

إدارة اعمال المستوى السابع

واجب+الاختبارالدوري السلوك التنظيمي

محببتكم /صفية الاحمدى(ام رينا)

س١/الاهتمام بالأسباب الخارجية التي ربما تؤثر على السلوك هي من طرق التخلص من معيقات

التعلم الشخصية الادراك ص٥٨ الدافعية

س٢/وهي المحرك الأساسي للدوافع ولكن يشترط في تلك المنبهات أن تتناسب مع توقعات الأفراد حتى تحدث الاستجابة

المنبهات ص٧٧ الاستجابة التعزيز الدافعية

س٣/هو وسيلة يمكن من خلالها إكساب الفرد داخل المنظمة العديد من المهارات

التعزيز التعلم التدريب ص٧٥ الادراك

س٤/يختلف الافراد في تفسيرهم الى المنبهات التي يتعرضون اليها حسب مايلي ماعدا:

الخبرة التعلم الذكاء القيم ص٤٧

س٥/يرى ماكلياند أن كل فرد لديه

ثمانية حاجات أساسية ثلاث حاجات أساسية ص٩٤

اربع حاجات أساسية خمس حاجات أساسية

س٦/تهدف النظرية إلى وصف جزئية من الواقع المعاش واستخلاص مبادئ وأسس ثابتة تفلسف الواقع

الوصفية ص٢٤ المعيارية الواقعية الحقيقة

س٧/واحدة من التالي ليست من عناصر السلوك على المستوى الفردي

الادراك التعلم الاتصال ص١٢ الدافعية

س٨/"تنص نظرية ان ""سلوك الانسان محفوف بعدم الثقة والشك وأن الاسلوب المناسب للسيطرة على السلوك هو القسوة والخداع أو أي وسيلة اخرى يمكن من خلالها السيطرة على هذا السلوك"

النضج ميكافيللي ص٢٤ التعزيز الذات

س٩/من الوظائف التي تقدمها النظرية مايلي ماعدا:

نظام فكري تلخص الحقائق

لاتعمل على التنبؤ ص٢٣ تشير الى مواطن الضعف

س١٠/مايلي هي عناصر التعلم ماعدا واحدة هي:

الاستجابة المنبهات العقاب ص٧٧ التعزيز

س١١/مايلي من العوامل الداخلية والتي تسمى بالمؤثرات الشخصية وتؤثر على الادراك ماعدا

الدوافع الشخصية شدة الأشياء المدركة ص٥٢ الضغوط الشخصية

س١٢/لقد أدخلت بعداً اجتماعي هام ومؤثراً على السلوك الإداري داخل المنظمة هو البعد الأخلاقي

نظرية ميكافيللي النظرية الإسلامية ص٢٥

نظرية ماسلو نظرية هيرزبرج

س١٣/عدد عناصر السلوك التنظيمي على المستوى الفردي

خمسة ص٤٦ ثلاثة أربعة سبعة

س١٤/بعد السيطرة و التحكم في السلوك من

اهداف علم الاقتصاد اهداف السلوك التنظيمي ص١٠

مكونات السلوك التنظيمي عناصر التحكم

س١٥/يركز هذا النموذج على ضرورة وجود مثير واستجابة لكي يتم التعلم هو نموذج

الأثر التقليد

التعلم الشرطي التقليدي ص٧١ التعلم بالمحاولة والخطا

س١٦/بعد التنبؤ بالسلوك من

أسباب دراسة السلوك التنظيمي اهداف السلوك التنظيمي ص١٠ مبادئ

الدافعية عناصر التعلم

س١٧/يرى آدمز مبتكر نظرية..... أن الافتراض الأساسي التي تقوم عليه هذه النظرية هو أن رغبة الفرد في أن

يعامل كغيره من الأشخاص تعتبر من العوامل الدافعة التي توجه سلوكه

التوقع العاملين العدالة ص٩٧ الحاجات

س١٨/واحدة مما يلي ليست من عناصر عملية الادراك

الإحساس الانتباه التحدي ص٤٩ التفسير

س١٩/هي حاجات يتم اشباعها بواسطة العلاقات الاجتماعية التبادلية مع الآخرين وهي تشبه الحاجات

الاجتماعية لدى ماسلو

حاجة الارتباط ص٩٤ حاجة النمو

حاجة الجماعة حاجة الوجود

س٢٠/"هي رغبة الفرد في اشباع حاجات معينة، وهي القوى التي تحافظ أو تغير اتجاه أو كمية أو شدة

السلوك"

التعلم الشخصية الدافعية ص٨٨ الاتجاهات

س٢١/يوجد العديد من عناصر الجماعة التي تؤثر على سلوك الافراد داخل الجماعة منها:

التنسيق السلطة الاتصالات والقيادة ص٣٤ شكل الهيكل التنظيمي

س٢٢/النظريات التي تركز على دراسته العوامل الداخليه كالحاجات والغرائز والرضى هي نظريات

العملية للدافعية العدالة التعزيز المحتوى ص٩٣

س٢٣/..... هو أحد المجالات التي تعتمد في نظرياتها ومبادئها ومنهجها على علوم متنوعه ومتعدده، تهدف الى تعلم كل ما يتعلق بالافراد من حيث: ادراكهم ، قيمهم، قدراتهم على التعلم"

علم المحاسبة علم الاقتصاد السلوك التنظيمي ص٧ علم الاجتماع

س٢٤/ "تجتمع هذه الفرق على أساس يومي حيث تتخذ القرارات وتنفذها باستقلالية تامة عن ادارة الدوائر والاقسام التي هي موجودة فيها، "

