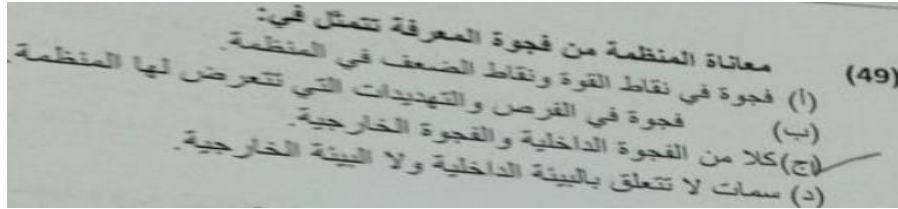




مقارنة أسئلة إولارة المعرفة (1 - 2)



س ٤٩ / معاناة المنظمة من فجوة المعرفة تتمثل في..

- (أ) فجوة في نقاط القوة ونقاط الضعف في المنظمة
داخلية فقط
- (ب) فجوة في الفرص والتهديدات التي تتعرض لها المنظمة
خارجية فقط
- (ج) كلا من الفجوة الداخلية والفجوة الخارجية

د (د) سمات لا تتعلق بالبيئة الداخلية ولا البيئة الخارجية

تحليل فجوة المعرفة بالمنظمة

تنقسم فجوة المعرفة بالمنظمة إلى نوعين رئيسيين

أولاً: الفجوة الداخلية - خاصة بنقاط القوة والضعف بالمنظمة



ثانياً: الفجوة الخارجية - خاصة بالفرص والتهديدات التي تتعرض لها المنظمة



المحاضرة ٤

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 **المحاضرة الرابعة**
- ث- سمات لا تتعلق بالبيئة الداخلية ولا البيئة الخارجية
- أخوكم أبجد : al_shamy

(50) تحسب الفجوة الداخلية للمعرفة في المنظمة
(أ) من خلال الفرق بين الأداء الفعلي والأداء الممكن.
(ب) من خلال الفرق بين الأداء الفعلي والأداء المستهدف.
(ج) من خلال الفرق بين الأداء الممكن والأداء المستهدف.
(د) من خلال محصلة الأداء الفعلي للمنظمة.

س٥٠/ تحسب الفجوة الداخلية للمعرفة في المنظمة..

- (أ) من خلال الفرق بين الأداء الفعلي والأداء الممكن تعريف خاص بفجوة واحدة فقط
(ب) من خلال الفرق بين الأداء الفعلي والأداء المستهدف يعبر تعريف عام (من الفجوات) وهي الأقرب
(ج) من خلال الفرق بين الأداء الممكن والأداء المستهدف تعريف خاص بفجوة واحدة فقط

د) من خلال محصلة الأداء الممكن للمنظمة

تحليل فجوة المعرفة بالمنظمة

تنقسم فجوة المعرفة بالمنظمة إلى نوعين رئيسيين:

أولاً: الفجوة الداخلية > خاصة بنقاط القوة والضعف بالمنظمة،

وينظر للفجوة الداخلية من زاويتين

> الأولى: فجوة الفعل والإمكانية.

الأداء الفعلي والأداء الممكن

> الثانية: فجوة بين الإمكانية والهدف

> **الأداء الممكن والأداء المستهدف**

حسب تحليلي للفجوة الداخلية.. والله اعلم

فهد العجائز
مؤلف

المحاضرة ٤

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
أخوكم أجد : al_shamy



المعرفة

(2) 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.

(ج) من خلال الفرق بين المتاح والقدرة على صناعة الفرص وتجنب التهديدات.

(د) من خلال محصلة الأداء الممكن للمنظمة.

س1/ تحسب الفجوة الخارجية للمعرفة في المنظمة..

(أ) من خلال الفرق بين المتاح والممكن تعريف خاص بفجوة واحدة فقط

(ب) من خلال الفرق بين الممكن والقدرة على صناعة الفرص وتجنب التهديدات

(ج) من خلال الفرق بين المتاح والقدرة على صناعة الفرص وتجنب التهديدات

(د) من خلال محصلة الأداء الممكن للمنظمة

عبد الحامز

تحليل فجوة المعرفة بالمنظمة

تتسم فجوة المعرفة بالمنظمة إلى نوعين رئيسيين :

أولاً : الفجوة الداخلية (خاصة بنقاط القوة والضعف بالمنظمة)

