

تم التحديث في ١٢-١٤٤٠-٣٣١

بنك الاسئلة لمقرر :

# ادارة التغيير والتطوير التنظيمي

المستوى الثامن - تخصص إدارة أعمال  
الانتساب المطور - جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية

## #ملاحظات:

- ١- الان تستطيع اختبار كويز النموذج عن طريقة قراءة رمز QR او عن طريق الضغط على الرمز من الجوال .
- ٢- من اجل تسهيل الحل لك تم وضع الإجابات في جدول اسفل الصفحة .

### • النماذج المتوفرة في البنك :



م	النموذج	دكتور المقرر
١	الفصل الدراسي الاول ١٤٤٠-١٤٤١ هـ	د. رياض الشعيل
٢	الفصل الدراسي الصيفي ١٤٣٩-١٤٤٠ هـ	د. رياض الشعيل
٣	الفصل الدراسي الثاني ١٤٣٩ - ١٤٤٠ هـ	د. رياض الشعيل
٤	الفصل الدراسي الأول ١٤٣٩ - ١٤٤٠ هـ	د. رياض الشعيل
٥	الفصل الدراسي الصيفي ١٤٣٨ - ١٤٣٩ هـ .	د. رياض الشعيل
٦	- الفصل الدراسي الثاني التكميلي ١٤٣٨-١٤٣٩ هـ	د. رياض الشعيل
٧	الفصل الدراسي الأول التكميلي ١٤٣٨-١٤٣٩ هـ	د. رياض الشعيل
٨	الفصل الدراسي الأول ١٤٣٨-١٤٣٩ هـ	د. رياض الشعيل

كل الشكر للمشرفين الذين ساهموا في اعداد هذا الملف ،،



نسختك المطبوعة والمحدثة لهذا الإصدار  
تجدها فقط في المتجر الإلكتروني ل دار تلخيص



<p>القسم : الإقتصاد و الإدارة المستوى : الثامن المقرر: ادارة التغيير والتطوير التنظيمي الرمز : دار ٢٥ الزمن : ساعتان (٢:٠٠)</p>	<p><b>كوبز النموذج</b></p>	 <p>MBA GROUPS مجموعات إدارة أعمال @IMAM UNIVERSITY</p>  <p>جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية IMAM MOHAMMAD IBN SAUD ISLAMIC UNIVERSITY عمادة التعلم الإلكتروني والتعليم عن بعد</p>
---	----------------------------	--

**الاختبار الفصلي للانتساب المطور - الفصل الدراسي الاول من العام الجامعي ١٤٤٠-١٤٤١ هـ**

اسم الدكتور	<b>رياض الشعييل</b>	رقم الهوية الوطنية:
-------------	---------------------	---------------------

(عدد الأسئلة ٤٠ سؤالا ، يرجى الإجابة عن جميع الأسئلة باختيار إجابة واحدة فقط )

<p>س(١) من خصائص نظم العمل بعد هندرتها:</p> <p>(أ) زيادة الترهل في الهيكل التنظيمي (ب) محدودية خصائص العمليات (ج) دمج عدة وظائف في وظيفة واحدة (د) يكون اتخاذ القرارات حكراً على المديرين</p>	<p>س(٢) من ابرز مزايا مقاومة التغيير والتطوير:</p> <p>(أ) اجبار المنظمة على توضيح اهداف التغيير للعاملين (ب) انه يقود الى استخدام الدراسة التاريخية والتحليلية (ج) عدم توافر النقل المباشر للمعلومات (د) انه يؤدي الى الاعتماد على الخطط قصيرة الاجل</p>
<p>س(٣) معوقات التغيير المادية والفنية أحد أهم اسبابها:</p> <p>(أ) الاضطرابات (ب) ضعف الامكانيات (ج) الافكار (د) الاساليب</p>	<p>س(٤) تعيين مدير جديد للمنظمة يسمى تغييراً :</p> <p>(أ) فنياً (ب) تشغيلياً (ج) إنتاجياً (د) ادارياً</p>
<p>س(٥) هي العملية التي يتم من خلالها التأثير على سلوك الافراد والجماعات وذلك من أجل دفعهم للعمل برغبة واضحة لتحقيق أهداف المنظمة:</p> <p>(أ) الجانب السلوكي (ب) الخصخصة (ج) القيادة (د) الهندرة</p>	<p>س(٦) للتغيير والتطوير التنظيمي عدد من الاستراتيجيات منها:</p> <p>(أ) الاستراتيجية التحليلية (ب) الاستراتيجية الهيكلية (ج) الاستراتيجية العقلية الميدانية (د) الاستراتيجية التوسعية</p>
<p>س(٧) تعد من أبرز عناصر تعريفات ادارة التغيير والتطوير التنظيمي ما عدا:</p> <p>(أ) أنه جهد مخطط (ب) أنه تأثير فقط (ج) أنه حل لمشاكل المنظمة (د) أنه تجديد للمنظمة</p>	<p>س(٨) من انواع التغيير والتطوير التنظيمي حسب أسلوب مواجهة تغيرات المحيط:</p> <p>(أ) التغيير الاستراتيجي (ب) التغيير التدريجي (ج) التغيير الدفاعي (د) التغيير الجذري</p>
<p>س(٩) القائد الناجح يتميز بعدة مزايا منها:</p> <p>(أ) يستخدم الاسلوب التقليدي في العمل (ب) غير واثق ومتردد في اتخاذ القرارات (ج) يعتمد على الرؤية الاستراتيجية والخطط طويلة الاجل (د) يتجنب التغيير و التطوير</p>	<p>س(١٠) مجال التغيير والتطوير يشمل:</p> <p>(أ) التغيير الاستراتيجي فقط (ب) التغيير الهيكلي فقط (ج) التغيير الاستراتيجي والهيكلية والانساني والتكنولوجي (د) التغيير التكنولوجي فقط</p>
<p>س(١١) من عوامل نجاح برامج التغيير والتطوير:</p> <p>(أ) عدم التركيز على البعد الانساني (ب) اغفال دور المنظمات غير الرسمية في المنظمات (ج) تجاهل اسباب مقاومة التغيير (د) تحديد اهداف التغيير والتطوير</p>	

١	٢	٣	٤	٥	٦	٧	٨	٩	١٠	١١
ج	أ	ب	د	ج	ج	ب	ج	ج	ج	د



س(١٢) إدارة التغيير والتطوير لها عدة خصائص منها:	
(أ) الوصول للأهداف بكل الوسائل حتى لو كانت غير مشروعة	(ج) تحقيق التغيير حتى لو أدى ذلك لتحقيق الخسائر
(ب) المشاركة	(د) تبني الاهداف حتى لو لم تكن واقعية
س(١٣) المؤشرات التي تدل على أهمية التغيير هي مؤشرات:	
(أ) نوعية فقط	(ج) لا توجد مؤشرات
(ب) كمية فقط	(د) كمية و نوعية
س(١٤) تحتاج برامج التغيير والتطوير الإداري لتحديد مجموعة من العناصر منها:	
(أ) تحديد الأدوار فقط	(ج) تحديد الموارد والأدوار
(ب) تحديد المسؤوليات فقط	(د) تحديد الموارد فقط والمسؤوليات
س(١٥) مشاركة العاملين في المنظمة في برنامج التغيير وإطلاعهم عليه يعد أمراً:	
(أ) سلبياً	(ج) ايجابياً ومهماً لنجاح التغيير
(ب) غير مهم	(د) محايداً
س(١٦) تعد الهندرة من مفاهيم علم الإدارة الحديث	
(أ) صحيح	(ب) خطأ
س(١٧) هناك مواصفات للتغيير والتطوير أشار إليها علماء الإدارة منها انه تغيير:	
(أ) موجه ومنهجي	(ج) تلقائي
(ب) عشوائي	(د) غير محدد العناصر
س(١٨) من اسباب القيام بالتغيير والتطوير التنظيمي:	
(أ) عدم وجود تأثير للقوانين في المنظمة	(ج) ثبات وعدم تغير احتياجات العملاء
(ب) تغير صفات وثقافة العمالة	(د) الاداء القوي للمنظمة
س(١٩) التخطيط الاستراتيجي له عدة مميزات منها:	
(أ) يعتمد على العوائد المالية	(ج) تقليل الخسائر
(ب) يعتمد ع الخطط طويلة المدى	(د) يعتمد على البعد الاجتماعي
س(٢٠) حسب موضوع التغيير فإن التغيير المادي يستثنى منه:	
(أ) الانسان	(ج) المعدات
(ب) الاجهزة	(د) المباني
س(٢١) يشير مفهوم التخصصية الى:	
(أ) اعطاء الفرصة للقطاع الخاص للقيام بالأنشطة بشرط أن تكون الوحدات الانتاجية محدودة	(ب) تقليل وتخفيض القيود القانونية والإدارية والرقابية على الأنشطة الاقتصادية بهدف تطويرها
(ج) زيادة حجم دور القطاع الحكومي	(د) ايجاد سوق مالي راكد
س(٢٢) من العوامل التي تحدد اختيار استراتيجية التغيير:	
(أ) وسيط التغيير	(ج) المستوى التعليمي
(ب) الوضع السياسي	(د) الوضع الاجتماعي
س(٢٣) التغيير عملية ممكنة الحدوث في وقت قصير نسبياً:	
(أ) صحيح	(ب) خطأ
س(٢٤) الضغط الشديد على العاملين وتهديدهم في الشركة للاستجابة للتغيير يوصف بأنه اسلوب للتغيير:	
(أ) بالترغيب	(ج) بالمرونة
(ب) بالترهيب	(د) بالاقناع
س(٢٥) عندما تقوم منظمة بتغيير اوقات الدوام يعد هذا من التغييرات المتعلقة:	
(أ) الجدولة	(ج) بالانظمة والقوانين الداخلية
(ب) بالانتاجية	(د) بالهيكلية
س(٢٦) برنامج التغيير والتطوير التنظيمي يؤدي الى تحقيق مجموعة من الاهداف ماعدا:	
(أ) تشجيع الانتماء للمنظمة	(ج) تطوير بيئة العمل
(ب) زيادة التعاون	(د) زيادة نسبة الملكية




