

## 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

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

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

❖ يعرف التغيير بأنه عملية :

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

❖ يعرف التغيير التنظيمي بأنه :

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

❖ أحداث تعديلات في أهداف وسياسات المنظمة تدرج ضمن....

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

❖ يعرف التغيير التنظيمي بأنه أحداث 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 إلى 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 لمتطلبات 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 الأفراد على تحقيق اهدافهم الشخصية بدل اهداف المنظمة
٣. تنمية الصراع وإدارته بشكل يخدم المنظمة
٤. تمكين المديرين من اتباع 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

❖ واحدة من الآتي ليست من أهداف التغيير...

١. زيادة قدرة المنظمة على البقاء و النمو
٢. زيادة درجة التعاون بين المنظمات
٣. تشجيع الأفراد على تحقيق الرضى الوظيفي
٤. تشجيع الأفراد على تحقيق الأهداف التنظيمية

❖ واحدة من الآتي 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 الإدارة بالاهداف ضمن**

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

❖ **واحدة من الاتي ليست من اهداف التغيير ..**

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

❖ **يتميز التغيير بأنه :**

١. أمر غير حتمي
٢. حركة تشاؤمية
٣. عمليه مستمرة
٤. عمليه خاصه

❖ **يندرج التغيير كعملية مستمرة ضمن:**

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

❖ **واحدة من الاتي ليست من خصائص التغيير ..**

١. الحتمية
٢. التفاولية
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 عمليه التغيير يصنف ضمن...**

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

❖ **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 إلى قرية صغيرة :

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

❖ سيادة اقتصاد السوق وازدياد حدة المنافسة تصنف ضمن

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

❖ من الاسباب الخاصة للتغيير والتي غالباً 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

❖ واحده 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

❖ غالبا ما يصنف ضرورة مواكبه التغيير التكنولوجي ضمن :

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

❖ 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

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

١. زياده قيمه المنظمة في السوق (من الاسباب الخاصة بالتغيير)
٢. زياده شكاوى العملاء في المنظمة
٣. زياده تغيب العاملين
٤. زياده حجم الاعمال المكتبية

❖ غالبا ما يندرج كثرة اللجان والاجتماعات ضمن...

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

❖ من الاتي ليست من مؤشرات الحاجة الى 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 .

❖ من مؤشرات عدم الحاجة للتغيير في المنظمة

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

❖ 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 الى 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. اداره التغيير
٣. الأسباب الخاصة للتغيير
٤. مؤشرات الحاجة الى التغيير

❖ المركزيه وانعدام التفويض وضعف الثقة في الموظفين تصنف ضمن ...

١. معوقات التغيير
٢. مؤشرات مقاومه التغيير
٣. سلبيات التغيير
٤. مؤشرات الحاجة الى التغيير

❖ الفشل في تحقيق الأهداف الموضوعه 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 الخاصه بالتغيير
٢. مؤشرات الحاجة للتغيير
٣. الأسباب الانسانية للتغيير
٤. الأسباب الاجتماعيه للتغيير

❖ أقترح " Griener " ضمن ميدا 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

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

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

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

١. تبديل علاقات العمل ضمن الهيكل التنظيمي
٢. أسلوب المناقشة الجماعية للحالة
٣. أسلوب القرارات الجماعية
٤. أسلوب 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 مبادئ التغيير، أسلوب الإحلال او التبديل غالبا ما يناسب مبدأ....

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

❖ 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 الإحلال او التبديل
٤. أسلوب تبديل علاقات العمل

❖ ضمن مبدأ تفويض السلطة للمرؤوسيين للمشاركة في برنامج التغيير يستخدم أسلوب...

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

❖ ضمن مبادئ التغيير ، من أساليب مبدأ التفويض نجد

١. أسلوب القرارات الجماعية
٢. أسلوب حل المشاكل بطريقه جماعيه
٣. أسلوب المناقشة الجماعية للحاله
٤. أسلوب الإحلال او التبديل

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

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

❖ ضمن اهمية التغيير ، تحقيق أهداف اصحاب المصالح تصنف ضمن اهمية التغيير بالنسبة...

