

أسئلة مراجعة على مادة موضوعات إدارية معاصرة

اشتملت على الفصول [١ - ٢ - ٣ - ٤ - ٥ - ٦ - ٧]

س١: الشخص الذي ينسق ويوجه ويشرف على أعمال الآخرين لتحقيق أهداف المنظمة هو :

أ- القائد . ب- المدير . ج- المشرف . د- لاشيء مما سبق .

س٢: مجموعة الأفراد المسؤولين عن اتخاذ القرارات الإستراتيجية ، و وضع الخطط العامة التي تؤثر على المنظمة :

أ- مديروا الإدارة الدنيا . ب- مديروا الإدارة الوسطى .

ج- مديروا الإدارة العليا . د- لاشيء مما سبق .

س٣: فعل الأشياء بطريقة صحيحة يشير إلى :

أ- الفعالية . ب- الكفاءة . ج- الإنتاجية . د- لاشيء مما سبق .

س٤: فعل الأشياء الصحيحة يشير إلى :

أ- الفعالية . ب- الكفاءة . ج- الإنتاجية . د- لاشيء مما سبق .

س٥: المنظمة التي تنظم أهدافها بتكلفة مرتفعة هي :

أ- فعالة و غير كفاء . ب- كفاء و غير فعالة . ج- فعالة كفاء . د- غير فعالة و غير كفاء .

س٦: وضع معايير الأداء ومقارنتها بالأداء الفعلي لاكتشاف الأخطاء و تصحيحها تشير إلى :

أ- التخطيط . ب- الرقابة . ج- التنظيم . د- التوجيه .

س٧: المدير الناجح هو الذي يتفاعل مع :

أ- الآخرين . ب- البيئة الداخلية للمنظمة . ج- البيئة الخارجية للمنظمة . د- كل ما سبق .

س٨: القدرة على العمل و المتفاعل مع الآخرين بشكل جيد تشير إلى :

أ- المهارات الفنية . ب- المهارات الإنسانية . ج- المهارات الفكرية . د- كل ما سبق .

س٩: من أهم المتغيرات المؤثرة على وظيفة المدير :

أ- التكنولوجيا . ب- التحديات و التهديدات . ج- أخلاقيات العمل . د- كل ما سبق .

س١٠: تتسم المنظمة المعاصرة بالقدرة على :

أ- المرونة . ب- التوجه بالعميل . ج- التوجه بفرق العمل . د- كل ما سبق .

س١١: من أهم أهداف إدارة الأزمات :

أ- تأمين الممتلكات و الأرواح . ب- تقليل الخسائر و الآثار السلبية .

ج- الاستفادة من الأخطاء . د- د- كل ما سبق .

س ١٢ : عادة ما تتمثل أهم أسباب الأزمات هم :

- أ- أخطاء في التكنولوجيا و التصميم .
ب- أخطاء في التنظيم و العلاقات .
ج- أخطاء بشرية .
د- كل ما سبق .

س ١٣ : يترتب على الأزمة عدم قدرة الإدارة على اتخاذ القرارات الصحيحة لما يلي :

- أ- كثرة المعلومات و عدم دقتها .
ب- عدم الاستعداد الجيد للأزمة .
ج- توتر الإدارة نتيجة فجائية الحدوث .
د- كل ما سبق .

س ١٤ : الاستفادة من الأخطاء و استخلاص الدروس المستفادة من الأزمات تحدث عقب مرحلة :

- أ- المرحلة التحذيرية .
ب- مرحلة حدوث الأزمة .
ج- مرحلة انفجار الأزمة .
د- مرحلة انحسار الأزمة .

س ١٥ : التصرف السليم لإدارة المنظمة في مواجهة الأزمات يتطلب :

- أ- الوقوف موقف سلبي .
ب- الاعتماد على الإمكانيات الذاتية .
ج- التصرف الإيجابي و السريع اعتمادا على الإمكانيات الذاتية و معاونة الآخرين .
د- كل ما سبق .

س ١٦ : استخدام الإمكانيات المتاحة و تطبيق خطط المواجهة من خلال فرق إدارة الأزمات تحدث أثناء مرحلة :

- أ- مرحلة إدراك الأزمة .
ب- مرحلة مواجهة الأزمة .
ج- مرحلة التعلم .
د- كل ما سبق .

