

* اخلاقيات الاعمال *

المحاضرة الاولى

هناك ارتباط بين الالتزام الاخلاقي والمردود المالي الذي تحققه المنظمة على المدى البعيد.

- 1- سلبي.
- 2- ايجابي.
- 3- عكسي.

الالتزام بالمعايير الاخلاقية:

- 1- يعزز من سمعة المنظمة.
- 2- يشوه من سمعة المنظمة.

هناك مجموعة من التكاليف التي تلحق بالمنظمات ذات السجل الاخلاقي السيء منها:

- 1- سمعة المنظمة الطيبة.
- 2- انخفاض انتاجية العمال.
- 3- انخفاض مستوى الابداع.
- 4- 2 و 3 اجابتان صحيحتان.

يقدر خبراء في الولايات المتحدة الامريكية ان حوالي 40% من الخسائر التي تتعرض لها الشركات الامريكية من السرقات والرشاوي تكون من :

- 1- الخارج وبفعل البيئة المحيطة.
- 2- الداخل وبفعل الموظفين.

تعتبر الاخلاق مهمة في الاسلام:

- 1- لانها امير شيء في الميزان.
- 2- لانها اقل شيء في الميزان.

مفهوم الاخلاق من حيث المعنى:

- 1- صفة مستقرة في النفس ذات اثار في السلوك محمودة.
- 2- صفة مستقرة في النفس ذات اثار في السلوك مذمومة.
- 3- صفة غير مستقرة في النفس ذات اثار في السلوك محمودة أو مذمومة.
- 4- صفة مستقرة في النفس ذات اثار في السلوك محمودة أو مذمومة.

الاخلاقيات :

- 1- تكتسب.
- 2- لن تكتسب ابداً.

الانسان كائن ذو :

- 1- انتماء بيولوجي.

- 2- انتماء اجتماعي.
- 3- انتماء نفسي.
- 4- جميع ما سبق.

القيم والمعايير الاخلاقية التي يستند لها افراد المجتمع لغرض التمييز بين ما هو صحيح وما هو خطأ:

- 1- الاخلاق.
- 2- الاخلاقيات.
- 3- اخلاقيات المهنة.

جميع قواعد السلوك في المطلق وهي جماعية وتطبق على كل من يريد أن يعمل بها:

- 1- الاخلاق.
- 2- الاخلاقيات.
- 3- اخلاقيات المهنة.

هي مجموعة القواعد المعترف بها في مهنة ما للدفاع عن مصالح الجميع:

- 1- الاخلاق.
- 2- الاخلاقيات.
- 3- اخلاقيات المهنة.

المنظومة الاخلاقية:

- 1- لا يخضع لها الانسان في تصرفاته.
- 2- يخضع لها الانسان في تصرفاته.

الأخلاق تعتبر :

- 1- قيمة عالمية للمعايير المرجعية- الثروة.
- 2- قيمة شخصية للمعايير المرجعية- السعادة.

الأخلاقيات تعتبر :

- 1- قيمة عالمية للمعايير المرجعية- الثروة.
- 2- قيمة شخصية للمعايير المرجعية- السعادة.

لا يمكن ان تكون ظرفية:

- 1- الاخلاق.
- 2- الاخلاقيات.

مفهوم العمل في اللغة:

- 1- المهنة، والفعل عن قصد.
- 2- العمل، والعمل يحتاج الى خبرة ومهارة.

مفهوم المهنة في اللغة:

- 1- المهنة، والفعل عن قصد.
- 2- العمل، والعمل يحتاج الى خبرة ومهارة. □

##المحاضرة الثانية##

هو أساس كل العلاقات في المجتمع:

- 1- السعي لتوظيف الفرد في وظيفة مرموقة.
- 2- احترام كرامة الانسان. □
- 3- ارضاء الفرد برواتب مجزية.

تعتبر احد ركائز الرقابة الذاتية التي تعتبر اهم عوامل ترسيخ اخلاقيات العمل:

- 1- عدم الفصل بين متطلبات العمل والمتطلبات الشخصية.
- 2- الفصل بين متطلبات العمل والمتطلبات الشخصية. □

يتصف هذا السلوك بالايجابية أي انه سلوك ايجابي:

- 1- السلوك الحازم. □
- 2- السلوك الغير الحازم.
- 3- السلوك العدواني.

يتصف هذا السلوك بالسلبية اي انه سلوك سلبي:

- 1- السلوك الحازم.
- 2- السلوك الغير الحازم. □
- 3- السلوك العدواني.

يتصف هذا الاسلوب بأنه أكثر سلبية بل يصل لدرجة الايذاء:

- 1- السلوك الحازم.
- 2- السلوك الغير الحازم.
- 3- السلوك العدواني. □

هو ان تعبر عن افكارك ومشاعرك واحتياجاتك بكل صدق وامانة:

- 1- السلوك الحازم. □
- 2- السلوك الغير الحازم.
- 3- السلوك العدواني.

