

- 1) تلك المنظمات من الأفراد الذين يشتركو معاً في طواعية و اختيار لتحقيق هدف معين كالمشروعات الاقتصادية ؟  
 ج1) منظمات الاعمال
- 2) كل الأفعال و النشاطات التي تصدر عن الفرد سواء كانت ظاهرة ام غير ظاهرة ؟  
 السلوك الإنساني

**\*\* و أيضا هو أي نشاط يصدر عن الانسان سواء كان أفعالا يمكن ملاحظتها ك النشاطات الفسيولوجية او نشاطات تتم على نحو غير ملحوظ ،، و السلوك ليس شيئا ثابتا و لكنه يتغير و هو لا يحدث في الفراغ و انما في بيئة ما و قد يحدث بصورة لا إرادية مثل الكحة ## ممكن تجي صح و خطأ هذي كلها تعريفات للسلوك الإنساني ##**

- 3) القرار الرشيد الذي يتم الوصول اليه يتحقق عن طريق الاتفاق التفاوضي و هو اشتراك ذهني و وجداني يحفز العاملين و يشجعهم على ابداء الرأي ؟  
 ج3) مفهوم المشاركة
- 4) هي تلك المجموعة من العلوم التي تتخذ من دراسة السلوك الإنساني موضوعا أساسيا و هدفا لدراستها و تشمل علم النفس و علم الاجتماع و علم دراسة الاجناس؟  
 ج4) مفهوم العلوم السلوكية
- 5) هو حق للقوى العاملة في ان يكون لها صوت مسموع في مجلس إدارة الشركات سواء كانت هذه الشركات عامة او خاصة ؟  
 ج5) مفهوم اشتراك العاملين في الإدارة
- 6) تخفيض مرتبة الموظف و كذلك راتبه او اجره و أي امتيازات وظيفية أخرى و يعني أيضا نقله الى وظيفة أخرى ذات مسؤوليات اقل ؟  
 ج6) التنزيل الوظيفي
- 7) البقاء لمدة طويلة في وظيفة ما بدون ترقية او نقل الى مكان افضل؟ ج7 الجمود الوظيفي
- 8) هو تكليف الفرد بعمل اخر في مستوى أفقي و بنفس الراتب و المرتبة و قد يكون المركز الأدبي للوظيفة الجديده اكبر او اقل من الوظيفة السابقة ؟ ج8 التنقلات الوظيفية
- 9) تنحية بعض الموظفين عن الخدمة بوقت محدد مع وقف اجورهم ثم استعادتهم مره أخرى ؟ ج9 الاستغناء المؤقت
- 10) من أسباب - - - 1 التخفيض التطوعي في ميزانية الأجور و بموافقة العاملين ، 2 تجميع مدخرات الاجازات للعاملين و اعطائهم هذه الاجازات دفعة واحدة اثناء فترات الكساد ثم استدعائهم عند عودة الرواج ؟ (( ج10 الاستغناء المؤقت )) ••
- 11) هو ان يترك الموظف عمله بمحض ارادته سواء كان ذلك " من خلال الاستقالة " او من خلال "التقاعد " ج11 الانفصال عن العمل ••
- 12) عملية الفصل و الاستغناء المؤقت عن الموظف تأتي بقرار من إدارة المنظمة و هو عكس عملية الاستقالة او طلب التقاعد ( صح )
- 13) هو الذي يصدر من داخل الشخص و يجعله رقيقا على نفسه في أقواله و افعاله و هذه درجة رفيعة من الإيمان ؟ ج13 الانضباط الذاتي
- 14) الالتزام بقواعد السلوك و العمل او ضبط النفس عن أي عمل يخالف القواعد المرسومة سواء داخل بيئة العمل او خارجها ( ج14 مفهوم الانضباط )
- 15) أمثلة على المخالفات الخطيرة : التصرفات غير الأخلاقية التي تتعارض مع قيم و تقاليد المنظمة ، السرقة ، الاعتداء على الآخرين بشكل عنيف، النزوير ( صح )
- 16) أمثلة على المخالفات البسيطة : التأخر عن وقت الحضور ، الغياب بدون عذر ليوم و اكثر ،، ترك مكان العمل بدون استئذان ( صح )

