

الاسئلة من ١ إلى ٤
من المحاضرة ٦

- (٣) يعتبر أطلس المعرفة هاماً للمنظمات إلا أننا لا نحتاجه في حالة
(أ) الأمور التي تحتاج إلى فهم وإدراك المواقف والرغبة في الاستيعاب.
(ب) الأمور التي تلهب المشاعر وتحرك الرغبة في التطوير والابتكار.
(ج) الأمور التي تعتمد بشكل أساسي على الحكم الموضوعي والمتضمن صراعات.
(د) الأمور الحثرة والتي تعتمد على فهم الأحداث بطريقة جيدة.
- (٤) 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.
(ج) في حالة التركيز على العمليات المؤدية إلى المعرفة.
(د) في حالة التركيز على بعض العمليات وترك البعض لحين التفرغ لها.

- (5) تعد المعرفة التحدي الأكبر للمنظمات في الوقت الحالي لذلك تعالج معادلة المعرفة من خلال
(أ) متغيران أساسيان يشكلوا طرفي المعادلة.
(ب) متغيرات متعددة يشكلوا طرفي المعادلة.
(ج) ثلاث متغيرات يشكلوا طرفي المعادلة.
(د) أربع متغيرات يشكلوا طرفي المعادلة.

٦ + ٥
من المحاضرة ٧

- تظهر سلسلة القيمة للمعرفة ويتم التعامل معها في
(أ) المنظمات التقليدية التي تم تأسيسها على أسس مادية.
(ب) المنظمات نادرة التعرض لقضايا المعرفة.
(ج) المنظمات قليلة التعرف لقضايا المعرفة.
(د) المنظمات كثيفة التعرض لقضايا المعرفة.

(ب) سلسلة القيمة للمعرفة في تطوير المعرفة وتحديد الحاجة للمعرفة وتحديد المعرفة المتاحة وتطبيق المعرفة
(د) سلسلة القيمة للمعرفة في تطوير المعرفة وتحديد الحاجة للمعرفة وتحديد المعرفة المتاحة وتطبيق المعرفة
سلسلة القيمة للمعرفة عمليات وظيفية يمكن حصرها في
خمس وظائف
(ب) ثلاثة وظائف
(ج) وظيفتين فقط
(د) أربع وظائف

الاسئلة من ٧ إلى ١٢
المحاضرة ٧

(9) 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.
(ج) التي تعمل على تصنيف المعرفة وتحديد فجوة المعرفة.
(د) التي تعمل على تصنيف المعرفة ولا تحدد فجوة المعرفة.

(10) عند تشغيل "مصفوفة المعرفة" نعتمد على عنصرين أساسيين
(أ) هما المجال الوظيفي بالمنظمة والعنصر البشري.
(ب) هما المجال المعرفي والمجال الوظيفي بالمنظمة.
(ج) هما المجال المعرفي والعنصر البشري.
(د) هما الموهبة البشرية والمجال الوظيفي بالمنظمة.

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

(12) يتم حساب تغطية الطموح المعرفي في المنظمة من خلال المعادلة التالية
(أ) $(+1) =$ متوسط فجوة المعرفة / المستوى المرغوب للمعرفة (100).
(ب) $(+1) =$ متوسط فجوة المعرفة / المستوى الفعلي للمعرفة (100).
(ج) $(+1) =$ متوسط فجوة المعرفة / المستوى الحالي للمعرفة (100).
(د) $(+1) =$ متوسط فجوة المعرفة / متوسط مستوى الطموح (100).

(13) المحطات الرئيسية الثلاث لمفهوم صناعة المعرفة الديناميكي تتكون من
 (أ) عملية تحول المعرفة والبيئة المعرفية وإدارة المعرفة.
 (ب) إدارة المعرفة والبيئة المعرفية والأسس المعرفية.
 (ج) عملية تحول المعرفة والبيئة المعرفية والأسس المعرفية.
 (د) عملية تحول المعرفة وإدارة المعرفة والأسس المعرفية.

١٣+١٤+١٥
 المحاضرة ٨

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

(15) تعد "العملية التجسيدية" من أشكال تحول المعرفة والتي تقوم على
 (أ) التحول من المعرفة الصريحة إلى المعرفة الضمنية.
 (ب) التحول من المعرفة الضمنية إلى المعرفة الصريحة.
 (ج) التحول من المعرفة الصريحة إلى المعرفة الضمنية.
 (د) التحول من المعرفة الضمنية إلى المعرفة الصريحة.

