

الأسئلة المتعددة الخيارات 1436/1437  
1. (1) تكون المنظمة التي تتكون أطلس المعرفة سعياً منها لوضع أهدافها، على أن يتم ذلك  
(أ) من خلال التمسك بالسياسات والبروتوكولات بطريقة دورية  
(ب) بما لا يتعدى عن ثلاث حركات في عمر المنظمة  
(ج) مرة واحدة فقط في عمر المنظمة  
(د) مرة واحدة فقط في عمر المنظمة

2. تعتبر الشركات متعددة الجنسيات ظاهرة عصرية خاصة لذلك فهي  
(أ) شركات تفكر دائماً في صناعة أطلس المعرفة  
(ب) شركات لا تفكر في إدارة المعرفة بطريقة جيدة  
(ج) شركات تحتاج إلى صناعة أطلس المعرفة  
(د) شركات لا تحتاج إلى صناعة أطلس المعرفة

3. يعتبر أطلس المعرفة هاماً للمنظمات إلا أننا لا نحتاجه في حالة  
(أ) الأمور التي تحتاج إلى فهم وإدراك المواقف والرغبة في الاستيعاب.  
(ب) الأمور التي تلهب المشاعر وتحرك الرغبة في التطوير والابتكار.  
(ج) الأمور التي تعتمد بشكل أساسي على الحكم الموضوعي والمتضمن صراعات.  
(د) الأمور الحثرة والتي تعتمد على فهم الأحداث بطريقة جيدة.

4. يعتبر أطلس المعرفة أسلوباً فعالاً لإدارة المعرفة في المنظمات، إلا أنه قد يكون غير فعال  
(أ) في حالة التركيز على المنتج أكثر من العملية.  
(ب) في حالة التركيز على العملية أكثر من المنتج.  
(ج) في حالة التركيز على العمليات المؤدية إلى المعرفة.  
(د) في حالة التركيز على بعض العمليات وترك البعض لحين التفرغ لها.

5. تعد المعرفة التحدي الأكبر للمنظمات في الوقت الحالي لذلك تعالج معادلة المعرفة من خلال  
(أ) متغيران أساسيان يشكلوا طرفي المعادلة.  
(ب) متغيرات متعددة يشكلوا طرفي المعادلة.  
(ج) ثلاث متغيرات يشكلوا طرفي المعادلة.  
(د) أربع متغيرات يشكلوا طرفي المعادلة.

تظهر سلسلة القيمة للمعرفة ويتم التعامل معها في  
(أ) المنظمات التقليدية التي تم تأسيسها على أسس مادية.  
(ب) المنظمات نادرة التعرض لقضايا المعرفة.  
(ج) المنظمات قليلة التعرف لقضايا المعرفة.  
(د) المنظمات كثيفة التعرض لقضايا المعرفة.

- (ب) سلسلة القيمة للمعرفة في تطوير المعرفة وتحديد الحاجة للمعرفة وتحديد المعرفة المتاحة وتطوير المعرفة.
- (ج) سلسلة القيمة للمعرفة في تطوير المعرفة وتحديد الحاجة للمعرفة وتحديد المعرفة المتاحة وتطوير المعرفة.
- (د) سلسلة القيمة للمعرفة في تطوير المعرفة وتحديد الحاجة للمعرفة وتحديد المعرفة المتاحة وتطوير المعرفة.
- (10) سلسلة القيمة للمعرفة عمليات وظيفية يمكن حصرها في
- (أ) خمسة وظائف.
- (ب) ثلاثة وظائف.
- (ج) وظيفتين فقط.
- (د) أربع وظائف.

- (9) من الوسائل التي تساعد المنظمة في إدارة المعرفة "مصفوفة المعرفة"
- (أ) التي تعمل على تصنيف المعرفة فقط.
- (ب) التي تعمل على تحديد فجوة المعرفة فقط.
- (ج) التي تعمل على تصنيف المعرفة وتحديد فجوة المعرفة.
- (د) التي تعمل على تصنيف المعرفة ولا تحدد فجوة المعرفة.

- عند تشغيل "مصفوفة المعرفة" نعتمد على عنصرين أساسيين
- (أ) هما المجال الوظيفي بالمنظمة والعنصر البشري.
- (ب) هما المجال المعرفي والمجال الوظيفي بالمنظمة.
- (ج) هما المجال المعرفي والعنصر البشري.
- (د) هما الموهبة البشرية والمجال الوظيفي بالمنظمة.

