

أخلاقيات العمل

(المستوى الثالث)

د. أنور مطاوع

الثانية □□□ □□□□

مفهوم أخلاقيات العمل : □□□□□□ □□

[illegible]

- لها أهمية كبيرة في حياة المسلمين في كل زمان ومكان. الكرم والسنة النبوية الشريفة اهتمام كبيراً اهتماماً كبيراً الأخلاقيات الذميمة والخيانة.

[illegible]

- الموظفون في الخدمة العامة لهم الحق في التمتع بحقوقهم الأساسية وتوجيهه في القوانين التي تحكمه.

- تحسين بيئة العمل بها وبموظفيها يعكس على أدائهم في مواجهة الجمهور يؤهلهم بالتميز في العمل.

: □ □ □ □ □ □ □ □

- **تعزيز الإنتاجية** : وهي تسهيل سير العمل وأهمية سلوكيات العاملين **تعزيز الإنتاجية** ومبيعاتها وتخفيض تكاليف التشغيل.

- المهارات الشخصية للموظفين وسلوكياتهم وهي :
المهارات الشخصية للموظفين : هي تلك المهارات التي لا يمكن تعلمها من خلال الكتب أو الدورات التدريبية ، بل يتم اكتسابها من خلال التجربة والخطأ ، ومن أهم هذه المهارات :
القدرة على العمل بفرق : القدرة على العمل مع الآخرين في فريق واحد لتحقيق أهداف مشتركة .
التواصل الفعال : القدرة على التواصل بشكل فعال مع الآخرين ، سواء كان ذلك شفهياً أو كتابياً .
القيادة : القدرة على توجيه وإلهام الآخرين لتحقيق الأهداف .
المرونة : القدرة على التكيف مع التغيرات المختلفة في بيئة العمل .
العمل تحت الضغط : القدرة على العمل بفعالية في ظل ضغوط زمنية أو مالية .
الحلقة الختامية : ختم الدورة وتوزيع الشهادات .

تعريف : □ □ □ □ □ □ :

- **الصفات السلبية:** البخل والسجية، وهي الصفات التي تليق بأوصافها ومعانيها، مثل الظاهرة لها من الصفات السيئة كالبخل والبغية.

- **الطبيعية** : هي التي لا تتدخل فيها أي قوة خارجية ، وهذه الطبيعة هي التي تتميز بها.

□ □ □ □ □ الشريعة الإسلامية :

- هي الخيرة التي تلتزم بالقبح ، له من حدها لتتظيم حياة وتحدد علاقته بغيره يحقق الغاية من هذا الوجه.

[illegible]

فہمی تنہی ۱۱ ۱۲ ۱۳ ۱۴ ۱۵ ۱۶ ۱۷ ۱۸ ۱۹ ۲۰ ۲۱ ۲۲ ۲۳ ۲۴ ۲۵ ۲۶ ۲۷ ۲۸ ۲۹ ۳۰ ۳۱ ۳۲ ۳۳ ۳۴ ۳۵ ۳۶ ۳۷ ۳۸ ۳۹ ۴۰ ۴۱ ۴۲ ۴۳ ۴۴ ۴۵ ۴۶ ۴۷ ۴۸ ۴۹ ۵۰ ۵۱ ۵۲ ۵۳ ۵۴ ۵۵ ۵۶ ۵۷ ۵۸ ۵۹ ۶۰ ۶۱ ۶۲ ۶۳ ۶۴ ۶۵ ۶۶ ۶۷ ۶۸ ۶۹ ۷۰ ۷۱ ۷۲ ۷۳ ۷۴ ۷۵ ۷۶ ۷۷ ۷۸ ۷۹ ۸۰ ۸۱ ۸۲ ۸۳ ۸۴ ۸۵ ۸۶ ۸۷ ۸۸ ۸۹ ۹۰ ۹۱ ۹۲ ۹۳ ۹۴ ۹۵ ۹۶ ۹۷ ۹۸ ۹۹ ۱۰۰ ۱۰۱ ۱۰۲ ۱۰۳ ۱۰۴ ۱۰۵ ۱۰۶ ۱۰۷ ۱۰۸ ۱۰۹ ۱۱۰ ۱۱۱ ۱۱۲ ۱۱۳ ۱۱۴ ۱۱۵ ۱۱۶ ۱۱۷ ۱۱۸ ۱۱۹ ۱۲۰ ۱۲۱ ۱۲۲ ۱۲۳ ۱۲۴ ۱۲۵ ۱۲۶ ۱۲۷ ۱۲۸ ۱۲۹ ۱۳۰ ۱۳۱ ۱۳۲ ۱۳۳ ۱۳۴ ۱۳۵ ۱۳۶ ۱۳۷ ۱۳۸ ۱۳۹ ۱۴۰ ۱۴۱ ۱۴۲ ۱۴۳ ۱۴۴ ۱۴۵ ۱۴۶ ۱۴۷ ۱۴۸ ۱۴۹ ۱۵۰ ۱۵۱ ۱۵۲ ۱۵۳ ۱۵۴ ۱۵۵ ۱۵۶ ۱۵۷ ۱۵۸ ۱۵۹ ۱۶۰ ۱۶۱ ۱۶۲ ۱۶۳ ۱۶۴ ۱۶۵ ۱۶۶ ۱۶۷ ۱۶۸ ۱۶۹ ۱۷۰ ۱۷۱ ۱۷۲ ۱۷۳ ۱۷۴ ۱۷۵ ۱۷۶ ۱۷۷ ۱۷۸ ۱۷۹ ۱۸۰ ۱۸۱ ۱۸۲ ۱۸۳ ۱۸۴ ۱۸۵ ۱۸۶ ۱۸۷ ۱۸۸ ۱۸۹ ۱۹۰ ۱۹۱ ۱۹۲ ۱۹۳ ۱۹۴ ۱۹۵ ۱۹۶ ۱۹۷ ۱۹۸ ۱۹۹ ۲۰۰ ۲۰۱ ۲۰۲ ۲۰۳ ۲۰۴ ۲۰۵ ۲۰۶ ۲۰۷ ۲۰۸ ۲۰۹ ۲۱۰ ۲۱۱ ۲۱۲ ۲۱۳ ۲۱۴ ۲۱۵ ۲۱۶ ۲۱۷ ۲۱۸ ۲۱۹ ۲۲۰ ۲۲۱ ۲۲۲ ۲۲۳ ۲۲۴ ۲۲۵ ۲۲۶ ۲۲۷ ۲۲۸ ۲۲۹ ۲۳۰ ۲۳۱ ۲۳۲ ۲۳۳ ۲۳۴ ۲۳۵ ۲۳۶ ۲۳۷ ۲۳۸ ۲۳۹ ۲۴۰ ۲۴۱ ۲۴۲ ۲۴۳ ۲۴۴ ۲۴۵ ۲۴۶ ۲۴۷ ۲۴۸ ۲۴۹ ۲۵۰ ۲۵۱ ۲۵۲ ۲۵۳ ۲۵۴ ۲۵۵ ۲۵۶ ۲۵۷ ۲۵۸ ۲۵۹ ۲۶۰ ۲۶۱ ۲۶۲ ۲۶۳ ۲۶۴ ۲۶۵ ۲۶۶ ۲۶۷ ۲۶۸ ۲۶۹ ۲۷۰ ۲۷۱ ۲۷۲ ۲۷۳ ۲۷۴ ۲۷۵ ۲۷۶ ۲۷۷ ۲۷۸ ۲۷۹ ۲۸۰ ۲۸۱ ۲۸۲ ۲۸۳ ۲۸۴ ۲۸۵ ۲۸۶ ۲۸۷ ۲۸۸ ۲۸۹ ۲۹۰ ۲۹۱ ۲۹۲ ۲۹۳ ۲۹۴ ۲۹۵ ۲۹۶ ۲۹۷ ۲۹۸ ۲۹۹ ۳۰۰ ۳۰۱ ۳۰۲ ۳۰۳ ۳۰۴ ۳۰۵ ۳۰۶ ۳۰۷ ۳۰۸ ۳۰۹ ۳۱۰ ۳۱۱ ۳۱۲ ۳۱۳ ۳۱۴ ۳۱۵ ۳۱۶ ۳۱۷ ۳۱۸ ۳۱۹ ۳۲۰ ۳۲۱ ۳۲۲ ۳۲۳ ۳۲۴ ۳۲۵ ۳۲۶ ۳۲۷ ۳۲۸ ۳۲۹ ۳۳۰ ۳۳۱ ۳۳۲ ۳۳۳ ۳۳۴ ۳۳۵ ۳۳۶ ۳۳۷ ۳۳۸ ۳۳۹ ۳۴۰ ۳۴۱ ۳۴۲ ۳۴۳ ۳۴۴ ۳۴۵ ۳۴۶ ۳۴۷ ۳۴۸ ۳۴۹ ۳۵۰ ۳۵۱ ۳۵۲ ۳۵۳ ۳۵۴ ۳۵۵ ۳۵۶ ۳۵۷ ۳۵۸ ۳۵۹ ۳۶۰ ۳۶۱ ۳۶۲ ۳۶۳ ۳۶۴ ۳۶۵ ۳۶۶ ۳۶۷ ۳۶۸ ۳۶۹ ۳۷۰ ۳۷۱ ۳۷۲ ۳۷۳ ۳۷۴ ۳۷۵ ۳۷۶ ۳۷۷ ۳۷۸ ۳۷۹ ۳۸۰ ۳۸۱ ۳۸۲ ۳۸۳ ۳۸۴ ۳۸۵ ۳۸۶ ۳۸۷ ۳۸۸ ۳۸۹ ۳۹۰ ۳۹۱ ۳۹۲ ۳۹۳ ۳۹۴ ۳۹۵ ۳۹۶ ۳۹۷ ۳۹۸ ۳۹۹ ۴۰۰ ۴۰۱ ۴۰۲ ۴۰۳ ۴۰۴ ۴۰۵ ۴۰۶ ۴۰۷ ۴۰۸ ۴۰۹ ۴۱۰ ۴۱۱ ۴۱۲ ۴۱۳ ۴۱۴ ۴۱۵ ۴۱۶ ۴۱۷ ۴۱۸ ۴۱۹ ۴۲۰ ۴۲۱ ۴۲۲ ۴۲۳ ۴۲۴ ۴۲۵ ۴۲۶ ۴۲۷ ۴۲۸ ۴۲۹ ۴۳۰ ۴۳۱ ۴۳۲ ۴۳۳ ۴۳۴ ۴۳۵ ۴۳۶ ۴۳۷ ۴۳۸ ۴۳۹ ۴۴۰ ۴۴۱ ۴۴۲ ۴۴۳ ۴۴۴ ۴۴۵ ۴۴۶ ۴۴۷ ۴۴۸ ۴۴۹ ۴۵۰ ۴۵۱ ۴۵۲ ۴۵۳ ۴۵۴ ۴۵۵ ۴۵۶ ۴۵۷ ۴۵۸ ۴۵۹ ۴۶۰ ۴۶۱ ۴۶۲ ۴۶۳ ۴۶۴ ۴۶۵ ۴۶۶ ۴۶۷ ۴۶۸ ۴۶۹ ۴۷۰ ۴۷۱ ۴۷۲ ۴۷۳ ۴۷۴ ۴۷۵ ۴۷۶ ۴۷۷ ۴۷۸ ۴۷۹ ۴۸۰ ۴۸۱ ۴۸۲ ۴۸۳ ۴۸۴

سَيِّدُنَا مُحَمَّدٌ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ (يَوْمَ الْقِيَامَةِ) وَقَوْلُهُ (مَنْ كَانَ مِنْكُمْ مُسْلِمًا) .

