

الفصل 1

1. العاملين الجدد يتعرضون لضغوط اقل في المنظمة التي ينتسبون لها (x) تكون الضغوط اكثر
2. الحوافز دائما عند العاملين ايجابيه (x) تكون سلبية او ايجابية
3. من خلال التوافق والتباديل يقلل الشخص من القلق والتوتر (√)
ختياري :

1 الهدف من دراسة السلوك الانساني والتنظيمي

- أ- الفعالية الادارية
- ب- تحسين الاداء والانتاج
- ت- الرضا الوظيفي
- ث- انجاز الاهداف المشتركة والمرغوبة للموظف كفرد وللمنظمة التي يعمل بها

ج- جميع ماذكر

الفصل 2

4. هناك فرق بين العلم والمعرفة : المعرفة اشمل واعم من العلم ، العلم احد اجزاء المعرفة (√)
5. التدريب وسيلة وليس غاية (√)
6. هناك من يرى علاقة طردية بين السلطة والمسئولية (√)
7. عندما تتعارض الاهداف الشخصية للأفراد مع الاهداف التنظيمية فان الاهداف العامه للمنظمة ينبغي ان تاتي في ترتيب متقدم (√)
8. ليس هناك فرق بين المركزية والامركزية (x) هناك فرق
9. لا يوجد فرق بين الترتيب والنظام (x) يوجد فرق
10. الرقابة الذاتية للفرد نفسه هي افضل انواع الرقابة (√)
11. ان مهمة تقييم الاداء العاملين بالمنظمات الكورية مهمة صعبه (√)
12. نحتاج الى التوجيه في الادارة لوجود اختلاف بين البشر (√)
13. هناك من يرى عدم وجود فرق بوحدة التوجيه (x) يوجد فرق

يرى اوشي ان المنظمة تقوم على ثلاثة اعمده منها

- أ- الثقة
- ب- الالفة والمودة
- ت- الحدق والمهاره

ث- جميع ماذكر

تتعدد العوامل المؤثرة في عملية الادراك ويمكن تحديد اهمها في

- أ- سمات الفرد وخصانصة
- ب- المنبه
- ت- الموقف
- ث- البيئة الاجتماعيه

ج- جميع ماذكر

الفصل الثالث

14. لا يوجد اختلاف بين الافراد في تفسير المنبهات الي يتعرضون لها (x) هناك اختلاف
15. هناك من يرى عملية الادراك عملية احادية بسيطة (x) الادراك عملية مركبة وليست احادية بسيطة
16. هناك من يرى ان الادراك عملية قسرية اجبارية (x) قسرية اختيارية
17. هناك من يرى كل المثيرات تدخل ضمن المحيط الادراكي للفرد (x)

18. تلعب السما الخاصة لكل فرد دورا اساسي في عملية الادراك (√)
19. يختلف تأثير المنبه من حيث التكرار ، و القدرة ، والسرعة على التأثير على الادراك (√)
20. تقوم العوامل الاجتماعية بدور مزدوج في تكوين البعد الادراكي للفرد (√)
21. يختلف ادراك الشخص في المدينة عن ادراك الشخص في الريف (√)
22. يختلف ادراك الاشخاص الموجودين في مدينة واحد او قرية واحده (√)
23. المظاهر المادية ليس لها تأثير في عملية الادراك (x) لها تأثير
24. الانطباع الاول قد يكون دائما وابدأ تأثيره ايجابيا في عملية الادراك (x) قد يكون ايجابي او سلبي
25. التسرع في الحكم لا يؤثر في عملية الادراك (x) يؤثر
- 4 تعزيز الفرد للجانب السلبي من سلوكه الى اشخاص اخرين

أ- الإسقاط

- ب- الادراك
ت- التعزيز
ث- لا شي مما ذكر

5 يقوم الفرد باختيار المعلومات الي تدعم اراءه ويتجاهل المعلومات الي تتنافى مع ارائه

