

بسم الله الرحمن الرحيم



أسئلة محاضرة الدكتور

المسجلة من ١ الى ٢١ + الاختبار الفصلي + الواجبات الثلاث

تلخيص وتنسيق : soonah

المحاضرة المسجلة الاولى....

- 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 يعكس اثره السلبي على اهداف المنظمة وعلى ارباحها ومشروعاتها حاليا ومستقبليا.
- مفهوم القيم / مهمة.
- تكوين القيم يأتي من الحي المدرسة الجامعة الاسرة المنظمة بتعته (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 بتعته او إدارته (خطأ) لا نستطيع ان نلغى تماما الجماعات الغير رسمية لان الانسان كائن اجتماعي بطبعة.

-فصل ١٢ : الاتصال مهم جدا

- 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 وخارجه 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 سينتهى (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 (خطأ) المعيارية او

المثالية

- ماينفعش انا عندي اي ادارة اي منظمة اي شركه اي هيئه 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 الى

عملوها اخفقوا مانجحوا.

-في علاقه اكيدة 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

عده 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 (خطأ) عقائدية

-انها نظرية غير شمولية (خطأ) 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 - تمتلك الاشخاص العديد من

المجتمع) الأيدولوجية الرأسمالية : مذهب اقتصادي .

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

-العلاقة بين السلطة والمسؤولية عكسيه (خطأ)

-وحده الامر ايش تعني او يمكن اختيار من متعدد

ماينفعش 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 والانظمة.

-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 . ذول عايزين نتخلص منها.

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

-معنى الاستراتيجية : ظهرت في العلوم العسكرية وارتقت الى العلوم الاخرى . الشي 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 شي 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 اذ 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 - الحنق او المهارة ايش تعني

لازم كل شخص يثق بالآخر المحبة وقبول الآخر 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

المحاضرة المسجلة الرابعة...

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 عمليه اجبارية لكل موظف او انسان (خطأ) الادراك عمليه 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.

أحيانا نحن نتسرع في اتخاذ القرار او الإدراك..
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,
الإدراك هو جزء من النظام السلوكي والنظام السلوكي جزء من النظام الاجتماعي والنظام الاجتماعي جزء
من النظام العام في المجتمع كلا يؤثر في الآخر.
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 الـ ٧ وحصل لبس او سوء فهم هل يتم اخذك في المقابلة
تلتحق بالعمل في هذه المؤسسة (لا) ليه لان عملية الإدراك هنا مهما لا بد ان يكون الإدراك صحيح .
صح ام خطأ او اختيار من متعدد - اختيار العاملين هي مسؤوليه تقع على (الادارة الدنيا - الادارة
المتوسطة - 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)

ايجابيه وسلبيه...

(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 لفته يمكن تغيير..

الاتجاهات ذاتيه (نعم) لانها 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

وسهله (خطأ) لا تعتبر عملية سهله بل تعتبر من العمليات الحساسة والدقيقة والمعقدة لانها مرتبطة
ومتصله بشكل كبير في نفسه الفرد العامل.

صح ام خطأ - تغيير الاتجاهات بالمنظمة بصورة عشوائية (خطأ) لا تتم بصورة عشوائية وانما وفق منهجية وأليه سليمة.

اختيا 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 أقل.

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 الآخرين (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 (خطأ)

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 - الإدراك - المواقف والاتجاهات - الاحباطات والعوائق - القيم

الخارجية : الضغوط - نظام الحافز - درجة الثقة - تماسك الجماعة - درجة الضوضاء- العوامل الاجتماعية - الاجراءات والانظمة .

