



مدونة المناهج السعودية

<https://eduschool40.blog>

الموقع التعليمي لجميع المراحل الدراسية

في المملكة العربية السعودية



العلاقات الصناعي (423) HR

عدد صفحات نموذج الأسئلة (2)

الرقم الجامعي

اسم الطالب

السؤال الأول: أجب بصح أو خطأ.  
وتلك بتظليل الدائرة (أ) للعبارة الصحيحة والدائرة (ب) للعبارة الخاطئة.

|    |  |   |
|----|--|---|
| 1  | التنزيل الوظيفي قد ينتج عن انكماش في الاقتصاد.   | ✓ |
| 2  | النظرة التوفيقية تأخذ بعين الاعتبار المهمة الاقتصادية للمصنع، والابقاء بجميع متطلبات العاملين.                             | ✓ |
| 3  | يقصد بالثبات والاتساق: أنه يجب على الإدارة التأكد من تطبيق النظام على الجميع بنفس المعايير.                                | ✓ |
| 4  | تقوم الموضوعية على مبدأ الميول والاتجاهات الشخصية لمتخذ القرار.  | ✗ |
| 5  | مفهوم القاعدة الأساسية الهامة في إدارة الانضباط والجزاءات هو أن تكون هناك قواعد مكتوبة ومعروفة.                            | ✓ |
| 6  | يأخذ تحليل الاتجاهات في نظام العلاقات الصناعية عنصر التغيرات في تكوين القوى البشرية.                                       | ✓ |
| 7  | الطريقة التي يتعامل بها أصحاب العمل مع العمال تعرف باسم العلاقات الصناعية.   | ✓ |
| 8  | التالي من سياسات العلاقات الصناعية: الاتفاقيات بين أصحاب العمل والعمال حول شروط العمل وساعاته.                             | ✗ |
| 9  | يقصد بمنظمات الأعمال تلك المنظمات المكونة من الأفراد الذين يتركوا معاً لزاماً لتحقيق هدف معين.                             | ✗ |
| 10 | قد يؤدي الخلاف بين العمال وأصحاب الأعمال إلى انهيار بعض الشركات.   | ✓ |
| 11 | تطورت العلاقات الصناعية أثناء الثورة الصناعية في القرن الثامن عشر الميلادي.  | ✗ |
| 12 | يتطلع العاملون والموظفون إلى الأمان والثقة في وظائفهم.   | ✓ |
| 13 | اشتمل مفهوم العلاقات الإنسانية على أن شكوى الفرد قد تكون ليست موضوعية ولكنها ناتجة عن حالة نفسية.                          | ✓ |
| 14 | تعتبر الحكومة طرفاً ثالثاً وموثراً في المساومة الجماعية.   | ✓ |
| 15 | تضمن أهمية الاتصال ما بين الإدارة والعمال بحيث تكون المعلومات التي ترغب المنشأة في إيصالها للعاملين دفعة واحدة.            | ✗ |
| 16 | تشمل طريقة الدفع للعمال أحد المعايير الأساسية كالمعدلات الجغرافية ومعدلات الصناعة وعدالة الهيكل الداخلي لمعدلات الأجور.    | ✗ |
| 17 | في المساومة الجماعية يجب على جميع الأطراف تبسيط الواقع للوصول إلى حل.  | ✗ |
| 18 | من المتغيرات المؤثرة في نظام العلاقات الصناعية الأجهزة الحكومية.   | ✓ |