١٢	١٣	١٤	١٥	١٦	١٧	١٨	١٩	٢٠	٢١	٢٢	٢٣	٢٤	٢٥	٢٦
ب	د	ج	ج	أ	أ	ب	ب	أ	ب	أ	ب	ب	ج	د



س(٢٧) توصف برامج التغيير والتطوير التنظيمي بأنها ذات خطط:	(أ) قصيرة الاجل	(ب) غير محددة بوقت	(ج) متوسطة الاجل	(د) طويلة الاجل
س(٢٨) برنامج التخطيط للتغيير يشمل عدة خطوات ماعدا:	(أ) الحصول على الدعم	(ب) تكوين الفريق	(ج) موافقة الادارة	(د) موافقة الجميع
س(٢٩) منذ ان وجدت البشرية والعالم في حركة تغيير وتطوير مستمرة.	(أ) صحيح	(ب) خطأ	(ج) خطأ	(د) خطأ
س(٣٠) هو ظاهرة طبيعية ومستمرة في حياة المنظمات وتحدث دون تخطيط مسبق:	(أ) التطوير الاداري	(ب) التطوير التنظيمي	(ج) التغيير التنظيمي	(د) التغيير التنظيمي
س(٣١) من اساليب تحقق الخصخصة:	(أ) مقايضة الديون	(ب) الاستثمار	(ج) التوافقية	(د) الانتاج
س(٣٢) التغيير في القوانين والانظمة ليست من اسباب التغيير والتطوير في المنظمات:	(أ) خطأ	(ب) صح	(ج) صح	(د) صح
س(٣٣) الاستهدافية من خصائص ادارة التغيير والتطوير التنظيمي وتعني:	(أ) الغاء الاهداف	(ب) تحقيق النتائج	(ج) تحديد الاهداف	(د) صياغة الخطة
س(٣٤) تمر عملية التغيير التنظيمي بعدة خطوات منها:	(أ) مصادر التغيير	(ب) تأجيل خطط التغيير	(ج) تجاهل الحاجة للتغيير	(د) تشخيص مشكلات المنظمة
س(٣٥) تعني الخصخصة في التعبير الاقتصادي نقل الملكية العامة أو اسناد ادارتها الى القطاع الخاص	(أ) خطأ	(ب) صح	(ج) صح	(د) صح
س(٣٦) لضمان نجاح برنامج التغيير في المنظمات لابد ان يكون مدوماً من :	(أ) المستويات الادارية المتوسطة	(ب) المستويات الادارية العليا	(ج) المستويات الادارية الدنيا	(د) لا يحتاج للدعم
س(٣٧) للتغيير التنظيمي عدة عوامل داخلية من أهمها على الاطلاق	(أ) التقنية	(ب) الهيكل	(ج) القوانين	(د) العنصر البشري
س(٣٨) هناك تغييرات مرتبطة ببيئة المنظمة الخارجية يستثنى منها :	(أ) التغييرات الاجتماعية	(ب) التغيير في القيادات الادارية الداخلية للمنظمة	(ج) التغيير في الانظمة و القوانين العامة	(د) التغييرات السياسية
س(٣٩) خطط التغيير والتطوير المتعلقة بالعنصر البشري تواجه معوقات منها:	(أ) نقص الكفاءات والمؤهلات والقدرات	(ب) نقص المؤهلات فقط	(ج) نقص القدرات فقط	(د) نقص الكفاءات فقط
س(٤٠) تحديد وصياغة أهداف التغيير تعتبر من المهام التي توصف بأنها:	(أ) لا تحتاج الى جهود كبيرة	(ب) عملية ذات طابع متكرر وبسيط	(ج) عملية سهلة نسبياً	(د) من اصعب وأهم جوانب عملية التغيير

٢٧	٢٨	٢٩	٣٠	٣١	٣٢	٣٣	٣٤	٣٥	٣٦	٣٧	٣٨	٣٩	٤٠
د	د	أ	ج	أ	أ	ج	د	ب	ب	د	ب	أ	د



<p>القسم : الإقتصاد و الإدارة المستوى : الثامن المقرر: ادارة التغيير و التطوير الرمز : دار-٤٧٢ الزمن : ساعتان (٢:٠٠)</p>	<p><b>كوبز النموذج</b></p> 	 <p>MBA GROUPS مجموعات إدارة أعمال @IMAM_UNIVERSITY</p>	 <p>جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية IMAM MOHAMMAD IBN SAUD ISLAMIC UNIVERSITY عمادة التعلم الإلكتروني والتعليم عن بعد</p>
--	--	---	--

**الاختبار الفصلي للانتساب المطور - الفصل الدراسي الصيفي من العام الجامعي ١٤٣٩-١٤٤٠ هـ**

اسم الدكتور	<b>د. رياض الشعيبل</b>	رقم الهوية الوطنية:
-------------	------------------------	---------------------

(عدد الأسئلة ٤٠ سؤالاً ، يرجى الإجابة عن جميع الأسئلة باختيار إجابة واحدة فقط)

س(١) هناك عدد من استراتيجيات التغيير من اهمها :	(أ) الاستراتيجية التحليلية	(ج) الاستراتيجية التوسعية	(ب) الاستراتيجية الهيكلية
			(د) استراتيجية القوة القسرية
س(٢) يركز التخطيط الاستراتيجي على :	(أ) البعد التشغيلي	(ج) البعد قصير المدى	(ب) البعد التنفيذي
			(د) البعد طويل المدى
س(٣) الخصم من رواتب العاملين لدفعهم لقبول خطة التغيير و التطوير في المنظمة يعد من اساليب :	(أ) التفاوض	(ج) الترهيب	(ب) الترغيب
			(د) المرونة الادارية
س(٤) الهندرة احدى تطبيقات علم الهندسة لتطوير الانتاج التقني :	(أ) صح	(ج) خطأ	(ب) خطأ
			(د) صح
س(٥) القيادة الادارية ذات تأثير مباشر على خطط التغيير و التطوير التنظيمي :	(أ) خطأ	(ج) خطأ	(ب) صح
			(د) صح
س(٦) تتعلق ابرز معوقات التغيير في العنصر البشري بـ :	(أ) نقص القدرات	(ج) نقص الكفآت و نقص القدرات و نقص المؤهلات	(ب) نقص الكفآت
			(د) نقص المؤهلات
س(٧) يصنف التغيير و التطوير التنظيمي حسب معيار سرعة التغيير الي :	(أ) تغيير سريع	(ج) تغيير مخطط	(ب) تغيير جذري
			(د) تغيير معنوي
س(٨) من الاسباب التي تدعو الى الاهتمام بالخصخصة :	(أ) اسباب مالية	(ج) اسباب فكرية	(ب) اسباب ثقافية
			(د) اسباب اجتماعية
س(٩) مجالات التغيير و التطوير التنظيمي تشمل :	(أ) التغيير الاستراتيجي	(ج) التغيير الاستراتيجي و الهيكلي و التكنولوجي	(ب) التغيير الهيكلي
			(د) التغيير التكنولوجي
س(١٠) من صفات القائد الفعال :	(أ) انه يخاف من التجديد	(ج) يعتمد على الرؤية الاستراتيجية و الخطط طويلة الاجل	(ب) يستخدم الاسلوب الروتيني في العمل
			(د) متردد في اتخاذ القرارات
س(١١) ممارسة ادارية تهدف الى احداث اثر ايجابي على سلوك الموظفين تدفعهم لتحقيق اهداف المنظمة :	(أ) ادارة المعرفة	(ج) بناء الهيكل التنظيمي	(ب) القيادة
			(د) التنظيم

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
د	د	ج	ب	ب	ج	ا	ا	ج	ج	ب



س(١٢) عملية نقل الملكية العامة او اسناد ادارتها الى القطاع الخاص تسمى :	
(أ) الاقتراض	(ج) الخصخصة
(ب) الهندرة	(د) التمويل
س(١٣) التغيير و التطوير التنظيمي جهد عشوائي تقوم به المنظمات في فترات متقطعة :	
(أ) صح	(ب) خطأ
س(١٤) من العوامل التي تحدد اختيار استراتيجية التغيير :	
(أ) مرحلة التقييم	(ج) مرحلة التشخيص
(ب) التخطيط قصير المدى	(د) اهداف التغيير
س(١٥) هناك مجموعة من الاسباب تؤدي بالمنظمة لإعداد برامج التغيير و التطوير و هي عادة :	
(أ) اسباب داخلية و خارجية	(ج) اسباب غير مباشرة
(ب) اسباب داخلية	(د) اسباب مباشرة
س(١٦) يعد شراء جيل جديد من اجهزة الحاسب الالي المتطورة تغييرا :	
(أ) هيكليا	(ج) اداريا
(ب) قانونيا	(د) تكنولوجيا
س(١٧) هناك تغييرات مرتبطة ببيئة المنظمة الخارجية يستثنى منها :	
(أ) التغييرات في القيادات الادارية للمنظمة	(ج) تغيير اذواق المستهلكين
(ب) التغييرات السياسية	(د) التغييرات في القانون والنظام الاقتصادي لدولة
س(١٨) يعد تعيين مديرا جديدا على راس الشركة :	
(أ) تكنولوجيا	(ج) اداريا
(ب) اجتماعيا	(د) تشغيليا
س(١٩) من الجهات التي تتولى عملية الهندرة مجموعة من الافراد المختصين لهندرة عملية محددة و يطلق عليهم :	
(أ) فريق الهندرة	(ج) قائد العملية
(ب) منسق الهندرة	(د) المستشار
س(٢٠) من ابرز عناصر تعريفات ادارة التغيير و التطوير التنظيمي ما يلي باستثناء :	
(أ) انه تأثير فقط	(ج) انه حل لمشاكل المنظمة
(ب) انه جهد مخطط	(د) انه تجديد للمنظمة
س(٢١) تعتبر خطط التغيير و التطوير ذات اهمية ضئيلة لاستمرار المنظمات في وقتنا الحالي :	
(أ) خطأ	(ب) صح
س(٢٢) التطوير الاداري :	
(أ) يعتبر الاشمل في التغيير	(ج) يعتبر نوعا نسبيا في التغيير
(ب) يعتبر مدرجا في التغيير	(د) يعتبر نوعا استثنائيا من التغيير
س(٢٣) عملية تحديد اهداف التغيير :	
(أ) تعتبر امرا غير مهم	(ج) تعتبر من اصعب واهم جوانب عملية التغيير
(ب) تعتبر عملية سهلة نسبيا	(د) لاتحتاج الى جهود كبيرة
س(٢٤) يعتبر اشراك الموظفين ومشاركة المعنيين بالتغيير في تطوير المنظمة امرا :	
(أ) سللبيا	(ج) محايد
(ب) غير مهم	(د) ايجابيا
س(٢٥) خصائص ادارة التغيير و التطوير متعددة ومنها :	
(أ) تعمل على تبني الاهداف الخيالية	(ج) تتبنى التغيير حتى لو كانت تكاليفه اعلى من العوائد عليه
(ب) التوافقية	(د) تويد الوصول للاهداف المنظمة بكل الطرق حتى لو لم تكن مشروعة
س(٢٦) من ابرز العناصر الداخلية المؤثرة في برنامج وخطط التغيير و التطوير التنظيمي :	
(أ) التقنية	(ج) السيولة المالية
(ب) العنصر البشري	(د) الهيكل التنظيمي

12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26
ج	ب	د	أ	د	أ	ج	أ	أ	أ	ج	ج	د	ب	ب