١. للموظفين
٢. للعملاء
٣. للمنظمات
٤. للقيادات

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

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

❖ ضمن خصائص ادارة التغيير ، تعني الرشادة ان يخضع قرار التغيير لاعتبارات:

١. العائد والتكلفة
٢. العقلانية والمنطق
٣. الواقعية والمرونة
٤. الموضوعية والنزاهة

❖ 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

❖ ضمن خصائص ادارته التغيير تعني الواقعيه ان ترتبط

اداره التغيير

١. بإمكانات المنظمه
٢. بأهداف المنظمه
٣. بأهداف العاملين
٤. بأهداف العملاء

❖ 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

❖ قدره على التكيف السريع مع الاحداث يعتبر من خصائص :

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

❖ أن تتميز ادارة التغيير بالشرعية يعني :

١. أن يخضع قرار التغيير لاعتبارات التكلفة و العائد
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

❖ 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

## المحاضرة الثالثة

❖ التغيير الذي يتطلب تحليلاً 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

❖ غالباً ما يجب على المدير تحفيز الموظفين ضمن

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

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

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

❖ يجب على القادة ان يكونوا على دراية جيدة بالاساليب الفنية و الادارية التي يتغير بها الافراد ضمن

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

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

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

❖ التغيير الذي يهدف الى مسايرة الظروف المحيطة او تحسين عمليات التشغيل هو...

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

❖ غالباً ما يندرج ضمن التغيير التحويلي

١. تقديم منتجات او خدمات جديدة
٢. تغيير الانظمة الجديده والإجراءات
٣. ربط اداره التغيير برويه رساله المنظمه
٤. تحفيز الموظفين على المشاركة وابداء الرأي

❖ 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

❖ التغيير الذي يقتصر على جانب واحد او مجال واحد في المنظمة هو :

١. التغيير العشوائي
٢. التغيير الجزئي
٣. التغيير غير المخطط
٤. التغيير السريع

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

١. التغيير على مستوى المنظمة.
٢. التغيير على مستوى أسلوب 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 والانسانية 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

❖ **مقاومة المقاومة سلوك يقوم به ...:**

١. قادة التغيير في تعاملهم مع الغير
٢. قادة التغيير في تعاملهم مع مقاومة التغيير
٣. قادة المقاومة في تعاملهم مع قيادة التغيير
٤. قادة المقاومة في تعاملهم مع 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

❖ **المغير الذي يحتاج الى اندماج شخصي فيما يعرض عليه من أفكار التغيير هو ...**

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

❖ **الطرف المغير الذي يتعلم عن طريق التجربة والخطأ هو المغير**

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

❖ **المغير المادي هو الذي :**

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

❖ **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 عناصر التغيير :**

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

❖ **من انماط الطرف المغير :**

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

❖ **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

❖ **غالباً ما يتطلب التغيير التطويري ..**

١. وضع خطة يتم تنفيذها حسب جدول زمني وميزانية محدودة
٢. تحليل كل العوامل الداخلية والخارجية بالمنظمة
٣. عملية التنظيم وإعادة الهيكلة في المنظمة
٤. إعداد تقنيات تتطلب تغيير رئيسي في سلوك الافراد

❖ **المغير العقلاني هو الذي ...**

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

❖ **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.

### ❖ ضمن الخطوات الإدارية لتحديد مجال التغيير ، تحديد المشكلة و

#### التعرف عليها يأتي في الخطوة...

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

### ❖ 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 الإدارية لتحديد مجال التغيير....:

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

❖ ضمن الخطوات الإدارية 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 اداره التغيير

❖ من العناصر المساعدة على التغيير...:

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

❖ تبني إستراتيجية التطوير، يعتبر أحد...

١. العناصر المساعدة على التغيير
٢. مبادئ مقاومة التغيير
٣. إحدى الخطوات الإدارية لتحديد مجال التغيير
٤. استراتيجيات التغيير البنوي

❖ استخدام مفهوم النظم يأتي ضمن ..

