

مراجعة التغيير والتطوير

س ١ : يشار الى (القوة) بالكلمة الانجليزية

Globalization -
 Uncertainty -
 Strength -
 Growth -

س ٢ : يشار الى (عدم التأكد) بالكلمة الانجليزية

Globalization -
 Uncertainty -
 Strength -
 Growth -

س ٣ : يشار الى (العولمة) بالكلمة الانجليزية

Globalization -
 Uncertainty -
 Strength -
 Growth -

س ٤ : يشار الى (المساومة) بالكلمة الانجليزية

Bargaining -
 Growth -
 Involvement -
 Participation -

س ٥ : يشار الى (النمو) بالكلمة الانجليزية

Bargaining -
 Growth -
 Involvement -
 Participation -

س ٦ : يشار الى (المشاركة) بالكلمة الانجليزية؟

Bargaining -
 Growth -
 Involvement -
 Participation -

س ٧ : يشار الى (الاندماج) بالكلمة الانجليزية

Bargaining -
 Growth -
 Involvement -
 Participation -

س ٨ : يشار الى معدل (الدوران) الوظيفي بالكلمة الإنجليزية:

Opportunity -
 Crisis -
 Threats -
 Turnover -

س ٩ : يشار الى (التهديد) بالكلمة الانجليزية

Opportunity -
 Crisis -
 Threats -
 Turnover -

س ١٠ : يشار الى (الفرصة) بالكلمة الانجليزية

Opportunity -
 Crisis -
 Threats -
 Turnover -

س ١١ : يشار الى (الأزمة) بالكلمة الانجليزية:

Crisis - Opportunity -
Turnover - Threats -

س ١٢ : يشار الى (التغيير) بالكلمة الانجليزية

Unfreezing - Refreezing -
Development - **Change -**

س ١٣ : يشار الى (التهيئة واذابة الجليد) بالكلمة الانجليزية

Unfreezing - Refreezing -
Development - Change -

س ١٤ : يشار الى مرحلة (التثبيت والتدعيم) بالكلمه الانجليزيه ؟

Unfreezing - **Refreezing -**
Development - Change -

س ١٥ : يشار الى (التطوير) بالكلمة الإنجليزية:

Unfreezing - Refreezing -
Development - Change -

س ١٦ : نموذج لإدارة التغيير يبدأ بمرحلة الشعور بالحاجة

Kurt & Lewin - **Kotter -**
Havelock - Ivancevich -

س ١٧ : نموذج إدارة التغيير الذي يبدأ بمرحلة وجود قوى التغيير هو نموذج

Kurt & Lewin - Kotter -
Havelock - **Ivancevich -**

س ١٨ : نموذج إدارة التغيير الذي يبدأ بمرحلة التهيئة واذابة الجليد هو نموذج:

Kurt & Lewin - Kotter -
Havelock - Ivancevich -

س ١٩ : نموذج إدارة التغيير الذي يبدأ بالمرحلة (صفر) التي تصف الاهتمام بالتغيير ثم المرحلة الأولى التي تؤسس

العلاقة بالمستهدفين بالتغيير هو نموذج

Kurt & Lewin - Kotter -
Havelock - Ivancevich -

س ٢٠ : استراتيجية التثقيف والتوعية الموجهة تعتمد على

الافناع - التجاهل والتراخي -
العقوبات والجزاءات - المعلومات -

س ٢١ : استراتيجية العقلية الميدانية تعتمد على:

- التجاهل والتراخي

- الاقناع

- العقوبات والجزاءات

- المعلومات

س ٢٢ : استراتيجية القوى القسرية تعتمد على

- التجاهل والتراخي

- الاقناع

- العقوبات والجزاءات

- المعلومات

س ٢٣ : المغير المادي يبحث عن

- المعنى

- الحقائق

- الاساليب

- الامكانات

س ٢٤ : المغير العقلاني يبحث عن

- المعنى

- الحقائق

- الاساليب

- الامكانات

س ٢٥ : المغير المنفذ يبحث عن

- المعنى

- الحقائق

- الامكانات

- الاساليب

س ٢٦ : المغير المتأمل يبحث عن

- المعنى

- الحقائق

- الامكانات

- الاساليب

س ٢٧ : يعتبر المنافسين :

- من بين القوى الداخلية الدافعة للتغيير

- من بين القوى الخارجية الدافعة للتغيير

- من القوى غير الدافعة للتغيير

- ليس من القوى الدافعة للتغيير

س ٢٨ : يعتبر العملاء:

- من بين القوى الداخلية الدافعة للتغيير

- من بين القوى الخارجية الدافعة للتغيير

- من القوى غير الدافعة للتغيير

- ليس من القوى الدافعة للتغيير

س ٢٩ : جمعيات حماية المستهلك:

- من بين القوى الداخلية الدافعة للتغيير

- من بين القوى الخارجية الدافعة للتغيير

- من القوى غير الدافعة للتغيير

- ليس من القوى الدافعة للتغيير

س ٣٠ : يعتبر العاملين:

- من بين القوى الداخلية الدافعة للتغيير

- من بين القوى الخارجية الدافعة للتغيير

- من القوى غير الدافعة للتغيير

- ليس من القوى الدافعة للتغيير

س ٣١: الجهة المستفيدة من التغيير

- تعتبر من العوامل التي تؤثر على اختيار استراتيجية التغيير المناسبة

- لا تعتبر من العوامل التي تؤثر على اختيار استراتيجية التغيير المناسبة
- لا علاقة لها بالعوامل التي تؤثر على اختيار استراتيجية التغيير المناسبة
- لا شيء مما سبق

س ٣٢: وسيط التغيير:

- تعتبر من العوامل التي تؤثر على اختيار استراتيجية التغيير المناسبة

- لا يعتبر من العوامل التي تؤثر على اختيار استراتيجية التغيير المناسبة
- لا علاقة له بالعوامل التي تؤثر على اختيار استراتيجية التغيير المناسبة
- لا شيء مما سبق

س ٣٣: غالبا يكون المستشارون مثلا على سلطة التغيير من:

- المنافسين
- الجهات الحكومية
- داخل المنظمة
- **خارج المنظمة**

س ٣٤: سلطة فريق ادارة التغيير تكون من

- **داخل أو خارج المنظمة بحسب الحالة**
- داخل المنظمة
- داخل وخارج المنظمة في نفس الوقت
- خارج المنظمة

س ٣٥: أفضل سلطة للتغيير يجب أن تكون من

- **بحسب الحالة**
- داخل المنظمة
- داخل وخارج المنظمة
- خارج المنظمة

س ٣٦: مراحل نماذج ادارة التغيير

- لا علاقة لها ببعضها البعض بخصوص المراحل والخطوات

- تتشابه ببعض المراحل والخطوات

- لها نفس المراحل والخطوات

- تختلف في جميع المراحل والخطوات

س ٣٧: نمط سلطات التغيير من داخل المنظمة التي تكون من خلال كافة المستويات الادارية مع جعل القرار النهائي

من اختصاص الادارة العليا فقط يسمى:

- التفويض
- الاستبدال
- الاستبدال
- **المشاركة**

س ٣٨ : الرؤية

- لا علاقة لها بالتغيير وفقا نموذج روبنسون
- لا تدفع ولا تفرض التغيير وفقا نموذج روبنسون
- تفرض التغيير ولا تدفع إليه وفقا نموذج روبنسون

- تدفع وتفرض التغيير وفقا نموذج روبنسون

س ٣٩ : التغيير....

- يتأثر بالوقت المتاح

- لا علاقة له بالوقت المتاح

- جميع ما سبق

س ٤٠ : من القواعد الاساسية للتطوير التنظيمي:

- المرونة

- التنقل بين الوظائف .

- جميع ما ذكر

- اكتساب مهارات جديدة .

س ٤١ : مقاومة التغيير لا تأتي بأية نتائج ايجابية

خطأ

س ٤٢ : تصلح معالجة مقاومة التغيير بالقوة القسرية اذا كان سبب المقاومة هو شعور الخوف من استبداد قادة التغيير:

خطأ

س ٤٣ : يمكن لمقاومة التغيير ان تكشف عن نقاط الضعف بالمنظمة

صواب

س ٤٤ : المقصود بمفهوم استراتيجية التغيير هو التغيير الاستراتيجي

خطأ

س ٤٥ : لا يمكن لمقاومة التغيير ان تكشف عن عدم فعالية منظومة الاتصالات بالمنظمة

خطأ

س ٤٦ : على قادة التغيير تجاه مقاومة التغيير هو مقاومة التغيير

صواب

س ٤٧ : تصلح معالجة مقاومة التغيير بالمشاركة اذا كان سبب المقاومة هو ضعف الاقتناع

صواب

س ٤٨ : يصلح معالجة مقاومة التغيير بالتفاوض عندما يكون سبب المقاومة الخوف من عدم القدرة على اكتساب المهارات الجديدة

خطأ

س ٤٩ : تصلح معالجة مقاومة التغيير بالتفاوض اذا كان سبب المقاومة هو تضرر بعض الفئات بسبب التغيير

صواب

س ٥٠ : الانسان عدو ما يجهل

صواب

س ٥١ : مقاومة التغيير أمر سلبي يجب مقاومته والقضاء عليه بشكل كامل

خطأ

س ٥٢ : العولمة من العوامل التي تدفع الى التغيير

صواب

س ٥٣ : تصلح معالجة مقاومة التغيير بالقوة القسرية عندما تفشل الاساليب الاخرى او يستحيل تطبيقها

