

امتحان مقياس إدارة التغيير

اختر **أربعة أعمال** من بين الاعمال التالية، واجب عليها باستعمال **مصطلحات إدارة التغيير**:

- العمل الأول (05 نقاط): اشرح إدارة التغيير في المهام؟
العمل الثاني (05 نقاط): اشرح خصائص إدارة التغيير؟
العمل الثالث (05 نقاط): قدم في جدول ملخصاً لأنواع التغيير ومضمون كل نوع حسب مختلف التقسيمات؟
العمل الرابع (05 نقاط): على ضوء ما درست: اشرح باختصار استراتيجيات التغيير وإدارة التغيير؟
العمل الخامس (05 نقاط): ماهي مجالات إدارة التغيير؛ مع الشرح؟
العمل السادس (05 نقاط): اشرح التحديات التي تواجه الجامعات في عمليات التغيير؟
العمل السابع (05 نقاط): ماهي مراحل إدارة التغيير؛ مع الشرح؟
العمل الثامن (05 نقاط): عدد أسباب مقاومة التغيير؛ مع الشرح؟
العمل التاسع (05 نقاط): ماهي أساليب التعامل مع مقاومة التغيير؛ مع الشرح؟
العمل العاشر (05 نقاط): هناك مجموعة من السلوكيات متوقعة من الفرد تجاه التغيير؛ وضحها في جدول.

الإجابة النموذجية

ملاحظة مهمة: يؤخذ شرح الطالب بين الاعتبار في جميع الاعمال

العمل الأول (05 نقاط): اشرح إدارة التغيير في المهام؟ (2 نقاط + 3 نقاط على الشرح)

- يتضمن: تغيير في عمل أو نشاط ما نتيجة استخدام تكنولوجيا جديدة أو إعادة تنظيم أو أي تغيرات في بيئة المنظمة وتتضمن أيضاً تلك المتغيرات المتعلقة بالتصميم أو إعادة تصميم الوظائف وتحديد الواجبات والوظائف أو تكوين فرق العمل (دمج وتقليص مهام متكررة أو غير ذات فائدة أو إضافة وحدات تشغيلية جديدة، إذ تهتم بطبيعة العمل نفسه، فالتصميم الجيد للأعمال يؤدي الى تحسين أداء المنظمة وتحقيق رضا أفضل عن العمل، ومن أكثر الطرق أهمية هي تغيير المهام للإثراء الوظيفية.

العمل الثاني (05 نقاط): اشرح خصائص إدارة التغيير؟ (2 نقاط + 3 نقاط على الشرح)

- **الخصائص:** الاستهدافية، الواقعية، الفاعلية، المشاركة، الشرعية، الاصلاح، القدرة على التطوير والابتكار، القدرة على التكيف السريع مع الاحداث، الرشادة.

تحديد الخصائص	جوهر مضمون الشرح
الاستهدافية	تجنب العشوائية وتوجيه الجهود نحو اهداف (الزمن، الإمكانيات، الدقة، الوضوح....)
الواقعية	الارتباط الفعلي بالواقع العملي (الانطلاق من الواقع العملي للمنظمة)
التوافقية	التوافق بين جوهر التغيير وبين التطلعات (رغبات واحتياجات وتطلعات القوى المختلفة لعملية التغيير، أصحاب المصلحة)
الفاعلية	امتلاك القدرة على الحركة والتأثير والتوجيه بهدف تعظيم نسبة تحقيق اهداف مشروع التغيير
المشاركة	ضمان التفاعل الإيجابي (المورد البشري في المؤسسة)
الشرعية	التنظيم الرسمي في المؤسسة هو صاحب مشروع إدارة التغيير فيها وهذا لإضفاء الشرعية القانونية والاخلاقية
الاصلاح	إعطاء قيمة مضافة لواقع النشاط الاقتصادي للمؤسسة (اصلاح العيوب ومعالجة الاختلالات)
القدرة على التطوير والابتكار	ضمان الارتقاء والتقدم والنمو والاستمرارية
القدرة على التكيف السريع مع الاحداث	التكيف والتوافق مع الاحداث والمواقف (بيئة داخلية وخارجية نقاط القوة والضعف، التهديدات والفرص)
الرشادة	الخضوع لاعتبارات التكلفة والعائد على المدى القصير والمتوسط والطويل

العمل الثالث (05 نقاط): قدم في جدول ملخصاً لأنواع التغيير ومضمون كل نوع حسب مختلف التقسيمات (2 نقاط + 3 نقاط على المضمون)

- **أنواع التغيير:** التلقائي، المخطط، السطحي، العميق، الشامل، الجزئي، المادي، المعنوي، السريع، التدريجي.

العمل الرابع (05 نقاط): على ضوء ما درست؛ اشرح باختصار استراتيجيات التغيير وإدارة التغيير؟ (2 نقاط + 3 نقاط على الشرح)

استراتيجيات التغيير وإدارة التغيير

تتضمن استراتيجيات التغيير: الاستراتيجية العقلانية التجريبية، إستراتيجية التثقيف الموجهة، إستراتيجية القوة القسرية. أما استراتيجيات إدارة التغيير فتتضمن: استراتيجية الارتقاء والنمو، استراتيجية الهيمنة، استراتيجية الإقناع والإطراء، استراتيجية السلطة، استراتيجية التجديد التنظيمي.

