

١) حسب نموذج " افانوفيتش " تشخيص المشكلة يأتي بعد :

- أ- تقرير المحددات .
- ب- التغلب على مقاومة التغيير .
- ج- الاعتراف بالحاجة للتغيير .
- د- تطوير استراتيجيات بديلة للتغيير .

٢) من عناصر التغيير :

- أ- مقاومة المقاومة والموضوع .
- ب- الموضوع والقوى والمساند والمقاوم .
- ج- الموضوع والمساند والضعيف والمحايد .
- د- القوي والمحايد والأسلوب والمقاوم .

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- إدراك أن عملية التغيير تعتمد على تغيير ثقافة المنظمة .
- د- إدراك أن عملية التغيير سهلة .

٤) 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 .

٥) ضمن مراحل إدارة التغيير، يتم متابعة مدى فعالية تنفيذ استراتيجية التغيير في :

- أ- المرحلة الثانية .
- ب- المرحلة الثالثة .
- ج- المرحلة الرابعة .
- د- المرحلة الخامسة .

٦) ضمن مبادئ التغيير، أسلوب الإحلال والتبديل يصنف ضمن مبدأ :

- أ- التفويض .
 - ب- مشاركة المرؤوسين .
 - ج- السلطة من جانب واحد .
 - د- السلطة من جانبين .
- ٧) يعد التركيز على العميل أحد متطلبات :

- أ- إدارة الجودة الشاملة .
- ب- إعادة الهندسة .
- ج- إدارة الأهداف .
- د- إدارة المعرفة .

٨) تكون المقاومة إيجابية عندما يكون التغيير المقترح :

- أ- إيجابياً .
- ب- سلبياً .
- ج- مناسباً .
- د- طبيعياً .

٩) ضمن استراتيجيات التغيير المندرج، من الأفضل استخدام استراتيجية المشاركة المركزة عندما :

- أ- تكون درجة الإلحاح منخفضة ودرجة المقاومة مرتفعة .
 - ب- تكون درجة الإلحاح منخفضة ودرجة المقاومة منخفضة .
 - ج- تكون درجة الإلحاح مرتفعة ودرجة المقاومة مرتفعة .
 - د- تكون درجة الإلحاح مرتفعة ودرجة المقاومة منخفضة .
- ١٠) ضمن مراحل إدارة التغيير، يتم ضمن المرحلة الرابعة :

- أ- تنفيذ خطة التغيير .
 - ب- تحديد بداية ونهاية التغيير .
 - ج- تشخيص مشكلات المنظمة .
 - د- متابعة خطة التغيير .
- ١١) يعرف التغيير بأنه عملية :

- أ- التحول من الواقع الحالي للفرد أو المنظمة إلى واقع مستقبلي .
- ب- البقاء على الواقع الحالي للفرد أو المنظمة .
- ج- التراجع من الواقع الحالي للفرد أو المنظمة إلى الواقع الماضي .
- د- التحول من الواقع الماضي للفرد أو المنظمة إلى الواقع الحالي .

١٢) 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 تأثير التنظيمات غير الرسمية .
- د- تشخيص عوامل مقاومة التغيير ومراكزه .

١٣) عندما يرى الشخص المقاوم أن التغيير غير واضح النتائج بالنسبة له فإنه :

- أ- يقاوم علناً دون خوف .
- ب- يقاوم سراً .
- ج- من المحتمل أن يقبل بالتغيير .
- د- يشارك في نجاح التغيير .

١٤) تصنف انعدام تفويض الموظفين وضعف الثقة فيهم ضمن :

- أ- خصائص التغيير .
- ب- إدارة التغيير .
- ج- الأسباب الخاصة للتغيير .
- د- مؤشرات الحاجة إلى التغيير .

١٥) التغيير الذي يرتبط بالإجراءات وبناء المنظمة هو :

- أ- التغيير الوظيفي .
- ب- التغيير الإنساني .
- ج- التغيير التكنولوجي .
- د- التغيير التحويلي .

١٦) واحدة من الآتي ليست من الأسباب الخاصة للتغيير :

- أ- العمل على تحقيق مزيد من الرضا للعملاء .
- ب- زيادة قيمة المنظمة في السوق .
- ج- الوصول إلى شريحة كبيرة من العملاء .
- د- التحول من الاقتصاد المحلي إلى الاقتصاد العالمي .

١٧) ضمن آليات التغيير الثقافي في المنظمة، امتلاك رؤية مستقبلية يعني :

- أ- التوقع المعياري .
- ب- التوقع المعنوي .
- ج- التوقع الافتراضي .
- د- التوقع الحالي .

١٨) تبني الموضوعية يدخل من أحد 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 .