ثانياً : الفجوة الخارجية (خاصة بالفرص والتهديدات التي تتعرض لها المنظمة) وينظر للفرجة الخارجية من زاويتين :

➤ الأولى : فجوة المتاح والإمكانية (أي الفرق بين ما تتبناه البيئة فعلاً وما تستطيع فعله المنظمة) على خلافياً لمنظمة الفرص أيضاً التهديدات

➤ الثانية : فجوة بين الإمكانية والقدرة على صناعة الفرص وتجنب التهديدات

(أي الفرق بين إمكانات المنظمة وما تستطيع به التفر في قيادة بيئة المعرفة | الشأ في التفر في لجة أفرجاً لأن سبباً لها فطر لبدن كذا ففر لها



٢. 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 . المحاضر الرابعه

أخوكم أبجد : al_shamy

جوابي غير جوابه ؟



(2) أول إجراءات مراجعة القدرات المعرفية :
(أ) تبدأ بتقييم مخزون المعرفة.
(ب) تبدأ بالحصول على المعرفة الضمنية.
(ج) تبدأ بتحديد المعرفة عند الأفراد الذين لديهم التغذية الراجعة من العملاء.
(د) تبدأ بالبحث عن الفرص وتجنب التهديدات.

س٢/ أول إجراءات مراجعة القدرات المعرفية..

١ (أ) تبدأ بتقييم مخزون المعرفة

٢ (ب) تبدأ بالحصول على المعرفة الضمنية

xxx (ج) تبدأ بتحديد المعرفة عند الأفراد الذين لديهم التغذية الراجعة من العملاء

xxxxxxxxxxxx (د) تبدأ بالبحث عن الفرص وتجنب التهديدات

تبدأ مراجعة القدرات المعرفية بـ:

١) تقييم مخزون المعرفة والذي يمثل الخطوة الأولى في أي إستراتيجية فعالة لإدارة المعرفة.

٢) الحصول على المعرفة الضمنية باستخدام تكنولوجيا المعلومات وفرق العمل وفرق النقاش.

٣) تحديد المعرفة عن الأفراد الذين يعرفون محتويات التغذية العكسية عن العملاء الرئيسيين والتي تعتبر نقطة الانطلاق نحو الابتكارات وتطوير المنتج وتحديث نظم الإنتاج.

٤) البحث عن الفرص وتقييم البيانات التي يتم جمعها من حيث الصلة والشكل والطبيعة والصلة الوثيقة بموضوع معين، ودرجة الاستفادة والتكلفة والوقت والدقة.

٥) مراجعة الوثائق لتحديد كل الذين يملكون مقارناً وفيراً من مستودعات المعرفة.

المحاضرة ٤

٤- تبدأ مراجعة القدرات المعرفية بـ :

أ- تقييم مخزون المعرفة . المحاضر الرابحه

ب- الحصول على المعرفة الضمنية .

ت- تحديد المعرفة عند الأفراد الذين لديهم التغذية الراجعة من العملاء .

ث- البحث عن الفرص وتجنب التهديدات .

أخوكم أبجد : al_shamy



(3) لمراجعة القدرات المعرفية أهداف عديدة منها:
(أ) الوقوف على الحالة الفعلية الكمية للمعرفة فقط.
(ب) الوقوف على الحالة الفعلية الكمية والكيفية للمعرفة فقط.
(ج) الوقوف على الحالة الفعلية من المقادير الكمية والكيفية للمعرفة المتوفرة.
(د) لا شيء مما سبق.

س ٣ / لمراجعة القدرات المعرفية أهداف عديدة منها..

(أ) الوقوف على الحالة الفعلية الكمية للمعرفة فقط

(ب) الوقوف على الحالة الفعلية الكيفية للمعرفة فقط

(ج) **الوقوف على الحالة الفعلية من المقادير الكمية والكيفية للمعرفة المتوفرة**

(د) لا شيء مما سبق

أهداف مراجعة القدرات المعرفية :

١- إعطاء نظرة شاملة لنطاق وطبيعة وهيكل المعرفة في قسم محدد بالمنظمة.

٢- التزود بالحالة الفعلية عن الخصائص الكيفية للمقادير المتوفرة من المعرفة داخل مستودع المعرفة المحدد.

