

أسئلة شاملة لمقرر التطوير المهني ١٤ وحدة

نماذج الواجب + الاختبار + نهاية كل وحدة

س١: الآتي من تعريفات التطوير التنظيمي الشائع عند عامة الناس :

- أ- ان عملية التطوير الوظيفي يعتمد علي مفهوم وفلسفة الادارة تجاه التطوير الوظيفي ومن ثم ادارة هذه العملية وتخطيطها .
- ب- التطوير الوظيفي هو الترقية الي مناصب أعلي في خط الوظيفة الواحدة
- ج- التطوير الوظيفي هو العملية التي يتم بموجبها المؤاممة بين اعتبارات الفرد ورغباته في التقدم الوظيفي وبين احتياجات المنظمة المستقبلية وفرصها في .
- د- كل ما ذكر صحيح .

س٢: الفقرات التالية ، من وجهة النظر الحديثة في ادارة الموارد البشرية والتي تركز علي تنمية المسار الوظيفي ، عدا واحدة:

- أ- توفير المعلومات عن اهتمامات الأفراد ، وتفضيلاتهم .
- ب- التقييم أو المكافآت .

ج- توفير معلومات عن المسارات الوظيفية وفرص النمو أمام الفرد

د- وجود خطط تنموية جديدة ، والاسترشاد بنتائج تقييم الأداء عند وضع الأهداف .

س٣ : من مبررات المسار الوظيفي :

- أ- هي عملية مشتركة بين الموظف والادارة قوامها ادراك الموظف لقدراته الشخصية ، وجوانب قوته وضعفه ، وادراك المنظمة لحاجتها لطاقات الموظف واستغلالها بما يحقق أهدافها الحاضرة والمستقبلية .

ب- توفير المعلومات عن اهتمامات الأفراد ، وتفضيلاتهم .

ج- لمواكبة التطورات والتغيرات التي تواجه البيئات التنظيمية

د- لا شيء مما سبق

س٤: اي من الآتي يعتبر من الادوار التي تلعبها المنظمة في تنمية المسار الوظيفي :
أ - توفير المعلومات عن المسارات الوظيفية .

ب- تقديم الخيارات الوظيفية المتنوعة.

ج- توفير فرص التدريب والتطوير .

د- كل ما ذكر .

س٥: الآتي يعتبر من الادوار التي يلعبها الموظف في تنمية المسار الوظيفي ماعدا واحدة :

أ - القيام بتقييم اهتماماته وقيمه ومهاراته

ب-المشاركة في مناقشات تنمية المسار الوظيفي.

ج- البحث عن فرص التطوير الممكنة.

د- التصرف في ضوء خطط وظيفية حقيقية .

س٦: الآتي من المراحل التي يمر الموظف نحو تحقيق مساره الوظيفي .

أ- مرحلة الانسحاب.

ب- مرحلة المحافظة علي المكاسب .

ج- مرحلة التقدم .

د- كل ما ذكر .

س٧: الآتي يعتبر من مبررات المسار الوظيفي المزدوج :

أ- انشاء خط للمسار الوظيفي يسمح بالتحرك للموظف في اتجاه مساره الاداري.

ب- انشاء خط للمسار الوظيفي يسمح بالتحرك للموظف في اتجاه مساره الفني.

ج- انشاء خطين متوازيين للمسار الوظيفي للموظف في الاتجاه الفني والاداري.

د- كل من أ & ب.

س٨: الآتي من تعريفات أخلاقيات المهنة :

- أ- انها المبادئ والمعايير .
- ب- التي تعتبر أساس للسلوك المستحب ، ومن أفراد المهنة .
- ج- ويتعهد أفرادها بالالتزام بها.
- د- كل ما ذكر صحيح .

س٩: الفقرات التالية ، تعتبر من أهمية الأخلاق بالنسبة للمجتمع ، عدا واحدة:

- أ- تلعب الأخلاق دورا بارزا في تحقيق التنمية للمجتمع
- ب- المعيار الذي تحكم تصرفات الانسان في حياته العامة وتضبط سلوكه وتوجيهه.
- ج- توجه كل نشاط انساني نحو الأهداف السامية
- د- تحفظ للمجتمع تماسكه ، وتحدد له أهدافه ومثله العليا ومبادئه الثابتة .

س١٠: أي من الآتي يعتبر من الأهمية المطلقة للأخلاق :

- أ- تحقيق السعادة في الحياة الفردية والجماعية.
- ب- أهمية الأخلاق تسهم في نجاح الانسان في حياته
- ج- الحفاظ علي جو وبيئة آمنة للعمل.
- د- كل من أ & ب .

س١١: اي من الآتي ليس من الأخلاقيات المطلوبة في صاحب الوظيفة (العمل):

- أ- القوة .
- ب- الأمانة.
- ج- أن لا يكلفه فوق طاقته واذا كلفه فوق طاقته عليه أن يعينه .
- د- كل من أ & ب .

س١٢: الآتي يعتبر من الواجبات الأخلاقيات المطلوبة في الموظف :

أ- الأمانة.

ب- أن يبين للموظف ماهية المهام الوظيفية المراد انجازها مع بيان مايتعلق بالمدة والأجر
ج- أن يعامله بالحسنى فلا بد أن تكون نظرة صاحب العمل نظرة انسانية يحترم فيها
انسانية الموظف.

د- لا شئ مما سبق.

س١٣. الآتي من أنماط السلوكيات والاخلاقيات السلبية في ممارسة المهنة :

أ- الاستفادة من الانجازات التي يقوم بها الآخرين.

ب- نقل الاشاعات بين مجموعات العمل .

ج- اعطاء امتيازات خاصة للأقران .

د- كل ما ذكر صحيح .

س١٤. أي من الآتي ليس من أنماط السلوكيات والاخلاقيات الايجابية:

أ- ارباك الآخرين بسبب مايتخذه الموظف من اجراءات واعمال.

ب- دعم أفكار وآراء الآخرين الجديدة .

ج- الحفاظ علي الموثيق والأسرار.

د- الالتزام بمواعيد انجاز المهام

س١٥: الفقرات التالية ، يعتبرمن أهداف الاندماج الوظيفي في المنظمات ماعدا واحدة:

أ- زيادة تدفق المعلومات بين أجزاء المنظمة.

ب- 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.

س١٦: الآتي يعتبر من صفات الموظف المندمج في المنظمات:

أ- رغبته بالعمل لجعل الأشياء أفضل.

ب- له موقف إيجابي تجاه المنظمة، ويعتز ويفتخر بها.

ج- اعتقاده الجازم بجودة منتجات وخدمات المنظمة.

د- كل ما ذكر.

س١٧: المصطلح Functional Integration يعني :

أ- **الاندماج الوظيفي .**

ب- التنمية الوظيفية .

د- كل من أ+ ب.

ج- الأهداف الوظيفية.

س١٨: الآتي ليس من صفات الإندماج الوظيفي لصناعة فريق العمل:

أ- التعاون و الاعتمادية بين الأعضاء.

ب- اللارسمية

ج- تحديد مستويات الأداء.

د- دعم الإبداع والابتكار، والاتصالات المفتوحة.

س١٩: من منظور خصائص وسمات الإندماج الوظيفي التي تمكن العاملين من تحقيق فعالية

وكفاءة الفريق المرونة والتي تعني ما يلي:

أ- وهي درجة ميل أعضاء الفريق لعدم الإساءة لمشاعر بعضهم بعضاً، ومدى رغبتهم لتكوين

جو نفسي مريح.

ب- وهي مدى ميل أعضاء الفريق لتقديم معلومات للآخرين عن التخطيط وحل المشكلات،

وحرية التعبير عن المشاعر ووجهات النظر.

ج- أي مدى اهتمام أعضاء الفريق بالمساهمة في أنشطة الفريق بصورة فعالة

د- درجة تقبل كل عضو في الفريق لآراء الآخرين، والتنازل.

س٢٠. الآتي يعتبر من العوامل المؤثرة علي عملية الاندماج الوظيفي داخل المنظمات.

أ- عامل الاستحواذ على القلوب .

ب- عامل التلاحم بين الإدارة والموظفين

ج- عامل إشعار الموظفين بملكيتهم للمشروع وشراكتهم فيه

د- كل ما ذكر.

س٢١. أي من الآتي ليس من منهجية الإندماج الوظيفي الصحيحة لبناء فريق العمل على النحو التالي:

أ- تحديد الحاجة للفريق.

ب- الاستثمار في التدريب والتطوير.

ج- توضيح المهمة، والتوقعات.

د- المشاركة في صياغة الرؤية والأهداف.

