

السؤال الأول :

ضعي علامة (✓) أو (✕) :

العلامة	العبارة
✓	١. نبهت العولمة بطريقة أو بأخرى إلى ضرورة إيجاد وعي وتمسك بالهوية الوطنية .
✕	٢. أدت العولمة إلى تنمية الثقافة الإنتاجية لدى الطبقة الشبابية .
✕	٣. فتحت العولمة المجال لفرص وظيفية أكثر من أجل تشغيل التطور التقني الحديث .
✓	٤. بالرغم من أن العولمة أقرب ما تكون إلى الناحية الاقتصادية ، وأكثر تأثيراتها على الناحية الثقافية ، إلا أن التهيو لها يتم من خلال الناحية الإدارية .
✕	٥. مشروع الهندرة يسبق برنامج الجودة الشاملة .
✕	٦. تتضمن الهندرة تحويل المنظمة من القطاع العام إلى القطاع الخاص .
✕	٧. تنطوي الهندرة على عمليات تحسين تدريجية تنتهي بإعادة الهيكلة .
✓	٨. تنظر الهندرة إلى المستوى العملية الإدارية وتعيد التفكير بجذواها .
✕	٩. تهتم الهندرة بالعمل الخارجي ، بينما تهتم الجودة بالعمل الداخلي .
✕	١٠. عند تكوين فريق الهندرة يفضل الاكتفاء بالأعضاء الداخليين لكونهم أكثر إحاطة بالمشاكل .
✓	١١. يصل مشروع الهندرة إلى التخلص من الرقابة التقليدية .
✕	١٢. من السهولة قياس الجودة في المنظمات العامة الحكومية .
✕	١٣. تتطلب برامج الجودة الشاملة أن يتم استكشاف العيوب والمشاكل وحصرها ، ثم العمل على حلها .
✕	١٤. فرض التباين في تركيبة القوى العاملة أن تنتهج إدارة الموارد البشرية منهجية وقوانين موحدة تراعي بها ذلك التباين .
✓	١٥. أصبحت المنظمات الحديثة تتجه إلى الهيكل التنظيمي الأفقي (المفرطح) .
✓	١٦. يمكن أن يدخل في تكوين فريق الجودة عاملون من المستوى الإداري الأدنى .
✕	١٧. إدارة الجودة الشاملة محصورة بجودة المنتج أو الخدمة المقدمة للمستفيد .
✕	١٨. من عوامل نجاح الهندرة ، تحديد المشكلة المراد هندرتها وحصر الهندرة فيها .
✓	١٩. الاتجاه الجديد في طبيعة الوظائف هو تحولها من وظائف إنتاجية إلى وظائف خدمية .
✕	٢٠. ظهور عمال المعرفة أمر غير صحي حيث أنهم مناهضون للتعليمات والأوامر التي يفرضها عليهم رؤسائهم .

السؤال الثاني :

ضعي علامة (✓) أو (✕) :

العلامة	العبارة
✓	١. يمكن القول بأن منظمات التعلم هي الاستخدام الفعال للتعلم التنظيمي .
✕	٢. تعتمد منظمات التعلم على نوعين من المتغيرات : متغيرات فردية ومتغيرات بيئية .
✓	٣. العاملين الموجودين في منظمات التعلم يدركون أهمية الرؤية المشتركة ، والتي تعتبر دمجاً لأهدافهم الشخصية مع أهداف المنظمة .
✕	٤. الإبداع الشخصي - كأحد القواعد الأساسية التي تقوم عليها منظمات التعلم - يرى أن العامل يجب أن يسعى لتحقيق أهداف طويلة الأجل ، ويقصد بهذه الأهداف ، الأهداف التي تطلب منه المنظمة تحقيقها .
✓	٥. رؤية المنظمة = رؤية القادة + رؤية العاملين + الرؤية الشخصية .
✕	٦. التفكير الدائري يتم من خلال تكسير المشكلة إلى عدد من الأجزاء ، ثم النظر إلى كل جزء على حده ، ثم استخراج النتائج لحل المشكلة .
✕	٧. يتم تبني المعرفة على المدى القصير ، لأن المعرفة متجددة تتغير كل فترة وفترة .
✓	٨. يقصد بإدارة المعرفة ، هي العملية التي يتم من خلالها قيام المهتمين بالمعرفة بتجميع المعرفة من مصادرها ونشرها والاستفادة منها .
✕	٩. يمكن استخلاص الإجابة على أن المعرفة مناسبة أو غير مناسبة ، من خلال تخطيط المعرفة .
✓	١٠. يقصد بالعمليات المرتبطة بالمعرفة ، هي العمليات التي تشمل خلق وبناء وتكامل وحماية المعرفة .

x	١١. يتم التركيز من منظور الإدارة على تطبيق الخبرة لإنجاز المهام والأعمال المرتبطة بالمعرفة .
x	١٢. يقصد بالجانب الاجتماعي في تقنية المعلومات بأنه القدرة على تجميع وتخزين وتوزيع المعلومات .
x	١٣. العمل المعرفي مبرمج لعامل المعرفة .
✓	١٤. في العمل المعرفي ، ليست المشكلة الحقيقة في قياس الجودة ، المشكلة في تحديد المهمة .
✓	١٥. تتطور المعرفة بالتدخل الإنساني ، وهي ملازمة ولا تنفصل عن الأفراد .
x	١٦. تتشكل المعرفة الصريحة من خلال خبرات التعامل مع العملاء ، الإدراك ، المعتقدات ، الخبرة .
✓	١٧. حتى تتم إدارة المعرفة بشكل صحيح ، من الأفضل أن يتم تبني إستراتيجية للمعرفة بحيث تكامل مع إستراتيجية المنظمة .
x	١٨. تستخدم إدارة الموارد البشرية أسلوبين في عملية التقويم : دراسة المعلومات المتاحة عن الأفراد ، واستثمارات تقويم الأداء .
✓	١٩. بالرغم من أن الدول العربية قد وضعت إستراتيجية لإعادة تأهيل البشرية ، إلا أن برامج إعادة التأهيل غير معتمدة على دراسات ميدانية واقعية ، إنما مبنية على ردود فعل وممارسات نظرية بعيدة عن الواقع .