

المحاضره الاولى

- 1- يركز مجال تغيير الافراد على: تغيير قدرة الفرد والتي تشير الى الامكانيات الجسدية والعقلية كالأفكار، المواهب، الابداعات. وتغيير رغبة الفرد: الذي يمثل استعداد الفرد للقيام بالعمل وتأديته بشكل أفضل. **صواب**
- 2- من أنواع التغيير حسب الشمولية: التغيير المخطط وهو الاجراء الاداري الهادف الى احداث تعديل معين ومحسوب فيالمنظمة او في احد عناصرها وفقا لخطة زمنية وعلى اساس تفكير وتقدير لتكلفة التغيير ومتطلباته والفائدة المترتبة عليه.
خطأ التصحيح ((انواع التغيير حسب التخطيط))
- 3- يعتبر التركيز على الانشطة الانتاجية المباشرة وترك الانشطة غير المباشرة للغير من القيم والمعايير الحديثة في الادارة.
صواب
- 4- المغير العقلاني: يبحث عن الحقائق في عملية التغيير، ويلزمه معرفة كيف يفكر الآخرون ليحلل آراهم، ويشعر بالمتعة في تصور الافكار المجردة، ويهتم دائما بالأسئلة المتصلة بطبيعة الاشياء
صواب
- 5- من مجالات التغيير: المجال التكنولوجي ويتضمن هذا المجال من التغيير كل ما يتعلق بالمعدات والآلات والحوسبة الالكترونية، والامتعة. لان المنظمات تحتاج الى نظم المعلومات الادارية للربط بين الافراد في مختلف المستويات التنظيمية او الجغرافية .
صواب
- 6- لا تحتاج إدارة التغيير إلى التفاعل الإيجابي دائماً، والسبيل الوحيد لتحقيق ذلك التفاعلهو المشاركة الواعية للقوى والأطراف التي تتأثر بالتغيير وتتفاعل مع قادة التغيير
خطأ تصحيح ((تحتاج اداره التغيير الى التفاعل الايجابي

٧- التغيير غير المخطط او العشوائي: هو عملية تقوم فيها المنظمة بإجراء انفعالي او رد فعل لحالات طارئة نتيجة للضغوط التي تتعرض لها مما قد يسفر عنه نتائج غير محسوبة

صواب

٨- المغير المادي: يربط بين ما يعرض عليه من افكار وعالم الواقع، ويلزمه معرفة كيف تعمل الاشياء

خطأ التصحيح المغير المنفذ

٩- من اهمية التغيير بالنسبة للمنظمات: تحقيق الاهداف بالفاعلية وبكفاءة، خدمة العملاء، جودة الاداء، تحقيق اهداف اصحاب المصلحة.

صواب

١٠- التغيير التنظيمي هو احداث تعديلات في اهداف وسياسات المنظمة، أي في هيكلها التنظيمي بهدف تعديل اوضاع تنظيمية قائمة، واستحداث اوضاع تنظيمية جديدة

صواب

١١- عرف Bennis التغيير بأنه الاستجابة للتغيير نتيجة لوضع استراتيجية تثقيفية هادفة لتغيير المعتقدات والقيم والهيكل التنظيمي وجعلها اكثر ملائمة للتطور التكنولوجي وتحديات السوق

صواب

١٢- ثورة العولمة: هي التي ادت الى زوال الحواجز الزمنية والمكانية وحولت العالم الى قرية صغيرة تتأثر بسرعة بكل التحولات الثقافية والسياسية والاقتصادية والإعلامية.

صواب

١٣- يرتبط التغيير الوظيفي بالأنظمة الجديدة والإجراءات وبناء المنظمة والتقنيات المؤثرة على تنظيم العمل داخل الاقسام، والتي تؤثر بشكل كبير على الافراد.

صواب

١٤- عرف French التغيير بأنه عملية التحول من الواقع الحالي للفرد او المنظمة الى واقع اخر منشود

مرغوب الوصول اليه خلال فترة زمنية محددة بأساليب وطرق معروفة لتحقيق اهداف معينة

خطأ التصحيح عرف French التغيير بأنه جهد ونشاط طويل المدى يهدف الى تحسين قدرة

المنظمة

١٥- يعرف Recardo إدارة التغيير بأنها الجهود الهادفة الى زيادة فاعلية المنظمة عن طريق تحقيق التكامل بين الاحتياجات والمتطلبات والأهداف الشخصية للأفراد مع اهداف المنظمة بوضع البرامج المخططة للتغيير الشامل لكل المنظمة وعناصرها.

