



١. من أهداف التغيير:

- أ- زيادة قدرة المنظمة على البقاء والنمو والتكيف مع البيئة المحيطة
- ب- تشجيع الأفراد على تحقيق أهدافهم الشخصية بدل أهداف المنظمة
- ج- تنمية الصراع وإدارته بشكل يخدم المنظمة
- د- تمكين المديرين من أتباع أسلوب الإدارة التقليدية بدل الإدارة بالمشاركة

المحاضرة: الأولى ص ٢

٢. الجهود الهادفة إلى زيادة فاعلية المنظمة عن طريق تحقيق التكامل بين الاحتياجات والمتطلبات والأهداف الشخصية تسمى:

- أ- إستراتيجية التغيير
- ب- عناصر التغيير
- ج- إدارة التغيير
- د- برنامج التغيير

المحاضرة: الأولى ص ١

٣. مجال التغيير الذي يتضمن تغيير أفكار وقيم واتجاهات الأفراد هو:

- أ- المجال التنظيمي
- ب- المجال الإنساني
- ج- مجال طرق العمل
- د- المجال التكنولوجي

المحاضرة: الرابعة ص ٩

٤. من الخطوات الإدارية لتحديد مجال التغيير:

أ- التجديد المستمر للتنظيم

ب- ابتكار الحلول والالتزام بها

ج- الاهتمام بالبعد الإنساني

د- استخدام مفهوم النظم

المحاضرة: الرابعة ص ١٠

٥. حسب نموذج " افانوفيتش " تشخيص المشكلة يأتي بعد:

أ- اختيار الإستراتيجية المناسبة

ب- التغلب على مقاومة التغيير

ج- الاعتراف بالحاجة للتغيير

د- تطوير استراتيجيات بديلة للتغيير

المحاضرة: السابعة ص ١٨

٦. حسب نموذج ليفين يتعلم الفرد أفكار وأساليب ومهارات جديدة ضمن

مرحلة:

أ- إذابة الجليد

ب- إدارة التغيير

ج- توصيل رؤية التغيير

د- الاستقرار وإعادة التجميد

المحاضرة: السابعة ص ١٨

٧. يصنف ضعف الولاء للمنظمة وفقدان الدافعية للعمل ضمن:

أ- السلوك الدفاعي العلني

ب- السلوك الدفاعي الضمني

ج- الاستسلام

د- الانسحاب

المحاضرة: التاسعة ص ٢٣

٨. إستراتيجية مقاومة التغيير التي يتم ضمنها تدريب العاملين على مهارات جديدة هي إستراتيجية:

أ- التفاوض والاتفاق

ب- الاستقطاب

ج- التسهيل والدعم

د- المشاركة والاندماج

المحاضرة: العاشرة ص ٢٧

٩. تبني الموضوعية والابتعاد عن العشوائية يدخل ضمن احد خصائص قيادة التغيير التالية:

أ- القدرة على التنظيم والتفويض

ب- القدرة على الحركة والابتكار

ج- القدرة على مواجهة المواقف المتغيرة

د- القدرة على اتخاذ القرارات

المحاضرة: الثانية عشر ص ٣١

١٠. القدرة على تفويض الصلاحيات يدخل ضمن احد خصائص قيادة التغيير التالية:

أ- القدرة على تحديد أهداف التغيير

ب- القدرة على الحركة والابتكار

ج- القدرة على التنظيم

د- القدرة على اتخاذ القرارات

المحاضرة: الثانية عشر ص ٣١

١١. أدت ثورة العولمة إلى:

أ- التحول نحو اقتصاد الخدمات

ب- التطور السريع في هندسة الحاسوب

ج- زيادة اهتمام المجتمع العالمي بقضايا البيئة

د- زوال الحواجز الزمنية والمكانية بين دول العالم

المحاضرة: الثانية ص ٣

١٢. من الأسباب الخاصة بالتغيير:

أ- الرضا عن الوضع الحالي للمنظمة

ب- التأخر في اتخاذ القرارات

ج- المركزية وانعدام التفويض

د- زيادة قيمة المنظمة في السوق

المحاضرة: الثانية ص ٣

١٣. يصنف وعي وإدراك المدير للتغيير ضمن:

أ- قوى التغيير الداخلية

ب- قوى التغيير الخارجية

ج- قوى التغيير الاجتماعية

د- قوى التغيير المادية

المحاضرة: الخامسة ص ١٢

١٤. تصنف الاهتمام بالبحوث والتغيير كأساس للتغيير ضمن القيم

الإدارية:

أ- التقليدية

ب- التنظيمية

ج- التطبيقية

د- الحديثة

المحاضرة: الخامسة ص ١٣

١٥. ضمن استراتيجيات التغيير المتدرج، وعندما لا يوجد لدى قائد

التغيير الوقت الكافي لإشراك جميع العاملين من الأفضل استخدام

إستراتيجية:

أ- المشاركة واسعة النطاق

ب- الإقناع

ج- المشاركة المركزة

د- الإجبار

المحاضرة: الثامنة ص ٢٠

١٦. ضمن استراتيجيات التغيير البنوي، وعندما تكون مقاومة التغيير قوية، وتوشك المنظمة على الوقوع في كارثة حقيقية، من الأفضل استخدام إستراتيجية:

أ- البراعة القيادية

ب- الإقناع

ج- الإلزام

د- الديكتاتورية

المحاضرة: الثامنة ص ٢١

١٧. التعرف على الايجابيات والسلبيات يندرج ضمن:

أ- التعرف على اتجاهات العاملين نحو التغيير

ب- الإدراك السليم للواقع

ج- تنمية دوافع العاملين

د- تبني قيم بناءة بين الإدارة وبين العاملين

المحاضرة: الحادية عشر ص ٣٠

١٨. كل مما يأتي من عناصر المناخ الصحي للتغيير، معدا:

أ- الإدراك الجيد للتغيير

ب- الإطار القيمي السليم للتغيير

ج- وجود شعور بالحاجة للتغيير

د- دوافع العاملين الملائمة للتغيير

المحاضرة: الحادية عشر ص ٣٠

١٩. واحدة من الآتي، ليست من مؤشرات الحاجة إلى التغيير في المنظمات:

أ- زيادة شكاوي العملاء والعاملين في المنظمة

ب- زيادة حجم الأعمال المكتبية

ج- زيادة قيمة المنظمة في السوق

د- زيادة الغياب وتفشي ظاهرة التسبب التنظيمي

المحاضرة: الثانية ص ٤

٢٠. اقترح " Griener " ضمن مبدأ السلطة من جانب واحد أسلوب:

أ- **تبديل علاقات العمل ضمن الهيكل التنظيمي**

ب- أسلوب المناقشة الجماعية للحالة

ج- أسلوب القرارات الجماعية

د- أسلوب التدريب الجماعي

المحاضرة: الثانية ص ٥

٢١. المرحلة التي يدرك فيها المدراء ضرورة إحداث التغيير هي مرحلة:

أ- تشخيص المشكلات

ب- **تحديد الحاجة إلى التغيير**

ج- تخطيط جهود التغيير

د- تنفيذ ومتابعة خطة التغيير

المحاضرة: السادسة ص ١٤

٢٢. حسب " كوتر " أنه يجب على القائد أن ينجح في خلق الشعور المؤدي

للتغيير ضمن خطوة:

أ- بناء تحالف لقيادة مساعي التغيير

ب- تمكين العاملين

ج- **إيجاد شعور بالحاجة إلى التغيير**

د- تثبيت التغيير في ثقافة المنظمة

المحاضرة: السابعة ص ١٦

٢٣. كل مما يأتي من ايجابيات مقاومة التغيير، ما عدا:

أ- إجبار المنظمة على توضيح أهداف التغيير بشكل أفضل

ب- **الكشف عن نقاط القوة في عملية معالجة مشكلات المنظمة**

ج- اضهار عدم فعالية عمليات الاتصال

د- اضهار سوء أو غياب النقل الجيد للمعلومات

المحاضرة: العاشرة ص ٢٨

٢٤. إستراتيجية مقاومة التغيير التي تستخدم عند وجود جهة متضررة من عملية التغيير، مع امتلاكها القدرة على مقاومة التغيير هي إستراتيجية:

أ- التسهيل و الدعم

ب- التفاوض والاتفاق

ج- التعليم والاتصال

د- الإجبار

المحاضرة: العاشرة ص ٢٧

٢٥. أن يخضع قرار التغيير لاعتبارات التكلفة والعائد يأتي ضمن احد خصائص التغيير التالية:

أ- الاستهدافية

ب- الفعالية

ج- الرشادة

د- المشاركة

المحاضرة: الثانية ص ٥

٢٦. إن تمييز إدارة التغيير بالفعالية يعني:

أ- أن ترتبط بالواقع العملي الذي تعيشه المنظمة

ب- أنها تحتاج إلى التفاعل الايجابي

ج- أن تمتلك القدرة على الحركة بحرية مناسبة

د- أن تكون متوافقة مع احتياجات قوى التغيير

المحاضرة: الثانية ص ٥

٢٧. حسب نموذج " افانوفيتش " التغلب على مقاومة التغيير يأتي قبل:

أ- التنفيذ و التقويم

ب- اختيار الإستراتيجية المناسبة

ج- الاعتراف بالحاجة للتغيير

د- تطوير استراتيجيات بديلة للتغيير

المحاضرة: السابعة ص ١٨

٢٨. عندما يعتقد الأفراد أن التغيير يهدد مصالحهم فإن إستراتيجية التغيير المناسبة لهم هي إستراتيجية:

- أ- العقلانية الميدانية
- ب- التثقيف و التوعية
- ج- المشاركة واسعة النطاق
- د- القوة القسرية

المحاضرة: الثامنة ص ١٩

٢٩. من ايجابيات مقاومة التغيير:

- أ- إجبار المنظمة على توضيح أهداف التغيير
- ب- المساهمة في إظهار فعالية عمليات الاتصال
- ج- دفع إدارة المنظمة إلى عدم القيام بتحليل الدقيق لنتائج التغيير
- د- الكشف عن نقاط القوة في عملية اتخاذ القرارات في المنظمة

المحاضرة: العاشرة ص ٢٨

٣٠. توفر الدافعية لتنفيذ التغيير يدخل ضمن القدرة على:

- أ- تحديد أهداف التغيير
- ب- مواجهة المواقف المتغيرة
- ج- المتابعة والتقييم
- د- الإجابة الصحيحة غير موجودة.

المحاضرة: الثانية عشر ص ٣١.  
ملاحظة: الإجابة الصحيحة هي القدرة على الحركة والابتكار.

٣١. يتمثل التغيير غير المخطط في:

- أ- التغيير الذي تقوم فيه المنظمة كإجراء انفعالي
- ب- التغيير المرتبط بالبيئة الاجتماعية والإنسانية بالمنظمة
- ج- التغيير المرتبط بعوامل البيئة الخارجية للمنظمة
- د- التغيير المتعلق بعلاقة الموظف بالوظيفة

المحاضرة: الثالثة ص ٧



٣٢. الشخص الذي يبحث عادة عن المعنى في التغيير هو:

أ- المغير المنفذ

ب- المغير المادي

ج- المغير المتأمل

د- المغير العقلاني

المحاضرة: الثالثة ص ٨

٣٣. تسمى الحالة التي يقوم فيها الفرد بوضع أسباب التغيير بحالة:

أ- الصدمة

ب- التبرير

ج- الذنب

د- الإسقاط

المحاضرة: التاسعة ص ٢٣

٣٤. عندما يرى الشخص المقاوم أن التغيير غير واضح النتائج بالنسبة له

فانه:

أ- يقاوم علنا دون خوف

ب- يقوم سرا

ج- من المحتمل أن يقبل بالتغيير

د- يشارك في نجاح التغيير

المحاضرة: التاسعة ص ٢٢

٣٥. يتمثل التغيير الوظيفي في:

أ- إدراك المدراء أن هناك مشكلة يجب معالجتها

ب- وضع الأنظمة الجديدة والإجراءات وبناء المنظمة

ج- تحسين وتطوير الوضع القديم

د- التغيير المرتبط بالقضايا الإستراتيجية للمنظمة

المحاضرة: الثالثة ص ٦

٣٦. التغيير المرتبط بالبيئة الإنسانية بالمنظمة يسمى:

أ- التغيير المادي

ب- التغيير المعنوي

ج- التغيير غير المخطط

د- التغيير الشامل

المحاضرة: الثالثة ص ٧

٣٧. من العوامل التي تزيد من مقاومة التغيير:

أ- إقناع الأفراد والجماعات بالتغيير

ب- الدور القوي للتنظيم غير الرسمي

ج- الدور القوي للتنظيم الرسمي

د- ارتفاع ثقة القائمين على التغيير

المحاضرة: التاسعة ص ٢٦

٣٨. كل مما يأتي من عوامل نجاح التغيير الفعال، ماعدا:

أ- أن يبدأ التغيير من خلال فرق العمل

ب- التأكيد على فهم العملاء لدورهم في إحداث التغيير

ج- التأكيد على فهم العاملين لدورهم في إحداث التغيير

د- جعل نتائج الأداء هي الهدف الأساسي للتغيير

المحاضرة: الحادية عشر ص ٢٩

٣٩. من العناصر المساعدة على التغيير:

أ- استمرارية مجال التغيير

ب- تبني استراتيجيات التطوير

ج- تحديد المشكلة والتعرف عليها

د- وجود ضغط للتغيير

المحاضرة: الرابعة ص ١٠

٤٠. تدرج الصحوة واليقظة والتنبيه ضمن:

أ- مقاومة التغيير

ب- مداخل التغيير

ج- عناصر التغيير

د- برنامج التغيير

المحاضرة: الرابعة ص ١١

٤١. من أسباب مقاومة التغيير:

أ- وضوح أهداف التغيير

ب- وجود شعور بالحاجة للتغيير

ج- السرعة الشديدة في التغيير

د- توافر الثقة في القائمين على التغيير

المحاضرة: التاسعة ص ٢٤

٤٢. ضمن استراتيجيات مقاومة التغيير، من سلبيات إستراتيجية

الاستقطاب:

أ- أنها تستغرق وقت أطول

ب- أنها ذات تكلفة كبيرة

ج- تساهم في حصول مشاكل في المستقبل

د- أنها تؤدي إلى انخفاض الروح المعنوية

المحاضرة: العاشرة ص ٢٧

٤٣. من القيم الإدارية الحديثة الدافعة للتغيير:

أ- استثمار نظم المعلومات والاتصال

ب- ازدياد حدة المنافسة

ج- التغيير في الإدارة العليا

د- زيادة طموحات وحاجات الأفراد

المحاضرة: الخامسة ص ١٣

٤٤ . حسب " كوتر " يجب عدم المبالغة في الاحتفال بالانجازات المحققة  
ضمن خطوة:

أ- تثبيت التغيير في ثقافة المنظمة

ب- تعزيز المكاسب

ج- بناء تحالف لقيادة مساعي التغيير

د- تمكين العاملين

المحاضرة: السابعة ص ١٧

٤٥ . حسب نموذج " ليفين " المرحلة التي يتم فيها إلغاء القيم والعادات  
والسلوكيات الحالية للأفراد هي مرحلة:

أ- إدارة التغيير

ب- توصيل رؤية التغيير

ج- إذابة الجليد

د- الاستقرار وإعادة التجميد

المحاضرة: السابعة ص ١٨

٤٦ . تقوم المنظمات بتصميم برامج تدريبية تزود المتدربين بالمعلومات  
ضمن إستراتيجية:

أ- العقلانية الميدانية

ب- المناورة السياسية

ج- المشاركة واسعة النطاق

د- الإيجار

المحاضرة: الثامنة ص ١٩

٤٧ . تسمى عملية التحول من الواقع الحالي للفرد أو المنظمة إلى واقع  
آخر منشود مرغوب:

أ- بالتغيير

ب- بإدارة التغيير

ج- بأهداف التغيير

د- بخصائص التغيير

المحاضرة: الأولى ص ١

٤٨. إحداث تعديلات في أهداف وسياسات المنظمة تندرج ضمن:

أ- التغيير الإنساني

ب- التغيير الهيكلي

ج- التغيير التنظيمي

د- التغيير التطويري

المحاضرة: الأولى ص ١

٤٩. كل مما يأتي من أسس " كوتر " لتثبيت التغيير ضمن ثقافة المنظمة،

ماعد:

أ- إمكانية تغيير بعض العناصر المهمة داخل المنظمة

ب- ربط ترقية العاملين بالثقافة الجديدة

ج- ترجيح تثبيت التغييرات الثقافية في بداية التغيير

د- الاستعداد التام لمناقشة كافة قضايا التنظيم

المحاضرة: السابعة ص ١٧

٥٠. لتفادي الفشل في توصيل رؤية التغيير يقترح " كوتر " :

أ- عدم تكرار رسالة التغيير

ب- ضرب المثل والقدوة من طرف القائد

ج- استخدام العبارات الطويلة

د- التقليل من وسائل توزيع البيانات

المحاضرة: السابعة ص ١٦