

## الوحدة التعليمية الاولى

س١: .....هو السلوك الذي يعبر عن علاقة الفرد مع غيره من الجماعة:

أ- السلوك الفردي

ب- السلوك الانساني

ج- السلوك الاجتماعي

د- لا شيء مما ذكر

س٢: من الأمثلة على المنظمات:

أ- البنوك

ب- الجامعات والمدارس

ج- المصانع

د- جميع ما ذكر

س٣: أحد العبارات التالية خاطئة فيما يتعلق بمفهوم السلوك التنظيمي:

أ- أن السلوك التنظيمي يهتم بالافراد دون المجموعات كمجال للدراسة والبحث

ب- للتنظيم غير الرسمي دور فاعل في إدارة سلوك وأداء العاملين

ج- للتنظيم الرسمي دور فاعل في إدارة سلوك وأداء العاملين

د- للعاملين تأثير على اهداف المنظمة وعلى كفاءة تحقيق ذلك

س٤: يساعد السلوك التنظيمي في.....:

أ- تفسير السلوك الانساني

ب- التنبؤ بالسلوك الانساني

ج- السيطرة على السلوك الانساني

د- جميع ما ذكر

س٥: واحده مما يلي ليست من أهداف السلوك التنظيمي:

أ- السيطرة على السلوك

ب- التنبؤ بالسلوك

ج- تفسير السلوك

د- مقاومة التغيير

س٦: من أصعب أهداف السلوك التنظيمي هو:

أ- تفسير السلوك الانساني

ب- التنبؤ بالسلوك الانساني

ج- السيطرة على السلوك الانساني

د- جميع ما ذكر

س٧: هناك علاقة ..... بين بيئة العمل الداخلية و المادية والمعنوية و انتاجية الموظف، فكلما ادركت الادارة ذلك

ساهم ذلك بالتأثير على سلوكه ايجاباً وبالتالي على انتاجيته.

أ- سلبية

ب- عكسية

ج- ايجابيه

د- لاشيء مما ذكر

س٨: تبرز أهمية السلوك التنظيمي في المنظمات من عدة جوانب منها ما يلي:

أ- تعقد الطبيعة البشرية

ب- أهمية الموارد البشريه

ج- تغير طبيعة الموارد البشريه

د- جميع ما ذكر

س٩: تساعد ..... في فهم التعرف على كيفية اكتساب التصرفات والأنماط القيادية المؤثرة في سلوك

الآخرين والظروف المحددة للتصرفات والأنماط القيادية المناسبة.

أ- الاتصال

ب- القيادة

ج- جماعات العمل

د- الدافعية

س١٠: العلم الذي يعنى بمجال تفسير الحضارات ودراسة تطورها، ويبحث في طبيعة الانسان وجوهره وفي الأصول

والتطور الثقافي والمادي والسمات العرقية والعادات الاجتماعية ومعتقدات الانسان هو:

أ- الإنثروبولوجي

ب- النفس

ج- الاجتماع

د- النفس الاجتماعي

## الوحدة التعليمية الثانية

س ١: من وظائف النظرية ما يلي:

- أ- تلخص الحقائق المتاحة
- ب- تعمل النظرية على التنبؤ
- ج- تشير النظرية الى مواطن الضعف
- د- جميع ما ذكر

س ٢: النظرية..... هي من النظريات التي تحدد نموذجاً معيناً للسلوك البشري وتقوم بشرحه وتوسع في بسطه لإقناع الآخرين به كفلسفة للحياة المثالية:

- أ- الوصفية
- ب- الكلاسيكية
- ج- المعيارية
- د- الحديثة

س ٣: تركز نظرية الإدارة في الإسلام الاهتمام على الجانب الإقتصادي والحافز المادي للفرد وتعمل على إشباع حاجاته الفسيولوجية وهذا يشير الى المتغير:

- أ- المتغير الاجتماعي
- ب- المتغير الاقتصادي
- ج- المتغير الانساني
- د- المتغير الاخلاقي

س ٤: يرى تايلور أنه يمكن السيطرة على سلوك الناس داخل اعمالهم من خلال:

- أ- تصميم مثالي للوظائف
- ب- من خلال حوافز اجرية (مالية).
- ج- عن طريق الدراسة العملية للوظائف يمكن تصميم طريقة واحدة ومثالية للعمل.
- د- جميع ما ذكر

س ٥: واحدة مما يلي ليست من الانتقادات التي وجهت لنظرية الإدارة العلمية:

- أ- أنها نظرية جزئية تركز فقط على الفرد العامل.
- ب- أغفلت العنصر الانساني في نظرتها للعامل وأنه لا يفكر في زيادة دخله المادي.
- ج- اقتصر في نقاشها على ما يجري داخل المنظمة دون الاهتمام بما يجري في محيطها (البيئة الاجتماعية) وتأثير ذلك على سلوك الأفراد العاملين.
- د- غفلت العنصر الانساني في نظرتها للعامل وأنه لا يفكر إلا في زيادة دخله المادي.

س ٦: تضخم الاعباء الروتينية هي من أهم الانتقادات الموجهة الى نظرية:

- أ- البيروقراطية
- ب- الإدارة العلمية
- ج- المبادئ الإدارية
- د- جميع ما ذكر

س٧: أهم عيب في نظرية..... أنها غالت في استخدام العلاقات الانسانية الامر الذي قد وصل الى التدليل أو الإفساد.

أ- المدرسة البيروقراطية

ب- المدرسة السلوكيه

ج- المدرسة الانسانية

د- جميع ما ذكر

س٨: من المبادئ التي قامت عليها نظريه المنهج السلوكي أن على المدير عند إدارته الأخذ بالحسبان عدة أمور منها:

أ- طريقة الفهم واسلوب اكتساب السلوك والاتجاهات النفسية والقدرات

ب- اسلوب الاتصال بالآخرين

ج- القدرة على القيادة.