س(٢٧) من اهم خطوات التغيير التنظيمي :	
(أ) الحاجة لتغيير	(ج) معرفة مصادر التغيير
(ب) غياب المشكلات	(د) تجاهل التغيير
س(٢٨) من خصائص خطة التغيير و التطوير ان يكون لها هدف واضح محدد و قابل للقياس التطبيق و مرتبط بإطار زمني معين و يسمى بـ	
(أ) الرشد	(ج) التوافقية
(ب) الاستهدافية	(د) القدرة على التطوير و الابتكار
س(٢٩) من شروط نجاح عملية الخصخصة لتحويل المؤسسات من القطاع العام الى القطاع الخاص :	
(أ) وضع برامج منهجية تتصف بالحيادية	(ج) الافلاس
(ب) اعادة الهيكلة بصورة جزئية	(د) التصفية
س(٣٠) التغيير و التطوير التنظيمي برامج و خطط مدعومة من :	
(أ) المستويات الادارية الدنيا في المنظمة	(ج) المستويات الادارية العليا في المنظمة
(ب) المستويات الادارية الوسطى في المنظمة	
س(٣١) يساعد المنظمة على رسم و اتخاذ القرارات المنسجمة مع اهداف وخطط عملية التغيير و التطوير التنظيمي :	
(أ) وضع الاهداف	(ج) التغيير و التطوير التنظيمي
(ب) التخطيط	(د) الاطار القانوني
س(٣٢) تطبيق مفهوم الهدرة له العديد من الفوائد للمنظمة منها :	
(أ) الحد و التقليل من قدرة الموظفين على اتخاذ القرار	(ج) تزيد السيطرة و التسلسل الاداري من قيل المدراء
(ب) تقليل و تقليص حجم التدريب و التعليم المقدم للموظفين	(د) تجميع الاعمال المختصة بتقديم سلع و خدمات في مكان واحد لتوفير الوقت و الجهد و التكاليف .
س(٣٣) التنظيم الاداري لعملية التغيير و التطوير له عدة عناصر منها :	
(أ) تحديد الميزانيات	(ج) تحديد النظم و الإجراءات
(ب) الانتقال التدريجي الى مرحلة الاداء	(د) الغاء السلطات و المسؤوليات
س(٣٤) من اسباب التغيير و التطوير التنظيمي :	
(أ) ثبات و عدم تغيير احتياجات العملاء	(ج) الاداء القوي و المميز للمنظمة
(ب) التطور التكنولوجي	(د) كمال العقل البشري
س(٣٥) حسب موضوع التغيير فان التغيير المادي لا يشمل :	
(أ) المباني	(ج) الانسان
(ب) الاجهزة	(د) المعدات
س(٣٦) برامج التغيير و التطوير التنظيمي تتميز بانها ذات خطط :	
(أ) طويلة الاجل	(ج) غير محددة المدة
(ب) متوسطة الاجل	(د) قصيرة الاجل
س(٣٧) من مزايا مقاومة التغيير و التطوير التي تواجهها المنظمة انها :	
(أ) تدعم نظام الحوكمة في الشركات	(ج) تجعل مؤسسات القطاع الخاص تتشارك مع القطاع العام في بناء الخطط
(ب) تجبر المنظمة على توضيح اهداف التغيير للعاملين	(د) تؤدي الى الاعتماد على الدراسات التاريخية و التحليلية
س(٣٨) تعدد الاستراتيجيات عند اعداد خطط التغيير و التطوير يعتبر امرا مقبولا :	
(أ) خطأ	
(ب) صح	
س(٣٩) من العناصر الاساسية لعملية الهدرة :	
(أ) تهدف الى طفرات بسيطة في معدلات النمو	(ج) ترميم الوضع القائم
(ب) اعادة التصميم الجذري للعمليات	(د) التغييرات السطحية او الظاهرة
س(٤٠) من اساليب تحقيق الخصخصة :	
(أ) مقايضة الديون	(ج) الاستثمار
(ب) الافلاس	(د) الاستهداف

27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40
ج	ب	أ	ج	ب	د	ج	ب	ج	أ	ب	ب	ب	أ





القسم: إدارة أعمال  
المقرر: إدارة التغيير والتطوير  
التنظيمي  
المستوى: الثامن  
الرمز: دار 425  
الزمن: ساعتان (٢:٠٠)

### كويز النموذج



الاختبار الفصلي للانتساب المطور - الفصل الدراسي الثاني من العام الجامعي ١٤٣٩ - ١٤٤٠ هـ

الاسم: رقم الهوية الوطنية:

(عدد الأسئلة ٤٠ سؤالاً، يرجى الإجابة عن جميع الأسئلة باختيار إجابة واحدة فقط)

س (١) يصنف التغيير والتطوير التنظيمي حسب معيار سرعة التغيير إلى: تغيير سريع وتغيير دفاعي. (أ) صحيح (ب) خطأ
س (٢) تعتبر الآليات المستخدمة في برامج التطوير والتغيير التنظيمي ذات بعد استراتيجي، وتعتمد على الخطة طويلة الأجل. (أ) صحيح (ب) خطأ
س (٣) تعتبر الهندرة إحدى مراحل التغيير والتطوير التنظيمي. (أ) صحيح (ب) خطأ
س (٤) لتفادي الازدواجية في الأعمال والمسؤوليات في المنظمة يتم الاعتماد على خصائص وظيفة التنظيم في برامج التغيير والتطوير. (أ) صحيح (ب) خطأ
س (٥) يعتبر دعم الإدارة العليا في المنظمة لعملية التغيير والتطوير من العناصر الثانوية وغير المهمة. (أ) صحيح (ب) خطأ
س (٦) ممارسة إدارية تهدف إلى إحداث أثر إيجابي على سلوك الموظفين لدفعهم لتحقيق أهداف المنظمة: (أ) التنظيم (ب) إدارة المعرفة (ج) القيادة (د) بناء الهيكل التنظيمي
س (٧) إشراك ومساهمة العاملين في المنظمة في برامج التغيير والتطوير يعد أمراً: (أ) سلبياً (ب) غير مهم (ج) إيجابياً وحيوياً لنجاح الخطط (د) مضعفاً لقدرة المنظمة على التكيف
س (٨) هناك تغيرات مرتبطة ببيئة المنظمة الخارجية يستثنى منها: (أ) تغيرات في القيادات الإدارية للمنظمة (ب) تغير أنواق المستهلكين (ج) التغيرات في القانون والنظام الاقتصادي للدولة (د) التغيرات السياسية
س (٩) من مميزات قائد التغيير والتطوير أنه: (أ) يعتمد على الخطط قصيرة الأجل (ب) شخصية غير مستقلة (ج) يستثير دوافع الأفراد للعمل بالترهيب (د) يوفر بيئة عمل إيجابية تدعم خطط التغيير والتطوير
س (١٠) من مزايا مقاومة التغيير والتطوير التي تواجهها المنظمة أنها: (أ) تجعل مؤسسات القطاع الخاص مع القطاع العام تساهم في بناء الخطط (ب) تؤدي إلى الاعتماد على الدراسات التاريخية والتحليلية (ج) تجبر المنظمة على توضيح أهداف التغيير للعاملين (د) تدعم نظام الحوكمة في الشركات
س (١١) التخصيص له مجموعة من الأهداف الاقتصادية منها: (أ) تطوير ودعم حجم الإنتاجية الاقتصادية (ب) تقليص عدد المشروعات المستقبلية (ج) تحميل الدولة مديونيات جديدة (د) العمل على خفض مشاركة القطاع الخاص في المشروعات الجديدة
س (١٢) التنظيم الإداري لعملية التغيير والتطوير له عدة عناصر منها: (أ) إلغاء السلطات والمسؤوليات (ب) تحديد الميزانيات (ج) الانتقال التدريجي إلى مرحلة الإعداد (د) النظم والإجراءات

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
ب	أ	ب	أ	ب	ج	ج	أ	د	ج	أ	د



<b>س (13) الاستهدافية من خصائص إدارة التغيير والتطوير التنظيمي، وتعني:</b>	
(أ) أنظمة الموردين في النظام المالي للمنظمة	(ب) تحديد الأهداف
(ج) تعديل الهيكل التنظيمي	(د) استقطاب العنصر البشري
<b>س (14) تعتبر من طرق واستراتيجيات المنظمة في التعامل مع مقاومة التغيير والتطوير، وهي:</b>	
(أ) تصنيف الانتماءات الخارجية والداخلية	(ب) التفاوض والاتفاق
(ج) دعم القرارات الشخصية	(د) تجاهل الفاعلية التنظيمية
<b>س (15) من الجهات التي تتولى عملية الهندرة مجموعة من الأفراد المختصين لهندرة عملية محددة ويطلق عليهم:</b>	
(أ) فريق الهندرة	(ب) قائد العملية
(ج) منسق الهندرة	(د) صاحب العملية
<b>س (16) يعتبر التطوير الإداري أحد أنواع التغيير ويصنف بأنه:</b>	
(أ) نسبي من التغيير	(ب) موازي التغيير
(ج) أكثر شمولية من التغيير	(د) مناقض التغيير
<b>س (17) يعتبر العنصر الأكثر أهمية في برامج التغيير والتطوير التنظيمي:</b>	
(أ) العنصر البشري	(ب) العنصر المادي
(ج) العنصر الاقتصادي	(د) العنصر التقني
<b>س (18) يقود ويساعد المنظمة على رسم واتخاذ القرارات المنسجمة مع أهداف وخطط عملية التغيير والتطوير التنظيمي:</b>	
(أ) التخطيط	(ب) وضع الأهداف
(ج) التغيير والتطوير التنظيمي	(د) الإطار القانوني
<b>س (19) نقل الملكية العامة أو إسناد إدارتها إلى القطاع الخاص تسمى:</b>	
(أ) الهندرة	(ب) التخطيط
(ج) التمويل	(د) الخصخصة
<b>س (20) من أساليب التطوير والتغيير التنظيمي التي تستهدف العنصر البشري:</b>	
(أ) تجاهل التركيز على الأنماط الشخصية للعاملين	(ب) التحفيز
(ج) التقليل من طموح صغار السن	(د) تجنب مشاركة العاملين في عملية التغيير
<b>س (21) يركز التخطيط الاستراتيجي على:</b>	
(أ) البعد طويل المدى	(ب) البعد التشغيلي
(ج) البعد التنفيذي	(د) البعد قصير المدى
<b>س (22) من أساليب تحقيق الخصخصة:</b>	
(أ) الإفلاس	(ب) الاستثمار
(ج) مقايضة الديون	(د) التوافقية
<b>س (23) هناك عدد من المؤشرات التي تؤكد على أهمية برامج التغيير والتطوير التنظيمي وهي مؤشرات:</b>	
(أ) كمية فقط	(ب) كمية ونوعية
(ج) خارجية	(د) نوعية فقط
<b>س (24) يعد تعيين مدير جديد على رأس الشركة تغييراً:</b>	
(أ) تشغيلياً	(ب) تكنولوجياً
(ج) اجتماعياً	(د) إدارياً
<b>س (25) تطبيق مفهوم الهندرة له العديد من الفوائد المنظمة، منها:</b>	
(أ) تجميع الأعمال المختصة بتقديم سلع وخدمات في مكان واحد	(ب) تقليل وتقليص حجم التدريب والتعليم المقدم للموظفين لتوفير الوقت والجهد والتكاليف
(ج) تزايد السيطرة والسلطة الإداري من قبل المديرين	(د) الحد والتقليل من قدرة الموظفين على اتخاذ القرار
<b>س (26) يعتبر من أنواع التغيير والتطوير التنظيمي حسب الأسباب:</b>	
(أ) تغيير استجابة لضغوط خارجية	(ب) تغيير مخطط
(ج) تغيير بطيء	(د) تغيير دفاعي
<b>س (27) يعتبر التقويم من مراحل التغيير والتطوير التنظيمي ويشير إلى:</b>	
(أ) التعرف على السلوك التنظيمي للنتائج	(ب) ترجمة وتحويل الخطة إلى سلوك فعلي
(ج) مقارنة الأهداف الموضوعية بالنتائج الفعلية التي تم تحقيقها	(د) رسم خطط التطوير والتغيير المراد تحقيقها

