

مبادئ الإدارة (ملخص، سؤال وجواب)

١. تعريف "البيئة":
 - "المُحيط" الذي يُمارس فيه النشاط الاقتصادي والاجتماعي.
٢. "مُحيط" النشاط الاقتصادي أو الاجتماعي، يسمى:
 - البيئة.
٣. العوامل والمتغيرات الخارجية التي تُؤثر في نشاط المنظمة بصورة مباشرة أو غير مباشرة، هي:
 - البيئة.
٤. محيط المنظمة الذي تنشط فيه، هي:
 - البيئة.
٥. أنواع (أبعاد) البيئة:
 - البُعد الداخلي.
 - البُعد الخارجي.
٦. أنواع "البُعد الخارجي" للبيئة:
 - بيئة خارجية "خاصة".
 - بيئة خارجية "عامة".
٧. البيئة الخارجية "الخاصة"، هي:
 - أطراف تؤثر مباشرة في "أداء" المنظمة.
٨. البيئة الخارجية "العامة":
 - هي أطراف تؤثر بصورة غير مباشرة في "أداء" المنظمة.
٩. المنافسون، يعتبرون من البيئة الخارجية:
 - الخاصة.
١٠. الزبائن، يعتبرون من البيئة الخارجية:
 - الخاصة.
١١. الموردون، يعتبرون من البيئة الخارجية:
 - الخاصة.
١٢. الشركاء الاستراتيجيين، يعتبرون من البيئة الخارجية:
 - الخاصة.
١٣. المشرعون، يعتبرون من البيئة الخارجية:
 - الخاصة.
١٤. القوى الاقتصادية، تعتبر من البيئة الخارجية:
 - العامة.
١٥. القوى الاجتماعية، تعتبر من البيئة الخارجية:
 - العامة.
١٦. القوى الثقافية، تعتبر من البيئة الخارجية:
 - العامة.
١٧. القوى القانونية، تعتبر من البيئة الخارجية:
 - العامة.

مبادئ الإدارة (ملخص، سؤال وجواب)

- العامة. ١٨. القوى السياسية، تعتبر من البيئة الخارجية:
- العامة. ١٩. القوى التكنولوجية، تعتبر من البيئة الخارجية:
- العامة. ٢٠. ظروف البيئة الطبيعية، تعتبر من البيئة الخارجية:
- العامة. ٢١. البعد الدولي، يعتبر من البيئة الخارجية:
- العامة. ٢٢. البيئة الداخلية، هي:
 - عناصر المنظمة. (نذكرها لاحقاً).
 - مشاكل (خصائص) البيئة:
 - التعقيد.
 - التغير السريع (الديناميكية).
 - عدم اليقين (التأكد من) في المستقبل.
- العامة. ٢٣. مشاكل (خصائص) البيئة:
- العامة. ٢٤. التغير التكنولوجي السريع الحاصل يعتبر من خصائص (مشاكل):
 - البيئة.
 - ٢٥. التعقيد وعدم البساطة، تعتبر من خصائص (مشاكل):
- البيئة. ٢٦. عدم اليقين في المستقبل، وعدم التأكد من تحقق النتائج؛ يعتبر من خصائص (مشاكل):
 - البيئة.
 - ٢٧. أسباب "أهمية الإدارة":
 - مشاكل (خصائص) البيئة.
 - ضمان تحقق النتائج.
 - ٢٨. الحاجة لضمان تحقق النتائج مع وجود مشاكل البيئة، أوجد الحاجة ل:
 - الإدارة (تقنيات الإدارة).
 - ٢٩. الحاجة لتحقيق النتائج مع وجود تعقيد البيئة وتغيرها السريع والخوف من المستقبل؛ أوجد الحاجة ل:
 - الإدارة (تقنيات الإدارة).
 - ٣٠. عدم التأكد من إمكانية تحقق القرارات في المستقبل في ظل التغير السريع في البيئة أنشأ الحاجة إلى:
 - الإدارة (أو بناء الاستراتيجيات، كجزء من الإدارة).
 - ٣١. كيف تتم الإدارة؟
 - عبر "المنظمة".

مبادئ الإدارة

(ملخص، سؤال وجواب)

٣٢. "هيكل تنظيمي" يُمارس الإدارة، هُو:
- المنظمة.
٣٣. مجموعة من الأفراد ضمن "هيكل إداري تنظيمي" يمارس وظائف الإدارة لتحقيق الأهداف، هي:
- المنظمة.
٣٤. تجمُّع (هيكل) لأفراد بينهم علاقة عمل، وبينهم تقسيم واضح للعمل (المهام)، من أجل إنجاز الأهداف (المخرجات):
- المنظمة.
٣٥. نظام (هيكل) مفتوح على عناصر البيئة التي تُحيط بها، هو:
- المنظمة.
٣٦. نظام (هيكل) ينشط وسط بيئة معينة تؤثر وتتأثر بها، هو:
- المنظمة.
٣٧. وجود علاقة عمل بين الأفراد، يعني وجود:
- اتصال.
٣٨. تجمع أفراد بينهم اتصال لإنجاز مهام تحقق هدف، هو:
- المنظمة.
٣٩. المنظمة تُمارس وظائف الإدارة ل:
- تحقق أهداف المنظمة.
٤٠. تنشأ المنظمات أساساً من أجل:
- تحقيق الأهداف.
٤١. أسباب الحاجة إلى "هيكل تنظيمي":
- لأن كل فرد له "تكوين ثقافي مختلف".
 - لتسيير العلاقات بين الأفراد.
 - لتقسيم المهام والمسؤوليات بين الأفراد.
 - لتحقيق الأهداف المحددة مسبقاً.
٤٢. كون كل فرد له تكوين ثقافي مختلف، هذا الأمر أوجد -من أجل تحقيق الأهداف- الحاجة ل:
- وجود هيكل تنظيمي.
٤٣. كيف يحقق "الهيكل التنظيمي" (في المنظمة) "أهداف" المنظمة مع وجود "التكوين الثقافي المختلف" لكل فرد:
- عبر تسيير العلاقات وتقسيم المهام والمسؤوليات بين الأفراد.
٤٤. عناصر المنظمة (البيئة الداخلية):
- العاملون.
 - الملاك.
 - البيئة المادية.
 - مجلس الإدارة.

مبادئ الإدارة (ملخص، سؤال وجواب)

- الهيكل التنظيمي.
- الثقافة (ثقافة المنظمة).
- ٤٥. ماهي العلاقة بين المنظمة والبيئة:
- أي مشكلة في البيئة المحيطة بالمنظمة تؤثر في "أداء" المنظمة.
- ٤٦. كيف تعالج المنظمة مشكلات البيئة المحيطة (التعقيد، الديناميكية، عدم اليقين)؟
- من خلال معرفة (مراقبة، متابعة، فهم) "عناصر" البيئة المحيطة بها واتجاهات تحولاتها لضمان كسب ميزة تنافسية تضمن لها البقاء والاستمرارية.
- ٤٧. كيف تضمن المنظمة البقاء والاستمرارية:
- عبر كسب "ميزة تنافسية".
- ٤٨. العناصر التي تميز منظمة عن أخرى، والتي تكون مبنية على مهارات محورية (أساسية)، هي:
- الميزة التنافسية.
- ٤٩. كيف يتم كسب "ميزة تنافسية" تضمن بقاء المنظمة:
- عبر فهم البيئة المحيطة، لأنها تؤثر بالمنظمة.
- ٥٠. من الميزات التنافسية الحديثة لمنظمات الأعمال:
- الالتزام بخدمة الزبائن.
- الجودة.
- ٥١. تكسب المنظمة ميزة "الالتزام بخدمة الزبائن" التنافسية، عبر:
- فهم رغبات الزبائن.
- إدارة العلاقة مع الزبائن.
- ٥٢. تكسب المنظمة ميزة "الالتزام بالجودة" التنافسية، عبر:
- منتج مطابق للمواصفات والمعايير العالمية.
- ٥٣. تكسب المنظمة ميزة "توظيف التكنولوجيا لخدمة الجودة" التنافسية، عبر:
- مرونة الإنتاج.
- الإنتاج وفق ذوق المستهلك.
- الاعتماد القوي على تصميم المنتج.
- ٥٤. الحرك الفكري الضروري للمنظمة، هي:
- ثقافة المنظمة.
- ٥٥. القيم الجوهرية والمعتقدات حول الطريقة الصحيحة للسلوك في المنظمة، هي:
- ثقافة المنظمة.

مبادئ الإدارة (ملخص، سؤال وجواب)

٥٦. النظم والقيم والمعتقدات التي يتقاسمها أعضاء التنظيم والموجهة لسلوكهم داخل المنظمة وكذلك خارجها، هي:
- ثقافة المنظمة.
٥٧. كيف تنشأ (العوامل المؤثرة في) "ثقافة المنظمة":
- بيئة الأعمال.
 - القادة الاستراتيجيون.
 - النجاحات والمكاسب.
٥٨. بناء الحس التاريخي، تعتبر من:
- ملامح ثقافة المنظمة.
٥٩. إيجاد شعور بالتوحيد، تعتبر من:
- ملامح ثقافة المنظمة.
٦٠. تطوير الاحساس بالعضوية والانتماء، تعتبر من:
- ملامح ثقافة المنظمة.
٦١. زيادة التبادل بين الأعضاء، تعتبر من:
- ملامح ثقافة المنظمة.
٦٢. ملامح ثقافة المنظمة، هي:
- بناء الحس التاريخي.
 - إيجاد شعور بالتوحيد.
٦٣. عناصر "ثقافة المنظمة"، هي:
- القصص والحكايات.
 - الأبطال.
 - الرموز.
 - الطقوس والشعائر.
- ٦٤.
٦٥. أنواع المنظمات (٦):
- منظمة الأعمال.
 - منظمة حكومية.
 - مؤسسة حكومية.
 - منظمة دولية.
 - منظمة المجتمع المدني.
 - التعاويّات.
٦٦. أحد أنواع المنظمات، تنتج سلع وخدمات بهدف الربح:
- منظمة الأعمال.

مبادئ الإدارة

(ملخص، سؤال وجواب)

٦٧. أحد أنواع المنظمات، خاصة، لفرد أو مجموعة أفراد، تهدف للربح؛ هي:
- منظمة الأعمال.
٦٨. أحد أنواع المنظمات، من اختصاص الدولة لا يمكن أن تديرها منظمة (شركة) خاصة:
- منظمة حكومية.
٦٩. وزارة الدفاع، تعتبر:
- منظمة حكومية.
٧٠. أحد أنواع المنظمات، تقدم خدمات "استراتيجية" للمواطنين:
- منظمة حكومية.
٧١. أحد أنواع المنظمات، تقدم خدمات "عامة" للمواطنين:
- "مؤسسة" حكومية.
٧٢. خدمات الكهرباء والماء والغاز، تعتبر من تخصص أحد أنواع المنظمات، هي:
- المؤسسة الحكومية.
٧٣. مرور الخدمات من القطاع العام للدولة (الحكومي) إلى القطاع الخاص (منظمة الأعمال)، يسمى:
- الخصخصة.
٧٤. الجهة المسؤولة عن إدارة المؤسسة الحكومية:
- الحكومة.
٧٥. أحد أنواع المنظمات، يمكن لها التواجد على أرض دولة أخرى لتمارس نشاطاتها:
- منظمة دولية.
٧٦. السفارات، تعتبر من أنواع المنظمات:
- الدولية.
٧٧. الأمم المتحدة، تعتبر من أنواع المنظمات:
- الدولية.
٧٨. الدفاع عن حقوق الإنسان، تعتبر من أنواع المنظمات:
- الدولية.
٧٩. الدفاع عن البيئة، تعتبر من أنواع المنظمات:
- الدولية.
٨٠. أحد أنواع المنظمات، لا تهدف للربح وتقدم خدمات اجتماعية وخيرية ضرورية:
- منظمة المجتمع المدني.
٨١. جمعيات حماية المستهلك، تعتبر من أنواع منظمات:
- المجتمع المدني.

مبادئ الإدارة (ملخص، سؤال وجواب)

٨٢. أحد أنواع المنظمات، تهدف للدفاع عن مصالح يشترك بها مجموعة من الأفراد لحماية منتجاتهم:
- التعاونيات.
٨٣. جمعيات التسويق الزراعي، تعتبر من أنواع منظمات:
- التعاونيات.
٨٤. حماية العلامة التجارية لنوع خاص من الجبن الإيطالي يشترك في إنتاجه مجموعة أفراد، يعتبر من مهام أحد المنظمات؛ هي:
- التعاونية.
٨٥. ماذا يعني أن المنظمة "نظام مفتوح" على البيئة الخارجية المحيطة بها:
- ليست نظام مغلق على نفسه.
 - من "البيئة الخارجية المحيطة بها" تأخذ المدخلات (الموارد) -تعالج هذه المدخلات وتحولها إلى مخرجات (منتجات، سلع وخدمات)- ثم تُعيدها إلى البيئة.
٨٦. الموارد التي تأخذها المنظمة من البيئة المحيطة، تسمى:
- المدخلات.
٨٧. من أنواع المدخلات:
- الموارد البشرية.
 - الموارد المالية.
٩٠. أنواع المخرجات التي تقدمها شركات الاتصالات وGoogle، هي:
- معلومات.
٩١. الاستخدام الجيد للمدخلات من أجل إنجاز المخرجات لخلق القيمة، هو:
- الأداء التنظيمي.
٩٢. مؤشرات "الأداء التنظيمي":

مبادئ الإدارة (ملخص، سؤال وجواب)

- الإنتاجية.
- الفاعلية.
- الكفاءة.
- ٩٣. إنجاز المخرجات، هو:
- الفاعلية.
- ٩٤. تحقق الأهداف، هو:
- الفاعلية.
- ٩٥. الاستخدام الجيد للمدخلات، هو:
- الكفاءة.
- ٩٦. استغلال الموارد جيداً، هو:
- الكفاءة.
- ٩٧. الأداء التنظيمي يكون عالي عندما يكون:
- إنتاجيته جيدة.
- فاعل (أو فعال).
- كفوء (أو كفؤ).
- ٩٨. تدفع المستهلك لشراء مخرجات المنظمة، هي:
- القيمة.
- ٩٩. أحد مؤشرات الأداء، تركز على "المخرجات"؛ هي:
- الفاعلية.
- ١٠٠. أحد مؤشرات الأداء، بما يتم قياس مدى تطابق المخرجات مع الأهداف المحددة:
- الفاعلية.
- ١٠١. أحد مؤشرات الأداء، تقيس مدى تحقق الأهداف المحددة:
- الفاعلية.
- ١٠٢. أحد مؤشرات الأداء، تركز على "المدخلات" أو الموارد؛ هي:
- الكفاءة.
- ١٠٣. أحد مؤشرات الأداء، بما يتم قياس حُسن استغلال الموارد، والتأكد من عدم وجود هدر للموارد؛ هي:
- الكفاءة.
- ١٠٤. تحقيق الهدف (المخرج، المنتج، السلعة أو الخدمة) مع إهدار الكثير من الموارد، يعني أن الكفاءة:
- ناقصة.
- ١٠٥. أحد مؤشرات الأداء، بما يتم قياس "كمية الإنتاج" مقارنة بـ "نوع الأداء":
- الإنتاجية.

مبادئ الإدارة (ملخص، سؤال وجواب)

١٠٦. أحد مؤشرات الأداء، بما يتم قياس "كمية الإنتاج" مقارنة بـ "الفاعلية" و "الكفاءة":
- الإنتاجية.
١٠٧. العلاقة بين كمية الإنتاج ونوع الأداء واستغلال المواد، هي:
- الإنتاجية.
١٠٨. وحدة إنتاجية تستطيع انتاج ١٠٠ ألف وحدة يومياً، إن أنتجت ٦٠ ألف وحدة يومياً فإن إنتاجيتها تكون:
- ناقصة.
١٠٩. المخرجات تُجز، فإن مؤشر الأداء يكون:
- فاعل.
١١٠. استغلال المدخلات جيد ومتناسب مع انتاج المخرجات، فإن مؤشر الأداء يكون:
- كفو.
١١١. المخرجات لا تنجز، فإن مؤشر الأداء يكون:
- غير فاعل.
١١٢. استغلال المدخلات فيه هدر، ولا يتناسب مع الإنتاج؛ فإن مؤشر الأداء يكون:
- غير كفو.
١١٣. رأس المال المعرفي، يعتبر من:
- التحديات المعاصرة للمنظمة.
١١٤. العولمة، تعتبر من:
- التحديات المعاصرة للمنظمة.
١١٥. التطور التكنولوجي، يعتبر من:
- التحديات المعاصرة للمنظمة.
١١٦. التنوع، يعتبر من:
- التحديات المعاصرة للمنظمة.
١١٧. أخلاقيات الأعمال وحاكمة الشركات، تعتبر من:
- التحديات المعاصرة للمنظمة.
١١٨. تخطيط المسار الوظيفي، يعتبر من:
- التحديات المعاصرة للمنظمة.
١١٩. التكتلات الاقتصادية العالمية والمعايير الدولية، تعتبر من:
- التحديات المعاصرة للمنظمة.
١٢٠. البحث والتطوير والابداع، يعتبر من:
- التحديات المعاصرة للمنظمة.
١٢١. التحديات المعاصرة للمنظمة؛ هي:
- رأس المال المعرفي.

مبادئ الإدارة (ملخص، سؤال وجواب)

- العولمة.
- التطور التكنولوجي.
- التنوع.
- أخلاقيات الأعمال وحاكيميّة الشركات.
- تخطيط المسار الوظيفي.
- التكتلات الاقتصادية العالمية والمعايير الدولية.
- البحث والتطوير والابداع.
- ١٢٢. الخبرة التي تملكها المنظمة؛ تسمى:
 - رأس المال المعرفي.
 - ١٢٣. ما يحمله أفراد المنظمة من أفكار وتجارب وتقنيات، يسمى:
 - رأس المال المعرفي.
 - ١٢٤. القوى العقلية والفكرية التي يتم تقاسمها بين العاملين في المنظمة؛
تسمى:
 - رأس المال المعرفي.
 - ١٢٥. رصيد نجاحات ونشاطات المنظمة عبر الزمن، يسمى:
 - رأس المال المعرفي.
 - ١٢٦. أحد التحديات المعاصرة للمنظمة؛ تعتبر "المعرفة" جزء أساسي من
مُدخلات (موارد) المنظمة الحديثة:
- رأس المال المعرفي.
- من أمثلة "رأس المال المعرفي": ١٢٧.
- شركة Apple.
- شركة Indesit.
- ١٢٨. شركة حصلت على جائزة رأس المال المعرفي:
 - Indesit.
 - ١٢٩. سبب حصول شركة Indesit على جائزة رأس المال المعرفي:
 - لوضعها نظام داخلي ينمي الرأس مال المعرفي عبر استثمار قطاع للبحث والتطوير بمشاركة جامعات ومراكز بحث علمي.
 - ١٣٠. أحد التحديات المعاصرة للمنظمة، نشأت بسبب تطور الاتصالات
والمواصلات وزيادة حركة الموارد بين الدول:
 - العولمة.
 - ١٣١. أحد التحديات المعاصرة للمنظمة، نشأت بسبب قدرة المنظمات
على الوصول لكل أنحاء العالم:
 - العولمة.
 - ١٣٢. ماهو التحدي الذي تواجهه المنظمة بسبب "العولمة":
 - زيادة المنافسة.

