

المحاضرة الأولى

- 1) كلمة أخلاقيات يونانية وتعني :
الطابع
- 2) الأخلاقيات بشكل عام تعني دراسة للقيم و المعايير الأخلاقية لغرض :
التمييز بين ما هو صحيح و ما هو خطأ.
- 3) الأخلاقيات بشكل خاص تعني :
ج1 : احترام قواعد السلوك المعمول بها في الوسط المهني
ج2 : ما يمكن الإنسان من تعزيز هذا السلوك لتحقيق الهدف المنشود
4) تشير المقولة التالية: الطبع يغلب التطبع الى:
أهمية جذور الصراع الأصلي والشخصي
- 5) تشير المقولة التالية: "اطرد الطبيعي يعود وهو يركض" الى:
الطبع يغلب التطبع
- 6) مبدأ قبيلة التونجا :
بدون قتل، لا زوجة
- 7) كان التعذيب والقتل لدى قبيلة التونجا
التعذيب متعة والقتل مجد
- 8) قبيلة "الماساي" يبرهنون على رجولتهم من خلال :
قتل أسد
- 9) كل العيوب لدينا كانت في الأصل :
فضيلة
- 10) المبدأ المقدس لدى كل قبيلة :
التعاون الداخلي والقدرة التنافسية الخارجية
- 11) ضم حمورابي ملك بابل في القرن الحادي و العشرين ق.م
285 نص تشريعي
- 12) سنّ ... مبادئ العلمانية :
حمورابي
- 13) يشدنا نحو القسوة و العمل الغير أخلاقي
الميل الأولي
- 14) يعني اتباع معركة مستمرة ضد الميل الأولي
التخلق/التحضر
- 15) المبدأ الأساسي للبقاء
ج1 : القتل، وتجنب التعرض للقتل
ج2 : (الانتصار، وتجنب الهزيمة).
- 16) صفة مستقرة في النفس ذات آثار في السلوك
مفهوم الاخلاق من حيث المعنى
- 17) مجموعة القواعد والمبادئ المجردة التي يخضع لها الإنسان في تصرفاته :
المنظومة الاخلاقية
- 18) المبادئ التي تعدّ أساساً للسلوك المطلوب لأفراد المهنة
أخلاق العمل

19) يقصد ادغار موران 1973 بالانتماء النفسي

ج1 : حكاية الانسان لنفسه

ج2 : الحكاية الشخصية

20) يقصد ادغار موران 1973 بالانتماء الاجتماعي

ج1 : ما يتلقاه من العائلة، المدرسة ...

ج2 : المكتسبات

ج3 : اهمية المكاسب

21) يقصد ادغار موران 1973 بالانتماء البيولوجي

ج1 : كل ما منحه إياه الله، طول , لون بشرة

ج2 : اهمية الفطرية

22) حالما يقع التخفيف من الواجبات التي تضع أمة في قالب من الحضارة إلا ويطفو على السطح:

الإنسان البدائي

23) : القيم و المعايير الأخلاقية التي يستند لها أفراد المجتمع لغرض التمييز بين ما هو صحيح و ما هو خطأ.

الأخلاقيات

24) : جميع قواعد السلوك في المطلق وهي جماعية وتنطبق على كل من يريد أن يعمل بها.

الأخلاق

25) : هي مجموعة القواعد المعترف بها في مهنة ما للدفاع عن مصالح الجميع. أخلاقيات المهنة

أخلاقيات المهنة

26) تتميز الاخلاق بـ :

العمل وفق ما يبرز من الخارج كالإمامي

27) تتميز الاخلاق بـ :

ربط العمل بمعايير محددة مسبقا

28) تتميز الاخلاق بـ :

قيمة عالمية للمعايير المرجعية – الثروة

29) تتميز الاخلاق بـ :

لا تقبل المناقشة ، الجدل، المفارقات

30) تتميز الاخلاق بأنها :

لا يمكن أن تكون ظرفية

31) تتميز الاخلاقيات بـ:

العمل وفق ما تعتبره النفس جيد

32) تتميز الاخلاقيات بـ:

ربط العمل بكل ما يمكن الفرد من البحث عن تحقيق الذات

33) تتميز الاخلاقيات بـ:

قيمة شخصية للمعايير المرجعية - السعادة

34) تتميز الاخلاقيات بـ:

تقبل المناقشة ، الجدل، المفارقات

35) تتميز الاخلاقيات بأنها :

ظرفية

36) تكمن أهمية الأخلاقيات بالنسبة للأفراد بأنها :

تساعد على بناء حياة لها معنى وتشكل شخصيته .

- 37) تكمن أهمية الأخلاقيات بالنسبة للفرد بأنها :
تمثل أحكاماً معيارية في تقييم سلوك الفرد وسلوك الآخرين.
- 38) تكمن أهمية الأخلاقيات بالنسبة للفرد بأنها :
تجنبه من الانحراف .
- 39) تكمن أهمية الأخلاقيات بالنسبة للفرد بأنها :
تلعب دوراً رئيسياً في حل الخلافات واتخاذ القرارات.
- 40) تكمن أهمية الأخلاقيات بالنسبة للمجتمع بأنها :
تحفظ للمجتمع تماسكه ، وتحدد مثله الأعلى ومبادئه الثابتة .
- 41) تكمن أهمية الأخلاقيات بالنسبة للمجتمع بأنها :
تعمل كموجهات للسلوك ، وتقي المجتمع من الانحرافات الاجتماعية
- 42) تكمن أهمية الأخلاقيات بالنسبة للمجتمع بأنها :
يتحقق بها الانضباط للفرد والجماعة
- 43) تكمن أهمية الأخلاقيات بالنسبة للمجتمع بأنها :
توجه كل نشاط إنساني نحو الأهداف السامية .
- 44) تكمن أهمية الأخلاقيات بالنسبة للمجتمع بأنها :
تلعب دوراً فعالاً في تحقيق التنمية للمجتمع .
- 45) تكمن أهمية الأخلاقيات بالنسبة للمجتمع بأنها :
تؤدي دوراً مهماً في العلاقات الإنسانية بين أبناء المجتمع وتبعدهم عن العنف والصراعات .
- 46) هو ما يقوم به الإنسان من نشاط إنتاجي في وظيفة أو مهنة أو حرفة :
مفهوم العمل اصطلاحاً
- 47) مجموعة من الأعمال تتطلب مهارات معينة يؤديها الفرد من خلال ممارسات تدريبية
مفهوم المهنة اصطلاحاً
- 48) عمل يمارسه الإنسان يحتاج إلى تدريب
مفهوم الحرفة اصطلاحاً
- 49) وحدة من وحدات العمل تتكون من عدة أنشطة مجتمعة بعضها في المضمون والشكل ويمكن أن يقوم بها
موظف واحد أو أكثر و يتضمن مجموعة من الواجبات والمسؤوليات تستوجب من شاغلها التزامات معينة
مفهوم الوظيفة اصطلاحاً
- 50) النشاط ، والإنتاج هما :
ركني العمل الأساسيين
- 51) النشاط هو :
لبُ العمل
- 52) الجانب المكيفيلي في الشخصية مبدؤها :
الغاية تبرر الوسيلة

