

## موضوعات إدارية معاصرة . محاضرة [ 7 + 8 ]

& اسئلة الاختبار الفصلي

- (1) الشخص الذي ينسق ويوجه ويشرف على اعمال الاخرين لتحقيق اهداف المنظمة هو:  
- القائد - المدير - المشرف - لا شئ مما سبق
- (2) مجموعة الافراد المسؤولين عن اتخاذ القرارات الاستراتيجية ، ووضع الخطط العامة التي تؤثر على المنظمة:  
- مديرو الادارة الدنيا - مديرو الادارة الوسطى - مديرو الادارة العليا - لا شئ مما سبق
- (3) فعل الاشياء بطريقة صحيحة يشير الى:  
- الفعالية - الكفاءة - الانتاجية - لا شئ مما سبق
- (4) فعل الاشياء الصحيحة يشير الى:  
- الفعالية - الكفاءة - الانتاجية - لا شئ مما سبق
- (5) المنظمة التي تنظم اهدافها بتكلفة مرتفعة هي:  
- فعالة وغير كفاء - كفاء وغير فعالة - فعالة كفاء - غير فعالة وغير كفاء
- (6) وضع معايير الاداء ومقارنتها بالاداء الفعلي لاكتشاف الاخطاء وتصحيحها تشير الى:  
- التخطيط - الرقابة - التنظيم - التوجيه
- (7) المدير الناجح هو الذي يتفاعل مع:  
- الاخرين - البيئة الداخلية للمنظمة - البيئة الخارجية للمنظمة - كل ما سبق
- (8) القدرة على العمل والتفاعل مع الاخرين بشكل جيد تشير الى:  
- المهارات الفنية - المهارات الانسانية - المهارات الفكرية - كل ما سبق
- (9) من اهم المتغيرات المؤثرة على وظيفة المدير:  
- التكنولوجيا - التحديات والتهديدات - اخلاقيات العمل - كل ما سبق
- (10) تتسم المنظمة المعاصرة بالقدرة على:  
- المرونة - التوجه بالعميل - التوجه بفرق العمل - كل ما سبق
- (11) من اهم اهداف ادارة الازمات:  
- تأمين الممتلكات والارواح - تقليل الخسائر والاثار السلبية - الاستفادة من الاخطاء - كل ما سبق

12) عادة ما تتمثل اهم اسباب الازمات هم:

- اخطاء في التكنولوجيا والتصميم - اخطاء في التنظيم والعلاقات - اخطاء بشرية - كل ما سبق

13) يترتب على الازمة عدم قدرة الادارة على اتخاذ القرارات الصحيحة لما يلي:

- كثرة المعلومات وعدم دقتها - عدم الاستعداد الجيد للازمة

- توتر الادارة نتيجة فجائية الحدوث - كل ما سبق

14) الاستفادة من الاخطاء واستخلاص الدروس المستفادة من الازمات تحدث عقب مرحلة:

- المرحلة الجذرية - مرحلة حدوث الازمة - مرحلة انفجار الازمة - مرحلة انحسار الازمة

15) التصرف السليم لادارة المنظمة في مواجهة الازمات يتطلب:

- الوقوف موقف سلبي - التصرف الايجابي والسريع اعتماداً على الامكانيات الذاتية ومعاونة الاخرين

- الاعتماد على الامكانيات الذاتية - كل ما سبق

16) استخدام الامكانيات المتاحة وتطبيق خطط المواجهة من خلال فرق ادارة الازمات تحدث اثناء مرحلة:

- مرحلة ادراك الازمة - مرحلة مواجهة الازمة - مرحلة التعلم - كل ما سبق

17) الاطراف المعنية بمواجهة الازمة في المنظمة تتمثل في:

- ادارة المنظمة - جميع العاملين - الاطراف الخارجية - كل ما سبق

18) المرشد الاساسي في توجيه اتخاذ القرارات والتصرفات تشير الى:

- الاتجاهات - القيم - التوافق في القيم - لا شئ مما سبق

19) من اهم سمات القيم:

- اساسية - قليلة نسبياً - مستمرة - كل ما سبق

20) الشخص الذي يتسم بالحب والاخاء والانتماء تكون قيمة:

- اجتماعية - اقتصادية - جمالية - سياسية

21) الشخص الذي يميل نحو القيادة والنفوذ والسلطة والمكان تكون قيمته:

- علمية (نظرية). - جمالية - اقتصادية - سياسية

22) تؤدي القيم فيما يتعلق بالسلوك والتصرفات ما يلي:

- تحديد بدائل التصرف - تقييم بدائل التصرف - تحديد ردود الفعل - كل ما سبق

23) العلاقة بين التوافق في القيم بين الافراد ورضاهم عن العمل هي علاقة:

- طردية - عكسية - لا توجد علاقة - لاشئ مما سبق

24) العلاقة بين التوافق في قيم فريق العمل وفعاليتته هي علاقة:

- طردية - عكسية - لا توجد علاقة - لاشئ مما سبق

25) العلاقة بين التوافق في القيم وبين معدلات ترك العمل هي علاقة:

طردية - - عكسية - لا توجد علاقة - لاشئ مما سبق

26) قائمة القيم لأي منظمة هي مسئولية اساسية ل:

- الادارة العليا - الادارة الوسطى - الادارة الدنيا - المنفذون

27) كل مدير في ادارته مسئول عن المحافظة على القيم عن طريق:

- القدوة - الاقناع - الاجبار - - كل ما سبق

28) تتضمن السلطة الحق في:

- اتخاذ القرارات - اصدار الاوامر - المتابعة - - كل ما سبق

29) القوة التي يملكها صاحبها ولا يمارسها فعلياً هي:

- قوة حقيقية - - قوة متاحة - قوة رأسية - قوة افقية

30) الاشخاص الاكبر سناً يملكون نوع من القوة مستمدة من ثقافة المجتمع تسمى:

- قوة الحكمة - قوة الخبرة - قوة المعلومات - قوة السلطة

31) اعجاب شخص بأخر وانجذابه اليه يسمى:

- قوة الخبرة - القوة الشرعية - - القوة المرجعية - قوة المعلومات

32) يمكن التقليل من تأثير القوة عن طريق:

- المساومة - الاستقطاب - الاندماج - - كل ما سبق

33) يشمل رد فعل المتأثرين بالقوة ردود الافعال التالية:

- تحديد بدائل التصرف - تقييم بدائل التصرف

- تحديد ردود الفعل - - لا شيء مما سبق /// ردود الافعال هي ( الشكوى ، الطاعة ، الرفض )

34) المدخل الذي يصرح بأن القوة تتواجد لدى من يملكون السلطة هو المدخل:

- المدخل العقلي الرشيد - المدخل الموقفي - المدخل التوافقي - لا شيء مما سبق

35) قوة الادارة او القسم تتوقف على:

- القدرة على التكيف - ادارة الانشطة المركزية - القدرة على توفير الموارد - كل ما سبق

36) تساعد القيم على تحقيق التكامل بين اهداف الافراد والجماعات.

موافق

37) تؤثر القيم على القرارات الشخصية كما تؤثر على القرارات التنظيمية.

موافق

38) مدى استجابة المدير للمشكلات وايجاد الحلول المناسبة لها تتأثر بقيمه الشخصية.

موافق

39) لا توجد فروق جوهرية بين القيم والاخلاق.

غير موافق ... التصحيح ( توجد )

40) الشخص الذي يخرج عن اتجاهات المجتمع يتعرض لنوع من العقاب الاجتماعي.

غير موافق ... التصحيح ( قيم المجتمع ) ، ، اما الذي يخرج عن اتجاهات المجتمع لا يتعرض لنوع من العقاب الاجتماعي.

41) القيم الشخصية غير قابلة للتغيير على الاطلاق.

غير موافق ... التصحيح ( القيم لا تتغير على المدى القريب ولكن تتغير على المدى البعيد وفقاً لخبرة الشخص وثقافته )

42) لا يوجد ما يسمى بالقيم الايجابية والقيم السلبية فجميع القيم ايجابية.

موافق

43) السلوك السيئ من جانب بعض الاشخاص يرجع الى قيمهم السلبية.

غير موافق ...

التصحيح ( السلوك السيئ لا ينتج من قيم سلبية ولا من قيم ايجابية ، السلوك السيئ ينتج نتيجة ان انسان في لحظة

السلوك السيئ يتجاهل قيمه ويتركها وراء ظهره )

44) يمكن التعرف على انماط الشخصية عن طريق سؤال الشخص عنها وجهاً لوجه.

غير موافق ... التصحيح ( عن طريق ميول الشخص )

45) القيم موجودة عند جميع الافراد ولكنها تختلف في اهميتها النسبية من شخص لآخر.

موافق

46) يجب ان تكون تصرفات الافراد وفقاً لرغبتهم وارادتهم حتى يمكن تحديد قيمهم.