- (11) 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.

- (12) يتم حساب تغطية الطموح المعرفي في المنظمة من خلال المعادلة التالية
- (أ)  $( +1 ) =$  متوسط فجوة المعرفة / المستوى المرغوب للمعرفة (100).
- (ب)  $( +1 ) =$  متوسط فجوة المعرفة / المستوى الفعلي للمعرفة (100).
- (ج)  $( +1 ) =$  متوسط فجوة المعرفة / المستوى الحالي للمعرفة (100).
- (د)  $( +1 ) =$  متوسط فجوة المعرفة / متوسط مستوى الطموح (100).

(13) المحطات الرئيسية الثلاث لمفهوم صناعة المعرفة الديناميستي تتكون من  
 (أ) عملية تحول المعرفة والهيئة المعرفية وإدارة المعرفة.  
 (ب) إدارة المعرفة والهيئة المعرفية والأسول المعرفية.  
 (ج) عملية تحول المعرفة والهيئة المعرفية والأسول المعرفية.  
 (د) عملية تحول المعرفة وإدارة المعرفة والأسول المعرفية.

(14) تعد "العملية الاجتماعية" من أشكال تحول المعرفة والتي تقوم على  
 (أ) التحول من المعرفة الصريحة إلى المعرفة الضمنية.  
 (ب) التحول من المعرفة الضمنية إلى المعرفة الصريحة.  
 (ج) التحول من المعرفة الصريحة إلى المعرفة الضمنية.  
 (د) التحول من المعرفة الضمنية إلى المعرفة الصريحة.

(15) تعد "العملية التجسيدية" من أشكال تحول المعرفة والتي تقوم على  
 (أ) التحول من المعرفة الصريحة إلى المعرفة الضمنية.  
 (ب) التحول من المعرفة الضمنية إلى المعرفة الصريحة.  
 (ج) التحول من المعرفة الصريحة إلى المعرفة الضمنية.  
 (د) التحول من المعرفة الضمنية إلى المعرفة الصريحة.

(16) هناك تعريفات متعددة "لرأس المال الفكري" ويتم التعامل معه على  
 (أ) أنه يحتوي على الأصول الفكرية المصنفة.  
 (ب) أنه يحتوي على الأصول الفكرية المسجلة والمصنفة.  
 (ج) أنه يحتوي على الأصول الفكرية المسجلة وغير المصنفة.  
 (د) أنه يحتوي على رأس المال البشري والتنظيمي غير المصنف.

(17) تصنف "أصول المعرفة التجريبية" على أنها من أنواع الأصول المعرفية  
 (أ) وهي تقوم على التشارك في المعرفة الصريحة والضمنية.  
 (ب) وهي تقوم على التشارك في المعرفة الصريحة.  
 (ج) وهي تقوم على التشارك في المعرفة الضمنية.  
 (د) وهي تقوم على التشارك في إدارة المعرفة.

(18) تصنف "أصول المعرفة التنظيمية" على أنها من أنواع الأصول المعرفية  
 (أ) وهي تتمثل في المعرفة الصريحة التي تتجسد في الأفعال والتطبيقات في المنظمة.  
 (ب) وهي تتمثل في المعرفة الضمنية التي تتجسد في الأفعال والتطبيقات في المنظمة.  
 (ج) وهي تتمثل في المعرفة الصريحة دون المعرفة الضمنية.  
 (د) وهي تتمثل في المعرفة الضمنية دون المعرفة الصريحة.

