

تبويب اسئلة اختبار ادارة التغير لاربع اترام حتى ١٤٣٦هـ الترم الاول

*المحاضرة الاولى

١/ يتميز التغير بأنه :

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

٢/ تتمثل ادارة التغير 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

٣/ مساعدة الأفراد على تشخيص مشكلاتهم وتحفيزهم لأحداث التغير المطلوب تصنف ضمن :

- أ- أهداف التغير
- ب- خصائص التغير
- ج- ميادئ التغير
- د- معوقات التغير

٤/ يعرف التغير 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

٥/ من اهداف التغير

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

٦ / الجهود الهادفة الى زيادة فاعلية المنظمة عن طريق تحقيق التكامل بين الاحتياجات والمتطلبات والاهداف الشخصية تسمى

- أ- استراتيجية التغير
- ب- عناصر التغير
- ج- ادارة التغير
- د- برنامج التغير

٧/ تسمى عملية التحول من الواقع الحالى للفرد أو المنظمة إلى واقع آخر منشود مرغوب

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

٨/ إحداث تعديلات في أهداف وسياسات المنظمة تدرج ضمن

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

٩/ يندرج التغيير كعملية مستمرة ضمن

- أ- خصائص التغيير
- ب- إيجابيات التغيير
- ج- رقابة التغيير
- د- تنسيق التغيير

١٠/ يعرف التغيير بأنه عملية

- أ- التحول من الواقع الحالى للفرد أو المنظمة الى واقع مستقبلي
- ب- التحول من الواقع الماضى للفرد أو المنظمة الى الواقع المستقبلي
- ج- التراجع من الواقع الحالى للفرد أو المنظمة الى الواقع الماضى
- د- التحول من الواقع الماضى للفرج أو المنظمة الى الواقع الحالى

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

- أ- تحديات التغيير
- ب- ادارة التغيير
- ج- اهداف التغيير
- د- تنظيم التغيير

١٢/ يعرف التغيير التنظيمي بأنه احداث تعديلات في .. ص ٢

- أ- المستوى التكنولوجي
- ب- البيئة الخارجية
- ج- الاهداف و السياسات
- د- الحصة السوقية

١٣/ الجهد الهادف الى زيادة فاعلية المنظمة من خلال التكامل بين الاحتياجات و المتطلبات و الاهداف يسمى.. ص ٢

- أ- استراتيجية التغيير
- ب- عناصر التغيير
- ج- ادارة التغيير
- د- برنامج التغيير

١٤/ واحدة من الآتي ليست من اهداف التغيير ... ص ٣

- أ- زيادة قدرة المنظمة على التكيف مع البيئة المحيطة
- ب- زيادة درجة التعاون بين المنظمات
- ج- مساعدة الأفراد على تشخيص مشكلاتهم
- د- تشجيع الأفراد على تحقيق الاهداف التنظيمية

١٥ واحدة من الآتي ليست من خصائص التغيير .. ص ٣

- أ- الحتمية
- ب- التفاولية
- ج- التشاؤمية
- د- الاستمرار

*المحاضرة الثانية

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

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

٢/ 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 وينكيف معها

٣/ التغيير المعتمد على القرارات الجماعية يندرج ضمن :

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

٤/ 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

٥/ 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

٦/ 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

١٧ / واحدة من الآتي، ليست من مؤشرات الحاجة إلى التغيير في المنظمات

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

١٨ / 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

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

- أ- الاستهدافية
- ب- الفعالية
- ج- الرشادة
- د- المشاركة

١٠ / 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

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

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

١٢ / 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

١٣ / غالبا ما يندرج كثرة اللجان والاجتماعات ضمن

- أ- الاسباب الخاصة للتغيير
- ب- مؤشرات الحاجة للتغيير
- ج- الاسباب العامة للتغيير
- د- مؤشرات عدم الحاجة للتغيير

١٤ / اقترح " Griener " استخدام أسلوب القرارات الجماعية ضمن مبدأ

- أ- السلطة من جانب واحد
- ب- التفويض
- ج- مشاركة المرؤوسين
- د- السلطة من جوانب متعددة

١٥- من مؤشرات الحاجة الي التغيير في المنظمات .. ص ٥

- أ- قلة شكاوي العملاء
- ب- قلة شكاوي العاملين
- ج- قلة تغيب العاملين
- د- زيادة حجم الاعمال المكتتبية