موافق

47) قائمة القيم في منظمة صحية تكون مشابهة لقائمة القيم في منظمة تعليمية.

غير موافق ... التصحيح ( قيم المنظمة تختلف باختلاف نشاط المنظمة )

48) الهيكل التنظيمي قد يكون مدعم لقائمة القيم وقد يكون عائق لها.

موافق

49) لا توجد اي مسئولية لادارة الموارد البشرية عن تحقيق التوافق في القيم بالمنظمة.

غير موافق ... التصحيح ( توجد )

50) القوة الفردية قد تساعد او تعوق تحقيق الاهداف التنظيمية.

موافق

51) القوة الادارية هي المملوكة لبعض الادارات او الاقسام بالمنظمة.

موافق

52) القوة الرأسية مرتبطة بنظام السلطة والهيكل التنظيمي.

موافق

53) تختلف قوة الافراد باختلاف مركزهم الوظيفي.

موافق

54) القوة والتسلط او الهيمنة تؤدي جميعها نفس المعنى.

غير موافق .. التصحيح ( تتضمن مفاهيم التسلط والهيمنة جوانب الإكراه والشده والعنف اما القوه لا تحتل ذلك على الإطلاق )

55) السلطة مفهوم اوسع من القوة.

غير موافق ... التصحيح ( السلطة جزء من القوه وبالتالي القوه اوسع من السلطة لأن السلطة احد مصادر القوه )

56) السلطة تتدفق من اعلى الى اسفل بينما القوة تتدفق في جميع الاتجاهات.

موافق

(57) القوة قابلة للتفويض مثلها في ذلك مثل السلطة.

غير موافق ... التصحيح ( السلطة يمكن تفويضها اما القوة فغير قابلة للتفويض )

(58) عدالة توزيع المكافآت تؤثر على قوة المكافأة.

موافق

(59) يعتبر حجم العقاب احد العوامل المؤثرة على قوة العقاب.

موافق

(60) وفقا للمدخل العقلي المفسر للقوة فإن قوة القسم او الادارة هي قوة غير شخصية.

موافق

(61) الاقسام او الادارات التي تؤدي خدمات مركزية للمنظمة تتمتع بنوع من القوة.

موافق

(62) يعتبر المدير الذي يتخذ قرار استراتيجي اكثر قوة من المدير الذي يتخذ قرار تنفيذي.

موافق

(63) قيمة الاصول الرائدة للشركات الرائدة في الاسواق تزيد عن قيمة اصولها الفكرية.

خطأ

(64) البحث عن الاشخاص الذين يمتلكون المعرفة سمة من سمات الشركات المعاصرة.

صح

(65) لا تعتبر المعرفة أصل من أصول الشركة لأنها غير ملموسة.

خطأ ... التصحيح ( تعتبر )

(66) لا يوجد تنسيق بين الاستراتيجية العامة للمنظمة واستراتيجية إدارة المعرفة.

خطأ ... التصحيح ( يوجد )

(67) تعد التكنولوجيا أحد دعائم إدارة المعرفة.

صح

(68) لا يوجد مفهوم واحد لإدارة المعرفة لدى العلماء والباحثين لأنه مجال لم ينضج بعد.

صح

(69) من السهل قياس عائدات وتكاليف المعرفة بدقة.

خطأ ... التصحيح ( من الصعب )

(70) توجد ممارسات موحدة لجميع الشركات في إدارة معارفها.

خطأ ... التصحيح ( لا توجد )

(71) لا يوجد فرق بين كلاً من البيانات والمعلومات والمعارف.

خطأ ... التصحيح ( يوجد فرق )

(72) المعارف الضمنية لا يمكن الحصول عليها والاستفادة منها لأنها مخزونة في عقول من يمتلكونها.

خطأ ... التصحيح ( يمكن )

(73) عدم تحويل المعرفة من ضمنية الى صريحة يجعل من الصعب تبادلها والاستفادة منها.

صح

(74) توجد العديد من الشركات لديها ادارة فعالة لمعارفها.

صح

(75) التفاوت بين البلاد المتقدمة والمتخلفة يرجع فقط الى التفاوت في الموارد الطبيعية ونظم الادارة.

خطأ ... التصحيح ( ويرجع أيضاً واسباباً الى التفاوت في المعارف والعلم )

## موضوعات إدارية معاصرة . محاضرة [ 17 ]

ملاحظة:

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

والأسئلة الجديدة التي 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 عناصر و مكونات 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) وفقاً 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 بعدم 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 المخاطرة الذي يثق والموثوق به ولا تقع المخاطرة 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.

