

(1) تحتاج الإدارة الفعالة قدرات خاصة لتثبت فعاليتها إلى
(أ) الأفراد.

(ب) التكنولوجيا.

(ج) الأفراد والتكنولوجيا معاً.

(د) وجود مدير قوي ومؤثر.

(2) توزع الاختصاصات داخل المنظمة وتقع سياسة إدارة المعرفة في المنظمة ضمن مهام

(أ) الإدارة العليا.

(ب) الإدارة الوسطى والدنيا.

(ج) الإدارة الدنيا.

(د) الإدارة الوسطى.

(3) تختلف الآراء في توزيع المدراء على الإدارات إلا أن الإدارة الفعالة للمعرفة يلزمها مديرون

(أ) للموارد البشرية

(ب) للمعرفة

(ج) للإدارة الهندسية.

(د) للإنتاج.

(4) تتعدد مقومات المدير الناجح إلا إن أهم مقومات نجاح مديرو إدارات المعرفة هو

(أ) الشخصية القيادية.

(ب) مهارة الاتصال.

(ج) مهارة البحث والتفكير.

(د) إنكار الذات.

(5) 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.

(6) إن عملية مشاركة واستخدام المعرفة تكون في الغالب

(أ) أفعالاً طبيعية.

(ب) أفعالاً غير طبيعية.

(ج) أفعالاً غير مصنفة.

(د) لا شيء مما سبق.

(7) تعتبر أكثر المداخل لتحسين المعرفة هي التي يتم توصيلها من

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

(8) يعتبر وصول المنظمة إلى المعرفة

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

(9) تعتبر عملية إدارة المعرفة في المنظمة عملية مستمرة

- (أ) تنتهي مع نهاية الخطة.
 (ب) ليس لها نهاية.
 (ج) تنتهي بمشاركة العمال المعرفة.
 (د) تنتهي بتفوق المنظمة على منافسيها.

(10) تبنى أي استراتيجية لإدارة المعرفة على هدف رئيس هو

- (أ) تسهيل أعمال المعرفة في المنظمة.
 (ب) إبراز أهمية إدارك المعرفة.
 (ج) إبراز الميزة التنافسية للمنظمة.
 (د) الاهتمام بعمل المعرفة في المنظمة.

(11) عندما تريد المنظمة بناء استراتيجية لإدارة المعرفة في المنظمة لابد من

- (أ) الأخذ برسالة المنظمة حتى تنطلق إلى الأمام.
 (ب) تكامل الاستراتيجية مع رسالة المنظمة.
 (ج) الاهتمام بنود الخطة وعدم النظر لأي شيء آخر.
 (د) كل ما سبق.

(12) عندما ترغب المنظمة في الاستحواذ على المعرفة فإنها تتوجه إلى

- (أ) داخل المنظمة فقط.
 (ب) خارج المنظمة فقط.
 (ج) داخل المنظمة وخارجها في وقت واحد.
 (د) تعتمد على سواعد أبنائها المبدعين.

- (13) عندما تعتمد المنظمة على استراتيجية الاحتفاظ بالمعرفة فإنها تقوم على
- (أ) الحفاظ على المعرفة الضمنية فقط.
- (ب) الحفاظ على المعرفة الصريحة فقط.
- (ج) الحفاظ على المعرفة الضمنية والمعرفة الصريحة معاً.
- (د) تداول المعرفة مع الخارج والداخل.
- (14) تعتمد المنظمة على استراتيجية استغلال المعرفة من خلال
- (أ) استغلال المعرفة داخل المنظمة وخارجها.
- (ب) استغلال المعرفة داخل المنظمة لتحقيق الميزة التنافسية.
- (ج) استغلال المعرفة خارج المنظمة بتحقيق براءات اختراع وتقديمها كخدمات استشارية.
- (د) استغلال المنافسين في تحقيق وضع أفضل في السوق.
- (15) يستخدم مؤشر مرونة المنظمة في استخدام قواعد المعرفة للحكم عليها، فكلما زادت المرونة
- (أ) كلما كانت الشركة أكثر نجاحاً في المستقبل.
- (ب) كلما كانت أكثر تعرضاً للفشل في المستقبل.
- (ج) كلما صعب عليها التقدم في اتجاه المعرفة.
- (د) لا شيء مما سبق.
- (16) تحدد 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 تتعرض لها المنظمة.
- (ج) كلا من الفجوة الداخلية والفجوة الخارجية.
- (د) سمات متفاه تتعلق بالبيئة الداخلية والبيئة الخارجية.
- (17) 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.
- (18) تحسب إدارة المعرفة بالمنظمة الفجوة الخارجية للمعرفة من خلال:
- (أ) الفرق بين المتاحة والممكن.
- (ب) الفرق بين الممكن والقدرة على صناعة الفرص وتجنب التهديدات.
- (ج) الفرق بين المتاحة والقدرة على صناعة الفرص وتجنب التهديدات.
- (د) محصلة الأداء الممكن للمنظمة.