المحاضرة الثانية

- 53) أساس كل العلاقات في المجتمع هو. :
- احترام كرامة الإنسان
- 54) تؤثر قيم المجتمع بصفة ... على قيم الفرد و المنظمة مباشرة
- 55) القيم المشتركة بين المنظمة و الافراد تعتبر ذات مصدر اساسي ل... الفرد و المنظمة على حد سواء: فاعلية
- 56) تكون القيم فردية او مهنية وقد تكون عامة كقيم المنظمة و المجتمع وكلها تكون ذات علاقة يؤثر كل منها على الاخر: تبادلية
- 57) القيم العامة مثل :
- قيم المنظمة و المجتمع
- 58) السلوك العدائي هو:
- السلوك الذي لا يراعي افكار و مشاعر و احتياجات الاخرين
- 59) يعتبر على سبيل المثال الاعتراف بالخطا في عمل مالم يكن ليكتشف لولا اعترافك من : اخلاقيات الاعمال
- 60) تنشأ اخلاقيات العمل من:
- نظام القيم و المعتقدات الشخصية و نظام القيم في المجتمع
- 61) يمكن لنظام القيم في المجتمع ان يتركز على: قيم الجماعة
- 62) انطلاقا من مفهوم جين ميزونوف 1950 بطولة اللاوعي تاتي من جراء : الجماعات المرجعية
- 63) من وسائل ترسيخ اخلاقيات المهنة: محاسبة المسؤولين و الموظفين
- 64) تعزيز اخلاقيات العمل يعني : دمج البعد الإنساني بكل القرارات و الإجراءات.
- 65) في المدرسة ... كانت النظرة للانسان على أنه (آلة) الكلاسيكية
- 66) غيرت مدرسة العلاقات الانسانية النظرة الى الانسان ... : كمورد بشري
- 67) هو المبدأ العام الذي يمكن بمقتضاه توجيه تصرفات الأفراد في المجتمع : مفهوم القيم
- 68) القيم مجردة وتشكل مجموعة تسمى نظام القيم : هرمية و متماسكة
- 69) من المواقف التي لها علاقة بأخلاقيات العمل: إخلاف الوعود
عدم الأمانة في كتابة التقارير
إعطاء الوظيفة إلى غير مستحقها
تقديم أولويات عمل على آخر لوجود مصلحة

70) تعتبر أحد ركائز الرقابة الذاتية التي تعتبر أحد أهم عوامل ترسيخ أخلاقيات العمل :

الفصل بين متطلبات العمل والمتطلبات الشخصية:

71) يكمن دور في إيصال هذه المعلومات إلى الجهات الأعلى لاتخاذ القرارات المناسبة :
السلوك

72) عدم الحزم في إيصال هذه المعلومات قد يؤدي إلى بين أطراف المؤسسة :
فقد الثقة

73) هو التعبير عن أفكارك ومشاعرك واحتياجاتك بصدق وأمانة :
السلوك الحازم

74) التعبير عن أفكارك ومشاعرك واحتياجاتك وبطريقة مباشرة :
السلوك الحازم

75) التعبير عن أفكارك ومشاعرك واحتياجاتك دون المساس بحقوق الآخرين :
السلوك الحازم

76) يتصف هذا السلوك بالإيجابية :
السلوك الحازم

77) هو عدم القدرة على التعبير عن أفكارك ومشاعرك واحتياجاتك :
السلوك الغير الحازم

78) يتصف هذا السلوك بالسلبية :
السلوك الغير الحازم

79) السلوك الأكثر سلبية لدرجة الإيذاء :
السلوك العدائي

80) أنماط السلوكيات والأخلاقيات في العمل :

- 1- نقل الإشاعات بين مجموعات العمل.
- 2- مشاركة الزملاء والتعاون معهم في انجاز العمل .
- 3- الاتصال من خلال القنوات الرسمية.
- 4- الاعتراف بالخطأ في عمل ما لم يكن ليكتشف لولا اعترافك .
- 5- الاستفادة من انجازات الآخرين .
- 6- الالتزام بمواعيد انجاز المهام .
- 7- تقدير مشاعر الأفراد والجماعات .
- 8- ترك العمل ليوم غد لتقوم به .
- 9- التعامل مع التغييرات بيجابية .
- 10- دعم أفكار وأراء الآخرين الجديدة .
- 11- الحفاظ على أدوات وأجهزة العمل .
- 12- تنفيذ السياسة والإجراءات الوظيفية.
- 13- حل المشاكل المشتركة بين الآخرين .
- 14- إعطاء امتيازات خاصة للأقران .
- 15- إرباك الآخرين بسبب ما تتخذه من إجراءات وأعمال.
- 16- الحفاظ على النظام حتى وأن شمل أصدقائك .
- 17- الحفاظ على جو وبيئة آمنة للعمل .
- 18- التقليل من المحسوبية والتعامل في محيط العمل

81) تنشأ أخلاقيات العمل من :

ج1 : نظام القيم في المجتمع

ج2 : نظام القيم والمعتقدات الشخصية

82) من مصادر أخلاقيات العمل :

ج1 : نظام القيم في المجتمع

ج2 : نظام القيم والمعتقدات الشخصية

83) يمكن لنظام القيم في المجتمع ان يتركز على:

الثقافة السائدة في المجتمع - قيم الجماعة - قيم العائلة - قيم العمل

84) يمكن لنظام القيم والمعتقدات الشخصية ان يتركز على :

القيم الشخصية الذاتية والفطرية

85) يتركز نظام القيم والمعتقدات الشخصية على :

المعتقدات الدينية والمذهبية
الخبرة السابقة والمستوى التعليمي
الحالة الصحية النفسية والجسمانية

86) من مصادر أخلاقيات العمل :

العائلة والتربية البيئية
ثقافة المجتمع وقيمه وعاداته
التأثر بالجماعات المرجعية
المدرسة ونظام التعليم في المجتمع
إعلام الدولة والصحافة ومؤسسات الرأي
مجتمع العمل الأول

الخبرة المتراكمة والضمير الإنساني الصالح

87) ليس من الغريب أن أحد أبعاد هي في الواقع مخرجات مقترحة من قبل الوالدين .

