

### المحاضرہ المسجلہ الثانیہ

- يقع على عاتق الاداره مواجه التحديات التي تواجه المنظمات في العصر الحديث (صح)**
- لاعلاقه للاداره بما تواجهه المنظمات من تحديات في العصر الحديث ( خطأ )**
- اي حاجه خلقها الله سبحانه عباره عن ( مدخلات ومخرجات ) بما فيها المنظمات  
-يقع عبئ اختيار العنصر البشري على ( الاداره العليا - الاداره المتوسطه - الدنيا - لاشي مما ذكر )  
اهم مورد في اي منظمه هو المورد البشري.
- ان فريدريك تايلور في الاداره العلميه التي وضعها اهتم بالجانب الانساني للاداره ( خطأ )**
- من ضمن اهداف الاداره : تنسيق الجهود الجماعيه.
- الجهود الجماعيه باي منظمه او مجتمع الخ شبهها او تصورها الدكتور كانها شلال متدفق من المياه.  
-الجهود الجماعيه عباره عن شلال متدفق تحتاج الى تنسيق وتوحد جهودهم بكفاءه وفاعليه وبوسائل انسانيه.  
الهدف من وجود المنظمات اين كانت نوعها ؟ الارتقاء بحياه المواطن.
- هناك من يرى ان المنظمه يمكن ان تعمل في فراغ ( خطأ )** ان اي انسان او دوله او منظمه لايعمل في فراغ.
- افضل انواع المنظمات هو الذي يؤثر في البيئه ويتأثر بها البيئه المحيطه داخليا وخارجيا.
- هناك من يرى ان كل المديرين في المنظمه يحتاجوا الى مهارات على مستوى واحد ( خطأ )**
- المدير في الاداره العليا يحتاج الى مهاره اكثر - المدير في الاداره الوسطى اقل - والدنيا اقل.
- هناك من يرى بعدم وجود فرق بين الفعاليه والكفاءه ( خطأ )** الكفاءه معناها : القدره على تحقيق الاهداف بأقل قدر من التكلفة ... الفعاليه : تستخدم انسب الطرق التي تناسب مع امكانيه المنظمه واحتياجات السوق.
- ان مهمه المدير تقتصر على اصدار الاوامر او ارغام الاخرين على اداء الاعمال ( خطأ )**
- ان مهمه المدير لاتقتصر على اصدار الاوامر او ارغام الاخرين على اداء الاعمال ولكن لابد ان يرتقى دوره ليكون دورا تنسيقيا لعمل الاخرين بطريقه تكاملية قادره على انجاز العمل المطلوب.
- هناك من يرى ان لكل منظمه مدير واحد فقط ( خطأ )**
- تطلق كلمه مدير على اكثر من شخص في المنظمه.
- ان أهم المهارات الأساسية للمدير هي ( المهارات الانسانية )**
- ملاحظه مهمه :المهاره الفكرية يجب أن تتوفر في مستوى الإدارة العليا أما المهاره الانسانية فيجب أن تتوفر في كافة المستويات.
- اختيار من متعدد جامعه الدمام تعتبر منظمه ( جامعه حكوميه ) او ( مؤسسسه عامه او حكوميه )**

### المحاضرة المسجلة الثالثة-

- هناك من يعتقد بعدم وجود فرق بين القيادة والزعامة ( خطأ ) في فرق بينهم.
- الزعامة هي صفة كارزمية تغلب عليها الموهبه وهي رئاسة الافراد ( صح. )
- صاحب الادارة العلمية هو ( فريدريك تيلور )
- هناك من يرى بعدم وجود فرق بين الدوافع والحوافز فكلاهما تستخدم المنظمة لتحقيق اهدافها ( خطأ ) في فرق الجواب الدوافع محركات داخلية اما الحوافز فهي مؤثرات خارجية.
- ان الحاجة المادية هي اكبر دافع للقيادة ( خطأ ) الحاجة الى انجاز والتميز وتحقيق الاهداف.
- هناك من يرى بعدم وجود فرق بين الفاعلية والكفاءة ( خطأ ) في فرق بينهم.
- هل هناك فرق بين القوة والنفوذ ؟ نعم القوة والسلطة كلاهما وجهه محددة القوة تكون رسمية اما النفوذ فهو بشكل غير رسمي.
- السلطة اللازمة للقائد - يجيب لنا اختيار من متعدد.
- 5 - القيادة بالبحث عن الاتباع ومناصرتهم سؤال اختياري
- يقلك هذا النوع من القيادة( يناسب المشاريع قصيرة المدى حيث ان العلاقة بين القيادة والعاملين لن تدوم طويلا )
- اوجه الاختلاف بين القائد والمدير مهمه
- لايوجد فرق بين المدير والقائد (خطأ) في فرق بينهم.
- كل قائد مدير.
- ليس كل واحد يستطيع ان يكون قائدا..
- ادوار القيادة يجيب لنا اختيار من متعدد.
- هل انتاج منتج جديد او فتح فرع جديد هل هو قرار روتيني ام لا ؟؟؟ لا

المحاضرة المسجلة الرابعة...

صح ام خطأ"

وفقا لنظرية الادارة بالاهداف يمكن تحقيق اهداف المنظمة مع عدم وجود اتفاق بين القائد والعاملين على هذه الاهداف  
( خطأ ) ( وجود فرق بينهم.

هناك من يعتقد ان هناك اسلوب امثل لكافة المواقف والحالات وذلك للتأثير على الأفراد ( خطأ ) لا يوجد اسلوب امثل  
هناك من يرى بان القائد يستطيع ان ينفرد في اتخاذ القرار في الادارة العليا او المتوسطة او الدنيا ( خطأ ) .

هناك من يرى إمكانية نجاح المنظمة رغم وجودها في برج عاجي ( خطأ )  
ان مهمة اختيار الموظفين الجدد يمكن ان تقوم بها الادارة ( الوسطى او الدنيا او العليا ) اختيار من متعدد الجواب  
العليا.

هناك من يرى ان كل العاملين في المنظمة يقبلون بالتغيير والتطوير ( ) ..... صح ام خطأ.... انه توجد مقاومة  
لدى بعض العاملين بالمنظمة

المدير الناجح يمنع وجود الجماعات الغير رسمية ( خطأ )  
الادارة بالاهداف تتكون من ..... وبيجيك صح ام خطأ او هل العبارة صحيحة ام خطأ  
اي العبارات لا تتفق مع الادارة بالاهداف الخ...

هناك من يرى ان اتخاذ القرارات يمكن ان يقتصر على الادارة العليا في المنظمة ( خطأ ) المشاركة تجب في كل  
المستويات .

-المنظمات تصمد وبنجاح بقيادة مدير جيد الى بضع اعوام ولا تستطيع ان تدوم بدون قيادي يرسم لها افاق المستقبل ( صح. )

المنظمات تصمد وبنجاح بقيادة مدير جيد الى بضع اعوام ولكن لا تستطيع ان تصمد لـ أعوام طويلة مع المدير الجيد هذا  
ولا تستطيع أن تدوم بدون قيادي يرسم لها افاق المستقبل ( صح. )  
القوة والسلطة : شكل رسمي النفوذ : شكل غير رسمي

لايستطيع القائد مهما كان نجاحه ان يمنع وجود المجموعات الغير رسمية.  
ان مدرسة الادارة العلمية او الحركة الادارة العلمية التي نادى بها فريدريك تيلور في القرن العشرين ركزت على  
الجانب الانساني ( خطأ ) الحركة الادارة العلمية ركزت على الارباح والجانب المادي واهملت الجانب الانساني.

لايوجد فرق بين انواع مهارات الثلاثة فنية انسانية فكريه ( خطأ ) يوجد فرق بينهم  
لايوجد فرق بين درجة الاحتياج للمهارات بين المدير في الادارة العليا او الدنيا او الوسطى ( خطأ ) في فرق بينهم.  
هناك من يرى بعدم وجود فرق الحاجة في هذه المنظمات ( خطأ )

هناك من يرى بعدم وجود فرق بين القرارات الروتينية والغير روتينية بالنسبة للمنظمة ( خطأ )  
مثل : فتح فرع جديد للمنظمة او انشاء قسم جديد مثل شركة بنده او عبد اللطيف جميل قررو اصحاب هذه الشركة فتح  
فرع له في مدينة اخرى غير الدمام هل هذا قرار روتيني ام غير روتيني ???  
مثل : مطعم بسيط قرر فتح تقديم وجبة جديدة هل هذا قرار روتيني او غير روتيني ??  
من يتخذ هذا القرار وبأي مستوى اداري هل ادارة عليا - متوسط -دنيا

-القرارات الروتينية معظمها تقع في الادارة الدنيا كلمه روتينيه) يعني كل اسبوع او كل شهر)  
-القرارات الغير روتينية معظمها تقع في الادارة العليا ولا بد من المشاركة مستويات اخرى ونجعل المشاركة شي فعلي  
وليس روتيني او شكلي...

