

المحاضرة الاولى

١. يطلق على عمليات المعالجات و الاجراءات لمواد ترافق معلومات ومعارف اخري بـ:

- أ ادارة المعرفة.
- ب المعرفة.
- ج خارطة المعرفة.
- د الابتكار.

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

- أ المعرفة الصحيحة.
- ب المعرفة الضمنية.
- ج المعرفة المتقدمة.
- د المعرفة الابتكارية.

٣. المنظمة الذكية هي محصلة الجمع لـ :

- أ قيمها و رأس مالها الفكرى.
- ب قيمها وتكنولوجيا المعلومات.
- ج رأس مالها الفكرى و تكنولوجيا المعلومات.
- د رأس مالها الفكرى و قيمها وتكنولوجيا المعلومات

٤. تلعب البيانات دور كبير في صناعة المعرفة وادارتها :

- أ وهي تعرف بانها ارقام وكلمات
- ب وهي تعرف بانها كلمات وصور
- ج وهي تعرف بانها صور اصوات
- د وهي تعرف بانها ارقام وصور وكلمات واصوات

٥. عند بناء المعرفة بالمنظمة تحتاج الى المعلومات والتي تعرف :

- أ على انها بيانات منظمة داخل المنظمة
- ب على انها بيانات منظمة بطريقة مجدبة داخل المنظمة
- ج على انها بيانات منظمة بطريقة مجدبة قابلة للتطبيق
- د لا شيء مما سبق

٦. عند النظر الى المعرفة من خلال (المنظور الهرمي) :

- أ فإننا نبدأ بناؤها من المعلومات وتنتهي عند المعرفة
- ب فأنا نبدأ بناؤها من البيانات وتنتهي عند المعرفة
- ج فإننا نبدأ بناؤها من البيانات وتنتهي عند المعلومات
- د فإننا نبدأ بناؤها من المعلومات وتنتهي عند البيانات

٧. عند النظر الى المعرفة من خلال (المنظور المعرفة الزمنية) :

- أ نكتشف انه ليس هناك فرق بين النموذج القياسي في العصر الصناعي ونموذج عصر التكنولوجيا
- ب نجد انه هناك فرق بين النموذج القياسي في العصر الصناعي ونموذج عصر التكنولوجيا
- ج نجد انه تم استبدال النموذج القياسي للعصر الصناعي بنموذج عصر التكنولوجيا
- د لم يستبدل النموذج القياسي في العصر الصناعي بنموذج عصر التكنولوجيا

٨. عند دراستنا للنموذج القياسي للعصر الصناعي :

- أ نجد انه يعتمد على الوثيقة الالكترونية الرقمية
- ب نجد انه يعتمد على الذكاء الصناعي
- ج نجد انه يعتمد على الانظمة الخبيرة
- د نجد انه يعتمد على الذكاء الانساني

٩. عند دراستنا للنموذج القياسي لعصر التكنولوجيا :

- أ نجد انه يعتمد على الوثيقة التقليدية
- ب نجد انه يعتمد على الذكاء الانساني
- ج نجد انه يعتمد على الانظمة الخبيرة
- د نجد انه يعتمد على الوثيقة الالكترونية الرقمية

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

- أ على انها هي الموجودة في راس الفرد في المنظمة
- ب على انها هي الموجودة في المنظمة كشخصية اعتبارية
- ج على انها هي الموجودة في راس الفرد وفي المنظمة كشخصية اعتبارية
- د لا شيء مما سبق

١١. في ادارة المعرفة يتم تعريف المعرفة الصريحة :

- أ بانها هيا البيانات الرسمية النظامية
- ب بانها هيا البيانات غير النظامية
- ج بانها هي البيانات غير الرسمية
- د بانها هي البيانات غير النظامية وغير الرسمية

١٢. في ادارة المعرفة يتم تصنيف الخبرات والمهارات والاتجاهات على انها :

- أ تقع ضمن المعرفة الصريحة
- ب تقع ضمن المعرفة الواضحة
- ج تقع ضمن المعرفة الضمنية
- د تقع ضمن المعرفة الرسمية

١٣. في ادارة المعرفة يتم التعامل مع المعرفة الواضحة على انها :

- أ لا يمكن استخدامها كقوة او ميزة نسبية
- ب يمكن استخدامها كقوة او ميزة نسبية
- ج تعتمد على الخبرات والمهارات
- د لا شيء مما سبق

١٤. يتم التعامل مع المعرفة الضمنية في ادارة المعرفة :

- أ على انها معرفة رقمية وواضحة
- ب على انها معرفة غير رقمية وواضحة
- ج على انها معرفة غير رقمية و غير واضحة
- د على انها معرفة غير واضحة ورقمية

١٥. تصنف الحكمة على انها :

- أ قمة هرم المعرفة على انها اعلى درجات المعرفة
- ب قمة هرم المعلومات
- ج قمة هرم البيانات
- د اعلى درجات البيانات والمعلومات

المحاضرة الثانية

١. تحاول المنظمة الاستحواذ على المعرفة :

- أ من داخل المنظمة فقط .
- ب من خارج المنظمة فقط .
- ج من داخل المنظمة و خارجها معاً .
- د لا من رؤوس العباقرة و النابغين بالمنظمة .

٢. النجاح الحقيقي لاستراتيجية الاحتفاظ بالمعرفة يتوقف على :

- أ الاحتفاظ بالمعرفة الضمنية فقط .
- ب الاحتفاظ بالمعرفة الصريحة فقط .
- ج الاحتفاظ بالمعرفة الضمنية و المعرفة الصريحة معاً .
- د الاحتفاظ بالمعرفة من الخارج و الداخل .

٣. 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 .
- ج الاستغلال الامثل للمعرفة داخل المنظمة فقط بتحقيق براءات اختراع و تقديمها كخدمات استشارية .
- د الاستغلال الامثل للمنافسين في تحقيق وضع افضل في السوق .

٤. المعرفة تعد المصدر الاستراتيجي للمنظمة في بناء :

- أ مواردها البشرية .
- ب هياكلها التنظيمية .
- ج ميزتها التنافسية .
- د حصتها السوقية .

٥. تشكل قاعدة الثقافة كأحد مناظير إدارة المعرفة ما نسبته :

- أ ٥٠٪.
- ب ٨٠٪.
- ج ٣٠٪.
- د ٢٠٪.

٦- تسمى عملية البحث عن المعرفة الحرجة داخل المنظمة عن الزبائن والسوق او المنتج ب :

- أ تشخيص المعرفة.
- ب اكتساب المعرفة.
- ج توليد المعرفة.
- د تخزين المعرفة.

٧. التحدي الاكبر للمنظمة عند ادارة المعرفة هو في :

- أ تشخيص المعرفة.
- ب اكتساب المعرفة.
- ج تخزين المعرفة.
- د تطبيق المعرفة.

٨. تحتاج الإدارة الفعالة قدرات خاصة لتثبت فعاليتها إلى :

- أ الأفراد .
- ب التكنولوجيا.
- ج الأفراد والتكنولوجيا معا.
- د وجود مدير قوى ومؤثر .

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

- أ الإدارة العليا .
- ب الإدارة الوسطى والدنيا .
- ج الإدارة الدنيا .
- د الإدارة الوسطى .

