

يرجى الإجابة على الأسئلة التالية:-

القسم الأول :- الرجاء تظليل حرف الإجابة (أ أو A) للإجابة الصحيحة وحرف الإجابة (ب أو B) للإجابة الخاطئة.

١.	()	الممارسات الوظيفية للعاملين يمكن بواسطتها تحديد البرامج التدريبية التي سيحتاجها الفرد قبل الصعود إلى وظيفة جديدة.
٢.	()	مرحلة البقاء والاستمرار يشعر فيها الفرد بالرضا منذ أيامه الأولى في الوظيفة عندما يجد أن جميع توقعاته قد تحققت.
٣.	()	تبدو نظم الخدمة المدنية المفتوحة للوهلة الأولى أكثر إغراء للموظفين من نظم الخدمة المدنية المغلقة.
٤.	()	الترقية في نظم الخدمة المغلقة هي عملية تغيير وظيفي صاعد يؤهل الموظف إلى تسلم وظيفة أعلى في مسؤوليتها وراتبها.
٥.	()	معياري الأقدمية في الترقية يقصد به مرور فترة زمنية معينة على تولي الموظف مهام وظيفته الحالية.
٦.	()	الأقدمية كمعيار وحيد للترقية يضع اعتبارا ملحوظا لأهمية المؤهلات والمهارات الشخصية وللأداء المتميز.
٧.	()	يتجاهل معيار الكفاءة للترقية أهمية الأقدمية التي يكون لها في بعض الأحيان أهمية بالغة.
٨.	()	الطبيعة الهرمية للسلم الوظيفي يجعل فرص الترقيات تتزايد تدريجيا كلما صعدنا إلى أعلى السلم.
٩.	()	يمكن أن يكون النقل بمثابة عتاب يوجه للموظف المقصر في عمله وأدائه الوظيفي والسلوكي.
١٠.	()	التسبيب (التكليف) هو إجراء إداري لتغيير موقع أحد الموظفين لفترة محددة تزيد عن مدة النذب.
١١.	()	الموظف المعار يتقاضى راتبه عادة وفي جميع الأحوال والظروف من الدولة أو الجهة المعار إليها.
١٢.	()	الأجر الاسمي هو المبلغ الإجمالي للراتب والذي يشمل المرتب الأساسي والإضافات الأخرى.
١٣.	()	الأجر وفقا للزمن يستخدم حينما يمكن حصر كميته الإنتاج للفرد الواحد أو في الأعمال التي تكون العلاقة بين الجهد المبذول والإنتاج خاضعة للقياس.
١٤.	()	تهدف عملية التقويم إلى الوقوف على مستوى كفاءة وانجاز العاملين لواجباتهم المحددة لهم.
١٥.	()	يمكن ان تطبق السرية في تقويم الأداء على التقارير التي يحصل أصحابها على تقديرات غير مرضية بينما تعلن لمن لهم تقارير مرضية.
١٦.	()	تقييم الأداء بالاختبارات قد تترك أثارا سلبية على معنويات الأفراد الذي يفشلون في اجتيازها.
١٧.	()	تقيم الأداء الجيد لا ينطرق عادة للجوانب الشخصية للعاملين بل يكتفي بالجوانب الإدارية والفنية.
١٨.	()	من مظاهر عدم الموضوعية في تقييم الأداء لدى الرؤساء خضوعهم لتأثرات الهالة حيث يؤثرون صفة على أخرى.
١٩.	()	التنمية عملية مخططة تهدف إلى التسريع في عملية النمو لاختصار الوقت.
٢٠.	()	الاحتياجات التدريبية هي تلك الفجوة التي تقع بين الأداء الحالي والأداء المرغوب سواء في كميته أو نوعه أو كليهما معا.
٢١.	()	التدريب من خلال تسيير فعلي لسلة البريد اليومي أسلوب تدريبي يقدم عادة للموظفين الجدد.
٢٢.	()	العصف الذهني كأحدى طرق التدريب تعتمد على تحضير وتعويد العاملين على توظيف معارفهم وخبراتهم الشخصية.