

## موضوعات إدارية معاصرة . محاضرة [ 17 ]

ملاحظة:

الدكتور بالمحاضرة (17) كمل على الأسئلة الموجوده بمحاضرة (7+8) اللي هي اسئلة الاختبار الفصلي

والأسئلة الجديدة اللي بمحاضرة 17 تبدأ من سؤال 77 وهي الآتي:

- (1) ادارة الموارد البشرية ليس لها علاقة بإدارة معارف المنظمة.  
(خطأ) ... التصحيح ( ادارة الموارد البشرية هي المسؤولة مسؤولية كاملة عن ادارة العنصر البشري داخل المنظمة الذي هو مسؤول عن ادارة المعارف في هذه المنظمة )
- (2) لا تتوقف ادارة المعرفة على توافر التكنولوجيا فقط بل ايضاً سهولة استخدامها.  
(صح)
- (3) الثقافة فطرية يولد الفرد مزود بها.  
(خطأ) ... التصحيح ( الثقافة مكتسبة وليست فطرية )
- (4) كل فرد في المجتمع الواحد له ثقافته المختلفة تماماً عن باقي افراد هذا المجتمع.  
(خطأ) ... التصحيح (المجتمع كله يضم افراد بينهم ثقافات متشابهه بل قد تكون متطابقة لكن هذا لا يمنع ان يكون لبعض الافراد لديهم ثقافة فيما اختلاف ولو بسيط عن ثقافة المجتمع نتيجة ظروف معينة )
- (5) تؤثر الثقافة على الناحية الخلقية فقط للانسان.  
(خطأ) ... التصحيح ( الثقافة تؤثر على الناحية الخلقية وأيضاً تؤثر على نواحي اخرى متعلقة بالمظهر والسلوك وأنماط الأداء).
- (6) تتسم عناصره ومكونات الثقافة بالتكامل والتداخل.  
(صح)
- (7) تعتبر الثقافة قوة ووسيلة هامة لتحقيق الانضباط الاجتماعي.  
(صح)
- (8) تجمع الثقافة بين خاصيتي الوحدة والتنوع.  
(صح)
- (9) تلعب ثقافة المديرين دوراً هاماً في تشكيل ثقافة المنظمة.  
(صح)

(10) ثقافة المنظمة لا تخضع لأي قواعد او لوائح.

(خطأ) ... التصحيح ( تخضع ) ... والخروج عن هذه القواعد واللوائح تعرض صاحبها للعقوبات والجزاءات.

(11) الثقافة القومية يمكن التحكم فيها وادارتها بدرجة تفوق الثقافة التنظيمية.

(خطأ) ... التصحيح ( العكس هو الصحيح ) ... الثقافة التنظيمية يمكن التحكم فيها وادارتها بدرجة تفوق الثقافة القومية.

(12) تساعد الثقافة التنظيمية في تشكيل قيم العاملين بالمنظمة.

(صح)

(13) كلما كانت الثقافة قوية كلما كان من الصعب تغييرها.

(صح)

(14) كلما زاد حجم المنظمة كلما تعددت الثقافات الفرعية بها.

(صح)

(15) وفقا لنظرية العدالة يشعر الفرد بالعدالة عندما يزيد ناتج قسمة مخرجاته على مدخلاته مقارنة بمخرجات الشخص المرجعي

مقسومة على مدخلاته:

لا

نعم

(16) تشير مخرجات الفرد الى مقدار ما يبذله من جهد وما يتمتع به من مهارات:

لا .... التصحيح ( مدخلات الفرد )

نعم

(17) تمثل التضحيات الجسمية والفكرية احد المكونات الاساسية لمدخلات الفرد في العمل:

لا

نعم

(18) شعور الفرد بعدم العدالة في عمله يقوي لديه دافع الانجاز:

لا ..... التصحيح ( لا يقوي وإنما يقتل لديه دافع الإنجاز )

نعم

(19) من الناحية العملية فإن تخفيض الجهد المبذول يمكن ان يزيد احساس الفرد بالعدالة:

لا ..... التصحيح ( تخفيض الجهد المبذول حيرترب عليه تخفيض أجوره وتخفيض المزايا التي يحصل عليها

نعم

وبالتالي سوف تبقى المعادلة كما هي وهي شعوره بعدم العدالة ).

