

أولاً: أعط المفاهيم التي تنطبق عليها التعريفات التالية (0.5 لكل عبارة):

- 1- معرفة ضمنية
- 2- معرفة صريحة
- 3- معلومات
- 4- بيانات
- 5- إدارة المعرفة

ثانياً: يتم تحويل أنواع المعرفة بالاعتماد على تكنولوجيا المعلومات في وفق أربع صيغ، أذكر هذه الصيغ مع شرح مختصر ودقيق؟

1- تحويل المعرفة ضمنية إلى معرفة ضمنية: إن الطريقة النموذجية الأكثر فعالية في بناء المعرفة ضمنية والمشاركة بها من الآخرين هي اللقاءات وجهاً لوجه أو التشارك بالخبرة والتي تكون في الغالب لقاءات غير رسمية تلعب بها تكنولوجيا المعلومات دوراً بمحض الأدنى. (01 نقطة)

2- تحويل المعرفة ضمنية إلى معرفة معلنة: إن عملية التجسيد والإظهار هي التي تتووجه نحو تحويل المعرفة ضمنية إلى معرفة معلنة، تشمل على المعلومات المتعلقة بنماذج فكرية يمكن التشارك بها، والتي يمكن فيما بعد طرحها وإثارتها والحصول على مردود من خلال الحوار، فمجموعات المنتديات والأخبار يمكن أن تسهم بالمعرفة والوثائق المنتجة من هذه المنتديات تصبح أرشيفاً مفيدة للمعرفة. (01 نقطة)

3- تحويل المعرفة المعلنة إلى معرفة معلنة: وهذا المجال تسهم فيه التكنولوجيا المعاصرة بشكل واسع وواضح على اعتبار أن تكنولوجيا المعلومات والمعرفة تعامل مع المعلومات والمعرفة المنشورة والمتداولة، فهي الأقرب إلى المعرفة المعلنة. (01 نقطة)

4- تحويل المعرفة المعلنة إلى معرفة ضمنية: ينبغي أن تساعد التكنولوجيا المستخدمين والباحثين في إيجاد وتشكيل معرفة ضمنية جديدة، فنظام إدارة المعرفة ينبغي أن يكون بالإضافة إلى استرجاع المعلومات، أن يسهل التفهم والاستخدام المثمر للمعلومات. (01 نقطة)

ثالثاً: (08 نقاط)

1- حدد ثم عرف نوع الإستراتيجية التي تعتمد كل من المنظمتين X و Y؟

- تعتمد المنظمة X على الإستراتيجية الترميزية: والتي تتمحور حول الحاسوب، ويجري بموجبها ترميز وхран المعرفة (خاصة الصريحة منها) في قواعد يمكن الوصول إليها حيث وتستلزم تصنيف المعرفة في شكل قواعد بيانات يمكن الوصول إليها واسترجاع المعرفة بشكل سلس من قبل أي شخص في المنظمة بالاعتماد على تكنولوجيا المعلومات والاتصال. (01,5 نقطة)

- تعتمد المنظمة Y على إستراتيجية الشخصية: ترتبط هذه الإستراتيجية بالشخص الذي يتولى تطويرها، وتجري المشاركة فيها من خلال الاتصال المباشر بين الأشخاص، وهي لا تلغي دور الحواسيب ولكنها تعدّها أدوات مساعدة للأشخاص في توصيل المعرفة وليس في خزنها، وتركز على الحوار بين الأفراد وليس على المواضيع المعرفية الموجودة في القواعد. (01,5 نقطة)

2- وضح أهم الفروق بين الإستراتيجيتين؟ (05 نقاط)

أوجه الاختلاف	إستراتيجية الترميز	إستراتيجية الشخصية
الإستراتيجية التنافسية	تشتمل على توفير نظم معلومات سريعة وفائقة النوعية والموثوقة بفعل استخدام المعرفة المرمزة وتكرار استخدامها.	تمتاز بتوفير المشورة التحليلية القوية والخلاقة حول المشكلات الإستراتيجية بواسطة قنوات الخبرة الفردية للأشخاص.
المودج الاقتصادي	اقتصاديات إعادة الاستخدام: - الاستثمار في الموجودات المعرفية. - إعادة الاستخدام عدة مرات. - استخدام فرق عمل صغيرة بمعدل منخفض من المشاركة مع الآخرين.	اقتصاديات الخبرة: - استيفاء أجور عالية لحل المشكلات المعقدة. - التركيز على إدامة هامش ربح عال.

<p>التركيز على توليد عوائد كبيرة.</p>	<p>الأشخاص إلى الأشخاص:</p> <ul style="list-style-type: none"> - تطوير شبكة لربط الأفراد لتسهيل المشاركة في المعرفة. 	<p>استراتيجية إدارة المعرفة</p>
<p>الاستثمار المعتمد في تقنية المعلومات بقصد تسهيل الحوار وتبادل المعرفة الضمنية.</p>	<p>الاستثمار الكثيف في تقنية المعلومات بقصد ربط الأفراد بالمعرفة المرمزة القابلة للاستخدام ثانية</p>	<p>تقنيات المعلومات</p>
<ul style="list-style-type: none"> - استخدام الذين يستهويهم حل المشكلات ويتحملون الغموض - تدريب الأفراد عن طريق تقديم المشورة الواحد للآخر. -مكافأة الأفراد مباشرة لمشاركة الآخرين في المعرفة. 	<ul style="list-style-type: none"> -استخدام خريجي الكليات المناسبين لإعادة استخدام المعرفة ووضع الحلول. -تدريب أفراد المجموعات والتعلم عن بعد. -مكافأة الأفراد الذين يثرون قاعدة المعرفة. 	<p>المصادر البشرية</p>

