

(١) من أهداف التغيير هو تمكين المديرين من اتباع أسلوب

الإداره بالأهداف

(٢) من خصائص لعملية التغيير بأن عملية التغيير

شاملة لكل أجزاء المنظمة

(3) هناك أربعة أسباب رئيسة تفرض التغيير في المنظمات

الأزمه_الرؤيه_الفرص_التحديات

(4) من أهم مؤشرات الحاجة لتغيير في المنظمة .

الفشل في اكتشاف قدرات ومهارات العاملين

(5) مبدأ من المبادئ التي اقترحها Griener التي تساعد المنظمة ع التغيير

بكفاءه وذلك بالاعتماد على القوه الرسميه و الوظيفيه

مبدأ السلطة من جانب واحد

(6) تحتاج إداره التغيير إلى التفاعل الإيجابي السبيل الوحيد لذلك هو

المشاركه الواعيه التي والأطراف التي تتأثر بالتغيير وتتفاعل مع قادة

التغيير

(7) يجب أن يتم التغيير في إطار الشرعية

الشرعيه والقانونية في اطار واحد

(8) يتطلب التغيير الاستراتيجي أن يكون هناك

تحليل للعوامل الداخليه والخارجية

(9) من هم الذين أشاروا الى أهميه الربط بين اداره التغيير بالرؤيه والاهداف

والقضايا الاستراتيجيه

Kotter&Nadler

10) يقوم التغيير التطويري على فريضتين وهما
أن يكون لدى الأفراد في المنظمة القدره على التقدم والتطوير ويتطور
الأفراد عندما يتم تحفيزهم بشكل مناسب

11) يهدف عملية التغيير التطويري
مسايره الظروف المحيطة وتحسين عمليات التشغيل

12) نمط من أنماط الطرف المغير وهو يتعلم عن طريق التجربه والخطأ
نمط مادي

13) من اهم القيم الحديثه للإداره وهو
ارضاء العميل أولا وثانيا وأبدا

14) من أهم القيم الحديثه في الادارة وهو
الإهتمام بالقيادة التحويلية

15) يشمل المجال التنظيمي الذي يعتبر أحد مجالات التغيير في مايلى
الدمج بين الوحدات أو ازالة مستوى تنظيمي أو توسيع نطاق اشراف

16) من شروط التي يتجب أن تتوفر في أهداف التغيير هو
أن تكون مرتبطه بفترة زمنية محددة

17) يتوقف اختيار الاستراتيجيه المناسبه على عوامل أساسية
الهيكل التنظيمي / التكنولوجيا / القوى البشريه

(18) تعد أكبر التحديات التي تواجه إداره التغيير
قيادة التغيير

(19) الوسيله المتاحة لأي قائد لإنجاز أي مشروع جديد
خلق الشعور والأجواء التي تؤدي للتغيير لانه يعزز المصداقية والثقة
المتبادلة بين العاملين

(20) يقترح كوتر لكي تم توصيل رؤية التغيير بشكل واضح يجب على القائد
أن يستخدم الوسائل الضرورية منها

الاكثار من وسائل توزيع البيانات في الاجتماعات والمحادثات غير الرسمية
تكرار الرسالة لزيادة حشد الفريق

(21) سبب عدم فعالية الاستراتيجيه القوة القسرية على المدى البعيد يرجع الى
لأنها لا تتضمن ولاء الأفراد ودعمهم للتغيير

(22) تعد من أهم وسائل التي تمكن من خلالها تغيير اتجاهات الأفراد ومواقفهم
تجاة قضايا التغيير
التدريب

(23) استراتيجيه المشاركة واسعة النطاق وهي من استراتيجيات تستخدم عندما
تكون مقاومة التغيير منخفضة وضروره التغيير منخفضة

24) تختلف استراتيجية المشاركة المركزه عن استراتيجية الاقناع من حيث
درجة الالحاح التغيير عالية ودرجه المقاومة منخفضة

25) يكون المقاومة ايجابية عندما تكون التغيير المقترح سلبيا ويقصد بذلك
الفوائد المحققة منه أقل من التكاليف المدفوعة

