

1. غير الشيء بدله بغيره

✓ مفهوم التغيير

⊗ تعريف التغيير

⊗ تعرف FRENSH لتغيير

⊗ تعريف التغيير عند bennis

2. عملية التحول من الواقع الحالي للفرد او المنظمة للواقع المنشود خلال فترة زمنية

⊗ مفهوم التغيير

✓ تعريف التغيير

⊗ تعرف FRENSH لتغيير

⊗ تعريف التغيير عند bennis

3. جهد ونشاط طويل المدى :

⊗ مفهوم التغيير

⊗ تعريف التغيير

✓ تعرف FRENSH لتغيير

⊗ تعريف التغيير عند bennis

4. الاستجابة للغير

⊗ مفهوم التغيير

⊗ تعريف التغيير

⊗ تعرف FRENSH لتغيير

✓ تعريف التغيير عند bennis

5. احداث تعديلات في سياسة واهداف المنظمة

⊗ مفهوم التغيير

✓ تعريف التغيير التنظيمي

⊗ تعريف التغيير

⊗ تعريف التغيير عند bennis

6. عملية تغيير ملموس في النمط السلوكي للعاملين

⊗ مفهوم التغيير

⊗ تعريف التغيير

⊗ تعرف FRENSH لتغيير

✓ تعريف التغيير التنظيمي

7. هي سلسلة الجهود المستمرة والبعيدة المدى لتحسين قدرات المنظمة والتي يقوم بها القادة الإداريون من خلال تنظيم الموارد البشرية والامكانيات المتاحة

☒ مفهوم ادارة التغيير

✓ تعريف ادارة التغيير

☒ تعريف RECARDO لادارة التغيير

☒ تعريف TUSHMAN لادارة التغيير

8. عملية تستخدمها المنظمة للتعامل مع المتطلبات الخاصة بالبيئة الخارجية

☒ مفهوم ادارة التغيير

☒ تعريف ادارة التغيير

✓ تعريف RECARDO لادارة التغيير

☒ تعريف TUSHMAN لادارة التغيير

9. الانتقال بالمنظمة من وضعها الحالي الى وضع اخر مرغوب فيه خلال فترة انتقالية

☒ مفهوم ادارة التغيير

☒ تعريف ادارة التغيير

☒ تعريف RECARDO لادارة التغيير

✓ تعريف TUSHMAN لادارة التغيير

10. له علاقة بالبيئة الاجتماعية والاقتصادية والثقافية

☒ مفهوم ادارة التغيير

☒ تعريف ادارة التغيير

☒ تعريف RECARDO لادارة التغيير

✓ تعريف BENNIS لادارة التغيير

11. ليس من اهداف التغيير

☒ الادارة بالاهداف بدل التقليدية

✓ حتمية التغيير مستقبلا

☒ الكشف عن الصراعات

☒ مساعدة المنظمة على البقاء والنمو

12. ليس من خصائص التغيير

☒ التغيير امر حتمي

☒ التغيير حركة تفانلية

✓ يساعد على كشف الصراعات

☒ عملية شاملة ومستمرة (التغيير الجزئي يؤثر على كامل اجزاء المنظمة)

13. ليست من الثورات المتزامنة والسريعة والتي يشهدها العالم في شتى مجالات الحياة

☐ ثورة المعرفة والمعلومات

☐ ثورة الاقتصاد – ثورة البيئة

✓ ثورات الربيع العربي

☐ الثورة التكنولوجية – ثورة العولمة

14. ليست من الاسباب العامة للتغيير

☐ اسباب اقتصادية

✓ اسباب سياسية

☐ اسباب تكنولوجية

☐ اسباب اجتماعية

15. من ضمن الاسباب الخاصة للتغيير التالي . ماعدا

☐ تحسين جود المنتجات

☐ زيادة قيمة المنظمة في السوق

✓ الاكتفاء بالاسواق المحلية وعدم تخطي الحدود

☐ مواكبة التقدم التكنولوجي

16. من ضمن الاسباب الاخرى التي تفرض التغيير في المنظمة وتدفعها نحوه التالي . عدا

☐ الازمة – الرؤية

☐ الفرصة – التهديد

✓ نقاط الضعف – نقاط القوة

☐ لاتوجد اجابة

17. ليس من ضمن المؤشرات الاخرى للحاجة للتغيير في المنظمة .

