

ادارة التغيير الفصل الثاني 1433 / 1434 هـ

1/ حسب " كوتر " يجب عدم المبالغة في الاحتفال بالإنجازات المحققة ضمن خطوة :

أ- تعزيز المكاسب

محاضرة 7

ب- بناء تحالف لقيادة مساعي التغيير

ج- تمكين العاملين

د- تثبيت التغيير في ثقافة المنظمة

2/ حسب نموذج " ليفين " المرحلة التي يتعلم فيها الفرد أفكار وأساليب ومهارات جديده هي :

أ- مرحلة اذابة الجليد

محاضرة 7

ب- مرحلة ادارة التغيير

ج- مرحلة توصيل رؤية التغيير

د- مرحلة الاستقرار وإعادة التجميد

3/ ضمن استراتيجيات التغيير البنيوي ، وعندما تكون مقاومة التغيير قويه وتوشك المنظمة على الوقوع في

كارثة حقيقة من الأفضل استخدام :

أ- استراتيجية البراعة القيادية

ب- استراتيجية الإقناع

ج- استراتيجية الإلزام

د- استراتيجية الديكتاتورية

محاضرة 8

4/ استراتيجية التغيير التي يتم ضمنها استخدام كافة أساليب القوه في احداث التغيير :

أ- استراتيجية العقلانية الميدانية

ب- استراتيجية التثقيف والتوعية

ج- استراتيجية المشاركة واسعة النطاق

د- استراتيجية القوه القسرية

محاضرة 14

5/ من العوامل التي تزيد من مقاومة التغيير :

- إقناع الأفراد والجماعات

- الدور القوي للتنظيم غير الرسمي

- تشكيل رأي فردي ضد التغيير

- توافر الثقة في القائمين على التغيير

محاضرة 9

6/ ضمن تهيئة المناخ الصحي للتغيير ، تصنف رؤية الأحداث على حقيقتها يدخل ضمن :

أ- نشر القيم السليمة

ب- تنمية دوافع العاملين

ج- الإدراك السليم للأحداث

د- تنمية الاتجاهات الملائمة

محاضرة 11

7/ يصنّف التغير في ظروف السوق ضمن :

محاضرة 5

أ- قوى التغير الداخلية

ب- قوى التغير المعنوية

ج- قوى التغير المادية

د- قوى التغير الخارجية

8/ يتم تحديد بداية ونهاية التغير ضمن :

محاضرة 6

أ- مرحلة تخطيط جهود التغير

ب- مرحلة تنفيذ ومتابعة خطة التغير

ج- مرحلة تشخيص المشكلات

د- مرحلة تنظيم خطة التغير

9/ ضمن استراتيجيات التعامل مع مقاومة التغير ، تقوم استراتيجية الاستقطاب على :

محاضرة 10

أ- تعريف الأفراد بأهمية وضرورة التغير

ب- تدريب العاملين على مهارات جديدة

ج- وضع الفرد في موقع هام في عملية تصميم التغير

د- تقوم على إجبار العاملون على قبول التغير

10/ من عوامل نجاح التغير الفعال :

محاضرة 11

أ- التأكد من عدم فهم العملاء لدورهم في أحداث التغير

ب- التأكد من عدم فهم العاملين لدورهم في أحداث التغير

ج- التأكد من فهم العملاء لدورهم في أحداث التغير

د- التأكد من فهم العاملين لدورهم في أحداث التغير

11/ من خصائص قيادة التغير :

محاضرة 12

أ- القدرة على مقاومة مقاومة التغير

ب- القدرة على التنفيذ بكفاءة وفعالية

ج- القدرة على الرد على مقاومة التغير

د- القدرة على التخطيط لمقاومة التغير

12/ كمدخل للتغير الثقافي ، من أهم متطلبات تطبيق ادارة الجودة الشاملة :

محاضرة 13

أ- دعم الإدارة الوسطى

ب- التركيز على المنافس

ج- التعاون وروح الفريق

د- فعالية نظام العقوبات

13/ لترسيخ ثقافة التغير بشكل دائم وضع كوتر مجموعة من الأسس منها :

محاضرة 7

أ- عدم تثبيت التغيرات الثقافية في بداية التغير

ب- عدم الاستعداد لمناقشة كافة القضايا التنظيم

ج- عدم إمكانية تغيير بعض العناصر المهمة داخل المنظمة

د- عدم ربط ترقية العاملين بالثقافة الجديدة

14/ حسب نموذج " ليفين " المرحلة التي يتم فيها إلغاء القيم والعادات والسلوكيات الحالية للأفراد هي :
أ- مرحلة اذابة الجليد

محاضرة 7

- ب- مرحلة ادارة التغيير
- ج- مرحلة توصيل رؤية التغيير
- د- مرحلة الاستقرار وإعادة التجميد

15/ عندما يرتكب الفرد خطأ ما يتطلب التغيير الذي حدث فإنه غالبا ما :
أ- يشعر بالذنب

محاضرة 9

- ب- يقوم بالإسقاط على غيره
- ج- يقدم تبرير التغيير
- د- يقبل بالتغيير

16/ من عوامل نجاح التغيير الفعال :

محاضرة 11

- أ- أن يبدأ التغيير من خلال العمل الفردي
- ب- التأكيد على فهم العملاء لدورهم في احداث التغيير
- ج- التأكيد على فهم العاملين لدورهم في احداث التغيير
- د- جعل نتائج الأداء هدف غير أساسي للتغيير

17/ يتميز التغيير بأنه :

محاضرة 1

- أ- أمر غير حتمي
- ب- حركه تشاؤمية
- ج- عملية مستمرة
- د- عملية خاصة

18/ الثورة الي فرضت على المنظمات استمرارية البحث والتدريب والتركيز على تنمية مهارات التعلم الذاتي هي :

محاضرة 2

- أ- ثورة الاقتصاد
- ب- ثورة العولمة
- ج- الثورة البيئية
- د- ثورة المعرفة

19/ من أسس التغيير الإيجابي :

محاضرة 4

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

20/ من القيم الإدارية الحديثة الدافعة للتغيير :

محاضرة 5

أ- الاهتمام بالقيادة التحويلية

ب- ازدياد حدة المنافسة

ج- التغيير في الإدارة العليا

د- زيادة طموحات وحاجات الأفراد

21/ يدرج تغيير الاتجاهات والقيم نحو المسؤولية الاجتماعية ضمن :

أ- البيئة التكنولوجية

ب- البيئة الاقتصادية

محاضرة 5

ج- البيئة الاجتماعية

د- البيئة القانونية

22/ استراتيجية التغيير التي تفترض عدم اقتناع الأفراد والوحدات بضرورة التغيير هي :

أ- استراتيجية العقلانية الميدانية

ب- استراتيجية التثقيف والتوعية

محاضرة 8

ج- استراتيجية المشاركة واسعة النطاق

د- استراتيجية الإكراه

23/ من أسباب مقاومة التغيير :

