

الواجب الأول + الثاني + أسئلة المحاضرات  
المسجلة من ١ الى ١٢ + البث المباشر الثاني  
والأول

تلخيص وتنسيق : SOONAH

الواجب الأول :

### السؤال ١

حسب مبادئ المدرسة السلوكية فإن الفرد يكره العمل ويتجنب المسؤولية ويفضل الرقابة المباشرة.

صواب

خطأ

### السؤال ٢

- المقصود بالفجوة السلوكية هي:

- ان تتم عملية تغيير وتعديل الاتجاهات بصورة عشوائية.

- معرفة الفروق بين الاتجاهات المتطرفة و غير المتطرفة.

- ان يتم تحديد الاختلافات الكمية والنوعية بين الاتجاهات القديمة والحديثة .

- كل ما سبق ذكره

### السؤال ٣

- العملية التي يقوم الأفراد من خلالها باختيار المؤثرات وتنظيمها وتفسيرها تفسيراً مناسباً يحمل معنى ويعطي صورة كاملة للعالم المحيط بهم تعرف

بـ:

1- الاتجاهات.

2- التعلم.

3- الإدراك.

4- كل ما سبق ذكره.

#### السؤال ٤

وظيفة الدفاع عن الذات هي أحدي وظائف

الإدراك .

التعلم .

القيم .

#### الاتجاهات .

•

#### السؤال ٥

إن عملية تغيير الاتجاهات عملية مرتبطة بشكل كبير بنفسية الفرد لذا فهي عملية سهلة جدا

صواب

خطأ

•

#### السؤال ٦

تتميز الإدارة اليابانية بتوفير مبدأ المسارات الوظيفية غير المتخصصة للعاملين في المنظمات اليابانية

صواب

خطأ

الواجب الثاني :

- يرى البعض : إن ضغوط العمل ليست لها اية آثاراً إيجابية وإنما كل آثارها سلبية.

**خطاء**

- إن عنصر ( الهدأ ) يمثل الجانب اللاشعوري من شخصية الفرد ويرمز إلى قمة الأنانية في إشباع الحاجات بصورة غير عقلانية وفقاً لنظرية فرويد.

**صح**

- المجموعات غير الرسمية تسلك دائماً سلوكاً مضاداً لتحقيق الأهداف التنظيمية.

**خطاء**

- يوجد للشخصية جوانب عميقة وأخرى سطحية ، ومن الأمثلة على ذلك:

**+ ب معا**

الامور الدينية والقومية

الاتجاهات نحو العمل

كل مذكر

- نطاق الإشراف الواسع بالمنظمة يؤدي إلى وجود:

**هيكل تنظيمي مسطح (FLAT)**

**هيكل تنظيمي طولي ( TALL )**

**أ + ب**

كل ما ذكره صحيح

- عندما يكون بمقدور أي شخص الاتصال بالآخرين بالمنظمة دون أية قيود فإن ذلك يكون في:

**نمط النجمة**

نمط العجلة

نمط السلسلة

نمط الدائرة

-اي منظمة ادارية لا بد لها من ٣ مستويات (عليا - متوسطة - الدنيا او التشغيلية )

-العنصر البشري مهم يأتي في المقدمة

-المدير الناجح هو الذي يستطيع ان يقضي على الصراعات والضغوط داخل المنظمة نهائيا ( خطأ ) لا بد ان يحافظ عليها في مستوى معين لكن لا يلغيها.

-خلي بالك ضغوط العمل والصراعات احيانا تبقى فيها ميزة تؤدي الى الابداع تؤدي الى المنافسة عشان كذا مش من مصلحة المنظمة انها تقضى على ضغوط العمل نهائيا او الصراع نهائيا...

-لازم يكون تحت كونترول ما يزيد عن حده والا انقلب ضده.

-الادراك الخاطئ سوف ينعكس اثره السلبي على اهداف المنظمة وعلى ارباحها ومشروعاتها حاليا ومستقبليا.

-مفهوم القيم / مهمة.

-تكوين القيم يأتي من الحي المدرسة الجامعة الاسرة المنظمة بتبعته ( صح )

-أصعب حاجة من بين الثلاث (القيم وارتباطها بالإنسان )

العلاقة بين القيم واخلاقيات العمل / مهمة.

-يعزز السلوك الايجابي ويعدل السلوك السلبي ويقلل منه قدر المستطاع..

-ان الآثار المترتبة على ضغوط العمل دائما اثار سلبية ( خطأ )

-استراتيجيات التعامل مع ضغوط العمل / مهمة..

-المدير الناجح يستطيع ان يقضى تماما على الجماعات الغير رسمية بالمنظمة بتبعته او إدارته ( خطأ ) لا نستطيع ان نلغي تماما الجماعات الغير رسمية لان الانسان كائن اجتماعي

بطبعة

-في فرق بين القائد والمدير ( نعم )

( كل قائد مدير وليس كل مدير قائد .. )

-هل حفز المديرين مطلوب ؟ ( نعم )

-في فرق بين الكفاءة والفعالية ؟ ( نعم )

- ليس من الضروري الاهتمام بحفز المديرين في المنظمة ( خطأ )
- هل المدير الي عندنا مطلوب منه يعرف البيئة وانواعها ؟ ( نعم ) وشي مهم
- ان تأثير البيئة على المنظمة يمكن ان يكون ايجابي في كل الاحوال ( لا )
- او العكس لا توجد علاقة بين المنظمة والبيئة بتعته ( خطأ )
- العلاقة بين البيئة والمنظمة / مهمة ..

