



مدونة المناهج السعودية

<https://eduschool40.blog>

الموقع التعليمي لجميع المراحل الدراسية

في المملكة العربية السعودية

تم التحديث في ٠١-١٣٣١-١٤٤١

بنك الأسئلة لمقرر :

السلوك التنظيمي

المستوى الرابع - تخصص إدارة أعمال
الانتساب المطور - جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية

القسم :
الإقتصاد و الإدارة
المستوى :
المقرر:
الرمز :
الزمن : ساعتان
(2:00)

كويز النموذج



الاختبار الفصلي للانتساب المطور - الفصل الدراسي الأول من العام الجامعي 1440-1441هـ

اسم الدكتور

عبد المعطي أبو الرب

رقم الهوية الوطنية:

(عدد الأسئلة 40 سؤالاً ، يرجى الإجابة عن جميع الأسئلة باختيار إجابة واحدة فقط)

| |
|--|
| س(1) هي قرارات غير مبرمجة ، ووضع اهداف وخطط طويلة المدى وتعالج مشكلات جديدة وغامضة وغير مألوفة . (أ) القرارات الاستراتيجية (ب) القرارات المبرمجة (ج) القرارات التشغيلية (د) القرارات الإدارية |
| س(2) من أنواع جماعات العمل : (أ) الاتحادات (ب) الجمعيات (ج) اللجان (د) النقابات |
| س(3) من أهم أسباب مقاومة التغيير والتطوير التنظيمي : (أ) التمتع بإمكانات عالية (ب) الاهتمام بالتفاصيل (ج) البيئة الاجتماعية (د) سوء فهم ميررات التغيير |
| س(4) من أهم أسباب تكوين جماعات العمل غير الرسمي : (أ) الحاجة الى العمل (ب) الحاجة الى التعليم (ج) الحاجة الى التقدير (د) الحاجة الى النمو الوظيفي |
| س(5) من العناصر المؤثرة في تغيير الاتجاهات : (أ) المكون الفكري (ب) القدرات العقلية (ج) الاقناع (د) المرجعية التاريخية |
| س(6) من أهم عناصر السلوك الجماعي داخل منظمات الاعمال : (أ) الاتجاهات (ب) الصراع التنظيمي (ج) الشخصية الإبداعية (د) الابداع التنظيمي |
| س(7) من البرامج الداعمة لما يسمى بالرضا الوظيفي : (أ) برامج الرعاية المادية (ب) برامج الرعاية الاقتصادية (ج) برامج الرعاية الأخلاقية (د) برامج الرعاية الصحية |
| س(8) من عناصر التعلم : (أ) المجتمع (ب) الاستجابة (ج) المرونة (د) الاختيار |
| س(9) من أهم البرامج الداعمة لما يسمى بالرضا الوظيفي : (أ) برامج صيانه القوى العاملة (ب) برامج التوقف عن العمل لفترات طويلة (ج) برامج التغيير والتطوير التنظيمي (د) برامج التسوق الجماعي |
| س(10) من أهم مصادر القيم الإنسانية : (أ) الثقة بالنفس (ب) الشخصية الانسانية (ج) الاتجاهات الشخصية (د) الخبرة السابقة |
| س(11) تهدف عملية التعلم لتنظيم المعارف والخبرات المكتسبة ، وحسن فهمها وتقديرها وربطها بما يماثلها والقدرة على تطبيقها في ميادين جديدة . (أ) خطأ (ب) خطأ (ج) صحيح (د) خطأ |

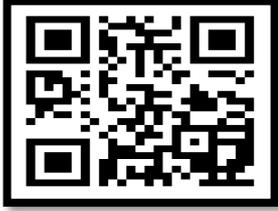
| | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 |
| أ | ج | د | ج | ج | ب | د | ب | أ | د | ب |

| | |
|--|---|
| س(12) من العوائق الداخلية التي تحول دون تحقيق الفرد لأهدافه : | |
| (أ) ضعف روح المبادرة لدى الفرد | (ب) عدم اتاحة الفرصة للفرد لإبراز قدراته للآخرين |
| (ج) انتشار بعض المظاهر المرضية في البيئة | (د) تقليل الآخرين من أهمية الفرد وقدراته |
| س(13) من عناصر ضغوط العمل الرئيسية : | |
| (أ) عنصر الاستجابة | (ب) عنصر البيئة |
| (ج) عنصر الغموض | (د) عنصر المنافسة |
| س(14) من خطوات برمج القياس وتقييم الأداء : | |
| (أ) تحديد طريقة الملاحظة | (ب) تحديد طريقة قياس و تقييم الاداء |
| (ج) تحديد طريقة المنافسة | (د) تحديد طريقة التفاهم |
| س(15) من أهم وظائف الاتجاهات : | |
| (أ) زيادة القدرات الذهنية والعقلية للفرد | (ب) التعبير عن الصدق والأمانة |
| (ج) ظهور قوة الجماعات المرجعية التي ينتسب اليها الفرد | (د) التعبير عن الثقافة والقيم |
| س(16) من أهم الأسباب التي تؤدي الى فشل برنامج القياس وتقييم الأداء في منظمات الاعمال عدم قدرة الكثير من المديرين على تصميم أو إدارة هذا البرنامج . | |
| (أ) صحيح | (ج) خطأ |
| س(17) توجد مجموعة من العوامل التي تؤدي الى تردي القيم المتعلقة بأخلاقيات العمل ، منها : | |
| (أ) شخصية الموظف | (ب) قوة الروادع القانونية |
| (ج) افتقار الموظف للقوة الحسنة داخل العمل | (د) التشدد في الرقابة |
| س(18) من أهم خصائص القيم الإنسانية : | |
| (أ) انها غير مألوفة ولا معروفة للمجتمع | (ب) انها إنسانية لا يمكن قياسها كالموجودات |
| (ج) سهولة عملية دراستها وتقييمها | (د) انها لا تؤثر في الاتجاهات والانماط السلوكية للأفراد |
| س(19) من أبعاد الشخصية الإنسانية : | |
| (أ) البعد الديني | (ب) البعد الأخلاقي |
| (ج) البعد العاطفي | (د) البعد السياسي |
| س(20) احداها ليس من ضمن مستويات الابداع التنظيمي : | |
| (أ) الابداع على مستوى المنافسين | (ب) الابداع على مستوى الفرد |
| (ج) الابداع على مستوى المنظمة | (د) الابداع على مستوى الجماعة |
| س(21) تتعلق بتطبيق الإجراءات والقواعد من قبل الإدارة الدنيا او التنفيذية . | |
| (أ) القرارات المبرمجة | (ب) القرارات الاستراتيجية |
| (ج) القرارات الإدارية | (د) القرارات التشغيلية |
| س(22) من أنواع الحوافز : | |
| (أ) الحوافز المهنية | (ب) الحوافز الأخلاقية |
| (ج) حوافز الأداء المميز | (د) الحوافز السلبية والابجابية |
| س(23) مفهوم ضغوط العمل عبارة عن حالة تنتج عن التفاعل بين الفرد والبيئة ، بحيث تضع الفرد امام مطالب او عوائق او فرص. | |
| (أ) صحيح | (ب) خطأ |
| س(24) من أهم خصائص الاتجاهات انها : | |
| (أ) قد تكون محايدة | (ب) لا ترتبط بالمشاعر والانفعالات |
| (ج) غير قابلة لتغيير مطلقا | (د) قابلة للتغيير |
| س(25) من القيم والفلسفات الضمنية التي تميز بيئة أو ثقافة المنظمة المبدعة : | |
| (أ) النجاح في الماضي | (ب) النجاح في الحاضر |
| (ج) النجاح في المركزية | (د) النجاح في السوق |
| س(26) من مصادر ضغوط العمل : | |
| (أ) التسرب الوظيفي | (ب) زيادة التكاليف المالية |
| (ج) دوران العمل | (د) مشاكل الخضوع للسلطة |

| | | | | | | | | | | | | | | |
|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|
| 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 |
| أ | أ | ب | د | أ | ج | ب | ج | أ | د | د | أ | د | د | د |

| | |
|---|--|
| س(27) الصراع الذي يقع بين الفرد ورؤسائه وزملائه ومرؤوسيه داخل المنظمة يسمى بالصراع على مستوى الافراد. | (أ) صحيح (ب) خطأ |
| س(28) من الآثار الإيجابية للصراعات التنظيمية : | (أ) إعاقة العمل التعاوني (ب) تصرفات وسلوكيات غير مسؤوله (ج) تبديد طاقات العاملين (د) إتاحة الفرصة للنقاش |
| س(29) من معوقات الادراك : | (أ) المواقف الحرجة (ب) المظاهر المادية (ج) التريبة والتنشئة (د) القوة |
| س(30) من خصائص الشخصية المميزة للفرد : | (أ) الانفتاح (ب) الجمال (ج) الوزن (د) الاناقة |
| س(31) من العوامل المؤثرة على خضع الفرد لمعايير الجماعة غير الرسمية : | (أ) درجة قوة المنافسة (ب) درجة قوة الإحساس (ج) درجة قوة الشخصية (د) درجة قوة الثواب والعقاب |
| س(32) الجهة المسؤولة عن القياس وتقييم الأداء والإنتاجية : | (أ) إدارة المبيعات (ب) إدارة القوى العاملة في المنظمة (ج) الإدارة المالية (د) إدارة التسويق |
| س(33) تعد جماعة العمل من اهم مكونات الرضا الوظيفي في منظمات الاعمال . | (أ) خطأ (ب) صحيح |
| س(34) من أهم المؤثرات السلوكية في عملية اتخاذ القرارات : | (أ) الأمانة (ب) الاهتمام (ج) المخاطرة (د) الوقت |
| س(35) عند اتخاذ القرارات تحت ظروف المخاطرة تكون البدائل معروفة ، لكن مردودها مشكوك فيه | (أ) خطأ (ب) صحيح |
| س(36) من اهم خصائص الصراع التنظيمي : | (أ) الاختلافات الثقافية (ب) حدوث ازدواجية او تداخل في العمل (ج) تحقيق الانتصار على الخصم (د) التوتر الذي يعد بعدا أساسيا في الصراع |
| س(37) تتكون الاتجاهات عند الفرد من مكونات رئيسية ، منها : | (أ) المكون الفلسفي (ب) المكون المالي (ج) المكون الجسماني (د) المكون الفكري |
| س(38) تحويل وترجمة المثيرات الى رسائل تعد مرحلة من مراحل : | (أ) الادراك (ب) الشخصية (ج) الدافعية (د) الاحساس |
| س(39) من معوقات الابداع : | (أ) القدرات التنافسية (ب) ضعف المركز التنافسي للمنظمة (ج) قلة الحوافز المادية والمعنوية (د) تعدد وتنوع الأفكار |
| س(40) من أهم شروط المناخ التنظيمي الفعال : | (أ) قدرات ومهارات العاملين (ب) قدرة المنظمة على التوسع والنمو (ج) التأكيد على المسؤولية الشخصية (د) قدرة المنظمة على إنتاج منتجات بجودة عالية |

| | | | | | | | | | | | | | |
|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|
| 27 | 28 | 29 | 30 | 31 | 32 | 33 | 34 | 35 | 36 | 37 | 38 | 39 | 40 |
| أ | د | ب | أ | د | ب | ب | ج | ب | د | د | أ | ج | ج |

| | | | |
|--|--|---|--|
| <p>القسم : الإقتصاد و الإدارة</p> <p>المستوى : الرابع</p> <p>المقرر: السلوك التنظيمي</p> <p>الرمز : دار ٣٢٠</p> <p>الزمن : ساعتان (٢:٠٠)</p> | <p>كوبز النموذج</p>  |  <p>MBA GROUPS مجموعات إدارة أعمال @IMAM_UNIVERSITY</p> |  <p>جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية IMAM MOHAMMAD IBN SAUD ISLAMIC UNIVERSITY عمادة التعلم الإلكتروني والتعليم عن بعد</p> |
|--|--|---|--|

