

جامعة طيبة

إدارة اعمال - المستوى السابع + السادس

التطوير المهني

أسئلة الواجب + الاختبار ١٨٤ سؤال

اعداد الطالبة / صفية الأحمدى (ام رينا)

لاتنسوني من دعواتكم

س١/ اسوأ أنواع السلوك الوظيفى و الذى يصعب تعديله هو :

أ- السلوك اللامبالى

ب- السلوك المعارض

ج- السلوك المحايد

د- السلوك المتردد

س٢/ تتمثل الاعتبارات التى تحدد مدى فعالية إدارة الحياة الوظيفية فى الآتى

أ- عدم حفظ المكاسب

ب- اعداد السيرة الذاتية

ج- الطموح

د- التعليم الثانوي

س٣/ تقوم بعض المنظمات بتصميم مسار وظيفي مزدوج للموظفين

أ- للترفية عن الموظفين

ب- بحيث اذا لم يتمكن الموظف من السير فى مسار معين يمكن له السير فى المسار الآخر

ج- للتنوع فى الوظائف فى المنظمة

د- لتطوير أداء العاملين فى المنظمة

س٤/ تشمل سمات فريق العمل المندمج جميع ما يلى باستثناء :

أ- إتصال واعي بين كل الأعضاء .

ب- توفر نظام تحفيز على اساس فردي .

ج- المشاركة الجماعية فى إتخاذ القرارات .

د- ممارسة الوقاية الذاتية .

س٥/ نمط السلوك الوظيفى الذى لا يهتم بتطبيق أنظمة و قوانين المنظمة هو :

أ-السلوك التخطيطي

ب-السلوك اللامبالي

ج-السلوك المحايد

د-السلوك المتردد

س٦/ ليس ضمن الصفات التي تتميز بها فرق العمل المندمجة :

أ-يتركز الخلاف حول الأشخاص

ب-العلاقات تتميز بالثقة و الإحترام

ج-المعلومات تتدفق بحرية

د-تختفى مظاهر التأكيد على النفوذ

س٧/ من وسائل التعامل مع الموظف المتردد :

أ-اعطائه القليل من الاهتمام

ب-تكليفه بالمهام العملية

ج-توضيح السلوك الاخلاقي له

د-إحاقه بدورات رفع الكفايات المهنية

س٨/ ادارة الحياة الوظيفية على مستوى الفرد تشمل :

أ-العقوبات

ب-الدخل المادي

د-تحديد الآمال

د-الكسل

س٩/ من الوظائف التي ينتهي مسارها الوظيفي في وقت قصير

أ-أعضاء التدريس

ب-رجال البيع

ج-الإداريين

د-السياسيين

س١٠/ من العوامل الإجتماعية التي تؤثر في اختيار الحياة الوظيفية

أ-ظروف الكوارث الطبيعية

ب-الاصدقاء

ج-الوقت

د-المعلومات

س١١/ التعريف الشائع عند عامة الناس للتطوير الوظيفي هو

أ-الكفاءة

ب-الفاعلية

ج-العملية التي يتم بموجبها الموازنة بين اعتبارات الفرد ورغباته في التقدم الوظيفي وبين احتياجات المنظمة المستقبلية وفرصها في النمو .

د-الترقية الي مناصب أعلي في خط الوظيفة الواحدة

س١٢/ من سمات الموظف المتدمر :

أ-دائم الشكوى

ب-إثارة البلبلة في العمل

ج-كثرة الكلام غير المجدى

د-المماظة في العمل

س١٣/ اول مراحل حياة الفرد هي

أ-التعليم الجامعي

ب-النمو

ج-التعليم المتوسط

د-التعليم الابتدائي

س١٤/ تتمثل أهمية دراسة السلوك الوظيفي في جوانب عديدة منها ما يلي بإستثناء :

أ-مواجهة المواقف بكفاءة

ب-إنخفاض الطلب على الأفراد نتيجة للتطورات التقنية

ج-تحسين و تصحيح السلوك

د-حفظ أسرار العمل

س١٥/ يسعى نموذج إدارة الحياة الوظيفية الى تحقيق بين الفرد ووظيفته

أ-التوافق

ب-الاختلاف

ج-التعارض

د-الإدارة

س١٦/ الاعتراف بالخطأ من أنماط السلوكيات للموظف

أ-السلبية

ب-المحايدة

ج-الإيجابية

د-النادرة

س١٧/ تساهم ادارة الموارد البشرية في تخطيط المسارات الوظيفية من خلال ما يلي

أ-التخصص الخارجي

ب-الخصومات

ج-توجيه النصح و المشورة

د- الانحدار

س١٨/ أن يبين للموظف ماهية المهام الوظيفية وأن يعامله بالحسنى هذه من أخلاقيات

أ-الموظف

ب-صاحب الوظيفة

ج-المراجعين

د-المنسوبيين

س١٩/ يتميز فريق العمل المندمج بمجموعة من السمات منها ما يلي بإستثناء واحدة هي :

أ-إتصال واعي بين كل الأعضاء .

ب-إدراك تام للفرص و التهديدات في البيئة الخارجية

ج-تسوية الخلافات عن طريق النفوذ

د-توفر نظام تحفيز على أساس جماع

س٢٠/ يواجه تطبيق استراتيجية تخطيط وتنمية المسارات الوظيفية للفرد مجموعة من العقبات منها ما يلي

أ-انخفاض التكاليف

ب-ضعف التنسيق

ج-توافر الخبرات المدربة

د-توافر الكفاءات

س٢١/ الامن الوظيفي من أهم احتياجات مرحلة

أ-الانسحاب

ب-التأسيس

ج-حفظ المكاسب

د-التقدم

س٢٢/ فرق العمل التي تتيح إمكانية مشاركة المعلومات بين أعضاء الفريق و إتخاذ القرارات عبر وسائل الإتصال المختلفة هي :

أ-فرق العمل المدارة ذاتياً

ب-فرق العمل الوظيفية

ج-فرق عمل الإدارة العليا

د-فرق العمل الافتراضية

س٢٣/ أكثر أنماط القيادة الإدارية فعالية هو :

أ-القيادة المتأرجحة

ب-قيادة الفريق

ج-قيادة النادى الإجتماعى

د-القيادة العلمية

س٢٤/ جميع ما يلى يمثل مدخلات لنموذج السلوك الوظيفى للفرد ما عدا :

أ-عوامل التشكيل

ب-العوامل الوراثية

ج-العوامل الاقتصادية

د-العوامل المرتبطة بالعمر

س٢٥/ ليس من أهداف عملية الإندماج الوظيفى في المنظمات :

أ-الإستخدام الأمثل للموارد والإمكانات المتاحة .