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

❖ الخطوات الادارية لتحديد مجال التغيير

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

❖ ان يكون التغيير ضمن الضوابط والتوجيه الصحيح لكي لا يخرج عن السيطرة، يعتبر من:

١. أسس التغيير الإيجابي
٢. مداخل المقاومة الايجابية
٣. الخطوات الايجابية للتعامل مع مقاومة التغيير
٤. اسس مقاومة المقاومة

❖ 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 اسس التغيير الايجابي

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

❖ أن يزيل التغيير الضغط والاختلال الموجود في المنظمة يصنف ضمن

١. عوامل نجاح التغيير الفعال
٢. اهداف التغيير
٣. أسس التغيير الإيجابي
٤. العناصر المساعده 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 محده
٢. ان يزيد من حماس العاملين
٣. ان يزيد بفرص تسمح بالتطور والتقدم
٤. ان يزيد الضغط والاختلال الموجود

❖ تدرج الصحوة واليقظة والتنبيه ضمن...:

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

❖ تدرج اهمية الصحوة واليقظة ضمن

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

❖ واحده 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

❖ **يصنف وعي وإدراك المدير للتغيير ضمن...:**

١. قوى التغيير الداخلية
٢. قوى التغيير الخارجية
٣. قوى التغيير الثقافية
٤. قوى التغيير الإجتماعي

❖ **تدرج زيادة طموحات وحاجات الأفراد ضمن قوى التغيير:**

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

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

١. ادراك عملاء المنظمة للتغيير (المديرون )
٢. زيادة طموحات الأفراد
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 الآتي 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 الأفراد

❖ 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 وحاجات الأفراد

❖ 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

❖ **ضمن مرحلة ادارته التغيير يتم التعرف على مصادر التغيير المرتبطة بالبيئة الخارجييه ضمن المرحلة**

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 إلى التغيير
٣. تخطيط جهود التغيير
٤. تنفيذ ومتابعة خطة التغيير

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

١. الأولى
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

❖ **تقديم المنافسين لمنتجات ذات اقبال واسع في السوق ، تعتبر احد مؤشرات ...:**

١. الحاجة إلى احداث التغيير التي يدركها المدراء
٢. الخروج من السوق التي يدركها العملاء
٣. تخفيض الاسعار التي يدركها العملاء
٤. زيادة الانتاج التي يرغب فيها العملاء

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

١. متابعه خطه التغيير
٢. تخطيط جهود التغيير
٣. تحديد الحاجة 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 موعقاتها

❖ 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 موعقاتها

❖ 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 و نهاية 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 ونهايه 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

❖ ضمن مراحل ادارة التغيير ، تحديد الموعقات التنظيمية والموعقات الفردية التي تحول دون اتمام عملية التغيير:

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

❖ 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 المرحله ..أو حسب الجدول الزمني المحدد في

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

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

❖ ضمن المرحله 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. 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 " :

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 "

❖ 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 :

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 الافراد في عملية التغيير ضمن المرحلة ..

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

❖ يجب ضمن الخطوة السادسة لنموذج " كوتر " :

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

❖ حسب نموذج " كوتر " أن تكون نتائج التغيير نتيجة للجهد المبذول من طرف الأفراد بعد شرطاً ...

١. لتطوير رؤية 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 ، ما عدا

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

١. تثبيت التغييرات الثقافية في بداية التغيير
٢. تثبيت التغييرات الثقافية في وسط التغيير
٣. تثبيت التغييرات الثقافية في نهاية التغيير او (عدم التثبيت في بداية التغيير نفس المعنى )
٤. عدم تثبيت التغييرات الثقافية

❖ من أسس كوتر لتثبيت التغيير ضمن ثقافة المنظمة:

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

❖ واحد 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 أو مرحلة الاستقرار

❖ 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 في 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.

❖ الباحث الذي حذر من التسرع في التغيير المؤدي الى الفشل بسبب عدم شعور

الأطراف بالحاجة الى التغيير هو

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

❖ حسب نموذج ليفين المرحلة التي يتم فيها تثبيت التغيير :

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

❖ مرحلة اذابة الجليد تعد احد خطوات نموذج

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

❖ حسب نموذج "لوين" المرحلة التي تهدف الى تثبيت التغيير هي...