س٢٢: يهتم السلوك الوظيفي بدراسة سلوك الموظف في المستويات داخل المنظمة :

أ. الدنيا ب. الوسطى ج. العليا **د. جميع ما سبق**

س٢٣: من أسباب دراسة السلوك الوظيفي ما يلي :

أ. ازالة الصراعات التنظيمية الهدامة ب. الكفاءة

ج. تعديل السلوك **د. جميع ما سبق**

س٢٤: تتعدد صفات الموظف المثالي منها ما يلي :

أ. الالتزام ب. اللباقة ج. البشاشة **د. جميع ما سبق**

س٢٥: لا يؤثر السلوك سلباً أو إيجاباً على أهداف المنظمة ويعتبر أسوأ أنواع

السلوك الوظيفي لصعوبة تعديله :

أ. المتردد **ب. المحايد** ج. المثالي د. التخطيطي

س٢٦: يعتبر السلوك أفضل أنواع السلوك الوظيفي :

أ. المتردد ب. المحايد **ج. المثالي** د. التخطيطي

س٢٧: من سمات الموظف المتزمر ما يلي :

- أ. دائم الشكوى
ب. كثرة الكلام غير المجدى
ج. اثاره البلبلة في العمل
د. المماطلة في العمل

س٢٨: من وسائل التعامل مع الموظف الثرثار ما يلي :

- أ. توضيح السلوك الاخلاقى
ب. اعطائه القليل من الاهتمام
ج. اعطائه المهام العملية
د. الحاقه بدورات رفع الكفايات المهنية

س٢٩: يعتبر السلوك الوظيفى للفرد عملية

- أ. بسيطة
ب. معقدة ج.
د. ب ، ج معاً
تتأثر بمتغيرات عديدة

س٣٠: من مدخلات نموذج السلوك الوظيفى للفرد ما يلي :

- أ. العوامل الوراثية
ب. الطموح الوظيفى
ج. المسار الوظيفى
د. الحياة المهنية

س٣١: من مخرجات نموذج السلوك الوظيفى للفرد ما يلي :

- أ. العوامل الوراثية
ب. الطموح الوظيفى
ج. المسار الوظيفى
د. الحياة المهنية

س٣٢: تعرف بانها مجموعة من الواجبات والمسؤوليات التي يكلف بها فرد معين

يمنح له قدر من السلطات التي تمكنه من القيام بتلك الواجبات والمسؤوليات:

- أ. الوظيفة
ب. المهنة
ج. الحياة الوظيفية
د. لاشئ مما سبق

س٣٣: يتطلب توافر شروط معينة فى الفرد لكى يصبح مهنيأ منها ما يلي :

- أ. المهارة الفنية
ب. الاستعداد المهني
ج. القدرة الذاتية
د. جميع ما سبق

س٣٤: تعد من العوامل التنظيمية المؤثرة في اختيار الحياة الوظيفية او المسار الوظيفى للفرد

- أ. التنشئة الاجتماعية
ب. الاصدقاء
ج. الحوافز
د. المهارات الحالية

س ٣٥: يسعى نموذج إدارة الحياة الوظيفية الى تحقيق بين الفرد ووظيفته:

أ. التوافق ب. الاختلاف ج. التعارض د. جميع ما سبق

س ٣٦: يمكن ادارة الحياة الوظيفية على مستوى المنظمة عن طريق :

أ. المقابلات ب. اعداد السيرة الذاتية

ب. ج. النجاح في الوظيفة **د. التقاعد**

س ٣٧: يمثل مفهوم الموارد البشرية نقطة البداية لإدارة الحياة الوظيفية للفرد.

أ. تخطيط ب. تنظيم ج. توجيه د. رقابة

س ٣٨: تتمثل الاعتبارات التي تحدد مدى فعالية إدارة الحياة الوظيفية في الآتي :

أ. الدافعية ب. الطموح ج. البيئة **د. جميع ما سبق.**

س ٣٩ : يبدأ الفرد فى البحث عن الاستقلالية والاندماج الوظيفى مع الاخرين فى مرحلة:

أ. الانحدار ب. الاعداد والتقديم ج. الاكتشاف **د. النمو**

س ٤٠: يبدأ الفرد فى التخطيط لإنهاء حياته الوظيفية ويتولى وظائف استشارية واداء

انشطة اجتماعية او اقتصادية فى مرحلة الحياة الوظيفية..... :

أ. المتقدمة ب. المتوسطة ج. **المتأخرة** د. لا شىء مما سبق

س ٤١: تتضمن دورة حياة الفرد الدورات التالية :

أ. تنمية الحياة الاسرية ب. تنمية الحياة الوظيفية

ج. الاكتشاف **د. أ ، ب معاً**

س ٤٢ : تشمل ادارة الحياة الوظيفية على مستوى الفرد ما يلي :

أ. متطلبات الوظيفة **ب. تحديد الأمال** ج. التمكين د. معدل الدوران

س ٤٣ الآتي يعتبر تعريف الاخلاق لغة :

أ. حال للنفس داعية لها الى افعالها من غير فكر ولا روية

ب. الطبع والسجية

ج. الاعتراف بالخطاء فى عمل مالم يكن ليكتشف لو لا اعترافك

د. لاشىء مما سبق.

- س ٤٤ : يتضمن دور الموظف في تنمية المسار الوظيفي جميع مايلي بإستثناء :
- أ. البحث عن المعلومات الوظيفية والموارد التي تمكنه من اداء وظيفته .
- ب. البحث عن فرص التطوير الممكنة
- ج. التحدث مع زملائه عما يواجهه من مشكلات في مساره الوظيفي
- د. لتصرف في ضوء خطط وظيفية حقيقية .

س ٤٥ : من المراحل التي يغلب على الافراد فيها الشعور بالاختلاف في الاراء ووجهات النظر داخل فرق العمل :

- أ. مرحلة العصف (الصراع)
- ب. مرحلة التعاون
- ج. مرحلة المشاركة
- د. مرحلة الاداء

س ٤٦ : يعني مصطلح : Patterns & Behaviours of Occupation

- أ. انماط وسلوكيات المهنة
- ج. اهمية الميثاق الاخلاقي للمهنة
- ب. انماط السلوك التنظيمي
- د. كل ما ذكر

س ٤٧ : تقوم بدور حلقة الوصل بين المنظمة والبيئة الخارجية ويؤثر اداء هذه الفرق على فاعلية المنظمة . بينما تقوم بدور حلقة الوصل بين جميع اجزاء المنظمة داخلياً .

- أ. فرق العمل الوظيفية – فرق الادارة العليا .
- ب. فرق الادارة العليا – فرق العمل الوظيفية .
- ج. فرق العمل المتعددة وظيفياً – فرق العمل الوظيفية .
- د. فرق الادارة العليا – فرق دوائر الجودة

س ٤٨ : نمط الموظف الذي يفتقد السيطرة تنظيم الاعمال المطلوبة منه ولا يلتزم بخطة العمل هو :

- أ. الموظف الثرثار
- ب. الموظف الفوضوي
- ج. الموظف الغير ملتزم
- د. الموظف المتذمر

س ٤٩: من المراحل الرئيسية للمسار الوظيفي مرحلة التقدم وتعني :

أ. الحرص على الاستمرارية في المنظمة

ب. التقدم في مستوى الاداء للفرد

ج. التنقل من وظيفة الى اخرى داخل المنظمة وخارجها

د. لا شيء مما ذكر .

س ٥٠: تتمتع فرق العمل المُدارة ذاتياً بالحرية في اتخاذ القرارات في مجالات عديدة منها :

أ. تحديد مستويات الاداء

ب. ترقية الافراد للوظائف الأعلى

د. كل من (أ) و (ج)

ج. تدريب العاملين

٨

س ٥١: يوجد بين الكتاب حول مفهوم جودة الحياة الوظيفية :

أ. اختلاف ب. اتفاق ج. نزاعات د. صراعات

س ٥٢: يعتبر مفهوم جودة الحياة الوظيفية مفهوم إنساني :

أ. واضح ب. عليه اتفاق ج. غامض د. محدد

س ٥٣: يطلق علي مفهوم جودة الحياة الوظيفية مفهوم بيئة العمل :

أ. مادية ب. إنسانية ج. ديكتاتورية د. لا شيء مما سبق

س٥٤: توجد علاقة بين فعالية برامج جودة الحياة الوظيفية والفعالية التنظيمية:

أ. تبادلية ب. سلبية ج. عكسية د. لا شيء مما سبق

س٥٥: يعد مفهوم جودة الحياة الوظيفية من المفاهيم الأبعاد :

أ. وحيدة ب. ثنائية ج. المتعددة د. لا شيء مما سبق

س٥٦: تركز جودة الحياة الوظيفية على الأبعاد التالية :

أ. مشاركة النقابات العمالية ب. توفير بيئة عمل صحية وأمنة
ج. إتاحة فرص الترقى والتقدم الوظيفى د. جميع ما سبق

س٥٧: تتمثل العلاقة في أن تطبيق برامج جودة الحياة الوظيفية بصورة أفضل يؤدي إلى تحسين الاتصال والتنسيق والتحفيز والطاقات والقدرات البشرية داخل المنظمة ، مما ينعكس ذلك على تحسين وزيادة الإنتاجية :