13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27
ب	ب	أ	أ	أ	أ	د	ب	أ	ج	ب	د	أ	أ	ج



<b>س (28) مقاومة التغيير لها أسباب متعددة منها:</b>	
(أ) تنوع المهام والأعمال	(ب) الدعم اللوجستي
(ج) سوء الإدراك لدى العاملين	(د) التعليم والاتصال
<b>س (29) تحد مرتكزات وظائف الإدارة ويقوم على تقسيم برامج التغيير والتطوير حيث ينظم المهام والنشاطات بين إدارات المنظمة لتحقيق الأهداف المحددة:</b>	
(أ) التسويق	(ب) الإنتاج
(ج) الرقابة	(د) التنظيم
<b>س (30) معرفة مصادر التغيير وتشخيص المعوقات والصعوبات التي تواجه المنظمات يعتبر من :</b>	
(أ) الإيجابيات التي تدعم نجاح الخطط الاستراتيجية للمنظمات	(ب) السلبيات التي تواجه برامج التغيير والتطوير
(ج) سلبيات مقاومة التغيير والتطوير التنظيمي	(د) مزايا مقاومة التغيير والتطوير التنظيمي
<b>س (31) هناك مجموعة من العناصر التي تدعم نجاح برامج التغيير والتطوير التنظيمي، وهي:</b>	
(أ) تحديد وضبط الموارد والأدوار والمسؤوليات	(ب) تحديد وضبط الموارد لا غير
(ج) تحديد وضبط الأدوار لا غير	(د) تحديد وضبط المسؤوليات لا غير
<b>س (32) بعض القيادات الإدارية لديها مجموعة من الصفات السلبية، ومنها:</b>	
(أ) الرؤية الاستراتيجية	(ب) التمتع بالقدرة على الابتكار والتطوير
(ج) المساهمة في التغيير الإيجابي	(د) استخدام أساليب تؤدي إلى خفض إنتاجية الموظفين
<b>س (33) من الأسباب التي تدعو إلى الاهتمام بالخصخصة:</b>	
(أ) الأسباب الفكرية	(ب) الأسباب الثقافية
(ج) الأسباب الصحية	(د) الأسباب المالية
<b>س (34) قامت منظمة بتغيير أوقات الدوام الرسمي الخاص بالموظفين، يعتبر هذا التغيير متعلقاً بـ:</b>	
(أ) الأنظمة والقوانين الداخلية	(ب) التوصيف الوظيفي
(ج) الإنتاجية	(د) التسويق
<b>س (35) تعتبر إحدى خطوات التغيير والتطوير التنظيمي:</b>	
(أ) موافقة وتأييد الإدارة الوسطى	(ب) تأسيس فريق عمل خارجي
(ج) إلغاء الأهداف القديمة	(د) تخطيط الجهود اللازمة للتغيير
<b>س (36) من أنواع التغيير والتطوير التنظيمي حسب مدة إحداث التغيير:</b>	
(أ) التغيير التدريجي	(ب) التغيير المعنوي
(ج) التغيير الهجومي	(د) التغيير المادي
<b>س (37) من خصائص خطة التغيير والتطوير أن يكون لها هدف واضح ومحدد وقابل للقياس والتطبيق ومرتبطة بإطار زمني معين ويسمى بـ:</b>	
(أ) الرشد	(ب) القدرة على التطوير والابتكار
(ج) التوافقية	(د) الاستهدافية
<b>س (38) من أهم الدوافع والأسباب التي تدفع المنظمة لتبني خطط التغيير والتطوير:</b>	
(أ) ضعف الأداء	(ب) الشرعية
(ج) ثبات وجمود احتياجات العملاء	(د) الواقعية
<b>س (39) الخصم من رواتب العاملين لدفعهم لقبول خطة التغيير والتطوير في المنظمة يُعد من أساليب:</b>	
(أ) الترهيب	(ب) الترغيب
(ج) التفاوض	(د) التنظيم
<b>س (40) الجمع بين المركزية واللامركزية من:</b>	
(أ) سمات البيروقراطية الإدارية	(ب) سلبيات التغيير والتطوير
(ج) خصائص نظم العمل بعد هندرتها	(د) عناصر عملية الخصخصة

٢٨	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40
ج	د	أ	أ	د	د	أ	د	أ	د	أ	أ	ج



القسم: إدارة أعمال  
المقرر: إدارة التغيير  
والتطوير التنظيمي  
المستوى: الثامن  
الرمز: دار ٢٥  
الزمن: ساعتان (٢:٠٠)

كوبز النموذج



الاختبار الفصلي للانتساب المطور - الفصل الدراسي الأول من العام الجامعي 1439 - 1440 هـ

رقم الهوية الوطنية:	الاسم:
---------------------	--------

(عدد الأسئلة 40 سؤالاً، يرجى الإجابة عن جميع الأسئلة باختيار إجابة واحدة فقط)

س (1) يساعد المنظمه على اتخاذ القرارات المنسجمه مع الأهداف و التوجهات لعملية التغيير والتطوير التنظيمي (أ) الاطار القانوني (ب) التخطيط (ج) التغيير والتطوير التنظيمي (د) وضع الأهداف
س (2) يعد الدمج بين عدد من استراتيجيات التغيير والتطوير خلافا في عملية التخطيط : (أ) صح (ب) خطأ
س (3) يعتبر عدم الاهتمام بتهيئة القوى العاملة البشرية وتدريبها على التقنيات الحديثه قبل ادخالها الى العمل في المنظمه من المعوقات : (أ) البيئية   (ب) الاجتماعية   (ج) التقنية   (د) الفنية والمادية
س (4) من الاهداف الاقتصادية للخاصية : (أ) خفض حجم المشروعات (ب) زيادة وتحسين الانتاجية (ج) زيادة المديونية على الدولة (د) العمل على تقليص دور القطاع الخاص في الانتاجيه
س (5) نقل الملكية العامه او اسناد ادارتها الى القطاع الخاص تسمى : (أ) الخصصه   (ب) الهنדרه   (ج) الفاعليه   (د) فوائد التنظيم
س (6) رساله المنظمه من العوامل الداخليه الدافعه لحدوث التغيير والتطوير التنظيمي : (أ) صحيح (ب) خطأ
س (7) من وظائف الاداره ويتضمن تقسيم عملية التغيير وتنظيم المهام والنشاطات بين ادارات المنظمه لتحقيق الاهداف المحدده : (أ) التسويق   (ب) التنظيم   (ج) التخطيط الضمني   (د) الموارد البشريه
س (8) الجمع بين المركزيه واللامركزيه من : (أ) عناصر عملية الخصصه (ب) خصائص نظم العمل بعد هندرته (ج) سلبيات التغيير والتطوير (د) سمات البيروقراطيه الاداريه
س (9) من فوائد الهنדרه : (أ) تقليص حجم التدريب والتعليم للموظفين (ب) الحد من قدره على اتخاذ القرار لدى الموظفين (ج) تزايد سيطره الاداريه وتركزها في يد المديرين (د) تجميع الاعمال المختصه بتقديم سلع وخدمات في مكان واحد لتوفير الوقت والجهد والتكاليف
س (10) من انواع التغيير والتطوير التنظيمي حسب مدة احداث التغيير : (أ) التغيير البسيط   (ب) التغيير الدفاعي   (ج) التغيير المعنوي   (د) التغيير الجذري
س (11) من انواع التغيير والتطوير التنظيمي حسب الاسباب : (أ) تغيير هجومي   (ب) تغيير استجابة لضغوط خارجيه   (ج) تغيير مخطط   (د) تغيير تدريجي
س (12) من عناصر التنظيم الاداري لعملية التغيير والتطوير التنظيمي : (أ) التمهيد للانتقال التدريجي من مرحلة الاعداد (ب) عدم تحديد السلطات والمسؤوليات (ج) التنظيم والاجراءات (د) الاهداف

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
ب	ب	د	ب	أ	أ	ب	ب	د	د	ب	ج



س (13) يعتبر التطوير الإداري أحد أنواع التغيير، وهو:	
(أ) نسبي من التغيير	(ب) استثنائي من التغيير
(ج) مناقض للتغيير	(د) أكثر شمولية من التغيير
س (14) تؤدي مقاومة التغيير إلى إجبار إدارة المنظمة على توضيح أهداف التغيير ووسائله .	
(أ) صحيح	(ب) خطأ
س (15) يعرف التغيير والتطوير بأنه:	
(أ) خطة طويلة الأجل	(ب) يهتم بالجزء المالي فقط
(ج) جهد عشوائي	(د) يشمل بعض أجزاء المنظمة
س (16) ليست من المعايير التي تستخدم لتحديد العمليات التي تتطلب هندرة نظم العمل:	
(أ) الأهمية	(ب) اللجنة الموجهة
(ج) الخلل الوظيفي	(د) الجدوى
س (17) يتسم قائد التطوير والتغيير التنظيمي بعدة خصص منها:	
(أ) شخصية غير مستقلة	(ب) تفكيره محدود وقصير الأجل
(ج) أنه يوفر مناخاً مناسباً للتغيير، ويضع الاستراتيجيات الفعالة	(د) يميل إلى تحريك دوافع الأفراد بالترهيب للعمل
س (18) يصنف الخصم من رواتب العاملين لدفعهم بقبول خطة التغيير والتطوير في المنظمة على أنه:	
(أ) أسلوب إقناع	(ب) أسلوب ترهيب
(ج) أسلوب ترتيب	(د) أسلوب مرن
س (19) من خطوات عملية التخطيط والتطبيق للتغيير والتطوير التنظيمي بشكل محدد:	
(أ) عدم إقناع العاملين بالتغيير	(ب) تكوين فريق العمل
(ج) وضوح القيادة الوظيفية	(د) التطبيق الجزئي لخطة العمل
س (20) عندما تقوم منظمة بتغيير أوقات الدوام، يعد هذا من التغييرات المتعلقة:	
(أ) بالإنتاجية	(ب) بالتوصيف الوظيفي
(ج) بالابتكار	(د) بالأنظمة والقوانين الداخلية
س (21) معرفة مصادر التغيير وتشخيص مشاكل المنظمة بأسلوب علمي يعتبر من:	
(أ) سلبيات برامج التغيير والتطوير التنظيمي	(ب) مزايا مقاومة التغيير والتطوير التنظيمي
(ج) عوامل نجاح برامج التغيير والتطوير التنظيمي	(د) أسباب مقاومة التغيير والتطوير التنظيمي
س (22) ليست من أساليب تحقيق الخاصية:	
(أ) عقود الامتياز	(ب) عقود التأجير
(ج) العرض والطلب	(د) البيع للقطاع الخاص
س (23) قيام المنظمة بمنح العاملين فرصة للمشاركة في برنامج التغيير واطلاعهم عليه يعتبر أمراً:	
(أ) إيجابياً ومهماً لنجاح التغيير	(ب) يضعف قدرة المنظمة على التكيف والنجاح
(ج) سلبياً	(د) لا تأثير له
س (24) من أسباب وضع برامج التغيير والتطوير في المنظمة:	
(أ) ضعف الأداء	(ب) ارتفاع مستوى الأداء
(ج) ثبات القوانين والأنظمة	(د) الواقعية
س (25) الاستهدافية من خصائص إدارة التغيير والتطوير التنظيمي وتعني:	
(أ) إغفال دور التنظيمات غير الرسمية	(ب) تغيير الخطط
(ج) تحديد الأهداف	(د) بناء التنظيم
س (26) هناك تغييرات مرتبطة ببيئة المنظمة الخارجية يستثنى منها:	
(أ) التغييرات في السياسات الاقتصادية	(ب) التغييرات السياسية
(ج) التغييرات في القيادات الإدارية الداخلية للمنظمة	(د) التغييرات في أنظمة الموردين
س (27) من الصفات السلبية للقائد:	
(أ) له رؤية ثابتة	(ب) أنه يصنع تغييراً إيجابياً
(ج) خفض إنتاجية مرؤوسيه إلى مستوى أقل أو أدنى	(د) مجدد ومطور
س (28) لإتمام نجاح عملية تحويل المؤسسات من القطاع العام الى القطاع الخاص لابد من توافر عدة شروط منها:	
(أ) تأجيل اعداد وتنفيذ البرامج ذات الفاعلية الكبيره	(ب) تجاهل قيمة العمله المحلية واستقرارها اثناء الخصصه
(ج) تقديم الخدمات السياسية والقانونية	(د) العمل على اعداد هيكله الصناعات بصورة شامله بهدف تحقيق مستوى تنافسي حقيقي وزيادة الانتاجية
س (29) من خطوات التغيير والتطوير التنظيمي :	
(أ) تخطيط الجهود اللازمه للتغيير	(ب) تكوين فريق العمل الفرعي
(ج) الغاء الاهداف	(د) الحصول على دعم وموافقة وتأييد الاداره الدنيا