الاختبار الفصلي للانتساب المطور - الفصل الدراسي الصيفي من العام الجامعي ١٤٣٩-١٤٤٠ هـ

| | |
|-------|---------------------|
| الاسم | رقم الهوية الوطنية: |
|-------|---------------------|

(عدد الأسئلة ٤٠ سوألا ، يرجى الإجابة عن جميع الأسئلة باختيار إجابة واحدة فقط)

| | | | | | |
|-------|--|--|--|------------------------------------|--------------------------------|
| س(١) | من أهم خصائص الصراع التنظيمي: | (أ) حدوث ازدواجية أو تداخل في العمل. | (ب) التوتر الذي يعتبر بعداً أساسياً في الصراع. | (ج) الاختلافات الثقافية. | (د) تحقيق الانتصار على الخصم. |
| س(٢) | من أهم خصائص الاتجاهات: | (أ) الاتجاهات لا ترتبط بالمشاعر والانفعالات. | (ب) أنها تحدد تقييم الفرد للمنبهات الاجتماعية. | (ج) قد تكون الاتجاهات محايدة. | (د) غير قابلة للتغيير مطلقاً. |
| س(٣) | من عناصر السلوك الفردي للعاملين داخل منظمات الأعمال: | (أ) جماعة العمل. | (ب) القيادة. | (ج) الصراع التنظيمي. | (د) الاتجاهات. |
| س(٤) | من أهداف عملية التعلم: | (أ) تعزيز التعلم بالثواب والعقاب. | (ب) استخدام التقنيات الحديثة. | (ج) تعديل السلوك والدوافع الفطرية. | (د) التحكم في اتجاهات الأفراد. |
| س(٥) | من أسباب التغيير والتطوير التنظيمي في منظمات الأعمال: | (أ) الكشف عن الصراعات والنزاعات. | (ب) مساعدة العاملين على تشخيص مشكلاتهم. | (ج) تنمية القدرة على الابتكار. | (د) الفهم الدقيق للتغيير. |
| س(٦) | من أهم المؤثرات السلوكية في عملية اتخاذ القرارات: | (أ) الأمانة | (ب) المخاطرة | (ج) الاهتمام | (د) الوقت |
| س(٧) | من أهم عناصر السلوك الجماعي داخل منظمات الأعمال: | (أ) الشخصية. | (ب) الاتجاهات. | (ج) الإبداع التنظيمي. | (د) الصراع التنظيمي. |
| س(٨) | من أهم أسباب تكوين جماعات العمل غير الرسمية: | (أ) الحاجة للتعليم. | (ب) الحاجة إلى تأكيد الذات. | (ج) الحاجة إلى العمل. | (د) الحاجة للنمو الوظيفي. |
| س(٩) | من أهم أبعاد الشخصية الإنسانية: | (أ) البعد العاطفي. | (ب) البعد الديني. | (ج) البعد السياسي. | (د) البعد الأخلاقي. |
| س(١٠) | يتسم السلوك المحفز بـ: | (أ) الإيجار. | (ب) تحديد الأهداف المراد تحقيقها. | (ج) الجمود والتكرار دون تنوع. | (د) انعدام البدائل السلوكية. |
| س(١١) | تعتبر جماعة العمل من أهم مكونات الرضا الوظيفي في منظمات الأعمال. | (أ) خطأ | (ب) صحيح | | |

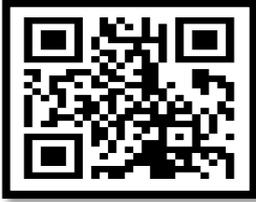
| | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 |
| ب | ب | د | ج | ج | ب | د | ب | أ | ب | ب |

| | |
|---|---|
| س(١٢) عند اتخاذ القرارات تحت ظروف المخاطرة تكون البدائل معروفة لكن مردودها يكون مشكوك فيه. | (أ) خطأ (ب) صحيح |
| س(١٣) من أهم مصادر القيم الإنسانية: | (أ) الشخصية الإنسانية. (ب) الثقة بالنفس. (ج) الاتجاهات الشخصية. (د) التنشئة الاجتماعية. |
| س(١٤) من أهم عناصر التعلم: | (أ) الاختيار. (ب) الاستجابة. (ج) المرونة. (د) المجتمع. |
| س(١٥) من أهم عناصر المناخ التنظيمي: | (أ) تنافسية المنظمة. (ب) الهيكل التنظيمي. (ج) جودة المنتجات. (د) انتشار أسواق المنظمة. |
| س(١٦) من أهم الاستراتيجيات التي تستخدمها المنظمات في التعامل مع مقاومة التغيير: | (أ) استراتيجية الدفع. (ب) استراتيجية التنمية. (ج) استراتيجية المشاركة والاندماج. (د) استراتيجية الجذب. |
| س(١٧) يؤثر الإدراك على السلوك التنظيمي من خلال ما يلي: | (أ) كونه يؤثر على القيم. (ب) كونه يؤثر على المجتمع. (ج) كونه يؤثر على الأمانة. (د) كونه يؤثر على اختيار العاملين. |
| س(١٨) من خصائص الشخصية المميزة للفرد: | (أ) الأناقة. (ب) الاتساع. (ج) الجمال. (د) القبول. |
| س(١٩) الصراع الذي يقع بين الفرد ورؤسائه وزملائه ومروسيه داخل المنظمة يسمى بالصراع على مستوى الأفراد. | (أ) صحيح (ب) خطأ |
| س(٢٠) من أهم الأسباب التي تؤدي لفشل برنامج القياس وتقييم الأداء في منظمات الأعمال: عدم قدرة الكثير من المديرين على تصميم أو إدارة هذا البرنامج. | (أ) صحيح (ب) خطأ |
| س(٢١) تهدف عملية التعلم لتنظيم المعارف والخبرات المكتسبة وحسن فهمها وتقديرها وربطها بما يماثلها والقدرة على تطبيقها في ميادين جديدة. | (أ) صحيح (ب) خطأ |
| س(٢٢) من أهم خصائص القيم الإنسانية: | (أ) أنها إنسانية لا يمكن قياسها كالموجودات. (ب) أنها غير مألوفة ومعروفة للمجتمع. (ج) أنها لا تؤثر في الاتجاهات والأنماط السلوكية للأفراد. (د) تسهل عملية دراستها وتقييمها. |
| س(٢٣) من أهم مصادر القوة عند القائد: | (أ) القوة الاجتماعية. (ب) قوة الإرادة. (ج) القوة المبنية على امتلاك مصادر المعلومات. (د) القوة الجسمانية. |
| س(٢٤) تتكون الاتجاهات عند الفرد من مكونات رئيسة، منها: | (أ) مكون صحي. (ب) مكون فلسفي. (ج) مكون الخبرات الشخصية. (د) مكون جسماني. |
| س(٢٥) من أهم العوامل الخارجية المؤثرة في المناخ التنظيمي: | (أ) طبيعة البناء التنظيمي. (ب) العلاقات التنظيمية. (ج) البيئة الاقتصادية والاجتماعية. (د) النمط القيادي المتبع. |
| س(٢٦) من أهم العوائق الداخلية التي تحول دون تحقيق الفرد لأهدافه: | (أ) ضعف روح المبادرة لدى الفرد. (ب) انتشار بعض المظاهر المرضية في البيئة. (ج) تقليل الآخرين من أهمية الفرد وقدراته. (د) عدم إتاحة الفرصة للفرد لإبراز قدراته للآخرين. |

| | | | | | | | | | | | | | | |
|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|
| 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 |
| ب | د | ب | ب | ج | د | د | أ | أ | أ | أ | ج | ج | ج | أ |

| | |
|--|---|
| س(٢٧) من الآثار الإيجابية للصراعات التنظيمية: | |
| (أ) إعاقة العمل التعاوني. | (ج) تصرفات وسلوكيات غير مسؤولة. |
| (ب) إتاحة الفرصة للنقاش. | (د) تبيد طاقات العاملين. |
| س(٢٨) من أهم خصائص الإدراك في السلوك الإنساني: | |
| (أ) التكامل. | (ج) الاختبار. |
| (ب) الثقة. | (د) المعرفة. |
| س(٢٩) توجد مجموعة من العوامل التي تؤدي لتردي القيم المتعلقة بأخلاقيات العمل، منها: | |
| (أ) افتقار الموظف للقوة الحسنة داخل العمل. | (ج) شخصية الموظف. |
| (ب) قوة الروادع القانونية. | (د) التشدد في الرقابة. |
| س(٣٠) من أهم شروط المناخ التنظيمي الفعال: | |
| (أ) قدرات ومهارات العاملين. | (ج) التأكيد على المسؤولية الشخصية. |
| (ب) قدرة المنظمة على التوسع والنمو. | (د) قدرة المنظمة على إنتاج منتجات بجودة عالية. |
| س(٣١) تتم دراسة سلوكيات العاملين في منظمات الأعمال لعدد من الاعتبارات، منها: | |
| (أ) وجود علاقة بين سلوك الفرد وأسرته. | (ج) وجود علاقة بين المجتمع والإنتاجية. |
| (ب) المسؤولية الاجتماعية للمنظمات. | (د) وجود علاقة بين بيئة العمل وسلوك العاملين. |
| س(٣٢) انشغال المديرين بالأعمال اليومية والروتينية يعتبر من أهم معوقات الإبداع. | |
| (أ) خطأ. | (ب) صحيح. |
| س(٣٣) يعتبر من مصادر ضغوط العمل: | |
| (أ) زيادة التكاليف المالية. | (ج) التسرب الوظيفي. |
| (ب) مشاكل الخضوع للسلطة. | (د) دوران العمل. |
| س(٣٤) من أهم أسباب مقاومة التغيير والتطوير التنظيمي: | |
| (أ) الاهتمام بالتفاصيل. | (ج) سوء فهم مبررات التغيير. |
| (ب) التمتع بإمكانيات عالية. | (د) البيئة الاجتماعية. |
| س(٣٥) من أهم وظائف الاتجاهات: | |
| (أ) التعبير عن الثقافة والقيم. | (ج) تظهر قوة الجماعات المرجعية التي ينسب لها الفرد. |
| (ب) زيادة القدرات الذهنية والعقلية للفرد. | (د) التعبير عن الصدق والأمانة. |
| س(٣٦) من متطلبات نظام الحوافز الفعال: | |
| (أ) أن يوجه الحافز تجاه الحاجات المشبعة. | (ج) أن لا يؤثر على دفع واستثارة الموظفين. |
| (ب) أن يرتكز على أسس مقبولة وواضحة ومفهومة. | (د) أن يكون بصفة دورية. |
| س(٣٧) من أنواع الحوافز: | |
| (أ) الحوافز السلبية والإيجابية. | (ج) الحوافز الأخلاقية. |
| (ب) الحوافز المهنية. | (د) حوافز الأداء المميز. |
| س(٣٨) الإبداع الذي يتم تقديمه أو التوصل إليه من قبل الجماعة يسمى بـ: | |
| (أ) الإبداع على مستوى الأفراد. | (ج) الإبداع التفاعلي. |
| (ب) الإبداع على مستوى الجماعة. | (د) الإبداع على مستوى المنظمة. |
| س(٣٩) تعتبر من أهم البرامج الداعمة لما يسمى بالرضا الوظيفي: | |
| (أ) برامج التسوق الجماعي. | (ج) برامج صيانة القوى العاملة. |
| (ب) برامج التوقف عن العمل لفترات طويلة. | (د) برامج التغيير والتطوير التنظيمي. |
| س(٤٠) من عيوب الأسلوب الجماعي في اتخاذ القرارات: | |
| (أ) وجود بدائل كثيرة. | (ج) استهلاك وقت طويل في إصدار القرار. |
| (ب) القبول بأي شكل من القرارات. | (د) تحديد الشخص المسؤول عن القرار. |