١٩) حسب " جيمس اوتول " ، حالة مقاومة التغيير التي يريد الفرد المقاوم نتائج فورية للتغيير، حالة :

أ- العزيمة .

ب- التفكير الضيق .

ج- الشك .

د- الحماسة .

٢٠) لترسيخ ثقافة التغيير بشكل دائم وضع " كونر " مجموعة من الأسس منها :

أ- عدم تثبيت التغييرات الثقافية في بداية التغيير .

ب- عدم الاستعداد لمنافسة كافة قضايا التنظيم .

ج- عدم إمكانية تغيير بعض العناصر المهمة داخل المنظمة .

د- عدم ربط ترقية للعاملين بالثقة الجديدة .

٢١) ضمن مراحل إدارة التغيير، يتم التعرف على مصادر التغيير من :

أ- مرحلة تخطيط جهود التغيير .

ب- مرحلة تنفيذ ومتابعة خطة التغيير .

ج- مرحلة تشخيص المشكلات .

د- مرحلة تحديد الحاجة إلى التغيير .

٢٢) 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 .

٢٣) واحدة من الآتي ليست من أهداف التغيير :

- أ- زيادة قدرة المنظمة على البقاء .
 - ب- زيادة درجة التعاون بين المنظمات .
 - ج- مساعدة الأفراد على تشخيص مشكلاتهم .
 - د- تشجيع الأفراد على تحقيق الأهداف التنظيمية .
- ٢٤) ضمن مبادئ قيادة التغيير، يندرج سعي القائد إلى زيادة الترابط في عملية التغيير في :

- أ- فهم عملية التغيير .
- ب- بناء العلاقات .
- ج- إنشاء التماسك .
- د- الهدف الأخلاقي .

٢٥) واحدة من الآتي ليست من عوامل نجاح برامج التغيير التنظيمي :

- أ- وجود خبراء للتغيير ذوي المهارات متعددة .
 - ب- شرح وتوضيح دوافع التغيير وأسبابه بالنسبة للعملاء .
 - ج- إشراك الأفراد والمجموعات في التخطيط للتغيير والتنفيذ .
 - د- توضيح الفوائد المادية والمعنوية المترتبة على عملية التغيير .
- ٢٦) 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 إجبار العاملين على قبول التغيير .

٢٧) ضمن استراتيجيات التغيير المتدرج ، من الأفضل استخدام استراتيجية الإجبار عندما :

- أ- تكون درجة الإلحاح منخفضة ودرجة المقاومة مرتفعة .
- ب- تكون درجة الإلحاح منخفضة ودرجة المقاومة منخفضة .
- ج- تكون درجة الإلحاح مرتفعة ودرجة المقاومة منخفضة .
- د- تكون درجة الإلحاح مرتفعة ودرجة المقاومة مرتفعة .

٢٨) حسب نموذج "ليفين" يتعلم الفرد أفكار وأساليب ومهارات جديدة ضمن مرحلة :

- أ- إذابة الجليد .
- ب- إدارة التغيير .
- ج- توصيل رؤية التغيير .

د- الاستقرار وإعادة التجميد .

٢٩) استخدام مفهوم النظم يأتي ضمن :

أ- العناصر المساعدة على التغيير .

ب- أسس التغيير الإيجابي .

ج- الخطوات الإدارية لتحديد مجال التغيير .

د- مجال طرق العمل .

٣٠) يركز التغيير التحويلي على :

أ- إدراك المدراء للمشكلة المطلوب معالجتها .

ب- وضع الأنظمة الجديدة .

ج- تطوير للوضع القديم .

د- الارتباط بالقضايا الاستراتيجية للمنظمة .

٣١) تسمى العملية التي تستخدمها المنظمة لتصميم وتنفيذ وتقييم المبادرات الملائمة متطلبات البيئة الخارجية :

أ- الإدارة بالمشاركة .

ب- إدارة الأهداف .

ج- إدارة التغيير .

د- إدارة بالقيم .

٣٢) تدفق المعلومات داخل التنظيم بهدف التأثير على الأفراد يدخل بدرجة كبيرة ..(غير واضح):

أ- التحفيز .

ب- الاتصالات .

ج- الإدارة بالأهداف .

د- المشاركة .

٣٣) من الخطوات العملية لبرنامج التغيير الفعال :

أ- تحديد طرق وأساليب التنفيذ .

ب- تحديد زمن ما بعد التغيير .

ج- التأكد من مشاركة بعض العاملين .

د- التأكد من مشاركة غالبية العملاء .

٣٤) كرد فعل على التغيير تسمى الحالة التي يقوم فيها الفرد باحتواء التغيير وتحويله إلى مزايا بحالة :

أ- الصدمة .

ب- التكامل .

ج- الذنب .

د- الإسقاط .