ب-بناء روح الثقة والتعاون بين الافراد .

ج-تنمية مهارات المديرين فى تحسين العلاقات بين الرؤساء و المرؤوسين

د-ممارسة الرقابة الذاتية

س٢٦/ يتكون نموذج السلوك الوظيفى للفرد من عدة عناصر أساسية منها التالى ما عدا :

أ-التعليمات الخاصة بالعمل

ب-العمليات التشغيلية

ج-التغذية العكسية

د-المدخلات

س٢٧/ ادارة الحياة الوظيفية على مستوى المنظمة تشمل:

أ-المشكلات

ب-تحديد متطلبات شغل الوظيفة

ج-المعلومات

د-الموارد الذاتية

س٢٨/ دور المدير في تنمية المسار الوظيفى يتمثل في التالى

أ-التحدث مع ادارته عما يواجهه من مشكلات في مساره الوظيفى.

ب-توفير معلومات مرتدة فورية عن مستويات أداء الموظف.

ج-البحث عن فرص التطوير الممكنة.

د-نشر رسالة المنظمة ورؤيتها

س٢٩/ من وجهة النظر الحديثة في ادارة الموارد البشرية والتي تركز علي تنمية المسار الوظيفى التالى ما عدا

أ-التقييم أو المكافأة

ب- توفير المعلومات عن اهتمامات الافراد وتفضيلاتهم

ج- وجود خطط تنموية

د- توفير معلومات عن المسارات الوظيفية وفرص النمو

س٣٠/ يتحقق من خلال الإندماج الوظيفي لفرق العمل الموجهة ذاتياً العديد من المزايا منها التالي ما عدا واحدة هي :

أ- تحسين مستوى الخدمة المقدمة للعملاء

ب- تحسين عملية التخطيط

ج- الإرتقاء بمستوى الجودة للمنتجات

د- توفير قدر عال من المرونة في بيئة العمل

س٣١/ المرحلة الأولى من مراحل المسار الوظيفي هي مرحلة

أ- التأسيس

ب- التقدم

ج- حفظ المكاسب

د- الانسحاب

س٣٢/ الفقرات التالية تعتبر من أهمية الأخلاق بالنسبة للمجتمع ، عدا واحدة:

أ- المعيار الذي يحكم تصرفات الانسان في حياته العامة ويضبط سلوكه وتوجيهه.

ب- تلعب الأخلاق دورا بارزا في تحقيق التنمية للمجتمع

ج- تحفظ للمجتمع تماسكه

د- توجه كل نشاط انساني نحو الأهداف السامية

س٣٣/ علي مستوي المنظمة يعرف التطوير التنظيمي أو الوظيفي بانه

أ- التطوير في مسار ومهارات الشخص

ب- التطوير الشخصي

ج- العملية التي يتم بموجبها الموازنة بين اعتبارات الفرد ورغباته في التقدم الوظيفي وبين احتياجات

المنظمة المستقبلية وفرصها في النمو .

د- الترقية الي مناصب أعلي في خط الوظيفة الواحدة

س٣٤/ المبادئ والمعايير ، التي تعتبر أساس للسلوك المستحب هي :

أ- اللوائح

ب- النظم

ج- القوانين

د- الاخلاقيات

س٣٥/ يقوم هذا النظام علي انشاء خطين متوازيين للمسار الوظيفي أحدهما في الحقل التخصصي والآخر في الحقل الإداري

أ- المسار الوظيفي المزدوج

ب- المسار الفني

ج- المسار المهني

د- المسار الإداري

س٣٦/المرحلة الوظيفية التي تتضمن اداء انشطة اجتماعية خارج المنظمة في العمل السياسى والاجتماعى في المجتمع هي :

أ-مرحلة الاعداد والتقديم **ب-مرحلة الصيانة الوظيفية**

ج-مرحلة الانحدار د-مرحلة النمو

س٣٧/نقصد بأخلاق الموظف الاخلاق الواجب توافرها في

أ-الموظف

ب-الموظف وصاحب العمل والذين يتقلدون مناصب ادارية عليا

ج-المالكين

د-الموظفين في الإدارة الدنيا

س٣٨/الأصدقاء و الأقارب من العواملالتي تؤثر في الحياة الوظيفية

أ-التنظيمية ب-الشخصية

ج-الاجتماعية د-السياسية

س٣٩/تحقق استراتيجية تخطيط المسارات الوظيفية للفرد مجموعة من الفوائد منها ما يلي ما عدا

أ-زيادة الرضا الوظيفى ب-زيادة الولاء التنظيمى

ج-زيادة جذب العمالة **د-زيادة معدل الدوران**

س٤٠/أي من الآتي لا تعتبر من أهداف الإندماج الوظيفي :

أ-بناء روح الثقة والتعاون بين الأفراد.

ب-تنمية مهارات الأفراد، وزيادة مداركهم.

ج-الاستفادة من الانجازات التي يقوم بها الآخريين.

د-زيادة تدفق المعلومات بين أجزاء المنظمة.

س٤٢/تبدء الحياة الوظيفية للفرد مع نهاية هذه مرحلة:

أ-مرحلة الاعداد والتقديم **ب-مرحلة النمو**

ب-مرحلة الاكتشاف د-مرحلة الصيانة الوظيفية

س٤٣/المزيد من الحرية والاستقلالية في ممارسة المهنة ولكن بدون سلطة يكون في

أ-المسار الإداري ب-المسار الوظيفي

ج-المسار المزدوج **د-المسار الفني التخصصي**

س٤٤/مهما تعددت أنماط الإندماج الوظيفي في فرق العمل وتباينت تصنيفاتها فإنها :

أ-تخدم هدفاً محدداً. **ب-تخدم أهداف متنوعة .**

ج-تخدم أهدافا ذكية د-لاتخدم أهدافا.

س٤٥/ مجموعة من الواجبات والمسؤوليات التي يكلف بها فرد معين يمنح له قدر من السلطات التي تمكنه من القيام بتلك الواجبات والمسؤوليات

أ-الانسان

ب-إحتياجات المنظمة المستقبلية وفرصها في النمو .

