

## المحاضرة ٧ + ٨ - مراجعة على مادة موضوعات إدارية معاصرة

- ١- الشخص الذي ينسق ويوجه ويشرف على اعمال الاخرين لتحقيق اهداف المنظمة هو:
  - القائد - المدير - المشرف - لا شيء مما سبق
- ٢- مجموعة الافراد المسؤولين عن اتخاذ القرارات الاستراتيجية، ووضع الخطط العامة التي تؤثر على المنظمة:
  - مديرو الإدارة الدنيا - مديرو الإدارة الوسطى - مديرو الإدارة العليا - لا شيء مما سبق
- ٣- فعل الاشياء بطريقة صحيحة يشير الى:
  - الفعالية - الكفاءة - الانتاجية - لا شيء مما سبق
- ٤- فعل الاشياء الصحيحة يشير الى:
  - الفعالية - الكفاءة - الانتاجية - لا شيء مما سبق
- ٥- المنظمة التي تنظم اهدافها بتكلفة مرتفعة هي:
  - فعالة وغير كفاء - كفاء وغير فعالة - فعالة كفاء - غير فعالة وغير كفاء
- ٦- وضع معايير الاداء ومقارنتها بالاداء الفعلي لاكتشاف الاخطاء وتصحيحها تشير الى:
  - التخطيط - الرقابة - التنظيم - التوجيه
- ٧- المدير الناجح هو الذي يتفاعل مع:
  - الاخرين - البيئة الداخلية للمنظمة - البيئة الخارجية للمنظمة - كل ما سبق
- ٨- القدرة على العمل والتفاعل مع الاخرين بشكل جيد تشير الى:
  - المهارات الفنية - المهارات الانسانية - المهارات الفكرية - كل ما سبق
- ٩- من اهم المتغيرات المؤثرة على وظيفة المدير:
  - التكنولوجيا - التحديات والتهديدات - اخلاقيات العمل - كل ما سبق
- ١٠- تتسم المنظمة المعاصرة بالقدرة على:
  - المرونة - التوجه بالعميل - التوجه بفرق العمل - كل ما سبق
- ١١- من اهم اهداف ادارة الازمات:
  - تأمين الممتلكات والارواح - تقليل الخسائر والاثار السلبية - الاستفادة من الاخطاء - كل ما سبق
- ١٢- عادة ما تتمثل اهم اسباب الازمات هم:
  - اخطاء في التكنولوجيا والتصميم - اخطاء في التنظيم والعلاقات - اخطاء بشرية - كل ما سبق
- ١٣- 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
- ١٤- الاستفادة من الاخطاء واستخلاص الدروس المستفادة من الازمات تحدث عقب مرحلة:
  - المرحلة الجذرية - مرحلة حدوث الازمة - مرحلة انفجار الازمة - مرحلة انحسار الازمة
- ١٥- التصرف السليم لإدارة المنظمة في مواجهة الازمات يتطلب:
  - الوقوف موقف سلمي - التصرف الايجابي والسريع اعتماداً على الامكانيات الذاتية ومعاونة الاخرين - الاعتماد على الامكانيات الذاتية - كل ما سبق
- ١٦- استخدام الامكانيات المتاحة وتطبيق خطط المواجهة من خلال فرق ادارة الازمات تحدث اثناء مرحلة:
  - مرحلة أدراك الازمة - مرحلة مواجهة الازمة - مرحلة التعلم - كل ما سبق
- ١٧- الاطراف المعنية بمواجهة الازمة في المنظمة تتمثل في:
  - ادارة المنظمة - جميع العاملين - الاطراف الخارجية - كل ما سبق
- ١٨- المرشد الاساسي في توجيه اتخاذ القرارات والتصرفات تشير الى:
  - الاتجاهات - القيم - التوافق في القيم - لا شيء مما سبق
- ١٩- من اهم سمات القيم:
  - اساسية - قليلة نسبياً - مستمرة - كل ما سبق
- ٢٠- الشخص الذي يتسم بالحب والاخاء والانتماء تكون قيمة:
  - اجتماعية - اقتصادية - جمالية - سياسية
- ٢١- الشخص الذي يميل نحو القيادة والنفوذ والسلطة والمكان تكون قيمته:
  - علمية (نظرية) - جمالية - اقتصادية - سياسية
- ٢٢- تؤدي القيم فيما يتعلق بالسلوك والتصرفات ما يلي:
  - تحديد بدائل التصرف - تقييم بدائل التصرف - تحديد ردود الفعل - كل ما سبق

- ٢٣- العلاقة بين التوافق في القيم بين الافراد ورضاهم عن العمل هي علاقة:  
- طردية - عكسية - لا توجد علاقة - لا شيء مما سبق
- ٢٤- العلاقة بين التوافق في قيم فريق العمل وفعاليتها هي علاقة:  
- طردية - عكسية - لا توجد علاقة - لا شيء مما سبق
- ٢٥- العلاقة بين التوافق في القيم وبين معدلات ترك العمل هي علاقة:  
- طردية - عكسية - لا توجد علاقة - لا شيء مما سبق
- ٢٦- قائمة القيم لأي منظمة هي مسئولية اساسية لـ:  
- الادارة العليا - الادارة الوسطى - الادارة الدنيا - المنفذون
- ٢٧- كل مدير في ادارته مسئول عن المحافظة على القيم عن طريق:  
- القدوة - الاقتناع - الاجبار - كل ما سبق
- ٢٨- تتضمن السلطة الحق في:  
- اتخاذ القرارات - اصدار الاوامر - المتابعة - كل ما سبق
- ٢٩- القوة التي يملكها صاحبها ولا يمارسها فعلياً هي:  
- قوة حقيقية - قوة متاحة - قوة رأسية - قوة افقية
- ٣٠- الاشخاص الاكبر سناً يملكون نوع من القوة مستمدة من ثقافة المجتمع تسمى:  
- قوة الحكمة - قوة الخبرة - قوة المعلومات - قوة السلطة
- ٣١- اعجاب شخص بآخر وانجذابه اليه يسمى:  
- قوة الخبرة - القوة الشرعية - القوة المرجعية - قوة المعلومات
- ٣٢- يمكن التقليل من تأثير القوة عن طريق:  
- المساومة - الاستقطاب - الاندماج - كل ما سبق
- ٣٣- يشمل رد فعل المتأثرين ردود الافعال التالية:  
- تحديد بدائل التصرف - تقييم بدائل التصرف - تحديد ردود الفعل - لا شيء مما سبق
- التصحيح: ( الشكوى ، الطاعة ، الرفض )
- ٣٤- المدخل الذي يصرح بأن القوة تتواجد لدى من يملكون السلطة هو المدخل:  
- المدخل العقلي الرشيد - المدخل الموقفي - المدخل التوافقي - لا شيء مما سبق
- ٣٥- قوة الادارة او القسم تتوقف على:  
- القدرة على التكيف - ادارة الانشطة المركزية - القدرة على توفير الموارد - كل ما سبق
- ٣٦- تساعد القيم على تحقيق التكامل بين أهداف الافراد 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 سلبيةه ولا من قيم ايجابيةه، 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- يجب 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 مسؤولية لإدارة الموارد البشرية عن تحقيق التوافق في القيم بالمنظمة:

خطا (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:

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

٥٥- السلطة مفهوم أوسع من القوة:

خطا (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- القوة قابلة للتفويض مثلها في ذلك مثل السلطة:

خطا ( 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:

خطا

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:

خطا (تعتبر)

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

خطا (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:

خطا (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 الإدارة:

خطأ (ويرجع أيضاً أساساً إلى التفاوت في المعارف والعلم)