

المحاضرة الاولى (نسبتها ٩ % من الاهميه الاجماليه)

- (١) يعرف التغيير بأنه:
(أ) التحول من الواقع الحالي للفرد الى واقع اخر
(ب) التحول من الواقع الحالي للمنظمة الى واقع اخر
(ج) التحول من الواقع الحالي للمنظمة والفرد الى واقع اخر محدد بأساليب وطرق مبتكرة لتحقيق اهداف معينه
(د) لاشيء مما سبق
- (٢) عرف التغيير بأنه يهدف لتغيير المعتقدات والقيم والهيكل التنظيمي لتلائم اكثر تحديات السوق
(أ) Frensh
(ب) Bennis
(ج) Recardo
(د) لاشيء مما سبق
- (٣) عرف التغيير بأنه يهدف لتحسين قدرة المنظمه على تحديث ذاتها
(أ) Frensh
(ب) Bennis
(ج) Recardo
(د) لاشيء مما سبق
- (٤) ادارة التغيير عمليه يقود بها القادة الاداريون من خلال التوظيف العلمي السليم ل
(أ) الامكانيات الماديه داخل المنظمه
(ب) الامكانيات الفنيه المتاحة خارج المنظمه
(ج) الموارد البشرية داخل وخارج المنظمه
(د) جميع
- (٥) ادارة التغيير تستهدف حسب منظور Bennis
(أ) تغيير الافكار والقيم والاتجاهات والبيئته للمنظمه
(ب) تغيير الافكار والقيم والمبادرات والمتطلبات
(ج) تغيير المبادرات والمتطلبات والاتجاهات والقيم
(د) تغيير الافكار والقيم والهيكل التنظيميه والاتجاهات
- (٦) ادارة التغيير عمليه تتعامل مع المتطلبات التي تفرضها البيئته الخارجيه
(أ) Frensh
(ب) Bennis
(ج) Recardo
(د) لاشيء مما سبق

- (٧) تستهدف ادارة التغيير حسب جوبسون
(أ) تحسين قدرة المنظمات على مواجهة التحديات
(ب) تغيير الافكار والمعتقدات
(ج) زيادة فاعلية المنظمه
(د) الانتقال بالمنشأة من الوضع الحالي الى وضع اخر
- (٨) التغيير التنظيمي هو عملية
(أ) تغيير جذري في النمط السلوكي للعاملين
(ب) احداث تغيير ملموس في السلوك التنظيمي
(ج) تغيير جذري في السلوك التنظيمي
(د) تغيير ملموس في النمط السلوكي للمنشأة
- (٩) إحداث تعديلات في الهيكل التنظيمي
(أ) التغيير
(ب) التغيير التنظيمي
(ج) ادارة التغيير
(د) لاشيء
- (١٠) التعديل في اهداف وسياسة المنظمه يهدف الى
(أ) تعديل اوضاع تنظيميه قائمه
(ب) استحداث اوضاع تنظيميه قائمه
(ج) استحداث اوضاع تنظيميه جديدة
(د) أ + ج
- (١١) تهدف ادارة التغيير الى
(أ) زيادة قدرة المنظمه على البقاء
(ب) بناء جو من الثقة بين الافراد مع بعضهم البعض
(ج) تحسين قدرة المنظمه على مواجهة التحديات
(د) جميع ما سبق
- (١٢) من اهداف التغيير لانجاز الاهداف هي زيادة درجة التعاون بين
(أ) مستويات المنظمه
(ب) المنظمه والأفراد
(ج) المديرين والمرؤوسين
(د) وظائف المنظمه

- (١٣) القفز بالمنظمات نحو الوضع المستهدف يدل على ان التغيير
- (أ) عمليه مستمرة
- (ب) امر لا مفر منه
- (ج) عمليه شامله
- (د) حركة تفائليه
- (١٤) التغيير الجزئي
- (أ) يؤثر على بعض اجزاء المنظمه
- (ب) لا يؤثر على كامل اجزاء المنظمه
- (ج) يؤثر على كامل اجزاء المنظمه
- (د) يؤثر على البعض ولا يؤثر على البعض الاخر للاجزاء

المحاضرة الثانية (نسبتها ٩ % من الاهميه الاجماليه)

- (١٥) تفرض الثورات التي يشهدها العالم:
- (أ) ضرورة مواكبة التغيير للمنظمات
- (ب) ضرورة استعداد الافراد الدائم للتغيير
- (ج) ضرورة الاستعداد ومواكبة التغيير الدائم للمنظمات والافراد
- (د) ليس مما سبق
- (١٦) من الاسباب المؤثره على تنافسية منظمات الاعمال
- (أ) نقص قيمته المنظمه في السوق
- (ب) استعمال اساليب متعارف عليها في الاداء والانتاج
- (ج) الطموح والوصول لوضع افضل يحقق اهداف المنظمه فقط
- (د) تخطي حدود السوق المحلي
- (١٧) التغيير حقيقه لا بد منه وهو من اسباب التغيير الخاصه يعبر عن
- (أ) عدم الرضا عن الوضع الماضي
- (ب) الطموح
- (ج) عدم الرضا عن الوضع الحالي
- (د) ليس مما سبق
- (١٨) خدمة العملاء يعد من اهمية التغيير بالنسبه
- (أ) للموظفين
- (ب) العملاء
- (ج) المنظمات
- (د) الافراد

- (١٩) ادراك بضرورة التغيير من الاسباب التي تفرض التغيير بالمنظمات وهو يعبر عن:
- (أ) التهديد
(ب) الفرصه
(ج) الرؤيه
(د) الازمه
- (٢٠) التنبؤ بان التغيير يحقق وضعاً افضل
- (أ) التهديد
(ب) الفرصه
(ج) الرؤيه
(د) الازمه
- (٢١) من مؤشرات الحاجه للتغيير
- (أ) التفويض والامركزيه
(ب) اكتشاف مهارات العاملين
(ج) قلته اللجان والاجتماعات
(د) قلته المبادرات الفرديه والجماعيه
- (٢٢) التغيير يعمل على الارتقاء والتقدم والا قد فقد
- (أ) اهميته
(ب) خصائصه
(ج) مضمونه
(د) ميزته
- (٢٣) مبادئ التغيير تساعد المنظمه على التعامل مع التغيير
- (أ) بأداء سليم
(ب) بكفائه
(ج) في كل المراحل
(د) بمقدره عاليه
- (٢٤) ليس من خصائص ادارة التغيير
- (أ) القدره على التكيف السريع مع المنظمه
(ب) الرشاده
(ج) التوافقية
(د) لا يوجد

