

المحاضرة الاولى

نظرية المنظمات هي مجموعه من النظريات التي تبحث في :

- (أ) هيكله وتنظيم المنظمات.
- (ب) إدارة المنظمات.
- (ج) استراتيجية المنظمات.
- (د) موارد المنظمات.

يعتبر تقسيم العمل من:

- (أ) العناصر المكونة للمنظمة
- (ب) أهداف المنظمة
- (ج) عوامل المنظمة
- (د) حاجات المنظمة

ليس من العناصر المكونة للمنظمة: ٢

- (أ) مجموعة أفراد.
- (ب) مجموعة وسائل.
- (ج) وجود قواعد وإجراءات.
- (د) مجموعة عقود

ليس من العناصر المكونة للمنظمة :

- (أ) مجموعة أفراد
- (ب) مجموعة وسائل
- (ج) تقسيم العمل
- (د) تنسيق العمل

المحاضرة الثانية

لم تتطور المؤسسات عبر التاريخ من حيث - : واجب

- (أ) الحجم
- (ب) طريقة العمل
- (ج) الملكيه
- (د) السعي وراء الربح

من قدم صورا تشبيهية للمنظمة هو:

- (أ) Mintzberg
- (ب) Morgan
- (ج) Bertalanffy
- (د) Mayo

حسب الصور التشبيهية للمنظمة تكون المنظمة عبارة عن نظام يتأقلم مع البيئة عند:

- (أ) Mintzberg
(ب) Morgan
(ج) Bertalanffy
(د) Mayo

المحاضرة الثالثة

تعني " ONE BEST WAY " أن هناك طريقة واحدة لـ :

- (أ) لاتخاذ القرار
(ب) لتنظيم المؤسسة
(ج) لتدريب العمال
(د) لتخطيط العمل

ظهرت النظرية الكلاسيكية للمنظمات:

- (أ) عند نهاية القرن العشرين
(ب) عند مطلع القرن التاسع عشر
(ج) عند نهاية القرن الثامن عشر
(د) عند مطلع القرن العشرين

ليس من أبرز مؤسسي المدرسة الكلاسيكية :

- (أ) Fayol
(ب) Taylor
(ج) Ford
(د) Mayo

من مؤسسي اتجاه التنظيم العلمي للعمل: ٢

- (أ) Ford (و Taylor)
(ب) Fayol (التنظيم الإداري)
(ج) Weber (التنظيم الإداري)
(د) Coase

من مؤسسي اتجاه التنظيم الإداري للمنظمة: ٢

- (أ) Ford
(ب) Taylor
(ج) Fayol
(د) Coase

من نظرة Taylor إلى الأفراد أنهم : ٢

- (أ) يحبون تحمل المسؤولية.
- (ب) يحبون العمل.
- (ج) يعملون من أجل العيش.
- (د) لا يحتاجون إلى الرقابة.

لم يكن TAYLOR يعتقد ان الأفراد :

- (أ) يجب توجيههم ومراقبتهم.
- (ب) لا يحبون العمل وانما يعملون من أجل العيش.
- (ج) يحبون تحمل المسؤولية.
- (د) يجب مكافأتهم.

من أهم ما قدمه TAYLOR لنظرية المنظمات : ٢

- (أ) التنظيم العلمي للعمل.
- (ب) الإدارة العملية للمؤسسات.
- (ج) التنظيم الإداري للعمل.
- (د) التنظيم الإداري للمؤسسات.

تنتمي نظرية التنظيم العلمي للعمل إلى:

- (أ) النظرية العلمية.
- (ب) النظرية الاقتصادية.
- (ج) النظرية الظرفية.
- (د) النظرية التقليدية

يعود التنظيم العلمي للعمل لـ:

- (أ) Fayol
- (ب) Taylor
- (ج) Mayo
- (د) March

من كان يرى أن تخصص العمال أمر ضروري لرفع الإنتاجية هو:

- (أ) Fayol
- (ب) Taylor
- (ج) Mayo
- (د) March

كان TAYLOR يرى ان :

- (أ) المكافأة المادية لا تكفي لتحفيز الافراد
- (ب) المكافأة المادية و الاحترام يحفز ان الافراد
- (ج) المكافأة المادية لا تدخل في تحفيز الافراد
- (د) المكافأة المادية وحدها هي المحفز للفرد في المنظمة

من كان يعتقد أن المكافأة المادية وحدها هي المحفز للفرد في المنظمة:

- (أ) Fayol
- (ب) Taylor
- (ج) Mayo
- (د) March

من بين عيوب النظرية الكلاسيكية

- (أ) اعتماد التعديل المتبادل.
- (ب) عدم ادماج البعد الانساني.
- (ج) التشبيه السياسي للمنظمة.
- (د) التركيز على القيادة

يعتبر Ford من أهم مؤسسي :

- (أ) التنظيم الاداري.
- (ب) التنظيم العملي للعمل.
- (ج) التنظيم البيروقراطي.
- (د) التنظيم التقليدي.

من أهم ما اضافته Ford:

- (أ) وظائف المؤسسة.
- (ب) وظائف الادارة.
- (ج) خطوط الانتاج.
- (د) الخط السلمي.

من نقائص إسهامات Ford :

- (أ) كان يهتم بعملية الإنتاج وليس بالمنتج.
- (ب) كان يهتم بالمنتج وليس بعملية الإنتاج.
- (ج) كان لا يهتم بعملية الإنتاج ولا بالمنتج.
- (د) كان يهتم بعملية الإنتاج وبالمنتج.

الذي تم انتقاده على أنه كان يهتم بعملية الإنتاج وليس المنتج ذاته هو :

- (أ) Taylor
- (ب) Ford
- (ج) Toyota
- (د) Deming

كان Fayol يهتم بـ :

- (أ) كيفية تحسين الإنتاجية في المؤسسة
- (ب) أنواع السلطة في المنظمة
- (ج) كيفية تنظيم المؤسسات
- (د) جو العمل والعلاقات الإنسانية في المنظمة

ليس من ضمن أنشطة المؤسسة التي قدمها Fayol:

- (أ) الوظيفة التقنية
- (ب) وظيفة الموارد البشرية
- (ج) وظيفة المحاسبة
- (د) الوظيفة الأمنية

لم يدخل ضمن وظائف المؤسسة التي حصرها Fayol :

- (أ) التجارية
- (ب) الأمنية
- (ج) التقنية
- (د) الإدارية

يرجع حصر أنشطة المؤسسة في وظائف إلى: ٢:

- (أ) Taylor
- (ب) Mayo
- (ج) Fayol
- (د) Weber

ليس من ضمن وظائف الإدارة التي حددها Fayol:

- (أ) التقدير
- (ب) التنسيق
- (ج) القيادة
- (د) التوجيه

من حصر وظائف الإدارة هو: ٢:

- (أ) Fayol
- (ب) Taylor
- (ج) Weber
- (د) Mayo

تم إعداد مبادئ الإدارة من طرف:

- (أ) Taylor
- (ب) Mayo
- (ج) Fayol
- (د) Weber

من حدد ١٤ مبدأ للإدارة هو: ٢:

- (أ) Taylor
- (ب) Weber
- (ج) Fayol
- (د) Mintzberg

من اسهامات Fayol أنه قدم :

- (أ) ١٢ مبدأ للإدارة.
- (ب) ١٤ مبدأ للإدارة.
- (ج) ١٦ مبدأ للإدارة.
- (د) ١٨ مبدأ للإدارة

المحاضرة الرابعة

كان Max Weber:

- (أ) مهندس
- (ب) عالم نفس
- (ج) عالم إجتماع
- (د) عالم أحياء

من إسهامات Max Weber أنه فرق بين :

- (أ) الإدارة والملكية
- (ب) السلطة والإدارة
- (ج) السلطة والملكية
- (د) السلطة والحكم

ليس من أنواع الشرعية التي حددها Weber :

- (أ) الشرعية الكلاسيكية.
- (ب) الشرعية الكاريزمية.
- (ج) الشرعية التقليدية.
- (د) الشرعية القانونية.

ليست من أنواع الشرعية في المنظمة:

- (أ) الشرعية الكاريزمية.
- (ب) الشرعية الإدارية .
- (ج) الشرعية التقليدية .
- (د) الشرعية القانونية.

حسب Max Weber فإن الشرعية الكاريزمية تستند إلى :

- (أ) الخصائص والصفات الشخصية
- (ب) المهارات المهنية
- (ج) القدرة على الإتصال والتوجيه
- (د) القدرة على إدارة الأفراد

النوع الذي يسميه Weber بالشرعية العقلانية هي

- (أ) الشرعية الكلاسيكية.
- (ب) الشرعية الكاريزمية.
- (ج) الشرعية التقليدية.
- (د) الشرعية القانونية

يرى Weber أن التنظيم الأفضل للمنظمات هو الذي يقوم على:

- (أ) السلطة الكاريزمية.
- (ب) السلطة التقليدية.
- (ج) السلطة التاريخية.
- (د) السلطة القانونية

لا يرفض Weber :

- (أ) السلطة الكاريزمية.
- (ب) السلطة العقلية.
- (ج) السلطة التقليدية.
- (د) السلطة المنطقية.

