

أسئلة الفصل الأول -1434 هـ ( تم تصوير 30 سؤال فقط )

أسئلة الفصل الثاني - 1434 ( 50 سؤال )

أسئلة الفصل الأول - 1435 ( 50 سؤال )

أسئلة الفصل الثاني - 1435 ( 50 سؤال )

أسئلة الفصل الأول - 1436 ( 50 سؤال )

مجموع الأسئلة: ( 230 سؤال )

## المحاضرة الأولى

١. تعرف المعرفة على أنها
  - أ - توصيفات رمزية للمفاهيم والعلاقات
  - ب - توصيفات رمزية للمفاهيم.
  - ت - توصيفات رمزية للمفاهيم والعلاقات والطرق المحددة.
  - ث - توصيفات رمزية للمفاهيم والعلاقات والطرق المحددة للتعامل مع انماط هذه الوصفيات.
٢. المعرفة هي:
  - أ - معلومات منظمة قابلة للاستخدام في حل مشكلة معينة.
  - ب - معلومات قابلة للاستخدام في حل مشكلة معينة.
  - ت - معلومات منظمة ومرتبطة ترتيباً منطقياً.
  - ث - معلومات قابلة للتشغيل.
٣. المنظور الهرمي للمعرفة يعني:
  - أ - نبدأ بالبيانات وننتهي عند المعلومات.
  - ب - نبدأ بالمعلومات وننتهي عن البيانات.
  - ت - نبدأ بالبيانات وننتهي بالمعرفة.
  - ث - نبدأ بالمعلومات وننتهي عند البيانات
٤. عند النظر إلى المعرفة من خلال " المنظور الهرمي "
  - أ - فإننا نبدأ بناؤها من المعلومات وننتهي عند المعرفة
  - ب - فإننا نبدأ بناؤها من البيانات وننتهي عند المعرفة
  - ت - فإننا نبدأ بناؤها بالبيانات وننتهي عند المعلومات
  - ث - فإننا نبدأ بناؤها من المعلومات وننتهي عند البيانات
٥. منظور المعرفة الزمنية يقوم في نموذج عصر تكنولوجيا المعلومات على:
  - أ - الذكاء الإنساني.
  - ب - الذكاء الصناعي.
  - ت - النماذج والقواعد المعتمدة التقليدية.
  - ث - الوثائق المعتمدة بملفات الارشيف.

٦. عند دراستنا للنموذج القياسي لعصر التكنولوجيا

- أ - نجد أنه يعتمد على الوثيقة التقليدية
- ب - نجد أنه يعتمد على الذكاء الإنساني
- ت - نجد أنه يعتمد على النظم والقواعد التقليدية
- ث - نجد أنه يعتمد الوثائق الإلكترونية الرقمية

٧. المعرفة ذات الهيكل المنخفض ( واضحة ، رقمي ):

- أ - هي التي تشمل المعرفة الرسمية والمصنفة.
- ب - هي التي تشمل المعرفة غير الرسمية وغير المصنفة.
- ت - هي التي تشمل المعرفة الرسمية وغير المصنفة.
- ث - هي التي تشمل المعرفة غير الرسمية والمصنفة.

٨. المنظمة الذكية هي محصلة الجمع لـ:

- أ - قيمها ورأس مالها الفكري.
- ب - قيمها وتكنولوجيا المعلومات.
- ت - رأس مالها الفكري وتكنولوجيا المعلومات
- ث - رأس مالها الفكري وقيمها وتكنولوجيا المعلومات. ( ف دقيقة 12:50 المحاضرة الثالثة المباشرة )

٩. يطلق على عملية المعالجات والاجراءات لمواد ترافق معلومات ومعارف اخرى:

- أ - ادارة المعرفة.
- ب - المعرفة
- ت - خرائط المعرفة.
- ث - الابتكار

١٠. تسمى المعرفة التي تعطي المنظمة القدرة على قيادة القطاع التي تعمل فيه بـ:

- أ - المعرفة الصحيحة.
- ب - المعرفة الضمنية.
- ت - المعرفة المتقدمة.
- ث - المعرفة الابتكارية.

١١. للمعرفة تعريفات كثيرة ويعرفها نوناكا على أنها:

- أ - تبرير لما يعتقد الموظف من حلول صحيحة
- ب - ما يعتقد الموظف من حلول صحيحة
- ت - تبرير لما يعتقد الموظف من حلول خاطئة
- ث - ما يعتقد الموظف من حلول خاطئة

١٢. تلعب البيانات دور كبير في صناعة المعرفة وإدارتها

- أ - وهي تعرف بأنها أرقام وكلمات
- ب - وهي تعرف بأنها كلمات وصور
- ت - وهي تعرف بأنها صور و أصوات
- ث - وهي تعرف بأنها أرقام وصور وكلمات وأصوات

١٣. عند بناء المعرفة بالمنظمة تحتاج إلى المعلومات والتي تعرف

- أ - على أنها بيانات منظمة داخل المنظمة
- ب - على أنها بيانات منظمة بطريقة مجدية داخل المنظمة
- ت - على أنها بيانات منظمة بطريقة مجدية قابلة للتطبيق
- ث - لا شيء مما سبق

١٤. عند النظر إلى المعرفة من " منظور المعرفة الزمنية"

- أ - نكتشف أنه ليس هناك فرق بين النموذج القياسي في العصر الصناعي ونموذج عصر التكنولوجيا
- ب - نكتشف أنه هناك فرق بين النموذج القياسي في العصر الصناعي ونموذج عصر التكنولوجيا
- ت - نجد أنه تم استبدال النموذج القياسي للعصر الصناعي بنموذج عصر التكنولوجيا
- ث - لم يستبدل النموذج القياسي في العصر الصناعي بنموذج عصر التكنولوجيا

١٥. عند دراستنا للنموذج القياسي للعصر الصناعي

- أ - نجد أنه يعتمد على الوثيقة الإلكترونية الرقمية
- ب - نجد أنه يعتمد على الذكاء الصناعي
- ت - نجد أنه يعتمد على الأنظمة الخبيرة
- ث - نجد أنه يعتمد على الذكاء الإنساني

١٦. يمكن تعريف المعرفة الضمنية (الكامنة) من خلال المنظور الإنساني

- أ - على أنها هي الموجودة في رأس الفرد في المنظمة
- ب - على أنها هي الموجودة في المنظمة كشخصية اعتبارية
- ت - على أنها هي الموجودة في رأس الفرد وفي المنظمة كشخصية اعتبارية
- ث - لا شيء مما سبق

١٧. في إدارة المعرفة يتم تعريف المعرفة الصريحة

- أ - بأنها هي البيانات الرسمية النظامية
- ب - بأنها هي البيانات غير النظامية
- ت - بأنها هي البيانات غير الرسمية
- ث - بأنها هي البيانات غير النظامية وغير الرسمية

١٨. في إدارة المعرفة يتم تصنيف الخبرات والمهارات والإتجاهات على أنها

- أ - تقع ضمن المعرفة الصريحة
- ب - تقع ضمن المعرفة الواضحة
- ت - تقع ضمن المعرفة الضمنية
- ث - تقع ضمن المعرفة الرسمية

١٩. في إدارة المعرفة يتم التعامل مع المعرفة الواضحة على أنها

- أ - لا يمكن استخدامها كقوة أو ميزة نسبية
- ب - يمكن استخدامها كقوة أو ميزة نسبية
- ت - تعتمد على الخبرات والمهارات
- ث - لا شيء مما سبق

٢٠. يتم التعامل مع المعرفة الضمنية في إدارة المعرفة

- أ - على أنها معرفة غير رقمية وواضحة
- ب - على أنها معرفة غير رقمية وواضحة
- ت - على أنها معرفة غير رقمية وغير واضحة
- ث - على أنها معرفة غير واضحة ورقمية

٢١. تصنيف الحكمة على أنها

- أ - قمة هرم المعرفة أي أنها أعلى درجات المعرفة
- ب - قمة هرم المعلومات
- ت - قمة هرم البيانات
- ث - أعلى درجات البيانات والمعلومات

## المحاضرة الثانية

١. من مبادئ إدارة المعرفة أنها مكلفة إلا أن المنظمة تتعامل مع هذا المبدأ بأنه :
- أ - مردودها أعلى من تكلفتها .
  - ب - التكلفة تتساوى مع مردودها .
  - ت - مردودها أقل من تكلفتها .
  - ث - تكلفة لابد من تحملها بغض النظر عن مردودها .

٢. تعتبر المنظمات تكلفة المعرفة عالية

- أ - لكثرة الإنفاق عليها إلا أن مردودها أقل بكثير من تكلفتها
- ب - لكثرة الإنفاق عليها إلا أن مردودها أعلى بكثير من تكلفتها
- ت - لكثرة الإنفاق عليها إلا أن مردودها يتعادل مع تكلفتها تقريبا
- ث - لكثرة الإنفاق عليها إلا أن مردودها لا يمكن مقارنته بتكلفته

٣. تتطلب الإدارة الفاعلة للمعرفة حلاً تعتمد على :

- أ - التكنولوجيا المتجددة وعدم إغفال أي جديد فيها .
- ب - العناصر البشرية ذات الكفاءة المتميزة .
- ت - المزيج من التكنولوجيا والعناصر البشرية المتميزة
- ث - المعرفة الرسمية وغير الرسمية .