| 19 | يرى العديد من المدراء أن الشركة تخضع لاعتبارات اقتصادية ولا يمكن أن تتحمل الكثير من الخسائر لإرضاء العاملين.               | ✗ |
| 20 | يوكد مفهوم العلاقات الإنسانية أن حياة الفرد تتشكل وفقاً لمتطلباته الشخصية.   | ✗ |
| 21 | تعتبر سياسات الاستقالات وإنهاء الخدمات من أهم السياسات الشفوية والمحددة لطبيعة العلاقات الصناعية.                          | ✓ |
| 22 | تعتبر الترقية على أساس الأقدمية هي استجابة مباشرة لمفهوم التحفيز.  | ✗ |
| 23 | يأخذ تحليل الاتجاهات في نظام العلاقات الصناعية صورة زيادة نفوذ المنافسين لحل قضايا العمل.                                  | ✗ |
| 24 | يقوم مفهوم إشراك العاملين في الإدارة على أنه يحق للقوى العاملة أن يكون لها صوت مسموع في مجلس إدارة الشركات العامة والخاصة. | ✓ |
| 25 | يعني المفهوم الرئيسي للمشاركة: إشراك ذهني ووجداني بحفز العاملين ويشجعهم على إبداء الرأي والتفكير المبتكر وتحمل المسؤولية.  | ✓ |
| 26 | يعني الجمود الوظيفي بقاء الموظف لفترة طويلة في وظيفته دون تدريب أو تطوير.  | ✗ |
| 27 | تغلب الصفة السرية على بعض قرارات الترقية خاصة حينما لا يكون مبدأ ومعيار الترقية هو الكفاءة.                                | ✓ |
| 28 | يعتبر رفع كفاءة المنظمة عن طريق مساهمة العمال في العمل هدفاً ذو طابع اجتماعي.  | ✗ |
| 29 | الوسيلة الوحيدة لمشاركة العاملين في اتخاذ القرار هي من خلال أجهزة قانونية مثل اللجان والمجالس.                             | ✗ |
| 30 | تزداد شكاوى العاملين عندما تكون صياغة العقد واضحة.   | ✗ |
| 31 | تزداد شكاوى العاملين عندما يكون هناك امتناعاً عاماً من ظروف العمل.   | ✓ |
| 32 | عندما يتم انتهاك الموظف لشروط العقد في العمل، تلجأ الإدارة إلى نظام الشكاوى والتحكيم.                                      | ✗ |
| 33 | تعرف المفاوضات التي تجري بين النقابات وأصحاب العمل بالمساومة الجماعية.   | ✓ |
| 34 | وضوح واستقرار العلاقات الصناعية يعمل على استقطاب العاملين المتميزين وزيادة نسبة المتسربين من المنشأة.                      | ✗ |
| 35 | تريد التهيئة الفعالة للأفراد المستوى العام لكفاءة أدائهم وواجباتهم الموكلة إليهم.  | ✓ |
| 36 | تؤدي المركزية في اتخاذ القرارات إلى خلق جو من المنافسة المنتجة داخل التنظيم.   | ✗ |
| 37 | يفضل بعض المدراء في الإدارات العليا الترقية الجافة.  | ✓ |
| 38 | يؤدي اتجاه العمالة نحو العمل في المنظمات الأكبر إلى تقليل التدخل الحكومي في المفاوضات الجماعية.                            | ✗ |
| 39 | يقوم مفهوم العلاقات الإنسانية في الصناعة على أن العمل نشاط فردي.   | ✗ |

