

كويز/ الفصل الاول

السؤال ١ :

ليس من العوامل التي ساعدت على تشجيع وتنمية ريادة الأعمال.

الثقافة والقيم الاجتماعية

إمكانيات البيئة

التعليم

خلق الفرص

السؤال ٢ :

يساعد على تنمية الخصائص والمهارات الابداعية..

الثقافة والقيم الاجتماعية

إمكانيات البيئة

خلق الفرص

لا شيء مما سبق

السؤال ٣ :

إن تعليم الشخص الرائد يجب ان يقتصر على التعليم الرسمي.

صح

خطأ

تصحيح الخطأ: إن تعليم الشخص الرائد يجب ان لا يقتصر على التعليم الرسمي بل يجب أن يتجاوز ليشمل التدريب واكتساب المهارات المهنية.

السؤال ٤ :

تلعب دوراً بارزاً في تنمية نشاط العمل الحر في المجتمع .

المؤسسات العامة والخاصة

منظمات الأعمال

مجلس الغرف التجارية

جميع ما سبق

السؤال ٥ :

من أهم المعوقات التي تواجه المشروعات الصغيرة..

إفتقاد البنية التحتية

إفتقاد الموارد البشرية

افتقاد المهارات المهنية

افتقاد العناصر الادارية

السؤال ٦ :

ماذا يقصد بمثلث ريادة الاعمال ؟

الرائد

الموارد

الفرص

جميع ماسبق

السؤال ٧ :

تقتصر الموارد على المال فقط في نجاح المنشأة الصغيرة وهي من العوامل التي تشمل خلق الفرص.

صح

خطأ

تصحيح الخطأ: لا تقتصر الموارد على المال فقط بل تشمل ايضاً العناصر المادية وغير المادية والعناصر البشرية .

السؤال ٨ :

موقف الأوربيين والأمريكيين من رواد الاعمال :

موقف سلبي

موقف ايجابي

السؤال ٩ :

إن ريادة الاعمال تناسب الحياة التي تتسم ب.....

الاستقلالية والانطلاق

الاستعمار والامتناع

السؤال ١٠ :

سبب نمو التجارة الالكترونية.

سرعة إنتشار العولمة

سرعة إنتشار رواد الاعمال

سرعة إنتشار الإنترنت

سرعة إنتشار الاختراعات والمعلومات

السؤال ١١ :

لماذا أصبح إقتصاد الخدمات من أكبر القطاعات ذات التأثير عالمياً ؟

لتمييزها بانخفاض تكلفة التأسيس

لتمييزها الغير محدود من المعلومات

لتمييزها بانخفاض تكلفة الموارد البشرية

لا شيء مما سبق

السؤال ١٢ :

أكثر المشاريع شعبية لدي رواد الأعمال..

الاقتصاد المادي

الاقتصاد الخدمي

السؤال ١٣ :

إن ما يميز ريادة الاعمال تقدم للرائد عملاً وكذلك ايجاد وخلق فرص عمل للآخرين.

صح

خطأ

السؤال ١٤ :

من سلبيات والمخاطر المحتملة لرائد الأعمال :

استقرار الدخل

الاستقلالية

خلق فرص عمل

الإحباط

لا تنسوننا من صالح دعانكم

سبحان الله وبحمده ،، سبحان الله العظيم

E7sas

كويز/ الفصل الثاني

السؤال ١:

أفكار جديدة ومفيدة ومتصلة بحل مشكلات معينة .

الإبداع

الابتكار

الأفكار

جميع ماسبق

السؤال ٢:

يميل المبدعون إلى الفضول و البحث و عدم الرضا عن الوضع الراهن.

صح

خطأ

السؤال ٣:

تتضمن الجانب الكمي في الإبداع.

المرونة

الطلاقة

الأصالة

لا شيء مما سبق

السؤال ٤:

ماذا يقصد بالطلاقة ؟

التجديد أو الانفراد بالأفكار

الوعي بوجود مشكلات أو حاجات أو عناصر ضعف في البيئة

توليد أفكار متنوعة ليست من نوع الأفكار المتوقعة عادة

تعدد الأفكار التي يمكن أن يأتي بها المبدع

السؤال ٥:

(كتابة أكبر عدد ممكن من الكلمات التي تبدأ بحرف ش وتنتهي بحرف ش) مثال على:

الطلاقة اللفظية

الطلاقة الفكرية

المرونة التكيفية

المرونة التلقائية أو العفوية

السؤال ٦:

(اذكر جميع الاستخدامات الممكنة لعلبة البيبسي) مثال على:

الطلاقة اللفظية

الطلاقة الفكرية

المرونة التكيفية

المرونة التلقائية أو العفوية

السؤال ٧:

الجمود الذهني يعني:

تبنى أنماط ذهنية محددة سلفاً وغير قابلة للتغير حسب ما تستدعي الحاجة.

تبنى أنماط ذهنية غير محدودة و قابلة للتغير

السؤال ٨:

تتضمن المرونة

الجانب الكمي في الإبداع

الجانب النوعي في الإبداع

السؤال ٩:

(استعملات كوب الشاي إناء لزهور) من الامثلة على:

المرونة التلقائية أو العفوية

المرونة التكيفية

السؤال ١٠:

يُقصد بالأصالة:

ملاحظة الأشياء غير العادية المحيرة في محيط الفرد

بناء أساليب جديدة في التعامل مع المشكلة

توجيه أو تحويل مسار التفكير مع تغير المثير أو متطلبات الموقف

التجديد أو الانفراد بالأفكار

السؤال ١١:

كلما قلت درجة شيوع الفكرة..... درجة أصالتها.

عكست

قلت

زادت

لا شيء مما سبق

السؤال ١٢:

بماذا يوصف المبدع؟

بأنه الذي يستطيع أن يبتعد عن المؤلف أو الشائع من الأفكار

بأنه الذي لا يستطيع أن يبتعد عن المؤلف أو الشائع من الأفكار

السؤال ١٣:

مرحلة بذرة الابتكار هي:

مرحلة الإحتضان

مرحلة التحقيق

مرحلة الإعداد أو التحضير

جميع ما سبق

السؤال ١٤:

مرحلة ترتيب يتحرر فيها العقل من كثير من الشوائب.