القيم الوطنية

88) العيش في بيئة ملوثة تكثر فيها المحسوبة و الوساطات تعود الى :

ثقافة المجتمع وقيمه وعاداته

89) من آثار التأثير بالجماعات المرجعية على الفرد أنها :

تسلبه شخصيته، تنومه وتوحشه. وعلاوة على ذلك فإنها تؤدي به إلى العنف والفوضى

90) يعزز موسكوفسكى فكرة أن " التوافق يجبر الفرد على تغيير سلوكه وفقا لسلوك المجموعة" يقصد بذلك :

مجتمع العمل الأول

91) تعتبر مصدرا مهما لتكوين سلوكيات الفرد في العمل :

الخبرة المتراكمة والضمير الإنساني الصالح

92) من وسائل ترسيخ أخلاقيات المهنة :

تنمية الرقابة الذاتية

وضع الأنظمة الدقيقة

القدوة الحسنة .

تصحيح الفهم الديني والوطني للوظيفة

محاسبة المسؤولين والموظفين

التقييم المستمر للموظفين

93) أخلاقيات الأعمال ضرورة إدارية ويظهر هذا من خلال :

العلاقات بين العاملين وبين العاملين والإدارة .

العلاقة مع الموردين - مع العملاء - مع المستثمرين - مع المنافسين .

94) أسباب الانهيارات الأخلاقية للشركات :

الضغوط التي يفرضها المديرين على الشركات ليستمرروا في مناصبهم .

الخوف والصمت إزاء تجاوزات الكبار.

وجود مجلس إدارة ضعيف.

الاعتقاد بأن حسن أداء بعض المهام يستلزم أحيانا اتخاذ أسباب غير أخلاقية .

95) من مواقف التي لها علاقة بأخلاقيات الأعمال وأخلاقيات الإدارة :

الوُعود .تقارير العمل .التوظيف .الأولويات .الاستهانة بالمرؤوسين .عدم التعاون .الرشوة .الكذب على

الموردين .الكذب على العملاء .الهدايا بسبب المنصب/العمل .التقييم.

المحاضرة الثالثة

- 96) أكبر عائق لإضاعة الوقت :
المركزية
- 97) أول من يقوم بإضاعة وقت الموظفين :
المديرين
- 98) من مشمولات الانضباط في الوقت :
ج1 : إخلاف المواعيد
ج2 : التأخر عن المواعيد
ج3 : الاعتذار عن المواعيد
ج4 : قطع المواعيد
- 99) هو المحافظة والاستثمار لثروة الزمان :
الانضباط في الوقت
- 100) يعني القدرة على الاتقان والإنجاز والإنتاج :
الانضباط في الأداء
- 101) من ما يشمله الانضباط في الأداء :
ج1 : التأجيل وعدم المبادرة
ج2 : العجلة وعدم الدقة
ج3 : التفريط وعدم الجدية
ج4 : الفوضى وعدم التوثيق
- 102) يعتبر إلغاء أو تأجيل اجتماعات غاية في الأهمية من مشمولات :
غياب الانضباط الوظيفي
- 103) اتصاف الشخص بأنه كذاب وأنه يخلف الوعود من نتائج :
غياب الانضباط الوظيفي
- 104) من الآثار المترتبة على غياب الانضباط الوظيفي :
ج1 : عدم الاعتماد على من يتخلف عن مواعده
ج2 : انعدام الثقة.
ج3 : تعطل إنجاز الأعمال
ج4 : عدم الفهم الكلي أو الجزئي لما يجري في اللقاء
- 105) هو السمة الأولى التي تقوم عليها حياة الانسان العملية :
الانضباط الذاتي
- 106) يسمى بجهاد النفس و قمع الذات :
الانضباط الذاتي
- 107) يمثل الخطوة الأولى والأخيرة لتحقيق النجاح في الحياة :
الانضباط الذاتي
- 108) بدونه لا يمكن للمرء ان يحقق أي نجاح في حياته :
الانضباط الذاتي
- 109) يعتبر ضبط النفس و السيطرة على الغرائز من مشمولات:
الانضباط الذاتي

110) من التقنيات التي تساعدنا على تجاوز ضعف الانضباط الذاتي :

- تحديد الهدف
- معرفة الألم والمتعة
- التعود على مواجهة المشاكل
- مراجعة القيم والمبادئ .
- التخلص من العادات
- التعرف على نواحي القوة والضعف في الذات .
- التعلم من الأخطاء .

111) يقول جاهد لآخر نفس في حياتك :

ويليام شكسبير

112) إن الالتزامات التي نقطعها على أنفسنا أو لغيرنا، وتمسكنا بهذه الالتزامات، هو الجوهر وأكثر الوسائل وضوحًا للإعلان عن إيجابيتنا. هذه المقولة لـ :

ستيفن كوفي

113) أهم سبل النجاح والتميز

الالتزام

114) به يمكن للإنسان أن يحقق المبادرة الفعالة وينجح في تلك المبادرة، ويصبر على نتائجها

الالتزام

115) مقولة : يفشل الناس أحياناً، ليس بسبب نقص القدرات، ولكن بسبب النقص في الالتزام . هو :

زيج زيغلير

116) هو الضمان للقفز فوق حواجز وعقبات المبادرة والفاعلية

الالتزام والوفاء به

117) في أي وقت تقطع على نفسك عهداً، فإن العهد سيواجه تحديات كثيرة . مقولة :

جون مكسويل

118) وضوح الهدف و رفقاء الدرب و العمل الدائب من درجات :

الالتزام

119) درجة الالتزام التي تحتاجها في طريق المبادرة والفاعلية :

رفقاء الدرب

120) يقول الدكتور عبدالكريم بكار... من العمل البسيط قطرات

يجعل العمل الدائب

121) يقول سيسل ديميل ... هو الذي يضع هدفه أمام عينيه بصفة مستمرة .

