

المحاضرة التمهيدية

تعد دراسة فلكنسر ١٩١٥ من أقدم الدراسات في مجال المهن وقد توصلت إلى معايير عدة منها :

أ-أن يكون للمهنة قواعد أخلاقية تحكم عملياتها

ب-الحق في التعبير

ج-التجاوب مع حقوق الإنسان

د-استراتيجية واضحة ، نظام موثق وثقافة مؤسسية

تعددراسة أقدم دراسة في مجال المهن وقد توصلت إلى معايير عدة،منها أن يكون للمهنة قواعد أخلاقية

تحكم عملياتها :

أ-طاهر محسن منصور الغالبي ١٩١٥

ب-فلاكسنر ١٩١٥

ج-صالح مهدي محسن العامري ١٩١٥

د-هوتو البرت ١٩١٥

المحاضرة الأولى

دانيال فاي يمكسك رهينة المدير الرئيس العام لشركة رانك زيروكس والسبب :

- أ- الفساد الإداري
- ب- انعدام الانضباط الوظيفي
- ج- انعدام الالتزام الوظيفي
- د- عدم احترام الوعود

دانيال فاي يمكسك رهينة المدير الرئيس العام لشركة رانك زيروكس وهذا راجع الى :

- أ- الاختلاف في الوعود
- ب- انعدام الثقة كخاصية جديدة تصف العلاقات بين الرئيس والمرؤوس
- ج- الضغط الذي يعيشه العامل من جراء الاجبار المتكرر على المزيد من الاتجبة
- د- فقدان الصواب

من بعض الحقائق المؤلمة في علم الاعمال..... انتحارات متتالية في ظرف وجيز شهر ٤ في شركة رينو في سنة ٢٠٠٧ :

- أ- ٣
- ب- ٦
- ج- ٤
- د- ٧

من بعض الحقائق المؤلمة عالم انتحار ٤٠ في شركتي بيجو وستروان في سنة ٢٠٠٨ :

- أ- سادس
- ب- خامس
- ج- رابع
- د- ثالث

نشرت جريدة المدينة السعودية .. من موظفي الدوائر الحكومية يخرجون قبل نهاية الدوام :

- أ- ٦٠%
- ب- ٥٠%
- ج- ٤٩%
- د- ٣٩%

نشرت شركة كلاود بو عام ٢٠٠٢ م ، أن من الموظفين يستخدمون الحاسب الالي الأغراضهم الشخصية :

- أ- ٥٦%
- ب- ٦٠%
- ج- ٦٥%
- د- ٥٠%

تأتي كلمة اخلاقيات من اليونانية و هي تعني :

- أ- مجموعة القيم
- ب- الطابع
- ج- المبادئ
- د- الاخلاق

أخلاقيات الأعمال تعني :

- أ- القيم والمعايير الأخلاقية التي يستند لها أفراد المجتمع لغير التمييز بين ما هو صحيح وما هو خطأ
- ب- احترام قواعد السلوك المعمول بها في الوسط المهني
- ج- جذور الصراع الأصلي وكيفية الإقلاع عن ردود الفعل الوراثية لصالح موقف أكثر تحضر
- د- مجموعة الأخلاق

من ضمن التعاريف التي جاءت لأخلاقيات الاعمال هي :

- أ-سمة من سمات توفر الاخلاق لدى شخص ما
- ب-مجموعة القيم الشخصية
- ج-ردود الفعل الوراثية
- د-احترام قواعد السلوك المهنة

الطبع يغلب التطبع ، المفهوم من هنا :

- أ-الفساد الإداري
- ب-صعوبة تبني السلوك الاخلاقي
- ج-انعدام الالتزام الوظيفي
- د-عدم احترام الوعود

تشير المقولة التالية : الطبع يغلب التطبع الى :

- أ-اهمية جذور الصراع الاصلي و الشخصي
- ب-احترام قواعد السلوك المعمول به في الوسط المهني
- ج-القيم و المعايير الاخلاقية التي يستند لها افراد المجتمع
- د-التعاون الداخلي و القدرة التنافسية الخارجية(المبدأ المقدس لدى كل قبيلة)

هويتنا البيولوجية الأبعد تعود إلى :

- أ-٥٠٠ مليون سنة
- ب-٧ مليون سنة
- ج-٤,٥ مليار سنة
- د-٤٠ مليون سنة

اليوم في قبيلة الماساي يبرهنون على رجولتهم من خلال :

- أ-الصبر تحت التعذيب
- ب-للقتل باستعمال سلاح أبيض
- ج-سقوط أكثر عدد ممكن من الرؤوس الذي يضمن من خلاله لمحارب المحضوض اكتساب
- د-قتل أسد

المبدأ الرئيسي لقبيلة التونقة هو :

- أ-قتل الاسد
- ب-سقوط اثر من الرؤوس يضمن للمحارب المحظوظ امكانية الحصول على كل شي
- ج-بدون قتل لا زوجة
- د-قيمة الالم

المبدأ المقدس لدى كل قبيلة :

- أ-أن يكون افراد القبيلة قادرين على استخدام ماديهم من إمكانيات بفاعلية لتحقيق ما هو ممكن أو متاح
- ب-عدم الإساءة في استخدام الممتلكات والموارد العامة
- ج-التعاون الداخلي والقدرة التنافسية الخارجية
- د-الاستغلال الأمثل للموارد المتاحة

كان حمورابي ملكا على :

- أ-أموريتانيا
- ب- المغرب الأقصى
- ج- بابل
- د- أفريقيا

ضم حمورابي ملك بابل في القرن :**الحادي و العشرين ق م :****ضم ملك بابل ... نص تشريعي:**

أ- ٢٥٨ نص تشريعي

ب- ٢٨٥ نص تشريعي

ج- ٢٨٨ نص تشريعي

د- ٢٥٥ نص تشريعي

ضم..... ٢٨٥ نص تشريعي :

أ-الان وسرتين ول الافون

ب-هوراس

ج-ادقار مورين

د- حمورابي

المبدأ الاساسي للبقاء الذي يتلاءم مع عصورنا القديمة هو :

أ-التاقلم واللعب على ايجاد نقطة ضعف المنافس

ب-التخلي عن المركزية القبلية

ج-القتل وتجنب التعرض للقتل

د-الانتصار وتجنب الهزيمة

المبدأ الأساسي للبقاء الذي يتلاءم مع عصرنا الحالي هو :

أ-قبول السيطرة والتفكير فقط في تحقيق الأهداف

ب-الانسحاب قبل فوات الأوان

ج-القتل ، وتجنب التعرض للقتل

د-الانتصار ، وتجنب الهزيمة

التخلق يعني :

أ-رابط العمل بمعايير محددة مسبقا

ب-الحيادية

ج-خلق منظومة للتسيير الذاتي تعلم اتخاذ القرارات الصحيحة

د-اتباع معركة مستمر ضد الميل الأولى الذي يشدنا نحو القسوة والعمل الغير أخلاقي.

معنى الاخلاقيات هو :

أ-مبادئ للأخلاق

ب-جميع قواعد السلوك في المطلق وهي جماعية وتنطبق على كل من يريد أن يعمل بها

ج-القيم والمعايير التي يستند لها أفراد المجتمع لغرض التمييز بين ما هو صحيح وما هو خطأ

د-صفة في النفس ذات آثار على السلوك

الاخلاق هي :

أ-مبادئ للأخلاقيات

ب-جميع قواعد السلوك في المطلق وهي جماعية وتنطبق على كل من يريد أن يعمل بها

ج-القيم والمعايير التي يستند لها أفراد المجتمع لغرض التمييز بين ما هو صحيح وما هو خطأ

د-صفة في النفس ذات آثار على السلوك

يوجد في القرآن الكريم (.....) أية تتحدث عن المهنة :

أ- ٣٠٠

ب- ١٠٠

ج- ٦٩٦

د- ٢٢٠٠

نوح عليه السلام كان يأكل من كسبه :

- أ-بزازا
- ب-خياط
- ج-نجاراً
- د-تاجرا

كان إدريس ع م :

- أ-أفلاحا
- ب-بزازا
- ج-تجارا
- د-خيطا

تتحدث أكثر من (....) أية القران في الكريم عن الفضائل الخلقية :

- أ-٦٩٦
- ب-١٠٠
- ج-٣٠٠
- د-٢٢٠٠

واحدة فقط لا تعتبر ضمن التصنيفات التي أقرها ابقار موزين في سنة ١٩٧٣ في صفة الانسان :

- أ-الانتماء السيكولوجي
- ب-الانتماء البيولوجي
- ج-الانتماء الاجتماعي
- د-الانتماء النفسي

Edgar - لا يحتسب ضمن الانتماءات التي تناولها (- Morin 1973) :

- أ-الانتماء البيولوجي
- ب-الانتماء النفسي
- ج-الانتماء الاجتماعي
- د-الانتماء الذاتي

يقصد ادغار موران ١٩٧٣ بالانتماء البيولوجي :

- أ-اهمية المكاسب
- ب-اهمية الخبرة الانسانية
- ج-الحكاية الشخصية
- د-اهمية الفطرية

يقصد ادغار موران ١٩٧٣ بالانتماء الاجتماعي :

- أ-اهمية المكاسب
- ب-اهمية الخبرة الانسانية
- ج-اهمية الحكاية الشخصية
- د-اهمية الفطرية

يقصد ادغار موران ١٩٧٣ بالانتماء النفسي :

- أ-اهمية المكاسب
- ب-اهمية الخبرة الانسانية
- ج-اهمية الحكاية الشخصية
- د-اهمية الفطرية

حسب ادقار مورين ١٩٧٣ ... دورا في تباين المفهوم الذي نعطيه للقيمه :