صواب

س ٥٤ : يصلح معالجة مقاومة التغيير بالتدريب والدعم عندما يكون سبب المقاومة نقص المعلومات

خطأ

س ٥٥ : يعتبر انخفاض معدل التسرب الوظيفي من مؤشرات وجود حاجة شديدة الى التغيير

خطأ

س ٥٦ : تغيير الافراد يتناول تغيير الرغبة وليس القدرة

خطأ

س ٥٧ : تصلح مواجهة مقاومة التغيير بالمشاركة عندما يكون الوقت ضيق للغاية

خطأ

س ٥٨ : مفهوم التطوير أوسع من مفهوم التغيير

خطأ

س ٥٩ : مفهوم مقاومة التغيير أنسب من معالجة مقاومة التغيير؟

خطأ

س ٦٠ : تصلح معالجة مقاومة التغيير بالقوة عندما تكون المقاومة لأغراض شخصية بحتة؟

صواب

س ٦١ : تنتهي كل نماذج التغيير بمرحلة تشخيص المشكلات

خطأ

س ٦٢ : المغير المتأمل يبحث عن المعنى بدرجة أكبر من بحثه عن الحقائق

صواب

س ٦٣ : التغيير يكون من الفشل الى النجاح فقط، حيث ان التغيير بالنسبة للناجحين يعتبر حالة من حالات الفشل

خطأ

س ٦٤ : التغيير التنظيمي يكون للمنظمة والعاملين معا وليس للمنظمة فقط

صواب

س ٦٥ : نماذج مراحل ادارة التغيير تعتبر متماثلة تماما ولا يوجد بينها اية فروق الا في الصياغة فقط

خطأ

س ٦٦ : يمكن اختصار وقت عملية التغيير بالقفز على بعض مراحل التغيير وتجاوزها

خطأ

س ٦٧ : التطوير التنظيمي منهج وقائي فقط وليس علاجي بطبيعة الحال.

خطأ

س ٦٨ : التغيير من خارج المنظمة يلقى مقاومة أكثر من التغيير من داخلها

صواب

س ٦٩ : مفهوم التغيير اشمل من مفهوم التطوير

صواب

س ٧٠ : سلطة التغيير والتطوير تخص الإدارة العليا وحدها وليس الإدارات الأخرى

خطأ

س ٧١ : كبر وضخامة حجم المنظمة يدفع لتخفيض وتيرة التغيير والتطوير

خطأ

س ٧٢ : غالبا الانسان عدو ما يجهل ويحب التغيير

خطأ

س ٧٣ : دائما يكون سلطة التغيير الاستراتيجي مع الإدارة العليا فتنفرد بها او تفوض او تشارك الاخرين في تلك

السلطة

صواب

س ٧٤ : قائد التغيير الفعال يركز على مصالح المؤسسة وليس على القيم الاخلاقية او الاجتماعية

خطأ

س ٧٥ : من سمات القائد الفعال عدم الاستماع الى الشخصيات المقاومة للتغيير

خطأ

س ٧٦ : دائما يكون التغيير من اعلى التنظيم الى اسفل

خطأ

س ٧٧ : الفرق بين (دوافع العاملين) وبين (حوافز العاملين) تجاه التغيير، هو أن دوافع العاملين تجاه التغيير تكون

داخلية وليست خارجية

صواب

س ٧٨ : تعتبر المساومة استراتيجية لمعالجة مقاومة التغيير من خلال عرض بعض المزايا على أطراف متوقع

مقاومتهم للتغيير مقابل عدم مقاومتهم للتغيير

صواب

س ٧٩ : قد يكون السبب وراء مقاومة التغيير سبب اخلاقي بالحفاظ على القيم

صواب

س ٨٠ : دائما تمثل مقاومة التغيير سلبية كبيرة وتحديا أمام قائد التغيير وعليه مقاومتها والقضاء عليها

خطأ

س ٨١: يركز التغيير على خدمة العملاء وليس المؤسسة أو العاملين

خطأ

س ٨٢: من أهم العقبات في مرحلة دمج النجاحات هي عدم خلق معايير اجتماعية وقيم مشتركة جديدة تتناسب وتتناغم مع التغيير أو ترقية أفراد ممن لا يجسدون الأسلوب الجديد إلى مواقع قيادية :

خطأ (من أهم العقبات في مرحلة تأطير و تشريع الأساليب الجديدة) .

