

اسئلة مهمه من المحاضرات المسجلة

المحاضرة الثانية:

- هناك من يرى بعدم وجود فرق بين السلوك الانساني والسلوك التنظيمي (خطأ) <
- التنظيمي يكون رد فعل في العمل اما الانساني يكون باي مكان
- المدير الناجح يستطيع ان يلغي جميع التنظيمات و الجماعات الغير رسمية في المنظمة (خطأ)
- المدير الناجح يستطيع ان يوظف المنظمات الرسمية (صح)
- السلوك التنظيمي هو علم (صح)
- السلوك التنظيمي يطبق بشكل واسع في الاعمال الحكومية فقط (خطأ)
- السلوك التنظيمي يطبق بشكل واسع على تفاعل العنصر البشري من خلال بعض المنظمات (خطأ) جميع
- هناك من يرى بعدم وجود فرق بين الدوافع والحوافز داخل المنظمة (خطأ)
- العوامل الداخلية النفسية التي تؤثر على السلوك التنظيمي داخل المنظمات القدرة على التعلم (صح)
- الافراد الذين يعيشون في مجتمعات يسودها المعايير والقواعد فان غريزة الموت لديهم ستنتهي (صح)

المحاضرة الثالثة:

ضع عبارة (صواب) أم (خطأ) أمام العبارات التالية:

- 1- نظريات الإدارة والسلوك التنظيمي تقع ضمن النظريات الوصفية (خطأ)
 - 2- هناك من يرى أن نظرية الإدارة في الإسلام نظرية غير عقائدية (خطأ)
 - 3- هناك من يرى أن نظرية الإدارة في الإسلام أنها نظرية إدارية غير شمولية (خطأ)
 - 4- هناك من يرى أن نظرية الإدارة في الإسلام أنها إدارة ذات مسؤولية رعوية وسلطة مطاعة (صواب)
 - 5- العلاقة عكسية بين السلطة والمسؤولية (خطأ)
 - 6- هناك من يرى أن أفضل أنواع الرقابة هي الرقابة الذاتية. (صواب)
 - 7- هناك من يرى أن أفضل أنواع الرقابة هي رقابة الإدارة على العامل. (خطأ)
 - 8- تقوم الإدارة اليابانية على السرعة في تقييم الأداء والترقية (خطأ)
- اختر الإجابة الصحيحة:

- 1- نظريات الإدارة والسلوك التنظيمي تقع ضمن نظريات: الوصفية- المثالية والمعيارية- القيمية.
- 2- اكمل العبارة التالية: أن الرقابة الذاتية هي: أفضل أنواع الرقابة- أسوأ أنواع الرقابة- لاشيء مما سبق.

3- الإدارة الكورية تختلف عن الإدارة اليابانية في: مبدأ روح الفردية- مبدأ المركزية في اتخاذ القرار- مبدأ القيادة الأبوية- كل ما سبق.

- إن وحدة الأمر في المنظمة كما جاءت في نظرية المبادئ الإدارية هي: معناها تلقي الموظف الأوامر من شخص واحد (رئيسي) واحد فقط.
- المركزية: هي هناك جهة واحدة هي التي تصدر القرارات في المنظمة.
- إذا كانت التغذية العكسية إيجابية فهذه المنظمة ستنمو وتزدهر وتتطور كالكائن الحي وآلية كل جزء فيها يعتمد على الآخر أما إذا حصل العكس وكانت التغذية العكسية غير مقبولة تبدأ هذه المنظمة في الضمور وتحقيق الخسائر وتخرج من السوق.
- يقصد بمبدأ المسارات الوظيفية غير المتخصصة في الإدارة اليابانية أن الموظف يحل محل الموظف الآخر أثناء غيابه.

المحاضرة الرابعة :

ضع عبارة (صواب) أو (خطأ) أمام العبارات التالية:

- 1- هناك من يرى أن عملية الإدراك عملية إجبارية لكل موظف أو إنسان (خطأ)
- 2- هناك من يرى أن الإنسان يستطيع أن يدرك كل المنبهات والمثيرات من حوله سواء داخل المنظمة أو خارجه (خطأ)
- 3- إن الأفراد في تفسيرهم لكل المنبهات يكون على شكل واحد (خطأ)
- 4- هناك من يعتقد بعض علماء السلوك التنظيمي يرون أن الإدراك عملية بسيطة أحادية الجانب (خطأ)
- 5- هناك من يرى أن الإدراك عملية إجبارية أو يجبر الفرد على إدراك بعض المعوقات للاستجابة لبعض المنبهات. (خطأ)
- 6- هناك من يرى أنه لا يوجد فرق بين الواقع المادي والواقع الاجتماعي الذي يؤثر في عملية الإدراك لدى الأفراد. (خطأ)
- 7- أن الأفراد يكونون صور متماثلة عن الواقع أو الأشياء المادية المحيطة بهم (خطأ)
- 8- عملية الإدراك عملية إجبارية غير انتقائية اختيارية (خطأ)

اختار الإجابة الصحيحة:

- 1- تتميز عملية الاختيار ب: الاختيار والمرونة – عدم الثبات وعدم التكامل- لاشيء مما سبق.
- 2- اختيار العاملين هي مسؤولية تقع على: الإدارة الدنيا- الإدارة المتوسطة- الإدارة العليا.

