

## مراجعة عامة لمادة إدارة المعرفة

١٨ \ ٢ \ ١٤٣٩ هـ

متفرقات 😊

### عمليات المعرفة:

١. المعرفة ذات الهيكل العالي وهي : رسمية – مصنفة  
مثال : (نظم المعلومات التقليدية - نظم الذكاء الصناعي.)
٢. المعرفة ذات الهيكل المنخفض : غير رسمية -- غير مصنفة  
مثال : (الاتصالات بالبريد الالكتروني او عبر الانترنت)
٣. المعرفة الضمنية: غير رقميه -- غير واضحة  
مثال : (ذاكرة الفرد-الخبر- مهارات الفريق)

### العوامل المؤثرة على ادارة المعرفة:

- ✚ عوامل داخلية :
  - التكلفة المنطقية النظم الملائمة
  - الفرص الفنية
  - الطلب المنطقي على المعرفة الناتجة من المنظمة
- ✚ عوامل خارجية:
  - البيئة التعاقدية
  - القواعد والتشريعات

### يربط اطلس المعرفة بين:

- ✚ وثائق الشركات
- ✚ خرائط العمليات
- ✚ شجرة التساؤلات التي تحدد احتياجات العميل

### ميررات لعدم الحاجة الى اطلس المعرفة:

- ١-الشركات متعددة الجنسية
- ٢-المواقف التي تعتمد على الحكم الموضوعي
- ٣-في حال الاندماج بين وحده واخرى
- ٤-المواقف التي تعتمد بصفة خاصه على فهم العميل
- ٥-عندما يتطلب الامر تغير ثقافة المنظمة

**مشكلات قد تجعل اطلس المعرفة غير فعال :**

- ١-مسانده غير كافيته من الإدارة
- ٢-التركيز على المنتج اكثر من العملية
- ٣-المبالغة في اهمية اطلس
- ٤-المعرفة تمثل قوة وربما تفسد قوة الامر

**مثلا الفجوة الداخلية تكون محصورة بين ثلاث نقاط :**  
فعل و إمكانية وهدف

**الفجوة الاولى هي تكوين بين الفعل والإمكانية**  
الفعل يعني العمل والإمكانية ما تستطيع المنظمة فعله

**الفجوة الثانية وهي تكون بين الإمكانية والهدف**  
و الامكانية ما تستطيع المنظمة فعله  
اما الهدف ف هو ما يجب على المنظمة فعله و هي خاصة بالتطوير الداخلي .

**انشطة سلسلة القيمة للمعرفة :**

- ١-تحديد الحاجة للمعرفة
- ٢-تحديد المعرفة المتاحة
- ٣-تطوير المعرفة

**العمليات الوظيفية لسلسلة القيمة للمعرفة:**

- ١-تحديد المعرفة المتاحة
- ٢-تطوير المعرفة الجديد
- ٣-مشاركة المعرفة
- ٤-تطبيق المعرفة
- ٥-تقييم المعرفة

تعرف المعرفة على أنها :

- A . توصيفات رمزية للمفاهيم والعلاقات
- B . توصيفات رمزية للمفاهيم .
- C . توصيفات رمزية للمفاهيم والعلاقات والطرق المحدد .
- D . توصيفات رمزية للمفاهيم والعلاقات والطرق المحددة للتعامل مع انماط هذه الوصيفات

عند النظر إلى المعرفة من خلال " المنظور الهرمي " :

- A . فإننا نبدأ بناؤها من المعلومات وننتهي عند المعرفة
  - B . فإننا نبدأ بناؤها من البيانات وننتهي عند المعرفة
  - C . فإننا نبدأ بناؤها بالبيانات وننتهي عند المعلومات
  - D . فإننا نبدأ بناؤها من المعلومات وننتهي عند البيانات
- منظور المعرفة الزمنية يقوم في نموذج عصر تكنولوجيا المعلومات على :

- A . الذكاء الإنساني
- B . الذكاء الصناعي
- C . النماذج والقواعد المعتمدة التقليدية
- D . الوثائق المعتمدة بملفات الارشيف .