حل المشاكل المسيرة ذاتيا ص١٠٠ الافتراضية المتعددة وظيفيا

س٢٥/ من الانتقادات التي وجهت لنظرية..... اهمالها للتنظيم الرسمي

العلاقات الإنسانية ص٣١ البيروقراطية السلوكية الإدارة العلمية

س٢٦/ يعني ذلك القفز الى النتائج فورادون تخطيط او تنظيم

حادثة المثيرات خطأ التعميم ص٥٦ تأثير الهالة الاسقاط

س٢٧/ "سلوك هو حصيلة لعملية دمج بعض المؤثرات الخارجية التي يتعرض لها مع خصائصه الفردية ""اتجاهاته، قيمه، مستوى إدراكه، قدراته:"

الجماعة الفريق المنظمة الفرد ص٣٧

س٢٨/ هي تلك التي تركز على العمل الجماعي والتعاون بين العاملين

الحوافز الجماعية ص١٠١ الحوافز الفردية

الحوافز الشخصية الحوافز المتعددة

س٢٩/ هي العمليات التي تحدد مدى كثافة أو اتجاه أو إصرار مجهود ما يبذله الفرد لتحقيق هدف معين

الدافعية ص٨٨ الادراك التعلم القيم

س٣٠/ من امثلة السلوك الايجابي للأفراد العاملين في المنظمة مايلي ماعدا:

زيادة الإنتاجية عدم الرضى ص٨ الأداء العالي تنمية المهارات

س٣١/ "هو عبارة عن استخدام مبادئ التعلم، وبطريقة نظامية، في تعديل السلوك بما يساعد على أداء أفضل في العمل"

التعلم تحويل السلوك ص٧٥ التدريب التعزيز

س٣٢/ الفرق يمكن ان تتضمن ممثلين عن الانتاج والمحاسبة والتسويق والموازنة من اجل النظر في تسعير المنتج الجديد

حل المشاكل المسيرة ذاتيا الافتراضية المتعددة وظيفيا ص١٠٠

س٣٣/ التغيير الدائم في السلوك والذي يحدث نتيجة الخبرة والممارسة

التعلم ص٧٠ الشخصية الادراك الدافعية

س٣٤/ واحدة من التالي ليست من عناصر السلوك على المستوى الجماعي

الشخصية ص١٤ فرق العمل القيادة الاتصال

س٣٥/ الانتقال من وظيفة الى اخرى بنفس المستوى يسمى بالادارة اليابانية بحركة العاملين

العامودية الافقية ص ٣٥ القطرية الراسية

س٣٦/ معرفة المعلومات الراجعة عن طريق أداء الفرد وهذا يؤدي إلى تحسين كفاءة التعلم هي من المبادئ..... للتعلم

التنظيمية النفسية ص ٧٤ الادراكية السلوكية

س٣٧/ ويقصد ب.....رفع قدرة الموظف على اتخاذ القرارات بنفسه وبدون ارشاد من الإدارة

اندماج العاملين التدوير الوظيفي

اثراء العمل تمكين العاملين ص ١٠٠

س٣٨/ تعتبر دراسة للوقت والحركة من أهم الإسهامات في مجال الإدارة العلمية

فريدريك تايلور ص ٢٧ هيرزبرج

ميكافيللي ماسلو

س٣٩/ صاحب نظرية النضج هو:

هبرزبرغ جورس البورت

ارجرس ص ١١٥ ماسلو

س٤٠/ من امثلة السلوك الايجابي للأفراد العاملين في المنظمة

انخفاض الإنتاجية زيادة الصراعات

عدم الرضى الأداء العالي ص ٨

س٤١/ من خصائص الإدارة في الإسلام أنها بمعنى أنها تتبع فلسفة ومبادئ ربانية جاء بها الإسلام لينظم بها كل أوجه الحياة من عبادة وسياسة واقتصاد واجتماع وإدارة

عقائدية ص ٢٦ شمولية عالمية اقتصادية

س٤٢/ حاجة ويتم اشباعها بواسطة العلاقات الاجتماعية التبادلية مع الآخرين كما اشار اليها الدرفر

الوجود الارتباط ص ٩٤ النمو تحقيق الذات

س٤٣/ هي قوى داخلية تحرك الفرد وتوجه سلوكه باتجاه معين لتحقيق هدف أو منفعة لإشباع حاجة معينة فسيولوجية أو نفسية

الشخصية التعلم الدافعية ص ١٠٣ الحوافز

س٤٤/ صاحب نظرية التوقع هو:

هيرزبرغ ماكيلاند ماسلو فيكتور فروم ص ٩٧

س٤٥/ تلك المحركات الخارجية للفرد والتي تؤثر على سلوك الفرد

الحوافز ص ١٠٣ الادراك الشخصية التعلم

س٤٦/ هو من عرف التعلم على أنه التغيير في سلوك الإنسان والذي ينتج عن وجود مثيرات:

السلمي الحناوي جلفورد ص ٦٩ روبنز

س٤٧/ "قال الله عز وجل في سورة القصص ""إن خير من استأجرت القوي الأمين"" تشير هذه الآية الى أن من خصائص الادارة في الاسلام أنها: "

أخلاقية ذات كفاءة وجدارة ص٢٥ تقوم على الشورى ذات رقابة ذاتية

س٤٨/"تشير النظريةبأن الانسان بطبيعته كسول وغير قادر على تنظيم وتخطيط العمل، وأنه غير عقلاني وبنفس الوقت انفعالي"

الإنسانية الكلاسيكية ص٢٧ السلوكية اليابانية

س٤٩/يؤثر الادراك على مايلي ماعدا:

رضى العاملين إنتاجية العاملين معدل غيابهم الصراع بين العاملين ص٦٠

س٥٠/وتتمثل في العلاوة والترفع إلى مستوى إداري أعلى وتخصيص جزء من الأرباح للعاملين وتحسين ظروف العمل... الخ هي الحوافز

