

أسئلة مراجعة على مادة موضوعات إدارية معاصرة

اشتملت على الفصول [٦ - ٧]

س١: عدم تحويل المعرفة من ضمنية إلى صريحة يجعل من الصعب تبادلها و الاستفادة منها :

أ- صح .
ب- خطأ .

س٢: توجد العديد من الشركات لديها إدارة فعالة لمعارفها :

أ- صح .
ب- خطأ .

س٣: التفاوت بين البلاد المتقدمة و المتخلفة يرجع فقط إلى التفاوت في الموارد الطبيعية و نظم الإدارة :

أ- صح .
ب- خطأ .
التصحيح : (يرجع أيضاً إلى التفاوت للمعارف و التفاوت في العلم) .

س٤: الشخص الذي يخرج عن قيم المجتمع يتعرض لنوع من العقاب الاجتماعي :

أ- صح .
ب- خطأ .

س٥: تعتبر المعرفة أصل من أصول الشركة لكنها غير ملموسة :

أ- صح .
ب- خطأ .

س٦: توجد العديد من الشركات ليس لديها إدارة فعالة لمعارفها :

أ- صح .
ب- خطأ .

س٧: إدارة الموارد البشرية ليس لها علاقة بإدارة معارف المنظمة :

أ- صح .
ب- خطأ .
التصحيح : (لها علاقة) .

س٨: لا تتوقف إدارة المعارف على توافر التكنولوجيا فقط بل أيضاً سهولة استخدامها :

أ- صح .
ب- خطأ .

س٩: الثقافة فطرية يولد الفرد مزود بها :

أ- صح .
ب- خطأ .
التصحيح : (الثقافة مكتسبة) .

س١٠: كل فرد في المجتمع الواحد له ثقافته المختلفة تماما عن باقي أفراد هذا المجتمع :

أ- صح .
ب- خطأ .

التصحيح : (المجتمع يضم أفراد يمتلكون ثقافات متشابهة ولكن لا يمنع أن البعض يمتلكون ثقافات مختلفة اختلاف بسيط عن ثقافة المجتمع نتيجة ظروف معينة) .

س١١: تؤثر الثقافة على الناحية الخلفية للإنسان فقط :

أ- صح .
ب- خطأ .

التصحيح : (الخلفية و نواحي أخرى متعلقة بالمظهر و السلوك و الأداء) .

س١٢: تتسم عناصر و مكونات الثقافة بالتكامل و التداخل :

أ- صح .
ب- خطأ .

س ١٣: تعتبر الثقافة قوة و وسيلة هامة لتحقيق الانضباط الاجتماعي :

أ- صح . ب- خطأ .

س ١٤: تجمع الثقافة بين خاصتي الوحدة و التنوع :

أ- صح . ب- خطأ .

س ١٥: تلعب ثقافة المديرين دوراً هاماً في تشكيل ثقافة المنظمة :

أ- صح . ب- خطأ .

س ١٦: لا تخضع ثقافة المنظمة لأي قواعد أو لوائح :

أ- صح . ب- خطأ . التصحيح : (تخضع لقواعد و لوائح) .

س ١٧: الثقافة القومية يمكن التحكم فيها و إدارتها بدرجة تفوق الثقافة التنظيمية :

أ- صح . ب- خطأ .

التصحيح : (العكس صحيح الثقافة التنظيمية يمكن التحكم فيها و إدارتها بدرجة تفوق الثقافة القومية) .

س ١٨: تساعد الثقافة التنظيمية في تشكيل قيم العاملين بالمنظمة :

أ- صح . ب- خطأ .

س ١٩: كلما كانت الثقافة قوية كلما كان من الصعب تغييرها :

أ- صح . ب- خطأ .

س ٢٠: كلما زاد حجم المنظمة كلما تعددت الثقافات الفرعية فيها :

أ- صح . ب- خطأ .

س ٢١: الخبرات و التجارب و الاستنتاجات التي يمكن الاستفادة منها يقصد بها :

أ- البيانات . ب- المعلومات . ج- الحكمة . د- المعرفة .