تري هذه النظرية ان الانسان يمتلك قدرة ممتازة من الرشدانية في تحديد واختيار انماطه السلوكية (نظرية الرشد) اختيار من متعدد

لا يوجد فرق بين العلم والمعرفة (خطأ) 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 (خطأ) 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 (خطأ) ثابتة **تباتا نسبي**

هناك من يرى بإمكانية الفصل بين الشخص وبيئته وبالنهاي يكون شخص طبيعة (خطأ)

هناك من يرى ان ليس للبيئة الثقافية والاجتماعية التي يعيش فيها الشخص اي تأثيره على شخصيته (خطأ)

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 الوراثية هل لها تأثير (نعم)

معنى دكتاتوري : 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 (خطا)

او الادارة الناجحة هي التي تستطيع ان تقضى كليا على ضغوط العمل في المنظمة (خطا) 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

(خطا)

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 (خطأ)

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 إيجابية وسلبية (صح)
الاحباط ظاهرة كونية وطبيعية (صح)
هناك من يرى بان الاحباط ظاهرة غير كونية وغير طبيعية (خطأ)

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 تباين 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 و٧ 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 الآخر.
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
(صح) وتنسيق وتوجيه ورقابة
هناك من يرى بأن الاتصال ليست وظيفة ادارية ولا علاقة لها بالتخطيط ولا
(خطأ) التنسيق ولا التوجيه ولا الرقابة
(صح) الاتصال يلعب دور اساي في الترابط داخل المنظمة
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 (خطأ) 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 (صح) المستقبل الخ

الاتصالات اللفظية اسبق من حيث الظهور واكثر تأثيرا من حيث المعنى في (خطأ) المستقبل الخ

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)

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

يمكن الفرد من الاتصال بجارية الا ان الشخصين في طرفي (نمط السلسلة)

.. السلسلة لا يقدران على الاتصال الا بشخص واحد فقط

يمكن شخصا واحدا من الاتصال مساعد المدير بأربعة اشخاص (نمط العنقود)

اخرين الا انه لا يمكن لأي من هؤلاء الاربعة الاتصال ببعضهم البعض بصورة .. مباشرة

يكون هناك شخص محوري وفي الغالب يكون المدير هو المصدر (نمط العجلة)

.. الرئيسي للاتصال ومن ثم تتم الاتصالات الافراد من خلاله فقط

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

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

... نمط النجمة افضل انواع نماذج الاتصال

... نمط السلسلة : يتصف بالبطئ الشديد

.... نمط النجمة : يمثل الديمقراطية المطلقة

المحاضرة 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 (خطأ)

يوجد للشخصية جوانب عميقة وسطحية (صح)

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

اختيار من متعدد - اهم الجوانب العميقة التي تتصف بشخصية الانسان ١-

٤-٣-٢

لا يوجد فرق بين الذات الشخصية والذات الاجتماعية (خطأ)
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 (**خطأ**) **تعريف الافراد**
بالاخطاء التي يرتكبونها ليحسنوا أدائهم.
هناك من يرى بان ضغوط العمل دائما سلبية (**خطأ**)
اثار ضغوط العمل الايجابية والسلبية - **الاثار الايجابية** راح يجب اختيار من
متعدد او صح وخطا.
نموذج مجلين راح يجي صح ام خطا 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**
شخصية مستقله غير شخصيه اعضائها وبالتالي لا يجوز ان يكون سلوك
الفرد نموذجا لسلوك الجماعه.
(**لا تتدخل اداره المنظمه في تكوين هذه الجماعات..**)
تقوم اداره المنظمه بانشاء الجماعات الغير رسميه (**خطأ**)

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

المحاضرة المسجلة الرابعة عشر:

