

١- يعرف براون وهارفي التطوير التنظيمي بأنه المساعدة في إحداث الانسجام بين بيئة التنظيم و الأفراد و بين الثقافة و تطوير حلول تنظيمية و إبداعية و بالتالي فهو وسيلة العمليات و الإستراتيجية .
تطوير مقدرة المنظمة على التجديد

خطأ

٢- إن التغير هو السمة السائدة في البيئة المعاصرة لذلك فان هذا الواقع يستوجب أن يشمل التطوير كافة نواحي عمل المنظمة والممارسات الإدارية فيها، وحتى يتجسد هذا المعنى يجب أن يكون مفهوم التطوير واضحاً وخصائصه مدركة من طرف كل من له علاقة بعمل المنظمات

صواب

٣- يركز مجال تغيير الافراد على: تغيير قدرة الفرد والتي تشير الى الامكانيات الجسدية والعقلية كالأفكار، المواهب، الابداعات. وتغيير رغبة الفرد: الذي يمثل استعداد الفرد للقيام بالعمل وتأديته بشكل أفضل

صواب

٤- من أنواع التغيير حسب الشمولية: التغيير المخطط وهو الاجراء الاداري الهادف الى احداث المنظمة او في احد عناصرها وفقاً لخطة زمنية وعلى اساس تفكير وتقدير تعديل معين ومحسوب في لتكلفة التغيير ومتطلباته والفائدة المترتبة عليه

خطأ

٥- من مراحل عملية التغيير : تحديد الحاجة الى التغيير وفي هذه المرحلة قد تعاني المنظمة من مشكلة معينة او هي بصدد اقتناص فرصة محددة. وقد تتعلق المشكلات بأساليب العمل، التكنولوجيا، ... الافراد

خطأ

٦- التغيير بأنه الاستجابة للتغيير نتيجة لوضع استراتيجية تثقيفية هادفة لتغيير المعتقدات Bennis عرف والقيم والهيكل التنظيمي وجعلها اكثر ملائمة للتطور التكنولوجي وتحديات السوق

صواب

٧- يعتبر التركيز على الانشطة الانتاجية المباشرة وترك الانشطة غير المباشرة للغير من القيم والمعايير الحديثة في الادارة

صواب

٨- المغير العقلاني: يبحث عن الحقائق في عملية التغيير، و يلزمه معرفة كيف يفكر الآخرون ليحلل ويشعر بالمتعة في تصور الأفكار المجردة، ويهتم دائماً بالأسئلة المتصلة بطبيعة الأشياء أراهم،

صواب

٩-إن البداية المنطقية لمجهود التغيير أو الابتكار يبدأ مع بداية مرحلة تأسيس علاقة مع الجمهور أو ذلك أن العلاقة القوية الخلاقة يمكنها أن تحمل برنامج أو مشروع التغيير عبر أكثر . النظام المستفيد العقبات صعوبة

صواب

١٠-إن أفكار الحلول (لوضع البدائل في التغيير) يمكن أن تأتي من مصادر عديدة منها نتائج الأبحاث (المرحلة الثانية) بطريقة غير أو من أنظمة أخرى أو من مصادر تجارية أو يمكن اشتقاقها من التشخيص مباشرة وكذلك من قوائم الأهداف، ومن المهم تحديد أكثر من خيار أو بدائل للعمل فذلك يعطي للنظام المستهدف حرية الاختيار واتخاذ قرار عقلائي

صواب

١١- يعتبر نموذج عالم النفس الاجتماعي كيرت لوين من أكثر النماذج الذي عرف باهتمامه الكبير في حل المشاكل الاجتماعية

صواب

١٢- من مجالات التغيير : المجال التكنولوجي ويتضمن هذا المجال من التغيير كل ما يتعلق بالمعدات واللاتمة. لان المنظمات تحتاج الى نظم المعلومات الادارية للربط بين والآلات والحوسبة الالكترونية، الافراد في مختلف المستويات التنظيمية او الجغرافية

صواب

١٣- يعتبر الخوف من المجهول من سمات وخصائص التغيير والتطوير

خطأ

١٤- التغيير الجذري: هو التغيير المفاجئ والعارض، إذ لا يستغرق مدة طويلة ويتميز بتركه لآثار ظاهرة وتطبق المنظمات هذا النوع من التغيير خصوصاً في المجال التجاري أو عند القيام بالتغيير الهيكلي