Max Weber يفضل السلطة:

- (أ) العقلية
- (ب) الكاريزمية
- (ج) البطولية
- (د) التقليدية

من دراساته توصل Weber إلى أن هناك :

- (أ) نوعين من السلطة
- (ب) ٣ أنواع من السلطة
- (ج) ٤ أنواع من السلطة
- (د) ٥ أنواع من السلطة

اقترح البيروقراطية : واجب

- (أ) Taylor
- (ب) Ford
- (ج) Fayol
- (د) Weber

يرى Weber أن التنظيم الأفضل للمنظمات هو الذي يقوم على :

- (أ) الاشتراكية.
- (ب) الرأسمالية.
- (ج) الأدهوقراطية.
- (د) البيروقراطية.

"المسؤول المباشر هو من يقرر الترقية " هل هذا:

- (أ) مبدأ من مبادئ البيروقراطية
- (ب) واحد من أسس السلطة التقليدية
- (ج) العنصر الأساسي للديموقراطية
- (د) شرط من شروط السلطة الكاريزمية

ليس من أهم المبادئ التي تقوم عليها البيروقراطية حسب Weber ٢

- (أ) توظيف الفرد على أساس عقد.
 - (ب) إخضاع الأفراد إلى الرقابة في عملهم.
 - (ج) عدم تقرير الترقية من طرف المسؤول المباشر.
 - (د) وجود إجراءات مكتوبة تبين كيفية العمل والتعامل مع حالات العمل.
- ليس من نقائص النظرية البيروقراطية:

- (أ) إغفال العلاقة بين الإنتاج والإنتاجية.
- (ب) إهمال الكثير من حاجات الأفراد.
- (ج) إغفال العلاقات الإنسانية
- (د) إغفال العلاقات بين المنظمة وبيئتها

ليس من أشهر من ساهموا في نظرية العلاقات الإنسانية: ٢

- (أ) Lewin
- (ب) Likert
- (ج) Argyris
- (د) Mintzberg

ليس مما ساهم به Mayo في نظرية المنظمات : ٢

- (أ) للمجموعة آثار ايجابية كبيرة على الانتاج.
- (ب) الإنسان يبحث عن مجموعة يشعر فيها بالاعتراف والتقدير وينتمي اليها.
- (ج) الاتصال والتبادل والاعتراف بالجهد من المحفزات للإنسان فيعمله.
- (د) لكي يحفز على العمل فإن الإنسان يحتاج إلى مكافأة مادية فقط.

ظهر دور العلاقات الإنسانية في تحسين انتاجية المؤسسة اثر تجارب:

- (أ) Elton Mayo
- (ب) Ronald Coase
- (ج) Kurt Lewin
- (د) Chris Argyris

اهتم Lewin بـ

- (أ) ذاكرة المنظمة.
- (ب) حركية الجماعات.
- (ج) تعلم المنظمة.
- (د) عمر المنظمة.

حسب Lewin فإن :

- (أ) للجماعة فقط علاقات بالبيئة.
- (ب) للفرد فقط علاقات بالبيئة.
- (ج) لكل من الفرد والجماعة علاقات بالبيئة.
- (د) ليس للفرد او للجماعة علاقة بالبيئة.

ليس من أهم ما أضافه LEWIN لنظرية النظم :

- (أ) نظرية القيادة.
- (ب) نظرية التحفيز.
- (ج) حركية الجماعات.
- (د) اعتبار ان لكل من الفرد والجماعة علاقة بالبيئة.

من اسهامات Lewin انه اقترح :

- (أ) نظرية للقيادة.
- (ب) نظرية للتنظيم.
- (ج) نظرية للتعلم.
- (د) نظرية للتحفيز.

ليس من أساليب القيادة التي حددها Lewin ٢

- (أ) القيادة التوجيهية.
- (ب) القيادة الديمقراطية.
- (ج) القيادة [أترك يعمل.]
- (د) القيادة المرنة.

اقترح Kurt Lewln :

- (أ) ٣ أساليب للقيادة.
- (ب) ٤ أساليب للقيادة.
- (ج) ٥ أساليب للقيادة.
- (د) ٦ أساليب للقيادة.

من ساهم في نظرية القيادة هو :

- (أ) Kurt Lewin
- (ب) Elton Mayo
- (ج) Chris Argyris
- (د) Hnry Fayol

من جاء بمصطلح المنظمة المتعلمة هو: ٢

- (أ) Burns
- (ب) Mayo
- (ج) Lewin
- (د) Argyris

قدم Argyris نظرية :-

- (أ) حول التعلم.
- (ب) حول التعليم.
- (ج) حول السلوك.
- (د) حول العدل

من أهم مساهمات ARGYRIS في نظرية المنظمات

- (أ) نظريات التعلم.
- (ب) نظريات التطور.
- (ج) نظريات التأقلم.
- (د) نظريات التوسع

المنظمة المتعلمة هي المنظمة التي:

- (أ) تعلم بخبرتها وتجاربها.
- (ب) تظهر خبرات كبيرة في مجالات معينة.
- (ج) لها معارف كثيرة.
- (د) تتعلم من خبراتها وتجربتها.

التعلم في حلقة بسيطة يكون من خلال:

- (أ) تغيير كيفية الفعل.
- (ب) تغيير اطار التفكير.
- (ج) تغيير اطار التفكير وكيفية الفعل
- (د) عدم التغيير

المحاضرة الخامسة

"هيكلية المنظمات أمر نسبي ينتج عن تفاعل المنظمة ببيئتها" هذا تصور ظهر في :

- (أ) ١٩٦٥
- (ب) ١٩٦٦
- (ج) ١٩٦٧
- (د) ١٩٦٨

من جاء بالتصور أن "هيكلية المنظمات أمر نسبي ينتج عن تفاعل المنظمة ببيئتها" هما :٢

- (أ) Chandler & Woodward
- (ب) Lawrence & Lorsch
- (ج) Burns & Stalker
- (د) Cyert & March

حسب **Lorch & Lawrence** فإن هيكلة المنظمة أمر نسبي ينتج عن :

- (أ) تعزيز المنظمة قدرتها التنافسية
- (ب) تحسين المؤسسة ظروف إنتاجها
- (ج) تفاعل المنظمة ببيئتها
- (د) تقليص المؤسسة تكاليف إنتاجها

هيكلة المنظمات أمر نسبي ينتج عن تفاعل المنظمة مع البيئة حسب:

- (أ) نظرية الوكالة.
- (ب) نظرية تكاليف المعاملات.
- (ج) نظرية الطرفية.
- (د) نظرية العلاقات الإنسانية

ركزت دراسة **Lawrence & Lorsh** على العلاقة بين

- (أ) درجة الاستقرار وهيكله وتنظيم المؤسسة.
- (ب) حدة المنافسة وحجم المنظمة.
- (ج) مستوى مهارات المنظمة وتنظيمها.
- (د) عوامل الطرفية وهيكله المنظمة.

من يرى انه على المنظمة ان تتأقلم مع بيئتها هي:

- (أ) نظرية الطرفية .
- (ب) النظرية الكلاسيكية.
- (ج) نظرية العلاقات الإنسانية .
- (د) نظرية البيئة .

ليس من عوامل الطرفية: واجب

- (أ) حجم المؤسسة.
- (ب) عمر المؤسسة.
- (ج) هدف المؤسسة
- (د) استراتيجية المؤسسة

يمثل عمر المنظمه واحدا من عوامل:

- (أ) الأقدميه
- (ب) الظرفيه
- (ج) الإستير اتيجيه
- (د) الأمثليه

من ضمن عوامل الظرفية: ٢

- (أ) حجم الانتاج السنوي.
- (ب) عدد العمال.
- (ج) عمر المنظمة.
- (د) تكلفة الاستثمارات.

يمثل عمر المنظمة:

- (أ) عنصراً ظرفياً
- (ب) عنصراً بيئياً.
- (ج) عنصراً حيويًا.
- (د) عنصراً تنافسياً

عامل الظرفية الخارجي هو:

- (أ) المنافسون.
- (ب) البيئة.
- (ج) حجم المؤسسة.
- (د) مستوى تطور التكنولوجيا

ليس من عوامل الظرفية:

- (أ) حجم المنظمة.
- (ب) عمر المنظمة.
- (ج) حصة المنظمة في السوق.
- (د) استراتيجية المنظمة.

ليس مصنفاً ضمن عوامل الظرفية:

- (أ) عمر المنظمة
- (ب) البيئة
- (ج) التكنولوجيا المستعملة
- (د) حجم الإنتاج

تدخل الاستراتيجية ضمن :

- (أ) ظروف الظرفية
- (ب) عوامل الظرفية
- (ج) شروط الظرفية
- (د) عناصر الظرفية

يعد حجم المنظمة من :

- (أ) عوامل الظرفية
- (ب) عوامل الإنتاجية
- (ج) عناصر الظرفية
- (د) تكاليف الإنتاج

لا يؤدي تقدم المنظمة في العمر إلى:

- (أ) انتشار الروتين.
- (ب) كثرة الإجراءات.
- (ج) قلة المبادرات.
- (د) كثرة النزاعات.

مع تقدم المنظمة في العمر:

- (أ) تقل الإجراءات.
- (ب) تزيد المبادرات.
- (ج) ينتشر الروتين.
- (د) يقل التعقيد.

كلما زاد حجم المنظمة كلما :

- (أ) زادت فعالية الاتصال.
- (ب) تقلصت المستويات السليمة .
- (ج) تقلص مستوى التخصص.
- (د) زادت المستويات السليمة.

