

{ أسئلة مهمة ذكرها الدكتور أثناء شرحه لكل محاضرة }
المحاضرات من ١٥-١٦-١٧-١٨-١٩-٢١ البث المباشر ٣

المحاضرة (١٥) :

س١: لا يوجد فرق بين الأجر النقدي و الأجر الحقيقي :

صح خطأ التصحيح : (يوجد فرق) .

س٢: سوق العمل يمكن تشبيهه بسوق السلعة كلما زاد العرض من العمل انخفض سعره و كلما قل العرض من مهارة معينة من المهارات المختلفة في السوق زاد الأجر المطلوب للحصول على هذه المهارات :

صح خطأ

س٣: الأجر يتناسب تناسب طردي مع الطلب عليه بينما يتناسب عكسيا مع العرض منه :

صح خطأ

س٤: الذي وضع طريقة الدفع حسب الإنتاج :

أ- فريدريك تايلور . ب- هنري فايول . ج- ماكس فيبر . د- لا شيء مما سبق .

س٥: لا يوجد فرق بتحديد نظام الأجور بين الإدارة العليا و الإدارات الأخرى الموجودة في المنظمة :

صح خطأ التصحيح : (يوجد فرق) .

س٦: أحيانا يمكن أن تنجح المنظمة دون تقديم حوافز للإدارة العليا :

صح خطأ التصحيح : (لا تنجح) .

س٧: هناك من يرى بإمكانية تحديد أجور و رواتب المديرين في الإدارة العليا عشوائيا :

صح خطأ التصحيح : (لا عشوائيا) .

المحاضرة (١٦) :

س١: البحث عن الطعام أو النوم أو المسكن تعتبر من قبيل الدوافع :

أ- الداخلية . ب- الخارجية . ج- مكتسبة . د- لا شيء مما سبق ذكره .

س٢: غالباً احتياجات الموظف تكون مقصورة على المنظمة فقط :

صح خطأ التصحيح : (ليس مقصورة على المنظمة فقط) .

س٣: جميع الموظفين في جميع المستويات الإدارية يسعون للحصول على احتياجاتهم :

صح خطأ

س٤: هناك من يرى أن الأفراد يتساووا في مطالبهم نحو تحقيق الحاجات الاقتصادية و الاجتماعية و النفسية و الثقافية :

صح خطأ التصحيح : (يختلفون) .

س٥: هناك من يرى أن الأفراد يختلفون أكثر في الحاجات الأولية عن الحاجات الثانوية :

صح خطأ التصحيح : (يختلفون أكثر في الحاجات الثانوية عن الحاجات الأولية) .

س٦: إن أسلوب الترهيب كحافز قد يؤدي إلى مردود إيجابي مؤقت للإدارة ولكنه مع الأمر الطويل سيثير مجموعة من المشاكل وهو ما قد ينعكس على الإنتاجية والربحية واستمرارية المنظمة :

صح خطأ

المحاضرة (١٧) :

س١: إن ما تقدمه المنظمات من منافع و خدمات لموظفيها فهو غالباً أو دائماً ما يكون بشكل تطوعي :

صح خطأ التصحيح : (إما بشكل متطوعي و إما بشكل تفرضه الأنظمة الحكومية) .

س٢: لا تختلف قدرة المنظمات في الوفاء بالمنافع و الخدمات التي تقدمها لموظفيها :

صح خطأ التصحيح : (تختلف) .

س٣: الجهة المسئولة عن تحديد أنواع وقيمة المنافع و الخدمات للموظفين في المنظمة هي :

أ- الإدارة العليا .

ب- الإدارة الدنيا .

ج- الإدارة المتوسطة .

د- إدارة الموارد البشرية.

س٤: يمكن القول أن تكلفة المنافع و الخدمات في العديد من المنظمات و نسبة من الأجور و الرواتب هي :

أ- من ٢٠ - ٢٥ % .

ب- من ٣٠ - ٤٠ % .

ج- من ٥٠ - ٦٠ % .

د- من ٧٠ - ٨٠ % .

س٥: هناك من يرى أن المنافع و الخدمات قد تؤدي دائماً إلى زيادة الإنتاجية مباشرةً :

صح خطأ التصحيح : (لا تؤدي) .

س٦: تكتفي العديد من المنظمات بتقديم الإشباع الذي يكفي حاجة الموظفين في الوقت الحاضر :

صح خطأ التصحيح : (لا يكفي ولا بد من إشباعها في الحاضر و المستقبل) .