د- جميع ما ذكر

س٩: من نقاط الاختلاف بين الإدارة اليابانية والإدارة الكوريه :

أ- التوظيف مدى الحياة

ب- الرعاية الشاملة

ج- المشاركة في اتخاذ القرار

د- لا شيء مما ذكر

س١٠: يوضح الاتجاه التنظيمي أن هناك مستويات مختلفة من السلوك، تتضمن:

أ- سلوك على مستوى الأفراد يحدث على مستوى الأفراد.

ب- سلوك جماعي يحدث على مستوى الجماعة.

ج- سلوك على مستوى المنظمة

د- جميع ما ذكر

## الوحدة التعليمية الثالثة

س ١: يعتبر قياس الواقع الاجتماعي أمر صعب، ويعود السبب في ذلك الى:

- أ- وجود فروقات ادراكية بين الافراد لهذا الواقع.
- ب- هذا الواقع مبني على (دوافع، مشاعر، اتجاهات) موجودة في داخل الفرد.
- ج- اختلاف الافراد و تفاوتهم في دوافعهم ومشاعرهم واتجاهاتهم.
- د- جميع ما ذكر

س ٢: واحدة من العبارات التالية فيما يتعلق بخطوات عملية الإدراك غير صحيحة:

- أ- وجود مثيرات ومنبهات خارجية في البيئة المحيطة لا يشعر بها الإنسان من خلال حواسه المختلفة.
- ب- يقوم الفرد بعملية تخزين للمعلومات في ذاكرته
- ج- بعد عملية التخزين للمعلومات يقوم الفرد بعملية تحليل المعلومات التي تم الحصول عليها
- د- يقوم الفرد بتصنيف المدركات وتنظيمها واستخدامها في بناء انماطه السلوكية التي يحددها

س ٣: من عناصر عملية الادراك مايلي:

- أ- البحث
- ب- الاحساس
- ج- التحدي
- د- جميع ما ذكر

س ٤: "نقل الموظف إلى وظيفة جديدة تزيد من فرص انتباهه لأداء واجباته" هي من الأمثلة على:

- أ- تكرار المثير
- ب- حركة المثير الخارجي
- ج- حجم المثير
- د- الجدة والتآلف للأشياء المدركة

س ٥: هناك ثلاث جوانب محددة للتعميم وتتمثل في:

- أ- تمييز فئة او مجموعة من الافراد.
- ب- افتراض امتلاك الافراد في هذه الفئة لخصائص معينة.
- ج- ادراك او تصور ان كل فرد في هذه المجموعة يمتلك هذه الخصائص.
- د- جميع ما ذكر

س ٦: الاهتمام بتحصيل البيانات والمعلومات عن المواقف والظروف والأشياء والأشخاص بشكل كاف

ودقيق وحديث واعتبارها السبب والسند الوحيد للحكم حتى يأتي موضوعيا" هي من:

- أ- معوقات الادراك
- ب- طرق التخلص من معوقات الادراك
- ج- تأثير الهاله
- د- لا شيء مما ذكر

س ٧: إن المعرفة بخصائص الإدراك تساعد المدير في:

- أ- انتقاء الرسائل الاتصالية بالشكل الذي يسهل نقلها واستقبالها بدقة.
- ب- وتساعد عملية الإدراك في تقليل الصراع التنظيمي

- ج- لا تعتبر عملية الإدراك هامة عند الحكم على الأفراد بهدف اختيارهم وتعيينهم أو ترقيةهم.  
د- أ+ب

س٨: يؤثر الادراك على ..... العاملين:

- أ- رضى العاملين  
ب- انتاجيتهم  
ج- معدل غيابهم  
د- جميع ما ذكر

س٩: عندما يشعر المدير، أن هناك سوء للعلاقات بين العاملين، يجب أن يتخذ بعض الإجراءات مثل:

- أ- تشجيع العاملين على مناقشة آرائهم، وإقتراحاتهم مع بعضهم البعض  
ب- مقارنة المرشح للوظيفة بالتعميم الشائع  
ج- الاعتماد على الانطباع الأول للمرشح في رسم صورته ثابتة.  
د- الميل نحو إعطاء وزن اكبر للمعلومات السالبة ووزن اقل للمعلومات الموجبة

س١٠: من معوقات الادراك ..... ويحدث ذلك عندما يترك الافراد خاصية واحدة تغلب على تقييمهم للخصائص الاخرى للفرد:

- أ- الانطباع الاولي  
ب- خطأ التعميم  
ج- تأثير الهاله  
د- التحيز الادراكي

#### الوحدة التعليمية الرابعة

س١: واحدة من العبارات التاليه غير صحيحه فيما يتعلق بالتعلم:

- أ- يتعلم الإنسان من بيئته المتنوعة وأحياناً دون رغبته، أو دون إرادته  
ب- التعلم عملية مستمرة  
ج- معظم سلوكيات البشر هي نتيجة التعلم  
د- القدرة على التعلم لا تعتبر أهم صفة تميز الانسان

س٢: عرف..... التعلم على أنه التعلم بأنه التغير في سلوك الإنسان والذي ينتج عن وجود  
مثيرات:

- أ- روبنز  
ب- جلفورد  
ج- السلمي  
د- الحناوي

س٣: جميع العبارات التاليه خاطئة ماعدا:

- أ- عملية التعلم تتضمن عملية التحسين في السلوك وليس التغيير في السلوك  
ب- عملية التعلم تتضمن عملية التغير في السلوك وليس التحسين في السلوك

- ج- ان التغيير في السلوك الناتج عن التعلم، لا يجب أن يكون مستمراً وله صفة الدوام نسبياً مع الزمن  
د- لا تعد الخبرة ضرورية في التعلم

س٤: يركز نموذج..... على ضرورة وجود مثير واستجابة لكي يتم التعلم:

- أ- الأثر  
ب- التعلم الشرطي التقليدي  
ج- التعلم الاجتماعي بالتقليد  
د- التعلم بالتجربة والخطأ

س٥: هناك عدد من العوامل المؤثرة في عملية التعلم الاجتماعي منها :

- أ- مدى قدرة النموذج محل التقليد على الإثارة وجلب الاهتمام.  
ب- مدى قدرة الأفراد على استيعاب تصرفات النموذج.  
ج- مدى قدرة تحويل النموذج بعد مشاهدته إلى أفعال.