من أبرز الأسماء في مجال دراسة علاقة التكنولوجيا بهيكل المنظمات: ٢

- (أ) Cgandler
- (ب) Stalker
- (ج) Woodward
- (د) Burns

كائنت Joan Woodward تبحث في :

- (أ) دور التكنولوجيا في تحديد حجم المنظمات
- (ب) علاقة عملية الإنتاج بتكلفة الإنتاج في المنظمات الحديثة
- (ج) علاقة التكنولوجيا بهيكل المنظمات
- (د) علاقة السلطة بالتكنولوجيا في المنظمات

ليس من أهم النتائج التي توصلت إليها Woodward فيما يخص علاقة هيكل المنظمة بعملية الإنتاج أن في حالة الإنتاج بالكميات الصغيرة:

- (أ) التنظيم مرن.
- (ب) الاتصال سهل.
- (ج) الجزء الأكبر من الاتصال غير رسمي.
- (د) التنظيم أكثر صرامة.

من توصل للنتائج التي تبين علاقة هيكل المنظمة بعملية الإنتاج هو :

- (أ) Chandler
- (ب) Woodward
- (ج) Lawrence
- (د) Lorsch

استخلص Chandler أن للإستراتيجية أثراً مباشراً على : ٢

- (أ) ربحية المؤسسة.
- (ب) مكانة المؤسسة في السوق.
- (ج) تنظيم وهيكله المنظمات.
- (د) قدرة المؤسسة على المنافسة

من استخلص أن للإستراتيجية أثراً مباشراً على تنظيم وهيكله المنظمات هو:

- (أ) Woodwar
- (ب) MINTZBERG
- (ج) CHANDLER
- (د) BURNS

اهتم Chandler بالعلاقة بين

- (أ) الهيكله والبيئة.
- (ب) الاستراتيجية والبيئة.
- (ج) الهيكله والاستراتيجية.
- (د) الهيكله والموارد

لاحظ Chandler ان مع كل تغيير في الاستراتيجية :

- (أ) يأتي تغير على اعلى مستوى في المنظمة.
- (ب) يظهر تغيير في الهيكله والتنظيم.
- (ج) يكون التغيير على أدنى مستوى في المنظمة.
- (د) يظهر تغيير في التكنولوجيا المستعملة.

الدراسة التي بينت ان درجة استقرار البيئة تحكم كيفية هيكله المنظمات وتنظيمها قام بها :

- (أ) G Stalker & T Burns
- (ب) Lorsh & Lawrence
- (ج) Joen Woodward
- (د) Mintzberg

ظهر من دراسة Burns & Stalker أن:

- (أ) آليات التنسيق تحكم كيفية هيكله المنظمة.
- (ب) عدد المكونات يحكم كيفية هيكله المنظمة.
- (ج) استقرار البيئة يحكم كيفية هيكله المنظمات.
- (د) درجة استقرار البيئة تحكم كيفية هيكله المنظمات

توصل Lorsh & Lawrence إلى النتيجة أن :

- (أ) درجة استقرار البيئة تحكم كيفية هيكله المنظمات وتنظيمها
- (ب) هناك علاقة بين درجة عدم الاستقرار وهيكله المنظمات
- (ج) علاقة المنظمة بسوقها يحدد هيكلتها
- (د) هيكله المنظمة تخضع لقرار المدير الأول للمنظمة

المحاضرة السادسة

من جاء بالمقاربة حسب التشكيلات في ١٩٨٢ هو:

- (أ) MINTZBERG
- (ب) FAYOL
- (ج) TAYLOR
- (د) ARGYRIS

في ١٩٨٢ جاء Mintzberg بـ :

- (أ) المقاربة حسب التشكيلات
- (ب) نظرية المنظمات الحديثة
- (ج) نظرية الظرفية
- (د) نظرية المعاملات

لا يحلل Mintzberg المنظمه حسب: ٢

- (أ) وظائفها
- (ب) مكوناتها
- (ج) علاقه بين مكوناته
- (د) وزن مكوناتها في الهيكله

في المقاربة حسب التشكيلات لا تحلل المنظمة حسب:

- (أ) مكوناتها.
- (ب) الموارد المتاحة لمكوناتها.
- (ج) العلاقة بين مكوناتها.
- (د) وزن مكوناتها في الهيكله.

ليس من عناصر تحليل المنظمات عند Mintzberg :

- (أ) مكونات المنظمة
- (ب) العلاقة بين مكونات المنظمة
- (ج) وزن مكونات المنظمة
- (د) حجم المنظمة

من خلال العلاقة بين مكونات المنظمة يمكن :

- (أ) تحليل تطور المنظمة.
- (ب) تحليل المنظمة .
- (ج) اعداد استراتيجيه المنظمة.
- (د) قراءة ثقافة المنظمة.

يعتبر Mintzberg أن عدد مكونات المنظمة هو :

- (أ) ٤ مكونات
- (ب) ٥ مكونات
- (ج) ٦ مكونات
- (د) ٧ مكونات

ليس من مكونات المنظمة :-

- (أ) مجموعة الإجراءات
- (ب) مجموعة الأفراد
- (ج) مجموعة الوسائل
- (د) العمل المنظم

ليس من مكونات المنظمة حسب Mintzberg ٢:

- (أ) القمة الاستراتيجية.
- (ب) الهيئة التكنولوجية.
- (ج) الدعم اللوجستي.
- (د) الهيئة الاستراتيجية.

تمثل الهيئة التكنولوجية عند Mintzberg واحد من

- (أ) مكونات المنظمة.
- (ب) عناصر الظرفية.
- (ج) آليات التنسيق.
- (د) هيكل المنظمة.

لا يدخل ضمن مكونات المنظمة:

- (أ) الخط السلمي.
- (ب) الدعم اللوجستي.
- (ج) الدعم التكنولوجي.
- (د) القمة الاستراتيجية.

ليس من مكونات المنظمة:

- (أ) المركز العملي.
- (ب) الدعم اللوجستي.
- (ج) القمة الاستراتيجية.
- (د) القمة الإدارية.

يمثل الدعم اللوجستي واحداً من :

- (أ) نشاطات المؤسسة
- (ب) مكونات المنظمة
- (ج) مستويات القرار
- (د) أنواع تنظيم الإنتاج

تدخل الهيئة التكنولوجية ضمن :

- (أ) الهيكل التنظيمي للمنظمة .
- (ب) عوامل مستوى التكنولوجي للمنظمة.
- (ج) مكونات المنظمة.
- (د) مستويات المنظمة.

يمثل الخط السلمي عند Mintzberg واحدا من :

- (أ) عوامل الإنتاجية
- (ب) مناطق التنسيق
- (ج) مراكز القرار
- (د) مكونات المنظمة

من يضم العناصر التي تنتج بنفسها المنتجات أو الخدمات أو تساعد على إنتاجها هو :

- (أ) مركز القيادة
- (ب) مركز العمليات
- (ج) مركز الإنتاج
- (د) مركز التنفيذ

الذي يمكن كل المكونات (أي المنظمة) من العيش والبقاء هو :

- (أ) الدعم اللوجستي.
- (ب) الخط السلمي.
- (ج) الخط الأفقي.
- (د) المركز العملي او مركز العمليات

تحتوي القمة الاستراتيجية على:

- (أ) الإدارة العليا.
- (ب) الإدارة الوسطى.
- (ج) الإدارة الإشرافية.
- (د) الإدارة المؤقتة.

التي تمثل القوة المفاوضة (المتعاملة) مع البيئة هي :

- (أ) الهيئة التكنولوجية .
- (ب) القمة الاستراتيجية .
- (ج) الهيئة الشرائية .
- (د) الهيئة الادارية .

ما يربط بين القمة الإستراتيجية ومركز العمليات عند Mintzberg هو: -

- (أ) الخط الإداري
- (ب) الخط السلمي
- (ج) السلم العمودي
- (د) الخط العمودي

تضم الهيئة التكنولوجية :

- (أ) المحللين والخبراء الذين يقومون بالتخطيط وتحليل العمل
- (ب) الفاعلين في المنظمة
- (ج) أصحاب القرار بالمنظمة
- (د) الإدارة الوسطى فقط

لا يتم التنسيق من خلال:

- (أ) الهيئة المشرفة.
- (ب) اعداد المعايير.
- (ج) العميل.
- (د) التعاون المتبادل

في مجال التنسيق بين مكونات المنظمة:

- (أ) لا يمكن ان يتواجد أكثر من آليه في نفس الوقت.
- (ب) يمكن ان يتواجد أكثر من الية في نفس الوقت.
- (ج) تحرص المؤسسة على استعمال الية واحده في نفس الوقت.
- (د) لا ترضى المؤسسة بالية واحده في نفس الوقت.

حصر MINTZBERG :

- (أ) ٦ اليات للتنسيق.
- (ب) ٧ اليات للتنسيق.
- (ج) ٥ اليات للتنسيق.
- (د) ٨ اليات للتنسيق.