١٠. تختلف الآراء في توزيع المدراء على الإدارات إلا أن الإدارة الفعالة للمعرفة يلزمها مديرون :

- أ للموارد البشرية .
- ب للمعرفة .
- ج للإدارة الهندسية .
- د للإنتاج .

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

- أ الشخصية القيادية .
- ب مهارة الاتصال .
- ج مهارة البحث والتفكير .
- د إنكار الذات .

١٢. 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 .
- ج وضع نماذج للمعرفة أكثر فائدة من وضع خرائط للمعرفة .
- د الاهتمام بالموارد البشرية بشكل عام في المنظمة .

١٣. ان عملية مشاركة واستخدام المعرفة تكون في الغالب :

- أ أفعالا طبيعية .
- ب أفعالا غير طبيعية .
- ج أفعالا غير مصنفة .
- د لا شيء من مما سبق .

١٤. تعتبر أكثر المداخل لتحسين المعرفة هي التي يقوم توصيفها من :

- أ الإدارة الدنيا .
- ب الإدارة العليا .
- ج الإدارة العليا والدنيا .
- د الإدارة الوسطى .

١٥ . يعتبر وصول المنظمة إلى المعرفة :

- أ نقطة النهاية .
- ب نقطه البداية .
- ج نقطة التوازن .
- د نقطة المشاركة .

١٦ . تعتبر عملية إداره المعرفة في المنظمة عملية مستمرة :

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

١٧ . تبنى أى استراتيجية لإدارة المعرفة على هدف رئيس هو :

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

١٨ . عندما تريد المنظمة بناء استراتيجية إدارة المعرفة في المنظمة لابد من :

- أ الاخذ برسالة المنظمة حتى تنطلق الأمام .
- ب تكامل الاستراتيجية مع رسالة المنظمة .
- ج الأهتمام ببندود الخطة وعدم النظر لأى شيء آخر .
- د كل ما سبق .

١٩ . عندما ترغب المنظمة في الاستحواذ على المعرفة فإنها تتوجه إلى :

- أ داخل المنظمة فقط .
- ب خارج المنظمة فقط .
- ج داخل المنظمة وخارجها في وقت واحد .
- د تعتمد على سواعد أبنائها المبدعين .

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

- أ الحفاظ على المعرفة الضمنية فقط .
- ب الحفاظ على المعرفة الصريحة فقط .
- ج الحفاظ على المعرفة الضمنية والمعرفة الصريحة معا .
- د تداول المعرفة مع الخارج والداخل .

٢١. تعتمد المنظمة على استراتيجية استغلال المعرفة من خلال :

- أ استغلال المعرفة داخل المنظمة وخارجها
- ب استغلال المعرفة داخل المنظمة لتحقيق الميزة التنافسية
- ج استغلال المعرفة خارج المنظمة بتحقيق براءات اختراع وتقديمها كخدمات استشاريه
- د استغلال المنافسين في تحقيق وضع أفضل في السوق

٢٢. تعتبر المنظمات تكلفة المعرفة عالية :

- أ لكثرة الانفاق عليها الا ان مردودها اقل بكثير من تكلفتها
- ب لكثرة الانفاق عليها الا ان مردودها اعلى بكثير من تكلفتها
- ج لكثرة الانفاق عليها الا ان مردودها يتعادل مع تكلفتها تقريبا
- د لكثرة الانفاق عليها الا ان مردودها لا يمكن مقارنته بتكلفته

٢٣. عندما تتعامل المنظمة مع ادارة المعرفة فانها تعتبر الادارة الفعالة :

- أ تقدم حولا تتطلب الافراد فقط
- ب تقدم حولا تتطلب التكنولوجيا فقط
- ج تقدم حولا تتطلب الافراد والتكنولوجيا معا
- د تقدم حولا لا تتطلب الافراد و لا التكنولوجيا

٢٤. الجهة التي تصنع سياسة ادارة المعرفة في المنظمة هي :

- أ اعلى مستوى ادارى وهو الادارة العليا
- ب الادارة الوسطى والدنيا
- ج ادنى مستوى ادارى وهو الادارة الدنيا
- د الادارة الوسطى

٢٥. تسعى المنظمات لبلوغ الادارة الفعالة للمعرفة الى :

- أ تعيين مديرون للموارد البشرية
- ب تعيين مديرون للمعرفة
- ج تعيين مديرون للادارة الهندسية
- د تعيين مديرون للانتاج

٢٦. يحتاج مدير المعرفة الى العديد من الصفات والمهارات :

- أ الا ان اهمها الشخصية القيادية
- ب الا ان اهمها مهارة الاتصال
- ج الا ان اهمها مهارات البحث والتفكير
- د الا ان اهمها انكار الذات

٢٧. عند تحليل ومقارنة فوائد المعرفة :

- أ نكتشف ان وضع خرائط للمعرفة اكثر فائدة من وضع نماذج للمعرفة
- ب نكتشف ان وضع خرائط للمعرفة اقل فائدة من وضع نماذج للمعرفة
- ج نكتشف ان وضع نماذج للمعرفة اكثر فائدة من وضع خرائط للمعرفة
- د لا شيء مما سبق

٢٨. يدرك العاملين في ادارة المعرفة ان مشاركة واستخدام المعرفة بين الافراد:

- أ غالبا ما تكون افعالا طبيعية
- ب غالبا ما تكون افعالا غير طبيعية
- ج غالبا ما تكون افعال غير مصنفة
- د غالبا ما تكون افعال مصنفة

٢٩. تسعى كل المنظمات الى الوصول للمعرفة :

- أ وتعتبر ذلك نقطة النهاية
- ب وتعتبر ذلك نقطة البداية
- ج وتعتبر ذلك نقطة التوازن
- د وتعتبر ذلك نقطة المشاركة

٣٠. تتعامل المنظمة مع ادارة المعرفة على انها :

- 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

٣١. الهدف الرئيسي للمنظمة عند وضع استراتيجية لادارة المعرفة هو :

- أ تسير اعمال المعرفة في المنظمة
- ب ادراك اهمية ادراك المعرفة
- ج احراز الميزة التنافسية للمنظمة
- د تجاهل عمال المعرفة في المنظمة

٣٢. تدرك المنظمة انه عند صناعة استراتيجية ادارة المعرفة في المنظمة

- أ لا بد من تجاهل رسالة المنظمة حتى تنطلق الى الامام
- ب لا بد من تكامل الاستراتيجية مع رسالة المنظمة
- ج لا بد من الاهتمام ببنود الخطة وعدم النظر لاي شيء اخر
- د كل ما سبق

المحاضرة الثالثة

١. يستخدم مؤشر مرونة المنظمة في استخدام قواعد المعرفة للحكم عليها ، فكلما زادت المرونة :

- أ كلما كانت الشركة أكثر نجاحا في المستقبل
- ب كلما كانت أكثر تعرضا للفشل في المستقبل
- ج كلما صعب عليها التقدم في اتجاه المعرفة
- د لا شيء مما سبق

• تركز عمليات إدارة المعرفة في بنائها وتطويرها على :