(20) يوجد تناسق بين عناصر المدخلات والمخرجات الخاصة بالفرد وفقاً لنظرية العدالة:

لا .... التصحيح ( لا يوجد تناسق )

نعم

- 21) تحقيق المصالح الشخصية احد العناصر اللازمة لتحقيق عدالة الاجراءات :  
 نعم لا ..... التصحيح ( المصالح العامه وليست المصالح الشخصية )
- 22) توفير التغذية العكسية للموظف غير الكفاء يشعره عدم عدالة التفاعل.  
 نعم لا .... التصحيح ( توفير التغذية العكسية ضرورة سواء للموظف الكفاء او الموظف غير الكفاء وبالتالي فإن عدالة التفاعل تتطلب ضرورة توفير التغذية العكسية للموظف الكفاء او غير كفاء )
- 23) يمكن استخدام ادراك العاملين للعدالة السائدة في الوقت الحالي بالمنظمة للتنبؤ بالعدالة التنظيمية مستقبلاً.  
 نعم لا
- 24) يوجد ارتباط طردي بين ادراك العاملين للعدالة وبين نوايا ترك العمل:  
 نعم لا ..... التصحيح ( ارتباط عكسي ) ... كلما كنت ادرك العدالة وأشعر بها بتقل عندي نوايا ترك العمل.
- 25) الموظف الذي يثق في رئيسه يتحمل وحده مخاطرة هذه الثقة:  
 نعم لا ... التصحيح ( كلا الطرفين يتحملوا المخاطره الذي يثق والموثوق به ولا تقع المخاطره على طرف واحد فقط).
- 26) المخرجات الايجابية لعلاقة الثقة بين طرفين تزيد من حجم هذه الثقة مستقبلاً:  
 نعم لا
- 27) مقدار الاهتمام بمصالح الافراد واشباع احتياجاتهم يزيد ثقتهم في الادارة:  
 نعم لا
- 28) توجد علاقة عكسية بين الثقة وبين سياسات تمكين العاملين.  
 نعم لا .... التصحيح ( علاقة طردية )
- 29) كلما زاد التزام ادارة المنظمة بعهودها تجاه العاملين زادت الثقة بها.  
 نعم لا
- 30) عملية هدم الثقة اكثر صعوبة من عملية بنائها.  
 نعم لا .... التصحيح ( لا بالعكس العبارة خاطئة فهدم الثقة سهل أوي اما عملية بناء الثقة هو الصعب )
- 31) كلما زادت الثقة في المنظمة زادت الحاجة الى الرقابة الخارجية.  
 نعم لا ..... التصحيح ( العلاقة عكسية .. كلما زادت الثقة في المنظمة قلت الحاجة الى الرقابة الخارجية ).
- 32) توجد علاقة طردية بين مناخ الثقة ومعدلات ترك العمل.  
 نعم لا .... التصحيح ( علاقة عكسية )

33) قبول التغيير وتخفيض المقاومة له يرتبط طردياً بالثقة التنظيمية.

نعم لا

34) قلة التفاعلات بين فرق العمل المتباعدة جغرافياً يزيد الثقة فيما بينها.

نعم لا .... التصحيح ( تقل الثقة فيما بينهما )

35) تتمثل دور ادارة الموارد البشرية في تحسين ادارة معارف المنظمة في :

أ. اعادة تصميم الهيكل التنظيمي

ب. تصميم فرق العمل اللازمة

ج. اعادة تشكيل قوة العمل

د. كل ما سبق

36) تتمثل اهم اهداف ادارة المعرفة في :

أ. تحسين المنتجات وتطويرها

ب. تحسين عمليات صنع القرار

ج. تحسين مهارات وقدرات الافراد

د. كل ما سبق

37) توافق المعاني لدى مجموعات بعينها في المنظمة يقصد بها :

