

بسم الله الرحمن الرحيم
~ملخص أسئلة شاملة لمادة مبادئ الإدارة~

* أختار/ي الإجابة الصحيحة :

- ١ / مفهوم الإدارة هي :
- هي مجمل العمليات المرتبطة بالتخطيط والتنظيم والتوجيه والرقابة والتي تهدف إلى تحقيق أهداف تم تحديدها مسبقا .
 - هي تحقيق الأهداف بطريقة فعالة وكفؤة من خلال عمليات التخطيط والتنظيم والقيادة والرقابة للموارد .
 - الإدارة هي فن إنجاز الأعمال بواسطة الآخرين .
 - جميع ما سبق صحيح .

٢ / تعريف الإدارة هي :

- هي عمليات فكرية تنعكس في الواقع العملي للمنظمات بشكل ممارسات في مجال التخطيط والتنظيم والتوجيه والرقابة للموارد البشرية والمادية والمعلوماتية وتؤدي الى تحويل هذه الموارد إلى سلع وخدمات تنتج بشكل فاعل وكفؤ محققة الأهداف التي تم صياغتها مسبقا.
- هي مجمل العمليات المرتبطة بالتخطيط والتنظيم والتوجيه والرقابة والتي تهدف إلى تحقيق أهداف تم تحديدها مسبقا .
- الإدارة هي فن إنجاز الأعمال بواسطة الآخرين .
- لا شيء مما سبق .

٣ / الإدارة لها وظائف تهتم بتحقيق الأهداف :

- ثلاث وظائف .
- أربع وظائف .
- خمس وظائف .
- ست وظائف .

٤ / من وظائف الإدارة :

- التخطيط .
- التنظيم .
- التوجيه .
- الرقابة .
- جميع ما سبق صحيح .

٥/ هي عملية تحديد الأهداف والموارد الضرورية لإنجازها :

– التخطيط .

– التنظيم .

– التوجيه .

– الرقابة .

٦/ هي عملية تقسيم المهام والموارد وإقامة الهيئات والتنسيق بينها :

– التخطيط .

– التنظيم .

– التوجيه .

– الرقابة .

٧/ هي عملية الاتصال بالآخرين والتأثير فيهم وتحفيزهم قصد توجيههم نحو إنجاز الأهداف :

– التخطيط .

– التنظيم .

– التوجيه .

– الرقابة .

٨/ قياس المنجز ومقارنته بالمخطط وتحديد الانحرافات قصد تصحيحها :

– التخطيط .

– التنظيم .

– التوجيه .

– الرقابة .

٩/ يوجد عادة بالمنظمة :

- مدير واحد فقط .
- مديران .
- أكثر من مدير .
- لا شيء مما سبق صحيح .

١٠/ من أسماء المدراء :

- مدير .
- رئيس .
- عميد .
- وكيل .
- جميع ما سبق صحيح .

١١/ هناك وظائف متعددة للمدراء منها :

- مدير إنتاج .
- مدير الموارد البشرية .
- عميد شؤون أعضاء هيئة التدريس ، عميد كلية ، رئيس قسم .
- رئيس فريق ، وكيل وزارة ، وكيل جامعة .
- جميع ما سبق صحيح .

١٢/ له السلطة حتى يستطيع القيام بهذه المسؤولية كما ينبغي (له صلاحية تقديم الأوامر لمروؤوسيه، وتحفيزهم، وعقابهم) :

- المدير .
- الموظف .
- جميع ما سبق صحيح .
- لا شيء مما سبق صحيح .

١٣/ من مستويات الإدارة:

- الإدارة العليا .
- الإدارة الوسطى .
- الإدارة الإشرافية .
- جميع ما سبق صحيح .

١٤ / يعملون دائما" على المدى البعيد ، ويكونون في المستوى الأعلى للإدارة ، بالإضافة إلى أنهم مسؤولون عن الأداء الشامل للمنظمة ولهم دور في تحديد الأهداف ورسم الاستراتيجيات :

– مدراء الإدارة العليا " Chief Executive Officer " CEO .

– مدراء الإدارة الوسطى " Middle Managers " .

– مدراء الإدارة الإشرافية " Supervisors " .

– لا شيء مما سبق .

١٥ / يعملون دائما" على المدى البعيد ، ولهم مهمة رئاسة الأقسام الكبرى ، الإدارات الرئيسية ، إضافة إلى أنهم مسؤولون عن تنفيذ الاستراتيجيات المرسومة من قبل الإدارة العليا ، ومهمتهم تطوير الخطط التكتيكية (تجزئة للخطط الاستراتيجية) ، ولهم دور في بناء وقيادة فرق العمل الكبرى :

– مدراء الإدارة العليا " Chief Executive Officer " CEO .

– مدراء الإدارة الوسطى " Middle Managers " .

– مدراء الإدارة الإشرافية " Supervisors " .

– لا شيء مما سبق .

١٦ / يعملون على المدى المتوسط ، ولهم دور الإشراف أو الملاحظة ، وهم في أغلب الأحيان من قدامى العاملين الفنيين ، ومهمتهم قيادة الفرق الصغيرة :

– مدراء الإدارة العليا " Chief Executive Officer " CEO .

– مدراء الإدارة الوسطى " Middle Managers " .

– مدراء الإدارة الإشرافية " Supervisors " .

– لا شيء مما سبق .

١٧ / من أدوار المدير :

– الأدوار التفاعلية .

– الأدوار المعلوماتية .

– الأدوار القرارية .

– جميع ما سبق صحيح .

١٨ / التفاعل مع افراد، مجموعات، منظمات... لتوجيههم نحو الاهداف. وهو ايضا حلقة وصل مع هذه الاطراف :

- الأدوار التفاعلية .
- الأدوار المعلوماتية .
- الأدوار القرارية .
- جميع ما سبق صحيح .

١٩ / استلام و بلورة و تبادل المعلومات داخل و خارج المنظمة :

- الأدوار التفاعلية .
- الأدوار المعلوماتية .
- الأدوار القرارية .
- جميع ما سبق صحيح .

٢٠ / استخدام المعلومات في عملية صنع القرار، معالجة المشاكل داخل و خارج المنظمة، توزيع الموارد والتفاوض مع اطراف مختلفة :

- الأدوار التفاعلية .
- الأدوار المعلوماتية .
- الأدوار القرارية .
- جميع ما سبق صحيح .

٢١ / هي القدرة على تحويل المعرفة إلى أفعال ذات أداء مميز تعريف :

- المهارة .
- المعرفة .
- الأدوار .
- لا شيء مما سبق .

٢٢ / من المهارات الضرورية للمديرين :

- مهارات تقنية .
- مهارات إنسانية .
- مهارات إدراكية (تصويرية) .
- جميع ما سبق صحيح .

٢٣/ وهي القدرة على توظيف المعارف والخبرة لأداء مهام معينة تعريف :

– مهارات تقنية .

– مهارات إنسانية .

– مهارات إدراكية (تصورية) .

– لا شيء مما سبق .

٢٤/ هي القدرة على العمل مع الآخرين بشكل جيد تعريف:

– مهارات تقنية .

– مهارات إنسانية .

– مهارات إدراكية (تصورية) .

– لا شيء مما سبق .

٢٥/ وهي القدرة على التفكير والتحليل الناقد من أجل حل المشاكل المعقدة تعريف :

– مهارات تقنية .

– مهارات إنسانية .

– مهارات إدراكية (تصورية) .

– لا شيء مما سبق .

٢٦/ (ماريا غرانا) أحسن مدير في اسبانيا لسنة :

– ٢٠٠٧

– ٢٠٠٨

– ٢٠٠٩

– ٢٠١٠

٢٧/ ماريا غرانا (٣٩ سنة) مديرة شركة مايكروسوفت اسبانيا نالت جائزة احسن مدير لسنة ٢٠٠٨ باسبانيا

لأنها ابدعت في :

– إدارة الموارد البشرية .

– إدارة الموارد المالية .

– التكنولوجيا .

– لا شيء مما سبق .

٢٨ / هي حزمة من المهارات التي تساهم في أداء عالي في الوظيفة الإدارية تعريف :

- مفهوم المنظمة .

- الكفاءة الإدارية .

- لا شيء مما سبق .

٢٩ / من أبعاد الكفاءة الإدارية :

- الإتصال ، وفريق العمل .

- إدارة الذات ، والقيادة .

- التفكير الناقد (المتفتح) ، والمهنية .

- جميع ما ذكر صحيح .

٣٠ / هي إمكانية تقاسم الأفكار والرؤى مع الآخرين من خلال العبارات المكتوبة والشفهية (إرسال

وأستلام المعلومات) :

- الإتصال .

- القيادة .

- إدارة الذات .

- المهنية .

٣١ / العمل بشكل فاعل وكفؤ كعضو في فريق وقائد للفرق :

- الإيصال .

- فريق العمل .

- إدارة الذات .

- القيادة .

٣٢ / تقييم الذات وتقويم السلوك ووضع معايير للأداء والالتزامات ، ويدخل في ذلك السلوك الأخلاقي

والشخصية المرنة وتحمل المسؤولية :

- الاتصال .

- فريق العمل .

- إدارة الذات .

- القيادة .

٣٣/ تتضمن التأثير في الآخرين ودعمهم لإنجاز المهام ، والوعي بأثر العولمة والفعل الاستراتيجي المتميز :

- الإتصال .
- فريق العمل .
- القيادة .
- المهنية .

٣٤/ يتضمن تجميع وتحليل المعلومات لتقديم حلول مبدعة للمشاكل المختلفة وهي تشمل فهم المواقف بصورتها الشمولية وتجميع المعلومات والتفكير الخلاق القادر على تفسير المعلومات لحل المشكلات :

- الاتصال .
- القيادة .
- التفكير الناقد (المتفتح) .
- المهنية .

٣٥/ تعني الاحترافية وإدامة الانطباع الإيجابي لدى المرؤوسين وبناء الثقة واستمرارية التطور المهني والوظيفي :

- الاتصال .
- القيادة .
- فريق العمل .
- المهنية .

٣٦/ هو تجمع أفراد يعملون مع بعضهم في إطار تقسيم واضح للعمل من أجل إنجاز أهداف محددة وتتميز هذه العلاقة بطابع الاستمرارية :

- مفهوم المنظمة .
- مفهوم الإدارة .
- تعريف الإدارة .
- لا شيء مما سبق صحيح .

٣٧/ من أهم أنواع المنظمات :

- منظمة الأعمال والتعاونيات .
- منظمات ومؤسسات حكومية .
- منظمات دولية .
- منظمة المجتمع المدني والغير الهادفة للربح .
- جميع ما سبق صحيح .

٣٨/ هي اهم المنظمات وتظهر نتيجة مبادرات فردية أو جماعية خاصة بغرض ممارسة نشاط معين قصد تحقيق الأرباح :

- منظمة الأعمال .
- منظمات حكومية .
- مؤسسات حكومية .
- منظمات دولية .

٣٩/ تظهر نتيجة لجهد الدولة وبمواردها (مثل خدمات الدفاع) :

- منظمة الأعمال .
- منظمات حكومية .
- مؤسسات حكومية .
- منظمات دولية .

٤٠/ هي التي تنتج وتقدم سلع أو خدمات معينة (خدمات المياه والكهرباء) :

- منظمة الأعمال .
- منظمات حكومية .
- مؤسسات حكومية .
- منظمات دولية .

٤١/ هي التي تتواجد على ارض دولة اخرى (مثل السفارات، الامم المتحدة، ..) :

- منظمة الأعمال .
- منظمات حكومية .
- مؤسسات حكومية .
- منظمات دولية .

٤٢/ تقدم خدمات اجتماعية مثل الجمعيات الخيرية، الاحزاب السياسية، جمعيات حماية المستهلك، ..)

- منظمات حكومية .

- مؤسسات حكومية .

- منظمات دولية .

- منظمة المجتمع المدني و الغير الهادفة للربح .

٤٣/ تهدف الى خدمة مجموعة من الافراد في مجال معين (مثل جمعية التسويق الزراعي) :

- مؤسسات حكومية .

- منظمات دولية .

- منظمة المجتمع المدني و الغير الهادفة للربح .

- التعاونيات .

٤٤/ المنظمة كنظام مفتوح هي عملية :

- تحويل المدخلات إلى مخرجات .

- تحويل المخرجات إلى مدخلات .

- جميع ما سبق صحيح .

- لا شيء مما سبق .

٤٥/ من المدخلات (الموارد) :

- الموارد البشرية والموارد المالية .

- الموارد الاولية .

- الطاقة والتكنولوجيا .

- المعرفة .

- جميع ما سبق صحيح .

٤٦/ من المخرجات (الانتاج) :

- سلع وخدمات .

- معرفة .

- معلومات .

- جميع ما سبق صحيح .

٤٧/ هو أداء الأعمال والاستخدام الجيد للموارد بشكل فعال لخدمة المستهلك وخلق القيمة Value

Creation تعريف :

- المنظمة .
- الأداء التنظيمي .
- الإدارة .
- لا شيء مما سبق .

٤٨/ يقاس أداء المنظمة بشكل عام بالمؤشرات ،، فمن مؤشرات الأداء :

- الفاعلية Effectiveness .
- الكفاءة Efficiency .
- الإنتاجية Productivity .
- جميع ما سبق .

٤٩/ هي قياس لمدى تحقيق الاهداف المحددة وتتركز على المخرجات :

- الفاعلية Effectiveness .
- الكفاءة Efficiency .
- الإنتاجية Productivity .
- لا شيء مما سبق .

٥٠/ هي مقياس لحسن استغلال الموارد التي ترتبط بأهداف محددة وتتركز على المدخلات :

- الكفاءة Efficiency .
- الإنتاجية Productivity .
- الفاعلية Effectiveness .
- لا شيء مما سبق .

٥١/ هي العلاقة بين كمية ونوع الاداء واستغلال الموارد :

- الكفاءة Efficiency .
- الإنتاجية Productivity .
- الفاعلية Effectiveness .
- لا شيء مما سبق .

٥٢ / الأهداف تنجز والموارد تستغل بشكل جيد :

– فاعل وكفوؤ .

– فاعل لكن غير كفؤ .

– كفؤ وغير فاعل .

– لا فاعل ولا كفؤ .

٥٣ / تنجز الأهداف ولكن الموارد تهدر :

– فاعل وكفوؤ .

– فاعل لكن غير كفؤ .

– كفؤ وغير فاعل .

– لا فاعل ولا كفؤ .

٥٤ / تستغل الموارد جيدا " ولكن لا تحقق الأهداف :

– فاعل وكفوؤ .

– فاعل لكن غير كفؤ .

– كفؤ وغير فاعل .

– لا فاعل ولا كفؤ .

٥٥ / أهداف لا تحقق والموارد تهدر :

– فاعل وكفوؤ .

– فاعل لكن غير كفؤ .

– كفؤ وغير فاعل .

– لا فاعل ولا كفؤ .

٥٦ / من التحديات المعاصرة للمنظمة :

– ازدياد دور المعرفة .

– العولمة Globalization .

– التطور التكنولوجي Technological Development .

– التنوع Diversity .

– جميع ما سبق صحيح .

٥٧/ من التحديات المعاصرة للمنظمة أيضا " :

- اخلاقيات الاعمال و حاكمية الشركات .
- تخطيط المسار الوظيفي .
- التكتلات الاقتصادية العالمية و المعايير الدولية .
- البحث و التطوير و الابداع .
- جميع ما سبق صحيح .

٥٨/ دور الرأس المال المعرفي Intellectual Capital وهو مجموع القوى العقلية والفكرية التي

يتم تقاسمها بين العاملين و المنظمة ،، من التحديات المعاصرة لـ :

- ازدياد دور المعرفة .
- العولمة Globalization .
- التطور التكنولوجي Technological Development .
- التنوع Diversity .
- اخلاقيات الاعمال و حاكمية الشركات Ethics and Corporate Governance .

٥٩/ هو التداخل العالمي بفعل تطور الاتصالات و المواصلات من خلال حركة الموارد المادية و

البشرية و المنتجات بين الدول مع زيادة المنافسة ،، من التحديات المعاصرة لـ :

- العولمة Globalization .
- التطور التكنولوجي Technological Development .
- التنوع Diversity .
- اخلاقيات الاعمال و حاكمية الشركات Ethics and Corporate Governance .
- تخطيط المسار الوظيفي .

٦٠/ متابعة التطورات التكنولوجية في منظمات الاعمال من خلال وضع وحدات للتنبؤ التكنولوجي

،، من التحديات المعاصرة لـ :

- التطور التكنولوجي Technological Development .
- التنوع Diversity .
- اخلاقيات الاعمال و حاكمية الشركات Ethics and Corporate Governance .
- تخطيط المسار الوظيفي Careers Development .
- البحث و التطوير و الابداع .

٦١/ وهو متعلق بالاختلافات الثقافية اي الاختلاف الموجود بين العاملين القائم على اساس الجنس او العرق او الدين او العمر او غيره ،، من التحديات المعاصرة لـ :

- التنوع Diversity .

- اخلاقيات الاعمال و حاكمية الشركات Ethics and Corporate Governance.

- تخطيط المسار الوظيفي Careers Development.

- البحث و التطوير والابداع .

- ازدياد دور المعرفة .

٦٢/ وهي القواعد التي تحكم العلاقات بين مختلف اطراف اصحاب المصالح Stakeholders ،، من التحديات المعاصرة لـ :

- اخلاقيات الاعمال و حاكمية الشركات Ethics and Corporate Governance.

- تخطيط المسار الوظيفي Careers Development.

- البحث و التطوير والابداع .

- ازدياد دور المعرفة .

- العولمة Globalization.

٦٣/ وهو عملية تخطيط تطور الحياة المهنية للعاملين عبر ما يسمى حافظة المهارات Portfolio Skills ،، من التحديات المعاصرة لـ :

- تخطيط المسار الوظيفي Careers Development.

- البحث و التطوير والابداع .

- ازدياد دور المعرفة .

- العولمة Globalization.

- التنوع Diversity .

٦٤/ ظهور تكتلات اقتصادية تخدم مصالح قوى عالمية و الشركات التابعة لها (مثل المجموعة الاوروبية، النفط، اوبك...)،، من التحديات المعاصرة لـ :

- البحث و التطوير والابداع .

- التكتلات الاقتصادية العالمية و المعايير الدولية .

- ازدياد دور المعرفة .

- العولمة Globalization.

- التنوع Diversity .

٦٥/ تمثلا تحديا للمنظمات التي تريد التطور و البقاء على قيد الحياة، لذا دون البحث و التطوير الكثير من المنظمات محكوم عليها بالموت ،، من التحديات المعاصرة ل :

- البحث و التطوير و الابداع .

- ازدياد دور المعرفة .

- العولمة Globalization .

- التنوع Diversity .

- تخطيط المسار الوظيفي Careers Development .

٦٦/ من المشاكل الموجودة في المنظمات :

- التمييز على أساس العرق، الدين .

- وجود احكام مسبقة على افراد و منهم للوصول الى مناصب معينة .

- جميع ما سبق صحيح .

- لا شيء مما سبق .

٦٧/ يستخدم مصطلح ليشير إلى مجموعة العلماء والمتخصصين الذين يشاركون في رؤيتهم وتعريفهم وتفسيرهم لظاهرة معينة وتحديد حدودها وطريقة دراستها وفهمها :

- المدرسة School او المدخل Approach .