- أ نظم الخبرة
 - ب البرمجيات
 - ج برامج تطوير المنتج
 - د جميع ما سبق
- من العوامل الداخلية المؤثرة على إدارة المعرفة :
- أ التكلفة المنطقية لاستخلاص المعرفة
 - ب البيئة التعاقدية والقواعد والتشريعات التي تحكم عملية نقل العرفة
 - ج الفرص الفنية المتاحة في المنظمة
 - د (أ) و(ج) صحيحة

المحاضرة الرابعة

١. 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
 - ج كلا من الفجوة الداخلية والفجوة الخارجية
 - د سمات منتقاه تتعلق بالبيئة الداخلية والبيئة الخارجية
٢. تحسب إدارة المعرفة بالمنظمة الفجوة الداخلية للمعرفة من خلال :
 - أ الفرق بين الأداء الفعلي والأداء الممكن
 - ب الفرق بين الأداء الفعلي و الأداء المستهدف
 - ج الفرق بين الأداء الممكن والأداء المستهدف
 - د محصلة الأداء الفعلي للمنظمة
٣. تحسب إدارة المعرفة بالمنظمة الفجوة الخارجية للمعرفة من خلال :
 - أ الفرق بين المتاح والممكن
 - ب الفرق بين الممكن والقدرة على صناعة الفرص وتجنب التهديدات
 - ج الفرق بين المتاح والقدرة على صناعة الفرص وتجنب التهديدات
 - د محصله الأداء الممكن للمنظمة
٤. عندما ترغب إدارة المعرفة بالمنظمة في مراجعة القدرات المعرفية فإنها تبدأ من :
 - أ تقييم مخزون المعرفة
 - ب الحصول على المعرفة الضمنية
 - ج تحديد المعرفة عند الأفراد الذين لديهم التغذية الراجعة من العملاء
 - د البحث عن الفرص وتجنب التهديدات
٥. تهدف المنظمة عند إجراء مراجعة القدرات المعرفية إلى :
 - أ التزود بالحالة الفعلية الكمية للمعرفة
 - ب التزود بالحالة الفعلية الكيفية للمعرفة
 - ج التزود بالحالة الفعلية من المقادير الكمية والكيفية للمعرفة المتوفرة
 - د بناء القدرات النوعية بالمنظمة

٦. تجرى المنظمة العديد من التحليلات ومنها التحليل الحرج لوظيفة المعرفة وهو يعني :

- أ تحديد المجالات الأكثر إنتاجا للمعرفة
- ب تحديد المجالات الأكثر فشلا في المعرفة
- ج تحديد المجالات الأكثر نجاحا في المعرفة
- د تحديد المجالات الأكثر حساسية للمعرفة

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

- أ شركات تفكر دائما في صناعة أطلس للمعرفة
- ب شركات لا تفكر في ادارة المعرفة بطريقة جديده
- ج شركات تحتاج الى صناعة اطلس المعرفة
- د شركات لا تحتاج الى صناعة اطلس المعرفة

٨. يعتبر اطلس المعرفة هاما للمنظمات الا اننا لا نحتاجه في حالة :

- أ الامور التي تحتاج الى فهم وادرك المواقف والرغبة في الاستيعاب
- ب الامور التي تلهب المشاعر وتحرك الرغبة في التطوير والابتكار
- ج الامور التي تعتمد بشكل اساسي على الحكم الموضوعي والمتضمن صراعات
- د الامور الحذرة والتي تعتمد على فهم الاحداث بطريقة جيدة

٩. يعتبر اطلس المعرفة اسلوبا فعالا لادارة المعرفة في المنظمات الا انه قد يكون غير فعال :

- أ في حالة التركيز على المنتج أكثر من العملية
- ب في حالة التركيز على العملية اكثر من المنتج
- ج في حالة التركيز على العمليات المؤدية الى المعرفة
- د في حالة التركيز على بعض العمليات وترك البعض لحين التفرغ لها

• تجرى المنظمة العديد من التحليلات ومنها تحليل إحتياجات وأستخدام المعرفة وهو يعني :

- أ تحديد المجالات الأكثر حساسية للمعرفة
- ب تحديد المعرفة الكلية وأيضا المعرفة الأكثر تفصيلا
- ج لتقييم الوضع الراهن للمعرفة وكيف يمكن تحسين المواقف
- د توفير نظرة شاملة لتغيرات المعرفة من مكسب وخسارة

- يعتبر من الأجزاء الهامة جدا في مراجعة القدرات المعرفية؟
 - أ خرائط المعرفة
 - ب نماذج المعرفة
 - ج قصص للمعرفة
 - د جميع ما سبق
- يعتبر الجزء الحيوى في منهجية إدارة المعرفة هو مراجعة القدرات المعرفية من حيث:
 - أ غزارة أو ندرة المعلومات في المنظمة
 - ب تقييم مخزون المعرفة بالمنظمة
 - ج قيادة الأكتشافات الهامة بالمنظمة
 - د (أ) و(ج) صحيحه
- إن أفضل تمثيل لخرائط المعرفة هي(فهي تغطي الأطر والقيم والرسائل)
 - أ خرائط التدفق
 - ب نماذج المدخلات والمخرجات
 - ج القصص
 - د (أ) و(ب) صحيحة

المحاضرة الخامسة

١. الطريقة المثلى في مراجعة القدرات المعرفية في المنظمات هي :
 - أ ورشة العمل .
 - ب الاستبيان .
 - ج المراجعات المستندية .
 - د الملاحظة المباشرة .
٢. مرحلة استكشاف المعرفة تتضمن :
 - أ مسح وتصنيف و تحليل و ترميز و تنظيم المعرفة .
 - ب مسح و تصنيف و ترميز و تنظيم المعرفة .
 - ج مسح و تصنيف و تحليل و ترميز المعرفة .
 - د مسح و تصنيف و تحليل المعرفة .

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

- أ الملاحظة المباشرة
- ب الاستبيان
- ج الزيارات الميدانية
- د حلقات النقاش

المحاضرة السادسة

١. يعد النجاح الابرز والاكثر ابتكاراً في ادارة المعرفة :

- أ نماذج المعرفة الضمنية.
- ب نماذج المعرفة الصريحة.
- ج خرائط المعرفة.
- د نماذج المعرفة العميقة.

٢. عند بناء أطلس المعرفة على المنظمة أن :

- أ تنشئ الارتباطات.
- ب تحدد الفهم المبدئي بين جهات الارتباط.
- ج تحديد عمال المعرفة.
- د تنشئ الارتباط و تحدد الجهات المناطة به.

٣. يربط أطلس المعرفة في المنظمة بين :

- أ وثائق الشركة وخرائط العمليات.
- ب خرائط العمليات واحتياجات العمل.
- ج احتياجات العمل ووثائق الشركة.
- د الوثائق وخرائط المعرفة وحاجات العميل.

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

- أ تعميم نتائج الاجتماعات.
- ب عدم التعميم لنتائج الاجتماعات.
- ج الحذر في التعامل مع نتائج الاجتماعات.
- د عدم الحذر في التعامل مع نتائج الاجتماعات.

٥. يتطلب تكوين أطلس المعرفة بالمنظمة ان يتم ذلك:

- أ بشكل دوري من خلال التحسين المستمر.
- ب بشكل دوري في العالم الاول.
- ج مرتين كل سنة.
- د مرة واحدة في عمر المنظمة.

