

اختبر نفسك المحاضرة الاولى

ماهية التغيير وإدارة التغيير

❖ هو عملية التحول من الواقع الحالي للفرد أو المنظمة الى واقع آخر منشود مرغوب الوصول اليه خلال فترة زمنية محددة بأساليب وطرق معروفة لتحقيق اهداف معينة.

(a) مفهوم إدارة التغيير

(b) مفهوم التغيير

(a) مفهوم التغيير التنظيمي

❖ عملية تغيير ملموس في النمط السلوكي للعاملين، واحداث تغيير جذري في السلوك التنظيمي ليتوافق مع متطلبات ومناخ بيئة التنظيم الداخلية والخارجية.

(c) مفهوم إدارة التغيير

(d) مفهوم التغيير

(e) مفهوم التغيير التنظيمي

❖ هو احداث تعديلات في اهداف وسياسات المنظمة، أي في هيكلها التنظيمي بهدف تعديل اوضاع تنظيمية قائمة، واستحداث اوضاع تنظيمية جديدة.

(a) مفهوم إدارة التغيير

(b) مفهوم التغيير

(c) مفهوم التغيير التنظيمي

❖ هي سلسلة الجهود المستمرة والبعيدة المدى الهادفة الى تحسين قدرات المنظمة على ادخال التجديد ومواكبة التطور وتمكينها من حل مشاكلها ومواجهة تحدياتها .

(a) مفهوم إدارة التغيير

(b) مفهوم التغيير

(c) مفهوم التغيير التنظيمي

❖ عرف Frensh مفهوم التغيير

(a) الاستجابة للتغيير نتيجة لوضع استراتيجيه تنقيفية هادفة لتغيير المعتقدات والقيم والهيكل التنظيمي وجعلها أكثر ملائمة للتطور التكنولوجي وتحديات السوق.

(b) عملية استهداف تغيير الافكار والاتجاهات والقيم والهيكل التنظيمية لتناسب مع الاحتياجات الجديدة وتتعايش مع التحديات التي تفرضها التغييرات الهائلة في البيئة الاجتماعية والثقافية والاقتصادية.

(c) باته جهد ونشاط طويل المدى يهدف الى تحسين قدرة المنظمة على حل مشكلاتها وتحديث ذاتها من خلال ادارة مشتركة متعاونة وفعالة لبيئة التنظيم تشدد على العمل الجماعي الشامل

(d) لا توجد اجابة صحيحة

❖ عرف بنيس bennis مفهوم التغيير بأنه

- (a) الاستجابة للتغيير نتيجة لوضع استراتيجية تنفيذية هادفة لتغيير المعتقدات والقيم والهيكل التنظيمي وجعلها أكثر ملائمة للتطور التكنولوجي وتحديات السوق.
- (b) عملية استهداف تغيير الأفكار والاتجاهات والقيم والهيكل التنظيمية لتناسب مع الاحتياجات الجديدة وتتعايش مع التحديات التي تفرضها التغييرات الهائلة في البيئة الاجتماعية والثقافية والاقتصادية.
- (c) بأنه جهد ونشاط طويل المدى يهدف الى تحسين قدرة المنظمة على حل مشكلاتها وتحديث ذاتها من خلال ادارة مشتركة متعاونة وفعالة لبيئة التنظيم تشدد على العمل الجماعي الشامل
- (d) لا توجد اجابة صحيحة

❖ عرف بنيس bennis ادارة التغيير بأنها

- (a) الاستجابة للتغيير نتيجة لوضع استراتيجية تنفيذية هادفة لتغيير المعتقدات والقيم والهيكل التنظيمي وجعلها أكثر ملائمة للتطور التكنولوجي وتحديات السوق.
- (b) عملية تستهدف تغيير الأفكار والاتجاهات والقيم والهيكل التنظيمية لتناسب مع الاحتياجات الجديدة وتتعايش مع التحديات التي تفرضها التغييرات الهائلة في البيئة الاجتماعية والثقافية والاقتصادية.
- (c) بأنه جهد ونشاط طويل المدى يهدف الى تحسين قدرة المنظمة على حل مشكلاتها وتحديث ذاتها من خلال ادارة مشتركة متعاونة وفعالة لبيئة التنظيم تشدد على العمل الجماعي الشامل
- (d) لا توجد اجابة صحيحة

