

أسئلة مادة إدارة التغيير الفصل الثاني عام ١٤٤١هـ

(المحاضرة الأولى)

١- عملية تستخدمها المنظمة لتصميم وتنفيذ المبادرات الملائمة للتعامل مع المتطلبات التي تفرضها البيئة الخارجية – احد تعريفات إدارة التغيير الذي يعود الى :

(a) توشمان Tushman

(b) ريكاردو Recardo

(c) جبسون Gibson

(d) فرينش وبل French & bell

٢- يشير مفهوم التغيير التنظيمي الى :

(a) تجنب التعديل في اهداف وسياسات المنظمة

(b) الحفاظ على السلوك التنظيمي السائد وعدم تغييره

(c) تحول في نشاطات المنظمة والعمليات والافراد

(d) الحفاظ على أوضاع تنظيمية قائمة لتجنب استحداث أوضاع تنظيمية جديدة

٣- ليست من خصائص التغيير :

(a) التغيير عملية مستمرة

(b) التغيير عملية شاملة لكل المنظمة

(c) التغيير حركة تفاعلية

(d) التغيير امر اختياري للمنظمة

(المحاضرة الثانية)

٤- حسب مبادئ التغيير التي اقترحها Griener يندرج ضمن مبدأ السلطة من جانب واحد اسلوب :

(a) تبديل علاقات العمل ضمن الهيكل التنظيمي

(b) المناقشة الجماعية للحالة

(c) التدريب الجماعي

(d) القرارات الجماعية

٥- من الأسباب التي تفرض التغيير في المنظمات وتدفع نحوه والتي تتمثل بالصورة الواضحة للمستقبل الممكن الوصول اليه بالتغيير :

(a) الفرصة

(b) التهديد

(c) الازمة

(d) الرؤية

٦- احد خصائص إدارة التغيير الذي يشير الى وجوب خضوع قرار التغيير لاعتبارات عقلانية من حيث الموازنة بين التكلفة والعائد هي :

(a) الشرعية

(b) الرشادة

(c) التوافقية

(d) الواقعية

٧- ليست من مؤشرات الحاجة الى التغيير في المنظمة :

(a) المركزية وانعدام التفويض

(b) السرعة في اتخاذ القرارات

(c) كثرة اللجان والاجتماعات وارتفاع حجم الاعمال المكتبية

(d) الروتين الإداري

(المحاضرة الثالثة)

٨- احدى عناصر التغيير الذي لا يتبنى موقفا واضحا تجاه عملية التغيير هو:

(a) المحايد

(b) المؤيد

(c) المغير

(d) المقاوم

٩- من أنواع التغيير حسب مصدر القوة الدافعة :

(a) التغيير المادي والتكنولوجي

(b) التغيير الجزئي

(c) التغيير الخارجي

(d) التغيير على مستوى أسلوب العمل

١٠- يرتبط التغيير بالأنظمة الجديدة والإجراءات وبناء المنظمة والتقنيات المؤثرة على تنظيم العمل داخل الأقسام ذات الأثر الكبير على الافراد :

(a) التحويلي

(b) التطويري

(c) الاستراتيجي

(d) الوظيفي

١١- نمط الطرف المغير الذي يبحث عن الإمكانيات التطبيقية المباشرة لما يتعلمه كما ويتعلم عن طريق التجربة والخطأ هو المغير :

(a) العقلاني

(b) المتأمل

(c) المادي

(d) المنفذ

(المحاضرة الرابعة)

١٢- تتمثل الخطوة الإدارية الثالثة لتحديد مجال التغيير بـ:

(a) ابتكار الحلول والالتزام بها

(b) تحديد المشكلة والتعرف عليها

(c) استمرارية مجال التغيير

(d) وجود ضغط للتغيير

١٣- مجال التغيير الذي يتضمن تغيير اتجاهات الافراد وقيمهم ودوافعهم هو :

(a) مجال طرق العمل

(b) المجال التنظيمي

(c) المجال التكنولوجي

(d) المجال الإنساني

١٤- تقسيم الوحدات التنظيمية ودمج وحدات قائمة شكل للتغييرات ضمن مجال التغيير :

(a) الإنساني

(b) التنظيمي

(c) التكنولوجي

(d) طرق العمل

(المحاضرة الخامسة)

١٥- تطور وسائل الإنتاج طبيعية للتغير تدخل ضمن احدى أنواع البيئة الخارجية العامة للمنظمة وهي البيئة :

(a) القانونية

(b) التكنولوجية

(c) الاقتصادية

(d) الاجتماعية

١٦- من القوى الداخلية الدافعة للتغيير في المنظمات :