٤. تحتاج الإدارة الفعالة قدرات خاصة لتثبت فعاليتها إلى

- أ - الأفراد .
- ب - التكنولوجيا.
- ت - الأفراد والتكنولوجيا معا.
- ث - وجود مدير قوي ومؤثر

٥. عندما تتعامل المنظمة مع إدارة المعرفة فإنها تعتبر الإدارة الفعالة

- أ - تقدم حلاً تطلب الأفراد فقط
- ب - تقدم حلاً تطلب التكنولوجيا فقط
- ت - تقدم حلاً تطلب الأفراد والتكنولوجيا معاً
- ث - تقدم حلاً لا تطلب الأفراد ولا التكنولوجيا

٦. تزداد الفائدة من إدارة المعرفة في المنظمة عندما :

- أ - تضع نماذج للمعرفة .
- ب - تضع خرائط للمعرفة .
- ت - تضع أولويات للمعرفة .
- ث - تضع محددات للمعرفة

٧. تتعدد فوائد إداره 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.
- ت - وضع نماذج للمعرفة أكثر فائدة من وضع خرائط للمعرفة.
- ث - الاهتمام بالموارد البشرية بشكل عام في المنظمة.

٨. عند تحليل ومقارنة فوائد المعرفة

- أ - نكتشف أن وضع خرائط للمعرفة **أكثر** فائدة من وضع نماذج للمعرفة
- ب - نكتشف أن وضع خرائط للمعرفة أقل فائدة من وضع نماذج للمعرفة
- ت - نكتشف أن وضع نماذج للمعرفة أكثر فائدة من وضع خرائط للمعرفة
- ث - لا شيء مما سبق

٩. مشاركة المعرفة بين موظفي المنظمة :

- أ - أمر طبيعي بين الموظفين حتى تتقدم المنظمة .
- ب - أمر غير طبيعي لكنه ضروري .
- ت - أمر طبيعي بين الموظفين باستخدام التكنولوجيا .
- ث - أمر غير طبيعي وغير ضروري .

١٠. إن عملية مشاركة واستخدام المعرفة تكون في الغالب :

- أ - أفعالا طبيعية.
- ب - أفعالا غير طبيعية.
- ت - أفعالا غير مصنفة.
- ث - لا شيء من مما سبق .

١١. يدرك العاملون في إدارة المعرفة أن مشاركة واستخدام المعرفة بين الأفراد

- أ - غالباً ما تكون أفعالا طبيعية
- ب - غالباً ما تكون أفعالا غير طبيعية
- ت - غالباً ما تكون أفعالا غير مصنفة
- ث - غالباً ما تكون أفعالا مصنفة

١٢. إدارة المعرفة عملها متميز وهام للمنظمة بشرط أن يكون :

- أ - عملها مستمر حتى تصل إلى المنتج الجديد .
- ب - عملها مستمر حتى يتفهم الجميع أهداف المعرفة .
- ت - عملها مستمر حتى يستشعر الجميع بأثرها الفعال .
- ث - عملها مستمر .

١٣. تعتبر عملية إداره المعرفة في المنظمة عملية مستمرة :

- أ - تنتهي مع نهاية الخطه.
- ب - ليس لها نهاية.
- ت - تنتهي بتشارك العمال المعرفة.
- ث - تنتهي بتفوق المنظمة على منافسيها .

١٤. تتعامل المنظمة مع إدارة المعرفة على أنها
- أ - عملية مستمرة تنتهي مع نهاية الخطة
  - ب - عملية مستمرة ليس لها نهاية
  - ت - عملية مستمرة تنتهي بمشاركة العمال المعرفة
  - ث - عملية مستمرة تنتهي بتفوق المنظمة على منافسيها

١٥. تسعى المنظمة للاستحواذ على المعرفة من :
- أ - بيئة المنظمة الداخلية فقط .
  - ب - بيئة المنظمة الخارجية فقط .
  - ت - بيئة المنظمة الداخلية والخارجية معاً .
  - ث - خلال بنائها عن طريق عقول موظفيها .

١٦. تحاول المنظمة الاستحواذ على المعرفة:
- أ - من داخل المنظمة فقط.
  - ب - من خارج المنظمة فقط.
  - ت - من داخل المنظمة و خارجها معاً.
  - ث - لا من رؤوس العباقر و النابغين بالمنظمة

١٧. عندما ترغب المنظمة في الاستحواذ على المعرفة فإنها تتوجه إلى
- أ - داخل المنظمة فقط
  - ب - خارج المنظمة فقط .
  - ت - داخل المنظمة وخارجها في وقت واحد .
  - ث - تعتمد على سواعد أبنائها المبدعين .

١٨. تستخدم المنظمة استراتيجية استغلال المعرفة من خلال :
- أ - التخطيط لاستغلال المعرفة داخل المنظمة وخارجها .
  - ب - التخطيط لاستغلال المعرفة داخل المنظمة فقط لتحقيق الميزة التنافسية .
  - ت - التخطيط لاستغلال المعرفة خارج المنظمة فقط بتحقيق براءات اختراع وتقديمها كخدمات استشارية
  - ث - التخطيط لاستغلال المنافسين في تحقيق وضع أفضل في السوق .

١٩. النجاح الحقيقي لاستراتيجية استغلال المعرفة يتوقف على:
- أ - الاستغلال الامثل للمعرفة داخل المنظمة و خارجها.
  - ب - الاستغلال الامثل للمعرفة داخل المنظمة فقط لتحقيق الميزة التنافسية. الاستغلال الامثل
  - ت - للمعرفة داخل المنظمة فقط بتحقيق براءات اختراع وتقديمها كخدمات استشارية.
  - ث - الاستغلال الامثل للمنافسين في تحقيق وضع أفضل في السوق

٢٠. تعتمد المنظمة على استراتيجية استغلال المعرفة من خلال :
- أ - استغلال المعرفة داخل المنظمة وخارجها
  - ب - استغلال المعرفة داخل المنظمة لتحقيق الميزة التنافسية
  - ت - استغلال المعرفة خارج المنظمة بتحقيق براءات اختراع وتقديمها كخدمات استشارية
  - ث - استغلال المنافسين في تحقيق وضع أفضل في السوق

٢١. تستخدم المنظمة استراتيجية الاحتفاظ بالمعرفة من خلال :

- أ - التبنّي والحفاظ على المعرفة الضمنية فقط .
- ب - التبنّي والحفاظ على المعرفة الصريحة فقط .
- ت - التبنّي والحفاظ على المعرفة الضمنية والمعرفة الصريحة معاً .
- ث - تداول المعرفة مع الخارج والداخل .

٢٢. النجاح الحقيقي لاستراتيجية الاحتفاظ بالمعرفة يتوقف على:

- أ - الاحتفاظ بالمعرفة الضمنية فقط.
- ب - الاحتفاظ بالمعرفة الصريحة فقط.
- ت - الاحتفاظ بالمعرفة الضمنية و المعرفة الصريحة معاً.
- ث - الاحتفاظ بالمعرفة من الخارج و الداخل.

٢٣. عندما تعتمد المنظمة على استراتيجية الاحتفاظ بالمعرفة فإنها تقوم على :

- أ - الحفاظ على المعرفة الضمنية فقط .
- ب - الحفاظ على المعرفة الصريحة فقط .
- ت - الحفاظ على المعرفة الضمنية والمعرفة الصريحة معاً .
- ث - تداول المعرفة مع الخارج والداخل .

٢٤. المعرفة المصدر الاستراتيجي للمنظمة في بناء : ( لو غير كلمة بناء بكلمة زيادة تكون الإجابة [ د ]

- أ - مواردها البشرية .
- ب - هيكلها التنظيمية .
- ت - ميزتها التنافسية .
- ث - حصتها السوقية .

٢٥. تبني أي استراتيجية لإدارة المعرفة على هدف رئيس هو :

- أ - تسيير أعمال المعرفة في المنظمة .
- ب - إدراك أهميه إدراك المعرفة.
- ت - إحراز الميزة التنافسية للمنظمة.
- ث - الاهتمام بعمال المعرفة في المنظمة.

٢٦. الهدف الرئيسي للمنظمة عند وضع استراتيجية لإدارة المعرفة هو

- أ - تسيير أعمال المعرفة في المنظمة
- ب - إدراك أهمية إدراك المعرفة
- ت - إحراز الميزة التنافسية للمنظمة
- ث - تجاهل عمال المعرفة في المنظمة

٢٧. تسمى عملية البحث عن المعرفة الحرجة داخل المنظمة عن الزبائن والسوق أو المنتج بـ :

- أ - تشخيص المعرفة .
- ب - اكتساب المعرفة .
- ت - توليد المعرفة . ( ذكرها الدكتور في المحاضرة الثانية عند الدقيقة 38 )
- ث - تخزين المعرفة .

٢٨. التحدي الأكبر عند إدارة المعرفة هو في :

- أ - تشخيص المعرفة .
- ب - اكتساب المعرفة .
- ت - توليد المعرفة .
- ث - تطبيق المعرفة .

