



١

تم التحميل من اسهل عن بعد

الاختبار القصير للقاء الاول

| | | | |
|--|--|---|-------------------|
| ١- تتبع اهميه دراسه السلوك التنظيمي لعدة اعتبارات اهمها: | | | |
| ١- لان السلوك التنظيمي يساعد على معرفه سوق المنظمه | ٢- يساعد السلوك التنظيمي في انتاج منتجات جديده | ٣- لوجود علاقه بين اتجاهات الفرد والسلوك | ٤- كل ما ذكر صحيح |
| ٢- يركز السلوك التنظيمي على الاتي: | | | |
| ١- الافراد والجماعات وسلوكهم واتجاهاتهم | ٢- علاقه البيئه بالتنظيم | ٣- مدى تاثير العاملين على الاهداف | ٤- كل ما ذكر صحيح |
| ٣- ترجع اهميه السلوك التنظيمي لعدة اعتبارات منها ما يلي: | | | |
| ١- انحرافات العاملين | ٢- كفاءة التنظيم تتاثر بسلوك الافراد | ٣- الاسلوب القيادي يوتر على سلوكيات المرووسين | ٤- كل ما ذكر صحيح |

الاختبار القصير للقاء الثاني

| | | | |
|---|---|--|-------------------|
| ١- من خصائص عملية الإدراك ما يلي: | | | |
| ١- الاختبار | ٢- الصدق | ٣- المرونه | ٤- كل ما ذكر خطأ |
| ٢- من أهم العوامل المؤثرة على عملية الإدراك ما يلي: | | | |
| ١- الثبات | ٢- التكامل | ٣- سمات الفرد وخصائصه | ٤- كل ما ذكر صحيح |
| ٣- تتمثل أهم معوقات الإدراك فيما يلي: | | | |
| ١- التنشئه والوراثة | ٢- الشخصيه | ٣- التسرع بالحكم | ٤- كل ما ذكر خطأ |
| ٤- يؤثر الادراك داخل منظمات الاعمال من خلال العديد من العناصر، منها مايلي ؟ | | | |
| ١- يؤثر الادراك على القيادة | ٢- يؤثر الادراك على عمليه اختيار العاملين | ٣- يؤثر الادراك على الدافعيه | ٤- كل ما ذكر صحيح |
| ٥- من أهم شروط عملية التعلم ما يلي: | | | |
| ١- الاستجابة الفعلية لاي دافع للتعلم | ٢- التعزيز والمساعده على التعلم | ٣- يجب ان يكون التغيير في السلوك دائما نسبيا | ٤- كل ما ذكر صحيح |
| ٦- من العناصر الرئيسة للتعلم ما يلي: | | | |
| ١- الدوافع | ٢- المنبهات | ٣- الاستجابة | ٤- كل ما ذكر صحيح |
| ٧- أهم العوامل المؤثرة على عملية التعلم ما يلي: | | | |
| ١- الاستعداد الفكري للتعلم | ٢- الثقافه العامه | ٣- الاهتمام بالتفاصيل | ٤- كل ما ذكر صحيح |

الاختبار القصير للقاء الثالث

| | | | |
|--|--|---|---------------------|
| ١- الدافع هو : | | | |
| ١- عبارة عن شعور وإحساس داخلي يوجه سلوك لسد حاجة معينة | ٢- عبارة عن مؤثر خارجي يحفز الفرد ويشجعة للقيام بأداء أفضل | ٣- الدافع هو مؤثر خارجي وداخلي معاً يوجه سلوك الأفراد | ٤- كل ما ذكر صحيح |
| ٢- من أنواع الحوافز ما يلي | | | |
| ١- اللحاجات الإجتماعية والنفسية | ٢- اللحاجات الأساسية | ٣- الحوافز الإيجابية والحوافز السلبية | ٤- كل ما ذكر صحيح ✓ |
| ٣- من أهم متطلبات نظام الحوافز الفعال ما يلي | | | |
| ١- عدالة الحافز وكفايته | ٢- سهولة فهم نظام الحوافز الذي تقرره المنظمة | ٣- أن يركز على اساس مفهومة وواضحة ومقبولة | ٤- كل ما ذكر صحيح ✓ |