١٦+١٧+١٨
 المحاضرة ١٠

(16) هناك تعريفات متعددة "رأس المال الفكري" ويتم التعامل معه على
 (أ) أنه يحتوي على الأصول الفكرية المصنفة.
 (ب) أنه يحتوي على الأصول الفكرية المسجلة والمصنفة.
 (ج) أنه يحتوي على الأصول الفكرية المسجلة وغير المصنفة.
 (د) أنه يحتوي على رأس المال البشري والتنظيمي غير المصنف.

(17) 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.
 (ج) وهي تقوم على التشارك في المعرفة الضمنية.
 (د) وهي تقوم على التشارك في إدارة المعرفة.

(18) 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.
 (ج) وهي تتمثل في المعرفة الصريحة دون المعرفة الضمنية.
 (د) وهي تتمثل في المعرفة الضمنية دون المعرفة الصريحة.

المحاضرة ١٠

- (19) تعتبر المنظمات منظمات متعلمة عندما تتجح في
 (أ) استهداف والوصول إلى مصادر المعرفة الداخلية.
 (ب) استهداف والوصول إلى مصادر المعرفة الخارجية.
 (ج) استهداف والوصول إلى مصادر المعرفة الداخلية والخارجية.
 (د) استهداف والوصول إلى مصادر المعرفة الداخلية والتقليل من مصادر المعرفة الخارجية.
- (20) قدم نوناكا نموذجاً هاماً للمعرفة
 (أ) حيث يقوم بحسابها من خلال معادلة (المعرفة = معلومات + مفهوم - Ba).
 (ب) حيث يقوم بحسابها من خلال معادلة (المعرفة = معلومات + مفهوم + Ba).
 (ج) حيث يقوم بحسابها من خلال معادلة (المعرفة = معلومات + مفهوم - Ba).
 (د) حيث يقوم بحسابها من خلال معادلة (المعرفة = معلومات + مفهوم + Ba).
- (21) قدم نوناكا في نموذجته ترتيباً لمراحل المعرفة الأربعة
 (أ) حيث يبدأ بالمناقشة، ثم إنشاء، ثم ميكنة، ثم ممارسة (البيئة المعرفية).
 (ب) حيث يبدأ بالممارسة، ثم إنشاء، ثم ميكنة، ثم مناقشة، ثم إنشاء (البيئة المعرفية).
 (ج) حيث يبدأ بإنشاء، ثم مناقشة، ثم ميكنة، ثم مناقشة، ثم إنشاء (البيئة المعرفية).
 (د) حيث يبدأ بميكنة، ثم مناقشة، ثم إنشاء، ثم ممارسة (البيئة المعرفية).
- (22) يعتبر مصطلح اقتصاد المعرفة مصطلحاً جديداً ويستخدم مصطلحات أخرى للتعبير عنه من
 (أ) ويستخدم مصطلح اقتصاد المعلومات للتعبير عنه.
 (ب) ويستخدم مصطلح الاقتصاد الرقمي للتعبير عنه.
 (ج) ويستخدم مصطلح الاقتصاد الإلكتروني للتعبير عنه.
 (د) كل ما سبق.
- (23) يرى الكثير من العلماء أن اقتصاد المعرفة في القرن 21
 (أ) لا يزال لم يستكمل تطوره وبنيته المنهجية ويحتاج لمزيد من الوقت.
 (ب) أستكمل بنيته المنهجية بعد التطور الهائل في العلوم والتكنولوجيا.
 (ج) أستكمل قوانينه ومبادئه المرشدة ووصل إلى مرحلة الاستقرار.
 (د) أستكمل العلاقة بين القيمة والمنفعة.
- (24) للمعرفة تعريفات كثيرة، ويعرفها نوناكا على أنها:
 (أ) تبرير لما يعتقد الموظف من حلول صحيحة.
 (ب) ما يعتقد الموظف من حلول صحيحة.
 (ج) تبرير لما يعتقد الموظف من حلول خاطئة.
 (د) ما يعتقد الموظف من حلول خاطئة.

(25) تلعب البيانات دور كبير في صناعة المعرفة وإدارتها
 (أ) وهي تعرف بأنها أرقام وكلمات.
 (ب) وهي تعرف بأنها صور وصوت.
 (ج) وهي تعرف بأنها أرقام وصور وكلمات وأصوات.
 (د) وهي تعرف بأنها أرقام وصور وكلمات وأصوات.

(26) عند بناء المعرفة بالمنظمة نحتاج إلى المعلومات والتي تعرف:
 (أ) على أنها بيانات منظمة داخل المنظمة.
 (ب) على أنها بيانات منظمة بطريقة محددة داخل المنظمة.
 (ج) على أنها بيانات منظمة بطريقة محددة قابلة للتطبيق.
 (د) لا شيء مما سبق.

