

## (1) رئيس المنظمة التطوعية:

- (أ)  يفرد باتخاذ قرارات فردية تمس أوضاع المنظمة.  
 (ب)  يرأس جلسات مجلس الإدارة أو الهيئة العامة، وعليه تنفيذ ما يتم التوصل إليه من قرارات في مجالس الإدارة أو الهيئات العامة أو اللجان.  
 (ج)  يتخذ القرارات المهمة في المنظمة بمفرده.  
 (د)  يتخذ القرارات المهمة في المنظمة بالاعتماد على قدراته الإدارية.

## (2) الزمالة الإدارية تعني:

- (أ)  أن أعضائها ليسوا مساءلين بصفتهم الشخصية عن ديونها وعقودها والتزاماتها.  
 (ب)  أن أعضائها مساءلين بصفتهم الشخصية عن ديونها وعقودها والتزاماتها.  
 (ج)  الحرية المطلقة في قيام المؤسسين ومن ينضم إليهم بوضع الأنظمة وتعديلها دون أي تدخل من أي جهة، وكذلك حرية هذه التنظيمات في اختيار هيئاتها الإدارية دون ضغوط خارجية.  
 (د)  ليس هناك قرار فردي يصدر عن رئيس التنظيم، فهناك الزملاء الذين يتباحثون ويتناقشون، ليصلوا في نهاية المطاف إلى اتخاذ القرارات، إما بالإجماع أو بالأغلبية.

## (3) التنظيم التطوعي الذي يتبنى الزمالة في عمله:

- (أ)  يتبنى الهرمية الإدارية.  
 (ب)  يضع رئيس التنظيم في وسط الدائرة، حيث قنوات الاتصال متشابكة، ويتعامل الجميع مع الرئيس دون الحديث عن المرجعية.

(ج)  قنوات الاتصال فيه عمودية.

(د)  لا يتعامل الجميع فيه مع رئيس التنظيم إلا من خلال الرئيس المباشر.

## (4) من المبادئ الرئيسية لتشريعات التنظيمات التطوعية:

- (أ)  عدم اكتساب المنظمة حق التملك.  
 (ب)  عدم اكتساب المنظمة حق المقاضاة.  
 (ج)  أن أعضائها مساءلين بصفتهم الشخصية عن ديونها وعقودها والتزاماتها.  
 (د)  أن تصاغ التشريعات المنظمة لعمل التنظيمات التطوعية وتطبق، بحيث يمكن بسرعة وسهولة ويتكفه معقولة نسبيًا، إنشاء منظمة تطوعية كشخص معنوي.

## (5) الشخصية الاعتبارية للمنظمة تعني أن:

- (أ)  عدم اكتساب المنظمة حق المقاضاة.  
 (ب)  أن أعضائها أو أعضاء مجلس إدارتها مساءلين بصفتهم الشخصية عن ديونها وعقودها والتزاماتها.

(ج)  أن أعضائها أو أعضاء مجلس إدارتها ليسوا مساءلين بصفتهم الشخصية عن ديونها وعقودها والتزاماتها.

(د)  عدم اكتساب المنظمة حق التملك.

## (6) من المبادئ الرئيسية لتشريعات التنظيمات التطوعية:

(أ)  أن تحدد التشريعات حدا زمنيًا بمدة معقولة، توجب على الجهة الحكومية المسؤولة عن عملية الإنشاء أن تبت في طلب الإنشاء.

(ب)  أن ينص التشريع على أن العضوية في المنظمات التطوعية عضوية يمكن توريثها للأبناء.

(ج)  عدم اكتساب المنظمة حق المقاضاة.

(د)  عدم اكتساب المنظمة حق التملك.

## (7) من المبادئ الرئيسية لتشريعات التنظيمات التطوعية:

(أ)  أن ينص التشريع على أن العضوية في المنظمات التطوعية غير اختيارية.

(ب)  أن ينص التشريع على أن العضوية في المنظمات التطوعية عضوية يمكن توريثها للأبناء.

(ج)  أن ينص التشريع على أن العضوية في المنظمات التطوعية عضوية اختيارية.

