

## الاجابة النموذجية

المقياس: علم النفس الاجتماعي للعمل

الاجابة :

### السؤال الأول : 5 نقاط

1- ما هي القيادة التحويلية؟

(ب) قيادة تعتمد على إلهام وتحفيز الموظفين لتحقيق أهداف جديدة.

2- أي من الخيارات التالية يعبر عن دور العلاقات الإنسانية في تحسين بيئة العمل؟

(ب) بناء الثقة وتحسين التواصل بين الزملاء.

3- الرضا الوظيفي غالبًا ما يعتمد على:

(ب) بيئة العمل والتوازن بين الحياة الشخصية والعمل.

4- أحد أسباب مقاومة التغيير التنظيمي هو:

(ب) خوف الموظفين من فقدان وظائفهم.

5- أي من الخصائص التالية تميز القيادة التحويلية عن القيادة التقليدية؟

(ج) تشجيع الإبداع وبناء رؤية مشتركة.

### الجواب الثاني: 5 نقاط

أ- اشرح مفهوم القيادة التحويلية وكيف يمكن أن تؤثر إيجابيًا على بيئة العمل في المؤسسة. 2.5 نقطة

**الإجابة النموذجية :** القيادة التحويلية هي نوع من القيادة التي تهدف إلى إلهام الموظفين وتحفيزهم لتحقيق أهداف جديدة وغير تقليدية. القائد التحويلي يشجع على الابتكار، ويساعد على تحسين الأداء الجماعي، ويؤثر إيجابًا على بيئة العمل من خلال تعزيز الثقة والمشاركة

ب - ما هو التغيير التنظيمي؟ اشرح أنواع التغيير التنظيمي وأثر كل نوع على الموظفين. 2.5 نقطة

**الإجابة النموذجية :** التغيير التنظيمي هو عملية تعديل هياكل أو استراتيجيات أو ثقافة المؤسسة. أنواع التغيير التنظيمي تشمل التغيير الهيكلي (مثل تغيير الأقسام أو توزيع المسؤوليات) والتغيير الثقافي (مثل تغييرات في القيم والاتجاهات) والتغيير التكنولوجي

(مثل استخدام تكنولوجيا جديدة). كل نوع له تأثيرات مختلفة على الموظفين مثل مقاومة التغيير، وتعديل سلوكياتهم، أو زيادة التوتر.

### السؤال الثالث: 7 قاط

أ- يعتقد بعض الموظفين أن الرضا الوظيفي يعتمد فقط على الحوافز المالية. بناءً على معرفتك، هل توافق أو تعارض هذا الرأي؟ ولماذا؟ 3 نقطة

### الإجابة النموذجية:

-أعارض هذا الرأي لأن الرضا الوظيفي يعتمد على مجموعة من العوامل مثل: 1.5 نقطة

لماذا: 1.5 نقطة

- ✓ بيئة العمل ودعم العلاقات الإنسانية بين الزملاء.
- ✓ التوازن بين العمل والحياة الشخصية.
- ✓ فرص التطور المهني.
- ✓ الحوافز المالية هي جزء من الصورة، لكن ليس العامل الوحيد.

1- "أنت قائد فريق في مؤسسة تمر بمرحلة تغيير كبيرة، وأعضاء فريقك يشعرون بالقلق والتردد، كيف يمكن أن تُطبّق مبادئ القيادة التحويلية لتجاوز هذه المرحلة بنجاح؟ وضّح إجابتك مع ذكر أمثلة عملية." 4 نقاط

### الإجابة النموذجية:

- ✓ إلهام الفريق: شرح أهمية التغيير وتأثيره الإيجابي على المؤسسة وأعضاء الفريق.
- ✓ تشجيع الإبداع: دعوة أعضاء الفريق للمشاركة في تقديم أفكار وحلول مبتكرة للتعامل مع التغيير.
- ✓ التواصل الفعال: تخصيص وقت للاستماع لمخاوف الفريق والإجابة عن تساؤلاتهم.
- ✓ التحفيز الفردي: تقديم الدعم الشخصي لكل عضو في الفريق لتخفيف مخاوفهم وزيادة حماسهم.

مثال عملي: يمكن عقد اجتماعات دورية لتحفيز الفريق ومشاركة قصص نجاح مشابهة في المؤسسة.

التنقيط:

شرح مبادئ القيادة التحويلية: 2 نقطة

تقديم أمثلة عملية: 2 نقطة

### السؤال الرابع : 3 نقاط

"تعمل في مؤسسة تعاني من انخفاض الإنتاجية بسبب ضعف العلاقات الإنسانية بين الموظفين وغياب الرضا الوظيفي. باستخدام مفاهيم علم النفس الاجتماعي للعمل، اقترح حلين مبتكرين لمعالجة هذه المشكلة، مع توضيح كيفية تطبيقهما وتأثيرهما المتوقع".

### الإجابة النموذجية:

الحل الأول: إنشاء نظام تواصل داخلي فعال.

التطبيق: تنظيم اجتماعات دورية قصيرة لتعزيز الحوار بين الموظفين، وتشجيعهم على تبادل الأفكار والملاحظات.

التأثير المتوقع: تحسين العلاقات الإنسانية وزيادة التعاون بين أعضاء الفريق.

الحل الثاني: إدخال برامج لتحفيز الموظفين.

التطبيق: تقديم مكافآت غير مادية مثل التقدير العلني أو الفرص التدريبية بناءً على الأداء.

التأثير المتوقع: تعزيز الرضا الوظيفي وزيادة الحماس للعمل.

التنقيط:

طرح حلول مبتكرة: 1.5 نقطة

توضيح التطبيق والتأثير المتوقع: 1.5 نقطة