ج-الوظيفة

د-الترقية الي مناصب أعلي في خط الوظيفة الواحد

س٤٦/المراكز الوظيفية التي تقع على المسار الوظيفي للفرد وتمثل نقطة انطلاق يعمل الفرد على الوصول اليها من خلال المسار الوظيفي المستهدف تسمى:

أ-اعداد السيرة الذاتية

ب-تخطيط الحياة الوظيفية

د-البحث عن وظائف

ج-الاهداف الوظيفية

س٤٧/الاعتماد على الاخرين في الحصول على المنافع من المتطلبات النفسية لمرحلة

أ-حفظ المكاسب

ب-الانسحاب

د-التقدم

ج-التأسيس

س٤٨/نمط القيادة الإدارية الذي يهتم بالعمل بشكل كبير مع ادنى اهتمام بالافراد هو:

ب- نمط قيادة النادي الاجتماعي

أ-نمط القيادة الدكتاتورية

د-نمط القيادة الفقيرة او السلبية

ج-نمط القيادة الوسط

س٤٩/ يهتم السلوك الوظيفي بضبط سلوك الموظف وفقاً ل:

أ-قوانين العمل بالمنظمة

ب-المسؤوليات الموكلة للفرد

ج-الصلاحيات الممنوحة للفرد

د-الصلاحيات و المسؤوليات المعطاة للفرد

س٥٠/تقدير مشاعر الأفراد والجماعات من السلوكيات للموظف

ب-المحايدة

أ-السلبية

د-الإيجابية

ج-النادرة

س٥١/تتضمن مرحلة تطبيق مجموعة برامج ولجان عمل للتخطيط الوظيفي تسمى برنامج تنمية المسارات

ب-رقابة الخطط الوظيفية

أ-اعداد الخطط الوظيفية

د-تنفيذ الخطط الوظيفية

ج-وضع الاهداف الوظيفية

س٥٢/في وجهة النظر الحديثة في ادارة الموارد البشرية التي تركز علي تنمية المسار الوظيفي فان منح المكافآت يتم

أ-على أساس الإنتاج

ب-على أساس بعض العوامل مثل الأسلوب المتبع في القيادة

ج-على أساس الوقت

د-على أساس المعلومات

س٥٣/يتطلب توافر شروط معينة في الفرد ليصبح مهني منها أحد ما يلي

أ-العمر اقل من ٦٠ عام

ب-الذكاء

ج-العمر اكبر من ٤٠ عام

د-القدرة الذاتية

س٥٤/الاستفادة من الانجازات التي يقوم بها الآخريين من السلوكيات للموظف

أ-المحايدة

ب-الإيجابية

ج-السلبية

د-النادرة

س٥٥/في وجهة النظر الحديثة في ادارة الموارد البشرية التي تركز علي تنمية المسار الوظيفي فان تخطيط الموارد البشرية يتم فيه

أ-تحليل الوظائف المستقبلية فقط

ب-تحليل الوظائف الحالية

ج-توفير المعلومات عن الافراد واهتماماتهم وتفضيلاتهم

د-توفير البيانات الإحصائية الماضية

س٥٦/اسلوب تنفيذ ادارة الحياة الوظيفية على مستوى المنظمة يتم من خلال:

أ-الترقية

ب-اعداد السيرة الذاتية للفرد

ج-التدريب على المقابلات

د-البحث عن مخاطر الوظائف

س٥٧/من منظور خصائص وسمات الإندماج الوظيفي التي تمكن العاملين من تحقيق فعالية وكفاءة الفريق فان مصطلح المرونة يعني :

أ-مدى اهتمام أعضاء الفريق بالمساهمة في أنشطة الفريق بصورة فعالة.

ب-مدى توفر الرغبة لدى أعضاء الفريق للعمل الجماعي للوصول إلى النتائج.

ج-درجة تقبل كل عضو في الفريق لآراء الآخريين، والتنازل عن المواقف الثابتة لصالح الفريق

د-درجة ميل أعضاء الفريق لعدم الإساءة لمشاعر بعضهم بعضاً، ومدى رغبتهم لتكوين جو نفسي مريح.

س٥٨/الأعتماد علي الذات في تطوير العمل وتحسين القدرات من سمات مرحلة

أ-الانسحاب

ب-حفظ المكاسب

ج-التقدم

د-التأسيس

س٥٩/ من صفات الموظف المندمج ما يلي باستثناء واحدة هي :

أ-متعاون ومحترم لزملاءه ومسؤوليته .

ب-له موقف سلبي تجاه المنظمة .

ج-لديه إعتقاد جازم بجودة منتجات و خدمات المنظمة .

د-لديه تصور بأن المنظمة تمكن الموظف من الأداء الجيد

س٦٠/ ليس ضمن صفات الإندماج الوظيفي لصناعة فريق العمل :

أ-الإعتمادية بين الأعضاء

ب-الرسمية

ج-القيادة الفعالة لنشاطات الفريق

د-وضوح الأهداف و المهام

س٦١/ نمط السلوك الوظيفي للفرد الذي لا يؤثر سلباً أو ايجاباً على أهداف المنظمة هو :

أ-السلوك المعارض

ب-السلوك المحايد

ج-السلوك اللامبالي

د-السلوك المتردد

س٦٢/ يقوم المدير بتكوين جيل ثاني من المساعدين في مرحلة

أ-التقدم

ب-الانسحاب

ج-حفظ المكاسب

د-التأسيس

س٦٣/ تحقيق فرص أكبر في التمتع بالمركز والسلطة والنفوذ واتخاذ القرارات من سمات المسار

أ-الفني التخصصي

ب-التخصصي

ج-الإداري

د-الفني

س٦٤/ يبدء الفرد في البحث عن الاستقلالية والاندماج الوظيفي مع الاخرين في مرحلة

أ-الاكتشاف

ب-النمو

ج-الانحدار

د-الاعداد والتقديم

س٦٥/ ليس ضمن صفات الموظف المندمج :

أ-ايمانه بالمنظمة التي يعمل بها.

ب-رغبته بالعمل لجعل الاشياء أفضل.

ج-اعتقاده الجازم بجودة منتجات وخدمات المنظمة.

د-لا يعتز بالمنظمة التي يعمل بها

س٦٦/ من أهداف الاندماج الوظيفي :

أ-بناء روح التعاون بين الوحدات الإدارية

ب-تنمية مهارات الأفراد، وزيادة مداركهم.

ج-تنمية مهارات العملاء

د-تحسين عملية الاستقطاب

س٦٧/ نمط الموظف الذي يفتقد السيطرة على تنظيم الأعمال المطلوبة منه ولا يلتزم بخطة العمل هو :

أ-الموظف الثرثار
ب-الموظف الفوضوى

ج-الموظف غير الملتزم
د-الموظف المتذمر

س٦٨/أفضل أنواع السلوك الوظيفى هو :

أ-المتردد
ب-التخطيطى

ج-المحايد
د-المثالى

س٦٩/تأكيد الذات من أهم احتياجات مرحلة

أ-التأسيس
ب-التقدم

ج-حفظ المكاسب
د-الانسحاب

س٧٠/الخلفية العلمية تعتبر من العواملالتي تؤثر في الحياة الوظيفية

أ-التنظيمية
ب-الشخصية

ج-الاجتماعية
د-الاقتصادية

س٧١/يتميز الموظف المثالى بمجموعة من السمات منها التالى ما عدا :

أ-قوة الشخصية
ب-الكفاءة

ج-السعى لتطوير الذات
د-لديه علاقات إجتماعية واسعة

س٧٢/دور المنظمة في تنمية المسار الوظيفي يتمثل في التالى

أ-توفير فرص التدريب والتطوير

ب-البحث عن فرص التطوير الممكنة.