تقليل

تقليل

علاقات صناعية (HR٤٢٣)

| اسم الطالب  | الرقم الجامعي  |
|---|--|
| السؤال الأول: اجب بصح أو خطأ. وذلك بتظليل الدائرة للعبارة (ا) الصحيحة و الدائرة (ب) للعبارة الخاطئة. (١.٦٧ درجة لكل فقرة) |  |
| ١   | العلاقات الصناعية هي الطريقة التي يتعامل بها أصحاب العمل والعمال ويقيم هذا النظام التقاليد والقواعد التي تحكم هذه العملية.   |
| ٢   | تسمى عملية العلاقات الصناعية في بعض الأقطار بالعلاقات التجارية. <input checked="" type="checkbox"/> خطأ <input type="checkbox"/> صح  |
| ٣   | يستخدم أصحاب العمل والعمال إجراءات العلاقات الصناعية للتوصل إلى اتفاقيات حول مسائل الراتب وشروط العمل وساعته والتأمين.   |
| ٤   | عندما تنتج المفاوضات التي تجري بين النقابات وأصحاب الأعمال يقال أن انهياراً وقع في العلاقات الصناعية. <input checked="" type="checkbox"/> لا تنتج <input type="checkbox"/> لا تنتج   |
| ٥   | يلجأ العمال إلى الاحتفال إذا وقع خلاف بين العمال وأصحاب العمل. <input checked="" type="checkbox"/> لا يحتفل <input type="checkbox"/> لا يحتفل  |
| ٦   | لنجاح عملية التواصل بين العاملين والإدارة يجب توفر الأمانة في إيصال المعلومة. <input checked="" type="checkbox"/> لا يحتاج <input type="checkbox"/> لا يحتاج   |
| ٧   | للاتصال والعلاقات الطيبة مع العاملين أثر فعال للوصول إلى أحد الأهداف وهو أهمية النظر إلى العاملين كأشخاص مهمين.  |
| ٨   | من عوامل الاختلاف في أوزان النظام عوامل تتعلق بالنظام ذاته مثل الهبوط في كفاءة الأفراد أو عطل مفاجئ في الآلات.   |
| ٩   | قد يؤثر المجتمع على المنظمة عن طريق تحديد إطار القواعد العامة والتشريعات التي تعمل في إطار المنظمة وتحكم علاقاتها.   |
| ١٠  | لا يعتبر أصحاب الأعمال ومنظماتهم من المتغيرات المؤثرة في نظام العلاقات الصناعية. <input checked="" type="checkbox"/> لا يعتبر <input type="checkbox"/> لا يعتبر  |
| ١١  | البيئة الخارجية: كل القوى والمتغيرات الموجودة خارج المنظمة والتي يمكن أن تؤثر بشكل مباشر على أداء الفرد.   |
| ١٢  | من محددات سلوك العنصر البشري الخصائص الشخصية والبيئية. <input checked="" type="checkbox"/> لا تعتبر <input type="checkbox"/> لا تعتبر  |
| ١٣  | يعتبر العنصر البشري من أهم العناصر في التنظيم وهذا يدعو إلى الاهتمام بدراسة سلوكه في العمل بغرض توجيه هذا السلوك لتحقيق أهداف المنظمة. <input checked="" type="checkbox"/> لا تعتبر <input type="checkbox"/> لا تعتبر  |
| ١٤  | الدافع نحو العمل لا يعتبر من محددات سلوك العنصر البشري. <input checked="" type="checkbox"/> لا يعتبر <input type="checkbox"/> لا يعتبر   |
| ١٥  | لا تعتبر الحاجات النفسية من احتياجات الفرد. <input checked="" type="checkbox"/> لا تعتبر <input type="checkbox"/> لا تعتبر   |
| ١٦  | الإدارة بالاتفاق هي وسيلة للتكيف و مواجهة الضغوط و التحديات المتزايدة من داخل المنظمة و خارجها. <input checked="" type="checkbox"/> لا تعتبر <input type="checkbox"/> لا تعتبر   |
| ١٧  | من أهم المزايا التي تحققها الإدارة بالمشاركة على مستوى العاملين و المنظمة أنها تؤدي إلى زيادة شعور الفرد بدرجة كبيرة من التلاحم بالمنظمة و أهدافها. <input checked="" type="checkbox"/> لا تعتبر <input type="checkbox"/> لا تعتبر   |
| ١٨  | لا علاقة لساعات العمل باتفاقيات المساومة الجماعية. <input checked="" type="checkbox"/> لا علاقة <input type="checkbox"/> لا علاقة  |
| ١٩  | من موضوعات اتفاقيات المساومة الجماعية شرط الأمن <input checked="" type="checkbox"/> لا تعتبر <input type="checkbox"/> لا تعتبر   |
| ٢٠  | تحقق الترقيات إذا أحسنت إدارتها مصالح مشتركة للفرد و المنظمة معا. <input checked="" type="checkbox"/> لا تعتبر <input type="checkbox"/> لا تعتبر   |
| ٢١  | من خيارات وإستراتيجيات الترقية الترقية على أساس الكفاءة <input checked="" type="checkbox"/> لا تعتبر <input type="checkbox"/> لا تعتبر   |
