

المحاضرة الاولى

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

- أ- بالتغيير
- ب- بإدارة التغيير
- ت- بأهداف التغيير
- ث- بخصائص التغيير

يعرف التغيير بأنه عملية

- أ- التحول من الواقع الحالي للفرد أو المنظمة الى واقع مستقبلي
- ب- التحول من الواقع الماضي للفرد أو المنظمة الى الواقع المستقبلي
- ت- التراجع من الواقع الحالي للفرد أو المنظمة الى الواقع الماضي
- ث- التحول من الواقع الماضي للفرد أو المنظمة الى الواقع الحالي

يعرف التغيير التنظيمي بأنه :

- أ- احدث تعديلات في المستوى التكنولوجي بالمنظمة
- ب- احدث تعديلات في البيئة الخارجية للمنظمة
- ت- احدث تعديلات في أهداف وسياسات المنظمة
- ث- عدم القيام بأية تعديلات على مستوى المنظمة

إحداث تعديلات في أهداف وسياسات المنظمة تدرج ضمن....

- أ- التغيير الانساني
- ب- التغيير الهيكلي
- ت- التغيير التنظيمي
- ث- التغيير التطويري

يعرف التغيير التنظيمي بأنه احدث تعديلات في ..

- أ- المستوى التكنولوجي
- ب- البيئة الخارجية
- ت- الاهداف و السياسات
- ث- الحصة السوقية

تتمثل ادارة التغيير في :

- أ- سلسلة الجهود القصيرة المدى الهادفة إلى تحسين قدرات المنظمة
- ب- الجهود الهادفة إلى زيادة فاعلية المنظمة
- ت- تغيير أفكار وقيم واتجاهات العملاء
- ث- التحول من الواقع الحالي للفرد إلى واقع آخر منشود

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

- أ- استراتيجيات التغيير
- ب- عناصر التغيير
- ت- ادارة التغيير
- ث- برنامج التغيير

سلسلة الجهود المستمرة والبعيدة المدى الهادفة الى تحسين قدرات المنظمة على ادخال التجديد هي :

- أ- التغيير التنظيمي
- ب- ادارة التغيير
- ت- التغيير
- ث- تنفيذ التغيير

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

- أ- أهداف التغيير
- ب- خصائص التغيير
- ت- مبادئ التغيير
- ث- معوقات التغيير

من اهداف التغيير

- أ- زيادة قدرة المنظمة على البقاء والنمو والتكيف مع البيئة المحيطة
- ب- تشجيع الأفراد على تحقيق اهدافهم الشخصية بدل اهداف المنظمة
- ت- تنمية الصراع وإدارته بشكل يخدم المنظمة
- ث- تمكين المديرين من أتباع اسلوب الادارة التقليدية بدل الادارة بالمشاركة

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

- أ- تحديات التغيير
- ب- ادارة التغيير
- ت- اهداف التغيير
- ث- تنظيم التغيير

واحدة من الآتي ليست من اهداف التغيير ...

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

واحد من الآتي ليست من اهداف التغيير :

- أ- زيادة درجة التعاون بين العاملين
- ب- زيادة درجة التعاون بين الاقسام
- ت- زيادة درجة التعاون بين العملاء
- ث- زيادة درجة التعاون بين القيادات

بناء الثقة بين الأفراد والمجموعات في المنظمة غالبا ما يندرج ضمن :

- أ- فوائد التغيير
- ب- مبادئ التغيير
- ت- متطلبات التغيير
- ج- اهداف التغيير

مساعده الافراد على تشخيص مشكلاتهم يصنف ضمن :

- أ- مبادئ التغيير
- ب- اهداف التغيير
- ت- خصائص التغيير
- ث- معوقات التغيير

يتميز التغيير بأنه :

- أ- أمر غير حتمي
- ب- حركة تشاؤمية
- ت- عملية مستمرة
- ث- عملية خاصة

يندرج التغيير كعملية مستمرة ضمن:

- أ- خصائص التغيير
- ب- ايجابيات التغيير
- ت- رقابة التغيير
- ث- تنسيق التغيير

واحدة من الآتي ليست من خصائص التغيير ..

- أ- الحتمية
- ب- التفاؤلية
- ت- التشاؤمية
- ث- الاستمرار

المحاضرة الثانية

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

- أ- ثورة الاقتصاد
- ب- ثورة العولمة
- ت- الثورة البيئية
- ث- ثورة المعرفة

أدت ثورة العولمة إلى.....

- أ- التحول نحو اقتصاد الخدمات
- ب- التطور السريع في هندسة الحاسوب
- ت- زيادة اهتمام المجتمع العالمي بقضايا البيئة
- ث- زوال الحواجز الزمنية والمكانية بين دول العالم

من الاسباب الخاصة للتغيير والتي غالبا ما تؤثر على تنافسية منظمات الاعمال....

- أ- الرضا عن الوضع الحالي للمنظمة
- ب- تحسين جودة المنتجات او الخدمات
- ت- تطور وسائل المعلومات والاتصال
- ث- تلبية احتياجات شريحة محدودة من العملاء

من الأسباب الخاصة بالتغيير.....