أ- الدفاع الادراكي

- ب- الادراك
ت- التعزيز
ث- لاشي مما ذكر

الفصل الرابع

26. هناك من يعتقد انه لا يوجد فرق بين الاتجاهات الايجابية والسلبية (x) يوجد اختلاف
27. هناك من يرى بوضع تعريف واحد للاتجاهات (x) لها عدة تعاريف لارتباطها بالسلوك الانساني ولانها متجددة

ومتنوعة

28. الاتجاهات طبيعية ولا يمكن تعلمها او اكتسابها (x) يمكن تعلمها واكتسابها
29. تتميز الاتجاهات العامة بالاستقرار والثبات النسبي (√)
30. تلعب الخبرة دوراً كبيراً في ترسيخ الاتجاهات لدى الافراد (√)
31. من الصعوبة وجود شخص يتمسك باتجاهات تتنافى مع قيمة و عاداته (√)
32. ان عملية تغيير الاتجاهات عميلة سهلة يمكن تعديلها بسهولة (x) لاتعتبر عملية سهلة
33. ان عملية تغيير او تعديل الاتجاهات تتم بصورة عشوائية (x) لا تتم بصورة عشوائية
34. من الامور الهامة في تكوين الاتجاهات لدى الافراد من :

- أ- اشباع الحاجات و الرغبات
ب- العوامل الشخصية
ت- المجتمع و الاسرة و جماعات الزمالة
ث- تكوين الاتجاهات عن طريق غرسها بواسطة السلطة الاعلى

ج- جميع ما ذكر

1. الاتجاهات من حيث الظهور

- أ- اتجاهات اسرية
ب- اتجاهات عائلية

ت- جميع ما ذكر

- ث- لاشيء مما ذكر

2. الاتجاهات من حيث الشدة

أ- اتجاهات قوية

ب- اتجاهات ضعيفة

ت- أ و ب

ث- لا شيء مما ذكر

الفصل الخامس

35. تعتبر الاتجاهات متعلمة و مكتسبة و تعكس احيانا طريقة التنشئة في الاسرة (√)
36. الاتجاهات النوعية هي الاتجاهات التي لا تكتسب صفة العمومية على الاطلاق (x)
37. الاتجاهات النوعية هي التي تكتسب صفة العمومية على الاطلاق و تكون موجهة نحو موضوع معين (√)
38. ان عملية تغيير الاتجاهات و تعديلها لا تعتبر عملية سهلة (√)
39. ان عملية تغيير او تعديل الاتجاهات لا تتم بصورة عشوائية و انما يجب ان تتم بصورة عشوائية (√)
40. كل من القيم و الاتجاهات تتساوى في تأثيرها على شخصية الفرد (x)
41. القيم لها تأثير كبير في شخصية الفرد (√)
42. تتماز القيم بثبات نسبي أكبر بينما الاتجاهات نسبة تأثيرها اقل (√)
43. هناك من يرى ان الاتجاهات تتميز بالثبات الدائم و لا يمكن تغييرها (x)
44. هناك من يرى أن القيم هي اعتقاد ضماني أو صريح (√)
45. ليس هناك اختلاف في القيم بين الاشخاص (x)
46. القيم لا بد أن تغير دائما إلى اعتقادات صريحة (x)
47. ان وجود التوافق و الانسجام بين قيم الافراد في المنظمة يؤدي الى النجاح (√)
48. لا يختلف الافراد في درجة انجذابهم الى احدى القيم (x)
49. هناك من يرى أن القيم ليس لها دور في تكوين شخصية الفرد (x)
50. هناك من يرى أن القيم تلعب دور أساسي في تكوين شخصية الفرد (√)
51. هناك من يرى أن القيم طبيعية ، غيبية و تتصف بالثبات الدائم (x)
3. من اسباب تؤدي تؤدي القيم المتعلقة بأخلاقيات العمل :
- أ- سيطرة العشائرية و القرابية
- ب- وجود التمييز في المعاملة بين الموظفين
- ت- تعقد الاجرات و كثرة القوانين و الانظمة
- ث- عدم توفر القدوة الحسنة و تردي الاحوال الاقتصادية
- ج- ضعف الهيكل التنظيمي و ضعف البرامج التدريبية
- ح- جميع ما ذكر صحيح