أ. الثقافة التنظيمية

ب. الثقافة العامة للمنظمة

ج. الثقافة الفرعية بالمنظمة

د. لا شئ مما سبق

38) ادراك الفرد واهتمام المنظمة برفاهيته وتقديرها لاسهاماته يقصد بها :

أ. الدعم التنظيمي

ب. ادراك الدعم التنظيمي

ج. الفعالية التنظيمية

د. الكفاءة التنظيمية

39) يؤدي ادراك العاملين لدعم المنظمة لهم الى :

أ. زيادة الجهد المبذول في العمل

ب. تخفيض الجهد المبذول

ج. تكوين اتجاهات سلبية نحو العمل

د. تخفيض دوافع العمل

40) يؤدي ادراك العاملين لعدم دعم المنظمة لهم الى :

أ. زيادة كفاءة اداء العاملين

ب. زيادة التزام العاملين

ج. زيادة الابتكار

د. قلة الارتباط العاطفي بالمنظمة

41) من اهم سلوكيات دعم المنظمة للعاملين :

أ. الالتزام التنظيمي

ب. المواطنة التنظيمية

ج. سلوكيات الدور الاضافي

د. العدالة التنظيمية

(42) من بين سلوكيات دعم العاملين للمنظمة :

أ. تمكين العاملين

ب. الثقة التنظيمية

ج. جودة حياة العمل

د. المواطنة التنظيمية

(43) وفقاً لنظرية العدالة فإن مخرجات الفرد تشير الى :

أ. المزايا المادية التي يحصل عليها

ب. المزايا المعنوية التي يحصل عليها

ج. المزايا المادية والمعنوية

د. لا شئ مما سبق

(44) من اهم عناصر مدخلات الفرد وفقاً لنظرية العدالة :

أ. الاجور والمكافآت

ب. الاحترام والتقدير

ج. الترقيه

د. الجهد المبذول

(45) عندما يشعر الموظف بعدم العدالة فإنه يلجأ الى :

أ. الوشاية بالشخص المرجعي

ب. الشكوى والتذمر

ج. تخفيض الجهد المبذول

د. كل ما سبق

(46) يلجأ الشخص الى اتباع اساليب غير اخلاقية في العمل عندما :

أ. يشعر بالعدالة

ب. يشعر بعدم العدالة

ج. يشعر بالاحباط

د. لا شئ مما سبق

(47) ادراك الفرد لعدالة المخرجات التي يحصل عليها من عمله تشير الى :

أ. عدالة التوزيع

ب. عدالة الاجراءات

ج. عدالة المعاملات

د. العدالة التنظيمية

(48) تكون الاجراءات عادلة عندما تتسم ب :

أ. الاتساق وعدم التعارض

ب. الثبات وعدم الاستمرارية

ج. تحقيق الاهداف العامة

د. كل ما سبق

(49) تعامل القادة مع جميع المرؤوسين باحترام وتقدير تشير الى :

أ. عدالة التفاعلات

ب. عدامة المعلومات

ج. عدالة الاجراءات

د. عدالة التعامل مع الافراد

50) توافق اقوال المدير مع تصرفاته وافعاله تشير الى :

أ . تماسك السلوك واستمرارته

ب . الثقة في الزميل

ج . الاهتمام

د . تكامل السلوك

51) ثبات تصرفات المدير وامكانية التنبؤ بسلوكه المستقبلي وفقاً لتصرفاته السابقة تشير الى :

أ . الاحتواء

ب . الاهتمام

ج . تماسك السلوك واستمرارته

د . كل ما سبق

52) العمليات المتكاملة المخططة والمستمرة التي تستهدف تحسين الحياة الوظيفية للعاملين تشير الى :

أ . الثقة التنظيمية

ب . العدالة التنظيمية

ج . التمكين

د . جودة حياة العمل

53) ظروف العمل المعنوية تتضمن :

أ . تناسب المهارات مع طبيعة العمل

ب . الاحترام والتقدير

ج . التناسب بين الدخل والجهد

د . كل ما سبق

54) العلاقة بين الثقافة التنظيمية واستراتيجية المنظمة هي علاقة :