٣- **التزود بالحالة الفعلية عن الخصائص الكمية للمقادير المتوفرة من المعرفة داخل مستودع المعرفة المحدد.**

٤- التزود بمعنى واضح لمدخلات البيانات الخام للخطة الإستراتيجية اللازمة لتشغيل المعرفة بالمنظمة.



فهد الشامي



المحاضرة ٤

٥. 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** . المحاضر الرابع

ث- لا شيء مما سبق .
أخوكم أبجد : al_shamy



(4) تقوم المنظمة بعمل التحليل الحرج لوظيفة المعرفة وهو
(أ) يعني تحديد المجالات الأكثر إنتاجاً للمعرفة.
(ب) يعني تحديد المجالات الأكثر فشلاً في المعرفة.
(ج) يعني تحديد المجالات الأكثر نجاحاً في المعرفة.
(د) يعني تحديد المجالات الأكثر حساسية للمعرفة.

س٤/ تقوم المنظمة بعمل التحليل الحرج لوظيفة المعرفة وهو...

عبدالرحمن

(أ) يعني تحديد المجالات الأكثر إنتاجاً للمعرفة

(ب) يعني تحديد المجالات الأكثر فشلاً في المعرفة

(ج) يعني تحديد المجالات الأكثر نجاحاً في المعرفة

(د) يعني تحديد المجالات الأكثر حساسية في المعرفة

(الطرق المختلفة لتحليل المعرفة) والتي تستخدم في مراجعة القدرات المعرفية منها:

- > خرائط التدفق.
- > نماذج المدخلات والمخرجات.
- > دراسة قوائم المعرفة من خلال قائمة استبيان.
- > جلسات المجموعة القائمة على المراجعة بالإمارة الوسطى للتعرف على المحاليل المختلفة.
- > التحليل البيئي لفهم المعرفة الحالية وما هو دورها في المنظمة؟
- > نظام التحليل الشفهي. ويستخدم لتحديد المعارف البسيطة جداً
- > تحليل المعرفة الأساسية ويستخدم لتعميد المعرفة الكثيرة وأيضاً المعرفة الأكثر تفصيلاً المرتبطة بها.
- > وضع خريطة للمعرفة لكل المستويات التنظيمية أو شبكات الأفعال.
- > **التحليل الحرج لوظيفة المعرفة. لتحديد المجالات الأكثر حساسية للمعرفة.**
- > تحليل إحتياجات واستخدام المعرفة. لتقييم الوضع الراهن للمعرفة وكيف يمكن تحسين المواقع.
- > وضع وتوصيف نموذج المعرفة. لمعرفة تفاصيل المعرفة كثيفة العمل.
- > تحليل تدفق المعرفة ويستخدم لتوفير نظرة شاملة لتغيرات المعرفة، مكاسب وخسائر، ومفصلات العنيتات، ووظيفة الأفعال على مستوى المنظمة ككل.

المحاضرة ٤

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

أخوكم أبجد : al_shamy



(8) الأداة المستخدمة في مراجعة القدرات المعرفية هي
(أ) الملاحظة المباشرة.
(ب) الاستبيان.
(ج) الزيارات الميدانية
(د) حلقات النقاش.

س٨/ الأداة المستخدمة في مراجعة القدرات المعرفية هي..

فهد الشماز

(أ) الملاحظة المباشرة

(ب) الاستبيان

(ج) الزيارات الميدانية

(د) حلقات النقاش

الأداة المستخدمة في مراجعة القدرات المعرفية (استبيان المعرفة)

يقسم الاستبيان إلى قسمين:

القسم الأول: يغطي الخطوة الأولى في مراجعة القدرات المعرفية.

القسم الثاني: يغطي الخطوة الثانية.

أما الخطوة الثالثة من المراجعة تستخلص من الخطوة الأولى والثانية.

المحاضرة ٥

٧. الأداة المستخدمة في مراجعة القدرات المعرفية هي :

أ- الملاحظة المباشرة

ب- الاستبيان **المحاضر الخامسة**

ت- الزيارات الميدانية

ث- حلقات النقاش أخوكم أبجد : al_shamy



(9) أول وأكثر الابتكارات نجاحاً في إدارة المعرفة
(أ) نماذج المعرفة
(ب) إدارات المعرفة
(ج) خرائط المعرفة
(د) (أ) و (ب).

س٩/ أول وأكثر الابتكارات نجاحاً في إدارة المعرفة..