د- جميع ما ذكر

س٦: "تعزيز عملية التعلم من خلال التطبيق والممارسة لما تم تعلمه" هي من:

- أ- المبادئ التنظيمية للتعلم  
ب- المبادئ النفسية للتعلم  
ج- العوامل المؤثرة على التعلم  
د- لا شيء مما ذكر

س٧: واحدة مما يلي ليست من مراحل تعديل السلوك:

- أ- تحديد السلوك أو الأداء المراد تغييره .  
ب- تحديد شكل ومستوى السلوك والأداء الحالي .  
ج- تحديد شكل ومستوى السلوك والأداء المطلوب أن يكون عليه في المستقبل وبعد التعديل .  
د- يجب إشراك المتدربين في المناقشات .

س٨: يتمثل فيما يتعلمه الفرد من عادات ومهارات تزيد من قدرته في مجالات القراءة والكتابة والتحدث  
والمشي والحركة وممارسة الألعاب المختلفة هو التعلم:

- أ- المقصود  
ب- الوجداني  
ج- الحركي الادائي  
د- المعرفي

س٩: واحدة من الاتي ليست من عناصر التعلم:

- أ- الدوافع  
ب- الاستجابة  
ج- العقاب  
د- التعزيز

س١٠: من العوامل المساعدة في زيادة فعالية أنظمة العقوبات في المنظمة مايلي:

- أ- تطبيق العقاب في المرحلة الأولى لنشأة السلوك غير المرغوب.

- ب- الحسم والسرعة في التطبيق.
- ج- توجيه العقاب إلى السلوك غير المرغوب فيه وليس إلى الفرد ذاته.
- د- جميع ما ذكر



## الوحدة التعليمية الخامسة

س١: تعرف ..... على أنها قوى داخلية تحرك الفرد وتوجه سلوكه باتجاه معين لتحقيق هدف أو منفعة لإشباع حاجة معينة فسيولوجية أو نفسية:

- أ- الحوافز
- ب- الدافعية
- ج- الادراك
- د- التعلم

س٢: " يختلف الافراد في تحقيق أهدافهم واشباع حاجاتهم بسبب تعدد الطرق التي يمكن استخدامها" تعتبر من:

- أ- اهمية دراسة الدوافع
- ب- تعقد عملية الدافعية
- ج- تعريف الدافعية
- د- تعقد دراسة الحوافز

س٣: تبدأ الدافعية بوجود حاجات needs والتي هي عبارة عن:

- أ- رغبة مادية غير مشبعة
- ب- رغبة معنوية غير مشبعة
- ج- رغبة مادية مشبعة
- د- أ+ب

س٤: من العوامل التي تؤثر على دافعية الفرد..... ويقصد بها تحديد الدوافع الأكثر تأثيرا على سلوك الفرد:

- أ- نوعية الدوافع
- ب- الاساليب المستخدمة لإثارة الدوافع
- ج- درجة التوافق بين أهداف الأفراد وأهداف التنظيم
- د- جميع ما ذكر

س٥: النظريات التي تركز على دراسة العوامل الداخلية كالحاجات والغرائز والرضى هي نظريات:

- أ- العملية للدافعية
- ب- المحتوى
- ج- التعزيز
- د- لا شيء مما ذكر

س٦: واحدة مما يلي هي ليست من آليات الدافعية حسب نظرية وضع الاهداف :

- أ- الاهداف توجه الانتباه والاهتمام
- ب- الاهداف تنظم لجهود
- ج- الاهداف لا تشجع على وضع الاستراتيجيات

د- الاهداف تزيد من المثابرة

س٧: مجموعة من الاعضاء موجودين في عدة مناطق جغرافية متعددة لهم ثقافات متنوعه يعقدون اجتماعاتهم من خلال وسائل التكنولوجيا المختلفة هو تعريف:

أ- الفرق الافتراضية

ب- الفرق متعددة الوظائف

ج- الفرق حل المشاكل

د- فرق المسيرة ذاتياً

س٨: تركز على العمل الجماعي والتعاون بين العاملين هي الحوافز:

أ- الايجابيه

ب- السلبيه

ج- الجماعية

د- الفردية

س٩: ارتباط الحافز بالجهد المبذول في تحقيق الحد الأمثل للأداء هي من:

أ- متطلبات نظام الحوافز الفعال

ب- اساليب حفز المديرين

ج- الاقتراحات التي تساعد المدير على تحسين دافعية الافراد

د- اجراءات واقتراحات تحسين الدافعية

س١٠: الاتجاه الى أسلوب الترقية من الداخل هي من:

أ- متطلبات نظام الحوافز الفعال

ب- اساليب حفز المديرين

ج- الاقتراحات التي تساعد المدير على تحسين دافعية الافراد

د- اجراءات واقتراحات تحسين الدافعية

## الوحدة التعليمية السادسة

س ١: هي من عناصر السلوك على المستوى الفردي:

- أ- التعلم
- ب- الإدراك
- ج- الشخصية
- د- جميع ما ذكر

س ٢: يساعد اختلاف شخصيات بناء على اختلاف الافراد على مايلي ماعدا:

- أ- وصف وفهم الشخصية
- ب- تصنيف الأفراد وفقا لخصائصهم النفسية
- ج- تحديد طرق تفاعل الفرد مع الآخرين ومع المنظمة
- د- محاولة التنبؤ بسلوك الفرد في بعض المواقف

س ٣: من مفاهيم ..... أنها شيء مجرد غير ملموس أو محسوس وفي غاية التعقيد .

