

× الواجب الأول ×

1- من اهداف التغيير :

- الكشف عن الصراع وإدارته بشكل جيد
- بناء الثقة بين الأفراد والمجموعات خارج المنظمة
- اتباع أسلوب الإدارة التقليدية بدل الإدارة بالأهداف
- قيام المنظمة بحل مشاكلات المنظمات الاخرى

2- التغيير الذي يتم بسبب انخفاض انتاجية المنظمة يصنف ضمن:

- التغيير التدريجي
- التغيير الداخلي
- التغيير المعنوي
- التغيير غير المخطط

3- من مؤشرات الحاجة الى التغيير في المنظمة :

- ارتفاع الارباح
- ارتفاع الحالة المعنوية للعاملين
- قلة الاستقلالات بالمنظمة
- ارتفاع حجم الاعمال المكتبية

× الواجب الثاني ×

4- وجود دافعية لتنفيذ التغيير يدخل ضمن أحد خصائص قيادة التغيير التالية :

- القدرة على تحديد اهداف التغيير
- القدرة على الحركة والابتكار
- القدرة على مواجهة المواقف المتغيرة
- القدرة على المتابعة والتقييم

5- واحدة من الآتي ' ليست من اسس " كوتر " لتثبيت التغيير ضمن المنظمة:

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

6- استراتيجية التغيير التي تفترض عدم اقتناع الافراد والواحدات بضرورة التغيير هي:

- استراتيجية العقلانية والميدانية
- استراتيجية الشكيق والتوعية
- استراتيجية المشاركة واسعة النطاق
- استراتيجية الاجبار

×الواجب الثالث ×

7- استراتيجية مقاومة التغيير التي تستخدم في حالة وجود جهة متضررة بشكل كبير

من عملية التغيير ، مع امتلاكها القدرة على المقاومة هي :....:

- استراتيجية المشاركة والاندماج

- استراتيجية التسهيل والدعم

- استراتيجية التفاوض والاتفاق

- استراتيجية الاجبار

8- واحدة من التالي ليست من عوامل نجاح التغيير الفعال:

- ان يبدأ التغيير من خلال فرق العمل

- التأكيد على فهم العملاء لدورهم في احداث التغيير

- التاكيد على فهم العاملين لدورهم في احداث التغيير

- جعل نتائج الاداء هي الهدف الاساسي للتغيير

9- العلاقة الموجودة بين ثقافة المنظمة واستراتيجيات التغيير هي علاقة :

- عكسية

- تبادلية

- غمطية

- لا توجد علاقة بينهما

10- يعد التركيز على العميل احد متطلبات:

- ادارة الجودة الشاملة

- اعادة الهندسة

- ادارة الاهداف

- الثقافة التنظيمية