❖ عرف Recardo ادارة التغيير

- (a) بأنه عملية تستخدمها المنظمة لتصميم وتنفيذ وتقييم المبادرات الملائمة للتعامل مع المتطلبات التي تفرضها البيئة الخارجية.
- (b) تتضمن الانتقال بالمنشأة من وضعها الحالي الى وضع اخر مرغوب فيه خلال فترة انتقالية.
- (c) بأنها الجهود الهادفة الى زيادة فاعلية المنظمة عن طريق تحقيق التكامل بين الاحتياجات والمتطلبات والأهداف الشخصية للأفراد مع اهداف المنظمة .
- (d) بأنها عملية تستهدف تغيير الأفكار والاتجاهات والقيم والهيكل التنظيمية لتناسب مع الاحتياجات الجديدة وتتعايش مع التحديات التي تفرضها التغييرات الهائلة في البيئة الاجتماعية والثقافية والاقتصادية.

❖ يرى Tushman ان ادارة التغيير

- (a) بانه عملية تستخدمها المنظمة لتصميم وتنفيذ وتقييم المبادرات الملائمة للتعامل مع المتطلبات التي تفرضها البيئة الخارجية.
- (b) تتضمن الانتقال بالمنشأة من وضعها الحالي الى وضع اخر مرغوب فيه خلال فترة انتقالية.
- (c) بأنها الجهود الهادفة الى زيادة فاعلية المنظمة عن طريق تحقيق التكامل بين الاحتياجات والمتطلبات والأهداف الشخصية للأفراد مع اهداف المنظمة .ا
- (d) بأنها عملية تستهدف تغيير الافكار والاتجاهات والقيم والهياكل التنظيمية لتناسب مع الاحتياجات الجديدة وتتعايش مع التحديات التي تفرضها التغييرات الهائلة في البيئة الاجتماعية والثقافية والاقتصادية

❖ يعرف جوبسون ادارة التغيير

- (a) بانه عملية تستخدمها المنظمة لتصميم وتنفيذ وتقييم المبادرات الملائمة للتعامل مع المتطلبات التي تفرضها البيئة الخارجية.
- (b) تتضمن الانتقال بالمنشأة من وضعها الحالي الى وضع اخر مرغوب فيه خلال فترة انتقالية.
- (c) بأنها الجهود الهادفة الى زيادة فاعلية المنظمة عن طريق تحقيق التكامل بين الاحتياجات والمتطلبات والأهداف الشخصية للأفراد مع اهداف المنظمة .ا
- (d) بأنها عملية تستهدف تغيير الافكار والاتجاهات والقيم والهياكل التنظيمية لتناسب مع الاحتياجات الجديدة وتتعايش مع التحديات التي تفرضها التغييرات الهائلة في البيئة الاجتماعية والثقافية والاقتصادية

❖ من اهداف التغيير

- (a) زيادة قدرة المنظمة على البقاء والنمو والتكيف مع البيئة المحيطة .
- (b) زيادة درجة التعاون بين وظائف المنظمة من أجل إنجاز الأهداف.
- (c) مساعدة الأفراد على تشخيص مشكلاتهم وتحفيزهم لأحداث التغيير المطلوب.
- (d) تشجيع الأفراد على تحقيق الأهداف التنظيمية والرضى الوظيفي.
- (e) جميع ما ذكر

❖ من اهداف التغير

- (a) الكشف عن الصراع وإدارته وتوجيهه بشكل يخدم المنظمة.
- (b) بناء جو من الثقة والانفتاح بين الأفراد والمجموعات في المنظمة.
- (c) تمكين المديرين من اتباع أسلوب الإدارة بالأهداف بدل الإدارة التقليدية .
- (d) تزويد المنظمة بالمعلومات المساعدة على حل المشاكل التي تواجهها.
- (e) جميع ماذكر

