

المراجعة الأخيرة

١- إدارة الموارد البشرية ليس لها علاقة بإدارة معارف المنظمة:

صح

خطأ التصحيح: (إدارة الموارد البشرية هي المسؤولة مسؤولة كاملة عن إدارة العنصر البشري داخل المنظمة الذي هو مسؤول عن إدارة المعارف في هذه المنظمة)

٢- لالا تتوقف إدارة المعرفة على توافر التكنولوجيا فقط بل ايضاً سهولة استخدامها:

صح

خطأ

٣- الثقافة فطرية يولد الفرد مزود بها:

صح

خطأ التصحيح: (الثقافة مكتسبة وليست فطرية)

٤- كل فرد في المجتمع الواحد له ثقافته المختلفة تماماً عن باقي افراد هذا المجتمع:

صح

خطأ التصحيح: (المجتمع كله يضم افراد بينهم ثقافات متشابهة بل قد تكون متطابقة لكن هذا لا يمنع ان يكون لبعض الافراد لديهم ثقافة فيها اختلاف ولو بسيط عن ثقافة المجتمع نتيجة ظروف معينة)

٥- تؤثر الثقافة على الناحية الخلقية فقط للإنسان:

صح

خطأ التصحيح: (الثقافة تؤثر على الناحية الخلقية وأيضاً تؤثر على نواحي أخرى متعلقة بالمظهر والسلوك وأنماط الأداء)

٦- تتسم عناصر ومكونات الثقافة بالتكامل والتداخل:

صح

خطأ

٧- تعتبر الثقافة قوة ووسيلة هامة لتحقيق الانضباط الاجتماعي:

صح

خطأ

٨- تجمع الثقافة بين خاصيتي الوحدة والتنوع:

صح

خطأ

٩- تلعب ثقافة المديرين دوراً هاماً في تشكيل ثقافة المنظمة:

صح

خطأ

١٠- ثقافة المنظمة لا تخضع لأي قواعد او لوائح:

صح

خطأ التصحيح: (تخضع).. والخروج عن هذه القواعد واللوائح تعرض صاحبها للعقوبات والجزاءات.

١١- الثقافة القومية يمكن التحكم فيها وادارتها بدرجة تفوق الثقافة التنظيمية:

صح

خطأ التصحيح: (العكس هو الصحيح).. الثقافة التنظيمية يمكن التحكم فيها وادارتها بدرجة تفوق الثقافة القومية.

١٢- تساعد الثقافة التنظيمية في تشكيل قيم العاملين بالمنظمة:

صح

خطأ

١٣- كلما كانت الثقافة قوية كلما كان من الصعب تغييرها:

صح

خطأ

١٤- كلما زاد حجم المنظمة كلما تعددت الثقافات الفرعية بها:

صح

خطأ

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

نعم

لا

١٦- تشير مخرجات الفرد إلى مقدار ما يبذله من جهد وما يتمتع به من مهارات:

نعم

لا التصحيح: (مدخلات الفرد)

١٧- تمثل التضحيات الجسمية والفكرية أحد المكونات الأساسية لمدخلات الفرد في العمل:

نعم

لا

١٨- شعور الفرد بعدم العدالة في عمله يقوى لديه دافع الإنجاز:

نعم

لا التصحيح: (لا يقوى وإنما يقتل لديه دافع الإنجاز)

١٩- من الناحية العملية فإن تخفيض الجهد المبذول يمكن ان يزيد إحساس الفرد بالعدالة:

نعم

لا التصحيح: (تخفيض الجهد المبذول يترتب عليه تخفيض أجره وتخفيض المزايا التي يحصل عليها وبالتالي سوف تبقى المعادلة كما هي وهي شعوره بعدم العدالة)

٢٠- يوجد تناسق بين عناصر المدخلات والمخرجات الخاصة بالفرد وفقاً لنظرية العدالة:

نعم

لا التصحيح: (لا يوجد تناسق)

٢١- تحقيق المصالح الشخصية أحد العناصر اللازمة لتحقيق عدالة الإجراءات:

نعم

لا التصحيح: (المصالح العامة وليست المصالح الشخصية)

٢٢- توفير التغذية العكسية للموظف في 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)

٢٣- يمكن استخدام إدراك العاملين للعدالة السائدة في الوقت الحالي بالمنظمة للتنبؤ بالعدالة التنظيمية مستقبلاً:

نعم

لا

٢٤- يوجد ارتباط طردى بين إدراك العاملين للعدالة وبين نوايا ترك العمل:

نعم

لا التصحيح: (ارتباط عكسي).. كلما كنت أدرك العدالة وأشعر بها تقل عندي نوايا ترك العمل.

