

١- يترتب عن سوء اختيار وإدارة الموارد البشرية :

- أ- انخفاض نسبة التالف
- ب- انخفاض تكاليف الإنتاج الثابتة
- ج- انخفاض تكاليف الإنتاج الثابتة والمتغيرة
- د- انخفاض الإنتاجية

٢- العملية التي يتم بمقتضاها مقارنة الوظائف بعضها ببعض من أجل تحديد الأجر العادل لكل وظيفة هي :

- أ- توصيف الوظائف
- ب- تقييم الوظائف
- ج- تحليل الوظائف
- د- تطوير الوظائف

٣- يتم تحديد القدرات والمهارات المطلوبة لأداء الوظيفة ضمن :

- أ- تعويض الموارد البشرية
- ب- اختبار الموارد البشرية
- ج- تخطيط المسارات الوظيفية
- د- تحليل وتوصيف الوظائف

٤- تتم تنمية مهارات شاغل الوظيفة ضمن وظيفة :

- أ- استقطاب الموارد البشرية
- ب- تدريب الموارد البشرية
- ج- تقييم الموارد البشرية
- د- تخطيط المسارات الوظيفية

٥- من الأساليب التي تلجأ المنظمة لمواجهة العجز في مواردها البشرية :

- أ- تخفيض ساعات العمل
- ب- تمديد سن التقاعد
- ج- التخفيض في الأجور
- د- الزيادة في الرواتب والأجور

٦- تتمثل إحدى القواعد الأساسية للاستقطاب في :

- أ- حفظ البيانات والمعلومات بشكل لا مركز
- ب- تنوع استراتيجيات الاستقطاب و اساليبها عبر وحدات المنظمة
- ج- الاعتماد أكثر على المصادر الداخلية للاستقطاب
- د- التحليل المنتظم لمصادر الاستقطاب

٧- المهمة التي تدخل ضمن من مرحلة التصميم الأولى للنظام الآلي لإدارة الموارد البشرية

هي :

- أ- تحديد متطلبات التشغيل
- ب- تحديد المتطلبات الهندسية والفنية
- ج- اختيار بديل التصميم المناسب
- د- تحديد الأهداف المرجوة من العملية

- ٨- من سلبيات استخدام مكيئة (النظام الآلي) الموارد البشرية :
- أ- التعب الذي بسببه الاحتفاظ بسجلات مكتوبة ومتراكمة على مر السنين
ب- تقليل الرسائل الكتابية
ج- تقليل الرسائل التليفونية
د- إمكانية فقدان هذه الوظيفة للجانب الإنساني
- ٩- من أجل بناء إدارة قوية للموارد البشرية فإنه :
- أ- لا يشترط وجود إجماع و اتفاق على رسالة إدارة الموارد البشرية
ب- يشترط وجود إجماع و اتفاق على رسالة إدارة الموارد البشرية
ج- لا يشترط وجود إستراتيجية لإدارة الموارد البشرية
د- لا يشترط أن تتوافق إستراتيجية إدارة الموارد البشرية مع إستراتيجية المنظمة
- ١٠- تتمثل إحدى أهم الخصائص الواجب توفرها في قيادة إدارة الموارد البشرية في :
- أ- الاستماع والإنصات الجيد
ب- الصرامة في المعاملة
ج- العلاقات المحدودة مع الغير
د- تكثيف الإجراءات الرقابية على الموظفين
- ١١- العنصر الذي لا يدخل ضمن مكونات بطاقة توصيف الوظيفة هو :
- أ- معلومات عن الوظيفة
ب- واجبات الوظيفة
ج- تقييم الوظيفة
د- مسؤوليات الوظيفة
- ١٢- تشير الإجراءات الخاصة بتحديد طبيعة الوظيفة وواجباتها ونوعية الأفراد المناسبين لشغلها إلى :
- أ- واجبات شغل الوظيفة
ب- مسؤوليات الوظائف
ج- تحليل الوظائف
د- تطوير الوظائف
- ١٣- الأمر الذي لا يتعلق بأسلوب لجوء المنظمات لعملية تقييم الوظائف هو :
- أ- تحديد هيكل أجور رسمي وثابت
ب- توخي العدالة في نظام الأجور
ج- الفصل في النزاعات والشكاوي التي قد تنشأ حول قضايا الأجور
د- تحديد إطار مرجعي للمقارنة ما بين أجور القطاع الخاص وأجور القطاع العام
- ١٤- من أجل موضوعية عملية التقييم وعدالتها فإن الصفة السائدة في المنظمات هي إسنادها إلى :
- أ- المدير العام
ب- لجنة متخصصة
ج- المسئول المباشر
د- مدير إدارة الموارد البشرية