- (19) تعتبر المنظمات منظمات متعلمة عندما تتجح في  
 (أ) استهداف والوصول إلى مصادر المعرفة الداخلية.  
 (ب) استهداف والوصول إلى مصادر المعرفة الخارجية.  
 (ج) استهداف والوصول إلى مصادر المعرفة الداخلية.  
 (د) استهداف والوصول إلى مصادر المعرفة الخارجية.
- (20) قدم نوناكا نموذجاً هاماً للمعرفة  
 (أ) حيث يقوم بحسابها من خلال معادلة (المعرفة = معلومات + مفهوم - با Ba).  
 (ب) حيث يقوم بحسابها من خلال معادلة (المعرفة = معلومات + مفهوم + با Ba).  
 (ج) حيث يقوم بحسابها من خلال معادلة (المعرفة = معلومات + مفهوم + با Ba).  
 (د) حيث يقوم بحسابها من خلال معادلة (المعرفة = معلومات + مفهوم - با Ba).
- (21) قدم نوناكا في نموجه ترتيباً لمراسل المعرفة الأربعة  
 (أ) حيث بدأ بالمناقشة، ثم إنشاء، ثم ميكنة، ثم ممارسة (البيئة المعرفية).  
 (ب) حيث بدأ بالممارسة، ثم ميكنة، ثم مناقشة، ثم إنشاء (البيئة المعرفية).  
 (ج) حيث بدأ بإنشاء، ثم مناقشة، ثم ميكنة، ثم ممارسة (البيئة المعرفية).  
 (د) حيث بدأ بميكنة، ثم مناقشة، ثم إنشاء، ثم ممارسة (البيئة المعرفية).
- (22) يعتبر مصطلح اقتصاد المعرفة مصطلحاً جديداً ويستخدم مصطلحات أخرى للتعبير عنه من  
 (أ) ويستخدم مصطلح اقتصاد المعلومات للتعبير عنه.  
 (ب) ويستخدم مصطلح الاقتصاد الرقمي للتعبير عنه.  
 (ج) ويستخدم مصطلح الاقتصاد الإلكتروني للتعبير عنه.  
 (د) كل ما سبق.
- (23) يرى الكثير من العلماء أن اقتصاد المعرفة في القرن 21  
 (أ) لا يزال لم يستكمل تطوره وبنيته المنهجية ويحتاج لمزيد من الوقت.  
 (ب) أستكمل بنيته المنهجية بعد التطور الهائل في العلوم والتكنولوجيا.  
 (ج) أستكمل قوانينه ومبادئه المرشدة ووصل إلى مرحلة الاستقرار.  
 (د) أستكمل العلاقة بين القيمة والمنفعة.
- (24) للمعرفة تعريفات كثيرة، ويعرفها نوناكا على أنها:  
 (أ) تبرير لما يعتقد الموظف من حلول صحيحة.  
 (ب) ما يعتقد الموظف من حلول صحيحة.  
 (ج) تبرير لما يعتقد الموظف من حلول خاطئة.  
 (د) ما يعتقد الموظف من حلول خاطئة.

- (25) تلعب البيانات دور كبير في صناعة المعرفة وإدارتها  
 (أ) وهي تعرف بأنها أرقام وكلمات.  
 (ب) وهي تعرف بأنها كلمات وصور.  
 (ج) وهي تعرف بأنها صور أصوات.  
 (د) وهي تعرف بأنها أرقام وصور وكلمات وأصوات.
- (26) عند بناء المعرفة بالمنظمة نحتاج إلى المعلومات والتي تعرف:  
 (أ) على أنها بيانات منظمة داخل المنظمة.  
 (ب) على أنها بيانات منظمة بطريقة محددة داخل المنظمة.  
 (ج) على أنها بيانات منظمة بطريقة محددة قابلة للتطبيق.  
 (د) لا شيء مما سبق.
- (27) عند النظر إلى المعرفة من خلال "المنظور الهرمي"  
 (أ) فإننا نبدأ بناؤها من المعلومات وننتهي عند المعرفة.  
 (ب) فإننا نبدأ بناؤها من البيانات وننتهي عند المعرفة.  
 (ج) فإننا نبدأ بناؤها بالبيانات وننتهي عند المعلومات.  
 (د) فإننا نبدأ بناؤها من المعلومات وننتهي عند البيانات.
- (28) عند النظر إلى المعرفة من "منظور المعرفة الزمنية"  
 (أ) نكتشف أنه ليس هناك فرق بين النموذج القياسي في العصر الصناعي ونموذج عصر التكنولوجيا.  
 (ب) نجد أنه هناك فرق بين النموذج القياسي في العصر الصناعي ونموذج عصر التكنولوجيا.  
 (ج) نجد أنه تم استبدال النموذج القياسي للعصر الصناعي بنموذج عصر التكنولوجيا.  
 (د) لم يستبدل النموذج القياسي في العصر الصناعي بنموذج عصر التكنولوجيا.
- (29) عند دراستنا للنموذج القياسي للعصر الصناعي  
 (أ) نجد أنه يعتمد على الوثيقة الإلكترونية الرقمية.  
 (ب) نجد أنه يعتمد على الذكاء الصناعي.  
 (ج) نجد أنه يعتمد على الأنظمة الخبيرة.  
 (د) نجد أنه يعتمد على الذكاء الإنساني.
- (30) عند دراستنا للنموذج القياسي لعصر التكنولوجيا  
 (أ) نجد أنه يعتمد على الوثيقة التقليدية.  
 (ب) نجد أنه يعتمد على الذكاء الإنساني.  
 (ج) نجد أنه يعتمد على النظم والقواعد التقليدية.  
 (د) نجد أنه يعتمد على الوثائق الإلكترونية الرقمية.