خطأ التصحيح يعرف جوبسون

١٦- من مبادئ السلطة من جانب واحد: لا بد من مشاركة المرؤوسين ذوي القدرات العالية عند اتخاذ القرارات المهمة ذات الصلة بالتغيير من خلال اسلوب القرارات الجماعية واسلوب حل

المشاكل بطريقة جماعية خطأ التصحيح من مبادئ مشاركة المرؤوسين

١٧- المغير المتأمل: يبحث عن الحقائق في عملية التغيير، و يلزمه معرفة كيف يفكر الاخرون ليحلل اراهم، ويشعر بالمتعة في تصور الافكار المجردة، ويهتم دائما بالأسئلة المتصلة بطبيعة الاشياء

خطأ التصحيح المتغير العقلاني

١٨- من الخطوات الادارية لتحديد مجال التغيير: ابتكار الحلول والالتزام بها وهي تعتبر المرحلة المهمة والأخيرة

خطأ التصحيح استمراريه مجال التغيير وهي تعتبر المرحلة الاخيره

المحاضره الثانيه

١- من مراحل عملية التغيير : تحديد الحاجة الى التغيير وفي هذه المرحلة قد تعاني المنظمة من مشكلة معينة او هي بصدد اقتناص فرصة محددة. وقد تتعلق المشكلات بأساليب العمل، التكنولوجيا ، الافراد ...

خطأ التصحيح (من مراحل التغيير: تشخيص مشكلات النظام)

٢- يرى كيرت لوين من خلال الدراسات الميدانية أن المنظمات التي استطاعت أن تصمد وتتفوق وتحقق التغيير المطلوب قد أخذت الوقت الكافي من أجل إحداث التغيير الفاعل ولم تتبع سياسة حرق المراحل؛ لان ذلك يؤدي إلى نتائج غير محمودة ولذلك فلا بد من مراعاة بعض المعيار عند القيام بهذه العملية

صواب

-٣

إن البداية المنطقية لمجهود التغيير أو الابتكار يبدأ مع بداية مرحلة تأسيس علاقة مع الجمهور

أو النظام المستفيد . ذلك أن العلاقة القوية الخلاقة يمكنها أن تحمل برنامج أو مشروع التغيير عبر أكثر العقبات صعوبة **صواب**

٤- إن أفكار الحلول (لوضع البدائل في التغيير) يمكن أن تأتي من مصادر عديدة منها نتائج الأبحاث أو من أنظمة أخرى أو من مصادر تجارية أو يمكن اشتقاقها من التشخيص (المرحلة الثانية) بطريقة غير مباشرة وكذلك من قوائم الأهداف، ومن المهم تحديد أكثر من خيار أو بدائل للعمل فذلك يعطي للنظام المستهدف حرية الاختيار واتخاذ قرار عقلائي.

صواب

٥- يعتبر نموذج عالم النفس الاجتماعي كيرت لوين من أكثر النماذج الذي عرف باهتمامه الكبير في حل المشاكل الاجتماعية

صواب

٦- من المقترحات لمساعدة النظام المستهدف على الإلمام والتعلم حول المصادر والوصول إلى المصادر توفير جو مشجع للوصول إلى المصادر في النظام ، دعم الأنشطة والتقاليد البحثية في النظام وهي تعتبر من مراحل فرض التشخيص الذي يراه فريق التغيير

خطأ التصحيح وهي تعتبر من أهداف الحصول على المصادر

٧- من خصائص العلاقة التبادلية : أنها تعطي العلاقة لكل طرف أن يعطي ويأخذ ، وأن تنتقل المعلومات في اتجاهين بين القائم بعملية التخطيط للتغيير والنظام أو الجمهور المستفيد

صواب

٨- ان فهم المراحل التي يجب أن يمر بها التغيير والأخطار الخاصة بكل مرحلة يساعد في زيادة الفرص نحو تغيير فعال وتحول ناجح نحو الهدف المنشود.