حصر MINTZBERG ٥ آليات للتنسيق في المنظمات , يدخل ضمن هذه الآليات

- (أ) التعديل المتبادل.
- (ب) التبادل للخبرات.
- (ج) الإشراف غير المباشر.
- (د) الرقابة المؤقتة

يمثل التعديل المتبادل : واجب

- (أ) واحدا من أساليب التحفيز
- (ب) واحده من طرق التنسيق
- (ج) واحده من وسائل هيكله المنظمه
- (د) طريقة للإتصال

يعني التعديل المتبادل أن التنسيق يتم بين

- (أ) جهات من نفس المستوى
- (ب) جهات من مستويات مختلفه
- (ج) جهه من مستوى أعلى وجهه من مستوى أدنى
- (د) جهه من مستوى أدنى وجهه من مستوى أعلى

التعديل المتبادل هو: ٢

- (أ) كيفية تحسين انتاجية المنظمة.
- (ب) آلية لتنسيق العمل في المنظمة.
- (ج) طريقة لتحسين ضبط الآلات في الورشة.
- (د) رقابة متبادلة بين الورش في المنظمة.

التعديل المتبادل هو واحد من :

- (أ) مكونات المنظمة
- (ب) آليات التنسيق
- (ج) كفاءات التعاون في المنظمة
- (د) طرق التحفيز

عندما يتم التنسيق بين جهات من نفس المستوى من خلال اتصال غير رسمي فهذا يسمى:

- (أ) التصحيح المتبادل.
- (ب) التنسيق المتبادل .
- (ج) التنسيق المتساوي.
- (د) التعديل المتبادل.

التنسيق الذي يتم من خلال أوامر خاصة يعطيها طرف [مدير] لأطراف أخرى [منفذين] هو:

- (أ) الإشراف غير المباشر.
- (ب) الإشراف المباشر.
- (ج) الإشراف المؤقت.
- (د) الإشراف المفوض.

يمثل توحيد معايير إجراءات العمل: ٢

- (أ) واحداً من طرق الرقابة في المنظمة.
- (ب) واحدة من آليات التنسيق في المنظمة.
- (ج) واحدة من شروط الجودة في المنظمة.
- (د) شرطاً أساسياً لإدارة الورشة الصناعية.

يمثل توحيد اعداد معايير نتائج العمل عند Mintzberg واحده من- :

- (أ) آليات التخطيط
- (ب) آليات الرقابه
- (ج) آليات التنظيم
- (د) آليات التنسيق

من جاء بتوحيد معايير نتائج العمل هو :

- (أ) Taylor
- (ب) Gantt
- (ج) Mintzberg
- (د) Mayo

من اقترح توحيد التأهيل :-

- (أ) Foyal
- (ب) Mintzberg
- (ج) Ford
- (د) Maslow

الهيكل الممكنة للمنظمة والتي حددها Mintzberg:

- (أ) ٣ هياكل.
- (ب) ٤ هياكل.
- (ج) ٥ هياكل.
- (د) ٦ هياكل.

لا تتميز الهيكلة البسيطة بـ:

- (أ) التنسيق من خلال الإشراف المباشر
- (ب) التعديل المتبادل
- (ج) سيطرة القمة الإستراتيجية
- (د) القيادة الكارزمية عموماً

القمة الاستراتيجية تسيطر في حالة:

- (أ) المنظمة التقليدية
- (ب) الهيكلة البسيطة
- (ج) الأدهوقراطية
- (د) البيروقراطية

تتميز الهيكلة البسيطة بسيطرة:

- (أ) القمة الاستراتيجية.
- (ب) الهيئة التكنولوجية.
- (ج) الدعم اللوجستي.
- (د) الهيئة الاستراتيجية.

من خصائص الهيكلة البسيطة:

- (أ) سيطرة المعلومات.
- (ب) سيطرة القمة الاستراتيجية.
- (ج) سيطرة المديرين.
- (د) سيطرة الموردين.

في الهيكلة البسيطة يكون التنسيق:

- (أ) من خلال الإشراف المباشر.
- (ب) من خلال الإشراف غير المباشر.
- (ج) من خلال الرقابة المكثفة.
- (د) عبر قنوات الخط السلمي.

تتميز الهيكلية البسيطة بـ :

- (أ) تفاعل مستمر بين الإدارة والتنفيذ
- (ب) التنسيق من خلال الإشراف المباشر
- (ج) سيطرة مركز العمليات
- (د) (الخيار غير واضح بالصورة)

في الهيكلية البسيطة حسب Mintzberg تكون القيادة عموماً :

- (أ) كاريزمية.
- (ب) تقليدية.
- (ج) شرعية.
- (د) عقلية.

الليونة والقدرة على التأقلم مع البيئة :

- (أ) الهيكلية البيروقراطية الآلية .
- (ب) البيروقراطية المحترفة.
- (ج) الهيكلية التقليدية.
- (د) الهيكلية البسيطة .

تتميز الهيكلية البيروقراطية الآلية بمعايير: ٢

- (أ) الاجراءات.
- (ب) التأهيل.
- (ج) المنتجات.
- (د) التنظيم.

الهيكلية التي تتميز بمعايير الإجراءات هي:

- (أ) الهيكلية البسيطة
- (ب) البيروقراطية المحترفة
- (ج) الهيكلية البيروقراطية الآلية
- (د) الأدھوقراطية

معايير الإجراءات تميز :

- (أ) الهيكلية البسيطة
- (ب) الهيكلية البيروقراطية الآلية
- (ج) البيروقراطية المحترفة
- (د) الأدھوقراطية

تتميز الهيكلية البيروقراطية الآلية بسيطرة: ٢

- (أ) الهيئة الاستراتيجية.
- (ب) الهيئة التكنولوجية.
- (ج) القمة الاستراتيجية.
- (د) الدعم اللوجستي.

الهيكلية التي تتميز بسيطرة الهيئة التكنولوجية هي:

- (أ) البيروقراطية المحترفة.
- (ب) الهيكلية البسيطة.
- (ج) الهيكلية في شكل أقسام.
- (د) الهيكلية البيروقراطية الآلية

تتميز الهيكلية البيروقراطية الآلية باتصال: ٢

- (أ) رسمي.
- (ب) غير رسمي.
- (ج) فعّال.
- (د) غير فعّال.

في البيروقراطية المحترفة تكون البيئة: ٢

- (أ) متقلبة.
- (ب) مستقرة.
- (ج) مضطربة.
- (د) محفزة.

الهيكلية التي تتميز بسيطرة مركز العمليات هي:

- (أ) البيروقراطية المحترفة.
- (ب) الهيكلية البسيطة.
- (ج) الهيكلية في شكل أقسام.
- (د) الهيكلية البيروقراطية الآلية

الهيكلية التي يسيطر فيها الخط السلمي هي:

- (أ) البيروقراطية المحترفة.
- (ب) الهيكلية البسيطة.
- (ج) الهيكلية في شكل أقسام.
- (د) الهيكلية البيروقراطية الآلية.

يسيطر الدعم اللوجستي في- :

- (أ) الهيكلية البسيطة
- (ب) الأدهوقراطية
- (ج) الهيكلية في شكل أقسام
- (د) البيروقراطية المحترفة

في الأدهوقراطية تكون السيطرة لـ: ٢

- (أ) الهيئة الاستراتيجية.
- (ب) الهيئة التكنولوجية.
- (ج) القمة الاستراتيجية.
- (د) الدعم اللوجستي.

تتميز الأدهوقراطية بـ: ٢

- (أ) معيارية المنتجات.
- (ب) معيارية التأهيل.
- (ج) معيارية التنظيم.
- (د) التعديل المتبادل.

لا تتميز الأدهوقراطية بـ :

- (أ) التعديل المتبادل
- (ب) سيطرة الدعم اللوجستي
- (ج) اللامركزية الأفقية
- (د) بيئة مستقرة

تمثل الأدهوقراطية عند Mintzberg واحدة من :

- (أ) التشكيلات الخمس للمنظمات
- (ب) الآليات الخمس للتنسيق
- (ج) المكونات الخمس للمنظمات
- (د) أنظمة الإدارة العليا

المحاضرة السابعة

من جاء بنظرية الرشد المقيد هو:

- (أ) Simon
- (ب) Herzberg
- (ج) Mintzberg
- (د) Ford

صاحب نظرية الرشد المقيد هو :

- (أ) Simon
- (ب) Nobel
- (ج) Turing
- (د) Means

اقترحت نظرية القرار الاعتماد على :

- (أ) الرشد الكامل
- (ب) المنفعة الناقصة
- (ج) الرشد المقيد
- (د) المنفعة الكاملة

من يعتقد بأن نظرية المنظمات هي نظرية للقرار هو:

- أ) Simon
- ب) Coase
- ج) Cyert
- د) Argyris

بنسبه لـ **HIRBERT SIMON** نظرية المنظمات هي :

- أ) نظرية القرار.
- ب) نظرية الرشد.
- ج) عملية القرار.
- د) عملية الترشيح.

تهتم نظرية القرار بـ:

- أ) التحفيز.
- ب) القيادة.
- ج) السلوك الإنساني.
- د) إدارة الموارد البشرية

اعتمد **Simon** على النظرية الاقتصادية

- أ) للقرار.
- ب) للاستثمار.
- ج) للاختيار.
- د) للدخار

وصلت نظرية القرار إلى النتيجة أن:

- أ) المدير يمكنه الوصول إلى الحل الأمثل.
- ب) الإنسان يواجه قيوداً تمنعه من الرشد الكامل.
- ج) الفرد في المنظمة يعتمد على القرارات أكثر من أي شيء آخر.
- د) يكفي اللجوء إلى الأساليب الكمية للوصول إلى الحل الأمثل.

