

تعتبر أطلس المعرفة هي مجموعة من المعلومات التي يتم جمعها وتخزينها بطريقة منظمة. (أ) من بين هذه المعلومات: (ب) لا يوجد عن تلك الشركات في عصر المنظمة. (ج) مرة واحدة فقط في عصر المنظمة. (د) مرة واحدة فقط في عصر المنظمة.

(أ) تعتبر أطلس المعرفة مجموعة من المعلومات التي يتم جمعها وتخزينها بطريقة منظمة. (ب) لا يوجد عن تلك الشركات في عصر المنظمة. (ج) مرة واحدة فقط في عصر المنظمة. (د) مرة واحدة فقط في عصر المنظمة.

(أ) تعتبر أطلس المعرفة هي مجموعة من المعلومات التي يتم جمعها وتخزينها بطريقة منظمة. (ب) لا يوجد عن تلك الشركات في عصر المنظمة. (ج) مرة واحدة فقط في عصر المنظمة. (د) مرة واحدة فقط في عصر المنظمة.

(أ) تعتبر أطلس المعرفة هي مجموعة من المعلومات التي يتم جمعها وتخزينها بطريقة منظمة. (ب) لا يوجد عن تلك الشركات في عصر المنظمة. (ج) مرة واحدة فقط في عصر المنظمة. (د) مرة واحدة فقط في عصر المنظمة.

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

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.

(١) سلسلة القيمة للمعرفة في تطوير المعرفة
(٢) سلسلة القيمة للمعرفة في تحديد الحاجة للمعرفة وتحديد المعرفة المتاحة
(٣) سلسلة القيمة للمعرفة في تحديد الحاجة للمعرفة وتحديد المعرفة المتاحة
(٤) سلسلة القيمة للمعرفة عمليات وفنية يمكن حصرها في خمسة وظائف وثلاثة وظائف فقط أربع وظائف

(9) من الوسائل التي تساعد المنظمة في إدارة 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

عند تشغيل "مصفوفة المعرفة" نستخدم

(أ) المجال المنطوق

عند تشغيل "مصفوفة المعرفة" نعلم على عنصرين أساسيين (10)  (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.

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) $1 + \text{متوسط فجوة المعرفة} / \text{المستوى المرغوب للمعرفة} = 100$

(ب) $1 + \text{متوسط فجوة المعرفة} / \text{المستوى الفعلي للمعرفة} = 100$

(ج) $1 + \text{متوسط فجوة المعرفة} / \text{المستوى الحالي للمعرفة} = 100$

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

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

- (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 التجسدية" 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.

- (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.

- (19) تعتبر المنظمات منظمات متعلمة عندما تتجس في
- (أ) استهداف والوصول إلى مصادر المعرفة الداخلية.
- (ب) استهداف والوصول إلى مصادر المعرفة الخارجية.
- (ج) استهداف والوصول إلى مصادر المعرفة الداخلية والقليل من مصادر المعرفة الخارجية.
- (د) استهداف والوصول إلى مصادر المعرفة الداخلية ومصادر المعرفة الخارجية.
- قدم نوناكا نموذجاً هاماً للمعرفة
- (20) حيث يقوم بحسابها من خلال معادلة (المعرفة = معلومات + مفهوم - با Ba).
- (ب) حيث يقوم بحسابها من خلال معادلة (المعرفة = معلومات + مفهوم + با Ba).
- (ج) حيث يقوم بحسابها من خلال معادلة (المعرفة = معلومات + مفهوم - با Ba).
- (د) حيث يقوم بحسابها من خلال معادلة (المعرفة = معلومات + مفهوم + با Ba).
- قدم نوناكا في نموده ترتيباً لمرات المعرفة الأربعة
- (21) (أ) حيث بدأ بالمناقشة، ثم إنشاء، ثم ميكنة، ثم ممارسة (البيئة المعرفية).
- (ب) حيث بدأ بالممارسة، ثم ميكنة، ثم مناقشة، ثم إنشاء (البيئة المعرفية).
- (ج) حيث بدأ بإنشاء، ثم مناقشة، ثم ميكنة، ثم ممارسة (البيئة المعرفية).
- (د) حيث بدأ بميكنة، ثم مناقشة، ثم إنشاء، ثم ممارسة (البيئة المعرفية).
- يعتبر مصطلح اقتصاد المعرفة مصطلحاً جديداً ويستخدم مصطلحات أخرى للتعبير عنه من
- (22) (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.
- يرى الكثير من العلماء أن اقتصاد المعرفة في القرن 21
- (23) (أ) لا يزال لم يستكمل تطوره وبنيت 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.
- للمعرفة تعريفات كثيرة، ويعرفها نوناكا على أنها:
- (24) (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 وكميات.
(ب) وهي تعرف بأنها كميات وصور.
(ج) وهي تعرف بأنها أرقام وصور وكميات وأصوات.
(د) وهي تعرف بأنها أرقام وصور وكميات وأصوات.

(26) عند بناء المعرفة بالمنظمة نحتاج إلى المعلومات والتي نعرف:
(أ) على أنها بيانات منظمة داخل المنظمة.
(ب) على أنها بيانات منظمة بطريقة مجددة داخل المنظمة.
(ج) على أنها بيانات منظمة بطريقة مجددة 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.

- (31) يمكن تعريف المعرفة الضمنية (الخفية) من خلال المنظور الاتصالي
- (أ) على أنها هي الموجودة في رأس الفرد في المنظمة.
- (ب) على أنها هي الموجودة في المنظمة كخاصية اعتبارية.
- (ج) على أنها هي الموجودة في رأس الفرد وفي المنظمة كخاصية اعتبارية.
- (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 الواسعة.
- (ج) تقع ضمن المعرفة الضمنية.
- (د) تقع ضمن المعرفة الرسمية.
- (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 متلفة المعرفة 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 والدنيا
(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

- (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 المسؤولة عن ذلك هي الإدارة الدنيا.
 - (ب) الإدارة المسؤولة عن ذلك هي الإدارة العليا.
 - (ج) الإدارة المسؤولة عن ذلك هي الإدارة العليا والدنيا.
 - (د) الإدارة المسؤولة 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.

- (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 بمشاركة 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 المنظمة
- (أ) لا بد من تجاهل رسالة المنظمة حتى تنطلق إلى الأمام. ✗
 - (ب) لا بد من تكامل الاستراتيجية مع رسالة المنظمة. ✓
 - (ج) لا بد من الاهتمام ببنود الخطة وعدم النظر لأي شيء آخر. ✗
 - (د) كل ما سبق.

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

- (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