الذي يحقق النجاح في الحياة

122) تشير المقولة "الذي يحقق النجاح في الحياة هو الذي يضع هدفه أمام عينيه بصفة مستمرة" الى درجة من

درجات الالتزام وهي :

وضوح الهدف

123) يقول دونالد كليفتون : أغلبنا يستطيع أن يفتني أثر إنجازاته ليجدها مرتبطة بعلاقات ... في حياته

محورية

المحاضرة الرابعة

124) يعرف مجلس الاعمال العالمي للتنمية المستدامة ... على على أنها الالتزام المستمر من قبل شركات الاعمال بالتصرف اخلاقيا و المساهمة في تحقيق التنمية و العمل على تحسين نوعية الظروف المعيشية : المسؤولية الاجتماعية

125) من معوقات تطبيقات المسؤولية الاجتماعية

ضعف ثقافة المسؤولية الاجتماعية

إهمال البيئة الداخلية للمنشأة لحقوق العاملين

ضعف توافر الاستراتيجيات وغياب الشكل التنظيمي

عدم توافر كوادر ووحدات إدارية متخصصة

عدم توافر معايير أو مؤشرات يتم بها تقييم أداء المسؤولية الاجتماعية

126) خلط الأوراق بين مفهوم المسؤولية الاجتماعية والعمل الخيري والعمل التطوعي

معوقات تطبيقات المسؤولية الاجتماعية

127) المالكون- العاملون - الزبائن - المنافسون - المجهزون - المجتمع - البيئة - الحكومة - جماعات الضغط هم:

عناصر المسؤولية الاجتماعية

128) يعد الزبائن في عالم اليوم تبذل المنظمات قصارى جهدها لإرضائهم

قوة جبارة

129) العامل الرئيسي في قوة الزبائن هو

حريتهم الكاملة

130) يركز الزبون على ثلاثة مجالات وهي

الجودة العالية، السعر المعقول والتسليم في الوقت المناسب

131) عبارة "المسؤولية الاجتماعية لإدارة المنظمة تلتزم بالالتزام التام و المستمر للارتقاء بمستوى جودة المنتجات

و تحقيق تحسين مستمر فيها للوصول إلى أكثر من رضا الزبون" تعود الى :

فيليب كروسبي

132) أشار ... إلى أربعة سمات أساسية لإدارة و رقابة الجودة الشاملة :

فيليب كروسبي

133) الجودة كمعيار للأداء تعني :

خلو العمل من الخطأ و العيوب

134) الجودة تتحقق من خلال :

الوقاية و ليس العلاج

135) من معاني الجودة :

مطابقة المواصفات و توفير الأموال

المحاضرة الخامسة

136) اشار ان المؤسسات الاكثر نجاحا في النهج الاخلاقي هي التي قامت بتدوين سلوكها و قيمها: مارفين باور

137) يمثل النمط ... لخلق المدونة وسيلة لوضع الموظف في صلب المبادرة الأخلاقية للمؤسسة التشاركي

138) يؤدي النمط البيروقراطي في خلق المدونة الى الشكوك و اللامبالاة

139) هي دليلك لمعرفة مسؤولياتك القانونية والأخلاقية وإتباع السلوكيات السليمة لأنشطة العمل مدونة السلوك الأخلاقي

140) أشار مارفين باور أن المؤسسات الأكثر نجاحا في النهج الأخلاقي هي التي ... : قامت بتدوين سلوكها وقيمها

141) مدونة قواعد السلوك لا ينبغي أن تكون ... ولكن أداة إدارية حقيقية : آلية اتصال

142) هي منظومة للتسيير الذاتي و تعلم اتخاذ القرارات الصحيحة : مدونة السلوك الأخلاقي

143) هي اداة تعطي معنى للعمل وسند لفك اللغز وإيجاد الحلول لجميع المشاكل بطريقة بناءة : مدونة السلوك الأخلاقي

144) تمثل وسيلة للموظفين لممارسة حقهم في التعبير و وضعهم في موضع شركاء مدونة السلوك الأخلاقي

145) تعتمد مدونة السلوك والمعايير الأخلاقية على ... مبادئ أساسية للواجبات الأخلاقية لسلوك الموظفين هي : خمسة

146) المبادئ الأساسية للواجبات الأخلاقية التي تعتمد عليها مدونة السلوك للموظفين هي : احترام القانون . الحيادية . النزاهة . الاجتهاد . الاقتصاد والفعالية .

147) ما هي واجبات القيادة الأخلاقية في المؤسسات العامة :

1. عدم الاساءة في استخدام الممتلكات والموارد العامة.
2. العمل على تسهيل الإجراءات .
3. توفير بيئة عمل مناسبة .
4. الأخذ بآراء الموظفين المتعلقة بعمل الدائرة .
5. عدم استخدام معلومات سرية.
6. نوفر إمكانية وصول المواطنين للمعلومات الموثقة .
7. نشر المعلومات .
8. استقبال شكاوى المواطنين والتحقيق فيها.

148) تعبر منظومة القيم المتعلقة بالصدق والأمانة والإخلاص في العمل عن : النزاهة

149) وضوح الأنظمة والإجراءات داخل المؤسسة تعني الشفافية

150) تقديم البيانات والتقارير عن نتائج أعمال الموظف ومدى الشجاعة في التنفيذ والتأكد بأن الأداء يتفق مع القوانين والتشريعات :

المساءلة

151) من القوانين المحلية والاتفاقات الدولية المطلوب الالتزام بها :

الأنظمة المالية والإدارية للشركة ، قانون الشركات ، تعليمات مراقب عام الشركات ، اتفاقية مكافحة الرشوة

المحاضرة السادسة

152) هو حالة من التفاعل بين الكائن الحي ومحيطه (بيئته)
السلوك

153) السلوك في غالبيته
مُتعلّم (مكتسب)

154) يتم من خلال الملاحظة والتعليم والتدريب
السلوك

155) يمكن للسلوك أن يكون مقبولاً أو غير مقبول, بناءً على ... التي يُحتكم إليها
المعايير