س ٢٢: المعرفة التي تهدف إلى جمع الحقائق بهدف الوصول إلى مبادئ و نظريات عملية هي :

أ- معرفة فردية . ب- معرفة جماعية . ج- معرفة نظرية . د- معرفة تطبيقية .

س ٢٣: ما تملكه الجماعة من أفكار و خبرات و تجارب تساعد على تكوين ثقافة مشتركة هي :

أ- معرفة فردية . ب- معرفة جماعية . ج- معرفة نظرية . د- معرفة تطبيقية .

س ٢٤: المعرفة التي يتم التعبير عنها في شكل كلمات أو أرقام و يمكن تبادلها هي :

أ- معرفة ضمنية . ب- معرفة صريحة . ج- معرفة تنظيمية . د- لا شيء مما سبق .

س ٢٥: أهمية إدارة المعرفة تتضح على المستوى :

أ- القومي . ب- العالمي . ج- التنظيمي . د- كل ما سبق .

س ٢٦: تتمثل إدارة الموارد البشرية في تحسين إدارة معارف المنظمة في :

أ- إعادة تصميم الهيكل التنظيمي .
ب- تصميم فرق العمل اللازمة .

ج- إعادة تشكيل قوة العمل .

د- كل ما سبق .

س ٢٧: يتمثل دعم الإدارة العليا اللازم لإدارة المعرفة في :

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

س ٢٨: الهيكل التنظيمي المناسب لإدارة المعرفة يتسم بأنه :

أ- هيكل هرمي متعدد .
ب- هيكل بسيط و مرن .

ج- كل ما سبق .
د- لا شيء مما سبق .

س ٢٩: تتمثل أهم أهداف إدارة المعرفة في :

أ- تحسين المنتجات و تطويرها .
ب- تحسين عمليات صنع القرار .

ج- تحسين مهارات و قدرات الأفراد .
د- كل ما سبق .

س ٣٠: تؤثر الثقافة على السلوك الإنساني من ناحية :

أ- المظهر .
ب- الناحية العقلية .
ج- الناحية الخلفية .
د- كل ما سبق .

س ٣١: ما ينبغي أن يقوله الإنسان أو يفعله أفراد المجتمع في موقف معين هي :

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

س ٣٢: تركيبة من القيم و المعتقدات و المعايير و أنماط السلوك التي تعطي معنى و قيمة للمنظمة هي :

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

س ٣٣: تشمل ثقافة المنظمة العناصر التالية :

أ- العناصر المادية .
ب- العناصر المعنوية .

ج- العناصر السلوكية .
د- كل ما سبق .

س ٣٤: توافق المعاني لدى مجموعات بعينها في المنظمة يقصد بها :

أ- الثقافة التنظيمية .
ب- الثقافة التنظيمية العامة .

ج- الثقافة الفرعية بالمنظمة .
د- لا شيء مما سبق .

س ٣٥: العلاقة بين الثقافة التنظيمية و إستراتيجية المنظمة علاقة :

أ- طردية .
ب- عكسية .
ج- متبادلة .
د- لا توجد علاقة .

س ٣٦: إدراك الفرد و اهتمام المنظمة برافهته و تقديرها لإسهاماته يقصد بها :

أ- الدعم التنظيمي .
ب- إدراك الدعم التنظيمي .

ج- الفعالية التنظيمية .
د- الكفاءة التنظيمية .

س ٣٧: يؤدي إدراك العاملين لدعم المنظمة لهم إلى :

- أ- زيادة الجهد المبذول في العمل .
ب- تخفيض الجهد المبذول .
ج- تكوين اتجاهات سلبية نحو العمل .
د- تخفيض دوافع العمل .

س ٣٨: يؤدي إدراك العاملين لعدم دعم المنظمة لهم إلى :

- أ- زيادة كفاءة أداء العاملين .
ب- زيادة التزام العاملين .
ج- زيادة الابتكار .
د- قلة الارتباط العاطفي بالمنظمة .

س ٣٩: من أهم سلوكيات دعم المنظمة للعاملين :

- أ- الالتزام التنظيمي .
ب- المواطنة التنظيمية .
ج- سلوكيات الدور الإضافي .
د- العدالة التنظيمية .

