

أسئلة إدارة التغيير والتطوير الأعوام السابقة

السؤال ١ : من ردود الأفعال تجاه التغيير الشعور بعدم الواقعية وموضوعية سبب التغيير،

وتسمى:

الذنب

عدم التصديق

الصدمة

لا شيء مما سبق

السؤال ٢ : من ردود الأفعال تجاه التغيير قيام الفرد بتأنيب فرد اخر على التغيير الذي حدث..،

وتسمى:

التكامل

التبرير

الاسقاط

القبول

السؤال ٣ : من ردود الأفعال تجاه التغيير قيام الفرد بوضع اسباب التغيير، وتسمى:

التكامل

التبرير

الاسقاط

القبول

السؤال ٤ : التطوير التنظيمي أحد مناهج صناعة المستقبل، لذا فهو منهج:

وقائي

تربوي

استباقي

صحي

السؤال ٥ : 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 ٦ : من يقود التغيير؟

المنظمة بنفسها

مستشارين خارجيين

(أ) أو (ب) أو كلاهما معا

لا شيء مما سبق

السؤال ٧ : تتم الترجمة الى سلوك فعلي خلال مدة زمنية معينة أثناء:

التقويم

التخطيط

التنفيذ

التشخيص

السؤال ٨ : مقاومة مقاومة التغيير تعني:

محاربة التغيير

تخطيط وتنظيم التغيير

إدارة مقاومة التغيير

الرقابة على التغيير

السؤال ٩ : اذا كانت اسباب مقاومة التغيير متعلقة بالتجارب السلبية السابقة فان افضل

استراتيجية لإدارة مقاومة التغيير هي:

استراتيجية الإكراه الظاهري والضمني

استراتيجية التمويه والاستمالة

استراتيجية التسهيل والدعم

استراتيجية التفاوض والاتفاق

السؤال ١٠ : 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 ١١ : من انماط المغيرون المطالبون بالتغيير من يبحث عن الامكانات، ويطلق عليه

المغير

المتأمل

المنفذ

العقلاني

المادي

السؤال ١٢ : آخر مراحل نموذج Havelock في إدارة التغيير هي مرحلة:

التجديد الذاتي

مرحلة التثبيت والتدعيم

التنفيذ والتقويم

التأطير والتشريع

السؤال ١٣ : تمثل مقاومة التغيير:

ضرر سلبي بالغ على المنظمات في كل الاحوال

منافع ايجابية كبيرة للمنظمات في كل الاحوال

لا تفيد أو تضر المنظمات نهائيا

لا شيء مما سبق

السؤال ١٤ : تعتبر المفاجأة والتعود من بين:

مظاهر مقاومة التغيير

أسباب مقاومة التغيير

أسباب التغيير

مظاهر التغيير

السؤال ١٥ : الخوف من فقدان الوظيفة يعتبر من الأسباب المتعلقة:

بالنتائج المترتبة على التغيير

بمعطيات تجارب سابقة

بالمهارات وقيم العمل

بالمعلومات والاتصال

السؤال ١٦ : لماذا يعتبر التغيير ضرورة لا غنى عنها؟

ثبات التطور التكنولوجي

توقف ثورة المعلومات

الازمات والظروف الاقتصادية

لا شيء مما سبق

السؤال ١٧ : 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 ١٨ : 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 ١٩ : تقديم مزايا خاصة للعاملين لضمان تأييدهم للتغيير، هو أحد سبل التغلب على

مقاومة التغيير، ويسمى:

استراتيجية المساومة

استراتيجية الدعم والمؤازرة

استراتيجية التعليم والاتصال

التحكم والاستمالة

السؤال ٢٠ : 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 ٢١ : من أسباب مقاومة التغيير:

الجمود الهيكلي

التخوفات الاقتصادية

تقييد جماعات العمل والمشاريع

زيادة تمسك الأفراد بما لديهم من مهام

السؤال ٢٢ : من الأسباب الشائعة لمقاومة التغيير:

الانتماءات الداخلية

سوء الإدراك

المصالح المكتسبة

(ب، ج) معا

السؤال ٢٣ : من خصائص قيادة التغيير:

القدرة على تحديد الاهداف والسياسات

القدرة على اتخاذ القرارات الموضوعية

القدرة على احداث التغيير

كل ما سبق

السؤال ٢٤ : من ردود الأفعال تجاه التغيير خضوع وتحمس الفرد للوضع الجديد بعد التغيير،

وتسمى:

التكامل

التبرير

الاستقاط

القبول

السؤال ٢٥ : من عوامل تحقيق توفير المناخ الصحي للتغيير:

الادراك السليم للأحداث

تنمية دوافع العاملين

نشر القيم السليمة

كل ما سبق

السؤال ٢٦ : من العوامل التي تحدد استراتيجية اختيار التغيير والتطوير:

الجهة المستهدفة من التغيير

القيود

وسيط التغيير

كل ما سبق

السؤال ٢٧ : من يقوم بمقاومة مقاومة التغيير:

مقاومو التغيير

مديرو التغيير

المستهدفون بالتغيير

لا شيء مما سبق

السؤال ٢٨ : من أسباب مقاومة التغيير (يبدو التغيير في مظهره جيدا لكننا نخشى ان تكون

النتائج سيئة) وتسمى:

الاصالة

الغرور

الحماقة

العزيمة

السؤال ٢٩ : تمنح الادارة العليا سلطة قيادة وادارة التغيير الى:

الادارة العليا

المشاركة

التفويض

كل ما سبق

السؤال ٣٠ : آخر مراحل نموذج Kurt & Lewin في إدارة التغيير هي مرحلة:

التجديد الذاتي

إيجاد شعور بالحاجة الملحة

الاستعداد لقيادة التغيير

مرحلة التثبيت والتدعيم

السؤال ٣١ : آخر مراحل نموذج Kotter في إدارة التغيير هي مرحلة:

إيجاد شعور بالحاجة الملحة

الترسيخ والتشريع بثقافة المنظمة

الاستعداد لقيادة التغيير

التجديد الذاتي

السؤال ٣٢ : غالبا وفي الظروف الاعتيادية يفضل لإدارة التغيير والتطوير بالمنظمة:

المستشار الداخلي

الجمع بين المستشار الداخلي والخارجي

المستشار الخارجي

لا شيء مما سبق

السؤال ٣٣ : من أسباب مقاومة التغيير (يرفض القادة الاعتراف بأخطائهم وان ما صنعوه بحاجة

للتغيير) وتسمى:

الاصالة

الغرور

الحماقة

العزيمة

السؤال ٣٤ : تدفق المعلومات يعتبر من أدوات التغيير الفعال والتأثير على الأفراد، وهو ما

يسمى:

التحفيز

القيادة الادارية

الاتصالات

لا شيء مما سبق

السؤال ٣٥ : 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 ٣٦ : 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 ٣٧ : من مظاهر مقاومة التغيير:

توقع الخسارة

اشتداد حالة التذمر

انعدام الطمأنينة

القلق الاجتماعي

السؤال ٣٨ : عدم وضوح الاجراءات المتعلقة بالتغيير تعتبر من الأسباب المتعلقة:

بالنتائج المترتبة على التغيير

بمعطيات تجارب سابقة

بالمهارات وقيم العمل

بالمعلومات والاتصال

السؤال ٣٩ : ترى استراتيجية التوعية الموجهة في التغيير والتطوير أن الحاجز الأساسي هو:

عدم الاقتناع

نقص المعلومات

لا شيء مما سبق

خلل التنفيذ

السؤال ٤٠ : الثقافة التنظيمية السائدة بين الموظفين تعتبر من بين:

المعوقات الفنية للتغيير

المعوقات التنظيمية للتغيير

المعوقات الاقتصادية للتغيير

المعوقات الفردية للتغيير

السؤال ٤١ : من أسباب مقاومة التغيير (تظهر لك أنواع التغيير على انها مصطنعة وخادعة)

وتسمى:

الايديولوجية

الشوفينية

العبيئية

الاكتفاء

السؤال ٤٢ : 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 ٤٣ : اعتياد الافراد على أداء العمل بطريقة معينة يعتبر من الأسباب المتعلقة:

بالنتائج المترتبة على التغيير

بمعطيات تجارب سابقة

بالمهارات وقيم العمل

بالمعلومات والاتصال

السؤال ٤٤ : من أسباب مقاومة التغيير (لا يستطيع احد اقناعي بالتغيير لصعوبة الامر) وتسمى:

الاصالة

الغرور

الحماقة

العزيمة

السؤال ٤٥ : 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 ٤٦ : من أسباب مقاومة التغيير (لدينا نظريات مختلفة عن العالم، وقيم متعارضة مع

التغيير) وتسمى:

الايديولوجية

الشوفينية

العنصرية

الاكتفاء

السؤال ٤٧ : من الاسباب التي تفرض التغيير على المنظمة:

الرؤية الواضحة والمستقبلية

الفرص المستقبلية

الازمة والتهديد

كل ما سبق

السؤال ٤٨ : تقادم السياسات الادارية تعتبر من بين:

المعوقات الفنية للتغيير

المعوقات التنظيمية للتغيير

المعوقات الاقتصادية للتغيير

المعوقات الفردية للتغيير

السؤال ٤٩ : 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 ٥٠ : من أسباب مقاومة التغيير (نحن على صواب والذين يريدون لنا التغيير على باطل)

وتسمى:

الايديولوجية

الشوفينية

العبيثة

الاكتفاء

السؤال ٥١ : اذا كانت اسباب مقاومة التغيير متعلقة بالسرعة والعلاقات الشخصية فان افضل

استراتيجية لإدارة مقاومة التغيير هي:

استراتيجية الإكراه الظاهري والضمني

استراتيجية التمويه والاستمالة

استراتيجية التسهيل والدعم

استراتيجية التفاوض والاتفاق

السؤال ٥٢ : من ردود الأفعال تجاه التغيير شعور الفرد بعدم الاتزان وعدم القدرة على التصرف،

وتسمى:

الذنب

عدم التصديق

الصدمة

لا شيء مما سبق

السؤال ٥٣ : 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 ٥٤ : من خصائص قيادة التغيير:

القدرة على احداث التغيير

القدرة على التنفيذ بكفاءة وفعالية

القدرة على المتابعة والتقييم الذاتي

كل ما سبق

السؤال ٥٥ : من ردود الافعال تجاه الغير قيام الفرد باحتواء التغيير وتحويله الى مزايا يتمتع بها

الفرد او النظام ،وتسمى:

التكامل

التبرير

الاسقاط

القبول

السؤال ٥٦ : من خصائص قيادة التغيير:

القدرة على احداث المواقف المتغيرة

القدرة على الحركة والابتكار

القدرة على التنظيم والتفويض

كل ما سبق

السؤال ٥٧ : من اسباب مقاومة التغيير (معظم الناس تعجبهم الطريقة التي تسير عليها الامور

الحالية)وتسمى:

الايدولوجية

الشوفينية

العبيثة

الاكتفاء

السؤال ٥٨ : الامكانات التقنية تعتبر من بين:

المعوقات الفنية للتغيير

المعوقات التنظيمية للتغيير

المعوقات الاقتصادية للتغيير

المعوقات الفردية للتغيير

السؤال ٥٩ : ما يحصل عليه الافراد ماديا ومعنويا يعتبر من ادوات التغيير الفعال والتاثير على

الافراد ،وهو مايسمى:

التحفيز

القيادة الادارية

الاتصالات

لاشي مما سبق

السؤال ٦٠ :