٢٩. تشكل قاعدة المعرفة كأحد مناظير إدارة المعرفة ما نسبته :

- أ - 50%
- ب - 80%
- ت - 30%
- ث - 20%

٣٠. توزع الاختصاصات داخل المنظمة وتقع سياسة إداره المعرفة في المنظمة ضمن مهام:

- أ - الإدارة العليا .
- ب - الإداره الوسطى والدنيا .
- ت - الإدارة الدنيا .
- ث - الإدارة الوسطى

٣١. الجبهة التي تصنع سياسة إدارة المعرفة في المنظمة هي

- أ - أعلى مستوى إداري وهو الإدارة العليا
- ب - الإدارة الوسطى والدنيا
- ت - أدنى مستوى إداري وهو الإدارة الدنيا
- ث - الإدارة الوسطى

٣٢. تختلف الآراء في توزيع المدراء على الإدارات إلا أن الإداره الفعالة للمعرفة يلزمها مديرون :

- أ - للموارد البشرية .
- ب - للمعرفة .
- ت - للإدارة الهندسية .
- ث - للإنتاج .

٣٣. تسعى المنظمات لبلوغ الإدارة الفعالة للمعرفة إلى

- أ - تعيين مديرون للموارد البشرية
- ب - تعيين مديرون للمعرفة
- ت - تعيين مديرون للإدارة الهندسية
- ث - تعيين مديرون للإنتاج

٣٤. تتعدد مقومات المدير الناجح إلا إن أهم مقومات نجاح مديرو إدارات المعرفة هو

- أ - الشخصية القيادية
- ب - مهارة الاتصال.
- ت - مهارة البحث والتفكير
- ث - إنكار الذات .

٣٥. يحتاج مديروا المعرفة إلى العديد من الصفات والمهارات

- أ - إلا أن أهمها الشخصية القيادية
- ب - إلا أن أهمها مهارة الإتصال
- ت - إلا أن أهمها مهارة البحث والتفكير
- ث - إلا أن أهمها إنكار الذات

٣٦. تعتبر أكثر المداخل لتحسين المعرفة هي التي يقوم توصيفها من

- أ - الإدارة الدنيا.
- ب - الإدارة العليا.
- ت - الإدارة العليا والدنيا.
- ث - الإدارة الوسطى .

٣٧. يعتبر وصول المنظمة إلى المعرفة :

- أ - نقطة النهاية
- ب - نقطه البداية .
- ت - نقطة التوازن.
- ث - نقطة المشاركة.

٣٨. تسعى كل المنظمات إلى الوصول للمعرفة

- أ - وتعتبر ذلك نقطة النهاية
- ب - وتعتبر ذلك نقطة البداية
- ت - وتعتبر ذلك نقطة التوازن
- ث - وتعتبر ذلك نقطة المشاركة

٣٩. عندما تريد المنظمة بناء استراتيجية إدارة المعرفة في المنظمة لابد من

- أ - الاخذ برسالة المنظمة حتى تنطلق للأمام .
- ب - تكامل الاستراتيجية مع رسالة المنظمة .
- ت - الاهتمام ببنود الخطة وعدم النظر لأي شيء آخر .
- ث - كل ما سبق .

٤٠. تدرك المنظمة أنه عند صناعة استراتيجية إدارة المعرفة في المنظمة

- أ - لابد من تجاهل رسالة المنظمة حتى تنطلق إلى الأمام
- ب - لابد من تكامل الإستراتيجية مع رسالة المنظمة
- ت - لابد من الإهتمام ببنود الخطة وعدم النظر لأي شيء آخر
- ث - كل ما سبق

## المحاضرة الثالثة

٢٢. الطلب المنطقي على المعرفة الناتجة من المنظمة يصنف على أنه :

- أ - من العوامل الداخلية المؤثرة في استخلاص المعرفة .
- ب - من العوامل الداخلية المؤثرة في سلوك صناع المعرفة .
- ج - من العوامل الداخلية المؤثرة في صناعة التكنولوجيا بالمنظمة .
- د - من العوامل الداخلية المؤثرة على إدارة المعرفة .

٢٣. زيادة مرونة المنظمة في استخدام قواعد المعرفة يعني :

- أ - أن الشركة تكون أكثر نجاحاً في المستقبل .
- ب - أن الشركة تكون أكثر تعرضاً للفشل في المستقبل .
- ج - صعوبة التقدم في اتجاه المعرفة .
- د - لا شيء مما سبق .

٢٤. 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
- ت - كلما صعب عليها التقدم في اتجاه المعرفة
- ث - لا شيء مما سبق

## المحاضرة الرابعة

١. فجوة المعرفة في المنظمة عبارة عن:
- أ - فجوة داخلية نركز فيها على نقاط القوة ونقاط الضعف في المنظمة
  - ب - فجوة خارجية نركز فيها على الفرص والتهديدات التي تتعرض لها المنظمة
  - ت - كلا من الفجوة الداخلية والفجوة الخارجية
  - ث - سمات لا تتعلق بالبيئة الداخلية ولا البيئة الخارجية

٢. معاناة المنظمة من فجوة المعرفة تتمثل في :
- أ - فجوة في نقاط القوة ونقاط الضعف في المنظمة .
  - ب - فجوة في الفرص والتهديدات التي تتعرض لها المنظمة .
  - ت - كلا من الفجوة الداخلية والفجوة الخارجية .
  - ث - سمات لا تتعلق بالبيئة الداخلية ولا البيئة الخارجية .

٣. تحدد إدارة المعرفة بالمنظمة فجوة المعرفة من خلال :
- أ - فجوة داخلية نركز فيها على نقاط القوة ونقاط الضعف في المنظمة
  - ب - فجوة خارجية نركز فيها على الفرص والتهديدات التي تتعرض لها المنظمة
  - ت - كلا من الفجوة الداخلية والفجوة الخارجية
  - ث - سمات متفاه تتعلق بالبيئة الداخلية والبيئة الخارجية

٤. الفجوة الداخلية للمعرفة في المنظمة هي:
- أ - الفرق بين الأداء الفعلي والأداء الممكن
  - ب - الفرق بين الأداء الفعلي و الأداء المستهدف
  - ت - الفرق بين الأداء الممكن والأداء المستهدف
  - ث - محصلة الأداء الفعلي للمنظمة

٥. تحسب الفجوة الداخلية للمعرفة في المنظمة :
- أ - من خلال الفرق بين الأداء الفعلي والأداء الممكن .
  - ب - من خلال الفرق بين الأداء الفعلي والأداء المستهدف .
  - ت - من خلال الفرق بين الأداء الممكن والأداء المستهدف .
  - ث - من خلال محصلة الأداء الفعلي .

٦. تحسب إدارة المعرفة بالمنظمة الفجوة الداخلية للمعرفة من خلال :
- أ - الفرق بين الأداء الفعلي والأداء الممكن
  - ب - الفرق بين الأداء الفعلي و الأداء المستهدف
  - ت - الفرق بين الأداء الممكن والأداء المستهدف
  - ث - محصلة الأداء الفعلي للمنظمة

٧. الفجوة الخارجية للمعرفة في المنظمة هي:

- أ - الفرق بين المتاح والممكن
- ب - الفرق بين الممكن والقدرة على صناعة الفرص وتجنب التهديدات
- ت - الفرق بين المتاح والقدرة على صناعة الفرص وتجنب التهديدات
- ث - محصله الأداء الممكن للمنظمة

٨. تحسب الفجوة الخارجية للمعرفة في المنظمة :

- أ - من خلال الفرق بين المتاح والممكن .
- ب - من خلال الفرق بين الممكن والقدرة على صناعة الفرص وتجنب التهديدات .
- ت - من خلال الفرق بين المتاح والقدرة على صناعة الفرص وتجنب التهديدات .
- ث - من خلال محصلة الأداء الممكن للمنظمة .

٩. تحسب إدارة المعرفة بالمنظمة الفجوة الخارجية للمعرفة من خلال :

- أ - الفرق بين المتاح والممكن
- ب - الفرق بين الممكن والقدرة على صناعة الفرص وتجنب التهديدات
- ت - الفرق بين المتاح والقدرة على صناعة الفرص وتجنب التهديدات
- ث - محصله الأداء الممكن للمنظمة

١٠. تبدأ إجراءات مراجعة القدرات المعرفية بـ :

- أ - تقييم مخزون المعرفة .
- ب - بالحصول على المعرفة الضمنية .
- ت - بتحديد المعرفة عند الأفراد الذين لديهم التغذية الراجعة من العملاء
- ث - تبدأ بالبحث عن الفرص وتجنب التهديدات

١١. أول إجراءات مراجعة القدرات المعرفية :

- أ - تبدأ بتقييم مخزون المعرفة .
- ب - تبدأ بالحصول على المعرفة الضمنية .
- ت - تبدأ بتحديد المعرفة عند الأفراد الذين لديهم التغذية الراجعة من العملاء .
- ث - تبدأ بالبحث عن الفرص وتجنب التهديدات .

١٢. عندما ترغب إدارة المعرفة بالمنظمة في مراجعة القدرات المعرفية فإنها تبدأ من :

- أ - تقييم مخزون المعرفة
- ب - الحصول على المعرفة الضمنية
- ت - تحديد المعرفة عند الأفراد الذين لديهم التغذية الراجعة من العملاء
- ث - البحث عن الفرص وتجنب التهديدات

١٣. من أهداف مراجعة القدرات المعرفية :

- أ - التزود بالحالة الفعلية الكمية للمعرفة فقط
- ب - التزود بالحالة الفعلية الكيفية للمعرفة فقط
- ت - التزود بالحالة الفعلية من المقادير الكمية والكيفية للمعرفة المتوفرة
- ث - لاشي مما سبق .

