

المحاضرة الثانية :

➤ ١ . تحتاج الإدارة الفعالة قدرات خاصة لتثبت فعاليتها إلى :

- الأفراد .
- التكنولوجيا .
- الأفراد والتكنولوجيا معا .
- وجود مدير قوي ومؤثر .

➤ ٢ . توزع الاختصاصات داخل المنظمة وتقع سياسة إداره المعرفة في المنظمة ضمن مهام :

- الإدارة العليا .
- الإدارة الوسطى والدنيا .
- الإدارة الدنيا .
- الإدارة الوسطى .

➤ ٣ . تختلف الآراء في توزيع المدراء على الإدارات إلا أن الإدارة الفعالة للمعرفة يلزمها مديرون :

- للموارد البشرية .
- للمعرفة .
- للإدارة الهندسية .
- للإنتاج .

➤ ٤ . تتعدد مقومات المدير الناجح إلا إن أهم مقومات نجاح مديرو إدارات المعرفة هو :

- الشخصية القيادية .
- مهارة الاتصال .
- مهارة البحث والتفكير .
- إنكار الذات .

➤ ٥ . تتعدد فوائد إداره المعرفة إلا أن من أهم فوائد المعرفة :

- وضع خرائط للمعرفة أكثر فائدة من وضع نماذج للمعرفة .
- وضع خرائط للمعرفة أقل فائدة من وضع نماذج للمعرفة .
- وضع نماذج للمعرفة أكثر فائدة من وضع خرائط للمعرفة .
- الاهتمام بالموارد البشرية بشكل عام في المنظمة .

➤ ٦ . إن عملية مشاركة واستخدام المعرفة تكون في الغالب :

- أفعالا طبيعية .
- أفعالا غير طبيعية .
- أفعالا غير مصنفة .
- ٤ . لا شيء من مما سبق .

➤ ٧ . تعتبر أكثر المداخل لتحسين المعرفة هي التي يقوم توصيفها من :

- الإدارة الدنيا.
- الإدارة العليا.
- الإدارة العليا والدنيا.
- الإدارة الوسطى .

➤ ٨ . يعتبر وصول المنظمة إلى المعرفة :

- نقطة النهاية .
- نقطه البداية .
- نقطة التوازن.
- نقطة المشاركة.

➤ ٩ . تعتبر عملية إداره المعرفة في المنظمة عملية مستمرة :

- تنتهي مع نهاية الخطه.
- ليس لها نهاية.
- تنتهي بتشارك العمال المعرفة.
- تنتهي بتفوق المنظمة على منافسيها .

➤ ١٠ . تبني أي استراتيجية لإدارة المعرفة على هدف رئيس هو :

- - تسيير اعمال المعرفة في المنظمة .
- - إدراك أهميه إدراك المعرفة.
- - احرار الميزة التنافسية للمنظمة.
- - الاهتمام بعمال المعرفة في المنظمة.

➤ ١١ . عندما تريد المنظمة بناء استراتيجية إدارة المعرفة في المنظمة لابد من :

- الاخذ برسالة المنظمة حتى تنطلق اللأمام .
- تكامل الاستراتيجية مع رسالة المنظمة .
- الأهتمام ببندود الخطه وعدم النظر لأي شيء آخر .
- كل ما سبق .

➤ ١٢ . عندما ترغب المنظمة في الاستحواذ على المعرفة فإنها تتوجه إلى :

- داخل المنظمة فقط .
- خارج المنظمة فقط .
- داخل المنظمة وخارجها في وقت واحد .
- تعتمد على سواعد أبنائها المبدعين .

➤ ١٣ . عندما تعتمد المنظمة على استراتيجية الاحتفاظ بالمعرفة فإنها تقوم على :

- الحفاظ على المعرفة الضمنية فقط .
- الحفاظ على المعرفة الصريحة فقط .
- الحفاظ على المعرفة الضمنية والمعرفة الصريحة معا .

- تداول المعرفة مع الخارج والداخل .