ايش يعني القيادة الدكتاتورية : الدكتاتوريه تعني الانفراد بالرأي والخ نظريات القيادة هي ٨ نظريات راح تجي (اختيار من متعدد) يوجد نوع واحد من القيادة يمكن اتباعه في كل الوقت وبكل الظروف داخل المنظمة (خطأ) القيادة لا بد ان تكون مرنة تلائم الموقف والظروف التي تمر بها المنظمة او المؤسسه. (القيادة هي علم وفن) صح ام خطأ - او اختيار من متعدد : هناك من يرى انه يوجد سلوك قيادي واحد ناجح في كل الاوقات (خطأ) لا يوجد سلوك قيادي ناجح في كل الاوقات. اختيار من متعدد : هناك من يرى على انه يوجد سلوك قيادي واحد ناجح في كل الاوقات حسب نظريه) : الخط المستمر في القيادة) اختيار من متعدد : ان القيادة تمثل محور العمليات الادارية وذلك وفق رأي (ليكرت - فيدلر - هيلبرت) اختيار من متعدد : قد صنف ليكرت أساليب القيادة الى اربعة انظمة هي : نظام) ١ (تسلطي - استغلالي نظام) ٢ (تسلطي - نفعي نظام) ٣ (استشاري نظام) ٤ (جماعي -مشارك . وهذا من افضل الانواع هابط : يكون من القائد الى المرؤوسين صاعد : يكون من من المرؤوسين الى القائد. اختيار من متعدد : هذه النظرية تنسب الى (Robert Black & James mouton نظريه الشبكة الادارية) او الى بلاك وموتن. هناك من يرى انه يوجد اسلوب واحد في القيادة يصلح بكل زمان ومكان (خطأ) هناك من يرى انه لا يوجد اسلوب واحد في القيادة يصلح بكل زمان ومكان (صح) اختيار من متعدد : هناك من يرى انه ليس هناك اسلوب واحد في القيادة يصلح لكل زمان ومكان وذلك وفقا لنظريه (النظريه 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) القائد الناجح هو الذي يستطيع التحول من نمط قيادي الى اخر وفق متطلبات الظروف والمواقف المتغيره للمنظمة

المحاضرة المسجلة 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 بيئع معينة الحاجه تحقيق الذات احترام الذات الخ الاختراع والتجديد

ان حاجات الفرد والمنظمة ليست دائما واحده (صح)
هناك من يرى ان حاجات الافراد واحده ولا تختلف من فرد لآخر او من مجتمع لافراد او من نفس الفرد من فتره لآخر (خطا) تختلف وتتوسع.

هذه الحاجات تختلف من فرد لآخر ومن وقت لآخر للفرد الواحد.
الحاجات الاولى اكثر محدودية بطبيعتها من الحاجات الثانوية (صح) ان الانسان يحتاج اي كمية تكفية وخلص اما الحاجه 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 - طبيعیه فسيولوجيه
الثانوية :ليس لها حدود - لا يمكن اشباعها - تنوع الحاجات - مكتسبة
ان الحفز (دوافع داخلية داخل الانسان).

اما الحوفر (اشياء خارجية تستخدمها الادارة او المنظمة لتغيير سلوك الانسان.)
(كل ادارة عشان تنجح لا بد ان تحفز منسوبها لكي تحقق اهداف المنظمة)
حاجات فسيولوجية (قليله 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 حاجاتهم (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 المروسين عنها لدى المديرين (خطا)
الحاجات الثانوية أكثر ظهورا لدى المديرين عنها لدى المروسين (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 للإنجاز 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.

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 الاء والاجداد** .

اختيار من متعدد : تنسب مدرسة الادارة العلمية الى احد العلماء الاربعة (**فردريك تايلور - فايول الفرنسي - مكس فيبر الالمانى**)

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 ٤ عناصر تشكل الثقافة التنظيمية.

(**القيم التنظيمية**)

الاعراف التنظيمية : العرف يعني ايه : **العادات التي من كثر 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 خطأ : توقعات الرؤساء من المرؤوسين والمرؤوسين 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
(خطأ)

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 - المتوسطى)
ان الثقافة لا يمكن تغييرها باي حال من الاحوال داخل المنظمة (خطأ)

المحاضرة المسجلة 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 صلاحية 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 .