| | | | |
|--|--|--------------------------------------|----------------------|
| ٤- هالك عدة أساليب لحفز المديرين، منها ما يلي | | | |
| ١- اسناد عمل مثير للمدير | ٢- منح المدير المكانة المناسبة والوظيفة المرموقة والمكتب المناسب | ٣- منحه الحوافز بأنواعها | ٤- كل ما ذكر صحيح ✓ |
| ٥- توجد مجموعة من الصفات العامة للشخصية الإنسانية، منها | | | |
| ١- الشخصية هي الكل المنظم للشخص ✓ | ٢- تتصف الشخصية الإنسانية بالأمانة والصدق | ٣- البنية الجسمانية | ٤- كل ما ذكر صحيح |
| ٦- من أهم القوي الشخصية المؤثرة على الفرد ما يلي | | | |
| ١- قوي ثقافية | ٢- قوي متعلقة بالطبقة الإجتماعية | ٣- القوي الوراثية | ٤- كل ما ذكر صحيح ✓ |
| ٧- تتمثل محددات الشخصية الإنسانية فيما يلي | | | |
| ١- النزاهة والصدق | ٢- القدرة على الإنجاز | ٣- العوامل الموقفية ✓ | ٤- كل ما ذكر خطأ |
| ٨- تتمتع الشخصية المميزة للفرد بمجموعة من الخصائص، منها | | | |
| ١- لقبول | ٢- الضمير الحي | ٣- الإلتزان العاطفي | ٤- كل ما ذكر صحيح ✓ |
| ٩- من أهم مكونات الشخصية الإنسانية ما يلي | | | |
| ١- القيم | ٢- الإتجاهات النفسية | ٣- الحاجات الفسيولوجية | ٤- كل ما ذكر صحيح |
| اختبار قصير اللقاء الرابع | | | |
| ١- من خصائص الإتجاهات مايلي : | | | |
| ١- تعتبر الإتجاهات متعلمة و مكتسبة. | ٢- الإتجاهات مرتبطة بالمشاعر و الانفعالات. | ٣- تمتاز الإتجاهات بالثبات النسبي. | ٤- كل ما ذكر صحيح. ✓ |
| ٢- تتكون الإتجاهات من مكونات اساسية منها مايلي : | | | |
| ١- مكون الحاجات و الرغبات. ✓ | ٢- المكون المادي. | ٣- المكون المعنوي و المادي معا. | ٤- كل ما ذكر خطأ. |
| ٣- من أهم وظائف الإتجاهات مايلي : | | | |
| ١- الصدق و الأمانة. | ٢- المسؤولية تجاه الجميع. | ٣- التعبير عن الثقافة و القيم. ✓ | ٤- كل ما ذكر صحيح. |
| ٤- من أهم العناصر المؤثرة في تغيير الإتجاهات مايلي : | | | |
| ١- التفكير الجمعي. | ٢- التنافر الوجداني. ✓ | ٣- التكوين المعرفي. | ٤- كل ما ذكر صحيح. |
| ٥- أهم خصائص القيم تتمثل في : | | | |
| ١- يمكن قياسها كالموجودات. | ٢- لا تختلف من شخص لآخر . | ٣- انها صعبة الدراسة بسبب تعقدها. ✓ | ٤- كل ما ذكر صحيح. |
| ٦- تتبع أهمية القيم من كونها : | | | |
| ١- تمثل اساسا لفهم الإتجاهات و الدوافع. | ٢- تؤثر على ادراكاتنا. | ٣- عبارة عن قوة محركة ومنظمة للسلوك. | ٤- كل ما ذكر صحيح. ✓ |
| ٧- توجد مجموعة من المصادر للقيم منها : | | | |
| ١- التعاليم الدينية. | ٢- التنشئة الإجتماعية. | ٣- الخبرة السابقة. | ٤- كل ما ذكر صحيح. ✓ |
| ٨- توجد مجموعة من العوامل تؤدي لتردي القيم المتعلقة بأخلاقيات العمل منها : | | | |
| ١- افتقار الموظف للقدوة الحسنة في العمل. ✓ | ٢- العدل و المساواة وعدم التمييز بين العاملين. | ٣- الخبرة السابقة. | ٤- كل ما ذكر صحيح. |
| الاختبار القصير اللقاء الخامس | | | |

| | | | |
|---|--|---|----------------------|
| ١- من أهم أنواع جماعات العمل مايلي : | | | |
| ١- الجماعات الوظيفية. | ٢- فرق العمل. | ٣- الجماعات غير الرسمية. | ٤- كل ما ذكر صحيح. ✓ |
| ٢- الأسباب الرئيسية لتكوين جماعات العمل تتمثل في | | | |
| ١- الحاجة للانتماء. | ٢- الحاجة للتقدير. | ٣- الحاجة للأمن. | ٤- كل ما ذكر صحيح. ✓ |
| ٣- يساعد تكوين جماعات العمل غير الرسمية التنظيم الرسمي فيما يلي : | | | |
| ١- خلق فرص عمل جديدة. | ٢- تساهم في إشباع الحاجات الإجتماعية. ✓ | ٣- تحسين سمعة المنظمة. | ٤- كل ما ذكر صحيح. |
| ٤- من أهم أدوات تأثير جماعات العمل غير الرسمية على سلوك الأفراد مايلي : | | | |
| ١- الدعم الإجتماعي باستخدام اساليب العقاب و الثواب. ✓ | ٢- منح الحوافز التشجيعية. | ٣- الفصل عن العمل. | ٤- كل ما ذكر صحيح. |
| ٥- من أهم العوامل المؤثرة على خضوع الفرد لمعايير الجماعة مايلي : | | | |
| ١- درجة قوة الترابط بين أعضاء الجماعة | ٢- درجة الإتفاق على المعايير. | ٣- درجة قوة العقاب و الثواب. | ٤- كل ما ذكر صحيح. ✓ |
| ٦- أهم مصادر القوة عند القائد تتمثل في : | | | |
| ١- القوة الجسمانية. | ٢- قوة الفعل. | ٣- القوة المبنية على الخبرة. ✓ | ٤- كل ما ذكر صحيح. |
| ٧- من أهم اساليب القيادة مايلي : | | | |
| ١- القيادة الدكتورية. | ٢- القيادة الديمقراطية. | ٣- القيادة الحرة. | ٤- كل ما ذكر صحيح. ✓ |
| ٨- من معوقات القيادة مايلي : | | | |
| ١- تفويض الصلاحيات للغير. | ٢- اللامركزية في القيادة. | ٣- التخطيط غير السليم. ✓ | ٤- كل ما ذكر خطأ. |
| اختبار قصير اللقاء السادس | | | |
| ١- أهم أسباب الصراع في منظمات الأعمال يتمثل في : | | | |
| ١- جماعات العمل الرسمية. | ٢- المركزية الشديدة في التخطيط. | ٣- التعارض او التغيير في الأدوار. ✓ | ٤- كل ما ذكر خطأ. |
| ٢- من خصائص الصراع التنظيمي في منظمات الأعمال مايلي : | | | |
| ١- التنشئة الإجتماعية | ٢- دوام الصراع في المنظمات. | ٣- وجود أهداف أولية غير متكافئة لدى أطرافه. ✓ | ٤- كل ما ذكر صحيح. |
| ٣- الصراع الذي يقع بين الفرد و زملائه و رؤسائه و مرؤوسيه يسمى ب : | | | |
| ١- الصراع على مستوى الأفراد. ✓ | ٢- الصراع على مستوى الجماعات. | ٣- الصراع على مستوى المنظمة ككل. | ٤- كل ما ذكر صحيح. |
| ٤- من الآثار الإيجابية للصراع التنظيمي مايلي : | | | |
| ١- تبيد طاقات العاملين الزائدة. | ٢- اعاقه العمل الجماعي. | ٣- ابراز القدرات و الاستعدادات الكامنة. ✓ | ٤- كل ما ذكر خطأ. |
| ٥- من الآثار السلبية للصراعات مايلي : | | | |
| ١- شحذ همم العاملين وحثهم على الإبداع. | ٢- يدفع الأطراف الى سلوكيات و تصرفات غير مسؤولة. ✓ | ٣- اتاحة الفرص للنقاش. | ٤- كل ما ذكر صحيح. |
| ٦- هنالك ثلاثة ظروف تتخذ على ضوءها القرارات في المنظمات منها : | | | |
| ١- ظروف التأكد. | ٢- ظروف المخاطرة. | ٣- ظروف عدم التأكد. | ٤- كل ما ذكر صحيح. ✓ |

