

650 سؤال في نظرية المنظمات

شكر خاص لكل من :

المنادي على الكويزات

أم جهاد على جمع الأسئلة وتبويبها ومن ساعدها في ذلك

الأسئلة عبارة عن :

كويزات المنادي + ملف التويب لام جهاد + اضافات طموح شايب

حاولت تغطية جميع اجزاء المادة وبأكثر من أسلوب للسؤال

قد تتكرر بعض الاسئلة ولكن (استروا ما واجهتوا)

فإن أصبت فمن الله وحده

وإن أخطأت فمن نفسي والشيطان

بالتوفيق

طموح شايب

المحاضرة الأولى

- (1) يعتبر تقسيم العمل من :
العناصر المكونة للمنظمة
- (2) ليس من العناصر المكونة للمنظمة:
مجموعة عقود
- (3) ليس من العناصر المكونة للمنظمة :
تنسيق العمل
- (4) غيرت مفهوم حدود المنظمة
وسائل الاتصال الحديثة
- (5) تقوم ادارة المنظمة على عناصر :
التحفيز
الادارة
القيادة
- (6) هي عبارة عن هيكله تتبع منطقا معيناً من أجل تحقيق هدف ما
المنظمة
- (7) مجموعة من عناصر تتفاعل فيما بينها بكيفية معينة من أجل تحقيق هدف معين
المنظمة
- (8) لا يدخل ضمن العناصر المكونة للمنظمة :
الحجم – الهدف – الحدود

المحاضرة الثانية

(9) في الوقت الحالي يشتري ربع إنتاج فرنسا من القمح :

Panzani

(10) لم تتطور المؤسسات عبر التاريخ من حيث - : واجب

السعي وراء الربح

(11) تطورت المؤسسات عبر التاريخ من حيث :

الملكية.

(12) تطورت المؤسسات عبر التاريخ من حيث :

الحجم.

(13) تطورت المؤسسات عبر التاريخ من حيث :

الشكل القانوني.

(14) تطورت المؤسسات عبر التاريخ من حيث :

الأدارة.

(15) تطورت المؤسسات عبر التاريخ من حيث :

طرق العمل.

(16) تطورت المؤسسات عبر التاريخ من حيث :

التأثير في الأفراد والجماعات

(17) قدم MORGAN :

صوراً تشبهيية للمنظمة

(18) الصور التشبهيية التي قدمها MORGAN للمنظمة تلخص :

المداخل الخاصة بالمنظمة

(19) في الوقت الحالي يشتري ربع إنتاج فرنسا من القمح :

Panzani

(20) كانت عبارة عن مستغلات فلاحية صغيرة

المؤسسات الفردية

(21) من قدم صوراً تشبهيية للمنظمة هو :

Morgan

(22) حسب الصور التشبهيية للمنظمة تكون المنظمة "نظام يتأقلم مع البيئة" عند :

Bertalanffy

(23) اول من انتبه لمبدأ الفصل بين الملكية والإدارة :

Berne & Means

(24) هناك من يفهم المنظمة على أنها:

آلة

(25) هناك من ينظر للمنظمة على أنها :

أداة للسيطرة

(26) هناك من ينظر للمنظمة على أنها :

كيان حي

(27) حسب الصور التشبهيية تكون المنظمة " آلية يجب تسهيل تشغيل أجزائها" عند :

Taylor

Fayol

Weber

(28) حسب الصور التشبهيية تكون المنظمة "مخ يعالج المعلومات ويقود الاعضاء" عند :

Simon

- (29) حسب الصور التشبيهية تكون المنظمة " مجموعة تولد قيم مشتركة وروابط انتماء " عند :
Shein
- (30) حسب الصور التشبيهية تكون المنظمة " مكان حكم يتحالف فيه الناس ويتعارضون " عند :
Marsh
Simon
Crosier
Friedberg
- (31) حسب الصور التشبيهية تكون المنظمة " مكان يكون لنفس الإنسان فيه تعبير " عند :
Jaques
Pages
Enriauez
- (32) حسب الصور التشبيهية تكون المنظمة " أداة بيد جماعة تبحث عن إبقاء هيمنتها " عند :
Michels
Braverman
- (33) تدرس نظرية المنظمات :
هيكلية المنظمات

المحاضرة الثالثة

- (34) تشتمل النظريات التقليدية على :
النظرية الكلاسيكية و نظريات العلاقات الإنسانية
- (35) بدأ اهتمام الباحثين بالمؤسسات في:
نهاية القرن التاسع عشر
- (36) كان اهتمام الباحثين في نهاية القرن التاسع عشر ينصب على:
تنظيم العمل ورفع مستوى الإنتاج
- (37) تنطلق النظريات التقليدية من فكرة :
أن المنظمة تسعى إلى تحقيق هدف و الأفراد يحاولون تحقيق هدف
- (38) هو المحفز للمنظمة وللأفراد :
الهدف
- (39) تنطلق النظريات التقليدية من فرضية :
أن هناك طريقة مثلى واحدة تصلح لتنظيم كل المؤسسات وفي كل الأماكن والأوقات
- (40) ظهرت النظرية الكلاسيكية للمنظمات:
مطلع القرن العشرين
- (41) يعود التنظيم العلمي للعمل ل:
Taylor
- (42) من كان يرى أن تخصص العمال أمر ضروري لرفع الإنتاجية هو:
Taylor
- (43) من كان يعتقد أن المكافأة المادية وحدها هي المحفز للفرد في المنظمة:
Taylor
- (44) من مؤسسي اتجاه التنظيم العلمي للعمل:
Ford و Taylor
- (45) أبو الإدارة الحديثة
Taylor
- (46) عامل بسيط أصبح مهندسا
Taylor
- (47) كان منهجه المنهج التجريبي
Taylor
- (48) اعتقد أن هناك قوانين طبيعية تخص تنظيم العمل
Taylor
- (49) اعتمد على تجربته الخاصة والطويلة ليقتراح طريقة لتحسين تنظيم العمل
Taylor
- (50) اهتم خاصة بالإنتاج وورشات الإنتاج
Taylor
- (51) نظرتة إلى المنظمة عبارة عن آلة يجب تسهيل تشغيلها:
Taylor
- (52) نظرتة إلى المنظمة علمانية (العلم وحده يحل مشاكل المؤسسات)
Taylor
- (53) كان يعتقد أن الأفراد لا يحبون العمل وإنما يعملون من أجل العيش :
Taylor
- (54) كان يعتقد أن الأفراد لا يحبون تحمل المسؤولية
Taylor

55) كان يعتقد أن الأفراد يجب توجيههم ومراقبتهم

Taylor

56) كان يعتقد أن الأفراد يجب مكافأتهم (تشجيعهم أو عقابهم)

Taylor

57) من نظرة Taylor إلى الأفراد أنهم:

يعملون من أجل العيش

58) من أهم ما قدمه Taylor لنظرية المنظمات:

التنظيم العلمي للعمل.

59) الذي تم انتقاده لأنه كان يهتم بعملية الإنتاج وليس المنتج ذاته هو:

Ford

60) كان Fayol يهتم ب:

كيفية تنظيم المؤسسات

61) يرجع حصر أنشطة المؤسسة في وظائف إلى:

Fayol

62) تم إعداد مبادئ الإدارة من طرف:

Fayol

63) كان يعتقد Taylor أن

المكافآت المادية هي المحفز الوحيد للفرد في المنظمة

64) ظهرت النظرية الكلاسيكية للمنظمات مع:

مطلع القرن العشرين.

65) من مؤسسي اتجاه التنظيم الإداري للمنظمة:

Fayol

66) من نقاض إسهامات Ford :

كان يهتم بعملية الإنتاج وليس بالمنتج.

67) من حصر أنشطة المؤسسة هو:

Fayol

68) من حصر وظائف الإدارة هو:

Fayol

69) من حدد 14 مبدأ للإدارة هو:

Fayol

70) تنتمي نظرية التنظيم العلمي للعمل إلى:

النظرية التقليدية

71) يعتبر Ford من أهم مؤسسي:

التنظيم العملي للعمل.

72) اهتم Fayol خاصة ب:

كيفية تنظيم المؤسسات.

73) من أهم ما اضافه Ford:

خطوط الإنتاج.

74) من بين عيوب النظرية الكلاسيكية

عدم ادماج البعد الانساني.

75) من اسهامات Fayol أنه قدم:

14 -مبدأ للإدارة.