❖ من خصائص التغير

- (a) التغير امر حتمي لا مفر منه.
- (b) التغير حركة تفاؤلية حيث تقفز المنظمات من وضع حالي نحو وضع مستهدف.
- (c) التغير عملية مستمرة بتخطيط او بدونه.
- (d) التغير عملية شاملة لكل المنظمة، فالتغير الجزئي يؤثر على كامل اجزاء المنظمة.
- (e) جميع ماذكر

اختبر نفسك المحاضرة الثانية

حتمية وأهمية التغيير في المنظمات

❖ تفرض على المنظمات استمرارية البحث والتدريب والتركيز على تنمية مهارات التعلم الذاتي والمستمر.

- a. ثورة الاقتصاد
- b. الثورة التكنولوجية
- c. ثورة العولمة
- d. ثورة المعرفة والمعلومات

❖ تتجلى في التحول نحو قطاع الخدمات، وزيادة الارتباط والمنافسة الدول المختلفة.

- a. ثورة الاقتصاد
- b. الثورة التكنولوجية
- c. ثورة العولمة
- d. ثورة المعرفة والمعلومات

❖ التطور السريع في هندسة الحاسوب وصناعة البرمجيات .

- a. ثورة الاقتصاد
- b. الثورة التكنولوجية
- c. ثورة العولمة
- d. ثورة المعرفة والمعلومات

❖ ادت الى زوال الحواجز الزمنية والمكانية وحولت العالم الى قرية صغيرة تتأثر بسرعة بكل التحولات .

- a. ثورة الاقتصاد
- b. الثورة التكنولوجية
- c. ثورة العولمة
- d. ثورة المعرفة والمعلومات

❖ زيادة اهتمام المجتمع العالمي بقضايا الحد من التلوث والحفاظ على الحياة المائية والبرية .

- a. ثورة الاقتصاد
- b. الثورة البيئية
- c. ثورة العولمة
- d. ثورة المعرفة والمعلومات

اسباب التغيير في المنظمة

- a. الاسباب العامة للتغيير ذات الصلة بالبيئة الخارجية للمنظمة
- b. الاسباب الخاصة للتغيير
- c. اسباب تفرض التغيير
- d. جميع ما ذكر

❖ اسباب العامة للتغيير ذات الصلة بالبيئة الخارجية للمنظمة وهي.

- a. الازمة – الرؤية – الفرصة – التهديد .
- b. الوصول الى الاسواق العالمية وتخطي الحدود
- c. زيادة قيمة المنظمة في السوق
- d. اسباب الاجتماعية - اسباب اقتصادية – اسباب تكنولوجية

❖ اسباب الخاصة للتغيير والمؤثرة على تنافسية منظمات الاعمال من أهمها .

- a. عدم الرضا عن الوضع الحالي للمنظمة والشعور بأن التغيير حقيقة لا بد منها
- b. الطموح بالوصول الى وضع افضل يحقق اهداف المنظمة والأفراد العاملين فيها
- c. تحسين جودة المنتجات او الخدمات والعمل على ابتكار منتجات جديدة
- d. العمل على تحقيق مزيد من الرضا للعملاء والعمل على تقليل شكواهم
- e. جميع ما ذكر

❖ اسباب الخاصة للتغيير والمؤثرة على تنافسية منظمات الاعمال من أهمها .

- a. الوصول الى شريحة كبيرة من العملاء وتلبية احتياجاتهم
- b. الوصول الى الاسواق العالمية وتخطي الحدود
- c. زيادة قيمة المنظمة في السوق
- d. مواكبة التقدم التكنولوجي واستعمال اساليب جديدة في الاداء والإنتاج
- e. جميع ما ذكر

❖ اسباب تفرض التغيير في المنظمات وتدفع نحوه وهي .