○ الواقع المادي سهل قياسه أما الواقع الاجتماعي يصعب قياسه.

المحاضرة الخامسة :

- الاتجاهات ثابتة لا تتغير_ (خطأ) قابلة للتغيير
 - لا توجد في المنظمة الا الاتجاهات السلبية (خطأ)
 - لا توجد في المنظمة الا الاتجاهات الايجابية (خطأ) يوجد الاثنين
 - الانسان يتاثر بالبيئة والبيئة تاثر به (صح)
 - هناك من يرى ان الاتجاهات مكتسبة ولا يمكن تعلمها (خطأ)
 - هناك من يرى ان الاتجاهات يمكن تعلمها وغير مكتسبة (خطأ)
 - الاتجاهات متعلمة ومكتسبة
 - هناك من يرى ان الاتجاهات لا يمكن تعديلها وتغييرها (خطأ)
 - قابلة لتغيير والتعديل
 - هناك من يرى ان الاتجاهات تمتاز بالثبات المطلق وليس النسبي (خطأ) النسبي
 - الاتجاهات ذاتية (صح)
 - هناك من يرى ان عملية تغيير الاتجاهات وتعديلها داخل المنظمة
 - في المجتمع عملية بسيطة (خطأ) لا تعتبر عملية سهلة وبسيطة
 - يتم تغيير الاتجاهات بالمنظمة بصورة عشوائية (خطأ)
 - مقياس ليكرت من اكثر المقاييس استخداما (صح)
 - انواع الاتجاهات ايجابية وسلبية من حيث (الموضوع – الهدف – الشدة) < راح تجي عدة اسئلة نفس هالطريقة بيلخبط الاتجاهات ف لازم تركز عليهم
 - تستخدم للدفاع عن الذات (القيم – الادراك – الاتجاهات)
- مقياس ليكرت يستخدم لقياس (الاتجاهات – القيم – الادراك – لا شي مما سبق)

المحاضرة السادسة:

ضع عبارة صواب أو خطأ أمام العبارات التالية:

- القيم تسبق الاتجاهات في الظهور (خطأ)
- الاتجاهات تسبق لآراء. (خطأ)
- القيم تسبق الآراء. (خطأ)
- الآراء المعتادة تتفاعل وتتحول إلى اتجاهات ثم تتفاعل وتتحول إلى قيم. (صواب)
- هناك من يرى أن الاتجاهات تأثيرها أكبر بكثير من القيم على شخصية الفرد. (خطأ)
- هناك من يرى أن الاتجاهات أكثر ثباتا من القيم. (خطأ)
- هناك من يرى أن أهم خصائص القيمة أنها يمكن قياسها ماديا. (خطأ)

- هناك من يرى أن القيم تمتاز بالنسبية أي أنها تختلف من شخص لآخر وفقا لرغباته وحاجاته. (صواب)
 - هناك من يرى أن القيم لا تختلف من شخص لآخر ولا من مجتمع لآخر. (خطأ)
 - أن القيم لا ترتب ترتيبا هرميا بالنسبة للأشخاص. (خطأ)
 - القيم الاجتماعية التي يجب أن تسود المنظمة تشمل على الأمانة، الأخلاق والشعور بالمسؤولية تجاه الآخرين كلها قيم اجتماعية ايجابية تساعد في تحقيق أهداف المنظمة. (صواب)
 - لا يوجد اختلاف بين قاطني الريف والحضر في مدينة الدمام. (خطأ)
 - إذا كانت البيئة الاجتماعية أقل انسجاما فإن القيم تكون أكثر تشابها. (خطأ)
 - الأفراد متساوون في درجة انجذابهم للقيم المختلفة. (خطأ)
- اختر الإجابة الصحيحة:
- أيهما أسبق في الظهور؟
 - الآراء - القيم - الاتجاهات.
 - هناك من يرى أن مجموعة القيم التي يجب على الأفراد الاتصاف بها في المنظمة: قيم اجتماعية - قيم تنظيمية - قيم مهنية - قيم شخصية - كل ما سبق.