## المحاضرة المسجلة الخامسة - البث المباشر الاول- مراجعه لما سبق.

- هل هناك فرق بين الفاعلية والكفاءة ( نعم ) **في فرق بينهم** . مكرر هالسؤال
- كل مستوى اداري يحتاج الى مهارات ادارية مختلفة.
- ان المديرين في المستويات الادارية المختلفة يحتاجون الى المهارات الادارية بنفس المستويات ( **خطا** ) **كل مدير في مستوى اداري معين يحتاج الى مهارة معينة ويحتاج الى كل انواع المهارات بالترتيب.**
- هناك من يرى بان كل المنظمات في المجتمع تهدف الى تحقيق ارباح ( ) او لاتوجد منظمات في المجتمع لاتسعى الى تحقيق ارباح ( **خطا** ) **هناك تحقيق ارباح وهدف اساسي ، وخدمه عامه للدوله.**
- مهمه المدير ليست مقتصره على اصدار الاوامر وارغام الاخرين على اداء العمل ( **صح** )
- كما يمكن ان تطلق كلمه مدير على اكثر شخص في المنظمه.
- هناك من يرى ان الادارة فن ( **خطا** )
- هناك من يرى ان الادارة علم ( **خطا** )
- الادارة لا بد ان تجمع بين المعارف الاساسية والرئيسية. الاساسية مثل علم - نظريات - اسس اما الرئيسية مثل - الفن - ابداع تطوير - خبرة.
- ( -افضل انواع المديرين الذي يجمع بين جانبي الادارة كعلم وفن ) الادارة علم وفن في ان واحد..
- هناك فرق بين القيادة والزعامه..
- أول وأهم مورد من موارد المنظمة هو ( **العنصر البشري** ) .
- وسائل التعرف على القيادة ( القيادي الناجح ) مهم وفي غايه الاهمية..
- دوافع القيادة ( **الدافع لارضاء الذات** ) **هذا اعلى الدوافع تائرا بالنسبة للقيادة الادارية خاصة بالنسبة للمستويات الادارية العليا.**
- دور القيادة ( ٦ - اتخاذ القرارات ) **لا بد ان يكون بالمشاركة لجميع المستويات الادارية.**
- افضل انواع القرارات تتم بالمشاركة.
- افضل الانواع ( القائد المتفاعل المشارك ) وراح يجيب لنا اختيار من متعدد.
- انماط القيادة المختلفة ( افضل الانواع هو اسلوب القيادة بالمشاركة. )
- ينصح باستخدام اسلوب القيادة بالمشاركة عندما تكون المهام غير واضحة وفي حالة عدم وجود تفهم كبير بين العاملين ( **خطا** ) **المهام واضحة وفي حاله تفهم كبير بين العاملين.**
- الفرق بين المدير والقائد مهم.
- أنماط القيادة الادارية ( ٤ . القيادة الديمقراطية ) افضل الانواع.
- (-القيادي المستبد ) اسوء الانواع.
- ان كل قائد مدير وليس كل مدير قائد.
- ادوار القيادة ( القائد المتفاعل المشارك ) افضل الانواع.
- هناك من يرى بوجود اسلوب امثل يمكن اتباعه لكافه الحالات ( **خطا** ) .
- الشبكة الادارية يمكن راح يجيبها لنا بالاختبار يقول نمط ورمز ويرمز الى ايش... (9,9) -اهتمام عالي بكلا من الانتاج والعاملين والزملاء) .... **افضل انواع القادة** .
- مش كل المنظمات تقع بالنمط ٥ الى ٩ (٩,٩) ليست كل المنظمات تستطيع ان تتخذ نمط واحد وانما تتراوح بين هذا وذلك .
- التفويض يقتصر على المسؤوليات والسلطات ( **خطا** ) **يكون في السلطات والصلاحيات للقيام بالمهام وهنا علاقة طرديه بين السلطة والمسؤولية وترك حرية اتخاذ القرار لهم وطالما يؤدي الى انجاز الاهداف المطلوبة.**
- وهذه المهارات تتفاوت درجة الاحتياج لها حسب موقع القيادي من التنظيم . نقطه مهمه.
- القيادي في المستوى الاقل - الاوسط - الاعلى . يمكن عكسها ويلخبط كل وحده انتبهو..
- كل واحد له اهتمامات معينة وهذه المهارات تختلف من مستوى الى اخر حسب حاجة المدير لهذه الانواع ٣ لهذه المهارات.

المحاضرة المسجلة السادسة.....

مهارات التخطيط : هي اول مهارة يجب ان تتوفر في القيادي الناجح.

مهارة التخطيط اكثر من معيار زمني - مستوى - شمول حسب المعيار التي يتم النظر اليه في هذا التخطيط.  
الاهداف كلها وحدة ( خطأ ) في اهداف استراتيجية طويلة المدى - تكتيكية قصيرة المدى - تنفيذية تشغيلية قصيرة المدى..

هل جميع المنظمات تتبع نفس الخطوات وبنفس الترتيب ( خطأ ) يمكن ان يقدم خطوة ويبدل خطوة وياخر خطوة  
يُحذف خطوة مايقدر يستغنى اول يعمل التخطيط بدون خطوات لابد ان تمر عملية التخطيط بعده خطوات.  
مقولة مهمة جدا ( هل مهارة التخطيط مهمة ام لا ؟ بالنسبة للقيادي وبالنسبة لحياتنا ومنظماتنا وجمعاتنا والدولة  
بتعتنا هل مهمة ؟؟؟ ) ( نعم انها في غاية الأهمية..

**كلمة الاستراتيجية** لو دخلت على اي عبارة بتغير معناها .. انتبهو..

هناك من يرى ان المدير يستطيع ان ينجح في المهارة بتعته دون ان تكون لديه مهارة التخطيط ( خطأ ) لابد بقدر  
المستطاع ان تتوافر لدى القائد والمدير الذي يريد ان ينجح في منظمة مهارة التخطيط وضع الاهداف والنظم  
والسياسات والوسائل والتي ستؤدي الى تحقيق رسالة وهدف المنظمة..  
(المسؤولية الاجتماعية للمنظمة ) من اي اهداف - مالية - او بيئية - او خاصة بالعاملين.. الجواب بيئية  
نظم المنظمة فيها اجزاء رسمية وغير رسمية..

المدير الناجح هو الذي يستطيع أن يلغي وجود التنظيمات غير الرسمية من المنظمة (خطأ )  
أن حصول شهادة الأيزو هدف للمنظمة ويعد هذا الهدف وفق معيار زمني من المستوى الإداري ( خطأ )  
التخطيط متوسط المدى هو الذي تقوم به الإدارة الدنيا ( خطأ )  
التخطيط التكتيكي او التنفيذي تقوم به الإدارة العليا ( خطأ )  
وظيفة الإدارة القيادة الادارية / تبدأ بالتخطيط وتنتهي بالرقابة,  
وظيفة الإدارة تقتصر على رقابة الموارد البشرية ( خطأ ) الرقابة تشمل كل شي.

هناك من يرى ان كل المنظمات الموجودة في المجتمع تسعى الى تحقيق الربح ( خطأ )  
شرط أساسي ان يكون الهدف واضح بالنسبة لكل المجتمع والفرد والمنظمات ولكل دولة الخ..

**تختلف الغاية عن الهدف..**

هناك من يرى بعدم وجود فرق في الغاية والهدف عند التخطيط في المنظمة ( خطأ ) الغاية اكثر عمومية وتغطي فترة  
زمنية اكبر الخ...

(تحقيق الريادة في السوق ) هذا يعد هدف ... اختيار من متعدد

هدف استراتيجي - تكتيكي - او مرحلي - او دنيا - او عليا. الجواب استراتيجي  
هناك ادارة معينة تسعى لاقامه انشاء مصنع جديد فهذا يعد من اهداف ( متوسطه الاجل - قصيره الاجل - طويلة الاجل  
- لاشي مما ذكر ) الجواب متوسطة الاجل..

بيجب لنا مثال ويقول هذا من اي نوع حسب المدى الزمني..

الجهود في المنظمة عبارة عن شلال متدفق بين المياة يحتاج الى توجيه عشان يحقق اداء المنظمة .. وهو في  
غايه الاهمية.

هل المنظمات لها حجم ثابت ( خطأ ) لها عدة اسباب تجعلها المنظمات تزيد بالحجم.

لاتوجد علاقة بين الاهداف بانواعها ال 3 متوسطة المدى قصيرة المدى طويلة المدى ( خطأ )

التخطيط الاستراتيجي عادة يطبق بالمنظمات الصغيرة ( خطأ ) الكبيرة والمتوسطة الحجم الخ..