- أ-المجتمع
- ب-الثقافه
- ج-الحكاية الشخصية
- د-المنظمه

اختلاف المبادئ ناتج على :

- أ-اختلاف في المفهوم الذي نعيطه للقيمة
- ب-تباين في الأخلاقيات
- ج-اختلاف في الثقافات
- د-اختلاف في العرق والجنس والدين

الاختلاف في المفهوم الذي نعطيه للقيمه يولد :

- أ-اختلاف في الشتات البشرية
- ب-تباينا في المستوى الاخلاقي
- ج-اختلافا في المبادئ
- د-اختلاف عرقيا

يغيب الشعور بالقلق بخصوص نقطة أخلاقية في وضعية ما وهذا ناتج على :

- أ-غياب مجموعة القواعد والمبادئ المجردة التي يخضع لها الإنسان في تصرفاته
- ب-البحث عن الشهرة
- ج-التخلي عن المركزية
- د-التجرد من حب الذات

واحدة فقط ضمن الاسباب المؤدية الى غياب الشعور بالقلق بخصوص خلافة لا تعتبر في وضعية ما:

- أحسب السلطة
- ب-البحث عن الشهرة
- ج-حب الربح
- د-التجرد من حب الذات

في مفهوم آلان ، سرنين لافون ١٩٨٥ " كل الحروب هي مسائل":

- أ-شرف
- ب-قيم
- ج-مبادئ
- د-ثروات

الأساطير اليونانية ، نذكر حرب دامت سنة سميت Helen وكان سببها الطاعة العمياء للقيمة :

- أ-٦٠٠
- ب-٨٠٠
- ج-٨٠
- د-٦٠

الميكافلية تعني : *سؤال خارجي*

- أ-السلطة وتجنب التسلط
- ب-الغاير تبرر الوسيلة
- ج-إجبار الناس على توخي السلوك المنشود
- د-البيروقراطية

يرمز مبدأ (الغاية تبرر الوسيلة) لـ :

- أ-المدرسة السلوكية
- ب-البيروقراطية
- ج-اللاوتوقراطية
- د-الميكافلية

كل الحروب هي مسائل شرف " (آلان لافون ، سرنين ، ١٩٨٥) من الأساطير اليونانية حرب دامت ٨٠٠ سنة ،

سميت بحرب Helen وكان سببها : *سؤال خارجي من المحاضرات المباشرة*

- أ-التجاهل للقيم
- ب-الطاعة العمياء للقيمة
- ج-الميل الاولي الذي يشدنا نحو القسوة
- د-المكافلية.

النشاط الذهني أو الجسدي هو ركن من أركان : *سؤال خارجي من المحاضرات المباشرة*

- أ-العمل
- ب-الحرفة
- ج-التدريب
- د-الوظيفة

العمل وفق ما يبرز من الخارج كإلزامي ، من :

- أ-الاخلاق
- ب-الاخلاقيات
- ج-القيم
- د-الفطرية

العمل وفق ماتعتبرة النفس جيد ، من :

- أ-الاخلاق
- ب-الاخلاقيات
- ج-القيم
- د-الفطرية

ربط العمل بمعايير محددة مسبقا ، من :

- أ-الاخلاق
- ب-الاخلاقيات
- ج-القيم
- د-الفطرية

ربط العمل بكل ما يمكن الفرد من البحث عن تحقيق الذات ، من :

- أ-الاخلاق
- ب-الاخلاقيات
- ج-القيم
- د-الفطرية

قيمة عالمية للمعايير المرجعية ، من :

- أ-الاخلاق
- ب-الاخلاقيات
- ج-القيم
- د-الفطرية

قيمة شخصية للمعايير المرجعية من :

- أ- الاخلاق
- ب- الاخلاقيات
- ج- القيم
- د- الفطرية

تتسم الاخلاقيات بـ :

- أ- الظرفية
- ب- انها لا تقبل المناقشة،الجدال،المفارقات
- ج- ربط العمل بمعايير محدده مسبقا
- د- انها تعمل وفق ما يبرز من الخارج كالزامي

تتم اهمية الاخلاقيات بالنسبة للفرد بانها :

- أ-تحفظ للمجتمع تماسكه، وتحدد له اهدافه و مثله الاعلى ومبادئه الثابته
- ب-تؤدي دورا مهما في العلاقات الانسانية بين ابناء المجتمع
- و-تبعدهم عن العنف والصراعات
- ج-توجه كل نشاط انساني نحو الاهداف السامية
- د-تساعده على بناء حياة لها معنى وتشكل شخصيته

من اهمية الاخلاق بالنسبة للفرد بانها تمثل احكاما ... تمكنه من تقييم سلوك الفرد وسلوك الاخرين في بعض المواقف و التصرفات و تحدد اذا كانت ايجابية و مرغوبة او غير مرغوبه :

أ-ثابته

ب-معيارية

ج-سامية

د-عامه

من أهمية الأخلاقيات بالنسبة للمجتمع أنها :

- أ-تساعد الفرد على بناء حياة لها معنى وتشكل شخصيته
- ب-تلعب دورا رئيسيا في حل الخلافات واتخاذ القرارات عند الافراد
- ج- توجه كل نشاط إنساني نحو الأهداف السامية
- د-تمثل أحكاما معيارية في تقييم سلوك الفرد وسلوك الآخرين في بعض المواقف والتصرفات ، وتحدد إذا كانت ايجابية ومرغوبة أو غير مرغوبة

تحتاج المهنة كمفهوم :

أ- للاحتراف

ب- للتدريب

ج- الخبرة والمهارة

د- للاخلاق

اصطلاحا ... من عدة أنشطة مجتمعة بعضها في المضمون و الشكل ويمكن ان يقوم بها انسان واحد او اكثر و يضمن أو تتضمن مجموعة من الواجبات و المسؤوليات تستوجب من شغلها التزامات معينة، مقابل تمتعه بمجموعة من

الحقوق و المزايا :

وحدة من وحدات العمل تتكون من عدة أنشطة مجتمعة بعضها في المضمون والشكل تتضمن مجموعة من الواجبات والمسؤوليات تستوجب من شاغلها التزامات معينة ، مقابل تمتعه بالحقوق :

أ- العمل يتكون

ب- المهنة تتكون

ج- الوظيفة تتكون

د- الحرفة تتكون

المحاضرة الثانية

تكون القيم الفردية او مهنية وقد تكون عامة كقيم المنظمة و المجتمع، وكلها تكون ذات علاقة... بحيث يؤثر كل منها على الآخر :

- أ-عمودية
- ب-افقية
- ج-سببية
- د-تبادلية

أوضحا دران شميدت وباري بونز في دراستهما ان قيم المجتمع ذات تأثير مباشر على قيم :

- أ-الفرد والمنظمة
- ب-الفرد فقط
- ج-المنظمة والمدير
- د-الفرد والمدير

تأثر قيم المجتمع بصفة على قيم الفرد و المنظمة :

- أ-كلية
- ب-نسبية
- ج-مباشرة
- د-غير مباشرة

القيم المشتركة بين المنظمة و الافراد تعتبر ذات مصدر اساسي لـ..... الفرد و المنظمة على حد سواء :

- أ-تحقيق ذات
- ب-لنسج اخلاقيات
- ج-نجاعة
- د-فاعلية

تعتبر الرقابة الذاتية في الوظيفة من :

- أ-أخلاقيات العمل
- ب-الاخلاق
- ج-الاهداف السامية في الحياة الاجتماعية
- د-التربية البيئية

من الأسئلة التي لا يجب ان نسألها لأنفسنا في حالة تعارض مصلحة شخصية مع مصلحة العمل :

- أ - إذا ما فعلت ذلك ، هل سيمكنني من الحصول على هذا في المقابل؟
- ب - يتعارض مع قيمي العقديّة ، المجتمعية او الشخصية؟
- ج-كيف سيكون شعوري الداخلي حول الأمر؟
- د-هل سأكون فخورا بذا العمل؟

تعتبر احد اهم عوامل ترسيخ اخلاقيات العمل :

- أ-الرقابه الاداريه
- ب-الرقابه الهيكلية
- ج-الرقابه التكنولوجيه (الكاميرا)
- د-الرقابه الذاتيه

تنتج اخلاقيات المهنة من خلال التعميم للقيم الفرديه للمسير :

أ-أحيانا

ب-لما لا

ج-ابدا

د-نعم

استعمال الهاتف الجوال اثناء العمل هو ضعف في : *سؤال خارجي من المحاضرات المباشره*

أ-الأخلاقيات

ب-الأخلاق

ج-أخلاقيات العمل

د-أخلاق المهنة

يعتبر الانصراف قبل نهاية الدوام ضعف : *سؤال خارجي بالمفهوم*

أ-أخلاقيات الاعمال

ب-أخلاق الاعمال

ج-أخلاق المهنة

د-ثقافة المنظمة

.....ما حاك في النفس وكرهت ان يطلع عليه الناس :

أ-السلوك الغير الحازم

ب-من انعدام الاخلاقيات

ج-من انعدام الاخلاق

د-الاثم

السلوك العدائي هو :

أ-السلوك الغير حازم

ب-عدم القدرة على التعبير على التعبير عن مشاعرك و احتياجاتك

ج-السلوك الذي لا يراعي افكار و مشاعر و احتياجات الاخرين

د-سلوك سلبي

السلوك الغير الحازم هو سلوك :

أ -يقدر أن يصل الي درجة الإيذاء

ب -يحط من قدر الناس

ج-لا يراعي أفكار ومشاعر الاخرين

د-سلبي

السلوك الغير الحازم هو سلوك :

