

المحاضرة الاولى

1/ يتميز التغيير بأنه :

أ- أمر غير حتمي

ب- حركة تشاؤمية

ج- عملية مستمرة

د- عملية خاصة

2/ 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

3/ مساعدة الأفراد على تشخيص مشكلاتهم وتحفيزهم لأحداث التغيير المطلوب تصنف ضمن :

أ- أهداف التغيير

ب- خصائص التغيير

ج- مبادئ التغيير

د- معوقات التغيير

4/ 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

5/ من اهداف التغيير

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

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

6 / 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

7/ 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

8/ إحداث تعديلات في أهداف وسياسات المنظمة تندرج ضمن

أ- التغيير الانساني

ب- التغيير الهيكلي

ج- التغيير التنظيمي

د- التغيير التطويري

9/ يندرج التغيير كعملية مستمرة ضمن

أ- خصائص التغيير

ب- ايجابيات التغيير

ج- رقابة التغيير

د- تنسيق التغيير

10/ يعرف التغيير بأنه عملية

أ- التحول من الواقع الحالي للفرد او المنظمة الى واقع مستقبلي

ب- التحول من الواقع الماضي للفرد او المنظمة الى الواقع المستقبلي

ج- التراجع من الواقع الحالي للفرد او المنظمة الى الواقع الماضي

د- التحول من الواقع الماضي للفرج او المنظمة الى الواقع الحالي

11/ 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 الثانية

1/ الثورة الي فرضت على المنظمات استمرارية البحث والتدريب والتركيز على تنمية مهارات

التعلم الذاتي هي :

أ- ثورة الاقتصاد

ب- ثورة العولمة

ج- الثورة البنينة

د- ثورة المعرفة

2/ 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

3/ التغيير المعتمد على القرارات الجماعية يندرج ضمن :

- أ- مبدأ السلطة
- ب- مبدأ مشاركة المرؤوسين
- ج- مبدأ التفويض
- د- مبدأ تقسيم العمل

4/ 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

5/ 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

6/ 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

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

- أ- زيادة شكاوي العملاء والعاملين في المنظمة
- ب- زيادة حجم الاعمال المكتتبية
- ج- زيادة قيمة المنظمة في السوق
- د- زيادة الغياب وتفشي ظاهرة التسبب التنظيمي

8/ 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

- 9/ أن يخضع قرار التغيير لاعتبارات التكلفة والعائد يأتي ضمن احد خصائص التغيير التالية
- أ- الاستهدافية
 - ب- الفعالية
 - ج- الرشادة
 - د- المشاركة

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

- 11/ الثورة الى فرضت على المنظمات التركيز على تنمية مهارات التعلم الذاتي هي
- أ- ثورة الاقتصاد
 - ب- ثورة العولمة
 - ج- الثورة البيئية
 - د- ثورة المعرفة

- 12/ من الاسباب الخاصة للتغيير والتي غالبا ما تؤثر على تنافسية منظمات الاعمال
- أ- الرضا عن الوضع الحالي للمنظمة
 - ب- تحسين جودة المنتجات او الخدمات
 - ج- تطور وسائل المعلومات والاتصال
 - د- تلبية احتياجات شريحة محدودة من العملاء

- 13/ غالبا ما يندرج كثرة اللجان والاجتماعات ضمن
- أ- الاسباب الخاصة للتغيير
 - ب- مؤشرات الحاجة للتغيير
 - ج- الاسباب العامة للتغيير
 - د- مؤشرات عدم الحاجة للتغيير

- 14/ اقترح " Griener " استخدام اسلوب القرارات الجماعية ضمن مبدأ
- أ- السلطة من جانب واحد
 - ب- التفويض
 - ج- مشاركة المرؤوسين
 - د- السلطة من جوانب متعددة

المحاضرة الثالثة

1/ 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

2/ يتمثل التغيير التحويلي في :