رابعاً: (5,5 نقاط)

1- أذكر هذه الخصائص دون شرح؟ (0,25 نقطة لكل خاصية)

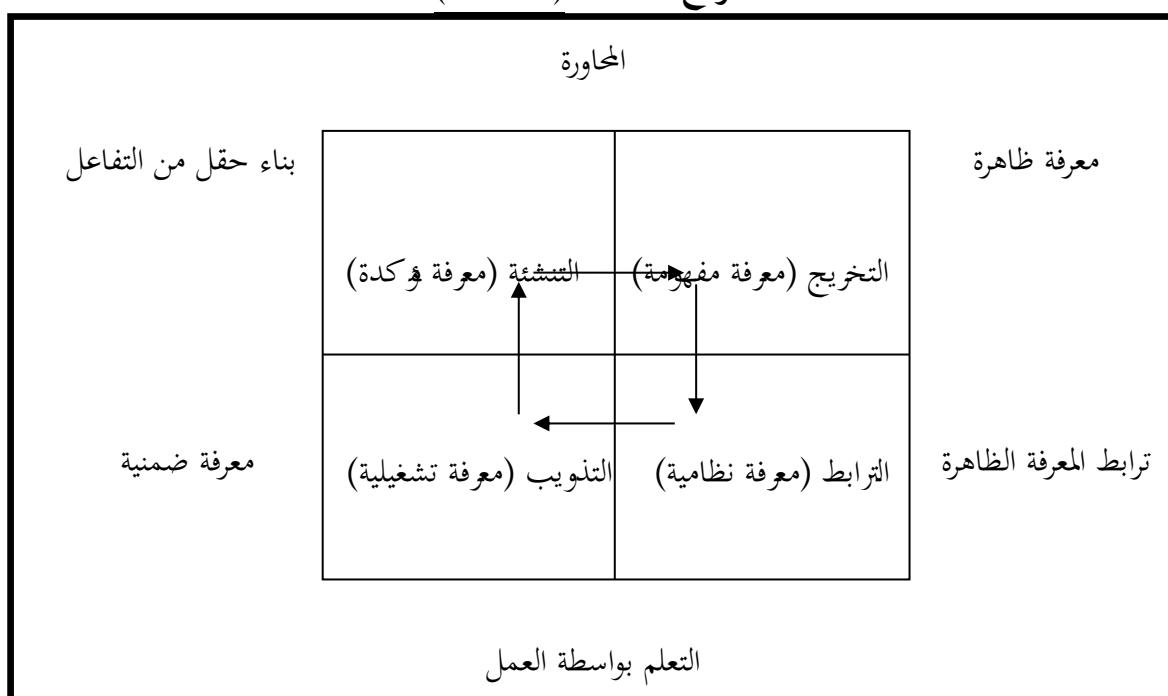
- ✓ المرونة.
- ✓ الشمول.
- ✓ أن يكون قادراً على تزويد المنظمة بالمعرفة الالزمة وضمان ديموميتها واستمراريتها.
- ✓ توفر العناصر البشرية المؤهلة القادرة على إدارة النظام
- ✓ الاتفاق والانسجام مع أهداف المنظمة وخطتها الإستراتيجية وأنشطتها وإجراءات العمل لديها.
- ✓ القيادة الكفؤة.

2- اشرح نموذج نقل المعرفة SECT لإدارة المعرفة مع دعم الإجابة برسم توضيحي؟

نموذج SECT: وهو النموذج الذي طوره (Takevehi & Nonoka) عام 1995 وجاءت تسميته اختصاراً للعمليات الأربع التي

يعتمد عليها النموذج، وهي التنشئة والتخريج والترابط والتذويب. (01 نقطة)

نموذج SECT (03 نقاط)



يتضح من الشكل أن إدارة المعرفة تهدف إلى إيجاد معرفة جيدة على أساس المعرفة الحالية، فمن خلال بناء حقل من التفاعل بين الأفراد يتم تنشئة المعرفة الضمنية بين الأفراد وتأكيدتها عن طريق المعاورة ويتم تخرجها إلى معرفة ظاهرة ومفهومة، وبواسطة الترابط بين المعرفة الظاهرة يتم الانتقال إلى معرفة نظامية تكون أكثر قابلية على الاستخدام في أعمال المنظمة، وأخيراً من خلال التعلم بواسطة العمل يتم تذويب المعرفة النظامية الظاهرة وتحويلها إلى معرفة تشغيلية (ضمنية) جديدة في أذهان الأفراد وهكذا يتضاعف نطاق المعرفة الجديدة ويتسع من خلال العمليات الأربع: التخرج (معرفة مفهومة)، التنشئة (معرفة مؤكدة)، الترابط (معرفة نظامية) والتذويب (معرفة تشغيلية).

أستاذة المقياس: د. عروفة راضية