١٤. لمراجعة القدرات المعرفية أهداف عديدة منها :

- أ - الوقوف على الحالة الفعلية الكمية للمعرفة فقط .
- ب - الوقوف على الحالة الفعلية الكيفية للمعرفة فقط .
- ت - الوقوف على الحالة الفعلية من المقادير الكمية والكيفية للمعرفة المتوفرة .
- ث - لا شيء مما سبق .

١٥. تهدف المنظمة عند إجراء مراجعة القدرات المعرفية إلى :

- أ - التزود بالحالة الفعلية الكمية للمعرفة
- ب - التزود بالحالة الفعلية الكيفية للمعرفة
- ت - التزود بالحالة الفعلية من المقادير الكمية والكيفية للمعرفة المتوفرة
- ث - بناء القدرات النوعية بالمنظمة

١٦. التحليل الحرج لوظيفة المعرفة يعني :

- أ - تحديد المجالات الأكثر إنتاجاً للمعرفة .
- ب - تحديد المجالات الأكثر فشلاً في المعرفة .
- ت - تحديد المجالات الأكثر نجاحاً في المعرفة .
- ث - تحديد المجالات الأكثر حساسية للمعرفة .

١٧. تقوم المنظمة بعمل التحليل الحرج لوظيفة المعرفة وهو :

- أ - يعني تحديد المجالات الأكثر إنتاجاً للمعرفة .
- ب - يعني تحديد المجالات الأكثر فشلاً في المعرفة .
- ت - يعني تحديد المجالات الأكثر نجاحاً في المعرفة .
- ث - يعني تحديد المجالات الأكثر حساسية للمعرفة .

١٨. 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
- ت - تحديد المجالات الأكثر نجاحاً في المعرفة
- ث - تحديد المجالات الأكثر حساسية للمعرفة

١٩. ضمن مراجعة القدرات المعرفية للمنظمة ضرورة النظر في الهيكل التنظيمي والتأكد من :

- أ - تدفق الأفكار والمعرفة .
- ب - يضمن المشاركة واستخدام المعرفة .
- ت - أنه يشجع ام يعيق الابتكار .
- ث - مدى تواجد الفكر المعرفي بالهيكل .

## المحاضرة الخامسة

١. الأداة المستخدمة في مراجعة القدرات المعرفية : ( مكرر)

- أ - الملاحظة المباشرة .
- ب - الاستبيان .
- ت - الزيارات الميدانية .
- ث - حلقات النقاش

٢. الطريقة المثلى في مراجعة القدرات المعرفية في المنظمات هي:

- أ - ورشة العمل.
- ب - الاستبيان.
- ت - المراجعات المستندية.
- ث - الملاحظة المباشرة.

٣. تستخدم المنظمات العديد من الأدوات إلا أن الأداة المستخدمة في مراجعة القدرات المعرفية هي :

- أ - الملاحظة المباشرة
- ب - الاستبيان
- ت - الزيارات الميدانية
- ث - حلقات النقاش

## المحاضرة السادسة

١. أول وأكثر الابتكارات نجاحاً في إدارة المعرفة: (مكرر)
  - أ - نماذج المعرفة .
  - ب - إدارات المعرفة .
  - ت - خرائط المعرفة .
  - ث - ( أ ) و ( ب ) .
٢. يعد النجاح الابرز والاكثر ابتكاراً في ادارة المعرفة
  - أ - نماذج المعرفة الضمنية
  - ب - نماذج المعرفة الصريحة
  - ت - خرائط المعرفة .
  - ث - نماذج المعرفة العميقة
٣. يصف الخبراء في إدارة المعرفة أول و أكثر الابتكارات نجاحا في إدارة المعرفة :
  - أ - نماذج المعرفة
  - ب - إدارات المعرفة
  - ج - خرائط المعرفة
  - د - (أ) و (ب)
٤. لكي تبني المنظمة أطلس المعرفة عليها أن (مكرر)
  - أ - تنشئ الارتباطات
  - ب - إيجاد الفهم المبني بين جهات الارتباط .
  - ت - يتشارك العمال المعرفة .
  - ث - ( أ ) و ( ب ) .
٥. عندما ترغب المنظمة في بناء أطلس المعرفة عليها أن
  - أ - تنشئ الارتباطات
  - ب - إيجاد الفهم المبني بين جهات الارتباط
  - ج - يتشارك العمال المعرفة
  - د - (أ) و (ب)
٦. عندما ترغب المنظمة في بناء أطلس المعرفة عليها أن
  - أ - تنشئ الارتباطات
  - ب - إيجاد الفهم المبني بين جهات الارتباط
  - ت - تحديد عمال المعرفة
  - ث - تنشئ الارتباط وتحدد الجهات المناطة به

٧. يربط أطلس المعرفة بين (مكرر)

- أ - وثائق الشركة .
- ب - خرائط العمليات .
- ت - شجرة التساؤلات التي تحدد احتياجات العميل .
- ث - ( أ ) و ( ب ) و ( ج ) .

٨. يربط أطلس المعرفة في المنظمة :

- أ - وثائق الشركة وخرائط العمليات .
- ب - خرائط العمليات واحتياجات العميل .
- ت - احتياجات العميل ووثائق الشركة .
- ث - الوثائق وخرائط المعرفة وحاجات العميل .

٩. تلجأ المنظمة إلى بناء أطلس المعرفة حتى تتمكن من الربط بين :

- أ - وثائق الشركة
- ب - خرائط العمليات
- ت - شجرة التساؤلات التي تحدد احتياجات العميل
- ث - ( أ ) و ( ب ) و ( ج )

١٠. من الخطوات العملية لتكوين أطلس المعرفة : ( مكرر)

- أ - نشر نتائج الاجتماعات للتحضير لمناقشات أخرى .
- ب - عدم نشر الاجتماع للتحضير لمناقشات أخرى .
- ت - الحذر في التعامل مع نتائج الاجتماعات من أفراد المنظمة .
- ث - عدم الحذر في التعامل مع نتائج الاجتماعات من أفراد المنظمة .

١١. يتم تكوين أطلس المعرفة بالمنظمة وإن يحدث :

- أ - بشكل دوري من خلال التحسين المستمر .
- ب - بما لا يزيد ثلاث مرات .
- ت - مرة كل سنة .
- ث - مرة واحدة فقط في عمر المنظمة

١٢. يتطلب تكوين أطلس المعرفة بالمنظمة أن يتم ذلك :

- أ - بشكل دوري من خلال التحسين المستمر .
- ب - بشكل دوري في العام الأول .
- ت - مرتين كل سنة .
- ث - مرة واحدة فقط في عمر المنظمة .

١٣. تبني المنظمة أطلس المعرفة وتحرص على أن يحدث :

- أ - بشكل دوري من خلال التحسين المستمر
- ب - بما لا يزيد عن ثلاث مرات
- ت - مرة كل سنة
- ث - مرة واحدة فقط في عمر المنظمة

١٤. تتوجه المنظمة إلى تكوين أطلس المعرفة سعياً منها لبلوغ أهدافها، على أن يتم ذلك:

- أ - من خلال التحسين المستمر وبطريقة دورية.
- ب - بما لا يزيد عن ثلاث مرات في عمر المنظمة.
- ج - مرة كل سنة.
- د - مرة واحدة فقط في عمر المنظمة.

١٥. في حالة الشركات متعددة الجنسية:

- أ - تفكر دائماً في أطلس المعرفة
- ب - علاقة لها بإدارة المعرفة
- ت - تحتاج إلى أطلس المعرفة
- ث - لا تحتاج إلى أطلس المعرفة

١٦. في حالة الشركات متعددة الجنسية تكون :

- أ - الحاجة إلى أطلس المعرفة ملحة .
- ب - الحاجة إلى أطلس المعرفة غير ملحة .
- ت - الحاجة أو عدم الحاجة إلى أطلس المعرفة متساوية .
- ث - الحاجة إلى أطلس المعرفة منعدمة .

١٧. تتعامل الشركات متعددة الجنسيات مع أطلس المعرفة من خلال

- أ - التفكير الدائم في تطويره.
- ب - التفكير الدوري في تطويره عند بدايته.
- ت - التحسين المستمر
- ث - رؤيتها له بعدم جدواه وبالتالي لا تتطرق إليه.

١٨. تعتبر حالة الشركات متعددة الجنسية من الحالات التي :

- أ - تفكر دائماً في أطلس المعرفة
- ب - لا علاقة لها بإدارة المعرفة
- ت - تحتاج إلى أطلس المعرفة
- ث - لا تحتاج إلى أطلس المعرفة

١٩. تعتبر الشركات متعددة الجنسية ظاهرة عصرية خاصة لذلك فهي:

- أ - شركات تفكر دائماً في صناعة أطلس للمعرفة.
- ب - شركات لا تفكر في إدارة المعرفة بطريقة جديدة.
- ت - شركات تحتاج إلى صناعة أطلس المعرفة.
- ث - شركات لا تحتاج إلى صناعة أطلس المعرفة.

