

(1 أسئلة ١٤٣٤) تعرف عملية الموازنة بين رغبة الفرد في التقدم الوظيفي وبين احتياجات المنظمة المستقبلية وفرصها في النمو بعملية:

- | | |
|-----------------------|----------------------------|
| <input type="radio"/> | التحليل الوظيفي |
| <input type="radio"/> | التخطيط الوظيفي |
| <input type="radio"/> | التطوير الوظيفي |
| <input type="radio"/> | الإجابة الصحيحة غير موجودة |

(2) واحدة من الآتي ليست من متطلبات الوصول إلى القمة في السلم الوظيفي:

- | | |
|-----------------------|--|
| <input type="radio"/> | معرفة الموظف لمصادر قوته وضعفه |
| <input type="radio"/> | معرفة الموظف لمصدر قوة وضعف الوظيفة |
| <input type="radio"/> | إدراك الموظف معنى الأداء الجيد والتميز |
| <input type="radio"/> | اختيار الموظف وظائف تأكيد الذات والإنجاز |

(3) من نتائج تطبيق المسار الوظيفي المزدوج:

- | | |
|-----------------------|---|
| <input type="radio"/> | الحد من الاستقلالية في ممارسة المهنة على المستوى الفني |
| <input type="radio"/> | ممارسة المهنة بدون سلطة أو نفوذ على المستوى الفني |
| <input type="radio"/> | التقليل من فرص التمتع بالمركز والسلطة والنفوذ على المستوى الإداري |
| <input type="radio"/> | التقليل من فرص التمتع باتخاذ القرارات على المستوى الإداري |

(4) واحدة من الآتي ليست من أسباب اهتمام المنظمات بتخطيط المسار الوظيفي:

- | | |
|-----------------------|--|
| <input type="radio"/> | غيابة يؤدي إلى جمود في نظام الترقيّة |
| <input type="radio"/> | غيابة يؤدي إلى جمود نظام الاختيار والتوظيف |
| <input type="radio"/> | يساهم في استقطاب الكفاءات البشرية |
| <input type="radio"/> | يساهم في بقاء الموارد البشرية وعدم تسربها |

(5) تشير مجموعة الوظائف التي يشغلها الفرد خلال حياته العملية في اتجاه أو اتجاهات مهنية مختلفة حتى يصل إلى الهدف المنشود إلى:

- | | |
|-----------------------|-----------------|
| <input type="radio"/> | التصوير الوظيفي |
| <input type="radio"/> | المسار الوظيفي |

<input type="radio"/>	الامن الوظيفي
<input type="radio"/>	الاجابه الصحيحة غير موجودة
(6من هنا تبدأ أسئلة ١٤٣٣) تشير الترقية الى مناصب أعلى في خط الوظيفة الواحد الى:	
<input type="radio"/>	المسار الوظيفي
<input type="radio"/>	التطوير الوظيفي
<input type="radio"/>	الامن الوظيفي
<input type="radio"/>	تصميم المسار الوظيفي
(7مكرر في ١٤٣٤) تشير مجموعة الوظائف التي يشغلها الفرد خلال حياته العملية في اتجاه او اتجاهات مهنية مختلفة حتى يصل الى هدفة المنشود الى:	
<input type="radio"/>	التطوير الوظيفي
<input type="radio"/>	النمو الوظيفي
<input type="radio"/>	المسار الوظيفي
<input type="radio"/>	الامن الوظيفي
(8مرحلة المسار الوظيفي التي يركز فيها اهتمام الموظف على الانجاز و الاستقلالية هي مرحلة:	
<input type="radio"/>	التأسيس
<input type="radio"/>	التقدم
<input type="radio"/>	المحافظة على المكاسب
<input type="radio"/>	الاستعداد للتقاعد
(9يعتبر التطوير الوظيفي:	
<input type="radio"/>	مرحلة من مراحل المسار الوظيفي
<input type="radio"/>	مرحلة من مراحل تصميم المسار الوظيفي
<input type="radio"/>	مرحلة من مراحل النمو الوظيفي
<input type="radio"/>	عملية متضمنة للمسار الوظيفي وتصميم المسار الوظيفي
(10مكرر في ١٤٣٤) من نتائج تطبيق نظام المسار الوظيفي المزدوج:	

	الحد من الاستقلالية في ممارسة المهنة على المستوى الفني
	ممارسة المهنة بدون سلطة او نفوذ على المستوى الفني
	التقليل من فرص التمتع بالمركز و السلطة و النفوذ على المستوى الاداري
	التقليل من فرص التمتع باتخاذ القرارات على المستوى الاداري