

مهارات ادارية

لمن تنسب الادارة العلمية ؟

لفردريك تايلور

المدخل السلوكي هو:

فن تحقيق النتائج من خلال التعامل الفعال مع العاملين

مدخل النظم هو:

كائن حي يستطيع ان يحول المدخلات الى مخرجات باستخدام الاساليب الادارية

القيادة تختلف عن الزعامة

القيادة هي صفة تغلب عليها القدرة على تطوير الذات لتصبح قادر على ادارة وتوجيه

المجموعه لتحقيق اهداف المنظمة

الزعامة هي صفة كارزمية تغلب عليها الموهبة وهي رئاسة الافراد والمجموعات وتوجيهها

نحو اهداف الزعيم

لا يوجد فرق بين الدوافع والحوافز فكلهما تستخدمه المنظمة لتحقيق اهدافها

خطا

الدوافع محركات داخلية اما الحوافز فهي مؤثرات خارجية

صح

الحاجة للانجاز اكبر دافع للقيادة

صح

لا يوجد فرق بين الفاعلية والكفاءة

خطا

القائد الذي لا يتفاعل مع المجموعة وبالتالي لا يريد ان يغير من صفاته وتصرفاته ويهتم بالانجاز **الكمي السريع** ولا يهتم **بالمدى البعيد**

هو القائد المتسلط

القائد المتفاعل

القائد المهتم بالانجازات

السلطة رسمية والنفوذ غير رسمي (مهم)

يحدد القائد المشاكل ويطلب من المجموعة اتخاذ القرار المناسب (**المشاركة المطلقة**)
وهذا النوع هو:

القائد المتفاعل

القائد الديموقراطي

القائد الدكتاتوري

المشاريع **قصيرة المدى** تجعل العلاقة بين القيادة والعاملين لن تدوم وتناسب القائد :
الذي يبحث عن الاتباع ومناصرتهم

القائد المستبد

القائد المتخوف

القائد المعتدل

هو الحاكم والموجه ومعطي الاوامر ويعتقد انه يدرك الامور اكثر من غيره ويهتم بالامور المؤكدة اليه فقط او التي يرغب في تحقيقها ولا ينصح به الا في حالات الازمات الشديدة

القائد المستبد

القائد المخاطر

ليس كل رئيس او مدير قائد ولكن **كل قائد مدير**

الدافع لارضاء **الذات** يعد اكثر الدوافع تأثيرا

صح

عندما يقول القائد : (حسناً بما اننا اتفقنا على ماينبغي ان نقوم به , **هيا** بنا لعمله وساترك لكم حرية اختيار اساليب ادائه واتخاذ القرارات المناسبة . (هذا نمط :

القيادة بالمشاركة

القيادة المهمة بمشاعر واحتياجات العاملين

القيادة الديمقراطية

القيادة المستبد

عندما يقول القائد : (اعتقد انكم **توافقوني** الرأي اننا **بامكاننا** ان نعمل الافضل ونتحمل مزيد من المسؤولية) هو نمط :

القيادة المهمة بمشاعر واحتياجات العاملين

القيادة بالمشاركة

القيادة المستبد

القيادة الديمقراطية

عندما يقول القائد : (لنعمل سوياً في هذا المشروع الجديد **ولنتحدث سوياً** فيما يمكن عمله **وساعمل على اتخاذ القرارات المناسبة لانجاحه**) هو نمط:

القيادة الديمقراطية)لانه يشاركهم ولكن هو من يقرر وليس هم او يشاركهم القرار بل يشاركهم العمل ويتفرد باتخاذ القرار ,مهمه ملاحظه ذلك(

عندما يقول القائد : (عليكم ان تقوموا بهذا العمل **والا**)هو نمط:

القيادة المستبد (ناوي يوقع وجيههم) وترى فيه فرق بين مستبد ومتسلط لاتخلطوا بينهم

اختيار العنصر البشري من الازاه العليا { ~ صح

اهتم بالجانب الانساني **فريدريك تايلور** { ~ خطأ

افضل انواع المنظمه التي تؤثر ويؤثر في البيئه { ~ صح

كل المديرون **يملكون** نفس المهارات في المنظمه { ~ خطأ

عناصر او مكونات الاداره الاساسيه

عناصر ٦) العمليه ، الوظائف الاداريه ، الاستخدام الامثل لموارد المنظمه ، الاهداف

التنظيميه ، الفعاليه ، الكفاءه)

-الفعاليه هي الكفاءه { ~ خطأ

الفعاليه .. القدره على تحقيق الاهداف **بما يتناسب مع امكانيه المنظمه واحتياجات السوق**

الكفاءه .. القدره على تحقيق الاهداف **باقل قدره من التكلفة وفضل استغلال للموارد**

-العناصر او مكونات الاساسيه لتعريف المدير

وهي ٣) العمل مع ومن خلال الاخرين ، القيام بالوظائف الاداريه ، الاستخدام الامثل للموارد

المتاحه)

-مهمه المدير **ليست** مقتصره على اصدار الاوامر او ارغام الاخرين على العمل ، بل يكمل

دوره لتنسيق العمل مع الاخرين بطريقه متكامله قادره على الانجاز

-من الممكن تطلق **كلمه المدير** على اكثر من شخص بالمنظمه { ~ صح

-الاداره **تتشابه** في الشركات المحليه والدوليه { ~ خطأ

-الاداره **لا ترتبط بالملكيه بالملكيه** { ~ صح

-**انواع المهارات الاداريه**) ك علم .. المعارف الرئيسيه وهي ٣) و (ك فن .. المهارات

الاساسيه وهي ٥)

من اساليب القائد :

الامر والاقناع

المشاركه والتفويض

العمل والاجتهاد

الادراك والمهارة

جميع ماسبق

هناك من يرى ان القائد يستطيع اعطاء واصدار الاوامر لتنفيذها

صح

خطا

وفق نظرية الإدارة بالأهداف يمكن تحقيق أهداف المنظمة مع عدم اتفاق بين القائد والعاملين

صح

خطأ

من اسس الإدارة بالأهداف التقييم الدوري للإنجازات

صح

خطا

هناك من يعتقد أن هناك أسلوب أمثل لكافة المواقف والحالات وذلك للتأثير على الأفراد

صح

خطأ

هناك من يرى أن القائد يستطيع أن ينفرد باتخاذ القرار في الإدارة العليا

صح

خطأ

أن مهمة اختيار الموظفين الجدد ممكن أن تقوم بها:

الإدارة الوسطى

الإدارة الدنيا

الإدارة العليا

التخطيط متوسط المدى: وهو الذي تقوم به الإدارة الدنيا

صح

خطأ

أنواع التخطيط من ناحية المدة الزمنية

قصير

متوسط

طويل الاجل

جميع ما ذكر

التخطيط التكتيكي: هو الذي تقوم به الإدارة العليا

صح

خطأ

وظيفة الإدارة تقتصر على رقابة الموارد البشرية

صح

خطأ

هناك من يرى بعدم وجود فرق بين الغاية والهدف عند التخطيط للمنظمة

صح

خطأ

الغاية تختلف عن الهدف والهدف يختلف عن الغاية

صح

خطأ

من اي الاهداف تعبر المسؤولية الاجتماعية :

