

(1) التغيير التنظيمي يكون:

للمنظمات والعاملين معا

لا شيء مما سبق

للمنظمات فقط

للعاملين فقط

(2) من تعريفات التغيير: الانتقال من

حل الى حل اخر

حل الى حل افضل

النجاح الى الفشل

الفشل الى النجاح

(3) من خصائص ادارة التغيير ان يفوق العائد التكلفة، وهو ما يطلق عليه خاصية:

الاصلاح

الابتكار

الرشادة

(4) غالبا وفي الظروف الاعتيادية يفضل لإدارة التغيير والتطوير بالمنظمة:

المستشار الخارجي

لا شيء مما سبق

الجمع بين المستشار الداخلي والخارجي

المستشار الداخلي

(5) يمثل التغيير اهمية الى:

الموظفين

كل ما سبق

المنظمة

العملاء

6) من خصائص ادارة التغيير ان تملك المنظمة القدرة على الحركة بحرية مناسبة، وهو ما يطلق عليه خاصية:

التوافقية

الواقعية

الفعالية

الاستهدافية

7) من انماط المغيرون المطالبون بالتغيير من يبحث عن الامكانات، ويطلق عليه المغير

المنفذ

المتأمل

العقلاني

المادي

8) من انماط المغيرون المطالبون بالتغيير من يبحث عن المعنى، ويطلق عليه المغير:

المنفذ

المادي

المتأمل

العقلاني

9) من خصائص ادارة التغيير الوصول لحلول افضل من المستخدمة حاليا، وهو ما يطلق عليه خاصية:

الرشادة

الشرعية

الابتكار

الاصلاح

(10) من خصائص التغيير:

حنمي

مؤقت

التشاؤم

لا شيء مما سبق

(11) اهداف التغيير:

اخفاء عن الصراع وادارته

تخفيض قدرة المنظمة على البقاء والنمو

لا شيء مما سبق

مساعدة الاشخاص على تشخيص مشكلاتهم

(12) من قوى التغيير الداخلية:

تطور علم الادارة

تطلعات ادارة الشركة

التطور التكنولوجي

كل ما سبق

(13) من خصائص ادارة التغيير معالجة العيوب، وهو ما يطلق عليه خاصية:

الابتكار

الرشادة

الاصلاح

الشرعية

14) من خصائص ادارة التغيير ان يتم في اطار امكانيات المنظمة ومواردها، وهو ما يطلق عليه خاصية:

الاستهدافية

التوافقية

الفعالية

الواقعية

15) لماذا يعتبر التغيير ضرورة لا غنى عنها؟

ثبات التطور التكنولوجي

توقف ثورة المعلومات

الازمات والظروف الاقتصادية

لا شيء مما سبق

16) من الاسباب التي تفرض التغيير على المنظمة:

الازمة والتهديد

كل ما سبق

الفرص المستقبلية

الرؤية الواضحة والمستقبلية

17) من مؤشرات الحاجة الى التغيير:

زيادة التسرب الوظيفي

زيادة الارباح
لا شيء مما سبق
زيادة شكاوى العملاء

18) يبدأ نموذج Kurt & Lewin في إدارة التغيير بمرحلة:

تأثير قوى التغيير
التهيئة واذابة الجليد
إيجاد شعور بالحاجة الملحة
الاستعداد لقيادة التغيير

19) يبدأ نموذج Kotter في ادارة التغيير بمرحلة:

تأثير قوى التغيير
التهيئة واذابة الجليد
الاستعداد لقيادة التغيير
ايجاد شعور بالحاجة الملحة

20) يبدأ نموذج IVANCEVICH في إدارة التغيير بمرحلة:

الاستعداد لقيادة التغيير
تأثير قوى التغيير
التهيئة واذابة الجليد
ايجاد شعور بالحاجة الملحة

21) نتعلم من مراحل التغيير، أن التغيير

عملية مؤقتة
لا شيء مما سبق

له بداية ونهاية

عملية مستمرة

(22) من الذي يقوم بمقاومة مقاومة التغيير؟

مقاومو التغيير

اعداء التغيير

المحايدون

قادة التغيير

(23) يقسم التغيير بطبيعته المجتمع الى:

متقبل

متوجس

كل ما سبق

رافض

(24) نموذج Kurt & Lewin في إدارة التغيير:

أول من ابتكر سياسة حرق المراحل

كل ما سبق

نموذج تطبيقي ناجح لسياسة حرق المراحل

يرفض السياسة المعروفة باسم حرق المراحل

(25) يعتبر القفز على مراحل التغيير اللاحقة بدون ترتيب:

كل ما سبق

من وسائل ادارة

من اخطاء ادارة التغيير

من ضروريات ادارة التغيير

26) التطوير التنظيمي أحد مناهج صناعة المستقبل، لذا فهو منهج:

صحي

استباقي

وقائي

تربوي

27) أفضل بديل لإدارة التغيير والتطوير بالمنظمة هو:

المشاركة

التفويض

انفراد الادارة العليا

بحسب الحالة

28) اول نموذج ابتكر مصطلح (المرحلة صفر) في إدارة التغيير هو نموذج:

IVANCEVICH

Kotter

Kurt & Lewin

Havelock

29) يبدأ نموذج Kurt & Lewin في إدارة التغيير بمرحلة:

تأثير قوى التغيير

الاستعداد لقيادة التغيير

إيجاد شعور بالحاجة الملحة

التهيئة واذابة الجليد

(30) آخر مراحل نموذج Kotter في إدارة التغيير هي مرحلة:

الاستعداد لقيادة التغيير

التجديد الذاتي

ايجاد شعور بالحاجة الملحة

الترسيخ والتشريع بثقافة المنظمة

(31) اخر مراحل نموذج Havelock في إدارة التغيير هي مرحلة:

التجديد الذاتي

التأطير والتشريع

التنفيذ والتقويم

مرحلة التثبيت والتدعيم

(32) من انماط المغيرون المطالبون بالتغيير من يبحث عن الواقعية، ويطلق عليه المغير

المتأمل

المادي

العقلاني

المنفذ

(33) من خصائص ادارة التغيير التوافق مع القانون والاخلاق، وهو ما يطلق عليه خاصية:

الرشادة

الابتكار

الاصلاح

الشرعية

(34) من خصائص ادارة التغيير انه حركة تفاعل ذكي، وهو ما يطلق عليه خاصية:

الاستهدافية

الواقعية

التوافقية

الفعالية

35) لتطوير التنظيمي مخطط ومقصود، لذا فهو منهج:

استباقي

صحي

وقائي

تربوي

36) مفهوم التغيير:

مساوي لمفهوم التطوير

لا علاقة له بمفهوم التطوير

أقل اتساعاً من مفهوم التطوير وتابع له

أشمل وأوسع من مفهوم التطوير

37) التطوير التنظيمي يعمل على إطالة عمر المنظمة، لذا فهو منهج:

وقائي

تربوي

صحي

استباقي

38) جميع نماذج التغيير المختلفة التي تم دراستها:

لا علاقة لها بتشخيص المشكلات

تبدأ بتشخيص المشكلات

تنتهي بتشخيص المشكلات

تقوم فقط بتشخيص المشكلات

(39) من مؤشرات الحاجة الى التغيير:

لا شيء مما سبق

زيادة التسرب الوظيفي

زيادة الارباح

زيادة شكاوى العملاء

(40) التطوير التنظيمي مثال اداري على ظاهرة القصور الذاتي، لذا فهو منهج:

تربوي

وقائي

صحي

استباقي

(41) من تعريفات التغيير: الانتقال من

حل الى حل اخر

النجاح الى الفشل

حال الى حال افضل

الفشل الى النجاح

(42) من خصائص ادارة التغيير ان تملك المنظمة التوازن بين حاجات ورغبات القوى المختلفة لعملية التغيير، وهو ما يطلق عليه خاصية:

الواقعية

الفعالية

التوافقية

الاستهدافية

(43) النماذج المختلفة للتغيير تعتبر:

مختلفة تماما

تتشابه بالمضمون

متماثلة تماما

لا شيء مما سبق