

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 الوصيفات.

٢. المعرفة هي:
 - أ- معلومات منظمة قابلة للاستخدام في حل مشكلة معينة.
 - ب- معلومات قابلة للاستخدام في حل مشكلة معينة.
 - ت- معلومات منظمة ومرتبطة ترتيبياً 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 ب:

- 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 مجدبة داخل المنظمة
- ت- على أنها بيانات منظمة بطريقة مجدبة 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 انها

- 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

22- التوصيفات الرمزية للمفاهيم والعلاقات والطرق المحددة للتعامل

- أ- المعلومات
- ب- البيانات
- ت- الحكمة
- ث- المعرفة

23- معلومات منظمة قابلة للأستخدام في حل مشكلة معينة تسمى

أ- المعرفة

ب- الحكمة

ت- المعلومات

ث- البيانات

24- عندما تبدأ بالبيانات وتنتهي بالمعرفة فإننا نرى المعرفة من

أ- المنظور التقني

ب- المنظور الزمني

ت- المنظور الهرمي

ث- المنظور الأنساني

25- الذكاء الصناعي يمثل الأساس الذي يقوم عليه

أ- النموذج الصناعي

ب- نموذج عصر تكنولوجيا المعلومات

ت- النماذج والقواعد المعتمدة التقليدية

ث- النماذج المعتمدة بملفات الأرشيف

26- تصنف المعرفة غير الرسمية وغير المصنفة (واضحة ، رقمية) على أنها

أ- المعرفة ذات الهيكل المرتفع

ب- المعرفة ذات الهيكل المنخفض

ت- المعرفة ذات الهيكل المعتمد

ث- المعرفة ذات الهيكل المتوازن

المحاضرة الثانية

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 .

١. 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 بتكلفة

٢. 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 .

٣. تحتاج الإدارة الفعالة قدرات خاصة لتثبت فعاليتها إلى

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

٤. 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

٥. تزداد الفائدة من إدارة المعرفة في المنظمة عندما :

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

٦. 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 .

٧. 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

٨. 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 .

٩. إن عملية مشاركة واستخدام المعرفة تكون في الغالب :

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

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

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

١١. 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 .

١٢. 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 .

١٣. تتعامل المنظمة مع إدارة المعرفة على أنها

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

١٤. 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 .

١٥. 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 العباقره و النابغين بالمنظمة

١٦. 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 .

١٧. 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 .

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

١٩. 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

٢٠. تستخدم المنظمة استراتيجية الاحتفاظ بالمعرفة من خلال :
- أ- التبنى والحفاظ على المعرفة الضمنية فقط .
 - ب- التبنى والحفاظ على المعرفة الصريحة فقط .
 - ت- التبنى والحفاظ على المعرفة الضمنية والمعرفة الصريحة معاً .
 - ث- تداول المعرفة مع الخارج والداخل .

٢١. 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.

٢٢. 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 معا .
- ث- تداول المعرفة مع الخارج والداخل .

٢٣. المعرفة المصدر الاستراتيجي للمنظمة في بناء : (لو غير كلمة **بناء** بكلمة **زيادة** تكون

الاجابة [د]

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

٢٤. **تبنى** أي استراتيجية لإدارة المعرفة على هدف رئيس هو :

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

٢٥. 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

٢٦. تسمى عملية البحث عن المعرفة الحرجة داخل المنظمة عن الزبائن والسوق أو المنتج

ب :

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

٢٧. التحدي الأكبر عند إدارة المعرفة هو في :

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

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

- أ- 50%
- ب- 80%
- ت- 30%
- ث- 20%

٢٩. 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

٣٠. الجهة 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

٣١. تختلف الآراء في توزيع المدراء على الإدارات إلا أن إداره الفعالة للمعرفة يلزمها

مديرون :

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

٣٢. 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

٣٣. 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 .

٣٤. 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

٣٥. تعتبر أكثر المداخل لتحسين المعرفة هي التي يقوم توصيفها من
- أ- الإدارة الدنيا.
 - ب- الإدارة العليا.
 - ت- الإدارة العليا والدنيا.
 - ث- الإدارة الوسطى .

٣٦. يعتبر وصول المنظمة إلى المعرفة :
- أ- نقطة النهاية
 - ب- نقطه البداية .
 - ت- نقطة التوازن.
 - ث- نقطة المشاركة.

٣٧. 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

٣٨. عندما تريد المنظمة بناء استراتيجية إدارة المعرفة في المنظمة لابد من
- أ- الاخذ برسالة المنظمة حتى تنطلق الأمام .
 - ب- تكامل الاستراتيجية مع رسالة المنظمة .
 - ت- الأهتمام ببنود الخطة وعدم النظر لأي شيء آخر .
 - ث- كل ما سبق .