- (٢٥) اسلوب المناقشه الجماعيه والتدريب الجماعي من مبدأ
- (أ) التفويض
- (ب) مشاركة الرؤوسين
- (ج) السلطه من جانب واحد
- (د) ليس مما سبق

- (٢٦) اسلوب تبديل علاقات العمل من مبدأ
- (أ) التفويض
- (ب) مشاركة الرؤوسين
- (ج) السلطه من جانب واحد
- (د) ليس مما سبق

- (٢٧) احتياج ادارة التغيير الى التفاعل الايجابي
- (أ) الفعاليه
- (ب) التوافقيه
- (ج) الرشاده
- (د) المشاركه

- (٢٨) يتعين على ادارة التغيير ان تكون فعاله
- (أ) الفعاليه
- (ب) التوافقيه
- (ج) الاستهادفيه
- (د) المشاركه

- (٢٩) التغيير حركه تفاعل ذكي
- (أ) الفعاليه
- (ب) التوافقيه
- (ج) الاستهادفيه
- (د) المشاركه

- (٣٠) القدره على التكيف مع الاحداث يعني ان ادارة التغيير
- (أ) تتفاعل مع الاحداث
- (ب) تتوافق مع الاحداث
- (ج) تتكيف مع الاحداث
- (د) جميع ما سبق

المحاضرة الثالثة (نسبتها ١٢% من الاهميه الاجماليه)

- (٣١) ابسط انواع التغيير
(أ) التغيير التطويري
(ب) التغيير الوظيفي
(ج) التغيير الاستراتيجي
(د) التغيير التحويلي
- (٣٢) من اعقد انواع التغيير
(أ) التغيير التطويري
(ب) التغيير الوظيفي
(ج) التغيير الاستراتيجي
(د) التغيير التحويلي
- (٣٣) التنظيم واعادة الهيكلة في المنظمات
(أ) التغيير التطويري
(ب) التغيير الوظيفي
(ج) التغيير الاستراتيجي
(د) التغيير التحويلي
- (٣٤) يحدث عندما تكون هناك فرصه يجب اغتنامها
(أ) التغيير التطويري
(ب) التغيير الوظيفي
(ج) التغيير الاستراتيجي
(د) التغيير التحويلي
- (٣٥) لا يرتبط بالتغيير الوظيفي
(أ) الانظمه الجديده
(ب) الاجراءات
(ج) بناء المنظمه
(د) ليس مما سبق
- (٣٦) ممن يجب عليه ان يكون على درايه بالطرق والاساليب الفنيه والاداريه التي يتغير بها الافراد
(أ) الجهات الاداريه
(ب) القادة
(ج) الافراد
(د) جميع ما سبق

- (٣٧) يشمل قيم العاملين واحتياجات المستفيدين
- (أ) التغيير التطويري
- (ب) التغيير الوظيفي
- (ج) التغيير الاستراتيجي
- (د) التغيير التحويلي
- (٣٨) هدفه تحسين عمليات التشغيل..
- (أ) التغيير التطويري
- (ب) التغيير الوظيفي
- (ج) التغيير الاستراتيجي
- (د) التغيير التحويلي
- (٣٩) وضع خطه حول اسباب زيادة الاداء بالمنظمة
- (أ) التغيير التطويري
- (ب) التغيير الوظيفي
- (ج) التغيير الاستراتيجي
- (د) التغيير التحويلي
- (٤٠) ليس من العوامل التي يحدث بها التغيير الاستراتيجي
- (أ) البيئة الداخلية والموارد الخارجيه
- (ب) الامكانيات
- (ج) الانظمة
- (د) الثقافة
- (٤١) يجب على المدير تحفيز الموظفين على المشاركة يندرج ضمن انواع
- (أ) التغيير التطويري
- (ب) التغيير الوظيفي
- (ج) التغيير الاستراتيجي
- (د) التغيير التحويلي
- (٤٢) لا يشمل الحلول التي تتطلب تغيير عميق بالمنظمة
- (أ) التغيير التطويري
- (ب) التغيير الوظيفي
- (ج) التغيير الاستراتيجي
- (د) التغيير التحويلي

- (٤٣) يتعلم عن طريق التجربه والخطأ
- (أ) المغير المادي
- (ب) المغير المنفذ
- (ج) المغير العقلاني
- (د) المغير المتأمل
- (٤٤) يلزمه معرفته كيف تعمل الاشياء
- (أ) المغير المادي
- (ب) المغير المنفذ
- (ج) المغير العقلاني
- (د) المغير المتأمل
- (٤٥) يهتم بالاسئلة المتصله بطبيعت الاشياء
- (أ) المغير المادي
- (ب) المغير المنفذ
- (ج) المغير العقلاني
- (د) المغير المتأمل
- (٤٦) يحتاج الى اندماج شخصي فيما يعرض عليه من افكار
- (أ) المغير المادي
- (ب) المغير المنفذ
- (ج) المغير العقلاني
- (د) المغير المتأمل
- (٤٧) يلزمه معرفته كيف يفكر الآخرون
- (أ) المغير المادي
- (ب) المغير المنفذ
- (ج) المغير العقلاني
- (د) المغير المتأمل
- (٤٨) تغيير الآلات والتجهيزات
- (أ) التغيير حسب الحاله
- (ب) حسب الشموليه
- (ج) التغيير حسب مستويات التغيير
- (د) أ + ب

- (٤٩) التغيير الداخلي يعد ضمن
- (أ) التغيير حسب الحالة
- (ب) التغيير حسب الشموليه
- (ج) التغيير حسب مصدر القوه الدافعه
- (د) التغيير حسب التخطيط
- (٥٠) التغيير المعنوي يعد ضمن
- (أ) التغيير حسب الحالة
- (ب) التغيير حسب الشموليه
- (ج) التغيير حسب مصدر القوه الدافعه
- (د) التغيير حسب التخطيط
- (٥١) احداث تعديل معين ومحسوب في المنظمه او احد عناصرها يهدف الى
- (أ) التغيير التدريجي
- (ب) التغيير المادي والتكنولوجي
- (ج) التغيير المخطط
- (د) التغيير الشامل
- (٥٢) هو رد فعل لحاله طارئه نتيجه للضغوط
- (أ) التغيير السريع
- (ب) التغيير العشوائي
- (ج) التغيير المخطط
- (د) التغيير الشامل
- (٥٣) التغيير المعنوي يرتبط
- (أ) بالبيئه الاجتماعيه خارج المنظمه
- (ب) البيئه الاجتماعيه داخل المنظمه
- (ج) بالبيئه الاجتماعيه والانسانيه خارج المنظمه
- (د) لاشيء مما سبق
- (٥٤) من مشكله بأنه يقلل من فاعليه التغيير
- (أ) التغيير غير المخطط
- (ب) التغيير الجزئي
- (ج) التغيير السريع
- (د) التغيير على مستوى التفاعل بين الموظف والوظيفه

