

ليس ضمن ما إضافة LEWIN

- لكل من الفرد والجماعة علاقات بالبيئة
- **نظرية التحفيز**
- حركية الجماعات
- نظرية القيادة

في القيادة الديمقراطية

- يوجه القائد العمل بالأوامر
- **القائد يقترح و يشارك**
- القائد يقرر باستعمال الأسلوب العلمي
- لا شيء مما سبق

في قيادة ((الترك بعمل))

- ليس للقائد ادنى اهتمام بالعمل
- **ليس للقائد علاقة بالجماعة تقريبا**
- كل ما سبق
- لا شيء مما سبق

القيادة الديمقراطية

- جيدة لكن نتائجها غير مرضية
- **تميز بنتائج أفضل من غيرها**
- مرضية فقط على مستوى العلاقات الإنسانية
- كل ما سبق

CHRIS ARGYRIS يهتم ب.....

- **التعلم**
- أساليب القيادة
- الأساليب الكمية
- الحلول المثلى

المنظمة المتعلمة

- تتعلم من خبراتها
- تتعلم من تجربتها
- تستفيد مما اكتسبته من مهارات
- **كل ما سبق**

* هيكلية المنظمات امر نسبي يتج عن تفاعل المنظمة ببيئتها* هذا المنظور أدى الى

- تطور النظرة البيئية
- ظهور نظرية العلاقات الإنسانية
- الغاء نظرية الفرار
- **ظهور نظرية الطرفية**

توصلت نظرية الطرفية الى الخلاصة انه

- توجد هيكلية صالحة لكل الحالات
- توجد هيكلية صالحة لكل الأزمنة
- توجد هيكلية صالحة لكل الاماكن
- لا شيء مما سبق

أظهرت الأبحاث ان لحجم المؤسسة علاقة بـ

- تخطيطها وحجم انتاجها
- كمية انتاجها وتكاليفها
- عمرها وخبرتها
- هيكلها وتنظيمها

كلما زاد حجم المؤسسة

- زادت إجراءات الإدارة
- قل ربحها
- كلما زادت المستويات السلمية
- زادت تكاليفها

من أبرز الأسماء في مجال دراسة علاقة التكنولوجيا بهيكلية المنظمات

- JOAN WOODWARD
- ALFRED CHANDLER
- HERBERT SIMON
- HENRI MINTZBERG

استقرار البيئة يساعد على التعود على العمل ومن ثم

- لا يمكن ان ينتشر الروتين
- تقل الإجراءات
- ينتشر الروتين
- كل ما سبق

عند نظرية الطرفية مع زيادة عدم استقرار البيئة

- يزداد التميز
- يزداد التخصص
- يزداد التبسيط
- يزداد الإنتاج

يعتقد HERBERT SIMON ان نظرية المنظمات هي

- جزء من نظرية القرار
- نظرية للقرار
- تحتوي نظرية القرار
- لا شيء مما سبق

تهتم نظرية القرار ب

- سرعة عمل الآلة
- الفكر الإنساني
- أداء الموارد البشرية
- السلوك الإنساني

يعتقد HERBERT SIMON ان الرشد

- لا يدخل في عملية اتخاذ القرار
- لا علاقة له بنظرية المنظمات
- ليس مطلقا وانما مقيدا
- ليس مقيدا وانما مطلقا

يمثل التصميم

- المرحلة الأولى في نموذج WOODWARD لأعداد عملية الإنتاج
- المرحلة الثالثة في نموذج MINTZBERG لهيكلية المنظمات
- المرحلة الرابعة في اعداد استراتيجيات المنظمات
- المرحلة الثانية في نموذج SIMON لاتخاذ القرار

يرى CYERT & MARCH ان الجماعات تقوم حسب سيطرتها بالتفاوض حول

- كيفية تقاسم السلطة في المنظمة
- كيفية الاستفادة من رفع الأسعار
- كيفية الاستفادة من القيمة المضافة التي تنشأها المنظمة
- كيفية إدارة المنظمة بحيث يعود عليها ذلك بفائدة