الأهداف المالية

أهداف خاصة بالعاملين

أهداف خاصة بالتوسع

الأهداف البيئية

المدير الناجح هو الذي يستطيع أن يلغي وجود التنظيمات غير الرسمية من المنظمة

صح

خطأ

هناك من يرى أن التخطيط إذا لم يكن حسب الإمكانيات فلا قيمة له

صح

خطأ

هناك من يرى أن التخطيط يختصر على الحاضر والماضي

صح

خطأ

أن نجاح التخطيط يعتمد على تعاون كافة الإدارات والعاملين

صح

خطأ

تتحقق الريادة في السوق من خلال احد الأهداف التالية

الأهداف التكتيكية

الأهداف الاستراتيجية

جميع ما ذكر

الأهداف الاستراتيجية توضع من جانب الإدارة العليا

صح

خطأ

الإهداف التكتيكية توضع من جانب الادارة الوسطى

صح

خطأ

هناك من يرى بعدم وجود فرق بين القواعد وبين السياسات

صح

خطأ

إن نجاح الاجتماع مسؤولية المدير دون غيره من الاعضاء

صح

خطأ

إن مسؤولية الاجتماع تخص كل عضو من اعضاء الاجتماع

صح

هناك من يرى أن الاجتماعات سلاح ذو حدين

صح

خطأ

هناك من يرى أن الاجتماعات وسيلة وهدف في نفس الوقت

صح

خطأ

هناك من يرى مسؤولية الاجتماع تقع على عاتق المدير فقط

صح

خطأ

هناك من يرى أن الاجتماع يخلق جوا من الالتزام بحيث يأخذ كل فرد على عاتقه مهمة

تنفيذ ما اتفق

عليه.

صح

خطأ

المدير يشارك في الاجتماع بصفته قائد وليس عضوا عادي في النقاش أثناء الاجتماعات

صح

خطأ

من أنواع الاجتماعات المناقشات-

وضع أهداف جديدة وتصحيح الانحراف
تقتصر على أفراد معينين لديهم معلومات

توفير مناخ تعاوني

جميع ماذكر

من الممارسات الاجتماعية الخاطئة التي تؤدي إلى ضياع الوقت على سبيل المثال الزيارات
أثناء العمل
والمجاملات وواجبات الضيافة نحو الزائرين وتجمعات العاملين كحلقات الدردشة والجماعات
غير
الرسمية.

صح

خطأ

أي من الآتي لا يعد من الممارسات الاجتماعية التي تعوق عملية استثمار الوقت:
الجماعات غير الرسمية
المجاملات
واجبات الضيافة

الزيارات بعد العمل

هناك من يرى عدم وجود فرق بين السلطة والنفوذ الذي يمكن ان يستخدمها المدير في المنظمة

صح

خطأ

يمكن للمدير الناجح أن يمنع العلاقات الغير الرسمية بالمنظمة

صح

خطأ

المدير الناجح هو الذي يحاول أن يتخلص تدريجيا من العادات السيئة وهو بالتأكيد بعد ذلك سوف ينجح في إدارة وقته بفاعلية.

صح

خطأ

إدارة الوقت هي مهارة يمكن اكتسابها بالانضباط والتمرين

صح

خطأ

إدارة الوقت لا يمكن اكتسابها من الحياة إنما هي شيء طبيعي

صح

خطأ

8) من نماذج مهارات إدارة الوقت (٢٢ - ٢٤) ويعتبر ممتاز في استخدام الوقت

صح

خطأ

كلما قل درجات التفاعل الاجتماعي للفرد في بيئة العمل فإن ذلك سوف يؤدي إلى عدم ضياع الوقت

صح

خطأ)ويجب ان يكون التفاعل الاجتماعي معتدل(

إن زيادة درجات التفاعل الاجتماعي لها آثار سلبية

صح

خطأ

من الأفضل بذل قصارى جهدك في أي مهمة عمل تؤكل اليك

صح

خطأ

هناك من يرى أن استغلال الوقت في المنظمات العربية هو جيد بشكل كبير

صح

خطأ

لا تعمل بجهد أكبر ولكن بذكاء أكبر

صح

خطأ

أي من الاساليب التالية: ليس من نموذج الدقيقة الواحدة.

التوجيه

التدريب

التفويض

المرونة

الأطراء يندرج تحت أي نوع من الانواع التالية:

التفويض

التوجيه

التدريب

المساندة

التغذية المرتدة تندرج تحت أي نوع من الانواع التالية:

المساندة

التفويض

التوجيه

التدريب

المدير الدقيقة الواحدة يمكنه اتباع اسلوب واحد لتحقيق أهداف المنظمة بحسن استثمار

الوقت

صح

خطأ

-**القائد الناجح** يتفرد باتخاذ القرار {~ **خطأ**

-هناك من يرى ان كل العاملين في المنظمه يقبلون التغيير {~ **خطأ**

-هناك اربع حقائق جوهرية تؤثر على وظائف المنظمه وتغيرها وتطورها .. (في بيئة المنظمه ، في القاده و المديرين ، رفع الكفاءه.)

-**اسباب مقاومة العاملين للتغيير** ..وهي ٦ (الشعور بعدم الامان على وظائفهم او مكتسباتهم ، ضعف الاتصال قد يحدث غموض للعاملين وعدم الاطمئنان ، التغيير السريع و المتواصل تصبح المقاومة قويه لدى العاملين ، مقاومة الجماعات للمجموعات الغير رسميه ، الاضطراب النفسي بعدم نجاح وفقدانهم الثقه في القياده و الاداره ، الخوف من فقدان السلطه و الصلاحيات)
-**وسائل معالجة المقاومة** ..وهي ٥ (المشاركه ، الاتصال و التدريب ، القياده ، التفاوض ، مشاركه المجموعات الغير رسميه)

-**تصنف القيادة لعدة انواع** ..اي على حسب الحاله التي يمر بها القيادي~..

مهمه جدا الارقام

(1:9)تساطي - تعسفي .. مهتم بالانتاج وغير مهتم بالعاملين

(9:1)عاطفي .. مهتم بالعاملين وغير مهتم بالانتاج

(1:1)اهتمام ظئيل بالانتاج و العاملين

(5:5)وسط لاهو بالحازم ولا الكسول

(9:9)اهتمام عالي بكل من الانتاج و العاملين >~.. افضل الانواع طبعا

-هناك من يرى ان اتخاذ القرار من الاداره العليا {~ **خطأ** لابد من المشاركه

-سر النجاح او مفتاح القائد يتم **بتقييم مستويات المهاره و خبره و معرفه و القدره و الرغبه في العمل والاستعداد لدى العاملين** ثم اختبار الاسلوب الامثل لكل حاله.

-**القوه** ..هي التي تجعل من القائد قائدا ناجحا في اداره الاعمال **وليس القوه العضليه و العصبيه** .

-القائد الناجح يعمل على تمسك ٤ عوامل (**المنظمه ، الافراد ، المجموعه ، المجتمع**) .

-المهارات اللازمة للقيادي (..فنيه ، انسانيه ، فكريه ادراكيه.)

-القيادي في المستوى الاوسط يحتاج لـ (المهارات الانسانية ويليها الفنيه واخيرا الفكرية.)