13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29
أ	أ	أ	ب	ج	ب	ب	د	ج	ج	أ	أ	ج	ج	ج	د	أ



س (30) من أسباب مقاومة التغيير : (أ) التعليم والاتصال (ج) الدعم (ب) نوع الأنشطة والاعمال (د) سوء الادراك
س (31) تعتبر من طرق التعامل مع مقاومة التغيير : (أ) تجاهل الفاعلية الادارية (ج) دراسة الانتماءات الداخليه والخارجيه (ب) تشجيع القرارات الفرديه (د) التفاوض والاتفاق
س (32) التطوير التنظيمي الاداري هو برنامج تحول يركز على الجوانب : (أ) القانونية (ج) السلوكية (ب) التنظيمية (د) الاجتماعية
س (33) لمقاومة التغيير والتطوير عدة مزايا منها : (أ) اجبار المنظمة على توضيح أهداف التغيير للموظفين (ج) أنه يقود الى استخدام الدراسات التاريخيه والتحليلية (ب) أن تعمل مؤسسات القطاع الخاص مع القطاع العام (د) دخول الحكومة في النشاط الاقتصادي كمخطط ومنظم
س (34) من الجهات التي تتولى عملية الهندرة مجموعة من الأفراد المختصين لهندرة عملية محدده ويطلق عليهم : (أ) منسق الهندرة (ج) فريق الهندره (ب) قائد العملية (د) صاحب العمليه
س (35) من أهم عناصر التغيير والتطوير التنظيمي : (أ) التطوير والأهداف (ج) جماعات العمل (ب) العنصر البشري (د) التنظيم نفسه
س (36) تحتاج برامج التغيير والتطوير التنظيمي الاداري لتحديد مجموعة من العناصر منها : (أ) تحديد الموارد والادوار والمسؤولية (ج) تحديد المسؤوليات فقط (ب) تحديد الموارد فقط (د) تحديد الادوار فقط
س (37) الوظيفة التنظيمية لعملية التغيير والتطوير تساهم في تفادي الازدواجية في الأعمال : (أ) صحيح (ب) خطأ
س (38) برامج التطوير والتغيير تعتمد على الخطط قصيرة الأجل دائما : (أ) خطأ (ب) صحيح
س (39) هي عملية يتم من خلالها التأثير على سلوك الموظفين ايجابيا من أجل دفعهم للعمل لتحقيق أهداف المنظمة: (أ) الهندرة (ج) المنظمات (ب) القيادة (د) العمليات
س (40) التقويم من مراحل التغيير والتطوير التنظيمي ويتضمن : (أ) مقارنة الأهداف الموضوعه بالنتائج الفعلية التي تم تحقيقها (ج) ترجمة وتحويل الخطة الى سلوك فعلي (ب) التعرف على السلوك التنظيمي للنتائج (د) رسم خطط التطوير والتغيير المراد تحقيقها

30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40
د	د	ب	أ	ج	ب	أ	أ	أ	ب	أ



القسم : إدارة الاعمال  
المقرر: إدارة التغيير والتطوير  
التنظيمي  
المستوى : الثامن  
الرمز : دار ٢٥٥  
الزمن : ساعتان (٢:٠٠)

كوبز النموذج



الاجتبار الفصلي للانتساب المطور - الفصل الدراسي الصيفي من العام الجامعي ١٤٣٨-١٤٣٩ هـ

الإسم:	رقم الهوية الوطنية:
--------	---------------------

(عدد الأسئلة ٤٠ سوألا ، يرجى الإجابة عن جميع الأسئلة باختيار إجابة واحدة فقط )

س (١) مجال التغيير و التطوير يشمل	(أ) التغيير التكنولوجي فقط	(ب) التغيير الاستراتيجي فقط	(ج) التغيير الهيكلي فقط	(د) التغيير الاستراتيجي و الهيكلي والانساني و التكنولوجي
س (٢) التغيير في القوانين والانظمة ليست من أسباب التغيير و التطوير في المنظمات	(أ) صح	(ب) خطأ		
س(٣) من أنواع التغيير و التطوير حسب اسلوب مواجهه تغيرات في المنظمات	(أ) التغيير الدفاعي	(ب) التغيير التدريجي	(ج) التغيير السريع	(د) التغيير المعنوي
س(٤) للتغيير و التطوير التنظيمي عدد من الاستراتيجيات منها	(أ) الاستراتيجية الهيكلية	(ب) الاستراتيجية التوسعية	(ج) الاستراتيجية التحليلية	(د) الاستراتيجية العقلانية الميدانية
س(٥) تتبني المنظمات خطط التغيير و التطوير لأسباب منها	(أ) عولمة بدون طلب	(ب) لا توجد اسباب واضحة	(ج) عولمة بدون عرض	(د) العولمة
س(٦) من خصائص نظم العمل بعد هندرتها	(أ) يكون اتخاذ القرارات حكر على المدراء	(ب) زيادة الترهل في الهيكل التنظيمي	(ج) دمج عده وظائف في وظيفة وحدة	(د) محدودة خصائص العمليات
س(٧) من أبرز مزايا مقاومة التغيير و التطوير	(أ) أنه يقود الي استخدام الدراسة التاريخية والتحليلية	(ب) إجبار المنظمة على توضيح اهداف التغيير للعاملين	(ج) عدم توافر النقل المباشر للمعلومات	(د) أنه يؤدي إلى الاعتماد على الرؤيا الاستراتيجية والخطط قصيره الاجل
س(٨) برامج التغيير و التطوير التنظيمي تعتمد على خطط ذات أجل طويل لتنفيذها	(أ) صح	(ب) خطأ		
س(٩) من عوامل نجاح برامج التغيير و التطوير	(أ) تحديد هدف التطوير	(ب) تجاهل أسباب مقاومة التغيير	(ج) إغفال دور التنظيمات غير الرسمية في المنظمات	(د) عدم التركيز على البعد الانساني في برامج ....
س(١٠) لضمان نجاح برامج التغيير في المنظمات لابد ان يكون مدعوما من	(أ) المستويات الادارية الدنيا	(ب) المستويات الادارية العليا	(ج) المستويات الادارية المتوسطة	
س(١١) للتغيير التنظيمي عده عوامل داخلية من أهمها على الاطلاق	(أ) القوانين	(ب) الهيكل	(ج) العنصر البشري	(د) التقنية
س(١٢) التخطيط الاستراتيجي له عده مميزات منها	(أ) اعتماده على خطط طويله المدى	(ب) اعتماده على البعد الاجتماعي	(ج) اعتماده على العوائد المالية	(د) تقليل الخسائر
س(١٣) حسب موضوع التغيير فان التغيير المادي يستتني منة	(أ) الاجهزة	(ب) الانسان	(ج) المعدات	(د) المباني
س(١٤) من الاسباب الجوهرية للتغيير و التطوير القصور في العقل البشري	(أ) صح	(ب) خطأ		

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
د	ب	أ	د	د	ج	ب	أ	أ	ب	ج	أ	ب	أ



س(١٥) تمر عملية التغيير التنظيمي بعدة خطوات منها (أ) تأجيل خطط التغيير (ب) تشخيص مشكلات المنظمة (ج) تجاهل الحاجة للتغيير (د) مصادر التغيير
س(١٦) برنامج التخطيط للتغيير يشمل عدة خطوات ما عدا: (أ) موافقة الجميع (ب) موافقة الإدارة (ج) تكوين الفريق (د) الحصول على الدعم
س(١٧) تحتاج برامج التغيير والتطوير الإداري لتحديد مجموعه من العناصر منها (أ) تحديد المسؤوليات فقط (ب) تحديد الأدوار فقط (ج) تحديد الموارد فقط (د) تحديد الموارد والأدوار والمسؤوليات
س(١٨) من تعاريف التغيير البارزة مايلي باستثناء واحد وهو: (أ) التغيير تجديد (ب) التغيير حل لمشكلات قائمة (ج) التغيير تأثير فقط (د) التغيير خطة منهجية
س(١٩) تحديد وصياغة أهداف التغيير تعتبر من المهام والعمليات التي توصف بأنها (أ) عملية ذات طابع متكرر وبسيط (ب) عملية سهلة نسبيا (ج) لا تحتاج الى جهود كبيرة (د) من أصعب وأهم جوانب عملية التغيير
س(٢٠) برنامج التغيير والتطوير التنظيمي يؤدي الى تحقيق مجموعة من الاهداف التالية ما عدا: (أ) زيادة التعاون (ب) تشجيع الانتماء للمنظمة (ج) تطوير بيئة العمل (د) زيادة نسبة الملكية
س(٢١) توصف برامج التغيير والتطوير التنظيمي بانها ذات خطط (أ) متوسطة الاجل (ب) طويلة الاجل (ج) قصيرة الاجل (د) غير محددة بوقت
س(٢٢) الضغط الشديد على العاملين في الشركة للاستجابة للتغيير يوصف بانه اسلوب للتغيير (أ) بالترغيب (ب) بالمرونة (ج) بالإقناع (د) بالترهيب
س(٢٣) ادارة التغيير والتطوير لها عدد من الخصائص منها (أ) الوصول للأهداف بكل الوسائل حتى غير المشروعة (ب) تحقيق التغيير حتى لو ادى ذلك لتحقيق الخسائر (ج) تبني الاهداف حتى لو لم تكن واقعية (د) المشاركة
س(٢٤) من اسباب القيام بالتغيير والتطوير التنظيمي (أ) تغير صفات وثقافة العمالة (ب) ثبات وعدم تغير احتياجات العملاء (ج) الاداء القوي للمنظمة (د) عدم وجود تأثير للقوانين على المنظمة
س(٢٥) معوقات التغيير المادية و الفنية احد اهم اسبابها (أ) الاضطرابات (ب) ضعف الامكانيات (ج) الاساليب (د) الافكار
س(٢٦) هناك تغيرات مرتبطة ببيئة المنظمة الخارجية يستثني منها: (أ) التغيرات في الانظمة والقوانين العامة (ب) التغيرات السياسية (ج) التغيرات الاجتماعية (د) التغيرات في القيادات الادارية الداخلية للمنظمة
س(٢٧) الاستهدافية من خصائص ادارة التغيير والتطوير التنظيمي وتعني (أ) إلغاء الاهداف (ب) صياغة الخطة (ج) تحديد الاهداف (د) تحقيق النتائج
س(٢٨) يعتبر التطوير الإداري احد انواع التغيير وهو (أ) نوع شامل من التغيير (ب) نوع نسبي من التغيير (ج) استثنائي من التغيير
س(٢٩) من العوامل التي تحدد اختيار استراتيجية التغيير (أ) الوضع السياسي (ب) المستوى التعليمي (ج) اهداف التغيير