١. مرحلة اذابة الجليد
٢. مرحلة إدارة التغيير
٣. مرحلة توصيل الرؤية التغيير
٤. مرحلة إعادة التجميد

❖ 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

❖ واحده من الاتي ليست من ضمن الخطوات السبع لعملية التغيير والتطوير التنظيمي التي توصل اليها لوين :

١. وضع خطه عمل مشتركه وتنظيمها
٢. احداث التغيير المتفق عليه
٣. التغلب على مقاومه التغيير
٤. تقويم النتائج

❖ 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 التغيير 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. الاعتراف بالحاجة للتغيير
٢. تشخيص المشكله
٣. التنفيذ والتقويم
٤. اختيار الاستراتيجية المناسبة

❖ حسب نموذج افانوفيتش خطوة تشخيص المشكلة 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

❖ حسب نموذج " افانوفيتش " التنفيذ والتقييم يأتي مباشرة بعد

١. الاعتراف بالحاجة للتغيير
٢. التغلب على المقاومة
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 التجميد
٣. مرحله تحديد المشكله
٤. مرحله اذابه الجليد

❖ حسب نموذج كوتر ، من خطوات إشراك كافة الافراد 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 اللاح مرتفعه ودرجه المقاومه مرتفعه
٢. تكون درجة اللاح مرتفعه ودرجه المقاومه منخفضه
٣. تكون درجة اللاح منخفضه ودرجه المقاومه مرتفعه
٤. تكون درجة اللاح منخفضه ودرجه المقاومه منخفضه

❖ **استراتيجية 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 الاقتناع

❖ **ضمن استراتيجيات التغيير المتدرج الاستراتيجيه التي يسمح فيها للأفراد المتأثرين بالتغيير تحديد نوع وحجم التغيير وكيفية احداثه هي**

١. استراتيجيه الاقتناع
٢. استراتيجيه المشاركه واسعه النطاق
٣. استراتيجيه المشاركه
٤. استراتيجيه العقلانيه الميدانيه

❖ **يتم السماح للأفراد من تحديد نوع وحجم التغيير وكيفية إحداثه ضمن استراتيجية...**

١. استراتيجية ميدانية العقلانية
٢. استراتيجية التثقيف التوعوية
٣. استراتيجية مشاركة واسعة النطاق
٤. استراتيجية القوة القسرية

❖ **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 الاقتناع
٤. استراتيجية العقلانية الميدانية

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

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

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

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

❖ **استراتيجية 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. التنقيف 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 واسعة النطاق
٤. الاجبار

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

١. استراتيجية العقلانية الميدانية
٢. استراتيجية التنقيف والتوعية
٣. استراتيجية المشاركة واسعة النطاق
٤. استراتيجية الاجبار

❖ عندما يعتقد الأفراد أن ذلك التغيير يهدد مصالحهم وبالتالي يقاومونه ، فان استراتيجية التغيير المناسبة للتعامل معهم هي

١. استراتيجية العقلانية الميدانية
٢. استراتيجية التنقيف والتوعية
٣. استراتيجية المشاركة واسعة النطاق
٤. استراتيجية القوة القسرية

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

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

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

١. تكون درجة الالاح منخفضة والمقاومة مرتفعة (الاقناع)
٢. تكون درجة الالاح منخفضة والمقاومة منخفضة (الأخضر)
٣. تكون درجة الالاح مرتفعة والمقاومة مرتفعة (الاجبار)
٤. تكون درجة الالاح مرتفعة والمقاومة منخفضة (المشاركة المركزة)

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

١. المشاركة واسعة النطاق
٢. الاقناع
٣. المشاركة المركزة
٤. الاجبار

❖ ضمن استراتيجيات التغيير المتدرج من الافضل استخدام استراتيجية الاقناع عندما :

١. تكون درجة الالاح منخفضة والمقاومة منخفضة
٢. تكون درجة الالاح مرتفعة والمقاومة مرتفعة
٣. تكون درجة الالاح مرتفعة والمقاومة منخفضة
٤. تكون درجة الالاح 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 الإيجار 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 و المنظمة .....  
١. استراتيجية المشاركة واسعة النطاق.

٢. استراتيجية الإقناع.
٣. استراتيجية المشاركة المركزة.
٤. استراتيجية العقلانية الميدانية.