المعنوية المادية ص١٠١ الفردية الجماعية

س٥١/نظرية حيث افترض ان حاجات الانسان تصنف ضمن الحاجات الثلاث التالية: حاجة الوجود - حاجة الارتباط - حاجة النمو

ادمز هيرزبرغ ماسلو الدفر ص٩٤

س٥٢/واحدة من النقاط التالية ليست من أهداف السلوك التنظيمي

التنبؤ بالسلوك مقاومة التغيير ص١٠

السيطرة على السلوك تفسير السلوك

س٥٣/يدرس هذا العلم المجتمعات خصوصاً البدائية منها لمعرفة الإنسان ونشاطاته فالطريقة التي يتصرف بها الانسان هي وظيفة الثقافة التي ينتمي اليها

الاجتماع الانتروبولوجي ص١٥

التسويق الموارد البشرية

س٥٤/يعد تفسير السلوك التنظيمي من

أسباب دراسة السلوك التنظيمي اهداف السلوك التنظيمي ص١٠

مكونات السلوك التنظيمي عناصر التعلم

س٥٥/"يفترض نموذج انه يمكن السيطرة على السلوك الانساني من خلال العملية الادراية كالتخطيط والتنظيم وإصدار الأوامر والتوجيه والرقابة، ومن خلال وضع ضوابط محددة للاداء تسيطر على السلوك الانساني ."

العملية الإدارية ص٢٩ الإدارة اليابانية مدرسة النظم الإنسانية

س٥٦/"يتم استخدام الية ""تشجيع العاملين على مناقشة آرائهم، وإقتراحاتهم مع بعضهم البعض عندما يحدث"

سوء علاقات بين العاملين ص٦١ سوء علاقات مع الزبائن

سوء العلاقات بين العاملين والإدارة تغيير الهيكل التنظيمي للمنظمة

س٥٧/ من الانتقادات التي وجهت الى نظرية..... ميل الناس الى المبالغة في تقدير جهودهم والمبالغة في تقدير العوائد التي يحصل عليها الآخرون مما ينشأ عنه شعور بعدم المساواة.

التوقع العداله ص٩٧

سلم ماسلو للحاجات وضع الاهداف

س٥٨/ من أهم مبادئها ان الافراد يسعون الى ان يكونون منضبطين بالعمل هي النظرية:

السلوكية ص٣٢ البيروقراطية الموقفية الإنسانية

س٥٩/ الفرقمجموعة من الاعضاء موجودين في عدة مناطق جغرافية متعددة لهم ثقافات متنوعة يعقدون اجتماعاتهم من خلال وسائل التكنولوجيا المختلفة.

الفرق الافتراضية ص١٠٠ الفرق حل المشاكل

الفرق متعددة الوظائف الفردية

س٦٠/ يقصد ب تلك المحركات الخارجية للفرد والتي تؤثر على سلوك الفرد

الحوافز ص١٠٣ الدوافع الأوامر الأهداف تزيد من المثابرة

س٦١/ تركز على تطوير قدرات وإمكانيات الفرد والرغبة في النمو الشخصي

حاجة الارتباط حاجة النمو ص٩٤ حاجة الجماعة حاجة الوجود

س٦٢/ كل ما يلي يعتبر من عناصر التعلم فيما عدا

العقاب ص٧٧ الدوافع المنبهات التعزيز

س٦٣/ تركز نظرية الإدارة في الإسلام الاهتمام على الجانب الإقتصادي والحافز المادي للفرد وتعمل على إشباع حاجاته الفسيولوجية وهذا يشير الى المتغير

الاجتماعي الاقتصادي ص٢٥ الأخلاقي الإنساني

س٦٤/ هي عملية مستمرة لدي الانسان من المهد الي اللحد

التعلم ص٦٩ الادراك الشخصية الحوافز

س٦٥/ "فكرة هذه النظرية تقوم على أننا كبشر يمكننا تفسير جزء مما نتعلمه على أنه تقليد لسلوك إناس آخرين ، فمن خلال ملاحظة الفرد لسلوك من حوله ، يقوم بمحاكاة هذا السلوك."

الأثر التعلم الشرطي التقليدي

التقليد ص٧١ التعلم بالمحاولة والخطأ

س٦٦/ صاحب نظرية وضع الاهداف هو:

ادوين لوك ص٩٨ ماسلو

هيزبرغ فروم

س٦٧/ "يرى علماء أن الفرد هو جزء من الكل فهم "" يدرسون الناس في علاقاتهم بالأشخاص الآخرين"

الاجتماع ص١٥ التمويل

المحاسبة علم النفس

س٦٨/ هو التغيير في سلوك الإنسان والذي ينتج عن وجود مثيرات

الادراك التعلم ص٦٩ الشخصية الدافعية

س٦٩/ مبدأ التعزيز يتضمن نوعين هما

التعزيز الراسي والافقي التعزيز الشرقي والغربي

التعزيز الإيجابي والسلبي ص٧٤ التعزيز الهرمي والسلبي

س٧٠/ هو وسيلة يمكن من خلالها إكساب الفرد داخل المنظمة العديد من المهارات

التعزيز التعلم التدريب ص٧٥ الادراك

س٧١/ أن يعزو الفرد الجانب السلبي من سلوكه إلى أشخاص آخرين هو

حادثة المثيرات الاسقاط ص٥٧ تأثير الهالة خطأ التعميم

س٧٢/ "هو ما يدرك باستخدام الحواس، حيث لا يواجه الفرد أي صعوبة في إدراكه مثل: الطول، القصر، البدانة، النحافة)".