٦. تتعامل الشركات متعددة الجنسيات مع أطلس المعرفة من خلال:

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

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

- أ المشكلات التي تحتاج إلى فهم و إدراك المواقف.
- ب المشكلات التي تلهب المشاعر.
- ج المشكلات التي تعتمد بشكل أساسي على الحكم الموضوعي.
- د المشكلات الحذرة و التي تعتمد على فهم الاحداث بطريقة جيدة.

٨. من الامور 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

٩. 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)

١٠. 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)

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

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

١٢. من الخطوات العملية لتكوين أطلس المعرفة :

- أ نشر نتائج الاجتماعات للتحضير لمناقشات أخرى
- ب عدم نشر نتائج الاجتماع للتحضير لمناقشات أخرى
- ج الحذر في التعامل مع نتائج الاجتماعات من أفراد المنظمة
- د عدم الحذر في التعامل مع نتائج الاجتماعات من أفراد المنظمه

١٣. تبني المنظمة أطلس المعرفة وتحرص على أن يحدث :

- أ بشكل دوري من خلال التحسين المستمر
- ب بما لايزيد عن ثلاث مرات
- ج مرة كل سنة
- د مرة واحدة فقط في عمر المنظمة

١٤. تعتبر حالة الشركات متعددة الجنسية من الحالات التي :

- أ تفكر دائما في أطلس المعرفة
- ب لا علاقة لها بإدارة المعرفة
- ج تحتاج إلى أطلس المعرفة
- د لا تحتاج إلى أطلس المعرفة

١٥. لاحتياج المنظمة إلى أطلس المعرفة في حالة :

- أ) المواقف التي تحتاج إلى فهم وإدارك المواقف والرغبة في الاستيعاب
- ب) المواقف التي تلهب المشاعر وتحرك الرغبة في التطوير والابتكار
- ج) المواقف التي تعتمد بشكل أساسي على الحكم الموضوعي و المتضمن صراعات
- د) المواقف الحذرة والتي تعتمد على فهم الأحداث بطريقة جيدة

١٦. من المشكلات التي قد تجعل أطلس المعرفة غير فعال هي :

- أ) التركيز على المنتج من العملية
- ب) التركيز على العملية أكثر من المنتج
- ج) التركيز على العمليات المؤدية إلى المعرفة
- د) التركيز على بعض العمليات و ترك البعض لحين التفرغ لها

١٧. 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 في عمر المنظمة

- من الخطوات العملية لتكوين أطلس المعرفة
 - أ) تحديد العملاء الأكثر أهمية للمنظمة
 - ب) تحديد وتخطيط الحاجات الأساسية للعملاء
 - ج) تكوين فريق من الخبراء الداخليين
 - د) جميع ما سبق

• ليست من الخطوات العملية لتكوين أطلس المعرفة

- أ) تحديد الفجوات الحرجة للمعرفة
- ب) تحديد هياكل المعلومات الخارجية وكيفية التعامل معها
- ج) شرح أطلس في تصميمه الأولي وإبراز مدي وضوحه وسهولته
- د) تشجيع ومساندة استخدام أطلس

• من فوائد أطلس المعرفة

- أ تحديد نشاط الأعمال الأكثر أهمية والذي يتطلب التحسين
- ب تجميع جميع خرائط العمليات، وقواعد البيانات، وخرائط المعرفة
- ج جعل الأطلس كامل وتحديثه بشكل دوري من خلال التحسين المستمر
- د صياغة أفضل القرارات المتخذة من جانب العاملين على كل المستويات

• واحدة ليست من فوائد أطلس المعرفة

- أ تحديد موارد المعرفة ذات القيمة. وتحسين الجودة والكفاءة
- ب مساعدة العاملين في تحديد المعرفة التي يحتاجونها
- ج يزيد من قيمة كل خريطه من خلال وضعها في محيط مشاركة مع الخرائط الأخرى
- د يتيح الفرصة لفهم وتحسين الأنشطة المركزية

• مشكلات قد تجعل أطلس المعرفة غير فعال منها:

- أ المبالغة في أهمية أطلس
- ب المساندة الغير كافية من الإدارة في الوقت والمال والموهبة
- ج التركيز على العملية أكثر من المنتج
- د (أ) و(ب) صحيحة

المحاضرة السابعة

١. توجد سلسلة القيمة للمعرفة في المنظمات:

- أ التقليدية.
- ب التي لديها اقسام متطورة في الموارد البشرية.
- ج التي تتبنى وتدير افكار ابداعية وابتكارية متطورة.
- د التي تتطور في المجال التكنولوجي.

٢. تحتوى أنشطة سلسلة القيمة على :

- أ تشخيص الحاجة للمعرفة وتشخيص المعرفة المتاحة .
- ب تطوير المعرفة .
- ج تشخيص الحاجة للمعرفة وتشخيص المعرفة المتاحة و تطوير المعرفة .
- د تشخيص المعرفة المتاحة و تطوير المعرفة .

٣. تتكون سلسلة القيمة للمعرفة في المنظمة من :

- أ خمسة مراحل .
- ب ثلاثة مراحل .
- ج مرحلتين فقط .
- د اربع مراحل .

٤. تتمكن المنظمة من خلال مصفوفة المعرفة من :

- أ تصنيف المعرفة .
- ب تحديد فجوة المعرفة .
- ج تصنيف المعرفة و تحديد فجوة المعرفة .
- د تصنيف المعرفة و تحديد فجوة المعرفة و توليد .

٥. تتكون المعرفة من عنصرين اساسيين هما :

- أ _____؟؟_____ .
- ب المجال المعرفي و المجال الوظيفي .
- ج المجال المعرفي و المجال المهني .
- د المجال المهني و المجال الوظيفي .

٦. بالمعادلات الرياضية متوسط فجوة المعرفة تحسب كالتالي :

- أ الفجوة على عدد مجالات .
- ب الفجوة على عدد المجالات الوظيفية .
- ج الفجوة على عدد المواهب .
- د الفجوة على عدد حاملي المعرفة .