- (٥٥) التغيير الخارجي يحدث
(أ) في عوامل البيئة الخارجيه للمنظمة
(ب) في البيئة الداخليه للمنظمة
(ج) في عوامل البيئة الداخليه للمنظمة ثم ينتقل الى خارج المنظمه
(د) في عوامل البيئة الخارجيه للمنظمة ثم ينتقل الى داخل المنظمه
- (٥٦) قلته التفاعل مع البيئة التنافسيه من الاسباب التي تحدث في المنظمه وهو يعد ضمن
(أ) التغيير التكنولوجي
(ب) التغيير المعنوي
(ج) التغيير الداخلي
(د) التغيير الخارجي
- (٥٧) التغيير الشامل يشمل(حدد الخاطئ):
(أ) كافة الجوانب والمجالات
(ب) بعض الجوانب والمجالات
(ج) معظم الجوانب والمجالات
(د) أ + ج
- (٥٨) ليس من التغيير حسب مستويات التغيير
(أ) على مستوى المنظمه
(ب) على مستوى الافراد
(ج) على مستوى العلاقات الشخصيه
(د) على مستوى اسلوب العمل
- (٥٩) يتطلب التغيير التعرف على كيفية التعامل مع
(أ) عناصر التغيير
(ب) انواع التغيير
(ج) انماط التغيير
(د) اهداف التغيير
- (٦٠) اساس التغيير هو
(أ) الموضوع
(ب) المغير
(ج) المقاوم
(د) مقاومة المقاومه

- (٦١) تعامل قادة التغيير مع مقاومة التغيير
- (أ) المقاوم
- (ب) المغير
- (ج) الموضوع
- (د) مقاومة المقاومة

- (٦٢) عناصر التغيير
- (أ) ٣
- (ب) ٤
- (ج) ٥
- (د) ٦

المحاضرة الرابعة (نسبتها ١٠% من الاهميه)

- (٦٣) يتضمن كل ما يتعلق بالاتمه
- (أ) المجال التكنولوجي
- (ب) المجال التنظيمي
- (ج) المجال الانساني
- (د) مجال طرق العمل
- (٦٤) يتضمن تغيير الواجبات الوظيفيه ٢
- (أ) المجال التكنولوجي
- (ب) المجال التنظيمي
- (ج) المجال الانساني
- (د) مجال طرق العمل
- (٦٥) يتضمن تحديد المسؤوليات ٣
- (أ) المجال التكنولوجي
- (ب) المجال التنظيمي
- (ج) المجال الانساني
- (د) مجال طرق العمل
- (٦٦) غالبا ما يتضمن المجال الانساني ٤
- (أ) تغيير السلوك
- (ب) تغيير طبيعة علاقات العمل
- (ج) حل المشكلات
- (د) جميع

- ٦٧ الاستعداد لتأدية العمل بشكل افضل ه
(أ) رغبة الفرد
(ب) قدرة الفرد
(ج) طموح الفرد
(د) جميع
- ٦٨ لا يشمل التغيير في المجال التنظيمي
(أ) الدمج بين الاتجاهات والدوافع
(ب) تضيق نطاق الاشراف
(ج) ازالة مستوى تنظيمي افقي
(د) جميع ما سبق
- ٦٩ تغيير الواجبات الوظيفيه يعد من مجال طرق العمل ويكون من الناحيه
(أ) الكمي
(ب) النوعيه
(ج) كما ونوعا
(د) مافيه خيار رابع ... نقصت(للتعويض عما سبق)
- ٧٠ ليس من عناصر المساعده على التغيير
(أ) الاهتمام بالتعلم من خلال التخصص
(ب) الاهتمام بالبعد الانساني
(ج) تبني استراتيجيات التطوير
(د) ليس مما سبق
- ٧١ ليس من مداخل التغيير
(أ) العمل على احياء المنظمه
(ب) التقدم نحو التأخير
(ج) عدم قبول الوضع الحالي
(د) لاشيء
- ٧٢ التعرف على المشكله يعد من خطوات الاداره لتحديد مجال التغيير وهي الخطوه
(أ) ١
(ب) ٢
(ج) ٣
(د) ٤

(٧٣) دمج انشطه قائمه من اشكال التغيير لمجال:

(أ) الاعمال

(ب) التنظيمي

(ج) اجراءات العمل

(د) لاشيء

(٧٤) تغيير المواد الاولييه من اشكال التغيير لمجال:

(أ) الاعمال

(ب) التنظيمي

(ج) اجراءات العمل

(د) التكنولوجيا

(٧٥) من اسس التغيير الايجابي ليس

(أ) السيطرة على التغيير

(ب) التطور والتقدم

(ج) معالجة السلبيات

(د) لا يوجد

(٧٦) من اسس التغيير الايجابي ان يكسب المهاره الجديده للمساعده في تحقيق الاهداف ل

(أ) الاداره

(ب) المنظمه

(ج) الافراد

(د) جميع

المحاضرة الخامسة (اهميتها ١٠ % تعادل البقيه):

(٧٧) تفرض العوامل الداخيله على الاداره ضرورة القيام بالتغيير تحقيقا:

(أ) للكفائه العاليه

(ب) للجوده للعاليه

(ج) للاهداف

(د) جميع

(٧٨) مما يدفع للتغيير وهو من القوى الداخيله

(أ) وجود مؤشرات على مشاكل خارجيه

(ب) ادراك الافراد للتغيير

(ج) التغيير في الاداره الاشرافيه

(د) الاختلاف الاداري بين مختلف الاقسام

- (٧٩) ليس من المعايير الحديثه في الاداره
(أ) ارضاء العميل ثانيا
(ب) تشجيع نظم المعلومات والاتصال
(ج) الانتاج في اكثر وقت
(د) جميع
- (٨٠) من القيم الحديثه في الاداره وهو اساس التغيير
(أ) الابتكار والابداع
(ب) الاهتمام بالبحوث
(ج) الاتجاه للمستقبل
(د) الاهتمام بالجوده والطاقه البشريه والقياده التحويليه
- (٨١) من القيم الحديثه في الاداره وهو الهدف من التغيير
(أ) الابتكار والابداع
(ب) الاهتمام بالبحوث
(ج) الاتجاه للمستقبل
(د) الاهتمام بالجوده والطاقه البشريه والقياده التحويليه
- (٨٢) من القيم الحديثه في الاداره
(أ) التركيز على انشطه الانتاج غير المباشره واهمال الانشطه المباشره
(ب) التركيز على انشطه الانتاج المباشره واهمال الانشطه غير المباشره للغير
(ج) التركيز على انشطه الانتاج المباشره وترك الانشطه غير المباشره للغير
(د) التركيز على الانشطه غير المباشره وترك الانشطه المباشره للغير
- (٨٣) من القيم الحديثه بالاداره الاهتمام بالجوده كما يدركها
(أ) الافراد
(ب) المدبرون
(ج) المنظمه
(د) العملاء
- (٨٤) توفير الخدمات والمنتجات من طبيعتا التغييرات للبيئه
(أ) الاجتماعيه
(ب) الاقصاديه
(ج) التكنولوجيه
(د) القانونيه