(د)  أن ينص التشريع على أن العضوية في المنظمات التطوعية عضوية إجبارية.



- (8) يجب أن يتضمن النظام الأساس:
- (أ)  غايات المنظمة التطوعية وأهدافها بشكل محدد، وبما لا يقبل الغموض.
- (ب)  البرامج التي تنوي المنظمة عملها بالتفصيل.
- (ج)  الخطط المرحلية للمنظمة التطوعية بالتفصيل.
- (د)  الخطة الإستراتيجية للمؤسسة التطوعية.
- (9) الهيئة العامة:
- (أ)  تتكون من جميع المهتمين بأعمال المنظمة.
- (ب)  تقوم الهيئة الإدارية بتمثيل المنظمة لدى جميع الهيئات الحكومية والأهلية والقضائية فيما لها من حقوق وما عليها من واجبات.
- (ج)  تتكون من جميع الأعضاء العاملين الذين أوفروا بالتزاماتهم وفقا لأحكام النظام الأساسي.
- (د)  تتكون من جميع الموظفين العاملين في المنظمة.
- (10) تحدد الأنظمة أن القرارات في اجتماع الهيئة العامة يجب أن تصدر بموافقة ثلثي الأعضاء في حالة:
- (أ)  تعديل نظام المنظمة التطوعية الأساسي.
- (ب)  إقرار الميزانية السنوية للمنظمة.
- (ج)  انتخاب مجلس الأمناء.
- (د)  الموافقة على مشروعات كبيرة.
- (11) تحدد الأنظمة أن القرارات في اجتماع الهيئة العامة يجب أن تصدر بموافقة ثلثي الأعضاء في حالة:
- (أ)  انتخاب مجلس الأمناء.
- (ب)  إقرار الميزانية السنوية للمنظمة.
- (ج)  عزل أعضاء مجلس الإدارة.
- (د)  الموافقة على مشروعات كبيرة.
- (12) حددت الأنظمة أنه لا يجوز لعضو المنظمة الاشتراك في التصويت:
- (أ)  عندما يكون له مصلحة شخصية في القرار المطروح للتصويت.
- (ب)  عندما لا يكون له مصلحة شخصية في القرار المطروح للتصويت.
- (ج)  عندما لا يكون مهتما بموضوع القرار المطروح للتصويت.
- (د)  عندما لا تكون لديه خبرة في موضوع القرار المطروح للتصويت.
- (13) من أهداف إثارة الاهتمام الوطني بالتطوع:
- (أ)  تقديم النموذج (القدوة) في العمل التطوعي.
- (ب)  الاعتراف للمتطوعين بالدور الذي يقومون به.
- (ج)  إبراز نتائج التطوع وخدماته للمجتمع.
- (د)  المشاركة في تحمل المسؤولية الاجتماعية.
- (14) من أهداف إثارة الاهتمام الوطني بالتطوع:
- (أ)  تقديم النموذج (القدوة) في العمل التطوعي.
- (ب)  تأكيد دور الفرد في خدمة مجتمعه.
- (ج)  إبراز نتائج التطوع وخدماته للمجتمع.
- (د)  إثارة اهتمام النشء من خلال المنهج الدراسي.
- (15) من أهداف إثارة الاهتمام الوطني بالتطوع:
- (أ)  تقديم النموذج (القدوة) في العمل التطوعي.
- (ب)  تأكيد المفاهيم الديمقراطية.
- (ج)  إبراز نتائج التطوع وخدماته للمجتمع.
- (د)  إثارة اهتمام النشء من خلال المنهج الدراسي.



(16) من وسائل إثارة الاهتمام الوطني بالتطوع:

- (أ) المشاركة في تحمل المسؤولية الاجتماعية.  
 (ب) تأكيد المفاهيم الديمقراطية.  
 (ج) تأكيد دور المتطوع في تحقيق الأمن والسلام الاجتماعيين.  
 (د) إثارة اهتمام النشء من خلال المنهج الدراسي.

