

١. حسب "كوتر" يجب عدم المبالغة في الاحتفال بالإنجازات المخططة ضمن خطوة ..

- أ. تعزيز المكاسب
- ب. بناء تحالف لقيادة مساعي التغيير
- ج. تمكين العاملين
- د. تثبيت التغيير في ثقافة المنظمة

٢. حسب نموذج "ليفين" المرحلة التي يتم فيها إلغاء القيم والعادات والسلوكيات الحالية للأفراد.

- أ. مرحلة إذابة الجليد
- ب. مرحلة إدارة التغيير
- ت. مرحلة توصيل رؤية التغيير
- ث. مرحلة الاستقرار وإعادة التجميد

٣. ضمن استراتيجيات التغيير البنيوي، وعندما تكون مقاومة التغيير قوية، وتوشك المنظمة على الوقوع في

كارثة حقيقة، من الأفضل استخدام ...

- أ. استراتيجية البراعة القيادية
- ب. استراتيجية الاقناع
- ت. استراتيجية الالتزام
- ث. استراتيجية الديكتاتورية

٤. استراتيجية التغيير التي يتم ضمنها استخدام كافة أساليب القوة في إحداث التغيير هي..

- أ. استراتيجية العقلانية الميدانية
- ب. استراتيجية التثقيف والتوعية
- ت. استراتيجية المشاركة واسعة النطاق
- ث. استراتيجية القوة القسرية

٥. من العوامل التي تزيد من مقاومة التغيير ..

- أ. اقناع الافراد والجماعات
- ب. الدور القوي للتنظيم غير الرسمي
- ت. تشكيل رأي فردي ضد التغيير
- ث. توافر الثقة في القائمين على التغيير

٦. ضمن تهيئة المناخ الصحي للتغيير، تصنف رؤية الأحداث على حقيقتها يدخل ضمن ...

- أ. نشر القيم السليمة
- ب. تنمية دوافع العاملين
- ت. الإدراك السليم للأحداث
- ث. تنمية الاتجاهات الملائمة

٧. يصنف التغيير في ظروف السوق ضمن ...

- أ. قوى التغيير الداخلية
- ب. قوى التغيير المعنوية
- ت. قوى التغيير المادية
- ث. قوى التغيير الخارجية

٨. يتم تحديد بداية ونهاية التغيير ضمن ...

- أ. مرحلة تخطيط جهود التغيير
- ب. مرحلة تنفيذ ومتابعة خطة التغيير
- ت. مرحلة تشخيص المشكلات
- ث. مرحلة تنظيم خطة السير

٩. ضمن استراتيجيات التعامل مع مقاومة التغيير، تقوم استراتيجية الاستقطاب على ...

- أ. تعريف الأفراد بأهمية وضرورة التغيير
- ب. تدريب العاملين على مهارات جديدة
- ت. وضع الفرد في موقع هام في عملية تصميم التغيير
- ث. تقوم على اجبار العاملين على قبول التغيير

١٠. من عوامل نجاح التغيير الفعال ..

- أ. التأكد من عدم فهم العملاء لدورهم في أحداث التغيير
- ب. التأكد من عدم فهم العاملين لدورهم في أحداث التغيير
- ت. التأكد من فهم العملاء لدورهم في أحداث التغيير
- ث. التأكد من فهم العاملين لدورهم في أحداث التغيير

١١. من خصائص قيادة التغيير ...

- أ. القدرة على مقاومة مقاومة التغيير
- ب. القدرة على التنفيذ بكفاءة وفعالية
- ت. القدرة على الرد على مقاومة التغيير
- ث. القدرة على التخطيط لمقاومة التغيير

١٢. كمدخل للتغيير الثقافي، من أهم متطلبات تطبيق إدارة الجودة الشاملة ..

- أ. دعم الإدارة الوسطى
- ب. التركيز على المنافس
- ت. التعاون وروح الفريق
- ث. فعالية نظام العقوبات

١٣. لترسيخ ثقافة التغيير بشكل دائم وضع كوتر مجموعة من الأسس منها ...