(19) عندما ترغب إدارة المعرفة بالمنظمة في مراجعة القدرات المعرفية فإنها تبدأ من

(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.

(20) تهدف المنظمة عند إجراء مراجعة القدرات المعرفية إلى

(أ) التزود بالحالة الفعلية الكمية للمعرفة.

(ب) التزود بالحالة الفعلية الكيفية للمعرفة.

(ج) التزود بالحالة الفعلية من المقادير الكمية والكيفية للمعرفة المتوفرة.

(د) بناء القدرات النوعية بالمنظمة.

(21) تجري المنظمة العديد من التحليلات ومنها التحليل الحرج لوظيفة المعرفة وهو يعني

(أ) تحديد المجالات الأكثر إنتاجاً للمعرفة.

(ب) تحديد المجالات الأكثر فشلاً في المعرفة.

(ج) تحديد المجالات الأكثر نجاحاً في المعرفة.

(د) تحديد المجالات الأكثر حساسية للمعرفة.

(22) 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.

(23) 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).

(24) عندما ترغب المنظمة في بناء أطلس المعرفة عليها أن

(أ) تنشئ الارتباطات.

(ب) إيجاد الفهم المبدئي بين جهات الارتباط.

(ج) يتشارك العمال المعرفة.

(د) (أ) و (ب).

(25) 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).

(26) 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.

(27) تبنى 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.

(28) 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.

(29) لا تحتاج المنظمة إلى أطلس المعرفة في حالة

- (أ) المواقف التي تحتاج إلى فهم وإدراك المواقف والرغبة في الاستيعاب.
- (ب) المواقف التي تلهب المشاعر وتحرك الرغبة في التطوير والابتكار.
- (ج) المواقف التي تعتمد بشكل أساسي على الحكم الموضوعي والمتضمن صراعات.
- (د) المواقف الحذرة والتي تعتمد على فهم الأحداث بطريقة جيدة.

(30) من المشكلات التي قد تجعل أطلس المعرفة غير فعال هي

- (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 التفرغ لها.

(31) تم تصميم معادلة المعرفة على أنها معادلة ذات متغيران.

(ب) متغيرات متعددة.

(ج) ثلاث متغيرات.

(د) أربع متغيرات.

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

(أ) التقليدية التي تم تأسيسها على أسس مادية.

(ب) نادرة التعرض لقضايا المعرفة.

(ج) قليلة المعرفة.

(د) كثيفة المعرفة.

(33) 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.

(34) تتكون العمليات الوظيفية لسلسلة القيمة للمعرفة من

(أ) خمسة وظائف.

(ب) ثلاثة وظائف.

(ج) وظيفتين فقط.

(د) أربع وظائف.

(35) 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.

(36) 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.

3)

- (37) يتم حساب متوسط فجوة المعرفة من خلال حاصل قسمة
- (أ) فجوة المعرفة على عدد مجالات المعرفة.
 - (ب) فجوة المعرفة على عدد المجالات الوظيفية.
 - (ج) فجوة المعرفة على عدد المواهب البشرية في المنظمة.
 - (د) فجوة المعرفة على عدد حاملي المعرفة بالمنظمة.


- (38) المعادلة التي تلجأ لها إدارة المعرفة في تغطية الطموح المعرفي هي
- (أ) $(+1) = \text{متوسط فجوة المعرفة} / \text{المستوى المرغوب للمعرفة} \cdot 100$.
 - (ب) $(+1) = \text{متوسط فجوة المعرفة} / \text{المستوى الفعلي للمعرفة} \cdot 100$.
 - (ج) $(+1) = \text{متوسط فجوة المعرفة} / \text{المستوى الحالي للمعرفة} \cdot 100$.
 - (د) $(+1) = \text{متوسط فجوة المعرفة} / \text{متوسط مستوى الطموح} \cdot 100$.