٣٩. تدرك المنظمة أنة عند صناعة استراتيجية إدارة المعرفة في المنظمة

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

41- تنظر المنظمة لأدارة المعرفة على أن مردودها أعلى من تكلفتها بالرغم من عملها أن ..

- أ- من مبادئ إدارة المعرفة أنها مكلفة
- ب- من مبادئ ادارة المعرفة أنها غير مكلفة
- ت- من مبادئ إدارة المعرفة أنه تكلفتها متساويه
- ث- من مبادئ ادارة المعرفة ألا ننظر للتكلفة

42- عندما يتم المزج بين التكنولوجيا والعناصر البشرية المتميزة يمكننا القول أن ...

- أ- إدارة فعالة للموارد البشرية
- ب- إدارة متميزة للتكنولوجيا
- ت- إدارة فعالة للمعرفة
- ث- إدارة للمعلومات متمكنة

43- عندما تضع المنظمة خرائط للمعرفة

- أ- تزداد الفائدة من ادارة الموارد البشرية
- ب- تزداد الفائدة من ادارة المعرفة
- ت- تزداد الفائدة من ادارة تكنولوجيا المعلومات
- ث- تزداد الفائدة من نظم المعلومات الجغرافيا

44- يعتبر أمر غير طبيعي لكنه ضروريا أن يكون بالمنظمة

- أ- أستثمار للمعرفة
- ب- تشارك في المعرفة
- ت- تهيئة المعرفة
- ث- تناغم في المعرفه

45- " العمل المستمر " شرط أساسي وضروري

أ- لتمييز البيانات

ب- لتمييز المعلومات

ت- لتمييز المعرفة

ث- لتمييز إدارة المعرفة

46- تسعى المنظمة الراغبة في التميز للاستحواد على المعرفة بكل قوة من :

أ- داخل المنظمة فقط .

ب- خارج المنظمة فقط .

ت- من داخل المنظمة وخارجها معاً .

ث- من قلب شركات منافسيها .

47- عند الحفاظ على المعرفة الضمنية والمعرفة الصريحة معاً تسمى :

أ- استراتيجية استغلال المعرفة .

ب- استراتيجية اقتناص المعرفة .

ت- استراتيجية الاحتفاظ بالمعرفة .

ث- استراتيجية التركيز على المعرفة .

48- عند استغلال المعرفة داخل المنظمة وخارجها تسمى :

أ- استراتيجية استغلال المعرفة .

ب- استراتيجية اقتناص المعرفة .

ت- استراتيجية الاحتفاظ بالمعرفة .

ث- استراتيجية التركيز على المعرفة .

المحاضرة الثالثة

- ١- **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 .

- ٢- **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 .
 - ت- صعوبة التقدم في اتجاه المعرفة .
 - ث- لا شيء مما سبق .

- ٣- **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

٤- **من العوامل الداخلية المؤثرة ع إدارة المعرفة**

- أ- الطلب على المعرفة من منافسي المنظمة
- ب- الطلب على المعرفة من مودري المنظمة
- ت- الطلب على المعرفة من عملاء المنظمة
- ث- الطلب المنطقي على المعرفة الناتجة من المنظمة

٥- **تكون الشركة أكثر نجاحاً في المستقبل :**

- أ- كلما زادت مرونة المنظمة في استخدام قواعد المعرفة .
- ب- كلما ثبتت مرونة المنظمة في استخدام قواعد المعرفة .
- ت- كلما قلت مرونة المنظمة في استخدام قواعد المعرفة .
- ث- كلما حاولت التقدم في اتجاه المعرفة

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 منقاه 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- محصلة 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- محصلة 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 .

20- مراجعة الهيكل التنظيمي ضمن مراجعته القدرات المعرفية للمنظمة يحتم علينا التأكد من

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

21- الفجوة الحقيقية للمعرفة في المنظمة هي :

- أ- الفجوة الداخلية .
- ب- الفجوة الخارجية .
- ت- كلاً من الفجوة الداخلية والفجوة الخارجية .
- ث- الفجوة بين المنظمة والمنافسين

22- للمنظمة ثلاث مستويات للتعامل مع بيئتها الداخلية للمعرفة، في المنظمة :

- أ- الفجوة بين الأداء الفعلي والأداء الممكن .
- ب- الفجوة بين الأداء الفعلي والأداء المستهدف .
- ت- الفجوة بين الأداء الممكن والأداء المستهدف .
- ث- محصلة الأداء الفعلي للمنظمة .