٣٥) ضمن استراتيجيات التغيير البنوي ، من الأفضل استخدام استراتيجية الإلزام عندما ... :

أ- تكون المنظمة في أزمة والمقاومة مرتفعة .

ب- تكون المنظمة في أزمة والمقاومة منخفضة .

ج- لا تكون المنظمة في أزمة والمقاومة مرتفعة .

د- لا تكون المنظمة في أزمة شديدة والمقاومة منخفضة .

٣٦) حسب نموذج " ليفين " المرحلة التي يتم فيها تثبيت التغيير هي ... :

أ- مرحلة إذابة الجليد .

ب- مرحلة إدارة التغيير .

ج- مرحلة توصيل رؤية التغيير .

د- مرحلة الاستقرار .

٣٧) ضمن مراحل إدارة التغيير ، يتم ضمن المرحلة الثانية ... :

أ- مرحلة إذابة الجليد .

ب- تخطيط جهود التغيير .

ج- تحديد الحاجة إلى التغيير .

د- تشخيص مشكلات المنظمة .

٣٨) التغيير الذي يحدث عندما يدرك المدراء أن هناك فرصة يجب اغتنامها هو التغيير ...

أ- الوظيفي .

ب- التطويري .

ج- الجزئي .

د- التحويلي .

٣٩) من خصائص إدارة التغيير ...

أ- المشاركة والإصلاح والرشادة والشرعية .

ب- الاستهدافية والمركزية والواقعية والتكيف السريع .

ج- الشرعية والإصلاح واللامركزية والاستهدافية .

د- الإصلاح والتوافقية والمقاومة والفاعلية .

٤٠) من أسس التغيير الإيجابي ...

أ- أنه يتم ضمن خطة غير مدروسة .

ب- أنه لا يأتي بفرص عمل جديدة .

ج- أنه يزيد من الضغط والاختلال الموجود .

د- أنه يكسب الإدارة مهارات جديدة .

٤١) يصنف وعي وإدراج المدير للتغير ضمن قوى التغير ...

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

٤٢) واحدة من الآتي ليست ضمن قوى التغير الداخلية ...

- أ- وعي وإدراك العملاء للتغير .
- ب- زيادة طموحات وحاجات الأفراد .
- ج- نمو المنظمة وتطورها .
- د- الرغبة في تحسين كفاءة وقدرة المنظمة .

٤٣) ملاحظة وجود فجوة بين الأداء الفعلي والأداء المرغوب يعد مؤشر على أن المنظمة في مرحلة ...

- أ- متابعة خطة التغير .
- ب- تخطيط جهود التغير .
- ج- تحديد الحاجة للتغير .
- د- تحديد معوقات التغير .

٤٤) حسب نموذج "كوتر" يعد الاشتراك في الهدف من التغير أحد سمات مرحلة ...

- أ- بناء تحالف لقيادة مساعي التغير .
- ب- توصيل رؤية التغير .
- ج- تطوير رؤية واستراتيجية التغير .
- د- تعزيز المكاسب المحققة .

٤٥) من أسباب مقاومة التغير ...

- أ- وضوح أهداف التغير .
- ب- وجود شعور بالحاجة للتغير .
- ج- عدم مشاركة العملاء في التغير .
- د- عم توافر الثقة في القائمين على التغير .

٤٦) واحدة من الآتي ، ليست من إيجابيات مقاومة التغير ...

- أ- إظهار المنظمة لأهداف التغير .
- ب- إظهار ضعف فعالية عمليات الاتصال .
- ج- إظهار ضعف في نقل معلومات التغير .
- د- إظهار المنظمة لكفاءة التغير .

٤٧) يرتبط ضعف الولاء للمنظمة وفقدان الدافعية للعمل بالسلوك ...

- أ- الدفاعي العلني .
- ب- الدفاعي المستتر .
- ج- الدفاعي المباشر .
- د- الدفاعي القوي .

٤٨) ضمن استراتيجيات التغيير البنوي ، من الأفضل استخدام استراتيجية البراعة .

- أ- تكون المنظمة في أزمة والمقاومة مرتفعة .
- ب- تكون المنظمة في أزمة والمقاومة منخفضة .
- ج- لا تكون المنظمة في أزمة والمقاومة مرتفعة .
- د- لا تكون المنظمة في أزمة والمقاومة منخفضة .

٤٩) عملية إعادة هيكلة المنظمة تندرج ضمن ...

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

٥٠) تكون المقاومة سلبية عندما تكون نتائج التغيير ...

- أ- سلبية .
- ب- إيجابية .
- ج- كارثية .
- د- بسيطة .

.. انتهت الأسئلة ..

كتابة وتنسيق : (ماجد الشاعر)

والشكر موصول لـ (most222) , على التصوير المميز

تمنياتنا لكم بالتوفيق ،

... دعواتكم ...