(٨٥) تغيير الاتجاهات نحو العمل من طبيعة التغييرات للبيئة

(أ) الاجتماعيه

(ب) الاقتصاديه

(ج) التكنولوجيه

(د) القانونيه

(٨٦) من طبيعة التغييرات بالبيئة القانونيه تغيير القوانين

(أ) دوليا

(ب) اقليميا

(ج) وطنيا

(د) جميع

(٨٧) تغيير الانظمة من طبيعة التغييرات في البيئة

(أ) الاجتماعيه

(ب) الاقتصاديه

(ج) التكنولوجيه

(د) القانونيه

(٨٨) من طبيعة التغييرات في البيئة الاقتصاديه

(أ) تطور وسائل الانتاج

(ب) تغيير الاتجاهات نحو العمل

(ج) تغيير العملاء

(د) نمو الاعمال

المحاضرة السادسة (اهميتها ٧% فقط مع الجبر:

(٨٩) عدد مراحل التغيير

(أ) ٢

(ب) ٤

(ج) ٦

(د) ليس مما سبق

(٩٠) تهتم باحداث التغيير المرغوب في العديد من الجوانب (مرحلتا):

(أ) تنفيذ ومتابعة خطة التغيير

(ب) تحديد الحاجه للتغيير

(ج) تشخيص مشكلات المنظمه

(د) تخطيط جهود التغيير

- (٩١) من شروط اهداف التغيير
- (أ) ان تكون مرتبطة بفترة زمنية مفتوحة
- (ب) ان تكون قابله للقياس كميا فقط
- (ج) ان تكون قابله للتحقيق خارج التكاليف والامكانيات
- (د) ان تكون دقيقه وواسعه وقابله للمراجعه
- (هـ) ليس مما سبق
- (٩٢) العوامل الاساسيه لاختيار استراتيجيه التغيير عددها (مهمه):
- (أ) ٢
- (ب) ٣
- (ج) ٤
- (د) ٥
- (٩٣) يتم التعرف على مصادر التغيير في مرحله
- (أ) تنفيذ ومتابعة خطة التغيير
- (ب) تحديد الحاجه للتغيير
- (ج) تشخيص مشكلات المنظمه
- (د) تخطيط جهود التغيير
- (٩٤) في مرحله تشخيص مشكلات المنظمه يجب على الدراسه ان تتعرف على تلك المحاور لسبب
- (أ) احداث التغيير المطلوب
- (ب) مواجهه التغييرات
- (ج) اكتشاف فرص التطوير
- (د) جميع
- (٩٥) خلال مرحله تخطيط جهود التغيير لا يتم اختيار
- (أ) استراتيجيه التغيير
- (ب) نوع التغيير
- (ج) مدة التغيير واسلوبه
- (د) لاشيء
- (٩٦) يتم خلال مرحله التنظيم لخطة التغيير
- (أ) تحديد استراتيجيات وطرق التعامل مع التغيير
- (ب) تحديد بدايه ونهايه التغيير واسلوبه
- (ج) تحديد المعوقات التنظيميه والفرديه للتغيير
- (د) جميع ما سبق

(٩٧) المكونات التنظيميه

(أ) ٤

(ب) ٥

(ج) ٧

(د) ٨

(٩٨) من المكونات التنظيميه

(أ) التكنولوجيا

(ب) الافراد

(ج) الهيكل التنظيمي

(د) جميع

المحاضرة السابعة (اهميتها ٩٠% (٩٩ تعجب مني واستغراب):

(٩٩) من الاسس التي وضعها كوتر لترسيخ الثقافه في كافة المستويات التنظيميه

(أ) ترجيح تثبيت التغييرات الثقافيه في بدايه التغيير

(ب) ربط العاملين بالثقافه الجديده

(ج) الاستعداد لمناقشة معظم القضايا للتنظيم

(د) امكانية تغيير كل العناصر المهمه داخل التنظيم

(هـ) لاشيء

(١٠٠) عمليه ادارة التغيير عمليه

(أ) معقده

(ب) مهمه

(ج) طويله

(د) جميع

(١٠١) تسعى ادارة التغيير الى

(أ) تحسين العمل داخل المنظمه

(ب) تحسين العمل داخل وخارج المنظمه

(ج) تحسين بيئة العمل داخل المنظمه

(د) تحسين بيئة العمل داخل وخارج المنظمه

(١٠٢) لايجاد دافعيته المشاركته لدى الافراد ننطلق من (حسب كوتر):

(أ) الرؤيه

(ب) بناء التحالف

(ج) تحقيق المكاسب

(د) جميع

١٠٣) خطوات نموذج كوتر

(أ) التغيير

(ب) التغيير التنظيمي

(ج) ادارة التغيير

(د) جميع

١٠٤) حسب كوتر - يرى بان ادارة التغيير

(أ) معقده

(ب) مهمه

(ج) طويله

(د) جميع

١٠٥) من اكبر التحديات التي تواجه معظم المنظمات

(أ) التغيير

(ب) ادارة التغيير

(ج) قيادة التغيير

(د) التغيير التنظيمي

١٠٦) يعد تأسيس لانماط سلوك قيم تعبر كافة المستويات التنظيميه

(أ) احتفاظ المنظمه على مكاسب التغيير

(ب) تعزيز المكاسب المحققه

(ج) تمكين العاملين

(د) لاشيء

١٠٧) يرى في خطوة تعزيز المكاسب المحققه

(أ) عدم المبالغه في الاحتفال

(ب) عدم الافراط في الثقه

(ج) عدم منح فرصه لقوى المقاومه للتغيير ترتيب اوضاعها

(د) جميع

١٠٨) يرى كوتر انه يلزمه ان ينجح في خلق الشعور والاجواء التي تؤدي للتغيير (هو):

(أ) الاداره

(ب) المغير

(ج) القائد

(د) ب + ج (المغير + القائد) (هنا اود انبه بان المغير هو قائد التغيير دائما) اما الاداره فليس بالضروره