156) يمكننا أن نصف السلوك بأنه سوي إذا اتصف بـ ... :
الفاعلية

157) يمكننا أن نصف السلوك بأنه سوي إذا اتصف بـ ... :
الكفاءة

158) يمكننا أن نصف السلوك بأنه سوي إذا اتصف بـ ... :
الملائمة

159) يمكننا أن نصف السلوك بأنه سوي إذا اتصف بـ ... :
المرونة

160) يمكننا أن نصف السلوك بأنه سوي إذا اتصف بـ ... :
الاستفادة من الخبرة

161) يمكننا أن نصف السلوك بأنه سوي إذا اتصف بـ ... :
القدرة على التواصل الإنساني

162) يمكننا أن نصف السلوك بأنه سوي إذا اتصف بـ ... :
تقدير الذات

163) تعني ... بأن يتصرف الشخص بشكل إيجابي يحقق النتائج المطلوبة لحل المشكلات
الفاعلية

164) الكفاءة هي :

القدرة على استخدام الإمكانيات بفاعلية لتحقيق ما هو ممكن أو متاح

165) يقصد بتوافق السلوك مع عمر صاحبه, ومع خصائص الموقف الذي يتم فيه السلوك :
الملائمة

166) القدرة على تكيف السلوكه وفقاً لما تحتاجه المواقف أو الظروف المتغيرة
المرونة

167) يتم توظيف التجارب والخبرات والاستفادة منها في :
توليد السلوك الجديد

168) هي حاجة من الحاجات الأساسية التي لا غنى عنها :
القدرة على التواصل الإنساني

169) تتميز جوانب القوة والضعف لدى الانسان وتقييم ذاته بموضوعية عن طريق :
تقدير الذات

170) معايير تحديد السلوك السوي :

الفاعلية – الكفاءة – الملائمة – المرونة – الاستفادة من الخبرة – القدرة على التواصل الإنساني – تقدير الذات

171) يندرج حدوث إعاقة لأي من القدرات العقلية تحت معيار :

النشاط المعرفي

172) يتبع انحراف السلوك عن القيم والعادات والتقاليد معيار :

السلوك الاجتماعي

173) معيار التحكم الذاتي عندما يعجز الفرد عن :

التحكم بسلوكه

174) هذا المعيار يحتاج إلى درجة عالية من الموضوعية

معيار الإقرار الذاتي

175) معايير تحديد السلوك غير السوي كما أشار إليها (دافيدوف) فهي :

معيار النشاط المعرفي - معيار السلوك الاجتماعي - معيار التحكم الذاتي - معيار الضيق والكرب

معيار الندرة الإحصائية - المعايير النمائية - معيار الإقرار الذاتي - المعيار الطبيعي

176) يعتمد علم النفس الاجتماعي على لتحديد وفهم دور وتأثير العوامل البيئية (المحيط) على الترابط البشري

النظرية السلوكية

177) يقول فيشر "كل عمل، أو سلوك بشري أحببناه أم كرهناه هو في الحقيقة ... سببية تعود نتيجته للتغيرات في

الأحداث الخارجية"

ردة فعل

المحاضرة السابعة

- 178) يعتبر إعطاء المؤسسة الأولوية للتربية الأخلاقية في العمل .
طرق الوقاية من السلوك العدواني
- 179) يعتبر اختيار الموارد البشرية على أسس واضحة تجمع بين الكفاية العلمية والإدارية والرجاحة الخلقية .
طرق الوقاية من السلوك العدواني
- 180) تعتبر العدالة في معاملة الموظف في المؤسسة .
طرق الوقاية من السلوك العدواني
- 181) تعتبر العدالة في توزيع الواجبات والوظائف بين العاملين .
طرق الوقاية من السلوك العدواني
- 182) تعتبر العدالة في قضايا المكافئة والعقاب بين الموظفين .
طرق الوقاية من السلوك العدواني
- 183) يعتبر إعطاء الحقوق الكاملة للموظفين .
طرق الوقاية من السلوك العدواني
- 184) تعتبر العدالة في تقييم الأداء .
طرق الوقاية من السلوك العدواني
- 185) تعتبر العدالة في الرواتب والحوافز
طرق الوقاية من السلوك العدواني
- 186) النظرية التي قدمها ديبي عام 1975 للتمييز بين طريقتين من الدوافع هي :
الدوافع الداخلية والخارجية
- 187) الدافع الخارجي
العقاب - المكافأة - الضغط الاجتماعي - الحصول على موافقة شخص آخر
- 188) الدافع الداخلي
يؤخذ في الاعتبار فقط من أجل المصلحة والتمتع الذي يشعر بهما الفرد في العمل
- 189) ينطلق الاتجاه السلوكي من العوامل البيئية (من الخارج الى الداخل)
للتحكم و السيطرة على السلوك
- 190) ينطلق مؤيدو الاتجاه المعرفي من العوامل الداخلية للانسان (من الداخل الى الخارج) و يشمل تركيزهم على
المعارف والدوافع و المؤثرات
- 191) في مجال استراتيجية التحفيز ووفقا لفيليب برنو: فإنه
لا يمكن تحفيز الأفراد مباشرة
- 192) أربعة مسالك في استراتيجية التحفيز :
تقديم مكافآت - تغيير العمل - تعيين قادة لهم كاريزيمة - احترام القواعد الأخلاقية
- 193) أنواع السلوك العدواني:
عدوان جسمي - عدوان لفظي - نوبات غضب - غير مباشر (عن طريق شخص آخر) - سلبي (العناد والمماطلة)
- 194) أسباب السلوك العدواني
بيئية : تشجيع أولياء الأمور - ما يلاقيه الأطفال من تسلط - التعرض للفشل في الحياة الأسرية
أسباب تتعلق بالمؤسسة: عدم توفر العدالة في المنظمة - ضعف او انعدام مدونة السلوك الأخلاقي.
نفسية : الإحباط يؤدي دائماً الى التمرد على الواقع المرفوض.
اجتماعية : المشاكل الأسرية. المستوى الثقافي. عدم إشباع الحاجات الأساسية. تأثير المجتمع المحيط.
ذاتية : حب السيطرة والتسلط - ضعف الوازع الديني - حالات مرضية ونفسية - الإحساس بالنقص
اقتصادية : الانتحار ينمو مع (الأزمات الاقتصادية : أزمت الفقر) و (الازدهار: الانتحار والثروة)

195) الإحباط يؤدي دائماً الى التمرد على الواقع المرفوض وهذا من الأسباب ... للسلوك العدوانى .