| | | | | | | | | | | | | | |
|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|
| 27 | 28 | 29 | 30 | 31 | 32 | 33 | 34 | 35 | 36 | 37 | 38 | 39 | 40 |
| ب | أ | أ | ج | د | ب | ب | ج | أ | ب | أ | ب | ج | ج |

| | | | |
|---|--|---|---|
| القسم : الإقتصاد و الإدارة المستوى : الرابع المقرر: السلوك التنظيمي الرمز : دار ٣٢٠ الزمن : ساعتان (٢:٠٠) | كوبز النموذج  |  MBA GROUPS مجموعات إدارة أعمال @IMAM_UNIVERSITY |  جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية IMAM MOHAMMAD IBN SAUD ISLAMIC UNIVERSITY عمادة التعلم الإلكتروني والتعليم عن بعد |
|---|--|---|---|

الاختبار الفصلي للانتساب المطور - الفصل الدراسي الثاني من العام الجامعي ١٤٣٩-١٤٤٠ هـ

| | |
|-------|---------------------|
| الاسم | رقم الهوية الوطنية: |
|-------|---------------------|

(عدد الأسئلة ٤٠ سؤالاً ، يرجى الإجابة عن جميع الأسئلة باختيار إجابة واحدة فقط)

| |
|---|
| س (١) من أهم العوامل المؤثرة على خضوع الفرد لمعايير جماعات العمل غير الرسمية : (أ) الأوضاع المالية (ب) درجة الاهتمام (ج) درجة قوة الثواب والعقاب (د) الصدق والأمانة |
| س (٢) من أهم عناصر السلوك الجماعي داخل منظمات الأعمال : (أ) الاتجاهات (ب) الشخصية (ج) الصراع التنظيمي (د) الإبداع التنظيمي |
| س(٣) تأتي أهمية دراسة ضغوط العمل : (أ) لزيادة الإنتاج وتحسين الإنتاجية (ب) للتأكيد على صدق إدارة المنظمة (ج) لمعرفة رد فعل الأفراد العاملين (د) لمعرفة دور المنظمة في المجتمع |
| س(٤) يمثل أهم مكونات الرضا الوظيفي : (أ) المؤهلات الأكاديمية (ب) الظروف الأسرية (ج) نمط الإشراف (د) الشخصية الإنسانية |
| س(٥) يتسم السلوك المحفز : (أ) بانعدام البدائل السلوكية (ب) بتحديد الأهداف المراد تحقيقها (ج) بالجمود والتكرار دون تنوع (د) بالإجبار |
| س(٦) من أهم مصادر القوة عند القائد : (أ) القوة الجسمانية (ب) القوة الاجتماعية (ج) قوة الإرادة (د) القوة المبنية على امتلاك مصادر المعلومات |
| س(٧) من خصائص الإدراك كأحد عناصر السلوك الفردي : (أ) الاختبار (ب) المرونة (ج) التعزيز (د) الثقة |
| س(٨) تعتبر من أهم البرامج الداعمة لما يسمى بالرضا الوظيفي : (أ) برامج التسوق الجماعي (ب) برامج التوقف عن العمل لفترات طويلة (ج) برامج التغيير والتطوير التنظيمي (د) برامج صيانة القوى العاملة |
| س(٩) هناك عدة تقسيمات للحوافز ، منها : (أ) الحوافز المهنية (ب) الحوافز الإيجابية والحوافز السلبية (ج) حوافز الأداء المميز (د) الحوافز التشجيعية |
| س(١٠) من أهم الأسباب التي تؤدي لفشل برنامج القياس وتقييم الأداء في منظمات الأعمال عدم قدرة الكثير من المديرين على تصميم أو إدارة هذا البرنامج . (أ) صحيح (ب) خطأ |

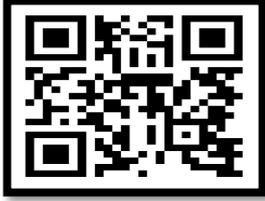
| | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| ١ | ٢ | ٣ | ٤ | ٥ | ٦ | ٧ | ٨ | ٩ | 10 |
| ج | ج | أ | ج | ب | د | ب | د | ب | أ |

| | |
|--|---|
| س (١١) من أهم أنواع جماعات العمل : | (أ) جماعات الأهل والأقارب (ب) جماعات الأسرة (ج) الجماعات غير الرسمية (د) جماعات الدراسة |
| س (١٢) من أهم معوقات العملية الإدراكية : | (أ) العادات والتقاليد (ب) الشخصية المزاجية (ج) الانطباع الأول (د) القدرات الذهنية |
| س (١٣) من أهم شروط المناخ التنظيمي الفعال في منظمات الأعمال : | (أ) المشاركة في عملية اتخاذ القرارات (ب) قدرة المنظمة على النمو والتوسع (ج) قدرة المنظمة على المنافسة (د) قدرة المنظمة على التطور |
| س (١٤) يعتبر من مصادر ضغوط العمل : | (أ) مشاكل الخضوع للسلطة (ب) زيادة التكاليف المالية (ج) دوران العمل (د) التسرب الوظيفي |
| س (١٥) من أهم العوائق الداخلية التي تحول دون تحقيق الفرد لأهدافه : | (أ) ضعف روح المبادرة لدى الفرد (ب) انتشار بعض المظاهر المرضية في البيئة (ج) إقلال الآخرين من أهمية الفرد وقدراته (د) عدم إتاحة الفرصة للفرد لإبراز قدراته للآخرين |
| س (١٦) من أهم الاستراتيجيات التي تستخدمها المنظمات في التعامل مع مقاومة التغيير : | (أ) استراتيجية التنمية (ب) استراتيجية الجذب (ج) استراتيجية المشاركة والاندماج (د) استراتيجية الدفع |
| س (١٧) عند اتخاذ القرارات تحت ظروف المخاطرة تكون البدائل معروفة لكن مردودها يكون مشكوك فيه . | (أ) خطأ (ب) صحيح |
| س (١٨) من أهم خصائص القيم الإنسانية : | (أ) أنها غير مألوفة ومعروفة للمجتمع (ب) أنها إنسانية لا يمكن قياسها كالموجودات (ج) تسهل عملية دراستها وتقييمها (د) أنها لا تؤثر في الاتجاهات والأنماط السلوكية للأفراد |
| س (١٩) من أهم خصائص الصراع التنظيمي : | (أ) حدوث ازدواجية أو تداخل في العمل (ب) تحقيق الانتصار على الخصم (ج) الاختلافات الثقافية (د) التوتر الذي يعتبر بعداً أساسياً في الصراع |
| س (٢٠) من أهم أسباب تكوين جماعات العمل غير الرسمية : | (أ) الحاجة إلى العمل (ب) الحاجة للنمو الوظيفي (ج) الحاجة إلى تأكيد الذات (د) الحاجة للتعليم |
| س (٢١) من أهم نتائج الإحباط : | (أ) الاهتمام بالنفس (ب) زيادة الثقة بالنفس (ج) الانسحاب والانسحاب (د) القدرة على تحقيق الأهداف |
| س (٢٢) من أهم المؤثرات السلوكية في عملية اتخاذ القرارات : | (أ) المخاطرة (ب) الاهتمام (ج) الوقت (د) الأمانة |
| س (٢٣) من الآثار الإيجابية للصراعات التنظيمية : | (أ) تبديد طاقات العاملين (ب) إتاحة الفرصة للنقاش (ج) العمل التعاوني (د) تصرفات وسلوكيات غير مسؤولة |
| س (٢٤) الصراع الذي يقع بين الفرد ورؤسائه وزملائه ومرؤوسيه داخل المنظمة يسمى بالصراع على مستوى الأفراد . | (أ) صحيح (ب) خطأ |
| س (٢٥) تهدف عملية التعلم لتنظيم المعارف والخبرات المكتسبة وحسن فهمها وتقديرها وربطها بما يماثلها والقدرة على تطبيقها في ميادين جديدة . | (أ) صحيح (ب) خطأ |

| | | | | | | | | | | | | | | |
|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|
| ١١ | ١٢ | ١٣ | ١٤ | ١٥ | ١٦ | ١٧ | ١٨ | ١٩ | ٢٠ | ٢١ | ٢٢ | ٢٣ | ٢٤ | ٢٥ |
| ج | ج | أ | أ | أ | ج | ب | ب | د | ج | ج | أ | ب | أ | أ |