| | | | |
|---|---|---|----------------------|
| ٧- من أنواع القرارات التي تتخذها منظمات الأعمال مايلي : | | | |
| ١- القرارات المبرمجة. | ٢- القرارات الإستراتيجية. | ٣- القرارات التشغيلية. | ٤- كل ما ذكر صحيح. ✓ |
| ٨- من أهم عيوب الاسلوب الجماعي في اتخاذ القرارات مايلي : | | | |
| ١- الوصول لأفكار أفضل. | ٢- رفع الروح المعنوية. | ٣- تشتت المسؤولية. ✓ | ٤- كل ما ذكر صحيح. |
| ٩- من مزايا الاسلوب الجماعي في اتخاذ القرارات مايلي : | | | |
| ١- التأكيد على مبدأ الشوري. | ٢- القبول. | ٣- رفع الروح المعنوية عند الأفراد . | ٤- كل ما ذكر صحيح. ✓ |
| اختبار قصير اللقاء السابع | | | |
| ١- تتساعد عملية قياس وتقييم الأداء والانتاجية منظمات الأعمال في: | | | |
| ١- انتاج وتصميم المنتجات الجديدة | ٢- فتح قنوات توزيعية جديدة | ٣- إجراء التعديلات في الرواتب والأجور ✓ | ٤- كل ما ذكر صحيح |
| ٢- من أهم الأسباب التي تؤدي الى فشل برنامج قياس وتقييم الأداء والإنتاجية في المنظمات الأتي: | | | |
| ١- المنافسة بين المنظمات | ٢- عدم اقتناع المديرين بأهمية برنامج القياس والتقييم ✓ | ٣- عدم جودة الأداء والمخرجات | ٤- كل ما ذكر صحيح |
| ٣- الجهة المسئولة عن برنامج القياس وتقييم الأداء والإنتاجية داخل المنظمة هي: | | | |
| ١- إدارة القوى العاملة ✓ | ٢- إدارة الإنتاج والتسويق | ٣- إدارة البحوث والتطوير | ٤- كل ما ذكر خطأ |
| ٤- يهدف برنامج القياس وتقييم الأداء على مستوى المنظمة الى: | | | |
| ١- شعور العاملين بالعدالة | ٢- تقدير الرؤساء والمديرين | ٣- رفع مستوى اداء العاملين ✓ | ٤- كل ما ذكر خطأ |
| ٥- من أهم مكونات الرضا الوظيفي مايلي: | | | |
| ١- الأجر | ٢- محتوى العمل | ٣- جماعة العمل | ٤- كل ما ذكر صحيح ✓ |
| ٦- من أهم البرامج التي تستخدمها منظمات الأعمال لإيجاد الرضا الوظيفي مايلي: | | | |
| ١- برامج الرعاية الصحية | ٢- برامج الجودة الشاملة | ٣- برامج تحسين بيئة وظروف العمل | ٤- كل ما ذكر صحيح ✓ |
| اختبار قصير اللقاء الثامن | | | |
| ١- تأتي أهمية دراسة ضغوط العمل في المنظمات من كونها: | | | |
| ١- تساعد المنظمة في برنامج زيادة المرتبات و الحوافز | ٢- لتوفير الظروف المناسبة و الجو الصحي و المناسب في بيئة العمل. ✓ | ٣- لحماية سمعة المنظمة في السوق | ٤- كل ما ذكر خطأ |
| ٢- من أهم مصادر ضغوط العمل مايلي | | | |
| ١- غموض الدور | ٢- صعوبة العمل | ٣- اختلال العلاقات الشخصية بين العامبين | ٤- كل ما ذكر صحيح. ✓ |
| ٣- من أهم الآثار الإيجابية لضغوط العمل مايلي | | | |
| ١- سوء العلاقات بين الأفراد داخل المنظمة | ٢- تجعل الفرد العامل يفكر في العمل. ✓ | ٣- عدم الدقة في اتخاذ القرارات | ٤- كل ما ذكر صحيح |
| ٤- تتمثل أهم الآثار السلبية لضغوط العمل فيما يلي | | | |
| ١- ينظر العامل لعملة بتميز ويؤدية بجودة عالية | ٢- التركيز على الأهداف ونتائج العمل | ٣- صعوبة التركيز على العمل ✓ | ٤- كل ما ذكر صحيح |