يرى CYERT & MARCH ان المؤسسة عبارة عن نظام

- مفتوح على بيئته
- عقلاني
- يتألم بالاستناد الى تعلمه السابق
- كل ما سبق

حسب نظرية تكاليف المعاملات أخفقت السوق لان

- كثرة المؤسسات تؤدي الى تقليل التكاليف
- اللجوء الى السوق يؤدي الى تحمل تكاليف
- تحقيق التوازن بين العرض والطلب مستحيل في الواقع
- المعلومات المتوفرة في السوق مجانية

تري نظرية تكاليف المعاملات ان

- السوق بديل للمؤسسة
- المؤسسة بديل للسوق
- المؤسسة تنافس السوق
- السوق تنافس المؤسسة

حسب نظرية تكاليف المعاملات

- مدامت تكاليف المؤسسة اقل من تكاليف المعاملات فان المؤسسة تتواجد ولكن لا تستطيع ان تنمو
- مدامت تكاليف المؤسسة اقل من تكاليف المعاملات فان المؤسسة تتواجد وتنمو
- مدامت تكاليف المؤسسة اكبر من تكاليف المعاملات فان المؤسسة تتواجد ولكن لا تستطيع ان تنمو
- مدامت تكاليف المؤسسة اكبر من تكاليف المعاملات فان المؤسسة تتواجد وتنمو

WILLIAMSON فان حجم المؤسسة تحدده قدرة المؤسسة على

- التوسع
- السيطرة على السوق
- تحقيق الأرباح
- تقليل تكاليف المعاملات

الأصول ذات الخصوصية هي الأصول التي

- تستعمل في نشاط معين والتي يمكن استعمالها في أنشطة أخرى
- تستعمل في نشاط معين والتي لا يمكن استعمالها في أنشطة أخرى
- تستعملها مؤسسة واحدة دون غيرها
- تستعملها المؤسسة لغرض خاص فحسب

كلما زادت خصوصية الأصول كلما

- قلت تبعية المؤسسة لصاحب هذه الأصول
- زادت تبعية المؤسسة لصاحب هذه الأصول
- زادت استقلالية المؤسسة تجاه صاحب هذه الأصول
- زادت اراتان المؤسسة التي تستعملها

يظهر من مصفوفة العقود ان في حالة عدم خصوصية الأصول

- يتم القرار بالشراء
- يتم القرار بالبيع
- يتم القرار بالصنع
- يتم القرار بالاطرجة

تظهر مصفوفة العقود انه في حالة الخصوصية العالية والتكرار القوي

- يتم القرار بالصنع
- يتم القرار بالتمج
- يتم القرار بالاطرجة
- يتم القرار بالشراء

ظهرت نظرية حقوق الملكية في

- السبعينات
- الثمانينات
- التسعينات
- نهاية القرن الماضي

كان TAYLOR يعتقد ان الافراد

- يقبلون على تحمل المسؤولية
- يحبون العمل
- يعملون من اجل العيش
- لا شيء مما سبق

من اهم ما قدمه TAYLOR لنظرية المنظمات

- نظرية الطرفية
- المبادئ الأربعة عشر للإدارة
- التنظيم العلمي للعمل
- الهياكل الخمسة للمنظمات

قسم TAYLOR العمل عموديا بين

- المخططين والمنفذين
- المصممين والمنفذين
- الإدارة العليا والإدارة الدنيا
- المشرفين والمرؤوسين

يتم تقسيم العمل عند TAYLOR افقيا ب

- تجزئة النشاط الى وظائف
- تقسيم المصنع الى ورش
- تقسيم الورشة الى مساحات عمل
- تجزئة العمل الى مهام صغيرة

عند TAYLOR وفي حالة العمل بالقطعة

- لا ترتبط المكافأة بالمرحود
- كل ما كان المرحدود مرتفعا زادت المكافأة
- ترتبط المكافأة بالأتمتية والخبرة
- لكل العمل نفس المكافأة

