

## كلمات البحث

جامعة الإمام عبدالرحمن بن فيصل ، واجبات ، ملخصات ، ملازم ، أسئلة ، جامعة ، كوفي كوب

المصدر: منتديات كوفي كوب Coffee cup - من قسم: المستوى السابع

إلغاء الإعجاب

انت , إحساس , شوق الانتظار و 2 آخرون معجبون بهذا .

توقيع ع ع



العطاء وحده من يصنع قيمة الإنسان يبذل الخير والحرص على العلم والإنتاج في العمل، ولذلك فإن النافع أئمن من المتفجع

مواضيع ع

• عفاف التركي تتزين بالألفية الرابعة في إبداعها بالكوفي كوب



يوم امس, AM 08:41

رد: الاختبار الفصلي لمقرر ادارة التغيير والتطوير - المستوى السابع - الفصل الاول 1440 هـ

afoof-turki

مشرفة



بيانات اضافيه [ + ]

رقم العضوية : 38367

تاريخ التسجيل : Aug 2015

آخر زيارة : يوم أمس (PM 10:40)

المشاركات : 6,749 [ + ]

التقييم : 371182

الجنس ~



~ MMS



~ SMS

لونى المعقل : Cadetblue

تجميع الاسئلة وحل الاختبارلتحميل ملف حل الاختبار الفصلي - تفضل اضغط هنا #  
( ملف حل الاختبار سيكون بعد الانتهاء والتأكد من الحل إن شاء الله )

## السؤال 1

من يبتكر ويطور رؤية للتغيير:

A. إدارة التغيير

B. قيادة التغيير

C. إدارة الأفراد

D. لا شيء مما سبق

## السؤال 2

قائد التغيير يعيش في جو مفعم بالصدق والإخلاص، يسمى هذا

النفاق

الأمانة

المحابة

كل ما سبق

## السؤال 3

العمل دون كلل أو ملل لحساب التابعين، يسمى هذا:

A. حب الاستطلاع من أجل الاستطلاع

B. الأمانة

C. الكسل

**D. التفاني في العمل**

## السؤال 4

يجب أن يتم التغيير التنظيمي في أطر قانونية وأخلاقية، يسمى هذا بـ:

A. المشاركة

**B. الشرعية**

C. الواقعية

D. التنظيمية

## السؤال 5

التغيير الراديكالي يعني تبني التغيير

A. المرحلي

**B. الجذري**

C. الجزئي

D. السريع

## السؤال 6

وفقا لكوتر Kotter ، خلق أزمات ولو من خلال السماح بخسارة مالية، يعد هذا من طرق

A. رفع مستوى الحاجة للتخطيط

B. رفع مستوى الحاجة للتنظيم

**C. رفع مستوى الحاجة الملحة للتغيير**

D. رفع مستوى الحاجة للتوجيه

## السؤال 7

تعترف بنقاط القو والضعف لديك، يسمى هذا

A. الأخلاق والقيم

B. كل ما سبق

C. الإحساس بالآخرين

**D. الإحساس بالذات**

## السؤال 8

الإحساس بضرورة التغيير، يعني:

A. ضرورة اقامة تحالف للتغيير

B. خلق شعور بأن التغيير ممكن تجنبه

**C. خلق شعور بأن التغيير ضرورة ملحة**

D. لا شيء مما سبق

## السؤال 9

تمثل مقاومة التغيير:

A. رحمة على المنظمة

B. ضرر سلبي بالغ على المنظمات في كل الأزمان والاحوال

C. منافع ايجابية كبيرة للمنظمات في كل الأزمان والاحوال

**D. لا شيء مما سبق**

**السؤال 10**

مشابه لسؤال 61

من أهداف التغيير ما يلي ... عدا:

- A. التكيف مع الضغوط الخارجية
- B. مجابهة الضغوط الخارجية**
- C. رفع مستوى فاعلية الأداء
- D. تحقيق التنافسية

**السؤال 11**

تستخدم الإضرابات والمظاهرات وأعمال الشغب والتخريب، تسمى هذه المقاومة للتغيير التنظيمي:

- A. المقاومة العنيفة**
- B. المقاومة المتزلفة
- C. المقاومة الصامتة
- D. المقاومة العمياء

**السؤال 12**

الحاجة الملحة للتغيير يعد شرطاً مسبقاً لـ

- A. للتحويل**
- B. للتنظيم
- C. لقيادة التغيير
- D. لتنسيق التغيير

**السؤال 13**

تسند فكرة إحداث التوازن بين قوى مقاومة التغيير وقوى التغيير إلى:

- A. نظرية Kruger
- B. نظرية المجال لـ Lewin**
- C. نظرية Kilmann
- D. كل ما سبق

**السؤال 14**

تثبيت التغيير عند Lewin يعني:

- A. التحلل من كل قديم
- B. احداث التغيير
- C. تجذير التغيير في ثقافة المنظمة**
- D. الغاء التغيير

**السؤال 15**

يرى (Kotter) أن الفرد الواحد لا يستطيع بمفرده القيام بالتغيير، فعليه:

- A. بناء تحالفات للتغيير**
- B. أن يتوب إلى الله عن جرمه
- C. تشكيل مقاومة للتغيير
- D. أن ينسحب من اللعبة برمتها

**السؤال 16**

واحد من الآتي ليست من خصائص التغيير:

- A. الوضوح
- B. التفاولية
- C. الواقعية
- D. التشائم.**

**السؤال 17**

آخر مراحل نموذج KOTTER في إدارة التغيير هي مرحلة:

- A. تنفيذ وتقويم التغيير
- B. التشخيص
- C. التمكين
- D. ترسيخ وتثبيت التغيير في ثقافة المنظمة**

**السؤال 18**

يشترك التغيير والتطوير المنظمي في:

- A. الهدف العام للمنظمة**
- B. الأهداف الفرعية للمنظمة
- C. لا شيء مما سبق
- D. وآلية التنفيذ

**السؤال 19**

شعور لاذع بعدم التوازن وعدم المقدرة على التصرف، يسمى هذا:

- الصدمة**
- عدم التصديق
- الإسقاط
- الغيوبة

**السؤال 20**

التغيير الذي يشمل معظم الجوانب والمجالات هو:

- التغيير التدريجي
- التغيير الخارجي
- التغيير الأفقي
- التغيير الشامل**

**السؤال 21**

أفضل استراتيجية للتغيير في حالات الأزمات

- استراتيجية الخنوع
- استراتيجية التفاوض
- استراتيجية المساومة
- استراتيجية الأمر**

**السؤال 22**

التغيير هو عملية:

**التحول من الوضع الراهن الى المستقبل**  
التحول من الوضع الماضي إلى المستقبلي  
التحول من الوضع الماضي إلى الحالي  
التحول من الوضع الحالي إلى الغابر

### السؤال 23

هي استجابة حتمية لأي تغيير كبير، تسمى

فشل التغيير  
لا شيء مما سبق  
**مقاومة التغيير**  
إدارة التغيير

### السؤال 24

تسمى عملية التحول من الواقع الحالي للمنظمة إلى واقع مرغوب فيه بـ:

**إدارة التغيير**  
خصائص التغيير  
التغيير  
الرسالة

### السؤال 25

من ردود الأفعال تجاه التغيير قيام فرد بتوبيخ فرد آخر على التغيير الذي حدث، يسمى هذا:

القبول  
**الإسقاط**  
التكامل  
التبرير

### السؤال 26

شعور الفرد المقاوم للتغيير بعدم الاتزان وعدم القدرة على التصرف، يسمى هذا بحالة:

الإسقاط  
التذمر  
**الصدمة**  
الذنب

### السؤال 27

إحداث تغييرات في أهداف وسياسات المنظمة تندرج ضمن:

**A. التغيير التنفيذي**  
**b. التغيير الإنساني**  
**c. التغيير الهيكلي**  
**d. التغيير التنظيمي**

### السؤال 28

هناك قواعد سرية وعلنية وقيم وعادات توجه السلوك التنظيمي، يسمى هذا:

كل ما سبق  
ثقافة الأفراد  
**c.ثقافة المنظمة**  
d.ثقافة المجتمع

### السؤال 29

كثرة اللجان والاجتماعات مؤشر على:

A.عدم الحاجة إلى التغيير  
b.عدم الحاجة إلى التطوير  
**c.ضرورة التغيير**  
d.لا شيء مما سبق

### السؤال 30

ليس من صفات القائد التغيير:

**A.التشنج السريع**  
b.الإتصال الجيد  
c.الذكاء  
d.الإبداع

### السؤال 31

التغيير الجذري يعني:

A.التغيير التدريجي  
**b.التغيير السريع**  
c.التغيير البطيء  
d.التغيير المغلق

### السؤال 32

عندما يعتقد الفرد أن التغيير يهدد من دخله، يندرج ذلك ضمن المخاوف :

السياسية  
التنظيمية  
**الإقتصادية**  
الاجتماعية

### السؤال 33

ينبغي أن تكون رؤية التغيير:

**واضحة**  
عامة وواسعة  
متشائمة  
غامضة

### السؤال 34

من ردود الأفعال تجاه التغيير الشعور بعدم واقعية أسباب التغيير نفسه، وهذا يعني:

الذنب

**عدم الموافقة**

الصدمة

الندم

**السؤال 35**

آخر مرحلة من مراحل التغيير هي:

تشخيص الوضع الراهن

التخطيط للتغيير

**تقييم التغيير**

إدارة التغيير

**السؤال 36**

التحولات تتطلب إلى:

المحابة

التقرب والتذلل

**قيادة فاعلة**

التغاضي

**السؤال 37**

من مؤشرات الحاجة إلى التغيير في المنظمات:

قلة شكاوى الموظفين

**زيادة حجم الأعمال في المنظمة**

مستوى مرتفع من الرضاء الوظيفي لدى الموظفين

قلة شكاوى العملاء

**السؤال 38**

نقل المنظمة من حال إلى حال، يعني هذا:

التخطيط للمستقبل

**التغيير**

التغير

الثبات

**السؤال 39**

يتميز التغيير بأنه:

A. أمر غامض الهوى

b. أمر اختياري

c. أمر مؤجل

**d. أمر حتمي****السؤال 40**

التغيير الناجح:

A. يدار بفعالية

**b. يقاد بفعالية**

c. يدار ولا يقاد

d. لا شيء مما سبق

#### السؤال 41

يتم تحديد قوة مقاومة التغيير ضمن مرحلة:

**A. إعداد خطة التغيير وتحديد معوقاتهما**

b. التنبؤ بالتغيير

c. تشخيص المشكلات السابقة

d. تقييم جهود التغيير

#### السؤال 42

ضمن مراحل إدارة التغيير يتم التعرف على مدى فعالية تنفيذ استراتيجية التغيير في المرحلة :

**A. الأخيرة**

b. الأولى

c. ما قبل الأخيرة

d. الثانية

#### السؤال 43

تعني القيادة بالقدوة :

**A. السيطرة على المرؤوسين**

b. أن تحاسب الآخرين عن أي تقصير

**c. أن تكون نموذجاً للآخرين**

d. كل ما سبق

#### السؤال 44

يسعى التطوير التنظيمي إلى:

**تحسين الأداء**

تحويل المنظمة

دمج المنظمة بمنظمة أخرى

لا شيء مما سبق

#### السؤال 45

من انواع التغيير، ما يلي ... عدا:

**التغيير السلبي**

تغيير الأفراد

التغيير الإيجابي

التغيير المخطط

#### السؤال 46

القيم والمبادئ التي توجه سلوك المنظمة، تسمى بـ

**ثقافة المنظمة**

رؤية والرسالة

النظم واللوائح

إستراتيجية

**السؤال 47**

السماح بمرور الأشياء المعقدة بإسهاب وتراخي، من الأخطاء التي يسميها **Kotter** بـ

افتقار الرؤية

**الرضا المبالغ فيه**

العمى

غياب التحالف القوي

**السؤال 48**

يرى كوتر **Kotter** أن المنظمة بحاجة أكثر إلى:

A. الأموال

B. موظفين مهرة

C. إدارة تتسم بالتميز

**D. قادة ذات كفاءة عالية**

**السؤال 49**

التغيير الذي يتطلب التحول الكامل هو التغيير:

**A. الإستراتيجي**

b. كل ما سبق

c. الجزئي البسيط

d. التطويري

**السؤال 50**

حتمية التغيير يعني:

A. التفاوض من أجل التغيير

b. تشخيص مشاكل التغيير

c. تأجيل التغيير

**d. إحداث التغيير**

**السؤال 51**

تطبيق كل ما يتطلبه تحويل المنظمة من الحالة الراهنة إلى الحالة المنشودة، يسمى هذا:

A. إدارة الطوارئ

**b. إدارة التغيير**

c. إدارة الإنتاج

d. إدارة الكوارث

**السؤال 52**

تنصح المنظمات: التغيير أو الاختفاء عن الأنظار، يعني هذا:

A. حتمية التغيير

**b. حتمية التطوير**

c. حتمية الهروب الى المستقبل

d. حتمية الظهور

**السؤال 53**

دائماً يجلب التغيير :

- A.الموت  
**B.الخير**  
 C.الشر  
 D.لا شئ مما سبق

#### السؤال 54

الفرق الجوهرى بين التغيير والتطوير المنظمى هو فى

نطاق أو طبيعة التغيير نفسه

- ألية التنفيذ  
 نوع قيادة التغيير  
 فى وسائل الاتصال

#### السؤال 55

وفق Kotter ، على القائد أن يخلق شعوراً ماساً لدى الأفراد يشجع على التغيير، يقع هذا فى مرحلة:

- تثبيت التغيير فى المنظمة  
إيجاد شعور بالحاجة الملحة للتغيير  
 التشخيص  
 بناء تحالف قوى لقيادة التغيير

#### السؤال 56

من استراتيجيات التعامل مع مقاومة التغيير عقد الصفقات مع مقاموي التغيير، تسمى هذه الإستراتيجية

- A.استراتيجية التفاوض  
 B.استراتيجية الأمر  
 C.استراتيجية القلوب والعقول  
 D.استراتيجية الفعل

#### السؤال 57

ضمن استراتيجية التعامل مع مقاومة التغيير، تقوم استراتيجية الاستقطاب على:

- A.اجبار العاملين على قبول التغيير  
 B.لا شئ مما سبق  
C.وضع الفرد فى موقع وظيفي هام فى عملية التغيير  
 D.تدريب الفرد على مهارات جديدة

#### السؤال 58

من أسباب مقاومة التغيير:

- A.إنسجام الإدارة مع الأتباع  
**B.غموض أهداف التغيير**  
 C.الشعور بالحاجة إلى التغيير  
 D.تحقق الكفاءة والفعالية

#### السؤال 59

التغيير الذى يحدث تلقائياً استجابة طبيعية لمعالجة مشكلة، يسمى

- a. التغيير المخطط  
b. كل ما سبق  
c. لا شيء مما سبق  
d. التغيير غير المخطط

### السؤال 60

إذا كانت اسباب مقاومة التغيير مرتبطة بمهارات وقيم العمل فإن أحسن استراتيجية لإدارة مقاومة التغيير

- A. استراتيجية الإكراه  
b. استراتيجية التسهيل والدعم  
c. استراتيجية الإقناع  
d. استراتيجية التفاوض والاتفاق

### السؤال 61 مشابه لسؤال 10

من أهداف التغيير ما يلي:

- التكيف مع الضغوط الخارجية.  
رفع مستوى فاعلية الأداء  
تحقيق التنافسية  
مجادية العاملة الخارجية

### السؤال 62

خَرْفُ القَمَلَةِ:

- التطويري.  
الإستراتيجي ( للتأكد )  
الجزئي البسيط  
كل ما سبق

### السؤال 62

اللغة الفرنسية:

- إدارة التغيير.  
خصائص التغيير.  
التغيير.  
الرسالة

إلغاء الإعجاب

انت , إحساس, توصيف نجد و 7 آخرون ,

مواضيع ع

• عفاف التركي تتزين بالألفية الرابعة في إبداعها بالكوفي كوب

آخر تعديل بواسطة إحساس , الي

تقديم تليغ