

## المحاضرة الأولى

- ❖ تسمى عملية التحول من الواقع الحالي للفرد أو المنظمة إلى واقع آخر منشود مرغوب :
  ١. بالتغيير
  ٢. بإدارة التغيير
  ٣. بأهداف التغيير
  ٤. بخصائص التغيير

### ❖ يعرف التغيير بأنه عملية :

١. التحول من الواقع الحالي للفرد أو المنظمة الى واقع مستقبلي
٢. التحول من الواقع الماضي للفرد أو المنظمة الى الواقع المستقبلي
٣. التراجع من الواقع الحالي للفرد أو المنظمة الى الواقع الماضي
٤. التحول من الواقع الماضي للفرد أو المنظمة الى الواقع الحالي

### ❖ يعرف التغيير التنظيمي بأنه :

١. احداث تعديلات في المستوى التكنولوجي بالمنظمة
٢. احداث تعديلات في البيئة الخارجية للمنظمة
٣. احداث تعديلات في أهداف وسياسات المنظمة
٤. عدم القيام بأية تعديلات على مستوى المنظمة

### ❖ إحداث تعديلات في أهداف وسياسات المنظمة تندرج ضمن....

١. التغيير الانساني
٢. التغيير الهيكلي
٣. التغيير التنظيمي
٤. التغيير التطويري

### ❖ يعرف التغيير التنظيمي بأنه احداث تعديلات في ..

١. المستوى التكنولوجي
٢. البيئة الخارجية
٣. الاهداف و السياسات
٤. الحصة السوقية

### ❖ تتمثل ادارة التغيير في :

١. سلسلة الجهود القصيرة المدى الهادفة إلى تحسين قدرات المنظمة
٢. الجهود الهادفة إلى زيادة فاعلية المنظمة
٣. تغيير أفكار وقيم واتجاهات العملاء
٤. 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.....

١. استراتيجية التغيير
٢. عناصر التغيير
٣. ادارة التغيير
٤. برنامج التغيير

### ❖ تسمى العملية التي تستخدمها المنظمة لتصميم وتنفيذ وتقييم المبادرات الملائمة متطلبات البيئة الخارجية :

١. الإدارة بالمشاركة
٢. إدارة الأهداف
٣. إدارة التغيير
٤. إدارة بالقيم

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

١. التغيير التنظيمي
٢. ادارة التغيير
٣. التغيير
٤. تنفيذ التغيير

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

١. أهداف التغيير
٢. خصائص التغيير
٣. مبادئ التغيير
٤. معوقات التغيير

❖ من اهداف التغيير

١. زيادة قدرة المنظمة على البقاء والنمو والتكيف مع البيئة المحيطة
٢. تشجيع الافراد على تحقيق اهدافهم الشخصية بدل اهداف المنظمة
٣. تنمية الصراع وإدارته بشكل يخدم المنظمة
٤. تمكين المديرين من أتباع اسلوب الادارة التقليدية بدل الادارة بالمشاركة

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

١. تحديات التغيير
٢. ادارة التغيير
٣. اهداف التغيير
٤. تنظيم التغيير

❖ واحدة من الآتي ليست من اهداف التغيير ...

١. زيادة قدرة المنظمة على التكيف مع البيئة المحيطة
٢. زيادة درجة التعاون بين المنظمات
٣. مساعدة الافراد على تشخيص مشكلاتهم
٤. تشجيع الافراد على تحقيق الاهداف التنظيمية

❖ واحد من الاتي ليست من اهداف التغيير :

١. زيادة درجة التعاون بين العاملين
٢. زيادة درجة التعاون بين الاقسام
٣. زيادة درجة التعاون بين العملاء
٤. زيادة درجة التعاون بين القيادات

❖ بناء الثقة بين الافراد والمجموعات في المنظمة غالبا ما يندرج ضمن :

١. فوائد التغيير
٢. مبادئ التغيير
٣. متطلبات التغيير
٤. اهداف التغيير

❖ مساعده الافراد على تشخيص مشكلاتهم يصنف ضمن :

١. مبادئ التغيير
٢. اهداف التغيير
٣. خصائص التغيير
٤. معوقات التغيير

❖ يصنف تمكين المديرين من اتباع أسلوب الاداره بالاهداف ضمن

١. اهداف التغيير
٢. اهداف الاداره بالاهداف
٣. اهداف التمكين
٤. اهداف المديرين

❖ يتميز التغيير بأنه :

١. أمر غير حتمي
٢. حركة تشاؤمية
٣. عملية مستمرة
٤. عملية خاصة

❖ يندرج التغيير كعملية مستمرة ضمن:

١. خصائص التغيير
٢. ايجابيات التغيير
٣. رقابة التغيير
٤. تنسيق التغيير

❖ واحدة من الآتي ليست من خصائص التغيير ..

١. الحتمية
٢. التفاعلية
٣. التشاؤمية
٤. الاستمرار

❖ من خصائص التغيير:

١. زياده قدره المنظمه على البقاء والنمو
٢. تأثير التغيير الجزئي على كامل أجزاء المنظمه
٣. زياده درجه التعاون بين وظائف المنظمه
٤. مساعده الافراد على تشخيص مشكلاتهم

❖ استمرار عملية التغيير يصنف ضمن...

١. مبادئ التغيير
٢. خصائص التغيير
٣. معوقات التغيير
٤. متطلبات التغيير

❖ عملية التحول من الواقع الحالي للفرد او المنظمه الى واقع اخر منشود مرغوب تسمى

١. التغيير
٢. التغيير التنظيمي
٣. ادارة التغيير
٤. تنسيق التغيير

❖ واحدة من الاتي ليست من اهداف التغيير ..

١. الكشف عن الصراع وإدارته
٢. أنه عملية شاملة لكل المنظمة
٣. بناء جو من الثقة و الانفتاح بين الافراد
٤. تمكين المديرين من اتباع اسلوب الإدارة بالأهداف

❖ عملية احداث تعديلات في اهداف وسياسات المنظمة تسمى

١. إدارة التغيير
٢. تنظيم التغيير
٣. التغيير
٤. التغيير التنظيمي

## المحاضرة الثانية

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

١. ثورة الاقتصاد
٢. ثورة العولمة
٣. الثورة البيئية
٤. ثورة المعرفة

❖ أدت ثورة العولمة إلى.....

١. التحول نحو اقتصاد الخدمات
٢. التطور السريع في هندسة الحاسوب
٣. زيادة اهتمام المجتمع العالمي بقضايا البيئة
٤. زوال الحواجز الزمنية والمكانية بين دول العالم

❖ الثورة التي أدت إلى زوال الحواجز الزمنية والمكانية وحولت العالم الى قرية صغيرة :

١. ثورة الاقتصاد
٢. الثورة البيئية
٣. ثورة المعرفة
٤. ثورة العولمة

❖ من الاسباب الخاصة للتغيير والتي غالبا ما تؤثر

على تنافسية منظمات الاعمال....

١. الرضا عن الوضع الحالي للمنظمة
٢. تحسين جودة المنتجات او الخدمات
٣. تطور وسائل المعلومات والاتصال
٤. تلبية احتياجات شريحة محدودة من العملاء

❖ واحدة من الآتي ليست من الأسباب الخاصة للتغيير :

١. العمل على تحقيق مزيد من الرضا للعملاء .
٢. زيادة قيمة المنظمة في السوق .
٣. الوصول إلى شريحة كبيرة من العملاء .
٤. التحول من الاقتصاد المحلي إلى الاقتصاد العالمي

❖ من الأسباب الخاصة بالتغيير.....

١. الرضا عن الوضع الحالي للمنظمة
٢. التأخر في اتخاذ القرارات
٣. المركزية وانعدام التفويض
٤. زيادة قيمة المنظمة في السوق

❖ غالبا ما يصنف ضرورة مواكبه التغيير التكنولوجي ضمن :

١. الاسباب العامة للتغيير
٢. الاسباب الخاصة للتغيير
٣. مؤشرات الحاجة للتغيير
٤. متطلبات التغيير

❖ واحده من الاتي ليست من مؤشرات الحاجة الى التغيير في المنظمات :

١. زياده قيمه المنظمة في السوق
٢. زياده شكاوى العملاء في المنظمة
٣. زياده تغيب العاملين
٤. زياده حجم الاعمال المكتبية

❖ غالباً ما يندرج كثرة اللجان والاجتماعات ضمن...:

١. الاسباب الخاصة للتغيير
٢. مؤشرات الحاجة للتغيير
٣. الاسباب العامة للتغيير
٤. مؤشرات عدم الحاجة للتغيير

❖ واحدة من الاتي ليست من الاسباب الخاصة للتغيير والمؤثرة على تنافسية منظمات :

١. عدم الرضا عن الوضع الحالي للمنظمة
٢. تحسين جودة المنتجات أو الخدمات
٣. تطور وسائل المعلومات والاتصال
٤. العمل على تحقيق مزيد من الرضا للعملاء

❖ الوصول الى الأسواق العالمية و تخطي الحدود يصنف ضمن....

١. الاسباب العامة للتغيير
٢. الاسباب الخاصة للتغيير
٣. الاسباب التنافسية للتغيير
٤. الاسباب غير المباشرة للتغيير

❖ من الاتي ليست من مؤشرات الحاجة إلى التغيير في المنظمات:

١. زيادة شكاوي العملاء والعاملين في المنظمة
٢. زيادة الغياب وتفشي ظاهرة التسبب التنظيمي
٣. زيادة حجم الأعمال المكتبية
٤. زيادة قيمة المنظمة في السوق .

❖ تصنف انعدام التفويض في الموظفين وضعف الثقة فيهم ضمن :

١. الاسباب الخاصة للتغيير
٢. مؤشرات الحاجة الى التغيير
٣. خصائص التغيير
٤. الاسباب العامة للتغيير

❖ تصنف ضعف الثقة في الموظفين ضمن:

١. الاسباب الخاصة للتغيير
٢. مؤشرات الحاجة إلى التغيير
٣. خصائص التغيير
٤. الاسباب العامة للتغيير

❖ من مؤشرات الحاجة الي التغيير في المنظمات ..

١. قلة شكاوي العملاء
٢. قلة شكاوي العاملين
٣. قلة تغيب العاملين
٤. زيادة حجم الاعمال المكتبية

❖ يصنف وجود المركزية ضمن :

١. خصائص التغيير
٢. ادارة التغيير
٣. الاسباب الخاصة للتغيير
٤. مؤشرات الحاجة الى التغيير

❖ الفشل في تحقيق الأهداف الموضوعة يصنف ضمن :

١. مؤشرات تاجيل التغيير
٢. مؤشرات الحاجة الى التغيير
٣. الاسباب الخاصة للتغيير
٤. الاسباب العامة للتغيير

❖ **الفشل في اكتشاف قدرات ومهارات العاملين يصنف ضمن :**

١. الأسباب الخاصة بالتغيير
٢. مؤشرات الحاجة للتغيير
٣. الأسباب الانسانية للتغيير
٤. الأسباب الاجتماعية للتغيير

❖ **واحدة من الأتي ليست من مؤشرات الحاجة إلى التغيير في المنظمات...**

١. زيادة شكاوي العملاء و العاملين في المنظمة
٢. زيادة الغياب و تقشي ظاهرة التسبب التنظيمي
٣. زيادة حجم الأعمال المكتبية
٤. زيادة قيمة المنظمة في السوق

❖ **أقترح " Griener" ضمن مبدا السلطة من جانب واحد :**

١. اسلوب الاحلال والتبديل
٢. اسلوب المناقشة الجماعية للحالة
٣. اسلوب القرارات الجماعية
٤. اسلوب التدريب الجماعي

❖ **ضمن مبادئ التغيير الاعتماد على القوه الرسمية يندرج ضمن :**

١. مبدأ التفويض
٢. مبدأ تقسيم العمل
٣. مبدأ السلطة من جانب واحد
٤. مبدأ مشاركة المرؤوسين

❖ **التغيير المعتمد على القرارات الجماعية يندرج ضمن :**

١. مبدأ السلطة
٢. مبدأ مشاركة المرؤوسين
٣. مبدأ التفويض
٤. مبدأ تقسيم العمل

❖ **أقترح " Griener" استخدام اسلوب القرارات الجماعية ضمن مبدأ..**

١. السلطة من جانب واحد
٢. التفويض
٣. مشاركة المرؤوسين
٤. السلطة من جوانب متعددة

❖ **أقترح " Griener" ضمن مبدأ السلطة من جانب واحد أسلوب...:**

١. تبديل علاقات العمل ضمن الهيكل التنظيمي
٢. اسلوب المناقشة الجماعية للحالة
٣. اسلوب القرارات الجماعية
٤. اسلوب التدريب الجماعي

❖ **ضمن مبادئ التغيير، أسلوب الإحلال والتبديل يصنف ضمن مبدأ :**

١. التفويض .
٢. مشاركة المرؤوسين .
٣. السلطة من جانب واحد .
٤. السلطة من جانبين .