الفصل السابع

52. التدريب وسيلة وليس غاية (√)
53. هناك فرق بين الدوافع و الحوافز (√)
54. يقف وراء كل سلوك دافع و وراء كل دافع حاجة (√)
55. يعتبر التعزيز من العوامل المؤثرة على التعلم و ابسط مثال عليه هو الكافأة (√)
56. تعتقد بعض النظريات ان التعزيز الضعيف لا يحدث استجابة سلوكية مرغوبة (√)

الفصل الثامن

57. الاشخاص الذين يتمتعون بشخصيات تتسم بالحيوية و النشاط و الرغبة في العمل عندهم قدرة عليا على تحمل التوتر و الضغط النفسي (√)
58. هناك من يرى ان ضغوط العمل كلها سلبية (x) سلبية و ايجابية
59. يحدد ثلاث مستويات للضغوط منخفضة و متوسط و عالي (√)
60. يتطلب وجود الضغط المتوسط بالمنظمة (√)

61. اهم مصادر ضغوط العمل

- أ- البيئة
- ب- الاسرة
- ت- الاحداث الشخصية
- ث- تاثير شخصية الفرد

ج- جميع ما ذكر

- اي من هذه العناصر ليست من عناصر ضغوط العمل

- أ- المثير
- ب- التفاعل
- ت- الاستجابة

ث- الاداء

الفصل التاسع

62. تتساوى الافراد في مواجهة الاحباط (x) **بشكل متفاوت**

63. يتفاوت الافراد في مواجهة الاحباط حيث نجد منهم من يواجه الاحباط (√)

64. الاحباط ظاهره كونية طبيعية وهي ظاهره ستظل قائمة مادام هناك فرق بين طموحات الفرد و بين امكانية تحقيقها . (√)

65. السلوك المحفز يعرف بالسلوك الموجه لتحقيق الاهداف (√)

66. السلوك المحبط يعرف بالسلوك الموجه لتحقيق الاهداف (x)

67. السلوك المحبط يعرف بالسلوك غير الموجه لتحقيق الأهداف (√)

68. السلوك المحفز يعرف بالسلوك غير الموجه لتحقيق الأهداف (x)

69. يتصف السلوك المحفز بالاجبار حيث تنعدم البدائل السلوكية (x) **السلوك المحبط**

70. السلوك المحبط يتصف بالجمود و هدام و يندعم فيه التعلم (√)

- السلوك المحفز :

- أ- متنوع و مرن
- ب- سلوك بناء - يتعلم الفرد الكثير
- ت- يعرف بالسلوك الموجه لتحقيق الأهداف
- ث- يمثل وسيلة للوصول إلى الغاية

ج- جميع ما ذكر

الفصل العاشر

71. ليس هناك فرق بين الجماعة و الحزب (x)

72. إن فرق العمل التي تكون من أجل إنجاز مهمة تستمر (x)

73. إن فرق العمل التي تكون من أجل إنجاز مهمة تزول و تتلاشي (√)

74. هناك فرق بين العمل و اللجان (√)

75. جماعات الضغط هي احدى جماعات المصالح (√)

76. أن افراد الجماعة تتقبل القواعد بشكل موحد (x)

77. يكون تأثير الجماعات المتجانسة أكثر في الاعمال الروتينية البسيطة بينما نجد تأثيرها الجماعه المتجانسة في قدرتها على معالجة المشاكل (√)

78. ان الادارة ترى دائما أن الاجتماعات غير الرسمية تسلك سلوك مضاد لها (x)