أ. المباشرة ب. غير المباشرة ج. العكسية د. جميع ما سبق

س٥٨ : ينظر للعلاقة بين برامج جودة الحياة الوظيفية وتحسين الانتاجية على أنها :

أ. مباشرة ب. غير مباشرة ج. عكسية د. أ ، ب معاً

س٥٩: يتميز الأفراد فى الخلية بأنهم أكثر جهداً وإدراكاً لأهمية العمل الذى يقومون به مما يدفعهم لبذل جهود إضافية فى سبيل نجاح هذا العمل :

أ. الاولى ب. الثانية ج. الثالثة د. الرابعة

س٦٠: يعتقد الأفراد الذين يقعون فى الخلية بعدم أهمية العمل الذى يقومون به مما يجعلهم يقومون بالحد الأدنى من الأداء ، ولا يوجد لديهم ارتباط قوى بالمنظمة :

أ. الاولى ب. الثانية ج. الثالثة د. الرابعة

س٦١: يطلق على السمات والمؤهلات الشخصية والعلمية والعملية التي تمكن الموظف من تحقيق معدلات أداء خارقة وقياسية، تفوق المعدلات العادية..... :

- أ. جودة الحياة الوظيفية
ب. الجدارة الوظيفية
ج. المسار الوظيفي
د. الحياة الوظيفية

س٦٢: يفيد تطبيق مفهوم الجدارات الوظيفية في أنشطة ووظائف الموارد البشرية التالية:

- أ. الاستقطاب
ب. تخطيط المسار الوظيفي
ج. التدريب
د. جميع ما سبق

س٦٣: يطلق مصطلح Core Competencies على الجدارات :

- أ. الجوهرية
ب. الفنية
ج. المستقبلية
د. الاستهلاكية

س٦٤: تتطلب الوظائف حداً أعلى من مواصفات الجدارة القيادية والشخصية، وحداً أدنى من مواصفات الجدارة التقنية :

- أ. الادارية
ب. الفنية
ج. التنفيذية
د. أ، ج معاً

س٦٥: من الخصائص التي يجب ان تتسم بها موارد المنظمة والتي تمكنها من تحقيق المزايا التنافسية المستمرة ما يلي :

- أ. الوفرة
ب. سهولة التقليد
ج. ذات قيمة
د. لا شيء مما سبق

س٦٦: من اهم مجالات الجدارة الوظيفية ما يلي :

- أ. الابتكار
ب. الكفاءة
ج. الموارد
د. جميع ما سبق

س٦٧: من اهم الجدارات المطلوبة في العاملين مستقبلا في سوق العمل الجدارات التالية :

- أ. التفكير الاستراتيجي
ب. التمكين
ج. التوجه نحو خدمة العملاء
د. ادارة العلاقات

س٦٨: من اهم التطورات التى من المتوقع ان تشهدها بيئة الأعمال المستقبلية ما يلى:
أ. التنوع ب. اقتصاد المعرفة ج. المنافسة الشديدة د. جميع ما سبق

س٦٩: يعد الأداء المعيار الذى يمكن من خلاله الحكم على مستوى العامل فى
كافة المنظمات التى يعمل بها:
أ. المتفوق ب. الفعال ج. المهنى د. لاشىء مما سبق

س٧٠: هناك علاقة قوية بين درجة جدارة العامل ومستوى ادائه :
أ. سببية ب. سلبية ج. عكسية د. لاشىء مما سبق

١٠

س٧١: التدريب نشاط مخطط يهدف الى إحداث تغيرات إيجابية على المتدرب من ناحية :
(أ) اتجاهاته (ب) سلوكياته (ج) مهاراته (د) جميع ما ذكر

س٧٢: تتمثل أهمية التدريب فى جوانب عديدة منها :
(أ) تحقيق التكيف مع المتغيرات التكنولوجية السريعة .
(ب) تعريف العاملين بالسياسات و الإجراءات الخاصة بالعمل .
(ج) تزويد العاملين بالمهارات الفنية .
(د) كل من (أ) و (ج).

س٧٣: جميع ما يلى يمثل خاصية للتدريب بإستثناء واحدة هى :
(أ) التدريب نشاط متكامل.
(ب) التدريب عملية لا تشمل كل المستويات الإدارية .
(ج) التدريب نشاط متجدد و متغير
(د) التدريب عملية فنية تحتاج الى خبرات متخصصة

س٧٤: من مزايا التدريب :

- (أ) إكساب الأفراد الثقة بالنفس . (ب) تنمية السلوكيات الإيجابية و الإتجاهات الجيدة
(ج) تقليل التوتر الناتج عن نقص الخبرة أو المهارة (د) جميع ما ذكر .

س٧٥: يعمل نشاط التدريب على تحقيق مجموعة من الأهداف منها :

- (أ) إكساب المتدرب للمهارات التي يحتاجها فى عمله .
(ب) تحفيز العاملين على الإستمرار فى عملية التعلم .
(ج) مساعدة المنظمة على دراسة السوق .

(د) كل من (أ) و (ب) .

س٧٦: للتدريب مبادئ عديدة منها :

(أ) مبدأ الشمول (ب) مبدأ المشاركة

(ج) مبدأ مواكبة التطور (د) جميع ما سبق

س٧٧: يطلق مصطلح التدريب المستمر عندما تتحد ثلاثة أهداف معاً (هدف المعلومات ، هدف المهارة و هدف السلوك) فى عملية مستمرة . و تتوقف الإستمرارية هذه على عدة عوامل منها :

(أ) التطورات العلمية المتواصلة و ما يترتب عليها من إحتياج دائم و متجدد لإطلاع الأفراد على المعلومات الجديدة .

(ب) ما يحدث من تغيير فى الوظائف الإدارية العليا .

(ج) ما يحدث من تغيير و إختلاف فى دوافع الأفراد و اتجاهاتهم و انعكاس ذلك على سلوكهم الإنتاجى .

(د) كل من (أ) و (ج) .

- س٧٨: جميع ما يلي يمثل عنصراً من عناصر التدريب الجيد ما عدا :
- (أ) مُدرب كفاء (ب) برنامج جيد .
- (ج) علاقة إشرافية جيدة (د) مُتدرب يدرك حاجته الى التدريب و يشعر بأهميته

— ١١ —

- س٧٩: يتميز بيان السيرة الذاتية بخصائص محددة منها :
- (أ) أن المعلومات التي تعرضها حقيقية .
- (ب) أن الحقائق تحت كل عنوان أو فئة يتم عرضها فى صيغ جمل مفيدة .
- (ج) أن الحقائق معروضة تحت عناوين أو فئات .
- (د) كل من (أ) و (ج) .

- س٨٠: يجب أن يكون بيان السيرة الذاتية مُعداً و جاهزاً :
- (أ) بعد مضى ستة أشهر بعد التخرج من الجامعة .
- (ب) عند وجود فرصة عمل .
- (ج) حالما تخرج الشخص من الجامعة .
- (د) لا شىء مما ذُكر .

- س٨١: من الضرورى إعداد و كتابة السيرة الذاتية فى حالات معينة منها :
- (أ) عند تقديم طلب لوظيفة فى نفس المجال .
- (ب) عند تقديم طلب لوظيفة فى مجال مختلف .
- (ج) لتلخيص الإنجازات الحياتية للفرد .
- (د) كل ما ذُكر .

س٨٢: لتكون السيرة الذاتية فعالة يجب أن توفر لصاحب العمل أو من يتولى التعيين معلومات محددة منها:

(أ) هل يمتلك مقدم طلب التوظيف مؤهلات أعلى من المتطلبات الأساسية؟

(ب) هل مقدم طلب التوظيف راضى عن عمله الحالى؟

(ج) هل مقدم طلب التوظيف له علاقات جيدة مع الآخرين؟

(د) لا شىء مما ذكر .

س٨٣: من بين عناوين المعلومات التى يتضمنها بيان السيرة الذاتية :

(أ) التعليم (المؤهلات العلمية) .

(ب) الخبرة العملية .

(ج) المهارات الخاصة .

(د) جميع ما ذكر .

س٨٤ : إن بيان السيرة الذاتية هو المفتاح لبوابة المنظمة التى يسعى المتقدم للإلتحاق بها ، و لكى يمتلك المفتاح الصحيح فإنه يجب على طالب التوظيف أن يأخذ فى الإعتبار أمور معينة منها :

(أ) الحرص على جذب إنتباه صاحب العمل تجاه مواطن قوته .

(ب) الحصول على أكبر قدر من المعلومات عن المنظمة و الوظيفة التى يسعى للحصول عليها

(ج) كتابة تفاصيل طويلة فى وصف الأعمال .

(د) كل من (أ) و (ب) .