مبادئ الإدارة (ملخص، سؤال وجواب)

١٣٣. ظاهرة تزايد "التداخلات" والارتباطات الشبكية بين مختلف عناصر الاقتصاد العالمي بفعل تطور تكنولوجيا المعلومات، وهي لا تتوقف على الاقتصاد فقط بل تشمل جميع جوانب الحياة:
- العولمة.
١٣٤. ظاهرة أدت إلى تحويل الأعمال المحلية إلى أعمال عالمية:
- العولمة.
١٣٥. ظاهرة أبرزت الحاجة إلى الإدارة الدولية:
- العولمة.
١٣٦. ظاهرة زادت المخاطر التنافسية:
- العولمة.
١٣٧. ظاهرة فتحت مجال واسع للتزود بالموارد:
- العولمة.
١٣٨. ظاهرة بسببها صارت العلاقات الاقتصادية جد متشابكة:
- العولمة.
١٣٩. أبعاد بيئة الأعمال الدولية:
- البعد السياسي.
 - البعد الاقتصادي.
 - البعد الاجتماعي.
١٤٠. المخاطر السياسية، القوانين، التشريعات، عدم الاستقرار؛ تعتبر من:
- البعد السياسي لبيئة الأعمال الدولية.
١٤١. التطور الاقتصادي، البنى التحتية، الموارد والأسواق، سعر الصرف،
- تعتبر من:
- البعد الاقتصادي لبيئة الأعمال الدولية.
١٤٢. اللغة، الفضاء الفاصل بين الأفراد، الاهتمام بالوقت، الدين، العقود
- والاتفاقيات، تعتبر من:
- البعد الاجتماعي لبيئة الأعمال الدولية.
١٤٣. أنماط الأعمال الدولية:
- استراتيجيات الدخول إلى الأسواق العالمية.
 - استراتيجيات الاستثمار المباشر.
١٤٤. الاستيراد، التصدير، التراخيص والامتياز؛ تعتبر من:
- استراتيجيات الدخول إلى الأسواق العالمية.
١٤٥. المشاريع المشتركة، الفروع المستقلة؛ تعتبر من:
- استراتيجيات الاستثمار المباشر.
١٤٦. أحد التحديات المعاصرة للمنظمة؛ والذي تدشن المنظمة بسببه
- وحدات تنبؤ تكنولوجية:
- التطور التكنولوجي (السريع).

مبادئ الإدارة (ملخص، سؤال وجواب)

١٤٧. فائدة متابعة تطور التكنولوجيا:
- رفع أداء وفاعلية المنظمة.
 - البقاء في المنافسة.
 - يقلل التكاليف (يرفع الكفاءة).
١٤٨. أحد التحديات المعاصرة للمنظمة، نشأت بسبب الاختلافات الثقافية بين أفراد المنظمة:
- التنوع (الثقافي).
١٤٩. أحد التحديات المعاصرة للمنظمة، نشأت بسبب اختلاف أفرادها في الجنس والعرق والدين والعمر:
- التنوع.
١٥٠. إيجابيات الاستفادة من التنوع الثقافي:
- التعددية.
 - التكامل الهيكلي.
 - غياب الحكم المسبق.
 - أقل ما يمكن من النزاعات.
١٥١. ضمن التنوع الثقافي في المنظمات، نعي بالتكامل الهيكلي:
- الأقليات ممثلة في كل المستويات.
١٥٢. مفهوم "التعددية" على مستوى التنوع الثقافي في المنظمات، هو:
- منسوخ من الاختبار.
- مساهمة الجميع في وضع السياسات.
١٥٣. سلبيات التنوع الثقافي:
- الحكم المسبق.
 - السقف الزجاجي.
 - الجدران الزجاجية.
 - الحكم ضمن القوالب الجاهزة.
 - الفردانية.
 - الثقافة الثنائية.
 - صراع الأدوار.
 - تضخيم الأدوار.
 - التحرش الجنسي في مكان العمل.
١٥٤. أحد سلبيات التنوع الثقافي للمنظمة، حيث يتم منع أشخاص من الوصول لمناصب عليا؛ يسمى:
- السقف الزجاجي.
١٥٥. أحد سلبيات التنوع الثقافي للمنظمة، بأن لا يحصل شخص على مزايا يحصل عليها شخص آخر في نفس المنصب، تسمى:

مبادئ الإدارة (ملخص، سؤال وجواب)

- الجدران الزجاجية.
- ١٥٦. أحد سلبيات التنوع الثقافي للمنظمة، وهي تقمص أعضاء الأقلية
لخصائص ثقافة الأكثرية:
- الثقافة الشائبة.
- ١٥٧. تأثير سلبيات التنوع الثقافي على المنظمة:
- تأثر على سلوك الفرد فيتراجع الأداء وتزيد الصراعات.
- ١٥٨. أحد التحديات المعاصرة للمنظمة، المتعلقة بتصرفات المنظمة تجاه الأفراد العاملين بها وتجاه المجتمع (البيئة) التي تنشط فيه؛ هي:
- أخلاقيات الأعمال.
- ١٥٩. تصرفات المنظمة تجاه العاملين والمجتمع، تسمى:
- أخلاقيات الأعمال.
- ١٦٠. أحد التحديات المعاصرة للمنظمة، المتعلقة بالقواعد التي تحكم العلاقات بين مختلف أطراف أصحاب المصالح Stakeholder:
- حاكمية الشركة.
- ١٦١. Stakeholders يعني:
- أصحاب المصالح.
- ١٦٢. القواعد التي تحكم العلاقات بين مختلف أطراف أصحاب المصالح، هي:
- حاكمية الشركة.
- ١٦٣. أحد التحديات المعاصرة للمنظمة، والمتعلقة بالترقيات؛ هي:
- تخطيط المسار الوظيفي.
- ١٦٤. تخطيط تطور الحياة المهنية للعاملين، يسمى:
- تخطيط المسار الوظيفي.
- ١٦٥. أحد التحديات المعاصرة للمنظمة، ناشئة من وجود تكتلات تخدم مصالح القوى العظمى والشركات التابعة لها:
- التكتلات الاقتصادية العالمية.
- ١٦٦. من أمثلة "التكتلات الاقتصادية العالمية":
- المجموعة الأوروبية.
- أوبك.
- الناقتا.
- ١٦٧. أحد التحديات المعاصرة للمنظمة، والمتعلقة بقيود معايير إنتاج السلع:
- المعايير الدولية.
- ١٦٨. أحد التحديات المعاصرة للمنظمة، والمتعلقة بقواعد محاربة الفساد:
- المعايير الدولية.

مبادئ الإدارة (ملخص، سؤال وجواب)

١٧٥. الوظيفة (المرحلة) الثانية للإدارة، هي:
- التنظيم.
١٧٦. الوظيفة (المرحلة) الثالثة للإدارة، هي:
- التوجيه.
١٧٧. الوظيفة (المرحلة) الرابعة للإدارة، هي:
- الرقابة.
١٧٨. أحد وظائف الإدارة، بما يتم وضع الأهداف والموارد الضرورية لإنجازها:
- التخطيط.
١٧٩. تعريف "التخطيط":
- وضع الأهداف، والموارد (البشرية، المادية، المعلوماتية) الضرورية لإنجازها.
١٨٠. الأهداف والموارد، يتم وضعها في مرحلة:
- التخطيط.
١٨١. عملية وضع "أهداف" المنظمة وتحديد "الوسائل" اللازمة للوصول إليها، هي:
- التخطيط.

١٦٩. منظمة الشفافية الدولية (Transparency)

Organization International، تختص بـ:

- محاربة الفساد.
١٧٠. من أمثلة المعايير الدولية:
- معايير الجودة.
 - ISO 14000.
١٧١. أحد التحديات المعاصرة للمنظمة، المتعلقة بالحاجة الحيوية للتطوير المستمر:
- البحث والتطوير والإبداع.
١٧٢. لماذا يعتبر البحث والتطوير تحدي للشركات؟
- لأنه بدون البحث والتطوير المنظمة محكوم عليها بالموت.
١٧٣. وظائف الإدارة (٤):
- التخطيط.
 - التنظيم.
 - التوجيه.
 - الرقابة.
١٧٤. الوظيفة (المرحلة) الأولى للإدارة، هي:
- التخطيط.

مبادئ الإدارة (ملخص، سؤال وجواب)

١٨٢. كشف بـ"الأهداف" مع تخصيص "الموارد" اللازمة لها وتحديد "الجدول الزمني" لتنفيذها، هو:
- الخطة.
١٨٣. القاعدة الأساسية التي تستند عليها كافة مكونات العملية الإدارية، هي:
- التخطيط.
- ١٨٤.
١٨٥. المنجز، أو المنتج، أو السلعة، أو الخدمات، أو المخرجات؛ هي:
- الهدف.
١٨٦. إنتاج السلع والخدمات بشكل فاعل وكفؤ، هو:
- الهدف.
١٨٧. تعريف "الهدف":
- هو المنتج أو المنجز.
 - إنتاج السلع والخدمات بشكل فاعل وكفؤ.
١٨٨. حالة مستقبلية مرغوبة تسعى المنظمة للوصول إليها، هي:
- الهدف.
١٨٩. أساس عملية التخطيط هي:
- الأهداف.
١٩٠. أنواع الأهداف التنظيمية:
- أهداف عامة غير مقاسة **Goals**.
 - الأهداف المقاسة والمحددة بفترة زمنية **Objectives**.
١٩١. "زيادة المبيعات السنة القادمة"، تعتبر من الأهداف:
- العامة، غير المقاسة **Goals**.
١٩٢. زيادة المبيعات بكمية كذا وبالوقت كذا، تعتبر من الأهداف:
- المقاسة، والمحددة بفترة زمنية **Objectives**.
١٩٣. مستويات الأهداف:
- رسالة المنظمة.
 - الأهداف الاستراتيجية.
 - الأهداف التكتيكية.
 - الأهداف التشغيلية أو التشغيلية.
١٩٤. المستوى الأعلى من مستويات الأهداف، هي:
- رسالة المنظمة.
١٩٥. تمثل السبب الرئيسي لوجود المنظمة و"القيم والتطلعات"، هي:
- رسالة المنظمة.
١٩٦. الأهداف التي تضعها الإدارة العليا، هي:
- الأهداف الاستراتيجية.

مبادئ الإدارة

(ملخص، سؤال وجواب)

١٩٧. الأهداف التي تضعها الإدارة الوسطى، هي:
- الأهداف التكتيكية.
١٩٨. الأهداف التي تتجزء من الأهداف الاستراتيجية، هي:
- الأهداف التكتيكية.
١٩٩. الأهداف التي تكون على مستوى الإدارة الإشرافية أو القاعدية، هي:
- الأهداف العملية، أو التشغيلية.
٢٠٠. صنع إطارات السيارات، تعتبر من أهداف:
- رسالة المنظمة.
٢٠١. نمو سنوي ٥٪، تجنب تسريح العمال، خدمة متميزة؛ تعتبر من الأهداف:
- الاستراتيجية.
٢٠٢. بيع ٩٠٠ ألف وحدة بسعر ٥٠ دولار، إنتاج ٩٠٠ ألف وحدة بسعر ٣٠ دولار، الاحتفاظ بسيولة مناسبة؛ تعتبر من الأهداف:
- التكتيكية.
٢٠٣. بيع ٥٠ ألف وحدة، إنتاج ٢٠٠ ألف وحدة بسعر ٢٧ دولار، اصدار اشعارات التسديد خلال ٥ أيام؛ تعتبر أهداف:
- تشغيلية.
٢٠٤. قابلة للقياس الكمي ومحددة بشكل دقيق؛ تعتبر من خصائص:
- الأهداف.
٢٠٥. أن تغطي المجالات الرئيسية للعمل؛ تعتبر من خصائص:
- الأهداف.
٢٠٦. تثير التحدي لكن بواقعية؛ تعتبر من خصائص:
- الأهداف.
٢٠٧. محددة بفترة زمنية للإنجاز؛ تعتبر من خصائص:
- الأهداف.
٢٠٨. مرتبطة بالمكافآت؛ تعتبر من خصائص:
- الأهداف.
٢٠٩. خصائص الأهداف، هي:
- قابلة للقياس الكمي ومحددة بشكل دقيق.
 - أن تغطي المجالات الرئيسية للعمل.
 - تثير التحدي لكن بواقعية.
 - محددة بفترة زمنية للإنجاز.
 - مرتبطة بالمكافآت.
٢١٠. مجالات الأهداف (حسب Drucker):
- الموقف في السوق (تجاه المنافسين).

مبادئ الإدارة (ملخص، سؤال وجواب)

- الإبداع. ٢١٧. التكنولوجيا، حسب Drucker، تعتبر من: مجالات الأهداف.
- الإنتاجية. ٢١٨. مراحل العملية التخطيطية: تحديد الأهداف.
- الموارد المادية والمالية. ٢١٩. تحديد الموقف الحالي للمنظمة. تحديد الافتراضات لتحقيق الهدف. تحليل واختيار أفضل البدائل لتحقيق الهدف. تنفيذ الخطة وتقييم النتائج. فوائد التخطيط: الشرعية.
- الربحية. ٢١٢. الإبداع، حسب Drucker، يعتبر من: مجالات الأهداف.
- المسؤولية الاجتماعية. ٢١٣. الإنتاجية، حسب Drucker، تعتبر من: مجالات الأهداف.
- التكنولوجيا. ٢١٤. الموارد المادية والمالية، حسب Drucker، تعتبر من: مجالات الأهداف.
- الموقف في السوق، حسب Drucker، يعتبر من: مجالات الأهداف.
- مجالات الأهداف. ٢١٥. الربحية، حسب Drucker، تعتبر من: مجالات الأهداف.
- الإنتاجية، حسب Drucker، تعتبر من: مجالات الأهداف.
- الموارد المادية والمالية، حسب Drucker، تعتبر من: مجالات الأهداف.
- مجالات الأهداف. ٢١٦. المسؤولية الاجتماعية، حسب Drucker، تعتبر من: مجالات الأهداف.
- مجالات الأهداف. ٢٢٠. كيف يساهم "التخطيط" في تحسين تركيز المنظمة ومرونتها: عبر التكيف مع بيئة المنظمة. تجاه من يعطي التخطيط "الشرعية":

مبادئ الإدارة (ملخص، سؤال وجواب)

- ٢٢٢. الشرعية في التخطيط، تعني:
- ٢٢٣. التخطيط السليم يساهم في إعطاء الشرعية للمنظمة تجاه مختلف الأطراف.
- ٢٢٤. كيف يكون التخطيط " دليل للتصرف وتوجيه المنظمة نحو الأفعال والتنفيذ":
- ٢٢٥. عبر تحديد الأولويات.
- ٢٢٦. كيف يساهم التخطيط في تحسين التنسيق في المنظمة:
- ٢٢٧. يحدد أهداف الأقسام وفرق العمل ويرشد القرارات.
- ٢٢٨. كيف يساهم التخطيط في تحسين الرقابة:
- ٢٢٩. عبر تحسين الانحرافات إن وجدت.
- ٢٣٠. أسس تصنيف أنواع "الخطط":
- ٢٣١. حسب مستوى الشمولية والتفصيل.
- ٢٣٢. حسب المدى الزمني.
- ٢٣٣. حسب الاستخدام.
- ٢٣٤. أنواع التخطيط حسب "الاستخدام":
- ٢٣٥. الخطط القائمة.
- ٢٣٦. الخطط أحادية الاستخدام (البرامج، المشاريع).
- ٢٣٧. الموازنة (الموازنة الثابتة، الموازنة المرنة).
- ٢٣٨. الخطط أحادية الاستخدام، هي:
- ٢٣٩. تشغيلية.
- ٢٤٠. أنواع الخطط حسب "المدى الزمني":
- ٢٤١. بعيدة المدى.
- ٢٤٢. متوسطة المدى.
- ٢٤٣. قصيرة المدى.
- ٢٤٤. حسب المدى الزمني فإن الخطة التي مداها أكثر من ٣ سنوات، هي خطة:
- ٢٤٥. بعيدة المدى.
- ٢٤٦. حسب المدى الزمني فإن الخطة التي مداها من سنة إلى ٣ سنوات، هي خطة:
- ٢٤٧. متوسطة المدى.
- ٢٤٨. حسب المدى الزمني فإن الخطة التي مداها أقل من سنة، هي خطة:
- ٢٤٩. قصيرة المدى.
- ٢٥٠. حسب المدى الزمني فإن الخطة التي مداها أكثر من ٣ سنوات، هي خطة:
- ٢٥١. بعيدة المدى.
- ٢٥٢. حسب المدى الزمني فإن الخطة التي مداها من سنة إلى ٣ سنوات، هي خطة:
- ٢٥٣. متوسطة المدى.
- ٢٥٤. حسب المدى الزمني فإن الخطة التي مداها أقل من سنة، هي خطة:
- ٢٥٥. قصيرة المدى.