س ٨٣: من أهمية التغيير بالنسبة للمنظمات: تحقيق الأهداف بالفاعلية وبكفاءة، خدمة العملاء، جودة الأداء ، تحقيق أهداف أصحاب المصلحة :

صواب

س ٨٤: استراتيجية العقلانية الميدانية : وفقا لهذه الاستراتيجية فإنه يتم استخدام كافة الأساليب والوسائل في إحداث التغيير والتطوير وذلك بفرضه على الجهات المعنية بالقوة. ويتم التغلب على كافة أشكال المقاومة باستخدام العقوبات والجزاءات لكل من يخالف أو يقاوم :

خطأ (استراتيجية القوة القسرية) .

س ٨٥: يعتبر نموذج عالم النفس الاجتماعي Kurt Lewin من أكثر النماذج الذي عرف باهتمامه الكبير في

حل المشاكل الاجتماعية

صواب

س ٨٦ : عرف **Frensh** التغيير بأنه عملية التحول من الواقع الحالي للفرد أو المنظمة إلى واقع آخر منشود مرغوب الوصول إليه خلال فترة زمنية محددة بأساليب وطرق معروفة لتحقيق أهداف معينة :

خطأ (تعريف التغيير) .

س ٨٧: من مبادئ السلطة من جانب واحد: لا بد من مشاركة المرؤوسين ذوي القدرات العالية عند اتخاذ القرارات المهمة ذات الصلة بالتغيير من خلال أسلوب القرارات الجماعية و أسلوب حل المشاكل بطريقة جماعية :

خطأ (مبدأ مشاركة المرؤوسين) .

س ٨٨ : يركز مجال تغيير الأفراد على: تغيير قدرة الفرد والتي تشير إلى الإمكانيات الجسدية والعقلية كالأفكار، المواهب، الإبداعات. وتغيير رغبة الفرد: الذي يمثل استعداد الفرد للقيام بالعمل وتأديته بشكل أفضل :

صواب

س ٨٩ : يرى جون كوتر الأستاذ في كلية هارفارد لإدارة الأعمال والمُتخصّص في مجال القيادة في الأعمال أن إدارة التغيير أمر مهم ففي غياب الإدارة الرشيدة قد تخرج عملية تحويل وتغيير العمل عن السيطرة و هو أمر لا يُحمد عقباه، ومع ذلك فإن قيادة التغيير تعدّ أكبر التحديات الي تواجه معظم المنظمات

صواب

س ٩٠ : إن عملية التغيير عملية غير معقدة تسعى إي تحسين بيئة العمل داخل المنظمة، ولا بد أن تخضع لمرحل معينة من أجل إنجازها
خطأ (عملية معقدة) .

س ٩١ : إن فهم المراحل التي يجب أن يمر بها التغيير والأخطار الخاصة بكل مرحلة يساعد في زيادة الفرص نحو تغيير فعال وتحول ناجح نحو الهدف المنشود :
صواب

س ٩٢ : إن ترجيح تثبيت التغييرات الثقافية في نهاية التغيير. يعتبر من أهم العوامل التي تساعد في ترسيخ تلك الثقافة بشكل دائم :
صواب

س ٩٣ : ثورة العولمة: هي التي أدت إلى زوال الحواجز الزمنية والمكانية وحولت العالم إلى قرية صغيرة تتأثر بسرعة بكل التحولات الثقافية والسياسية والاقتصادية والإعلامية :
صواب

س ٩٤ : من مجالات التغيير : المجال التكنولوجي ويتضمن هذا المجال من التغيير كل ما يتعلق بالمعدات والآلات والحوسبة الالكترونية، والامتة. لان المنظمات تحتاج إلى نظم المعلومات الإدارية للربط بين الأفراد في مختلف المستويات التنظيمية أو الجغرافية :
صواب

٩

س ٩٥ : يعرف Recardo إدارة التغيير بأنها الجهود الهادفة إلى زيادة فاعلية المنظمة عن طريق تحقيق التكامل بين الاحتياجات والمتطلبات والأهداف الشخصية للأفراد مع أهداف المنظمة بوضع البرامج المخططة للتغيير الشامل لكل المنظمة وعناصرها :
خطأ (يعرف جوبسون) .

