

## المحاضرة ١٤

س١: اساليب القيادة:

القيادة الدكتاتورية

القيادة الديمقراطية

قيادة عدم التدخل

جميع ما سبق

س٢: القوة: هي التأثير في الاخرين وتوجيه جهودهم لتحقيق ما يصبو اليه القائد

صح

خطأ (تعريف القيادة)

س٣: ومن وجهة نظر تنظيمية فإن القيادة: تمثل عملية التأثير على الفرد والجماعة لتوجيههم نحو تحقيق

غايات وأهداف المنظمة

صح

خطأ

س٤: تعرف القيادة على: أنها القدرة على التأثير في سلوك الاخرين

صح

خطأ (تعريف القوة)

أنواع المصادر

١- الشرعية السلطة

٢ - سلطة منح المكافأة

٣ - القوة القسرية (الجبرية)

٤ - القوة المبنية على الخبرة

٥ - القوة المبنية على امتلاك مصادر المعلومات

٦-قوة الاعجاب

س٥: نظرية الخط المستمر في القيادة لا يوجد سلوك قيادي واحد ناجح في كل الأوقات، وأن اعتماد أسلوب

معين يعتمد على عدة عوامل كامنه لدى المدير والمرووسين والموقف

صح

خطأ

س٦: نظرية البعدين ويطلق على هذه النظرية اسم دراسات جامعة أهايو

صح

خطأ

س٧: واستطاعا تحديد اسلوبين لسلوك القائد هما: الاهتمام بالإنتاج والاهتمام بالأفراد

نظرية المسار والهدف

نظرية البعدين

نظرية الشبكة الادارية

نظرية الظرفية

أربع منها على زوايا الشبكة وواحدة في الوسط كالتالي:

نموذج رقم (١،١) يبدي القائد اهتماماً ضعيفاً بكل من الانتاج والأفراد وتسمى الادارة السلوية القوة

نموذج(١،٩) يظهر القائد اهتماماً عالياً بالإنتاج واهتماماً ضعيفاً بالأفراد، وهذا القائد متسلط ويطلب الأذعان

والامتثال من المرووسين.

نموذج (٩،١) يظهر القائد اهتماماً عالياً بالأفراد واهتماماً ضعيفاً بالإنتاج وهدف القائد هنا هو الاحتفاظ برضا

العاملين.

نموذج (٥،٥) يتميز القائد باهتمام معتدل في كل من الانتاج والأفراد إذ يتم الحصول على انتاج مقبول،

وبالمقابل يتم اشراك المرووسين في اتخاذ القرارات.

نموذج (٩،٩) يتميز اسلوب القائد باهتمام عال بكل من الانتاج والأفراد على خد سواء، ويركز القائد هنا على

روح الفريق الواحد في العمل

س٨: قام بتطوير نموذج في القيادة الموقفية هو:

روبرت هاوس

فيدلر

علي السلمي

سيد هواري

س٩: نموذج (٩،٩) يشبه نظام ليكرت ففي كل النموذجين يحاول القائد دمج أهداف الفرد بأهداف المنظمة

صح

خطأ

س١٠: قام بتطوير نظرية المسار والهدف هو:

روبرت هاوس

فيدلر

علي السلمي

سيد هواري

س١١: السلوك المتكرر للمدير في طريق أدائه للعمل تعريف النمط القيادي لـ...:

**Robert Ones**

فيدلر

علي السلمي

سيد هواري

س١٢: السلوك الذي يمارسه القائد الفعال على أفراد المجموعة العاملة معه بهدف تحسين نوعية العمل والانتاج في المنظمة تعريف النمط القيادي لـ...:

**Robert Ones**

فيدلر

علي السلمي

سيد هواري

**#المحاضرة ١٥**

س١: من أهم المديرين حفز المرؤوسين لبذل أقصى جهد ممكن لتحقيق الأهداف التنظيمية، لذلك يجب معرفة حاجات المرؤوسين والعمل على أشبعائها.