❖ **ضمن مبدأ تفويض السلطة للمرؤوسين للمشاركة في برنامج التغيير يستخدم اسلوب...**

١. المناقشة الجماعية للحالة
٢. القرارات الجماعية
٣. الإحلال و التبديل
٤. تبديل علاقات العمل

❖ ضمن مبادئ التغيير اسلوب المناقشة الجماعية للحالة يصنف ضمن مبدأ:

١. التفويض
٢. مشاركة المرؤوسين
٣. السلطة من جانب واحد
٤. السلطة من جانبين

❖ أن تتميز ادارة التغيير بالشرعية يعني :

١. أن يخضع قرار التغيير لاعتبارات التكلفة والعائد
٢. أن يتم التغيير في إطار القانوني
٣. أن يسعى التغيير نحو إصلاح ما هو قائم من عيوب
٤. أن يتوافق التغيير مع الأحداث ويتكيف معها

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

١. الاستهدافية
٢. الفعالية
٣. الرشادة
٤. المشاركة

❖ ان تتميز ادارة التغيير بالرشادة يعني ..

١. ان تخضع قرارات التغيير لاعتبارات التكلفة و العائد
٢. ان يتم التغيير في اطار الشرعية
٣. ان يسعى التغيير نحو اصلاح ما هو قائم من عيوب
٤. ان يتوافق التغيير مع الاحداث ويتكيف معها

❖ ان تتميز ادارة التغيير بالاستهدافية يعني ...

١. ان تتم في اطار حركة المنظمة
٢. ارتباطها بالواقع العملي للمنظمة
٣. احتياجها الى التفاعل الايجابي
٤. توافقها مع احتياجات قوى التغيير

❖ إن تتميز إدارة التغيير بالفعالية يعني

١. ان ترتبط بالواقع العملي الذي تعيشه المنظمة
٢. انها تحتاج الى التفاعل الايجابي
٣. ان تمتلك القدرة على الحركة بحرية مناسبة
٤. ان تكون متوافقة مع احتياجات قوى التغيير

❖ القدره على التكيف السريع مع الاحداث يعتبر من خصائص :

١. خصائص ادارته التغيير
٢. خصائص الاداره بالاهداف
٣. مبادئ ادارته التغيير
٤. مبادئ الاداره بالاهداف

❖ من خصائص إدارة التغيير ...

١. المشاركة والإصلاح والرشادة والشرعية .
٢. الاستهدافية والمركزية والواقعية والتكيف السريع .
٣. الشرعية والإصلاح واللامركزية والاستهدافية .
٤. الإصلاح والتوافقية والمقاومة والفاعلية

❖ ضمن مبادئ التغيير ، من أساليب مبدأ التفويض نجد

١. أسلوب القرارات الجماعية
٢. أسلوب حل المشاكل بطريقة جماعية
٣. أسلوب المناقشة الجماعية للحاله
٤. أسلوب الاحلال او التبديل

❖ واحد من الاتي ليست من الاسباب الخاصة للتغيير :

١. عدم الرضا عن الوضع الحالي للمنظمة
٢. الوصول الى الأسواق العالمية وتخطي الحدود
٣. المركزيه وانعدام التفويض
٤. زياده قيمه المنظمه في السوق

❖ واحد من الاتي ، ليست من ضمن أساليب القوه الرسميه المعتمده ضمن مبدأ السلطه من جانب واحد :

١. أسلوب المرسوم والقرار
٢. أسلوب التدريب الجماعي
٣. أسلوب الاحلال او التبدل
٤. أسلوب تبديل علاقات العمل

❖ من مؤشرات عدم الحاجة للتغيير في المنظمه

١. كثرة التسرب والاستقالات
٢. كثرة الغياب والتسبب التنظيمي
٣. كثرة اللجان والاجتماعات
٤. كثرة الصادات الفردية والجماعية

❖ سيادة اقتصاد السوق وازدياد حدة المنافسة تصنف ضمن

١. مؤشرات الحاجة للتغيير
٢. القوى الدافعية للتغيير
٣. الاسباب الخاصة للتغيير
٤. الاسباب العامة للتغيير

### المحاضرة الثالثة

❖ التغيير الذي يتطلب تحليلا لكل العوامل الداخلية والخارجية بالمنظمة هو التغيير

١. التغيير الوظيفي
٢. التغيير التكنولوجي
٣. التغيير الاستراتيجي
٤. التغيير التحويلي

❖ يتطلب تنفيذ التغيير الاستراتيجي

١. تحليل العوامل الداخلية
٢. تحليل العوامل الخارجية
٣. تحليل العوامل الداخلية والخارجية
٤. عدم القيام بأي تحليل

❖ يتمثل التغيير الوظيفي في...:

١. ادراك المدراء ان هناك مشكلة يجب معالجتها
٢. وضع الانظمة الجديدة والاجراءات وبناء المنظمة
٣. تحسين وتطوير الوضع القديم
٤. التغيير المرتبط بالقضايا الاستراتيجية للمنظمة

❖ التغيير الذي يرتبط بالإجراءات وبناء المنظمة هو :

١. التغيير الوظيفي .
٢. التغيير الإنساني .
٣. التغيير التكنولوجي .
٤. التغيير التحويلي .

❖ التغيير الذي يرتبط بالأنظمة الجديدة و الإجراءات و بناء المنظمة هو...

١. التغيير التطويري
٢. التغيير التحويلي
٣. التغيير الإستراتيجي
٤. التغيير الوظيفي

❖ غالبا ما يجب على المدير تحفيز الموظفين ضمن

١. التغيير الاستراتيجي
٢. التغيير الوظيفي
٣. التغيير التطويري
٤. التغيير التحويلي

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

١. التغيير التكنولوجي
٢. التغيير الاستراتيجي
٣. التغيير التحويلي
٤. التغيير الوظيفي

❖ التغيير الذي يهدف الى مسايرة الظروف المحيطة هو التغيير ..

١. الاستراتيجي
٢. التطويري
٣. الجزئي
٤. التحويلي

❖ التغيير الذي يفترض أن تطور الافراد يتحقق عندما يتم تحفيزهم وتدريبهم بشكل مناسب هو ...

١. التغيير الوظيفي.
٢. التغيير التطويري.
٣. التغيير الجزئي.
٤. التغيير التحويلي.

❖ يتمثل التغيير التحويلي في :

١. إدراك المدراء أن هناك مشكله يجب معالجتها
٢. وضع الأنظمة الجديدة والإجراءات و بناء المنظمة
٣. تحسين وتطوير للوضع القديم
٤. التغيير المرتبط بالقضايا الاستراتيجية للمنظمة

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

١. الوظيفي .
٢. التطويري .
٣. الجزئي .
٤. التحويلي .

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

١. الوظيفي
٢. التطويري
٣. الجزئي
٤. التحويلي

❖ عملية اعاده هيكله المنظمة تدرج ضمن :

١. التغيير التطويري
٢. التغيير التحويلي
٣. التغيير الوظيفي
٤. التغيير الجزئي

❖ من اعقد انواع التغيير :

❖ التغيير الذي يعتبر من اعقد أنواع التغيير هو

١. التغيير الوظيفي
٢. التغيير التطويري
٣. التغيير الجزئي
٤. التغيير التحويلي

❖ يندرج ضمن التغيير التحويلي :

١. تحفيز الموظفين على المشاركة
٢. تحليل العوامل الداخلية و الخارجية للمنظمة
٣. تقديم منتجات أو خدمات جديدة
٤. تنظيم العمل داخل الأقسام

❖ يتمثل التغيير غير المخطط في

١. التغيير الذي تقوم فيه المنظمة كإجراء انفعالي
٢. التغيير المرتبط بالبيئة الاجتماعية والانسانية بالمنظمة
٣. التغيير المرتبط بعوامل البيئة الخارجية للمنظمة
٤. التغيير المتعلق بعلاقة الموظف بالوظيفة

❖ يسمى التغيير الذي تقوم به المنظمة كرد فعل لحالة طارئة:

١. التغيير الجزئي
٢. التغيير غير المخطط
٣. التغيير الشامل
٤. التغيير المخطط

❖ التغيير الذي يشمل كافة او معظم الجوانب والمجالات هو

١. التغيير الجزئي
٢. التغيير الداخلي
٣. التغيير المخطط
٤. التغيير الشامل

❖ واحدة من الآتي ليست ضمن تصيف التغيير حسب المستويات...

١. التغيير على مستوى المنظمة.
٢. التغيير على مستوى سلوك العمل.
٣. التغيير على مستوى العلاقات الشخصية.
٤. التغيير على المستوى المادي والمعنوي.

❖ ينقسم التغيير حسب مصدر القوة الدافعة الى...:

١. التغيير السريع والتغيير التدريجي
٢. التغيير الداخلي والتغيير الخارجي
٣. التغيير المادي والتغيير المعنوي والتكنولوجي
٤. التغيير الشامل والتغيير الجزئي

❖ يتمثل التغيير المعنوي في :

١. التغيير الذي تقوم فيه المنظمة كإجراء انفعالي
٢. التغيير المرتبط بالبيئة الاجتماعية والإنسانية بالمنظمة
٣. التغيير المرتبط بعوامل البيئة الخارجية للمنظمة
٤. التغيير المتعلق بعلاقة الموظف بالوظيفة

❖ التغيير المرتبط بالبيئة الإنسانية بالمنظمة يسمى

١. التغيير المادي
٢. التغيير المعنوي
٣. التغيير غير المخطط
٤. التغيير الشامل

❖ الشخص المحايد هو الشخص الذي :

١. لم يتبنى موقفا واضحا من عملية التغيير
٢. يرفض عملية التغيير
٣. يقاوم عملية التغيير
٤. يمارس التغيير

❖ من عناصر التغيير:

١. الموضوع والمساند والضعيف والمحايد
٢. القوي والمحايد والاسلوب والمقاوم
٣. المقاوم والمحايد والمغير والموضوع
٤. الموضوع والقوي والمساند والمقاوم

❖ من عناصر التغيير :

١. مقاومة المقاومة والموضوع
٢. الموضوع والقوى والمساند والمقاوم
٣. الموضوع والمساند والضعيف والمحايد
٤. القوي والمحايد والاسلوب والمقاوم

❖ الشخص الذي يبحث عادة عن المعنى في التغيير هو

١. المغير المنفذ
٢. المغير المادي
٣. المغير المتأمل
٤. المغير العقلاني

❖ الطرف المغير الذي يتعلم عن طريق التجربة والخطأ هو المغير

١. المنفذ
٢. المادي
٣. المتأمل
٤. العقلاني

❖ المغير العقلاني يتمثل في الشخص الذي :