- أ- الرضا عن الوضع الحالي للمنظمة
- ب- التأخر في اتخاذ القرارات
- ت- المركزية وانعدام التفويض
- ث- زيادة قيمة المنظمة في السوق

غالباً ما يندرج كثرة اللجان والاجتماعات ضمن...:

- أ- الاسباب الخاصة للتغيير
- ب- مؤشرات الحاجة للتغيير
- ت- الاسباب العامة للتغيير
- ث- مؤشرات عدم الحاجة للتغيير

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

- أ- زيادة شكاوي العملاء والعاملين في المنظمة
- ب- زيادة حجم الاعمال المكتبية
- ت- زيادة قيمة المنظمة في السوق
- ث- زيادة الغياب وتفشي ظاهرة التسبب التنظيمي

تصنف ضعف الثقة في الموظفين ضمن

- أ- الاسباب الخاصة للتغيير
- ب- مؤشرات الحاجة الى التغيير
- ت- خصائص التغيير
- ث- الاسباب العامة للتغيير

من مؤشرات الحاجة الي التغيير في المنظمات ..

- أ- قلة شكاوي العملاء
- ب- قلة شكاوي العاملين
- ت- قلة تغيب العاملين
- ث- زيادة حجم الاعمال المكتبية

التغيير المعتمد على القرارات الجماعية يندرج ضمن :

- أ- مبدأ السلطة
- ب- مبدأ مشاركة المرؤوسين
- ت- مبدأ التفويض
- ث- مبدأ تقسيم العمل

اقترح " Griener " استخدام اسلوب القرارات الجماعية ضمن مبدأ..

- أ- السلطة من جانب واحد
- ب- التفويض
- ت- مشاركة المرؤوسين
- ث- السلطة من جوانب متعددة

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

- أ- تبديل علاقات العمل ضمن الهيكل التنظيمي
- ب- اسلوب المناقشة الجماعية للحالة
- ت- اسلوب القرارات الجماعية
- ث- اسلوب التدريب الجماعي

أن تتميز ادارة التغيير بالشرعية يعني :

- أ- أن يخضع قرار التغيير لاعتبارات التكلفة والعائد
- ب- أن يتم التغيير في إطار القانوني
- ت- أن يسعى التغيير نحو إصلاح ما هو قائم من عيوب
- ث- أن يتوافق التغيير مع الأحداث ويتكيف معها

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

- أ- الاستهدافية
- ب- الفعالية
- ت- الرشادة
- ث- المشاركة

ان تتميز ادارة التغيير بالرشادة يعني ..

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

ان تتميز ادارة التغيير بالاستهدافية يعني ...

- أ- ان تتم في اطار حركة المنظمة
- ب- ارتباطها بالواقع العملي للمنظمة
- ت- احتياجها الى التفاعل الايجابي
- ث- توافقها مع احتياجات قوى التغيير

إن تتميز إدارة التغيير بالفعالية يعني

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

المحاضرة الثالثة

التغيير الذي يتطلب تحليلاً لكل العوامل الداخلية والخارجية بالمنظمة هو التغيير

- أ- التغيير الوظيفي
- ب- التغيير التكنولوجي
- ت- التغيير الاستراتيجي
- ث- التغيير التحويلي

يتمثل التغيير الوظيفي في...:

- أ- ادراك المدراء ان هناك مشكلة يجب معالجتها
- ب- وضع الانظمة الجديدة والاجراءات وبناء المنظمة
- ت- تحسين وتطوير الوضع القديم
- ث- التغيير المرتبط بالقضايا الاستراتيجية للمنظمة

غالبا ما يجب على قائد التغيير ان يكون على علم بالطرق الإدارية و ((الاساليب الفنية والادارية))ضمن :

- أ- التغيير التكنولوجي
- ب- التغيير الاستراتيجي
- ت- التغيير التحويلي
- ث- التغيير الوظيفي

التغيير الذي يهدف الى مسايرة الظروف المحيطة هو التغيير ..

- أ- الاستراتيجي
- ب- التطويري
- ت- الجزئي
- ث- التحويلي

يتمثل التغيير التحويلي في :

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

التغيير الذي يحدث عندما يدرك المدراء ان هناك مشكلة يجب معالجتها أو (اغتنامها) هو التغيير.....:

- أ- الوظيفي
- ب- التطويري
- ت- الجزئي
- ث- التحويلي

عملية اعاده هيكله المنظمة تدرج ضمن :

- أ- التغيير التطويري
- ب- التغيير التحويلي
- ت- التغيير الوظيفي
- ث- التغيير الجزئي

من اعقد انواع التغيير :

- أ- التغيير الوظيفي
- ب- التغيير التطويري
- ت- التغيير الجزئي
- ث- التغيير التحويلي

يتمثل التغيير غير المخطط في

- أ- التغيير الذي تقوم فيه المنظمة كاجراء انفعالي
- ب- التغيير المرتبط بالبيئة الاجتماعية والانسانية بالمنظمة
- ت- التغيير المرتبط بعوامل البيئة الخارجية للمنظمة
- ث- التغيير المتعلق بعلاقة الموظف بالوظيفة

التغيير الذي يشمل كافة او معظم الجوانب والمجالات هو

- أ- التغيير الجزئي
- ب- التغيير الداخلي
- ت- التغيير المخطط
- ث- التغيير الشامل

ينقسم التغيير حسب مصدر القوة الدافعة الى...:

- أ- التغيير السريع والتغيير التدريجي
- ب- التغيير الداخلي والتغيير الخارجي
- ت- التغيير المادي والتغيير المعنوي والتكنولوجي
- ث- التغيير الشامل والتغيير الجزئي

يتمثل التغيير المعنوي في :

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

التغيير المرتبط بالبيئة الإنسانية بالمنظمة يسمى

- أ- التغيير المادي
- ب- التغيير المعنوي
- ت- التغيير غير المخطط
- ث- التغيير الشامل

الشخص المحايد هو الشخص الذي :

- أ- لم يتبنى موقفا واضحا من عملية التغيير
- ب- يرفض عملية التغيير
- ت- يقاوم عملية التغيير
- ث- يمارس التغيير

