

اجب عن الاسئلة التالية بالتأشير بـ X فوق الخيار الصحيح (قد تحمل الإجابة أكثر من خيار): (10ن)

نقطة لكل سؤال صحيح، في حالة أكثر من خيار واحد صحيح تقسم النقطة على عدد الخيارات.

|   |  |   |  |
|---|--|---|--|
|   | 1. عرف التسيير باعتباره التنبؤ والتخطيط والتنظيم والقيادة والتوجيه والرقابة:                                       |   | 2. هي مقياس لدرجة تحقيق الأهداف، أي القيام بالأشياء الصحيحة وتحقيق الأهداف التنظيمية:  |
|   | • فريديريك تايلور  |   | • هيكله المهام   |
|   | • شستر برنارد  |   | • الكفاءة  |
|   | • هنري فايول   | X | • الرقابة  |
| X | • التون مايو   |   | • لأشياء مما سبق   |
|   | 3. مع انتقال المسير من الإدارة ذات المستوى الأدنى إلى المستوى الأعلى، تزداد أهمية هذا النوع من المهارات التسييرية: |   | 4. يتميز هذا النوع من الهياكل التنظيمية بوجود خط أوامر مزدوج بدلا من خط واحد، بمعنى خضوع المرؤوس لسلسلتين مختلفتين في نفس الوقت:   |
|   | • المهارات الحركية   |   | • هيكل تنظيمي جغرافي   |
|   | • المهارات الانسانية   |   | • هيكل تنظيمي شبكي   |
|   | • المهارات المفاهيمية  | X | • هيكل تنظيمي مصفوفي   |
|   | • لأشياء مما سبق   |   | • هيكل تنظيمي وظيفي  |
|   | 5. تتم الخطط على هذا المستوى بالأهداف العليا أو الرسالة التي تسعى المنظمة إلى تحقيقها:                             |   | 6. من خصائص القيادة الرسمية أنها:  |
|   | • خطط تشغيلية  |   | • تنشأ داخل التنظيم الغير رسمي   |
|   | • خطط تكتيكية  |   | • تظهر نتيجة النفاذ الجماعية حول شخص يجوبونه ويجلونونه   |
|   | • خطط استراتيجية   | X | • كلما ركز المسير على هذا النوع من القيادة للتأثير على المرؤوسين كلما أطلقنا عليه صفة القائد الإداري   |
| X | • لأشياء مما سبق   |   | • لأشياء مما سبق   |
|   | 7. ليكون نظام الرقابة فعالا وجب أن يتمتع بمجموعة من الخصائص هي:  |   | 8. تقترن هذه الحاجات بالميل الشديد عند الفرد إلى تطوير كل من قدراته المعرفية والجسمية والبحث عن مختلف الإمكانيات التي تجعل منه مبدعا وقادرا على الأخذ بالمبادرة في ميدان العمل |
| X | • الدقة  |   | • حاجات تحقيق الذات  |
|   | • المرونة  | X | • الحاجات الاجتماعية   |
|   | • البساطة  |   | • العوامل الوقائية   |
|   | • الملاءمة   | X | • لا شيء مما سبق   |
|   | 9. تتحدد مرونة الخطة بـ:   |   | 10. تستند هذه الرقابة على الملاحظة والإشراف من أجل اكتشاف الانحرافات تم تحديد أسبابها واتخاذ الإجراء   |

|   | التصحيحي قبل أن يتدهور الإنتاج |   |                                   |
|---|--------------------------------|---|-----------------------------------|
|   | ● الرقابة على الموارد المادية  |   | ● وفرة الموارد.                   |
|   | ● الرقابة القبلية              |   | ● أسلوب القيادة المتبع في المؤسسة |
|   | ● الرقابة على المعلومات        | ✗ | ● وفرة البدائل المتاحة            |
| ✗ | ● الرقابة الملازمة             |   | ● لا شيء مما سبق                  |