أهمية : □ □ □ □ □

- أريد أن أؤكد لكم أن أهم شيء في هذه العملية هو أن تكونوا صادقين مع أنفسكم. هذا هو الموضوع الذي يهتم به الجميع. لهذا أريد أن أطلب منكم الاهتمام الكبير.

- تميزت بغيره الكريمة على بهاء وقيمة إنسانية،
التي هي خير.

١٠. الحياة هي حياة جيدة يسودها الطمأنينة والحياة الشريرة غير الأخلاقية يسودها الشر. الحياة هي حياة جيدة يسودها الطمأنينة والحياة الشريرة غير الأخلاقية يسودها الشر.

- وسيلة الله سبحانه وتعالى في تحلي الكريمة بثق فيه ويؤدي به إلى أن يثق فيه ويؤدي به إلى أن يثق فيه ويؤدي به إلى أن يثق فيه.

بأنه أنه النهاية سيققق طموحاته وأماله ليس له أن يثق فيه ويؤدي به إلى أن يثق فيه ويؤدي به إلى أن يثق فيه.

يوماً أن ينكشف يعاقب بعدم معه،

- وسيلة للنهوض بالثقافة العربية وكثير من الحضارات سببها انهيار (والتحليل الثقافي) بقيت إن ذهبت أخلاقهم هم ذهبوا) ولهذا لا يمكن أن تكون الثقافة العربية.

: □□ □ □ □ □ □ □ □ □ □

- 1- الإيمان بالله سبحانه وتعالى.
- 2- الإيمان باليوم الآخر.
- 3- الإيمان بالرسالة.
- 4- الإيمان بالكتب السماوية.

[illegible]

5- يعطي $\frac{1}{2}$ فراغه $\frac{1}{2}$ له.

6- ﻳﻜﻮﻥ ﺭﺣﯿﻤﺎً ﻟﻠﻌﺎﻟﻤﯿﻦ ﺣﯿﻦ ﻳﺪﺧﻞ ﻓﻲ ﺍﻟﻨﺎﺭ ﻋﻨﻬﻢ.

أخلاقيات : □□□ □□□ □ □□□□

1- يجب ان يكون الترخيص محدد هو ان يكون غير محدد.

2- الكريمة يخضع لقناعاتهم الشخصية بل إن الإزامهم بها قد يتناقض مع القيم الأخلاقية للكريمة.

3- مواجهة الفساد النامية في الدول النامية : يمكن القول ان التقارير، والبيانات بين بعضهم البعض ، في بعض الأحيان البذرة ، التي يتم ممارستها الآخرين ، هدايا للمتعاملين معهم ، في كثير من الأحيان بين الناس.

الكرامة يدعو إليها :

هناك العديد من الكريمة يدعو إليها ومنها:

1- اكتب في الفراغ ما يلي:

2- عيوب الآخرين عيوبهم والغيبة.

3- اكتب في الفراغ ما يلي:

.0 00000 00 00000 00 0000 -4

5- التهادي بين $\square\square\square\square$ و $\square\square\square\square$.

6- اكتب اسماء اعضاء فريقك واذكر دور كل واحد منهم في العمل على هذا المشروع.

.00 0 00 00 00 -7

• 000 000 000 000 000 000 000-8

. 00000 00 000000 00000 00 -9

10- الامانة والالتزام

.000000 00 00 0000 -11

.0 0000 0 0000 00 0 0000 -12

13- □□□□□ □□□□□ والنميمة .

التي لها دور كبير في تشكيل هوية الفرد، وهذه العوامل تؤثر في سلوكه وأفعاله، فمعرفة هذه العوامل تساعد على فهم سلوك الفرد وتوقعه، وبالتالي يمكن توجيهه في الاتجاه الصحيح. ومن هنا، فإن دورها السياسي في المجال الرياضي هو هدفها الرئيسي، فالكريمة في المجال الرياضي تهدف إلى تعزيز القيم الأخلاقية، وتحسين الأداء الرياضي، وتحقيق النجاح في المجال الرياضي. وهذا هو الهدف الرئيسي للكريمة في المجال الرياضي.

6- دورها في المجال الرياضي: دورها في المجال الرياضي هو التأثير في سلوك الفرد وأفعاله، فمعرفة هذه العوامل تساعد على فهم سلوك الفرد وتوقعه، وبالتالي يمكن توجيهه في الاتجاه الصحيح. ومن هنا، فإن دورها السياسي في المجال الرياضي هو هدفها الرئيسي، فالكريمة في المجال الرياضي تهدف إلى تعزيز القيم الأخلاقية، وتحسين الأداء الرياضي، وتحقيق النجاح في المجال الرياضي. وهذا هو الهدف الرئيسي للكريمة في المجال الرياضي.

7- القيم الأصلية الشخصية في العاملين: القيم الأصلية الشخصية هي القيم التي يكتسبها الفرد من خلال تربيته وبيئته، وهي القيم التي تشكل هوية الفرد وتؤثر في سلوكه وأفعاله. ومن هنا، فإن دورها السياسي في المجال الرياضي هو هدفها الرئيسي، فالكريمة في المجال الرياضي تهدف إلى تعزيز القيم الأخلاقية، وتحسين الأداء الرياضي، وتحقيق النجاح في المجال الرياضي. وهذا هو الهدف الرئيسي للكريمة في المجال الرياضي.

8- القوانين الحكومية: القوانين الحكومية هي القوانين التي تضعها الحكومة لتنظيم سلوك الأفراد في المجتمع، وهي القوانين التي تهدف إلى تحقيق العدالة والمساواة في المجتمع. ومن هنا، فإن دورها السياسي في المجال الرياضي هو هدفها الرئيسي، فالكريمة في المجال الرياضي تهدف إلى تعزيز القيم الأخلاقية، وتحسين الأداء الرياضي، وتحقيق النجاح في المجال الرياضي. وهذا هو الهدف الرئيسي للكريمة في المجال الرياضي.

9- مواثيق : هي مجموعة من المبادئ والقيم التي يجب على العاملين إتباعها داخل المؤسسة ، وهذه المبادئ والقيم يجب أن تكون عليه للعاملين في المؤسسة ، وهذه المبادئ والقيم يجب أن تكون واضحة للجميع ، ويجب أن تكون قابلة للتطبيق ، ويجب أن تكون متوافقة مع القوانين والقيم الاجتماعية السائدة في المجتمع.

وتهدف هذه المبادئ والقيم إلى توجيه المديريين والعاملين في المؤسسة الأخلاقية وتعريفهم بالنواحي الأخلاقية في العمل وتقوية الشعور بالمسؤولية الأخلاقية داخل المؤسسة.

حكمهم نافذاً لمعرفةهم الأخلاقية في العمل.

[illegible][illegible]

ثانياً : ترسيخ أخلاقيات العمل الوظيفي :

1- تنمية المسؤولية الذاتية : المسؤولية الذاتية تعني مراقبة العمل وأعماله وإحساسه بمسؤوليته تجاه نفسه وأن يراعي العمل الوطني والقيم الشخصية ، المسؤولية الذاتية هي العامل الرئيسي الذي يؤدي إلى النجاح أو الفشل ، المسؤولية الذاتية هي الخيانة وتعين المسؤولية الذاتية تنمية المسؤولية الشخصية وتقوية الإيمان بالله وتعزيز العمل وتحمل المسؤولية بأهمية الوظيفة وأدائها بشكل صحيح.

2- الدقة : الدقة الاجتهادات الفردية : الأخلاقيات الغير سوية غياب الضعفه وضوحه , وللاهتمام بأخلاقيات المهنة يمكن لها الاهتمام المهنة يقوم عليه الموظفين تليفون للتبليغ يجب , يجب ظاهر السلوكيات الغير أخلاقية حقوقه وواجباته يجب هذه يرتكب

3- **الكرامة:** يشجع الناس على التمسك بكرامتهم، أي على التمسك بالكرامة التي هي جزء من طبيعتهم. يقومون بتطبيق هذه الكرامة، الصحيحة إذا لم يتمسكوا بالكرامة التي هي جزء من طبيعتهم. يكون هو الإنسان الذي هو الإنسان.

4- تصحيح الفهم الديني : للمهم لترسيخ القيم الأخلاقية تصحيح الفهم الديني وسيلة للتنمية الوطنية وازدهار وتحتسب مستوى وأنه رفاهية وبالنهاية يجب أن يساهم في التنمية الوطنية.

5- الموظفون والمسؤولون : المهم أن يكون هناك جهات رقابية تشرف على تطبيق الموظفين على التعليمات التي يضعها إمام المسجد ، يقوم بإصدارها ، ويخالف الأخلاقية التي يجب أن تكون لها ، موثائق بها داخل المسجد ، يتعرض إلى خلاف إمام المسجد .

6- التقييم الذاتي للموظفين : يخضع الموظفون لعملية تقييم لسلوكياتهم وأخلاقهم يقومون بتطوير نفسه ويتم تقييمهم على تقديرات عالية هذا التقييم، التقييم يساعد على مستويات موظفيهم وكفاءاتهم.