١٦- تصنف ضعف الثقة في الموظفين ضمن .. ص ٥

- أ- الاسباب الخاصه للتغيير
- ب- مؤشرات الحاجه الي التغيير
- ج- خصائص التغيير
- د- الاسباب العامه للتغيير

١٧- ان تتميز ادارة التغيير بالاستهدافية يعني ... ص ٦

- أ- ان تتم في اطار حركة المنظمة
- ب- ارتباطها بالواقع العملي للمنظمة
- ج- احتياجها الي التفاعل الايجابي
- د- توافقها مع احتياجات قوى التغيير

١٨- ان تتميز ادارة التغيير بالرشادة يعني .. ص ٦

- أ- ان تخضع قرارات التغيير لاعتبارات التكلفة و العائد
- ب- ان يتم التغيير في اطار الشرعية
- ج- ان يسعى التغيير نحو اصلاح ما هو قائم من عيوب
- د- ان يتوافق التغيير مع الاحداث ويتكيف معها

*المحاضرة الثالثة

١/ 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

٢/ 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

٣/ الشخص المحايد هو الشخص الذي :

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

٤/ 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

٥/ يتمثل التغيير غير المخطط في

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

٦/ الشخص الذي يبحث عادة عن المعنى في التغيير هو

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

٧/ 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

٨/ التغيير المرتبط بالبيئة الانسانية بالمنظمة يسمى

- أ- التغيير المادي
- ب- التغيير المعنوي
- ج- التغيير غير المخطط
- د- التغيير الشامل

٩/ الشخص المغير الذي يميل الى الاصغاء ، ومشاركة الافكار مع الاخرين يسمى المغير

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

١٠/ التغيير الذي يحدث عندما يدرك المدراء ان هناك مشكلة يجب معالجتها هو التغيير

- أ- الوظيفي
- ب- التطويري
- ج- الجزئي
- د- التحويلي

١١/ التغيير الذي يتطلب تحليلا لكل العوامل الداخلية والخارجية بالمنظمة هو التغيير

- أ- التغيير الوظيفي
- ب- التغيير التكنولوجي
- ج- التغيير الاستراتيجي
- د- التغيير التحويلي

١٢ / التغيير الذي يشمل كافة او معظم الجوانب والمجالات هو

- أ- التغيير التدريجي
- ب- التغيير الداخلي
- ج- التغيير المادي
- د- التغيير الشامل

١٣ / 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

١٤ - التغيير الذي يحدث عندما يدرك المدراء ان هناك فرصة يجب اغتنامها هو التغيير .. ص ٧

- أ- الوظيفي
- ب- التطويري
- ج- الجزئي
- د- التحويلي

١٥ - التغيير الذي يهدف الى مسايرة الظروف المحيطة هو التغيير .. ص ٧

- أ- الاستراتيجي
- ب- التطويري
- ج- الجزئي
- د- التحويلي

١٦ - التغيير الذي يتطلب تحليلا لكل العوازل الداخلية و الخارجية بالمنظمة هو التغيير .. ص ٧

- أ- الاستراتيجي
- ب- التطويري
- ج- الجزئي
- د- التحويلي

*المحاضرة الرابعة

١ / 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

٢ / غالبا ما يهتم مجال التغيير التنظيمي :

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

٣/ غالبا ما يهتم مجال التغيير الإنساني :

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

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

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

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

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

٦/ من الخطوات الادارية لتحديد مجال التغيير

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

٧/ من العناصر المساعدة على التغيير

- أ- استمرارية مجال التغيير
- ب- تبني استراتيجيات التطوير
- ج- تحديد المشكلة والتعرف عليها
- د- وجود ضغط للتغيير

٨/ تدرج الصحة واليقظة والتنبيه ضمن

- أ- مقاومة التغيير
- ب- مداخل التغيير
- ج- عناصر التغيير
- د- برنامج التغيير

٩/ مجال التغيير الذي يتضمن تغيير الافكار والقيم هو المجال

- أ- التنظيمي
 - ب- الانساني
 - ج- طرق العمل
 - د- التكنولوجي
- ١٠ / غالبا ما يهتم مجال التغيير التنظيمي