هو عدم المقدرة على التعبير عن افكارك ومشاعرك واحتياجاتك بكل صدق وامانة:

- 1- السلوك الحازم.
- 2- السلوك الغير الحازم. □
- 3- السلوك العدواني.

هو السلوك الذي لا يراعي افكار ومشاعر واحتياجات الاخرين، ويحظ من قدرهم:

- 1- السلوك الحازم.
- 2- السلوك الغير الحازم.
- 3- السلوك العدوانى. □

واحد من التالي يعتبر سلوك ايجابي:

- 1- نقل الاشاعات بين مجموعات العمل.
- 2- ترك العمل ليوم الغد لتقوم به.
- 3- الحفاظ على المواعيق والاسرار. □
- 4- إعطاء امتيازات للأقران.

واحد من التالي يعتبر سلوك سلبي:

- 1- الالتزام بمواعيد انجاز المهام.
- 2- ارباك الاخرين بسبب ما تتخذه من إجراءات وأعمال. □
- 3- التعامل مع التغييرات بايجابية.
- 4- الحفاظ على جو وبيئة آمنة للعمل.

من مصادر اخلاقيات العمل نظام القيم في المجتمع ومنها:

- 1- القيم الشخصية الذاتية الفطرية.
- 2- المعتقدات الدينية والمذهبية.
- 3- قيم العائلة. □
- 4- الحالة الصحية النفسية والجسمانية.

من مصادر اخلاقيات العمل نظام القيم والمعتقدات الشخصية ومنها:

- 1- الثقافة السائدة في المجتمع.
- 2- قيم الجماعة.
- 3- قيم العمل.
- 4- الخبرة السابقة والمستوى التعليمي. □

المحاضرة الثالثة

ركز الكاتب Polck Ted على ان اول من يقوم بإضاعة وقت الموظفين:

- 1- الموظفين انفسهم.
- 2- المديرين. □

الانضباط في الوقت يعرف بأنه:

- 1- المحافظة والاستثمار لثروة الزمان. □
- 2- القدرة على الاتقان والانجاز والانتاج.

الانضباط في الاداء يعرف بأنه:

- 1- المحافظة والاستثمار لثروة الزمان.

2- القدرة على الاتقان والانجاز والانتاج. □

من مؤشرات عدم الالتزام بالوقت :

- 1- التأجيل وعدم المبادرة.
- 2- العجلة وعدم الدقة.
- 3- قطع المواعيد □
- 4- الفوضى وعدم التوثيق.

من مؤشرات ضعف الاداء:

- 1- اخلاف المواعيد.
- 2- التقريط وعدم الجدية. □
- 3- الاعتذار عن المواعيد.
- 4- التأخر عن المواعيد.

من يخلف الوعد قد اتصف بصفة:

- 1- صفة الجدية.
- 2- صفة المخادع.
- 3- صفة المنافق. □
- 4- صفة الخيانة.

من الآثار المترتبة على عدم الانضباط الوظيفي:

- 1- فقدان المصداقية.
- 2- انعدام الثقة.
- 3- خسارات مادية واعتبارات شخصية.
- 4- جميع ما سبق. □

السمة الاولى التي تقوم عليها حياة الانسان العملية وهو ضبط النفس والسيطرة على الغرائز:

- 1- الانضباط الوظيفي.
- 2- انضباط الاداء.
- 3- الانضباط الذاتي. □

يمثل الخطوة الاولى والاخيرة لتحقيق النجاح في الحياة:

- 1- الانضباط الوظيفي.
- 2- انضباط الاداء.
- 3- الانضباط الذاتي. □

بعض التقنيات الاساسية الكفيلة بمساعدتنا على تجاوز ضعف الانضباط الذاتي:

- 1- تحديد الهدف.
- 2- التخلص من العادات.
- 3- التعلم من الاخطاء.
- 4- جميع ما سبق. □

(جاهد لآخر نفس في حياتك) صاحب هذه العبارة هو:

- 1- محمد الدعي
- 2- قوميز
- 3- وليام شكسبير.
- 4- عبدالرزاق حمدالله.

" ان الالتزامات التي نقطعها على انفسنا او لغيرنا، وتمسكنا بهذه الالتزامات، هو الجوهر واكثر الوسائل وضوحًا للأعلان عن ايجابياتنا" قائل هذه العبارة هو:

- 1- ستيفن كوفي.
- 2- وليام شكسبير.
- 3- ابو ماجد.
- 4- جورج قرداحي.

يفشل الناس احيانًا بسبب:

- 1- نقص القدرات.
- 2- النقص في الالتزام.

في أي وقت تقطع على نفسك عهدًا فإن العهد سيواجه:

- 1- تحديات ميسرة.
- 2- تحديات قليلة.
- 3- تحديات كبيرة.

"في أي وقت تقطع على نفسك عهدًا فإن العهد سيواجه تحديات كبيرة" قائل هذه العبارة:

- 1- وليام شكسبير.
- 2- جون مكسويل.
- 3- ستيفن كوفي.
- 4- روبرت شولر.