فهد العليان

(أ) نماذج المعرفة

(ب) إدارات المعرفة

(ج) خرائط المعرفة

(د) (أ) و (ب)

خرائط المعرفة

□ تعتبر المعرفة من **أول وأكثر الابتكارات نجاحاً** والتي قدمها الممارسين لإدارة المعرفة.

المحاضرة ٦

٨. أول وأكثر الابتكارات نجاحاً في إدارة المعرفة :

أ- نماذج المعرفة.

ب- إدارات المعرفة

المحاضرة السادسة

ت- **خرائط المعرفة**

ث- (أ) و (ب)

أخوكم أبجد : al_shamy



(10) لكي تبني المنظمة أطلس المعرفة عليها أن
(أ) تنشئ الارتباطات.
(ب) إيجاد الفهم المبدئي بين جهات الارتباط.
(ج) يتشارك العمال المعرفة.
(د) (أ) و (ب).

س١٠ / لكي تبني المنظمة أطلس المعرفة عليها أن..

(أ) تنشئ الارتباطات ✓

(ب) إيجاد الفهم المبدئي بين جهات الارتباط ✓

(ج) يتشارك العمال المعرفة

(د) (أ) و (ب)

عذر العجز

XXXXXXXXXX

أطلس المعرفة

عرف أطلس المعرفة بأنه مجموعة من طرائق المعرفة المتصلة العطات بشكل وافي ووثيق. وهو صورة توضح بيئة العمليات المتعددة لمنظمة الأعمال وهو تنظيم ومراجعة مجموعة مرتبطة من الطرائق والتي تعطي صورة حية وفنية للارتباطات بين العاملين والعمليات والأهداف التي يتم إنجازها.

ولكي تبني المنظمة أطلس المعرفة عليها:

> **أنشئ الارتباطات.**

> **إيجاد الفهم المبدئي بين جهات الارتباط** والذي يزداد مع الوقت

المحاضرة ٦

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) المحاضرة السادسة

أخوكم أبجد : al_shamy



(11) يربط أطلس المعرفة بين
(أ) وثائق الشركة.
(ب) خرائط العمليات.
(ج) شجرة التساؤلات التي تحدد احتياجات العميل.
(د) (أ) و (ب) و (ج).

س ١١ / يربط أطلس المعرفة بين..

✓

(أ) وثائق الشركة

✓

(ب) خرائط العمليات

✓

(ج) شجرة التساؤلات التي تحدد احتياجات العميل

(د) (أ) و (ب) و (ج)

مميزات أطلس المعرفة

➤ يربط أطلس بين وثائق الشركة و خرائط العمليات و شجرة التساؤلات التي تحدد احتياجات العميل.

المحاضرة ٦

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

أخوكم أبجد : al_shamy



(12) 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 المنظمة.

س١٢ / من الخطوات العملية لتكوين أطلس المعرفة..

(أ) نشر نتائج الاجتماعات للتحضير لمناقشات إخرى.

(ب) عدم نشر نتائج الاجتماعات للتحضير لمناقشات إخرى.

(ج) الحذر في التعامل مع نتائج الاجتماعات من أفراد المنظمة.

(د) عدم الحذر في التعامل مع نتائج الاجتماعات من أفراد المنظمة.

الخطوات العملية لتكوين أطلس المعرفة

- 1 - تحديد نشاط الأعمال الأكثر أهمية والذي يتطلب التحسين، وتحديد الهدف الذي يمكن أن يقوم به أطلس
- 2 - تحديد العملاء الأكثر أهمية للمنظمة
- 3 - تحديد وتخطيط الحاجات الأساسية للعملاء.
- 4 - تكوين فريق من الخبراء الداخليين.
- 5 - تجميع جميع خرائط العمليات، وقواعد البيانات، وخرائط المعرفة ومعالجتها لتتحقق المشاركة.
- 6 - نشر نتائج الاجتماع للتحضير لمناقشات أخرى.
- 7 - تحديد هياكل المعلومات الخارجية وكيفية التعامل معها من قبل فريق المعرفة.
- 8 - شرح أطلس في تصميمه الأولي وإبراز مدى وضوحه وسهولته في الوصول للمعرفة المتاحة.
- 9 - تشجيع ومساندة استخدام أطلس.
- 10 - جعل الأطلس كامل وتحديثه بشكل دوري من خلال التحسين المستمر.