١. يربط بين ما يعرض عليه من أفكار بعالم الواقع
٢. يبحث عن المعنى في عملية التغيير
٣. يبحث عن الحقائق في عملية التغيير
٤. يبحث عن الإمكانيات التطبيقية المباشرة لما يتعلمه

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

١. العقلاني
٢. المادي
٣. المنفذ
٤. المتأمل

❖ يسمى الشخص المغير الذي يحتاج الى معرفه طرق العمل:

❖ الشخص المغير الذي يلزمه معرفة كيف تعمل الأشياء يسمى:

١. المغير المادي
٢. المغير المنفذ
٣. المغير العقلاني
٤. المغير المتأمل

❖ من انماط الطرف المغير :

١. المدقق والمادي واللاعقلاني والمعنوي
٢. المعنوي والمنفذ والعقلاني والمادي
٣. المتأمل والمدقق والمنفذ والمادي
٤. المادي والعقلاني والمنفذ والمتأمل

❖ غالباً ما يندرج ضمن التغيير التحويلي

١. تقديم منتجات او خدمات جديده
٢. تغيير الانظمه الجديده والإجراءات
٣. ربط اداره التغيير برؤيه رساله المنظمه
٤. تحفيز الموظفين على المشاركه وابداء الرأي

❖ يصنف التغيير العشوائي ضمن التغيير حسب

١. القوى الدافعه
٢. السرعه
٣. التخطيط
٤. الحاله

❖ يصنف التغيير التدريجي ضمن التغيير حسب :

١. مستوى التغيير
٢. القوى الدافعه
٣. الحاله
٤. السرعه

❖ من عناصر التغيير :

١. المتأمل
٢. المقاوم
٣. العقلاني
٤. المادي

❖ المغير المادي هو الذي :

١. يتعلم عن طريقه التجربه والخطأ
٢. يلزمه معرفه كيف تعمل الأشياء
٣. يربط بين مايعرض عليه من أفكار وعالم الواقع
٤. يشعر بالمتعه في تصور الأفكار المجرده

❖ غالباً ما يتطلب التغيير التطويري ..

١. وضع خطة يتم تنفيذها حسب جدول زمني وميزانية محدودة
٢. تحليل كل العوامل الداخليه والخارجيه بالمنظمه
٣. عملية التنظيم وإعادة الهيكلة في المنظمه
٤. إعداد تقنيات تتطلب تغيير رئيسي في سلوك الافراد

❖ المغير العقلاني هو الذي ...

١. يتعلم عن طريق التجربه والخطأ
٢. يشارك الافكار مع الاخرين
٣. يربط بين ما يعرض عليه من أفكار بعالم الواقع
٤. يشعر بالمتعه في تصور الافكار المجرده

❖ الطرف المغير الذي يشعر بالمتعة في تصور الأفكار المجردة هو ..

١. المغير المتأمل
٢. المغير المنفذ
٣. المغير المادي
٤. المغير العقلاني

### المحاضرة الرابعة

❖ غالباً ما يهتم مجال التغيير التنظيمي :

❖ يهتم مجال التغيير التنظيمي :

١. بالمعدات والآلات
٢. بتغيير الأفراد
٣. بتقسيم الأعمال وتوزيع المهام
٤. بعلاقات العمل وجودتها

❖ غالباً ما يهتم مجال التغيير الإنساني :

١. بالجانب النوعي في الوظائف
٢. بالقيم والاتجاهات
٣. بتقسيم الأعمال وتوزيع المهام
٤. بعلاقات العمل وجودتها

❖ مجال التغيير الذي يتضمن تغيير أفكار وقيم واتجاهات الأفراد هو

١. المجال التنظيمي
٢. المجال الإنساني
٣. مجال طرق العمل
٤. المجال التكنولوجي

❖ تغيير الامكانيات العقلية للفرد يصنف ضمن ...

١. تغيير قدرة الفرد.
٢. تغيير رغبة الفرد.
٣. تغيير اتجاهات الفرد.
٤. تغيير دوافع الفرد

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

١. الخطوة الأولى
٢. الخطوة الثانية
٣. الخطوة الثالثة
٤. الخطوة الرابعة

❖ حسب الخطوات الادائية لتحديد مجال التغيير استمرارية مجال التغيير تأتي ضمن:

١. المرحلة الاولى
٢. المرحلة الثانية
٣. المرحلة الثالثة
٤. المرحلة الرابعة

❖ يتم ضمن الخطوة الإدارية الثالثة لتحديد مجال التغيير

١. ابتكار حلول التغيير
٢. استمرارية مجال التغيير
٣. تحديد مشكله التغيير
٤. تنفيذ حلول التغيير

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

١. التجديد المستمر للتنظيم
٢. ابتكار الحلول والالتزام بها
٣. الاهتمام بالبعد الانساني
٤. استخدام مفهوم النظم

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

١. ابتكار الحلول و الالتزام بها
٢. تحديد المشكلة والتعرف عليها
٣. استمرارية مجال التغيير
٤. توقف مجال التغيير

❖ وجود ضغط للتغيير بالمنظمة يعد أحد ....

١. الخطوات الإدارية لتحديد مجال التغيير
٢. مراحل عملية التغيير
٣. الخطوات العملية لبرنامج التغيير الفعال
٤. مراحل ادارة التغيير

❖ من العناصر المساعدة على التغيير....:

١. استمرارية مجال التغيير
٢. تبني استراتيجيات التطوير
٣. تحديد المشكلة والتعرف عليها
٤. وجود ضغط للتغيير

❖ استخدام مفهوم النظم يأتي ضمن ..

١. العناصر المساعدة على التغيير
٢. اسس التغيير الايجابي
٣. الخطوات الادارية لتحديد مجال التغيير
٤. مجال طرق العمل

او

١. الخطوات الادارية لتحديد مجال التغيير
٢. العناصر المساعدة على التغيير
٣. أسس التغيير الإيجابي
٤. مداخل التغيير

❖ الاهتمام بالتعلم من خلال الخبرة يصنف ضمن

١. العناصر المساعدة على التغيير
٢. عناصر التغيير
٣. مؤشرات الحاجة الى التغيير في المنظمة
٤. عوامل نجاح التغيير الفعال

❖ من أسس التغيير الإيجابي :

١. ان يكون خارج الضوابط المحددة
٢. أن يزيد من حماس العملاء
٣. أن يأتي بتهديدات تعيق التطور والتقدم
٤. أن يزيل الضغط والاختلال الموجود

❖ واحدة من الآتي ليست من اسس التغيير الايجابي ..

١. انه يتم ضمن خطة مدروسة
٢. ان يأتي بفرص عمل جديدة
٣. انه يزيد من الضغط و الاختلال
٤. انه يكسب الادارة مهارات جديدة

❖ واحدة من الآتي ليست من أسس التغيير الإيجابي

١. يتم ضمن خطة مدروسة
٢. يأتي بفرص عمل جديدة
٣. يعالج التهديدات الخارجية
٤. يكسب الإدارة مهارات جديدة

❖ أن يزيل التغيير الضغط والاختلال الموجود في المنظمة يصنف ضمن

١. عوامل نجاح ابتغيير الفعال
٢. أهداف التغيير
٣. أسس التغيير الإيجابي
٤. العناصر المساعدة في التغيير

❖ من أسس التغيير الإيجابي ...

١. أنه يتم ضمن خطة غير مدروسة .
٢. أنه لا يأتي بفرص عمل جديدة .
٣. أنه يزيد من الضغط والاختلال الموجود .
٤. أنه يكسب الإدارة مهارات جديدة .

❖ من أسس التغيير السلبي :

١. ان يكون التغيير ضمن ضوابط محددة
٢. ان يزيد من حماس العاملين
٣. ان يزيد بفرص تسمح بالتطور والتقم
٤. ان يزيد الضغط والاختلال الموجود

❖ تدرج الصحة واليقظة والتنبيه ضمن...:

١. مقاومة التغيير
٢. مداخل التغيير
٣. عناصر التغيير
٤. برنامج التغيير

❖ تدرج اهمية الصحة واليقظة ضمن

١. مداخل التغيير
٢. نتائج التغيير
٣. مؤشرات الحاجة للتغيير
٤. اهداف التغيير

❖ واحدة من الآتي ليست من مداخل التغيير :

١. عدم قبول الوضع الحالي.
٢. عدم قبول الوضع المستقبلي.
٣. التخلي عن الوضع الحالي الواقعي.
٤. التقدم نحو التغيير.

❖ يصنف تبني استراتيجيات التطوير ضمن :

١. الخطوات الادارية لتحديد مجال التغيير
٢. العناصر المساعدة على التغيير
٣. مراحل ادارة التغيير
٤. تنسيق خطه التغيير

❖ تصنف ضرورة التخلي عن الوضع الحالي الواقعي ضمن :

١. اسس التغيير الايجابي
٢. مداخل التغيير
٣. عناصر التغيير
٤. مؤشرات الحاجة للتغيير

❖ التغيير الذي يشمل الدمج بين الوحدات في المنظمة يصنف ضمن ...

١. المجال الوظيفي
٢. المجال التنظيمي
٣. مجال طرق العمل
٤. المجال الانساني

❖ يصنف ابتكار الحلول والالتزام بها ضمن ..

١. الخطوات الإدارية لتحديد مجال التغيير
٢. العناصر المساعدة على التغيير
٣. مراحل إدارة التغيير
٤. تنظيم خطة التغيير

## المحاضرة الخامسة

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

١. التنظيمية
٢. المادية
٣. الداخلية
٤. الخارجية

❖ تدرج زيادة طموحات وحاجات الافراد ضمن قوى التغيير

١. التنظيمية
٢. السلوكية
٣. الداخلية
٤. الخارجية

❖ واحدة من الآتي ليست ضمن قوى التغيير الداخلية .....

١. ادراك عملاء المنظمة للتغيير
٢. زيادة طموحات الافراد
٣. نمو المنظمة وتطورها
٤. الرغبة في تحسين كفاءة المنظمة

❖ يصنف التغيير في ظروف السوق ضمن :

١. قوى التغيير الداخلية
٢. قوى التغيير المعنوية
٣. قوى التغيير المادية
٤. قوى التغيير الخارجية

❖ تغيير حاجات ورغبات العملاء يؤدي إلى :

١. تحسين جودة المنتج
٢. ازدياد حدة المنافسة
٣. نمو المنظمة وتطورها
٤. افلاس المنظمة

❖ تصنف ضمن قوى التغيير الخارجية

١. التطور التكنولوجي
٢. التطور الوظيفي
٣. التكامل التنظيمي
٤. الكفاءة التنظيمية

❖ واحدة من الاتي ليست ضمن قوى التغيير الخارجية ...

١. التغيير في ظروف السوق.
٢. ازدياد حدة المنافسة.
٣. التطور التكنولوجي.
٤. التغيير في الإدارة العليا.

❖ من القيم الحديثة في الإدارة الدافعة للتغيير ....

❖ من القيم الإدارية الحديثة الدافعة للتغيير:

١. الاهتمام بالقيادة التحويلية
٢. ازدياد حدة المنافسة
٣. التغيير في الإدارة العليا
٤. زيادة طموحات و حاجات الافراد

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

١. التقليدية
٢. التنظيمية
٣. التطبيقية
٤. الحديثة

❖ من القيم الإدارية الحديثة الدافعة للتغيير

١. استثمار نظم المعلومات والاتصال
٢. ازدياد حدة المنافسة
٣. التغيير في الإدارة العليا
٤. زيادة طموحات و حاجات الافراد

❖ الاهتمام بالطاقات البشرية يصنف ضمن

١. القيم الحديثة في الإدارة
٢. قوى التغيير الخارجية
٣. قوى التغيير الداخلية
٤. مؤشرات الحاجة الى التغيير

❖ يدرج تغيير الاتجاهات والقيم نحو المسؤولية الاجتماعية ضمن :

١. البيئة التكنولوجية
٢. البيئة الاقتصادية
٣. البيئة الاجتماعية
٤. البيئة القانونية

## المحاضرة السادسة

❖ ضمن مراحل ادارة التغيير يتم التعرف على مصادر التغيير ضمن :

١. مرحلة تخطيط جهود التغيير
٢. مرحلة تنفيذ ومتابعة خطة التغيير
٣. مرحلة تشخيص المشكلات
٤. مرحلة تحديد الحاجة إلى التغيير

❖ ضمن مراحل ادارته التغيير التعرف على مصادر التغيير المرتبطة بالبيئة الداخليه يتم في ..