### المحاضرة المسجلة الثانية....

- هناك من يرى بعدم وجود فرق بين السلوك الانساني والسلوك التنظيمي ( خطأ ) السلوك الانساني : هو رد فعل الانسان للمثيرات التي تصادفه خارج المنظمة بشكل عام وفي اي زمان واي مكان
- السلوك التنظيمي : هو رد فعل الفرد في العمل او في المنظمة او في الشركة او في المؤسسة استجابته هنا تسمى سلوك تنظيمي..
- ان استجابات الافراد للمثيرات التي يتعرضون لها في العمل وخارجة واحده ( خطأ ) الاستجابات مختلفة.
- افضل انواع المنظمات التي تؤثر بالبيئة وتتأثر بها.
- الادارة الناجحة لا تعمل في برج عاجي (يعني ) بعيد عن الواقع منفصل عن الواقع عاوز لها ارتباط واقعي .
- السلوك التنظيمي يهتم بدراسة سلوك الافراد داخل المنظمات الحكومية فقط ( خطأ )
- السلوك التنظيمي يطبق في كل المنظمات ( صح )
- السلوك التنظيمي يطبق في منظمة الاعمال فقط او الاعمال الحكومية ( خطأ )
- هناك من يرى بعدم وجود فرق بين الدوافع والحوافز بين المنظمات ( خطأ ) الدوافع : اشياء داخلية مشاعر واحاسيس . الحوافز : اشياء خارجية مادية او معنوية تستخدمها الادارة للدافع .

- -ردود فعل الافراد تجاه المثيرات التي يتعرضون لها داخل المنظمة واحده ( خطأ )
- درجه الضوضاء لها تأثير على السلوك ( نعم )
- العوامل الاجتماعية لها انعكاساتها ( نعم ) على السلوك التنظيمي داخل المنظمة العادات والتقاليد القيم ...
- لا يوجد اختلاف في الاجراءات والانظمة بين المنظمات المختلفة في اي مجتمع ( خطأ )
- الاجراءات والانظمة لها تأثير على سلوك الافراد داخل المنظمة او خارجها ( صح )
- كل شخص فينا تختلف استجاباته لهذه المثيرات وهذه المنبهات ليه؟؟ باختلاف القيم والعادات والتقاليد والخبرة الشخصية والثقافة.
- الافراد الذين يعيشون في مجتمعات تسودها المعايير والقواعد سواء كانت سلوكية او اجتماعية فان غريزة الموت يعني جانب الشر لديهم سينتهي ( صح )
- لو قلت انا ادير المنظمة ( خطأ ) لو قلت انا اديرها مع زملائي من خلال المجموعة ( صح )
- توجد دولة على مستوى العالم اي كانت متقدمة او نامية او اسلامية او غير اسلامية تستطيع ان تلبي كل حاجات افرادها ( خطأ ) لان ذلك يتوقف على امكانيات الدولة وقدراتها دخلها ومستواها المعيشي وغالبا حاجات الافراد متجددة ومتعددة...

المحاضرة المسجلة الثالثة.....

- لا احد يختلف على ان الفكر الاداري ونظريه الادارة في الاسلام لها خصائصها ومبادئها التي تميزها عن الافكار الادارية الاخرى..
- نظام الادارة اليابانية والكورية ( هناك بعض الفروق ولكن التشابه اكثر )
- ترتبط نظريه البيروقراطية بأحد العلماء المعروفين وهو ..... اختيار من متعدد او صح او خطأ.
- النظرية الوصفية خلو بالكم منها : ( هذا النوع محدود الهدف قليل الفائدة )

اختيار من متعدد : نظريات الادارة والسلوك التنظيمي تقع ضمن نظريات اختيار ( الوصفية - المعيارية - القيمية )

-صح ام خطأ : نظريات الادارة والسلوك التنظيمي تقع ضمن نظريات الوصفية ( خطا ) المعيارية او المثالية

-ماينفعش انا عندي اي ادارة اي منظمة اي شركة اي هئية ان يكون لقدرة الله انفصال بينها وبين البيئة الاجتماعية الخاصة بها.

-خلو بالكم : ليه اغلب النظريات الادارية المعاصرة فشلت في تفسير الواقع احيانا ؟ لان الناس الي عملوها اخفقوا مانجحوا.

-في علاقه اكيد وثيقة بين الواقع الاجتماعي والنظريات التي تنشأ من هذا الواقع في اي وقت وفي اي زمان واي مكان.

-افضل انواع الادارة وافضل انواع المنظمات ( يجب ان تتأثر بالبيئة وتؤثر بها ).

-هل الفكر الاداري الاسلامي يختلف عن الافكار الادارية الاخرى ام لا ؟ نظريه الادارة في الاسلام لها عدة سمات وخصائص ميزتها عن باقي الافكار

الاخرى ولكن خلو بالكم.