س ٤٠: من بين سلوكيات دعم العاملين للمنظمة :

- أ- تمكين العاملين .
ب- الثقة التنظيمية .
ج- جودة حياة العمل .
د- المواطنة التنظيمية .

س ٤١: وفقاً لنظرية العدالة فإن مخرجات الفرد تشير إلى :

- أ- المزايا المادية التي يحصل عليها .
ب- المزايا المعنوية التي يحصل عليها .
ج- المزايا المادية والمعنوية .
د- لا شيء مما سبق .

س ٤٢: من أهم عناصر مدخلات الفرد وفقاً لنظرية العدالة :

- أ- الأجور و المكافآت .
ب- الاحترام و التقدير .
ج- الترفية .
د- الجهد المبذول .

س ٤٣: عندما يشعر الموظف بعدم العدالة فإنه يلجأ إلى :

- أ- الوشاية بالشخص المرجعي .
ب- الشكوى و التذمر .
ج- تخفيض الجهد المبذول .
د- كل ما سبق .

س ٤٤: يلجأ الشخص إلى إتباع أساليب غير أخلاقية في العمل عندما :

- أ- يشعر بالعدالة .
ب- يشعر بعدم العدالة .
ج- يشعر بالإحباط .
د- لا شيء مما سبق .

س ٤٥: إدراك الفرد لعدالة المخرجات التي يحصل عليها من عملة تشير إلى :

- أ- عدالة التوزيع .
ب- عدالة الإجراءات .
ج- عدالة المعاملات .
د- العدالة التنظيمية .

س ٤٦: تكون الإجراءات عادلة عندما تتسم بـ :

- أ- الاتساق و عدم التعارض .
ب- الثبات و عدم الاستمرارية .
ج- تحقيق الأهداف العامة .
د- كل ما سبق .

س٤٧ : تعامل القادة مع جميع المرؤوسين باحترام و تقدير تشير إلى :

أ- عدالة التفاعلات .

ب- عدالة المعلومات .

ج- عدالة الإجراءات .

د- عدالة التعامل مع الأفراد .

س٤٨ : وفقاً لنظرية العدالة يشعر الفرد بالعدالة عندما يزيد ناتج قسمة مخرجاته على مدخلاته مقارنة بمخرجات الشخص المرجعي مقسومة على مدخلاته :

أ- صح .

ب- خطأ .

س٤٩ : تشير مخرجات الفرد إلى مقدار ما يبذله من جهد و يتمتع به من مهارات :

أ- صح .

ب- خطأ .

التصحيح : (تشير مدخلات الفرد) .

س٥٠ : تمثل التضحيات الجسمية و الفكرية أحد المكونات الأساسية لمدخلات الفرد في العمل :

أ- صح .

ب- خطأ .

س٥١ : شعور الفرد بعدم العدالة في عملة يقوي لديه دافع الإنجاز :

أ- صح .

ب- خطأ .

التصحيح : (يضعف ويقتل لديه دافع الانجاز) .

س٥٢ : من الناحية العملية فإن تخفيض الجهد المبذول يمكن أن يزيد إحساس الفرد بالعدالة :

أ- صح .

ب- خطأ .

التصحيح : (يزيد إحساس الفرد بعدم العدالة) .

س٥٣ : يوجد تناسق بين عناصر المدخلات و المخرجات الخاصة بالفرد وفقاً لنظرية العدالة :

أ- صح .

ب- خطأ .

التصحيح : (لا يوجد تناسق) .

س٥٤ : تحقيق المصالح الشخصية أحد العناصر اللازمة لتحقيق الإجراءات :

أ- صح .

ب- خطأ .

التصحيح : (تحقيق المصالح العامة) .

س٥٥ : توفير التغذية العكسية للموظف غير الكفاء يشعره بعدم عدالة التفاعل :

أ- صح .

ب- خطأ .

التصحيح : (يشعره بعدالة التفاعل) .

س٥٦ : يمكن استخدام إدراك العاملين للعدالة السائدة في الوقت الحالي بالمنظمة للتنبؤ بالعدالة التنظيمية مستقبلاً :

أ- صح .

ب- خطأ .

س٥٧ : يوجد ارتباط طردي بين إدراك العاملين للعدالة بين نوايا ترك العمل :

أ- صح .