إذا كانت عناصر هذه البيئة تتمثل في المجهزون والموزعون والمنظمات الحكومية والمنافسون فإن 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 (**خطا**)
كل العاملين في المنظمة يرون ان البيئة المحيطة بالمنظمة هي واحدة (**خطا**) **فالبعض يرى ان البيئة مضطربة ومعقدة والبعض يراها ساكنة ومستقرة ومفهومة .**

ان العاملون في المستويات الادارية المختلفة ينظرون الى الامور بطريقة تختلف (**صح**) **إذا قال بطرق غير مختلفة او متشابهون في هذه النظرة (خطا)**

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 التاكيد 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 التاكيد 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 للأفراد او المنظمات (**صح**)

كلما زادت عوامل عدم التاكيد 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 المسجلة الثامنة عشر :

• هناك فرق بين التغيير والتغيير (صح)
• هناك من يرى ان التغيير التنظيمي بالمنظمة يقتصر على البعد الانساني (خطأ) (فيه البعد الهيكلي والبعد التكنولوجي)

• التغيير 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 والتغيير (خطأ)
• ظاهرة طبيعية ومستمرة تحدث دون تخطيط مسبق تلقائية عفوية (التغيير - التغيير - التطوير - كل ماسبق صح)

• تغيير موجه وهاذف يسعى الى تحقيق التكيف البيئي (التغيير - 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 التغيير 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 التغيير بفاعلية في المنظمة (خطأ)
• مقاومة التغيير قد تكون ايجابية (صح)
• مقاومة التغيير 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 المسجلة التاسعة عشر:

هناك من يرى انه من الافضل ان يتم القضاء كليا على الصراع داخل المنظمة (خطأ) 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 (خطأ) له ايجابيات

وسلبات

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 (خطأ) صراع الهدف يحدث عندما يكون للهدف المراد

تحقيقة 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

الامثلة 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 (خطأ) ليست

مقتصرة على داخل المنظمة فقط وانما تحدث بين المنظمة وبينتها الخارجية.

الصراع بين المنظمة والمنظمات الاخرى يكسب يؤدي الى ضعف المنظمة (خطأ) يكسب المنظمة قوة

ديناميكية

ان الصراع ينشأ فجأة دون مقدمات (خطأ) 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 (خطأ) 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 المسجلة الواحد والعشرون

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 جديده (**ايجاد فرصة جديده**)

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 المتضمنه 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 حياه الافراد وتصرفاتهم وتؤدي الى تبني اتجاهات المجارة 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
وايجاد المناخ الابداعي داخل المنظمة .
استراتيجيات الابداع : راح يجيب عليها اسئله
ويعتبر التخصيص الوظيفي الاستراتيجية الاكثر شيوعا من بين استراتيجيات
الابداع التنظيمي

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 خطأ.

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 خطأ.

السؤال ٤

وظيفة الدفاع عن الذات هي أحدي وظائف 1. : الإدراك.

2. التعلم.

3. القيم.

4. الاتجاهات.

السؤال ٥

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

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 أية أثاراً إيجابية وإنما كل أثارها سلبية.

خطأ

- إن عنصر (هذا) 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.

خطأ

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

أ+ب

الامور الدينية والقومية

الاتجاهات نحو العمل

كل مذكر خطأ

- 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

الواجب الثالث :

السؤال ١

- ١- قد يمكن القول : إن الأفراد يختلفون في الحاجات الأساسية أكثر من اختلافهم في الحاجات الثانوية

صواب

خطأ

السؤال ٢

- ٢- إن الحاجة إلى التقدير والاحترام يكون تأثيرها بشكل أقوى في عملية الحفز لدى المرؤوسين عنها مما لدى المديرين

صواب

خطأ

السؤال ٣

- ٣- القائد الناجح هو الذى يستطيع التحول من نمط قيادي لآخر وفق متطلبات الظروف والمواقف المتغيرة في المنظمة

صواب

خطأ

السؤال ٤

- ٤- إن الهياكل التنظيمية الرسمية هي عبارة عن خرائط تنظيمية وهمية تنشأ بطريقة عفوية نتيجة التفاعل الطبيعي بين الأفراد العاملين بالمنظمة

صواب

خطأ

السؤال ٥

- ٥- أي من الآتي لا يعد من خصائص الحاجات الثانوية
 - ١- تتغير من وقت لآخر لدى الفرد الواحد.
 - ٢- تختلف من حيث النوع والكثافة بين الأفراد.
 - ٣- غالباً ما تأخذ الشكل المادي ، وتتميز بالمحدودية.