-اهم الخصائص التي تتميز بها نظريه الادارة في الاسلام ( صح ام خطأ او اختيار من متعدد )

-هناك من يرى ان نظرية الادارة في الاسلام نظرية غير عقائدية ( خطا ) عقائدية

-انها نظرية غير شمولية ( خطا ) شمولية.

-انها نظرية ادارة ذات مسؤوليه رعوية وسلطة مطاعه ( صح )

اول خاصيه تميز الادارة في الاسلام انها ادارة ذات كفاءة وجدارة يعني ايه : يتم اختيار للأشخاص الذين يتولون المناصب فيها حسب الكفاءة

والجدارة

-الادارة الاسلامية انها ادارة ذات رقابه ذاتيه ( هي افضل انواع الرقابة )

-كلنا كفاءتنا مختلفة وكل هذه الصفات ايجابية.

اذا كانت الادارة فاشله : سوف يؤدي الى ضياع الاهداف فيما يتعلق بكل المجالات .

-اذا كانت الادارة ناجحة : نجحت كل ادارات الاخرى وكل المجالات الاخرى.

• نظريه الادارة العلمية : فريدريك تايلور:

ان هذه النظرية اهتمت بزياده الانتاج واهملت الانسان والعلاقات الإنسانية كان هدفها الاساسي رفع الإنتاجية . ان هذه النظرية ازدهرت في الأيدولوجية الرأسمالية ايش يعني ايدولوجيه:مجموعه من القيم والافكار ومذاهب راس ماليه ، اشتراكيه ، شيوعيه ، واسلام -الأيدولوجية الرأسمالية تقوم على ( **القطاع الخاص - زياده الربحية - تمتك الاشخاص العديد من المجتمع** ) الأيدولوجية الرأسمالية : **مذهب اقتصادي** .

-صح ام خطأ : العلاقة بين السلطة والمسؤولية طرديه ( صح )

-العلاقة بين السلطة والمسؤولية عكسيه ( خطأ )

-وحده الامر ايش تعني او يمكن اختيار من متعدد

ماينف عش في المنظمة الموظف الي عندك يتلقى اوامر اكثر من رئيس لازم من الرئيس الاساسي.

-المركزية ايش تعني اختيار من متعدد . هناك جهة وحده تصدر القرارات في المنظمة .

• الاستقرار الوظيفي: الموظف يشعر بالأمان الوظيفي - افضل الدول بما يتعلق بالاستقرار الوظيفي ( **اليابان - تليها بريطانيا انجلترا** ) لا يجوز

**فصل العامل الا اذا ارتكب خطأ يؤدي الى الفصل.**

-البيروقراطية ايش تعني : ( متقدمة تعني المدح ) هو تأدية الاعمال على افضل واعلى كفاءة ممكنة واقل تكلفه وبأسرع وقت ممكن .

• -الكفاءة والفعالية هل الاثنين واحد ؟ لا ولكن مكملين لبعض

-الكفاءة : نؤدي العمل كما يجب ان يكون وحسب اللوائح والأنظمة .

• -الفعالية : نؤدي هذه الاعمال بأعلى قدر من الكفاءة وبنفس الوقت لا بد ان يكون هناك القدرة على الابداع والابتكار فاعليه تجديد ونقل من التكلفة بقدر كبير اذا كنت بأسرع وقت ممكن.

-المعنى السلبي للبيروقراطي : الروتيني - تأخير مصالح الناس - التعقيد - الاجراءات العقيمة . نول عايزين نتخلص منها.

-الادارة الناجحة التي تستطيع ان توازن بين التنظيمات الرسمية والغير رسميه وتستفيد بدرجة كبيره وتجعل التنظيمات الغير رسميه دعم وسبورت للتنظيم الرسمي.

-معنى الاستراتيجية : ظهرت في العلوم العسكرية وارتقت الى العلوم الاخرى . الشئ المهم رؤيا اهداف محدده واساليب تحقيق هذه الاهداف.

-هناك من يرى ان افضل انواع الرقابة هي الرقابة الذاتية ( صح )

-هناك من يرى ان افضل انواع الرقابة هي رقابه الادارة على العامل ( خطأ )

-اختيار من متعدد : الرقابة الذاتية هي ( افضل انواع الرقابة -اسوء انواع الرقابة - لا شئ مما سبق)

-مدرسه النظم : مهمه جدا

-اله : كل جزء فيها يعتمد على الاخر وكل جزء يتأثر بالآخر وان هناك اجزاء اهم من الاخرى.

-كائن حي : ينمو - يتطور - يزدهر - او العكس يضمحل - يقل - ينتهي

صح ام خطأ : تقوم الادارة اليابانية على المبدأ او سرعه التقييم في الاداء او الترقية ( خطأ ) في اليابان كل ١٠ سنوات.

-يقصد بمبدأ المسارات الوظيفية غير المتخصصة في الادارة اليابانية اختيار من متعدد او صح ام خطأ,

-الموظف ان غاب يحل بداله زميله في العمل.

-نظريه Z وليم اوشي في الادارة اليابانية يمكن جي صح او خطأ او اختيار من متعدد.