١٥- يلاحظ أن التوظيف الخارجي في الوظائف الرئيسية بالمنظمة :

- أ- له تأثير سلبي على الروح المعنوية للعاملين بالمنظمة
- ب- له تأثير ايجابي على الروح المعنوية للعاملين بالمنظمة
- ج- ليس له أي تأثير سلبي على الروح المعنوية للعاملين بالمنظمة
- د- له تأثير مزدوج (سلبي و ايجابي) على الروح المعنوية للعاملين بالمنظمة

١٦- تتدرج معدات العمل غير الآمنة وسوء الإضاءة كمسببات لحوادث العمل ضمن الأسباب المتعلقة :

- أ- بالوظيفة
- ب- بالعمل
- ج- بتصميم الوظيفة
- د- بالمسئول عن الوظيفة

١٧- نوع الاحتياجات الذي لا يتعلق باحتياجات المنظمة التدريبية هو :

- أ- احتياجات فريق العمل
- ب- احتياجات المنظمة
- ج- احتياجات الوظائف
- د- احتياجات البيئة

١٨- تشير الترقية إلى مناصب أعلى في خط الوظيفة الواحد إلى :

- أ- المسار الوظيفي
- ب- التطوير الوظيفي
- ج- الأمن الوظيفي
- د- تصميم المسار الوظيفي

١٩- تشير مجموعة الوظائف التي يشغلها الفرد خلال العملية في اتجاه أو اتجاهات مهنية مختلفة حتى يصل إلى هدفه المنشود إلى :

- أ- التطوير الوظيفي
- ب- النمو الوظيفي
- ج- المسار الوظيفي
- د- الأمن الوظيفي

٢٠- إحدى مهام إدارة علاقات الموظفين هي مهمة :

- أ- تحليل الوظائف
- ب- المسار الوظيفي
- ج- التطوير التنظيمي
- د- الاستقطاب

- ٢١- **تصنف وظيفة خبير في التطوير والتنمية الوظيفية ضمن وظائف إدارة الموارد البشرية :**
- التخصصية
 - الكتابية
 - القيادية
 - السكرتارية
- ٢٢- **إحدى الوظائف التي تدخل ضمن الوظائف الكتابية لإدارة الموارد البشرية هي وظيفة :**
- مستشار
 - موجه
 - مشغل حاسبات
 - مدير قسم
- ٢٣- **يشير نوع المهارات الذي يختص بطبيعة العلم والمعرفة التي تتعلق بها المهارة إلى :**
- المهارات الإنسانية
 - المهارات الفنية
 - المهارات السلوكية
 - مهارات بناء الذات
- ٢٤- **تشير الدراسات إلى أن الوظائف في المنظمات المعاصرة هي بحاجة إلى موارد بشرية :**
- تركز على التخصص في مجال معين من مجالات العمل
 - تمتلك مهارة واحدة تناسب أحد مجالات العمل
 - ذات مهارات متعددة تسمح بالعمل في عدة وظائف ضمن فرق العمل
 - منضبطة بشروط العمل حتى أن لم تمتلك المهارات اللازمة لذلك
- ٢٥- **يتمثل أحد عوامل المقارنة المكونة لطريقة مقارنة العوامل لتقييم الوظائف في :**
- الشهادة العلمية
 - المركز الاجتماعي
 - المسؤولية
 - المظهر اللائق
- ٢٦- **يندرج الحد الأدنى للأجور كعامل مؤثر في رسم الهيكل العام للأجور ضمن مجموعة :**
- الاعتبارات التنظيمية
 - الاعتبارات الإدارية
 - الاعتبارات الاجتماعية
 - الاعتبارات الاقتصادية
- ٢٧- **الأمر الذي يتعارض مع التحول من إدارة الأفراد إلى إدارة الموارد البشرية هو :**
- التحول في المفاهيم تجاه الأفراد العاملين بالمنظمة
 - التحول في المفاهيم تجاه الإدارة المسؤولة عن الموارد البشرية
 - ظهور مجالات جديدة في مجال إدارة الموارد البشرية
 - التحول من الدور التنفيذي الاستشاري إلى الدور الاستشاري

٢٨- تتمثل إحدى أنواع المهارات السلوكية لمدير الموارد البشرية في مهارة :

