

المحاضرة الأولى

❖ تسمى عملية التحول من الواقع الحالي للفرد أو المنظمة إلى واقع آخر منشود مرغوب

بالتغيير

بإدارة التغيير

بأهداف التغيير

بخصائص التغيير

❖ يعرف التغيير بأنه عملية

التحول من الواقع الحالي للفرد أو المنظمة إلى واقع مستقبلي

التحول من الواقع الماضي للفرد أو المنظمة إلى الواقع المستقبلي

التراجع من الواقع الحالي للفرد أو المنظمة إلى الواقع الماضي

التحول من الواقع الماضي للفرد أو المنظمة إلى الواقع الحالي

❖ يعرف التغيير التنظيمي بأنه :

أحداث تعديلات في المستوى التكنولوجي بالمنظمة

أحداث تعديلات في البيئة الخارجية للمنظمة

أحداث تعديلات في أهداف وسياسات المنظمة

عدم القيام بأية تعديلات على مستوى المنظمة

❖ إحداث تعديلات في أهداف وسياسات المنظمة تندرج ضمن....

التغيير الانساني

التغيير الهيكلي

التغيير التنظيمي

التغيير التطويري

❖ يعرف التغيير التنظيمي بأنه أحداث تعديلات في ..

المستوى التكنولوجي

البيئة الخارجية

الأهداف و السياسات

الحصة السوقية

❖ تتمثل ادارة التغيير في :

سلسلة الجهود القصيرة المدى الهادفة إلى تحسين قدرات المنظمة

الجهود الهادفة إلى زيادة فاعلية المنظمة

تغيير أفكار وقيم واتجاهات العملاء

التحول من الواقع الحالي للفرد إلى واقع آخر منشود

❖ الجهود الهادفة إلى زيادة فاعلية المنظمة عن طريق تحقيق التكامل بين الاحتياجات والمتطلبات والاهداف الشخصية تسمى.....

استراتيجية التغيير

عناصر التغيير

إدارة التغيير

برنامج التغيير

❖ تسمى العملية التي تستخدمها المنظمة لتصميم وتنفيذ وتقييم المبادرات الملائمة متطلبات البيئة الخارجية :

الإدارة بالمشاركة

إدارة الأهداف

إدارة التغيير

إدارة بالقيم

❖ سلسلة الجهود المستمرة والبعيدة المدى الهادفة الى تحسين قدرات المنظمة على ادخال التجديد هي :

التغيير التنظيمي

إدارة التغيير

التغيير

تنفيذ التغيير

❖ مساعدة الأفراد على تشخيص مشكلاتهم وتحفيزهم لأحداث التغيير المطلوب تصنف ضمن :

أهداف التغيير

خصائص التغيير

مبادئ التغيير

معوقات التغيير

❖ من اهداف التغيير

زيادة قدرة المنظمة على البقاء والنمو والتكيف مع البيئة المحيطة

تشجيع الافراد على تحقيق اهدافهم الشخصية بدل اهداف المنظمة

تنمية الصراع وإدارته بشكل يخدم المنظمة

تمكين المديرين من أتباع اسلوب الادارة التقليدية بدل الادارة بالمشاركة

❖ تصنف زيادة قدرة المنظمة على البقاء والنمو والتكيف مع البيئة المحيطة ضمن:

تحديات التغيير

ادارة التغيير

اهداف التغيير

تنظيم التغيير

❖ واحدة من الآتي ليست من اهداف التغيير ...

زيادة قدرة المنظمة على التكيف مع البيئة المحيطة

زيادة درجة التعاون بين المنظمات

مساعدة الافراد على تشخيص مشكلاتهم

تشجيع الافراد على تحقيق الاهداف التنظيمية

❖ واحد من الآتي ليست من أهداف التغيير:

زيادة درجة التعاون بين العاملين

زيادة درجة التعاون بين الأقسام

زيادة درجة التعاون بين العملاء

زيادة درجة التعاون بين القيادات

❖ بناء الثقة بين الأفراد والمجموعات في المنظمة غالباً ما يندرج ضمن:

فوائد التغيير

مبادئ التغيير

متطلبات التغيير

أهداف التغيير

❖ مساعده الافراد على تشخيص مشكلاتهم يصنف ضمن:

مبادئ التغيير

أهداف التغيير

خصائص التغيير

معوقات التغيير

يتميز التغيير بأنه:

أمر غير حتمي

حركه تشاؤميه

عملية مستمرة

عملية خاصه

❖ يندرج التغيير كعملية مستمرة ضمن:

خصائص التغيير

ايجابيات التغيير

رقابة التغيير

تنسيق التغيير

❖ واحدة من الآتي ليست من خصائص التغيير ..

الحتمية

التفاوضية

التشاؤمية

الاستمرار

المحاضرة الثانية

❖ الثورة الي فرضت على المنظمات استمرارية البحث والتدريب والتركيز على تنمية مهارات التعلم الذاتي هي:

ثورة الاقتصاد

ثورة العولمة

الثورة البيئية

ثورة المعرفة

❖ أدت ثورة العولمة إلى.....

التحول نحو اقتصاد الخدمات
التطور السريع في هندسة الحاسوب
زيادة اهتمام المجتمع العالمي بقضايا البيئة
زوال الحواجز الزمنية والمكانية بين دول العالم

❖ الثورة التي أدت إلى زوال الحواجز الزمنية والمكانية وحولت العالم إلى قرية صغيرة :

ثورة الاقتصاد

الثورة البيئية

ثورة المعرفة

ثورة العولمة

❖ من الاسباب الخاصة للتغيير والتي غالباً ما تؤثر على تنافسية منظمات الاعمال....

الرضا عن الوضع الحالي للمنظمة

تحسين جودة المنتجات او الخدمات

تطور وسائل المعلومات والاتصال

تلبية احتياجات شريحة محدودة من العملاء

❖ 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

❖ من الأسباب الخاصة بالتغيير.....

الرضا عن الوضع الحالي للمنظمة

التأخر في اتخاذ القرارات

المركزية وانعدام التفويض

زيادة قيمة المنظمة في السوق

❖ غالباً ما يصنف ضرورة مواكبه التغيير التكنولوجي ضمن

لاسباب العامة للتغيير

الاسباب الخاصة للتغيير

مؤشرات الحاجة للتغيير

متطلبات التغيير

❖ واحده من الاتي ليست من مؤشرات الحاجة الى التغيير في المنظمات :

زيادة قيمه المنظمة في السوق (من الأسباب الخاصة بالتغيير)

زيادة شكاوى العملاء في المنظمة

زيادة تغيب العاملين

زيادة حجم الاعمال المكتتبية

❖ **غالبا ما يندرج كثرة اللجان والاجتماعات ضمن...**

الاسباب الخاصة للتغيير

مؤشرات الحاجة للتغيير

الاسباب العامة للتغيير

مؤشرات عدم الحاجة للتغيير

❖ **واحدة من الاتي ليست من الأسباب الخاصة للتغيير والمؤثرة على تنافسية منظمات :**

عدم الرضا عن الوضع الحالي للمنظمة

تحسين جودة المنتجات أو الخدمات

تطور وسائل المعلومات والاتصال

العمل على تحقيق مزيد من الرضا للعملاء

❖ **من الاتي ليست من مؤشرات الحاجة إلى التغيير في المنظمات:**

زيادة شكاوي العملاء والعاملين في المنظمة

زيادة الغياب وتفشي ظاهرة التسبب التنظيمي

زيادة حجم الأعمال المكتتبية

زيادة قيمة المنظمة في السوق .