المحاضرة الثامنة:

- هناك من يرى ان الشخصية عبارة عن مجموعة من الصفات والخصائص الطبيعية والتي لا تكتسب (خطأ) تكتسب
- ان الشخصية تختلف من فرد لآخر من حيث الدوافع والميول والقيم والعادات (صح)
- هناك من يرى عناصر الشخصية ومكوناتها ثابتة ولا تتغير (خطأ) ثابتة ثباتا نسبيا
- هناك من يرى بإمكانية الفصل بين الشخص وبيئته (خطأ)
- هناك من يرى ليس للبيئة الثقافية والاجتماعية التي يعيش فيها الشخص أي تأثير على شخصيته (خطأ)
- هناك من يرى للشخصية جوانب عميقة وجوانب غير سطحية (خطأ)
- لا يوجد فرق بين الشخص الانبساطي والانطوائي (خطأ)
- هناك من يرى بعدم وجود فرق بين الذات الشخصية والذات الاجتماعية (خطأ)
- هناك من يرى بعدم وجود فرق بين العلم والمعرفة (خطأ)
- هناك من يعتبر ان التدريب في المنظمة وسيلة وغاية (خطأ) وسيلة وليست غاية
- قدرات الافراد متساوية في التعلم (خطأ) متفاوتة

المحاضرة التاسعة:

- الإدارة الناجحة هي التي تستطيع ان تقضي كليا على ضغوط العمل (خطأ)
- هناك من يرى بان المنظمة لا تتأثر بالبيئة الخارجية وانما تتأثر بالبيئة الداخلية (خطأ)
- الضغوط التي يتعرض لها الافراد في المنظمة الواحدة تكون متساوية الافراد (خطأ) متفاوتة
- كل الضغوط تنشأ نتيجة مواقف سلبية (خطأ) ممكن ايجابية
- هناك من يرى ضغوط العمل لها اثار سلبية وايجابية (صح)
- هناك من يرى القضاء كليا على الضغوط في صالح المنظمة (خطأ)
- هناك من يرى الاحباط ظاهره غير كونية وغير طبيعية (خطأ) كونية طبيعية

المحاضرة العاشرة:

- هل يستطيع المدير الناجح ان يمنع وجود الجماعات الغير رسمية (خطأ)
- هناك من يرى ان التنظيمات الغير رسمية لا تساعد في تحقيق اهداف المنظمة (خطأ) تساعد بشكل كبير
- هناك من يرى ان التنظيمات الرسمية وغير الرسمية كلها سلبيات (خطأ)
- هناك من يرى على ان الافضل ايجاد ثغائر واختلاف داخلي بين اعضاء الجماعة (خطأ)
- هناك من يرى بان شخصية الجماعة مستقلة عن شخصية اعضائها (صح)
- هناك من يرى بان التعاون ليس دائما اجباريا بل قد يضطر الفرد الى قبوله حتى يستمد القوة (صح)
- تتدخل ادارة المنظمة في تكوين الجماعات الغير رسمية (خطأ)
- الحجم الامثل لعدد اعضاء الجماعة هو :

أ- بين 5 الى 7 افراد

ب- بين 8 الى 10 افراد

ت- 4 افراد

المحاضرة الحادية عشر:

- الادارة الوسطى هي المسؤولة عن اعادة بناء الهيكل التنظيمي في المؤسسة (خطأ) الادارة العليا
- لا يوجد اختلاف بين الهياكل التنظيمية الرسمية وغير الرسمية في المنظمة (خطأ)
- الهياكل التنظيمية الغير رسمية لا يوجد لها قيمة في المنظمة (خطأ)
- كل المنظمات لها نفس الهياكل التنظيمية (خطأ)

- هناك من يرى بعدم إمكانية تغيير الهياكل التنظيمي للمنظمة (خطأ)
 - تقع مسؤولية إعادة بناء الهيكل التنظيمي على الإدارة المتوسطة أو الدنيا (خطأ)
- الإدارة العليا

المحاضرة الثانية عشر:

- الاتصال وظيفة إدارية تتصل بطبيعة العمل الإداري من تخطيط وتنسيق وتوجيه ورقابة (صح)
- هناك من يرى بأن الاتصال ليست وظيفة إداري ولا علاقة بها بالتخطيط ولا التنسيق ولا التوجيه ولا الرقابة (خطأ)
- الاتصال يلعب دور أساسي في الترابط داخل المنظمة (صح)
- هناك من يرى أن عملية الاتصال عملية بسيطة (خطأ) معقدة
- الاتصالات الغير لفظية أكثر تأثير من حيث المعنى (صح)
- لا تختلف الحركات الجسمية في المعنى والمضمون من مجتمع إلى آخر (خطأ) تختلف
- أن استجابة الأشخاص للرسائل في المنظمة كلها تأتي بنفس المستوى (خطأ) أن الأشخاص يتباين بالاستجابة لنفس الرسالة

ملاحظة

- أنماط الاتصالات الغير الرسمية نمط الدائرة السلسلة النجمة الخ مهمه خلي بيالك يجي سؤال على أي نمط .

