

- (١) يعرف التغيير بأنه
- (أ) التحول من الواقع الحالي للفرد الى واقع اخر
- (ب) التحول من الواقع الحالي للمنظمة الى واقع اخر
- (ج) التحول من الواقع الحالي للمنظمة والفرد الى واقع اخر محدد بأساليب وطرق مبتكرة لتحقيق اهداف معينة
- (د) لاشيء مما سبق
- (٢) عرف التغيير بأنه يهدف لتغيير المعتقدات والقيم والهيكل التنظيمي لتلائم اكثر تحديات السوق
- (أ) French
- (ب) Bennis
- (ج) Recardo
- (د) لاشيء مما سبق
- (٣) عرف التغيير بأنه يهدف لتحسين قدرة المنظمة على تحديث ذاتها
- (أ) French
- (ب) Bennis
- (ج) Recardo
- (د) لاشيء مما سبق
- (٤) ادارة التغيير عملية يقود بها القادة الاداريون من خلال التوظيف العلمي السليم ل
- (أ) الامكانيات المادية داخل المنظمة
- (ب) الامكانيات الفنية المتاحة خارج المنظمة
- (ج) الموارد البشرية داخل وخارج المنظمة
- (د) جميع
- (٥) ادارة التغيير تستهدف حسب منظور Bennis
- (أ) تغيير الافكار والقيم والاتجاهات والبيئة للمنظمة
- (ب) تغيير الافكار والقيم والمبادرات والمتطلبات
- (ج) تغيير المبادرات والمتطلبات والاتجاهات والقيم
- (د) تغيير الافكار والقيم والهيكل التنظيمي والاتجاهات
- (٦) ادارة التغيير عملية تتعامل مع المتطلبات التي تفرضها البيئة الخارجية
- (أ) French
- (ب) Bennis
- (ج) Recardo
- (د) لاشيء مما سبق
- (٧) تستهدف ادارة التغيير حسب جوبسون
- (أ) تحسين قدرة المنظمات على مواجهة التحديات
- (ب) تغيير الافكار والمعتقدات

- (ج) زيادة فاعلية المنظمه
(د) الانتقال بالمنشأة من الوضع الحالي الى وضع اخر

- (٨) التغيير التنظيمي هو عملية
(أ) تغيير جذري في النمط السلوكي للعاملين
(ب) احداث تغيير ملموس في السلوك التنظيمي
(ج) **تغيير جذري في السلوك التنظيمي**
(د) تغيير ملموس في النمط السلوكي للمنشأة

- (٩) إحداث تعديلات في الهيكل التنظيمي
(أ) التغيير
(ب) **التغيير التنظيمي**
(ج) ادارة التغيير
(د) لاشيء

- (١٠) التعديل في اهداف وسياسة المنظمه يهدف الى
(أ) تعديل اوضاع تنظيميه قائمه
(ب) استحداث اوضاع تنظيميه قائمه
(ج) استحداث اوضاع تنظيميه جديدة
(د) **أ + ج**

- (١١) تهدف ادارة التغيير الى
(أ) زيادة قدرة المنظمه على البقاء
(ب) بناء جو من الثقة بين الافراد مع بعضهم البعض
(ج) **تحسين قدرة المنظمه على مواجهة التحديات**
(د) جميع ما سبق

- (١٢) من اهداف التغيير لانجاز الاهداف هي زيادة درجة التعاون بين
(أ) مستويات المنظمه
(ب) المنظمه والافراد
(ج) المديرين والمرؤوسين
(د) **وظائف المنظمه**

- (١٣) القفز بالمنظمات نحو الوضع المستهدف يدل على ان التغيير
(أ) عمليه مستمرة
(ب) امر لا مفر منه
(ج) عمليه شامله
(د) **حركة تفائليه**

(١٤) التغيير الجزئي

- (أ) يؤثر على بعض اجزاء المنظمه
- (ب) لا يؤثر على كامل اجزاء المنظمه
- (ج) **يؤثر على كامل اجزاء المنظمه**
- (د) يؤثر على البعض ولا يؤثر على البعض الاخر للاجزاء

(١٥) تفرض الثورات التي يشهدها العالم:

- (أ) ضرورة مواكبة التغيير للمنظمات
- (ب) ضرورة استعداد الافراد الدائم للتغيير
- (ج) **ضرورة الاستعداد ومواكبة التغيير الدائم للمنظمات والافراد**
- (د) ليس مما سبق

(١٦) من الاسباب المؤثره على تنافسية منظمات الاعمال

- (أ) نقص قيمة المنظمه في السوق
- (ب) استعمال اساليب متعارف عليها في الاداء والانتاج
- (ج) الطموح والوصول لوضع افضل يحقق اهداف المنظمه فقط
- (د) **تخطي حدود السوق المحلي**