- أ- بالمعدات والآلات
- ب- بتغيير الافراد
- ج- بتقسيم الاعمال وتوزيع المهام
- د- بعلاقات العمل وجودتها

١١- ضمن الخطوات الادارية لتحديد مجال التغيير ، ابتكار الحلول و الالتزام يأتي ضمن .. ص ١١

- أ- الخطوة الاولى
- ب-الخطوة الثانيه
- ج-الخطوة الثالثه
- د- الخطوة الرابعة

١٢- ضمن الخطوات الادارية لتحديد مجال التغيير ، وجود ضغط للتغيير يأتي قبل خطوة .. ص ١١

- أ- ابتكار الحلول و الالتزام بها
- ب-تحديد المشكله و التعرف عليها
- ج-استمرارية مجال التغيير
- د- "... غير واضح"

١٣- واحدة من الآتي ليست من اسس التغيير الايجابي .. ص ١٢

- أ- انه يتم ضمن خطة مدروسة
- ب-ان يأتي بفرص عمل جديدة
- ج-انه يزيد من الضغط و الاختلال
- د- انه يكسب الادارة مهارات جديدة

١٤- استخدام مفهوم النظم يأتي ضمن .. ص ١٢

- أ- العناصر المساعدة على التغيير
- ب-اسس التغيير الايجابي
- ج-الخطوات الادارية لتحديد مجال التغيير
- د- مجال طرق العمل

*المحاضرة الخامسة

١/ يصنّف التغير في ظروف السوق ضمن :

- أ- قوى التغيير الداخلية
- ب- قوى التغيير المعنوية
- ج- قوى التغيير المادية
- د- قوى التغيير الخارجية

٢/ من القيم الإدارية الحديثة الدافعة للتغيير :

- أ- الاهتمام بالقيادة التحويلية
- ب- ازدياد حدة المنافسة
- ج- التغيير في الإدارة العليا
- د- زيادة طموحات وحاجات الأفراد

٣/ يدرج تغيير الاتجاهات والقيم نحو المسؤولية الاجتماعية ضمن :

- أ- البيئة التكنولوجية
- ب- البيئة الاقتصادية
- ج- البيئة الاجتماعية
- د- البيئة القانونية

٤/ تغيير حاجات ورغبات العملاء يؤدي إلى :

- أ- تحسين جودة المنتج
- ب- ازدياد حدة المنافسة
- ج- نمو المنظمة وتطورها
- د- افلاس المنظمة

٥/ يصنف وعي وإدراك المدير للتغيير ضمن

- أ- قوى التغيير الداخلية
- ب- قوى التغيير الخارجية
- ج- قوى التغيير الاجتماعية
- د- قوى التغيير المادية

٦/ تصنف الاهتمام بالبحوث والتغيير كأساس للتغيير ضمن القيم الإدارية

- أ- التقليدية
- ب- التنظيمية
- ج- التطبيقية
- د- الحديثة

٧/ من القيم الإدارية الحديثة الدافعة للتغيير

- أ- استثمار نظم المعلومات والاتصال
- ب- ازدياد حدة المنافسة
- ج- التغيير في الإدارة العليا
- د- زيادة طموحات وحاجات الافراد

٨/ يصنف وعي وإدراك المدير للتغيير ضمن قوى التغيير

- أ- التنظيمية
- ب- المادية
- ج- الداخلية
- د- الخارجية

٩/ تدرج زيادة طموحات وحاجات الافراد ضمن قوى التغيير

- أ- التنظيمية
- ب- السلوكية
- ج- الداخلية
- د- الخارجية

١٠/ تصنف ضمن قوى التغيير الخارجية

- أ- التطور التكنولوجي
- ب- التطور الوظيفي
- ج- التكامل التنظيمي
- د- الكفاءة التنظيمية

١١- واحدة من الآتي ليست ضمن قوى التغيير الداخلية .. ص ١٣

- أ- ادراك عملاء المنظمة للتغيير
- ب-زيادة طموحات الافراد
- ج-نمو المنظمة وتطورها
- د- الرغبة في تحسين كفاءة المنظمة

١٢- من القيم الحديثة في الادارة الدافعة للتغيير .. ص ١٤

- أ- الاهتمام بالقيادة التحويلية
- ب-ازدياد حدة المنافسة
- ج- التغيير في الادارة العليا
- د- زيادة طموحات و حاجات الافراد