المنظمة جزء من المجتمع ولا تستطيع ان تنفصل عن هذا المجتمع او البيئه تبعها,,

ان كل المنظمات تهدف الى خدمة البيئه فيما تقدمه من سلع وخدمات الخ,,

كلما كانت المنظمة اقدر على التكيف مع البيئه كلما كانت اقدر على النجاح وتستطيع ان تتميز على الاستمرارية والبقاء  
والمنافسة .

المحاضرة المسجلة السابعة....

(تعريف الاتصال الفعال ) مهم + ( هو عملية تفاعلية) تعريف الاتصال مهم

(الاتصال هو عملية ديناميكية (ديناميكية يعني شي متحرك

الاتصال قد يتم من القيادة الإدارية ألى الموظفين ب المنظمة بقصد وبدون قصد ( صح )  
هو عملية نقل المعلومات مفهومة ( مهم )

وليم أوشي قال ( سر تقدم المؤسسات اليابانية والأمريكية من الناحية الادارية هو الثقة والمودة والخ).

هناك من يرى أن الاتصال عملية بسيطة او احادية الجانب ( خطأ ) عملية معقدة.

يمكن القول ان الاتصال ظهر حديثا ( خطأ ) .. ان الاتصال قديم قدم الانسان

يمكن للمدير الناجح ان يستغنى عن الاتصال الفعال للمنظمة ( خطأ. )

هناك من يرى بوجود علاقة طردية بين انجاز الأهداف وبين كفاءة الاتصال التي يقوم بها المديرين ب منظماتهم ( صح )

من خصائص الأتصال أن الأتصال عملية مستمرة ( صح )

هنا راح يجب لنا اختيار من متعدد ويمكن يجب لنا اختيار مش من ضمن الخصائص الاتصال مثل

من خصائص الأتصال أن الأتصال عملية مؤقتة ( خطأ ) مثل هذا السؤال طبع الاجابه مش موجوده ضمن الخصائص.

أي من الأتي لا يعد من العوامل الشخصية المؤثرة في الأتصال ويجب لنا وحده خطأ مثل

مكونات جسدية

-مكونات معرفية

-المكونات الاجتماعية

-المكونات الأتفاعلية

-المكونات إدارة الحوار

الاتصال قد يكون هابطا فقط ( خطأ )

المدير الناجح هو الذي يوجه اوامره او قراراته بمنظمة للقيادات الادنى فقط لا غير ( خطأ )

(التغذية العكسية مهمه)

يجب أن يتضمن الرسالة أكثر من هدف ( خطأ )

المحاضرة المسجلة الثامنة....

تأخر الرد على المراسلات العامة يعد من اي نوع من المشكلات- ( مشكلات روتينية راح يكون اختيار من متعدد.

المشكلات بصفة عامة لا بد ان نعرف نوع المشكلة هل هي روتينية هامة خطيرة حسب نوع هذه المشكلة نستطيع اننا نتخذ القرار.

إن عملية جمع المعلومات والبيانات كمرحلة من مراحل حل المشكلات تقتصر مثلا مرحلة دون اخرى). خطأ (لا تقتصر

كثير من المديرين ينجحون في صنع القرار ولكنهم يفشلون في تطبيقه ( صح. )

لا يوجد فرق بين صنع القرار واتخاذ القرار ( خطأ ) (في فرق بينهم.

لا يوجد فرق بين المشاكل العابرة وبين المشاكل المهمة في عملية أو خطوات الحل ( خطأ.. ) يوجد فرق بينهم

المشاكل العابرة : مشاكل روتينية متكررة لاتؤخذ وقت لحلها , المشاكل الهامة : مشاكل غير روتينية وغير متكررة

وتحتاج الى وقت اطول لحلها.

لا يوجد فرق بين التأثير الداخلي أو الخارجي بالنسبة للمشكلات تنظيم المنظمة ( خطأ )

الداخلي : لا يصعب حلها , الخارجي : حلها لا يكون بسهولة..

يمكن اتخاذ القرار من غير هدف ( خطأ... )

هناك من يرى اتخاذ القرارات تتعلق بالحاضر يمكن لحل مشاكل المنظمة الاتية ( خطأ

لا تتعلق بالحاضر فقط وانما بالمستقبل

يعتبر التخطيط والسياسات والإجراءات هي من قرارات التي تتعلق بـ ) اختيار من متعدد:

-قرارات إدارية وتشغيلية

-قرارات تتعلق بالاستراتيجيات والأهداف

-قرارات تتعلق بالتنظيم والمهام والنشاطات

الوسائل التكنولوجية - الوظائف هي من قرارات التي تتعلق بـ

-قرارات استراتيجية

-قرارات تنظيمية

-قرارات عملية وتشغيلية

أهم هذي الحالات في حالات القرار الفردي عندما لا يتوفر الوقت الكافي لتحقيق المشاركة فعلا ( صح )  
هناك من يرى امكانية حل المشكلة بوجود حل واحد لها ( خطأ ) لا بد من حلين

المحاضرة المسجلة التاسعة....

من الممارسات الاجتماعية الخاطئة التي تؤدي إلى ضياع الوقت على سبيل المثال الزيارات أثناء العمل والمجاملات وواجبات الضيافة نحو الزائرين وتجمعات العاملين كحلقات الدردشة والجماعات غير الرسمية ( صح )  
أي من الآتي لا يعد من الممارسات الاجتماعية التي تعوق عملية استثمار الوقت:

-الزيارات بعد العمل

-الجماعات غير الرسمية

-المجاملات

-واجبات الضيافة

هناك من يرى عدم وجود فرق بين السلطة والنفوذ الذي يمكن استخدامها المدير في المنظمة بتاعته ( خطأ ) السلطة  
هي : التأثير الرسمي القائد أو المدير.

النفوذ : نتيجة العلاقات غير رسمية وليست لها وجود في التنظيم ولكنها موجودة وتتبع أيضا بالعلاقات غير رسمية.  
هل يمكن للمدير الناجح أن يمنع العلاقات الغير الرسمية بالمنظمة ( خطأ ) لان المنظمة تجمع بشري وانساني والانسان كائن اجتماعي بطبعة لا يمكن ان نمنعه منه العلاقات الغير رسمية او النفوذ .  
المدير الناجح هو الذي يحاول أن يتخلص تدريجيا من العادات السيئة وهو بالتأكد بعد ذلك سوف ينجح في إدارة وقته بفاعلية ( صح )

رأس مال الانسان هو ( وقته )

إدارة الوقت مهارة يمكن اكتسابها بالانضباط والتمرين ( صح )

إدارة الوقت لا يمكن اكتسابها من الحياة إنما هي شيء طبيعي ( خطأ )  
اي شي عايز تنجزه حدد بدايته ونهايته.

قاعده باريتو : خلو بالكم منها

من نماذج مهارات إدارة الوقت (42-22) ممتاز في استخدام الوقت ( صح )

كلما قلت درجة التفاعل الاجتماعي للفرد في بيئة العمل فإن ذلك سوف يؤدي إلى عدم ضياع الوقت ( خطأ )

زيادة درجة التفاعل الاجتماعي للفرد في بيئة العمل يؤدي الى ضياع الوقت ( صح )

على سبيل المثال ان زيادة التفاعل الاجتماعي يكون لها اثار سلبية ( صح )

من الأفضل أن تبدل قصارى جهدك في أي مهمة عمل ( خطأ ) لا بد ان نبذل قصارى جهدنا في الاعمال المهمة  
والاعمال الاستراتيجية الكبيرة الضرورية التي تؤثر بشكل فعال..

لازم ترتب الاعمال المهمة والاعمال العادية..

حسن استثمار الوقت بالشكل المطلوب والامثل يؤدي الى نجاح الفرد في اداء مهامه ومسؤولياته بشكل يتميز بالكفاءة والفاعلية.

نجد ان استغلال الوقت في المنظمة العربية سيئ الى درجة كبيرة ( صح )

او يعكس العبارة (هناك من يرى ان استغلال الوقت في المنظمة العربية هو جيد بشكل كبير) ( خطأ )

لا تعمل بجهد أكبر ولكن بذكاء أكبر ( صح )

أي من هذي الاساليب ليس من نموذج الدقيقة الواحدة

-التوجيه

-التدريب

-التفويض

-المرونة

الأطراء من أي نوع

-المساندة

-التفويض

-التوجيه

-التدريب

التغذية المرتدة من أي أنواع

-المساندة

-التفويض

-التوجيه

-التدريب

على المدير الناجح ان يعمل بجهد اكبر وبذكاء اقل ( خطأ )

المدير الناجح يعمل بجهد اقل وذكاء اكبر ( صح )  
المدير بالدقيقة الواحدة يمكنه اتباع اسلوب واحد لتحقيق أهداف المنظمة وحسن استثمار الوقت ( خطأ )

المحاضرة المسجلة العاشرة.....