١. المرحلة الأولى
٢. المرحلة الثانية
٣. المرحلة الثالثة
٤. المرحلة الرابعة

❖ المرحلة التي يدرك فيها المدراء ضرورة إحداث التغيير هي مرحلة

١. تشخيص المشكلات
٢. تحديد الحاجة الى التغيير
٣. تخطيط جهود التغيير
٤. تنفيذ ومتابعة خطة التغيير

❖ ضمن مراحل ادارة التغيير ، يدرك المدراء ضرورة احداث التغيير في المرحلة ..

١. الاولى
٢. الثانية
٣. الثالثة
٤. الرابعة

❖ ضمن مراحل إدارة التغيير ، يتم ضمن المرحلة الثانية ... :

١. مرحلة إذابة الجليد .
٢. تخطيط جهود التغيير .
٣. تحديد الحاجة إلى التغيير .
٤. تشخيص مشكلات المنظمة

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

١. متابعه خطه التغيير
٢. تخطيط جهود التغيير
٣. تحديد الحاجه للتغيير
٤. تحديد معوقات التغيير

❖ يتم اختيار استراتيجية التغيير ضمن :

١. مرحلة تخطيط جهود التغيير
٢. مرحلة تنفيذ خطة التغيير
٣. مرحلة تشخيص المشكلات
٤. مرحلة تنظيم خطة التغيير وتحديد معوقاتها

❖ يتم ضمن المرحلة الثالثة للتغيير:

١. تنفيذ ومتابعه خطه التغيير
٢. تخطيط جهود التغيير
٣. تقدير الحاجه للتغيير
٤. تشخيص مشكلات المنظمة

❖ ضمن مراحل إدارة التغيير ، يتم إختيار إستراتيجية التغيير في...

١. المرحلة الأولى
٢. المرحلة الثانية
٣. المرحلة الثالثة
٤. المرحلة الرابعة

❖ يتم تحديد طبيعة مقاومة التغيير ضمن :

❖ ضمن مراحل إدارة التغيير , يتم تحديد طبيعة مقاومة التغيير ضمن...

١. مرحلة تخطيط جهود التغيير
٢. مرحلة تنفيذ خطة التغيير
٣. مرحلة تشخيص المشكلات
٤. مرحلة تنظيم خطة التغيير وتحديد معوقاتها

❖ يتم تحديد بداية ونهاية التغيير ضمن :

١. مرحلة تخطيط جهود التغيير
٢. مرحلة تنفيذ ومتابعة خطة التغيير
٣. مرحلة تشخيص المشكلات
٤. مرحلة تنظيم خطة التغيير

❖ ضمن مراحل ادارة التغيير ، يتم تحديد بداية ونهاية التغيير في المرحلة ..

❖ ضمن مراحل ادارة التغيير ، تحديد بداية ونهاية التغيير ومدته يتم ضمن

١. الاولى
٢. الثانية
٣. الثالثة
٤. الرابعة

❖ ضمن المرحلة الرابعة من مراحل ادارته التغيير يتم :

١. تحديد بدايه ونهاية التغيير
٢. وضع اهداف وخطط التغيير
٣. التأكد من مدى تحقق الأهداف الموضوعه للتغيير
٤. يتم التعرف على مصادر التغيير المرتبطه بالبيئه الخارجيه

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

❖ ضمن مراحل ادارة التغيير، تحديد استراتيجيات التعامل مع مقاومة التغيير يتم ضمن

١. الاولى
٢. الثانية
٣. الثالثة
٤. الرابعة

❖ يتم ضمن المرحلة الرابعة للتغيير :

١. تنفيذ ومتابعه خطه التغيير
٢. تخطيط جهود التغيير
٣. تشخيص مشكلات المنظمة
٤. تحديد طبيعة مقاومه التغيير

❖ تتم متابعة مدى فعالية تنفيذ استراتيجيه التغيير ضمن مرحلة :

١. تخطيط جهود التغيير
٢. تنفيذ خطة التغيير
٣. تشخيص المشكلات
٤. تنظيم خطة التغيير وتحديد معوقاتهما

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

❖ ضمن مراحل ادارته التغيير، التأكد من مدى تحقق الأهداف الموضوعه للتغيير يتم ضمن ...

١. الثانية
٢. الثالثة
٣. الرابعه
٤. الخامسة

❖ ضمن المرحلة الثالثه من مراحل ادارته التغيير يتم

١. تنظيم الموارد الماديه والبشريه والتكنولوجيه المتاحة
٢. يدرك المدراء الحاجه الى احداث التغيير
٣. وضع اهداف وخطط التغيير
٤. تنفيذ ومتابعه خطه التغيير

## المحاضرة السابعة

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

١. بناء تحالف لقيادة مساعي التغيير
٢. تمكين العاملين
٣. ايجاد شعور بالحاجة الى التغيير
٤. تثبيت التغيير في ثقافة المنظمة

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

١. توصيل رؤيه التغيير
٢. ادراك الحاجة للتغيير
٣. تطوير رؤيه التغيير
٤. قياده مساعي التغيير

❖ حسب نموذج "كوتر" يعد الاشتراك في الهدف من التغيير أحد سمات مرحلة ...

١. بناء تحالف لقيادة مساعي التغيير .
٢. توصيل رؤية التغيير .
٣. تطوير رؤية واستراتيجية التغيير .
٤. تعزيز المكاسب المحققة .

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

❖ حسب " كوتر " لتفادي الفشل في توصيل رؤية التغيير يجب ...

١. عدم تكرار رسالة التغيير
٢. ضرب المثال والقذوة من طرف القائد
٣. استخدام العبارات الطويلة
٤. التقليل من وسائل توزيع البيانات

❖ حسب " كوتر " لكي يتم تحقيق التغيير المطلوب يجب إشراك

كافة الأطراف ضمن خطوة : (٥)

١. ايجاد شعور بالحاجة إلى التغيير
٢. بناء تحالف لقيادة مساعي التغيير
٣. تمكين العاملين
٤. تثبيت التغيير في ثقافة المنظمة

❖ يرى " كوتر " ضرورة اشراك كافة الافراد في عملية التغيير ضمن خطوة ....

١. ايجاد شعور بالحاجة إلى التغيير.
٢. بناء تحالف لقيادة مساعي التغيير.
٣. تمكين العاملين.
٤. تثبيت التغيير في ثقافة المنظمة.

❖ واحدة من الاتي ليست من سمات التحالف لقيادة مساعي التغيير حسب نموذج كوتر..

١. الاشتراك في الهدف من التغيير
٢. خلق الشعور والاجواء التي تؤدي للتغيير
٣. اشراك افراد منسجمين فيما بينهم
٤. توفر الثقة المتبادلة بين اعضاء التحالف

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

١. الاولى
٢. الثالثة
٣. الخامسة
٤. الثامنة

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

١. عدم المبالغة في الاحتفال بالإنجازات المحققة
٢. تثبيت التغييرات الثقافية في نهاية التغيير
٣. اشراك جميع الاطراف في التغيير
٤. وضع مكاسب ملموسة تزرع الثقة في نفس الموظفين

❖ حسب نموذج " كوتر " أن تكون نتائج التغيير نتيجة للجهد

المبذول من طرف الأفراد يعد شرطاً ...

١. لتطوير ورؤية التغيير.
٢. لتوصيل رؤية التغيير.
٣. لتمكين العاملين.
٤. لتحقيق بعض المكاسب على المدى القصير.

❖ توصيل رؤية التغيير ، تعد احد خطوات نموذج

١. كوتر
٢. اوتول
٣. ليفين
٤. افانوفيتش

❖ مرحلة تحقيق بعض المكاسب على المدى القصير ، تعد أحد مراحل نموذج...

١. اوتول
٢. افانوفيتش
٣. كوتر
٤. ليفين

❖ يرى كوتر ان التحسينات القصيره الاجل ترفع مستوى جهد العاملين من خلال ...

١. التقليل من مقاومه التغيير
٢. توضيح ان المكاسب البعيده المدى هي نتيجة الجهد المبذول
٣. عدم تحقيق المكاسب سيعطى للعاملين ثقه اكبر لمقاومه التغيير
٤. التأكيد على رأي المترددين واقحامهم في عمليه التغيير بشكل فعال

❖ حسب " كوتر " يجب عدم المبالغة في الاحتفال بالإنجازات

المحققة ضمن خطوة :

١. تعزيز المكاسب
٢. بناء تحالف لقيادة مساعي التغيير
٣. تمكين العاملين
٤. تثبيت التغيير في ثقافة المنظمة

❖ لترسيخ ثقافة التغيير بشكل دائم وضع كوتر مجموعة من الأسس منها

١. عدم تثبيت التغييرات الثقافية في بداية التغيير
٢. عدم الاستعداد لمناقشة كافة القضايا التنظيم
٣. عدم إمكانية تغيير بعض العناصر المهمة داخل المنظمة
٤. عدم ربط ترقية العاملين بالثقافة الجديدة

❖ كل مما يأتي من أسس " كوتر " لتثبيت التغيير ضمن ثقافة المنظمة ، ماعدا

١. إمكانية تغيير بعض العناصر المهمة داخل المنظمة
٢. ربط ترقية العاملين بالثقافة الجديدة
٣. ترجيح تثبيت التغييرات الثقافية في بداية التغيير
٤. الاستعداد التام لمناقشة كافة قضايا التنظيم

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

١. تثبيت التغيرات الثقافية في بداية التغيير
٢. تثبيت التغيرات الثقافية في وسط التغيير
٣. تثبيت التغيرات الثقافية في نهاية التغيير
٤. عدم تثبيت التغيرات الثقافية

❖ من أسس كوتر لتثبيت التغيير ضمن ثقافة المنظمة:

١. ترجيح تثبيت التغيرات الثقافية في بداية التغيير
٢. عدم مناقشة كافة قضايا التنظيم
٣. غير كل العناصر المهمة داخل المنظمة
٤. ربط ترقية العاملين بالثقافة الجديدة

❖ واحده من الاتي ليست من مراحل التغيير المخطط حسب نموذج "ليفين" :

١. مرحله اذابه الجليد
٢. مرحله اداره التغيير
٣. مرحله توصيل رؤيه التغيير
٤. مرحله اعاده التجميد

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

١. مرحلة اذابة الجليد
٢. مرحلة ادارة التغيير
٣. مرحلة توصيل رؤية التغيير
٤. مرحلة الاستقرار وإعادة التجميد

❖ حسب نموذج ليفين إيجاد الدافعية لدى الفرد للتغيير. وتعلم اتجاهات وسلوكيات جديدة يتم ضمن

١. تحديد المشكله
٢. مرحله اذابه الجليد
٣. مرحله اداره التغيير
٤. واعاده التجميد

❖ حسب نموذج " ليفين " المرحلة التي يتعلم فيها الفرد أفكار وأساليب ومهارات جديدة هي :

١. مرحلة اذابة الجليد
٢. مرحلة ادارة التغيير
٣. مرحلة توصيل رؤية التغيير
٤. مرحلة الاستقرار وإعادة التجميد

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

١. الاولى
٢. الثانية
٣. الثالثة
٤. الرابعة

❖ يتم ضمن الخطوة الثالثة لنموذج "ليفين" :

١. اعاده التجميد
٢. اذابه الجليد
٣. اداره التغيير
٤. ايجاد دافعيه التغيير

❖ حذر " ليفين " من التسرع المؤدي الى الفشل بسبب عدم شعور الأطراف بالحاجة الى التغيير في ...

