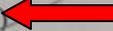


(1) تم تصميم معادلة المعرفة على أنها معادلة ذات

- (أ) متغيران.
- (ب) متغيرات متعددة. 
- (ج) ثلاث متغيرات.
- (د) أربع متغيرات.

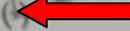
(2) تتواجد سلسلة القيمة للمعرفة في المنظمات المختلفة ولكنها تعد من خصائص المنظ

- (أ) التقليدية التي تم تأسيسها على أسس مادية.
- (ب) نادرة التعرض لقضايا المعرفة.
- (ج) قليلة المعرفة.
- (د) كثيفة المعرفة. 

(3) تبني أنشطة سلسلة القيمة للمعرفة من خلال

- (أ) تحديد الحاجة للمعرفة وتحديد المعرفة المتاحة.
- (ب) تطوير المعرفة.
- (ج) تحديد الحاجة للمعرفة وتحديد المعرفة المتاحة وتطوير المعرفة. 
- (د) تحديد المعرفة المتاحة وتطوير المعرفة.

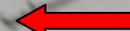
(4) تتكون العمليات الوظيفية لسلسلة القيمة للمعرفة من

- (أ) خمسة وظائف. 
- (ب) ثلاثة وظائف.
- (ج)وظيفتين فقط.
- (د) أربع وظائف.

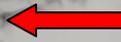
(5) تلجأ المنظمة إلى مصفوفة المعرفة كأحد الوسائل التي تساعد على

- (أ) تصنيف المعرفة.
- (ب) تحديد فجوة المعرفة.
- (ج) تصنيف المعرفة وتحديد فجوة المعرفة. 
- (د) لا شيء مما سبق.

(6) هناك عنصران أساسيان تتكون منهما مصفوفة المعرفة هما

- (أ) المجال الوظيفي والعنصر البشري.
- (ب) المجال المعرفي والمجال الوظيفي. 
- (ج) المجال المعرفي والعنصر البشري.
- (د) الموهبة البشرية والمجال الوظيفي.

- (79) رقم حساب متوسط درجة المعرفة من خلال حاصل قسمة
- (أ) الدرجة المعرفة على عدد حالات المعرفة
  - (ب) الدرجة المعرفة على عدد الحالات الوظيفية
  - (ج) الدرجة المعرفة على عدد المراتب البشرية في المنظمة
  - (د) الدرجة المعرفة على عدد حاصلتي المعرفة بالمنظمة



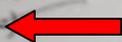
- (8) المعادلة التي تصفها عبارة المعرفة هي
- (أ)  $(2 + \text{متوسط درجة المعرفة} / \text{المستوى المرغوب للمعرفة}) \times 100$
  - (ب)  $(2 + \text{متوسط درجة المعرفة} / \text{المستوى الفعلي للمعرفة}) \times 100$
  - (ج)  $(2 + \text{متوسط درجة المعرفة} / \text{المستوى الحالي للمعرفة}) \times 100$
  - (د)  $(2 + \text{متوسط درجة المعرفة} / \text{متوسط مستوى المأموح}) \times 100$



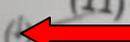
- (9) ثلاث محطات رئيسية يتكون منها نموذج صناعة المعرفة الدولية وهي
- (أ) صلية تحول المعرفة والبيئة المعرفية وإدارة المعرفة
  - (ب) إدارة المعرفة والبيئة المعرفية والأسسول المعرفية
  - (ج) صلية تحول المعرفة والبيئة المعرفية والأسسول المعرفية
  - (د) صلية تحول المعرفة وإدارة المعرفة والأسسول المعرفية



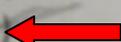
- (10) تعد العملية الاجتماعية من أشكال تحول المعرفة والتي تقوم على
- (أ) التحول من المعرفة الصريحة إلى المعرفة الضمنية
  - (ب) التحول من المعرفة الضمنية إلى المعرفة الصريحة
  - (ج) التحول من المعرفة الصريحة إلى المعرفة الضمنية
  - (د) التحول من المعرفة الضمنية إلى المعرفة الصريحة



- (11) تعد العملية التوافقية من أشكال تحول المعرفة والتي تقوم على
- (أ) التحول من المعرفة الصريحة إلى المعرفة الضمنية
  - (ب) التحول من المعرفة الضمنية إلى المعرفة الصريحة
  - (ج) التحول من المعرفة الصريحة إلى المعرفة الضمنية
  - (د) التحول من المعرفة الضمنية إلى المعرفة الصريحة



- (12) تعد العملية الذاتية من أشكال تحول المعرفة والتي تقوم على
- (أ) التحول من المعرفة الصريحة إلى المعرفة الضمنية
  - (ب) التحول من المعرفة الضمنية إلى المعرفة الصريحة
  - (ج) التحول من المعرفة الصريحة إلى المعرفة الضمنية
  - (د) التحول من المعرفة الضمنية إلى المعرفة الصريحة



