

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
- 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 .

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 .

٤. تبدأ مراجعة القدرات المعرفية ب :

- 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 .

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 .
- 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 .

٧. الأداة المستخدمة في مراجعة القدرات المعرفية هي :

- أ- الملاحظة المباشرة
- ب- الاستبيان
- ت- الزيارات الميدانية
- ث- حلقات النقاش

٨. أول وأكثر الابتكارات نجاحاً في إدارة المعرفة :

- أ- نماذج المعرفة.
- ب- إدارات المعرفة
- ت- خرائط المعرفة
- 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)

١٠. يربط أطلس المعرفة بين :

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

١١. من الخطوات العملية لتكوين أطلس المعرفة :

- أ- نشر نتائج الاجتماعات للتحضير لمناقشات أخرى .
- 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 .
- ب- بما لا يزيد عن ثلاث مرات.
- ت- مرة كل سنة .
- ث- مرة واحدة فقط في عمر المنظمة .

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 .

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 .
- 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 .
- 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. معادلة المعرفة هي معادلة ذات :

- أ- متغيران
- ب- متغيرات متعددة.
- ت- ثلاث متغيرات .
- ث- أربع متغيرات.

١٧. 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 .

١٨. تتمثل أنشطة سلسلة القيمة في :

- 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 .

١٩. العمليات الوظيفية لسلسلة القيمة للمعرفة :

- 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 .
- 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 .
- ب- المجال المعرفي والمجال الوظيفي .
- ت- المجال المعرفي والعنصر البشري .
- ث- الموهبة البشرية والمجال الوظيفي .

٢٢. 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 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
- 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 .
- 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 .

٢٦. من أشكال تحول المعرفة العملية التجسدية 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 .

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 .

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 .

٢٩. من خصائص عملية الابتكار أنها :

- أ- غالباً لا تغير في علاقات العمل ولا ترتيبات الهيكل الوظيفي .
- ب- غالباً ما تغيّر في علاقات العمل وترتيبات الهيكل الوظيفي .
- ت- غالباً لا تغير في علاقات العمل وتغيّر في ترتيبات الهيكل الوظيفي .
- ث- غالباً تغيّر في علاقات العمل ولا تغيّر ترتيبات الهيكل الوظيفي .

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 .