٢٠. لا تحتاج المنظمة إلى أطلس المعرفة في حالة : (مكرر)

- أ - لمواقف التي تحتاج إلى فهم وإدراك المواقف والرغبة في الاستيعاب
- ب - المواقف التي تلهب المشاعر وتحرك الرغبة في التطوير والابتكار
- ت - المواقف التي تعتمد بشكل أساسي على الحكم الموضوعي و المتضمن صراعات
- ث - المواقف الحذرة والتي تعتمد على فهم الأحداث بطريقة جيدة

٢١. من غير المجدي التطرق إلى أطلس المعرفة في حالة :

- أ - المشكلات التي تحتاج إلى فهم وإدراك المواقف .
- ب - المشكلات التي تلهب المشاعر .
- ت - المشكلات التي تعتمد بشكل أساسي على الحكم الموضوعي .
- ث - المشكلات الحذرة والتي تعتمد على فهم الأحداث بطريقة جيدة .

٢٢. يعتبر أطلس المعرفة هاماً للمنظمات إلا أننا لا نحتاجه في حالة

- أ - الأمور التي تحتاج إلى فهم وإدراك المواقف والرغبة في الإستيعاب
- ب - الأمور التي تلهب المشاعر وتحرك الرغبة في التطوير والإبتكار
- ت - الأمور التي تعتمد بشكل أساسي على الحكم الموضوعي والمتضمن صراعات
- ث - الأمور الحذرة والتي تعتمد على فهم الأحداث بطريقة جيدة

٢٣. في المنظمات التي تعتمد المعرفة فيها على فهم العميل تكون :

- أ - الحاجة إلى أطلس المعرفة ملحة .
- ب - الحاجة إلى أطلس المعرفة غير ملحة .
- ت - الحاجة أو عدم الحاجة إلى أطلس المعرفة متساوية .
- ث - الحاجة إلى أطلس المعرفة منعدمة .

٢٤. من المشكلات التي قد تجعل أطلس المعرفة غير فعال هي : (مكرر)

- أ - التركيز على العملية أكثر من المنتج
- ب - التركيز على المنتج أكثر من العملية
- ت - التركيز على العمليات المؤدية إلى المعرفة
- ث - التركيز على بعض العمليات وترك البعض لحين التفرغ لها

٢٥. من الأمور التي تجعل أطلس المعرفة وجودة كعدمه هي :

- أ - العمل على المنتج أكثر من العملية .
- ب - العمل على العملية أكثر من المنتج .
- ج - العمل على العمليات المؤدية إلى المعرفة .
- د - العمل على بعض العمليات وترك البعض لحين التفرغ لها .

٢٦. يعتبر أطلس المعرفة أسلوباً فعالاً لإدارة المعرفة في المنظمات إلا أنه قد يكون غير فعال

- أ - في حالة التركيز على المنتج أكثر من العملية
- ب - في حالة التركيز على العملية أكثر من المنتج
- ت - في حالة التركيز على العمليات المؤدية إلى المعرفة
- ث - في حالة التركيز على بعض العمليات وترك البعض لحين التفرغ لها

٢٧. يتم التعامل مع الاجتماعات عند تكوين أطلس المعرفة من خلال :

- أ - تعميم نتائج الاجتماعات .
- ب - عدم التعميم لنتائج أطلس المعرفة .
- ت - الحذر في التعامل مع نتائج الاجتماعات .
- ث - عدم الحذر في التعامل مع نتائج الاجتماعات

## المحاضرة السابعة

١. معادلة المعرفة هي معادلة ذات :  
أ - متغيرات متعددة .  
ب - متغيرين .  
ت - بلا متغيرات .  
ث - متغير واحد .
٢. تم تصميم معادلة المعرفة على أنها معادلة ذات :  
أ - متغيران  
ب - متغيرات متعددة  
ت - ثلاث متغيرات  
ث - أربع متغيرات
٣. تعد المعرفة التحدي الأكبر للمنظمات في الوقت الحالي لذلك تعالج معالجة المعرفة من خلال  
أ - متغيران اساسيان يشكلان طرفي المعادلة  
ب - متغيرات متعددة يشكلوا طرفي المعادلة  
ت - ثلاث متغيرات يشكلوا طرفي المعادلة  
ث - اربع متغيرات يشكلوا طرفي المعادلة
٤. تعتبر سلسلة القيمة للمنظمة من خصائص المنظمات  
أ - التقليدية التي تم تأسيسها على أسس مادية  
ب - نادرة التعرض لقضايا المعرفة  
ت - قليلة المعرفة  
ث - كثيفة المعرفة
٥. 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  
ت - قليلة المعرفة  
ث - كثيفة المعرفة
٦. تظهر سلسلة القيمة للمعرفة ويتم التعامل معها في  
أ - المنظمات التقليدية التي تم تأسيسها على أسس مادية  
ب - المنظمات نادرة التعرض لقضايا المعرفة  
ت - المنظمات قليلة التعرف لقضايا المعرفة  
ث - المنظمات كثيفة التعرض لقضايا المعرفة
٧. تتمثل أنشطة سلسلة القيمة في : ( مكرر )  
أ - تحديد الحاجة للمعرفة وتحديد المعرفة المتاحة  
ب - تطوير المعرفة  
ت - تحديد الحاجة للمعرفة وتحديد المعرفة المتاحة وتطوير المعرفة  
ث - تحديد المعرفة المتاحة وتطوير المعرفة

٨. تبني أنشطة سلسلة القيمة للمعرفة من خلال :

- أ - تحديد الحاجة للمعرفة وتحديد المعرفة المتاحة
- ب - تطوير المعرفة
- ت - تحديد الحاجة للمعرفة وتحديد المعرفة المتاحة وتطوير المعرفة
- ث - تحديد المعرفة المتاحة وتطوير المعرفة

٩. تحتوي أنشطة سلسلة القيمة على :

- أ - تشخيص الحاجة للمعرفة وتشخيص المعرفة المتاحة .
- ب - تطوير المعرفة .
- ت - تشخيص الحاجة للمعرفة وتشخيص المعرفة المتاحة وتطوير المعرفة .
- ث - تشخيص المعرفة المتاحة وتطوير المعرفة .

١٠. العمليات الوظيفية لسلسلة القيمة للمعرفة:

- أ - خمسة وظائف
- ب - ثلاثة وظائف
- ت -وظيفيتين فقط
- ث - أربع وظائف

١١. تتكون سلسلة القيمة للمعرفة في المنظمة من : (مكرر)

- أ - خمس مراحل .
- ب - ثلاث مراحل .
- ت - مرحلتين فقط .
- ث - أربع مراحل .

١٢. سلسلة القيمة للمعرفة عمليات وظيفية يمكن حصرها في :

- أ - خمس وظائف
- ب - ثلاث وظائف
- ت -وظيفيتين
- ث - أربع وظائف

١٣. مصفوفة المعرفة أحد الوسائل التي تساعد المنظمة على :

- أ - تصنيف المعرفة
- ب - تحديد فجوة المعرفة
- ت - تصنيف المعرفة وتحديد فجوة المعرفة
- ث - لا شيء مما سبق

١٤. تتمكن المنظمة من خلال مصفوفة المعرفة من :

- أ - تصنيف المعرفة .
- ب - تحديد فجوة المعرفة .
- ت - تصنيف المعرفة وتحديد فجوة المعرفة .
- ث - لا شيء مما سبق .

١٥. تلجأ المنظمة إلى مصفوفة المعرفة كأحد الوسائل التي تساعد على :

- أ - تصنيف المعرفة
- ب - تحديد فجوة المعرفة
- ت - تصنيف المعرفة وتحديد فجوة المعرفة
- ث - لا شيء مما سبق

١٦. من الوسائل التي تساعد المنظمة في إدارة المعرفة " مصفوفة المعرفة "

- أ - التي تعمل على تصنيف المعرفة فقط
- ب - التي تعمل على تحديد فجوة المعرفة فقط
- ت - التي تعمل على تصنيف المعرفة وتحديد فجوة المعرفة
- ث - التي تعمل على تصنيف المعرفة ولا تحدد فجوة المعرفة

١٧. تتكون مصفوفة المعرفة من عنصران أساسيان هما : (مكرر)

- أ - المجال الوظيفي والعنصر البشري
- ب - المجال المعرفي والمجال الوظيفي
- ت - المجال المعرفي والعنصر البشري
- ث - الموهبة البشرية والمجال الوظيفي

١٨. هناك عنصران أساسيان تتكون منها مصفوفة المعرفة هما :

- أ - المجال الوظيفي والعنصر البشري
- ب - المجال المعرفي والمجال الوظيفي
- ت - المجال المعرفي والعنصر البشري
- ث - الموهبة البشرية والمجال الوظيفي

١٩. عند تشغيل " مصفوفة المعرفة " نعتمد على عنصرين أساسيين

- أ - هما المجال الوظيفي بالمنظمة والعنصر البشري
- ب - هما المجال المعرفي والمجال الوظيفي بالمنظمة
- ت - هما المجال المعرفي والعنصر البشري
- ث - هما الموهبة البشرية والمجال الوظيفي بالمنظمة

٢٠. متوسط فجوة المعرفة هو حاصل قسمة :

- أ - فجوة المعرفة على عدد مجالات المعرفة
- ب - فجوة المعرفة على عدد المجالات الوظيفية
- ت - فجوة المعرفة على عدد المواهب البشرية في المنظمة
- ث - فجوة المعرفة على عدد حاملي المعرفة بالمنظمة

٢١. بالمعادلات الرياضية متوسط فجوة المعرفة تحسب كالتالي :

- أ - الفجوة على عدد مجالات .
- ب - الفجوة على عدد المجالات الوظيفية .
- ت - الفجوة على عدد المواهب .
- ث - الفجوة على عدد حاملي المعرفة .