- ٤- كل ما سبق ذكره صحيح.

السؤال ٦

- ٦- وفقاً لنظرية الشبكة الإدارية لـ (بليك و موتون) فإن القيادة الإنسانية والقيادة المتسلطة يمثلهما الرمزان:

١. (١ ، ٩) ، - (١ ، ١)

٢. (٩ ، ١) ، - (١ ، ٩)

٣. (٩ ، ٩) ، - (١ ، ٩)

(٥ ، ٥) ، (٩ ، ٩) - 4.٩
السؤال ٧

- يمكن القول: إن العوامل المؤثرة على تصميم الهيكل التنظيمي تتمثل في:
 - 1- حجم المنظمة ودورة حياتها وموقعها الجغرافي.
 - 2- التخصص والتكنولوجيا ونطاق الإشراف.
 - 3- عدم الإسراف وتحقيق الرقابة الفعلية.
 - 4- كل ما سبق ذكره صحيح ما عدا (ج) .
- السؤال ٨

- أي من الآتي لا يعد من العناصر الأساسية في تكوين الثقافة:

- 1- القيم والأفكار والمبادئ.
- 2- الخبرة التي يكتسبها الأفراد.
- 3- القدرات والمهارات الفنية.
- 4- أسلوب التعامل بين الإدارة والعاملين

الاختبار الفصلي :

قد يرى البعض أن القيم صفات طبيعية أو غيبية ، كما أنها تتصف :السؤال ١

بالثبات الدائم

صواب

خطأ

القيادة الرسمية هي اعطاء الشخص السلطة من قبل افراد الجماعة :السؤال ٢

ايمانا منهم بأنه يمثل قيمهم

صواب

خطأ

: يقصد بترميز عملية الاتصال:السؤال ٣

.. قيام المستقبل بفك رموز الرسالة حتى تعطى معنى كاملاً

.. التأكد من ان الرسالة قد تم فهمها بالشكل الصحيح

.. وضع محتويات الرسالة بشكل يفهمه المستقبل

.. كل ما سبق ذكره خطأ

إن اسرع الطرق في أداء العمل ليس في كل الأحوال : يمكن القول:السؤال ٤
أكفائها.

صواب

خطأ

السؤال ٥:

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

صواب

خطأ

السؤال ٦:

ترى مدرسة النظم ان المنظمة نظاماً مفتوحاً ، ويمكن تشبيهها بالآلة أو الكائن الحي.

صواب

خطأ

المعايير السلوكية : هي السلوكيات المتوقعة للأفراد وهناك ثلاث أنواع : السؤال ٧
الدور المتوقع – الدور المدرك من الفرد نفسه – الدور الحقيقي الذي يقوم به الفرد.

صواب

خطأ

السؤال ٨:

الانحدار (أو التقهقر) : هو اسلوب دفاعي يلجأ اليه الفرد للتهرب من الاحباط ، وهو سلوك

لا شعوري ولا إرادي.

صواب

خطأ

يمكن القول : إن للشخصية جوانب عميقة وجوانب سطحية :السؤال ٩

صواب

خطأ

يمكن القول : إن نظرية الإدارة في الإسلام نظرية عقائدية تنبع من :السؤال ١٠
مبادئ ربانية.