محرر المحاضر

المحاضرة ٦

١١. من الخطوات العملية لتكوين أطلس المعرفة :

(أ) نشر نتائج الاجتماعات للتحضير لمناقشات أخرى. المحاضرة السادسة

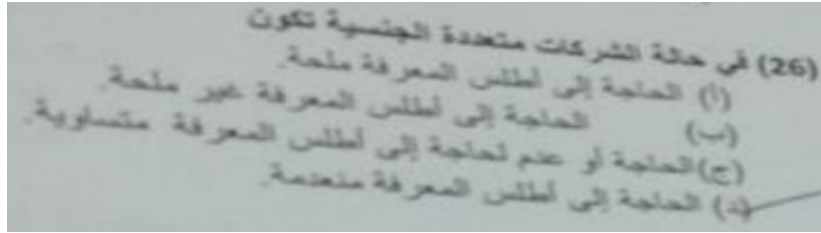
(ب) عدم نشر نتائج الاجتماعات للتحضير لمناقشات أخرى .

(ت) الحذر في التعامل مع نتائج الاجتماعات من أفراد المنظمة .

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

أخوكم أبجد : al_shamy





س٢٦/ في حالة الشركات متعددة الجنسيات تكون..

- (أ) الحاجة إلى أطلس المعرفة ملحة
(ب) الحاجة إلى أطلس المعرفة غير ملحة
(ج) الحاجة إلى عدم الحاجة إلى أطلس المعرفة متساوية
(د) الحاجة إلى أطلس المعرفة منعدمة

هناك مبررات لعدم الحاجة لأطلس المعرفة في (حالات خاصة)

> الشركات المتعددة الجنسية (أحد مظاهر العولمة)

- > المواقف التي تعتمد بشكل أساسي على الحكم الموضوعي أو التي تشمل على صراعات
> في حالة اندماج بين وحدة وأخرى.
> المواقف التي تعتمد بصفة خاصة على فهم العميل.
> عند ما يتطلب الأمر تغيير ثقافة المنظمة



المحاضرة ٦

١٣. في حالة الشركات متعددة الجنسية :

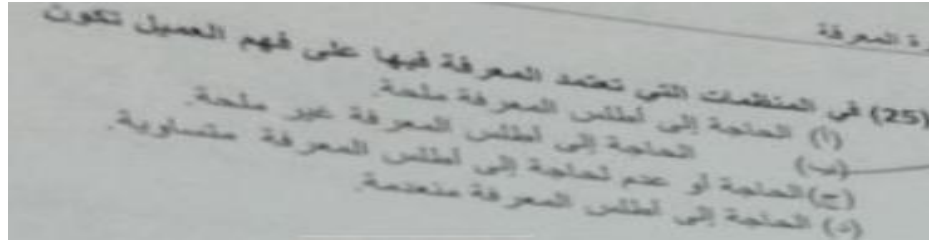
- أ- تفكر دائما في أطلس المعرفة
ب- لا علاقة لها بإدارة المعرفة .
ت- تحتاج إلى أطلس المعرفة.

ث- لا تحتاج إلى أطلس المعرفة .

المحاضر السادسة

أخوكم أبجد : al_shamy





س٢٥/ في المنظمات التي تعتمد المعرفة فيها على فهم العميل تكون..

- (ا) الحاجة إلى أطلس المعرفة ملحة
- (ب) الحاجة إلى أطلس المعرفة غير ملحة
- (ج) الحاجة إلى عدم الحاجة إلى أطلس المعرفة متساوية

(د) الحاجة إلى أطلس المعرفة **منعدمة**

هناك مبررات لعدم الحاجة لأطلس المعرفة في (حالات خاصة)

المحاضرة ٦

اختلاف السؤال في الصيغة..ولكن المعنى واحد..

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 .** المحاضره السادسه
- ث- المواقف الحذرة والتي تعتمد على فهم الأحداث بطريقة جيدة . أخوكم أبجد : al_shamy

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

- أ- **التركيز على المنتج أكثر من العملية .** المحاضره السادسه
 - ب- التركيز على العملية أكثر من المنتج .
 - ت- التركيز على العمليات المؤدية إلى المعرفة .
 - ث- التركيز على بعض العمليات وترك البعض لحين التفرغ لها .
- أخوكم أبجد : al_shamy

(في أسئلة 1434 ف2 ...استبعدت المحاضرة 7)

(28) 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 المحاولات والخطأ.

