

{[الواجبات – مادة إدارة التغيير والتطوير]}

الواجب ١ :

س١: التغيير التنظيمي هو إحداث تعديلات في أهداف وسياسات المنظمة، أي في هيكلها التنظيمي بهدف تعديل أوضاع تنظيمية قائمة، واستحداث أوضاع تنظيمية جديدة :

صواب خطأ

س٢: المغير المتأمل : يبحث عن الحقائق في عملية التغيير، ويلزمه معرفة كيف يفكر الآخرون ليحلل آرائهم ، ويشعر بالمتعة في تصور الأفكار المجردة، ويهتم دائما بالأسئلة المتصلة بطبيعة الأشياء :

صواب خطأ التصحيح : (المغير العقلاني) .

س٣: من مراحل عملية التغيير : تحديد الحاجة إلى التغيير وفي هذه المرحلة قد تعاني المنظمة من مشكلة معينة أو هي بصدد اقتناص فرصة محددة. وقد تتعلق المشكلات بأساليب العمل، التكنولوجيا، الأفراد :

صواب خطأ التصحيح : (في مرحلة تشخيص مشكلات المنظمة) .

س٤: يركب لويين أن إدارة التغيير أمر مهم ففي غياب الإدارة الرشيدة قد تخرج عملية تحويل وتغيير العمل عن السيطرة وهو أمر لا يُحمد عقباه، ومع ذلك فإن قيادة التغيير تعدّ أكبر التحديات التي تواجه معظم المنظمات :

صواب خطأ التصحيح : (يرى كوتر) .

س٥: منظمات الفناء: وهي التي تعجز عن القيام بالتطوير التنظيمي والتي تجد نفسها مضطرة إلى الخروج من السوق نتيجة تدهورها وتراجعها :

صواب خطأ

الواجب ٢ :

س١: 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 خطأ

س٢: إستراتيجية العقلانية الميدانية : وفقاً لهذه الإستراتيجية 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 يُخالف أو يقاوم :

صواب خطأ التصحيح : (إستراتيجية القوة القسرية) .

س٣: تعتبر العادات والتقاليد من الأسباب الشائعة لمقاومة التغيير :

صواب خطأ

س٤: يعتبر الخوف من المجهول من سمات وخصائص التغيير والتطوير :

صواب خطأ التصحيح : (من الأسباب الشائعة لمقاومة التغيير) .

س٥: من القواعد الأساسية للتطوير التنظيمي :

أ- المرونة . ب- التنقل بين الوظائف . ج- اكتساب مهارات جديدة . د- جميع ما ذكر .

الواجب ٣ :

س١: تعتبر ضمانات حدوث أي تغيير بمثابة القوى المحددة لنجاح أية مبادرة للتغيير فكلما كانت الضمانات عالية كلما كانت فرصة حدوث تغيير بناء في التنظيم Organization أكبر في مناخ ملائم :

صواب خطأ

س٢: تعمل محددات التغيير في منظومة متشابكة ومتفاعلة ومتناغمة فلا يمكن أن يكون التغيير بناءً وشاملاً في مجتمع ما إذا كان محدود المدى والمساحة والعمق والزمن :

صواب خطأ

س٣: 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 خطأ

س٤: التغيير المادي : ويتضمن التغيير النفسي والاجتماعي للعاملين، وكذلك أنماط سلوكهم :

صواب خطأ التصحيح : (المتغير المعنوي) .

س٥: مرحلة التشخيص : كأحدى مراحل التغيير و التطوير يتم في هذه المرحلة رسم خطط التطوير والتغيير المأمول تحقيقه ، وتحديد الآليات والاستراتيجيات الملائمة لتحقيق الهدف :

صواب خطأ التصحيح : (مرحلة التخطيط) .

الواجب ٤ :

س١: القيادة بالتمكين: تتمثل بإتاحة الفرص والوسائل والآليات المناسبة أمام هيئة العاملين في المدرسة للمساهمة في صناعة القرارات :

صواب خطأ

س٢: النظرية التفاعلية (التوافقية) : وتقوم هذه نظرية على أساس التحفيز ومحاولة الربط بين السلوك القيادي وتحفز المرؤوسين، حيث يعمل القائد على التأثير في سلوك العاملين من خلال تغيير سلوكه ليكون قدوة للآخرين، وتقوم على أن القادة والتابعين لهم يسيرون في طريق واحد لتوقعهم بأن ذلك سوف يقودهم لتحقيق أهدافهم :

صواب خطأ التصحيح : (نظرية المسار أو الهدف) .

س٣: إستراتيجية القوة القسرية : وفقاً لهذه الإستراتيجية يتم استخدام كافة الأساليب والوسائل في إحداث التغيير، حيث يفرض التغيير بالقوة على الجهات المعنية :

صواب خطأ

س٤: إستراتيجية الإقناع : تستخدم عندما تكون لا تكون المنظمة في أزمة ، ومقاومة التغيير منخفضة هنا يبادر احد الأفراد القيايين الذي يتمتع بالقدرة الإدارية والحائز على ثقة العاملين إلى طرح فكرة التغيير ، والتي تتبع بقدر كبير من التخطيط والتوجيه بهدف الوصول إلى الهدف المطلوب :

صواب خطأ التصحيح : (إستراتيجية البراعة القيادية) .

س٥: يتم تنفيذ تقنيات كايزن (النظرية اليابانية للتغيير) أساساً في الجمبا Gemba - وهي كلمة يابانية تعني موقع العمل الفعلي أو بمعنى آخر أين تحدث العمليات التي تعطي قيمة مضافة إلى المنظمة :

صواب خطأ