☐ انخفاض الارباح

☐ انخفاض المعنوية

✓ سرعة اتخاذ القرار

☐ الروتين الاداري

18. ليس من ضمن اهمية التغيير للموظفين

☐ الابداع

☐ التطوير

✓ ترزعزع الثقة بالنفس

☐ تحقيق الاهداف

19. ليس من ضمن أهمية التغيير بالنسبة للعملاء

☒ جودة السلع والخدمات

☒ اشباع اقل

☒ اسعار اقل

☒ لاتوجد اجابة

20. ليست من ضمن اهمية التغيير بالنسبة للمنظمات

☒ تحقيق الاهداف بفاعلية وكفاءة

☒ خدمة العملاء

☒ تحقيق اهداف اصحاب المصلحة

☒ جودة الاداء

21. ليست من المبادئ التي اقترحها GRINER لتعامل مع التغيير بكفاءة :

☒ مبدأ السلطة من عدة جوانب

☒ مبدأ مشاركة المروسين

☒ مبدأ السلطة من جانب واحد

☒ مبدأ التفويض

22. في مبدأ السلطة من جانب واحد يقترح المسنولون الاعتماد على القوة الرسمية والوظيفية التالية .
باستثناء :

☒ المرسوم والقرار

☒ التدريب الجماعي

☒ الاحلال او التبديل

☒ تبديل علاقات العمل

23. في مبدأ مشاركة المروسين لابد من مشاركة ذوي القدرات العالية عند اتخاذ القرارات المهمة من خلال الاساليب التالية . باستثناء :

☒ القرارات الجماعية

☒ اسلوب المناقشة الجماعية

☒ حل المشاكل بطريقة جماعية

☒ لاتوجد اجابة

24. في مبدأ التفويض هناك تفويض السلطة للمروسين للمشاركة في التغيير من خلال التالي . باستثناء:

☒ القرارات الجماعية

☒ المناقشة الجماعية للحالة

☒ التدريب الجماعي

☒ لاتوجد اجابة

25. ليس من خصائص ادارة التغيير

☐ الاستهدافية - الواقعية

☐ التوافقية - المشاركة

☐ الرشادة - القدرة على التكيف السريع مع الاحداث

✓ عدم القدرة على التطوير والابتكار

26. يشمل رسالة واهداف وفلسفة المنظمة ويتطلب تحليلا لكل العوامل الداخلية والخارجية بالمنظمة .

☐ التغيير الوظيفي

✓ التغيير الاستراتيجي

☐ التغيير التطويري

☐ التغيير التحويلي

27. يرتبط بالاجراءات والانظمة الجديدة التي تؤثر على الافراد

☐ التغيير الاستراتيجي

☐ التغيير التطويري

✓ التغيير الوظيفي

☐ التغيير التحويلي

28. يعتبر ابسط انواع التغيير ويهدف لتحسين عمليات التشغيل ويقوم على فرضيتين هما :

- لدى الافراد القدرة على التقدم والتطور - يتطور الافراد عندما يتم تحفيزهم

☐ التغيير الاستراتيجي

✓ التغيير التطويري

☐ التغيير الوظيفي

☐ التغيير التحويلي

29. يعد من اعقد انواع التغيير ويحدث عندما يعتقد المدراء او المسؤولين ان هناك مشكلة يجب حلها او