من الدرجات الثلاث للالتزام:

- 1- اراك على القمة.
- 2- فوق الحواجز.
- 3- وضوح الهدف.

يقول سيسل ديمبل (ان الشخص الذي يحقق النجاح في الحياة، هو الذي يضع هدفه امام عينه بصفة مستمرة، ويتجه اليه بلا انحراف) يدل على :

- 1- العمل الدائب.
- 2- رفقاء الدرب.
- 3- وضوح الهدف.

المحاضرة الرابعة

الالتزام المستمر من قبل شركات الاعمال بالتصرف اخلاقياً والمساهمة في تحقيق التنمية والعمل على تحسين نوعية الظروف المعيشية للقوى العاملة وعائلاتهم، والمجتمع المحلي والمجتمع ككل:

- 1- مفهوم الاخلاق.
- 2- مفهوم المسؤولية الاجتماعية. □

من معوقات تطبيقات المسؤولية الاجتماعية:

- 1- ضعف ثقافة المسؤولية الاجتماعية وعدم وضوح مفهومها.
- 2- عدم توافر كوادر و وحدات ادارية متخصصة مؤهلة لتخطيط وتنفيذ برامج المسؤولية الاجتماعية.
- 3- عدم توافر معايير او مؤشرات يتم بها تقييم أداء المسؤولية الاجتماعية.
- 4- جميع ما سبق. □

لتجاوز معوقات تطبيقات المسؤولية الاجتماعية:

- 1- ضرورة الاتفاق على مفهوم ومصطلح محلي للمسؤولية الاجتماعية.
- 2- ضرورة الاقتناع بأن المسؤولية الاجتماعية هي واجب نحو المجتمع مساعدة فحسب.
- 3- ترسيخ مفهوم المسؤولية الاجتماعية لدى اصحاب المنظمات وكافة المستويات الوظيفية.
- 4- جميع ما سبق. □

من حقوق الموظفين وما يجب على المسؤولية الاجتماعية فإن الاصح:

- 1- 8 ساعات في العمل.
- 2- 8 ساعات من العمل. □

في اختيار السلع والخدمات فإن العامل الرئيسي في قوة الزبائن هو:

- 1- حريتهم الكاملة. □
- 2- حريتهم المقيدة.

يركز الزبون على بعض من المجالات في اختياره للسلعة تتمثل في :

- 1- الجودة العالية.
- 2- السعر المعقول.
- 3- التسليم في الوقت المناسب.
- 4- جميع ما سبق. □

اشار فليب كروسبي الى ان الجودة تتحقق :

- 1- من خلال الوقاية. □
- 2- من خلال العلاج للعيوب.

اشار فليب كروسبي الى ان الجودة:

- 1- تكلف الاموال.
- 2- توفر الاموال. □

المحاضرة الخامسة

ان المؤسسات الاكثر نجاحًا في النهج الاخلاقي هي:

- 1- التي لم تقم بتدوين سلوكها وقيمها.
- 2- التي قامت بتدوين سلوكها وقيمها.

ينبغي لمدونة قواعد السلوك ان:

- 1- تكون مجرد آلية اتصال.
- 2- اداة ادارية حقيقية.

مبادئ مدونة السلوك والمعايير الاخلاقية:

- 1- ثلاثة مبادئ.
- 2- اربعة مبادئ.
- 3- خمسة مبادئ.
- 4- ستة مبادئ.

من المبادئ التي تستند اليها مدونة السلوك (النزاهة) وهي :

- 1- وضوح الانظمة والاجراءات داخل المؤسسة.
- 2- منظومة القيم المتعلقة بالصدق والامانة والاخلاص في العمل.
- 3- تقديم البيانات والتقارير الدورية المقدمة عن نتائج اعمال الموظف.

من المبادئ التي تستند اليها مدونة السلوك (المساءلة) وهي :

- 1- وضوح الانظمة والاجراءات داخل المؤسسة.
- 2- منظومة القيم المتعلقة بالصدق والامانة والاخلاص في العمل.
- 3- تقديم البيانات والتقارير الدورية المقدمة عن نتائج اعمال الموظف.

من المبادئ التي تستند اليها مدونة السلوك (الشفافية) وهي :

- 1- وضوح الانظمة والاجراءات داخل المؤسسة.
- 2- منظومة القيم المتعلقة بالصدق والامانة والاخلاص في العمل.
- 3- تقديم البيانات والتقارير الدورية المقدمة عن نتائج اعمال الموظف.

المحاضرة السادسة

هو حالة التفاعل بين الكائن الحي و محيط بيئته :

1- مفهوم المسؤولية الاجتماعية.

2- السلوك. □

غالبية السلوك يكون:

1- فطري.

2- مكتسب. □

يمكن للسلوك ان يكون:

1- مقبولاً.

2- غير مقبول.