(١٧) التغيير حقيقه لا بد منه وهو من اسباب التغيير الخاصه يعبر عن

- (أ) عدم الرضا عن الوضع الماضي
- (ب) الطموح
- (ج) **عدم الرضا عن الوضع الحالي**
- (د) ليس مما سبق

(١٨) خدمة العملاء يعد من اهمية التغيير بالنسبه

- (أ) للموظفين
- (ب) العملاء
- (ج) **المنظمات**
- (د) الافراد

(١٩) ادراك بضرورة التغيير من الاسباب التي تفرض التغيير بالمنظمات وهو يعبر عن:

- (أ) التهديد
- (ب) الفرصه
- (ج) الرؤيه
- (د) **الازمه**

(٢٠) التنبؤ بان التغيير يحقق وضعاً افضل

- (أ) التهديد
- (ب) **الفرصه**
- (ج) الرؤيه

(د) الازمه

(٢١) من مؤشرات الحاجه للتغيير

(أ) التفويض والامركزيه

(ب) اكتشاف مهارات العاملين

(ج) قلة اللجان والاجتماعات

(د) **قلة المبادرات الفرديه والجماعيه**

(٢٢) التغيير يعمل على الارتقاء والتقدم وإلا قد فقد

(أ) اهميته

(ب) خصائصه

(ج) **مضمونه**

(د) ميزته

(٢٣) مبادئ التغيير تساعد المنظمه على التعامل مع التغيير

(أ) بأداء سليم

(ب) **بكفائه**

(ج) في كل المراحل

(د) بمقدره عاليه

(٢٤) ليس من خصائص ادارة التغيير

(أ) **القدره على التكيف السريع مع المنظمه**

(ب) الرشاده

(ج) التوافقية

(د) لا يوجد

(٢٥) اسلوب المناقشه الجماعيه والتدريب الجماعي من مبدأ

(أ) **التفويض**

(ب) مشاركة الرؤوسين

(ج) السلطه من جانب واحد

(د) ليس مما سبق

(٢٦) اسلوب تبديل علاقات العمل من مبدأ

(أ) التفويض

(ب) مشاركة الرؤوسين

(ج) **السلطه من جانب واحد**

(د) ليس مما سبق

(٢٧) احتياج ادارة التغيير الى التفاعل الايجابي

- (أ) الفعاليه
- (ب) التوافقيه
- (ج) الرشاده
- (د) **المشاركه**

(٢٨) يتعين على ادارة التغيير ان تكون فعاله

- (أ) **الفعاليه**
- (ب) التوافقيه
- (ج) الاستهدافيه
- (د) المشاركه

(٢٩) التغيير حركة تفاعل ذكي

- (أ) الفعاليه
- (ب) التوافقيه
- (ج) **الاستهدافيه**
- (د) المشاركه

(٣٠) القدره على التكيف مع الاحداث يعني ان ادارة التغيير

- (أ) تتفاعل مع الاحداث
- (ب) تتوافق مع الاحداث
- (ج) تتكيف مع الاحداث
- (د) **جميع ماسبق**

(٣١) ابسط انواع التغيير

- (أ) **التغيير التطويري**
- (ب) التغيير الوظيفي
- (ج) التغيير الاستراتيجي
- (د) التغيير التحويلي

(٣٢) من اعقد انواع التغيير

- (أ) التغيير التطويري
- (ب) التغيير الوظيفي
- (ج) التغيير الاستراتيجي
- (د) **التغيير التحويلي**

(٣٣) التنظيم واعادة الهيكله في المنظمات

- (أ) التغيير التطويري
- (ب) التغيير الوظيفي
- (ج) التغيير الاستراتيجي
- (د) **التغيير التحويلي**

- ٣٤ (يحدث عندما تكون هناك فرصه يجب اغتنامها
- (أ) التغيير التطويري
 - (ب) التغيير الوظيفي
 - (ج) التغيير الاستراتيجي
 - (د) التغيير التحويلي

- ٣٥ (لا يرتبط بالتغيير الوظيفي
- (أ) الانظمه الجديده
 - (ب) الاجراءات
 - (ج) بناء المنظمه
 - (د) ليس مما سبق

- ٣٦ (ممن يجب عليه ان يكون على درايه بالطرق والاساليب الفنيه والاداريه التي يتغير بها الافراد
- (أ) الجهات الاداريه
 - (ب) القادة
 - (ج) الافراد
 - (د) جميع ما سبق

- ٣٧ (يشمل قيم العاملين واحتياجات المستفيدين
- (أ) التغيير التطويري
 - (ب) التغيير الوظيفي
 - (ج) التغيير الاستراتيجي
 - (د) التغيير التحويلي

- ٣٨ (هدفه تحسين عمليات التشغيل..
- (أ) التغيير التطويري
 - (ب) التغيير الوظيفي
 - (ج) التغيير الاستراتيجي
 - (د) التغيير التحويلي

- ٣٩ (وضع خطه حول اسباب زياده الاداء بالمنظمه
- (أ) التغيير التطويري
 - (ب) التغيير الوظيفي
 - (ج) التغيير الاستراتيجي
 - (د) التغيير التحويلي