س ١٧ : الأطراف المعنية بمواجهة الأزمة في المنظمة تتمثل في :

- أ- إدارة المنظمة .
ب- جميع العاملين .
ج- الأطراف الخارجية .
د- كل ما سبق .
س ١٨ : المرشد الأساسي في توجيه اتخاذ القرارات و التصرفات تشير إلى :

- أ- الاتجاهات .
ب- القيم .
ج- التوافق في القيم .
د- لا شيء مما سبق .
س ١٩ : من أهم سمات القيم :

- أ- أساسية .
ب- قليلة نسبياً .
ج- مستمرة .
د- كل ما سبق .
س ٢٠ : الشخص الذي يتسم بالحب و الإخاء و الانتماء تكون قيمة :

- أ- اجتماعية .
ب- اقتصادية .
ج- جمالية .
د- سياسية .
س ٢١ : الشخص الذي يميل نحو القيادة و النفوذ و السلطة و المكان تكون قيمته :

- أ- علمية (نظرية) .
ب- جمالية .
ج- اقتصادية .
د- سياسية .
س ٢٢ : تؤدي القيم فيما يتعلق بالسلوك و التصرفات ما يلي :

- أ- تحديد بدائل التصرف .
ب- تقييم بدائل التصرف .
ج- تحديد ردود الفعل .
د- كل ما سبق .

س ٢٣ : العلاقة بين التوافق في القيم بين الأفراد و رضاهم عن العمل هي علامة :

أ- طردية . ب- عكسية . ج- لا توجد علاقة . د- لا شيء مما سبق .

س ٢٤ : العلاقة بين التوافق في قيم فريق العمل و فعاليته هي :

أ- طردية . ب- عكسية . ج- لا توجد علاقة . د- لا شيء مما سبق .

س ٢٥ : العلاقة بين التوافق في القيم فريق و بين معدلات ترك العمل هي :

أ- طردية . ب- عكسية . ج- لا توجد علاقة . د- لا شيء مما سبق .

س ٢٦ : قائمة القيم لأي منظمة هي مسنولية أساسية لـ :

أ- الإدارة العليا . ب- الإدارة الوسطى . ج- الإدارة الدنيا . د- المنفذون .

س ٢٧ : كل مدير في إدارته مسنول عن المحافظة على القيم عن طريق :

أ- القدوة . ب- الإقناع . ج- الإيجار . د- كل ما سبق .

س ٢٨ : تتضمن السلطة الحق في :

أ- اتخاذ القرارات . ب- إصدار الأوامر . ج- المتابعة . د- كل ما سبق .

س ٢٩ : القوة التي يمتلكها صاحبها ولا يمارسها فعلياً هي :

أ- قوة حقيقية . ب- قوة متاحة . ج- قوة رأسية . د- قوة أفقية .

س ٣٠ : الأشخاص الأكبر سناً يملكون نوع من القوة مستمدة من ثقافة المجتمع تسمى :

أ- قوة الحكمة . ب- قوة الخبرة . ج- قوة المعلومات . د- قوة السلطة .

س ٣١ : إعجاب شخص بآخر و انجذابه إليه يسمى :

أ- قوة الخبرة . ب- القوة الشرعية . ج- القوة المرجعية . د- قوة المعلومات .

س ٣٢ : يشمل رد فعل المتأثرين بالقوة ردود الأفعال التالية :

أ- تحديد بدائل التصرف . ب- تقييم بدائل التصرف . ج- تحديد ردود الفعل . د- لا شيء مما سبق .

س ٣٣ : يمكن التقليل من تأثير القوة عن طريق :

أ- المساومة . ب- الاستقطاب . ج- الاندماج . د- كل ما سبق .

س ٣٤ : المدخل الذي يصرح بأن القوة تتواجد لدى من يملكون السلطة هو المدخل :

أ- المدخل العقلي الرشيد . ب- المدخل الموقفي . ج- المدخل التوافقي . د- لا شيء مما سبق .

س ٣٥ : قوة الإدارة أو القسم تتوقف على :

أ- القدرة على التكيف . ب- إدارة الأنشطة المركزية .

ج- القدرة على توفير الموارد . د- كل ما سبق .

س ٣٦: تساعد القيم على تحقيق التكامل بين أهداف الأفراد و الجماعات :

أ- موافق . ب- غير موافق .

س ٣٧: تؤثر القيم على القرارات الشخصية كما تؤثر على القرارات التنظيمية :

أ- موافق . ب- غير موافق .