الهدف : تطبيق أخلاقيات العمل الوظيفي :

[illegible]

2- أخلاقيات العمل بين العاملين : الأخلاقيات هي مجموعة من المبادئ والقيم التي تحكم سلوك الأفراد في بيئة العمل. بين العاملين، الأخلاقيات تعكس مدى التزامهم بالقيم المهنية، مثل النزاهة، الصدق، والاحترام. الأخلاقيات الجيدة تساعد على بناء بيئة عمل صحية، حيث يكون الموظفون متعاونين، يثقون ببعضهم البعض، ويحافظون على سرية المعلومات. على العكس، الأخلاقيات السيئة تؤدي إلى بيئة عمل سامة، حيث يكون الموظفون متنافسين، لا يثقون ببعضهم البعض، ويحاولون إخفاء المعلومات. الأخلاقيات الجيدة هي أساس النجاح لأي منظمة.

الأخلاقيات الجيدة هي الأساس لأي منظمة ناجحة. إنها تساعد على بناء بيئة عمل صحية، حيث يكون الموظفون متعاونين، يثقون ببعضهم البعض، ويحافظون على سرية المعلومات. على العكس، الأخلاقيات السيئة تؤدي إلى بيئة عمل سامة، حيث يكون الموظفون متنافسين، لا يثقون ببعضهم البعض، ويحاولون إخفاء المعلومات. الأخلاقيات الجيدة هي أساس النجاح لأي منظمة.

3- أخلاقيات العمل بين الموردین : الموردین هم الأشخاص أو الشركات التي توفر المواد الخام أو الخدمات للمنتج النهائي. أخلاقيات العمل بين الموردین تتعلق بمدى التزامهم بالقيم المهنية، مثل النزاهة، الصدق، والاحترام. الموردین الجيدون هم أولئك الذين يلتزمون بالقيم المهنية، ويحافظون على سرية المعلومات، ويحاولون تقديم أفضل خدمة ممكنة. الموردین السيئون هم أولئك الذين لا يلتزمون بالقيم المهنية، ويحاولون خداع العميل، أو تقديم خدمة رديئة. الأخلاقيات الجيدة هي أساس النجاح لأي منظمة.

4- أخلاقيات العمل بين الموردين : الموردين هم الأشخاص أو الشركات التي توفر المواد الخام أو الخدمات للمنتج النهائي. أخلاقيات العمل بين الموردين تتعلق بمدى التزامهم بالقيم المهنية، مثل النزاهة، الصدق، والاحترام. الموردون الجيدون هم أولئك الذين يلتزمون بالقيم المهنية، ويحافظون على سرية المعلومات، ويحاولون تقديم أفضل خدمة ممكنة. الموردون السيئون هم أولئك الذين لا يلتزمون بالقيم المهنية، ويحاولون خداع العميل، أو تقديم خدمة رديئة. الأخلاقيات الجيدة هي أساس النجاح لأي منظمة.

5- أخلاقيات العمل بين المستثمرين : المستثمرون هم الأشخاص أو الشركات التي توفر الأموال للمنتج النهائي. أخلاقيات العمل بين المستثمرين تتعلق بمدى التزامهم بالقيم المهنية، مثل النزاهة، الصدق، والاحترام. المستثمرون الجيدون هم أولئك الذين يلتزمون بالقيم المهنية، ويحافظون على سرية المعلومات، ويحاولون تقديم أفضل خدمة ممكنة. المستثمرون السيئون هم أولئك الذين لا يلتزمون بالقيم المهنية، ويحاولون خداع العميل، أو تقديم خدمة رديئة. الأخلاقيات الجيدة هي أساس النجاح لأي منظمة.

6- أخلاقيات العمل بين المنافسين : المنافسون هم الأشخاص أو الشركات التي تتنافس مع المنتج النهائي. أخلاقيات العمل بين المنافسين تتعلق بمدى التزامهم بالقيم المهنية، مثل النزاهة، الصدق، والاحترام. المنافسون الجيدون هم أولئك الذين يلتزمون بالقيم المهنية، ويحافظون على سرية المعلومات، ويحاولون تقديم أفضل خدمة ممكنة. المنافسون السيئون هم أولئك الذين لا يلتزمون بالقيم المهنية، ويحاولون خداع العميل، أو تقديم خدمة رديئة. الأخلاقيات الجيدة هي أساس النجاح لأي منظمة.

القيم الأخلاقية

1- أهم القيم الأخلاقية التي يتحلى بها المسلم هي سببانه وهي الدنيا لقوله عليه السلام (يدخل الجنة من الدنيا كما يدخل الدابة من الماء).

2- القرآن: أهم ما يجب أن نؤمن به هو الإيمان بالله تعالى، الإيمان باليوم الآخر، الإيمان بالرسل، الإيمان بالكتب السماوية، الإيمان بالجنة والنار، الإيمان بالملائكة، الإيمان بالقدر، الإيمان بالحياة الآخرة، الإيمان بالبعث، الإيمان بالقيامة، الإيمان بالجزاء، الإيمان بالعدل، الإيمان بالرحمة، الإيمان بالهدى، الإيمان بالنور، الإيمان بالسكينة، الإيمان بالطمأنينة، الإيمان بالراحة، الإيمان بالنعيم، الإيمان بالسعادة، الإيمان بالخلاص، الإيمان بالفلاح، الإيمان بالنجاة، الإيمان بالبركات، الإيمان بالفضائل، الإيمان بالخير، الإيمان بالصالحين، الإيمان بالصلوات، الإيمان بالساعات، الإيمان بالسنن، الإيمان بالتقوى، الإيمان بالزهد، الإيمان بالبخل، الإيمان بالكرم، الإيمان بالشكر، الإيمان بالصبر، الإيمان بالجود، الإيمان بالوفاء، الإيمان بالصدق، الإيمان بالعفة، الإيمان بالحياء، الإيمان بالستر، الإيمان بالاعتدال، الإيمان بالوسطية، الإيمان بالاعتدال، الإيمان بالوسطية، الإيمان بالاعتدال، الإيمان بالوسطية.

3- اے اللہ! میری زندگی میں جو شخص نے میری تعریف کی ہے، اس کو میرا دوست قرار دے۔

4- الآخرين : هي طرق الآخرين نفوسهم وجه أخيك .

[illegible]

القيم الأخلاقية

1- الفريضة: الفريضة هي الصلاة التي يُلزم الله بها عباده، وهي ركعتان في كل صلاة. قال الله تعالى: **وَأَقِمِ الصَّلَاةَ إِنَّ الصَّلَاةَ كَانَتْ أَكْبَرُ عِلْمٍ** (سورة الحج: 78). الفريضة هي الصلاة التي يُلزم الله بها عباده، وهي ركعتان في كل صلاة. قال الله تعالى: **وَأَقِمِ الصَّلَاةَ إِنَّ الصَّلَاةَ كَانَتْ أَكْبَرُ عِلْمٍ** (سورة الحج: 78). الفريضة هي الصلاة التي يُلزم الله بها عباده، وهي ركعتان في كل صلاة. قال الله تعالى: **وَأَقِمِ الصَّلَاةَ إِنَّ الصَّلَاةَ كَانَتْ أَكْبَرُ عِلْمٍ** (سورة الحج: 78).

2- مقياس : هو مجموعة من المعايير والمعايير المستخدمة لقياس الأداء أو تحقيق الأهداف. وهو يعبر عن القيمة الحقيقية للشيء الذي يتم قياسه، ويختلف باختلاف المجال والهدف.

[illegible]

4 : مواعيد ياتي من خارج منه ينال عمله في مواعيده.

القيم الأخلاقية □□□□□ بالقيادات الإدارية :

1- المصداقية : هو الالتزام الوظيفي للسلطة الإنتاجية بالقيم القويم التي تتجلى في سلوكهم ومشاريعهم ، المروسين يتأثرون بقلبه عليهم القائد في تعليماتهم التي تتجلى في سلوكهم ومشاريعهم . تبين مصداقية هؤلاء القادة فإنه في هذه التعليمات التي تتجلى في سلوكهم ومشاريعهم لا تتجلى في سلوكهم ومشاريعهم .

[illegible]

1- :
بطاعتهم
جيدة بين والمرؤسين
وغيبته والتشهير به لأنه لم يستطع حقه منه ، يجب أن يعلم غيبته تخدeme
الرئيس فيقوم قضية تشهر . يجب أن يعلم هناك شرعية ونظامية بها
يستطيع حقه وليس بالغيبة والتشهير ، يقابل والتعبير في وجهات الخالية الفضيحة

3- المروءة والمروءة: المروءة هي المروءة التي عملها فلولاها لم تكن تنفيذية. فيجب أن يكون المدير مسؤولاً للمروءة ويكون مسؤولاً بينهم. أقواله وتصرفاته يظلم فيها المروءة، لهم، المروءة كان غير المروءة يؤثر في عطاءهم وإنتاجهم. يعني أن يكون المدير مسؤولاً هلاً المروءة، سياسة وحكمة، التطبيق يعني التطبيق.

[illegible]

□□□ : مفهوم □□□ □□□ الوظيفى :

[illegible]

الوظيفی :

1- الهيئة العامة: يلتزم الموظفون بالالتزام والتواضع في تعاملهم مع الزبائن والعملاء، ونظافته ونظامه.

يجب على الموظفين أن يهتموا بنظافتهم الشخصية، شعورهم وتهذيب لحياتهم وأسلانهم وتقليل المثيرات السلبية التي قد تؤثر على العمل.

الموظفون يجب أن يحافظوا على نظافتهم وحسن معاملتهم مع الزبائن.

[illegible]

3- المبدأ الثالث: يعرف المبدأ كقيمة أساسية هو أن من له مثله لا يجب أن يعامل الموظفون والمسؤولين ويعاملهم بغير حق، أنه يعامل كإخوانه ويحب لهم الخير أن يعمل في ظل رزائته ، أنه يحاول أن يحققه وليس بالقوة ، لا يرفع صوته للآخرين بل يظهر رزائته بآية الله ، يدافع عن حقوقه بنفسه ، يحافظ على القيم والمبادئ هذه تحريبا .

