

أسئلة الفصل الأول -1434 هـ (تم تصوير 30 سؤال فقط)

أسئلة الفصل الثاني - 1434 (50 سؤال)

أسئلة الفصل الأول - 1435 (50 سؤال)

أسئلة الفصل الثاني - 1435 (50 سؤال)

أسئلة الفصل الأول - 1436 (50 سؤال)

مجموع الأسئلة: (230 سؤال)

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 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

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 الالكترونية 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 لـ:

- أ - قيمها ورأس مالها الفكري.
- ب - قيمها وتكنولوجيا المعلومات.
- ت - رأس مالها الفكري وتكنولوجيا المعلومات.
- ث - رأس مالها الفكري وقيمها وتكنولوجيا المعلومات.

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 بـ:

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 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 أنها

- 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

المحاضرة الثانية

١. 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 .

٢. 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

٣. 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 .

٤. تحتاج الإدارة الفعالة قدرات خاصة لتثبت فعاليتها إلى

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

٥. 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 معا
- ث - تقدم حلاً لا تطلب الأفراد ولا التكنولوجيا

٦. تزداد الفائدة من إدارة المعرفة في المنظمة عندما :

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

٧. تتعدد فوائد إدارة 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.

٨. 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

٩. 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 .

١٠. إن عملية مشاركة واستخدام المعرفة تكون في الغالب :

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

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

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

١٢. 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.

١٣. تعتبر عملية إدارة 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 .

١٤. تتعامل المنظمة مع إدارة المعرفة على أنها

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

١٥. 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 .

١٦. تحاول المنظمة الاستحواذ على المعرفة:

- أ - من داخل المنظمة فقط.
- ب - من خارج المنظمة فقط.
- ت - من داخل المنظمة وخارجها معاً .
- ث - لا من رؤوس العباقر و النابغين بالمنظمة

١٧. 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 .

١٨. 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 .

١٩. النجاح الحقيقي لاستراتيجية استغلال بالمعرفة يتوقف على:

- أ - الاستغلال الامثل للمعرفة داخل المنظمة وخارجها .
- ب - الاستغلال الامثل للمعرفة داخل المنظمة فقط لتحقيق الميزة التنافسية. الاستغلال الامثل
- ت - للمعرفة داخل المنظمة فقط بتحقيق براءات اختراع وتقديمها كخدمات استشارية.
- ث - الاستغلال الامثل للمنافسين في تحقيق وضع افضل في السوق

٢٠. 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

٢١. تستخدم المنظمة استراتيجية الاحتفاظ بالمعرفة من خلال :

- أ - التبنّي والحفاظ على المعرفة الضمنية فقط .
- ب - التبنّي والحفاظ على المعرفة الصريحة فقط .
- ت - التبنّي والحفاظ على المعرفة الضمنية والمعرفة الصريحة معاً .
- ث - تداول المعرفة مع الخارج والداخل .

٢٢. 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.

٢٣. 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 معاً .
- ث - تداول المعرفة مع الخارج والداخل .

٢٤. 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 .

٢٥. تبنى أي استراتيجية لإدارة المعرفة على هدف رئيس هو :

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

٢٦. 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

٢٧. 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 .

٢٨. التحدي الأكبر عند إدارة المعرفة هو في :

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

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

- أ - 50%
- ب - 80%
- ت - 30%
- ث - 20 %

٣٠. 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

٣١. الجهة التي تصنع سياسة إدارة المعرفة في المنظمة هي

- أ - أعلى مستوى إدارى وهو الإدارة العليا
- ب - الإدارة الوسطى والدنيا
- ت - أدنى مستوى إدارى وهو الإدارة الدنيا
- ث - الإدارة الوسطى

٣٢. تختلف الآراء في توزيع المدراء على الإدارات إلا أن الإداره الفعالة للمعرفة يلزمها مديرون :

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

٣٣. 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

٣٤. 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

٣٥. 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

٣٦. تعتبر أكثر المداخل لتحسين المعرفة هي التي يقوم توصيفها من

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

٣٧. يعتبر وصول المنظمة إلى المعرفة :

- أ - نقطة النهاية
- ب - نقطة البداية
- ت - نقطة التوازن.
- ث - نقطة المشاركة.

٣٨. 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

٣٩. عندما تريد المنظمة بناء استراتيجية إدارة المعرفة في المنظمة لابد من

- أ - الأخذ برسالة المنظمة حتى تنطلق للأمام .
- ب - تكامل الاستراتيجية مع رسالة المنظمة
- ت - الأهتمام ببنود الخطة وعدم النظر لأي شيء آخر .
- ث - كل ما سبق .