المحاضرة الرابعة عشر:

- أيش يعني القيادة الدكتاتورية : الدكتاتورية تعني الأفراد بالرأي والخ
- نظريات القيادة هي 8 نظريات راح تجي (اختيار من متعدد)
- يوجد نوع واحد من القيادة يمكن اتباعه في كل الوقت وبكل الظروف داخل المنظمة (خطأ) القيادة لا بد أن تكون مرنة تلائم الموقف والظروف التي تمر بها المنظمة أو المؤسسة .
- صح أم خطأ : هناك من يرى أنه يوجد سلوك قيادي واحد ناجح في كل الاوقات (خطأ) لا يوجد سلوك قيادي ناجح في كل الاوقات .
- اختيار من متعدد : هناك من يرى على أنه يوجد سلوك قيادي واحد ناجح في كل الاوقات حسب نظريه (الخط المستمر في القيادة)
- اختيار من متعدد : أن القيادة تمثل محور العمليات الادارية وذلك وفق رأي (ليكرت - فيدلر - هيلبرت)
- اختيار من متعدد : قد صنف ليكرت أساليب القيادة إلى أربعة أنظمة هي : نظام (1) تسلطي - استغلالي نظام (2) تسلطي - نفعي نظام (3) استشاري نظام (4) جماعي - مشاركي . وهذا من افضل الانواع
- اختيار من متعدد : Robert Black & James mouton: هذه النظرية تنسب إلى (نظريه الشبكة الادارية) او إلى بلاك وموتن.
- هناك من يرى أنه يوجد أسلوب واحد في القيادة يصلح بكل زمان ومكان (خطأ)
- هناك من يرى أنه لا يوجد أسلوب واحد في القيادة يصبح بكل زمان ومكان (صح)

- اختيار من متعدد : هناك من يرى انه ليس هناك اسلوب واحد في القيادة يصلح لكل زمان ومكان وذلك وفقا لنظريه (النظرية الظرفية لفيدلر)
- وفقا لهذه النظرية يمكن تقسيم القيادة الى اربع انواع : (سلوك توجيهي - سلوك مساند - سلوك مشارك - الانجازي) اختيار من متعدد .
- القائد الناجح هو الذي يتمسك بنوع واحد قيادي لا يمكن التحول الى اخر (خطأ)

ملاحظة :

- هابط : يكون من القائد الى المرؤوسين صاعد : يكون من من المرؤوسين الى القائد .
- القائد الناجح هو الذي يستطيع التحول من نمط قيادي الى اخر وفق متطلبات الظروف والمواقف المتغيرة للمنظمة .
- القيادة هي علم وفن .

المحاضرة الخامسة عشر :

- تختلف الحاجات الانسانية الاولية اكثر من الحاجات الثانوية (خطأ) **الحاجات الثانوية اكثر من الحاجات الاولية او الضرورية**
- **الحاجات الاولية - مكتسبة تولد مع الانسان**
- **الحاجات الثانوية - تنتج نتيجة تعايشه في بيئته معينة الحاجة تحقيق الذات احترام الذات الخ الاختراع والتجديد**
- ان حاجات الفرد والمنظمة ليست دائما واحدة (صح)
- هناك من يرى ان حاجات الافراد واحدة ولا تختلف من فرد لآخر او من مجتمع لافراد او من نفس الفرد من فترة لآخر (خطأ) **تختلف وتتنوع.**
- هذه الحاجات تختلف من فرد لآخر ومن وقت لآخر للفرد الواحد.
- الحاجات الاولية اكثر محدودية بطبيعتها من الحاجات الثانوية (صح) **ان الانسان يحتاج اي كمية تكفية وخلص اما الحاجة الى الترقى او الانتماء ليس فيها حدود.**
- القوة - الشعور (مكتسبه)
- يختلف الافراد في الحاجات الثانوية اكثر من اختلافهم في الحاجات الاساسية (صح)
- خصائص الافراد الثانوية : اختيار من متعدد.
- الاولية : تكفي فيها اي جزء - يمكن اشباعها - طبيعية فسيولوجية
- الثانوية : ليس لها حدود - لا يمكن اشباعها - تتنوع الحاجات - مكتسبة
- ان الحفز : (دوافع داخلية داخل الانسان) .
- اما الحوافز : (اشياء خارجية تستخدمها الادارة او المنظمة لتغيير سلوك الانسان)
- (كل ادارة عشان تنجح لا بد ان تحفز منسوبها لكي تحقق اهداف المنظمة)
- حاجات فسيولوجية : (قليلة المرونة لا يستغنى عنها والكل يحتاجها)
- هناك من يرى رغم الاتفاق في معظم الاحيان بين المنظمة والعاملين حول الاهداف ولكن العاملين اكثر اعتمادا على المنظمة في اشباع حاجاته (صح)
- كما بينت دراسات اخرى ان الاقسام والوحدات الادارية التي تمنح افرادها مستوى متدنيا من التفاعل الاجتماعي والاتصال مع الغير لديها اعلى نسبة دوران عمل (صح)
- الحاجات الثانوية أكثر ظهورا لدى المرؤوسين عنها لدى المديرين (خطأ)
- الحاجات الثانوية أكثر ظهورا لدى المديرين عنها لدى المرؤوسين (صح)
- العوامل الداخلية في نظرية هيرز بيرج أكثر تأثيرا في دافعية الافراد من العوامل الخارجية (صح)
- اي ان هناك كثير من الافراد لديهم رضى وظيفي مرتفع ولكن انتاجيتهم منخفضة والعكس صحيح (صح)