- أ- الادراك
- ب- التعلم
- ج- الدافعية
- د- الشخصية

س ٤: تساعد ..... على التنبؤ بسلوك الفرد في مواقف متشابهة:

- أ- الشخصية
- ب- الدافعية
- ج- التعلم
- د- لا شيء مما ذكر

س ٥: واحدة من الاتي ليست من العوامل البيئية التي تؤثر في تكوين شخصية الفرد:

- أ- انتماء الفرد للجماعة والاصدقاء
- ب- الذكاء
- ج- الاسره
- د- مجال العمل

س ٦: يتصف أصحاب هذه الشخصية بالرغبة في إستغلال الآخرين، والسعي إلى تحقيق مصالحهم الشخصية، بغض النظر عن مصالح الآخرين؛ عادة ما يميلون إلى العدوان والمنافسة:

- أ- الايجابية
- ب- النافرة
- ج- السلبية
- د- جميع ما ذكر

س ٧: .....يمثل رؤية الشخص للواقع المادي والاجتماعي ويرمز للجانب الشعوري من الشخصية ويتمثل بالعمليات العقلية والمنطقية للمحافظة على الشخصية:

- أ- الأنا

- ب- الذات الدنيا
- ج- الأنا العليا
- د- لا شيء مما ذكر

س٨: ..... هي الصورة التي يكونها الشخص عن نفسه والتي قد لا تكون مطابقة للواقع إلا انه يميل إلى التوافق معها.

- أ- الذات الأنا
- ب- الذات الاجتماعية
- ج- الذات الشخصية
- د- جميع ما ذكر

س٩: واحدة من التالي ليست من عناصر الشخصية التي تؤثر على السلوك التنظيمي:

- أ- الرغبة في الانجاز
- ب- الاستقرار والاعتمادية
- ج- الميل الى المنافسة
- د- عدم المخاطرة

س١٠: يشير..... إلى تميز صاحبه بعدم التفتح الذهني وعدم المرونة:

- أ- القدرة على المناورة
- ب- ضيق الافق
- ج- التحكم في الشخصية
- د- جميع ما ذكر

## الوحدة التعليمية السابعة

س١: يعرف ..... على أنه "عبارة عن استعداد وجداني مكتسب يحدد سلوك وشعور الفرد إتجاه موضوعات معينة من حيث تفضيلها أو عدم تفضيلها":

- أ- القيم
- ب- الإدراك
- ج- الشخصية
- د- الاتجاه

س٢: ..... هي هو التعبير باللفظ أو الإشارة عن الاتجاه وهو حكم أو وجهة نظر في موضوع معين.

- أ- الميول
- ب- الآراء
- ج- المعلومات
- د- القيم

س٣: واحدة مما يلي هي ليست من خصائص الاتجاهات:

- أ- الاتجاه متغير ذو بعد واحد مرتبط بالانفعالات الفردية التي نشعر بها تجاه الشيء.
- ب- تتسم الاتجاهات بالتفاوت من حيث الاستمرارية والدوام.
- ج- تعتبر الاتجاهات أمر مكتسب من جراء احتكاك الفرد ببيئته الخارجية.
- د- اتجاهات الفرد تعتبر حصيلة لخبراته السابقة .

س٤: هناك مجموعة من الأمور الهامة التي تؤدي الى تشكيل وتكوين الاتجاهات لدى الأفراد وهي:

- أ- اشباع الحاجات والرغبات.
- ب- الخبرات الشخصية.
- ج- البيئة التي ينتمي لها الفرد ( العادات و القيم و التقاليد).
- د- جميع ما ذكر

س٥: فرد يريد ترك العمل بالشركة نتيجة لأمر ما لا يعجبه ولكن لعدم وجود فرص عمل متاحة قد يستمر في العمل مع بقاء نيته لترك العمل إن وجدت الفرصة الملائمة هو مثال على المكون..... من مكونات الاتجاه:

- أ- السلوكي
- ب- النفسي
- ج- الشعوري
- د- المعرفي

س٦: واحدة مما يلي هي ليست من العوامل التي تؤثر على تشكيل الاتجاه لدى الافراد:

- أ- عوامل خاصة بالفرد نفسه
- ب- عوامل خاصة بالادراك عند الفرد
- ج- عوامل خاصة في البيئة التي ينتمي لها الفرد

د- عوامل خاصة بالموقف المرتبط بالاتجاه

س٧: تقدم الاتجاهات تعبيراً موجباً عن قيم الفرد وصورته الذهنية، الفرد الذي له اتجاه للمركزية هو يعبر عن قيم الحرية والاستقلالية في العمل والانجاز وهذه تمثل وظيفة..... في الاتجاهات:

أ- الدفاع عن الذات

ب- التعبير عن القيمة

ج- المنفعة

د- المعرفة

س٦: عرض وجهات نظر مختلفة هي من .....

أ- استراتيجيات تغيير القيم

ب- طرق تغيير الاتجاهات

ج- معوقات تغيير الاتجاهات

د- لا شيء مما ذكر

س٧: ان مدى القابلية للتغيير والاستجابة له تعتمد على مجموعة العوامل المهمة منها ما يلي:

أ- طبيعة و نوعية الاتجاهات الموجودة لدى الأفراد العاملين.

ب- طبيعة المعرفة و الانفعالات التي تستند اليها الاتجاهات.

ج- طبيعة العلاقة ما بين الاتجاهات ومصالح الأفراد.

د- جميع ما ذكر

س٨: إنسانية لا يمكن قياسها كالموجودات المحسوسة والملموسة هي من خصائص:

أ- الاخلاق

ب- السلوك

ج- القيم

د- لا شيء مما ذكر

س٩: عند مقارنة القيم بالاتجاهات من حيث التغيير فنجد أن:

أ- القيم تمتاز بثبات نسبي بشكل اكبر من الاتجاهات،

ب- القيم لا تتغير بالسرعة التي تتغير فيها الاتجاهات

ج- الاتجاهات تمتاز بالثبات النسبي بشكل اكبر من القيم

د- أ+ب

س١٠: توجد مجموعه من العوامل التي تؤدي إلى تردي القيم المتعلقة بأخلاقيات العمل منها ما يلي :

أ- كثرة القوانين والإجراءات المتعلقة بانجاز العمل .

ب- عدم إعطاء موضوع أخلاقيات العمل العناية الكافية في مناهج معاهد التدريب .

ج- ضعف الرقابه وضعف الرادع القانوني.