من عناصر التغيير:

- أ- الموضوع والمساند والضعيف والمحايد
- ب- القوي والمحايد والاسلوب والمقاوم
- ت- المقاوم والمحايد والمغير والموضوع
- ث- الموضوع والقوي والمساند والمقاوم

المغير العقلاني يتمثل في الشخص الذي :

- أ- يربط بين ما يعرض عليه من أفكار بعالم الواقع
- ب- يبحث عن المعنى في عملية التغيير
- ت- يبحث عن الحقائق في عملية التغيير
- ث- يبحث عن الإمكانيات التطبيقية المباشرة لما يتعلمه

الشخص الذي يبحث عادة عن المعنى في التغيير هو

- أ- المغير المنفذ
- ب- المغير المادي
- ت- المغير المتأمل
- ث- المغير العقلاني

الشخص المغير الذي يميل الى الاصغاء ، ومشاركة الأفكار مع الاخرين يسمى المغير.....:

- أ- العقلاني
- ب- المادي
- ت- المنفذ
- ث- المتأمل

يسمى الشخص المغير الذي يحتاج الى معرفه طرق العمل:

- أ- المغير المادي
- ب- المغير المنفذ
- ت- المغير العقلاني
- ث- المغير المتأمل

من انماط الطرف المغير :

- أ- المدقق والمادي واللاعقلاني والمعنوي
- ب- المعنوي والمنفذ و العقلاني والمادي
- ت- المتأمل والمدقق والمنفذ والمادي
- ث- المادي والعقلاني والمنفذ والمتأمل

المحاضرة الرابعة

غالبًا ما يهتم مجال التغيير التنظيمي :

- أ- بالمعدات والآلات
- ب- بتغيير الأفراد
- ت- بتقسيم الأعمال وتوزيع المهام
- ث- بعلاقات العمل وجودتها

غالبًا ما يهتم مجال التغيير الإنساني :

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

مجال التغيير الذي يتضمن تغيير أفكار وقيم واتجاهات الأفراد هو

- أ- المجال التنظيمي
- ب- المجال الإنساني
- ت- مجال طرق العمل
- ث- المجال التكنولوجي

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

- أ- الخطوة الأولى
- ب- الخطوة الثانية
- ت- الخطوة الثالثة
- ث- الخطوة الرابعة

يتم ضمن الخطوط الإدارية الثالثة لتحديد مجال التغيير

- أ- ابتكار حلول التغيير
- ب- استمرارية مجال التغيير
- ت- تحديد مشكله التغيير
- ث- تنفيذ حلول التغيير

من الخطوات الادارية لتحديد مجال التغيير.....:

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

ضمن الخطوات الادارية لتحديد مجال التغيير ، وجود ضغط للتغيير يأتي قبل خطوة ... :

- أ- ابتكار الحلول و الالتزام بها
- ب- تحديد المشكلة والتعرف عليها
- ت- استمرارية مجال التغيير
- ث- توقف مجال التغيير

من العناصر المساعدة على التغيير.....:

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

استخدام مفهوم النظم يأتي ضمن ..

- أ- العناصر المساعدة على التغيير
- ب- اسس التغيير الايجابي
- ت- الخطوات الادارية لتحديد مجال التغيير
- ث- مجال طرق العمل

من أسس التغيير الإيجابي :

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

واحدة من الآتي ليست من اسس التغيير الايجابي ..

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

واحدة من الآتي ليست من اسس التغيير الايجابي

- أ- يتم ضمن خطة مدروسة
- ب- يأتي بفرص عمل جديد
- ت- يعالج التهديدات الخارجية
- ث- يكسب الإدارة مهارات جديدة

تدرج الصحة واليقظة والتنبيه ضمن...:

- أ- مقاومة التغيير
- ب- مداخل التغيير
- ت- عناصر التغيير
- ث- برنامج التغيير

تدرج اهمية الصحة واليقظة ضمن

- أ- مداخل التغيير
- ب- نتائج التغيير
- ت- مؤشرات الحاجة للتغيير
- ث- اهداف التغيير

المحاضرة الخامسة

يصنف وعي وإدراك المدير للتغيير ضمن قوى التغيير.....:

- أ- التنظيمية
- ب- المادية
- ت- الداخلية
- ث- الخارجية

تدرج زيادة طموحات وحاجات الافراد ضمن قوى التغيير

- أ- التنظيمية
- ب- السلوكية
- ت- الداخلية
- ث- الخارجية

واحدة من الآتي ليست ضمن قوى التغيير الداخلية

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

يصنّف التغير في ظروف السوق ضمن :

- أ- قوى التغيير الداخلية
- ب- قوى التغيير المعنوية
- ت- قوى التغيير المادية
- ث- قوى التغيير الخارجية

تغيير حاجات ورغبات العملاء يؤدي إلى :

- أ- تحسين جودة المنتج
- ب- ازدياد حدة المنافسة
- ت- نمو المنظمة وتطورها
- ث- افلاس المنظمة

تصنف ضمن قوى التغيير الخارجية

- أ- التطور التكنولوجي
- ب- التطور الوظيفي
- ت- التكامل التنظيمي
- ث- الكفاءة التنظيمية

من القيم الحديثة في الادارة الدافعة للتغيير

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

تصنف الاهتمام بالبحوث والتغيير كأساس للتغيير ضمن القيم الإدارية..:

- أ- التقليدية
- ب- التنظيمية
- ت- التطبيقية
- ث- الحديثة

من القيم الإدارية الحديثة الدافعة للتغيير

- أ- استثمار نظم المعلومات والاتصال
- ب- ازدياد حدة المنافسة
- ت- التغيير في الادارة العليا
- ث- زيادة طموحات وحاجات الافراد