مبادئ الإدارة (ملخص، سؤال وجواب)

- البرامج. ٢٤١. خطة طوارئ، هي خطة تستخدم:
- المشاريع. • لمواجهة أحداث خطيرة ومحتملة الحدوث.
- السياسات والإجراءات والقواعد، تعتبر من أنواع الخطط: ٢٤٢. الخطة التي توضع في حال حدوث تسمم غذائي لمستهلكين بسبب القائمة (حسب الاستخدام).
- البرامج والمشاريع تعتبر من أنواع الخطط: ٢٣٤. منتج:
- أحادية الاستخدام (حسب الاستخدام). ٢٣٥. خطة إدارة الأزمات.
- أنواع الموازنة: ٢٣٦. أساليب (أدوات) التخطيط: ٢٤٣. التنبؤ.
- الموازنة الثابتة. • الموازنة المرنة. ٢٣٧. الموازنة، من أنواع الخطط حسب: استخدام الكوادر التخطيطية.
- المشاركة والاندماج. ٢٣٨. الموازنة، من أنواع الخطط حسب: استخدام الكوادر التخطيطية.
- خيارات بديلة في حال أن الخطط الموضوعة كانت عديمة الجدوى، هي: ٢٣٩. الخطة الموقفية.
- الخطة الموقفية. ٢٤٠. أحد أساليب التخطيط، بما يتم تقدير حصول أحداث مستقبلية بالاعتماد على بيانات تاريخية وتجارب سابقة؛ هي: ٢٤٤. الخطة الموقفية.
- الخطة الموقفية. ٢٣٩. أحد أنواع الخطط، توضع لتجنب ضرر مستقبلي محتمل: ٢٤٥. أحد أساليب التخطيط، بما يتم تحديد خيارات مستقبلية متعددة وخطط تعامل مع كل خيار؛ هي:
- كتابة السيناريوهات. ٢٤٠. خطة لأحداث طارئة.
- خطة توضع لحريق أو سرقة، هي: ٢٤٠. خطة طوارئ.
- خطة طوارئ.

مبادئ الإدارة (ملخص، سؤال وجواب)

٢٤٦. أحد أساليب التخطيط، بما يتم استخدام مؤشرات أفضل أداء ومقارنته مع أداء المنظمة؛ هي:
- المقارنة المرجعية.
٢٤٧. أحد أساليب التخطيط، بما يتم مشاركة جميع العاملين المحتمل أن يؤثروا بالعملية التخطيطية؛ هي:
- المشاركة والاندماج.
٢٤٨. الوظيفة "المرحلة" التي تلي وظيفة "التخطيط"، هي:
- التنظيم.
٢٤٩. "تقسيم" المهام والموارد بين أفراد (هيئات) المنظمة، والتنسيق بينها، هو:
- التنظيم.
٢٥٠. أحد وظائف الإدارة، بما تقسم وتنسق المهام والموارد بين أفراد المنظمة، هي:
- التنظيم.
٢٥١. أحد وظائف الإدارة، بما تُقام الهيئات ويتم التنسيق بينها، هي:
- التنظيم.
٢٥٢. ترتيب (تقسيم) استخدام الموارد على الأقسام داخل المنظمة للوصول إلى تحقيق الأهداف:
- التنظيم.
٢٥٣. تحضير لتحقيق الخطة (الأهداف)، هو:
- التنظيم.
٢٥٤. التنظيم يظهر في المنظمة عبر:
- تنسيق الجهود.
 - تقسيم العمل.
٢٥٥. "إطار" يُبيّن "مهام" وحدات التنظيم، "العلاقات" بين هذه الوحدات، "روابط" الاتصال بينها، هو:
- الهيكل التنظيمي.
٢٥٦. أنواع الهياكل التنظيمية:
- الهيكل التنظيمي "الرسمي".
 - الهيكل التنظيمي "غير الرسمي".
٢٥٧. أحد أنواع الهياكل التنظيمية، يكون مُعتمد من قبل الإدارة، هو:
- الهيكل التنظيمي الرسمي.
٢٥٨. أحد أنواع الهياكل التنظيمية، "يظهر" (على الوثائق) العلاقات الرسمية بين الوحدات، هو:
- الهيكل التنظيمي الرسمي.
٢٥٩. أحد أنواع الهياكل التنظيمية، يظهر السلطة (من يحكم من)، هو:
- الهيكل التنظيمي الرسمي.

مبادئ الإدارة (ملخص، سؤال وجواب)

- الهيكل التنظيمي الرسمي. ٢٦٠. أحد أنواع الهياكل التنظيمية، يظهر في شكل "خارطة تنظيمية"، هو:
- الهيكل التنظيمي الرسمي. ٢٦١. مخطط بياني يظهر الهيكل التنظيمي الرسمي، هو:
- الخارطة التنظيمية. ٢٦٢. ماذا يظهر على الخارطة التنظيمية:
- تقسيم العمل.
- علاقات الاشراف.
- قنوات الاتصال.
- مستويات الإدارة.
- نطاق الإشراف.
- مجموعة العلاقات غير الرسمية في المنظمة، هي: ٢٦٣.
- الهيكل التنظيمي غير الرسمي.
- أحد أنواع الهياكل التنظيمية، "غير معتمد" من قبل الإدارة، هو: ٢٦٤.
- الهيكل التنظيمي غير الرسمي.
- أحد أنواع الهياكل التنظيمية، "لا يظهر" (لا يلاحظ على الوثائق) في المنظمة، هو: ٢٦٥.
- الهيكل التنظيمي غير الرسمي.
- أحد أنواع الهياكل التنظيمية، لا يظهر (لا يتضمن) السلطة (من) يحكم من)، هو: ٢٦٦.
- الهيكل التنظيمي غير الرسمي.
- يعتمد الهيكل التنظيمي على: ٢٦٧.
- التصميم الوظيفي.
- التخصص الوظيفي.
- تحديد "المسؤوليات الفردية" المرتبطة بوظيفة معينة، هو: ٢٦٨.
- التصميم الوظيفي.
- تقسيم المهام في المنظمة إلى مهام صغيرة، كل فرد عامل في المنظمة يعطيه مهمة صغيرة يؤديها، هو: ٢٦٩.
- التخصص الوظيفي.
- في مرحلة التنظيم، تحريك العاملين من وظيف إلى أخرى في نفس التخصص، يسمى: ٢٧٠.
- تدوير العاملين.
- في مرحلة التنظيم، إضافة عدد من المسؤوليات، يسمى: ٢٧١.
- توسيع العمل.
- في مرحلة التنظيم، زيادة المهام والمسؤوليات وزيادة الرقابة والصلاحيات، تسمى: ٢٧٢.

مبادئ الإدارة (ملخص، سؤال وجواب)

- إثراء العمل.
- ٢٧٣. أسس تقسيم الأفراد (الوظائف) وتجميعها في شكل أقسام، تسمى:
- أسس تجميع الوحدات التنظيمية.
- ٢٧٤. أمثلة على أسس تجميع الوحدات التنظيمية:
- الأساس الوظيفي.
- المنتج.
- الزبائن.
- الأساس الجغرافي.
- عملية الإنتاج.
- التنظيم المختلط.
- الهيكل المصفوفي.
- الهيكل الشبكي.
- ٢٧٥. مدير عام (تحتَه) انتاج، محاسبة، مالية، موارد بشرية، تسويق؛ يعتبر تجميع للوحدات التنظيمية حسب:
- الأساس الوظيفي.
- ٢٧٦. مدير الانتاج (تحتَه) مدير انتاج السيارات، مدير انتاج الشاحنات، مدير انتاج الحافلات، مدير المنتجات الأخرى؛ يعتبر تجميع للوحدات التنظيمية حسب:
- أساس المنتج.
- ٢٧٧. المدير (تحتَه) ملابس نساء، ملابس أطفال، ملابس رجال؛ يعتبر تجميع للوحدات التنظيمية حسب:
- أساس الزبائن.
- ٢٧٨. المدير العام (تحتَه) مدير المنطقة الشرقية، مدير المنطقة الغربية، مدير المنطقة الجنوبية؛ يعتبر تقسيم للوحدات التنظيمية حسب:
- الأساس الجغرافي.
- ٢٧٩. مدير الانتاج (تحتَه) مسؤول التجميع والتركيب، مسؤول الطلاب، مسؤول رقابة الإنتاج؛ يعتبر تجميع للوحدات التنظيمية حسب:
- أساس عملية الإنتاج.
- ٢٨٠. خليط من "أسس تجميع الوحدات التنظيمية"؛ هو:
- التنظيم المختلط.
- ٢٨١. (المستوى الأول تقسم حسب الأساس الوظيفي، المستوى الثاني حسب الأساس الجغرافي، المستوى الثالث حسب أساس الزبائن)، يعتبر مثال على:
- التنظيم المختلط.
- ٢٨٢. منظمة لها مركز قيادة يهتم بالجانب المعرفي، وتدير عملياتها (أنشطتها) عبر شركات أخرى، هي:

مبادئ الإدارة (ملخص، سؤال وجواب)

- الهيكل الشبكي. ٢٨٣.
- ضمن الهيكل الشبكي، تقوم المنظمة ب: ٢٨٤.
- أداء كل النشاطات بتقسيمها. ٢٨٥.
- الهدف من "الهيكل الشبكي": المرونة. ٢٨٦.
- أن يكون "مركز القيادة" (في أمريكا)، ويرتبط مع "متابعة الحسابات" (في أمريكا)، و"شركة التوزيع" (في أوروبا)، و"شركة التصنيع والانتاج" (في آسيا)، و"شركة النقل" (في كوريا)، و"شركة التصميم" (في كندا)؛ هو مثال على: ٢٨٧.
- الهيكل الشبكي. ٢٨٨.
- أحد وظائف الإدارة، بما ينشط دور "القيادة": التوجيه. ٢٨٩.
- اتصال القيادة بأفراد وأقسام المنظمة للتأثير فيهم وتحفيزهم لتحقيق الأهداف، يعتبر تعريف: التوجيه. ٢٩٠.
- "تحفيز" الأفراد لتحقيق أهداف المنظمة، يعتبر من مهام مرحلة: التوجيه. ٢٩١.
- اتصال القيادة بأقسام المنظمة، يبدأ في مرحلة: التوجيه. ٢٩٢.
- المرحلة الأخيرة من مراحل الإدارة، هي: الرقابة. ٢٩٣.
- قياس المنجز وتحديد الانحرافات فيه لإصلاحها ومعالجتها، يتم في مرحلة: الرقابة. ٢٩٤.
- أهمية الحاجة لمرحلة "الرقابة" في الإدارة، هي: ضمان إنتاج مُنتج فاعل وكفؤ. ٢٩٥.
- ضمان تحقيق المنظمة للأهداف بدون انحرافات. معالجة الانحرافات إن وجدت. ٢٩٦.
- كيف تتم "معالجة الانحرافات" في مرحلة الرقابة: عبر مقارنتها بالمخطط (الأهداف المحددة). ٢٩٧.
- قياس المنتج لإصلاحه ومعالجته، من مهام مرحلة: الرقابة. ٢٩٨.
- بالإضافة لقياس "المنتج"، فإنه في مرحلة الرقابة تتم مراقبة: الرقابة.

مبادئ الإدارة (ملخص، سؤال وجواب)

- الموارد (البشرية، المادية، المعلوماتية).
- ٢٩٨. فن "إنجاز" الأعمال عن طريق الآخرين، هي:
● الإدارة.
- ٢٩٩. عملية فكرية تنعكس في الواقع العملي (البيئة) للمنظمات من خلال ممارسات في مجال التخطيط والتنظيم والتوجيه والرقابة، هي:
● الإدارة.
- ٣٠٠. عملية تتضمن ممارسات التخطيط والتنظيم والتوجيه والرقابة، هي:
● الإدارة.
- ٣٠١. التخطيط، التنظيم، التوجيه، الرقابة؛ تعتبر من ممارسات:
● الإدارة.
- ٣٠٢. من الأسماء الوظيفية لـ "المدرء":
● مدير.
● رئيس.
● عميد.
● وكيل.
- ٣٠٣. من أمثلة استخدام المسمى الوظيفي "مدير":
● مدير شركة.
● مدير جامعة.
- مدير انتاج.
- مدير موارد بشرية.
- ٣٠٤. أحد تسميات المدرء "رئيس"، من أمثلته:
● رئيس قسم.
● رئيس وحدة إنتاجية.
● رئيس فريق.
- ٣٠٥. أحد تسميات المدرء "عميد"، من أمثلته:
● عميد كلية.
● عميد شؤون أعضاء هيئة التدريس.
- ٣٠٦. أحد تسميات المدرء "وكيل"، من أمثلته:
● وكيل وزارة.
● وكيل جامعة.
- ٣٠٧. من يعطي المدير "سلطة":
● المنظمة.
- ٣٠٨. كي يُمارس المدير صلاحياته، يجب أن تمنحه المنظمة:
● سلطة.
- ٣٠٩. يتميز المدير عن بقية الأفراد، بأن لديه:
● سلطة.

مبادئ الإدارة (ملخص، سؤال وجواب)

٣١٠. صلاحية تقديم الأوامر للمرؤوسين من أجل تحقيق أهداف المنظمة، تُسمى:
- سلطة.
 - صلاحية تقديم أوامر، حوافز، عقاب للمرؤوسين، تسمى: سلطة.
٣١١. صلاحية تقديم أوامر، حوافز، عقاب للمرؤوسين، تسمى:
- سلطة.
 - السلطة هي صلاحية ل: سلطة.
 - تقديم الأوامر.
 - التحفيز.
 - العقاب في حال الخطأ.
٣١٢. السلطة هي صلاحية ل:
- تقديم الأوامر.
 - التحفيز.
 - العقاب في حال الخطأ.
٣١٣. المسؤولية عن الإنجازات والأخطاء، هي:
- السلطة.
 - "الحق" الرسمي والقانوني الذي يتمتع به "المدير" لـ"اتخاذ القرار" و"إصدار الأوامر" و"تخصيص الموارد"، للوصول إلى "أهداف" المنظمة، هو: السلطة.
٣١٤. "الحق" الرسمي والقانوني الذي يتمتع به "المدير" لـ"اتخاذ القرار" و"إصدار الأوامر" و"تخصيص الموارد"، للوصول إلى "أهداف" المنظمة، هو:
- السلطة.
 - امتلاك المدير لصلاحيات السلطة؛ يجعله: "مسؤولاً" عن الإنجازات والأخطاء.
٣١٥. امتلاك المدير لصلاحيات السلطة؛ يجعله:
- "مسؤولاً" عن الإنجازات والأخطاء.
 - "نقل (تحويل)" جزء من "السلطة (صلاحيات)" إلى شخص في مستوى إداري أدنى، هو:
٣١٦. "نقل (تحويل)" جزء من "السلطة (صلاحيات)" إلى شخص في مستوى إداري أدنى، هو:
- القائد بعد تشاور مع المرؤوسين.
٣١٧. تتدفق السلطة (الاتجاه):
- رأسياً (عمودياً) وباتجاه المستويات الدنيا.
 - عند تفويض السلطة، فإن المسؤولية: لا تفوض المسؤولية.
٣١٨. عند تفويض السلطة، فإن المسؤولية:
- لا تفوض المسؤولية.
 - أنواع السلطة: السلطة المباشرة.
 - السلطة الاستشارية.
 - السلطة الوظيفية.
٣١٩. أنواع السلطة:
- السلطة المباشرة.
 - السلطة الاستشارية.
 - السلطة الوظيفية.
٣٢٠. أحد أنواع السلطة، وهي تنفيذية (حق المدير أن تنفذ أوامره):
- السلطة المباشرة.
 - أحد أنواع السلطة، وهي عمودية: السلطة المباشرة.
٣٢١. أحد أنواع السلطة، وهي عمودية:
- السلطة المباشرة.
 - أحد أنواع السلطة، غير عمودية، وغير تنفيذية (للاستشارة والرأي وليست إلزامية):
٣٢٢. أحد أنواع السلطة، غير عمودية، وغير تنفيذية (للاستشارة والرأي وليست إلزامية):
- السلطة الاستشارية.
 - القرار الاستشاري هو قرار يتخذه: القائد بعد تشاور مع المرؤوسين.
٣٢٣. القرار الاستشاري هو قرار يتخذه:
- القائد بعد تشاور مع المرؤوسين.

مبادئ الإدارة (ملخص، سؤال وجواب)

٣٢٤. أحد أنواع السلطة، وهي علاقة غير عمودية (تتأتى من الوظيفة):
- السلطة الوظيفية.
٣٢٥. السلطة الوظيفية، هي سلطة:
- تنفيذية، تظهر في شكل علاقة أفقية.
٣٢٦. قوة الموقع الوظيفي، هي: منسوخ من الاختبار.
- التأثير من خلال السلطة القانونية.
٣٢٧. تجميع "سلطات اتخاذ القرار" في المستوى الأول من الإدارة في المنظمة؛ يطلق عليه:
- المركزية.
٣٢٨. توزيع "سلطات اتخاذ القرار" على جميع المستويات الإدارية في المنظمة، يطلق عليه:
- اللامركزية.
٣٢٩. "واجب" الفرد العامل في المنظمة لـ "أداء" مهام وأنشطة خصصت له ضمن "السلطة" التي منحت له، هو:
- المسؤولية.
٣٣٠. المسؤولية يجب أن تكون مكافئة لـ:
- السلطة.
٣٣١. المسؤولية الكبير مع السلطة القليلة، يؤدي إلى:
- الإدارة العليا.
٣٣٢. المسؤولية القليلة مع السلطة الكبيرة، قد تؤدي إلى:
- التجبر.
٣٣٣. أن يكون من لديهم "سلطة ومسؤولية" معرضين لتقديم تقارير تُبرّر "أسباب النتائج" التي توصلوا إليها؛ هذا يسمى:
- المساءلة.
٣٣٤. مستويات الإدارة، هي (٣):
- الإدارة العليا.
 - الإدارة الوسطى.
 - الإدارة الإشرافية.
٣٣٥. أحد مستويات الإدارة، بما يتم دراسة البيئة الخارجية، هي:
- الإدارة العليا.
٣٣٦. أحد مستويات الإدارة، بما يتم رصد استراتيجيات المنظمة، هي:
- الإدارة العليا.
٣٣٧. أحد مستويات الإدارة، بما يتم توجيه المنظمة لتحقيق الأهداف العامة، هي:
- الإدارة العليا.

