

(1) من اهداف التغيير:

زيادة قدرة المنظمة على البقاء والنمو و التكيف مع البيئة المحيطة

تشجيع الافراد على تحقيق اهدافهم الشخصية بدل اهداف المنظمة

تنمية الصراع و ادارته بشكل يخدم المنظمة

تمكين المديرين من اتباع اسلوب الادارة التقليدية بدل الادارة بالمشاركة

(2) الجهود الهادفة الى زيادة فاعلية المنظمة عن طريق تحقيق التكامل بين الاحتياجات و المتطلبات و الاهداف الشخصية تسمى:

استراتيجية التغيير

عناصر التغيير

ادارة التغيير

برنامج التغيير

(3) مجال التغيير الذي يتضمن تغيير افكار و قيم و اتجاهات الافراد هو:

المجال التنظيمي

المجال الانساني

مجال طرق العمل

المجال التكنولوجي

(4) من الخطوات الادارية لتحديد مجال التغيير

التجديد المستمر للتنظيم

ابتكار الحلول والالتزام بها

الاهتمام بالبعد الانساني

استخدام مفهوم النظم

(5) حسب نموذج " افانوفيتش " تشخيص المشكلة ياتي بعد:

اختيار الاستراتيجية المناسبة

التغلب على مقاومة التغيير

الاعتراف بالحاجة الى التغيير

تطوير استراتيجيات بديلة للتغيير

(6) حسب نموذج " ليفين " يتعلم الفرد افكار و اساليب و مهارات جديدة ضمن مرحلة:

إذابة الجليد	<input type="radio"/>
<u>إدارة التغيير</u>	<input type="radio"/>
توصيل رؤية التغيير	<input type="radio"/>
الاستقرار وإعادة التجميد	<input type="radio"/>

(7) يصنف ضعف الولاء للمنظمة وفقدان الدافعية للعمل ضمن:

السلوك الدفاعي العنفي	<input type="radio"/>
<u>السلوك الدفاعي الضمني</u>	<input type="radio"/>
الاستسلام	<input type="radio"/>
الانسحاب	<input type="radio"/>

(8) استراتيجية مقاومة التغيير التي يتم ضمنها تدريب العاملين على مهارات جديدة هي استراتيجية:

التفاوض و الاتفاق	<input type="radio"/>
الاستقطاب	<input type="radio"/>
<u>التسهيل والدعم</u>	<input type="radio"/>
المشاركة والاندماج	<input type="radio"/>

(9) تبني الموضوعية والابتعاد عن العشوائية يدخل ضمن احد خصائص قيادة التغيير التالية:

القدرة على التنظيم و التفويض	<input type="radio"/>
القدرة على الحركة و الابتكار	<input type="radio"/>
القدرة على مواجهة المواقف المتغيرة	<input type="radio"/>
<u>القدرة على اتخاذ القرارات</u>	<input type="radio"/>

(10) القدرة على تفويض الصلاحيات يدخل ضمن احد خصائص قيادة التغيير التالية:

القدرة على تحديد اهداف التغيير	<input type="radio"/>
القدرة على الحركة و الابتكار	<input type="radio"/>
<u>القدرة على التنظيم</u>	<input type="radio"/>
القدرة على اتخاذ القرارات	<input type="radio"/>

(11) ادت ثورة العولمة الى:

التحول نحو اقتصاد الخدمات	<input type="radio"/>
التطور السريع في هندسة الحاسب	<input type="radio"/>