د- جميع ما ذكر



## الوحدة التعليمية الثامنة

س ١: ..... هو مجموعة العوامل البيئية السلبية مثل غموض الدور، صراع الدور، وأحوال العمل السيئة والأعباء الزائدة والتي لها علاقة بأداء عمل معين".

أ- الاتجاهات

ب- القيم

ج- ضغط العمل

د- لا شيء مما ذكر

س ٢: واحدة مما يلي ليست من مسببات ضغوط العمل

أ- توافق شخصية الفرد مع متطلبات التنظيم

ب- صراع الدور

ج- التنافس على الموارد

د- صعوبة العمل

س ٣: ..... هو مجموعة العناصر والقوى التي تقود الفرد إلى الشعور بالضغوط النفسية، ومن الممكن أن تأتي هذه الضغوط إما من ( البيئة، منظمة العمل ، الفرد ):

أ- الاستجابة

ب- المثير

ج- ردود الفعل

د- ضغط العمل

س ٤: ..... تتصل بالمزايا المادية التي تسعى الإدارة للحصول عليها لإرضاء العاملين داخل المنشأة . مثل : الحوافز والمكافآت ، والتعويض في أماكن بعيدة عن إقامة العامل مما يؤدي إلى إهدار المال في الإنفاق هي:

أ- الضغوط المعنوية

ب- الضغوط الايجابية

ج- الضغوط السلوكية

د- ضغوط المادية

س ٥: ..... وهي الضغوط التي تتصل أساسا بالقيود التي يمكن أن تنعكس على سلوك المدير ، وبالتالي تؤثر على قدرته على إصدار الأوامر الإدارية والتوجيهات التنظيمية.

أ- الضغوط المعنوية

ب- الضغوط الايجابية

ج- الضغوط السلوكية

د- ضغوط عادية

س ٦: واحدة مما يلي ليست من مراحل ضغوط العمل:



- أ- مرحلة نمو الضغط
- ب- مرحلة نشوء الضغط
- ج- مرحلة تذبذب الضغط
- د- مرحلة نضوج الضغط واكتماله

س٧ : مايلي هي من اسباب ضغط العمل الناتجه عن عدم وضوح الدور ما عدا:

- أ- نقص المعلومات الواردة من الرئيس للموظف عن الدور المطلوب منه للعمل.
- ب- تقديم معلومات دقيقة من الرئيس أو الزملاء للموظف.
- ج- عدم توضيح الرئيس للموظف الكيفية أو أسلوب الأداء التي يتم عن طريقها دوره المتوقع منه ليقوم بتنفيذه.
- د- غموض النتائج المترتبة على الدور المتوقع من الموظف

س٨: يقصد ب.....هي تلك التفاعلات التي تحدث ما بين الموارد البشرية، سواء كانت إيجابية مثل الاحترام والتعاون أو سلبية مثل الظلم والسيطرة

- أ- العلاقات الاجتماعية
- ب- العلاقات الانسانية
- ج- التغيير
- د- المسار الوظيفي

س٩: هو.....ذلك المسلك الذي يوضح مجموعة الوظائف التي يتدرج فيها المورد البشري اثناء حياته الوظيفية في المؤسسة إما عموديا، عن طريق الترقية، أو أفقيا، عن طريق النقل.

- أ- التدرج الوظيفي
- ب- المسار الوظيفي
- ج- العلاقات الانسانية
- د- لا شيء مما ذكر

س١٠: توعية العاملين بأهداف العمل وإيضاح الادوار والمسؤوليات هي من أحد:

- أ- الاساليب التنظيمية للتعامل مع ضغوط العمل
- ب- استراتيجيات الفردية للتعامل مع ضغوط العمل
- ج- الاساليب القيادية للتعامل مع ضغوط العمل
- د- استراتيجيات المنظمة للتعامل مع ضغوط العمل

## الوحدة التعليمية التاسعة

س ١: تعرف..... على أنها وحدة اجتماعية تتكون من عدد من الأفراد يتقاسمون قيما واحده ويؤدون أدوارا متخصصة ويتبعون في تصرفاتهم قواعد سلوكية معينة.

- أ- المنظمة
- ب- الشركة
- ج- الجماعة
- د- الفردية

س ٢: تتميز ..... بأنماط سلوكية ومعايير موحدة بين الاعضاء:

- أ- المنظمة
- ب- الجماعة
- ج- الشركة
- د- الفردية

س ٣: اكتساب تقدير الآخرين واحترامهم هي أحد:

- أ- خصائص الجماعة
- ب- اسباب الانضمام الى الجماعة
- ج- اهداف الانضمام الى الجماعة
- د- آثار تفاعل الجماعة على السلوك الفردي

س ٤: ..... والتي تعرف على أنها مجموعة من الأفراد العاملين في نفس المنظمة و في مكان واحد وفي وقت واحد أو في عملية إنتاجية واحدة، وغالباً ما تعمل جماعة العمل يومياً في نفس المكان.

- أ- الجماعة الآمرة
- ب- الجماعة الرسمية المؤقتة
- ج- جماعة العمل
- د- فرق العمل

س ٥: اللجان هي مثال على الجماعة:

- أ- الرسمية
- ب- غير الرسمية
- ج- الرسمية المؤقتة
- د- جماعة العمل

س ٦: ليس لها قواعد ومعايير معروفة هي أحد مزايا الجماعات

- أ- غير الرسمية
- ب- الرسمية المؤقتة
- ج- العمل
- د- الآمرة

س ٧: تقلل الجماعات ..... من التنافس الشخصي وتشجع العمل الجماعي:

- أ- الرسمية
- ب- غير الرسمية
- ج- فرق العمل
- د- **أ+ب**

س٨: الجماعة ..... وهي الجماعة التي تنشأ لغرض تحقيق هدف أو غرض معين من خلال الارتباط العاطفي أو الودي، وغالباً ما تكون ذات ارتباطات تلقائية غير مخططة.

