

جامعة محمد الصديق بن يحي - جيجل -

كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية

قسم علم الاجتماع

المستوى: أولى ماستر	التخصص: علم اجتماع التنظيم والعمل	امتحان السداسي الأول الدورة العادية
---------------------	-----------------------------------	-------------------------------------

السؤال الأول:

حدد المفاهيم التالية تحديد علمي ودقيق:

- علم النفس المهني : علم النفس المهني Vocational Psychology دراسة المهن على إختلافها كما يعد علم النفس المهني المصطلح الحديث المكافئ أو البديل لعلم النفس الصناعي والتنظيمي فقد كان علم النفس الصناعي قبل السبعينيات من القرن الماضي يهتم في المقام الأول بمجالات العمل والإنتاج في المصانع ومن هنا أتى اسمه، ولكن أصبح الآن يدعى علم النفس التنظيمي Oraganization وذلك توسيعا لمجال إختصاصه ودائرة إهتمامه وموضوعات بحثه، فأصبح يشمل بالدراسة أي تنظيم سواء أكان صناعيا أم تجاريا أم إجتماعيا أم سياسيا سواء كان تنظيميا رسميا أو غير رسمي ونتيجة لتطور علم النفس الصناعي وتوسيع مجاله أصبح يدعى علم النفس الصناعي التنظيمي (تختلف التسميات على العموم من بلد لآخر في العالم ومن جامعة لأخرى).

- علم النفس الهندسي: يهتم هذا العلم بفهم الأداء الإنساني في نظم الآلة، بما في ذلك تصميم الآلات والمعدات التي تم تصميمها بغرض تشغيلها من قبل الأفراد، إلا أنّ الأفراد لهم قصورهم من ناحية القوة، وزمن الرجوع، والربط وحدة الإحساس إلى غير ذلك فلن يستفيد أحد إذا أصبحت متطلبات الآلة تفوق جدور الإنسان، ويحاول علم النفس الهندسي أيضا تعديل بيئة العمل لكي تتناسب مع المهارات والقدرات والمواهب الإنسانية.

- العلاقات الصناعية : يتمثل التخصص الفرعي الأخير لعلم النفس الصناعي والتنظيمي في العلاقات الصناعية حيث تتعامل مع المشكلات التي توجد بين أصحاب العمل والعمال

وتشمل في العادة إتحاد العمال فعلماء النفس الصناعي والتنظيمي المهتمون بالعلاقات الصناعية يوجهون نشاطاتهم إلى العديد من العديد مثل التعاون والصراع بين أصحاب العمل والعمال وحل المنازعات في القوة العاملة، وإتفاقات المساومة الجماعية، والمفاوضات، بين عدة أجزاء من القوة العاملة ولعملاء النفس العمل في هذا الميدان إتصال مباشر بالمختصين في العلاقات العمالية أي الأفراد الذين لديهم معرفة ودراية بقوانين العمل في البلد وقوانين العمال والمساومة الجماعية وحل النزاعات

– **القياس السوسيومتري في العمل:** يقصد بالقياس السوسيومتري Socio وتعني إجتماعي و Metry تعني قياس ف Socio هي كلمة لاتينية أصلها Socius والثانية يونانية وأصلها Metrum ويعني به القياس الإجتماعي وهو أسلوب إجتماعي Socio Metry يستخدم لقياس مكانة الفرد الإجتماعية بين زملائه، (بديع، محمود مبارك القاسم، 2001، ص 143) وهو أسلوب وطريقة تستخدم لدراسة الجماعات الصغيرة والتفاعلات الإجتماعية على شبكة العلاقات الإجتماعية للجماعة بما ينتظمها من أفراد مختلفون.

تستخدم لدراسة جماعات الصداقة وعواملها وظاهرة القيادة وتحديد شخصية القائد من خلالها، كما تصلح لدراسة عوامل تماسك الجماعة وعوامل تفككها، وعلى مستوى الفرد يستطيع الباحث الحصول على صورة إجتماعية وعاطفية يقرر على ضوءها إعادة العاطفة إلى أفراد منبوذين أو مترددين وتأليف فرق منسجمة

– **قاموس التعريفات المهنية.** ساهم في زيادة الإهتمام بالإرشاد المهني بعد صدور هذا القاموس عام 1939 Dictionary of occupational titles وأعدته هيئة العمل الأمريكية حيث قسمت وعدلت هذا القاموس في طبعات عديدة والطبعة المتداولة هي طبعة 1977.

