

الواجب الثاني – إدارة التغيير والتطوير ١٤٣٩ هـ

س١ / من بين أنواع التغيير والتطوير التنظيمي بحسب مدة إحداث التغيير :

التغيير الجذري

التغيير المعنوي

التغيير لحل مشاكل داخلية

التغيير الدفاعي

س٢ / التغيير الذي يستهدف (مجموعة القرارات المتعلقة بتخصيص الموارد والوسائل اللازمة لتحقيق أهداف محددة على المدى البعيد) يطلق عليه مجال :

التكنولوجي

الانساني

الاستراتيجي

الهيكلية

س٣ / يتم التعرف على الاختلافات بين النتائج الفعلية والنتائج المرغوبة أثناء :

التفذي

التخطيط

التشخيص

التقويم

س٤ / من ايجابيات التغيير والتطوير التنظيمي :

لا شيء مما سبق

تقتصر استراتيجية التطوير التنظيمي علي نماذج التغيير المخطط

يأخذ مدي طويلا قبل ان تظهر نتاجه

تبنى حركة التطوير التنظيمي لقيم واعراف المنظمات التقليدية

س٥ / ترى استراتيجية التوعية الموجهة في التغيير والتطوير أن الحاجز الأساسي هو :

خلل التنفيذ

نقص المعلومات

لا شيء مما سبق

عدم الاقتناع

س٦ / تعتمد استراتيجية القوة القسرية في التغيير والتطوير على استخدام :

تغيير القنوات

فرض التطبيق

نشر المعلومات

كل ما سبق

س٧ / تعتمد استراتيجية العقلانية الميدانية في التغيير والتطوير على استخدام :

فرض التطبيق

نشر المعلومات

كل ما سبق

تغيير القنوات

س٨ / تحديد مصادر التغيير تمثل :

لا علاقة لها بخطوات التغيير والتطوير

أولى خطوات التغيير والتطوير

كل ما سبق

آخر خطوات التغيير والتطوير

س٩ / يتم رسم التغيير المأمول والآليات والاستراتيجيات أثناء :

التنفيذ

التشخيص

التخطيط

التقويم

س١٠ / التغيير الذي يستهدف (الادارات الفرعية والوظائف) يطلق عليه مجال :

التكنولوجي

الهيكلية

الانساني

الاستراتيجي

س١١ / التغيير الذي يستهدف (التدريب وتنمية المهارات) يطلق عليه مجال :

الانساني

الهيكلية

الاستراتيجي

التكنولوجي

س١٢ / من شروط نجاح مراحل التغيير والتطوير التنظيمي :

المرونة

كل ما سبق

التعلم

التنافسية

س١٣ / يتم المقارنة بين الأهداف الموضوعية والنتائج الفعلية أثناء :

التشخيص

التقويم

التنفيذ

التخطيط

س١٤ / من بين أنواع التغيير والتطوير التنظيمي مواجهة تغيرات المحيط :

التغيير لحل مشاكل داخلية

التغيير الجذري

التغيير الدفاعي

التغيير المعنوي

س١٥ / من العوامل التي تحدد استراتيجية اختيار التغيير والتطوير وسيط التغيير

كل ما سبق

القيود

الجهة المستهدفة من التغيير

س١٦ / ترى استراتيجية العقلانية الميدانية في التغيير والتطوير أن الحاجز الأساسي هو :

عدم الاقتناع

لا شيء مما سبق

نقص المعلومات

خلل التنفيذ

س١٧ / ترى استراتيجية القوة القسرية في التغيير والتطوير أن الحاجز الأساسي هو :

عدم الاقتناع

لا شيء مما سبق

خلل التنفيذ

نقص المعلومات

س١٨ / يمثل كل من (التشخيص والتخطيط والتنفيذ والتقييم) :

خطوات التغيير والتطوير التنظيمي

أنواع التغيير والتطوير التنظيمي

مراحل التخطيط والتطوير التنظيمي

استراتيجيات التغيير والتطوير التنظيمي

س١٩ / من بين أنواع التغيير والتطوير التنظيمي بحسب الأسباب :

التغيير المعنوي

التغيير الدفاعي

التغيير لحل مشاكل داخلية

التغيير الجذري

س٢٠ / التغيير الذي يستهدف (تحسين طرق وخطوات الانتاج) يطلق عليه مجال :

الانساني

التكنولوجي

الاستراتيجي

الهيكلي

س٢١ / تعتمد استراتيجية التوعية الموجهة في التغيير والتطوير على استخدام:

كل ما سبق

تغيير القنوات

نشر المعلومات

فرض التطبيق

س٢٢ / تتم الترجمة الى سلوك فعلي خلال مدة زمنية معينة أثناء :

التشخيص

التخطيط

التفويض

التقويم

س٢٣ / من أسباب التغيير والتطوير التنظيمي:

كل ما سبق

تغير إدارة المنظمة

نمو المنظمة

العولمة

س٢٤ / من بين أنواع التغيير والتطوير التنظيمي بحسب موضوع التغيير:

التغيير المعنوي

التغيير الدفاعي

التغيير الجذري

التغيير لحل مشاكل داخلية