أ-يتسم بالانحطاط الأخلاقي

ب-يحط من قدر الاخرين

ج-يتصف بالسلبية

د-يصل الي درجه الايذاء

يعتبر على سبيل المثال الاعتراف بالخطا في عمل مالم يكن ليكتشف لولا اعترافك من :

أ-الاخلاقيات

ب-الاخلاق

ج-اخلاقيات الاعمال

د-المبادئ

من أنماط السلوكيات الايجابية التي تكون موجودة في العمل : *فيه جوابين صحيحة* + بالمحتوى لم يذكر ماهو السلبي و الايجابي ذكرت بالشرح*

- أ- الاتصال من خلال القنوات الرسمية
- ب- تأجيل عمل اليوم للغد
- ج- إرباك الآخرين بسبب ما تتخذه من إجراءات وأعمال
- د- الاعتراف بالخطأ في عمل ما لم يكن ليكتشف لولا اعترافك

ليست من الأنماط السلبية للسلوكيات التي تكون موجودة في العمل :

- أ -إرباك الآخرين بسبب ما تتخذه من إجراءات واعمال
- ب -الاستفادة من إنجازات الآخرين
- ج-نقل الإشاعات بين مجموعة العمل
- د-إعطاء امتيازات خاصة للأقران

قد تكون من الأنماط السلبية للسلوكيات التي تكون موجودة في العمل :

- أ -التعامل مع المتغيرات بإيجابية
- ب -الاتصال الا من خلال القنوات الرسمية
- ج-تنفيذ السياسة والإجراءات الوظيفية
- د-التقليل من المحسوبية والتعامل في محيط العمل

تنشأ اخلاقيات العمل من :

- أ-نظام القيم في المجتمع
- ب-الثقافة السائدة في المجتمع
- ج-نظام القيم و المعتقدات الشخصية
- د-نظام القيم و المعتقدات الشخصية و نظام القيم في المجتمع

يمكن لنظام القيم في المجتمع ان يتركز على :

- أ-قيم الجماعة
- ب-القيم الشخصية الذاتية الفطرية
- ج-المعتقدات الدينية و المذهبية
- د-الحالة الصحية والنفسية و الجسمانية

يعتمد نظام القيم في المجتمع على :

- أ-القيم الشخصية الذاتية الفطرية
- ب- الحالة الصحية النفسية والجسمانية
- ج- قيم العمل
- د- الخبرة السابقة والمستوى التعليمي

ليست من مكونات نظام القيم في المجتمع :

- أ -المعتقدات الدينية
- ب-قيم الجماعة .
- ج-قيم العمل
- د-الثقافة

ترمز هذه المقولة (ليس من الغريب ان احد ابعاد القيم الوطنييه هي في الواقع مخرجات مقترحه من قبل الوالدين) الى :

- أ-بطولة اللاوعي
- ب-تباين المجتمعات الانسانيه في ثقافتها
- ج-ترسيخ صور لاتمحي وتؤثر على البرمجه العقليه
- د-التأثر بالجماعات المرجعيه

ليس من الغريب ان أحد القيم الوطنية هي في الواقع مخرجات مقترحة من قبل الوالدين ، هنا تدل مقولة هوفشتيد ١٩٩٤ على أهمية :

- أ-ثقافة المؤسسة
- ب-التأثر بالجماعات المرجعية
- ج-نظام التعليم في المجتمع
- د-التربية البيئية

ليست من الغريب أن احد ابعاد القيم الوطنية هي في الواقع مخرجات مقترحة من قبل الوالدين يرجع هذا الي دور وتأثير :

- أ-نظام التعليم في المجتمع
- ب-هيمنة الجماعات على الفرد
- ج-التربية البيئية
- د-ثقافة المجتمع

انطلاقا من مفهوم جين ميزونوف ١٩٥٠ بطولة اللاوعي تاتي من جراء :

- أ-مجتمع العمل الاول
- ب-نظام التعليم في المجتمع
- ج-التربية البيئية
- د-الجماعات المرجعية

موسكوفيتشي Moscovici (١٩٩٨) يعزز فكرة أن " التوافق يجبر الفرد على تغيير سلوكه أو موقفه من وضع ما وفقا لسلوك او موقف المجموعة " (١٩٩٨ : ٢٦) ، يدل هذا المفهوم على مصدر أخلاقيات العمل التالي :

- أ-المدرسة ونظام التعليم في المجتمع
- ب-مجتمع العمل الأول
- ج-إعلام الدولة والصحافة ومؤسسات الرأي
- د-ثقافة المجتمع وقيمه وعاداته

..... يعزز فكره أن التوافق يجبر الفرد على تغيير سلوكه او موقفه من وضع ما وفقا لسلوك او موقف المجموعه (١٩٩٨ : ٢٦) :

- أ-هوفشتيد
- ب-موسكوفسكي
- ج-ميزوتوف
- د-فيشر

يمكن لـ ان يكون او تكون مصدرا مهما في تكوين سلوكيات الفرد :

- أ-الجهة الوظيفية
- ب-المبدأ
- ج-الخبرة
- د-القيمة

من وسائل ترسيخ اخلاقيات المهنة :

- أ-اعلام الدولة و الصحافة و مؤسسات الرأي
- ب-محاسبة المسؤولين و الموظفين
- ج-المدرسة و نظام التعليم في المجتمع
- د-الخبرة المتراكمة و الضمير الانساني الصالح

من وسائل ترسيخ أخلاقيات المهنة :

- أ- تنمية الرقابة الذاتية ووضع الانظمة الدقيقة التي تمنع الاجتهادات الفردية الخاطئة والقذوة الحسنة
ب- تنمية الرقابة الذاتية ووضع الانظمة الدقيقة التي تمنع الاجتهادات الفردية الخاطئة والقذوة الحسنة وتصحيح الفهم الديني والوطني للوظيفة
ج- تنمية الرقابة الذاتية ووضع الانظمة الدقيقة التي تمنع الاجتهادات الفردية الخاطئة والقذوة الحسنة وتصحيح الفهم الديني والوطني للوظيفة ومحاسبة المسؤولين والموظفين
د- تنمية الرقابة الذاتية ووضع الانظمة الدقيقة التي تمنع الاجتهادات الفردية الخاطئة والقذوة الحسنة وتصحيح الفهم الديني والوطني للوظيفة ومحاسبة المسؤولين والموظفين والتقييم المستمر للموظفين

من وسائل ترسيخ أخلاقيات المهنة :

- أ-المزيد من الرقابة
ب -العقاب في حالة ارتكاب الأخطاء
ج-تنمية الرقابة الذاتية
د-التأجيل وعدم المبادرة

..... موقف من المواقف التي لها

علاقه بأخلاقيات الإدارة :

- أ-الاولويات والصدق في تقارير العمل
ب-السلطة
ج-المكافئية
د-الدافعية

المحاضرة الثالثة

إحصائيات مخيفة مستخرجة من إدارة الوقت في المملكة .. عبدالعزيز ملانكة (ماجستير - ١٩٩١) تدل على نسبة لا يستطيعون ممارسة إدارة الوقت كما ينبغي :

أ- ٣٤ %

ب- ٦٦ %

ج- ١٠٠ %

د- ٧١ %

سياسة الباب المفتوح ترمز الى ضعف مجال : *سؤال بالمفهوم*

أ-الأخلاق

ب-الالتزام

ج-ثقافة المنظمة

د-الانضباط الوظيفي

نشرت مجلة (Supervision) مقالا بشهر مارس ٢٠٠١ للكاتب (Polck Ted) بعنوان (Mind Your Own Business) ركز فيه على ان اهم اول من يقوم بأضاعة الوقت :

أ-الموظفين

ب-المدراء

ج-العاملين

د-المشرفين

نشرت مجلة (سوبرفيزيون) مقالا بشهر مارس ٢٠٠١ للكاتب (بولك تاد) ركز فيه على أن هم أول من يقوم بأضاعة الوقت :

أ-الموظفين الجدد

ب-الجميع

ج-المرؤوسين

د-المديرين

عليه الصلاة والسلام :- آية المنافق ثلاث : اذا حدث كذب واذا ائتمن خان واذا وعد اخلف -- قال يريد عليه السلام التركيز على :

أ-الأخلاق

ب-الانضباط في الأداء

ج-الانضباط في الوقت

د-الالتزام

من مؤشرات عدم الانضباط في الاداء نذكر :

أ-اخلاف المواعيد

ب-الاعتذار عن المواعيد

ج-التأجيل و عدم المبادرة

د-قطع المواعيد

يعتبر التأجيل وعدم المبادرة :

من مجالات :

أ-الانضباط في الوقت

ب-الانضباط في الأداء

ج-الانضباط

د-الالتزام

لا يعتبر من ضمن مجالات الانضباط في الأداء :

- أ- العجلة وعدم الدقة
- ب- التقريط وعدم الجدية
- ج- اخلاف المواعيد
- د- التأجيل وعدم المبادرة

من الآثار المترتبة على غياب الانضباط الوظيفي :

- أ- الانضباط في الوقت
- ب- الانضباط في الأداء
- ج- الانضباط
- د انعدام الثقة

من الآثار المترتبة على غياب الانضباط الوظيفي : *بالمفهوم*

- أ -فقدان المصداقية
- ب -الطرد
- ج-الطرد التعسفي
- د-العقاب

إذا انتشر عند الناس أن فلانا يتخلف عن مواعيده يؤدي هذا الصنيع الى فقدان :

- أ-الكفاءة
- ب-المصداقية
- ج-الموهبة
- د-الإتقان

يعتبر ضبط النفس و السيطرة على الغرائز من مشمولات :

- أ-الانضباط في الوقت
- ب-الانضباط الذاتي
- ج-الانضباط في الاداء
- د-الانضباط الوظيفي