- الإدارة .

- البيروقراطية .

- لا شيء مما سبق .

٦٨/ تعني مجموع العلماء أو الباحثين الذين ينتمون إلى إحدى المدارس المعروفة في علم الإدارة، كالمدرسة الكلاسيكية أو السلوكية أو الحديثة وغيرها :

- علم الإدارة المدرسة أو المدخل .

- المدرسة الكلاسيكية .

- البيروقراطية .

- لا شيء مما سبق .

٦٩/ تساهم في اتساع نطاق علم الإدارة وتعمل على الارتقاء بالممارسة الإدارية و تحسين قدرة المدراء في إدارة منظماتهم :

- المدارس .

- الشركات .

- لا شيء مما سبق .

- جميع ما سبق صحيح .

٧٠/ من الرواد في الإدارة العلمية في المدرسة الكلاسيكية :

- فريدريك تايلور .

- فرانك وليليان جلبرت .

- هنري فايول .

- ٢+١

٧١/ من رواد المبادئ أو العمليات الإدارية في المدرسة الكلاسيكية :

- فريدريك تايلور .

- فرانك وليليان جلبرت .

- هنري فايول .

- ماكس فيبر .

٧٢/ من رواد البيروقراطية في المدرسة الكلاسيكية :

- فريدريك تايلور .

- فرانك وليليان جلبرت .

- هنري فايول .

- ماكس فيبر .

٧٣/ ركزت على اختيار وتدريب العاملين والمشرفين بعناية ودعمهم بالتخطيط السليم للعمل :

- الإدارة العلمية .

- البيروقراطية .

- لا شيء مما سبق .

٧٤/ يعتبر فريدريك تايلور الأب الروحي لهذا الاتجاه :

- الإدارة العلمية .

- المبادئ أو العمليات الإدارية .

- البيروقراطية .

- جميع ما سبق صحيح .

٧٥/ ركز فيه على التعامل الإداري و دراسة الوقت والحركة :

- كتاب مبادئ الإدارة الحديثة عام ١٩١١

- كتاب مبادئ الإدارة القديمة عام ١٩١١

- كتاب مبادئ الإدارة الحديثة عام ١٩١٢

- كتاب مبادئ الإدارة القديمة عام ١٩١٢

٧٦/ تهتم مدرسة الإدارة العلمية (التنظيم العلمي للعمل) بـ :

- البحث عن أحسن طريقة للأداء .

- تدريب العمال على الأداء الحسن .

- الرقابة الصارمة على العمال ، والتقسيم الدقيق للعمل .

- ربط الأجر بالإنتاجية ، وتبني المنهج الأبوي .

- الإهتمام بالقيود الفسيولوجية على العمليات الطبيعية البسيطة .

- جميع ما سبق صحيح .

٧٧/ من الانتقادات التي وجهت لمدرسة الإدارة العلمية :

- إعتبار العامل كآلة قابلة للضبط .

- عدم مراعاة الفروقات بين الأفراد .

- الإعتقاد أن العامل لا يستجيب إلا للحوافز المادية والرقابة الصارمة .

- جميع ما سبق صحيح .

٧٨/ من إسهامات تايلور والإدارة العلمية :

- إعداد قواعد علمية لكل وظيفة تشتمل على دراسة الحركة والوقت القياسي .

- اختيار العاملين بعناية والذين يمتلكون المهارات المطلوبة .

- تدريب العاملين لأداء أعمالهم و دفع أجور تتلائم مع أدائهم .

- دعم العاملين في أداء أعمالهم عن طريق التخطيط السليم للعمل .

- جميع ما سبق صحيح .

٧٩/ من مساهمات الزوجين ليليان وفرانك جلبرت في التنظيم العلمي للعمل :

. تطوير معدات بهدف دراسة الوقت والحركة لتقليل من الوقت الضائع .

. دور كبير في تطوير علم النفس الصناعي .

. تطوير مصطلحات كـ Standardization Work Simplification

- جميع ما سبق صحيح .

٨٠/ هذا الاتجاه يعتبر نظرة مكملة لاتجاه الإدارة العلمية :

- الإدارة العلمية .

- المبادئ أو العمليات الإدارية .

- البيروقراطية .

- لا شيء مما سبق .

٨١/ هنري فايول يعد اكبر رائد لهذا الاتجاه ونشر كتابا مشهورا سنة ١٩١٦ بعنوان "الإدارة العليا

والإدارة الصناعية :

- الإدارة العلمية .

- المبادئ أو العمليات الإدارية .

- البيروقراطية .

- لا شيء مما سبق .

٨٢/ شكلت أفكار ومن تبعه في هذا الاتجاه القاعدة الأساسية لتخصص الادارة :

- فايول .

- فريدريك تايلور .

- فرانك وليمين جلبرت .

- ماكس فيبر .

٨٣/ إذا كانت تركز على إنتاجية الفرد ، فإن تركز على المنظمة كوحدة واحدة :

- الإدارة العلمية ،، المبادئ الإدارية .

- المبادئ الإدارية ،، الإدارة العلمية .

- البيروقراطية ،، الإدارة العلمية .

- المبادئ الإدارية ،، البيروقراطية .

٨٤ / من أهم إسهامات (هنري فايول) :

- تحديد وظائف المنظمة (الوظيفة التقنية - النشاط التجاري - المالية - الإدارة إلخ).
- صفات المدير (الصفات الذهنية - الجسمانية - الصفات السلوكية والأخلاقية) .
- الإدارة هي عملية مكونة من (التقدير - التنظيم - القيادة - التنسيق - الرقابة) .
- جميع ما سبق صحيح .

٨٥ / قسم (هنري فايول) مهام وواجبات الإدارة إلى :

- ثلاث عمليات .
- أربع عمليات .
- خمس عمليات .
- ست عمليات .

٨٦ / من واجبات ومهام الإدارة التي قسمها (هنري فايول) :

- الاستبصار والحكمة: توضع الخطة لتنفيذ مستقبلا .
- التنظيم: حشد الموارد وتقسيم المهام لتنفيذ الخطة .
- القيادة: لتوجيه وتقييم العاملين .
- التنسيق: لمطابقة الجهود مع بعضها .
- الرقابة: للتأكد من أن ما أنجز يتطابق مع الخطة .
- جميع ما سبق صحيح .

٨٧ / قسم (هنري فايول) المنظمة إلى عدة نشاطات ،، مثل :

- النشاط الإنتاجي + النشاط التجاري .
- النشاط المالي + النشاط المحاسبي .
- نشاط الحماية من المخاطر .
- النشاط الإداري .
- جميع ما سبق صحيح .

٨٨ / المبادئ الإدارية لـ (هنري فايول) عددها :

- ثلاثة عشر .
- أربعة عشر .
- خمسة عشر .
- ستة عشر .

٨٩/ من المبادئ الإدارية لـ (فايول) :

- تقسيم العمل (تخصص كل عامل في جزء صغير من العمل).
 - السلطة والمسؤولية (حق اصدار الاوامر و التزام بمسؤولية محددة).
 - القواعد المنظمة للعمل (تحديد بوضوح العلاقة بين الاطراف).
 - وحدة الاوامر (كل موظف يتلقى امر من رئيس واحد فقط).
- جميع ما سبق صحيح .

٩٠/ من المبادئ الإدارية لـ (فايول) أيضا " :

- وحدة الاتجاه (الجهود العاملين نحو اتجاه واحد).
 - خضوع مصالح الافراد لمصالح المنظمة .
 - مكافأة العاملين بعدالة + العدالة .
 - المركزية (السياسات و اهم القرارات بيد الادارة العليا).
- جميع ما سبق صحيح .

٩١/ من المبادئ الإدارية لـ (فايول) أيضا " :

- التدرج الهرمي (الاتصالات و القرارات).
 - الترتيب (وضع الشيء المناسب في المكان المناسب).
 - استقرار العاملين .
 - المبادرة (تشجيع عاملين على تقديم افكار جديدة).
 - روح الفريق (تشجيع العاملين على العمل ضمن فريق).
- جميع ما سبق صحيح .

٩٢/ هي صيغة تنظيمية عقلانية ورشيدة قائمة على أساس المنطق والنظام والسلطة الشرعية لإنجاز

الأعمال و تحقيق الأهداف تعريف :

- علم الإدارة المدرسة أو المدخل .

- البيروقراطية .

- المبادئ الإدارية .

- لا شيء مما سبق .

٩٣/ البيروقراطية هي الأكثر تفوقاً " لأنها تتميز بـ :

– إدارة رشيدة وكفأه وشرعية .

– أنها شرعية فقط .

– الكفاءة فقط .

– جميع ما سبق .

٩٤/ هو الرائد الأول في هذا المجال وقد اهتم بإيجاد آليات العمل في المنظمة وفق تسلسل هرمي :

– فريدريك تايلور .

– فرانك وليليان جلبرت .

– هنري فايول .

– ماكس فيبر .

٩٥/ تتميز البيروقراطية حسب (ماكس فيبر) بأنها :

– تقسيم واضح للعمل (تحديد الوظائف والمهارات لإدائها) .

– هيكلية واضحة للسلطة + التدرج الوظيفي حسب الجدارة .

– قواعد وإجراءات عمل رسمية (مكتوبة لتوجيه القرارات) .

– اللاشخصية في التعامل (لا تفضيل بين شخص وآخر) .

– فصل الإدارة عن الملكية (وهذا لضمان اداء افضل) .

– جميع ما سبق صحيح .

٩٦/ الإدارة العامة هي :

– الإدارة في المؤسسات الحكومية هدفها تقديم الخدمات للمجتمع .

– هي إدارة تجارية هدفها تحقيق الأرباح .

– لا شيء مما سبق .

٩٧/ إدارة الأعمال هي :

– الإدارة في المؤسسات الحكومية هدفها تقديم الخدمات للمجتمع .

– هي إدارة تجارية هدفها تحقيق الأرباح .

– لا شيء مما سبق .

٩٨ / هي سلطة وراثية تعتمد على الأعراف السائدة في المجتمع كالشركات العائلية :

– السلطة الكلاسيكية .

– السلطة الكاريزماتية .

– لا شيء مما سبق .

٩٩ / هي صفات شخصية تمكن الفرد من كسب ثقة الآخرين وقيادتهم :

– السلطة الكلاسيكية .

– السلطة الكاريزماتية .

– لا شيء مما سبق .

١٠٠ / أشهر بتحديد مصادر السلطة (السلطة الكلاسيكية – السلطة الكاريزماتية) :

– فريدريك تايلور .

– فرانك وليليان جلبرت .

– هنري فايول .

– ماكس فيبر .

١٠١ / (التون مايو) هو رائد :

– دراسات هوثورن .

– نظرية الحاجات الإنسانية .

– نظرية X ونظرية Y .

– الشخصية والمنظمة .

١٠٢ / (آبراهام ماسلو) هو رائد :

– دراسات هوثورن .

– نظرية الحاجات الإنسانية .

– نظرية X ونظرية Y .

– الشخصية والمنظمة .

١٠٣ / (دوغلاس مكريغر) هو رائد :

– دراسات هوثورن .

– نظرية الحاجات الإنسانية .

– نظرية X ونظرية Y .

– الشخصية والمنظمة .

١٠٤ / (كريس أرجريس) هو رائد :

- دراسات هوثورن .
- نظرية الحاجات الإنسانية .
- نظرية X ونظرية Y .
- الشخصية والمنظمة .

١٠٥ / هي مجموعة من التجارب في شركة Western Electric في موقع Hothorne

فتحت المجال للتركيز على الجوانب الإنسانية والسلوكية في انجاز العمل :

- دراسات هوثورن .
- نظرية الحاجات الإنسانية .
- نظرية X ونظرية Y .
- الشخصية والمنظمة .

١٠٦ / أكتشف (مايو) أن تحسين الإنتاجية تتحقق عبر :

- مناخ العمل الجماعي (تقاسم علاقات اجتماعية طيبة) .
- الإشراف المشترك (الاتصال والاخذ بأراء العاملين) .

- جميع ما سبق صحيح .

١٠٧ / ساهمت دراسات في ظهور حركة العلاقات العامة Human Relation والتي تطورت

لتصبح مدخلا لما يسمى السلوك التنظيمي Organizational Behavior والذي يركز على دراسة

الأفراد والمجموعات وسلوكهم في المنظمات :

- إلتون مايو .

- آبراهام ماسلو .
- دوغلاس مكريغر .
- كريس أرجريس .

١٠٨ / التجارب التي أجراها (مايو) مرت بـ :

- مرحلتان .

- ثلاث مراحل .

- أربع مراحل .

١٠٩ / من نتائج تجارب المدرسة :

- الإنتاجية ترتبط بالعوامل النفسية للعامل .

- الهيكلية غير رسمية .

- النجاح في إدارة المؤسسة يرتبط بفن القيادة السائد به .

- جميع ما سبق صحيح .

١١٠ / نظرية الحاجات الإنسانية لآبراهام ماسلو ركزت على :

- دراسة الحاجات في علم الإدارة .

- الحاجة هي عوز مادي أو نفسي يشعر به الفرد ويميل إلى إشباعه .

- حسب ماسلو الحاجات تولد ضغطا تؤثر في أداء وسلوك العاملين داخل المنظمة .

- جميع ما سبق صحيح .

١١١ / هرم الحاجات لـ (ماسلو) حسب ترتيبه من أعلى الهرم :

- حاجات تحقيق الذات - حاجات الآمان - الحاجة للتقدير - الحاجات الإجتماعية - الحاجات

الفسولوجية .

- حاجات تحقيق - الحاجة للتقدير - الحاجات الإجتماعية - حاجات الآمان - الحاجات الفسيولوجية

- حاجات الآمان - الحاجة للتقدير - حاجات تحقيق الذات - الحاجات الإجتماعية - الحاجات

الفسولوجية .

١١٢ / هناك مبدأين أساسيين لنظرية الحاجات الإنسانية هما :

- الحرمان من الإشباع .

- التدرج في إشباع الحاجات أي أن الفرد يشبع حاجاته المتعلقة بالغذاء قبل أن يفكر في حاجاته

المتعلقة بتحقيق الذات .

- جميع ما سبق صحيح .

١١٣ / تأثر بأعمال (مايو) و(ماسلو) :

- فريدريك تايلور .

- فرانك ولبليان جليبرت .

- هنري فايول .

- دوغلاس ماكريغر .

١١٤ / ألف الكتاب المشهور : The Human Side of Enterprise

- فريدريك تايلور .

- فرانك وليليان جلبرت .

- هنري فايول .

- دوغلاس ماكريغر .

١١٥ / افتراضات النظرية X تقوم على :

- عدم حب العاملين للعمل + نقص الطموح .

- عدم تحمل المسؤولية + يقاومون التغيير .

- يفضلون ان يقادوا بدلاً أن يكونوا هم القادة .

- يحفزون ماديا فقط .

- جميع ما سبق صحيح .

١١٦ / افتراضات النظرية Y تقوم على :

- العمال يحبون عملهم .

- مستعدون لتحمل المسؤولية .

- قادرين على ممارسة الرقابة الذاتية .

- هم مبدعون وذوي خيال واسع .

- جميع ما سبق صحيح .

١١٧ / في إطار نظرية X المدراء حسب (ماكريغر) :

- لا يعطون العاملين مجالا لإبداء الرأي .

- يخلقون جوا سلبيا .

- يجعلون العاملين يشعرون بالتبعية .

- جميع ما سبق صحيح .

١١٨ / في إطار نظرية Y المدراء حسب (ماكريغر):

- يؤمنون بالمشاركة + يخلقون جوا من الحرية .

- يشجعون العمال على تحمل المسؤولية .

- يشعرون العمال بالتقدير والرضا .

- يشجعون العمال على تقديم المبادرات .

- جميع ما سبق صحيح .

١١٩ / انتقد المدرسة الكلاسيكية واتجاهاتها التي

لا تنسجم مع الشخصية الناضجة هو :

- أبراهام ماسلو .

- دوغلاس مكريغر .

- كريس أرجريس .

- إلتون مايو .

١٢٠ / نظرية الشخصية الناضجة (كريس أرجريس) تقوم على :

- تقسيم العمل بدقة يتناقض مع مبدأ تحقيق الذات للعامل .

- اقترح المزيد من المرونة .

- فسح المجال للعمال لطرح الأفكار الإبداعية .

- انتقد إجراءات تحديد السلطة و ممارسة الرقابة و كتابة الإجراءات (كل هذا يؤدي الى الجمود، يقلل

من نشاط العمال) .

- حسب أرجريس النجاح يتحقق عندما يشارك العاملون في تحديد الاهداف .

- جميع ما سبق صحيح .

١٢١ / تعتبر هذه المدرسة أن الإدارة عملية منطقية ، أي يمكن أن يعبر عن العمليات في شكل رموز

وعلاقات رياضية أو معطيات قابلة للقياس من بين ما تستعمله المدرسة نظرية الألعاب ، الإحتمالات ،

البرمجة الخطية ، التخييل ... :

- المدرسة الكمية .

- المدرسة القرارية .

- المدرسة الموقفية .

- مدرسة النظم .

١٢٢ / المدرسة الكمية ساهمت بشكل كبير في :

- تطوير الإدارة وتزويدها بالتقنيات إلى الحد الذي جعل البعض يعتبرها المدرسة العلمية في التسيير .

- دراسة اتخاذ القرار بالدراسة المفصلة لمجموع من أنشطة المنظمة .

- التحليل النظمي أو النسقي إلى تقديم نظرة عامة للمنظمة .

- لا شيء مما سبق .

١٢٣ / Lessourne من رواد :

– المدرسة الكمية .

– المدرسة القرارية .

– المدرسة الموقفية .

– مدرسة النظم .

١٢٤ / من الإنتقادات التي وجهت إلى المدرسة الكمية :

– هناك ظواهر انسانية لا يمكن التعبير عنها كميا" .

– هناك ظواهر انسانية يمكن التعبير عنها كميا" .

– هناك ظواهر طبيعة لا يمكن التعبير عنها كميا" .

– لا شيء مما سبق .

١٢٥ / تركز هذه المدرسة على عملية اتخاذ القرار والأشخاص أو المجموعات التي تساهم فيها :

– المدرسة الكمية .

– المدرسة القرارية .

– المدرسة الموقفية .

– مدرسة النظم .

١٢٦ / المدير عبارة عن متخذ قرار ولة القدرة على الإختيار من بين مجموعة بدائل :

– المدرسة الكمية .

– المدرسة القرارية .

– المدرسة الموقفية .

– مدرسة النظم .

١٢٧ / تسمح دراسة اتخاذ القرار بالدراسة المفصلة لمجموع من أنشطة المنظمة بما في ذلك : ردود

الأفعال الإجتماعية والتكنولوجية للمجموعات والأفراد :

– المدرسة الكمية .

– المدرسة القرارية .

– المدرسة الموقفية .

– مدرسة النظم .

١٢٨ / المدرسة القرارية تتناول :

- دراسة اتخاذ القرار بالدراسة المفصلة لمجموع من أنشطة المنظمة .
- التحليل النظمي أو النسقي إلى تقديم نظرة عامة للمنظمة .
- عملية اتخاذ القرار في حد ذاتها .
- لا شيء مما سبق .