-الثقة ايش تعني - الألفة والمودة ايش تعني - الحذق او المهارة ايش تعني

لازم كل شخص يثق بالآخر المحبة وقبول الاخر التجانس لا بد ان يكون فيه ابتكار وتجديد

-اختيار من متعدد : الادارة الكورية تختلف عن الادارة اليابانية في(..... )

مبدأ روح الفردية تختلف - مبدأ القيادة الأبوية تختلف

كن لازم ندرك المنبهات والاشياء من حولي عشان بعد كذا سلوكي يتحدد وفقا لهذه المنبهات ( نعم )  
هل كل واحد فينا يقدر يستوعب كل المنبهات المحيطة به ( لا ) الانسان يستقبل المنبه الاكثر اهميه بالنسبة له والتالي لا تعنيه شيء.  
صح ام خطأ - هناك من يرى ان عملية الادراك عملية اجبارية لكل موظف او انسان ( خطأ ) الادراك عملية اختيارية.  
هناك من يرى ان الانسان يستطيع ان يدرك كل المنبهات والمثيرات من حولة سواء داخل الشركة او خارج ( خطأ )  
الانسان عنده اصول مقدرش انا كل حاجه اقدر ادركها لان ذا عاوز وقت وخبرة.

**صح ام خطأ** - يتعرض الانسان لكثير من المنبهات وهذه المنبهات ليست بنفس الدرجة حيث يوجد بعض المنبهات والمثيرات التي لا تدخل ضمن المحيط الادراكي للإنسان ويعود السبب في ذلك انها ليست مهمه بالنسبة له . او يجي اختيار من متعدد.  
انا الافراد بتفسيرهم لكل منبهات يكون على شكل واحد ( خطأ ) لان عملية تفسير تبني على مجموعة من العوامل منها درجه التعليم والذكاء والفهم  
هناك من يعتقد بعض علماء السلوك التنظيمي يرون ان الادراك عملية بسيطة احادية الجانب ( خطأ ) الادراك عملية معقدة مركبه تبدأ بالحواس اولا  
ثم القيام بعملية التحليل والمقارنة اعتمادا على الخبرات السابقة حتى يصل الفرد الى التفسير المناسب للمثير.  
هل الادراك عملية اجبارية - هناك من يرى ان الادراك عملية اجباريه - او يجبر الفرد على ادراك استجابة بعض المنبهات ( خطأ ) اختيارية .  
انواع الواقع / مهمة

هناك من يرى انه لا يوجد فرق بين الواقع المادي والواقع الاجتماعي ( خطأ )  
وايهما اصعب في الادراك ؟ المادي سهل ادراكه - الاجتماعي صعب قياسها  
المنبه المادي : في البيئة الخارجية  
المنبه الغير مادي : داخلي

انا الافراد يكونون صورة متماثلة عن الواقع والاشياء المادية المحيطة بهم ( خطأ )

ايا كانت المثيرات مادية او غير مادية اختلفتا في الخبرات والحاجات والرغبات التوقعات الاهتمامات يجعل تفسيرنا وادراكنا لهذه المثيرات مختلف. وعلى ذلك ليس كل الافراد يدركون المنبهات البيئية التي تتعرضون له قدرات الانسان محدودة,,

ويعود ذلك ان تلك المنبهات قد تكون غير ضرورية لهم وكذلك اذا تم ادراك المنبهات من قبل المجموعة من الافراد فان مستويات الادراك لديهم مختلفة ( صح )

ويعود ذلك ان تلك المنبهات قد تكون غير ضرورية لهم وكذلك اذا تم ادراك المنبهات من قبل المجموعة من الافراد فان مستويات الادراك لديهم غير مختلفة ( خطأ ) مختلفة .

ان عملية الادراك انتقائية اختيارية تتناسب مع الدوافع مع الخبرات والحاجات الموجودة لدى كل فرد ( صح )  
ان عملية الادراك اجباريه غير انتقائية ارية تتناسب مع الدوافع مع الخبرات والحاجات الموجودة لدى كل فرد ( خطأ ) اختياريه وانتقائية.

اختيار من متعدد - يتميز عملية الاختيار ( الاختيار والمرونة - عدم الثبات - عدم التكامل - لاشي مما سبق )  
البيئة الاجتماعية لها تأثير ( نعم )

ربما الموقف يختلف واحد يتكلم عن شي والشخص الاخر يفهم خطأ بعد كذا لا صح المفهوم ذا يقول انا فهمتك خطأ لا بد من تصحيح هذا الادراك او الخطأ.

الموضوعي : يلعب دور كبير في الوصول الى المدرك الحقيقي للشخص الذي امامك.

لو واحد غير موضوعي : يلعب دور كبير وله اتجاهات ويعوق عملية الادراك بشكل كل كبير.

• احيانا نحن نتسرع في اتخاذ القرار او الادراك..

لا بد ان تكون هذه المعلومات ان تكون دقيقة وكافية وموضوعية واب ديت

ولا بد ان تكون المعلومات متوفرة وحديثه وموضوعيه وشامله للفرد او الظواهر.

الادراك هو جزء من النظام السلوكي والنظام السلوكي جزء من النظام الاجتماعي والنظام الاجتماعي جزء من النظام العام في المجتمع كلا يؤثر في الاخر.