❖ **تصنف انعدام التفويض في الموظفين وضعف الثقة فيهم ضمن :**

الاسباب الخاصه للتغيير

مؤشرات الحاجة الى التغيير

خصائص التغيير

الاسباب العامه للتغيير

❖ **تصنف ضعف الثقة في الموظفين ضمن:**

الأسباب الخاصة للتغيير

مؤشرات الحاجة إلى التغيير

خصائص التغيير

الأسباب العامة للتغيير

❖ **من مؤشرات الحاجة الي التغيير في المنظمات ..**

قلة شكاوي العملاء

قلة شكاوي العاملين

قلة تغيب العاملين

زيادة حجم الاعمال المكتتبية

❖ أقتراح "Griener" ضمن مبدأ السلطة من جانب واحد :

أ- أسلوب الإحلال والتبديل

ب- أسلوب المناقشة الجماعية للحالة

ج- أسلوب القرارات الجماعية

د- أسلوب التدريب الجماعي

❖ ضمن مبادئ التغيير الاعتماد على القوة الرسمية يندرج ضمن :

مبدأ التفويض

مبدأ تقسيم العمل

مبدأ السلطة من جانب واحد

مبدأ مشاركة المرؤوسين

❖ التغيير المعتمد على القرارات الجماعية يندرج ضمن :

مبدأ السلطة

مبدأ مشاركة المرؤوسين

مبدأ التفويض

مبدأ تقسيم العمل

❖ اقتراح " Griener " استخدام أسلوب القرارات الجماعية ضمن مبدأ..

السلطة من جانب واحد

التفويض

مشاركة المرؤوسين

السلطة من جوانب متعددة

❖ اقتراح " Griener " ضمن مبدأ السلطة من جانب واحد أسلوب...:

تبدیل علاقات العمل ضمن الهيكل التنظيمي

أسلوب المناقشة الجماعية للحالة

أسلوب القرارات الجماعية

أسلوب التدريب الجماعي

❖ ضمن مبادئ التغيير، أسلوب الإحلال والتبديل يصنف ضمن مبدأ :

التفويض .

بمشاركة المرؤوسين .

السلطة من جانب واحد.

السلطة من جانبيين .

❖ ضمن مبادئ التغيير أسلوب المناقشة الجماعية للحالة يصنف ضمن مبدأ:

التفويض

مشاركه المرؤوسين

السلطة من جانب واحد

السلطة من جانبي

❖ أن تتميز ادارة التغيير بالشرعية يعني :

أن يخضع قرار التغيير لاعتبارات التكلفة والعائد

أن يتم التغيير في إطار القانوني

أن يسعى التغيير نحو إصلاح ما هو قائم من عيوب

أن يتوافق التغيير مع الأحداث ويتكيف معها

❖ أن يخضع قرار التغيير لاعتبارات التكلفة والعائد يأتي ضمن احد خصائص التغيير التالية..

الاستهدافية

الفعالية

الرشادة

المشاركة

❖ 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

❖ 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

❖ إن تتميز إدارة التغيير بالفعالية يعني

ان ترتبط بالواقع العملي الذي تعيشه المنظمة

انها تحتاج الى التفاعل الايجابي

ان تمتلك القدرة على الحركة بحرية مناسبة

ان تكون متوافقة مع احتياجات قوى التغيير

❖ من خصائص إدارة التغيير ...

المشاركة والإصلاح والرشادة والشرعية .

الاستهدافية والمركزية والواقعية والتكيف السريع .

الشرعية والإصلاح واللامركزية والاستهدافية .

الإصلاح والتوافقية والمقاومة والفاعلية

المحاضرة الثالثة

❖ التغيير الذي يتطلب تحليلا لكل العوامل الداخلية والخارجية بالمنظمة هو التغيير

التغيير الوظيفي
التغيير التكنولوجي
التغيير الاستراتيجي
التغيير التحويلي

❖ يتمثل التغيير الوظيفي في...

ادراك المدراء ان هناك مشكلة يجب معالجتها
وضع الانظمة الجديدة والاجراءات وبناء المنظمة
تحسين وتطوير الوضع القديم
التغيير المرتبط بالقضايا الاستراتيجية للمنظمة

❖ التغيير الذي يرتبط بالإجراءات وبناء المنظمة هو :

التغيير الوظيفي .
التغيير الإنساني .
التغيير التكنولوجي .
التغيير التحويلي .

❖ غالباً ما يجب على قائد التغيير ان يكون على علم بالطرق الإدارية و ((الاساليب الفنية والادارية)) ضمن :

التغيير التكنولوجي
التغيير الاستراتيجي
التغيير التحويلي
التغيير الوظيفي

❖ التغيير الذي يهدف الى مسايرة الظروف المحيطة هو التغيير ..

الاستراتيجي
التطوري
الجزئي
التحويلي

❖ يتمثل التغيير التحويلي في :

إدراك المدراء أن هناك مشكله يجب معالجتها
وضع الأنظمة الجديدة والإجراءات وبناء المنظمة
تحسين وتطوير للوضع القديم
التغيير المرتبط بالقضايا الاستراتيجية للمنظمة

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

الوظيفي .
التطوري .
الجزئي .
التحويلي .

