**المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف- ميلة**

**معهد العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير**

**قسم علوم التسيير 07 -01-2023**

**سنة أولى ماستر إدارة اعمال مدة الامتحان: 1سا ونص**

**الإجابة النموذجية لامتحان مادة إدارة التغيير**

**السؤال الأول:** (6 ن)صحح العبارات التالية :

1. حسب نموذج " كيرت لفين " المرحلة التي يتعلم فيها الفرد أفكار وأساليب ومهارات جديده هي مرحلة إعادة التجميد

التصحيح (1) حسب نموذج " كيرت لفين " المرحلة التي يتعلم فيها الفرد أفكار وأساليب ومهارات جديده هي مرحلة التغيير

او حسب نموذج " كيرت لفين " المرحلة التي يتم فيها التدهيم والتثبيت والتعزيز للتغيير هي مرحلة إعادة التجميد

1. تكون مقاومة التغيير إيجابية من وجهة نظر المنظمة عندما تكون الفوائد المتحققة من التغيير اكبر من التكاليف المدفوعة

التصحيح(1) تكون مقاومة التغيير إيجابية من وجهة نظر المنظمة عندما تكون الفوائد المتحققة من التغيير اصغر من التكاليف المدفوعة

او تكون مقاومة التغيير سلبية من وجهة نظر المنظمة عندما تكون الفوائد المتحققة من التغيير اكبر من التكاليف المدفوعة

1. التطوير جزء من التغيير وقد يؤدي الى تحسين او استبدال او تخلي من اجل التكيف

التصحيح (1) التغيير اشمل من التطوير وقد يؤدي الى تحسين او استبدال او تخلي من اجل التكيف

او التطوير جزء من التغيير وقد يؤدي الى تحسين فقط

1. التغيير في التقنيات هو تغيير سطحي

التصحيح (1) التغيير في التقنيات هو تغيير جذري

1. التغيير المفاجئ يعطي فرصة اكبر للمقاومة

التصحيح(1) التغيير المفاجئ يعطي فرصة اقل للمقاومة

او التغيير البطيء يعطي فرصة اكبر للمقاومة

1. في معادلة بيير للتنبؤ بالتغيير كلما كان عدم الرضا(D)عن التغيير كبير كلما كان مقدار التغيير (C)صغير

 التصحيح (1)في معادلة بيير للتنبؤ بالتغيير كلما كان عدم الرضا(D)عن التغيير كبير كلما كان مقدار التغيير (C)كبير

او في معادلة بيير للتنبؤ بالتغيير كلما كان عدم الرضا(D)عن التغيير صغير كلما كان مقدار التغيير (C)صغير

**السؤال الثاني** (3 ن) الجدول التالي يبين اهم المساهمات الفكرية التي غيرت في علم الإدارة

 اكمل الفراغات في الجدول

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| اسم الكاتب | اسم الكتاب | السنة |
| ادم سميث(1) | ثروة الأمم | 1779 |
| ميشيل بورتر | استراتيجية المنافسة | .1980(1) |
| جون كوتر | قيادة التغيير(1) | 1996 |

**السؤال الثالث:** (6 ن)

اذكر بدون شرح استراتيجيات المنظمة للتغلب على مقاومة التغيير

المشاركة(0.5)، التعليم والاتصال(0.5)، التسهيل والدعم(0.5)، الترهيب(0.5)، التفاوض والاتفاق(0.5)، الاستقطاب(0.5)

اذا كنت قائدا للتغيير في مؤسسة، ماهي الاستراتيجية التي تختارها للتعامل مع مقاومة التغيير في المواقف التالية :

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | الموقف | نوع الاستراتيجية |
| 1 |  العمال لديهم المعلومة ويتوقعون بان التغيير يهدد ويضر بمصالحهم | التفاوض والاتفاق(0.5) |
| 2 | العمال لديهم أفكار واراء مهمة حول التغيير | المشاركة(0.5) |
| 3 | إصرار العمال ذوي المعارضة النشطة على مواصلة المقاومة والتسبب بالاضرار | الترهيب(0.5) |
| 4 | العمال يشعرون بالقلق والخوف من الفشل لان التغيير يتطلب مهارت جديدة وصعبة عليهم | التسهيل والدعم(0.5) |
| 5 | الغموض وعدم فهم ووعي العمال بجدوى التغيير نتيجة عدم توفر المعلومات | التعليم والاتصال(0.5) |
| 6 | وجود متقبلين للتغيير نشطين، مؤثرين واكثر ثقة لدى باقي العاملين | الاستقطاب(0.5) |

**السؤال الرابع** (5 ن)

الأسباب الفردية لمقاومة التغيير

* التغيير يهدد الفرد وظيفيا
* التغيير يهدد علاقات الفرد
* الأفراد راضون عن الوضع الراهن
* الارتياح للمألوف والخوف من المجهول
* التغيير سريع ومرهق
* التغيير يحتاج إلى مهارات غير متاحة للأفراد.
* التغيير يتجاهل قيم الأفراد
* عدم المشاركة
* عدم الاستفادة
* الخوف من الفشل

 أستاذة المادة

 نمديلي أسماء

 بالتوفيق