س ٩٦ : إن التغيير هو السمة السائدة في البيئة المعاصرة لذلك فإن هذا الواقع يستوجب أن يشمل التطوير كافة نواحي عمل المنظمة والممارسات الإدارية فيها، وحتى يتجسد هذا المعنى يجب أن يكون مفهوم التطوير واضحا وخصائمه مدركة من طرف كل من له علاقة بعمل المنظمات :
صواب

س ٩٧ : التغيير غير المخطط أو العشوائي: هو عملية تقوم فيها المنظمة بإجراء انفعالي أو رد فعل لحالات طارئة نتيجة للضغوط التي تتعرض لها مما قد يسفر عنه نتائج غير محسوبة :
صواب

س ٩٨ : يرتبط التغيير الوظيفي بالأنظمة الجديدة والإجراءات وبناء المنظمة والتقنيات المؤثرة على تنظيم العمل داخل الأقسام ، والتي تؤثر بشكل كبير على الأفراد :
صواب

س ٩٩ : يعرف براون و هارفي التطوير التنظيمي بأنه المساعدة في إحداث الانسجام بين بيئة التنظيم و العمليات و الاستراتيجية و الأفراد و بين الثقافة و تطوير حلول تنظيمية و إبداعية و بالتالي فهو وسيلة تطوير مقدرة المنظمة على التجديد :

خطأ (يعرف بيرز) .

س ١٠٠ : من أنواع التغيير حسب الشمولية: التغيير المخطط وهو الإجراء الإداري الهادف إلى إحداث تعديل معين ومحسوب في المنظمة أو في احد عناصرها وفقا لخطة زمنية وعلى أساس تفكير وتقدير لتكلفة التغيير ومتطلباته والفائدة المترتبة عليه :

خطأ (من أنواع التغيير حسب التخطيط) .

س ١٠١ : من مراحل عملية التغيير : تحديد الحاجة إلى التغيير وفي هذه المرحلة قد تعاني المنظمة من مشكلة معينة أو هي بصدد اقتناص فرصة محددة. وقد تتعلق المشكلات بأساليب العمل، التكنولوجيا، الأفراد :

خطأ (في مرحلة تشخيص مشكلات المنظمة) .

س ١٠٢ : عرف Bennis التغيير بأنه الاستجابة للتغيير نتيجة لوضع استراتيجية ثقافية هادفة لتغيير المعتقدات والقيم والهيكـل التنظيمي وجعلها أكثر ملائمة للتطور التكنولوجي وتحديات السوق :

صواب

س ١٠٣ : يعتبر التركيز على الأنشطة الإنتاجية المباشرة وترك الأنشطة غير المباشرة للغير من القيم والمعايير الحديثة في الإدارة :

صواب

س ١٠٤ : المغير العقلاني: يبحث عن الحقائق في عملية التغيير، و يلزمه معرفة كيف يفكر الآخرون ليحلل أراهم ، ويشعر بالمتعة في تصور الأفكار المجردة، ويهتم دائما بالأسئلة المتصلة بطبيعة الأشياء :

صواب

س ١٠٥ : إن البداية المنطقية لمجهود التغيير أو الابتكار يبدأ مع بداية مرحلة تأسيس علاقة مع الجمهور أو النظام المستفيد. ذلك أن العلاقة القوية الخلاقة يمكنها أن تحمل برنامج أو مشروع التغيير عبر أكثر العقبات صعوبة :

صواب

س ١٠٦ : إن أفكار الحلول (لوضع البدائل في التغيير) يمكن أن تأتي من مصادر عديدة منها نتائج الأبحاث أو من أنظمة أخرى أو من مصادر تجارية أو يمكن اشتقاقها من التشخيص (المرحلة الثانية) بطريقة غير مباشرة وكذلك من قوائم الأهداف، ومن المهم تحديد أكثر من خيار أو بدائل للعمل فذلك يعطي للنظام المستهدف حرية الاختيار واتخاذ قرار عقلاني :

صواب

س ١٠٧ : التقويم قبل التجريب : ويشمل المعلومات التي تساعدنا بالحكم على بدائل الحلول المحتملة ومقارنتها وكذلك المعلومات المتعلقة بصدق وثبات وفاعلية والتجديد أو الابتكار :

صواب

س ١٠٨ : يرى كيرت لوين من خلال الدراسات الميدانية أن المنظمات التي استطاعت أن تصمد وتتفوق وتحقق التغيير المطلوب قد أخذت الوقت الكافي من أجل إحداث التغيير الفاعل ولم تتبع سياسة حرق المراحل؛ لئلا ذلك يؤدي إلى نتائج غير محمودة ولذلك فلا بد من مراعاة بعض المعايير عند القيام بهذه العملية :

صواب

س ١٠٩ : المغير المادي: يربط بين ما يعرض عليه من أفكار وعالم الواقع، ويلزمه معرفة كيف تعمل الأشياء :

خطأ (المغير المنفذ)

س ١١٠ : يرى كيرت لوين أن إدارة التغيير أمر مهم ففي غياب الإدارة الرشيدة قد تخرج عملية تحويل وتغيير العمل عن السيطرة وهو أمر لا يُحمد عقباه، ومع ذلك فإن قيادة التغيير تعد أكبر التحديات التي تواجه معظم المنظمات

خطأ (جون كوتر) .