مبادئ الإدارة (ملخص، سؤال وجواب)

٣٣٨. مسؤولية الأداء الشامل، من مسؤوليات (أي مستوى إداري؟):
- الإدارة العليا.
٣٣٩. أحد مستويات الإدارة، لا تهتم بجزيئات الإدارة، هي:
- الإدارة العليا.
٣٤٠. أحد مستويات الإدارة، بما توضع رؤية ورسالة المنظمة على المدى البعيد، هي:
- الإدارة العليا.
٣٤١. من مسؤوليات "الإدارة العليا":
- دراسة البيئة الخارجية.
 - رصد استراتيجيات المنظمة.
 - توجيه المنظمة لتحقيق الأهداف العامة (رؤية ورسالة المنظمة على المدى البعيد).
 - مسؤولية الأداء الشامل.
٣٤٢. CEO – Chief Executive Officer، تعتبر من مسميات المدير في:
- الإدارة العليا.
٣٤٣. "الرئيس"، تعتبر من مسميات المدير في:
- الإدارة العليا.
٣٤٤. "المدير العام"، تعتبر من مسميات المدير في:
- الإدارة العليا.
٣٤٥. "رئيس مجلس الإدارة"، من مسميات المدير في:
- الإدارة العليا.
٣٤٦. أحد مستويات الإدارة، بما يتم تنفيذ الاستراتيجيات المرسومة من قبل الإدارة العليا؛ هي:
- الإدارة الوسطى.
٣٤٧. أحد مستويات الإدارة، بما يتم وضع الخطط التكتيكية؛ هي:
- الإدارة الوسطى.
٣٤٨. أحد مستويات الإدارة، بما رئاسة الأقسام الكبرى؛ هي:
- الإدارة الوسطى.
٣٤٩. أحد مستويات الإدارة، بما يتم قيادة الفرق داخل المنظمة؛ هي:
- الإدارة الوسطى.
٣٥٠. من مسؤوليات المستوى الإداري "الإدارة الوسطى":
- تنفيذ الاستراتيجيات المرسومة من قبل الإدارة العليا.
 - وضع الخطط التكتيكية.
 - رئاسة الأقسام الكبرى.
 - قيادة الفرق داخل المنظمة.

مبادئ الإدارة (ملخص، سؤال وجواب)

٣٥١. تجزئة الخطط الاستراتيجية الموضوعة من قبل الإدارة العليا، هي:
- الخطط التكتيكية.
٣٥٢. "الخطط التكتيكية" تعتبر جزء من:
- الخطط الاستراتيجية.
٣٥٣. أحد مستويات الإدارة، من مهامها "قيادة الفرق الصغيرة"؛ هي:
- الإدارة الإشرافية.
٣٥٤. أحد مستويات الإدارة، من مهامها "الإشراف والملاحظة"؛ هي:
- الإدارة الإشرافية.
٣٥٥. أحد المستويات الإدارية، أغلب المناصب الإدارية فيها تكون قدامى العاملين الفنيين:
- الإدارة الإشرافية.
٣٥٦. مدراء الإدارة الإشرافية:
- مهمتهم على المستوى الإشرافي.
٣٥٧. من مسميات "الإدارة الإشرافية":
- الإدارة "القاعدية".
٣٥٨. Supervisors، هي مسمى المدراء في المستوى:
- الإشرافي.
٣٥٩. من مهام "الإدارة الإشرافية":
- قيادة الفرق الصغيرة.
 - الإشراف والملاحظة.
٣٦٠. أدوار المدير:
- أدوار تفاعلية.
 - أدوار معلوماتية.
 - أدوار قرارية.
٣٦١. التفاعل مع الأفراد داخل المنظمة وخارجها، تعتبر من أدوار المدير:
- التفاعلية.
٣٦٢. الأدوار التفاعلية للمدير، هي:
- التفاعل مع الأفراد والمجموعات داخل المنظمة.
 - التفاعل مع الأفراد والمجموعات خارج المنظمة.
٣٦٣. استلام وفهم وبلورة المعلومات، تعتبر من أدوار المدير:
- المعلوماتية.
٣٦٤. توزيع المعلومات داخل المنظمة، تعتبر من أدوار المدير:
- المعلوماتية.
٣٦٥. بناء القرارات من خلال المعلومات، تعتبر من أدوار المدير:
- المعلوماتية.
٣٦٦. أدوار المدير المعلوماتية:

مبادئ الإدارة (ملخص، سؤال وجواب)

- استلام وفهم وبلورة وتوزيع المعلومات.
- استخدام المعلومات في بناء القرارات.
- استخراج "تفاصيل" من المعلومات لاستخدامها في صنع القرارات،
- تعتبر من أدوار المدير:
- القرارية.
- تحليل المعلومات " لصنع قرار، تعتبر من أدوار المدير:
- القرارية.
- معالجة المشاكل داخل وخارج المنظمة، تعتبر من أدوار المدير:
- القرارية.
- توزيع الموارد، تعتبر من أدوار المدير:
- القرارية.
- التفاوض مع الأطراف المختلفة لتحقيق أهداف المنظمة، تعتبر من
- أهداف المدير:
- القرارية.
- الدور القراري للمدير يتعلق ب:
- الجوانب المتعلقة بصنع القرار.
- من أدوار المدير القرارية:
- يستخرج "من المعلومات تفاصيل" تستخدم في صنع "القرارات".
- معالجة المشاكل داخل وخارج المنظمة.
- توزيع الموارد.
- التفاوض " مع الأطراف المختلفة لتحقيق أهداف المنظمة.
- اختيار بديل من عدة بدائل متاحة في سبيل تحقيق "هدف" معين،
- هو:
- القرار.
- اختيار حل من عدة حلول لتحقيق هدف، هو:
- القرار.
- الأركان الثلاثة للقرار:
- وجود بدائل.
- حرية الاختيار.
- وجود هدف.
- القرار يكون ل:
- حل مشكلة.
- اقتناص فرصة.
- تشخيص المشكلة واتخاذ اجراء مناسب لحلها، هو:
- حل مشكلة.
- مراحل صنع القرار:

مبادئ الإدارة (ملخص، سؤال وجواب)

- تحديد "الموقف".
- "التحليل".
- تطوير "البدائل".
- ٣٨٠. أحد مراحل صنع القرار، بما يتم التأكد من وجود مشكلة أو فرصة؛ هي:
- تحديد الموقف.
- ٣٨١. أحد مراحل صنع القرار، بما يتم جمع البيانات والمعلومات، وتشخيص أسباب المشكلة أو ملامح الفرصة؛ هي:
- التحليل.
- ٣٨٢. أحد مراحل صنع القرار، بما يتم إيجاد حلول محتملة لحل المشكلة أو اقتناص الفرصة؛ هي:
- تطوير البدائل.
- ٣٨٣. مراحل "اختيار القرار":
- "اختيار" البديل الأفضل.
- "تنفيذ" الحل (البديل) المختار.
- "تقييم" عملية التنفيذ.
- "تقييم" القرار (نتائج التنفيذ).
- ٣٨٤. أنواع القرارات:
- القرارات المبرمجة.
- القرارات غير المبرمجة.
- القرارات لمشاكل مهيكلة.
- القرارات لمشاكل غير مهيكلة.
- الأزمة.
- ٣٨٥. أحد أنواع القرارات، وهي حلول جاهزة من الخبرة:
- القرارات المبرمجة.
- ٣٨٦. أحد أنواع القرارات، وهي حلول خاصة لمشاكل غير روتينية:
- القرارات غير المبرمجة.
- ٣٨٧. أحد أنواع القرارات، وهي لمشاكل واضحة ذات معلومات متاحة، روتينية الحدوث:
- القرارات لمشاكل مهيكلة.
- ٣٨٨. أحد أنواع القرارات، وهي لموقف غامض ومعلوماته غير كافية يتطلب قرار غير مبرمج:
- القرارات لمشاكل غير مهيكلة.
- ٣٨٩. أحد أنواع القرارات، وهي لموقف حرج قد يقود إلى كارثة:
- الأزمة.
- ٣٩٠. مصادر "التعقيد" في عملية صناعة واتخاذ القرار:

مبادئ الإدارة (ملخص، سؤال وجواب)

- تعدد المعايير.
- عدم وضوح عناصر البدائل (الحلول).
- المخاطر وعدم التأكد.
- المضمون بعيد المدى للقرارات.
- الحاجة إلى متخصصين في مختلف فروع المعرفة والمهن.
- تدخل العديد من الأشخاص والأقسام في عملية صناعة واتخاذ القرار.
- تباين اتجاهات وقيم وطموحات الأفراد في صناعة واتخاذ القرار.
- النتائج غير المتوقعة.
- ٣٩١. تعدد المعايير، في عملية صناعة واتخاذ القرار تعتبر من من: مصادر التعقيد.
- ٣٩٢. عدم وضوح عناصر البدائل، في عملية صناعة واتخاذ القرار تعتبر من من: مصادر التعقيد.
- ٣٩٣. المخاطر وعدم التأكد، في عملية صناعة واتخاذ القرار تعتبر من: مصادر التعقيد.
- ٣٩٤. المضمون بعيد المدى للقرارات، في عملية صناعة واتخاذ القرار يعتبر من: مصادر التعقيد.
- مصادر التعقيد.
- ٣٩٥. الحاجة إلى متخصصين في مختلف فروع المعرفة والمهن، في عملية صناعة واتخاذ القرار يعتبر من: مصادر التعقيد.
- ٣٩٦. تدخل العديد من الأشخاص والأقسام، في عملية صناعة واتخاذ القرار يعتبر من: مصادر التعقيد.
- ٣٩٧. تباين اتجاهات وقيم وطموحات الأفراد، في عملية صناعة واتخاذ القرار يعتبر من: مصادر التعقيد.
- ٣٩٨. النتائج غير المتوقعة، في عملية صناعة واتخاذ القرار يعتبر من: مصادر التعقيد.
- ٣٩٩. الظروف التي يتخذ في ظلها القرار: التأكد التام.
- المخاطرة.
- عدم التأكد.
- الإبهام أو الغموض التام.

مبادئ الإدارة (ملخص، سؤال وجواب)

٤٠٠. أحد الظروف التي يتخذ في ظلها القرار، عندما تكون المعلومات كاملة:
- التأكد التام.
٤٠١. أحد الظروف التي يتخذ في ظلها القرار، عندما يكون الهدف واضح، المعلومات غير كافية:
- المخاطرة.
٤٠٢. أحد الظروف التي يتخذ في ظلها القرار، عندما يكون هناك نقص كبير في المعلومات:
- عدم التأكد.
٤٠٣. أحد الظروف التي يتخذ في ظلها القرار، عندما تكون الأهداف غير واضحة، والمعلومات غير متوفرة:
- الإجماع، أو الغموض التام.
٤٠٤. نماذج صناعة القرار:
- الكلاسيكي.
 - السلوكي.
 - السياسي.
٤٠٥. أحد نماذج صناعة القرار، فيه تكون القرارات مثلى، هو:
- النموذج الكلاسيكي.
٤٠٦. أحد نماذج صناعة القرار، يصف عملية صناعة واتخاذ القرار في ظل معلومات كاملة:
- النموذج الكلاسيكي.
٤٠٧. أحد نماذج صناعة القرار، فيه تكون القرارات مرضية:
- النموذج السلوكي.
٤٠٨. أحد نماذج صناعة القرار، يصف عملية صناعة واتخاذ القرارات في ظل محدودية المعلومات أو الرشد المحدود:
- النموذج السلوكي.
٤٠٩. أحد نماذج صناعة القرارات، فيه يتم تشكيل تحالفات بين المدراء لاتخاذ القرار في ظل نقص المعلومات والموارد:
- النموذج السياسي.
٤١٠. سبب المشاركة في اتخاذ القرارات:
- تعقد البيئة فرض على المنظمة تغيير أسلوب اتخاذ القرار من قرارات فردية إلى قرارات جماعية.
٤١١. فائدة مشاركة العاملين في اتخاذ القرار:
- تعتبر حافز من أجل الرفع من أدائهم.
٤١٢. نموذج لاتخاذ القرارات تم تصميمه لمساعدة المديرين في تحديد كمية ومستوى مشاركة الأفراد في صناعة القرار:

مبادئ الإدارة (ملخص، سؤال وجواب)

- نموذج Vroom Jago . ٤١٣
- تطوير أدوات ونظم لخلق المعرفة ونشرها وتقاسمها، هي:
- إدارة المعرفة.
- أنواع المعرفة (نوعين):
- ضمنية.
- صريحة.
- ٤١٥ المعرفة الضمنية، هي:
- المعرفة الموثقة.
- لا يمكن نقلها للآخرين.
- ٤١٦ أهمية المعرفة في صنع واتخاذ القرار:
- المعلومات "ذات النوعية" تدعم عملية القرار وبالتالي تؤدي إلى بناء ميزة تنافسية للمنظمة.
- ٤١٧ المهارات الضرورية للمدير (٣):
- مهارات تقنية.
- مهارات إنسانية.
- مهارات إدراكية (تصورية).
- ٤١٨ توظيف المعارف والخبرات لأداء مهام معينة، تعتبر من مهارات المدير:
- التقنية.
- ٤١٩ القدرة على العمل مع الآخرين، تعتبر من مهارات المدير:
- الإنسانية.
- ٤٢٠ القدرة على التفكير والتحليل من أجل حل المشاكل المعقدة، تعتبر من مهارات المدير:
- الإدراكية (التصورية).
- ٤٢١ ماريا غرانا، مدير فرع مايكروسوفت-اسبانيا، حصلت على جائزة أفضل مدير عام ٢٠٠٨، لإبداعها في:
- إدارة الموارد البشرية.
- ٤٢٢ كيف أبدعت "ماريا غرانا" في إدارة الموارد البشرية؟
- عبر حل مشاكل العاملين الاجتماعية المتعلقة بتسيير الوقت.
- ٤٢٣ القدرة على "التأثير" في "سلوك الآخرين" نحو "الهدف (المهام، أداء العمل)" عبر أسلوب (أو أكثر) دون إكراه أو قوّة، هي:
- القيادة.
- ٤٢٤ يؤثر في "سلوك الآخرين" نحو "الهدف (المهام، أداء العمل)" عبر أسلوب (أو أكثر) دون إكراه أو قوّة، هو:
- القائد.
- ٤٢٥ "تغيير سلوك" الآخرين عبر أسلوب أو أكثر، هو:

مبادئ الإدارة (ملخص، سؤال وجواب)

- التأثير. ٤٣١. أحد نظريات القيادة، تبحث في العناصر التي تجعل شخص معيّن قائداً، هي:
- التقليدية.
٤٣٢. أهم النظريات "التقليدية" في القيادة، هي:
- نظرية الرجل العظيم.
 - نظرية السمات.
٤٣٣. نظرية الرجل العظيم، تعتبر من نظريات القيادة:
- التقليدية.
٤٣٤. نظرية السمات، تعتبر من نظريات القيادة:
- التقليدية.
٤٣٥. أحد نظريات القيادة، تعتبر القائد شخص عظيم، خارق للعادة؛ هي:
- نظرية الرجل العظيم، التقليدية.
٤٣٦. أحد نظريات القيادة، لا تعتبر القائد شخص طبيعي عادي، هي:
- نظرية "الرجل العظيم"، التقليدية.
٤٣٧. أحد نظريات القيادة، ترى أن القائد موهوب، هي:
- نظرية "الرجل العظيم"، التقليدية.
٤٢٦. القدرة على اتخاذ "القرار" السليم وحل المشاكل، هي:
- الإدارة (عمل المدير).
٤٢٧. الفرق بين "المدير" و"القائد":
- المدير "يُقرّر" (حل مشكلة أو اقتناص فرصة).
 - القائد "يؤثّر" (في سلوك الآخرين).
 - المدير ليس بالضرورة قائد.
 - القائد ليس بالضرورة مدير.
٤٢٨. نظريات القيادة، هي:
- "التقليدية".
 - "السلوكية".
 - "الموقفية".
 - "الاتجاهات الحديثة".
٤٢٩. أحد نظريات القيادة، هي الأولى في هذا المجال:
- التقليدية.
٤٣٠. أحد نظريات القيادة، تبحث في الكيفية (كيف؟) التي تظهر بها القيادة، هي:
- التقليدية.

مبادئ الإدارة (ملخص، سؤال وجواب)

٤٣٨. أحد نظريات القيادة، ترى أن القائد وُلد قائداً، وأنه يمتلك قدرات خاصة اكتسبها بالفطرة أو الوراثة، هي:
- نظرية "الرجل العظيم"، التقليدية.
٤٣٩. أحد نظريات القيادة، ترى أن القائد ذو "شخصية كاريزمية" هي:
- نظرية "الرجل العظيم"، التقليدية.
٤٤٠. أحد نظريات القيادة، ترى أن القائد يحظى بولاء الناس وينقادون معه طوعاً لتحقيق إنجازات عظيمة، هي:
- نظرية "الرجل العظيم"، التقليدية.
٤٤١. أحد نظريات القيادة، تقوم بدراسة القادة (سياسيين وعسكريين متميزين) وتحلل شخصياتهم حتى تستخرج معايير معينة على أساسها يعتبر شخصاً معيناً "قائداً"، هي:
- نظرية "الرجل العظيم"، التقليدية.
٤٤٢. كلمة من أصل يوناني قديم، تعني هبة أو موهبة من الله، هي:
- الكاريزما.
٤٤٣. الشخصية الجذابة المؤثرة تأثيراً إيجابياً في سلوك الآخرين (عن طريق التواصل معهم فكرياً وعاطفياً)، تسمى:
- الكاريزمية.
٤٤٤. من خصائص القائد: سؤال منسوخ من الاختبار.
- ملهم ذو توجه روحي وعاطفي.
٤٤٥. الشخصية التي يشعر الناس بالراحة والاطمئنان لها ويتقنون بها ويفتحون لها قلوبهم، هي:
- الكاريزمية.
٤٤٦. أحد نظريات القيادة، لا ترى أن القائد يولد قائداً، هي:
- نظرية السمات، التقليدية.
٤٤٧. أحد نظريات القيادة، ترى أن القائد يكون قائداً عندما يكتسب عدداً من السمات التي يمكن اكتسابها عبر الوقت، هي:
- نظرية السمات التقليدية.
٤٤٨. مجموعة "الخصائص والصفات" التي يمتلكها القائد، تسمى:
- السمات.
٤٤٩. المسؤولية العالية [الواجب] عند القائد، تعتبر من:
- السمات.
٤٥٠. الذكاء العالي عند القائد، تعتبر من:
- السمات.
٤٥١. الحسم [قرارات سريعة وصائبة] عند القائد، تعتبر من:
- السمات.
٤٥٢. الثقة بالنفس عند القائد، تعتبر من:

مبادئ الإدارة (ملخص، سؤال وجواب)