(17) من وسائل إثارة الاهتمام الوطني بالتطوع:

- (أ) تقديم النموذج (القدوة) في العمل التطوعي.  
 (ب) تأكيد المفاهيم الديمقراطية.  
 (ج) تأكيد دور المتطوع في تحقيق الأمن والسلام الاجتماعيين.  
 (د) المشاركة في تحمل المسؤولية الاجتماعية.

(18) من وسائل إثارة الاهتمام الوطني بالتطوع:

- (أ) تأكيد المفاهيم الديمقراطية.  
 (ب) المشاركة في تحمل المسؤولية الاجتماعية.  
 (ج) تأكيد دور المتطوع في تحقيق الأمن والسلام الاجتماعيين.  
 (د) التوجه إلى أصحاب القرار وإشراكهم في العمل.

(19) يعرف المتطوع بأنه:

الشخص الذي يتمتع بمهارة وخبرة معينة يستخدمها لأداء واجب اجتماعي طواعية واختياراً وبدون مقابل من أي نوع كان.

- (ب) الشخص المهتم بتتبع أخبار العمل التطوعي.  
 (ج) الشخص المهتم بدراسة مقررات في العمل التطوعي.  
 (د) الشخص المهتم بتدريس مقررات في العمل التطوعي.

(20) من تقنيات استقطاب المتطوعين:

- (أ) المشاركة في تحمل المسؤولية الاجتماعية.  
 (ب) الاهتمام بسد حاجات الفقراء.  
 (ج) التدريب والتأهيل.  
 (د) البر والإحسان وحب الخير.

(21) من تقنيات استقطاب المتطوعين:

- (أ) التحفيز والتنشيط.  
 (ب) الاهتمام بسد حاجات الفقراء.  
 (ج) البر والإحسان وحب الخير.  
 (د) المشاركة في تحمل المسؤولية الاجتماعية.

(22) من عوامل نجاح عملية استقطاب المتطوعين:

- (أ) إنقال كاهل المتطوع بالأعمال وعدم مراعاة أحواله وقدراته.  
 (ب) البر والإحسان وحب الخير.  
 (ج) إعداد قسم مختص يشرف على شؤون المتطوعين.  
 (د) المشاركة في تحمل المسؤولية الاجتماعية.

(23) من عوامل نجاح عملية استقطاب المتطوعين:

- (أ) إنقال كاهل المتطوع بالأعمال وعدم مراعاة أحواله وقدراته.  
 (ب) البر والإحسان وحب الخير.  
 (ج) الاستفادة من تجارب الجمعيات الخيرية التطوعية في البلدان المختلفة والاستشارة بخططها.  
 (د) المشاركة في تحمل المسؤولية الاجتماعية.