الوظيفة:

[illegible][illegible][illegible]

4- التربية : التربية هي العملية التي ينفذها الوالدان أو الوالد الواحد لتوجيه سلوكيات أطفاله وتدريبهم على القيم والمبادئ الإسلامية. التربية هي عملية مستمرة تبدأ من الحمل وتستمر حتى البلوغ. التربية الجيدة هي التي تربي الإنسان على القيم والمبادئ الإسلامية، وتربيته على العمل الصالح، وتربيته على تجنب المعاصي. التربية الجيدة هي التي تربي الإنسان على القيم والمبادئ الإسلامية، وتربيته على العمل الصالح، وتربيته على تجنب المعاصي. التربية الجيدة هي التي تربي الإنسان على القيم والمبادئ الإسلامية، وتربيته على العمل الصالح، وتربيته على تجنب المعاصي.

القيام بأعمال خاصة تحقق لهم مصالح تتعارض مع المصالح العامة للمنظمة ، ولكن التزام الموظف من عدمه ورغم وجود العقوبة لا يكون في الغالب إلا بسبب أخلاق الموظف وأمانته وقيمه التي تربي عليها في البيت والمدرسة والمجتمع الكبير.

تدريبات ()

- () أمام العبارة الصحيح () () :
1- الأخلاقيات التي اكتسبها العامل من عمله الأول لا تؤثر على أخلاقه عند العمل في منظمة أخرى.

العبارة صحيحة

2- على القائد الإداري أن يكون حكيماً غير متساهل مع الموظفين وغير عبوس أو جاف في المعاملة.

العبارة صحيحة

3- الوظيفة كيان نظامي يتضمن مجموعة من الواجبات والمسؤوليات توجب على شاغلها التزامات معينة مقابل تمتعه بالحقوق والمزايا.

العبارة صحيحة

4- لا يترك تحديد ما هو أخلاقي وما هو غير أخلاقي في منظمات الأعمال لقناعات العمال الشخصية.

العبارة صحيحة

5- لا تؤثر مرجعية العامل السياسية أو الدينية أو الأدبية على اتجاهاته وسلوكياته الأخلاقية أو غير الأخلاقية داخل المنظمة.

العبارة صحيحة

6- توافق قيم العمال مع قيم المنظمة تدفعهم لمزيد من التفاعل وبالتالي يرتفع ويتحسن أداء العمل.

العبارة صحيحة

7- لتقويم أخلاقيات العمل ضرورة غض الطرف عن الأفعال أو الأخطاء البسيطة التي تصدر من أشخاص ذو خلق.

العبارة صحيحة

8- على القائد الإداري ألا يمسك بيده جميع الخيوط ويفوض صلاحياته للمرؤوسين حفاظاً على مصلحة العمل.

العبارة صحيحة

9- العمل هو كل ما يقوم به الإنسان من نشاط في وظيفة أو مهنة أو حرفة.

العبارة صحيحة

10- الإسلام مطلوب ومطلق في جميع مجالات الحياة كالزراعة والصناعة والتجارة بدون قيود أو شروط.

العبارة صحيحة

11- يجب أن تكون سياسة الإعلام في الدولة والصحافة ومؤسسات الرأي مقتصرة على المسائل السياسية والاقتصادية والرياضية وترك المسائل الأخلاقية للمؤسسات الدينية.

العبارة صحيحة

12- يلعب ضمير الإنسان الصالح دوراً كبيراً في إتباع الشخص سلوكاً أخلاقياً يهدف إلى تحقيق مصالح المؤسسة.

العبارة صحيحة

13- يظهر حسن معاملة الزملاء في التحية والابتسام والتعاون والنصح والتغاضي عن العيوب والأخطاء الغير مقصودة والدخول معهم في تنافس

العبارة صحيحة

14- العاملون يتأثرون بما يليقهم عليهم القائد الإداري من تعاليم وقرارات تستحوذ قلوبهم ومشاعرهم ، وعدم مصداقيته يحول هذه التعاليم والقرارات إلى مادة سخرية بين العاملين.

العبارة صحيحة

15- الصديق المادح في جميع الأحوال يريد الخير لصديقه بعدم ذكر عيوبه.

العبارة صحيحة

16- الموظف المتخصص من يتخذ قراره الفني في ضوء قيم المجتمع وإرادته وأن يكون قراره متأثر بشكل مباشر باحتياجات الناس وأهدافهم.

العبارة صحيحة

الموظفين.

18- يلتزم القائد الإداري بالإفصاح عن أسرار العمل متى طلبت الجهات الرسمية منه ذلك أو متى كان الإفصاح سيؤدي إلى كشف مخالفة.

العبارة صحيحة

19- عدم الاهتمام بغرس القيم والأخلاق الدينية في نفوس الأطفال في الأسرة والمجتمع يؤدي إلى سلوكيات غير حميدة بقبول الرشوة وعدم تحمل المسؤولية.

العبارة صحيحة

- اختار الإجابة الصحيحة

1- انتشار ظاهرة الغش في الامتحانات سببها :

١- نظام التعليم في المجتمع.

 $\begin{array}{r} \square\square\square\square\square\square\square \\ -\square \end{array}$

١- التأثير بالجماعات المرجعية.

2- تستطيع المنظمة توسيع نشاطها وقيامها بمشروعات ضخمة وتحقيق أرباح كبيرة إذا كان سلوكها أخلاقي مع :

□- الموردین.

١- العاملين.

❑ - المنافسين.

3- إن كون العمل عبادة ووسيلة للتنمية الوطنية وازدهار الوطن وتحسين مستوى الدخل يتطلب :

□- تنمية الرقابة الذاتية.

[illegible]

١٠- تصحيح الفهم الديني والوطني للوظيفة.

4- كان صاحب العمل متمسك بالأخلاق الكريمة فإن العمال سوف يقومون بتطبيق هذه الأخلاق الكريمة ، هذا يدل على :

. □ □ □ □ □ □ □ □ - □

□- تحقيق المساواة بينهم.

□- الشورى والتفويض.

5- عدم الالتزام بتطبيق الشريعة الإسلامية أو التخلي عنها سواء عمداً أو جهلاً بسبب الشبهات أو الشهوات أو وسوس الشياطين :

[illegible]

□۔ تلوث قیمی۔

6- "لماذا لا نأخذ من أموالهم؟" هذه المقولة الغير أخلاقية سببها :

□- التأثير بالجماعات المرجعية.

١- الموروثات الثقافية للعاملين.

❖ نظام التعليم في المجتمع.

7- عمل يؤديه الفرد من خلال ممارسات تدريبية وتحتاج إلى خبرة ومهارة وتدريب طويل :

$$\begin{array}{r} \boxed{}\boxed{}\boxed{}\boxed{} - \boxed{} \\ \hline \end{array}$$

١- الوظيفة.

المهنة.

8- يرجع عدم قدرة المنظمات الإدارية الغربية على القضاء على الفساد الإداري رغم نجاحها في الإنتاج إلى عدم وجود :

 $\frac{1}{2} \times \frac{1}{2} = \frac{1}{4}$

. -

❑- الرقابة الذاتية.

المسؤولية الاجتماعية

المسؤولية الاجتماعية والاقتصادية والتنمية الاجتماعية هي من أهم الركائز التي تقوم عليها التنمية المستدامة. كما أن المسؤولية الاجتماعية هي أيضاً ما يعود عليها بزيادة الإنتاج وتقليل التكاليف بين العاملين فيها. المسؤولية الاجتماعية معها ويزيد أيضاً انتماء العاملين والمستفيدين إلى هذه المؤسسة. المسؤولية الاجتماعية لا يربحون إلا المسؤولية الاجتماعية. أنها لا تهدف إلى تحقيق أهدافها وتطلعاتها.

مفهوم المسؤولية الاجتماعية :

التعريفات للمسؤولية الاجتماعية هي البعض أنها التزام المؤسسة التجارية بالمساهمة في التنمية الاجتماعية. المسؤولية الاجتماعية هي مسؤولية المؤسسة تجاه موظفيها وعائلاتهم لتحسين مستوى معيشة الموظفين وخدمتهم ويخدم التنمية الاجتماعية. بينما عرفها بأنها "أنها" المسؤولية الاجتماعية هي مسؤولية المؤسسة تجاه المجتمع. المسؤولية الاجتماعية هي مسؤولية المؤسسة تجاه المجتمع وتحسين الصحة العامة للمجتمع وتحقيق أهدافها.

المسؤولية الاجتماعية :

1- المسؤولية الاقتصادية : جوهر هذا المفهوم هو أن المؤسسة يجب أن تحقق هدف تحقيق الربح بأي مساهمة اجتماعية. المسؤولية الاجتماعية هي ثانوية لتعظيم الربح. ليسوا مالكي المؤسسة التي يديرونها هم المسؤولون عن المالكيين. مهمتهم إنجاز أعمالهم بطريقة تحقق الربح للمالكين، الأهداف الاجتماعية فإنهم سوف يلحقون بالمالكين. زيادة لتعويض المؤسسة الاجتماعية يؤدي إلى تحميل المستهلك هذه الزيادة مما يترتب عليه المستهلكين. هدف تحقيق الربح بأي مساهمة اجتماعية.

2- المسؤولية الاجتماعية : هذا المفهوم يعرض المؤسسة الاجتماعية. المسؤولية الاجتماعية هي مسؤولية المؤسسة تجاه المجتمع. المسؤولية الاجتماعية هي مسؤولية المؤسسة تجاه المجتمع. المسؤولية الاجتماعية هي مسؤولية المؤسسة تجاه المجتمع. المسؤولية الاجتماعية هي مسؤولية المؤسسة تجاه المجتمع.

3- المسؤولية الاجتماعية : المسؤولية الاجتماعية هي مسؤولية المؤسسة تجاه المجتمع. المسؤولية الاجتماعية هي مسؤولية المؤسسة تجاه المجتمع. المسؤولية الاجتماعية هي مسؤولية المؤسسة تجاه المجتمع. المسؤولية الاجتماعية هي مسؤولية المؤسسة تجاه المجتمع. المسؤولية الاجتماعية هي مسؤولية المؤسسة تجاه المجتمع.