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

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

❖ ضمن استراتيجية التغيير البنوي من الأفضل استخدام استراتيجية الديكتاتورية عندما

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

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

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

❖ ضمن استراتيجيات التغيير البنوي ، من الأفضل استخدام استراتيجية 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 شديدة والمقاومة منخفضة

❖ ضمن استراتيجيات التغيير البنوي ، من الأفضل استخدام استراتيجية البراعة القيادية 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 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 اليها في حالة سرعة التغيير، هي استراتيجية
١. التسهيل
  ٢. المشاركة
  ٣. التفاوض
  ٤. الاجبار

ضمن استراتيجيات التغيير البنوي من الأفضل استخدام استراتيجيه الالزام عندما

١. تكون المنظمه في ازمه والمقاومه مرتفعه
٢. تكون المنظمه في ازمه والمقاومه منخفضه
٣. لاتكون المنظمه في ازمه والمقاومه مرتفعه
٤. لاتكون المنظمه في ازمه والمقاومه منخفضه

## المحاضرة التاسعة

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

١. سلبية
٢. ايجابية
٣. جزئية
٤. معنوية أو خيارات أخرى

١. سلبية
٢. ايجابية
٣. مرفوضة
٤. غير مقبولة

❖ **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 خيارات أخرى

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 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.. **خيارات أخرى**

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

❖ **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

❖ 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

درجات مقاومة التغيير في المنظمات

❖ 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 الدرجة... "

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

❖ ضمن درجات مقاومة التغيير، يصنف الرفض الكامل للتغيير في الدرجة ...:

١. الوسطى
٢. الدنيا
٣. العليا
٤. تحت العليا

❖ 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 ولانه للمنظمة وفقدانه الدافعية للعمل
٤. رفضه ومعارضه الشديده للتغيير

❖ عندما يفقد الفرد دافعيته للعمل فانه :

١. يقاوم علنا
٢. يقاوم سرا (من مفهوم السلوك المستتر )
٣. يقبل بالتغيير
٤. يشارك في التغيير

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

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 قيامة بتأنيب 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 أهداف التغيير
٢. وجود شعور بالحاجة للتغيير
٣. السرعة الشديدة في التغيير
٤. توافر الثقة في القائمين على التغيير

❖ غالباً ما يصنف عدم وجود شعور بالحاجة للتغيير ضمن ...

١. أسباب مقاومه التغيير
٢. أسباب التغيير
٣. العوامل الدافعة 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 مقاومة 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

❖ ضمن أسباب مقاومة التغيير ، يصنف التغيير الذي يولد تخوف من المجهول عند بعض الأفراد ضمن...

١. القلق الاجتماعي
٢. انعدام الاستقرار النفسي
٣. انعدام الطمأنينة
٤. التخوف الاقتصادي

❖ 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 ان الشخص المقاوم الذي يرى اننا على صواب والذين يريدون لنا التغيير على باطل يصنف رأيه ضمن ...

١. الحالة الشوفينية
٢. الجهل الإنساني
٣. غشى البصيره
٤. الغرور

❖ حسب "جيمس اوتول" حالة 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 .. خيارات أخرى ٩

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

❖ حسب "جيمس أوتول" 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 للتغير الذي يرى أن لديه نظريات مختلفه 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 المرضي

❖ 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 الأفراد
٢. فرصة التغيير على الجماعات.
٣. فرصة التغيير على القيادات.
٤. فرصة التغيير على العملاء.

❖ واحده من الاتي ليست من العوامل التي تزيد من مقاومه التغيير

١. التنظيم غير الرسمي
٢. التنظيم الرسمي
٣. فرض التغيير على الافراد
٤. فرض التغيير على الجماعات

❖ ضمن ردود الأفعال على التغيير ، يصنف قيام الفرد بتأنيب فرد اخر على التغيير الذي حدث ضمن....

١. الذنب
٢. الاسقاط
٣. الصدمه أو عدم التصديق
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 العلني
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. المقاومه العلنيه
٣. المشاركة في احداث التغيير
٤. المقاومه السريه

## المحاضرة العاشرة

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

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

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

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

❖ ضمن استراتيجيات التعامل مع مقاومة التغيير، من إيجابيات استراتيجية التعليم والاتصال ....

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

❖ استراتيجية مقاومة التغيير التي من إيجابياتها ان اقتناع العاملين يؤدي الى مساهمة اكبر لهم في التغيير هي استراتيجية

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

❖ استراتيجية مقاومة التغيير التي من إيجابياتها انها سهلة نسبيا وتجنب مقاومه التغيير .، استراتيجية

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 جديدة
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

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

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

❖ **استراتيجية مقاومه التغيير التي يتم ضمنها وضع الفرد في موقع هام ، هي ..**

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

❖ **استراتيجية مقاومة التغيير التي يهدد ضمنها العاملون سرا أو علنا بفقدان وظائفهم أو بحرمانهم من الترقيه مقابل قبول التغيير هي:**