لا نعم

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

لا نعم ،،،، 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

د. لا شيء مما سبق

ج. المزايا المادية والمعنوية

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 شيء مما سبق

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

ب. عدالة الاجراءات

أ. عدالة التوزيع

د. العدالة التنظيمية

ج. عدالة المعاملات

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 :

ب. عدامة المعلومات

أ. عدالة التفاعلات

د. عدالة التعامل مع الافراد

ج. عدالة الاجراءات

50) توافق اقوال المدير مع تصرفاته وافعاله تشير الى :

أ. تماسك السلوك واستمراريته

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 واستمراريته

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 شيء 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 شيء 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 شيء 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 شيء 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 شيء 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 شيء مما سبق

## موضوعات إدارية معاصرة . الواجب 1

1- إدارة العلاقات مع العملاء هي مسئولية جميع الأفراد بالمنظمة.

صح

2- المتغيرات البيئية الداخلية هي الوحيدة التي تؤثر على وظيفة المدير.

خطأ .. التصحيح

( وظيفة المدير تتأثر بالمتغيرات الداخلية والخارجية بالإضافة الى خصائصه الشخصية علاوة على العوامل الموقفية )

3- الكفاءة تشير إلى حسن استغلال الموارد.

صح

4- الفعالية هي فعل الأشياء الصحيحة.

صح

5- تنخفض المهارات الفكرية كلما اتجهنا إلى أعلى الهيكل التنظيمي.

خطأ .. التصحيح ( تزداد )

6- تزداد المهارات الفنية كلما اتجهنا إلى أعلى في الهيكل التنظيمي.

خطأ .. التصحيح ( تنخفض )

## موضوعات إدارية معاصرة . الواجب الثاني

1. المرشد الأساسي في توجيه اتخاذ القرارات والتصرفات تشير إلي:

.الاتجاهات .القيم .التوافق في القيم .لا شيء مما سبق

2. من أهم المتغيرات المؤثرة علي وظيفة المدير:

.التكنولوجيا .التحديات والتهديدات .أخلاقيات العمل .كل ما سبق

3. القدرة علي العمل والتفاعل مع الآخرين بشكل جيد تشير إلي:

.المهارات الفنية .المهارات الإنسانية .المهارات الفكرية .كل ما سبق

4. تتسم المنظمة المعاصرة بالقدرة علي:

.المرونة .التوجه بالعميل .التوجه بفرق العمل .كل ما سبق

5. الشخص الذي يتسم بالحب والإخاء والانتماء تكون قيمه:

.سياسية .جمالية .اقتصادية .اجتماعية

6. من أهم سمات القيم:

.أساسية .مستمرة .قليلة نسبياً .كل ما سبق



## موضوعات إدارية معاصرة . الواجب الثالث

(1) المعارف الضمنية لا يمكن الحصول عليها والاستفادة منها لأنها مخزونة في عقول من يملكونها.

**خطأ ... التصحيح ( يمكن الحصول عليها بأي وسيلة من وسائل التعبير )**

(2) كلما كانت الثقافة قوية كلما كان من الصعب تغييرها:

**صواب**

(3) وفقا لنظرية العدالة فإن مخرجات الفرد تشير إلى:

المزايا المادية التي يحصل عليها المزايا المادية والمعنوية

المزايا المعنوية التي يحصل عليها لا شيء مما سبق

(4) يؤدي إدراك العاملين لدعم المنظمة لهم إلى:

زيادة الجهد المبذول في العمل تخفيض الجهد المبذول

تكوين اتجاهات سلبية نحو العمل تخفيض دوافع العمل

(5) الخبرات والتجارب والاستنتاجات التي يمكن الاستفادة منها يقصد بها:

البيانات المعلومات الحكمة المعرفة

(6) الهيكل التنظيمي المناسب لإدارة المعرفة يتسم بأنه:

هيكل هرمي متعدد هيكل بسيط ومرن كل ما سبق لا شيء مما سبق

(7) تركيبة من القيم والمعتقدات والمعايير وأنماط السلوك التي تعطي معنى وقيمة للمنظمة هي:

القيم التنظيمية القوة التنظيمية الثقافة التنظيمية لا شيء مما سبق

(8) من أهم سلوكيات دعم المنظمة للعاملين:

الالتزام التنظيمي المواطنة التنظيمية سلوكيات الدور الإضافي العدالة التنظيمية