

الواجب الأول

١. التغيير الذي يهدف الى مسايرة الظروف المحيطة هو:
 - أ. التغيير الانساني.
 - ب. التغيير الهيكلي.
 - ج. التغيير التنظيمي.
 - د. التغيير التطويري.

٢. ادت ثورة العولمة الى:
 - أ. التحول نحو اقتصاد الخدمات.
 - ب. التطور السريع في هندسة الحاسوب.
 - ج. زيادة اهتمام المجتمع العالمي بقضايا البيئة.
 - د. زوال الحواجز الزمنية والمكانية بين دول العالم.

٣. ان تتميز ادارة التغيير بالفعالية يعني:
 - أ. ان ترتبط بالواقع العملي الذي تعيشه المنظمة.
 - ب. انها تحتاج الى التفاعل الايجابي.
 - ج. أن تملك القدرة على الحركة بحرية مناسبة.
 - د. أن تكون متوافقة مع احتياجات قوى التغيير.

الواجب الثاني

١. من الخطوات الادارية لتحديد مجال التغيير:
 - أ. التجديد المستمر للتنظيم.
 - ب. ابتكار الحلول والالتزام بها.
 - ج. الاهتمام بالبعد الانساني.
 - د. استخدام مفهوم النظم.

٢. المرحلة التي يدرك فيها المدراء ضرورة احداث التغيير هي مرحلة:
 - أ. تحديد الحاجة الى التغيير.
 - ب. تشخيص المشكلات.
 - ج. تخطيط جهود التغيير.
 - د. تنفيذ ومتابعة خطة التغيير.

٣. حسب "كوتر" يجب عدم المبالغة في الاحتفال بالإنجازات المحققة ضمن خطوة:
 - أ. بناء تحالف لقيادة مساعي التغيير.
 - ب. تمكين العاملين.
 - ج. تثبيت التغيير في ثقافة المنظمة.
 - د. تعزيز المكاسب.

الواجب الثالث

١. حسب نموذج "ليفين" المرحلة التي يتم فيها إلغاء القيم والعادات والسلوكيات الحالية للأفراد هي مرحلة:
 - أ. ادارة التغيير.
 - ب. توصيل رؤية التغيير.
 - ج. اذا بة الجديد.
 - د. الاستقرار وإعادة التجميد.

٢. ضمن استراتيجيات التغيير البنيوي، وعندما تكون مقاومة التغيير قوية، وتوشك المنظمة على الوقوع في كارثة حقيقية، من الأفضل استخدام استراتيجية:
 - أ. البراعة القيادية.
 - ب. الاقناع.
 - ج. الانزام.
 - د. الديكتاتورية.

٣. عندما يرى الشخص المقاوم أن التغيير غير واضح النتائج بالنسبة له فإنه:
 - أ. يقاوم علنا دون خوف.
 - ب. يقاوم سرا.
 - ج. من المحتمل ان يقبل بالتغيير.
 - د. يشارك في نجاح التغيير.

٤. من ايجابيات مقاومة التغيير:
 - أ. اجبار المنظمة على توضيح اهداف التغيير.
 - ب. المساهمة في اظهار فعالية عمليات الاتصال.
 - ج. دفع ادارة المنظمة الى عدم القيام بتحليل الدقيق لنتائج التغيير.
 - د. الكشف عن نقاط القوة في عملية اتخاذ القرارات في المنظمة.