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

❖ **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

❖ **إجبار المنظمة على توضيح اهداف التغيير ووسائله واثاره يعد من..:**

١. سلبيات مقاومة التغيير
٢. ايجابيات مقاومة التغيير
٣. محفزات مقاومة التغيير
٤. اسباب مقاومة التغيير

❖ **كل مما يأتي من ايجابيات مقاومة التغيير ، ماعدا**

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

❖ **واحدة من الآتي ،ليست من ايجابيات مقاومة التغيير ..**

١. اظهار ضعف فعالية عمليات الاتصال
٢. اظهار المنظمة لاهداف التغيير
٣. اظهار ضعف في نقل معلومات التغيير
٤. اظهار المنظمة لكفاءة التغيير

❖ من إيجابيات مقاومة التغيير ....

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

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

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

❖ اظهار عدم فعالية عمليات الاتصال يعد من

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

❖ من إيجابيات مقاومه التغيير

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

❖ استراتيجيه مقاومه التغيير التي تستخدم عند وجود جهه متضرره من عمليه التغيير مع امتلاك .. قدره على مقاومه التغيير هي :

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

❖ استراتيجيه مقاومه التغيير التي من ايجابياتها انها سهله نسبيا لتجنب مقاومه التغيير هي

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

❖ واحدة من استراتيجيات التعامل مع مقاومة التغيير التالية ، ليس من سلبياتها انها تستغرق وقت طويل...

١. استراتيجيه التعلم و الأتصال
٢. استراتيجيه المشاركة والإدماج
٣. استراتيجيه التسهيل و التدعيم
٤. استراتيجيه التفاوض و الإتفاق

❖ استراتيجيه مقاومه التغيير التي تستخدم عندما يكون الافراد المتأثرين بالتغيير يمتلكون القدره العاليه على المقاومه هي

١. استراتيجيه التسهيل
٢. استراتيجيه التفاوض
٣. استراتيجيه الاستقطاب
٤. استراتيجيه 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. التأكد من مشاركة غالبية العاملين.
٤. التأكد 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 .

❖ غالبا 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 يصف ضمن :

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

❖ واحد 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 الاساسي في التغيير يصنف ضمن...

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

❖ التركيز على الأفراد المتجانسين مع التغيير ، يصنف...

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

❖ 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

❖ تنمية الاتجاهات الملائمة للعاملين تجاه التغيير، تصنف ضمن..:

١. عوامل نجاح مقاومة التغيير
٢. عوامل نجاح ادارة التغيير
٣. عوامل نجاح برامج التغيير التنظيمي
٤. عناصر تهيئة المناخ الصحي للتغيير

❖ 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 الافراد المتجانسين مع التغيير 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

❖ تشخيص عوامل مقاومة التغيير و مراكزه ، يصنف ضمن...

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

❖ 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 الافراد 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

❖ واحده 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 والسياسات
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 قياده التغيير ولكي يفهم القاند عليه التغيير ينبغي عليه :

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

❖ ضمن مبادئ قياده التغيير ، تدرج نظرة القاند الى مقاومه 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

❖ سعي قيادة التغيير الى بذل أكبر جهد لزيادة درجة التماسك في عملية التغيير، ضمن...

١. مبادئ قيادة التغيير
٢. خصائص قيادة التغيير
٣. عناصر قيادة التغيير
٤. محفزات قيادة التغيير

❖ غالباً ما تتطلب قدره 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. القيادة 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 قدره 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. ب-الاداره بالمشاركه
٣. اعاده الهيكله
٤. اداره الجوده الشاملة

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

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

تم بحمد الله جمع اسئلة إدارة التغيير مع اضافة المحتوى كامل 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 باسمة و لآبو عبدالله ووردة جورية وزارينا

راجية من المولى التوفيق والسداد للجميع

Omjehaad 😊

##وشكراً لأم حنان ♥

جنون احساس ولوسيندا لكتابة نموذج ١٤٣٩ هـ الفصل الأول وتحديث نور القمر للفصل الأول لعام ١٤٣٩ هـ

لوسيندا العصامية، ♥ Zarina & Zainab habib

لكتابة نموذج ١٤٣٩ هـ الفصل الثاني

التحديث الأخير بواسطة احلام اليقظة

بتاريخ ١٤٤٠/١/٥ هـ