العمل الخامس (05 نقاط): ماهي مجالات إدارة التغيير؛ مع الشرح؟ (2 نقاط + 3 نقاط على الشرح)

مجالات إدارة التغيير: تتضمن: الأهداف والاستراتيجيات، المنتجات والخدمات، التكنولوجيا المستخدمة، الهيكل التنظيمي، الثقافة التنظيمية، الموارد البشرية من ناحيتين: التغيير الكمي للأفراد والتغيير النوعي للأفراد (تغيير في معارف الأفراد، تغيير في مهارات الأفراد، تغيير الاتجاهات النفسية للأفراد، تغيير الأهداف والدوافع).

العمل السادس (05 نقاط): اشرح التحديات التي تواجه الجامعات في عمليات التغيير؟ (2 نقاط + 3 نقاط على الشرح)

تصميم المناهج ومحاذاتها؛ توسيع المشاركة؛ جودة العلم والتعليم؛ جودة البحوث العلمية؛ الاعتماد الأكاديمي (ذكر التحديات السابقة مع الشرح).

العمل السابع (05 نقاط): ماهي مراحل إدارة التغيير؛ مع الشرح؟ (2 نقاط + 3 نقاط على الشرح)

محور مراحل إدارة التغيير وأسسها

المدخل الأول لمراحل إدارة التغيير: مرحلة التهيؤ والتحليل من القديم (إذابة الثلج)، مرحلة إحداث التغيير، مرحلة تثبيت التغيير (الاستقرار) (التجميد مجددا).

المدخل الثاني لمراحل إدارة التغيير: مرحلة التشخيص، مرحلة التخطيط، مرحلة التنفيذ، مرحلة التقييم.

المدخل الثالث لمراحل إدارة التغيير: مرحلة الضغط على الإدارة العليا، مرحلة التدخل من الأعلى لغرض إعادة التكييف، مرحلة تحديد مجالات

المشكلات والتعرف عليها، مرحلة ابتكار حلول جديدة، مرحلة تجريب الحلول الجديدة، مرحلة تعزيز النتائج الايجابية وقبول الإجراءات الجديدة.

المدخل الرابع لمراحل إدارة التغيير: تحديد المشكلة التي تعاني منها المؤسسة، استشارة أخصائي أو خبير تنظيمي، جمع المعلومات بواسطة الخبير

وإجراء التشخيص لها، تعريف المؤسسة أو الإدارة بنتائج التشخيص، إجراء تشخيص مشترك بواسطة المعنيين والخبير ووضع خطة عمل لتطبيقها،

إحداث التغيير كما اتفق عليه، تقويم نتائج التغيير.

العمل الثامن (05 نقاط): عدد أسباب مقاومة التغيير؛ مع الشرح؟ (2 نقاط + 3 نقاط على الشرح)

أسباب مقاومة التغيير: أسباب اقتصادية، أسباب اجتماعية، أسباب ذاتية وفردية، الاعتقاد بزيادة الأعباء الوظيفية ومتطلباتها، أسباب على

مستوى الجماعة، الروح المعنوية، عدم إشراك الأفراد العاملين في عملية التغيير، المستوى الثقافي ودرجة الوعي الفكري، سوء أو حسن فهم

أهداف التغيير.

العمل التاسع (05 نقاط): اذكر أساليب التعامل مع مقاومة التغيير؛ مع الشرح؟ (2 نقاط + 3 نقاط على الشرح)

أساليب التعامل مع مقاومة التغيير: إشعار العاملين بالتغيير، المشاركة في التغيير، بناء أنظمة اتصال فعالة، تقديم المعلومات الكافية عن مضمون

التغيير، تغيير ما هو مألوف، تقديم الحوافز من أجل التغيير، الاستعمال العقلاني للسلطة والقوة، الاستعانة بالقادة غير الرسميين، المناورة عند

فشل الأساليب الأخرى.

العمل العاشر (05 نقاط): هناك مجموعة من السلوكيات متوقعة من الفرد تجاه التغيير؛ وضحها في جدول. (2 نقاط + 3 نقاط على

التوضيح)

الصدمة؛ عدم التصديق؛ الذنب، الإسقاط؛ التبرير؛ التكامل؛ القبول؛ السلوك الدفاعي العلني، السلوك الدفاعي الضمني أو المستتر؛ ويتضمن

أيضا: قيام الفرد بالتهجم على أي فكرة أو رأي جديد، توجيه العديد من الأسئلة من قبل الفرد بعضها ليس له صلة بالتغيير، يلعب الفرد دور

الصامت؛ يظهر الفرد على أنه منزعج وغير قادر على اتخاذ القرار، يقوم الفرد بتحويل المناقشة الى مناظرة فكرية ينصر الفرد على أن التغيير

ليس عادلا، يثير الفرد نتائج سلبية للمقترحات المقدمة، يظهر الفرد موافقته الشديدة ولكنه يعبر عن نقد معذور، تقترح الفرد حلا سريعا لا

يشكل في حقيقة الامر أي تغيير.