س٨٥: لتجعل سيرتك الذاتية وثيقة تقديم شيقة و جذابة عليك :

(أ) ان تقوم بتصميم سيرة ذاتية تبرز المعلومات المتعلقة بك ذات الصلة بمتطلبات الوظيفة

التي تسعى للحصول عليها .

(ب) أن تكون مُلمّاً بالمصطلحات الفنية و المهنية ذات الصلة بالوظيفة .

(ج) أن تكيف مواطن قوتك و أفضل المهارات لديك لتتوافق مع متطلبات و شروط الوظيفة .

(د) جميع ما ذكر .

س٨٦: لقد تم تعريف المقابلات الشخصية بأنها نوع من الإتصال يتضمن طرفين يكون لأحدهما هدف أو غرض من المقابلة و كلا الطرفين يتحدث بعض الوقت و يستمع بعض الوقت . بناءً على هذا التعريف يمكن أن نستخلص أن المقابلات :

- (أ) لها هدف محدد .
- (ب) تعتمد على تبادل المعلومات بين أطراف المقابلة .
- (ج) تعتمد على معرفة الأطراف لبعضهم .
- (د) كل من (أ) و(ب) .**

س٨٧ : تتضمن العوامل المؤثرة فى المقابلات الشخصية جميع ما يلى بإستثناء :

- (أ) إنتماء أطراف المقابلة .
- (ب) مكان إجراء المقابلة .**
- (ج) فكرة الفرد عن الطرف الآخر .
- (د) نبرة الصوت و إرتفاعه .

س٨٨: طريقة التصنيف التى تقسم المقابلات الشخصية الى مقابلات موجهة و مقابلات

غير موجهة هى تصنيف حسب :

- (أ) الغرض من المقابلة .
- (ب) أسلوب إدارة المقابلة .
- (ج) درجة الهيكلية .**
- (د) لا شىء مما ذكر .

س٨٩ : المقابلة الشخصية التى تركز اسئلتها على قياس قدرة الفرد على أن يسلك سلوكاً

معيناً خلال موقف محدد هى :

- (أ) المقابلة المرتبطة بالوظيفة .
- (ب) مقابلة التظلم .
- (ج) مقابلة تقييم الأداء .
- (د) المقابلة الموقفية .**

س٩٩ : من أنواع المقابلات الشخصية حسب الغرض من إجرائها :

(أ) مقابلة تقييم الأداء .

(ب) مقابلة الضغوط .

(ج) مقابلات تقديم النصح و المشورة .

(د) كل ما ذكر .

س١٠٠ : لتحقيق النجاح فى المقابلات الشخصية يشترط توافر مبادئ معينة منها :

(أ) الإستجابات الفعالة .

(ب) تهيئة المكان الذى يتم فيه اجراء المقابلة .

(ج) تهيئة الجو النفسى الملائم .

(د) كل من (أ) و (ج) .

س١٠١ : يمكن زيادة فعالية المقابلات الشخصية من خلال الإلتزام بمعايير محددة منها :

(أ) الإعلان عن المقابلة قبل فترة طويلة .

(ب) وضع خطة لإجراء المقابلة .

(ج) زيادة الإعتدال على المقابلات غير الموجهة .

(د) لا شىء مما ذكر .

_____ ١٣ _____

س١٠٢ : من الأهداف التى تسعى عمليات التعلّم الذاتى لتحقيقها :

(أ) اكتساب مهارات و عادات التعلّم المستمر من قبل الأفراد .

(ب) المساهمة فى عملية التطوير الذاتى .

(ج) إيجابية التعلّم وفق قدرات الفرد و رغباته الذاتية .

(د) جميع ما ذكر .

س١٠٣ : تتضمن المهارات الضرورية للتعلّم الذاتى جميع ما يلى بإستثناء :

(أ) مهارات التقدير و التعزيز .

(ب) الإستفادة من التسهيلات المتوفرة فى البيئّة .

(ج) مهارة التفاعل مع الآخرين .

(د) مهارات التقييم و التقويم الذاتى .

س١٠٤ : من المبادئ الأساسية للتعلّم المبرمج :

(أ) تحديد الأهداف التدريبية بشكل واضح .

(ب) تنظيم المادة العلمية وفق تسلسل من الصعب الى السهل .

(ج) إتباع إستراتيجية التعزيز الفورى عند تعلّم المعلومة .

(د) كل من (أ) و (ج) .

س١٠٥ : من الأسس التى تبنى عليها الحقائق التدريبية :

(أ) ايجابية التعلّم الى درجة الإتقان .

(ب) تنوع أنماط التعلّم و طرقه و أساليبه بشكل فاعل .

(ج) مراعاة سرعة التعلّم وفق الفروق الفردية و القدرات الذاتية .

(د) جميع ما ذكر .

س١٠٦ : يحقق إستخدام الحقائق التدريبية عدة فوائد منها :

(أ) فتح المجال للفرد بتطوير ذاته .

(ب) تشجيع الفرد على الإبداع و الإبتكار فى تطوير ذاته .

(ج) تقوم على تجزئة المعلومة الى مفاهيم و تحديد إطار لكل مفهوم .

(د) كل من (أ) و (ب) .

س١٠٧ : جميع ما يلى يمثل ايجابيات لإستخدام الحاسوب فى عملية التعلّم الذاتى ما عدا :

(أ) تعدد المصادر المعرفية و تنوعها و سهولة الوصول إليها .

(ب) يسمح بالتعلّم بحسب سرعة الفرد و قدراته الذاتية .

(ج) يتصف بالعالمية و يساعد فى تبادل الخبرات .

(د) التعلّم بشكل إيجابى من خلال اساليب التقييم و التقويم الذاتى .

س١٠٨ : يشمل دور التعليم الإلكترونى فى التعلّم الذاتى الآتى :

(أ) يساعد فى ايجابية التعلّم مع مراعاة الفروق الفردية وفق قدرات الفرد الذاتية .

(ب) سرعة التحديث و التطوير فى المعلومة .

(ج) يتصف بالمرونة فى وقت و مكان التعلّم .

(د) جميع ما ذكر

— ١٤ —

س١٠٩ : تتمثل أهمية الإتصالات للإدارة فى جوانب عديدة منها :

(أ) تقييم الأداء و إنتاجية العمل

(ب) حفز العاملين و زيادة حماسهم

(ج) تحقيق التنسيق بين المهام و الوحدات المختلفة

(د) جميع ما ذكر

س١١٠ : الإتصالات التى تتم بين الأفراد من نفس المستوى التنظيمى هى :

(أ) الإتصالات الصاعدة (ب) الإتصالات الأفقية

(ج) الإتصالات النازلة (د) لا شىء مما ذكر

س١١١: المشاركة فى إتخاذ القرار يمكن أن تكون فعالة فى حالات محددة منها :

- (أ) عندما يكون الموقف له علاقة و أهمية بالمشاركة
(ب) عندما يكون للمشاركين المهارات الكافية فى الإتصالات
(ج) عندما يعمل المشاركون فى وضع لا تتوفر فيه معلومات واضحة
(د) كل من (أ) و (ب)

س١١٢: تشمل العناصر الملفوظة التى تؤثر على إمكانية الإستماع جميع ما يلى بإستثناء

واحدة هى :

- (أ) توجيه المناقشة
(ب) المناخ و البيئة
(ج) الصوت
(د) التصرف العملى

س١١٣: من أنواع الإتصالات غير الملفوظة :

- (أ) الإشارات و الحركات
(ب) المظهر الشخصى
(ج) التعامل مع الوقت و المكان
(د) جميع ما سبق

س١١٤: تتجج رسائل الأعمال فى تحقيق النتائج أو الأهداف المرجوة ، يجب أن تتم كتابة المراسلات وفقاً لأسس و مبادئ معينة منها :

- (أ) التماسك
(ب) بناء السمعة الطيبة
(ج) الواقعية
(د) جميع ما سبق

س١١٥: الرسالة الناجحة الفعالة هى التى تهدف الى توصيل أكبر قدر من المعلومات بما أمكن من الوضوح و الدقة للمستقبل ، و لتحقيق ذلك يجب مراعاة جوانب معينة منها :

- (أ) أن تكون بداية الرسالة واضحة و هادفة .
(ب) أن تتم كتابة العناوين بصورة تساعد على معرفة ما تدور حوله الرسالة .
(ج) أن يتم استخدام لغة سليمة و صحيحة فى كتابة الرسالة .

(د) جميع ما ذكر .

س١١٦: من مقومات الإتصال الفعال :

(أ) التقييم (ب) صياغة موضوع الرسالة بصورة واضحة

(ج) الإستجابة (د) كل من (أ) و (ج) ..

٧

س١١٧: الآتي يعتبر من تعريفات التنمية المهنية :

أ- مجموعة من البرامج العلمية المخططة والشاملة .

ب- تهدف الى تطوير مهارات وقدرات الموظف لمواكبة تغيرات العصر .