- والافراد ذوو الحاجة الشديدة للانجاز فإنهم يتجهون نحو الاعمال الحرة بدلا من ممارسة المهن والالتحاق بالوظائف الحكومية (صح)
- هناك من يعتقد بأن دور الادارة حفز المروسين واهمال دور المديرين (خطا) واهمال حفز المديرين. العلاقة طردية بين السلطة والمسؤولية.

المحاضرة السادسة عشر:

- ان الثقافة والقيم والعادات والتقاليد والاعراف والانماط السلوكية والمعتقدات الاجتماعية وطرق العمل المختلفة (تؤثر على الفعاليات والانشطة الانسانية والاقتصادية داخل المنظمة)
- لو كان هذا المناخ سلبي من حيث الثقافة والقيم والاعراف والخ كله سلبي هل هذا يؤدي الى تحفيز ؟ لا يؤدي الى احباط.
- هناك من يرى ان الثقافة يمكن توارثها من جيل الى جيل او من جيل كبار الى جيل صغار (صح)
- هناك من يرى ان الثقافة لا يمكن توارثها ولا يمكن اكتسابها (خطا)
- هناك من يرى بان الثقافة عملية طبيعية ولا تكتسب (خطا) تعتبر الثقافة عملية مكتسبة من خلال التفاعل ومن خلال المدرسة والعمل الخ.
- هناك من يرى بان الثقافة لا تتغير بل انها عنصر ثابت (خطا) الثقافة متغيرة بتاثير التغيرات البيئية والتكنولوجية ولكن عملية تغييرها يواجه صعوبة في كثير من الاحيان لان الفرد تعود على سلوك معين وعلى قوانين وانظمة معينة.
- هناك من يرى بان الثقافة لا يمكن ان تنتقل من جيل الى اخر (خطا) الثقافة متوارثه يتناقلها الابناء عن الاباء والاجداد.
- اختيار من متعدد : تنسب مدرسة الادارة العلمية الى احد العلماء الاربعة (فردريك تايلور- فايول الفرنسي - مكس فيبر الالماني)
- هناك من يرى بعدم وجود علاقة بين الثقافة التنظيمية بالمنظمة وتأثيرها على سلوك العاملين داخل المنظمة (خطا)
- (القيم قابله للتغيير)
- اختيار من متعدد : المساواة بين العاملين والاهتمام بإدارة الوقت والاهتمام بالاداء واحترام الآخرين 4 عناصر تشكل الثقافة التنظيمية (القيم التنظيمية)
- الاعراف التنظيمية : العرف يعني ايه : العادات التي من كثرت اتباعها اصبحت شبه قانون او مصدر اساسي للقانون.
- اختيار من متعدد او صح او خطا : التوقعات التنظيمية : تتمثل التوقعات التنظيمية بالتعاقد السيكولوجي غير المكتوب والذي يعني مجموعة من التوقعات يحددها او يتوقعها الفرد او المنظمة كل منها من الاخر خلال فترة عمل الفرد في المنظمة.
- اختيار من متعدد او صح ام خطا : توقعات الرؤساء من المروسين والمروسين من الرؤساء والزملاء من الزملاء الآخرين والمتمثلة بالتقدير والاحترام المتبادل وتوفير بيئة تنظيمية ومناخ تنظيمي يساعد ويدعم احتياجات الفرد العامل النفسية والاقتصادية.
- ليس هناك اثر للثقافة التنظيمية على سلوك الافراد داخل المنظمة (خطا)
- ان الفرد عندما يواجه موقف معين او مشكلة معينة فانه يتصرف وفقا لثقافته (صح)
- ان الفرد يتصرف في اي موقف او مشكلة تواجهه طبقا لثقافته (صح)

