

{ أسئلة مهمة ذكرها الدكتور أثناء شرحه لكل محاضرة }  
المحاضرات من ٩-١٠-١١-١٢-١٣-١٤ البث المباشر ٢

## المحاضرة ( ٩ ) :

س١: إن النتائج والبيانات التي تتحقق من عملية قياس الأداء هي :

أ- إداري . ب- توجيه و إرشاد . ج- البحث العلمي . د- كل ما سبق .

س٢: هناك من يرى أن بعض الموظفين دون غيرهم هم الذين يحتاجون إلى التدريب و التطوير في المنظمة :

صح خطأ

التصحيح : ( كل الموظفين كل المستويات يحتاجون بين الحين و الآخر إلى التدريب و التطوير ) .

س٣: هناك من يرى أن عملية التقييم التي تتم في المنظمة لأداء الموظفين لها أهداف إدارية و أهداف تتعلق بالبحث العلمي :

صح خطأ

س٤: الاعتقاد بأن التقييم للمهن الرفيعة غير الضروري :

صح خطأ التصحيح : ( ضروري ) .

س٥: من الأفضل أن يتم القيام بتعديلات في قائمة الأجور و الرواتب مباشرة بعد التقييم بالنسبة للموظفين :

صح خطأ التصحيح : ( ليس من الأفضل ) .

س٦: يعتقد البعض أن عملية التقييم و الإرشاد من قبل الرئيس لمروسيه يجب أن تتم مرة واحدة في العام أو سنوياً :

صح خطأ التصحيح : ( يجب أن تكون بصفة مستمرة ) .

س٧: يمكن القول أن هذه الطريقة أكثر طرق تقييم الأداء الموظفين شيوعاً و سهولة و تتم باتخاذ مجموعة من المعايير الحكمية مثل نوعية الأداء كمية الأداء و المعرفة بطبيعة العمل و المظهر و التعاون و هذا وفقاً لطريقة :

أ- طريقة التدرج البياني .

ب- طريقة الوقائع الحرجة .

ج- طريقة الترتيب .

د- طريقة قائمة الاختيار .

س٨: وفقاً لهذه الطريقة انه تتم المقارنة بين الأشخاص و ليس استناداً إلى معايير الوظيفة :

أ- طريقة التدرج البياني .

ب- طريقة الوقائع الحرجة .

ج- طريقة الترتيب .

د- طريقة قائمة الاختيار .

س٩: هناك من يرى بإمكانية القضاء تماماً أو مطلقاً على عملية الأخطاء في عملية تقييم أداء الموظفين :

صح خطأ التصحيح : ( هي عملية تحدث دائماً و ليست ممكنة ) .

س١٠: هناك من يرى أن الرئيس المباشر للموظف هو الوحيد الذي يقوم بعملية التقييم في المنظمة :

صح خطأ التصحيح : ( هناك ٥ أطراف تقوم بعملية التقييم ) .

س ١١ : هناك من يرى أنه من الحكمة أن لا يعلم الموظف بنتائج التقويم لشخصه :

صح خطأ التصحيح : ( لا بد أن يعلم ) .

س ١٢ : مقابلات أخبر و أفنع تستخدم مع :

أ- الموظفين الجدد . ب- الموظفين القدامى . ج- كل ما سبق . د- لا شيء مما سبق .

س ١٣ : الطريقة التي تستخدم لقياس أداء المديرين أو ذوي المهن الرفيعة هي طريقة :

أ- طريقة التدرج البياني . ب- طريقة الإدارة بالأهداف .

ج- طريقة الترتيب . د- طريقة قائمة الاختيار .

## المحاضرة ( ١٠ ) :

س ١ : التنمية الإدارية و التطوير مطلوب فقط للموظفين أو للمستويات الإدارية الدنيا أو متوسطة المنظمة :

صح خطأ التصحيح : ( كل الإدارات و المستويات تحتاج للتدريب ) .

س ٢ : التنمية الإدارية قد تكون عملية مؤقتة :

صح خطأ التصحيح : ( عملية مستمرة ) .

س ٣ : هناك من يرى بعدم وجود فرق بين التدريب و التنمية الإدارية :

صح خطأ التصحيح : ( يوجد فرق ) .

س ٤ : إن التنمية الإدارية و التدريب يجب أن يقتصر على الإدارة الوسطى أو الدنيا :

صح خطأ التصحيح : ( كل الإدارات و المستويات ) .

س ٥ : هناك رأي يعتقد بأن المديرين لا يحتاجون إلى التطوير و التنمية :

صح خطأ التصحيح : ( يحتاجون ) .