- أ- المنظمة
- ب- **الاجتماعية**
- ج- النفسية
- د- الاولية

س٩: ومن اجل إدراك وتطور هذه القواعد السلوكية ومدى تأثيرها على سلوك الجماعة فلا بد من معرفة النواحي التالية :

- أ- إن الجماعة تضع قواعد ذات فائدة كبيره .
- ب- يطبق جزء من هذه القواعد على جميع أعضائها بينما يطبق الجزء الأخر على افراد معينين .
- ج- درجة تقبل القواعد متفاوتة من قبل أفراد الجماعة .
- د- **جميع ما ذكر**

س١٠: واحدة مما يلي ليست من أنماط السلوك لدى الأفراد التي تواجه الإدارة :

- أ- السلوك المتعاون أو المؤيد للإدارة .
- ب- **السلوك الضاغط على الإدارة**
- ج- السلوك المعارض للإدارة.
- د- السلوك المحايد

## الوحدة التعليمية العاشره

س١: من عناصر الهيكل التنظيمي ما يلي ما عدا:

- أ- نطاق للإشراف وخطوط السلطة و المسؤولية.
- ب- القيام بالتنبؤ عند تصميم الهيكل التنظيمي
- ج- مواقع اتخاذ القرار من حيث المركزية ولامركزية.
- د- آليه الاتصال وقنواتها في المنظمة

س٢: يقوم مبدأ ..... على نقل بعض صلاحيات الرؤساء للمرؤوسين خصوصا فيما يخص الأعمال الروتينية وذلك بتكليف بعض الأشخاص للقيام بهذه الأعمال:

أ- التنسيق

ب- هرمية تسلسل السلطة

ج- التفويض

د- المرونة

س٣: واحدة مما يلي هي ليست من المبادئ التي يقوم عليها الهيكل التنظيمي:

أ- عدم الفصل بين الوظيفة وشاغلها

ب- وحدة الأمر

ج- تساوي السلطة والمسؤولية

د- تحديد نطاق الإشراف

س٤: " تحديد المهام والوظائف والأنشطة اللازمة التي يتطلبها تحقيق الأهداف " هي من :

أ- خطوات تصميم الهيكل التنظيمي

ب- العوامل المؤثرة على تصميم الهيكل التنظيمي

ج- المبادئ التي يقوم عليها الهيكل التنظيمي

د- خطوات تصميم المنظمة

س٥: كلما كان ..... واسعا أدى ذلك الى هيكل تنظيمي مسطح ( افقي) حيث تكون

المستويات الادارية محدودة:

أ- المركزية

ب- الموقع الجغرافي للمنظمة

ج- نطاق الإشراف

د- المورد البشري

س٦: هي ليست من العوامل المؤثرة على تصميم الهيكل التنظيمي:

أ- التكنولوجيا

ب- البيئة

ج- السلطة

د- دورة حياة المنظمة

س٧: من مزاياه أنه بسيط واقتصادي من ناحية التكلفة ويجمع الخبرات والتخصصات المتشابهة في وحدة واحدة مما يمكن من تبادل أفضل للخبرات والمعلومات الفنية بين العاملين هو الهيكل التنظيمي:

أ- الوظيفي

ب- على اساس المنتج

ج- الافتراضي

د- الرسمي

س٨: من عيوبه صعوبة التنسيق بين العمليات المختلفة هو الهيكل التنظيمي على اساس:

أ- المنتج

ب- الزبون

ج- المنطقة الجغرافية

د- العمليات

س٩: من مبادئ..... التركيز على العمليات وليس على الوظائف.

أ- تصميم الهيكل التنظيمي الرسمي

ب- تصميم الهيكل التنظيمي غير الرسمي

ج- تصميم الهيكل التنظيمي المعاصر

د- تصميم الهيكل التنظيمي التقليدي

س١٠: المثالية دون النظر لواقعية تعديل الهيكل التنظيمي وظروف العمل هي من:

أ- خصائص التنظيم الجيد

ب- مخاطر اعادة التصميم للهيكل التنظيمي

ج- العوامل الموجبة لإعادة تصميم الهيكل التنظيمي

د- معالجة مخاطر اعادة التصميم للهيكل

### الوحدة التعليمية الحادية عشر

س١: فن تنسيق للأفراد والجماعات ورفع حالتهم المنوية للوصول الى اهداف محددة هو تعريف:

أ- الريادة

ب- القيادة

ج- التوجيه

د- التنظيم

س٢: واحدة ممايلي هي ليست من خصائص القائد الناجح:

أ- يتمتع بقوة الشخصية والطموح لتسلم زمام قيادة الآخرين

ب- يتمتع بضيق الأفق وامتداد التفكير وسداد الرأي أكثر من أتباعه

ج- حازماً ووثقاً من نفسه و يقظاً وحساساً للوقت و لائقاً طيباً

د- ينافس في الأمور المهمة وليس في كل الأمور

س٣: تشير المهارات ..... الى تفهم القائد لسلوك المرؤوسين ودوافعهم وشخصياتهم واحتياجاتهم:

- أ- الفكرية
- ب- الفنية
- ج- الاجتماعية
- د- الانسانية

س٤: تعود قوة الخبرة الى القوة المستمدة من المصدر:

- أ- الرسمي
- ب- الشخصي
- ج- الموقفي
- د- البيئي

س٥: واحدة من العوامل التالية ليست من العوامل المؤثرة على اختيار اسلوب القائد:

- أ- عوامل موقفية
- ب- عوامل تخص النظام
- ج- عوامل تخص المرؤوسين
- د- عوامل بيئية

س٦: النظرية القيادية التي تسند قدرة القادة الموهوبين إلى العاملين التاليين الموقف والشخصية هي نظرية:

- أ- الرجل العظيم
- ب- السمات
- ج- الموقفية
- د- السلوكية

س٧: ليس هناك صفات محددة يجب توفرها بعينها في كل قائد وفي كل الأوقات هي أحد الافتراضات التي قامت عليها نظريه :

- أ- القوى القيادية
- ب- الظرفية
- ج- المسار - الهدف
- د- التفاعليه

س٨: قد أشارت نظرية..... الى أن للقائد أربعة مسارات أو أنماط قيادية يتحرك ضمنها هي: النمط الموجه، والنمط الداعم والنمط الموجه بالإنجاز النمط التشاركي :

- أ- القوى القيادية
- ب- الظرفية
- ج- المسار - الهدف
- د- التفاعليه

س٩: يعتبر اسلوب القيادة ..... اسلوباً نادر التطبيق وغير عملي للقيادة لأنه يضعف الاهتمام بالعمل ويساعد على التهرب من المسؤولية:

أ- التشاورية

ب- عدم التدخل

ج- الديمقراطية

د- الاوتوقراطية

س١٠: من أهم الصفات التي يمكن من خلالها للمرؤوسين ان يساعدو في إنجاح القيادة مايلي:

أ- القدرة على إدارة انفسهم والعمل بإستقلاليه ودون حاجتهم للإشراف الدقيق

ب- الالتزام بالأهداف الرسمية الخاصه بالعمل إضافة الى اهتمامهم والتزامهم بتحقيق أهدافهم الخاصه.