٧. تم تصميم معادلة المعرفة على أنها معادلة ذات :

- أ متغيران
- ب متغيرات متعددة
- ج ثلاث متغيرات
- د اربع متغيرات

٨. 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
- ج قليلة المعرفة
- د كثيفة المعرفة

٩. تبني أنشطة سلسلة القيمة للمعرفة من خلال :

- أ تحديد الحاجة للمعرفة وتحديد المعرفة المتاحة
- ب تطوير المعرفة
- ج تحديد الحاجة للمعرفة وتحديد المعرفة المتاحة وتطوير المعرفة
- د تحديد المعرفة المتاحة وتطوير المعرفة

١٠. تتكون العمليات الوظيفية لسلسلة القيمة للمعرفة من :

- أ خمسة وظائف
- ب ثلاثة وظائف
- ج وظيفتين فقط
- د أربع وظائف

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

- أ تصنيف المعرفة
- ب تحديد فجوة المعرفة
- ج تصنيف المعرفة وتحديد فجوة المعرفة
- د لا شيء مما سبق

١٢. هناك عنصران أساسيان تتكون منها مصفوفة المعرفة هما : (سؤال غير مكرر)

- أ المجال الوظيفي والعنصر البشري
- ب المجال المعرفي والمجال الوظيفي
- ج المجال المعرفي والعنصر البشري
- د الموهبة البشرية والمجال الوظيفي

١٣. يتم حساب متوسط فجوة المعرفة من خلال حاصل قسمة : (سؤال غير مكرر)

- أ فجوة المعرفة علي عدد مجالات المعرفة
ب فجوة المعرفة علي عدد المجالات الوظيفية
ج فجوة المعرفة علي عدد المواهب البشرية في المنظمة
د فجوة المعرفة علي عدد حاملي المعرفة بالمنظمة

١٤. المعادلة التي تلجأ لها إدارة المعرفة في تغطية الطموح المعرفي هي :

- أ $(١ + متوسط فجوة المعرفة / المستوى المرغوب للمعرفة) = ١٠٠$
ب $(١ + متوسط فجوة المعرفة / المستوى الفعلي للمعرفة) = ١٠٠$
ج $(١ + متوسط فجوة المعرفة / المستوى الحالي للمعرفة) = ١٠٠$
د $(١ + متوسط فجوة المعرفة / متوسط مستوى الطموح) = ١٠٠$

١٥. تعد المعرفة التحدي الاكبر للمنظمات في الوقت الحالي لذلك تعالج معادلة المعرفة من خلال :

- أ متغيران اساسيان يشكلوا طرفي المعادلة
ب متغيرات متعددة يشكلوا طرفي المعادلة
ج ثلاث متغيرات يشكلوا طرفي المعادلة
د اربع متغيرات يشكلوا طرفي المعادلة

١٦. تظهر سلسلة القيمة للمعرفة ويتم التعامل معها في :

- أ المنظمات التقليدية التي تم تأسيسها على اسس مادية
ب المنظمات النادرة التعرض لقضايا المعرفة
ج المنظمات قليلة التعرف لقضايا المعرفة
د المنظمات كثيفة التعرض لقضايا المعرفة

١٧.

السؤال غير واضح وكذلك
الاجوبة

- أ
ب
ج

١٨. سلسلة القيمة للمعرفة وعمليات وظيفية يمكن حصرها في :

- أ خمسة وظائف
- ب ثلاثة وظائف
- ج وظيفتين فقط
- د اربع وظائف

١٩. من الوسائل التي تساعد المنظمة في ادارة 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

٢٠. عند تشغيل (مصفوفة المعرفة) نعتمد على عنصرين اساسيين :

- أ هما المجال الوظيفي بالمنظمة والعنصر البشرى
- ب هما المجال المعرفي والمجال الوظيفي بالمنظمة
- ج هما المجال المعرفي والعنصر البشرى
- د هما الموهبة البشرية والمجال الوظيفي بالمنظمة

٢١. 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

٢٢. يتم حساب تغطية الطموح المعرفي في المنظمة من خلال المعادلة التالية :

- أ $(١ + متوسط فجوة المعرفة / المستوى المرغوب للمعرفة) = ١٠٠$
- ب $(١ + متوسط فجوة المعرفة / المستوى الفعلي للمعرفة) = ١٠٠$
- ج $(١ + متوسط فجوة المعرفة / المستوى الحالي للمعرفة) = ١٠٠$
- د $(١ + متوسط فجوة المعرفة / متوسط مستوى الطموح) = ١٠٠$

- واحدة من الاتي ليست من العمليات الوظيفية لسلسلة القيمة للمعرفة
 - أ تجديد المعرفة
 - ب تحديد المعرفة
 - ج تطوير المعرفة
 - د مشاركة المعرفة

- هي المعرفة التي يمكن تدوينها بصورة فعلية بواسطة الفرد في وظيفته
 - أ الخبرة
 - ب الإتجاه
 - ج المعلومات
 - د المهارات

- هي التصرفات التي يتميز بها الفرد في المواقف الخاصة والتي تنشأ من الافتراضات الأساسية
 - أ الخبرة
 - ب المهارات
 - ج الإتجاه
 - د المعرفة

- من العمليات الوظيفية لسلسلة القيمة للمعرفة
 - أ تطبيق المعرفة
 - ب تحديث المعرفة
 - ج تقييم المعرفة
 - د (أ) و(ج)

- مؤشر للأداء يقيس إلى أي مدى تقابل الوظيفة مستوى الطموح
 - أ تغطية الطموح المعرفي
 - ب متوسط فجوة المعرفة
 - ج متوسط مستوى الطموح
 - د لاشيء مما سبق

المحاضرة الثامنة

١. من أشكال المعرفة العملية التوافقية وهي تعني :

- أ جمع وترتيب وتنظيم المعرفة و تحويلها لمعرفة جديدة.
- ب جمع وترتيب وتنظيم المعرفة و تحويلها لمعرفة جديدة.
- ج جمع وترتيب وتنظيم وتشغيل المعرفة الواضحة وتحويلها لمعرفة جديدة.
- د جمع والترتيب و التنظيم و التشغيل المعرفة الضمنية و تحويلها لمعرفة جديدة.

٢. المعرفة المدمجة (المعرفة التجسيدية)

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

٣. ثلاث محطات رئيسة يتكون منها نموذج صناعة المعرفة الديناميكي وهي :

- أ عملية تحول المعرفة والبيئة المعرفية وإدارة المعرفة
- ب إدارة المعرفة والبيئة المعرفية والأصول المعرفية
- ج عملية تحول المعرفة والبيئة المعرفية والأصول المعرفية
- د عملية تحول المعرفة وإدارة المعرفة والأصول المعرفية

٤. تعد العملية الاجتماعية من أشكال تحول المعرفة والتي تقوم على :

- أ التحول من المعرفة الصريحة إلى المعرفة الصريحة الأكثر تعقيداً
- ب التحول من المعرفة الضمنية إلى المعرفة الضمنية
- ج التحول من المعرفة الصريحة إلى المعرفة الضمنية
- د التحول من المعرفة الضمنية إلى المعرفة الصريحة

٥. تعد العملية التوافقية من أشكال تحول المعرفة والتي تقوم على :

- أ التحول من المعرفة الصريحة إلى المعرفة الصريحة الأكثر تعقيداً
- ب التحول من المعرفة الضمنية إلى المعرفة الضمنية
- ج التحول من المعرفة الصريحة إلى المعرفة الضمنية
- د التحول من المعرفة الضمنية إلى المعرفة الصريحة

٦. تعد العملية الذاتية من أشكال تحول المعرفة والتي تقوم على :

- أ التحول من المعرفة الصريحة إلى المعرفة الضمنية الأكثر تعقيداً
- ب التحول من المعرفة الضمنية إلى المعرفة الضمنية
- ج التحول من المعرفة الصريحة إلى المعرفة الضمنية
- د التحول من المعرفة الضمنية إلى المعرفة الصريحة

٧. المحطات الرئيسية الثلاث لنموذج صناعة المعرفة الدينامي تتكون من :