س ٦ : لا تختلف احتياجات المستويات الإدارية الثلاثة العليا و الوسطى و الإشرافية فيما يتعلق باحتياجات التطوير :

صح خطأ التصحيح : ( تختلف ) .

س ٧ : الأسلوب التطويري المستخدم في تنمية مهارات المستويات الإشرافية من قبل الإدارة هو :

أ- الحلقات الدراسية . ب- المباريات الإدارية . ج- تمثيل السلوك . د- تمثيل الأدوار .

## المحاضرة ( ١١ ) :

س ١ : هناك من يعتقد بأن المستويات العليا من المنظمة أو الوظائف الرفيعة لا تحتاج إلى تدريب :

صح خطأ التصحيح : ( تحتاج ) .

س٢: هناك من يعتقد أن التدريب غاية و وسيلة في نفس الوقت داخل المنظمة :

صح خطأ التصحيح : ( التدريب وسيلة فقط لا غاية ) .

س٣: لا يوجد فرق بين التعليم و التدريب :

صح خطأ التصحيح : ( يوجد فرق ) .

س٤: الهدف من البرامج التدريبية للمنظمة هو زيادة الإنتاجية فقط :

صح خطأ

التصحيح : ( الهدف هو : التدريب على حل المشكلات التي تواجه المنظمة و معالجة أوجه القصور في المهارات و السلوكيات وليس فقط الإنتاجية ) .

س٥: لا تختلف البرامج التدريبية بالنسبة للموظفين في المنظمات :

صح خطأ التصحيح : ( تختلف ) .

س٦: هناك من يرى بإمكانية إتباع أسلوب أو طريقة واحدة لتدريب العاملين في المنظمة :

صح خطأ

التصحيح : ( بسبب الطبيعة المختلفة لواجبات و مسؤوليات كل فئة و كل وظيفة في المنظمة ) .

س٧: الأسلوب الذي يمكن به تدريب الطيارين و المضيفات و موظفي شبكات الصرف في البنوك هو المحاكاة ، بما يؤدي إلى تنمية قدرات ذهنية أو آلية أو حتى سلوكية :

صح خطأ

س٨: هو العملية المنظمة التي يتم من خلالها اكتساب مهارات جديدة تساعد على تغيير سلوكيات و مشاعر الموظفين من أجل زيادة و تحسين فعاليتهم في العمل :

أ- التدوير الوظيفي . ب- التدريب . ج- دراسة الاتجاهات . د- التدريب على رأس العمل .

## المحاضرة ( ١٢ ) :

س١: أفضل أنواع المنظمات التي تؤثر في البيئة و تتأثر بها :

صح خطأ

س٢: المنظمة لا تعمل في برج عالي أي لا تعمل منفصلة عن المواقع :

صح خطأ

س٣: هناك من يرى بأنه يمكن أن نختصر في المنظمة على التدريب و تطوير الإداريين و تدريب الأفراد و الموظفين :

صح خطأ التصحيح : ( و تطوير المنظمة ) .

س٤: هناك من يرى أن التطوير التنظيمي نشاط قصير المدى :

صح خطأ التصحيح : ( طويل المدى ) .

س٥: يرى البعض أن التطوير التنظيمي نشاط :

أ- طويل المدى . ب- متوسط المدى . ج- قصير المدى . د- لا شيء مما سبق .

س٦: هناك من يرى أن عملية التطوير التنظيمي قصيرة الأجل :

صح خطأ التصحيح : ( طويلة الأجل ) .

س٧: هناك من يرى أن في إمكانية أحداث التغيير في جزء من المنظمة دون باقي أجزاء المنظمة :

صح خطأ التصحيح : ( كل الأجزاء ) .

س٨: هناك من يرى أن التطور التنظيمي يمكن أن يقتصر دوره على تشخيص المشكلات التي تعاني منها المنظمة :

صح خطأ التصحيح : ( لا يقتصر ) .

س٩: التطوير الداخلي في المنظمة تقوم به :

أ- القطاعات المختلفة في المنظمة للمديرين . ب- أحد المديرين في الإدارة العليا .

ج- إدارة الموارد البشرية . د- كل ما سبق .

س١٠: هي طريقة متبعة لإحداث التطوير التنظيمي لكنه أكثر الأساليب في إحداث التطوير وأقلهم استعمالاً و شيوعاً

بين المنظمات و يقوم هذا الأسلوب على الاستعانة بخبرة خارجية مع تكليف مسنول أو لجنة من داخل المنظمة تعمل

جنباً إلى جنب مع الخبير الخارجي :

أ- التدخل الداخلي . ب- التدخل الداخلي و الخارجي معاً . ج- كل ما سبق . د- لا شيء مما سبق .