٤٦٠. دراسات حددت أسلوبين من سلوكيات القادة: التركيز على العمل، السمات.
- التركيز على العاملين؛ هي: ٤٥٣. الاستقامة والأمانة عند القائد [والتي يختلف مفهومها من ثقافة لأخرى]، تعتبر من: السمات.
٤٦١. دراسات ميشيغان، من النظريات السلوكية. التركيز على العمل - في دراسات ميشيغان - يعني: السمات.
٤٥٤. أحد أنواع نظريات القيادة، تفسر القيادة من خلال دراسة "سلوك (أفعال)" القائد بدلاً عن دراسة سماته (خصائصه وصفاته)، هي: النظريات السلوكية.
٤٦٢. التركيز على العاملين - في دراسات ميشيغان - يعني: يهتم أكثر برضا العاملين.
٤٥٥. أحد أنواع نظريات القيادة، تتكلم عن "أساليب" القيادة، هي: النظريات السلوكية.
٤٦٣. أحد النظريات القيادية، تقول أن الأسلوب الذي يركز على العاملين هو الأكثر فاعلية (تحقيق للأهداف): التأثير يتم عبر: السلوك.
٤٦٤. دراسات ميشيغان، من النظريات السلوكية للقيادة. التأيير يتم عبر: السلوك يتم عبر: الأساليب.
٤٥٦. أحد نظريات القيادة، تحلل "القيادة" على مستويين، مستوى الاهتمام ب"الأفراد"، مستوى الاهتمام ب"المهمة"؛ هي: أهم "النظريات" السلوكية في القيادة: دراسات ميشيغان.
٤٥٧. نظرية "الشبكة الإدارية لـ Mouton & Blake"، السلوكية. الشبكة الإدارية لـ Mouton & Blake.
٤٥٨. حسب نظرية الشبكة الإدارية؛ القائد، إن كان اهتمامه بالأفراد (ضعيف)، واهتمامه بالمهمة (ضعيف)، هو: دراسات ميشيغان.
٤٦٥. القيادة الإهمالية، القائد المهمل. الشبكة الإدارية لـ Mouton & Blake.
٤٥٩. "دراسات" قام بها باحثون من "جامعة ميشيغان"، هي: دراسات ميشيغان، من النظريات السلوكية.
٤٦٦. حسب نظرية الشبكة الإدارية؛ القائد، إن كان اهتمامه بالأفراد (١ من ٩)، واهتمامه بالمهمة (١ من ٩)، هو:

مبادئ الإدارة (ملخص، سؤال وجواب)

- القيادة الإهمالية، القائد المهمل.
 - القيادة المثالية، القائد المثالي.
 - القيادة الاستبدادية، القائد الاستبدادي.
 - القيادة الوسطى، القائد الوسط.
٤٦٧. حسب نظرية الشبكة الإدارية؛ القائد، إن كان اهتمامه بالأفراد (ضعيف)، واهتمامه بالمهمة (قوي)، هو:
٤٦٨. حسب نظرية الشبكة الإدارية؛ القائد، إن كان اهتمامه بالأفراد (من ٩)، واهتمامه بالمهمة (٩ من ٩)، هو:
٤٦٩. حسب نظرية الشبكة الإدارية؛ القائد، إن كان اهتمامه بالأفراد (متوسط)، واهتمامه بالمهمة (متوسط)، هو:
٤٧٠. حسب نظرية الشبكة الإدارية؛ القائد، إن كان اهتمامه بالأفراد (من ٩)، واهتمامه بالمهمة (٥ من ٩)، هو:
٤٧١. حسب نظرية الشبكة الإدارية؛ القائد، إن كان اهتمامه بالأفراد (قوي)، واهتمامه بالمهمة (ضعيف)، هو:
٤٧٢. حسب نظرية الشبكة الإدارية؛ القائد، إن كان اهتمامه بالأفراد (من ٩)، واهتمامه بالمهمة (١ من ٩)، هو:
٤٧٣. حسب نظرية الشبكة الإدارية؛ القائد، إن كان اهتمامه بالأفراد (قوي)، واهتمامه بالمهمة (قوي)، هو:
٤٧٤. حسب نظرية الشبكة الإدارية؛ القائد، إن كان اهتمامه بالأفراد (من ٩)، واهتمامه بالمهمة (٩ من ٩)، هو:
٤٧٥. أحد نظريات القيادة، تقول أن القيادة تختلف حسب الموقف لأنها مجموعة من متغيرات ظرفية، هي:
٤٧٦. أهم المتغيرات الظرفية المؤثرة في القيادة حسب النظريات الموقفية:
٤٧٧. أهم النظريات الموقفية "السلوكية"، هي:
- قيادة نادي اجتماعي، قائد نادي اجتماعي.
- القيادة المثالية، القائد المثالي.
- القيادة الوسطى، القائد الوسط.
- القيادة الاستبدادية، القائد الاستبدادي.
- نظريات الموقفية، من المدرسة السلوكية.
- أهم المتغيرات الظرفية المؤثرة في القيادة حسب النظريات الموقفية:
- توجهات وسلوك الإدارة العليا.
- خبرة القائد وشخصيته.
- استراتيجية وثقافة المنظمة.
- أهم النظريات الموقفية "السلوكية"، هي:
- نظرية شميدت وتنموم **Tannenbaum & Schmidt**.
- النظرية التفاعلية.
- نظرية المسار الهدف.

مبادئ الإدارة (ملخص، سؤال وجواب)

- نظرية فروم – جاغو Vroom Jago.
- ٤٧٨. أحد النظريات الموقفية السلوكية، تتضمن مصفوفة لسلوكيات القائد حسب "تأثره بخصائص المرؤوسين" و"خصائص الموقف" و"خصائصه كمدير أو قائد"، هي:
- نظرية شميدت وتنمبوم، السلوكية.
- ٤٧٩. مصفوفة نظرية شميدت وتنمبوم، تشمل (عناصر) سلوكيات القائد وفق:
- تأثيره بخصائص المرؤوسين.
- خصائص الموقف.
- خصائص كمدير أو قائد.
- ٤٨٠. خصائص المرؤوسين، التي تؤثر في سلوكيات القائد، حسب نظرية شميدت وتنمبوم؛ هي:
- الحاجة إلى الإستقلالية.
- الاستعداد لتحمل وقبول المسؤولية.
- القدر على العمل في محيط يتسم بالغموض.
- ٤٨١. خصائص الموقف، التي تؤثر في سلوك القائد، حسب نظرية شميدت وتنمبوم؛ هي:
- نوع التنظيم.
- ٤٨٢. خصائص القائد كمدير أو قائد، التي تؤثر في سلوكه، حسب نظرية شميدت وتنمبوم؛ هي:
- نظام القيم.
- درجة ثقته بالمرؤوسين.
- ٤٨٣. أحد النظريات الموقفية السلوكية، وهي نتاج عملية تأثير متبادل بين "القائد" و"المرؤوسين" و"طبيعة الموقف"؛ هي:
- النظرية التفاعلية.
- الأبعاد الثلاثة للنظرية التفاعلية هي:
- القائد.
- المرؤوسين.
- طبيعة الموقف.
- ٤٨٤. أحد النظريات الموقفية السلوكية، ترى أن القائد الأفضل هو الذي يستطيع رسم مسارات واضحة للمرؤوسين للوصول لأهداف المنظمة؛ هي:
- نظرية مسار الهدف.
- ٤٨٥. رائد نظرية "مسار الهدف"، هو:
- ٤٨٦.

مبادئ الإدارة (ملخص، سؤال وجواب)

- روبرت هاوس.
- ٤٨٧. الأنماط القيادية الأربعة التي يتحرك ضمنها المدراء (حسب هاوس، نظرية المسار الهدف):
 - قيادة توجيهية.
 - قيادة مساندة.
 - قيادة متوجهة للإنجاز.
 - قيادة تشاركية.
- ٤٨٨. أحد الأنماط القيادية التي يتحرك ضمنها المدراء حسب نظرية المسار الهدف (حسب هاوس) فيها يحتاج المرؤوس إلى توجيه ومعرفة ماذا وكيف ينجز العمل، هي:
 - قيادة توجيهية.
- ٤٨٩. أحد الأنماط القيادية التي يتحرك ضمنها المدراء حسب نظرية المسار الهدف (حسب هاوس) فيها يجب جعل العمل أكثر متعة ومعاملة بالتساوي واحترام؛ هي:
 - قيادة مساندة.
- ٤٩٠. أحد الأنماط القيادية التي يتحرك ضمنها المدراء حسب نظرية المسار الهدف (حسب هاوس) فيها توضع أهداف تثير التحدي ومعايير أداء وإظهار الثقة؛ هي:
- قيادة متوجهة للإنجاز.
- ٤٩١. أحد الأنماط القيادية التي يتحرك ضمنها المدراء حسب نظرية المسار الهدف (حسب هاوس) تقوم على أساس دمج العاملين في عملية اتخاذ القرار واستشارتهم وطلب اقتراحاتهم؛ هي:
 - قيادة تشاركية.
- ٤٩٢. أحد النظريات الموقفية السلوكية، تقوم على أساس مساعدة القائد على اختيار الأسلوب الأفضل لاتخاذ القرار بصدد مشكلة معينة ومدى مشاركة المرؤوسين؛ هي:
 - نظرية فروم جاغو Vroom Jago.
- ٤٩٣. يهدف نموذج فروم جاغو لاتخاذ القرار إلى:
 - مساعدة المديرين في تحديد كمية ومستوى مشاركة الأفراد في صناعة القرار.
- ٤٩٤. الأنماط الثلاثة لنظرية فروم جاغو Vroom Jago، هي:
 - قرار السلطة.
 - قرار استشاري.
 - قرار مجموعة.
- ٤٩٥. أحد أنماط القيادة حسب نظرية "فروم جاغو"، وهي قرار يتخذه القائد ثم يعلنه للمرؤوسين، هو:

مبادئ الإدارة (ملخص، سؤال وجواب)

- قرار السلطة. ٤٩٦. أحد أنماط القيادة حسب نظرية "فروم جاغو"، وهو قرار يتخذه القائد بعد تشاور مع المرؤوسين، هو:
 - قرار استشاري.
- قرار مجموعة. ٤٩٧. أحد أنماط القيادة حسب نظرية "فروم جاغو"، وهو قرار يتخذه المرؤوسين بتفويض من طرف القائد؛ هو:
 - التأثير على سلوك العاملين باستخدام أساليب منها "التحفيز"، هي: القيادة.
- عامل يُثير الرغبة لتحقيق الهدف (الإنجاز، العمل)، هو: ٤٩٩. الدافع.
- رغبة ملحة لإشباع نقص (عوز)، هي: ٥٠٠. الحاجة.
- أسلوب لإثارة (تحريك) الدوافع وتحقيق الاستجابة لها، هو: ٥٠١. التحفيز.
- سلوك يحقق الهدف، هو: ٥٠٢. الاستجابة.
- مؤثر لتحريك الدوافع، هو: ٥٠٣. الحافز.
- نظريات التحفيز: ٥٠٤. نظريات التحفيز:
 - المحتوى.
 - المسار.
 - التعزيز.
- نظريات "المحتوى" التحفيزية: ٥٠٥. ماسلو (هرم الحاجات).
 - **ERG**.
 - هرزبرغ.
 - الحاجات المكتسبة.
- ماسلو (هرم الحاجات)، نظرية تحفيز من النوع: ٥٠٦. المحتوى.
- نظرية تحفيز من النوع: **ERG**، ٥٠٧. المحتوى.
- نظرية تحفيز من النوع: هرزبرغ، ٥٠٨. المحتوى.
- نظرية تحفيز من النوع: الحاجات المكتسبة، ٥٠٩. المحتوى.

مبادئ الإدارة (ملخص، سؤال وجواب)

٥١٠. حسب نظرية ماسلو (هرم الحاجات) التحفيزية، فإن الحاجات تنقسم إلى نوعين:
- حاجات المستوى الأدنى.
 - حاجات المستوى الأعلى.
٥١١. الحاجات الفسيولوجية والأمان والحاجات الاجتماعية؛ تعتبر من حاجات المستوى:
- الأدنى.
٥١٢. الحاجة إلى التقدير وإلى تحقيق الذات، تعتبر من حاجات المستوى الأعلى.
٥١٣. مبادئ نظرية ماسلو (هرم الحاجات) التحفيزية:
- مبدأ العوز.
 - مبدأ التدرج في الإشباع.
٥١٤. أحد مبادئ "نظرية ماسلو (هرم الحاجات)" التحفيزية؛ هو "مبدأ العوز"؛ ويعني:
- الحاجات المشبعة ليست محفزة.
٥١٥. أحد مبادئ "نظرية ماسلو (هرم الحاجات)" التحفيزية؛ هو "مبدأ التدرج في الإشباع"؛ ومن أمثلته:
- الحاجة إلى الأكل قبل الحاجة إلى التقدير.
٥١٦. الحاجات، حسب نظرية ERG؛ هي:
- حاجات الوجود.
 - حاجات الانتماء.
 - حاجات النمو.
٥١٧. من أمثلة "حاجات الوجود" حسب نظرية ERG:
- الحاجات الفسيولوجية.
 - حاجات الأمان.
٥١٨. من أمثلة "حاجات الانتماء"، حسب نظرية ERG؛ هي:
- العلاقات الاجتماعية والمكانية.
٥١٩. من أمثلة "حاجات النمو"، حسب نظرية ERG؛ هي:
- الحاجة إلى تحقيق الذات.
٥٢٠. مبادئ نظرية ERG، هي:
- مبدأ الإحباط.
٥٢١. مبدأ لنظرية ERG، فحواه التركيز على اشباع حاجات مشبعة
- بسبب العجز في اشباع حاجات أخرى؛ هو:
- مبدأ الإحباط.
٥٢٢. نظرية هنريغ، تعتبر من نظريات التحفيز.

مبادئ الإدارة (ملخص، سؤال وجواب)

٥٢٣. حسب نظرية هنريغ التحفيزية، فإن العوامل الدافعة:
- تزيد من الرضا الوظيفي.
 - تدفع الفرد للإنجاز.
٥٢٤. حسب نظرية هنريغ التحفيزية، فإن من أمثلة العوامل الدافعة:
- الاعتراف والاشادة بالإنجاز.
 - المسؤولية.
 - محتوى العمل.
 - فرصة التقدم والتطوير.
 - النمو الشخصي.
٥٢٥. حسب نظرية هنريغ، فإن العوامل الصحية:
- تقلل من عدم الرضا الوظيفي (التدمر).
٥٢٦. حسب نظرية هنريغ، فإن من أمثلة العوامل الدافعة:
- ظروف العمل.
 - العلاقات مع الزملاء.
 - السياسات وقواعد العمل.
 - نوعية المشرفين.
 - الراتب والأجور الأساسية.
٥٢٧. من هو رائد نظرية "الحاجات المكتسبة" التحفيزية:
٥٢٨. حسب نظرية الحاجات المكتسبة لـ Mc Clelland، فإن هناك ثلاث حاجات؛ هي:
- الحاجة للإنجاز.
 - الحاجة للقوة.
 - الحاجة للانتماء.
٥٢٩. " الرغبة في أداء أفضل بالمشكلات المعقدة والمهام الصعبة"، حسب نظرية الحاجات المكتسبة؛ هو:
- الحاجة للإنجاز.
٥٣٠. " الرغبة في السيطرة والتحكم والتأثير في الآخرين"، حسب نظرية الحاجات المكتسبة؛ هو:
- الحاجة للقوة.
٥٣١. " الرغبة في تكوين علاقات مع الآخرين"، حسب نظرية الحاجات المكتسبة؛ هو:
- الحاجة للانتماء.
٥٣٢. أحد النظريات التحفيزية، توضح كيفية التي يتم بها اختيار سلوكيات من العاملين لأداء عمل محدد؛ هي:
- نظريات المسار التحفيزية.

مبادئ الإدارة (ملخص، سؤال وجواب)

٥٣٣. أحد النظريات التحفيزية، فيه يختار العامل "العمل" من بين مجموعة من البدائل ويحقق له حاجات أساسية:
• نظريات المسار التحفيزية.
٥٣٤. نظريات "المسار" التحفيزية:
• العدالة.
• التوقع.
• تحديد الأهداف.
٥٣٥. أحد النظريات التحفيزية، فيها يدرك الفرد لكيفية معاملته بعدالة قياساً مع الآخرين:
• العدالة.
٥٣٦. حسب نظرية العدالة (وهي من نظريات المسار التحفيزية) فإن ردة فعل عامل يبذل جهداً وأجره أقل من عامل آخر في نفس المستوى، يكون:
• بذل جهد أقل.
• طلب تغيير المكافآت.
• تغيير أسلوب المقارنة.
• ترك الوظيفة.
٥٣٧. نظرية العدالة تم صياغتها من قبل:
• Stacy Adams.
٥٣٨. أحد نظريات التحفيز (من نظريات المسار) تفترض معادلة؛ التحفيز $E \times I \times V =$ هي:
• نظرية التوقع.
٥٣٩. المتغيرات في المعادلة (التحفيز $E \times I \times V =$)، تعني:
• E (التوقع): هل تتوقع إنجاز (نتائج مرغوبة) بعد الأداء (الجهد المبذول)؟
• I (المنافع): هل تعتقد بوجود منافع (مكافآت) بعد الإنجاز؟
• V (القيمة): ما تقييمك للمنافع (المكافآت) بعد الإنجاز؟
٥٤٠. في نظرية التوقع، ماذا يعني أن تكون E أو I أو V صفر:
• يعني أن التحفيز "معدوم".
٥٤١. أحد نظريات المسار التحفيزية، خلاصتها أن الأهداف التي يسعى الأفراد لتحقيقها تكون محفزة لهم، هي:
• نظرية تحديد الأهداف.
٥٤٢. أحد نظريات المسار التحفيزية، تركز على البيئة الخارجية وتأثيرها على الفرد، هي:
• نظريات التعزيز.
٥٤٣. أحد نظريات المسار التحفيزية، عكس المحتوى والمسار؛ هي:
• نظريات التعزيز.

مبادئ الإدارة (ملخص، سؤال وجواب)

٥٤٤. ماهي افتراضات نظرية التعزيز التحفيزية:
- قانون الأثر.
 - قانون التعزيز.
٥٤٥. قانون الأثر يعتبر من افتراضات نظرية:
- التعزيز.
٥٤٦. أحد افتراضات نظرية التعزيز التحفيزية؛ فحواها أن السلوك الذي يؤدي إلى نتائج سارة سوف يتكرر مستقبلاً، والعكس صحيح:
- قانون الأثر.
٥٤٧. أحد افتراضات نظرية التعزيز التحفيزية، فحواها أن "حالة" معينة تسبب في تكرار أو عدم تكرار سلوك معين، هي:
- قانون التعزيز.
٥٤٨. أنواع "التعزيز":
- تعزيز إيجابي.
 - تعزيز سلبي.
 - العقوبة.
٥٤٩. تقوية سلوك إيجابي عن طريق مكافأة مناسبة، يعتبر من أنواع التعزيز:
- الإيجابي.
٥٥٠. تقوية السلوك "المتجنب" للمواقف السلبية، يعتبر من أنواع التعزيز:
- السلبي.
٥٥١. موظف يتجنب التأخر تحاشياً لانتقاد مديره، يعتبر من أنواع التعزيز:
- السلبي.
٥٥٢. أحد أنواع التعزيز، وفيه يتم استخدام العقوبة للحد من سلوك معين:
- العقوبة.
٥٥٣. إيجاد مهام (مسؤوليات) على أساس الهيكل والتكنولوجيا والاستراتيجية، تحفز الفرد لأداء الوظيفة؛ هذا النوع من التحفيز يسمى:
- التحفيز من خلال تصميم الوظيفة.
٥٥٤. التحفيز من خلال تصميم الوظيفة، يتم من خلال:
- ملاءمة الفرد مع الوظيفة.
 - ملاءمة الوظيفة مع الفرد.
٥٥٥. ملاءمة الفرد مع الوظيفة، يعتبر من أنواع التحفيز من خلال:
- تصميم الوظيفة.
٥٥٦. ملاءمة الوظيفة مع الفرد، يعتبر من أنواع التحفيز من خلال:
- تصميم الوظيفة.
٥٥٧. عملية تطابق خصائص الفرد مع الوظيفة تسمى:
- ملاءمة الفرد مع الوظيفة.