| | |
|--|---|
| س (٢٦) من أهم أسباب مقاومة التغيير والتطوير التنظيمي : | |
| (أ) الاهتمام بالتفاصيل | (ج) سوء فهم مبررات التغيير |
| (ب) التمتع بإمكانيات عالية | (د) البيئة الاجتماعية |
| س (٢٧) من أهم معوقات القيادة الإدارية : | |
| (أ) الشخصية | (ج) تفويض السلطات والصلاحيات |
| (ب) التخطيط غير السليم | (د) اللامركزية |
| س (٢٨) توجد مجموعة من العوامل التي تؤدي لتردي القيم المتعلقة بأخلاقيات العمل ، منها : | |
| (أ) شخصية الموظف | (ج) التشدد في الرقابة |
| (ب) قوة الروادع القانونية | (د) افتقار الموظف للقوة الحسنة داخل العمل |
| س (٢٩) من أهم العوامل الخارجية المؤثرة في المناخ التنظيمي : | |
| (أ) البيئة الاقتصادية والاجتماعية | (ج) النمط القيادي المتبع |
| (ب) طبيعة البناء التنظيمي | (د) العلاقات التنظيمية |
| س (٣٠) من أهم وظائف الاتجاهات ما يلي : | |
| (أ) التعبير عن الصدق والأمانة | (ج) التعبير عن الثقافة والقيم |
| (ب) زيادة القدرات الذهنية والعقلية للفرد | (د) تظهر قوة الجماعات المرجعية التي ينتسب لها الفرد |
| س (٣١) تعتبر القيم إحدى الجوانب الهامة في دراسة السلوك التنظيمي وذلك لمجموعة من الأسباب ، منها : | |
| (أ) أنها تعتبر معيار للصدق | (ج) أنها عبارة عن قوة محركة ومنظمة للسلوك |
| (ب) أنها موروثه | (د) أنه يمكن قياسها |
| س (٣٢) تتمثل القوى الشخصية المؤثرة على الفرد فيما يلي : | |
| (أ) قوى متعلقة بالتكوين الجسماني للشخص | (ج) القوى الوراثية |
| (ب) قوى متعلقة بالأوضاع المالية للفرد | (د) القوى العقائدية |
| س (٣٣) تعتبر من أهم أنواع القرارات : | |
| (أ) قرارات الصراع | (ج) القرارات الفردية |
| (ب) القرارات الجماعية | (د) قرارات رد الفعل |
| س (٣٤) من أسباب التغيير والتطوير التنظيمي في منظمات الأعمال : | |
| (أ) مساعدة العاملين على تشخيص مشكلاتهم | (ج) سوء فهم مبررات التغيير |
| (ب) الكشف عن الصراعات والنزاعات | (د) تنمية القدرة على الابتكار |
| س (٣٥) تأتي أهمية دراسة السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال لعدة اعتبارات ، منها : | |
| (أ) تعزيز السلوك الإيجابي بالمكافأة حتى يستمر | (ج) وجود علاقة بين سلوك الفرد وأسرته |
| (ب) وجود علاقة بين اتجاهات الفرد والمجتمع | (د) المسؤولية الاجتماعية للمنظمات |
| س (٣٦) من أهم شروط المناخ التنظيمي الفعال : | |
| (أ) قدرة المنظمة على إنتاج منتجات ذات جودة عالية | (ج) قدرات ومهارات العاملين |
| (ب) قدرة المنظمة على التوسع والنمو | (د) التأكيد على المسؤولية الشخصية |
| س (٣٧) من الأسباب الرئيسية لمقاومة التغيير والتطوير التنظيمي : | |
| (أ) سوء فهم مبررات التغيير | (ج) التكيف مع البيئة الخارجية |
| (ب) الأدوار الخفية للموظفين | (د) مساعدة المنظمة في تحقيق أهدافها |
| س (٣٨) من أهم العناصر المؤثرة في تغيير الاتجاهات : | |
| (أ) الإكراه | (ب) الإقناع |
| (ج) الدراية | (د) الإلمام |
| س (٣٩) تأتي أهمية عملية القياس والتقويم للعاملين في منظمات الأعمال في كون أنها : | |
| (أ) تساعد في عمليات الترقية والنقل | (ج) تساعد على تطوير المنتجات |
| (ب) تساعد على التعرف على المنافسين | (د) تساعد على فتح أسواق جديدة للمنظمة |
| س (٤٠) من متطلبات نظام الحوافز الفعال : | |
| (أ) أن يوجه الحافز تجاه الحاجات المشبعة | (ج) أن يركز على أسس مقبولة وواضحة ومفهومة |
| (ب) أن يكون بصفة دورية | (د) أن لا يؤثر على دفع واستثارة الموظفين |

| | | | | | | | | | | | | | | |
|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|
| 26 | 27 | 28 | 29 | 30 | 31 | 32 | 33 | 34 | 35 | 36 | 37 | 38 | 39 | 40 |
| ج | ب | د | أ | ج | ج | ج | د | د | أ | د | أ | ب | أ | ج |

| | | | |
|--|--|---|--|
| <p>القسم : الإقتصاد و الإدارة المستوى : الرابع المقرر: السلوك التنظيمي الرمز : دار ٣٢٠ الزمن : ساعتان (٢:٠٠)</p> | <p>كوبز النموذج</p>  |  <p>MBA GROUPS مجموعات إدارة أعمال @IMAM_UNIVERSITY</p> |  <p>جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية IMAM MOHAMMAD IBN SAUD ISLAMIC UNIVERSITY عمادة التعلم الإلكتروني والتعليم عن بعد</p> |
|--|--|---|--|

الاختبار الفصلي للانتساب المطور - الفصل الدراسي الأول من العام الجامعي ١٤٣٩-١٤٤٠ هـ

| | |
|-------|---------------------|
| الاسم | رقم الهوية الوطنية: |
|-------|---------------------|

(عدد الأسئلة ٤٠ سؤالا ، يرجى الإجابة عن جميع الأسئلة باختيار إجابة واحدة فقط)

| |
|--|
| <p>س (١) من عناصر السلوك الفردي للعاملين داخل منظمات الاعمال :</p> <p>(أ) القيادة (ب) الصراع التنظيمي (ج) جماعة العمل (د) التعلم</p> |
| <p>س (٢) من أهم المؤثرات السلوكية في عملية اتخاذ القرار :</p> <p>(أ) الاهتمام (ب) الوقت (ج) الأمانة (د) المخاطرة</p> |
| <p>س(٣) تعتبر جماعة العمل من أهم مكونات الرضا الوظيفي في منظمات الأعمال .</p> <p>(أ) صحيح (ب) خطأ</p> |
| <p>س(٤) من أهم الاستراتيجيات التي تستخدمها المنظمات في التعامل مع مقاومة التغيير :</p> <p>(أ) استراتيجية الدفع (ب) استراتيجية الجذب (ج) استراتيجية المشاركة والاندماج (د) استراتيجية التنمية</p> |
| <p>س(٥) الإبداع الذي يتم تقديمه أو التوصل إليه من قبل الجماعة يسمى بـ:</p> <p>(أ) الإبداع على مستوى المنظمة (ب) الإبداع على مستوى الأفراد (ج) الإبداع التفاعلي (د) الإبداع على مستوى الجماعة</p> |
| <p>س(٦) من وظائف الاتجاهات :</p> <p>(أ) التعبير عن الثقافة والقيم (ب) التعبير عن الصدق والأمانة (ج) زيادة القدرات الذهنية و العقلية للفرد (د) إظهار قوة الجماعات المرجعية التي ينتسب إليها الفرد</p> |
| <p>س(٧) يعتبر الإدراك جوهر وأساس كل نشاط ذهني للفرد ، ومن ثم فإن للإدراك أثراً واضحاً وكبيراً في سلوك وتصرفات الفرد .</p> <p>(أ) صحيح (ب) خطأ</p> |
| <p>س(٨) من أهم شروط المناخ التنظيمي :</p> <p>(أ) التأكيد على المسؤولية الشخصية (ب) قدرات ومهارات العاملين (ج) قدرة المنظمة على التوسع والنمو (د) قدرة المنظمة على إنتاج منتجات بجودة عالية</p> |
| <p>س(٩) يؤثر الإدراك في السلوك التنظيمي من خلال :</p> <p>(أ) كونه مؤثر في الأمانة (ب) كونه مؤثر في اختيار العاملين (ج) كونه مؤثر في القيم (د) كونه مثر في المجتمع</p> |
| <p>س(١٠) من أهم العوامل الخارجية المؤثرة في المناخ التنظيمي :</p> <p>(أ) النمط القيادي المتبع (ب) البيئة الاقتصادية والاجتماعية (ج) العلاقات التنظيمية (د) طبيعة البناء التنظيمي</p> |

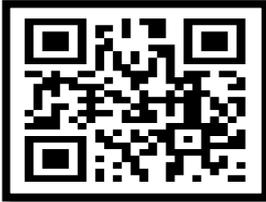
| | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| ١ | ٢ | ٣ | ٤ | ٥ | ٦ | ٧ | ٨ | ٩ | 10 |
| د | د | أ | ج | د | أ | أ | أ | ب | ب |

| | |
|---|---|
| س(١١) تتكون الاتجاهات عند الفرد من مكونات رئيسية ، منها : | |
| (أ) مكون جسماني | (ج) مكون صحي |
| (ب) مكون فلسفي | (د) مكون الخبرات الشخصية |
| س(١٢) من خصائص الإدراك : | |
| (أ) الاختيار | (ج) الثبات |
| (ب) المعرفة | (د) الثقة |
| س(١٣) الصراع الذي يقع بين الفرد وروؤسانه وزملائه ومروؤسه داخل المنظمة يسمى بالصراع على مستوى الأفراد. | |
| (أ) خطأ | (ب) صحيح |
| س(١٤) انشغال المديرين بالأعمال اليومية والروتينية يعتبر من أهم معوقات الإبداع . | |
| (أ) صحيح | (ب) خطأ |
| س(١٥) توجد مجموعة من العوامل التي تؤدي لتردي القيم المتعلقة بأخلاقيات العمل ، منها : | |
| (أ) التشدد في الرقابة | (ج) افتقار الموظف للقدرة الحسنة داخل العمل |
| (ب) شخصية الموظف | (د) قوة الروادع القانونية |
| س(١٦) من أهم أسباب مقاومة التغيير والتطوير التنظيمي : | |
| (أ) سوء فهم مبررات التغيير | (ج) البيئة الاجتماعية |
| (ب) التمتع بإمكانيات عالية | (د) الاهتمام بالتفاصيل |
| س(١٧) من أهم خصائص الاتجاهات : | |
| (أ) أنها غير قابلة للتغيير مطلقاً | (ج) انها لا ترتبط بالمشاعر والانفعالات |
| (ب) انها قد تكون محايدة | (د) انها تحدد تقييم الفرد للمنبهات الاجتماعية |
| س(١٨) من أهم أسباب تكوين جماعات العمل غير الرسمية : | |
| (أ) الحاجة إلى تأكيد الذات | (ج) الحاجة إلى العمل |
| (ب) الحاجة إلى التعليم | (د) الحاجة إلى النمو الوظيفي |
| س(١٩) من أهم أبعاد الشخصية الانسانية : | |
| (أ) البعد السياسي | (ج) البعد الديني |
| (ب) البعد الأخلاقي | (د) البعد العاطفي |
| س(٢٠) من متطلبات نظام الحوافز الفعال : | |
| (أ) أن يوجه الحافز تجاه الحاجات المشبعة | (ج) أن لا يؤثر في دفع واستثارة الموظفين |
| (ب) أن يكون بصفة دورية | (د) أن يركز على أسس مقبولة وواضحة ومفهومة |
| س(٢١) من عيوب الأسلوب الجماعي في اتخاذ القرارات : | |
| (أ) تحديد الشخص المسؤول عن القرار | (ج) استهلاك وقت طويل في اصدار القرار |
| (ب) وجود بدائل كثيرة | (د) القبول بأي شكل من القرارات |
| س(٢٢) من اهم مصادر القيم الانسانية : | |
| (أ) الثقة بالنفس | (ج) الاتجاهات الشخصية |
| (ب) التنشئة الاجتماعية | (د) الشخصية الانسانية |
| س(٢٣) يعتبر من مصادر ضغوط العمل : | |
| (أ) مشاكل الخضوع للسلطة | (ج) زيادة التكاليف المالية |
| (ب) دوران العمل | (د) التسرب الوظيفي |
| س(٢٤) من اسباب التغيير والتطوير الوظيفي منظمات الاعمال : | |
| (أ) مساعدة العاملين على تشخيص مشكلاتهم | (ج) سوء فهم مبررات التغيير |
| (ب) الكشف عن الصراعات والنزاعات | (د) تنمية القدرة على الابتكار |
| س(٢٥) تعتبر من أهم البرامج الداعمة لما يسمى بالرضا الوظيفي : | |
| (أ) برنامج التغيير والتطوير التنظيمي | (ج) برنامج التسوق الجماعي |
| (ب) برنامج التوقف عن العمل لفترات طويلة | (د) برامج صيانة القوى العاملة |