س ١١١ : تعتبر ضمانات حدوث أي تغيير بمثابة القوى المحددة لنجاح أية مبادرة للتغيير فكلما كانت الضمانات عالية كلما كانت فرصة حدوث تغيير بناء في التنظيم Organization أكبر في مناخ ملائم :

صواب

س ١١٢ : تعمل محددات التغيير في منظومة متشابكة ومتفاعلة ومتناغمة فلا يمكن أن يكون التغيير بناءً وشاملاً في مجتمع ما إذا كان محدود المدى والمساحة والعمق والزمن :

صواب

س ١١٣ : التغيير المادي : ويتضمن التغيير النفسي والاجتماعي للعاملين، وكذلك أنماط سلوكهم :

خطأ (المتغير المعنوي) .

س ١١٤ : مرحلة التشخيص : كإحدى مراحل التغيير و التطوير يتم في هذه المرحلة رسم خطط التطوير والتغيير المأمول تحقيقه ، وتحديد الآليات والاستراتيجيات الملائمة لتحقيق الهدف :

خطأ (مرحلة التخطيط)

س ١١٥ : القيادة بالتمكين: تتمثل بإتاحة الفرص والوسائل والآليات المناسبة أمام هيئة العاملين في المدرسة للمساهمة في صناعة القرارات :

صواب

س ١١٦ : النظرية التفاعلية (التوافقية) : وتقوم هذه نظرية على أساس التحفيز ومحاولة الربط بين السلوك القيادي وتحفز المرؤوسين، حيث يعمل القائد على التأثير في سلوك العاملين من خلال تغيير سلوكه ليكون قدوة للآخرين، وتقوم على أن القادة والتابعين لهم يسيرون في طريق واحد لتوقعهم بأن ذلك سوف يقودهم لتحقيق أهدافهم :

خطأ (نظرية المسار أو الهدف) .

س ١١٧ : استراتيجية القوة القسرية : وفقا لهذه الاستراتيجية يتم استخدام كافة الأساليب والوسائل في إحداث التغيير، حيث يفرض التغيير بالقوة على الجهات المعنية :

صواب

س ١١٨ : استراتيجية الإقناع : تستخدم عندما تكون لا تكون المنظمة في أزمة ، ومقاومة التغيير منخفضة هنا يبادر احد الأفراد القيايين الذي يتمتع بالقدرة الإدارية والحائز على ثقة العاملين إلى طرح فكرة التغيير ، والتي تتبع بقدر كبير من التخطيط والتوجيه بهدف الوصول إلى الهدف المطلوب :

خطأ (استراتيجية البراعة القيادية) .

س ١١٩ : يتم تنفيذ تقنيات كايزن (النظرية اليابانية للتغيير) أساسا في الجمبا Gemba وهي كلمة يابانية تعني موقع العمل الفعلي أو بمعنى آخر أين تحدث العمليات التي تعطي قيمة مضافة إلى المنظمة :

صواب

س ١٢٠ : من خصائص العلاقة التبادلية : أنها تعطي العلاقة لكل طرف أن يعطي ويأخذ ، وأن تنتقل المعلومات في اتجاهين بين القائم بعملية التخطيط للتغيير والنظام أو الجمهور المستفيد :

صواب

س ١٢١ : المرحلة الرابعة من مراحل التغيير هي إيصال الرؤية وهنا ينبغي استخدام كافة الوسائل الممكنة لتوصيل الرؤية الجديدة وخطط تحقيقها، وتعليم السلوك الجديد المطلوب بالمؤسسة من خلال ممارسات أفراد تحالف القيادة التي يجب أن تكون القدوة والمثال في هذا الموضوع :

صواب

س ١٢٢ : من المقترحات لمساعدة النظام المستهدف على الإلمام والتعلم حول المصادر والوصول إلى المصادر: توفير جو مشجع للوصول إلى المصادر في النظام، دعم الأنشطة والتقاليد البحثية في النظام وهي تعتبر من مراحل فرض التشخيص الذي يراه فريق التغيير :

خطأ (تعتبر من أهداف الحصول على المصادر) .

س ١٢٣ : منظمات الفناء: وهي التي تعجز عن القيام بالتطوير التنظيمي و التي تجد نفسها مضطرة إلى الخروج من السوق نتيجة تدهورها و تراجعها :

صواب

س ١٢٤ : لا تحتاج إدارة التغيير إلى التفاعل الإيجابي دائما، والسبيل الوحيد لتحقيق ذلك التفاعل هو المشاركة الواعية للقوى والأطراف التي تتأثر بالتغيير وتتفاعل مع قادة التغيير :

خطأ (تحتاج إدارة التغيير إلى التفاعل الإيجابي) .