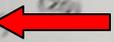
صريحة إلى ضمنية

- (13) تهتم المنظمة بعملية الابتكار والتي يعد من أهم خصائصها أنها
- (أ) غالباً لا تغير في علاقات العمل ولا ترتيبات الهيكل الوظيفي.
- (ب) غالباً ما تغير في علاقات العمل وترتيبات الهيكل الوظيفي.
- (ج) غالباً لا يتغير في علاقات العمل وتغير في ترتيبات الهيكل الوظيفي.
- (د) غالباً تغير في علاقات العمل ولا تغير في ترتيبات الهيكل الوظيفي.
- (14) يلعب بعض المديرين دور أساسي في تحديد رؤية المنظمة تجاه المعرفة هو
- (أ) مدير الإدارات العليا.
- (ب) مدير الإدارات الوسطى.
- (ج) مدير الإدارات الدنيا.
- (د) مدير الإدارة العليا والوسطى.
- (15) الأصول المعرفية هي الأصول التي تصنع العزايها التنافسية والتي تتكون من
- (أ) المعرفة الضمنية فقط.
- (ب) المعرفة الضمنية والمعرفة الصريحة المصنفة قنياً فقط.
- (ج) المعرفة الضمنية والمعرفة الصريحة المصنفة قنياً وتطبيقياً فقط.
- (د) المعرفة الصريحة المصنفة قنياً وتطبيقياً.
- (16) تنظر المنظمة إلى رأس المال الفكري على أنه
- (أ) الأصول الفكرية المصنفة.
- (ب) الأصول الفكرية المسجلة والمصنفة.
- (ج) الأصول الفكرية المسجلة وغير المصنفة.
- (د) رأس المال البشري والتنظيمي غير المصنّف.
- (17) تعتبر أصول المعرفة التجريبية من أنواع الأصول المعرفية والتي تقوم
- (أ) التشارك في المعرفة الصريحة والضمنية.
- (ب) التشارك في المعرفة الصريحة.
- (ج) التشارك في المعرفة الضمنية.
- (د) التشارك في إدارة المعرفة.
- (18) تعتبر أصول المعرفة التنظيمية من أنواع الأصول المعرفية والتي تتكون
- (أ) المعرفة الصريحة التي تتجسد في الأفعال والتطبيقات في المنظمة.
- (ب) المعرفة الضمنية التي تتجسد في الأفعال والتطبيقات في المنظمة.
- (ج) المعرفة الصريحة دون المعرفة الضمنية.
- (د) المعرفة الضمنية دون المعرفة الصريحة.

(19) تلقى المنظمات بأنها منظمات متعلمة عندما تتجح في استهداف  
 (أ) مصادر المعرفة الداخلية  
 (ب) مصادر المعرفة الخارجية  
 (ج) مصادر المعرفة الداخلية ومصادر المعرفة الخارجية  
 (د) مصادر المعرفة الداخلية والقليل من مصادر المعرفة الخارجية



(20) من خلال دراسة نموذج نونكا أي من المعادلات التالية صحيحة  
 (أ) المعرفة = معلومات + مفهوم - با Ba  
 (ب) المعرفة = معلومات + مفهوم + با Ba  
 (ج) المعرفة = معرفة + با Ba  
 (د) المعرفة = بيانات + معلومات + مفهوم - با Ba



(21) عندما تريد المنظمة بناء استراتيجية ابتداء المعرفة في المنظمة لابد من  
 (أ) الأخذ برسالة المنظمة حتى تتكلم إلى الأمام  
 (ب) تكامل الاستراتيجية مع رسالة المنظمة  
 (ج) الاهتمام بتلوث الخطة وعدم النظر إلى شيء آخر  
 (د) كل ما سبق



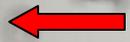
(22) عندما ترغب المنظمة في الاستعداد على المعرفة لطلبها تتوجه إلى  
 (أ) داخل المنظمة فقط  
 (ب) خارج المنظمة فقط  
 (ج) من داخل المنظمة وخارجها معاً  
 (د) تعتمد على موارد أبحاثها المدمجة



(23) عند إعداد المنظمة على الاستراتيجية الخطط المتعلقة بالمعرفة لابد  
 (أ) الخطط على المعرفة المسبقة فقط  
 (ب) الخطط على المعرفة السابقة فقط  
 (ج) الخطط على المعرفة المسبقة والمعرفة السابقة معاً  
 (د) تتوزع المعرفة مع الخارج والداخل