مبادئ الإدارة (ملخص، سؤال وجواب)

٥٥٨. عملية تعديل عناصر الوظيفة، لكي تتلاءم مع خصائص الفرد؛
تسمى:
- ملاءمة الوظيفة مع الفرد.
٥٥٩. مقابل (مادي أو معنوي) لأداء مهمات معينة، تسمى:
- المكافأة.
٥٦٠. أنواع المكافآت:
- داخلية.
 - خارجية.
٥٦١. مدى الرضا عن العمل، تعتبر من أنواع المكافآت:
- الداخلية.
٥٦٢. الشعور بالإنجاز، تعتبر من أنواع المكافآت:
- الداخلية.
٥٦٣. تحقيق الذات، تعتبر من أنواع المكافآت:
- الداخلية.
٥٦٤. مقابل مادي أو معنوي (يدفع من الآخرين)، تعتبر من أنواع المكافآت:
- الخارجية.
٥٦٥. مساهمة الفرد في تخطيط وإنجاز العمل يدفعه لمزيد من الولاء والحماس، هذا النوع من التحفيز يسمى:
- التحفيز من خلال المشاركة.
٥٦٦. حلقات الجودة، تعتبر من أنواع التحفيز من خلال:
- المشاركة.
٥٦٧. الإدارة على المكشوف، تعتبر من أنواع التحفيز من خلال:
- المشاركة.
٥٦٨. الفرق المدارة ذاتياً، تعتبر من أنواع التحفيز من خلال:
- المشاركة.
٥٦٩. الفرق المدارة ذاتياً، هو:
- فريق يتكون من ٥ إلى ٣٠ عضواً يتم تعيينهم لإنجاز مهمة معينة وبأدنى مستوى من الإشراف.
٥٧٠. أحد أنواع التحفيز من خلال المشاركة، عبارة عن مجاميع من العاملين تجتمع دورياً لتحسين الجودة وخفض التكاليف؛ تسمى:
- حلقات الجودة.
٥٧١. عمليات "إرسال واستلام" رموز لـ "إنجاز عمل" أو "تعديل سلوك"، هي:
- الاتصالات.

مبادئ الإدارة (ملخص، سؤال وجواب)

٥٧٢. متى يكون الاتصال "فاعلاً":
- عندما يكون مفهوماً.
٥٧٣. الاتصال عندما يكون مفهوماً، يسمى:
- الاتصال الفاعل.
٥٧٤. الاتصال الذي يتم بـ"أقل التكاليف"، يسمى:
- الاتصال الكفوء (كفاءة).
٥٧٥. أهمية الاتصالات:
- "نقل" المفاهيم والمعلومات والبيانات.
 - "تفاعل إيجابي" لجهود العاملين.
 - "إنجاز" الأعمال و"تعديل" السلوك.
٥٧٦. عناصر "عملية الاتصال" (٩ عناصر):
- [١] المرسل.
 - [٢] الترميز (التشفير).
 - [٣] الوسيلة.
 - [٤] الرسالة.
 - [٥] المستلم.
 - [٦] التفسير (فك الشفرة).
 - [٧] الاستجابة.
٥٧٧. من عناصر عملية الاتصال، وهو شخص أو منظمة يُريد "إيصال معلومة" للمستلم:
- المرسل.
٥٧٨. من عناصر عملية الاتصال، وهي اختيار "رموز" معينة (مفهومة عند المستلم) تعبر عن الرسالة:
- الترميز (أو التشفير).
٥٧٩. من عناصر عملية الاتصال، وهي "قناة اتصال" تحمل الرسالة:
- الوسيلة.
٥٨٠. من عناصر عملية الاتصال، وهي "محتوى" (رموز) عملية الاتصال:
- الرسالة.
٥٨١. من عناصر عملية الاتصال، وهو "المستهدف" من عملية الاتصال:
- المستلم.
٥٨٢. من عناصر عملية الاتصال، وهي "فهم" رموز الرسالة:
- التفسير (أو فك الشيفرة).
٥٨٣. الرموز عند وضعها يجب أن تكون:
- مفهومة [قابلة للتفسير] عند المستلم.

مبادئ الإدارة (ملخص، سؤال وجواب)

٥٨٤. من عناصر عملية الاتصال، وهي "ردّة الفعل"، أو بعبارة أخرى هي "القبول أو الرفض" للرسالة بـ"فعل" واضح:
- الاستجابة.
٥٨٥. من عناصر عملية الاتصال، وهي "معلومات" تعبر عن "مستوى تفاعل" و"فهم" المستلم للرسالة:
- التغذية العكسية.
٥٨٦. من عناصر عملية الاتصال، وهي "التشويش" على الرسالة عند مرورها عبر الوسيلة (قناة الاتصال):
- الضوضاء.
٥٨٨. أسس تقسيم الاتصالات:
- وفق نوع الرسالة.
 - وفق اتجاهات الرسالة (الاتجاه).
 - الاتصالات غير الرسمية.
٥٨٩. أنواع الاتصالات وفق نوع الرسالة:
- شفوية.
 - مكتوبة.
 - غير لفظية (لغة الجسد).
٥٩٠. أنواع الاتصالات وفق اتجاهاتها:
- الصاعدة.
 - النازلة.
 - الأفقية.
٥٩١. أحد أنواع الاتصالات، وهي تكون من مستوى إداري أدنى إلى مستوى إداري أعلى:
- الصاعدة.
٥٩٢. أحد أنواع الاتصالات، وهي تكون من مستوى إداري أعلى إلى مستوى إداري أدنى:
- النازلة.
٥٩٣. أحد أنواع الاتصالات، وهي تكون بين العاملين ف نفس المستوى الإداري:
- الأفقية.
٥٩٤. أنواع الاتصالات غير الرسمية:
- العنقودية.
 - الإدارة بالتجوال.
٥٩٥. أحد أنواع الاتصالات غير الرسمية، توجد في كل المنظمات، على شكل شبكة من شخص لآخر، هي:

مبادئ الإدارة (ملخص، سؤال وجواب)

- العنقودية.
- ٥٩٦. أحد أنواع الاتصالات غير الرسمية، تتم عبر تجوال المدير في المنظمة
- بهدف تبادل المعلومات:
- الإدارة بالتجوال.
- ٥٩٧. "عقبات" الاتصال:
- التعبير الضعيف.
- عدم فهم الإشارات غير اللفظية.
- الإرباكات المادية.
- التفاوت في السلطة.
- ٥٩٨. الخشية من عدم رضا المدير عن معلومات معينة فلا يرسلها الموظف، تعتبر من:
- عقاب الاتصال (التفاوت في السلطة).
- ٥٩٩. وسائل "تحسين فاعلية" الاتصال:
- الإنصات.
- "إظهار رغبة بالاستماع" للمرسل.
- إعطاء "مجال للتعبير" للمرسل.
- "التركيز التام" وعدم الإجابة بسرعة.
- الانتباه لـ"مشاعر" مرسل الرسالة.
- الانتباه لـ"الإشارات غير اللفظية" عند مرسل الرسالة.
- التأكد للفهم.
- "السيطرة على الانفعالات".
- تحسين أسلوب الحديث (من حيث درجة الصوت والسرعة).
- ٦٠٠. استراتيجيات الاتصال (٥ استراتيجيات):
- النشر والتأمل.
- أخبر ورغب.
- تحديد المهام ثم الاستطلاع.
- التشخيص والاستجابة.
- التقييم ثم التعزيز.
- ٦٠١. أحد استراتيجيات الاتصال، بما "كمية كبيرة من المعلومات" المرسلة
- "بدون فاعلية" (اتصال "غير فعال")، هي:
- النشر والتأمل.
- ٦٠٢. أحد استراتيجيات الاتصال، بما يتم تقديم "معلومات أقل" (أقل من النشر والتأمل) وبـ"فاعلية أكثر":
- أخبر ورغب.
- ٦٠٣. أحد استراتيجيات الاتصال، بما (توازن) بين "كمية المعلومات" المرسلة ومستوى "فاعلية" الاتصال:

مبادئ الإدارة (ملخص، سؤال وجواب)

- تحديد المهام ثم الاستطلاع. ٦٠٤.
- أحد استراتيجيات الاتصال، تعتبر أفضل الاستراتيجيات: ٦٠٤.
- تحديد المهام ثم الاستطلاع. ٦٠٥.
- أحد استراتيجيات الاتصال، بما يتم تقليص كمية المعلومات (كمية المعلومات قليلة جداً) بشكل يؤثر على فاعلية الاتصال (فاعلية أقل)؛ هي: ٦٠٥.
- التشخيص والاستجابة. ٦٠٦.
- أحد استراتيجيات الاتصال، بما يختار المدير ما يعتقد هو أن العاملين بحاجة إليه من المعلومات وفي الوقت الذي يراه هو مناسباً للعاملين، هي: ٦٠٦.
- التقييم ثم التعزيز. ٦٠٧.
- أحد استراتيجيات الاتصال، يرافقها الإشاعات والأكاذيب مما يقلل فاعلية هذا الاتصال: ٦٠٧.
- التقييم ثم التعزيز. ٦٠٨.
- "قياس الأداء" (النتائج) لضمان "الانسجام"، هو: ٦٠٨.
- الرقابة. ٦٠٩.
- مقارنة النتائج المتحققة "فعالياً" مع النتائج المطلوبة [الخطط]، هو: ٦٠٩.
- قياس الأداء. ٦١٠.
- (التوافق بين النتائج المتحققة والنتائج المطلوبة [الخطط])، هو: ٦١٠.
- الانسجام. ٦١١.
- متى يكون هناك عدم انسجام: ٦١١.
- في حال وجود انحرافات. ٦١٢.
- كيف يتم ضمان النتائج المطلوبة (تحقق الانسجام): ٦١٢.
- عبر اتخاذ إجراءات (فعل تصحيحي) لأسباب الانحرافات. ٦١٣.
- "عمليات" مستمرة لـ "قياس الأداء"، لضمان الانسجام (بين النتائج المتحققة والنتائج المطلوبة)، هي: ٦١٣.
- العملية الرقابية. ٦١٤.
- أهداف الرقابة: ٦١٤.
- "التكيف" مع تغيرات البيئة (المعقدة). ٦١٥.
- "الانسجام" مع (مواكبة) "التعقيد" التنظيمي. ٦١٥.
- "تقليل تراكم الأخطاء (الانحرافات" عبر معالجتها، تخفيض التكاليف). ٦١٥.
- مراحل الرقابة (٤): ٦١٥.
- تحديد الأهداف والمعايير. ٦١٥.
- قياس الأداء الفعلي. ٦١٥.
- مقارنة النتائج بالمعايير والأهداف. ٦١٥.
- اتخاذ الإجراءات التصحيحية. ٦١٥.

مبادئ الإدارة (ملخص، سؤال وجواب)

٦١٦. مستوى معين من الأداء (قد يكون رقم أو حالة نوعية) تسعى المنظمة للوصول إليه، هو:
- المعيار.
٦١٧. أنواع المعايير:
- كمية (رقمية).
 - نوعية (غير رقمية).
٦١٨. زيادة معدل الانتاج ٣٠٠٠ وحدة، تخفيض زمن الانتظار إلى ساعة واحدة، تعتبر من المعايير:
- الرقمية (الكمية).
٦١٩. تحسين جودة استقبال العملاء، تعتبر من المعايير:
- النوعية (الغير رقمية).
٦٢٠. قياس الأداء الفعلي، الغالب يكون قياساً:
- كمياً (رقمياً).
٦٢١. النتائج الثلاث لمرحلة "مقارنة النتائج بالمعايير والأهداف" (٣):
- الإنجاز "أدنى" من المعايير (الأهداف).
 - الإنجاز "مطابق" للمعايير (الأهداف).
 - الإنجاز (أعلى أو أحسن) من المعايير (الأهداف).
٦٢٢. تقسيمات "أنواع الرقابة" (٥ تقسيمات):
- حسب "المستوى".
 - حسب "موعد" إجراءاتها.
 - حسب "المصدر".
 - حسب "الجهة" القائمة بالرقابة.
 - حسب "المجال".
٦٢٣. أنواع الرقابة حسب "المستوى" (٤ أنواع):
- الاستراتيجية.
 - الهيكلية.
 - المالية.
 - العمليات.
٦٢٤. أحد أنواع الرقابة حسب المستوى، تركز على فاعلية إنجاز "الوظائف الرئيسية" للمنظمة "ككل"؛ هي:
- الاستراتيجية.
٦٢٥. أحد أنواع الرقابة حسب المستوى، تركز على "إنجاز عناصر الهيكل التنظيمي" للمهام؛ هي:
- الهيكلية.
٦٢٦. أحد أنواع الرقابة حسب المستوى، تركز على "الموارد المالية" للمنظمة؛ هي:

مبادئ الإدارة (ملخص، سؤال وجواب)

- المالية. ٦٢٧. أحد أنواع الرقابة حسب المستوى، تركز على "عمليات تحويل المدخلات [الموارد] إلى مخرجات [منتجات؛ سلع وخدمات]؛ هي:
- العمليات.
- ترتيب الرقابة حسب "المستوى" من حيث الأهمية: ٦٢٨.
- الاستراتيجية، ثم الهيكلية، ثم المالية، ثم العمليات.
- أنواع الرقابة حسب "موعد" إجرائها (٣ أنواع): ٦٢٩.
- قبل الإنجاز.
- المتزامنة مع التنفيذ [الإنجاز].
- بعد الإنجاز.
- أحد أنواع الرقابة حسب موعد إجرائها، بما يتم التأكد من أن "الموارد" و"الأهداف [الاتجاهات]" صحيحة "قبل" بدأ التنفيذ؛ هي:
- الرقابة قبل الإنجاز.
- أحد أنواع الرقابة حسب موعد إجرائها، تركز على ما يحدث "أثناء" التنفيذ؛ هي:
- الرقابة أثناء (المتزامنة) الإنجاز (التنفيذ).
- التكنولوجيا المستخدمة لمراقبة سائقي الشاحنات، تعتبر من أنواع الرقابة: ٦٣٢.
- المتزامنة مع التنفيذ.
- أحد أنواع الرقابة حسب موعد إجرائها، تركز على المخرجات [المنتجات] "بعد" التنفيذ؛ هي:
- الرقابة بعد الإنجاز.
- أنواع الرقابة حسب "المصدر" (نوعين): ٦٣٤.
- الداخلية (من "ذات" الفرد).
- الخارجية (من قبل "المشرفين والمدراء").
- أنواع الرقابة حسب "الجهة" القائمة بالرقابة (نوعين): ٦٣٥.
- الرقيب الداخلي (فرد أو جهة من "داخل المنظمة").
- الرقيب الخارجي (فرد أو جهة أو هيئة "من خارج المنظمة").
- مكتب الاستشارات، من أنواع الرقابة: ٦٣٦.
- الرقيب الخارجي.
- أنواع الرقابة حسب "المجال" (٤ أنواع): ٦٣٧.
- على الموارد المادية (مثل: المخزون، التجهيزات).
- على الموارد البشرية (العاملين؛ تدريبهم، تعيينهم، أجورهم).
- على المعلومات.
- الرقابة المالية.
- خصائص (قدرات، سلوكيات) القيام (البدا) بعمل خاص؛ هي: ٦٣٨.

مبادئ الإدارة (ملخص، سؤال وجواب)

- المبادرات الخاصة.
- ٦٣٩. فرد يتمتع بخصائص (قدرات، سلوكيات) القيام (البدأ) بعمل خاص به؛ هو:
 - المبادر.
 - ٦٤٠. "خصائص" الشخصية المبادرة (المبادر):
 - اقتناص الفرص.
 - القدرة على التحكم الذاتي (يجب الاستقلالية، يحدد مصيره بنفسه).
 - الاستقلالية وعدم الاتكال على الغير.
 - يتمتع بطاقة هائلة (يعمل بجد واجتهاد ومثابرة ورغبة بالتميز والنجاح).
 - يسعى (يشعر بالحاجة) إلى تحقيق إنجازات (أهداف) "متميزة".
 - يسعى (يشعر بالحاجة) إلى تحقيق إنجازات (أهداف) فيها نسبة كبيرة من التحدي.
 - يتحمّل المخاطر (حالات الغموض).
 - ثقة عالية بالنفس.
 - يتحلّى بالصبر.
 - القدرة على تقبُّل الفشل (تصحيح الأخطاء).
 - ٦٤١. "مفاهيم خاطئة" عن الشخصية المبادرة [المبادر] (٥):
 - ٦٤٢. أنواع المبادرات الخاصة (٤):
 - [١] الأعمال الصغيرة (يملكها فرد أو أفراد معدودين، بشكل مستقل، عدد قليل من العاملين، لا تهيمن على القطاع الذي تنشط فيه).
 - [٢] الأعمال الصغيرة جداً (توجد في مكان واحد، أقل من خمس أفراد، الغالب أعمال حرفية).
 - [٣] الأعمال العائلية (تمتلك من أفراد عائلة لتوفير مصدر رزق [محل تجاري، صيدلية]).
 - [٤] الأعمال المنزلية (يملكها فرد أو أكثر، تمارس في المنزل).
 - ٦٤٣. معايير تصنيف الأعمال الصغيرة:
 - أمريكا (من ٥ إلى ٥٠٠ فرد).
 - السعودية (أقل من ٤٩).
 - بريطانيا (من ٥ إلى ١٠٠).
- يولد "بالموهبة".
- شخص مغامر.
- المال مفتاح نجاحه.
- شاب.
- يحمل شهادة جامعية.