(76) تعني " WAY BEST ONE " أن هناك طريقة واحدة ل:
تنظيم المؤسسة

(77) مؤسسي المدرسة الكلاسيكية:

Weber – Taylor – Ford – FAYOL

(78) من وظائف المؤسسة التي حصرها Fayol :
الإدارية

(79) من إسهامات Ford في نظرية المنظمات تطوير :
المكننة

(80) من إسهامات Ford في نظرية المنظمات تطوير :
عقلانية العمليات

(81) من إسهامات Ford في نظرية المنظمات تطوير :
معيارية المكونات

(82) من إسهامات Ford في نظرية المنظمات تطوير :
خطوط الإنتاج

(83) من إسهامات Ford في نظرية المنظمات :
الإنتاج بالحجم الكبير

(84) من إسهامات Ford في نظرية المنظمات :
تخفيض وقت الإنتاج

(85) من إسهامات Ford في نظرية المنظمات :
تخفيض تكاليف الإنتاج

(86) من إسهامات Ford في نظرية المنظمات :
رفع رواتب العمال

- (87) حسب Max Weber فإن الشرعية الكاريزمية تستند إلى:
الخصائص والصفات الشخصية
- (88) كان Max Weber :
عالم اجتماع ألماني
- (89) كان باحث وليس ممارس
Max Weber
- (90) لا يقترح أي تنظيم ولكن يرجح من الواقع
Max Weber
- (91) كان يبحث في مجالات علم الاجتماع
Max Weber
- (92) فرق بين الحكم والسلطة :
Max Weber
- (93) توصل إلى أن الشرعية هي التي تمكّن السلطة
Max Weber
- (94) يسميها Max Weber أيضا الشرعية العقلانية :
الشرعية القانونية
- (95) تكون الشرعية التقليدية :
حسب الثقافة السائدة
- (96) هي التي تعطي للسلطة شرعيتها
الكاريزما
- (97) تقوم على علاقات وقواعد عقلانية
الشرعية القانونية / العقلانية
- (98) هي السلطة الغير مستقرة :
السلطة الكاريزمية
- (99) لا تقوم على منطقتي
السلطة التقليدية
- (100) يفضل السلطة القانونية
Max Weber
- (101) يرى أن التنظيم الأفضل للمنظمات هو الذي يقوم على السلطة
Weber
- (102) التنظيم الذي يقوم على السلطة القانونية المنطقية
البيروقراطية
- (103) السلطة في العمل تخص فقط المهام المتعاقد عليها حسب
Weber
- (104) من المبادئ التي تقوم عليها البيروقراطية حسب Weber.
يوظف الفرد على أساس عقد.
- (105) من المبادئ التي تقوم عليها البيروقراطية حسب Weber.
التوظيف على أساس المهارات
- (106) من المبادئ التي تقوم عليها البيروقراطية حسب Weber.
لكل فرد في المنظمة مجال صلاحيات محدد.
- (107) من المبادئ التي تقوم عليها البيروقراطية حسب Weber.
السلطة في العمل تخص فقط المهام المتعاقد عليها.

- (108) من المبادئ التي تقوم عليها البيروقراطية حسب Weber. يخضع الأفراد إلى الرقابة في عملهم.
- (109) من المبادئ التي تقوم عليها البيروقراطية حسب Weber. توجد إجراءات مكتوبة تبين كيفية العمل والتعامل مع حالات العمل.
- (110) من المبادئ التي تقوم عليها البيروقراطية حسب Weber. المسؤول المباشر هو من يقرر الترقية.
- (111) يرى Max Weber أن التنظيم الأفضل للمنظمات هو: البيروقراطية
- (112) من نقائص النظرية البيروقراطية عند Max WEBER يبدو حسب النظرية أن كل المنظمات تتشابه ومتجانسة.
- (113) من نقائص النظرية البيروقراطية عند Max WEBER إهمال الكثير من حاجات الأفراد.
- (114) من نقائص النظرية البيروقراطية عند Max WEBER إغفال العلاقات الإنسانية (بين الفرد والجماعة).
- (115) من نقائص النظرية البيروقراطية عند Max WEBER إغفال العلاقات بين المنظمة وبينتها.
- (116) "المسؤول المباشر هو من يقرر الترقية " هل هذا: مبدأ من مبادئ البيروقراطية
- (117) كان Weber Max : عالم إجتماع
- (118) من إسهامات Weber Max أنه فرق بين: السلطة والحكم
- (119) ليس من نقائص النظرية البيروقراطية: إغفال العلاقة بين الإنتاج والإنتاجية.
- (120) من قدم مصطلح المنظمة المتعلمة هو: Argyris
- (121) يرى Weber أن التنظيم الأفضل للمنظمات هو الذي يقوم على: السلطة القانونية
- (122) عند Weber ليس من أنواع الشرعية الإدارية: الشرعية الإدارية.
- (123) ليس من أهم المبادئ التي تقوم عليها البيروقراطية حسب Weber عدم تقرير الترقية من طرف المسؤول المباشر
- (124) من نقائص النظريات الكلاسيكية للمنظمات : تجاهل الانسان كإنسان في المنظمة
- (125) من نقائص النظريات الكلاسيكية للمنظمات : عدم الأخذ بعين الاعتبار للعلاقات الإنسانية داخل المؤسسة
- (126) من نقائص النظريات الكلاسيكية للمنظمات : عدم الأخذ بعين الاعتبار لتفاعل الأفراد مع المؤسسة
- (127) من نقائص النظريات الكلاسيكية للمنظمات : هذه النظريات لا تفهم تطور المؤسسة (أسباب)
- (128) من نقائص النظريات الكلاسيكية للمنظمات : هذه النظريات تتجاهل علاقة المؤسسة ببيئتها

- (129) من نقائص النظريات الكلاسيكية للمنظمات :
تعتقد أن هناك طريقا واحدا أمثل صالح لكل المنظمات
- (130) جاءت هذه النظرية في ظروف صعبة : الأزمة العالمية 1929
نظريات العلاقات الإنسانية
- (131) من أشهر من ساهم في نظرية العلاقات الإنسانية
MASLOW
- (132) من أشهر من ساهم في نظرية العلاقات الإنسانية
LEWIN
- (133) من أشهر من ساهم في نظرية العلاقات الإنسانية
LIKERT
- (134) من أشهر من ساهم في نظرية العلاقات الإنسانية
HERZBERG
- (135) من أشهر من ساهم في نظرية العلاقات الإنسانية
ARGYRIS
- (136) من أشهر من ساهم في نظرية العلاقات الإنسانية
MAYO
- (137) كان **ELTON MAYO** :
عالم نفس وعالم اجتماع استرالي الأصل
- (138) كان **ELTON MAYO** :
يهتم بمسائل العمل والإنتاجية
- (139) ساهم **ELTON MAYO** :
في فتح قسم علم النفس الاجتماعي بجامعة Harvard
- (140) أضاف الجانب الإنساني إلى نظرية المنظمات :
MAYO
- (141) كانت نظرية Taylor لا تهتم إلا :
بطرق وظروف العمل المادية
- (142) ليس من أشهر من ساهموا في نظرية العلاقات الإنسانية:
Mintzberg
- (143) من أهم مساهمات **MAYO** :
الإنسان - وإلى جانب المكافأة المادية - يحتاج إلى ظروف عمل ملائمة
- (144) من أهم مساهمات **MAYO** :
الإنسان يبحث عن مجموعة يشعر فيها بالاعتراف والتقدير ينتمي إليها
- (145) من أهم مساهمات **MAYO** :
للمجموعة آثار إيجابية كبيرة على الإنتاجية
- (146) من أهم مساهمات **MAYO** :
الاتصال والتبادل والاعتراف بالجهد من المحفزات للإنسان في عمله
- (147) من خلال عمله تبين أن للعلاقات الإنسانية دورا كبيرا في تحسين إنتاجية المؤسسة
Mayo
- (148) ليس مما ساهم به Mayo في نظرية المنظمات:
لكي يحفز على العمل فإن الإنسان يحتاج إلى مكافأة مادية فقط.
- (149) ليس من أساليب القيادة التي حددها Lewin
القيادة المرنة.

KURT LEWIN كان (150) عالم نفس وفيلسوف من أصل ألماني

(151) اهتم **KURT LEWIN** :

اهتم بالجماعات في المؤسسة

(152) تأثر بنظرة الشمولية الألمانية **Gestalt** وبالفيزياء النظرية

KURT LEWIN

(153) من أهم ما أضافه **LEWIN** لنظرية النظم:

لكل من الفرد والجماعة علاقات بالبيئة

(154) من أهم ما أضافه **LEWIN** لنظرية النظم:

حركية الجماعات

(155) من أهم ما أضافه **LEWIN** لنظرية النظم:

نظرية للقيادة

(156) من تجربته حول التعلم مع الأطفال بين أن هناك 3 أساليب للقيادة

LEWIN

(157) القيادة التوجيهية (**LEWIN**)

يوجه القائد العمل بالأوامر

(158) القيادة الديمقراطية (**LEWIN**):

القائد يقترح ويشترك

(159) قيادة اللا قيادة (**LEWIN**) :

القائد له أدنى اهتمام بالعمل ولا علاقة له بالجماعة تقريبا "اترك يعمل"

(160) القيادة التي تتميز بنتائج أفضل من غيرها

الديمقراطية

(161) من قال ان القيادة الديمقراطية تتميز بنتائج أفضل من غيرها هو :

LEWIN

(162) من جاء بمصطلح المنظمة المتعلمة هو:

Argyris

(163) يرى **Weber** أن التنظيم الأفضل للمنظمات هو الذي يقوم على:

البيروقراطية.