| | | | |
|--|---|--|----------------------|
| ٥- من أهم مصادر الإحباط الداخلية (الذاتية) مايلي | | | |
| ١- عدم إهتمام المحيطين بالفرد و بقدراته | ٢- عدم القدرة على مواجهة الامور المعقدة ✓ | ٣- إنتشار بعض الظواهر المرضية في البيئة مثل الفساد و المحسوبية | ٤- كل ما ذكر صحيح |
| ٦- يتصف السلوك المحفز بما يلي | | | |
| ١- انعدام التعلم | ٢- التكرار دون تنوع | ٣- يحدد الفرد أهدافا يريد تحقيقها ✓ | ٤- كل ما ذكر صحيح |
| ٧- من أهم نتائج الإحباط و تأثيراته على الفرد مايلي | | | |
| ١- العدوانية | ٢- الإنسحاب | ٣- التبرير | ٤- كل ما ذكر صحيح. ✓ |

اختبار قصير اللقاء التاسع

| | | | |
|--|---|--|-------------------------|
| ١- من خصائص ادارة التغيير و التطوير التنظيمي في المنظمات مايلي:- | | | |
| ١- الواقعية. | ٢- الإستهدافية. | ٣- المشاركة. | ٤- د- كل ما ذكر صحيح. ✓ |
| ٢- من أهم اسباب التغيير و التطوير التنظيمي مايلي:- | | | |
| ١- التوافق مع متغيرات الحياة. ✓ | ٢- فتح قنوات توزيع جديدة. | ٣- انتاج المنتجات. | ٤- كل ما ذكر صحيح. |
| ٣- تهدف ادارة التغيير و التطوير التنظيمي الى:- | | | |
| ١- إقامة الدورات التدريبية للعاملين. | ٢- قيادة السوق. | ٣- زيادة قدرة المنظمة على التعامل و التكيف مع البيئة المحيطة بها. ✓ | ٤- كل ما ذكر خطأ. |
| ٤- من أهم أسباب مقاومة العاملين لعمليات التغيير و التطوير التنظيمي مايلي:- | | | |
| ١- الإرتياح للمألوف و الخوف من المجهول. | ٢- العادات و الروتين. | ٣- سوء فهم مبررات التغيير. | ٤- كل ما ذكر صحيح. ✓ |
| ٥- من أهم المزايا التي تحققها عملية مقاومة التغيير و التطوير التنظيمي للمنظمات مايلي:- | | | |
| ١- تساعد المنظمة على معرفة سوقها. | ٢- تجنب المنظمة المنافسين . | ٣- انها تكشف عدم فاعلية نظام الإتصال و عدم توفر النقل الجيد للمعلومات. ✓ | ٤- كل ما ذكر صحيح. |
| ٦- من أهم الإستراتيجيات التي تستخدمها المنظمات للتعامل مع مقاومة التغيير مايلي:- | | | |
| ١- استراتيجية التنوع. | ٢- استراتيجية النمو و التوسع. | ٣- استراتيجية المشاركة و الإندماج ✓ | ٤- كل ما ذكر صحيح. |
| ٧- من أهم عوامل نجاح برنامج التغيير و التطوير التنظيمي مايلي:- | | | |
| ١- توفر المناخ العام الذي يقبل التغيير و لا يعارضه. | ٢- إشراك الافراد و الجماعات الذين يستأثرون بالتغيير | ٣- تشخيص عوامل مقاومة التغيير و مراكزة. | ٤- كل ما ذكر صحيح. ✓ |

اختبار قصير اللقاء العاشر

| | | | |
|---|------------------------------------|---|----------------------|
| ١- لابداع المنظم يعني مراقبة سبعة مصادر فرص للإبداع، أهمها مايلي:- | | | |
| ١- المعرفة الجديدة. | ٢- التغيير في العوامل الديمقراطية. | ٣- التغيير في بيئة قطاع العمل او بنية السوق | ٤- كل ما ذكر صحيح. ✓ |
| ٢- هناك بعض القيم أو الفلسفات الضمنية التي تميز بيئة أو ثقافة المنظمة المبدعة، منها مايلي:- | | | |
| ١- النجاح في السوق. | ٢- وجود الفكرة. | ٣- الأفراد المبدعين. | ٤- كل ما ذكر صحيح. ✓ |
| ٣- الإبداع الذي يتم التوصل إليه من قبل أحد الأفراد يسمى ب_ :- | | | |
| ١- الإبداع على مستوى المنظمة . | ٢- الإبداع على مستوى الجماعة. | ٣- الإبداع على مستوى الأفراد. ✓ | ٤- الإبداع التنظيمي. |