صواب

٩- إن عملية التغيير عملية غير معقدة تسعى إلى تحسين بيئة العمل داخل المنظمة، ولا بد أن تخضع لمراحل معينة من أجل إنجازها **خطأ التصحيح عملية التغيير عملية معقدة ...**

١٠- يبدأ التغيير بهم أو قلق يُشعر الإنسان بأن شيئاً ما خطأ، وبأن شخصاً ما يجب أن يعمل شيئاً لتصحيح ذلك الخطأ. وتكون أول مهمة للقائم بالتغيير هي تطوير الإحساس بالمشكلة ، أي الإحساس بمكان الجرح في النظام، والمكان الذي يكون فيه حاجة ملحة وفي مراحل

نموذج هافلوك للتغيير هذه تسمى مرحلة الاهتمام **صواب**

١١- يرى كوتر أنّ على القائد أن ينجح في خلق الشعور والأجواء التي تؤدي للتغيير لأنه يعزّز من المصداقية والثقة لدى العاملين وهو الوسيلة المتاحة لإنجاز أي مشروع جديد

صواب

١٢- إن البداية المنطقية لمجهود التغيير أو الابتكار يبدأ مع بداية مرحلة تأسيس علاقة مع الجمهور أو النظام المستفيد. ذلك أن العلاقة القوية الخلاقة يمكنها أن تحمل برنامج أو مشروع التغيير عبر أكثر العقبات صعوبة **صواب**

١٣- يكون دمج النجاحات التي تم تحقيقها وإنتاج تغييرات إضافية من خلال تغيير النظم والهيكل والسياسات التي تعرقل الرؤية بالمؤسسة باستعمال المصداقية المتزايدة للنجاحات قصيرة المدى المتحققة ، وتعيين وترقية وتطوير الأفراد الذين يستطيعون تنفيذ الرؤية ، وتقوية وتحديث عملية التغيير بإدراج مشاريع ووسائل تغيير جديدة.

صواب

١٤- يرى جون كوتر الأستاذ في كلية هارفارد لإدارة الأعمال والمُتخصّص في مجال القيادة في الأعمال أنّ إدارة التغيير أمر مهم ففي غياب الإدارة الرشيدة قد تخرج عملية تحويل وتغيير العمل عن السيطرة وهو أمر لا يُحمد عقباه، ومع ذلك فإن قيادة التغيير تعدّ أكبر التحديات التي تواجه معظم المنظمات

صواب

١٥- يعتبر التغيير هو السمة الصحية للمجتمعات الواعية والأهم الحية، وسمة من أبرز سمات حياة الإنسان ككائن حي

صواب

١٦- يرى كل من دين اندرسون وليندا أكرمان أنّ عملية التحوّل تتأسس على فهم عميق للتغيير مع تبني مجموعة جديدة من المهارات والاستراتيجيات من طرف القيادة التي يتعين عليها توسيع فهمها وبصيرتها حول ماهية متطلبات صياغة التغيير

صواب

١٧- يكون تأطير وتشريع الاساليب والاجراءات الجديده من خلال الربط بين السلوكيات الجديده ونجاح المؤسسة ووضع خطط لتطوير القيادات بما يتناسق مع الاسلوب الجديد

صواب

١٨- بعد عملية التشخيص تسعى المنظمة في مرحلة التثبيت والتدعيم إلى دعم فريق متجانس الأفكار والأهداف من أجل تطبيق منهج الإصلاح، وهو إجراء تغييرات على مستوى الهيكل التنظيمي، كإلغاء بعض الوحدات التنظيمية، أو دمجها

خطأ التصحيح في مرحلة التغيير

١٩- يرى كيرت لوين أن إدارة التغيير أمر مهم ففي غياب الإدارة الرشيدة قد تخرج عملية تحويل وتغيير العمل عن السيطرة وهو أمر لا يُحمد عقباه، ومع ذلك فإن قيادة التغيير تعد أكبر التحديات التي تواجه معظم المنظمات

خطأ التصحيح يرى كوتنر

٢٠- تنظيم الموارد المادية والبشرية والتكنولوجية المتاحة ، تحديد بداية ونهاية التغيير ومدته ، تحديد طبيعة مقاومة التغيير، حيث يتم تحديد المعوقات التنظيمية والمعوقات الفردية التي تحول دون اتمام عملية التغيير، تحديد استراتيجيات وطرق التعامل مع مقاومة التغيير، جميع ما ذكر سابقاً يعتبر من ضمن المرحلة الرابعة: تنظيم خطة التغيير وتحديد معوقاتها

صواب

٢١- المرحلة الرابعة من مراحل التغيير هي اىصال الرؤية وهنا ينبغي استخدام كافة الوسائل الممكنة لتوصيل الرؤية الجديدة وخطط تحقيقها، وتعليم السلوك الجديد المطلوب بالمؤسسة من خلال ممارسات أفراد تحالف القيادة التي يجب أن تكون القدوة والمثال في هذا الموضوع

صواب

٢٢- تعتبر مرحلة تحديد الحاجة إلى التغيير هي المرحلة الأولى: تحديد الحاجة إلى التغيير وفيها يدرك المدراء الحاجة إلى أحداث التغيير من خلال ملاحظة مجموعة من المؤشرات مثل وجود حالة الصراع بين الوحدات التنظيمية، تقديم المنافسين لمنتجات ذات اقبال واسع في السوق ، وجود فجوة بين الاداء الفعلي والاداء المرغوب.