-القيادي في المستوى الاعلى يحتاج لـ (المهارات الفكرية ويليها الانسانيه ثم الفنيه)

-هناك من يرى ان لاتوجد فرق بين الاحتياج للمهارات بين الاداره المتوسطة والعليا ~

خطا

-هناك من يرى بعدم وجود فرق بين القرارات الروتينية و الغير روتينيه { ~ **خطا**

الروتينيه >.. معظمها في الاداره الدنيا

الغير روتينيه >.. في الاداره العليا

تأخر الرد على المراسلات العامة يؤدي الى:

مشكلات خطيرة

مشكلات هامة

مشكلات روتينية

جميع ماذكر

عملية جمع المعلومات والبيانات كمرحلة من مراحل حل المشكلات تقتصر على مرحلة دون

اخرى

صح

خطأ

هناك من يرى ان امكانية حل المشكلة تكمن بوجود حل واحد لها

صح

خطأ

هناك الكثير من المديرين ينجحون في صنع القرار ولكنهم يفشلون في تطبيقه

صح

خطأ

لا يوجد فرق بين صنع القرار واتخاذ القرار

صح

خطأ

لا يوجد فرق بين المشاكل العابرة وبين المشاكل المهمة في عملية الحل او خطواته .

صح

خطأ

في مشكلات تنظيم المنظمة لا يوجد فرق بين التأثير الداخلي والتأثير الخارجي

صح

خطأ

المرحلة التي تعرف بأنها المخزون في حل المشكلة هي:

حصر جميع البدائل التي يمكن أن تحقق الهدف

الابتكار والإبداع في طرح البدائل.
التوصل إلي البدائل القابلة للتنفيذ.

جميع ماسبق

من القائل أن الإدارة هي عبارة عن اتخاذ القرارات
فريدريك تيلور
هربرت سايمون
لاشيء مما ذكر

يمكننا اتخاذ اي قرار من غير هدف
صح
خطأ

هناك من يرى ان اتخاذ القرارات تتعلق بالحاضر ويمكن من خلالها حل مشاكل المنظمة
الانوية
صح
خطأ

التخطيط والسياسات والإجراءات هي من القرارات التي تصنف بانها:
قرارات إدارية وتشغيلية

قرارات تتعلق بالاستراتيجيات والأهداف

قرارات تتعلق بالتنظيم والمهام والنشاطات

الوسائل التكنولوجية ، الوظائف ، جميعهم من القرارات التي تتعلق بالقرارات:

الاستراتيجية

التنظيمية

العملية والتشغيلية

جميع مذكر

عندما لا يتوفر الوقت الكافي لتحقيق المشاركة فعلا فان ذلك يعتبر من حالات القرار

الفردى

صح

خطأ

ليس من الضروري في نجاح القرار أن يفهمها العاملين في المستويات الدنيا

صح

خطأ

وجد د.ألن رو . في جامعة جنوب كاليفورنيا أن معظم التنفيذيين يبنون قراراتهم على

تجاربهم الشخصية ،

وليس على ضوء الحقائق والمعلومات الواردة اليهم

صح

خطأ

الاتصال قد يتم من القيادة الإدارية الى الموظفين بالمنظمة بقصد وبدون قصد

صح

خطأ

هناك من يرى أن الاتصال عملية بسيطة

صح

خطأ

يعتبر الاتصال حديث عهد وقد ظهر حديثا مع تطور عالم الاتصالات

صح

خطأ

هناك من يرى بوجود علاقة طردية بين انجاز الأهداف وبين كفاءة الاتصال التي يقوم بها

المديرين بالمنظمات

صح

خطأ

هناك من يرى أن الاتصال عملية بدون تحديد هدف ما

صح

خطأ

من خصائص الاتصال أن الاتصال عملية مستمرة

صح

خطأ

من خصائص الاتصال أن الاتصال عملية مؤقتة

صح

خطأ

أي من الآتي: لا يعد من العوامل الشخصية المؤثرة في الاتصال.

مكونات جسدية

مكونات معرفية

مكونات إدارة الحوار

المكونات الاجتماعية

المكونات الانفعالية

يجب أن تضمن الرسالة أكثر من هدف

صح

خطأ

يرى البعض أن لا يوجد فرق بين الدافعية والحوافز

صح

خطأ

تعريف الدافعية هي العمليات المركبة والمستمرة التي تدفع الأفراد وتحفيزهم لأداء عمل معين أو اتباع سلوك محدد.

صح

خطأ

الدافعية بسيطة ومؤقتة

صح

خطأ

إن حاجات الفرد والمنظمة دائماً واحدة

صح

خطأ

إن حاجات الفرد والمنظمة ليست دائماً واحدة

صح

خطأ

هناك من يرى أن يختلفون في الحاجات الأساسية أكثر من الحاجات الثانوية

صح

خطأ

هناك من يرى أن يختلفون في الحاجات الثانوية أكثر من الحاجات الأساسية

صح

خطأ

هناك من يعتقد بأن وراء الحفز الانساني هدف

صح

خطأ

هناك من يرى إشباع الحاجات الفسيولوجية فإن حاجات الأمن والحماية تبدأ بحفز السلوك

صح

خطأ

الأفراد الذين يعملون بمعزل عن الآخرين دائماً أكثر نشاطاً وفعالية

صح

خطأ

هناك من يرى حاجات التقدير والاحترام عند المرؤوسين أعلى من هي عند المديرين

صح

خطأ

من نظرية x يتميز الإنسان بالنشاط

صح

خطأ

نظرية y عكس نظرية x

صح

خطأ

التعليم والتدريب سمتا أساسية في حياتنا

صح

خطأ

بالرغم من بساطة نظرية ماكيلاند إلا أنها تقدم جيدة للتطبيق الإداري

صح

خطأ

أن الوظيفة تلعب دور في تحفيز سلوك الفرد الانسان

صح

خطأ

أن خصم من الراتب يعد حافز سلبي قد يغير العامل إلى الأفضل

صح

خطأ

يجب تطوير الدوافع والحوافز بين مجموعات العمل

صح

خطأ

التفويض مهارة مطلوبة في المدير

صح

خطأ

تستطيع المنظمة أو القيادة الإدارية في المنظمة أن تنجز مهامها وأهدافها دون أن يكون أي تفويض من

قبل أي من المرؤسين

صح

خطأ

لا يوجد تفويض بالمنظمة وعلى كل مدير لابد له أن يقوم بكل المهام المفوضة إليه دون أن يفوضها لمرؤسيه

صح

خطأ

كان عمر بن الخطاب رضي الله عنه يشجع ذوي الكفاءات ويستشيرهم حتى فيما هو أعلم

به منهم.

صح

خطأ

هناك من يرى أن التفويض فن وليس كل المديرين لديهم المهارة

صح

خطأ

هناك من يرى أن مهارة التفويض تتوفر في جميع المديرين بالمنظمة

صح

خطأ

بعض الباحثين يروا أن نحو (١٥ - ١٠) من وقت الرؤساء يقع ضمن الأنشطة الهامشية
الروتينية والذي يعتبر
عدم التفويض أحد العوامل المسببة لها.