- أ- التنبؤ
- ب- اتخاذ القرار
- ج- التحفيز
- د- التحكم في تقنية المعلومات

٢٩- العنصر الذي لا يندرج ضمن النشاطات الرئيسية لإدارة الموارد البشرية هو :

- أ- علاقات الموظفين
- ب- صيانة الموارد البشرية
- ج- تعويض الموارد البشرية
- د- أهمية الموارد البشرية

٣٠- تكشف المقارنة بين نظام معلومات الموارد البشرية ونظام المعلومات الإدارية عن :

- أ- وجود اختلاف جوهري بين اداء نظام معلومات الموارد البشرية ونظام المعلومات الإدارية
- ب- عدم وجود علاقة بين اداء نظام معلومات الموارد البشرية ونظام المعلومات الإدارية
- ج- وجود تشابه كبير بين عناصرهما الأساسية
- د- تناقض بين اداء نظام معلومات الموارد البشرية ونظام المعلومات الإدارية

٣١- تتمثل أول خطوة من خطوات التحول إلى نظام ميكنة (النظام الآلي) الموارد البشرية في :

- أ- التصميم الأولي للنظام
- ب- دراسة الجدوى
- ج- الدراسة الهندسية
- د- اختبار النظام

٣٢- مما ينصح به في مقابلات تقييم الأداء :

- أ- عرض الجوانب الايجابية والسلبية
- ب- عرض الجوانب الايجابية دون السلبية
- ج- عرض الجوانب السلبية دون الايجابية
- د- عدم عرض لا الجوانب السلبية ولا الايجابية

٣٣- مما ينصح به في مقابلات تقييم أداء ناجحة وفاعلة فإنه يجب :

- أ- عدم اطلاع الموظفين على نتائج تقييم الأداء الخاص به
- ب- الإشارة إلى الصفات الشخصية في المقابلة لرصد رد فعل الشخص المقابل
- ج- عدم مقارنة الموظف بزملائه
- د- توجيه أجابة الموظف الذي تتم مقابله

٣٤- من مميزات طريقة الدرجات (التصنيف الوظيفي) كطريقة لتقييم الوظائف :

- أ- الموضوعية
- ب- عدم التحيز الشخصي
- ج- شيوع استخدامها في وظائف القطاع الحكومي
- د- الاقتصاد في الجهد والوقت

٣٥- المبلغ الذي يدفع للموظف شهريا مقابل قيامه بعمل معين هو :

- أ- الراتب
- ب- الأجر النقدي
- ج- الأجر القاعدي
- د- العلاوة

٣٦- الأجر الذي يعبر عن القوة الشرائية التي يحصل عليها العامل مقابل المبلغ المدفوع هو :

- أ- الأجر الاسمي
- ب- الأجر الرسمي
- ج- الأجر الحقيقي
- د- الأجر القاعدي

٣٧- مرحلة المسار الوظيفي التي يتركز فيها اهتمام الموظف على الانجاز والاستقلالية هي

مرحلة :

- أ- التأسيس
- ب- التقدم
- ج- المحافظة على المكاسب
- د- الاستعداد للتقاعد

٣٨- تعرف عملية إحالة القضية مثار الخلاف بين الموظف وصاحب العمل إلى جهة خارجية

محايدة يوافق عليها الطرفان :

- أ- بالمحكمة
- ب- بالتحكم
- ج- بالتحكيم
- د- بالحوكمة

٣٩- يعنبر التطوير الوظيفي :

- أ- مرحلة من مراحل المسار الوظيفي
- ب- مرحلة من مراحل تصميم المسار الوظيفي
- ج- مرحلة من مراحل النمو الوظيفي
- د- عملية متضمنة للمسار الوظيفي وتصميم المسار الوظيفي

٤٠- من أسباب حوادث العمل المتعلقة بالعامل :

- أ- الإجهاد الناجم من المهام التي لتولاها العامل
- ب- المناخ التنظيمي
- ج- الاستخدام غير الأمن للمعدات
- د- الإرهاق بفعل العمل

٤١- العنصر الذي لا يدخل ضمن اخطاء عملية التقويم هو :

- أ- تأثير الهالة
- ب- الميل للوسطية
- ج- الميل للواقعية
- د- التأثير الإداري

٤٢- من أساليب تجنب اخطاء عملية التقويم :