صح

خطأ

س٢: أن حاجات الفرد والمنظمة دائما واحدة

صح

خطأ

س٣: هذه الحاجات تختلف من فرد لآخر ومن وقت لآخر للفرد الواحد

صح

خطأ

س٤: حاجات فسيولوجية مثل الحاجة إلى الهواء، الماء، الأمن .... الخ

صح

خطأ

س٥: حاجات اساسية تكون غير محدودة بطبيعتها

صح

خطأ

س٦: حاجات ثانوية تكون غير محدودة بطبيعتها

صح

خطأ

س٧: تعريف الحفز: عبارة عن قوة أو شعور داخلي يحرك سلوك الفرد لإشباع حاجات ورغبات معينة

صح

خطأ  
س ٨: نظريات الحفز الإنساني كلها تبحث في كيفية استخدام الإدارة الحوافز في مساعدة الأفراد في تحقيق أهداف المنظمة

صح  
خطأ

س ٨: شروط فعالية الحوافز هي:  
ارتباطها المباشر والواضح مع الأداء  
ارتباطها المباشر مع حاجات الأفراد  
سرعة حصول عليها بعد الأداء مباشرة  
وضوح أسس وقواعد الحصول عليها

جميع ما سبق

س ٩: أي من الآتي لا يعد من حفز المديرين

إسناد عمل وظيفي محفز

منح المكافأة

الحث على تبوء مركز قيادي

تشجيع المنافسة

منح الحوافز النقدية

س ١٠: قام بتطوير نظرية ذات العاملين هو:

بورتر ولولر

ستاسي آدمز

فردريك هيرزبرج

ماكيلاند

س ١١: وبموجب نظرية ذات العاملين يوجد مجموعتان من العوامل: ١-داخلية (العوامل الدافعة) ٢-خارجية (العوامل الوقائية)

صح  
خطأ

س ١٢: أجرى ..... وجماعته دراسات على عدة ثقافات شملت الولايات المتحدة، إيطاليا، بولندا، الهند وقد تم استخدام أساليب التنبؤ لتحديد سمات الأفراد الذين لديهم الحاجات

بورتر ولولر

ستاسي آدمز

فردريك هيرزبرج

ماكيلاند

س ١٣: طور نظرية التوقع هو فكتور فروم

صح  
خطأ

س ١٤: نموذج نظرية بوتر ولولر طور نموذج ماكيلاند وقد ربطا الرضا بكل من الإنجاز والعائد، فهم يضعون حلقة وسيطة بين: الإنجاز والرضى وهي العوائد.

صح

خطأ (فكتور فروم)

**#المحاضرة ١٦**

س ١: المناخ التنظيمي هو البيئة الداخلية المادية وغير المادية التي يعمل الفرد في إطارها

صح  
خطأ

س ٢: أبعاد المناخ التنظيمي تتحدد بعوامل البيئة الخارجية للمنظمة

صح  
خطأ (بعوامل داخلية)

س٣: من أبعاد المناخ التنظيمي  
أهمية المشاركة  
أهمية التنمية الإدارية والتدريب  
اتخاذ القرارات  
مرونة العمل

- ١- مرونة التنظيم. ٢- طبيعة العمل.  
٣- أهمية الإنجاز. ٤- أهمية التنمية الإدارية والتدريب.  
٥- أنماط السلطة. ٦- أسلوب التعامل بين الإدارة والعاملين.  
٧- الأمن الوظيفي. ٨- أنماط الثواب والعقاب

س٤: من عناصر المناخ التنظيمي  
نمط الاتصال.  
المشاركة في اتخاذ القرارات.  
طبيعة العمل.  
لتكنولوجيا.  
جميع ما سبق

الهيكل التنظيمي.  
نمط القيادة.  
نمط الاتصال.  
المشاركة في اتخاذ القرارات.  
طبيعة العمل.  
التكنولوجيا.

س٥: يعرفها Linton الثقافة التنظيمية: مجموعة السلوك التي تتعلمها الكائنات الإنسانية في أي مجتمع  
من الكبار الذين تنتقل منهم إلى الصغار

صح  
خطأ

س٦: أن الثقافة مزيج من مجموعة طبيعية سواء مباشرة أو غير مباشرة

صح  
خطأ (مكتسبة)

س٧: هناك من يرى أن ثقافة المنظمة بصفة الاستمرارية المطلقة

صح  
خطأ (النسبية)

س٨: عناصر الثقافة التنظيمية

القيم التنظيمية  
المعتقدات التنظيمية  
الاعراف التنظيمية  
التوقعات التنظيمية

جميع ما سبق

س٩: تعتبر القيم المساواة بين العاملين، والاهتمام بإدارة الوقت، والاهتمام بالأداء، واحترام الآخرين من...:

القيم التنظيمية  
المعتقدات التنظيمية  
الاعراف التنظيمية  
التوقعات التنظيمية

س١٠: أهمية المشاركة في عملية صنع القرارات والمساهمة في العمل الجماعي تعتبر من ...:  
القيم التنظيمية