- (24) من المحاذير والأخطاء الشائعة في عملية استقطاب المتطوعين:
- (أ) الاهتمام والعناية بالمتطوعين بعد استقطابهم.
- (ب) إعداد لوائح ونظم إدارية تحكم عمل المتطوعين، وتوضح مسؤولياتهم وواجباتهم وحقوقهم.
- (ج) أن يصبح الاستقطاب تعصباً للجمعية أو المؤسسة ومواجهة مع الجمعيات الأخرى، ولو كانت تعمل في المجال نفسه والأهداف ذاتها.
- (د) إعداد قسم مختص يشرف على شئون المتطوعين.
- (25) من المحاذير والأخطاء الشائعة في عملية استقطاب المتطوعين:
- (أ) الاهتمام والعناية بالمتطوعين بعد استقطابهم.
- (ب) إعداد لوائح ونظم إدارية تحكم عمل المتطوعين، وتوضح مسؤولياتهم وواجباتهم وحقوقهم.
- (ج) استقطاب عدد كبير من المتطوعين فوق الاحتياج؛ نتيجة لفقد التخطيط السليم.
- (د) إعداد قسم مختص يشرف على شئون المتطوعين.
- (26) من المحاذير والأخطاء الشائعة في عملية استقطاب المتطوعين:
- (أ) استخدام المتطوعين في أي عمل حتى الأعمال المستقرة والنمطية.
- (ب) الاهتمام والعناية بالمتطوعين بعد استقطابهم.
- (ج) إعداد لوائح ونظم إدارية تحكم عمل المتطوعين، وتوضح مسؤولياتهم وواجباتهم وحقوقهم.
- (د) إعداد قسم مختص يشرف على شئون المتطوعين.
- (27) من أهداف التدريب في مجال المنظمات التطوعية:
- (أ) إدارة الأبعاد المالية للمنظمة.
- (ب) إدارة الكوادر البشرية وتنميتها.
- (ج) اكتساب المتدربين مهارات مهنية معينة يفترض أن تؤثر إيجابياً في كفاءاتهم وفعاليتهم وإنتاجيتهم.
- (د) إعداد منشطين في مجالات ترتبط بالتنمية المحلية، وتدريب العاملات في رياض الأطفال التابعة للجمعيات الأهلية.
- (28) يرى محمد رزمان أن التطوع هو:
- (أ) القيام بأعمال الخير وإيصال المنافع إلى الغير بدون مقابل مادي أو عائد دنيوي محسوس، بل طمعا في رضا الله وكسب الثواب، وتحقيقاً للقيم الإنسانية، ومثلها الراقية، وتعبيراً عن الفطرة البشرية السليمة.
- (ب) الجهد الذي يقدمه الإنسان لمجتمعه بدافع من إرادته الحرة ودون انتظار مقابل له، قاصداً بذلك تحمل بعض المسؤوليات في مجال العمل الاجتماعي لسد ثغرة فيه قصرت الإدارة العامة عن الوفاء بها، ويكون بالجهد البدني كما يكون بالجهد العقلي والتبرع المالي.
- (ج) ذلك الجهد الذي يبذله الإنسان لمجتمعه بلا مقابل، وبدافع منه مستهدفاً المشاركة في تحمل المسؤوليات في المجتمع ومؤسساته من أجل الإسهام في حل المشكلات الاجتماعية والاقتصادية، وكذلك تحقيق الخطط الطموحة التي يسعى إليها المجتمع ومؤسساته.
- (د) تخصيص وقت وجهد، بشكل إرادي حر، ودون الحصول على أرباح مادية، لمساعدة الآخرين والإسهام في تحقيق النفع والصالح العام.



(29) يرى مجموعة من خبراء الأمم المتحدة في حلقة بحثية سبقت العام العالمي للتطوع 2001 أن التطوع هو:

- (أ) القيام بأعمال الخير وإيصال المنافع إلى الغير بدون مقابل مادي أو عائد دنيوي محسوس، بل طمعا في رضا الله وكسب الثواب، وتحقيقا للقيم الإنسانية، ومثلها الراقية، وتعبيرا عن الفطرة البشرية السليمة  
(ب) ذلك الجهد الذي يقدمه الإنسان لمجتمعه بدافع من إرادته الحرة ودون انتظار مقابل له، فاصدا بذلك تصل بعض المسؤوليات في مجال العمل الاجتماعي لسد ثغرة فيه قصرت الإدارة العامة عن الوفاء بها، ويكون بالجهد البشري كما يكون بالجهد العقلي والتبرع المالي.  
(ج) ذلك الجهد الذي يبذله الإنسان لمجتمعه بلا مقابل، وبدافع منه مستهدفا المشاركة في تحمل

المسؤوليات في المجتمع ومؤسساته من أجل الإسهام في حل المشكلات الاجتماعية والاقتصادية، وكذلك تحقيق الخطط الطموحة التي يسعى إليها المجتمع ومؤسساته.

في تحقيق النفع والصالح العام. (د) تخصيص وقت وجهد، بشكل إرادي حر، ودون الحصول على أرباح مادية، لمساعدة الآخرين والإسهام

(30) العمل التطوعي عمل غير ربحي بمعنى:

(أ) إن العمل التطوعي دائما يكون بدون مقابل يكون تطوع من المتطوع أحيانا يكون هناك مقابل للمتطوع لكن يكون الشيء البسيط.