3- مقبولاً أو غير مقبول. □

من صفات السلوك السوي:

1- الفاعلية.

2- الكفاءة.

3- المرونة.

4- جميع ما سبق. □

هي ان يتصرف الشخص بشكل ايجابي يحقق النتائج المطلوبة لحل المشكلات التي يواجهها

رغم ما يتعرض له من عقبات او صعوبات:

1- الكفاءة.

2- الفاعلية. □

3- المرونة.

4- الملائمة.

ان يكون الشخص قادر على استخدام ما لديه من إمكانيات بفاعلية لتحقيق ما هو ممكن او متاح.

1- الكفاءة. □

2- الفاعلية.

3- المرونة.

4- الملائمة.

ان يتوافق السلوك مع عمر صاحبه، ومع خصائص الموقف الذي يتم فيه السلوك:

1- الكفاءة.

2- الفاعلية.

3- المرونة.

4- الملائمة. □

الشخص السوي هو القادر على تكيف سلوكه وفقاً لما تحتاجه المواقف او الظروف المتغيرة:

- 1- الكفاءة.
- 2- الفاعلية.
- 3- المرونة. □
- 4- الملائمة.

من معايير تحديد السلوك السوي:

- 1- القدرة على التواصل الانساني. □
- 2- المعايير النمائية.
- 3- المعيار الطبيعي.
- 4- معيار الضيق والكرب.

من معايير تحديد السلوك غي السوي:

- 1-الفاعلية.
- 2- تقدير الذات.
- 3- الاستفادة من الخبرة.
- 4- معيار النشاط المعرفي. □

تحدث اعاقه لاي من القدرات العقلية كالادراك، او التذكر، او الانتباه، او الاتصال، يعتبر ذلك من معايير تحديد السلوك غير السوي وهو يخص :

- 1- معيار السلوك الاجتماعي.
- 2- معيار التحكم الذاتي.
- 3- معيار النشاط المعرفي. □
- 4- معيار الضيق والكرب.

يحتاج هذا المعيار الى درجة عالية من الموضوعية:

- 1- المعايير النمائية.
- 2- معيار الاقرار الذاتي. □
- 3- المعيار الطبيعي.
- 4- معيار الندرة الاحصائية.

عندما يعبر الفرد عن معاناته، او ضائقة بطريقة يتجاوز فيها حدود المعقول فإن هذا يعتبر سلوكاً يحتاج الى معالجة:

- 1- معيار التحكم الذاتي.
- 2- معيار الضيق والكرب. □
- 3- معيار الاقرار الذاتي.
- 4- المعيار الطبيعي.

عندما يعجز الفرد عن التحكم بسلوكه، مع استمرار هذه الحالة او تكرارها بشكل كبير:

- 1- معيار التحكم الذاتي. □

- 2- معيار الضيق والكره.
- 3- معيار الاقرار الذاتي.
- 4- المعيار الطبيعي.

علم النفس يعتمد اساساً لتحديد وفهم وتأثير العوامل البيئية (المحيط) على الترابط البشري بشكل افضل على:

- 1- النظرية التقليدية.
- 2- النظرية الكلاسيكية.
- 3- النظرية السلوكية.
- 4- النظرية الفيزيائية.

يعتقد علماء الاتجاه السلوكي:

- 1- في عدم امكانية توقع السلوك البشري.
- 2- في امكانية توقع السلوك البشري.

سكينر المعروف بالمتطرف في الاتجاه السلوكي الراديكالي، يدعم فكرة ان سلوكيات الفرد تعتمد على حزمة معدلة من: (دامه متطرف واضحه اجابة السؤال)

- 1- المكافآت.
- 2- العقوبات.
- 3- جميع ما سبق.
- 4- ليس مما سبق.

من الاتجاهات الرئيسية في تعديل السلوك:

- 1- الاتجاه السلوكي.
- 2- الاتجاه المعرفي.
- 3- جميع ما سبق.

ينطلق الاتجاه السلوكي من العوامل البيئية للتحكم والسيطرة على السلوك البشري:

- 1- من الداخل الى الخارج.
- 2- من الخارج الى الداخل.

ينطلق مؤيدوا الاتجاه المعرفي :

- 1- من الداخل الى الخارج.
- 2- من الخارج الى الداخل.

في مجال استراتيجيات التحفيز و وفقاً لفليب برنو فإنه:

- 1- يمكن تحفيز الافراد مباشرة.
- 2- لا يمكن تحفيز الافراد مباشرة.

تغيير معنى العمل يعني استعادة تعقيده فإن التعقيد يساعد على :

- 1- جعل معنى للعمل.
- 2- جعل لا معنى للعمل.

السلوك العدواني لدى الموظفين:

- 1- لا وجود لهذا السلوك بتاتاً البتة.
- 2- حقيقة واقعية موجودة في معظم دول العالم. □

سلوك يشمل الحاق الاذى او الضرر بالآخرين في المنظمة سواء نفسياً كالاهانة او الشتم او جسدياً كالضرب والعراك:

- 1- الغائب الحاضر.
- 2- رواتب القرصنة.
- 3- Organizational misbehavior □
- 4- الانحراف في الممتلكات.