النفسية

196) التعرض للفشل فى الحياة الأسرية من الأسباب ... للسلوك العدوانى

البيئية

197) السلوك العدوانى الغير مباشرة يتم عن طريق :

شخص آخر

198) فى مجال استراتيجىة التحفيز , لا يمكن تحفيز الأفراد مباشرة وفقاً لـ :

فيليب برنو

المحاضرة الثامنة

199) تعتبر المحاباة و الواسطة من مظاهر

الفساد الاداري

200) عدم العدالة في توزيع الثروة في المجتمع والذي من شأنه ان يولد فئات ذات ثراء كبير واخرى محرومة من :

الاسباب الاقتصادية

201) تعتبر الرشوة و المحسوبية من مظاهر:

الفساد الاداري

202) يعتبر التأثير الغير المشروع في القرارات العامة من مظاهر:

الفساد الاداري

203) سبب بروز ظاهرة الفساد الاداري هو وجود فجوة كبير بين قيم المجتمع و قيم قواعد العمل الرسمية هو من :

الاسباب الحضرية

204) عرفت المنظمة الشفافية الدولية ... بانه كل عمل يتضمن سوء استخدام المنصب العام لتحقيق مصلحة خاصة ذاتية لنفسه او لجماعته:

الفساد الاداري

205) يعتبر نهب المال و العام و الابتزاز من مظاهر:

الفساد الاداري

206) يعتبر واجب المسؤولين عن الوظائف العامة تقديم تقارير دورية عن نتائج اعمالهم و مدى نجاحهم في تنفيذها و

حق المواطنين في الحصول على المعلومات اللازمة عن اعمال الادارات العامة من مشمولات:

المساءلة

207) تعتبر جميع الاسباب التي دافعها الاولي و الاساسي هو ما اكتسبه الفرد عن طريق الوراثة وكل ما يتعلق

بالخلفية السابقة من حياته و ماتركته من اثار على سلوكياته وتصرفاته

الاسباب البيولوجية و الفزيولوجية

208) هي منظومه القيم المتعلقة بالصدق و الامانة والاخلاص و المهنية في, ف.... تتصل بقيم اخلاقية معنوية:

النزاهة

209) مظاهر الفساد

إساءة استعمال السلطة الرسمية ومخالفة الأنظمة والقوانين

ظاهرة سلبية قد تحدث بشكل **فردى** أو **جماعى** .

إحداث انحراف في المسار الصحيح للنظام الإداري لتحقيق أغراض غير مشروعة .

قد تحقق عوائد غير شرعية للشخص الذي يمارسها وليس بالضرورة إن تكون هذه العوائد مالية .

210) مظاهر أخرى للفساد وهي :

الرشوة : الحصول على أموال أو منافع أخرى من اجل تنفيذ عمل أو الامتناع عن تنفيذه مخالفة للأصول .

المحسوبية : تنفيذ أعمال لصالح فرد أو جهة ينتمي لها الشخص, دون أن يكونوا مستحقين لها .

المحاباة : أي تفضيل جهة على أخرى في الخدمة بغير حق للحصول على مصلحة معينة

الواسطة : التدخل لصالح فرد أو جماعة دون الالتزام بأصول العمل والكفاءة اللازمة.

نهب المال العام: الحصول على أموال الدولة والتصرف بها من غير وجه حق تحت مسميات مختلفة.

الابتزاز : الحصول على أموال من طرف في المجتمع مقابل تنفيذ مصالح مرتبطة بوظيفة الشخص الفاسد.

211) هي خضوع الأشخاص الذين يتولون المناصب العامة للمساءلة القانونية والإدارية عن نتائج أعمالهم :

المحاسبة

212) هي وضوح ما تقوم به المؤسسة ووضوح علاقتها مع الموظفين وعلنية الإجراءات والغايات والأهداف

الشفافية

المحاضرة التاسعة

- 213) تساعد اعضاء المجلس و المديرين التنفيذيين في تحقيق الاهداف واتخاذ القرارات بافضل الطرق:
الحوكمة الرشيدة
- 214) تضمن ... الالتزام تجاه المنظمة و الالتزام بالقوانين و الانظمة:
الحوكمة الرشيدة
- 215) تعزز الثقة و المصادقية:
الحوكمة الرشيدة
- 216) يعتبر التوافق صفة من صفات الحوكمة الرشيدة و هو:-
الوسطية في التعامل مع المصالح المختلفة
- 217) تبني ... بيئة و علاقة عمل مميزة
الحوكمة الرشيدة
- 218) يعتبر التجاوب صفة من صفات الحوكمة الرشيدة و هو
فهم جميع الشرائح ضمن اطر زمنية معقولة و محددة
- 219) العناصر الثلاثة الاساسية للحوكمة هي:
استراتيجية واضحة و نظام موثق و ثقافة موسسية
- 220) حماية المصالح و الموجودات
تضمن الحوكمة
- 221) عملية يقوم المجلس من خلالها بتوجيه المؤسسة لتحقيق رسالتها و حماية مصالح و موجودات الاعضاء
والهيئة:
- الحوكمة (الحوكمة فقط وليست الحوكمة الرشيدة)
- 222) تتعلق بالموازنة ما بين المسؤوليات الاستراتيجية و التشغيلية بطريقة منظمة و مدروسة
الحوكمة الرشيدة
- 223) رسالة موجهة للأطراف الخارجية توضح سبب وجود المنظمة و تعطيتها مشروعية للعمل :
رسالة المنظمة
- 224) رسالة موجهة للداخل لغرض تحفيز و توجيه و معايرة اجراءات العمل و تعطيتها مشروعية داخلية للعمل:
الأهداف الاستراتيجية
- 225) الرقابة، التوجيه تعني :
النظام الموثق
- 226) عادة تكون الثقافة المؤسسية المناسبة :
مبنية على قيم معينة
- 227) يعتبر ... الأساسية التي تستند عليها كافة مكونات العملية الإدارية لتحقيق الأهداف.
التخطيط القاعده
- 228) تحدد ... المسؤوليات و المهام
الحوكمة الرشيدة
- 229) أسباب فشل المنظمات
نقص المعرفة و التدريب
عدم وجود رقابة إدارية و مالية
عدم وجود شكل واضح للقيادة و المساءلة عن الأداء لمجالس الإدارة
جمود عمليات الحوكمة

230) تعتبر المشاركة حجر الأساس في الحوكمة الرشيدة، وتبدأ من :

عمل الموارد البشرية جنباً إلى جنب في المجتمع

231) الكفاءة والفعالية من صفات

الحوكمة الرشيدة

232) تعتبر سيادة القانون صفة من صفات الحوكمة الرشيدة و هي:

تضمن حماية كاملة لحقوق الأقليات

233) تتطلب الحوكمة الرشيدة ... يتم فرضها بشكل نزيه.