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

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

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 .
 - ج - صعوبة التقدم في اتجاه المعرفة .
 - د - 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

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 متقاه 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 - محصله 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 - محصله الأداء الممكن للمنظمة

١٠. تبدأ إجراءات مراجعة القدرات المعرفية ب :

- 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 - يعنى 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 .

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

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 الأبرز والأكثر ابتكاراً في إدارة 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 نجاحاً 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. **تلتجأ 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. **تبنى 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 دائماً 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 دائماً في صناعة أطلس للمعرفة.
- ب - شركات لا تفكر في إدارة المعرفة بطريقة جيدة.
- 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 هاماً 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 .

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 وترك البعض لحين التفرغ لها

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 .

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

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 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
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 المعرفة
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 -وظيفتين 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 -وظيفتين
- 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 " نعتمد على 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 - $(1 + \text{متوسط فجوة المعرفة} / \text{المستوى المرغوب للمعرفة}) \times 100$
- ب - $(1 + \text{متوسط فجوة المعرفة} / \text{المستوى الفعلي للمعرفة}) \times 100$
- ت - $(1 + \text{متوسط فجوة المعرفة} / \text{المستوى الحالي للمعرفة}) \times 100$
- ث - $(1 + \text{متوسط فجوة المعرفة} / \text{متوسط مستوى الطموح}) \times 100$

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

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

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

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 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
 - 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

المحاضرة العاشرة

١. هناك دور أساسي في تحديد رؤية المنظمة تجاه المعرفة يقوم به : (مكرر)

- أ - مديرو الإدارات العليا .
- ب - مديرو الإدارات الوسطى .
- ت - مديرو الإدارات الدنيا .
- ث - مديرو الإدارات العليا والوسطى .

٢. بناء رؤية المنظمة تجاه المعرفة يقوم به :

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

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

- أ - مديرو الإدارات العليا
- ب - مديرو الإدارات الدنيا
- ت - مديرو الإدارات الدنيا
- ث - مديرو الإدارات 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 المصنف

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. 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

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 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)
٥. قدم نوناكا في نموذجة ترتيباً لمراحل المعرفة الأربعة
أ - حيث (بدأ بالمناقشة . ثم انشاء ، ثم ميكنة ، ثم ممارسة) البيئة المعرفية
ب - حيث (بدأ بالممارسة ، ثم ميكنة ، ثم مناقشة ، ثم انشاء) البيئة المعرفية
ت - حيث (بدأ بالانشاء ، ثم مناقشة ، ثم ميكنة ، ثم ممارسة) البيئة المعرفية
ث - حيث (بدأ بميكنة ، ثم مناقشة ، ثم انشاء ، 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 وبنيته المنهجية ويحتاج لمزيد من الوقت
- ب - استكمل بنيتها 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)

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 الأصول:**
 - 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 .**
٦. **يمثل قطاع المعرفة في الاقتصاديات الحديثة:**
 - أ - **القطاع التابع للقطاعين الصناعي والخدمي.**
 - ب - **القطاع الهام و المعبر عند تقدمها التقني.**
 - ت - **القطاع الأهم و المعبر الحقيقي عن ثراء الدولة.**
 - ث - **القطاع الهام و القائد الحقيقي للقطاع الصناعي.**

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 شيء 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 إستراتيجيات 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 الهيكلي من رأس المال الفكري.

ب - طرح رأس المال الزبون من رأس المال الفكري.

ت - جمع رأس المال الزبون و رأس المال الهيكلي.

ث - جمع رأس المال الفكري و رأس المال الزبون و رأس المال الهيكلي

المحاضرة الرابعة عشر

١. تعتبر الحقوق التقليدية للملكية الفكرية حقوقاً أصيلة وهي :

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

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 الثالثة1436هـ الفصل الثاني

١. مرحلة استكشاف المعرفة تتضمن:

- أ - مسح وتصنيف وتحليل وترميز وتنظيم المعرفة.
- ب - مسح وتصنيف وترميز وتنظيم المعرفة.
- ت - مسح وتصنيف وتحليل وترميز المعرفة.
- ث - مسح وتصنيف وتحليل 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 .
- ث - المعرفة الضحلة

إن أصبت فمن الله وإن أخطأت فمن نفسي ومن الشيطان

شكر لـ / logi لـ دمج جميع النماذج

شكر لـ / أخت مصطفى تدقيقها الحلول وصحتها

شكر لـ / الوردة الخجولة على تبويبها وحلها

تنسيق وترتيب وتعديل /شموع العسيري

دكتور / محمد الجيزاوي

لاتنسونا من صالح دعواتكم لنا بكل التوفيق والنجاح....

سبحان الله وبحمده سبحان الله العظيم