ب- خطأ .

التصحيح : (ارتباط عكسي) .

س٥٨ : الموظف الذي يثق في رئيسة يتحمل وحدة مخاطر هذه الثقة :

أ- صح .

ب- خطأ .

التصحيح : (كلا الطرفين يتحملون ولا تقع المخاطرة على طرف واحد) .

س ٥٩: المخرجات الإيجابية لعلاقة الثقة بين طرفين تزيد حجم هذه الثقة مستقبلاً :

أ- صح . ب- خطأ .

س ٦٠: مقدار الاهتمام بمصالح الأفراد و إشباع احتياجاتهم يزيد ثقتهم في الإدارة :

أ- صح . ب- خطأ .

س ٦١: الثقة القائمة على المراكز الوظيفية و الأسس الرسمية هي :

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

س ٦٢: توافق أقوال المدير مع تصرفاته و أفعاله تشير إلى :

أ- تماسك السلوك و استمراريته . ب- الثقة في الزميل .

ج- الاهتمام . د- تكامل السلوك .

س ٦٣: ثبات تصرفات المدير و إمكانياته التنبؤ بسلوكه المستقبلي وفقاً لتصرفاته السابقة تشير إلى :

أ- الاحتواء . ب- الاهتمام . ج- تماسك السلوك و استمراريته . د- كل ما سبق .

س ٦٤: توجد علاقة عكسية بين الثقة و بين سياسات تمكين العاملين :

أ- صح . ب- خطأ .

س ٦٥: كلما زاد التزام إدارة المنظمة بعهودها تجاه العاملين زادت الثقة بها :

أ- صح . ب- خطأ .

س ٦٦: عملية هدم الثقة أكثر صعوبة من عملية بناءها :

أ- صح . ب- خطأ .

التصحيح : (العكس صحيح عملية هدم الثقة أكثر سهولة من عملية بناءها) .

س ٦٧: كلما زادت الثقة في المنظمة زادت الحاجة إلى الرقابة الخارجية :

أ- صح . ب- خطأ .

التصحيح : (كلما زادت الثقة في المنظمة قلت الحاجة إلى الرقابة الخارجية) .

س ٦٨: توجد علاقة طردية بين مناخ الثقة و معدلات ترك العمل :

أ- صح . ب- خطأ . التصحيح : (علاقة عكسية) .

س ٦٩: قبول التغيير و تخفيض المقاومة له يرتبط طردياً بالثقة التنظيمية :

أ- صح . ب- خطأ .

س ٧٠: قلة التفاعلات بين فرق العمل المتباعدة جغرافياً يزيد الثقة فيما بينها :

أ- صح . ب- خطأ . التصحيح : (تقلل الثقة فيما بينها) .

س ٧١: العمليات المتكاملة المخططة و المستمرة التي تستهدف تحسين الحياة الوظيفية للعاملين تشير إلى :

أ- الثقة التنظيمية . ب- العدالة التنظيمية . ج- التمكين . د- جودة حياة العمل .

س ٧٢: ظروف العمل المعنوية تتضمن :

أ- تناسب المهارات مع طبيعة العمل . ب- الاحترام و التقدير .

ج- التناسب بين الدخل و الجهد . د- كل ما سبق .

س ٧٣: كل ما يلي يوفر الإحساس بجودة جماعة العمل فيما عدا :

أ- التجانس . ب- التماسك . ج- التكامل . د- الإضاءة و التهوية .

س ٧٤: الإحساس بجودة نمط الإشراف يتطلب :

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

س ٧٥: المدخل الذي يعرف الانتماء التنظيمي بأنه ارتباط الفرد بالمنظمة نتيجة لما يحصل عليه من منافع هو :

أ- التبادل . ب- المدخل النفسي . ج- المدخل المشترك . د- لا شيء مما سبق .

س ٧٦: رغبة الفرد في الاستمرار بالعمل في المنظمة لأنه يشعر بارتباط عاطفي و راحة نفسية بها يسمى :

أ- التبادل . ب- المدخل النفسي . ج- المدخل المشترك . د- لا شيء مما سبق .

تلخيص و تنسيق وترتيب : عيون سحاب .. ~