

المحاضرة الأولى

عندما يكون لدينا القدرة على تصنيف المعرفة فإن ذلك يعني أنها معرفة : الفرق بين المعرفة الواضحة والضمنية :

A. ضمنية B. واضحة C. كامنة D. شاملة

1- معرفة ضمنية
2- الخبرات ، المهارات ، الاتجاهات
3- يتم مشاركتها من خلال التوضيح
4- ممكن الحصول عليها من خلال التقليد والمحاكاة في العمليات الاجتماعية
5- يمكن ان تستخدم كقوة او ميزة تنافسية

1- معرفة مصنفة
2- تصاغ المعلومات في النظريات والصيغ الرياضية والاجراءات
3- تنقل من خلال التعلم
4- ممكن الحصول عليها من خلال الدراسة في العمليات التعليمية
5- لايمكن استخدامها كقوة ام ميزة تنافسية

B. واضحة

C. كامنة

D. شاملة

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 الوصفيات.

تعريف اخرى للمعرفة :

« هي معلومات منظمة قابلة للاستخدام في حل مشكلة معينة او هي معلومات مفهومة محللة ومطبقة .
« ويعرفها كانون (konaka) بانها تبرير الاعتقاد الصحيح .
توصيفات رمزية للمفاهيم والعلاقات والطرق المحددة للتعامل مع انماط هذه الوصفيات.

المعرفة هي :

A. معلومات منظمة قابلة للاستخدام في حل مشكلة معينة.

B. معلومات قابلة للاستخدام في حل مشكلة معينة.

C. معلومات منظمة ومرتبطة ترتيباً منطقياً.

D. معلومات قابلة للتشغيل.

يمكن النظر الى المعرفة من خلال ثلاث جوانب رئيسية للمعرفة :

1- المنظور الهرمي : ووفق هذا المنظور فان هناك هرمية تبدا من (البيانات) وهي المادة الخام باشكالها الاربعة (الارقام والكلمات والاصوات والصور) وتليها في هذه الهرمية (المعلومات) التي هيا بيانات منظمة بطريقة مجدية وقابلة للتطبيق ، ومن خلال فهم المعلومات وتحليلها وتطبيقها نصل الي (المعرفة) .
« مهم : يبدأ في البيانات ثم المعلومات ثم المعرفة

المنظور الهرمي للمعرفة يعني :

A. نبدأ بالبيانات وننتهي عند المعلومات.

B. نبدأ بالمعلومات وننتهي عن البيانات.

C. نبدأ بالبيانات وننتهي بالمعرفة.

D. نبدأ بالمعلومات وننتهي عند البيانات

2- منظور المعرفة الزمنية : وهذا المنظور يقوم على اساس النمذجة القياسية للمعرفة .
وهذا المنظور يستبدل (النموذج القياسي للعصر الصناعي) (بالنموذج القياسي الحالي في عصر تكنولوجيا المعلومات)

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

3-المنظور الانساني : يقوم هذا المنظور على ان المعرفة شقين :
الشق الاول :الفرد او مايبقى في راس الفرد كرمز للمعرفة (الضمنية او الكامنة)
الشق الثاني : (المعرفة الصريحة) المتمثلة في البيانات الرسمية النظامية الصلبة التي تقرأ كميا والطرق المختلفة لحفظها .

D. فإننا نبدأ بناؤها من المعلومات وننتهي عند البيانات

منظور المعرفة الزمنية يقوم في نموذج عصر تكنولوجيا المعلومات على:

تكنولوجيا المعلومات (الذكاء الصناعي)

A. الذكاء الإنساني.

النموذج القياسي للعصر الصناعي (الذكاء الإنساني)

B. الذكاء الصناعي.

C. النماذج والقواعد المعتمدة التقليدية.

D. الوثائق المعتمدة بملفات الارشيف.

عند دراستنا للنموذج القياسي لعصر التكنولوجيا

A. نجد أنه يعتمد على الوثيقة التقليدية

النموذج القياسي للعصر الصناعي

B. نجد أنه يعتمد على الذكاء الإنساني

C. نجد أنه يعتمد على النظم والقواعد التقليدية

عصر التكنولوجيا

D. نجد أنه يعتمد الوثائق الالكترونية الرقمية

المعرفة ذات الهيكل المنخفض (واضحة ، رقيي):

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.

المنظمة الذكية هي محصلة الجمع لـ:

A. قيمها ورأس مالها الفكري.

B. قيمها وتكنولوجيا المعلومات.

C. رأس مالها الفكري وتكنولوجيا المعلومات

D. رأس مالها الفكري وقيمها وتكنولوجيا المعلومات.

يطلق على عملية المعالجات والاجراءات لمواد ترافق معلومات ومعارف أخرى:

A. إدارة المعرفة.

B. المعرفة

C. خرائط المعرفة.

D. الابتكار

تعاريف أخرى ل إدارة المعرفة :

« محاولة التعرف على القدرات المنغرس في عقول الافراد والارتقاء بها لتكون نوعا من الاصول التنظيمية والتي يمكن الوصول اليها والاستفادة منها من جانب مجموعة من الافراد التي تعتمد المنظمة على قراراتهم اعتمادا اساسيا .

« هي ايضا الالتزام من جانب المنظمة بايجاد وخلق (صناعة) معرفة جديدة ذات علاقة بمهام تلك المنظمة ونشرها داخلها وتجسيدها في شكل سلع وخدمات ونظم محددة .

تسمى المعرفة التي تعطي المنظمة القدرة على قيادة القطاع التي تعمل فيه بـ:

A. المعرفة الصحيحة.

انواع المعرفة : هناك تصنيفات عديدة لانواع المعرفة

٢-١٤٣٨ الصيفي ١٤٣٨-١٤٣٩

- 1- معرفة واضحة : هي التي يمكن التعبير عنها في لغة رسمية وفي شكل بيانات موضوعية في صبغة علمية وبشكل وجيز كما يمكن تشغيلها ونقلها وتخزينها بسهولة .
- 2- معرفة ضمنية : فهي ذات صبغة شخصية جدا ومن الصعوبة وضعها في صبغة رسمية لانها كامنة في الادراك العام للعقل البشري .

B. المعرفة الضمنية.

C. المعرفة المتقدمة.

D. المعرفة الابتكارية.

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 التي تعرف

A. على إنها بيانات منظمة داخل المنظمة

B. على إنها بيانات منظمة بطريقة مجدبة داخل المنظمة

C. على انها بيانات منظمة بطريقة محدبة قابلة للتطبيق

D. لا شيء مما سبق

عند النظر إلى المعرفة من "منظور المعرفة الزمنية"

A. نكتشف أنه ليس هناك فرق بين النموذج القياسي في العصر الصناعي ونموذج عصر التكنولوجيا

B. نكتشف أنه هناك فرق بين النموذج القياسي في العصر الصناعي ونموذج عصر التكنولوجيا

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

D. لم يستبدل النموذج القياسي في العصر الصناعي بنموذج عصر التكنولوجيا

عند النظر للمعرفة من خلال منظور المعرفة الزمنية لنستبدل :

A. النموذج القياسي للعصور القديمة بالنموذج القياسي للعصر الصناعي .

B. النموذج القياسي للعصر الصناعي بالنموذج القياسي لعصر تكنولوجيا المعلومات

C. النموذج القياسي لعصر تكنولوجيا المعلومات بالنموذج القياسي للعصر الصناعي

D. النموذج القياسي للعصور القديمة بالنموذج القياسي للعصور التقليدية

منظور المعرفة الزمنية : وهذا المنظور يستبدل (النموذج القياسي للعصر الصناعي) (بالنموذج القياسي الحالي في عصر تكنولوجيا المعلومات)

عند دراستنا للنموذج القياسي للعصر الصناعي

منظور المعرفة الزمنية في عصر تكنولوجيا المعلومات

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 الانساني

يمكن تعريف المعرفة الضمنية (الكامنة) من خلال المنظور الانساني

المنظور الانساني : يقوم هذا المنظور على ان المعرفة شقين :

الشق الاول : الفرد او مايبقى في راس الفرد كرمز للمعرفة (الضمنية او الكامنة)

الشق الثاني : (المعرفة الصريحة) المتمثلة في البيانات الرسمية النظامية الصلبة التي تقرا كليا والطرق المختلفة لحفظها .

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

(المعرفة الصريحة) المتمثلة في البيانات الرسمية النظامية الصلبة التي تقرا كليا والطرق المختلفة لحفظها .

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

الفرق بين المعرفة الواضحة والضمنية :

معرفة واضحة

1- معرفة مصنفة

2- تصاغ المعلومات في النظريات والصيغ الرياضية والاجراءات

3- تنقل من خلال التعلم

4- ممكن الحصول عليها من خلال الدراسة في العمليات التعليمية

5- لايمكن استخدامها كقوة ام ميزة تنافسية

معرفة ضمنية

1- معرفة ضمنية

2- الخبرات ، المهارات ، الاتجاهات

3- يتم مشاركتها من خلال التوضيح

4- ممكن الحصول عليها من خلال التقليد

والمحاكاة في العمليات الاجتماعية

5- يمكن ان تستخدم كقوة او ميزة تنافسية

في إدارة المعرفة يتم تصنيف الخبرات والمهارات والاتجاهات على انها

A. تقع ضمن المعرفة الصريحة

B. تقع ضمن المعرفة الواضحة

C. تقع ضمن المعرفة الضمنية

D. تقع ضمن المعرفة 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

يتم التعامل مع المعرفة الضمنية في إدارة المعرفة

A. على أنها معرفة غير رقمية وواضحة

B. على أنها معرفة غير رقمية وواضحة

1- المعرفة ذات الهيكل العالي (واضحة ورقمية)

2- المعرفة ذات الهيكل المنخفض (واضحة ورقمية)

3- المعرفة الضمنية (غير رقمية وغير واضحة)

C. على أنها معرفة غير رقمية وغير واضحة

D. على أنها معرفة غير واضحة ورقمية

تصنيف الحكمة على أنها

A. قمة هرم المعرفة أي أنها أعلى درجات المعرفة

B. قمة هرم المعلومات

C. قمة هرم البيانات

D. أعلى درجات البيانات والمعلومات

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 فأننا نرى المعرفة من

A. المنظور التقني

B. المنظور الزمني

C. المنظور الهرمي

D. المنظور الأنساني

الذكاء الصناعي يمثل الأساس الذي يقوم عليه

A. النموذج الصناعي

B. نموذج عصر تكنولوجيا المعلومات

C. النماذج والقواعد المعتمدة التقليدية

D. النماذج المعتمدة بملفات الأرشيف

البيانات : هي الأرقام والنصوص والرسوم والصور والاصوات ، وجميعها يمكن تخزينها ومعالجتها بالحاسب الآلي .

المعلومات: هي بيانات بعد اضافة معان عليها ، او هي المعاني التي يعطيها الافراد للبيانات الواردة اليهم .

المعرفة : هي الخبرات ومفاهيم ومعتقدات ، او هي معلومات يتم بها التواصل والمشاركة بين الافراد بعضهم البعض .

الحكمة : نضوج التجربة وتكرارها وتراكم الخبرات الحياتية بمرور الزمن للمعارف فتصبح حكمة ، فهي تحتوي في طياتها كل من البيانات والمعلومات والمعرفة لانها " تمثل اعلى درجات المعرفة "

تعاريف المعرفة :

« هي معلومات منظمة قابلة للاستخدام في حل مشكلة معينة او هي معلومات مفهومة محللة ومطبقة .

« ويعرفها كانون (konaka) بانها تبرير الاعتقاد الصحيح .

توصيفات رمزية للمفاهيم والعلاقات والطرق المحددة للتعامل مع انماط هذه الوصيفات.

المنظور الهرمي : بيانات ثم معلومات ثم معرفة

تصنف المعرفة غير الرسمية وغير المصنفة (واضحة ، رقمية) على أنها :

1- المعرفة ذات الهيكل العالي (واضحة ورقمية)

2- المعرفة ذات الهيكل المنخفض (واضحة ورقمية)

3- المعرفة الضمنية (غير رقمية وغير واضحة)

A. المعرفة ذات الهيكل المرتفع

B. المعرفة ذات الهيكل المنخفض

C. المعرفة ذات الهيكل المعتمد

D. المعرفة ذات الهيكل المتوازن

الحكمة هي وضع الشيء في مكانة الصحيح لذلك تصنف على إنها :

A. أعلى هرم المعرفة .

B. من الدعائم الرئيسية للمعرفة .

C. من اركان المعرفة .

D. ضمن مكون المعرفة .

المعرفة هي :

A. المعلومات المستهلكة.

B. المعلومات الدقيقة.

C. المعلومات المبدئية.

D. المعلومات المنظمة القابلة للاستخدام في حل مشكله معينة.

البيانات هي المادة الخام بأشكالها الأربعة في المنظور الهرمي للوصول إلى

A. المعلومات التي تقودنا إلى المعرفة .

B. الكلمات والصور التي تقودنا إلى فهم النموذج .

C. الصور والاصوات التي تقودنا للدفاع عن صحتها .

D. الارقام والصور والكلمات المعبره عنه .

عند النظر للمعرفة من المنظور الإنساني نجدها تقوم على

A. المعرفة الضمنية.

B. المعرفة الصريحة.

C. شقين هما المعرفة الضمنية والمعرفة الصريحة.

D. ثلاث جوانب هي المعرفة الضمنية والمعرفة الكامنة والمعرفة الصريحة.

تهتم إدارة المعرفة في المنظمات

A. بالبحث في القدرات الموجودة لدى أفرادها لتكون نوعاً من الأصول التنظيمية .

B. بالبحث في مشاكل النقل والتوريد وتعمل على تذليلها .

C. بالبحث عن المشاكل المالية وتحصيل الديون والتغلب عليها .

D. بالبحث في المشاكل التقنيه وطرق علاجه .

تعريف المنظور الهرمي : ووفق هذا المنظور فان هناك هرمية تبدأ من " (البيانات) وهي المادة الخام بأشكالها الأربعة (الأرقام والكلمات والاصوات والصور) وتليها في هذه الهرمية (المعلومات) التي هي بيانات منظمة بطريقة مجدية وقابلة للتطبيق ، ومن خلال فهم المعلومات وتحليلها وتطبيقها نصل إلى (المعرفة) " .

المنظور الانساني : يقوم هذا المنظور على ان المعرفة شقين : الشق الاول : الفرد او مايبقى في راس الفرد كرمز للمعرفة (الضمنية او الكامنة) الشق الثاني : (المعرفة الصريحة) المتمثلة في البيانات الرسمية النظامية الصلبة التي تقرا كميا والطرق المختلفة لحفظها .

الفرق بين المعرفة الضمنية والواضحة :

المعرفة التي لا يمكن استخدامها كقوة او ميزة تنافسية هي

ضمنية

واضحة

A. المعرفة الواضحة.

B. المعرفة الضمنية.

C. المعرفة الكامنة.

D. المعرفة الشاملة.

1- معرفة ضمنية

- 2- الخبرات ، المهارات ، الاتجاهات
- 3- يتم مشاركتها من خلال التوضيح
- 4- ممكن الحصول عليها من خلال التقليد والمحاكاة في العمليات الاجتماعية
- 5- يمكن ان تستخدم كقوة او ميزة تنافسية

1- معرفة مصنفة

- 2- تصاغ المعلومات في النظريات والصيغ الرياضية والاجراءات
- 3- تنقل من خلال التعلم
- 4- ممكن الحصول عليها من خلال الدراسة في العمليات التعليمية
- 5- لايمكن استخدامها كقوة ام ميزة تنافسية

في العصر الصناعي المهر كنا نعتد على :

A. الوثيقة الرقمية الإلكترونية

B. الوثيقة التقليدية والذكاء الانساني

C. الأنظمة الخبيرة

D. البرمجيات والأنظمة الخبيرة القائمة والنماذج

النموذج القياسي لعصر تكنولوجيا المعلومات

انواع المعرفة :

1- معرفة واضحة : هي التي يمكن التعبير عنها في لغة رسمية وفي شكل بيانات موضوعية في صيغة علمية وبشكل وجيز كما يمكن تشغيلها ونقلها وتخزينها بسهولة .

2- معرفة ضمنية : فهي ذات صيغة شخصية جدا ومن الصعوبة وضعها في صيغة رسمية لانها كامنة في الادراك العام للعقل البشري .