- (31) يمكن تعريف المعرفة الضمنية (الخفية) من خلال المنظور الاتصالي
- (أ) على أنها هي الموجودة في رأس الفرد في المنظمة.
  - (ب) على أنها هي الموجودة في المنظمة كخاصية انتقارية.
  - (ج) على أنها هي الموجودة في رأس الفرد وفي المنظمة كخاصية انتقارية.
  - (د) لا شيء مما سبق.
- (32) في إدارة المعرفة يتم تعريف المعرفة الصريحة
- (أ) بأنها هي البيانات الرسمية النظامية.
  - (ب) بأنها هي البيانات غير النظامية.
  - (ج) بأنها هي البيانات غير الرسمية.
  - (د) بأنها هي البيانات غير النظامية وغير الرسمية.
- (33) في إدارة المعرفة يتم تصنيف الخبرات والمهارات والاتجاهات على أنها
- (أ) تقع ضمن المعرفة الصريحة.
  - (ب) تقع ضمن المعرفة الواسحة.
  - (ج) تقع ضمن المعرفة الضمنية.
  - (د) تقع ضمن المعرفة الرسمية.
- (34) في إدارة المعرفة يتم التعامل مع المعرفة الواضحة على أنها
- (أ) لا يمكن استخدامها كقوة أو ميزة نسبية.
  - (ب) يمكن استخدامها كقوة أو ميزة نسبية.
  - (ج) تعتمد على الخبرات والمهارات.
  - (د) لا شيء مما سبق.
- (35) يتم التعامل مع المعرفة الضمنية في إدارة المعرفة
- (أ) على أنها معرفة رقمية وواضحة.
  - (ب) على أنها معرفة غير رقمية وواضحة.
  - (ج) على أنها معرفة غير رقمية وغير واضحة.
  - (د) على أنها معرفة غير واضحة ورقمية.
- (36) تصنف الحكمة على أنها
- (أ) قمة هرم المعرفة أي أنها أعلى درجات المعرفة.
  - (ب) قمة هرم المعلومات.
  - (ج) قمة هرم البيانات.
  - (د) أعلى درجات البيانات والمعلومات.

(37) تعتبر المنظمات متفعة بالمعرفة عالية  
 (أ) نظراً لإنتاج عملها إلا أن مواردها أقل بكثير من تكلفتها.  
 (ب) نظراً لإنتاج عملها إلا أن مواردها أعلى بكثير من تكلفتها تقريباً.  
 (ج) نظراً لإنتاج عملها إلا أن مواردها يتعادل مع تكلفتها بتكلفتها.  
 (د) نظراً لإنتاج عملها إلا أن مواردها لا يمكن مقارنته بتكلفتها.

(38) عندما تتعامل المنظمة مع إدارة المعرفة فإنها تعتبر الإدارة الفعالة  
 (أ) تقدم حلولاً تتطلب الأفراد فقط.  
 (ب) تقدم حلولاً تتطلب التكنولوجيا فقط.  
 (ج) تقدم حلولاً تتطلب الأفراد والتكنولوجيا معاً.  
 (د) تقدم حلولاً لا تتطلب الأفراد ولا التكنولوجيا.

(39) الجهة التي تصنع سياسة إدارة المعرفة في المنظمة هي  
 (أ) أعلى مستوى إداري وهو الإدارة العليا.  
 (ب) الإدارة الوسطى والدينامية.  
 (ج) أدنى مستوى إداري وهو الإدارة الدنيا.  
 (د) الإدارة الوسطى.

(40) تسعى المنظمات لبلوغ الإدارة الفعالة للمعرفة إلى  
 (أ) تعيين مديرون للموارد البشرية  
 (ب) تعيين مديرون للمعرفة  
 (ج) تعيين مديرون للإدارة الهندسية.  
 (د) تعيين مديرون للإنتاج.