تكون دائما هي المغير

- (١٠٩) الوسيله المتاحة لانجاز أي مشروع جديد
- (أ) الاداره
 - (ب) المغير
 - (ج) القائد
 - (د) **ب + ج**

- (١١٠) لاشراك كافة الافراد في عملية التغيير يجب اتباع عدة خطوات منها
- (أ) اعادة الهيكلة وتنظيم الهيكل الخارجي
 - (ب) اتاحة التدريب الدوري للافراد
 - (ج) **تخليص الافراد من عاداتهم القديمه**
 - (د) لاشيء

- (١١١) من خطوات اشراك كافة الافراد في عملية التغيير (فتح باب المناقشات الصريحه التي تؤدي الى حلول تخص):
- (أ) المنظمه
 - (ب) **الافراد**
 - (ج) التنظيم
 - (د) الهيكل الداخلي

- (١١٢) يتكون نموذج كوتر من خطوات عددها:
- (أ) ٤
 - (ب) ٦
 - (ج) **٨**
 - (د) ٧

- (١١٣) توصيل رؤيتة التغيير هي الخطوه:
- (أ) **الرابعه**
 - (ب) الخامسه
 - (ج) الاخيره
 - (د) الثالثه

- (١١٤) عملية التغيير تستلزم بناء تحالف
- (أ) كبير
 - (ب) **قوي**
 - (ج) مسيطر عليه
 - (د) مهم

- (١١٥) ليس من سمات التحالف
- (أ) الاشتراك في تنظيم التغيير
- (ب) توفير الثقة المتبادله بين اعضاء التنظيم
- (ج) اشراك افراد منسجمين فيما بينهم
- (د) لا يوجد
- (١١٦) للتاكيد من ان عملية التغيير تحقق اهدافها زرع الثقة في نفس الموظفين من خلال
- (أ) تحقيق بعض المكاسب على المدى القصير
- (ب) تعزيز المكاسب المحققة
- (ج) تثبيت التغيير في ثقافة المنظمه
- (د) تمكين العاملين من صلاحيات تساعدهم عالتحرك والعمل
- (١١٧) يرى كوتر ان التحسينات القصيرة الاجل ترفع من مستوى جهد العاملين من خلال (اختر الخاطئه):
- (أ) تثبيت رأي المترددين واقحامهم في عملية التغيير
- (ب) التقليل من مقاومة التغيير
- (ج) اعطاء ثقه اكبر للاداره لمواصلت التغيير
- (د) لا يوجد
- (١١٨) الرؤية بالنسبه لعملية التغيير حسب كوتر تعتبر
- (أ) معقده
- (ب) مهمه
- (ج) طويله
- (د) جميع
- (١١٩) اختر الصحيح
- (أ) الرؤية تحفز الناس على اتخاذ اجراءات ضروريه في مصلحتهم في الاجل القصير
- (ب) الرؤية تحفز الناس على اتخاذ اجراءات ليست ضروريه في مصلحتهم في الاجل الطويل
- (ج) الرؤية تحفز الناس على اتخاذ اجراءات ضروريه في مصلحتهم في الاجل الطويل
- (د) الرؤية تحفز الناس على اتخاذ اجراءات ليست ضروريه في مصلحتهم في الاجل القصير
- (١٢٠) ليست من اقتراحات كوتر لتفادي الفشل في توصيل رؤيه التغيير
- (أ) ضرب القدوه من طرف القائد
- (ب) تكرار الرساله
- (ج) الاكثار من توزيع البيانات في الاجتماعات والمحادثات الرسميه
- (د) توضيح الامور بكل صراحه

(١٢١) عدد مراحل نموذج لوين:

(أ) ٢

(ب) ٤

(ج) ٦

(د) ٧

(١٢٢) عدد خطوات لوين لاي عملية تغيير تنظيمي:

(أ) ٣

(ب) ٤

(ج) ٦

(د) ٧

(١٢٣) عدد خطوات او مراحل نموذج افانوفيتش:

(أ) ٦

(ب) ٧

(ج) ٨

(د) ٩

(١٢٤) ليس من مراحل نموذج لوين:

(أ) اعادة التجميد

(ب) ادارة التغيير

(ج) اذابة الجليد

(د) لا يوجد

(١٢٥) في احدى المراحل يحذر لوين من:

(أ) البطء

(ب) التأخر

(ج) التسرع

(د) التهور

(١٢٦) في أي مرحله يتم ذلك (للسؤال السابق-تحذير لوين):

(أ) الاستقرار

(ب) ادارة التغيير

(ج) اذابة الجليد

(د) اعادة التجميد

(١٢٧) تعلم اتجاهات وسلوكيات جديدة سببه:

(أ) الدافعية

(ب) الحاجة

(ج) الوازع

(د) الحافز

(١٢٨) في المرحلة الثانية لنموذج لوين يتم التعديل الفعلي في:

(أ) الهيكل التنظيمي

(ب) التقنيات والاداء

(ج) الواجبات

(د) جميع

(١٢٩) في أي مرحلة (حسب لوين) يتم دمج ما تعلمه الفرد في الممارسات الفعلية:

(أ) ادارة التغيير

(ب) اذابتة الجليد

(ج) اعادة التجميد

(د) مرحلة البدر(١٥)

(١٣٠) نموذج افانوفيتش يبدأ ب :

(أ) الاعتراف بالحاجة للتغيير

(ب) تشخيص المشكله

(ج) قوى التغيير

(د) تحدي الاهداف

المحاضرة الثامنة (٩٠٪ من الاهميه) بدأت الاحظ عدم التفريق بين المحاضرات واهميتها:

(١٣١) عندما (تكون لا تكون) المنظمه في ازمه ومقاومت التغيير منخفضه

(أ) استراتيجية البراعه القياديه

(ب) استراتيجية المشاركه واسعت النطاق

(ج) استراتيجية الاقناع

(د) استراتيجية الالزام

(١٣٢) يوصى باتباع اسلوب الاجبار في (استراتيجية التغيير التنبؤي)

(أ) استراتيجية الاقناع

(ب) استراتيجية الالزام

(ج) استراتيجية الدكاتوريه

(د) استراتيجية الاجبار

١٣٣) غرس الثقة والامل في نفوس العاملين في وضع مستقبلي افضل يتبع أي نوع في (استراتيجية التغيير التنبؤي):

- أ) استراتيجية المشاركة المركزه
- ب) استراتيجية الاقناع
- ج) استراتيجية الالتزام
- د) استراتيجية البراعة القياديه

١٣٤) خلق الثقة بين كافة المستويات الاداريه يتبع أي نوع في (استراتيجية التغيير التنبؤي):