حسب نظرية القرار فإن الانسان يواجه قيودا تمنعه من :

- أ) الرشد الكامل.
- ب) الحل المرضي.
- ج) الحل الأمثل.
- د) الحل الأفضل.

حسب النظرية الكلاسيكية الجديدة فإنه لا يدخل ضمن مراحل عملية اتخاذ القرار:

- أ) تحديد المشكلة.
- ب) تحليل المشكلة.
- ج) تقييم الحلول الممكنة.
- د) اختيار وتنفيذ الحل

حسب Simon يجب الاكتفاء بـ:

- (أ) الحل الأمثل.
- (ب) الحل الاول.
- (ج) الحل المرضي.
- (د) الحل الأسهل.

مدرسة القرار ترى أنه يفضل البحث عن:

- (أ) الحل الأمثل.
- (ب) الحل الأولي.
- (ج) الحل المرضي.
- (د) الحل الرشيد.

حسب نظرية القرار فإنه يجب الاكتفاء بـ :

- (أ) الحل الأمثل.
- (ب) الحل المرضي.
- (ج) الحل الأفضل.
- (د) الحل الكامل.

حسب نموذج IMC يتم اتخاذ القرار في: واجب

- أ ٣ مراحل
- ب ٤ مراحل
- ج ٥ مراحل
- د ٦ مراحل

اقترح Simon نمودجا لاتخاذ القرار في :

- (أ) ٣ مراحل
- (ب) ٤ مراحل
- (ج) ٥ مراحل
- (د) ٦ مراحل

ليس من مراحل نموذج اتخاذ القرار لـ Simon ٢

- (أ) مرحلة الاستخبار.
- (ب) مرحلة الرقابة.
- (ج) مرحلة التصميم.
- (د) مرحلة الاختيار

تعني مرحلة الاستخبار بالنسبة لـ Simon

- (أ) مرحلة جمع المعلومات الخاصة بالمشكلة.
- (ب) مرحلة الاستخبار عن الحل للمشكلة.
- (ج) مرحلة حصر البدائل الممكنة لحل المشكلة.
- (د) مرحلة الاستخبار عن المنافسة

مرحلة الإختيار هي مرحلة من مراحل :

- (أ) تحليل المنظمات عند أصحاب نظرية الظرفية
- (ب) تحضير هيكل المنظمة عند Mintzberg
- (ج) تحضير الدخول في معركة التنافسية
- (د) نموذج اتخاذ القرار

تعني مرحلة التصميم بالنسبة لـ Simon

- (أ) مرحلة جمع المعلومات الخاصة بالمشكلة.
- (ب) مرحلة تصميم الحل لمشكلة.
- (ج) مرحلة حصر البدائل الممكنة لحل المشكلة.
- (د) مرحلة تصميم نموذج اتخاذ القرار في المشكلة.

تمثل مرحلة تحديد الحلول الممكنة في نموذج Simon :

- (أ) التحديد
- (ب) الاختيار
- (ج) التصميم
- (د) الأمثلية

يسمى النموذج الجديد لاتخاذ القرار والذي قدمه Simon

النموذج الذي اقترحه Simon لاتخاذ القرار يسمى :

- (أ) IMC
- (ب) IRC
- (ج) STC
- (د) TMC

نظرية القرار:

- (أ) تعتمد على الحل الامثل والحل الامثل الوحيد.
- (ب) لا تعترف بالحل الامثل ولا بالحل الامثل الوحيد.
- (ج) تعتمد فرضية الرشد المقيد.
- (د) لا تعترف بفرضية الرشد المقيد.

ممن يعتقدون أن المنظمة عبارة عن مجموعة من الجماعات المتنازعة:

- (أ) Means & Berle
- (ب) Stalker & Burns
- (ج) Lorsh & Lawrence
- (د) Simon & Chandler

بالنسبة لـ March & Cyert المؤسسة هي عبارة عن

- (أ) مجموعات متكاملة.
- (ب) مجموعات متنازعة.
- (ج) أفراد متكاملين.
- (د) أفراد متنازعين

تري النظرية السلوكية للمنظمة ان المنظمة هي :

- (أ) مجموعة من الجماعات المتنازعة.
- (ب) مجموعة من الافراد المتعاونين.
- (ج) مجموعة من الموارد المستعملة.
- (د) مجموعة من المكونات المستخدمة .

حسب النظرية السلوكية للمنظمة فإن الجماعة المسيطرة:

- (أ) غالباً ما تساهم في اعداد استراتيجية المنظمة.
- (ب) لا تحاول التأثير على استراتيجية المنظمة .
- (ج) لا تحاول التأثير في اهداف المنظمة .
- (د) تؤثر على هدف المنظمة في كثير من الحالات.

لا يرى Cyert و March أن المؤسسة عبارة عن نظام ٢

- (أ) مفتوح على بيئته.
- (ب) عقلائي.
- (ج) مغلق.
- (د) يتأقلم بالاستناد إلى تعلمها لسابق.

يرى March&Cyert أن المؤسسة عبارة عن نظام :

- (أ) عشوائي
- (ب) فوضوي
- (ج) آلي
- (د) عقلائي

لا ترى النظرية السلوكية للمنظمة ان المنظمة عباره عن نظام :

- (أ) مفتوحه على بيئتها.
- (ب) عقلائي.
- (ج) يعتمد على الفاعلين.
- (د) يتأقلم بالاستناد الى تعلمه السابق.

حسب March و Cyert فإن المنظمة:- واجب

- (أ) قوة
- (ب) ذاكرة
- (ج) ذهن
- (د) سلوك

يرى Cyert & March أن المؤسسة لها :

- (أ) قوة
- (ب) ذاكرة
- (ج) ذهن
- (د) سلوك

من قدم مصطلح ذاكرة المنظمة هما:

- (أ) Means & Berle
(ب) March & Cyert
(ج) Meckling & Jensen
(د) Lorsch & Lawrence

حسب النظرية السلوكية للمنظمة تنتج حركية التغيير التنظيمي عن:

- (أ) التعلم الفردي.
(ب) التعلم الجماعي.
(ج) تعلم المنظمة.
(د) تعلم البيئة

جاء الاهتمام بظاهرة الفصل بين الملكية والادارة عند:

- (أ) نظرية الظرفية.
(ب) النظرية التقليدية.
(ج) النظرية الحديثة.
(د) النظرية الادارية

يعود الاهتمام بفصل الملكية عن الإدارة إلى:

يعود الحديث عن الفصل بين الملكية والادارة الى : ٢
أول من تطرق إلى فصل الملكية عن الإدارة هما:

- (أ) Michael Jensen
(ب) William Meckling
(ج) Armen Alchian
(د) Means & Berle

من أراد معالجة إشكالية "السلطة بدون ملكية " هما :

- (أ) Berle&Means
(ب) Lawrence&Lorsch
(ج) Burns&Stalker
(د) Cyert&March

في المنظمة تعني [سلطة الإدارة] أن:

- (أ) الإدارة لها سلطة على العمال
(ب) الإدارة لها سلطة في اعداد الاستراتيجية .
(ج) الإدارة في يد غير الملاك
(د) الإدارة لها سلطة على التنفيذ

تعني [سلطة الإدارة] أن: ٢

- (أ) العمال في المنظمة يخضعون لسلطة المديرين.
(ب) إدارة المنظمة ليست بيد ملاكها.
(ج) الإدارة الوسطى هي التي تحكم سير المنظمة.
(د) الإدارة الدنيا هي التي تحكم المنظمة

سلطة الإدارة تعني :

- (أ) أن السلطة غير موزعة في المنظمة
- (ب) أن المدير الأول للمنظمة يمارس كل السلطة
- (ج) أن الإدارة تمارس السلطة بقوة على العمال
- (د) أنه يسيطر على المنظمة من ليس مالكا لها

النظرية الإدارية هي التي لاحظت ان :

- (أ) المنظمة لها ذاكرة .
- (ب) هناك تركيز جغرافي للمساهمين.
- (ج) سلطة القرار أصبحت في ايدي المديرين.
- (د) هناك جمع بين الإدارة والملكية

المحاضرة الثامنة

من فسر وجود المؤسسات بإخفاق السوق هو: ٢

- (أ) D.H Robertson
- (ب) Oliver Eaton Williamson
- (ج) Herbert Simon
- (د) Ronald Coase

حسب Coase فإن إخفاق السوق هو الذي يؤدي إلى :-

- (أ) زوال المؤسسات.
- (ب) ظهور المؤسسات.
- (ج) اختناق المؤسسات.
- (د) تطور المؤسسات

إجابة عن السؤال "لماذا توجد المؤسسات " من قال أن السبب هو إخفاق السوق :

- (أ) Simon
- (ب) Williamson
- (ج) Coase
- (د) Robertson

من جاء بمصطلح إخفاق السوق هي :

- (أ) نظرية الإدارية .
- (ب) نظرية الوكالة .
- (ج) نظرية حقوق الملكية.
- (د) نظرية تكاليف المعاملات.

صاحب نظرية تكاليف المعاملات هو: ٢

- (أ) D.H Robertson
(ب) Ronald Coase
(ج) Elton Mayo
(د) Herbert Simon

النظرية التي تقول ان المؤسسة بديل للسوق هي

- (أ) نظرية تكاليف المعاملات.
(ب) نظرية الإدارية.
(ج) نظرية الوكالة .
(د) نظرية حقوق الملكية.