➤ ١٤ . تعتمد المنظمة على استراتيجية استغلال المعرفة من خلال :

- استغلال المعرفة داخل المنظمة وخارجها
- استغلال المعرفة داخل المنظمة لتحقيق الميزة التنافسية
- استغلال المعرفة خارج المنظمة بتحقيق براءات اختراع وتقديمها كخدمات استشارية
- استغلال المنافسين في تحقيق وضع أفضل في السوق

المحاضرة الثالثة :

➤ ١ . يستخدم مؤشر مرونة المنظمة في استخدام قواعد المعرفة للحكم عليها ، فكلما زادت المرونة :

- كلما كانت الشركة أكثر نجاحا في المستقبل
- كلما كانت أكثر تعرضا للفشل في المستقبل
- كلما صعب عليها التقدم في اتجاه المعرفة
- لا شيء مما سبق

المحاضرة الرابعة :

➤ ١ . تحدد إدارة المعرفة بالمنظمة فجوة المعرفة من خلال :

- فجوة داخلية نركز فيها على نقاط القوة ونقاط الضعف في المنظمة
- فجوة خارجية نركز فيها على الفرص والتهديدات التي تتعرض لها المنظمة
- كلا من الفجوة الداخلية والفجوة الخارجية
- سمات منتقاه تتعلق بالبيئة الداخلية والبيئة الخارجية

➤ ٢ . تحسب إدارة المعرفة بالمنظمة الفجوة الداخلية للمعرفة من خلال :

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

➤ ٣ . تحسب إدارة المعرفة بالمنظمة الفجوة الخارجية للمعرفة من خلال :

- 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

➤ ٤ . عندما ترغب إدارة المعرفة بالمنظمة في مراجعة القدرات المعرفية فإنها تبدأ من :

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

➤ ٥. تهدف المنظمة عند إجراء مراجعة القدرات المعرفية إلى :

- التزود بالحالة الفعلية الكمية للمعرفة
- التزود بالحالة الفعلية الكيفية للمعرفة
- التزود بالحالة الفعلية من المقادير الكمية والكيفية للمعرفة المتوفرة
- بناء القدرات النوعية بالمنظمة

➤ ٦. تجري المنظمة العيادي من التحليلات ومنها التحليل الحرج لوظيفة المعرفة وهو يعني :

- تحديد المجالات الأكثر إنتاجا للمعرفة
- تحديد المجالات الأكثر فشلا في المعرفة
- تحديد المجالات الأكثر نجاحا في المعرفة
- تحديد المجالات الأكثر حساسية للمعرفة

المحاضرة الخامسة :

➤ ١. تستخدم المنظم العديد من الأدوات إلا أن الأداة المستخدمة في مراجعة القدرات المعرفية هي :

- الملاحظة المباشرة
- الاستبيان
- الزيارات الميدانية
- حلقات النقاش

المحاضرة السادسة :

➤ ١. يصف الخبراء في إدارة المعرفة أول و أكثر الابتكارات نجاحا في إدارة المعرفة :

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

➤ ٢. عندما ترغب المنظمة في بناء أطلس المعرفة عليها أن :

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

➤ ٣. تلجأ المنظمة إلى بناء أطلس المعرفة حتى تتمكن من الربط بين :

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

➤ ٤ . من الخطوات العملية لتكوين أطلس المعرفة :

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

➤ ٥ . تبني المنظمة أطلس المعرفة وتحرص على أن يحدث :

- بشكل دوري من خلال التحسين المستمر
- بما لايزيد عن ثلاث مرات
- مرة كل سنة
- مرة واحدة فقط في عمر المنظمة

➤ ٦ . تعتبر حالة الشركات متعددة الجنسية من الحالات التي :

- تفكر دائما في أطلس المعرفة
- لا علاقة لها بإدارة المعرفة
- تحتاج إلى أطلس المعرفة
- لا تحتاج إلى أطلس المعرفة

➤ ٧ . لا تحتاج المنظمة 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 و المتضمن صراعات
- المواقف الحذرة والتي تعتمد على فهم الأحداث بطريقة جيدة

➤ ٨ . من المشكلات التي قد تجعل أطلس المعرفة غير فعال هي :

- التركيز على المنتج من العملية
- التركيز على العملية أكثر من المنتج
- التركيز على العمليات المؤدية إلى المعرفة
- التركيز على بعض العمليات و ترك البعض لحين التفرغ لها

المحاضرة السابعة :

➤ ١ . تم تصميم معادلة المعرفة على أنها معادلة ذات :

- متغيران
- متغيرات متعددة
- ثلاث متغيرات
- اربع متغيرات

➤ ٢ . تتواجد سلسلة القيمة للمعرفة في المنظمات المختلفة ولكنها تعد من خصائص المنظمات :
(سؤال غير مكرر)

- التقليدية التي تم تأسيسها على أسس مادية
- نادرة التعرض لقضايا المعرفة
- قليلة المعرفة
- كثيفة المعرفة

➤ ٣ . تبني أنشطة سلسلة القيمة للمعرفة من خلال :