❖ التغيير الذي يحدث عندما يدرك المدراء ان هناك مشكلة يجب معالجتها أو (اغتنامها) هو التغيير....:

الوظيفي

التطويري

الجزئي

التحويلي

❖ عملية اعاده هيكله المنظمة تدرج ضمن :

التغيير التطويري

التغيير التحويلي

التغيير الوظيفي

التغيير الجزئي

❖ من اعقد انواع التغيير :

التغيير الوظيفي

التغيير التطويري

التغيير الجزئي

التغيير التحويلي

❖ يتمثل التغيير غير المخطط في

التغيير الذي تقوم فيه المنظمة كاجراء انفعالي

التغيير المرتبط بالبيئة الاجتماعية والانسانية بالمنظمة

التغيير المرتبط بعوامل البيئة الخارجية للمنظمة

التغيير المتعلق بعلاقة الموظف بالوظيفة

❖ يسمى التغيير الذي تقوم به المنظمة كرد فعل لحالة طارئة:

التغيير الجزئي

التغيير غير المخطط

التغيير الشامل

التغيير المخطط

❖ التغيير الذي يشمل كافة او معظم الجوانب والمجالات هو

التغيير الجزئي

التغيير الداخلي

التغيير المخطط

التغيير الشامل

❖ ينقسم التغيير حسب مصدر القوة الدافعة الى...:

التغيير السريع والتغيير التدريجي

التغيير الداخلي والتغيير الخارجي

التغيير المادي والتغيير المعنوي والتكنولوجي

التغيير الشامل والتغيير الجزئي

❖ يتمثل التغيير المعنوي في :

التغيير الذي تقوم فيه المنظمة كإجراء انفعالي

التغيير المرتبط بالبيئة الاجتماعية والإنسانية بالمنظمة

التغيير المرتبط بعوامل البيئة الخارجية للمنظمة

التغيير المتعلق بعلاقة الموظف بالوظيفة

❖ التغيير المرتبط بالبيئة الإنسانية بالمنظمة يسمى

التغيير المادي

التغيير المعنوي

التغيير غير المخطط

التغيير الشامل

❖ الشخص المحايد هو الشخص الذي :

لم يتبنى موقفا واضحا من عملية التغيير

يرفض عملية التغيير

يقاوم عملية التغيير

يمارس التغيير

❖ من عناصر التغيير:

الموضوع والمساند والضعيف والمحايد

القوي والمحايد والأسلوب والمقاوم

المقاوم والمحايد والمغير والموضوع

الموضوع والقوي والمساند والمقاوم

❖ من عناصر التغيير:

مقاومة المقاومة والموضوع

الموضوع والقوي والمساند والمقاوم

الموضوع والمساند والضعيف والمحايد

القوي والمحايد والأسلوب والمقاوم

❖ الشخص الذي يبحث عادة عن المعنى في التغيير هو

المغير المنفذ

المغير المادي

المغير المتأمل

المغير العقلاني

❖ 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

❖ **الشخص المغير الذي يميل الى الاصغاء , ومشاركة الافكار مع الاخرين يسمى المغير.....:**

العقلاني

المادي

المنفذ

المتأمل

❖ **يسمى الشخص المغير الذي يحتاج الى معرفه طرق العمل:**

❖ **الشخص المغير الذي يلزمه معرفة كيف تعمل الأشياء يسمى:**

المغير المادي

المغير المنفذ

المغير العقلاني

المغير المتأمل

❖ **من انماط الطرف المغير :**

المدقق والمادي واللاعقلاني والمعنوي

المعنوي والمنفذ و العقلاني والمادي

المتأمل والمدقق والمنفذ والمادي

المادي والعقلاني والمنفذ والمتأمل

المحاضرة الرابعة

❖ **غالبا ما يهتم مجال التغيير التنظيمي :**

❖ **يهتم مجال التغيير التنظيمي :**

بالمعدات والآلات

بتغيير الأفراد

بتقسيم الأعمال وتوزيع المهام

بعلاقات العمل وجودتها

❖ **غالبا ما يهتم مجال التغيير الإنساني :**

بالجانب النوعي في الوظائف

بالقيم والاتجاهات

بتقسيم الأعمال وتوزيع المهام

بعلاقات العمل وجودتها

❖ **مجال التغيير الذي يتضمن تغيير افكار وقيم واتجاهات الافراد هو**

المجال التنظيمي

المجال الانساني

مجال طرق العمل
المجال التكنولوجي

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

الخطوة الأولى

الخطوة الثانية

الخطوة الثالثة

الخطوة الرابعة

❖ يتم ضمن الخطوات الإدارية الثالثة لتحديد مجال التغيير

ابتكار حلول التغيير

استمرارية مجال التغيير

تحديد مشكله التغيير

تنفيذ حلول التغيير

❖ من الخطوات الادارية لتحديد مجال التغيير....:

التجديد المستمر للتنظيم

ابتكار الحلول والالتزام بها

الاهتمام بالبعد الانساني

استخدام مفهوم النظم

❖ ضمن الخطوات الادارية لتحديد مجال التغيير , وجود ضغط للتغيير يأتي قبل خطوة ... :

ابتكار الحلول و الالتزام بها

تحديد المشكلة والتعرف عليها

استمرارية مجال التغيير

توقف مجال التغيير

❖ من العناصر المساعدة على التغيير...:

استمرارية مجال التغيير

تبني استراتيجيات التطوير

تحديد المشكلة والتعرف عليها

وجود ضغط للتغيير

❖ استخدام مفهوم النظم يأتي ضمن ..

العناصر المساعدة على التغيير

اسس التغيير الايجابي

الخطوات الادارية لتحديد مجال التغيير

مجال طرق العمل

❖ من أسس التغيير الإيجابي :

ان يكون خارج الضوابط المحددة
أن يزيد من حماس العملاء
أن يأتي بتهديدات تعيق التطور والتقدم
أن يزيل الضغط والاختلال الموجود

❖ واحدة من الآتي ليست من اسس التغيير الايجابي ..

انه يتم ضمن خطة مدروسة
ان يأتي بفرص عمل جديدة
انه يزيد من الضغط و الاختلال
انه يكسب الادارة مهارات جديدة

❖ واحدة من الآتي ليست من اسس التغيير الايجابي

يتم ضمن خطة مدروسة
يأتي بفرص عمل جديده
يعالج التهديدات الخارجية
يكسب الإدارة مهارات جديدة

من أسس التغيير الإيجابي ...

أنه يتم ضمن خطة غير مدروسة .
أنه لا يأتي بفرص عمل جديدة .
أنه يزيد من الضغط والاختلال الموجود .
دأنه يكسب الإدارة مهارات جديدة .

❖ تدرج الصحة واليقظة والتنبيه ضمن...:

مقاومة التغيير
مداخل التغيير
عناصر التغيير
برنامج التغيير

تدرج اهمية الصحة واليقظة ضمن

مداخل التغيير
نتائج التغيير
مؤشرات الحاجة للتغيير
اهداف التغيير

المحاضرة الخامسة

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

التنظيمية
المادية
الداخلية

الخارجية

❖ تدرج زيادة طموحات وحاجات الافراد ضمن قوى التغيير

التنظيمية

السلوكية

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

❖ يصنّف التغيير في ظروف السوق ضمن :

قوى التغيير الداخلية

قوى التغيير المعنوية

قوى التغيير المادية

قوى التغيير الخارجية

❖ تغيير حاجات ورغبات العملاء يؤدي إلى :

تحسين جودة المنتج

ازدياد حدة المنافسة

نمو المنظمة وتطورها

افلاس المنظمة

❖ تصنف ضمن قوى التغيير الخارجية

التطور التكنولوجي

التطور الوظيفي

التكامل التنظيمي

الكفاءة التنظيمية

❖ من القيم الحديثة في الادارة الدافعة للتغيير

❖ من القيم الإدارية الحديثة الدافعة للتغيير:

الاهتمام بالقيادة التحويلية

ازدياد حدة المنافسة

التغيير في الادارة العليا

زيادة طموحات و حاجات الافراد

❖ تصنف الاهتمام بالبحوث والتغيير كأساس للتغيير ضمن القيم الإدارية..:

التقليدية

التنظيمية

التطبيقية

الحديثة

❖ من القيم الإدارية الحديثة الدافعة للتغيير

استثمار نظم المعلومات والاتصال

ازيادة حدة المنافسة

التغيير في الادارة العليا

زيادة طموحات وحاجات الافراد

❖ يدرج تغيير الاتجاهات والقيم نحو المسؤولية الاجتماعية ضمن :

البيئة التكنولوجية

البيئة الاقتصادية

البيئة الاجتماعية

البيئة القانونية

المحاضرة السادسة

❖ ضمن مراحل ادارة التغيير يتم التعرف على مصادر التغيير ضمن :

مرحلة تخطيط جهود التغيير

مرحلة تنفيذ ومتابعة خطة التغيير

مرحلة تشخيص المشكلات

مرحلة تحديد الحاجة الى التغيير

❖ المرحلة التي يدرك فيها المدراء ضرورة إحداث التغيير هي مرحلة

تشخيص المشكلات

تحديد الحاجة الى التغيير

تخطيط جهود التغيير

تنفيذ ومتابعة خطة التغيير

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

الاولى

الثانية

الثالثة

الرابعة

❖ ضمن مراحل إدارة التغيير ، يتم ضمن المرحلة الثانية ... :

مرحلة إذابة الجليد .

تخطيط جهود التغيير .

تحديد الحاجة الى التغيير .

تشخيص مشكلات 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

❖ يتم اختيار استراتيجيه التغيير ضمن :

مرحلة تخطيط جهود التغيير

مرحلة تنفيذ خطه التغيير

مرحلة تشخيص المشكلات

مرحلة تنظيم خطه التغيير وتحديد معوقاتها

❖ يتم ضمن المرحلة الثالثة للتغيير:

تنفيذ ومتابعه خطه التغيير

تخطيط جهود التغيير

تقدير الحاجه للتغيير

تشخيص مشكلات المنظمة

❖ يتم تحديد طبيعة مقاومة التغيير ضمن :

مرحلة تخطيط جهود التغيير

مرحلة تنفيذ خطه التغيير

مرحلة تشخيص المشكلات

مرحلة تنظيم خطه التغيير وتحديد معوقاتها

❖ يتم تحديد بداية ونهاية التغيير ضمن :

مرحلة تخطيط جهود التغيير

مرحلة تنفيذ ومتابعة خطه التغيير

مرحلة تشخيص المشكلات

مرحلة تنظيم خطه التغيير

❖ ضمن مراحل ادارة التغيير , يتم تحديد بداية و نهاية التغيير في المرحلة ..

الاولى

الثانية

الثالثة

الرابعة

❖ ضمن مراحل ادارة التغيير , يتم تحديد طبيعة مقاومة التغيير في المرحلة ..

الاولى

الثانية

الثالثة

الرابعة

❖ يتم ضمن المرحلة الرابعة للتغيير :

تنفيذ ومتابعه خطه التغيير

تخطيط جهود التغيير

تشخيص مشكلات المنظمة

تحديد طبيعة مقاومه التغيير

❖ تتم متابعة مدى فعالية تنفيذ استراتيجية التغيير ضمن مرحلة

تخطيط جهود التغيير

تنفيذ خطة التغيير

تشخيص المشكلات

تنظيم خطة التغيير وتحديد معوقاتها

❖ ضمن مراحل ادارة التغيير , يتم متابعة مدى فعالية تنفيذ استراتيجية التغيير في المرحله ..

الثانية

الثالثة

الرابعه

الخامسة

المحاضرة السابعة

❖ حسب "كوتر" أنه يجب على القائد أن ينجح في خلق الشعور المؤدي للتغيير ضمن خطوة: (1)

بناء تحالف لقيادة مساعي التغيير

تمكين العاملين

ايجاد شعور بالحاجة الى التغيير

تثبيت التغيير في ثقافة المنظمة

❖ يتم ضمن الخطوة الثالثة لنموذج "كوتر": (3)

توصيل رؤية التغيير

ادراك الحاجة للتغيير

تطوير رؤية التغيير

قياده مساعي 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 .

تعزير المكاسب المحققة .

❖ لتفادي الفشل في توصيل رؤية التغيير يقترح " كوتر" (4)

عدم تكرار رسالة التغيير

ضرب المثال والقذوة من طرف القائد

استخدام العبارات الطويلة
التقليل من وسائل توزيع البيانات

❖ حسب " كوتر " لكي يتم تحقيق التغيير المطلوب يجب إشراك كافة الأطراف ضمن خطوة : (5)

إيجاد شعور بالحاجة إلى التغيير
بناء تحالف لقيادة مساعي التغيير

تمكين العاملين

تثبيت التغيير في ثقافة المنظمة

❖ يرى "كوتر" ضرورة اشراك كافة الافراد في عملية التغيير ضمن المرحلة .. (5)

الأولى

الثالثة

الخامسة

الثامنة

❖ يجب ضمن الخطوة السادسة لنموذج " كوتر" : (6)

عدم المبالغة في الاحتفال بالإنجازات المحققة

تثبيت التغييرات الثقافية في نهاية التغيير

اشراك جميع الاطراف في التغيير

وضع مكاسب ملموسة تزرع الثقة في نفس الموظفين

❖ حسب " كوتر " يجب عدم المبالغة في الاحتفال بالإنجازات المحققة ضمن خطوة : (7)

تعزير المكاسب

بناء تحالف لقيادة مساعي التغيير

تمكين العاملين

تثبيت التغيير في ثقافة المنظمة

❖ لترسيخ ثقافة التغيير بشكل دائم وضع كوتر مجموعة من الأسس منها : (8)

عدم تثبيت التغييرات الثقافية في بداية التغيير

عدم الاستعداد لمناقشة كافة القضايا التنظيم

عدم إمكانية تغيير بعض العناصر المهمة داخل المنظمة

عدم ربط ترقية العاملين بالثقافة الجديدة

❖ كل مما يأتي من أسس " كوتر " لتثبيت التغيير ضمن ثقافة المنظمة ,ماعدا (8)

إمكانية تغيير بعض العناصر المهمة داخل المنظمة

ربط ترقية العاملين بالثقافة الجديدة

ترجيح تثبيت التغييرات الثقافية في بداية التغيير

الاستعداد التام لمناقشة كافة قضايا التنظيم

❖ لترسيخ ثقافة التغيير بشكل دائم وضع كوتر مجموعة من الاسس منها (8)

تثبيت التغييرات الثقافية في بداية التغيير

تثبيت التغييرات الثقافية في وسط التغيير

تثبيت التغييرات الثقافية في نهاية التغيير او (عدم التثبيت في بداية التغيير نفس المعنى)