(164) ليس من أهم ما أضافه **LEWIN** لنظرية النظم:

نظرية التحفيز.

(165) من أهم مساهمات **ARGYRIS** في نظرية المنظمات

نظريات التعلم.

(166) ليس من أنواع الشرعية التي حددها **Weber**:

الشرعية الكلاسيكية.

(167) النوع الذي يسميه **Weber** بالشرعية العقلانية هي

الشرعية القانونية

(168) اقترح **Lewln Kurt**:

3 أساليب للقيادة.

(169) اهتم **Lewin** ب

حركية الجماعات.

(170) قدم **Argyris** نظرية

حول التعلم.

CHRIS ARGYRIS (171) كان

أستاذ بجامعة **Harvard**

(172) يوجد كرسي باسمه إلى اليوم

ARGYRIS

(173) يهتم بالتعلم وله نظريات في هذا المجال

ARGYRIS

(174) أهم مساهماته في نظرية المنظمات المنظمة المتعلمة

ARGYRIS

(175) أهم مساهماته في نظرية المنظمات نظريات التعلم

ARGYRIS

(176) التعلم في حلقة مزدوجة يكون من خلال:

القيم والإطار العام

(177) ظهر دور العلاقات الانسانية في تحسين انتاجية المؤسسة اثر تجارب:

Elton Mayo

(178) التعلم في حلقة بسيطة يكون من خلال:

تغيير كيفية الفعل.

(179) **Weber** لا يرفض

السلطة العقلية.

(180) حسب **Lewin** فإن:

لكل من الفرد والجماعة علاقات بالبيئة.

(181) المنظمة المتعلمة هي المنظمة التي:

تتعلم من خبراتها وتجربتها.

(182) من اسهامات **Lewin** انه اقترح:

نظرية للقيادة.

(183) ليست من أنواع الشرعية في المنظمة:

الشرعية الإدارية.

(184) من دراساته توصل **Weber** إلى أن هناك:

3 أنواع من السلطة

(185) من ساهم في نظرية القيادة هو:

Kurt Lewin

(186) من نقائص نظريات العلاقات الإنسانية

صحة نتائج تجربة **Howthorne** الشهيرة

(187) من نقائص نظريات العلاقات الإنسانية

عدم الأخذ بعين الاعتبار لبيئة المنظمة (ما عدا **Lewin**)

(188) من نقائص نظريات العلاقات الإنسانية

الاكتفاء بالمستويات السفلية في الدراسات

(189) الاكتفاء بالمستويات السفلية في الدراسات لا تكون نظرية عامة للمنظمات عند

Lewin

(190) لابد من الأخذ بعين الاعتبار لبيئة المنظمة عند

Lewin

المحاضرة الخامسة

(191) الشيء الذي يحصل نتيجة لأسباب معينة

الحتمي

(192) الشيء الذي قد يحصل وقد لا يحصل

الظرفي

(193) "هيكلية المنظمات أمر نسبي ينتج عن تفاعل المنظمة ببيئتها" تصور ظهر في :

الستينيات 1967

(194) "هيكلية المنظمات أمر نسبي ينتج عن تفاعل المنظمة ببيئتها" تصور أدى إلى :

ظهور نظرية الظرفية

(195) أشهر الأسماء في نظرية الظرفية (الموقفية)

WOODWAR

(196) أشهر الأسماء في نظرية الظرفية (الموقفية)

MINTZBERG

(197) أشهر الأسماء في نظرية الظرفية (الموقفية)

CHANDLER

(198) أشهر الأسماء في نظرية الظرفية (الموقفية)

LAWRENCE & LORCH

(199) أشهر الأسماء في نظرية الظرفية (الموقفية)

BURNS & STALKER

(200) أهم نتيجة لهذا المفهوم أنه لا توجد هيكلية صالحة لكل الحالات :

نظرية الظرفية (الموقفية)

(201) تسمى بالظروفالتي ترتبط بها هيكلية المنظمة :

عوامل الظرفية

(202) من عوامل الظرفية الداخلية :

عمر المنظمة

(203) من عوامل الظرفية الداخلية :

حجم المنظمة

(204) من عوامل الظرفية الداخلية :

التكنولوجي

(205) من عوامل الظرفية الداخلية :

الاستراتيجية

(206) كانت هيكلية المنظمات ذات تنظيم بسيط في :

بداية القرن العشرين

(207) تحتفظ هيكلية المنظمة بالطابع الأصلي لها والذي يرجع إلى :

فترة ظهورها

(208) كلما زادت المستويات السلمية كلما :

زاد مستوى التخصص

(209) من جاء بالتصور أن "هيكلية المنظمات أمر نسبي ينتج عن تفاعل المنظمة ببيئتها" هما:

Lawrence & Lorsch

(210) ليس مصنفاً ضمن عوامل الظرفية:

حجم الإنتاج

(211) من أبرز الأسماء في مجال دراسة علاقة التكنولوجيا بهيكلية المنظمات

Joan Woodward

- (212) يؤدي تقدم المنظمة في العمر إلى :
انتشار الروتين
- (213) مع تقدم المنظمة في العمر:
تكثر الإجراءات (تشكيل العمل)
- (214) مع تقدم المنظمة في العمر:
تقل المبادرات
- (215) يؤدي تقدم المنظمة في العمر إلى :
زيادة التعقيد
- (216) أهم النتائج التي توصل إليها Woodward :
علاقة هيكل المنظمة بعملية الإنتاج
- (217) أهم النتائج التي توصل إليها Woodward في حالة الإنتاج بالوحدة :
التنظيم مرن
- (218) أهم النتائج التي توصل إليها Woodward في حالة الإنتاج بالوحدة :
الاتصال سهل وأكثره غير رسمي
- (219) أهم النتائج التي توصل إليها Woodward في حالة الإنتاج بالوحدة :
أكثر التركيز يكون على الوظيفة التسويقية
- (220) أهم النتائج التي توصل إليها Woodward في حالة الإنتاج بالكميات الكبيرة:
التنظيم أكثر صرامة
- (221) أهم النتائج التي توصل إليها Woodward في حالة الإنتاج بالكميات الكبيرة:
أكبر الاهتمام يكون على وظيفة الإنتاج بسبب التركيز على الحجم
- (222) أهم النتائج التي توصل إليها Woodward في حالة الإنتاج بالكميات الكبيرة:
التنظيم رسمي أكثر
- (223) أهم النتائج التي توصل إليها Woodward في حالة الإنتاج المستمر:
التنظيم أكثر مرونة
- (224) أهم النتائج التي توصل إليها Woodward في حالة الإنتاج المستمر:
نسبة التأطير (عدد المديرين إلى عدد العمال) أكبر
- (225) مع زيادة المؤسسات وزيادة العرض وارتفاع المنافسة صارت هيكله المؤسسات /
أكثر أفقية
- (226) أهم باحث في هذا المجال هو Chandler :
الاستراتيجية
- (227) الذي لاحظ أن مع كل تغيير في الاستراتيجية يكون تغيير في الهيكل والتنظيم
Chandler
- (228) لاحظ Chandler أن مع كل تغيير في الاستراتيجية يكون تغيير في :
الهيكل والتنظيم
- (229) عندما انتبهت المؤسسات إلى خطر التبعية للموردين أو للزبائن قامت ب :
الإدماج (الاندماج) العمودي بشكليه العلوي والسفلي
- (230) انتشر التنظيم حسب الأقسام بسبب :
الاندماج العمودي
- (231) من توصل للنتائج التي تبين علاقة هيكل المنظمة بعملية الإنتاج هو:
Woodward
- (232) أدى الاندماج العمودي الى :
انتشار التنظيم حسب الأقسام

(233) البيئة من عوامل الظرفية :
الخارجية

(234) أشهر دراسة حول علاقة المنظمة بالبيئة قدمها :

T Burns و G Staker (1966)

(235) الدراسة التي قدمها T Burns و G Staker تتعلق ب :
استقرار البيئة

(236) درجة استقرار البيئة تحكم :
كيفية هيكلية المنظمات وتنظيمها

(237) استقرار البيئة يساعد على :
التعود على العمل

(238) استقرار البيئة يساعد على :
انتشار الروتين

(239) استقرار البيئة يساعد على :
انتشار الإجراءات

(240) من استخلص أن للإستراتيجية أثراً مباشراً على تنظيم وهيكلية المنظمات هو :
Chandler

(241) لا يؤدي تقدم المنظمة في العمر إلى :
كثرة النزاعات.

(242) من أبرز الأسماء في مجال دراسة علاقة التكنولوجيا بهيكلية المنظمات :
Woodward

(243) من ضمن عوامل الظرفية :
عمر المنظمة.

(244) من أبرز الأسماء في مجال دراسة علاقة التكنولوجيا بهيكلية المنظمة :
Woodward

(245) استخلص Chandler أن للإستراتيجية أثراً مباشراً على :
تنظيم وهيكلية المنظمات.