يدرج تغيير الاتجاهات والقيم نحو المسؤولية الاجتماعية ضمن :

- أ- البيئة التكنولوجية
- ب- البيئة الاقتصادية
- ت- البيئة الاجتماعية
- ث- البيئة القانونية

المحاضرة السادسة

يتم التعرف على مصادر التغيير ضمن :

- أ- مرحلة تخطيط جهود التغيير
- ب- مرحلة تنفيذ ومتابعة خطة التغيير
- ت- مرحلة تشخيص المشكلات
- ث- مرحلة تحديد الحاجة إلى التغيير

المرحلة التي يدرك فيها المدراء ضرورة إحداث التغيير هي مرحلة

- أ- تشخيص المشكلات
- ب- تحديد الحاجة الى التغيير
- ت- تخطيط جهود التغيير
- ث- تنفيذ ومتابعة خطة التغيير

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

- أ- الاولى
- ب- الثانية
- ت- الثالثة
- ث- الرابعة

ملاحظه وجود فجوه بين الاداء الفعلي والاداء المرغوب يعد مؤشر على أن المنظمة في مرحله :

- أ- متابعه خطه التغيير
- ب- تخطيط جهود التغيير
- ت- تحديد الحاجه للتغيير
- ث- تحديد معوقات التغيير

يتم اختيار استراتيجيه التغيير ضمن :

- أ- مرحله تخطيط جهود التغيير
- ب- مرحله تنفيذ خطة التغيير
- ت- مرحله تشخيص المشكلات
- ث- مرحله تنظيم خطة التغيير وتحديد معوقاتهما

يتم ضمن المرحلة الثالثة للتغيير:

- أ- تنفيذ ومتابعه خطه التغيير
- ب- تخطيط جهود التغيير
- ت- تقدير الحاجه للتغيير
- ث- تشخيص مشكلات المنظمة

يتم تحديد طبيعة مقاومة التغيير ضمن :

- أ- مرحله تخطيط جهود التغيير
- ب- مرحله تنفيذ خطة التغيير
- ت- مرحله تشخيص المشكلات
- ث- مرحله تنظيم خطة التغيير وتحديد معوقاتهما

يتم تحديد بداية ونهاية التغيير ضمن :

- أ- مرحله تخطيط جهود التغيير
- ب- مرحله تنفيذ ومتابعة خطة التغيير
- ت- مرحله تشخيص المشكلات
- ث- مرحله تنظيم خطة التغيير

ضمن مراحل ادارة التغيير ، يتم تحديد بداية و نهاية التغيير في المرحلة ..

- أ- الاولى
- ب- الثانية
- ت- الثالثة
- ث- الرابعة

ضمن مراحل ادارة التغيير ، يتم تحديد طبيعة مقاومة التغيير في المرحلة ..

- أ- الاولى
- ب- الثانية
- ت- الثالثة
- ث- الرابعة

يتم ضمن المرحلة الرابعة للتغيير :

- أ- تنفيذ ومتابعه خطه التغيير
- ب- تخطيط جهود التغيير
- ت- تشخيص مشكلات المنظمة
- ث- تحديد طبيعة مقاومه التغيير

تتم متابعة مدى فعالية تنفيذ استراتيجية التغيير ضمن مرحلة

- أ- تخطيط جهود التغيير
- ب- تنفيذ خطة التغيير
- ت- تشخيص المشكلات
- ث- تنظيم خطة التغيير وتحديد معوقاتهما

ضمن مراحل ادارة التغيير ، يتم متابعة مدى فعالية تنفيذ استراتيجية التغيير في المرحلة ..

- أ- الثانية
- ب- الثالثة
- ت- الرابعه
- ث- الخامسة

المحاضرة السابعة

حسب " كوتر " أنه يجب على القائد أن ينجح في خلق الشعور المؤدي للتغيير ضمن خطوة: (١)

- أ- بناء تحالف لقيادة مساعي التغيير
- ب- تمكين العاملين
- ت- ايجاد شعور بالحاجة الى التغيير
- ث- تثبيت التغيير في ثقافة المنظمة

يتم ضمن الخطوة الثالثة لنموذج " كوتر " : (٣)

- أ- توصيل رؤيه التغيير
- ب- ادراك الحاجه للتغيير
- ت- تطوير رؤيه التغيير
- ث- قياده مساعي التغيير

لتفادي الفشل في توصيل رؤية التغيير يقترح " كوتر " (٤)

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

حسب " كوتر " لكي يتم تحقيق التغيير المطلوب يجب إشراك كافة الأطراف ضمن خطوة : (٥)

- أ- إيجاد شعور بالحاجة إلى التغيير
- ب- بناء تحالف لقيادة مساعي التغيير
- ت- تمكين العاملين
- ث- تثبيت التغيير في ثقافة المنظمة

يرى "كوتر" ضرورة اشراك كافة الافراد في عملية التغيير ضمن المرحلة .. (٥)

- أ- الاولى
- ب- الثالثة
- ت- الخامسة
- ث- الثامنة

يجب ضمن الخطوة السادسة لنموذج " كوتر " : (٦)

- أ- عدم المبالغة في الاحتفال بالانجازات المحققة
- ب- تثبيت التغييرات الثقافية في نهاية التغيير
- ت- اشراك جميع الاطراف في التغيير
- ث- وضع مكاسب ملموسة تزرع الثقة في نفس الموظفين

حسب " كوتر " يجب عدم المبالغة في الاحتفال بالإنجازات المحققة ضمن خطوة : (٧)