أ- وضوح أهداف التغيير

ب- وجود شعور بالحاجة للتغيير

ج- الارتياح للوضع الحالي والخوف من نتائج التغيير

محاضرة 9

د- توافر الثقة في القائمين على التغيير

24/ مقاومة الموظفين للتغيير تصنف ضمن معوقات التغيير :

أ- التنظيمية

ب- السلوكية

ج- الفنية

د- الاقتصادية

محاضرة 11

25/ غالبا ما يهتم مجال التغيير التنظيمي :

أ- بالمعدات والآلات

ب- بتغيير الأفراد

ج- بتقسيم الأعمال وتوزيع المهام

د- بعلاقات العمل وجودتها

محاضرة 4

26/ تغيير حاجات ورغبات العملاء يؤدي إلى :

أ- تحسين جودة المنتج

ب- ازدياد حدة المنافسة

ج- نمو المنظمة وتطورها

د- افلاس المنظمة

محاضرة 5

27/ يصنّف فهم عملية التغيير ضمن :

أ- مبادئ قيادة التغيير

ب- خصائص قيادة التغيير

ج- معوقات قيادة التغيير

د- مقاومة قيادة التغيير

محاضرة 12

28/ تتمثل ادارة التغيير في :

أ- سلسلة الجهود القصيرة المدى الهادفة إلى تحسين قدرات المنظمة

ب- الجهود الهادفة إلى زيادة فاعلية المنظمة

ج- تغيير أفكار وقيم واتجاهات العملاء

د- التحول من الواقع الحالي للفرد إلى واقع آخر منشود

محاضرة 1

29/ يتم اختيار استراتيجية التغيير ضمن :

أ- مرحلة تخطيط جهود التغيير

ب- مرحلة تنفيذ خطة التغيير

ج- مرحلة تشخيص المشكلات

د- مرحلة تنظيم خطة التغيير وتحديد معوقاتها

محاضرة 6

30/ يتم التعرف على مصادر التغيير ضمن :

أ- مرحلة تخطيط جهود التغيير

ب- مرحلة تنفيذ ومتابعة خطة التغيير

ج- مرحلة تشخيص المشكلات

د- مرحلة تحديد الحاجه إلى التغيير

محاضرة 6

31/ من عوامل نجاح برامج التغيير التنظيمي :

أ- التركيز على الأفراد غير المتجانسين مع التغيير

ب- توفر المناخ العام الذي لا يقبل التغيير ولا يعارضه

ج- إغفال التنظيمات غير الرسمية لما لتأثيرها على سلوك الأفراد

د- تشخيص عوامل مقاومة التغيير ومراكزه

محاضرة 11

32/ كمدخل للتغيير الثقافي ، من أهم مبادئ تطبيق إعادة الهندسة التنظيمية :

أ- التركيز على الأساليب التقليدية

ب- تقييد حرية الموظفين

ج- الاحتفاظ بالتصميم الحالي للعمليات

د- توظيف تكنولوجيا المعلومات

محاضرة 13

33/ لكي يفهم القائد عملية التغيير ينبغي عليه :

أ- تشجيع العملاء على طرح الأفكار والمشاركة في تنفيذها

ب- أن ينظر إلى مقاومة التغيير كقوة سلبية

ج- الإدراك أن عملية التغيير تعتمد تغيير ثقافة المنظمة

د- الإدراك أن عملية التغيير سهله

محاضرة 12

34/ أن تتميز ادارة التغيير بالشرعية يعني :

أ- أن يخضع قرار التغيير لاعتبارات التكلفة والعائد

ب- أن يتم التغيير في إطار القانوني

ج- أن يسعى التغيير نحو إصلاح ما هو قائم من عيوب

د- أن يتوافق التغيير مع الأحداث ويتكيف معها

محاضرة 2

35/ يتمثل التغيير المعنوي 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

محاضرة 3

36/ من إيجابيات مقاومة التغيير :

أ- إجبار المنظمة على توضيح أهداف التغيير

ب- تساهم في إظهار فعالية عمليات الاتصال

ج- تؤدي إلى دفع إدارة المنظمة إلى عدم القيام بالتحليل الدقيق لنتائج التغيير

د- تكشف عن نقاط القوة في عملية اتخاذ القرارات في المنظمة

محاضرة 10

37/ التغيير المعتمد على القرارات الجماعية يندرج ضمن :

أ- مبدأ السلطة

ب- مبدأ مشاركة الرؤوسين

ج- مبدأ التفويض

د- مبدأ تقسيم العمل

محاضرة 2

38/ يتمثل التغيير التحويلي في :

أ- إدراك المدراء أن هناك مشكلة يجب معالجتها

ب- وضع الأنظمة الجديدة والإجراءات وبناء المنظمة

ج- تحسين وتطوير للوضع القديم

د- التغيير المرتبط بالقضايا الاستراتيجية للمنظمة

محاضرة 3

39/ من الأسباب الخاصة للتغيير والتي غالبا ما تؤثر على تنافسية منظمات الأعمال :

أ- تحسين جودة المنتجات أو الخدمات

ب- الرضا عن الوضع الحالي للمنظمة

ج- تطور وسائل المعلومات والاتصال

د- تلبية احتياجات شريحة محدودة من العملاء

محاضرة 2

40/ الشخص المحايد هو الشخص الذي :

أ- لم يتبنى موقفا واضحا من عملية التغيير

ب- يرفض عملية التغيير

ج- يقاوم عملية التغيير

د- يمارس التغيير

محاضرة 3

- 41/ غالبا ما يهتم مجال التغيير الإنساني :
أ- بالجانب النوعي في الوظائف
ب- بالقيم والاتجاهات
ج- بتقسيم الأعمال وتوزيع المهام
د- بعلاقات العمل وجودتها

محاضرة 4

- 42/ ضمن الخطوات الإدارية لتحديد مجال التغيير يأتي ابتكار الحلول والالتزام بها في :
أ- الخطوة الأولى
ب- الخطوة الثانية
ج- الخطوة الثالثة
د- الخطوة الرابعة

محاضرة 4

- 43/ يتم تحديد طبيعة مقاومة التغيير ضمن :
أ- مرحلة تخطيط جهود التغيير
ب- مرحلة تنفيذ خطة التغيير
ج- مرحلة تشخيص المشكلات
د- مرحلة تنظيم خطة التغيير وتحديد معوقاتها

محاضرة 6

- 44/ حسب " كوتر " لكي يتم تحقيق التغيير المطلوب يجب إشراك كافة الأطراف ضمن خطوة :
أ- إيجاد شعور بالحاجة إلى التغيير
ب- بناء تحالف لقيادة مساعي التغيير
ج- تمكين العاملين
د- تثبيت التغيير في ثقافة المنظمة