الواقع الاجتماعي الادراك الواقع المادي ص٤٦ الشخصية

س٧٣/ تعتبر نظرية الحاجات ل..... من أشهر النظريات التي ناقشت موضوع الدوافع ورغبة الفرد في سد احتياجاته غير المشبعة

ماكلياند الدرفر ماسلو ص٩٣ فروم

س٧٤/ التعلم: ويتمثل فيما يتعلمه الفرد من عادات ومهارات تزيد من قدرته في مجالات القراءة والكتابة والتحدث والمشى والحركة وممارسة الألعاب المختلفة

الوجداني الحركي ص٧٦ المعرفي المقصود

س٧٥/ "هناك علاقة بين بيئة العمل الداخلية و المادية والمعنوية و انتاجية الموظف، فكلما ادركت الإدارة ذلك ساهم ذلك بالتأثير على سلوكه ايجاباً وبالتالي على انتاجيته".

عكسية معنوية سلبية ايجابية ص١٠

س٧٦/ "تقوم هذه النظرية على أننا دائماً نتعلم من الأخطاء التي نقع فيها ، فتكرار المحاولة الناجحة للسلوك تجلب للفرد السرور ويميل لتثبيتها في سلوكه"

الأثر التعلم الشرطي التقليدي

التقليد التعلم بالمحاولة والخطأ ص٧٢

س٧٧/ هناك علاقة بين بيئة العمل الداخلية و المادية والمعنوية و انتاجية الموظف

تنازلية عكسية ايجابية ص١٠ سلبية

س٧٨/ هي حاجات يتم اشباعها بواسطة الماء والغذاء والأجور وظروف العمل وهي تماثل الحاجات الفسيولوجية عند ماسلو

حاجة الارتباط

حاجة النمو

حاجة الجماعة

حاجة الوجود ص٩٤

س٧٩/ من عناصر المنظمة الى تؤثر على سلوك الافراد داخل المنظمة هي:

الصراع التماسك درجة المركزية ص٣٤ التعاون

س٨٠/ ترى نظرية أن الناس يتمتعون بالقدرة والمبادرة والبحث عن المعلومات بهدف التعلم

التعلم المعرفي ص٧٣

الاستبصار

المحاولة والخطا

الاثر

س٨١/ يركز هذا الاسلوب من خلال تصميم الوظيفة على اضافة واجبات اخرى من مستوى أعلى بحيث تتطلب معرفة ومهارات أدق

توسيع العمل

اثراء العمل ص٩٩

التدوير الوظيفي

تمكين العاملين

س٨٢/ واحدة مما يلي ليست أمثلة السلوك السلي للأفراد العاملين في المنظمة

زيادة الإنتاجية ص٨

زيادة الصراعات

زيادة معدل الدوران

عدم الرضا والاحباط

س٨٣/ تتضمن الاتجاهات النفسية مايلي ما عدا واحدة هي:

المعرفي

العاطفي

السلوكي

الحركي ص١٣

س٨٤/ لا يمكن مشاهدة او ملاحظتها او قياسها وإنما يمكن استنتاجها من السلوك الظاهري

التعلم

الدافعية ص٨٩

الشخصية

الاتجاهات

س٨٥/ "صاحب هذه الشخصية يتميز بثقة زائدة بالنفس ، حب المظهر، التعالي على الغير: "

المتكبرة ص١١٤

المتواضعة

الخاضعة

المسيطرة

س٨٦/ "ويهتم هذا النموذج بضرورة توافر الحافز أو المكافأة في التعلم أو تغيير السلوك، ويتم تشكيل السلوك من خلال التحكم في المكافأة، بمعنى أن الفرد يكرر الأفعال التي يكافأ عليها."

الأثر ص٧١

التقليد

التعلم الشرطي

التعلم بالمحاولة والخطا

س٨٧/ القضاء على روح المبادرة والابتكار والنمو الشخصي هي من عيوب تطبيق

الإدارة العملية	البيروقراطية ص ٣٠
الإدارة الموقفية	النظم
س٨٨/التعلم وهو الذي يتضمن عمليات المعرفة والفهم والتحليل والترتيب والتطبيق والتقييم	
الوجداني	الحركي
المعرفي ص ٧٦	المقصود
س٨٩/.....هو الاستجابات التي من المتوقع أن لا تتكرر هي التي يصاحبها الشعور بعدم الراحة أو عدم الرضا هو	
التعزيز الطردي	التعزيز الإيجابي
التعلم	التعزيز السلبي ص ٧٤
س٩٠/ الحوافزالتي تركز على إيجاد روح التنافس الفردي وهي التي تمنح لفرد معين لمضاعفة الأداء أو كمكافأة له على إنتاجه المتميز	
المعنوية	الجماعية
المادية	الفردية ص ١٠١
س٩١/ يعتبر قياس الواقع الاجتماعي صعب ويعود ذلك الى	
اختلاف الافراد وتفاوت مشاعرهم ص ٤٦	تشابه الافراد في مشاعرهم واتجاهاتهم
عدم قدرة الانسان الى الانتباه لها	يركز على الجانب التنظيمي
س٩٢/ هناك مجموعة من العوامل التي تساهم في زيادة فعالية أنظمة العقوبات في المنظمة وتتضمن هذه العوامل:	
الحسم البطئ	تجنب اهدار كرامة الفرد المعاقب ص ٧٨
توجه العقاب للفرد	الفصل من العمل
س٩٣/ تتمثل في إهتمام الفرد إلى معرفة ما وراء العالم الظاهري من أصل الإنسان ومصيره هي القيم	
الفكرية	الاجتماعية
الدينية ص ١٤٢	السياسية
س٩٤/ صاحب نظرية الانجاز	
هيرزبرغ	ماكلياند ص ٩٤
ماسلو	فيكتور فروم
س٩٥/ "يعرف..... على "" أنه ذلك العلم الذي يسعى لدراسة وقياس وتفسير وأحياناً تغيير سلوك الفرد"	
علم التمويل	علم الاجتماع
علم النفس ص ١٤	علم الاقتصاد
س٩٦/اهم عيب في نظريةانها غالت في استخدام العلاقات الإنسانية الامر الذي قد وصل الى التدليل او الافساد .	
السلوكية	البيروقراطية
الموقفية	الإنسانية ص ٣١

س٩٧/موظف ينقل الاخبار الى رئسه الذي يمدحه على ذلك فاذا توقف عن المدح يتوقف الموظف عن نقل الاخبارهي من الأمثلة على استراتيجية.....