إن نجاح الاجتماع هو مسؤولية المدير دون غيره في المنظمة ( خطأ ) مسؤولية كل عضو من اعضاء الاجتماع سواء كان مدير او كان مجرد مشارك في الاجتماع.

هناك من يرى أن الاجتماعات سلاح ذو حدين ( صح )

الجانبي الايجابي ( الاجتماعات وسيلة وليست هدف لذاتها )

هناك من يعتبر ان الاجتماعات وسيلة وهدف في نفس الوقت ( خطأ ) ان الاجتماعات وسيلة لتحقيق الاهداف وتحقيق اهداف المنظمة بأكبر قدر من الفاعلية والكفاءة.

هناك من يرى مسؤولية الاجتماع تقع على عاتق المدير فقط ( خطأ ) سير الاجتماع مسؤولية كل المجتمعين وليس القائد فقط وتقاس جودة الاجتماعات بجودة المشاركين فيها.

مش اي موظف يحظر الاجتماع عشان يقول حظرت الاجتماع لا

الاجتماع لا يحظره الا الذي يتطلب حضوره هذا الاجتماع ولة دور يودية ومهمة محددة داخل هذا الاجتماع هناك من يرى أن الاجتماع يخلق جوا من الالتزام بحيث يأخذ كل فرد على عاتقه مهمة تنفيذ ما اتفق عليه .

(صح)

المدير يشارك في الاجتماع بصفته قائد وليس عضوا عادي في النقاش أثناء الاجتماعات ( خطأ ) القائد الناجح هو الذي يشارك في الاجتماع وكأنه ليس هو في موقع القائد الان انما في موقع هيئة التنظيم في اللجنة الي موجودة وفريق العمل الموجود الان.

يشارك في النقاش كأنه عضو وليس قائد ( صح )

يستخدم الاقتناع اكثر من السلطة في تنفيذ القرارات.

من أنواع الاجتماعات المناقشات

-وضع أهداف جديدة وتصحيح الانحراف

-تقتصر على أفراد معينين لديهم معلومات

-توفير مناخ تعاوني

اجتماعات حل المشكلات تقتصر على أفراد معينين لديهم معلومات ( صح )

اجتماعات لحل المشكلات تضم كل أو معظم الأفراد الموجودين في المنظمة ( خطأ )

أن الصمت يعني بالضرورة التامه أو عدم الاعتراض ( خطأ )

ان الصمت لا يعني بالضرورة الموافقة التامة او عدم الاعتراض ( صح )

دورة حياة الاجتماعات لابد أن تكون مجموعة منسجمة ومنتجة ( صح )

أي من دورة حياة الاجتماعات التطبيع ( اختيار من متعدد )

-يصل المشاركون إلى اجتماعا في القرارات

-صنع تحالفات لتحريك الأمور إلى الأمام

-أب

-يحصلون على نتائج فعالة ومؤثرة ومدعومة بكفاءة

المراهقة مرحلة مهمة قد تعتبر اخطر لا يمكن تجنبها.

هناك من يرى أن المدير في المنظمة لديه القدرة أن يحصل على كافة المعلومات أو لديه القدرة حصول المعلومات بسهولة دون الاستعانة من مديرين موجودين بالمنظمة ( خطأ ) لا يوجد مدير لديه كافة المعلومات عن المنظمة

وعشان كذا زي ما قلنا حتى رؤساء الدول والوزراء والسفراء يحتاج كل واحد منهم الى مستشارين .والخ

هل القيادة علم أو فن ( خطأ ) علم وفن

كل انسان فينا مجموعة معارف تراكمية بشتى انواعه.

المدير يستطيع أن يعرض اقتراحات أثناء الاجتماعات أو بعد انتهائها كأنها حلول نهائية ولها أفضلية التنفيذ

(خطأ )

لا تعرض اقتراحاتك كأنها حلول نهائية ولها افضلية في التنفيذ....

الاجتماعات التي تعقد من أجل اتخاذ القرارات فيها وبها لابد الاعضاء المشاركين يبغى عندهم فكرة مسبقه عن هذه

الاجتماعات ( صح )

يجب الا يحضر الاجتماع الا من له علاقه بتحقيق أهدافه أو تنفيذ هذي الأهداف على حيث الواقع

(خطأ ) ينبغى حصر حضور الاجتماعات على الاعضاء الذين لديهم علاقة مباشرة بأهدافه أو بتطبيق ما سينتج عنه

من قرارات .

المحاضرة المسجلة الحادية عشر...

هناك من يرى أن ثمرت العمل الفردي قد تكون أكبر وأفضل من العمل الجماعي ( خطأ ) ان العمل

الجماعي ثمرته ونتيجة اكبر من ثمرة العمل الفردي.

نقطه مهمه ( ان نجاح الفريق هو نجاح يرتبط بكل عضو من اعضائه وفشله هو فشل لكل عضو ايضا)

الاهداف المشتركة بيننا اكثر من نقاط الاختلاف كثيرا.

هناك من يرى بان القائد النابغ أو الناجح يستطيع أن يستغني عن مساعدة غيره لتحقيق أفضل نتائج للمنظمة

(خطا) مهما كان مستوى نبوغ القائد او براعته فانه يحتاج الى مساعدة غيره لتقديم اقصى ما عنده.

اختيار من متعدد ( الشخص الذي يقوم بتقييم النتائج التي توصل إليها أعضاء الفريق بنزاهة وموضوعية مع الاستدراك والتعديل بأسلوب تشجيعي يساعد على استدرار مزيد من الأفكار المبادر

-الناقد البناء

-الموفق

-المنسق

الاختلاف مسألة ضرورية في البشر ولكن الاختلاف يتطلب وجود ثقة بين أعضاء الفريق ( صح )  
المجاملات بين أعضاء الفريق لها أثر سلبي كبير ( صح )

البعض يستصعب عدم المحاسبة في العمل التطوعي ويغفل أهميته في الرفع من مستوى كفاءة الأداء ( صح )

هناك من يرى امكانية التغير في المنظمة يمكن أن تكون بشكل فردية ( خطأ ) ان التغير يتم بشكل جماعي وليس فردي.

الأخطاء الفردية تتلاشى بالعمل الجماعي ( صح )

اختيار من متعدد ( أي من الأسباب الآتية تجعل الفرد يلجأ للعمل الفردي )  
الذكاء العالي

-الشعور بالأمان

-حب الذات أو الأنانية

أن هناك من يعتقد بان الفرد وحده يستطيع أن يعمل أشياء عظيمة ( خطأ ) لا يوجد شخص بمفرده يقوم بعمل مجموعة من الأشخاص.

أن الفريق كثير جدا ولكن يحقق أهداف قليلة جدا ( خطأ ) لان الفريق يحتاج الى الرؤية والتي

تؤدي الى تركيز الجهود والانتباه ■

المحاضرة المسجلة الثانية عشر ... مراجعه لما سبق من ( ٦ الى ١١ )...

هناك من يرى أن التخطيط يقتصر على الحاضر والماضي ( خطأ )

هناك من يرى الاقتصار على الادارة العليا او المتوسطة او الدنيا ( خطأ ) التخطيط مسؤولية كافة الادارة او العاملين بالمنظمة.

(تحقيق الريادة في السوق في أي من الأهداف التالية) اختيار من متعدد:  
الأهداف التكتيكية

-الأهداف الاستراتيجية

-جميع ماسبق

-لاشيء مما سبق

الأهداف الاستراتيجية توضع من جانب الإدارة العليا ( صح )

هناك من يرى بعدم وجود فرق بين القواعد وبين السياسات او الاهداف ( خطأ ) في فرق

الهدف : هو غاية ، القواعد : تحدد التصرفات الواجب القيام بها او عدم القيام بها ، السياسات : هي وسيلة التي يمكن تحقيق هذا الهدف.

هناك من يرى التخطيط الاستراتيجي عادة في المؤسسات صغيرة الحجم والتي لاتتأثر بشكل كبير بـ التغيرات التقنية المتطورة ( خطأ ) عادة في المؤسسات الكبيرة والمتوسطة الحجم وفي المؤسسات

التي تتأثر بشكل كبير بالتغيرات التقنية المتطورة.