الفصل 11

79. لا توجد علاقة بين حجم المنظمة والهيكل التنظيمي (x)

80. لا تؤثر درجة التخصص في المهام والانشطة على الهيكل التنظيمي للمنظمة (x)
81. عندما يكون حجم المنظمة كبيرا فان هذا يؤدي الى صعوبة وتعقيد عملية تقسيم وتحديد الانشطة ، اما اذا كان حجم المنظمة صغيرا نجد ان الانشطة تكون اكثر تنوعا واتساعا مما يؤدي الى سهولة تقسيم العمل وفقا للانشطة المختلفة (x)
82. اذا كانت حياة المنظمة موقته يكون الهيكل التنظيمي بسيطا وغير معقد (√)
83. في حالة الاستقرار يكون الهيكل التنظيمي معقدا (x)
84. لا توجد علاقة بين الهيكل التنظيمي والبيئة الخارجية في المنظمة (x)
85. لا يوجد اختلاف بين الهيكل الرسمية والغير رسمية (x)
86. الهياكل التنظيمية عشوائية (x)
87. اكثر قسيم استعمالا وشيوعا هو التقسيم الوظيفي (√)
88. لا يمكن للمنظمة في الهيكل التنظيمي ان تاخذ اكثر من شكل في المنظمة (x)
89. لا يوجد فرق بين المهام الرئيسية والثانوية (x)

- سلبيات التنظيم غير الرسمي

- أ- التعارض في المهام و الواجبات
ب- التناقض بين اهدافها و اهداف المنظمة
ت- لاشيء مما ذكر

ث- أوب

الفصل 12

90. المنظمة اتصالات خارجية (√)
91. هناك من يرى ان الاتصال مجرد تبادل في المعاني بين شخصين او اكثر (x)
92. تقسم شبكات الاتصال الى قسمين رسميه وغير رسميه (√)
93. نمط الدائره هو النمط الذي يمكن الشخص من الاتصال بجاريه(عن اليمين وعن ليسار) ولكنه لا يستطيع الاتصال بالآخرين (√)
94. نمط العنقود هو الذي يمكن الفرد من الاتصال بجاريه الى ان الشخصين في طرف السلسله لا يقدران على الاتصال الا بشخص واحد ويمتاز هذا النمط بالبطء الشديد (x) **نمط السلسلة**
95. نمط النجمه هو النمط الذي يمكن لاي شخص الاتصال مع اي شخص اخر وبدون اي قيود وهذا النمط يمثل الديموقراطيه المطلقه في المنظمه (√)
96. الاتصالات الرسميه دائما اسرع من الاتصالات الغير رسميه (x) **الغير رسميه اسرع**
97. هناك من يرى ان الاتصال غير اللفظي ال قيمة له داخل المنظمات او المؤسسات (x) **له قيمة واهمية لانه متمم**

للاتصال اللفظي ويطلق عليه لغة الجسد ..

98. لا يوجد اختلاف في لغة الجسد بين المجتمعات (x) **يوجد اختلاف**

99. يحتاج الاتصال الى :

- أ- رسالة
ب- وسيلة نقل للرسالة
ت- تحديد اللغة والكلمات ومن خلالها تتم عملية الاتصال داخل المنظمة

ث- جميع ما ذكر

الفصل 13

100. هناك من يرى بعدم اهمية القيادة في تحقيق الاهداف المشتركة (x)
101. العلاقيه بين القوة والقيادة علاقة عكسية (x) طردية
102. تعتمد القيادة الدكتاتوريه على القيادة عن بعد (x)
103. هناك من يرى ان نمط القيادة الدكتاتوريه ممكن ان يكون ناجحا في العديد من المنظمات (x) في بعض الحالات