مرحلة الإحتضان

مرحلة التحقيق

مرحلة الإعداد أو التحضير

جميع ما سبق

السؤال ١٥:

في أي المرحلة تولد فيها الفكرة الجديدة التي تؤدي بدورها إلى حل المشكلة

مرحلة الإحتضان

مرحلة التحقيق

مرحلة الإشراف أو الإلهام

مرحلة الإعداد أو التحضير

السؤال ١٦ :

هي مرحلة التجريب (الاختبار التجريبي) :

مرحلة الإحتضان

مرحلة التحقيق (إعادة النظر)

مرحلة الاشراف او الالهام

مرحلة الإعداد أو التحضير

السؤال ١٧ :

خصائص تساعد في ذكاء الفرد وموهبته ...

خصائص فطرية

خصائص مكتسبة

السؤال ١٨ :

لكي تصل المنظمات إلى الإبداع لابد من وجود

إبداع فردي وجماعي

منظمات نموذجية ومثالية

السؤال ١٩ :

ليس من معوقات الإبداع في المنظمات :

تجنب المخاطر.

عدم توافر الحرية.

الإبداع الفني و التكنولوجي في مجال السلع و الخدمات

انخفاض الدعم الجماعي

السؤال ٢٠ :

إعطاء الموظف فرصة في تنفيذ المهمة المسندة إليه يساعد :

يؤدي إلى توقد شعلة الإبداع لديه

ينمي الحافز الذاتي وحاسة الملكية لديه

السؤال ٢١ :

أهم موردين يؤثران على الإبداع هما:

الوقت والمال

فريق عمل متآلف ومتكامل

السؤال ٢٢:

مساحة المكان الذي يعمل فيه الموظف كلما كانت واسعة كلما.....

صقل مهارات التفكير الإبداعي

حركت الخيال المبدع أكثر.

لا تنسوننا من صالح دعائكم

سبحان الله ويحمده ،، سبحان الله العظيم

E7sas

كويز/ الفصل الثالث ج ١

السؤال ١:

هو عملية التفكير التي ينتج عنها الموازنة بين البدائل لاختيار البديل الانسب للقيام بعمل ما.

تعريف القرار

اتخاذ القرار

استراتيجية القرار

جميع ماسبق

السؤال ٢:

القرارات هي

القيادة

الادارة

الاهداف

المسئولية

السؤال ٣:

تعتبر القرارات وسيلة

قيادية وادارية

مهارات وخبرات

علمية و فنية

لا شي مما سبق

السؤال ٤:

تعتبر ميدانا واسعا للرقابة الادارية.

القرارات

اتخاذ القرارات

استراتيجية القرارات

جميع ماسبق

السؤال ٥:

كيف تحصل القرارات الادارية على المعلومات الأزمة لاتخاذ القرار ؟
عن طريق البدائل المتوفرة

عن طريق استعمال و سائل علمية و تكنولوجية متعددة

السؤال ٦ :

يمكن تقسيم المناخ الذي تتخذ فيه مختلف أنواع القرارات إلى ثلاث حالات أساسية وهي:

حالة المخاطرة Risk

حالة عدم التأكد Uncertainty

حالة التأكد Certainty

جميع ماسبق

السؤال ٧ :

حالة تعدد ابسط نوع وأندرها ويستطيع متخذ القرار تحديد النتائج كل بديل بشكل مؤكد بسبب توفر البيانات والمعلومات .

حالة المخاطرة

حالة عدم التأكد

حالة التأكد

السؤال ٨ :

حالة تدفع متخذ القرار إلى الاعتقاد التام بأن حالة ما من الحالات المتوقعة سوف تحدث على وجه التأكيد

حالة المخاطرة

حالة عدم التأكد

حالة التأكد

السؤال ٩ :

مهمة متخذ القرار في حالة التأكد تكون هي:

يحدد عددا من الحالات أو الأحداث المتوقع حدوثها في المستقبل

اختيار البديل الذي يحقق أكبر منفعة أو عائد ممكن.

لا يمكنه أن يحدد احتمالات حدوث كل حالة من الحالات المتوقعة

السؤال ١٠ :

في حالة المخاطرة يستطيع متخذ القرار ان :

يحدد عددا من الحالات أو الأحداث المتوقع حدوثها في المستقبل

اختيار البديل الذي يحقق أكبر منفعة أو عائد ممكن.
لا يمكنه أن يحدد احتمالات حدوث كل حالة من الحالات المتوقعة

السؤال ١١ :

اتخاذ القرار في حالة عدم التأكد التام تكون نسبة المخاطرة قليلة جدا

صح

خطأ

تصحيح الخطأ: اتخاذ القرار في حالة عدم التأكد التام تكون نسبة المخاطرة مرتفعة جدا بسبب لعدم وجود تجارب في الماضي لمتخذ القرار.

السؤال ١٢ :

أن متخذ القرار في حالة عدم التأكد :

يحدد عددا من الحالات أو الأحداث المتوقع حدوثها في المستقبل

اختيار البديل الذي يحقق أكبر منفعة أو عائد ممكن.

لا يمكنه أن يحدد احتمالات حدوث كل حالة من الحالات المتوقعة

السؤال ١٣ :

معيار التفاؤل التام يتم فيه تحديد أقل عائد متوقع من كل بديل ثم اختيار البديل الذي يحقق أكبر رقم من بينها .

صح

خطأ

تصحيح الإجابة : معيار التشاؤم الذي يتم فيه تحديد أقل عائد متوقع من كل بديل ثم اختيار البديل الذي يحقق أكبر رقم من بينها .

أما معيار التفاؤل التام يتم فيه اختيار الاستراتيجية التي تحقق أكبر عائد أو أقل تكلفة ممكنة بصورة مطلقة

السؤال ١٤ :

أنواع القرارات حسب درجة تكرار القرار:

ميرمجة و غير ميرمجة

استراتيجية و تشغيلية

تنظيمية و شخصية

السؤال ١٥ :

أنواع القرارات حسب أهمية القرار:

ميرمجة و غير ميرمجة

استراتيجية و تشغيلية

تنظيمية و شخصية

السؤال ١٦ :

أنواع القرارات حسب هيئة متخذ القرار:

مبرمجة و غير مبرمجة

استراتيجية و تشغيلية

تنظيمية و شخصية

السؤال ١٧ :

قرارات تتكرر بصورة مستمرة وتعتبر قرارات روتينية وغالبا ما تتوفر المعلومات الكافية بشأنها و من السهل تحديد البدائل فيها .

قرارات غير مبرمجة

قرارات استراتيجية

قرارات مبرمجة

قرارات تشغيلية

السؤال ١٨ :

تتخذ هذه القرارات غالباً في المستويات الادارية العليا .