(41) يحتاج مديرو المعرفة إلى العديد من الصفات والمهارات  
 (أ) إلا أن أهمها الشخصية القيادية.  
 (ب) إلا أن أهمها مهارة الاتصال.  
 (ج) إلا أن أهمها مهارة البحث والتفكير.  
 (د) إلا أن أهمها إنكار الذات.

(42) عند تحليل ومقارنة فوائد المعرفة

- (أ) نكتشف أن وضع خرائط للمعرفة أكثر فائدة من وضع نماذج للمعرفة.
- (ب) نكتشف أن وضع خرائط للمعرفة أقل فائدة من وضع نماذج للمعرفة.
- (ج) نكتشف أن وضع نماذج للمعرفة أكثر فائدة من وضع خرائط للمعرفة.
- (د) لا شيء مما سبق.

- (43) يدرك العاملون في إدارة المعرفة أن مشرفة واستخدام المعرفة بين الأفراد
- (أ) غالباً ما تكون أفعالاً طبيعية.  
 (ب) غالباً ما تكون أفعالاً غير طبيعية.  
 (ج) غالباً ما تكون أفعالاً غير مصنفة.  
 (د) غالباً ما تكون أفعالاً مصنفة.
- (44) عند تحقيق التواصل بين التدفق الأفقي والرأسي للمعلومات فإن
- (أ) الإدارة المسنولة عن ذلك هي الإدارة الدنيا.  
 (ب) الإدارة المسنولة عن ذلك هي الإدارة العليا.  
 (ج) الإدارة المسنولة عن ذلك هي الإدارة العليا والدنيا.  
 (د) الإدارة المسنولة عن ذلك هي الإدارة الوسطى.
- (45) تسعى كل المنظمات إلى الوصول للمعرفة
- (أ) وتعتبر ذلك نقطة النهاية.  
 (ب) وتعتبر ذلك نقطة البداية.  
 (ج) وتعتبر ذلك نقطة التوازن.  
 (د) وتعتبر ذلك نقطة المشاركة.
- (46) تتعامل المنظمة مع إدارة المعرفة على أنها
- (أ) عملية مستمرة تنتهي مع نهاية الخطة.  
 (ب) عملية مستمرة ليس لها نهاية.  
 (ج) عملية مستمرة تنتهي بمشاركة العمال المعرفة.  
 (د) عملية مستمرة تنتهي بتفوق المنظمة على منافسيها.
- (47) الهدف الرئيس للمنظمة عند وضع استراتيجية لإدارة المعرفة هو
- (أ) تسيير أعمال المعرفة في المنظمة.  
 (ب) إدراك أهمية إدراك المعرفة.  
 (ج) أحراز الميزة التنافسية للمنظمة.  
 (د) تجاهل عمال المعرفة في المنظمة.
- (48) تدرك المنظمة أنه عند صناعة استراتيجية إدارة المعرفة في المنظمة
- (أ) لا بد من تجاهل رسالة المنظمة حتى تنطلق إلى الأمام. ✕  
 (ب) لا بد من تكامل الاستراتيجية مع رسالة المنظمة. ✓  
 (ج) لا بد من الاهتمام ببنود الخطة وعدم النظر لأي شيء آخر. ✕  
 (د) كل ما سبق.



- (49) عندما تتعامل المنظمة مع عملية الابتكار فإنها تأخذ في اعتبارها أنها
- (أ) في الغالب لا تغير في علاقات العمل ولا تراكيبات الهيكل الوظيفي.
  - (ب) في الغالب تغير في علاقات العمل وتراكيبات الهيكل الوظيفي.
  - (ج) في الغالب لا يتغير في علاقات العمل وتغير في تراكيبات الهيكل الوظيفي.
  - (د) في الغالب تغير في علاقات العمل ولا يتغير في تراكيبات الهيكل الوظيفي.

- (50) الدور الرئيس والأساسي في تحديد رؤية المنظمة تجاه المعرفة
- (أ) يقوم به مديرو الإدارات العليا.
  - (ب) يقوم به مديرو الإدارات الوسطى.
  - (ج) يقوم به مديرو الإدارات الدنيا.
  - (د) يقوم به مديرو الإدارة العليا والوسطى.

مع التمنيات الطيبة بالتوفيق