

30 سؤال من أسئلة اختبار إدارة المعرفة للفصل الأول من العام الدراسي 1433هـ - 1434هـ

١. فجوة المعرفة في المنظمة عبارة عن :

- أ- فجوة داخلية تركز فيها على نقاط القوة ونقاط الضعف في المنظمة .
- ب- فجوة خارجية تركز فيها على الفرص والتهديدات التي تتعرض لها المنظمة
- ت- **كلا من الفجوة الداخلية والفجوة الخارجية** المحاضره الرابعه

ث- سمات لا تتعلق بالبيئة الداخلية ولا البيئة الخارجية

٢. الفجوة الداخلية للمعرفة في المنظمة هي :

- أ- الفرق بين الأداء الفعلي والأداء الممكن
- ب- الفرق بين الأداء الفعلي والأداء المستهدف
- ت- الفرق بين الأداء الممكن والأداء المستهدف.
- ث- **محصلة الأداء الفعلي للمنظمة .** المحاضره الرابعه

٣. 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- **محصلة الأداء الممكن للمنظمة .** المحاضره الرابعه

٤. تبدأ مراجعت القدرات المعرفية ب :

- أ- **تقييم مخزون المعرفة .** المحاضره الرابعه
- ب- الحصول على المعرفة الضمنية .
- ت- تحديد المعرفة عند الأفراد الذين لديهم التغذية الراجعة من العملاء .
- ث- البحث عن الفرص وتجنب التهديدات .

٥. من أهداف مراجعت 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 .** المحاضره الرابعه
- ث- لا شيء مما سبق .

٦. 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 في المعرفة .** المحاضره الرابعه

٧. الأداة المستخدمة في مراجعة القدرات المعرفية هي :

أ- الملاحظة المباشرة

ب- الاستبيان **المحاضره الخامسه**

ت- الزيارات الميدانية

ث- حلقات النقاش

٨. أول وأكثر الابتكارات نجاحاً في إدارة المعرفة :

أ- نماذج المعرفة.

ب- إدارات المعرفة

ت- خرائط المعرفة **المحاضره السادسه**

ث- (أ) و (ب)

٩. لكي تبني المنظمة أطلس المعرفة عليها أن :

أ- تنشئ الارتباطات .

ب- إيجاد الفهم المبدئي بين جهات الارتباط.

ت- يتشارك العمال المعرفة .

ث- (أ) و (ب) **المحاضره السادسه**

١٠. يربط أطلس المعرفة بين :

أ- وثائق الشركة .

ب- خرائط العمليات .

ت- شجرة التساؤلات التي تحدد احتياجات العميل .

ث- (أ) و (ب) و (ت) **المحاضره السادسه**

١١. من الخطوات العملية لتكوين أطلس المعرفة :

أ- نشر نتائج الاجتماعات للتحضير لمناقشات أخرى . **المحاضره السادسه**

ب- عدم نشر نتائج الاجتماعات للتحضير لمناقشات أخرى .

ت- الحذر في التعامل مع نتائج الاجتماعات من أفراد المنظمة .

ث- عدم الحذر في التعامل مع نتائج الاجتماعات من أفراد المنظمة .

١٢. يتم تكوين أطلس المعرفة ، وأن يحدث :

أ- بشكل دوري من خلال التحسين المستمر . **المحاضره السادسه**

ب- بما لا يزيد عن ثلاث مرات.

ت- مرة كل سنة .

ث- مرة واحدة فقط في عمر المنظمة .

١٣. في حالة الشركات متعددة الجنسيّة :

- أ- تفكر دائماً في أطلس المعرفة
- ب- لا علاقة لها بإدارة المعرفة .
- ت- تحتاج إلى أطلس المعرفة.

ث- لا تحتاج إلى أطلس المعرفة . **المحاضر السادسة**

١٤. لا نحتاج إلى أطلس المعرفة في حالة :

- أ- المواقف 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 والمتضمن صراعات . **المحاضر السادسة**

ث- المواقف الحذرة والتي تعتمد على فهم الأحداث بطريقة جيدة .