| | | | |
|--|--|-------------------------------|----------------------|
| ٤- من أكثر معوقات الإبداع في المنظمات مايلي:- | | | |
| ١- القيادة الإدارية الرشيدة. | ٢- انشغال المديرين بالأعمال اليومية الروتينية. ✓ | ٣- توسع اسواق المنظمة. | ٤- كل ما ذكر صحيح. |
| ٥- حدد كل من (كويز وتوماس) ثمانية أبعاد للمناخ التنظيمي منها:- | | | |
| ١- ضغط العمل. | ٢- الثقة. | ٣- الإستقلالية. | ٤- كل ما ذكر صحيح. ✓ |
| ٦- من أهم العوامل الداخلية المؤثرة على المناخ التنظيمي مايلي:- | | | |
| ١- ظروف العمل. | ٢- المشاكل الأسرية. | ٣- النمط القيادي. ✓ | ٤- كل ما ذكر صحيح. |
| ٧- أهم عناصر المناخ التنظيمي تتمثل فيما يلي:- | | | |
| ١- الظروف الإقتصادية. | ٢- نمط القيادة. ✓ | ٣- الظروف السياسية | ٤- كل ما ذكر صحيح. |
| ٨- من أهم شروط المناخ التنظيمي الفعال مايلي:- | | | |
| ١- المشاركة في عملية إتخاذ القرار. | ٢- التأكيد على المسؤولية الشخصية. | ٣- التركيز على العمل الجماعي. | ٤- كل ما ذكر صحيح. ✓ |

التكليف الاول ٢٥ سؤال

| | | | |
|--|--|--|---------------------|
| ١- من اهم خصائص الادارك مايلي: | | | |
| ١- الاشباع | ٢- الثبات ✓ | ٣- الصدق | ٤- جميع ماسبق |
| ٢- توحيد مجموعه من الوظائف للاتجاهات اهمها : | | | |
| ١- تساعد في عملية التنبؤ في السلوك | ٢- الدفاع عن الذات | ٣- التعبير عن الثقافه والقيم | ٤- كل ما ذكر ✓ |
| ٣- تهدف عملية التعليم الى : | | | |
| ١- تعديل السلوك والدوافع الفطرية واكتساب مهارات وخبراً ✓ | ٢- الحصول على الشهادات اللازمه للتوظيف | ٣- الحصول على ثقه قياده في المنظمه | ٤- كل ما ذكر |
| ٤- من العناصر المؤثره في تغير الاتجاهات مايلي : | | | |
| ١- العوامل الاقتصادية | ٢- التنافر الوجداني ✓ | ٣- تاثير الهاله | ٤- كل ما ذكر صحيح |
| ٥- توجد مجموعه من الصفات العامه للشخصيه الانسانيه منها : | | | |
| ١- الاستعداد الفكري | ٢- الانطباع الاول | ٣- تنظيم الشخصيه في أنماط يمكن ملاحظتها وقياسها ✓ | ٤- كل ما ذكر صحيح |
| ٦- المقصود بالدافع هو : | | | |
| ١- شعور واحساس داخلي يوجه سلوك الفرد لسد حاجته ✓ | ٢- مؤثرات خارجيه تحفز الفرد وتشجعه للقيام باداء افضل | | |
| ٧- هناك اربعة شروط رئيسه للتعليم منها : | | | |
| ١- لا بد من التعليم اولا | ٢- لا بد ان يكون التغير في السلوك دائما نسبيا ✓ | ٣- يجب أن يتضمن عنصر التعليم وليس بالضروره لتحسن في السلوك | ٤- جميع ما ذكر |
| ٨- من خصائص القيم الانسانيه مايلي : | | | |
| ١- انها نسبيه تختلف من شخص لآخر | ٢- انها انسانيه لايمكن قياسها كالموجودات | ٣- انها صعبه الدراسه بسبب تعقيدها | ٤- كل ما ذكر صحيح ✓ |