تخيل نفسك قائد او مدير لو انت للأسف ما ادركت سلوكيات وتصرفات العاملين معك صحيحه هل بعد كذا

تعرف تديرهم هل تعرف تحقق اهداف المنظمة من خلالهم وهل تعرف توجههم ( لا )

اللجنة هنا لو حصلت اي خطأ من المعوقات ال ٧ وحصل لبس او سوء فهم هل يتم اخذك في المقابلة تلتحق بالعمل في هذه المؤسسة (لا) ليه لان

**عملية الادراك هنا مهما لا بد ان يكون الادراك صحيح .**

صح ام خطأ او اختيار من متعدد - اختيار العاملين هي مسؤوليه تقع على ( الادارة الدنيا - الادارة المتوسطي - الادارة العليا - لاشي مما سبق)

• المحاضرة المسجلة الخامسة....

هناك من يرى ان الاتجاهات ثابتة لا تتغير ( خطأ ) الاتجاهات ثباتها نسبي قابلة للتعديل والتغيير..

واحد يقول مستحيل في المنظمة نقضى على كل هذه بنسبه ١٠٠% ( نعم ) ولكن نعمل على تقليلها بقدر المستطاع نعمل بالحد منها..

لا يوجد في المنظمة الا اتجاهات ايجابية فقط ( خطأ )

لا يوجد في المنظمة الا اتجاهات سلبية فقط ( خطأ )

**ايجابية وسلبية...**

(كل واحد فينا يتأثر بالبيئة )

هل الاتجاهات لها خصائص ( نعم )

هناك من يرى ان الاتجاهات مكتسبة ولا يمكن تعلمها او العكس هناك من يرى ان الاتجاهات متعلمة وغير مكتسبة ( خطأ ) متعلمة ومكتسبة...  
هناك من يرى ان الاتجاهات لا يمكن تعديلها او تغييرها ( لا ) الاتجاهات قابله للتغيير والتعديل وثباتها نسبي لفتره يمكن تتغير..  
الاتجاهات ذاتيه ( نعم ) لأنها تعبر وتعكس وانحياز الفرد الى قيمة وعاداته وما تفضيله..  
هناك من يرى ان الاتجاهات تتميز بالثبات المطلق وليس النسبي ( خطأ ) الثبات النسبي  
اختيار من متعدد - تقسيم الاتجاهات الى ايجابية وسلبية الاختيار اذا كان من حيث أي ( موضوع - الشمولية - الهدف - الظهور - الشده )  
الاتجاهات تستخدم في الدفاع عن الذات ( نعم ) او اختيار من متعدد  
هناك من يرى ان الاتجاهات ثابتة ثباتا مطلقا ( خطأ ) ثابتة ثباتا نسبي .  
هناك من يرى ان عملية تغيير الاتجاهات وتعديلها داخل المجتمع او المنظمة عملية بسيطة وسهلة ( خطأ ) لا تعتبر عملية سهلة بل تعتبر من  
العمليات الحساسة والدقيقة والمعقدة لأنها مرتبطة ومتصلة بشكل كبير في نفسه الفرد العامل.  
صح ام خطأ - تغيير الاتجاهات بالمنظمة بصورة عشوائية ( خطأ ) لا تتم بصورة عشوائية وانما وفق منهجية وأليه سليمة.  
اختيار من متعدد - يقصد بالفجوة السلوكية ( تحديد الاختلافات الكمية والنوعية بين الاتجاهات القديمة وبين الاتجاهات التي نرغب في تكوينها..  
مقياس ليكرت - ترستون - بوجاردس ٣ مقاييس تستخدم في قياس الاتجاهات ■■■■

المحاضرة المسجلة السادسة...

القيم تسبق الاتجاهات في الظهور ( خطأ )

الاتجاهات تسبق الآراء او القيم تسبق الآراء ( خطأ ) الآراء المعتادة تتفاعل تتحول الى اتجاهات ثم الاتجاهات تتحول الى قيم..

هناك من يرى ان الاتجاهات تأثيرها اكثر بكثير في القيم في شخصية الفرد ( خطأ )

ان القيم لها تأثير كبير في شخصية الفرد والاتجاهات تأثيرها أقل ( صح )

هناك من يرى ان الاتجاهات اكثر ثباتا من القيم ( خطأ ) تمتاز القيم بثبات نسبي اكبر بينما الاتجاهات نسبه ثباتها اقل.

صريح : يعني مكشوف ومعلن

ضمني : يعني غير معلن وغير صريح

خصائص القيم ( 7 )

هناك من يرى ان أهم خصائص القيمة انها يمكن قياسها ماديا ( خطأ ) القيم انسانية لا يمكن قياسها كالموجودات شكل مادي.

هناك من يرى ان القيم تمتاز بالنسبة اي انها تختلف من شخص لآخر وفقا لرغباته وحاجاته ( صح )

هناك من يرى ان القيم تمتاز بالنسبة اي انها لا تختلف من شخص لآخر وفقا لرغباته وحاجاته ( خطأ )

أن القيم لا ترتب ترتيبا هرميا بالنسبة للأفراد او الاشخاص ( خطأ ) ان القيم تترتب ترتيبا هرميا فتهيمن بعض القيم على غيرها.