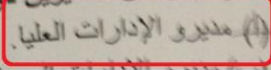
- (39) ثلاث محطات رئيسية يتكون منها نموذج صناعة المعرفة الديناميكي وهي
- (أ) عملية تحول المعرفة والبيئة المعرفية وإدارة المعرفة.
 - (ب) إدارة المعرفة والبيئة المعرفية والأصول المعرفية.
 - (ج) عملية تحول المعرفة والبيئة المعرفية والأصول المعرفية.
 - (د) عملية تحول المعرفة وإدارة المعرفة والأصول المعرفية.

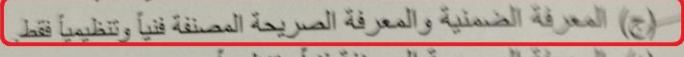
- (40) تعد العملية الاجتماعية من أشكال تحول المعرفة والتي تقوم على
- (أ) التحول من المعرفة الصريحة إلى المعرفة الصريحة الأكثر تعقيداً.
 - (ب) التحول من المعرفة الضمنية إلى المعرفة الضمنية.
 - (ج) التحول من المعرفة الصريحة إلى المعرفة الضمنية.
 - (د) التحول من المعرفة الضمنية إلى المعرفة الصريحة.

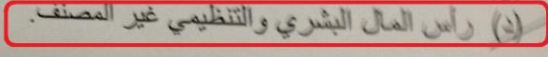
- (41) تعد العملية التوافقية من أشكال تحول المعرفة والتي تقوم على
- (أ) التحول من المعرفة الصريحة إلى المعرفة الصريحة الأكثر تعقيداً.
 - (ب) التحول من المعرفة الضمنية إلى المعرفة الضمنية.
 - (ج) التحول من المعرفة الصريحة إلى المعرفة الضمنية.
 - (د) التحول من المعرفة الضمنية إلى المعرفة الصريحة.

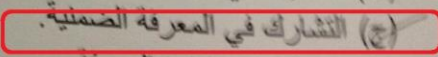
- (42) تعد العملية الذاتية من أشكال تحول المعرفة والتي تقوم على
- (أ) التحول من المعرفة الصريحة إلى المعرفة الصريحة الأكثر تعقيداً.
 - (ب) التحول من المعرفة الضمنية إلى المعرفة الضمنية.
 - (ج) التحول من المعرفة الصريحة إلى المعرفة الضمنية.
 - (د) التحول من المعرفة الضمنية إلى المعرفة الصريحة.


- (43) تهتم المنظمة بعملية الابتكار والتي يعد من أهم خصائصها أنها
- (أ) غالباً لا تتغير في علاقات العمل ولا ترتيبات الهيكل الوظيفي.
- (ب) غالباً ما تتغير في علاقات العمل وترتيبات الهيكل الوظيفي.
- (ج) غالباً لا يتغير في علاقات العمل وترتيبات الهيكل الوظيفي. 
- (د) غالباً تتغير في علاقات العمل ولا تتغير في ترتيبات الهيكل الوظيفي.

- (44) يلعب بعض المديرين دور أساسي في تحديد رؤية المنظمة تجاه المعرفة هم
- (أ) مديرو الإدارات العليا. 
- (ب) مديرو الإدارات الوسطى.
- (ج) مديرو الإدارات الدنيا.
- (د) مديرو الإدارة العليا والوسطى.

- (45) الأصول المعرفية هي الأصول التي تصنع المزايا التنافسية والتي تتكون من
- (أ) المعرفة الضمنية فقط.
- (ب) المعرفة الضمنية والمعرفة الصريحة المصنفة فنياً فقط.
- (ج) المعرفة الضمنية والمعرفة الصريحة المصنفة فنياً وتنظيمياً فقط. 
- (د) المعرفة الصريحة المصنفة فنياً وتنظيمياً.

- (46) 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 المصنف. 

- (47) تعتبر أصول المعرفة التجريبية من أنواع الأصول المعرفية والتي تقوم على
- (أ) التشارك في المعرفة الصريحة والضمنية.
- (ب) التشارك في المعرفة الصريحة.
- (ج) التشارك في المعرفة الضمنية. 
- (د) التشارك في إدارة المعرفة.

- (48) تعتبر أصول المعرفة التنظيمية من أنواع الأصول المعرفية والتي تتكون من
- (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.

(49) تلقب المنظمات بأنها منظمات متعلمة عندما تنجح 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.

(50) من خلال دراستك لنموذج نولانكا 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.

مع التمنيات الطيبة بالتوفيق

محكم // م ب ع ث ر