A. معرفة شاملة بحسب بعض تصنيفات أنواع المعرفة

B. معرفة تصريحية بحسب بعض تصنيفات أنواع المعرفة

C. معرفة واضحة بحسب بعض تصنيفات أنواع المعرفة

D. معرفة ضمنية بحسب بعض تصنيفات أنواع المعرفة

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 ذات الهيكل العالي بحسب بعض تصنيفات أنواع المعرفة مثل :

A. نظم الذكاء الصناعي

B. الاتصالات بالبريد الإلكتروني

C. الاتصالات عبر الإنترنت

D. الاتصالات المبنية على تفاعل الإنسان والآلة

هناك ثلاث عمليات معرفية :

1- المعرفة ذات الهيكل العالي (واضحة ورقمية)

وهي المعرفة التي قد تكون رقمية وواضحة مثل نظم المعلومات ، ووسائل الاعلام ، الاشكال المطبوعة اي انها المعرفة الرسمية التي تم تصنيفها .

تشمل : نظم المعلومات التقليدية ونظام الذكاء الصناعي .

2- المعرفة ذات الهيكل المنخفض (واضحة ورقمية)

وهي المعرفة التي قد تكون رقمية وواضحة مثل وسائل الاعلام ، والاشكال المطبوعة الخ

تشمل : المعرفة غير الرسمية وغير المصنفة حيث تحتوي على العناصر الشخصية غير المهيكلة مثل الاتصالات بالبريد الإلكتروني او عبر الانترنت وهي تبني ايضا تفاعل بين الانسان والآلة

3- المعرفة الضمنية (غير رقمية وغير واضحة)

وهي تتكون على سبيل المثال من ذاكرة الفرد او الخبرة او مهارات الفريق او المظاهر الثقافية للمنظمة

المعرفة الضمنية :

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

المحاضرة الثانية

استراتيجية ادارة المعرفة :

عن صياغة الاستراتيجية للمنظمة تبحث وبشكل مباشر عن الميزة التنافسية لديها لتحقيق بها تفوقا على منافسها وتحرز مكانه في السوق افضل مما كانت عليه

أي أن إستراتيجية لإدارة المعرفة هدفها الرئيسي هو

- A. تسيير اعمال المعرفة في المنظمة.
- B. ادراك اهمية ادراك المعرفة .
- C. إحراز الميزة التنافسية للمنظمة .
- D. تجاهل عمال المعرفة في المنظمة .

عند بناء إستراتيجية ادارة المعرفة في المنظمة لابد من

- A. تجاهل رساله المنظمه حتى تنطلق الى الامام .
- B. تكاملا الاستراتيجية مع رساله المنظمة .
- C. الاهتمام ببند الخطة وعدم النظر لاي شيء اخر .
- D. بناء الاستراتيجية على واقع الشركه الحقيقي الحالي.

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

المبدأ الاول : ادارة المعرفة مكلفة (ولكنها ليست ذكية)

بالرغم من ارتفاع الا ان "مردودها اعلى بكثير من تكلفتها" .

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

تعتبر المنظمات تكلفة المعرفة عالية

- A. لكثرة الإنفاق عليها إلا أن مردودها أقل بكثير من تكلفتها
- B. لكثرة الإنفاق عليها إلا أن مردودها أعلى بكثير من تكلفتها
- C. لكثرة الإنفاق عليها إلا أن مردودها يتعادل مع تكلفتها تقريبا
- D. لكثرة الإنفاق عليها إلا أن مردودها لا يمكن مقارنته بتكلفته

المبدأ الثاني : تتطلب الإدارة الفعالة للمعرفة حلولاً تدمج بين الأفراد والتكنولوجيا

يتطلب مزيجاً مناسباً من العنصر البشري
ونظم التكنولوجيا لإدارة المعرفة

A. التكنولوجيا المتجددة وعدم إغفال أي جديد فيها .

B. العناصر البشرية ذات الكفاءة المتميزة .

C. المزيج من التكنولوجيا والعناصر البشرية المتميزة

D. المعرفة الرسمية وغير الرسمية .

تحتاج الإدارة الفعالة قدرات خاصة لتثبيت فعاليتها إلى

A. الأفراد .

B. التكنولوجيا .

C. الأفراد والتكنولوجيا معاً

D. وجود مدير قوي ومؤثر

يتكون المزيج الأمثل للإدارة الفعالة للمعرفة من :

A. الأفراد وقيادة المنظمة

B. التكنولوجيا وقيادة المنظمة

C. الأفراد والتكنولوجيا

D. الأفراد والقيادات العمالة بالمنظمة

عندما تتعامل المنظمة مع إدارة المعرفة فإنها تعتبر الإدارة الفعالة

A. تقدم حلولاً تتطلب الأفراد فقط

B. تقدم حلولاً تتطلب التكنولوجيا فقط

C. تقدم حلولاً تتطلب الأفراد والتكنولوجيا معاً

D. تقدم حلولاً لا تتطلب الأفراد ولا التكنولوجيا

تزداد الفائدة من إدارة المعرفة في المنظمة عندما :

A. تضع نماذج للمعرفة .

B. تضع خرائط للمعرفة .

C. تضع أولويات للمعرفة .

D. تضع محددات للمعرفة

تتعدد فوائد إداره المعرفة إلا أن من أهم فوائد المعرفة :

A. وضع خرائط للمعرفة أكثر فائدة من وضع نماذج للمعرفة .

B. وضع خرائط للمعرفة أقل فائدة من وضع نماذج للمعرفة .

المبدأ الخامس : من فوائد إدارة المعرفة :

1- وضع خرائط للمعرفة أكثر فائدة من وضع نماذج للمعرفة .

2- فوائدها في الاسواق اكثر من فوائدها في التدرج الهرمي للمعرفة .

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

عند تحليل ومقارنة فوائد المعرفة

- A. نكتشف أن وضع خرائط للمعرفة أكثر فائدة من وضع نماذج للمعرفة
B. نكتشف أن وضع خرائط للمعرفة أقل فائدة من وضع نماذج للمعرفة
C. نكتشف أن وضع نماذج للمعرفة أكثر فائدة من وضع خرائط للمعرفة
D. لا شيء مما سبق

الفرق بين خريطة المعرفة ونموذج المعرفة هو: (الإجابة من شرح الدكتور في المبدأ الخامس بالمحاضرة)

- A. إن النموذج يبين طريقة العمل بينما الخريطة نضم بها كيفية العمل وأبعاد
B. إن النموذج يبين كيفية العمل وأبعاد 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 :

المبدأ السادس : مشاركة واستخدام المعرفة غالباً ما تكون أفعالاً غير طبيعية

- 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. أفعالاً طبيعية.
B. أفعالاً غير طبيعية.
C. أفعالاً غير مصنفة.
D. لا شيء من مما سبق .

يدرك العاملون في إدارة المعرفة أن مشاركة واستخدام المعرفة بين الأفراد

- A. غالباً ما تكون أفعالاً طبيعية
B. غالباً ما تكون أفعالاً غير طبيعية
C. غالباً ما تكون أفعالاً غير مصنفة
D. غالباً ما تكون أفعالاً مصنفة

إدارة المعرفة عملها متميز وهام للمنظمة بشرط أن يكون :

- A. عملها مستمر حتى تصل إلى المنتج الجديد .
B. عملها مستمر حتى يتفهم الجميع أهداف المعرفة .
C. عملها مستمر حتى يستشعر الجميع بأثرها الفعال .

D. عملها مستمر.

تعتبر عملية إداره المعرفة في المنظمة عملية مستمرة :

إدارة المعرفة عملية مستمرة :

A. تنتهي مع نهاية الخطه.

B. ليس لها نهاية.

C. تنتهي بتشارك العمال المعرفة.

D. تنتهي بتفوق المنظمة على منافسيها .

تتعامل المنظمة مع **إدارة المعرفة على أنها**

A. عملية مستمرة تنتهي مع نهاية الخطه

B. عملية مستمرة ليس لها نهاية

C. عملية مستمرة تنتهي بتشارك العمال المعرفة

D. عملية مستمرة تنتهي بتفوق المنظمة على منافسيها

تسعى المنظمة **للاستحواذ على المعرفة من :**

A. بيئة المنظمة الداخلية فقط .

B. بيئة المنظمة الخارجية فقط .

C. بيئة المنظمة الداخلية والخارجية معاً.

D. خلال بنائها عن طريق عقول موظفيها .

تحاول المنظمة **الاستحواذ على المعرفة:**

A. من داخل المنظمة فقط.

B. من خارج المنظمة فقط.

C. من داخل المنظمة وخارجها معاً.

D. لا من رؤوس العباقرة و النابغين بالمنظمة

عندما ترغب المنظمة في **الاستحواذ على المعرفة** فإنها تتوجه إلى

A. داخل المنظمة فقط

B. خارج المنظمة فقط .

المبدا التاسع : ادارة المعرفة عملية مستمرة وليس لها نهاية

الحصول على المعرفة من داخل وخارج المنظمة :
تقع استراتيجيات ادارة المعرفة في ثلاث تقسيمات :

1- احرار او الاستحواذ على المعرفة :
(الحصول على المعرفة من داخل وخارج المنظمة)

2- الاحتفاظ بالمعرفة :
(التبني والحفاظ على المعرفة الضمنية والصريحة معا)

3- استغلال المعرفة :
(استغلال المعرفة داخل وخارج المنظمة)

C. داخل المنظمة وخارجها في وقت واحد .

D. تعتمد على سواعد أبنائها المبدعين .

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 .

النجاح الحقيقي لاستراتيجية **استغلال بالمعرفة يتوقف على:**

A. الاستغلال الامثل للمعرفة داخل المنظمة وخارجها.

B. الاستغلال الامثل للمعرفة داخل المنظمة فقط لتحقيق الميزة التنافسية.الاستغلال الامثل

C. للمعرفة داخل المنظمة فقط بتحقيق براءات اختراع وتقديمها كخدمات استشارية.

D. الاستغلال الامثل للمنافسين في تحقيق وضع افضل في السوق

تعتمد المنظمة على استراتيجية استغلال المعرفة من خلال :

A. استغلال المعرفة داخل المنظمة وخارجها

B. استغلال المعرفة داخل المنظمة لتحقيق الميزة التنافسية

C. استغلال المعرفة خارج المنظمة بتحقيق براءات اختراع وتقديمها كخدمات استشارية

D. استغلال المنافسين في تحقيق وضع أفضل في السوق

تستخدم المنظمة استراتيجية **الاحتفاظ بالمعرفة من خلال :**

A. التبني والحفاظ على المعرفة الضمنية فقط .

B. التبني والحفاظ على المعرفة الصريحة فقط .

C. التبني والحفاظ على المعرفة الضمنية والمعرفة الصريحة معاً .

D. تداول المعرفة مع الخارج والداخل .

النجاح الحقيقي لاستراتيجية **الاحتفاظ بالمعرفة يتوقف على:**

A. الاحتفاظ بالمعرفة الضمنية فقط.

1- احراز او الاستحواذ على المعرفة :
(الحصول على المعرفة من داخل وخارج المنظمة)

3- استغلال المعرفة :
(استغلال المعرفة داخل وخارج المنظمة)

2- الاحتفاظ بالمعرفة :
(التبني والحفاظ على المعرفة الضمنية والصريحة معا)

B. الاحتفاظ بالمعرفة الصريحة فقط.

C. الاحتفاظ بالمعرفة الضمنية والمعرفة الصريحة معاً.

D. الاحتفاظ بالمعرفة من الخارج و الداخل.

عندما تعتمد المنظمة على استراتيجية الاحتفاظ بالمعرفة فإنها تقوم على :

A. الحفاظ على المعرفة الضمنية فقط .

B. الحفاظ على المعرفة الصريحة فقط .

C. الحفاظ على المعرفة الضمنية والمعرفة الصريحة معاً.

D. تداول المعرفة مع الخارج والداخل .

المعرفة المصدر الاستراتيجي للمنظمة في بناء : ← ملاحظة ركلمة بناء بكلمة زيادة تكون الاجابة [د]

A. مواردها البشرية .

B. هياكلها التنظيمية .

C. ميزتها التنافسية.

D. حصتها السوقية .

استراتيجية ادارة المعرفة :

عن صياغة الاستراتيجية للمنظمة تبحث ويشكل مباشر عن الميزة التنافسية لديها لتحقيق بها تفوقا على منافسها وتحرز مكانه في السوق افضل مما كانت عليه

تبنى أي استراتيجية لإدارة المعرفة على هدف رئيس هو :

A. تسيير اعمال المعرفة في المنظمة .

B. إدراك أهميه إدراك المعرفة.

C. احراز الميزة التنافسية للمنظمة.

D. الاهتمام بعمال المعرفة في المنظمة.

الهدف الرئيسي للمنظمة عند وضع استراتيجية لإدارة المعرفة هو

A. تسيير أعمال المعرفة في المنظمة

B. إدراك أهمية إدراك المعرفة

C. احراز الميزة التنافسية للمنظمة

D. تجاهل عمال المعرفة في المنظمة

تسمى عملية البحث عن المعرفة الحرجة داخل المنظمة عن الزبائن والسوق أو المنتج بـ :

A. تشخيص المعرفة .

B. اكتساب المعرفة .

C. توليد المعرفة.

D. تخزين المعرفة .

داخل المنظمة :

« صناعة المعرفة من " داخل " المنظمة من خلال أنشطة البحوث التطبيقية او باحرازها بواسطة الخبرة المتاحة للعامل .

« ينبغي ملاحظة ان " توليد المعرفة " سواء بشرائها او انتاجها " داخليا " يصب في الميزة التنافسية

التحدي الأكبر عند إدارة المعرفة هو في :

- A. تشخيص المعرفة .
B. اكتساب المعرفة .
C. توليد المعرفة . → البحث عن المعرفة الحرجة داخل المنظمة عن الزبائن والسوق والمنتج

D. تطبيق المعرفة .

تشكل قاعدة المعرفة كأحد مناظير إدارة المعرفة ما نسبته :

A. ٥٠ %

B. ٨٠ %

C. ٣٠ %

D. ٢٠ %

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

A. الإدارة العليا .

«تعنى " الإدارة العليا " بتحديد رؤية ورسالة واستراتيجيات " والسياسات الهامة والمصيرية بالمنظمة " لذلك لابد من اجماع المديرون والقادة حول ضرورة تبني مدخل من مداخل المعرفة للمنظمة ، كما يناط ايضا تحديد " سياسات المعرفة لادارتها بطريقة فعالة "

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 → أكثر المداخل لتحسين المعرفة .

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

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

A. للموارد البشرية .

المبدأ الرابع : تتطلب الإدارة الفعالة للمعرفة مديرون " للمعرفة "

B. للمعرفة .

C. للإدارة الهندسية .

D. للإنتاج .

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

تتعدد مقومات المدير الناجح إلا أن أهم مقومات نجاح مديرو إدارات المعرفة هو

A. الشخصية القيادية

B. مهارة الاتصال.

C. مهارة البحث والتفكير

D. إنكار الذات.

يحتاج مديرو المعرفة إلى العديد من الصفات والمهارات

A. إلا أن أهمها الشخصية القيادية

B. إلا أن أهمها مهارة الاتصال

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. نقطة البداية.

C. نقطة التوازن.

D. نقطة المشاركة.

تسعى كل المنظمات إلى الوصول للمعرفة

ينبغي على مديرو المعرفة ادراك ان اهم مقومات نجاحهم هو " انكار الذات "

ان اكثر مداخل التحسين فعالية تصب في الإدارة الوسطى التي تقع بين قمة التنظيم وقاعدته .

المبدأ الثامن : الوصول الى المعرفة يمثل نقطة البداية

A. وتعتبر ذلك نقطة النهاية

B. وتعتبر ذلك نقطة البداية

C. وتعتبر ذلك نقطة التوازن

D. وتعتبر ذلك 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 الأمام .

B. تكمال الاستراتيجية مع رسالة المنظمة .

C. الأهتمام ببندو الخطة وعدم النظر لأي شيء آخر .

D. كل ما سبق .

تدرك المنظمة أنه عند صناعة استراتيجية إدارة المعرفة في المنظمة

A. لابد من تجاهل رسالة المنظمة حتى تنطلق إلى الأمام

B. لابد من تكمال الاستراتيجية مع رسالة المنظمة

C. لابد من الإهتمام ببندو الخطة وعدم النظر لأي شيء آخر

D. كل ما سبق

تنظر المنظمة لأدارة المعرفة على أن مردودها أعلى من تكلفتها بالرغم من عملها ..

A. من مبادئ إدارة المعرفة أنها مكلفة

B. من مبادئ ادارة المعرفة أنها غير مكلفة

C. من مبادئ إدارة المعرفة أنه تكلفتها متساوية

D. من مبادئ ادارة المعرفة ألا ننظر للتكلفة

عندما يتم المزج بين التكنولوجيا والعناصر البشرية المتميزة يمكننا القول أن ...