- تحديد الحاجة للمعرفة وتحديد المعرفة المتاحة
- تطوير المعرفة
- تحديد الحاجة للمعرفة وتحديد المعرفة المتاحة وتطوير المعرفة
- تحديد المعرفة المتاحة وتطوير المعرفة

➤ ٤ . تتكون العمليات الوظيفية لسلسلة القيمة للمعرفة من :

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

➤ ٥ . تلجأ المنظمة إلى مصفوفة المعرفة كأحد الوسائل التي تساعد على :

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

➤ ٦ . هناك عنصران أساسيان تتكون منها مصفوفة المعرفة هما : (سؤال غير مكرر)

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

➤ ٧ . يتم حساب متوسط فجوة المعرفة من خلال حاصل قسمة : (سؤال غير مكرر)

- 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 بالمنظمة

➤ ٨ . المعادلة التي تلجأ لها إدارة المعرفة في تغطية الطموح المعرفي هي :

- $(١ + متوسط فجوة المعرفة / المستوى المرغوب للمعرفة) ١٠٠ =$
- $(١ + متوسط فجوة المعرفة / المستوى الفعلي للمعرفة) ١٠٠ =$
- $(١ + متوسط فجوة المعرفة / المستوى الحالي للمعرفة) ١٠٠ =$
- $(١ + متوسط فجوة المعرفة / متوسط مستوى الطموح) ١٠٠ =$

المحاضرة الثامنة :

➤ ١. ثلاث محطات رئيسة يتكون منها نموذج صناعة المعرفة الديناميكي وهي :

- 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

➤ ٢. تعد العملية الاجتماعية من أشكال تحول المعرفة والتي 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

➤ ٣. تعد العملية التوافقية من أشكال تحول المعرفة والتي 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

➤ ٤. تعد العملية الذاتية من أشكال تحول المعرفة والتي 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

المحاضرة التاسعة :

➤ ١. تهتم المنظمة بعملية الابتكار والتي يعد من أهم خصائصها أنها :

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

المحاضرة العاشرة

➤ ١. يلعب بعض المدبرون دور أساسي في تحديد رؤية المنظمة تجاه المعرفة هم :

- مديرو الإدارات العليا
- مديرو الإدارات الدنيا
- مديرو الإدارات الدنيا

- مديرو الإدارات العليا والوسطى

➤ ٢ . الأصول المعرفية هي الأصول التي تصنع المزايا التنافسية والتي تتكون من :

- المعرفة الضمنية فقط
- المعرفة الضمنية والمعرفة الصريحة المصنفة فنياً فقط
- المعرفة الصمنية والمعرفة الصريحة المصنفة فنياً وتنظيمياً فقط
- المعرفة الصريحة المصنفة فنياً وتنظيمياً

➤ ٣ . تنظر المنظمة إلى رأس المال الفكري على أنه :

- الأصول الفكرية المصنفة
- الأصول الفكرية المسجلة والمصنفة
- الأصول الفكرية المسجلة وغير مصنفة
- رأس المال البشري والتنظيمي غي المصنف

➤ ٤ . تعتبر أصول المعرفة التجريبية من أنواع الأصول المعرفية والتي تقوم على :

- التشارك في المعرفة الصريحة والضمنية
- التشارك في المعرفة الصريحة
- التشارك في المعرفة الضمنية
- التشارك في إدارة المعرفة

➤ ٥ . تعتبر أصول المعرفة التنظيمية من أنواع الأصول المعرفية والتي تتكون من :

- المعرفة الصريحة التي تتجسد في الأفعال والتطبيقات في المنظمة
- المعرفة الضمنية التي تتجسد في الأفعال والتطبيقات في المنظمة
- المعرفة الصريحة دون المعرفة الضمنية
- المعرفة الضمنية دون المعرفة الصريحة

➤ ٦ . تلقب المنظمات بأنها منظمات متعلمة عندما تتجح في استهداف :

- مصادر المعرفة الداخلية
- مصادر المعرفة الخارجية
- مصادر المعرفة الداخلية ومصادر المعرفة الخارجية
- مصادر المعرفة الداخلية والقليل من مصادر المعرفة الخارجية

المحاضرة الحادية عشر :

➤ ١ . من خلال دراستك لنموذج نوناكا أي من المعادلات التالية صحيحة :

- المعرفة = معلومات + مفهوم - Ba
- المعرفة = معلومات + مفهوم - Ba
- المعرفة = معرفة + Ba
- المعرفة = بيانات + معلومات + مفهوم - Ba

كتابة وترتيب اختكم / miss*jojo

سبحان الله وبحمده سبحان الله العظيم