هياكل قانونية عادلة

234) تضمن ... حماية كاملة لحقوق الإنسان، خصوصا حقوق الأقليات

الحوكمة الرشيدة

235) عمل المؤسسات موجه لتحقيق ... باستخدام أمثل للموارد المتاحة

احتياجات المجتمع

236) تعني بأن عملية اتخاذ القرارات وتنفيذها تطبق بأساليب تدرج ضمن إطار لوائح وتعليمات للقوانين و الأنظمة

الشفافية

237) العدل والشمولية صفة من صفات الحوكمة الرشيدة و تعني :

وجود نظام عادل يدافع على جميع المعنيين بالأمر

238) الكفاءة والفعالية صفة من صفات الحوكمة الرشيدة و هي:

أن عمل المؤسسات موجه لتحقيق احتياجات المجتمع باستخدام أمثل للموارد المتاحة

239) الكفاءة في منظور الحوكمة تعنى :

الاستغلال الأمثل للموارد المتاحة.

240) صفة من صفات الحوكمة الرشيدة لا يمكن تحقيقها إلا بوجود الشفافية ووجود دولة قانون وهي :

المساءلة والمحاسبة

المحاضرة العاشرة

241) تتركز ثقافة المنظمة والثقافة الوطنية على مجموعة من القيم و المبادئ ... التي توفر الإطار المرجعي المناسب لفئة اجتماعية محددة.

التوجيهية

242) الثقافة في مفهوم مورغان (1999) هي :

سجن للعقل

243) حسب هوفستد (1994), الثقافة تؤثر في الواقع على السلوكيات من خلال أربعة جوانب معينة حيث تكون للقيم دورا ... مقارنة مع الجوانب الثلاثة الأخرى وهي الرموز والأبطال والطقوس.

محوريا

244) جوانب الثقافة هي :

القيم و الرموز و الأبطال و الطقوس

245) تعكس القيم الثقافية الوطنية معتقدات الناس حول أهداف المنظمة. ولكن عندما ينضم الناس لمنظمة ما، فبالإضافة إلى تعلم الجوانب الشكلية، فإنهم يقضون معظم وقتهم في ... العادات و التقاليد الغير الرسمية للمنظمة

امتصاص

246) هي مجموعة من العناصر المحددة التي تساعد على تمييزها عن الشركات الأخرى و التي تشكل تأسيسها :

الهوية

247) من الأسس الأيديولوجية للثقافة "الأساطير" و عادة ما تكون :

قصص أو حكايات

248) من الأسس الأيديولوجية للثقافة والتي تعني تطوير الشعور بالانتماء للشركة :

الطقوس

249) تعتبر الرموز من الأسس الأيديولوجية للثقافة والتي تعني :

استخدام لغة خاصة و تعبيرات و إشارات غير لفظية

250) لا يمكن ضمان القدرة التنافسية إلا إذا احترمت المنظمة :

تنوع أعضائها

251) عندما نتحدث عن ثقافة المنظمة يجب أن نذكر ... :

التنوع بين أعضائها

252) الاعتراف بوجود نظام القيم يؤدي للاعتراف

بالتنوع

253) من مزايا أي منظمة تفكر في البقاء و التطور و الازدهار :

تنوع أعضائها

254) عندما نذكر كلمة التنوع في المنظمة يجب قبول :

الاختلاف

255) من التحديات التي تواجهها النساء فقط :

السقف الزجاجي

256) عندما لا تستطيع المرأة الوصول إلى مراتب عليا في المنظمة فهذا يعني وجود :

سقف زجاجي

257) غياب العدالة في المنظمة دليل على وجود :

الجدران الزجاجية

258) هي صور نمطية غير موضوعية مبنية على قناعات جاهزة من الصعب معرفة مآتها:

حكم ضمن القوالب الجاهزة

259) يجبر الفرد على القيام بعمل يتجاوز متطلبات الوظيفة وذلك لأنه ينتمي إلى أقلية في المنظمة :

تضخيم الأدوار

260) لا يمكن أن يكون مدير الموارد البشرية هو الذي يضع المزانة فممكناً بطريقة غير موضوعية يوجه لنفسه قيمة أكبر من القيمة التي يستحقها نتيجة قيامه بالاستقطاب أو التدريب. هذا يسمى بـ :

صراع الأدوار

261) يعتبر ... سلوك أولي تجاه التنوع و التعدد الثقافي و يندرج في إطاره ممارسة المدراء أولاً لمبدأ تكافؤ الفرص و عدم التطرف أو التحيز

الفهم

262) يجب أن تتولد القناعة به عند المدراء ثم ترجمتها في مكان العمل عن طريق الاعتراف بالأخلاقيات الثقافية :

الفهم

263) أهم ركائز التنوع الثقافي :

حسن النية والثقة المتبادلة

264) إجراءات معينة يمكن أن تتخذها المنظمة بطريقة مرنة تساهم بفاعلية في فهم و إدارة التنوع و تعدد الثقافات و تجعل الأقليات أكثر انسجاماً

الممارسات

المحاضرة الحادية عشر

265) تسعى كثير من الدول اليوم إلى أن تجعل من الإنترنت ... في إدارة الأعمال .
الأداة الرئيسية

266) من فوائد الانترنت الانتقال من رأس المال المادي إلى رأس المال ...
المعلوماتي والمعرفي

267) أصبحت المعلومات والمعرفة المورد الأكثر أهمية في ...
إنشاء الثروة

268) من مضار الانترنت

اعتراض رسائل البريد الالكتروني وقراءتها.

اختراق أجهزة الغير والاطلاع على المعلومات الموجودة فيها أو تغييرها.

سرقة أرقام بطاقات الائتمان والأرقام السرية الأخرى.

إضاعة الوقت.

التعرف على صحبة السوء.

تدمير الأخلاق.

إشاعة الخمول والكسل.

التجسس على الأسرار الخاصة.

الإدمان على مواقع الترفيه والتسلية.

يؤثر سلباً على العلاقات الاجتماعية مع الأهل والأصدقاء.

نشر العديد من المعلومات غير الدقيقة على الشبكة.

المعلومات التي يتم تداولها في غرف الدردشة ليست صحيحة فمنهم من يميل إلى إخفاء هويته الحقيقية.

الإدمان على الإنترنت يؤدي إلى إهمال الواجبات اليومية

الإنترنت غطى على هوايات أخرى مفيدة مثل القراءة والرياضة ومزاولة الأنشطة الاجتماعية.