مبادئ الإدارة (ملخص، سؤال وجواب)

- الاتحاد الأوروبي (من ١٠ إلى ٩٩).
- ماليزيا (أقل من ٥٠).
- الجزائر (أقل من ١٠).
- ٦٤٤. مجالات نشاط الأعمال الصغيرة (٤):
 - التوزيع (تجارة التجزئة والجملة والنقل).
 - الخدمات غير المادية (الخدمات الطبية، المطاعم، التنظيف).
 - البناء (البناء، الكهرباء...).
 - التصنيع (مثل الحرفيين).
- ٦٤٥. أهمية الأعمال الصغيرة (٤):
 - خلق وظائف.
 - الإبداع التكنولوجي (تحسين المنتجات، ابتكار منتجات جديدة).
 - المنافسة (دفع روح المنافسة في السوق ما يعود على المستهلك إيجابياً).
 - إشباع حاجات قطاع الأعمال والمجتمع (مثل صناعة الجواهر، وهي من أعمال الحرفيين).
- ٦٤٦. من الأعمال (المبادرات) التي بدأت بعدد قليل من الأفراد عبر الانترنت:
 - E-Bay
- ٦٤٧. أسباب "نجاح" الأعمال الصغيرة (٥):
 - فكرة جيدة.
 - خطة واضحة.
 - شجاعة وجرأة في التنفيذ (تحمل المخاطر).
 - استراتيجية ابداعية تخلق ميزات تنافسية.
 - تشخيص جزء من السوق لم يُخدم بشكل جيد.
- ٦٤٨. أسباب "فشل" الأعمال الصغيرة (٦):
 - نقص "الخبرة".
 - نقص "التجربة".
 - عدم وجود "استراتيجية" واضحة للعمل.
 - عدم وجود قيادة "واعية للمحيط البيئي".
 - "رقابة مالية" غير كافية.
 - قلة "الالتزام" بالعمل.
- ٦٤٩. "آليات" إقامة الأعمال الصغيرة (٥ آليات):
 - البدء بعمل جديد تماماً.
 - شراء نشاط قائم.
 - تغيير اختصاص عمل.
- Google

مبادئ الإدارة (ملخص، سؤال وجواب)

٦٥٤. "المداخل" المختلفة لتفسير الأخلاق (٤):
- المدخل النفعي.
 - مدخل الفردية.
 - مدخل الحقوق.
 - مدخل العدالة.
٦٥٥. أحد مداخل تفسير الأخلاق، فحواها أن السلوك يكون أخلاقياً إذا حقق أكبر فائدة [نفع] لأكبر عدد من الناس [مثل تسريح نسبة من العمال أثناء أزمة لمصلحة الأكثرية]:
- المدخل النفعي.
٦٥٦. أحد مداخل تفسير الأخلاق، فحواها أن السلوك يكون أخلاقياً إذا أدى لتعظيم مصلحة الفرد على المدى البعيد [مثل: حماية البيئة، صحة الإنسان]; هي:
- مدخل الفردية.
٦٥٧. أحد مداخل تفسير الأخلاق، فحواها أن السلوك يكون أخلاقياً إذا حافظ على الحقوق الأساسية للفرد [مثل: الحرية، الأمان]; هي:
- مدخل الحقوق.
٦٥٨. أحد مداخل تفسير الأخلاق، فحواها أن السلوك يكون أخلاقياً إذا اعتمد على قواعد قانونية تؤدي لمعاملة الآخرين بحياضية وعدالة؛ هي:
- الشراكة مع الآخرين.
 - الامتياز.
٦٥٩. شخصيات ناجحة بدأت من أعمال صغيرة:
- Bill Gates
 - Enzo Ferrari
 - Larry Page & Sergey Brin
٦٥١. المبادئ (المعايير، القيم [الأحكام ب صرح أو خطأ، جيد أو سيء]) التي تحكم سلوك الفرد (أو المجموعة) في المواقف المختلفة؛ هي:
- الأخلاق.
٦٥٢. المبادئ التي تحكم سلوك "المدراء" وتوجههم في عملهم؛ هي:
- الأخلاقيات الإدارية.
٦٥٣. "مجالات" الأخلاقيات الإدارية (٣):
- تعامل المنظمة مع العاملين (مثل: التعاقد والتسريح والرواتب وظروف العمل).
 - تعامل العاملين مع المنظمة (مثل: النزاهة، حماية أسرار العمل).
 - تعامل المنظمة والعاملين مع الأطراف الأخرى (الأطراف الأخرى مثل: المستهلكون، الموردون، نقابات العمل، جمعيات الدفاع عن المستهلك).

مبادئ الإدارة (ملخص، سؤال وجواب)

- مدخل العدالة. ٦٦٥. تسريب معلومات تلحق الضرر بالمنظمة، تعتبر من:
- "الإشكاليات" الأخلاقية في مكان العمل (٦): ٦٥٩.
- تضارب المصالح.
- ثقة الزبون.
- التمييز.
- التجاوز.
- موارد المنظمة.
- الاتصالات.
- تأثير الرشوة في اتخاذ القرارات، تعتبر من: ٦٦٠.
- الإشكاليات الأخلاقية في مكان العمل.
- تسريب معلومات عن الزبائن إلى أطراف أخرى، تعتبر من: ٦٦١.
- الإشكاليات الأخلاقية في مكان العمل.
- حجب الترقية بسبب الجنس أو الدين أو العمر، تعتبر من: ٦٦٢.
- الإشكاليات الأخلاقية في مكان العمل.
- التحرش الجنسي، ألفاظ منحجلة، تصرفات مخلة بالحياء، تعتبر من: ٦٦٣.
- الإشكاليات الأخلاقية في مكان العمل.
- إساءة استخدام الموارد المادية والمالية، تعتبر من: ٦٦٤.
- الإشكاليات الأخلاقية في مكان العمل.
- ٦٦٥. تسريب معلومات تلحق الضرر بالمنظمة، تعتبر من:
- الإشكاليات الأخلاقية في مكان العمل.
- "العوامل المؤثرة" في السلوك الأخلاقي الإداري (٣): ٦٦٦.
- الفرد (تأثير العائلة، القيم الدينية، القيم الفكرية، المعايير الشخصية، الحاجات).
- المنظمة (السلطة، السياسات الأخلاقية، سلوك المشرفين والزملاء، قواعد العمل، أنظمة الحوافز، الثقافة التنظيمية).
- البيئة (قوانين الحكومة، قيم وأعراف المجتمع، المناخ الأخلاقي في الصناعة).
- "تبرير" السلوك الغير أخلاقي، قد يتم عبر: ٦٦٧.
- إقناع النفس (أن السلوك لا يدخل في إطار اللامشروعية أو عدم القانونية).
- التعميم (جميع الأفراد في المنظمة يتصرفون وفق مصالحهم الشخصية).
- لن يكشفه أحد.
- قمت بالعمل (السلوك الغير أخلاقي) لمصلحة المنظمة وأنها سوف تحميه من القانون.
- "عناصر" المنظمة "الأخلاقية": ٦٦٨.

مبادئ الإدارة

(ملخص، سؤال وجواب)

- الأخلاق الفردية (النزاهة، الكرامة، روح الإيحاء بالثقة، العدالة مع الآخرين، التصرف الأخلاقي، السعي لتطوير الذات أخلاقياً).
- القيادة الأخلاقية (نموذج للمرؤوسين، تنمية القيم الأخلاقية في المنظمة، بث القيم والممارسات في المنظمة، مكافأة العاملين ذوي السلوك الأخلاقي).
- بنية المنظمة وأنظمتها (ثقافة المنظمة، دستور أخلاقي مكتوب، تعيين مدير مسؤول عن الجوانب الأخلاقية، وضع برامج تدريبية حول الأخلاق).
- ٦٦٩. الواجبات (التصرفات) التي تقوم من خلالها المنظمة بالعناية بمصالح المجتمع (زيادة رفاهيته) بالإضافة لمصالحها؛ هي:
 - المسؤولية الاجتماعية.
 - ٦٧٠. وجهات النظر في "المسؤولية الاجتماعية" (٢):
 - "ميلتون فريدمان" (الأنشطة الاجتماعية تؤدي إلى هدر الأرباح).
 - "بول سامويلسون" (تجب أن تُراعى مصالح المجتمع، وليس فقط الأرباح).
 - ٦٧١. "مجالات" المسؤولية الاجتماعية (٣):
- أصحاب المصالح (هم المستفيدون من سلوك المنظمة مثل: العاملون، الزبائن، المجهزون، المالكون والمستثمرين، المنافسون، الحكومة والدوائر المختلفة، جماعات الضغط).
- البيئة الطبيعية (العمل في بيئة صحية، الاهتمام بالبيئة الطبيعية، حماية البيئة وصيانتها).
- رفاهية المجتمع (الأنشطة الاجتماعية، الأنشطة الثقافية، الاحسان، حقوق الإنسان).
- ٦٧٢. "استراتيجيات" التعامل مع المسؤولية الاجتماعية:
 - الممانعة (أو عدم التبني، التركيز على الربح فقط، لا يوجد دور اجتماعي).
 - الدفاعية (القيام بالحد الأدنى القانوني المفروض من الدور الاجتماعي).
 - التكيف (قبول دور اجتماعي، ومحاولة الوفاء بجانب اقتصادي وقانوني وأخلاقي).
 - المبادرة التطوعية (تبني دور اجتماعي واسع، حيث تؤخذ مصلحة المجتمع في كل القرارات).
 - ٦٧٣. فحص المساهمات الاجتماعية لمنظمات الأعمال، هو:
 - تقييم الأداء الاجتماعي.

مبادئ الإدارة (ملخص، سؤال وجواب)

- ٦٧٤. تقييم الأداء الاجتماعي ل"المالكون":
 - تحقيق أكبر ربح.
 - تعظيم قيمة السهم.
 - رسم صورة محترمة للمنظمة في المجتمع.
- ٦٧٥. تقييم الأداء الاجتماعي ل"العاملون":
 - أجور مناسبة.
 - فرص ترقية متاحة.
 - تدريب مستمر.
 - عدالة وظيفية.
 - مشاركة في القرارات.
- ٦٧٦. تقييم الأداء الاجتماعي ل"الزبائن":
 - منتجات آمنة الاستعمال.
 - نوعية جيدة.
 - إعلان صادق.
 - متاحة.
- ٦٧٧. تقييم الأداء الاجتماعي ل"البيئة":
 - تقليل مخاطر البيئة.
 - اشتراك ممثلي البيئة في مجلس الإدارة.
- ٦٧٨. تقييم الأداء الاجتماعي ل"المجتمع المحلي":
 - احترام العادات والتقاليد.
 - محاربة الفساد الإداري والرشوة.
 - دعم الأنشطة الاجتماعية.
 - دعم المراكز العلمية ومؤسسات التعليم.
- ٦٧٩. تقييم الأداء الاجتماعي ل"الحكومة":
 - الالتزام بالتشريعات.
 - تسديد الضرائب.
 - تعزيز سمعة الدولة في الخارج.
 - احترام الحقوق المدنية.
 - تعزيز جهود الدولة الصحية.
- ٦٨٠. تقييم الأداء الاجتماعي ل"الموردون":
 - أسعار عادلة.
 - استمرار التعامل العادل.
 - تسديد الالتزامات.

مبادئ الإدارة

(ملخص، سؤال وجواب)

- ٦٨١. تقييم الأداء الاجتماعي لـ"المنافسون":
 - منافسة عادلة ونزيهة.
 - عدم سحب العاملين بطرق غير نزيهة.
- ٦٨٢. تقييم الأداء الاجتماعي لـ"الأقليات وذوي الاحتياجات الخاصة":
 - نشر روح التسامح نحو الأقليات.
 - المساواة في التوظيف والترقية.
 - وضع تجهيزات للمعاقين.
 - احترام المرأة.
 - الاهتمام بكبار السن والأطفال.
- ٦٨٣. كيف تتدخل الحكومة للتأثير على المنظمات كي تلتزم بدور اجتماعي:
 - عبر "التشريعات" المباشرة وغير المباشرة.
- ٦٨٤. طرق المنظمات "لتخفيف ضغط الحكومات" لإلزامها بدور اجتماعي (٤):
 - الاتصالات المباشرة (مع القادة السياسيين).
 - اللوبي (استخدام أشخاص أو مجموعة ممثلة للمنظمة بشكل رسمي للتفاوض مع الحكومة).
 - لجان الدعم السياسي (تحويل لجان دعم للمرشحين السياسيين).
- الفضال (دعم مالي أو عيني للتأثير بالمنظمات الحكومية).
 - دراسة التطور التاريخي لعلم الإدارة يعني: ٦٨٥.
 - دراسة المدارس التي أثرت في علم الإدارة. ٦٨٦.
 - مجموعة علماء تتشابه تفسيراتهم لظاهرة معينة، هي: المدرسة (المدخل، الاتجاه). ٦٨٧.
 - مجموعة علماء تتشابه تفسيراتهم لظاهرة "الإدارة" في المجتمع: المدرسة في علم الإدارة. ٦٨٨.
 - أهمية المدارس في علم الإدارة، هو أنها: تساهم في الارتقاء بعلم الإدارة عبر ما تقدمه من بحوث (دراسات وكتب). ٦٨٩.
 - أهم المدارس الإدارية: الكلاسيكية. السلوكية. ٦٩٠.
 - أهم المدارس التي أثرت في الفكر الإداري، هي: الكلاسيكية. ٦٩١.
 - "الإدارة العلمية"، هي أحد أنواع المدارس: الكلاسيكية. ٦٩٢.
 - "العمليات (المبادئ) الإدارية"، هي أحد أنواع المدارس:

مبادئ الإدارة (ملخص، سؤال وجواب)

٦٩٩. خصائص مدرسة "الإدارة العلمية" الكلاسيكية:
- تركز على إنتاجية الفرد العامل.
 - ترى أن الأفراد "العاملين" هم أساس العملية الإدارية.
 - ركزت على اختيار وتدريب العاملين بعناية.
 - ركزت على دعم العاملين بالتخطيط السليم حتى يوظفوا مهاراتهم من أجل تحقيق أهداف المنظمة.
 - بها يتم اختيار كل موظف حسب الوظيفة المراد له أن يشغلها.
٦٩٣. "البيروقراطية"، هي أحد أنواع المدارس الكلاسيكية.
٦٩٤. أنواع المدارس الكلاسيكية:
- الإدارة العلمية.
 - العمليات (المبادئ) الإدارية.
 - البيروقراطية.
٦٩٥. مدرسة ضمن المدرسة الكلاسيكية، تركز على إنتاجية الفرد العامل:
- الإدارة العلمية.
٦٩٦. مدرسة ضمن المدرسة الكلاسيكية، ترى أن الأفراد "العاملين" هم أساس العملية الإدارية:
- الإدارة العلمية.
٦٩٧. مدرسة ضمن المدرسة الكلاسيكية، ركزت على اختيار وتدريب العاملين بعناية ودعمهم بالتخطيط السليم:
- الإدارة العلمية.
٦٩٨. مدرسة ضمن المدرسة الكلاسيكية، بها يتم اختيار كل موظف حسب الوظيفة المراد له أن يشغلها:
- الإدارة العلمية.
٧٠٠. "فريدريك تابلور"، يعتبر من رواد مدرسة: الإدارة العلمية الكلاسيكية.
٧٠١. الزوجان فرانك ولبليان جيلبيرث، من رواد مدرسة: الإدارة العلمية الكلاسيكية.
٧٠٢. رواد مدرسة "الإدارة العلمية" الكلاسيكية، هم:
- فريدريك تابلور.
 - الزوجان فرانك ولبليان جيلبيرث.
٧٠٣. الأب الروحي لمدرسة الإدارة العلمية الكلاسيكية، هو:
- فريدريك تابلور.
٧٠٤. أحد رواد المدارس الإدارية، نشر كتاب "مبادئ الإدارة الحديثة" عام ١٩١١:

مبادئ الإدارة (ملخص، سؤال وجواب)

- هم الشركات كان الانتاج بكميات كبيرة وجودة جيدة.
- لم تكن هناك مشكلة تسويق، فكل ما يتم انتاجه يتم تسويقه.
- ٧١١. من القائل " كل الزبائن لهم الحق في اختيار لون سياراتهم، بشرط أن يكون هذا اللون أسود ":
- فوردي.
- ٧١٢. ما دلالة مقولة فوردي " كل الزبائن لهم الحق في اختيار لون سياراتهم، بشرط أن يكون هذا اللون أسود ":
- لم يكن يولي اهتمام لطلبات الزبائن كون منتجاته عليها طلب وتباع بكميات كبيرة.
- ٧١٣. أحد رواد مدارس الإدارة، أسهموا بتطوير معدات بهدف دراسة الوقت والحركة للتقليل من الوقت الضائع:
- الزوجان جيلبيرث.
- ٧١٤. أحد رواد مدارس الإدارة، لهم دور كبير في تطوير علم النفس الصناعي:
- الزوجان جيلبيرث.
- ٧١٥. أحد رواد مدارس الإدارة، أسهموا بتطوير مصطلحات (مثل: Standardization ، Work simplification):
- الزوجان جيلبيرث (أو غلبرت).

- فريديريك تايلور.
- ٧٠٥. أحد رواد المدارس الإدارية، ركز على التعامل الإداري ودراسة الوقت والحركة:
- فريديريك تايلور.
- ٧٠٦. أحد رواد المدارس الإدارية، قام بإعداد "قواعد" لكل وظيفة تشتمل على دراسة الحركة والوقت القياسي:
- فريديريك تايلور.
- ٧٠٧. أحد رواد المدارس الإدارية، قام بإعداد "قواعد" لكل وظيفة تشتمل على "اختيار" العاملين الذين يمتلكون المهارات المطلوبة بعناية:
- فريديريك تايلور.
- ٧٠٨. أحد رواد المدارس الإدارية، قام بإعداد "قواعد" لكل وظيفة تشتمل على "تدريب" العاملين لأعداد أعمالهم ودفع أجور تتلاءم مع أدائهم:
- فريديريك تايلور.
- ٧٠٩. أحد رواد المدارس الإدارية، قام بإعداد "قواعد" لكل وظيفة تشتمل على دعم العاملين في أداء أعمالهم عن طريق التخطيط السليم للعمل:
- فريديريك تايلور.
- ٧١٠. سبب دراسة "فريديريك تايلور" الوقت والحركة:
- لأن تلك الفترة كانت تتميز بثورة صناعية كبيرة.