- 17 أمثلة على الجزاءات : الإنذار الشفوي ، الإنذار الكتابي ، الوقف المؤقت بدون اجر ، إنهاء الخدمة ( صح )
- 18 التظلم الرسمي من قبل الموظف تجاه أي انتهاك من قبل المنظمة لحقوقه او لعقوبة مجحفة تعرض لها (( مفهوم الشكاوي ))
- 19 الإدارة بالاتفاق هي وسيلة التكيف ومواجهة الضغوط والتحديات المتزايدة من داخل المنظمة وخارجها(صح)
- 20 المستوى الإداري المناسب لاتخاذ القرار هي تلك المعايير التي قدمها "دروكر" ومنها درجة تأثير القرار في المستقبل إلى أي مدى سيلزم المنظمة مستقبلاً؟ وكان ذلك مراعاة لاتخاذ أعلى مستوى في التنظيم.(صح)
- 21 اذا كان القرار سيمتد تأثيره ليشمل مجالات متعددة استراتيجيية يجب أن يتخذ على مستوى الإدارة العليا أما القرار التكتيكي أي لغرض وهدف محدد يمكن اتخاذه على مستويات إدارية أدنى ( صح )
- 22 هي مكافأة لإنجازات الفرد السابقة وتقديراً لارتفاع مستوى قدراته ومهاراته ((الترقية))
- 23 من مميزات مشاركة اكثر من مستوى في اتخاذ القرار: ج23: أن القرار سيتم اتخاذه بدقة أكثر سرعة ,, أن القرار سيكون أكثر واقعية ومنطقياً,, إن اللامركزية في اتخاذ القرارات تؤدي إلى خلق جو من المنافسة المنتجة داخل التنظيم
- 24 هي للفرد تعني حافظاً ترفع من روحه المعنوية و للمنظمة فهي تعني تقديرها منها لجهود العاملين الأمر الذي يعود عليها بمزيد من الانتاجية (الترقية ) مهم الفرق بينهم
- 25 وقد تتم الترقية أحياناً ولكن بدون زيادة في الأجر، ويسمى هذا النوع من الترقية ((بالترقية الجافة))
- 26 يرفض بعض الأفراد الترقية إلى مراكز إدارية أو وظيفية أعلى ويفضلون البقاء في وظائفهم ويجب على الإدارة علاج هذه الظاهرة((صح))
- 27 الأشكال الرئيسية لاشتراك العاملين في اتخاذ القرارات داخل المشروعات: الإدارة العمالية و المشاركة عن طريق العضوية , المشاركة الاختيارية بواسطة لجان, المشاركة عن طريق العمل النقابي
- 28 هي محصلة مفاوضات بين نقابات مستقلة بذاتها لكل أو بعض العمال (النموذج الكلاسيكي)
- 29 نتيجة عمل إداري من شأنه التوفيق بين المصالح الجماهيرية العاملة وبين متطلبات الخطة العامة للدولة(النموذج الاداري او التشريعي )
- 30 أن الاتفاقات تتم بين نقابات العمال وأصحاب الأعمال مستقلين بذاتهم للتوصل إلى اتفاق يرضى الطرفين ( النموذج الوسط )
- 31 نصوص تأمين النقابة تتعلق أساساً بحقوق النقابة وحريتها وطرق اتصالاتها بإدارة صاحب العمل(صح)
- 32 يمكن تقسيم الأهداف من وراء اشتراك العاملين في اتخاذ القرارات إلى:اهداف ذات طابع اخلاقي ,, اهداف ذات طابع سياسي اجتماعي ,, اهداف اقتصادية
- 33 الأساس في الترقية هو استخدام المعايير الموضوعية مثل -تقارير تقويم الاداء- و -الكفاءة و -الأقدمية - ,ونائج التقويم المتحصلة من مراكز التقويم الإداري
- 34 الامور التي تساعد على الجمود الوظيفي المتعلقة بالمنظمة هي: عدم وجود فرص وظيفية للترقية إلى أعلى 2- شح الامكانيات المادية 3- سوء الظروف الاقتصادية

- (35) تقع على إدارة الموارد البشرية مسؤولية كبيرة تجاه التعامل مع المجمدين وظيفياً (صح)
- (36) الأمور التي تساعد على الجمود الوظيفي المتعلقة بالفرد هي : انخفاض مستوى الأداء,, عدم الرغبة و الطموح في تحمل مسؤوليات اعلى
- (37) تسبب تنقلات الوظائف عدة مشكلات للإدارة والموظف ومنها على سبيل المثال ما يلي : تكلفة النقل+ المشكلات الاجتماعية+ بيئة العمل الجديدة
- (38) أسباب إنهاء الخدمة: أداء غير مُرضي و السلوك الخطأ
- (39) إجراءات إنهاء الخدمة : 1-المناقشات التمهيدية , 2-التوثيق , 3-الإنذار النهائي , 4- التأكيد الكتابي
- (40) إنتاج فرد واحد خلال ساعة واحدة مع أخذ الجودة فى الاعتبار وهناك عوامل أخرى مثل العمل و الادارة والخ ( الانتاجية)
- (41) تنشأ القدرة عن؟ -المعرفة و المهارة---
- (42) احتياجات الفرد هي :الحاجات النفسية , الحاجات الاجتماعية , الحاجات الذاتية
- (43) إن الهدف من قواعد الانضباط والجزاءات هو؟ منع حدوث المخالفات بالدرجة الأولى

ملخص الطالبة نسرين الزهراني لمادة علاقات صناعية ((للمراجعة فقط ))