23- للمنظمة ثلاث مستويات للتعامل مع بيئتها الخارجية، والفجوة الخارجية للمنظمة

:

- أ- الفجوة بين المتاح والممكن .
- ب- الفجوة بين الممكن والقدرة على صناعة الفرص وتجنب التهديدات .
- ث- الفجوة بين المتاح والقدرة على صناعة الفرص وتجنب التهديدات .
- ث- محصلة الأداء الممكن للمنظمة .

24- تعتبر خطوة تقييم مخزون المعرفة :

- أ- أول مراحل مراجعة القدرات المعرفية .
- ب- الخطوة الثانية في مراجعة القدرات المعرفية .
- ت- الخطوة الثالثة في مراجعة القدرات المعرفية .
- ث- آخر مراحل مراجعة القدرات المعرفية .

25- يعتبر التزود بالحالة الفعلية من المقادير الكمية والكيفية للمعرفة المتوفرة :

- أ- من أهداف استراتيجية الاحتفاظ بالمعرفة .
- ب- من أهداف استراتيجية استغلال المعرفة .
- ت- من أهداف مراجعة القدرات المعرفية .
- ث- من أهداف استراتيجية التمكين للمعرفة .

(45) يعتبر تحديد المجالات الأكثر حساسية للمعرفة أبرز نتائج :

- أ- تحليل عيوب الوظيفة .
- ب- تحليل مميزات الوظيفة .
- ت- تحليل الوظيفة .
- ث- التحليل الحرج للوظيفة .

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

4- أفضل الأدوات التي يمكن استخدامها في مراجعته القدرات المعرفية

- أ- الملاحظه المباشرة
- ب- الأستبيان
- ت- الزيارات الميدانيه
- 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 المبدئي 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 المبدئي 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 المبدئي 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 دائما 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 دائما 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 هاما 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 الى أطلس المعرفة ملحة .
- ب- الحاجة الى أطلس المعرفة غير ملحة .
- ت- الحاجة أو عدم الحاجة إلى أطلس المعرفة متساوية .
- ث- الحاجة الى 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 و ترك البعض لحين التفرغ لها

٢٥. من الأمور التي تجعل أطلس المعرفة وجوده 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

28- تعتبر خرائط المعرفة :

- أ- أول الابتكارات نجاحاً في إدارة المعرفة
- ب- أكثر الابتكارات في إدارة المعرفة
- ت- أول وأكثر الابتكارات نجاحاً في إدارة المعرفة
- ث- آخر الابتكارات في إدارة المعرفة

29- الأساس في بناء أطلس المعرفة في المنظمة هو

- أ- أن تنشئ الأرتباطات
- ب- إيجاد الفهم المبدئي بين جهات الأرتباط
- ت- يتشارك العمال المعرفة
- ث- أن تنشئ الأرتباطات وتوجد الفهم المبدئي بين جهات الأرتباط

30- من أهم الفوائد التي تجنيها المنظمة من أطلس المعرفة الربط بين

- أ- وثائق الشركة
- ب- خرائط العمليات
- ت- شجرة التساؤلات التي تحدد احتياجات العميل
- ث- وثائق الشركة وخرائطها وشجرة التساؤلات الخاصة باحتياجات العميل

31- يعتبر نشر نتائج الاجتماعات للتحضير لمناقشات أخرى

- أ- من الخطوات العملية لتكوين أطلس المعرفة
- ب- من الخطوات العملية لتكوين نماذج المعرفة
- ت- منا لخطوات العملية لتكوين الأصول المعرفية
- ث- من الخطوات العملية لتكوين إدارة المعرفة

32- تنعدم الحاجة إلى اطلس المعرفة في

- أ- المنظمات التي تحتاج إلى أبتكار في طرق العمل
- ب- المنظمات التي تحتاج إلى أبداع في الوسائل
- ت- المنظمات التي تعتمد على التكنولوجيا
- ث- المنظمات التي تعتمد المعرفة فيها على فهم العميل

33- عند تحليل علماء الإدارة لطريقة عمل الشركات متعددة الجنسيات أقتنعوا بان

- أ- حاجتها إلى أطلس المعرفة ضروري وملح
- ب- حاجتها إلى أطلس المعرفة غير ملح
- ت- حاجتها أو عدم حاجتها إلى أطلس المعرفة متساوية
- ث- حاجتها إلى أطلس المعرفة منعدمة

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 يشكلوا طرفي المعادله
- ب- متغيرات متعددة يشكلوا طرفي المعادلة
- ت- ثلاث متغيرات يشكلوا طرفي المعادله
- 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 المعرف