❖ يحذر ليفين من الفشل بسبب عدم شعور الاطراف بالحاجة الى التغيير ضمن

١. مرحلة إعادة التجميد.
٢. مرحلة إذابة الجليد.
٣. مرحلة إدارة التغيير.
٤. مرحلة الاستقرار.

❖ حسب نموذج ليفين المرحلة التي يتم فيها تثبيت التغيير :

١. مرحلة اذابة الجليد
٢. مرحلة ادارة التغيير
٣. مرحلة توصيل رويه التغيير
٤. مرحلة الاستقرار

❖ مرحلة اذابة الجليد تعد احد خطوات نموذج

١. كوتبر
٢. اوتول
٣. ليفين
٤. افانوفيتش

❖ حسب نموذج Lowin يتم دمج ماتعلمه الفرد من قيم في الممارسات الفعلية ضمن

١. مرحله ادارته التغيير
٢. مرحله تحديد المشكله
٣. مرحله اعاده التجميد
٤. مرحله اذابه الجليد

❖ حسب نموذج " افانوفيتش " تشخيص المشكله يأتي بعد

١. اختيار الاستراتيجية المناسبة
٢. التغلب على مقاومة التغيير
٣. الاعتراف بالحاجة للتغيير
٤. تطوير استراتيجيات بديلة للتغيير

❖ حسب نموذج " افانوفيتش " التغلب على مقاومة التغير يأتي قبل

١. التنفيذ والتقويم
٢. اختيار الاستراتيجية المناسبة
٣. الاعتراف بالحاجة للتغيير
٤. تطوير استراتيجيات بديلة للتغيير

❖ حسب نموذج " افانوفيتش " تطوير استراتيجيات بديلة للتغيير يأتي بعد

١. تشخيص المشكله
٢. اختيار الاستراتيجية المناسبة
٣. الاعتراف بالحاجة للتغيير
٤. تطوير استراتيجيات بديلة للتغيير

❖ حسب نموذج " افانوفيتش " ، التغلب على المقاومة يأتي مباشرة بعد..

١. الإعتراض بالحاجة للتغيير
٢. تشخيص المشكله
٣. التنفيذ و التقويم
٤. اختيار الإستراتيجية المناسبة

❖ حسب نموذج افانوفيتش خطوة تشخيص المشكله يأتي مباشرة قبل خطوة :

١. اختيار الاستراتيجية المناسبة
٢. التغلب على مقاومة التغيير
٣. الاعتراف بالحاجة للتغيير
٤. تطوير استراتيجيات بديلة للتغيير

❖ حسب نموذج " افانوفيتش " خطوه اختيار الاستراتيجية المناسبة يأتي قبل خطوة :

١. اختيار الاستراتيجية المناسبة
٢. التغلب على مقاومه التغيير
٣. الاعتراف بالحاجة للتغيير
٤. تطوير استراتيجيات بديله للتغيير

❖ حسب نموذج "افانوفيتش" خطوة تشخيص المشكلة يأتي قبل خطوة ..

١. اختيار الاستراتيجية المناسبة
٢. التغلب على مقاومة التغيير
٣. الاعتراف بالحاجة للتغيير
٤. تطوير استراتيجيات بديلة للتغيير
- ٥.

❖ حسب نموذج " افانوفيتش " التنفيذ والتقييم يأتي مباشرة بعد

١. الاعتراف بالحاجة للتغيير
٢. التغلب على مقاومه
٣. الاعتراف بالحاجة للتغيير
٤. وجود قوى دافعه للتغيير

❖ حسب نموذج ليفين ( lowin ) زعزعه القيم والعادات والسلوكيات الحاليه للأفراد يتم ضمن

١. مرحله اداره التغيير
٢. مرحله اعاده التجديد
٣. مرحله تحديد المشكله
٤. مرحله اذابه الجليد

❖ مرحله توصيل رؤيه التغيير ، تعد احد مراحل نموذج

١. اوتول
٢. ليفين
٣. افانوفيتش
٤. كوتر

❖ حسب نموذج كوتر ، من خطوات إشراك كافة الأفراد في عملية التغيير

١. إعادة هيكلة وتنظيم الهيكل الداخلي ليتوافق مع الرؤية
٢. الموازنة بين أنظمة المعلومات وأنظمة الانتاج
٣. هيكلة وتنظيم الهيكل الداخلي ليتوافق مع الرؤية
٤. الموازنة بين أنظمة الانتاج وأنظمة الموارد البشرية

❖ حسب نموذج افانوفيتش ، تشخيص المشكلة يأتي مباشرة بعد ..

١. تطوير استراتيجيات بديلة للتغيير
٢. التغلب على المقاومة
٣. الاعتراف بالحاجة للتغيير
٤. وجود قوى دافعة للتغيير

### المحاضرة الثامنة

❖ ضمن استراتيجيه التغيير المتدرج من الأفضل استخدام استراتيجيه المشاركه واسعه النطاق عندما :

١. تكون درجة اللاحاح مرتفعه ودرجه المقاومه مرتفعه
٢. تكون درجة اللاحاح مرتفعه ودرجه المقاومه منخفضه
٣. تكون درجة اللاحاح منخفضه ودرجه المقاومه مرتفعه
٤. تكون درجة اللاحاح منخفضه ودرجه المقاومه منخفضه

❖ استراتيجيات التغيير التي تفترض ان العدو الرئيسي للتغيير هو الجهل وعدم الوعي

١. استراتيجية العقلانية والميدانية
٢. استراتيجية التثقيف والتوعية
٣. استراتيجية القوة القسرية
٤. استراتيجية الاقناع

❖ ضمن استراتيجيات التغيير المتدرج الاستراتيجيه التي يسمح فيها للأفراد المتأثرين بالتغيير نوع وحجم التغيير وكيفيه احداثه هي ...

١. استراتيجيه الاقناع
٢. استراتيجيه المشاركة واسعه النطاق
٣. استراتيجيه المشاركة
٤. استراتيجيه العقلانيه الميدانيه

❖ ضمن استراتيجيات التغيير البنوي ، الاستراتيجية التي يعمد القائم بالتغيير إلى غرس الثقة والأمل في نفوس العاملين في وضع

مستقبلي أفضل

١. استراتيجية المشاركة المركزة
٢. استراتيجية البراعة القيادية
٣. استراتيجية الاقناع
٤. استراتيجية العقلانية الميدانية

❖ استراتيجيه التغيير التي يتم ضمنها استخدام كافة أساليب القوه في احداث التغيير :

١. استراتيجية العقلانية الميدانية
٢. استراتيجية التثقيف والتوعية
٣. استراتيجية المشاركة واسعه النطاق
٤. استراتيجية القوه القسرية

❖ استراتيجيه التغيير المناسبة للحالات الطارئة ، وغير الفعالة على المدى البعيد هي

١. استراتيجية العقلانية الميدانية
٢. استراتيجية التثقيف والتوعية
٣. استراتيجية المشاركة واسعه النطاق
٤. استراتيجية القوة القسرية

❖ استراتيجيه القوة القسرية غالبا ما تناسب ...

١. الحالات العادية
٢. الحالات الطارئة
٣. المدى البعيد
٤. المقاومة المنخفضة

❖ اللجوء الى المناورة السياسية المصحوبة بالتفاوض والسيطرة على الموارد يتم ضمن استراتيجية..

١. التثقيف والتوعية
٢. العقلانية الميدانية
٣. القوة القسرية
٤. المشاركة الواسعة

❖ تقوم المنظمات بتصميم برامج تدريبية تزود المتدربين بالمعلومات ضمن استراتيجية

١. العقلانية الميدانية
٢. المناورة السياسية
٣. المشاركة واسعه النطاق
٤. الاجبار

❖ استراتيجيه التغيير التي تفترض عدم اقتناع الأفراد والوحدات بضرورة التغيير هي :

١. استراتيجية العقلانية الميدانية
٢. استراتيجية التثقيف والتوعية
٣. استراتيجية المشاركة واسعه النطاق
٤. استراتيجية الإجبار

❖ عندما يعتقد الأفراد أن التغيير يهدد مصالحهم فإن استراتيجية التغيير المناسبة لهم هي استراتيجية

١. العقلانية والميدانية
٢. التثقيف والتوعية
٣. المشاركة واسعة النطاق
٤. القوة القسرية

❖ يحاول قائد التغيير إزالة المخاوف وتنمية الولاء للتغيير من خلال استراتيجية

١. التثقيف والتوعية
٢. العقلانية الميدانية
٣. القوة القسرية
٤. المشاركة الواسعة

❖ ضمن استراتيجية التغيير المتدرج من الأفضل استخدام استراتيجية المشاركة واسعة النطاق عندما :

١. تكون درجة الإلحاح منخفضة والمقاومة مرتفعة
٢. تكون درجة الإلحاح منخفضة والمقاومة منخفضة
٣. تكون درجة الإلحاح مرتفعة والمقاومة مرتفعة
٤. تكون درجة الإلحاح مرتفعة والمقاومة منخفضة

❖ ضمن استراتيجيات التغيير المتدرج، وعندما لا يوجد لدى قائد التغيير الوقت الكافي لإشراك جميع العاملين من الأفضل استخدام استراتيجية:

١. المشاركة واسعة النطاق
٢. الإقناع
٣. المشاركة المركزة
٤. الإلحاح

❖ ضمن استراتيجيات التغيير المتدرج من الأفضل استخدام استراتيجية الإقناع عندما :

١. تكون درجة الإلحاح منخفضة والمقاومة منخفضة
٢. تكون درجة الإلحاح مرتفعة والمقاومة مرتفعة
٣. تكون درجة الإلحاح مرتفعة والمقاومة منخفضة
٤. تكون درجة الإلحاح منخفضة والمقاومة مرتفعة

❖ ضمن استراتيجيات التغيير المتدرج، من الأفضل استخدام استراتيجية المشاركة المركزة عندما :

١. تكون درجة الإلحاح منخفضة ودرجة المقاومة مرتفعة
٢. تكون درجة الإلحاح منخفضة ودرجة المقاومة منخفضة
٣. تكون درجة الإلحاح مرتفعة ودرجة المقاومة مرتفعة
٤. تكون درجة الإلحاح مرتفعة ودرجة المقاومة منخفضة

❖ ضمن استراتيجيات التغيير المتدرج ، من الأفضل استخدام استراتيجية الإلحاح عندما :

١. تكون درجة الإلحاح منخفضة ودرجة المقاومة مرتفعة
٢. تكون درجة الإلحاح منخفضة ودرجة المقاومة منخفضة
٣. تكون درجة الإلحاح مرتفعة ودرجة المقاومة منخفضة
٤. تكون درجة الإلحاح مرتفعة ودرجة المقاومة مرتفعة .

❖ ضمن استراتيجيات التغيير المتدرج، تسمى الاستراتيجية التي تقوم على التعاون الكامل بين الأفراد والمنظمة .....

١. استراتيجية المشاركة واسعة النطاق.
٢. استراتيجية الإقناع.
٣. استراتيجية المشاركة المركزة.
٤. استراتيجية العقلانية الميدانية.