من المقصود بجهد النفس :

- أ -السيطرة على الغرائز
- ب -الاجتهاد والمبادرة الحسنة
- ج-بذل مجهودات المطلوب لنيل الرضا
- د-التعلم من الأخطاء

أول التقنيات الأساسية الكفيلة بمساعدتنا على تجاوز ضعف الانضباط الذاتي هي :

- أ-معرفة الألم والمتعة
- ب-التعلم من الأخطاء
- ج-التخلص من العادات
- د-تحديد الهدف

مراجعة القيم والمبادئ تعد من :

- أ -اساسيات ثقافة المنظمة
- ب -التقنيات الأساسية الكفيلة بمساعدتنا على تجاوز ضعف الانضباط الوظيفي
- ج-التقنيات الأساسية الكفيلة بمساعدتنا على تجاوز ضعف الانضباط الذاتي
- د-التقنيات الأساسية الكفيلة بمساعدتنا على تجاوز ضعف الالتزام

الالتزام الوظيفي وان يكون الانسان : *بالمفهوم*

- أ-وفيا لنفسه
- ب-وفيا مع العقد القانوني الذي يربطه مع منظمة
- ج-وفيا مع زملاء العمل
- د-وفيا زملائه ومرؤوسيه

مقولة ويليان شكسبير جاهد لأخر نفس في حياتك ترمز إلى :

- أ-الانضباط الوظيفي
- ب-الالتزام الوظيفي
- ج-الانضباط الذاتي
- د-الانضباط الترميزي

ينصح الدكتور روبرت شولر في كتابه قوة الأفكار ، بقوله (ابذل قصارى جهدك وابدأ صغيرا ، ولكن فكر في مستوى كبير عليك باجتياز العواقب واستثمر كل ما عندك ، وكن دائما مستعدا للتصرف وتوقع العقبات ، ولكن لاتسمح لها بمنعك من التقدم) ، تحفز هذه المقولة على :

- أ-الانضباط في الوقت
- ب-الانضباط في الأداء
- ج-الانضباط الوظيفي
- د-الالتزام الوظيفي

أول الدرجات الثلاث للالتزام هي :

- أ-رفقاء الدرب
- ب-وضوح الهدف
- ج-العمل الدائب
- د-طريق النجاح

ليست من الدرجات الثلاث للالتزام :

- أ-وضوح الهدف
- ب-توفر كل الإمكانيات المالية والمادية
- ج-رفقاء الدرب
- د-العمل الدائب

يجعل من العمل البسيط المستمر قطرات تحفر ، والسعي المستمر ، يقول الدكتور عبد الكريم بكار هذا العمل الدائب أخدود في نفس كل منا :

- أ-المثابرة
- ب-المبادرة
- ج-المواظبة
- د-القدرات المحورية

يقول الدكتور عبدالكريم بكار... من العمل البسيط قطرات :

يقول الدكتور عبدالكريم بكار من العمل البسيط قطرات تحفر أخدود المبادرة في نفس كل منا :

- أ-تجعل خبرة رفقاء الدرب
- ب-يجعل الانضباط الوظيفي
- ج-يجعل السلوك الحازم
- د-يجعل العمل الدائب

المحاضرة الرابعة

يعرف مجلس الاعمال العالمي للتنمية المستدامة ... على أنها الالتزام المستمر من قبل شركات الاعمال بالتصرف اخلاقيا و المساهمة في تحقيق التنمية و العمل على تحسين نوعية الظروف المعيشية للقوى العاملة و عائلاتهم و المجتمع المحلي و المجتمع ككل :

- أ-مدونة الاخلاق
- ب-المسؤولية الاجتماعية
- ج-مدونة الاخلاقيات
- د-القيم

يدخل الالتزام المستمر من قبل الشركات بالتصرف اخلاقيا داخل منظومة :

- أ-أعمالها الخيرية
- ب-مسؤوليتها الاجتماعية
- ج-أعمالها التطوعية
- د-الزكاة

المسؤولية الاجتماعية هي :

- أ-عمل خيري
- ب-الالتزام المستمر من قبل الشركات بالتصرف أخلاقيا
- ج-نوع من الزكاة
- د-عمل تطوعي

من معوقات تطبيق المسؤولية الاجتماعية :

- أ-ضعف الانضباط
- ب-الفساد الإداري
- ج-عدم وضوح المفهوم
- د-غياب مدونة القواعد السلوكية

المحاضرة الخامسة

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

أ-جون ميزونوف

ب-فيليب كروزبي

ج-مارفين باور

د-ادغار موران

مدونة قواعد السلوك هي :

أ-المسؤولية الاجتماعية

ب-ثقافة المنظمة

ج-مجرد آلية اتصال

د-أداة إدارية

يرجع غياب مدونة قواعد السلوك : *سؤال بالمفهوم*

أ-أسباب اقتصادية

ب-أسباب قاهرة

ج-أسباب بيئية

د-عدم حرص المؤسسة في هذا الغرض

يمكننا وضع مدونة لقواعد السلوك استناد لـ :

أ-شرعية المنظمة

ب-للمنظمات التي سبقتنا في تدوين سلوكياتها وحققت أهدافها

ج-النمط التشاركي

د-الميزة التنافسية التي تحتكرها المنظمة

يمثل النمط لخلق المدونة وسيلة لوضع الموظف في صلب المبادرة الأخلاقية للمؤسسة :

أ-البيروقراطي

ب-الاستبدادي

ج- التشاركي

د- الديموقراطي

يؤدي النمط البيروقراطي في خلق المدونة: *نوع النمط غير موجود بالمحتوى جاء ب شرح المحاضرة وكتبته*

أ-للاندماج و حسن الاداء

ب-لحسن الاداء فقط

ج-للشكوك و اللامبالاة

د-للمبادرة

من إجابيات تفعيل المدونة :

- أ-خلق منظومة للتسيير الذاتي وتعلم اتخاذ القرارات الصحيحة
- ب-احترام القانون
- ج-الحيادية
- د-الاجتهاد

من إجابيات تفعيل المدونة :

- أ-الحق في التعبير
- ب-عدم الإساءة في استخدام الممتلكات والموارد العامة
- ج-العمل على تسهيل الإجراءات
- د-استخدام معلومات سرية

..... ليس من المبادئ الخمس لمدونة السلوك والمعايير الأخلاقية :

- أ-الاقتصاد
- ب-احترام القانون
- ج-الاجتهاد
- د-العمل الدؤوب

من واجبات القيادة الأخلاقية في المؤسسات العامة :

- أ-الاقتصاد والفعالية
- ب-نشر المعلومات
- ج-العمل على ترسيخ مفهوم المسؤولية الاجتماعية
- د-العمل وفق ما يبرز من الخرج ومن الداخل كإلزامي

الشفافية كمبدأ من المبادئ التي تستند إليها المدونة، تعني :

- أ-إقرار القيم المتعلقة بالصدق والأمانة والإخلاص في العمل
- ب-وضوح الأنظمة والإجراءات داخل المؤسسة
- ج-تقديم البيانات والتقارير الدورية عن نتائج أعمال الموظف ومدى الشجاعة في التنفيذ والتأكد بأن الأداء يتفق مع القوانين والتشريعات.
- د-الالتزام بالقوانين المحلية والاتفاقات الدولية

من بين المبادئ التي تستند إليها المدونة نذكر تقديم البيانات والتقارير الدورية ويرمي هذا الى :

- أ-المساءلة
- ب-مبدأ النزاهة
- ج-مبدأ الشفافية
- د-مبدأ اتفاقية مكافحة الرشوة

المساءلة هي :

- أ-اتفاق الأداة مع التشريعات والقوانين
- ب-الصدق والأمانة و الإخلاص في العمل
- ج-وضوح الأنظمة في المنظمة
- د-الالتزام بالقوانين المحلية والاتفاقات الدولية

تدخل اتفاقية مكافحة الرشوة ضمن :

- أ-النزاهة
- ب-الشفافية
- ج-المساءلة
- د-الالتزام بالقوانين المحلية والاتفاقات الدولية

المحاضرة السادسة

يمكن للسلوك ان يكون مقبولا او غير مقبول، بناء على المعايير التي يحتكم إليها ، ولهذا فقد تتباين أحكامنا على السلوك باختلاف المجتمعات الإنسانية : *الاجابة غير موجودة خارجية*

أ-دائماً

ب-أبداً

ج-أحيانا

د-غالبا

يمكننا أن نصف السلوك بأنه سوي إذا اتصف بالفعالية وهذه الأخيرة تعني :

أ-أن يكون الإنسان قادرا على استخدام ما لديه من إمكانيات بفاعلية لتحقيق ما هو ممكن أو متاح

ب-توافق السلوك مع عمر صاحبه ومع خصائص الموقف الذي يتم فيه السلوك

ج-أن يكون الموظف قادرا على استخدام ما لديه من إمكانيات بفاعلية لتحقيق ما هو ممكن أو متاح

د-ان يتصرف الشخص بشكل ايجابي ليحقق النتائج المطلوبة لحل المشكلات التي يواجهها رغم ما يعترضه من عقبات أو صعوبات

المرونة هي القدرة على : *الاجابة بالمفهوم*

أ-توظيف التجار

ب-التناغم

ج-التواصل الفعال

د-التجرد من الذات

تقدير الذات هو :

أ-أن يتوافق السلوك مع عمر صاحبه ، ومع خصائص الموقف الذي يتم فيه السلوك

ب-حب الذات

ج-التمييز بين جوانب القوة والضعف لدى الانسان

د-ان يتصرف الشخص بشكل ايجابي

تقدير الذات يشير إلى :