*المحاضرة السادسة

١/ 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

٢/ 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

٣/ 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

٤/ 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

٥/ 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

٦/ 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

١٧/ يدرك المدراء ضرورة احداث التغيير ضمن مرحلة

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

١٨/ يتم تحديد بداية ونهاية التغيير ضمن مرحلة

- أ- تخطيط جهود التغيير
- ب- تنفيذ ومتابعة خطة التغيير
- ج- تشخيص المشكلات
- د- تنظيم خطة التغيير

٩- ضمن مراحل ادارة التغيير ، يدرك المدراء ضرورة احداث التغيير في المرحله .. ص١٦

- أ- الاولى
- ب-الثانية
- ج-الثالثة
- د- الرابعة

١٠- ضمن مراحل ادارة التغيير ، يتم متابعة مدى فعالية تنفيذ استراتيجيه التغيير في المرحله .. ص١٧

- أ- الثانية
- ب-الثالثة
- ج-الرابعه
- د- الخامسة

١١- ضمن مراحل ادارة التغيير ، يتم تحديد بداية ونهاية التغيير في المرحله .. ص١٧

- أ- الاولى
- ب-الثانية
- ج-الثالثة
- د- الرابعة

١٢- ضمن مراحل ادارة التغيير ، يتم تحديد طبيعة مقاومة التغيير في المرحله .. ص١٧

- أ- الاولى
- ب-الثانية
- ج-الثالثة
- د- الرابعة

*المحاضرة السابعة

١/ 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

٢/ 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

٣/ 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

٤/ 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

٥/ 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

٦/ 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

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

- أ- اذابة الجليد
- ب- ادارة التغيير
- ج- توصيل رؤية التغيير
- د- الاستقرار وإعادة التجميد

٨ / 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

٩ / حسب نموذج " افانوفيتش " التغلب على مقاومة التغير يأتي قبل

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

١٠ / 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

١١ / 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

١٢ / 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

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

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

١٤ / 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

١٥ / 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

١٦ / 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

١٧ / 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 المثال والقدوة من طرف القائد

١٨ / 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

١٩ / 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

٢٠ - يرى "كوتر" ضرورة اشراك كافة الافراد في عملية التغيير ضمن المرحلة .. ص ١٨

- أ- الاولى
- ب-الثالثة
- ج-الخامسة
- د- الثامنة

٢١ - لتفادي الفشل في توصيل رؤية التغيير يقترح "كوتر" .. ص ١٨

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

٢٢ - لترسيخ ثقافة التغيير بشكل دائم وضع كوتر مجموعة من الأسس منها .. ص ١٩

- أ- تثبيت التغيرات الثقافية اثناء اجراء التغيير
- ب-تثبيت التغيرات الثقافية في نهاية التغيير
- ج- تثبيت التغيرات الثقافية في بداية التغيير
- د- تثبيت التغيرات الثقافية اثناء مقاومة التغيير

٢٣- حسب نموذج "افانوفيتش" خطوة التغلب على مقاومة التغيير يأتي قبل خطوة .. ص ٢٠

- أ- التنفيذ و التقويم
- ب-اختيار الاستراتيجية المناسبة
- ج- الاعتراف بالحاجة للتغيير
- د- تطوير استراتيجيات بديلة للتغيير

٢٤- حسب نموذج "ليفين" تظهر مقاومة التغيير هي المرحلة ... ص ٢٠

- أ- الاولى
- ب-الثانية
- ج-الثالثة
- د-الرابعة

٢٥- حسب نموذج "افانوفيتش" خطوة تشخيص المشكلة يأتي قبل خطوة .. ص ٢٠

- أ- اختيار الاستراتيجية المناسبة
- ب-التغلب على مقاومة التغيير
- ج- الاعتراف بالحاجة للتغيير
- د- تطوير استراتيجيات بديلة للتغيير

*المحاضرة الثامنة:

١/ ضمن استراتيجيات التغيير البنوي ، وعندما تكون مقاومة التغيير قوية وتوشك المنظمة على الوقوع في كارثة حقيقه من الأفضل استخدام :

- أ- استراتيجية البراعة القيادية
- ب- استراتيجية الإقناع
- ج- استراتيجية الإلزام
- د- استراتيجية الديكتاتورية