104. يعتبر اسلوب القيادة الحرة من القيادة الفعالة (x)
105. ترى نظرية الخط المستمر في القيادة انه يوجد سلوك قيادي واحد ناجح في المنظمة في كل الاوقات (x) لا يوجد سلوك قيادي واحد ناجح
106. نموذج 5، 5 يتميز القائد باهتمام معتدل في كل من الانتاج والافراد (√)
107. نموذج 1,9 يظهر القائد اهتماما عاليا بالانتاج واهتماما ضعيفا بالافراد ويسمى بالقائد المتسلط (√)
108. ترى النظرية الظرفية لفيدلر انه يوجد اسلوب واحد في القيادة يصلح لكل مكان وزمان (x)
109. يمكن القائد ان يستخدم اكثر من اسلوب في قيادة المنظمة وفي كل موقف وفي كل ظرف اسلوب مختلف (√)
110. القائد الناجح هو الذي يستطيع التحول من نمط قيادي الى اخر وفق متطلبات الظروف والمواقف المتغيرة في المنظمة

111. يبدي القائد اهتماما ضعيفا بكل من الانتاج والافراد (تسمية بالادارة المسلوقة) هو نموذج

أ- نموذج 1,1

ب- نموذج 5,5

ت- نموذج 1,9

ث- لا شيء مما ذكر

هذا النموذج يهدف بالاحتفاظ بالعاملين ، و هو يتهم اهتماما عاليا بالافراد وضعيفا بالانتاج

أ- نموذج 1,1

ب- نموذج 5,5

ت- نموذج 1,9

ث- نموذج 1,9

الفصل 14

112. هناك من يرى ان الدافعية هي الحافز (x) الدافعية شيء داخلي
113. هناك من يرى ان حاجات الفرد والمنظمة دائما واحدة (x)
114. لا يهتم المديرين بمعرفة حاجة المرؤوسين او العمل على اشباعها (x) من واجب المدير حفز المرؤوسين
115. هناك من يرى ان الحفز الانساني يعتمد على وجود الحاجات (√)
116. ان الافراد يختلفون في الحاجات الثانوية اكثر من اختلافهم في الحاجات الاساسية (√)
117. انجاز الفرد = الحفز x قدرات الفرد (√)
118. هناك من يرى ان المنظمة ان المنظمة تعتمد على العاملين في اشباع حاجاتهم (x) العكس صحيح
119. الحاجات الثانوية ، وهي حاجات اجتماعية ونفسية بطبيعتها (√)
120. الحاجات مرتبطة ببعضها البعض ومرتبطة تصاعديا حسب الاهمية (√)
121. ان الافراد الذين يعلمون بمفردهم بمعزل عن الاخرين لا تتوفر لديهم الرغبة في العمل (√)
122. التفاعل الاجتماعي والاتصال مع الغير لديها اعلى نسبة دوران عمل (√)
123. الحاجات الى التقدير والاحترام تظهر اكثر عند المرؤوسين من المديرين (x) العكس
124. هناك من يرى ان ترتيب الحاجات في نظرية ماسلو ترتيب اصطناعي (√)
125. مبدأ اثر العمل كان لنظرية ذات العاملين (لهيرزبرج) (√)
126. كلما زادت درجة الرضى زادت الانتاجية (علاقة طردية) (√)
127. ترى نظرية الحاجة الى الانجاز ان الافراد الذين لديهم حاجة شديدة للانجاز يكون لديهم دافع التفوق والكفاح (√)
128. الافراد ذو الحاجة الشديدة للانجاز يتجهون نحو الاعمال الحرة بدلا من ممارسة المهن والالتحاق بالوظائف الحكومية (√)
129. يرى ميكلاوند ان حافز الانجاز لا يمكن تعلمه ودراسته (x) يمكن