عندما يكون لدينا القدرة على تصنيف المعرفة فإن ذلك يعني انها معرفة :

- A . ضمنية
- B . واضحة
- C . كاملة
- D . شاملة

عند دراستنا للنموذج القياسي لعصر التكنولوجيا

- A . نجد أنه يعتمد على الوثيقة التقليدية
  - B . نجد أنه يعتمد على الذكاء الإنساني
  - C . نجد أنه يعتمد على النظم والقواعد التقليدية
  - D . نجد أنه يعتمد الوثائق الإلكترونية الرقمية
- المعرفة ذات الهيكل المنخفض (واضحة ، رقمي) :

- A . هي التي تشمل المعرفة الرسمية والمصنفة .
- B . هي التي تشمل المعرفة غير الرسمية وغير المصنفة .
- C . هي التي تشمل المعرفة الرسمية وغير المصنفة
- D . هي التي تشمل المعرفة غير الرسمية والمصنفة .

للمعرفة تعريفات كثيرة ويعرفها نوناكا على أنها :

A . تبرير لما يعتقد الموظف من حلول صحيحة

B . ما يعتقد الموظف من حلول صحيحة

C . تبرير لما يعتقد الموظف من حلول خاطئة

D . ما يعتقد الموظف من حلول خاطئة

تلعب البيانات دور كبير في صناعة المعرفة وإدارتها

A . وهي تعرف بأنها أرقام وكلمات

B . وهي تعرف بأنها كلمات وصور

C . وهي تعرف بأنها صور و أصوات

D . وهي تعرف بأنها أرقام وصور وكلمات وأصوات

عند بناء المعرفة بالمنظمة تحتاج إلى المعلومات والتي تعرف

A . على إنها بيانات منظمة داخل المنظمة

B . على إنها بيانات منظمة بطريقة مجدية داخل المنظمة

C . على إنها بيانات منظمة بطريقة مجدية قابلة للتطبيق

D . لا شيء مما سبق

عند النظر إلى المعرفة من " منظور المعرفة الزمنية "

A . نكتشف أنه ليس هناك فرق بين النموذج القياس ي في العصر الصناعي ونموذج عصر التكن ولوجيا

B . نكتشف أنه هناك فرق بين النموذج القياس ي في العصر الصناعي ونموذج عصر التكن ولوجيا

C . نجد أنه تم استبدال النموذج القياسي للعصر الصناعي بنموذج عصر التكنولوجيا

D . لم يستبدل النموذج القياس ي في العصر الصناعي بنموذج عصر التكن ولوجيا

عند النظر للمعرفة من خلال منظور المعرفة الزمنية لتستبدل :

A . النموذج القياس ي للعصور القديمة بالنموذج القياس ي للعصر الصناعي .

B . النموذج القياس ي للعصر الصناعي بالنموذج القياسي لعصر تكنولوجيا المعلومات

C . النموذج القياس ي لعصر تكنولوجيا المعلومات بالنموذج القياس ي للعصر الصناعي

D . النموذج القياس ي للعصور القديمة بالنموذج القياس ي للعصور التقليدية

عند دراستنا للنموذج القياس ي للعصر الصناعي

A . نجد أنه يعتمد على الوثيقة الإلكترونية الرقمية

B . نجد أنه يعتمد على الذكاء الصناعي

C . نجد أنه يعتمد على الأنظمة الخبيرة

D . نجد أنه يعتمد على الذكاء الإنساني

يمكن تعريف المعرفة الضمنية (الكامنة) من خلال المنظور الإنساني

- A . على أنها هي الموجودة في رأس الفرد في المنظمة
- B . على أنها هي الموجودة في المنظمة كشخصية اعتبارية
- C . على أنها هي الموجودة في رأس الفرد وفي المنظمة كشخصية اعتبارية
- D . لا شيء مما سبق

في إدارة المعرفة يتم تعريف المعرفة الصريحة

- A . بأنها هي البيانات الرسمية النظامية
- B . بأنها هي البيانات غير النظامية
- C . بأنها هي البيانات غير الرسمية
- D . بأنها هي البيانات غير النظامية وغير الرسمية

في إدارة المعرفة يتم التعامل مع المعرفة الواضحة على أنها

- A . لا يمكن استخدامها كقوة أو ميزة نسبية
- B . يمكن استخدامها كقوة أو ميزة نسبية
- C . تعتمد على الخبرات والمهارات
- D . لا شيء مما سبق

التوصيفات الرمزية للمفاهيم والعلاقات والطرق المحددة للتعامل:

- A . المعلومات
- B . البيانات
- C . الحكمه
- D . المعرفة

معلومات منظمة قابلة للأستخدام في حل مشكلة معينة تسمى:

- A . المعرفة
- B . الحكمه
- C . المعلومات
- D . البيانات

عندما تبدأ بالبيانات وتنتهي بالمعرفة فإننا نرى المعرفة من

- A . المنظور التقني
- B . المنظور الزمني
- C . المنظور الهرمي
- D . المنظور الإنساني

عندما يمكن تشغيل المعرفة ونقلها وتخزينها بسهولة فأننا نطلق عليها :

- A . معرفة كاملة بحسب بعض تصنيفات أنواع المعرفة
- B . معرفة شاملة بحسب بعض تصنيفات أنواع المعرفة
- C . معرفة واضحة بحسب بعض تصنيفات أنواع المعرفة
- D . معرفة ضمنية بحسب بعض تصنيفات أنواع المعرفة

المعرفة الضمنية :

- A . رقمية وواضحة
- B . غير رقمية وواضحة
- C . غير رقمية وغير واضحة
- D . غير واضحة ورقمية

من مبادئ إدارة المعرفة أنها مكلفة إلا أن المنظمة تتعامل مع هذا المبدأ بأنه :

- A . مردودها أعلى من تكلفتها .
- B . التكلفة تتساوى مع مردودها .
- C . مردودها أقل من تكلفتها .
- D . تكلفة لا بد من تحملها بغض النظر عن مردودها .

يتكون المزيج الأمثل للإدارة الفعالة للمعرفة من :

- A . الأفراد وقيادة المنظمة
- B . التكنولوجيا وقيادة المنظمة
- C . الأفراد والتكنولوجيا
- D . الأفراد والقيادات العمالة بالمنظمة

تزداد الفائدة من إدارة المعرفة في المنظمة عندما :

- A . تضع نماذج للمعرفة .
- B . تضع خرائط للمعرفة .
- C . تضع أولويات للمعرفة .
- D . تضع محددات للمعرفة

الفرق بين خريطة المعرفة ونموذج المعرفة هو :

- A . إن النموذج يبين طريقة العمل بينما الخريطة نفهم بها كيفية العمل وأبعاده
- B . إن النموذج يبين كيفية العمل وأبعاده وأن الخريطة تبين طريقة العمل
- C . إن النموذج شامل لكل تفاصيل العمل بينما الخريطة قاصرة على جزء واحد
- D . إن النموذج يحاكي ( يقلد ) الشركات المنافسة بينما الخريطة خاصة بالمنظمة

مشاركة المعرفة بين موظفي المنظمة :

A . أمر طبيعي بين الموظفين حتى تتقدم المنظمة .

B . أمر غير طبيعي لكنه ضروري .

C . أمر طبيعي بين الموظفين باستخدام التكنولوجيا .

D . أمر غير طبيعي وغير ضروري .

إن عملية مشاركة واستخدام المعرفة تكون في الغالب :

A أفعالا طبيعية.

B . أفعالا غير طبيعية.

C . أفعالا غير مصنفة.

D . لا شيء من مما سبق

تتبع المنظمة استراتيجية الإستحواذ على المعرفة بمفهومها الشامل :

A . رغبتها في الحصول على المعرفة من خارجها.

B . رغبتها في الحصول على المعرفة من داخلها.

C . رغبتها في الحصول على المعرفة من داخلها وخارجها.

D . رغبتها في تداول المعرفة مع خارجها وداخلها.

تستخدم المنظمة استراتيجية استغلال المعرفة من خلال :

A . التخطيط لاستغلال المعرفة داخل المنظمة وخارجها .

B . التخطيط لاستغلال المعرفة داخل المنظمة فقط لتحقيق الميزة التنافسية .

C . التخطيط لاستغلال المعرفة خارج المنظمة فقط بتحقيق براءات اختراع وتقديمها كخدمات استشارية

D . التخطيط لاستغلال المنافسين في تحقيق وضع أفضل في السوق

الهدف الرئيس ي للمنظمة عند وضع استراتيجية لإدارة المعرفة هو

A . تسيير أعمال المعرفة في المنظمة

B . إدراك أهمية إدراك المعرفة

C . إحراز الميزة التنافسية للمنظمة

D . تجاهل عمال المعرفة في المنظمة

توزع الاختصاصات داخل المنظمة وتقع سياسة إدارة المعرفة في المنظمة ضمن مهام:

A . الإدارة العليا .