المسؤولية الاجتماعية :

1- المسؤولية الاجتماعية : المسؤولية الاجتماعية هي مسؤولية المؤسسة تجاه المجتمع. المسؤولية الاجتماعية هي مسؤولية المؤسسة تجاه المجتمع. المسؤولية الاجتماعية هي مسؤولية المؤسسة تجاه المجتمع. المسؤولية الاجتماعية هي مسؤولية المؤسسة تجاه المجتمع.

2- المسؤولية الاجتماعية : المسؤولية الاجتماعية هي مسؤولية المؤسسة تجاه المجتمع. المسؤولية الاجتماعية هي مسؤولية المؤسسة تجاه المجتمع. المسؤولية الاجتماعية هي مسؤولية المؤسسة تجاه المجتمع. المسؤولية الاجتماعية هي مسؤولية المؤسسة تجاه المجتمع.

3- المسؤولية الاجتماعية : المسؤولية الاجتماعية هي مسؤولية المؤسسة تجاه المجتمع. المسؤولية الاجتماعية هي مسؤولية المؤسسة تجاه المجتمع. المسؤولية الاجتماعية هي مسؤولية المؤسسة تجاه المجتمع. المسؤولية الاجتماعية هي مسؤولية المؤسسة تجاه المجتمع.

4- المسؤولية الاجتماعية : المسؤولية الاجتماعية هي مسؤولية المؤسسة تجاه المجتمع. المسؤولية الاجتماعية هي مسؤولية المؤسسة تجاه المجتمع. المسؤولية الاجتماعية هي مسؤولية المؤسسة تجاه المجتمع. المسؤولية الاجتماعية هي مسؤولية المؤسسة تجاه المجتمع.

5- المسؤولية الاجتماعية : المسؤولية الاجتماعية هي مسؤولية المؤسسة تجاه المجتمع. المسؤولية الاجتماعية هي مسؤولية المؤسسة تجاه المجتمع. المسؤولية الاجتماعية هي مسؤولية المؤسسة تجاه المجتمع. المسؤولية الاجتماعية هي مسؤولية المؤسسة تجاه المجتمع.

6- البيئة : المسؤولية الاجتماعية هي مسؤولية المؤسسة تجاه المجتمع. المسؤولية الاجتماعية هي مسؤولية المؤسسة تجاه المجتمع. المسؤولية الاجتماعية هي مسؤولية المؤسسة تجاه المجتمع. المسؤولية الاجتماعية هي مسؤولية المؤسسة تجاه المجتمع.

8- الهدف من هذه الدراسة : التعرف على مدى التزام الجمعيات حماية المستهلك في الكويت بحماية البيئة .

مفهوم المسؤولية الاجتماعية :

[illegible]

أهداف البرنامج الاجتماعية :

- 1- تحديد وقياس مساهمة الاجتماعية للشركة في التكاليف الخارجية (الاجتماعية) لها تأثير إيجابي على الأداء الداخلي والخارجي للشركة أيضاً.
- 2- تقييم الشركة وفقاً لأهداف الشركة والأولويات الاجتماعية من جهة أخرى وفقاً للمعايير الدولية لتحديد مدى تحقيق الشركة لأهدافها من جهة أخرى.
- 3- إظهار الشركة من خلالها اجتماعية الشركة بتوفير البيانات المالية للشركة وفقاً للمعايير الدولية وإيصال هذه البيانات إلى تحقيق الأهداف الاجتماعية للشركة. التعليم العام في البيئة الطبيعية ، إيصال هذه البيانات إلى الأهداف الداخلية والخارجية ، الشركة ترشد الشركة بتوجيه الشركة الاجتماعية وتحديد الشركة لها الشركة وجهة الشركة وجهة الشركة وجهة الشركة.

:اجتماعية

- [illegible]

المسئولية الاجتماعية

[illegible]

المسئولية الاجتماعية (المستهلكين) :

- 1-** المستهلك له الحق في الحماية من المنتجات التي تنتجها الشركات التي لا تلتزم بالحدود الدنيا للصحة والحياة، والتي تنتجها بمعايير أقل من الناحية القانونية، بهذه المعايير. ليس من مسؤولية المجتمع حماية المستهلك وحمايته من المنتجات التي لا تلتزم بالحدود الدنيا للصحة والحياة.

المحاضرة الحادية عشرة

مفهوم المعايير الأخلاقية والسلوكيات المهنية

مفهوم المعايير الأخلاقية والسلوكيات المهنية : المعايير الأخلاقية والسلوكيات المهنية هي مجموعة من القواعد والقيم التي تحكم سلوك الموظفين العمامين في العمل. وتتميز هذه المعايير بأنها ذات طابع أخلاقي، حيث يكون الضمير الرقابية الداخلية للموظف هي المحرك الأساسي لسلوكه. وتتميز هذه المعايير بأنها ذات طابع أخلاقي، حيث يكون الضمير الرقابية الداخلية للموظف هي المحرك الأساسي لسلوكه.

1- أهمية المعايير الأخلاقية والسلوكيات المهنية :

يعتبر المعايير الأخلاقية والسلوكيات المهنية من أهم العوامل التي تؤثر على أداء الموظفين. وتتميز هذه المعايير بأنها ذات طابع أخلاقي، حيث يكون الضمير الرقابية الداخلية للموظف هي المحرك الأساسي لسلوكه.

2- الحياد : يجب على الموظف أن يتصرف بحياد تام، أي أن لا يتأثر بآرائه الشخصية أو بآراء الآخرين. ويجب أن يكون الموظف محايداً في جميع المواقف، وأن لا يسمح لأي من الأطراف بالتأثير على قراراته.

3- النزاهة : يجب على الموظف أن يكون نزيهاً، أي أن لا يقوم بعمله بنزاهة. ويجب أن يكون الموظف نزيهاً، أي أن لا يقوم بعمله بنزاهة. ويجب أن يكون الموظف نزيهاً، أي أن لا يقوم بعمله بنزاهة.

4- الاجتهاد : يتعين على الموظف أن يبذل جهداً قصوى في عمله، وأن يسعى لتحقيق أفضل النتائج الممكنة. ويجب أن يكون الموظف مجتهداً، أي أن لا يتوانى عن العمل، وأن يسعى لتحقيق أفضل النتائج الممكنة.

5- النزاهة والفاعلية : يلتزم الموظف بالنزاهة والفاعلية، أي أن لا يتوانى عن العمل، وأن يسعى لتحقيق أفضل النتائج الممكنة. ويجب أن يكون الموظف نزيهاً، أي أن لا يقوم بعمله بنزاهة.

أهداف المعايير الأخلاقية والسلوكيات المهنية :

1- تحديد معايير السلوكيات المهنية : تحديد معايير السلوكيات المهنية، أي أن لا يتوانى عن العمل، وأن يسعى لتحقيق أفضل النتائج الممكنة.

2- تعريف المواطنين في المعايير الأخلاقية : تعريف المواطنين في المعايير الأخلاقية، أي أن لا يتوانى عن العمل، وأن يسعى لتحقيق أفضل النتائج الممكنة.

3- الترويج للمعايير وأخلاقيات العمل : الترويج للمعايير وأخلاقيات العمل، أي أن لا يتوانى عن العمل، وأن يسعى لتحقيق أفضل النتائج الممكنة.

4- المهني : المهني، أي أن لا يتوانى عن العمل، وأن يسعى لتحقيق أفضل النتائج الممكنة.

5- تحقيق التوازن بين الموظفين والحكومة : تحقيق التوازن بين الموظفين والحكومة، أي أن لا يتوانى عن العمل، وأن يسعى لتحقيق أفضل النتائج الممكنة.

6- تشجيع الموظفين العموميين : تشجيع الموظفين العموميين، أي أن لا يتوانى عن العمل، وأن يسعى لتحقيق أفضل النتائج الممكنة.

7- البيئة الوظيفية : البيئة الوظيفية، أي أن لا يتوانى عن العمل، وأن يسعى لتحقيق أفضل النتائج الممكنة.

أهداف المعايير الأخلاقية والسلوكيات المهنية :

1- السلوكيات المهنية : السلوكيات المهنية، أي أن لا يتوانى عن العمل، وأن يسعى لتحقيق أفضل النتائج الممكنة.

1- تأدية عمله : تأدية عمله، أي أن لا يتوانى عن العمل، وأن يسعى لتحقيق أفضل النتائج الممكنة.

2- تخصيص الموارد : تخصيص الموارد، أي أن لا يتوانى عن العمل، وأن يسعى لتحقيق أفضل النتائج الممكنة.

3- مواعيد العمل : مواعيد العمل، أي أن لا يتوانى عن العمل، وأن يسعى لتحقيق أفضل النتائج الممكنة.

4- المهام الوظيفية : المهام الوظيفية، أي أن لا يتوانى عن العمل، وأن يسعى لتحقيق أفضل النتائج الممكنة.

5- القيد بقيم النزاهة والقيام بجميع المهام : القيد بقيم النزاهة والقيام بجميع المهام، أي أن لا يتوانى عن العمل، وأن يسعى لتحقيق أفضل النتائج الممكنة.

6- تنمية الموظفين : تنمية الموظفين، أي أن لا يتوانى عن العمل، وأن يسعى لتحقيق أفضل النتائج الممكنة.

7- الشخصية : الشخصية، أي أن لا يتوانى عن العمل، وأن يسعى لتحقيق أفضل النتائج الممكنة.

بنسختها واستخدامها : بنسختها واستخدامها، أي أن لا يتوانى عن العمل، وأن يسعى لتحقيق أفضل النتائج الممكنة.

8- الحكومة بأية تهمة : الحكومة بأية تهمة، أي أن لا يتوانى عن العمل، وأن يسعى لتحقيق أفضل النتائج الممكنة.

الشخصية البسيطة : الشخصية البسيطة، أي أن لا يتوانى عن العمل، وأن يسعى لتحقيق أفضل النتائج الممكنة.

9- شأته : شأته، أي أن لا يتوانى عن العمل، وأن يسعى لتحقيق أفضل النتائج الممكنة.

10- ظهوره : ظهوره، أي أن لا يتوانى عن العمل، وأن يسعى لتحقيق أفضل النتائج الممكنة.

11- الجمهور : الجمهور، أي أن لا يتوانى عن العمل، وأن يسعى لتحقيق أفضل النتائج الممكنة.

12- قيامه بمهمة رسمية : قيامه بمهمة رسمية، أي أن لا يتوانى عن العمل، وأن يسعى لتحقيق أفضل النتائج الممكنة.