- أ. عدم تثبيت التغييرات الثقافية في بداية التغيير
- ب. عدم الاستعداد لمناقشة كافة قضايا التنظيم
- ت. عدم إمكانية تغيير بعض العناصر المهمة داخل المنظمة
- ث. عدم ربط ترقية العاملين بالثقافة الجديدة

١٤. حسب نموذج "ليفين" المرحلة التي يتعلم فيها الفرد افكار وأساليب ومهارات جديدة هي ...

- أ. مرحلة إذابة الجليد
- ب. مرحلة إدارة التغيير
- ت. مرحلة توصيل رؤية التغيير
- ث. مرحلة الاستقرار وإعادة التجميد

١٥. عندما يرتكب الفرد خطأ ما يتطلب التغيير الذي حدث، فإنه غالباً ما ...

- أ. يشعر بالذنب
- ب. يقوم بالإسقاط على غيره
- ت. يقدم تبرير التغيير
- ث. يقبل بالتغيير

١٦. من عوامل نجاح التغيير الفعال ..

- أ. ان يبدأ التغيير من خلال العمل الفردي
- ب. التأكيد على فهم العملاء لدورهم في احداث التغيير
- ت. التأكيد على فهم العاملين لدورهم في احداث التغيير
- ث. جعل نتائج الاداء هدف غير أساسي للتغيير

١٧. يتميز التغيير بأنه ..

- أ. أمر غير حتمي
- ب. حركة تشاؤمية
- ت. عملية مستمرة
- ث. عملية خاصة

١٨. الثورة التي فرضت على المنظمات استمرارية البحث والتدريب والتركيز على تنمية مهارات التعليم الذاتي

- أ. ثورة الاقتصاد
- ب. ثورة العولمة
- ت. الثورة البيئية
- ث. ثورة المعرفة

١٩. من أسس التغيير الإيجابي ..

- أ. أن يكون خارج الضوابط المحددة
- ب. أن يزيد من حماس العملاء
- ت. أن يأتي بتهديدات تعيق التطور والتقدم
- ث. أن يزيل الضغط والاختلال الموجود

٢٠. من القيم الإدارية الحديثة الدافعة للتغيير ...

- أ. الاهتمام بالقيادة التحويلية
- ب. ازدياد حدة المنافسة
- ت. التغيير في الإدارة العليا
- ث. زيادة طموحات وحاجات الأفراد

٢١. يدرج تغيير الاتجاهات والقيم نحو المسؤولية الاجتماعية ضمن ...

- أ. البيئة التكنولوجية
- ب. البيئة الاقتصادية
- ت. البيئة الاجتماعية
- ث. البيئة القانونية

٢٢. استراتيجية التغيير التي تفترض عدم اقتناع الأفراد والوحدات بضرورة التغيير هي ...

- أ. استراتيجية العقلانية الميدانية
- ب. استراتيجية التثقيف والتوعية
- ت. استراتيجية المشاركة واسعة النطاق
- ث. استراتيجية الاجبار

٢٣. من أسباب مقاومة التغيير ...

- أ. وضوح أهداف التغيير
- ب. وجود شعور بالحاجة إلى التغيير
- ت. الارتياح للوضع الحالي والخوف من نتائج التغيير
- ث. توافر الثقة في القائمين على التغيير

٢٤. مقاومة الموظفين للتغيير تصنف ضمن معوقات التغيير ..

- أ. التنظيمية
- ب. السلوكية
- ت. الفنية
- ث. الاقتصادية

٢٥. غالباً ما يهتم مجال التغيير التنظيمي ...

- أ. بالمعدات والآلات
- ب. بتغيير الأفراد
- ت. بتقسيم الأعمال وتوزيع المهام
- ث. بعلاقات العمل وجودتها

٢٦. تغيير حاجات ورغبات العملاء يؤدي إلى ...

- أ. تحسين جودة المنتج
- ب. ازدياد حدة المنافسة
- ت. نمو المنظمة وتطورها
- ث. افلاس المنظمة

٢٧. يصنف فهم عملية التغيير ضمن ...