هل للقيم أهمية لدراسة السلوك التنظيمي ( نعم )

هناك من يرى ان مجموعه القيم التي يجب على الافراد العاملين : ( قيم اجتماعيه - قيم تنظيمية - قيم مهنية - قيم شخصيه - جميع ما ذكر )

القيم الاجتماعية تشمل الامانة والاخلاق والشعور بالمسؤولية تجاه الاخرين ( صح )

لا يوجد اختلاف بين قاطني الريف والحضر في مدينة الدمام ( خطأ ) من ناحيه القيم لا بد من اختلاف.

اذا كانت البيئة الاجتماعية أقل انسجاما فان القيم تكون اكثر تشابها ( خطأ ) تكون القيم متشابهة الى حد كبير عندما تكون عناصر البيئة الاجتماعية

اكثر انسجاما.

الافراد متشابهون في قيمهم النظرية والاقتصادية والجمالية والاجتماعية ( خطأ ) كل شخص له مجموعة من القيم تختلف عن الاخر.

- الافراد متساوون في درجة انجذابهم للقيم المختلفة (خطا )  
ان القيم ليست صفات طبيعية او غيبية بل هي ظواهر اجتماعية لا تتصف بالثبات الدائم.

- **المحاضرة المسجلة السابعة - البث المباشر الاول ...مراجعته لما سبق...**  
لازم نفرق بين العوامل الداخلية النفسية - والعوامل الخارجية الاجتماعية...

**الداخلية : القدرة على التعلم - الدافع - الادراك - المواقف والاتجاهات - الاحباطات والعوائق - القيم الخارجية : الضغوط - نظام الحافز - درجة الثقة - تماسك الجماعة - درجة الضوضاء- العوامل الاجتماعية - الاجراءات والانظمة .**

ترى هذه النظرية ان الانسان يمتلك قدرة ممتازة من الرشداية في تحديد واختيار انماطه السلوكية ( نظريه الرشدا ) اختيار من متعدد لا يوجد فرق بين العلم والمعرفة ( خطا ) المعرفة أشمل واعم من العلم ( العلم هو جزء من المعرفة ) هل بالفعل الحضارة الاسلامية والادارة الاسلامية عرفت مضمون النظرية ( نعم )  
**الأيدولوجية : الفكر الرأسمالي .**

نظرية المبادئ الادارية تنسب الى ( هنري فايول ) اختيار من متعدد

- **المحاضرة المسجلة الثامنة.....**

هناك من يرى ان الشخصية هي عبارة عن مجموعة من الصفات أو الخصائص الطبيعية والتي لا تكتسب (خطا) التي تكتسب ان الشخصية تختلف من فرد لأخر من حيث الدوافع والميول والقيم والعادات ( صح )

**هناك من يرى ان عناصر الشخصية ومكوناتها ثابتة لا تتغير ( خطا ) ثابتة تباتا نسبي**  
هناك من يرى بإمكانية الفصل بين الشخص وبيئته وبالنهاي يكون شخص طبيعة ( خطا )

هناك من يرى ان ليس للبيئة الثقافية والاجتماعية التي يعيش فيها الشخص اي تأثيره على شخصيته (خطا)  
ان الانسان اسير البيئة

هناك من يرى ان للشخصية جوانب عميقة وجوانب سطحية (صح)

الجوانب العميقة يقصد بها : قيم - الدين - التقاليد - جوانب اساسية - لا يمكن ان يتخلى عنها الا بصعوبة .

الجوانب السطحية يقصد بها : اتجاهات ويمكن يتخلى عنها.

القوى الوراثة هل لها تأثير ( نعم )

معنى دكتاتورى : الانفراد برأيه -الهدأ :عدم قبول الطرف الاخر - غير شعوري /الانا : حاله صراع وسط وتسيطر عليه مش قادر

يتخلص من الانا الانانية - شعوري /الانا العليا :وسط ما بين الهدأ والانا - جانب مثالي في الانسان.

لا يوجد فرق بين الشخص الانبساطي والانطوائي (خطا)

الانبساطي : اجتماعي - متفاعل مع الاخرين - متعاون - العمل بروح الفريق

الانطوائي : منعزل مع نفسه - تأثيره سي جدا.

لا يوجد فرق بين المتوازن والغير متوازن (خطا)

المتوازن : السوي والوسطي

هناك من يرى بعدم وجود فرق بين الذات الشخصية والذات الاجتماعية (خطا)

يوجد فرق الذات الشخصية : تعني كما يرى الفرد نفسه او ذاته

اما الذات الاجتماعية : تعني او تشير الى رؤيه الاخرين للفرد.

هناك من يعتبر ان التدريب في المنظمة وسيلة وغاية في حد ذاته (خطا)

التدريب وسيلة.

• ان الافراد قدراتهم متساوية في القابلية للتعلم (خطا)

• المحاضرة المسجلة التاسعة.....

هل دائما ضغوط العمل سلبية ( خطأ )

او الادارة الناجحة هي التي تستطيع ان تقضى كليا على ضغوط العمل في المنظمة ( خطأ ) الادارة الناجحة والجيدة يجب ان تحول ضغوط العمل الى منافسة تقلل منها وتعالجها بقدر المستطاع لكن تفقد ضغوط عمليات الابداع والابتكار الى خلق فرص جديدة.