التعزيز الإيجابي التعزيز السلبي
العقاب الانطفاء ص٧٨

س٩٨/تؤكد هذه المدرسة على اعتبار النظام هو ادق وحدة يمكن ان تكون اطارا علميا للدراسة الموضوعية

مدرسة العلوم التطبيقية مدرسة الإدارة والوقت
مدرسة الاخلاق مدرسة النظم ص٣٣

س٩٩/ مساعدة المرؤوسين على حل مشكلات العمل هي من أحد:

استراتيجيات المنظمة للتعامل مع ضغوط العمل

الأساليب التنظيمية للتعامل مع ضغوط العمل

استراتيجيات الفرد للتعامل مع ضغوط العمل

الأساليب القيادية للتعامل مع ضغوط العمل ص١٧٢

س١٠٠/نقل الموظف الى وظيفة جديدة تزيد من فرص انتباهه لأداء واجباته هي من الأمثلة على :

الجدة والتآلف للأشياء المدركة ص٥٤ حجم المثير
حرمة المثير تكرار المثير

س١٠١/ هي الصورة التي يكونها الشخص عن نفسه و التي قد لا تكون مطابقة للواقع إلا انه يميل إلى التوافق معها

الذات الإنسانية الذات الاقتصادية

الذات الاجتماعية الذات الشخصية ص١١٧

س١٠٢/مايلي من العوامل الداخلية والتي تسمى بالمؤثرات الشخصية وتؤثر على الادراك ماعدا:

الثقافة الانتقائية تأثير الهالة حجم الأشياء المدركة ص٥١

س١٠٣/"الاتجاه.....ذلك عندما لا ينطوي على قوة دفع كبيرة، ولا يحدث صراعاً ولا قلقاً في حال تعارضه مع اتجاه آخر"

الضعيف ص١٣٤ العلني المعنوي القوي

س١٠٤/ يرى منهج.....ان الانسان مخلوق اجتماعي يسعى الى علاقات افضل مع الاخرين

الإدارة العملية العلاقات الإنسانية ص٣١

الإدارة الموقفية النظم

س١٠٥/ أنها نسبية تختلف من شخص إلى آخر فيما يتعلق بحاجاته ورغباته وتربيته وظروفه من زمن إلى زمن ومن مكان إلى آخر ومن ثقافة إلى أخرى .

الاتجاهات الاخلاق القيم ص١٤٠ الشخصية

س١٠٦ / هو ردة الفعل الذي تحدث نتيجة ظروف الوظيفة ومتطلباتها والصراع القائم في المنظومة.

المثير ردة الفعل ضغط العمل ص١٥٩ الاستجابة

س١٠٧ / من حيث المحتوى تصنف القيم الى مايلي ما عدا واحدة:

المثالية ص١٤٢ الاجتماعية الدينية الاقتصادية

س١٠٨ / "تعتبر من أهم النظريات في مجال دراسة الشخصية، صاحب هذه النظرية هو أرجس Chris Argris"

نظرية التوافق الوظيفي نظرية السمات

نظرية التحليل النفسي نظرية النضج ص١١٥

س١٠٩ / "هي ما يعتقده أو ما يتصوره الفرد انه نظرة الآخرين له، وليست النظرة الحقيقية له من الآخرين."

الذات الاستراتيجية الذات المادية

الذات الاجتماعية ص١١٧ الذات الشخصية

س١١٠ / توجد مجموعة من العوامل التي تؤدي إلى تردي القيم المتعلقة بأخلاقيات العمل منها ما يلي ما عدا:

ضعف الرقابة وضعف الرادع القانوني

عدم اعطاء موضوع اخلاقيات العمل العناية الكافية في مناهج معاهد التدريب

كثرة القوانين والإجراءات المتعلقة بإنجاز العمل

عدم وجود بعض التمييز في المعامله بسبب المحسوبية والواسطه ص١٤٨

س١١١ / من العوامل التي تؤثر في تكوين الشخصية كل ما يلي فيما عدا:

الجسمانية النفسية البيئية العاطفية ص١١١

س١١٢ / تتوقف مقدرة الإدارة في التأثير على سلوك الفرد وإثارة دوافعه للعمل على عدة عوامل هي:

طبيعة الأساليب المستخدمة لاثارة الدوافع ص٩٢

أسلوب الإدارة

الشخصية

نوعية الحوافز

س١١٣ / تعتبر البيئة التي يعيش فيها الفرد و الأسرة و المستوي الثقافي للفرد من العوامل التي تؤثر في تكوين الشخصية.

الاستراتيجية الجسمانية النفسية البيئية ص١١١

س١١٤ / أنها مألوفة ومعروفة لدى المجتمع ومرغوبة اجتماعيا لأنها تشبع حاجات الناس

القيم ص١٤١ الاخلاق الاتجاهات الدافعية

س١١٥ / من أمثلة تأثيرات ضغوط العمل على المنظمة الآتي ما عدا :

الصراعات

انخفاض الولاء

الفتور في المساندة الاجتماعية ص ١٦٩

تعطيل مهارات الابداع والابتكار

١١٦ / تمثل الجانب اللاشعوري من الشخصية وتعتبر مخزون الطاقة الغريزية ومصدرها اللذة والشهوة ويعمل هذا الجانب بصورة غير عقلانية و بدون اعتبار للفعل مقبولاً أو لا.