زيادة اهتمام المجتمع العالمي بقضايا البيئة	<input type="radio"/>
<u>زوال الحواجز الزمانية والمكانية بين دول العلم</u>	<input type="radio"/>
(12) من الاسباب الخاصة بالتغيير:	
الرضا عن الوضع الحالي للمنظمة	<input type="radio"/>
التاخر في اتخاذ القرارات	<input type="radio"/>
المركزية وانعدام التفويض	<input type="radio"/>
<u>زيادة قيمة المنظمة في السوق</u>	<input type="radio"/>
(13) يصنف ادراك و وعي المدير للتغير ضمن:	
<u>قوى التغيير الداخلية</u>	<input type="radio"/>
قوى التغيير الخارجية	<input type="radio"/>
قوى التغيير الاجتماعية	<input type="radio"/>
قوى التغيير المادية	<input type="radio"/>
(14) يصنف الاهتمام بالبحوث والتغيير كأساس للتغيير ضمن القيم الادارية:	
التقليدية	<input type="radio"/>
التنظيمية	<input type="radio"/>
<u>الحديثة</u>	<input type="radio"/>
التطبيقية	<input type="radio"/>
(15) ضمن استراتيجيات التغيير المتدرج . وعندما لا يوجد لدى قائد التغيير الوقت الكافي لإشراك جميع العاملين من الأفضل استخدام استراتيجية:	
المشاركة الواسعة	<input type="radio"/>
الاجبار	<input type="radio"/>
<u>المشاركة المركزة</u>	<input type="radio"/>
الاقناع	<input type="radio"/>
(16) ضمن استراتيجيات التغيير (البيئي) وعندما تكون مقاومة التغيير قوية وتوشك المنظمة على الوقوع في كارثة حقيقية . من الأفضل استخدام استراتيجية:	
البراعة القيادية	<input type="radio"/>
الاقناع	<input type="radio"/>
الالزام	<input type="radio"/>

الديكتاتورية



(17) التعرف على الايجابيات و السلبيات يندرج ضمن:

التعرف على اتجاهات العاملين نحو التغيير



الادراك السليم للواقع



تنمية دوافع العاملين



تبنى قيم بناءة بين الادارة و العاملين



(18) كل مما يلي من عناصر المناخ الصحي للتغيير ما عدا:

الادراك الجيد للتغيير



الاطار القيمي السليم للتغيير



وجود الشعور بالحاجة الى التغيير



دوافع العاملين الملائمة للتغيير



(19) واحدة من الاتي ليست من مؤشرات الحاجة للتغيير في المنظمات:

زيادة شكاوى العاملين والعلماء في المنظمة



زيادة حجم الاعمال المكتتبية



زيادة قيمة المنظمة في السوق



زيادة الغياب و تفشي ظاهرة التسبب التنظيمي



(20) اقترح " Griener " ضمن مبدأ السلطة من جانب واحد اسلوب:

تبديل علاقات العمل ضمن الهيكل التنظيمي



اسلوب المناقشة الجماعية للحالة



اسلوب القرارات الجماعية



اسلوب التدريب الجامعي



(21) المرحلة التي يدرك فيها المدراء ضرورة احداث التغيير هي مرحلة:

تشخيص المشكلات



تحديد الحاجة الى التغيير



تخطيط جهود التغيير



تنفيذ ومتابعة خطة التغيير



(22) حسب " كوتر " انه يجب على القائد ان ينجح في خلق الشعور المؤدي للتغيير ضمن خطوة:

بناء تحالف لقيادة مساعي التغيير

تمكين العاملين

ايجاد شعور بالحاجة للتغيير

تثبيت التغيير في ثقافة المنظمة

(23) كل مما يأتي من ايجابيات مقاومة التغيير ما عدا:

اجبار المنظمة على توضيح اهداف التغيير بشكل افصل

الكشف عن نقاط القوة في عملية معالجة مشكلات المنظمة

اظهار عدم فاعلية عمليات الاتصال

اظهار سوء او غياب النقل الجيد للمعلومات

(24) استراتيجية مقاومة التغيير التي تستخدم عند وجود جهة متضررة من عملية التغيير مع امتلاكها القدرة على مقاومة التغيير هي استراتيجية:

التسهيل والدعم

التفاوض و الاتفاق

التعليم و الاتصال

الاجبار

(25) ان يخضع قرار التغيير لاعتبارات التكلفة و العائد يأتي ضمن احد خصائص التغيير التالية:

الاستهدافية

الفاعلية

الرشادة

المشاركة

(26) ان تميز ادارة التغيير بالفاعلية يعني:

ان ترتبط بالواقع العملي الذي تعيشه المنظمة

انها تحتاج الى التفاعل الايجابي

ان تمتلك القدرة على الحركة بحرية مناسبة

ان تكون متوافقة مع احتياجات قوى التغيير

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

التنفيذ و التقويم

اختيار الاستراتيجية المناسبة

الاعتراف بالحاجة الى التغيير

تطوير استراتيجيات بديلة للتغيير

(28) عندما يعتقد الافراد ان التغيير يهدد مصالحهم فان استراتيجيات التغيير المناسبة لهم هي:

العقلانية الميدانية

التثقيف و التوعية

المشاركة واسعة النطاق

القوة القسرية

(29) من ايجابيات مقاومة التغيير:

اجبار المنظمة على توضيح اهداف التغيير

المساهمة في اظهار فاعلية عمليات الاتصال

دفع ادارة المنظمة الى عدم القيام بالتحليل الدقيق لنتائج التغيير

الكشف عن نقاط القوة في علمية اتخاذ القرارات في المنظمة

(30) توفر الدافعية لتنفيذ التغيير يدخل ضمن القدرة على:

تحديد اهداف التغيير

مواجهة المواقف المتغير

المتابعة و التقييم

الاجابة الصحيحة غير موجودة!

(31) يتمثل التغيير الغير مخطط في:

التغيير الذي تقوم به المنظمة كإجراء انفعالي

التغيير المتربط بالبيئة الاجتماعية و الانسانية بالمنظمة

التغيير المتربط بعوامل البيئة الخارجية للمنظمة

التغيير المتعلق بعلاقة الموظف بالوظيفة

(32) الشخص الذي يبحث عادة عن المعنى في تغيير هو:

المغير المنفذ

المغير المادي

المغير المتأمل

المغير العقلاني

(33) تسمى الحالة التي يقوم فيها الفرد وضع اسباب التغيير بحالة

الصدمة	<input type="radio"/>
<u>التبرير</u>	<input type="radio"/>
الذنب	<input type="radio"/>
الاسقاط	<input type="radio"/>
34) عندما يرى الشخص المقاوم ان التغيير غير واضح النتائج بالنسبة له فانه:	
يقاوم علنا دوم خوف	<input type="radio"/>
يقاوم سرا	<input type="radio"/>
<u>من المحتمل ان يقبل بالتغيير</u>	<input type="radio"/>
يشارك في نجاح التغيير	<input type="radio"/>
35) يتتمثل التغيير الوظيفي في:	
ادراك المدراء ان هناك مشكلة يجب معالجتها	<input type="radio"/>
<u>وضع الانظمة الجديدة و الاجراءات و بناء المنظمة</u>	<input type="radio"/>
تحسين و تطوير الوضع القديم	<input type="radio"/>
التغيير المرتبط بالقضايا الاستراتيجية للمنظمة	<input type="radio"/>
36) التغيير المرتبط بالبيئة الانسانية بالمنظمة يسمى:	
التغيير المادي	<input type="radio"/>
<u>التغيير المعنوي</u>	<input type="radio"/>
التغيير غير المخطط	<input type="radio"/>
التغيير الشامل	<input type="radio"/>
37) من العوامل التي تزيد من مقاومة التغيير:	
اقناع الافراد و الجماعات بالتغيير	<input type="radio"/>
<u>الدور القوي للتنظيم الغير رسمي</u>	<input type="radio"/>
الدور القوي للتنظيم الرسمي	<input type="radio"/>
ارتفاع ثقة العاملين على التغيير	<input type="radio"/>
38) كل مما يأتي من عوامل نجاح التغيير الفعال ما عدا:	
ان يبدأ التغيير من خلال فرق العمل	<input type="radio"/>
<u>التأكيد على فهم العملاء لدورهم في احداث التغيير</u>	<input type="radio"/>
التأكيد على فهم العاملين لدورهم في احداث التغيير	<input type="radio"/>