٢٢. يتم حساب متوسط فجوة المعرفة من خلال حاصل قسمة : (مكرر)

- أ - فجوة المعرفة على عدد مجالات المعرفة
- ب - فجوة المعرفة على عدد المجالات الوظيفية
- ت - فجوة المعرفة على عدد المواهب البشرية في المنظمة
- ث - فجوة المعرفة على عدد حاملي المعرفة بالمنظمة

٢٣. معادلة تغطية الطموح المعرفي هي :

- أ -  $(1 + \text{متوسط فجوة المعرفة} / \text{المستوى المرغوب للمعرفة}) \times 100$
- ب -  $(1 + \text{متوسط فجوة المعرفة} / \text{المستوى الفعلي للمعرفة}) \times 100$
- ت -  $(1 + \text{متوسط فجوة المعرفة} / \text{المستوى الحالي للمعرفة}) \times 100$
- ث -  $(1 + \text{متوسط فجوة المعرفة} / \text{متوسط مستوى الطموح}) \times 100$

٢٤. المعادلة التي تلجأ لها إدارة المعرفة في تغطية الطموح المعرفي هي : (مكرر)

- أ -  $(1 + \text{متوسط فجوة المعرفة} / \text{المستوى المرغوب للمعرفة}) \times 100$
- ب -  $(1 + \text{متوسط فجوة المعرفة} / \text{المستوى الفعلي للمعرفة}) \times 100$
- ت -  $(1 + \text{متوسط فجوة المعرفة} / \text{المستوى الحالي للمعرفة}) \times 100$
- ث -  $(1 + \text{متوسط فجوة المعرفة} / \text{متوسط مستوى الطموح}) \times 100$

٢٥. توجد سلسلة القيمة للمعرفة في المنظمات :

- أ - التقليدية .
- ب - التي لديها أقسام متطورة في الموارد البشرية .
- ت - التي تتبنى وتدير أفكار إبداعية وابتكارية متطورة .
- ث - التي تتطور في المجال التكنولوجي .

## المحاضرة الثامنة

١. نموذج صناعة المعرفة الديناميكي يتكون من ثلاث محطات رئيسية هي :
  - أ - عملية تحول المعرفة والبيئة المعرفية وإدارة المعرفة .
  - ب - إدارة المعرفة والبيئة المعرفية والأصول المعرفية .
  - ت - عملية تحول المعرفة والبيئة المعرفية والأصول المعرفية .
  - ث - عملية تحول المعرفة وإدارة المعرفة والأصول المعرفية .
٢. من أشكال تحول المعرفة العملية الاجتماعية والتي تقوم على : (مكرر)
  - أ - التحول من المعرفة الصريحة إلى المعرفة الصريحة الأكثر تعقيداً .
  - ب - التحول من المعرفة الضمنية إلى المعرفة الضمنية .
  - ت - التحول من المعرفة الصريحة إلى المعرفة الضمنية .
  - ث - التحول من المعرفة الضمنية إلى المعرفة الصريحة .
٣. من أشكال تحول المعرفة العملية التجسدية والتي تقوم على : (مكرر)
  - أ - التحول من المعرفة الصريحة إلى المعرفة الصريحة الأكثر تعقيداً .
  - ب - التحول من المعرفة الضمنية إلى المعرفة الضمنية .
  - ت - التحول من المعرفة الصريحة إلى المعرفة الضمنية .
  - ث - التحول من المعرفة الضمنية إلى المعرفة الصريحة .
٤. من أشكال العملية التوافقية التي تقوم على : (مكرر)
  - أ - التحول من المعرفة الصريحة إلى المعرفة الصريحة الأكثر تعقيداً .
  - ب - التحول من المعرفة الضمنية إلى المعرفة الضمنية .
  - ت - التحول من المعرفة الصريحة إلى المعرفة الضمنية .
  - ث - التحول من المعرفة الضمنية إلى المعرفة الصريحة .
٥. من أشكال العملية الذاتية والتي تقوم على : (مكرر)
  - أ - التحول من المعرفة الصريحة إلى المعرفة الصريحة الأكثر تعقيداً .
  - ب - التحول من المعرفة الضمنية إلى المعرفة الضمنية .
  - ت - التحول من المعرفة الصريحة إلى المعرفة الضمنية .
  - ث - التحول من المعرفة الضمنية إلى المعرفة الصريحة .
٦. العملية التوافقية كأحد أشكال المعرفة تعني : (مكرر)
  - أ - جمع وترتيب وتنظيم المعرفة الضمنية وتحويلها لمعرفة جديدة .
  - ب - جمع وترتيب وتنظيم المعرفة الواضحة وتحويلها لمعرفة جديدة .
  - ج - جمع وترتيب وتنظيم وتشغيل المعرفة الواضحة وتحويلها لمعرفة جديدة .
  - د - جمع وترتيب وتنظيم وتشغيل المعرفة الضمنية وتحويلها لمعرفة جديدة .
٧. العملية التجسدية كأحد أشكال المعرفة تعني :
  - أ - الدعاية للمنتج الجديد .
  - ب - الترويج للمنتج الجديد .
  - ج - تطوير المنتج الجديد .
  - د - تسعير المنتج الجديد .

٨. للمعرفة :

- أ - ثلاث توجهات مختلفة للتعامل معها .
- ب - أربع توجهات مختلفة للتعامل معها .
- ج - خمس توجهات مختلفة للتعامل معها .
- د - ست توجهات مختلفة للتعامل معها .

٩. العملية الاجتماعية كأحد أشكال تحول المعرفة تعني :

- أ - اكتساب المهنة من خلال قضاء الوقت في التعلم مع المعلم .
- ب - اكتساب المهنة من خلال الدورات التدريبية .
- ج - اكتساب المهنة من خلال الدراسة الأكاديمية .
- د - اكتساب الخبرة من خلال المحاولة والخطأ .

١٠. ثلاث محطات رئيسة يتكون منها نموذج صناعة المعرفة الديناميكي وهي : (مكرر)

- أ - عملية تحول المعرفة والبيئة المعرفية وإدارة المعرفة
- ب - إدارة المعرفة والبيئة المعرفية والأصول المعرفية
- ت - عملية تحول المعرفة والبيئة المعرفية والأصول المعرفية
- ث - عملية تحول المعرفة وإدارة المعرفة والأصول المعرفية

## المحاضر التاسعة

١. من خصائص عملية الابتكار أنها : (مكرر)
  - أ - غالباً لا تغير في علاقات العمل ولا ترتيبات الهيكل الوظيفي .
  - ب - غالباً ما تغير في علاقات العمل وترتيبات الهيكل الوظيفي .
  - ت - غالباً لا تغير في علاقات العمل وتغير في ترتيبات الهيكل الوظيفي .
  - ث - غالباً تغير في علاقات العمل ولا تغير في ترتيبات الهيكل الوظيفي .
٢. 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
  - ت - غالباً لا يتغير في علاقات العمل وتغير في ترتيبات الهيكل الوظيفي
  - ث - غالباً تغير في علاقات العمل ولا تغير في ترتيبات الهيكل الوظيفي
٣. الابتكار هو روح المعرفة والدم المتجدد الذي يجري فيها والذي ينعكس في :
  - أ - الفضول المعرفي لدى موظفي المنظمة
  - ب - التطور المنطقي للتطوير في المنظمة .
  - ت - التقدم التكنولوجي بالمنظمة .
  - ث - القوانين والتشريعات الضابطة للمعرفة .
٤. يعتبر الرافد الاساسي للمعرفة هو الابتكار ويمكن قراءته في المنظمة من :
  - أ - مقدار الفضول المعرفي لدى موظفي الدولة.
  - ب - مقدار التطور المنطقي للتطوير في المنظمة.
  - ت - مقدار التقدم التكنولوجي بالمنظمة.
  - ث - مقدار القوانين والتشريعات الضابطة للمعرفة
٥. تقوم عملية الابتكار على :
  - أ - عدم التغير في علاقات العمل و لا ترتيبات الهيكل الوظيفي.
  - ب - التغير في علاقات العمل و ترتيبات الهيكل الوظيفي.
  - ت - عدم التغير في علاقات العمل و تغير في ترتيبات الهيكل الوظيفي.
  - ث - عدم التغير في علاقات العمل و لا تغير في ترتيبات الهيكل الوظيفي.
٦. عندما تتعامل المنظمة مع عملية الابتكار فانها تاخذ في اعتبارها انها :
  - أ - في الغالب لا تغير في علاقات العمل ولا ترتيبات الهيكل الوظيفي
  - ب - في الغالب تغير في علاقات العمل وترتيبات الهيكل الوظيفي
  - ت - في الغالب لا يتغير في علاقات العمل وتغير في ترتيبات الهيكل الوظيفي
  - ث - في الغالب تغير في علاقات العمل ولا تغير في ترتيبات الهيكل الوظيفي