فرصة يجب اغتنامها

☐ التغيير الاستراتيجي

☐ التغيير التطويري

☐ التغيير الوظيفي

✓ التغيير التحويلي

30. ليس من ضمن ما يندرج تحت التغيير التحويلي

☐ اعداد تقنيات وحاسبات تتطلب تغيير سلوك الافراد

☐ عملية تنظيم واعادة هيكلة

✓ عدم تقديم منتجات وخدمات جديدة

☐ لاتوجد اجابة

31. هو الاجراء الاداري الهادف الى احدث تعديل معين ومحسوب في المنظمة

✓ التغيير المخطط

✗ التغيير العشوائي

✗ التغيير الشامل

✗ التغيير الجزئي

32. اجراء انفعالي تقوم به المنظمة في ظرف طارئ يسفر عن نتائج غير محسوب

✗ التغيير المخطط

✓ التغيير العشوائي

✗ التغيير الشامل

✗ التغيير الجزئي

33. التغيير حسب الشمولية ينقسم لقسمين هما

✗ التغيير المخطط

✓ ج + د

✗ التغيير الشامل

✗ التغيير الجزئي

34. ليس من التغيير بحسب القوة الدافعة

✗ التغيير الداخلي

✗ التغيير الخارجي

✓ التغيير العشوائي

35. ليس من التغيير بحسب الحالة

✗ التغيير المادي والتكنولوجي

✓ التغيير العشوائي

✗ التغيير المعنوي

36. ليس من عناصر التغيير

✗ الموضوع - المغير

✗ المحاييد - المقاوم

✗ مقاومة المقاومة

✓ مقاومة التغيير

37. وهي الممارسات التي يقوم بها قادة التغيير في تعاملهم مع مقاومة التغيير

☒ الموضوع

☒ المقاوم

☒ المحايد

☒ مقاومة المقاومة

38. ليس من انماط الطرف المغير

☒ المغير المتأمل (يبحث عن المعنى في التغيير)

☒ المغير المفكر

☒ المغير العقلاني - يبحث عن الحقائق

☒ المغير المنفذ - عالم الواقع

☒ المغير المادي - امكانات تطبيقية

39. ليس من ضمن مجالات التغيير

☒ المجال التكنولوجي

☒ المجال الانساني

☒ المجال التنظيمي

☒ المجال الاقتصادي

☒ مجال طرق العمل

40. ينصب على العلاقات الوظيفية والبناء الهيكلي للمنظمة ويتضمن تقسيم الاعمال وتوزيع المهام .

☒ المجال التكنولوجي

☒ المجال التنظيمي

☒ المجال الانساني

☒ مجال طرق العمل

41. يتضمن هذا المجال تغيير الافراد من خلال تغيير افكارهم واتجاهاتهم وقيمهم وبالتالي سلوكياتهم

ويركز مجال تغيير الافراد على (قدرة الفرد) و (رغبة الفرد)

☒ المجال التكنولوجي

☒ المجال التنظيمي

☒ المجال الانساني

☒ مجال طرق العمل

42. يتضمن هذا المجال تغيير اساليب العمل وطرق ادائه وطرح انشطه واعمال جديدة او دمج بعضها

☒ المجال التكنولوجي

☒ المجال التنظيمي

☒ المجال الانساني

☒ مجال طرق العمل

43. ليست من الخطوات الادارية لتحديد مجال التغيير

☒ وجود ضغط للتغيير

☒ تحديد المشكلة والتعرف عليها

☒ ابتكار الحلول والالتزام بها

☒ نشر الحلول في جميع اقسام المنظمة

☒ استمرارية مجال التغيير

44. ليس من العناصر المساعدة على التغيير

☒ تحديد الهدف من التغيير

☒ الاهتمام بالتعلم من خلال الخبرة

☒ استخدام مفهوم النظم

☒ الاهتمام بالبعد الاقتصادي

45. ليس من اسس التغيير الايجابي

☒ ان ياتي بفرص عمل جديدة

☒ ان يكسب الادارة مهارات جديدة

☒ ان تكون عملية التغيير ضمن خطط معدة مسبقا

☒ ان يحقق طموحات جديدة للمنظمة

46. ليس من مداخل التغيير

☒ قبول الوضع الحالي

☒ الصحة واليقظة

☒ التخلي عن الوضع الحالي

☒ التقدم نحو التغيير

47. ليس من ضمن عناصر القوى الداخلية للتغير داخل المنظمة

❌ وعي وإدراك المدراء للتغيير

❌ نمو المنظمة وتطورها

✓ نقص طموحات وحاجات الأفراد

❌ التغيير في الإدارة العليا

48. يعتبر هذا العنصر من أهم عناصر القوى الداخلية للتغيير

✓ وعي وإدراك المدراء للتغيير

❌ نمو المنظمة وتطورها

❌ الرغبة في تكامل المنظمة

❌ التغيير في الإدارة العليا

49. ليس من ضمن المؤشرات التي تدل على مشاكل داخل المنظمة

❌ تسرب العمال

✓ ثبات الانتاج

❌ انخفاض أداء الموظفين

❌ انخفاض حاد بالحصة السوقية

50. تتضمن كافة العوامل التي تقع خارج سيطرة الإدارة وتؤثر على قدراتها في تحقيق أهدافها