حيث وصف وحلل آلاف المهن والحرف المختلفة إنطلاقاً من أبسط الأعمال إلى ذات مهارة إلى ذات خبرات ومؤهلات وكان هذا القاموس حدث بالغ الأهمية في الإرشاد المهني واستفادت منه المؤسسات المتخصصة في مكاتب التوظيف ومراكز التوجيه المهني والتربوي ومؤسسات التأهيل المهني والتوكيلات الحكومية والأهلية

-في شكل جدول حدد الخصائص الجوهرية لكل من:

المدير - القائد - الرئيس

المدير	القائد	الرئيس
■ يصدر الأوامر ويقرر ■ يعتمد على السلطات الممنوحة ■ يهتم بحل المشكلات ■ متخصص في أداء عمله ■ يلتزم بتنفيذ التعليمات ■ يسعى الى تحقيق الأهداف الرسمية ■ الحرص على أن تكون هناك هوة بينه وبين المرؤوسين ■ لا يميل إلى التجدد والابتكار ■ يكون مفروضا على الجماعة ■ يهتم بتحقيق الأهداف	■ يدرب وينصح. ■ يعتمد على الثقة بالنفس والمرؤوسين ■ يفجر الحماس في المرؤوسين ■ يتكلم بالصيغة الجماعية (نحن) ■ يبحث عن حلول للمشكلات ■ يستشير ويطلب النصيحة ■ يفجر العمل الجماعي ■ يركز على التجديد والابتكار ■ صلاحياته مستمدة من الجماعة ■ يهتم ببناء العلاقات مع المرؤوسين	■ يقرر ويصدر الأوامر ■ يعتمد على سلطاته ■ يستشعر الخوف من المرؤوسين ■ يحلم بصيغة (الأنا) ■ يحدد الأخطاء ويصدر الأوامر ■ يوجه الجهد الفردي ■ يضع على الاهداف والمعادلات مفروض على الجماعة ■ لا يهتم بالعلاقات الاجتماعية ■ ويصب اهتمامه بتنفيذ الأوامر والأهداف يصدر العقوبات والواجبات ويمنح المكافآت

▪ المهارات الادارية أولا ▪ الاتصال باتجاه واحد - من الاعلى الى الاسفل	▪ سلطة التأثير في الآخرين ▪ الاتصالات من الاعلى الى الاسفل او العكس.
---	---

السؤال الثاني:حدد ما يلي:

-نموذج فيدلر الموقفي في القيادة

يعتبر نموذج فيدلر من أقدم وأشهر النظريات الموقفية، وقد نشر نموذجه المتكامل في منتصف الستينات، ويفترض هذا النموذج أن فعالية القيادة ما هي إلا لنتيجة التفاعل بين القائد والموقف القيادي وطبقا لفيدر فإنه من الممكن التمييز بين القادة بناء على ما يحصلون عليه من درجات في مقياس سماه (زميل العمل الأقل تفضيلا).

(least Preferred to workers) فالقادة الذين يحصلون على درجات عالية من هذا المقياس يكون توجههم نحو العلاقات الانسانية والشخصية، بينما القادة الذين يحصلون على درجات منخفضة يكون توجههم القيادي نحو العمل. والحالات القيادية تختلف فيما بينها حسب درجة أفضليتها ويكون التفضيل بين الحالات بناء على عناصر الموقف الثلاثة التالية:

-العلاقة بين القائد والمرؤوس - هيكل العمل - قوة المركز الوظيفي

وقد قدم فيدلر منهجه في خلق الموقف الملائم وذلك من خلال التغيير في العناصر الثلاثة للموقف

-حدد ما جاءت به المدرسة السلوكية في الاتصال التنظيمي و كيف فسرت هذه العملية

- المدرسة السلوكية:

تعتبر امتداد المدرسة العلاقات الانسانية وأهم روادها شيلستر برنارد حيث ينظر للمنظمة على أساس أنها نظام تعاوني والسلطة تأتي من الأسفل للأعلى والعكس.

وصمم شيلستر برنارد مجموعة مقومات يجب أن تتوفر في الهيكل الاتصالي للمنظمة والتي تجعل الفرد مستعد لتقبل كل التعليمات والأوامر دون مقاومة أي إعداد شبكة اتصالات لتمامك الهيكل التنظيمي ودون معوقات وأهمها:

-وضوح الرسالة ومفهومة ومستوعبة.

-الرسالة يجب ألا تتعارض مع الأهداف الشخصية .

-أن يملك الفرد القدرة الذهنية والجسمية لتنفيذها.

-خط الاتصال أقصر لتفادي الأخطاء وبالسرية المطلوبة.

- كافة خطوط هيكل الاتصال معروفة من طرف افراد المنظمة

-حدد ما جاء به هنري فايول في تفسير السلوك لدى العامل

السؤال الثالث:

يعتبر الاتصال التنظيمي جوهر عمل المنظمة والتنظيم لكن مدى نجاحه مرتبط بكفاءة وارتباط عدة عناصر فيما بينها داخل المنظمة.

في مقال مختصر وضح هذه الفكرة مستندا على أمثلة

نتحدث فيه في شكل مقال الاتصال وجوهر العملية الاتصالية و يتم ربطه بالقيادة التغيير التنظيمي و السلوك التنظيمي و الصحة النفسية للعامل

و نضع الأفكار المهمة و ليس تعريفات و أنواع و..... حيث يتم الشرح و إعطاء الأمثلة

بالتوفيق و النجاح للجميع