(27) 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.
 (ج) فإننا نبدأ بناؤها بالبيانات وننتهي عند المعلومات.
 (د) فإننا نبدأ بناؤها من المعلومات وننتهي عند البيانات.

(28) عند النظر إلى المعرفة من "منظور المعرفة الزمنية"
 (أ) نكتشف أنه ليس هناك فرق بين النموذج القياسي في العصر الصناعي ونموذج عصر التكنولوجيا.
 (ب) نجد أنه هناك فرق بين النموذج القياسي في العصر الصناعي ونموذج عصر التكنولوجيا.
 (ج) نجد أنه تم استبدال النموذج القياسي للعصر الصناعي بنموذج عصر التكنولوجيا.
 (د) لم يستبدل النموذج القياسي في العصر الصناعي بنموذج عصر التكنولوجيا.

(29) عند دراستنا للنموذج القياسي للعصر الصناعي
 (أ) نجد أنه يعتمد على الوثيقة الإلكترونية الرقمية.
 (ب) نجد أنه يعتمد على الذكاء الصناعي.
 (ج) نجد أنه يعتمد على الأنظمة الخبيرة.
 (د) نجد أنه يعتمد على الذكاء الإنساني.

(30) عند دراستنا للنموذج القياسي لعصر التكنولوجيا
 (أ) نجد أنه يعتمد على الوثيقة التقليدية.
 (ب) نجد أنه يعتمد على الذكاء الإنساني.
 (ج) نجد أنه يعتمد على النظم والقواعد التقليدية.
 (د) نجد أنه يعتمد على الوثائق الإلكترونية الرقمية.

من ٢٥ إلى ٣٠
 المحاضرة ١

31) يمكن تعريف المعرفة الضمنية (الكيفية) من خلال المنظور الاتصالي
(أ) على أنها هي الموجودة في رأس الفرد في المنظمة.
(ب) على أنها هي الموجودة في المنظمة كخصية اختيارية.
(ج) على أنها هي الموجودة في رأس الفرد وفي المنظمة كخصية اختيارية.
(د) لا شيء مما سبق.

32) في إدارة المعرفة يتم تعريف المعرفة الصريحة
(أ) بأنها هي البيانات الرسمية النظامية.
(ب) بأنها هي البيانات غير النظامية.
(ج) بأنها هي البيانات غير الرسمية.
(د) بأنها هي البيانات غير النظامية وغير الرسمية.

33) في إدارة المعرفة يتم تصنيف الخبرات والمهارات والاتجاهات على أنها
(أ) تقع ضمن المعرفة الصريحة.
(ب) تقع ضمن المعرفة الواضحة.
(ج) تقع ضمن المعرفة الضمنية.
(د) تقع ضمن المعرفة الرسمية.

من ٣١ إلى ٣٦
المحاضرة ١

34) 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.
(ج) تعتمد على الخبرات والمهارات.
(د) لا شيء مما سبق.

35) يتم التعامل مع المعرفة الضمنية في إدارة المعرفة
(أ) على أنها معرفة رقمية وواضحة.
(ب) على أنها معرفة غير رقمية وواضحة.
(ج) على أنها معرفة غير رقمية وغير واضحة.
(د) على أنها معرفة غير واضحة ورقمية.

36) تصنف الحكمة على أنها
(أ) قمة هرم المعرفة أي أنها أعلى درجات المعرفة.
(ب) قمة هرم المعلومات.
(ج) قمة هرم البيانات.
(د) أعلى درجات البيانات والمعلومات.

(37) تعتبر المنظمات متفعة بالمعرفة عالية
 (أ) نظراً لإنتاجها
 (ب) نظراً لإنتاجها
 (ج) نظراً لإنتاجها
 (د) نظراً لإنتاجها

(38) عندما تتعامل المنظمة مع إدارة المعرفة فإنها تعتبر الإدارة الفعالة
 (أ) تقدم حلولاً تتطلب الأفراد فقط
 (ب) تقدم حلولاً تتطلب الأفراد والتكنولوجيا معاً
 (ج) تقدم حلولاً تتطلب الأفراد والتكنولوجيا معاً
 (د) تقدم حلولاً لا تتطلب الأفراد ولا التكنولوجيا

(39) الجهة التي تصنع سياسة إدارة المعرفة في المنظمة هي
 (أ) أعلى مستوى إداري وهو الإدارة العليا
 (ب) الإدارة الوسطى والدينامية
 (ج) أدنى مستوى إداري وهو الإدارة الدنيا
 (د) الإدارة الوسطى