س١١: هذا الأسلوب يستخدم في حل المشكلات و الصراعات بين الأفراد من أجل خلق روح التوافق و الانسجام بين

العاملين في المنظمة هذا الأسلوب هو :

أ- التدريب و إثارة المشاعر . ب- بناء المجموعات .

ج- إعادة التصميم الوظيفي . د- تحليل الأدوار .

## المحاضرة ( ١٣ ) :

س١: هناك من يرى أن الأجر يمثل الطريق للوصول إلى الإنتاجية و الرضا الوظيفي في لمنظمة :

صح خطأ

س٢: أن اختيار اللجان التي تمثل آراء متعددة قد يكون أفضل بكثير من إسناد مهمة تقييم الوظائف لشخص واحد أو

إدارة واحدة أو تجاهلها تماماً :

صح خطأ

س٣: أن تقييم الوظائف حسب اللجنة الدائمة أسوء بكثير من تشكيل لجنة جديدة لتقييم الوظائف :

صح خطأ التصحيح : ( أفضل بكثير ) .

س٤: الطريقة التي تعد من أقدم طرق تقييم الوظائف و أكثرها شيوعاً في المؤسسات و الشركات الصغيرة التي لا تمتلك الإمكانيات الفنية أو المالية لاستخدام الطرق الأخرى الأكثر تعقيداً :

أ- طريقة مقارنة العوامل . ب- طريقة الترتيب البسيط .

ج- طريقة النقط . د- طريقة التصنيف أو الدرجات .

س٥: تتعدد عوامل المقارنة في نظرية مقارنة العوامل و لكن الأفضل أن تكون :

أ- ٤ . ب- ٥ . ج- ٦ . د- ٧ .

س٦: أن الالتزام بالمسئولية متساوية بين جميع العاملين تبعاً لطريقة النقط عند تقييم هذه المسئولية بالنسبة للوظيفة :

صح خطأ التصحيح : ( ليست متساوية ) .

س٧: هل كل العاملين الذين بالمنظمة يؤدون المسئولية بشكل واحد ؟

ج : لا يؤدونها بشكل واحد يختلفون .

## المحاضرة ( ١٤ ) المباشرة ٢ :

س١: ليست هناك حاجة ضرورية للتهيئة المبدئية للموظفين الجدد :

صح خطأ التصحيح : ( لابد من التهيئة المبدئية وهي ضرورية ) .

س٢: هل يمكن الاستغناء عن التهيئة المبدئية :

صح خطأ التصحيح : ( لابد من التهيئة المبدئية وهي ضرورية ) .

س٣: على المنظمة أن تعيد العرض الذي يتم تقديمه للموظف الجديد إذا كانت الفوائد المأمولة من التقدم المالية و المعنوية أكثر من المتقدم المالية و المعنوية أكثر من تكلفة العرض بعد تعديله :

صح خطأ

س٤: التهيئة المبدئية للموظفين الجدد تقوم بها :

أ- الإدارة العليا . ب- الإدارة المتوسطة . ج- الإدارة الدنيا . د- إدارة الموارد البشرية .

س٥: إن التدريب ضروري لبعض الموظفين :

صح خطأ التصحيح : ( لكل الموظفين ) .

س٦: هناك من يعتقد بعدم أهمية التدريب بالنسبة للإدارة العليا :

صح خطأ التصحيح : ( مهم لجميع الإدارات ) .

س٧: الاعتقاد بأن التقييم للمهن الرفيعة غير ضروري :

صح خطأ التصحيح : ( ضروري ) .

س٨: هناك من يرى أن تحدث تعديلات في قائمة الأجور و الرواتب بعد عملية التقييم مباشرة :

صح خطأ التصحيح : ( لا تحدث أي تعديلات ) .

س٩: جميع المنظمات تستخدم طريقة واحدة في عملية التقييم :

صح خطأ التصحيح : ( تختلف الطريقة من منظمة إلى منظمة ) .

س١٠: هناك من يرى أن الرئيس المباشر هو الوحيد الذي يقوم بعملية التقييم :

صح خطأ التصحيح : ( الرئيس المباشر له دور ولكن ليس هو الوحيد في عملية التقييم ) .

س١١: العملية الإدارية عملية بسيطة أحادية الجانب و يمكن قيامها بسهولة :

صح خطأ التصحيح : ( العملية الإدارية عملية معقدة ) .

**أسأل الله لي ولكم التوفيق ..**

**تلخيص و تنسيق وترتيب : عيون سحاب ..~**