| | | | | | | | | | | | | | | |
|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|
| ١١ | ١٢ | ١٣ | ١٤ | 15 | ١٦ | ١٧ | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 |
| د | ج | ب | أ | ج | أ | د | أ | د | د | ج | ب | أ | د | د |

| | |
|---|--|
| س(٢٦) من اهم عناصر السلوك الجماعي داخل منظمات الاعمال : | |
| (أ) الشخصية | (ج) الاتجاهات |
| (ب) الصراع التنظيمي | (د) الابداع التنظيمي |
| س(٢٧) من انواع الحوافز : | |
| (أ) الحوافز الأخلاقية | (ج) حوافز الأداء المميز |
| (ب) الحوافز المهنية | (د) الحوافز السلبية والإيجابية |
| س(٢٨) من أهم العوامل التي تؤثر في ادراك الفرد : | |
| (أ) الشخصية | (ج) الصدق والأمانة |
| (ب) البيئة الاجتماعية | (د) التكوين النفسي |
| س(٢٩) من الآثار الإيجابية للصراعات التنظيمية : | |
| (أ) إعادة العمل التعاوني | (ج) تبديد طاقات العمل |
| (ب) إتاحة الفرصة للنقاش | (د) تصرفات وسلوكيات غير مسؤولة |
| س(٣٠) من خصائص الشخصية المميزة للفرد : | |
| (أ) احترام الذات | (ج) المظهر |
| (ب) الاتساع | (د) الجمال |
| س(٣١) من مصادر القوة عند القائد : | |
| (أ) القوة الجسمانية | (ج) القوة الاجتماعية |
| (ب) القوة المبنية على امتلاك مصادر المعلومات | (د) قوة الارادة |
| س(٣٢) من اهم العوائق الداخلية التي تحول دون تحقيق الفرد لأهدافه : | |
| (أ) انتشار بعض المظاهر المرضية في البيئة | (ج) تقليل الآخرين من أهمية الفرد وقدراته |
| (ب) ضعف روح المبادرة لدى الافراد | (د) عدم إتاحة الفرصة للفرد لإبراز قدراته للآخرين |
| س(٣٣) من أهم الأسباب التي تؤدي لفشل برنامج القياس وتقييم الأداء في منظمات الأعمال عدم قدرة الكثير من المديرين تصميم أو إدارة هذا البرنامج . | |
| (أ) صحيح | (ب) خطأ |
| س(٣٤) يتسم السلوك المحفز بـ : | |
| (أ) الجمود والتكرار والتنوع | (ج) تحديد الاهداف المراد تحقيقها |
| (ب) انعدام البدائل السلوكية | (د) الاجبار |
| س(٣٥) من أهم خصائص الصراع التنظيمي : | |
| (أ) التوتر الذي يعتبر بعداً أساسياً في الصراع | (ج) حدوث ازدواجية او ت اخل في العمل |
| (ب) تحقيق الانتصار على الخصم | (د) الاختلافات الثقافية |
| س(٣٦) عند اتخاذ القرارات تحت ظروف المخاطرة تكون البدائل معروفة لكن مردودها يكون مشكوكا فيه : | |
| (أ) صحيح | (ب) خطأ |
| س(٣٧) من أهم خصائص القيم الإنسانية : | |
| (أ) انها انسانية لا يمكن قياسها كالموجودات | (ج) انها غير مألوفة ومعروفة للمجتمع |
| (ب) انها لا تؤثر في الاتجاهات والانماط السلوكية | (د) تسهل عملية دراستها وتقييمها |
| س(٣٨) من عناصر المناخ التنظيمي : | |
| (أ) جودة المنتجات | (ج) تنافسية المنظمة |
| (ب) انتشار اسواق المنظمة | (د) الهيكل التنظيمي |
| س(٣٩) تهتم المنظمات بدراسة سلوكيات العاملين فيها لعدد من الاعتبارات منها : | |
| (أ) وجود علاقة بين سلوك الفرد واسرته | (ج) المسؤولية الاجتماعية للمنظمات |
| (ب) وجود علاقة بين المجتمع والانتاجية | (د) وجود علاقة بين اتجاهات الفرد وسلوكه |
| س(٤٠) من اهم عناصر التعلم : | |
| (أ) الاختيار | (ج) المرونة |
| (ب) المجتمع | (د) التعزيز |

| | | | | | | | | | | | | | | |
|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|
| 26 | 27 | 28 | 29 | 30 | 31 | 32 | 33 | 34 | 35 | 36 | 37 | 38 | 39 | 40 |
| ب | د | ب | ب | أ | ب | ب | أ | ج | أ | أ | أ | د | د | د |

| | | | |
|--|--|---|---|
| القسم : الإقتصاد و الإدارة المستوى : الرابع المقرر: السلوك التنظيمي الرمز : دار ٣٢٠ الزمن : ساعتان (٢:٠٠) | كوبز النموذج  |  MBA GROUPS مجموعات إدارة أعمال @IMAM_UNIVERSITY |  جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية IMAM MOHAMMAD IBN SAUD ISLAMIC UNIVERSITY عمادة التعلم الإلكتروني والتعليم عن بعد |
|--|--|---|---|

الاختبار الفصلي للانتساب المطور - الفصل الدراسي الصيفي من العام الجامعي ١٤٣٨-١٤٣٩ هـ

| | |
|-------|---------------------|
| الاسم | رقم الهوية الوطنية: |
|-------|---------------------|

(عدد الأسئلة ٤٠ سؤالاً ، يرجى الإجابة عن جميع الأسئلة باختيار إجابة واحدة فقط)

| |
|--|
| س (١) تأتي أهمية عملية قياس وتقييم الأداء والإنتاجية في منظمات الأعمال من كونها : (أ)تساعد في عملية تصميم المنتجات (ب)تساعد على اكتشاف الحاجات التدريبية (ج)تسهم في ارتفاع الحصة السوقية للمنظمة (د)تساعد في معرفة المجتمع |
| س (٢) من العوامل المؤثرة في عملية الإدراك: (أ)قوة الشخصية (ب)المحسوبية (ج)الصدق والأمانة (د)سمات الفرد وخصائصه |
| س(٣) الصراع الذي يقع بين الفرد ورؤسائه وزملائه داخل المنظمة يسمى الصراع على مستوى : (أ)الجماعات (ب)الأفراد (ج)المنظمة (د)الفرد |
| س(٤) هنالك عدة أساليب لحفز المديرين منها : (أ)منح المدير الحوافز بأنواعها المختلفة (ب)حل كل المشكلات الإدارية الخاصة بالمدير (ج)منح المدير المكانة السياسية المناسبة (د)منح المدير الحق في تنفيذ أي خطة يرغب في تطبيقها |
| س(٥) تتخذ القرارات في منظمات الأعمال في ضوء ثلاثة ظروف ، منها ظروف : (أ)الإمكانات المتاحة (ب)القوة (ج)المخاطرة (د)العدم |
| س(٦) أهم الآثار السلبية للصراعات في منظمات الأعمال : (أ)إتاحة الفرصة للنقاش في أمر الصراعات (ب)الزيادة من قدرة الأفراد للتعامل مع القضايا المعاصرة (ج)شحن الصراع هم العاملين (د)كون الصراعات تؤدي إلى إعاقة العمل التعاوني |
| س(٧) أبعاد رئيسة للمناخ التنظيمي . (أ)الصدق والأمانة (ب)البيروقراطية (ج)الموارد المالية والبشرية (د)ضغط العمل |
| س(٨) الدافع عبارة عن مؤثرات خارجية تحفز الفرد للقيام بأداء أفضل : (أ)صحيح (ب)خطأ |
| س(٩) تأتي أهمية جماعات العمل غير الرسمية في التنظيم الرسمي كونها : (أ)تساعد على حماية البيئة (ب)تسهل عملية انجاز الأعمال والأنشطة داخل بيئة المنظمة (ج)تساعد على فهم الواقع الاجتماعي (د)تساعد في إيجاد الفرص الوظيفية |
| س(١٠) من أهم خصائص الاتجاهات انها : (أ)دائماً تكون إيجابية (ب)مرتبطة بالمشاعر والانفعالات (ج)تعمل على تحقيق التوازن (د)تقود الفرد للتميز في حياته |

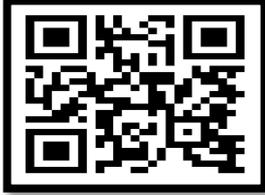
| | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| ١ | ٢ | ٣ | ٤ | ٥ | ٦ | ٧ | ٨ | ٩ | 10 |
| ب | د | ب | أ | ج | د | د | ب | ب | ب |