صواب

خطأ

الفجوة السلوكية هي:السؤال ١١

.. ان يتم تحديد الاختلافات الكمية والنوعية بين الاتجاهات القديمة والحديثة.1

.. ان تتم عملية تغيير وتعديل الاتجاهات بصورة عشوائية .2

.. معرفة الفروق بين الاتجاهات المتطرفة و غير المتطرفة.3

.. كل ما سبق ذكره خطأ.4

السؤال ١٢:

إن الدوافع الاولى هي التي يكتسبها الإنسان و تنشأ نتيجة التفاعل بين الفرد و
البيئة.

صواب

خطأ

السؤال ١٣:

: من العوامل المؤثرة في عملية الإدراك ما يلي

.. سمات الفرد وخصائصه
.. المنبه أو المثير والموقف
.. البيئة الاجتماعية
.. كل ما سبق ذكره صحيح

السؤال ١٤:

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

صواب

خطأ

السؤال ١٥:

المجموعات غير الرسمية تسلك دائماً سلوكاً مضاداً لتحقيق الأهداف التنظيمية

صواب

خطأ

السؤال ١٦:

لا يختلف الهيكل التنظيمي للمنظمة التي تؤدي أنشطتها من خلال عدة مواقع
جغرافية ، عن المنظمة

التي تعمل في منطقة جغرافية واحدة

صواب

خطأ

السؤال ١٧:

هناك من يرى : أن الاتصال عملية بسيطة وليست معقدة

صواب

خطأ

السؤال ١٨:

: أي من الآتي لا يعد من خصائص الاتجاهات

أنها ترتبط بالمشاعر والانفعالات

أنها فطرية لا تكتسب

أنها ذاتية وتتصف بالثبات النسبي

كل ما سبق ذكره خطأ

السؤال ١٩:

قد يخضع الفرد لرأي الجماعة إذا كانت هناك أغلبية عالية لهذا الرأي في الجماعة

حتى لو كان ذلك الرأي خاطئاً

صواب

خطأ

السؤال ٢٠:

مرحلة (الأنا) في نظرية فرويد لتطور الشخصية هي مرحلة إشباع الغرائز بغض

النظر عن ما هو مباح أو متاح

صواب

خطأ

السؤال ٢١:

لا يحدث تفاعل بين العوامل النفسية والاجتماعية عند تكوين سلوك الأفراد

بالمنظمات

صواب

خطأ

السؤال ٢٢:

: إن المركزية تعني

.تشتت السلطة -

.تركيز السلطة بيد الرؤساء -

.توفير معاملة عادلة لكل الموظفين -

.تسلسل السلطة من اعلي الي اسفل الهرم التنظيمي -

السؤال ٢٣:

: اليابانية ما يلي من خصائص أو مبادئ الإدارة

أ . مبدأ التوظيف مدى الحياة

ب . المشاركة في اتخاذ القرارات

ج . السرعة في التقييم والترقية

د . كل ما سبق ذكره صحيح ما عدا (ج)

السؤال ٢٤:

يرى الكثيرون : إن هناك فرق بين وحدة الأمر ووحدة التوجيه في داخل كل المنظمات.

صواب

خطأ

السؤال ٢٥:

.يمكن القول : ان هناك عدة فروق بين الذات الشخصية والذات الاجتماعية

صواب

خطأ

السؤال ٢٦:

وفقاً لنظرية الشبكة الإدارية لـ (بليك و موتون) فإن القيادة المعتدلة والقيادة

: المتسلطة يمثلها الرمزان

(١ ، ١) . (٩ ، ١) .

(١ ، ٩) . (٩ ، ٩) .

(١ ، ٩) . (٥ ، ٥) .

(٩ ، ١) . (١ ، ١) .