عدم تثبيت التغييرات الثقافية

❖ من أسس كوتر لتثبيت التغيير ضمن ثقافة المنظمة:

ترجيح تثبيت التغييرات الثقافية في بداية التغيير

عدم مناقشة كافة قضايا التنظيم

غير كل العناصر المهمة داخل المنظمة

ربط ترقية العاملين بالثقافة الجديدة

❖ واحده من الاتي ليست من مراحل التغيير المخطط حسب نموذج "ليفين":

مرحلة اذابه الجليد (1)

مرحلة اداره التغيير (2)

مرحلة توصيل رؤيه التغيير

مرحلة اعاده التجميد (3) او مرحلة الاستقرار

❖ حسب نموذج "ليفين" المرحلة التي يتم فيها إلغاء القيم والعادات والسلوكيات الحالية للأفراد هي: (1)

مرحلة اذابة الجليد

مرحلة ادارة التغيير

مرحلة توصيل رؤية التغيير

مرحلة الاستقرار وإعادة التجميد

❖ حسب نموذج "ليفين" المرحلة التي يتعلم فيها الفرد أفكار وأساليب ومهارات جديده هي: (2)

مرحلة اذابة الجليد

مرحلة ادارة التغيير

مرحلة توصيل رؤية التغيير

مرحلة الاستقرار وإعادة التجميد

❖ حسب نموذج "ليفين" تظهر مقاومة التغيير هي المرحلة ...

الاولى

الثانية

الثالثة

الرابعة

❖ يتم ضمن الخطوة الثالثة لنموذج "ليفين" : (3)

اعاده التجميد

اذابه الجليد
اداره التغيير
ايجاد دافعيه التغيير

❖ حسب نموذج ليفين المرحلة التي يتم فيها تثبيت التغيير : (3)

مرحلة اذابة الجليد
مرحلة ادارة التغيير
مرحلة توصيل رؤيه التغيير

مرحلة الاستقرار

❖ حسب نموذج " افانوفيتش " تشخيص المشكلة يأتي بعد (3)

اختيار الاستراتيجية المناسبة
التغلب على مقاومة التغيير
الاعتراف بالحاجة للتغيير (2)
تطوير استراتيجيات بديلة للتغيير

❖ حسب نموذج " افانوفيتش " التغلب على مقاومة التغيير يأتي قبل (7)

التنفيذ والتقييم (8)

اختيار الاستراتيجية المناسبة
الاعتراف بالحاجة للتغيير
تطوير استراتيجيات بديلة للتغيير

❖ حسب نموذج " افانوفيتش " تطوير استراتيجيات بديلة للتغيير يأتي بعد (4)

تشخيص المشكلة (3)

اختيار الاستراتيجية المناسبة
الاعتراف بالحاجة للتغيير
تطوير استراتيجيات بديلة للتغيير

❖ حسب نموذج افانوفيتش خطوة تشخيص المشكلة يأتي مباشرة قبل خطوة :

اختيار الاستراتيجية المناسبة
التغلب على مقاومة التغيير
الاعتراف بالحاجة للتغيير
تطوير استراتيجيات بديلة للتغيير

❖ حسب نموذج "افانوفيتش"خطوه اختيار الاستراتيجية المناسبة يأتي قبل خطوة : (6)

اختيار الاستراتيجية المناسبة
التغلب على مقاومه التغيير (7)
الاعتراف بالحاجة للتغيير

تطوير استراتيجيات بديله للتغيير

❖ حسب نموذج "افانوفيتش" خطوة تشخيص المشكلة يأتي قبل خطوة .. (3)

اختيار الاستراتيجية المناسبة

التغلب على مقاومة التغيير

الاعتراف بالحاجة للتغيير

تطوير استراتيجيات بديلة للتغيير (4)

المحاضرة الثامنة

❖ استراتيجية التغيير التي يتم ضمنها استخدام كافة أساليب القوه في احداث التغيير :

استراتيجية العقلانية الميدانية

استراتيجية التثقيف والتوعية

استراتيجية المشاركة واسعة النطاق

استراتيجية القوه القسرية

❖ استراتيجية التغيير المناسبة للحالات الطارئة , وغير الفعالة على المدى البعيد هي

استراتيجية العقلانية الميدانية

استراتيجية التثقيف والتوعية

استراتيجية المشاركة واسعة النطاق

استراتيجية القوه القسرية

❖ تقوم المنظمات بتصميم برامج تدريبية تزود المتدربين بالمعلومات ضمن استراتيجية

العقلانية الميدانية

المناورة السياسية

المشاركة واسعة النطاق

الاجبار

❖ استراتيجية التغيير التي تفترض عدم اقتناع الأفراد والوحدات بضرورة التغيير هي :

استراتيجية العقلانية الميدانية

استراتيجية التثقيف والتوعية

استراتيجية المشاركة واسعة النطاق

استراتيجية الإجبار

❖ عندما يعتقد الأفراد أن التغيير يهدد مصالحهم فان استراتيجية التغيير المناسبة لهم هي استراتيجية

العقلانية والميدانية

التثقيف والتوعية

المشاركة واسعة النطاق

القوة القسرية

❖ ضمن استراتيجية التغيير المتدرج من الافضل استخدام استراتيجية المشاركة واسعة النطاق عندما :

تكون درجة الإلحاح منخفضة والمقاومة مرتفعة (الإقناع)

تكون درجة الإلحاح منخفضة والمقاومة منخفضة (الأخضر)

تكون درجة الإلحاح مرتفعة والمقاومة مرتفعة (الإجبار)

تكون درجة الإلحاح مرتفعة والمقاومة منخفضة (المشاركة المركزة)

❖ ضمن استراتيجيات التغيير المتدرج، وعندما لا يوجد لدى قائد التغيير الوقت الكافي لإشراك جميع العاملين من الأفضل استخدام استراتيجية:

المشاركة واسعة النطاق

الإقناع

المشاركة المركزة

الإجبار

❖ ضمن استراتيجيات التغيير المتدرج من الأفضل استخدام استراتيجية الإقناع عندما :

تكون درجة الإلحاح منخفضة والمقاومة منخفضة

تكون درجة الإلحاح مرتفعة والمقاومة مرتفعة

تكون درجة الإلحاح مرتفعة والمقاومة منخفضة

تكون درجة الإلحاح منخفضة والمقاومة مرتفعة

❖ ضمن استراتيجيات التغيير المتدرج، 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

❖ ضمن استراتيجيات التغيير المتدرج ، من الأفضل استخدام استراتيجية الإجبار عندما :

تكون درجة الإلحاح منخفضة ودرجة المقاومة مرتفعة

تكون درجة الإلحاح منخفضة ودرجة المقاومة منخفضة

تكون درجة الإلحاح مرتفعة ودرجة المقاومة منخفضة

تكون درجة الإلحاح مرتفعة ودرجة المقاومة مرتفعة .