١٢٩ / من أهم رواد المدرسة القرارية :

- سيمون .
- Urwick
- GulickK
- جميع ما سبق صحيح .

١٣٠ / هي وضعية خاصة وتطورية تقود إلى رفض التوصيفات الوحيدة والمعيارية في المنظمات :

- المدرسة الكمية .
- المدرسة الموقفية .
- مدرسة النظم .
- المدرسة القرارية .

١٣١ / بدأت بالهياكل التنظيمية وأمتدت الى العناصر الأخرى :

- المدرسة الكمية .
- المدرسة الموقفية .
- مدرسة النظم .
- المدرسة القرارية .

١٣٢ / ظهرت كمنهج شامل لمختلف إسهامات التيارات الإدارية :

- المدرسة الكمية .
- المدرسة الموقفية .
- مدرسة النظم .
- المدرسة القرارية .

١٣٣ / يهدف التحليل النظمي أو النسقي إلى تقديم نظرة عامة للمنظمة في :

- المدرسة الكمية .
- المدرسة الموقفية .
- مدرسة النظم .
- المدرسة القرارية .

١٣٤ / جاءت نظرية عن علوم الحياة :

- نظرية النظم .
- نظرية X .
- نظرية Y .
- لا شيء مما سبق .

١٣٥ / مصطلح النظام ظهر كرد فعل عن الاتجاه التحليلي في :

- المدرسة الكمية .
- المدرسة الموقفية .
- مدرسة النظم .
- المدرسة القرارية .

١٣٦ / من أفكار مدرسة النظم :

- النظام هو مجموعة عناصر تتفاعل فيما بينها من اجل تحقيق هدف معين .
- النظام قد يكون مفتوحا " أو مغلقا " .
- النظام المغلق يتجه إلى الموت .
- النظام المفتوح هو الذي يتفاعل مع بيئته .
- منظمات الأعمال تعتبر أنظمة مفتوحة .
- جميع ما سبق صحيح .

١٣٧ / ،،،،،، هو نظام جزئي من نظام أشمل منه (التسويق والمنظمة) :

- النظام المغلق .
- النظام المفتوح .
- النظام الفرعي .
- منظمات الأعمال .

١٣٨ / هي مختلف العوامل والمتغيرات الخارجية التي تؤثر في نشاط المنظمة بصفة مباشرة وغير مباشرة

- تعريف البيئة .
- مفهوم البيئة .
- تعريف البيئة بالمعنى الواسع .
- لا شيء مما سبق .

١٣٩ / من أبعاد البيئة :

- البعد الخارجي .
- البعد الداخلي .
- جميع ما سبق صحيح .

١٤٠ / كل ما يحيط بالمنظمة ويؤثر فيها بشكل مباشر أو غير مباشر من خارجها :

- البعد الخارجي .
- البعد الداخلي .
- البيئة الخارجية .
- لا شيء مما سبق .

١٤١ / البيئة الخارجية تتكون من :

- بيئة خارجية عامة .
- بيئة خارجية خاصة .
- جميع ما سبق صحيح .

١٤٢ / البيئة الخارجية العامة تتكون من عدة عناصر مثل :

- البيئة الإقتصادية (القوى الإقتصادية) .
- البيئة القانونية والسياسية (القوى القانونية والسياسية) .
- البيئة التكنولوجية (القوى التكنولوجية) .
- البيئة الثقافية والإجتماعية (القوى الثقافية والاجتماعية) .
- البيئة الطبيعية (ظروف البيئة الطبيعية) .
- البيئة الدولية (البعد الدولي) .
- جميع ما سبق صحيح .

١٤٣ / التضخم ومستويات الدخل وتوفر المادة الأولية واليد العاملة مثال على :

– البيئة الاقتصادية .

– البيئة التكنولوجية .

– البيئة الدولية .

– البيئة الطبيعية .

١٤٤ / التشريعات وقانون المالية وقانون العمل مثال على :

– البيئة الاقتصادية .

– البيئة القانونية والسياسية .

– البيئة الدولية .

– البيئة الطبيعية .

١٤٥ / مستوى التكنولوجيا ومستوى العلم والمعرفة السائدة والمتوصل إليها مثال على :

– البيئة الاقتصادية .

– البيئة التكنولوجية .

– البيئة الدولية .

– البيئة الطبيعية .

١٤٦ / التقاليد والأعراف والقيم والثقافة والاعتقادات الاجتماعية مثال على :

– البيئة الاقتصادية .

– البيئة القانونية والسياسية .

– البيئة الثقافية والاجتماعية .

– البيئة الطبيعية .

١٤٧ / التشريعات والقوانين الدولية أو منافسون من دول أخرى مثال على :

– البيئة الاقتصادية .

– البيئة التكنولوجية .

– البيئة الدولية .

– البيئة الطبيعية .

١٤٨ / البيئة الخارجية الخاصة تتكون من عدة عناصر مثل :

- المنافسون .
- الزبائن .
- الموردون .
- الشركاء الإستراتيجيون .
- المشرعون .
- جميع ما سبق صحيح .

١٤٩ / كل ما هو موجود داخل المنظمة من العناصر ويؤثر عليها ،، وهي الظروف والقوى والعناصر المتواجدة داخل حدود المنظمة هي :

- البيئة الداخلية للمنظمة .
- البيئة الخارجية للمنظمة .
- البيئة الخارجية العامة .
- البيئة الخارجية الخاصة .

١٥٠ / البيئة الداخلية للمنظمة تشمل :

- العاملون + الملاك .
- البيئة المادية .
- مجلس الإدارة + الهيكل التنظيمي .
- الثقافة .
- جميع ما سبق صحيح .

١٥١ / المنظمة مطالبة بـ :

- فهم عناصر البيئة واتجاهات حولها .
- اكتساب ميزة تنافسية تضمن لها البقاء والتي تكون مبنية على مهارات محورية .
- جميع ما سبق صحيح .

١٥٢ / تتميز البيئة بـ :

- التعقيد .
- الديناميكية .
- عدم التأكد .
- جميع ما سبق صحيح .

١٥٣ / من المميزات الحديثة لمنظمات الأعمال :

- الالتزام بخدمة الزبائن (فهم رغبات وإدارة العلاقة مع الزبائن) .
- الالتزام بالجودة (تقديم منتج مطابق للمواصفات والمعايير العالمية) .
- توظيف التكنولوجيا لخدمة الجودة (مرونة الإنتاج ، الإنتاج وفق ذوق المستهلك ، الاعتماد القوي على تصميم المنتج).
- جميع ما سبق صحيح .

١٥٤ / هي نظام من القيم والمعتقدات يتقاسمها أعضاء التنظيم وتصبح موجهة للسلوك الفردي والجماعي والمنظمي :

- ثقافة المنظمة .
- البيئة الخارجية .
- البيئة الداخلية .
- لا شيء مما سبق .

١٥٥ / يتأثر بناء الثقافة التنظيمية بثلاثة عناصر رئيسية :

- بيئة الأعمال .
- القادة الإستراتيجيون الذين تنتشر أفكارهم وآراؤهم إلى باقي أجزاء المنظمة والعاملين .
- الخبرة لدى القادة وممارستهم السابقة .
- جميع ما سبق صحيح .

١٥٦ / تلعب الثقافة المنظمة دوراً مهماً في تعزيز أو تدهور الأداء التنظيمي ، ويمكن تلخيص أهميتها بـ :

- بناء إحساس بالتاريخ .
- إيجاد شعور بالتوحد .
- تطوير إحساس بالعضوية والانتماء .
- زيادة التبادل بين الأعضاء .
- جميع ما سبق صحيح .

١٥٧ / يمكن تحديد مستويين اثنين للثقافة التنظيمية يتمثل بـ :

- الثقافة المرئية .
- الثقافة الجوهريّة .
- جميع ما سبق صحيح .

١٥٨ / هي ثقافة تتجسد بما يمكن أن يرى أو يُسمع في المنظمة وخاصة من قبل العاملين والزبائن ،،
ويمكن أكتسابها من خلال القصص والحكايات والأبطال والطقوس والشعائر :

– الثقافة المرئية .

– الثقافة الجوهرية .

– لا شيء مما سبق .

١٥٩ / هي القيم الجوهرية والمعتقدات الهامة التي تشكل وتوجه سلوك الأفراد :

– الثقافة المرئية .

– الثقافة الجوهرية .

– لا شيء مما سبق .

١٦٠ / هي حاضنة للكفاءات وللتنوع الثقافي :

– المنظمات .

– البيئة .

– العولمة .

– لا شيء مما سبق .

١٦١ / من إيجابيات التنوع الثقافي في منظمات الأعمال :

– التعددية (مساهمة الجميع في وضع السياسات) .

– التكامل الهيكلي (الاقليات ممثلة في كل المستويات) .

– غياب الحكم المسبق و التمييز (يعمل على إزالة الفروقات و التحيز) .

– اقل ما يمكن من النزاعات (يقلل من النزاعات الهدامة داخل المنظمة) .

– جميع ما سبق صحيح .

١٦٢ / من مخاطر وتحديات التنوع الثقافي :

- الحكم المسبق .
- السقف الزجاجي + الجدران الزجاجية .
- الحكم ضمن القوالب الجاهزة .
- الفردانية .
- الثقافة الثنائية .
- صراع الأدوار + تضخيم الأدوار .
- التحرش الجنسي في مكان العمل .
- جميع ما سبق صحيح .

١٦٣ / من مخاطر وتحديات التنوع الثقافي :

- تأثير سلوك الأفراد .
- تراجع الأداء .
- الصراعات .

- جميع ما سبق صحيح .

١٦٤ / هي ظاهرة تزايد التداخلات والارتباطات الشبكية بين مختلف عناصر الاقتصاد العالمي بفعل

تطور تكنولوجيا المعلومات :

- البيئة الخارجية .
- البيئة الداخلية .
- العولمة .
- لا شيء مما سبق .

١٦٥ / لا تتوقف عند الاقتصاد فحسب بل تشمل جميع جوانب الحياة :

- البيئة الخارجية .
- البيئة الداخلية .
- العولمة .
- لا شيء مما سبق .

١٦٦ / العولمة: من الأعمال إلى الأعمال

- المحلية ،،، الدولية ،، المتعددة الجنسيات ،،، العالمية .
- العالمية ،،، المتعددة الجنسيات ،،، الدولية ،،، المحلية .
- المتعددة الجنسيات ،،، المحلية ،،، الدولية ،،، العالمية .

١٦٧ / من أبعاد بيئة الأعمال الدولية :

- البعد الاقتصادي .
- البعد السياسي - القانوني .
- البعد الاجتماعي والثقافي .
- جميع ما سبق صحيح .

١٦٨ / البعد الإقتصادي يشتمل على عدة عناصر أهمها :

- التطور الاقتصادي
- البنى التحتية .
- الموارد والاسواق .
- سعر الصرف .

- جميع ما سبق صحيح .

١٦٩ / البعد السياسي - القانوني يشتمل على عدة عناصر أهمها :

- المخاطرة الساسية .
- عدم الاستقرار .
- التشريعات (زيادة التكتلات والهيئات الدولية)

- جميع ما سبق صحيح .

١٧٠ / هو اتحاد اقتصادي سياسي لمجموعة دول أوروبا ، ويزيد عدد أعضائه على ٢٢ دولة وعملتهم

اليورو :

- الاتحاد الأوروبي .

- منظمة التجارة العالمية .
- لا شيء مما سبق .

١٧١ / هي مؤسسة دولية أنبثقت نتيجة التطور الحاصل للأعمال والتجارة الدولية ، وتعتمد على إجراءات أهمها الإعفاء من الرسوم التي تمنح لبعض الدول التي تسمى الدول الأكثر تفضيلاً :

- الاتحاد الأوروبي .

- منظمة التجارة العالمية .

- لا شيء مما سبق .

١٧٢ / تتمثل أهم عناصر البعد الاجتماعي والثقافي في :

- اللغة والدين .

- الاهتمام بالوقت والعقود والاتفاقات .

- هي عناصر تؤثر في نجاح الأعمال الدولية .

- جميع ما سبق صحيح .

١٧٣ / من أنواع الاستراتيجيات :

- استراتيجيات الدخول إلى الأسواق العالمية .

- استراتيجيات الاستثمار المباشر .

- جميع ما سبق صحيح .

١٧٤ / من إستراتيجيات الدخول إلى الأسواق العالمية :

- الأستيراد (التزويد من أنحاء العالم) .

- التصدير للأسواق العالمية .

- التراخيص والامتياز .

- جميع ما سبق صحيح .

١٧٥ / من استراتيجيات الاستثمار المباشر :

- تتطلب مبالغ كبيرة .

- وسيلة من وسائل الأعمال الدولية المباشرة .

- تكون البداية بمشاريع مشتركة .

- الفروع المستقلة .

- جميع ما سبق صحيح .

١٧٦ / يكون القرار أخلاقياً " مادامت نتائجه تراعي منفعة (فائدة) أكبر من الأفراد :

- مدخل المنفعة .

– مدخل الحقوق .

- المدخل الفردي .

- مدخل العدالة .

١٧٧ / يكون السلوك أخلاقيا " عندما يعظم المصلحة الفردية :

- مدخل المنفعة .

- مدخل الحقوق .

- المدخل الفردي .

- مدخل العدالة .

١٧٨ / أن القرار الأخلاق هو ذلك القرار الذي يحترم الحقوق الأساسية للفرد ، تضمن الحقوق الأساسية

للفرد الحرية ، والحياة ، والتعلم :

- مدخل المنفعة .

- مدخل الحقوق .

- المدخل الفردي .

- مدخل العدالة .

١٧٩ / يكون السلوك أخلاقياً عندما تكون معاملة الآخرين حيادية وعادلة ولا تدخل فيها الاعتبارات

الشخصية :

- مدخل المنفعة .

- مدخل الحقوق .

– المدخل الفردي .

- مدخل العدالة .

١٨٠ / يظهر ،،،،، عندما تتعارض مصلحة فرد مع مصلحة المنظمة :

- تضارب المصالح .

– ثقة الزبائن .

- التمييز .

- الاتصال .

الموارد .

١٨١ / تظهر الإشكالية الأخلاقية المتعلقة بـ ،،،،، عندما يعتقد الزبون ان المنظمة لم تبق أهلاً " للثقة :

- ثقة الزبائن .

- التمييز .

– الاتصال .

الموارد .

١٨٢ / الإشكالية الأخلاقية المتعلقة بـ ،،،،، تظهر عندما يمنع فرد حقة بسبب دينة ، أو عرقه ، أو جنسية

، أو لونه ، أو أعاقته أو أي خصائص أخرى غير الكفاءة :

- التمييز .

– ثقة الزبائن .

- التمييز .

– الاتصال .

– الموارد .

١٨٣ / المشكلة الأخلاقية المتعلقة بـ ،،،،،،،،،، تظهر عندما يكون الاتصال متسببا " في ضرر للمنظمة أو

للفرد من حيث عدم صحة المعلومات :

– الاتصال .

– ثقة الزبائن .

- التمييز .

– الاتصال .

– الموارد .

١٨٤ / المشكلة الأخلاقية المتعلقة ب.....، تنتج عن إساءة الاستعمال لموارد المنظمة (مالية، مادية...)

وأستعمالها لأغراض شخصية (الهاتف ، السيارات ، الأترنت ...):

– ثقة الزبائن .

- التمييز .

– الاتصال .

الموارد -

١٨٥ / من العوامل المؤثرة في السلوك الأخلاقي :

- الفرد .
- المنظمة .
- البيئة .
- جميع ما سبق صحيح .

١٨٦ / المسؤولية الاجتماعية للمنظمة هي مسؤولية اتجاه :

- أصحاب المصالح .
- مع الطبيعة .
- مع المجتمع ككل .
- جميع ما سبق صحيح .

١٨٧ / منظمة الأعمال مسؤولية اتجاه أصحاب المصالح فهي تحرص على :

- توزيع الأرباح على المساهمين .
- منح الرواتب للعاملين ومساعدتهم .
- دفع الضرائب واحترام قوانين الدولة .
- السعي إلى إرضاء الزبائن .
- السعي إلى إرضاء الدائنين .
- جميع ما سبق صحيح .

١٨٨ _ القرار هو:

- هو اختيار بديل من عدة بدائل متاحة في سبيل تحقيق هدف معين

مجممل الإجراءات المرتبطة بتشخيص المشكلة أو الموقف وجمع البيانات وتطوير بدائل ومن ثم تقييمها والتوصية بأفضل البدائل

- مشاكل واضحة ذات معلومات متاحة وقليلة المخاطر وروتينية الحدوث؛
- موقف غامض ومعلومات غير كافية يتطلب قرار غير مبرمج

١٨٩ _ القرار يتخذ لـ

- حل المشكلة
- تحقيق الهدف
- وجود فرصة سانحة
- جميع ما ذكر

١٠٠_ من أركان القرار:

- وجود البدائل

- تحقيق الهدف

- وجود فرصة سانحة

- حل المشكلة

١٠١_ ليس من أركان القرار:

- وجود البدائل

- حرية الاختيار

- وجود الهدف

- حل المشكلة

١٠٢_ حرية الاختيار من أركان:

- التخطيط

- التنظيم

- القرار

- الرقابة

١٠٣_ وجود البدائل من أركان:

- التخطيط

- التنظيم

- القرار

- الرقابة

١٠٤_ وجود الهدف من أركان:

- التخطيط

- التنظيم

- القرار

- الرقابة

١٠٥_ (Problem Solving) تعنى /:

- حل المشكلة

- صنع القرار
 - عملية اتخاذ القرار
 - لا شيء مما ذكر
-

١٠٦_ (Decision Making) تعنى /:

- حل المشكلة

- صنع القرار

- عملية اتخاذ القرار
 - لا شيء مما ذكر
-

١٠٧_ (Decision Taking) تعنى /:

- حل المشكلة

- صنع القرار

- عملية اتخاذ القرار
 - لا شيء مما ذكر
-

١٠٨_ تشخيص المشكلة واتخاذ إجراء مناسب لحلها هو /:

- حل المشكلة

- صنع القرار
 - عملية اتخاذ القرار
 - لا شيء مما ذكر
-

١٠٩_ مجمل الإجراءات المرتبطة بتشخيص المشكلة أو الموقف وجمع البيانات وتطوير بدائل ومن ثم

تقييمها والتوصية بأفضل البدائل هو:

- حل المشكلة

- صنع القرار

- عملية اتخاذ القرار
 - لا شيء مما ذكر
-

۱۱۰_ تقييم البدائل واختيار أفضلها وتنفيذه وتقييمه. هو: /

- حل المشكلة

- صنع القرار

- عملية اتخاذ القرار

- لا شيء مما ذكر

۱۱۱_ عملية صنع القرار تحتاج ل: /

- اختيار البديل المناسب

- إدراك متطلبات القرار

- تنفيذ الحل المختار

- تقييم وتغذية عكسية

۱۱۲_ عملية صنع القرار تحتاج ل: /

- تقييم وتغذية عكسية

- إقرار التنفيذ وإجراء تصحيحات

- تشخيص وتحليل الأسباب

- اختيار البديل المناسب

۱۱۳_ عملية صنع القرار تحتاج ل: /

- تطوير بدائل وتقييمها

- تنفيذ الحل المختار

- تقييم وتغذية عكسية

۱۱۴_ عملية اتخاذ القرار تحتاج ل: /

- إدراك متطلبات القرار

- تشخيص وتحليل الأسباب

- إقرار التنفيذ أو إجراء تصحيحات

- تطوير البدائل وتقييمها

۱۱۵ _ عملية اتخاذ القرار تحتاج لـ /:

- إدراك متطلبات القرار
 - تشخيص وتحليل الأسباب
 - اختيار البديل المناسب
 - تطوير البدائل وتقييمها
-

۱۱۶ _ عملية اتخاذ القرار تحتاج لـ /:

- إدراك متطلبات القرار
 - تشخيص وتحليل الأسباب
 - تنفيذ الحل المختار
 - تطوير البدائل وتقييمها
-

۱۱۷ _ عملية اتخاذ القرار تحتاج لـ /:

- إدراك متطلبات القرار
 - تشخيص وتحليل الأسباب
 - تقييم وتغذية عكسية
 - تطوير البدائل وتقييمها
-

۱۱۸ _ اختيار البديل المناسب من عناصر /:

- صنع القرار
 - اتخاذ القرار
 - ۲+۱-
 - لا شيء مما ذكر
-

۱۱۹ _ ادراك متطلبات القرار من عناصر /:

- صنع القرار
 - اتخاذ القرار
 - ۲+۱-
 - لا شيء مما ذكر
-

_ تنفيذ الحل المختار من عناصر: /:

١٢٠

- صنع القرار

- اتخاذ القرار

٢+١-

-لا شيء مما ذكر

١٢١_ تشخيص وتحليل الأسباب من عناصر: /:

- صنع القرار

- اتخاذ القرار

٢+١-

-لا شيء مما ذكر

١٢٢_ تقييم وتغذية عكسية من عناصر: /:

- صنع القرار

- اتخاذ القرار

٢+١-

-لا شيء مما ذكر

١٢٣_ تطوير بدائل وتقييمها من عناصر: /:

- صنع القرار

- اتخاذ القرار

٢+١-

-لا شيء مما ذكر

١٢٤_ إقرار التنفيذ أو إجراء تصحيحات من عناصر: /:

- صنع القرار

- اتخاذ القرار

٢+١-

-لا شيء مما ذكر

١٢٥_ من أنواع القرارات (القرارات المبرمجة) هي :/

- حلول خاصة لمشاكل غير روتينية

- حلول جاهزة من واقع خبرة سابقة لحل مشاكل روتينية

- مشاكل واضحة ذات معلومات متاحة وقليلة المخاطر وروتينية الحدوث؛

- موقف غامض ومعلومات غير كافية يتطلب قرار غير مبرمج

١٢٦_ من أنواع القرارات (القرارات غير المبرمجة) هي :/

- حلول خاصة لمشاكل غير روتينية

- حلول جاهزة من واقع خبرة سابقة لحل مشاكل روتينية

- مشاكل واضحة ذات معلومات متاحة وقليلة المخاطر وروتينية الحدوث؛

- موقف غامض ومعلومات غير كافية يتطلب قرار غير مبرمج

١٢٧_ من أنواع القرارات (القرارات لمشاكل مهيكلة) هي :/

- حلول خاصة لمشاكل غير روتينية

- حلول جاهزة من واقع خبرة سابقة لحل مشاكل روتينية

- مشاكل واضحة ذات معلومات متاحة وقليلة المخاطر وروتينية الحدوث؛

- موقف غامض ومعلومات غير كافية يتطلب قرار غير مبرمج

١٢٨_ من أنواع القرارات (القرارات لمشاكل غير مهيكلة) هي :/

- موقف حرج غير متوقع يمكن ان يقود الى الكارثة يتطلب تدخل سريع وبشكل مناسب.

- حلول جاهزة من واقع خبرة سابقة لحل مشاكل روتينية

- مشاكل واضحة ذات معلومات متاحة وقليلة المخاطر وروتينية الحدوث؛

- موقف غامض ومعلومات غير كافية يتطلب قرار غير مبرمج

١٢٩_ من أنواع القرارات (الأزمة) وهي :/

- موقف حرج غير متوقع يمكن ان يقود الى الكارثة يتطلب تدخل سريع وبشكل مناسب.

- حلول جاهزة من واقع خبرة سابقة لحل مشاكل روتينية

- مشاكل واضحة ذات معلومات متاحة وقليلة المخاطر وروتينية الحدوث؛

- موقف غامض ومعلومات غير كافية يتطلب قرار غير مبرمج

١٣٠_ من الظروف التي يتخذ في ظلها القرار (التأكد التام) وذلك يعنى :/

- ظرف يتخذ القرار في ظلّه حيث هناك نقص كبير في المعلومات وان النتائج محاطة بغموض؛
- حالة تتسم بعدم الوضوح التام كما أن الأهداف في ظلها غير واضحة لمتخذ القرار والمعلومات غير متوفرة.

- توفر كافة المعلومات المطلوبة لاتخاذ القرار وبشكل كامل ودقيق ذات عائد ونتيجة معلومة؛

- ظرف يتخذ في ظلّه القرار ويتسم بوضوح الهدف وعدم كمال المعلومات
-

١٣١_ من الظروف التي يتخذ في ظلها القرار (المخاطرة) وذلك يعنى :/

- ظرف يتخذ القرار في ظلّه حيث هناك نقص كبير في المعلومات وان النتائج محاطة بغموض؛
- حالة تتسم بعدم الوضوح التام كما أن الأهداف في ظلها غير واضحة لمتخذ القرار والمعلومات غير متوفرة.

- توفر كافة المعلومات المطلوبة لاتخاذ القرار وبشكل كامل ودقيق ذات عائد ونتيجة معلومة؛

- ظرف يتخذ في ظلّه القرار ويتسم بوضوح الهدف وعدم كمال المعلومات
-

١٣٢/ من الظروف التي يتخذ في ظلها القرار (عدم التأكد) وذلك يعنى :/

- ظرف يتخذ القرار في ظلّه حيث هناك نقص كبير في المعلومات وان النتائج محاطة بغموض؛
- حالة تتسم بعدم الوضوح التام كما أن الأهداف في ظلها غير واضحة لمتخذ القرار والمعلومات غير متوفرة.

- توفر كافة المعلومات المطلوبة لاتخاذ القرار وبشكل كامل ودقيق ذات عائد ونتيجة معلومة؛

- ظرف يتخذ في ظلّه القرار ويتسم بوضوح الهدف وعدم كمال المعلومات
-

١٣٣_ من الظروف التي يتخذ في ظلها القرار (الإبهام/الغموض التام) وذلك يعنى :/

- ظرف يتخذ القرار في ظلّه حيث هناك نقص كبير في المعلومات وان النتائج محاطة بغموض؛
- حالة تتسم بعدم الوضوح التام كما أن الأهداف في ظلها غير واضحة لمتخذ القرار والمعلومات غير متوفرة.

- توفر كافة المعلومات المطلوبة لاتخاذ القرار وبشكل كامل ودقيق ذات عائد ونتيجة معلومة؛

- ظرف يتخذ في ظلّه القرار ويتسم بوضوح الهدف وعدم كمال المعلومات
-

١٣٤_ أحد نماذج صنع القرار / وهو: نموذج يصف عملية صناعة القرار واتخاذها في ظل معلومات كاملة (قرارات مثلى).

- النموذج السلوكي للقرار

- النموذج الكلاسيكي

- النموذج السياسي

- لا شيء مما ذكر

١٣٥_ أحد نماذج صنع القرار / نموذج يصف عمليات صنع القرار في ظل محدودية المعلومات والرشد المحدود (القرارات المرضية). فالمدير يختار أول بديل أمامه والذي يثير انتباهه

- النموذج السلوكي للقرار

- النموذج الكلاسيكي

- النموذج السياسي

- لا شيء مما ذكر

١٣٦_ أحد نماذج صنع القرار / نموذج أكثر واقعية لتطوير القرار في البيئة الحالية، يعتمد على تشكيل تحالفات بين المديرين لاتخاذ القرار في ظل نقص المعلومات والموارد.

- النموذج السلوكي للقرار

- النموذج الكلاسيكي

- النموذج السياسي للقرار

- لا شيء مما ذكر

١٣٧_ تغير البيئة وتعقدها فرض على المنظمة أن تغير أسلوب اتخاذ القرار من

- قرارات فردية إلى قرارات جماعية.

-قرارات فرديه إلى فردية.

-قرارات جماعية إلى جماعية

-قرارات جماعية إلى قرارات فردية

١٣٨_ مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات يعد شيء

- سلبي

- إيجابي

- لا يؤثر على المنظمة.

١٣٩_ من دور المعرفة في اتخاذ القرارات إدارة المعرفة Knowledge Management وهي /:

– وهي تطوير أدوات ونظم لخلق المعرفة ونشرها وتقاسمها

- تقييم البدائل واختيار أفضلها وتنفيذه وتقييمه
- القدرة على توظيف المعارف والخبرة لأداء مهام معينة
- هو اختيار بديل من عدة بدائل متاحة في سبيل تحقيق هدف معين

١٤٠ – هناك نوعان من المعرفة: /:

– المعرفة الضمنية والمعرفة الصريحة

- المعرفة الثقافية والتكامل الثقافي
- البيئة والتطور التكنولوجي
- الانتقادات والنموذج الكلاسيكي

١٤١_ لها دور هام في مجال دعم عملية القرار وبناء الميزة التنافسية هي: /:

- التخطيط
- المعرفة
- الرقابة
- التنظيم

١٤٢_ القرار بحاجة إلى معلومات .. /:

- عامة
- ذات نوعية
- ثقافية

– لاشيء مما ذكر.....

١٤٣_ هو مجموعة من الأنشطة التي تتعلق بترتيب استخدامات الموارد المختلفة بغرض الوصول إلى

أهداف معينة

- الرقابة
- القرار
- التنظيم
- التخطيط

١٤٤ _ التنظيم يعادل /=

- تنفيذ الخطة

- تحضير لتحقيق الخطة

١٤٥ _ يظهر التنظيم في عنصرين مهمين هما /:

- حل المشكلة واتخاذ القرار

- تنسيق الجهود وتقسيم العمل

- تحقيق الهدف ووجود بدائل سانحة

- لا شيء مما ذكر

١٤٦ _ مفهوم الهيكل التنظيمي هو إطار يبين /:

- اختيار البديل المناسب، وتنفيذ الحل المختار، وتقييم وتغذية عكسية.

- مهام وحدات التنظيم ، والعلاقة بين هذه الوحدات ، وروابط الاتصال بينهما.

- التأكد التام و المخاطرة وعدم التأكد .

- لا شيء مما ذكر

١٤٧ _ هي مخطط بياني يظهر الهيكل التنظيمي الرسمي /:

- الهيكل التنظيمي

- الهيكل التنظيمي الرسمي

- الخارطة التنظيمية

- مفهوم الهيكل التنظيمي

١٤٨ _ ليس من معطيات الخارطة التنظيمية /:

- تقسيم العمل

- علاقات الإشراف

- قنوات الاتصال

- العلاقات الرسمية

١٤٩_ ليس من معطيات هيكل التنظيم الرسمي :/

- معتمد من طرف الإدارة

- يظهر السلطة

- نطاق الإشراف

- يظهر العلاقات الرسمية

١٥٠_ الفرق بين الهيكل التنظيمي الرسمي و الهيكل التنظيمي غير الرسمي :/

الهيكل التنظيمي الرسمي	الهيكل التنظيمي غير الرسمي
يظهر العلاقات الرسمية	مجموعة العلاقات غير الرسمية بين أعضاء المنظمة
يظهر العلاقات الرسمية	لا يلاحظ في المنظمة
معتمد من طرف الإدارة	غير معتمد من طرف الإدارة
يظهر السلطة	لا يتضمن السلطة

١٥١_ له دور هام في أداء المنظمات إذا عرف المدير استعماله هو:/

- الهيكل التنظيمي

- الهيكل التنظيمي الرسمي

- الهيكل التنظيمي غير الرسمي

- الخارطة التنظيمية

١٥٢_ يعتمد الهيكل التنظيمي على عنصرين هامين هما :/

- موارد بشرية وموارد اقتصادية وتنافسية

- المعرفة الضمنية والمعرفة التنافسية

- التصميم الوظيفي والهيكل التنظيمي .

- التصميم الوظيفي والتخصص الوظيفي.

١٥٣_ تحديد المسؤوليات الفردية المرتبطة بوظيفة معينة هو: /

- مفهوم الهيكل التنظيمي

-التخصص الوظيفي

-التصميم الوظيفي

-المعرفة الضمنية

١٥٤_ مستوى تقسيم المهام في المنظمة إلى مكونات أو مهام صغيرة هو: /

-التصميم الوظيفي

-القرارات المبرمجة

-التخصص الوظيفي

-مراحل صنع القرار

١٥٥_ تعمل المنظمة على (تدوير العمل) و يقصد به: /

- زيادة المهام والمسؤوليات وكذلك زيادة الرقابة والصلاحيات

- تحديد المسؤوليات الفردية المرتبطة بوظيفة معينة

- بإضافة عدد من المسؤوليات

- تحريك العاملين من وظيفة إلى أخرى في نفس التخصص

١٥٦_ تعمل المنظمة على (توسيع العمل) و يقصد به: /

- زيادة المهام والمسؤوليات وكذلك زيادة الرقابة والصلاحيات

- تحديد المسؤوليات الفردية المرتبطة بوظيفة معينة

- بإضافة عدد من المسؤوليات

- تحريك العاملين من وظيفة إلى أخرى في نفس التخصص

١٥٧_ تعمل المنظمة على (إثراء العمل) و يقصد به: /

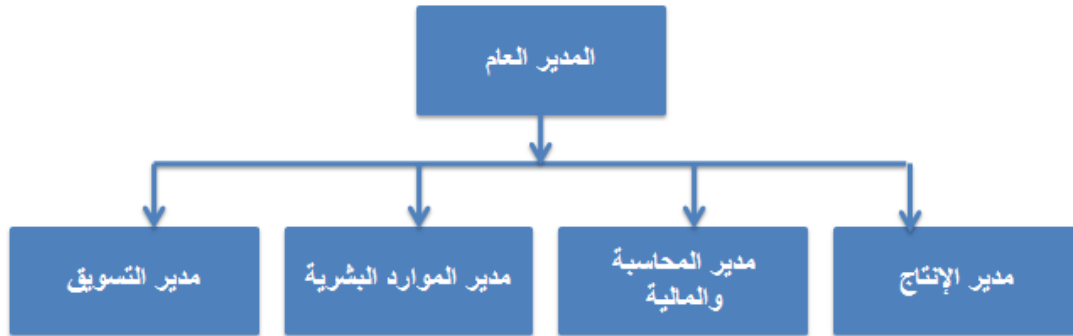
- زيادة المهام والمسؤوليات وكذلك زيادة الرقابة والصلاحيات

