



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

ملزمة الدكتور

الملخص (شرح مفصل + الاسئلة الامتحانات)

مبادئ الإدارة - المستوى الاول

د. سامح سلامه / ٠٥٤٠٤٨٣٠٢٦

التواجد حاليا بمدينة نجران



تجميع اسئلة الامتحانات سنة ٣٦-٣٧-٣٨-٣٩ + شرح السؤال + المحاضرات

١- عملية تحديد الأهداف والأفعال والمواد اللازمة لإنجازها

-التخطيط -التنظيم -الرقابة

٢- عمليات ذهنية فكرية تنعكس في الواقع العملي للمنظمات بشكل ممارسات في مجال التخطيط والتنظيم والقيادة والرقابة وتؤد إلى تحويل الموارد المادية، والمالية والبشرية، والمعلوماتية إلى منتجات سلع، وخدمات، وأفكار

-الريادة -التحفيز -الإدارة

٣- عملية التأثير في الآخرين وتزويدهم وإثارة قدراتهم الكامنة لتحقيق الأهداف المنشودة

-الرقابة -القيادة -التخطيط

٤- هم بمثابة الرأس للجسد، وهم من يقودون أداء المنظمة الشامل أو الأجزاء الأساسية منها مثل

المدير التنفيذي والرئيس، ونائب الرئيس

-مدراء الإدارة الوسطى -مدراء الإدارة العليا -مدراء الإدارة الإشرافية

٥- مرتبطون بالإدارة الوسطى ويقدمون التقارير لها، ويشرفون مباشرة على مرؤوسين لا يمارسون الإدارة ويسمّون في بعض الدول بالمشرفين أو الملاحظين.

-مدراء الإدارة العليا -مدراء الإدارة الإشرافية -العاملون

٦- مدراء يستخدمون خبرات فنية تخصصية لدعم العاملين في الخطوط الإنتاجية

-مدراء الخطوط -الكوادر الإدارية -مدراء الوظائف الأساسية

٧- مدراء مسؤولون عن وحدات فيها عدة وظائف، مثل مدراء المصانع

-المدراء العاملون -مدراء الوظائف الأساسية -مدراء الخطوط

٨- مدراء مسؤولون عن أنشطة ضمن مجال محدد. مثل مدراء الإنتاج، والتسويق

-مدراء الخطوط -مدراء الوظائف الأساسية -المدراء العاملون

٩- تشير لكي تبادل ومعالجة المدير للمعلومات. ومن أدوار المدير هنا الراصد، والمراسل، والناطق الرسمي باسم المنظمة

-الادوار التفاعلية -الادوار المعلوماتية -الادوار القرارية

١٠- تشير لكي استخدام المدير للمعلومات في صنع القرارات. ومن أدوار المدير هنا الرياد، ومعالج المشاكل، وموزع الموارد، والمفاوض...

-الادوار التفاعلية -الادوار المعلوماتية -الادوار القرارية

١١- القدرة على تحويل المعرفة إلى أفعال ذات أداء متميز

-الخبرة -المعرفة -المهارة

١٢- تتمثل بالقدرة على الت كير المجرد، وبشكل تحليلي وناقذ لحل المشاكل المعقدة، والرؤية الشاملة للمواقف بكافة جوانبها.

-المهارات الفنية -المهارات الإدراكية -المهارات الإنسانية

١٣- تتمثل بالقدرة على العمل بشكل جيد في المنظمة، والتعامل مع الآخرين.

-المهارات الفنية -المهارات الإدراكية -المهارات الإنسانية

١٤- المدارس الكلاسيكية تضم جميع ما يلي عدا

-حركة الإدارة العلمية -نظرية Y / X -اتجاه البيروقراطية

١٥- تركز هذه الإدارة على المنهج العلمي في حل المشاكل، واختيار العاملين والمشرفين بعناية ودعمهم

بالتخطيط السليم. كما وترکز على إنتاجية وزيادتها.

-حركة الإدارة العلمية -اتجاه البيروقراطية -اتجاه المبادئ الإدارية

١٦- من أهم إسهامات تايلور ما يلي، ماعدا:

-قواعد علمية لكل وظيفة -اختيار العاملين بعناية فائقة.

-تدريب العاملين بعناية، وربط الأجر بالأداء. -الاستبصار أو الحكم

١٧- يركز هذا الاتجاه على المنظمة كوحدة واحدة، وعلى الاهتمام بالوظائف الإدارية وأنشطة المنظمة مدعومة

بهم جيد للمبادئ الإدارية

-اتجاه المبادئ الإدارية -المدرسة السلوكية -اتجاه البيروقراطية

١٨- من إسهامات فايول تجاه أنشطة المنظمة:

-الاستبصار أو الحكم -نشاطات محاسبية

١٩- من المبادئ الإدارية الأربعة عشر - لفايول، ماعدا

-تقسيم العمل: لسهولة الإنجاز، وزيادة المهارة. -نشاطات فنية وإنتاجية

-المركزية: حصر أحقية اتخاذ القرار بيد الإدارة العليا -استقرار الكادر: من خلال تحقيق أقل معدل دوران ممكن

٢٠- من مبادئ الإدارة البيروقراطية

-تقسيم العمل: لسهولة الإنجاز، وزيادة المهارة.

-المركزية: حصر أحقية اتخاذ القرار بيد الإدارة العليا

-عدم التحيز في المعاملة.