❖ ضمن استراتيجيات التغيير البنوي ، وعندما تكون مقاومة التغيير قوية وتوشك المنظمة على الوقوع في كارثة حقيقه من

الأفضل استخدام :

استراتيجية البراعة القيادية

استراتيجية الإقناع

استراتيجية الإلزام

استراتيجية الديكتاتورية

❖ ضمن استراتيجية التغيير البنوي من الأفضل استخدام استراتيجية الديكتاتورية عندما :

تكون المنظمة في ازمه شديده والمقاومة مرتفعة

تكون المنظمة في ازمه شديده والمقاومة منخفضة

لا تكون المنظمة في ازمه شديده والمقاومة مرتفعة
لا تكون المنظمة في ازمه شديده والمقاومة منخفضة

❖ ضمن استراتيجيات التغيير البنوي من الافضل استخدام استراتيجية الاقناع عندما :

تكون المنظمة في ازمه والمقاومة مرتفعة

تكون المنظمة في ازمه والمقاومة منخفضة

لا تكون المنظمة في ازمه والمقاومة مرتفعة

لا تكون المنظمة في ازمه والمقاومة منخفضة

❖ ضمن استراتيجيات التغيير البنوي ، من الأفضل استخدام استراتيجية الإلزام عندما ... :

تكون المنظمة في أزمة والمقاومة مرتفعة .

تكون المنظمة في أزمة والمقاومة منخفضة .

لا تكون المنظمة في أزمة والمقاومة مرتفعة .

لا تكون المنظمة في أزمة شديدة والمقاومة منخفضة

❖ ضمن استراتيجيات التغيير البنوي ، من الأفضل استخدام استراتيجية البراعة .

تكون المنظمة في أزمة والمقاومة مرتفعة .

تكون المنظمة في أزمة والمقاومة منخفضة .

لا تكون المنظمة في أزمة والمقاومة مرتفعة .

لا تكون المنظمة في أزمة والمقاومة منخفضة

❖ ضمن استراتيجيات التغيير البنوي وعندما لا تكون المنظمة في أزمة مع وجود مقاومة مرتفعة :

استراتيجية البراعة القيادية

استراتيجية الاقناع

استراتيجية الالزام

استراتيجية الديكتاتورية

❖ ضمن استراتيجيات التغيير البنوي وعندما لا تكون المنظمة في أزمة ومقاومة التغيير منخفضة من الافضل استخدام :

استراتيجية البراعة القيادية

استراتيجية الاقناع

استراتيجية الالزام

استراتيجية الديكتاتورية

المحاضرة التاسعة

❖ عندما تكون الفوائد المحققة من التغيير اقل من التكاليف المدفوعة تكون مقاومة التغيير ..

سلبية

اجابية

جزئية

معنوية

❖ تكون المقاومة إيجابية عندما يكون التغيير المقترح :

إيجابياً .

سلبياً .

مناسباً .

طبيعياً .

❖ تكون المقاومة سلبية عندما تكون نتائج التغيير ...

سلبية .

إيجابية .

كارثية .

بسيطة .

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

يقاوم علنا دون خوف

يقوم سرا

من المحتمل ان يقبل التغيير

يشارك في نجاح التغيير

❖ عندما يرى الشخص المقاوم ان التغيير قد يمثل تهديدا لاستقراره فإنه :

يقاوم سرا

يقاوم علنا دون خوف

من المحتمل ان يقبل التغيير

يشارك في نجاح التغيير

❖ يصنف ضعف الولاء للمنظمة وفقدان الدافعية للعمل ضمن :

السلوك الدفاعي العلي

السلوك الدفاعي الضمني

الاستسلام

الانسحاب

❖ استقالة الشخص المقاوم مرتبطة بالسلوك الدفاعي ..

العلي

المستتر

المباشر

العنيف

❖ ضعف ولاء الشخص المقاوم للمنظمة مرتبط بالسلوك الدفاعي ..

العلي

المستتر

المباشر

العنيف

❖ عندما يضعف ولاء الشخص المقاوم للمنظمة فانه بذلك يمارس :

السلوك الدفاعي العلي

السلوك الدفاعي المستتر

الاستسلام

التمارض

❖ عندما يفقد الفرد دافعيته للعمل فانه :

يقاوم علنا

يقاوم سرا (من مفهوم السلوك المستتر)

يقبل بالتغيير

يشارك في التغيير

❖ عندما يرتكب الفرد خطأ ما يتطلب التغيير الذي حدث فإنه غالبا ما :

يشعر بالذنب

يقوم بالإسقاط على غيره

يقدم تبرير التغيير

يقبل بالتغيير

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

❖ تسمى الحالة التي يقوم بها الفرد باحتواء التغيير وتحويله إلى مزايا بحالة:

الصدمة

التكامل

الذنب

الإسقاط

❖ تسمى الحالة التي يقوم فيها الفرد بوضع أسباب التغيير بحالة

الصدمة

التبرير

الذنب

الإسقاط

❖ تسمى الحالة التي يشعر فيها الفرد بعدم الاتزان وعدم القدرة على التصرف

بحالة

الصدمة

عدم التصديق

الذنب

القبول

❖ تسمى الحالة التي يكون رد فعل على التغيير قيامة بتأنيب فرد آخر بحالة..

الصدمة

عدم التصديق

الذنب

الاسقاط

❖ تسمى الحالة التي يشعر فيها الفرد بعدم واقعية اسباب التغيير بحالة :

الصدمة

عدم التصديق

الذنب

الاسقاط

❖ من أسباب مقاومة التغيير :

وضوح أهداف التغيير

وجود شعور بالحاجة للتغيير

الارتياح للوضع الحالي والخوف من نتائج التغيير

توافر الثقة في القائمين على التغيير

❖ من أسباب مقاومة التغيير:

وضوح اهداف التغيير

وجود شعور بالحاجة للتغيير

السرعة الشديدة في التغيير

توافر الثقة في القائمين على التغيير

❖ واحدة من الآتي , ليست من اسباب مقاومة التغيير ..

عدم وضوح اهداف التغيير

عدم وجود شعور بالحاجة للتغيير

عدم مشاركة العملاء في التغيير

عدم توافر ثقته في القائمين على التغيير

❖ من اسباب مقاومه التغيير..

وضوح اهداف التغيير

وجود شعور بالحاجة للتغيير

الخوف من نتائج التغيير

توافر الثقة في القائمين على التغيير

❖ من أسباب مقاومة التغيير ...

وضوح أهداف التغيير .

وجود شعور بالحاجة للتغيير .

عدم مشاركة العملاء في التغيير .

