

الاختبار الفصلي: يشمل المحاضرات من [2] إلى [11]

السؤال 1 : من ردود الأفعال تجاه التغيير الشعور بعدم الواقعية وموضوعية سبب التغيير، وتسمى:
الذنب

عدم التصديق

الصدمة

لا شيء مما سبق

السؤال 2 : من ردود الأفعال تجاه التغيير قيام الفرد بتأنيب فرد اخر على التغيير الذي حدث،، وتسمى:

التكامل

التبرير

الاسقاط

القبول

السؤال 3 : من ردود الأفعال تجاه التغيير قيام الفرد بوضع اسباب التغيير، وتسمى:

التكامل

التبرير

الاسقاط

القبول

السؤال 4 : التطوير التنظيمي أحد مناهج صناعة المستقبل، لذا فهو منهج:

وقائي

تربوي

استباقي

صحي

السؤال 5 : ينشأ التغيير من:

أسفل إلى أعلى الهرم التنظيمي

أعلى إلى أسفل الهرم التنظيمي

أعلى أو أسفل الهرم التنظيمي أو كلاهما معا

لا شيء مما سبق

السؤال 6 : من يقود التغيير؟

المنظمة بنفسها

مستشارين خارجيين

(أ) أو (ب) أو كلاهما معا

لا شيء مما سبق

السؤال 7 : تتم الترجمة الى سلوك فعلي خلال مدة زمنية معينة أثناء:

التقويم

التخطيط

التنفيذ

التشخيص

السؤال 8 : مقاومة مقاومة التغيير تعني:

محااربة التغيير

تخطيط وتنظيم التغيير

ادارة مقاومة التغيير

الرقابة على التغيير

السؤال 9 : اذا كانت اسباب مقاومة التغيير متعلقة بالتجارب السلبية السابقة فان افضل استراتيجيه لإدارة مقاومة التغيير هي:

استراتيجية الإكراه الظاهري والضماني

استراتيجية التمويه والاستمالة

استراتيجية التسهيل والدعم

استراتيجية التفاوض والاتفاق

السؤال 10 : مساعدة العاملين في التغلب على مشكلات الأداء، هو أحد سبل التغلب على مقاومة التغيير، ويسمى:

استراتيجية المساومة

استراتيجية الدعم والمؤازرة

استراتيجية التعليم والاتصال

التحكم والاستمالة

السؤال 11 : من انماط المغيرون المطالبون بالتغيير من يبحث عن الامكانات، ويطلق عليه المغير

المتأمل

المنفذ

العقلاني

المادي

السؤال 12 : آخر مراحل نموذج Havelock في إدارة التغيير هي مرحلة:

التحديد الذاتي

مرحلة التثبيت والتدعيم

التنفيذ والتقويم

التأطير والتشريع

السؤال 13 : تمثل مقاومة التغيير:

ضرر سلبي بالغ على المنظمات في كل الاحوال
منافع ايجابية كبيرة للمنظمات في كل الاحوال
لا تفيد أو تضر المنظمات نهائيا

لا شيء مما سبق

السؤال 14 : تعتبر المفاجأة والتعود من بين:

مظاهر مقاومة التغيير

أسباب مقاومة التغيير

أسباب التغيير

مظاهر التغيير

السؤال 15 : الخوف من فقدان الوظيفة يعتبر من الأسباب المتعلقة:

بالنتائج المترتبة على التغيير

بمعطيات تجارب سابقة

بالمهارات وقيم العمل

بالمعلومات والاتصال

السؤال 16 : لماذا يعتبر التغيير ضرورة لا غنى عنها؟

ثبات التطور التكنولوجي

توقف ثورة المعلومات

الازمات والظروف الاقتصادية

لا شيء مما سبق

السؤال 17 : اذا كانت اسباب مقاومة التغيير متعلقة بالخسائر المترتبة على التغيير فان افضل استراتيجية لإدارة مقاومة التغيير هي:

استراتيجية الإكراه الظاهري والضمني

استراتيجية التمويه والاستمالة

استراتيجية التسهيل والدعم

استراتيجية التفاوض والاتفاق

السؤال 18 : اذا كانت اسباب مقاومة التغيير متعلقة بالمهارات وقيم العمل فان افضل استراتيجية لإدارة مقاومة التغيير هي:

استراتيجية الإكراه الظاهري والضمني

استراتيجية التمويه والاستمالة

استراتيجية التسهيل والدعم

استراتيجية التفاوض والاتفاق

السؤال 19 : تقديم مزايا خاصه للعاملين لضمان تأييدهم للتغيير، هو أحد سبل التغلب على مقاومة التغيير، ويسمى:

استراتيجية المساومة

استراتيجية الدعم والمؤازرة

استراتيجية التعليم والاتصال

التحكم والاستمالة

السؤال 20 : تساعد مقاومة التغيير المنظمة في:

الحرص على توضيح أهداف التغيير

إظهار نقاط الضعف في خطة التغيير

تكشف مدى فاعلية عملية الاتصال

كل ما سبق

السؤال 21 : من أسباب مقاومة التغيير:

الجمود الهيكلي

التخوفات الاقتصادية

تقييد جماعات العمل والمشاريع

زيادة تمسك الافراد بما لديهم من مهام

السؤال 22 : من الأسباب الشائعة لمقاومة التغيير:

الانتماءات الداخلية

سوء الادراك

المصالح المكتسبة

ب، ج، معا

السؤال 23 : من خصائص قيادة التغيير:

القدرة على تحديد الاهداف والسياسات

القدرة على اتخاذ القرارات الموضوعية

القدرة على احداث التغيير

كل ما سبق

السؤال 24 : من ردود الأفعال تجاه التغيير خضوع وتحمس الفرد للوضع الجديد بعد التغيير، وتسمى:

التكامل

التبرير

الاسقاط

القبول

السؤال 25 : من عوامل تحقيق توفير المناخ الصحي للتغيير:

الادراك السليم للأحداث

تنمية دوافع العاملين

نشر القيم السليمة

كل ما سبق

السؤال 26 : من العوامل التي تحدد استراتيجية اختيار التغيير والتطوير:

الجهة المستهدفة من التغيير

القيود

وسيط التغيير

كل ما سبق

السؤال 27 : من يقوم بمقاومة مقاومة التغيير:

مقاومو التغيير

مديرو التغيير

المستهدفون بالتغيير

لا شيء مما سبق

السؤال 28 : من أسباب مقاومة التغيير (يبدو التغيير في مظهره جيدا لكننا نخشى ان تكون النتائج سيئة) وتسمى:

الاصالة

الغرور

الحماقة

العزيمة

السؤال 29 : تمنح الادارة العليا سلطة قيادة وادارة التغيير الى:

الادارة العليا

المشاركة

التفويض

كل ما سبق

السؤال 30 : آخر مراحل نموذج Kurt & Lewin في إدارة التغيير هي مرحلة:

التجديد الذاتي

إيجاد شعور بالحاجة الملحة

الاستعداد لقيادة التغيير

مرحلة التثبيت والتدعيم

السؤال 31 : آخر مراحل نموذج Kotter في إدارة التغيير هي مرحلة:

ايجاد شعور بالحاجة الملحة

الترسيخ والتشريع بثقافة المنظمة

الاستعداد لقيادة التغيير

التجديد الذاتي

السؤال 32 : غالبا وفي الظروف الاعتيادية يفضل لإدارة التغيير والتطوير بالمنظمة:

المستشار الداخلي

الجمع بين المستشار الداخلي والخارجي

المستشار الخارجي

لا شيء مما سبق

السؤال 33 : من أسباب مقاومة التغيير (يرفض القادة الاعتراف بأخطائهم وان ما صنعوه بحاجة للتغيير) وتسمى:

الاصالة

الغرور

الحماقة

العزيمة

السؤال 34 : تدفق المعلومات يعتبر من أدوات التغيير الفعال والتأثير على الأفراد، وهو ما يسمى:

التحفيز

القيادة الادارية

الاتصالات

لا شيء مما سبق

السؤال 35 : من ردود الأفعال تجاه التغيير شعور الفرد بأنه قام بخطأ ما يتطلب التغيير الذي حدث، وتسمى:

الذنب

عدم التصديق

الصدمة

لا شيء مما سبق

السؤال 36 : وجود أطراف داخل جماعات العمل لهم أثر سلبي تعتبر من الأسباب المتعلقة:

بالخسائر المترتبة على التغيير

بمعطيات تجارب سابقة

بالمهارات وقيم العمل

بالمعلومات والاتصال

السؤال 37 : من مظاهر مقاومة التغيير:

توقع الخسارة

اشتداد حالة التذمر

انعدام الطمأنينة

القلق الاجتماعي

السؤال 38 : عدم وضوح الاجراءات المتعلقة بالتغيير تعتبر من الأسباب المتعلقة:

بالنتائج المترتبة على التغيير

بمعطيات تجارب سابقة

بالمهارات وقيم العمل

بالمعلومات والاتصال

السؤال 39 : ترى استراتيجية التوعية الموجهة في التغيير والتطوير أن الحاجز الأساسي هو:

عدم الاقتناع

نقص المعلومات

لا شيء مما سبق

خلل التنفيذ

السؤال 40 : الثقافة التنظيمية السائدة بين الموظفين تعتبر من بين:

المعوقات الفنية للتغيير

المعوقات التنظيمية للتغيير

المعوقات الاقتصادية للتغيير

المعوقات الفردية للتغيير

السؤال 41 : من أسباب مقاومة التغيير (تظهر لك انواع التغيير على انها مصطنعة وخادعة) وتسمى:

الايديولوجية

الشوفينية

العبثية

الاكتفاء

السؤال 42 : سلطة ادارة التغيير والتطوير من داخل المنظمة تكون من خلال:

كل ما سبق

المشاركة من خلال كافة المستويات الادارية مع احتفاظ الادارة العليا بالقرار النهائي

المشاركة من خلال كافة المستويات الادارية مع تفويض كل مستوى باتخاذ القرارات

الادارة العليا وحدها

السؤال 43 : اعتياد الافراد على أداء العمل بطريقة معينة يعتبر من الأسباب المتعلقة:

بالنتائج المترتبة على التغيير

بمعطيات تجارب سابقة

بالمهارات وقيم العمل

بالمعلومات والاتصال

السؤال 44 : من أسباب مقاومة التغيير (لا يستطيع احد اقناعي بالتغيير لصعوبة الامر) وتسمى:

الاصالة

الغرور

الحماسة

العزيمة

السؤال 45 : تزويد العاملين بمعلومات انتقائية لكسب تأييدهم، هو أحد سبل التغلب على مقاومة التغيير، ويسمى:

استراتيجية المساومة

استراتيجية الدعم والمؤازرة

استراتيجية التعليم والاتصال

التحكم والاستمالة

السؤال 46 : من أسباب مقاومة التغيير (لدينا نظريات مختلفة عن العالم، وقيم متعارضة مع التغيير) وتسمى:

الايديولوجية

الشوفينية

العبثية

الاكتفاء

السؤال 47 : من الاسباب التي تفرض التغيير على المنظمة:

الرؤية الواضحة والمستقبلية

الفرص المستقبلية

الازمة والتهديد

كل ما سبق

السؤال 48 : تقادم السياسات الادارية تعتبر من بين:

المعوقات الفنية للتغيير

المعوقات التنظيمية للتغيير

المعوقات الاقتصادية للتغيير

المعوقات الفردية للتغيير

السؤال 49 : إطلاع العاملين على أهداف التغيير قبل حدوثه، هو أحد سبل التغلب على مقاومة التغيير، ويسمى:

استراتيجية المساومة

استراتيجية الدعم والمؤازرة

استراتيجية التعليم والاتصال

التحكم والاستمالة

السؤال 50 : من أسباب مقاومة التغيير (نحن على صواب والذين يريدون لنا التغيير على باطل) وتسمى:

الأيديولوجية

الشوفينية

العبيثية

الاكتفاء

السؤال 51 : اذا كانت اسباب مقاومة التغيير متعلقة بالسرعة والعلاقات الشخصية فان افضل استراتيجيه لإدارة مقاومة التغيير هي:

استراتيجية الاكراه الظاهري والضمي

استراتيجية التمويه والاستمالة

استراتيجية التسهيل والدعم

استراتيجية التفاوض والاتفاق

السؤال 52 : من ردود الأفعال تجاه التغيير شعور الفرد بعدم الاتزان وعدم القدرة على التصرف، وتسمى:

الذنب

عدم التصديق

الصدمة

لا شيء مما سبق

السؤال 53 : التعامل الفعال ورفع الروح المعنوية يعتبر من أدوات التغيير الفعال والتأثير على الأفراد، وهو ما يسمى:

التحفيز

القيادة الادارية

الاتصالات

لا شيء مما سبق

السؤال 54 : من خصائص قيادة التغيير:

القدرة على احداث التغيير

القدرة على التنفيذ بكفاءة وفعالية

القدرة على المتابعة والتقييم الذاتي

كل ما سبق

السؤال 55 : من ردود الافعال تجاه الغير قيام الفرد باحتواء التغيير وتحويله الى مزايا يتمتع بها الفرد او النظام ،وتسمى:

التكامل

التبرير

الاسقاط

القبول

السؤال 56 : من خصائص قيادة التغيير:

القدرة على احداث المواقف المتغيرة

القدرة على الحركة والابتكار

القدرة على التنظيم والتفويض

كل ماسبق

السؤال 57 : من اسباب مقاومة التغيير (معظم الناس تعجزهم الطريقة التي تسير عليها الامور الحالية) وتسمى:

الايديولوجية

الشوفينية

العنئية

الاكتفاء

السؤال 58 : الامكانات التقنية تعتبر من بين:

المعوقات الفنية للتغيير

المعوقات التنظيمية للتغيير

المعوقات الاقتصادية للتغيير

المعوقات الفردية للتغيير

السؤال 59 : ما يحصل عليه الافراد ماديا ومعنويا يعتبر من ادوات التغيير الفعال والتاثير على الافراد ،وهو ما يسمى:

التحفيز

القيادة الادارية

الاتصالات

لاشي مما سبق