## ب- اجب عن الاسئلة التالية: (10ن)

1. ترى نظرية القيادة التحويلية بأن القائد هو محور التغيير حيث يسعى لمستقبل أفضل، ويرسم رؤية ويدعو الجميع إلى تبنيها، هناك أربعة عوامل للقيادة التحويلية، أذكرها مع الشرح. (05ن)

- التأثير المثالي: ويطلق على هذا البعد أيضا الخاصية الكاريزمية لسلوك القائد، والتي تعكس قيم القائد ومعتقداته وشعوره بالمسؤولية اتجاه رسالة المنظمة وغرضها وتوجهه الأخلاقي في تنفيذها ويتجسد السلوك المثالي للقائد من خلال خلق صورة استثنائية لدى التابعين حول قابلية القادة وقدرتهم في تحقيق الأهداف. (1.25ن)
- الدافعية الإلهامية: يتم عرض الدافع الملهم عندما يتصور القادة مستقبلاً مرغوباً وطموحاً، وتحفيز الأتباع على الأداء لمستويات أعلى وتحقيق أهداف مشتركة. (1.25ن)
- الاعتبار الفردي: يعتبر القائد التحويلي مصدر مستمر للدعم العاطفي، ويظهر الرعاية الشخصية والتعاطف والحساسية والاعتبار الفردي لحاجات النمو والفروقات الفردية للموظفين. (1.25ن)
- الاستشارة الفكرية: هي قدرة القائد ورغبته في جعل مرؤوسيه يتصدون للمشاكل بطرق جديدة بتحفيز التغيير في أسلوب التفكير، والنظر إلى الصعوبات على أنها مشاكل تحتاج إلى حل، والبحث عن حلول منطقية لها، ويحفز مرؤوسيه على المبادرة والابتكار والإبداع، والحصول على أفكار جديدة ومبدعة لحل المعضلات من قبل المرؤوسين. (1.25ن)

2. يهدف الاتصال الى تحقيق عدة أهداف أذكرها مع الشرح: (05ن)

- تهدف عملية الاتصال إلى تحقيق التأثير في المستقبل حتى تتحقق المشاركة في الخبرة مع المرسل وقد يعمل هذا التأثير على أفكاره لتعديلها وتغييرها أو على اتجاهاته أو على مهاراته، لذلك يمكن تصنيف أهداف الاتصال التنظيمي إلى:
  - هدف توجيهي: يتحقق هذا الهدف عندما يتجه الاتصال إلى إكساب المستقبل اتجاهات جديدة، أو تعديل اتجاهات قديمة أو تثبيتها، ويعتبر الاتصال الشخصي الأنسب لتحقيق هذا الهدف. (1.25ن)
  - هدف تثقيفي (توعوي): يكون ذلك حينما يتجه الاتصال نحو توعية وتبصير المستقبلين بأمور تمهم في إطار تأدية المهام وإكسابهم خبرات جديدة بميدان عملهم قصد زيادة معارفهم، وتوسيع أفقهم بما يتعلق بمحيط عملهم. (1.25ن)
  - هدف تنظيمي: يتحقق هذا الهدف حينما يتجه الاتصال نحو تحسين سير العمل، وتوزيع المسؤوليات، ودعم التفاعل بين العاملين في المؤسسة بين المستويات المختلفة للتنظيم، كما أنه من شأن الاتصال التنظيمي تحقيق فعالية المؤسسة من خلال وضع نظام سليم للتسلسل الإداري الذي يساهم في إقامة علاقات إنسانية تشجع على روح التعاون بين العاملين. (1.25ن)
  - هدف اجتماعي: يتيح الاتصال الفرصة لزيادة احتكاك الجماهير بعضهم ببعض، وبذلك تقوى الصلات الاجتماعية بين الأفراد ويسود المنظمة جو من التفاعل والتكامل الاجتماعي، الذي يجعل الفرد مالياً للتنظيم وقادر على التعبير عن مخاوفه ورغباته وآرائه دون حرج أو خوف. (1.25ن)