من انواع السلوك العدواني عدوان جسمي:

- 1- كالضرب و العراك. □
- 2- كالاهانة والشتم.
- 3- عدوان على شكل نوبات غضب.
- 4- اعتداء عن طريق شخص اخر.

من انواع السلوك العدواني عدوان غير مباشر:

- 1- كالضرب و العراك.
- 2- كالاهانة والشتم.
- 3- عدوان على شكل نوبات غضب.
- 4- اعتداء عن طريق شخص اخر. □

من انواع السلوك العدواني عدوان لفظي:

- 1- كالضرب و العراك.
- 2- كالاهانة والشتم. □
- 3- عدوان على شكل نوبات غضب.
- 4- اعتداء عن طريق شخص اخر.

من انواع السلوك العدواني عدوان سلبي:

- 1- كالضرب و العراك.
- 2- كالعداء، المماطلة، التدخل المتعمد. □
- 3- عدوان على شكل نوبات غضب.
- 4- اعتداء عن طريق شخص اخر.

من اسباب السلوك العدواني (ضعف او انعدام مدونة السلوك الاخلاقي) يعتبر من :

- 1- اسباب تتعلق بالمؤسسة. □
- 2- اسباب بيئية.
- 3- اسباب نفسية.
- 4- اسباب اجتماعية.

من اسباب السلوك العدواني (تشجيع بعض اولياء الامور لاطفالهم على السلوك العدواني)
يعتبر من :

- 1- اسباب تتعلق بالمؤسسة.
- 2- اسباب بيئية.
- 3- اسباب نفسية.
- 4- اسباب اجتماعية.

من اسباب السلوك العدواني (الاحباط والتعدي) يعتبر من :

- 1- اسباب تتعلق بالمؤسسة.
- 2- اسباب بيئية.
- 3- اسباب نفسية.
- 4- اسباب اجتماعية.

من اسباب السلوك العدواني (المشاكل الاسرية والمستوى الثقافي) يعتبر من :

- 1- اسباب تتعلق بالمؤسسة.
- 2- اسباب بيئية.
- 3- اسباب نفسية.
- 4- اسباب اجتماعية.

من اسباب السلوك العدواني (حب السيطرة والتسلط، ضعف الوازع الديني) يعتبر من :

- 1- اسباب تتعلق بالمؤسسة.
- 2- اسباب بيئية.
- 3- اسباب ذاتية.
- 4- اسباب اجتماعية.

من اسباب السلوك العدواني (ازمات الفقر والازدهار: الانتحار والثروة) يعتبر من :

- 1- اسباب تتعلق بالمؤسسة.
- 2- اسباب بيئية.
- 3- اسباب نفسية.
- 4- اسباب اقتصادية.

طرق الوقاية من السلوك العدواني منها:

- 1- العدالة في تقييم الاداء.
- 2- العدالة في الرواتب والحوافز.
- 3- تمييز الاقارب في بعض الحوافز.
- 4- الاجابتان الاولى والثانية.

المحاضرة السابعة

كل عمل يتضمن سوء استخدام المنصب العام لتحقيق مصلحة خاصة ذاتية لنفسه أو لجماعته:

- 1- الاداء الاداري.
- 2- التعاون الاداري.
- 3- الفساد الاداري.

يعرف بأنه التأثير الغير مشروع في القرارات العامة:

- 1- الاداء الاداري.
- 2- التعاون الاداري.
- 3- الفساد الاداري.

من مظاهر الفساد الاداري:

- 1- ظاهرة سيئة تؤدي الى اساءة استعمال السلطة الرسمية.
- 2- ظاهرة سلبية قد تحدث بشكل فردي او جماعي.
- 3- ظاهر تهدف الى انحراف المسار الصحيح للنظام الاداري لتحقيق اغراض غير مشروعة.
- 4- جميع ما سبق.

من المظاهر الاخرى للفساد الاداري:

- 1- الرشوة.
- 2- المحسوبية.
- 3- المحاباة.
- 4- جميع ما سبق.

الحصول على اموال او اية منافع اخرى من اجل تنفيذ عمل او الامتناع عن تنفيذ مخالفة
للاصول:

- 1- المحاباة.
- 2- المحسوبية.
- 3- الرشوة.
- 4- الواسطة.

التدخل لصالح فرد ما، او جماعة دون الالتزام باصول العمل والكفاءة اللازمة:

- 1- المحاباة.
- 2- المحسوبية.
- 3- الرشوة.
- 4- الواسطة.

تنفيذ اعمال لصالح فرد او جهة ينتمي لها الشخص مثل الحزب او عائلة او منطقة:

- 1- المحاباة.
- 2- المحسوبية.
- 3- الرشوة.

4- الوساطة.

