

٣٦- تساعد القيم على تحقيق التكامل بين أهداف الأفراد والجماعات:

صح

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

صح

٣٨- مدى استجابة المدير للمشكلات وإيجاد الحلول المناسبة لها تتأثر بقيمه الشخصية:

صح

٣٩- لا توجد فروق جوهرية بين القيم والأخلاق:

خطا (يوجد فروق)

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

خطا (قيم المجتمع) أما الذي يخرج عن اتجاهات المجتمع لا يتعرض لنوع من العقاب الاجتماعي.

٤١- القيم الشخصية غير قابله للتغيير على الإطلاق:

خطا (القيم لا تتغير على المدى القريب ولكن تتغير على المدى البعيد وفقاً لخبرة الشخص وثقافته)

٤٢- لا يوجد ما يسمى بالقيم الإيجابية والقيم السلبية فجميع القيم ايجابية:

صح

٤٣- السلوك السيء من جانب بعض الاشخاص يرجع إلى قيمهم السلبية:

خطا (السلوك السيء لا ينتج من قيم سلبيه ولا من قيم ايجابيه، السلوك السيء ينتج نتيجة ان انسان في لحظة السلوك السيء يتجاهل قيمه ويتركها وراء ظهره)

٤٤- يمكن التعرف على أنماط الشخصية عن طريق سؤال الشخص عنها وجهاً لوجه:

خطا (عن طريق ميول الشخص)

٤٥- القيم موجودة عند جميع الافراد ولكنها تختلف في اهميتها النسبية من شخص لآخر:

صح

٤٦- يجن أن يكون تصرفات الافراد وفقاً لرغبتهم وارادتهم حتى يمكن تحديد قيمهم:

صح

٤٧- قائمة القيم في منظمة صحية تكون مشابهة لقائمة القيم في منظمة تنظيمية:

خطا (قيم المنظمة تختلف باختلاف نشاط المنظمة)

٤٨- الهيكل التنظيمي قد يكون مدعم لقائمة القيم وقد يكون عائق لها:

صح

٤٩- لا توجد اي مسئولية لإدارة الموارد البشرية عن تحقيق التوافق في القيم بالمنظمة:

خطأ (يوجد)

٥٠- القوة الفردية قد تساعد أو تعوق تحقيق الاهداف التنظيمية:

صح

٥١- القوة الادارية هي المملوكة لبعض الادارات أو الاقسام بالمنظمة:

صح

٥٢- القوة الرأسية مرتبطة بنظام السلطة والهيكل التنظيمي:

صح

٥٣- تختلف قوة الافراد باختلاف مركزهم الوظيفي:

صح

٥٤- القوة والتسلط أو الهيمنة تؤدي جميعها نفس المعنى:

خطأ (تتضمن مفاهيم التسلط والهيمنة جوانب الاكراه والشدّة والعنف أما القوة لا تحتل ذلك على الاطلاق)

٥٥- السلطة مفهوم أوسع من القوة:

خطأ (السلطة جزء من القوة وبالتالي القوة أوسع من السلطة لأن السلطة أحد مصادر القوة)

٥٦- السلطة تتدفق من اعلى إلى أسفل بينما القوة تتدفق في جميع الاتجاهات:

صح

٥٧- لقوة قابلة للتفويض مثلها في ذلك مثل السلطة:

خطأ (السلطة يمكن تفويضها أما القوة فغير قابله للتفويض)

٥٨- عدالة توزيع المكافآت تؤثر على قوة المكافآت:

صح

٥٩- يعتبر حجم العقاب أحد العوامل المؤثرة على قوة العقاب:

صح

٦٠- وفقاً للمدخل العقلي المفسر للقوة فإن قوة القسم أو الادارة هي قوة غير شخصية:

صح

٦١- الاقسام أو الادارات التي تؤدي خدمات مركزية للمنظمة تتمتع بنوع من القوة:

صح

٦٢- يعتبر المدير الذي يتخذ قرار استراتيجي أكثر قوة من المدير الذي يتخذ قرار تنفيذي:

صح

٦٣- قيمة الاصول الرائدة للشركات الرائدة في الاسواق تزيد عن قيمة اصولها الفكرية:

خطأ

٦٤- البحث عن الاشخاص الذين يمتلكون المعرفة سمة من سمات الشركات المعاصرة:

صح

٦٥- لا تعتبر المعرفة أصل من أصول الشركة لأنها أصل غير ملموس:

خطأ (تعتبر)

٦٦- لا يوجد تنسيق بين الاستراتيجية العامة للمنظمة واستراتيجية غدارة المعرفة:

خطأ (يوجد)

٦٧- تعد التكنولوجيا أحد دعائم ادارة المعرفة:

صح

٦٨- لا يوجد مفهوم واحد لإدارة المعرفة لدى العلماء والباحثين لأنه مجال لم ينضج بعد:

صح

٦٩- من السهل قياس عائدات وتكاليف المعرفة بدقة:

خطأ(من الصعب)

٧٠- توجد ممارسات موحدة لجميع الشركات في إدارة معارفها:

خطأ (لا توجد)

٧١- لا يوجد فرق بين كلاً من البيانات والمعلومات والمعارف:

خطأ (يوجد فرق)

٧٢- المعارف الضمنية لا يمكن الحصول عليها والاستفادة منها لأنها مخزونة في عقول من يمتلكونها:

خطأ (يمكن)

٧٣- عدم تحويل المعرفة من ضمنية إلى صريحة يجعل من الصعب تبادلها والاستفادة منها:

صح

٧٤- يوجد العديد من الشركات لديها إدارة فعالة لمعارفها:

صح

٧٥- التفاوت بين البلاد المتقدمة والمتخلفة يرجع فقط إلى التفاوت في الموارد الطبيعية ونظم الادارة:

خطأ (ويرجع أيضاً واسباساً إلى التفاوت في المعارف والعلم)