13- الرئيس : الرئيس، أي أن لا يتوانى عن العمل، وأن يسعى لتحقيق أفضل النتائج الممكنة.

14- استعمالها : استعمالها، أي أن لا يتوانى عن العمل، وأن يسعى لتحقيق أفضل النتائج الممكنة.

15- الحيلة : الحيلة، أي أن لا يتوانى عن العمل، وأن يسعى لتحقيق أفضل النتائج الممكنة.

17- المصالحات العامة للموظفين الوظيفي في تحقيق الأهداف الشخصية.

[illegible]

المهنة هي مجموعة من الأشخاص الذين يعملون في مجال معين، ويتسمون بالالتزام والجدد والالتزام. المهنة هي مجموعة من الأشخاص الذين يعملون في مجال معين، ويتسمون بالالتزام والجدد والالتزام. المهنة هي مجموعة من الأشخاص الذين يعملون في مجال معين، ويتسمون بالالتزام والجدد والالتزام.

المسؤوليات الأخلاقية : □ □ □ □ □

[illegible]

يلتزم الموظف بتقديم الخدمات الحكومية للمواطنين في إطار دوره الوظيفي، ويتعامل بشفافية وبأعلى معايير النزاهة والحيادية، ويحافظ على سرية المعلومات التي يتعامل معها، ويحترم الخصوصية الشخصية للمواطنين، ويتعامل بشفافية وبأعلى معايير النزاهة والحيادية، ويحافظ على سرية المعلومات التي يتعامل معها، ويحترم الخصوصية الشخصية للمواطنين.

2- المبدأ الثاني: علاقة الممثلين مع تنفيذ أوامرهم وتوجيهاتهم وتعليماتهم
 لا تخالف قانونية ولا أخلاقية ولا يعلم رئيسه خطأً بل يلتزم بتنفيذ هذه المخالفة كما أكدها رئيسه خطأً لا أخلاقياً ولا قانونياً بل يعلم الجهات المعنية بالخطأ.

١١ جميع الشركات التي تخضع لتنفيذ التدابير الوقائية عليها جنابة يعاقب عليها
١٢ يلتزم الشركات رؤسائه وادارتهم بتوفير سبل العمل وعليه
١٣ يتعاون معهم بتقديم الخدمات اللازمة، يلتزم رؤسائه وادارتهم
١٤ يواجهها في حالة المخالفات المكبدة حديثاً بالوظيفة والبيانات التي تضمن استمرارية العمل.

3- الالتزامات المهنية : يلتزم الموظفون في المؤسسة بالالتزامات المهنية التي تفرضها طبيعة عملهم، ويتسمون بالحيادية والنزاهة في تعاملهم مع الزملاء والعملاء، ويحافظون على سرية المعلومات التي تحصلونها في العمل، ويحترمون خصوصياتهم، ويمتنعون عن أي سلوك قد يضر سمعة المؤسسة، ويتجنبون أي تضارب في المصالح، ويقدمون لهم العمل بأعلى مستوى من الكفاءة والجودة، ويحافظون على بيئة عمل آمنة وصحية، ويتجنبون أي سلوك غير أخلاقي وتنتهك القوانين.

[illegible][illegible]

5- السرية : المعلومات الواردة في هذا التقرير تعتبر سرية ويجب الاحتفاظ بها على هذا النحو.

هذه الوثيقة هي ملكية خاصة لـ **مؤسسة دبي للإعلام** وقد تم إعدادها بواسطة **مؤسسة دبي للإعلام**، ولا يجوز استخدامها أو توزيعها أو نشرها أو استخدامها في أي شكل آخر دون إذن مسبق من **مؤسسة دبي للإعلام**. **مؤسسة دبي للإعلام** لا تتحمل مسؤولية أي أضرار أو خسائر، بما في ذلك الأرباح المفقودة، الناتجة عن استخدام هذه الوثيقة. **مؤسسة دبي للإعلام** لا تتحمل مسؤولية أي أضرار أو خسائر، بما في ذلك الأرباح المفقودة، الناتجة عن استخدام هذه الوثيقة. **مؤسسة دبي للإعلام** لا تتحمل مسؤولية أي أضرار أو خسائر، بما في ذلك الأرباح المفقودة، الناتجة عن استخدام هذه الوثيقة.

6- الهدايا والامتيازات : يلتزم المانح تقديم الهدايا والامتيازات بطريقة

[illegible]

7-: يلتزم الموظفون بتعليمهم وتدريبهم

١٢ مكافأتمهم ١٣ تقميمهم ١٤ نقلهم ١٥ انتدابهم ١٦ إعارتهم بشفافية ونزاهة ١٧ ١٨ ١٩ ٢٠ ٢١ ٢٢ ٢٣ ٢٤ ٢٥ ٢٦ ٢٧ ٢٨ ٢٩ ٣٠ ٣١ ٣٢ ٣٣ ٣٤ ٣٥ ٣٦ ٣٧ ٣٨ ٣٩ ٤٠ ٤١ ٤٢ ٤٣ ٤٤ ٤٥ ٤٦ ٤٧ ٤٨ ٤٩ ٥٠ ٥١ ٥٢ ٥٣ ٥٤ ٥٥ ٥٦ ٥٧ ٥٨ ٥٩ ٦٠ ٦١ ٦٢ ٦٣ ٦٤ ٦٥ ٦٦ ٦٧ ٦٨ ٦٩ ٧٠ ٧١ ٧٢ ٧٣ ٧٤ ٧٥ ٧٦ ٧٧ ٧٨ ٧٩ ٨٠ ٨١ ٨٢ ٨٣ ٨٤ ٨٥ ٨٦ ٨٧ ٨٨ ٨٩ ٩٠ ٩١ ٩٢ ٩٣ ٩٤ ٩٥ ٩٦ ٩٧ ٩٨ ٩٩ ١٠٠

[illegible]

مفهوم

[illegible]

النفسية

بمنظور أن يكون هناك اتجاه عام في البحث العلمي نحو تحقيق هدف معين ،
هذه الفرضيات الأولية هي التي تسمى الفرضيات الفطرية وهذه الفرضيات الفطرية هي التي تسمى الفرضيات الفطرية.

وهناك ثلاث ثانوية هي: مسيرة الفرد الاجتماعية، عن طريق التفاعل ومنها التفاعل الاجتماعي، والسيطرة الذاتية، وهذه الدوافع الثلاثة هي التي تحفز الفرد على التفاعل الاجتماعي. هناك ثلاث عوامل شخصية كالعاهات النفسية، الاجتماعية أو المادية، الاقتصادية.

ويعتبر **التهديد** **تقرير** ، ويحاول التهديد المتعمد يتوافق مع أساليب مباشرة أو غير مباشرة بالأيذاء والتهديد بالإيذاء .

الهدف من هذا البحث هو التعرف على دور المرأة في تحقيق أهدافه ورغباته وحين يشعر بتهديد أمنه وحياته، حيث يستطيع أن يلجأ إلى تحقيق أمنه الاجتماعي رهبة الآخرين، يتصور أن الآخرين يحسب له الآخرين أن يكونوا في السيطرة ويحاول تحقيق الأمن الاجتماعي للآخرين.

الجدية : من الجد

يمكن فهم الكثير من النظم البيئية المحيطة به والتكيف مع ظروفها، وهما الجهاز العصبي والجهاز الهضمي. يوجد جهازان يساهمان في

- **الجهاز العصبي** : هو الجهاز الذي يختص بالتحكم والتنسيق بينها وبين باقي أجهزة الجسم. ويتكون من الدماغ، الحبل الشوكي، والجهاز العصبي المحيطي. وهو مسؤول عن تلقي المعلومات من البيئة الخارجية وإرسال الأوامر إلى العضلات والغدد.

- **جهاز** **كيمياء** **تحليلية** : فهو يختص بالتحليل الكيميائي للمركبات الكيميائية باستخدام طرق التحليل الكمي والنوعي. وهو يهتم بالتحديد الدقيق لتركيب المركبات الكيميائية وقياس كمياتها. يستخدم في مجالات عديدة مثل الطب، الزراعة، الصناعة، والبيئة.

: □□□□□□ □□□□ □□□ □□□□□□□□□□□□□□□□

- [illegible]

: مظاهر

.00000000000000000000-1

. □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ -2

3- احرص على احترامهم والإهمال في نصائحهم وتعليماتهم.

4

5- تخريب المرافق والأجهزة الإلكترونية.

6- الإيماءات □□□□ □□□□ يقوم بها □□□□ □□□□ سلوكاً عدوانياً.

: □ □□□ □□ □□ □□ □□ □

00 0 0000 0 000 0 00 0 -1

توفير الموظفين للموظفين وجهة نظر الدين تهديد

١-٢ توزيع العمل بين الموظفين
توزيع العمل بين الموظفين في القطاعين العام والخاص، وفقاً للمؤشرات التالية:

.0 00000 0 000 0 00 -2

يُتعلّق الموظف يعاني من مشاكل في الحياة الاجتماعية يعيش في بيئة غير مناسبة له السيطرة على حياته لديه معاناته النفسية وإحساسه بالوحشة الوظيفي فيعوض ذلك بالعيش في بيئة مناسبة له.

[illegible]

عائلة يسلك عدوانياً في المجتمع يعيشها يعاني تكوين علاقات اجتماعية سليمة.

[illegible]

تدريبات ()

1- يجب أن يكون الهدف تحقيقاً لأية مساهمة اجتماعية.

A diagram of a building with 10 windows. The windows are arranged in two rows of five. The numbers in the windows are: 1, 2, 3, 4, 5 in the top row and 6, 7, 8, 9, 10 in the bottom row.

2- يلتزم ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ تعليق ☐ تصريح ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ قيد ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ الأجهزة الأمنية.

صحیحة

3- تحسين البنية الأساسية وتحسينها في المناطق الحضرية والبلدية.

صحیحة

4- يعتبر قيام _____ المسئولين _____ أية مخالفة يرتكبها _____ الموظفين _____ غير أخلاقية.

A diagram of a building with 10 windows. The windows are arranged in two rows of five. The numbers in the windows are: 1, 2, 3, 4, 5 in the top row and 6, 7, 8, 9, 10 in the bottom row.