(246) هيكلية المنظمات أمر نسبي ينتج عن تفاعل المنظمة ببيئتها , " من جاء بهذا التصور هما :
Lorsch & Lawrence

(247) ليس من أهم النتائج التي توصلت إليها Woodward فيما يخص علاقة هيكلية المنظمة بعملية الإنتاج أن في
حالة الإنتاج بالكميات الصغيرة :

التنظيم أكثر صرامة.

(248) ركزت دراسة Lorsh & Lawrence على العلاقة بين
عوامل الظرفية وهيكلية المنظمة.

(249) عامل الظرفية الخارجي هو :
البيئة

(250) ظهر من دراسة Stalker & Burns أن :
درجة استقرار البيئة تحكم كيفية هيكلية المنظمات

(251) يمثل عمر المنظمة :
عنصراً ظرفياً

(252) يمثل حجم المنظمة
عنصراً ظرفياً

(253) تمثل تكنولوجيا المنظمة
عنصراً ظرفياً

- (254) تمثل استراتيجية المنظمة
عنصراً ظرفياً
- (255) المنظمات العضوية هي التي :
تتأقلم مع بيئتها
- (256) ليس من عوامل ظرفية:
حصة المنظمة في السوق.
- (257) هيكله المنظمات أمر نسبي ينتج عن تفاعل المنظمة مع البيئة حسب:
نظرية الظرفية.
- (258) من جاء بالتصور الذي مفاده أن هيكله المنظمات أمر نسبي:
Lorsch & Lawrence
- (259) اهتم Chandler بالعلاقة بين
الهيكلة والاستراتيجية.
- (260) من استخلص أن للاستراتيجية أثراً مباشراً على تنظيم وهيكله المنظمات هو:
CHANDLER
- (261) نظرية المنظمات هي مجموعه من النظريات التي تبحث في:
هيكله وتنظيم المنظمات.
- (262) مما استنتجه Chandler ان للاستراتيجية أثراً مباشراً على:
تنظيم وهيكله المنظمات.
- (263) الدراسة التي بينت ان درجة استقرار البيئة تحكم كيفية هيكله المنظمات وتنظيمها قام بها:
G Stalker & T Burns
- (264) من يرى انه على المنظمة ان تتأقلم مع بيئتها هي:
نظرية الظرفية.
- (265) ليس من عوامل الظرفية:
انتاج المنظمة.
- (266) مع تقدم المنظمة في العمر:
ينتشر الروتين.
- (267) كلما زاد حجم المنظمة كلما:
زادت المستويات السلمية.
- (268) لاحظ Chandler ان مع كل تغيير في الاستراتيجية:
يظهر تغيير في الهيكلة والتنظيم.
- (269) حسب Lawrence & Lorch فإن هيكله المنظمة أمر نسبي ينتج عن:
تفاعل المنظمة ببيئتها
- (270) تدخل الاستراتيجية ضمن:
عوامل الظرفية
- (271) يعد حجم المنظمة من:
عوامل الظرفية
- (272) كلما زاد حجم المؤسسة كلما:
زادت المستويات السلمية
- (273) كانت Woodward Joan تبحث في:
علاقة التكنولوجيا بهيكلة المنظمات
- (274) توصل Lawrence & Lorsh إلى النتيجة أن:
هناك علاقة بين درجة عدم الاستقرار وهيكله المنظمات

- (275) "هناك علاقة بين درجة عدم الاستقرار وهيكلية وتنظيم المؤسسة" دراسة قام بها :
Lorsch & Lawrence
- (276) الذين استعملوا المصطلحين (التمييز والإدماج) هما :
Lorsch & Lawrence
- (277) استعمل **Lorsch & Lawrence** مصطلحين أصبحا متداولينهما :
التمييز والإدماج
- (278) يزداد مع زيادة عدم استقرار البيئة
التمييز
- (279) يكون مستوى التمييز (الاختلاف) في :
السلوك
- (280) يكون مستوى التمييز (الاختلاف) في :
كيفية تشغيل الوحدات
- (281) عملية توحيد الجهود التي تقوم بها المؤسسة :
الإدماج (الاندماج)
- (282) كلما كان التمييز قوي كلما :
زادت الحاجة إلى الإدماج

(283) مجموعة الوسائل المستعملة من أجل تقسيم العمل إلى مهام منفصلة ومن أجل التنسيق بينها

الهيكلية حسب Mintzberg

(284) تعود هذه المقاربة إلى أعمال كل من Taylor و Fayol :

الكلاسيكية

(285) يعود التخصص و تقسيم العمل للمقاربة الكلاسيكية لـ :

Taylor

(286) يعود مبدأ وحدة القيادة خاصة للمقاربة الكلاسيكية لـ

Fayol

(287) المقاربة حسب التشكيلات جاء بها :

Mintzberg في 1982

(288) هي تلخيص وإثراء لنظرية الظرفية

المقاربة حسب التشكيلات

(289) يحلل Mintzberg المنظمة حسب :

مكوناتها

(290) يحلل Mintzberg المنظمة حسب :

العلاقة بين مكوناتها

(291) يحلل Mintzberg المنظمة حسب :

وزن كل منها في الهيكلية

(292) من مكونات المنظمة التي حددها Mintzberg :

مركز العمليات

(293) من مكونات المنظمة التي حددها Mintzberg :

القمة الاستراتيجية

(294) من مكونات المنظمة التي حددها Mintzberg :

الخط السلمي

(295) من مكونات المنظمة التي حددها Mintzberg :

الهيئة التكنولوجية

(296) من مكونات المنظمة التي حددها Mintzberg :

الدعم اللوجستي

(297) يضم العناصر التي تنتج بنفسها المنتجات أو الخدمات أو تساعد على إنتاجها

مركز العمليات

(298) هو لب المنظمة

مركز العمليات

(299) هو الذي يمكّن كل المكونات (أي المنظمة) من العيش و البقاء

مركز العمليات

(300) تمكّن المنظمة من القيام بمهمتها (تحقيق رسالتها)

القمة الاستراتيجية

(301) تبحث عن خدمة القوى المتحركة في المنظمة أو التي لها سلطة عليها

القمة الاستراتيجية

(302) من خلاله تصل توجيهات القمة الاستراتيجية إلى المنفذين

الخط السلمي

(303) التعديل المتبادل هو واحد من :

آليات التنسيق

- 304) القمة الاستراتيجية تسيطر في حالة:
الهيكلية البسيطة
- 305) تكون القيادة كاريومية في حالة :
الهيكلية البسيطة
- 306) يكون هناك ليونة وقدرة على التأقلم مع البيئة في حالة :
الهيكلية البسيطة
- 307) يعني أن التنسيق يتم بين جهات من نفس المستوى من خلال اتصال غير رسمي :
التعديل المتبادل
- 308) الإشراف المباشر هو واحد من :
آليات التنسيق
- 309) يتم من خلال أوامر خاصة يعطيها مدير لمنفذين :
الإشراف المباشر
- 310) توحيد معايير إجراءات العمل خو واحد من :
آليات التنسيق
- 311) تقوم بإعداد معايير ومقاييس للعمل تلزم القائمين على تنفيذ هذا العمل :
الهيئة التكنولوجية
- 312) توحيد معايير نتائج العمل هو واحد من :
آليات التنسيق
- 313) يتم تنسيقها من خلال إعداد الهيئة التكنولوجية لمعايير تقييم الأداء لمختلف الأعمال :
معايير نتائج العمل
- 314) توحيد التأهيل (المهارات) هو واحد من :
آليات التنسيق
- 315) يتم التنسيق من خلال ضمان التدريب قصد تحسين مؤهلات الأفراد
توحيد التأهيل
- 316) أدى عمل Mintzberg إلى التخلي نهائياً عن فكرة :
هيكلية صالحة لكل الحالات والمنظمات
- 317) من رواد نظرية الظرفية المعاصرين
Mintzberg
- 318) الهيكلية التي تتميز بمعيارية الإجراءات هي:
الهيكلية البيروقراطية الآلية
- 319) لا تتميز الأدهو قراطية ب:
بيئة مستقرة
- 320) ليس من عناصر تحليل المنظمات عند Mintzberg :
حجم المنظمة
- 321) يعتبر Mintzberg أن عدد مكونات المنظمة هو:
5 -مكونات
- 322) يمثل الدعم اللوجستي واحداً من:
مكونات المنظمة
- 323) من يضم العناصر التي تنتج بنفسها المنتجات أو الخدمات أو تساعد على إنتاجها هو:
مركز العمليات
- 324) العناصر التي تنتج بنفسها المنتجات أو الخدمات أو تساعد على إنتاجها تمثل:
مركز العمليات.

