

بسم الله الرحمن الرحيم
أسئلة اختبار إدارة المعرفة للفصل الأول من العام 1433هـ - 1434هـ

(1) فجوة المعرفة في المنظمة عبارة عن :

- فجوة داخلية تركز فيها على نقاط القوة ونقاط الضعف في المنظمة
- فجوة خارجية تركز فيها على الفرص والتهديدات التي تتعرض لها المنظمة
- كلا من الفجوة الداخلية والفجوة الخارجية
- سمات لا تتعلق بالبيئة الداخلية ولا البيئة الخارجية

(2) الفجوة الداخلية للمعرفة في المنظمة هي :

- الفرق بين الأداء الفعلي والأداء الممكن
- الفرق بين الأداء الفعلي والأداء المستهدف
- الفرق بين الأداء الممكن والأداء المستهدف
- محصلة الأداء الفعلي للمنظمة

(3) الفجوة الخارجية للمعرفة في المنظمة هي :

- الفرق بين المتاح والممكن
- الفرق بين الممكن والقدرة على صناعة الفرص وتجنب التهديدات
- الفرق بين المتاح والقدرة على صناعة الفرص وتجنب التهديدات
- محصلة الأداء الممكن للمنظمة

(4) تبدء مراجعة القدرات المعرفة ب :

- تقييم مخزون المعرفة
- الحصول على المعرفة الضمنية
- تحديد المعرفة عند الأفراد الذين لديهم التغذية الراجعة من العملاء
- البحث عن الفرص وتجنب التهديدات

(5) من أهداف مراجعة القدرات المعرفية :

- التزود بالحالة الفعلية الكمية للمعرفة فقط
- التزود بالحالة الفعلية الكيفية للمعرفة فقط
- التزود بالحالة الفعلية من المقادير الكمية والكيفية للمعرفة المتوفرة
- لا شيء مما سبق

(6) التحليل الحرج لوظيفة المعرفة يعني :

- تحديد المجالات الأكثر إنتاجاً للمعرفة
- تحديد المجالات الأكثر فشلاً في المعرفة

- تحديد المجالات الأكثر نجاحاً في المعرفة
- تحديد المجالات الأكثر حساسية في المعرفة

(7) الاداة المستخدمة في مراجعة القدرات المعرفية هي :

- الملاحظة المباشرة
- الاستبيان
- الزيارات الميدانية
- حلقات النقاش

(8) أول و أكثر الابتكارات نجاحاً في إدارة المعرفة :

- نماذج المعرفة
- إدارات المعرفة
- خرائط المعرفة
- (أ) و (ب)

(9) لكي تبني المنظمة أطلس المعرفة عليها أن :

- تنشئ الارتباطات
- إيجاد الفهم المبدئي بين جهات الارتباط
- يتشارك العمال المعرفة
- (أ) و (ب)

(10) يربط أطلس المعرفة بين :

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

(11) من الخطوات العملية لتكوين أطلس المعرفة :

- نشر نتائج الاجتماعات للتحضير لمناقشات أخرى
- عدم نشر نتائج الاجتماعات للتحضير لمناقشات أخرى
- الحذر في التعامل مع نتائج الاجتماعات من أفراد المنظمة
- عدم الحذر في التعامل مع نتائج الاجتماعات من أفراد المنظمة

(12) يتم تكوين أطلس المعرفة , و أن يحدث :

- بشكل دوري من خلال التحسين المستمر
- بما لا يزيد عن ثلاث مرات
- مرة كل سنة

- مرة واحدة فقط في عمر المنظمة

13) في حالة الشركات متعددة الجنسية :

- تفكر دائما في أطلس المعرفة

- لا علاقة لها بإدارة المعرفة

- تحتاج إلى أطلس المعرفة

- لا تحتاج إلى أطلس المعرفة

14) لا نحتاج إلى أطلس المعرفة في حالة :

- المواقف التي تحتاج إلى فهم وإدراك المواقف والرغبة في الاستيعاب

- المواقف التي تلهب المشاعر وتحرك الرغبة في التطوير والابتكار

- المواقف التي تعتمد بشكل أساسي على الحكم الموضوعي والمتضمن صراعات

- المواقف الحذرة والتي تعتمد على فهم الأحداث بطريقة جيدة

15) من المشكلات التي تجعل أطلس المعرفة غير فعال هي :

- التركيز على المنتج أكثر من العملية

- التركيز على العملية أكثر من المنتج

- التركيز على العمليات المؤدية إلى المعرفة

- التركيز على بعض العمليات وترك البعض لحين التفرغ لها

16) معادلة المعرفة هي معادلة ذات :

- متغيران

- متغيرات متعدد

- ثلاث متغيرات

- أربع متغيرات

17) تعتبر سلسلة القيمة للمنظمة من خصائص المنظمات :