- (a) عدم الرضا عن الوضع الحالي للمنظمة والشعور بأن التغيير حقيقة لا بد منها
- (b) الطموح بالوصول الى وضع افضل يحقق اهداف المنظمة والأفراد العاملين فيها
- (c) تحسين جودة المنتجات او الخدمات والعمل على ابتكار منتجات جديدة
- (d) الازمة – الرؤية – الفرصة – التهديد
- (e) جميع ما ذكر

❖ مؤشرات الحاجة الى التغيير في المنظمة .

- (a) انخفاض الارباح وعدم قدرة المنظمة على المنافسة
- (b) انخفاض الحالة المعنوية للعاملين و كثرة الغياب والتأخير والتسيب التنظيمي
- (c) كثرة التسرب والاستقالات خاصة بالنسبة للكفاءات
- (d) كثرة شكاوي العملاء والعاملين في المنظمة
- (e) كثرة اللجان والاجتماعات، وارتفاع حجم الاعمال المكتبية
- (f) جميع ما ذكر

❖ مؤشرات الحاجة الى التغيير في المنظمة .

- (a) التأخر في اتخاذ القرارات، والفشل في تحقيق الاهداف الموضوعة
- (b) المركزية وانعدام التفويض وضعف الثقة في الموظفين
- (c) الفشل في اكتشاف قدرات ومهارات العاملين
- (d) الروتين الاداري وضعف الابداع وقلة المبادرات الفردية والجماعية
- (e) جميع ما ذكر

❖ الابداع، التطوير، الثقة بالنفس، تحقيق الاهداف .

- (a) اهمية التغيير للموظفين
- (b) اهمية التغيير بالنسبة للعملاء
- (c) اهمية التغيير بالنسبة للمنظمات

❖ جودة السلع و الخدمات، اسعار اقل، اشباع اكبر .

- (a) اهمية التغيير للموظفين
- (b) اهمية التغيير بالنسبة للعملاء
- (c) اهمية التغيير بالنسبة للمنظمات

❖ تحقيق الاهداف بالفاعلية وبكفاءة، خدمة العملاء، جودة الاداء، تحقيق اهداف اصحاب المصلحة .

- (a) اهمية التغيير للموظفين
- (b) اهمية التغيير بالنسبة للعملاء
- (c) اهمية التغيير بالنسبة للمنظمات

❖ من مبادئ التغيير مبدأ السلطة من جانب واحد يعتمد

- (a) أسلوب القرارات الجماعية - أسلوب حل المشاكل بطريقة جماعية
- (b) أسلوب المناقشة الجماعية للحالة- أسلوب التدريب الجماعي
- (c) أسلوب المرسوم والقرار - أسلوب الاحلال او التبديل - أسلوب تبديل العمل ضمن الهيكل التنظيمي

❖ من مبادئ التغيير مبدأ التفويض يعتمد

- (a) أسلوب القرارات الجماعية - أسلوب حل المشاكل بطريقة جماعية
- (b) أسلوب المناقشة الجماعية للحالة- أسلوب التدريب الجماعي
- (c) أسلوب المرسوم والقرار - أسلوب الاحلال او التبديل - أسلوب تبديل العمل ضمن الهيكل التنظيمي

❖ من مبادئ التغيير مبدأ مشاركة المرؤوسين يعتمد

- (a) أسلوب القرارات الجماعية - أسلوب حل المشاكل بطريقة جماعية
- (b) أسلوب المناقشة الجماعية للحالة- أسلوب التدريب الجماعي
- (c) أسلوب المرسوم والقرار - أسلوب الاحلال او التبديل - أسلوب تبديل العمل ضمن الهيكل التنظيمي

❖ خصائص ادارة التغيير

- (a) الإستهدافية – الواقعية – التوافقية – الفعلية
- (b) المشاركة - الشرعية – الاصلاح – الرشادة
- (c) القدرة على التطوير والابتكار – القدرة على التكيف السريع مع الاحداث
- (d) جميع ماذكر

وما توفيقي الا بالله عليه توكلت

ابو عبدالعزيز