ج- الاهتمام بالتطوير الذاتي واستغلال طاقاتهم بالحد الاقصى.

د- جميع ما ذكر

## الوحدة التعليمية الثانية عشر

س١: يعرف .....على أنه مجموعة الخصائص التي تتصف بها المنظمة والتي

تميزها عن غيرها وتؤثر على سلوك موظفيها.

أ- الثقافة التنظيمية

ب- الهيكل التنظيمي

ج- المناخ التنظيمي

د- البيئة التنظيمية

س٢: واحدة من العبارات التالية عن خصائص المناخ التنظيمي ليست صحيحة:

أ- هو عبارة عن خصائص البيئة الداخلية للمؤسسة (المادية وغير المادية).

ب- يعكس المناخ التنظيمي التفاعل بين المميزات الشخصية والتنظيمية ويعبر عن خصائص المنظمة

ج- يعني المناخ التنظيمي ثقافة المنظمة وهو مصطلح بديل عنه.

د- يختلف المناخ التنظيمي عن المناخ الإداري، فبينما يعد المناخ التنظيمي أحد المحددات الأساسية للسلوك، فإن المناخ الإداري يعد أحد المحددات الأساسية للمناخ التنظيمي.

س٣: تشير العبارة التالية " إدراك الفرد لدرجة تحمل سلوك الأفراد من قبل الإدارة" الى بعد..... من ابعاد المناخ التنظيمي:

أ- الابداع

ب- الثقة

ج- الدعم

د- العدالة

س٤: تعتبر درجة تماسك الجماعة وولائها من العوامل ..... المؤثرة على المناخ التنظيمي:

أ- الداخلية

ب- الخارجية

ج- التنظيمية

د- الشخصية

س٥: واحدة مما يلي هي ليست من العوامل التنظيمية المؤثرة على المناخ التنظيمي:

أ- الغموض

ب- العبء الوظيفي

ج- قدرات الافراد

د- النمط القيادي المتبع

س٥: واحدة مما يلي هي ليست من العوامل التنظيمية المؤثرة على المناخ التنظيمي:

أ- الغموض

ب- العبء الوظيفي

ج- قدرات الافراد

د- النمط القيادي المتبع



س٦: تتضمن ثقافة المنظمة مايلي ماعدا:

- أ- أن ثقافة المنظمة تشمل قيم ومعتقدات يشترك فيها أعضاء التنظيم.
- ب- أن ثقافة المنظمة تحدد شكل التصرف أو السلوك مع المشكلات الداخلية والخارجية.
- ج- كل المنظمات لها نفس الثقافة ولا تختلف الا من دولة لدولة
- د- قد تتعدد الثقافات الفرعية داخل الثقافة الأم، بحيث تعكس الاختلاف الموجود بين الأقسام

س٧: يشكل وجود ثقافة المنظمة أهمية للمنظمة من حيث ما يلي:

- أ- تساعد في فهم سلوك الأفراد وتزيد من إمكانية التنبؤ به.
- ب- توحيد القيم ومعايير الأداء المتميز بين العاملين.
- ج- زيادة درجة التبادل بين أعضاء المنظمة.
- د- جميع ما ذكر

س٨: واحدة مما يلي ليست من خصائص الثقافة التنظيمية:

- أ- القواعد
- ب- الفلسفة
- ج- نمط القيادة
- د- القيم المتحكمة

س٩: من أهم سمات ثقافة..... أن الإدارة تعامل العاملين معها بصفتهم الإنسانية وليس باعتبارهم آلات.

- أ- المسانده
- ب- العمليات
- ج- المهمة
- د- الانجاز

س١٠: من طرق تغيير ثقافة المنظمة:

- أ- المعلومات عن الاخرين
- ب- مشاركة العاملين
- ج- العوائد والمكافآت
- د- جميع ما ذكر

## الوحدة التعليمية الثالثة عشر

س١: تعني ..... وجود قدر مناسب من التوافق بين عملية التغيير وبين رغبات

واحتمياجات وتطلعات القوى المختلفة لعملية التغيير:

أ- الفاعلية

ب- الاصلاح

ج- التوافقية

د- المشاركة

س٢: هي أحد اهداف ..... "الكشف عن الصراع بهدف إدارته وتوجيهه

بشكل يخدم المنظمة":

أ- برامج ادارة الصراع

ب- برامج ادارة التطوير والتغيير

ج- برامج ادارة التنظيم

د- جميع ما ذكر

س٣: ..... تغيير ملموس في النمط السلوكي للعاملين وإحداث تغيير جذري في

السلوك التنظيمي ليتوافق مع متطلبات مناخ وبيئة التنظيم الداخلية والخارجية :

أ- التغيير التنظيمي

ب- التغيير التنظيمي

ج- التطوير التنظيمي

د- ادارة التطوير والتغيير التنظيمي

س٤: التغيير ..... وهو التغيير الذي يصمم وينفذ بطريقة منهجية منظمة في إطار

برامج تضعها الإدارة وتقوم على اساس التنبؤ بالمستقبل وتوقع أحداث معينة بهدف تهيئة

المنظمة لتكون فاعلة في بيئة عملها:

أ- الشامل

ب- الطارئ

ج- المخطط

د- الجزئي

س٥: التغيير النفسي والاجتماعي هو مثال على التغيير .....