- 325) لا يتم التنسيق من خلال:
العمل.
- 326) في الهيكل البسيطة ,يكون التنسيق:
من خلال الإشراف المباشر.
- 327) تتميز الهيكل البسيطة بسيطرة:
القمة الاستراتيجية.
- 328) في الهيكل البسيطة تكون القيادة عموماً:
كاريزمية.
- 329) تتميز الهيكل البيروقراطية الآلية بمعيارية:
الاجراءات.
- 330) تتميز الهيكل البيروقراطية الآلية بسيطرة:
الهيئة التكنولوجية.
- 331) تتميز الهيكل البيروقراطية الآلية باتصال:
رسمي.
- 332) في البيروقراطية المحترفة تكون البيئة:
مستقرة.
- 333) تتميز الأدهوقراطية ب:
التعديل المتبادل.
- 334) في الأدهوقراطية تكون السيطرة ل:
الدعم اللوجستي.
- 335) لا يحلل المنظمة حسب Mintzberg :
عمليتها الانتاجية.
- 336) ليس من مكونات المنظمة حسب Mintzberg :
الهيئة الاستراتيجية.
- 337) الذي يمكن المنظمة من العيش والبقاء هو:
مركز العمليات.
- 338) الهيكل التي تتميز بسيطرة مركز العمليات هي:
البيروقراطية المحترفة.
- 339) الهيكل التي تتميز بسيطرة الهيئة التكنولوجية هي:
الهيكل البيروقراطية الآلية
- 340) التنسيق الذي يتم من خلال أوامر خاصة يعطيها طرف (مدير (لأطراف أخرى) منفذين) هو:
الإشراف المباشر.
- 341) توحيد معايير إجراءات العمل هو:
واحدة من آليات التنسيق في المنظمة.
- 342) ما تتميز به الهيكل البسيطة:
سيطرة القمة الاستراتيجية.
- 343) من جاء بالمقاربة حسب التشكيلات في 1982 هو:
MINTZBERG
- 344) في المقاربة حسب التشكيلات لا تحلل المنظمة حسب:
الموارد المتاحة لمكوناتها.
- 345) عدد مكونات المنظمة حسب MINTZBERG
5 -مكونات.

- (346) لا يدخل ضمن مكونات المنظمة: الدعم التكنولوجي.
- (347) حصر MINTZBER خمس آليات للتنسيق في المنظمات , يدخل ضمن هذه الآليات التعديل المتبادل.
- (348) الهيكلية التي يسيطر فيها الخط السلمي هي: الهيكلية في شكل أقسام.
- (349) الهياكل الممكنة للمنظمة والتي حددها Mintzberg: خمسة هياكل.
- (350) من اقترح توحيد التأهيل (المهارات) : Mintzberg
- (351) من خصائص الهيكلية البسيطة: سيطرة القمة الاستراتيجية.
- (352) ليس من مكونات المنظمة لدى Mintzberg: الخط الوظيفي.
- (353) تحتوي القمة الاستراتيجية على: الادارة العليا.
- (354) في الهيكلية البسيطة حسب Mintzberg تكون القيادة عموما كاريومية.
- (355) اعداد معايير نتائج العمل تمثل واحدة من: آليات التنسيق.
- (356) تمثل الهيئة التكنولوجية عند Mintzberg واحد من مكونات المنظمة.
- (357) هي الهيكلية البسيطة يكون التنسيق من خلال: الاشراف المباشر.
- (358) التعديل المتبادل هو: آلية لتنسيق العمل في المنظمة.
- (359) يمثل توحيد معايير إجراءات العمل: واحدة من آليات التنسيق في المنظمة.
- (360) حصر MINTZBERG : خمسة آليات للتنسيق.
- (361) عندما يتم التنسيق بين جهات من نفس المستوى من خلال اتصال غير رسمي فهذا يسمى: التعديل المتبادل.
- (362) الليونة والقدرة على التأقلم مع البيئة: الهيكلية البسيطة.
- (363) الذي يمكن كل المكونات (المنظمة) من العيش والبقاء هو: المركز العملي.
- (364) التي تمثل القوة المفاوضة (المتعاملة) مع البيئة هي: القمة الاستراتيجية.
- (365) في مجال التنسيق بين مكونات المنظمة: يمكن ان يتواجد أكثر من آلية في نفس الوقت.
- (366) تدخل الهيئة التكنولوجية ضمن: مكونات المنظمة.

367) ليس من مكونات المنظمة:

القيمة الإدارية.

368) من خلال العلاقة بين مكونات المنظمة يمكن:

تحليل المنظمة.

369) في 1982 جاء Mintzberg ب:

المقاربة حسب التشكيلات

370) يمثل الخط السلمي عند Mintzberg واحدا من:

مكونات المنظمة

371) تضم الهيئة التكنولوجية:

المحللين والخبراء الذين يقومون بالتخطيط وتحليل العمل

372) من جاء بتوحيد معايير نتائج العمل هو:

Mintzberg

373) تمثل الأدهوقراطية عند Mintzberg واحدة من:

التشكيلات الخمس للمنظمات

374) تتميز الهيكلية البسيطة ب:

التنسيق من خلال الإشراف المباشر

375) معيارية الإجراءات تميز:

الهيكلية البيروقراطية الآلية

376) صاحب نظرية الرشد المقيد هو:

Simon

377) حطم مبادئ النظرية الكلاسيكية الجديدة

Simon

378) من أوائل من اهتم بالذكاء الصناعي

Simon

379) حائز على جائزة نوبل (1978) NOBEL (1975) TURING

Simon

380) المنظمات لا يمكن أن تتواجد ولا أن تنمو إلا :

بالقرار

381) أهم شيء في إدارة المنظمات

القرار

382) تهتم نظرية القرار بـ :

السلوك الإنساني

383) الانسان يتخذ القرارات الرشيدة حسب النظرية :

الاقتصادية

384) الانسان يبحث عن منفعة حسب النظرية :

النفسانية

385) وضعت النظرية الاقتصادية الكلاسيكية الجديدة تسلسل لعملية :

اتخاذ القرار

386) اول خطوة في عملية اتخاذ القرار :

1.تحديد المشكلة

387) خطوات عملية اتخاذ القرار

تحديد المشكلة - حصر الحلول - تقييم الحلول - اختيار وتنفيذ الحل - رقابة الحل

388) من فرضيات نموذج اتخاذ القرار:

للإنسان كل المعلومات الممكنة حول المشكلة

389) من فرضيات نموذج اتخاذ القرار:

للإنسان كل المعلومات الممكنة حول المحلول المتوفرة المشكلة

390) من فرضيات نموذج اتخاذ القرار:

للإنسان كل المعلومات الممكنة حول نتائج المحلول المتوفرة المشكلة

391) من فرضيات نموذج اتخاذ القرار:

للإنسان القدرة على التعامل مع كل المتغيرات الخاصة بالمسكلة

392) اقترح Simon نموذج لاتخاذ القرار في :

ثلاث مراحل

393) من مراحل نموذج Simon لاتخاذ القرار مرحلة الاستخبار وهي مرحلة :

البحث عن المعلومات في البيئة

394) من مراحل نموذج Simon المرحلة التي فيها تحديد الحلول الممكنة وهي :

مرحلة التصميم

395) مرحلة الاختيار : هي مرحلة من مراحل

نموذج اتخاذ القرار

396) مرحلة الإستخبار هي مرحلة من مراحل :

نموذج اتخاذ القرار

(397) يرى Cyert & March أن المؤسسة عبارة عن نظام:
عقلاني

(398) من أراد معالجة إشكالية " السلطة بدون ملكية " هما:
Berle & Means

(399) من جاء بنظرية الرشد المقيد هو:
Simon

(400) لا تعترف بالحل الأمثل ولا بالحل الأمثل الوحيد
نظرية القرار

(401) يعود الاهتمام بفصل الملكية عن الإدارة إلى:
Means & Berle

(402) يسمى النموذج الجديد لاتخاذ القرار والذي قدمه Simon
IMC

(403) نموذج IMC لاتخاذ القرار قدمه :
Simon

(404) حسب Simon يجب الاكتفاء ب:
الحل المرضي.

(405) ليس من مراحل نموذج اتخاذ القرار ل Simon
مرحلة الرقابة.

(406) من قدم مصطلح ذاكرة المنظمة هما:
March & Cyert

(407) في النموذج الذي اقترحه Simon لاتخاذ القرار , لا بد أن نجد
مرحلة التحليل.

(408) النموذج الذي اقترحه Simon لاتخاذ القرار يسمى:
IMC

(409) لا يرى March و Cyert أن المؤسسة عبارة عن نظام:
مغلق

(410) المؤسسة عبارة عن نظام مفتوح حسب ما يراه كل من :
Cyert & March

(411) المؤسسة عبارة عن نظام يتأقلم حسب ما يراه كل من :
Cyert & March

(412) من جاء بالنظرية السلوكية للمنظمة هما :
Cyert & March

(413) شارك Simon في البحث وفي النشر
Cyert & March

(414) المنظمة هي مجموعة من الجماعات المتنازعة (أو المتحالفة) كما يراها :
Cyert & March

(415) في كثير من الحالات تؤثر الجماعة المسيطرة على :
هدف المنظمة

(416) من أهداف التحالفات في المنظمات :
السيطرة

(417) تقوم الجماعات حسب سيطرتها بالتفاهم حول كيفية الاستفادة من :
القيمة المضافة

418) الذي يمكن المنظمة من تعديل سلوكها لتتأقلم مع البيئة :
ذاكرة المنظمة

419) ظهرت النظرية الإدارية لـ Berle & Means في :
العشرينيات

420) من لاحظ انه لا يمكن للملاك أن يديروا ملكيتهم هما :
BERLE و MEANS

421) دخل ضمن فريق استشارة الرئيس الأمريكي نتيجة لأهمية أفكاره :
Berle

422) تعني (سلطة الإدارة) أن:

إدارة المنظمة ليست بيد ملاكها.