❖ ضمن استراتيجيات التغيير البنوي ، وعندما تكون مقاومة التغيير قويه وتوشك المنظمة على الوقوع في كارثة حقيقه من الأفضل

استخدام :

١. استراتيجية البراعة القيادية
٢. استراتيجية الإقناع
٣. استراتيجية الإلزام
٤. استراتيجية الديكتاتورية

❖ ضمن استراتيجيات التغيير البنوي من الأفضل استخدام استراتيجيات الديكتاتورية عندما

١. تكون المنظمة في أزمة شديده والمقاومة مرتفعة
٢. تكون المنظمة في أزمة شديده والمقاومة منخفضة
٣. لا تكون المنظمة في أزمة شديده والمقاومة مرتفعة
٤. لا تكون المنظمة في أزمة شديده والمقاومة منخفضة

❖ ضمن استراتيجيات التغيير البنوي من الأفضل استخدام استراتيجيات الإقناع عندما :

١. تكون المنظمة في أزمة والمقاومة مرتفعة
٢. تكون المنظمة في أزمة والمقاومة منخفضة
٣. لا تكون المنظمة في أزمة والمقاومة مرتفعة
٤. لا تكون المنظمة في أزمة والمقاومة منخفضة

❖ ضمن استراتيجيات التغيير البنوي ، من الأفضل استخدام استراتيجيات الإلزام عندما ... :

١. تكون المنظمة في أزمة والمقاومة مرتفعة .
٢. تكون المنظمة في أزمة والمقاومة منخفضة .
٣. لا تكون المنظمة في أزمة والمقاومة مرتفعة .
٤. لا تكون المنظمة في أزمة شديده والمقاومة منخفضة

❖ ضمن استراتيجيات التغيير البنوي ، من الأفضل استخدام استراتيجيات البراعة .

١. تكون المنظمة في أزمة والمقاومة مرتفعة .
٢. تكون المنظمة في أزمة والمقاومة منخفضة .
٣. لا تكون المنظمة في أزمة والمقاومة مرتفعة .
٤. لا تكون المنظمة في أزمة والمقاومة منخفضة

❖ ضمن استراتيجيات التغيير البنوي وعندما لا تكون المنظمة في أزمة مع وجود مقاومة مرتفعة :

١. استراتيجية البراعة القيادية
٢. استراتيجية الإقناع
٣. استراتيجية الإلزام
٤. استراتيجية الديكتاتورية

❖ ضمن استراتيجيات التغيير البنوي وعندما لا تكون المنظمة في أزمة ومقاومة التغيير منخفضة من الأفضل استخدام :

١. استراتيجية البراعة القيادية
٢. استراتيجية الإقناع
٣. استراتيجية الإلزام
٤. استراتيجية الديكتاتورية

❖ استراتيجية مقاومة التغيير التي يتم في اللجوء إليها في حالة سرعة التغيير، هي استراتيجية

١. التسهيل
٢. المشاركة
٣. التفاوض
٤. الإلزام

❖ ضمن استراتيجيات التغيير البنوي من الأفضل استخدام استراتيجيات الإلزام عندما

١. تكون المنظمة في أزمة والمقاومة مرتفعة
٢. تكون المنظمة في أزمة والمقاومة منخفضة
٣. لتكون المنظمة في أزمة والمقاومة مرتفعة
٤. لا تكون المنظمة في أزمة والمقاومة منخفضة

## المحاضرة التاسعة

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

١. سلبية
٢. ايجابية
٣. جزئية
٤. معنوية

❖ تكون المقاومة ايجابية عندما يكون التغيير المقترح :

١. ايجابياً
٢. سلبياً
٣. مناسباً
٤. طبيعياً

❖ تكون المقاومة سلبية عندما تكون نتائج التغيير ...

❖ تكون مقاومة التغيير سلبية عندما.....

١. سلبية
٢. ايجابية
٣. كارثية
٤. بسيطة . او

١. يكون التغيير المقترح ايجابيا

٢. يكون التغيير المقترح فعالا

٣. تكون الفوائد المحققة منه اقل من التكاليف المدفوعة

٤. تكون الفوائد المحققة منه أكثر من التكاليف المدفوعة

❖ عندما يدرك أن التغيير مفيد ووسيلة لتحقيق الأهداف فإنه

١. يشارك في إحداثه.
٢. من المحتمل أن يقبل به
٣. يقاومه سراً.
٤. يقاومه علناً.

❖ عندما يرى الشخص المقاوم ان التغيير قد يمثل تهديدا لاستقراره فإنه :

١. يقاوم سرا
٢. يقاوم علنا دون خوف
٣. من المحتمل ان يقبل التغيير
٤. يشارك في نجاح التغيير

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

١. يقاوم علنا دون خوف
٢. يقوم سرا
٣. من المحتمل ان يقبل بالتغيير
٤. يشارك في نجاح التغيير

او..

١. يرفض التغيير ويقاومه علنا
٢. من المؤكد ان يقبل التغيير
٣. من المحتمل ان يقبل بالتغيير
٤. يرفض التغيير ويقاومه سرا

❖ **يصنف ضعف الولاء للمنظمة وفقدان الدافعية للعمل ضمن :**

١. السلوك الدفاعي العلني
٢. السلوك الدفاعي الضمني
٣. الاستسلام
٤. الانسحاب

❖ **عندما يرى الشخص المقاوم أن التغيير ضار....**

١. يقاوم علنا دون خوف
٢. يقاوم سرا
٣. يقاوم سرا دون خوف
٤. يقاوم علنا مع الخوف

❖ **استقالة الشخص المقاوم مرتبطة بالسلوك الدفاعي ..**

١. العلني
٢. المستتر
٣. المباشر
٤. العنيف

❖ **ضعف ولاء الشخص المقاوم للمنظمة مرتبط بالسلوك الدفاعي ..**

١. العلني
٢. المستتر
٣. المباشر
٤. العنيف

❖ **ضمن درجات مقاومة التغيير في المنظمات يصنف إختلاف الرأي حول نقطه سطحية في ... "**

١. العليا
٢. الدنيا
٣. الوسطى
٤. غير مصنف

❖ **عندما يضعف ولاء الشخص المقاوم للمنظمة فانه بذلك يمارس :**

١. السلوك الدفاعي العلني
٢. السلوك الدفاعي المستتر
٣. الاستسلام
٤. التمارض

❖ **يتمثل السلوك الدفاعي الضمني او المستتر للشخص المقاوم في ..**

١. تباطؤ انتاجيته وادائه
٢. زياده اخطائه
٣. ضعف ولائه للمنظمه وفقدانه الدافعيه للعمل
٤. رفضه ومعارضه الشديده للتغيير

❖ **عندما يفقد الفرد دافعيته للعمل فانه :**

١. يقاوم علنا
٢. يقاوم سرا
٣. يقبل بالتغيير
٤. يشارك في التغيير

❖ **عندما يرتكب الفرد خطأ ما يتطلب التغيير الذي حدث فإنه غالبا ما :**

١. يشعر بالذنب
٢. يقوم بالإسقاط على غيره
٣. يقدم تبرير التغيير
٤. يقبل بالتغيير

❖ **كرد فعل على التغيير تسمى الحالة التي يقوم فيها الفرد باحتواء التغيير وتحويله إلى مزايا بحالة :**  
تسمى الحالة التي يقوم بها الفرد باحتواء التغيير وتحويله إلى مزايا بحالة:

١. الصدمة
٢. التكامل
٣. الذنب
٤. الإسقاط

❖ **تسمى الحالة التي يقوم فيها الفرد بوضع أسباب التغيير بحالة**

١. الصدمة
٢. التبرير
٣. الذنب
٤. الإسقاط

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

١. الصدمة
٢. عدم التصديق
٣. الذنب
٤. القبول

❖ **تسمى الحالة التي يكون رد فعل على التغيير قيامه بتأييد فرد آخر بحالة..**

١. الصدمة
٢. عدم التصديق
٣. الذنب
٤. الإسقاط

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

١. الصدمة
٢. عدم التصديق
٣. الذنب
٤. الإسقاط

❖ **من أسباب مقاومة التغيير :**

١. وضوح أهداف التغيير
٢. وجود شعور بالحاجة للتغيير
٣. الارتياح للوضع الحالي والخوف من نتائج التغيير
٤. توافر الثقة في القائمين على التغيير

❖ **من أسباب مقاومة التغيير:**

١. وضوح اهداف التغيير
٢. وجود شعور بالحاجة للتغيير
٣. السرعة الشديدة في التغيير
٤. توافر الثقة في القائمين على التغيير

❖ **غالبا مايصنف عدم وجود شعور بالحاجة للتغيير ضمن ...**

١. أسباب مقاومه التغيير
٢. أسباب التغيير
٣. العوامل الدافعه للتغيير
٤. أسباب تأجيل التغيير

❖ واحدة من الآتي ، ليست من اسباب مقاومة التغيير ..

١. عدم وضوح اهداف التغيير
٢. عدم وجود شعور بالحاجة للتغيير
٣. عدم مشاركة العملاء في التغيير
٤. عدم توافر الثقة في القائمين على التغيير

❖ من اسباب مقاومه التغيير..

١. وضوح اهداف التغيير
٢. وجود شعور بالحاجة للتغيير
٣. الخوف من نتائج التغيير
٤. توافر الثقة في القائمين على التغيير

❖ من أسباب مقاومة التغيير ...

١. وضوح أهداف التغيير .
٢. وجود شعور بالحاجة للتغيير .
٣. عدم مشاركة العملاء في التغيير .
٤. عدم توافر الثقة في القائمين على التغيير

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

١. المخاوف النفسية
٢. المخاوف الاقتصادية
٣. المخاوف الاجتماعية
٤. المخاوف التنظيمية

❖ حسب "جيمس اوتول" حالة مقاومة التغيير التي يرغب بها

الناس فيها بالنتائج الفورية للتغيير هي ..

١. قصر النظر
٢. التفكير الضيق
٣. غش البصيرة
٤. الظرفية

❖ حسب "جيمس اوتول" حالة الفرد المقاوم للتغيير الذي يرى انه على صواب

و غيره على باطل هي الحالة ..

١. الشوفينية
٢. الميكيا فيلية
٣. النظرية
٤. التطبيقية

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

١. عدم الاتزان
٢. قصر النظر
٣. عدم النضج
٤. الشك

او ..

١. عدم النضج
٢. ضعف الثقة بالنفس
٣. الشك
٤. عدم الاتزان

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

١. ضمن سبب
٢. العزيمة
٣. الخوف
٤. قصر النظر

- ❖ حسب " جيمس أوتول " حالة الفرد المقاوم للتغيير الذي يرى أن لديه نظريات مختلفة عن العالم هي :
١. التغيير للأقلية.
  ٢. الاصاله
  ٣. الأيديولوجي
  ٤. الظرفية.

- ❖ حسب جيمس أوتول الفرد الذي يرى بعدم التشكيك في القادة اللذين وضعوا مسار التغيير عنده
١. قصر النظر
  ٢. غشى البصيرة
  ٣. الأصالة
  ٤. الجهل الإنساني

- ❖ حسب جيمس أوتول الفرد الذي يرى ان التفكير الجماعي المرضى للمجموعه اهم من التغيير عنده
١. الاصاله
  ٢. الجهل الإنساني
  ٣. قصر النظر
  ٤. غشى البصيره

- ❖ تسمى الحالة التي يشعر فيها الفرد بان الوقت غير مناسب للتغيير
١. عدم النضج
  ٢. عدم التصديق
  ٣. الذنب
  ٤. ضعف الثقة بالنفس

- ❖ ضمن ردود الأفعال على التغيير يصنف شعور الفرد بعدم واقعيه التغيير ضمن
١. الصدمه
  ٢. عدم التصديق
  ٣. الاسقاط
  ٤. التبرير

- ❖ من العوامل التي تزيد من مقاومة التغيير :
١. إقناع الأفراد والجماعات
  ٢. الدور القوي للتنظيم غير الرسمي
  ٣. تشكيل رأي فردي ضد التغيير
  ٤. توافر الثقة في القائمين على التغيير
- ❖ واحدة من الاتي ليست من العوامل التي تزيد من مقاومة التغيير...

١. فرصة التغيير على الافراد
٢. فرصة التغيير على الجماعات.
٣. فرصة التغيير على القيادات.
٤. فرصة التغيير على العملاء.