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

لترسيخ ثقافة التغيير بشكل دائم وضع كوتر مجموعة من الأسس منها : (٨)

- أ- عدم تثبيت التغييرات الثقافية في بداية التغيير
- ب- عدم الاستعداد لمناقشة كافة القضايا التنظيم
- ت- عدم إمكانية تغيير بعض العناصر المهمة داخل المنظمة
- ث- عدم ربط ترقية العاملين بالثقافة الجديدة

كل مما يأتي من أسس " كوتر " لتثبيت التغيير ضمن ثقافة المنظمة ،ماعدا (٨)

- أ- امكانية تغيير بعض العناصر المهمة داخل المنظمة
- ب- ربط ترقية العاملين بالثقافة الجديدة
- ت- ترجيح تثبيت التغييرات الثقافية في بداية التغيير
- ث- الاستعداد التام لمناقشة كافة قضايا التنظيم

لترسيخ ثقافة التغيير بشكل دائم وضع كوتر مجموعة من الاسس منها (٨)

- أ- تثبيت التغيرات الثقافية في بداية التغيير
- ب- تثبيت التغيرات الثقافية في وسط التغيير
- ت- تثبيت التغيرات الثقافية في نهاية التغيير
- ث- عدم تثبيت التغيرات الثقافية

واحد من الاتي ليست من مراحل التغيير المخطط حسب نموذج "ليفين" :

- أ- مرحلة اذابه الجليد
- ب- مرحلة ادارة التغيير
- ت- مرحلة توصيل رؤيه التغيير
- ث- مرحلة اعاده التجميد

حسب نموذج " ليفين " المرحلة التي يتم فيها إلغاء القيم والعادات والسلوكيات الحالية للأفراد هي : (١)

- أ- مرحلة اذابة الجليد
- ب- مرحلة ادارة التغيير
- ت- مرحلة توصيل رؤية التغيير
- ث- مرحلة الاستقرار وإعادة التجميد

حسب نموذج " ليفين " المرحلة التي يتعلم فيها الفرد أفكار وأساليب ومهارات جديدة هي : (٢)

- أ- مرحلة اذابة الجليد
- ب- مرحلة ادارة التغيير
- ت- مرحلة توصيل رؤية التغيير
- ث- مرحلة الاستقرار وإعادة التجميد

حسب نموذج " ليفين " تظهر مقاومة التغيير هي المرحلة ...

- أ- الاولى
- ب- الثانية
- ت- الثالثة
- ث- الرابعة

يتم ضمن الخطوة الثالثة لنموذج " ليفين " : (٣)

- أ- اعاده التجميد
- ب- اذابه الجليد
- ت- اداره التغيير
- ث- ايجاد دافعيه التغيير

حسب نموذج ليفين المرحلة التي يتم فيها تثبيت التغيير : (٣)

- أ- مرحلة اذابة الجليد
- ب- مرحلة ادارة التغيير
- ت- مرحلة توصيل رويه التغيير
- ث- مرحلة الاستقرار

حسب نموذج " افانوفيتش " تشخيص المشكلة يأتي بعد (٣)

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

حسب نموذج " افانوفيتش " التغلب على مقاومة التغيير يأتي قبل (٧)

- أ- التنفيذ والتقييم
- ب- اختيار الاستراتيجية المناسبة
- ت- الاعتراف بالحاجة للتغيير
- ث- تطوير استراتيجيات بديلة للتغيير

حسب نموذج " افانوفيتش " تطوير استراتيجيات بديلة للتغيير يأتي بعد (٤)

- أ- تشخيص المشكلة
- ب- اختيار الاستراتيجية المناسبة
- ت- الاعتراف بالحاجة للتغيير
- ث- تطوير استراتيجيات بديلة للتغيير

حسب نموذج "افانوفيتش" خطوه اختيار الاستراتيجية المناسبة يأتي قبل خطوة : (٦)

- أ- اختيار الاستراتيجية المناسبة
- ب- التغلب على مقاومه التغيير
- ت- الاعتراف بالحاجة للتغيير
- ث- تطوير استراتيجيات بديله للتغيير

حسب نموذج "افانوفيتش" خطوة تشخيص المشكلة يأتي قبل خطوة .. (٣)

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

المحاضرة الثامنة

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

- أ- استراتيجية العقلانية الميدانية
- ب- استراتيجية التثقيف والتوعية
- ت- استراتيجية المشاركة واسعة النطاق
- ث- استراتيجية القوة القسرية

استراتيجية التغيير المناسبة للحالات الطارئة ، وغير الفعالة على المدى البعيد هي

- أ- استراتيجية العقلانية الميدانية
- ب- استراتيجية التثقيف والتوعية
- ت- استراتيجية المشاركة واسعة النطاق
- ث- استراتيجية القوة القسرية

تقوم المنظمات بتصميم برامج تدريبية تزود المتدربين بالمعلومات ضمن استراتيجية

- أ- العقلانية الميدانية
- ب- المناورة السياسية
- ت- المشاركة واسعة النطاق
- ث- الاجبار

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

- أ- استراتيجية العقلانية الميدانية
- ب- استراتيجية التثقيف والتوعية
- ت- استراتيجية المشاركة واسعة النطاق
- ث- استراتيجية الإجبار

عندما يعتقد الأفراد أن التغيير يهدد مصالحهم فان استراتيجية التغيير المناسبة لهم هي استراتيجية

- أ- العقلانية والميدانية
- ب- التثقيف والتوعية
- ت- المشاركة واسعة النطاق
- ث- القوة القسرية