س٢٨ / 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 المهنة من خلال المحاولات والخطأ

أشكال تحول المعرفة

(١) **العنصرية الاجتماعية** وهي التحول من المعرفة الضمنية إلى المعرفة الضمنية أيضاً من خلال (اكتساب المهنة بصورة تقنية من خلال قضاء الوقت في التعلم مع المعلم أكثر من اكتسابها من الدراسة)

وهي تُعدّ نوعاً من أشكال منها :

- > **تراكم المعرفة** من خلال جمع المبرهنات والمعلومات ومشاركة الخبرة مع المربين والعلماء والحوار والتفكير مع المنطقين
- > **نقل المعرفة الضمنية** من خلال الاحتكاك المباشر بالخبراء والمهنيين والتفكير والتفهم والتجارب التي يكتسبها

عبد الحامد

(٢) العنصرية التجريبية

(٣) العنصرية التلقائية

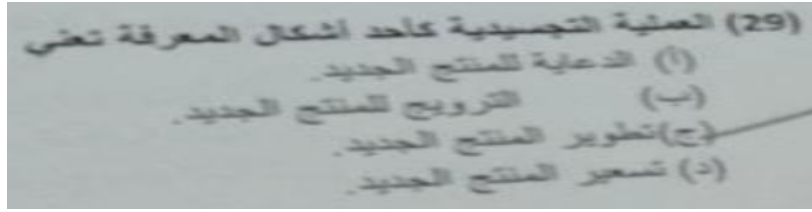
(٤) العنصرية الذاتية

المحاضرة ٨

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 . المحاضره التامه
ت- التحول من المعرفة الصريحة إلى المعرفة الضمنية .
ث- التحول من المعرفة الضمنية إلى المعرفة الصريحة . أخوكم أبجد : al_shamy





س ٢٩ / العملية التجسيدية كأحد أشكال المعرفة تعني..

(ا) الدعاية للمنتج الجديد

(ب) الترويج للمنتج الجديد

(ج) **تطوير المنتج الجديد**

(د) تسعير المنتج الجديد

أشكال تحول المعرفة

(١) العملية الإضاعية

(٢) **العملية التجسيدية** هي عملية تحويل المعرفة الضمنية إلى معرفة واضحة (أي أن المعرفة تطورت

مثل عملية تطوير المنتج.

وتأخذ هذه العملية عدة أشكال منها:

تسهيل عملية الإبداع لدى الأفراد وصعفي المعرفة بالمنظمة واستخدام أسلوب
الاستشارة في مناقشة عملية صناعة المعرفة

(٣) العملية التوافقية

(٤) العملية الذاتية

المحاضرة ٨

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 .

المحاضرته التامنة

ث- **التحول من المعرفة الضمنية إلى المعرفة الصريحة .**

أخوكم أبجد : al_shamy



(30) العملية التوافقية كأحد أشكال المعرفة تعني:
(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.

س٣٠ / العملية التوافقية كأحد أشكال المعرفة تعني..

(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

أشكال تحول المعرفة

(١) العملية الاجتماعية

(٢) العملية التصيدية

(٣) العملية التوافقية. وهي تعني تحويل المعرفة الواضحة إلى

معرفة واضحة ولكنها أكثر تعقيداً. (حيث يتم جمع المعرفة الواضحة من داخل

وخرج للنظمة ويتم توحيدها وطباعتها وتشغيلها وتحويلها في شكل معرفة

جديدة.

وتأخذ عدة أشكال منها التركيب وتشغيل للوحدات البينات، ومنها النشر

(٤) العملية الذاتية

المحاضرة ٨

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

أ- التحول من المعرفة الصريحة إلى المعرفة الصريحة الأكثر تعقيداً. المحاضره الثامنه

ب- التحول من المعرفة الضمنية إلى المعرفة الضمنية .

ت- التحول من المعرفة الصريحة إلى المعرفة الضمنية .

ث- التحول من المعرفة الضمنية إلى المعرفة الصريحة . أخوكم أبجد : al_shamy



(6) العملية الذاتية من أشكال تحول المعرفة وهي
(أ) تقوم على التحول من المعرفة الصريحة إلى المعرفة الصريحة الأكثر تعقيداً.
(ب) تقوم على التحول من المعرفة الضمنية إلى المعرفة الضمنية.
(ج) تقوم على التحول من المعرفة الصريحة إلى المعرفة الضمنية.
(د) تقوم على التحول من المعرفة الضمنية إلى المعرفة الصريحة.