- أ- الاعتماد المطلق على الرئيس المباشر
- ب- ضرورة عدم الاعتراف بالمشاكل
- ج- أن نتجنب نهائيا الاعتماد على الرئيس المباشر
- د- ألا نعتد اعتماد مطلقا على الرئيس المباشر

٤٣- من القواعد الإرشادية في مفاوضات عرض العمل :

- أ- تحديد الحد الأدنى للأجور
- ب- تحديد الحد الأدنى للميزات التي يمكن أن تمنحها المنظمة
- ج- إطالة عملية التفاوض
- د- عدم إعطاء المتقدم فرصة للتفكير أثناء التفاوض

٤٤- تعرف عملية تعريف الموظف الجديد بالمنظمة وتعريف المنظمة بالموظف الجديد إلى :

- أ- بالبطاقات التعريفية
- ب- بالتهنئة المبدئية
- ج- بانسجام الموارد البشرية
- د- بصيانة الموارد البشرية

٤٥- من نتائج تطبيق نظام المسار الوظيفي المزدوج :

- أ- الحد من الاستقلالية في ممارسة المهنة على المستوى الفني
- ب- ممارسة المهنة بدون سلطة أو نفوذ على المستوى الفني
- ج- التقليل من فرص التمتع بالمركز والسلطة والنفوذ على المستوى الإداري
- د- التقليل من فرص التمتع باتخاذ القرارات على المستوى الإداري

٤٦- تقضي التغيرات التنافسية المستمرة أن يكون تحليل العمل :

- أ- عملية مستمرة بالمنظمة
- ب- عملية مؤقتة بالنظر إلى تكلفتها
- ج- مرة واحدة كل سنة
- د- مرة واحدة عند تأسيس المنظمة

٤٧- الأمر الذي لا يدخل ضمن خطوات تحليل الوظائف هو :

- أ- تحديد مصادر المعلومات
- ب- تحديد الهدف
- ج- تحديد المعلومات المراد تحليلها
- د- تحديد الاجور والمكافآت

٤٨- من مزايا الاستقطاب الخارجي :

- أ- انسجام كبير للعامل مع بيئة العمل الداخلية
- ب- التوافق والانسجام الكبير مع ثقافة المنظمة
- ج- يزود المنظمة بموارد بشرية مؤقتة يمكن الاستغناء عنها
- د- وفرة المعلومات الكافية عن المترشحين

٤٩- من أبرز عيوب الاستقطاب الداخلي مقارنة بالخارجي :

- أ- ارتفاع تكلفته
- ب- شح وندة المعلومات الكافية عن المترشحين
- ج- عدم الاستفادة منه كحافز للعاملين
- د- وقوفه حاجزا أمام تنويع المعارف والمهارات الجديدة

٥٠- أحد أسباب لجوء المنظمة لخيار الاستقطاب :

- أ- الرغبة في تنويع المعارف والمهارات
- ب- انفتاح المنظمة على البيئة
- ج- عدم التوازن في توزيع الموارد البشرية
- د- تزويد المنظمة بموارد وأفكار وثقافة جديدة

٥١- تشير رسالة إدارة الموارد البشرية إلى :

- أ- الغرض الرئيسي لها وسبب وجودها
- ب- كيفية تحقيق الأهداف الرئيسية لها
- ج- الوسائل الأساسية التي يتم تحقيق الأهداف من خلالها
- د- النشاطات الأساسية لإدارة الموارد البشرية

٥٢- تشير العميلة التي يتم بمقتضاه قياس مدى التزام الموظف بسلوكيات العمل المطلوب منه

إلى :

- أ- الأداء
- ب- جودة الأداء
- ج- تقويم الأداء
- د- الأداء الفعال

٥٣- تشير التوجيهات الإرشادية لمساعدة المديرين في تحقيق الأهداف والمحددة لسلوكيات

وموقف المنظمة في قضايا الموارد البشرية إلى :

- أ- تنمية الموارد البشرية
- ب- سياسات إدارة الموارد البشرية
- ج- التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية
- د- تخطيط الموارد البشرية

٥٤- حتى تحقق سياسات إدارة الموارد البشرية النتائج المرجوة منها فإنه يجب أن :

- أ- تتصف بخاصية الثبات على الأجل الطويل
- ب- تكون مستقلة عن إستراتيجية المنظمة
- ج- تكون غير مكتوبة
- د- تعمم على جميع العاملين

٥٥- تتمثل الخطوة الأولى ضمن خطوات تحديد الاحتياجات من الموارد البشرية في :

