

الواجب الأول

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 حال 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

التسيخ والتشريع بثقافة المنظمة

١٢/ يبدأ نموذج Kurt & Lewin في إدارة التغيير بمرحلة :

تأثير قوى التغيير

الاستعداد لقيادة التغيير

إيجاد 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

ايجاد شعور بالحاجة الملحة

التهيئة واذابة 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 واذابة 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 اتساعاً من مفهوم التطوير وتابع له

لا علاقة له بمفهوم التطوير

مساوي لمفهوم التطوير

أشمل وأوسع من مفهوم التطوير

٢٦/ سلطة إدارة التغيير والتطوير من داخل المنظمة تكون من خلال:

الإدارة العليا وحدها

كل ما سبق

المشاركة من خلال كافة المستويات الإدارية مع احتفاظ الإدارة العليا بالقرار النهائي

المشاركة من خلال كافة المستويات الإدارية مع تفويض كل مستوى باتخاذ القرارات

٢٧/ من أنماط المغبرون المطالبون بالتغيير من يبحث عن المعنى، ويطلق عليه المغبر:

المنفذ

المادي

المتأمل

العقلاني

٢٨/ من خصائص إدارة التغيير الوصول لحلول أفضل من المستخدمة حالياً، وهو ما يطلق عليه خاصية:

الشرعية

الابتكار

الرشادة

الإصلاح

٢٩/ يقسم التغيير بطبيعته المجتمع إلى:

متقبل

كل ما سبق

رافض

متوجس

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

الرشادة

الإصلاح

الشرعية

الابتكار

٣١/ من الاسباب التي تفرض التغيير على المنظمة:

الرؤية الواضحة تطوير والمستقبلية

الازمه والتهديد

الفرص المستقبلية

كل ماسبق

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

لا شيء 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:

حتي

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

تشابه بالمضمون

٤٣/ من انماط المغيرون المطالبون بالتغيير من يبحث عن الامكانات، ويطلق عليه المغير

المنفذ

المتأمل

العقلاني

المادي

٤٤/ من الذي يقوم بمقاومة مقاومة التغيير؟

مقاومو التغيير

قادة التغيير

اعداء التغيير

المحايدون

الواجب الثاني

س1/ من بين أنواع التغيير والتطوير التنظيمي بحسب مدة إحداث التغيير :

التغيير الجذري

التغيير المعنوي

التغيير لحل مشاكل داخلية

التغيير الدفاعي

س2/ التغيير الذي يستهدف (مجموعة القرارات المتعلقة بتخصيص الموارد والوسائل اللازمة لتحقيق أهداف محددة على

المدى البعيد) يطلق عليه مجال :

التكنولوجي

الانساني

الاستراتيجي

الهيكلية

س3/ يتم التعرف على الاختلافات بين النتائج الفعلية والنتائج المرغوبة أثناء :

التنفيذ

التخطيط

التشخيص

التقويم

س4/ من ايجابيات التغيير والتطوير التنظيمي :

لا شيء مما سبق

تقتصر استراتيجية التطوير التنظيمي علي نماذج التغيير المخطط

يأخذ مدي طويلا قبل ان تظهر نتائجه

تبني حركة التطوير التنظيمي لقيم واعراف المنظمات التقليدية

س5/ ترى استراتيجية التوعية الموجهة في التغيير والتطوير أن الحاجز الأساسي هو :

خلل التنفيذ

نقص المعلومات

لا شيء مما سبق

عدم الاقتناع

س6/ تعتمد استراتيجية القوة القسرية في التغيير والتطوير على استخدام :

تغيير القنوات

فرض التطبيق

نشر المعلومات

كل ما سبق

س7/ تعتمد استراتيجية العقلانية الميدانية في التغيير والتطوير على استخدام :

فرض التطبيق

نشر المعلومات

كل ما سبق

تغيير القنوات

س8/ تحديد مصادر التغيير تمثل :