- أ- إدراك المدراء أن هناك مشكله يجب معالجتها
- ب- وضع الأنظمة الجديدة والإجراءات وبناء المنظمة
- ج- تحسين وتطوير للوضع القديم
- د- التغيير المرتبط بالقضايا الاستراتيجية للمنظمة

3/ الشخص المحايد هو الشخص الذي :

- أ- لم يتبنى موقفا واضحا من عملية التغيير
- ب- يرفض عملية التغيير
- ج- يقاوم عملية التغيير
- د- يمارس التغيير

4/ 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

5/ 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

6/ الشخص الذي يبحث عادة عن المعنى في التغيير هو

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

- 7/ 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

- 8/ التغيير المرتبط بالبيئة الإنسانية بالمنظمة يسمى
أ- التغيير المادي
ب- التغيير المعنوي
ج- التغيير غير المخطط
د- التغيير الشامل

- 9/ الشخص المغير الذي يميل الى الاصغاء , ومشاركة الافكار مع الاخرين يسمى المغير
أ- العقلاني
ب- المادي
ج- المنفذ
د- المتأمل

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

- 11/ التغيير الذي يتطلب تحليلا لكل العوامل الداخلية والخارجية بالمنظمة هو التغيير
أ- التغيير الوظيفي
ب- التغيير التكنولوجي
ج- التغيير الاستراتيجي
د- التغيير التحويلي

- 12/ التغيير الذي يشمل كافة او معظم الجوانب والمجالات هو
أ- التغيير التدريجي
ب- التغيير الداخلي
ج- التغيير المادي
د- التغيير الشامل

- 13/ 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 الرابعة

1/ من أسس التغيير الإيجابي :

- 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

2/ غالبا ما يهتم مجال التغيير التنظيمي :

- أ- بالمعدات والآلات
- ب- بتغيير الأفراد
- ج- بتقسيم الأعمال وتوزيع المهام
- د- بعلاقات العمل وجودتها

3/ غالبا ما يهتم مجال التغيير الإنساني :

- أ- بالجانب النوعي في الوظائف
- ب- بالقيم والاتجاهات
- ج- بتقسيم الأعمال وتوزيع المهام
- د- بعلاقات العمل وجودتها

4/ ضمن الخطوات الإدارية لتحديد مجال التغيير يأتي ابتكار الحلول والالتزام بها في :

- أ- الخطوة الأولى
- ب- الخطوة الثانية
- ج- الخطوة الثالثة
- د- الخطوة الرابعة

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

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

6/ من الخطوات الادارية لتحديد مجال التغيير

- أ- التجديد المستمر للتنظيم
- ب- ابتكار الحلول والالتزام بها
- ج- الاهتمام بالبعد الانساني
- د- استخدام مفهوم النظم

7/ من العناصر المساعدة على التغيير

أ- استمرارية مجال التغيير

ب- تبني استراتيجيات التطوير

ج- تحديد المشكلة والتعرف عليها

د- وجود ضغط للتغيير

8/ تدرج الصحوة واليقظة والتنبيه ضمن

أ- مقاومة التغيير

ب- مداخل التغيير

ج- عناصر التغيير

د- برنامج التغيير

9/ مجال التغيير الذي يتضمن تغيير الافكار والقيم هو المجال

أ- التنظيمي

ب- الانساني

ج- طرق العمل

د- التكنولوجي

10/ غالبا ما يهتم مجال التغيير التنظيمي

أ- بالمعدات والآلات

ب- بتغيير الافراد

ج- بتقسيم الاعمال وتوزيع المهام

د- بعلاقات العمل وجودتها

المحاضرة الخامسة

1/ يصنّف التغيير في ظروف السوق ضمن :

أ- قوى التغيير الداخلية

ب- قوى التغيير المعنوية

ج- قوى التغيير المادية

د- قوى التغيير الخارجية

2/ من القيم الإدارية الحديثة الدافعة للتغيير :

