

## أسئلة الاختبار الفصلي والواجبات لمقرر: إدارة التغيير والتطوير

السؤال ١: النماذج التي تشرح أسباب مقاومة التغيير والتطوير التنظيمي:

تؤدي الى مقاومة التغيير

**يوجد بينها بعض الاختلافات**

واحدة ومتماثلة

لا علاقة لها بأسباب مقاومة التغيير

السؤال ٢: من اسباب مقاومة التغيير وجود (نظريات مختلفة عن العالم وقيم تتعارض مع الغير) وهو ما يشير

الى:

التنافسية

**الايديولوجية**

العولمة

التطوير

السؤال ٣: من خصائص التغيير وشروطه أنه يجب أن يكون وفق القانون والأخلاق، وهو ما يسمى شرط.....

الاستهدافية

الواقعية

التوافقيه

**الشرعية**

السؤال ٤: من العوامل التي يتوقف عليها إختيار أنسب الاستراتيجيات للتغيير والتطوير التنظيمي:

الفرص

**كل ما سبق**

الأهداف

وسيط التغيير

السؤال ٥: التغيير يأخذ شكلا:

ساكنا غير متحرك

**دفاعيا أو هجوميا**

دفاعيا

هجوميا

السؤال ٦: النماذج التي تشرح مراحل التغيير والتطوير التنظيمي:

لا تتشابه نهائيا في أي من عدد أو مضمون أو ترتيب تلك المراحل

متماثلة في عدد ومضمون وترتيب تلك المراحل

**تختلف أحيانا في عدد أو مضمون أو ترتيب تلك المراحل**

تختلف دائما في عدد أو مضمون أو ترتيب تلك المراحل

السؤال ٧: من مهارات استشاري التغيير (إعداد تقارير التوصيات والأعمال)، وهو ما يسمى بمهارة.....

تشخيص المشاكل

المبادأة

تقييم ومتابعة التطوير

إنهاء الاستشارة

السؤال ٨: وفقا لاستراتيجية ادارة التطوير التنظيمي من خلال المشاركة، غالبا تكون درجة التزام العاملين بخطة التطوير.....

منخفض

متوسط

مرتفع

لا علاقة توجد علاقه بينهما

السؤال ٩: من مهارات استشاري التغيير (تجميع معلومات الأداء)، وهو ما يسمى بمهارة.....

تشخيص المشكلات

تقييم ومتابعة التطوير

المبادأة

إنهاء الاستشارة

السؤال ١٠: يرى **Kotter** أن أكبر التحديات أمام المنظمات في إدارة التغيير هو:

قادة التغيير

تكاليف التغيير

خطة التغيير

مقاومة التغيير

السؤال ١١: وفقا لاستراتيجية ادارة التطوير التنظيمي من خلال\* الادارة العليا فقط، غالبا\* تكون درجة ابداع العاملين بخطة التطوير .....

متوسط

لا علاقة توجد علاقه بينهما

منخفض

مرتفع

السؤال ١٢: الاستشاري الداخلي للتطوير بالمنظمة يتميز بكونه....

أعلى تخصصية وإحترافية

له مؤيدين من بعض وحدات المنظمة

مقبولا بشكل أكبر من العاملين

تعاون وحدات المنظمة بأقل مقاومة

السؤال ١٣: من بين مجالات التغيير والتطوير التنظيمي:

كل ما سبق

التغيير والتطوير الهيكلي

التغيير والتطوير الاستراتيجي

التغيير والتطوير التكنولوجي

السؤال ١٤: من اسباب التغيير والتطوير التنظيمي (الأتمتة)، والتي تشير للتطور التكنولوجي في مجال:

الحجم

الطاقة

الجودة

التحكم

السؤال ١٥: أسباب التغيير والتطوير التنظيمي تكون:

من داخل المنظمة

من داخل أو خارج المنظمة

من خارج المنظمة

لا علاقة لها بالمنظمة

السؤال ١٦: من خصائص التغيير وشروطه أنه بحسب الإمكانيات، وهو ما يسمى\*شرط.....\*\*