أ-المرونة

ب-الموضوعية في التقييم الشخصي

ج-الملائمة

د-تحقيق الذات

وفقا لمفهوم دافيدوف، المعايير النمائية من المعايير التي تحدد السوك الغير السوي، وتعني :

أ-أن سلوك الفرد ينبغي أن يكون متوافقا مع الفطرة السوية كما يخضع لقانون المحافظة على النوع وتناسل الكائنات الحية ومنها الإنسان ، فإذا

كان سلوك الإنسان لا يتفق مع أسس بقائه فإنه يكون غير سوي

ب-إذ أن لكل مرحلة عمرية مظاهرها السلوكية ، فإذا تجاوز سلوك الفرد إلى مراحل سابقة كان سلوكه غير سوي

ج-يقوم على إقرار الفرد من تلقاء نفسه بان سلوكه غير سوي ولعل هذا المعيار يحتاج إلى درجة عالية من الموضوعية إذ أن قلة من الناس من

يملك القدرة على الاعتراف بان سلوكه غير مقبول وأنه يحتاج إلى علاج

د-حيث يتوزع أفراد المجتمع وفقا للمنحنى السوي، بحيث يتمركز غالبيتهم في منظمة الوسط وحوله بينما يتواجد بعض أفراد على أطراف

المنحنى، والشخص الذي يرسم سلوكه بالسوي لا يكون من أفراد المجتمع المتواجدين على الأطراف أن يتصرف الشخص بشكل ايجابي

ليحقق النتائج المطلوبة لكل المشكلات التي يواجهها رغم ما يعترضه من عقبات أو صعوبات

تعتمد المدرسة السلوكية على :

- أ-العوامل البيئية للتأثير على أفرادها
- ب-العوامل الداخلية للتأثير على أفرادها
- ج-الإعتراف بالمبادئ للتأثير على أفرادها
- د-الإعتراف بالقيم للتأثير على أفرادها

تدل مقولة لفيشر ١٩٨٧ كل عمل أو سلوك بشري أحببناه أم كرهناه هو في الحقيقة ردة فعل سببية تعود نتيجة للتغيرات في الأحداث الخارجية على :

- أ-إمكانية توقع السلوك البشري
- ب-عدم إمكانية تحفيز الأفراد مباشرة
- ج-الاتجاه المعرفي
- د-إمكانية الاعتماد على المؤثرات الباطنية للإنسان

سكينر ١٩٨٤ يدعم فكرة أن سلوكيات الإنسان تعتمد على حزمة معدلة من المكافآت والعقوبات :

- أ-إمكانية توقع السلوك البشري
- ب-عدم إمكانية تحفيز الأفراد مباشرة
- ج-الاتجاه المعرفي
- د-إمكانية الاعتماد على المؤثرات الباطنية للإنسان

ينبع سلوك الفرد من البحث عن المكافأة والخوف من العقوبة هي :

- أ-سرنين
- ب-ادقار مورين
- ج-فيبر
- د-سكينر

دعم فكرة أن سلوكيات الفرد تعتمد على حزمة معدلة من المكافآت والعقوبات :

- أ-فيشير (١٩٨٧)
- ب-ادامس (١٩٦٥)
- ج-فروم (١٩٦٤)
- د-سكينر (١٩٤٨)

إن السلوك الذي يحقق للفرد كل أهدافه ولكنه يهدر الكثير من إستهلاك الموارد هو سلوك : *سؤال خارجي بالمفهوم*

- أ-كفو ولكنه غير فعال.
- ب-فعال ولكنه غير كفو
- ج-فعال و كفو
- د-ليس فعال وليس كفو

المحاضرة السابعة

تفعل سياسة العصا والجزرة على :

- أ- أهمية الدافع الخارجي والاتجاه السلوكي
- ب- أهمية الاتجاه المعرفي
- ج- أهمية الدافع الداخلي
- د- أهمية الدافع الداخلي والاتجاه المعرفي

سياسة العصا و الجزرة جات رسمة فقط بالمحتوى ، وانذكرت شفها بالمحاضرة . يعني هي من الدافع الخارجي التابع للاتجاه السلوكي

لا يعتبر دافع من الدوافع الخارجية :

- أ- الحصول على موافقة شخص آخر
- ب- المكافأة
- ج- إحترام القواعد الأخلاقية
- د- العقاب

يقصد بالدافع الداخلي في مفهوم ديسي (١٩٧٥) :

- أ- الضغط الاجتماعي وتأثير السلطة على الأفراد
- ب- دور المكافأة في خلق المبادرة المطلوبة
- ج- تأثير العقاب في نفوس الأفراد
- د- التمتع الذي يشعر به الفرد أثناء ادائه لعمله

تدل مقولة فيليب برنو ، لا يمكن تحفيز الأفراد مباشرة ، بينما يمكن وضعهم في ظروف تمكنهم من تحفيز أنفسهم

بأنفسهم، على :

- أ- أهمية الدافع الخارجي والاتجاه السلوكي
- ب- أهمية الاتجاه السلوكي
- ج- أهمية الدافع الخارجي
- د- أهمية الدافع الداخلي والاتجاه المعرفي

ركزوا لو ذكر الجزء الاول من المقولة بس ، و قال وش تعني؟ بيكون الجواب أ ، بس ذكر المقولة كامله ل فيليب برنو تدل على وش؟ يعني الجواب د مقولة فيليب تقول ان في مجال التحفيز الاتجاه السلوكي و الدافع الخارجي ما تنفع معها الى ينفع الاتجاه المعرفي و الدافع الداخلي

يركز فيليب برنو على ضرورة وجود تحفز الفرد نفسه بنفسه :

أظروف

- ب-ردة فعل سببيه
- ج-سياسة العصا والجزرة
- د-سياسة تشاركية

وفقا لفيليب برنو تتكون إستراتيجية التحفيز من :

- أ-مسالك 8
- ب-مسالك 6
- ج- مسالك 4
- د-مسالك 5

ليست من الأربعة مسالك إستراتيجية التحفيز الذي تناولها فيليب برنو :

- أ-العدالة في توزيع الواجبات والوظائف بين العاملين
- ب-تقديم المكافآت
- ج-تغيير العمل
- د-احترام القواعد الأخلاقية

ترمز الكاريزما الى : *سؤال خارجي بالمفهوم*

- أ-شخصية صارمة
- ب-شخصية قوية
- ج-شخصية مؤثرة
- د-شخصية متسلطة

مصطلح " الكاريزما " يستخدم لوصف : *سؤال خارجي بالمفهوم*

- أ-شخصية غير مؤثرة
- ب-شخصية جذابة ومؤثرة
- ج-نموذج لإدارة المعرفة
- د-عملية التخطيط الاستراتيجي

وفقا لفيليب برنو تغيير العمل وذلك بهدف إثراء العمل الذي تم تقسيمه بطريقة تايلورية مفرطة وتغيير العمل يعني استعادة تعقيده فإن التعقيد يساعد على جعل للعمل :

- أ-معنى
- ب-أسلوب سلس
- ج-مبادئ
- د-أخلاقيات

في مجال استراتيجية التحفيز يقترح فيليب برنو أربعة مسالك منها تغيير العمل ، تقديم مكافآت ، احترام القواعد الأخلاقية و :

- أ-تدوين قواعد السلوك
- ب-ترسيخ المسؤولية الاجتماعية
- ج-احترام التدوير الوظيفي
- د-تعيين قادة لهم كرامة

أصبح السلوك العدواني لدى الموظفين حقيقة واقعية موجودة في معظم دول العالم ، وهي تشغل كافة العاملين في منظما الأعمال بشكل خاص والمجتمع بشكل عام، في هذا الصدد قدم موريس تافني ١٩٩٢ مفهوم :

- أ-الإنحراف في الإنتاج
- ب-الغائب الحاضر
- ج-رواتب القراصنة
- د-الإنحراف في الممتلكات

هالثلاث اسئلة من الرسمه ،وركزوا الاسماء بالمحتوى بالانجلى
ب- بالاسئلة بالعربي

أصبح السلوك العدواني لدى الموظفين حقيقة واقعية موجودة في معظم دول العالم ، وهي تشغل كافة العاملين في منظمات الأعمال بشكل خاص والمجتمع بشكل عام ، في هذا الصدد قدم جون ماري بارتي ٢٠٠٤ مفهوم :

- أ-الإنحراف في الإنتاج
- ب-الغائب الحاضر
- ج-رواتب القراصنة
- د-الإنحراف في الممتلكات

فاردي و وينر ١٩٩٦ قدما مفهوم Organizational misbehavior وهو :

- أ-سلوك يشمل الحاق الأذى أو الضرر بالآخرين
- ب-عدوان على شكل نوبات غضب
- ج-عدوان غير مباشر (اعتداء عن طريق شخص آخر)
- د-عدوان سلبي مثل العناد، المماطلة ، التدخل المتعمد

يظهر مثلا مصطلح الانحراف في الإنتاج لروينسون و بينيت (١٩٩٥) حين : *سؤال خارجي بالمفهوم*

- أ-يتعدى على الغير عن طريق شخص آخر
- ب-يعيب الموظف بأدوات العمل
- ج-لا يحترم الموظف وقت الدخول والإنصراف من العمل
- د-يعتمد الموظف اللاحق الأذى أو الضرر بالآخرين.