س ١٢٥ : منظمات البقاء وهي التي تعجز عن القيام بالتطوير التنظيمي و التي تجد نفسها مضطرة إلى الخروج من السوق نتيجة تدهورها و تراجعها و من ثم فناءها :

خطأ (منظمات الفناء) .

س ١٢٦ : بعد تحديد واضح للمشكلة وتوفير معلومات كثيرة ، يحتاج النظام إلى أن يستقر على حل لتلك المشكلات وهذا الحل هو بالطبع التغيير أو التجديد المنشود ورغم أن لكل مشكلة حلول كثيرة وان هناك أساليب مختلفة لاتخاذ القرار بالنسبة لاختيار الحل الملائم إلا انه يمكن تنفيذ هذه المرحلة بطريقة منظمة :

صواب

س ١٢٧ : يعتبر الخوف من المجهول من سمات وخصائص التغيير والتطوير :

خطأ (يعتبر من الأسباب الشائعة لمقاومة التغيير) .

س ١٢٨ : يكون دمج النجاحات التي تم تحقيقها وإنتاج تغييرات إضافية من خلال تغيير النظم والهيكل والسياسات التي تعرقل الرؤية بالمؤسسة باستعمال المصداقية المتزايدة للنجاحات قصيرة المدى المتحققة ، وتعيين وترقية وتطوير الأفراد الذين يستطيعون تنفيذ الرؤية ، وتقوية وتحديث عملية التغيير بإدراج مشاريع ووسائل تغيير جديدة :

صواب

س ١٢٩ : بعد عملية التشخيص تسعى المنظمة في مرحلة التثبيت والتدعيم إلى دعم فريق متجانس الأفكار والأهداف من أجل تطبيق منهجه الإصلاحي، وهو إجراء تغييرات على مستوى الهيكل التنظيمي، كإلغاء بعض الوحدات التنظيمية، أو دمجها :

خطأ (في مرحلة التغيير) .

س ١٣٠ : يرى كوتر أنّ على القائد أن ينجح في خلق الشعور والأجواء التي تؤدي للتغيير لأنه يعزز من المصداقية والثقة لدى العاملين وهو الوسيلة المتاحة لإنجاز أي مشروع جديد

صواب

س ١٣١ : نموذج افانوفيتش IVANCEVICH يعتبر من أهم نماذج التغيير ، حيث يبدأ بقوى التغيير وينتهي بالتنفيذ والتقويم:

صواب

س ١٣٢ : يعتبر الإبداع صفة مرتبطة بالمنظمات المعاصرة التي تتبنى منهج التغيير للحفاظ على قدراتها، لذا فالتغيير يلعب دوراً ريادياً في غرس قيم الابتكار والجودة داخل بيئة المنظمة، كما أنه يعتبر من شروط التغيير الإيجابي بما أنه يعمل على تنمية القدرة الدافعة على التطوير و يسعى لتقديم بدائل متطورة تنهض بالمستوى المعرفي للموظفين :

خطأ (كما أنه يعتبر من خصائص إدارة التغيير في منظمات الأعمال

س ١٣٣ : يكون تأطير وتشريع الأساليب والإجراءات الجديدة من خلال الربط بين السلوكيات الجديدة ونجاح المؤسسة ، ووضع خطط لتطوير القيادات بما يتناسب مع الأسلوب الجديد :

صواب

س ١٣٤ : من الخطوات الإدارية لتحديد مجال التغيير: ابتكار الحلول والالتزام بها وهي تعتبر المرحلة المهمة والأخيرة:

خطأ (استمرارية مجال التغيير وهي تعتبر المرحلة الأخيرة) .

س ١٣٥ : تنظيم الموارد المادية والبشرية والتكنولوجية المتاحة ، تحديد بداية ونهاية التغيير ومدته ،تحديد طبيعة مقاومة التغيير، حيث يتم تحديد المعوقات التنظيمية والمعوقات الفردية التي تحول دون إتمام عملية التغيير، تحديد استراتيجيات وطرق التعامل مع مقاومة التغيير، جميع ما ذكر سابقا يعتبر من ضمن المرحلة الرابعة: تنظيم خطة التغيير وتحديد معوقاتها :

صواب

س ١٣٦ : يعتبر التغيير هو السمة الصحية للمجتمعات الواعية والأهم الحية، وسمة من أبرز سمات حياة الإنسان ككائن حي

صواب

س ١٣٧ : يبدأ التغيير بهم أو قلق يُشعرُ الإنسان بأن شيئاً ما خطأ، وبأن شخصاً ما يجب أن يعمل شيئاً لتصحيح ذلك الخطأ. وتكون أول مهمة للقائم بالتغيير هي تطوير الإحساس بالمشكلة ، أي الإحساس بمكان الجرح في النظام، والمكان الذي يكون فيه حاجة ملحة وفي مراحل نموذج هافلوك للتغيير هذه تسمى مرحلة الاهتمام :