| ٢٢  | ليس من ضمن خيارات وإستراتيجيات الترقية الترقية بطريقة غير رسمية. <input checked="" type="checkbox"/> لا تعتبر <input type="checkbox"/> لا تعتبر  |
| ٢٣  | الجمود الوظيفي هو ترقية الموظف فجوة بعد مدة طويلة دون ترقية، أو نقله إلى مكان أفضل. <input checked="" type="checkbox"/> لا تعتبر <input type="checkbox"/> لا تعتبر   |
| ٢٤  | من الأمور التي تساعد على الجمود الوظيفي المتعلقة بالفرد عدم الرغبة و الطموح في تحمل مسؤوليات أعلى. <input checked="" type="checkbox"/> لا تعتبر <input type="checkbox"/> لا تعتبر  |
| ٢٥  | يقود الجمود الوظيفي في النهاية إلى الشعور بالإحباط و الفشل. <input checked="" type="checkbox"/> لا تعتبر <input type="checkbox"/> لا تعتبر   |
| ٢٦  | من أسباب التنزيل الوظيفي الخارجية عن إرادة الفرد اندماج المنظمات بعضها البعض. <input checked="" type="checkbox"/> لا تعتبر <input type="checkbox"/> لا تعتبر   |
| ٢٧  | يعتقد الكثير من المديرين أن التنزيل الوظيفي هو الحل الأمثل لتسوية الخلافات مع الموظفين. <input checked="" type="checkbox"/> لا تعتبر <input type="checkbox"/> لا تعتبر   |
| ٢٨  | من المؤشرات التي يترتب على آثارها الجمود الوظيفي ارتفاع الروح المعنوية و الدفاعية للعمل. <input checked="" type="checkbox"/> لا تعتبر <input type="checkbox"/> لا تعتبر  |
| ٢٩  | الاستقناء المؤقت : هو إنهاء خدمة الموظف و تصفية مستحقته. <input checked="" type="checkbox"/> لا تعتبر <input type="checkbox"/> لا تعتبر  |
| ٣٠  | من أسباب الاستقناء المؤقت عن خدمات العاملين استخدام أساليب جيدة في تسويق و ترويج المنتجات أو الخدمات. <input checked="" type="checkbox"/> لا تعتبر <input type="checkbox"/> لا تعتبر   |
| ٣١  | من أسباب التنقلات الوظيفية حسب طلب الموظف نفسه عدم الرغبة في اكتساب المزيد من الخبرة. <input checked="" type="checkbox"/> لا تعتبر <input type="checkbox"/> لا تعتبر   |
| ٣٢  | من أسباب قرار الفصل أو إنهاء الخدمة الأداء المرضي. <input checked="" type="checkbox"/> لا يعتبر <input type="checkbox"/> لا يعتبر  |
| ٣٣  | الخطوة الرابعة من خطوات ترتيب مقابلة الموظف لإشعاره بإنهاء خدمته الانصات إلى الموظف. <input checked="" type="checkbox"/> لا يعتبر <input type="checkbox"/> لا يعتبر  |
| ٣٤  | من أمثلة المخالفات الخطيرة حضور الموظف متأخراً للاداء لظرف طارئ. <input checked="" type="checkbox"/> لا يعتبر <input type="checkbox"/> لا يعتبر  |
| ٣٥  | الانضباط : هو عدم الالتزام بقواعد السلوك و العمل أو ضبط النفس عن أي عمل سواء داخل بيئة العمل أو خارجها. <input checked="" type="checkbox"/> لا يعتبر <input type="checkbox"/> لا يعتبر   |
| ٣٦  | تتوقف التعويضات التي ستقدم للقياديين من جراء الاستقناء عن خدماتهم على شروط التوظيف على أن العرف السائد في هذا المجال هو دفع مبلغ مقطوع أو استمرار القيادي على لائحة الرواتب مع صرف جميع الامتيازات الأخرى لفترة المشمولة بهذه الامتيازات بشكل واضح. <input checked="" type="checkbox"/> لا يعتبر <input type="checkbox"/> لا يعتبر |
| ٣٧  | من أسباب إنهاء خدمات القيادات الإدارية استجابتهم للتطوير و التجديد. <input checked="" type="checkbox"/> لا يعتبر <input type="checkbox"/> لا يعتبر   |
| ٣٨  | يجب أن تطبق المعايير الموضوعية للجزاءات دون تمييز بين الأشخاص فالكل يجب أن يكونوا سواسية في العقوبات أو في الحوافز. <input checked="" type="checkbox"/> لا يعتبر <input type="checkbox"/> لا يعتبر   |
| ٣٩  | من أسباب الشكاوى من قبل الموظفين في المنظمة المعاملة العادلة من قبل الرئيس. <input checked="" type="checkbox"/> لا يعتبر <input type="checkbox"/> لا يعتبر   |
| ٤٠  | مما لا يريده الموظفون و العمال من المدراء و المشرفين الإحساس بالانتماء <input checked="" type="checkbox"/> لا يعتبر <input type="checkbox"/> لا يعتبر  |