قرارات غير مبرمجة

قرارات استراتيجية

قرارات مبرمجة

قرارات تشغيلية

السؤال ١٩ :

تتصف بعدم التكرار وتحظى بدرجة عالية من المركزية في اتخاذها وهي القرارات التي تصنع في الإدارة العليا.

قرارات غير مبرمجة

قرارات استراتيجية

قرارات مبرمجة

قرارات تشغيلية

السؤال ٢٠ :

قرارات تتميز بكونها تتعلق بالأنشطة قصيرة الأجل وتنطوي على درجة مقبولة من التأكد وهي تكون عادة أقل غموضا وتعقد

قرارات استراتيجية

قرارات مبرمجة

قرارات تشغيلية.

قرارات تكتيكية

لا تنسوننا من صالح دعائكم
سبحان الله وبحمده ،، سبحان الله العظيم

E7sas

E7sas

كوبز/ الفصل الثالث ج ٢

السؤال ١ :

نوع من القرارات يؤخذ في ظل ظروف التأكد التام ونتائجها معروفة مسبقا.

قرارات تكتيكية

قرارات تشغيلية

قرارات استراتيجية

قرارات فردية

السؤال ٢ :

قرارات يقوم باتخاذها مدير واحد بصفته المسؤول الأول في المنظمة والقانون يسمح له باتخاذها كقرارات المتعلقة بالتوظيف والترقية والفصل.

قرارات تكتيكية

قرارات تشغيلية

قرارات استراتيجية

قرارات فردية

السؤال ٣ :

عندما لا يكون لديك الوقت الكافي وعندما تكون أنت الخبير الوحيد في المجال لا بد من اتخاذ القرار

القرار الجماعي

القرار الفردي

القرار التشغيلي

القرار استراتيجية

السؤال ٤ :

قرارات يشارك في اتخاذها العديد من المديرين واللجان في الاجتماعات وهي

القرار التنظيمي (الجماعية)

القرار الفردي

القرار التشغيلي

القرار استراتيجية

السؤال ٥ :

ماذا يؤدي التشخيص الخاطئ للمشكلة ؟

يؤدي الى اتخاذ قرار صحيح مهما كانت الدقة في تنفيذ الخطوات .

يؤدي الى اتخاذ قرار خاطئ مهما كانت الدقة في تنفيذ الخطوات .

السؤال ٦ :

اهم خطوة في عملية اتخاذ القرار هي تحديد معايير القرار.

صح

خطأ

تصحيح الخطأ: تحديد المشكلة يعد اهم خطوة في عملية اتخاذ القرار .

السؤال ٧ :

(السعر ، الراحة الداخلية ، المتانة ، الصيانة، الأداء، الكماليات) هي عوامل :

معايير القرار

اتخاذ القرار

اهمية القرار

لا شيء مما سبق

السؤال ٨ :

ماذا يجب على صانع القرار إذا كانت المعايير ذات الصلة ليست بنفس القدر من الأهمية ؟

معايير القرار هي لحل المشكلة.

يوزن البنود من أجل منحهم الأولوية الصحيحة في القرار

السؤال ٩ :

تقييم البدائل تتم ب.....

جمع أكبر قدر ممكن من المعلومات

استعراض النتائج المرغوبة وغير المرغوبة

مقارنة كل بديل بالمعايير المختارة

جميع ما سبق

السؤال ١٠ :

عملية المتابعة يساعد على :

اكتشاف مواقع القصور ومعرفة أسبابها واقتراح سبل علاجها

قبول أفراد المؤسسة للحل واستعدادهم لتنفيذه

السؤال ١١ :

الأخطاء الشائعة في اتخاذ القرارات ماعدا :

اتخاذ القرارات المسكنة

اتخاذ القرارات في وقت غير مناسب

اتخاذ القرارات في تحري الدقة والواقعية

اتخاذ القرار وعدم متابعة تنفيذه

السؤال ١٢ :

أفراد غالباً ما يميلون إلى اتخاذ قرارات جريئة حتى وإن ترتب عليها بعض النتائج غير المحسوبة.

أفراد الفئة الاولى (المغامرين)

افراد الفئة الثانية (اصحاب المواقف المعتدلة في تحمل المخاطرة)

افراد الفئة الثالثة (الحذرين وعدم الرغبة في المخاطرة)

السؤال ١٣ :

إذا لم يكن الفرد راعياً أو مستعداً لتحمل نتائج ما يصدره من قرارات حلوها ومرها فإنه غالباً ما يتصف ب.....

يميلون إلى اتخاذ قرارات جريئة

بالتردد في اتخاذ القرار

باتخاذ القرارات الأكثر ضماناً أو أمناً

السؤال ١٤ :

يقوم بتحديد المشكلة أو الهدف و يحدد طرق الحل البديلة ويختار من بينها، وهو الذي يحدد نوعية البيانات التي يحتاج إليها في كل مرحلة من مراحل اتخاذ القرار .

متخذ القرار

منفذ القرار

صانع القرار

لا شي مما سبق

لا تنسوننا من صالح دعائكم

سبحان الله وبحمده ،، سبحان الله العظيم

E7sas

كوبز / الفصل الرابع

السؤال ١:

حدث يطرأ عندما يجري تعديل على هيئة معينة يبدل وضعها من حال الى اخر مختلف، يتطلب رد فعل مناسب معه عندما يحدث حتى يتم التكيف معه بنجاح.

التغيير

التغير

السؤال ٢:

أهمية التغيير في حياة منظمات الاعمال:

زيادة الإنتاجية ورفع كفاءة المنظمة

زيادة كفاءة الأداء الوظيفي وفعاليتيه

يساعد في إعادة تركيب هيكل المنظمة

زيادة في هياكل ومهام التكنولوجيا

السؤال ٣:

من اهداف عملية التخطيط الاستراتيجي :

زيادة الإنتاجية ورفع كفاءة المنظمة

زيادة كفاءة الأداء الوظيفي وفعاليتيه

يساعد في إعادة تركيب هيكل المنظمة

تغيير ثقافة المنظمة وسلوكها ونظامها

السؤال ٤:

عدم الرضا عن الوضع الحالي شرط من شروط

شروط التغيير الناجح

شروط التغيير الغير الناجح

السؤال ٥:

هناك أربعة مداخل هامة في التعامل مع عناصر المعنية بالتغيير..وهي:

مدخل التكنولوجيا

مدخل المهام

مدخل الهيكل التنظيمي

جميع ماسبق

السؤال ٦:

من أسباب إعادة بناء الهيكل التنظيمي للمنظمة ..هي :