- أ عملية تحول المعرفة والبيئة المعرفية وادارة المعرفة
- ب ادارة المعرفة والبيئة المعرفيه والاصول المعرفية
- ج عملية تحول المعرفة والبيئة المعرفية والاصول المعرفية
- د عملية تحول المعرفة وادارة المعرفة والاصول المعرفية

٨. تعد (العملية الاجتماعية) من اشكال تحول المعرفة والتي تقوم على :

- أ التحول من المعرفة الصريحة الى المعرفة الاكثر تعقيدا
- ب التحول من المعرفة الضمنية الى المعرفة الضمنية
- ج التحول من المعرفة الصريحة الى المعرفة الضمنية
- د التحول من المعرفة الضمنية الى المعرفة الصريحة

٩. تعد (العملية التجسيدية) من اشكال تحول المعرفة والتي تقوم على :

- أ التحول من المعرفة الصريحة الى المعرفة الاكثر تعقيدا
- ب التحول من المعرفة الضمنية الى المعرفة الضمنية
- ج التحول من المعرفة الصريحة الى المعرفة الضمنية
- د التحول من المعرفة الضمنية الى المعرفة الصريحة

• تأخذ هذه العملية عدة أشكال منها: المحاكاة والتجريب

أ العملية التوافقية

ب العملية الذاتية

ج العملية التجسيدية

د العملية الإجتماعية

- العملية التوافقية تأخذ عدة أشكال منها:
 - أ التركيب
 - ب التشغيل لقواعد البيانات
 - ج النشر
 - د جميع ما سبق
- تسهل عملية الإبداع لدى الأفراد وصانعي المعرفة بالمنظمة وتستخدم أسلوب الاستشارة في المناقشة
 - أ العملية الإجتماعية
 - ب العملية الذاتية
 - ج العملية التوافقية
 - د العملية التجسيدية
- من أشكال تحول المعرفة العملية الإجتماعية وقد تأخذ أكثر من شكل منها:
 - أ تراكم المعرفة ونقل المعرفة الضمنية
 - ب تشغيل قواعد البيانات
 - ج (أ) و(ب) صحيحة
 - د لاشيء مما سبق

المحاضرة التاسعة

١. تقوم عملية الابتكار على:
 - أ عدم التغير في علاقات العمل و لا ترتيبات الهيكل الوظيفي .
 - ب التغير في علاقات العمل و ترتيبات الهيكل الوظيفي .
 - ج عدم التغير في علاقات العمل و تغير في ترتيبات الهيكل الوظيفي .
 - د عدم التغير في علاقات العمل و لا تغير في ترتيبات الهيكل الوظيفي .
٢. 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 .
 - ج مقدار التقدم التكنولوجي بالمنظمة .
 - د مقدار القوانين والتشريعات الضابطة للمعرفة

٣. 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
- ج غالباً لا يتغير في علاقات العمل وتغير في ترتيبات الهيكل الوظيفي
- د غالباً تغير في علاقات العمل ولا تغير في ترتيبات الهيكل الوظيفي

٤. عندما تتعامل المنظمة مع عملية الابتكار فانها تاخذ في اعتبارها انها :

- أ في الغالب لا تغير في علاقات العمل ولا ترتيبات الهيكل الوظيفي
- ب في الغالب تغير في علاقات العمل وترتيبات الهيكل الوظيفي
- 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

• واحدة ليست من خصائص عملية الابتكار :

- أ أنها مؤكدة
- ب أنها غير مؤكدة
- ج أنها تركز على المعرفة
- د أنها مثيره للجدل ولها حدود متباينة

• هوكل مايتعلق بالنظام الاجتماعي للمنظمة ، والقواعد والأدوار والإجراءات والهيكل المتعلقة بعملية الاتصال والتبادل بين الأفراد :

- أ الابتكارات الفنية
- ب الابتكارات الإنتاجية
- ج الابتكارات الإدارية
- د ليس مما سبق

• من أهم المبادئ الأساسية لإدارة الابتكار :

- أ اعتماد الجهود الابتكارية بالمنظمة على مبدأ العمل الجماعي
- ب أن تدرك المنظمة أن التغيرات التي تحدث داخليا وخارجيا بمثابة فرص وليست تهديدات
- ج ضرورة تهيئة المناخ البيئي الملائم للابتكار وذلك بتوليد روح المنافسة بين العاملين
- د جميع ما سبق صحيح

المحاضرة العاشرة

١. بناء رؤية المنظمة تجاه المعرفة يقوم به :
 - أ الادارات العليا.
 - ب الادارات الوسطى.
 - ج الادارات الدنيا.
 - د الادارات العليا و الوسطى والدنيا.
٢. الاصول المعرفية لها انواع عدة منها اصول المعرفة التجريبية والتي تقوم على :
 - أ المشاركة في المعرفة الصريحة والضمنية.
 - ب المشاركة في المعرفة الصريحة.
 - ج المشاركة في المعرفة الضمنية.
 - د المشاركة في ادارة المعرفة.
٣. اصول المعرفة التنظيمية هي احد انواع الاصول المعرفية و التي تتكون من :
 - أ المعرفة الصريحة.
 - ب المعرفة الضمنية.
 - ج المعرفة التشاركية.
 - د المعرفة العميقة.
٤. تصنع المزايا التنافسية في المنظمة المتعلمة من :
 - أ المعرفة الضمنية.
 - ب المعرفة الضمنية و المعرفة الصريحة المصنفة فنياً فقط.
 - ج المعرفة الضمنية و المعرفة الصريحة المصنفة فنياً و تنظيمياً فقط.
 - د المعرفة الصريحة المصنفة فنياً وتنظيمياً
٥. يلعب بعض المديرين دور أساسي في تحديد رؤية المنظمة إتجاه المعرفة هم :
 - أ مديرو الإدارت العليا
 - ب مديرو الإدارت الدنيا
 - ج مديرو الإدارت الدنيا
 - د مديرو الإدارت العليا والوسطى

٦. الأصول المعرفية هي الأصول التي تصنع المزايا التنافسية والتي تتكون من :

- أ المعرفة الضمنية فقط
- ب المعرفة الضمنية والمعرفة الصريحة المصنفة فنياً فقط
- ج المعرفة الصمنية والمعرفة الصريحة المصنفة فنياً وتنظيمياً فقط
- د المعرفة الصريحة المصنفة فنياً وتنظيمياً

٧. تنظر المنظمة إلى رأس المال الفكرى على أنه :

- أ الأصول الفكرية المصنفة
- ب الأصول الفكرية المسجلة والمصنفة
- ج الأصول الفكرية المسجلة وغير مصنفة
- د رأس المال البشرى والتنظيمي غير المصنف

٨. تعتبر أصول المعرفة التجريبية من أنواع الأصول المعرفية والتي تقوم على :

- أ التشارك في المعرفة الصريحة والضمنية
- ب التشارك في المعرفة الصريحة
- ج التشارك في المعرفة الضمنية
- د التشارك في إدارة المعرفة

٩. 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
- ج المعرفة الصريحة دون المعرفة الضمنية
- د المعرفة الضمنية دون المعرفة الصريحة

١٠. تلعب المنظمات بأنها منظمات متعلمة عندما تنجح في استهداف :