- هناك العديد من المنظمات ذات ثقافة واحدة (خطأ) فهناك جوانب عديدة تختلف فيها ثقافة المنظمات فكل منظمة تحاول تطوير ثقافتها الخاصة بها.
- هناك من يرى بان المنظمة لا تملك ثقافة واحدة (صح)
- المنظمة ذات الاداء والفاعلية العالية لديها ثقافة قوية بين اعضائها حيث تؤدي الثقافة القوية الى عدم الاعتماد على المنظمة والتعليمات والقواعد فالافراد يعرفون مايجب القيام به (صح)
- الثقافة القوية : لا تسمح بتعدد ثقافات فرعية متباينة (صح)
- اختيار من متعدد : من الذي يقع عليه تغيير مهمه او وظيفة ثقافة المنظمة هل هي : (الادارة العليا - الدنيا - الوسطى)
- ان الثقافة لا يمكن تغييرها باي حال من الاحوال داخل المنظمة (خطأ)

المحاضرة السابعة عشر :

- هل المديرين يجب ان يتعرفوا بالبيئة المحيطة بالمنظمة (نعم) وشيئ مهم جدا.
- استراتيجيات المنظمة في التعامل مع البيئة راح يجي اختيار من متعدد.
- يمكن للمديرين عدم الاهتمام بالبيئة المحيطة بالمنظمة او بعض المديرين يمكنهم عدم الاهتمام بالبيئة المحيطة بالمنظمة (خطأ)
- يمكن القول ان نجاح اي قرار يقترن بشكل مباشر بمدى صلاحيته للتطبيق في بيئة معينة (صح)
- هل هذا القرار الذي تم اتخاذه قابل للتطبيق ام لا اذا كان غير قابل للتطبيق يعتبر قرار خاطئ.
- اذا كانت عناصر هذه البيئة هي مثلا : القيم الثقافية الاجتماعية السياسية والقانونية ومن ثم فان هذه البيئة هي (البيئة العامة) اختيار من متعدد راح يجي عليها.
- اذا كانت عناصر هذه البيئة تتمثل في المجهزون والموزعون والمنظمات الحكومية والمنافسون فان هذه البيئة هي (البيئة الخاصة) اختيار من متعدد راح يجي عليها.
- تتمثل في النواحي الفنية والاجرائية لاداء الاعمال داخل المنظمة كطرق اداء العمل الخ (البيئة الداخلية)
- ان كل المنظمات لا تختلف فيها البيئة الداخلية عن بعضها البعض (خطأ)
- كل العاملين في المنظمة يرون ان البيئة المحيطة بالمنظمة هي واحدة (خطأ) فالبعض يرى ان البيئة مضطربة ومعقدة والبعض يراها ساكنة ومستقرة ومفهومة.
- ان العاملين في المستويات الادارية المختلفة ينظرون الى الامور بطريقة مختلفة (صح) اذا قال بطرق غير مختلفة او متشابهون في هذه النظرة (خطأ)
- تعني البيئة الخاصة لمنظمة ما وتتكون من عوامل ذات تأثير مباشر على اداء المنظمة مثل العملاء والموزعين ومراكز الخدمات المختلفة من تمويل واستثمار (البيئة الوسطية)
- هي بيئة غير متغيرة نسبيا وتهديداتها قليلة والتغير الحاصل فيها بطيء لذلك فان عدم التأكد فيها منخفض كما ان المدير لا يأخذ مثل هذه البيئة بنظر الاعتبار عند اتخاذ قرار اداري معين (البيئة الهادئة العشوائية)
- اختيار من متعدد : فهي اكثر البيئات حركة وتغيرا وعنصر عدم التأكد عال فيها لان التغير مستمر والمتغيرات البيئية متداخلة ومتفاعلة مع بعضها البعض لذا فأنها تتحرك معا وتسبب تغيرات قوية تؤثر على البيئة مما يصعب التنبؤ بها لذلك نجد صعوبة التخطيط في هذا النوع من البيئة (البيئة الهائجة)
- هناك من يرى بان الثقافة تحدد معايير السلوك السليم سواء للافراد او المنظمات (صح)
- كلما زادت عوامل عدم التأكد او اليقين تزيد من مخاطر فشل المنظمات وعدم قدرتها على حساب تكاليف الاحتمالات البدائل (صح)
- البيئة المستقرة والبيئة المتحركة راح يجي عليها اختيار من متعدد.
- غير متحركة وتستمر على وتيرة واحدة مثل علاقة المنظمة بالتضاريس والمناخ والثباتها نسبي وقد يكون التغير سريعا بسبب المنافسة والتدخلات الحكومية (البيئة المستقرة)
- فهي التي لا يفترض فيها الجمود وانما القابلة للتغيير (البيئة العادية)