عدم الاقتصار على جانب واحد من النشاط

رفع مستوى نوعية العمل

الاندماج والاتحاد بين المنظمات

لا شيء مما سبق

السؤال ٧:

متى يحصل التغيير في المهام؟

الحاجة الى الاغناء الوظيفي

الحاجة للقيادة الساندة

الحاجة للخفض المعدلات الإنتاجية

الحاجة للاستقلالية

السؤال ٨:

مدخل التكنولوجيا والمهام والهيكل التنظيمي تسعى جميعها الى:

انخفاض الإنتاجية

العمل الجماعي

تطوير الأداء التنظيمي

جميع ما سبق

السؤال ٩:

مدخل الأفراد يهدف الى :

تغيير سلوكية الأفراد بشكل مباشر

تغيير سلوكية الأفراد بشكل غير مباشر

السؤال ١٠:

ارتفاع معدلات الحوادث من المؤشرات والظواهر التي تدفع المنظمة إلى ضرورة

ادخال التغيير

ادخال الأساليب التكنولوجية

إدخال التغيير

خفض معدلات الإنتاج

السؤال ١١:

من أسباب حتمية التغيير ماعدا:

الانفجار الكمي والتنوع في المعلومات

التغير والتطور السريع في الأساليب السياسية

التغيرات المستمرة في سوق القوى العاملة

تزايد الحاجة الى استخدام العمل الجماعي

السؤال ١٢ :

يضعون جو العمل والقادرون على التأثير في المرؤوسين بقبول أو رفض التغيير.

القادة

العمال

السؤال ١٣ :

من العوامل المؤثرة في احداث التغيير :

الخصائص الجماعية

الخصائص القيادية

الخصائص الفردية

الخصائص الثقافية

السؤال ١٤ :

الخوف من زيادة الرقابة يترتب عليه ب.....

بعدم الإستقلالية

بعدم اللاتصال بالافراد

بعدم اشتراك العاملين

عدم حماية التغيير

السؤال ١٥ :

من وسائل خفض مقاومة التغيير ادخال التغيير مرة واحدة ومفروضاً واختيار التوقيت المناسب لإدخال التغيير .

صح

خطأ

تصحیح الخطأ: من وسائل لخفض مقاومة التغيير ادخال التغيير بالتدرج.

السؤال ١٦ :

مراحل التغيير هي:

الاذابة

التغيير

التجميد

جميع ماسبق

كويز / الفصل الخامس

السؤال ١ :

الضغوط هي:

مجموعة من العناصر والمثيرات البيئية ذات التأثيرات السلبية على الفرد.
ردود الأفعال الجسمانية والنفسية والسلوكية التي تحدث للفرد نتيجة تعرضه لعوامل ومثيرات خارجية.
ادراك الفرد للقيود والمعوقات البيئية .

جميع ما سبق .

السؤال ٢ :

ماهي الخصائص التي تؤثر في الفرد في ادراك لمصادر الضغوط؟

المصادر الشخصية

المصادر الاجتماعية

المصادر الثقافية

مصادر المنظمة

السؤال ٣ :

من مراحل إصابة الفرد بالضغوط :

مرحلة التوتر

مرحلة ارتفاع الضغط

مرحلة الإنذار

مرحلة التكيف

السؤال ٤ :

مرحلة من مراحل الضغوط يصاب الفرد بتغيرات جسدية مثل زيادة افرازات الادرينالين ، وزيادة ضربات القلب، وارتفاع ضغط الدم.

مرحلة الإنذار

مرحلة المواجهة أو المقاومة

مرحلة الاستغراق (الإنهاك)

لا شيء مما سبق

السؤال ٥ :

مرحلة من مراحل الضغوط اذا نجح الفرد في المقاومة فإن أعراض الضغوط وآثارها تزول أما إذا فشل فإن مظاهر المرحلة الإنذار تعود مرة أخرى بصورة أشد.

مرحلة الإنذار

مرحلة المواجهة أو المقاومة

مرحلة الاستغراق (الإنهاك)

لا شيء مما سبق

السؤال ٦:

مرحلة من مراحل الضغوط ينتج عنها الصداع النصفي وتقل ثقة الفرد في ذاته .

مرحلة الإنذار

مرحلة المواجهة أو المقاومة

مرحلة الاستغراق (الإنهاك)

السؤال ٧:

متى يصبح الفرد أكثر إرهافاً وثوراناً؟

إذا زاد معدل تكرار الضغوط والمقاومة (غير ناجحة)

إذا نجح في المقاومة وإصلاح نفسه

السؤال ٨:

ينشأ عن علاقات الدورة أنواع من الضغوط تتمثل في:

غموض الدور.

صراع الدور.

عبء الدور.

جميع ما سبق

السؤال ٩:

يقصد بغموض الدور :

التعارض بين الواجبات والممارسات والمسؤوليات التي تصدر في وقت واحد

نقص المعلومات اللازمة للعاملين لأداء عمل محدد أو جهلهم بالمهام

زيادة أو انخفاضاً في الدور الي يكلف فيه الموظف

جميع ما سبق

السؤال ١٠:

ان أصحاب الخبرة المكتسبة بالعمل أكثر شعوراً بالضغوط المعنوية

صح

خطأ

تصحيح الخطأ: ان حديثي التخرج الملتحقين بالعمل أكثر شعوراً بالضغوط المعنوية، وتقل في الوظائف العليا نتيجة للخبرة المكتسبة

السؤال ١١:

يقصد بصراع الدور :

التعارض بين الواجبات والممارسات والمسؤوليات التي تصدر في وقت واحد

نقص المعلومات اللازمة للعاملين لأداء عمل محدد أو جهلهم بالمهام

زيادة أو انخفاضاً في الدور الي يكلف فيه الموظف

جميع ماسبق

السؤال ١٢ :

يقصد بعبء الدور :

التعارض بين الواجبات والممارسات والمسؤوليات التي تصدر في وقت واحد

نقص المعلومات اللازمة للعاملين لأداء عمل محدد أو جهلهم بالمهام

زيادة أو انخفاضاً في الدور الي يكلف فيه الموظف

جميع ماسبق

السؤال ١٣ :

صورة من الضغوط الناتجة عن العبء الدور ويقصد به صعوبة العمل الناتج عن نقص العمل أو عدم وضوح أسلوب العمل أو نتائجه.

زيادة عبء الدور الكمي

العبء النوعي للدور

السؤال ١٤ :

الانسحاب (الجسمي أو النفسي) لبعض العاملين من العمل الناتج عن :

شخصياتهم الوظيفية

تجاهل احتياجاتهم

زيادة الضغوط الداخلية والخارجية

لا شيء مما سبق

السؤال ١٥ :

تزداد الضغوط الناتجة عن ظروف العمل المعنوية في الحالات التالية :

نقص الحرية والاستقلالية في العمل.