| | |
|--|---|
| س(١١) ليس من تقسيمات الحوافز : | |
| (أ) الحوافز الفعلية | (ج) الحوافز المادية والحوافز المعنوية |
| (ب) الحوافز الفردية | (د) الحوافز الإيجابية والحوافز السلبية |
| س(١٢) ليس من الأسباب التي تدعو المنظمات للتغيير والتطوير التنظيمي : | |
| (أ) تنمية القدرة على الابتكار | (ج) التوافق مع متغيرات الحياة |
| (ب) الحفاظ على الحيوية والفاعلية | (د) مشكلات العاملين الشخصية |
| س(١٣) ليس من بينها محددات الشخصية الإنسانية : | |
| (أ) العوامل الموقفية | (ج) المحددات البيئية |
| (ب) المحددات الوراثية | (د) المحددات التنموية |
| س(١٤) من العوامل الشخصية المؤثرة على المناخ التنظيمي : | |
| (أ) درجة المخاطرة | (ج) ثقافة التنظيم |
| (ب) ظروف العمل | (د) الموارد المالية |
| س(١٥) من المزايا التي تحققها المنظمات عند مقاومة الأفراد العاملين لعمليات التغيير والتطوير التنظيمي: | |
| (أ) اكتشاف الإمكانات والموارد | (ج) تحقيق العاملين لأهداف المنظمة |
| (ب) اكتشاف عدم فاعلية نظم الاتصالات | (د) وضوح المركز التنافسي للمنظمة |
| س(١٦) ليس من البرامج الداعمة لما يسمى بالرضا الوظيفي : | |
| (أ) برامج صيانة القوى العاملة | (ج) برامج الرفاهية الاجتماعية |
| (ب) برامج الجودة الشاملة | (د) برامج تقنية المعلومات |
| س(١٧) ليس من أسباب تكوين جماعات العمل غير الرسمية : | |
| (أ) الحاجة الى التقدير | (ج) قوة الشخصية |
| (ب) الحاجة الى تأكيد الذات | (د) الحصول على المعلومات |
| س(١٨) ليس من خصائص إدارة التغيير والتطوير التنظيمي : | |
| (أ) الواقعية | (ج) التوافقية |
| (ب) الأنانية | (د) الإصلاح |
| س(١٩) من اهم الاستراتيجيات التي تستخدمها المنظمات في التعامل مع مقاومة الأفراد للتغيير والتطوير التنظيمي: | |
| (أ) استراتيجية التعليم والاتصال | (ج) استراتيجية النمو والتوسع |
| (ب) استراتيجية الجذب والدفع | (د) استراتيجية التراجع عن التغيير |
| س(٢٠) ليس من أساليب القادة الإداريين لقيادة مرؤوسيههم وحفزهم : | |
| (أ) القيادة الحرة | (ب) القيادة الأوتوقراطية |
| (ج) القيادة الديمقراطية | (د) القيادة الإدارية |
| س(٢١) من معوقات الأبداع : | |
| (أ) قلة الحوافز المادية والمعنوية | (ج) القدرات التنافسية |
| (ب) تعدد وتنوع الأفكار | (د) ضعف المركز التنافسي للمنظمة |
| س(٢٢) من أهم الآثار السلبية لضغوط العمل : | |
| (أ) جعل الفرد ينظر لعمله بتميز | (ج) معاناة الفرد من المشكلات الاجتماعية |
| (ب) تدني الإنتاج وجودته | (د) جعل الفرد يركز على نتائج العمل |
| س(٢٣) لابد من توافر مجموعة من الشروط للمناخ التنظيمي الفعال أهمها : | |
| (أ) فتح قنوات جديدة لتوزيع المنتجات | (ج) الثقة بالنفس |
| (ب) المشاركة في عملية اتخاذ القرار | (د) زيادة إنتاجية المنظمة |
| س(٢٤) من أهداف التعلم : | |
| (أ) تعديل السلوك والدوافع الفطرية | (ج) القدرات العقلية |
| (ب) قوة شخصية الفرد | (د) التكوين الاجتماعي والثقافي |
| س(٢٥) أهم خصائص الإدراك تتمثل في : | |
| (أ) التضامن | (ب) المرونة |
| (ج) الاختلاف | |

| | | | | | | | | | | | | | | |
|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|
| ١١ | ١٢ | ١٣ | ١٤ | 15 | ١٦ | ١٧ | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 |
| أ | د | د | أ | ب | د | ج | ب | أ | د | أ | ب | ب | أ | ب |

| | |
|--|---|
| س(٢٦) من معوقات الإدراك : | |
| (أ)المظاهر المادية | (ج)التربية والتنشئة |
| (ب)القوة | (د)المواقف الحرجة |
| س(٢٧) يكون سلوك الفرد محفزاً : | |
| (أ)أذا كان الفرد يحدد أهدافا يريد تحقيقها | (ج)عند انعدام البدائل السلوكية لدى الفرد |
| (ب)عند زيادة نسبة الوعي الاجتماعي | (د)إذا استطاع الفرد مقاومة عملية التغيير في المنظمة |
| س(٢٨) ترجع أهمية دراسة السلوك التنظيمي لعدة اعتبارات منها : | |
| (أ)وجود علاقة بين اتجاهات الفرد وتوزيع المنتجات | (ج)وجود علاقة بين اتجاهات الفرد والقدرات التنافسية |
| (ب)وجود علاقة بين اتجاهات الفرد وسلوكه | (د)وجود علاقة بين اتجاهات الفرد والسلطة |
| س(٢٩) من العوامل الخارجية المؤثرة على المناخ التنظيمي : | |
| (أ)المبالغة في المسؤوليات | (ج)الشخصية الإنسانية |
| (ب)المشاكل الأسرية | (د)ضعف القوانين واللوائح المنظمة للعمل |
| س(٣٠) من أهم خصائص الصراع التنظيمي انه : | |
| (أ)عملية دورية | (ج)يمثل شكلا من اشكال التقدم |
| (ب)يمثل وضعاً مؤقتاً بالرغم من وجود الصراعات المزمنة | (د)يمثل شكلا من اشكال الدعم |
| س(٣١) الإبداع الذي يتم تقديمه او التوصل اليه من قبل الجماعة يسمى : | |
| (أ)الإبداع على مستوى الأفراد | (ج)الإبداع التكاملية |
| (ب)الإبداع على مستوى الجماعة | (د)الإبداع على مستوى المنظمة |
| س(٣٢) ليس من شروط التعلم : | |
| (أ)لابد من توفر شكل معين من الخبرة او التجربة | (ج)الأناية وحب الذات |
| (ب)لابد ان يكون التغيير في السلوك دائما نسبيا | (د)يجب ان يتضمن التعلم عنصر التغيير |
| س(٣٣) ليس من الآثار الإيجابية للصراع التنظيمي : | |
| (أ)شحن هم العاملين على الإبداع والابتكار والتجديد | (ج)إبراز القدرات والاستعدادات الكامنة |
| (ب)تبيد طاقات العاملين | (د)إتاحة الفرصة للنقاش |
| س(٣٤) تنبع أهمية القيم الإنسانية من كونها : | |
| (أ)تشكل أساسا للقدرات الاقتصادية | (ج)تشكل أساسا لفهم الاتجاهات والدوافع |
| (ب)تشكل أساسا للتربية والتعليم | (د)تشكل أساسا لفهم الواقع |
| س(٣٥) من اهم الصفات العامة للشخصية الإنسانية : | |
| (أ)القوه الجسمانية للفرد | (ج)النزاهة في العمل |
| (ب)إن الشخصية لها أسس سياسييه | (د)إن تنظيم الشخصية في أنماط يمكن ملاحظته |
| س(٣٦) ليس من مصادر القيم : | |
| (أ)الجماعة التي ينتمي اليها الفرد | (ج)التعاليم الدينية |
| (ب)الخبرة السابقة | (د)الأوضاع الاقتصادية |
| س(٣٧) من مزايا الأسلوب الجماعي في اتخاذ القرارات : | |
| (أ)استهلاك وقت أطول في اتخاذ القرار | (ج)تشتت مسئولية القرار |
| (ب)الوصول لبدائل أكثر للقرار | (د)الثقة بالنفس |
| س(٣٨) من العناصر المؤثرة في تغيير الاتجاهات : | |
| (أ)المرجعية التاريخية | (ج)المكون الفكري |
| (ب)القدرات العقلية | (د)الإقناع |
| س(٣٩) تأتي أهمية دراسة ضغوط العمل : | |
| (أ)للتأكيد على عملية التقدم الوظيفي للعاملين | (ج)لحماية سمعة المنظمة |
| (ب)لزيادة المرتبات والحوافز المالية | (د)لتأكيد ربحية المنظمة وتحقيق أهدافها |
| س(٤٠) من اهم وظائف الاتجاهات انها : | |
| (أ)تساعد على معرفة القدرات الفنية للفرد | (ج)تعمل على رفع القدرات الذهنية للفرد |
| (ب)تساعد على التنبؤ | (د)تعبر عن الثقافة والقيم |

| | | | | | | | | | | | | | | |
|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|
| 26 | 27 | 28 | 29 | 30 | 31 | 32 | 33 | 34 | 35 | 36 | 37 | 38 | 39 | 40 |
| أ | أ | ب | ب | ب | ب | ج | ب | ج | د | د | ب | د | د | د |

| | | | |
|--|--|---|--|
| <p>القسم : الإقتصاد و الإدارة المستوى : الرابع المقرر: السلوك التنظيمي الرمز : دار ٣٢٠ الزمن : ساعتان (٢:٠٠)</p> | <p>كوبز النموذج</p>  |  <p>MBA GROUPS مجموعات إدارة أعمال @IMAM_UNIVERSITY</p> |  <p>جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية IMAM MOHAMMAD IBN SAUD ISLAMIC UNIVERSITY عمادة التعلم الإلكتروني والتعليم عن بعد</p> |
|--|--|---|--|

الاختبار الفصلي للانتساب المطور - الفصل الدراسي الثاني من العام الجامعي ١٤٣٨-١٤٣٩ هـ

| | |
|-------|---------------------|
| الاسم | رقم الهوية الوطنية: |
|-------|---------------------|

(عدد الأسئلة ٤٠ سوألا ، يرجى الإجابة عن جميع الأسئلة باختيار إجابة واحدة فقط)

| |
|--|
| <p>س(١) تتمثل أهم معوقات عملية تغيير اتجاهات الأفراد في : (أ) طبيعة ونوعية الاتجاهات الموجودة لدى الأفراد (ب) الإمكانيات المادية للمنظمات (ج) القدرات الفكرية والعقلية (د) أسلوب حياة الفرد</p> |
| <p>س(٢) من الأسباب الرئيسية لفشل برنامج القياس والتقييم الأداء في المنظمات الأعمال : (أ) المنافسة الشديدة بين المنظمات (ب) التطور الكبير في عالم الأعمال (ج) التغيير المستمر في حاجات ورغبات المستهلكين (د) عدم اقتناع المديرين بأهمية برامج القياس والتقييم</p> |
| <p>س(٣) من أهم معوقات العملية الإدراكية : (أ) الانطباع الأول (ب) الشخصية المزاجية (ج) القدرات الذهنية (د) العادات والتقاليد</p> |
| <p>س(٤) تتمثل أهم القوى الرئيسية المؤثرة في شخصية الفرد في : (أ) القوى الجسمانية (ب) القوى المزوجة (ج) المكانة الوظيفية للشخص (د) قوى علاقات الأسرة</p> |
| <p>س(٥) من أهم متطلبات نظام الحوافز الفعال : (أ) أن يكون للحافز تأثير في المجتمع (ب) أن يمنح الحافز لجميع العاملين بالمنظمة (ج) أن يرتكز الحافز على أسس مقبولة وواضحة ومفهومة (د) أن يكون الحافز مادياً</p> |
| <p>س(٦) الحافز هو عبارة عن شعور وإحساس داخلي يوجه سلوك الفرد لسد حاجة معينة يشعر هذا الفرد بعدم إشباعها : (أ) خطأ (ب) صحيح</p> |
| <p>س(٧) أهم عناصر التعلم تتمثل في : (أ) التعزيز (ب) إجادة العمل (ج) التكوين الجسماني (د) الشخصية</p> |
| <p>س(٨) أهم العوامل المؤثرة في عملية الإدراك: (أ) الدقة في التعبير (ب) سمات الفرد وخصائصه (ج) الثبات في الموقف (د) الثقة بالنفس</p> |
| <p>س(٩) تتمثل أهم شروط المناخ التنظيمي الفعال في : (أ) القدرات التنافسية للمنظمة (ب) زيادة منافذ توزيع منتجات المنظمة (ج) دور المنظمة في المجتمع (د) المشاركة في عملية اتخاذ القرار</p> |
| <p>س(١٠) النتائج المتوقعة من الإحباط تأخذ أشكالاً عديدة ، منها : (أ) العدوانية (ب) التسامح والتصالح (ج) التركيز في العمل (د) الإحساس بالسعادة في بعض الأحيان</p> |
| <p>س(١١) الاهتمام بالرضا عن العمل مصدره الآثار الناتجة عنه ، والتي تؤثر بشكل مباشر في سلوك الفرد خاصة وسلوكه العام : (أ) صحيح (ب) خطأ</p> |