المحاضرة الثامنة عشر :

- هناك فرق بين التغير والتغيير (صح)
- هناك من يرى ان التغير التنظيمي بالمنظمة يقتصر على البعد الانساني (خطأ) فيه البعد الهيكلي والبعد التكنولوجي
- التغير التنظيمي يركز على البعد الانساني ويحصره فيه (صح)
- يرى محمد حسن ان لا فرق بين التطوير والتغيير وتعطي معاني متماثلة (صح)
- هناك من يرى بعدم وجود فرق بين التغيير والتغير (خطأ)
- ظاهرة طبيعية ومستمرة تحدث دون تخطيط مسبق تلقائية عفوية (التغيير - التغير - التطوير - كل ماسبق صح)
- تغير موجه وهادف يسعى الى تحقيق التكيف البيئي (التغير - التغيير - التطوير - كل ماسبق)
- هناك من يرى ان التغيير ممكن ان يكون مخالف للشرعية والقانونية (خطأ) لا بد ان يكون في اطار شرعي وقانوني
- عملية التغيير والتطوير التنظيمي لا تحدث بطريقة عفوية أو تلقائية (صح) التغيير يحدث بطريقة عفوية اما التغيير لا
- هذا التغير قد يكون في هيكل السوق والتغيرات التكنولوجية والتغيرات السياسية والقانونية يسمى تغيير (البيئة المنظمة الداخلية - البيئة المنظمة الخارجية - كل ماسبق)
- دور الادارة والتطوير في المنظمة ينتهي بتنفيذ الخطة خلال مدة زمنية معينة (خطأ) ينتهي بمتابعة تنفيذ الخطة عشان نعرف القوة والضعف فيها
- هناك من يرى وجود استراتيجية مثالية يمكن استخدامها لاحداث التغير بفاعلية في المنظمة (خطأ)
- مقاومة التغيير قد تكون ايجابية (صح)
- مقاومة التغير له ابعاد ممكن تكون فردية او جماعية (صح)
- هل مقاومة التغيير لها مزايا ايجابية (صح)
- استراتيجية تستخدم في مقاومة التغيير تتمثل في المناقشة الفردية والعرض للمجموعات و مذكرات وتقارير (التعليم او الاتصال - التسهيل والدعم - كل ماسبق) راح يجي عدة اسئلة نفس هالطريقة بجزئية الاستراتيجيات

ملاحظة

- التطوير التنظيمي اكثر دقة وتحديدًا من التغيير التنظيمي
- التغيير < بيئة المنظمة الخارجية ، التغيير < البيئة الداخلية للمنظمة

المحاضرة التاسعة عشر :

- هناك من يرى انه من الافضل ان يتم القضاء كليا على الصراع داخل المنظمة (خطا) المفروض يكون فيه صراع
- والصراع في المنظمات ظاهرة صحية بشرط ان لا يزيد مستوى الصراع عن حد معين.
- هناك من يرى ان الصراع التنظيمي كل اثاره سلبية او لا ينتج عنه اي اثار ايجابية (خطا) له ايجابيات وسلبيات

الصراع التنظيمي خل بالك منه (يمكن ان يكون بناء او مدمرا ويمكن ان يكون ذا هدف وظيفي وقد يؤدي الى الاختلال الوظيفي)