صواب

١٥- لا تحتاج إدارة التغيير إلى التفاعل الإيجابي دائماً، والسبيل الوحيد لتحقيق ذلك التفاعل المشاركة الواعية للقوى والأطراف التي تتأثر بالتغيير وتفاعل مع قادة التغيير

خطأ

١٦- استراتيجيات العقلانية الميدانية : وفقاً لهذه الاستراتيجية فإنه يتم استخدام كافة الأساليب والوسائل في إحداث التغيير والتطوير وذلك بفرضه على الجهات المعنية بالقوة. ويتم التغلب على كافة أشكال المقاومة باستخدام العقوبات والجزاءات لكل من يخالف أو يقاوم

خطأ

١٧- يعتبر الإبداع صفةً مُرتبطة بالمنظمات المعاصرة التي تتبني منهج التغيير للحفاظ على قدراتها، لذا فالتغيير يلعب دوراً ريادياً في غرس قيم الابتكار والجودة داخل بيئة المنظمة، كما أنه يعتبر من شروط التغيير الإيجابي بما أنه يعمل على تنمية القدرة الدافعة على التطوير ويسعى لتقديم بدائل مُتطورة، تنهض بالمستوى المعرفي للموظفين.

خطأ

١٨- من المقترحات لمساعدة النظام المستهدف على الإلمام والتعلم حول المصادر والوصول إلى المصادر : توفير جو مشجع للوصول إلى المصادر في النظام ، دعم الأنشطة والتقاليد البحثية في النظام وهي تعتبر من مراحل فرض التشخيص الذي يراه فريق التغيير

خطأ

١٩- تعتبر العادات والتقاليد من الاسباب الشائعة لمقاومة التغيير

صواب

٢٠- التغيير غير المخطط او العشوائي: هو عملية تقوم فيها المنظمة بإجراء انفعالي اورد فعل لحالات طارئة نتيجة للضغوط التي تتعرض لها مما قد يسفر عنه نتائج غير محسوبة

صواب

٢١- المغير المادي: يربط بين ما يعرض عليه من افكار وعالم الواقع، ويلزمه معرفة كيف تعمل الاشياء.

خطأ

٢٢- من خصائص العلاقة التبادلية : أنها تعطي العلاقة لكل طرف أن يعطي ويأخذ ، وأن تنتقل المعلومات في اتجاهين بين القائم بعملية التخطيط للتغيير والنظام أو الجمهور المستفيد

صواب

٢٣- ان فهم المراحل التي يجب أن يمر بها التغيير والأخطار الخاصة بكل مرحلة يساعد في زيادة الفرص نحو تغيير فعال وتحول ناجح نحو الهدف المنشود .

صواب

٢٤- من اهمية التغيير بالنسبة للمنظمات: تحقيق الاهداف بالفاعلية وبكفاءة، خدمة العملاء، جودة الاداء، تحقيق اهداف اصحاب المصلحة.

صواب

٢٥- مشكلة الأفراد بالمجتمعات النامية وطبيعة الناس فيه يتقبلون الإجراءات التي يمر بها التغيير بشكل عام ولا يتقبلون فكرة التغيير بحد ذاته كأمر طبيعي في الحياة

خطأ

٢٦- التغيير التنظيمي هو احداث تعديلات في اهداف وسياسات المنظمة، أي في هيكلها التنظيمي بهدف تعديل اوضاع تنظيمية قائمة، واستحداث اوضاع تنظيمية جديدة

صواب

٢٧- عرف Bennis التغيير بأنه الاستجابة للتغيير نتيجة لوضع استراتيجية تثقيفية هادفة لتغيير المعتقدات والقيم والهيكل التنظيمي وجعلها اكثر ملائمة للتطور التكنولوجي وتحديات السوق

صواب

٢٨- إن عملية التغيير عملية غير معقدة تسعى إلى تحسين بيئة العمل داخل المنظمة، ولا بد أن تخضع لمراحل معينة من أجل إنجازها

خطأ

٢٩- ثورة العولمة: هي التي ادت الى زوال الحواجز الزمنية والمكانية وحولت العالم الى قرية صغيرة تتأثر بسرعة بكل التحولات الثقافية والسياسية والاقتصادية والإعلامية.