(a) ضعف وعي وادراك المديرين للتغيير

(b) التغيير في ظروف السوق

(c) الرغبة في تكامل المنظمة

(d) ازدياد حدة المنافسة

١٧- من القيم والمعايير الحديثة في الإدارة التي تندرج ضمن قوى التغيير :

(a) التركيز على الأنشطة الإنتاجية المباشرة

(b) البعد عن القيادة التحويلية

(c) الإنتاج في اكبر وقت

(d) الاهتمام بالجودة انطلاقاً من قنوات ورغبات مدير الجودة والتسويق

١٨- من العناصر المساعدة على التغيير :

(a) عدم التجديد المستمر للتنظيم

(b) الانطلاق في مشروع التغيير حتى وان لم يتحدد الهدف من التغيير

(c) التعامل مع قضايا افتراضية غير حقيقية

(d) استخدام مفهوم النظم

(المحاضرة السادسة)

١٩- احدى مراحل عملية التغيير التي يتم خلالها وضع اهداف وخطط التغيير المطلوب هي مرحلة :

(a) تنفيذ ومتابعة خطة التغيير

(b) تخطيط جهود التغيير

(c) تنظيم خطة التغيير وتحديد معوقاتهما

(d) تحديد الحاجة الى التغيير

٢٠- تبدأ عملية التغيير في المنظمات بمرحلة :

(a) تحديد الحاجة الى التغيير

(b) تخطيط جهود التغيير

(c) تشخيص مشكلات المنظمة

(d) تنظيم خطة التغيير وتحديد موقعها

٢١- يشترط في اهداف التغيير ان تكون :

(a) غير قابلة للمراجعة

(b) مرتبطة بفترة زمنية محددة

(c) قابلة للقياس الكمي دون النوعي

(d) اكبر من حدود التكاليف والإمكانات المتاحة للمنظمة لأثبات القدرة على تحقيقها

(المحاضرة السابعة)

٢٢- يتم تطوير استراتيجيات للتغيير وفقاً لنموذج إيفانسييفتش Lvancevich في المرحلة :

(a) الثالثة

(b) الرابعة

(c) الخامسة

(d) السادسة

٢٣- المرحلة السابقة لمرحلة تطوير الرؤية والاستراتيجية وفقاً لنموذج كوتر Kotter هي :

(a) تحقيق بعض المكاسب على المدى القصير

(b) إيجاد شعور بالحاجة الى التغيير

(c) بناء تحالف لقيادة مساعي التغيير

(d) تمكين العاملين من صلاحيات تساعدهم على التحرك والعمل

٢٤- حسب نموذج لوين Lewin يتم دمج ما تعلمه الفرد من قيم وسلوكيات ومهارات في الممارسات الفعلية وذلك ضمن مرحلة :

(a) الاستقرار وإعادة التجميد

(b) إدارة التغيير

(c) اذابة الجليد

(d) اختيار الاستراتيجية المناسبة

٢٥- تكرر الرسالة لزيادة حماسة فريق التغيير وضرب المثال والقوة من طرف القائد من النقاط المقترحة ضمن احدى مراحل نموذج كوتر Kotter لإدارة التغيير وهي

(a) تمكين العاملين من صلاحيات تساعدهم على التحرك والعمل

(b) بناء تحالف لقيادة مساعي التغيير

(c) تحقيق بعض المكاسب على المدى القصير

(d) ايصال رؤية التغيير للأخرين

(المحاضرة الثامنة)

٢٦- استراتيجية التغيير التي تفترض ان الحاجز الرئيسي امام التغيير هو عدم قناعة الافراد والوحدات بضرورة التغيير هي استراتيجية:

(a) القوة القسرية

(b) العقلانية الميدانية

(c) البراعة القيادية

(d) التثقيف والتوعية

٢٧- تستخدم استراتيجية كأحد استراتيجيات التغيير المتدرج عندما لا يتوفر لدى القائد الوقت الكافي لادراك جميع العاملين في التغيير بحيث يتم ادراك اهم الافراد في المنظمة :

(a) المشاركة واسعة النطاق

(b) الاقناع

(c) المشاركة المركزة

(d) الاجبار

٢٨- استراتيجية التغيير البنوي التي تستخدم عندما تكون المنظمة في ازمة يدركها العاملين مع وجود مقاومة منخفضة للتغيير هي استراتيجية :

(a) الاقناع

(b) البراعة القيادية

(c) الديكتاتورية

(d) الالزام

(المحاضرة التاسعة)