130. هناك من يرى ان لا يمكن للفرد ان يسلك سلوك يتوقع ان تكون نتيجته منفضة (x) **يمكن**
131. الدافعيه = قوة رغبة x التوقع (√)
132. لقد اتفق الدرفر وماسلو على وجود سلم للحاجات وان الفرد يتحرك على هذا السلم تدريجيا من اسفل الى اعلى (√)
133. هناك من يرى ان لا يوجد اخلاف بين نظرية الدرفر وماسلو (x) **يوجد اختلاف**
134. يتساوى الافراد في المعززات (x) **لا يتساوى**
135. هناك من يرى عدم امكانية تعديل السلوك (x) **يمكن تعديل السلوك**
136. تتناسب قوة الدافعيه طردا مع حجم المساواة المدرك (√)

الفصل 15

137. الثقافة هي مزيج من مجموعة مكتسبة سواء بطريقة مباشرة او غير مباشرة (√)
138. من خصائص الثقافة انها عملية **غير** مكتسبة (x)
139. تكمن اهمية الثقافة التنظيمية في انها توفر اطار لتنظيم و توجيه السلوك التنظيمي ، بمعنى ان الثقافة التنظيمية تؤثر على العاملين و على تكوين السلوك المطلوب منهم داخل المنظمة . (√)
140. **لا** توجد منظمة ثقافتها مشابهة لثقافة منظمة اخرى حتى لو كانت تعمل في نفس القطاع (√)
141. المنظمة لا تملك ثقافة واحدة و انما تحتوى على ثقافات فرعية مختلفة باختلاف الافراد المنتمين إليها . (√)
142. ان المنظمات ذات الاداء و الفاعلية العالية لديها ثقافات **قوية** بين أعضائها (√)
143. **الثقافة متغيره** (يعتبر العنصر الانساني المصدر الرئيسي للثقافة و بدون لا تكون هناك ثقافة) (x)

الثقافة عملية انسانية

144. لابد ان تكون القيمة الثقافية ايجابية (x) **تكون سلبية او ايجابية**
145. **الثقافة عملية مكتسبة** حيث انها متوارثة يتناقلها الابناء عن الاباء و الاجداد (x) **الثقافة عملية قابلة للانتقال**

من جيل لآخر

146. من خصائص الثقافة
- أ- تعتبر عملية مكتسبة
- ب- الثقافة عملية انسانية و متغيره
- ت- للثقافة دور كبير في تحديد نمط الحياة للفرد
- ث- عملية قابلة للانتقال من جيل لآخر

ج- جميع ما ذكر

1. من عناصر الثقافة التنظيمي

- أ- القيم التنظيمية
- ب- المعتقدات التنظيمية
- ت- **أوب**
- ث- لا شيء مما ذكر

الفصل 16

147. لا يمكن اهمال الدور البيني في عملية اتخاذ القرارات المختلفة لا سيما وان نجاح اي قرار يقترن بشكل مباشر بمدى صلاحية التطبيق في بيئة معينة (√)
148. تاثيرات البيئة اقوى من تاثيرات المديرين (√)
149. البيئة العامة هي الاطار الجغرافي الذي تعمل فيه جميع المنظمات بما فيها المنظمة المعنية (√)
150. **البيئة العامة** هي التي تعيش داخل شبكة المنظمة المعنية و توضح علاقتها مع المنظمات و الجهات الأخرى ذات التأثير المباشر على عمل المنظمة (x) **البيئة الخاصة**