حسب TAYLOR يتم العمل

- تحت رقابة مشرفين للتأكد من صحة كيفية العمل
- بالتعاون مع المرؤوسين لضمان إنتاجية العمل
- بالتعاون مع الزملاء لضمان أفضل طريقة للقيام بالعمل
- تحت رقابة الخبراء للتأكد من تحقيق الأهداف

انطلق تفكير TAYLOR من الاعتقاد ان هناك

- طرق عمل يجب تعميمها على كل عمال المؤسسة
- عدد من العمال لا يمكن تجاوزه في المؤسسة
- قوانين طبيعية تخص تنظيم العمل يمكن اكتشافها
- كيفية مثلى لتنظيم الورشة في المؤسسات

من مزايا نظرية حقوق الملكية انها

- لا تعترف بحدود حقوق الملكية
- تعطي تعريفا واضحا للحقوق
- كل ما سبق
- لا شيء مما سبق

تبحث نظرية الوكالة في

- كيفية تعادل التكاليف مع الارادات
- كيفية حل إشكالية الانتهازية في المؤسسة
- كيفية تقلص تكاليف السوق
- كيفية اختيار الوكيل

تكاليف الوكالة هي التكاليف التي تتحملها المؤسسة من اجل

- توظيف الوكيل
- تغيير الوكيل
- حث الوكيل لخدمة مصلحة المالك
- لا شيء مما سبق

النظريات الحديثة في مجال المنظمات هي تلك التي

- ظهرت بعد سنة 1900
- تركز على الجانب الإدارة للمنظمة
- تركز على قابلية المنظمة للتأقلم و التطور
- لا تهتم بالجانب الاقتصادي للمنظمات

تدخل نظرية النظم ضمن

- النظريات التقليدية
- النظريات الحديثة
- النظريات الكلاسيكية
- نظريات العلاقات الإنسانية

في نظرية النظم

- الكل اقل من مجموع الأجزاء
- الكل يساوي مجموع الأجزاء
- الكل اكبر من مجموع الأجزاء
- لا شيء مما سبق

تساعد نظرية النظم على فهم تطور المنظمة من خلال

- اعداد استراتيجيتها
- تأقلمها مع البيئة
- تأثيرها بالزبائن
- تأثيرها بالموردين

في نظرية TAYLOR

- المشرف مطالب بالتنفيذ مع العامل
- العامل ليس مطالب بالمبادرة وانما بالتنفيذ
- المخطط مطالب بالتفكير على المدى الطويل
- لا شيء مما سبق

من نقائص نظرية TAYLOR انها

- تعتقد ان المنظمة نظام مقنوح
- ترى ان للمنظمة ذاكرة
- تعتقد ان المنظمة تتعلم مع الوقت
- لا تأخذ بيئة المنظمة بعين الاعتبار

من النقائص التي تلاحظ في اسهامات FORD

- انه كان يهتم بالمنتج وليس بعملية الإنتاج
- انه كان يهتم بعملية الإنتاج وليس بالمنتج
- انه كان يهتم بتوظيف الافراد اكثر من التسويق
- انه لم يهتم بالتسويق اكثر من توظيف الافراد

كان يصل FAYOL

- يدور حول الامن والسلامة في المنظمات
- غير منصب على ورشات الإنتاج
- مخصصا لقبهم الملطمة في المؤسسات
- تمحور حول دراسة العمل

حصر FAYOL أنشطة المؤسسة في

- 3 وظائف
- 4 وظائف
- 5 وظائف
- 6 وظائف

حصر FAYOL وظائف الإدارة في

- 3 وظائف
- 4 وظائف
- 5 وظائف
- 6 وظائف

ليس من اهم المبادئ التي تقوم عليها البيروقراطية حسب WEBER ان

- يوظف الفرد على أساس عقد
- يتم التوظيف على أساس المهارات
- توجد إجراءات مكتوبة تبين كيفية العمل والتعامل مع حالات العمل
- ليس للمشرف المباشر الحق في قرار الترقية

من نقائص النظرية البيروقراطية عند WEBER

- إهمال الكثير من حاجات الأفراد
- التركيز على العلاقات بين المنظمة وبينتها
- التركيز على العلاقات الإنسانية
- لا شيء مما سبق