س ٣٨: مدى استجابة المدير للمشكلات و إيجاد الحلول المناسبة لها تتأثر بقيمة الشخصية :

أ- موافق . ب- غير موافق .

س ٣٩: لا توجد فروق جوهرية بين القيم و الأخلاق :

أ- موافق (صح) . ب- غير موافق (خطأ) . التصحيح : (توجد فروق) .

س ٤٠: الشخص الذي يخرج عن اتجاهات المجتمع يتعرض لنوع من العقاب الاجتماعي :

أ- موافق (صح) . ب- غير موافق (خطأ) .

التصحيح : (لأن الاتجاهات تتغير من شخص لآخر و من وقت لآخر حتى يمكن أن تتغير في نفس الوقت) .

س ٤١: القيم الشخصية غير قابلة للتغيير على الإطلاق :

أ- موافق (صح) . ب- غير موافق (خطأ) .

التصحيح : (قابلة للتغيير حيث أن القيم لا تتغير على المدى القريب و لكن تتغير على المدى البعيد) .

س ٤٢: لا يوجد ما يسمى بالقيم الإيجابية و القيم السلبية فجميع القيم إيجابية :

أ- موافق . ب- غير موافق .

س ٤٣: السلوك السيئ من جانب بعض الأشخاص يرجع إلى قيمهم السلبية :

أ- موافق (صح) . ب- غير موافق (خطأ) .

التصحيح : (السلوك السيئ لا ينتج من قيم سلبية أو قيم إيجابية إنما ينتج نتيجة أن الإنسان في لحظة السلوك السيئ يهمل قيمه خلف ظهره و يتجاهلها) .

س ٤٤: يمكن التعرف على أنماط الشخصية عن طريق سؤال الشخص عنها ووجه لوجه :

أ- موافق (صح) . ب- غير موافق (خطأ) .

التصحيح : (عن طريق الأسلوب و التصرفات) .

س ٤٥: القيم موجودة عند جميع الأفراد ولكنها تختلف في أهميتها النسبية من شخص لآخر :

أ- موافق . ب- غير موافق .

س ٤٦: يجب أن تكون تصرفات الأفراد وفقا لرغبتهم و إرادتهم حتى يمكن تحديد قيمهم :

أ- موافق . ب- غير موافق .

س٤٧ : قائمة القيم في منظمة صحية تكون مشابهة لقائمة القيم في منظمة تعليمية :

أ- موافق (صح) .
ب- غير موافق (خطأ) .

التصحيح : (القيم مختلفة من منظمة لمنظمة أخرى " قيم المنظمة تختلف باختلاف نشاط المنظمة ") .

س٤٨ : الهيكل التنظيمي قد يكون مدعم لقائمة القيم و قد يكون عائق لها :

أ- موافق .
ب- غير موافق .

س٤٩ : لا توجد أي مسئولية لإدارة الموارد البشرية عن تحقيق التوافق في القيم بالمنظمة :

أ- موافق (صح) .
ب- غير موافق (خطأ) .

التصحيح : (توجد مسئولية لإدارة الموارد البشرية و دور مهم) .

س٥٠ : القوة الفردية قد تساعد أو تعوق تحقيق الأهداف التنظيمية :

أ- موافق .
ب- غير موافق .

س٥١ : القوة الإدارية هي المملوكة لبعض الإدارات أو الأقسام بالمنظمة :

أ- موافق .
ب- غير موافق .

س٥٢ : القوة الرأسية مرتبطة بنظام السلطة و الهيكل التنظيمي :

أ- موافق .
ب- غير موافق .

س٥٣ : تختلف قوة الأفراد باختلاف مركزهم الوظيفي :

أ- موافق .
ب- غير موافق .

س٥٤ : القوة و التسلط أو الهيمنة تؤدي جميعها نفس المعنى :

أ- موافق (صح) .
ب- غير موافق (خطأ) .

التصحيح : (التسلط أو الهيمنة هي التجبر و الشدة و العنف أما القوة فلا تحتل ذلك على الإطلاق) .

س٥٥ : عادة ما تشير القوة إلى إكراه الآخرين على فعل أشياء لا يرغبونها :

أ- موافق (صح) .
ب- غير موافق (خطأ) .

التصحيح : (القوة لا علاقة لها بذلك الأشخاص يفعلون الأشياء التي يرغبونها من أنفسهم) .