قلة الدخل الناتج عن الوظيفة.

عدم التناسب بين الدخل والجهد المبذول.

عدم تناسب الدخل مع دخول الآخرين

السؤال ١٦ :

تزداد الضغوط الناتجة عن ظروف العمل المادية في الحالات التالية :

عدم وجود تعاون وتنسيق بين العاملين.

قلة الإضاءة والتهوية وزيادة الضوضاء.

شعور العامل بعدم الاحترام والتقدير في بيئة العمل.

نقص المعلومات المرتردة عن نتائج العمل.

السؤال ١٧ :

من عناصر جودة حياة العمل (النمو والتقدم المهني) الذي يؤدي الى

تحقيق الذات

تحقيق النجاح

تحقيق التطور

تحقيق المهارات

السؤال ١٨ :

نمط الشخصية (A) يتصف افرادها بعدد من الصفات منها :

يتميز بالثقة والهدوء

لا يعاني من الضغط الناتج عن الصراع من الوقت أو الأفراد

يميل إلى العمل بمفرده

جميع ماسبق

السؤال ١٩ :

نمط الشخصية (B) يتصف افرادها بعدد من الصفات منها :

يتميز بأنه نشيط وفعال وطموح.

يتميز بالثقة والهدوء الذي يتيح له العمل باعتدال وبصفة مستمر

يتميز بالرغبة في المنافسة علي حد أقصى حد.

يتميز بآنة غير صبور ويكره الانتظار وعدواني ومتوتر

السؤال ٢٠ :

تشير نتائج بعض الدراسات أن الأفراد أصحاب مركزيتميزون بارتفاع مستوي القلق والعدوانية وأكثر معاناته من ضغوط العمل.

مركز التحكم الخارجي

مركز التحكم الداخلي

السؤال ٢١ :

الشخصية الجامدة تعاني من مستوي عال من الضغوط أكثر من الشخصية المرنة .

صح

خطأ

تصحيح الخطأ : الشخصية المرنة تعاني من مستوي عال من الضغوط أكثر من الشخصية الجامدة لان الشخصية المرنة تلوم نفسها عندما تقع في الأخطاء، اما الشخصية الجامدة تلوم الاخرين على ماحدث في المواقف الضاغطة .

السؤال ٢٢ :

استراتيجيات إدارة ضغوط العمل تنقسم الى عدة أنواع وهي :

الاستراتيجيات الشخصية (الفردية).

الاستراتيجيات التنظيمية

المدخل الديني

جميع ماسبق

لا تنسوننا من صالح دعائكم

سبحان الله وبحمده ،، سبحان الله العظيم

E7sas

كويز / الفصل السادس (الجزء الأول)

السؤال ١ :

مفهوم المفاوضات هي :

مرحلة من مراحل الحوار قبل الوصول الى اتفاق.

مرحلة من مراحل الحوار بعد الوصول الى اتفاق.

السؤال ٢ :

الإقناع يعتمد على :

عدم فوز أي طرف من أطراف التفاوض

فرض أحد الأطراف إرادته على الآخر

انتصار فيها طرف على اخر فيستسلم الطرف المهزوم دون قيد او شرط

تبادل المقترحات بشأن شروط الاتفاق

السؤال ٣ :

هو محصلة جهد تفاوضي تم ممارسته على الطرف الاخر، ويتم تحديد حجم وطبيعة ومقدار هذا الحق بناء على القدرة والجهد التفاوضي للطرفين.

الإقناع

التسوية

التنازل

المساومة

السؤال ٤ :

هو شكل من الأشكال القانونية وتتميز بالسرعة في الإجراءات والاقتصاد في النفقات.

الإقناع

التسوية

التنازل

التحكيم

السؤال ٥ :

(الإقناع ، التسوية ، التنازل ، التحكيم ، المساومة) جميعها

جزء من التفاوض

بديل عن التفاوض

السؤال ٦ :

تقوم نتائج المفاوضات على

عدم التأكد.

التأكد التام

المخاطرة

لا شيء مما سبق

السؤال ٧:

المفاوضات عملية

طردية

عكسية

تبادلية

تناسبية

السؤال ٨:

المفاوضات عملية تبادلية وتقوم على وجود توازن نسبي في قوي أطراف التفاوض وفقاً لمنهج

(ربح | خسارة)

(خسارة | ربح)

(خسارة | خسارة)

(ربح | ربح)

السؤال ٩:

من مجالات التفاوض المجال التجاري والاقتصادي ويستخدم في:

يستخدم في أنشطة الشراء والبيع والتصدير والاستيراد

يستخدم لإشاعة حالة استرخاء العسكري

السؤال ١٠:

لتفادي النتائج التدميرية للحرب يستخدم المجال

المجال التجاري

المجال الاقتصادي

المجال العسكري

المجال السياسي

السؤال ١١:

نوع من أنواع الصراع لتفاوض وهو أكثرهم صعوبة وله طريقة مختلفة عن طريقة معالجة اشكال الصراع الأخرى ويتعلق بالقيم والمشاعر.

صراع الموارد

صراع الوسائل

صراع التصنيع

صراع القيم

السؤال ١٢:

فرض الحل لا يحل المشكلة تماما « حل مؤقت » لا ينهي أساس المشكلة بينما الاستسلام يتجنب المشاكل المستقبلية.

صح

خطأ

تصحيح الخطأ: فرض الحل : يتجنب المشاكل المستقبلية ، بينما الاستسلام : لا يحل المشكلة تماما « حل مؤقت » لا ينهي أساس المشكلة

السؤال ١٣:

ماهي الإجراءات المتبعة في التصحيح في حال التفاوض ؟

الاعتراف بالخطأ

اقتصار التصحيح على القضية المناقشة

أخذ عظة حتى لا يضعف المفاوضات في القضية

جميع ماسبق

السؤال ١٤:

الكف عن التفاوض والانتقال إلى الوساطة أو التحكيم واستخدام الطرف الثالث يجب ان يكون الخطوة

الأخيرة

الأولى

الثانية

الثالثة

السؤال ١٥:

يلجأ المفاوضون الى تبني المعيار الاستراتيجي لتصنيف التفاوض (ربح/ربح) على

استنزاف إمكانات الطرف الاخر وإحكام السيطرة عليه

تطوير التعاون الرأهن وتعميق وتوسيع العلاقة القائمة.