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

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

أ- = (1 + متوسط فجوة المعرفة / المستوى المرغوب للمعرفة) 100

ب- = (1 + متوسط فجوة المعرفة / المستوى الفعلي للمعرفة) 100

ت- = (1 + متوسط فجوة المعرفة / المستوى الحالي للمعرفة) 100

ث- = (1 + متوسط فجوة المعرفة / متوسط مستوى الطموح) 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 التجسيدية 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 التجسيدية 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

11- هناك خمسة توجهات مختلفة للتعامل مع

- أ- إدارة المعرفة
- ب- خرائط المعرفة
- ت- المعرفة
- ث- نماذج المعرفة

12- عملية اكتساب المهنة من خلال قضاء الوقت في التعلم مع المعلم كأحد أشكال

تحول المعرفة تعرف بـ

- أ- العملية الاجتماعية
- ب- العملية التجسيدية
- ت- العملية التوافقية
- ث- اكتساب الخبرة من خلال المحاولة والخطأ

13- عملية تطوير المنتج الجديد كاحد أشكال المعرفة تعرف بـ

- أ- العملية التوافقية
- ب- العملية الاجتماعية
- ت- العملية التجسيدية
- ث- تطوير المنتج الجديد

14- عملية جمع وترتيب وتنظيم وتشغيل المعرفة الواضحة وتحويلها لمعرفة جديدة تعرف .

- أ- العملية التجسيدية
- ب- الاجتماعية
- ت- العملية التوافقية
- ث- تنظيم المعرفة

15- التحول من المعرفة الصريحة إلى المعرفة الصريحة الأكثر تعقيداً تسمى بـ :

- أ- العملية التوافقية .
- ب- العملية الذاتية .
- ت- العملية الاجتماعية .
- ث- العملية التقنية .

16- التحول من المعرفة الصريحة إلى المعرفة الضمنية تسمى :

- أ- العملية التوافقية .
- ب- العملية الاجتماعية .
- ت - العملية الذاتية .
- ث- العملية التقنية

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 فإنها تأخذ 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

7 - الفضول المعرفي لدى موظفي المنظمة ينعكس في

أ- الابتكار

ب- استخدام المعرفة

ت- التشارك بينهما في المعرفة

ث- التوافق بينهما في المعرفة

8- في المنظمات التي تعتمد على التجديد من خلال عملية الابتكار فإنها :

أ- لا تغير في علاقات العمل ولا ترتيبات الهيكل الوظيفي .

ب- تغير في علاقات العمل وترتيبات الهيكل الوظيفي .

ت- لا يغير في علاقات العمل وتغير في ترتيبات الهيكل الوظيفي .

ث - 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- مدبرو الإدارات الوسطى .
- ت- مديرو الإدارات الدنيا .
- ث- مديرو الإدارات العليا والوسطى .

٢. بناء رؤية المنظمة تجاه المعرفة يقوم به :

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

٣. يلعب بعض المديرين دور أساسي في تحديد رؤية المنظمة تجاه المعرفة هم : (مكرر)

- أ- مديرو الإدارت العليا
- ب- مديرو الإدارت الدنيا
- ت- مديرو الإدارت الدنيا
- ث- مديرو الإدارت 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 المصنّف

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. تُلَقَّب 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

15- عندما تستهدف المنظمة مصادر المعرفة الداخليه والخارجية تطلق عليها

- أ- المنظمة الرائدة
- ب- المنظمة المتطور
- ت- المنظمة المتعلمة
- ث- المنظمة المسيطرة

16- يناط إلى مديري الإدارات العليا دور اساسي في :

- أ- تحديد رؤية المنظمة تجاه المعرفة .
- ب- تحديد آليات التجديد في خططها التكتيكية للمعرفة .
- ج- تحديد آلياتها في خططها التشغيلية للمعرفة .
- د- تحديد الخطوات التنفيذية لخطط المعرفة .

17- تشكل المعرفة الضمنية والمعرفة الصريحة المصنفة فنياً فقط :

- أ- الاصول التي تشكل إمكانات الشركة المعرفية .
- ب- الأصول التي تصنع المزايا التنافسية .
- ج- الأصول المستحوذ عليها .
- د- الأصول القابلة للاستغلال

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 للقطاعات 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 ترتيبا لمراحل المعرفة الأربعة

أ- حيث (بدأ بالمناقشة . ثم أنشاء ، ثم ميكنة ، ثم ممارسة) البيئة المعرفية

ب- حيث (بدأ بالممارسة ، ثم ميكنة ، ثم مناقشة ، ثم أنشاء) البيئة المعرفية

ت- حيث (بدأ بأنشاء ، ثم مناقشة ، ثم ميكنة ، ثم ممارسة) البيئة المعرفية

ث- حيث (بدأ بميكنة ، ثم مناقشة ، ثم أنشاء ، 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- لا يزال لم يستكمل تطوره وبنية المنهجية ويحتاج لمزيد من الوقت
- ب- استكمل بنية 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.