423) جاء الاهتمام بظاهرة الفصل بين الملكية والإدارة عند:
النظرية الإدارية

424) حسب النظرية الكلاسيكية الجديدة فإنه لا يدخل ضمن مراحل عملية اتخاذ القرار:
تحليل المشكلة.

425) مدرسة القرار ترى أنه يفضل البحث عن:
الحل المرضي.

426) لاتخاذ القرار ليس من مراحل نموذج Simon :
التحليل.

427) من يعتقد بأن نظرية المنظمات هي نظرية للقرار هو:
Simon

428) أول من تطرق إلى فصل الملكية عن الإدارة هما:
Means & Berle

429) وصلت نظرية القرار إلى النتيجة أن:

الإنسان يواجه قيوداً تمنعه من الرشد الكامل.

430) بالنسبة لـ Cyert & March المؤسسة هي عبارة عن
مجموعات متنازعة.

431) لا يرى Cyert & March أن المؤسسة عبارة عن:
ساكن.

432) تعني مرحلة الاستخبار بالنسبة لـ Simon
مرحلة جمع المعلومات الخاصة بالمشكلة.

433) اعتمد Simon على النظرية الاقتصادية
للقرار.

434) نظرية القرار:

لا تعترف بالحل الأمثل ولا بالحل الأمثل الوحيد.

435) ممن يعتقدون أن المنظمة عبارة عن مجموعة من الجماعات المتنازعة:
Means & Berle

436) تعني مرحلة التصميم بالنسبة لـ Simon
مرحلة حصر البدائل الممكنة لحل المشكلة.

437) النموذج الذي اقترحه Simon لاتخاذ القرار هو:
نموذج IMC

438) حسب النظرية السلوكية للمنظمة تنتج حركة التغيير التنظيمي عن:
تعلم المنظمة.

- (439) تهتم نظرية القرار ب:
السلوك الإنساني.
- (440) بنسبه ل SIMON HIRBERT نظرية المنظمات هي:
نظرية القرار.
- (441) حسب نظرية القرار فأن الانسان يواجه قيودا تمنعه من:
الرشد الكامل.
- (442) حسب نظرية القرار فإنه يجب الاكتفاء ب:
الحل المرضي.
- (443) ترى النظرية السلوكية للمنظمة ان المنظمة هي:
مجموعة من الجماعات المتنازعة.
- (444) حسب النظرية السلوكية للمنظمة فأن الجماعة المسيطرة:
تؤثر على هدف المنظمة في كثير من الحالات.
- (445) النظرية الإدارية هي التي لاحظت ان:
سلطة القرار أصبحت في ايدي المديرين.
- (446) لا ترى النظرية السلوكية للمنظمة ان المنظمة عباره عن نظام:
يعتمد على الفاعلين.
- (447) اقترحت نظرية القرار الاعتماد على:
الرشد المقيد
- (448) اقترح Simon نموذجا لاتخاذ القرار في:
ثلاث مراحل
- (449) تمثل مرحلة تحديد الحلول الممكنة في نموذج Simon :
التصميم
- (450) يرى March & Cyert أن المؤسسة لها:
ذاكرة
- (451) سلطة الإدارة تعني:
أنه يسيطر على المنظمة من ليس مالكا لها
- (452) سلطة الإدارة تعني
لا يمكن التأكد من خدمة المصالح
- (453) نتج عن الفصل بين الادارة و الملكية ان المؤسسات أصبحت عبارة عن :
جماعات بمصالح مختلفة

454) حسب Williamson العقود التي يتميز فيها الاستثمار بخصوصية عالية ويكون قوي التكرار هي عبارة عن:

هيكلية موحدة

455) لماذا توجد المؤسسات؟ من طرح السؤال هو:

D.H Robertson في: 1928

456) اللجوء إلى السوق يؤدي إل

تحمل تكاليف

457) من مهام المدير:

خفض تكاليف المؤسسة

458) صاحب فكرة تكاليف المعاملات:

COASE

459) انطلق من فكرة تكاليف المعاملات لـ COASE وطورها:

WILLIAMSON

460) دمج كلا من تفكير Coase فيما يخص تكاليف المعاملات وفكرة الرشد المقيد لـ Simon:

WILLIAMSON

461) العقود غير التامة تؤدي إلى:

الانتهازية

462) لماذا توجد المؤسسات؟ من قال أن السبب هو إخفاق السوق:

Coase

463) لقد قام Williamson بتطوير نظرية:

تكاليف المعاملات

464) بما أن العقود غير تامة فإن هذا يعرض إحدى الطرفين إلى:

خطر انتهازية الطرف الآخر

465) يرى Williamson أنه كلما زاد تكرار المعاملة كلما:

ارتفع الارتياح وزادت المخاطر

466) لا يدخل ضمن مصفوفة المعاملات لـ Williamson:

العقد

467) حسب Williamson فإن العقود التي يكون فيها الاستثمار متوسط الخصوصية وقوي التكرار هي عبارة عن:

هيكلية ثنائية الأطراف

468) من فسر وجود المؤسسات بإخفاق السوق هو:

Ronald Coase

469) حسب Williamson فإن حجم المؤسسة تحدده قدرة المؤسسة على:

تقليل تكاليف المعاملات.

470) صاحب نظرية تكاليف المعاملات هو:

Ronald Coase

471) من تطرق للحديث عن [العقود غير التامة] هو:

Williamson

472) تمثل الانتهازية فرضية عند:

نظرية تكاليف المعاملات.

473) الاصول التي تستعمل في نشاط معين ولا يمكن استعمالها في أنشطة أخرى هي اصول:

ذات خصوصية.

474) حسب نظرية تكاليف المعاملات فإن القدرة على تقليل تكاليف المعاملات تساعد على تحديد:

حجم المؤسسة.

475) حسب Coase فإن اخفاق السوق هو الذي يؤدي إلى ظهور المؤسسات.

476) قدم Williamson : مصفوفة المعاملات.

477) يظهر مصطلح العقود غير التامة عند:

WILLIAMSON.

478) العقود غير التامة تؤدي الى: الانتهازية.

479) الأصول التي تستعمل في نشاط معين والتي يمكن استعمالها في أنشطة أخرى هي أصول: قابلة لإعادة الانتشار.

480) حسب مصفوفة العقود يكون القرار بالشراء مع اعتماد طرف ثالث في: التكرار الضعيف.

481) الأصول التي تستعمل في نشاط معين والتي لا يمكن استعمالها في أنشطة أخرى فهي أصول: ذات خصوصية.

482) من جاء بمصطلح اخفاق السوق هي: نظرية تكاليف المعاملات.

483) النظرية التي تقول ان المؤسسة بديل للسوق هي نظرية تكاليف المعاملات.

484) يرى Coase Ronald أن المؤسسة: بديل للسوق

485) بالاعتماد على خصوصية الأصول والفرضيات السلوكية أعد Williamson : مصفوفة المعاملات

486) صاحب مصفوفة العقود:

Williamson

487) جاء Williamson بفكرة العقود: غير التامة

488) عند Williamson تحدد حجم المؤسسة: قدرة المؤسسة على تقليص تكاليف المعاملات

489) بالنسبة ل Williamson فإن الأصول التي تستعمل في نشاط معين ويمكن استعمالها في أنشطة أخرى هي: قابلة لإعادة الانتشار

490) يعتبر تحديد نوع المعاملة مرحلة من مراحل: القرار بالصنع أو بالشراء

491) من مراحل القرار بالصنع أو بالشراء تحديد نمط إدارة المعاملة

492) إعداد الهيكل المناسبة من الخطوات التي يتبناها : Williamson

493) الأصول التي تستعمل في نشاط معين ولا يمكن استعمالها في أنشطة أخرى هي أصول ذات خصوصية