B . الإدارة الوسطى والدنيا .

C . الإدارة الدنيا .

D . الإدارة الوسطى

الجهة التي تصنع سياسة إدارة المعرفة في المنظمة هي

A . أعلى مستوى إداري وهو الإدارة العليا

B . الإدارة الوسطى والدنيا

C . أدنى مستوى إداري وهو الإدارة الدنيا

D . الإدارة الوسطى

تهتم الإدارات العليا بإدارة المعرفة بالمنظمات وذلك :

A . لأن طبيعتها تتطلب ذلك

B . لرغبة الإدارة العليا في الإشراف عليها

C . لنمط وطبيعة القيادات في الإدارة العليا

D . لحاجاتهم لمعرفة المزيد عن هذه الإدارة

تسعى المنظمات لبلوغ الإدارة الفعالة للمعرفة إلى

A . تعيين مديرون للموارد البشرية

B . تعيين مديرون للمعرفة

C . تعيين مديرون للإدارة الهندسية

D . تعيين مديرون للإنتاج

يحتاج مديروا المعرفة إلى العديد من الصفات والمهارات

A . إلا أن أهمها الشخصية القيادية

B . إلا أن أهمها مهارة الإتصال

C . إلا أن أهمها مهارة البحث والتفكير

D . إلا أن أهمها إنكار الذات

تعتبر أكثر المداخل لتحسين المعرفة هي التي يقوم توصيفها من

A . الإدارة الدنيا.

B . الإدارة العليا.

C . الإدارة العليا والدنيا.

D . الإدارة الوسطى .

يعتبر وصول المنظمة إلى المعرفة :

A . نقطة النهاية

B . نقطه البداية .

C . نقطة التوازن.

D . نقطة المشاركة.

**الوصول إلى المعرفة يمثل :**

A . نقطة الوصول لتفوق المنظمة

B . بداية الطريق لتفوق المنظمة

C . بداية تشارك العمال للمعرفة

D . تفوق المنظمة على منافسيها

**عندما تريد المنظمة بناء استراتيجية إدارة المعرفة في المنظمة لابد من**

A . الاخذ برسالة المنظمة حتى تنطلق للأمام .

B . تكامل الاستراتيجية مع رسالة المنظمة .

C . الاهتمام ببنود الخطة وعدم النظر لأي شيء آخر .

D . كل ما سبق .

**عند الحفاظ على المعرفة الضمنية والمعرفة الصريحة معاتسمى**

A . استراتيجية استغلال المعرفة .

B . استراتيجية اقتناص المعرفة .

C . استراتيجية الاحتفاظ بالمعرفة .

D . استراتيجية التركيز على المعرفة .

**عند استغلال المعرفة داخل المنظمة وخارجها تسمى :**

A . استراتيجية استغلال المعرفة .

B . استراتيجية اقتناص المعرفة .

C . استراتيجية الاحتفاظ بالمعرفة .

D . استراتيجية التركيز على المعرفة

**تدرك كل المنظمات التي لديها ادارات للمعرفة اهميتها لذلك تتعامل معها**

A . بالرغم من كونها لا تتواجد في الهيكل التنظيمي .

B . بالرغم من إن تكلفة عالية .

C . بالرغم من صعوبة السيطرة على مكوناتها الاساسيه .

D . بالرغم من مردودها لايمكن مقارنته بتكلفته .

**للووصول الى اعلى مردود من إدارة المعرفة ينبغي**

A . الحاقها بإدارة الموارد البشرية لمعرفةهم التامة بكل موظفي الشركة .

B . تخصيص مديرين للمعرفة .

C . الحاقها بإدارة التقنية بالشركة لارتباطها الوثيق بها .

D . تخصيص مديرين للموارد البشرية على درجة عالية من الكفاءة .

إنكار الذات هي أعلى درجات سمو النفس البشرية ونعتبرها في ادارة المعرفة

A . من أهم مقومات تصنيف المعلومات .

B . من أهم مقومات تصنيف وتحليل البيانات.

C . من أهم مقومات تصنيف اقسام الاداره.

D . من أهم مقومات نجاح أفرادها .