15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29
ب	أ	د	ج	د	د	ب	د	د	أ	ب	د	ج	ب	ج





س(٣٠) عندما تقوم منظمة بتغيير اوقات الدوام يعد هذا من التغيرات المتعلقة	(أ) بالجدولة (ب) بالأنظمة والقوانين الداخلية (ج) بالهيكلية (د) بالإنتاجية
س(٣١) هناك مواصفات للتغيير والتطوير اشار اليها علماء الادارة منها انه تغيير	(أ) تلقائي (ب) عشوائي (ج) موجه (د) غير محدد العناصر
س(٣٢) مشاركة العاملين في المنظمة في برنامج التغيير واطلاعهم عليا يعتبر أمرا	(أ) ايجابيا ومهما لنجاح التغيير (ب) محايدا (ج) غير مهم (د) سلبيا
س(٣٣) يصنف التغيير والتطوير التنظيمي حسب اسلوب مواجهه تغيرات المحيط الى تغيير تدريجي	(أ) خطأ (ب) صح (ج) (د)
س(٣٤) تعريف التخاصية بأنها	(أ) زيادة حجم دور القطاع الحكومي (ب) تقليل وتخفيض القيود القانونية والإدارية والرقابية على الأنشطة الاقتصادية بهدف تطويرها (ج) ايجاد سوق مالي راكد (د) إعطاء الفرصة للقطاع الخاص للقيام بالأنشطة بشرط ان تكون الوحدات الانتاجية محددة
س(٣٥) القائد الناجح يتميز بعدة مزايا منها	(أ) يتجنب التغيير والتطوير (ب) غير واثق ومتردد في اتخاذ القرارات (ج) يستخدم الاسلوب التقليدي في العمل (د) يعتمد على الرؤيا الاستراتيجية والخطط الطويلة
س(٣٦) الدمج بين الاستراتيجيات المتعددة للقيام بالتغيير والتطوير امر غير ممكن	(أ) صحيح (ب) خطأ (ج) (د)
س(٣٧) تعيين مدير جديد للمنظمة يسمى تغييرا	(أ) إداريا (ب) تكتيكيا (ج) إنتاجيا (د) فنيا
س(٣٨) المؤشرات التي تدل على اهمية التغيير هي مؤشرات	(أ) نوعية فقط (ب) كمية ونوعية (ج) اجتماعية (د) كمية فقط
س(٣٩) خطط التغيير والتطوير المتعلقة بالعنصر البشري تواجه معوقات منها	(أ) نقص المؤهلات فقط (ب) نقص القدرات فقط (ج) نقص الكفاءات والمؤهلات والقدرات (د) نقص الكفاءات فقط
س(٤٠) التغيير التنظيمي يتميز بانه عملية	(أ) مدروسة (ب) غير محددة (ج) عشوائية

30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40
ب	ج	أ	أ	ب	د	ب	أ	ج	ج	أ



القسم : إدارة الاعمال

المقرر: إدارة التغيير والتطوير  
التنظيمي

المستوى : الثامن

الرمز : دار ٢٥٥

الزمن : ساعتان (٢:٠٠)

### كوبز النموذج



#### الاختبار التكميلي للانتساب المطور - الفصل الدراسي الثاني التكميلي من العام الجامعي ١٤٣٨-١٤٣٩ هـ

الإسم:	رقم الهوية الوطنية:
--------	---------------------

(عدد الأسئلة ٤٠ سوألا ، يرجى الإجابة عن جميع الأسئلة باختيار إجابة واحدة فقط )

س (١) التطوير الإداري لا يحتاج للتدخل من أطراف خارج المنظمة (أ) صح (ب) خطأ	
س (٢) يختلف شكل واسلوب التغيير التنظيمي من مؤسسة صناعية لأخرى (أ) صح (ب) خطأ	
س(٣) من خصائص إدارة التغيير والتطوير التنظيمي التوافقية والواقعية (أ) صح (ب) خطأ	
س(٤) يصنف التغيير والتطوير حسب موضوع التغيير الى تغيير تدريجي (أ) صح (ب) خطأ	
س(٥) ركزت نظرية ديمينج في الجودة الشاملة على التقنيات والتدريب (أ) صح (ب) خطأ	
س(٦) تؤكد عدة مؤشرات ..... على أهمية التغيير (أ) نوعية (ب) كمية (ج) كمية نوعية	
س(٧) من الاسباب الشائعة لمقاومة التغيير (أ) الانتماءات الداخلية (ب) عدم القدرة على ادراك نواحي الضعف (ج) الفرص المواتية والقيود (د) الحصول على الدعم من الادارة العليا	
س(٨) يتم اسلوب تصفية المؤسسة بعدة شروط منها (أ) وجود جدوى اقتصادية للاستمرارية (ب) عدم قدرة المؤسسة على تحقيق التكيف والنجاح (ج) إعداد آليه تنظيمية وإشرافيه لسلامة السوق التنافسية (د) توافر الادارة السباسة الواعية	
س(٩) من خطوات التغيير (أ) انه يعتمد على خطط طويلة المدى (ب) تخطيط الجهود اللازمة للتغيير (ج) تبديل السياسات (د) تقليل الخسائر	
س(١٠) هناك عدد من العوامل تحدد اختيار إحدى استراتيجيات التغيير منها (أ) الفرص المواتية (ب) الموردین (ج) لا يوجد أسباب (د) عولمة العرض	
س(١١) من أبرز عوامل نجاح برامج التغيير والتطوير التنظيمي (أ) تحديد اهداف التغيير والتطوير (ب) عدم وجود خبرا (ج) دعم وتأييد الادارة العليا (د) رسالة المنظمة	
س(١٢) التطوير الإداري نوع (أ) نسبي من التغيير (ب) جوهري من التغيير (ج) التغيير السريع (د) تغير مطلق	

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
ب	أ	أ	ب	ج	ب	ب	ب	أ	ج	أ	



س(١٣) من أبرز التطبيقات الحديثة في التغيير والتطوير	(أ) القيادة الفعالة	(ب) الهدرة	(ج) التغيير السريع	(د) الإفلاس
س(١٤) يعد تغيير اوقات الدوام من التغييرات المتعلقة	(أ) بالتنسيق	(ب) بالأنظمة والقوانين	(ج) بالجدولة	(د) بالهيكل التنظيمي
س(١٥) مناقض لمفهوم التغيير والتطوير التنظيمي	(أ) ان التغيير لحل المشاكل وتجديد الممارسات	(ب) ان البيئة الداخلية والخارجية لا تؤثر في عمل المنظمة	(ج) ان التغيير والتطوير خطة طويلة الاجل	(د) ان من متطلبات التغيير التطبيق العلمي للعلوم السلوكية
س(١٦) يعد تعيين مدير جديد على رأس الشركة تغييرا	(أ) إداريا	(ب) تشغيليا	(ج) فنيا	(د) تكنولوجيا
س(١٧) الذي يقوم بعملية التغيير والتطوير	(أ) العاملون	(ب) الادارة الوسطي	(ج) تغيير غير محدد العناصر	(د) مستشار خارجي
س(١٨) يعد إشراك الموظفين والمعنيين بالتغيير في تطوير المنظمة	(أ) سلبيا	(ب) إيجابيا	(ج) محايدا	(د) غير مهم
س(١٩) تسمى مطابقه متطلبات المنتج مع مواصفات التصميم بجودة	(أ) الاعتماد على القيمة	(ب) الاعتماد على التصنيع	(ج) الاعتماد على المستخدم	(د) الاعتماد على النظام
س(٢٠) الاكراه هو إجبار العاملين على قبول التغيير بـ	(أ) المرونة	(ب) الترغيب	(ج) الترهيب	(د) الاقتناع
س(٢١) مجموعه من الخصائص والمميزات لكيان ما تعكس قدرته على تحقيق المتطلبات المحددة من قبل	المستفيد			
(أ) مفهوم الجودة	(ب) نظام الجودة	(ج) إدارة الجودة	(د) التنظيم	
س(٢٢) من عناصر التنظيم الاداري لعملية التغيير والتطوير	(أ) المنافسون	(ب) التفويض	(ج) تحديد السلطات والمسؤوليات	(د) لتنسيق
س(٢٣) من اهم خطوات التغيير التنظيمي ما يلي	(أ) مصادر التغيير	(ب) الحاجة للتغيير	(ج) تشخيص المشكلات	(د) تجاهل التغيير
س(٢٤) ليست من متطلبات القيادة للتغيير والتطوير	(أ) اقتناع القائد بعملية التغيير	(ب) موافقة الجميع	(ج) الرقابة والمتابعة للعملية	(د) استخدام افضل الاساليب
س(٢٥) تتعلق ابرز معوقات التغيير البشرية بـ	(أ) نقص الكفاءات	(ب) نقص المؤهلات	(ج) نقص القدرات	(د) نقص الكفاءات والمؤهلات والقدرات
س(٢٦) من شروط نجاح عملية تحويل المؤسسات من القطاع العام الى القطاع الخاص	(أ) وضع برامج منهجية تتصف بالحيادية	(ب) إعادة الهيكلة بصورة جزئية	(ج) التصفية	(د) الإفلاس
س(٢٧) يركز التخطيط الاستراتيجي على	(أ) البعد طويل المدى	(ب) البعد التشغيلي	(ج) البعد التنفيذي	(د) البعد قصير المدى
س(٢٨) من ابرز مزايا مقاومة التغيير والتطوير	(أ) الاعتماد على الرؤيا الاستراتيجية	(ب) يستند الي الدراسات التاريخية وتحليل النتائج	(ج) إجبار المنظمة على توضيح اهداف التغيير	(د) يؤدي إلي محدودية نقل المعلومات
س(٢٩) تسمى العملية التي يتم من خلالها التأثير على سلوك الافراد والجماعات وذلك من اجل دفعهم للعمل	(أ) الادارة العليا	(ب) القيادة	(ج) تحقيق الاهداف	(د) الخصخصة

13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29
ب	ب	ب	أ	د	ب	ب	ج	أ	ج	ج	ب	د	أ	أ	ج	ب