151. البيئة الخارجية هي التي تقع خارج المنظمة و تحيط بها و تؤثر فيها . (√)
152. البيئة الداخلية هي التي توجد داخل إطار المنظمة و تؤثر فيها من الداخل (√)
153. البيئة العادية هي التي تقع وسطا بين البيئة المستقره و الغير المستقره و تتميز بتغيراتها التي لا يفترض فيها الجمود و انما القابلية للتغيير (√)
154. لا علاقة للمكانة الوظيفية بإدراك البيئة المحيطة بالمنظمة (x)
155. البيئة الكلية مجموعة العوامل السياسية و الاقتصادية و الثقافية و التكنولوجيا و القانون و غيرها من العوامل المنثره على المنظمات المختلفه (√)
156. البيئة الوسيطة تعنى البيئة الخاصة لمنظمة ما وتتكون من عوامل ذات تأثير مباشر على اداء المنظمة مثل العملاء و الموزعين و مراكز الخدمات المختلفه من تمويل و استثمار
157. تتميز البيئة الهادئة التجمعية بالتغير البطيء الا ان التهديدات قائمة و تكون على شكل تحالفات أو جماعات او اتحادات (√)
158. البيئة الهادئة العشوائية هي بيئة غير متغيره نسبيا تهديداتها قليلة و التغيير الحاصل فيها بطيء (√)
159. تتميز البيئة القلقة بوجو عدة منافسين يتجهون الى غاية وحده و قد تكون واحده او اكثر من المنظمات القوية تتمكن من السيطرة على البيئة (√)
160. البيئة الهانجة اكثر البيئات حركة و تغيرا و عنصر عدم التاكيد عال فيها لان التغيير مستمر و المتغيرات البيئية متداخلة و متفاعلة مع بعضها البعض (√)
161. قد تكون القيم ايجابية او سلبية كالتمسك بمبدأ من المبادئ او العكس احتقارة و الابتعاد عنه (√)
162. كل القيم ايجابية كالتمسك بمبدأ من المبادئ او العكس احتقارة و الابتعاد عنه (x) ايجابية و سلبية
163. لا تختلف قيم الاشياء فيما بين الافراد (x)
164. كلما توجهت الدولة نحو السيطرة على عناصر الانتاج زاد تأثير الدولة على قرارات المنظمة (√)
165. تصنيفات البيئة منها
- أ- البيئة العامة و البيئة الخاصة - البيئة الخارجية و البيئة الداخلية
- ب- البيئة المستقره و البيئة المتحركة - البيئة الفعلية و البيئة المدركة
- ت- البيئة الكلية و الوسيطة - البيئة الهادئة العشوائية و الهادئة التجمعية
- ث- البيئة القلقة و البيئة الهانجة
- ج- جميع ما ذكر (مهم لكل واحد تعريف مهم معرفتهم))

الفصل 17

166. هناك من يري بعدم وجود فرق بين التغير و التغيير التنظيمي (x)
167. ليس هناك فرق بين التغير و التغيير (x)
168. عملية التغيير و التطوير التنظيمي تحدث بطريقة عفوية او تلقائية (x)
169. هناك من يري أن التطوير ليس له علاقة بالبعد الانساني في المنظمة لا بد من المشاركة حتى يشعرو بالانتماء (x)
170. هناك من يري أن مقاومة التغيير سلبية (x) لها نواحي ايجابية

الفصل 18 ، 19 ، 20

171. الصراع التنظيمي يمكن ان يكون مدمراً (x)
172. الصراع التنظيمي يمكن ان يكون بناء او مدمر (√)
173. المنظمة التي يكون فيها خط واحد السلطة تكون غالباً قادرة على ارضاء موظفيها بشكل افضل (√)
174. الصراعات يمكن ان تقتصر على داخل المنظمة (x) ليست مقتصرة على داخل المنظمة فقط وانما تحدث بين المنظمة وبيئتها

الخارجية

175. الصراع بين المنظمات الاخرى يضعف المنظمة (x) لا يضعف بل يكسب المنظمة قوة ديناميكية
176. هناك من يري ان الصراع يظهر فجأة بدون مقدمات (x) لا يظهر فجأة
177. الصراع التنظيمي لها اثار ايجابية فقط (x) ايجابية و سلبية