تسعى إدارة المعرفة في أي منظمة إلى :

A . بلوغ القمة بها وتصبح على رأس منافسيها

B . بلوغ القمة بها وتظل فيها

C . بلوغ القمة بها وتظل في التحسين المستمر لضمان ذلك

D . بلوغ القمة بها وأخذ مهلة للراحة لتستكمل المسير

يتطلب العمل المعرفي المبدع :

A . اكبر تدخل ممكن من الاداره العليا في الاداره الوسطى والدنيا.

B . أقل تدخل ممكن من الاداره العليا في الاداره الوسطى والدنيا.

C . التوازن في تدخل الاداره العليا في الاداره الوسطى والدنيا.

D . تجاهل الاداره العليا لما يجري في الاداره الوسطى والدنيا.

تبحث المنظمة وبشكل مباشر عند صياغة استراتيجية ادارة المعرفة فيها عن

A . المعرفة الصريحة.

B . الميزة التنافسية لديها .

C . المعرفة الصريحة.

D . المعرفة الشاملة.

الطلب المنطقي على المعرفة الناتجة من المنظمة يصنف على أنه :

A . من العوامل الداخلية المؤثرة في استخلاص المعرفة .

B . من العوامل الداخلية المؤثرة في سلوك صناع المعرفة .

C . من العوامل الداخلية المؤثرة في صناعة التكنولوجيا بالمنظمة .

D . من العوامل الداخلية المؤثرة على إدارة المعرفة .

من العوامل التي لا يمكن تجاهلها والمؤثرة من الخارج على إدارة المعرفة :

A . الحوافز التي يتم رصدها لصناع المعرفة بالمنظمة

B . التشريعات الضابطة التي تسنها إدارة المعرفة لإدارة شؤونها

C . اللوائح والقوانين التي تصدرها الإدارة عليا المنظمة

D . القواعد والتشريعات التي تحكم عملية نقل المعرفة بين المنظمات

من أكبر التحديات التي تقابل المنظمة في ادارة المعرفة هو :

A . الرغبة في الاحتفاظ بالمعرفة والرغبة في نشر و تشارك المعرفة بين افرادها.

B . الرغبة في الحصول على موارد بشرية والرغبة في تطويرها.

C . الرغبة في تقنين العمل والرغبة في تطوير العمل.

D . الرغبة في تطوير المعرفة والرغبة في تحفيز العمال

**فجوة المعرفة في المنظمة عبارة عن :**

A . فجوة داخلية نركز فيها على نقاط القوة ونقاط الضعف في المنظمة

B . فجوة خارجية نركز فيها على الفرص والتهديدات التي تتعرض لها المنظمة

C . كلا من الفجوة الداخلية والفجوة الخارجية

D . سمات لاتتعلق بالبيئة الداخلية ولا البيئة الخارجية

**معاة المنظمة من فجوة المعرفة تتمثل في :**

A . فجوة في نقاط القوة ونقاط الضعف في المنظمة .

B . فجوة في الفرص والتهديدات التي تتعرض لها المنظمة .

C . كلا من الفجوة الداخلية والفجوة الخارجية

**تحدد إدارة المعرفة بالمنظمة فجوة المعرفة من خلال :**

A . فجوة داخلية نركز فيها على نقاط القوة ونقاط الضعف في المنظمة

B . فجوة خارجية نركز فيها على الفرص والتهديدات التي تتعرض لها المنظمة

C . كلا من الفجوة الداخلية والفجوة الخارجية

D . سمات منتقاه تتعلق بالبيئة الداخلية والبيئة الخارجية

**الفجوة الداخلية للمعرفة في المنظمة هي :**

A . الفرق بين الأداء الفعلي والأداء الممكن

B . الفرق بين الأداء الفعلي و الأداء المستهدف

C . الفرق بين الأداء الممكن والأداء المستهدف

D . محصلة الأداء الفعلي للمنظمة

**عندما ترغب إدارة المعرفة بالمنظمة في مراجعة القدرات المعرفية فإنها تبدأ من :**

A . تقييم مخزون المعرفة

B . الحصول على المعرفة الضمنية

C . تحديد المعرفة عند الأفراد الذين لديهم التغذية الراجعة من العملاء

D . البحث عن الفرص وتجنب التهديدات

من أهداف مراجعة القدرات المعرفية :

A . التزود بالحالة الفعلية الكمية للمعرفة فقط

B . التزود بالحالة الفعلية الكيفية للمعرفة فقط

C . التزود بالحالة الفعلية من المقادير الكمية والكيفية للمعرفة المتوفرة

D . لاش ي مما سبق

للمنظمة ثلاث مستويات للتعامل مع بينتها الداخلية للمعرفة، في المنظمة :

A . الفجوة بين الأداء الفعلي والأداء الممكن

B . الفجوة بين الأداء الفعلي والأداء المستهدف .