س(٣٠) من خصائص إدارة التغيير والتطوير (أ) تحث على تبني الاهداف الخيالية (ب)تؤيد تحقيق اهداف المنظمة بكل الطرق الممكنة مهما كانت شرعيتها (ج) تتبني التغيير حتى لو كانت تكاليفه أعلى من العوائد عليه (د) الفاعلية	
س(٣١) ليست من صفات القائد الناجح انه (أ) مبدع (ب) قوي شخصية (ج) مجدد ومطور (د) ليس له رؤية	
س(٣٢) الإكراه احد الاساليب المستخدمة في مواجهة مقاومة التغيير وهو إجبار العاملين على قبول التغيير ب: (أ) المرونة (ب) الترغيب (ج) الاقناع (د)الترهيب	
س(٣٢) تنقسم انواع التغيير والتطوير التنظيمي حسب مدة إحداث التغيير إلى (أ) التغيير المعنوي (ب) التغيير الدفاعي (ج) التغيير الهجومي (د) التغيير التدريجي	
س(٣٣) العوامل التي تحدد اختيار استراتيجية التغيير (أ) مرحلة التقويم (ب) اهداف التغيير (ج) مرحلة التشخيص (د) التخطيط قصير المدى	
س(٣٤) من أساليب تحقيق الخصخصة (أ) مقايضة الديون (ب) الاستثمار (ج) التوافقية (د) الانتاج	
س(٣٥) العمليات التي تتطلب هندرة نظم العمل هي (أ) العمليات التي تحظى بأقل درجة من التأثير على العملاء (ب) العمليات التي تحظى بأقل درجة من الجدوى (ج) العمليات التي تحتوي على خلل وظيفي (د) لا يوجد عمليات محددة	
س(٣٦) من صفات القائد الفعال (أ) انه يخاف من التجديد (ب) يستخدم الاسلوب الروتيني في العمل (ج) يعتمد على الرؤيا الاستراتيجية والخطط طويلة المدى (د) متردد في اتخاذ القرارات وغير الواثقة من النجاح	
س(٣٧) حسب موضوع التغيير فإن التغيير المادي لا يشمل (أ) الاجهزة (ب) الانسان (ج) المعدات (د) المباني	
س(٣٨) من خصائص نظم العمل بعد هندرتها (أ) يكون اتخاذ القرارات حكر على المدراء (ب) محدودية خصائص العمليات (ج) دمج عدة وظائف في وظيفه واحدة (د) زيادة الترهل في الهيكل التنظيمي	
س(٣٩) ليست من شروط الهندرة (أ) دعم الادارة العليا (ب) الابتكار (ج) التركيز على الادارات (د) اتباع التخطيط العملي	
س(٤٠) من أساليب تحقيق التخاصية اسلوب يلزم القطاع الخاص بتقديم خدمة معينه مقابل مبلغ ثابت تدفعه الحكومة على ان يؤدي هذا الاسلوب إلى تخفيض الأعباء المالية عن الحكومة هو (أ) عقود التأجير (ب) عقود الامتياز (ج) البيع للقطاع الخاص (د) البيع من خلال المزاد العلني	

30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40
د	د	د	ب	أ	ج	ج	ب	ج	ج	ب



القسم : إدارة الاعمال  
المقرر: إدارة التغيير  
والتطوير التنظيمي  
المستوى : الثامن  
الرمز : دار ٢٥  
الزمن : ساعتان (٢:٠٠)

### كوبز النموذج



## الاختبار التكميلي للانتساب المطور - الفصل الدراسي الأول التكميلي من العام الجامعي ١٤٣٨-١٤٣٩ هـ

الإسم:	رقم الهوية الوطنية:
--------	---------------------

(عدد الأسئلة ٤٠ سؤالاً ، يرجى الإجابة عن جميع الأسئلة باختيار إجابة واحدة فقط )

س(١) من أبرز مزايا مقاومة التغيير والتطوير : (أ)اعتمادة على الرؤية الاستراتيجية والخطط الطويلة الأجل (ب)إجبار المنظمة على توضيح أهداف التغيير (ج) عدم توافر النقل للمعلومات (د) دراسة تاريخية وتحليل النتائج
س(٢) من أبرز عوامل نجاح برامج التغيير والتطوير التنظيمي: (أ)تحديد هدف التطوير   (ب) دعم وتأييد الإدارة الدنيا (ج) رسالة المنظمة   (د) عدم وجود خبراء
س(٣) هناك عدة أنواع من إستراتيجيات التغيير من أهمها : (أ) الاستراتيجية التحليلية   (ب) الاستراتيجية التوسعية (ج) الاستراتيجية الهيكلية   (د)استراتيجية العقلانية الميدانية
س(٤) من خصائص ادارة التغيير والتطوير : (أ) تحت على تبي الاهداف الخيالية (ب) تؤيد الوصول لإهداف المنظمة بكل الطرق حتى لو لم تكن مشروعة (ج) تتبنى التغيير حتى لو كانت تكاليف أعلى من العوائد عليه (د) الفاعلية
س(٥) أهداف برنامج التغيير متعددة وليس منها : (أ)زيادة نسبة الملكية (ب) زيادة الإنتماء (ج) زيادة التعاون (د) زيادة التكاليف
س(٦) من أهم خطوات التغيير التنظيمي مايلي : (أ) الحاجة للتغيير (ب) مصادر التغيير (ج)تشخيص المشكلات (د) تجاهل التغيير
س(٧) يعد اشراك الموظفين والمعنيين بالتغيير في تطوير المنظمة : (أ)أيجابياً (ب) سلبياً (ج) محايد (د) غير مهم
س(٨) من عناصر التنظيم الإداري لعملية التغيير والتطوير : (أ)تحديد السلطات والمسؤوليات (ب) التفويض (ج) المنافسون (د) التنسيق
س(٩) يعد تغيير أوقات الدوام من التغييرات المتعلقة : (أ) بالتنظيم (ب)بالأنظمة والقوانين (ج) بالجدولة (د) الهيكل التنظيمي
س(١٠) التغيير عملية ممكنة الحدوث وتحدث في وقت قصير نسبياً : (أ) صحيح (ب)خاطئ
س(١١) تنقسم أنواع التغيير والتطوير التنظيمي حسب مدة أحداث التغيير الى : (أ) التغيير الهجومي   (ب) التغيير الدفاعي (ج) التغيير المعنوي   (د)التغيير التدريجي
س(١٢) من معوقات التغيير والتطوير المعوقات البشرية ويندرج تحتها : (أ)نقص الكفاءات (ب) انحدار القدرات الاقتصادية للدولة (ج) المستوى التعليمي المرتفع (د) الاتصال

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
ب	أ	د	د	أ	ج	أ	أ	ب	ب	د	أ



س(١٣) التطوير الإداري نوع :

- (أ) من التغيير السريع
- (ب) من الأفلاس
- (ج) نسبي من التغيير
- (د) جوهري من التغيير

س(١٤) تتعلق أبرز معوقات التغيير البشرية ب :

- (أ) نقص القدرات
- (ب) نقص الكفاءات
- (ج) نقص الكفاءات والمؤهلات والقدرات
- (د) نقص المؤهلات

س(١٥) من أبرز التطبيقات الحديثة في التغيير والتطوير :

- (أ) التغيير السريع
- (ب) الافلاس
- (ج) القيادة الفعاله
- (د) الهندرة

س(١٦) من معايير تحديد العمليات التي تتطلب هندرة نظم العمل :

- (أ) التحليل التنظيمي
- (ب) الخلل الوظيفي
- (ج) التركيز ع الادارات
- (د) التخطيط العلمي

س(١٧) يتركز التخطيط الاستراتيجي على مايلي :

- (أ) البعد التنفيذي
- (ب) البعد التشغيلي
- (ج) البعد طويل المدى
- (د) البعد التكتيكي

س(١٨) من العوامل التي تحدد اختيار استراتيجيات التغيير :

- (أ) الموردون
- (ب) لا يوجد اسباب
- (ج) وسيط التغيير
- (د) عمولة العرض

س(١٩) تعتبر قيادة عملية التغيير والتطوير أمر إستراتيجياً ولا يتطلب :

- (أ) موافقة الجميع
- (ب) استخدام افضل الاساليب
- (ج) الرقابة والمتابعة العلمية
- (د) إقناع القائد بعملية التغيير

س(٢٠) يمكن الدمج بين عدة استراتيجيات لادارة التغيير :

- (أ) صح
- (ب) خطأ

س(٢١) قامت إحدى المنظمات بتعيين مدير جديد لها ويعتبر هذا تغيير :

- (أ) فنياً
- (ب) مرحلياً
- (ج) إدارياً
- (د) تكتيكياً

س(٢٢) التغيير في بيئة المنظمة الداخلية يشمل :

- (أ) التغييرات الاجتماعية
- (ب) التغييرات القانونية
- (ج) التغييرات في القيادات الادارية في المنظمة
- (د) التغييرات السياسية

س(٢٣) من العوامل التي تحدد اختيار إستراتيجية التغيير :

- (أ) مرحلة التشخيص
- (ب) مرحلة النقيوم
- (ج) التخطيط قصير المدى
- (د) أهداف التغيير

س(٢٤) مقاومة التغيير إحدى المشكلات التي تواجه المنظمات وهناك عدة استراتيجيات للتغلب عليها منها :

- (أ) عدم المشاركة والاندماج
- (ب) المعدات
- (ج) التفاوض والاتفاق
- (د) سوء الفهم

س(٢٥) تعتبر المؤشرات إحدى ادوات قياس أهمية التغيير والمؤشرات التي تستخدم للحصول على نتائج دقيقة هي :

- (أ) كمية ونوعية
- (ب) لا توجد مؤشرات
- (ج) كمية
- (د) نوعية

س(٢٦) يختلف شكل وأسلوب التغيير التنظيمي من مؤسسة صناعية لأخرى :

- (أ) صح
- (ب) خطأ

س(٢٧) التغيير والتطوير التنظيمي يطبق من خلال مجموعة من الخطوات منها :

- (أ) السياسات
- (ب) يعتمد على خطط طويلة المدى
- (ج) تقليل الخسائر
- (د) التمهيد للانتقال التدريجي من مرحلة الأعداد الى التطبيق

س(٢٨) لافرق بين التغيير والتغير :

- (أ) صح
- (ب) خطأ

س(٢٩) يعد صاحب دور رئيس ومباشر في عملية التغيير والتطوير :

- (أ) تغيير غير محدد العناصر
- (ب) المستشار الخارجي
- (ج) العاملون
- (د) الادارة الوسطى

13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29
ج	ج	د	ب	ج	ج	أ	أ	ج	ج	د	ج	أ	أ	د	ب	ب