(40) تسعى المنظمات لبلوغ الإدارة الفعالة للمعرفة إلى
 (أ) تعيين مديرون للموارد البشرية
 (ب) تعيين مديرون للمعرفة
 (ج) تعيين مديرون للإدارة الهندسية
 (د) تعيين مديرون للإنتاج

(41) يحتاج مديرو المعرفة إلى العديد من الصفات والمهارات
 (أ) إلا أن أهمها الشخصية القيادية
 (ب) إلا أن أهمها مهارة الاتصال
 (ج) إلا أن أهمها مهارة البحث والتفكير
 (د) إلا أن أهمها إنكار الذات

(42) 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
 (ج) نكتشف أن وضع نماذج للمعرفة أكثر فائدة من وضع خرائط للمعرفة
 (د) لا شيء مما سبق

من ٣٧ إلى ٤٢
 المحاضرة ٢

- (43) يدرك العاملون في إدارة المعرفة أن مشرفة واستخدام المعرفة بين الأفراد
- (أ) غالباً ما تكون أفعالاً طبيعية.
- (ب) غالباً ما تكون أفعالاً غير طبيعية.
- (ج) غالباً ما تكون أفعالاً غير مصنفة.
- (د) غالباً ما تكون أفعالاً مصنفة.

- (44) عند تحقيق التواصل بين التدفق الأفقي والرأسي للمعلومات فإن
- (أ) الإدارة المسنولة عن ذلك هي الإدارة الدنيا.
- (ب) الإدارة المسنولة عن ذلك هي الإدارة العليا.
- (ج) الإدارة المسنولة عن ذلك هي الإدارة العليا والدنيا.
- (د) الإدارة المسنولة عن ذلك هي الإدارة الوسطى.

- (45) تسعى كل المنظمات إلى الوصول للمعرفة
- (أ) وتعتبر ذلك نقطة النهاية.
- (ب) وتعتبر ذلك نقطة البداية.
- (ج) وتعتبر ذلك نقطة التوازن.
- (د) وتعتبر ذلك نقطة المشاركة.

من ٤٣ إلى ٤٨
المحاضرة ٢
ماعد السؤل ٤٤
من المحاضرة ١٠

- (46) تتعامل المنظمة مع إدارة المعرفة على أنها
- (أ) عملية مستمرة تنتهي مع نهاية الخطة.
- (ب) عملية مستمرة ليس لها نهاية.
- (ج) عملية مستمرة تنتهي يتشارك العمال المعرفة.
- (د) عملية مستمرة تنتهي بتفوق المنظمة على منافسيها.

- (47) الهدف الرئيس للمنظمة عند وضع استراتيجية لإدارة المعرفة هو
- (أ) تسيير أعمال المعرفة في المنظمة.
- (ب) إدراك أهمية إدراك المعرفة.
- (ج) أحراز الميزة التنافسية للمنظمة.
- (د) تجاهل عمال المعرفة في المنظمة.

- (48) تدرك المنظمة أنه عند صناعة استراتيجية إدارة المعرفة في المنة
- (أ) لا بد من تجاهل رسالة المنظمة حتى تنطلق إلى الأمام. X
- (ب) لا بد من تكامل الاستراتيجية مع رسالة المنظمة. ✓
- (ج) لا بد من الاهتمام ببنود الخطة وعدم النظر لأي شيء آخر. X
- (د) كل ما سبق.

المحاضرة ٩

- (49) عندما تتعامل المنظمة مع عملية الابتكار فإنها تلجأ في اعتبارها أنها
- (أ) في الغالب لا تغير في علاقات العمل ولا ترتيبات الهيكل الوظيفي.
 - (ب) في الغالب تغير في علاقات العمل وترتيبات الهيكل الوظيفي.
 - (ج) في الغالب لا يتغير في علاقات العمل وتغير في ترتيبات الهيكل الوظيفي.
 - (د) في الغالب تغير في علاقات العمل ولا تغير في ترتيبات الهيكل الوظيفي.

المحاضرة ١٠

- (50) الدور الرئيس والأساسي في تحديد رؤية المنظمة تجاه المعرفة
- (أ) يقوم به مديرو الإدارات العليا.
 - (ب) يقوم به مديرو الإدارات الوسطى.
 - (ج) يقوم به مديرو الإدارات الدنيا.
 - (د) يقوم به مديرو الإدارة العليا والوسطى.

مع التمنيات الطيبة بالتوفيق