صح

خطأ

النواحي التنظيمية من المهام:

مهام يجب أن يقوم بها المدير بنفسه ولا يفوضها لأي فوضها

مهام ينبغي أن يقوم بها المدير ولكن بإمكان الآخرين مساعدته في أدائها

مهام يجب أن يقوم بها الآخرين

من المهام التي ينبغي أن يقوم بها المدير ولكن بإمكان الآخرين مساعدته في أدائها
التخطيط الاستراتيجي

صح

خطأ

يجب على المدير أن يفوض وظيفة التخطيط الاستراتيجي وتطوير السياسات للمرؤسين

صح

خطأ

هناك من يرى ان عملية التفويض من أسفل إلى أعلى خاصة عند الشعور بأن المهمة من
الضروري أن يتم

إنجازها من قبل رئيسك المدير

صح

خطأ

هناك بعض المديرين يمكنهم تفويض المهام التي لا يرغبوا في أدائها للمرؤسين

صح

خطأ

التوجيه والتنسيق والتعاون كلاهما واحد

صح

خطأ

التوجيهية عملية مستمرة

صح

خطأ

يعتبر التوجيهية وسيلة وليست غاية بالنسبة للمنظمة

صح

خطأ

ليس من الضروري أن يوجد تجانس بين أهداف المنظمة وأهداف الأفراد

صح

خطأ

مبدأ تجانس الأهداف ومبدأ وحدة الرئاسة كلاهما يكمل الآخر وكلاهما ضروري لنجاح عملية التوجيهية

صح

خطأ

كل الآثار الناتجة من ضغوط العمل والتوتر سلبية

صح

خطأ

القيادي يجب عليه أن يقضي تماماً على الضغوط في العمل

صح

خطأ

أن مسؤولية الاختيار في الموارد البشرية في المنظمة تكون مسؤولية

الإدارة الدنيا

الإدارة العليا

الإدارة الوسطى

هناك من يرى وجود علاقة بين ضغوط العمل ونوع الأداء بالنسبة للموظفين

صح

خطأ

المطلوب ان يتم القضاء كلية على كل أسباب الضغوط في العمل

صح

خطأ

المدير الناجح هو الذي يمتلك مهارة إدارة الضغوط

صح

خطأ

المبادرة الناجحة تتكون من

تحمل المسؤولية

البحث عن الفرص

البحث عن الأفكار الجديدة للتطور
جميع ما سبق

الأعمال الناجحة تتطلب مديرين متميزين بإتخاذ المبادرة نحو التجديد والتطوير والجرأة
صح
خطأ

الأبداع هو عملية ذهنية
صح
خطأ

هناك من يرى أن من سمات الأبداع العمل الفردي
صح
خطأ

يميل المبدعون إلى الفضول
صح
خطأ

حتى تصل المنظمات إلى الأبداع لابد من وجود إبداع فردي وجماعي
صح
خطأ

الأبداع الفني والأبداع الإداري هم واحد

صح

خطأ

أي من هذي أنواع الأبداع يتعلق بشكل مباشر بالهيكل التنظيمي والعملية الإدارية في المنظمة وغير.

مباشر بنشاطات المنظمة الأساسية

الأبداع الفني

الأبداع الإداري

لاشيء مما ذكر

أي من هذي أنواع الأبداع يتعلق بالمنتج سواء السلع أو الخدمات ، ويتعلق بتكنولوجيا الإنتاج أي

نشاطات المنظمة الأساسية التي ينتج عنها السلع أو الخدمات

الأبداع الفني

الأبداع الإداري

الأبداع الجذري هو تطورات بسيطة و خطوات سريعة ودرجة قليلة من المخاطرة

صح

خطأ

لايعتبر الإبداع من الأمور المهمة بالنسبة لجميع المنظمات

صح

خطأ

هناك من يرى أن لا يوجد فرق بين الأبداع والتغيير

صح

خطأ

بيتر داركو وضع مبادئ الأبداع التنظيمي

صح

خطأ

لا يوجد اختلاف بين الانسجام والتكامل بين الخطط والبرامج والسياسات

صح

خطأ

لا ينجح أي عمل إلا بتوفر المعلومات والبيانات

صح

خطأ

هناك من يرى أن فصل عملية التوجيه عن الوظائف الأخرى

صح

خطأ

يمكن فصل عملية التوجيه عن التنظيم وعن التوجيه وعن التخطيط وعن التنسيق وعن

الرقابة

صح

خطأ

أن وظيفة التوجيه ملازمة لكل الوظائف الإدارية

صح

خطأ

هناك من يرى أن القيادة جوهر وظيفة التوجيه وعصبه الرئيسي

صح

خطأ

هناك من يرى بأن الهيكل التنظيمي ثابت أو مستمر لا يمكن تغييره من وقت لآخر

صح

خطأ

المنهج التقليدي هو المنهج البيروقراطي

صح

خطأ

البيروقراطية بمعناها المثالي مثل مقال ماكس فيبر لها عدة ايجابيات

صح

خطأ

التنظيم الرأسي تسلسل السلطة في خطوط مستقيمة من أسفل إلى أعلى

صح

خطأ

من مميزات التنظيم الرأسي الاستشاري تعدد الآراء يسبب الارتباك

صح

خطأ

من مزايا التنظيم حسب الوظيفي سهولة الاشراف

صح

خطأ

هناك من يرى سرعة في اتخاذ القرار في الموقع يكون في اللامركزي

صح

خطأ

هناك من يسيء من المديرون استخدام الصلاحيات الممنوحة لهم في المناطق المختلفة مما يسبب سلبا على السياسة العامة للمنظمة

صح

خطأ

هناك من يرى بعدم وجود فرق بين المركزية واللامركزية المتعلقة بتنظيم المنظمة

صح

خطأ

رغم وجود التنظيم قد تحدث الازدواجية أو معوقات التنظيم في مهام التوظيف

صح

خطأ

لا يوجد فرق بين الوظائف القيادية والمساندة في التنظيم الاداري

صح

خطأ

الوظائف القيادية علاقة طردية بين السلطة والمسؤولين

صح

خطأ

الوظائف المساندة لا تحصل على صلاحيات الادارة التنظيمية

صح

خطأ

يفضل اتباع اسلوب المركزية عند إدارة الجامعات والمستشفيات

صح

خطأ

يفضل اتباع اسلوب اللامركزية عند إدارة الجامعات والمستشفيات

صح

خطأ

يفضل اتباع اسلوب المركزية عند البحوث والمحاماة وبرامج الحاسب الآلي

صح

خطأ

التفويض لا يصلح أن يكون شفهيًا ويدعمها كتابات رسمية لكافة جهات الاختصاص

صح

خطأ

هناك من يرى رسم هيكل تنظيمي مصغر في الوصف الوظيفي لكي يوضح فيه العلاقات
الرأسيّة مباشرة

صح

خطأ

هناك من يرى أن الرقابة تقتصر على الشؤون المالية

صح

خطأ

هناك من يرى أن الرقابة دائماً يجب أن تكون إيجابية

صح

خطأ

تتطلب الرقابة قدراً من الحكمة إلى جانب الإلمام بالنواحي النفسية والإنسانية للعاملين

صح

خطأ

الرقابة السلبية هي التي تكتشف الأخطاء وتعاقب مرتبكيها وتقف عند هذا الحد

صح

خطأ

الرقابة ممكن أن يمارسها أي شخص بالمؤسسة

صح

خطأ

العملية الإدارية حققت أهدافها بأعلى قدر ممكن من الكفاءة وبأقل جهد وتكلفة وفي

أقصر وقت

صح

خطأ

الرقابة عملية مستمرة متجددة يتم مقتضاها التحقق من أن الاداء يتم على النحو الذي حددته الاهداف والمعايير بغرض التقويم والتصحيح بشكل سريع

صح

خطأ

الرقابة تفضل الصالح الخاص على الصالح العام

صح

خطأ

الرقابة الادارية تقتصر على الشؤون الادارية والمادية

صح

خطأ

الرقابة شاملة على كل موارد المنظمة

صح

خطأ

وظائف الرقابة أو اهدافها تتمثل في:

حماية الصالح العام وهي محور الرقابة

توجيه القيادة الادارية لتصحيح الاخطاء والانحرافات

مكافحة العناصر التي تكتشف الانحرافات وتحفيزها معنويا وماديا

جميع ما ذكر

لا توجد علاقة بين النظام الرقابي المتبع وحجم طبيعة النشاط الذي تقوم بها المنظمة

صح

خطأ

الاتصال .. يتم من **القيادة الاداريه** الي الموظفين بالمنظمه **بقصد او بدون قصد**
-الاتصال عمليه [COLOR="Red"]سهله {~ **خطا** معقده مكونه من عناصر متصله
ومتربطه وتؤثر وتتأثر ببعضها

-الاتصال .. وسيله **حديثه** {~..**خطا** قديم ومارسه الانسان في صورته بدائيته ثم تطور

-الاتصال **احادي الجانب** {~..**خطا** له اطراف ومكونات متعدده

-الاتصال نظام **معقد** يضم نظم فرعيه وانشطه متنوعه {~ **صح**

-ان النجاح الذي يحققه القائد او المدير يعتمد في ٨٥% منه على **البراعه الاتصاليه** و ١٥%
تعتمد على **المهارات العلميه او المهنيه المتخصصة**

-ان الاتصال ضروري في توجيه وتغيير **السلوك الفردي والجماعي** للعاملين وهو ماتسعى له
كافة الجهود القيادية بالمنظمه.

(الاتصال) **عمليه مستمره** ، يشكل نظام متكامل ، غير قابل للتراجع او التفاضل ، تفاعلي ،
يكون بقصد وبدون قصد ، ذو ابعاد متعدده ، قد يكون هابط او صاعد او افقي)

-هناك من يرى ان هناك علاقه **طرديه** بين انجاز الاهداف وبين كفاءة عمل المديرين {~
صح

-هناك من يرى ان الاتصال عمليه تتم **بدون تحديد اي هدف** {~..**خطا**

#يعدد لنا مثلا المكونات او انه يقول اي من الاتي لا يعد من العوامل الشخصيه يعني يسوي
لنا تشكيله#

-وسائل الاتصال {~.. **الشفهيه ، الكتابيه ، غير لفظيه** }~

-مكونات الاتصال ٦ .. (المرسل ، الرساله ، الوسيله ، المستقبل ، بيئته الاتصال ، الاستجابه
او التغذية المرتده)

-**العوامل الشخصيه**) .. جسديه ، معرفيه ، الانفعاليه ، الاجتماعيه)

-هذه العوامل في غاية الاهميه وتؤثر بشكل ايجابي وفعال في اتمام الاعمال.

-الاتصال الغير لفظي .. هو رساله **بدون كلمات**

-اهميه الاتصال **الغير لفظي**)..نقل المشاعر ، تعطي صورته عن الفرد ، له تاثير اكبر من
الكلام ، قد يكون حركي او ساكن ، امور مكتسبه منذ الصغر مثل امهاتنا ماغير لقط

بالعيون خخخخخ)

-تخاطب الرسالة المكتوبه **حاسه وحده وهي البصر**

-ان شخصية المرء تتطور من خلال).. **حالته الصحيه و الجسديه** ، العقلية و التطوير الذهني ، **النفسيه و العاطفيه والخبرات** ، القيم والمفاهيم والعادات .

هناك من يرى امكانية عدم القيام بالرقابة في المنظمة

صح

خطا

الرقابة الفعالة يجب ان تكون اقتصادية

صح

خطا

هل كل الضغوط والتوتر والاجهاد نتائجها سلبية في المنظمة

صح

خطا

من مصلحة المدير القضاء على كل الضغوطات والتوتر في المنظمة

صح

خطا

يجب ان تكون هناك ضغوط ولكن تحت مستوى التحكم

صح

خطا

هناك علاقة طردية بين زيادة الانتاجية وزيادة الضغوط دائما

صح

خطا

هناك علاقة طردية بين زيادة الانتاجية وزيادة الضغوط حتى مستوى معين

صح

خطا

هناك علاقة عكسية بين زيادة الانتاجية وزيادة الضغوط بعد مستوى معين

صح

خطا

يجب على الجميع الموافقة على التغيير والتطوير ؟

صح

خطا

هناك من يرى ان المدير الناجح هو الذي يستطيع ان يلغي دور الجماعات غير الرسمية في المنظمة

صح

خطا

ماهو اهم سبب من اسباب المقاومة للتغيير

الشعور بعدم الامان

الخوف من نقص المرتب

الخوف من فقدان ترقيه

جميع ما ذكر

هناك من يرى ان مقاومة التغيير دائما لها اثار سلبية

صح

خطأ

الاسقاط هو :

القاء اللوم على الاخرين

صح

خطأ

هناك من يرى بعدم وجود فرق بين الدافعية وبين الحوافز

صح

خطأ

هناك من يرى ان حاجات الفرد والمنظمة دائماً واحدة

صح

خطأ

الافراد **يختلفون** في الحاجات الاساسية اكثر من الحاجات **الثانوية**

صح

خطأ

هناك بعض المنظمات تستطيع ان تلبي جميع احتياجات العاملين فيها

صح

خطأ

من خلال التفويض يتم تفويض السلطة والمسؤولية

صح

خطأ - لان المسؤولية لا تفوض

مهام يجب ان يقوم بها المدير ولا يوفوضها للآخرين

التخطيط الاستراتيجي

تطوير السياسات

اتخاذ القرارات

جميع ماذكر

مهام ينبغي ان يقوم بها المدير ولكن بامكان الاخرين مساعدته في ادائها

متابعة اعداد الميزانيات

التواصل مع العملاء الكبار

النواحي التنظيمية

جميع ماذكر

يمكن التفويض من اسفل الى اعلى خاصة عند الشعور بان المهمة من الضروري انجازها من

قبل رئيسك

صح

خطا

هناك من يرى ان هناك طريقة مثالية واحدة للتنظيم في المنظمة

صح

خطا

ليس من المهم تجانس اهداف المنظمة مع اهداف العاملين فيها

صح

خطا

المقصود بوحدة الرئاسة هو ان يتلقى المرؤوس اوامر من رئيس مباشر واحد فقط

صح

خطا

ليس هناك علاقة بين مسؤولية التنظيم وحجم المنظمة ونشاطها

صح

خطأ

كلما زاد حجم المنظمة وزاد نشاطها كلما تعقدت عملية التوجيه والتنظيم

صح

خطا

الرقابة تقتصر على النواحي المالية والبشرية فقط

صح

خطأ لأنها تشمل كل النواحي

هناك من يرى بعدم وجود علاقة بين النظام الرقابي المقترح مع حجم وطبيعة نشاط المنظمة

صح

خطا

الرقابة في الصناعات الحديثة " الدقيقة " هل هي رقابة مغلقة ام مفتوحة

رقابة مغلقة

رقابة مفتوحة

رقابة مغلقة ومفتوحة

الرقابة المفتوحة تقوم على الصناعات اليدوية الخفيفة

صح

خطا

ليست هناك شروط معينة للقائمين بالعملية الرقابية بالمنظمة

صح

خطأ

تتبع اجهزة الرقابة الخارجية مستوى الادارة العليا

صح

خطأ

اهم انواع الرقابة الخارجية:

الرقابة التشريعية ، البرلمانية ، النيابية

الرقابة القضائية

الرقابة الشعبية والرأي العام والاعلام

الرقابة المالية والمحاسبية

الشكاوي والمقترحات

جميع ماذكر

توافر الوعي الوظيفي " جودة العمل أهم من سرعة انجازه "