:السؤال ٢٧

من أسباب تكوين الجماعات غير الرسمية إشباع بعض الحاجات المادية و

الاجتماعية والنفسية عند

الفرد و المساعدة والمساندة الجماعية و الحصول على المعلومات

صواب

خطأ

:السؤال ٢٨

: نطاق الإشراف الواسع بالمنظمة يؤدي إلى وجود

(Flat) أ . هيكل تنظيمي مسطح

(tall) ب . هيكل تنظيمي طويل

ج . (أ) ، (ب)

.. كل ما سبق ذكره صحيح

:السؤال ٢٩

هناك علاقة طردية بين مستوى التكنولوجيا المستخدمة وزياده تعقيد الهيكل

التنظيمي للمنظمة

صح

خطأ

السؤال ٣٠:

هناك من يرى ان كل المنبهات والمثيرات لابد ان تدخل ضمن المحيط الإدراكي للإنسان.

صواب

خطأ

السؤال ٣١:

: من خصائص الإدراك أنه يمتاز بـ

.. المرونة والاختيار

.. التكامل

.. الثبات

.. كل ما سبق ذكره صحيح

السؤال ٣١:

الدفاع الإدراكي هو ان يقوم الفرد باختيار المعلومات التي تدعم آراءه ويتجاهل المعلومات التي تتنافى مع آراءه.

صواب

خطأ

السؤال ٣٢:

معرفة صفة أو ميزة في الفرد ومن خلال تلك الميزة نقوم بتكوين فكرة عامة أو تقييم للفرد بناءً على هذه

: الصفة واعتباره متميزاً في كل صفاته وهذا ما يعرف بـ

.. المظاهر المادية والتنميط

.. تأثير الهالة

.. الانطباع الأول

.. التسرع في الحكم

:السؤال ٣٣

إذا كان الفرد جديداً في الجماعة فإنه سوف يتعرض لضغوط أكبر من قبل

الجماعة لتوحيد سلوكه

مع أفرادها ، وذلك مقارنة بما قد يتعرض له الفرد القديم بنفس هذه الجماعة

صواب

خطأ

:السؤال ٣٤

يوجد اختلاف بين الأفراد في تفسيرهم للمنبهات والمثيرات التي يتعرضون لها

صواب

خطأ

:السؤال ٣٥

:معتقدات يعتقد اصحابها بقيمتها ويلتزمون بمضامينها هي

.الإدراك

.القيم

.القيادة

.المعرفة

:السؤال ٣٦

يمكن القول : ان الدافعية تعتبر من العوامل الأساسية المحددة للسلوك بالمنظمات.

صواب

خطأ

السؤال ٣٧:

: في حالة اختيار طريقة أو أكثر في تقسيم أنشطة المنظمة فإن ذلك يكون في

.. التقسيم الوظيفي

. التقسيم الجغرافي

.. التقسيم المركب

.. لا شيء مما سبق ذكره

قد يرى البعض : ان ضغوط العمل ليست لها أثراً إيجابية وإنما كل :السؤال ٣٨
أثارها سلبية

صواب

خطأ

السؤال ٣٩:

قد يرى البعض : أن التنظيمات غير الرسمية لا تساهم في تحقيق أهداف المنظمة.

صواب

خطأ

السؤال ٤٠:

تميز الاتجاهات (العامة) بالاستقرار والثبات النسبي على عكس الاتجاهات النوعية (الخاصة)

صواب

خطأ

السؤال ٤١:

تقوم نظرية (جشطالت) على وجود عدة عناصر متداخلة ومتغيرة في البيئة التي يعيش فيها الإنسان مما يؤدي إلى حالة من القلق والتوتر ، لذا عليه ان يسلك سلوكاً معيناً ليخفف من القلق والتوتر.

صواب

خطأ

السؤال ٤٢:

: من اساليب تغير الاتجاهات
.. تصميم وظائف ذات معنى
.. التخطيط و البرامج التدريبية
.. اسلوب الضغط
.. لا شيء مما سبق ذكره صحيح

السؤال ٤٣:

تنقسم النظريات إلى قسمين (وصفية) و (معيارية أو مثالية) واغلب نظريات الإدارة من النوع الثاني.