صواب

س ١٣٨ : المغير المتأمل: يبحث عن الحقائق في عملية التغيير، ويلزمه معرفة كيف يفكر الآخرون ليحلل أراهم ، ويشعر بالمتعة في تصور الأفكار المجردة، ويهتم دائما بالأسئلة المتصلة بطبيعة الأشياء :

خطأ (المغير العقلاني)

س ١٣٩ : يعتبر التطوير التنظيمي أسلوباً لحل المشكلات في المنظمة وآلية للتجديد المستمر من خلال التحليل و اتخاذ القرارات الملائمة و استغلال الفرص المتاحة مع الأخذ بعين الاعتبار التحديات البيئية :

صواب

س ١٤٠ : يكون تغيير هياكل التنظيم من خلال أنظمة الاتصالات الجماعية كالمقابلات واللجان، أو من خلال إعادة تشكيل الأقسام والإدارات وجماعات العمل يمكن للإدارة العليا أن تؤثر في (تقوية أو إضعاف) بعض أجزاء الإدارة بالشكل المطلوب في التغيير :

خطأ (يكون تغيير الجماعات) .

س ١٤١ : إن حدوث التطوير في المنظمات يشكل أمراً طبيعياً وضرورياً حيث يعتبر في ظل الظروف البيئية الراهنة أهم العمليات التي يجب على القادة الإداريين والمشرفين فهمها وإدراكها وتبنيها وذلك لضمان أداء منظمي فعال وناجح:

صواب

س ١٤٢ : تعتبر مرحلة تحديد الحاجة إلى التغيير هي المرحلة الأولى : تحديد الحاجة إلى التغيير وفيها يدرك المدراء الحاجة إلى إحداث التغيير من خلال ملاحظة مجموعة من المؤشرات مثل وجود حالة الصراع بين الوحدات التنظيمية، تقديم المنافسين لمنتجات ذات إقبال واسع في السوق ، وجود فجوة بين الأداء الفعلي والأداء المرغوب :

خطأ (المرحلة الثانية) .

س ١٤٣ : الانطلاق من الرؤية لإيجاد دافعية المشاركة لدى الأفراد ، إعادة هيكلة وتنظيم الهيكل الداخلي ليتوافق مع الرؤية ، إتاحة التدريب الكافي للأفراد للتخلص من عاداتهم القديمة. تعتبر إحدى خطوات مرحلة توصيل رؤية التغيير وليس تمكين العاملين.

خطأ (إحدى خطوات مرحلة تمكين العاملين من صلاحيات تساعدهم على التحرك والعمل) .

س ١٤٤ : يرى كل من دين اندرسون وليندا أكرمان أن عملية التحول تتأسس على فهم عميق للتغيير مع تبني مجموعة جديدة من المهارات او لاستراتيجيات من طرف القيادة التي يتعين عليها توسيع فهمها وبصيرتها حول ماهية متطلبات صياغة التغيير :

صواب

س ١٤٥ : التغيير الجذري: هو التغيير المفاجئ والعارض، إذ لا يستغرق مدة طويلة ويتميز بتركه لآثار ظاهرة. وتطبق المنظمات هذا النوع من التغيير خصوصا في المجال التجاري أو عند القيام بالتغيير الهيكلي :

صواب

س ١٤٦ : تعتبر العادات والتقاليد من الأسباب الشائعة لمقاومة التغيير :

صواب

س ١٤٧ : مشكلة الأفراد بالمجتمعات النامية وطبيعة الناس فيه يتقبلون الإجراءات التي يمر بها التغيير بشكل عام و لا يتقبلون فكرة التغيير بحد ذاته كأمر طبيعي في الحياة :

خطأ (الناس تقبل التغيير كأمر طبيعي في الحياة ولكن الناس ترفض الإجراءات التي يمر بها التغيير) .

س ١٤٨ : التغيير التنظيمي هو إحداث تعديلات في أهداف وسياسات المنظمة، أي في هيكلها التنظيمي بهدف تعديل أوضاع تنظيمية قائمة، واستحداث أوضاع تنظيمية جديدة :

صواب

س ١٤٩ : إن أهمية وضرورة التطوير التنظيمي باعتباره منهج صحي: أنه يعتبر أحد مناهج صناعة المستقبل الذي يعتمد على مبدأ بناء الرؤية و الانتقال من النظرية إلى التطبيق من خلال الأهداف الحاضرة و وصولا إلى الصورة المستقبلية :

خطأ (التطوير التنظيمي باعتباره منهج استباقي) .