صح

خطأ

هناك من يرى أن التفاوض يعتمد الآن على الخبرة واللباقة حتى يصبح ناجحا

صح

خطأ

هناك من يرى أن الاستراتيجية هي التكتيك

صح

خطأ

يحتاج التفاوض الى الدخول مباشرة؟

صح

خطأ

التفاوض يجمع بين العلم والفن

صح

خطأ

للتفاوض اكثر من طريقة

صح

خطأ

يعتبر التفاوض مع موردين البضائع أو المواد الخام أو الآلات وعادة يتم التفاوض مع الموردين على قضايا السعر والكمية والمواصفات والتسليم:

التفاوض مع العملاء

التفاوض مع المنظمات الأخرى

التفاوض مع الموردين

هناك من يرى بعدم وجود اختلاف بين التفاوض بين الوساطة والتحكيم

صح

خطأ

هناك من يرى أن التفاوض عملية بسيطة وهي مجرد نشاط موجهة لموقف طارئ أو مؤقت ومجرد أزمة

صح

خطأ

التفاوض نتيجة علمية

صح

خطأ

التفاوض يتعلق بمسائل حول الحاضر فقط

صح

خطأ

لا تستمر مفاوضات لايجنى من ورائها كل طرف منفعة معينة حتى ولو كانت هذه المنفعة متمثلة في تقليل حجم الاضرار والخسائر التي يمكن لأحد الاطراف تلخيصها في المقولة الشائعة "إنقاذ مايمكن انقاذه"

مبدأ الالتزام

مبدأ المنفعة

مبدأ أخلاقيات التفاوض

هناك من يرى أن التفاوض يمكن أن يقوم بالغش والتضليل والغبن

صح

خطأ

الدراسة والتجهيز بالبيانات والحقائق والوثائق من أهم خطوات عملية الإعداد للتفاوض

صح

خطأ

هناك من يرى بأنه لا يوجد فرق بين الاستراتيجيات والتكتيك

صح

خطأ

هي الاطار العام للتحرك والاهداف الاساسية المطلوب تحقيقها وترجمة ذلك في صورة سياسات ومبادئ عامة يتم الالتزام بها في التعامل فهي بذلك تكون الاطار العام الذي

يحكم السلوك التفاوضي:

التفاوض التكتيكي

تفاوض الاستراتيجيات

هناك من يرى أن التفاوض فن من فنون الحياة اليومية

صح

خطأ

هناك من يرى أن التفاوض يقوم على الخداع والغش والتدليس بالنسبة للطرف الآخر

صح

خطأ

هناك من يرى أن نجاح التفاوض والتعاون مع الطرف الآخر، ولكن ليس على حساب ومصلحة

المنظمة

صح

خطأ

الحصول على جودة معينة هدف أساسي والحصول على سعر منخفض هدف ثانوي

صح

خطأ

الواجب الاول /

1/لا تختلف وظيفة المدير في الإدارة العليا أو المتوسطة أو الدنيا .

خطأ

2/يمكن أن نطلق كلمة المدير على أكثر من شخص في المنظمة

صواب

3/المدير الناجح هو الذي يلتزم بالأنظمة واللوائح التزاماً حرفياً ويطبقها بالمنظمة .

خطأ

4/يقوم القائد بوضع السياسات والأهداف ، ثم يطرح للأفراد حرية عملية التنفيذ ويكون

ذلك في:

-القيادة الديمقراطية

-القيادة المستبدة

-القيادة الاستهلاكية

-كل ماسبق ذكره صحيح

5/الدافع الذي يعد أكثر الدوافع تأثيراً على الإطلاق بالنسبة للقادة الإداريين هو:

-الدافع للشهرة

-الدافع لارضاء (تحقيق) الذات

-الدافع للثراء

-الحاجة إلى الانجاز

الواجب الثاني /

السؤال ١

1. إن إتخاذ قرار بإنتاج سلعة أو منتج جديد ، أو فتح فرع جديد للمنظمة يعد قراراً

روتينياً .

خطأ

السؤال ٢

1. لا يوجد أسلوب قيادي أمثل لكافة الحالات والمواقف للتأثير على الأفراد بالمنظمة.

صواب

السؤال ٣

1. إن قيام العاملين ببذل قصارى جهدهم في أي مهمة عمل توكل إليهم يعود بالنفع على

المنظمة.

خطأ

السؤال ٤

1. المدير الناجح يعرض مقترحاته أثناء الاجتماع وكأنها حلول نهائية ولها أفضلية في

التنفيذ.

خطأ

السؤال ٥

1. الاجتماعات التي تعقد فصلياً أو سنوياً ويتم بها وضع أهداف جديدة أو تصحيح

الانحرافات فهي:

1أ. اجتماعات المناقشة.

2ب. اجتماعات حل المشكلات.

3ج. اجتماعات متابعة الأداء.

4د. اجتماعات التخطيط والتقويم.

الواجب الثالث /

السؤال الاول/

- إذا كانت نشاطات المنظمة تحتاج لكثير من التنسيق والتوجيه والمتابعة والرقابة الدقيقة كأعمال المالية والمشتريات فتصبح اللامركزية هي الأفضل.

خطا

السؤال الثاني/

- إن إعداد الميزانيات والتواصل مع العملاء الكبار والنواحي التنظيمية هي مهام يقوم بها: المدير ولا يمكنه أن يفوضها للآخرين.

- المدير ولكن بإمكان الآخرين مساعدته في أدائها.

- المدير ولكن يمكن للآخرين القيام بها إذا حصلوا على الفرصة.

- المرؤوسين الذين تم تفويضهم لأداء هذه المهام.

السؤال الثالث/

- يمكن النظر إلى وظيفة التوجيه في المنظمة على أنها وسيلة وغاية في آن واحد.

خطا

السؤال الرابع

- إن القيام بوظيفة التوجيه بين المستويات التنظيمية المتماثلة في الإدارة مثل التوجيه

اليومي في الإدارة المالية يعتبر:

توجيه خارجي .

توجيه زمني.

توجيه رأسي.

توجيه أفقي.

السؤال الخامس/

يرى البعض : أنه يمكن التفويض من أسفل إلى أعلى خاصة عند الشعور بأن هذه المهمة من

الضروري أن يتم إتجازها من قبل المدير.

صح

الواجب الرابع /

السؤال ١

- كل ما يلي يعد من وسائل الرقابة داخل المنظمة ما عدا:

- 1.
- الموازنة التقديرية .
- 2.
- الملاحظة الشخصية .
- 3.
- التقارير الإدارية.
- 4.
- المقترحات والشكاوى.

السؤال ٢

- هذا النوع من الرقابة يتضمن تقييداً من قبل الجهة الرقابية لحرية تصرف جهة التنفيذ ، وهذا يعد تدخلاً مباشراً في سلطاتها:

- 1.
- الرقابة القضائية .
- 2.
- الرقابة الذاتية .
- 3.
- الرقابة السابقة.

4.

- الرقابة اللاحقة

السؤال ١

- كل ما يلي يعد من وسائل الرقابة داخل المنظمة ما عدا:

1.

- الموازنة التقديرية .

2.

- الملاحظة الشخصية .

3.

- التقارير الإدارية.

4.

- المقترحات والشكاوى.

السؤال ٢

- هذا النوع من الرقابة يتضمن تقييداً من قبل الجهة الرقابية لحرية تصرف جهة التنفيذ ،

وهذا يعد تدخلاً مباشراً في سلطاتها:

1.

- الرقابة القضائية .

2.

- الرقابة الذاتية .

3.

- الرقابة السابقة.

4.