- ❖ ضمن ردود الأفعال على التغيير ، يصف قيام الفرد بتأنيب فرد اخر على التغير الذي حدث ....
١. الذنب
  ٢. الاسقاط
  ٣. الصدمه
  ٤. التبرير

- ❖ ضمن ردود الأفعال على التغيير ، يصنف قيام الفرد باحتواء التغيير وتحويله الى مزايا ضمن سلوك
١. عدم التصديق
  ٢. القبول
  ٣. الصدمه
  ٤. التكامل

❖ حسب جيمس اوتول يصنف سلوك الفرد المقاوم للتغيير الذي يرى ان التغيير في مظهره جيدا ولكنه يخشى ان تكون النتائج سيئه ضمن

١. قصر النظر
٢. غشى البصيره
٣. الشك
٤. الحماقه

❖ يصنف تباطؤ الانتاج او زيادة الاخطاء ضمن احد مظاهر لسلوكية لمقاومة التغيير التالي

١. السلوك الدفاع العنني
٢. السلوك الدفاع الضمني
٣. السلوك الدفاعي المستتر
٤. الاستسلام

❖ حسب "جيمس اوتول" يصنف سلوك الفرد المقاوم للتغيير التي يرغب بها الناس فيها بالنتائج الفورية ضمن ..

١. الحماقة
٢. التفكير الضيق
٣. قصر النظر
٤. غشى البصرة

❖ حسب "جيمس اوتول" الشخص المقاوم الذي يرى ان لا يستطيع احد إقناعه بالتغيير..... الامر، يصنف ذلك ضمن :

١. العزيمة
٢. الغرور
٣. ضعف الثقة بالنفس
٤. التفكير الضيق

❖ غالبا ما تكون استجابته الفرد الذي يرى ان التغيير مفيد ووسيله لتحقيق الأهداف هي

١. قبول التغيير
٢. المقاومة العننيه
٣. المشاركة في احداث التغيير
٤. المقاومة السريه

## المحاضرة العاشرة

❖ استراتيجيه مقاومة التغيير التي تساعد العاملين على رؤية الحاجة الى التغيير وضرورته هي:

١. استراتيجيه التسهيل والدعم
٢. استراتيجيه التفاوض والاتفاق
٣. استراتيجيه التعليم والاتصال
٤. استراتيجيه الاجبار

❖ استراتيجيه مقاومة التغيير التي يتم اللجوء اليها في حالة قصور المعلومات هي استراتيجيه

١. التسهيل
٢. المشاركة
٣. التعليم
٤. الاستقطاب

❖ ضمن استراتيجيات التعامل مع مقاومة التغيير، من أيجابيات استراتيجيه التعليم والاتصال ....

١. أنها سريعة وغير مكلفة.
٢. تؤدي إلى التزام المشاركين بتطبيق التغيير.
٣. تؤدي الى أنواع العاملين بما يساهم في أحداث التغيير.
٤. تعد طريقة سهلة لتجنب مقاومة التغيير.

❖ استراتيجيه مقاومه التغيير التي من ايجابياتها ان اقتناع العاملين يؤدي الى مساهمه اكبر لهم في التغيير هي استراتيجيه

١. التعليم والاتصال
٢. المشاركة والاندماج
٣. التسهيل والدعم
٤. التفاوض والاتفاق

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

١. التسهيل
٢. التفاوض
٣. المشاركة
٤. الاستقطاب

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

١. زيادة مساهمة العملاء في التغيير
٢. التزام المشاركين بتطبيق التغيير
٣. طريقة جيدة للتعامل مع الأفراد الذين لا يقبلون الحوار
٤. أنها سريعة وغير مكلفه

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

١. التفاوض والاتفاق
٢. الاستقطاب
٣. التسهيل والدعم
٤. المشاركة والاندماج

❖ استراتيجية مقاومة التغيير التي تستخدم عند وجود جهة متضررة من عملية التغيير، مع امتلاكها القدرة على مقاومة التغيير هي

- استراتيجية
١. التسهيل والدعم
  ٢. التفاوض والاتفاق
  ٣. التعليم والاتصال
  ٤. الاجبار

❖ استراتيجيه مقاومه التغيير التي من ايجابياتها انها سهله نسبيا وتجنب مقاومه التغيير .، استراتيجيه :

١. الاجبار الظاهر او الضمني
٢. التفاوض والاتفاق
٣. المشاركة
٤. الاندماج

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

١. تعريف الأفراد بأهمية وضرورة التغيير
٢. تدريب العاملين على مهارات جديده
٣. وضع الفرد في موقع هام في عملية تصميم التغيير
٤. تقوم على إجبار العاملين على قبول التغيير

❖ ضمن استراتيجيات مقاومة التغيير، من سلبيات استراتيجية الاستقطاب:

١. انها تستغرق وقت اطول
٢. انها ذات تكلفة كبيرة
٣. تساهم في حصول مشاكل في المستقبل
٤. انها تؤدي الى انخفاض الروح المعنوية

❖ استراتيجيات مقاومة التغيير التي من سلبياتها حصول مشاكل في المستقبل هي استراتيجية

١. التعليم
٢. المشاركة
٣. الاستقطاب
٤. التفاوض

❖ استراتيجيات مقاومة التغيير التي يتم ضمنها وضع الفرد في موقع هام ، هي ..

١. استراتيجية التفاوض والاتفاق
٢. استراتيجية التسهيل والدعم
٣. استراتيجية الاستقطاب
٤. استراتيجية الاندماج

❖ استراتيجيات مقاومة التغيير التي يهدد ضمنها العاملون سرا أو علنا بفقدان وظائفهم أو بحرمانهم من الترقية مقابل قبول التغيير هي:

١. استراتيجية التسهيل والدعم
٢. استراتيجية التعليم والاتصال
٣. استراتيجية التفاوض والاتفاق
٤. استراتيجية الإكراه

❖ من إيجابيات مقاومة التغيير :

١. إجبار المنظمة على توضيح أهداف التغيير
٢. تساهم في إظهار فعالية عمليات الاتصال
٣. تؤدي إلى دفع إدارة المنظمة إلى عدم القيام بتحليل الدقيق لنتائج التغيير
٤. تكشف عن نقاط القوة في عملية اتخاذ القرارات في المنظمة

❖ كل مما يأتي من إيجابيات مقاومة التغيير ، ماعدا

١. إجبار المنظمة على توضيح أهداف التغيير بشكل أفضل
٢. الكشف عن نقاط القوة في عملية معالجة مشكلات المنظمة
٣. إظهار عدم فعالية عمليات الاتصال
٤. إظهار سوء أو غياب النقل الجيد للمعلومات

❖ واحدة من الآتي ، ليست من إيجابيات مقاومة التغيير ..

١. إظهار ضعف فعالية عمليات الاتصال
٢. إظهار المنظمة لأهداف التغيير
٣. إظهار ضعف في نقل معلومات التغيير
٤. إظهار المنظمة لكفاءة التغيير

❖ من إيجابيات مقاومة التغيير ....

١. إجبار المنظمة على توضيح أهداف التغيير بشكل سيئ.
٢. إظهار فعالية عمليات الاتصال.
٣. إظهار سوء أو غياب النقل الجيد للمعلومات.
٤. الكشف عن نقاط القوة في عملية معالجة مشكلات المنظمة.

❖ قيام المنظمة بتحليل الدقيق للنتائج المباشرة وغير المباشرة المحتملة للتغيير، يعتبر من

١. سلبيات التغيير
٢. إيجابيات مقاومة التغيير
٣. العوامل الدافعة للتغيير
٤. مؤشرات الحاجة للتغيير

❖ إظهار عدم فعالية عمليات الاتصال يعد من

١. مؤشرات الحاجة للتغيير
٢. مؤشرات مقاومة التغيير
٣. إيجابيات التغيير
٤. إيجابيات مقاومة التغيير

❖ من إيجابيات مقاومة التغيير

١. الكشف عن نقاط القوة في اتخاذ القرارات
٢. الكشف عن نقاط الضعف في اتخاذ القرارات
٣. الكشف عن الفرص المتاحة داخل المنظمة
٤. الكشف عن الفرص المتاحة خارج المنظمة

❖ استراتيجية مقاومة التغيير التي تستخدم عند وجود جهة متضرره من عملية التغيير مع امتلاك .. القدره على مقاومه التغيير هي :

١. استراتيجية الاستقطاب
٢. استراتيجية المشاركة
٣. استراتيجية التعليم
٤. استراتيجية التفاوض

❖ استراتيجية مقاومة التغيير التي من ايجابياتها انها سهله نسبيا لتجنب مقاومه التغيير هي

١. استراتيجية التعليم
٢. استراتيجية المشاركة
٣. استراتيجية الاستقطاب
٤. استراتيجية التفاوض

❖ استراتيجية مقاومة التغيير التي تستخدم عندما يكون الافراد المتأثرين بالتغيير يمتلكون القدره العاليه على المقاومه هي

١. استراتيجية التسهيل
٢. استراتيجية التفاوض
٣. استراتيجية الاستقطاب
٤. استراتيجية المشاركة

### المحاضرة الحادية عشر

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

١. تحفيز القائمين على التغيير
٢. تشجيع المقاومين للتغيير
٣. الاستعداد للصراع بأسلوب ايجابي
٤. تعزيز القدرة على التعلم

❖ واحدة من الآتي لا تدخل ضمن الخطوات العملية لبرنامج التغيير الفعال

١. تحديد طرق وأساليب التنفيذ
٢. تحديد زمن بداية ونهاية التغيير
٣. التأكد من مشاركة غالبية العاملين
٤. التأكد من مشاركة بعض العاملين .

❖ واحدة من الآتي لا تدخل ضمن الخطوات العملية لبرنامج التغيير الفعال ...

١. تحديد طرق ساليب و التنفيذ.
٢. تحديد زمن بداية ونهاية التغيير.
٣. التاكيد من مشاركة غالبية العاملين.
٤. التاكيد من مشاركة غالبية العملاء.

❖ من الخطوات العملية لبرنامج التغيير الفعال :

١. تحديد طرق وأساليب التنفيذ .
٢. تحديد زمن ما بعد التغيير .
٣. التأكد من مشاركة بعض العاملين .
٤. التأكد من مشاركة غالبية العملاء .

❖ غالباً ما يعتبر الاستعداد للمقاومة والصراع بأسلوب ايجابي من

١. خطوات برنامج التغيير
٢. مراحل ادارة التغيير
٣. مراحل مقاومة التغيير
٤. مراحل التعامل مع مقاومة التغيير

❖ من عوامل نجاح التغيير الفعال :

١. التأكد من عدم فهم العملاء لدورهم في احداث التغيير
٢. التأكد من عدم فهم العاملين لدورهم في احداث التغيير
٣. التأكد من فهم العملاء لدورهم في احداث التغيير
٤. التأكد من فهم العاملين لدورهم في احداث التغيير

❖ الاستعداد للمقاومة والصراع بأسلوب ايجابي يصنف ضمن :

١. الخطوات العملية لبرنامج التغيير الفعال
٢. الخطوات النظرية لبرنامج التغيير الفعال
٣. عوامل نجاح التغيير الفعال
٤. عوامل ادارة التغيير

❖ كل مما يأتي من عوامل نجاح التغيير الفعال، ماعدا

١. ان يبدأ التغيير من خلال فرق العمل
٢. التأكيد على فهم العملاء لدورهم في احداث التغيير
٣. التأكيد على فهم العاملين لدورهم في احداث التغيير
٤. جعل نتائج الاداء هي الهدف الاساسي للتغيير

❖ من عوامل نجاح التغيير الفعال التأكيد على فهم ...