- أ. مبادئ التغيير
- ب. خصائص قيادة التغيير
- ت. معوقات قيادة التغيير
- ث. مقاومة قيادة التغيير

٢٨. تمثل إدارة التغيير في ...

- أ. سلسلة الجهود القصيرة المدى الهادفة إلى تحسين قدرات المنظمة
- ب. الجهود الهادفة إلى زيادة فعالية المنظمة
- ت. تغيير أفكار وقيم واتجاهات العملاء
- ث. التحول من الواقع الحالي للفرد الى واقع اخر منشود

٢٩. يتم اختيار استراتيجية التغيير ضمن ...

- أ. مرحلة تخطيط جهود التغيير
- ب. مرحلة تنفيذ ومتابعة خطة التغيير
- ت. مرحلة تشخيص المشكلات
- ث. مرحلة تنظيم خطة التغيير وتحديد معوقاتها

٣٠. يتم التعرف على مصادر التغيير ضمن ...

- أ. مرحلة تخطيط جهود التغيير
- ب. مرحلة تنفيذ ومتابعة خطة التغيير
- ت. مرحلة تشخيص المشكلات
- ث. مرحلة تخطيط الحاجة إلى التغيير

٣١. من عوامل نجاح التغيير التنظيمي ...

- أ. التركيز على الافراد غير المتجانسين مع التغيير
- ب. توفر المناخ العام الذي لا يقبل التغيير ولا يعارضه
- ت. إغفال التنظيمات غير الرسمية لما لتأثيرها على سلوك الافراد
- ث. تشخيص عوامل مقاومة التغيير و مراكزه

٣٢. كمدخل للتغيير الثقافي، من أهم مبادئ تطبيق إعادة الهندسة التنظيمية ...

- أ. التركيز على الأساليب التقليدية
- ب. تقييد حرية الموظفين
- ت. الاحتفاظ بالتصميم الحالي للعمليات
- ث. توظيف تكنولوجيا المعلومات

٣٣. لكي يفهم القائد عملية التغيير ينبغي عليه ...

- أ. تشجيع العملاء على طرح الأفكار والمشاركة في تنفيذها
- ب. أن ينظر الى مقاومة التغيير كقوة سيئة
- ت. الادراك ان عملية التغيير تعتمد على تغيير ثقافة المنظمة
- ث. الادراك ان عملية التغيير سهلة

٣٤. ان تتميز إدارة التغيير بالشرعية يعني ...

- أ. ان يخضع قرار التغيير لاعتبارات التكلفة والعائد
- ب. ان يتم التغيير في الإطار القانوني
- ت. ان يسعى التغيير نحو إصلاح ما هو قائم من عيوب
- ث. ان يتوافق التغيير مع الأحداث ويتكيف معها

٣٥. يتمثل التغيير المعنوي في ...

- أ. التغيير الذي تقوم فيه المنظمة كإجراء انفعالي
- ب. التغيير المرتبط بالبيئة الاجتماعية والانسانية بالمنظمة
- ت. التغيير المرتبط بعوامل البيئة الخارجية للمنظمة
- ث. التغيير المتعلق بعلاقة الموظف بالوظيفة

٣٦. من ايجابيات مقاومة التغيير ...

- أ. اجبار المنظمة على توضيح اهداف التغيير
- ب. تساهم في اظهار فعالية عمليات الاتصال
- ت. تؤدي إلى دفع ادارة المنظمة الى عدم القيام بالتحليل التدقيق لنتائج التغيير
- ث. تكشف عن نقاط القوة في عملية اتخاذ القرارات في المنظمة

٣٧. التغيير المعتمد على القرارات الجماعية يندرج ضمن ...

- أ. مبدأ السلطة
- ب. مبدأ مشاركة المرؤوسين
- ت. مبدأ التفويض
- ث. مبدأ تقسيم العمل

٣٨. يتمثل التغيير التحويلي في ...

- أ. ادراك المدراء ان هناك مشكلة يجب معالجتها
- ب. وضع الأنظمة الجديدة و الإجراءات و بناء المنظمة
- ت. تحسين وتطوير للوضع القديم
- ث. التغيير المرتبط بالقضايا الاستراتيجية للمنظمة

٣٩. من الأسباب الخاصة للتغيير و التي غالباً ما تؤثر على تنافسية منظمات الاعمال ...