محاضرة 7

- 45/ استراتيجية التغيير المناسبة للحالات الطارئة وغير الفعالة على المدى البعيد كونها تؤثر سلبا على ولاء الأفراد للتغيير هي :
أ- استراتيجية العقلانية الميدانية
ب- استراتيجية التثقيف والتوعية
ج- استراتيجية المشاركة واسعة النطاق
د- استراتيجية القوة القسرية

محاضرة 14

- 46/ تسمى الحالة التي يقوم فيها الفرد باحتواء التغيير وتحويله إلى مزايا بحالة :
أ- الصدمة
ب- التكامل
ج- الذنب
د- الإسقاط

محاضرة 9

- 47/ ضمن استراتيجيات التعامل مع مقاومة التغيير ، من إيجابيات استراتيجية المشاركة والاندماج :
أ- زيادة مساهمة العملاء في التغيير
ب- التزام المشاركين بتطبيق التغيير
ج- طريقة جيدة للتعامل مع الأفراد الذين لا يقبلون الحوار
د- أنها سريعة وغير مكلفة

محاضرة 12

- 48/ مساعدة الأفراد على تشخيص مشكلاتهم وتحفيزهم لأحداث التغيير المطلوب تصنف ضمن :
أ- أهداف التغيير
ب- خصائص التغيير
ج- مبادئ التغيير
د- معوقات التغيير

محاضرة 1

- 49/ يعرف التغيير التنظيمي بأنه :
أ- أحداث تعديلات في المستوى التكنولوجي بالمنظمة
ب- أحداث تعديلات في البيئة الخارجية للمنظمة
ج- أحداث تعديلات في أهداف وسياسات المنظمة
د- عدم القيام بأية تعديلات على مستوى المنظمة

محاضرة 1

- 50/ المغير العقلاني يتمثل في الشخص الذي :
أ- يربط بين ما يعرض عليه من أفكار بعالم الواقع
ب- يبحث عن المعنى في عملية التغيير
ج- يبحث عن الحقائق في عملية التغيير
د- يبحث عن الإمكانيات التطبيقية المباشرة لما يتعلمه

محاضرة 3

ادارة التغيير الفصل الاول 1434 / 1435 هـ

1/ من اهداف التغيير

أ- زيادة قدرة المنظمة على البقاء والنمو والتكيف مع البيئة المحيطة

محاضرة 1

ب- تشجيع الافراد على تحقيق اهدافهم الشخصية بدل اهداف المنظمة

ج- تنمية الصراع وإدارته بشكل يخدم المنظمة

د- تمكين المديرين من اتباع اسلوب الادارة التقليدية بدل الادارة بالمشاركة

2/ الجهود الهادفة الى زيادة فاعلية المنظمة عن طريق تحقيق التكامل بين الاحتياجات والمتطلبات والاهداف

الشخصية تسمى

أ- استراتيجية التغيير

ب- عناصر التغيير

ج- ادارة التغيير

د- برنامج التغيير

محاضرة 1

3/ مجال التغيير الذي يتضمن تغيير افكار وقيم واتجاهات الافراد هو

أ- المجال التنظيمي

ب- المجال الانساني

ج- مجال طرق العمل

د- المجال التكنولوجي

محاضرة 4

4/ من الخطوات الادارية لتحديد مجال التغيير

أ- التجديد المستمر للتنظيم

ب- ابتكار الحلول والالتزام بها

ج- الاهتمام بالبعد الانساني

د- استخدام مفهوم النظم

محاضرة 4

5/ حسب نموذج " افانوفيتش " تشخيص المشكلة يأتي بعد

أ- اختيار الاستراتيجية المناسبة

ب- التغلب على مقاومة التغيير

ج- الاعتراف بالحاجة للتغيير

د- تطوير استراتيجيات بديلة للتغيير

محاضرة 7

6/ حسب نموذج ليفين يتعلم الفرد افكار واساليب ومهارات جديدة ضمن

أ- اذابة الجليد

ب- ادارة التغيير

ج- توصيل رؤية التغيير

د- الاستقرار واعادة التجميد

محاضرة 7

7/ يصنف ضعف الولاء للمنظمة وفقدان الدافعية للعمل ضمن

أ- السلوك الدفاعي العلني

ب- السلوك الدفاعي الضمني

ج- الاستسلام

د- الانسحاب

محاضرة 9

8/ استراتيجية مقاومة التغيير التي يتم ضمنها تدريب العاملين على مهارات جديدة هي استراتيجية

أ- التفاوض والاتفاق

ب- الاستقطاب

ج- التسهيل والدعم

د- المشاركة والاندماج

محاضرة 10

9/ 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

محاضرة 12

10/ القدرة على تفويض الصلاحيات يدخل ضمن احد خصائص قيادة التغيير

أ- القدرة على تحديد اهداف التغيير

ب- القدرة على الحركة والابتكار

ج- القدرة على التنظيم

د- القدرة على اتخاذ القرارات

محاضرة 12

11/ 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

محاضرة 2

12/ 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

محاضرة 2

13/ يصنف وعي وادراك المدير للتغيير ضمن

أ- قوى التغيير الداخلية

ب- قوى التغيير الخارجية

ج- قوى التغيير الاجتماعية

د- قوى التغيير المادية

محاضرة 5

14/ تصنف الاهتمام بالبحوث والتغيير كأساس للتغيير ضمن القيم الإدارية

أ- التقليدية

ب- التنظيمية

ج- التطبيقية

د- الحديثة

محاضرة 5

15/ ضمن استراتيجيات التغيير المتدرج, وعندما لا يوجد لدى قائد التغيير الوقت الكافي لإشراك جميع العاملين من الأفضل استخدام استراتيجية:

أ- المشاركة واسعة النطاق

ب- الاقتناع

ج- المشاركة المركزة

د- الاجبار

محاضرة 8

16/ ضمن استراتيجيات التغيير البنيوي, وعندما تكون مقاومة التغيير قوية, وتوشك المنظمة على الوقوع في كارثة حقيقية, من الأفضل استخدام استراتيجية:

أ- البراعة القيادية

ب- الاقتناع

ج- الالتزام

د- الديكتاتورية

محاضرة 8

17/ التعرف على الايجابيات والسلبيات يندرج ضمن

أ- التعرف على اتجاهات العاملين نحو التغيير

ب- الادراك السليم للواقع

ج- تنمية دوافع العاملين

د- تبني قيم بناءة بين الادارة وبين العاملين

محاضرة 11

18/ كل مما يأتي من عناصر المناخ الصحي للتغيير ,ماعدا

أ- الادراك الجيد للتغيير

ب- الاطار القيمي السليم للتغيير

ج- وجود شعور بالحاجة للتغيير

د- دوافع العاملين الملانمة للتغيير

محاضرة 11

19/ واحدة من الآتي, ليست من مؤشرات الحاجة إلى التغيير في المنظمات

أ- زيادة شكاوي العملاء والعاملين في المنظمة

ب- زيادة حجم الاعمال المكتبية

ج- زيادة قيمة المنظمة في السوق

د- زيادة الغياب وتفشي ظاهرة التسبب التنظيمي

محاضرة 2

20/ 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

محاضرة 2

21/ المرحلة التي يدرك فيها المدراء ضرورة إحداث التغيير هي مرحلة

أ- تشخيص المشكلات

ب- **تحديد الحاجة الى التغيير**

ج- تخطيط جهود التغيير

د- تنفيذ ومتابعة خطة التغيير

محاضرة 6

22/ 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- **ايجاد شعور بالحاجة الى التغيير**

د- تثبيت التغيير في ثقافة المنظمة

محاضرة 7

23/ كل مما يأتي من ايجابيات مقاومة التغيير , ماعدا

أ- اجبار المنظمة على توضيح اهداف التغيير بشكل افضل

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

ج- إظهار عدم فعالية عمليات الاتصال

د- إظهار سوء او غياب النقل الجيد للمعلومات

محاضرة 10

24/ استراتيجية مقاومة التغيير التي تستخدم عند وجود جهة متضررة من عملية التغيير, مع امتلاكها القدرة

على مقاومة التغيير هي استراتيجية

أ- التسهيل والدعم

ب- **التفاوض والاتفاق**

ج- التعليم والاتصال

د- الاجبار

محاضرة 10

25/ أن يخضع قرار التغيير لاعتبارات التكلفة والعائد يأتي ضمن احد خصائص التغيير التالية

أ- الاستهدافية

ب- **الفعالية**

ج- **الرشادة**

د- المشاركة

محاضرة 2

- 26/ إن تمييز إدارة التغيير بالفعالية يعني
- أ- أن ترتبط بالواقع العملي الذي تعيشه المنظمة
 - ب- أنها تحتاج الى التفاعل الايجابي
 - ج- أن تمتلك القدرة على الحركة بحرية مناسبة
 - د- أن تكون متوافقة مع احتياجات قوى التغيير

محاضرة 2

- 27/ حسب نموذج " افانوفيتش " التغلب على مقاومة التغير يأتي قبل
- أ- التنفيذ والتقويم

محاضرة 7

- ب- اختيار الاستراتيجية المناسبة
- ج- الاعتراف بالحاجة للتغيير
- د- تطوير استراتيجيات بديلة للتغيير

- 28/ عندما يعتقد الأفراد أن التغيير يهدد مصالحهم فإن استراتيجية التغيير المناسبة لهم هي استراتيجية
- أ- العقلانية والميدانية

محاضرة 8

- ب- التثقيف والتوعية
- ج- المشاركة واسعة النطاق
- د- القوة القسرية

- 29/ من ايجابيات مقاومة التغيير

- أ- اجبار المنظمة على توضيح اهداف التغيير

محاضرة 10

- ب- المساهمة في اظهار فعالية عمليات الاتصال
- ج- دفع ادارة المنظمة الى عدم القيام بالتحليل الدقيق لنتائج التغيير
- د- الكشف عن نقاط القوة في عملية اتخاذ القرارات في المنظمة

- 30/ توفر الدافعية لتنفيذ التغيير يدخل ضمن القدرة على

محاضرة 12

- أ- تحديد اهداف التغيير
- ب- مواجهة المواقف المتغيرة
- ج- المتابعة والتقييم
- د- الاجابة الصحيحة غير موجودة

- 31/ يتمثل التغيير غير المخطط في

- أ- التغيير الذي تقوم فيه المنظمة كإجراء انفعالي

محاضرة 3

- ب- التغيير المرتبط بالبيئة الاجتماعية والانسانية بالمنظمة
- ج- التغيير المرتبط بعوامل البيئة الخارجية للمنظمة
- د- التغيير المتعلق بعلاقة الموظف بالوظيفة

- 32/ الشخص الذي يبحث عادة عن المعنى في التغيير هو

محاضرة 3

- أ- المغير المنفذ
- ب- المغير المادي
- ج- المغير المتأمل
- د- المغير العقلاني

33/ تسمى الحالة التي يقوم فيها الفرد بوضع أسباب التغيير بحالة
أ- الصدمة

محاضرة 9

ب- التبرير

ج- الذنب

د- الاسقاط

34/ عندما يرى الشخص المقاوم أن التغيير غير واضح النتائج بالنسبة له فانه:
أ- يقاوم علنا دون خوف

محاضرة 9

ب- يقوم سرا

ج- من المحتمل ان يقبل بالتغيير

د- يشارك في نجاح التغيير

35/ يتمثل التغيير الوظيفي في

أ- ادراك المدراء ان هناك مشكلة يجب معالجتها

ب- وضع الانظمة الجديدة والاجراءات وبناء المنظمة

ج- تحسين وتطوير الوضع القديم

د- التغيير المرتبط بالقضايا الاستراتيجية للمنظمة

محاضرة 3

36/ التغيير المرتبط بالبيئة الإنسانية بالمنظمة يسمى

أ- التغيير المادي

ب- التغيير المعنوي

ج- التغيير غير المخطط

د- التغيير الشامل

محاضرة 3

37/ من العوامل التي تزيد من مقاومة التغيير

أ- اقناع الافراد والجماعات بالتغيير

ب- الدور القوي للتنظيم غير الرسمي

ج- الدور القوي للتنظيم الرسمي

د- ارتفاع ثقة القائمين على التغيير

محاضرة 9

38/ كل مما يأتي من عوامل نجاح التغيير الفعال, ما عدا

أ- ان يبدأ التغيير من خلال فرق العمل

ب- التأكيد على فهم العملاء لدورهم في احداث التغيير

ج- التأكيد على العاملين لدورهم في احداث التغيير

د- جعل نتائج الاداء هي الهدف الاساسي للتغيير

محاضرة 11

39/ من العناصر المساعدة على التغيير

أ- استمرارية مجال التغيير

ب- تبني استراتيجيات التطوير

ج- تحديد المشكلة والتعرف عليها

د- وجود ضغط للتغيير

محاضرة 4

40/ تدرج الصحوه واليقظة والتنبيه ضمن

أ- مقاومة التغيير

ب- مداخل التغيير

ج- عناصر التغيير

د- برنامج التغيير

محاضرة 4

41/ من أسباب مقاومة التغيير

أ- وضوح اهداف التغيير

ب- وجود شعور بالحاجة للتغيير

ج- السرعة الشديدة في التغيير

د- توافر الثقة في القائمين على التغيير

محاضرة 9

42/ ضمن استراتيجيات مقاومة التغيير, من سلبيات استراتيجية الاستقطاب:

أ- انها تستغرق وقت اطول

ب- انها ذات تكلفة كبيرة

ج- تساهم في حصول مشاكل في المستقبل

د- انها تؤدي الى انخفاض الروح المعنوية

محاضرة 10

43/ من القيم الإدارية الحديثة الدافعة للتغيير

أ- استثمار نظم المعلومات والاتصال

ب- ازياج حدة المنافسة

ج- التغيير في الادارة العليا

د- زيادة طموحات وحاجات الافراد

محاضرة 5

44/ حسب " كوتر " يجب عدم المبالغة في الاحتفال بالإنجازات المحققة ضمن خطوة

أ- تثبيت التغيير في ثقافة المنظمة

ب- تعزيز المكاسب

ج- بناء تحالف لقيادة مساعي التغيير

د- تمكين العاملين

محاضرة 7

45/ حسب نموذج " ليفين " المرحلة التي يتم فيها إلغاء القيم والعادات والسلوكيات الحالية للأفراد هي

مرحلة

أ- ادارة التغيير

ب- توصيل رؤية التغيير

ج- اذابة الجليد

د- الاستقرار واعادة التجميد

محاضرة 7

46/ تقوم المنظمات بتصميم برامج تدريبية تزود المتدربين بالمعلومات ضمن استراتيجية
أ- العقلانية الميدانية

محاضرة 8

- ب- المناورة السياسية
- ج- المشاركة واسعة النطاق
- د- الاجبار

47/ تسمى عملية التحول من الواقع الحالي للفرد أو المنظمة إلى واقع آخر منشود مرغوب
أ- بالتغيير

محاضرة 1

- ب- بإدارة التغيير
- ج- بأهداف التغيير
- د- بخصائص التغيير

48/ إحداث تعديلات في أهداف وسياسات المنظمة تدرج ضمن

محاضرة 1

- أ- التغيير الانساني
- ب- التغيير الهيكلي
- ج- التغيير التنظيمي
- د- التغيير التطويري

49/ كل مما يأتي من أسس " كوتر " لتثبيت التغيير ضمن ثقافة المنظمة ,ماعدا

محاضرة 7

- أ- امكانية 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

50/ لتفادي الفشل في توصيل رؤية التغيير يقترح " كوتر "

محاضرة 7

- أ- عدم تكرار رسالة التغيير
- ب- ضرب المثال والقذوة من طرف القائد
- ج- استخدام العبارات الطويلة
- د- التقليل من وسائل توزيع البيانات

ادارة التغيير الفصل الثاني 1434 / 1435 هـ

1/ يعد التركيز على العميل احد متطلبات :

أ- ادارة الجدوة الشاملة

ب- اعادة الهندسة

ج- ادارة الاهداف

د- لا توجد الاجابة الصحيحة

المحاضرة 13

2/ العلاقة الموجودة بين ثقافة المنظمة واستراتيجيات التغيير هي علاقة

أ- عكسية

ب- تبادلية

ج- نمطية

د- لا توجد علاقة بينهما

المحاضرة 13

3/ ضمن تهيئة المناخ الصحي للتغيير , تصنف رؤية الاحداث على حقيقتها يدخل ضمن

أ- نشر القيم السليمة

ب- تنمية دوافع العاملين

ج- الادراك السليم للأحداث

د- تنمية الاتجاهات الملائمة

المحاضرة 11

4/ درجة قبول الموظفين للتغيير ودرجة مقاومته , تصنف ضمن معوقات التغيير

أ- التنظيمية

ب- السلوكية

ج- الفنية

د- الاقتصادية

المحاضرة 11

5/ من عوامل نجاح برامج التغيير التنظيمي

أ- التركيز على الافراد غير المتجانسين مع التغيير

ب- توفر المناخ العام الذي لا يقبل التغيير ولا يعارضه

ج- اغفال التنظيمات غير الرسمية لما لتأثيرها على سلوك الافراد

د- تشخيص عوامل مقاومة التغيير ومراكزه

المحاضرة 11

6/ العمل بقوة وحزم لتنفيذ التغيير يدخل ضمن احد خصائص قيادة التغيير التالية

أ- القدرة على تحديد اهداف التغيير

ب- القدرة على احداث التغيير

ج- القدرة على مواجهة المواقف المتغيرة

د- القدرة على اتخاذ القرارات

المحاضرة 12

- 7/ ضمن استراتيجيات التعامل مع مقاومة التغيير , تقوم استراتيجية الاستقطاب على
- أ- تعريف الافراد بأهمية وضرورة التغيير
 - ب- تدريب العاملين على مهارات جديدة
 - ج- وضع الفرد في موقع هام في عملية تصميم التغيير
 - د- تقوم على اجبار العاملين على قبول التغيير

المحاضرة 10

- 8/ استراتيجية مقاومة التغيير التي تساعد العاملين على رؤية الحاجة الى التغيير وضرورته هي
- أ- استراتيجية التسهيل والدعم
 - ب- استراتيجية التفاوض والاتفاق
 - ج- استراتيجية التعليم والاتصال
 - د- استراتيجية الاجبار

المحاضرة 10

- 9/ من العوامل التي تزيد من مقاومة التغيير
- أ- اقناع الافراد والجماعات
 - ب- الدور القوي للتنظيم غير الرسمي
 - ج- تشكيل راي فردي ضد التغيير
 - د- توافر الثقة في القائمين على التغيير

المحاضرة 9

- 10/ عندما يعتقد الفرد المقاوم ان التغيير يهدد دخله , يندرج ذلك ضمن
- أ- المخاوف النفسية
 - ب- المخاوف الاقتصادية
 - ج- المخاوف الاجتماعية
 - د- المخاوف التنظيمية

المحاضرة 9

- 11/ عندما يرى الشخص المقاوم ان التغيير غير واضح النتائج بالنسبة له فإنه
- أ- يقاوم علنا دون خوف
 - ب- يقاوم سرا
 - ج- من المحتمل ان يقبل بالتغيير
 - د- يشارك في نجاح التغيير

المحاضرة 9

- 12/ تسمى الحالة التي يشعر فيها الفرد بعد الاتزان وعدم القدرة على التصرف بحالة
- أ- الصدمة
 - ب- عدم التصديق
 - ج- الذنب
 - د- الاسقاط

المحاضرة 9

- 13/ حسب نموذج ليفين يتعلم الفرد افكار وأساليب ومهارات جديدة ضمن مرحلة
- أ- اذابة الجليد
 - ب- ادارة التغيير
 - ج- توصيل رؤية التغيير
 - د- الاستقرار وإعادة التجميد