أ- الاهتمام بالقيادة التحويلية

ب- ازدياد حدة المنافسة

ج- التغيير في الإدارة العليا

د- زيادة طموحات وحاجات الأفراد

- 3/ يدرج تغيير الاتجاهات والقيم نحو المسؤولية الاجتماعية ضمن :
- أ- البيئة التكنولوجية
 - ب- البيئة الاقتصادية
 - ج- البيئة الاجتماعية
 - د- البيئة القانونية

- 4/ تغيير حاجات ورغبات العملاء يؤدي إلى :
- أ- تحسين جودة المنتج
 - ب- ازدياد حدة المنافسة
 - ج- نمو المنظمة وتطورها
 - د- افلاس المنظمة

- 5/ يصنف وعي وإدراك المدير للتغيير ضمن
- أ- قوى التغيير الداخلية
 - ب- قوى التغيير الخارجية
 - ج- قوى التغيير الاجتماعية
 - د- قوى التغيير المادية

- 6/ تصنف الاهتمام بالبحوث والتغيير كأساس للتغيير ضمن القيم الإدارية
- أ- التقليدية
 - ب- التنظيمية
 - ج- التطبيقية
 - د- الحديثة

- 7/ 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

- 8/ يصنف وعي وإدراك المدير للتغيير ضمن قوى التغيير
- أ- التنظيمية
 - ب- المادية
 - ج- الداخلية
 - د- الخارجية

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

10/ تصنف ضمن قوى التغيير الخارجية

أ- التطور التكنولوجي

ب- التطور الوظيفي

ج- التكامل التنظيمي

د- الكفاءة التنظيمية

المحاضرة السادسة

1/ يتم تحديد بداية ونهاية التغيير ضمن :

أ- مرحلة تخطيط جهود التغيير

ب- مرحلة تنفيذ ومتابعة خطة التغيير

ج- مرحلة تشخيص المشكلات

د- مرحلة تنظيم خطة التغيير

2/ 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 معوقاتهما

3/ يتم التعرف على مصادر التغيير ضمن :

أ- مرحلة تخطيط جهود التغيير

ب- مرحلة تنفيذ ومتابعة خطة التغيير

ج- مرحلة تشخيص المشكلات

د- مرحلة تحديد الحاجة إلى التغيير

4/ 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 معوقاتهما

5/ 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

- 6/ 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 معوقاتهما

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

- 8/ يتم تحديد بداية ونهاية التغيير ضمن مرحلة
- أ- تخطيط جهود التغيير
 - ب- تنفيذ ومتابعة خطة التغيير
 - ج- تشخيص المشكلات
 - د- تنظيم خطة التغيير

المحاضرة السابعة

- 1/ حسب " كوتر " يجب عدم المبالغة في الاحتفال بالإنجازات المحققة ضمن خطوة :
- أ- تعزيز المكاسب
 - 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
 - ب- مرحلة ادارة التغيير
 - ج- مرحلة توصيل رؤية التغيير
 - د- مرحلة الاستقرار وإعادة التجميد

- 3/ لترسيخ ثقافة التغيير بشكل دائم وضع كوتر مجموعة من الأسس منها :
- أ- عدم تثبيت التغييرات الثقافية في بداية التغيير
 - ب- عدم الاستعداد لمناقشة كافة القضايا التنظيم
 - ج- عدم إمكانية تغيير بعض العناصر المهمة داخل المنظمة
 - د- عدم ربط ترقية العاملين بالثقافة الجديدة

- 4/ حسب نموذج " ليفين " المرحلة التي يتم فيها إلغاء القيم والعادات والسلوكيات الحالية للأفراد هي :
- أ- مرحلة اذابة الجليد
 - ب- مرحلة ادارة التغيير
 - ج- مرحلة توصيل رؤية التغيير
 - د- مرحلة الاستقرار وإعادة التجميد

- 5/ 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

- 6/ 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

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

- 8/ 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 الى التغيير
 - د- تثبيت التغيير في ثقافة المنظمة