عدم توافر الثقة في القائمين على التغيير

❖ عندما يعتقد الفرد المقاوم ان التغيير يهدر دخله , يندرج ذلك ضمن

المخاوف النفسية

المخاوف الاقتصادية

المخاوف الاجتماعية

المخاوف التنظيمية

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

قصر النظر

التفكير الضيق

غش البصيرة

الظرفية

❖ حسب "جيمس اوتول" حالة الفرد المقاوم للتغيير الذي يرى انه على صواب و غيره على باطل هي الحالة ..

الشوفينية

الميكيا فيلية

النظرية

التطبيقية

❖ حسب "جيمس اوتول" حاله مقاومه التغيير التي يرى فيها الفرد المقاوم ان التغيير ليس بحاله طبيعية هي حاله

عدم الاتزان

قصر النظر

عدم النضج

الشك

❖ حسب "جيمس اوتول" حاله مقاومه التغيير التي يرى فيها الفرد المقاوم ان التغيير ليس في مصلحته هي :

ضمن سبب

العزيمة

الخوف

قصر النظر

❖ من العوامل التي تزيد من مقاومة التغيير :

إقناع الأفراد والجماعات

الدور القوي للتنظيم غير الرسمي

تشكيل رأي فردي ضد التغيير

توافر الثقة في القائمين على التغيير

المحاضرة العاشرة

❖ استراتيجية مقاومة التغيير التي تساعد العاملين على رؤية الحاجة الى التغيير وضرورته هي:

استراتيجية التسهيل والدعم
استراتيجية التفاوض والاتفاق
استراتيجية التعليم والاتصال
استراتيجية الاجبار

❖ استراتيجيات المنظمة في التعامل مع مقاومة التغيير و التي غالبا ما يلتزم الافراد ضمنها بتطبيق التغيير هي استراتيجيات ..

التسهيل
التفاوض
المشاركة
الاستقطاب

❖ ضمن استراتيجيات التعامل مع مقاومة التغيير ، من إيجابيات استراتيجية المشاركة والاندماج :

زيادة مساهمة العملاء في التغيير

التزام المشاركين بتطبيق التغيير

طريقة جيدة للتعامل مع الأفراد الذين لا يقبلون الحوار
أنها سريعة وغير مكلفه

❖ استراتيجيات مقاومة التغيير التي يتم ضمنها تدريب العاملين على مهارات جديدة هي استراتيجيات

التفاوض والاتفاق
الاستقطاب

التسهيل والدعم

المشاركة والاندماج

❖ استراتيجيات مقاومة التغيير التي تستخدم عند وجود جهة متضررة من عملية التغيير، مع امتلاكها القدرة على مقاومة التغيير هي

استراتيجية

التسهيل والدعم

التفاوض والاتفاق

التعليم والاتصال

الاجبار

❖ ضمن استراتيجيات التعامل مع مقاومة التغيير ، تقوم استراتيجيات الاستقطاب على :

تعريف الأفراد بأهمية وضرورة التغيير

تدريب العاملين على مهارات جديدة

وضع الفرد في موقع هام في عملية تصميم التغيير

تقوم على إجبار العاملون على قبول التغيير

❖ ضمن استراتيجيات مقاومة التغيير، من سلبيات استراتيجية الاستقطاب:

انها تستغرق وقت اطول

انها ذات تكلفة كبيرة

تساهم في حصول مشاكل في المستقبل

انها تؤدي الى انخفاض الروح المعنوية

❖ استراتيجية مقاومة التغيير التي يهدد ضمها العاملون سرا أو علنا بفقدان وظائفهم أو بحرمانهم من الترقية مقابل قبول التغيير هي:

استراتيجية التسهيل والدعم
استراتيجية التعليم والاتصال
استراتيجية التفاوض والاتفاق

استراتيجية الإحبار

❖ من إيجابيات مقاومة التغيير :

إحبار المنظمة على توضيح أهداف التغيير

تساهم في إظهار فعالية عمليات الاتصال
تؤدي إلى دفع إدارة المنظمة إلى عدم القيام بالتحليل الدقيق لنتائج التغيير
تكشف عن نقاط القوة في عملية اتخاذ القرارات في المنظمة

❖ كل مما يأتي من إيجابيات مقاومة التغيير , ماعدا

إحبار المنظمة على توضيح اهداف التغيير بشكل افضل

الكشف عن نقاط القوة في عملية معالجة مشكلات المنظمة

إظهار عدم فعالية عمليات الاتصال
إظهار سوء او غياب النقل الجيد للمعلومات

❖ واحدة من الآتي , ليست من ايجابيات مقاومة التغيير ..

إظهار ضعف فعالية عمليات الاتصال
إظهار المنظمة لاهداف التغيير
إظهار ضعف في نقل معلومات التغيير

إظهار المنظمة لكفاءة التغيير

المحاضرة الحادية عشر

❖ واحدة من الآتي , ليست من الخطوات العملية لبرنامج التغيير الفعال .

تحفيز القائمين على التغيير

تشجيع المقاومين للتغيير

الاستعداد للصراع بأسلوب ايجابي
تعزيز القدرة على التعلم

❖ واحدة من الآتي لا تدخل ضمن الخطوات العملية لبرنامج التغيير الفعال

تحديد طرق وأساليب التنفيذ

تحديد زمن بداية ونهاية التغيير

التأكد من مشاركة غالبية العاملين

التأكد من مشاركة بعض العاملين .

❖ من الخطوات العملية لبرنامج التغيير الفعال :

تحديد طرق وأساليب التنفيذ .

تحديد زمن ما بعد التغيير .

التأكد من مشاركة بعض العاملين .

التأكد من مشاركة غالبية العملاء .

❖ من عوامل نجاح التغيير الفعال :

التأكد من عدم فهم العملاء لدورهم في أحداث التغيير

التأكد من عدم فهم العاملين لدورهم في أحداث التغيير

التأكد من فهم العملاء لدورهم في أحداث التغيير

التأكد من فهم العاملين لدورهم في أحداث التغيير

❖ كل مما يأتي من عوامل نجاح التغيير الفعال, ماعدا

ان يبدأ التغيير من خلال فرق العمل

التأكيد على فهم العملاء لدورهم في أحداث التغيير

التأكيد على فهم العاملين لدورهم في أحداث التغيير

جعل نتائج الاداء هي الهدف الاساسي للتغيير

❖ من عوامل نجاح التغيير الفعال التأكيد على فهم ...

العملاء لدورهم في أحداث التغيير

العاملين لدورهم في أحداث التغيير

العملاء لدورهم في ايقاف التغيير

العاملين لدورهم في ايقاف التغيير

❖ واحده من التالي ليست من عوامل نجاح التغيير الفعال :

ان يبدأ التغيير من خلال فرق العمل

التأكيد على فهم العملاء لدورهم في أحداث التغيير

التأكيد على فهم العاملين لدورهم في أحداث التغيير

جعل نتائج الاداء هي الهدف الاساسي للتغيير

❖ من عوامل نجاح برامج التغيير التنظيمي :

التركيز على الأفراد غير المتجانسين مع التغيير

توفر المناخ العام الذي لا يقبل التغيير ولا يعارضه

إغفال التنظيمات غير الرسمية لما لتأثيرها على سلوك الأفراد

تشخيص عوامل مقاومة التغيير ومراكزه

❖ واحدة من الآتي ليست من عوامل نجاح برامج التغيير التنظيمي :

وجود خبراء للتغيير ذوي المهارات متعددة .