خطأ التصحيح هي المرحلة الثانية

٢٣- من أهم العقبات في مرحلة دمج النجاحات هي عدم خلق معايير اجتماعية وقيم مشتركة جديدة تتناسب وتتناغم مع التغيير أو ترقية أفراد ممن لا يجسدون الأسلوب الجديد إلى مواقع قيادية

خطأ التصحيح من اهم العقبات في مرحله تأطير وتشريع الاساليب والاجراءات الجديده

٢٤- إن ترجيح تثبيت التغييرات الثقافية في نهاية التغيير. يعتبر من أهم العوامل التي تساعد في ترسيخ تلك الثقافة بشكل دائم

صواب

٢٥- التقويم قبل التجريب : ويشمل المعلومات التي تساعدنا بالحكم على بدائل الحلول المحتملة ومقارنتها وكذلك المعلومات المتعلقة بصدق وثبات وفاعلية والتجديد أو الابتكار

صواب

٢٦- بعد تحديد واضح للمشكلة وتوفر معلومات كثيرة ، يحتاج النظام إلى أن يستقر على حل لتلك المشكلات وهذا الحل هو بالطبع التغيير أو التجديد المنشود ورغم أن لكل مشكله حلول كثيرة وان هناك أساليب مختلفة لاتخاذ القرار بالنسبة لاختيار الحل الملائم إلا انه يمكن تنفيذ هذه المرحلة بطريقة منظمة **صواب**

٢٧- نموذج افانوفيتش IVANCEVICH يعتبر من أهم نماذج التغيير ، حيث يبدأ بقوى التغيير وينتهي بالتنفيذ والتقويم **صواب**

٢٨- الانطلاق من الرؤية لإيجاد دافعية المشاركة لدى الافراد ، إعادة هيكلة وتنظيم الهيكل الداخلي ليتوافق مع الرؤية ، إتاحة التدريب الكافي للأفراد للتخلص من عاداتهم القديمة. تعتبر إحدى خطوات مرحلة توصيل رؤية التغيير وليس تمكين العاملين.

خطأ التصحيح احدى خطوات مرحلتهمكين العاملين من صلاحيات تساعدهم على التحرك والعمل

المحاضرة الثالثة

١- يعرف براون و هارفي التطوير التنظيمي بأنه المساعدة في إحداث الانسجام بين بيئة التنظيم والعمليات و الإستراتيجية والأفراد و بين الثقافة و تطوير حلول تنظيمية و إبداعية و بالتالي فهو وسيلة تطوير مقدرة المنظمة على التجديد . **خطأ التصحيح ((يعرف بيرز))**

٢- إن التغيير هو السمة السائدة في البيئة المعاصرة لذلك فان هذا الواقع يستوجب أن يشمل التطوير كافة نواحي عمل المنظمة والممارسات الإدارية فيها، وحتى يتجسد هذا المعنى يجب أن يكون مفهوم التطوير واضحاً وخصائصه مدركة من طرف كل من له علاقة بعمل المنظمات.

صواب

٣- يعتبر الإبداع صفة مرتبطة بالمنظمات المعاصرة التي تتبنى منهج التغيير للحفاظ على قدراتها، لذا فالتغيير يلعب دوراً ريادياً في غرس قيم الابتكار والجودة داخل بيئة المنظمة، كما أنه يعتبر

من شروط التغيير الإيجابي بما أنه يعمل على تنمية القدرة الدافعة على التطوير ويسعى لتقديم بدائل مُتطورة، تنهض بالمستوى المعرفي للموظفين.

