

جامعة باتنة 1 – كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

باتنة في: 2024/1/27

ادارة موارد بشرية - ماستر1-

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 ذكرا السمة 0.5 ذكر احد السلوكيات المحتملة 0.5 ) او يقدم تعريفها كذلك 0.5

النوع (السمة)	السلوك المحتمل
العصابية	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 تنطوي على المبيعات. وتحقق أداءً جيدا 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

2. يعتبر السلوك التنظيمي علم سلوكي تطبيقي مبني على مساهمات عدد من التخصصات والعلوم. أذكرها : 1.5 ن

علم النفس - علم الاجتماع - الأنثروبولوجيا - علم النفس الاجتماعي - العلوم السياسية

3. كيف نميز بين ضغوطات التحدي challenge stressors والضغوطات المعيقة hindrance stressors ؟ 3 ن

- ضغوطات التحدي: تخضع لسيطرة الموظفين، وتعزز النمو الفردي إذا تم التغلب عليها (على سبيل المثال،

عبء العمل المرتفع و الاهداف الطموحة) 1 ن

- ضغوطات المعيقة: ضغوط خارجة عن سيطرة الموظفين، وتعوق فرص النمو الفردي (على سبيل المثال،

غموض الدور ، السياسة التنظيمية). 1 ن

ضغوطات التحدي تؤثر بشكل إيجابي فيما تؤثر ضغوطات المعيقة بشكل سلبي على نتائج العمل. 1 ن

4. اشرح نظرية هارزبرغ للعاملين؟ وماهي الاضافة الجوهرية والاساسية لهذه النظرية؟ 3 ن

يفصل هيرزبرج بين مجموعتين من العوامل:

- العوامل المحفزة: التي توفر الحافز ، مرتبطة بالعمل نفسه مثل الاعتراف والمسؤولية والإنجاز، النمو والتطور.

توفر هذه العوامل هي الطريقة الوحيدة لزيادة الرضا وبالتالي تعزيز الدافع للعمل. 1 ن

- العوامل الوقائية: تتعلق بظروف العمل التي تقلل من عدم الرضا وليس لها تأثير على توفير الحافز الجوهرية،

ولكنها ضرورية للحفاظ على الصحة التنظيمية كالسياسة العامة للمنظمة ، وممارسة الإشراف، والرواتب،

والعلاقات مع زملاء العمل. 1 ن

- ساهم هيرزبرج وزملاؤه في التشكيك في أهمية المال كأداة تحفيزية وطوروا فكرة إثراء الوظائف 1 ن

5. مطلوب منك تسمية هذه الظواهر 6 ن

- إذا قدم زميل العمل أداء سيئاً في مهمة معينة، قد يتجه الآخرون إلى اعتباره فاشلاً أو غير كفء، دون أن يأخذوا في

اعتبارهم أن هناك ظروف خارجية مثل ضغط الوقت أو نقص الموارد قد تكون لها تأثير في ذلك خطأ الاسناد

الاساسي

- عندما يحصل شخص على ترقية، قد يربط ذلك بقدراته الفردية وجهوده، في حين قد تكون هناك عوامل خارجية

مثل فرص النمو في الشركة. في حالة عدم الحصول على ترقية، قد يرجع الفرد الفشل إلى عوامل خارجية مثل

الظروف الاقتصادية أو قرارات إدارية غير عادلة: الإنحياز للمصلحة الذاتية self-serving bias 1 ن

- في شركة تكنولوجيا ناشئة، معروفة بالطابع الديناميكي وأن الموظفين الشبان يتفاعلون بشكل أفضل مع

التكنولوجيا الحديثة ويجلبون أفكاراً جديدة ومبتكرة ، مقارنة بكبار السن . الصورة النمطية stereotype

- فلنفترض أن هناك مديراً تنفيذياً في شركة تكنولوجيا ناشئة. يُعرف بطموحه وقدراته الكبيرة . ويعتقد أنه من خلال

تحديد أهدافه الشخصية وتوجيه نفسه نحو تحقيقها، يمكنه تحقيق التأثير والتغيير في مجاله. يتمتع بمركز ضبط

داخلي

- نظرية في القيادة الادارية تحولت من التركيز على سمات وخصائص وسلوكيات القادة والأتباع إلى التفكير في مجال

ثالث هو العلاقات هي نظرية: نظرية تبادل: القائد-العضو (LMX) Leader-Member Exchange

- نوع من اجتماعات العمل يناقش فيها الأعضاء ويفسرون ويسعون للتعلم من أحداث الفريق الأخيرة: استخلاص

المعلومات Debriefs

6. اذكر أبعاد (مظاهر) مقاومة التغيير في مكان العمل؟ 1.5 ن

- البعد السلوكي 0.5 ن

- البعد المعرفي 0.5 ن

- البعد العاطفي 0.5 ن

بالتوفيق .