شرح وتوضيح دوافع التغيير وأسبابه بالنسبة للعملاء .

إشراك الأفراد والمجموعات في التخطيط للتغيير والتنفيذ .

توضيح الفوائد المادية والمعنوية المترتبة على عملية التغيير

❖ **ضمن تهيئة المناخ الصحي للتغيير ، تصنف رؤية الأحداث على حقيقتها يدخل ضمن :**

نشر القيم السليمة

تنمية دوافع العاملين

الأدراك السليم للأحداث

تنمية الاتجاهات الملائمة

❖ **التعرف على الإيجابيات والسلبيات يندرج ضمن**

التعرف على اتجاهات العاملين نحو التغيير

الأدراك السليم للواقع

تنمية دوافع العاملين

تبني قيم بناءة بين الإدارة وبين العاملين.

❖ **واحدة من الآتي , ليست من عناصر المناخ الصحي للتغيير..**

الأدراك الجيد للتغيير

نشر الاطار القيمي السليم للتغيير

ظهور مؤشرات الحاجة الى التغيير

تنمية دوافع العاملين الملائمة للتغيير

❖ **مقاومة الموظفين للتغيير تصنف ضمن معوقات التغيير :**

التنظيمية

السلوكية

الفنية

الاقتصادية

❖ **درجة قبول الموظفين للتغيير ودرجة مقاومته , تصنف ضمن معوقات التغيير**

التنظيمية

السلوكية او (الفردية)

الفنية

الاقتصادية

❖ **يندرج نقص المخصصات الموجهة لإحداث التغيير ضمن معوقات التغيير ..**

الفردية

التنظيمية

الاقتصادية

الفنية

المحاضرة الثانية عشر

❖ **تدفق المعلومات داخل التنظيم بهدف التأثير على الافراد يدخل بدرجة كبيرة ضمن**

التحفيز

الاتصالات

الادارة بالأهداف

المشاركة

❖ مساهمة الافراد في اتخاذ قرار التغيير يدخل بدرجة كبيرة ضمن ...

التحفيز

الاتصالات

الادارة بالاهداف

المشاركة

❖ من خصائص قيادة التغيير :

القدرة على مقاومة مقاومة التغيير

القدرة على التنفيذ بكفاءة وفعالية

القدرة على الرد على مقاومة التغيير

القدرة على التخطيط لمقاومة التغيير

❖ القدرة على تفويض الصلاحيات يدخل ضمن احد خصائص قيادة التغيير

القدرة على تحديد اهداف التغيير

القدرة على الحركة والابتكار

القدرة على التنظيم

القدرة على اتخاذ القرارات

❖ العمل بقوة وحزم لتنفيذ التغيير يدخل ضمن احد خصائص قيادة التغيير التالية:

القدرة على تحديد اهداف التغيير

القدرة على احداث التغيير

القدرة على مواجهة المواقف المتغيرة

القدرة على اتخاذ القرارات

❖ توفر الدافعية اثناء تنفيذ التغيير يدخل ضمن احد خصائص قياده التغيير التالية:

القدرة على الحركة والابتكار

القدرة على مواجهه المواقف المتغيرة

القدرة على تحديد اهداف التغيير

القدرة على المتابعة والتقييم

❖ 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

❖ **الابتعاد عن العشوائية يدخل ضمن احد خصائص قيادة التغيير التالية..**

القدرة على التنظيم و التفويض

القدرة على اتخاذ القرارات الحيادية

القدرة على مواجهة المواقف المتغيرة

القدرة على اتخاذ القرارات الموضوعية

❖ **يصنّف فهم عملية التغيير ضمن :**

مبادئ قيادة التغيير

خصائص قيادة التغيير

معوقات قيادة التغيير

مقاومة قيادة التغيير

❖ **لكي يفهم القائد عملية التغيير ينبغي عليه :**

تشجيع العملاء على طرح الأفكار والمشاركة في تنفيذها

أن ينظر إلى مقاومة التغيير كقوة سلبية

الإدراك أن عملية التغيير تعتمد تغير ثقافة المنظمة

الإدراك أن عملية التغيير سهله

❖ **ضمن مبادئ قيادة التغيير , تدرج نظرة القائد الى مقاومة التغيير كقوة ايجابية دافعة في ..**

فهم عملية التغيير

بناء العلاقات

انشاء التماسك

الهدف الاخلاقي

❖ **ضمن مبادئ قيادة التغيير , يندرج سعي القائد الى زيادة الترابط في عملية التغيير في ..**

فهم عملية التغيير

بناء العلاقات

انشاء التماسك

الهدف الاخلاقي

المحاضرة الثالثة عشر

❖ **العلاقة الموجودة بين ثقافة المنظمة واستراتيجيات التغيير هي علاقة**

❖ **توجد بين ثقافة المنظمة واستراتيجيات التغيير علاقة :**

عكسية

تبادلية

نمطية

لا توجد علاقة بينهما

❖ **ضمن اليات التغيير الثقافي في المنظمة , امتلاك رؤية مستقبلية يعني ..**

التوقع المعياري

التوقع الماضي
التوقع الافتراضي
التوقع الحالي

❖ كمدخل للتغيير الثقافي ، من أهم متطلبات تطبيق ادارة الجودة الشاملة :

دعم الإدارة الوسطى
التركيز على المنافس

التعاون وروح الفريق

فعالية نظام العقوبات

❖ يعد التركيز على العميل احد متطلبات :

ادارة الجودة الشاملة

اعادة الهندسة

ادارة الاهداف

لا توجد الاجابة الصحيحة

❖ كمدخل للتغيير الثقافي ، من أهم مبادئ تطبيق إعادة الهندسة التنظيمية :

التركيز على الأساليب التقليدية

تقييد حرية الموظفين

الاحتفاظ بالتصميم الحالي للعمليات

توظيف تكنولوجيا المعلومات

تم بحمد الله جمع اسئلة إدارة التغيير لخمس نماذج مع اضافة المحتوى كامل وذلك بفضل الله ثم ملف العزيزة

شموع العسيري ومن ساعدها في كتابة الاسئلة وترتيبها وشكر للأخ المنادي والعزيزة أم ود و الإراده والمستحيل

و جنون الإحساس في خروج هذا الملف للنور فجزاهم الله عني خير الجزاء

» راجية من المولى التوفيق والسداد للجميع

Omjehaad 😊

#تحديث الأخير لأم حنان بالتوفيق ♥

إعادة تنسيق جنون إحساس .. 🌟