(ب) إن المتطوع لا تكون له حقوق مثل الموظف من راتب شهري، ومعاش، وإجازات براتب وبدون راتب، لأن عمله دائما يكون في مؤسسات أهلية غير حكومية أو خاصة.

(ج) توجد علاقة بين الأفراد والعمل التطوعي فنجاح الأفراد وانخراطهم في العمل التطوعي يعني نجاح للعمل التطوعي إن لم يكن أشخاص لا ينجح العمل التطوعي.

(د) يقوم المتطوع بخدمة وتنمية مستوى معيشة الآخرين، فمشاركته في خدمه المجتمع ومساعدة الآخرين ترفع مستوى المعيشة ويصبح في المجتمع ازدهار وتقدم نتيجة لقيام المتطوع بعمله.

(31) الأهداف المرحلية المحدودة:

(أ) هي الأهداف التي تأتي ضمن الخطط المحلية وتدعم الأهداف العامة ولكن بتفصيل أدق. (ب) تلخيص للبرنامج الرئيس وتطوره وإدارته. وتأتي امتدادا للرؤية وتتصف بالعمومية وغير قابلة للتحديد الكمي.

(ج) هي وصف للمنظمة ولتأثيرها المرتقب في المستقبل.

(د) هي التعبير الفلسفي عن الاحتياج القائم على القيمة الذي تلبيه المنظمة للجميع أو سبب وجود المنظمة.

(32) من خصائص العمل التطوعي أنه:

(أ) جهد وعمل يلتزم به الفرد طواعية من غير إلزام.

(ب) يشبه العمل في القطاع الحكومي.

(ج) يشبه العمل في القطاع الخاص.

(د) يشبه العمل في المؤسسات الإنتاجية.

(33) من خصائص العمل التطوعي أنه:

(أ) يشبه العمل في القطاع الحكومي.

(ب) يشبه العمل في القطاع الخاص.

(ج) عمل يهدف إلى سد ثغرة في مجال الخدمات الاجتماعية.

(د) يشبه العمل في المؤسسات الإنتاجية.



(34) من خصائص العمل التطوعي أنه:  
 (أ) يشبه العمل في القطاع الحكومي.  
 (ب) يشبه العمل في القطاع الخاص.  
 (ج) يشبه العمل في المؤسسات الإنتاجية.  
 (د) تنظيم لا يهدف للربح المادي، ولا يستفيد منه أعضاء المؤسسة الذين يشرفون عليه، ولا يحققون أرباحاً شخصية توزع عليهم.

(35) من ثوابت العمل التطوعي:  
 (أ) لا يتم سراً وإنما لابد من إشهاره، ويأتي الإشهار وفقاً للتشريعات المعمول بها في الدول، ويشترط في معظم دول العالم الحصول على ترخيص رسمي لإقامة مؤسسات العمل التطوعي.  
 (ب) الحرص على تنفيذ الأوامر والتعليمات.  
 (ج) الهرمية الإدارية.  
 (د) قنوات الاتصال العمودية.

(36) من ثوابت العمل التطوعي:  
 (أ) الحرص على تنفيذ الأوامر والتعليمات.  
 (ب) الهرمية الإدارية.  
 (ج) يجب أن يحقق آمال واحتياجات فئات المجتمع المختلفة من: غذاء، وكساء، ومأوى، وأمن، واستقرار نفسي وأسري.  
 (د) قنوات الاتصال العمودية.

(37) الفلسفة الذاتية:  
 (أ) تقوم على مجموعة من الاعتبارات التي تجول في ذهن وضمير فرد أو مجموعة من الأفراد.  
 (ب) تنشأ نتيجة تأثير القائمين بهذا العمل بجملة الظروف والمتغيرات البيئية.  
 (ج) أساسها هو تولي الدولة مهمة توفير الخدمة والرعاية للمواطنين مسبقاً، ويتولى القطاع التطوعي استكمال النقص فيه، وبذا يتكامل العمل لخير المجتمع، فالجهود الحكومية تأتي في البداية والجهود التطوعية تكون امتداداً لها.