التوافقية

الاستهدافية

الواقعية

الشرعية

السؤال ١٧: نموذج هافلوك لإدارة التغيير يتضمن ست مراحل رئيسية أولهم:

المرحلة التشخيصية

المرحلة الادارية

المرحلة الصفرية

المرحلة التخطيطية

السؤال ١٨: البعد المنطقي هو أحد أبعاد مقاومة التغيير والتطوير التنظيمي التي تشير الى:

التحليل العقلي والعلمي

الاتصال والعلاقات

لا شيء مما سبق

الاتجاهات والمشاعر

السؤال ١٩: وفقا لاستراتيجية ادارة التطوير التنظيمي من خلال\*التفويض، غالبا\* تكون درجة ابداع العاملين

بخطة التطوير .....

لا علاقة توجد علاقة بينهما

منخفض

مرتفع

متوسط

السؤال ٢٠: من عوامل أهمية وضرورة التطوير التنظيمي (إطالة عمر المنظمة)، وهو ما يشار إليه بأنه منهج.....

وقائي

تربوي

**صحي**

استباقي

السؤال ٢١: من خصائص التغيير وشروطه أنه يتم التوازن بين التكلفة والعائد وهو ما يسمى شرط.....

الفعالية

**الرشادة**

الابتكار

المشاركة

السؤال ٢٢: أكثر ما تركز على معالجته إستراتيجية العقلية الميدانية في التغيير والتطوير التنظيمي هو:

عدم الاقتناع

عدم التنفيذ

**عدم المعرفة**

لا شيء مما سبق

السؤال ٢٣: غالباً تكون تطبيقات التغيير والتطوير التنظيمي:

متوقعة

متراجعة

بطيئة

**سريعة**

السؤال ٢٤: ساعدت العولمة على:

احتكار الاسواق الخارجية بمعرفة الشركات الصغيرة

منع الشركات الصغيرة من المنافسة بالاسواق الخارجية

**السماح للشركات الصغيرة على المنافسة بالأسواق الخارجية**

تجنب الشركات الصغيرة للتعاملات مع الاسواق الخارجية

السؤال ٢٥: من مهارات استشاري التغيير (تقديم التعريف بخطة التطوير)، وهو ما يسمى بمهارة.....

تشخيص المشاكل

**المبادأة**

تقييم ومتابعة التطوير

إنهاء الاستشارة

السؤال ٢٦: نموذج هافلوك لإدارة التغيير يتضمن ست مراحل رئيسية أولهم:

الحصول على المصادر

تشخيص المشكلات

الشعور بالهم والقلق تجاه الوضع الحالي

تأسيس العلاقات مع المستهدفين بالتغيير

السؤال ٢٧: من أسباب التغيير والتطوير التنظيمي (المحافظة على الحيوية الفاعلة) والتي تعني:

التفاوت

النمو

التأقلم

التجديد

السؤال ٢٨: أكثر ما تركز على معالجته إستراتيجية التثقيف والتوعية في التغيير والتطوير التنظيمي هو:

عدم المعرفة

عدم الإقتناع

عدم التنفيذ

لا شيء مما سبق

السؤال ٢٩: غالبا الانسان يتصف بأنه:

عدو ما يجهل

لا علاقة له بما يجهل

يجب ما يجهل

يعتمد على ما يجهل

السؤال ٣٠: حل المشكلات بشكل جماعي.....

أضعف من اتخاذ القرار بشكل جماعي

تعادل اتخاذ القرار بشكل جماعي

أقوى من اتخاذ القرار بشكل جماعي

لا علاقة لها باتخاذ القرار بشكل جماعي

السؤال ٣١: من خصائص التغيير وشروطه أنه يتسق مع رغبات العاملين، وهو ما يسمى شرط.....

التوافقية

الواقعية

الشرعية

الاستهدافية

السؤال ٣٢: من أسباب مقاومة التغيير والتطوير التنظيمي:

انعدام الطمأنينة النفسية

كل ما سبق

القلق الاجتماعي

توقع الخسارة

السؤال ٣٣: ظاهرة القصور الذاتي بالمنظمات تشير إلى.....

