

أداره التغيير – الفصل الثاني 1436 – نموذج e- د.يحضيه سملالي

1-ضمن استراتيجيه التغيير البنيوي من الافضل استخدام استراتيجيه الديكتاتوري :

أ-تكون المنظمه في ازمه شديده والمقاومه مرتفعه م8

ب-تكون المنظمه في ازمه شديده والمقاومهمنخفضه

ج-لا تكون المنظمه في ازمه شديده والمقاوممرتفعه

د-لا تكون المنظمه في ازمه شديده والمقاومهمنخفضه

2-تندرج اهميه الصحوه واليقظه ضمن

أمداخل التغيير م 4

ب-نتائج التغيير

ج-مؤشرات الحاجه للتغيير

د-اهداف التغيير

3-سلسله الجهود المستمره والبعيده المدى الهادفه الى تحسين قدرات المنظمه على ادخال التجديد هي :

أ-التغيير التنظيمي

ب-اداره التغيير م 1

ج-التغيير

د-تنفيذ التغيير

4-واحد من التالي ليست من عوامل نجاح التغيير الفعال :

أ-ان يبداء التغيير من خلال فرق العمل

ب-التأكيد على فهم العملاء لدورهم في احداث التغيير م 1

ج-التأكيد على فهم العاملين لدورهم في احداث التغيير

د-جعل نتائج الاداء هي الهدف الاساسي للتغيير

5-توفر الدافعيه اثناء تنفيذ التغيير يدخل ضمن احد خصائص قياده التغيير التاليه:

أ-القدره على الحركه والابتكار م12

ب-القدره على مواجهه المواقف المتغيره

ج-القدره على تحديد اهداف التغيير

د-القدره على المتابعه والتقييم

6-عندما تكون الفوائد المحققة من التغيير اقل من التكاليف المدفوعة تكون مقاومه التغيير :

أ-سلبيه

ب-ايجابيه م 13

ج-جزئيه

د-معنويه

7-واحد من الاتي ليست من اسس التغيير الايجابي

أ-يتم ضمن خطه مدروسه

ب-يأتي بفرص عمل جديده

ج-يعالج التهديدات الخارجيه م4

د-يكسب الاداره مهاره جديده

8-عندما يضعف ولاء الشخص المقاوم للمنظمه فانه بذلك يمارس :

أ-السلوك الدفاعي العلني

ب-السلوك الدفاعي المستتر م 9

ج-الاستسلام

د-التمارض

9-تسمى حاله التي يشعر فيها الفرد بعدم واقعيه اسباب التغيير هي :

أ-الصدمه

ب-عدم التصديق م 9

ج-الذنب

د-الاسقاط

10-ضمن مبادئ التغيير الاعتماد على القوه الرسميه بندرج ضمن :

أ-مبداء تفويض

ب-مبداء تقسيم العمل

ج-مبداء السلطه من جانب واحد م2

د-مبداء مشاركه المرؤوسين

11-غالبا ما يصنف ضرورة مواكبه التغيير التكنولوجي ضمن :

أ-الاسباب العامه للتغيير

ب-الاسباب الخاصه للتغيير م 2

ج-مؤشرات الحاجه للتغيير

12-من خصائص التغيير:

أ-الاستهدافيهوالمركزيهو الواقعيه والتكيف السريع

ب-الشرعيه والاصلاح واللامركزيهو الاستهدافيه

ج-الفاعليه والتوافقيه والرشاده والشرعيه م 2

د-الاصلاح والتوافقيهوالمقاومهو الفاعليه

13-عمليه اعاده هيكله المنظمه تدرج ضمن :

أ-التغيير التطويري

ب-التغيير التحويلي م 3

ج-التغيير الوظيفي

د-التغيير الجزئي

14-يسمى الشخص المغير الذي يحتاج الى معرفه طرق العمل:

أ-المغير المادي

ب-المغير المنفذ م 3

ج-المغير العقلاني

د-المغير المتأمل

15-واحد من الاتي ليست ضمن قوى التغيير الداخليه

أ-زيادة طموحات الافراد

ب-نمو المنزمه وتطورها

ج-الرغبه في تحسين كفاءه المنظمه

د-ادراك العملاء للتغيير م 5

16-من الاسباب الخاصه للتغيير

أ-الرضا عن الوضع الحالي للمنظمه

ب-تحسين جوده المنتجات او الخدمات م 2

ج-تطور وسائل المعلومات والاتصال

د-تلبية احتياجات شريحه من العملاء

17- يتم ضمن الخطوه الثالثه لنموذج ليفين :

أ-اعاده التجديد م 7

ب-اذابه الجليد

ج-اداره التغيير

د-ايجاد دافعيه التغيير

18-أقترح Griener ضمن مبداء السلطه من جانب واحد :