ج- تدريب الموظف على معرفة مهارات التفكير الابداعي وتطبيقه .

د- كل من أ + ب .

س١١٨: الفقرات التالية ، تعتبر من أهداف التنمية المهنية ، عدا واحدة:

أ- رفع مستوى المهارة عند الموظف في مجال عمله.

ب- توفير المناخ المناسب للموظفين للتعرف إلى قدراتهم وتبادل الخبرات.

ج- ان برامج التنمية المهنية تلعب دورا كبيرا ومهم في الرقي بمستوى الموظف إلى مستوى

راق من الجودة والفعالية.

د- دعم تبادل الخبرات بين الموظفين في المنظمة التي يعملون بها والمنظمات الأخرى .

س١١٩: مصطلح The Goals of Professional Development: يعني :

أ- أهداف التنمية المهنية .

ب- أهداف وأهمية التنمية المهنية .

ج- الأهداف الأساسية للتنمية المهنية .

د- لا شيء مما سبق

س١٢٠: اي من الآتي ليس من الوسائل الأخرى للتنمية المهنية :

أ- برامج التعاون والتناصح بين الزملاء والأقران.

ب- لمواقف التعليمية

ج- التعليم المصغر.

د- الرحلات .

س١٢١: من مبررات التنمية المهنية مايلي :

أ- الانفجار المعرفي .

ب- ظهور بعض القضايا في عمليات الإعداد والتدريب.

ج- التطور التقني وانعكاساته على المهنة .

د- كل ما ذكر صحيح .

س١٢٢. الآتي من ضمن مجالات الخدمة في مجال التنمية المهنية في جامعة كنت الأمريكية :

أ- توفير الخبرات والاستشارات المرتبطة بمجالات محددة في العمل الجامعي.

ب- توفير فرص مهنية تطويرية لأعضاء هيئة التدريس والإبلاغ عنها.

ج- التواصل ، والربط ، والدعم لخلق فرص تطويرية للأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس.

د- كل ما ذكر صحيح .

س١٢٣. أي من الآتي ليس من أساليب ووسائل التي اتبعتها الجامعات الأمريكية في برامجها
التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس

أ- تأسيس مراكز مستقلة لتطوير التدريس وتنمية أعضاء هيئة التدريس

ب- دورات في مجالات مهارات التدريس الفعال.

ج- الاهتمام بتصميم المناهج بما يخدم الطالب في اكتساب العديد من المهارات المتقدمة.

د- توفير الخبرات والاستشارات المرتبطة بمجالات محددة في العمل الجامعي.

انتهى بحمد الله وفضله ..

هذا وأسأل الله لي ولكم التوفيق والنجاح ،،،

123: من استراتيجيات تنميه المسارات الوظيفيه مايلى :

(أ) التفويض (ب)اقتصاديات الحجم

(ج)تقييم الأداء (د)التوجيه والارقابه

124: من مبررات التنميه المهنيه :

(أ)الرخاء الأقتصادي (ب)ظهور بعض القضايا الاجتماعيه

(ج)التطور التقني وأنعكاسه على المهنه (د) التكامل للأمام

:المفهوم اللذي يفيد بأنه نموذج تتابعي للوظائف التي يشغلها الفرد طوال حياته الوظيفيه يعود الى
125:

(أ)المسار الوظيفي (ب) تخطيط الحياة الوظيفيه

(ج)الأهداف الوظيفيه (د)تنمية المسار الوظيفي

126:ينظر العلاقة بين برامج جوده الحياة الوظيفيه وتحسين الانتاجيه على أنها

(أ)تكتيكية (ب) غير مباشره

(ج)عكسيه (د)متوازنه

١٢٧:تعتبر.....من أفضل أساليب التنميه المهنيه التي تحظى بقدر كبير من النجاح والانتشار لأنها تسيير وفق نظام يعمل فيه الموظف بشكل جماعي وتعاوني وبوجود خبراء مختصين :

(أ)الورشه التعليميه (ب)المؤتمرات

(ج)البحث العلمي (د)التأهيل المهني

١٢٨: من الأعتبارات الواجب مراعاتها عند تخطيط المسارات او الحياه الوظيفيه للفرد مايلى :

(أ)الأهتمامات الشخصيه (ب)المهام الإداريه

(ج)الأهداف التنظيميه (د)تقييم الخطط

١٢٩: من الأبعاد التي تركز عليها جوده الحياه الوظيفيه بالمنظمات

(أ)الاتجاهات (ب)المشاركه الفعليه في اتخاذ القرارات والاداره الذاتيه

(ج)تحديد صفات وادوار الوظيفه (د)لاشراف

١٣٠:.....مجموعه الوظائف المتعاقبه والتي تتكامل مع اتجاهات ودوافع الفرد وتشعره بأهميته في الحياة وتحقق له الاحتياجات الاجتماعيه والاساسيه

أ) الحياه الوظيفيه للفرد

ب) المسار الوظيفي

ج) الأهداف الوظيفيه

د) تنميه المسار الوظيفي

131: تساهم أداره الموارد البشريه في تخطيط المسارات الوظيفيه من خلال مايلي

أ) تخفيض حجم الطلب

ب) تزويد الافراد بالمعلومات

ج) تدريب المرشحين

د) زياده العبء الوظيفي

132: يطلق مصطلح Development path career على

أ) تنميه المسارات الوظيفيه

ب) اداره الحياه الوظيفيه

ج) تخطيط الحياه الوظيفيه

د) المسار الوظيفي

١٣٣: من مجالات الخدمه في مجال التنميه المهنيه في جامعه كنت الامريكيه :

أ) توفير الخبرات والاستشارات المرتبطه بمجالات محدده في العمليه

ب) توفير فرص تنظيميه لتطوير الحرم الجامعي

ج) التواصل والدعم لأيجاد فرص استثماريه

د) الدعم الفني

١٣٤: وفقا لمصفوفه علامه جوده الحياه الوظيفيه بالالتزام التنظيمي فإنه عندما تكون جوده حياه وظيفيه مرتفعه ومع وجود التزام منخفض فإن :

أ) الافراد يتميزون بمستوى اندماج مرتفع ولاكن لايشعرو بالارتباط بأهداف المنظمه

ب) يعتقد الافراد بعدم أهميه العمل الذي يقومون به مما يجعلهم يقومون بالحد الادني

ج) يرتبط الافراد بقوه .يقيم واهداف المنظمه .ويوجد ولاء مرتفع لديهم نحو المنظمه

د) يتميز الافراد بأنهم أكثر جهدا وادراكا لأهميه عملهم مما يدفعهم لبذل جهود إضافيه

135: أي من الاتي ليس من ابعاد جوده الحياه الوظيفيه في :

أ) مشاركه النقابات العماليه

ب) توفير بيئه عمل صحيه وأمنه

ج) أتاحه فرص الترقي والتقدم والوظيفي

د) الأهداف التنظيمي

١٣٦: هناك بين الكتاب حول مفهوم جوده الحياه الوظيفيه .

أ) أختلاف

ب) أتفاق

ج) اجماع د) تساؤلات

137: تقع مسؤوليه أساليب التنميه المهنيه الذاتيه على :

أ) المدير ب) المشرف المباشر

ج) المنظمه المتعلمه ج) الموظف

١٣٨: المرقله الأولى من مراحل تخطيط المسار الوظيفي هي :

أ) وضع الأهداف الوظيفيه ب) تحديد الفرص الوظيفيه

ج) تحديد أماكنيات الفرد د) اعداد الخطط الوظيفيه

١٣٩: ينظر للعلاقه بين برامج جوده الحياه الوظيفيه وتحسين الانتاجيه على انها

أ) تكتيكيه ب) غير مباشره

ج) عكسيه د) متوازنه

140: تعتبر..... من الوسائل الأخرى للتنميه المهنيه

أ) العصف الذهني ب) دراسه الحاله

ج) المواقف التعليميه د) المحاكاه

141: من تعريفات التنميه المهنيه :

أ) مجموعه من الوحدات الاداريه المهنيه

ب) تهدف الى تطوير مهارات وقدرات الموظف لمواكبه تغيرات العصر

ج) تدريب الموظف على معرفه مهارات التفكير الإبداعي وتطبيقه

د) الخيارات والوظيفيه

١٤٢: التاليه هي العقبات التي يواجه تطبيق استراتيجيه تخطيط وتنميه المسارات الوظيفيه عدا واحده:

أ) ضعف التنسيق ب) زياده التكاليف

ج) عدم توافر الخبرات المدربه د) ضعف التزام الاداره العليا

١٤٣: وفقا لمصفوفه جوده الحياه الوظيفيه والتزام التنظيمي يعتقد الافراد الذين يقعون في الخليه..... بعدم أهميه العمل اللذين يقومون به مما يجعلهم يقومون بالحد الأدنى من الأداء ولا يوجد لديهم ارتباط قوي بالمنظنه :

أ) الأولى ب) الثانيه

ج) الثالثه (د) الرابعه

١٤٤: من العلاقات الغير مباشره بين برامج جوده الحياه الوظيفيه والانتاجيه :

أ) توفير متطلبات الاستقرار والأمان الوظيفي

ب) عداله نظم الأجور والمكافئات والحوافز الماديه والمعنويه

ج) تحسين الطاقات والقدرات البشريه

د) اعاده تصميم واثراء الوظائف لتتمشى مع طموحات ومهارات العاملين

١٤٥: من الابعاد المكونه لجوده الحياه الوظيفيه :

أ) اتاحه الظروف الملائمه لتحسين الانتاجيه وزياده الكفاءه التنظيميه

ب) صفات وادوار الوظيفه

ج) اعاده تصميم واثراء الوظائف لتتمشى مع طموحات ومهارات العاملين

د) احداث التوازن والانسجام بين الحياه الوظيفيه والاسره للعاملين

وفقا لمصفوفه جوده الحياه الوظيفيه والالتزام التنظيمي يعتقد الافراد الذين يقعون في الخليه

146.....