س٥٦ : السلطة مفهوم أوسع من القوة :

أ- موافق (صح) .
ب- غير موافق (خطأ) .

التصحيح : (السلطة جزء و مصدر من القوه بالتالي القوة أوسع من القوة) .

س٥٧ : السلطة تتدفق من أعلى إلى أسفل بينما القوة تتدفق في جميع الاتجاهات :

أ- موافق .
ب- غير موافق .

س ٥٨ : القوة قابلة للتفويض مثلها في ذلك مثل السلطة :

أ- موافق (صح) .
ب- غير موافق (خطأ) .

التصحيح : (السلطة قابلة للتفويض أما القوة غير قابلة للتفويض) .

س ٥٩ : عدالة توزيع المكافآت تؤثر على قوة المكافأة :

أ- موافق .
ب- غير موافق .

س ٦٠ : يعتبر حجم العقاب أحد العوامل المؤثرة على قوة العقاب :

أ- موافق .
ب- غير موافق .

س ٦١ وفقا للمدخل العقلي المفسر للقوة فإن قوة القسم أو الإدارة هي قوة غير شخصية :

أ- موافق .
ب- غير موافق .

س ٦٢ : الأقسام أو الإدارات التي تؤدي خدمات مركزية للمنظمة تتمتع بنوع من القوة :

أ- موافق .
ب- غير موافق .

س ٦٣ : يعتبر المدير الذي يتخذ قرارا استراتيجيا أكثر قوة من المدير الذي يتخذ قرارا تنفيذيا :

أ- موافق .
ب- غير موافق .

س ٦٤ : قيمة الأصول الرائدة للشركات الرائدة في الأسواق تزيد عن قيمة أصولها الفكرية :

أ- صح .
ب- خطأ .

س ٦٥ : البحث عن الأشخاص الذين يمتلكون المعرفة سمة من سمات الشركات المعاصرة :

أ- صح .
ب- خطأ .

س ٦٦ : لا تعتبر المعرفة أصل من أصول الشركة لأنها غير ملموسة :

أ- صح .
ب- خطأ .
التصحيح : (تعتبر) .

س ٦٧ : لا يوجد تنسيق بين الإستراتيجية العامة للمنظمة و إستراتيجية إدارة المعرفة :

أ- صح .
ب- خطأ .
التصحيح : (يوجد تنسيق) .

س ٦٨ : تعد التكنولوجيا أحد دعائم إدارة المعرفة :

أ- صح .
ب- خطأ .

س ٦٩ : لا يوجد مفهوم واحد لإدارة المعرفة لدى العلماء و الباحثين لأنه مجال لم ينضج بعد :

أ- صح .
ب- خطأ .

س ٧٠ : من السهل قياس عائدات و تكاليف المعرفة بدقة :

أ- صح .
ب- خطأ .
التصحيح : (من الصعب) .

س ٧١: توجد ممارسات موحدة لجميع الشركات في إدارة معارفها :

أ- صح . ب- خطأ . التصحيح : (مختلفة) .

س ٧٢: لا يوجد فرق بين كلا من البيانات و المعلومات و المعارف :

أ- صح . ب- خطأ . التصحيح : (يوجد فرق) .

س ٧٣: المعارف الضمنية لا يمكن الحصول عليها و الاستفادة منها لأنها مخزونه في عقول من يمتلكونها :

أ- صح . ب- خطأ . التصحيح : (يمكن الحصول عليها) .

س ٧٤: عدم تحويل المعرفة من ضمنية إلى صريحة يجعل من الصعب تبادلها و الاستفادة منها :

أ- صح . ب- خطأ .

س ٧٥: توجد العديد من الشركات لديها إدارة فعالة لمعارفها :

أ- صح . ب- خطأ .

س ٧٦: 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 ٧٧: الشخص الذي يخرج عن قيم المجتمع يتعرض لنوع من العقاب الاجتماعي :

أ- صح . ب- خطأ .

س ٧٨: تعتبر المعرفة أصل من أصول الشركة لكنها غير ملموسة :

أ- صح . ب- خطأ .

س ٧٩: توجد العديد من الشركات ليس لديها إدارة فعالة لمعارفها :

أ- صح . ب- خطأ .

س ٨٠: إدارة الموارد البشرية ليس لها علاقة بإدارة معارف المنظمة :

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

س ٨١: لا تتوقف إدارة المعارف على توافر التكنولوجيا فقط بل أيضاً سهولة استخدامها :

أ- صح . ب- خطأ .