المحاضرة 7

14/ حسب نموذج " افانوفيتش " تطوير استراتيجيات بديلة للتغيير يأتي بعد

أ- **تشخيص المشكلة**

ب- اختيار الاستراتيجية المناسبة

ج- الاعتراف بالحاجة للتغيير

د- تطوير استراتيجيات بديلة للتغيير

المحاضرة 7

15/ تتم متابعة مدى فعالية تنفيذ استراتيجية التغيير ضمن مرحلة

أ- تخطيط جهود التغيير

ب- **تنفيذ خطة التغيير**

ج- تشخيص المشكلات

د- تنظيم خطة التغيير وتحديد معوقاتها

المحاضرة 6

16/ حسب " كوتر " انه يجب على القائد ان ينجح في خلق الشعور المؤدي للتغيير ضمن خطوة

أ- **ايجاد شعور بالحاجة الى التغيير**

ب- بناء تحالف لقيادة مساعي التغيير

ج- تمكين العاملين

د- تثبيت التغيير في ثقافة المنظمة

المحاضرة 7

17/ يدرك المدراء ضرورة احداث التغيير ضمن مرحلة

أ- تخطيط جهود التغيير

ب- تنفيذ ومتابعة خطة التغيير

ج- تشخيص المشكلات

د- **تحديد الحاجة الى التغيير**

المحاضرة 6

18/ يصنف وعي وإدراك المدير للتغيير ضمن قوى التغيير

أ- التنظيمية

ب- المادية

ج- **الداخلية**

د- الخارجية

المحاضرة 5

19/ الشخص المغير الذي يميل الى الاصغاء , ومشاركة الافكار مع الاخرين يسمى المغير

أ- العقلاني

ب- المادي

ج- المنفذ

د- **المتأمل**

المحاضرة 3

20/ مجال التغيير الذي يتضمن تغيير الافكار والقيم هو المجال

أ- التنظيمي

ب- **الانساني**

ج- طرق العمل

د- التكنولوجي

المحاضرة 4

21/ يندرج التغيير كعملية مستمرة ضمن

أ- خصائص التغيير

ب- إيجابيات التغيير

ج- رقابة التغيير

د- تنسيق التغيير

المحاضرة 1

22/ الثورة الى فرضت على المنظمات التركيز على تنمية مهارات التعلم الذاتي هي

أ- ثورة الاقتصاد

ب- ثورة العولمة

ج- الثورة البيئية

د- ثورة المعرفة

المحاضرة 2

23/ لكي يفهم القائد عملية التغيير ينبغي عليه

أ- تشجيع العملاء على طرح الافكار والمشاركة في تنفيذها

ب- ان ينظر الى مقاومة التغيير كقوة سلبية

ج- الادراك ان عملية التغيير تعتمد تغيير ثقافة المنظمة

د- الادراك ان عملية التغيير سهلة

المحاضرة 12

24/ تدفق المعلومات داخل التنظيم بهدف التأثير على الافراد يدخل بدرجة كبيرة ضمن

أ- التحفيز

ب- الاتصالات

ج- الادارة بالأهداف

د- المشاركة

المحاضرة 12

25/ استراتيجية مقاومة التغيير التي يهدد ضمنها العاملون سرا أو علنا بفقدان وظائفهم أو بحرمانهم من الترقية

مقابل قبول التغيير هي :

أ- استراتيجية التسهيل والدعم

ب- استراتيجية التعليم والاتصال

ج- استراتيجية التفاوض والاتفاق

د- استراتيجية الإكراه

المحاضرة 10

26/ من إيجابيات مقاومة التغيير

أ- إجبار المنظمة على توضيح اهداف التغيير

ب- المساهمة في اظهار فعالية عمليات الاتصال

ج- دفع ادارة المنظمة الى عدم القيام بالتحليل والدقيق لنتائج التغيير

د- الكشف عن نقاط القوة في عملية اتخاذ القرارات في المنظمة

المحاضرة 10

- 27/ استراتيجية التغيير المناسبة للحالات الطارئة , وغير الفعالة على المدى البعيد هي
- أ- استراتيجية العقلانية الميدانية
 - ب- استراتيجية التثقيف والتوعية
 - ج- استراتيجية المشاركة واسعة النطاق
 - د- استراتيجية القوة القسرية

المحاضرة 8

- 28/ تسمى الحالة التي يقوم فيها الفرد بوضع اسباب التغيير بحالة
- أ- الصدمة
 - ب- التبرير
 - ج- الذنب
 - د- الاسقاط

المحاضرة 9

- 29/ يقترح " كوتر " لتفادي الفشل في توصيل رؤية التغيير ان يتم
- أ- استخدام العبارات الطويلة
 - ب- التقليل من وسائل توزيع البيانات
 - ج- التقليل تكرار رسالة التغيير
 - د- ضرب المثل والقوة من طرف القائد

المحاضرة 7

- 30/ حسب نموذج " افانوفيتش " اختيار الاستراتيجية المناسبة يأتي قبل
- أ- تشخيص للمشكلة
 - ب- التغلب على مقاومة التغيير
 - ج- الاعتراف بالحاجة للتغيير
 - د- تطوير استراتيجيات بديلة للتغيير

المحاضرة 7

- 31/ تدرج زيادة طموحات وحاجات الافراد ضمن قوى التغيير
- أ- التنظيمية
 - ب- السلوكية
 - ج- الداخلية
 - د- الخارجية

المحاضرة 5

- 32/ تصنف ضمن قوى التغيير الخارجية
- أ- التطور التكنولوجي
 - ب- التطور الوظيفي
 - ج- التكامل التنظيمي
 - د- الكفاءة التنظيمية

المحاضرة 5

- 33/ التغيير الذي يحدث عندما يدرك المدراء ان هناك مشكلة يجب معالجتها هو التغيير
- أ- الوظيفي
 - ب- التطويري
 - ج- الجزئي
 - د- التحويلي

المحاضرة 3

34/ التغيير الذي يتطلب تحليلاً لكل العوامل الداخلية والخارجية بالمنظمة هو التغيير

المحاضرة 3

أ- التغيير الوظيفي

ب- التغيير التكنولوجي

ج- التغيير الاستراتيجي

د- التغيير التحويلي

35/ يعرف التغيير بأنه عملية

أ- التحول من الواقع الحالي للفرد أو المنظمة إلى واقع مستقبلي

ب- التحول من الواقع الماضي للفرد أو المنظمة إلى الواقع المستقبلي

ج- التراجع من الواقع الحالي للفرد أو المنظمة إلى الواقع الماضي

د- التحول من الواقع الماضي للفرج أو المنظمة إلى الواقع الحالي

المحاضرة 1

36/ من الأسباب الخاصة للتغيير والتي غالباً ما تؤثر على تنافسية منظمات الأعمال

أ- الرضا عن الوضع الحالي للمنظمة

ب- تحسين جودة المنتجات أو الخدمات

ج- تطور وسائل المعلومات والاتصال

د- تلبية احتياجات شريحة محدودة من العملاء

المحاضرة 2

37/ من العوامل التي تزيد من مقاومة التغيير

أ- اقناع الافراد والجماعات بالتغيير

ب- الدور القوي للتنظيم غير الرسمي

ج- الدور القوي للتنظيم الرسمي

د- ارتفاع ثقة القائمين على التغيير

المحاضرة 9

38/ 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 12

39/ عندما يعتقد الافراد ان التغيير يهدد مصالحهم فإن استراتيجية التغيير المناسبة لهم هي استراتيجية