❌ القوى الداخلية

✓ قوى التغيير الخارجية

❌ أ + ب

❌ لا توجد اجابة

51. ليس من ضمن القوى الخارجية للتغيير

❌ إزدياد حدة المنافسة

❌ التغيير في ظروف السوق

✓ التطور الاقتصادي

❌ القيم الحديثة في الإدارة

52. ليس من القيم الحديثة في الإدارة

❌ إرضاء العميل أولا وثانيا وأبدا

✓ الانتاج في وقت اقل من المتوسط

❌ الاهتمام بالطاقات البشرية

❌ التركيز على الأنشطة الانتاجية المباشرة

53. ليس من القوى الخارجية للتغيير

☒ البيئة العامة

☒ العملاء

☒ الموردون

☒ التكنولوجيا

54. ليس من ضمن القوى الداخلية للتغيير

☒ الجماعات

☒ العمليات

☒ الانظمة

☒ الهيكل

55. ليس من مراحل عملية التغيير

☒ تشخيص مشكلات التغيير

☒ تحديد الحاجة الى التغيير

☒ تخطيط جهود التغيير

☒ التدقيق في عملية التغيير

☒ تنظيم خطة التغيير

☒ تنفيذ ومتابعة خطة التغيير

56. في هذه المرحلة قد تعاني المنظمة من مشكلة معينة او هي بصدد اقتناص فرصة معينة

☒ تشخيص مشكلات التغيير

☒ تحديد الحاجة الى التغيير

☒ تخطيط جهود التغيير

☒ تنظيم خطة التغيير

57. يتم في هذه المرحلة وضع اهداف التغيير ويتم اختيار استراتيجية واسلوب ومدة التغيير

☒ تشخيص مشكلات التغيير

☒ تحديد الحاجة الى التغيير

☒ تخطيط جهود التغيير

☒ تنظيم خطة التغيير

58. ليس من ضمن العوامل التي يتوقف عليها اختيار استراتيجية التغيير

☒ الهيكل التنظيمي - القوى البشرية

☒ التكنولوجيا

☒ تحسين الانتاج

59. خلال هذه المرحلة يتم تحديد بداية ونهاية التغيير وكذلك طبيعة مقاومة التغيير

☐ تحديد الحاجة الى التغيير

☐ تخطيط جهود التغيير

☒ تنظيم خطة التغيير

☐ تنفيذ ومتابعة خطة التغيير

60. ليس من ضمن نماذج ادارة التغيير

☐ نموذج كوتر

☒ نموذج تايلر

☐ نموذج لوين

☐ نموذج افانوفيتش

61. بحسب نموذج كوتر قد تخرج عملية تحويل وتغيير العمل عن السيطرة في غياب :

☐ الادارة المطلقة

☒ الادارة الرشيدة

☐ ادارة الاعمال

62. يتكون نموذج كوتر من خطوات

☐ 6

☐ 7

☒ 8

63. بحسب كوتر فانه ليس من الوسائل لتوصيل رؤية التغيير من قبل القائد

☐ استخدام اللغة المعبرة

☒ تقليل وسائل توزيع البيانات في الاجتماعات والمحادثات غير الرسمية

☐ تكرار الرسالة

☐ ضرب قدوة ومثل

64. يرى كوتر انها ترفع من مستوى جهد العاملين

☐ التحسينات الطويلة الاجل

☐ التحسينات المتوسطة الاجل

☒ التحسينات قصيرة الاجل

☐ لا توجد اجابة

65. ربط ترقية العاملين بالثقافة الجديدة يرتبط بـ

☒ تعزيز المكاسب المحققة وتحقيق مزيد من التغيير

☒ تحقيق بعض المكاسب على المدى القصير

☒ تطوير رؤية واستراتيجية

✓ تثبيت التغيير في ثقافة المنظمة

66. بحسب لوين ليست من مراحل التغيير المخطط والواعي :