الانا العليا

الذات الدنيا ص ١١٥

١١٧ / الذكاء - الدوافع - العوامل السلوكية - الهرمونات : هذه العوامل هي مكونات العوامل التي تؤثر في تكوين الشخصية

الاجتماعية النفسية ص ١١٣ الجسمانية البيئية

١١٨ / مبدأ التعزيز يتضمن نوعين هما

التعزيز الراسي والافقي التعزيز الإيجابي والسلبي ص ٧٤

التعزيز الشرقي والغربي التعزيز الهرمي والسلمي

١١٩ / تعدد العوامل المؤثرة في تكوين الشخصية. تعتبر العوامل السلوكية و الهرمونات من العوامل التي تؤثر في تكوين الشخصية

البيئية الجسمانية النفسية ص ١١٣ الاستراتيجية

١٢٠ / تتركز في اهتمام الفرد إلى الحصول على النفوذ والقوة والسيطرة والتحكم هي القيم

الفكرية الاجتماعية الدينية السياسية ص ١٤٢

١٢١ / 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:

السلوكي ص ١٣١ النفسي الشعوري المعرفي

١٢٢ / "صاحب هذه الشخصية يتميز بالإقبال على الآخرين، وتصديقهم والتغاضي عن أخطائهم: "

المتواضعة المقابلة على الآخرين ص ١١٤ المسيطرة الراضية للآخرين

١٢٣ / ليس من إستراتيجيات التعامل مع ضغوط العمل على مستوى المنظمة :

المساندة الاجتماعية ص ١٧٣ إعادة تصميم الوظائف

نظم الحوافز وتقييم الأداء الأنشطة الاجتماعية

١٢٤ / كالاتجاه نحو الصدق والإخلاص والعلم والفن والقيم الإنسانية عموماً هو الاتجاه

الضعيف العلني المعنوي ص ١٣٣ القوي

س١٢٥ / "هناك عدة صفات مثل الطول أو القصر، السمنة أو النحافة، البياض أو السواد، الجمال أو الدمامة بحيث يمكن استخدام هذه الصفات في الاستدلال على"

الشخصية ص١١١ الادراك الدافعية القيم

س١٢٦ / من الامثلة على الضغوطالضغوط الناتجة عن غياب العاملين وتوزيع الأعباء على باقي العاملين المتواجدين.

الوظيفية متوسطة الشدة السلبية العادية ص١٦٢

س١٢٧ / واحدة مما يلي هي ليست من استراتيجيات تغيير الاتجاه

التدريب ص١٣٥ طريقة العرض

الاختلاف في المراكز الخوف من النتائج

س١٢٨ / "..... وهي الضغوط التي تتصل أساسا بالقيود التي يمكن أن تنعكس على سلوك المدير ، وبالتالي تؤثر على قدرته على إصدار الأوامر الإدارية والتوجيهات التنظيمية."

الضغوط العادية ا لضغوط المعنوية

الضغوط السلوكية ص١٦٣ الضغوط المادية

س١٢٩ / "القيام بمهام لا يستطيع إنجازها في هذا الوقت ، أو أن هذه المهام تتطلب مهارات عالية لا يملكها الفرد يعني:"

زيادة عبء الدور ص١٦٤ عبء الدور النوعي

انخفاض عبء الدور عبء الدور الكمي

س١٣٠ / "صاحب هذه النظرية هو "جوردن البورت" حيث يرى أنه يمكن الحكم على الشخصية الإنسانية، وتقديرها من خلال السمات النفسية للفرد"

نظرية السمات ص١١٤ نظرية التوافق الوظيفي

نظرية التحليل النفسي نظرية النضج

س١٣١ / واحدة مما يلي ليست من مسببات ضغوط العمل:

صراع الدور توافق شخصية الفرد مع متطلبات التنظيم ص١٦٠

التنافس على الموارد صعوبة العمل

س١٣٢ / من الأسباب التي تؤدي الى ضغوط العمل التالي ما عدا :

عدم استطاعة الموظف التكيف مع بيئة عمله

انتهاج سياسة التسويق

توافر المهارات الفنية المطلوبة في الموظف ص١٥٩

قد لايمتلك الموظف ثقافة التخطيط السليم

س١٣٣ / من خصائص عدم النضج كل ما يلي فيما عدا:

سلوك متنوع ص١١٦ سلوك محدد سلبية اهتمامات سطحية

س١٣٤ / "يتصف أصحاب هذه الشخصية بالتعاون مع الآخرين، والرغبة في التفاعل معهم و هم دائموا البحث عن الأصدقاء "

الشخصية الانطوائية الشخصية الإيجابية ص١١٤

الشخصية السلبية الشخصية النافرة

س١٣٥ / "تختلف الشخصيات وتختلف أيضا نوعية الوظائف التي يشغلها الفرد ، وكلما تم التوافق والاتساق بين شخصية الفرد ونوعية العمل الذي يؤدي، كلما ازدادت فرص نجاح الفرد في العمل. هذه النظرية تسمى"

نظرية التوافق الوظيفي ص١١٥ نظرية السمات

نظرية النضج نظرية التحليل النفسي

س١٣٦ / "تقدم الاتجاهات تعبيرا موجبا عن قيم الفرد وصورته الذهنية، الفرد الذي له اتجاه للامركزية هو يعبر عن قيم الحرية والاستقلالية في العمل والانجاز وهذه تمثل وظيفة في الاتجاهات:"

التعبير عن القيمة ص١٣٣ المنفعة المعرفة الدفاع عن الذات

س١٣٧ / تتعدد العوامل المؤثرة في تكوين الشخصية. يعتبر مجال العمل و المستوي الثقافي للفرد من العوامل التي تؤثر في تكوين الشخصية

البيئة ص١١١ الإنسانية النفسية الاستراتيجية

س١٣٨ / يمثل رؤية الشخص للواقع المادي والاجتماعي ويرمز للجانب الشعوري من الشخصية ويتمثل بالعمليات العقلية والمنطقية للمحافظة على الشخصية

الانا ص١١٥ الذات الدنيا

الانا العليا الذات العليا

س١٣٩ / "الاتجاه ويتمثل في الحرص على الأشياء المادية، وامتلاك المزيد منها، كالبيت والسيارة والأراضي والأموال وسواها."