المعتقدات التنظيمية

الاعراف التنظيمية

التوقعات التنظيمية

س١١: التزام المنظمة بعدم تعيين الأب والأبن في نفس المنظمة، وهذه الاعراف غير مكتوبة وواجبة الاتباع  
تعتبر من ...:

القيم التنظيمية

المعتقدات التنظيمية

الاعراف التنظيمية

التوقعات التنظيمية

س١٢: هناك من يرى أن المنظمة لها ثقافة واحدة  
صح

خطأ (لا تملك ثقافة واحدة)

س١٣: هناك من يرى أن هناك تعارض بين الثقافة الفرعية والثقافة الرئيسية في المنظمة  
صح

خطأ

س١٤: أنواع الثقافة التنظيمية ثقافة قوية وثقافة ضعيفة  
صح

خطأ

**#المحاضرة ١٧**

س١: هناك من يرى أن البيئة هي تلك الأحداث والمنظمات والقوى الأخرى ذات الطبيعة الاجتماعية،  
الاقتصادية، التكنولوجية، والسياسية، الواقعة داخل نطاق السيطرة المباشرة للإدارة.

صح

خطأ (خارج نطاق السيطرة)

س٢: الإطار الجغرافي الذي تعمل فيه جميع المنظمات بما فيها المنظمة المعنية هي البيئة:  
البيئة الخاصة

البيئة العامة

البيئة الاجتماعية

البيئة الفعلية

**ركزوا على البيئات بجيب وصفهم وحنا نحدد أي وحده منهم.**

س٣: المجهزون والموزعون والوكالات أو المنظمات الحكومية ذات العلاقة، والمنافسون الذين يجب تتفاعل  
معهم المنظمة يعتبر من البيئة:

البيئة الخاصة

البيئة العامة

البيئة الاجتماعية

البيئة الفعلية

س٤: من البيئة الداخلية:

الهيكل التنظيمي الرسمي وغير الرسمي

ومجموعة العمل الرسمية وغير رسمية

وأنماط الاتصالات وأسلوب القيادة ونظام الأجور

ونظام الحفز والمهارات المتوفرة والفلسفة الإدارية

جميع ما سبق

س٥: هناك من يرى أن البيئة العادية فهي التي يفترض فيها الجمود وإنما القابلية للتغير  
صح

خطأ (لا يفترض)

س٦: هناك من يرى البيئة الفعلية مضطربة ومعقدة والبعض الآخر يراها ساكنة ومستقرة ومفهومة

صح  
خطأ

س٧: البيئة الخاصة: تعني البيئة الخاصة لمنظمة ما، وتتكون من عوامل ذات تأثير مباشرة على أداء المنظمة مثل العملاء، والموزعين ومراكز الخدمات المختلفة من تمويل واستثمار

صح

خطأ (البيئة الوسطية)

س٨: هي بيئة غير متغيرة نسبيا، وتهديدها قليلة، والتغير الحاصل فيها بطيء، لذلك فإن عدم التأكد فيها منخفض، كما أن المدير لا يأخذ مثل هذه البيئة بنظر الاعتبار عند اتخاذ قرار إداري معين

البيئة الهادئة التجمعية  
البيئة الهادئة العشوائية  
البيئة القلقة

البيئة الهانجة

س٩: تتميز بالتغير البطيء، إلا أن التهديدات قائمة وتكون على شكل تحالفات أو جماعات أو اتحادات، ومن بين المنظمات التي تنطبق عليها هذه البيئة منظمات الطاقة الذرية والتأثيرات التي تمارس عليها من قبل

منظمات حماية البيئة  
البيئة الهادئة التجمعية  
البيئة الهادئة العشوائية  
البيئة القلقة

البيئة الهانجة

س١٠: أن البيئة الهانجة أكثر البيئات حركة وتغيرا

صح  
خطأ

س١١: أن البيئة القلقة يوجد عدة منافسين يتجهون الى غاية واحدة فقط في المنظمات القوية

صح  
خطأ (أو أكثر في المنظمات القوية)

س١٢: من الأبعاد المختلفة لبيئة المنظمة الخاصة من حيث تأثيرها على المنظمة الحاجة إلى المعلومات المتصلة بالبيئة من حيث مدى تعقيد أو بساطة البيئة ومدى ثبات أو تغير البيئة.

صح  
خطأ

عوامل عدم التأكد واستيعابها والسيطرة عليها من خلال

١ - اختيار الاستراتيجية المناسبة.