لا علاقة لها بخطوات التغيير والتطوير

أولى خطوات التغيير والتطوير

كل ما سبق

آخر خطوات التغيير والتطوير

س9/ يتم رسم التغيير المأمول والآليات والاستراتيجيات أثناء :

التنفيذ

التشخيص

التخطيط

التقويم

س10/ التغيير الذي يستهدف (الادارات الفرعية والوظائف) يطلق عليه مجال :

التكنولوجي

الهيكلية

الانساني

الاستراتيجي

س11/ التغيير الذي يستهدف (التدريب وتنمية المهارات) يطلق عليه مجال :

الانساني

الهيكلية

الاستراتيجي

التكنولوجي

س12/ من شروط نجاح مراحل التغيير والتطوير التنظيمي :

المرونة

كل ما سبق

التعلم

التنافسية

س13/ يتم المقارنة بين الأهداف الموضوعية والنتائج الفعلية أثناء :

التشخيص

التقويم

التنفيذ

التخطيط

س14/ من بين أنواع التغيير والتطوير التنظيمي مواجهة تغيرات المحيط :

التغيير لحل مشاكل داخلية

التغيير الجذري

التغيير الدفاعي

التغيير المعنوي

س15/ من العوامل التي تحدد استراتيجية اختيار التغيير والتطوير

وسيط التغيير

كل ما سبق

القيود

الجهة المستهدفة من التغيير

س16/ ترى استراتيجية العقلانية الميدانية في التغيير والتطوير أن الحاجز الأساسي هو :

عدم الاقتناع

لا شيء مما سبق

نقص المعلومات

خلل التنفيذ

س17/ ترى استراتيجية القوة القسرية في التغيير والتطوير أن الحاجز الأساسي هو :

عدم الاقتناع

لا شيء مما سبق

خلل التنفيذ

نقص المعلومات

س18/ يمثل كل من (التشخيص والتخطيط والتنفيذ والتقييم) :

خطوات التغيير والتطوير التنظيمي

أنواع التغيير والتطوير التنظيمي

مراحل التخطيط والتطوير التنظيمي

استراتيجيات التغيير والتطوير التنظيمي

س19/ من بين أنواع التغيير والتطوير التنظيمي بحسب الأسباب :

التغيير المعنوي

التغيير الدفاعي

التغيير لحل مشاكل داخلية

التغيير الجذري

س20/ التغيير الذي يستهدف (تحسين طرق وخطوات الانتاج) يطلق عليه مجال :

الانساني

التكنولوجي

الاستراتيجي

الهيكلية

س21/ تعتمد استراتيجية التوعية الموجهة في التغيير والتطوير على استخدام:

كل ما سبق

تغيير القنوات

نشر المعلومات

فرض التطبيق

س22/ تتم الترجمة الى سلوك فعلي خلال مدة زمنية معينة أثناء :

التشخيص

التخطيط

التنفيذ

التقييم

س23/ من أسباب التغيير والتطوير التنظيمي:

كل ما سبق

تغير إدارة المنظمة

نمو المنظمة

العولمة

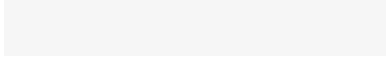
س24/ من بين أنواع التغيير والتطوير التنظيمي بحسب موضوع التغيير:

التغيير المعنوي

التغيير الدفاعي

التغيير الجذري

التغيير لحل مشاكل



الواجب الثالث

س1/ من المبادئ الأساسية لنظرية الكايزن:

لا يكون هناك (جمبا) في (مودا)

لا يكون هناك (مودا) في (الجمبا)

أن نحصر على ايجاد (جمبا) و (مودا)

أن نحصر على إلغاء (جمبا) أو (مودا)

س2/ من مصطلحات نظرية الكايزن (الجمبا) وتعني:

الهدر

موقع

تغيير

تحسين

س3/ اسم نظرية الكايزن اليابانية يشير الى:

اسم مبتكر النظرية

عبارة وسائل النجاح

عبارة التحسين المستمر

عبارة المؤسسة الناجحة

س4/ تفترض هذه الاستراتيجية أن الحاجز الأساسي أمام التغيير هو عدم الاهتمام بموضوع التغيير:

استراتيجية التغيير المتدرج

استراتيجية القوة القسرية

استراتيجية العقلانية الميدانية

استراتيجية التثقيف والتوعية

س5/ تكون درجة المقاومة مرتفعة، ودرجة الالاح مرتفعة في استراتيجية قيادة التغيير:

القسرية

بالإقناع

البراعة الادارية

بالمشاركة الواسعة

س6/ تفترض هذه الاستراتيجية أن الحاجز الأساسي هو الظروف الطارئة وضيق الوقت:

استراتيجية التغيير المتدرج

استراتيجية القوة القسرية

استراتيجية العقلانية الميدانية

استراتيجية التثقيف والتوعية

س7/ من خلال هذه الاستراتيجية يتم فرض التغيير:

استراتيجية التغيير المتدرج

استراتيجية القوة القسرية

استراتيجية العقلانية الميدانية

استراتيجية التثقيف والتوعية

س8/ من الممارسات الفعالة لقائد التغيير الناجح (صياغة التوجه) وتعني:

تشجيع العمل الجماعي

المثال العمل الناجح

الاعتراف بالمشاركات والمكافآت

البحث عن فرص تحسين الأوضاع

س9/ من الممارسات الفعالة لقائد التغيير الناجح (تحدي العمليات) وتعني:

تشجيع العمل الجماعي

المثال العمل الناجح

الاعتراف بالمشاركات والمكافآت

البحث عن فرص تحسين الأوضاع

س10/ من الممارسات الفعالة لقائد التغيير الناجح (التمكين) وتعني:

تشجيع العمل الجماعي

المثال العمل الناجح

الاعتراف بالمشاركات والمكافآت

البحث عن فرص تحسين الأوضاع

س11/ (الاداء المستمر والمتميز للإنتاج المطور بوفرة اعلي وتكلفة اقل مع الخلو من العيوب) يشير إلى مفهوم:

الهندرة

تمكين العاملين

التفوق المقارن

إدارة الجودة الشاملة

س12/ (السعي لأن تصبح المؤسسة أفضل من الأفضل في الممارسة) يشير إلى مفهوم:

الهندرة

تمكين العاملين

التفوق المقارن

ادارة الجودة الشاملة

س13/ (اعادة التصميم الجذري للعمليات الرئيسية بالمنظمات للتحسين) يشير إلى مفهوم:

الهندرة

تمكين العاملين

التفوق المقارن

ادارة الجودة الشاملة

س14/ من بين نظريات القيادة (نظرية المسار) هي إحدى:

النظريات السلوكية

النظريات التقليدية

النظريات الموقفية

النظريات الاقتصادية

س15/ من أنماط القائد الاوتوقراطي:

التشاركي

الايجابي

التوجيهي

لا شيء مما سبق

س16/ من بين نظريات القيادة (نظرية التدريب) هي إحدى:

النظريات السلوكية

النظريات التقليدية

النظريات الموقفية

النظريات الاقتصادية

س17/ من أنماط القائد الاوتوقراطي:

القائد المتشدد

القائد محب الخير

القائد النادر او اللبق

كل ما سبق

س18/ هو أحد أساليب إدارة المؤسسة ويعتمد على سرعة الانجاز وتبسيط الاجراءات:

اسلوب الادارة المتحررة

اسلوب الادارة على المكشوف

اسلوب القائم على خدمة المجتمع

اسلوب الهدم الخلاق والتحول التنظيمي

س19/ هو أحد أساليب إدارة المؤسسة ويعتمد على إعادة استخدام الموارد الطبيعية:

اسلوب الادارة المتحررة

اسلوب الادارة على المكشوف

اسلوب القائم على خدمة المجتمع

اسلوب الهدم الخلاق والتحول التنظيمي

س20/ هو أحد أساليب إدارة المؤسسة ويعتمد على البحث عن التوازن الديناميكي:

اسلوب الادارة المتحررة

اسلوب الادارة على المكشوف

اسلوب القائم على خدمة المجتمع

اسلوب الهدم الخلاق والتحول التنظيمي

س21/ وفقا لنظرية الكايزن، فانه كلما ارتفع المستوى الإداري إلى أعلى:

تزداد متطلبات الحفاظ على الأنظمة وتقل متطلبات الإبداع

تقل متطلبات الحفاظ على الأنظمة وتزداد متطلبات الإبداع

تزداد متطلبات الحفاظ على الأنظمة وتزداد متطلبات الإبداع

تقل متطلبات الحفاظ على الأنظمة وتقل متطلبات الإبداع

س22/ من خلال القياسات التي تمت على تطبيقات نظرية الكايزن، فان اعلى نسبة حققتها كانت:

توفير في التكلفة

تقليل في الأخطاء

زيادة في الكفاءة

تقليل زمن التشغيل

س23/ من خلال هذه الاستراتيجية يتم الاعتماد على المنطق والمبررات لإحداث التغيير:

استراتيجية التغيير المتدرج

استراتيجية القوة القسرية

استراتيجية العقلانية الميدانية

استراتيجية التثقيف والتوعية

س24/ تكون درجة المقاومة منخفضة، ودرجة الالاح مرتفعة في استراتيجية قيادة التغيير:

القسرية

بالإقناع

البراعة الادارية

بالمشاركة الواسعة

س25/ من بين نظريات القيادة (نظرية x-y) هي إحدى:

النظريات السلوكية

النظريات التقليدية

النظريات الموقفية

النظريات الاقتصادية

س26/ من بين نظريات القيادة (النظرية التفاعلية) هي إحدى:

النظريات السلوكية

النظريات التقليدية

النظريات الموقفية

النظريات الاقتصادية

س27/ (تفويض المزيد من السلطة لهم واشراكهم في صنع القرارات) يشير إلى مفهوم:

الهندرة

تمكين العاملين

التفوق المقارن

ادارة الجودة الشاملة

س28/ وفقا لنظرية الكايزن، فانه كلما انخفض المستوى الإداري إلى أسفل:

تزداد متطلبات الحفاظ على الأنظمة وتقل متطلبات الإبداع

تقل متطلبات الحفاظ على الأنظمة وتزداد متطلبات الإبداع

تزداد متطلبات الحفاظ على الأنظمة وتزداد متطلبات الإبداع

تقل متطلبات الحفاظ على الأنظمة وتقل متطلبات الإبداع

س29/ من مصطلحات نظرية الكايزن (مودا) وتعني:

الهدر

موقع

تغيير

تحسين

س30/ من بين نظريات القيادة (نظرية الرجل العظيم) هي إحدى:

النظريات السلوكية

النظريات التقليدية

النظريات الموقفية

النظريات الاقتصادية

س31/ من بين نظريات القيادة (نظرية الشبكة الادارية) هي إحدى:

النظريات السلوكية

النظريات التقليدية

النظريات الموقفية

النظريات الاقتصادية

س32/ هو أحد أساليب إدارة المؤسسة ويملك فيه الموظفون حصة مباشرة في نجاح المؤسسة:

اسلوب الادارة المتحررة

اسلوب الادارة على المكشوف

اسلوب القائم على خدمة المجتمع

اسلوب الهدم الخلاق والتحول التنظيمي

س33/ من سمات نظرية x في أنماط القادة:

الطموح

حب العمل

الرغبة في تحمل المسؤولية

لا شيء مما سبق

س34/ من خلال هذه الاستراتيجية يتم الاعتماد على التعليم والتدريب لإحداث التغيير:

استراتيجية التغيير المتدرج

استراتيجية القوة القسرية

استراتيجية العقلانية الميدانية

استراتيجية التثقيف والتوعية

س35/ عند الرغبة في التغيير الثقافي بالمنظمة، فإن الفرق الرئيسي بين مدخل ادارة الجودة الشاملة ومدخل إعادة الهندسة