- أ مصادر المعرفة الداخلية
- ب مصادر المعرفة الخارجية
- ج مصادر المعرفة الداخلية ومصادر المعرفة الخارجية
- د مصادر المعرفة الداخلية والقليل من مصادر المعرفة الخارجية

١١. هناك تعريفات متعددة (لراس المال الفكرى) ويتم التعامل معه على :

- أ انه يحتوى على الاصول الفكرية المصنفة
- ب انه يحتوى على الاصول الفكرية المسجلة و المصنفة
- ج انه يحتوى على الاصول الفكرية المسجلة و الغير مصنفة
- د انه يحتوى على راس المال البشرى والتنظيمي غير المصنف

١٢. تصنف (اصول المعرفة التجريبية) على انها من انواع الاصول 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 ادارة المعرفة

١٣. تصنف (اصول المعرفة التنظيمية) على انها من انواع الاصول المعرفية :

- أ وهي تمثل في المعرفة الصريحة التي تتجسد في الافعال والتطبيقات في المنظمة
- ب وهي تمثل في المعرفة الضمنية التي تتجسد في الافعال والتطبيقات في المنظمة
- ج وهي تمثل في المعرفة الصريحة دون المعرفة الضمنية
- د وهي تمثل في المعرفة الضمنية دون المعرفة الصريحة

١٤. تعتبر المنظمات منظمات متعلمة عندما تنجح في :

- أ استهداف والوصول الى مصادر المعرفة الداخلية
- ب استهداف والوصول الى مصادر المعرفة الخارجية
- ج استهداف والوصول الى مصادر المعرفة الداخلية ومصادر المعرفة الخارجية
- د استهداف والوصول الى مصادر المعرفة الداخلية والقليل من مصادر المعرفة الخارجية

١٥. للمعرفة تعريفات كثيرة ويعرفها نوناكا على انها :

- 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

١٦. عند تحقيق التواصل بين التدفق الافقي والرأسي للمعلومات فان :

- أ الادارة المسئولة عن ذلك هي الادارة الدنيا
- ب الادارة المسئولة عن ذلك هي الادارة العليا
- ج الادارة المسئولة عن ذلك هي الادارة العليا والدنيا
- د الادارة المسئولة عن ذلك هي الادارة الوسطى

١٧. الدور الرئيسي و الاساسي في تحديد رؤية المنظمة إتجاه المعرفة :

- أ يقوم به مديرو الادارات العليا
- ب يقوم به مديرو الادارات الوسطى
- ج يقوم به مديرو الادارات الدنيا
- د يقوم به مديرو الادارات العليا و الوسطى

• من خصائص المعرفة :

- أ لا يتم حماية الأصول المعرفية بأدوات كمية
- ب صعوبة قياس الأصول المعرفية بسبب طبيعتها الديناميكية
- ج لا يتم حماية الأصول المعرفية بأدوات الملكية الفكرية
- د صعوبة صياغة هذه القواعد بشكل رسمي

• تضم البرمجيات والأسرار التجارية وقواعد البيانات والرسوم التخطيطية

- أ حقوق الملكية المسجلة
- ب الأصول الفكرية
- ج رأس المال الفكرى
- د جميع ما سبق

• تتكون من المعرفة الواضحة والتي تترابط باتساق خلال التخيل والرموز واللغة

- أ أصول المعرفة العامة
- ب أصول المعرفة النظامية
- ج أصول المعرفة المفاهيمية
- د أصول المعرفة التجريبية

• ليست من أنواع الأصول المعرفية

أ أصول المعرفة النظامية

ب أصول المعرفة التجريدية

ج أصول المعرفة العامة

د (أ) و (ج) صحيحة

• هي تلك المنظمات التي تنجح في رصد وأستهداف (مصادر المعرفة الداخلية والخارجية)

أ المنظمات المغلقة

ب المنظمات المنفتحة

ج المنظمات المتعلمة

د لاشيء مما سبق

• من التحديات التي تقابل التوجه بالعملية نحو العمل المعرفي

أ عدم التنوع وعدم التأكد من المدخلات والمخرجات

ب التنوع والتأكد من المدخلات والمخرجات

ج عدم التنوع والتأكد من المدخلات والمخرجات

د التنوع وعدم التأكد من المدخلات والمخرجات

• ليست من التحديات التي تقابل التوجه بالعملية نحو العمل المعرفي

أ عدم أستقلالية العامل

ب عدم هيكلية وكذلك فردية نظم وقواعد العمل

ج القصور في الفصل بين العمليات والمدخلات والمخرجات

د الأختلاف الكبير في الأداء عبر الأفراد والوقت

المحاضرة الحادية عشر

١. البيئة المعرفية عند نوناكا تقسم كالتالي :

- أ (مناقشة، أنشاء، ميكنة، ممارسة).
- ب (ممارسة، ميكنة، مناقشة، أنشاء).
- ج (أنشاء، مناقشة، ميكنة، ممارسة).
- د (ميكنة، مناقشة، أنشاء، ممارسة).

٢. 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 .
- ج في طور استكمال قوانينه ومبادئه المرشدة .
- د في طور استكمال العلاقة بين القيمة و المنفعة .

٣. منذ نهاية القرن العشرين يعتبر علماء الاقتصاد اقتصاد المعرفة اقتصاد:

- أ يعمل كبديل للاقتصاد الصناعي .
- ب يعمل كمكمل للاقتصاد الصناعي .
- ج يعمل كموازي للاقتصاد الصناعي .
- د يعمل كمضاد للاقتصاد الصناعي .

٥. المعرفة التكنولوجية جزء من :

- أ المعرفة الصريحة .
- ب المعرفة الضمنية .
- ج المعرفة السببية .
- د المعرفة الضحلة

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

- أ المعرفة = معلومات + مفهوم - با Ba
- ب المعرفة = معلومات + مفهوم - با Ba
- ج المعرفة = معرفة + با Ba
- د المعرفة = بيانات + معلومات + مفهوم - با Ba

٧. قدم نوناكا نموذجا هاما لمعرفة :

- هـ حيث يقوم بحسابها من خلال المعادلة (المعرفة = معلومات + مفهوم - با Ba)
و حيث يقوم بحسابها من خلال المعادلة (المعرفة = معلومات + مفهوم - با Ba)
ز حيث يقوم بحسابها من خلال المعادلة (المعرفة = معرفة + با Ba)
ح حيث يقوم بحسابها من خلال المعادلة (المعرفة = بيانات + معلومات + مفهوم - با Ba)

٨. قدم نوناكا في نموذجة ترتيبا لمراحل المعرفة الاربعة :

- هـ حيث (بدأ بالمناقشة، ثم أنشاء، ثم ميكنة، ثم ممارسة) البيئة المعرفية
و حيث (بدا بالممارسة، ثم ميكنة، ثم مناقشة، ثم أنشاء) البيئة المعرفية
ز حيث (بدأ بأنشاء، ثم مناقشة، ثم ميكنة، ثم ممارسة) البيئة المعرفية
ح حيث (بدا بالميكنة، ثم مناقشة، ثم أنشاء، ثم ممارسة) البيئة المعرفية

٩. يعتبر اقتصاد المعرفة مصطلحا جديدا ويستخدم مصطلحات اخري للتعبيره عنه من :