هناك من يرى أن الاتصال لا بد ان يكون عن قصد أو عن غير قصد ( صح )  
هناك من يرى أن عملية الاتصال تقتصر على الرموز اللفظية في المنظمة فقط ( خطأ )  
الاتصال عملية معقدة ( صح )

الاتصال هو عملية بسيطة احادية الجانب ( خطأ ) معقدة.  
هناك من يرى ان الاتصال ظاهرة حديثه ( خطأ )  
هناك من يرى أن الاتصال قديم قدم الانسان مارسه الانسان في صورة بدائية، ثم تطور كما نراه  
الآن

(صح)  
هناك من يرى إن النجاح الذي يحققه القائد في عمله إذا كان لديه ٨٥% من المهارات العلمية  
و١٥% من البراعة الاتصال فقط ( خطأ )  
هناك من يرى إن النجاح الذي يحققه القائد او المدير في عمله يعتمد في ٨٥% منه على البراعة  
الاتصالية ، و١٥% فقط تعتمد على المهارت العلمية أو المهنية المتخصصة ) . صح ( )  
أي من الاتي ليس من الاتصال غير اللفظي

-حركي

-ساكن

-فعال

-أ+ب

يجب أن تتضمن الرسالة أكثر من معنى وأكثر من مطلوب ( خطأ ) مطلوب واحد فقط افضل.  
تأخر الرد على المراسلات العامة من المشكلات

-مشكلات روتينية

-مشكلات خطيرة

-مشكلات هامة

تأخر الرد على الخطابات العاجلة والهامة من المشكلات

-مشكلات روتينية

-مشكلات خطيرة

-مشكلات هامة

طرح منتج بالسوق به عيوب فنية من المشكلات

-مشكلات روتينية

-مشكلات هامة

-مشكلات خطيرة

هل هناك فرق بين أعراض المشكلة والمشكلة ذاتها ( صح )

هل هناك فرق بين صنع القرار واتخاذ القرار ( نعم ) في فرق

صنع القرار : عملية اشمل واعم من اتخاذ القرار ، اتخاذ القرار : اخر مرحلة من عملية صنع  
القرار.

يمكن القول أن اتخاذ القرارات ليس له هدف ( خطأ )

المعلومات وعلاقتها ب اتخاذ القرارات عندما نحس اننا محتاجين لهذي القرارات في مرحلة ما مثل  
اتخاذ القرارات

(خطأ ) المعلومات مهمة قبل اتخاذ القرار واثناء وبعد المعلومات تعد بمثابة العمود الفقري..

جداول العمل - الصيانة تعتبر قرارات من الإدارة وتشغيلية ( صح ) اختيار من متعدد

التخطيط -السياسات -الاجراءت من قرارات ( اختيار من متعدد )

قرارات إدارية وتشغيلية

-قرارات تتعلق بالتنظيم والمهام والنشاطات

-قرارات تتعلق بالاستراتيجيات والأهداف

هناك من يرى بعدم وجود فرق بين السلطة والنفوذ ( خطأ ) السلطة : رسمية ،النفوذ : بشكل غير

رسمي

ان اسوء ادارة للوقت هو ان تعمل باتقان ما لا يستحق العمل ( صح )

اعمل بجهد اكبر .. وبذكاء اقل ( خطأ ) اعلم بجهد اقل وبذكاء اكبر

لا تحاول جذب الانتباه فور انعقاد اللقاء ولكن بالتدرج ( صح )

أول مانع العمل الاجتماع يجب على المدير أن يلفت انتباه أعضاء الاجتماع إليه ( خطأ )  
المدير الناجح يستطيع أن يقوم بمعظم أعباء المنظمة ( خطأ )  
أن العمل الجماعي يؤدي إلى تلاشي الأخطاء الفردية في المنظمة ( صح )

ان الأخطاء الفردية تتلاشى بالعمل الجماعي ( صح )

المحاضرة المسجلة الثالثة عشر....

لا يوجد مقاومة التغيير والتطوير داخل المنظمة ( خطأ )  
هناك من يرى بعدم وجود مقاومة التغيير والتطوير داخل المنظمة الموجودة في عالم اليوم  
( خطأ )

التغيير التنظيمي يتم تلقائياً في المنظمة ( خطأ ) موجه ومقصود وهداف وواع يسعى لتحقيق  
التكيف البيئي الداخلي والخارجي الخ.....

أهم مدخل من مداخل المنظمة هو البعد الإنساني للتغيير التنظيمي ( صح )

لا يوجد فرق بين التطوير والتغيير في المنظمة ( مافي فرق بينهم..

هناك فرق بين التغيير التنظيمي والتغيير التنظيمي ( صح )

لا علاقة بالبيئة للحاجة إلى التغيير للمنظمة ( خطأ ) تتأثر المنظمة كما تؤثر في البيئة المحيطة  
سواء مباشر أو غير مباشر....

التغيير التنظيمي هو جهد طويل المدى ( صح )

ان التغيير في المنظمة يكون بشكل مفاجئ ( خطأ ) ستقابلة موجه قوية من الاعتراضات لذا لزم  
الإعداد الجيد.

ممكن يحدث التغيير جذري وفجائي ( خطأ )

هناك من يرى أن الاستثمارات التي يمكن أن تقتصر على نشاط المنظمة هي الأصول المالية  
والمادية والقوة الشرائية ( خطأ ) في اصول ناعمة والغير المادية او المرئية..

التطوير التنظيمي يحدث بشكل عشوائي ( خطأ )

أكسيد الحياة في تقدم ونجاح المنظمات مثل مقال وليم أوشي الياباني هي (الثقة)  
من الأشياء التي إذا ضاعت لن تعود (اولها الثقة - الوقت - الكلمة.

العلاقات الجيدة بين الأفراد والجماعات في التنظيم تقلل من المشاكل بالمنظمة

( صح )

هناك من يرى المقاومة بالتغيير في المنظمة دائماً أساسها سلبي ( خطأ ) لها سلبي وإيجابي سلبية  
في اغلب الأحوال بل ايجابية

التفاعل بين أعضاء المجموعات الرسمية يكون وفق السياسات والأنظمة التي يحددها التنظيم  
( صح )

التفاعل بين أعضاء الجماعات الغير رسمية فيكون وفق معايير ومفاهيم أعضائها ( صح )

المحاضرة المسجلة الثانية عشر ... مراجعه لما سبق من ( ٦ الى ١١ ... )

هناك من يرى أن التخطيط يقتصر على الحاضر والماضي ( خطأ )

هناك من يرى الاقتصار على الادارة العليا او المتوسطة او الدنيا ( خطأ ) التخطيط مسؤولية كافة  
الادارة او العاملين بالمنظمة.

(تحقيق الريادة في السوق في أي من الأهداف التالية) اختيار من متعدد:  
الأهداف التكتيكية

-الأهداف الاستراتيجية

-جميع ماسبق

-لاشيء مما سبق

الأهداف الاستراتيجية توضع من جانب الإدارة العليا ( صح )

هناك من يرى بعدم وجود فرق بين القواعد وبين السياسات او الاهداف ( خطأ ) في فرق

الهدف : هو غاية ، القواعد : تحدد التصرفات الواجب القيام بها او عدم القيام بها ، السياسات : هي وسيلة التي يمكن تحقيق هذا الهدف.

هناك من يرى التخطيط الاستراتيجي عادة في المؤسسات صغيرة الحجم والتي لا تتأثر بشكل كبير بـ التغييرات التقنية المتطورة ( خطأ ) عادة في المؤسسات الكبيرة والمتوسطة الحجم وفي المؤسسات التي تتأثر بشكل كبير بالتغييرات التقنية المتطورة.

هناك من يرى أن الاتصال لا بد ان يكون عن قصد أو عن غير قصد ( صح )

هناك من يرى أن عملية الاتصال تقتصر على الرموز اللفظية في المنظمة فقط ( خطأ )

الاتصال عملية معقدة ( صح )

الاتصال هو عملية بسيطة احادية الجانب ( خطأ ) معقدة.

هناك من يرى ان الاتصال ظاهرة حديثة ( خطأ )

هناك من يرى أن الاتصال قديم قدم الانسان مارسه الانسان في صورة بدائية، ثم تطور كما نراه الآن

(صح)

هناك من يرى إن النجاح الذي يحققه القائد في عمله إذا كان لديه ٨٥% من المهارات العلمية

و١٥% من البراعة الاتصال فقط ( خطأ )

هناك من يرى إن النجاح الذي يحققه القائد او المدير في عمله يعتمد في ٨٥% منه على البراعة

الاتصالية ، و١٥% فقط تعتمد على المهارات العلمية أو المهنية المتخصصة . ( صح )

أي من الاتي ليس من الاتصال غير اللفظي

-حركي

-ساكن

-فعل

-أ+ب

يجب أن تتضمن الرسالة أكثر من معنى وأكثر من مطلوب ( خطأ ) مطلوب واحد فقط افضل.

تأخر الرد على المراسلات العامة من المشكلات

-مشكلات روتينية

-مشكلات خطيرة

-مشكلات هامة

تأخر الرد على الخطابات العاجلة والهامة من المشكلات

-مشكلات روتينية

-مشكلات خطيرة

-مشكلات هامة

طرح منتج بالسوق به عيوب فنية من المشكلات

-مشكلات روتينية

-مشكلات هامة

-مشكلات خطيرة

هل هناك فرق بين أعراض المشكلة والمشكلة ذاتها ( صح )

هل هناك فرق بين صنع القرار واتخاذ القرار ( نعم ) في فرق

صنع القرار : عملية اشمم واعم من اتخاذ القرار ، اتخاذ القرار : اخر مرحلة من عملية صنع

القرار.