- تحديد المسؤوليات الفردية المرتبطة بوظيفة معينة

- بإضافة عدد من المسؤوليات

- تحريك العاملين من وظيفة إلى أخرى في نفس التخصص

١٥٨_ بيذا من الشكل على أي أساس تم التوزيع الوظيفي داخل المنظمة: /



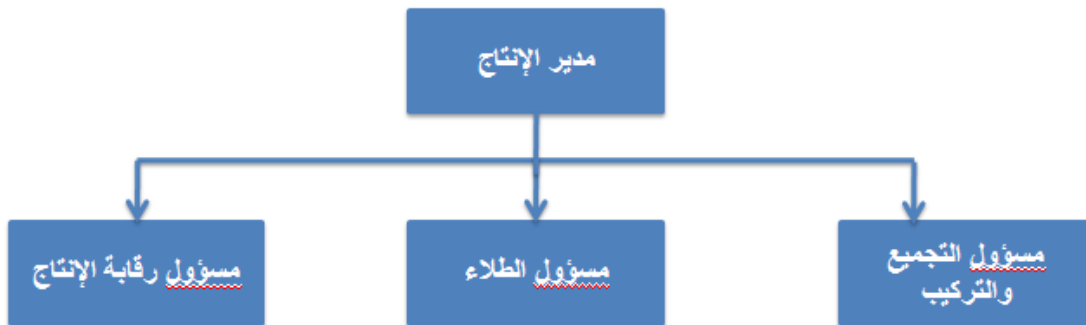
- الوظيفي

- المنتج

- الزبائن

- الجغرافي

١٥٩_



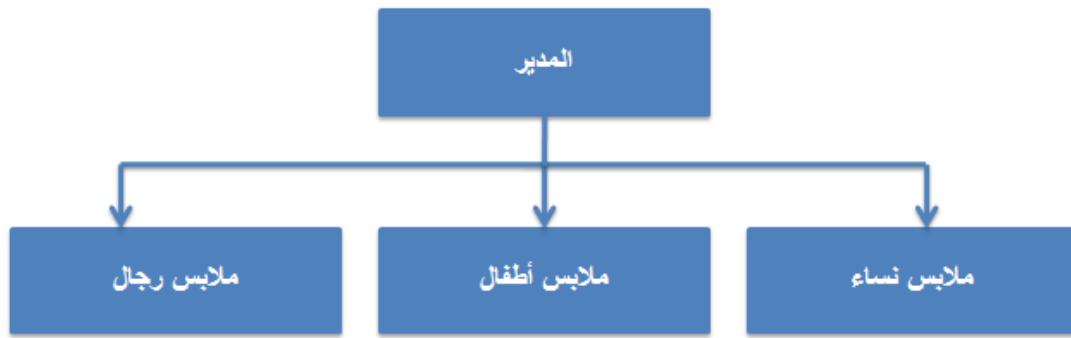
- الوظيفي

- المنتج

- الزبائن

- الجغرافي

١٦٠_



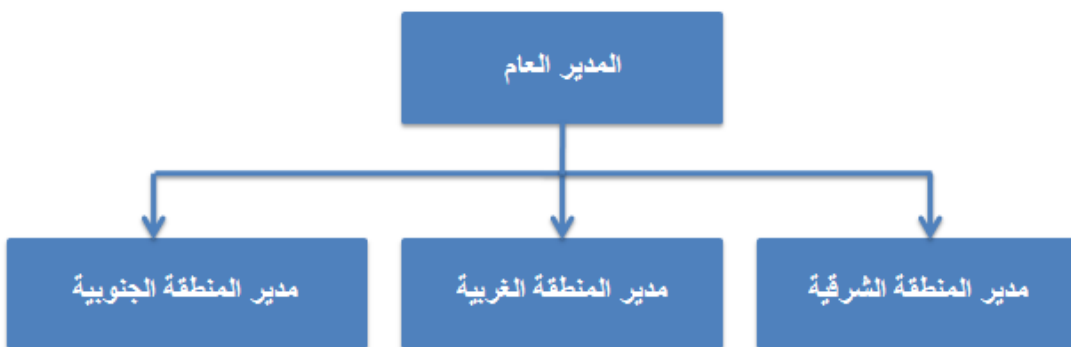
- الوظيفي

- المنتج

- الزبائن

- الجغرافي

١٦١_

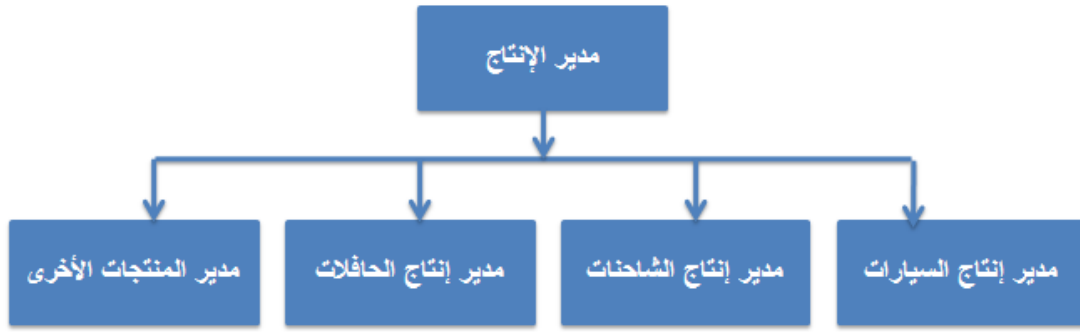


- الوظيفي

- المنتج

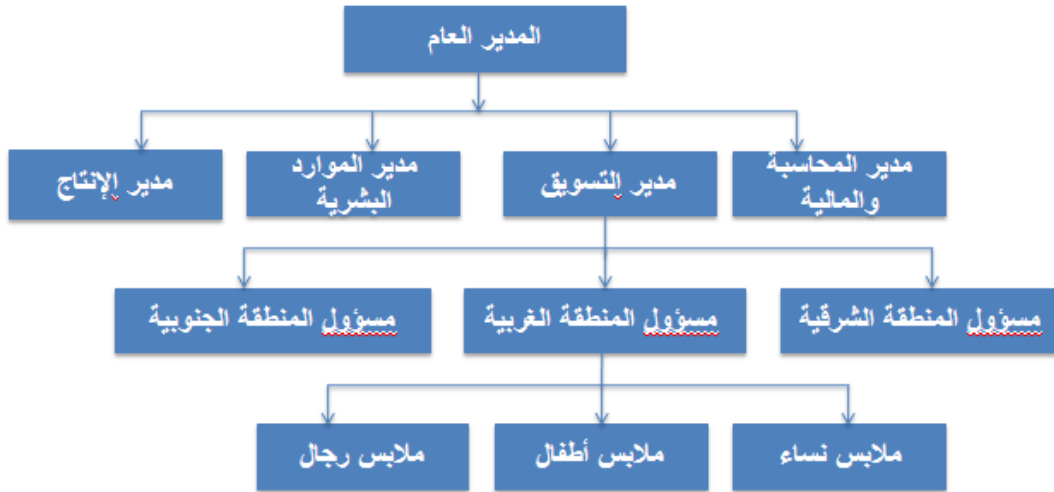
- الزبائن

- الجغرافي



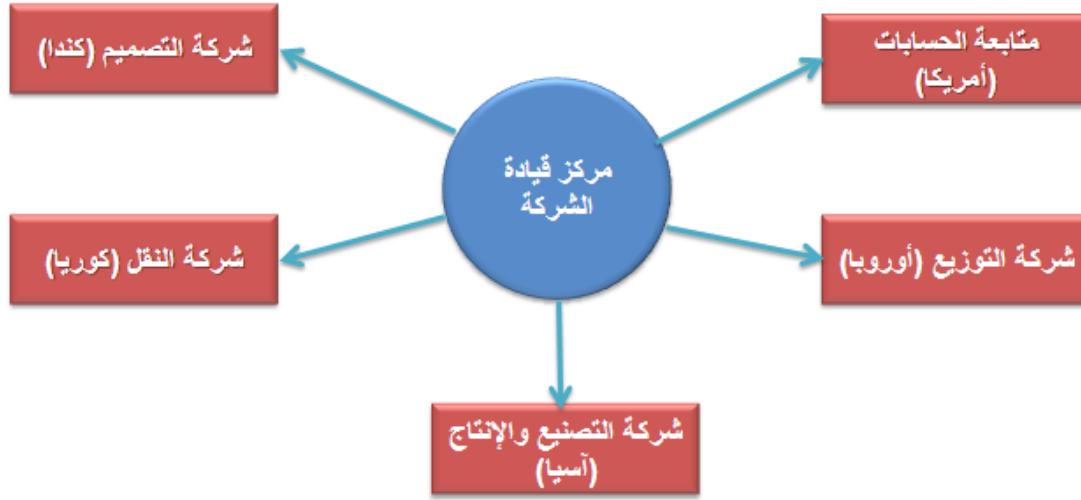
- عملية الإنتاج

- التنظيم المختلط
- الهيكل المصفوفي
- الهيكل الشبكي



- عملية الإنتاج

- التنظيم المختلط
- الهيكل المصفوفي



- عملية الإنتاج
- التنظيم المختلط
- الهيكل المصفوفي
- الهيكل الشبكي

١٦٥_ المصطلح (Outsourcing) يعتبر أحد أسس التوزيع الوظيفي داخل المنظمة ويعني /:

- عملية الإنتاج
- التنظيم المختلط
- الهيكل المصفوفي
- الهيكل الشبكي

١٦٦_ أي من هذه العبارات أصح :/ (أ)

- تفويض المسؤولية ولا تفويض السلطة
- تفويض السلطة ولا تفويض المسؤولية.
- جميع العبارات خاطئة
- جميعها صحيحة

(ب) _

- تندفق السلطة وباتجاه المستويات العليا
- السلطة ثابتة ومتشابهة في جميع المستويات
- جميعها صحيحة
- تندفق السلطة رأسياً وباتجاه المستويات الدنيا

١٦٧ _ تفويض السلطة يعني /:

- أي تنتقل كلها إلى شخص في مستوى إداري أدنى
- ينتقل جزي منها إلى شخص في مستوى إداري أعلا
- أي ينقل جزء منها إلى شخص في مستوى إداري أدنى
- تنتقل كلها إلى شخص في مستوى إداري أعلا

١٦٨ _ هي الحق الرسمي والقانوني الذي يتمتع به المدير لاتخاذ القرار وإصدار الأوامر وتخصيص الموارد بهدف الوصول إلى أهداف المنظمة

- مفهوم الإدارة

- التخطيط

- المنظمة

- السلطة

١٦٩ _ من أنواع السلطة (السلطة المباشرة) وتعني /:

- وهي سلطة المدير على مرؤوسيه وتتضمن حقه في أن تنفذ أوامره. هي سلطة تنفيذية تظهر في شكل علاقة عمودية؛

- تتمثل في حق تقديم الاستشارة والرأي وليست إلزامية (غير تنفيذية) تظهر في شكل علاقة غير عمودية

- هي سلطة متأتية من الوظيفة نفسها تظهر في شكل علاقة غير عمودية.

- هي الحق الرسمي والقانوني الذي يتمتع به المدير لاتخاذ القرار وإصدار الأوامر وتخصيص الموارد بهدف الوصول إلى أهداف المنظمة

١٢٠_ من أنواع السلطة (السلطة الاستثمارية) وتعنى:/

- وهي سلطة المدير على مرؤوسيه وتتضمن حقه في أن تنفذ أوامره. هي سلطة تنفيذية تظهر في شكل علاقة عمودية؛

- تتمثل في حق تقديم الاستشارة والرأي وليست إلزامية (غير تنفيذية) تظهر في شكل علاقة غير عمودية

- هي سلطة متأتية من الوظيفة نفسها تظهر في شكل علاقة غير عمودية.
- هي الحق الرسمي والقانوني الذي يتمتع به المدير لاتخاذ القرار وإصدار الأوامر وتخصيص الموارد بهدف الوصول إلى أهداف المنظمة

١٢١_ من أنواع السلطة (السلطة الوظيفية) وتعنى:/

- وهي سلطة المدير على مرؤوسيه وتتضمن حقه في أن تنفذ أوامره. هي سلطة تنفيذية تظهر في شكل علاقة عمودية؛

- تتمثل في حق تقديم الاستشارة والرأي وليست إلزامية (غير تنفيذية) تظهر في شكل علاقة غير عمودية

- هي سلطة متأتية من الوظيفة نفسها تظهر في شكل علاقة غير عمودية.
- هي الحق الرسمي والقانوني الذي يتمتع به المدير لاتخاذ القرار وإصدار الأوامر وتخصيص الموارد بهدف الوصول إلى أهداف المنظمة

١٢٢_ هي سلطة تنفيذية تظهر في شكل علاقة عمودية المقصود بها :/

- السلطة المباشرة

- السلطة الاستثمارية

- السلطة الوظيفية

- مفهوم السلطة

١٢٣_ تظهر في شكل علاقة غير عمودية المقصود بها :/

- السلطة المباشرة

- السلطة الاستثمارية

- السلطة الوظيفية

- ٣+٢

١٧٤_ (السلطة المركزية) مقصود بها :/

- وهو تجميع وتركيز سلطات اتخاذ القرار في المستوى الأعلى من الإدارة.
- وهو توزيع سلطات اتخاذ القرار على جميع المستويات الإدارية في المنظمة
- واجب الفرد العامل في المنظمة لأداء مهام وأنشطة خصصت له ضمن السلطة التي منحت له، وهي مكافئة لها
- الأفراد العاملين في المنظمة والذين لديهم سلطة ومسؤولية محددة معرضين لتقديم تقارير تبرر أسباب النتائج التي توصلوا إليها.

١٧٥_ (السلطة اللامركزية) مقصود بها :/

- وهو تجميع وتركيز سلطات اتخاذ القرار في المستوى الأعلى من الإدارة.
- وهو توزيع سلطات اتخاذ القرار على جميع المستويات الإدارية في المنظمة
- واجب الفرد العامل في المنظمة لأداء مهام وأنشطة خصصت له ضمن السلطة التي منحت له، وهي مكافئة لها
- الأفراد العاملين في المنظمة والذين لديهم سلطة ومسؤولية محددة معرضين لتقديم تقارير تبرر أسباب النتائج التي توصلوا إليها.

١٧٦_ (المسؤولية) مقصود بها :/

- وهو تجميع وتركيز سلطات اتخاذ القرار في المستوى الأعلى من الإدارة.
- وهو توزيع سلطات اتخاذ القرار على جميع المستويات الإدارية في المنظمة
- واجب الفرد العامل في المنظمة لأداء مهام وأنشطة خصصت له ضمن السلطة التي منحت له، وهي مكافئة لها
- الأفراد العاملين في المنظمة والذين لديهم سلطة ومسؤولية محددة معرضين لتقديم تقارير تبرر أسباب النتائج التي توصلوا إليها.

١٧٧_ (المساءلة) مقصود بها :/

- وهو نقل أو تخويل صلاحيات أو سلطات جزئية إلى شخص في مستوى إداري أدنى .
- وهو توزيع سلطات اتخاذ القرار على جميع المستويات الإدارية في المنظمة
- واجب الفرد العامل في المنظمة لأداء مهام وأنشطة خصصت له ضمن السلطة التي منحت له، وهي مكافئة لها

-الأفراد العاملين في المنظمة والذين لديهم سلطة ومسؤولية محددة معرضين لتقديم تقارير تبرر أسباب النتائج التي توصلوا إليها.

١٧٨_ (التفويض) مقصود به :/

- وهو نقل أو تخويل صلاحيات أو سلطات جزئية إلى شخص في مستوى إداري أدنى .
- وهو توزيع سلطات اتخاذ القرار على جميع المستويات الإدارية في المنظمة
- واجب الفرد العامل في المنظمة لأداء مهام وأنشطة خصصت له ضمن السلطة التي منحت له، وهي مكافئة لها
- الأفراد العاملين في المنظمة والذين لديهم سلطة ومسؤولية محددة معرضين لتقديم تقارير تبرر أسباب النتائج التي توصلوا إليها

١٧٩_ عند تفويض عدد كبير من العاملين في صنع القرار يعتبر القرار من نموذج

-السلوكي

-نموذج vroom jago

-نموذج كلاسيكي

١٨٠_ عملية التأثير في الآخرين وجعلهم أكثر التزاما بالمهام تعريف :/

- القائد

- القيادة

- التأثير

- الإدارة

١٨١_ من يؤثر في سلوك الآخرين فيما يتعلق بأداء العمل دون قوة أو إكراه تعريف :/

- القائد

- القيادة

- التأثير

- السمات

١٨٢ _ محاولة تغيير سلوك الآخرين باعتماد أسلوب أو أكثر تعريف: /

- الإدارة

- القيادة

- التأثير

- السمات

١٨٣ _ القدرة على اتخاذ القرار السليم وحل المشاكل تعريف :

- الإدارة

- القيادة

- التأثير

- السمات

١٨٤ _ القيادة هي : /

- محاولة تغيير سلوك الآخرين باعتماد أسلوب أو أكثر

- عملية التأثير في الآخرين وجعلهم أكثر التزاما بالمهام.

- القدرة على التأثير في الآخرين ودفعهم نحو الهدف.

- ٣+٢

١٨٥ _ أي من العبارات التالية أصح : /

- لا تختلف الإدارة عن القيادة .

- كل مدير من الضروري أن يكون قائد

- المدير ليس بالضرورة قائدا والقائد ليس بالضرورة مديرا

- لا يمكن أن يكون القائد مدير

١٨٦ _ تعد من النظريات الأولى في مجال القيادة : /

- النظريات السلوكية

- النظريات التقليدية

- نظرية الشبكة الإدارية

- النظريات الموقفية

١٨٧_ تعد من أهم النظريات التقليدية :/

- نظرية السمات.
- نظرية الرجل العظيم .
- دراسات ميشيغان.
- النظريات الموقفية.

١٨٨_ تعد من أهم النظريات التقليدية :/

- النظريات الموقفية.
- نظرية الشبكة الإدارية .
- دراسات ميشيغان.
- نظرية السمات

١٨٩_ نظرية الرجل العظيم هي :/

- انطلقت هذه النظرية من تحليل شخصيات قادة عسكريين وسياسيين متميزين؛
- تعتبر أن القائد شخص عظيم؛
- تفترض أن هذه العظمة نتيجة لموهبة وقدرات خارقة جاءت لهؤلاء الأشخاص بالفطرة والوراثة؛
- جميع ما ذكر

١٩٠_ القائد هو شخص عظيم ويتمتع بشخصية كاريزمية كبيرة، يحظى بولاء الناس وينقادون طوعا لتحقيق إنجازات عظيمة حسب نظرية :/

- النظريات الموقفية
- دراسات ميشيغان.
- نظرية السمات
- نظرية الرجل العظيم .

١٩١_ ترجع أصول كلمة " الكاريزما " إلى الأصول :/

- الفارسية .
- الهندية .
- الرومانية .
- اليونانية

١٩٢ _ معنى مصطلح " الكاريزما " هو ا: / (مهم)

- الرجل العظيم .

- الإدارة.

- فن القيادة.

- الهبة أو الموهبة من الله .

١٩٣ _ تتمثل في الشخصية الجذابة او المؤثرة التي تمتلك القدرة على التأثير الايجابي في الاخرين عن طريق التواصل معهم فكريا وعاطفيا. فالأشخاص يشعرون بالراحة والاطمئنان الى الشخص ويفتحون له قلوبهم ويثقون به.

- النظرية السلوكية

- السمات

- الكاريزما

- دراسات ميشيغان

١٩٤ _ هذه النظرية تركز على مجموع السمات التي يتمتع بها القائد:

الشعور العالي بالمسؤولية، ودرجة عالية من الذكاء، والحسم، والثقة بالنفس، والاستقامة، والأمانة ...

- النظرية السلوكية

- نظرية السمات

- الكاريزما

- دراسات ميشيغان

١٩٥ _ مجموعة الخصائص والصفات التي يمتلكها القائد تعريف /:

- الادارة

- القيادة

- القائد

- السمات

١٩٦_ هي نظريات عديدة قدمت في إطار محاولة تفسير ظاهرة القيادة على أساس دراسة سلوك وأفعال القائد بدلا من دراسة سماته وخصائصه يقصد بها :/

– النظرية السلوكية

– نظرية السمات

– الكاريزما

– دراسات ميشيغان

١٩٧_ أحد نظريات القيادة (Leadership Styles) وتعني :/

– نظرية السمات.

– نظرية الرجل العظيم .

– نظرية الشبكة الإدارية .

– النظريات السلوكية .

١٩٨_ تتكلم النظرية السلوكية عن :/

– أنواع القيادة

– درجات القيادة

– سلوكيات القيادة

– أساليب القيادة

٢٠٠_ أحد فروع النظرية السلوكية :/

– نظرية الرجل العظيم

– دراسات ميشيغان

– الشبكة الإدارية لـ Mouton و Blake

– ٢+١

٢٠١_ وهي مجموعة من الدراسات قام بها باحثون من جامعة ميشيغان.

– الشبكة الإدارية لـ Mouton و Blake

– نظرية ماسلو

– دراسات ميشيغان

– نظرية X ونظرية Y

٢٠٢_ تركز دراسات ميشيغان على عنصرين هامين هما /:

- التنظيم والرقابة
- المهارات والقيادة
- الأساليب والسمات
- العمل والعاملين

٢٠٣_ الأسلوب الأكثر فاعلية في دراسات ميشيغان هو الأسلوب الذي يعتمد على /:

- المدراء
- الإدارة
- العمل
- العاملين

٢٠٤_ نظرية الشبكة الإدارية ل: /:

- هنري فايول
- ليليان وفرانك
- vroom jago
- Mouton و Blake

٢٠٥_ إذا كان مستوى الاهتمام (١ : ٩) من مستوى الاهتمام بالفرد ينتج عن ذلك /:

- القائد اجتماعي
- القائد الاستبدادي
- القائد المثالي

٢٠٦_ إذا كان مستوى الاهتمام بالمهمة (٥ : ١) من مستوى الاهتمام بالفرد ينتج عن ذلك /:

- القائد المهمل
- القائد الاستبدادي
- القائد المثالي
- القائد الوسط

٢٠٧_ إذا كان مستوى الاهتمام بالمهمة (٩ : ٩) من مستوى الاهتمام بالفرد ينتج عن ذلك :/

القائد المهمل

- القائد الاستبدادي

-القائد المثالي

-القائد الوسط

٢٠٨_ إذا كان مستوى الاهتمام (١ : ١) من مستوى الاهتمام بالفرد ينتج عن ذلك :/

- القائد المهمل

- القائد الاستبدادي

-القائد المثالي

-القائد الوسط

٢٠٩_ إذا كان مستوى الاهتمام ٩ : ١ من مستوى الاهتمام بالفرد ينتج عن ذلك :/

القائد المهمل

- القائد الاستبدادي

-القائد المثالي

-القائد الوسط

٢١٠_ حسب أي نظرية (لا يوجد نمط واحد للقيادة لكل المؤسسات والمنظمات. فالقيادة تختلف

حسب الموقف لأنها مجموعة من متغيرات ظرفية.) :/

- النظرية التقليدية

-نظرية السمات

- النظرية الإدارية

- النظرية الموقفية

٢١١_ حسب النظرية الموقفية فالقيادة تختلف حسب الموقف لأنها مجموعة من متغيرات ظرفية أهم

هذه المتغيرات :/

- توجهات وسلوك الإدارة العليا

- إستراتيجية وثقافة المنظمة

- خبرة القائد وشخصيته

- جميع ما ذكر

٢١٢_ تعد نظرية من النظرية الموقفية :/

– نظرية شميدت وتنمبوم Schmidt و Tannenbaum لسلوك القائد

– النظرية التفاعلية

– نظرية المسار الهدف

– نظرية فروم-جاغو Vroom-Jago Theory

– جميع ما ذكر

٢١٣_ وضع الباحثان (Schmidt و Tannenbaum) مصفوفة لسلوكيات مختلفة للقائد وفق :/

– تأثيره بخصائص المرؤوسين

– خصائص الموقف

– خصائصه كمدير أو قائد

– جميع ما ذكر

٢١٤_ في إطار هذه النظرية القيادة هي عملية ناتجة عن تفاعل لتأثير متبادل بين ثلاث أبعاد مهمة

وهي القائد والمرؤوسين وطبيعة الموقف

– نظرية شميدت وتنمبوم Schmidt و Tannenbaum لسلوك القائد

– النظرية التفاعلية

– نظرية مسار الهدف

– نظرية فروم-جاغو Vroom-Jago Theory

٢١٥_ تم تطويرها من طرف روبرت هاوس وأساسها أن القائد الأفضل هو الذي يستطيع رسم مسارات

واضحة للمرؤوسين لغرض الوصول إلى أهداف المنظمة.