٢/ 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

٣/ 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- الإلزام

٤/ 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- الإلزام
- د- الديكتاتورية

٥/ 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

٦/ تقوم المنظمات بتصميم برامج تدريبية تزود المتدربين بالمعلومات ضمن استراتيجية

- أ- العقلانية الميدانية
- ب- المناورة السياسية
- ج- المشاركة واسعة النطاق
- د- الاجبار

٧/ 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

٨/ 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

١/ من العوامل التي تزيد من مقاومة التغيير :

- أ- إقناع الأفراد والجماعات
- ب- الدور القوي للتنظيم غير الرسمي
- ج- تشكيل رأي فردي ضد التغيير
- د- توافر الثقة في القائمين على التغيير

٢/ 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

٣/ 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

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

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

٥/ يصنف ضعف الولاء للمنظمة وفقدان الدافعية للعمل ضمن :

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

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

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

٧/ 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

٨/ 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

٩/ 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

١٠/ 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

١١/ عندما يعتقد الفرد المقاوم ان التغيير يهدر دخله ، يندرج ذلك ضمن

- أ- المخاوف النفسية
- ب- المخاوف الاقتصادية
- ج- المخاوف الاجتماعية
- د- المخاوف التنظيمية

١٢ / 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

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

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

١٤ / تسمى الحالة التي يقوم فيها الفرد يوضع اسباب التغيير بحالة

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

١٥ / 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

١٦ / 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

١٧ / 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

١٨ - عندما تكون الفوائد المحققة من التغيير اقل من التكاليف المدفوعة تكون مقاومة التغيير .. ص ٢٤

- أ- سلبية
- ب- ايجابية
- ج- جزئية
- د- معنوية

١٩- عندما يرى الشخص المقاوم ان التغيير غير واضح النتائج بالنسبة له فإنه غالباً .. ص ٢٤

- أ- يقاوم علنا
- ب-يقاوم سرا
- ج-من المحتمل ان يقبل بالتغيير
- د- من المحتمل ان يساير التغيير

٢٠- تسمى الحالة التي يكون رد فعل على التغيير قياماً بتأنيب فرد آخر بحالة.. ص ٢٥

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

٢١- استقالة الشخص المقاوم مرتبطة بالسلوك الدفاعي ..ص ٢٥

- أ- العلني
- ب-المستتر
- ج-المباشر
- د- العنيف

٢٢- ضعف ولاء الشخص المقاوم للمنظمة مرتبط بالسلوك الدفاعي .. ص ٢٥

- أ- العلني
- ب-المستتر
- ج-المباشر
- د- العنيف

٢٣- واحدة من الآتي ، ليست من اسباب مقاومة التغيير .. ص ٢٦

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

٢٤- حسب "جيمس اوتول" حالة مقاومة التغيير التي يرغب بها الناس فيها بالنتائج الفورية للتغيير هي .. ص ٢٧

- أ- قصر النظر
- ب-التفكير الضيق
- ج- غش البصيرة
- د- الظرفية

٢٥- حسب "جيمس اوتول" حالة الفرد المقاوم للتغيير الذي يرى انه على صواب و غيره على باطل هي الحالة .. ص ٢٧

- أ- الشوفينية
- ب-الميكيا فيلية
- ج- النظرية
- د- التطبيقية

*المحاضرة العاشرة

١/ 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

٢/ 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

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

- أ- التفاوض والاتفاق
- ب- الاستقطاب
- ج- التسهيل والدعم
- د- المشاركة والاندماج

٤/ كل مما يأتي من ايجابيات مقاومة التغيير ، ما عدا

- 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

٥/ 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

٦/ 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

٧/ 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

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

- أ- تعريف الأفراد 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

٩/ 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

١٠/ 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

١١/ 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 والدقيق لنتائج التغيير
- د- الكشف عن نقاط القوة في عملية اتخاذ القرارات في المنظمة

١٢/ 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

١٣- استراتيجية المنظمة في التعامل مع مقاومة التغيير و التي تساعد العاملين على رؤية الحاجة الى التغيير هي استراتيجية ..

- أ- التسهيل
- ب-التفاوض
- ج-التعليم ص ٢٩
- د- الاستقطاب

١٤- استراتيجية المنظمة في التعامل مع مقاومة التغيير و التي غالبا ما يلتزم الافراد ضمنها بتطبيق التغيير هي استراتيجية ..