يمكن القول أن اتخاذ القرارات ليس له هدف ( خطأ )

المعلومات وعلاقتها بـ اتخاذ القرارات عندما نحسد اننا محتاجين لهذي القرارات في مرحلة ما مثل

اتخاذ القرارات

(خطأ ) المعلومات مهمة قبل اتخاذ القرار واثاء وبعد المعلومات تعد بمثابة العمود الفقري..

جدول العمل - الصيانة تعتبر قرارات من الإدارة وتشغيلية ( صح ) اختيار من متعدد

التخطيط -السياسات -الاجراءت من قرارات ( اختيار من متعدد )

قرارات إدارية وتشغيلية

-قرارات تتعلق بالتنظيم والمهام والنشاطات

### -قرارات تتعلق بالاستراتيجيات والأهداف

هناك من يرى بعدم وجود فرق بين السلطة والنفوذ ( خطأ ) السلطة : رسمية ، النفوذ : بشكل غير رسمي  
ان اسوء ادارة للوقت هو ان تعمل باتقان ما لا يستحق العمل ( صح )  
اعمل بجهد اكبر .. وبذكاء اقل ( خطأ ) اعلم بجهد اقل وبذكاء اكبر  
لا تحاول جذب الانتباه فور انعقاد اللقاء ولكن بالتدرج ( صح )  
أول مانعمل الاجتماع يجب على المدير أن يلفت انتباه اعضاء الاجتماع الية ( خطأ )  
المدير الناجح يستطيع أن يقوم بمعظم أعباء المنظمة ( خطأ)  
أن العمل الجماعي يؤدي الى تلاشي الأخطاء الفردية في المنظمة ( صح)  
ان الاخطاء الفردي المحاضرة المسجلة الثالثة عشر....  
لايوجد مقاومة التغيير والتطوير داخل المنظمة ( خطأ )  
هناك من يرى بعدم وجود مقاومة التغيير والتطوير داخل المنظمة الموجودة في عالم اليوم  
(خطأ )

التغيير التنظيمي يتم تلقائيا في المنظمة ( خطأ ) موجه ومقصود وهداف وواع يسعى لتحقيق التكيف البيئي الداخلي والخارجي الخ.....

أهم مدخل من مداخل المنظمة هو البعد الإنساني للتغيير التنظيمي (صح)  
لايوجد فرق بين التطوير والتغيير في المنظمة ( ) مافي فرق بينهم..  
هناك فرق بين التغيير التنظيمي والتغيير التنظيمي ( صح)  
لا علاقه بالبيئة للحاجه إلى التغيير للمنظمة ( خطأ ) تتاثر المنظمة كما تؤثر في البيئة المحيطة سواء مباشر او غير مباشر....

التغيير التنظيمي هو جهد طويل المدى ( صح )  
ان التغيير في المنظمة يكون بشكل مفاجئ ( خطأ ) ستقابلة موجه قوية من الاعتراضات لذا لزم الاعداد الجيد.  
ممكن يحدث التغيير جذري وفجائي ( خطأ )  
هناك من يرى أن الاستثمارات التي يمكن أن تقتصر على نشاط المنظمة هي الأصول المالية والمادية والقوة الشرائية  
(خطأ ) في اصول ناعمة والغير المادية او المرنية..  
التطوير التنظيمي يحدث بشكل عشوائي ( خطأ )  
اكسيد الحياة في تقدم ونجاح المنظمات مثل مقال ولیم أوشي الياباني هي (الثقة)  
من الاشياء التي اذا ضاعت لن تعود **اولها الثقة - الوقت - الكلمة.**  
العلاقات الجيدة بين الأفراد والجماعات في التنظيم تقلل من المشاكل بالمنظمة  
( صح )

هناك من يرى المقاومة بالتغيير في المنظمة دائما اساسها سلبي ( خطأ ) لها سلبي واجبابي سلبية في اغلب الاحوال بل ايجابية  
التفاعل بين أعضاء المجموعات الرسمية يكون وفق السياسات والأنظمة التي يحددها التنظيم ( صح)

التفاعل بين أعضاء الجماعات الغير رسمية فيكون وفق معايير ومفاهيم أعضاءها ( صح )

المحاضرة المسجلة الرابعة عشر....  
يرى البعض أن لا يوجد فرق بين الدافعية والحوافز ( خطأ ) يوجد فرق الدافعية : شي داخلي داخل الانسان ، الحوافز : مؤثرات خارجية تستخدمها الادارة والمنظمة والقيادة من اجل تغيير سلوك بعض الافراد..  
الدافعية بسيطة وموقته ( خطأ ) مركبة ومستمرة ومعقدة..  
هل هناك فرق بين الدافعية والحوافز ( نعم )  
إن حاجات الفرد والمنظمة دائما واحدة ( خطأ )  
إن حاجات الفرد والمنظمة ليست دائما واحدة ( صح)  
يختلف الافراد في الحاجات الثانوية أكثر من اختلافهم في الحاجات الاساسية  
(صح)  
يختلف الافراد في الحاجات الاساسية أكثر من اختلافهم في الحاجات الثانوية  
(خطأ)  
هناك من يعتقد بان وراء الحافز الانساني له هدف لكل العاملين في المنظمة

(صح)

نقطة مهمه ( في علاقة تبادلية بين المنظمة والموظف ) اعتماد الموظف على المنظمة اكثر من اعتماد المنظمة على الموظف.

عندما يتم إشباع الحاجات الفسيولوجية فإن حاجات الأمن والحماية تبدأ بحفز السلوك

(صح)

الأفراد الذين يعملون بمعزل عن الآخرين دائما أكثر نشاطا وأكثر فعالية ( خطأ)

الحاجة الى التقدير والاحترام عند المرؤوسين أعلى مما هي موجودة عند المديرين ( خطأ)

نظرية ماكيلاند خلو بالكم منها يمكن تجي بالاختبار

إذا كان دافع الانجاز من الدوافع المتعلمة فيمكننا تصميم بعض برامج التدريب التي يمكنها رفع الانجاز

(صح)

هل دور الدولة والمؤسسات في حياتنا بتزيد ام تقل ( بتزيد )

أن خصم من الراتب يعد حافز سلبي قد يغير العامل إلى الأفضل ( صح)

يعتبر الحفز من المشاكل التنظيمية بسبب تنوع حاجات الافراد وتغيرها من وقت لآخر واستحاله قيام اي منظمة باشباع

جميع حاجات العاملين فيها ( صح)

يجب تقوية دافع الايمان لدى العاملين بالمنظمة...

ة تتلاشى بالعمل الجماعي ( صح )

المحاضرة المسجلة الخامسة عشر.....

هل التفويض مهارة مطلوبة في المدير ( صح)

او بصيغة اخرى للسؤال : تستطيع المنظمة أو القيادة الإدارية في المنظمة أن تنجز مهامها وأهدافها دون أن يكون أي

تفويض من قبل هذه الادارة من المرؤوسين ( خطأ)

هناك من يرى أن التفويض فن وليس كل المديرين لديهم المهارة ( صح)

هناك من يرى أن مهارة التفويض تتوفر في جميع المديرين بالمنظمة ( خطأ ) لان التفويض مهارة ولا تتوافر في

جميع المديرين..

ان عملية التفويض تعود بالنفع على المفوض اليهم فقط او على المنظمة فقط ( خطأ ) التفويض مهم على للرؤساء

والادارة وللمفوضين اليهم المرؤوسين..

النواحي التنظيمية من مهام : (اختيار من متعدد ) او ( صح - خطأ )

-مهام يجب أن يقوم بها المدير بنفسه ولا يفوضها لآي فوضها

-مهام ينبغي أن يقوم بها المدير ولكن بإمكان الآخرين مساعدته في أدائها

-مهام يجب أن يقوم بها الآخرين

مهام يجب ان يقوم بها المدير بنفسه ولا يفوضها لآخرين كالتخطيط الاستراتيجي

(صح)

مهام ينبغي ان يقوم بها المدير ولكن بإمكان الآخرين مساعدته في ادائها مثل النواحي التنظيمية

(صح)

يجب على المدير أن يفوض وظيفة .... التخطيط الاستراتيجي وتطوير السياسات للمرؤوسين

(خطأ)

ليس من الضروري على المدير القائم بالتفويض ان يوضح الهدف او الغرض من التفويض

( خطأ ) ينبغي على الرئيس ان يوضح للعاملين الاهداف المرجوة من تفويضة لهم.