أ) الأولى ب) الثانيه

ج) الثالثه د) الرابعه

147: يعني Quality work life مصطلح :

أ) ضمان الجوده الوظيفيه ب) تأكيد الجوده الوظيفيه

ج) جوده الحياه الوظيفيه د) الجوده الشامله

148: يعني مفهوم عوائد الوظيفيه :

أ) المزايا وخدمات والصداقه بين الزملاء والاحترام بينهم ودرجه الحريه في العمل والمشاركه في

اتخاذ القرارات والأمان الوظيفي

ب) تتضمن الحريه في العمل ومدى تكامل العمل والمهارات المطلوبه ومناسبه التدريب والحصول على معلومات مرتده عن الأداء

ج) الرضا عن الوظيفه ومدى الارتباط بالوظيفه والمنظمه ومقدار الجهل المبذول والدافع الداخلي لاداء العمل

د) تتعلق بتجانس أعضائها ووضوح أهدافها وتماسكها وانتفاخ أفرادها على بعضهم البعض

١٤٩: يطلق مصطلح Path career على

أ) الحياه الوظيفيه (ب) اداره الحياه الوظيفيه

ج) تخطيط الحياه الوظيفيه (د) المسار الوظيفي

150: تكمن أهميه استراتيجيه تخطيط المسار الوظيفي بانها تعمل على

أ) تقليل الهدر (ب) تخفيض معدل الدوران

ج) التخلص من العيوب (د) تخفيض التكاليف

١٥١: فيما يخص مراحل تخطيط المسار الوظيفي فإن عمليه اعداد وتنفيذ مجموعه البرامج مثل الترقيات والتعيينات والتدريب ولجان عمل للتخطيط الوظيفي تعود الى مرحله

أ) اعداد الخطط الوظيفيه (ب) تنفيذ الخطط الوظيفيه

ج) وضع الأهداف الوظيفيه (د) رقباه الخطط الوظيفيه

١٥٢: من أسس واستراتيجيات تنميه المسارات الوظيفيه :

أ) الأهداف الحاليه (ب) الولاء التنظيمي

ج) المهام الاداريه (د) خطه العمل

١٥٣: المرحله الاخيريه من مراحل تخطيط المسار الوظيفي

أ) وضع الأهداف الوظيفيه (ب) تنفيذ الخطط الوظيفيه

ج) الرقباه على الخطط الوظيفيه (د) اعداد الخطط الوظيفيه

١٥٤: من فوائد برامج جوده الحياه الوظيفيه

أ) توفير بيئه عمل صحيه وامنه وخاليه من التوتر والقلق والامراض

ب) المشاركه الفعليه بمفهومها الواسع في اتخاذ القرارات والاداره الذاتيه والعوائد

ج) تحقيق مستويات عاليه من الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي

د) مشاركه النقابات العماليه

١٥٥: يتم تحليل القيمه (التكلفه على العائد) بهدف

أ) تحديد طرق خفض الإنتاج

ب) تطوير المنتج

ج) تحديد مستوى رضا الزبائن وتنوع المنتجات

د) تحديد مستوى الأرباح المتوقع والتكاليف المترتبه من الإنتاج

١٥٦: أي من الاتي ليس من أبعاد جوده الحياه الوظيفيه؟

أ) توفير متطلبات الاستقرار والأمان الوظيفي

ب) اعاده تصميم واثراء الوظائف لتتنشى م طموحات ومهارات العاملين

ج) اعاده نظم الأجور والمكافئات والحوافز الماديه والمعنويه

د) الاتجاهات

١٥٧: يرتبط الافراد الذين يقعون في الخليه بقوة واهداف المنظمه ويوجد لديهم ولاء مرتفع للمنظمه

أ) الأولى

ب) الثانيه

ج) الثالثه

د) الرابعه

١٥٨: يعرف بأنه مخطط يوضح العلاقه السببيه بين متغيرين أحدهما يكون الجوده لأحد المنتجات والأخر هو العنصر الذي يعتقد أنه السبب لقيمه هذا المقياس

أ) مخطط التبعرن

ب) قوائم المراجعة

ج) مخطط السبب والاثر

د) مخطط تدفق مسار العمليه

١٥٩: يتميز الافراد في الخليه بأن لهم مستوى اندماج مرتفع ومع ذلك لايشعرو بالارتباط بأهداف المنظمه مما يدفعهم ذلك الى عدم أداء الجهد المطلوب

أ) الأولى

ب) الثانيه

ج) الثالثه

د) الرابعه

١٦٠: الفقرات التاليه تعتبر من مكونات جوده الحياه الوظيفيه عدا :

أ) جماعه العمل

ب) الاتجاهات

ج) ظروف تحسين الانتاجيه

د) الاشراف

_____٦_____

س١: من الاعتبارات الواجب مراعاتها عند تخطيط المسارات او الحياه الوظيفيه للفرد ما يلي :

أ. الاهتمامات الشخصية ب. المسارات الوظيفيه البديله

ج. الاهداف الوظيفيه

د. جميع ما سبق

س٢: تتضمن مرحله اعداد وتطبيق مجموعه برامج ولجان عمل للتخطيط الوظيفي

تسمى برنامج تنميه المسارات الوظيفيه:

أ. اعداد الخطط الوظيفيه

ب. تنفيذ الخطط الوظيفيه

ج. وضع الاهداف الوظيفيه

د. رقابه الخطط الوظيفيه

س٣: تحقق استراتيجية تخطيط المسارات الوظيفية للفرد مجموعة من الفوائد منها ما يلي ما عدا :
أ. زيادة معدل الدوران ب. زيادة الرضا الوظيفي

ج. زيادة الولاء التنظيمي د. زيادة جذب العمالة

س٤: تساهم ادارة الموارد البشرية في تخطيط المسارات الوظيفية من خلال ما يلي :

أ. زيادة معرفة الافراد بها ب. تزويد الافراد بالمعلومات

ج. توجيه النصيح والمشورة د. جميع ما سبق

س٥:عبارة عن مجموعة من الوظائف المتعاقبة و التي تتكامل مع اتجاهات ودوافع الفرد وتشعره بأهميته في الحياة وتحقق له الاحتياجات الاجتماعية والاساسية واحتياجات القبول والانجاز :

أ. الحياة الوظيفية ب. ادارة الحياة الوظيفية

ج. تخطيط الحياة الوظيفية د. الاهداف الوظيفية

٦: هناك عدة اسس ترتبط بتنمية المسارات الوظيفية منها ما يلي :

أ. الولاء التنظيمي ب. المخلصون ج. المؤثرون د. جميع ما سبق

٧: تشمل استراتيجيات تنمية المسارات الوظيفية ما يلي :

أ. الترقيات ب. التحفيز ج. التدريب د. جميع ما سبق

٨: يواجه تطبيق استراتيجية تخطيط و تنمية المسارات الوظيفية للفرد مجموعة من العقبات منها ما يلي

أ. زيادة التكاليف ب. ضعف التنسيق

ج. عدم توافر الخبرات المدربة د. جميع ما سبق

١- يمكن أن تكون الحياة الوظيفية للموظف :

اعتيادية

مخطئه

متاحة

تقليدية

٢- من أهداف الاندماج الوظيفي :

بناء روح التعاون بين الوحدات الإدارية

" تنمية مهارات الأفراد ، وزيادة مداركهم "

تنمية مهارات العملاء

تحسين عملية الاستقطاب

٣- نمط السلوك الوظيفي للفرد لا يؤثر سلباً أو ايجاباً على أهداف المنظمة هو :

السلوك المعارض

السلوك المحايد

السلوك اللامبالي

لا شيء مما ذكر

٤- يتميز الموظف المثالي بمجموعة من السمات منها :

قوة الشخصية

الكفاءة

السعي لتطوير الذات

جميع ما ذكر

٥- من أخلاقية المهنة المطلوب توافرها في الموظف :