مبادئ الإدارة (ملخص، سؤال وجواب)

٧١٦. من رواد الإدارة العلمية، أسهموا بتطوير مصطلح "تبسيط العمل":
● الزوجان جيلبيرث.
٧١٧. من رواد الإدارة العلمية: أسهموا بتطوير مصطلح "التوحيد القياسي":
● الزوجان جيلبيرث.
٧١٨. مدرسة ضمن المدرسة الكلاسيكية، تركز على المنظمة كوحدة واحدة، هي:
● العمليات (المبادئ) الإدارية.
٧١٩. مدرسة ضمن المدرسة الكلاسيكية، جاءت بعد الإدارة العلمية وتعتبر مكملتها، هي:
● العمليات (المبادئ) الإدارية.
٧٢٠. ماذا كانت نتيجة محاولة مدرسة "العمليات الإدارية" الابتعاد عن "الإدارة العلمية":
● فشلت.
٧٢١. من رواد مدرسة "العمليات الإدارية" الكلاسيكية:
● هنري فايول.
٧٢٢. أحد رواد المدارس الإدارية، أصدر كتاباً بعنوان "الإدارة العليا والإدارة الصناعية" سنة ١٩١٦:
● هنري فايول.
٧٢٣. أحد رواد مدرسة "العمليات الإدارية"، شكلت أفكاره ومن تبعه في هذه المدرسة أساس تخصص الإدارة، هو:
● هنري فايول.
٧٢٤. أحد رواد المدارس الإدارية، قسم مهام وواجبات الإدارة إلى خمس عمليات، هو:
● هنري فايول.
٧٢٥. أحد رواد المدارس الإدارية، قسم المنظمة إلى عدة نشاطات، هو:
● هنري فايول.
٧٢٦. أحد رواد المدارس الإدارية، وضع المبادئ الإدارية الأربعة عشر:
● هنري فايول.
٧٢٧. اسهامات "هنري فايول" في مدرسة "العمليات الإدارية":
● قسم مهام وواجبات الإدارة إلى خمس عمليات.
● قسم المنظمة إلى عدة نشاطات.
● وضع المبادئ الإدارية الأربعة عشر.
٧٢٨. العمليات الخمس لمهام وواجبات الإدارة (حسب فايول):
● الاستبصار والحكمة (التخطيط).
● التنظيم (حشد الموارد وتقسيم المهام لتنفيذ الخطة).

مبادئ الإدارة (ملخص، سؤال وجواب)

- القيادة (توجيه وتقييم العاملين).
- التنسيق (مطابقة الجهود مع بعضها).
- الرقابة (للتأكد من مطابقة المنجز مع الخطة).
- ٧٢٩. (حسب فايول) فإن "الاستبصار والحكمة" تعتبر من:
 - مهام وواجبات الإدارة.
 - ٧٣٠. الاستبصار والحكمة (حسب فايول)، تعني:
 - توضع الخطة لتنفيذ مستقبلاً (التخطيط).
 - ٧٣١. (حسب فايول) فإن "التنظيم" تعتبر من:
 - مهام وواجبات الإدارة.
 - ٧٣٢. (حسب فايول) فإن "القيادة" تعتبر من:
 - مهام وواجبات الإدارة.
 - ٧٣٣. (حسب فايول) فإن "التنسيق" تعتبر من:
 - مهام وواجبات الإدارة.
 - ٧٣٤. (حسب فايول) فإن "الرقابة" تعتبر من:
 - مهام وواجبات الإدارة.
 - ٧٣٥. نشاطات المنظمة (حسب فايول):
 - النشاط الانتاجي.
 - النشاط التجاري.
- النشاط المالي.
- النشاط المحاسبي.
- نشاط الحماية من المخاطر.
- النشاط الإداري.
- ٧٣٦. المبادئ الإدارية الأربعة عشر (حسب فايول):
 - تقسيم العمل.
 - السلطة والمسئولية.
 - القواعد المنظمة للعمل.
 - وحدة الأوامر.
 - وحدة الاتجاه.
 - خضوع مصالح الأفراد لمصالح المنظمة.
 - مكافأة العاملين بعدالة.
 - المركزية.
 - التدرج الهرمي.
 - الترتيب.
 - العدالة.
 - استقرار العاملين.
 - المبادرة.

مبادئ الإدارة (ملخص، سؤال وجواب)

- روح الفريق. ٧٣٧. أحد المبادئ الإدارية الأربعة عشر (حسب فايول)، وتعني أن العامل متخصص بجزء صغير محدد من العمل، بحيث لا يقوم بأعمال كثيرة:
- تقسيم العمل.
- إصدار الأوامر والالتزام بمسؤولية محددة:
- السلطة والمسؤولية.
- ٧٣٩. أحد المبادئ الإدارية الأربعة عشر (حسب فايول)، وتعني تحديد العلاقة بين الأطراف:
- القواعد المنظمة للعمل.
- ٧٤٠. أحد المبادئ الإدارية الأربعة عشر (حسب فايول)، وتعني تلقي الأوامر من رئيس واحد فقط:
- وحدة الأوامر.
- ٧٤١. أحد المبادئ الإدارية الأربعة عشر (حسب فايول)، وتعني أن جهود العاملين تكون في اتجاه واحد فقط:
- وحدة الاتجاه.
- ٧٤٢. أحد المبادئ الإدارية الأربعة عشر (حسب فايول)، وتعني السياسات وأهم القرارات بيد الإدارة العليا:
- المركزية. ٧٤٣. أحد المبادئ الإدارية الأربعة عشر (حسب فايول)، وتعني الاتصالات والقرارات:
- التدرج الهرمي.
- ٧٤٤. أحد المبادئ الإدارية الأربعة عشر (حسب فايول)، وتعني وضع الشيء المناسب في المكان المناسب:
- الترتيب.
- ٧٤٥. أحد المبادئ الإدارية الأربعة عشر (حسب فايول)، وتعني ضمان استمرار العاملين في المنظمة، العامل جزء من الرأس مال المعرفي الواجب المحافظة عليه:
- استقرار العاملين.
- ٧٤٦. أحد المبادئ الإدارية الأربعة عشر (حسب فايول)، وتعني تشجيع العاملين على تقديم أفكار جديدة:
- المبادرة.
- ٧٤٧. أحد المبادئ الإدارية الأربعة عشر (حسب فايول)، وتعني تشجيع العاملين على العمل ضمن فريق:
- روح الفريق.

مبادئ الإدارة

(ملخص، سؤال وجواب)

٧٤٨. مدرسة ضمن المدرسة الكلاسيكية، قائمة على أساس المنطق والنظام والسلطة الشرعية لإنجاز الأعمال وتحقيق الأهداف:
- البيروقراطية.
٧٤٩. مدرسة ضمن المدرسة الكلاسيكية، تعتبر صيغة تنظيمية، عقلانية ورشيدة:
- البيروقراطية.
٧٥٠. رواد مدرسة (البيروقراطية) الكلاسيكية:
- ماكس فيبر.
٧٥١. مبادئ الإدارة (حسب فيبر):
- تقسيم واضح للعمل.
 - هيكل واضحة للسلطة.
 - قواعد وإجراءات عمل رسمية مكتوبة (لتوجيه القرارات).
 - اللاشخصية في التعامل.
 - التدرج الوظيفي (حسب الجدارة).
 - فصل الإدارة عن الملكية.
٧٥٢. "تقسيم واضح للعمل" تعتبر من مبادئ الإدارة حسب:
- ماكس فيبر.
٧٥٣. "تقسيم واضح للعمل"، يقصد به:
- تحديد الوظائف والمهام لأدائها.
٧٥٤. "هيكل واضحة للسلطة" تعتبر من مبادئ الإدارة حسب:
- ماكس فيبر.
٧٥٥. "قواعد وإجراءات عمل رسمية مكتوبة" تعتبر من مبادئ الإدارة حسب:
- ماكس فيبر.
٧٥٦. "اللاشخصية في التعامل" تعتبر من مبادئ الإدارة حسب:
- ماكس فيبر.
٧٥٧. "التدرج الوظيفي" تعتبر من مبادئ الإدارة حسب:
- ماكس فيبر.
٧٥٨. "فصل الإدارة عن الملكية" تعتبر من مبادئ الإدارة حسب:
- ماكس فيبر.
٧٥٩. في "البيروقراطية" فإن العمل وفق قواعد وإجراءات عمل رسمية مكتوبة يكون ل:
- توجيه القرارات.
٧٦٠. في "البيروقراطية"، فإن التدرج الوظيفي يكون حسب:
- الجدارة.

مبادئ الإدارة (ملخص، سؤال وجواب)

٧٦٢. أحد مدارس الإدارة، اهتمت في الجانب الإنساني (الاجتماعي، النفسي) للإدارة:
- المدرسة السلوكية.
٧٦٣. أحد مدارس الإدارة، تركز على الأفراد لكن من ناحية أنهم اجتماعيون ويريدون تحقيق ذاتهم:
- المدرسة السلوكية.
٧٦٤. نظريات المدرسة السلوكية:
- دراسات هوثورن.
 - نظريات الحاجات الإنسانية.
 - نظرية X ونظرية Y.
 - نظرية الشخصية الناضجة.
٧٦٥. العالم الذي أجرى "دراسات هوثورن" السلوكية:
- إلتون مايو.
٧٦٦. مدرسة ضمن المدرسة السلوكية، هي نتاج تجارب "إلتون مايو":
- دراسات هوثورن.
٧٦٧. الشركة والمكان التي أجرى فيها "إلتون مايو" دراسات هوثورن:
- **Western Electric** في موقع **Hothorne**.
٧٦٨. مدرسة فتحت المجال للتركيز على الجوانب الإنسانية والسلوكية في إنجاز العمل، هي:
- دراسات هوثورن لـ "إلتون مايو".
٧٦٩. مدرسة ساهمت في ظهور حركة العلاقات العامة **Human Relation**:
- دراسات هوثورن.
٧٧٠. ساهمت "دراسات هوثورن" في ظهور حركة العلاقات العامة والتي تطورت لتصبح مدخلاً لما يُسمى:
- السلوك التنظيمي.
٧٧١. دراسة الأفراد والمجموعات وسلوكهم في المنظمات، يسمى:
- السلوك التنظيمي.
٧٧٢. مدرسة استنتجت أن الحوافز المادية والاقتصادية لا تكفي في تحسين الأداء:
- دراسات هوثورن لـ "إلتون مايو".
٧٧٣. مدرسة إدارية استنتجت أن تحسين الأداء يتحقق عبر "مناخ العمل الجماعي" و"الإشراف المشترك":
- دراسات هوثورن لـ "إلتون مايو".
٧٧٤. حسب "إلتون مايو" فإن تحسين الأداء يتحقق عبر:

مبادئ الإدارة (ملخص، سؤال وجواب)

- مناخ العمل الجماعي.
- الإشراف المشترك.
- ٧٧٥. رائد مدرسة "نظريات الحاجات الإنسانية"، هو:
 - ماسلو.
- ٧٧٦. عالم ركز على دراسة الحاجات في علم الإدارة:
 - ماسلو.
- ٧٧٧. عالم استنتج أن الحاجات تولد ضغطاً يؤثر على أداء وسلوك العاملين داخل المنظمة:
 - ماسلو (نظرية الحاجات الإنسانية).
- ٧٧٨. دراسات ماسلو ركزت على:
 - دراسة الحاجات في علم الإدارة.
- ٧٧٩. عوز مادي أو نفسي يشعر به الفرد ويميل إلى إشباعه، هي:
 - الحاجة.
- ٧٨٠. الحاجات حسب "هرم الحاجات" لـ"ماسلو"، هي (٥ حاجات):
 - الحاجات الفسيولوجية.
 - حاجات الأمان.
 - الحاجات الاجتماعية.
 - الحاجة إلى التقدير.
- حاجات تحقيق الذات.
- ٧٨١. في قمة هرم ماسلو، نجد:
 - حاجات تحقيق الذات.
- ٧٨٢. الغذاء والماء تعتبر من الحاجات (حسب ماسلو):
 - الفسيولوجية (الأساسية).
- ٧٨٣. الأمن الشخصي، الحماية من الأمراض والبطالة؛ تعتبر من حاجات:
 - الأمان.
- ٧٨٤. الحنان والانتماء إلى مجتمع، تعتبر من الحاجات:
 - الاجتماعية.
- ٧٨٥. الاحترام وتقدير الجهود المبذولة، تعتبر من الحاجات:
 - الحاجة إلى التقدير.
- ٧٨٦. الابداع والتفرد بأعمال استثنائية، تعتبر من حاجات:
 - تحقيق الذات.
- ٧٨٧. "المبدئين" الأساسيين لنظرية الحاجات:
 - الحرمان من الإشباع.
 - التدرج في إشباع الحاجات.
- ٧٨٨. "الحرمان من الإشباع" و"التدرج في إشباع الحاجات"؛ يعتبران من المبادئ الأساسية ل:
 - الحاجات الفسيولوجية.

مبادئ الإدارة
(ملخص، سؤال وجواب)

٧٩٥. عالم ألف كتاب **The Human Side of Enterprise**

الجانب الإنساني للشركة، هو:

• ماكريغور.

٧٩٦. تعتبر نظرية **X** ونظرية **Y** من المدرسة:

• الكلاسيكية.

٧٩٧. عدم حب العاملين للعمل، تعتبر من افتراضات نظرية:

• X.

٧٩٨. نقص الطموح، تعتبر من افتراضات نظرية:

• X.

٧٩٩. عدم تحمل المسؤولية، تعتبر من افتراضات نظرية:

• X.

٨٠٠. العاملون يقاومون التغيير، تعتبر من افتراضات نظرية:

• X.

٨٠١. العاملون يفضلون أن يُقادوا بدل أن يقودوا، تعتبر من افتراضات

نظرية:

• X.

٨٠٢. العاملون يجفزون مادياً فقط، تعتبر من افتراضات نظرية:

• X.

• نظرية الحاجات الإنسانية.

٧٨٩. أحد مبادئ نظرية الحاجات، تقول أن الحاجات المشبعة لا أثر لها في

سلوك الفرد:

• الحرمان من الإشباع.

٧٩٠. أحد مبادئ نظرية الحاجات، تقول أن الحاجات غير المشبعة هي

التي تؤثر في سلوك الفرد:

• الحرمان من الإشباع.

٧٩١. أحد مبادئ نظرية الحاجات، تفترض مثلاً أنه يجب إشباع حاجات

الغذاء قبل إشباع الحاجة إلى تحقيق الذات:

• التدرج في إشباع الحاجات.

٧٩٢. رائد (نظرية **X** ونظرية **Y**)، هو:

• ماكريغور.

٧٩٣. بمن تأثر رائد نظرية **X** ونظرية **Y**:

• إلتون مايو.

• ماسلو.

٧٩٤. بمن تأثر "ماكريغور":

• إلتون مايو.

• ماسلو.

مبادئ الإدارة (ملخص، سؤال وجواب)

٨٠٣. المدراء لا يعطون العاملين مجالاً لإبداء الرأي، تعتبر من افتراضات نظرية: X
٨٠٤. المدراء يخلقون جواً سلبياً، تعتبر من افتراضات نظرية: X
٨٠٥. المدراء يجعلون العاملين يشعرون بالتبعية، من افتراضات نظرية: X
٨٠٦. أسباب سلبية العاملين حسب نظرية X هي: Y
- المدراء لا يعطون مجالاً لإبداء الرأي.
- المدراء يخلقون جواً سلبياً.
- المدراء يجعلون العاملين يشعرون بالتبعية.
٨٠٧. العمال يحبون عملهم، تعتبر من افتراضات نظرية: Y
٨٠٨. العمل مستعدون لتحمل المسؤولية، تعتبر من افتراضات نظرية: Y
٨٠٩. العمال قادرين على ممارسة الرقابة الذاتية، تعتبر من افتراضات نظرية: Y
٨١٠. العمال مبدعون وذوي خيال واسع، تعتبر من افتراضات نظرية: Y
٨١١. المدراء يؤمنون بالمشاركة، تعتبر من افتراضات نظرية: Y
٨١٢. المدراء يخلقون جواً من الحرية، تعتبر من افتراضات نظرية: Y
٨١٣. المدراء يشجعون العمال على تحمل المسؤولية، تعتبر من افتراضات نظرية: Y
٨١٤. المدراء يشعرون العمال بالتقدير والرضا، تعتبر من افتراضات نظرية: Y
٨١٥. المدراء يشجعون العمال على تقديم المبادرات، تعتبر من افتراضات نظرية: Y
٨١٦. سبب إيجابية العمال، حسب نظرية Y: Y
- المدراء يؤمنون بالمشاركة.
- المدراء يخلقون جواً من الحرية.
- المدراء يشجعون العمال على تحمل المسؤولية.

مبادئ الإدارة (ملخص، سؤال وجواب)

- المدراء يشعرون العمال بالتقدير والرضا.
 - المدراء يشجعون العمال على تقديم المبادرات.
 - ٨١٧. رائد نظرية الشخصية الناضجة:
 - كريس أرجريس.
 - ٨١٨. عالم انتقد المدرسة الكلاسيكية واتجاهاتها التي لا تنسجم مع الشخصية الناضجة، هو:
 - كريس أرجريس.
 - ٨١٩. عالم يرى أن الشخصية الناضجة يمكنها اتخاذ قرارات في صالح المنظمة، هو:
 - كريس أرجريس في نظرية "الشخصية الناضجة".
 - ٨٢٠. عالم انتقد تقسيم العمل بدقة كونه يتناقض مع مبدأ تحقيق الذات، هو:
 - كريس أرجريس في نظرية "الشخصية الناضجة".
 - ٨٢١. عالم اقترح المزيد من "المرونة"، وفسح المجال للعمال لطرح الأفكار الإبداعية، هو:
 - كريس أرجريس.
 - ٨٢٢. عالم انتقد اجراءات تحديد السلطة وممارسة الرقابة وكتابة الإجراءات:
 - كريس أرجريس.
٨٢٣. سبب انتقاد "أرجريس" لإجراءات تحديد السلطة وممارسة الرقابة وكتابة الإجراءات:
- لأنها تؤدي إلى الجمود، وقلة النشاط.
٨٢٤. "النجاح يتحقق عندما يشارك العاملون في تحديد الأهداف"، هي خلاصة نظرية:
- الشخصية الناضجة، لـ"كريس أرجريس".
- تم
بحمد الله
- ما تحته خطأ، يعني سبق أن جاء في اختبار سابق.
- أبو الحارث
٢٠١٣/١١/٩ م
- ثمن هذا الجهد، دعواتكم الصالحات لي ولوالدي، والصلاة على النبي ﷺ.