

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 أنماط 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

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 , رقمية):

- 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 :-

- 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 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 الانساني

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

- 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

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 حلولاً 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 .

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.

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

١٣. تتعامل المنظمة مع إدارة المعرفة على أنها

- أ- عملية مستمرة تنتهي مع نهاية الخطة
- 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 و الخارجية معاً .
- ث- خلال بنائها عن طريق عقول موظفيها .

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.

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

بـ:

- 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- الإدارة الوسطى والدنيا .
- ت- الإدارة الدنيا .
- ث- الإدارة الوسطى

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 .

45- " العمل المستمر " شرط أساسي وضروري

أ- لتمييز البيانات

ب- لتمييز المعلومات

ت- لتمييز المعرفة

ث- لتمييز إدارة المعرفة

- 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 :

أن الشركة تكون أكثر نجاحاً في المستقبل .

- ب- أن الشركة تكون أكثر تعرضاً للفشل في المستقبل .
- ت- صعوبة التقدم في اتجاه المعرفة .
- ١- 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

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- نقطة البداية.

ت- نقطة التوازن.

ث- نقطة المشاركة.

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

- أ- لا بد من تجاهل رسالة المنظمة حتى تنطلق إلى الأمام
- ب- لا بد من تكامل الاستراتيجية 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 متساوية
- 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 المعرفة

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

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 .

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 .

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 .

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 .

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 .

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 .

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 .

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 .

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

٢. يعد النجاح الابرز والاكثر ابتكاراً في ادارة المعرفة

- أ- نماذج المعرفة الضمنية
- ب- نماذج المعرفة الصريحة
- ت- خرائط المعرفة
- ث- نماذج المعرفة العميقة

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)

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

١٥. في حالة الشركات متعددة الجنسية:

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

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 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 .

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 .

١. معادلة المعرفة هي معادلة ذات :

- أ- متغيرات متعددة.
- ب- متغيرين .
- ت- بلا متغيرات .
- ث- متغير واحد .

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

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

١٠. العمليات الوظيفية لسلسلة القيمة للمعرفة:

- أ- خمسة وظائف
- ب- ثلاثة وظائف
- ت- وظيفتين فقط
- 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

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

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- $= (1 + \text{متوسط فجوة المعرفة} / \text{متوسط مستوى الطموح}) 100$

٢٥. توجد سلسلة القيمة للمعرفة في المنظمات :

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

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 .

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

تحول المعرفة تعرف بـ

أ- العملية الاجتماعية

ب- العملية التجسدية

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 التجسدية

ث- تطوير المنتج الجديد

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

أ- العملية التجسدية

ب- الاجتماعية

ت- العملية التوافقية

ث- تنظيم المعرفة

٢. تهتم المنظمة بعملية الابتكار والتي يعد من أهم خصائصها أنها :

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

ب- غالبا ما تغير في علاقات العمل وترتيبات الهيكل الوظيفي

ت- غالبا لا يتغير في علاقات العمل وتغير في ترتيبات الهيكل الوظيفي

ث- غالبا تغير في علاقات العمل ولا تغير في ترتيبات الهيكل الوظيفي

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.

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

٢. بناء رؤية المنظمة تجاه المعرفة يقوم به :

أ- الإدارة العليا .

ب- الإداره الوسطى والدنيا .

ت- الإدارة الدنيا

ث- الإدارة الوسطى

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

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

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 الصمنية 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

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

15- عندما تستهدف المنظمة مصادر المعرفة الداخلية والخارجية تطلق عليها

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

17- تشكل المعرفة الضمنية والمعرفة الصريحة المصنفة فناً فقط :

أ- الأصول التي تشكل إمكانات الشركة المعرفية .

ب- الأصول التي تصنع المزايا التنافسية .

ج- الأصول المستحوذ عليها .

د- الأصول القابلة للاستغلال

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)

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 الاساسية 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 .

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 .

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 .

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 ورأس المال الهيكلية من رأس المال الفكري.
- ب- طرح رأس المال الزبون من رأس المال الفكري.
- ت- جمع رأس المال الزبون ورأس المال الهيكلية.
- ث- جمع رأس المال الفكري ورأس المال الزبون ورأس المال الهيكلية

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 .

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.