<b>س(٣٠) من سمات الفاعلية القيادية :</b>	
(أ) التردد في اتخاذ القرارات	(ج) استخدام الاسلوب الروتيني في العمل
(ب) الاعتماد على الرؤية الاستراتيجية والخطط طويلة الاجل	(د) عدم التجديد
<b>س(٣١) يعتبر من ضمن مفاهيم التغيير والتطوير التنظيمي :</b>	
(أ) حل المشاكل وتجديد الممارسات	(ج) التطبيق العلمي المختصر على التغيير الجزئي للمنظمة
(ب) لايتأثر بالبيئة الداخلية والخارجية بالمنظمة	(د) خطة قصيرة المدى
<b>س(٣٢) الإكراه احد الاساليب المستخدمة في مواجهة مقاومة التغيير وهو إجبار العاملين على قبول التغيير ب:</b>	
(أ) المرونة	(ج) الاقتناع
(ب) الترغيب	(د)الترهيب
<b>س(٣٣) من أساليب تحقيق الخصصه</b>	
(أ) التوافقية	(ج) عقود التأجير
(ب) الانتاج	(د) الاستثمار
<b>س(٣٤) ليس من صفات القائد الناجح أنه :</b>	
(أ) ليس له رؤية	(ج) قوي الشخصية
(ب) مبدع	(د) مجدد ومطور
<b>س(٣٥) مجال التغيير والتطوير التنظيمي :</b>	
(أ) التغيير الهيكلي	(ج)التغيير الاستراتيجي والهيكلي والإنساني والتكنولوجي
(ب) التغيير الاستراتيجي	(د)التغيير الانساني
<b>س(٣٦) حسب موضوع التغيير فإن التغيير المادي لايشمل :</b>	
(أ) الاجهزة	(ج) المعدات
(ب) الانسان	(د) المباني
<b>س(٣٧) تعني الاستهدافية :</b>	
(أ) صياغة الخطة	(ج) تحقيق النتائج
(ب) الغاء الاهداف	(د) تحديد الاهداف
<b>س(٣٨) من شروط نجاح عملية تحويل المؤسسات من القطاع العام للقطاع الخاص :</b>	
(أ) إعادة الهيكلة بصورة جزئية	(ج) وضع برامج منهجية تتصف بالحيادية
(ب) الافلاس	(د) التصفية
<b>س(٣٩) العملية التي يتم من خلالها التأثير على سلوك الأفراد والجماعات وذلك من أجل دفعهم للعمل برغبة واضحة لتحقيق أهدافها المحددة بما في ذلك تحقيق أهداف التغيير والتطوير في المنظمة :</b>	
(أ) الخصخصة	(ج) تحقيق الاهداف
(ب) القيادة	(د) الادارة العليا
<b>س(٤٠) التغيير التنظيمي أشمل من التغيير الإداري :</b>	
(أ)صح	
(ب) خطأ	

30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40
ب	أ	د	ج	أ	ج	ب	د	ج	ب	أ



القسم : إدارة الاعمال  
المقرر: إدارة التغيير والتطوير  
التنظيمي  
المستوى : الثامن  
الرمز : دار ٢٥  
الزمن : ساعتان (٢:٠٠)

كوبز النموذج



الاختبار الفصلي للانتساب المطور - الفصل الدراسي الأول من العام الجامعي ١٤٣٨-١٤٣٩ هـ

الإسم:	رقم الهوية الوطنية:
--------	---------------------

(عدد الأسئلة ٤٠ سؤالا ، يرجى الإجابة عن جميع الأسئلة باختيار إجابة واحدة فقط )

س(1) من الأهداف الاقتصادية للخصخصة : (أ) تخفيض الأعباء الماليه (ب) المساهمة في نقص حجم المشاريع التنموية (ج) تدني الإنتاجية (د) زيادة المديونية
س(2) من ابرز المباديء الأساسية للتغير والتطوير التنظيمي القيام بدراسة وصفية : (أ) خطأ (ب) صح
س(3) تتميز برامج التغير والتطوير التنظيمي من حيث المدة الزمنية بانها : (أ) قصيرة الاجل (ب)متوسطة الاجل (ج) غير محددة بوقت (د) طويلة الاجل
س(4) من تصنيفات معوقات التغير والتطوير المعوقات البيئية وتتعلق بـ : (أ) نقص المؤهلات (ب)نقص الكفاءات (ج) الاتصال (د)الازمات الاقتصادية
س(5) ليس من صفات القائد الناجح انه : (أ)ليس له رؤيه (ب) قوي الشخصية (ج) مبدع (د) مجدد ومطور
س(6) مشاركة العاملين في المنظمة في برنامج التغير واطلاعهم عليه يعتبر امر : (أ) محايد (ب) إيجابيا ومهما لنجاح التغير (ج) سلبي (د) غير مهم
س(7) يمكن الدمج بين عدة استراتيجيات لإدارة التغير : (أ) صح (ب) خطأ
س(8) عندما تقوم بعض المنظمات بتعيين مدير جديد فهذا يسمى تغييرا : (أ) تنفيذيا (ب) تكتيكيا (ج) إداريا (د) فنيا
س(9) لضمان نجاح برامج التغير في المنظمات لابد ان يكون مدعوما من : (أ) المستويات الإدارية الدنيا (ب) المستويات الإدارية المتوسطة (ج) المستويات الإدارية العليا
س(10) من العوامل الدافعة للتغير : العوامل الداخلية , ومنها : (أ)رضا العاملين المطلق عن وضعهم المادي (ب) ارتفاع مستوى الأداء (ج)رسالة المنظمة (د) المنافسون
س(11) الذي يقوم بالتغير : (أ) العاملون (ب) مستشار خارجي (ج) ليست مسؤولية احد (د)الإدارة الوسطى
س(12) العملية التي يتم من خلالها التأثير على سلوك الافراد والجماعات , وذلك من أجل دفعهم للعمل برغبة واضحة لتحقيق أهدافها المحددة بما في ذلك تحقيق اهداف التغير والتطوير في المنظمة هي : (أ) القيادة (ب) تحقيق الأهداف (ج)الإدارة العليا (د) الخصصه

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
أ	أ	د	د	أ	ب	أ	ج	ج	ج	ب	أ





س (13) يعتبر التطوير الإداري احد أنواع التغيير وهو : (أ) نوع شامل من التغيير   (ب) نوع نسبي من التغيير	
س (14) من خطوات التغيير : (أ) تخطيط الجهود اللازمة للتغيير (ب) السياسات (ج) الاعتماد على الخطط طويلة المدى (د) تقليل الخسائر	
س (15) برنامج التغيير يعمل على تحقيق مجموعة من الأهداف ليس منها : (أ) زيادة التعاون   (ب) تشجيع الانتماء للمنظمة (ج) زيادة نسبة الملكية (د) تطوير بيئة العمل	
س (16) من أبرز خصائص التغيير والتطوير : (أ) المشاركة (ب) العولمة (ج) عدم القدرة على الابتكار (د) الوصول للأهداف بكل الوسائل غير المشروعة	
س (17) عندما تقوم منظمة بتغيير أوقات الدوام يعد هذا من التغيرات المتعلقة : (أ) التنظيم (ب) الجدولة (ج) الهيكلية (د) الأنظمة والقوانين	
س (18) من العوامل التي تحدد احدى استراتيجيات التغيير منها : (أ) الموردون   (ب) عولمة العرض (ج) الفرص المواتية	
س (19) مجال التغيير والتطوير التنظيمي يشمل : (أ) التغيير الاستراتيجي والهيكلية والإنساني والتكنولوجي (ب) التغيير التكنولوجي (ج) التغيير الاستراتيجي (د) التغيير الهيكلية	
س (20) التغيير التنظيمي يتميز بأنه عملية : (أ) ذات اهداف غير مبرمجة   (ب) مخططة (ج) قصيرة المدى (د) عشوائية	
س (21) هناك مجموعة من استراتيجيات التغيير منها : (أ) الاستراتيجية التوسعية (ب) الاستراتيجية الهيكلية (ج) الاستراتيجية العقلانية الميدانية (د) الاستراتيجية التحليلية	
س (22) من خصائص قائد التطوير والتغيير الفعال : (أ) محدودية التفكير (ب) المبادرة (ج) عدم توفير المناخ المناسب (د) تغيير كل ما هو موجود	
س (23) تغير عادات وقيم وتقاليد المستهلكين مما يؤثر على تفضيلاتهم الاستهلاكية تتبع التغيير : (أ) المادي   (ب) الاجتماعي (ج) الإيجابي (د) الاقتصادي	
س (24) من عناصر التنظيم الإداري لعملية التغيير والتطوير : (أ) الموردون (ب) تحديد السلطات والمسؤوليات (ج) المنافسون (د) الدراسات السوقية	
س (25) يتضمن رسم خطط التطوير والتغيير وتحديد الاليات والاستراتيجيات الملائمة لتحقيق الأهداف : (أ) التكيف (ب) التنظيم (ج) تحقيق الأهداف (د) التخطيط	
س (26) من أسباب التغيير والتطوير تغيير ثقافة وصفات العمالة : (أ) صحيح (ب) خطأ	
س (27) التغيير والتطوير التنظيمي ينطلق من مجموعة أسباب منها : (أ) ثبات وعدم تغيير احتياجات العملاء (ب) قصور العقل البشري (ج) عدم وجود تأثير للقوانين على المنظمة (د) الأداء القوي للمنظمة	
س (28) التغيير برنامج له عدد من المؤشرات التي تدل على اهميته وهي : (أ) نوعية (ب) لاتوجد مؤشرات (ج) كمية (د) كمية ونوعية	
س (29) ليس من ضمن مفهوم التغيير : (أ) حل مشاكل وتجديد ممارسات (ب) خطة طويلة الاجل (ج) التطبيق العلمي للعلوم السلوكية (د) عدم التأثير بالبيئة الداخلية والخارجية للمنظمة	

13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29
ب	أ	ج	أ	د	ج	أ	ب	ج	ب	ب	ب	د	أ	ب	د	د



س (30) التغيير عملية مستمرة وتقتصر على الأفراد فقط :	(أ) خطأ (ب) خطأ (ج) صحيح (د) خطأ
س (31) من أبرز التطبيقات الحديثة في التغيير والتطوير :	(أ) التغيير السريع (ب) القيادة الفعالة (ج) الافلاس (د) الهندرة
س(32) من شروط نجاح عملية تحويل المؤسسات من القطاع العام للقطاع الخاص :	(أ) الهندرة (ب) إعادة الهيكلة بصورة جزئية (ج) وضع برامج منهجية تتصف بالحيادية (د) التصفية
س (33) ليس من متطلبات القيادة للتغيير والتطوير :	(أ) موافقة الجميع (ب) استخدام افضل الاساليب (ج) اقناع القائد بعملية التغيير (د) الرقابة والمتابعة للعملية
س (34) ليس من خصائص التغيير والتطوير :	(أ) القدرة على التكيف (ب) التوافقية (ج) الاصلاح (د) الكفاءة
س (35) من خصائص نظم العمل بعد هندرتها :	(أ) ارتفاع مستويات الرقابة (ب) عدم دمج الوظائف في وظيفة واحدة (ج) تزايد الحاجة الى مطابقة المعلومات (د) تعدد خصائص العمليات
س (36) من استراتيجيات المنظمات في التعامل مع مقاومة التغيير :	(أ)التسهيل والدعم (ب) المعدات (ج)سوء فهم العاملين (د)عدم المشاركة والاندماج
س (37) من أبرز مزايا مقاومة التغيير	(أ) دراسة تاريخية وتحليل النتائج (ج) اجبار المنظمة على توضيح اهداف التغيير (ب) عدم توافر النقل للمعلومات
(38) من أبرز عوامل نجاح برامج التغيير والتطوير التنظيمي	(أ)دعم وتأييد الإدارة الدنيا (ب)رسالة المنظمة (ج)تحديد هدف التطوير (د)عدم وجود خبراء
(39)التغيير الإداري أشمل من التغيير التنظيمي:	(أ) صح (ب)خطأ
(40) من أساليب تحقيق الخصخصة :	(أ)الاستثمار (ب) التوافقية (ج)مقايسة الديون (د) الانتاج

30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40
أ	د	ج	أ	د	د	أ	ج	ج	ب	ج