٢٩- يصنف فقدان الدافعية للعمل و بروز ظاهرة التناسي فالانسحاب وفقا للمظاهر السلوكية لمقاومة التغيير ضمن :

(a) السلوك الإيجابي المؤيد للتغيير

(b) السلوك الدفاعي الضمني

(c) السلوك الدفاعي العلني

(d) الاستسلام

٣٠- من أسباب مقاومة التغيير :

(a) وجود شعور بالحاجة الى التغيير

(b) كون الخبرة السابقة عن التغيير جيدة

(c) عدم ارتباط التغيير بأعباء وضغوطات عمل كبيرة

(d) الارتياح للوضع الحالي

٣١- ردة الفعل على التغيير التي تشير لقيام الفرد باحتواء التغيير وتحويله الى مزايا يتمتع بها الفرد او النظام هي :

(a) التبرير

(b) التكامل

(c) الاسقاط

(d) الذنب

٣٢- التخوف من فك ارتباط حالي مع افراد مرغوبين وتأسيس ارتباطات جديدة غير مأمونة يدخل ضمن احد أسباب مقاومة التغيير التالية :

(a) التوقيت السيء للتغيير

(b) التخوفات الاقتصادية

(c) لزوم تعلم مهارات جديدة وتجميد مهارات مكتسبة

(d) القلق الاجتماعي

٣٣- يصنف ضعف الولاء للمنظمة وبروز ظاهرة التأخير والتأجيل وفقا للمظاهر السلوكية لمقاومة التغيير ضمن :

(a) السلوك الدفاعي الضمني

(b) السلوك الدفاعي العلني

(c) السلوك الإيجابي المؤيد للتغيير

(d) الاستسلام

٣٤- تتمثل الدرجة الرابعة لمقاومة التغيير في المنظمات بـ:

(a) اختلاف الرأي حول نقاط سطحية

(b) الاستعداد للتفاهم والمناقشة

(c) الرفض الكامل

(d) عدم المبالاة وعدم الاهتمام

(المحاضرة العاشرة)

٣٥- استراتيجية المنظمة في التعامل مع مقاومة التغيير التي يتم اللجوء اليها في حالة قصور المعلومات المتوفرة عن التغيير او التحليل المشوه للمعلومات المنشورة عنه هي استراتيجية :

(a) التفاوض والاتفاق

(b) التسهيل والدعم

(c) التعليم والاتصال

(d) الاستقطاب

٣٦- ضمن استراتيجيات المنظمة في التعامل مع مقاومة التغيير تقوم استراتيجية الاستقطاب على :

(a) وضع الفرد في موقع مهم في عملية تصميم التغيير ضمان مصادقته على عملية التغيير

(b) تدريب العاملين على مهارات جديدة وتقديم الدعم اللازم لهم

(c) اجبار العاملين على قبول التغيير

(d) مساعدة العاملين على رؤية الحاجة الى التغيير وضرورته

٣٧- ليست من ضمن إيجابيات مقاومة التغيير:

(a) اجبار المنظمة على توضيح اهداف التغيير واثارة بشكل افضل

(b) المساهمة في اظهار عدم فعالية عمليات الاتصال

(c) الكشف عن نقاط القوة في عملية معالجة مشكلات المنظمة

(d) الدفع بإدارة المنظمة للقيام بالتحليل الدقيق للنتائج المحتملة للتغيير

٣٨- من سلبيات استراتيجية الاجبار الظاهر او الضمني كأحد استراتيجيات المنظمة في التعامل مع مقاومة التغيير:

(a) حاجتها لوقت طويل

(b) انخفاض الروح المعنوية للعاملين واستمرار حالة الاستياء لديهم

(c) عدم قدرتها على التعامل مع أي نوع لمقاومة التغيير
(d) قد تسهم في حصول مشاكل في المستقبل عند شعور الفرد بأنه قد كان محل استغلال
٣٩- انخفاض الروح المعنوية للعاملين واستمرار حالة الاستياء لديهم من سلبيات استراتيجية أحد استراتيجيات المنظمة في التعامل مع مقاومة التغيير وهي استراتيجية:

(a) التفاوض والانفاق

(b) الاجبار الظاهر او الضمني

(c) الاستقطاب

(d) المشاركة والاندماج

(المحاضرة الحادية عشر)

٤٠- من عوامل نجاح برامج التغيير التنظيمي :

