

## الواجب الأول – إدارة التغيير والتطوير ١٤٣٩ هـ

١/ من خصائص ادارة التغيير ان تملك المنظمة القدرة على الحركة بحرية مناسبة، وهو ما يطلق عليه خاصية :  
التوافقية  
الواقعية  
الفعالية  
الاستهدافية

٢/ من تعريفات التغيير: الانتقال من  
حل الى حل اخر  
حال الى حال افضل  
النجاح الى الفشل  
الفشل الى النجاح

٣/ من مؤشرات الحاجة الى التغيير:  
لا شيء مما سبق  
زيادة التسرب الوظيفي  
زيادة الارباح  
زيادة شكاوى العملاء

٤/ التغيير التنظيمي يكون :  
للمنظمات فقط  
لا شيء مما سبق  
للمنظمات والعاملين معا  
للعاملين فقط

٥/ من قوى التغيير الداخلية :  
تطلعات ادارة الشركة  
كل ما سبق  
تطور علم الادارة  
التطور التكنولوجي

٦/ من خصائص ادارة التغيير انه حركة تفاعل ذكي، وهو ما يطلق عليه خاصية :  
الاستهدافية  
الواقعية  
التوافقية  
الفعالية

٧/ لماذا يعتبر التغيير ضرورة لا غنى عنها؟  
ثبات التطور التكنولوجي  
توقف ثورة المعلومات  
الازمات والظروف الاقتصادية  
لا شيء مما سبق

٨ / من قوى التغيير الخارجية :  
كل ما سبق  
نمو المنظمة  
طموحات الافراد  
المنافسة والسوق

٩ / اهداف التغيير :  
مساعدة الاشخاص على تشخيص مشكلاتهم  
تخفيض قدرة المنظمة على البقاء والنمو  
لا شيء مما سبق  
اخفاء عن الصراع وادارته

١٠ / من خصائص ادارة التغيير التوافق مع القانون والاخلاق، وهو ما يطلق عليه خاصية :  
الرشادة  
الابتكار  
الاصلاح  
الشرعية

١١ / آخر مراحل نموذج Kotter في إدارة التغيير هي مرحلة :  
الاستعداد لقيادة التغيير  
التجديد الذاتي  
ايجاد شعور بالحاجة الملحة  
الترسيخ والتشريع بثقافة المنظمة

١٢ / يبدأ نموذج Kurt & Lewin في إدارة التغيير بمرحلة :  
تأثير قوى التغيير  
الاستعداد لقيادة التغيير  
ايجاد شعور بالحاجة الملحة  
التهيئة واذابة الجليد

١٣ / نموذج Kurt & Lewin في إدارة التغيير :  
كل ما سبق  
أول من ابتكر سياسة حرق المراحل  
نموذج تطبيقي ناجح لسياسة حرق المراحل  
يرفض السياسة المعروفة باسم حرق المراحل

١٤ / أول نموذج ابتكر مصطلح (المرحلة صفر) في إدارة التغيير هو نموذج :  
IVANCEVICH  
Kotter  
Kurt & Lewin  
Havelock

١٥ / يعتبر القفز على مراحل التغيير اللاحقة بدون ترتيب :  
كل ما سبق  
من وسائل ادارة  
من اخطاء ادارة التغيير  
من ضروريات ادارة التغيير

١٦ / جميع نماذج التغيير المختلفة التي تم دراستها :  
لا علاقة لها بتشخيص المشكلات  
تبدأ بتشخيص المشكلات  
تنتهي بتشخيص المشكلات  
تقوم فقط بتشخيص المشكلات

١٧ / التطوير التنظيمي أحد مناهج صناعة المستقبل، لذا فهو منهج :  
تربوي  
وقائي  
استباقي  
صحي

١٨ / أفضل بديل لإدارة التغيير والتطوير بالمنظمة هو :  
التفويض  
بحسب الحالة  
المشاركة  
انفراد الادارة العليا

١٩ / التطوير التنظيمي مخطط ومقصود، لذا فهو منهج :  
استباقي  
صحي  
وقائي  
تربوي

٢٠ / التطوير التنظيمي مثال اداري على ظاهرة القصور الذاتي، لذا فهو منهج :  
استباقي  
صحي  
تربوي  
وقائي

٢١ / يبدأ نموذج IVANCEVICH في إدارة التغيير بمرحلة:  
الاستعداد لقيادة التغيير  
تأثير قوى التغيير  
إيجاد شعور بالحاجة الملحة  
التهيئة وأذابة الجليد

٢٢ / اخر مراحل نموذج Havelock في إدارة التغيير هي مرحلة:  
التجديد الذاتي  
التأطير والتشريع  
التنفيذ والتقويم  
مرحلة التثبيت والتدعيم