ضمن استراتيجيات التغيير المتدرج من الأفضل استخدام استراتيجية المشاركة واسعه النطاق عندما :

- أ- تكون درجة الالاح منخفضة والمقاومة مرتفعة
- ب- تكون درجة الالاح منخفضة والمقاومة منخفضة
- ت- تكون درجة الالاح مرتفعة والمقاومة مرتفعة
- ث- تكون درجة الالاح مرتفعة والمقاومة منخفضة

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
- ت- المشاركة المركزة
- ث- الاجبار

ضمن استراتيجيات التغيير المتدرج من الأفضل استخدام استراتيجية الإقناع عندما :

- أ- تكون درجة الالاح منخفضة والمقاومة منخفضة
- ب- تكون درجة الالاح مرتفعة والمقاومة مرتفعة
- ت- تكون درجة الالاح مرتفعة والمقاومة منخفضة
- ث- تكون درجة الالاح منخفضة والمقاومة مرتفعة

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
- ت- استراتيجية الإلزام
- أ- استراتيجية الديكتاتورية

ضمن استراتيجيات التغيير البنوي من الأفضل استخدام استراتيجية الديكتاتورية عندما :

- أ- تكون المنظمة في ازمه شديده والمقاومة مرتفعة
- ب- تكون المنظمة في ازمه شديده والمقاومة منخفضة
- ج- لا تكون المنظمة في ازمه شديده والمقاومة مرتفعة
- ح- لا تكون المنظمة في ازمه شديده والمقاومة منخفضة

ضمن استراتيجيات التغيير البنوي من الأفضل استخدام استراتيجية الإقناع عندما :

- أ- تكون المنظمة في أزمه والمقاومة مرتفعة
- ب- تكون المنظمة في ازمه والمقاومة منخفضة
- ت- لا تكون المنظمة في ازمه والمقاومة مرتفعة
- ث- لا تكون المنظمة في ازمه والمقاومة منخفضة

المحاضرة التاسعة

عندما تكون الفوائد المحققة من التغيير اقل من التكاليف المدفوعة تكون مقاومة التغيير ..

- أ- سلبية
- ب- ايجابية
- ت- جزئية
- ث- معنوية

عندما يرى الشخص المقاوم أن التغيير غير واضح النتائج بالنسبة له فانه:

- أ- يقاوم علنا دون خوف
- ب- يقوم سرا
- ت- من المحتمل ان يقبل بالتغيير
- ث- يشارك في نجاح التغيير

عندما يرى الشخص المقاوم ان التغيير قد يمثل تهديدا لاستقراره فانه :

- أ- يقاوم سرا
- ب- يقاوم علنا دون خوف
- ت- من المحتمل ان يقبل التغيير
- ث- يشارك في نجاح التغيير

يصنف ضعف الولاء للمنظمة وفقدان الدافعية للعمل ضمن :

- أ- السلوك الدفاعي العلني
- ب- السلوك الدفاعي الضمني
- ت- الاستسلام
- ث- الانسحاب

استقالة الشخص المقاوم مرتبطة بالسلوك الدفاعي ..

- أ- العلني
- ب- المستتر
- ت- المباشر
- ث- العنيف

ضعف ولاء الشخص المقاوم للمنظمة مرتبط بالسلوك الدفاعي ..

- أ- العلني
- ب- المستتر
- ت- المباشر
- ث- العنيف

عندما يضعف ولاء الشخص المقاوم للمنظمة فانه بذلك يمارس :

- أ- السلوك الدفاعي العلني
- ب- السلوك الدفاعي المستتر
- ت- الاستسلام
- ث- التمارض

عندما يفقد الفرد دافعيته للعمل فانه :

- أ- يقاوم علنا
- ب- يقاوم سرا
- ت- يقبل بالتغيير
- ث- يشارك في التغيير

عندما يرتكب الفرد خطأ ما يتطلب التغيير الذي حدث فإنه غالباً ما :

- أ- يشعر بالذنب
- ب- يقوم بالإسقاط على غيره
- ت- يقدم تبرير التغيير
- ث- يقبل بالتغيير

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

- أ- الصدمة
- ب- التكامل
- ت- الذنب
- ث- الإسقاط

تسمى الحالة التي يقوم فيها الفرد بوضع أسباب التغيير بحالة

- أ- الصدمة
- ب- التبرير
- ت- الذنب
- ث- الإسقاط

تسمى الحالة التي يشعر فيها الفرد بعدم الاتزان وعدم القدرة على التصرف بحالة

- أ- الصدمة
- ب- عدم التصديق
- ت- الذنب
- ث- القبول

تسمى الحالة التي يكون رد فعل على التغيير قيامة بتأنيب فرد آخر بحالة..

- أ- الصدمة
- ب- عدم التصديق
- ت- الذنب
- ث- الاسقاط

تسمى الحالة التي يشعر فيها الفرد بعدم واقعية اسباب التغيير بحالة :

- أ- الصدمة
- ب- عدم التصديق
- ت- الذنب
- ث- الاسقاط

من أسباب مقاومة التغيير :

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

من أسباب مقاومة التغيير:

- أ- وضوح اهداف التغيير
- ب- وجود شعور بالحاجة للتغيير
- ت- السرعة الشديدة في التغيير
- ث- توافر الثقة في القائمين على التغيير

واحدة من الآتي ، ليست من اسباب مقاومة التغيير ..