الأمانة والقوة

الشجاعة والإتقان

التمكين والمتابعة

التركيز والاستجابة

٦- نمط السلوك الوظيفي الذي لا يهتم بتطبيق أنظمة وقوانين المنظمة هو :

السلوك التخطيطي

السلوك اللامبالي

السلوك المحايد

السلوك المتردد

٧- يعني مصطلح Performance Appraisal :

تحسين الأداء

تطوير الأداء

تقييم الأداء

تنسيق الأداء

٨- الأسلوب المناسب للتعامل مع نمط الموظف الكسول هو :

- تقديم الفرصة المناسبة له لكي يكتسب الخبرات الجيدة في مجال العمل
- تكليفه بالمهام ذات الطبيعة العملية أكثر منها المكتبية
- تحديد جلسات متعددة معه لتوضيح أهمية التنظيم والإعداد المسبق للعمل

✓ تكليفه بالأعمال البسيطة بداية مع تشجيعه على إنجازها والتدرج في زيادة مستوى المهام

٩- يهتم السلوك الوظيفي بضبط سلوك الموظف وفقاً لـ :

- قوانين العمل بالمنظمة
- المسؤوليات الموكلة للفرد
- الصلاحيات الممنوحة للفرد

✓ الصلاحيات والمسؤوليات المعطاة للفرد

١٠- جميع ما يلي يمثل خصائص للموظف المثالي باستثناء :

- متعاون مع زملائه

✓ لديه إصرار على تنفيذ العمل بالطريقة التي يراها مناسبة

- صبور

- متحمس للعمل

١١- يقوم نظام المسار الوظيفي المزدوج على انشاء خطين متوازيين للمسار الوظيفي كالاتي :

- أحدهما في الحقل التخصصي والآخر في الحقل الاستشاري

✓ أحدهما في الحقل التخصصي والآخر في الحقل الإداري

- أحدهما في الحقل الإداري والآخر في الحقل التنفيذي

- لا شيء مما ذكر

١٢- من منظور خصائص وسمات الاندماج الوظيفي التي تمكن العاملين من تحقيق فعالية وكفاءة

الفريق المشاركة والتي تعني :

✓ مدى اهتمام أعضاء الفريق بالمساهمة في أنشطة الفريق بصورة فعالة

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

- " درجة تقبل كل عضو في الفريق لأراء الآخرين والتنازل عن المواقف الثابتة لصالح الفريق "

- لا شيء مما سبق

١٣- أي من الآتي ليس من الأهداف التي تسعى عملية الاندماج الوظيفي إلى تحقيقها :

- تهيئة البيئة المناسبة لتحسين الخدمات والمنتجات التي تقدمها المنظمة

- تنمية مهارات حل الصراعات والمنازعات بين الأفراد والمجموعات

✓ توفر نظام تحفيز على أساس جماعي وليس فردي

- توفير الاتصال المفتوح بين أجزاء المنظمة

١٤- تشمل سمات فريق العمل المندمج جميع ما يلي باستثناء :

- اتصال واعي بين كل الأعضاء

✓ توفر نظام تحفيز على أساس فردي

- المشاركة الجماعية في اتخاذ القرار

- ممارسة الوقاية الذاتية

- ١٥- من المعايير الأخلاقية العامة التي يجب أن يتعامل من منطلقها الموظف في اتخاذ قراراته :
- احترام الآخرين
 - العدل
 - اطاعة النظم

✓ كل ما ذكر

- ١٦- من خصائص وسمات الاندماج الوظيفي التي تمكن العاملين من تحقيق فعالية وكفاءة التيسير والتي تعني :

- مدى استعداد أعضاء الفريق لمواجهة المواقف الصعبة التي تواجه الفريق
- مدى توفر الرغبة لدى أعضاء الفريق للعمل الجماعي للوصول إلى النتائج
- ✓ مدى ميل أعضاء الفريق لتقديم مقترحات حل المشكلات وتسوية النزاعات ضمن الفريق

- مدى ميل أعضاء الفريق لتقديم معلومات للآخرين

- ١٧- من أهداف عملية الاندماج الوظيفي في المنظمات :

- الاستخدام الأمثل للموارد والإمكانات المتاحة
- بناء روح الثقة والتعاون بين الأفراد
- الاعتقاد الجازم لدى الأفراد بجودة منتجات وخدمات المنظمة

✓ كل من أ و ب

- ١٨- المسار الوظيفي المزدوج يعني :

- انشاء خط للمسار الوظيفي يسمح بالتحرك للموظف في اتجاه مساره الإداري
- انشاء خط للمسار الوظيفي يسمح بالتحرك للموظف في اتجاه مساره الفني
- توفير معلومات عن المسارات الوظيفية وفرص النمو أمام الفرد

✓ كل من أ & ب

- ١٩- يجب على الفرد أن يتعامل مع مشاكل العمل واتخاذ القرارات المتعلقة بها من منطلق المعايير الأخلاقية العامة التي يؤمن بها ، من هذه القيم :

- العدل

- الأمانة

● القوة

☒ كل من أ & ب

- ٢٠- تشمل السلوكيات والأخلاقيات الإيجابية في ممارسة المهنة جميع ما يلي ما عدا :
- الالتزام بمواعيد انجاز المهام

● الاعتراف بالخطأ في الاعمال التي تكشف عنها الرقابة

- مشاركة الزملاء والتعاون معهم في انجاز المهام

- الحفاظ على الموثيق والأسرار

- ٢١- تتدرج معظم أخلاق الموظف تحت حُلُقَيْن مُهمين هما :

- القوة والصدق

- الأمانة والالتزام بالعمل

- الصدق والشجاعة

✓ القوة والأمانة

٢٢- يتكون نموذج السلوك الوظيفي للفرد من عدة عناصر أساسية منها :

- التعليمات الخاصة بالعمل
- العمليات التشغيلية
- التغذية العكسية

✓ كل من (ب) و (ج)

٢٣- تعتبر من العوامل التنظيمية المؤثرة في اختيار الحياة الوظيفية أو المسار

الوظيفي للفرد :

- التنشئة الاجتماعية
- الأصدقاء

✓ التغييرات الوظيفية

○ المهارات الحالية

٢٤- من وجهة النظر الحديثة في إدارة الموارد البشرية والتي تركز على تنمية المسار الوظيفي :

✗ توفير معلومات عن المسارات الوظيفية وفرص النمو أمام الفرد

○ التصرف في ضوء خطط وظيفية حقيقية

✓ توفير معلومات عن المسارات الوظيفية وفرص النمو أمام الفرد

○ لا شيء مما سبق

○ الخيار الأول والخيار الثالث متشابهة وهي الإجابة الصحيحة ولكن الخيار الأول أعطاني خطأ

٢٥- جميع ما يلي يمثل أنماط للموظفين في بيئة العمل ما عدا :

○ الموظف الكسول

✓ الموظف واسع العلاقات

○ الموظف غير الملتزم

○ الموظف المتذمر

٢٦- " التالية هي العوامل المؤثرة في الحياة الوظيفية عدا :

✓ الاقتصادية

○ الاجتماعية

○ الشخصية

○ التنظيمية

٢٧- تتضمن أهمية الأخلاق بالنسبة للفرد جميع ما يلي باستثناء :

○ تساعد في بناء حياة الفرد وتشكيل شخصيته

○ تعمل على وقاية الفرد من الانحراف

✓ لا تلعب دوراً رئيسياً في حل الخلافات

○ تمثل أحكاماً معيارية في تقييم سلوك الفرد

٢٨- أي من الآتي يعتبر من أهمية الميثاق الأخلاقي للمهنة :

○ الميثاق الأخلاقي أفضل العلوم وأشرفها وأعلىها قدراً

○ أن السلوكيات الأخلاقية وآدابها هي التي تميز سلوك الإنسان عن باقي المخلوقات في تحقيق حاجاته

الطبيعية

○ أن هدف الأخلاق تحقيق السعادة في الحياة الفردية والجماعية

✓ كل ما ذكر

٢٩- من مخرجات نموذج السلوك الوظيفي للفرد :

- تحقيق الطموح الوظيفي المخطط له
- حالات النجاح أو الفشل في الحياة الوظيفية للفرد
- تحديد الاحتياجات الوظيفية

✓ كل من (أ) و (ب)

٣٠- مصطلح Functional Integration يعني :

- الترابط بين الموظفين داخل المنظمة

✓ الاندماج الوظيفي

- المسار الوظيفي
- الميثاق الأخلاقي للوظيفة

٣١- يعني مصطلح Career Development :

✓ التطوير الوظيفي

- التطوير المهني
- التطوير التقني
- كل ما ذكر

٣٢- مهما تعددت أنماط الاندماج الوظيفي في فرق العمل وتباينت تصنيفاتها فإنها :