١٥. من المشكلات التي قد تجع أطلس المعرفة غير فعال هي :

- أ- التركيز على المنتج أكثر من العملية . **المحاضر السادسة**
- ب- التركيز على العملية أكثر من المنتج .
- ت- التركيز على العمليات المؤدية إلى المعرفة .
- ث- التركيز على بعض العمليات وترك البعض لحين التفرغ لها .

١٦. معادلت المعرفة هي معادلت ذات :

أ- متغيران

ب- متغيرات متعددة . **المحاضر السابعة**

ت- ثلاث متغيرات .

ث- أربع متغيرات.

١٧. تعتبر سلسلت القيمة للمنظمة من خصائص المنظمات :

- أ- التقليدية التي تم تأسيسها على أسس مادية .
- ب- نادرة التعرض لقضايا المعرفة .
- ت- قليلة المعرفة .

ث- كثيفة المعرفة . **المحاضر السابعة**

١٨. تتمثل أنشطة سلسلت القيمة في :

- أ- تحديد الحاجة للمعرفة وتحديد المعرفة المتاحة .
- ب- تطوير المعرفة .

ت- تحديد الحاجة للمعرفة وتحديد المعرفة المتاحة وتطوير المعرفة . **المحاضر السابعة**

ث- تحديد المعرفة المتاحة وتطوير المعرفة .

١٩. العمليات الوظيفية لسلسلة القيمة للمعرفة :

المحاضرة السابعة

أ- خمسة وظائف .

ب- ثلاثة وظائف .

ت-وظيفتين فقط .

ث- أربع وظائف .

٢٠. مصفوفة المعرفة أحد الوسائل التي تساعد المنظمة على :

أ- تصنيف المعرفة فقط .

ب- تحديد فجوة المعرفة فقط .

المحاضرة السابعة

ت- تصنيف المعرفة فقط وتحديد فجوة المعرفة .

ث- لا شيء مما سبق .

٢١. تتكون مصفوفة المعرفة من عنصرين أساسيين هما :

أ- المجال الوظيفي والعنصر البشري .

المحاضرة السابعة

ب- المجال المعرفي والمجال الوظيفي .

ت- المجال المعرفي والعنصر البشري .

ث- الموهبة البشرية والمجال الوظيفي .

٢٢. متوسط فجوة المعرفة هو حاصل قسمة :

المحاضرة السابعة

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 في المنظمة .

٢٣. معادلة تغطية الطموح المعرفي هي :

أ- $(+ 1) =$ متوسط فجوة المعرفة / المستوى المرغوب للمعرفة (100

ب- $(+ 1) =$ متوسط فجوة المعرفة / المستوى الفعلي للمعرفة (100

ت- $(+ 1) =$ متوسط فجوة المعرفة / المستوى الحالي للمعرفة (100

المحاضرة السابعة

ث- $(+ 1) =$ متوسط فجوة المعرفة / متوسط مستوى الطموح (100

٢٤. 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 .

المحاضرة الثامنة

ت- عملية تحول المعرفة والبيئة المعرفية والأصول المعرفية .

ث- عملية تحول المعرفة وإدارة المعرفة والأصول المعرفية .

٢٥. من أشكال تحول المعرفة العملية الاجتماعية والتي تقوم على :

- 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 .

المحاضرہ الثامنہ

٢٦. من أشكال تحول المعرفة العملية التجسيدية والتي تقوم على :

- 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 .

المحاضرہ الثامنہ

٢٧. من أشكال تحول المعرفة العملية التوافقية والتي تقوم على :

- 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 .

المحاضرہ الثامنہ

٢٨. من أشكال تحول المعرفة العملية الذاتية والتي تقوم على :

- 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 .

المحاضرہ الثامنہ

٢٩. من خصائص عملية الابتكار 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 تغير في علاقات العمل وتغير في ترتيبات الهيكل الوظيفي .
- ث- غالباً تغير في علاقات العمل ولا تغير ترتيبات الهيكل الوظيفي .

المحاضرہ التاسعہ

٣٠. هناك دور أساسي في تحديد رؤية المنظمة تجاه المعرفة يقوم به :

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

المحاضرہ العاشرہ