- أ- تقدير العمالة المطلوبة
- ب- تحليل الوضع الراهن
- ج- تحديد وتحليل نوع الأعمال
- د- تحليل سوق العمل

٥٦- أن تحديد الأنشطة الرئيسية لإدارة الموارد البشرية وترجمتها لاختصاصات وظيفية يدخل ضمن :

- أ- تخطيط احتياجات الموارد البشرية
- ب- تنظيم الموارد البشرية
- ج- توجيه الموارد البشرية
- د- رقابة الموارد البشرية

٥٧- أحد العناصر الأساسية الخاصة بمهمة توجيه الموارد البشرية هو :

- أ- تحديد نمط إدارة الموارد البشرية
- ب- تحليل العجز والفائض من الموارد البشرية
- ج- تجميع الوظائف وتنسيقها في مجموعات
- د- حل الصراعات والمشاكل المحتملة داخل إدارة الموارد البشرية

٥٨- الجهة التي تتولى تقييم الأداء والتطوير التنظيمي في الهيكل التنظيم لإدارة الموارد البشرية هي :

- أ- إدارة تخطيط الموارد البشرية
- ب- إدارة تنمية الموارد البشرية
- ج- إدارة علاقات الموظفين
- د- إدارة الخدمات

٥٩- تصنف مهارات التحفيز وتكوين العلاقات لدى مدراء الموارد البشرية ضمن :

- أ- المهارات الفنية
- ب- المهارات الإدراكية
- ج- المهارات السلوكية
- د- المهارات الشخصية

٦٠- **تصنف مهارات التنبؤ واتخاذ القرارات لدى مدراء الموارد البشرية ضمن :**

- أ- المهارات الفنية
- ب- المهارات الإنسانية
- ج- المهارات السلوكية
- د- المهارات الفكرية

٦١- **تواجه المنظمة وجود فائض من الموارد البشرية لديها بالجوع إلى :**

- أ- مصادر جديدة للتوظيف
- ب- زيادة عمليات التوظيف
- ج- زيادة ساعات العمل خارج وقت الدوام
- د- تخفيض سن التقاعد

٦٢- **تتمثل الخطوة الثانية من خطوات تقويم الأداء في :**

- أ- تحديد الطريقة المناسبة للتقويم
- ب- تحديد متطلبات التقويم وأهدافه
- ج- تحديد أهداف تطوير الأداء مستقبلاً
- د- تحديد معايير مسبقاً للمقارنة

٦٣- **تكشف الاتجاهات الحديثة في تحديد مسؤوليات التقويم عن اهتمام جديد يتعلق :**

- أ- بتقويم الرؤساء لأداء موظفيهم
- ب- بتقويم الموظفين لأداء عملائهم
- ج- بتقويم المدراء لأداء عملائهم
- د- بتقويم الموظفين لأداء زملائهم

٦٤- **يعرف عن قيادة وإدارة الأفراد في الإسلام أنها :**

- أ- تنظيم سبق مفاهيم الإدارة الحديثة في اهتمامها بالإنسان
- ب- لا تتوافق مع مفاهيم الإدارة الحديثة في اهتمامها بالإنسان
- ج- تحاول أن تستلهم من مفاهيم الإدارة الحديثة في اهتمامها بالإنسان
- د- تتعارض مع مفاهيم الإدارة الحديثة في اهتمامها بالإنسان

٦٥- **أحد أهم المرتكزات الإسلامية في التعامل مع الموارد البشرية هو :**

- أ- التركيز على البعد الاقتصادي في إدارة الموارد البشرية
- ب- المثلية في العلاقات الإنسانية
- ج- محورية الفرد في مقابل الجماعة
- د- التفاعل مع المتغيرات البيئية

٦٦- **يقضي منهج مدرسة الإدارة العلمية :**

- أ- بمشاركة العامل في القرارات الحاسمة للمنظمة
- ب- بمعاملة العامل في العمل كطاقة منتجة مثل الآلة والموارد الطبيعية
- ج- بمعاملة العامل كشريك لرب العمل
- د- بمعاملة العامل في العمل وفقاً للمعايير الإنسانية والاجتماعية

٦٧- من الانتقادات الموجهة لمدرسة الإدارة العلمية :

- أ- تركيزها على البعد الاجتماعي في علاقات العمل
- ب- مناداتها بالتخطيط التشاركي
- ج- عدم اهتمامها بالحوافز المادية لزيادة الإنتاج
- د- تجاهلها للجوانب الاجتماعية والعاطفية والنفسية للعامل