## المحاضرة العاشرة

١. هناك دور أساسي في تحديد رؤية المنظمة تجاه المعرفة يقوم به : ( مكرر)
  - أ - مديرو الإدارات العليا .
  - ب - مديرو الإدارات الوسطى .
  - ت - مديرو الإدارات الدنيا .
  - ث - مديرو الإدارات العليا والوسطى .
٢. بناء رؤية المنظمة تجاه المعرفة يقوم به :
  - أ - الإدارة العليا .
  - ب - الإدارة الوسطى والدنيا .
  - ت - الإدارة الدنيا
  - ث - الإدارة الوسطى
٣. يلعب بعض المديرون دور أساسي في تحديد رؤية المنظمة تجاه المعرفة هم : ( مكرر)
  - أ - مديرو الإدارات العليا
  - ب - مديرو الإدارات الدنيا
  - ت - مديرو الإدارات الدنيا
  - ث - مديرو الإدارات العليا والوسطى
٤. الأصول المعرفية لها أنواع عدة منها أصول المعرفة التجريبية والتي تقوم على : ( مكرر)
  - أ - المشاركة في المعرفة الصريحة والضمنية .
  - ب - المشاركة في المعرفة الصريحة .
  - ت - المشاركة في المعرفة الضمنية .
  - ث - المشاركة في إدارة المعرفة
٥. تصنف " أصول المعرفة التجريبية " على أنها من أنواع الأصول المعرفية
  - أ - وهي تقوم على التشارك في المعرفة الصريحة والضمنية
  - ب - وهي تقوم على التشارك في المعرفة الصريحة
  - ت - وهي تقوم على التشارك في المعرفة الضمنية
  - ث - وهي تقوم على التشارك في إدارة المعرفة
٦. أصول المعرفة التنظيمية هي أحد أنواع الأصول المعرفية والتي تتكون من :
  - أ - المعرفة الصريحة .
  - ب - المعرفة الضمنية .
  - ت - المعرفة التشاركية .
  - ث - المعرفة العميقة
٧. 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
  - ت - المعرفة الصريحة دون المعرفة الضمنية
  - ث - المعرفة الضمنية دون المعرفة الصريحة

٨. تصنف " أصول المعرفة التنظيمية " على أنها من أنواع الأصول المعرفية
- أ - وهي تتمثل في المعرفة الصريحة التي تتجسد في الأفعال والتطبيقات في المنظمة
  - ب - وهي تتمثل في المعرفة الضمنية التي تتجسد في الأفعال والتطبيقات في المنظمة
  - ت - وهي تتمثل في المعرفة الصريحة دون المعرفة الضمنية
  - ث - وهي تتمثل في المعرفة الضمنية دون المعرفة الصريحة

٩. تصنع المزايا التنافسية في المنظمة المتعلمة من:
- أ - المعرفة الضمنية فقط .
  - ب - المعرفة الضمنية والمعرفة الصريحة المصنفة فنياً فقط .
  - ت - المعرفة الضمنية والمعرفة الصريحة المصنفة فنياً وتنظيمياً فقط .
  - ث - المعرفة الصريحة المصنفة فنياً وتنظيمياً .

١٠. الأصول المعرفية هي الأصول التي تصنع المزايا التنافسية والتي تتكون من
- أ - المعرفة الضمنية فقط
  - ب - المعرفة الضمنية والمعرفة الصريحة المصنفة فنياً فقط
  - ت - المعرفة الضمنية والمعرفة الصريحة المصنفة فنياً وتنظيمياً فقط
  - ث - المعرفة الصريحة المصنفة فنياً وتنظيمياً

١١. تنظر المنظمة إلى رأس المال الفكري على أنه : (مكرر)
- أ - الأصول الفكرية المصنفة
  - ب - الأصول الفكرية المسجلة والمصنفة
  - ت - الأصول الفكرية المسجلة وغير مصنفة
  - ث - رأس المال البشري والتنظيمي غير المصنف

١٢. هناك تعريفات متعددة " لرأس المال الفكري " ويتم التعامل معه على
- أ - أنه يحتوي على الأصول الفكرية المصنفة
  - ب - أنه يحتوي على الأصول الفكرية المسجلة والمصنفة
  - ت - أنه يحتوي على الأصول الفكرية المسجلة وغير المصنفة
  - ث - أنه يحتوي على رأس المال البشري والتنظيمي غير المصنف

١٣. تلقب المنظمات بأنها منظمات متعلمة عندما تنجح في استهداف : ( مكرر)
- أ - المعرفة الداخلية
  - ب - مصادر المعرفة الخارجية
  - ت - مصادر المعرفة الداخلية ومصادر المعرفة الخارجية
  - ث - مصادر المعرفة الداخلية والقليل من مصادر المعرفة الخارجية

١٤. عند تحقيق التواصل بين التدفق الأفقي والرأسي للمعلومات فإن
- أ - الإدارة المسؤولة عن ذلك هي الإدارة الدنيا
  - ب - الإدارة المسؤولة عن ذلك هي الإدارة العليا
  - ت - الإدارة المسؤولة عن ذلك هي الإدارة العليا والدنيا
  - ث - الإدارة المسؤولة عن ذلك هي الإدارة الوسطى

## المحاضر الحادية عشر

١. يعتبر اقتصاد المعرفة اقتصاد :
  - أ - بديل للاقتصاد الصناعي .
  - ب - مكمل للاقتصاد الصناعي .
  - ت - موازي للاقتصاد الصناعي . ( ذكرها الدكتور في المحاضرة 11 الدقيقة 32 )
  - ث - ضد الاقتصاد الصناعي .
٢. منذ نهاية القرن العشرين يعتبر علماء الاقتصاد اقتصاد المعرفة اقتصاد :
  - أ - يعمل كبديل للاقتصاد الصناعي.
  - ب - يعمل كمكمل للاقتصاد الصناعي.
  - ت - يعمل كموازي للاقتصاد الصناعي.
  - ث - يعمل كمضاد للاقتصاد الصناعي.
٣. قطاع المعرفة في الاقتصاديات الحديثة يمثل :
  - أ - القطاع الرابع والتابع للقطاعين الصناعي والخدمي .
  - ب - القطاع الرابع والمعبر الحقيقي عن قوة الدولة .
  - ت - القطاع الرابع والمعبر الحقيقي عن ثراء الدولة . ( ذكرها الدكتور في اخر دقيقتين من المحاضرة 11 )
  - ث - القطاع الرابع والقائد للقطاع الزراعي
٤. البيئة المعرفية عند نوناكا تقسم كالتالي :
  - أ - ( مناقشة ، انشاء ، ميكنة ، ممارسة )
  - ب - ( ممارسة ، ميكنة ، مناقشة ، انشاء )
  - ت - ( انشاء ، مناقشة ، ميكنة ، ممارسة )
  - ث - ( ميكنة ، مناقشة ، انشاء ، ممارسة )
٥. قدم نوناكا في نموذجة ترتيباً لمراحل المعرفة الأربعة
  - أ - حيث ( بدأ بالمناقشة . ثم انشاء ، ثم ميكنة ، ثم ممارسة ) البيئة المعرفية
  - ب - حيث ( بدأ بالممارسة ، ثم ميكنة ، ثم مناقشة ، ثم انشاء ) البيئة المعرفية
  - ت - حيث ( بدأ بالانشاء ، ثم مناقشة ، ثم ميكنة ، ثم ممارسة ) البيئة المعرفية
  - ث - حيث ( بدأ بميكنة ، ثم مناقشة ، ثم انشاء ، ثم ممارسة ) البيئة المعرفية
٦. من مرادفات مصطلح اقتصاد المعرفة :
  - أ - الاقتصاد الوضعي .
  - ب - الاقتصادي القيمي .
  - ت - الاقتصاد الإلكتروني .
  - ث - الاقتصاد المادي .
٧. يعتبر مصطلح اقتصاد المعرفة مصطلحاً جديداً ويستخدم مصطلحات أخرى للتعبير عنه ...
  - أ - ويستخدم مصطلح اقتصاد المعلومات للتعبير عنه
  - ب - ويستخدم مصطلح الاقتصاد الرقمي للتعبير عنه
  - ت - ويستخدم مصطلح الاقتصاد الإلكتروني للتعبير عنه
  - ث - كل ما سبق

٨. يحتل اقتصاد المعرفة مكانة كبيرة الان في الدول المتقدمة وهو :

- أ - في طور استكمال تطوره وبنيته المنهجية .
- ب - في طور استكمال التطور الهائل في العلوم والتكنولوجيا .
- ت - في طور استكمال قوانينه ومبادئه المرشدة .
- ث - في طور استكمال العلاقة بين القيمة والمنفعة .

٩. يرى الكثير من العلماء أن اقتصاد المعرفة في القرن 21

- أ - لايزال لم يستكمل تطوره وبنيته المنهجية ويحتاج لمزيد من الوقت
- ب - استكمل بنيتها المنهجية بعد التطور الهائل في العلوم والتكنولوجيا
- ت - استكمل قوانينه ومبادئه المرشدة ووصل إلى مرحلة الإستقرار
- ث - استكمل العلاقة بين القيمة والمنفعة

١٠. من خلال دراستك لنموذج نوناكا أي من المعادلات التالية صحيحة :

- أ - المعرفة = معلومات + مفهوم - با Ba
- ب - المعرفة = معلومات + مفهوم + با Ba
- ت - المعرفة = معرفة + با Ba
- ث - المعرفة = بيانات + معلومات + مفهوم - با Ba

١١. قدم نوناكا نموذجاً هاماً للمعرفة

- أ - حيث يقوم بحسابها من خلال معادلة ( المعرفة = معلومات + مفهوم - با Ba )
- ب - حيث يقوم بحسابها من خلال معادلة ( المعرفة = معلومات + مفهوم + با Ba )
- ت - حيث يقوم بحسابها من خلال معادلة ( المعرفة = معرفة + با Ba )
- ث - حيث يقوم بحسابها من خلال معادلة ( المعرفة = بيانات + معلومات + مفهوم - با Ba )

١٢. يمثل قطاع المعرفة في الاقتصاديات الحديثة:

- أ - القطاع التابع للقطاعين الصناعي والخدمي.
- ب - القطاع الهام و المعبر عند تقدمها التقني.
- ت - القطاع الالهم و المعبر الحقيقي عن ثراء الدولة. ( قالها في نهاية المحاضرة 11 )
- ث - القطاع الهام و القائد الحقيقي للقطاع الصناعي.