تفضيل جهة على اخرى في الخدمة بغير حق للحصول على مصلحة معينة:

1- المحاباة.

2- المحسوبية.

3- الرشوة.

4- الوساطة.

الحصول على اموال الدولة والتصرف بها من غير وجه حق تحت مسميات مختلفة:

1- المحاباة.

2- المحسوبية.

3- نهب المال العام.

4- الوساطة.

الحصول على اموال من طرف معين في المجتمع مقابل تنفيذ مصالح مرتبطة بوظيفة الشخص المتصف بالفساد:

1- المحاباة.

2- الابتزاز.

3- الرشوة.

4- الوساطة.

(عدم العدالة في توزيع الثروة في المجتمع) من اسباب الفساد الاداري و هو من :

1- الاسباب الحضرية.

2- الاسباب الهيكلية.

3- الاسباب الاقتصادية.

4- الاسباب الاجتماعية.

هي جميع الاسباب التي دافعها الاولي والاساسي هو ما اكتسبه الفرد عن طريق الوراثة وكل ما يتعلق بالخلفية السابقة من حياته:

1- الاسباب الحضرية.

2- الاسباب بايو لوجية و الفزيولوجية.

3- الاسباب الاقتصادية.

4- الاسباب الاجتماعية.

من اثار الفساد على النواحي الاجتماعية:

1- الفشل في جذب الاستثمارات الخارجية.

2- هروب رؤوس الاموال المحلية.

3- خلخلة القيم الاخلاقية.

4- اندثار الموارد.

من اثار الفساد على التنمية الاقتصادية:

1- الفشل في جذب الاستثمارات الخارجية.

2- خلخلة القيم الاخلاقية.

- 3- الشعور بالظلم لدى الغالبية.
4- اختفاء المهنية وفقدان قيمة العمل.

آليات مكافحة الفساد الاداري:

- 1- المحاسبة.
- 2- المساءلة.
- 3- الشفافية.
- 4- النزاهة.
- 5- جميع ما سبق.

تقديم تقارير دورية عن نتائج اعمالهم ومدى نجاحهم في تنفيذها، وحق المواطنين في الحصول على المعلومات اللازمة عن اعمال الادارات العامة:

- 1- المحاسبة.
- 2- المساءلة.
- 3- الشفافية.
- 4- النزاهة.

خضوع الاشخاص الذين يتولون المناصب العامة للمساءلة القانونية والادارية والاخلاقية:

- 1- المحاسبة.
- 2- المساءلة.
- 3- الشفافية.
- 4- النزاهة.

هي منظومة القيم المتعلقة بالصدق والامانة والاخلاص والمهنية في العمل:

- 1- المحاسبة.
- 2- المساءلة.
- 3- الشفافية.
- 4- النزاهة.

هي وضوح ما تقوم به المؤسسة ووضوح علاقتها مع الموظفين:

- 1- المحاسبة.
- 2- المساءلة.
- 3- الشفافية.
- 4- النزاهة.

المحاضرة الثامنة

نظام للرقابة والتوجيه على المستوى المؤسسي، وهو يحدد المسؤوليات والحقوق والعلاقات مع جميع الفئات المعنية:

- 1- مفهوم العولمة.
- 2- مفهوم الدكتاتورية.
- 3- مفهوم الحوكمة. □

الحكم وما يتطلبه ذلك من الالتزام والانضباط والسيطرة بوضع القواعد والضوابط التي تحكم السلوك:

- 1- تعريف الحوكمة اصطلاحًا.
- 2- تعريف الحوكمة لغة. □

مجموعة من القواعد والقوانين والمعايير والاجراءات التي تجري بموجبها ادارة المنظمات والرقابة الفاعلة عليها،،،، الخ:

- 1- تعريف الحوكمة اصطلاحًا. □
- 2- تعريف الحوكمة لغة.

** تتعلق الحوكمة الرشيدة بالموازنة ما بين المسؤوليات الاستراتيجية والتشغيلية بطريقة منظمة ومدروسة**

رسالة المنظمة تكون رسالة موجهة:

- 1- للداخل.
- 2- للاطراف الخارجية. □

الهدف من رسالة المنظمة للاطراف الخارجية:

- 1- توضيح سبب وجود المنظمة وتعطيها مشروعية العمل. □
- 2- تحفيز وتوجيه وترشيد ومعايرة مختلف اجراءات العمل.

الهدف من رسالة المنظمة للداخل:

- 1- توضيح سبب وجود المنظمة وتعطيها مشروعية العمل.
- 2- تحفيز وتوجيه وترشيد ومعايرة مختلف اجراءات العمل. □

الاهداف الاستراتيجية من اختصاص:

- 1- الادارة العليا. □
- 2- الادارة الوسطى.
- 3- الادارة الدنيا (الاشرافية).

الاهداف التكتيكية (الاقسام الرئيسية، الوظائف الرئيسية للمنظمة) من اختصاص:

- 1- الادارة العليا.
- 2- الادارة الوسطى. □
- 3- الادارة الدنيا (الاشرافية).