الاسترخاء واستراتيجية كسب الوقت

السؤال ١٦:

يلجأ المفاوضون الى تبني المعيار الاستراتيجي لتصنيف التفاوض (ربح/خسارة) على

استنزاف إمكانات الطرف الاخر وإحكام السيطرة عليه

تطوير التعاون الرأهن وتعميق وتوسيع العلاقة القائمة.

الاسترخاء واستراتيجية كسب الوقت

السؤال ١٧:

يلجأ المفاوضون الى تبني المعيار الاستراتيجي لتصنيف التفاوض (التسكيني) على

استنزاف إمكانات الطرف الاخر وإحكام السيطرة عليه

تطوير التعاون الراهن وتعميق وتوسيع العلاقة القائمة.

الإسترخاء واستراتيجية كسب الوقت

السؤال ١٨ :

متى يحدث تفاوض (ربح / خسارة) :

عند عدم وجود توازن في القوى بين اطراف التفاوض.

لخفض مستوى حالة التصارع والتناحر لصالح مفاوضات

السؤال ١٩ :

ماذا يقصد بتطبيع العلاقات في الهدف التفاوضي ؟

يقصد به إيجاد علاقة وتغيير العلاقات بين الأطراف التفاوضية

يقصد به إعادة تأسيس علاقة دبلوماسية أو إنهاء موقف

السؤال ٢٠ :

هدف تفاوضي يقوم على التهديد والجبر والقهر.

تفاوض من أجل مد اتفاقيات

تطبيع العلاقات

تغيير أوضاع لصالح طرف ما

التفاوض الابتكاري

لا تنسوننا من صالح دعانكم

سبحان الله وبحمده ،، سبحان الله العظيم

E7sas

www.cofe-cup.net

كويز/ الفصل السادس (الجزء الثاني)

السؤال ١:

نمط يؤثر على شخصية المفاوض تعبر عن مفاهيم استعدادية لدى الفرد.

السمة

النمط

الشخصية

جميع ماسبق

السؤال ٢:

نمط يؤثر على شخصية المفاوض تعبر عن الصفات العامة التي تتصف بها مجموعة من البشر.

السمة

النمط

الشخصية

جميع ماسبق

السؤال ٣:

كيف نتعرف على سمات شخصية المفاوض ؟

من خلال الحركات والأفعال

من خلال التعبيرات اللفظية

من خلال التغيرات الفسيولوجية للنشاط النفسي.

جميع ماسبق

السؤال ٤:

من النماذج الشخصية وفقاً لدافع الأخذ والعطاء:

النموذج المعطي

النموذج المتساهل

النموذج المتشدد

النموذج المبدي

السؤال ٥:

من النماذج الشخصية وفقاً لمدى التساهل والتشدد

النموذج المعطي

النموذج الآخذ

النموذج المبدي**النموذج المعطي الآخذ**

السؤال ٦:

نموذج وفقا لدافع الإنجاز يميل لسيطرة ولا يضيع وقتاً للاسترخاء ولا يتقبل الفشل بسهولة .

النموذج الهادي

النموذج الطموح

النموذج الواعي

النموذج غير الواثق بنفسه

السؤال ٧:

النموذج الواعي:

يمتلك رغبة كبيرة في الانجاز ولديه طموح واضح

يقدر خبرات الآخرين

يتبع في حياته روثينا ونظاماً معيناً

يتجنب الإفصاح عن رغباته.

السؤال ٨:

النموذج القلق من النماذج الشخصية وفقاً ل.....

لدافع الانجاز

لمدى التساهل والتشدد

لدافع الآخذ والعطاء

نحو الذات ونحو الآخرين

السؤال ٩:

نمط من أنماط التفاوضية يتصف بقدر كبير من التخيل، وقدرة على الانتقال من موضوع إلى آخر بسرعة ويتصف بمزاج متقلب وسرعة الحركة وهو شخص صبور في التعامل مع التفاصيل وتنقصه الواقعية.

النمط الواقعي

النمط الابتكاري

النمط المقوم

النمط التحليلي

السؤال ١٠:

النمط التحليلي من الأنماط التفاوضية و

ليس دقيقاً في عرض المعلومات وتنقصه الواقعية.

تنقصهم القدرة التحليلية المنطقية والنظرة الشمولية

يواجه مشكلة في علاقته مع الآخرين.

يتصف بالخيال الضعيف

السؤال ١١ :

يشعر الفرد الذي يتبنى افتراض نموذج أنا لست بخير وانت بخير ب.....

بالثقة في نفسه

بالغرور ويفترض سوء النية.

بالتردد والتوتر إذا اضطر للعمل.

بأنه يدور في حلقة مفرغة، قد تنفذه منها أحلام اليقظة

السؤال ١٢ :

وفقاً لمدى التركيز (النموذج المركز على أهداف الآخرين وحقوقهم) ويتخذ هذا النموذج أسلوبين وهما:

الأسلوب الحازم والأسلوب العدواني

الأسلوب الإيجابي والأسلوب السلبي

السؤال ١٣ :

أسلوب يستخدم المجاملة والاعتذار وتأييب النفس وتحقير الذات وإلقاء اللوم عليها.

الأسلوب الحازم

الأسلوب العدواني

الأسلوب الإيجابي

الأسلوب السلبي

السؤال ١٤ :

من نماذج الشخصية (وفقاً لمدى التوجه نحو المهمة أو نحو الناس) حيث يتخذ هذا النموذج أنماط من المفاوضين منها :

المقاتل

المتعاون

المسوي

جميع ما سبق

السؤال ١٥ :

نمط ذو شخصية مهيمنة وذو صفات بطولية وجاهزاً بسرعة لاتخاذ القرارات والتوصل إلى اتفاق.

النمط الطليعي

المفاوض البيروقراطي

السؤال ١٦ :

نمط سائد غالباً في المنظمات الكبرى ، يمارس كثيراً من الرقابة ويتمسك بأنظمة ومعايير المنظمة التي يعمل فيها.

النمط الطبيعي

المفاوض البيروقراطي

السؤال ١٧ :

إذا ما توافرت معلومات كافية مسبقاً لدى الطرف الاخر بأنه سيواجه مفاوضاً طبيعياً ، فإنه لا بد أن يختار رئيس فريق ذو شخصية مماثلة لشخصية المفاوض الطبيعي .