☒ مرحلة اذابة الجليد

☒ مرحلة ادارة التغيير

✓ مرحلة مراقبة التغيير

☒ مرحلة الاستقرار واعادة التجميد

67. في هذه المرحلة يتم تعليم الفرد افكار واساليب ومهارات جديدة ليؤدي عمله بطرق مختلفة ويحذر

لوين من التسرع في هذه المرحلة لكي لا يؤدي ذلك لمقاومة التغيير

☒ مرحلة اذابة الجليد

✓ مرحلة ادارة التغيير

☒ مرحلة الاستقرار واعادة التجميد

☒ لا توجد اجابة

68. في هذه المرحلة يتم دمج ماتعلمه الفرد من قيم وسلوكيات ومهارات في الممارسات الفعلية .

☒ مرحلة اذابة الجليد

☒ مرحلة ادارة التغيير

✓ مرحلة الاستقرار واعادة التجميد

☒ لا توجد اجابة

69. في هذه المرحلة يتم زعزعة والغاء القيم والعادات والسلوكيات الحالية للأفراد

✓ مرحلة اذابة الجليد

☒ مرحلة ادارة التغيير

☒ مرحلة الاستقرار واعادة التجميد

☒ لا توجد اجابة

70. توصل لوين الى خطوات لاي عملية تغيير او تطوير تنظيمي

5 ☒

6 ☒

7 ✓

8 ☒

71. يتكون نموذج إيفانوفيتش من مراحل

7 ☐

8 ☒

9 ☐

10 ☐

72. تكون هذه الاستراتيجية فعالة في الحالات الطارئة ، وغير فعالة على المدى البعيد

✓ استراتيجية القوة القسرية

☐ استراتيجية العقلانية الميدانية

☐ استراتيجية التثقيف والتوعية

☐ لاتوجد اجابة

73. تشجع البعثات والبحوث الدراسية وتفترض ان الجهل وعدم الوعي هو العدو الرئيسي للتغيير .

☐ استراتيجية القوة القسرية

✓ استراتيجية العقلانية الميدانية

☐ استراتيجية التثقيف والتوعية

☐ لاتوجد اجابة

74. من خلالها يتم استخدام المنطق والحجج والبراهين ويعد التدريب من اهم الوسائل لتغيير الاتجاهات

☐ استراتيجية القوة القسرية

☐ استراتيجية العقلانية الميدانية

✓ استراتيجية التثقيف والتوعية

☐ لاتوجد اجابة

75. تعتبر من الاستراتيجيات الفعالة للتعامل مع التغيير المخطط له ، او التغيير الذي تفرضه الظروف الطارئة

☐ استراتيجيات التغيير

✓ استراتيجيات التغيير التدريجي

☐ استراتيجيات التغيير البنوي

☐ لاتوجد اجابة

76. تستخدم هذه الاستراتيجية عندما تكون مقاومة التغيير منخفضة وضرورة التغيير منخفضة ايضاً .

✓ استراتيجية المشاركة واسعة النطاق

☐ استراتيجية المشاركة المركزة

☐ استراتيجية الاقناع

☐ استراتيجية الاجبار

77. تستخدم هذه الاستراتيجية عندما تكون مقاومة التغيير منخفضة وضرورة التغيير عالية ايضاً .

☐ استراتيجية المشاركة واسعة النطاق

✓ استراتيجية المشاركة المركزة

☐ استراتيجية الاقتناع

☐ استراتيجية الاجبار

78. تستخدم هذه الاستراتيجية عندما تكون مقاومة التغيير عالية وضرورة التغيير منخفضة ايضاً .

☐ استراتيجية المشاركة واسعة النطاق

☐ استراتيجية المشاركة المركزة

✓ استراتيجية الاقتناع

☐ استراتيجية الاجبار

79. تستخدم هذه الاستراتيجية عندما تكون مقاومة التغيير عالية وضرورة التغيير عالية ايضاً .

☐ استراتيجية المشاركة واسعة النطاق

☐ استراتيجية المشاركة المركزة

☐ استراتيجية الاقتناع

✓ استراتيجية الاجبار

80. تستخدم هذه الاستراتيجية عندما لا تكون المنظمة فى أزمة . ومقاومة التغيير منخفضة .