الاهداف التكتيكية (الاقسام والشعب، المجموعات والافراد) من اختصاص:

- 1- الادارة العليا.
- 2- الادارة الوسطى.
- 3- الادارة الدنيا (الاشرافية).

مكونات العملية الادارية لتحقيق الاهداف:

- 1- التخطيط.
- 2- التنظيم.
- 3- القيادة.
- 4- الرقابة.
- 5- جميع ما سبق.

من فوائد الحوكمة الرشيدة:

- 1- نقص المعرفة والتدريب.
- 2- تحدد المسؤوليات والمهام.
- 3- جمود عمليات الحوكمة.
- 4- عدم وجود رقابة ادارية ومالية.

من اسباب فشل المنظمات:

- 1- نقص المعرفة والتدريب.
- 2- عدم وجود رقابة ادارية ومالية.
- 3- جمود عمليات الحوكمة.
- 4- جميع ما سبق.

تعتبر حجر الاساس في الحوكمة الرشيدة:

- 1- سيادة القانون.
- 2- الشفافية.
- 3- المشاركة.
- 4- التجاوب.

من صفات الحوكمة الرشيدة:

- 1- سيادة القانون.
- 2- الشفافية.
- 3- المشاركة.
- 4- التجاوب.
- 5- العدل والشمولية.
- 6- التوافق.
- 7- الكفاءة والفاعلية.
- 8- المسائلة والمحاسبة.
- 9- جميع ما سبق.

المحاضرة التاسعة

الثقافة في مفهوم مورغان :

- 1- نقص للعقل.
- 2- حرية للعقل.
- 3- سجن للعقل.

حسب هوفستد الثقافة تؤثر في الواقع على السلوكيات من خلال:

- 1- جانبيين.
- 2- ثلاثة جوانب.
- 3- اربعة جوانب.
- 4- خمسة جوانب.

تؤثر الثقافة في الواقع على السلوكيات من خلال جوانب:

- 1- القيم.
- 2- الرموز.
- 3- الابطال.
- 4- الطقوس.
- 5- جميع ما سبق.

تكون المنظمة ذات ثقافة تنظيمية قوية و متماسكة عند:

- 1- اعتماد وتبني شعور تاريخي واحد.
- 2- برمجة جماعية لسلوك فئة اجتماعية محددة.
- 3- تنمية الشعور بالانتماء.
- 4- المعاملة الفعالة بالمثل بين اعضاء المجموعة.
- 5- جميع ما سبق.

الاسس الايدولوجية للثقافة:

- 1- الاساطير.
- 2- الطقوس.
- 3- الرموز.
- 4- جميع ما سبق.

عادة ما تكون قصص او حكايات تتعلق بإنشاء المنظمة:

- 1- الطقوس.
- 2- الاساطير.
- 3- الرموز.
- 4- جميع ما سبق.

في هذه الحالة غالبًا ما يصور مؤسس المنظمة كبطل كان قادرًا على توقع المصاعب وكيفية اجتيازها:

- 1- الطقوس.
- 2- الاساطير. □
- 3- الرموز.

تطوير الشعور بالانتماء للشركة، (الاسترخاء، استراحة لشرب الشاي):

- 1- الطقوس. □
- 2- الاساطير.
- 3- الرموز.

استخدام لغة خاصة وتعبيرات و اشارات غير لفظية لبث وايصال مواضيع مهمة في حياة المنظمة:

- 1- الطقوس.
- 2- الاساطير.
- 3- الرموز. □

الاعتراف بوجود نظام القيم يؤدي للاعتراف:

- 1- بالقصور والاهمال.
- 2- بالجمود والتعقيد.
- 3- بالتنوع والشمولية. □

لا يمكن ضمان القدرة التنافسية الا :

- 1- اذا تشددت المنظمة مع اعضاءها.
- 2- اذا احترمت المنظمة تنوع اعضاءها. □

يحصل هذا عندما يشغل الفرد منصبًا يقوم فيه بدورين متناقضين:

- 1- تضخيم الادوار.
- 2- صراع الادوار. □
- 3- الفردانية.
- 4- الحكم المسبق.

يجبر الفرد على القيام بعمل يتجاوز متطلبات الوظيفة وذلك لانه ينتمي الى اقلية في المنظمة:

- 1- تضخيم الادوار. □
- 2- صراع الادوار.
- 3- الفردانية.
- 4- الحكم المسبق.

ارجو الاطلاع على المحاضرة بالمحتوى للاستزادة

المحاضرة العاشرة

من فوائد الانترنت:

- 1- التفاعل هنا وفي كل مكان حول العالم. □
- 2- اعتراض رسائل البريد الالكتروني وقراءتها.
- 3- اختراق اجهزة الغير والاطلاع على المعلومات الموحودة فيها او تغييرها.
- 4- سرقة ارقام بطاقات الائتمان والارقام السرية الاخرى.

