

المحاضرة السابعة أسئلة مراجعه عامة....

أسئلة على الفصل بعنوان مفاهيم الإدارة

- 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
- الأنشطة التي تركز على التكاليف والموارد وحسن استخدام وتوزيع هذه الموارد هل هي انشطه تتسم بالكفاءة او الفعالية: **(انها الكفاءة)** والكفاءة دائما تشير فعل الأشياء بطريقه صحيحه ويقصد بها ان يتم استغلال الموارد استغلال أمثل وتخفيض تكاليف بقدر الإمكان.
- ٤- فعل الاشياء الصحيحة يشير الى:
 - **الفعالية** - الكفاءة - الانتاجية - لا شيء مما سبق
- المفهوم الذي يشير الى درجه تحقق الأهداف هل هو الكفاءة او الفعالية: **(الفعالية)** دائما تشير الى الفعالية وكلمه الفعالية المقصود بها فعل الأشياء بطريقه صحيحه أي تحقيق الأهداف **والكفاءة** دائما تشير الى الموارد واستغلال الموارد وتخفيف التكاليف اما **الفعالية** دائما تشير الى الأهداف الشخص **الفعال** هو الذي يحقق أهدافه / **المنظمة الفعالة** هي التي تحقق أهدافها.
- 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 بالأداء 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 بالعمل - التوجه بفرق العمل - **كل ما سبق**
- **من هنا يبدأ الأسئلة بعنوان ادارة الازمات**
- 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 الإدارة على اتخاذ القرارات الصحيحة لما يلي:
 - **كثرة المعلومات وعدم دقتها** - عدم الاستعداد الجيد للازمة - توتر الإدارة 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:
 - **كل ما سبق**

- الوقوف موقف سلبي - **التصرف الايجابي والسريع اعتماداً على الامكانيات الذاتية ومعاونة الاخرين** -
الاعتماد على الإمكانيات الذاتية - جميع 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**
- من هنا يتعلق بموضوع القيم التنظيمية**
- 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 وفعاليته هي علاقة:
- **طردية** - عكسية - لا توجد علاقة - لا شيء مما سبق
- ٢٥- العلاقة بين التوافق في القيم وبين معدلات ترك العمل هي علاقة:
- **عكسية** - لا توجد علاقة - لا شيء مما سبق
- ٢٦- قائمة القيم لأي منظمة هي مسئولية اساسية ل:
- **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**

من هنا يبدأ بالفصل بعنوان القوة التنظيمية

- 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 بأخر وانجذابه اليه يسمى:
- قوة الخبرة - القوة الشرعية - **القوة المرجعية** او **القدوة** - قوة المعلومات
- ٣٢- يشمل رد فعل المتأثرين ردود الافعال التالية:
- تحديد بدائل التصرف - تقييم بدائل التصرف - تحديد ردود الفعل - **لا شيء مما سبق**
- التصحيح: (الشكوى، الطاعة، الرفض او الاستجابة)**
- ٣٣- يمكن التقليل من تأثير القوة عن طريق:
- المساومة - الاستقطاب - الاندماج - **كل ما سبق**
- 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**

المحاضرة الثامنة صح ام خطأ

- 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:
خطأ (يوجد فروق)
- ٤٠- الشخص الذي يخرج عن اتجاهات المجتمع يتعرض لنوع من العقاب الاجتماعي:
خطأ (قيم المجتمع) أما الذي يخرج عن اتجاهات المجتمع لا يتعرض لنوع من العقاب الاجتماعي.
الشخص الذي يخرج عن قيم المجتمع يتعرض لنوع من عقاب الاجتماعي.
- ٤١- القيم الشخصية غير قابلة للتغيير على الإطلاق:
خطأ (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:
خطأ (السلوك السيء لا ينتج من قيم سليبه ولا من قيم ايجابية، 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:
خطأ (عن طريق ميول الشخص)
- ٤٥- القيم موجودة عند جميع الافراد ولكنها تختلف في اهميتها النسبية من شخص لآخر:
صح القيم السئه موجودة عند كل شخص وتختلف من شخص لشخص
- 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:
خطأ (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:
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- القوة قابلة للتفويض مثلها في ذلك مثل السلطة:
خطأ (السلطة يمكن تفويضها أما القوة فغير قابل 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 الإدارة هي قوة غير شخصية:

صح قوة إدارية

٦١- الأقسام أو الإدارات 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

من هنا يبدأ من موضوع إدارة المعرفة

٦٣- قيمة الأصول المادية للشركات الرائدة في الأسواق تزيد عن قيمة أصولها الفكرية:

خطأ

٦٤- البحث عن الأشخاص 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 إدارة 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 الإدارة:

خطأ (ويرجع أيضاً وأساساً إلى التفاوت في المعارف والعلم)