خطأ التصحيح كما انه يعتبر من خصائص ادارته التغيير في منظمات الاعمال

٤- إن حدوث التطوير في المنظمات يشكل أمراً طبيعياً وضرورياً حيث يعتبر في ظل الظروف البيئية الراهنة أهمل العمليات التي يجب على القادة الإداريين والمشرفين فهمها وإدراكها وتبنيها وذلك لضمان أداء منظمي فعال ونجاح **صواب**

٥- منظمات البقاء وهي التي تعجز عن القيام بالتطوير التنظيمي والتي تجد نفسها مضطرة إلى الخروج من السوق نتيجة تدهورها وتراجعها ومن ثم فناءها.

خطأ التصحيح منظمات الفناء

٦- منظمات الفناء: وهي التي تعجز عن القيام بالتطوير التنظيمي والتي تجد نفسها مضطرة إلى الخروج من السوق نتيجة تدهورها وتراجعها **صواب**

٧- إن أهمية وضرورة التطوير التنظيمي باعتباره منهج صحي: أنه يعتبر أحد مناهج صناعة المستقبل الذي يعتمد على مبدأ بناء الرؤية و الانتقال من النظرية إلى التطبيق من خلال الأهداف الحاضرة و وصولاً إلى الصورة المستقبلية

خطأ التصحيح ان اهمية التطوير التنظيمي باعتباره منهج استباقي

٨- يعتبر التطوير التنظيمي أسلوباً لحل المشكلات في المنظمة وآلية للتجديد المستمر من خلال التحليل واتخاذ القرارات الملائمة واستغلال الفرص المتاحة مع الأخذ بعين الاعتبار التحديات البيئية **صواب**

٩- يكون تغيير هيكل التنظيم من خلال أنظمة الإتصالات الجماعية كالمقابلات واللجان، أو من خلال إعادة تشكيل الأقسام والإدارات وجماعات العمل يمكن للإدارة العليا أن تؤثر في (تقوية أو إضعاف) بعض أجزاء الإدارة بالشكل المطلوب في التغيير

خطأ التصحيح تغيير الجماعات

المحاضرة الرابعة

١- التغيير الجذري: هو التغيير المفاجئ والعارض، إذ لا يستغرق مدة طويلة ويتميز بتركه لآثار ظاهرة. وتطبق المنظمات هذا النوع من التغيير خصوصاً في المجال التجاري أو عند القيام بالتغيير الهيكلي. **صواب**

٢- استراتيجية العقلانية الميدانية : وفقاً لهذه الاستراتيجية فإنه يتم استخدام كافة الأساليب والوسائل في إحداث التغيير والتطوير وذلك بفرضه على الجهات المعنية بالقوة. ويتم التغلب على كافة أشكال المقاومة باستخدام العقوبات والجزاءات لكل من يخالف أو يقاوم خطأ التصحيح ((استراتيجية القوة القسريه))

المحاضره الخامسه

١- مشكلة الأفراد بالمجتمعات النامية وطبيعة الناس فيه يتقبلون الإجراءات التي يمر بها التغيير بشكل عام ولا يتقبلون فكرة التغيير بحد ذاته كأمر طبيعي في الحياة خطأ التصحيح الناس تقبل التغيير كأمر طبيعي في الحياة ، ولكن ما يرفضه الناس هي الإجراءات التي يمر بها التغيير

محاضره السابعه

١- يعتبر الخوف من المجهول من سمات وخصائص التغيير والتطوير خطأ التصحيح يعتبر من الاسباب الشائعه لمقاومة التغيير
٢- تعتبر العادات والتقاليد من الاسباب الشائعه لمقاومة التغيير
صواب

مع ثنياتي للجميع بالثوفيق والنجاح حنان

حل الواجب مع التصحيح للخطا/ حنان آل حيان

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

صواب

2. المغير المتأمل: يبحث عن الحقائق في عملية التغيير، ويلزمه معرفة كيف يفكر الآخرون ليحلل آراهم، ويشعر بالمتعة في تصور الأفكار المجردة، ويهتم دائما بالأسئلة المتصلة بطبيعة الأشياء .

خطأ (التصحيح المغير العقلاني)

3. من مراحل عملية التغيير: تحديد الحاجة الى التغيير وفي هذه المرحلة قد تعاني المنظمة من مشكلة معينة او هي بصدد اقتناص فرصة محددة. وقد تتعلق المشكلات بأساليب العمل، التكنولوجيا، الافراد.

خطأ (التصحيح المرحلة الاولى تشخيص مشكلات المنظمة)

4. يري كيرت لوين أنّ إدارة التغيير أمر مهم ففي غياب الإدارة الرشيدة قد تخرج عملية تحويل وتغيير العمل عن السيطرة وهو أمر لا يُحمد عقباه، ومع ذلك فإنّ قيادة التغيير تعدّ أكبر التحديات التي تواجه معظم المنظمات .