يعتبر تشجيع بعض أولاء الأمور لأطفالهم على السلوك العدواني من :

- أ-الأسباب الإجتماعية
- ب-الأسباب البيئية
- ج-الأسباب الناشئة من المشكلات الأسرية
- د-عدم إشباع الحاجات الأساسية

ضعف أو إنعدام مدونة السلوك الأخلاقي راجع لأسباب :

- أ-اجتماعية
- ب-ذاتية
- ج-بيئية
- د-تتعلق بالمؤسسة

الإحباط يعد سبب من أسباب السلوك العدواني وهو ينبثق من الأسباب :

- أ-المتعلقة بالمؤسسة
- ب-الأسباب البيئية
- ج-الأسباب الذاتية
- د-الأسباب النفسية

ضعف الوازع الديني من أسباب السلوك العدواني وبالتحديد هو من الأسباب :

- أ-النفسية
- ب-البيئية
- ج-الذاتية
- د-الاجتماعية

دركايم يرى أن الانتحار ينمو مع مجموعة من الأزمات وهي :

- أ-نابغة من أسباب اجتماعية
- ب-نابغة من أزمات الفقر
- ج-نابغة من أزمات الفقر والإزدهار
- د-نابغة من تأثير وسائل الإعلام

يعتبر إعطاء المؤسسة الأولوية للتربية الأخلاقية في العمل :

- أ-طرق الوقاية من السلوك الغير السوي
- ب-طرق الوقاية من السلوك الغير حازم
- ج-طرق الوقاية من السلوك العدواني
- د-طرق الوقاية من السلوك الغير الأخلاقي

يعتبر اختيار الموارد البشرية على أسس واضحة تجمع بين الكفاءة العلمية والإدارية والرجاحة الخلقية من :

- أ- طرق الوقاية من السلوك الغير السوي
- ب- طرق الوقاية من السلوك الغير الحازم
- ج- طرق الوقاية من السلوك العدوانى
- د- طرق الوقاية من السلوك الغير أخلاقي

تعتبر العدالة في توزيع الواجبات و الوظائف بين العاملين من :

- أ- طرق الوقاية من السلوك الغير سوي
- ب- طرق الوقاية من السلوك الغير حازم
- ج- طرق الوقاية من السلوك العدوانى
- د- طرق الوقاية من السلوك الغير الأخلاقي
- هـ- القيم والمعايير التي يسند لها أفراد المجتمع لغرض التمييز بين ما هو صحيح وما هو خطأ

تعتبر العدالة في قضايا المكافئة و العقاب بين الموظفين من :

- أ- طرق الوقاية من السلوك الغير السوي
- ب- طرق الوقاية من السلوك الغير حازم
- ج- طرق الوقاية من السلوك العدائى
- د- طرق الوقاية من السلوك الغير اخلاقي

يعتبر اعطاء الحقوق الكاملة للموظفين من :

- أ- طرق الوقاية من السلوك الغير سوي
- ب- طرق الوقاية من السلوك الغير حازم
- ج- طرق الوقاية من السلوك العدوانى
- د- طرق الوقاية من السلوك الغير الاخلاقي

تعتبر العدالة في تقييم الاداء من :

- أ- طرق الوقاية من السلوك الغير السوي
- ب- طرق الوقاية من السلوك الغير حازم
- ج- طرق الوقاية من السلوك العدوانى
- د- طرق الوقاية من السلوك غير اخلاقي

تعتبر العدالة في الرواتب والحوافز من :

- أ- طرق الوقاية من السلوك الغير السوي
- ب- طرق الوقاية من السلوك الغير الحازم
- ج- طرق الوقاية من السلوك العدوانى
- د- طرق الوقاية من السلوك الغير الأخلاقي

لا يعتبر من طرق الوقاية من السلوك العدوانى :

- أ- إعطاء المؤسسة الأولوية للتربية الأخلاقية في العمل
- ب- إعطاء الحقوق الكاملة للموظفين
- ج- اختيار الموارد البشرية على أسس واضحة تجمع بين الكفاية العلمية والإدارية والرجاحة الخلقية
- د- إعطاء المكافآت حتى الغير المستحقة وذلك لإبعاد الموظف عن طريق الإنحراف

المحاضرة الثامنة

عرفت المنظمة الشفافية الدولية ... بأنه كل عمل يتضمن سوء استخدام المنصب العام لتحقيق مصلحة خاصة ذاتية لنفسة او لجماعته :

- أ-الفساد الإداري
- ب-السلوك الغير سوي
- ج-الانحطاط الاخلاقي
- د-السلوك الغير الاخلاقي

يعتبر التأثير الغير المشروع في القرارات العامة من مظاهر :

- أ-الفساد الإداري
- ب-السلوك الغير السوي
- ج-انعدام الانضباط الوظيفي
- د-انعدام الالتزام الوظيفي

تعتبر الرشوة و المحسوبية من مظاهر :

- أ-الفساد الإداري
- ب-السلوك غير السوي
- ج-انعدام الانضباط الوظيفي
- د-انعدام الالتزام الوظيفي

تعتبر المحاباة و الوساطة من مظاهر :

- أ-الفساد الإداري
- ب-السلوك الغير السوي
- ج-انعدام الانضباط الوظيفي
- د-انعدام الالتزام الوظيفي

يعتب نهب المال العام من مظاهر :

- أ-الفساد الإداري
- ب-السلوك الغير سوي
- ج-انعدام الانضباط الوظيفي
- د-انعدام الالتزام الوظيفي

يعتبر نهب المال و العام و الاتيزاز من مظاهر :

- أ-الفساد الإداري
- ب-السلوك الغير السوي
- ج- انعدام الانضباط الوظيفي
- د- انعدام الالتزام الوظيفي

لا تعتبر من أسباب الفساد الإداري :

- أ-الأسباب الحضرية
- ب-الأسباب الهيكلية
- ج-الأسباب الفيزولوجية
- د-الأسباب النفسية

سبب بروز ظاهرة الفساد الإداري هو وجود فجوة كبيرة بين قيم المجتمع وقيم قواعد العمل الرسمية و المطبقة في أجهزة الدولة هو من : سبب بروز ظاهرة الفساد الإداري هو وجود فجوة كبيرة بين قيم المجتمع وقيم وقواعد العمل الرسمية المطبقة في أجهزة الدولة لذلك ستكون هناك حالات مخالفة لقيم وقواعد العمل الرسمية وهو من :

- أ-الاسباب المؤسسية
- ب-الاسباب الهيكلية
- ج-الاسباب الاجتماعية
- د-الاسباب الحضرية

سبب بروز ظاهرة الفساد الإداري هو وجود فجوة كبيرة بين قيم المجتمع وقواعد العمل الرسمية المطبقة في أجهزة الدولة لذلك ستكون هناك حالات مخالفة لقيم وقواعد العمل الرسمي :

- أ-الأسباب الحضرية
- ب-الأسباب المؤسسية
- ج-الأسباب الهيكلية
- د-الأسباب الاجتماعية

وجود الهياكل القديمة للأجهزة الإدارية التي لم تتغير على الرغم من التطور الكبير وهذا له أثره في دفع العاملين إلى اتخاذ مسالك تعمل تحت ستار الفساد الإداري بغية تجاوز هذا النوع من المحدوديات وما ينشأ عنها من مشاكل تتعلق بالإجراءات وتضخم الأجهزة الإدارية المركزية يعتبر هذا السبب من بين :

- أ-الأسباب الهيكلية
- ب-الأسباب الاجتماعية
- ج-الأسباب البايولوجية والفيزيولوجية
- د-الأسباب الحضرية

عدم العدالة في توزيع الثروة في المجتمع و الذي من شأنه ان يولد فئات ذات ثراء كبير واخرى محرومه من :

- أ-الاسباب الاقتصادية
- ب-الاسباب الاجتماعية
- ج-الاسباب الوراثية
- د-الاسباب العائلية

تعتبر جميع الاسباب التي دافعها الاولي و الاساسي هو ما اكتسبه الفرد عن طريق الوراثة وكل ما يتعلق بالخلفية السابقة من حياته و ماركته من اثار على سلوكياته وتصرفاته :

- أ-الاسباب الهيكلية
- ب-الاسباب الاجتماعية
- ج-الاسباب البايولوجية والفيزيولوجية
- د-الاسباب الحضرية

تعتبر جميع الاسباب التي دافعها الاول والاساسي هو ما اكتسبه الفرد عن طريق الوراثة وكل ما يتعلق بالخلفية السابقة من حياته وما تركته من اثار على سلوكياته وتصرفاته :

- أ-الاسباب
- ب-الاسباب الاجتماعية
- ج-الاسباب البايولوجية والفيزيولوجية
- د-الاسباب الحضرية

من تأثير الفساد على التنمية الاقتصادية :

- أ-خلخلة القيم لأخلاقية
- ب-الإحباط وانتشار اللامبالاة والسلبية بين أفراد المجتمع
- ج-بروز التعصب والتطرف في الآراء و انتشار الجريمة كرد فعل لانهايار القيم وعدم تكافؤ الفرص.
- د-الفشل في جذب الاستثمارات الخارجية ، وهروب رؤوس الأموال المحلية

تعتبر عملية خضوع الأشخاص الذين يتولون المناصب العامة للمساءلة القانونية والإدارية والأخلاقية عن نتائج أعمالهم من آليات مكافحة الفساد الإداري ، وهي :

- أ-المساءلة
- ب-المحاسبة
- ج-الشفافية
- د-النزاهة

يعتبر واجب المسؤولين عن الوظائف العامة سواء كانوا منتخبين او معينين تقديم تقارير دورية عن نتائج أعمالهم و مدى نجاحهم في تنفيذها و حق المواطنين في الحصول علىالمعلومات اللازمة عن اعمال الادارات العامة من مشمولات :

- أ-المساءلة
- ب-المحاسبة
- ج-الشفافية
- د-النزاهة

هي منظومه القيم المتعلقة بالصدق و الامانة والاخلاص و المهنية في العمل، ف..... تتصل بقيم اخلاقية معنوية :