(24) تعدد المنظمة على الاستراتيجية الخطط المتعلقة بالمعرفة لابد  
 (أ) الخطط المتعلقة داخل المنظمة فقط  
 (ب) الخطط المتعلقة خارج المنظمة فقط  
 (ج) الخطط المتعلقة داخل المنظمة وخارجها معاً  
 (د) الخطط المتعلقة في الخارج والداخل معاً



(25) يستخدم مؤشر مدونة المنظمة في استخدام قوائم المعرفة للتعلم عليها، فكلما كانت القائمة  
 (أ) كلما كانت الشركة أكثر نجاحاً في المستقبل.  
 (ب) كلما كانت أكثر تعرضاً للخطر في المستقبل.  
 (ج) كلما سمعت عليها التقدم في اتجاه المعرفة.  
 (د) لا شيء مما سبق.

(26) تعدد إدارة المعرفة بالمنظمة فجوة المعرفة من خلال  
 (أ) فجوة داخلية تركز فيها على نقاط القوة ونقاط الضعف في المنظمة.  
 (ب) فجوة خارجية تركز فيها على الفرص والتهديدات التي يتعرض لها المنظمة.  
 (ج) كلا من الفجوة الداخلية والفجوة الخارجية.  
 (د) سمات منتقاة تتعلق بالبيئة الداخلية و البيئة الخارجية.

(27) تحسب إدارة المعرفة بالمنظمة الفجوة الداخلية للمعرفة من خلال  
 (أ) الفرق بين الأداء الفعلي والأداء الممكن.  
 (ب) الفرق بين الأداء الفعلي والأداء المستهدف.  
 (ج) الفرق بين الأداء الممكن والأداء المستهدف.  
 (د) محصلة الأداء الفعلي للمنظمة.

(28) تحسب إدارة المعرفة بالمنظمة الفجوة الخارجية للمعرفة من خلال:  
 (أ) الفرق بين المتاح والممكن.  
 (ب) الفرق بين الممكن والقدرة على صناعة الفرص وتجنب التهديدات.  
 (ج) الفرق بين المتاح والقدرة على صناعة الفرص وتجنب التهديدات.  
 (د) محصلة الأداء الممكن للمنظمة.

عندما تركز إدارة المعرفة بالمنظمة في مراجعة القدرات المعرفية قبلها تبدأ  
 (أ) تقييم مخزون المعرفة.  
 (ب) الحصول على المعرفة الضمنية.  
 (ج) تحديد المعرفة عند الأفراد الذين لديهم التغذية الراجعة من العملاء.  
 (د) البحث عن الفرص وتجنب التهديدات.

تهدف المنظمة عند إجراء مراجعة القدرات المعرفية إلى  
 التزود بالحالة الفعلية الكمية للمعرفة.  
 التزود بالحالة الفعلية الكيفية للمعرفة.  
 التزود بالحالة الفعلية من المقادير الكمية والكيفية للمعرفة المتوفرة.  
 أداء القدرات النوعية بالمنظمة.

(31) المنظمة العديد من التحليلات ومنها التحليل العرج لوظيفة المعرفة وهو يعني  
 (أ) تحديد المجالات الأكثر إنتاجا للمعرفة  
 (ب) تحديد المجالات الأكثر فشلا في المعرفة  
 (ج) تحديد المجالات الأكثر نجاحا في المعرفة  
 (د) تحديد المجالات الأكثر حساسية للمعرفة

(32) تستخدم المنظم العديد من الأدوات إلا أن الأداة المستخدمة في مراجعة القدرات المعرفية هي  
 (أ) الملاحظة المباشرة  
 (ب) الاستبيان  
 (ج) الزيارات الميدانية  
 (د) حلقات النقاش

(33) يصف الخبراء في إدارة المعرفة أول وأكثر الابتكارات نجاحاً في إدارة المعرفة  
 (أ) نماذج المعرفة  
 (ب) إدارات المعرفة  
 (ج) خرائط المعرفة  
 (د) (أ) و (ب)

(34) نظماً ترغيب المنظمة في بناء أطلس المعرفة عليها أن  
 (أ) تلتصق الارتباطات  
 (ب) إيجاد الفهم المبني بين جهات الارتباط  
 (ج) يتشارك العمال المعرفة  
 (د) (أ) و (ب)

(35) تلجأ المنظمة إلى بناء أطلس المعرفة حتى تتمكن من الربط بين  
 (أ) وثائق الشركة  
 (ب) خرائط العمليات  
 (ج) شجرة التساؤلات التي تحدد احتياجات العميل  
 (د) (أ) و (ب) و (ج)

(36) من الخطوات العملية لتكوين أطلس المعرفة  
 (أ) نشر نتائج الاجتماعات للتحضير لمناقشات أخرى  
 (ب) عدم نشر نتائج الاجتماع للتحضير لمناقشات أخرى  
 (ج) الحذر في التعامل مع نتائج الاجتماعات من أفراد المنظمة  
 (د) عدم الحذر في التعامل مع نتائج الاجتماعات من أفراد المنظمة

(37) تبني المنظمة أطلس المعرفة وتحرص على أن يحدث  
 (أ) بشكل دوري من خلال التحسين المستمر  
 (ب) بما لا يزيد عن ثلاث مرات.  
 (ج) مرة كل سنة.  
 (د) مرة واحدة فقط في عمر المنظمة.