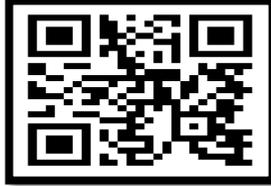
| | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|
| ١ | ٢ | ٣ | ٤ | ٥ | ٦ | ٧ | ٨ | ٩ | 10 | 11 |
| أ | د | أ | د | ج | أ | أ | ب | د | أ | أ |

| | |
|--|---|
| س(١٢) هناك عدة أساليب لحفز المديرين ، منها : | |
| (أ) منح المديرين الحق في تنفيذ أي خطة يرغب في تطبيقها | (ج) منح المدير الحوافز بأنواعها |
| (ب) حل كل المشكلات الاجتماعية الخاصة به | (د) أن يكون الحافز بصفة دورية |
| س(١٣) تتمتع الشخصية المميزة للفرد بمجموعة من الخصائص ، منها : | |
| (أ) الضمير الحي | (ج) ما يملكه من مال وأعمال |
| (ب) الوسامة والأناقة | (د) الطبقة الاجتماعية التي ينتمي إليها |
| س(١٤) من أهم خصائص القيم الإنسانية: | |
| (أ) الأمانة والصدق | (ج) أنها إنسانية ويمكن قياسها كالموجودات |
| (ب) أنها نسبية تختلف من شخص لأخر | (د) الاحترام والتقدير |
| س(١٥) من أهم استراتيجيات المنظمات للتعامل مع مقاومة التغيير: | |
| (أ) استراتيجية المشاركة والاندماج | (ج) استراتيجية النمو والتوسع |
| (ب) استراتيجية السحب والدفع | (د) استراتيجية التغيير الكلي |
| س(١٦) من أهم عناصر المناخ التنظيمي: | |
| (أ) دورة حياة المنتجات | (ب) نمط الاتصال |
| (ج) الأهمية والربحية | (د) التباين والاختلاف |
| س(١٧) تأتي أهمية عملية القياس والتقييم في منظمات الأعمال من كونها تساهم في معرفة الحاجات التدريبية للأفراد العاملين. | |
| (أ) خطأ | (ب) صحيح |
| س(١٨) الصراع الذي يقع بين الفرد ورؤسائه وزملائه ومروؤسيه في العمل يسمى الصراع على مستوى: | |
| (أ) المنظمة | (ب) الجماعة |
| (ج) الفرد | (د) الأفراد |
| س(١٩) يهدف التعلم إلى تعديل السلوك والدوافع الفطرية واكتساب مهارات وخبرات جديدة: | |
| (أ) خطأ | (ب) صحيح |
| س(٢٠) من أنواع القرارات التي تتخذها منظمات الأعمال : | |
| (أ) قرارات رد الفعل | (ب) القرارات الرجعية |
| (ج) القرارات المنطقية | (د) القرارات السياسية |
| س(٢١) من أهم معوقات القيادة الإدارية : | |
| (أ) التدفق الكبير للمعلومات في العصر الحالي | (ج) البيروقراطية وتعقيد الإجراءات |
| (ب) تفويض السلطات | (د) اللامركزية |
| س(٢٢) من أهم أسباب الصراع التنظيمي في منظمات الأعمال : | |
| (أ) ضعف الرقابة والروادع القانونية | (ج) المركزية الشديدة |
| (ب) التعارض أو التغيير في الأدوار | (د) جماعات العمل الغير رسمية |
| س(٢٣) تتمثل أهم الآثار الإيجابية للصراع في منظمات الأعمال في: | |
| (أ) انسجام العاملين فيها | (ج) شحذ همم العاملين على الإبداع والابتكار والتجديد |
| (ب) تبديد طاقات العاملين في المنظمة | (د) التأكيد على العمل التعاوني داخل المنظمة |
| س(٢٤) من أهم عوامل نجاح برنامج التغيير والتطوير التنظيمي في منظمات الأعمال : | |
| (أ) معرفة مصادر التغيير وتشخيص المشاكل التنظيمية بأسلوب علمي | (ج) استخدام القوة والإكراه |
| (ب) المسؤولية الاجتماعية لمنظمات الأعمال | (د) العمل على إنتاج منتجات بجودة عالية |
| س(٢٥) من أهم أنواع جماعات العمل: | |
| (أ) الجماعات الدينية | (ب) الجماعات المرجعية |
| (ج) جماعات الأسرة والأهل | (د) الجماعات غير الرسمية |
| س(٢٦) من المكونات الرئيسية للرضا الوظيفي: | |
| (أ) الأسرة | (ب) الالتزام |
| (ج) المجتمع | (د) الأجر |

| | | | | | | | | | | | | | | |
|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|
| ١٢ | ١٣ | ١٤ | 15 | ١٦ | ١٧ | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 |
| ج | أ | ب | أ | ب | ب | د | ب | أ | ج | ب | ج | أ | د | د |

| | | | | | |
|--|--|--|-------------------------------|-------------------------------|-------------|
| س(٢٧) يتصف السلوك المحبب ب : | | (أ) التحيز | (ب) الجمود | (ج) الانتقام | (د) التمييز |
| س(٢٨) تأتي أهمية دراسة سلوكيات الأفراد في منظمات الأعمال: | | | | | |
| (أ) للتعرف على مهارات وقدرات العاملين | | (ج) لتعزيز السلوك الإيجابي بالمكافأة حتى يستمر | | | |
| (ب) لوجود علاقة بين بيئة العمل والمجتمع | | (د) لوجود علاقة بين اتجاهات الفرد والمنظمات المنافسة | | | |
| س(٢٩) من أهم العوامل التنظيمية المؤثرة على المناخ التنظيمي: | | | | | |
| (أ) تناقض القيم | | (ب) النمط القيادي المتبع | (ج) درجة المخاطرة | (د) قدرات الفرد | |
| س(٣٠) من أهم معوقات الإبداع: | | | | | |
| (أ) الاهتمام بالجوانب التطويرية للمنظمة | | (ج) انشغال المديرين بالتخطيط لمستقبل المنظمة | | | |
| (ب) نبذ الزملاء | | (د) مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات | | | |
| س(٣١) تتمثل أهم خصائص الاتجاهات في أنها : | | | | | |
| (أ) ترتبط بالقدرات العقلية للشخص | | (ج) تتشابه في مختلف المواقف | | | |
| (ب) لا يمكن أن تتغير مطلقاً | | (د) مرتبطة بالمشاعر والانفعالات | | | |
| س(٣٢) يهدف التغيير والتطوير التنظيمي في منظمة الأعمال إلى: | | | | | |
| (أ) زيادة رأس مال المنظمة | | (ج) زيادة مقدرة المنظمة على التعامل والتكيف مع البيئة المحيطة بها | | | |
| (ب) القيام بعمليات الإحلال والإبدال في المنظمة | | (د) الاهتمام بدور العاملين في المجتمع | | | |
| س(٣٣) من الأسباب الرئيسية لمقاومة الأفراد لعمليات التغيير والتطوير التنظيمي: | | | | | |
| (أ) إدراك العاملين لنتائج التغيير | | (ج) المصالح المكتسبة والخوف من فقدانها | | | |
| (ب) الثقة بين الرئيس والمرؤوس | | (د) الفهم العميق لمبررات التغيير | | | |
| س(٣٤) من خصائص الإدراك: | | | | | |
| (أ) القوة | | (ب) التكامل | (ج) الاختبار | (د) الانفعال | |
| س(٣٥) توجد مجموعة من العوامل التي تؤدي إلى تردي القيم المتعلقة بأخلاقيات العمل، أهمها: | | | | | |
| (أ) تركيبة الأفراد الاجتماعية | | (ج) ضعف الروادع القانونية | | | |
| (ب) الحوافز والمكافآت التشجيعية | | (د) زيادة جرعات التدريب ورفع القدرات | | | |
| س(٣٦) من أهم مصادر القوة عند القائد: | | | | | |
| (أ) قوة الإرادة | | (ج) القوة الجسمانية | | | |
| (ب) القدرة على فعل كل الأشياء | | (د) القوة المبنية على امتلاك مصادر المعلومات | | | |
| س(٣٧) تتمثل أهم الآثار الإيجابية لضغوط العمل في: | | | | | |
| (أ) زيادة التكاليف المالية على المنظمة | | (ج) دوران العمل والتسرب الوظيفي | | | |
| (ب) المقدرة على التعبير عن الانفعالات والمشاعر | | (د) جعل الفرد أكثر تركيزاً في علاقاته الاجتماعية | | | |
| س(٣٨) من أهم أدوات تأثير جماعات العمل غير رسمية في سلوكيات العاملين: | | | | | |
| (أ) تنظيم أوقات العمل | | (ج) السيطرة على المعلومات الكمية والنوعية المتاحة للفرد داخل الجماعة | | | |
| (ب) منح الحوافز والمكافآت المالية للعاملين | | (د) مساعدة الأفراد على التقدم الوظيفي | | | |
| س(٣٩) الإبداع الذي يتم تقديمه أو التوصل إليه من قبل المنظمة يسمى: | | | | | |
| (أ) الإبداع التنظيمي | | (ب) الإبداع على مستوى الجماعة | (ج) الإبداع على مستوى الأفراد | (د) الإبداع على مستوى المنظمة | |
| س(٤٠) من عيوب الأسلوب الجماعي في اتخاذ القرارات : | | | | | |
| (أ) التأثير بما يسمى بالتفكير الفردي | | (ج) رفع الروح المعنوية للأفراد | | | |
| (ب) الوصول إلى بدائل كثيرة | | (د) الهيمنة من قبل بعض الأعضاء | | | |

| | | | | | | | | | | | | | |
|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|
| 27 | 28 | 29 | 30 | 31 | 32 | 33 | 34 | 35 | 36 | 37 | 38 | 39 | 40 |
| ب | ج | ب | ب | د | ج | ج | ب | ج | د | ب | ج | د | د |

| | | | |
|---|--|---|---|
| القسم : الإقتصاد و الإدارة المستوى : الرابع المقرر: السلوك التنظيمي الرمز : دار ٣٢٠ الزمن : ساعتان (٢:٠٠) | كوبز النموذج  |  MBA GROUPS مجموعات إدارة أعمال @IMAM_UNIVERSITY |  جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية IMAM MOHAMMAD IBN SAUD ISLAMIC UNIVERSITY عمادة التعلم الإلكتروني والتعليم عن بعد |
|---|--|---|---|

الاختبار الفصلي للانتساب المطور - الفصل الدراسي الأول من العام الجامعي ١٤٣٨-١٤٣٩ هـ

| | |
|-------|---------------------|
| الاسم | رقم الهوية الوطنية: |
|-------|---------------------|