الضعيف العلني ص١٣٣ المادي القوي

س١٤٠ / الاتجاه السلبي هو أحد انواع الاتجاهات من حيث

الشمول الظهور ص١٣٣ الهدف الموضوع

س١٩٥ / ضغوط العمل التي تظهر بسبب عدم وضوح خطوط السلطة و المسؤولية هي من امثلة الضغوط الناتجة عن :

ضعف العلاقات الإنسانية ضعف الهيكل التنظيمي ص١٦٧

عدم ملائمة طبيعة العمل غياب المشاركة

س١٤٢ / يعتبر تهديد المكانة أو السمعة من نتائج ضغوطات العمل:

السلبية التكاليف التي تتحملها المنظمة ص ١٧٠

الإيجابية التكاليف التي يتحملها الافراد

س١٤٣ / "عندما تسند الى الفرد مهام كثيرة يجب عليه إنجازها فى وقت محدد ، فهذا يمثل : "

انخفاض عبء الدور

زيادة عبء الدور الكمي ص ١٦٤

زيادة عبء الدور النوعي

عدم وضوح الأدوار

س١٤٤ / توعية العاملين بأهداف العمل وإيضاح الادوار والمسؤوليات هي من أحد:

استراتيجيات المنظمة للتعامل مع ضغوط العمل

الأساليب التنظيمية للتعامل مع ضغوط العمل ص ١٧٢

استراتيجيات المورد للتعامل مع ضغوط العمل

الأساليب القيادية للتعامل مع ضغوط العمل

س١٤٥ / "الضغوطعادة ما تتصل بالسياسات الإدارية للمنشأة ، وهي بذلك تحكم العمل داخل المنشأة، مثل : الضغوط الناتجة عن توزيع الأنشطة." "

ضعيفة الشدة السلبية

فائقة الشدة متوسطة الشدة

س١٤٦ / عرض وجهات نظر مختلفة هي من

استراتيجيات تغيير القيم طرق تغيير الاتجاهات ص ١٣٦

معوقات تغيير الاتجاهات معوقات تغيير القيم

س١٤٧ / ان مدى القابلية للتغيير والاستجابة له تعتمد على مجموعة عوامل مهمة منها مايلي ماعدا:

طبيعة ونوعية الاتجاهات الموجودة لدى الافراد العاملين

طبيعة المعرفة والانفعالات التي تستند اليها الاتجاهات

طبيعة علاقه ما بين الاتجاهات ومصالح الافراد

تطور شخصية الفرد ص ١٣٦

س١٤٨ / ".....تتصل بالمزايا المادية التي تسعى الإدارة للحصول عليها لارضاء العاملين داخل المنشأة مثل الحوافز والمكافآت والتعيين في أماكن بعيدة عن إقامة العامل مما يؤدي

الى اهدار المال فى الانفاق هي :

الضغوط المعنوية الضغوط السلوكية

الضغوط المادية ص ١٦٢ الضغوط الإيجابية

س١٤٩ / تعني ميل الفرد الى غيره من الناس فهو يحب الناس ويميل الى مساعدتهم

هي من القيم

الفكرية الاجتماعية ص ١٤٢ الدينية السياسية

س ١٥٠/..... هو مجموعة العناصر والقوى التي تقود الفرد الى الشعور بالضغط

النفسية ومن الممكن ان تاتي هذه الضغوط اما من (البيئة، منظمة العمل ،الفرد):"

المثير ص ١٦٠ الاستجابة ردود الفعل ضغط العمل

س ١٥١/يعتبر تعارض قيم الفرد مع قيم المنظمة التي يعمل بها احد اشكال :

تعدد وتضارب الأدوار ص ١٦٥ عبء الدور

صراع الدور عدم وضوح الدور

س ١٥٢/المرحلة التي لا يكون امام المنظمة فيها الاختياران هما:التفكك والانصراف عن الاستمرار

لتحقق مطالبها والتحول الى قوى ضاغطة أخرى لمساعدتها في تحقيق مطالبها"

نشوء ضغط العمل نمو ضغط العمل

انحسار ضغط العمل اختفاء ضغط العمل ص ١٦٣

س ١٥٣/ "يعرف على انه عبارة عن استعداد وجداني مكتسب يحدد سلوك وشعور الفرد اتجاه

موضوعات معينة من حيث تفضيلها اوعدم تفضيلها

القيم الاتجاه ص ١٢٩ الشخصية الادراك

س ١٥٤/ تعتبر الشخصية احد عناصر السلوك الإنساني على المستوى

الجماعي الفردي ص ١٢٨ الاشتراكي العائلي

س ١٥٥/انها صعبة الدراسة بسبب تعقيدها

الاتجاهات الاخلاق القيم ص ١٥٢ الشخصية

س ١٥٦/ تتمثل في اهتمام الفرد الى اكتشاف الحقيقة عن طريق المعرفة هي القيم.....