5- التثقيف الاقتصادي والاجتماعي للمواطنين كبرى التحديات التي تواجه التنمية، التثقيف هو أيضاً ما يعود عليها بزيادة الوعي بالمشاكل.

صححة

6- يقتصر على تحسين وتطوير ظروف بيئة وتوفير الوظيفة للتقدم للعاملين.

7- ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ الجمهورية يجب ☐ مراعى ☐ تقديمه للخدمة ☐ العرقية والاجتماعية ☐ السياسية والدينية.

8- الرئيس :
تعالمة المرؤوسين
معاملة تفضيلية.

9- قيام بمسئوليتها الاجتماعية بعيد الجمهور والمجتمعات المحلية هو تعبير الجيد لهذه .

الصحیحة فیما یلی :

1- يعتبر المقيم في المملكة العربية السعودية الذي يتقدم للحصول على تأشيرة زيجته من قبل زوجته تطبيقاً :

❖ الحيادية الوظيفية.

١- الحيادية السياسية.

QUESTION

2- زيادة كفاءة استخدام البيانات وتوفير البيانات حيث طريقة كفاءة استخدام البيانات والصلاحيات والمخاطر وحدودها

□ □ □ حماية :

.000000 -0

□ - □ للمستهلك.

١- البيئة.

3- تحقيق الأهداف الاستراتيجية للشركة من خلال الربح وتعظيم قيمة السهم للشركة وحماية أصولها وزيادة

المبيعات فإنها تقوم بمسؤوليتها الاجتماعية :

• -

. -

. □ □ □ □ □ - □

4- لتحقيق الجمهورية ... سلطاته ومنصبه لتحقيق ... شخصية يجب ... يتصف ... :

□- الحياء.

❑- النزاهة.

□-الفعالية

5- اية الله في تلك الحادثة تحريفها وتأخيرها:

[illegible]

❑- الحيادية الوظيفية.

□- الحيادية السياسية.

6- **تقديم إرشادات** **وكيفية** **منه** **من بقاءه**

[illegible]

.□□□□□ □□ -□

. □ □ □ □ □ - □

[illegible]

7- يَتَلَقَّى هَدِيَّةً مِّنْهُنَّ عَلَيْهِ :

- انا وانا بها

١٠ - قبولها.

- رئيسه

[illegible]

□□ □□ □□ يجب □□ يقوم به □□□□ وظیفته :

.

- خيانة

9- المستهلك والممارسات المهنية لممارسة الاختيارات الواعية بين المنتجات، المنتجات والخدمات،

تدريبية هذا للمستهلكين وتوعية المستهلكين بحقوقهم المشروعة

المستهلك

المستهلك الاختيار .

- المستهلك والتوقف

تأثيرات التغييرات في القوانين:

- 1- التغييرات في القوانين تؤثر على الموظفين في القطاعين العام والخاص والعسكرية والبلدية وغيرهم من القطاعات. التغييرات في القوانين تؤثر على الموظفين في القطاعين العام والخاص والعسكرية والبلدية وغيرهم من القطاعات. التغييرات في القوانين تؤثر على الموظفين في القطاعين العام والخاص والعسكرية والبلدية وغيرهم من القطاعات.
- 2- التغييرات في القوانين تؤثر على الموظفين في القطاعين العام والخاص والعسكرية والبلدية وغيرهم من القطاعات. التغييرات في القوانين تؤثر على الموظفين في القطاعين العام والخاص والعسكرية والبلدية وغيرهم من القطاعات. التغييرات في القوانين تؤثر على الموظفين في القطاعين العام والخاص والعسكرية والبلدية وغيرهم من القطاعات.

الموظفون في القطاعين العام والخاص:

الموظفون في القطاعين العام والخاص هم الذين يعملون في المؤسسات الحكومية والبلدية. وهذا يقتضي من جميع موظفي القطاعين العام والخاص القيام بمسؤوليات معينة وهي:

- مسؤوليات الموظفين:

- 1- زيادة الإنتاجية للموظفين لأهداف مهنتهم وتوعية الموظفين بأهدافهم. زيادة الإنتاجية للموظفين لأهداف مهنتهم وتوعية الموظفين بأهدافهم. زيادة الإنتاجية للموظفين لأهداف مهنتهم وتوعية الموظفين بأهدافهم.
- 2- وقدراته في إصداره عن الاستفسار منه بطريقة واضحة غير يراه غير واضح، في إصداره عن الاستفسار منه بطريقة واضحة غير يراه غير واضح، في إصداره عن الاستفسار منه بطريقة واضحة غير يراه غير واضح.
- 3- بين الموظفين بعضهم البعض، وإظهار الاهتمام بكل ما يفصح عنه الآخرين. بين الموظفين بعضهم البعض، وإظهار الاهتمام بكل ما يفصح عنه الآخرين. بين الموظفين بعضهم البعض، وإظهار الاهتمام بكل ما يفصح عنه الآخرين.
- 4- مهمتها في إصداره عن الاستفسار منه بطريقة واضحة غير يراه غير واضح، في إصداره عن الاستفسار منه بطريقة واضحة غير يراه غير واضح، في إصداره عن الاستفسار منه بطريقة واضحة غير يراه غير واضح.
- 5- بين الموظفين ورؤسائهم يوم يوم في إصداره عن الاستفسار منه بطريقة واضحة غير يراه غير واضح، في إصداره عن الاستفسار منه بطريقة واضحة غير يراه غير واضح، في إصداره عن الاستفسار منه بطريقة واضحة غير يراه غير واضح.

- ثانياً: مسؤوليات الموظفين:

- 1- بالقوانين التي تنظم العمل في القطاعين العام والخاص.
- 2- القوانين التي تنظم العمل في القطاعين العام والخاص.
- 3- تحقيق أهدافهم.
- 4- تحقيق مصالحهم.

الموظفون في القطاعين العام والخاص:

الموظفون في القطاعين العام والخاص هم الذين يعملون في المؤسسات الحكومية والبلدية. وهذا يقتضي من جميع موظفي القطاعين العام والخاص القيام بمسؤوليات معينة وهي:

مفهوم التغيير:

هو التغيير في القوانين التي تنظم العمل في القطاعين العام والخاص. التغيير في القوانين التي تنظم العمل في القطاعين العام والخاص. التغيير في القوانين التي تنظم العمل في القطاعين العام والخاص.

مظاهر الفساد :

من يتولون الفساد ؟ هي كالتالي :

1- الفساد السياسي : يتعلق الفساد السياسي بالسلوكيات المالية للسلوكيات السياسية ، ويتمثل الفساد في الدكتاتورية ، وسيطرة الفساد السياسية ، والمحسوبية.

2- الفساد المالي : يتعلق الفساد المالي بالقوانين المالية ، ويتمثل الفساد في المؤسسات والهيئات والمحسوبية ، والتعيين في المحسوبية.

3- الفساد الإداري : هو الفساد الإداري ، ويتمثل الفساد في القوانين ، ويتمثل الفساد في الجاهات المعنية لمعالجتها ، ويتمثل الفساد في مواعيد المسؤولية الإدارية.

4- الفساد الأخلاقي : يتمثل الفساد الأخلاقي في السلوكيات الأخلاقية ، وتصرفاته كالقيام بالحياء ، الخارجية ، التحقيق ، شخصية له ، المحسوبية ، يمارس المحسوبية.

يؤدي التفاوت في توسيع الفجوة بين الأغنياء والفقراء وهذا التفاوت في مستويات المعيشة وتهرب الأغنياء من دفع الضرائب يؤدي إلى تفاقم هذه الخدمات
 في دولتي الخليج، يؤدي التفاوت في زيادة الاستثمار الحكومية : التعليم والخدمات الصحية إلى تفاقم هذه الخدمات.

يؤدي نقص القيم الأخلاقية في المجتمع إلى انتشار الفساد وغياب النزاهة، مما يؤثر سلباً على التنمية المستدامة. لذلك، يجب تعزيز القيم الأخلاقية من خلال التعليم والتدريب، مما يساهم في بناء مجتمع أكثر عدلاً وشفافية. يُعدّ تعزيز القيم الأخلاقية عاملاً أساسياً لتحقيق التنمية المستدامة، حيث يساهم في بناء مجتمع أكثر عدلاً وشفافية.

: □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □

1- المبدأ الثاني: وهي المبدأ الذي يعهد إليهم المبدأ الثاني للمساءلة القانونية والإدارية والأخلاقية أعمالهم وتصرفاتهم حيث يكون الموظف المبدأ الثاني رؤسائه وهم مسئولين بدورهم المبدأ الثاني التشريعية المبدأ الثاني التنفيذية

[illegible]

4. النزاهة : هي القيم التي تتجلى في النزاهة المهنية والقيم الأخلاقية معنوية.

يوجد في الشركات العديد من التصرفات التي يقوم بها مجلس ادارة الشركة والتي تضر بالمساهمين فيها من خلال اتباع مجلس الادارة لطرق محاسبية ملتوية , فضلاً عن تلاعب الشركات في فوائدها المالية وإظهارها وأنها حققت ارباح كبيرة مما يخدع المستثمرين الذين يقبلون على شراء اسهم هذه الشركات بناء على هذه المعلومات الغير حقيقة .

كذلك ضعف النظام القانوني الذي يحكم تصرفات الشركات خاصة عند تنفيذ العقود التي تبرمها هذه الشركات مع الغير وعدم حل النزاعات بصوفاً , ناهيك عن ضعف المعلومات وعدم الشفافية ومنع الاشراف والرقابة على اعمال الشركات مما يؤدي الى انتشار الفساد وسوء الادارة . كل ذلك أدى الى العديد من الأزمات المالية وهذا ما حدث في الأزمة المالية الآسيوية والأزمة المالية الأمريكية , ولتفادي كل هذه الأزمات كان لزاماً وضع معايير دولية للشفافية والحوكمة :

افصح الشركات عن المعلومات المالية وما يؤدي اليه هذا من تخفيض تكلفة رأس مالها , وجذب الاستثمارات المحلية والأجنبية عندما تكون القوائم المالية للشركة صادقة , وإزدياد إتاحة التمويل وإمكانية الحصول على مصادر تمويل أرخص من أسواق المال , وخلق نظام لسوق تنافسية يقوم على أساس القانون , وإعادة تقييم الأنظمة المعمول بها , وإيجاد نوع من المحاسبة الدقيقة والشفافية .