– نظرية شميدت وتنمبوم Schmidt و Tannenbaum لسلوك القائد

– النظرية التفاعلية

– نظرية مسار الهدف

– نظرية فروم-جاغو Vroom-Jago Theory

٢١٦_ حسب ربرت هاوس هناك أربع أنماط للمدراء منها (قيادة توجيهية) وهذا يعنى /:

- يحتاج المروؤوس الى توجيه ومعرفة ماذا وكيف ينجز العمل

- يجب جعل العمل اكثر متعة ومعاملة بالتساوي واحترام

- توضع اهداف تثير التحدي ومعايير اداء واطهار الثقة

- تقوم على أساس دمج العاملين في عملية اتخاذ القرار واستشارتهم وطلب اقتراحهم

٢١٧_ حسب ربرت هاوس هناك أربع أنماط للمدراء منها (قيادة مساندة) وهذا يعنى /:

- يحتاج المروؤوس الى توجيه ومعرفة ماذا وكيف ينجز العمل

- يجب جعل العمل اكثر متعة ومعاملة بالتساوي واحترام

- توضع اهداف تثير التحدي ومعايير اداء واطهار الثقة

- تقوم على أساس دمج العاملين في عملية اتخاذ القرار واستشارتهم وطلب اقتراحهم

٢١٨_ حسب ربرت هاوس هناك أربع أنماط للمدراء منها (قيادة متوجهة للانجاز) وهذا يعنى /:

- يحتاج المروؤوس الى توجيه ومعرفة ماذا وكيف ينجز العمل

- يجب جعل العمل اكثر متعة ومعاملة بالتساوي واحترام

- توضع اهداف تثير التحدي ومعايير اداء واطهار الثقة

- تقوم على أساس دمج العاملين في عملية اتخاذ القرار واستشارتهم وطلب اقتراحهم

٢١٩_ حسب ربرت هاوس هناك أربع أنماط للمدراء منها (قيادة تشاركية) وهذا يعنى /:

- يحتاج المروؤوس الى توجيه ومعرفة ماذا وكيف ينجز العمل

- يجب جعل العمل اكثر متعة ومعاملة بالتساوي واحترام

- توضع اهداف تثير التحدي ومعايير اداء واطهار الثقة

- تقوم على أساس دمج العاملين في عملية اتخاذ القرار واستشارتهم وطلب اقتراحهم

٢٢٠_ تقوم نظرية (فروم-جاغو Vroom-Jago Theory) على أساس /:

- لا شيء مما ذكر

- ٤+٣

- مساعدة القائد على اختيار الأسلوب الأفضل لاتخاذ القرار بصدد مشكلة معينة

- ومدى مشاركة المروؤوسين.

٢٢١_ تتميز نظرية (فروم-جاغو) بـ عدة أنماط للإدارة منها :/

- قرار السلطة
- قرار استشاري
- قرار مجموعة
- جميع ما ذكر

٢٢٢_ قرار السلطة حسب نظرية فروم- جاغو هو :/

- قرار يتخذه القائد ثم يعلنه للمرؤوسين
- قرار يتخذه القائد بعد تشاور مع المرؤوسين
- قرار يخذه المرؤوسين بتفويض من طرف القائد
- لا شيء مما ذكر

٢٢٣_ القرار الاستشاري حسب نظرية فروم- جاغو هو :/

- قرار يتخذه القائد ثم يعلنه للمرؤوسين
- قرار يتخذه القائد بعد تشاور مع المرؤوسين
- قرار يخذه المرؤوسين بتفويض من طرف القائد
- لا شيء مما ذكر

٢٢٤_ قرار مجموعة حسب نظرية فروم- جاغو هو :/

- قرار يتخذه القائد ثم يعلنه للمرؤوسين
- قرار يتخذه القائد بعد تشاور مع المرؤوسين
- قرار يخذه المرؤوسين بتفويض من طرف القائد
- لا شيء مما ذكر

٢٢٥_ العامل المحرك النابع من داخل الإنسان والذي يثير الرغبة للعمل والانجاز هو مفهوم :/

- مفهوم الدفاع
- مفهوم الحاجة
- مفهوم الحافز
- تعريف الحافز

٢٢٦_ رغبة ملحة لإشباع نقص او عوز معين لدى الفرد هو مفهوم :/

- مفهوم الدفاع

- مفهوم الحاجة

- مفهوم الحافز

- تعريف الحافز

٢٢٧_ مؤثر خارجي غرضه إثارة الدوافع وتحقيق الاستجابة لها هو مفهوم :/

- مفهوم الدفاع

- مفهوم الحاجة

- مفهوم الحافز

- تعريف الحافز

٢٢٨_ وهو ممارسة إدارية تهدف للتأثير على العاملين من خلال تحريك الدوافع والرغبات والحاجات

لغرض إشباعها وجعلهم مستعدين لتقديم أفضل ما لديهم لتحقيق أهداف المنظمة :/

- مفهوم الدفاع

- مفهوم الحاجة

- مفهوم الحافز

- تعريف الحافز

٢٢٩_ ليس من نظريات التحفيز

- نظرية المحتوى

- نظرية المسار

- نظرية التعزيز

- نظرية الرجل العظيم

٢٣٠_ نظرية المحتوى تتألف من أربع نظريات منها :/

- نظرية الحاجات المكتسبة

- نظرية ماسلو (هرمية الحاجات)

- ٢+١

- نظرية المسار

٢٣١_ نظرية المحتوى تتألف من أربع نظريات منها :/

- نظرية المسار

- نظرية ERG

- نظرية هيرزبرغ

- ٣+٢

٢٣٢_ نظرية المسار تتألف من ثلاث نظريات منها :/

- نظرية تحديد الهدف

- نظرية التوقع

- نظرية العدالة

- جميع ما ذكر

٢٣٣_ نظرية المسار تتألف من ثلاث نظريات منها (نظرية تحديد الهدف) وهي :/

- كيفية اختيار سلوكيات معينة من قبل العاملين لأداء عمل معين من بين مجموعة من البدائل وضمن

سياق تحقيق حاجات أساسية

- تركيز على إدراك الفرد لكيفية معاملته بعدالة قياسا مع الآخرين

- تفترض هذه النظرية التحفيز

- الأهداف المنشورة من قبل المنظمة والتي يسعى الأفراد لتحقيقها تكون محفزة لهم إذا وضعت

بشكل سليم وتم إدارتها بفعالية.

٢٣٤_ نظرية المسار تتألف من ثلاث نظريات منها (نظرية التوقع) وهي :/

- كيفية اختيار سلوكيات معينة من قبل العاملين لأداء عمل معين من بين مجموعة من البدائل وضمن

سياق تحقيق حاجات أساسية

- تركيز على إدراك الفرد لكيفية معاملته بعدالة قياسا مع الآخرين

- تفترض هذه النظرية التحفيز

- الأهداف المنشورة من قبل المنظمة والتي يسعى الأفراد لتحقيقها تكون محفزة لهم إذا وضعت

بشكل سليم وتم إدارتها بفعالية.

٢٣٥_ نظرية المسار تتألف من ثلاث نظريات منها (نظرية العدالة) وهي /:

- كيفية اختيار سلوكيات معينة من قبل العاملين لأداء عمل معين من بين مجموعة من البدائل وضمن سياق تحقيق حاجات أساسية

- تركيز على إدراك الفرد لكيفية معاملته بعدالة قياساً مع الآخرين

- تفترض هذه النظرية التحفيز

- الأهداف المنشورة من قبل المنظمة والتي يسعى الأفراد لتحقيقها تكون محفزة لهم إذا وضعت بشكل سليم وتم إدارتها بفعالية.

٢٣٦_ تنص نظرية المسار على /:

- كيفية اختيار سلوكيات معينة من قبل العاملين لأداء عمل معين من بين مجموعة من البدائل وضمن سياق تحقيق حاجات أساسية

- تركيز على إدراك الفرد لكيفية معاملته بعدالة قياساً مع الآخرين

- تفترض هذه النظرية التحفيز

- الأهداف المنشورة من قبل المنظمة والتي يسعى الأفراد لتحقيقها تكون محفزة لهم إذا وضعت بشكل سليم وتم إدارتها بفعالية

٢٣٧_ تعد نظرية ماسلو إحدى نظريات المحتوى وتحاكي جانبيين هما /:

- حاجات المستوى الأدنى (الحاجات الفسيولوجية والأمان و الحاجات الاجتماعية)؛

- حاجات المستوى الأعلى: (الحاجة إلى التقدير وتحقيق الذات)

- ٢+١

- لا شيء مما ذكر

٢٣٨_ تركز نظريته ماسلو على مبدأين هما /:

- الحاجات الفسيولوجية والأمان

- مبدأ العوز ومبدأ التدرج بالإشباع

- الحاجة إلى التقدير وتحقيق الذات

- الأكل قبل التقدير

٢٣٩_ إحدى نظريات المحتوى تصف الحاجات ضمن ثلاث مجاميع هي نظرية :/

- نظرية هيرزبرغ
- نظرية الحاجات المكتسبة
- نظرية ماسلو
- نظرية ERG

٢٤٠_ المجاميع التي تصف بها الحاجات نظرية ERG هي:/

- حاجات الوجود (الحاجات الفسيولوجية والامان)؛
- حاجات الانتماء (العلاقات الاجتماعية والمكانية)
- حاجات النمو (تحقيق الذات مثلاً)
- جميع ما ذكر

٢٤١_ مبدأ الإحباط هو :/

- توقع نتائج مرغوبة عندما يبذل الفرد جهداً
- الرغبة في السيطرة والتحكم بالآخرين والتأثير فيهم؛
- التركيز على إشباع حاجات مشبعة أصلاً بسبب العجز في إشباع حاجات أخرى
- الرغبة في تكوين علاقات مع الآخرين

٢٤٢_ (مجموعة العوامل التي تحفز أو تدفع الفرد للانجاز والرضا الوظيفي) هي نظرية :/

- نظرية المسار
- نظرية ماسلو
- نظرية ERG
- نظرية هيرزبرغ

٢٤٣_ إحدى نظريات المحتوى وتركز على مجموعة من العوامل مثل العوامل الدافعة والعوامل

الصحية هي:/

- نظرية المسار
- نظرية ماسلو
- نظرية ERG
- نظرية هيرزبرغ

٢٤٤_العوامل الدافعة هي إحدى العوامل في نظرية هرزبرغ وتعريفها /:

- الرغبة في تكوين علاقات مع الآخرين
- الرغبة في السيطرة والتحكم بالآخرين والتأثير فيهم
- وهي التي تحفز أو تدفع الفرد للإنجاز والرضا الوظيفي
- وهي مهمتها الحيلولة دون حصول تدمير أو عدم رضا وظيفي.

٢٤٥_العوامل الصحية هي إحدى العوامل في نظرية هرزبرغ وتعريفها /:

- الرغبة في تكوين علاقات مع الآخرين
- الرغبة في السيطرة والتحكم بالآخرين والتأثير فيهم
- وهي التي تحفز أو تدفع الفرد للإنجاز والرضا الوظيفي
- وهي مهمتها الحيلولة دون حصول تدمير أو عدم رضا وظيفي.

٢٤٦_ إحدى نظريات المحتوى وتدرس الحاجة للإنجاز والقوة والامتنان هي /:

- نظرية هرزبرغ
- نظرية ماسلو
- نظرية الحاجات المكتسبة
- نظرية ERG

٢٤٧_ حسب Mc Clelland هناك حاجات إنسانية هي /:

- الحاجة للإنجاز
- الحاجة للقوة
- الحاجة للامتنان
- جميع ما ذكر

٢٤٨_ الحاجة للإنجاز هي /:

- الرغبة في تكوين علاقات مع الآخرين
- الرغبة في السيطرة والتحكم بالآخرين والتأثير فيهم
- وهي التي تحفز أو تدفع الفرد للإنجاز والرضا الوظيفي
- الرغبة في تحقيق أداء مفضل وحل مشكلات معقدة والتعامل مع مهام صعبة؛

٢٤٩_ الحاجة للقوة هي: /

- الرغبة في تكوين علاقات مع الآخرين
- الرغبة في السيطرة والتحكم بالآخرين والتأثير فيهم
- وهي التي تحفز أو تدفع الفرد للانجاز والرضا الوظيفي
- الرغبة في تحقيق أداء مفضل وحل مشكلات معقدة والتعامل مع مهام صعبة

٢٥٠_ الحاجة للامتنان هي: /

- الرغبة في تكوين علاقات مع الآخرين
- الرغبة في السيطرة والتحكم بالآخرين والتأثير فيهم
- وهي التي تحفز أو تدفع الفرد للانجاز والرضا الوظيفي
- الرغبة في تحقيق أداء مفضل وحل مشكلات معقدة والتعامل مع مهام صعبة

٢٥١_ معادلة التحفيز هي: /

$E \times I \times A -$

$U \times I \times V -$

$E \times T \times V -$

$E \times I \times V -$

٢٥٢_ التوقع أحد عناصر معادلة التحفيز ويرمز له بالرمز (E) والمقصود به: /

- توقع نتائج مرغوبة عندما يبذل الفرد جهدا
- اعتقاد الأفراد بان الأداء الناجح ستنبعه مكافآت
- تمثل تقييم الفرد للمنافع المتوقعة حصولها على انجاز العمل
- أي قيمة صفرية في الطرف الأيسر للمعادلة يجعل التحفيز معدوما

٢٥٣_ المنافع أحد عناصر معادلة التحفيز ويرمز له بالرمز (I) والمقصود به: /

- وهو توقع نتائج مرغوبة عندما يبذل الفرد جهدا
- اعتقاد الأفراد بان الأداء الناجح ستنبعه مكافآت
- تمثل تقييم الفرد للمنافع المتوقعة حصولها على انجاز العمل
- أي قيمة صفرية في الطرف الأيسر للمعادلة يجعل التحفيز معدوما

٢٥٤_ القيمة أحد عناصر معادلة التحفيز ويرمز له بالرمز (V) والمقصود به /:

- وهو توقع نتائج مرغوبة عندما يبذل الفرد جهداً
- اعتقاد الأفراد بان الأداء الناجح ستتبعه مكافآت
- تمثل تقييم الفرد للمنافع المتوقع حصولها على انجاز العمل
- أي قيمة صفرية في الطرف الأيسر للمعادلة يجعل التحفيز معدوماً

٢٥٥_ هي (عكس نظريات المحتوى والمسار تركز على البيئة الخارجية والعواقب الناجمة وأثرها على الفرد) /:

- نظرية التوقع
- نظرية المحتوى
- نظرية المسار
- نظرية التعزيز

٢٥٦_ من افتراضات نظرية التعزيز /:

- القيمة
- قانون الأثر
- التوقع
- المنافع

٢٥٧_ من افتراضات نظرية التعزيز /:

- القيمة
- التعزيز
- التوقع
- المنافع

٢٥٨_ حسب نظرية التعزيز فإن (قانون الأثر) ينص على /:

- وهو توقع نتائج مرغوبة عندما يبذل الفرد جهداً
- اعتقاد الأفراد بان الأداء الناجح ستتبعه مكافآت
- حالة تتسبب في تكرار او عدم تكرار سلوك معين
- السلوك الذي يؤدي الى نتائج سارة سوف يتكرر مسبقاً والعكس صحيح

٢٥٩_ حسب نظرية التعزيز فإن (التعزيز) ينص على /:

- وهو توقع نتائج مرغوبة عندما يبذل الفرد جهداً
- اعتقاد الأفراد بأن الأداء الناجح ستنبعه مكافآت
- حالة تتسبب في تكرار أو عدم تكرار سلوك معين
- السلوك الذي يؤدي الى نتائج سارة سوف يتكرر مسبقاً والعكس صحيح

٢٦٠_ للتعزيز عدة أنواع منها /:

- التعزيز الايجابي
- التعزيز السلبي
- العقوبة
- جميع ما ذكر

٢٦١_ التعزيز الايجابي من أنواع التعزيز ويقصد به /:

- تقوية سلوك ايجابي عن طريق مكافأة مناسبة
- تقوية السلوك المتجنب للمواقف السلبية، مثل تجنب انتقاد من قبل المدير بسبب التأخر
- استخدام العقوبة للحد من سلوك معين
- اعتقاد الأفراد بأن الأداء الناجح ستنبعه مكافآت

٢٦٢_ التعزيز السلبي من أنواع التعزيز ويقصد به /:

- تقوية سلوك ايجابي عن طريق مكافأة مناسبة
- تقوية السلوك المتجنب للمواقف السلبية، مثل تجنب انتقاد من قبل المدير بسبب التأخر
- استخدام العقوبة للحد من سلوك معين
- اعتقاد الأفراد بأن الأداء الناجح ستنبعه مكافآت

٢٦٣_ العقوبة من أنواع التعزيز ويقصد به /:

- تقوية سلوك ايجابي عن طريق مكافأة مناسبة
- تقوية السلوك المتجنب للمواقف السلبية، مثل تجنب انتقاد من قبل المدير بسبب التأخر
- استخدام العقوبة للحد من سلوك معين
- اعتقاد الأفراد بأن الأداء الناجح ستنبعه مكافآت

٢٦٤_ يقصد بالتحفيز من خلال تصميم الوظيفة عنصرين هما: /

- ملائمة الفرد مع الوظيفة

- ملائمة الوظيفة مع الفرد

- ٢+١

- لا شيء مما ذكر

٢٦٥_ مصطلح (تصميم الوظيفة) هو: /

- مقابل مادي او معنوي يدفع للفرد من قبل الآخرين

- مدى الرضا عن العمل او الشعور بالانجاز و تحقيق الذات

- مقابل او عائد مادي او معنوي لاداء مهمات معينة

- خلق وإيجاد مسؤوليات أو مهام قائمة على أساس الهيكل والتكنولوجيا والإستراتيجية وهو يحدد

تحفيز الفرد لأدائها بنجاح

٢٦٦_ التحفيز من خلال المكافآت عدة أنواع منها: /

- المكافآت الداخلية

- المكافآت الخارجية

- ٢+١

- لا شيء مما ذكر

٢٦٧_ المقصود (بالمكافأة): /

- مقابل مادي او معنوي يدفع للفرد من قبل الآخرين

- مدى الرضا عن العمل او الشعور بالانجاز و تحقيق الذات

- مقابل او عائد مادي او معنوي لأداء مهمات معينة

- خلق وإيجاد مسؤوليات أو مهام قائمة على أساس الهيكل والتكنولوجيا والإستراتيجية وهو يحدد

تحفيز الفرد لأدائها بنجاح

٢٦٨_ المقصود (بالمكافآت الخارجية) /:

- مقابل مادي او معنوي يدفع للفرد من قبل الآخرين

- مدى الرضا عن العمل او الشعور بالانجاز و تحقيق الذات

- مقابل او عائد مادي او معنوي لأداء مهمات معينة

- خلق وإيجاد مسؤوليات أو مهام قائمة على أساس الهيكل والتكنولوجيا والإستراتيجية وهو يحدد تحفيز الفرد لأدائها بنجاح

٢٦٩_ المقصود (بالمكافآت الداخلية) /:

- مقابل مادي او معنوي يدفع للفرد من قبل الآخرين

- مدى الرضا عن العمل او الشعور بالانجاز و تحقيق الذات

- مقابل او عائد مادي او معنوي لأداء مهمات معينة

- خلق وإيجاد مسؤوليات أو مهام قائمة على أساس الهيكل والتكنولوجيا والإستراتيجية وهو يحدد تحفيز الفرد لأدائها بنجاح

٢٧٠_ ان شعور الفرد بأنه يساهم في تخطيط وانجاز العمل يدفعه لمزيد من الولاء والحماس

- صح

- خطأ

٢٧٠_ تحفيز العاملين من خلال المشاركة يعتمد على عدة عناصر منها /:

- حلقات الجودة

-الإدارة على المكشوف

- الفرق المدارة ذاتيا

-جميع ما ذكر

٢٧١_ مجاميع صغيرة من العاملين تجتمع دوريا لغرض تحسين الجودة وخفض التكاليف هي/:

- حلقات الجودة

-الإدارة على المكشوف

- الفرق المدارة ذاتيا

٢٧٢_ تقاسم البيانات المالية الرئيسية مع العاملين الذين يدربون بشكل جيد لفهم وتفسير التقارير المالية هي: /

- حلقات الجودة

-الإدارة على المكشوف

- الفرق المدارة ذاتيا

٢٧٣_ فرق عمل تتكون من ٥ إلى ٣٠ عضوا يتم تعيينهم لانجاز مهمة معينة وبأدنى مستوى من الإشراف والتدخل من قبل المدراء هي: /

- حلقات الجودة

-الإدارة على المكشوف

- الفرق المدارة ذاتيا

٢٧٤-هي عمليات إرسال واستلام رموز ذات معاني مرتبطة فيما بينها، بهدف إعلام الآخر أو طلب منه إجراء عمل معين أو تعديل سلوك معين .