صواب

٣٠- يبدأ التغيير بهم أو قلق يُشعر الإنسان بأن شيئاً ما خطأ، وبأن شخصاً ما يجب أن يعمل شيئاً لتصحيح ذلك الخطأ. وتكون أول مهمة للقائم بالتغيير هي تطوير الإحساس بالمشكلة، أي الإحساس بمكان الجرح في النظام، والمكان الذي يكون فيه حاجة ملحة وفي مراحل نموذج هافلوك للتغيير هذه تسمى مرحلة الاهتمام

صواب

٣١- يرتبط التغيير الوظيفي بالأنظمة الجديدة والإجراءات وبناء المنظمة والتقنيات المؤثرة على تنظيم العمل داخل الأقسام، والتي تؤثر بشكل كبير على الأفراد.

صواب

٣٢- يرى كوتر أن على القائد أن ينجح في خلق الشعور والأجواء التي تؤدي للتغيير لأنه يعزز من المصداقية والثقة لدى العاملين وهو الوسيلة المتاحة لإنجاز أي مشروع جديد

صواب

٣٣- إن البداية المنطقية لمجهود التغيير أو الابتكار يبدأ مع بداية مرحلة تأسيس علاقة مع الجمهور أو النظام المستفيد . ذلك أن العلاقة القوية الخلاقة يمكنها أن تحمل برنامج أو مشروع التغيير عبر أكثر العقبات صعوبة

صواب

٣٤- يكون دمج النجاحات التي تم تحقيقها وإنتاج تغييرات إضافية من خلال تغيير النظم والهيكل والسياسات التي تعوق الرؤية بالمؤسسة باستعمال المصداقية المتزايدة للنجاحات قصيرة المدى المتحققة ، وتعيين وترقية وتطوير الأفراد الذين يستطيعون تنفيذ الرؤية ، وتقوية وتحديث عملية التغيير بإدراج مشاريع ووسائل تغيير جديدة.

صواب

٣٥- إن حدوث التطوير في المنظمات يشكل أمراً طبيعياً وضرورياً حيث يعتبر في ظل الظروف البيئية الراهنة أهم العمليات التي يجب على القادة الإداريين والمشرفين فهمها وإدراكها وتبنيها وذلك لضمان أداء منظمي فعال وناجح

صواب

٣٦- يكون تغيير هيكل التنظيم من خلال أنظمة الاتصالات الجماعية كالمقابلات واللجان، أو من خلال إعادة تشكيل الأقسام والإدارات وجماعات العمل يمكن للإدارة العليا أن تؤثر في (تقوية أو إضعاف) بعض أجزاء الإدارة بالشكل المطلوب في التغيير

خطأ

٣٧- الانطلاق من الرؤية لإيجاد دافعية المشاركة لدى الافراد ، إعادة هيكلة وتنظيم الهيكل الداخلي ليتوافق مع الرؤية ، إتاحة التدريب الكافي للأفراد للتخلص من عاداتهم القديمة. تعتبر إحدى خطوات مرحلة توصيل رؤية التغيير وليس تمكين العاملين.

خطأ

٣٨- منظمات البقاء وهي التي تعجز عن القيام بالتطوير التنظيمي و التي تجد نفسها مضطرة إلى الخروج من السوق نتيجة تدهورها و تراجعها و من ثم فناءها.

خطأ

٣٩- يعرف Recardo إدارة التغيير بأنها الجهود الهادفة الى زيادة فاعلية المنظمة عن طريق تحقيق التكامل بين الاحتياجات والمتطلبات والأهداف الشخصية للأفراد مع اهداف المنظمة بوضع البرامج المخططة للتغيير الشامل لكل المنظمة وعناصرها.

خطأ

٤٠- يعتبر التطوير التنظيمي أسلوباً لحل المشكلات في المنظمة وآلية للتجديد المستمر من خلال التحليل و اتخاذ القرارات الملائمة و استغلال الفرص المتاحة مع الأخذ بعين الاعتبار التحديات البيئية

صواب

لا أبيع نسخ أو التعديل - أو حذف الحقوق // تجميع / حنان الفيافي