نموذج (أ)

|    |   |
|----|---|
| 40 | يؤدي رؤية المدراء من القمة على الأفراد العاملين إلى الشعور بالارتياح والطمأنينة.  |
| 41 | العلوم السلوكية تتخذ من دراسة السلوك الإنساني موضوعاً أساسياً وهدفاً لدراساتها.   |
| 42 | لا تتدخل الأجهزة الحكومية في نظام العلاقات الصناعية.  |
| 43 | يرفض بعض الأفراد الترقية إلى مراكز إدارية أو وظيفية أعلى ويفضلون البقاء في وظائفهم.   |
| 44 | تعتمد بعض المنظمات على نتائج مراكز التقييم الإداري في اتخاذ قرار الترقية.   |
| 45 | الترقية: هي مكافأة لإنجازات الفرد المسابقة وتقديراً لإرتفاع مستوى قدراته ومهاراته.  |
|    | السؤال التالي: اختر إجابة واحدة فقط لكل سؤال مما يلي وذلك بتظليل الدائرة المناسبة في ورقة الإجابة.  |
| 46 | نجاح عملية الاتصال بين الإدارة والعاملين يعتمد على التالي ما عدا:<br>أ- اختيار الوقت المناسب.<br>ب- الأمانة في إيصال المعلومة.<br>ج- إيصال المعلومات دفعة واحدة.<br>د- تكرار المعلومة.                              |
| 47 | أهم المتغيرات التي تؤثر في نظام العلاقات الصناعية التالي ما عدا:<br>أ- الأجهزة الحكومية. ب- تحليل الأفراد ج- الإطار التشريعي السابق. د- الإطار التشريعي القائم.   |
| 48 | العناصر التالية ما يريده الموظفون والعمال من المدراء والمشرفين:-<br>أ- الاحترام. ب- الإحساس بالانتماء. ج- ملكية البيئة. د- جميع ما سبق.   |
| 49 | يعتبر ..... من مجالات دعم العلوم السلوكية لإدارة الموارد البشرية.<br>أ- الأمن الاجتماعي. ب- الأمن الصناعي. ج- أمن الجودة. د- لا شيء مما ذكر.  |
| 50 | تتضمن عملية استشارات التوظيف الخارجي مساعدة العامل في الاتجاهات التالية ما عدا:-<br>أ- استعراض الجوانب المهنية للفرد. ب- التخفيف من وطأة إنهاء الخدمة.<br>ج- تحديد الرواتب المستقبلية. د- تحديد الأهداف المستقبلية. |
| 51 | عندما يتم إنهاء خدمات القيادات الإدارية فإن ذلك يعود إلى التالي ما عدا:-<br>أ- انخفاض مستوى الأداء. ب- الاندماج مع منظمة أخرى. ج- شراء المنظمة من طرف منظمة صغرى. د- انقضاء بعض الأسرار.                            |
| 52 | ترجع أسباب الاستقالة المرتبطة بكثرة الصراعات إلى:<br>أ- الأسباب الشخصية. ب- غرض العمل الخارجية. ج- مناخ العمل. د- لا شيء مما ذكر.   |
| 53 | يمكن معالجة الاستقالات من خلال التالي ما عدا:<br>أ- زيادة الأجور. ب- الإغناء الوظيفي. ج- الدوران الوظيفي. د- إعادة توصيف الوظائف.   |
| 54 | يمثل التقاعد لغالبية العاملين صوراً متعددة ما عدا:-<br>أ- نهاية مشوار طويل من الخدمة. ب- نهاية مشوار قصير من الخدمة.<br>ج- تجربة مريرة. د- تجربة قاسية.   |
| 55 | تتجه معظم المنظمات المستنيرة إلى تقديم الخدمات التالية للمتقاعدين ما عدا:-<br>أ- المساعدة النفسية. ب- الاستشارات الاقتصادية. ج- توفير السكن. د- المساعدة التقنية.   |
| 56 | من القواعد العامة لحل المشكلات التالي ما عدا:-<br>أ- تحديد المشكلة. ب- وضع أسئلة افتراضية. ج- اختيار وتنفيذ بديل مناسب. د- الإقصاء الفوري.  |
| 57 | يعتبر ..... أقل أنواع العقوبات العمالية تدرجاً.<br>أ- الإنذار الكتابي. ب- الإنذار الشفوي. ج- الوقف المؤقت عن العمل. د- إنهاء الخدمة.  |
| 58 | من مكونات العقد الأساسية:-<br>أ- حقوق الإدارة. ب- حقوق الموظف وواجباته. ج- خثرة العقد. د- جميع ما ذكر.  |
| 59 | أكثر الشكاوى في المنظمات تدور حول التالي ما عدا:-<br>أ- قواعد العمل. ب- العلاقات الإنسانية. ج- تقويم الأداء. د- عبء العمل.  |
| 60 | يعتبر العنصر التالي من المخالفات البسيطة ما عدا:-<br>أ- التدخين في الأماكن المحظورة. ب- ترك مكان العمل بدون إمتدازان.<br>ج- عدم الالتزام بمتطلبات السلامة. د- التزوير.  |