A. إدارة فعالة للموارد البشرية

B. إدارة متميزة للتكنولوجيا

C. إدارة فعالة للمعرفة

D. إدارة للمعلومات متمكنة

عندما تضع المنظمة خرائط للمعرفة

A. تزداد الفائدة من ادارة الموارد البشرية

B. تزداد الفائدة من ادارة المعرفة

C. تزداد الفائدة من ادارة تكنولوجيا المعلومات

D. تزداد الفائدة من نظم المعلومات الجغرافيا

يعتبر أمر غير طبيعي لكنه ضروريا أن يكون بالمنظمة

A. استثمار للمعرفة

B. تشارك في المعرفة

C. تهيئة المعرفة

D. تناغم في المعرفه

" العمل المستمر " شرط أساسي وضروري

A. لتمييز البيانات

B. لتمييز المعلومات

C. لتمييز المعرفة

D. لتمييز ادارة المعرفة

تسعى المنظمة الراغبة في التميز للاستحواذ على المعرفة بكل قوة من :

A. داخل المنظمة فقط .

B. خارج المنظمة فقط .

C. من داخل المنظمة وخارجها معاً .

D. من قلب شركات منافسيها .

عند الحفاظ على المعرفة الضمنية والمعرفة الصريحة معاً تسمى :

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 .

من فوائد ادارة المعرفة :

1- وضع خرائط للمعرفة اكثر فائدة من وضع نماذج للمعرفة .

2- فوائدها في الاسواق اكثر من فوائدها في التدرج الهرمي للمعرفة .

المبدأ السادس : مشاركة واستخدام المعرفة غالبا ماتكون افعالا غير طبيعية

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 لاتتواجد في الهيكل التنظيمي .

B. بالرغم من ان تكلفة عالية .

C. بالرغم من صعوبة السيطرة على مكوناتها الاساسيه .

D. بالرغم من مردودها لايمكن مقارنته بتكلفته .

للاوصول الى اعلى مردود من إدارة المعرفة ينبغي

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

B. تخصيص مديرين للمعرفة .

C. الحاقها بإداره التقنيه بالشركه لارتباطها الوثيق بها .

D. تخصيص مديرين للموارد البشرية على درجه عاليه من الكفاءه .

إنكار الذات هي أعلى درجات سمو النفس البشرية ونعتبرها في إدارة 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 افرادها.

التحسين في عمليات البحوث وتطوير المنتج والتسعير..الخ يصب

A. بشكل مباشر في تخطيط اداره المعرفة.

B. بشكل مباشر في تنظيم اداره المعرفة.

C. بشكل مباشر في توجيه اداره المعرفة.

D. بشكل مباشر في تحسين اداره المعرفة.

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.

بالرغم من ارتفاع التكلفة الى ان مردودها اعلى بكثير من تكلفتها

انكار علطول نختر " نجاح "

المبدأ التاسع : إدارة المعرفة تعني تحسين العمل المعرفي

التحسين في عملية (بحوث التسويق ، تقييم وتطوير المنتج ...) يحسن في إدارة المعرفة بشكل مباشر .

B. اقل 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 فيما عن

A. المعرفة الصريحة.

B. الميزة التنافسية لديها.

C. المعرفة الصريحة.

D. المعرفة الشاملة.

تكاملي إستراتيجية المعرفة تعني ..

A. توافق عمليات ادارة المعرفة مع احدث الطرق الانتاجية الحديثة.

B. توافق رأس المال مع التكنولوجيا المستخدمة.

C. توافق رسالة المنظمة ورؤيتها مع استراتيجيتها.

D. توافق رأس المال مع الخبراء لديها.

المحاضرة الثالثة

تحول المعرفة داخل المنظمة من منخفضة القيمة إلى عالية القيمة من خلال : (الحل من الرسمة)

A. تقديم تسهيلات من المنافسين الذين لديهم خبرة في المجال

B. تقديم تسهيلات من داخل المنظمة

C. البحث عن تسهيلات بنكية تكفل ذلك

D. البحث عن المتحمسين للأفكار الجديدة للمعرفة

دوافع الافراد عند أدائهم لعمليات إدارة المعرفة :

لفهم دوافع الأفراد عند أدائهم لعمليات إدارة المعرفة ، علينا أن ندرك :

A. إن صناع المعرفة ينشرون جواً من الهدوء والتسامح بالمنظمة .

B. إن صناع المعرفة ينشرون جواً من إنكار الذات .

C. إن صناع المعرفة يصنعون الفوضى ويشيعون جواً من عدم القدرة على التنبؤ.

D. إن صناع المعرفة يصنعون الإستقرار في المكان

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 .

العوامل الداخلية والخارجية في الصفحة التالية

العوامل المؤثرة على ادارة المعرفة :

D. من العوامل الداخلية المؤثرة على ادارة المعرفة .

من العوامل الداخلية المؤثرة ع إدارة المعرفة :

- A. الطلب على المعرفة من منافسي المنظمة
- B. الطلب على المعرفة من مودري المنظمة
- C. الطلب على المعرفة من عملاء المنظمة

D. الطلب المنطقي على المعرفة الناتجة من المنظمة

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

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

١ - كلما زادت مرونة المنظمة في إستخدام قواعد المعرفة :

A. كلما كانت الشركة أكثر نجاحاً في المستقبل

B. كلما كانت أكثر تعرضاً للفشل في المستقبل

C. كلما صعب عليها التقدم في اتجاه المعرفة

D. لا شيء مما سبق

تكون الشركة أكثر نجاحاً في المستقبل :

A. كلما زادت مرونة المنظمة في استخدام قواعد المعرفة .

B. كلما ثبتت مرونة المنظمة في استخدام قواعد المعرفة .

C. كلما قلت مرونة المنظمة في استخدام قواعد المعرفة .

D. كلما حاولت التقدم في اتجاه المعرفة .

زيادة مرونة المنظمة في استخدام قواعد المعرفة يعني :

A. أن الشركة تكون أكثر نجاحاً في المستقبل .

B. أن الشركة تكون أكثر تعرضاً للفشل في المستقبل .

C. صعوبة التقدم في اتجاه المعرفة .

D. لا شئ مما سبق .

عوامل خارجية :
1- البيئة الثقافية .
2- القواعد والتشريعات التي تحكم عملية نقل المعرفة بين المنظمات .

عوامل داخلية :
1- التكلفة المنطقية لاستخلاص المعرفة .
2- النظم الملائمة التي تدعم صناعة المعرفة داخليا .
3- الفرص الفنية المتاحة في المنظمة .
4- الطلب المنطقي على المعرفة الناتجة من المنظمة (تاثير شبكات الاعمال) .

كلما زادت مرونة المنظمة في استخدام قواعد المعرفة كلما كانت الشركة اكثر نجاحا في المستقبل

كلما زادت مرونة المنظمة في استخدام قواعد المعرفة :

A. كلما كانت الشركة أكثر نجاحاً في المستقبل

B. كلما كانت الشركة أكثر تعرضاً للفشل في المستقبل

C. كلما صعب عليها التقدم في إتجاه المعرفة

D. كلما صعب عليها منافسة الخصوم في السوق

من أكبر التحديات التي تقابل المنظمة في إدارة المعرفة هو :

A. الرغبة في الاحتفاظ بالمعرفة والرغبة في نشر وتشارك المعرفة بين افرادها.

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

C. الرغبة في تقنين العمل والرغبة في تطوير العمل.

D. الرغبة في تطوير المعرفة والرغبة في تحفيز العمال.

لتطبيق ادارة المعرفة هناك خطوات مبدئية قابلة للتطبيق للكثير من المنظمات

A. تحديد المعرفة اللازمة ثم تحديد الموجود منها ثم المراجعة للتحسين عليها.

من الخطوات المبدئية

1- تحديد المعرفة اللازمة بصورة فعلية للمنظمة

2- تحديد محتوى وهيكل المعرفة في المنظمة

3- مراجعة قوائم المعارف بالمنظمة للتحسين عليها

B. تحديد المعرفة ثم مراجعته قوائم المعرفة للتحسين عليها.

C. تحديد المتوفر من المعرفة ثم مراجعته القوائم للتحسين عليها.

D. تحديد المعرفة اللازمة ثم تحديد الموجود منها.

إدارة الموارد المعرفية ليست كإدارة الموارد البشرية ولكنهما يتفقان في :

A. إستقطاب وإختيار الموارد البشرية

B. اهتمامهما بإدارة حقوق الملكية الفكرية

C. طرق التعيين بالمنظمة

D. طرق تقويم الأفراد ومحاسبتهم

ادارة الموارد المعرفية ليست كادارة الموارد البشرية ، الا انها يتفقان في اهتمامها بادارة حقوق الملكية الفكرية وادارة وتطوير ونقل المعرفة الفنية للصناعة والمعرفة التنظيمية.

المحاضرة الرابعة

فجوة المعرفة في المنظمة عبارة عن:

تنقسم فجوة المعرفة بالمنظمة الى قسمين :

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

1- فجوة داخلية

2- فجوة خارجية

معاناة 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 .
- D. سمات لا تتعلق بالبيئة الداخلية ولا البيئة 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

تحسب الفجوة الداخلية للمعرفة في المنظمة :

- A. من خلال الفرق بين الأداء الفعلي والأداء الممكن .
- B. من خلال الفرق بين الأداء الفعلي و الأداء المستهدف .
- C. من خلال الفرق بين الأداء الممكن والأداء المستهدف .
- D. من خلال محصلة الأداء الفعلي .

الفجوة الخارجية : (خاصة بالفرص والتهديدات التي تتعرض لها المنظمة)

تحسب إدارة المعرفة بالمنظمة الفجوة الداخلية للمعرفة من خلال :

- 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

الفجوة الخارجية للمعرفة في المنظمة هي:

- A. الفرق بين المتاح والممكن

- B. الفرق بين الممكن والقدرة على صناعة الفرص وتجنب التهديدات

1- فجوة الفعل والإمكانية :
(اي ان الفرق بين ما تعمله الشركة فعلا وما تستطيع عمله)
ومن هذه الفجوة " نحدد بدقة القدرات الذاتية للمعرفة في المنظمة "

2- فجوة بين الإمكانية والهدف :
(اي الفرق بين ماتستطيع الشركة فعله ومايجب ان تفعله)
من هذه الفجوة " نحدد بدقة امكانات التطور الداخلية في المنظمة "

1- فجوة المتاح والإمكانية :
(اي الفرق بين ما تنتجها البيئة فعلا وماتستطيع فعله المنظمة)
ومن هذه الفجوة " نحدد مدى جاهزية المنظمة لاقتناص القرص وتجنب التهديدات

2- فجوة بين الإمكانية والقدرة على صناعة الفرص وتجنب التهديدات :
(اي الفرق بين امكانيات المنظمة وماتستطيع به التأثير في قيادة بيئة المعرفة)

من هذه الفجوة " نحدد بدقة امكانات المنظمة في التأثير في البيئة الخارجية " فلا تكون مستجيبة لها فقط بل يتعدى ذلك فتؤثر فيها بما يخدم مصلحتها وتقود صناعة المعرفة في هذا المجال

C. الفرق بين المتاح والقدرة على صناعة الفرص وتجنب التهديدات

الفجوة الخارجية : (خاصة بالفرص والتهديدات التي تتعرض لها المنظمة)

D. محصله الأداء الممكن للمنظمة

تحسب الفجوة الخارجية للمعرفة في المنظمة :

A. من خلال الفرق بين المتاح والممكن .

B. من خلال الفرق بين الممكن والقدرة على صناعة الفرص وتجنب التهديدات .

C. من خلال الفرق بين المتاح والقدرة على صناعة الفرص وتجنب التهديدات .

D. من خلال محصلة الأداء الممكن للمنظمة .

تحسب إدارة المعرفة بالمنظمة الفجوة الخارجية للمعرفة من خلال :

A. الفرق بين المتاح والممكن

B. الفرق بين الممكن والقدرة على صناعة الفرص وتجنب التهديدات

C. الفرق بين المتاح والقدرة على صناعة الفرص وتجنب التهديدات

D. محصله الأداء الممكن للمنظمة

تبدأ إجراءات مراجعة القدرات المعرفية بـ :

A. تقييم مخزون المعرفة .

B. بالحصول على المعرفة الضمنية .

C. بتحديد المعرفة عند الأفراد الذين لديهم التغذية الراجعة من العملاء تبدأ مراجعة القدرات المعرفية بـ :

D. تبدأ بالبحث عن الفرص وتجنب التهديدات

أول إجراءات مراجعة القدرات المعرفية :

A. تبدأ بتقييم مخزون المعرفة .

B. تبدأ بالحصول على المعرفة الضمنية .

C. تبدأ بتحديد المعرفة عند الأفراد الذين لديهم التغذية الراجعة من العملاء .

D. تبدأ بالبحث عن الفرص وتجنب التهديدات .

كي نحدد بدقة القدرات الذاتية للمعرفة في المنظمة نبحث عن الفجوة من خلال :

A. الفرق بين ماتتيحه البيئة فعلا وماتستطيع فعله المنظمه .

B. الفرق بين ماتستطيع المنظمة فعله ومايجب ان تفعله .

C. الفرق بين ماتعمله المنظمة فعلاً وما تستطيع عمله .

D. الفرق بين امكانيه المنظمة وماتستطيع به التأثير في قياده بيئه المعرفة .

لكي نحدد بدقة امكانيات التطور الداخلية في المنظمة نبحث عن الفجوة من خلال :

A. الفرق بين ماتتيحه البيئة فعلاً وماتستطيع فعله المنظمة .

" نحدد بدقة امكانات المنظمة في التأثير في البيئة الخارجية « فجوة في الامكانات وصناعة الفرص » فجوة خارجية

B. الفرق بين امكانيه المنظمه وماتستطيع به التأثير في قياده بيئه المعرفة. →

C. الفرق بين ماتستطيع المنظمه فعله ومايجب ان تفعله

D. الفرق بين ماتعمله المنظمه فعلا وما تستطيع عمله.

لكي نحدد مدى جاهزية المنظمة لإقتناص الفرص وتجنب التهديدات نبحث عن فجوة من :

A. الفرق بين ماتنتيجة البيئة فعلاً وماتستطيع فعله المنظمة

B. الفرق بين إمكانية المنظمة وماتستطيع به التأثير في قيادة بيئة المعرفة

C. الفرق بين ماتستطيع المنظمة فعله وما يجب أن تفعله

D. الفرق بين ماتعمله المنظمة فعلا وماتستطيع عمله

يعتبر الجزء الحيوي في منهجية ادارة المعرفة هو :

A. مراجعة القدرات المعرفية.

B. مراجعة التعينات التي تمت في ادارته المعرفة .

C. مراجعة التقنيات المتوفرة والتي تملكها الشركة ملكية تامة.

D. مراجعة الانظمة واللوائح الطابطة لعمل ادارته المعرفة.

الخطوة الاولى في مراجعة القدرات المعرفية في أي منظمه من :

A. مراجعة التوثيق لتحديد من يملكون مقداراً وفيراً من مستودعات المعرفة.

B. البحث عن الفرص وتقييم البيانات .

C. الحصول على المعرفة الضمنية باستخدام التكنولوجيا.

D. تقييم مخزون المعرفة لديها.

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. لا شيء مما سبق .

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

2- التزود بالحالة الفعلية عن الخصائص "الكيفية" للمقادير المتوفرة من المعرفة داخل مستودع المعرفة المحددة

2- التزود بالحالة الفعلية عن الخصائص "الكمية" للمقادير المتوفرة من المعرفة داخل مستودع المعرفة المحددة

4- التزود بمعنى أوضح لمداخل البيانات الخام للخطوة الاستراتيجية اللازمة لتشغيل المعرفة بالمنظمة

- 1- إعطاء نظرة شاملة لنطاق وطبيعة وهيكل المعرفة في قسم محدد بالمنظمة.
- 2- التزود بالحالة الفعلية عن الخصائص "الكيفية" للمقادير المتوفرة من المعرفة داخل مستودع المعرفة المحددة
- 2- التزود بالحالة الفعلية عن الخصائص "الكمية" للمقادير المتوفرة من المعرفة داخل مستودع المعرفة المحددة
- 4- التزود بمعنى أوضح لمداخلات البيانات الخام للخطة الاستراتيجية اللازمة لتشغيل المعرفة بالمنظمة

لمراجعة القدرات المعرفية أهداف عديدة منها :

- A. الوقوف على الحالة الفعلية للكمية للمعرفة فقط .
- B. الوقوف على الحالة الفعلية للكمية للمعرفة فقط .