13- منذ نهاية القرن العشرين ويعتبر علماء الإدارة والأقتصاد " أقتصاد المعرفة "

أقتصاد

أ- بديل للأقتصاد الصناعي

ب- مكمل للأقتصاد الصناعي

ت- موازي للأقتصاد الصناعي

ث- ضد الأقتصاد الصناعي

14- القطاع الرابع والمعبر الحقيقي عن ثراء الدولة في الأقتصاديات الحديثة

أ- القطاع التكنولوجي

ب- القطاع الصناعي

ت- القطاع المعرفي

ث- القطاع الخدمي

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 .

6- التكلفة الثابتة في المنتجات الرقمية هي

- أ- التكلفة الغارقة
- ب- التكلفة المتغيرة مع مرور الزمن
- ت- التكلفة المتغيرة والثابتة غير المغطاه مع مرور الزمن.
- ث- التكلفة المتغيرة والثابتة المغطاه مع مرور الزمن.

7- تزايد العوائد مع مرور الزمن هو المعنى الحقيقي

- أ- القانون الأصول الرقمية
- ب- القانون المنظمة الحديدية
- ت- القانون الأصول المتداولة
- ث- القانون الأصول الثابتة

8- تكون التكاليف مرتفعة في البداية ثم تتناقص إلى أن تؤول إلى الصفر تقريباً في .

- أ- أقتصاد المعرفة
- ب- الأقتصاد المادي
- ت- المنتجات التكنولوجية.
- ث- المنتجات التي تستخدم التكنولوجيا بكثافة

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 شئ 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 الهيكل من رأس المال الفكري.
- ب- طرح رأس المال الزبون من رأس المال الفكري.
- ت- جمع رأس المال الزبون و رأس المال الهيكل.
- ث- جمع رأس المال الفكري و رأس المال الزبون و رأس المال الهيكل

٩- يطلق على رأس المال المشتق والبشري والهيكل

- أ- راس المال المصدر
- ب- راس المال المملوك
- ت- رأس المال الفكري
- ث- رأس المال

١٠- يعتبر توظيف قدرات الشركة الجوهرية لتحقيق الأستدامة لميزتها التنافسية

- أ- من أهداف استراتيجية الملكية الفكرية
- ب- من أهداف استراتيجية الأستحواذ على المعرفة
- ت- من أهداف استراتيجية التمكين للمعرفة
- ث- من أهداف استراتيجية أستغلال المعرفة

١١ - المعرفة المكتسبة من العملاء والموردين الراضين ذوي الولاء للمنظمة

تسمى :

- أ- رأس المالي الفكري .
- ب- رأس المالي الفكري الهيكل .
- ت- رأس المال الفكري المشتق .
- ث- رأس المالي الفكري المكتسب

المحاضرة الرابعة عشر

١. تعتبر الحقوق التقليدية للملكية الفكرية حقوقاً أصيلة وهي :

- أ- تتمثل في براءة الاختراع والعلامة التجارية .
- ب- تتمثل في العلامة التجارية وحق النشر وبراءة الاختراع .
- ت- تتمثل في الأسرار التجارية وحق النشر والعلامة التجارية .
- ث- تتمثل في الأسرار التجارية وبراءة الاختراع والعلامة التجارية وحق 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 الجارية المكتسبة وحقوق النشر

3 - تسمى الأسرار التجارية وبراءة الاختراع والعلامة التجارية وحق النشر :

- أ- قدرات الشركة .
- ب- إنجازات الشركة .
- ج- المكتسبات القانونية .
- د- الحقوق التقليدية للملكية الفكرية

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.....1436 هـ الفصل الثاني

١. مرحلة استكشاف المعرفة تتضمن:

- ج- مسح وتصنيف و تحليل و ترميز و تنظيم المعرفة.
- ح- مسح و تصنيف و ترميز و تنظيم المعرفة.
- خ- مسح و تصنيف و تحليل و ترميز المعرفة.
- د- مسح و تصنيف و تحليل 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 .
- المعرفة الضحلة

كل الشكر

للورده الخجولة و شموع عسيري لتبويب وتنسيق اسئلة الاعوام السابقة
وام جهاد على المراجعة والحلول كتب الله اجرهم

تبويب و اضافة اسئلة الترم الثاني لعام ١٤٣٦ و اعادة التنسيق
الإراداه والمستحيل