(د) تفترض أن الخدمات المطلوبة لتحقيق الرفاهية للمجتمع عديدة ومكلفة وتحتاج لجهود القطاع الحكومي والقطاع الأهلي، بحيث تتولى الأجهزة الرسمية الخدمات الأساسية، ويساندها في خط متواز القطاع الأهلي للقيام بخدمات أخرى لتغطية كافة الخدمات المطلوبة للمجتمع، ولذا فهي جهود متكاملة لا تنافس بينها، حيث أن غايتها تحقيق الصالح العام.

(38) نظرية السلم الامتدادي لسيدني ويب:  
 (أ) تقوم على مجموعة من الاعتبارات التي تجول في ذهن وضمير فرد أو مجموعة من الأفراد.  
 (ب) تنشأ نتيجة تأثير القائمين بالعمل التطوعي بجملة الظروف والمتغيرات البيئية.  
 (ج) أساسها هو تولي الدولة مهمة توفير الخدمة والرعاية للمواطنين مسبقاً، ويتولى القطاع التطوعي استكمال النقص فيه، وبذا يتكامل العمل لخير المجتمع، فالجهود الحكومية تأتي في البداية والجهود التطوعية تكون امتداداً لها.  
 (د) تفترض أن الخدمات المطلوبة لتحقيق الرفاهية للمجتمع عديدة ومكلفة وتحتاج لجهود القطاع الحكومي والقطاع الأهلي، بحيث تتولى الأجهزة الرسمية الخدمات الأساسية، ويساندها في خط متواز القطاع الأهلي للقيام بخدمات أخرى لتغطية كافة الخدمات المطلوبة للمجتمع، ولذا فهي جهود متكاملة لا تنافس بينها، حيث أن غايتها تحقيق الصالح العام.



## (39) السلوك التطوعي:

ويقصد به الممارسات التطوعية الناتجة من الإيمان بأهمية العمل التطوعي وضرورته، ولا يأتي نتيجة لحادث طارئة وإنما هو عمل قائم بذاته، ويرتكز على العمل التطوعي، ومنطلقات الفعل التطوعي هي نفس منطلقات السلوك التطوعي.

(ب) ويقصد به الممارسات التطوعية التي يمارسها الأفراد استجابة لظروف طارئة أو لمواقف أخلاقية أو إنسانية من قبيل: إسعاف جريح في حالة خطرة إثر حادث سير، أو السقوط من مكان مرتفع، أو إنقاذ غريق مشرف على الهلاك، أو مساعدة منكوب في زلزال أو حريق.

(ج) ويقصد به الممارسات التي يمارسها الموظفون في المنظمات التطوعية.

(د) ويقصد به الممارسات التي يمارسها المتطوعين لخدمات المنظمات التطوعية.

(40) الأهداف المرحلية المحدودة محددة بمعنى:

(أ) يمكن قياس كميتها عن طريق التاريخ أو النتائج أو المسؤولية.

(ب) تتعلق بمهمة أو برنامج معين.

(ج) قابلة للإنجاز في المدة الزمنية الموصى بها.

(د) مركزة على أنشطة مقيدة المدى للحصول على أهداف أطول مدى.

(41) الأهداف المرحلية المحدودة موجهة نحو النتائج بمعنى:

(أ) يمكن قياس كميتها عن طريق التاريخ أو النتائج أو المسؤولية.

(ب) تتعلق بمهمة أو برنامج معين.

(ج) قابلة للإنجاز في المدة الزمنية الموصى بها.

(د) مركزة على أنشطة مقيدة المدى للحصول على أهداف أطول مدى.

(42) الأهداف المرحلية المحدودة قابلة للقياس بمعنى:

(أ) يمكن قياس كميتها عن طريق التاريخ أو النتائج أو المسؤولية.

(ب) تتعلق بمهمة أو برنامج معين.

(ج) لها إطار زمني يجب إنجازها خلاله.

(د) مركزة على أنشطة مقيدة المدى للحصول على أهداف أطول مدى.