C. الوقوف على الحالة الفعلية من المقادير الكمية والكيفية للمعرفة المتوفرة.

- D. لا شيء مما سبق .

تهدف المنظمة عند إجراء مراجعة القدرات المعرفية إلى :

- A. التزود بالحالة الفعلية للكمية للمعرفة
- B. التزود بالحالة الفعلية للكمية للمعرفة

C. التزود بالحالة الفعلية من المقادير الكمية والكيفية للمعرفة المتوفرة

- D. بناء القدرات النوعية بالمنظمة

التحليل الحرج لوظيفة المعرفة يعني :

- A. تحديد المجالات الأكثر إنتاجاً للمعرفة .
- B. تحديد المجالات الأكثر فشلاً في المعرفة .
- C. تحديد المجالات الأكثر نجاحاً في المعرفة .

D. تحديد المجالات الأكثر حساسية للمعرفة .

تقوم المنظمة بعمل التحليل الحرج لوظيفة المعرفة وهو:

- A. يعني تحديد المجالات الأكثر إنتاجاً للمعرفة .
- B. يعني تحديد المجالات الأكثر فشلاً في المعرفة .
- C. يعني تحديد المجالات الأكثر نجاحاً في المعرفة .

D. يعني تحديد المجالات الأكثر حساسية للمعرفة

تجري المنظمة العديد من التحليلات ومنها التحليل الحرج لوظيفة المعرفة وهو يعني

- A. تحديد المجالات الأكثر إنتاجاً للمعرفة
- B. تحديد المجالات الأكثر فشلاً في المعرفة
- C. تحديد المجالات الأكثر نجاحاً في المعرفة

D. تحديد المجالات الأكثر حساسية للمعرفة

التحليل الحرج لوظيفة المعرفة . لتحديد المجالات الأكثر حساسية للمعرفة

ضمن مراجعة القدرات المعرفية للمنظمة ضرورة النظر في الهيكل التنظيمي والتأكد من :

A. تدفق الأفكار والمعرفة .

هناك مجموعة من التساؤلات عن مراجعة القدرات المعرفية تشمل :

B. يضمن المشاركة واستخدام المعرفة .

C. أنه يشجع أم يعيق الابتكار.

D. مدى تواجد الفكر المعرفي بالهيكل .

مراجعة الهيكل التنظيمي ضمن مراجعته القدرات المعرفية للمنظمة يحتم علينا التأكد من

A. مدى تدفق الأفكار والمعرفة

B. يضمن المشاركة واستخدام المعرفة

C. أنه يشجع أم يعيق الابتكار

D. مدى تواجد الفكر المعرفي بالهيكل

الفجوة الحقيقية للمعرفة في المنظمة هي :

A. الفجوة الداخلية .

B. الفجوة الخارجية .

C. كلًا من الفجوة الداخلية والفجوة الخارجية .

D. الفجوة بين المنظمة والمنافسين

للمنظمة ثلاث مستويات للتعامل مع بيئتها 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 بيئتها 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 .

الخارجية :
الفرق بين المتاح والقدرة على صناعة الفرص وتجنب التهديدات

لكي نحدد إمكانية المنظمة في التأثير في البيئة الخارجية نبحث عن الفجوة من خلال :

A. الفرق بين ماتتيحة البيئة فعلا وماتستطيع فعله المنظمة

B. الفرق بين إمكانية المنظمة وماتستطيع به التأثير في قيادة بيئة المعرفة

C. الفرق بين ماتستطيع المنظمة فعله وما يجب أن تفعله

D. الفرق بين ماتعمله المنظمة فعلا وماتستطيع عمله

تعتبر خطوة تقييم مخزون المعرفة :

A. أول مراحل مراجعة القدرات المعرفية .

B. الخطوة الثانية في مراجعة القدرات المعرفية .

C. الخطوة الثالثة في مراجعة القدرات المعرفية .

D. آخر مراحل مراجعة القدرات المعرفية .

يعتبر التزود بالحالة الفعلية من المقادير الكمية والكيفية للمعرفة المتوفرة :

A. من أهداف استراتيجية الاحتفاظ بالمعرفة .

B. من أهداف استراتيجية استغلال المعرفة .

C. من أهداف مراجعة القدرات المعرفية .

D. من أهداف استراتيجية التمكين للمعرفة .

يعتبر تحديد المجالات الأكثر حساسية للمعرفة أبرز نتائج :

A. تحليل عيوب الوظيفة .

B. تحليل مميزات الوظيفة .

C. تحليل الوظيفة .

D. التحليل الحرج للوظيفة .

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

A. تقييم الوضع الراهن للمعرفة

B. معرفة تفاصيل المعرفة وكثيفة العمل

C. تحليل المجالات الأكثر حساسية للمعرفة

D. توفير نظرة شاملة لتغيرات المعرفة

المحاضرة الخامسة

الأداة المستخدمة في مراجعة القدرات المعرفية :

A. الملاحظة المباشرة .

B. الاستبيان .

C. الزيارات الميدانية .

D. حلقات النقاش

الطريقة المثل في مراجعة القدرات المعرفية في المنظمات هي :

A. ورشة العمل .

B. الاستبيان .

C. المراجعات المستندية .

D. الملاحظة المباشرة .

تستخدم المنظمات العديد من الأدوات إلا أن الأداة المستخدمة في مراجعة القدرات المعرفية هي :

A. الملاحظة المباشرة

B. الاستبيان

C. الزيارات الميدانية

D. حلقات النقاش

أفضل الأدوات التي يمكن استخدامها في مراجعته القدرات المعرفية

A. الملاحظة المباشرة

B. الاستبيان

C. الزيارات الميدانية

D. حلقات النقاش

المحاضرة السادسة

أول وأكثر الابتكارات نجاحاً في إدارة المعرفة:

A. نماذج المعرفة .

B. إدارات المعرفة .

C. خرائط المعرفة .

D. (أ) و (ب) .

تعريف خرائط المعرفة :

تعتبر خرائط المعرفة من " اول واكثر الابتكارات نجاحا " والتي قدمها الممارسين لادارة المعرفة .

يعد النجاح الابرز والاكثر ابتكاراً في ادارة المعرفة

A. نماذج المعرفة الضمنية

B. نماذج المعرفة الصريحة

C. خرائط المعرفة .

D. نماذج المعرفة العميقة

يصف الخبراء في إدارة المعرفة أول وأكثر الابتكارات نجاحاً في إدارة المعرفة :

A. نماذج المعرفة

B. إدارات المعرفة

C. خرائط المعرفة .

D. (أ) و (ب)

لكي " تبني " المنظمة اطلس المعرفة عليها :

لكي تبني المنظمة أطلس المعرفة عليها أن :

A. تنشئ الارتباطات

B. إيجاد الفهم المبدئي بين جهات الارتباط .

C. يتشارك العمال المعرفة .

D. (أ) و (ب) .

1- انشاء الارتباطات .

2- ايجاد الفهم المبدئي بين جهات الارتباط والذي يزيد مع الوقت .

لكي تبني المنظمة أطلس المعرفة عليها أن :

A. تنشئ الارتباطات

B. يتواجد الفهم المبدئي بين جهات الارتباط

C. يتشارك العمال المعرفة

D. تنشئ الارتباطات وإيجاد الفهم المبدئي بين جهات الارتباط

عندما ترغب المنظمة في بناء أطلس المعرفة عليها أن

A. تنشئ الارتباطات

B. إيجاد الفهم المبدئي بين جهات الارتباط

C. يتشارك العمال المعرفة

D. (أ) و (ب)

عندما ترغب المنظمة في بناء أطلس المعرفة عليها أن

A. تنشئ الارتباطات

B. إيجاد الفهم المبدئي بين جهات الارتباط

C. تحديد عمال المعرفة

D. **تنشئ الارتباط وتحدد الجهات المناطة به**

يربط أطلس المعرفة بين (مكرر)

A. وثائق الشركة .

B. خرائط العمليات .

C. شجرة التساؤلات التي تحدد احتياجات العميل .

D. (أ) و (ب) و (ج) .

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 .**

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

A. وثائق الشركة

B. خرائط العمليات

C. شجرة التساؤلات التي تحدد احتياجات العميل

D. (أ) و (ب) و (ج)

مميزات اطلس المعرفة :

1- "يربط " اطلس المعرفة بين " وثائق الشركة " و" خرائط العمليات " و" شجرة التساؤلات " التي تحدد احتياجات العميل .

2- يزيد من قيمة كل خريطة من خلال وضعها في محيط مشاركة مع الخرائط الاخرى .

3- كما ان خريطة المعرفة يجب عن اسئلة (ماهي المعرفة ؟ التي تجسدها) فان اطلس يجيب عن نفس الاسئلة ولكن بصورة اكثر شمولاً كما يجيب عن اسئلة (متى نحتاج لهذا النوع من المعرفة ؟ وكيف تختلف أنشطة ومجالات المعرفة المرتبطة بها ؟ ولماذا تحدث تلك الأنشطة) .

يعرف اطلس المعرفة بأنه :

« مجموعة من خرائط المعرفة المتصلة الحلقات بشكل وآخر ووثيق ، وهو صورة توضح بيئة العمليات المعقدة لمنظمة الأعمال .

« هو تنظيم ومراجعة مجموعة مرتبطة من الخرائط والتي تعطي صورة حية وغنية للارتباطات بين العاملين والعمليات والاهداف التي يتم انجازها .

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

من الخطوات العملية لتكوين أطلس المعرفة :

A. نشر نتائج الاجتماعات للتحضير لمناقشات أخرى .

B. عدم نشر الاجتماع للتحضير لمناقشات أخرى .

C. الحذر في التعامل مع نتائج الاجتماعات من أفراد المنظمة .

D. عدم الحذر في التعامل مع نتائج الاجتماعات من أفراد المنظمة .

يعتبر نشر نتائج الاجتماعات للتحضير لمناقشات أخرى

A. من الخطوات العملية لتكوين أطلس المعرفة

B. من الخطوات العملية لتكوين نماذج المعرفة

C. منا لخطوات العملية لتكوين الأصول المعرفية

D. من الخطوات العملية لتكوين إدارة المعرفة

من الخطوات العملية لتكوين اطلس المعرفة

A. مراجعته بحسب ماتراه الادارة العليا .

B. مراجعته كلما اقتضى الامر .

C. تاسيسه على قواعد ثابتة صحيحة لاتتحرك 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

يتطلب تكوين أطلس المعرفة بالمنظمة أن يتم ذلك :

A. بشكل دوري من خلال التحسين المستمر.

B. بشكل دوري في العام الأول .

C. مرتين 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 سعياً 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.

المبررات لعدم الحاجة لأطلس المعرفة : (حالات خاصة)

في حالة الشركات متعددة الجنسية:

A. تفكر دائماً 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 إلى أطلس المعرفة ملحة .

B. الحاجة إلى أطلس المعرفة غير ملحة .

C. الحاجة أو عدم الحاجة إلى أطلس المعرفة متساوية .

D. الحاجة إلى أطلس المعرفة منعدمة .

1- الشركات المتعددة الجنسية (احد مظاهر العمولة) .

2- المواقف التي تعتمد بشكل اساسي على الحكم الموضوعي او التي تشتمل على صراعات .

3- في حالة الاندماج بين وحدة واخرى .

4- المواقف التي تعتمد بصفة خاصة على فهم العميل .

5- عندما يتطلب الامر تغيير ثقافة المنظمة .

تتعامل الشركات متعددة الجنسيات مع أطلس المعرفة من خلال

- التفكير الدائم في تطويره.
 - التفكير الدوري في تطويره عند بدايته.
 - التحسين المستمر
 - رؤيتها له بعدم حدوده وبالتالي لا تتطرق اليه.
- 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

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

- شركات تفكر دائما في صناعة أطلس للمعرفة.
- شركات لا تفكر في إدارة المعرفة بطريقة جديدة.
- شركات تحتاج إلى صناعة أطلس المعرفة.
- شركات لا تحتاج إلى صناعة أطلس المعرفة.

لا تحتاج المنظمة إلى أطلس المعرفة في حالة : (مكرر)

- 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

من غير المجدي التطرق إلى أطلس المعرفة في حالة :

- المشكلات التي تحتاج إلى فهم وإدراك المواقف .
- المشكلات التي تلهب المشاعر .
- المشكلات التي تعتمد بشكل أساسي على الحكم الموضوعي .
- المشكلات الحذرة والتي تعتمد على فهم الأحداث بطريقة جيدة .

يعتبر أطلس المعرفة هاما للمنظمات إلا أننا لا نحتاجه في حالة

- الأمر التي تحتاج إلى فهم وإدراك المواقف والرغبة في الإستيعاب
- الأمر التي تلهب المشاعر وتحرك الرغبة في التطوير والإبتكار

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 العمل تكون :

A. الحاجة إلى أطلس المعرفة ملحة .

B. الحاجة إلى أطلس المعرفة غير ملحة .

C. الحاجة أو عدم الحاجة إلى أطلس المعرفة متساوية .

D. الحاجة إلى أطلس المعرفة منعدمة .

تنعدم الحاجة إلى أطلس المعرفة في

A. المنظمات التي تحتاج إلى ابتكار 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 العمل

لا تحتاج المنظمة إلى أطلس المعرفة في :

A. حالة أن يكون عملها قائم على فهم العمل

B. حالة أن يكون عملها قائم على تقنية الحاسب الآلي

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 : (مكرر)

A. التركيز على العملية أكثر من المنتج

اربع مشكلات تجعل أطلس المعرفة غير فعال :

B. التركيز على المنتج أكثر من العملية

C. التركيز على العمليات المؤدية إلى المعرفة

D. التركيز على بعض العمليات وترك البعض لحين التفرغ لها

من الأمور التي تجعل أطلس المعرفة وجودة كعدمه هي :

A. العمل على المنتج أكثر من العملية .

B. العمل على العملية أكثر من المنتج .

C. العمل على العمليات المؤدية إلى المعرفة .

D. العمل على بعض العمليات وترك البعض لحين التفرغ لها .

1- المساندة غير كافية من الإدارة في الوقت والمال والموهبة .

2- التركيز على " المنتج " أكثر من العملية .

3- المبالغة في أهمية أطلس .

4- المعرفة تمثل قوة وربما تفسد القوة الأمر .

يعتبر أطلس المعرفة أسلوباً فعالاً 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

يتم التعامل مع الاجتماعات عند تكوين أطلس المعرفة من خلال :

A. تعميم نتائج الاجتماعات.

B. عدم التعميم لنتائج أطلس المعرفة .

C. الحذر في التعامل مع نتائج الاجتماعات .

D. عدم الحذر في التعامل مع نتائج الاجتماعات

تعتبر خرائط المعرفة :

A. أول الابتكارات نجاحاً في إدارة المعرفة

B. أكثر الابتكارات في إدارة المعرفة

C. أول وأكثر الابتكارات نجاحاً في إدارة المعرفة

D. آخر الابتكارات في إدارة المعرفة

لكي تبني المنظمة اطلس المعرفة عليها :

1- إنشاء الارتباطات .

2- إيجاد الفهم المبدئي بين جهات الارتباط والذي يزداد مع الوقت .

الأساس في بناء أطلس المعرفة في المنظمة هو

A. أن تنشئ الارتباطات

B. إيجاد الفهم المبدئي بين جهات الارتباط

C. يتشارك العمال المعرفة

D. أن تنشئ الارتباطات وتوجد الفهم المبدئي بين جهات الارتباط

من أهم الفوائد التي تجنيها المنظمة من أطلس المعرفة الربط بين : يربط أطلس المعرفة بين:

A. وثائق الشركة

B. خرائط العمليات

C. شجرة التساؤلات التي تحدد احتياجات العميل

D. وثائق الشركة وخرائطها وشجرة التساؤلات الخاصة باحتياجات العميل

عند تحليل علماء الإدارة لطريقة عمل الشركات متعددة الجنسيات أقتنعوا بأن

A. حاجتها إلى أطلس المعرفة ضروري وملح

- B. حاجتها إلى أطلس المعرفة غير ملح
C. حاجتها أو عدم حاجتها إلى أطلس المعرفة متساوية
D. حاجتها إلى أطلس المعرفة منعدمة
وضع خريطة المعرفة ضمن أطلس المعرفة
A. يقلل من قيمتها.
B. يزيد من قيمتها.
C. لا يؤثر على قيمتها.
D. يقلل من قيمتها إلى حد ما.