| | | | |
|---|--|---|----------------------------------|
| ٩- من متطلبات نظام الحوافز الفعال مايلي: | | | |
| ١- ان تكون الحوافز معنويه | ٢- ان تكون الحوافز ماليه | ٣- عداله الحافز وكفايته ✓ | ٤- أن تكون الحوافز ماليه ومعنويه |
| ١٠- توجد مجموعه من العوامل التي تؤدي الى تردى القيم المتعلقة باخلاقيات العمل منها مايلي : | | | |
| ١- التعليم والتعلم | ٢- افتقار الموظف للقدوه | ٣- الشخصيه داخل العمل | ٤- كل ماذكر صحيح |
| ١١- أهم ابعاد الشخصيه الانسانيه تتمثل في : | | | |
| ١- الابعاد السياسيه | ٢- الابعاد الاقتصديه | ٣- الابعاد الاجتماعيه ✓ | ٤- كل ماذكر خطأ |
| ١٢- تتكون الاتجاهات من مكونات اساسيه من اهمها : | | | |
| ١- انها تحدد تقييم الفرد للمنبهات الاجتماعيه | ٢- مكونات الخبرات الشخصيه ✓ | ٣- الصدق والقبول | ٤- كل ماذكر صحيح |
| ١٣- من أنواع الحوافز التي تمنحها المنظمات للأفراد العاملين مايلي : | | | |
| ١- الحوافز الاجتماعيه | ٢- الحوافز السياسيه | ٣- الحوافز السلبيه ✓ | ٤- كل ماذكر خطأ |
| ١٤- من معوقات الادراك : | | | |
| ١- المظاهر الماديه | ٢- الانطباع الاول | ٣- تأثير الهاله | ٤- كل ماذكر صحيح ✓ |
| ١٥- تهتم منظمات الاعمال بدراسه السلوك التنظيمي لمجموعه من الاسباب منها : | | | |
| ١- وجود علاقه بين بينه العمل وانتاجيه الفرد | ٢- تعزيز السلوك الايجابي بالمكافئه حتى يستمر | ٣- يتأثر الفرد بحالته النفسيه والتي تؤثر بدورها على أدائه | ٤- كل ماذكر صحيح ✓ |
| ١٦- تتبع اهميه القيم من كونها : | | | |
| ١- تترتب فيما بينهما هرميا | ٢- انها ملزمه وامره | ١- تشكل اساسا لفهم الاتجاهات والدوافع ✓ | ٢- كل ماذكر خطأ |
| ١٧- أهم العوامل المؤثره في الادراك هي | | | |
| ١- سمات الفرد وخصائصه ✓ | ٢- الثبات والتكامل | ٣- المرونه في المواقف المختلفه | ٤- كل ماذكر صحيح |
| ١٨- تأتي اهميه دراسه السلوك التنظيمي في منظمات الاعمال للاتي : | | | |
| ١- وجود علاقه بين بينه العمل وانتاجيه الفرد | ٢- كفاءه التنظيم تتاثر بسلوك الافراد | ٣- وجود علاقه بين اتجاهات الفرد وسلوكه | ٤- كل ماذكر صحيح ✓ |
| ١٩- يتأثر الادراك على السلوك التنظيمي من خلال مايلي : | | | |
| ١- تأثير الادراك على المجتمع | ٢- تأثير الادراك على المنافسه | ٣- تأثير الادراك على الاداء للعاملين ✓ | ٤- كل ماذكر خطأ |
| ٢٠- تتمتع الشخصيه المميزه للفرد بمجموعه من الخصائص اهمها : | | | |
| ١- قدره الذاتيه | ٢- الضمير الحي | ٣- القبول | ٤- كل ماذكر صحيح ✓ |
| ٢١- من المصادر الرئيسيه للقيم الانسانيه مايلي : | | | |
| ١- التعاليم الدينيه | ٢- التنشئه الاجتماعيه | ٣- الجماعه التي ينتمى اليها الفرد | ٤- كل ماذكر صحيح ✓ |
| ٢٢- أهم القوى الرئيسيه المؤثره على شخصيه الفرد تتمثل في : | | | |
| ١- قوى ثقافيه تؤثر في عمليه هذه الشخصيه | ٢- قوى متعلقه بالطبقه الاجتماعيه | ٣- القوى الوراثيه وهذه داخله في الجينات | ٤- كل ماذكر صحيح ✓ |

| | | | |
|---|--|---|-----------------------------------|
| ٢٣- من خصائص الاتجاهات عند الافراد مايلي: | | | |
| ١- الاتجاهات مرتبطة بالمشاعر والانفعالات ✓ | ٢- الثبات والتكامل | ٣- ان الاتجاهات المتعلقة بموقف محدد لا تتعدد | ٤- الاتجاهات قد تكون عادة ايجابية |
| ٢٤- تتمثل اهم العوامل على التعليم في : | | | |
| ١- الاستعداد الفكري للتعليم | ٢- الدافعية البيئه للتعليم | ٣- تعزيز التعلم بالثواب والعقاب | ٤- كل ما ذكر صحيح ✓ |
| ٢٥- من أهم مكونات الشخصية الانسانيه مايلي : | | | |
| ١- الانفتاح | ٢- الاتجاهات النفسيه ✓ | ٣- مراقبه الذات | ٤- كل ما ذكر خطأ |
| التكليف الثاني ٤٢ سؤال | | | |
| ١- من أهم العوامل الخارجية المؤثرة على المناخ التنظيمي ما يلي: | | | |
| ١- استحالة التقدم الوظيفي | ٢- البيئه التقنية أو التكنولوجيا ✓ | ٣- المبالغة في المسؤوليات | ٤- كل ما ذكر صحيح |
| ٢- يكون السلوك محفزاً اذا كان الفرد: | | | |
| ١- يقوم بتحديد الطرق والوسائل اللازمة لتحقيق الهدف ✓ | ٢- يقاوم كل عمليات التغيير التي تقوم بها المنظمة | ٣- انعدام البدائل السلوكية | ٤- كل ما ذكر خطأ |
| ٣- من المكونات الرئيسة للرضا الوظيفي الآتي: | | | |
| ١- محتوى العمل | ٢- نمط الإشراف | ٣- فرص الترقية | ٤- كل ما ذكر صحيح ✓ |
| ٤- تتمثل أهم الآثار السلبية للصراع في منظمات الأعمال فيما يلي: | | | |
| ١- شحذ هم العاملين على الإبداع و الابتكار والتجديد | ٢- يدفع الأطراف إلى سلوكيات وتصرفات غير مسنولة ✓ | ٣- إتاحة الفرصة للنقاش | ٤- كل ما ذكر صحيح |
| ٥- هناك بعض القيم والفلسفات الضمنية التي تميز بيئة أو ثقافة المنظمة المبدعة، منها | | | |
| ١- النجاح في السوق | ٢- وجود الفكرة بحد ذاتها | ٣- الأفراد المبدعين | ٤- كل ما ذكر صحيح ✓ |
| ٦- إن الإبداع المنظم يعني مراقبة سبعة مصادر فرص للإبداع ومن أهم هذه المصادر ما يلي: | | | |
| ١- التغيير في بنية قطاع العمل أو بنية السوق | ٢- التغيير في الإدراك والأمزجة والمعاني | ٣- المعرفة الجديدة | ٤- كل ما ذكر صحيح ✓ |
| ٧- من أهم مصادر ضغوط العمل ما يلي: | | | |
| ١- اختلال العلاقات الشخصية بين العاملين | ٢- صعوبة العمل | ٣- غموض الدور | ٤- كل ما ذكر صحيح ✓ |
| ٨- تتمثل أهم الآثار السلبية لضغوط العمل في: | | | |
| ١- ينظر المرء إلى عمله بتميز | ٢- التركيز على نتائج العمل | ٣- صعوبة التركيز على العمل | ٤- كل ما ذكر صحيح |
| ٩- من أهم أسباب الصراع التنظيمي في منظمات الأعمال ما يلي: | | | |
| ١- التعارض أو التغيير في الأدوار ✓ | ٢- المركزية الشديدة | ٣- جماعات العمل الرسمية | ٤- كل ما ذكر خطأ |
| ١٠- من أهم أدوات تأثير جماعات العمل غير الرسمية على سلوك الأفراد الآتي: | | | |
| ١- الترقى في العمل | ٢- منح الحوافز والمكافآت المالية | ٣- الدعم الاجتماعي باستعمال أساليب الثواب والعقاب ✓ | ٤- كل ما ذكر خطأ |
| ١١- من أهم العوامل التنظيمية المؤثرة على المناخ التنظيمي ما يلي: | | | |
| ١- درجة تماسك الجماعة وولائها | ٢- قدرات الفرد | ٣- التناقضات والصراعات التنظيمية ✓ | ٤- كل ما ذكر صحيح |