يرى Ronald Coase أن المؤسسة :

- (أ) من عناصر السوق
(ب) مكملة للسوق
(ج) منافسة للسوق
(د) بديل للسوق

لقد قام Williamson بتطوير نظرية :

- (أ) حقوق الملكية
(ب) تكاليف المعاملات
(ج) الوكالة
(د) الوكالة المشروطة

من تطرق للحديث عن [العقود غير التامة] هو:

يظهر مصطلح العقود غير التامة عند :

- (أ) Mintzberg
(ب) Williamson
(ج) Coase
(د) Woodward

جاء Williamson بفكرة العقود :

- (أ) الكاملة
(ب) المكملة
(ج) المنتهية
(د) غير التامة

تمثل الانتهازية فرضية عند: ٣٢

- (أ) نظرية الظرفية.
(ب) نظرية تكاليف المعاملات.
(ج) نظرية التقليدية.
(د) النظرية السلوكية.

بما أن العقود غير تامة فإن هذا يعرض إحدى الطرفين إلى :

- (أ) ارتفاع التكاليف
- (ب) ندرة الموارد
- (ج) خطر انتهازية الطرف الآخر
- (د) إخفاق السوق

العقود غير التامة تؤدي الى :

- (أ) الانتهازية .
- (ب) تكاليف المعاملات.
- (ج) اخفاق السوق.
- (د) الوكالة.

حسب Williamson فإن حجم المؤسسة تحدده قدرة المؤسسة على

- (أ) تقليص تكاليف العملات.
- (ب) تحقيق الأرباح.
- (ج) تحقيق الإنتاج.
- (د) تسويق المنتجات

حسب نظرية تكاليف المعاملات فإن القدرة على تقليص تكاليف المعاملات تساعد على تحديد:

- (أ) ارباح المؤسسة.
- (ب) حصة المؤسسة من السوق.
- (ج) استراتيجية المؤسسة.
- (د) حجم المؤسسة.

حسب نظرية تكاليف المعاملات كلما زادت خصوصية الأصول كلما:- واجب

- (أ) زادت تبعية المنظمه لصاحب هذه الأصول
- (ب) قلت تبعية المنظمه لصاحب هذه الأصول
- (ج) ارتفعت حاجة المنظمه لهذه الأصول
- (د) قلت منفعة هذه الأصول

الاصول التي تستعمل في نشاط معين ولا يمكن استعمالها في أنشطة اخرى هي اصول:

- (أ) استثنائية.
- (ب) ذات خصوصية.
- (ج) ضيقة.
- (د) غير عادية.

بالنسبة لـ Williamson فإن الأصول التي تستعمل في نشاط معين ويمكن استعمالها في أنشطة أخرى هي :

- (أ) قابلة للذوبان
- (ب) مؤهلة للتنوع
- (ج) قابلة لإعادة الانتشار
- (د) متنوعة

يرى Williamson أنه كلما زاد تكرار المعاملة كلما :

- (أ) ارتفع الارتياح وزادت المخاطر
- (ب) ارتفع الارتياح وانخفضت المخاطر
- (ج) انخفض الارتياح وانخفضت المخاطر
- (د) انخفض الارتياح وزادت المخاطر

بالاعتماد على خصوصية الأصول والفرضيات السلوكية أعد Williamson :

- (أ) منحى التجربة
- (ب) مصفوفة المدخلات
- (ج) مصفوفة الخصوصية
- (د) مصفوفة المعاملات

قدم Williamson :

- (أ) مصفوفة المؤشرات.
- (ب) مصفوفة العلاقات.
- (ج) مصفوفة المؤسسات.
- (د) مصفوفة المعاملات.

لا يدخل ضمن مصفوفة المعاملات لـ Williamson :

- (أ) التخطيط
- (ب) الوعد
- (ج) العقد
- (د) المنافسة

حسب Williamson فإن العقود التي يتميز فيها الاستثمار بخصوصية عالية ويكون قوي التكرار هي عبارة عن :

- (أ) هيكلية موحدة
- (ب) هيكلية ثنائية الأطراف
- (ج) هيكلية ثلاثية الأطراف
- (د) هيكلية رباعية الأطراف

حسب Williamson فإن العقود التي يكون فيها الاستثمار متوسط الخصوصية وقوي التكرار هي عبارة عن :

- (أ) هيكلية موحدة
- (ب) هيكلية ثنائية الأطراف
- (ج) هيكلية ثلاثية الأطراف
- (د) هيكلية رباعية الأطراف
- (هـ)

حسب مصفوفة العقود يكون القرار بالشراء مع اعتماد طرف ثالث في :

- (أ) حالة التكرار الكبير جدا.
- (ب) عدم التكرار.
- (ج) الكرار الكبير.
- (د) التكرار الضعيف.

صاحب مصفوفة العقود :

- (أ) March
(ب) Williamson
(ج) Coase
(د) Cyert

المحاضرة التاسعة

ظهرت نظرية حقوق الملكية في: ٢

- (أ) الستينات.
(ب) السبعينات.
(ج) الثمانينات.
(د) التسعينات.

ظهرت نظرية حقوق الملكية في السبعينات , وما كانت تستهدف:

- (أ) إبراز دور الملاك في إدارة المنظمات.
(ب) إعادة نشر فكر المدرسة الكلاسيكية الجديدة.
(ج) حل إشكال وجود المؤسسة.
(د) إظهار تفوق المؤسسة الرأسمالية في اقتصاد السوق على غيرها

من بين أهداف نظرية حقوق الملكية أنها تريد:

- (أ) تبرير الملكية
(ب) شرح حقوق الملكية
(ج) حل إشكالية وجود المؤسسة
(د) حل مشكلة رفع الإنتاجية

تنطلق نظرية حقوق الملكية من الفكرة أن المبادلات التي تتم بين الأفراد و(غير الأفراد) هي في الواقع: ٢

- (أ) تفويض متبادل في شأن الأشياء التي يتبادلونها.
(ب) تفويض متبادل في شأن الحقوق المتعلقة بالأشياء التي يتبادلونها.
(ج) تنازل متبادل عن الأشياء التي يتبادلونها.
(د) تنازل متبادل عن الحقوق المتعلقة بالأشياء التي يتبادلونها.

تنطلق النظرية الحقوق الملكية من الفكرة ان :

- (أ) الوكيل يحافظ على حقوق المالكين.
(ب) الافراد يملكون في المواقع حقوق استعمال موارد.
(ج) السلطة من حقوق المديرين.
(د) الملكية لا تتم الا بالحقوق.

تنطلق نظرية حقوق الملكية من الفكرة أن المبادلات بين الأفراد هي في الواقع :

- (أ) تبادل لحقوق الملكية
- (ب) تبادل للقيمة
- (ج) تبادل للمنافع
- (د) تبادل للثروة
- (هـ)

عند أصحاب نظرية حقوق الملكية يمكن :

- (أ) تبادل حقوق الملكية
- (ب) تخزين حقوق الملكية
- (ج) تطوير حقوق الملكية
- (د) إخفاء حقوق الملكية

من أهم خصائص حقوق الملكية أنها:

- (أ) قابلة للتنازل.
- (ب) غير قابلة للتنازل.
- (ج) ترتبط بشخص معين.
- (د) ترتبط بمنطقة معينة.

حسب نظرية الحقوق فإن ممارسة الحقوق تستهدف :

- (أ) ممارسة الملكية.
- (ب) استعمال الملكية.
- (ج) تعظيم المنفعة.
- (د) استعمال حق الملكية.

تنتظر نظرية الحقوق من الدولة أنها تمكن :

- (أ) المواطنين من التملك
- (ب) أصحاب الحقوق من الاستثمار
- (ج) المديرين وأصحاب الحقوق من ضمان حقوقهم
- (د) أصحاب حقوق الملكية من ممارسة حقوقهم

حسب نظرية حقوق الملكية فإن الملكية الخاصة :

- (أ) فيها كل خصائص الحقوق وتسمح ببعض ممارساتها
- (ب) فيها أهم خصائص الحقوق وتسمح ببعض ممارساتها
- (ج) فيها كل خصائص الحقوق وتسمح كل ممارساتها
- (د) فيها أهم خصائص الحقوق وتسمح كل ممارساتها

حسب نظرية حقوق الملكية, الذي يفسر وجود المؤسسات هو:

- (أ) إخفاق السوق.
- (ب) كون المؤسسات تساعد على تحسين الفعالية.
- (ج) كون المؤسسات تحقق الأرباح.
- (د) كون السوق لا يغطي كل الحاجات.

من عيوب النظرية الملكية أنها :

- (أ) تنفي أنواع الملكيات غير الخاصة
- (ب) تعتمد على الأساليب الكمية في اتخاذ القرار
- (ج) لا تعطي تعريفا واضحا للحقوق
- (د) تجعل من المنظمة مركز اهتمامها

تبحث نظرية الوكالة كيف تحل إشكالية :

- (أ) الأداء في المؤسسة
- (ب) الإنتاجية في المؤسسة
- (ج) الانتهازية في المؤسسة
- (د) الحقوق في المؤسسة

نظرية الوكالة :

- (أ) تناقض نظرية تكاليف المعاملات
- (ب) تكمل نظرية تكاليف المعاملات
- (ج) تناقض نظرية حقوق الملكية
- (د) تكمل نظرية حقوق الملكية

من أهم مواضيع اهتمام نظرية الوكالة: ٢

- (أ) عدم تناظر المعلومات.
- (ب) عدم تطابق الحقوق.
- (ج) عدم تناسب الملكية.
- (د) عدم ملاءمة الوكالة.