(عدد الأسئلة ٤٠ سؤالاً ، يرجى الإجابة عن جميع الأسئلة باختيار إجابة واحدة فقط)

| |
|---|
| س (١) من أهم خصائص إدارة التغيير و التطوير التنظيمي : (أ)الاهتمام (ب)المرونة (ج)الاختبار (د)الواقعية |
| س (٢) من أهم مصادر القيم : (أ) الأوضاع الاقتصادية (ب) التنشئة الاجتماعية (ج)الأوضاع السياسية (د)الأوضاع الثقافية |
| س(٣) من أهم الاستراتيجيات التي تستخدمها المنظمات في التعامل مع مقاومة التغيير : (أ)استراتيجية الدفع (ب)استراتيجية التغلغل (ج)استراتيجية الاختراق (د)استراتيجية التفاوض و الاتفاق |
| س(٤) من أهم العوامل المؤثرة في إدراك العاملين في منظمات الأعمال : (أ)الشخصية (ب)المنبه (ج)الثقة (د)الصدق |
| س(٥) من أهم الأسباب الرئيسية لمقاومة التغيير والتطوير التنظيمي : (أ)مساعدة المنظمة في تحقيق أهدافها (ب)التكيف مع البيئة الخارجية (ج)الأدوار الخفية للموظفين (د)سوء فهم مبررات التغيير |
| س(٦) الإبداع الذي يتم التوصل إليه عن طريق الجهد التعاوني لجميع أعضاء المنظمة يسمى بـ : (أ)الإبداع على مستوى الأفراد (ب)الإبداع على مستوى الفرد (ج)الإبداع على مستوى المنظمة (د)الإبداع على مستوى الجماعات |
| س(٧) من أهم أنواع القرارات : (أ)القرارات الفردية (ب)القرارات الجماعية (ج)قرارات الصراع (د)قرارات استباقية |
| س(٨) من خصائص القيم الإنسانية : (أ)أنها صعبة الدراسة بسبب تعقيدها (ب)أنها إنسانية ويمكن قياسها كالموجودات (ج)أنها لا تختلف من شخص لآخر (د)أنها تتمتع بالمرونة |
| س(٩) من استراتيجيات التعامل مع ضغوط العمل على مستوى الفرد: (أ)التمرينات الرياضية (ب)استراتيجية النمو (ج)التطبيق الجيد لمبادئ الإدارة والتعليم (د)المقدرة على التعبير في حالة الانفعالات |
| س(١٠) من خصائص الإدراك كأحد عناصر السلوك الفردي : (أ)الاختبار (ب)التعزيز (ج)المرونة (د)الثقة |

| | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| ١ | ٢ | ٣ | ٤ | ٥ | ٦ | ٧ | ٨ | ٩ | 10 |
| د | ب | د | ب | د | ج | د | أ | أ | ج |

| |
|--|
| س(١١) من أهم العناصر المؤثرة في تغيير الاتجاهات : (أ) الدراية (ب) الإلمام (ج) الإقناع (د) الإكراه |
| س(١٢) هناك عدة تقسيمات للحوافز منها : (أ) الحوافز الإيجابية والحوافز السلبية (ب) الحوافز التشجيعية (ج) حوافز الأداء المميز (د) الحوافز المهنية |
| س(١٣) من أهم العوامل التنظيمية المؤثرة في المناخ التنظيمي : (أ) المشاكل الأسرية للعاملين (ب) النمط القيادي المتبع (ج) المشاكل الاجتماعية والاقتصادية (د) قدرات الفرد |
| س(١٤) أهم العوامل المؤثرة في عملية التعلم في : (أ) الاستعداد الفكري (ب) المناهج التعليمية (ج) الاتجاهات (د) قوة المناهج |
| س(١٥) أهم مكونات الرضا الوظيفي : (أ) نمط الإشراف (ب) الشخصية الإنسانية (ج) المؤهلات الأكاديمية (د) الظروف |
| س(١٦) من أهم البرامج الداعمة لما يسمى بالرضا الوظيفي : (أ) برامج المكافأة والحوافز (ب) برامج الرفاهية الاجتماعية (ج) برامج الاحلال والابدال (د) برامج التغيير والتطوير التنظيمي |
| س(١٧) من عيوب الأسلوب الجماعي في اتخاذ القرارات : (أ) تكون البدائل المتاحة كثيرة (ب) الوصول للقرارات بطرق مختلفة (ج) الهيمنة من قبل بعض الأعضاء (د) عدم القدرة على التنبؤ |
| س(١٨) من أهم أسباب التغيير والتطوير التنظيمي : (أ) تدريب العاملين في المنظمة (ب) مساعدة الأفراد في حل مشكلاتهم (ج) تنمية القدرة على الابتكار (د) الكشف عن الصراعات و النزاعات |
| س(١٩) من أهم العوامل المؤثرة على خضوع الفرد لمعايير جماعات العمل غير الرسمية : (أ) الأوضاع المالية (ب) درجة قوة الثواب والعقاب (ج) الصدق والأمانة (د) درجة الذكاء |
| س(٢٠) تعتبر القيم إحدى الجوانب الهامة في دراسة السلوك التنظيمي وذلك لمجموعة من الأسباب منها : (أ) أنه يمكن قياسها (ب) أنها موروثه (ج) أنها تعتبر معياراً للصدق (د) أنها عبارة عن قوة محركة ومنظمة للسلوك |
| س(٢١) يتسم السلوك المحبط عند الفرد بـ : (أ) انعدام التعلم (ب) تحديد الأهداف بشكل دقيق (ج) تجديد الطرق والوسائل اللازمة لتحقيق الأهداف (د) الدوران في العمل |
| س(٢٢) من أهم وظائف الاتجاهات : (أ) الابتكار (ب) التنوع (ج) الدفاع عن الغير (د) المعرفة |
| س(٢٣) تأتي أهمية عملية القياس والتقويم للعاملين في منظمات الاعمال من كونها : (أ) تساعد في عملية الترقية والنقل (ب) تساعد على تصميم المنتجات (ج) تساعد على فتح أسواق جديدة للمنظمة (د) تساعد على تطوير المنتجات |
| س(٢٤) عند اتخاذ القرارات تحت ظروف عدم التأكد تكون البدائل معروفة لكن مردودها مشكوك فيه : (أ) خطأ (ب) صحيح |
| س(٢٥) من أهم مصادر ضغوط العمل : (أ) غموض الدور (ب) عدم التعاون (ج) التسرب الوظيفي (د) الأوضاع الوظيفية |

| | | | | | | | | | | | | | | |
|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|
| ١١ | ١٢ | ١٣ | ١٤ | ١٥ | ١٦ | ١٧ | ١٨ | ١٩ | ٢٠ | ٢١ | ٢٢ | ٢٣ | ٢٤ | ٢٥ |
| ج | أ | ب | أ | أ | ب | ج | ج | ب | د | أ | د | أ | أ | أ |

| | |
|---|---|
| س(٢٦) من أهم معوقات الابداع في منظمات الأعمال : | |
| (أ)زيادة الحوافز المالية والمعنوية | (ج)قيام المنظمات بعمليات الاحلال والأبدال |
| (ب)قيام المنظمات بعمليات التغيير والتطوير | (د)انشغال المديرين بالأعمال اليومية الروتينية |
| س(٢٧) تتمتع الشخصية المميزة للفرد بعدة خصائص منها : | |
| (أ)المقدرة المالية | (ج)الضمير الحي |
| (ب)الفاعلية | (د)الكفاءة |
| س (٢٨) تأتي أهمية دراسة السلوك التنظيمي في منظمات الاعمال لعدة اعتبارات منها : | |
| (أ)وجود علاقة بين اتجاهات الفرد والمجتمع | (ج)تعزيز السلوك الإيجابي بالمكافأة حتى يستمر |
| (ب)وجود علاقة بين سلوك الفرد وأسرته | (د)المسؤولية الاجتماعية للمنظمات |
| س(٢٩) من أهم معوقات القيادة الإدارية : | |
| (أ)تفويض السلطات والصلاحيات | (ج)الشخصية |
| (ب)اللامركزية | (د)التخطيط غير السليم |
| س (٣٠) من اهم شروط المناخ التنظيمي الفعال في منظمات الاعمال: | |
| (أ)قدرة المنظمة على النمو والتوسع | (ج) المشاركة في عملية اتخاذ القرار |
| (ب)قدرة المنظمة على التطور | (د)قدرة المنظمة على المنافسة |
| س(٣١) تتمثل القوى الشخصية المؤثرة على الفرد في : | |
| (أ)قوى متعلقة في الأوضاع المالية للفرد | (ج)القوى الوراثية |
| (ب)قوى متعلقة بالتكوين الجسماني للشخص | (د)القوى العقائدية |
| س(٣٢) من أهم عناصر السلوك الفردي داخل منظمات الأعمال : | |
| (أ)الرضا الوظيفي | (ج)القيادة |
| (ب)جماعة العمل | (د)التعلم |
| س(٣٣) من أهم الآثار الإيجابية لضغوط العمل : | |
| (أ)زيادة القدرة على الابداع | (ج)التركيز على نتائج العمل |
| (ب)دوران العمل | (د)تدني مستوى الإنتاجية |
| س(٣٤) من أهم متطلبات نظام الحوافز الفعال في منظمات الاعمال : | |
| (أ)أن يكون الحافز دائماً | (ج)أن يكون الحافز سنوياً |
| (ب)أن يركز الحافز على أسس مقبولة | (د)أن يكون الحافز نقدياً |
| س(٣٥) تأتي أهمية دراسة ضغوط العمل من أجل : | |
| (أ)زيادة الإنتاج وتحسين الإنتاجية | (ج)معرفة دور المنظمة في المجتمع |
| (ب)التأكيد على صدق إدارة المنظمة | (د)معرفة رد فعل الأفراد العاملين |
| س(٣٦) من أهم نتائج الإحباط : | |
| (أ)القدرة على تحقيق الاهداف | (ج)الانسحاب والانتواء |
| (ب)زيادة الثقة بالنفس | (د)الاهتمام بالنفس |
| س(٣٧) الدوافع عبارة عن مؤثرات خارجية تحفز الفرد وتشجعه للقيام بأداء أفضل : | |
| (أ)صحيح | (ب)خطأ |
| س(٣٨) من أهم الصفات العامة للشخصية : | |
| (أ)أن تكون قيادية | (ج)لا يكون لها أسس بيولوجية |
| (ب)هي الكم المنظم للشخص | (د)أنها تنتظم في أنماط لا يمكن ملاحظتها |
| س(٣٩) من أهم أنواع جماعات العمل : | |
| (أ)جماعات الاسرة | (ج)جماعات الاهل والاقارب |
| (ب)جماعات الدراسة | (د)الجماعات غير الرسمية |
| س(٤٠) تهدف عملية التعلم لتعديل السلوك والدوافع الفطرية وإكساب مهارات وخبرات جديدة . | |
| (أ)خطأ | (ب)صحيح |

| | | | | | | | | | | | | | | |
|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|
| 26 | 27 | 28 | 29 | 30 | 31 | 32 | 33 | 34 | 35 | 36 | 37 | 38 | 39 | 40 |
| د | ج | ج | د | ج | ج | د | ج | ب | أ | ج | ب | ب | د | ب |