١٢- من أهم مزايا الأسلوب الجماعي في اتخاذ القرارات ما يلي

- ١- تشتت المسؤولية
٢- القبول ✓
٣- استهلاك وقت طويل
٤- كل ما ذكر خطأ

١٣- هناك مجموعه من الأسباب للتغير والتطوير التنظيمي، منها:

- ١- الحفاظ على الحيوية والفاعلية
٢- تنمية القدرة على الابتكار
٣- التوافق مع متغيرات الحياة
٤- كل ما ذكر صحيح ✓

١٤- الإبداع الذي يتم تقديمه أو التوصل إليه من قبل الجماعة يسمى:

- ١- الإبداع على مستوى المنظمة
٢- الإبداع على مستوى الأفراد
٣- الإبداع على مستوى الجماعة ✓
٤- كل ما ذكر خطأ

١٥- من أهم عوامل نجاح برنامج التغير والتطوير التنظيمي ما يلي :

- ١- استخدام القوة والإكراه
٢- توفير المناخ العام الذي يقبل التغير ولا يعارضه ✓
٣- زيادة الإنتاجية
٤- كل ما ذكر صحيح

١٦- من أهم أسباب تكوين جماعات العمل غير الرسمية ما يلي:

- ١- الحاجة إلى الانتماء
٢- الحاجة إلى الأمن
٣- الحاجة إلى التقدير
٤- كل ما ذكر صحيح ✓

١٧- من أهم معوقات الإبداع الآتي:

- ١- القيادة الإدارية الرشيدة
٢- زيادة الموارد المادية والمعنوية
٣- انشغال المديرين بالأعمال اليومية الروتينية ✓
٤- كل ما ذكر صحيح

١٨- تأتي أهمية عملية قياس وتقييم الأداء والإنتاجية في منظمات الأعمال من كونها تساعد على

- ١- إجراء التعديلات في الرواتب والأجور ✓
٢- إنتاج وتصميم المنتجات
٣- تحقيق حصة تسويقية عالية للمنظمة
٤- كل ما ذكر صحيح

١٩- من أهم معوقات القيادة الإدارية ما يلي:

- ١- اللامركزية
٢- تفويض السلطات
٣- التخطيط الغير السليم ✓
٣- كل ما ذكر خطأ

٢٠- من خصائص إدارة التغير والتطوير التنظيمي ما يلي:

- ١- الاستهدافية
٢- الواقعية
٣- الإصلاح
٤- كل ما ذكر صحيح ✓

٢١- من أهم أنواع جماعات العمل ما يلي:

- ١- المجموعات الوظيفية
٢- فرق العمل
٣- الجماعات غير الرسمية
٤- كل ما ذكر صحيح ✓

٢٣- من أهم الاستراتيجيات التي تستخدمها المنظمات في التعامل مع مقاومة الأفراد للتغيير ما يلي:

- ١- استراتيجية التنوع
٢- استراتيجية المشاركة والإدماج ✓
٣- استراتيجية التراجع عن التغيير
٤- كل ما ذكر خطأ

٢٤- من الأسباب الرئيسية لفشل برنامج القياس وتقييم الأداء في منظمات الأعمال ما يلي:

- ١- عدم اقتناع المديرين بأهمية برامج القياس والتقييم ✓
٢- المنافسة الشديدة بين المنظمات
٣- التطور الكبير في عالم الأعمال
٤- كل ما ذكر صحيح

٢٥- من عناصر المناخ التنظيمي ما يلي:

- ١- الهيكل التنظيمي
٢- نمط الاتصال
٣- المشاركة في اتخاذ القرارات
٤- كل ما ذكر صحيح ✓

٢٦- تتمثل أهمية تكوين جماعات العمل غير الرسمية للتنظيم فيما يلي:

- ١- تساعد في خلق فرص عمل جديدة
٢- تساهم في إشباع الحاجات الاجتماعية ✓
٣- تساهم تطوير الأداء
٤- كل ما ذكر خطأ

٢٧- يتصف السلوك المحبب بما يلي:

- ١- الجمود ✓
٢- التمييز
٣- الإهتمام
٤- كل ما ذكر خطأ

| | | | |
|--|--|--|---------------------|
| ٢٨- تأتي أهمية دراسة ضغوط العمل للآتي: | | | |
| ١- زيادة المرتبات والمكافآت المالية | ٢- توفير الظروف المناسبة والجو الصحي المناسب في بيئة ✓ | ٣- حماية سمعة المنظمة | ٤- كل ما ذكر خطأ |
| ٢٩- تتمثل أهم الآثار الإيجابية لضغوط العمل في: | | | |
| ١- عدم الدقة في اتخاذ القرارات | ٢- سوء العلاقات بين أفراد المنظمة | ٣- تجعل الفرد يفكر في العمل ✓ | ٤- كل ما ذكر صحيح |
| ٣٠- يهدف التغيير والتطوير التنظيمي في منظمات الأعمال الي: | | | |
| ١- زيادة عمليات الإحلال والإبدال في المنظمة | ٢- زيادة رأس مال المنظمة | ٣- مساعدة المنظمة على حل المشاكل التي تواجهها ✓ | ٤- كل ما ذكر صحيح |
| ٣١- تتمثل أهم شروط المناخ التنظيمي الفعال في: | | | |
| ١- المشاركة في عملية اتخاذ القرار | ٢- التأكيد على المسؤولية الشخصية | ٣- إيجاد أكثر من خيار للنمو الوظيفي | ٤- كل ما ذكر صحيح ✓ |
| ٣٢- من أهم البرامج الداعمة لما يُسمى بالرضا الوظيفي الآتي: | | | |
| ١- برامج صيانة القوى العاملة | ٢- برامج صيانة القوى العاملة | ٣- برامج تحسين بيئة وظروف العمل | ٤- كل ما ذكر صحيح ✓ |
| ٣٣- من أهم العوامل الشخصية المؤثرة على المناخ التنظيمي ما يلي: | | | |
| ١- ثقافة التنظيم | ٢- درجة المخاطرة ✓ | ٣- ظروف العمل | ٤- كل ما ذكر صحيح |
| ٣٤- تتمثل أهم خصائص الصراع فيما يلي: | | | |
| ١- وجود أهداف أولية غير متكافئة لدى أطرافه ✓ | ٢- الثقافة التنظيمية | ٣- يمثل الصراع وضعاً دائماً | ٤- كل ما ذكر صحيح |
| ٣٥- من أهم العوامل المؤثرة على خضوع الفرد لمعايير الجماعة غير الرسمية ما يلي: | | | |
| ١- درجة قوة وترابط بين أعضاء الجماعة | ٢- درجة الاتفاق على المعايير | ٣- درجة قوة الثواب والعقاب | ٤- كل ما ذكر صحيح ✓ |
| ٣٦- لابد من توافر مجموعة من الشروط للمناخ التنظيمي الفعال، أهمها ما يلي: | | | |
| ١- التركيز على العمل الجماعي ✓ | ٢- زيادة الإنتاجية | ٣- فتح قنوات جديدة لتوزيع المنتجات | ٤- كل ما ذكر صحيح |
| ٣٧- هنالك ثمانية أبعاد رئيسة للمناخ التنظيمي، منها: | | | |
| ١- الموارد المالية والبشرية | ٢- درجة التماسك ✓ | ٣- المسؤولية | ٤- كل ما ذكر صحيح |
| ٣٨- تتمثل أهم الآثار الإيجابية للصراع في منظمات الأعمال فيما يلي: | | | |
| ١- تبديد طاقات العاملين | ٢- يؤدي الصراع إلى إعاقة العمل التعاوني | ٣- إبراز القدرات والاستعدادات الكامنة ✓ | ٤- كل ما ذكر صحيح |
| ٣٩- هنالك العديد من المزايا عند مقاومة الأفراد لعمليات التغيير والتطوير التنظيمي منها: | | | |
| ١- الارتياح للمألوف والخوف من المجهول | ٢- العادات والروتين | ٣- إجبار إدارة المنظمة على توضيح أهداف التغيير ✓ | ٤- كل ما ذكر صحيح |
| ٤٠- من أهم مصادر قوة القيادة ما يلي: | | | |
| ١- القوة الجسمانية للقائد | ٢- القدرة على فعل كل الأشياء | ٣- القوه المبنية على الخبرة ✓ | ٤- كل ما ذكر صحيح |
| ٤١- من الأسباب الرئيسية لمقاومة الأفراد لعمليات التغيير والتطوير التنظيمي ما يلي: | | | |
| ١- المصالح المكتسبة والخوف من فقدانها | ٢- مناخ عدم الثقة بين الرئيس والمرؤوس | ٣- سوء فهم مبررات التغيير | ٤- كل ما ذكر صحيح ✓ |
| ٤٢- من أهم عيوب الأسلوب الجماعي في اتخاذ القرارات ما يلي: | | | |
| ١- الوصول إلى بدائل أكثر | ٢- رفع الروح المعنوية عند الأفراد | ٣- استهلاك وقت طويل في اتخاذ القرار ✓ | ٤- كل ما ذكر خطأ |

دعواتكم لي : شروق الحازمي