من مضار الانترنت:

- 1- اعتراض رسائل البريد الالكتروني وقراءتها.
- 2- اختراق اجهزة الغير والاطلاع على المعلومات الموحودة فيها او تغييرها.
- 3- سرقة ارقام بطاقات الائتمان والارقام السرية الاخرى.
- 4- جميع ما سبق. □

مثال على المواقع الممنوعة في الانترنت:

- 1- المواقع الاسلامية.
- 2- المواقع الرياضية.
- 3- مواقع تستهدف الاباحية. □
- 4- المواقع الثقافية.

من القواعد المتعلقة باستخدام الموظف للانترنت :

- 1- الاستخدام الشخصي.
- 2- استشارة وحدة تقنية المعلومات في حال حدوث اي مشكلة او ملاحظة امر غير طبيعي.
- 3- استخدامها لاغراض العمل.
- 4- الاجابتان الثانية والثالثة. □

المحاضرة الحادية عشر

من انواع الاتصال:

- 1- الاتصال الجماهيري.
- 2- التواصل داخل المجموعة.
- 3- التواصل بين الاشخاص.
- 4- جميع ما سبق. □

هو مرسل واحد (او مجموعة من مصدري الرسالة يجمعهم رابط) يتواصل مع جميع المتلقين:

- 1-الاتصال الجماهيري. □
- 2- التواصل داخل المجموعة.
- 3- التواصل بين الاشخاص.

هو الاسوأ وذلك لوجود ضوضاء، ردود الفعل نادر جدًا او بطيئة للغاية:

- 1-الاتصال الجماهيري. □
- 2- التواصل داخل المجموعة.
- 3- التواصل بين الاشخاص.

يركز على انتقال محتوى الرسالة من مرسل واحد او اكثر لفئة ما:

- 1-الاتصال الجماهيري.
- 2- التواصل داخل المجموعة. □
- 3- التواصل بين الاشخاص.

يتركز على التبادل بين مرسل واحد وملتقي واحد:

- الاتصال الجماهيري.
- 2- التواصل داخل المجموعة.
- 3- التواصل بين الاشخاص. □

رد الفعل موجود وسريع:

- الاتصال الجماهيري.
- 2- التواصل داخل المجموعة.
- 3- التواصل بين الاشخاص. □

عدم فهم قليل:

- الاتصال الجماهيري.
- 2- التواصل داخل المجموعة.
- 3- التواصل بين الاشخاص. □

التواصل ليس فقط عن طريق الفم بل يمكن ان يكون ايضًا غير لفظي:

- الاتصال الجماهيري.
- 2- التواصل داخل المجموعة.
- 3- التواصل بين الاشخاص. □

عندما يقول المتحدث (علينا ان نذهب من اليمين وينقل يده في هذا الاتجاه) فهي حالة من التواصل:

- 1- الجسدي.
- 2- اللفظي.
- 3- الشبه اللفظي. □
- 4- الغير لفظي.

هو مجموعة من الحركات الجسدية التي تصاحب النطق او الكلمات:

- 1- الجسدي.
- 2- اللفظي.
- 3- الشبه اللفظي. □
- 4- الغير لفظي.

عند استعمال الجسم في التواصل فإننا نسميه تواصل:

- 1- اللفظي.
- 2- الشبه اللفظي.
- 3- الغير لفظي.

يقول المثل ((اريني قمامتك، اقول لك من انت)) هو مثل :

- 1- سعودي.
- 2- ايطالي.
- 3- فرنسي.
- 4- الماني.

يعتبر التواصل اللفظي :

- 1- لغة.
- 2- لغة الجسد.
- 3- لغة ولغة الجسد.

يعتبر التواصل الغير اللفظي :

- 1- لغة.
- 2- لغة الجسد.
- 3- لغة ولغة الجسد.

يعتبر التواصل الشبه اللفظي :

- 1- لغة.
- 2- لغة الجسد.
- 3- لغة ولغة الجسد.

الاتصالات المتناظرة تكون:

- 1- علاقة افقية.
- 2- علاقة عمودية.

الاتصالات التكميلية تكون:

- 1- علاقة افقية.
- 2- علاقة عمودية

المحاضرة الثانية عشر

اطلع عليها بالمحتوى للاستزادة

هذا ما لدي من مجهود متواضع جداً لمراجعة مقرر اخلاقيات الاعمال، كما ارجو الا تنسوا قراءة الملخص مع تطبيقه مع اسئلة المراجعة كذلك الاطلاع على التوبيخ لزيادة الفائدة.

ما قدمته ان اصبت به فمن الله وحده، وان اخطأت به فمن نفسي والشيطان، فإن وجد خطأ ارجوا ابلاغي او ابلاغ المشرفين بذلك، مع تمنياتي لكم بالنجاح والتوفيق.

جمع الاسئلة واعدادها ونقلها ~ ابو ماجد ~
تنسيق الالوان وتحويل الصيغة ابو وسام