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

من اسباب مقاومه التغيير

- أ- وضوح اهداف التغيير
- ب- وجود شعور بالحاجة للتغيير
- ت- الخوف من نتائج التغيير
- ث- توافر الثقة في القائمين على التغيير

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

- أ- المخاوف النفسية
- ب- المخاوف الاقتصادية
- ت- المخاوف الاجتماعية
- ث- المخاوف التنظيمية

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

- أ- قصر النظر
- ب- التفكير الضيق
- ت- غش البصيرة
- ث- الظرفية

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

- أ- الشوفينية
- ب- الميكيفيلية
- ت- النظرية
- ث- التطبيقية

حسب "جيمس اوتول" حالة مقاومه التغيير التي يرى فيها الفرد المقاوم ان التغيير ليس بحاله طبيعية هي حاله

- أ- عدم الاتزان
- ب- قصر النظر
- ت- عدم النضج
- ث- الشك

حسب "جيمس أوتول" حاله مقاومه التغيير التي يرى فيها الفرد المقاوم ان التغيير ليس في مصلحته هي :

- أ- ضمن سبب
- ب- العزيمة
- ت- الخوف
- ث- قصر النظر

من العوامل التي تزيد من مقاومة التغيير :

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

المحاضرة العاشرة

استراتيجية مقاومة التغيير التي تساعد العاملين على رؤية الحاجة الى التغيير وضرورته هي

- أ- استراتيجية التسهيل والدعم
- ب- استراتيجية التفاوض والاتفاق
- ت- استراتيجية التعليم والاتصال
- ث- استراتيجية الاجبار

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

- أ- التسهيل
- ب- التفاوض
- ت- المشاركة
- ث- الاستقطاب

ضمن استراتيجيات التعامل مع مقاومة التغيير ، من إيجابيات استراتيجية المشاركة والاندماج :

- أ- زيادة مساهمة العملاء في التغيير
- ب- التزام المشاركين بتطبيق التغيير
- ت- طريقة جيدة للتعامل مع الأفراد الذين لا يقبلون الحوار
- ث- أنها سريعة وغير مكلفه

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

- أ- التفاوض والاتفاق
- ب- الاستقطاب
- ت- التسهيل والدعم
- ث- المشاركة والاندماج

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
- ت- التعليم والاتصال
- ث- الاجبار

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

- أ- تعريف الأفراد بأهمية وضرورة التغيير
- ب- تدريب العاملين على مهارات جديدة
- ت- وضع الفرد في موقع هام في عملية تصميم التغيير
- ث- تقوم على إجبار العاملون على قبول التغيير

ضمن استراتيجيات مقاومة التغيير، من سلبيات استراتيجية الاستقطاب:

- أ- انها تستغرق وقت اطول
- ب- انها ذات تكلفة كبيرة
- ت- تساهم في حصول مشاكل في المستقبل
- ث- انها تؤدي الى انخفاض الروح المعنوية

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
- ت- استراتيجية التفاوض والاتفاق
- ث- استراتيجية الإجبار

من إيجابيات مقاومة التغيير :

- أ- إجبار المنظمة على توضيح أهداف التغيير
- ب- تساهم في إظهار فعالية عمليات الاتصال
- ت- تؤدي إلى دفع إدارة المنظمة إلى عدم القيام بالتحليل الدقيق لنتائج التغيير
- ث- تكشف عن نقاط القوة في عملية اتخاذ القرارات في المنظمة

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
- ت- إظهار عدم فعالية عمليات الاتصال
- ث- إظهار سوء او غياب النقل الجيد للمعلومات

واحدة من الآتي ،ليست من ايجابيات مقاومة التغيير ..

- أ- اظهار ضعف فعالية عمليات الاتصال
- ب- اظهار المنظمة لاهداف التغيير
- ت- اظهار ضعف في نقل معلومات التغيير
- ث- اظهار المنظمة لكفاءة التغيير

المحاضرة الحادية عشر

واحدة من الآتي ، ليست من الخطوات العملية لبرنامج التغيير الفعال .

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

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
- ت- التأكد من فهم العملاء لدورهم في احداث التغيير
- ث- التأكد من فهم العاملين لدورهم في احداث التغيير

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
- ت- التأكيد على فهم العاملين لدورهم في احداث التغيير
- ث- جعل نتائج الاداء هي الهدف الاساسي للتغيير

من عوامل نجاح التغيير الفعال التأكيد على فهم ...

- أ- العملاء لدورهم في احداث التغيير
- ب- العاملين لدورهم في احداث التغيير
- ت- العملاء لدورهم في ايقاف التغيير
- ث- العاملين لدورهم في ايقاف التغيير

واحدة من التالي ليست من عوامل نجاح التغيير الفعال :

- أ- ان يبدأ التغيير من خلال فرق العمل
- ب- التأكيد على فهم العملاء لدورهم في احداث التغيير
- ت- التأكيد على فهم العاملين لدورهم في احداث التغيير
- ث- جعل نتائج الاداء هي الهدف الاساسي للتغيير

من عوامل نجاح برامج التغيير التنظيمي :

- أ- التركيز على الأفراد غير المتجانسين مع التغيير
- ب- توفر المناخ العام الذي لا يقبل التغيير ولا يعارضه
- ت- إغفال التنظيمات غير الرسمية لما لتأثيرها على سلوك الأفراد
- ث- تشخيص عوامل مقاومة التغيير ومراكزه

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

- أ- نشر القيم السليمة
- ب- تنمية دوافع العاملين
- ت- الإدراك السليم للأحداث
- ث- تنمية الاتجاهات الملائمة

التعرف على الايجابيات والسلبيات يندرج ضمن

- أ- التعرف على اتجاهات العاملين نحو التغيير
- ب- الادراك السليم للواقع
- ت- تنمية دوافع العاملين
- ث- تبني قيم بناءة بين الادارة وبين العاملين.