١. العملاء لدورهم في احداث التغيير
٢. العاملين لدورهم في احداث التغيير
٣. العملاء لدورهم في ايقاف التغيير
٤. العاملين لدورهم في ايقاف التغيير

❖ واحده من التالي ليست من عوامل نجاح التغيير الفعال :

١. ان يبدأ التغيير من خلال فرق العمل
٢. التأكيد على فهم العملاء لدورهم في احداث التغيير
٣. التأكيد على فهم العاملين لدورهم في احداث التغيير
٤. جعل نتائج الاداء هي الهدف الاساسي للتغيير

❖ جعل نتائج الاداء هي الهدف الأساسي في التغيير يصنف ضمن....

١. عوامل نجتح مقاومة التغيير
٢. عوامل نجاح التغيير التنظيمي
٣. عوامل نجاح إستراتيجية مقاومة التغيير
٤. عوامل نجاح التغيير الفعال

❖ من عوامل نجاح برامج التغيير التنظيمي :

١. التركيز على الأفراد غير المتجانسين مع التغيير
٢. توفر المناخ العام الذي لا يقبل التغيير ولا يعارضه
٣. إغفال التنظيمات غير الرسمية لما لتأثيرها على سلوك الأفراد
٤. تشخيص عوامل مقاومة التغيير ومراكزه

❖ واحدة من الآتي ليست من عوامل نجاح برامج التغيير التنظيمي :

١. وجود خبراء للتغيير ذوي المهارات متعددة .
٢. شرح وتوضيح دوافع التغيير وأسبابه بالنسبة للعملاء .
٣. إشراك الأفراد والمجموعات في التخطيط للتغيير والتنفيذ .
٤. توضيح الفوائد المادية والمعنوية المترتبة على عملية التغيير

❖ إشراك الأفراد و المجموعات في التخطيط للتغيير وتنفيذه يصنف ضمن.....

١. الخطوات العملية لبرنامج التغيير الفعال
٢. الخطوات النظرية لبرنامج التغيير الفعال
٣. عوامل نجاح مقاومة التغيير
٤. عوامل نجاح برامج التغيير التنظيمي

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

١. نشر القيم السليمة
٢. تنمية دوافع العاملين
٣. الإدراك السليم للأحداث
٤. تنمية الاتجاهات الملائمة

❖ التعرف على الايجابيات والسلبيات يندرج ضمن

١. التعرف على اتجاهات العاملين نحو التغيير
٢. الادراك السليم للواقع
٣. تنمية دوافع العاملين
٤. تبني قيم بناءة بين الادارة وبين العاملين.

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

١. الادراك الجيد للتغيير
٢. نشر الاطار القيمي السليم للتغيير
٣. ظهور مؤشرات الحاجة الى التغيير
٤. تنمية دوافع العاملين الملائمة للتغيير

❖ مقاومة الموظفين للتغيير تصنف ضمن معوقات التغيير :

١. التنظيمية
٢. السلوكية
٣. الفنية
٤. الاقتصادية

❖ درجة قبول الموظفين للتغيير ودرجة مقاومته ، تصنف ضمن معوقات التغيير

١. التنظيمية
٢. السلوكية او ( الفردية)
٣. الفنية
٤. الاقتصادية

❖ يندرج نقص المخصصات الموجهة لإحداث التغيير ضمن معوقات التغيير ..

١. الفردية
٢. التنظيمية
٣. الاقتصادية
٤. الفنية

❖ التركيز على الأفراد المتجانسين مع التغير يصنف ضمن

١. العناصر المساعده على التغيير
٢. عناصر التغيير
٣. عوامل نجاح التغيير الفعال
٤. مؤشرات الحاجة الى التغيير

❖ تشخيص عوامل مقاومه التغيير ومراكزه يصنف ضمن :

١. العوامل المساعده على التغيير
٢. عناصر التغيير
٣. عوامل نجاح برامج التغيير التنظيمي
٤. تهيئه المناخ الصحي للتغيير

❖ يصنف سوء وسائل الاتصال ضمن معوقات التغيير ..

١. الفنية
٢. التنظيمية
٣. الفردية
٤. التقنية

### المحاضرة الثانية عشر

❖ تدفق المعلومات داخل التنظيم بهدف التأثير على الأفراد يدخل بدرجة كبيرة ضمن ....

١. التحفيز
٢. الاتصالات
٣. الإدارة بالأهداف
٤. المشاركة

❖ تفويض الصلاحيات يتطلب من قياده التغيير ان تكون لديها ...

١. قدره اتخاذ القرارات الموضوعيه
٢. قدره على توجيه جهود العاملين
٣. قدره على التنظيم والابداع والتفويض
٤. قدره على المتابعة والتقييم الذاتي

❖ مساهمة الأفراد في اتخاذ قرار التغيير يدخل بدرجة كبيرة ضمن ...

١. التحفيز
٢. الاتصالات
٣. الإدارة بالأهداف
٤. المشاركة

❖ القيادة الاداريه والمشاركه والتحفيز تعتبر من

١. أدوات اداره التغيير في التأثير على الافراد
٢. مبادئ قياده التغيير
٣. خصائص قياده التغيير
٤. سمات وخصائص قائد التغيير

واحد من الاتي ليست من أدوات اداره التغيير المؤثرة على الافراد

١. التحفيز
٢. المشاركة
٣. الإدارة بالأهداف
٤. اعاده الهندسة

❖ من خصائص قيادة التغيير :

١. القدرة على مقاومة مقاومة التغيير
٢. القدرة على التنفيذ بكفاءة وفعالية
٣. القدرة على الرد على مقاومة التغيير
٤. القدرة على التخطيط لمقاومة التغيير

❖ واحدة من التالي ، ليست من خصائص قيادة التغيير....

١. القدرة على إحداث التغيير
٢. القدرة على تحديد الاهداف و السياسات
٣. القدرة على اتخاذ القرارات الموضوعية
٤. القدرة على مواجهة المواقف الثابتة

❖ القدرة على تفويض الصلاحيات يدخل ضمن احد خصائص قيادة التغيير

١. القدرة على تحديد اهداف التغيير
٢. القدرة على الحركة والابتكار
٣. القدرة على التنظيم
٤. القدرة على اتخاذ القرارات

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

١. القدرة على تحديد اهداف التغيير
٢. القدرة على احداث التغيير
٣. القدرة على مواجهة المواقف المتغيرة
٤. القدرة على اتخاذ القرارات

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

١. القدرة على الحركة والابتكار
٢. القدرة على مواجهه المواقف المتغيرة
٣. القدرة على تحديد اهداف التغيير
٤. القدرة على المتابعة والتقييم

❖ القدرة على مواجهة الأزمات يتطلب من قيادة التغيير :

١. القدرة على التنظيم والتفويض
٢. القدرة على الحركة والابتكار
٣. القدرة على مواجهة المواقف المتغيرة
٤. القدرة على احداث التغيير

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

١. القدرة على التنظيم والتفويض
٢. القدرة على الحركة والابتكار
٣. القدرة على مواجهة المواقف المتغيرة
٤. القدرة على اتخاذ القرارات

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

١. القدرة على التنظيم و التفويض
٢. القدرة على اتخاذ القرارات الحيادية
٣. القدرة على مواجهة المواقف المتغيرة
٤. القدرة على اتخاذ القرارات الموضوعية

❖ توفر الدافعية لتنفيذ التغيير يدخل ضمن احد خصائص قيادة التغيير التالية

١. القدرة على تحديد اهداف التغيير
٢. القدرة على تحديد مواجهة المواقف المتغيرة
٣. القدرة على الحركة والابتكار
٤. القدرة على المتابعة والتقييم

❖ يصنّف فهم عملية التغيير ضمن :

١. مبادئ قيادة التغيير
٢. خصائص قيادة التغيير
٣. معوقات قيادة التغيير
٤. مقاومة قيادة التغيير

❖ لكي يفهم القائد عملية التغيير ينبغي عليه :

١. تشجيع العملاء على طرح الأفكار والمشاركة في تنفيذها
٢. أن ينظر إلى مقاومة التغيير كقوة سلبية
٣. الإدراك أن عملية التغيير تعتمد تغيير ثقافة المنظمة
٤. الإدراك أن عملية التغيير سهله

❖ ضمن مبادئ قيادة التغيير ولكي يفهم القائد عملية التغيير ينبغي عليه :

١. تقدير الصعوبات المحتملة التي قد تواجه عملية التغيير
٢. ان ينظر الى مقاومه التغيير كقوه سلبيه دافعه
٣. الادراك ان عملية التغيير تعتمد على قدره على تثبيت الثقافه السانده
٤. الادراك ان عملية التغيير غير معقده

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

١. فهم عملية التغيير
٢. بناء العلاقات
٣. انشاء التماسك
٤. الهدف الاخلاقي

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

١. فهم عملية التغيير
٢. بناء العلاقات
٣. انشاء التماسك
٤. الهدف الاخلاقي

❖ غالبا ما تتطلب القدره على مواجهه المواقف المتغيره ان يكون لدى قياده التغيير:

١. المهارات العاليه للعمل بحزم
٢. الرغبه في احداث التغيير
٣. القدره على تحديد الأهداف
٤. القدره على تفويض الصلاحيات

### المحاضرة الثالثة عشر

❖ العلاقة الموجودة بين ثقافة المنظمة واستراتيجيات التغيير هي علاقة

❖ توجد بين ثقافة المنظمة واستراتيجيات التغيير علاقة :

١. عكسية
٢. تبادلية
٣. نمطية
٤. لا توجد علاقة بينهما

❖ واحدة من الاتي ليست من العوامل المؤثرة في ثقافة المنظمة ..

١. طبيعة القطاع الذي تنتمي اليه المنظمة.
٢. القيادة الادارية.
٣. تجربة أفراد العاملين.
٤. خبرة المنظمات في حل المشكلات.

❖ واحدة من الاتي ليست من العوامل المؤثرة في ثقافه المنظمه ..

١. بينه الاعمال
٢. القياده الاداريه
٣. تجربه الافراد العاملين
٤. تجربه العملاء

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

١. التوقع المعياري
٢. التوقع الماضي
٣. التوقع الافتراضي
٤. التوقع الحالي

❖ التوقع المعياري يعني امتلاك قيادة التغيير :

١. القدرة على التنبؤ
٢. القدرة على الاتصال
٣. القدرة على الفهم
٤. القدرة على المشاركة

❖ حسب اليات التغيير الثقافي في المنظمه تصنف القدره على التنبؤ ضمن

١. التوقع المعياري
٢. اللغة والاتصال
٣. التكوين
٤. المناهج

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

١. دعم الإدارة الوسطى
٢. التركيز على المنافس
٣. التعاون وروح الفريق
٤. فعالية نظام العقوبات

❖ يعد التركيز على العميل احد متطلبات :

١. ادارة الجودة الشاملة
٢. اعادة الهندسة
٣. ادارة الاهداف
٤. لا توجد الاجابة الصحيحة

❖ وجود نظام للقياس مبني على استخدام الأساليب الاحصائية يعد من متطلبات ...

١. اعاده الهندسه
٢. الاداره بالمشاركه
٣. اعاده الهيكله
٤. ادارته الجوده الشاملة

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

١. التركيز على الأساليب التقليدية
٢. تقييد حرية الموظفين
٣. الاحتفاظ بالتصميم الحالي للعمليات
٤. توظيف تكنولوجيا المعلومات

تم بحمد الله جمع اسئلة إدارة التغيير بدون حل وذلك بفضل الله ثم ملف العزيزة شموع العسيري ومن ساعدها في كتابة الاسئلة وترتيبها وشكر للأخ المنادي والعزيزة أم ود و الإراده والمستحيل و جنون الإحساس ولوسيندا و أبو ريان وانوار و باسمه و لايو عبدالله ووردة جورية و زارينا راجية من المولى التوفيق والسداد للجميع

Omjehaad ☺

##وشكراً لأم حنان ♥

جنون احساس ولوسيندا لكتابة نموذج ١٤٣٩ هـ الفصل الأول

التحدث الأخير بواسطة نور القمر تنسيق احلام اليقظة بتاريخ ١٧/٥/١٤٣٩ هـ