س٧: يجب أن تصمم المنافع و الخدمات التي تقدمها المنظمة لتحقيق أهداف فرديه :

صح خطأ التصحيح : (لتحقيق أهداف جماعية) .

س٨: في العديد من المنظمات تتراوح إجازة العاملين في العطلات ما بين :

أ- شهرين في السنة .

ب- ٣ شهور .

ج- ٤ شهور .

د- من أسبوع إلى ٤٥ يوم .

س٩: هي تمنح للموظف الذي تم الاستغناء عنه بسبب تقليص حجم العمالة في المنظمة لأسباب اقتصادية أو

الاندماج مع شركة أخرى :

أ- تعويضات تأمينية .

ب- تعويضات صحية .

ج- تعويضات مادية .

د- كل ما سبق صحيح .

س٩: المنافع و الخدمات يجب أن تكون ذات صفة فردية :

صح خطأ التصحيح : (ذات صفة جماعية) .

المحاضرة (١٨) :

س١: برامج اللياقة البدنية و علاج الإجهاد و الضغوط النفسية من أي نوع :

أ- برامج وقائية . ب- برامج علاجية . ج- برامج رعاية خاصة . د- كل ما سبق .

س٢: هناك من يرى أن الاهتمام بصحة و سلامة العاملين و بيئة العمل منحة تقدمها المنظمة لهؤلاء المنسويين :

صح خطأ التصحيح : (ليست منحة) .

س٣: الإجهاد و الضغوط يعتبر أكثر الناس إصابة بهذا المرض في المنظمة هم :

أ- المديرين في الإدارة العليا . ب- المديرين في الإدارة الوسطى .

ج- المديرين في الإدارة التنفيذية . د- لا شيء مما سبق .

س٤: أكثر حاجة تؤدي إلى التوتر و الإجهاد لدى المديرين هي عدم الحصول على الترقية :

صح خطأ

س٥: الطرق المسببة للتعرف على الإجهاد و تحديد المشكلات المحتملة و القائمة هي :

أ- طريقة قوائم الاستقصاء . ب- طريقة مقابلات الموظفين .

ج- كل ما سبق . د- لا شيء مما سبق .

س٦: هناك من يرى أن حالات الحوادث و الإصابات تزداد في الساعات الأخيرة من العمل بالنسبة للعمال و المنظمات و

الشركات و المؤسسات :

صح خطأ

س٧: هل هناك علاقة أو ارتباط بين التوافق بين الجماعة على القيم و الأهداف و بين المستوى المعنوي و الرضا

الوظيفي لدى الأفراد :

صح خطأ

س٨: كلما كانت درجة الاحتمال لدى مجموعة كبيرة في سعيهم المشترك إلى تحقيق الأهداف ، كلما أدى ذلك إلى ارتفاع

معنوياتهم و العكس صحيح :

صح خطأ

س٩: كلما كانت درجة الإشباع عالية لدى الفرد كلما أدى ذلك إلى ارتفاع معنويات الفرد و انعكس ذلك بالتالي على

ارتفاع معنوية الجماعة :

صح خطأ

س ١٠ : إذا كان الإشراف من قبل المدير متراخياً و كانت الحرية المسموحة بأداء الوظيفة أكثر كلما أدى ذلك إلى خفض الروح المعنوية :

صح خطأ التصحيح : (رفع الروح المعنوية) .

س ١١ : الرضاء الوظيفي فردي أما الروح المعنوية جماعية في أغلب الأحيان :

صح خطأ

س ١٢ : كلما اتسع نطاق الوحدة الإدارية و زاد عدد الأفراد العاملين في قسم واحد كلما قلت درجة الإشباع لدى الموظفين :

صح خطأ

س ١٣ : كلما صغرت الوحدة الإدارية كلما أدى ذلك إلى زيادة التفاعل و النشاط الاجتماعي بين أفرادها :

صح خطأ

س ١٤ : كلما كان اهتمام الفرد أو نظرة الفرد للعمل كنوع من استغلال الوقت فإنه سيركز على الجوانب غير المادية من الحوافز في تحقيق الرضا و الإشباع الوظيفي :

صح خطأ

س ١٥ : هناك من يرى انه كلما كانت المعنوية و درجة الإشباع كبيرة في المنظمة كلما أدى ذلك لانخفاض معدل الدوران :

صح خطأ

س ١٦ : هناك من يرى انه كلما كانت المعنوية و درجة الإشباع كبيرة في المنظمة كلما أدى ذلك لارتفاع معدل الدوران :

صح خطأ التصحيح : (انخفاض) .