- أ-المساءلة
- ب-المحاسبة
- ج-الشفافية
- د-النزاهة

المحاضرة التاسعة

نظام للرقابة والتوجيه على المستوى المؤسسي يحدد المسؤوليات والحقوق والعلاقات مع جميع فئات المعنية ويوضح القواعد والإجراءات اللازمة لصنع القرارات الرشيدة المتعلقة بعمل المنظمة ، وهو نظام يدعم العدالة والشفافية والمساءلة المؤسسية ويعزز الثقة والمصداقية في بيئة العمل :

- أ-النظام البيروقراطي
- ب-النظام الحاكم
- ج-مدونة قواعد السلوك
- د- الحوكمة

العناصر الثلاثة الأساسية للحوكمة هي:

- أ-مجموعة قيم ومبادئ رسمية و قواعد اجبارية
- ب-تكتيك واضح و اهداف منطقية و مدونة لقواعد السلوك
- ج-الادارة العليا و الادارة الوسطى و الادارة السفلى
- د-استراتيجية واضحة و نظام موثق و ثقافة مؤسسية

ليست من العناصر الثلاثة الأساسية للحوكمة :

- أ-الاستراتيجية
- ب-الثقافة
- ج-النظام
- د-الفرد

رسالة المنظمة هي : *موجوده بالرسمه*

- أ-الأهداف التي تسعى إلى تحقيقها الأقسام الرئيسية للمنظمة
- ب-الأهداف العامة المتعلقة بمستقبل المنظمة
- ج-السبب الرئيسي لوجود المنظمة والقيم والتطلعات
- د-الأهداف التي تتعلق بالأقسام الصغيرة و المجموعات و الأفراد

مدير الإدارة الإشرافية : *سؤال خارجي بالمفهوم بالرسمه*

- أ-مسؤول عن بناء الخطط التكتيكية
- ب-متواجد على المستوى الإشراف
- ج-يتخذ قرارات مصيرية تخص المنظمة
- د-بالبيئة الخارجية ً يهتم أساسا

تعبير عن سبب وغاية وجود المنظمة : *موجوده بالرسمه*

- أ-الأهداف العملية
- ب-الأهداف التكتيكية
- ج-رسالة المنظمة
- د-الإدارة والقيم

جميع الاسئلة الي عندها نجمة ★ الجوابين أ و ب كلها صحيحة ذكر الدكتور بالمحاضرة المباشرة ان الحوكمة و الحوكمة الرشيدة ، نفس المصطلح لا فرق بينها، وانه ما حصل بأختبار اول ترم انها تجي كلها مع بعض بالخيارات غلط و لن يتكرر،

تساعد اعضاء المجلس و المديرين التنفيذيين في تحقيق الاهداف واتخاذ القرارات بافضل الطرق :

- أ-الحوكمة
- ب-الحوكمة الرشيدة
- ج-الثقافة المؤسسية
- د-الاستراتيجية الواضحة

☆... حماية المصالح و الموجودات :

- أ-تضمن الحوكمة
- ب-تضمن الحوكمة الرشيدة
- ج-يضمن النظام الموثق و الثقافة المؤسسية
- د-تضمن الاستراتيجية الواضحة

☆... تضمن ... الالتزام تجاه المنظمة و الالتزام بالقوانين و الأنظمة :

- أ-الحوكمة
- ب-الحوكمة الرشيدة
- ج-الثقافة المؤسسية
- د-الاستراتيجية الواضحة

..... الموازنة بين المسؤوليات الاستراتيجية والتشغيلية :

- أ-تتضمن المنظمة البيروقراطية
- ب-تضمن الحوكمة الرشيدة
- ج-يضمن النظام الموثق و الثقافة المؤسسية
- د-تضمن الاستراتيجية الواضحة

☆... تعزيز ... الثقة و المصادقية :

- أ-الحوكمة
- ب-الحوكمة الرشيدة
- ج-الثقافة المؤسسية
- د-الاستراتيجية الواضحة

☆... تبني ... بيئة و علاقة عمل مميزة :

- أ-الحوكمة
- ب-الحوكمة الرشيدة
- ج-الثقافة المؤسسية
- د-الاستراتيجية الواضحة

تعتبر المشاركة صفة من صفات الحوكمة الرشيدة وهي :

- أ-عمل الموارد البشرية جنبا إلى جنب في المجتمع
- ب-حماية كاملة لحقوق الإنسان
- ج-حماية كاملة لحقوق الأقليات
- د-حماية كاملة لحقوق المرأة

يعتبر التجاوب صفة من صفات الحوكمة الرشيدة وهو :

- أ-توفر المعلومات و اتاحتها للأشخاص المتأثرين بالقرارات و مضامينها
- ب-التجاوب مع حقوق الانسان
- ج-التجاوب مع حقوق الاقليات
- د-فهم جميع الشرائح ضمن اطر زمنية معقولة و محددة

يعتبر التوافق صفة من صفات الحوكمة الرشيدة و هو :

- أ-الوسطية في التعامل مع المصالح المختلفة
- ب-الابتعاد عن كل ما من شأنه ان يؤدي العلاقة الحرفية الى (غير واضح)
- ج-الرفع من المهارات لرفع المصداقية
- د-فهم جميع الشرائح ضمن اطر زمنية معقول و محددة

تعتبر الكفاءة الفعالية من صفات الحوكمة الرشيدة وهي :

- أ-تطبيق المسؤولية الإجتماعية تجاه أعضاء الفريق ، والتأكد من أنهم أصبحوا على درجة عالية من الاطمئنان والرضاء الوظيفي
- ب-العمل في كنف العدالة والنزاهة
- ج-الاستغلال الأمثل للموارد المتاحة
- د-خلاص الموظف الأجر المناسب مقارنة مع الجهد المقدم

المحاضرة العاشرة

تعتبر الطقوس من الأسس الأيدولوجية للثقافة ومن استطاعتها :

- أ- تطوير الشعور بالانتماء للشركة
- ب- خلق حكاية تتعلق بإنشاء المنظمة
- ج- إيصال مواضيع مهمة في حياة المنظمة
- د- ضمان القدرة التنافسية

الحكم المسبق هو :

- أ- حاجز غير مرئي يمنع النساء من الارتقاء في السلم الهرمي
- ب- إصدار أحكام عن الناس أو على السلوك عادة خاطئة
- ج- صور نمطية غير موضوعية مبنية على قناعات جاهزة من الصعب معرفة مآتها
- د- صور نمطية موضوعية مبنية على قناعات و غالبا ما تكون خاطئة

صراع الأدوار هو :

- أ- لما يجبر الفرد على القيام بعمل يتجاوز متطلبات الوظيفة وذلك لأنه ينتمي إلى أقلية في المنظمة
- ب- لما يكون الفرد عضوا من مجموعة قليلة جدا داخل المنظمة بحيث يكون مهما جدا أو غير مهم على الإطلاق
- ج- اضطرار الفرد لتقمص ثقافة الأكثرية بهدف النجاح ولكن سرعان ما تتضارب مع ثقافته الأصلية ينشأ عنها ضغوط
- د- لما يشغل الفرد منصبا يقوم فيه بدورين متناقضين

يجبر الفرد على القيام بعمل يتجاوز مشمولات الوظيفة يسمى هذا بـ :

- أ- صراع الأدوار
- ب- الفردانية
- ج- تضخم الأدوار
- د- الثقافة الثنائية

الحاجز الغير المرئي الذي يمنع النساء من الوصول إلى المناصب الإدارية العليا يطلق :

- أ- الجدارن الزجاجي
- ب- السقف الزجاجي
- ج- الحواجز الاسمنتية
- د- الأشعة تحت البنفسجية

المحاضرة الحادية عشر

من فوائد الإنترنت :

- أ- التأثير والتأثر وتقبل التغيير حتى في الثوابت بات من بديهيات
- ب- اعتراض رسائل البريد الإلكتروني وقراءتها
- ج- الإنترنت عبارة عن بحر مفتوح للثقافات والممنوعات حيث يحتوي الإنترنت على الكثير من المواقع الغير مرغوبة
- د- مواقع تستهدف الدين ونشر الفتنة بين الناس

تولت شبكة النبا العالمية (٢٠٠٨) دراسة للاستطلاع على سوء استخدام الموظفين للإنترنت و شمل بحثها :

أ- ٣٣١ دولة

ب- ١٣٣ دولة

ج- ١٣١ دولة

د- ١١٣ دولة

المحاضرة الثانية عشر

يقام الاتصال الجماهيري بين :

- أ-مرسل واحد (أو مجموعة من مصدري الرسالة يجمعهم رابط) وجميع المتلقين
- ب-مرسل واحد ومتلقي واحد
- ج-مجموعة من مصدري الرسالة وجميع المتلقين
- د-مجموعة من مصدري الرسالة ومتلقي واحد

في حالة التواصل بين الأشخاص، يكون رد الفعل :

- أ-قليل وبطيء
- ب-موجود وبطيء
- ج-موجود وسريع
- د-غير موجود

في مفهوم البارث مهابيان وحول كيفية التواصل يقسم محتواه كما يلي :

- أ-التواصل الغير اللفظي يشغل ٣٨% من عملية التواصل، في حين أن نبرة الصوت تحتل ٥٥% من النسبة المتبقية، ولا تشغل الكلمات إلا ٧%
- ب-التواصل الغير اللفظي يشغل ٥٥% من عملية التواصل، في حين أن نبرة الصوت تحتل ٣٨% من النسبة المتبقية، ولا تشغل الكلمات إلا ٧%
- ج-التواصل الغير اللفظي يشغل ٧% من عملية التواصل، في حين أن نبرة الصوت تحتل ٥٥% من النسبة المتبقية ولا تشغل الكلمات إلا ٣٨%
- د-التواصل الغير اللفظي يشغل ١٠% من عملية التواصل، في حين أن نبرة الصوت تحتل ٨٣% من النسبة المتبقية ، ولا تشغل الكلمات إلا ٧%