✓ استراتيجية البراعة القيادية

☐ استراتيجية الاقتناع

☐ استراتيجية الالتزام

☐ الاستراتيجية الديكتاتورية

81. تستخدم هذه الاستراتيجية عندما تكون المنظمة فى أزمة . ومقاومة التغيير منخفضة .

☐ استراتيجية البراعة القيادية

✓ استراتيجية الاقتناع

☐ استراتيجية الالتزام

☐ الاستراتيجية الديكتاتورية

82. تستخدم هذه الاستراتيجية عندما لا تكون المنظمة فى أزمة . ومقاومة التغيير مرتفعة .

☐ استراتيجية البراعة القيادية

☐ استراتيجية الاقتناع

✓ استراتيجية الالتزام

☐ الاستراتيجية الديكتاتورية

83. تستخدم هذه الاستراتيجية عندما توشك المنظمة ان تقع فى كارثة . ومقاومة التغيير مرتفعة .

☐ استراتيجية البراعة القيادية

☐ استراتيجية الاقتناع

☐ استراتيجية الالتزام

☒ الاستراتيجية الديكتاتورية

84. عندما تكون الفوائد المحققة من التغيير اقل من التكاليف المدفوعة . تكون المقاومة

☐ مقاومة سلبية

☒ مقاومة ايجابية

☐ أ + ب

☐ لا توجد اجابة

85. عندما تكون الفوائد المحققة من التغيير أكبر من التكاليف المدفوعة . تكون المقاومة

☒ مقاومة سلبية

☐ مقاومة ايجابية

☐ أ + ب

☐ لا توجد اجابة

86. ترتبط مقاومة التغيير بالسلوك الانساني بفعل العوامل التالية باستثناء :

☐ العوامل النفسية – العوامل الاجتماعية

☐ العوامل الثقافية – العوامل التنظيمية

☐ العوامل الاقتصادية

☒ العوامل السياسية

87. السلوك المتوقع اذا رأى الفرد ان التغيير (ضار وهدام) هو :

☐ يقاوم سرا

☒ يقاوم علنا دون خوف

☐ احتمال قبوله واجازته

☐ يشارك في احداثه ونجاحه

88. السلوك المتوقع اذا رأى الفرد ان التغيير (تهديد لاستقراره وامنه) هو :

☒ يقاوم سرا

☐ يقاوم علنا دون خوف

☐ احتمال قبوله واجازته

☐ يشارك في احداثه ونجاحه

89. يتمثل في الاضطرابات وتباطؤ الانتاج او زيادة الاخطاء وينتهي بالاستقالة

☒ السلوك الدفاعي الضمني المستتر

☒ السلوك الدفاعي العلني

☒ الاستسلام

☒ لا توجد اجابة

90. يتمثل في ضعف الولاء للمنظمة وفقدان الدافعية للعمل فالانسحاب

☒ السلوك الدفاعي الضمني المستتر

☒ السلوك الدفاعي العلني

☒ الاستسلام

☒ لا توجد اجابة

91. يتمثل في عدم مناقشة للقيم والمهارات الجديدة مما يتطلب زيادة التدريب والتعليم

☒ السلوك الدفاعي الضمني المستتر

☒ السلوك الدفاعي العلني

☒ الاستسلام

☒ لا توجد اجابة

92. ليس من درجات مقاومة التغيير في المنظمات

☒ الرفض الجزئي

☒ عدم المبالاة والاهتمام

☒ الاستعداد للتفاهم والمناقشة

☒ اختلاف الرأى حول نقاط سطحية

93. قيام الفرد باحتواء التغيير وتحويله الى مزايا

☒ التبرير

☒ التكامل

☒ القبول

☒ الاسقاط

94. ليس من اسباب مقاومة التغيير

☒ التغيير المدروس والمخطط له

☒ انعدام الاستقرار النفسي والطمأنينة

☒ السرعة الشديدة في التغيير

☒ ضعف الاتصالات الادراية ونقص المعلومات

95. قدم جيمس اوتول اكثر من 30 سبباً لـ :

