

اسئلة المحاضرات المباشرة لادارة التغيير الفصل الثاني 1437

يصنف وعي وإدراك المدير للتغيير ضمن قوى التغيير.....:

التنظيمية

المادية

الداخلية

الخارجية

واحدة من الآتي ليست ضمن قوى التغيير الداخلية

ادراك عملاء المنظمة للتغيير (المديرون]

زيادة طموحات الافراد

نمو المنظمة وتطورها

الرغبة في تحسين كفاءة المنظمة

ملاحظه وجود فجوه بين الاداء الفعلي والاداء المرغوب يعد مؤشر على أن المنظمة في مرحله :

متابعه خطه التغيير

تخطيط جهود التغيير

تحديد الحاجه للتغيير

تحديد معوقات التغيير

من أسباب مقاومة التغيير ...

وضوح أهداف التغيير .

وجود شعور بالحاجة للتغيير .

عدم مشاركة العملاء في التغيير .

عدم توافر الثقة في القائمين على التغيير

واحدة من الآتي ليست من ايجابيات مقاومة التغيير ..

اظهار ضعف فعالية عمليات الاتصال

اظهار المنظمة لاهداف التغيير

اظهار ضعف في نقل معلومات التغيير

اظهار المنظمة لكفاءة التغيير

حسب نموذج "كوتر" يعد الاشتراك في الهدف من التغيير أحد سمات مرحلة ...

بناء تحالف لقيادة مساعي التغيير .

توصيل رؤية التغيير .

تطوير رؤية واستراتيجية التغيير .

تعزيز المكاسب المحققة

ان تتميز ادارة التغيير بالاستهدافية يعني ...

ان تتم في اطار حركة المنظمة

ارتباطها بالواقع العملي للمنظمة

احتياجها الى التفاعل الايجابي

توافقها مع احتياجات قوى التغيير

ان تتميز ادارة التغيير بالرشادة يعني ..

ان تخضع قرارات التغيير لاعتبارات التكلفة و العائد

ان يتم التغيير في اطار الشرعية

ان يسعى التغيير نحو اصلاح ما هو قائم من عيوب

ان يتوافق التغيير مع الاحداث ويتكيف معها

التغيير الذي يحدث عندما يدرك المدراء أن هناك فرصة يجب اغتنامها هو التغيير ...

. الوظيفي .

. التطويري .

. الجزئي.

. التحويلي .

التغيير الذي يهدف الى مسايرة الظروف المحيطة هو التغيير ..

الاستراتيجي

التطويري

الجزئي

التحويلي

التغيير الذي يتطلب تحليلا لكل العوامل الداخلية والخارجية بالمنظمة هو التغيير

التغيير الوظيفي

التغيير التكنولوجي

التغيير الاستراتيجي

التغيير التحويلي

ضمن الخطوات الإدارية لتحديد مجال التغيير يأتي ابتكار الحلول والالتزام بها في :

الخطوة الأولى

الخطوة الثانية

الخطوة الثالثة

الخطوة الرابعة

ضمن مراحل ادارة التغيير , يدرك المدراء ضرورة احداث التغيير في المرحله ..

الاولى

الثانية

الثالثة

الرابعة

لترسيخ ثقافة التغيير بشكل دائم وضع كوتر مجموعة من الاسس منها

تثبيت التغيرات الثقافية في بداية التغيير

تثبيت التغيرات الثقافية في وسط التغيير

تثبيت التغيرات الثقافية في نهاية التغيير

عدم تثبيت التغيرات الثقافية

ضمن استراتيجيات التغيير المندرج، من الأفضل استخدام استراتيجية المشاركة المركزة عندما :

تكون درجة الإلحاح منخفضة ودرجة المقاومة مرتفعة

تكون درجة الإلحاح منخفضة ودرجة المقاومة منخفضة

تكون درجة الإلحاح مرتفعة ودرجة المقاومة مرتفعة

تكون درجة الإلحاح مرتفعة ودرجة المقاومة منخفضة

عندما يرى الشخص المقاوم أن التغيير غير واضح النتائج بالنسبة له فانه:

يقاوم علنا دون خوف

يقوم سرا

من المحتمل ان يقبل بالتغيير

يشارك في نجاح التغيير

واحدة من الآتي ليست من الأسباب الخاصة للتغيير :

العمل على تحقيق مزيد من الرضا للعملاء .

زيادة قيمة المنظمة في السوق .

الوصول إلى شريحة كبيرة من العملاء .

التحول من الاقتصاد المحلي إلى الاقتصاد العالمي

تبني الموضوعية والابتعاد عن العشوائية يدخل ضمن احد خصائص قيادة التغيير التالية

القدرة على التنظيم والتفويض

القدرة على الحركة والابتكار

القدرة على مواجهة المواقف المتغيرة

القدرة على اتخاذ القرارات

المغير العقلاني يتمثل في الشخص الذي :

يربط بين ما يعرض عليه من أفكار بعالم الواقع

يبحث عن المعنى في عملية التغيير

يبحث عن الحقائق في عملية التغيير

يبحث عن الإمكانيات التطبيقية المباشرة لما يتعلمه

حسب نموذج " ليفين " المرحلة التي يتعلم فيها الفرد أفكار وأساليب ومهارات جديدة هي :

مرحلة اذابة الجليد

مرحلة ادارة التغيير

مرحلة توصيل رؤية التغيير

مرحلة الاستقرار وإعادة التجميد

كرد فعل على التغيير تسمى الحالة التي يقوم فيها الفرد باحتواء التغيير وتحويله إلى مزايا بحالة :

الصدمة

التكامل

الذنب

الإسقاط

استخدام مفهوم النظم يأتي ضمن ..

العناصر المساعدة على التغيير

اسس التغيير الايجابي

الخطوات الادارية لتحديد مجال التغيير

مجال طرق العمل

ضمن مباديء قيادة التغيير , يندرج سعي القائد الى زيادة الترابط في عملية التغيير في ..

فهم عملية التغيير

بناء العلاقات

انشاء التماسك

الهدف الاخلاقي

حسب "جيمس اوتول" حالة مقاومة التغيير التي يرغب بها الناس فيها بالنتائج الفورية للتغيير هي ..

قصر النظر

التفكير الضيق

غش البصير

الظرفية