- أ- التسهيل
- ب-التفاوض
- ج-المشاركة ص ٢٩
- د- الاستقطاب

١٥- استراتيجية المنظمة في التعامل مع مقاومة التغيير التي تستخدم في حالة وجود جهة متضررة مع امتلاك القدرة على المقاومة هي استراتيجية .. ص ٢٩

أ- المشاركة

ب- التسهيل

ج- التفاوض

د- الاجبار

١٦- واحدة من الآتي ،ليست من ايجابيات مقاومة التغيير .. ص ٣٠

أ- اظهار المنظمة لاهداف التغيير

ب- اظهار ضعف فعالية عمليات الاتصال

ج- اظهار ضعف في نقل معلومات التغيير

د- اظهار المنظمة لكفاءة التغيير

*المحاضرة الحادية عشر

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

أ- نشر القيم السلمية

ب- تنمية دوافع العاملين

ج- الإدراك السليم للأحداث

د- تنمية الاتجاهات الملائمة

٢/ 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

٣/ مقاومة الموظفين للتغيير تصنف ضمن معوقات التغيير :

أ- التنظيمية

ب- السلوكية

ج- الفنية

د- الاقتصادية

٤/ 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

٥/ 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

٦/ 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 الملائمة للتغيير

٧/ 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

٧/ 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

٨/ درجة قبول الموظفين للتغيير ودرجة مقاومته ، تصنف ضمن معوقات التغيير

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

٩/ 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- اغفال التنظيمات غير الرسمية لما لتأثيرها على سلوك الأفراد
- د- تشخيص عوامل مقاومة التغيير ومراكزه

١٠- من عوامل نجاح التغيير الفعال التأكيد على فهم .. ص ٣١

- أ- العملاء لدورهم في احداث التغيير
- ب-العاملين لدورهم في احداث التغيير
- ج-العملاء لدورهم في ايقاف التغيير
- د- العاملين لدورهم في ايقاف التغيير

١١- واحدة من الآتي ، ليست من الخطوات العملية لبرنامج التغيير الفعال ..ص ٣١

- أ- تحفيز القائمين على التغيير
- ب-تشجيع المقاومين للتغيير
- ج- الاستعداد للصراع بأسلوب ايجابي
- د- تعزيز القدرة على التعلم

١٢- واحدة من الآتي ، ليست من عناصر المناخ الصحي للتغيير .. ص ٣٢

- أ- الادراك الجيد للتغيير
- ب-نشر الاطار القيمي السليم للتغيير
- ج-ظهور مؤشرات الحاجة الى التغيير
- د- تنمية دوافع العاملين الملائمة للتغيير

١٣- يندرج نقص المخصصات الموجهة لإحداث التغيير ضمن معوقات التغيير .. ص ٣٣

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

*المحاضرة الثانية عشر

١/ 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

٢/ يصنف فهم عملية التغيير ضمن :

- أ- مبادئ قيادة التغيير
- ب- خصائص قيادة التغيير
- ج- معوقات قيادة التغيير
- د- مقاومة قيادة التغيير

٣/ 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

٤/ 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

٥/ 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

٦/ 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

٧/ توفر الدافعية لتنفيذ التغيير يدخل ضمن القدرة على

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

٨/ 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

٩/ 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

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

- أ- التحفيز
- ب- الاتصالات
- ج- الادارة بالاهداف
- د- المشاركة

١١/ 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

١٢- مساهمة الافراد في اتخاذ قرار التغيير يدخل بدرجة كبيرة ضمن ... ص ٣٤

- أ- التحفيز
- ب-الاتصالات
- ج- الادارة بالاهداف
- د- المشاركة

١٣- العمل بقوة وحزم لتنفيذ التغيير يدخل ضمن احد خصائص قيادة التغيير التالية ... ص ٣٤

- أ- القدرة على تحديد اهداف التغيير
- ب-القدرة على احداث التغيير
- ج-القدرة على مواجهة المواقف المتغيرة
- د- القدرة على اتخاذ القرارات