✓ تخدم هدفاً محدداً

- تخدم أهداف متنوعة
- تخدم أهدافاً ذكية
- لا تخدم أهدافاً

٣٣- من الأخلاقيات المطلوب توافرها في صاحب العمل :

- أن يعامل الموظف بالحسنى
- أن يعطيه حقه عند فراغه من عمله دون ملاحظة
- أن يتعامل بشدة وحسم في حالة الخطأ

✓ كل من (أ) و (ب)

٣٤- من مراحل المسار الوظيفي مرحلة التأسيس والتي تتضمن نشاطات وظيفية محددة منها :

- تكوين جيل ثاني من المساعدين
- الاستعداد لقبول التوجيهات
- الحرص على المزيد من المعرفة والمهارة في العمل

✓ كل من (ب) و (ج)

٣٥- " الإجابات التالية هي أسلوب التنفيذ الخاص بإدارة الحياة الوظيفية على مستوى المنظمة . عدا

واحدة " :

- التدريب

✓ اعداد السيرة الذاتية

- الترقية
- النقل

٣٦- من أنماط السلوك الوظيفي للفرد :

- السلوك المساعد
- السلوك المحايد
- السلوك المتردد

✓ جميع ما ذكر

٣٧- السلوك الوظيفي هو مجموعة من التي يمارسها الفرد داخل المنظمة بهدف تحقيق

حاجاته ورغباته :

- الأفعال
- التصرفات
- التغييرات

✓ جميع ما سبق

٣٨- من صفات الموظف المندمج :

- متعاون ومحترم لزملائه ومسؤوليته
- له موقف سلبي تجاه المنظمة
- لديه اعتقاده جازم بجودة منتجات وخدمات المنظمة

✓ كل من (أ) و (ج)

٣٩- يعني مصطلح Code of Ethics of Profession :

✓ الميثاق الأخلاقي للمهنة

- الميثاق القانوني للمهنة
- الجوانب العقلانية للمهنة
- لا شيء مما سبق

٤٠- تتضمن دورة حياة الفرد الدورات التالية :

✓ تنمية الحياة الوظيفية

- التدوير الوظيفي
- التمكين
- التواصل الفعال

٤١- من الجوانب التي يتضمنها دور المنظمة في تنمية المسار الوظيفي :

- توفير فرص التدريب
- توفير المعلومات عن المسارات الوظيفية
- توفير معلومات مرتدة فورية عن مستويات أداء الموظف

✓ كل من (أ) و (ب)

٤٢- أي من المعايير الأخلاقية التالية من الممكن أن يتعامل معها الفرد في اتخاذ القرارات :

- التحكم في النفس
- الشجاعة
- الولاء

✓ كل ما ذكر

٤٣- يعتبر من العوامل الشخصية المؤثرة في اختيار الحياة الوظيفية أو المسار

الوظيفي للفرد :

- التنشئة الاجتماعية
- الأصدقاء

✓ الميل للمخاطر

○ الحوافز

٤٤- تتضمن دورة حياة الفرد ما يلي :

- تنمية الحياة الأسرية
- تنمية الحياة الوظيفية
- إدارة الذات

✓ أ و ب معاً

٤٥- يمثل مفهوم الموارد البشرية نقطة البداية لإدارة الحياة الوظيفية للفرد :

✓ تخطيط

○ تنمية

○ توجيه

○ تدريب

٤٦- تشمل إدارة الحياة الوظيفية على مستوى المنظمة ما يلي :

○ المسؤولية الاجتماعية

○ المستوى الإداري

✓ متطلبات شغل الوظيفة

○ الثقافة التنظيمية

٤٧- أي من الآتي ليس من أنماط السلوكيات والاخلاقيات الإيجابية :

○ دعم أفكار وآراء الآخرين الجديدة

○ الحفاظ على الموثيق والأسرار

○ الالتزام بمواعيد انجاز المهام

✓ كل ما ذكر

٤٨- أي من الآتي ليس من أنماط السلوكيات والاخلاقيات الإيجابية في ممارسة المهنة :

○ الاعتراف بالخطأ في عمل ما لم يكن ليكتشف لولا اعترافك

○ دعم أفكار وآراء الآخرين الجديدة

○ التعامل مع المتغيرات بإيجابية

✓ المعيار الذي يحكم تصرفات الإنسان وتضبط سلوكه وتوجيهه

٤٩- المراحل التي يمر بها الموظف نحو تحقيق مساره الوظيفي ترتيب منطقي :

✓ 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

٥٠- من الاعتبارات التي تحدد مدى فعالية إدارة الحياة الوظيفية هي :

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

٥١- " فيما يخص الجهات المعنية ، تظهر أهمية الأخلاق بالأطراف التالية " :

- العملاء والمجتمع
- الفرد والمجتمع

○ المجتمع والمنافسين

○ الموردين والموزعين

٥٢- من الأخلاقيات المطلوب من صاحب العمل :

- أن يبين للموظف ماهية المهام الوظيفية المراد إنجازها
- أن لا يكلفه فوق طاقته وإذا كلفه فوق طاقته عليه أن يعينه
- أن يعامله بالحسنى وأن تكون نظرة صاحب العمل نظرة إنسانية

✓ جميع ما سبق

٥٣- يعتبر من العوامل الاجتماعية المؤثرة في اختيار الحياة الوظيفية أو المسار

الوظيفي للفرد :

- القيم
- فرص التوظيف

✓ نظام التعليم

○ فرص النمو

٥٤- من مميزات فريق العمل المندمج :

- " أهداف واضحة ومحددة ، وتفهم تام من الأعضاء لأدوارهم "
- درجة الاستقلالية التي يتمتع بها فريق العمل
- " معرفته بجوانب القوة والضعف لدى الفريق ، وإدراك تام للفرص والتهديدات البيئية الخارجية "

✓ كل من أ + ج

٥٥- جميع ما يلي يمثل مدخلات لنموذج السلوك الوظيفي للفرد . ما عدا :

- عوامل التشكيل
- العوامل الوراثية

✓ العوامل الاقتصادية

○ العوامل المرتبطة بالعمر

٥٦- يعرف التطوير التنظيمي بأنه :

☒ العملية التي يتم بموجبها المواءمة بين رغباته الفرد في التقدم الوظيفي وبين احتياجات المنظمة المستقبلية وفرصها في النمو

○ العملية التي تحتاج إلى جهد وقدرات من جانب الفرد تضمن تحقيقها

○ " العملية التي يتم فيها تخصيص مهام تنموية للموظف ، وتقديم الدعم اللازم له "

✓ كل من أ + ب

٥٧- أي من الآتي لا تعتبر من أهداف الاندماج الوظيفي :

○ بناء روح الثقة والتعاون بين الأفراد

○ " تنمية مهارات الأفراد ، وزيادة مداركهم "

✓ الاستفادة من الإنجازات التي يقوم بها الآخرون

○ زيادة تدفق المعلومات بين أجزاء المنظمة

٥٨- من الأخلاقيات المطلوبة في صاحب العمل :

✓ أن لا يكلف الموظف فوق طاقته وإذا كلفه فوق طاقته عليه أن يعينه

○ توجيه كافة الأنشطة الإنسانية نحو الأهداف السامية

○ التصرف في ضوء خطط وظيفية حقيقية

○ البحث عن فرص التطوير الممكنة

٥٩- الموظف أثناء ممارسته للمهنة يقوم بعدد من الأدوار في تنمية مساره الوظيفي :

○ القيام بتقييم اهتماماته وقيمه ومهاراته

○ التصرف في ضوء خطط وظيفية حقيقية

○ البحث عن فرص التطوير الممكنة

✓ كل ما ذكر

٦٠- الآتي يعتبر من الأدوار التي تقوم بها المنظمة في تنمية المسار الوظيفي :

○ نشر رسالة المنظمة ورؤيتها والإجراءات التي تتبعها على جميع الموظفين

○ توفير المعلومات عن المسارات الوظيفية

○ لمواكبة التطورات والتغيرات التي تواجه البيئات التنظيمية

✓ كل من أ + ب

٦١- فيما يخص إدارة الحياة الوظيفية فإنه يتم تحقيق التوافق بين الفرد ووظيفته من خلال :

○ تنمية المهارات

✓ الرضا الوظيفي

○ وحدة التوجيه

○ المتابعة الإدارية

٦٢- تتمثل أهمية دراسة السلوك الوظيفي في جوانب عديدة منها :

○ مواجهة المواقف بكفاءة

○ زيادة الطلب على الأفراد نتيجة للتطورات التقنية

○ القضاء على الصراعات الهدامة في المنظمة

○ كل من (أ) و (ب)

٦٣- " التالية هي الاعتبارات التي تحدد مدى فعالية إدارة الحياة الوظيفية . عدا واحدة " :

○ المتغيرات البيئية

○ مستوى الطموح

○ الدافعية للإنجاز

✓ درجة التوافق