☒ تقبل التغيير

✓ مقاومة التغيير

☒ أ + ب

☒ لا توجد اجابة

96. ليس من العوامل التي تزيد من مقاومة التغيير

☒ فرض التغيير على الافراد والجماعات

☒ التنظيم غير الرسمي

✓ تشكيل جماعات ضغط على الادارة

☒ تشكيل رأي جماعي ضد التغيير

97. من سبلياتها ان تحتاج لوقت اطول خاصة عندما يكون العاملين المعنيين بالتغيير عددهم كبير

☒ استراتيجية المشاركة والاندماج

☒ استراتيجية التسهيل والدعم

✓ استراتيجية التعليم والاتصال

☒ استراتيجية التفاوض والاتفاق

98. تستخدم هذه الاستراتيجيات عندما يكون الافراد العاملين يمتلكون مقاومة عالية للتغيير .

✓ استراتيجية المشاركة والاندماج

☒ استراتيجية التسهيل والدعم

☒ استراتيجية التعليم والاتصال

☒ استراتيجية التفاوض والاتفاق

99. تعد افضل طريقة للتعامل مع مقاومة التغيير . ولكن تكلفتها عالية

☒ استراتيجية المشاركة والاندماج

✓ استراتيجية التسهيل والدعم

☒ استراتيجية التعليم والاتصال

☒ استراتيجية التفاوض والاتفاق

100. تستخدم عن وجود جهة متضررة بشكل كبير وواضح من عملية التغيير .

☒ استراتيجية المشاركة والاندماج

☒ استراتيجية التسهيل والدعم

☒ استراتيجية التعليم والاتصال

✓ استراتيجية التفاوض والاتفاق

101. تستخدم في حالة سرعة التغيير . او في حالة امتلاك تحالف التغيير قوة كبيرة

✗ استراتيجية المشاركة والاندماج

✗ استراتيجية التسهيل والدعم

✓ استراتيجية الاجبار الظاهر او الضمني

✗ استراتيجية التفاوض والاتفاق

102. ليس من ايجابيات عملية مقاومة التغيير

✗ اجبار المنظمة على توضيح اهداف التغيير

✗ كشف ضعف الاتصالات الادارية ونقل المعلومات

✗ عملية الخوف من التغيير تقود الى التحليل الدقيق المباشر وغير المباشر لاثار التغيير

✓ الكشف عن نقاط القوة في عملية معالجة المشكلات

103. ليس من الخطوات العملية لبرنامج التغيير الفعال

✗ تحديد زمن بداية ونهاية التغيير

✗ الاستفادة من دعم المساهمين الكبار من الادارة العليا

✓ وضع الخطط العامة لتنفيذ التغيير

✗ صيغ خطة التغيير بطابع شخصي

104. ليس من عوامل نجاح التغيير الفعال

✗ ان يكون المديرين قدوة في ممارسة التغيير

✗ تشجيع سلوكيات الافراد المؤيدين للتغيير

✗ جعل نتائج الاداء هي الهدف الاساسي في التغيير

✓ التركيز على الافراد غير المتجانسين مع التغيير

105. ليس من عوامل نجاح برامج التغيير التنظيمي

✓ اغفال التنظيمات غير الرسمية

✗ توفير مناخ عام يقبل التغيير

✗ دعم القادة الاداريين لجهود التغيير

✗ توضيح الفوائد المادية والمعنوية المترتبة على التغيير

106. ليس من ضمن عوامل تهيئة المناخ الصحي للتغيير

✗ الادراك السليم للاحداث

✗ نشر القيم السليمة

✓ تنمية دوافع ادارة التغيير

✗ تنمية الاتجاهات الملانمة

107. ليس من معوقات التغيير

☐ المعوقات التنظيمية

☐ المعوقات الفردية السلوكية

☐ المعوقات الفنية

☒ المعوقات الخارجية

108. ليست من ادوات ادارة التغيير في التأثير على الافراد

☐ القيادة الادارية – الاتصالات

☐ التحفيز – المشاركة

☐ الادارة بالاهداف

☒ الادارة بالتوجيه

109. تقوم على مبدأ الاتفاق على اهداف محددة بين الرؤساء والمرؤوسين وانجازها خلال فترة محددة