أ- العقلانية الميدانية

ب- التثقيف والتوعية

ج- المشاركة واسعة النطاق

د- القوة القسرية

المحاضرة 8

40/ عندما يرتكب الفرد خطأ ما يتطلب التغيير الذي حدث , فإنه غالباً ما

أ- يشعر بالذنب

ب- يقوم بالإسقاط على غيره

ج- يقدم تبرير التغيير

د- يقبل بالتغيير

المحاضرة 9

41/ التغيير الذي يشمل كافة او معظم الجوانب والمجالات هو

أ- التغيير التدريجي

ب- التغيير الداخلي

ج- التغيير المادي

د- التغيير الشامل

المحاضرة 3

42/ غالبا ما يهتم مجال التغيير التنظيمي

أ- بالمعدات والآلات

ب- بتغيير الأفراد

ج- بتقسيم الاعمال وتوزيع المهام

د- بعلاقات العمل وجودتها

المحاضرة 4

43/ غالبا ما يندرج كثرة اللجان والاجتماعات ضمن

أ- الاسباب الخاصة للتغيير

ب- مؤشرات الحاجة للتغيير

ج- الاسباب العامة للتغيير

د- مؤشرات عدم الحاجة للتغيير

المحاضرة 2

44/ اقترح " Griener " استخدام اسلوب القرارات الجماعية ضمن مبدأ

أ- السلطة من جانب واحد

ب- التفويض

ج- مشاركة المرؤوسين

د- السلطة من جوانب متعددة

المحاضرة 2

45/ تصنف زيادة قدرة المنظمة على البقاء والنمو والتكيف مع البيئة المحيطة ضمن

أ- تحديات التغيير

ب- ادارة التغيير

ج- اهداف التغيير

د- تنظيم التغيير

المحاضرة 1

46/ ينقسم التغيير حسب مصدر القوة الدافعة الى

أ- التغيير السريع والتغيير التدريجي

ب- التغيير الداخلي والتغيير الخارجي

ج- التغيير المادي والتغيير المعنوي

د- التغيير الشامل والتغيير الجزئي

المحاضرة 3

47/ يتم تحديد بداية ونهاية التغيير ضمن مرحلة

أ- تخطيط جهود التغيير

ب- تنفيذ ومتابعة خطة التغيير

ج- تشخيص المشكلات

د- تنظيم خطة التغيير

المحاضرة 6

48/ لترسيخ ثقافة التغيير بشكل دائم وضع كوتر مجموعة من الاسس منها

أ- تثبيت التغيرات الثقافية في بداية التغيير

ب- تثبيت التغيرات الثقافية في وسط التغيير

ج- تثبيت التغيرات الثقافية في نهاية التغيير

د- عدم تثبيت التغيرات الثقافية

المحاضرة 7

49/ من اسباب مقاومة التغيير

أ- وضوح اهداف التغيير

ب- وجود شعور بالحاجة للتغيير

ج- الارتياح للوضع الحالي والخوف من نتائج التغيير

د- توافر الثقة في القائمين على التغيير

المحاضرة 9

50/ استراتيجية مقاومة التغيير التي تستخدم في حالة وجود جهة متضررة بشكل كبير من عملية التغيير , مع

امتلاكها القدرة على مقاومة التغيير هي

أ- استراتيجية المشاركة والاندماج

ب- استراتيجية التسهيل والدعم

ج- استراتيجية التفاوض والاتفاق

د- استراتيجية الاجبار

المحاضرة 10

اسئلة المراجعة 20 سؤال

- 1/ يتم استخدام كافة اساليب القوة في احداث التغيير ضمن
- أ- استراتيجية العقلانية الميدانية.
 - ب- استراتيجية التثقيف والتوعية.
 - ج- استراتيجية المشاركة واسعة النطاق.
 - د- الاجابة الصحيحة غير موجودة.

- 2/ استراتيجية التغيير المناسبة للحالات الطارئة هي
- أ- استراتيجية العقلانية الميدانية.
 - ب- استراتيجية التثقيف والتوعية.
 - ج- استراتيجية المشاركة واسعة النطاق.
 - د- الاجابة الصحيحة غير موجودة.

- 3/ استراتيجية مقاومة التغيير التي يتم ضمنها وضع الفرد في موقع هام بهدف ضمان مصادقته على عملية التغيير هي
- أ- استراتيجية التفاوض والاتفاق.
 - ب- استراتيجية الاستقطاب.
 - ج- استراتيجية التسهيل والدعم.
 - د- استراتيجية المشاركة والاندماج.

- 4/ عملية تصميم وتنفيذ وتقييم المبادرات الملائمة للتعامل مع متطلبات البيئة الخارجية
- أ- ادارة التغيير.
 - ب- ادارة بالقيم.
 - ج- الادارة بالمشاركة.
 - د- الاجابة الصحيحة غير موجودة.

- 5/ مجال التغيير الذي يتضمن كل ما يتعلق بالمعدات والآلات والحوسبة الالكترونية يسمى
- أ- المجال التنظيمي.
 - ب- المجال الانساني.
 - ج- مجال طرق العمل.
 - د- المجال التكنولوجي.

- 6/ مجال التغيير الذي يتضمن تغيير افكار و قيم واتجاهات الافراد هو
- أ- المجال التنظيمي.
 - ب- المجال الانساني.
 - ج- مجال طرق العمل.
 - د- المجال التكنولوجي.

7/ التغيير الذي يرتبط بالقضايا الاستراتيجية للمنظمة هو

- أ- التغيير الوظيفي.
- ب- التغيير التطويري.
- ج- التغيير غير الاستراتيجي.
- د- الاجابة الصحيحة غير موجودة.

8/ واحدة من الآتي ليست من اهداف التغيير

- أ- مساعدة الأفراد على تشخيص مشكلاتهم وتحفيزهم لأحداث التغيير المطلوب.
- ب- تشجيع الأفراد على تحقيق الأهداف التنظيمية والرضى الوظيفي.
- ج- زيادة قدرة المنظمة على البقاء والنمو والتكيف مع البيئة المحيطة.
- د- زيادة درجة التعاون بين المنظمات وتحسين شدة المنافسة.

9/ استراتيجية التغيير التي تفترض عدم اقتناع الافراد والوحدات بضرورة التغيير هي

- أ- استراتيجية العقلانية الميدانية.
- ب- استراتيجية المشاركة واسعة النطاق.
- ج- استراتيجية الاجبار.
- د- الاجابة الصحيحة غير موجودة.