س٦/ العملية الذاتية من أشكال تحول المعرفة وهي..

(أ) تقوم على التحول من المعرفة الصريحة إلى المعرفة الصريحة الأكثر تعقيداً
(ب) تقوم على التحول من المعرفة الضمنية إلى المعرفة الضمنية
(ج) تقوم على التحول من المعرفة الصريحة إلى المعرفة الضمنية
(د) تقوم على التحول من المعرفة الضمنية إلى المعرفة الصريحة

توافق
اجتماعية
الواضحة(ذاتية)
تجسديه

أشكال تحول المعرفة

(١) العملية الاجتماعية

(٢) العملية التجسدية

(٣) العملية التوافقية

(٤) العملية الذاتية. وهي عملية تحول المعرفة الواضحة إلى معرفة ضمنية

(وهي مرتبطة ارتباط وثيق بالتعلم من خلال الممارسة داخل المنظمة)

وقد تأخذ هذه العملية عدة أشكال منها:

للحاكاة والتجريب

المحاضرة ٨

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 .

المحاضره التامنه

- ت- التحول من المعرفة الصريحة إلى المعرفة الضمنية .
- ث- التحول من المعرفة الضمنية إلى المعرفة الصريحة . أخوكم أجد : al_shamy



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.
(ج) غالباً لا يتغير في علاقات العمل وتغير في ترتيبات الهيكل الوظيفي.
(د) غالباً تغير في علاقات العمل ولا تغير في ترتيبات الهيكل الوظيفي.

س٤٣ / من خصائص عملية الابتكار أنها..

- (أ) غالباً لا تغير في علاقات العمل ولا ترتيبات الهيكل الوظيفي
(ب) غالباً ما تغير في علاقات العمل و ترتيبات 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

الابتكار والمعرفة

□ ومن خصائص عملية الابتكار:

- أنها غير مؤكدة.
 أنها تركز على المعرفة.
 أنها مثيرة للجدل.
 لها حدود متباعدة.

عذر العجز

□ غالباً ما تغير في علاقات العمل وترتيبات الهيكل الوظيفي.

المحاضرة ٩

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 . المحاضرة التاسعة
ت- غالباً لا تغير في علاقات العمل وتغير في ترتيبات الهيكل الوظيفي .
ث- غالباً تغير في علاقات العمل ولا تغير ترتيبات الهيكل الوظيفي .

أخوكم أجد : al_shamy



(٩٩) هناك دور أساسي في تحديد رؤية المنظمة تجاه المعرفة يقوم به
(أ) مديرو الإدارات العليا.
(ب) مديرو الإدارات الوسطى.
(ج) مديرو الإدارات الدنيا.
(د) مديرو الإدارة العليا والوسطى.

س٤٤ / هناك دور أساسي في تحديد رؤية المنظمة تجاه المعرفة يقوم به..

(أ) مديرو الإدارات العليا

(ب) مديرو الإدارات الوسطى

(ج) مديرو الإدارات الدنيا

(د) مديرو الإدارات العليا والوسطى

قيادة عملية صناعة المعرفة

❑ يمكن إدارة عملية صناعة المعرفة بنظم التخطيط الإداري القائم على إدارة تدفق المعلومات وتنسيقها وفقا لخصائصها كالتصنيف حسب الأهمية والوقت والموارد المتاحة

❑ **مديرو الإدارة العليا والإدارة الوسطى** دورا بالغ الأهمية لأنه يمثل الدور الرئيسي لمستوى المعرفة

❑ **مديرو الإدارة العليا** عليهم دورا أساسيا في تحديد رؤية المنظمة تجاه المعرفة والتي بموجبها تدار عملية إدارة المعرفة

❑ **مديرو الإدارة الوسطى** على سبيل المثال هم الذين يحققوا التواصل بين كل من التدفق الكمي والتدفق الرأسي للمعلومات في المنظمة. كذلك التفاعل المشترك مع الآخرين لصناعة المعرفة من خلال المشاركة في قيادة البيئة المعرفية.

المحاضرة ١٠

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

أ- مديرو الإدارات العليا . المحاضرة العاشرة

ب- مديرو الإدارات الوسطى .

ت- مديرو الإدارات الدنيا .

ث- مديرو الإدارة العليا والوسطى .

أخوكم أبجد : al_shamy

فَهْدٌ