### استمرار بقاء المنظمة على حالة السكون أو الحركة

عدم استمرار بقاء المنظمة على حالة السكون أو الحركة

استمرار بقاء المنظمة على حالة السكون

استمرار بقاء المنظمة على حالة الحركة

السؤال ٣٤: وفقا لاستراتيجية ادارة التطوير التنظيمي من خلال الادارة العليا فقط، غالبا يكون درجة التزام

العاملين بخطة التطوير.....

مرتفع

متوسط

منخفض

لا علاقة توجد علاقه بينهما

السؤال ٣٥: الاستشاري الخارجي للتطوير بالمنظمة يتميز بكونه ...

الحيادية

وجود مؤيدين سابقين له

مرونة إجراءات عمله

مقاومة أقل وتعاون أكبر من وحدات المنظمة

السؤال ٣٦: تعتبر العولمة من بين:

معوقات التغيير

اسباب التغيير

موانع التغيير

مقاومة التغيير

السؤال ٣٧: من عوامل أهمية وضرورة التطوير التنظيمي (علاجه لسمة القصور الذاتي بالمنظمات)، وهو ما

يشار إليه بأنه منهج.....

صحي

استباقي

وقائي

تربوي

السؤال ٣٨: نموذج أفانوفتش لادارة التغيير يتضمن ثمان مراحل أولهم:

تشخيص المشكلات

تحرك قوى التغيير

تأسيس العلاقات مع المستهدفين من التغيير

الاعتراف بالحاجة الى التغيير

السؤال ٣٩: وفقا لاستراتيجية ادارة التطوير التنظيمي من خلال التفويض، غالبا تكون درجة التزام العاملين

بخطة التطوير.....

منخفض

مرتفع

متوسط

لا علاقة توجد علاقته بينهما

السؤال ٤٠: الاستشاري الداخلي للتطوير بالمنظمة يتميز بكونه....

معرفة بظروف المنظمة

مقبولا بشكل أكبر من العاملين

تعاون وحدات المنظمة بأقل مقاومة

أعلى تخصصية وإحترافية

السؤال ٤١: من خصائص التغيير وشروطه أنه يتم فيه الارتقاء عن الوضع الحالي وهو ما يسمى شرط.....

الفعالية

الرشادة

المشاركة

الابتكار

السؤال ٤٢: الاستشاري الداخلي للتطوير بالمنظمة يتميز بكونه....

مرونة إجراءات تكلفه وعمله

أعلى تخصصية وإحترافية

تعاون وحدات المنظمة بأقل مقاومة

مقبولا بشكل أكبر من العاملين

السؤال ٤٣: الاستشاري الخارجي للتطوير بالمنظمة يتميز بكونه....

أكثر قبولا من العاملين

سرية تعاملات الشركة

مرونة إجراءات عمله

الدراية والمعرفة بالمنظمة

السؤال ٤٤: أفضل نموذج لإدارة التغيير هو:

نموذج هافلوك

نموذج أندرسون أكرمان

نموذج أفانوفتش

بحسب كل حالة

السؤال ٤٥: أكثر ما تركز على معالجته استراتيجية القوة القسرية في التغيير والتطوير التنظيمي هو

عدم المعرفة

عدم التنفيذ

لا شيء مما سبق

عدم الاقتناع

السؤال ٤٦: وفقا لاستراتيجية ادارة التطوير التنظيمي من خلال المشاركة، غالبا تكون درجة ابداع العاملين بخطة التطوير.....

منخفض

متوسط

**مرتفع**

لا علاقة توجد علاقه بينهما

السؤال ٤٧: قائد التغيير العقلاني يركز على.....