الفكرية ص ١٤٢ الاجتماعية الدينية السياسية

س ١٥٧/المرحلة التي يكون بها الضغط الإداري قد بلغ الدرجة التي يستطيع معها ان يحرك متخذ القرار في

الاتجاه الذي يزيد من حدة الضغط هي:

مرحلة نمو الضغط مرحلة اختفاء الضغط وتحوله الى مجالات جديده

مرحلة انحسارالضغط وانكماشه مرحلة اكتمال الضغط ونضوجه ص ١٦٣

س ١٥٨/هو.....ذلك المسلك الذي يوضح مجموعة الوظائف التي يتدرج فيها المورد البشري اثناء حياته

الوظيفية في المؤسسة اما عموديا عن طريق الترقية او افقيا عن طريق النقل

التدرج الوظيفي النقل الوظيفي

المسار الوظيفي ص ١٦٨ العلاقات الإنسانية

س ١٥٩/من استراتيجيات التعامل مع ضغوط العمل على المستوى الفردي مايلي عدا واحدة:

الاتجاهات التقليدية

القيم الاصلية ص ١٤٦

س ١٧٠/تحدد.....المقبول والمرفوض من المعايير والانماط السلوكية التي تضعها المنظمة او الجماعات غير الرسمية التي ينتمي اليها الفرد

قيم الشخص ص ١٤١ اخلاق الشخص

ادراك الشخص دافعية الانسان

س ١٧١/هي عبارة عن القوى الكامنه في ذات الفرد وقد تكون قوى وراثيه او مكتسبه من البيئة المحيطة هذا العامل يعتبر من العوامل.....التي تؤثر في تكوين الشخصية

الجسمانية العاطفية النفسية ص ١١١ الاجتماعية

س ١٧٢ / واحدة مما يلي ليست من مراحل ضغوط العمل:

نمو ضغط العمل تذبذب ضغط العمل ص ١٦٣

نشوء ضغط العمل نضوج ضغط العمل

س ١٧٣/ليس من الأسباب التي تؤدي الى ضغوط العمل :

البيئة وضوح العمل والادوار ص ١٦٠

مشاكل الخضوع للسلطة عدم توافق شخصية الفرد مع متطلبات التنظيم

س ١٧٤/من خصائص النضج كل مايلي فيما عدا

نظرة طويلة الاجل نظرة قصيرة الاجل ص ١١٦

إيجابية نشاط وحيوية اهتمامات عميقة

س ١٧٥/الافراد الذين يعيشون في منطقة معينة وخلال فترة زمنية معينة تكون قيمهم.....

متعارضة متشابهة ص ١٤٤ مختلفة متضادة

س ١٧٦/هي مايعتقده او مايتصوره الفرد انه نظرة الآخرين له وليست النظرة الحقيقية له من الآخرين

الذات الاستراتيجية الذات المادية

الذات الاجتماعية الذات الشخصية

س ١٧٧/ليس من اشكال تضارب الأدوار(صراع الدور)

تعارض حاجات الفرد مع متطلبات المنظمة

تعارض أولويات مطالب العمل

تعارض حاجات الفرد مع حاجات الزملاء ص ١٦٥

تعارض قيم الفرد مع قيم المنظمة التي يعمل بها

س ١٧٨/"الضغوط.....هي الضغوط التي تتصل أساسا باعتبارات الوظيفة وبالاعمال التي تتم فيها والأنشطة التي تمارس لتحقيقها

المعنوية الوظيفية الإيجابية المادية

س١٧٩/ صاحب نظرية وضع الأهداف هو:

ادوين لوك ص٩٨ ماسلو هيرزبرغ فروم

س١٨٠/واحدة ممايلي ليست من العوامل التي تؤثر في تغيير اتجاه الفرد

تأثير الجهاز الإداري

تأثير التنظيم غير الرسمي

مصدر المعلومات ص١٣٧

المستوى التعليمي والثقافي

س١٨١/تشير التغيرات الثقافية المتلاحقة الى :

أنواع القيم مصادر الاتجاهات

مصادر القيم ص١٥٣ المصادر الشخصية

س١٨٢/تعود هذه النظرية الى أفكار ايزنيك ويرى ان الشخصية تتكون عن طريق ربط مجموعة من الخصائص مع بعضها البعض في بعدين هما:متوازن وانبساطي

نظرية النضج نظرية الذات

نظرية الأنماط ص١١٦ نظرية التوافق الوظيفي

س١٨٣/الضغوط التي تؤثر على سلوك كل من المدير والعاملين بشكل ضار وتتولد معها مجموعة من الإجراءات الإدارية حول فقدان الرغبة في العمل والاكنتاب والقلق هي :

ضغوط فائقة ضغوط متوسطة

ضغوط سلبية ص١٦٢ ضغوط وظيفية

س١٨٤/صاحب هذه النظرية فرويد سيجماند الذي يرى ان الشخصية الإنسانية تتالف من ثلاث عناصر رئيسية هي :الذات الدنيا –الانا-الانا العليا

نظرية التوافق الوظيفي نظرية السمات

نظرية النضج نظرية التحليل النفسي ص١١٥

س١٨٦/صاحب نظرية السمات

هيرزبرغ ارجرس جوردن البورت ص١١٤ ماسلو

س١٩٢/ يحدث عندما يشعر الفرد أن المهارات المطلوبة لإنجاز مستوى أداء معين أكبر من قدرته؛ أي بمعنى آخر إن الفرد يفتقر إلى القدرة اللازمة لأداء عمل معين.

عبء نوعي ص١٦٤

س١٩٣/ هي المعاني التي يعطيها الفرد أهمية كبيرة أو تقدير أكبر في حياته وسلوكه من المغامرة والعدل والشجاعة وغيرها من الصفات

القيم ص١٣٩

س١٩٤/ صاحب نظرية التحليل النفسي هو:

فرويد سيجماند ص ١١٥

س ١٩٥ / تلعب دوراً في تحديد مستوى الإنجاز المرضي وغير المرضي:

قيم الشخص ص ١٤١

س ١٩٦ / من الامثلة على ضغوط غياب الرئيس المباشر

الوقت ص ١٦٨