أ-اسلوب الاحلال والتبديل م 2

ب-اسلوب المناقشهالجماعيه

ج-اسلوب القرارات الجماعيه

د-اسلوب التدريب الجماعي

19-يأتي ضمن المرحله الرابعه للتغيير :

أ-تنفيذ ومتابعه خطه التغيير

ب-تخطيط جهود التغيير

ج-تشخيص مشكلات المنظمه

د-تحديد طبيعه مقاومه التغيير م 6

20-استراتيجيه مقاومه التغيير التي تستخدم في حاله وجود طرف متضرر مع امتلاكه القدره على المقاومه هي :

أ-استراتيجيه الاجبار

ب-استراتيجيهالمشاركه والاندماج

ج-استراتيجيه التسهيل والدعم

د-استراتيجيه التفاوض والدعم م 10

ملاحظة : اسمها استراتيجيه التفاوض والاتفاق (ما ادري صراحة اللي كتبها صح او حصلها كذا)

21 العمل بحزم لتنفيذ التغيير يدخل ضمن أحد خصائص قياده التغيير التاليه :

أ-القدره على تحديد أهداف التغيير

ب-القدره على أحداث التغيير

ج-القدره على مواجهه المواقف المتغيره م 12

د-القدره على اتخاذ القرارات

22-العلاقه الموجوده بين قافه المنظمه واستراتيجيات التغيير هي علاقته :

أ-عكسيه

ب-تبادليه م 13

ج-نمطيه

د-عاديه

23-استراتيجيه التغيير التي تفترض وجود عدم القناعه بضروره التغيير هي :

أ-استراتيجيةالعقلانيهالميدانيه

ب-استراتيجية التثقيف والتوعيه م 8

ج-استراتيجية المشاركه واسعه النطاق

د-استراتيجية الاجبار

24-مساعده الافراد على تشخيص مشكلاتهم يصنف ضمن :

أ-مبادئ التغيير

ب-اهداف التغيير م 1

ج-خصائص التغيير

د-معوقات التغيير

25-ملاحظه وجود فجوه بين الاداء الفعلي والاداء المرغوب يعد مؤشر على أن المنظمه في مرحله :

أ-متابعه خطه التغيير

ب-تخطيط جهود التغيير

ج-تحديد الحاجه للتغيير م 6

د-تحديد معوقات التغيير

26- يتم ضمن الخطوه الثالثه لنموذج كوتر

أ- توصيل رؤيه التغيير

ب- ادراك الحاجه للتغيير

ج- تطوير رؤيه التغيير م 7

د- قياده مساعي التغيير

27- ضمن استراتيجيات التغيير المتدرج من الافضل استخدام استراتيجيه الاقناع :

أ- تكون درجه الالاح منخفضة والمقاومه منخفضة

ب- تكون درجه الالاح مرتفعه والمقاومه مرتفعه

ج- تكون درجه الالاح مرتفعه والمقاومه منخفضة

د- تكون درجه الالاح منخفضة والمقاومه مرتفعه م 8

28- من اسباب مقاومه التغيير

أ- وضوح اهداف التغيير

ب- وجود شعور بالحاجه للتغيير

ج- الخوف من نتائج التغيير م 9

د- توافر الثقه في القائمين على التغيير

29- حسب جيمس اوتول حاله مقاومه التغيير التي يرى فيها الفرد المقاوم ان التغيير ليس بحاله طبيعيه هي حاله :

أ- عدم الاتزان م 9

ب- قصر النظر

ج- عدم النضج

د- الشك

30- يتم ضمن الخطوط الاداريه الثالثه لتحديد مجال التغيير

أ- ابتكار حلول التغيير م 4

ب- استمراريه مجال التغيير

ج- تحديد مشكله التغيير

د- تنفيذ حلول التغيير

31- ان يتم التغيير ضمن موارد التاحه بندرج ذلك ضمن

أ-الاستهدافيه

ب-التوافقيه

ج-المشاركه

د-الواقعيه م 2

32-ضمن مبادئ التغيير اسلوب المناقشه الجماعيه للحاله يصنف ضمن مبداء:

أ-التفويض م 2

ب-مشاركه المرؤوسين

ج-السلطه من جانب واحد

د-السلطه من جانبيين

33-ضمن استراتيجيه التغيير المتدرج من الافضل استخدام استراتيجيه المشاركه واسعه النطاق عندما :

أ- تكون درجه الالاح منخفضه والمقاومهمرتفعه

ب- تكون درجه الالاح منخفضه والمقاومه منخفضه م 8

ج-تكون درجه الالاح مرتفعه والمقاومهمرتفعه

د-تكون درجه الالاح مرتفعه والمقاومه منخفضه

34-من اعقد انواع التغيير :