- 9/ حسب نموذج " افانوفيتش " التغلب على مقاومة التغير يأتي قبل
- أ- التنفيذ والتقويم
 - ب- اختيار الاستراتيجية المناسبة
 - ج- الاعتراف بالحاجة للتغيير
 - د- تطوير استراتيجيات بديلة للتغيير

- 10/ 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

- 11/ 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

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

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

- 14/ 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

- 15/ 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

- 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

- 17/ يقترح " كوتر " لنفادي الفشل في توصيل رؤية التغيير ان يتم
- أ- استخدام العبارات الطويلة
 - ب- التقليل من وسائل توزيع البيانات
 - ج- التقليل تكرار رسالة التغيير
 - د- ضرب المثال والقذوة من طرف القائد

- 18/ 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

- 19/ 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 الثامنة

- 1/ ضمن استراتيجيات التغيير البنوي ، وعندما تكون مقاومة التغيير قويه وتوشك المنظمة على الوقوع في كارثة حقيقه من الأفضل استخدام :
- أ- استراتيجية البراعة القيادية
 - ب- استراتيجية الإقناع
 - ج- استراتيجية الإلزام
 - د- استراتيجية الديكتاتورية

- 2/ 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 الإلزام

3/ ضمن استراتيجيات التغيير المتدرج, وعندما لا يوجد لدى قائد التغيير الوقت الكافي لإشراك جميع العاملين من الأفضل استخدام استراتيجية:
أ- المشاركة واسعة النطاق
ب- الإقناع
ج- المشاركة المركزة
د- الإجبار

4/ ضمن استراتيجيات التغيير البنوي, وعندما تكون مقاومة التغيير قوية, وتوشك المنظمة على الوقوع في كارثة حقيقية, من الأفضل استخدام استراتيجية:
أ- البراعة القيادية
ب- الإقناع
ج- الالتزام
د- الديكتاتورية

5/ عندما يعتقد الأفراد أن التغيير يهدد مصالحهم فإن استراتيجية التغيير المناسبة لهم هي استراتيجية
أ- العقلانية والميدانية
ب- التثقيف والتوعية
ج- المشاركة واسعة النطاق
د- القوة القسرية

6/ تقوم المنظمات بتصميم برامج تدريبية تزود المتدربين بالمعلومات ضمن استراتيجية
أ- العقلانية الميدانية
ب- المناورة السياسية
ج- المشاركة واسعة النطاق
د- الإجبار

7/ 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

8/ عندما يعتقد الأفراد 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 التاسعة

1/ 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

2/ 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

3/ من أسباب مقاومة التغيير :

- أ- وضوح أهداف التغيير
- ب- وجود شعور بالحاجة للتغيير
- ج- الارتياح للوضع الحالي والخوف من نتائج التغيير
- د- توافر الثقة في القائمين على التغيير

4/ تسمى الحالة التي يقوم فيها الفرد باحتواء التغيير وتحويله إلى مزايا بحالة :

- أ- الصدمة
- ب- التكامل
- ج- الذنب
- د- الإسقاط

5/ يصنف ضعف الولاء للمنظمة وفقدان الدافعية للعمل ضمن

- أ- السلوك الدفاعي العلني
- ب- السلوك الدفاعي الضمني
- ج- الاستسلام
- د- الانسحاب

6/ تسمى الحالة التي يقوم فيها الفرد بوضع أسباب التغيير بحالة

- أ- الصدمة
- ب- التبرير
- ج- الذنب
- د- الإسقاط

7/ عندما يرى الشخص المقاوم أن التغيير غير واضح النتائج بالنسبة له فإنه:

أ- يقاوم علنا دون خوف

ب- يقوم سرا

ج- من المحتمل ان يقبل بالتغيير

د- يشارك في نجاح التغيير

8/ 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

9/ 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

10/ من العوامل التي تزيد من مقاومة التغيير

أ- اقناع الافراد والجماعات

ب- الدور القوي للتنظيم غير الرسمي

ج- تشكيل رأي فردي ضد التغيير

د- توافر الثقة في القائمين على التغيير

11/ عندما يعتقد الفرد المقاوم ان التغيير يهدر دخله , يندرج ذلك ضمن

أ- المخاوف النفسية

ب- المخاوف الاقتصادية

ج- المخاوف الاجتماعية

د- المخاوف التنظيمية

12/ 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

13/ تسمى الحالة التي يشعر فيها الفرد بعد الاتزان وعدم القدرة على التصرف بحالة

أ- الصدمة

ب- عدم التصديق

ج- الذنب

د- الاسقاط

14/ تسمى الحالة التي يقوم فيها الفرد بوضع اسباب التغيير بحالة

أ- الصدمة

ب- التبرير

ج- الذنب

د- الاسقاط

15/ 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

16/ عندما يرتكب الفرد خطأ ما يتطلب التغيير الذي حدث , فإنه غالبا ما

أ- يشعر بالذنب

ب- يقوم بالإسقاط على غيره

ج- يقدم تبرير التغيير

د- يقبل بالتغيير

17/ 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 العاشرة

1/ ضمن استراتيجيات التعامل مع مقاومة التغيير ، تقوم استراتيجية الاستقطاب على :

أ- تعريف الأفراد بأهمية وضرورة التغيير

ب- تدريب العاملين على مهارات جديده

ج- وضع الفرد في موقع هام في عملية تصميم التغيير

د- تقوم على إجبار العاملون على قبول التغيير

2/ 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 القوه في عملية اتخاذ القرارات في المنظمة

- 3/ استراتيجية مقاومة التغيير التي يتم ضمنها تدريب العاملين على مهارات جديدة هي استراتيجية
- أ- التفاوض والاتفاق
 - ب- الاستقطاب
 - ج- التسهيل والدعم
 - د- المشاركة والاندماج

- 4/ 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

- 5/ 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

- 6/ من ايجابيات مقاومة التغيير
- أ- اجبار المنظمة على توضيح اهداف التغيير
 - 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

- 7/ 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

- 8/ 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 العاملون على قبول التغيير

- 9/ 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

- 10/ 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 الإجبار

- 11/ من ايجابيات 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
- 12/ 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 الحادية عشر

- 1/ 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

- 2/ من عوامل نجاح التغيير الفعال :
- أ- التأكد من عدم فهم العملاء لدورهم في احداث التغيير
 - ب- التأكد من عدم فهم العاملين لدورهم في احداث التغيير
 - ج- التأكد من فهم العملاء لدورهم في احداث التغيير
 - د- التأكد من فهم العاملين لدورهم في احداث التغيير

- 3/ من عوامل نجاح التغيير الفعال :
- أ- أن يبدأ التغيير من خلال العمل الفردي
 - ب- التأكد على فهم العملاء لدورهم في احداث التغيير
 - ج- التأكد على فهم العاملين لدورهم في احداث التغيير
 - د- جعل نتائج الأداء هدف غير أساسي للتغيير

4/ مقاومة الموظفين للتغيير تصنف ضمن معوقات التغيير :

- أ- التنظيمية
- ب- السلوكية
- ج- الفنية
- د- الاقتصادية

5/ 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

6/ 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

7/ كل مما يأتي من عناصر المناخ الصحي للتغيير ,ماعد

- أ- الادراك الجيد للتغيير
- ب- الاطار القيمي السليم للتغيير
- ج- وجود شعور بالحاجة للتغيير
- د- دوافع العاملين الملانمة للتغيير

8/ كل مما يأتي من عوامل نجاح التغيير الفعال , ماعدا

- 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

9/ 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 الملانمة

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

- أ- التنظيمية
- ب- السلوكية
- ج- الفنية
- د- الاقتصادية

- 11/ 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 الثانية عشر

- 1/ من خصائص قيادة التغيير :
- أ- القدرة على مقاومة مقاومة التغيير
 - ب- **القدرة على التنفيذ بكفاءة وفعالية**
 - ج- القدرة على الرد على مقاومة التغيير
 - د- القدرة على التخطيط لمقاومة التغيير
- 2/ يصنّف فهم عملية التغيير ضمن :
- أ- **مبادئ قيادة التغيير**
 - ب- خصائص قيادة التغيير
 - ج- معوقات قيادة التغيير
 - د- مقاومة قيادة التغيير
- 3/ 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
- 4/ 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 مكلفه
- 5/ 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**