استراتيجيات : يعني خطة طويلة المدى البعيد

هناك من يرى بإمكانية الفصل بين المنظمة وبيئتها

( خطأ )

هناك من يرى بان المنظمات لا تتأثر بالبيئة الخارجية المحيطة بها تتأثر بالبيئة الداخلية فقط (خطا )

• مقدار الضغوط التي تتعرض لها الافراد داخل المنظمة تكون متساوية لدى الافراد ( خطأ )

إن الضغوط التي يتعرضون لها الافراد في المنظمة الواحدة متشابهة (خطا )

هل كل الضغوط تنشأ نتيجة مواقف سلبية ( خطأ )

انه من الممكن ان ينشأ الضغط عن فرص يستطيع ان يستغلها الفرد او مواقف ايجابية قد تضيع منه..

هناك من يرى ان ضغوط العمل لها آثار ايجابية وسلبية ( صح )

الاحباط ظاهرة كونية وطبيعية ( صح )

هناك من يرى بان الاحباط ظاهرة غير كونية وغير طبيعية (خطا )

## المحاضرة المسجلة العاشرة..... هل يستطيع المدير الناجح ان يمنع وجود الجماعات الغير رسمية ( خطأ )

الادارة الناجحة تستخدم هذه الجماعات غير رسمية كدعم وسبورت للتنظيم الرسمي.....

جماعات المصالح فهي اشمل واعم من جماعات الضغط....

تركيب الجماعة يتكون من متجانس وغير متجانس...

هناك من يرى ان التنظيمات الغير رسمية لا تساهم في تحقيق اهداف المنظمة ( خطأ ) تساهم في تحقيق اهداف المنظمة.

يمكن القول ان التنظيمات الغير رسمية تساهم بشكل كبير في تحقيق اهداف المنظمة ( صح )

هناك من يرى ان التنظيمات الرسمية والغير رسمية كلها سلبيات ( خطأ )

هناك من يرى انه من الافضل عدم ايجاد تغاير واختلاف داخلي بين اعضاء الجماعة ( خطأ )

هناك من يرى بان شخصية الجماعة مستقلة عن شخصية أعضائها ( صح )

هناك من يرى ان الجماعات الغير رسمية تشكل في موافقة المنظمة او الادارة ( خطأ )

الحجم الامثل في الجماعة : راح يجي اختيار من متعدد

ان الجماعة التي تتراوح عددها بين ٥ و ٧ افراد هي التي يمكن ان تحقق اعلى درجة من التفاعل

والتلاحم بين اعضائها.

دائما الاسماك الحية في المياه وفي البحيرات والمحيطات الاسماك الحية صحية تتحرك داخل المياه

دائما تسير مع التيار او ضد التيار ؟؟؟؟ ان الاسماك الحية دائما تسبح ضد التيار تزداد نشاط وتزداد قوة

وتزداد حركة.....

• المحاضرة المسجلة الحادي عشر.....

الادارة الوسطى هي المسؤولة عن إعادة بناء الهيكل التنظيمي في المؤسسة ( خطأ ) الادارة العليا.  
لا يوجد اختلاف بين الهياكل التنظيمية الرسمية والغير رسمية في المنظمة ( خطأ)

هل كل المنظمات لها نفس الهياكل التنظيمية(خطأ)

تختلف المنظمات في تقسيم انشطتها وفي اختيار الهيكل التنظيمي ولا بد ان يكون بطريقة مدروسة وفقا لأهداف المنظمة وحجمها والخ...

تقع مسؤولية إعادة بناء الهيكل التنظيمي على الادارة الوسطى او الدنيا ( خطأ ) العليا.

تقع مسؤولية إعادة بناء الهيكل التنظيمي على: ( الادارة الوسطى - الدنيا - العليا - لا شيء مما سبق)

هناك من يعتقد بعدم وجود فرق بين الهياكل التنظيمية الرسمية والغير رسمية داخل المنظمة

( خطأ )

الهياكل التنظيمية الغير رسمية لا حاجة للوجود اليها لا يمكن الاستغناء عنها في المنظمات ( خطأ ) كلاهما يكمل الاخر.

الاشراف المثالي يكون من ٤ الى ٧

قد - تأتي للتقليل او التأكيد

## المحاضرة المسجلة الثاني عشر.....

الاتصال داخل المنظمة هو وظيفة ادارية تتصل بطبيعة العمل الاداري من تخطيط وتنسيق وتوجيه ورقابة (صح)  
هناك من يرى بأن الاتصال ليست وظيفة ادارية ولا علاقة لها بالتخطيط ولا التنسيق ولا التوجيه ولا الرقابة (خطا)  
الاتصال يلعب دور اساي في الترابط داخل المنظمة (صح)

هناك من يرى ان عملية الاتصال عملية بسيطة احادية الجانب ( خطأ ) عملية ثنائية الجانب لابد ان تتوافر عدة عوامل تحدث استجابة الخ...