- التقليدية التي تم تأسيسها على أسس مادية

- نادرة التعرض لقضايا المعرفة

- قليلة المعرفة

- كثيفة المعرفة

18) تتمثل أنشطة سلسلة القيمة في :

- تحديد الحاجة للمعرفة وتحديد المعرفة المتاحة

- تطوير المعرفة

- تحديد الحاجة للمعرفة وتحديد المعرفة المتاحة وتطوير المعرفة

- تحديد المعرفة المتاحة وتطوير المعرفة

19) العمليات الوظيفية لسلسلة القيمة للمعرفة :

- خمسة وظائف
- ثلاثة وظائف
- وظيفتين فقط
- أربع وظائف

20) مصفوفة المعرفة أحد الوسائل التي تساعد المنظمة على :

- تصنيف المعرفة فقط
- تحديد فجوة المعرفة فقط
- تصنيف المعرفة فقط وتحديد فجوة المعرفة
- لا شيء مما سبق

21) تتكون مصفوفة المعرفة من عنصرين أساسيين هما :

- المجال الوظيفي والعنصر البشري
- المجال المعرفي والمجال الوظيفي
- المجال المعرفي والعنصر البشري
- الموهبة البشرية والمجال الوظيفي

22) متوسط فجوة المعرفة هو حاصل قسمة :

- فجوة المعرفة على عدد مجالات المعرفة
- فجوة المعرفة على عدد المجالات الوظيفية
- فجوة المعرفة على عدد المواهب البشرية في المنظمة
- فجوة المعرفة على عدد حاملي المعرفة في المنظمة

23) معادلة تغطية الطموح المعرفي هي :

- $(+1) =$ متوسط فجوة المعرفة / المستوى المرغوب للمعرفة (100)
- $(+1) =$ متوسط فجوة المعرفة / المستوى الفعلي للمعرفة (100)
- $(+1) =$ متوسط فجوة المعرفة / المستوى الحالي للمعرفة (100)
- $(+1) =$ متوسط فجوة المعرفة / متوسط مستوى الطموح (100)

24) نموذج صناعة المعرفة الديناميكي يتكون من ثلاث محطات رئيسية هي :

- عملية تحول المعرفة والبيئة المعرفية وإدارة المعرفة
- إدارة المعرفة والبيئة المعرفية والأصول المعرفية
- عملية تحول المعرفة والبيئة المعرفية والأصول المعرفية
- عملية تحول المعرفة وإدارة المعرفة والأصول المعرفية

25) من أشكال تحول المعرفة العملية الاجتماعية و التي تقوم على :

- التحول من المعرفة الصريحة إلى المعرفة الصريحة الأكثر تعقيداً
- التحول من المعرفة الضمنية إلى المعرفة الضمنية
- التحول من المعرفة الصريحة إلى المعرفة الضمنية
- التحول من المعرفة الضمنية إلى المعرفة الصريحة

(26) من أشكال تحول المعرفة العملية التجسيدية و التي تقوم على :

- التحول من المعرفة الصريحة إلى المعرفة الصريحة الأكثر تعقيداً
- التحول من المعرفة الضمنية إلى المعرفة الضمنية
- التحول من المعرفة الصريحة إلى المعرفة الضمنية
- التحول من المعرفة الضمنية إلى المعرفة الصريحة

(27) من أشكال تحول المعرفة العملية التوافقية و التي تقوم على :

- التحول من المعرفة الصريحة إلى المعرفة الصريحة الأكثر تعقيداً
- التحول من المعرفة الضمنية إلى المعرفة الضمنية
- التحول من المعرفة الصريحة إلى المعرفة الضمنية
- التحول من المعرفة الضمنية إلى المعرفة الصريحة

(28) من أشكال تحول المعرفة العملية الذاتية و التي تقوم على :

- التحول من المعرفة الصريحة إلى المعرفة الصريحة الأكثر تعقيداً
- التحول من المعرفة الضمنية إلى المعرفة الضمنية
- التحول من المعرفة الصريحة إلى المعرفة الضمنية
- التحول من المعرفة الضمنية إلى المعرفة الصريحة

(29) من خصائص عملية الابتكار أنها :

- غالباً لا تغير في علاقات العمل ولا ترتيبات الهيكل الوظيفي
- غالباً ما تغير في علاقات العمل وترتيبات الهيكل الوظيفي
- غالباً لا تغير في علاقات العمل وتغير في ترتيبات الهيكل الوظيفي
- غالباً تغير في علاقات العمل ولا تغير ترتيبات الهيكل الوظيفي

(30) هناك دور أساسي في تحديد رؤية المنظمة تجاه المعرفة يقوم به :

- مديرو الإدارات العليا
- مديرو الإدارات الوسطى
- مديرو الإدارات الدنيا
- مديرو الإدارة العليا والوسطى