ج-المشاركة في مناقشات تنمية المسار الوظيفي.

د-البحث عن المكافآت

س٧٣/يبدء الفرد في التخطيط لإنهاء حياته الوظيفية ويتولى وظائف استشارية و اداء أنشطة اجتماعية او اقتصادية في مرحلة الحياة الوظيفية.....

أ-المتأخرة
ب-المتوسطة

ج-المتقدمة
د-قبل البدء

س٧٤/اسناد الوظيفة الاولى يتم في مرحلة:

أ-مرحلة الاكتشاف
ب-الانسحاب

ج-مرحلة الاعداد والتقديم
د-مرحلة النمو

س٧٥/من المشكلات المصاحبة لاستراتيجية تخطيط وتنمية المسارات الوظيفية للفرد.....

أ-توافر نظم معلومات حديثة
ب-توافر الخبرات المدربة

د-قلة التكاليف

ج-زيادة الاعباء الإدارية

س٧٦/المعيار الذي يحكم تصرفات الانسان في حياته العامة وتضبط سلوكه وتوجيهه هي :

ب-اللوائح

أ-الاخلاقيات

د-النظم

ج-القوانين

س٧٧/تتمثل أهمية دراسة السلوك الوظيفي في التالي ما عدا :

أ-مواجهة المواقف بكفاءة

ب-التطورات التقنية و إنخفاض الطلب على البشر

ج-تحسين العلاقات الإجتماعية بين الأفراد

د-القضاء على الصراعات الهدامة في المنظمة

س٧٨/من الاعتبارات التي تحدد مدى فعالية إدارة الحياة الوظيفية ما يلي ما عدا :

ب-نوع ومستوى الطموح

أ-الدافعية للإنجاز

د-النظرة المستقبلية

ج-التعليم المتوسط

س٧٩/مجموعة من المعتقدات والقيم والمبادئ التي تحكم سلوك الفرد في اتخاذ القرارات

ب-الاخلاقيات

أ-اللوائح

د-النظم

ج-القوانين

س٨٠/ان عملية المسار الوظيفي للأفراد هي

ب-مسئولية الموظف

أ-عملية مشتركة بين الموظف والإدارة

د-قدرة العماله على التعلم

ج-معظمها مسئولية الإدارة

س٨١/أحد انشطة ادارة الافراد يتعلق بالتوظيف الداخلى ومساعدة العاملين على اعداد وتصميم الاهداف الوظيفية

ب-تخطيط الحياة الوظيفية

أ-تنمية المسار الوظيفي

د-البحث عن وظائف

ج-الاهداف الوظيفية

س٨٢/ادارة الحياة الوظيفية على مستوى الفرد تشمل ما يلي ما عدا :

أ-تحديد الآمال الوظيفية

ب-التعرف على الامكانيات الفردية المتاحة

ج-تحديد التوقعات الوظيفية

د-تحديد متطلبات شغل الوظيفة

س٨٣/من مراحل تطور فرق العمل ما يلي بإستثناء :

ب-مرحلة توضيح المهمة

أ-مرحلة العصف

د-مرحلة الأداء

ج-مرحلة التعاون

س٨٤/المسار الوظيفي المزدوج هو

أ-الترقيات التي يمر بها الموظف

ب-الوظائف الفنية التي يمر بها الموظف

ج-خطين متوازيين للمسار الوظيفي أحدهما في الحقل التخصصي والآخر في الحقل الاداري

د-المسار المهني

س٨٥/التكنولوجيا المستخدمة تعتبر من العواملالتي تؤثر في الحياة الوظيفية

أ-التنظيمية

ب-الشخصية

ج-الاجتماعية

د-التعليمية

س٨٦/ من خصائص وسمات الإدماج الوظيفي التي تمكن العاملين من تحقيق فعالية وكفاءة الفريق التيسير والتي تعني :

أ-مدى إستعداد أعضاء الفريق لمواجهة المواقف الصعبة التي تواجه الفريق .

ب-مدى توفر الرغبة لدي اعضاء الفريق للعمل الجماعي للوصول الي النتائج .

ج-مدى ميل أعضاء الفريق لتقديم مقترحات حل المشكلات وتسوية النزاعات ضمن الفريق .

د-مدى ميل أعضاء الفريق لتقديم معلومات للآخرين

س٨٧/يهتم السلوك الوظيفي بدراسة سلوك الموظف في :

أ-مستوى الإدارة الدنيا

ب-مستوى الإدارة الوسطى

ج-مستوى الإدارة العليا

د-جميع المستويات الإدارية بالمنظمة

س٨٨/الحرص علي المزيد من المعرفة والمهارة في العمل هي نشاطات وظيفية في مرحلة

أ-التقدم

ب-حفظ المكاسب

ج-الانسحاب

د-التأسيس

س٨٩/دور الموظف في تنمية المسار الوظيفي يتمثل في التالي عدا

أ-البحث عن فرص التطوير الممكنة.

ب-صياغة الأهداف ووضع الخطط الوظيفية

ج-دعم وتأييد خطة تنمية وتطوير الموظفين

د-القيام بتقييم اهتماماته وقيمه ومهاراته

س٩٠/أساس الأخلاق المطلوب توافرها في الموظف هي

أ-التطوير والسماحة

ب-الشفافية والكفاءة

ج-القوة والأمانة

د-الفعالية والكفاءة

س٩١/في وجهة النظر الحديثة في ادارة الموارد البشرية التي تركز علي تنمية المسار الوظيفي فان تقييم الأداء يتم فيه

أ-التقييم

ب-المكافآت

ج-التقييم والكافآت

د-وضع خطط تنمية جديدة ، الاسترشاد بنتائج تقييم الأداء عند وضع الأهداف

س٩٢/جميع ما يلي يمثل خصائص للموظف المثالي بإستثناء :

أ-متعاون مع زملائه

ب-لديه إصرار على تنفيذ العمل بالطريقة التي يراها مناسبة

ج-صبور

د-مُتحمس للعمل

س٩٣/لعب أدوار خارج مكان العمل من المتطلبات النفسية لمرحلة

أ-الانسحاب

أ-حفظ المكاسب

د-التأسيس

ج-التقدم

س٩٤/من منظور خصائص وسمات الإدماج الوظيفي التي تمكن العاملين من تحقيق فعالية وكفاءة الفريق المشاركة والتي تعني :

أ-مدى اهتمام أعضاء الفريق بالمساهمة في أنشطة الفريق بصورة فعالة.