- الرقابة اللاحقة.

السؤال ٣

- إذا كانت مصادر ضغوط العمل تتمثل في عوامل سياسية واقتصادية واجتماعية ... فهي تعد

من مصادر:

1.

- البيئة الداخلية.

2.

- البيئة الخارجية.

3.

- التنافس على الموارد .

4.

- اختلال بيئة العمل المادية .

السؤال ٤

- إذا كان الإبداع يتعلق بتكنولوجيا الإنتاج أي بنشاطات المنظمة الأساسية التي ينتج

عنها السلع أو الخدمات:

1.

- الابداع الإداري.

2.

- الإبداع الفني.

3.

- الإبداع التكميلي.

4.

- الإبداع الجذري.

السؤال ٥

- يمكن القول : إن الآثار الناتجة عن الضغوط والتوتر في العمل دائماً سلبية.

صواب

خطأ

الاختبار الفصلي /

السؤال ١ :- يرى البعض : إن كثرة الاجتماعات واللجان الفرعية تعد ظاهرة صحية للإدارة.

صواب _ خطأ

السؤال ٢ : هناك من يرى: بعدم وجود فرق بين القيادة والزعامات.

صواب_ خطأ

السؤال ٣ : الحقائق الدافعية تلعب دور قوي في الرضا الأساسي للعاملين ولكنها لا تلعب دور

قوي في دفعهم لبذل المزيد من الجهد أو حثهم نحو أداء أفضل.

صواب_خطأ

السؤال ٤: قد يرى الكثيرون أن : كل قائد مديرو ليس كل مدير قائد.

صواب_خطأ

السؤال ٥ : هذا النوع من القادة يكون على اقتناع تام بأن الحوافز المالية والتخويف هما

الدافعان لكافة الأفراد نحو العمل وذلك في:

1. القيادة الاستهلاكية.

2. القيادة الديمقراطية.

3. القيادة المهمة بالإنجاز.

4. لا شيء صحيح مما سبق ذكره.

السؤال ٦ : يمكن القول : بعدم وجود فرق بين التغيير والتغير التنظيمي الذي يحدث

بالمنشأة.

صواب_خطأ

السؤال ٧ : - يمكن القول : بوجود قيادي ناجح وبارز في كل المواقف والحالات.

صواب_خطأ

السؤال ٨ : - لمعالجة المقاومة والتردد الناتجة عن التطوير التنظيمي يمكن الاعتماد على

المجموعات الغير الرسمية .

صواب_خطأ

السؤال ٩ : تعتبر العلاقات الإنسانية في العمل من الحقائق الدافعية طبقاً لنظرية هيرزبيرج.

صواب_خطأ

السؤال ١٠ : تقتصر مهمة المدير بالمنظمة على إصدار الأوامر وإرغام الآخرين على أداء

العمل.

صواب_ خطأ

السؤال ١١ : إن طرح منتج بالسوق به عيوب فنية مثلاً يعد من :

1. المشكلات الروتينية.

2. المشكلات المهمة. الاجابة خطأ

3. المشكلات الخطيرة.

4. كل ما سبق ذكره صحيح.

السؤال ١٢ : القائد الذي لا ينصح به إلا في حالات الأزمات الشديدة هو:

1. القائد الديمقراطي. الاجابة خطأ

2. القائد المستبد.

3. القائد الاستهلاكي.

4. القائد المهتم بمشاعر الآخرين والمنظمة

السؤال ١٣ : أسلوب القيادة بالمشاركة ينصح به عندما تكون المهام غير واضحة وفي حالة

عدم وجود تفاهم بين العاملين .

صواب_ خطأ

السؤال ١٤ : يرى البعض أن مقاومة التغيير بالمنظمة ينتج عنها دائماً آثار سلبية .

صواب_ خطأ

السؤال ١٥ : إن إدارة وحسن استثمار الوقت مهارة يمكن إكتسابها بالأنضباط والتمرين

والتدريب .

صواب_ خطأ

السؤال ١٦ : هناك من يرى أن الأخطاء الفردية لا يمكن أن تتلاشى بالعمل الجماعي داخل

المنظمات .

صواب_ خطأ

السؤال ١٧ : إن حاجات التقدير والاحترام وتحقيق الذات تظهر بشكل أقل لدى المرؤوسين مما لدى المديرين .

صواب_ خطأ

السؤال ١٨ : يمكن القول: إن حاجة القياديين للمهارات الإدارية في كافة المستويات تكون بدرجة واحدة .

صواب_ خطأ

السؤال ١٩: يمكن القول: أن المسؤولية الاجتماعية للمنظمة تعد من:

1. الأهداف المالية.

2. الأهداف البيئية.

3. الأهداف الخاصة بالعاملين.

4. الأهداف الخاصة بالبقاء والاستمرار.

السؤال ٢٠ : إن هدف زيادة الأرباح بنسبة ١٥ ٪ مثلاً بالمنظمة تقوم به:

1. الإدارة التنفيذية (التشغيلية).

2. الإدارة المتوسطة.

3. الإدارة العليا.

4. لا شيء صحيح مما سبق ذكره.

السؤال ٢١ : الخطوة التي تعرف بانها المخزون الابتكاري في عملية حل المشكلات هي مرحلة:

1. البحث عن أسباب المشكلة.

2. تجميع وتحليل المعلومات.

3. وضع البدائل للممكنة.

4. تقييم البدائل والمتابعة.

السؤال ٢٢ : يمكن القول أن المنظمات التي تمنح أفرادها مستوى متدني من التفاعل الاجتماعي يكون لديها أعلى نسبة دوران عمل .

صواب_ خطأ

السؤال ٢٣ : القيادي في المستوى التنفيذي يحتاج أكثر إلى المهارات الفنية ، يليها المهارات الإنسانية ، وأخير المهارات الفكرية (الادراكية) .

صواب_ خطأ

السؤال ٢٤ : يمكن القول: إن الصمت أثناء الاجتماع يعنى بالضرورة الموافقة وعدم الاعتراض .

صواب_ خطأ

السؤال ٢٥ : القائد العاطفي هو الذي يكون اهتمامه كبير بالعاملين وضئيل بالإنتاج ويشير إليه بالرمز :

1. (1,9)

2. (9) ،

3. (5) ،

4. (9,1)

السؤال ٢٦ : في حالة قيام المدير باتخاذ مجموعة قرارات تتعلق بالتخطيط والسياسات والإجراءات فهي تعد قرارات:

1. عملية وتشغيلية

2. تتعلق بالاستراتيجيات والأهداف.

3. تتعلق بالتنظيم والمهام والأنشطة.

4. لا شيء صحيح مما سبق ذكره.

السؤال ٢٧ : القرارات التي تتعلق بالأنشطة والعمليات والبرامج التي تتم بصورة يومية (مثل

تحديد ساعات العمل) هي:

1. قرارات استراتيجية.

2. قرارات تنظيمية.

3. قرارات عملية تشغيلية.

4. كل ما سبق ذكره صحيح

السؤال ٢٨ : لمعالجة المقاومة والتردد الناتجة عن التطوير التنظيمي يمكن الاعتماد على

المجموعات الغير الرسمية .

صواب_ خطأ

السؤال ٢٩ : يمكن القول أن : المدير هو الذي يصنع المشكلات ، والقائد هو الذي يحل

المشكلات.

صواب_ خطأ

السؤال ٣٠ : تقتصر مهمة المدير بالمنظمة على إصدار الأوامر وإرغام الآخرين على أداء

العمل .