س ٨٢: الثقافة فطرية يولد الفرد مزود بها :

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

س ٨٣: 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 ٨٤: تؤثر الثقافة على الناحية الخلفية للإنسان فقط :

أ- صح .
ب- خطأ .

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

س ٨٥: تتسم عناصر و مكونات الثقافة بالتكامل و التداخل :

أ- صح .
ب- خطأ .

س ٨٦: تعتبر الثقافة قوة و وسيلة هامة لتحقيق الانضباط الاجتماعي :

أ- صح .
ب- خطأ .

س ٨٧: تجمع الثقافة بين خاصتي الوحدة و التنوع :

أ- صح .
ب- خطأ .

س ٨٩: تلعب ثقافة المديرين دوراً هاماً في تشكيل ثقافة المنظمة :

أ- صح .
ب- خطأ .

س ٩٠: لا تخضع ثقافة المنظمة لأي قواعد أو لوائح :

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

س ٩١: 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 ٩٢: تساعد الثقافة التنظيمية في تشكيل قيم العاملين بالمنظمة :

أ- صح .
ب- خطأ .

س ٩٣: كلما كانت الثقافة قوية كلما كان من الصعب تغييرها :

أ- صح .
ب- خطأ .

س ٩٤: كلما زاد حجم المنظمة كلما تعددت الثقافات الفرعية فيها :

أ- صح .
ب- خطأ .

س ٩٥: الخبرات و التجارب و الاستنتاجات التي يمكن الاستفادة منها يقصد بها :

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

س ٩٦: 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 ٩٧: 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 ٩٨: 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 ٩٩: أهمية إدارة المعرفة تتضح على المستوى :

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

س ١٠٠: 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 ١٠١: يتمثل دعم الإدارة العليا اللازم لإدارة المعرفة في :

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

س ١٠٢: 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 ١٠٣: 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 ١٠٤: تؤثر الثقافة على السلوك الإنساني من ناحية :

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

س ١٠٥: 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 ١٠٦: 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 ١٠٧: تشمل ثقافة المنظمة العناصر التالية :

أ- العناصر المادية . ب- العناصر المعنوية .

ج- العناصر السلوكية . **د- كل ما سبق .**

س ١٠٨: 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 ١٠٩ : العلاقة بين الثقافة التنظيمية و إستراتيجية المنظمة علاقة :

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

س ١١٠ : إدراك الفرد و اهتمام المنظمة برفاهيته و تقديرها لإسهاماته يقصد بها :

أ- الدعم التنظيمي . ب- إدراك الدعم التنظيمي .

ج- الفعالية التنظيمية . د- الكفاءة التنظيمية .

س ١١١ : 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 ١١٢ : 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 ١١٣ : من أهم سلوكيات دعم المنظمة للعاملين :

أ- الالتزام التنظيمي . ب- المواطنة التنظيمية .

ج- سلوكيات الدور الإضافي . د- العدالة التنظيمية .

س ١١٤ : من بين سلوكيات دعم العاملين للمنظمة :

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

س ١١٥ : وفقاً لنظرية العدالة فإن مخرجات الفرد تشير إلى :

أ- المزايا المادية التي يحصل عليها . ب- المزايا المعنوية التي يحصل عليها .

ج- المزايا المادية و المعنوية . د- لا شيء مما سبق .

س ١١٦ : من أهم عناصر مدخلات الفرد وفقاً لنظرية العدالة :

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

س ١١٧ : 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 ١١٨ : 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 ١١٩ : إدراك الفرد لعدالة المخرجات التي يحصل عليها من عملة تشير إلى :

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

س ١٢٠: تكون الإجراءات عادلة عندما تتسم بـ :

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

س ١٢١: تعامل القادة مع جميع المرؤوسين باحترام و تقدير تشير إلى :

- أ- عدالة التفاعلات .
ب- عدالة المعلومات .
ج- عدالة الإجراءات .
د- عدالة التعامل مع الأفراد .

س ١٢٢: وفقاً لنظرية العدالة يشعر الفرد بالعدالة عندما يزيد ناتج قسمة مخرجاته على مدخلاته مقارنة بمخرجات الشخص المرجعي مقسومة على مدخلاته :

أ- صح .
ب- خطأ .

س ١٢٣: تشير مخرجات الفرد إلى مقدار ما يبذله من جهد و يتمتع به من مهارات :

أ- صح .
ب- خطأ .
التصحيح : (تشير مدخلات الفرد) .