ب-مدى توفر الرغبة لدى أعضاء الفريق للعمل الجماعي للوصول إلى النتائج.

ج-درجة تقبل كل عضو في الفريق لآراء الآخرين، والتنازل عن المواقف الثابتة لصالح الفريق.

د-مدى رغبة أعضاء الفريق لتكوين جو نفسى مريح

س٩٥/من أنماط السلوك الوظيفى للفرد ما يلي عدا :

ب-السلوك المحايد

أ-السلوك المساعد

د-السلوك الفوضوى

ج-السلوك المتردد

س٩٦/نظام التعليم يعتبر من العواملالتي تؤثر في الحياة الوظيفية

ب-الشخصية

أ-التنظيمية

د-غير الشخصية

ج-الاجتماعية

س٩٧/التالية هي أهداف الاندماج الوظيفي في المنظمات ماعدا واحدة:

أ-زيادة تدفق المعلومات بين أجزاء المنظمة.

ب-تنمية مهارات الأفراد، وزيادة مداركهم. .

ج-استعداد الموظف لعمل ما هو أبعد او أكثر من متطلبات الوظيفة.

د-تهيئة البيئة المناسبة لتحسين الخدمات والمنتجات التي تقدمها المنظمة.

س٩٨/تتمتع فرق العمل المُدارة ذاتياً بالحرية فى اتخاذ القرارات فى المجالات التالية ما عدا :

أ-حل المشكلات التي تواجهها أثناء التنفيذ

ب-وضع جداول العمل

ج-الرقابة على الجودة و تقييم الأداء

د-تحديد أهداف قطاعات المنظمة المختلفة

س٩٩/هناك عدة اسس ترتبط بتنمية المسارات الوظيفية منها ما يلي ما عدا:

أ-الولاء التنظيمي

ب-المخلصون

ج-المؤثرون

د-التعليم الثانوي

س١٠٠/من مخرجات نموذج السلوك الوظيفي للفرد :

أ-تحقيق الطموح الوظيفي المخطط له

خطا من الدكتور

ب-حالات النجاح التي تحققها المنظمة

ج-تحديد الإحتياجات الوظيفية

د-تحديد السلوك الوظيفي للفرد

س١٠١ الآتي ليست من ضمن مجالات الخدمة في مجال التنمية المهنية في جامعة كنت الأمريكية :

• توفير الخبرات و الاستشارات المرتبطة بمجالات محددة في العمل الجامعي

• توفير فرص مهنية تطويرية لأعضاء هيئة التدريس و الإبلاغ عنها

• "التواصل والربط والدعم لخلق فرص تطويرية"

• دورات التغذية الصحية

س١٠٢/أي من الآتي ليس من الأساليب والوسائل التي اتبعتها الجامعات الأمريكية في برامجها للتنمية

المهنية لعضو هيئة التدريس :

• تأسيس مراكز مستقلة لتطوير التدريس وتنمية أعضاء هيئة التدريس

• دورات في مجالات مهارات التدريس الفعال

• الاهتمام بتصميم المناهج بما يخدم الطالب

• توفير الخبرات و الاستشارات المرتبطة بمجالات محددة في العمل الجامعي

س١٠٣/تطبيق برامج جودة الحياة الوظيفية بصورة أفضل يؤدي الى تحسين الاتصال والتنسيق مما يؤدي

الى زيادة الإنتاجية هذه علاقة :

• غير مباشرة

• مباشرة

• سلبية

• عكسية

س١٠٤/تعد..... من العوامل التنظيمية المؤثرة في اختيار الحياة الوظيفية او المسار الوظيفي للفرد :

- الأصدقاء
- التنشئة الاجتماعية
- الحوافز
- المهارات الحالية

س١٠٥/ من الشروط الواجب توفرها في الفرد ليصبح مهنيًا التالي ما عدا واحدة هي:

- القدرة الذاتية
- المهارة الفنية
- الاستعداد المهني
- تحمل المخاطر

س١٠٦/ من الاعتبارات التي تحدد مدى فعالية إدارة الحياة الوظيفية هي :

- الفعالية
- تنمية المهارات
- النجاح في الوظيفة
- خصائص سوق العمل

س١٠٧/ من مبررات التنمية المهنية ما يلي :

- التطور التقني
- انخفاض الأجور
- انخفاض الطلب
- ثبات ادوار الموظفين

س١٠٨/ من أهم أساليب التنمية المهنية للموظفين لأنها فرصة طيبة وإيجابية لتلاقي الخبرات والأفكار والآراء في شكل جمعي:

- الورشة التعليمية
- الأساليب الذاتية
- المؤتمرات
- التعليم عن بعد

س١٠٩/ مجموعة من العمليات المتكاملة المخططه و المستمرة والتي تستهدف تحسين مختلف الجوانب التي تأثر على الحياة الوظيفية للعاملين

• جودة الحياة الوظيفية

• التدريب

• الترقية

• المسار المهني

س١١٠/ على مستوى المنظمة يعرف التطوير التنظيمي او الوظيفي بأنه:

• التطوير في مسار ومهارات الشخص

• التطوير الشخصي

• العملية التي يتم بموجبها الموازنة بين إعتبارات الفرد ورغباته في التقدم الوظيفي وبين احتياجات المنظمة المستقبلية وفرصها في النمو

• الترقية إلى مناصب أعلى في خطأ الوظيفة الواحدة

س١١١/ يرى البعض ان هناك اختلافا بين النمو المهني وبين التنمية المهنية أي العبارات التالية صحيحة :

• النمو المهني مؤسسي

• التنمية المهنية جهود تأخذ في مجملها الطابع المؤسسي

• التنمية المهنية اختيار شخصي

• النمو المهني يعد بمعرفة جهات خارجية

س١١٢/ نمط السلوك الوظيفي الذي لا يهتم بتطبيق أنظمة وقوانين المنظمة هو:

• السلوك التخطيطي

• السلوك اللامبالي

• السلوك المحايد

• السلوك المتردد

س١١٣/ وحدة التنمية المهنية تهدف إلى ما يلي ماعدا:

• رفع مستوى المهارة عند الموظف

• إكتساب المعلومات اللازمة

• توفير المناخ المناسب للموظفين للتعرف الى قدراتهم وتبادل الخبرات

• توفير الحد الأدنى من الأجور للموظفين

س١١٤/ توجد علاقة.....بين فعالية برامج جودة الحياة الوظيفية و الفعاليه التنظيمية :