أ- الاتصال الفاعل

ب- الاتصال الكفوء

ج- الاتصالات

د- ليس مما ذكر

٢٧٥- هي عملية إرسال رسالة بشكل تكون مفهومة بصورة تامة وشاملة .

أ- الاتصال الفاعل

ب- الاتصال الكفوء

ج- الاتصالات

د- ليس مما ذكر

٢٧٦-هو الاتصال الذي يتم بأدنى التكاليف وبأفضل وسائل اتصال.

أ- الاتصال الفاعل

ب- الاتصال الكفوء

ج- الاتصالات

د- ليس مما ذكر

٢٧٧- من اهمية الاتصالات .

- أ- نشاط إداري واجتماعي وإنساني ونفسي تتفاعل في إطاره جهود مختلف العاملين
- ب- يضمن الاتصال تفاعل ايجابي وتبادل مشترك بين مجموعات العمل
- ج- وسيلة فعالة لانجاز الأعمال وتوجيه وتغيير سلوك الأفراد و يساهم في نقل المفاهيم والمعلومات والبيانات
- د- جميع ما ذكر

٢٧٨- يتمثل شخص أو منظمة بهدف إيصال فكرة أو معلومة معينة إلى شخص آخر مستهدف.

أ-الرسالة

ب- المرسل

ج- الترميز

د-الوسيلة

٢٧٩- لا يمكن للرسالة أن تفهم من الطرف الآخر أو نقلها بشكل شفهي أو تحريري دون أن تحتوي على رموز معينة ومختارة ويسمى ذلك .

أ-الرسالة

ب- المرسل

ج- الترميز (التشفير)

د-الوسيلة

٢٨٠- لكي يتحقق الاتصال الفاعل يستوجب استخدام قناة اتصال لحمل الرسالة المطلوب إيصالها إلى الطرف الآخر. وتعد عملية اختيار الوسيلة من الأمور المهمة لإنجاح عملية الاتصال

أ-الرسالة

ب- المرسل

ج- الترميز (التشفير)

د-الوسيلة

٢٨١- هي جوهر عملية الاتصال لأنها تمثل المضمون أو المحتوى لعملية الاتصال وهي تتكامل مع قناة الاتصال وتتوافق معها

أ- الرسالة

ب- المرسل

ج- المستلم

د- الوسيلة

٢٨٣- هو شخص أو مجموعة من الأشخاص المستهدفين من عملية الاتصال.

أ- الرسالة

ب- المرسل

ج- المستلم

د- الوسيلة

٢٨٤- هو تعبير عن الرموز والعبارات والإشارات القابلة للفهم المشترك ما بين الطرفين (المرسل و

المستلم)

أ- الاستجابة

ب- التغذية العكسية

ج- الضوضاء

د- التفسير (فك الشفرة)

ملاحظة / يجب ان تتوافق تلك الرموز التي احتوتها الرسالة الصادرة من المرسل مع قدرة المستلم

على تفسيرها.

٢٨٥- هو قبول أو رفض الرسالة من قبل المستلم والتي يعبر عنها بفعل واضح.

أ- الاستجابة

ب- التغذية العكسية

ج- الضوضاء

د- التفسير (فك الشفرة)

٢٨٦- تسمى أيضا بالمعلومات المرتدة أو المرتجة وهي ركنا مهما في عملية الاتصال.

أ- الاستجابة

ب- التغذية العكسية

ج- الضوضاء

د- التفسير (فك الشفرة)

ملاحظة / يجب توفر المعلومات التي يتم من خلالها تأشير مستوى التفاعل والفهم المتحقق من قبل

المستلم للرسالة المرسله إليه

٢٨٧- طالما تمر الرسالة عبر قناة الاتصال فإنها ستتعرض إلى درجة معينة من التشويش أو التأثير السالب على المسار المطلوب من عملية الاتصال المستهدف.

أ- الاستجابة

ب- التغذية العكسية

ج- الضوضاء

د- التفسير (فك الشفرة)

٢٨٩- تعتبر من الاتصالات وفق الرسالة.

أ- الاتصالات غير اللفظية (لغة الجسد)

ب- الاتصالات الشفوية

ج- الاتصالات المكتوبة

د- جميع ما ذكر

٢٩٠- تعتبر من الاتصالات وفق اتجاهاته.

أ- الاتصالات الصاعدة

ب- الاتصالات النازلة

ج- الاتصالات الافقية

د- جميع ما ذكر

٢٩١-محادثة مباشرة وجها لوجه، محادثة تليفونية، يستخدم المرسل كلمات شفوية للتعبير عن الرسالة

أ- الاتصالات المكتوبة

ب- الاتصالات غير اللفظية (لغة الجسد)

ج- الاتصالات الشفوية

د- جميع ما ذكر

٢٩٢-عملية بث الرسالة المراد إيصالها للآخرين بشكل مكتوب (تقارير مكتوبة، البريد الإلكتروني)

أ- الاتصالات المكتوبة

ب- الاتصالات غير اللفظية (لغة الجسد)

ج- الاتصالات الشفوية

د- جميع ما ذكر

٢٩٣-تتم بواسطة تعبيرات الوجه أو بطبيعة الوقوف أو الجلوس أو المظاهر الأخرى (إشارات أو صوت).

أ- الاتصالات المكتوبة

ب- الاتصالات غير اللفظية (لغة الجسد)

ج- الاتصالات الشفوية

د- جميع ما ذكر

٢٩٤-الرسائل أو المعاني المرسلة إلى المستويات الإدارية الأعلى من المستويات الأدنى في إطار

هرمية

أ- الاتصالات الصاعدة

ب-الاتصالات النازلة

ج-الاتصالات الأفقية

د- جميع ما ذكر

٢٩٥- الرسائل والمعاني المرسلة من الإدارة العليا نزولا إلى المستويات الدنيا.

أ-الاتصالات الصاعدة

ب- الاتصالات النازلة

ج-الاتصالات الأفقية

د- جميع ما ذكر

٢٩٦- عبارة عن اتصالات جانبية لتبادل الرسائل والمعاني بين زملاء العمل أو الوظائف في نفس المستوى الإداري.

أ- الاتصالات الصاعدة

ب- الاتصالات النازلة

ج- الاتصالات الأفقية

د- جميع ما ذكر

٢٩٧- من طرق الاتصالات الغير رسمية.

أ- الاتصالات العنقودية

ب- الإدارة بالتجوال

ج- الاتصالات الأفقية

د- أ- ب

٢٩٨- هي اتصالات غير رسمية على شكل شبكة من شخص لآخر وتوجد في جميع المنظمات.

أ- الاتصالات العنقودية

ب- الإدارة بالتجوال

ج- الاتصالات الأفقية

د- ليس من ما ذكر

٢٩٩- وهو أسلوب اتصالات يقوم على أساس تجوال المدير في المنظمة وتبادل الحديث مع الآخرين بعفوية بهدف تبادل المعلومات.

أ- الاتصالات العنقودية

ب- الإدارة بالتجوال

ج- الاتصالات الأفقية

د- ليس من ما ذكر

٣٠٠- هي اتصالات تتم خارج قنوات السلطة الرسمية في المنظمة وهذا بدون وجود علاقة أو ارتباط بهرمية السلطة التنظيمية.

أ- الاتصالات وفق الرسالة

ب- الاتصالات وفق اتجاهاته

ج- الاتصالات الغير رسمية

د- جميع ما ذكر

٣٠١- ترتيب قوة الاتصال من الأقوى إلى الأضعف .

أ- التقارير الرسمية والنشرات ، الرسائل الإلكترونية القصيرة ، البريد الإلكتروني ، الهاتف ، وجهها لوجه

ب- الرسائل الإلكترونية القصيرة ، التقارير الرسمية والنشرات ، البريد الإلكتروني ، الهاتف ، وجهها لوجه

ج- وجهها لوجه، الهاتف ، البريد الإلكتروني ، الرسائل الإلكترونية القصيرة ، التقارير الرسمية والنشرات

د- لاشي مما ذكر

٣٠٢- من وسائل تحسين فاعلية الاتصال .

أ- الإنصات التام لمحتوى الرسالة - الإصغاء التام ، والانتباه لمشاعر مرسل الرسالة؛

ب- الانتباه تجاه الإشارات غير اللفظية التي تبدو على المرسل؛

ج- التأكد من المرسل حول بعض العبارات أو الفقرات لفهمها بشكل تام.

د- جميع ما ذكر

٣٠٣- حيث ينشر المدير كمية كبيرة من المعلومات ضنا منه انه سيحقق اتصالا ناجحا (هذا الاتصال دون فعالية)

أ- إستراتيجية التقييم ثم التعزيز

ب- استراتيجيات التشخيص والاستجابة

ج- استراتيجيات النشر والتأمل

د- إستراتيجية اخبر ورغب

٣٠٤- تقديم كم من المعلومات اقل وبفاعلية أكثر.

أ- إستراتيجية التقييم ثم التعزيز

ب- استراتيجيات التشخيص والاستجابة

ج- استراتيجيات النشر والتأمل

د- إستراتيجية اخبر ورغب

٣٠٥- في هذه الحالة يتم تقليص كمية المعلومات المرسله بشكل كبير مما يؤثر سلبا على فعالية الاتصال. في هذه الحالة يفترض المدير أن العاملين لديهم معرفة بالمواضيع محل الاتصال

أ- إستراتيجية التقييم ثم التعزيز

ب- إستراتيجيات التشخيص والاستجابة

ج- استراتيجيات النشر والتأمل

د- إستراتيجية اخبر ورغب

٣٠٦- في هذه الحالة يخبر المدير العاملين بما يعتقد هو أنهم بحاجة إليه وفي الوقت الذي يراه مناسب لا العاملين اختاروا ذلك

أ- إستراتيجية التقييم ثم التعزيز

ب- استراتيجيات التشخيص والاستجابة

ج- استراتيجيات النشر والتأمل

د- إستراتيجية اخبر ورغب

٣٠٧- تعتبر أفضل استراتيجيات، حيث أن هناك توازن بين كمية المعلومات المرسله ومستوى فاعلية الاتصال.

أ- إستراتيجية التقييم ثم التعزيز

ب- استراتيجيات التشخيص والاستجابة

ج- إستراتيجية تحديد المهم ثم الاستطلاع

د- إستراتيجية اخبر ورغب

٣٠٨-- مفهوم الرقابة هو :

أ- مجموعة من الأنشطة التي تهدف إلى جعل الخطط والنتائج منسجمة مع التوقعات والمعايير المستخدمة

ب- عملية قياس النتائج الفعلية ومقارنتها بالمعايير أو الخطط الموضوعه ومعرفة أسباب الانحرافات بين النتائج المتحققة والنتائج المطلوبة واتخاذ فعل تصحيحي إن اقتضت الضرورة

ج- عبارة عن عمليات مستمرة لقياس الأداء واتخاذ الإجراءات لضمان النتائج المرغوبة

د- أ-ب

٣٠٩- هي عبارة عن عمليات مستمرة لقياس الأداء واتخاذ الإجراءات لضمان النتائج المرغوبة

أ- اهدف الرقابة

ب- مفهوم الرقابة

ج- مفهوم العملية الرقابية

د- جميع ما ذكر

٣١٠- من اهدف الرقابة

أ- التكيف مع تغيرات البيئة (استباق تغيرات البيئة المعقدة)

ب- تقليل تراكم الأخطاء (معالجة الانحرافات) & تخفيض التكاليف.

ج- المواكبة والانسجام مع التعقيد التنظيمي (بازدياد حجم المنظمة تزداد اهمية الرقابة)

د- جميع ما ذكر

٣١١- من مراحل العملية الرقابية :

أ- تحديد الأهداف والمعايير & قياس الأداء الفعلي

ب- مقارنة النتائج بالمعايير والأهداف

ج- اتخاذ الإجراءات التصحيحية.

د- جميع ما ذكر

- صح او خطأ

٣١٢- ليس تحديد الأهداف والمعايير من مهام الرقابة، بل هو من مهام التخطيط (صح)

٣١٣- الرقابة تعتمد على الأهداف والمعايير اعتمادا كليا (صح)

٣١٤- المعيار هو :

أ- تحسين جودة استقبال العملاء ضمن الخدمات الفندقية

ب- مستوى معين قد يكون رقما، أو حالة نوعية تسعى المنظمة الوصول إليها.

ج- التأكد من ان الموارد والاتجاهات صحيحة قبل ان يبدأ التنفيذ

د- تركيز على فاعلية المنظمة في إطارها الكلي والأعمال والوظائف الرئيسية

٣١٥- زيادة معدل الإنتاج بـ ٣٠٠٠ وحدة، تخفيض زمن الانتظار إلى ساعة واحدة في إدارة

الجوازات للحصول على جواز سفر،، يعتبر مثال على :

أ- معايير كمية يمكن التعبير عنها في صورة رقمية

ب- معايير نوعية لا يمكن التعبير عنها بصورة رقمية

ج- أ- ب

د- ليس من ما ذكر

٣١٦- تحسين جودة استقبال العملاء ضمن الخدمات الفندقية.

من الامثلة على :

أ- معايير كمية يمكن التعبير عنها في صورة رقمية

ب- معايير نوعية لا يمكن التعبير عنها بصورة رقمية

ج- أ- ب

د- ليس من ما ذكر

٣١٧- قياس الأداء الفعلي يتمثل في القياس الدقيق والفعلي لما تم فعلا في الواقع من إنجاز على

مستوى معين (صح)

٣١٨- قياس الأداء الفعلي غالبا ما يكون القياس نوعيا (خطأ)

الجواب الصحيح .. غالبا ما يكون القياس كميا

٣١٩- تتمثل مرحلة مقارنة النتائج بالمعايير والأهداف في مقارنة ما تم فعلا بالمعايير والأهداف

المحددة مسبقا (صح)

٣٢٠- تستهدف مرحلة مقارنة النتائج بالمعايير والأهداف معرفة مستوى الإنجاز بالنسبة للمنتظر (صح)

٣٢١- احد هذه الاختيارات ليس من انواع الرقابة :

أ- الرقابة حسب المستوى

ب- الرقابة حسب موعد اجرائها

ج- الرقابة حسب المصدر

د- الرقابة الذاتية

٣٢٢- من انواع الرقابه

أ- الرقابة حسب الجهة القائمة بالرقابة

ب- الرقابة حسب المجال

ج- الرقابه حسب التصنيف

د- أ- ب

٣٢٣- من انواع الرقابة حسب المستوى

أ- الرقابة الإستراتيجية

ب- الرقابة الهيكلية

ج- الرقابة المالية & رقابة العمليات

د- جميع ما ذكر

٣٢٤_ الرقابة الإستراتيجية هي :

أ- تركز على كيفية انجاز كافة عناصر الهيكل التنظيمي للمهام والوظائف للوصول إلى أهدافها

ب- تتعلق بالرقابة على الموارد المالية للمنظمة

ج- تركز على فاعلية المنظمة في إطارها الكلي والأعمال والوظائف الرئيسية

د- تركز على رقابة عمليات تحويل الموارد والمدخلات إلى منتجات في شكل سلع أو خدمات

٣٢٥- الرقابة الهيكلية هي :

أ- تتعلق بالرقابة على الموارد المالية للمنظمة

ب- تركز على كيفية انجاز كافة عناصر الهيكل التنظيمي للمهام والوظائف للوصول إلى أهدافها

ج- تركز على فاعلية المنظمة في إطارها الكلي والأعمال والوظائف الرئيسية

د- تركز على رقابة عمليات تحويل الموارد والمدخلات إلى منتجات في شكل سلع أو خدمات

٣٢٧- الرقابة المالية هي :

أ- تتعلق بالرقابة على الموارد المالية للمنظمة

ب- تركز على فاعلية المنظمة في إطارها الكلي والأعمال والوظائف الرئيسية

ج- تركز على رقابة عمليات تحويل الموارد والمدخلات إلى منتجات في شكل سلع أو خدمات

د- جميع ما ذكر

٣٢٨- رقابة العمليات هي :

أ- تتعلق بالرقابة على الموارد المالية للمنظمة

ب- تركز على فاعلية المنظمة في إطارها الكلي والأعمال والوظائف الرئيسية

ج- تركز على كيفية انجاز كافة عناصر الهيكل التنظيمي للمهام والوظائف للوصول إلى أهدافها

د- تركز على رقابة عمليات تحويل الموارد والمدخلات إلى منتجات في شكل سلع أو خدمات

٣٢٩- من اقسام الرقابة حسب موعد اجرائها :