حسب نظرية الوكالة فإن الوكيل والموكل ليس لهما نفس المعلومات وهذا ما يعرف بـ :

- (أ) عدم تطابق المعلومات
- (ب) عدم تشابه المعلومات
- (ج) عدم تناسب المعلومات
- (د) عدم تناظر المعلومات

عند نظرية الوكالة يسمى عدم توفر نفس المعلومات لدى الطرفين :

- (أ) عدم تساوي المعلومات
- (ب) عدم توازن المعلومات
- (ج) عدم تناظر المعلومات
- (د) عدم توافق المعلومات

تري نظرية الوكالة أن الوكيل قد يكون: ٢

- (أ) فاشلا.
- (ب) مخطئا
- (ج) شجاعا
- (د) انتهازيا.

تكون النزاعات مؤثرة على النتيجة المنتظرة حسب:

- (أ) النظرية التنظيمية.
- (ب) نظرية الظرفية.
- (ج) نظرية الوكالة.
- (د) نظرية تكاليف المعاملات

حسب نظرية الوكالة، لحث الوكيل على خدمة مصلحة الموكل يجب:

- (أ) إبرام عقد.
- (ب) توظيف مدير محترف.
- (ج) عدم تعيين مديرين.
- (د) الاعتماد على الثقة.

يرى أصحاب نظرية الوكالة أن:

- (أ) التوكيل يرفع أرباح المؤسسة.
- (ب) السوق لا يساعد على العمل الجماعي.
- (ج) العقد يقلص من النزاع.
- (د) التكاليف تحدد حجم المؤسسة.

تمثل علاقة الوكالة تفويضا:

- (أ) من أجل الإدارة دون اتخاذ القرار.
- (ب) من أجل اتخاذ القرار.
- (ج) في السلطة دون اتخاذ القرار.
- (د) في السلطة دون الإدارة.

التفويض لاتخاذ القرار ينجم عن:

- (أ) الملكية.
- (ب) علاقة الوكالة.
- (ج) طبيعة المؤسسة.
- (د) العلاقة بين الإدارة والعمال.

تكاليف الوكالة هي التكاليف التي تتحملها المنظمة من أجل:
تعرف تكاليف الوكالة على أنها تلك التكاليف التي تتحملها المؤسسة لـ:

- (أ) تعيين وكيل لإدارة المنظمة.
- (ب) تغيير الوكيل.
- (ج) حث الوكيل على خدمة مصلحة المالك.
- (د) البحث عن وكيل

التكاليف التي تتحملها المؤسسة من أجل حث الوكيل على خدمة مصلحة المالك هي:

- (أ) تكاليف الوكيل
- (ب) تكاليف المالك
- (ج) تكاليف الوكالة
- (د) تكاليف الملكية

المحاضرة العاشرة

النظريات الحديثة هي تلك التي تركز على:

- (أ) قابلية المنظمة للتأقلم والتطور.
- (ب) قدرة المنظمة على الإنتاج.
- (ج) ضرورة تحفيز الأفراد بالمنظمة.
- (د) تخصيص رواتب مناسبة للعمال.

أهم وأشهر النظريات الحديثة في:

- (أ) نظرية العلاقات الإنسانية
- (ب) النظرية الكمية
- (ج) نظرية اتخاذ القرار.
- (د) نظرية النظم

Bertalanffy هو من ألف كتاب :

- (أ) النظرية الظرفية الجديدة.
- (ب) النظرية الحتمية الحديثة.
- (ج) النظرية الكمية العامة.
- (د) النظرية العامة للنظم

تعود النظرية العامة للنظم لمؤسسها:

- (أ) ARGYRIS
- (ب) SIMON
- (ج) MASLOW
- (د) BERTALANFFY

النظام هو مجموعة من العناصر :

- (أ) المتكاملة مع بعضها .
- (ب) المتفاعلة فيما بينها.
- (ج) المتناقضة فيما بينها .
- (د) المنسجمة مع بعضها.

يعرف النظام على أنه مجموعة من :

- (أ) العناصر المتفاعلة مع بعضها من أجل تحقيق هدف معين
- (ب) المكونات الصغيرة التي يناع بعضها البعض
- (ج) الأجزاء البسيطة التي تسمح بظهور عناصر أخرى
- (د) الأهداف التي تريد المنظمة تحقيقها

في نظرية النظم:

- (أ) الكل أكثر من مجموعة الأجزاء.
- (ب) الكل أقل من مجموعة الأجزاء.
- (ج) الكل يساوي مجموعة الأجزاء.
- (د) لا علاقة للكل بمجموعة الأجزاء.

حسب نظرية النظم ، يتم تحقيق هدف النظام :

- (أ) بتحقيق أهداف بعض الأنظمة المكونة له
- (ب) بتحقيق أهداف الأنظمة المكونة له
- (ج) بتقليص الاختلاف بين الأنظمة المكونة له
- (د) برفع التناقض بين الأنظمة المكونة له

لفهم النظام لا نحتاج إلى فهم:

- (أ) علاقة بأي نظام آخر.
- (ب) الأجزاء المكونة له.
- (ج) العلاقة فيما بين الأجزاء المكونة له.
- (د) علاقة الأجزاء المكونة له ببيئتها

مما ساعدت نظرية النظم على فهمه أن:

- (أ) هيكل المنظمة وتنظيمها وإدارتها ظرفية أي حسب البيئة وتقلباتها.
- (ب) ليست كل وظائف المؤسسة مرتبطة بالبيئة.
- (ج) ليس على كل الوظائف في المؤسسة أن تتأقلم مع البيئة.
- (د) إنتاج المؤسسة وتسويقها وإدارة مواردها البشرية ووظائف غير ظرفية

لقد مكنت نظرية النظم من :

- (أ) رفع مستوى الوعي لدى العمال بالمؤسسة
- (ب) فهم تطور المنظمة من خلال تأقلمها مع البيئة
- (ج) رفع مستوى الإنتاجية بالمؤسسة
- (د) تحديد مختلف وظائف المؤسسة

لا تساعد نظرية النظم على:

- (أ) فهم تطور المنظمة من خلال تأقلمها مع البيئة .
- (ب) الإدراك بأن المنظمة التي لا تتأقلم مع بيئتها تفشل.
- (ج) الفهم ان كل أجزاء المنظمة معنية بتأقلم مع البيئة .
- (د) فهم تطور المنظمة من خلال تطور ثقافتها.

المحاضرة الحادية عشر

عند تطرقهم للمنظمات ينطلق علماء الاجتماع من مجموعة أفكار, اولى هذه الأفكار أن:

- (أ) المنظمة شيء طبيعي
- (ب) المنظمة بناء اجتماعي.
- (ج) المنظمة عبارة عن آلة.
- (د) المنظمة كيان جامد.

في مجال المنظمات اهتم علماء الاجتماع بـ :

- (أ) الفاعلين داخل المنظمة.
- (ب) الفاعلين خارج المنظمة.
- (ج) أصحاب القرار داخل المنظمة.
- (د) اصحاب المصلحة.

يرى علماء الاجتماع أن المنظمة :

- (أ) شيء طبيعي
- (ب) بناء اجتماعي
- (ج) طرف رسمي
- (د) وحدة سياسية

من منطلقات علماء الاجتماع بالنسبة للمنظمة أن:

- (أ) المنظمة شيء طبيعي.
- (ب) المنظمة بناء اجتماعي.
- (ج) المنظمة محددة تماما
- (د) المنظمة لا مكان لها للحرية

يعتقد علماء الاجتماع ان:

- (أ) المنظمة لا تمنح أي مجال للحرية.
- (ب) المنظمة ثابتة لا تتغير.
- (ج) هناك مكان للحرية في المنظمة.
- (د) المنظمة ترفض التغيير

من يرى أن هناك مكانا للحرية في المنظمة هم :

- (أ) أصحاب النظرية الكلاسيكية
- (ب) أصحاب المدرسة القرارية
- (ج) علماء الاجتماع
- (د) علماء الإدارة

لا يعتقد علماء الاجتماع أن سلوك الأفراد بالمنظمة ينتج عن كونهم:

- (أ) يتجاوبون مع المشاكل.
- (ب) يتحركون في إطار قيود.
- (ج) يحبون العمل.
- (د) يتحركون حسب الشركاء الذين يتعاملون معهم.

الفاعل هو من:

- (أ) يفعل ما يطلب منه فعله.
- (ب) يتدخل في وضعية (ظروف) معينة.
- (ج) يتخذ القرارات الفعالة.
- (د) تدخّل في كل المسائل والمشاكل

حسب مقاربة الفاعلين, فإن الفاعل هو من:

- (أ) يتدخل في وضعية (ظروف) معينة.
- (ب) يتدخل في كل الحالات وكل الظروف.
- (ج) يحفز العمال بالمنظمة.
- (د) يقود الأفراد بالمنظمة

حسب علماء الاجتماع, الفاعل في المنظمة هو من يتدخل في:

- (أ) حالة واحدة.
- (ب) حالة معينة.
- (ج) نوع واحد من الحالات.
- (د) كل أنواع الحالات.