• تبادلية

• عكسية

• تناقض

• تنافر

س١١٥/ تزويد الأفراد معلومات عن الفرص الوظيفية المتاحة من مهام :

• إدارة الموارد البشرية

• الموظف

• المجتمع

• وزارة التعليم

س١١٦/ أي مما يلي لا يعتبر من أساليب التنمية المهنية للموظفين:

• المحاضرات

• اللقاء المفتوح

• الرحلات

• الراحة

س١١٧/ تشمل دورة حياة الفرد ثلاث دورات فرعية احدها :

• تنمية الحياة الأسرية للفرد

• التقدم في الوظيفة

• التعليم المتوسط

• الانحدار

س١١٨/ تشمل السلوكيات والأخلاقيات الإيجابية في ممارسة المهنة جميع ما يلي ما عدا :

• الالتزام بمواعيد إنجاز المهام

• الاعتراف بالخطأ في الأعمال التي تكشف عنها الرقابة

• مشاركة الزملاء والتعاون معهم في إنجاز المهام

• الحفاظ على الموثيق والإسرار

س١١٩/ من مميزات فريق العمل المندمج التالي ما عدا:

• أهداف واضحة ومحددة وتفهم تام من الأعضاء لأدوارهم

• اتصال واعي بين الأعضاء

• معرفة بجوانب القوة والضعف لدى الفريق وإدراك تام للفرص والتهديدات البيئية الخارجية

• توفر نظام تحفيز على أساس فردي

س١٢٠/ التنمية المهنية تهدف إلى الآتي ما عدا:

- رفع مستوى المهارة عند الموظف في مجال عمله
- إكتساب المعلومات اللازمة للتعامل مع مستحدثات تكنولوجيا الإنتاج
- توفير المناخ المناسب للموظفين للتعرف الى قدراتهم وتبادل الخبرات
- دورات تطوير العلاقات الاجتماعية

س١٢١/احد الآتي ليس من مبررات التنمية المهنية :

- الانفجار المعرفي
- التطور التقني وانعكاساته علي المهنة
- ظهور بعض القضايا في عمليات الإعداد والتدريب
- التوسع العمراني

س١٢٢/يمكن أن تكون الحياة الوظيفية للموظف:

- اعتيادية
- مخطئه
- متاحة
- تقليدية

س١٢٣/وحدة التنمية المهنية تهدف إلى الآتي ماعدا:

- رفع مستوى المهارة عند الموظف
- اكتساب المعلومات اللازمة
- توفير المناخ المناسب للموظفين للتعرف الى قدراتهم وتبادل الخبرات
- توفير الحد الأدنى من الأجور للموظفين

س١٢٤/هو عبارة عن نموذج تتابعي للوظائف التي يشغلها الفرد طول حياته الوظيفية :

- الولاء التنظيمي
- المسار الوظيفي
- الاهداف الوظيفية
- البحث عن وظائف

س١٢٥/يمكن إدارة الحياة الوظيفية على مستوى المنظمة عن طريق:

- المقابلات
- إعداد السيرة الذاتية
- النجاح في الوظيفة
- التعرف على الإمكانيات الفردية المتاحة

س١٢٦/جودة حياة وظيفية مرتفعة مع وجود التزام منخفض يؤدي الى:

• الولاء التنظيمي

• السعي الى ترك المنظمة

• بدل جهد اكبر

• الأحساس بالامان

س١٢٧/من منظور خصائص وسمات الاندماج الوظيفي التي تمكن العاملين من تحقيق فعالية وكفاءة الفريق التالي ما عدا :

التعاون

المرونة

• مناخ عمل رسمي

الحساسية

س١٢٨/إدارة الحياة الوظيفية على مستوى المنظمة تشمل:

• المشكلات

• تحديد متطلبات شغل الوظيفة

• المعلومات

• الموارد الذاتية

س١٢٩/تتمتع فرق العمل المدارة ذاتيا بالحرية في اتخاذ القرارات في مجالات عديدة منها الآتي ما عدا:

• تحديد مستويات الأداء

• ترقية الأفراد للوظائف الأعلى

• تدريب العاملين

• وضع جداول العمل

س١٣٠/هناك علاقة..... بين جودة الحياة الوظيفية و الإنتاجية

• مباشرة فقط

• غير مباشرة فقط

• سلبية

• مباشر وغير مباشر معا

س١٣١/لا تركز جودة الحياة الوظيفية على أحد الأبعاد التالية:

• مشاركة النقابات العمالية

• توفير بيئة عمل صحية وآمنة

• اتاحة فرص الترقية والتقدم الوظيفي

• الرياضة النسائية

س١٣٢/ يعد مفهوم جودة الحياة الوظيفية من المفاهيمالأبعاد:

• المتعددة

- وحيدة
- ثنائية
- ثلاثية

س١٣٣/ فيما يخص إدارة الحياة الوظيفية فإنه يتم تحقيق التوافق بين الفرد ووظيفته من خلال:

• تنمية المهارات

• الرضا الوظيفي

• وحدة التوجيه

• المتابعة الإدارية

س١٣٤/ فيما يخص الجهات المعنية تظهر أهمية الأخلاق بالنسبة للأطراف التالية :

• العملاء و المجتمع

• الفرد والمجتمع

• المجتمع والمنافسين

• الموردين والموزعين

س١٣٥/ مدخل أو فلسفة التطوير التنظيمي يستهدف تحقيق التنمية الشاملة للعاملين سواء تنظيميا أو اجتماعيا و صحيا واقتصاديا:

• التطوير

• التنظيم

• جودة الحياة الوظيفية

• إدارة الموارد البشرية

س١٣٦/ ينظر للعلاقة بين برامج جودة الحياة الوظيفية وتحسين الإنتاجية على أنها:

• مباشرة

• غير مباشرة

• عكسية

• تبادلية

س١٣٧/ من افضل أساليب التنمية المهنية التي تحضى بقدر كبير من النجاح والانتشار لأنها تسير وفق نظام يعمل في الموظف بشكل جمعي و تعاوني:

• التعاون والتناصح بين الزملاء

• الورشة التعليمية

- البحث العلمي
- المؤتمرات

س١٣٨/ اسلوب تنفيذ إدارة الحياة الوظيفية على مستوى المنظمة من خلال :

• الترقية

- إعداد السيرة الذاتية للفرد
- التدريب على المقابلات
- البحث عن مخاطر الوظائف

س١٣٩/ تعمل على افادة الموظفين الجدد من آراء الموظفين الاقدم من حيث الخبرة والمعرفة:

- التعاون والتنافس بين الزملاء

• ورشة العمل

- البحث العلمي
- الأساليب الذاتية

س١٤٠/ من مكونات جودة الحياة الوظيفية المكون التالي ويشمل الرضا عن الوظيفة ومدى الارتباط بالوظيفة و المنظمة و مقدار الجهد المبذول والدافع الداخلي لأداء العمل:

- الأجر

• الاتجاهات

- الاشراف
- جماعة العمل

س١٤١/ يمثل مفهومالموارد البشرية نقطة البداية لإدارة الحياة الوظيفية للفرد:

• تخطيط

- تنمية
- توجيه
- تدريب

س١٤٢/ تندرج معظم اخلاق الموظف تحت خلقين مهمين هما :

- القوة والصدق
- الأمانة والالتزام بالعمل
- الصدق والشجاعة

• القوه والأمانة

س١٤٣/ جهود تأخذ في مجملها الطابع المؤسسي الذي تعتمد بموجبه الجهات التي يعمل فيها الموظف او جهات أخرى خارجية إلى تنظيم البرامج التأهيلية التي من شأنها أن ترتقي بالجوانب المهنية في الأداء :

• التنمية المهنية

- المسار الوظيفي
- النمو المهني
- إدارة الموارد البشرية

س١٤٤/ يسعى نموذج إدارة الحياة الوظيفية إلى تحقيق التوافق بين الفرد وظيفة عن طريق:

- التعليم الجامعي
- العقوبات
- التعزيز
- تقييم الأداء

س١٤٦/ تؤثر فعالية جودة الحياة الوظيفية على الفعالية التنظيمية يؤدي الى التأثير في:

- الهيكل التنظيمي
- المنافسين

• العمل وراس المال والبيئة الخارجية

- الادارة

س١٨١/ ليس ضمن أساليب التنفيذ الخاصة بإدارة الحياة الوظيفية على مستوى المنظمة :

- التدريب

• إعداد السيرة الذاتية

- الترقية
- النقل

س١٤٧/ الأسلوب المناسب للتعامل مع نمط الموظف الكسول هو:

- تقديم الفرص المناسبة له لكي يكتسب الخبرات الجيدة في مجال العمل
- تكليفه بالمهام ذات الطبيعة العملية أكثر منها المكتبية
- تحديد جلسات متعددة معه لتوضيح أهمية التنظيم والاعداد المسبق للعمل
- تكليفه بالأعمال البسيطة بداية مع تشجيعه على إنجازها والتدرج في زيادة مستوى المهام

س١٤٨/ يعتبر..... من العوامل الشخصية المؤثرة في اختيار الحياة الوظيفية:

- التنشئة الاجتماعية
- الأصدقاء
- الخلفية العلمية

• الحوافز

س١٤٩/ أي من الآتي ليس من الاهداف التي تسعى عملية الاندماج الوظيفي إلى تحقيقها:

• تهيئة البيئة المناسبة لتحسين الخدمات والمنتجات التي تقدمها المنظمة

• تنمية مهارات حل الصراعات المنازعات بين الأفراد والمجموعات

• توفر نظام تحفيز على أساس جماعي وليس فردي

• توفير الاتصال المفتوح بين أجزاء المنظمة

س١٥٠/ دور الموظف في تنمية المسار الوظيفي يتمثل في التالي عدا:

• البحث عن فرص التطوير الممكنة

• صياغة الأهداف وضع الخطط الوظيفية

• دعم وتأييد خطة التنمية وتطوير الموظفين

• القيام بتقييم اهتماماته وقيامه ومهاراته

س١٥١/ أكثر أنماط القيادة الإدارية فعالية هو:

• القيادة المتأرجحة

• قيادة الفريق

• قيادة النادي الاجتماعي

• القيادة العلمية

س١٥٢/ من الاخلاقيات المطلوبة من صاحب العمل التالي ما عدا :

• ان يبين الموظف ماهية المهام الوظيفية المراد إنجازها

• ان لا يكلفه فوق طاقته واذا كلفه فوق طاقته عليه ان يعينه

• ان يعامله بالحسنى وأن تكون نظرة صاحب العمل نظرة إنسانية

• الأمانة

س١٥٣/ تتمثل أهمية دراسة السلوك الوظيفي في التالي ما عدا:

• مواجهة المواقف بكفاءة

• التطورات التقنية وانخفاض الطلب على البشر

• تحسين العلاقات الاجتماعية بين الأفراد

• القضاء على الصراعات الهدامة في المنظمة

س١٥٤/ ليست من أهم أهداف التنمية المهنية :

• تدريب الموظفين على المهارات الرياضية

• تدريب الموظفين على المهارات الإبداعية

- تدريب الموظفين على مهارات التفكير
 - تدريب الموظفين على كيفية اكتساب المهارات
- س١٥٥/ من الوظائف التي ينتهي مسار الوظيفي في وقت قصير:

- أعضاء التدريس
- رجال البيع
- الإداريين
- السياسين

س١٥٦/ الاستفادة من الإنجازات التي يقوم بها الآخريين من السلوكياتللموظف :

- المحايدة
- الإيجابية
- السلبية
- النادرة

س١٨٢/ من أنماط السلوكيات والاخلاقيات السلبية في ممارسة المهنة التالي ما عدا :

- الحفاظ على الموثيق والاسرار
- ترك المهام ليوم غد
- إعطاء امتيازات خاصه للاقران
- نقل الاشاعات

س١٥٨/ تتضمن دورة حياة الفرد الدورات التالية :

- تنمية الحياة الوظيفية
- التدوير الوظيفي
- التمكين
- التواصل الفعال

س١٥٩/ أول مراحل حياة الفرد هي:

- التعليم الجامعي
- النمو
- التعليم المتوسط
- التعليم الابتدائي

س١٦٠/ توجد علاقة بين فعالية جودة الحياة الوظيفية و الفعالية التنظيمية من خلال عنصر وسيط هو:

- الأجر

• الطاقة

• الرضا الوظيفي

• الكفاءة

س ١٦١ / مرحلة الصيانة الوظيفية تنقسم إلى مرحلتين هما الحياة الوظيفية المتأخرة و.....:

• الحياة الوظيفية المتوسطة

• الحياة الوظيفية الأولى

• الحياة الوظيفية البدائية

• الحياة الوظيفية النهائية

س ١٦٢ / التالية هي العوامل المؤثرة في الحياة الوظيفية عدا:

• الاقتصادية

• الاجتماعية

• الشخصية

• التنظيمية

س ١٦٣ / أي من الآتي ليس من انماط السلوكيات والأخلاقيات الإيجابية في ممارسة المهنة:

• الاعتراف بالخطأ في عمل لم يكن ليكتشف لولا اعترافك

• دعم أفكار وآراء الآخرين الجديدة

• التعامل مع المتغيرات بإيجابية

• الاستفادة من الإنجازات التي يقوم بها الآخرون

س ١٦٤ / تشمل ادارة الحياة الوظيفية على مستوى المنظمة مايلي:

• المسؤولية الاجتماعية

• المستوى الإداري

• متطلبات شغل الوظيفة

• الثقافة التنظيمية

س ١٦٥ / يعتقد الأفراد الذين يقعون في هذه الخلية بعدم أهمية العمل الذي يقومون به مما يجعلهم يقومون بالحد الأدنى من الأداء هؤلاء هم اصحاب :

• جودة حياة وظيفية مرتفعة مع التزام مرتفع

• جودة حياة وظيفية منخفضة مع التزام مرتفع

• جودة حياة وظيفية مرتفعة مع التزام منخفض

• جودة حياة وظيفية منخفضة مع التزام منخفض

س١٦٦/ذاتي الطابع والمضمون ويقوم به الموظف عن طواعية وعن اختيار شخصي له لانه يرى فيه استمرارية لكفاءته ولشخصه الاعتباري :

- التنمية المهنية
- المسار الوظيفي
- التدريب
- النمو المهني

س١٦٧/تقع مسؤولية تنفيذ هذه الأساليب للتنمية المهنية على الموظف نفسه ومن هذه الأساليب تنمية الاتجاهات الإيجابية نحو مهنته العلمية والخبرة

- الأساليب المهنية
- الأساليب الذاتية
- المؤتمرات
- الورش

س١٦٨/تشمل مكونات جودة الحياة الوظيفية المكونات التالية ماعدا:

- الرضا الوظيفي
- التعليم الثانوي
- صفات الوظيفة
- ادوار الوظيفة

س١٦٩/تشمل مكونات جودة الحياة الوظيفية المكونات التالية عدا:

- الاتجاهات
- عوائد الوظيفة
- العملاء
- الأجر

س١٧٠/الالتزام بمواعيد إنجاز المهام من أخلاقيات:

- صاحب العمل
- الموظف
- المالكين
- المنسويين

س١٧١/التالية هي الاعتبارات التي تحدد مدى فعالية إدارة الحياة الوظيفية عدا واحدة :

- المتغيرات البيئية
- مستوى الطموح

• الدافعية للإنجاز

• درجة التوافق

س١٧٢/الترتيب المنطقي للمراحل التي يمر بها الموظف نحو تحقيق مساره الوظيفي هو :

• مرحلة التأسيس- مرحلة التقدم-مرحلة حفظ المكاسب- مرحلة الانسحاب .

• مرحلة المحافظة على المكاسب- مرحلة التأسيس -مرحلة التقدم- مرحلة الانسحاب.

• مرحلة التقدم- مرحلة الانسحاب- مرحلة الحفاظ على المكاسب- مرحلة التأسيس.

• مرحلة التأسيس- مرحلة الحفاظ على المكاسب -مرحلة الانسحاب -مرحلة التقدم.

س١٧٣/هي عملية اختيار الفرد للأهداف الوظيفية والمسار الوظيفي الذي يحققها:

• تخطيط الحياة الوظيفية

• توافر الخبرات المدربة

• زيادة الأعباء الإدارية

• التعليم الثانوي

س١٧٤/الإجابات التالية هي اسلوب التنفيذ الخاص بإدارة الحياة الوظيفية على مستوى المنظمة عدا واحدة :

• التدريب

• إعداد السيرة الذاتية

• الترقية

• النقل

س١٧٥/من المعايير الأخلاقية التي من الممكن أن يتعامل معها الفرد في اتخاذ القرارات التالي ما عدا:

• التحكم في النفس

• الشجاعة

• الولاء

• اعطاء امتيازات خاصة الأقرباء

س١٧٦/الأسلوب المناسب للتعامل مع نمط الموظف الفوضوي هو:

• تقديم الفرص المناسبة له لكي يكتسب الخبرات الجيدة في مجال العمل

• تكليفه بالمهام ذات الطبيعة العملية أكثر منها المكتبية

• تحديد جلسات متعددة معه لتوضيح أهمية التنظيم والاعداد المسبق للعمل

• تكليفه بالأعمال البسيطة بداية مع تشجيعه على إنجازها والتدرج في زيادة

س١٧٧/من مكونات جودة الحياة الوظيفية ما يلي:

• العملاء

• الأثاث

• صفات وأدوار الوظيفة

• المنافسين

س١٧٨/ يتميز الأفراد في الخلية..... بأنهم أكثر جهدا وإدراك لأهمية العمل الذي يقومون به مما يدفعهم لبذل جهود إضافية في سبيل نجاح هذا العمل:

• جودة حياة وظيفية مرتفعة مع التزام مرتفع

• جودة حياة وظيفية منخفضة مع التزام منخفض

• جودة حياة وظيفية مرتفعة مع التزام منخفض

• جودة حياة وظيفية منخفضة مع التزام مرتفع

س١٧٩/ جميع ما يلي يمثل انماط للموظفين في بيئة العمل ماعدا:

• الموظف الكسول

• الموظفين واسع العلاقات

• الموظف غير الملتزم

• الموظف المتذمر

س١٨٠/ الأسلوب المناسب للتعامل مع نمط الموظف الجديد هو :

• تقديم الفرص المناسبة له لكي يكتسب الخبرة الجيدة في مجال العمل

• تكليفه بالمهام ذات الطبيعة العملية أكثر منها المكتبية

• تحديد جلسات متعددة معه لتوضيح أهمية التنظيم والاعداد المسبق للعمل

• تكليفه بالاعمال البسيطة بداية مع تشجيعه على إنجازها والتدرج في زيادة مستوى المهام

س١٨١/ عمليات موسسية منظمة لتدريب الموظفين واعدادهم وتستههدف تجديد

أدائهم المهني:

• المسار الوظيفي المزدوج

• التنمية المهنية

• إدارة الموارد البشرية

• المسار الوظيفي

س١٨٢/ مجموعة من البرامج العلمية المخططة والشاملة هدفها الرئيس تطوير مهارات وقدرات الموظف في ضوء متغيرات العصر

- التنمية المهنية
- المسار الوظيفي
- النمو المهني
- إدارة الموارد البشرية

س١٨٣/ يكون من خلال البرامج التدريبية الطويلة المدى ومثال عليها الاعداد التربوي لعضو هيئة التدريس الجامعي:

- الورشة التعليمية
- الأساليب الذاتية
- التأهيل المهني
- المؤتمرات

س١٨٤/ من مبررات التنمية المهنية مايلي ماعدا:

- التطور التقني
- الانفجار المعرفي
- التغييرالذي حصل على أدوار الموظفين
- الثبات التقني