أ- الرقابة قبل الانجاز

ب- الرقابة المتزامنة مع التنفيذ

ج- الرقابة بعد الانجاز

د- جميع ما ذكر

٣٣٠- من اقسام الرقابة حسب المصدر :

أ- الرقابة الداخلية

ب- الرقابة الخارجية

ج- أ-ب

د- ليس من ما ذكر

٣٣١- هي الرقابة التي تمارس من قبل المشرفين والمدراء على سلوكيات وتصرفات الآخرين :

أ- الرقابة الخارجية

ب- الرقابة الداخلية

ج- أ-ب

د- ليس من ما ذكر

٣٣٢- هي عبارة عن رقابة نابعة من ذات الفرد بحيث يمارس رقابة ذاتية على سلوكه وتصرفاته:

أ- الرقابة الخارجية

ب- الرقابة الداخلية

ج- أ-ب

د- ليس من ما ذكر

٣٣٣- من اقسام الرقابة حسب الجهة القائمة بالرقابة :

أ- الرقيب الداخلي

ب- الرقيب الخارجي

ج- أ-ب

د- ليس من ما ذكر

٣٣٤- هو عبارة عن فرد (او جهة) يمارس العملية الرقابية على أنشطة المنظمة في اطار نظام الرقابة

الداخلي للمنظمة

أ- الرقيب الداخلي

ب- الرقيب الخارجي

ج- الرقابة الداخلية

د- الرقابة الخارجية

٣٣٥- هو فرد او هيئة من خارج المنظمة يمارس العملية الرقابية بناء على عقد مبرم معها او بتحويل

من القانون :

أ- الرقيب الداخلي

ب- الرقيب الخارجي

ج- الرقابة الداخلية

د- الرقابة الخارجية

٣٣٦- هذه الامثلة (مكاتب الاستشارات Ernest & Young التي تقوم بأداء خدمات الرقابة المالية)

تعتبر امثله على :

أ- الرقيب الخارجي

ب- الرقيب الداخلي

ج- أ-ب

د- جميع ما ذكر

٣٣٧- هذه الامثلة (نظام الرقابة المالية الداخلي الذي يراقب العمليات المالية) تعتبر امثلة على :

أ- الرقيب الخارجي

ب- الرقيب الداخلي

ج- أ- ب

د- جميع ما ذكر

٣٣٨- من اقسام الرقابة حسب المجال :

أ- الرقابة على الموارد المادية

ب- الرقابة على الموارد البشرية

ج- الرقابة على المعلومات & الرقابة المالية

د- جميع ما ذكر

٣٣٩- هي التي تمارس على الموارد المادية للعمل (مثال: المخزون او التجهيزات) :

أ- الرقابة على الموارد المادية

ب- الرقابة على الموارد البشرية

ج- الرقابة على المعلومات

د- الرقابة المالية

٣٤٠- هي الرقابة على العاملين في منظمة الأعمال سواء ما يتعلق بالتعيين أو التدريب أو الأجور

أ- الرقابة على الموارد المادية

ب- الرقابة على الموارد البشرية

ج- الرقابة على المعلومات

د- الرقابة المالية

٣٤١- هي الرقابة على جميع ما يرتبط بالمعلومات في المنظمة

أ- الرقابة على الموارد المادية

ب- الرقابة على الموارد البشرية

ج- الرقابة على المعلومات

د- الرقابة المالية

٣٤٢- هي الرقابة المتعلقة بالجوانب المالية

أ- الرقابة على الموارد المادية

ب- الرقابة على الموارد البشرية

ج- الرقابة على المعلومات

د- الرقابة المالية

٣٤٣- مفهوم المبادرات الخاصة :

أ- هو فرد يتمتع بقدرات على تحمل المخاطر ورؤية الفرص والتخطيط والإدارة الإبداعية لعمل خاص به.

ب- هي خصائص وسلوكيات تتعلق بالابتداء بعمل والتخطيط له وتنظيمه وتحمل مخاطره والإبداع في إدارته

ج- أ- ب

د- جميع ما ذكر

٣٤٤- هو فرد يتمتع بقدرات على تحمل المخاطر ورؤية الفرص والتخطيط والإدارة الإبداعية لعمل خاص به.

أ- المبادر

ب- مفهوم المبادرات الخاصة

ج- أ- ب

د- جميع ما ذكر

٣٤٥- من خصائص الشخصية المبادرة :

أ- القدرة على التحكم الذاتي والاعتقاد بأن مصيرهم يحددهونهم بأنفسهم ويحبون الاستقلالية

ب- يتمتعون بطاقة عمل هائلة ويعملون بجد واجتهاد ومثابرة ورغبة بالتميز والنجاح

ج- يشعرون بالحاجة إلى تحقيق انجازات متميزة

د- جميع ما ذكر

٣٤٦- من الخصائص الشخصية للمبادرة يسعون وراء تحقيق أهداف فيها نسبة كبيرة من التحدي (صح)

٣٤٧- من الخصائص الشخصية للمبادرة يتقبلون حالات الغموض ويتحملون المخاطر (صح)

٣٤٨- من الخصائص الشخصية للمبادرة القدرة على تقبل الفشل ومن ثم تصحيح الأخطاء (صح)

٣٤٩- من الخصائص الشخصية للمبادرة :

أ- ثقة عالية بالنفس

ب- يتحلون بالصبر

ج- الاستقلالية وعدم الاتكال على الغير

د- جميع ما ذكر

٣٥٠- من المفاهيم الخاطئة عن الشخصية المبادرة

أ- يولدون بموهبة & يحمل شهادة جامعية.

ب - المبادر هو شخص مغامر & المبادر هو شاب

ج - المال هو مفتاح نجاح المبادر

د- جميع ما ذكر

٣٥١- من أنواع المبادرات الخاصة

أ- الأعمال الصغيرة Small Business

ب- الأعمال الصغيرة جدا Micro Business

ج- الأعمال العائلية Family Business

د- الأعمال المنزلية Home-Based Business

- جميع ما ذكر

٣٥٢- مشروع يمتلك ويدار من قبل فرد أو أفراد معدودين وبشكل مستقل ويعمل فيه عدد قليل من

العاملين ولا يهيمن بأي شكل من الأشكال على القطاع الذي ينشط فيه.

أ- الأعمال الصغيرة Small Business

ب- الأعمال الصغيرة جدا Micro Business

ج- الأعمال العائلية Family Business

د- الأعمال المنزلية Home-Based Business

٣٥٣- هي أعمال توجد في مكان واحد ويعمل فيها اقل من خمسة أفراد وغالبا ما تكون أعمالا حرفية

أ- الأعمال الصغيرة Small Business

ب- الأعمال الصغيرة جدا Micro Business

ج- الأعمال العائلية Family Business

د- الأعمال المنزلية Home-Based Business

٣٥٤- هي تلك الأعمال الصغيرة التي تمتلك من طرف افراد عائلة واحدة لتوفير مصدر رزق لها

(محلات تجارية، صيدليات،...).

أ- الأعمال الصغيرة Small Business

ب- الأعمال الصغيرة جدا Micro Business

ج- الأعمال العائلية Family Business

د- الأعمال المنزلية Home-Based Business

٣٥٥- هي أعمال تمارس في المنزل ومملوكة مباشرة من قبل فرد أو أكثر.

أ- الأعمال الصغيرة Small Business

ب- الأعمال الصغيرة جدا Micro Business

ج- الأعمال العائلية Family Business

د- الأعمال المنزلية Home-Based Business

٣٥٦- من مجالات نشاط الأعمال الصغيرة

أ- أعمال التوزيع بكافة أشكالها

ب- الخدمات الأخرى غير المادية

ج- أعمال البناء

د- التصنيع

- جميع ما ذكر

٣٥٧- من أهمية الأعمال الصغيرة :

أ- خلق وظائف & المنافسة

ب- مصدر للإبداع التكنولوجي

ج- إشباع حاجات المجتمع وقطاع الأعمال

د- جميع ما ذكر

٣٥٨- من الامثلة على الأعمال الناجحة التي كانت بفضل جهود عدد قليل من الأفراد (مثل Google، e-Bay) (صح)

٣٥٩- من أسباب نجاح الأعمال الصغيرة :

- أ- فكرة جيدة & خطة واضحة
 - ب- شجاعة وجرأة في التنفيذ & إتباع إستراتيجية إبداعية قادرة على خلق ميزات تنافسية للمشروع
 - ج- تشخيص جزء من السوق الذي لم يخدم بشكل جيد
 - د- جميع ما ذكر
-

٣٦٠- من أسباب فشل الأعمال الصغيرة :

- أ- نقص الخبرة & نقص التجربة
 - ب- عدم وجود إستراتيجية واضحة للعمل & قلة الالتزام بالعمل
 - ج- عدم وجود قيادة الواعية للمحيط البيئي & رقابة مالية غير كافية
 - د- جميع ما ذكر
-

٣٦١- آليات إقامة الأعمال الصغيرة

- أ- البدء بعمل جديد تماما
 - ب- شراء نشاط قائم
 - ج- تغيير اختصاص عمل
 - د- الشراكة مع الآخرين & الامتياز Franchising
 - جميع ما ذكر
-

٣٦٢- من الامثلة على الشخصيات الناجحة :

- أ- Larry page-sergey brin (google)
 - ب- Bill gates (Microsoft)
 - ج- Al-walid bin talal
 - د- Enzo Ferrari
 - جميع ما ذكر
-

٣٦٣- من مفاهيم أخلاقيات إدارة الأعمال :

أ- مصطلح الأخلاق Ethics

ب- الأخلاقيات الإدارية Managerial Ethics

ج- أ-ب

د- لاشي من ما ذكر

٣٦٤- هو مجموعة المبادئ والمعايير والقيم التي تحكم سلوك الفرد أو المجموعة فيما يخص الصواب والخطأ وكذلك الجيد والسيئ في المواقف المختلفة :

أ- مصطلح الأخلاق Ethics

ب- الأخلاقيات الإدارية Managerial Ethics

ج- تعامل العاملين مع المنظمة

د- تعامل العاملين والمنظمة مع أطراف أخرى

٣٦٥- هي معايير السلوك التي تقود المدراء وتوجههم في عملهم :

أ- مصطلح الأخلاق Ethics

ب- الأخلاقيات الإدارية Managerial Ethics

ج- تعامل العاملين مع المنظمة

د- تعامل العاملين والمنظمة مع أطراف أخرى

٣٦٦- من مجالات معايير السلوك التي تقود المدراء وتوجههم في عملهم :

أ- التعامل المتعلق بالتعاقد والتسريح، والرواتب، وظروف العمل

ب- تعامل العاملين مع المنظمة (النزاهة وحماية اسرار العمل)؛

ج- تعامل العاملين والمنظمة مع أطراف أخرى (المستهلكون، الموردون، نقابات العمال و جمعيات الدفاع عن المستهلك).

د- جميع ما ذكر

٣٦٧- من المداخل المختلفة لتفسير الأخلاق :

أ- المدخل النفعي

ب- مدخل الفردية

ج- مدخل الحقوق

د- مدخل العدالة

-جميع ما ذكر

٣٦٨- السلوك يعتبر أخلاقيا إذا تمخضت عنه اكبر فائدة أو نفع لأكبر عدد من الناس :

أ- المدخل النفعي

ب- مدخل الفردية

ج- مدخل الحقوق

د- مدخل العدالة

٣٦٩- السلوك الأخلاقي يؤدي إلى تعظيم مصلحة الفرد على المدى البعيد :

أ- المدخل النفعي

ب- مدخل الفردية

ج- مدخل الحقوق

د- مدخل العدالة

٣٧٠- السلوك يعتبر أخلاقي إذا احترم وحافظ على الحقوق الأساسية للأفراد :

أ- المدخل النفعي

ب- مدخل الفردية

ج- مدخل الحقوق

د- مدخل العدالة

٣٧١- السلوك أخلاقي هو الذي يستند إلى معاملة الآخرين بحيادة وعدالة اعتمادا على قواعد قانونية.

أ- المدخل النفعي

ب- مدخل الفردية

ج- مدخل الحقوق

د- مدخل العدالة

٣٧٢- من الإشكاليات الأخلاقية في مكان العمل :

أ- تضارب المصالح

ب- ثقة الزبون & التمييز

ج- التجاوز أو التحرش الجنسي

د- موارد المنظمة & الاتصالات

-جميع ما ذكر

٣٧٣- من العوامل المؤثرة في السلوك الأخلاقي :

أ- الفرد

ب- المنظمة

ج- البيئة

د-جميع ما ذكر

٣٧٤- من العوامل المؤثرة في السلوك الأخلاقي للمدير كفرد :

أ- تأثير العائلة

ب- القيم الدينية

ج- المعايير الشخصية والحاجات

د-جميع ما ذكر

٣٧٥- من العوامل المؤثرة في السلوك الأخلاقي للمنظمة :

أ- السياسات الاخلاقية

ب- سلوك المشرفين والزملاء

ج- الثقافة التنظيمية

د-جميع ما ذكر

٣٧٦- من العوامل المؤثرة في السلوك الأخلاقي للبيئة الخارجية :

أ- تشريعات الحكومة

ب- الأعراف والقيم الاجتماعية

ج- المناخ الأخلاقي في الصناعة

د-جميع ما ذكر

٣٧٧- من أنواع تبرير السلوك الغير أخلاقي :

أ- إقناع النفس بأن السلوك لا يدخل في إطار اللامشروعية أو عدم القانونية؛

ب- جميع الأفراد في المنظمة يتصرفون وفق مصالحهم الشخصية؛

ج- ما قام به لن يكشفه احد سواء من داخل او خارج المنظمة؛

د- إنما قام بالعمل لمصلحة المنظمة و انها سوف تحميه من طائلة القانون.

-جميع ما ذكر

٣٧٨- من عناصر المنظمة الأخلاقية :

أ- الأخلاق الفردية

ب- القيادة الأخلاقية

ج- بنية المنظمة وأنظمتها

د- جميع ما ذكر

٣٧٩- من أنواع الأخلاق الفردية :

أ- النزاهة & الكرامة

ب- روح الإيحاء بالثقة & العدالة مع الآخرين

ج- التصرف الأخلاقي & السعي لتطوير الذات أخلاقيا

د- جميع ما ذكر

٣٨٠- من أنواع القيادة الأخلاقية :

أ- نموذج للمرؤوسين

ب- تنمية القيم الأخلاقية في المنظمة

ج- بث القيم و الممارسات في المنظمة

د- مكافئة العاملين ذوي السلوك الأخلاقي

-جميع ما ذكر

٣٨١- من أنواع بنية المنظمة وأنظمتها :

أ- ثقافة المنظمة

ب- دستور أخلاقي مكتوب

ج- تعيين مدير مسؤول عن الجوانب الأخلاقية

د- وضع برامج تدريبية حول الأخلاق

- جميع ما ذكر

ضع علامة (✓) أو (x)

٣٨٢- مفهوم المسؤولية الاجتماعية:

مجموعة الواجبات أو التصرفات التي تقوم بها المنظمة من خلال قراراتها بزيادة رفاهية المجتمع و العناية بمصالحه بالإضافة إلى مصالحها (✓)

- أصحاب المصالح هم المستفيدون أو المتأثرون من سلوك المنظمة (✓)

- سمعة منظمة الأعمال الحسنة في مجال حماية البيئة و صيانتها له مردود سلبي (x)
الجواب / مردود مستقبلي

- تتدخل الحكومات لتؤثر على منظمات الأعمال التي لا تلتزم دورا اجتماعيا واضحا وهذا عبر التشريعات المباشرة (x)
الجواب / عبر التشريعات المباشرة وغير المباشرة

٣٨٣_ الوظيفة الأساسية للمنظمة هي جعل تعظيم الأرباح و عدم الصرف على الأنشطة الاجتماعية لأنها تؤدي على هدر الأرباح
هذه النظرية لـ :

أ- ميلتون فريدمان Milton Friedman

ب- بول سامويلسون Paul Samuelson

ج- أ- ب

د- جميع ما ذكر

٣٨٤- منظمات الأعمال يجب أن تراعي مصالح المجتمع وليس فقط تحقيق

الأرباح

هذه النظرية لـ :

أ- ميلتون فريدمان Milton Friedman

ب- بول سامويلسون Paul Samuelson

ج- أ- ب

د- جميع ما ذكر

٣٨٥- من استراتيجيات التعامل مع المسؤولية الاجتماعية :

أ- إستراتيجية الممانعة او عدم التبنى

ب- الاستراتيجية الدفاعية

ج- إستراتيجية التكيف

د- إستراتيجية المبادرة التطوعية

جميع ما ذكر

٣٨٦- لا يوجد دور اجتماعي و التركيز على الربح فقط :

أ- إستراتيجية الممانعة او عدم التبنى

ب- الاستراتيجية الدفاعية

ج- إستراتيجية التكيف

د- إستراتيجية المبادرة التطوعية

٣٨٧- القيام بالحد الأدنى القانوني المفروض من الدور الاجتماعي و هذا لحماية المنظمة :

أ- إستراتيجية الممانعة او عدم التبنى

ب- الاستراتيجية الدفاعية

ج- إستراتيجية التكيف

د- إستراتيجية المبادرة التطوعية

٣٨٨- قبول دور اجتماعي و محاولة الوفاء بجوانب اقتصادية و قانونية وأخلاقية :

أ- إستراتيجية الممانعة او عدم التبنى

ب- الاستراتيجية الدفاعية

ج- إستراتيجية التكيف

د- إستراتيجية المبادرة التطوعية

٣٨٩- تبني دور اجتماعي واسع جدا بحيث تؤخذ مصلحة المجتمع و تطلعاته في كل القرارات :

أ- إستراتيجية الممانعة او عدم التبنى

ب- الاستراتيجية الدفاعية

ج- إستراتيجية التكيف

د- إستراتيجية المبادرة التطوعية

٣٩٠- من طرق المنظمات التي تستخدمها لتخفيف ضغط الحكومات :

أ- الاتصالات المباشرة

ب- اللوبي

ج- لجان الدعم السياسي

د- الفضال

-جميع ما ذكر

٣٩١-الاتصال مع القادة السياسيين في الدولة و في المعرضة يعتبر من طرق :

أ- الاتصالات المباشرة

ب- اللوبي

ج- لجان الدعم السياسي

د- الفضال

٣٩٢- استخدام أشخاص او مجموعات ممثلة للمنظمة بشكل رسمي للتفاوض و الضغط على

الحكومة و ممثلها :

أ- الاتصالات المباشرة

ب- اللوبي

ج- لجان الدعم السياسي

د- الفضال

۳۹۳- هي تمويل لجان الدعم للمرشحين السياسيين عبر تبرعات مالية :

أ- الاتصالات المباشرة

ب- اللوبي

ج- لجان الدعم السياسي

د- الفضال

۳۹۴- دعم مالي او عيني للتأثير بالمنظمات الحكومية واكتساب الدعم منها :

أ- الاتصالات المباشرة

ب- اللوبي

ج- لجان الدعم السياسي

د- الفضال

وختاماً

اللهم علمنا ما ينفعنا ، وانفعنا بما علمتنا ، وزدنا علماً

.. دعواتكم لنا ولكم بالتوفيق ..

بكل ود

۷

(Red.Ro0ose) (ماهمن سے غیرگ) (~Queen~)