الأمانة العامة  
52219747/ع  
مهامية - إحصاء - رياضيات  
اقتصاد - بحوث علمية



السؤال الثاني

|    |   |  |
|----|---|--|
| ٤١ | السؤال الثاني: اختر إجابة واحدة فقط لكل سؤال مما يلي وذلك بتظليل الدائرة المناسبة في ورقة الإجابة. (١.٦٧ درجة لكل فقرة)   | يستخد أصحاب العمل والعمال إجراءات العلاقات الصناعية للتواصل إلى اتفاقيات حول مسائل :<br>أ- السفر<br>ب- شروط العمل<br>ج- المنظمة<br>د- لا شيء مما ذكر |
| ٤٢ | تسمى المفاوضات التي تجري بين النقابات وأصحاب الأعمال ب :<br>أ- الجمعية العمومية<br>ب- الاضراب<br>ج- المساومة الجماعية<br>د- المستوى الداخلي   |  |
| ٤٣ | من سياسات العلاقات الصناعية :<br>أ- سياسة فرض السيطرة<br>ب- سياسة الخدمات الاجتماعية<br>ج- سياسة التحكم بالمنظمة<br>د- لا شيء مما ذكر صحيح  |  |
| ٤٤ | ما يريده الموظفون والعمال من المدراء والمشرفين :<br>أ- الاحترام<br>ب- ملكية الشركة<br>ج- العمل لساعات طويلة دون مقابل<br>د- العمل في مدة أقل  |  |
| ٤٥ | من عوامل الاختلاف في أوزان النظام :<br>أ- عوامل تتعلق بالنظام ذاته<br>ب- عوامل جيولوجية<br>ج- عوامل طبيعية<br>د- عدم تحديث مستوى الصفحات  |  |
| ٤٦ | من محددات إنتاجية الأفراد :<br>أ- ساعات العمل<br>ب- تدني الجودة<br>ج- دخل المنظمة<br>د- ارتفاع قيمة السوق   |  |
| ٤٧ | من العوامل التي تؤثر على فاعلية أداء الفرد في المنظمة :<br>أ- الدخل القومي<br>ب- المناخ الداخلي للتنظيم<br>ج- علاقات المنظمات<br>د- جميع ما ذكر صحيح  |  |
| ٤٨ | من احتياجات الفرد :<br>أ- الحاجات النفسية<br>ب- الحاجات الاجتماعية<br>ج- الحاجات الذاتية<br>د- جميع ما سبق  |  |
| ٤٩ | من المؤثرات على الظروف الاجتماعية للعمل :<br>أ- التنظيم الرسمي<br>ب- التنظيم غير رسمي<br>ج- سرعة الشبكة<br>د- دخل المنظمة   |  |
| ٥٠ | يتم طلب الإحالة إلى التقاعد بحسب :<br>أ- رغبة الفرد في التقاعد المبكر<br>ب- قبل وصول الموظف للسن الإلزامية<br>ج- عندما يبلغ الموظف ٨٠ سنة<br>د- جميع ما سبق   |  |
| ٥١ | من أسباب قرار الفصل أو إنهاء الخدمة :<br>أ- أداء مرضي<br>ب- السلوك القويم<br>ج- عدم المقدرة ونقص التأهيل للعمل<br>د- جميع ما ذكر صحيح   |  |