- هي ايش الاسباب العقلانية او غير العقلانية < راح يجيب عليها اسئلة
- مستويات الصراع راح يجيب عليها سؤال
- ماهي مستويات الصراع التنظيمي او تحديد مستويات الصراع التنظيمي بي او هناك من يرى بان مستويات الصراع التنظيمي يمكن تحديدها في 4) مستويات 6 - مستويات 8 مستويات)
- لا يوجد فرق بين صراع الهدف وصراع الدور (خطا) صراع الهدف يحدث عندما يكون للهدف المراد تحقيقه مظاهر سلبية وايجابية في نفس الوقت او عندما يواجه الفرد الاختيار بين هدفين او اكثر وعليه اختيار واحد منها.
- اسوء الانواع هو : الفرد لا يعرف نفسه ولا يعرف الاخرين.
- ويقع هذا النوع من الصراع بين الجماعات او الوحدات الادارية التي تقع في مستوى تنظيمي واحد ومن الامثله ادارتي الانتاج والتسويق في نفس المنظمة (الصراع الافقي)
- ويقع هذا الصراع بين الجماعات او وحدات ادارية تنتمي الى مستويات تنظيمية مختلفة كالصراع الذي ينشأ بين مستويات الادارة العليا والادارة الدنيا على سبيل المثال (الصراع الرأسي)
- هناك من يرى ان الصراعات التنظيمية يمكن ان تقتصر وجودها على داخل المنظمة فقط (خطا) ليست مقتصرة على داخل المنظمة فقط وانما تحدث بين المنظمة وبينتها الخارجية.
- الصراع بين المنظمة والمنظمات الاخرى يكسب يؤدي الى ضعف المنظمة (خطا) يكسب المنظمة قوة ديناميكية
- ان الصراع ينشأ فجأة دون مقدمات (خطا) له مقدمات ويمكن ان يطلق عليها دورة حياة الصراع وليس هناك اتفاق محدد بين الباحثين حول عدد هذه المراحل او طبيعتها.
- والصراع يظهر احيانا كانه قد نشأ من العدم.
- هناك من يرى بعدم وجود فرق بين حل الصراع وادارة الصراع (خطا) في فرق بينهم
- يمكن ان يكون ملائما للقضايا والموضوعات الاستراتيجية ذات الصلة بالاهداف والسياسات طويلة المدى (اسلوب التعاون) اختيار من متعدد
- يمكن استخدامه عندما تكون موضوعات الصراع قليلة والاهمية وان الامر يتطلب اتخاذ قرارات سريعة (اسلوب التنافس) اختيار من متعدد
- يمكن اللجوء اليه عندما يكون احد الاطراف مستعدا للتخلي عن شي على امل الحصول في المقابلة على شي اخر من الطرف الاخر مستقبلا (اسلوب التنازل) اختيار من متعدد
- يستخدم عندما تكون مسائل الصراع ثانوية (اسلوب التجنب) اختيار من متعدد
- فانه يستخدم في المسائل الاستراتيجية (اسلوب الحل الوسط) اختيار من متعدد

المحاضرة الواحد وعشرون:

- في فرق بين الابداع والتطوير (نعم)
- هناك من يرى بعدم وجود فرق بين الابداع التنظيمي والتطوير التنظيمي (خطا)
- استراتيجيات الابداع التنظيمي < راح يجيب عليها اسئله
- مجالات الابداع < راح يجي خيار من متعدد
- اي احداث تغيير في التوجة مثل اقرار سياسة تحديد سعر جديد (تفعيل سياسة جديدة)
- اي تطوير منتج جديد تماما او ايجاد سوق جديد (ايجاد فرصة جديد)

- اي تبني عملية تشغيل جديدة او اجراءات عمل جديدة او استخدام تكنولوجيا جديدة (استخدام اسلوب جديد)
 - اي احداث تعديل على الهيكل الرسمي او اعادة التنظيم او ايجاد روابط جديدة بين وحدات العمل (تصميم هيكل تنظيمي جديد)
 - معوقات مستويات الابداع : اختيار من متعدد
 - تتمثل بعدم ادراك الافراد العاملين لجوانب المشكلة بالشكل الصحيح وذلك بسبب عزلها عن سياقها او تضيق نطاقها او صعوبة ادراك العلاقات البعيدة المتضمنة فيها (معوقات اداركية)
 - وتتمثل في الخوف من المبادرة والخوف من الوقوع في الخطا والرغبة في تحقيق النجاح السريع (معوقات وجدانية وشخصية)
 - وتعود للظغوط الاجتماعية المختلفة التي تتدخل في تشكيل حياة الافراد وتصرفاتهم وتؤدي الى تبني اتجاهات المجازاة لما هو شائع (معوقات ثقافية او اجتماعية)
 - الابداع على مستوى الجماعه : هو الابداع الذي يتم تقديمه او التواصل اليه من قبل الجماعه وابداع الجماعه اكبر من المجموع الفردي لابداع افرادها.
 - ان الجماعه حديثه التكوين تميل الى الابداع اكثر من الجماعه القديمة (صح)
 - التعقيد في الهيكل التنظيمي من حيث عدد مستويات والوحدات الادارية يؤدي الى الابداع (خطأ)
 - التعقيد في الهيكل التنظيمي وتعدد المستويات الادارية يعوق الابداع (صح)
 - استراتيجيه الابداع : السياسات التنظيمية التي تصمم للترويج للعملية الابداعية وابداع المناخ الابداعي داخل المنظمة.
- راح يجيب عليها اسئله : استراتيجيات الابداع
- ويعتبر التخصيص الوظيفي الاستراتيجية الاكثر شيوعا من بين استراتيجيات الابداع التنظيمي