هناك من يرى ان عملية التفويض يمكن ان تتم من اسفل الى اعلى ( صح )

يمكن التفويض من اسفل الى اعلى خاصة عند الشعور بأن المهمة من الضروري انجازها من قبل رئيسك

(صح)

هناك بعض المديرين يمكنهم تفويض المهام التي لا يرغبون في اداها للمرؤوسين ( خطأ )

المحاضرة المسجلة السادسة عشر....

هناك من يرى بوجود طريقة مثالية واحده للتنظيم يمكن تطبيقها في كل المنظمات وفي كل الدول ( خطأ )

لا توجد هناك طريقة مثالية واحدة للمنظمة..

هناك من يرى بان الهيكل التنظيمي ثابت أو مستمر لا يمكن تغييره من وقت لآخر

(خطأ)

التنظيم الرأسي تسلسل السلطة في خطوط مستقيمة من أسفل إلى أعلى ( خطأ )  
التنظيم الرأسي تسلسل السلطة في خطوط مستقيمة من أعلى إلى أسفل ( صح )  
التنظيم الرأسي الاستشاري يستخدم في حالة اتمام انشاء المنظمة ( خطأ ) في المراحل الأولى من انشاء المنظمة.  
يستخدم التنظيم الرأسي الاستشاري في المراحل الأولى من انشاء المنظمة ( صح )  
هناك من يرى بعدم وجود فرق بين المركزية واللامركزية يتعلق في التنظيم داخل المنظمة ( خطأ ) في فرق بينهم.

يساهم التنظيم في منع الازدواجية في المهام والوظائف ( صح )  
رغم وجود التنظيم قد تحدث الازدواجية أو معودت التنظيم في المهام التوظيف ( خطأ ) تمنع هذه الازدواجية  
لا يوجد فرق بين الوظائف القيادية والمساندة في التنظيم الإداري ( خطأ )  
يفضل اتباع اسلوب المركزية عند إدارة الجامعات والمستشفيات ( خطأ )  
يفضل اتباع اسلوب المركزية عند البحوث والمحاماة وبرامج الحاسب الآلي ( صح )  
التفويض لا يصلح أن يكون شفهيًا ويدعمها كتابيًا رسميًا لكافة جهات الاختصاص ( صح )  
هناك من يرى رسم هيكل تنظيمي مصغر في الوصف الوظيفي لكي يوضح فيه العلاقات الرأسية مباشرة ( صح )

المحاضرة المسجلة السابعة عشر....  
هل التوجيه كوظيفة أكثر في الإدارة العليا أم الدنيا ( صح أم خطأ - اختيار من متعدد )  
يعتبر التوجيه الوظيفة الأكثر أهمية في المستوى الإداري الأدنى.  
يعتبر التوجيه وسيلة وليست غاية بالنسبة للمنظمة ( صح )  
التوجيه أو التنسيق أو التعاون كلاهما واحد ( خطأ ) في فرق...  
ليس من الضروري أن يوجد تجانس بين أهداف المنظمة وأهداف الأفراد حتى تنجح المنظمة ( خطأ )  
هناك من يرى أنه يمكن فصل وظيفة التوجيه عن الوظائف الأخرى ( خطأ )  
يمكن فصل وظيفة التوجيه عن التخطيط عن التنظيم عن التنسيق عن الرقابة ( خطأ ) وظيفة التوجيه وظيفة ملازمة لكل الوظائف الإدارية.  
هناك من يرى أن القيادة هو جوهر وظيفة التوجيه وعصبه الرئيسي الأساسي ( صح )  
نمو هذه الوحدات يجعلها أكثر بيروقراطية الأمر الذي يتطلب ضرورة التوجيه للوحدات المتعددة .  
نوع من أنواع التوجيه ( اختيار من متعدد - صح - أو خطأ )  
يتم ذلك من خلال التحديد الدقيق للأنشطة التي يقوم بها كل قسم أو إدارة وإن يعرف كل شخص العمل المسنول عنه وعلاقتها بالأنشطة الأخرى:

-التوجيه بالاجراءات  
-التوجيه الرأسي  
-التوجيه الداخلي  
-التوجيه الخارجي  
-التوجيه الزمني

ان معرفة المعارضة وسوء الفهم قبل بدء العمل أفضل من الانتظار لما بعد ■

#### كؤيز المحاضرة ١٨

- 1) هناك من يرى أن الرقابة تقتصر على الشؤون المالية - صح - خطأ
- 2) هناك من يرى أن الرقابة دائمة يجب أن تكون إيجابية - صح - خطأ
- 3) تتطلب الرقابة قدرًا من الحكمة إلى جانب الإلمام بالنواحي النفسية والإنسانية للعاملين - صح - خطأ
- 4) الرقابة السلبية هي التي تكتشف الأخطاء وتعاقب مرتكبها وتقف عند هذا الحد - صح - خطأ
- 5) الرقابة ممكن أن يمارسها أي شخص بالمؤسسة - صح - خطأ

- 6) العملية الإدارية حققت أهدافها بإعلى قدر ممكن من الكفاءة وبأقل جهد وتكلفة وفي أقصر وقت- صح - خطأ
- 7) الرقابة عملية مستمرة متجددة يتم مقتضاها التحقق من أن الإداء يتم على النحو الذي حددته الأهداف والمعايير بغرض التقويم ولتصحيح بشكل سريع- صح - خطأ
- 8) الرقابة تفضل الصالح الخاص على الصالح العام- صح - خطأ
- 9) الرقابة الإدارية تقتصر على الشؤون الإدارية والمادية  
-صح- خطأ
- 10) الرقابة شاملة على كل موارد المنظمة- صح - خطأ
- 11) وظائف الرقابة أو أهدافها تتمثل فيه - حماية الصالح العام ، وهي محور الرقابة - توجيه القيادة الإدارية لتصحيح الأخطاء والانحرافات - مكافأة العناصر التي تكتشف الانحرافات وتحفيزها معنوياً ومادياً- جميع ما ذكر
- 12) لا توجد علاقة بين النظام الرقابي المتبع وحجم طبيعة النشاط الذي تقوم بها المنظمة - صح - خطأ

#### كويز المحاضرة ١٩ + ٢٠

- 1) هل كل الآثار الناتجة من ضغوط العمل والتوتر سلبية - نعم- لا
- 2) القيادي يجب عليه أن يقضي تماماً على الضغوط في العمل - صح- خطأ
- 3) أن مسؤولية الاختيار في الموارد البشرية في المنظمة هي تكون مسؤولية - الإدارة الدنيا- الإدارة العليا - الإدارة الوسطى
- 4) هناك من يرى وجود علاقة بين ضغوط العمل ونوع الأداء بالنسبة للموظفين - صح- خطأ
- 5) هل المطلوب القضاء كلية على كل أسباب الضغوط في العمل - نعم- لا
- 6) المدير الناجح هو الذي يمتلك مهارة إدارة الضغوط- صح - خطأ
- 7) المبادرة الناجحة تتكون من - تحمل المسؤولية - البحث عن الفرص - البحث عن الأفكار الجديدة للتطور- جميع ما سبق
- 8) الأعمال الناجحة تتطلب مديرين متميزين باتخاذ المبادرة نحو التجديد والتطوير والجرأة- صح - خطأ
- 9) الأبداع هو عملية ذهنية- صح - خطأ
- 10) هناك من يرى أن من سمات الأبداع العمل الفردي- صح - خطأ
- 11) يميل المبدعون إلى الفضول- صح - خطأ
- 12) حتى تصل المنظمات إلى الأبداع لابد من وجود إبداع فردي وجماعي- صح - خطأ
- 13) الأبداع الفني والأبداع الإداري هم واحد - صح- خطأ
- 14) أي من هذي أنواع الأبداع يتعلق بشكل مباشر ب هيكل التنظيمي والعملية الإدارية في المنظمة ، وغير مباشر بنشاطات المنظمة الأساسية - الأبداع الفني- الأبداع الإداري
- 15) أي من هذي أنواع الأبداع يتعلق بالمنتج سواء السلع أو الخدمات ، ويتعلق بتكنولوجيا الإنتاج أي نشاطات المنظمة الأساسية التي ينتج عنها السلع أو الخدمات- الأبداع الفني - الأبداع الإداري
- 16) الأبداع الجذري هو تطورات بسيطة + خطوات سريعة +درجة قليلة من المخاطرة - صح- خطأ
- 17) لايعتبر الإبداع من الأمور المهمة بالنسبة لجميع المنظمات - صح- خطأ
- 18) هناك من يرى أن لا يوجد فرق بين الأبداع والتغيير - صح- خطأ
- 19) بيتر داركو وضع مبادئ الأبداع التنظيمي- صح - خطأ