- أ) استراتيجية المشاركة المركزه
- ب) استراتيجية الاقناع
- ج) استراتيجية الالتزام
- د) استراتيجية البراعة القياديه

١٣٥) تقوم على التمكين والاشراف وهي ضمن (استراتيجيات التغيير المتدرج):

- أ) استراتيجية المشاركة الواسعه
- ب) استراتيجية المشاركة المركزه
- ج) استراتيجية الاقناع
- د) استراتيجية الالتزام

١٣٦) في استراتيجية المشاركة المركزه:

- أ) يسمح بمشاركة اهم الافراد مع الاتصال بالمنظمه
- ب) يسمح بمشاركة الافراد المتأثرين بالمشاركه مع الاتصال بالمنظمه
- ج) الاخذ بحجات الاطراف المشاركه واهدافها
- د) لاشيء

١٣٧) استراتيجية الاقناع تستخدم عندما تكون:

- أ) ضرورة التغيير عاليه ودرجة المقاومه عاليه
- ب) ضرورة التغيير منخفضه ودرجة المقاومه عاليه
- ج) ضرورة التغيير عاليه ودرجه المقاومه منخفضه
- د) لا تكون المنظمه في ازمه مع وجود مقاومه مرتفعه

١٣٨) استراتيجية الاقناع ضمن (التغيير المتدرج):

- أ) اقناع الافراد المتأثرين بالتغيير
- ب) اقناع الافراد غير المتأثرين بالتغيير
- ج) اقناع جميع الافراد (العاملين)
- د) لاشيء

١٣٩) من الاستراتيجيات الفعالة للتعامل مع التغيير المخطط و الذي تحتمه الظروف الطارئة ايضا

(أ) استراتيجيات التغيير المتدرج

(ب) استراتيجيات التغيير التنبؤي

(ج) استراتيجيات التغيير

(د) جميع

١٤٠) هذا النوع من الاستراتيجيات قد يهدد امن العاملين

(أ) استراتيجيات التغيير المتدرج

(ب) استراتيجيات التغيير التنبؤي

(ج) استراتيجيات التغيير

(د) جميع

١٤١) يجب على ادارة المنظمه دراسة التغيير دراسه معمقه لكي تمكن من

(أ) اقتراح البرامج المناسبه

(ب) وضع خطط ملائمه

(ج) اختيار افضل الاستراتيجيات

(د) جميع

١٤٢) من الاستراتيجيات التي تتاثر بمهارة ورغبه العاملين وثقافت المنظمه

(أ) استراتيجيات التغيير المتدرج

(ب) استراتيجيات التغيير التنبؤي

(ج) استراتيجيات التغيير

(د) جميع

١٤٣) استراتيجيه القوة القسريه:

(أ) فعاله بالحاله الطارئه وغير فعاله بالمدى القصير

(ب) غير فعاله بالحاله الطارئه وفعاله في المدى القصير

(ج) فعاله في الحاله الطارئه وغير فعاله في المدى البعيد

(د) غير فعاله في الحاله الطارئه وفعاله في المدى البعيد

١٤٤) لا تتضمن ولاء الافراد ودعمهم للتغيير

(أ) استراتيجيه القوه القسريه

(ب) استراتيجيه التثقيف

(ج) استراتيجيه العقلانيه الميدانيه

(د) لا شيء

- ١٤٥) يتغلب القائد على المقاومة عن طريق تنمية الولاء وازالة المخاوف في
- (أ) استراتيجية القوة القسرية
- (ب) استراتيجية التثقيف
- (ج) استراتيجية العقلانية الميدانية
- (د) لاشيء
- ١٤٦) الحاجز الرئيسي للتغيير فيها هو نقص المعلومات
- (أ) استراتيجية القوة القسرية
- (ب) استراتيجية التثقيف
- (ج) استراتيجية العقلانية الميدانية
- (د) لاشيء
- ١٤٧) الحاجز الرئيسي فيها هو عدم الاقتناع بضرورة التغيير
- (أ) استراتيجية القوة القسرية
- (ب) استراتيجية التثقيف
- (ج) استراتيجية العقلانية الميدانية
- (د) لاشيء
- ١٤٨) يتم استخدام المنطق فيها
- (أ) استراتيجية القوة القسرية
- (ب) استراتيجية التثقيف
- (ج) استراتيجية العقلانية الميدانية
- (د) لاشيء
- ١٤٩) تقوم المنظمات بالتشجيع على البعثات
- (أ) استراتيجية القوة القسرية
- (ب) استراتيجية التثقيف
- (ج) استراتيجية العقلانية الميدانية
- (د) لاشيء
- ١٥٠) اهم الوسائل التي تغير اتجاهات الافراد تجاه قضايا التغيير (باستراتيجية التثقيف):
- (أ) تشجيع البعثات
- (ب) البحوث والدراسات العلمية
- (ج) التدريب
- (د) جميع

المحاضرة التاسعة: العجيب في انها الاطول والاقل اهميه (٤%) لذلك لن اضع اسئلة على هذه المحاضرة (رغم ان كل كلمه فيها هو سؤال بحد ذاته) خاصة الجدول لا بد ان يأتي منه سؤال مثل العام يوم جاب سؤال وكان خياره الذنب

المحاضرة العاشرة (تقييمها ٤% فقط):

(١٥١) عدد استراتيجيات المنظمه في التعامل مع مقاومة التغيير

(أ) ٤

(ب) ٥

(ج) ٦

(د) ٧

(١٥٢) اختر الجملة الصحيحه:

(أ) مقاومة التغيير احيانا سلبيه

(ب) مقاومة التغيير غالبا سلبيه

(ج) مقاومة التغيير دائما سلبيه

(د) مقاومة التغيير غالبا ايجابيه

(١٥٣) من ايجابيات المقاومه للتغيير:

(أ) تكشف نقاط الضعف بمعالجته المشكلات واتخاذ القرارات في البيئه الخارجيه للمنظمه

(ب) التحليل الدقيق للنتائج المباشره فقط المحتمله للتغيير

(ج) اظهار فاعليه عمليات الاتصال والنقل الجيد للمعلومات

(د) لاشيء

(١٥٤) من ايجابيه استراتيجيه الاستقطاب:

(أ) سهله

(ب) غير مكلفه

(ج) القدره على التغلب على المقاومه

(د) لاشيء

(١٥٥) من سلبيات استراتيجيه التفاوض والاتفاق

(أ) مرتفعه التكلفة

(ب) تستغرق وقت طويل

(ج) حصول مشاكل في المستقبل

(د) لاشيء

- (١٥٦) افضل طريقه للتعامل مع مقاومة التغيير (مهم):
أ) استراتيجية المشاركة والاندماج
ب) استراتيجية التسهيل والدعم
ج) استراتيجيه التفاوض والاتفاق
د) استراتيجية التعليم والاتصال
- (١٥٧) تساعد العاملين على الوقوف على ضرورة التغيير
أ) استراتيجية المشاركة والاندماج
ب) استراتيجية التسهيل والدعم
ج) استراتيجيه التفاوض والاتفاق
د) استراتيجية التعليم والاتصال
- (١٥٨) تستخدم عندما يمتلك الافراد العاملين القدره العاليه على المقاومه
أ) استراتيجية المشاركة والاندماج
ب) استراتيجية التسهيل والدعم
ج) استراتيجيه التفاوض والاتفاق
د) استراتيجية التعليم والاتصال
- (١٥٩) تستخدم عندما تمتلك جهة القدره على مقاومه التغيير
أ) استراتيجية المشاركة والاندماج
ب) استراتيجية التسهيل والدعم
ج) استراتيجيه التفاوض والاتفاق
د) استراتيجية التعليم والاتصال
- (١٦٠) تستخدم عندما يملك التحالف للتغيير القوه الكبيره (تم اضافة الخيار الصحيح):
أ) استراتيجية المشاركة والاندماج
ب) استراتيجية التسهيل والدعم
ج) استراتيجيه التفاوض والاتفاق
د) استراتيجية الاجبار الضاهر او الضمني
- (١٦١) تقوم على تدريب العاملين على مهارات جديده
أ) استراتيجية المشاركة والاندماج
ب) استراتيجية التسهيل والدعم
ج) استراتيجيه التفاوض والاتفاق
د) استراتيجية التعليم والاتصال

- (١٦٢) من اشكالها العرض للمجموعات
- (أ) استراتيجية المشاركة والاندماج
- (ب) استراتيجية التسهيل والدعم
- (ج) استراتيجيه التفاوض والاتفاق
- (د) استراتيجية التعليم والاتصال

المحاضرہ الحاديہ عشر (تقييمها ١٢ % من الاهم حتى الان):

- (١٦٣) عناصر المناخ الصحي للتغير
- (أ) الادراك السليم للتغيير
- (ب) الاطار القيمي السليم للتغيير
- (ج) الاتجاهات والدوافع المواتية للعاملين اتجاه التغيير
- (د) جميع

(١٦٤) عدد معوقات التغيير

- (أ) ٣
- (ب) ٤
- (ج) ٥
- (د) ٦

(١٦٥) دور التنظيم غير الرسمي من

- (أ) المعوقات التنظيمية
- (ب) المعوقات السلوكية
- (ج) المعوقات الفنية
- (د) لاشيء

(١٦٦) تساهم الاداره في التخطيط الجيد للتغيير وايجاد مناخ مناسب له من خلال

- (أ) العمل على توجيه اتجاهات العاملين نحو التغيير
- (ب) التعرف على اتجاهات العاملين نحو التغيير
- (ج) جميع
- (د) لاشيء

(١٦٧) يمكن الاداراك السليم للاحداث الاداره من تهيئة المناخ المناسب من خلال

- (أ) العمل على رؤية الاحداث المتوقعه السلبيه
- (ب) العمل على رؤية الاحداث على حقيقتها الايجابيه فقط
- (ج) التفسير الواقعي الصحيح للاحداث
- (د) جميع

١٦٨) من عوامل نجاح برامج التغيير التنظيمي

(أ) تشخيص مراكز مقاومه التغيير

(ب) عدم اغفال التنظيمات غير الرسميه

(ج) وجود خبراء او وكلاء التغيير

(د) **جميع**

١٦٩) من الخطوات العمليه لبرنامج التغيير الفعال

(أ) تحديد المساهمين الكبار من الافراد والاستفاده من دعمهم

(ب) صيغ خطة التغيير بالصيغه العامه وربطه باهداف العاملين

(ج) التاكيد على مشاركة كل العاملين

(د) **لاشيء**

١٧٠) افضل مدخل للتغيير

(أ) **التحديث والتطوير**

(ب) نتائج الاداء

(ج) فهم العاملين

(د) فرق العمل

١٧١) الهدف الاساسي من التغيير

(أ) التحديث والتطوير

(ب) **نتائج الاداء**

(ج) فهم العاملين

(د) فرق العمل

١٧٢) من عوامل نجاح التغيير الفعال ان نضع العاملين

(أ) في موقف نظري

(ب) في موقف عملي

(ج) في تقديم المعلومات المسانده لهم

(د) **جميع**

١٧٣) من عوامل نجاح التغيير الفعال

(أ) **ان يكونوا المديرين قدوه**

(ب) تشجيع سلوكيات الافراد المختلفه عن التغيير المطلوب

(ج) التركيز على الافراد المعارضين للتغيير

(د) **جميع**

المحاضرہ الثانيہ عشر (٣%) من الاهميه

١٧٤) اهم مهام المسيرين في عصرنا الحالي

(أ) القيادة الفعاله

(ب) الاتصالات

(ج) المشاركه

(د) فرق العمل

١٧٥) ليس من ادوات ادارة التغيير في التأثير على الافراد

(أ) التحفيز

(ب) الاداره التقليديه

(ج) المشاركه

(د) لاشيء

١٧٦) من اهداف اداة الاتصال لادارة التغيير

(أ) انشاء التفاهم والاقتناع بالاهداف المشتركه

(ب) توجيه العلاقات والتفاعلات (التماسك)

(ج) التأثير على الافراد

(د) جميع

١٧٧) تقوم المشاركه على اساس مساهمة الافراد في

(أ) اتخاذ قرار التغيير

(ب) المشاركه في التغيير

(ج) تصميم التغيير

(د) جميع

١٧٨) تقوم على مبدأ الاتفاق بين الرؤساء والمرؤوسين على اهداف محدده وبفتره محدده

(أ) الاداره بالاهداف

(ب) فرق العمل

(ج) قياده الاداريه

(د) لاشيء

١٧٩) فرق العمل تعد اداة الى (اختر الخاطئ):

(أ) الاعتماد على العمل الجماعي

(ب) التحكم في تصميم العمل لجعله فرديا

(ج) تنمية العلاقات الانسانيه

(د) لاشيء

١٨٠) مبادئ قيادة التغيير تؤكد الدراسات على ان القائد يحتاجها من اجل

- (أ) التعامل مع التغيير المستمر
(ب) التعامل مع التغيير المستقبلي
(ج) التعامل مع التغيير الفردي
(د) التعامل مع التغيير الجماعي