١٤- الابتعاد عن العشوائية يدخل ضمن احد خصائص قيادة التغيير التالية.. ص ٣٤

- أ- القدرة على التنظيم و التفويض
- ب-القدرة على اتخاذ القرارات الحيايه
- ج-القدرة على مواجهة المواقف المتغيرة
- د- القدرة على اتخاذ القرارات الموضوعية

١٥- ضمن مباديء قيادة التغيير ، تدرج نظرة القائد الى مقاومة التغيير كقوة ايجابية دافعة في .. ص ٣٥

- أ- فهم عملية التغيير
- ب-بناء العلاقات
- ج- انشاء التماسك
- د- الهدف الاخلاقي

١٦- ضمن مباديء قيادة التغيير ، يدرج سعي القائد الى زيادة الترابط في عملية التغيير في .. ص ٣٦

- أ- فهم عملية التغيير
- ب-بناء العلاقات
- ج- انشاء التماسك
- د- الهدف الاخلاقي

*المحاضرة الثالثة عشر

١/ 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

٢/ 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

٣/ يعد التركيز على العميل احد متطلبات :

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

٤/ العلاقة الموجودة بين ثقافة المنظمة واستراتيجيات التغيير هي علاقة

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

٥- تأثير الثقافة التنظيمية على استراتيجيات التغيير يتم حسب علاقة .. ص ٣٧

- أ- تبادلية
- ب- هندسي
- ج- حيادية
- د- غير مباشرة

٦- ضمن اليات التغيير الثقافي في المنظمة ، امتلاك رؤية مستقبلية يعني .. ص ٣٨

- أ- التوقع المعياري
- ب- التوقع الماضي
- ج- التوقع الافتراضي
- د- التوقع الحالي

*المحاضرة الرابعة عشر:

١/ استراتيجية التغيير التي يتم ضمنها استخدام كافة أساليب القوة في احداث التغيير :

- أ- استراتيجية العقلانية الميدانية
- ب- استراتيجية التثقيف والتوعية
- ج- استراتيجية المشاركة واسعة النطاق
- د- استراتيجية القوة القسرية

٢/ 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

*اسئلة المراجعة الـ ٢٠ :

١/ 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.

٢/ استراتيجية التغيير المناسبة للحالات الطارئة هي

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

٣/ 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.

٤/ 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.

٥/ 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.

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

٧/ التغيير الذي يرتبط بالقضايا الاستراتيجية للمنظمة هو
 أ- التغيير الوظيفي.
 ب- التغيير التطويري.
 ج- التغيير غير الاستراتيجي.
 د- الاجابة الصحيحة غير موجودة.

٨/ 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.

٩/ 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.

١٠/ من قوى التغيير الخارجية
 أ- استقرار ظروف السوق.
 ب- قلة حدة المنافسة.
 ج- التطور التكنولوجي.
 د- التغيير في الادارة العليا.

١١/ 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.

١٢/ تسمى الحالة التي يشعر فيها الفرد بعدم الواقعية وموضوعية اسباب التغيير بحالة
 أ- الصدمة.
 ب- الذنب.
 ج- الاسقاط.
 د- عدم التصديق.

١٣ / 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.

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

١٥ / 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 .

١٦ / 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.

١٧ / 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.

١٨ / 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.

١٩ / 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.

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

*الواجبات :

١/ التغيير الذي يهدف الى مسايرة الظروف المحيطة هو :
 أ- التغيير الانساني
 ب- التغيير الهيكلي
 ج- التغيير التنظيمي
 د- التغيير التطويري

٢/ 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

٣/ 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

٤/ من الخطوات الادارية لتحديد مجال التغيير :
 أ- التجديد المستمر للتنظيم
 ب- ابتكار الحلول والالتزام بها
 ج- الاهتمام بالبعد الانساني
 د- استخدام مفهوم النظم

٥/ 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

٦/ 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

٧/ 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

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

- ١٩ / 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

١٠ / 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

اسئلة عام ١٤٣٤ هـ الترم الاول وعام ١٤٣٥ هـ للاخت W3oodi

وشكر للاخت اسوم على حلها اللسه يسعدهم

اسئلة عام ١٤٣٦ هـ الترم الاول لجنون الحياه واعدت تنسيق الملف وجمعت الاسئلة كلها

سبحان ربي العظيم سبحان ربي وبحمده

اللهم اجعله صدقه جاربه لجميع اموات المسلمين

دعواتكم