٢١- شعور مادي أو نفسي يشعر به الفرد ويسعى لإشباعه.

-الحاجة -الرغبة

٢٢- نظرية $Y - X$ نظرية الشخصية الناضجة تندرج تحت المدرسة:

-الكلاسيكية -السلوكية

٢٣- في أعلى هرم ماسلوا يوجد

-تحقيق الذات -الحاجة إلى الأمان -الحاجات الاجتماعية

٢٤- في أسفل هرم ما سلوا:

-الحاجات الفسيولوجية -تحقيق الذات -الحاجات الاجتماعية

٢٥- أن شخصيات العاملين الناضجين تتسم بالمرونة والإبداع وتتناقض مع الجمود في المدرسة الكلاسيكية

-نظرية $Y - X$ -نظرية الشخصية الناضجة -نظرية الحاجات الإنسانية

٢٦- ان الأساليب الكمية والإحصائية والرياضية يمكن أن تساعد متخذ القرارات في تحسين نوعيتها، وحل المشاكل في المنظمات

-المدرسة السلوكية -المدرسة الحديثة -المدرسة الكمية

٢٧- هناك اتجاه يمثل المدرسة الكمية:

-حركة العلاقات الإنسانية ودراسات هوثورن -علم الإدارة -بحوث العمليات -نظرية الحاجات الإنسانية

٢٨- ينظر للمنظمة كأنظمة م توحة على بيئتها باستمرار وتأخذ منها مدخلاتها لتقوم بتحويلها إلى مخرجات للزبائن والمجتمع

-مدخل النظم -مدخل الموقفي

٢٩- يقوم على مطابقة بين الممارسات الإدارية ومتطلبات الموقف - الإدارة حسب الموقف بمعنى الإستجابة للخصائص الفردية في الموقف

-مدخل النظم -المدخل الموقفي

٣٠- ومن أهم خصائص القيادة الناجحة:

-إتقان التعامل مع التكنولوجيا -مناخ العمل الجماعي -العلاقات الطيبة. -الإشراف المشترك

٣١- مجموعة القوى المحيطة بالمنظمة:

-البيئة الخارجية العامة -البيئة الخارجية الخاصة -البيئة الداخلية

٣٢- وتعني مجموعة الأبعاد والمتغيرات ذات التأثير المباشر على عمل المنظمة. وهي بيئة معقدة، وسريعة التغير،

وتتطلب المتابعة الأكبر من خلال تحديث المعلومات حولها باستمرار

-البيئة الداخلية -البيئة الخارجية الخاصة -البيئة الخارجية العامة

٣٣ - يعتبر ضمن البيئة الخارجية الخاصة:

- القوى الاقتصادية - القوى الاجتماعية والثقافية -المجهزون

٣٤ - جميع ما يلي يندرج ضمن البيئة الداخلية للمنظمة، ماعدا:

-العاملون -المالكون -البيئة المادية - مجلس الإدارة -المنافسون

٣٥- جميع ما يلي يندرج ضمن البيئة العامة للمجتمع العام، ماعدا:

-القوى الاقتصادية - البعد الدولي -الظروف الطبيعية - القوى التكنولوجية
-الثقافة - الهيكل التنظيمي -القوى القانونية و السياسية - القوى الاجتماعية

٣٦ -جميع ما يلي يندرج ضمن البيئة الخاصة، ماعدا:

-الزبائن - المنافسون -الشريك الإستراتيجي -العاملون

٣٨ - وهي البيئة التي تتكون بشكل عام من - ثقافة المنظمة، والهيكل التنظيمي، والموارد المتاحة-

البيئة الخاصة -البيئة الخارجية -البيئة الداخلية

٣٩ - هي نظام من القيم والمعتقدات التي يتقاسمها الأعضاء في المنظمة وتوجه سلوكهم

-ثقافة المنظمة -سلوك المنظمة -رسالة المنظمة

٤٠ - مجموعة العناصر المرئية أو المسموعة من قبل العاملين والزبائن، والتي تتعزز من خلال القيم الجوهرية

-الثقافة الجوهرية -الثقافة المرئية

٤١ - مجموعة القيم الجوهرية والمعتقدات المهمة التي تشكّل وتوجه سلوك الأفراد، وتساهم فعلا في

صياغة حدود الثقافة المرئية

-الثقافة الجوهرية -الثقافة المرئية

٤٢ - جميع ما يلي من مزايا التنوع الثقافي في منظمات الأعمال، ماعدا:

-التعددية -التكامل الهيكلي -العنصرية -تكامل شبكي غير رسمي

٤٣ - من التحديات التي تواجه الأقليات والمرأة وذوي الاحتياجات الخاصة:

-تكامل شبكي غير رسمي -التكامل الهيكلي -التعددية -السقف الزجاجي

٤٥ - حواجز غير مرئية تمنع النساء أو الأقليات من الإفادة من الامتيازات المتاحة في الموقع الوظيفي

-السقف الزجاجي -الجدران الزجاجية -التميز

٤٦ - حاجز غير مرئي يمنع النساء أو الأقليات من الوصول إلى المناصب الإدارية العليا

-السقف الزجاجي -الجدران الزجاجية -العنصرية

٤٧ - تقييم إيجابي أو سلبي لأعضاء مجموعة معينة أو لخصائصهم بشكل غير موضوعي بناء على قناعة مسبقة

-حكم ضمن القوالب الجاهزة -الحكم المسبق -العنصرية