س ١٢٤: تمثل التضحيات الجسمية و الفكرية أحد المكونات الأساسية لمدخلات الفرد في العمل :

أ- صح .
ب- خطأ .

س ١٢٥: شعور الفرد بعدم العدالة في عملة يقوي لديه دافع الإنجاز :

أ- صح .
ب- خطأ .
التصحيح : (يضعف ويقتل لديه دافع الانجاز) .

س ١٢٦: من الناحية العملية فإن تخفيض الجهد المبذول يمكن أن يزيد إحساس الفرد بالعدالة :

أ- صح .
ب- خطأ .
التصحيح : (يزيد إحساس الفرد بعدم العدالة) .

س ١٢٧: يوجد تناسق بين عناصر المدخلات و المخرجات الخاصة بالفرد وفقاً لنظرية العدالة :

أ- صح .
ب- خطأ .
التصحيح : (لا يوجد تناسق) .

س ١٢٨: تحقيق المصالح الشخصية أحد العناصر اللازمة لتحقيق الإجراءات :

أ- صح .
ب- خطأ .
التصحيح : (تحقيق المصالح العامة) .

س ١٢٩: توفير التغذية العكسية للموظف غير الكفاء يشعره بعدم عدالة التفاعل :

أ- صح .
ب- خطأ .
التصحيح : (يشعره بعدالة التفاعل) .

س ١٣٠: يمكن استخدام إدراك العاملين للعدالة السائدة في الوقت الحالي بالمنظمة للتنبؤ بالعدالة التنظيمية مستقبلاً :

أ- صح .
ب- خطأ .

س ١٣١: يوجد ارتباط طردي بين إدراك العاملين للعدالة بين نوايا ترك العمل :

أ- صح .
ب- خطأ .
التصحيح : (ارتباط عكسي) .

س ١٣٢: 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 ١٣٣: المخرجات الإيجابية لعلاقة الثقة بين طرفين تزيد حجم هذه الثقة مستقبلاً :

أ- صح . ب- خطأ .

س ١٣٤: مقدار الاهتمام بمصالح الأفراد و إشباع احتياجاتهم يزيد ثقتهم في الإدارة :

أ- صح . ب- خطأ .

س ١٣٥: الثقة القائمة على المراكز الوظيفية و الأسس الرسمية هي :

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

س ١٣٦: توافق أقوال المدير مع تصرفاته و أفعاله تشير إلى :

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

ج- الاهتمام . د- تكامل السلوك .

س ١٣٧: ثبات تصرفات المدير و إمكانياته التنبؤ بسلوكه المستقبلي وفقاً لتصرفاته السابقة تشير إلى :

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

س ١٣٨: توجد علاقة عكسية بين الثقة و بين سياسات تمكين العاملين :

أ- صح . ب- خطأ . التصحيح : (طردية) .

س ١٣٩: كلما زاد التزام إدارة المنظمة بعهودها تجاه العاملين زادت الثقة بها :

أ- صح . ب- خطأ .

س ١٤٠: عملية هدم الثقة أكثر صعوبة من عملية بناءها :

أ- صح . ب- خطأ .

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

س ١٤١: 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 ١٤٢: توجد علاقة طردية بين مناخ الثقة و معدلات ترك العمل :

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

س ١٤٣: قبول التغيير و تخفيض المقاومة له يرتبط طردياً بالثقة التنظيمية :

أ- صح . ب- خطأ .

س ١٤٤ : قلة التفاعلات بين فرق العمل المتباعدة جغرافياً يزيد الثقة فيما بينها :

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

س ١٤٥ : 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 ١٤٦ : 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 ١٤٧ : كل ما يلي يوفر الإحساس بجودة جماعة العمل فيما عدا :

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

س ١٤٨ : الإحساس بجودة نمط الإشراف يتطلب :

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

س ١٤٩ : 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 ١٥٠ : رغبة الفرد في الاستمرار بالعمل في المنظمة لأنه يشعر بارتباط عاطفي و راحة نفسية بها يسمى :

أ- الانتماء الاستمراري . **ب- الانتماء العاطفي أو الوجداني .**

ج- الانتماء المعياري . د- لا شيء مما سبق .

أسأل الله لي ولكم التوفيق ..

تلخيص و تنسيق وترتيب : عيون سحاب ..