#### كويز المحاضرة ٢١

- 1) هناك من يرى أن التفاوض يعتمد الان على الخبرة واللباقة حتى يصبح ناجحاً

-صح

-خطأ

- 2) هناك من يرى أن الاستراتيجية هي التكتيك

-صح

-خطأ

- 3) هل يحتاج التفاوض لدخول مباشرة

-نعم

-لا

- 4) التفاوض يجمع بين العلم والفن

-صح

-خطأ

- 5) لابد من التفاوض يكون له أكثر من طرف

-صح

-خطأ

- 6) يعتبر التفاوض مع موردين البضائع أو المواد الخام أو الآلات وعادة يتم التفاوض مع الموردين على قضايا

السعر والكمية والموصفات والتسليم  
-التفاوض مع العملاء

-التفاوض مع المنظمات الأخرى  
-التفاوض مع الموردين

(7) هناك من يرى أن عدم وجود اختلاف بين التفاوض بين الوساطة والتحكيم

-صح

-خطأ

(8) هناك من يرى أن التفاوض عملية بسيطة وهي مجرد نشاط موجهة لموقف طارئ أو مؤقت و مجرد أزمة

-صح

-خطأ

(9) التفاوض نتيجة علمية

-صح

-خطأ

(10) التفاوض يتعلق بمسائل حول الحاضر فقط

-صح

-خطأ

(11) لا تستمر مفاوضات لايجنى من ورائها كل طرف منفعة معينة حتى ولو كانت هذه المنفعة متمثلة في تقليل حجم الأضرار والخسائر التي يمكن لأحد الأطراف تلخيصها في المقولة الشائعة (إنقاذ مايمكن إنقاذه)

-مبدأ الالتزام

-مبدأ المنفعة

-مبدأ أخلاقيات التفاوض

(12) هناك من يرى أن التفاوض يمكن أن يقوم الغش والتضليل والغبن

-صح

-خطأ

(13) الدراسة والتجهيز بالبيانات والحقائق والوثائق من أهم خطوات عملية الإعداد للتفاوض

-صح

-خطأ

(14) هناك من يرى لا يوجد فرق بين الاستراتيجيات والتكتيك

-صح

-خطأ

(15) هي الاطار العام للتحرك والاهداف الاساسية المطلوب تحقيقها وترجمة ذلك في صورة سياسات ومبادئ عامة يتم الالتزام بها في التعامل فهي بذلك تكون الاطار العام الذي يحكم السلوك التفاوضي

-التفاوض التكتيكي

-التفاوض الاستراتيجيات

(16) هناك من يرى أن التفاوض فن من فنون الحياة اليومية

-صح

-خطأ

(17) هناك من يرى أن التفاوض يقوم على الخداع والغش والتدليس بالنسبة للطرف الآخر

-صح

-خطأ

(8) هناك من يرى أن نجاح التفاوض التعاون مع الطرف الآخر <u>ولكن ليس على حساب ومصصلحة

المنظمة </u>

-صح

-خطأ

(19) الحصول على جودة معينة هدف أساسي والحصول على سعر منخفض هدفا ثانويا

-صح

-خطأ

كويز المحاضرة ٢٢ البث المباشر الثالث والآخر .

١) هناك من يرى بإمكانية عدم القيام بالرقابة بالمنظمة - صح - خطأ

٢) الرقابة الفعالة لا بد أن تكون اقتصادية - صح - خطأ

٣) هل المدير الناجح من مصلحته أنه يقضي تماما على ضغوط التوترات والاجتهاد - نعم - لا

٤) هل نحن بالفعل نستطيع التخلص كليا بالمنظمة ؟ - نعم - لا

٥) هل القيادة الناجحة تستطيع بالفعل تقضي على كل أنواع التوتر والإجهاد بالمنظمة ؟ - نعم - لا

٦) هل ضغوط التوتر والإجهاد نتاجه سلبية بالمنظمة ؟ - نعم - لا

- ٧) هناك علاقة طردية بين زيادة الإنتاجية والضغط - صح - **خطأ**
- ٨) هناك علاقة طردية بين زيادة الإنتاجية والضغط حتى مستوى معين - صح - **خطأ**
- ٩) هناك علاقة طردية بين زيادة الإنتاجية والضغط حتى مستوى معين والضغط والتوتر تؤدي إلى علاقة عكسية بالنسبة للعاملين

**صح - خطأ**

- ١٠) هل كل الناس يتوافق على التغيير والتطوير - نعم - لا
- ١١) هناك من يرى أن المدير يستطيع أن يلغي دور الجماعات غير الرسمية بالمنظمة - صح - **خطأ**
- ١٢) التغيير المدروس والتطوير التنظيمي من مهام القيادة - القيادة العليا - القيادة الوسطى - القيادة الدنيا
- ١٣) الأصول الناعمة هي الأصول غير المادية أو غير المرئية - صح - **خطأ**
- ١٤) ما هو أهم أسباب المقاومة للتغيير - الشعور بعدم الأمان - وجود خبراء - دعم وتأييد - جميع ماسبق
- ١٥) هناك من يرى دائما أن المقاومة آثار سلبية - صح - **خطأ**
- ١٦) الأسقاط هو حيث يلجأ بعض الأفراد عندما تتدنى مستويات ادانهم أن يلقون باللوم على زملائهم أو الإجراءات أو الأنظمة الموجودة بالمؤسسة - إلقاء اللوم على الآخرين - المساومة
- ١٧) هناك من يرى أن لا يوجد فرق بين الدافعية والحوافز - صح - **خطأ**
- ١٨) حب القيادة حب الظهور حب التملك وحب السيطرة - دوافع أولية - دوافع ثانوية مكتسبة - دوافع شعورية
- ١٩) هناك من يرى أن حاجات الفرد والمنظمة دائما واحدة - صح - **خطأ**
- ٢٠) الأفراد يختلفون في الحاجات الأساسية أكثر من خلفاتهم في الحاجات الثانوية - صح - **خطأ**
- ٢١) الإنسان يكره العمل، لا يحب المسؤولية، يحب القيادة من الآخرين، لا يحب القيادة الذاتية ولا الرقابة الذاتية كلها - نظرية z - نظرية y - نظرية x
- ٢٢) الإنسان يحب العمل، يحب المسؤولية ويبحث عنها، يحب الرقابة الذاتية ولا يحب الرقابة من الآخرين - نظرية z - نظرية y - نظرية x
- ٢٣) الثقة المودة المهارة واهتمام الشامل للإنسان - نظرية z - نظرية x - نظرية y
- ٢٤) أن هذه الحاجات تؤثر في الإنسان حسب الأناجيز والدافعية أو أن في مهام إذا استطاع الإنسان أن يلبسها ف تؤثر هذي الحاجات على تغير سلوكه بما يحقق إلى أهداف المنظمة - نظرية سلم الحاجات - نظرية مكريجور - نظرية ماكيلاند
- للاحتياجات**
- ٢٥) أن هناك بعض المنظمات تستطيع أن تلبس حاجات جميع العاملين فيها - صح - **خطأ**
- ٢٦) مهام يقوم بها المدير ولا يستطيع تفويضها - صح - **خطأ**
- ٢٧) المتابعة، وعمل ملفات معينة، ... الخ من مهام - مهام ينبغي أن يقوم بها الآخرين - مهام يجب أن يقوم بها الآخرين - مهام ترغب في تفويضها
- ٢٨) هناك من يرى أن التفويض من أسفل إلى أعلى خاصة عند الشعور بأن المهمة من الضروري إنجازها من قبل رئيسك - صح - **خطأ**
- ٢٩) هناك من يرى الحذر من التفويض المهام التي لا ترغب في أدائها هذا التصرف يجعلك تبدو ضعيفا - صح - **خطأ**
- ٣٠) هناك من يرى ان هناك طريقة مثالية واحدة للتنظيم في جميع المنظمات - صح - **خطأ**
- ٣١) هناك من يرى أن التنظيم تتصف بالبساطة والبعد عن البيروقراطية - صح - **خطأ**
- ٣٢) تبنى <U> ليكرت </U> الاسلوب <U> اللامركزي </U> في القيادة - صح - **خطأ**
- ٣٣) هي الأسلوب الذي يقوم على مبدأ احتفاظ القيادة الإدارية بسلطات وصلاحيات اتخاذ القرار - المركزية التنظيمية - اللامركزية التنظيمية
- ٣٤) يطلق على توزيع الصلاحيات بطريقة منظمة بين أجزاء التنظيم ليكون من حق المستويات الإدارية الوسطى والتنفيذية اتخاذ القرارات الملائمة - المركزية التنظيمية - اللامركزية التنظيمية
- ٣٥) ليس من المهم أن تتجانس المنظمة مع أفراد العاملين فيها - صح - **خطأ**
- ٣٦) المقصود في مبدأ وحدة الرئاسة هو أن الرئيس يتلقى أوامره من أكثر من شخص في المنظمة - صح - **خطأ**
- ٣٧) الرقابة تقتصر على الموارد البشرية و الموارد المالية - صح - **خطأ**
- تمت بحمد الله وتوفيقه .