C . الفجوة بين الأداء الممكن والأداء المستهدف .

D . محصلة الأداء الفعلي للمنظمة

للمنظمة ثلاث مستويات للتعامل مع بينتها الخارجية، والفجوة الخارجية للمنظمة :

A . الفجوة بين المتاح والممكن .

B . الفجوة بين الممكن والقدرة على صناعة الفرص وتجنب التهديدات .

C . الفجوة بين المتاح والقدرة على صناعة الفرص وتجنب التهديدات .

D . محصلة الأداء الممكن للمنظمة .

من الطرق المختلفة لتحليل المعرفة " التحليل الحرج لوظيفة المعرفة " وهي تعني :

A . تقييم الوضع الراهن للمعرفة

B . معرفة تفاصيل المعرفة وكثافة العمل

C . تحليل المجالات الأكثر حساسية للمعرفة

D . توفير نظرة شاملة لتغيرات المعرفة

يصف الخبراء في إدارة المعرفة أول و أكثر الابتكارات نجاحا في إدارة المعرفة :

A . نماذج المعرفة

B . إدارات المعرفة

C . خرائط المعرفة

D . (A-B)

لكي تبني المنظمة أطلس المعرفة عليها أن :

A . تنشئ الارتباطات

B . إيجاد الفهم المبدئي بين جهات الارتباط

C . يتشارك العمال المعرفة .

D . (A-B)

لكي تبني المنظمة أطلس المعرفة عليها أن :

- A . تنشأ الارتباطات
  - B . يتواجد الفهم المبني بين جهات الارتباط
  - C . يتشارك العمال المعرفة
  - D . تنشأ الارتباطات وإيجاد الفهم المبني بين جهات الارتباط
- يعد النجاح الأبرز والأكثرا ابتكارا في ادارة المعرفة

- A . نماذج المعرفة الضمنية
- B . نماذج المعرفة الصريحة
- C . خرائط المعرفة .
- D . نماذج المعرفة العميقة

يربط أطلس المعرفة بين

- A . وثائق الشركة .
- B . خرائط العمليات .
- C . شجرة التساؤلات التي تحدد احتياجات العميل .

A\_B\_C. D

يربط أطلس المعرفة في المنظمة :

- A . وثائق الشركة وخرائط العمليات .
- B . خرائط العمليات واحتياجات العميل .
- C . احتياجات العميل ووثائق الشركة .
- D . الوثائق وخرائط المعرفة وحاجات العميل

يعرف أطلس المعرفة بأنه مجموعة من :

- A . خرائط المعرفة المتصلة الحلقات بشكل وافر ووثيق
- B . خرائط المعرفة المنفصلة عن بعضهما البعض
- C . خرائط المعرفة المتباينة عن بعضهما البعض
- D . خرائط المعرفة الواضحة والتي تخص كل قسم بشكل منفرد

يعتبر نشر نتائج الاجتماعات للتحضير لمناقشات أخرى

- A . من الخطوات العملية لتكوين أطلس المعرفة
- B . من الخطوات العملية لتكوين نماذج المعرفة
- C . من الخطوات العملية لتكوين الأصول المعرفية
- D . من الخطوات العملية لتكوين إدارة المعرفة

من الخطوات العملية لتكوين اطلس المعرفة

A . مراجعته بحسب ما تراه الادارة العليا .

B . مراجعته كلما اقتضى الامر .

C . تأسيسه على قواعد ثابتة صحيحة لا تتحرك عنها المنظمة .

D . اخضاعه دائما للتحسين المستمر

يعتمد نجاح أطلس المعرفة على :

A . قدرات صناع المعرفة بالمنظمة

B . الاستخدام الفعال للمعرفة

C . التشارك والاستخدام الفعال للمعرفة

D . عدم التشارك والاستخدام الفعال للمعرفة

يتم تكوين أطلس المعرفة بالمنظمة وإن يحدث :

A . بشكل دوري من خلال التحسين المستمر

B . بما لا يزيد ثلاث مرات .

C . مرة كل سنة .