6/ 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

7/ توفر الدافعية لتنفيذ التغيير يدخل ضمن القدرة على

أ- تحديد اهداف التغيير

ب- مواجهة المواقف المتغيرة

ج- المتابعة والتقييم

د- الاجابة الصحيحة غير موجودة

8/ 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

9/ 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

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

أ- التحفيز

ب- الاتصالات

ج- الادارة بالأهداف

د- المشاركة

11/ 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 الثالثة عشر

1/ كمدخل للتغيير الثقافي ، من أهم متطلبات تطبيق ادارة الجودة الشاملة :

- أ- دعم الإدارة الوسطى
- ب- التركيز على المنافس
- ج- التعاون وروح الفريق
- د- فعالية نظام العقوبات

2/ 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

3/ يعد التركيز على العميل احد متطلبات :

- أ- ادارة الجودة الشاملة
- ب- اعادة الهندسة
- ج- ادارة الاهداف
- د- لا توجد الاجابة الصحيحة

4/ العلاقة الموجودة بين ثقافة المنظمة واستراتيجيات التغيير هي علاقة

- أ- عكسية
- ب- تبادلية
- ج- نمطية
- د- لا توجد علاقة بينهما

المحاضرة الرابعة عشر

1/ 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

2/ 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 القوه القسرية

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 مصداقته 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 بعدم الواقعية 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/ التغيير الذي يهدف الى مسايرة الظروف المحيطة هو :

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

2/ ادت ثورة العولمة الى :

- 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

3/ ان تتميز ادارة التغيير بالفعالية يعني :

- أ- ان ترتبط بالواقع العملي الذي تعيشه المنظمة
- ب- انها تحتاج الى التفاعل الايجابي
- ج- ان تملك القدرة على الحركة بحرية مناسبة
- د- ان تكون متوافقة مع احتياجات قوى التغيير

4/ من الخطوات الادارية لتحديد مجال التغيير :

- أ- التجديد المستمر للتنظيم
- ب- ابتكار الحلول والالتزام بها
- ج- الاهتمام بالبعد الانساني
- د- استخدام مفهوم النظم

5/ المرحلة التي يدرك فيها المدراء ضرورة احداث التغيير هي مرحلة :

- أ- تحديد الحاجة الى التغيير
- ب- تشخيص المشكلات
- ج- تخطيط جهود التغيير
- د- تنفيذ ومتابعة خطة التغيير

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

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

- 7/ حسب نموذج " ليفين " المرحلة التي يتم فيها الغاء القيم والعادات والسلوكيات الحالية للأفراد هي مرحلة
- أ- ادارة التغيير
 - ب- توصيل رؤية التغيير
 - ج- اذابة الجليد
 - د- الاستقرار واعادة التجميد

- 8/ ضمن استراتيجيات التغيير البنوي وعندما تكون مقاومة التغيير قوية وتوشك المنظمة على الوقوع في كارثة حقيقة من الافضل استخدام استراتيجية
- أ- البراعة القيادية
 - ب- الاقناع
 - ج- الالتزام
 - د- الديكتاتورية

- 9/ 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

- 10/ من ايجابيات مقاومة التغيير :
- أ- اجبار المنظمة على توضيح اهداف التغيير
 - 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

اخر ثلاث نماذج لإدارة التغيير

- الفصل الثاني 1434
- الفصل الاول والثاني 1435

شكر خاص لـ اسوم بجلها للأسئلة
لا تنسوننا من صالح دعائكم .. بالتوفيق للجميع

ملاحظه :
الأجوبة اللي باللون الاحمر احر نموذج للاختبار