٢٥- الموظف الذي يثق في رئيسه يتحمل وحده مخاطرة هذه الثقة:

نعم

لا التصحيح: (كلا الطرفين يتحملون المخاطرة الذي يثق والموثوق به ولا تقع المخاطرة على طرف واحد فقط)

٢٦- المخرجات الإيجابية لعلاقة الثقة بين طرفين تزيد من حجم هذه الثقة مستقبلاً:

نعم

لا

٢٧- مقدار الاهتمام بمصالح الأفراد واشباع احتياجاتهم يزيد ثقتهم في الإدارة:

نعم

لا

٢٨- توجد علاقة عكسية بين الثقة وبين سياسات تمكين العاملين:

نعم

لا التصحيح: (علاقة طردية)

٢٩- كلما زاد التزام إدارة المنظمة بعهودها تجاه العاملين زادت الثقة بها:

نعم

لا

٣٠- عملية هدم الثقة أكثر صعوبة من عملية بنائها:

نعم

لا التصحيح: (بالعكس فهدم الثقة سهل جداً اما عملية بناء الثقة هو الصعب)

٣١- 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)

٣٢- توجد علاقة طردية بين مناخ الثقة ومعدلات ترك العمل:

نعم

لا التصحيح: (علاقة عكسية)

٣٣- قبول التغيير وتخفيض المقاومة له يرتبط طردياً بالثقة التنظيمية:

نعم

لا

٣٤- قلة التفاعلات بين فرق العمل المتباعدة جغرافياً يزيد الثقة فيما بينها:

نعم

لا

٣٥- تتمثل دور ادارة 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

٣٦- تتمثل اهم اهداف إدارة المعرفة في:

أ. تحسين المنتجات وتطويرها

ب. تحسين عمليات صنع القرار

ج. تحسين مهارات وقدرات الافراد

د. كل ما سبق

٣٧- توافق المعاني لدى مجموعات بعينها في المنظمة يقصد بها:

أ. الثقافة التنظيمية

ب. الثقافة العامة للمنظمة

ج. الثقافة الفرعية بالمنظمة

د. لا شيء مما سبق

٣٨- أدراك الفرد واهتمام المنظمة برفاهيته وتقديرها لإسهاماته يقصد بها:

أ. الدعم التنظيمي

ب. أدراك الدعم التنظيمي

ج. الفعالية التنظيمية

د. الكفاءة التنظيمية

٣٩- يؤدي أدراك العاملين لعدم دعم المنظمة لهم الى:

أ. زيادة الجهد المبذول في العمل

ب. تخفيض الجهد المبذول

ج. تكوين اتجاهات سلبية نحو العمل

د. تخفيض دوافع العمل

٤٠- يؤدي أدراك العاملين لعدم دعم المنظمة لهم الى:

- أ. زيادة كفاءة أداء العاملين
ب. زيادة التزام العاملين
ج. زيادة الابتكار
د. قلة الارتباط العاطفي بالمنظمة

٤١- من اهم سلوكيات دعم المنظمة للعاملين:

- أ. الالتزام التنظيمي
ب. المواطنة التنظيمية
ج. سلوكيات الدور الإضافي
د. العدالة التنظيمية

٤٢- من بين سلوكيات دعم العاملين للمنظمة:

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

٤٣- وفقاً لنظرية العدالة فإن مخرجات الفرد تشير الى:

- أ. المزايا المادية التي يحصل عليها
ب. المزايا المعنوية التي يحصل عليها
ج. المزايا المادية والمعنوية
د. لا شيء مما سبق