10/ من قوى التغيير الخارجية

- أ- استقرار ظروف السوق.
- ب- قلة حدة المنافسة.
- ج- التطور التكنولوجي.
- د- التغيير في الادارة العليا.

11/ من اسباب مقاومة التغيير

- أ- وضوح اهداف التغيير.
- ب- وجود شعور بالحاجة للتغيير.
- ج- عدم مشاركة العملاء في التغيير.
- د- عدم توافر الثقة في القائمين على التغيير.

12/ تسمى الحالة التي يشعر فيها الفرد بواقعية وموضوعية اسباب التغيير بحالة

- أ- الصدمة.
- ب- الذنب.
- ج- الاسقاط.
- د- عدم التصديق.

13/ عندما يعتقد الفرد المقاوم ان التغيير يهدر دخله فإن ذلك يدخل ضمن

- أ- انعدام الاستقرار النفسي.
- ب- التخوفات الاقتصادية.
- ج- القلق الاجتماعي.
- د- الاجابة الصحيحة غير موجودة.

- 14/ التغيير الذي يرتبط بالإجراءات وبناء المنظمة هو
- أ- التغيير الانساني.
 - ب- التغيير التكنولوجي.
 - ج- التغيير التحويلي.
 - د- التغيير الوظيفي.

- 15/ من اسس التغيير الايجابي
- أ- انه يتم ضمن خطة غير مدروسة .
 - ب- انه لا يأتي بفرص عمل جديدة.
 - ج- انه يزيد من الضغط والاختلال الموجود.
 - د- انه يكسب الادارة مهارات جديدة .

- 16/ يدرك المدراء ضرورة احداث التغيير ضمن
- أ- مرحلة تخطيط جهود التغيير.
 - ب- مرحلة تنفيذ ومتابعة خطة التغيير
 - ج- مرحلة تشخيص المشكلات.
 - د- مرحلة تحديد الحاجة الى التغيير.

- 17/ يعرف التغيير بأنه عملية
- أ- البقاء على الواقع الحالي للفرد او المنظمة.
 - ب- التراجع من الواقع الحالي للفرد او المنظمة الى الواقع الماضي.
 - ج- التحول من الواقع الماضي للفرد او المنظمة الى الواقع الحالي .
 - د- الاجابة الصحيحة غير موجودة.

- 18/ من اسس "كوتر" لتثبيت التغيير ضمن ثقافة المنظمة
- أ- ترجيح تثبيت التغييرات الثقافية في بداية التغيير.
 - ب- عدم مناقشة كافة قضايا التنظيم.
 - ج- تغيير كل العناصر المهمة داخل المنظمة.
 - د- ربط ترقية العاملين بالثقافة الجديدة.

- 19/ من مراحل التغيير المخطط والواعي حسب نموذج " ليفين "
- أ- مرحلة تجميد الجليد.
 - ب- مرحلة توصيل رؤية التغيير.
 - ج- مرحلة الاستقرار وإعادة التجميد.
 - د- الاجابة الصحيحة غير موجودة.

- 20/ من العوامل التي تزيد من مقاومة التغيير
- أ- اقناع الافراد والجماعات.
 - ب- تشكيل رأي فردي ضد التغيير.
 - ج- توافر الثقة في القائمين على التغيير.
 - د- الاجابة الصحيحة غير موجودة.

الواجبات

1/ من أهداف التغيير

أ- الكشف عن الصراع وإدارته بشكل جيد

ب- بناء الثقة بين الأفراد والمجموعات خارج المنظمة

ج- إتباع أسلوب الإدارة التقليدية بدل الإدارة بالأهداف

د- قيام المنظمة بحل المشكلات المنظمات الأخرى

2/ التغيير الذي يتم بسبب انخفاض إنتاجية المنظمة يصنف ضمن

أ- التغيير المعنوي

ب- التغيير التدريجي

ج- التغيير الداخلي

د- التغيير غير المخطط

3/ من مؤشرات الحاجة إلى التغيير في المنظمة

أ- ارتفاع الأرباح

ب- ارتفاع الحالة المعنوية للعاملين

ج- قلة الاستقلالات بالمنظمة

د- ارتفاع حجم الأعمال المكتتبة

4/ وجود دافعية لتنفيذ التغيير يدخل ضمن أحد خصائص قيادة التغيير التالية

أ- القدرة على تحديد أهداف التغيير

ب- القدرة على الحركة والابتكار

ج- القدرة على مواجهة المواقف المتغيرة

د- القدرة على المتابعة والتقييم

5/ واحده من الآتي ليست من أسس " كوتر " لتثبيت التغيير ضمن ثقافة المنظمة

أ- ترجيح تثبيت التغييرات الثقافية في بداية التغيير

ب- الاستعداد التام لمناقشة كافة قضايا التنظيم

ج- إمكانية تغيير بعض العناصر المهمة داخل المنظمة

د- ربط ترقية العاملين بالثقافة الجديدة

6/ استراتيجية التغيير التي تفترض عدم اقتناع الأفراد والوحدات بضرورة التغيير هي

أ- استراتيجية العقلانية الميدانية

ب- استراتيجية التثقيف والتوعية

ج- استراتيجية المشاركة واسعة النطاق

د- استراتيجية الإكراه

- 7/ استراتيجية مقاومة التغيير التي تستخدم في حال وجود جهة متضرره بشكل كبير من عملية التغيير مع امتلاكها القدرة على المقاومة هي
- أ- استراتيجية المشاركة والاندماج
 - ب- استراتيجية التسهيل والدعم
 - ج- استراتيجية التفاوض والاتفاق
 - د- استراتيجية الإكراه

- 8/ واحد من التالي ليست من عوامل نجاح التغيير الفعال
- أ- أن يبدأ التغيير من خلال فرق العمل
 - ب- التأكيد على فهم العملاء لدورهم في إحداث التغيير
 - ج- التأكيد على العاملين لدورهم في إحداث التغيير
 - د- جعل نتائج الأداء هي الهدف الأساسي للتغيير

- 9/ العلاقة الموجودة بين ثقافة المنظمة واستراتيجية التغيير هي علاقة
- أ- عكسية
 - ب- تبادلية
 - ج- نمطية
 - د- لا توجد علاقة بينهما

- 10/ يعد التركيز على العميل أحد متطلبات
- أ- إدارة الجودة الشاملة
 - ب- إعادة الهندسة
 - ج- إدارة الأهداف
 - د- الثقافة التنظيمية

اسئلة اختبار ل ثلاث فصول 150 سؤال + اسئلة المراجعة + الواجبات
بالتوفيق للجميع *.*

الله يعطيها العافية والصحة اسسوم حلت باقي الأسئلة