١٨١) عدد مبادئ قيادة التغيير

- (أ) ٣
(ب) ٥
(ج) ٦
(د) ٧

١٨٢) العامل المشترك في اغلب عمليات التغيير الناجح

- (أ) تحسين العلاقات بين العاملين
(ب) انشاء المعرفة ومشاركتها
(ج) فهم عملية التغيير
(د) لاشيء

١٨٣) قيمه واضحه يقدرها الجميع

- (أ) الهدف الاخلاقي
(ب) انشاء المعرفة ومشاركتها
(ج) فهم عملية التغيير
(د) التماسك

١٨٤) يسمى عصرنا الحالي بعصر

- (أ) المعرفة
(ب) الانفجار المعرفي
(ج) التعليم والتعلم
(د) أ + ب

١٨٥) يؤدي الى تخمة المعلومات وجود المعرفة بدون

- (أ) علاقات
(ب) فهم
(ج) هدف
(د) تجميع

١٨٦) سمات وخصائص قائد التغيير

(أ) الطاقه والنشاط

(ب) الحماس

(ج) التفاؤل

(د) جميع

١٨٧) لكي يفهم القائد عملية التغيير يجب ان يدرك بان عملية التغيير تعتمد على

(أ) مشاركة المعرفة

(ب) القدره على تغيير الثقافه السائده

(ج) التعليم والتكوين

(د) المناهج

١٨٨) عملية التغيير

(أ) شديده التعقيد

(ب) بسيطه

(ج) صعبه

(د) لاشيء

١٨٩) يجب على القائد الناجح امتلاك

(أ) مهارات بناء علاقات ايجابية

(ب) اتصال

(ج) معرفه

(د) فهم الاخلاق للتغيير

١٩٠) اهم ادوار القائد الناجح لعملية المعرفة

(أ) زيادة المعرفة داخل المنظمه

(ب) زيادة المعرفة خارج المنظمه

(ج) زيادة المعرفة داخل وخارج المنظمه

(د) لاشيء

١٩١) اتخاذ القرارات الموضوعيه من خصائص قيادة التغيير وتتم من خلال (اختر الخاطيء):

(أ) الابتعاد عن العشوائيه

(ب) انتهاج المعرفة العلميه

(ج) الرغبه في احداث التغيير

(د) جميع

- ١٩٢) يجب ان يتمتع التنظيم الناجح بدرجة عالية من المرونة وهذا من خصائص قيادة التغيير في
- (أ) القدره على الابداع والتفويض
- (ب) القدره على تحديد الاهداف والسياسات
- (ج) القدره على اتخاذ القرارات الموضوعيه
- (د) القدره على التنفيذ بكفائه وفعاليه
- ١٩٣) القدره على المتابعه والتقييم الذاتي يعني
- (أ) توافر انظمه مؤسسيه
- (ب) توافر انظمه فرديه
- (ج) توافر انظمه مؤسسيه وفرديه
- (د) لا شيء

المحاضرہ الثالثہ عشر (الآخر) (اهميتها ٢%)

- ١٩٤) مصطلح الثقافه التنظيميه من المفاهيم
- (أ) الحديثه
- (ب) الحديثه نسبيا
- (ج) الحديثه كليا
- (د) القديمه
- ١٩٥) الثقافه التنظيميه
- (أ) مجموعه اعتقادات وقيم يشترك فيها اعضاء التنظيم
- (ب) مجموعه مميزات للمنظمه
- (ج) تشمل اطار سلوك الافراد بالمنظمه
- (د) جميع
- ١٩٦) ليس من العوامل المؤثره بثقافه المنظمه
- (أ) بيئته الاعمال
- (ب) خبرات الافراد العاملين بالمنظمه في حل المشكلات
- (ج) قياده الاداريه
- (د) لا يوجد
- ١٩٧) يهدف التغيير الثقافي الى
- (أ) تحقيق تكيف المنظمه مع عمليات التغيير الداخلي
- (ب) تحقيق تكيف المنظمه مع عمليات التغيير الداخلي
- (ج) تحقيق تكيف المنظمه مع عمليات التغيير الداخلي والخارجي
- (د) لا شيء

١٩٨) العلاقة بين ثقافة المنظمة واستراتيجيات التغيير

(أ) تبادليه

(ب) عكسيه

(ج) نسبيه

(د) كليه

١٩٩) اليات التغيير الثقافي بالمنظمه

(أ) ٢

(ب) ٤

(ج) ٦

(د) ٥

٢٠٠) ليس من اليات التغيير الثقافي بالمنظمه

(أ) التوقع المعياري

(ب) اعادة الهندسه

(ج) التعليم والتكوين

(د) اللغه والاتصال

٢٠١) تخص التعديلات والتغييرات الحاصله بالمنظمه

(أ) المناهج

(ب) التعليم والتموين

(ج) اللغه والاتصال

(د) التوقع المعياري

٢٠٢) شركة تويوتا اخترعت اسلوب الانتاج بالوقت المحدد وهي مثال على الية

(أ) المناهج

(ب) التعليم والتموين

(ج) اللغه والاتصال

(د) التوقع المعياري

٢٠٣) امتلاك الرؤيه المستقبليه تأتي ضمن الية

(أ) المناهج

(ب) التعليم والتموين

(ج) اللغه والاتصال

(د) التوقع المعياري

(٢٠٤) من اهم الرموز الثقافيه

(أ) اللغه

(ب) التعليم

(ج) التوقع

(د) المنهج

(٢٠٥) ادارة الجوده الشامله هي

(أ) نظام اداري قادر على احداث تغييرات لبعض اجزاء المنظمه

(ب) تحسين وتطوير مكونات المنظمه لجوده عاديه في المخرجات

(ج) اخراج الجوده العاليه باعلى تكلفه

(د) لا شيء

(٢٠٦) من متطلبات تطبيق ادارة الجوده الشامله

(أ) التعاون

(ب) فعاليت الاتصال

(ج) التركيز على العملاء

(د) جميع

(٢٠٧) تتمثل اعاده الهندسه في

(أ) اعاده التفكير بشكل جذري طريقته التفكير

(ب) اعاده تصميم العمليات في مجال معين

(ج) جميع

(د) لاشيء

(٢٠٨) ينتج عن اعاده الهندسه

(أ) تخفيض الاجراءات الاداريه

(ب) تخفيض التكاليف

(ج) توفير الوقت باطلاق المنظمه منتج جديد في السوق

(د) اعطاء نوع من الحريه للموظفين

(هـ) جميع

(٢٠٩) من مبادئ تطبيق اعاده الهندسه التنظيميه

(أ) تبني الطرق الجديده

(ب) توظيف تكنولوجيا المعلومات

(ج) اعاده تصميم العمليات

(د) جميع