صواب

خطأ

السؤال ٤٤:

النظرية التي ترى ان الإنسان يختار انماط سلوكه بما يتناسب مع موارده و

: ممتلكاته هي

.. النظرية السلوكية

.. نظرية الرشد

.. النظرية الوجودية

.. نظرية التحليل النفسي

:السؤال ٥ ٤

: وظيفة الدفاع عن الذات هي أحدي وظائف

.. الإدراك

.. القيم

.. الاتجاهات

.. التعلم

:السؤال ٦ ٤

.تنقسم الاتجاهات من حيث الهدف الي اتجاهات سرية واتجاهات علنية

صواب

خطأ

:السؤال ٧ ٤

هناك من يرى: أن القيم هي اعتقاد صريح أو ضمني لما يعتقد فرد أو جماعة

.معينة

صواب

خطأ

:السؤال ٨ ٤

لواقع الذي يمكن للفرد إدراكه باستخدام الحواس دون مواجهة أي صعوبة في : إدراكه مثل إدراك الوزن والطول والوقت وغيرها من المقاييس هو

الواقع المادي.

الواقع الاجتماعي.

الثقافي والحضاري.

كل ما سبق ذكره خطأ

السؤال ٤٩ :

إن الاتجاهات التي يكونها الأفراد عن المنظمة التي يعملون بها تكون اتجاهات إيجابية دائماً

صواب

خطأ

السؤال ٥٠ :

قد يرى البعض : إن الجماعة يجب أن تكون (متجانسة) دائماً

صواب

خطأ

السؤال ٥١ :

إن مجال دراسة السلوك التنظيمي يعد مجالاً حديثاً لا يجمع بين النظرية والتطبيق

صواب

خطأ

السؤال ٥٢ :

إن الاتجاهات التي يكونها الأفراد عن المنظمة التي يعملون بها تكون اتجاهات إيجابية دائماً

صواب

خطأ

السؤال ٥٣:

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

صواب

خطأ

السؤال ٥٤:

تنسب نظرية الإدارة العلمية والتي جاءت أهم مبادئها في كتاب " مبادئ الإدارة العلمية " لـ

هنرى فايول.

فريدريك تايلور.

ماكس فيبر.

كل ما سبق ذكره خطأ

السؤال ٥٥:

الشخصية التي تتسم بالحيوية والنشاط والرغبة في العمل الدؤوب غالباً ما تتميز بالقدرة العالية على تحمل ضغوط العمل.

صواب

خطأ

السؤال ٥٦:

يرى البعض : أن الإدارة الناجحة يجب أن تقضى كليةً على ضغوط العمل داخل المنظمة.

صواب

خطأ

السؤال ٥٧:

: أي من الآتي لا يعد من خصائص القيم

.. أنها إنسانية وصعبة الدراسة ونسبية

.. أنها ترتب ترتيباً هرمياً و مألوفة

.. أنها غير ملزمة أو آمرة

.. كل ما سبق ذكره خطأ

السؤال ٥٨:

يعد من أكثر المقاييس استخداماً في قياس الاتجاهات ويحتوى على عدد من

العبارات لكل عبارة وزن

: نسبى خمس درجات تتراوح بين (موافق بشدة ... وغير موافق بشدة) هو

.. مقياس بوجاردس

.. مقياس القيم الفارق

.. مقياس ليكرت

.. مقياس ترستون

السؤال ٥٩:

عندما يكون بمقدور أي شخص الاتصال بالآخرين بالمنظمة دون أية قيود فأن

ذلك يكون في

.. نمط السلسلة

.. نمط النجمة

.. نمط الدائرة

.. نمط العجلة

:السؤال ٦٠

هناك من ينظر إلى الإدارة باعتبارها مبادئ ثابتة واجبة التطبيق في كل المواقف
وكل بيئة.

صواب

خطأ