لا تختلف الحركات الجسمية في المعنى والمضمون من مجتمع لآخر ومن دولة لأخرى (خطا) تختلف  
ان استجابة الاشخاص للرسائل في المنظمة كلها تأتي بنفس المستوى ( خطأ ) يتباين الاشخاص في الاستجابة لنفس الرسالة لأسباب ودوافع شخصية مختلفة..

الاتصالات الغير لفظية اسبق من حيث الظهور وأكثر تأثيرا من حيث المعنى في المستقبل الخ (صح)  
الاتصالات اللفظية اسبق من حيث الظهور واكثر تأثيرا من حيث المعنى في المستقبل الخ (خطا)

ان الاتصالات الغير رسمية اسرع من الاتصالات الرسمية

يجيب لنا نمط اتصال معين ويقول هذا من اي نوع مثل ( نمط الدائرة - السلسلة- العجلة - العنقود - النجمة)

(نمط الدائرة ) يمكن الشخص من الاتصال بجارية عن اليمين وعن اليسار ولكن لا يستطيع الاتصال بالآخرين

(نمط السلسلة) يمكن الفرد من الاتصال بجارية الا ان الشخصين في طرفي السلسلة لا يقدران على الاتصال الا بشخص واحد فقط..

(نمط العنقود) يمكن شخصا واحدا من الاتصال مساعد المدير بأربعة اشخاص اخرين الا انه لا يمكن لأي من هؤلاء الاربعة الاتصال ببعضهم البعض بصورة مباشرة

(نمط العجلة) يكون هناك شخص محوري وفي الغالب يكون المدير هو المصدر الرئيسي للاتصال ومن ثم تتم الاتصالات الافراد من خلاله فقط..

(نمط النجمة) يمكن لأي شخص الاتصال مع اي شخص اخر وبدون اي قيود...

اختيار من متعدد - الحاجة الى تجنب حده التناقض المعرفي - يقوم المتلقي بتقويم طريقه الاتصال (الادراك الانتقائي)

نمط النجمة افضل انواع نماذج الاتصال...

نمط السلسلة : يتصف بالبطئ الشديد...

نمط النجمة : يمثل الديمقراطية المطلقة

المحاضره المسجلة الثالث عشر - البث المباشر الثاني .....

هناك من يرى بان الشخصية تتكون من خصائص طبيعية ومكتسبة (صح)

هناك من يرى بان الشخصية تتكون من خصائص طبيعية فقط وان هذه الخصائص لا تكتسب (خطا)

يوجد للشخصيه جوانب عميقة وسطحية (صح)

هناك من يرى بعدم وجود فرق بين الجوانب العميقة والسطحية (خطا)

اختيار من متعدد - اهم الجوانب العميقة التي تتصف بشخصيه الانسان ١-٢-٣-٤

لا يوجد فرق بين الذات الشخصية والذات الاجتماعية (خطا)

يعرف التعلم على انه العمليات المستمرة الهادفة وغير الهادفة لاكساب الافراد المعرفة والمعلومات .

(قدرات الافراد على التعلم متفاوتة )

من الافضل عدم تعريف الافراد بخطئهم بالعمل (خطا) تعريف الافراد بالاطعاء التي يرتكبونها ليحسنوا أدائهم .

هناك من يرى بان ضغوط العمل دائما سلبية (خطا)

أثار ضغوط العمل الايجابية والسلبية - الآثار الايجابية راح يجيب اختيار من متعدد او صح وخطا.

نموذج مجلين راح يجي صح ام خطأ عليه - يعتبر هذا النموذج ان الضغط معادلة للتحدي حيث يرى ان المشاكل والصعوبات تتيح فرصة للنشاط البناء الذي يساعد على تحسين مستوى الاداء ( صح )

الافراد متساوون في مواجهه الاحباط ( خطأ ) يتفاوت الافراد في مواجهه الاحباط .  
(الحزب غير الجماعه )

هناك من يرى بان الجماعه لا بد ان تكون متجانسه دائما او لا يوجد فيها اختلاف في الاراء ( خطأ )  
متجانسه وغير متجانسة.

الادارة الناجحه تستطيع ان تقضى كليا على التنظيمات الغير رسميه ( خطأ )

تساهم التنظيمات الغير رسميه في تحقيق اهداف المنظمه ( صح )

المجموعات الغير رسميه لا تسلك دائما سلوك مضادا لها ( صح )

(العمل على ايجاد تغاير واختلاف داخلي بين اعضاء الجماعه )

او من الافضل الا يكون هناك تغاير واختلاف داخلي بين الاعضاء الجماعه ( خطأ ) عاوز اختلاف وتعدد في الاراء عشان يكون تجديد ابتكار والجماعه لابد ان تكون متنوعه .

سلوك الجماعه هو محصل سلوك الافراد ( صح )

هل هو سلوك الفرد لا يختلف عن سلوك الجماعه ( خطأ ) الجماعه لها شخصيه مستقله غير شخصيه اعضاءها وبالتالي لا يجوز ان يكون سلوك الفرد نموذجا لسلوك الجماعه .

(لا تتدخل ادارة المنظمه في تكوين هذه الجماعات ..)

تقوم ادارة المنظمه بانشاء الجماعات الغير رسميه ( خطأ )

اي من الاتي لا يعد من خصائص الهيكل التنظيمي الجيد ... اختيار من متعدد صح ام خطأ .