المحاضرة السابعة

١- معادلة المعرفة هي معادلة ذات :

معادلة المعرفة (هي ذات متغيرات متعددة) :

المعرفة = المعلومات (الخبرة x المهارات x الاتجاه)

A. متغيرات متعددة.

B. متغيرين .

C. بلا متغيرات .

D. متغير واحد .

٢- تم تصميم معادلة المعرفة على أنها معادلة ذات :

A. متغيران

B. متغيرات متعددة

C. ثلاث متغيرات

D. أربع متغيرات

٣- مكن قياس نشاط سلسلة القيمة للمعرفة في المنظمة من خلال :

يمكن تحديد مقياس لنشاط سلسلة القيمة للمعرفة من خلال :

1- في اي مجال تمتلك المنظمة معرفة افضل اكثر من منافسيها .

2- امتلاك دليل / قاعدة بيانات على الحاسب الالى لتوضيح اين تتوافر المعرفة في منظمنا .

A. ماتملكه المنظمة من معرفة أفضل من منافسيها

B. ماتملكه المنظمة من خبرات أفضل من منافسيها

C. ماتملكه المنظمة من طرق إنتاجية أفضل من منافسيها

D. ماتملكه المنظمة من مهارات أفضل من منافسيها

العمليات الوظيفية لسلسلة القيمة للمعرفة:

A. تبدأ بتحديد المعرفة المتاحة وتنتهي بتطبيق المعرفة.

B. تبدأ بتحديد المعرفة المتاحة وتنتهي بالتشارك في المعرفة.

العمليات الوظيفية لسلسلة القيمة للمعرفة :

1- تحديد المعرفة المتاحة 2- تحديد المعرفة الجديدة

3- مشاركة المعرفة 4- تطبيق المعرفة

5- تقييم المعرفة

C. تبدأ بتحديد المعرفة المتاحة وتنتهي بتطوير المعرفة الجديدة .

D. تبدأ بتحديد المعرفة المتاحة وتنتهي بتقييم المعرفة .

معادلة تغطية الطموح المعرفي هي

A. $(1 + \text{متوسط فجوة المعرفة} / \text{المستوى المرغوب للمعرفة}) \cdot 100$

B. $(1 + \text{متوسط فجوة المعرفة} / \text{المستوى الفعلي للمعرفة}) \cdot 100$

C. $(1 + \text{متوسط فجوة المعرفة} / \text{المستوى الحالي للمعرفة}) \cdot 100$

D. $(1 + \text{متوسط فجوة المعرفة} / \text{متوسط مستوى الطموح}) \cdot 100$

تعد المعرفة التحدي الأكبر للمنظمات في الوقت الحالي لذلك تعالج معالجة المعرفة من خلال

A. متغيران أساسيان يشكلان طرفي المعادلة

B. متغيرات متعددة يشكلون طرفي المعادلة

C. ثلاث متغيرات يشكلون طرفي المعادلة

D. أربع متغيرات يشكلون طرفي المعادلة

تعتبر سلسلة القيمة للمنظمة من خصائص المنظمات :

تتواجد سلسلة القيمة للمعرفة في المنظمات المختلفة ولكنها تعد من خصائص المنظمات:

تظهر الحاجة لدراسة سلسلة القيمة للمعرفة في المنظمات :

A. التقليدية التي تم تأسيسها على أسس مادية

B. نادرة التعرض لقضايا المعرفة

C. قليلة المعرفة

D. كثيفة المعرفة

٤- تظهر سلسلة القيمة للمعرفة ويتم التعامل معها في :

A. المنظمات التقليدية التي تم تأسيسها على أسس مادية

B. المنظمات نادرة التعرض لقضايا المعرفة

C. المنظمات قليلة التعرض لقضايا المعرفة

D. المنظمات كثيفة التعرض لقضايا المعرفة

تتمثل أنشطة سلسلة القيمة في : (مكرر)

A. تحديد الحاجة للمعرفة وتحديد المعرفة المتاحة

B. تطوير المعرفة

C. تحديد الحاجة للمعرفة وتحديد المعرفة المتاحة وتطوير المعرفة

D. تحديد المعرفة المتاحة وتطوير المعرفة

أنشطة سلسلة القيمة للمعرفة :

1- تحديد الحاجة للمعرفة

2- تحديد المعرفة المتاحة

3- تطوير المعرفة

أنشطة سلسلة القيمة للمعرفة :

1- تحديد الحاجة للمعرفة

2- تحديد المعرفة المتاحة

3- تطوير المعرفة

تبني أنشطة سلسلة القيمة للمعرفة من خلال :

A. تحديد الحاجة للمعرفة وتحديد المعرفة المتاحة

B. تطوير المعرفة

C. تحديد الحاجة للمعرفة وتحديد المعرفة المتاحة وتطوير المعرفة

D. تحديد المعرفة المتاحة وتطوير المعرفة

تحتوي أنشطة سلسلة القيمة على :

A. تشخيص الحاجة للمعرفة وتشخيص المعرفة المتاحة .

B. تطوير المعرفة .

C. تشخيص الحاجة للمعرفة وتشخيص المعرفة المتاحة وتطوير المعرفة .

D. تشخيص المعرفة المتاحة وتطوير المعرفة .

عند التعامل مع المعرفة في المنظمة تظهر أنشطة :

أ. سلسلة القيمة للمعرفة في تحديد الحاجة للمعرفة وتحديد المعرفة المتاحة

ب. سلسلة القيمة للمعرفة في تطوير المعرفة

ج. سلسلة القيمة للمعرفة في تحديد الحاجة للمعرفة وتحديد المعرفة المتاحة وتطوير المعرفة

د. سلسلة القيمة للمعرفة في تحديد المعرفة المتاحة وتطوير المعرفة

لسلسلة القيمة للمعرفة عمليات وظيفية تهدف الى :

أ. فهم كيف تتكون القيمة من المعارف التي تمتلكها المنظمة

ب. فهم طبيعة المعرفة

ج. فهم طبيعة ادارة المعرفة

د. فهم تطور مفهوم المعرفة

العمليات الوظيفية لسلسلة القيمة للمعرفة:

A. خمسة وظائف

B. ثلاثة وظائف

C.وظيفتين فقط

D. أربع وظائف

تتكون سلسلة القيمة للمعرفة في المنظمة من :

A. خمس مراحل .

B. ثلاث مراحل .

C. مرحلتين فقط .

D. أربع مراحل .

يمكن تحديد مقياس لنشاط سلسلة القيمة للمعرفة من خلال :

1- في اي مجال تمتلك المنظمة معرفة افضل اكثر من منافسيها .

2- امتلاك دليل / قاعدة بيانات على الحاسب الالى لتوضيح اين تتوافر المعرفة في منظمتنا .

العمليات الوظيفية لسلسلة القيمة للمعرفة :

1- تحديد المعرفة المتاحة

2- تحديد المعرفة الجديدة

3- مناقشة المعرفة

4- تطبيق المعرفة

5- تقييم المعرفة

سلسلة القيمة للمعرفة عمليات وظيفية يمكن حصرها في :

A. خمسة وظائف

B. ثلاث وظائف

C. وظيفيتين

D. أربع وظائف

تعتبر مصفوفة المنظمة احد الوسائل التي تساعد المنظمة على :

1- تصنيف المعرفة 2- امكانية اكتشاف فجوة المعرفة

مصفوفة المعرفة أحد الوسائل التي تساعد المنظمة على :

تتمكن المنظمة من خلال مصفوفة المعرفة من :

A. تصنيف المعرفة

B. تحديد فجوة المعرفة

C. تصنيف المعرفة وتحديد فجوة المعرفة

D. لا شيء مما سبق

تلجأ المنظمة إلى مصفوفة المعرفة كأحد الوسائل التي تساعد على :

A. تصنيف المعرفة

B. تحديد فجوة المعرفة

C. تصنيف المعرفة وتحديد فجوة المعرفة

D. لا شيء مما سبق

تعتبر مصفوفة المعرفة احد الوسائل التي تساعد المنظمه على

A. تصنيف المعرفة واكتشاف القدرات المعرفية.

B. تصنيف المعرفة واكتشاف صناعات المعرفة.

C. تصنيف المعرفة واكتشاف فجوة المعرفة.

D. تصنيف المعرفة واكتشاف مراكز دعم المعرفة .

من الوسائل التي تساعد المنظمة في إدارة المعرفة " مصفوفة المعرفة "

A. التي تعمل على تصنيف المعرفة فقط

B. التي تعمل على تحديد فجوة المعرفة فقط

C. التي تعمل على تصنيف المعرفة وتحديد فجوة المعرفة

D. التي تعمل على تصنيف المعرفة ولا تحدد فجوة المعرفة

تتكون مصفوفة المعرفة من عنصران أساسيان هما :

هناك عنصران أساسيان تتكون منها مصفوفة المعرفة هما : تتكون مصفوفة المعرفة من عشرين أساسيين هما :

A. المجال الوظيفي والعنصر البشري

B. المجال المعرفي والمجال الوظيفي

C. المجال المعرفي والعنصر البشري

D. الموهبة البشرية والمجال الوظيفي

1- المجال المعرفي (توصيف محدد للمعرفة في ضوء الرسالة والرؤية والاهداف والاستراتيجية) .

2- المجال الوظيفي (الربط بين مجالات المعرفة والعنصر البشري وعنصر الموهبة البشرية)

عند تشغيل " مصفوفة المعرفة " نعتمد **علة عنصرين أساسيين**

A. هما المجال الوظيفي بالمنظمة والعنصر البشري

B. هما المجال المعرفي والمجال الوظيفي بالمنظمة

C. هما المجال المعرفي والعنصر البشري

D. هما الموهبة البشرية والمجال الوظيفي بالمنظمة

متوسط فجوة المعرفة هو حاصل قسمة : يتم حساب متوسط فجوة المعرفة من خلال حاصل قسمة :

A. فجوة المعرفة على عدد مجالات المعرفة

B. فجوة المعرفة على عدد المجالات الوظيفية

C. فجوة المعرفة على عدد المواهب البشرية في المنظمة

D. فجوة المعرفة على عدد حاملي المعرفة بالمنظمة

متوسط الفجوة المعرفية :

$$\frac{\text{فجوة المعرفة}}{\text{عدد المجالات المعرفية}}$$

يمكننا حساب متوسط فجوة المعرفة من خلال :

أ. حساب حاصل قسمة فجوة المعرفة على عدد مجالات المعرفة

ب. حساب حاصل قسمة فجوة المعرفة على عدد المجالات الوظيفية

ج. حساب حاصل قسمة فجوة المعرفة على عدد المواهب البشرية في المنظمة

د. حساب حاصل قسمة فجوة المعرفة على عدد حاملي المعرفة بالمنظمة

بالمعادلات الرياضية متوسط فجوة المعرفة تحسب كالتالي :

A. الفجوة على عدد مجالات

B. الفجوة على عدد المجالات الوظيفية .

C. الفجوة على عدد المواهب .

D. الفجوة على عدد حاملي المعرفة .

معادلة تغطية الطموح المعرفي هي : يتم حساب تغطية الطموح المعرفي في المنظمة من خلال المعادلة التالية :

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

A. $(1 + \text{متوسط فجوة المعرفة} / \text{المستوى المرغوب للمعرفة}) \times 100$

B. $(1 + \text{متوسط فجوة المعرفة} / \text{المستوى الفعلي للمعرفة}) \times 100$

C. $(1 + \text{متوسط فجوة المعرفة} / \text{المستوى الحالي للمعرفة}) \times 100$

D. $(1 + \text{متوسط فجوة المعرفة} / \text{متوسط مستوى الطموح}) \times 100$

توجد سلسلة القيمة للمعرفة في المنظمات :

A. التقليدية.

B. التي لديها أقسام متطورة في الموارد البشرية.

C. التي تتبنى وتدبر أفكارا إبداعية وابتكارية متطورة .

D. التي تتطور في المجال التكنولوجي .

شق المعرفة الضمنية في معادلة المعرفة يتكون من :

A. الخبرة والمهارة والمبادرة.

B. المهارة والمبادرة والانتاج.

C. الخبرة والمهارة والانتاج.

D. المهارة والانتاج والابتكار.

معادلة المعرفة :

المعرفة = المعلومات (الخبرة x المهارات x الانتاج)

يتم حساب متوسط الفجوة المعرفية من خلال

A. قسمة فجوة المعرفة على عدد صناع المعرفة.

B. قسمة فجوة المعرفة على عدد المجالات المعرفية.

C. قسمة فجوة المعرفة على عدد الافراد العاملين في ادارته المعرفة.

D. قسمة فجوة المعرفة على عدد عدد افراد المنظمة.

المحاضرة الثامنة

نموذج صناعة المعرفة الديناميكي :

1- عملية تحويل المعرفة .

2- البيئة المعرفية .

3- الاصول المعرفية .

نموذج صناعة المعرفة الديناميكي يتكون من ثلاث محطات رئيسية هي :

المحطات الرئيسية لنموذج صناعة المعرفة الديناميكي تتكون من :

A. عملية تحديد الحاجة تحول المعرفة والبيئة المعرفية وإدارة المعرفة .

B. إدارة المعرفة والبيئة المعرفية والأصول المعرفية .

C. عملية تحول المعرفة والبيئة المعرفية والأصول المعرفية .

D. عملية تحول المعرفة وإدارة المعرفة والأصول المعرفية .

ثلاث محطات رئيسة يتكون منها نموذج صناعة المعرفة الديناميكي وهي :

A. عملية تحول المعرفة والبيئة المعرفية وإدارة المعرفة

B. إدارة المعرفة والبيئة المعرفية والأصول المعرفية

C. عملية تحول المعرفة والبيئة المعرفية والأصول المعرفية

D. عملية تحول المعرفة وإدارة المعرفة والأصول المعرفية

نموذج صناعة المعرفة الديناميكي :

1- عملية تحويل المعرفة .

2- البيئة المعرفية .

3- الاصول المعرفية .

A. توفر صناع المعرفة بالمنظمة .

B. توفر الموارد البشرية الخبرة الكافية

C. توفر رأس المال الكافي

D. توفر البيئة المعرفية

من أشكال تحول المعرفة العملية الاجتماعية والتي تقوم على :

تعد "العملية الاجتماعية" من أشكال تحول المعرفة والتي تقوم على

A. التحول من المعرفة الصريحة إلى المعرفة الصريحة الأكثر تعقيداً .

B. التحول من المعرفة الضمنية الى المعرفة الضمنية .

C. التحول من المعرفة الصريحة إلى المعرفة الضمنية .

D. التحول من المعرفة الضمنية إلى المعرفة الصريحة .

من أشكال تحول المعرفة العملية التجسدية والتي تقوم على :

تعد "العملية التجسدية" من أشكال تحول المعرفة والتي تقوم على :

A. التحول من المعرفة الصريحة إلى المعرفة الصريحة الأكثر تعقيداً .

B. التحول من المعرفة الضمنية إلى المعرفة الضمنية .

C. التحول من المعرفة الصريحة إلى المعرفة الضمنية .

D. التحول من المعرفة الضمنية الى المعرفة الصريحة .

من أشكال العملية التوافقية التي تقوم على :

A. التحول من المعرفة الصريحة إلى المعرفة الصريحة الأكثر تعقيداً

B. التحول من المعرفة الضمنية إلى المعرفة الضمنية

C. التحول من المعرفة الصريحة إلى المعرفة الضمنية

1- العملية الاجتماعية :

هي التحول من المعرفة الضمنية الى المعرفة الضمنية (اكتساب المهنة بصورة تقليدية من خلال قضاء الوقت في التعلم مع المعلم اكثر من اكتسابها في المدرسة) .

2- العملية التجسدية :

التحول من المعرفة الضمنية الى معرفة واضحة (صريحة) .

(اي ان المعرفة تبلورت مثل عملية تطوير المنتج) .

3- العملية التوافقية :

التحول من المعرفة الصريحة (الواضحة) الي معرفة صريحة لكنها اكثر تعقيدا .