269) القواعد المتعلقة باستخدام الموظف للإنترنت

اتباع اللوائح المنظمة لاستخدام الإنترنت في المنظمة.

استخدامها لأغراض العمل.

الالتزام باتباع شروط حقوق الملكية الفكرية.

استشارة وحدة تقنية المعلومات في حال حدوث أي مشكلة أو ملاحظة أمر غير طبيعي.

عدم محاولة استخدامه لأغراض شخصية بأي طريقة كانت.

المحاضرة الثانية عشر

- (270) من خلاله نتمكن من إقامة علاقة مع الآخرين :
الاتصال
- (271) من أهداف الاتصال :
الحصول على المعلومات والمعارف، الإحساس.
- (272) من أهداف الاتصال :
وضع معيار مشترك للفهم.
- (273) من أهداف الاتصال :
إنشاء علاقة للتفاعل بشكل متكرر، أو إعادة تشغيل الحوار.
- (274) من أهداف الاتصال :
الحصول على نفوذ لتشجيع البعض على التصرف وفقاً للإرادة.
- (275) من أهداف الاتصال :
إعطاء الهوية للتعرف
- (276) الاتصال من مرسل واحد أو مجموعة من مصدري الرسالة الى جميع المتلقين يسمى :
الاتصال الجماهيري
- (277) نوع من الاتصال يكون الفهم فيه أسوأ :
الاتصال الجماهيري
- (278) يكون الفهم في الاتصال الجماهيري الأسوأ لأن :
ردود الفعل نادرة جدا
- (279) الاتصال الذي يتركز على انتقال محتوى الرسالة من مرسل واحد أو أكثر لفئة ما :
التواصل داخل المجموعة
- (280) لكي ننجح في عملية الاتصال داخل المجموعة لا بد أن يكون لدى الانسان :
جانب ميكافيلي
- (281) مبدأ الشخص صاحب الشخصية الميكافيلية هو :
"الغاية تبرر الوسيلة"
- (282) الجانب الميكافيلي يلعب على :
المبادئ والقيم
- (283) يتركز التواصل بين الأشخاص على التبادل بين :
مرسل واحد ومتلقي واحد
- (284) في التواصل بين الأشخاص يكون رد الفعل :
موجود وسريع
- (285) كيف يكون الصمت عبارة عن تواصل ؟
السكوت علامة الرضا
- (286) الاتصال الغير اللفظي يمكن أن يكون
شبه لفظي
- (287) هي مجموعة الحركات الجسدية التي تصاحب النطق او الكلمات
التواصل شبه اللفظي
- (288) هي علامة غير لفظية تعني الحماية. علامة انغلاق و حماية وانطواء وعناد
تكتيف الأيدي

289) المؤسس الرسمي لمدرسة التواصل التعبيري :

جريجوري باتيسون

290) مستويات التواصل هي :

المحتوى والعلاقة

291) عملية ليس لها بداية و نهاية محددة :

التواصل

292) الاتصالات هي إما متناظرة أو ... :

تكميلية

293) أعطت مدرسة بالو ألتو أهمية قصوى لـ :

مفارقات الاتصال الإنساني

294) نوع من انواع الاتصال حيث الرسالة المرسله في نفس الوقت تحتوي على نقيضها :

الاتصالات المتناقضة

المحاضرة الثالثة عشر

- (295) من قواعد السلوك في دنيا الأعمال :
التحكم
الاسهام
الاتصال
- (296) المعرفة و الخبرة هي :
سر النجاح
- (297) يتولد عن المعرفة و الخبرة :
قيمة مضافة
- (298) المصادقية هي :
الثقة x الكفاءة
- (299) من مظاهر الخجل و الشك في النفس :
الفرار من النظر
- (300) عبارة "لا تكن بخيل في بذل الجهد المطلوب لتحقيق أحلامك" تندرج تحت قاعدة :
الاسهام
- (301) الاتصال هو :
عمل أو فعل التواصل
إقامة علاقة مع الآخرين
إعطاء الهوية للتعرف
- (302) عبارة عن إنشاء علاقة للتفاعل بشكل متكرر، أو إعادة تشغيل الحوار:
الاتصال
- (303) يهدف الاتصال الى :
وضع معيار مشترك للفهم.
- (304) من طرق الاستعداد الجيد للمقابلة :
الابتعاد عن الإجابات التي تبدأ ب أعتقد، أظن
- (305) من الجوانب السلبية في فن التواصل :
الشك وعدم اليقين
- (306) من أسباب المخاوف السلوكية في العمل :
تولي منصب، استقطاب داخلي، التغيير التنظيمي
- (307) تولي منصب، استقطاب داخلي، التغيير التنظيمي، تسمى :
فترات ضعف
- (308) تتصف فترات ضعف بأنها :
وقتها
- (309) يعتبر ترويض الخطر والتغلب على المخاوف :
من قواعد السلوك في دنيا الأعمال

المحاضرة الرابعة عشر

- (310) عملية ذهنية بطبيعتها تعتمد على التفكير الخلاق :
التخطيط
- (311) تدرج استنتاجات التون مايو تحت :
التنظيم
- (312) من استنتاجات التون مايو :
تؤثر العوامل الإنسانية بشكل كبير على الرضا الوظيفي للعاملين
- (313) من استنتاجات التون مايو :
إلغاء الطابع الشخصي والتجرد من الذاتية والعقلانية في التصرفات
- (314) من استنتاجات التون مايو :
العوامل الاجتماعية والإنسانية لها تأثير اكبر على معنويات العاملين وإنتاجيتهم
- (315) يقصد بحشد الجهود لتحقيق الغاية :
التحفيز
- (316) حالة، جودة لشخص ما في مركز مهيم في مجموعة أو في منظمة يقوم بالتأثير :
التوجيه و القيادة
- (317) من أسباب التأثير في التوجيه و القيادة :
الكاريزما
- (318) الكاريزما تعبر عن :
الصفات الجسدية
- (319) عمليات مستمرة لقياس الأداء واتخاذ الإجراءات لضمان النتائج المرغوبة
الرقابة
- (320) من اهداف الرقابة :
عدم التبذير
- (321) يجب ان تتصف الرقابة بـ :
الموضوعية

تم بحمد الله وتوفيقه
إن أصبت فمن الله وحده
وإن أخطأت فمن نفسي والشيطان
وما توفيقي إلا بالله
طموح شايب