حسب علماء الاجتماع فإن الفاعل في المؤسسة هو من :

- (أ) يتدخل في كل وضعيات وظروف المؤسسة
- (ب) يتدخل على المستوى الأعلى للمؤسسة
- (ج) يتدخل في وضعية (ظروف) معينة
- (د) يتدخل على مستوى الإدارة الوسطى فقط

تري نظرية الفاعلين ان في مشكلة معينة :

- (أ) لا يتدخل كل افراد المؤسسة.
- (ب) يتدخل كل افراد المؤسسة .
- (ج) يتدخل كل الفاعلين في المنظمة.
- (د) يتدخل أصحاب القرار في المنظمة.

المشكلة هي التي تحدد:

- (أ) المدير
- (ب) المقرر
- (ج) الفاعلين
- (د) العمال

حسب علماء الاجتماع فإن:

ترى نظرية الفاعلين ان :

- (أ) المشكلة تحدد الفاعلين.
- (ب) الفاعلين يحددون المشكلة.
- (ج) المشكلة لا تحدد الفاعلين.
- (د) غير الفاعلين هم من يحددون المشكلة.

عندما تطول المشكلة يقوم الفاعلون بتطوير:

- (أ) سياسة.
- (ب) سلوكيات ثابتة.
- (ج) خطة.
- (د) تنظيم.

حسب علماء الاجتماع ينمي الفاعلون سلوكيات ثابتة:

- (أ) في حالة عدم وجود المشاكل.
- (ب) عندما تكثر المشاكل.
- (ج) عندما تطول المشكلة.
- (د) عند المشكلة الطرفية

مجموعة السلوكيات الثابتة التي ينميها الفاعلون بقصد حماية مصالحهم تسمى :

- (أ) ممارسات
- (ب) استراتيجيات
- (ج) خطط المصالح
- (د) ثقافة الفاعلين

مجموعة السلوكيات الثابتة التي ينميها الفاعلون:

- (أ) يراد منها حماية مصالح المنظمة.
- (ب) يقصد بها مصالح ملاك المنظمة.
- (ج) يراد من خلالها حماية مصالح أصحاب المصلحة.
- (د) يقصد بها حماية مصالحهم.

السلوكيات الثابتة التي ينميها الفاعلون في المنظمة تهدف الى :

- (أ) حماية مصالح المؤسسة .
- (ب) حماية مصالح المديرين.
- (ج) حماية مصالحهم.
- (د) حماية مصالح المنفذين.

لضمان تشغيلها تحرص المنظمات على إنشاء قواعد , تنقسم هذه القواعد إلى:

- (أ) ٥ أنواع.
- (ب) ٤ أنواع.
- (ج) ٣ أنواع.
- (د) نوعين اثنين

تنقسم القواعد التي تنشئها المنظمة الى :

- (أ) استراتيجية وتشغيلية.
- (ب) ثابتة ومتغيره .
- (ج) رسمية وغير رسمية.
- (د) قوية وضعيفة.

للمنظمة بعض القواعد الرسمية , هي:

- (أ) القواعد الثابتة.
- (ب) القواعد المقيدة.
- (ج) قواعد الرقابة.
- (د) القواعد الإدارية

تكون القواعد الرسمية بالمنظمة:

- (أ) مكتوبة وغير مكتوبة.
- (ب) داخلية وخارجية.
- (ج) ثابتة ومتغيرة.
- (د) عامة وجزئية

ما يفسر كيفية تشغيل المنظمات هي القواعد :

- (أ) استراتيجية وتشغيلية.
- (ب) ثابتة ومتغيره .
- (ج) رسمية وغير رسمية.
- (د) قوية وضعيفة.

تجد الاستراتيجية السلوكية للفاعلين تبريرها في :

- (أ) الحكم والثقافة.
- (ب) الحكم والسلطة.
- (ج) الحكم والتفويض.
- (د) الحكم والتحفيز.

لا يستطيع الفاعل أن يسيطر من خلال:

- (أ) السلطة الرسمية.
- (ب) المهارة.
- (ج) الكفاءة.
- (د) الأقدمية

لا يستطيع الفاعل ان يسيطر من خلال:

- (أ) امتلاكه لمعلومة حاسمة.
- (ب) السلطة الرسمية.
- (ج) السلطة غير رسمية.
- (د) مهارته وكفائته.

في المنظمات تكون دائماً السيطرة :

- (أ) مقسمة (موزعة) بين أكثر من طرف
- (ب) مركزة في يد المسؤول الأول للمنظمة
- (ج) مركزة في مكان واحد في المنظمة
- (د) مقسمة بين ثلاث مستويات في المنظمة

المحاضرة الثانية عشر

لفهم التطورات الحديثة , لا نلجأ عموماً إلى:

- (أ) العناصر التكنولوجية.
- (ب) العناصر الاقتصادية.
- (ج) العناصر الاجتماعية.
- (د) العناصر الإدارية.

ليس من عناصر التطورات الحديثة للمنظمات:

- (أ) العناصر التكنولوجية.
- (ب) العناصر الاقتصادية.
- (ج) العناصر الاجتماعية.
- (د) العناصر الإعلامية.

في مجال الإنتاج , ظهر نمط جديد في الثمانينات حول الإنتاج في الوقت:

- (أ) TPS
- (ب) TDS
- (ج) MTS
- (د) STS

يعطي نموذج Toyota للعمال :

- (أ) مكافآت كبيرة.
- (ب) مسؤولية كبيرة.
- (ج) حرية كبيرة في اتخاذ القرار.
- (د) أوقات كبيرة للراحة

أدت التطورات الحديثة للمنظمات إلى ظهور بعض السياسات المتقاربة حسب قطاع النشاط , ليس من هذه السياسات:

- (أ) سياسة الليونة.
- (ب) سياسة الإنتاجية.
- (ج) سياسة الجودة.
- (د) سياسة التسويق.

بعد تقديم نظريته قال **HERZBERG** أن المؤسسات تهتم خاصة بعوامل

- (أ) الرضا.
- (ب) عدم الرضا.
- (ج) التحفيز.
- (د) القيادة.

من قال أن المؤسسات تهتم خاصة بعوامل عدم الرضا هو :

- (أ) Herzberg
- (ب) Mintzberg
- (ج) Mc Gregor
- (د) Mc Douglas

يرى **HERZBERG** أن إعادة تصميم العمل بطريقة أخرى هي التي تمكن من

- (أ) تحفيز الأفراد.
- (ب) تحسين القيادة.
- (ج) تحسين الاتصال.
- (د) تحسين التنسيق

يرى **Herzberg** أن إعادة تصميم العمل :

- (أ) تسهل تحقيق الأهداف
- (ب) تمكن من تحفيز الأفراد
- (ج) تساعد على رفع المبيعات
- (د) تؤدي إلى رفع الأرباح

ليس من شأن إثراء المهام **task enrichment** أنه :

- (أ) يعطي حرية أكبر للأفراد.
- (ب) يمنح مسؤولية أكبر للأفراد.
- (ج) يساعد على إرضاء الأفراد.
- (د) يمنح رواتب وعلاوات أكبر للأفراد.

لا يدخل ضمن الأشكال الجديدة للعمل:

- (أ) المناصب الفردية للعمل.
- (ب) توسيع العمل.
- (ج) إثراء العمل.
- (د) لجماعة.

من مميزات المنظمات الحديثة أنها:

- (أ) منظمات مؤهلة.
- (ب) منظمات معززة.
- (ج) منظمات معلمة.
- (د) منظمات محاربة

الذي يرى أن المنظمات المؤهلة هي تلك التي تحسن مستوى تأهيل أفرادها هو:

- (أ) ARGYRIS
(ب) MINTZBERG
(ج) ZARIFIAN
(د) SIMON

المحاضرة الثالثة عشر

يساعد تحليل العمل على :

- (أ) إعداد الهيكل الأمثل للمنظمات
(ب) تحديد عوامل الإنتاجية
(ج) رفع الأجور للعمال
(د) تحديد مستويات كثيرة للعمل

في مجال المنظمات وإلى الآن لم يتمكن الباحثون من :

- (أ) إثبات وجود علاقة بين الهيكل والأداء
(ب) مشاهدة علاقة بين استقرار البيئة وهيكل المنظمات
(ج) مشاهدة علاقة بين عدم استقرار البيئة وهيكل المنظمات
(د) معرفة عوامل الظرفية

تم بحمد الله جمع اسئلة نظرية المنظمات لست نماذج ولكن تلاحظون انه في سنة ٣٥ الترم الاول الدكتور وضع نموذجين مختلفين للاختبار في نفس الترم لذلك تجدو ٩٠ سؤال بدل ٥٠ والرقم ٢ بجانب السؤال يخص النموذج الثاني وتم وضع ملخص صغير لنفس جزئية الأسئلة وذلك بفضل الله ثم ملف الأخ مبارك ومن ساعده في كتابة الاسئلة وترتيبها وشكر للعزيزة أم ود وابو رضا وجنون الحياة فجزاهم الله عني خير الجزاء راجية من المولى التوفيق والسداد للجميع

Omjhaad 😊