واحدة من الآتي ، ليست من عناصر المناخ الصحي للتغيير..

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

مقاومة الموظفين للتغيير تصنف ضمن معوقات التغيير :

- أ- التنظيمية
- ب- السلوكية
- ت- الفنية
- ث- الاقتصادية

درجة قبول الموظفين للتغيير ودرجة مقاومته ، تصنف ضمن معوقات التغيير

- أ- التنظيمية
- ب- السلوكية او (الفردية)
- ت- الفنية
- ث- الاقتصادية

يندرج نقص المخصصات الموجهة لإحداث التغيير ضمن معوقات التغيير ..

- أ- الفردية
- ب- التنظيمية
- ت- الاقتصادية
- ث- الفنية

المحاضرة الثانية عشر

تدقق المعلومات داخل التنظيم بهدف التأثير على الافراد يدخل بدرجة كبيرة ضمن

- أ- التحفيز
- ب- الاتصالات
- ت- الادارة بالأهداف
- ث- المشاركة

مساهمة الافراد في اتخاذ قرار التغيير يدخل بدرجة كبيرة ضمن ...

- أ- التحفيز
- ب- الاتصالات
- ت- الادارة بالاهداف
- ث- المشاركة

من خصائص قيادة التغيير :

- أ- القدرة على مقاومة مقاومة التغيير
- ب- القدرة على التنفيذ بكفاءة وفعالية
- ت- القدرة على الرد على مقاومة التغيير
- ث- القدرة على التخطيط لمقاومة التغيير

القدرة على تفويض الصلاحيات يدخل ضمن احد خصائص قيادة التغيير

- أ- القدرة على تحديد اهداف التغيير
- ب- القدرة على الحركة والابتكار
- ت- القدرة على التنظيم
- ث- القدرة على اتخاذ القرارات

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

- أ- القدرة على تحديد اهداف التغيير
- ب- القدرة على احداث التغيير
- ت- القدرة على مواجهة المواقف المتغيرة
- ث- القدرة على اتخاذ القرارات

توفر الدافعية اثناء تنفيذ التغيير يدخل ضمن احد خصائص قياده التغيير التالية:

- أ- القدرة على الحركة والابتكار
- ب- القدرة على مواجهه المواقف المتغيرة
- ت- القدرة على تحديد اهداف التغيير
- ث- القدرة على المتابعة والتقييم

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

- أ- القدرة على التنظيم والتفويض
- ب- القدرة على الحركة والابتكار
- ت- القدرة على مواجهة المواقف المتغيرة
- ث- القدرة على اتخاذ القرارات

الابتعاد عن العشوائية يدخل ضمن احد خصائص قيادة التغيير التالية..

- أ- القدرة على التنظيم و التفويض
- ب- القدرة على اتخاذ القرارات الحيادية
- ت- القدرة على مواجهة المواقف المتغيرة
- ث- القدرة على اتخاذ القرارات الموضوعية

يصنّف فهم عملية التغيير ضمن :

- أ- مبادئ قيادة التغيير
- ب- خصائص قيادة التغيير
- ت- معوقات قيادة التغيير
- ث- مقاومة قيادة التغيير

لكي يفهم القائد عملية التغيير ينبغي عليه :

- أ- تشجيع العملاء على طرح الأفكار والمشاركة في تنفيذها
- ب- أن ينظر إلى مقاومة التغيير كقوة سلبية
- ت- الإدراك أن عملية التغيير تعتمد تغيير ثقافة المنظمة
- ث- الإدراك أن عملية التغيير سهله

ضمن مبادئ قيادة التغيير ، تدرج نظرة القائد الى مقاومة التغيير كقوة ايجابية دافعة في ..

- أ- فهم عملية التغيير
- ب- بناء العلاقات
- ت- انشاء التماسك
- ث- الهدف الاخلاقي

ضمن مبادئ قيادة التغيير ، يدرج سعي القائد الى زيادة الترابط في عملية التغيير في ..

- أ- فهم عملية التغيير
- ب- بناء العلاقات
- ت- انشاء التماسك
- ث- الهدف الاخلاقي

المحاضرة الثالثة عشر

العلاقة الموجودة بين ثقافة المنظمة واستراتيجيات التغيير هي علاقة

- أ- عكسية
- ب- تبادلية
- ت- نمطية
- ث- لا توجد علاقة بينهما

ضمن اليات التغيير الثقافي في المنظمة ، امتلاك رؤية مستقبلية يعني ..

- أ- التوقع المعياري
- ب- التوقع الماضي
- ت- التوقع الافتراضي
- ث- التوقع الحالي

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

- أ- دعم الإدارة الوسطى
- ب- التركيز على المنافس
- ت- التعاون وروح الفريق
- ث- فعالية نظام العقوبات

يعد التركيز على العميل احد متطلبات :

- أ- ادارة الجودة الشاملة
- ب- اعادة الهندسة
- ت- ادارة الاهداف
- ث- لا توجد الاجابة الصحيحة

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

- أ- التركيز على الأساليب التقليدية
- ب- تقييد حرية الموظفين
- ت- الاحتفاظ بالتصميم الحالي للعمليات
- ث- توظيف تكنولوجيا المعلومات

تم بحمد الله جمع اسئلة إدارة التغيير لخمس نماذج مع اضافة المحتوى كامل وذلك
بفضل الله ثم ملف العزيزة شموع العسيري ومن ساعدها في كتابة الاسئلة وترتيبها
وشكر للأخ المنادي والعزيزة أم ود في خروج هذا الملف للنور فجزاهم الله عني خير
الجزاء

راجية من المولى التوفيق والسداد للجميع

Omjehaad ☺