صح

خطأ

لا تنسوننا من صالح دعائكم

سبحان الله وبحمده ،، سبحان الله العظيم

E7sas

كويز / الفصل السادس (الجزء الثالث)

السؤال ١ :

يعتمد النجاح في المفاوضات إلى حد كبير على المفاوض نفسه فلا بد له من أن :

يلتزم بأهدافه وأن يكون هادئاً

أن يستثمر وقته استثماراً جيداً

أن يحترم الآخرين و ألا يستخف بهم

جميع ما سبق

السؤال ٢ :

من المبادئ المتعلقة بالمفاوض :

فاوض الأشخاص الذين لا يملكون السلطة وهمهم الحصول على التنازلات

ضع أهدافا كبيرة وكن على استعداد للتسوية والقبول

روج لنفسك وذلك من خلال التركيز على المكاسب الغير المشتركة

لا تكن غامضاً إلى درجة المجهول بالنسبة للطرف الآخر

السؤال ٣ :

ساعات من المفاوضات يمكن أن تضيع نتائجها الإيجابية في لحظة من لحظات استرخاء المفاوض .. كيف يجعل المفاوض القضية ساخنة وعملية التفاوض متجددة ؟

عدم الإعلان عن جميع الاوراق عند الجلوس إلى مائدة المفاوضات

حسن الاستقبال والترحيب ولطف الحديث

العمل على التجديد المستمر في أساليب التفاوض

نشر روح التفاؤل لدى أعضاء الفريق التفاوضي

السؤال ٤ :

كيف يستفيد المفاوض من ردود أفعال الطرف الآخر والتعرف على صاحب السلطة ؟

أن تعقد المفاوضات وجهاً لوجه

أن تعقد المفاوضات على الهاتف

أن تعقد المفاوضات عبر المراسلات

السؤال ٥ :

ليس من المبادئ المتعلقة بالسلوك التفاوضي :

لا تحرج الأشخاص الآخرين إذا ما أخطأوا

لا تكن فظاً كريها

أظهر الاهتمام بالآخرين من خلال تعليقات شخصية محببة

لا تكن كما أنت ، فالآخرون سوف يعرفونك على حقيقتك

السؤال ٦:

ان عدم تناول وجبة الطعام في حين يستمتع كل واحد من المشاركين بتناولها او التدخين بكثرة خصوصاً لدي المناقشة تبدو انك

متوتراً

غاضباً

عصبياً

منضرجاً

السؤال ٧:

من المبادئ المتعلقة بنظام العمل في المفاوضات:

اطرح أسئلة

كن مرناً

احرص على أن تكون إجابتك صحيحة

تجنب الجلسات التفاوضية الطويلة

السؤال ٨:

من المبادئ المتعلقة بالتكتيكات التفاوضية معالجة توتر المشاركين وذلك ب.....

أنهاء الاجتماع بملحوظة إجابيه

بأخذ وقت لراحة

بتأجيل النقاط الحساسة

بعد التركيز على أخطاء الآخرين

السؤال ٩:

احرص على أن يكون عدد المشاركين في الاجتماع عند حده الأدنى إذ كلما كان عدد المشاركين قليلاً كانت فرصة الوصول إلى اتفاق أسرع.

صح**خطأ**

لا تنسوننا من صالح دعائكم

سبحان الله وبحمده ،، سبحان الله العظيم

E7sas

كوبز / الفصل السابع

السؤال ١ :

تستمد نظرية الدعم التنظيمي من نظريةو.....

التبادل الاجتماعي والقيم المبادلة

العمل الإبداعي والابتكاري

القيود والمعوقات

الثبات والاستمرارية

السؤال ٢ :

إدراكات الدعم التنظيمي تمثل

اعتقادات المنظمة بشأن تحقيق الاهداف

اعتقادات الفرد بشأن انتماء المنظمة له

السؤال ٣ :

مستوى من مستويات الدعم يعرف على أنه ردود فعل عاطفية للعاملين تجاه المنظمة .

الدعم من المنظمة

الدعم من الرئيس أو المشرف المباشر

السؤال ٤ :

من أهمية الدعم التنظيمي :

يسهم في تحقيق التنمية الذاتية للعاملين

تنمية الاتجاهات الإيجابية لدى العاملين.

زيادة كفاءة الأداء

جميع ماسبق

السؤال ٥ :

لا تشمل سلوكيات دعم المنظمة للعاملين :

العدالة التنظيمية.

الالتزام التنظيمي

الثقة التنظيمية.

جودة حياة العمل.

السؤال ٦ :

من سلوكيات دعم العاملين للمنظمة ما عدا :

الالتزام التنظيمي.

المواطنة التنظيمية.

جودة حياة العمل

الارتباط التنظيمي .

السؤال ٧:

تشير مخرجات الفرد إلى:

المزايا التي يحصل عليها من عمله

مقدار الجهد المبذول والتضحيات التي يقدمها للمنظمة

السؤال ٨:

تشير مدخلات الفرد إلى:

المزايا التي يحصل عليها من عمله

مقدار الجهد المبذول والتضحيات التي يقدمها للمنظمة

السؤال ٩:

تشير عدالة التوزيع إلى :

إدراك الفرد لعدالة المخرجات التي تتسلمها

الخطوات التفصيلية اللازمة لأداء عمل معين

كيفية تنفيذ الإجراءات المتعلقة بالعمل

جميع ماسبق

السؤال ١٠:

متى تكون الإجراءات عادلة ؟

الاتساق وعدم التعارض.

الثبات والاستمرارية.

المرونة

جميع ماسبق

السؤال ١١:

العدالة بصفة عامة تعتبر.....

قيمة اجتماعية.

قيمة اقتصادية

قيمة ثقافية

قيمة تنظيمية

السؤال ١٢ :

من أهمية العدالة التنظيمية تحسين مقالة سياسات الموارد البشرية.

صح

خطأ

السؤال ١٣ :

نوع من أنواع الثقة التنظيمية يساعد كل منهما على التنبؤ بسلوك الآخر في مواقف معينة.

الثقة القائمة على أسس رسمية

الثقة القائمة على المعرفة

الثقة القائمة على ملامح الشخصية

السؤال ١٤ :

هي التي تتوقف على المراكز الوظيفية والأسس الرسمية

الثقة الشخصية

الثقة غير الشخصية

الثقة في الزملاء

الثقة في المشرف المباشر

السؤال ١٥ :

هو أحد سلوكيات دعم العاملين للمنظمة ويطلق عليه لفظ الولاء والالتزام التنظيمي .