D . مرة واحدة فقط في عمر المنظمة

تبنى المنظمة أطلس المعرفة وتحرص على أن يحدث :

A . بشكل دوري من خلال التحسين المستمر

B . بما لا يزيد عن ثلاث مرات

C . مرة كل سنة

D . مرة واحدة فقط في عمر المنظمة

تتوجه المنظمة إلى تكوين أطلس المعرفة سعيا منها لبلوغ أهدافها، على أن يتم ذلك :

A . من خلال التحسين المستمر وبطريقة دورية

B . بما لا يزيد عن ثلاث مرات في عمر المنظمة .

C . مرة كل سنة .

D . مرة واحدة فقط في عمر المنظمة

في حالة الشركات متعددة الجنسية :

A . تفكر دائما في أطلس المعرفة

B . علاقة لها بإدارة المعرفة

C . تحتاج إلى أطلس المعرفة

D . لا تحتاج إلى أطلس المعرفة

**في حالة الشركات متعددة الجنسية تكون :**

- A . الحاجة الى أطلس المعرفة ملحة .
- B . الحاجة الى أطلس المعرفة غير ملحة .
- C . الحاجة أو عدم الحاجة إلى أطلس المعرفة متساوية .
- D . الحاجة الى أطلس المعرفة منعدمة

**تعتبر حالة الشركات متعددة الجنسية من الحالات التي :**

- A . تفكر دائما في أطلس المعرفة
- B . لا علاقة لها بإدارة المعرفة
- C . تحتاج إلى أطلس المعرفة
- D . لا تحتاج إلى أطلس المعرفة

**تعتبر الشركات متعددة الجنسية ظاهرة عصرية خاصة لذلك فهي:**

- A . شركات تفكر دائما في صناعة أطلس للمعرفة.
- B . شركات لا تفكر في إدارة المعرفة بطريقة جدية.
- C . شركات تحتاج إلى صناعة أطلس المعرفة.
- D . شركات لا تحتاج إلى صناعة أطلس المعرفة.

**لا تحتاج المنظمة إلى أطلس المعرفة في حالة :**

- A . لمواقف التي تحتاج إلى فهم و إدراك المواقف والرغبة في الاستيعاب
- B . المواقف التي تلهب المشاعر وتحرك الرغبة في التطوير والابتكار
- C . المواقف التي تعتمد بشكل أساسي على الحكم الموضوعي و المتضمن صراعات
- D . المواقف الحذرة والتي تعتمد على فهم الأحداث بطريقة جيدة

**يعتبر أطلس المعرفة هاما للمنظمات إلا أننا لا نحتاجه في حالة**

- A . الأمور التي تحتاج إلى فهم وإدراك المواقف والرغبة في الاستيعاب
- B . الأمور التي تلهب المشاعر وتحرك الرغبة في التطوير والابتكار
- C . الأمور التي تعتمد بشكل أساسي على الحكم الموضوعي والمتضمن صراعات
- D . الأمور الحذرة والتي تعتمد على فهم الأحداث بطريقة جيدة

**في المنظمات التي تعتمد المعرفة فيها على فهم العميل تكون :**

- A . الحاجة الى أطلس المعرفة ملحة .
- B . الحاجة الى أطلس المعرفة غير ملحة .
- C . الحاجة أو عدم الحاجة إلى أطلس المعرفة متساوية .
- D . الحاجة الى أطلس المعرفة منعدمة .

تتعدم الحاجة إلى اطلس المعرفة في

A . المنظمات التي تحتاج إلى أبتكار في طرق العمل

B . المنظمات التي تحتاج إلى أبداع في الوسائل

C . المنظمات التي تعتمد على التكنولوجيا

D . المنظمات التي تعتمد المعرفة فيها على فهم العميل

لاحتجاج المنظمة الى اطلس المعرفة في :

A . حالة أن يكون عملها قائم على فهم العميل

B . حالة أن يكون عملها قائم على تقنية الحاسب الالى

C . حالة أن يكون عملها قائم على تدقيق الآلات الحديثة

D . حالة أن يكون عملها قائم على تدقيق الأعمال قبل تنفيذها .