العمل

**الحقائق**

المعنى

الامكانات

السؤال ٤٨: المرسل الرئيسية لنموذج Kotter لادارة التغيير:

لا يتم فيه تشخيص المشكلات نهائيا

**يدخل تشخيص المشكلات ضمن كل مرحلة من مراحل النموذج**

تتضمن مرحلة مستقلة لتشخيص المشكلات

يندرج تشخيص المشكلات ضمنيا تحت أحد مراحل النموذج

السؤال ٤٩: من عوامل أهمية وضرة التطوير التنظيمي (صناعة المستقبل)، وهو ما يشار إليه بأنه منهج

.....

تربوي

وقائي

**استباقي**

صحي

السؤال ٥٠: من خصائص التغيير وشروطه أنه يركز على دور القوى العاملة وهو ما يسمى شرط.....

**المشاركة**

الابتكار

الرشادة

الفعالية

السؤال ٥١: الاستشاري الداخلي للتطوير بالمنظمة يتميز بكونه....

**مرونة اجراءات تكلفه وعمله**

مقبولا بشكل أكبر من العاملين

أقرب للحفاظ على سرية بيانات المنظمة

أعلى تخصصية وإحترافية

السؤال ٥٢: من خصائص التغيير وشروطه انه لا يحدث ارتجالي وهو ما يسمى شرط...

الواقعية



## الاستهدافية

الشرعية

التوافقية

السؤال ٥٣: أدت العولمة الى:

لا علاقة لها بأعداد المنافسين

زيادة أعداد المنافسين

إنخفاض اعداد المنافسين

ثبات اعداد المنافسين

السؤال ٥٤: قائد التغيير المتأمل يركز على.....

الحقائق

الإمكانات

العمل

المعنى

السؤال ٥٥: من مهارات استشاري التغيير (تجميع البيانات المطلوبة ) وهو مايسمى بمهارة...

تشخيص المشاكل

المبادأة

تقييم ومتابعة التطوير

إنهاء الاستشارة

السؤال ٥٦: من خصائص التغيير وشروطه انه يتم فيه رد الفعل تجاه الاحداث وهو مايسمى شرط...

الفعالية

الابتكار

المشاركة

الرشادة

السؤال ٥٧: الاستشاري الخارجي للتطوير بالمنظمة يتميز بكونه....

وجود مؤيدين سابقين له

الحيادية

الدراية والمعرفة بالمنظمة

مرونة إجراءات عمله

السؤال ٥٨: من عوامل أهمية ضرورة التطوير التنظيمي ( مخطط ومقصود )، وهو ما يشار إليه بأنه منهج

.....

صحي

استباقي

وقائي

تربوي

## أسئلة الواجب الأول:

السؤال ١

من الأسباب التي تفرض التغيير على المنظمة وتدفع اليه.....  
الفرص السوقية  
التحديات الخارجية  
رؤية المنظمة

كل ما سبق

السؤال ٢

يمثل التغيير.....

لا علاقة له ببقاء منظمات الأعمال  
قرار يحدث فقط بحالة أزمات منظمات الأعمال  
قرار اختياري لبقاء منظمات الأعمال  
ضرورة حتمية لبقاء منظمات الأعمال

السؤال ٣

تختص إدارة التغيير.....

بالأفراد فقط

بالأفراد والمنظمات

بجوانب أخرى بخلاف الأفراد والمنظمات  
بالمنظمات فقط

السؤال ٤

التغيير يكون في.....

حالة رغبة الإدارة العليا بالتغيير فقط  
لا علاقة له نهائياً بوجود مشكلات في الأداء  
حالة وجود مشكلات بالأداء فقط

صورة مستمرة حتى لو لم توجد مشكلات بالأداء

السؤال ٥

قائد التغيير.....

لا يشترط أن يكون مقبولاً من خلال الأفراد المستهدفين بالتغيير

يجب أن يكون مقبولاً من خلال الأفراد المستهدفين بالتغيير

جميع الإجابات خطأ

لا علاقة له بمدى قبول الأفراد المستهدفين بالتغيير له

السؤال ٦

عامل الأزمات الاقتصادية.....

من العوامل التي تدفع نحو التغيير في منظمات الأعمال

لا علاقة له بالتغيير في منظمات الأعمال

ليس من العوامل التي تدفع نحو التغيير في منظمات الأعمال

جميع الإجابات صحيحة

السؤال ٧

التغيير بنظام فرعي داخل المنظمة.....