٦٨- من الأسباب الرئيسية لانحسار نجاح مدرسة العلاقات الإنسانية :

- أ- تجاهلها لتأثير الجوانب الاجتماعية والعاطفية والنفسية للعامل
- ب- افتراض وجود اختلافات جوهرية بين الأفراد تؤثر على التحفيز
- ج- تجاهل تأثير قواعد العمل والإجراءات واللوائح على الإنتاجية
- د- تحقق مقولة إن العامل السعيد هو عامل منتج

٦٩- يقضي النظر لإدارة الأفراد كقسم بالمنظمة :

- أ- باعتبار إدارة الأفراد جزءاً من مهام الإدارة بالمنظمة
- ب- بممارسة كل مدير لوظيفة إدارة الأفراد على مستوى كامل المنظمة
- ج- يتولى هذه الإدارة مساعدة الإدارات الأخرى في القيام بوظائف الأفراد
- د- بممارسة كل مدير لوظيفة إدارة الأفراد على مستوى القطاع الذي يرأسه بالمنظمة

٧٠- تعمل إدارة الموارد البشرية كإدارة وظيفة أساسية في المنظمات من خلال إستراتيجية :

- أ- متوافقة مع إستراتيجية المنظمة
- ب- غير متوافقة مع إستراتيجية المنظمة
- ج- مستقلة عن إستراتيجية المنظمة
- د- خارج إطار إستراتيجية المنظمة

~ لا تحرموني من دعائكم ~

الواجبات

١- **تدرج مهارة التفاوض لدى مدراء الموارد البشرية ضمن المهارات :**

أ- الفنية

ب- السلوكية

ج- التقنية

د- الفكرية

٢- **من الخصائص الواجب توفرها في مدراء الموارد البشرية :**

أ- تكوين علاقات مع أطراف متميزة في المنظمة

ب- تكوين علاقات مع جميع الأطراف في المنظمة

ج- تكوين علاقات مع بعض الأطراف في المنظمة

د- عدم تكوين علاقات مع أي طرف في المنظمة

٣- **من مهام وظيفة توجيه الموارد البشرية :**

أ- شرح المهام والأعمال

ب- تحديد نمط إدارة الموارد البشرية

ج- تحديد الأنشطة الرئيسية لإدارة الموارد البشرية

د- تقدير العمالة المطلوبة

٤- **طريقة تقويم الأداء المستندة على ملاحظة وتقويم سلوك الموظف أثناء الأداء الفعلي للعمل**

هي :

أ- طريقة الوقائع الحرجة

ب- طريقة الاختيار الاجباري

ج- طريقة التقرير المكتوب

د- طريقة الترتيب

٥- **من مميزات الاستقطاب الداخلي :**

أ- تزويد المنظمة بموارد تحمل افكارا وثقافة جديدة تبعث الحيوية والنشاط

ب- تزويد المنظمة بموارد بشرية مؤقتة يمكن الاستغناء عنها

ج- كونه أحد أهم الحوافز المؤثرة في العاملين

د- كونه سببا في التطوير والابتكار بالمنظمة

٦- **يتصف أسلوب منهج العلاقات الإنسانية بـ :**

أ- الاهتمام بالاحتياجات الاجتماعية للعاملين

ب- التقليل من الاهتمام بالجوانب الفنية للعاملين

ج- تبسيط العمل

د- أ + ب صحيحة

٧- من أبرز خصائص الإدارة العلمية :

- أ- العامل عنصر من عناصر الإنتاج مثل الآلة والمواد الخام
- ب- الموظف السعيد هو موظف منتج
- ج- الأفراد قوة عمل منتجة يمثلون أصلا من أصول المنظمة
- د- لا شيء صحيح مما سبق

٨- يمكن قياس فعالية أداء العاملين من خلال :

- أ- معدلات دوران العمل
- ب- معدلات الأداء أو الإنتاجية
- ج- الحصة السوقية للمنظمة
- د- لا شيء صحيح مما يسبق

٩- توصيف الوظائف :

- أ- أكثر تفضيلا من نموذج تحليل الوظائف
- ب- المنتج النهائي لعملية تحليل الوظائف
- ج- أقل تفضيلا من نموذج تحليل الوظائف
- د- لا شيء صحيح مما سبق

١٠- ؟؟ :

- أ- ؟
- ب- ؟
- ج- ؟
- د- ؟