٤٤- من اهم عناصر مدخلات الفرد وفقاً لنظرية العدالة:

- أ. الأجور والمكافآت
ب. الاحترام والتقدير
ج. الترقية
د. الجهد المبذول

٤٥- عندما يشعر الموظف بعدم العدالة فإنه يلجأ الى:

- أ. الوشاية بالشخص المرجعي
ب. الشكوى والتذمر
ج. تخفيض الجهد المبذول
د. كل ما سبق

٤٦- يلجأ الشخص الى اتباع أساليب غير أخلاقية في العمل عندما:

- أ. يشعر بالعدالة
ب. يشعر بعدم العدالة
ج. يشعر بالإحباط
د. لا شيء مما سبق

٤٧- أدراك الفرد لعدالة المخرجات التي يحصل عليها من عمله تشير الى:

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

٤٨- تكون الإجراءات عادلة عندما تتسم بـ:

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

٤٩- تعامل القادة مع جميع المرؤوسين باحترام وتقدير تشير الى:

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

٥٠- توافق اقوال المدير مع تصرفاته وافعاله تشير الى:

- أ. تماسك السلوك واستمراريته
ب. الثقة في الزميل
ج. الاهتمام
د. تكامل السلوك

٥١- ثبات تصرفات المدير وإمكانية التنبؤ بسلوكه المستقبلي وفقاً لتصرفاته السابقة تشير الى:

- أ. الاحتواء
ب. الاهتمام
ج. تماسك السلوك واستمراريته
د. كل ما سبق

٥٢- العمليات المتكاملة المخططة والمستمرة التي تستهدف تحسين الحياة الوظيفية للعاملين تشير الى:

- أ. الثقة التنظيمية
ب. العدالة التنظيمية
ج. التمكين
د. جودة حياة العمل

٥٣- ظروف العمل المعنوية تتضمن:

- أ. تناسب المهارات مع طبيعة العمل
ب. الاحترام والتقدير
ج. التناسب بين الدخل والجهد
د. كل ما سبق

٥٤- العلاقة بين الثقافة التنظيمية واستراتيجية المنظمة هي علاقة:

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

٥٥- الخبرات والتجارب والاستنتاجات التي يمكن الاستفادة منها يقصد بها:

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

٥٦- 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

٥٧- 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

٥٨- 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

٥٩- أهمية إدارة المعرفة تتضح على المستوى:

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

٦٠- يتمثل دعم الإدارة العليا اللازم لإدارة المعرفة في:

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

٦١- الهيكل التنظيمي المناسب لإدارة المعرفة يتسم بأنه:

- أ. هيكل هرمي متعدد
ب. هيكل بسيط ومرن
ج. كل ما سبق
د. لا شيء مما سبق

٦٢- تؤثر الثقافة على السلوك الإنساني من ناحية:

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

٦٣- 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

٦٤- 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

٦٥- تشمل ثقافة المنظمة العناصر التالية:

أ. العناصر المادية ب. العناصر المعنوية ج. العناصر السلوكية د. كل ما سبق

٦٦- الثقة القائمة على المراكز الوظيفية والاسس الرسمية هي:

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

٦٧- كل ما يلي يوفر الإحساس بجودة العمل فيما عدا:

أ. التجانس ب. التماسك ج. التكامل د. الإضاءة والتهوية

٦٨- الإحساس بجودة نمط الاشراف يتطلب:

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

٦٩- 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

٧٠- رغبة الفرد في الحفاظ على عمله بالمنظمة نتيجة توافقه مع قيمها وأهدافها وبذل الجهد لذلك يعبر عن:

أ. مدخل التبادل ب. المدخل النفسي ج. المدخل المشترك د. لا شيء مما سبق

٧١- رغبة الفرد في الاستمرار بالعمل في المنظمة لأنه يشعر بارتباط عاطفي وراحة نفسية بما يسمى:

أ. مدخل التبادل ب. المدخل النفسي ج. المدخل المشترك د. لا شيء مما سبق