- ٤٠ (ليس من العوامل التي يحدث بها التغيير الاستراتيجي
- (أ) البيئه الداخليه والموارد الخارجيه
 - (ب) الامكانيات

- (ج) الانظمه
(د) الثقافه

٤١) يجب على المدير تحفيز الموظفين على المشاركة يندرج ضمن انواع

- (أ) التغيير التطويري
(ب) التغيير الوظيفي
(ج) التغيير الاستراتيجي
(د) التغيير التحويلي

٤٢) لا يشمل الحلول التي تتطلب تغيير عميق بالمنظمه

- (أ) التغيير التطويري
(ب) التغيير الوظيفي
(ج) التغيير الاستراتيجي
(د) التغيير التحويلي

٤٣) يتعلم عن طريق تجربه والخطأ

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

٤٤) يلزمه معرفة كيف تعمل الاشياء

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

٤٥) يهتم بالاسئلة المتصله بطبيعة الاشياء

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

٤٦) يحتاج الى اندماج شخصي فيما يعرض عليه من افكار

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

٤٧) يلزمه معرفة كيف يفكر الآخرون

- (أ) المغير المادي
- (ب) المغير المنفذ
- (ج) **المغير العقلاني**
- (د) المغير المتأمل

(٤٨) تغيير الالات والتجهيزات

- (أ) التغيير حسب حاله
- (ب) حسب الشموليه
- (ج) التغيير حسب مستويات التغيير
- (د) **أ + ب**

(٤٩) التغيير الداخلي يعد ضمن

- (أ) التغيير حسب حاله
- (ب) التغيير حسب الشموليه
- (ج) **التغيير حسب مصدر القوه الدافعه**
- (د) التغيير حسب التخطيط

(٥٠) التغيير المعنوي يعد ضمن

- (أ) **التغيير حسب حاله**
- (ب) التغيير حسب الشموليه
- (ج) التغيير حسب مصدر القوه الدافعه
- (د) التغيير حسب التخطيط

(٥١) احداث تعديل معين ومحسوب في المنظمه او احد عناصرها يهدف الى

- (أ) التغيير التدريجي
- (ب) التغيير المادي والتكنولوجي
- (ج) **التغيير المخطط**
- (د) التغيير الشامل

(٥٢) هو رد فعل لحالة طارئه نتيجته للضغط

- (أ) التغيير السريع
- (ب) **التغيير العشوائي**
- (ج) التغيير المخطط
- (د) التغيير الشامل

(٥٣) التغيير المعنوي يرتبط

- (أ) بالبيئه الاجتماعيه خارج المنظمه
- (ب) **البيئه الاجتماعيه داخل المنظمه**
- (ج) بالبيئه الاجتماعيه والانسانيه خارج المنظمه
- (د) لاشيء مما سبق

(٥٤) من مشاكله بأنه يقلل من فاعلية التغيير

(أ) التغيير غير المخطط

(ب) التغيير الجزئي

(ج) التغيير السريع

(د) التغيير على مستوى التفاعل بين الموظف والوظيفة

(٥٥) التغيير الخارجي يحدث

(أ) في عوامل البيئة الخارجية للمنظمة

(ب) في البيئة الداخلية للمنظمة

(ج) في عوامل البيئة الداخلية للمنظمة ثم ينتقل الى خارج المنظمة

(د) في عوامل البيئة الخارجية للمنظمة ثم ينتقل الى داخل المنظمة

(٥٦) قلة التفاعل مع البيئة التنافسية من الاسباب التي تحدث في المنظمة وهو يعد ضمن

(أ) التغيير التكنولوجي

(ب) التغيير المعنوي

(ج) التغيير الداخلي

(د) التغيير الخارجي

(٥٧) التغيير الشامل يشمل (حدد الخاطئ):

(أ) كافة الجوانب والمجالات

(ب) بعض الجوانب والمجالات

(ج) معظم الجوانب والمجالات

(د) ٣+١

(٥٨) ليس من التغيير حسب مستويات التغيير

(أ) على مستوى المنظمة

(ب) على مستوى الافراد

(ج) على مستوى العلاقات الشخصية

(د) على مستوى اسلوب العمل

(٥٩) يتطلب التغيير التعرف على كيفية التعامل مع

(أ) عناصر التغيير

(ب) انواع التغيير

(ج) انماط التغيير

(د) اهداف التغيير

(٦٠) اساس التغيير هو

- (أ) الموضوع
(ب) **المغير**
(ج) المقاوم
(د) مقاومة المقاومه

٦١) تعامل قادة التغيير مع مقاومة التغيير

- (أ) المقاوم
(ب) المغير
(ج) الموضوع
(د) **مقاومة المقاومه**

٦٢) عناصر التغيير

- (أ) ٣
(ب) ٤
(ج) **٥**
(د) ٦