494) العامل الذي أدخله Williamson في مصفوفة العقود : التكرار

- 495) من بين أهداف نظرية حقوق الملكية أنها تريد:
حل إشكالية وجود المؤسس
- 496) تنطلق نظرية حقوق الملكية من الفكرة أن المبادلات بين الأفراد هي في الواقع:
تبادل لحقوق الملكية
- 497) تبادل حقوق الملكية هي :
المبادلات بين الأفراد
- 498) تعترف المدرسة الكلاسيكية الجديدة بالسوق فقط على أنه :
آلية لتخصيص الموارد
- 499) تنطلق نظرية حقوق الملكية من الفكرة أن المبادلات بين الأفراد تتمحور حول:
حقوق استعمال الموارد
- 500) من أهم خصائص حقوق الملكية أنها
قابلة للتنازل
- 501) من أهم خصائص حقوق الملكية أنها قابلة للتنازل وهذا يعني :
أن حق الملكية لا يرتبط بشخص بعينه (يمكن تبادل حقوق الملكية)
- 502) الممارسات التي تتحقق من حقوق الملكية هي :
ثلاث ممارسات
- 503) حقوق الملكية تمكن من ممارسات ومنها :
الاستعمال : يستعمل صاحب الحق حقه بنفسه
- 504) حقوق الملكية تمكن من ممارسات ومنها :
الاستثمار : يستفيد صاحب الحق من نتائج استعمال حقه
- 505) حقوق الملكية تمكن من ممارسات ومنها :
التصرف : يتصرف صاحب الحق في حقه (يتخلى عنه، يبيعه، يورثه)...
- 506) ممارسة الحقوق تستهدف :
تعظيم المنفعة
- 507) من المضايقات التي تُمارس على الحقوق :
الرقابة على الأسعار
- 508) من المضايقات التي تُمارس على الحقوق :
حصص الإنتاج
- 509) تنتظر نظرية الحقوق من الدولة:
تمكين أصحاب حقوق الملكية من ممارسة حقوقهم
- 510) هي أداة للتحليل
حقوق الملكية
- 511) هي النوع الأكمل من الحقوق
الملكية الخاصة
- 512) مؤسسي النظرية الوكالة
William Meckling & Michael Jensen
- 513) تعتمد هذه النظرية بالدرجة الأولى على المعلومة :
نظرية الوكالة
- 514) تبحث نظرية الوكالة كيف تحل إشكالية:
الانتهازية في المؤسسة
- 515) حسب نظرية الوكالة فإن الوكيل والموكل ليس لهما نفس المعلومات وهذا ما يعرف ب:
عدم تناظر المعلومات

516) التكاليف التي تتحملها المؤسسة من أجل حث الوكيل على خدمة مصلحة المالك هي: تكاليف الوكالة

517) حسب نظرية الوكالة, لحث الوكيل على خدمة مصلحة الموكل يجب: إبرام عقد.

518) التفويض لاتخاذ القرار ينجم عن: علاقة الوكالة.

519) التكاليف التي تتحملها المؤسسة من أجل حث الوكيل لخدمة مصلحة الملاك: الوكالة.

520) من أهم خصائص حقوق الملكية أنها: قابلة للتنازل.

521) تبحث نظرية الوكالة كيف تحل إشكالية: الانتهازية في المؤسسة.

522) تنطلق نظرية حقوق الملكية من الفكرة أن المبادلات التي تتم بين الأفراد و(غير الأفراد) هي في الواقع: تنازل متبادل عن الحقوق المتعلقة بالأشياء التي يتبادلونها.

523) حسب نظرية حقوق الملكية, الذي يفسر وجود المؤسسات هو: كون المؤسسات تساعد على تحسين الفعالية.

524) من أهم مواضيع اهتمام نظرية الوكالة: عدم تناظر المعلومات.

525) ترى نظرية الوكالة أن الوكيل قد يكون: انتهازيا.

526) يرى أصحاب نظرية الوكالة أن: العقد يقلص من النزاع.

527) تمثل علاقة الوكالة تفويضا: من أجل اتخاذ القرار.

528) تكاليف الوكالة هي التكاليف التي تتحملها المنظمة من أجل: حث الوكيل على خدمة مصلحة الملاك.

529) ظهرت نظرية حقوق الملكية في: السبعينات.

530) تنطلق نظرية حقوق الملكية من الفكرة أن المبادلات التي تتم بين الأفراد (وغير الأفراد) هي في الواقع: تنازل متبادل عن الحقوق المتعلقة بالأشياء التي يتبادلونها.

531) تبحث نظرية الوكالة كيف تحل إشكالية: الانتهازية

532) ظهرت نظرية حقوق الملكية في السبعينات, وما كانت تستهدف: إبراز دور الملاك في إدارة المنظمات.

533) حسب نظرية حقوق الملكية فإن الأفراد: يملكون في الواقع حقوق استعمال الموارد.

534) تكون النزاعات مؤثرة على النتيجة المنتظرة حسب: نظرية الوكالة.

535) تنطلق النظرية الحقوق الملكية من الفكرة ان: الأفراد يملكون في المواقع حقوق استعمال موارد.

536) من أهم خصائص حقوق الملكية أنها: قابلة للتنازل

- 537) عند أصحاب نظرية حقوق الملكية يمكن:
تبادل حقوق الملكية
- 538) تعرف تكاليف الوكالة على أنها تلك التكاليف التي تتحملها المؤسسة ل:
حث الوكيل على خدمة مصلحة الملاك
- 539) تنتظر نظرية الحقوق من الدولة أنها تمكن:
أصحاب حقوق الملكية من ممارسة حقوقهم
- 540) حسب نظرية حقوق الملكية فإن الملكية الخاصة:
فيها كل خصائص الحقوق وتسمح كل ممارستها
- 541) من عيوب النظرية الملكية أنها:
لا تعطي تعريفا واضحا للحقوق
- 542) تبحث نظرية الوكالة كيف تحل:
إشكالية الانتهازية في المؤسسة
- 543) نظرية الوكالة:
تكمل نظرية حقوق الملكية
- 544) عند نظرية الوكالة يسمى عدم توفر نفس المعلومات لدى الطرفين:
عدم تناظر المعلومات
- 545) حسب نظرية الوكالة ولحث الوكيل على خدمة مصلحة الموكل:
إبرام عقد

- (546) لقد مكنت نظرية النظم من:
فهم تطور المنظمة من خلال تأقلمها مع البيئة
- (547) Bertalanffy هو من ألف كتاب:
النظرية العامة للنظم
- (548) هي النظريات التي تركز على قابلية المنظمة للتأقلم والتطور
النظريات الحديثة
- (549) يتمثل في دراسة الأجزاء المكونة لكل من أجل فهم الظاهرة
التحليل
- (550) مختص في عالم الأحياء
Bertalanffy
- (551) هو من أدخل مفهوم النظام والتفكير النظمي
Bertalanffy
- (552) وهو من أسس لنظرية النظم
Bertalanffy
- (553) في نظرية النظم:
الكل أكثر من مجموع الأجزاء $5 = 2 + 2$
- (554) في نظرية النظم:
كل جزء من النظام هو نظام في نفس الوقت
- (555) لفهم الكل نحتاج إلى فهم:
العلاقة فيما بين الأجزاء (العناصر)
- (556) لفهم الكل نحتاج إلى فهم:
علاقة الأجزاء (العناصر) ببيئتها
- (557) نظام له درجة عالية من الاستقلالية:
المغلق
- (558) تساعد نظرية النظم على:
فهم تتطور المنظمة من خلال تأقلمها مع البيئة
- (559) تساعد نظرية النظم على:
الإدراك بأن المنظمة التي لا تتأقلم مع بيئتها تفشل
- (560) تساعد نظرية النظم على:
الفهم أن كل أجزاء المنظمة معنية بالتأقلم مع البيئة
- (561) تساعد نظرية النظم على:
الإدراك بأن هيكل المنظمة وتنظيمها وإدارتها ظرفية أي حسب البيئة وتقلباتها
- (562) النظام يمثل مجموعة من العناصر:
المتفاعلة
- (563) أهم وأشهر النظريات الحديثة هي:
نظرية النظم
- (564) لفهم النظام لا نحتاج إلى فهم:
علاقة بأي نظام آخر.
- (565) في نظرية النظم:
الكل أكثر من مجموعة الأجزاء.
- (566) يتم تحقيق هدف النظام:
بتحقيق أهداف الأنظمة المكونة له.

567) النظريات الحديثة هي تلك التي تركز على:
قابلية المنظمة للتأقلم والتطور.

568) تعود النظرية العامة للنظم لمؤسسها:

BERTALANFFY

569) مما ساعدت نظرية النظم على فهمه أن:

هيكلية المنظمة وتنظيمها وإدارتها ظرفية أي حسب البيئة وتقلباتها.

570) النظام هو مجموعة من العناصر:

المتفاعلة فيما بينها.

571) يتم تحقيق هدف النظام:

بتحقيق هدف الأنظمة المكونة له.

572) لا تساعد نظرية النظم على:

فهم تطور المنظمة من خلال تطور ثقافتها.