هو:

ادارة الجودة الشاملة تركز على مجموعة عمليات معينة

إعادة الهندسة تركز على مجموعة عمليات معينة

إدارة الجودة الشاملة تعالج المشكلات خارج المنظمة

إعادة الهندسة تعالج المشكلات خارج المنظمة

س36/ تفترض هذه الاستراتيجية أن الحاجز الأساسي أمام التغيير هو نقص المعلومات:

استراتيجية التغيير المتدرج

استراتيجية القوة القسرية

استراتيجية العقلانية الميدانية

استراتيجية التثقيف والتوعية

س37/ من أنماط القائد الديموقراطي:

القائد المتشدد

القائد محب الخير

القائد النادر او اللبق

لا شيء مما سبق

س38/ تكون درجة المقاومة مرتفعة، ودرجة الالاح منخفضة في استراتيجية قيادة التغيير:

القسرية

بالإقناع

البراعة الادارية

بالمشاركة الواسعة

س39/ تكون درجة المقاومة منخفضة، ودرجة الالاح منخفضة في استراتيجية قيادة التغيير:

القسرية

بالإقناع

البراعة الادارية

بالمشاركة الواسعة

س40/ من بين نظريات القيادة (نظرية السمات) هي إحدى:

النظريات السلوكية

النظريات التقليدية

النظريات الموقفية

النظريات الاقتصادية

س41/ من أنماط القائد الديموقراطي:

التشاركي

الايجابي

التوجيهي

كل ما سبق

الاختبار الفصلي: يشمل المحاضرات من [2] إلى [11]

السؤال 1 : من ردود الأفعال تجاه التغيير الشعور بعدم الواقعية وموضوعية سبب التغيير، وتسمى:
الذنب

عدم التصديق

الصدمة

لا شيء مما سبق

السؤال 2 : من ردود الأفعال تجاه التغيير قيام الفرد بتأنيب فرد آخر على التغيير الذي حدث..، وتسمى:

التكامل

التبرير

الاسقاط

القبول

السؤال 3 : من ردود الأفعال تجاه التغيير قيام الفرد بوضع اسباب التغيير، وتسمى:

التكامل

التبرير

الاسقاط

القبول

السؤال 4 : التطوير التنظيمي أحد مناهج صناعة المستقبل، لذا فهو منهج:

وقائي

تربوي

استباقي

صحي

السؤال 5 : ينشأ التغيير من:

أسفل إلى أعلى الهرم التنظيمي

أعلى إلى أسفل الهرم التنظيمي

أعلى أو أسفل الهرم التنظيمي أو كلاهما معا

لا شيء مما سبق

السؤال 6 : من يقود التغيير؟

المنظمة بنفسها

مستشارين خارجيين

(أ) أو (ب) أو كلاهما معا

لا شيء مما سبق

السؤال 7 : تتم الترجمة الى سلوك فعلي خلال مدة زمنية معينة أثناء:

التقويم

التخطيط

التنفيذ

التشخيص

السؤال 8 : مقاومة مقاومة التغيير تعني:

محااربة التغيير

تخطيط وتنظيم التغيير

إدارة مقاومة التغيير

الرقابة على التغيير

السؤال 9 : اذا كانت اسباب مقاومة التغيير متعلقة بالتجارب السلبية السابقة فان افضل استراتيجية لإدارة مقاومة التغيير هي:

استراتيجية الإكراه الظاهري والضمي

استراتيجية التمويه والاستمالة

استراتيجية التسهيل والدعم

استراتيجية التفاوض والاتفاق

السؤال 10 : مساعدة العاملين في التغلب على مشكلات الأداء، هو أحد سبل التغلب على مقاومة التغيير، ويسمى:

استراتيجية المساومة

استراتيجية الدعم والمؤازرة

استراتيجية التعليم والاتصال

التحكم والاستمالة

السؤال 11 : من انماط المغيرون المطالبون بالتغيير من يبحث عن الامكانات، ويطلق عليه المغير

المتأمل

المنفذ

العقلاني

المادي

السؤال 12 : آخر مراحل نموذج Havelock في إدارة التغيير هي مرحلة:

التجديد الذاتي

مرحلة التثبيت والتدعيم

التنفيذ والتقويم

التأطير والتشريع

السؤال 13 : تمثل مقاومة التغيير:

ضرر سلبي بالغ على المنظمات في كل الاحوال
منافع ايجابية كبيرة للمنظمات في كل الاحوال
لا تفيد أو تضرر المنظمات نهائيا

لا شيء مما سبق

السؤال 14 : تعتبر المفاجأة والتعود من بين:

مظاهر مقاومة التغيير

أسباب مقاومة التغيير

أسباب التغيير

مظاهر التغيير

السؤال 15 : الخوف من فقدان الوظيفة يعتبر من الأسباب المتعلقة:

بالنتائج المترتبة على التغيير

بمعطيات تجارب سابقة

بالمهارات وقيم العمل

بالمعلومات والاتصال

السؤال 16 : لماذا يعتبر التغيير ضرورة لا غنى عنها؟

ثبات التطور التكنولوجي

توقف ثورة المعلومات

الازمات والظروف الاقتصادية

لا شيء مما سبق

السؤال 17 : اذا كانت اسباب مقاومة التغيير متعلقة بالخسائر المترتبة على التغيير فان افضل استراتيجية لإدارة مقاومة التغيير هي:

استراتيجية الإكراه الظاهري والضمني

استراتيجية التمويه والاستمالة

استراتيجية التسهيل والدعم

استراتيجية التفاوض والاتفاق

السؤال 18 : اذا كانت اسباب مقاومة التغيير متعلقة بالمهارات وقيم العمل فان افضل استراتيجية لإدارة مقاومة التغيير هي:

استراتيجية الإكراه الظاهري والضمني

استراتيجية التمويه والاستمالة

استراتيجية التسهيل والدعم

استراتيجية التفاوض والاتفاق

السؤال 19 : تقديم مزايا خاصه للعاملين لضمان تأييدهم للتغيير، هو أحد سبل التغلب على مقاومة التغيير، ويسمى:

استراتيجية المساومة

استراتيجية الدعم والمؤازرة
استراتيجية التعليم والاتصال
التحكم والاستمالة

السؤال 20 : تساعد مقاومة التغيير المنظمة في:

الحرص على توضيح أهداف التغيير
إظهار نقاط الضعف في خطة التغيير
تكشف مدى فاعلية عملية الاتصال

كل ما سبق

السؤال 21 : من أسباب مقاومة التغيير:

الجمود الهيكلي

التخوفات الاقتصادية

تقييد جماعات العمل والمشاريع
زيادة تمسك الافراد بما لديهم من مهام

السؤال 22 : من الأسباب الشائعة لمقاومة التغيير:

الانتماءات الداخلية

سوء الادراك

المصالح المكتسبة

(ب، ج، معا)

السؤال 23 : من خصائص قيادة التغيير:

القدرة على تحديد الاهداف والسياسات
القدرة على اتخاذ القرارات الموضوعية
القدرة على احداث التغيير

كل ما سبق

السؤال 24 : من ردود الأفعال تجاه التغيير خضوع وتحمس الفرد للوضع الجديد بعد التغيير، وتسمى:

التكامل

التبرير

الاسقاط

القبول

السؤال 25 : من عوامل تحقيق توفير المناخ الصحي للتغيير:

الادراك السليم للأحداث

تنمية دوافع العاملين

نشر القيم السليمة

كل ما سبق

السؤال 26 : من العوامل التي تحدد استراتيجية اختيار التغيير والتطوير:

الجهة المستهدفة من التغيير

القيود

وسيط التغيير

كل ما سبق

السؤال 27 : من يقوم بمقاومة مقاومة التغيير:

مقاومو التغيير

مديرو التغيير

المستهدفون بالتغيير

لا شيء مما سبق

السؤال 28 : من أسباب مقاومة التغيير (يبدو التغيير في مظهره جيدا لكننا نخشى ان تكون النتائج سيئة) وتسمى:

الاصالة

الغرور

الحماقة

العزيمة

السؤال 29 : تمنح الادارة العليا سلطة قيادة وادارة التغيير الى:

الادارة العليا

المشاركة

التفويض

كل ما سبق

السؤال 30 : آخر مراحل نموذج Kurt & Lewin في إدارة التغيير هي مرحلة:

التجديد الذاتي

إيجاد شعور بالحاجة الملحة

الاستعداد لقيادة التغيير

مرحلة التثبيت والتدعيم

السؤال 31 : آخر مراحل نموذج Kotter في إدارة التغيير هي مرحلة:

ايجاد شعور بالحاجة الملحة

الترسيع والتشريع بثقافة المنظمة

الاستعداد لقيادة التغيير

التجديد الذاتي

السؤال 32 : غالبا وفي الظروف الاعتيادية يفضل لإدارة التغيير والتطوير بالمنظمة:

المستشار الداخلي

الجمع بين المستشار الداخلي والخارجي

المستشار الخارجي

لا شيء مما سبق

السؤال 33 : من أسباب مقاومة التغيير (يرفض القادة الاعتراف بأخطائهم وان ما صنعوه بحاجة للتغيير) وتسمى:

الاصالة

الغرور

الحماقة

العزيمة

السؤال 34 : تدفق المعلومات يعتبر من أدوات التغيير الفعال والتأثير على الأفراد، وهو ما يسمى:

التحفيز

القيادة الادارية

الاتصالات

لا شيء مما سبق

السؤال 35 : من ردود الأفعال تجاه التغيير شعور الفرد بأنه قام بخطأ ما يتطلب التغيير الذي حدث، وتسمى:

الذنب

عدم التصديق

الصدمة

لا شيء مما سبق

السؤال 36 : وجود أطراف داخل جماعات العمل لهم أثر سلبي تعتبر من الأسباب المتعلقة:

بالخسائر المترتبة على التغيير

بمعطيات تجارب سابقة

بالمهارات وقيم العمل

بالمعلومات والاتصال

السؤال 37 : من مظاهر مقاومة التغيير:

توقع الخسارة

اشتداد حالة التذمر

انعدام الطمأنينة

القلق الاجتماعي

السؤال 38 : عدم وضوح الاجراءات المتعلقة بالتغيير تعتبر من الأسباب المتعلقة:

بالنتائج المترتبة على التغيير

بمعطيات تجارب سابقة

بالمهارات وقيم العمل

بالمعلومات والاتصال

السؤال 39 : ترى استراتيجية التوعية الموجهة في التغيير والتطوير أن الحاجز الأساسي هو:

عدم الاقتناع

نقص المعلومات

لا شيء مما سبق

خلل التنفيذ

السؤال 40 : الثقافة التنظيمية السائدة بين الموظفين تعتبر من بين:

المعوقات الفنية للتغيير

المعوقات التنظيمية للتغيير

المعوقات الاقتصادية للتغيير

المعوقات الفردية للتغيير

السؤال 41 : من أسباب مقاومة التغيير (تظهر لك انواع التغيير على انها مصطنعة وخادعة) وتسمى:

الايديولوجية

الشوفينية

العبثية

الاكتفاء

السؤال 42 : سلطة ادارة التغيير والتطوير من داخل المنظمة تكون من خلال:

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

الادارة العليا وحدها

السؤال 43 : اعتياد الافراد على أداء العمل بطريقة معينة يعتبر من الأسباب المتعلقة:

بالنتائج المترتبة على التغيير

بمعطيات تجارب سابقة

بالمهارات وقيم العمل

بالمعلومات والاتصال

السؤال 44 : من أسباب مقاومة التغيير (لا يستطيع احد اقناعي بالتغيير لصعوبة الامر) وتسمى:

الاصالة

الغرور

الحماقة

العزيمة

السؤال 45 : تزويد العاملين بمعلومات انتقائية لكسب تأييدهم، هو أحد سبل التغلب على مقاومة التغيير، ويسمى:

استراتيجية المساومة

استراتيجية الدعم والمؤازرة

استراتيجية التعليم والاتصال

التحكم والاستمالة

السؤال 46 : من أسباب مقاومة التغيير (لدينا نظريات مختلفة عن العالم، وقيم متعارضة مع التغيير) وتسمى:

الايديولوجية

الشوفينية

العبثية

الاكتفاء

السؤال 47 : من الاسباب التي تفرض التغيير على المنظمة:

الرؤية الواضحة والمستقبلية

الفرص المستقبلية

الازمة والتهديد

كل ما سبق

السؤال 48 : تقادم السياسات الادارية تعتبر من بين:

المعوقات الفنية للتغيير

المعوقات التنظيمية للتغيير

المعوقات الاقتصادية للتغيير

المعوقات الفردية للتغيير

السؤال 49 : إطلاع العاملين على أهداف التغيير قبل حدوثه، هو أحد سبل التغلب على مقاومة التغيير، ويسمى:

استراتيجية المساومة

استراتيجية الدعم والمؤازرة

استراتيجية التعليم والاتصال

التحكم والاستمالة

السؤال 50 : من أسباب مقاومة التغيير (نحن على صواب والذين يريدون لنا التغيير على باطل) وتسمى:

الأيديولوجية

الشوفينية

العبثية

الاكتفاء

السؤال 51 : اذا كانت اسباب مقاومة التغيير متعلقة بالسرعة والعلاقات الشخصية فان افضل استراتيجية لإدارة مقاومة التغيير هي:

استراتيجية الإكراه الظاهري والضمي

استراتيجية الترميم والاستمالة

استراتيجية التسهيل والدعم

استراتيجية التفاوض والاتفاق

السؤال 52 : من ردود الأفعال تجاه التغيير شعور الفرد بعدم الاتزان وعدم القدرة على التصرف، وتسمى:

الذنب

عدم التصديق

الصدمة

لا شيء مما سبق

السؤال 53 : التعامل الفعال ورفع الروح المعنوية يعتبر من أدوات التغيير الفعال والتأثير على الأفراد، وهو ما يسمى:

التحفيز

القيادة الادارية

الاتصالات

لا شيء مما سبق

السؤال 54 : من خصائص قيادة التغيير:

القدرة على احداث التغيير

القدرة على التنفيذ بكفاءة وفعالية

القدرة على المتابعة والتقييم الذاتي

كل ما سبق

السؤال 55 : من ردود الافعال تجاه الغير قيام الفرد باحتواء التغيير وتحويله الى مزايا يتمتع بها الفرد او النظام ،وتسمى:

التكامل

التبرير

الاسقاط

القبول

السؤال 56 : من خصائص قيادة التغيير:

القدرة على احداث المواقف المتغيرة

القدرة على الحركة والابتكار

القدرة على التنظيم والتفويض

كل ما سبق

السؤال 57 : من اسباب مقاومة التغيير (معظم الناس تعجبهم الطريقة التي تسير عليها الامور الحالية) وتسمى:

الايديولوجية

الشوفينية

العنصرية

الاكتفاء

السؤال 58 : الامكانات التقنية تعتبر من بين:

المعوقات الفنية للتغيير

المعوقات التنظيمية للتغيير

المعوقات الاقتصادية للتغيير

المعوقات الفردية للتغيير

السؤال 59 : ما يحصل عليه الافراد ماديا ومعنويا يعتبر من ادوات التغيير الفعال والتاثير على الافراد ،وهو ما يسمى:

التحفيز

القيادة الادارية

الاتصالات

لاشي مما سبق