

## إدارة التغيير والتطوير . الواجب الرابع.

### [ الواجب الرابع ]

1. القيادة بالتمكين: تتمثل بإتاحة الفرص والوسائل والأليات المناسبة أمام هيئة العاملين في المدرسة للمساهمة في صناعة القرارات.

صواب

2. النظرية التفاعلية (التوافقية): وتقوم هذه نظرية على أساس التحفيز ومحاولة الربط بين السلوك القيادي وتحفز المرؤوسين،

حيث يعمل القائد على التأثير في سلوك العاملين من خلال تغيير سلوكه ليكون قدوة للآخرين، وتقوم على أن القادة والتابعين لهم يسرون في طريق واحد لتوقعهم بأن ذلك سوف يقودهم لتحقيق أهدافهم.

خطأ ... التصحيح (نظرية المسار أو الهدف)

3. استراتيجية القوة القسرية: وفقا لهذه الاستراتيجية يتم استخدام كافة الاساليب والوسائل في احداث التغيير، حيث يفرض التغيير

بالقوة على الجهات المعنية.

صواب

4. استراتيجية الاقناع: تستخدم عندما تكون لا تكون المنظمة في ازمة، ومقاومة التغيير منخفضة هنا يبادر احد الافراد القيايين

الذي يتمتع بالقدرة الادارية والحائز على ثقة العاملين الى طرح فكرة التغيير ، والتي تتبع بقدر كبير من التخطيط والتوجيه بهدف الوصول الى الهدف المطلوب.

خطأ ... التصحيح (استراتيجية البراعة القيادية)

5. يتم تنفيذ تقنيات كايزن (النظرية اليابانية للتغيير) أساساً في الجمبا - Gemba وهي كلمة يابانية تعني موقع العمل الفعلي أو بمعنى

آخرين تحدث العمليات التي تعطي قيمة مضافة إلى المنظمة.

صواب