جعل نتائج الاداء هي الهدف الاساسي للتغيير

(39) من العناصر المساعد على التغيير:

استمرارية مجال التغيير

تبني استراتيجيات التطوير

تحديد المشكلة والتعرف عليها

وجود ضغط للتغيير

(40) تدرج الصحوة و اليقظة و التنبيه ضمن:

مقامة التغيير

برامج التغيير

عناصر التغيير

مداخل التغيير

(41) من اسباب مقامة التغيير:

وضوح اهداف التغيير

وجود شعور بالحاجة للتغيير

السرعة الشديدة في التغيير

توافر الثقة في القائمين ع التغيير

(42) ضمن استراتيجيات مقاومة التغيير . استراتيجية الاستقطاب ومن سلبياتها

انها تستغرق وقت اطول

تنها ذات تكلفة كبيرة

تساهم في حصول مشاكل في المستقبل

انها تؤدي الى انخفاض الروح المعنوية

(43) من القيم الادارية الحديثة الدافعة للتغيير:

استثمار نظم المعلومات و الاتصال

ازدياد حدة المنافسة

التغيير في الادارة العليا

زياد طموحات و حاجات الافراد

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

تثبيت التغيير في ثقافة المنظمة

تعزيز المكاسب	<input type="radio"/>
بناء تحالف لقيادة مساعي التغيير	<input type="radio"/>
تمكين العاملين	<input type="radio"/>
(45) حسب نموذج " ليفين " المرحلة التي يتم فيها الغاء القيم والعادات والسلوكيات الحالية للأفراد هي مرحلة:	
ادارة التغيير	<input type="radio"/>
<u>اذابة الجليد</u>	<input type="radio"/>
توصيل رؤية التغيير	<input type="radio"/>
الاستقرار و اعادة التجميد	<input type="radio"/>
(46) تقويم المنظمات بتصميم برامج تدريبية تزود المتدربين بالمعلومات ضمن استراتيجية:	
<u>العقلانية الميدانية</u>	<input type="radio"/>
المناورة السياسية	<input type="radio"/>
المشاركة واسعة النطاق	<input type="radio"/>
الاجبار	<input type="radio"/>
(47) تسمى عملية من الواقع الحالي للفرد او للمنظمة الى واقع اخر منشود مرغوب:	
بإدارة التغيير	<input type="radio"/>
<u>بالتغيير</u>	<input type="radio"/>
بأهداف التغيير	<input type="radio"/>
بخصائص التغيير	<input type="radio"/>
(48) إحداث تعديلات في اهداف وسياسات المنظمة تدرج ضمن:	
التغيير الانساني	<input type="radio"/>
<u>التغيير التنظيمي</u>	<input type="radio"/>
التغيير الهيكلي	<input type="radio"/>
التغيير التطويري	<input type="radio"/>
(49) كل مما يلي من اسس " كوتر " لتثبيت التغيير ضمن ثقافة المنظمة ما عدا:	
إمكانية تغيير بعض العناصر المهمة داخل المنظمة	<input type="radio"/>
ربط ترقية العاملين بالثقافة الجديدة	<input type="radio"/>
<u>ترجيح تثبيت التغييرات الثقافية في بداية التغيير</u>	<input type="radio"/>

الاستعداد التام لمناقشة كافة قضايا التنظيم	<input type="radio"/>
(50) لتفادي الفشل في توصيل رؤية التغيير يقترح " كوتر "	
عدم تكرار رسالة التغيير	<input type="radio"/>
<u>ضرب المثال و القدوة من طرف القائد</u>	<input type="radio"/>
استخدام العبارات الطويلة	<input type="radio"/>
التقليل من وسائل توزيع البيانات	<input type="radio"/>