أ- المادي

ب- المعنوي

ج- الشامل

د- الجزئي

س٦: من الاسباب الخارجية للتغيير التنظيمي ما يلي ما عدا:

أ- التطور التكنولوجي

ب- زيادة طموحات وحاجات العمال

ج- ازدياد حدة المنافسه

د- التغيير في ظروف السوق

س٧: واحدة مما يلي هي ليست من مبررات التطوير التنظيمي:

أ- الصراعات المستمرة بين المديرين المستترة والظاهرة من أجل تخصيص الموارد

ب- كثرة الاستقالات وازدياد حركة دوران العمل ونسبة الغياب

ج- تفويض الصلاحيات ما أمكن مع إعدادهم مسبقا ليكونوا قادرين على إنجاز العمل

د- الكفاءات البشرية الموهوبة غير مستغلة ولا تعمل بكامل طاقتها

س٦: من أدوات التطوير التنظيمي:

أ- ادارة الجودة الشاملة

ب- بناء فرق العمل

ج- الشبكة الادارية

د- جميع ما ذكر

س٧: واحدة مما يلي هي ليست من مراحل التغيير والتطوير التنظيمي:

أ- معرفة مصادر التغيير

ب- تحديد الحاجة للتغيير

ج- وضع اهداف التغيير والتطوير

د- استمرارية التغيير والتطوير

س٨: واحدة مما يلي هي ليست من استراتيجيات تعامل المنظمة مع مقاومة التغيير والتطوير

التنظيمي:

أ- التعليم والاتصال

ب- المشاركة والاندماج

ج- الحرمان من المكافآت

د- التفاوض والاتفاق

س٩: نفترض استراتيجية..... أن الحاجز الرئيسي أمام التغيير ليس نقص المعلومات أو

عدم توافرها ، بل عدم اقتناع الأشخاص أو المنظمات بضرورة التغيير أو عدم رغبتهم فيه أو

خوفهم منه.

أ- العقلانية الميدانية

ب- التنقيف والتوعية الموجهة

ج- القوة القسرية

د- المشاركة

س١٠: من عوامل نجاح برامج التغيير والتطوير التنظيمي ما يلي:

أ- شرح وتوضيح دوافع واسباب التغيير للأفراد العاملين

ب- بيان الفوائد المادية والمعنوية التي ستترتب علي عملية التغيير للأفراد العاملين

ج- معرفة مصادر التغيير وتشخيص المشاكل التنظيمية بأسلوب علمي.

د- جميع ما ذكر

## الوحدة التعليمية الرابعة عشر

س ١: يعرف ..... على أنه موقف تقود فيه السلوكيات أو المشاعر أو الاتجاهات أو الاهداف المتنافرة الى عدم موافقه أو التعارض بين طرفين أو أكثر.

- أ- التعارض التنظيمي
- ب- الصراع التنظيمي
- ج- الابداع التنظيمي
- د- جميع ما ذكر

س ٢: من ..... يفرض الصراع أعباء وتكاليف باهظة على الأطراف المعنية به طيلة فترة الصراع ، وهو ما يرغمها في النهاية على حسم الصراع أما بالطرق السلمية او بالقوة القسرية:

- أ- خصائص الصراع التنظيمي
- ب- اسباب الصراع التنظيمي
- ج- مراحل الصراع التنظيمي
- د- خطوات الصراع التنظيمي

س ٣: تتضمن مستويات الصراع التنظيمي عدة مستويات منها:

- أ- على مستوى الفرد ومستوى الافراد
- ب- على مستوى الجماعات
- ج- على مستوى المنظمات
- د- جميع ما ذكر

س ٤: الصراع ..... يقع هذا الصراع بين جماعات أو وحدات إدارية تنتمي إلى مستويات تنظيمية مختلفة كالصراع الذي ينشأ بين مستوى الإدارة العليا والإدارة الدنيا على

سبيل المثال

- أ- الرأسي
- ب- الافقي
- ج- القطري
- د- لا شيء مما ذكر

س ٥: من أسباب الصراع التنظيمي على مستوى الجماعات:

- أ- اسلوب الاشراف
- ب- الصراع على الموارد
- ج- المركز الوظيفي
- د- جميع ما ذكر

س ٦: من مراحل الصراع التنظيمي مايلي:

- أ- الصراع الضمني
- ب- الصراع المدرك
- ج- الشعور بالصراع

د- جميع ما ذكر

س٧: واحدة مما يلي هي ليست من الآثار الايجابية للصراع التنظيمي:

أ- يمكن للصراع أن يكون خبرة تعليمية جديدة للأفراد العاملين.

ب- انخفاض الانتاجية ويعاني الأداء من الجمود.

ج- يعمل على فتح قضايا للمناقشة بطريقة المواجهة المباشرة.

د- يعمل على توضيح القضايا مثار الخلاف بين الأفراد.

س ٨: واحدة مما يلي هي ليست من الآثار السلبية للصراع التنظيمي:

أ- يحول الطاقة (الأفكار) والجهد عن المهمة الحقيقية في المنظمة.

ب- يهدم المعنويات ويهدر الوقت والجهد والمال مما يضعف من مستوى الكفاية والفعالية.

ج- يعمل على توضيح القضايا مثار الخلاف بين الأفراد.

د- يعوق العمل التعاوني الجماعي

س٩: من الطرق الهيكلية لإدارة الصراع التنظيمي

أ- التوصل الى التكامل في أفكار الأطراف المتنازعة.

ب- تخفيف درجة الاعتمادية بين المجموعات

ج- التوصل الي حلول حقيقية يمكن أن تدعم من قبل أطراف الصراع.

د- محاولة إعادة توجيه توترات الأفراد.

س١٠: تتميز استراتيجية ..... أنها تبقي الأسباب الحقيقية للصراع على حالها.

أ- الخسارة جميع الاطرف

ب- الخسارة لطرف والمكسب لطرف آخر

ج- استراتيجية التهدئة

د- استراتيجية التجنب