

أسئلة مراجعة على مادة موضوعات إدارية معاصرة

اشتملت على الفصول [ ٦ - ٧ ]

س ١: عدم تحويل المعرفة من ضمنية إلى صريحة يجعل من الصعب تبادلها و الاستفادة منها :

أ- صح .  
ب- خطأ .

س ٢: توجد العديد من الشركات لديها إدارة فعالة لمعارفها :

أ- صح .  
ب- خطأ .

س ٣: 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 ) .

س ٤: الشخص الذي يخرج عن قيم المجتمع يتعرض لنوع من العقاب الاجتماعي :

أ- صح .  
ب- خطأ .

س ٥: تعتبر المعرفة أصل من أصول الشركة لكنها غير ملموسة :

أ- صح .  
ب- خطأ .

س ٦: توجد العديد من الشركات ليس لديها إدارة فعالة لمعارفها :

أ- صح .  
ب- خطأ .

س ٧: إدارة الموارد البشرية ليس لها علاقة بإدارة معارف المنظمة :

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

س ٨: لا تتوقف إدارة المعارف على توافر التكنولوجيا فقط بل أيضاً سهولة استخدامها :

أ- صح .  
ب- خطأ .

س ٩: الثقافة فطرية يولد الفرد مزود بها :

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

س ١٠: 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 ) .

س ١١: تؤثر الثقافة على الناحية الخلفية للإنسان فقط :

أ- صح .  
ب- خطأ .

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

س ١٢: 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 الإنجاز ) .

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 .. ~**