26) يكون المقاومة سلبيا عندما يكون التغيير المقترح ايجابيا ويقصد بذلك
مردود التغيير على الأفراد والمنظمة كبير مقارنة بتكاليفها

27) مدى استجابة الفرد للتغيير عندما يرى أن التغيير يمثل تهديدا لاستقراره وأمنه
يقاومه سرا

28) من العوامل التي تزيد من مقاومة التغيير هو
تشكيل رأي جماعي ضد التغيير

29) يتم اللجوء الى استراتيجية التعليم والاتصال عند
قصور المعلومات/ تحليل مشوه أو الخاطئ للمعلومات منشوره عن التغيير

30) من الأشكال التي تتخذها المنظمة عند مقاومة التغيير من خلال استراتيجيه التعليم والاتصال

مناقشات الفرديه /والعرض للمجموعات /مذكرات وتقارير

31) مشاركته العاملين في برامج التغيير تؤدي الى الطاعة والالتزام بالتنفيذ العبادره السابقه تكون ...

مؤكده من قبل الأبحاث

32) تعد من أفضل استراتيجيات التعامل مع مقاومة التغيير الا انها تكلفتها مرتفعه وتحتاج إلى وقت طويل

استراتيجية التسهيل والدعم

33) هدف وضع الفرد في موقع هام ومناسب في عملية تصميم التغيير من خلال استراتيجيه الإستقطاب

ضمان مصادقته على عملية التغيير

34) من ايجابيات استراتيجيه الاجبار الظاهر أو الظمني بأنها

سريعه ولها القدرة على التغلب على أي نوع من المقاومة

35) من خطوات العملية لبرنامج التغيير الفعال

صبغ خطة التغيير بالصبغه الشخصية وربطه بأهداف العاملين

36) من خطوات العملية للتغيير الفعال أن يكون استعداد للمقاومة والصراع بأسلوب

إيجابي

37) من عوامل النجاح التغيير الفعال أن يبدأ التغيير

من خلال فرق العمل

38) من عوامل النجاح التغيير الفعال هو التركيز على

الأفراد المتجانسين مع التغيير

39) يعتبر من عوامل نجاح برامج التغيير التنظيمي

عدم إغفال التنظيمات الغير رسمية

40) من أمثلة المعوقات التنظيمية للتغيير

تقادم السياسات الإدارية

41) من أدوات إدارة التغيير التي تقوم على مبدأ الاتفاق على أهداف محددة بين

الرؤساء والمؤسسين والعمل على إنجازها خلال فترة محددة

الإدارة بالأهداف

42) من خصائص إدارة التغيير وهي القدرة على اتخاذ القرارات الموضوعية

ويكون ذلك من خلال

انتهاج المعرفة العلمية في اتخاذ القرارات والبعد عن العشوائية

43) من خصائص قيادة التغيير يكون من خلال قدره على المتابعه والتقييم الذاتي
ويمكن ذلك

بتوافر أنظمه تقييم ومؤسسة فردية

44) لكي تحقق فهم واستيعاب لعملية التغيير لابد أن ينظر للتغيير بأنه

قوة ايجابية دافعة

45) لكي يتم فهم عملية التغيير بشكل واضح لابد أن يكون الإدراك لعملية التغيير
بأنه

عملية شديدة التعقيد

46) أثبتت الدراسات أن العامل المشترك في أغلب عمليات التغيير الناجحه هي

تحسين العلاقات بين العاملين والمنظمة

47) ان وجود المعرفه ومعلومات بدون علاقات تؤدي الى

تخمة المعلومات

48) تعتبر من أهم الرموز الثقافية التي تسمح للمنظمة بالتميز عن باقي المنظمات
الآخرى

اللغة

(49) من مداخل التغيير الثقافي

ادارة الجودة الشاملة / اعادة الهندسة

(50) هو نظام اداري قائد على احداث تغييرات ايجابية لكل شي في المنظمة من اجل تحسين وتطوير كل مكوناتها الى أعلى مخرجات وأقل تكلفة

نظام الجودة الشاملة