في مفهوم البارث مهابيان تشغل نبرة الصوت نسبة من عملية الاتصال :

- أ-١٢
- ب-٧
- ج-٥٥
- د-٣٨

مثل فرنسي يقول : (ارني قمامتك أقول لك من أنت) ويرمز الى :

- أ-التواصل الغير لفظي
- ب-التواصل الشبه لفظي
- ج-التواصل اللفظي
- د-التواصل الاعتباطي

تكثيف الذراعين تعني :

- أ-الحماية
- ب-الانفتاح
- ج-الانغلاق والحماية والانطواء والعناد
- د-الانغلاق والعناد

التواصل الشبه اللفظي هو :

- أ-لغة
- ب-لغة الجسد
- ج-نبرة الصوت
- د-لغة ولغة الجسد

يتكون النموذج التقليدي للاتصال من : *جابهها ك عدد بدل الأسماء يقصد فيها النموذج الشهير*

أ-٨ عناصر

ب-٦ عناصر

ج-٤ عناصر

د-٩ عناصر

بدأت نظريات المعلومات مع عمل :

أ-شانون و وينر

ب-سيمون

ج-بول فاتسلافيك

د-جريجوري باتيسون

عنصر من العناصر التالية لا مكان له في نظام نموذج شارون وينر :

أ-الرسالة

ب-مضمون الرسالة

ج-الضوضاء

د-رد الفعل

من المبادئ الأربعة الأساسية للتواصل ، نذكر المبدأ التالي :

أ-يمكننا ان لا نتواصل

ب-لا يمكننا ان نتواصل

ج-لا يمكننا ان لا نتواصل

د-يمكننا ان نتواصل

في مفهوم شانون ووينر العلاقات التي تربط الملتقي بالمرسل هي علاقة : *سؤال خارجي بالمفهوم على حسب الرسمة*

أ-أخطية

ب-عمودية

ج-دائرية

د-أفقية

ظهرت مدرسة بألو التو بعد :

أ-المدرسة المعرفية

ب-المدرسة التقليدية للاتصال

ج-المدرسة السلوكية

د-مدرسة العلاقات البشرية

من هو المؤسس الرسمي لمدرسة بالو ألتو :

أ-شانون و وينر

ب-جريجوري باتيسون

ج-سيمون

د-بول فاتسلافيك

من المبادئ الأربعة الأساسية للتواصل،

نذكر المبدأ التالي :

أ-يمكننا أن لا نتواصل

ب-لا يمكننا أن نتواصل

ج-لا يمكننا أن لا نتواصل

د-يمكننا أن نتواصل

لا يمكننا ان لا نتواصل يرمز هذا المبدأ الى :

- أ-التواصل الشبه لفظي
- ب-التواصل الغير لفظي
- ج-التواصل اللفظي
- د-التواصل الاعتباطي

في مفهوم مدرسة بالو ألتو والمبادئ الأربعة الأساسية للتواصل لبول فاتسلافيك التواصل هو عملية :

- أ-بدون بداية ونهاية محددة
- ب-لها بداية وليس لها نهاية معروفة
- ج-لها بداية ونهاية محددة
- د-غير محددة

الاتصالات المتناظرة تعني :

- أ-المتناقضة
- ب-المعنى والكيفية
- ج-العلاقات الأفقية
- د-العلاقات العمودية

أعطت مدرسة بالو ألتو أهمية قصوى لمفارقات الاتصال الإنساني، ماذا تقصد بالمفارقات الاتصال الإنساني ؟

- أ-الرسالة المرسله تحتوي على رسالة خاطئة
- ب-الرسالة المرسله تنهي عملية التواصل
- ج-الرسالة المرسله تحتوي على نوع من السب والشتم
- د-الرسالة المرسله في نفس الوقت تحتوي على نقيضها

المحاضرة الثالثة عشر

تفاس الخبرة ب :

- أ-الجدارة
- ب-الاستحقاق
- ج- القيمة المضافة
- د-المعرفة

المصدقية هي :

- أ-الثقة في النفس
- ب-الكفاءة
- ج-الثقة في النفس والكفاءة
- د-الثقة في النفس ضارب الكفاءة

الأخلاقيات تحكم فيها : *سؤال خارجي من المحاضرات المباشرة*

- أ-نفس الإنسان
- ب-المعايير العالمية المرجعية
- ج-كل ماحدد مسبقا
- د-المعرفة العامة

يعتبر قرار النظر من مظاهر :

- أ-الاحترام
- ب-الخلج
- ج-الأخلاق
- د-الأخلاقيات

الدكتور ذكر في الشرح إجابتي المصدقية والثقة في المحاضرة ١٣ الشريحة الثانية ارجو الرجوع للدكتور للتأكد

ترمز حكاية الكاتب اليوناني أسلوب إلى :

- أ-الكفاءة
- ب-التواصل
- ج-المصدقية
- د-الثقة

احترام المواعيد أمر ضروري وهو من قواعد السلوك

الجيد الذي يجب توخيه أثناء مقابلة :

- أ-الانتداب
- ب-الاستقطاب
- ج-التعيين
- د-الاستقطاب الداخلي

تعني المقولة التالية (لا يمكن الحكم على الكتاب من غلافه) :

- أ-الاهتمام بالمضمون
- ب-معرفة مكان المقابلة من قبل وذلك للابتعاد عن المجازفة فلا عذر مقبول للتأخير
- ج-الحفاظ على تواضعك
- د-الاهتمام بالمظهر الخارجي

ما ادري ليش كان فيه شوشرة ع هالسؤال و ما عرفوا الجواب اشوفه واضح جداً و مفهوم يبني معنى المقولة وهي ان الاهتمام يكون بالمضمون ليس من الخارج لو انه ذكر بالسؤال انه اثناء المقابلة فالجواب بيبكون الاهتمام (بالمظهر الخارجي)

ما الشيء الذي يمكن الاستغناء عنه في مقابلة الاستقطاب :

- أ- اللياقة
- ب- الصراحة
- ج- التواضع
- د- المناديل الورقية

الإجابات التي تبدأ ب أعتقد واظن : *سؤال بالمفهوم*

- أ- أتقلل من مرتبة الانسان
- ب- تظهر تواضع الانسان
- ج- تبعد الانسان من المجازفة
- د- تديرهن على الرقة والسلاسة

لا تسرع بالجلوس على الكرسي الا حين سماعك لكلمة (تفضل) وذلك لـ :

- أ- مرة واحدة
- ب- مرتين
- ج- ٣ مرات
- د- ٤ مرات

لتزويد المخ بالأكسجين على حساب الأدرينالين يجب على الانسان إبقاءه لمدة :

- أ- ٦ ثواني
- ب- ١٢ ثانية
- ج- ٤ ثواني
- د- ١٠ ثواني

تقنية التنفس البطني ٦-٦-١٢ :

- أ- تزودك الأكسجين
- ب- تزودك الأكسجين وتساعدك على التخلص من الأوكسيد الكربوني
- ج- تزودك الأكسجين على حساب الأدرينالين
- د- تساعدك على التنفس فقط

يمكنك من التخلص من : $6 + 6 = 12$ عملية التنفس البطني :

- أ- الأدرينالين
- ب- الشهيق
- ج- الأكسجين
- د- الزفير

لحظات الانتقال من المعروف والمألوف (الوضع القديم) إلى المستقبل الغامض (الوضع الجديد) :

- أ- هي فترات ضعف يمكن للإنسان أن يشك في مهاراته وقدراته
- ب- هي فترات تنسم بالقوة فالإنسان بصدد تحقيق طموحاته
- ج- هي فترات لا يتفطن إليها الإنسان
- د- هي فترات يجب على الإنسان أن يشأ فيها علاقات للتفاعل بشكل متكرر، أو إعادة تشغيل الحوار

المحاضرة الرابعة عشر

استنتج التون مايو بعد دراسات هاوثورن أهمية :

- أ-العوامل النفسية
- ب-العوامل المادية
- ج-الإضاءة والحرارة
- د-الخلاص بالقطعة

يسمى علم دراسة الإنسان وسلوكياته :

- أ-علم النفس الاجتماعي
- ب-علم النفس
- ج-علم الاجتماع
- د-علم الأنثروبولوجيا

وتم بحمد الله

الإنتهاء من تبويب أسئلة أخلاقيات الأعمال
مع الجزئيات التي جات منها الأسئلة وبإضافات بسيطه للي ماجات منها
ولايد من العوده للملخص الدكتور دقيق جدا بالأسئلة
شكر للأخ بوعبد المحسن على أسئلة الترمين سنة ٣٧
والأخ بوسعد على أسئلة الترم الأول ٣٨
ولالأخ أبو عبد الله على أسئلة الترم الثاني ٣٨
وشكر لـ نور القمر و shime على توفير أسئلة الترم الصيفي
والشكر للأخت جنون الحياه على تجميع الثلاث الأترام
وشكر لـ Mayosh 6 جنون إحساس لوسيندا العصامية على توفر أسئلة ١٤٣٩

وإضافة الترم الثاني ١٤٣٨ وإضافة الترم الصيفي وإضافة ترم ١٤٣٩
وتنسيق الملف أمل باوزير

نتمنى دعوة بظهر الغيب وبالتوفيق للجميع

أمل باوزير – الدفعة الماسية

مانحلل إزالة الحقوق