D. التحول من المعرفة الضمنية إلى المعرفة الصريحة

من أشكال العملية الذاتية والتي تقوم على :

A. التحول من المعرفة الصريحة إلى المعرفة الصريحة الأكثر تعقيداً

B. التحول من المعرفة الضمنية إلى المعرفة الضمنية

C. التحول من المعرفة الصريحة إلى المعرفة الضمنية

D. التحول من المعرفة الضمنية إلى المعرفة الصريحة

عندما يتم التعلم من خلال الممارسة داخل المنظمة تسمى هذه العملية :

A. العملية الإجتماعية كشكل من أشكال تحول المعرفة

B. العملية الذاتية كشكل من أشكال تحول المعرفة

C. العملية التوافقية كشكل من أشكال تحول المعرفة

D. العملية التجسيدية كشكل من أشكال تحول المعرفة

العملية التوافقية كأحد أشكال المعرفة تعني :

A. جمع وترتيب وتنظيم المعرفة الضمنية وتحولها لمعرفة جديدة.

B. جمع وترتيب وتنظيم المعرفة الواضحة وتحولها لمعرفة جديدة.

C. جمع وترتيب وتنظيم وتشغيل المعرفة الواضحة وتحولها لمعرفة جديدة.

D. جمع وترتيب وتنظيم وتشغيل المعرفة الضمنية وتحولها لمعرفة جديدة.

من أشكال تحول المعرفة العملية التوافقية والتي تقوم على :

A. التحول من المعرفة الصريحة إلى المعرفة الصريحة الأكثر تعقيداً

B. التحول من المعرفة الضمنية إلى المعرفة الضمنية

C. التحول من المعرفة الصريحة إلى المعرفة الضمنية

D. التحول من المعرفة الضمنية إلى المعرفة الصريحة

التحول من المعرفة الصريحة إلى المعرفة الصريحة الأكثر تعقيداً تسمى بـ :

A. العملية التوافقية.

B. العملية الذاتية .

C. العملية الاجتماعية .

D. العملية التقنية .

اشكال تحول المعرفة :

1- العملية الاجتماعية :

هي التحول من المعرفة الضمنية الى المعرفة الضمنية

« (اكتساب المهنة بصورة تقليدية من خلال قضاء الوقت في التعلم مع المعلم اكثر من اكتسابها في المدرسة) .

2- العملية التجسيدية :

التحول من المعرفة الضمنية الى معرفة واضحة (صريحة) .

« (اي ان المعرفة تبلورت مثل عملية تطوير المنتج) .

3- العملية التوافقية :

التحول من المعرفة الصريحة (الواضحة) الي معرفة صريحة لكنها اكثر تعقيداً .

« (حيث يتم جمع المعرفة الواضحة من داخل وخارج المنظمة ويتم توحيدها وطباعتها وتشغيلها وتحولها في شكل معرفة جديدة)

4- العملية الذاتية : عملية تحويل المعرفة

الواضحة الى معرفة ضمنية

«مرتبطة ارتباط وثيق بالتعلم من خلال الممارسة داخل المنظمة) .

اشكال تحول المعرفة :

عملية جمع وترتيب وتنظيم وتشغيل المعرفة الواضحة وتحويلها لمعرفة جديدة تعرف :

A. العملية التجسيدية

B. الإجتماعية

C. العملية التوافقية

D. تنظيم المعرفة

عند تجميع المعرفة من الداخل والخارج وطباعتها وتشغيلها تسمى هذه العملية :

A. العملية الاجتماعية كشكل من اشكال تحول المعرفة.

B. العملية الذاتية كشكل من اشكال تحول المعرفة .

C. العملية التوافقية كشكل من اشكال تحول المعرفة.

D. العملية التجسيدية كشكل من اشكال تحول المعرفة.

العملية التجسيدية كأحد أشكال المعرفة تعني :

A. الدعاية للمنتج الجديد .

B. الترويج للمنتج الجديد .

C. تطوير المنتج الجديد.

D. تسعير المنتج الجديد .

للمعرفة :

A. ثلاث توجهات مختلفة للتعامل معها .

B. أربع توجهات مختلفة للتعامل معها .

C. خمس توجهات مختلفة للتعامل معها .

D. ست توجهات مختلفة للتعامل معها .

العملية الاجتماعية كأحد أشكال تحول المعرفة تعني :

A. اكتساب المهنة من خلال قضاء الوقت في التعلم مع المعلم .

B. اكتساب المهنة من خلال الدورات التدريبية .

C. اكتساب المهنة من خلال الدراسة الأكاديمية .

D. اكتساب الخبرة من خلال المحاولة والخطأ .

عند قضاء الوقت في التعلم مع المعلم لاكتساب المهنة تسمى هذه العملية:

A. العملية الاجتماعية كشكل من أشكال تحول المعرفة

B. العلمية الذاتية كشكل من أشكال تحول المعرفة

C. العملية التوافقية كشكل من أشكال تحول المعرفة

D. العملية التجسيدية كشكل من أشكال تحول المعرفة

1- العملية الاجتماعية :

هي التحول من المعرفة الضمنية الى المعرفة الضمنية
« (اكتساب المهنة بصورة تقليدية من خلال قضاء الوقت في
التعلم مع المعلم اكثر من اكتسابها في المدرسة) .

2- العملية التجسيدية :

التحول من المعرفة الضمنية الى معرفة واضحة (صريحة) .
« (اي ان المعرفة تبلورت مثل عملية تطوير المنتج) .

3- العملية التوافقية :

التحول من المعرفة الصريحة (الواضحة) الي معرفة صريحة
لكنها اكثر تعقيدا .
« (حيث يتم جمع المعرفة الواضحة من داخل وخارج المنظمة
ويتم توحيدها وطباعتها وتشغيلها وتحويلها في شكل معرفة
جديدة)

4- العملية الذاتية : عملية تحويل المعرفة الواضحة الى معرفة
ضمنية

«(مرتبطة ارتباط وثيق بالتعلم من خلال الممارسة داخل
المنظمة) .

للمعرفة خمس توجهات مختلفة للتعامل معها :

1- الاستحواذ علي المعرفة 2- خلق معرفة جديدة

3- تجميع المعرفة 4- تطبيق المعرفة المتاحة

5- بعض المنظمات تركز علي اعادة استخدام المعرفة

عملية أكتساب المهنة من خلال قضاء الوقت في التعلم مع المعلم كاحد أشكال تحول المعرفة تعرف بـ

A. العملية الإجتماعية

B. العملية التجسدية

C. العملية التوافقية

D. أكتساب الخبرة من خلال المحاولة والخطأ

هناك خمسة توجهات مختلفة للتعامل مع

A. إدارة المعرفة

B. خرائط المعرفة

C. المعرفة

D. نماذج المعرفة

عملية تطوير المنتج الجديد كاحد أشكال المعرفة تعرف بـ

A. العملية التوافقية

B. العملية الاجتماعية

C. العملية التجسدية

D. تطوير المنتج الجديد

التحول من المعرفة الصريحة إلى المعرفة الضمنية تسمى :

A. العملية التوافقية .

B. العملية الاجتماعية .

C. العملية الذاتية .

D. العملية التقنية

من أشكال تحول المعرفة العملية الذاتية والتي تقوم على :

A. التحول من المعرفة الصريحة إلى المعرفة الصريحة الأكثر تعقيداً

B. التحول من المعرفة الضمنية الى المعرفة الضمنية

C. التحول من المعرفة الصريحة إلى المعرفة الضمنية

D. التحول من المعرفة الضمنية إلى المعرفة الصريحة

عند بلورة المعرفة واستخدامها في تطوير المنتج تسمى هذه العملية :

A. العملية الاجتماعية كشكل من اشكال تحول المعرفة

B. العملية الذاتية كشكل من اشكال تحول المعرفة.

تطوير المنتج علطول تجسدية

C. المعرفة العملية التوافقية كشكل من اشكال تحول المعرفة.

D. العملية التجسيدية كشكل من اشكال تحول المعرفة.

المحاضرة التاسعة

خصائص عملية الابتكار :

1- انها غير مؤكدة 2- انها تركز على المعرفة

3- انها مثير للجدل 4- لها حدود متباينة

5- غالبا ما تغير في علاقات العمل والترتيبات والهيكل الوظيفي

من خصائص عملية الابتكار إنها :

تهتم المنظمة بعملية الابتكار والتي يعد من أهم خصائصها أنها :

A. غالبا لا تغير في علاقات العمل ولا ترتيبات الهيكل الوظيفي .

B. غالبا ما تغير في علاقات العمل وترتيبات الهيكل الوظيفي .

C. غالبا لا تغير في علاقات العمل وتغير في ترتيبات الهيكل الوظيفي .

D. غالبا لا تغير في علاقات العمل ولا تغير في ترتيبات الهيكل الوظيفي .

من المبادئ الأساسية لإدارة الابتكار :

1- اعتماد الجهود الابتكارية على مبدأ العمل الجماعي والتركيز على السوق والبيئة المحيطة .

2- ان تدرك المنظمة ان التغيرات التي تحدث في البيئة الداخلية والخارجية للمنظمة بمثابة فرص وليست تهديدات .

3- ضرورة تهيئة المناخ البيئي الملائم للابتكار بالمنظمة وذلك بتوليد روح المنافسة بين العاملين .

من المبادئ الأساسية لإدارة الابتكار بالمنظمة :

A. اعتماد الجهود الابتكارية الفرد المبدع

B. اعتماد الجهود الابتكارية على مبدأ العمل الجماعي

C. اعتماد الجهود الابتكارية على الابتكارات الفردية

D. اعتماد الجهود الابتكارية على الابتكارات الجماعية

الابتكار هوروح المعرفة والدم المتجدد الذي يجري فيها والذي ينعكس في :

A. الفضول المعرفي لدى موظفي المنظمة

B. التطور المنطقي للتطوير في المنظمة .

C. التقدم التكنولوجي بالمنظمة .

D. القوانين والتشريعات الضابطة للمعرفة .

يعتبر الرافد الاساسي للمعرفة هو الابتكار ويمكن قراءته في المنظمة من:

A. مقدار الفضول المعرفي لدى موظفي الدولة.

B. مقدار التطور المنطقي للتطوير في المنظمة.

C. مقدار التقدم التكنولوجي بالمنظمة.

D. مقدار القوانين والتشريعات الضابطة للمعرفة

خصائص عملية الابتكار :

- 1- انها غير مؤكدة 2- انها تركز على المعرفة
- 3- انها مثير للجدل 4- لها حدود متباينة
- 5- غالبا ما تغير في علاقات العمل والترتيبات والهيكل الوظيفي

تقوم عملية الابتكار على:

- A. عدم التغير في علاقات العمل و لا ترتيبات الهيكل الوظيفي.
 - B. التغير في علاقات العمل وترتيبات الهيكل الوظيفي.
 - C. عدم التغير في علاقات العمل و تغير في ترتيبات الهيكل الوظيفي.
 - D. عدم التغير في علاقات العمل و لا تغير في ترتيبات الهيكل الوظيفي.
- عندما تتعامل المنظمة مع عملية الابتكار فانها تأخذ في اعتبارها انها :

- A. في الغالب لا تغير في علاقات العمل ولا ترتيبات الهيكل الوظيفي
- B. في الغالب تغير في علاقات العمل وترتيبات الهيكل الوظيفي
- C. في الغالب لا يتغير في علاقات العمل وتغير في ترتيبات الهيكل الوظيفي
- D. في الغالب تغير في علاقات العمل ولا تغير في ترتيبات الهيكل الوظيفي

الفضول المعرفي لدى موظفي المنظمة ينعكس في

فضول عطلول ناخذ ابتكار

- A. الأبتكار
 - B. استخدام المعرفة
 - C. التشارك بينهما في المعرفة
 - D. التوافق بينهما في المعرفة
- في المنظمات التي تعتمد على التجديد من خلال عملية الابتكار فإنها :
- A. لا تغير في علاقات العمل ولا ترتيبات الهيكل الوظيفي .
 - B. تغير في علاقات العمل وترتيبات الهيكل الوظيفي .
 - C. لا يغير في علاقات العمل وتغير في ترتيبات الهيكل الوظيفي .
 - D. تغير في علاقات العمل ولا تغير في ترتيبات الهيكل الوظيفي

المحاضرة العاشرة

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

الدور الرئيس والأساسي في تحديد رؤية المنظمة تجاه المعرفة :

A. مديرو الإدارات العليا.

B. مديرو الإدارات الوسطى .

عملية قيادة صناعة المعرفة :

- 1- مديرو الادارة العليا : عليهم دورا اساسيا في تحديد رؤية المنظمة تجاه المعرفة
- 2- مديرو الادارة العليا والادارة الوسطى : لهم دورا بالغا الاهمية لانه يمثل الدور الحيوي لمنتجحي المعرفة
- 3- مديرو الادارة الوسطى : هم الذين يحققون التواصل بين كل من التحقق الافقي والراسي للمنظمة ، وكذلك التفاعل المشترك مع الاخرين لصناعة المعرفة من خلال المشاركة في قيادة البيئة المعرفية .

C. مديرو الإدارات الدنيا .

D. مديرو الإدارات العليا والوسطى .

بناء رؤية المنظمة تجاه المعرفة يقوم به :

A. الإدارة العليا .

B. الإدارة الوسطى والدنيا .

C. الإدارة الدنيا

D. الإدارة الوسطى

يلعب بعض المديرون دور أساسي في تحديد رؤية المنظمة تجاه المعرفة هم :

A. مديرو الإدارات العليا

B. مديرو الإدارات الدنيا

C. مديرو الإدارات الدنيا

D. مديرو الإدارات العليا والوسطى

انواع الاصول المعرفية :

الأصول المعرفية لها أنواع عدة منها أصول المعرفة التجريبية والتي تقوم على :

A. المشاركة في المعرفة الصريحة والضمنية .

B. المشاركة في المعرفة الصريحة .

C. المشاركة في المعرفة الضمنية .

D. المشاركة في إدارة المعرفة

تصنف " أصول المعرفة التجريبية " على أنها من أنواع الأصول المعرفية

A. وهي تقوم على التشارك في المعرفة الصريحة والضمنية

B. وهي تقوم على التشارك في المعرفة الصريحة

C. وهي تقوم على التشارك في المعرفة الضمنية

D. وهي تقوم على التشارك في إدارة المعرفة

يعتبر مشاركة المعرفة الضمنية بين العاملين بالمنظمة أصل معرفي ويصنف ضمن :

A. أصول المعرفة النظامية

B. أصول المعرفة العامة

C. أصول المعرفة المفاهيمية

D. أصول المعرفة التجريبية

اصول المعرفة التجريبية :
مشاركة المعرفة " الضمنية " من خلال الخبرات الشائعة بين العاملين بالمنظمة .

2- اصول المعرفة المفاهيمية :
تتكون من المعرفة " الواضحة " والتي ترتبط باتساق خلال التخييل والرموز واللغة .

3- اصول المعرفة العامة :
تتكون من تجميع وتنظيم المعرفة الواضحة .

4- اصول المعرفة النظامية :
تتكون من المعرفة الضمنية والتي تتجسد في الافعال والتطبيقات بالمنظمة

انواع الاصول المعرفية :

أصول المعرفة التنظيمية هي أحد أنواع الأصول المعرفية والتي تتكون من :

اصول المعرفة التجريبية :
مشاركة المعرفة " الضمنية " من خلال الخبرات الشائعة بين العاملين بالمنظمة .

2- اصول المعرفة المفاهيمية :
تتكون من المعرفة " الواضحة " والتي ترتبط باتساق خلال التخيل والرموز واللغة .

3- اصول المعرفة العامة :
تتكون من تجميع وتنظيم المعرفة الواضحة .

4- اصول المعرفة النظامية :
تتكون من المعرفة الضمنية والتي تتجسد في الافعال والتطبيقات بالمنظمة

A. المعرفة الصريحة .

B. المعرفة الضمنية .

C. المعرفة التشاركية .

D. المعرفة العميقة

تعتبر أصول المعرفة التنظيمية من أنواع الأصول المعرفية والتي تتكون من :

A. المعرفة الصريحة التي تتجسد في الأفعال والتطبيقات في المنظمة

B. المعرفة الضمنية التي تتجسد في الأفعال والتطبيقات في المنظمة

C. المعرفة الصريحة دون المعرفة الضمنية

D. المعرفة الضمنية دون المعرفة الصريحة

تصنف " أصول المعرفة التنظيمية " على أنها من أنواع الأصول المعرفية

A. وهي تتمثل في المعرفة الصريحة التي تتجسد في الأفعال والتطبيقات في المنظمة

B. وهي تتمثل في المعرفة الضمنية التي تتجسد في الأفعال والتطبيقات في المنظمة

C. وهي تتمثل في المعرفة الصريحة دون المعرفة الضمنية

D. وهي تتمثل في المعرفة الضمنية دون المعرفة الصريحة

تصنع المزايا التنافسية في المنظمة المتعلمة من:

A. المعرفة الضمنية فقط .

B. المعرفة الضمنية والمعرفة الصريحة المصنفة فنياً فقط .

C. المعرفة الضمنية والمعرفة الصريحة المصنفة فنياً وتنظيمياً فقط .

D. المعرفة الصريحة المصنفة فنياً وتنظيمياً .

الأصول المعرفية هي الأصول التي تصنع المزايا التنافسية والتي تتكون من :

A. المعرفة الضمنية فقط

B. المعرفة الضمنية والمعرفة الصريحة المصنفة فنياً فقط

C. المعرفة الضمنية والمعرفة الصريحة المصنفة فنياً وتنظيمياً فقط

D. المعرفة الصريحة المصنفة فنياً وتنظيمياً

تنظر المنظمة إلى رأس المال الفكري على أنه :

A. الأصول الفكرية المصنفة

خصائص الاصول المعرفية :

1- الاصول المعرفية هي التي تصنع المزايا التنافسية والتي تشمل المعرفة الضمنية والصريحة معا فنياً وتنظيمياً .