خطأ (التصحيح يري جون كوتر)

5. منظمات الفناء: وهي التي تعجز عن القيام بالتطوير التنظيمي والتي تجد نفسها مضطرة إلى الخروج من السوق نتيجة تدهورها وتراجعها .

صواب

حل الواجب وتصويب الخطأ حنان آل حبان

السؤال ١

1. التغيير الجذري: هو التغيير المفاجئ والعارض، إذ لا يستغرق مدة طويلة ويتميز بتركه لآثار ظاهرة. وتطبق المنظمات هذا النوع من التغيير خصوصاً في المجال التجاري أو عند القيام بالتغيير الهيكلي.

صواب

لسؤال ٢

استراتيجية العقلانية الميدانية : وفقاً لهذه الاستراتيجية فإنه يتم استخدام كافة الأساليب والوسائل في إحداث التغيير والتطوير وذلك بفرضه على الجهات المعنية بالقوة. ويتم التغلب على كافة أشكال المقاومة باستخدام العقوبات والجزاءات لكل من يُخالف أو يقاوم

خطأ التصحيح (استراتيجية القوه القسريه)

السؤال ٣

1. تعتبر العادات والتقاليد من الاسباب الشائعة لمقاومة التغيير.

صواب

السؤال ٤

1. يعتبر الخوف من المجهول من سمات وخصائص التغيير والتطوير.

خطأ (التصحيح من الاسباب الشائعة لمقاومة التغيير)

السؤال ٥

1. من القواعد الاساسية للتطوير التنظيمي.

- A. المرونة .
- B. التنقل بين الوظائف .
- C. اكتساب مهارات جديدة .
- D. جميع ماذكر

حل الواجب وتصويب الخطأ حنان آل حبان

السؤال ١

1. تعتبر ضمانات حدوث أى تغيير بمثابة القوى المحددة لنجاح أية مبادرة للتغيير فكلما كانت الضمانات

أكبر فى مناخ ملائم Organization عالية كلما كانت فرصة حدوث تغيير بناء فى التنظيم

صواب

السؤال ٢

1. تعمل محددات التغيير فى منظومة متشابكة ومتفاعلة ومتناغمة فلا يمكن أن يكون التغيير .بناءً وشاملاً فى مجتمع ما إذا كان محدود المدى والمساحة والعمق والزمن

صواب

السؤال ٣

1. التغيير الجذري: هو التغيير المفاجئ والعارض، إذ لا يستغرق مدة طويلة ويتميز بتركه لآثار ظاهرة. وتطبق

المنظمات هذا النوع من التغيير خصوصاً فى المجال التجاري أو عند القيام بالتغيير الهيكلي

صواب

السؤال ٤

1. التغيير المادي: ويتضمن التغيير النفسي والاجتماعي للعاملين، وكذلك أنماط سلوكهم

خطأ التصحيح المتغير المعنوي

السؤال ٥

1. مرحلة التشخيص: كإحدى مراحل التغيير والتطوير يتم فى هذه المرحلة رسم خطط التطوير .والتغيير المأمول تحقيقه، وتحديد الآليات والاستراتيجيات الملائمة لتحقيق الهدف

خطأ التصحيح مرحلة التخطيط

حل الواجب وتصويب الخطأ حنان آل حبان

السؤال ١

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

صواب

السؤال ٢

1. التوافقية): وتقوم هذه نظرية على أساس التحفيز ومحاولة الربط بين السلوك (النظرية التفاعلية 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 او الهدف

السؤال ٣

1. استراتيجية القوة القسرية: وفقا لهذه الاستراتيجية يتم استخدام كافة الاساليب والوسائل في احداث التغيير، حيث يفرض التغيير بالقوة على الجهات المعنية

صواب

السؤال ٤

1. استراتيجية الاقناع:
2. تستخدم عندما تكون لا تكون المنظمة في ازمة، ومقاومة التغيير منخفضة هنا يبادر احد الافراد القياديين 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

السؤال ٥

1. وهي كلمة Gemba - يتم تنفيذ تقنيات كايزن (النظرية اليابانية للتغيير) أساساً في الجمبا يابانية تعني موقع العمل الفعلي أو بمعنى آخر أين تحدث العمليات التي تعطي قيمة مضافة

إلى المنظمة صواب