٢٣ / يبدأ نموذج Kurt & Lewin في إدارة التغيير بمرحلة:  
التهيئة وأذابة الجليد  
الاستعداد لقيادة التغيير  
إيجاد شعور بالحاجة الملحة  
تأثير قوى التغيير

٢٤ / يبدأ نموذج Kotter في ادارة التغيير بمرحلة:  
تأثير قوى التغيير

ايجاد شعور بالحاجة الملحة

التهيئة واذابة الجليد  
الاستعداد لقيادة التغيير

٢٥ / مفهوم التغيير:

أقل اتساعا من مفهوم التطوير وتابع له  
لا علاقة له بمفهوم التطوير  
مساوي لمفهوم التطوير  
أشمل وأوسع من مفهوم التطوير

٢٦ / سلطة ادارة التغيير والتطوير من داخل المنظمة تكون من خلال:  
الادارة العليا وحدها

كل ما سبق

المشاركة من خلال كافة المستويات الادارية مع احتفاظ الادارة العليا بالقرار النهائي  
المشاركة من خلال كافة المستويات الادارية مع تفويض كل مستوى باتخاذ القرارات

٢٧ / من انماط المغيرون المطالبون بالتغيير من يبحث عن المعنى، ويطلق عليه المغير:  
المنفذ

المادي

المتأمل

العقلاني

٢٨ / من خصائص ادارة التغيير الوصول لحلول افضل من المستخدمة حاليا، وهو ما يطلق عليه خاصية:  
الشرعية

الابتكار

الرشادة

الإصلاح

٢٩ / يقسم التغيير بطبيعته المجتمع الى:  
متقبل

كل ما سبق

رافض

متوجس

٣٠ / من خصائص ادارة التغيير معالجة العيوب، وهو ما يطلق عليه خاصية:  
الرشادة

الاصلاح

الشرعية

الابتكار

٣١ / من الاسباب التي تفرض التغيير على المنظمة:  
الرؤية الواضحة تطوير والمستقبلية

الازمه والتهديد

الفرص المستقبلية

كل ما سبق

٣٢ / من انماط المغيرون المطالبون بالتغيير من يبحث عن الحقائق، ويطلق عليه المغير:  
المنفذ

العقلاني

المادي

المتأمل

٣٣ / غالبا وفي الظروف الاعتيادية يفضل لإدارة التغيير والتطوير بالمنظمة:

المستشار الداخلي

المستشار الخارجي

لاشيء مما سبق

الجمع بين المستشار الداخلي والخارجي

٣٤ / التطوير التنظيمي يعمل على إطالة عمر المنظمة، لذا فهو منهج:

تربوي

صحي

استباقي

وقائي

٣٥ / من خصائص ادارة التغيير ان تملك المنظمة التوازن بين حاجات ورغبات القوى المختلفة لعملية التغيير، وهو ما يطلق عليه خاصية:

الفعالية

الاستهدافية

الواقعية

التوافقية

٣٦ / من خصائص التغيير:

حتمي

مؤقت

التشاؤم

لا شيء مما سبق

٣٧ / يمثل التغيير اهمية الى:

كل ما سبق

الموظفين

المنظمة

العملاء

٣٨ / من خصائص ادارة التغيير ان يفوق العائد التكلفة، وهو ما يطلق عليه خاصية:

الابتكار

الشرعية

الاصلاح

الرشادة

٣٩ / آخر مراحل نموذج Kurt & Lewin في إدارة التغيير هي مرحلة:

الاستعداد لقيادة التغيير

مرحلة التثبيت والتدعيم

التجديد الذاتي

إيجاد شعور بالحاجة الملحة

٤٠ / من خصائص ادارة التغيير ان يتم في اطار امكانيات المنظمة ومواردها، وهو ما يطلق عليه خاصية:  
الفعالية  
التوافقية  
الاستهدافية  
الواقعية

٤١ / من انماط المغيرون المطالبون بالتغيير من يبحث عن الواقعية، ويطلق عليه المغير  
المنفذ  
المادي  
العقلاني  
المتأمل

٤٢ / النماذج المختلفة للتغيير تعتبر:  
مختلفة تماما  
متماثلة تماما  
لا شيء مما سبق  
تتشابه بالمضمون

٤٣ / من انماط المغيرون المطالبون بالتغيير من يبحث عن الامكانيات، ويطلق عليه المغير  
المنفذ  
المتأمل  
العقلاني  
المادي

٤٤ / من الذي يقوم بمقاومة مقاومة التغيير؟  
مقاومو التغيير  
قادة التغيير  
اعداء التغيير  
المحايدون