- أ يستخدم مصطلح اقتصاد المعلومات للتعبير عنه
ب يستخدم مصطلح الاقتصاد الرقمي للتعبير عنه
ج يستخدم مصطلح الاقتصاد الالكتروني للتعبير عنه
د كل ما سبق

١٠. يري الكثير من العلماء ان اقتصاد المعرفة في القرن ٢١

- أ لا يزال لم يستكمل تطوره وبنيته المنهجية ويحتاج لمزيد من الوقت
ب استكمال بنيته المنهجية بعد التطور الهائل في العلوم والتكنولوجيا
ج استكمل قوانينه ومبادئه المرشدة ووصل الى مرحلة الاستقرار
د استكمل العلاقة بين القيمة والمنفعة

• من مراحل تطور تشارك المعرفة في المنظمات

- أ إنشاء الشبكة الداخلية
ب إنشاء مستودع البيانات
ج تنفيذ أدوات القرار وتحقيق التشارك الجماعي
د جميع ما سبق

المحاضرة الثانية عشر

١. من مرادفات مصطلح اقتصاد المعرفة :

- أ الاقتصاد الوضعي .
- ب الاقتصاد القيمي .
- ج الاقتصاد الالكتروني .
- د الاقتصاد المادي .

٢. الفكرة الاساسية في قانون الاصول :

- أ تزايد العوائد مع مرور الزمن .
- ب تناقص العوائد مع مرور الزمن .
- ج تزايد العوائد لفترة ثم تناقصها مع مرور الزمن .
- د تناقص العوائد لفترة ثم تزايدها مع مرور الزمن .

٣. يطلق مصطلح التكلفة الغارقة في المنتجات الرقمية على :

- أ التكاليف المتغيرة .
- ب التكاليف الثابتة .
- ج مجموع التكاليف المتغيرة والثابتة غير المغطاة .
- د التكاليف المتغيرة و الثابتة المغطاة .

٤. يمثل قطاع المعرفة في الاقتصاديات الحديثة :

- أ القطاع التابع للقطاعات الصناعي والخدمي .
- ب القطاع الهام و المعبر عند تقدمها التقني .
- ج القطاع الالهم و المعبر الحقيقي عن ثراء الدولة .
- د القطاع الهام و القائد الحقيقي للقطاع الصناعي .

٥. عند دراسة سلوك التكاليف الثابتة في اقتصاد المعرفة نجد أنها تكون:

- أ مرتفعة في البداية ثم تتناقص إلى أن تؤول إلى الصفر تقريباً.
- ب منخفضة ثم ترتفع إلى أن تصل إلى أقصى حد.
- ج مرتفعة ثم تتناقص إلى أن تتساوي مع التكاليف المتغيرة.
- د مرتفعة ثم تتناقص إلى أن تستقر في مستوى أعلى من التكاليف المتغيرة

المحاضرة الثالثة عشر

١. 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.
- ج المكتسبة من العملاء والموردين الراضين ذوى الولاء للمنظمة.
- د الضمنية والصريحة بالمنظمة.

٢. يتم تصميم استراتيجية الملكية الفكرية لتحقيق عدة أهداف أهمها:

- أ التركيز على قدرات الشركة الجوهرية لتحقيق الاستدامة ميزتها التنافسية.
- ب التركيز على قدراتها الجوهرية بما يضمن حقوقها القانونية.
- ج التركيز على قدراتها الجوهرية بما يضمن عدم تسرب المعرفة.
- د التركيز على قدراتها الجوهرية بما يحقق التطور التدريجي.

٣. هناك العديد من استراتيجيات الملكية الفكرية منها:

- أ الاستراتيجية الاقتصادية للملكية الفكرية.
- ب الاستراتيجية الثقافية للملكية الفكرية.
- ج الاستراتيجية القانونية للملكية الفكرية.
- د الاستراتيجية الاجتماعية للملكية الفكرية.

٤. رأس المال البشرى هو محصلة:

- أ طرح رأس المال الزبون و رأس المال الهيكلية من رأس المال الفكرى.
- ب طرح رأس المال الزبون من رأس المال الفكرى.
- ج جمع رأس المال الزبون و رأس المال الهيكلية.
- د جمع رأس المال الفكرى و رأس المال الزبون ورأس المال الهيكلية

• هناك العديد من إستراتيجيات الملكية الفكرية منها:

- أ الأستراتيجية القائمة على أنشطة سوق المنتج
- ب الأستراتيجية القائمة على الأبتكار والتحسينات المستمرة
- ج الأستراتيجية القائمة على مراقبة المخزون
- د (أ) و (ب) صحيحه

• ليست من ماخذ الشركة المالكة لحقوق الملكية الفكرية:

- أ أن الترخيص وسيلة لتسرب الأسرار التجارية
- ب أن الشركة التي تمنح الترخيص تكون ذات درجة أقل في الرقابة
- ج أن الشركة التي تمنح الترخيص تكون ذات درجة عالية في الرقابة
- د أن الترخيص قد يتعرض لإساءة الأستخدام وعدم الكفاءة في التطبيق

• من مزايا الشركة الحاصلة على الترخيص أو الأمتياز

- أ أن الترخيص يتطلب استثمارا رأسماليا أقل مقارنة بتطوير منتج جديد
- ب الترخيص طريقة سريعة للحصول على القدرات الداخلية ودخول السوق
- ج يمكن الشركات الحاصلة على الترخيص من الأستفادة من قدرات وخبرات الشركة المانحة للترخيص
- د جميع ما سبق

المحاضرة الرابعة عشر

١. في إدارة المعرفة ينظر إلى الحقوق التقليدية للملكية الفكرية بأنها:

- أ براءة الاختراعات و العلامة التجارية المكتسبة.
- ب العلامة التجارية المكتسبة و حقوق النشر و براءة الاختراعات.
- ج الاسرار التجارية و حقوق النشر و العلامة التجارية المكتسبة.
- د الاسرار التجارية و براءة الاختراعات و العلامة التجارية المكتسبة و حقوق النشر

١. افضل الهياكل التنظيمية في المنظمة التعليمية هي :



- أ الهياكل الافقية .
- ب الهياكل العمودية .
- ج الهياكل الدائرية .
- د الهياكل الهرمية .

٢. تتكون القدرات الجوهرية التنظيمية بالمنظمة من :

- أ النظم المادية و النظم الادارية .
- ب المعرفة و المهارات و القيم و المعايير الضابطة للمعرفة بالمنظمة .
- ج النظم المالية و القيم و المعايير الضابطة للمعرفة و المعرفة و المهارات .
- د القيم و المعايير الضابطة للمعرفة و النظم المادية و الادارية و المعرفة المهاراتية و حقوق النشر و العلامة التجارية المكتسبة

تم الانتهاء ولله الحمد

شكر خاص لمس جوجو وسارة لنماذج المعرفة ١٤٣٥

وشكر خاص لاخت مصطفى تدقيقها الحلول وصحتها واطافة اسيلة المجهود الشخصي

ان اصبت فمن الله وان اخطت فمن نفسي ومن الشيطان

اختكم الوردة الخجولة

دعواتي لكم بالتوفيق والنجاح

لاتنسونا من صالح دعواتكم