## المحاضرة الثانية عشر

١. التكلفة الغارقة في المنتجات الرقمية هي :
  - أ - التكلفة المتغيرة .
  - ب - التكلفة الثابتة .
  - ت - التكلفة المتغيرة والثابتة غير المغطاة .
  - ث - التكلفة المتغيرة والثابتة المغطاة .
٢. يطلق مصطلح التكلفة الغارقة في المنتجات الرقمية على:
  - أ - التكاليف المتغيرة.
  - ب - التكاليف الثابتة.
  - ت - مجموع التكاليف المتغيرة والثابتة غير المغطاة.
  - ث - التكاليف المتغيرة و الثابتة المغطاة.
٣. يقوم قانون الأصول الرقمية على منهجية :
  - أ - تزايد العوائد لتناقص التكاليف .
  - ب - تناقص العوائد لتزايد التكاليف .
  - ت - تزايد العوائد لفترة ثم تناقصها .
  - ث - تناقص العوائد لفترة ثم تزايدها .
٤. الفكرة الأساسية في قانون الاصول:
  - أ - تزايد العوائد مع مرور الزمن.
  - ب - تناقص العوائد مع مرور الزمن.
  - ت - تزايد العوائد لفترة ثم تناقصها مع مرور الزمن.
  - ث - تناقص العوائد لفترة ثم تزايدها مع مرور الزمن.
٥. يفسر سلوك التكاليف الثابتة في اقتصاد المعرفة على أنها تكون : (مكرر)
  - أ - مرتفعة في البداية ثم تتناقص إلى أن تؤول إلى الصفر تقريباً .
  - ب - منخفضة ثم ترتفع إلى أن تصل إلى أقصى حد .
  - ت - مرتفعة ثم تتناقص إلى أن تتساوى مع التكاليف المتغيرة .
  - ث - مرتفعة ثم تتناقص إلى أن تستقر في مستوى أعلى من التكاليف المتغيرة .

## المحاضرة الثالثة عشر

١. رأس المال الفكري هو :
  - أ - رأس المال البشري والهيكلية .
  - ب - رأس المال المشتق .
  - ت - رأس المال المشتق والبشري والهيكلية .
  - ث - رأس المال البشري .
٢. تهدف استراتيجية الملكية الفكرية إلى :
  - أ - توظيف قدرات الشركة الجوهرية لتحقيق استدامة ميزتها التنافسية .
  - ب - توظيف قدراتها الجوهرية بما يضمن حقوقها القانونية .
  - ت - توظيف قدراتها الجوهرية بما يضمن عدم تسرب المعرفة .
  - ث - توظيف قدراتها الجوهرية بما يحقق التطور التدريجي .
٣. يتم تصميم استراتيجية الملكية الفكرية لتحقيق أهداف عدة أهمها:
  - أ - التركيز على قدرات الشركة الجوهرية لتحقيق الاستدامة ميزتها التنافسية.
  - ب - التركيز على قدراتها الجوهرية بما يضمن حقوقها القانونية.
  - ت - التركيز على قدراتها الجوهرية بما يضمن عدم تسرب المعرفة.
  - ث - التركيز على قدراتها الجوهرية بما يحقق التطور التدريجي.
٤. يُعرف رأس المال الفكري المشتق بأنه المعرفة :
  - أ - التي يمتلكها ويولدها العاملون بالمنظمة ويتضمنها خبراتهم ومهاراتهم .
  - ب - التي يتم اكتسابها والاحتفاظ بها في هياكل وأنظمة وإجراءات المنظمة .
  - ت - المكتسبة من العملاء والموردين الراضين ذوي الولاء للمنظمة .
  - ث - لا شيء مما سبق .
٥. في إدارة المعرفة ينظر لرأس المال الفكري المشتق على أنه المعرفة:
  - أ - التي يمتلكها ويولدها العاملون بالمنظمة ويتضمنها خبراتهم ومهاراتهم.
  - ب - التي يتم اكتسابها والاحتفاظ بها في هياكل وأنظمة وإجراءات المنظمة.
  - ت - المكتسبة من العملاء والموردين الراضين ذوي الولاء للمنظمة.
  - ث - الضمنية والصريحة بالمنظمة.
٦. تتعدد استراتيجيات الملكية الفكرية ومنها واحدة فقط من الخيارات التالية :
  - أ - الاستراتيجية الاقتصادية .
  - ب - الاستراتيجية الثقافية .
  - ت - الاستراتيجية القانونية .
  - ث - الاستراتيجية الاجتماعية .

٧. هناك العديد من استراتيجيات الملكية الفكرية منها:

أ - الاستراتيجية الاقتصادية للملكية الفكرية.

ب - الاستراتيجية الثقافية للملكية الفكرية.

ت - الاستراتيجية القانونية للملكية الفكرية.

ث - الاستراتيجية الاجتماعية للملكية الفكرية.

٨. رأس المال البشري هو محصلة:

أ - طرح رأس المال الزبون و رأس المال الهيكلي من رأس المال الفكري.

ب - طرح رأس المال الزبون من رأس المال الفكري.

ت - جمع رأس المال الزبون و رأس المال الهيكلي.

ث - جمع رأس المال الفكري و رأس المال الزبون ورأس المال الهيكلي

## المحاضرة الرابعة عشر

١. تعتبر الحقوق التقليدية للملكية الفكرية حقوقاً أصيلة وهي :
- أ - تتمثل في براءة الاختراع والعلامة التجارية .
  - ب - تتمثل في العلامة التجارية وحقوق النشر وبراءة الاختراع .
  - ت - تتمثل في الأسرار التجارية وحقوق النشر والعلامة التجارية .
  - ث - تتمثل في الأسرار التجارية وبراءة الاختراع والعلامة التجارية وحقوق النشر .

٢. في إدارة المعرفة ينظر إلى الحقوق التقليدية للملكية الفكرية بأنها:
- أ - براءة الاختراعات و العلامة التجارية المكتسبة.
  - ب - العلامة التجارية المكتسبة وحقوق النشر و براءة الاختراعات.
  - ت - الاسرار التجارية و حقوق النشر و العلامة التجارية المكتسبة.
  - ث - الاسرار التجارية وبراءة الاختراعات و العلامة التجارية المكتسبة وحقوق النشر

### غير معروف من أي محاضره

١. تتكون القدرات الجوهرية التنظيمية بالمنظمة من :
- أ - النظم المادية والنظم الادارية .
  - ب - المعرفة والمهارات والقيم والمعايير الضابطة للمعرفة بالمنظمة .
  - ت - النظم المالية والقيم والمعايير الضابطة للمعرفة والمعرفة والمهارات .
  - ث - القيم والمعايير الضابطة للمعرفة والنظم المادية والادارية والمهارات

٢. أفضل الهياكل التنظيمية في المنظمة التعليمية هي:
- أ - الهياكل الأفقية.
  - ب - الهياكل العمودية.
  - ت - الهياكل الدائرية.
  - ث - الهياكل الهرمية.

**أسئلة حذفها الدكتور في المحاضرة المباشرة الثالثة .....1436هـ الفصل الثاني**

**١. مرحلة استكشاف المعرفة تتضمن:**

- أ - مسح وتصنيف وتحليل وترميز وتنظيم المعرفة.
- ب - مسح وتصنيف وترميز وتنظيم المعرفة.
- ت - مسح وتصنيف وتحليل وترميز المعرفة.
- ث - مسح وتصنيف وتحليل المعرفة.

**٢. المعرفة المدمجة هي :**

- أ - التي تتم من خلال تحويل المعرفة الضمنية إلى معرفة واضحة .
- ب - التي تتم من خلال تحويل المعرفة الواضحة إلى معرفة ضمنية .
- ت - التي تتم من خلال تحويل المعرفة الضحلة إلى معرفة عميقة .
- ث - التي تتم من خلال تحويل المعرفة العميقة إلى معرفة ضحلة .

**٣. المعرفة التكنولوجية جزء من :**

- أ - المعرفة الصريحة .
- ب - المعرفة الضمنية .
- ت - المعرفة السببية .
- ث - المعرفة الضحلة

**إن أصبت فمن الله وإن أخطأت فمن نفسي ومن الشيطان**

**شكر لـ / logi لـ دمج جميع النماذج**

**شكر لـ / أخت مصطفى تدقيقها الحلول وصحتها**

**شكر لـ / الوردة الخجولة على تبويبها وحلها**

**شكر لـ / أم جهاد وأم ود**

**تنسيق وترتيب وتعديل /شموع العسيري**

**دكتور / محمد الجيزاوي**

**لاتنسونا من صالح دعواتكم لنا بكل التوفيق والنجاح....**

**سبحان الله وبحمده .... سبحان الله العظيم**