أ . طردية

ب . عكسية

ج . متبادلة

د . لا توجد علاقة

55) الخبرات والتجارب والاستنتاجات التي يمكن الاستفادة منها يقصد بها :

أ . البيانات

ب . المعلومات

ج . الحكمة

د . المعرفة

56) المعرفة التي تهدف الى جمع الحقائق بهدف الوصول الى مبادئ ونظريات علمية هي :

أ . معرفة فردية

ب . معرفة جماعية

ج . معرفة نظرية

د . معرفة تطبيقية

57) ما تملكه الجماعة من أفكار وخبرات وتجارب تساعد على تكوين ثقافة مشتركة هي :

أ . معرفة فردية

ب . معرفة جماعية

ج . معرفة نظرية

د . معرفة تطبيقية

58) المعرفة التي يتم التعبير عنها في شكل كلمات او ارقام ويمكن تبادلها هي :

أ . معرفة ضمنية

ب . معرفة صريحة

ج . معرفة تنظيمية

د . لا شئ مما سبق

59) اهمية ادارة المعرفة تتضح على المستوى :

أ . القومي

ب . العالمي

ج . التنظيمي

د . كل ما سبق

60) يتمثل دعم الادارة العليا اللازم لادارة المعرفة في :

أ . دعم مادي      ب . دعم معنوي      ج . تدليل المعوقات      د . كل ما سبق

61) الهيكل التنظيمي المناسب لادارة المعرفة يتسم بأنه :

أ . هيكل هرمي متعدد      ب . هيكل بسيط ومرن      ج . كل ما سبق      د . لا شئ مما سبق

62) تؤثر الثقافة على السلوك الانساني من ناحية :

أ . المظهر      ب . الناحية العقلية      ج . الناحية الخلقية      د . كل ما سبق

63) ما ينبغي ان يقوله الانسان او يفعله افراد المجتمع في موقف معين هي :

أ . ثقافة مثالية      ب . ثقافة واقعية      ج . ثقافة تنظيمية      د . كل ما سبق

64) تركيبة من القيم والمعتقدات والمعايير وانماط السلوك التي تعطي معنى وقيمة للمنظمة هي :

أ . القيم التنظيمية      ب . القوة التنظيمية      ج . الثقافة التنظيمية      د . لا شئ مما سبق

65) تشمل ثقافة المنظمة العناصر التالية :

أ . العناصر المادية      ب . العناصر المعنوية      ج . العناصر السلوكية      د . كل ما سبق

66) الثقة القائمة على المراكز الوظيفية والاسس الرسمية هي :

أ . ثقة شخصية      ب . ثقة غير شخصية      ج . ثقة تنظيمية      د . كل ما سبق

67) كل ما يلي يوفر الاحساس بجودة العمل فيما عدا :

أ . التجانس      ب . التماسك      ج . التكامل      د . الاضاءة والتهوية

68) الاحساس بجودة نمط الإشراف يتطلب :

أ . عدالة القائد      ب . الثقة في القائد      ج . كفاءة القائد      د . كل ما سبق

69) المدخل الذي يعرف الانتماء التنظيمي بأنه ارتباط الفرد بالمنظمة نتيجة لما يحصل عليه من منافع هو :

أ . مدخل التبادل      ب . المدخل النفسي      ج . المدخل المشترك      د . لا شئ مما سبق

70) رغبة الفرد في الحفاظ على عمله بالمنظمة نتيجة توافقه مع قيمها واهدافها وبذل الجهد لذلك يعبر عن :

أ . مدخل التبادل      ب . المدخل النفسي      ج . المدخل المشترك      د . لا شئ مما سبق

71) رغبة الفرد في الاستمرار بالعمل في المنظمة لانه يشعر بارتباط عاطفي وراحة نفسية بها يسمى :

أ . مدخل التبادل      ب . المدخل النفسي      ج . المدخل المشترك      د . لا شئ مما سبق