

اختبار مقياس السلوك التنظيمي

الاسم: ..... اللقب: ..... القسم: ..... العلامة:

1. يذكر نموذج الخصائص الخمس للشخصية ( او الأنواع الخمس THE BIG FIVE ) خمس شخصيات ، أذكرها  
واذكر سلوكها التنظيمي المحتمل ؟ 5 ن ( ذكر السمة 0.5 ذكر احد السلوكيات المحتملة 0.5 )

النوع (السمة)	السلوك المحتمل
العصبية	عادة ما تواجه الإجهاد والاكنتاب. يعايشون العديد من المشاكل في العمل مثل تشكيل العلاقات والحفاظ عليها، عادة ما يكونوا غير راضين عن وظائفهم ويبلغون عن نوايا عالية للمغادرة.
الانبساطية	شخصية فعالة في الوظائف التي تتطلب تطوي على المبيعات. وتحقق أداءً جيداً في المواقف الاجتماعية
يقظة الضمير	مستويات أعلى من الدافع لأداء، وانخفاض مستويات الدوران الوظيفي، وانخفاض مستويات الغياب، ومستويات أعلى من أداء السلامة في العمل
المنفتحة على التجربة	هي شخصية متحمسة جدا لتعلم مهارات جديدة، إن انفتاحهم يقودهم إلى البحث عن الكثير من المعلومات وبناء العلاقات، مما يؤدي إلى تكيف أسرع مع الوظيفة الجديدة
الطيبة – المقبولية	أقل عرضة للانتقام عندما يعاملهم أشخاص آخرون بشكل غير عادل. إضافة قيمة لفريق العمل، يخلقون بيئة عادلة عندما يكونون في مناصب قيادية

اشح مستويات التحليل والدراسة في السلوك التنظيمي ؟ 3 ن

أ. المستوى الفردي: تشمل العوامل الرئيسية في فهم كيفية عمل الأفراد، والخصائص والفروق الفردية مثل: القدرات

، الشخصية، التعلم، الإدراك، تحفيز. 1 ن ( ذكر المستوى 0.5 ، شرح يبين احد مجالات الدراسة 0.5)

ب. مستوى الجماعات: يركز في المقام الأول على فهم سلوكيات الأشخاص العاملين معا في فرق ومجموعات العمل.

ت. مستوى المنظمة: على فهم "سلوكيات" المنظمات بأكملها مثل اكتساب السلطة والاحتفاظ بها، كيف يمكن حل

النزاعات، الثقافة التنظيمية ، كيف ينبغي هيكل المنظمة للتعامل مع البيئة المحيطة بها على أفضل وجه

2. حسب نموذج المطالب والموارد الوظيفية Job Demands-Resources كيف تنشأ ضغوط العمل ؟ وكيف

يتم التعامل معها ؟ 2 ن

المطالب المرتفعة يمكن أن تكون مرهقة، خاصة إذا كانت مصحوبة باستقلالية منخفضة في كيفية إدارتها والدعم غير

### الكافي في مكان العمل 1.5 ن

يتم التعامل معها من خلال :

أن الاستقلالية والدعم يقللان من الضغط بشكل مباشر ويخففان من ضغط المطالب المرتفعة. 0.5ن

3. يتم ترقية مديرة قسم المبيعات إلى مديرة قسم التسويق ، كيف نبرر ونفسر أن ترقية كانت على أساس كفاءتها وأدائها العالي وليس على أساس العلاقات والحظ بالاعتماد على نظرية الاحالة ( الاجماع ، الكثافة، التميز) 3 ن

- بصفتها مديرة مبيعات، قد باعت أكثر من نظرائها وزملائها في أقسام اخرى (إجماع منخفض في السلوك ومنه سبب داخلي )
- باعت باستمرار بمستويات مرتفعة في مناطق مبيعات مختلفة (كثافة عالية )، ومنه سبب داخلي
- قادرة على بيع خطوط إنتاج مختلفة أو ادارة قسم مبيعات لمنتجات مختلفة (منخفضة التميز) ومنه سبب داخلي

### 4. لتحسين كفاءات فرق العمل هناك أربعة تدخلات رئيسية أذكرها ؟ 2 ن

- تكوين الفريق
- تدريب الفريق
- تدريب القيادة
- استخلاص المعلومات Debriefs

### 5. اشرح العمليات المعرفية ( مراحل ) نظوية التوقع باختصار ؟ 3 ن

- يتوقع الفرد أن مجهوده سيؤدي إلى أداء معين والنجاح في أداء المهمة.
- يتوقع الفرد بأن الأداء الناجح سيؤدي إلى بعض النتائج ( الحصول على عوائد معينة).
- توقع الفرد أن العائد الذي سيحصل عليه ذو منفعة وجاذبية له . كالزيادات في الرواتب والمكافآت والمزيد من المكافآت غير الرسمية.

### 6. اشرح بعدين من أبعاد ( مظاهر ) مقاومة التغيير؟ 2 ن

- البعد السلوكي : كيفية يتفاعل مع التغيير مثل الاضرابات 1 ن
- البعد المعرفي : الإعتقاد تجاه التغيير : مثل الاعتقاد بعدم جدواه او عدم القدرة على انجازه 1 ن
- البعد العاطفي : الشعور اتجاه التغيير 1 ن

بالتوفيق .