(43) الأهداف المرحلية المحدودة يمكن تحقيقها بمعنى:

(أ) يمكن قياس كميتها عن طريق التاريخ أو النتائج أو المسؤولية.

(ب) تتعلق بمهمة أو برنامج معين.

(ج) قابلة للإنجاز في المدة الزمنية الموصى بها.

(د) مركزة على أنشطة مقيدة المدى للحصول على أهداف أطول مدى.

(44) الأهداف المرحلية المحدودة محددة زمنياً بمعنى:

(أ) يمكن قياس كميتها عن طريق التاريخ أو النتائج أو المسؤولية.

(ب) تتعلق بمهمة أو برنامج معين.

(ج) لها إطار زمني يجب إنجازها خلاله.

(د) مركزة على أنشطة مقيدة المدى للحصول على أهداف أطول مدى.

## (45) العمل التطوعي الجماعي والمؤسسي يتميز عن العمل التطوعي الفردي بعدة مزايا منها:

(أ) يتيح للفرد الإبداع والتفرد.

(ب) يعمل على إطلاق طاقات الفرد وقدراته.

(ج) يتغير بتغير فئات الأفراد.

(د) يمتاز العمل الجماعي المؤسسي بالقرب من الموضوعية في الآراء أكثر من الذاتية.



(46) العمل التطوعي الجماعي والمؤسسي يتميز عن العمل التطوعي الفردي بعدة مزايا منها:

- (أ) يتيح للفرد الإبداع والتفرد.  
 (ب) الاستفادة من كافة الطاقات والقدرات البشرية المتاحة، فهي في العمل الفردي مجرد أدوات للتنفيذ، تنتظر الرأي المحدد من فلان، أما في العمل الجماعي المؤسسي فهي طاقات تعمل وتبتكر وتسهم في صنع القرار.  
 (ج) يعمل على إطلاق طاقات الفرد وقدراته.  
 (د) يتغير بتغير قناعات الأفراد.  
 (47) من خصائص المنظمات التطوعية:

- (أ) تنظيمات فردية تحكمها قرارات رئيس المؤسسة.  
 (ب) مغلقة على الأفراد المؤسسين لها.  
 (ج) تعتمد في عملها على جهاز بيروقراطي كبير.  
 (د) توافر مرجعية تشريعية تحكم أعمال المنظمات التطوعية، فهي لا تعمل في فراغ، وإنما وفقا لتشريعات محددة، وهي مساءلة أمام هيئاتها العامة والمجتمع بشكل عام.  
 (48) المنظمة غير الحكومية هي أي اتحاد، أو جمعية، أو مؤسسة، أو صندوق خيري، أو شركة لا تسعى للربح، أو أي شخص اعتباري آخر، لا يعد بموجب النظام القانوني المعني جزءا من القطاع الحكومي، ولا يدار لأغراض تحقيق الربح، وفق تعريف:

- (أ) الأمم المتحدة.  
 (ب) البنك الدولي.  
 (ج) عيد الله حريري.  
 (د) محمد رزمان.

(49) تنطلق من ضرورة إشباع حاجات الإنسان والاهتمام بمطالبه وتوفير الأجواء المناسبة لأدائه والعمل على تحفيزه وإثابته ومكافأته على الإنجاز. والإدارة هنا لا مركزية حيث يجري توزيع السلطة بشكل يتيح الفرصة لاتخاذ القرارات في أدنى مرتبة إدارية بحيث تتخذ المستويات الإدارية المتقدمة القرارات الأكثر أهمية. ويطلق عليها:

- (أ) المدرسة الحديثة في الإدارة.  
 (ب) المدرسة الإنسانية في الإدارة.  
 (ج) المدرسة التقليدية في الإدارة.  
 (د) المدرسة الإدارية العليا.

(50) أسلوب الإدارة بالأهداف يعني:

- (أ) الاهتمام بنجاح العمل الإداري.  
 (ب) الاهتمام بإنجاز العمل الإداري.  
 (ج) التركيز على جميع الأبعاد الإدارية.  
 (د) اعتماد الهدف أو لا ووضع الوسائل الإدارية المناسبة لتحقيقه.