الانتماء التنظيمي

المواطنة التنظيمية

السؤال ١٦ :

المدخل النفسي هو أحد المداخل التي ينتمي لها

المواطنة التنظيمية

الانتماء التنظيمي

السؤال ١٧ :

نوع من أنواع الانتماء التنظيمي ويعبر عن قوة رغبة الفرد بالبقاء في المنظمة لاعتقاده بأن ترك العمل فيها يكلفه الكثير (ماديا ومعنويا)

الانتماء العاطفي أو الوجداني

الانتماء الاستمراري

الانتماء المعياري

المواطنة التنظيمية

السؤال ١٨ :

هي سلوك وظيفي يؤديه الفرد طواعية ويتعدى حدود الواجبات الوظيفية المحددة له ، كما أنه لا يتم مكافأته من خلال هيكل الحوافز الرسمية بالمنظمة.

الانتماء التنظيمي

المواطنة التنظيمية

السؤال ١٩ :

لا يشمل العوامل المؤثرة في تنمية سلوكيات المواطنة:

العوامل التنظيمية

العوامل الإنسانية.

العوامل الأيثار

عوامل وظيفية.

لا تنسوننا من صالح دعائكم

سبحان الله وبحمده ،، سبحان الله العظيم

E7sas

كوبز / الفصل الثامن

السؤال ١:

يقصد بالمجموعة

مجموعة من الناس مجتمعة مع بعضها البعض في بيئة معينة دون هدف او مهمة واضحة

مجموعة من الافراد يتم تشكيلها لتحقيق هدف معين من خلال مجهود مشترك يبذل الافراد فيها تعاوناً متبادلاً .

التفاعل الذي يتم داخل الجماعة بين أفرادها والمناخ الإجتماعي المحيط بها

السؤال ٢:

ماذا يقصد بالفريق ؟

مجموعة من الناس مجتمعة مع بعضها البعض في بيئة معينة دون هدف او مهمة واضحة

مجموعة من الافراد يتم تشكيلها لتحقيق هدف معين من خلال مجهود مشترك يبذل الافراد فيها تعاوناً متبادلاً .

التفاعل الذي يتم داخل الجماعة بين أفرادها والمناخ الإجتماعي المحيط بها

السؤال ٣:

هو مبدأ إداري و غاية نبيلة تقوم على دمج مجموعة من العاملين ذوي المهارات المختلفة معا والعمل على ارتباطهم ماديا و معنويا وصهرهم في بوتقة واحدة من أجل تحقيق أهداف مشتركة وغاية واحدة

الفريق

العمل الجماعي

المجموعة

فريق العمل التقليدي

السؤال ٤:

يقصد بديناميكية الجماعة هي :

مجموعة من الناس مجتمعة مع بعضها البعض في بيئة معينة دون هدف او مهمة واضحة

مجموعة من الافراد يتم تشكيلها لتحقيق هدف معين من خلال مجهود مشترك يبذل الافراد فيها تعاوناً متبادلاً

التفاعل الذي يتم داخل الجماعة بين أفرادها والمناخ الإجتماعي المحيط بها

السؤال ٥:

متى تستطيع أي جماعة أن تعمل كفريق واحد؟

التعارف بين الأعضاء

تحديد الأدوار لكل عضو.

العمل في اتجاه واحد

جميع ماسبق

السؤال ٦:

الفرق بين فريق العمل وجماعة العمل ان القائد هو العامل المسهل لعمل الفريق وان هناك تنافس بين العمال بعضهم ضد الآخر

صواب

خطأ

تصحيح الخطأ: ان أعضاء الفريق يعملون كوحدة واحدة وليس تنافس بعضهم ضد الآخر .

السؤال ٧:

في فريق العمل يتم الاتصال من :

القائد الى الفريق وبالعكس (اتصال من اعلى الى اسفل واتصال من اسفل الى اعلى)

القائد الى المجموعة (اتصال من اعلى الى اسفل)

السؤال ٨:

شخصية يؤمن بأهمية الانجاز و حاسم في اتخاذ القرارات و يتمتع بشخصية متميزة و قوية يمكن الاعتماد على ادائه.

الشخص الكمبيوتر

الشخص العملي المنفذ

الشخصية الإدارية

الكاريزما

السؤال ٩:

(الكاريزما) شخصية تتمتع ب.....

يتمتع بخيال خصب و دائما ما يثري الفريق بأفكار ورؤى جديدة و خلاية

شخصية تحب جمع المعلومات و التأتى قبل اتخاذ القرارات و يمتاز بالصبر و الحذر

يتمتع بحضور طيب و شخصية جذابة و يحبه أفراد الفريق و يطيعونه

شخصية حاسمة في اتخاذ القرارات و يتمتع بشخصية متميزة و قوية يمكن الاعتماد على ادائه.

السؤال ١٠:

مرحلة تعد المرحلة الأولية لتشكيل فريق العمل ويتم فيها تعريف الفرد بالجماعة واندماجه

مرحلة الاقتحام

مرحلة التشكيل

مرحلة المعيار

مرحلة الأداء

السؤال ١١:

هي آخر المراحل وهي مرحلة تفكك بعد إنجاز الأهداف التي تشكل الفريق من أجل تحقيقها وهنا يظهر نوع من العواطف الجياشة

مرحلة الاقتحام

مرحلة التشكيل

مرحلة المعيار

مرحلة الاغلاق

السؤال ١٢ :

مرحلة تعتبر هي المرحلة الحقيقية لبزوغ وتكون الجماعة ويتم فيها الاتفاق على معايير ومؤشرات جودة العمل والمهام المحددة .

مرحلة الاقتحام

مرحلة التشكيل

مرحلة المعيار

مرحلة الاغلاق

السؤال ١٣ :

من مراحل تشكيل فريق العمل الجماعي.....

مرحلة التمييز

مرحلة الانسجام

مرحلة التكوين

مرحلة الأداء

السؤال ١٤ :

يوجد هناك عوامل أربعة لصناعة فريق مؤثر..منها:

الثقة

الاهتمام والتقدير

الانضباط التام

جميع ما سبق

السؤال ١٥ :

انعدام الثقة بين أعضاء الفريق و القائد أو المدير يؤدي الى :

ضعف الفريق

انسجام أعضاء الفريق

فريق فعال

لا شيء مما سبق

السؤال ١٦ :

من المهارات المطلوبة لعمل الفريق :

الاستماع الغير الفعال

عدم القدرة على التفاوض و الافناع

تقبل النقد البناء والاستجابة

عدم الثقة بين أعضاء الفريق

لا تنسوننا من صالح دعائكم

سبحان الله وبحمده ،، سبحان الله العظيم

E7sas

E7sas