صواب_ خطأ

السؤال ٣١ : من أهم وأقوى الأسباب في مقاومة التغيير بالمنظمة هو:

1. الشعور بعدم الأمان الوظيفي.

2. ضعف الاتصال بالمنظمة.

3.التغيير السريع والمتواصل.

4.الاضطراب النفسي.

السؤال ٣٢ : يرى البعض أن الأفراد يختلفون في الحاجات الأساسية أكثر من اختلافهم في الحاجات الثانوية.

صواب_خطأ

السؤال ٣٣ : يجب علي المدير أن يشارك في النقاش أثناء الاجتماع بصفته قائداً ، كما يستخدم السلطة في تنفيذ القرارات التي تم اتخاذها بالاجتماع.

صواب_خطأ

السؤال ٣٤ : عندما تهدف المنظمة للحصول على شهادة الأيزو (i s o) فإن ذلك يكون عندما يتم تقسيم الخطط وفقاً لمعيار:

1.المدة الزمنية.

2.المستوي الإداري.

3.المدي أو النطاق.

4.معدل الاستخدام.

السؤال ٣٥ : عند قيام القيادة الإدارية بوضع الخطة المستمرة للمنظمة فإنه لا يوجد فرق بين السياسات والاهداف والإجراءات والقواعد

صواب_خطأ

السؤال ٣٦ : من مظاهر التصرفات السلبية والناجمة عن عدم الرضا الانخراط في نشاطات جانبية .

صواب_خطأ

السؤال ٣٧ : إن اسم وسمعة المؤسسة وتجاربها وابتكاراتها تعد من الأصول:

1.المالية.

2.المادية.

3.الناعمة.

4.لا شيء صحيح مما سبق ذكره.

السؤال ٣٨: إن وضع هدف لزيادة الإنتاج في المنظمة تقوم به:

- الإدارة العليا.

- الإدارة الوسطى .

- الإدارة الدنيا .

- كل ما سبق ذكره صحيح.

السؤال ٣٩ : الاسقاط هو أن يعزو الفرد الجانب السلبي من سلوكه إلي أشخاص آخرين ، وذلك

في حالة تدنى أدائه أو عدم أشباع حاجاته.

صواب_خطأ

السؤال ٤٠ : من صفات الاجتماع الناجح اقتصاره على تبادل المعلومات دون اتخاذ قرارات.

صواب_خطأ

السؤال ٤١ : المدير يتبع نمط الاتصال في اتجاهين بينما القائد يتبع نمط الاتصال في اتجاه

واحد.

صواب_خطأ

السؤال ٤٢ : عند قيام المديرين باستخدام مهارة حسن إدارة وأستثمار الوقت بشكل جيد

جداً فإن هذا يشير إليه بالرمز:

1.من (١٦ - ١٤).

2.من (١٨ - ١٧).

3. من (٢١ - ١٩).

4. من (٢٤ - ٢٢).

السؤال ٤٣ : المهارات الفكرية يجب أن تتوافر في مستوى الإدارة العليا أما المهارات الإنسانية فيجب أن تتوافر في كافة المستويات.

صواب_خطأ

السؤال ٤٤ : أي من الآتي لا يعد من مصادر قوة القائد بالمنظمة:

1. العلم والمعرفة والخبرة والمعلومات.

2. القدرة على تقديم الحوافز والتشجيع.

3. القدرة على التفاوض والإقناع والاتصال بفاعلية.

4. القدرة في الحصول على تأييد النظام السياسي له.

السؤال ٤٥ : هناك من يرى : ان الاجتماعات وسيلة وهدف في حد ذاتها.

صواب_خطأ

السؤال ٤٦ : إن هدف تقليل دوران العمال والغياب بالمنظمة يعد من:

- الأهداف المالية .

- الأهداف الخاصة بالعاملين .

- الأهداف البيئية .

- الأهداف الخاصة بالبقاء والاستمرار.

السؤال ٤٧ : قد يرى البعض : بوجود فرق بين الفاعلية والكفاءة عند قيام المديرين

والعاملين بتنفيذ المهام الموكلة اليهم بالمنظمة.

صواب_خطأ

السؤال ٤٨ : إن أهم مهارة يجب أن تتوافر لدى كل مدير بالمنظمة هي:

1.المهارة الوظيفية.

2.المهارة المعرفية.

3.المهارة الإنسانية.

4.المهارة الفكرية (الإدراكية).

السؤال ٤٩ : إذا كان الإنسان لديه الرغبة في التعلم وتحمل المزيد من المسؤولية فهذا

يكون وفقاً لـ:

نظرية x

نظرية y

نظرية z

نظرية x & z

السؤال ٥٠ : أي من الآتي لا يعد من المهارات الفردية لإدارة الاجتماعات:

جذب الانتباه فور انعقاد اللقاء

تجنب المجادلة

احترام وجهة نظر الآخرين

التأكد من انتباه المشاركين

السؤال ٥١ :

السؤال ٥٢ : القائد الذي يقوم بتعديل تصرفاته حسب أنماط المجموعات ولا يظهر استخدام

القوة والنفوذ هو:

القائد المستقل والمعتد بذاته (المتسلط)

القائد المتفاعل (المشارك)

القائد المهتم بالانجازات

كل ما سبق ذكره صحيح

السؤال ٥٣ : يطبق التخطيط الإستراتيجي عادةً في المؤسسات صغيرة الحجم والتي لا تتأثر بشكل كبير بالتغيرات التقنية المتطورة.

صواب_خطأ

السؤال ٥٤ : يمكن القول : إن وظيفة المدير ودوره لا يختلف في الإدارة العليا أو المتوسطة أو الدنيا.

صواب_خطأ

السؤال ٥٥ : يمكن القول : نجاح القائد في عمله يعتمد على المهارة الاتصالية بنسبة ٨٥% ، وعلى المهارات العلمية والمهنية المتخصصة بنسبة ١٥%.

صواب_خطأ

السؤال ٥٦ : إن زيادة درجة التفاعل الاجتماعي للفرد في بيئة العمل يؤدي إلى حسن إدارة واستثمار الوقت.

صواب_خطأ

السؤال ٥٧ : إن التفاعل بين أعضاء المجموعات الرسمية وغير الرسمية يتم وفقاً للسياسات والأنظمة التي تحددها المنشأة .

صواب_خطأ

السؤال ٥٨ : لنجاح الرسالة في عملية الاتصال فإنه لا ينبغي ان تقتصر على فكرة أو هدف واحد بقدر الإمكان.

صواب_خطأ

السؤال ٥٩: هناك من يرى أن التغيير المفاجئ الذي يحدث بالمنظمة لا يقابله إلا نسبة قليلة من الاعتراضات من بعض العاملين.

صواب_خطأ

السؤال ٦٠: يرى البعض: بعدم وجود فرق بين السلطة والنفوذ عند ممارسة المديرين للوظائف الإدارية بالمنظمات.

صواب_خطأ

السؤال ٦١ : يمكن القول : أنه يجب على المدير أن يعمل بجهد أكبر وبذكاء أقل.

صواب_خطأ

السؤال ٦١ : إن الاتصالات غير اللفظية التي تتم بين القائد والعاملين بالمنظمة تكون أكثر تأثير من الكلام اللفظي.

صواب_خطأ

السؤال ٦٢: هناك من يرى بعدم وجود فرق بين صنع القرار واتخاذ القرار عند قيام القيادة الإدارية بوظيفة اتخاذ القرارات.

صواب_خطأ