☐ القيادة الادارية

☒ الادارة بالاهداف

☐ الادارة بالتوجيه

☐ لا توجد اجابة

110. ليست من خصائص قيادة التغيير

☐ القدرة على تحديد الاهداف والسياسات

☒ القدرة على ادارة مقاومة التغيير

☐ القدرة على المتابعة والتقييم الذاتي

☐ القدرة على احداث التغيير

111. ليست من مبادئ قيادة التغيير

☐ الهدف الاخلاقي – فهم عملية التغيير

☐ بناء العلاقات – انشاء التماسك

☐ انشاء المعرفة واحتكارها

☒ انشاء المعرفة ومشاركتها

112. ليست من سمات وخصائص قائد التغيير

☐ الطاقة والنشاط

☒ الكاريزما

☐ الحماس

☐ التفاؤل

113. مجموعة من الاعتقادات والقيم والمميزات التي يشترك فيها اعضاء المنظمة وتتميز فيها المنظمة عن باقي المنظمات . وتشمل اطار سلوك الافراد في المنظمة

☐ البيئة الداخلية للمنظمة

☐ الثقافة الداخلية للمنظمة

✓ الثقافة التنظيمية للمنظم

☐ لا توجد اجابة

114. ليست من اهم العوامل المؤثرة في ثقافة المنظمة

☐ بيئة الاعمال وطبيعة القطاع الذي تنتمي له المنظمة

☐ افكار وتجارب القيادة الادارية

✓ علاقة عناصر المنظمة ببعضها

☐ تجارب وخبرات الافراد العاملين في المنظمة في حل المشكلات

115. العلاقة بين ثقافة المنظمة وبين استراتيجيات التغيير

☐ طردية

☐ عكسية

✓ تبادلية

☐ لا توجد اجابة

116. ليس من اليات التغيير الثقافي في المنظمة

☐ التعليم والتكوين – اللغة والاتصال

☐ المناهج

☐ التوقع المعياري

✓ الانحراف المعياري

117. تعتبر من اهم الرموز الثقافية التي تسمح للمنظمة بالتميز عن باقي المنظمات

☐ التعليم والتكوين

✓ اللغة

☐ المناهج

☐ التوقع المعياري

118. اخترعت اسلوب الانتاج في الوقت المحدد ، ابتكرت اسلوب المقارنة المرجعية

APPLE – SAMSUNG ☐

NISSAN- CANNON ☐

TOYOTA – XEROXH ✓

☐ لا توجد اجابة

119. المنظمات الناجحة هي تلك التي يتميز مدراؤها بالقدرة على التنبؤ وامتلاك رؤية مستقبلية

✗ المناهج

✗ التعلم والتكوين

✗ اللغة والاتصال

✓ التوقع المعياري

120. هي نظام اداري قادر على احداث تغييرات ايجابية لكل شي في المنظمة من اجل تحسين وتطوير كل مكوناتها الى اعلى جودة في المخرجات وبأقل تكلفة .

✓ إدارة الجودة

✗ إعادة الهندسة

✗ الهندرة

✗ لاتوجد اجابة

121. ليس من اهم متطلبات تطبيق ادارة الجودة الشاملة

✗ دعم الادارة العليا

✓ التركيز على العاملين

✗ فعالية نظام الاتصالات

✗ ممارسة النمط القيادي المناسب

122. التغيير الجذري في طريقة التفكير خاصة في سلوك المدراء والافراد وتغيير الهياكل التنظيمية

✗ إدارة الجودة

✓ إعادة الهندسة

✗ الهندرة

✗ لاتوجد اجابة

123. ينتج عنها تخفيض الاجراءات الادارية وتخفيض التكاليف وتوفير الوقت واعطاء نوع من

الحرية للموظفين

✗ إدارة الجودة

✓ إعادة الهندسة

✗ الهندرة

✗ لاتوجد اجابة

124. ليس من مبادئ اعادة الهندسة التنظيمية

✓ المحافظة على الطرق القديمة وتبني الطرق الحديثة

✗ توظيف تكنولوجيا المعلومات

✗ اعادة تصميم العمليات

✗ لاتوجد اجابة