أ-التغيير الوظيفي

ب-التغيير التطويري

ج-التغيير الجزئي

د-التغيير التحويلي م 3

35-استراتيجيه مقاومه التغيير التي تساعد العاملين على رؤيه الحاجه الى التغيير هي :

أ-استراتيجيه التسهيل والدعم

ب-استراتيجيه التفاوض والاتفاق

ج-استراتيجيه التعليم والاتصال م 10

د-استراتيجيه الاجبار

36-من عناصر التغيير:

أ-الموضوع والمساند والضعيف والمحايد

ب-القوي والمحايد والاسلوب والمقاوم

ج-المقاوم والمحايد والمغير والموضوع م 3

د-الموضوع والقوي والمساند والمقاوم

37-بناء الثقة بين الافراد والمجموعات في المنظمه غالبا ما يندرج ضمن :

أ-فوائد التغيير

ب-مبادئ التغيير

ج-متطلبات التغيير

د-اهداف التغيير م 1

38-واحد من الاتي ليست من مؤشرات الحاجه الى التغيير في المنظمات :

أ-زياده قيمه المنظمه في السوق م 2

ب-زياده شكاوى العملاء في المنظمه

ج-زياده تغيب العاملين

د-زياده حجم الاعمال المكتبيه

39-حسب نموذج افانوفيتش خطوه اختيار الاستراتيجيه المناسبه يأتي قبل خطوه :

أ-اختيار الاستراتيجيه المناسبه

ب-التغلب على مقاومه التغيير م 7

ج-الاعتراف بالحاجه للتغيير

د-تطوير استراتيجيات بديله للتغيير

40-ضمن استراتيجيات التغيير البنوي من الافضل استخدام استراتيجيه الاقناع عندما :

أ-تكون المنظمه في ازمه والمقاومه مرتفعه

ب-تكون المنظمه في ازمه والمقاومه منخفضه م 8

ج-لا تكون المنظمه في ازمه والمقاومه مرتفعه

د-لا تكون المنظمه في ازمه والمقاومه منخفضه

41-غالبا ما يجب على قائد التغيير ان يكون على علم بالطرق الاداريه ضمن :

أ-التغيير التكنولوجي

ب-التغيير الاستراتيجي

ج-التغيير التحويلي

د-التغيير الوظيفي م 3

42-عندما يفقد الفرد دافعيته للعمل فانه :

أ-يقاوم علنا

ب-يقاوم سرا م 9

ج-يقبل بالتغيير

د-يشارك في التغيير

43- حسب جيمس اوتول حاله مقاومه التغيير التي يرى فيها الفرد المقاوم ان التغيير ليس في مصلحته :

أ-ضمن سبب

ب-العزيمه

ج-الخوف

د-قصر النظر م 9

44-حسب نموذج ليفين المرحله التي يتم فيها تثبيت التغيير :

أ-اذابه الجليد

ب-مرحله اداره التغيير

ج-مرحله توصيل رؤيه التغيير

د-مرحله الاستقرار م 7

45-واحد من الاتي ليست من مراحل التغيير المخطط حسب نموذج ليفين :

أ-مرحله اذابه الجليد

ب-مرحله اداره التغيير

ج-مرحله توصيل رؤيه التغيير م 7

د-مرحله اعاده التجميد

46- عندما يرى الشخص المقاوم ان التغيير قد يمثل تهديدا لاستقراره فانه :

أ-يقاوم سرا م 9

ب-يقاوم علنا دون خوف

ج-من المحتمل ان يقبل التغيير

د-يشارك في نجاح التغيير

47- من انماط الطرف المغير :

أ-المدقق والمادي واللاعقلاني والمعنوي

ب-المعنوي والمنفذ و العقلاني والمادي

ج-المتأمل والمدقق والمنفذ والمادي

د-المادي والعقلاني والمنفذ والمتأمل م 3

48-واحد من الاتي ليست من اهداف التغيير :

أ-زياده درجه التعاون بين العاملين

ب-زياده درجه التعاون بين الاقسام

ج-زياده درجه التعاون بين العملاء م 1

د-زياده درجه التعاون بين القيادات

49-يتم ضمن المرحله الثالثه للتغيير:

أ-تنفيذ ومتابعه خطه التغيير

ب-تخطيط جهود التغيير م 6

ج-تقدير الحاجه للتغيير

د-تشخيص مشكلات المنظمه

50-يجب ضمن الخطوه السادسه لنموذج كوتر :

أ-عدم المبالغه في الاحتفال الانجازات المحققه

ب-تثبيت التغييرات الثقافيه في نهايه التغيير

ج-اشراك جميع الاطراف في التغيير

د- وضع مكاسب ملموسه تزرع الثقة في نفس الموظفين م 7

تصوير : Mruqi

كتابة الاسئلة : زمان الصمت

تم حل الأسئلة من قبل : وهم !!

2015/5/19- 1436/8/1