٢ - تطوير الهيكل التنظيمي والعمليات المتصلة بنشاط المنظمة لتتلاءم مع المستجدات في البيئة والتكيف معها.

٣ - تطوير الآليات اللازمة لفهم البيئة والتنقيب بالمتغيرات والاتجاهات المتصلة بعناصرها.

س١٣: إن العلاقة بين البيئة والمنظمة علاقة تبادلية تتمثل بأساليب العرض والطلب والفرص أو الظروف الطيبة أو السيئة وكلما استطاعت المنظمة أن تتكيف مع البيئة أو تعمل على تغيير بعض مفرداتها الأساسية استطاعت البقاء والنمو، ومن ثم الازدهار في تلك البيئة

صح  
خطأ

س١٤: هناك عدة أساليب بإمكان المنظمة استخدامها في ذلك، وتستطيع المنظمة استخدام واحد أو أكثر منها حسب الظروف التي تعمل فيها

صح  
خطأ

## #المحاضرة ١٨

س١: ابعاد التغيير التنظيمي هي:

البعد الانساني

البعد الهيكلي

البعد التكنولوجي

جميع ما سبق

س٢: هو عبارة عن تغيير موجه ومقصود واهداف وواع يسعى لتحقيق التكيف البيئي (الداخلي والخارجي) بما يضمن الانتقال إلى حالة تنظيمية أكثر قدرة على حل المشكلات

التغير التنظيمي

التغيير التنظيمي

إدارة التغيير التنظيمي

مقاومة التغيير

س٣: استخدام نموذج البحث العلمي والاستعانة بوكيل التغيير الذي يساعد في عملية التطوير التنظيمي هو

محمد حسن

أميمة الدهان

French

Linton

س٤: هناك من يرى أن التغيير التنظيمي مجهود قصير المدى

صح

خطأ (طويل المدى)

س٥: هو ظاهرة طبيعية ومستمرة في حياة المنظمات وتحدث دون تخطيط مسبق، فهي تلقائية وعفوية، قد تنجم تحت تأثير التغيرات البيئية أو المناخية ذات الصلة بمدخلات المنظمة أو بعملياتها أو بمخرجاتها

التغير التنظيمي

التغيير التنظيمي

إدارة التغيير التنظيمي

مقاومة التغيير

خصائص إدارة التغيير والتطوير التنظيمي

١-الاستهدافية:

٢- الواقعية:

٣- التوافقية:

٤- الفاعلية:

٥- المشاركة:

٦- الشرعية:

٧- الإصلاح:

٨- الرشد:

٩- القدرة على التطوير والابتكار:

١٠- القدرة على التكيف السريع مع الأحداث

لأهم أسباب التغيير والتطوير: (٥ أسباب هي):

١- الحفاظ على الحيوية الفاعلة

٢- تنمية القدرة على الابتكار

٣- اثارة الرغبة في التطوير والتحسين والارتقاء

٤- التوافق مع متغيرات الحياة

٥- زيادة مستوى الاداء

س٦: استراتيجيات التغيير والتطوير التنظيمي الموجه من اهميتها هي:

استراتيجية العقلانية الميدانية

استراتيجية التثقيف والتوعية الموجهة

استراتيجية القوة القسرية

جميع ما سبق

س٧: هي امتناع الأفراد عن التغيير أو عدم الامتثال له بالدرجة المناسبة والركون الى المحافظة على الوضع القائم:

التغير التنظيمي

التغيير التنظيمي

إدارة التغير التنظيمي

مقاومة التغيير

س٨: من الاسباب الشائعة لمقاومة التغيير

تقدير الحاجة إلى التغيير

تشخيص مشكلات المنظمة

الارتياح للمألوف والخوف من المجهول

تخطيط الجهود اللازمة للتغيير

اسباب الشائعة لمقاومة التغيير

الارتياح للمألوف والخوف من المجهول

العادات

سوء الادراك

المصالح المكتسبة

الانتماءات الخارجية

س٩: من طرق استراتيجيات المنظمات في التعامل مع مقاومة التغيير

تقدير الحاجة إلى التغيير

التعليم والاتصال

المشاركة والاندماج

جميع ما سبق

ب+ج

استراتيجيات المنظمات في التعامل مع مقاومة التغيير

التعليم والاتصال

المشاركة والاندماج

التسهيل والدعم

التفاوض والاتفاق

الاستغلال واختيار الاعضاء

الاكراه الظاهر وغير الظاهر

٨ احتمال يجيء وحده منها في الاختبار