(38) تعتبر حالة الشركات متعددة الجنسية من الحالات التي  
 (أ) تفكر دائماً في أطلس المعرفة  
 (ب) لا علاقة لها بإدارة المعرفة.  
 (ج) تحتاج إلى أطلس المعرفة.  
 (د) لا تحتاج إلى أطلس المعرفة.

(39) لا تحتاج المنظمة إلى أطلس المعرفة في حالة  
 (أ) المواقف التي تحتاج إلى فهم وإدراك المواقف والرغبة  
 (ب) المواقف التي تلهب المشاعر وتحرك الرغبة في التطوير  
 (ج) المواقف التي تعتمد بشكل أساسي على الحكم الموضوعي  
 (د) المواقف الحنرة والتي تعتمد على فهم الأحداث بطريقة.

(40) من المشكلات التي قد تجعل أطلس المعرفة غير فعال هو  
 (أ) التركيز على المنتج أكثر من العملية.  
 (ب) التركيز على العملية أكثر من المنتج.  
 (ج) التركيز على العمليات المؤدية إلى المعرفة.  
 (د) التركيز على بعض العمليات وترك البعض لحين التفريغ

(41) تحتاج الإدارة الفعالة قدرات خاصة لتثبيت فعاليتها إلى  
 (أ) الأفراد.  
 (ب) التكنولوجيا.  
 (ج) الأفراد والتكنولوجيا معاً.  
 (د) وجود منير قوي ومؤثر.

(42) توزع الاختصاصات داخل المنظمة وتقع سياسة إدارة الـ  
 (أ) الإدارة العليا.  
 (ب) الإدارة الوسطى والدنيا.  
 (ج) الإدارة الدنيا.  
 (د) الإدارة الوسطى.

(43) تختلف الأراء في توزيع المدراء على الإمارات إلا أن الإدارة الفعالة للمعرفة بلامها مندوبون

(أ) للموارد البشرية  
 (ب) للمعرفة  
 (ج) للإدارة الهندسية  
 (د) للإنتاج

(44) تتعدد مقومات المدير الناجح إلا أن أهم مقومات نجاح مندوب إدارات المعرفة هو

(أ) الشخصية القيادية  
 (ب) مهارة الاتصال  
 (ج) مهارة البحث والتفكير  
 (د) إبتكار الذات

(45) تتعدد فوائد إدارة المعرفة إلا أن من أهم فوائد المعرفة

(أ) وضع خرائط للمعرفة أكثر فائدة من وضع نماذج للمعرفة  
 (ب) وضع خرائط للمعرفة أقل فائدة من وضع نماذج للمعرفة  
 (ج) وضع نماذج للمعرفة أكثر فائدة من وضع خرائط للمعرفة  
 (د) الاهتمام بالموارد البشرية بشكل عام في المنظمة

(46) إن عملية مشاركة واستخدام المعرفة تكون في الغالب

(أ) أفعالاً طبيعية  
 (ب) أفعالاً غير طبيعية  
 (ج) أفعالاً غير مصنفة  
 (د) لا شيء مما سبق

(47) تعتبر أكثر العنازل لتحسين المعرفة هي التي يتم توسيلها من

(أ) الإدارة الدنيا  
 (ب) الإدارة العليا  
 (ج) الإدارة العليا والدنيا  
 (د) الإدارة الوسطى

(48) يعتبر وصول المنظمة إلى المعرفة

(أ) نقطة النهاية  
 (ب) نقطة البداية  
 (ج) نقطة التوازن  
 (د) نقطة المشاركة

- (49) تعتبر عملية إدارة المعرفة في المنظمة عملية مستمرة
- (أ) تتأخر مع نهاية العملية
  - (ب) ليس لها نهاية
  - (ج) تتأخر بتشارك العمال المعرفة
  - (د) تتأخر بتأخر المنظمة على منافسيها

- (50) تبنى أي استراتيجية لإدارة المعرفة على هدف رئيس هو
- (أ) تسخير أعمال المعرفة في المنظمة
  - (ب) إبراز أهمية إدراك المعرفة
  - (ج) تعزيز العزلة التنافسية للمنظمة
  - (د) الاهتمام بعمل المعرفة في المنظمة

مع التلميحات الطيبة بالتوفيق