س ١٧ : إذا كانت العلاقة هي علاقة تفاهم تام بين الرئيس و المرؤوس فإن النتيجة هي :

أ- إنتاجية عالية معنوية عالية .

ب- إنتاجية متدنية معنوية متدنية .

ج- إنتاجية متدنية معنوية عالية .

د- إنتاجية عالية معنوية متدنية .

المحاضرة (١٩) :

س ١ : هناك من يرى أنه من الأفضل أن تتم إنهاء الخدمة تليفونياً :

صح خطأ التصحيح : (لابد من مقابله) .

س ٢ : ما تقدمه المنظمات هذا فرض إلزامي عليها للذين كانوا يعملون لديها :

صح خطأ التصحيح : (تطوعاً و ليس إلزاماً) .

س ٣ : هناك من يرى أن الترقية دائماً في صالح الفرد و لا تعود على المنظمة بأي نفع :

صح خطأ التصحيح : (تعود بالنفع على الفرد و المنظمة) .

س٤: هناك بعض الترقيات التي تتم ولكن بدون زيادة في الأجر :

صح خطأ

س٥: الترقية التي تتم على أساس التحفيز و الدافعية و تكون لدى الموظفين الذين هم في بداية حياتهم الوظيفية أسمها الكفاءة :

صح خطأ

س٦: يقتصر الجمود الوظيفي على الوظائف الإدارية البسيطة في المنظمة :

صح خطأ التصحيح : (لا يقتصر) .

س٧: من الأسباب الخارجة عن إرادة الفرد و تؤدي إلى التنزيل الوظيفي :

أ- إعادة التنظيم في المنظمة و من ثم تغيير هيكل الوظائف و مواقعها .

ب- اندماج المنظمات بعضها البعض .

ج- الانكماش الاقتصادي و ما يتبعه من نقص عدد الوظائف .

د- كل ما سبق صحيح .

س٨: في حالة النقل قد يكون المراكز الوظيفية الجديدة أكبر أو أقل من الوظيفة السابقة :

صح خطأ

س٩: فلا يرتبط بنتيجة أعمال الموظفين أو أدائهم إنما يحدث لأسباب أخرى هو :

أ- التنزيل الوظيفي .

ب- التنقلات الوظيفية .

ج- الاستغناء المؤقت عن الخدمة .

د- إدارة عملية إنهاء الخدمة .

س١٠: يعد الاستغناء المؤقت عن الخدمة أشد وطأة على العامل وأكثر من إنهاء الخدمة :

صح خطأ

س١١: الاستغناء يشمل جميع العاملين في المنظمة :

صح خطأ التصحيح : (ليس في وقت واحد) .

س١٢: الاستغناء المؤقت لا بد أن يمتد كل الفئات إذا استدعت الضرورة لذلك :

صح خطأ

س١٣: تقوم بعض المنظمات بمساعدات خاصة للموظفين المستغني عنهم لمساعدتهم و تهيئتهم لوظائف خارج المنظمة :

صح خطأ

س١٣ : هل يتوقف إنهاء الخدمة على صغار الموظفين :

صح خطأ التصحيح : (صغار الموظفين و كبارها أيضاً) .

س١٤ : تصنف أسباب الاستقالة إلى أسباب هي :

أ- قسمين . ب- ٣ أقسام . ج- ٤ أقسام . د- ٥ أقسام .

س١٥ : إذا كانت الاستقالات بالمنظمة سوف تقتصر على ذوي الكفاءات المنخفضة فإن المنظمات سترحب بذلك :

صح خطأ

المحاضرة (٢١) المباشرة ٣ :

س١ : طريقة تستخدم في المؤسسات و الشركات الصغيرة :

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

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

س٢ : الموظف لا يهيمه إجمالي الأجر المحدد في الوظيفة بقدر اهتمامه بما يحصل عليه من سلع و خدمات من القوة الرائية لدخله الصافي :

صح خطأ

س٣ : عند حساب متوسط الدخل السنوي للعمال يجب أن يحسب في أوقات الركود الاقتصادي يحسب لكل العمال في المنشأة أو الصناعة سواء العاملين منهم أو العاطلون لفترات متباينة :

صح خطأ

س٤ : الاعتبارات التنظيمية الإدارية تشمل :

أ- واجبات و مسؤوليات الوظيفة . ب- معدلات الأجور المماثلة .

ج- فرص الترقية و المزايا المالية . د- كل ما سبق صحيح .

أسأل الله لي ولكم التوفيق ..

تلخيص و تنسيق وترتيب : عيون سحاب ..~