178. الصراع التنظيمي لها اثار سلبية فقط (x) **إيجابية وسلبية**
179. هناك من يرى ان الصراع التنظيمي لا يمكن تجنبه وهو وليد ظروف واوضاع (√)
180. هدف الادارة الناجحة القضاء على الصراع (x) **ليس الهدف القضاء على الصراع بل الاستفادة منه.**
181. ادارة الصراع تعني حله (x)
182. "التكامل وذلك بالبحث عن حل يرضي الأطراف المعنية" هذه العبارة تنسب لـ (mary parker follet) (√)
183. هناك بعض المنظمات لا تحتاج الى الابداع (x) **يعتبر الابداع من الامور الهامة بالنسبة لجميع المنظمات.**
184. / هناك من يرى بعدم وجود فرق بين الابداع التنظيمي والتغير التنظيمي داخل المؤسسة (x)
185. **يوجد فرق: التغير تبني لفكره جديدة او سلوك جديد بالنسبة للمنظمة ،،والابداع عبارة عن تبني فكرة او سلوك جديد على قطاع العمل او سوق المنظمة او بيئتها العامة.**
186. ماهي السمات التي يتميز بها الشخص المبدع؟ **حب الاستطلاع، المثابرة، الثقة بالنفس ، المرونة ، حب المخاطرة ، الطموح**
187. **معلومه مهمه : مستويات الفرد قد تكون على مستوى الفرد او الجماعة او المنظمة.**
188. الجماعة التي تتشابه من حيث الجنس تنتج حلول احسن (x) **الجماعة المختلفة**
189. ان افراد الجماعة المنسجمه اكثر ميلا للابداع من الجماعة التي ليس بين افرادها انسجام (√)
190. في الابداع يجب التنوع وعمل عدة اشياء في نفس الوقت (x)
191. الاستراتيجية التي تقوم على نقل افراد الادارة العليا للعمل في وظائف اخرى هي **(الاستراتيجية الدورية).**
192. هناك من يرى ان الفرد يمكن ان ينتمي الي جماعه واحده فقط (x)
193. كلما كان الدور الذي يقوم به الفرد صعبا ومعقدا كان تفاعله مع اعضاء الجماعه اكبر (√)
194. يصل تأثير الفرد في الجماعة في حال وجوده في مركز القيادة (x) **له تاثير على الجماعه اي كان مكانه**
195. الجماعة التي تتشابه من حيث الجنس تنتج حلول افضل من الجماعة المختلفة (x)
196. يجب على المنظمة البداعية ان تفعل عدة اشياء في وقت واحد (x)
197. افراد الجماعة المنسجمه اكثر ميالا للابداع (√)
198. كلما زاد الانتاج قلت تكلفة الوحدة وزادت الربحية لذلك تلجأ المنظمات للحجم الكبير (√)
199. التوقع للاتجاه نحو التفلطح في الهياكل التنظيمية (√)
200. المصادر الحالية للطاقة في نفاذ مستمر (√)
201. تكنولوجيا المعلومات من اعظم التغيرات الحديثة اثرا في الادارة والتنظيم (√)
202. توفر المعلومات كما ونوعا سيؤدي الى اتساع نطاق الرقابة وسهولة الاشراف (√)
203. على المنظمة التكيف مع التقدم التكنولوجي (x)
204. من الممكن خروج المنظمة من السوق اذ لم تتكيف مع التقدم التكنولوجي (√)
205. البيترول شريان الحياه بالنسبة للمنظمات الغربية (√)
206. السلوك التنظيمي يهتم بالسلوك الفردي والسلوك الاجتماعي (√)
207. نجاح المنظمة مرهون بنجاح تفعيل العنصر البشري وتحسين ادائه (√)
208. من ضمن شروط المنظمة الناجحه تلبية متطلبات اكبر عدد من السكان (√)
209. لا بد من الاداري اجتناب دخول نقابات العمال في في صراع لانه يؤثر سلبا للمنظمة (√)
210. تعتبر النقابات العالمية جماعات منظمة داخل المنظمة (√)

لاتنسونا من دعائكم

دنيتي بعيونه .. RANA.a .. Soona

بمساعدة البنات في تجميع الاسئلة

ضي ، راسي عالي ، alnada18