لا يؤثر نهائياً على المنظمة

لا علاقة له بأداء المنظمة ككل

يؤثر على المنظمة ككل بدرجة ما بحسب أهمية النظام الفرع

يؤثر على المنظمة ككل بدرجة كبيرة

السؤال ٨

من عوامل ضرورة التغيير بالمنظمات.....

ثورة المعرفة

كل ما سبق

الظروف البيئية

العولمة

السؤال ٩

عامل التطور التكنولوجي.....  
لا علاقة له بالتغيير في منظمات الأعمال  
ليس من العوامل التي تدفع نحو التغيير في منظمات الأعمال  
جميع الاجابات صحيحة  
من العوامل التي تدفع نحو التغيير في منظمات الأعمال

السؤال ١٠

عامل النزاعات الاجتماعية.....  
من العوامل التي تدفع نحو التغيير في منظمات الأعمال  
ليس من العوامل التي تدفع نحو التغيير في منظمات الأعمال  
لا علاقة له بالتغيير في منظمات الأعمال  
جميع الاجابات صحيحة

السؤال ١١

يعتبر مفهوم التغيير التنظيمي....

مماثل لمفهوم التغيير

لا علاقة له بمفهوم التغيير

مفهوم تابع لمفهوم التغيير

مفهوم أشمل من مفهوم التغيير

السؤال ١٢

التغيير التنظيمي يستهدف.....

المنظمة وموظفيها

موظفي المنظمة فقط

المنظمة فقط

جميع الأطراف ما عدا المنظمة والموظفين بها

أسئلة الواجب الثاني:

السؤال ١

التطوير التنظيمي من سمات....

البيئة التقليدية

البيئة المعاصرة

جميع ما سبق

البيئة القديمة

السؤال ٢

(نشاط منهجي طويل الأمد مستديم يستند على إطار مفاهيمي و منطلقات أساسية و استراتيجيات و عمليات و تقنيات منبثقة عن العلوم السلوكية  
يستخدم لإحداث مقاصد مدروسة تأخذ أشكال التغيير الآتية: تحسين، تعديل، تجديد، تحديث، استجابة، بناء  
رؤية مستقبلية، على المستوى الكلي  
للمنظمة بهدف زيادة الأداء المنظمي و تنشيط قدرات مواردها البشرية ) يمثل تعريف....

البيئة التنظيمية

الإدارة التنظيمية

التطوير التنظيمي

التغيير

السؤال ٣

التطوير التنظيمي.....

يشمل التغيير بالموارد البشرية واللوائح والأنظمة

لا شيء مما سبق

يشمل التغيير باللوائح والأنظمة

يشمل التغيير بالموارد البشرية

#### السؤال ٤

يرى Kotter أن التحسينات قصيرة الأجل:

ترفع من مستوى جهد العاملين

تسبب فاقد في وقت خطة التغيير

تخفض من مستوى جهد العاملين

تتعارض مع التغيير الفعال

#### السؤال ٥

بشكل عام فإن مراحل ادارة عملية التغيير تتم وفقا للترتيب التالي:

تخطيط وتنظيم عملية التغيير ثم تشخيص المشكلات ثم اقرار الحاجة الى التغيير ثم تنفيذ ومتابعة التغيير

تشخيص المشكلات ثم اقرار الحاجة الى التغيير ثم تخطيط وتنظيم عملية التغيير ثم تنفيذ ومتابعة التغيير

اقرار الحاجة الى التغيير ثم تشخيص المشكلات ثم تخطيط وتنظيم عملية التغيير ثم تنفيذ ومتابعة التغيير

تنفيذ ومتابعة التغيير ثم تخطيط وتنظيم عملية التغيير ثم تشخيص المشكلات ثم اقرار الحاجة الى التغيير

#### السؤال ٦

نموذج Kurt & Lewin يتضمن ثلاث مراحل رئيسية وهي:

التثبيت والتدعيم ثم تنفيذ التغيير ثم التهينة واذابة الجليد

التهينة واذابة الجليد ثم تنفيذ التغيير ثم التثبيت والتدعيم

التثبيت والتدعيم ثم التهينة واذابة الجليد ثم تنفيذ التغيير

التهينة واذابة الجليد ثم التثبيت والتدعيم ثم تنفيذ التغيير

#### السؤال ٧

التغيير الناجح بالمنظمات يمر بالمراحل التالية

المقاومة ثم الرفض ثم الاستكشاف ثم الالتزام

الاستكشاف ثم الرفض ثم المقاومة ثم الالتزام

الالتزام ثم الاستكشاف ثم المقاومة ثم الرفض

الرفض ثم المقاومة ثم الاستكشاف ثم الالتزام...

#### السؤال ٨

نموذج Kotter لادارة التغيير يتضمن ثمان خطوات أولها:

صياغة رؤية التغيير

استشعار الحاجة للتغيير..

التخطيط للتغيير

تشخيص المشكلات

#### السؤال ٩

التطوير التنظيمي يستهدف المنظمات.....

الناجحة فقط..

المتعثرة فقط

الناجحة والمتعثرة معاً

الكبيرة الحجم فقط

#### السؤال ١٠

يتضمن نموذج أندرسون & أكرمان لإدارة التغيير تسع مراحل أولهم:

تشخيص المشكلات

الاستعداد لقيادة التغيير

استشعار الحاجة الى التغيير

تأسيس العلاقات مع المستهدفين بالتغيير

#### السؤال ١١

من حتميات التغيير وجود بيئة متغيرة باستمرار وسرعة.....

خارج المنظمة

لا علاقة لها بالمنظمة

داخل المنظمة

داخل وخارج المنظمة

أسئلة الواجب الثالث:

السؤال ١

في حالة الوضع الجيد للمنظمة، فمن المفضل أن تكون قيادة إدارة مقاومة التغيير من.....  
داخل المنظمة

مشتركة من داخل وخارج المنظمة  
داخل أو من خارج المنظمة فلا يوجد أية فروق  
خارج المنظمة

السؤال ٢

نموذج تحليل قوى المجال ينص على....  
موقف القوى المحيطة تحدد طبيعة التغيير المراد تحقيقه  
طبيعة التغيير المراد تحقيقه تحدد موقف القوى المحيطة به  
لا شيء مما سبق  
موقف التغيير المراد تحقيقه يحدد طبيعة القوى المحيطة

السؤال ٣

يجب على المنظمة أن تتولى.....

إدارة التغيير  
إدارة مقاومة التغيير  
مقاومة التغيير

إدارة التغيير وإدارة مقاومة التغيير

السؤال ٤

بمرحلة التهيئة وفقا لنموذج تحليل قوى المجال فانه ينبغي أن يتم.....  
كبح قوى التغيير وتعزيز القوى المقاومة للتغيير  
كبح القوى المقاومة للتغيير  
تعزيز قوى التغيير وكبح القوى المقاومة للتغيير  
تعزيز قوى التغيير

السؤال ٥

يفضل قيادة إدارة مقاومة التغيير من خارج المنظمة في حالة.....

الوضع الضعيف للمنظمة

الوضع الجيد للمنظمة  
في كل أوضاع المنظمة  
الوضع العادي للمنظمة

السؤال ٦

عبارة (طبيعة التغيير المراد تحقيقه تحدد موقف القوى المحيطة به) تعبر عن نموذج...  
مقاومة التغيير  
قوى التغيير  
إدارة التغيير

لا شيء مما سبق

السؤال ٧

تعتبر مقاومة التغيير ...  
قد تكون موضوعية اعتراضا على مضمون التغيير  
واردة في حالة التعرض للضرر

كل ما سبق

طبيعية لان الانسان عدو ما يجهل

السؤال ٨

من أساليب إدارة مقاومة التغيير.....  
المفاوضة  
المراوغة  
الاجبار

جميع الاجابات صحيحة