| ٥٢ | من المؤثرات التي يترتب على آثارها الجمود الوظيفي :<br>أ- كثرة الغياب<br>ب- الوصول للعمل مبكراً<br>ج- المغادرة متأخراً<br>د- برامج التجسس  |  |
| ٥٣ | من أنواع النقابات :<br>أ- النقابة الثورية<br>ب- النقابة الكلاسيكية<br>ج- النقابات الاحتياطية<br>د- استخدام برامج مضادة للفيروسات  |  |
| ٥٤ | من أمثلة المخالفات البسيطة :<br>أ- التعاون مع زملاء العمل في الأقسام الأخرى<br>ب- المشاجرة في مكان العمل<br>ج- التقيد بمتطلبات السلامة<br>د- لا شيء مما ذكر   |  |
| ٥٥ | من أسباب الشكاوى من قبل الموظفين في المنظمة :<br>أ- الاتفاق في تفسير نصوص العقد بين الموظف وصاحب العمل أو الإدارة<br>ب- انتهاك أحد بنود العقد أو انتهاك النظام بصفة عامة<br>ج- المعاملة العادلة من قبل الرئيس<br>د- لا شيء مما سبق  |  |
| ٥٦ | عند اتخاذ أي قرار يتعلق بالجزاءات يجب أن تكون تلك القرارات في إطار :<br>أ- أنظمة ولوائح العمل بالمنظمة<br>ب- القانون الدولي<br>ج- رأي المدير الشخصي<br>د- لا شيء مما سبق  |  |
| ٥٧ | من المجالات التي تدور أكثر الشكاوى في المنظمات حولها :<br>أ- الإجراءات التأديبية<br>ب- كثرة الإنتاج<br>ج- الملل الظروف الخاصة<br>د- ملف المالية   |  |
| ٥٨ | من أمثلة المخالفات الخطيرة :<br>أ- التأخر في الحضور للعمل<br>ب- المشاجرة مع الزملاء<br>ج- المشاجرة مع الزملاء<br>د- يمكن أن تقدم المنظمات مساعدات أخرى للمتقاعدين مثل :<br>أ- استمرار الرعاية الصحية لهم ولأسرهم في مركز المنظمة للرعاية الصحية<br>ب- الملل والظروف الخاصة<br>ج- دعوة المتقاعدين لحضور بعض المناسبات في المنظمة<br>د- الإجابة أ + ج |  |
| ٥٩ | يمكن أن تقدم المنظمات مساعدات أخرى للمتقاعدين مثل :<br>أ- استمرار الرعاية الصحية لهم ولأسرهم في مركز المنظمة للرعاية الصحية<br>ب- الملل والظروف الخاصة<br>ج- دعوة المتقاعدين لحضور بعض المناسبات في المنظمة<br>د- الإجابة أ + ج   |  |
| ٦٠ | يمثل التقاعد بالنسبة للموظفين صوراً متعددة لحياة جديدة منها :<br>أ- نهاية مشوار طويل من الخدمة الوظيفية<br>ب- الأرقى وفقدان الشهية<br>ج- حياة مليئة بمنغصات ومشكلات العمل<br>د- استخدام شبكات الكمبيوتر داخل المنظمة  |  |