2- لا يتم حماية الاصول المعرفية بادوات الملكية الفكرية (براءات الاختراع وحقوق التأليف) وانما تستمر الميزة التنافسية الناتجة عنها بالقدرة الذي يمكن الاحتفاظ بها داخل المنظمة .

3- النظم المحاسبية الحالية غير كافية لتحديد قيمة الاصول المعرفية بسبب الطبيعة الضمنية للمعرفة .

4- كما ان هناك صعوبة في قياس الاصول المعرفية بسبب طبيعتها الديناميكية المتغيرة .

5- ان سوق الاصول المعرفية ابعد ان ما يكون عن السوق الكاملة وان وجدت فانها لا تتصف بالكفاءة نظرا لطبيعة المعرفة التنظيمية .

يمكن التفريق بين ثلاث انواع من الاصول المعرفية :

- 1- راس المال الفكري (راس المال البشري والتنظيمي غير المصنف)
< وتظم المعارف والمهارات الفردية للعاملين .
- 2- حقوق الملكية المسجلة
< وتظم براءات الاختراع والعلامات التجارية وحقوق التأليف .
- 3- الاصول الفكرية (غير مسجلة ولكنها مصنفة)
< وتظم البرمجيات والاسر التجارية المدونة وقواعد البيانات والرسوم التخطيطية .

B. الأصول الفكرية المسجلة والمصنفة

C. الأصول الفكرية المسجلة وغير مصنفة

D. رأس المال البشري والتنظيمي غير المصنف

هناك تعريفات متعددة " لرأس المال الفكري " ويتم التعامل معه على

A. أنه يحتوي على الأصول الفكرية المصنفة

B. أنه يحتوي على الأصول الفكرية المسجلة والمصنفة

C. أنه يحتوي على الأصول الفكرية المسجلة وغير المصنفة

D. أنه يحتوي على رأس المال البشري والتنظيمي غير المصنف

تلعب المنظمات بأنها منظمات متعلمة عندما تنجح في استهداف :

A. المعرفة الداخلية

B. مصادر المعرفة الخارجية

C. مصادر المعرفة الداخلية ومصادر المعرفة الخارجية

D. مصادر المعرفة الداخلية والقليل من مصادر المعرفة الخارجية

عند تحقيق التواصل بين التدفق الأفقي والرأسي 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 أدائها

C. تستهدف مصادر المعرفة الداخلية والخارجية

D. تسيطر على هيكلها التنظيمية لضمان نجاحها

المنظمات المتعلمة : هي تلك المنظمات التي تنجح في رصد واستهداف مصادر المعلومات الداخلية والخارجية .

المنظمة المتعلمة :

A. هي التي تنجح في رصد وإستهداف مصادر المعرفة الداخلية

B. هي التي تنجح في رصد وإستهداف مصادر المعرفة الخارجية

C. هي التي تنجح في رصد وإستهداف مصادر المعرفة الداخلية والخارجية

D. هي التي تنجح في تجنب مصادر المعرفة الداخلية والخارجية

تعتبر المنظمات منظمة متعلمة عندما تنجح في :

أ. إستهداف والوصول الى مصادر المعرفة الداخلية

ب. إستهداف والوصول الى مصادر المعرفة الخارجية

ج. إستهداف والوصول الى مصادر المعرفة الداخلية ومصادر المعرفة الخارجية

د. إستهداف والوصول الى مصادر المعرفة الداخلية و القليل من مصادر المعرفة الخارجية

يناط 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 فنياً فقط :

A. الاصول التي تشكل إمكانات الشركة المعرفية .

B. الأصول التي تصنع المزايا التنافسية .

C. الأصول المستحوذ عليها .

D. الأصول القابلة للاستغلال

المديرون الذين يشاركون في قيادة البيئة المعرفية بشكل فاعل هم

A. مديرو خطوط الإنتاج الهامه بالمنظمة.

B. مديرو الادارات العليا .

C. مديرو الادارات الدنيا .

D. مديرو الإدارات الوسطى .

يتم حماية الاصول المعرفية لتستمر الميزة التنافسية للمنظمة بالقدر الذي

A. تتيحه القوانين الظابطه لبراءات الاختراعات.

B. تتيحه ادوات الملكية الفكرية.

يمكن التفريق بين ثلاث انواع من الاصول المعرفية :

- 1- راس المال الفكري (راس المال البشري والتنظيمي غير المصنف)
< وتظم المعارف والمهارات الفردية للعاملين .
- 2- حقوق الملكية المسجلة
< وتظم براءات الاختراع والعلامات التجارية وحقوق التأليف .
- 3- الاصول الفكرية (غير مسجلة ولكنها مصنفة)
< وتظم البرمجيات والاسر التجارية المدونة وقواعد البيانات والرسوم التخطيطية .

C. يمكن للمنظمة الاحتفاظ بها داخل المنظمة.

D. تتيحه القوانين الزابطه لحقوق التأليف.

تصنف الأسرار التجارية كأحد الاصول المعرفية ضمن

A. الأصول الفكرية المصنفة وغير مسجلة.

B. الأصول الفكرية غير مصنفة وغير مسجلة.

C. حقوق الملكية المسجلة.

D. رأس المال الفكري .

تصنف المهارات والمعارف الفردية للعاملين كأحد الأصول المعرفية ضمن

A. الاصول الفكرية المصنفة وغير مسجلة.

B. الاصول الفكرية غير مصنفة وغير مسجلة.

C. حقوق الملكية المسجلة.

D. رأس المال الفكري.

يعتبر تجميع وتنظيم المعرفة الواضحة اصل 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 اصل 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

انواع الاصول المعرفية :

اصول المعرفة التجريبية :
مشاركة المعرفة " الضمنية " من خلال الخبرات الشائعة
بين العاملين بالمنظمة .

2- اصول المعرفة المفاهيمية :
تتكون من المعرفة " الواضحة " والتي ترتبط باتساق
خلال التخيل والرموز واللغة .

3- اصول المعرفة العامة :
تتكون من تجميع وتنظيم المعرفة الواضحة .

4- اصول المعرفة النظامية :
تتكون من المعرفة الضمنية والتي تتجسد في الافعال
والتطبيقات بالمنظمة

يوصف سوق الأصول المعرفية بأنه :

- A. سوق منافسة كاملة .
- B. أبعد ما يكون عن المنافسة الكاملة
- C. سوق منافسة إختيارية
- D. سوق إحتكار

تصنف براءات الإختراع والعلامات التجارية كأحد الأصول المعرفية ضمن :

- A. الأصول الفكرية المصنفة وغير المسجلة
- B. الأصول الفكرية غير المصنفة وغير المسجلة
- C. حقوق الملكية المسجلة
- D. رأس المال الفكري

المحاضرة الحادية عشر

يعتبر اقتصاد المعرفة اقتصاد :

يعتبر اقتصاد المعرفة موازي للاقتصاد الصناعي

- A. بديل للاقتصاد الصناعي .
- B. مكمل للاقتصاد الصناعي .
- C. موازي للاقتصاد الصناعي .
- D. ضد الاقتصاد الصناعي .

منذ نهاية القرن العشرين يعتبر علماء الاقتصاد اقتصاد المعرفة اقتصاد :

- A. يعمل كبديل للاقتصاد الصناعي.
- B. يعمل كمكمل للاقتصاد الصناعي.
- C. يعمل كموازي للاقتصاد الصناعي.
- D. يعمل كمضاد للاقتصاد الصناعي.

قطاع المعرفة في الاقتصاديات الحديثة يمثل :

- A. القطاع الرابع والتابع للقطاعين الصناعي والخدمي .
- B. القطاع الرابع والمعبر الحقيقي عن قوة الدولة .

C. القطاع الرابع والمعبر الحقيقي عن ثراء الدولة .

D. القطاع الرابع والقائد للقطاع الزراعي

اشكاليات حول المشاركة في البيئة المعرفية :

1- حدود التعاون وانكار الذات بين الافراد .

2- الانفتاح في البيئة المعرفية . 3- المبادرات الفردية .

4- تفرض البيئة المعرفية طرقاً لفهم الاشياء .

لكي تتمكن المنظمة من تحقيق المشاركة في البيئة المعرفية :

A. علمياً سن القوانين وعمل اللوائح التي تتحكم في البيئة المعرفية

B. علمياً تجنب الإنفتاح في البيئة المعرفية

C. علمياً أحكام السيطرة على البيئة المعرفية

D. علمياً توفير الإنفتاح في البيئة المعرفية

البيئة المعرفية عند نوناكا تقسم كالتالي :

A. (مناقشة ، انشاء ، ميكنة ، ممارسة)

B. (ممارسة ، ميكنة ، مناقشة ، انشاء)

C. (انشاء ، مناقشة ، ميكنة ، ممارسة)

D. (ميكنة ، مناقشة ، انشاء ، ممارسة)

قدم نوناكا في نموذجة ترتيباً لمراحل المعرفة الأربعة

A. حيث (بدأ بالمناقشة . ثم أنشاء ، ثم ميكنة ، ثم ممارسة) البيئة المعرفية

B. حيث (بدأ بالممارسة ، ثم ميكنة ، ثم مناقشة ، ثم أنشاء) البيئة المعرفية

C. حيث (بدأ بأنشاء ، ثم مناقشة ، ثم ميكنة ، ثم ممارسة) البيئة المعرفية

D. حيث (بدأ بميكنة ، ثم مناقشة ، ثم أنشاء ، ثم ممارسة) البيئة المعرفية

من مرادفات مصطلح اقتصاد المعرفة :

A. الاقتصاد الوضعي .

B. الاقتصادي القيبي .

C. الاقتصاد الإلكتروني .

D. الاقتصاد المادي .

يعتبر مصطلح اقتصاد المعرفة مصطلحاً جديداً ويستخدم مصطلحات أخرى للتعبير عنه :

أ. الاقتصاد التقليدي

ب. الاقتصاد الرأسمالي

ج. الاقتصاد المختلط

د. الاقتصاد الإلكتروني

يعتبر مصطلح اقتصاد المعرفة مصطلحاً جديداً ويستخدم مصطلحات أخرى للتعبير عنه ...

A. يستخدم مصطلح اقتصاد المعلومات للتعبير عنه

B. ويستخدم مصطلح الاقتصاد الرقمي للتعبير عنه

C. ويستخدم مصطلح الاقتصاد الإلكتروني للتعبير عنه

D. كل ما سبق

يحتل اقتصاد المعرفة مكانة كبيرة الان في الدول المتقدمة وهو:

A. في طور استكمال تطوره وبنيته المنهجية .

B. في طور استكمال التطور الهائل في العلوم والتكنولوجيا .

C. في طور استكمال قوانينه ومبادئه المرشدة .

D. في طور استكمال العلاقة بين القيمة والمنفعة .

يرى الكثير من العلماء أن اقتصاد المعرفة في القرن ٢١

A. لايزال لم يستكمل تطوره وبنيته المنهجية ويحتاج لمزيد من الوقت

B. استكمل بنيتها المنهجية بعد التطور الهائل في العلوم والتكنولوجيا

C. استكمل قوانينه ومبادئه المرشدة ووصل إلى مرحلة الإستقرار

D. استكمل العلاقة بين القيمة والمنفعة

من خلال دراستك لنموذج نوناكا أي من المعادلات التالية صحيحة :

A. المعرفة = معلومات + مفهوم - با Ba

B. المعرفة = معلومات + مفهوم + با Ba

C. المعرفة = معرفة + با Ba

D. المعرفة = بيانات + معلومات + مفهوم . با Ba

قدم نوناكا نموذجاً هاماً للمعرفة

A. حيث يقوم بحسابها من خلال معادلة (المعرفة = معلومات + مفهوم - با Ba)

B. حيث يقوم بحسابها من خلال معادلة (المعرفة = معلومات + مفهوم + با Ba)

C. حيث يقوم بحسابها من خلال معادلة (المعرفة = معرفة + با Ba)

D. حيث يقوم بحسابها من خلال معادلة (المعرفة = بيانات + معلومات + مفهوم - با Ba)

يمثل قطاع المعرفة في الاقتصاديات الحديثة:

A. القطاع التابع للقطاعين الصناعي والخدمي.

B. القطاع الهام و المعبر عند تقدمها التقني.

C. القطاع الأهم والمعبر الحقيقي عن ثراء الدولة.

D. القطاع الهام و القائد الحقيقي للقطاع الصناعي.

« ان اقتصاد المعرفة لازال لم يكتمل تطوره من حيث البيئة المنهجية المفاهيمية .

« في القرن الحادي والعشرين يعتبر اقتصاد المعرفة " مقدار الثروة الحقيقي " للدولة والشركات والمنظمات .

منذ نهاية القرن العشرين ويعتبر علماء الإدارة والأقتصاد " أقتصاد المعرفة " أقتصاد

A. بديل للأقتصاد الصناعي

B. مكمل للأقتصاد الصناعي

C. موازي للأقتصاد الصناعي

D. ضد الأقتصاد الصناعي

القطاع الرابع والمعبر الحقيقي عن ثراء الدولة في الأقتصاديات الحديثة

A. القطاع التكنولوجي

B. القطاع الصناعي

C. القطاع المعرفي

D. القطاع الخدمي

بحسب نوناكا لا توجد معرفه إلا اذا

A. توافرت لها مجموعات من صانع المعرفه ذوي مهارات متميزة.

B. توافرت لها مجموعات من صانع معرفة ذوي خبرات كبيرة .

C. وجدت في فضاءها المتقاسم (بئتها) والا تراجعت وتدهورت .

D. تم استيرادها من مواطنها الاصلية.

يناقش نموذج نونكا البيئة المعرفية وحدها بأربعة مراحل

A. تبدأ بإنشاء البيئة المعرفية وتنتهي بميكنة البيئة المعرفية.

B. تبدأ بإنشاء البيئة المعرفية وتنتهي بمناقشة البيئة المعرفية.

C. تبدأ بإنشاء البيئة المعرفية وتنتهي بممارسة البيئة المعرفية.

D. تبدأ بإنشاء البيئة المعرفية وتنتهي برصد البيئة المعرفية.

يحسب نموذج نونكا فإن

A. المعرفة = معلومات + مفهوم - Ba

B. المعرفة = معلومات + مفومات + Ba

C. المعرفة = معلومات + Ba

D. المعرفة = بيانات + معلومات + مفومات - Ba

اقتصاد المعرفة في القرن الحادي والعشرون

A. لا يزال لم يستكمل تطوره وبنيته المنهجية.

B. استكمل بنيته المنهجية بعد التطور الهائل في العلوم والتكنولوجيا.

لا توجد المعرفة الى في فضاء متقاسم ، واذا اخرجت المعرفة خارج فضاءها (بيئتها) تراجعت وتدهورت .

مراحل نموذج نونكا :

- 1- انشاء البيئة المعرفية
- 2- مناقشة البيئة المعرفية
- 3- ميكنة البيئة المعرفية
- 4- ممارسة البيئة المعرفية

« ان اقتصاد المعرفة لازال لم يكتمل تطوره من حيث البيئة المنهجية المفاهيمية .

« في القرن الحادي والعشرين يعتبر اقتصاد المعرفة " مقدار الثروة الحقيقي " للدولة والشركات والمنظمات .

- C. استكمل قوانينه ومبادئه المرشدة.
D. استكمل العلاقة بين القيمة والمنفعة.

جوهر إقتصاد المعرفة يقوم على إن :

إن إقتصاد المعرفة وكل التسميات الأخرى ذات العلاقة بالمعرفة الرقمية أو شبكات وتكنولوجيا المعلومات القائمة على الإنترنت كلها تعتمد على إن محدد أو " جوهر الثروة قد انتقل " من المواد والألات والإبنية والتي تشمل صلب الصناعة أي " المعلومات والمعرفة والرقميات "

- A. إنشاء الثروة يقوم على الموارد والألات والأبنية
B. إنشاء الثروة يقوم على المعلومات والمعرفة والرقميات
C. إنشاء الثروة يقوم على الموارد والمعدات الرأسمالية
D. إنشاء الثروة يقوم على رأس المال المتاح في الإقتصاد

المحاضرة الثانية عشر

التكاليف الثابتة والمتغيرة في المنتجات :

التكلفة الغارقة في المنتجات الرقمية هي :

التكاليف الثابتة : تميل ان تكون " تكلفة غارقة " وهي التكلفة غير المغطاة عند التعثر أو الوقوف وهذا خلاف ما يحدث في المنتجات المادية عموما .