من المشكلات التي قد تجعل أطلس المعرفة غير فعال هي :

A . التركيز على العملية أكثر من المنتج

B . التركيز على المنتج أكثر من العملية

C . التركيز على العمليات المؤدية إلى المعرفة

D . التركيز على بعض العمليات و ترك البعض لحين التفرغ لها

يعتبر أطلس المعرفة أسلوبا فعالا لإدارة المعرفة في المنظمات إلا أنه قد يكون غير فعال

A . في حالة التركيز على المنتج أكثر من العملية

B . في حالة التركيز على العملية أكثر من المنتج

C . في حالة التركيز على العمليات المؤدية إلى المعرفة

D . في حالة التركيز على بعض العمليات وترك البعض لحين التفرغ لها

عند تحقيق التواصل بين التدفق الأفقي والرأس ي للمعلومات فإن

A . الإدارة المسؤولة عن ذلك هي الإدارة الدنيا

B . الإدارة المسؤولة عن ذلك هي الإدارة العليا

C . الإدارة المسؤولة عن ذلك هي الإدارة العليا والدنيا

D . الإدارة المسؤولة عن ذلك هي الإدارة الوسطى

عندما تستهدف المنظمة مصادر المعرفة الداخلية والخارجية تطلق عليها:

A . المنظمة الرائدة

B . المنظمة المتطور

C . المنظمة المتعلمة

D . المنظمة المسيطرة

**المنظمة المتعلمة هي التي :**

- A . تتعلم من أخطاؤها
- B . تطور من أداؤها
- C . تستهدف مصادر المعرفة الداخلية والخارجية
- D . تسيطر على هيكلها التنظيمية لضمان نجاحها

**المنظمة المتعلمة :**

- A . هي التي تتجح في رصد واستهداف مصادر المعرفة الداخلية
- B . هي التي تتجح في رصد واستهداف مصادر المعرفة الخارجية
- C . هي التي تتجح في رصد واستهداف مصادر المعرفة الداخلية والخارجية
- D . هي التي تتجح في تجنب مصادر المعرفة الداخلية والخارجية

**تعتبر المنظمات منظمة متعلمة عندما تتجح 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 و القليل من مصادر المعرفة الخارجية

**يُنَاطُ إلى مديري الإدارات العليا دور اساسي في :**

- A . تحديد رؤية المنظمة تجاه المعرفة .
- B . تحديد آليات التجديد في خططها التكتيكية للمعرفة .
- C . تحديد آلياتها في خططها التشغيلية للمعرفة .
- D . تحديد الخطوات التنفيذية لخطط المعرفة

**تشكل المعرفة الضمنية والمعرفة الصريحة المصنفة فنيا فقط**

- A . الأصول التي تشكل إمكانات الشركة المعرفية .
- B . الأصول التي تصنع المزايا التنافسية .
- C . الأصول المستحوذ عليها .
- D . الأصول القابلة للاستغلال

**يتم حماية الأصول المعرفية لتستمر الميزة التنافسية للمنظمة بالقدر الذي**

- A . نتيجة القوانين الضابطة لبراءات الاختراعات .
- B . نتيجة ذوات الملكية الفكرية .
- C . يمكن للمنظمة الاحتفاظ بها داخل المنظمة
- D . نتيجة القوانين الضابطة لحقوق التأليف .

تصنف الأسرار التجارية كأحد الأصول المعرفية ضمن

A . الأصول الفكرية المصنفة وغير مسجلة.

B . الأصول الفكرية غير مصنفة وغير مسجلة.

C . حقوق الملكية المسجلة.

D . رأس المال الفكري

يعتبر تجميع وتنظيم المعرفة الواضحة أصل معرفي وتصنف ضمن

A . أصول المعرفة النظامية.

B . أصول المعرفة العامة.

C . أصول المعرفة المفاهيمية .

D . أصول المعرفة التجريبية.

تعتبر تجسيد المعرفة الضمنية في افعال وتطبيقات أصل معرفي وتصنف ضمن

A . أصول المعرفة النظامية.

B . أصول المعرفة العامة.

C . أصول المعرفة المفاهيمية.

D . أصول المعرفة التجريبية

يعتبر ربط المعرفة الواضحة باللغة والرموز أصل معرفي ويصنف ضمن :

A . أصول المعرفة النظامية

B . أصول المعرفة العامة

C . أصول المعرفة المفاهيمية

D . أصول المعرفة التجريبية

يوصف سوق الأصول المعرفية بأنه :

A . سوق منافسة كاملة .

B . أبعد ما يكون عن المنافسة الكاملة

C . سوق منافسة إختيارية

D . سوق إحتكار

تمت .