(a) عدم تشخيص عوامل مقاومة التغيير ومراكزه

(b) عدم الحاجة لخبراء او وكلاء التغيير

(c) عدم اغفال التنظيمات غير الرسمية

(d) توفر المناخ العام الذي لا يقبل التغيير ويعارضه

٤١- ضمن تهيئة المناخ الصحي للتغيير تدرج عملية رؤية الاحداث على حقيقتها بإيجابيتها وسلبياتها ضمن :

(a) نشر القيم السليمة

(b) تنمية دوافع العاملين

(c) تنمية الاتجاهات الملائمة

(d) الادراك السليم للأحداث

٤٢- مدى قبول الموظفين للتغيير ودرجة الدافعية لديهم يدخل ضمن معوقات التغيير :

(a) السلوكية

(b) التنظيمية

(c) الاقتصادية

(d) الفنية

٤٣- جميع ما يلي من عوامل نجاح التغيير الفعال ما عدا :

(a) التركيز على الافراد غير المتجانسين مع التغيير

(b) توضيح أهمية التحديث والتطوير كأفضل مدخل للتغيير

(c) جعل نتائج الأداء هي الهدف الأساس للتغيير

(d) التأكد من فهم العاملين لدورهم في احداث التغيير

(المحاضرة الثانية عشر)

٤٤- احدى أدوات إدارة التغيير في التأثير على الافراد التي تقوم على التحكم في تصميم العمل لجعله اجتماعيا والاعتماد على العمل الجماعي لإنجاح عملية التغيير هي:

(a) الاتصالات

(b) فرق العمل

(c) المشاركة

(d) التحفيز

٤٥- يصنف الهدف الأخلاقي ضمن :

(a) معوقات قيادة التغيير

(b) مبادئ قيادة التغيير

(c) مقاومة قيادة التغيير

(d) خصائص قيادة التغيير

٤٦- المهارة العالية للعمل بقوة وحزك بما يتماشى مع التغييرات التنظيمية او التكنولوجية او البشرية يندرج بشكل مباشر ضمن احد خصائص قيادة التغيير التالية :

- (a) القدرة على احداث التغيير
- (b) القدرة على المتابعة والتقييم الذاتي
- (c) القدرة على مواجهة المواقف المتغيرة
- (d) القدرة على تحديد اهداف وسياسات التغيير

٤٧- يصنف بناء العلاقات ضمن :

- (a) معوقات قيادة التغيير
- (b) مبادئ قيادة التغيير
- (c) مقاومة قيادة التغيير
- (d) خصائص قيادة التغيير

(المحاضرة الثالثة عشر)

٤٨- واحدة من العبارات التالية خاطئة حول اهم مجالات التغيير في ظل إدارة الجودة الشاملة وهي:

- (a) ينبغي بناء ثقافة تنظيمية تكون الجودة محورها
- (b) ينبغي التوجه نحو الهيكل التنظيمي المسطح (المفلطح) لكونه يتناسب مع إدارة الجودة الشاملة
- (c) لا بد من إعادة تصميم العمليات غير اجراء تغييرات جذرية في أساليب العمل والعمليات
- (d) ينبغي اتباع أسلوب يتصف بعدم المرونة وتقليل مساحة الاستقلالية في العمل

٤٩- واحدة من التالي لا تنطبق على إعادة الهندسة كأحد مداخل التغيير الثقافي وهي:

- (a) من مبادئ إعادة الهندسة التنظيمية التخلي عن الأساليب القديمة في العمل
- (b) تقوم إعادة الهندسة على إعادة التفكير بشكل جذري في مجال العمل
- (c) تتضمن إعادة الهندسة احداث تغيير جذري في سلوك المديرين والموظفين
- (d) ينتج عن تطبيق إعادة الهندسة زيادة الوقت المخصص لأطلاق المنظمة لمنتج جديد في السوق

٥٠- احد اليات التغيير الثقافي في المنظمة الذي تسعى نم خلال المنظمة الى احداث تغييرات على مستوى سلوكيات ومعارف الافراد بما يتلاءم مع التغيرات الحاصلة في محيطها :

- (a) اللغة والاتصال
- (b) التعليم والتكوين
- (c) التوقع المعياري
- (d) المناهج

٥١- تعتمد إدارة الجودة الشاملة كأحد مداخل التغيير الثقافي على عدة مبادئ أساسية منها :

- (a) فرق العمل
- (b) عدم الاعتماد على الأساليب الإحصائية لضبط الجودة
- (c) التحسينات المتقطعة والمفاجئة تجاع نوعية العمليات والمنتجات
- (d) عدم التركيز على رضا الزبائن تجاه المخرجات

تم بحمد الله الانتهاء

اذكروني بدعوة

اختكم: عنيدان anedan