التكاليف المتغيرة : لانتاج المنتجات الرقمية لها سمة فريدة حيث ان "تكلفة الوحدة للنسخ الاضافية " لاتزيد اذا كان حجم المنتج منها كبير .

- A. التكلفة المتغيرة .
B. التكلفة الثابتة .
C. التكلفة المتغيرة والثابتة غير المغطاة .
D. التكلفة المتغيرة والثابتة المغطاة

يطلق مصطلح التكلفة الغارقة في المنتجات الرقمية على:

- A. التكاليف المتغيرة.
B. التكاليف الثابتة.
C. مجموع التكاليف المتغيرة والثابتة غير المغطاة.
D. التكاليف المتغيرة و الثابتة المغطاة.

من الخصائص غير العادية للتكاليف الثابتة في المنتجات الرقمية أنها :

A. تكاليف غارقة

B. تكاليف متزايدة

C. تكاليف عالقة

D. تكاليف مغطاة عند التعثر

يقوم قانون الأصول الرقمية على منهجية :

A. تزايد العوائد لتناقص التكاليف .

يقوم قانون الاصول الرقمية:

قانون تزايد العوائد في مجال الاصول الرقمية في مقابل قانون تناقص العوائد فيما يتعلق بالاصول او السلع المادية .

- B. تناقص العوائد لتزايد التكاليف .
- C. تزايد العوائد لفترة ثم تناقصها .
- D. تناقص العوائد لفترة ثم تزايدها .

قانون الأصول الرقمية يقوم على:

تزايد العوائد لتناقص التكاليف

A. تزايد العوائد

- B. تناقص العوائد
- C. تزايد العوائد لفترة ثم تناقصها
- D. تناقص العوائد لفترة ثم تزايدها

الفكرة الأساسية في قانون الاصول:

A. تزايد العوائد مع مرور الزمن.

- B. تناقص العوائد مع مرور الزمن.
- C. تزايد العوائد لفترة ثم تناقصها مع مرور الزمن.
- D. تناقص العوائد لفترة ثم تزايدها مع مرور الزمن.

يفسر سلوك التكاليف الثابتة في اقتصاد المعرفة على أنها تكون :

A. مرتفعة في البداية ثم تتناقص إلى أن تؤول إلى الصفر تقريباً .

- B. منخفضة ثم ترتفع إلى أن تصل إلى أقصى حد .
- C. مرتفعة ثم تتناقص إلى أن تتساوى مع التكاليف المتغيرة .
- D. مرتفعة ثم تتناقص إلى أن تستقر في مستوى أعلى من التكاليف المتغيرة .

التكلفة الثابتة في المنتجات الرقمية هي :

A. - التكلفة الغارقة

- B. - التكلفة المتغيرة مع مرور الزمن
- C. - التكلفة المتغيرة والثابتة غير المغطاه مع مرور الزمن.
- D. - التكلفة المتغيرة والثابتة المغطاه مع مرور الزمن.

تزايد العوائد مع مرور الزمن هو المعنى الحقيقي

A. القانون الأصول الرقمية

- B. القانون المنظمة الحدية
- C. القانون الأصول المتداولة
- D. القانون الأصول الثابت

يقوم قانون الاصول الرقمية:

قانون تزايد العوائد في مجال الاصول الرقمية في مقابل
قانون تناقص العوائد فيما يتعلق بالاصول او السلع المادية .

تكون التكاليف مرتفعة في البداية ثم تتناقص إلى أن تؤول إلى الصفر تقريباً في .

A. اقتصاد المعرفة

B. الأقتصاد المادي

C. المنتجات التكنولوجية.

D. المنتجات التي تستخدم التكنولوجيا بكثافة

المحاضرة الثالثة عشر

تصنيف رأس المال الفكري الى ثلاث فئات :

- 1- رأس المال البشري 2- رأس المال الهيكلي
- 3- رأس المال المشتق

رأس المال الفكري هو :

A. رأس المال البشري والهيكل.

B. رأس المال المشتق .

C. رأس المال المشتق والبشري والهيكل.

D. رأس المال البشري .

تهدف استراتيجية الملكية الفكرية إلى :

A. توظيف قدرات الشركة الجوهرية لتحقيق استدامة ميزتها التنافسية.

يمكن تعريف استراتيجية الملكية الفكرية بأنها :

التطور طويل الامد لبناء القدرات الجوهرية الداخلية والخارجية للشركة بالاعتماد على مصادر ومكونات الملكية الفكرية بما يحقق ميزتها التنافسية واستدامتها .

B. توظيف قدراتها الجوهرية بما يضمن حقوقها القانونية .

C. توظيف قدراتها الجوهرية بما يضمن عدم تسرب المعرفة .

D. توظيف قدراتها الجوهرية بما يحقق التطور التدريجي .

يتم تصميم استراتيجية الملكية الفكرية لتحقيق أهداف عدة أهمها:

A. التركيز على قدرات الشركة الجوهرية لتحقيق الاستدامة ميزتها التنافسية.

B. التركيز على قدراتها الجوهرية بما يضمن حقوقها القانونية.

C. التركيز على قدراتها الجوهرية بما يضمن عدم تسرب المعرفة.

D. التركيز على قدراتها الجوهرية بما يحقق التطور التدريجي.

تصنيف رأس المال الفكري الى ثلاث انواع :

1- رأس المال البشري : يتمثل في المعرفة التي يمتلكها ويولدها العاملون ويتضمنها المهارات والخبرات والابتكارات (المعرفة الضمنية) .

2- رأس المال الهيكلي : يمثل في المعرفة التي يتم اكتسابها والاحتفاظ بها في هياكل وأنظمة وإجراءات .

3- رأس المال المشتق : يتمثل بالقيمة المشتقة من الزبائن الراضين ذوي الولاء والموردين الاخرى التي تقدم قيمة مضافة للشركة جراء علاقتها المتميزة .

يُعرف رأس المال الفكري المشتق بأنه المعرفة :

A. التي يمتلكها ويولدها العاملون بالمنظمة ويتضمنها خبراتهم ومهاراتهم .

B. التي يتم اكتسابها والاحتفاظ بها في هياكل وأنظمة وإجراءات المنظمة .

C. المكتسبة من العملاء والموردين الراضين ذوي الولاء للمنظمة .

D. لا شئ مما سبق .

تصنيف راس المال الفكري الى ثلاث انواع :

- 1- راس المال البشري : يتمثل في المعرفة التي يمتلكها ويولدها العاملون ويتضمنها المهارات والخبرات والابتكارات (المعرفة الضمنية) .
- 2- راس المال الهيكلي : يمثل في المعرفة التي يتم اكتسابها واحتفاظ بها في هياكل وأنظمة وإجراءات .
- 3- راس المال المشتق : يتمثل بالقيمة المشتقة من الزبائن والراضين ذوي الولاء والموردين الاخرى التي تقدم قيمة مضافة للشركة جراء علاقتها المتميزة .

في إدارة المعرفة ينظر لرأس المال الفكري المشتق على أنه المعرفة:

- A. التي يمتلكها ويولدها العاملون بالمنظمة ويتضمنها خبراتهم ومهاراتهم.
- B. التي يتم اكتسابها واحتفاظ بها في هياكل وأنظمة وإجراءات المنظمة.
- C. المكتسبة من العملاء والموردين الراضين ذوي الولاء للمنظمة.
- D. الضمنية والصريحة بالمنظمة.

استراتيجيات الملكية الفكرية :

من استراتيجيات الملكية الفكرية :

- A. الاستراتيجية الاقتصادية.
- B. الاستراتيجية الثقافية .
- C. الاستراتيجية القانونية .
- D. الاستراتيجية الإجتماعية

1- الاستراتيجية القانونية .

2- الاستراتيجية القائمة على أنشطة سوق المنتج .

3- الاستراتيجية القائمة على الابتكار والتحسينات المستمرة .

تتعدد استراتيجيات الملكية الفكرية ومنها واحدة فقط من الخيارات التالية :

- A. الاستراتيجية الاقتصادية .
- B. الاستراتيجية الثقافية .
- C. الاستراتيجية القانونية .
- D. الاستراتيجية الاجتماعية .

هناك العديد من استراتيجيات الملكية الفكرية منها:

- A. الاستراتيجية الاقتصادية للملكية الفكرية.
- B. الاستراتيجية الثقافية للملكية الفكرية.
- C. الاستراتيجية القانونية للملكية الفكرية.
- D. الاستراتيجية الاجتماعية للملكية الفكرية.

رأس المال البشري هو محصلة:

- A. طرح رأس المال الزبون ورأس المال الهيكلي من رأس المال الفكري.
- B. طرح رأس المال الزبون من رأس المال الفكري.
- C. جمع رأس المال الزبون ورأس المال الهيكلي.
- D. جمع رأس المال الفكري ورأس المال الزبون ورأس المال الهيكلي

يطلق على رأس المال المشتق والبشري والهيكلية

A. رأس المال المصدر

B. رأس المال المملوك

C. رأس المال الفكري

D. رأس المال

تصنيف رأس المال الفكري الى ثلاث فئات :

1- رأس المال البشري 2- رأس المال الهيكلية

3- رأس المال المشتق

يعتبر توظيف قدرات الشركة الجوهرية لتحقيق الأستدامة لميزتها التنافسية

يمكن تعريف استراتيجية الملكية الفكرية بأنها :

A. من أهداف استراتيجية الملكية الفكرية

B. من أهداف استراتيجية الأستحواذ على المعرفة

C. من أهداف استراتيجية التمكين للمعرفة

D. من أهداف استراتيجية أستغلال المعرفة

التطور طويل الامد لبناء القدرات الجوهرية الداخلية والخارجية للشركة بالاعتماد على مصادر ومكونات الملكية الفكرية بما يحقق ميزتها التنافسية واستدامتها .

المعرفة المكتسبة من العملاء والموردين الراضين ذوي الولاء للمنظمة تسمى :

A. رأس المال الفكري .

B. رأس المال الفكري الهيكلية .

C. رأس المال الفكري المشتق .

D. رأس المال الفكري المكتسب

تصنيف رأس المال الفكري الى ثلاث انواع :

1- رأس المال البشري : يتمثل في المعرفة التي يمتلكها ويولدها العاملون ويتضمنها المهارات والخبرات والابتكارات (المعرفة الضمنية) .

2- رأس المال الهيكلية : يمثل في المعرفة التي يتم اكتسابها والاحتفاظ بها في هياكل وانظمة واجراءات .

3- رأس المال المشتق : يتمثل بالقيمة المشتقة من الزبائن الراضين ذوي الولاء والموردين الاخرى التي تقدم قيمة مضافة للشركة جراء علاقتها المتميزة .

تعتبر المنظمة القيمة المضافة من رضا الزبائن والموردين عليها :

A. رأس المال مشتق

B. رأس مال بشري

C. رأس مال هيكلية

D. رأس مال

تعتبر المعرفة التي يتم إكتسابها والاحتفاظ بها في هياكل الشركة :

A. رأس مال مشتق

B. رأس مال بشري

C. رأس مال هيكلية

D. رأس مال

المحاضرة الرابعة عشر

الحقوق التقليدية للملكية الفكرية :
(التعداد يحتاج فهم اكثر من الحفظ)

تعتبر الحقوق التقليدية للملكية الفكرية حقوقاً أصيلة وهي :

تتمثل الحقوق التقليدية للملكية الفكرية في :

A. تتمثل في براءة الاختراع والعلامة التجارية .

B. تتمثل في العلامة التجارية وحقوق النشر وبراءة الاختراع .

C. تتمثل في الأسرار التجارية وحقوق النشر والعلامة التجارية .

D. تتمثل في الأسرار التجارية وبراءة الاختراع والعلامة التجارية وحقوق النشر .

في إدارة المعرفة ينظر إلى الحقوق التقليدية للملكية الفكرية بأنها:

A. براءة الاختراعات و العلامة التجارية المكتسبة.

B. العلامة التجارية المكتسبة وحقوق النشر و براءة الاختراعات.

C. الاسرار التجارية و حقوق النشر و العلامة التجارية المكتسبة.

D. الاسرار التجارية وبراءة الاختراعات و العلامة التجارية المكتسبة وحقوق النشر

تسمى الأسرار التجارية وبراءة الاختراع والعلامة التجارية وحقوق النشر:

A. قدرات الشركة .

B. إنجازات الشركة .

C. المكتسبات القانونية .

D. الحقوق التقليدية للملكية الفكرية

غير معروف من أي محاضرة

١. تتكون القدرات الجوهرية التنظيمية بالمنظمة من :

A. النظم المادية والنظم الادارية .

B. المعرفة والمهارات والقيم والمعايير الضابطة للمعرفة بالمنظمة .

C. النظم المالية والقيم والمعايير الضابطة للمعرفة والمعرفة والمهارات .

D. القيم والمعايير الضابطة للمعرفة والنظم المادية والادارية والمهارات

1- الاسرار التجارية : هو طرق العمل وتفاعلاته التي يتم حمايتها من خلال القانون وكذلك من خلال الالتزام المباشر .

2- براءة الاختراع : هي " وثيقة قانونية " تمنح المبتكر او الشركة المالكة للابتكار حقا احتكاريا على الافكار او المعارف التي تتضمنها والقابلة للتحويل الى آلة او جهاز او طريقة عمل او خدمة محددة ولا يمكن استخدامها من الاخرين الا باذن من المالك او التزام تعاقدى .

" والبراءة هي الشكل الاكثر استخداما " في التعبير عن الابتكارات والانجازات التكنولوجية التي كانت اساس في التطور حتى الان .

3- العلامة التجارية : "هي نتائج تاريخ الشركة ونجاحاتها في الجودة او الخدمة والثقة" والتفوق لهذا كله يكون من حق الشركة ان تحقق منافع او علاوة سريعة من علامتها بالاستخدام ومنافع وعوائد مالية من ترخيص استخدام علامتها التجارية المحمية بالقانون كاحد الحقوق الرئيسية للملكية الفكرية والعلامات التجارية "يمكن ان تكون علامات المنصع او الموزع وقد تكون فردية او عائلية وهناك العلامات المشتركة .

4- حق النشر : من الحقوق القديمة واهو " اسهل " في الحصول من براءة الاختراع "ويغطي فترة زمنية اطول " من فترة حماية البراءة حيث يستمر " لفترة تمتد طوال حياة المؤلف " ويتضمن قواعد حماية الملكية في الحق الحصري للمؤلف في عدم اعادة انتاج العمل الخاضع لحق النشر الا بعد اخذ الموقف منه مع القدرة على منع الاخرين من عمل نسخة منه .

٢. أفضل الهياكل التنظيمية في المنظمة التعليمية هي:

- A. الهياكل الأفقية.
- B. الهياكل العمودية.
- C. الهياكل الدائرية.
- D. الهياكل الهرمية.

(أسئلة حذفها الدكتور في المحاضرة المباشرة الثالثة ١٤٣٦ هـ الفصل الثاني)

١. مرحلة استكشاف المعرفة تتضمن:

- A. مسح وتصنيف و تحليل و ترميز و تنظيم المعرفة.
- B. مسح و تصنيف و ترميز و تنظيم المعرفة.
- C. مسح و تصنيف و تحليل و ترميز المعرفة.

D. مسح وتصنيف وتحليل المعرفة.

٢. المعرفة المدمجة هي :

A. التي تتم من خلال تحويل المعرفة الضمنية الى معرفة واضحة.

- B. التي تتم من خلال تحويل المعرفة الواضحة إلى معرفة ضمنية .
- C. التي تتم من خلال تحويل المعرفة الضحلة إلى معرفة عميقة .
- D. التي تتم من خلال تحويل المعرفة العميقة إلى معرفة ضحلة .

٣. المعرفة التكنولوجية جزء من :

- A. المعرفة الصريحة .
- B. المعرفة الضمنية.
- C. المعرفة السببية .
- D. المعرفة الضحلة .

تم تحديث الملف بإضافه الفصل الأول ١٤٣٩ هـ

أشكر كل من ساهم في الوصول لهذا التبويب الشاآمل الاخوات: الوردة الخجولة، شموع عسيري

ام جهاد، الارادة والمستحيل، وفجر، الندى الخالد، (helm) ♥, Zainab habib، جنون احساس*📌

تحديث الفصل الأول ١٤٣٩ لوسيندا العصاميه