- أ. تحسين جودة المنتجات أو الخدمات
- ب. الرضا عن الوضع الحالي للمنظمة
- ت. تطور وسائل المعلومات والاتصال
- ث. تلبية احتياجات شريحة محدودة من العملاء

٤٠. الشخص المحايد هو الشخص الذي ...

- أ. لم يتبنى موقفاً واضحاً من عملية التغيير
- ب. يرفض عملية التغيير
- ت. يقاوم عملية التغيير
- ث. يمارس التغيير

٤١. غالباً ما يهتم مجال التغيير الانساني ...

- أ. بالجانب النوعي في الوظائف
- ب. بالقيم والاتجاهات
- ت. بتقسيم الأعمال و توزيع المهام
- ث. بعلاقات العمل و جودتها

٤٢. ضمن الخطوات الادارية لتحديد مجال التغيير يأتي ابتكار الحلول والالتزام بها في ...

- أ. الخطوة الأولى
- ب. الخطوة الثانية
- ت. الخطوة الثالث
- ث. الخطوة الرابعة

٤٣. يتم تحديد طبيعة مقاومة التغيير ضمن ...

- أ. مرحلة تخطيط جهود التغيير
- ب. مرحلة تنفيذ خطة التغيير
- ت. مرحلة تشخيص المشكلات
- ث. مرحلة تنظيم خطة التغيير وتحديد معوقاتهما

٤٤. حسب "كوتر" لكي يتم تحقيق التغيير المطلوب يجب اشراك كافة الاطراف ضمن خطوة ...

- أ. ايجاد شعور بالحاجة الى التغيير
- ب. بناء تحالف لقيادة مساعي التغيير
- ت. تمكين العاملين
- ث. تثبيت التغيير في ثقافة المنظمة

٤٥. استراتيجية التغيير المناسبة للحالات الطارئة، و غير الفعالة على المدى البعيد كونها تؤثر سلباً على ولاء**الافراد للتغيير ...**

- أ. استراتيجية العقلانية الميدانية
- ب. استراتيجية التثقيف والتوعية
- ت. استراتيجية المشاركة واسعة النطاق
- ث. استراتيجية القوة السرية

٤٦. تسمى الحالة التي يقوم فيها الفرد باحتواء التغيير وتحويله الى مزايا ، بحالة ...

- أ. الصدمة
- ب. التكامل
- ت. الذنب
- ث. الاسقاط

٤٧. ضمن استراتيجيات التعامل مع مقاومة التغيير، من ايجابيات استراتيجية المشاركة والاندماج ...

- أ. زيادة مساهمة العملاء في التغيير
- ب. التزام المشاركين بتطبيق التغيير
- ت. طريقة جيدة للتعامل مع الأفراد اللذين لا يقبلون الحوار
- ث. انها سريعة و غير مكلفة

٤٨. مساعدة الأفراد على تشخيص مشكلاتهم وتحفيزهم لأحداث التغيير المطلوب تصنف ضمن ...

- أ. أهداف التغيير
- ب. خصائص التغيير
- ت. مبادئ التغيير
- ث. معوقات التغيير

٤٩. يعرف التغيير التنظيمي بأنه ...

- أ. أحداث تعديلات في المستوى التكنولوجي بالمنظمة
- ب. أحداث تعديلات في البيئة الخارجية للمنظمة
- ت. أحداث تعديلات في أهداف وسياسات المنظمة
- ث. عدم القيام بأية تعديلات على مستوى المنظمة

٥٠. المغير العقلاني يتمثل في الشخص الذي ...

- أ. يربط بين ما يعرض عليه من أفكار بعالم الواقع
- ب. يبحث عن المعنى في عملية التغيير
- ت. يبحث عن الحقائق في عملية التغيير
- ث. يبحث عن الامكانات التطبيقية المباشرة لما يتعلمه

مع التمنيات الطيبة بالتوفيق

بيان ☺