573) يعرف النظام على أنه مجموعة من:

العناصر المتفاعلة مع بعضها من أجل تحقيق هدف معين

574) حسب نظرية النظم , يتم تحقيق هدف النظام:

بتحقيق أهداف الأنظمة المكونة له

المحاضرة الحادية عشر

- (575) حسب علماء الإجماع فإن الفاعل في المؤسسة هو من:
يتدخل في وضعية(ظروف)معينة
- (576) مجموعة السلوكيات الثابتة التي ينميها الفاعلون بقصد حماية مصالحهم تسمى:
استراتيجية
- (577) في المنظمات تكون دائماً السيطرة:
موزعة بين أكثر من طرف
- (578) هي استراتيجية هادفة :
العقلانية
- (579) هذه الاستراتيجيات تعتمد على استعمال الموارد التي تكون في متناول الفاعلين
الهادفة(العقلانية)
- (580) تهدف الاستراتيجية إلى :
التفاعل مع الأوضاع
- (581) القواعد الرسمية تهدف إلى :
توجيه سلوك الأفراد وعملهم
- (582) القواعد الرسمية غير المكتوبة :
لا تتبناها المنظمة في العلن
- (583) هي التي تفسر كيفية تشغيل المنظمات :
القواعد الرسمية وغير الرسمية
- (584) تكتفي التaylorية ب :
القواعد الرسمية المكتوبة
- (585) من منطلقات علماء الاجتماع بالنسبة للمنظمة أن:
المنظمة بناء اجتماعي.
- (586) القواعد الرسمية هي:
قواعد للرقابة.
- (587) لا يستطيع الفاعل أن يسيطر من خلال:
الأقدمية
- (588) في المنظمات تكون دائما السيطرة:
متقاسمة بين اكثر من طرف
- (589) لا يعتقد علماء الاجتماع أن سلوك الأفراد بالمنظمة ينتج عن كونهم:
يحبون العمل.
- (590) الفاعل هو من:
يتدخل في وضعية(ظروف)معينة.
- (591) عندما تطول المشكلة يقوم الفاعلون بتطوير:
سلوكيات ثابتة.
- (592) تكون القواعد الرسمية بالمنظمة:
مكتوبة وغير مكتوبة.
- (593) عند تطرقهم للمنظمات ينطلق علماء الاجتماع من مجموعة أفكار ,اولى هذه الأفكار أن:
المنظمة بناء اجتماعي.
- (594) يعتقد علماء الاجتماع ان:
هناك مكان للحرية في المنظمة.
- (595) مجموعة السلوكيات الثابتة التي ينميها الفاعلون هي عبارة عن:
استراتيجية.

596) حسب علماء الاجتماع , الفاعل في المنظمة هو من يتدخل في:
حالة معينة.

597) حسب علماء الاجتماع فإن:
المشكلة تحدد الفاعلين.

598) حسب علماء الاجتماع ينمي الفاعلون سلوكيات ثابتة:
عندما تطول المشكلة.

599) مجموعة السلوكيات الثابتة التي ينميها الفاعلون:
يقصد بها حماية مصالحهم.

600) ضمان تشغيلها تحرص المنظمات على إنشاء قواعد , تنقسم هذه القواعد إلى:
نوعين اثنين

601) في المنظمات تكون دائما السيطرة:
موزعة بين أكثر من طرف.

602) للمنظمة بعض القواعد الرسمية , هي:
قواعد الرقابة.

603) تجد الاستراتيجية السلوكية للفاعلين تبريرها في:
الحكم والثقافة.

604) قد تستهدف الاستراتيجية السلوكية للفاعلين الحفاظ على :
السيطرة (الحكم) أو تنميتها

605) هي قدرة طرف على فرض سلوك معين على طرف آخر :
السيطرة

606) حسب مقارنة الفاعلين ، لا ترتبط السيطرة بالشخص نفسه وإنما ترتبط ب:
الموارد التي هي في متناوله

607) حسب مقارنة الفاعلين ، لا ترتبط السيطرة بالشخص نفسه وإنما ترتبط ب:
مكانته في المنظمة

608) يستطيع الفاعل أن يسيطر من خلال :
السلطة الرسمية

609) يستطيع الفاعل أن يسيطر من خلال :
مهارته ، وكفاءته

610) يستطيع الفاعل أن يسيطر من خلال :
امتلاكه لمعلومة حاسمة ، حرجة بالنسبة للمنظمة

611) تختلف قوة السيطرة حسب الأعراف لكنها :
مقتسمة (موزعة)

612) مساحة تتقاطع فيها مستويات مختلفة للثقافة
المنظمة

613) قد تكون انتماءات الافراد الجغرافية ، الثقافية ، الاعتقادية ، الجماعية:
عاملا مفسرا للاستراتيجيات التي يطورونها

614) لا يستطيع الفاعل ان يسيطر من خلال:
السلطة غير رسمية.

615) في مجال المنظمات اهتم علماء الاجتماع ب:
الفاعلين داخل المنظمة.

616) ترى نظرية الفاعلين ان:
المشكلة تحدد الفاعلين.

- 617) ترى نظرية الفاعلين ان في مشكلة معينه:
لا يتدخل كل افراد المؤسسة.
- 618) السلوكيات الثابتة التي ينميها الفاعلون في المنظمة تهدف الى:
حماية مصالحهم.
- 619) تنقسم القواعد التي تنشئها المنظمة الى:
رسمية وغير رسمية.
- 620) ما يفسر كيفية تشغيل المنظمات هي القواعد:
رسمية وغير رسمية.
- 621) يرى علماء الاجتماع أن المنظمة:
بناء اجتماعي
- 622) من يرى أن هناك مكانا للحرية في المنظمة هم:
علماء الاجتماع
- 623) مجموعة السلوكيات الثابتة التي ينميها الفاعلون بقصد حماية مصالحهم تسمى:
استراتيجية
- 624) في المنظمات تكون دائما السيطرة:
موزعة بين أكثر من طرف
- 625) المقاربة من خلال الفاعلين ليست نظرية تهتم ب :
هيكلية المنظمات
- 626) المقاربة من خلال الفاعلين تهتم ب :
الكيفية التي تشتغل بها المنظمات
- 627) تتحرك المنظمات بفعل السلوكيات التي تأتي من :
استراتيجيات الفاعلين

المحاضرتين الثانية عشر + الثالثة عشر

(628) ليس من عناصر التطورات الحديثة للمنظمات:

العناصر التاريخية

(629) من قال أن المؤسسات تهتم خاصة بعوامل عدم الرضا هو:

Herzberg

(630) ليس من شأن إثراء المهام أنه:

يمنح رواتب وعلاوات أكبر للأفراد.

(631) لفهم التطورات الحديثة، نلجأ عموماً إلى :

العناصر التكنولوجية (ارتفاع تكلفة الاستثمار - تعقيد عمليات الإنتاج)

(632) لفهم التطورات الحديثة، نلجأ عموماً إلى :

العناصر الاقتصادية (تنوع المنتجات - سرعة اطلاق المنتجات)

(633) لفهم التطورات الحديثة، نلجأ عموماً إلى :

العناصر الاجتماعية (تنوع المنتجات - سرعة اطلاق المنتجات)

(634) بعد تقديم نظريته قال **HERZBERG** أن المؤسسات تهتم خاصة بعوامل:

عدم الرضا.

(635) من مميزات المنظمات الحديثة أنها:

منظمات مؤهلة.

(636) ليس من عناصر التطورات الحديثة للمنظمات:

العناصر الإعلامية.

(637) الذي يرى أن المنظمات المؤهلة هي تلك التي تحسن مستوى تأهيل أفرادها هو:

ZARIFIAN

(638) في مجال الإنتاج, ظهر نمط جديد في الثمانينات حول الإنتاج في الوقت:

TPS

(639) لفهم التطورات الحديثة, لا نلجأ عموماً إلى:

العناصر الإدارية.

(640) يعطي نموذج **Toyota** للعمال:

مسؤولية كبيرة.

(641) يرى **HERZBERG** أن إعادة تصميم العمل بطريقة أخرى هي التي تمكن من

تحفيز الأفراد.

(642) نمط الإنتاج الذي ظهر في الثمانينات حول الإنتاج في الوقت هو:

TPS

(643) لا يدخل ضمن الأشكال الجديدة للعمل:

المناصب الفردية للعمل.

(644) أدت التطورات الحديثة إلى ظهور بعض السياسات المتقاربة حسب قطاع النشاط, وليس من هذه السياسات:

سياسة التسويق.

(645) ليس ضمن عناصر التطورات الحديثة للمنظمات:

العناصر البيئية.

(646) يرى **Herzberg** أن إعادة تصميم العمل:

تمكن من تحفيز الأفراد

(647) يساعد تحليل العمل على) : المحاضرة الثالثة عشر

د (تحديد مستويات كثيرة للعمل

(648) في مجال المنظمات وإلى الآن لم يتمكن الباحثون من) : المحاضرة

إثبات وجود علاقة بين الهيكلة والأداء

649) عندما تختار المؤسسة هيكله معينة تحتاج إلى :
تعزيز ظروف التغيير

650) تليق هذه الاستراتيجية بالتغيير السريع :
التغيير بالاعتماد على السلطة

651) هذه الاستراتيجية التي تفضلها مدرسة العلاقات الإنسانية :
التغيير بالاعتماد على المساهمة

652) يهدف تحليل العمل خاصة إلى :
تنظيم و مقارنة و تصنيف مناصب العمل

إن أصبت فمن الله وحده

وإن أخطأت فمن نفسي والشيطان

بالتوفيق

طموح شايب