ما هو معنى الحوكمة في منظمات الأعمال ؟

- الحوكمة (الحاكمية الرشيدة) هي : **التي تدير الشركة الرشيدة** .
- او هي : **التي تدير الشركة الرشيدة** , الاشرافي والتنسيقي المعتمد والذي يعكس مصداقية ادارة الشركة في رعايتها لمصالح الشركاء.
- 1- كذلك تعرف مؤسسة التمويل الدولية IFC الحوكمة بأنها : النظام الذي يتم من خلاله ادارة الشركات والتحكم في اعمالها .
 - 2- كما عرفت منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية OECD بأنها : مجموعة من العلاقات فيما بين القائمين على ادارة الشركة ومجلس الادارة وحملة الأسهم وغيرهم من المساهمين.
 - 3- وهناك من يعرفها بأنها : **التي تدير الشركة الرشيدة** , وقيام مجلس الدارة بالإشراف عليها لحماية المصالح والحقوق المالية للمساهمين.
- أي وجود نظم تحكم العلاقات بين الأطراف الأساسية التي تؤثر في الأداء , كما تشمل مقومات تقوية المنظمة على المدى البعيد وتحديد المسئول والمسئولية .

: **التي تدير الشركة الرشيدة**

قد ظهرت الحاجة إلى حوكمة في العديد من الاقتصاديات المتقدمة والناشئة خلال العقود القليلة الماضية , خاصة في أعقاب الانهيارات الاقتصادية والأزمات المالية التي شهدتها عدد من دول شرق آسيا وأمريكا اللاتينية وروسيا في التسعينات من القرن العشرين , ما شهدته الاقتصاد الأمريكي مؤخراً من انهيارات مالية ومحاسبية خلال عام 2002.

وتزايدت أهمية اللجوء للحوكمة نتيجة لاتجاه كثير من دول العالم الى التحول الى النظم الاقتصادية الرأسمالية التي يعتمد فيها بدرجة كبيرة على الشركات الخاصة لتحقيق معدلات مرتفعة ومتواصلة .

وقد أدى اتساع حجم تلك المشروعات الى انفصال الملكية عن الدارة , وشرعت تلك المشروعات في البحث عن مصادر للتمويل اقل تكلفة من المصادر المصرفية , فالتجأت الى أسواق المال.

وساعد على ذلك ما شهدته العالم من تحرير للأسواق المالية , فتزايدت انتقالات رؤوس الأموال عبر الحدود بشكل غير مسبوق , والشركات وانفصال الملكية عن الادارة الى ضعف آليات الرقابة على تصرفات المديرين , والى وقوع كثير من الشركات في أزمات مالية , ابرزها دول جنوب شرق آسيا في أواخر التسعينات , وقد دفع ذلك كله العالم للاهتمام بالحوكمة .

الهدف من تطبيق الحوكمة في منظمات الأعمال :

تهدف قواعد وضوابط الحوكمة الى تحقيق الشفافية والعدالة , وبالتالي تحقيق الحماية للمساهمين وحملة السندات جميعاً , والحد من استغلال السلطة في غير المصلحة العامة , بما يؤدي الى تنمية الاستثمار وتشجيع تدفقه , وتنمية المدخرات , وتعظيم الربحية , وإتاحة فرص عمل جديدة.

كما ان هذه القواعد تؤكد على أهمية الالتزام بأحكام القانون , ووجود هياكل ادارية تمكن من محاسبة الادارة أمام المساهمين , ومع تكوين لجنة مراجعة من غير اعضاء مجلس الادارة التنفيذية تكون لها مهام واختصاصات وصلاحيات عديدة لتحقيق رقابة مستقلة على التنفيذ .

شروط تطبيق الحوكمة في منظمات الأعمال :

- 1- توفير الحماية للمساهمين وتسهيل ممارستهم لحقوقهم .
- 2- معاملة كافة المساهمين معاملة متساوية سواء كانوا وطنيين او اجانب وإتاحة الفرصة لهم للحصول على تعويض مالي عند انتهاك حقوقهم.
- 3- ضمان القيام بالإفصاح السليم وفي الوقت المناسب عن كافة الموضوعات المتعلقة بالمنظمة ومركزها المالي والأداء وحقوق الملكية .
- 4- ضمان التوجيه والإرشاد الاستراتيجي للمنظمة والرقابة الفعالة لمجلس الادارة على ادارة المنظمة ومحاسبة مجلس الادارة عن مسؤوليته المنظمة والمساهمين .

: **التي تدير الشركة الرشيدة**

هناك اتفاق على ان التطبيق الجيد لحوكمة الشركات من عدمه يتوقف على مدى توافر ومستوى جودة مجموعتين من المحددات : الخارجية والمحددات الداخلية , وهي كالتالي :

4- المبادئ العامة .

ان الشركات و المؤسسات لديها مسؤولية تجاه المجتمع وتجاه المساهمين وذلك من خلال اتباع معايير أخلاقية في تعاملاتهم .
لذلك فان مجلس الادارة عليه مسؤولية وضع و اتباع الاطار الاخلاقي في التعاملات في المستويات العليا , هذا وأن الاساليب غير الأخلاقية تشجع على الفساد الذي يتناقض مع أسس و أهداف حوكمة الشركات والتي تتمثل في الحفاظ على حقوق المساهمين وتعزيزها وكذلك حقوق الأطراف المعنية الأخرى .

مسئوليات مجلس الادارة في منظمات الأعمال :

ان مسئوليات مجلس الادارة تتمثل فيما يلي :

1- وضع الأهداف والاستراتيجيات ومتابعة تنفيذها .

2- الاشراف على الادارة وتقييم ادائها .

3- تعيين المديرين واستبدالهم وتحديد مخصصاتهم .

4- مناقشة المصاريف الرأسمالية واعتمادها .

5- البت في خلافات وجهات النظر بين المديرين والمساهمين .

6- المراجعة الداخلية للمحاسبة و المراجعة الخارجية للبيانات المالية والمحاسبية .

7- العمل على التأكد من الالتزام بالقوانين السارية والأنظمة المتبعة .

8- مراقبة فاعلية ممارسات الحوكمة .

9- التأكد من أن شئون الشركة تسير بشكل عام في الطريق الصحيح لما فيه مصلحة المساهمين .

10- من صلاحية مجلس الادارة تشكيل لجان داخلية للقيام ببعض من مهامه .

11- تزكية مرشحين لانتخابهم بمعرفة الجمعية العمومية للمساهمين بغرض الانضمام لعضوية مجلس الادارة .

12- التأكد من ان التقارير المالية تتبع المعايير المحاسبية المستخدمة بالدولة , وان كافة تقارير النتائج تسلم بانتظام للجهات الرقابية بالدولة وللجهات الأخرى المعنية ذات الصلة .

عناصر الحاكمية الرشيدة في المنظمات :

١- الديمقراطية :

تتجسد من خلال تعزيز ممارسة الديمقراطية المصلحة والمبنية على أرض الواقع , بمعنى تجسيد نصوص القانون وترجمته بحياة ديمقراطية أسأها المشاركة وتمثيل الشعب في القرارات , ومن خلال توفير الإطار المؤسسي لمكافحة الفساد .

٢- ثانيًا : حقوق الإنسان :

تعزيز مفاهيم حماية حقوق الإنسان ونشر ثقافة حقوق الإنسان من خلال الاتفاقيات والمواثيق الدولية لحقوق الإنسان و اشاعة مبادئ الاحكام وتعزيز الكرامة وعدم التمييز بين الأفراد والمساواة .

٣- سيادة القانون :

بمعنى احترام المبادئ القانونية وحكمها والتي تساعد على ارساء قواعد العدالة و تفعيل آليات حل النزاعات بالطرق القانونية والى المبادئ القانونية والقانون وحق التقاضي وأن تنظر القضايا محكمة مستقلة وأن يكون القضاء والمحامون مستقلون لا يخضعون لأي سلطان غير سلطان الحق والعدل , ويتم ذلك من خلال العمل على استقلالية الجهاز القضائي .

٤- مؤسسات المجتمع المدني :

تعتبر مؤسسات المجتمع المدني من اهم عناصر الحاكمية الرشيدة وعلى الدول ان تعمل على تشجيع انشائها وتفعيل دورها في الشؤون العامة وان تعطىها الشرعية القانونية من خلال سن التشريعات التي تساعد على القيام بأداء الرقابي و العملي وتحقيق مفهوم المشاركة في التنمية .

٥- الادارة الحكومية :

ضرورة وجود الادارة الحكومية يعني ان تعمل على ادارة الأموال العامة واستثمار الموارد الطبيعية والبشرية في خدمة المجتمع ويكون كل أفراد الشعب شركاء في هذه الثروات وأن تؤمن بمبدأ تكافؤ الفرص وتقلد الوظائف العامة تحت معيار المساواة وعدم التحيز .

٦- الادارة غير المركزية :

على الحكومات وسلطات الدولة ان تقوم بتفويض صلاحياتها وسلطاتها لإدارات غير مركزية (لحكومة داخلية محلية) في المجالات المختلفة .

أثر الحاكمية الرشيدة على التنمية المستدامة :

ان الحاكمية الرشيدة مرتبطة ارتباطاً وثيقاً بعملية التنمية وخصوصاً التنمية المستدامة , ويمكن ان نحدد عناصر الحاكمية الرشيدة وعلاقتها بالتنمية من خلال المراكز التالية :

- 1- ديمقراطية حقيقية مبنية على مفهوم المشاركة في ادارة الدولة والمعتمدة على التمثيل لكافة فئات المجتمع والى المبادئ الديمقراطية .
- 2- احترام المعايير الدولية والمحلية لحقوق الإنسان وخصائصها المبنية على المساواة وعدم التمييز وعدم قابلية هذه الحقوق للتجزئة او الانتقاص .
- 3- التشجيع على دعم مؤسسات المجتمع القائمة , والتشجيع على تسهيل اجراءات تكوينها وتفعيل دورها في الحياة العامة .
- 4- احترام سيادة القانون وتعزيز مفهوم استقلال القضاء وتحديد معايير المحاكمات العادلة وحقوق التقاضي والى المبادئ القانونية .
- 5- ادارة أموال الدولة بطريقة شفافة وسليمة تخضع لمفهوم الرقابة العامة للمجتمع ولمفهوم المساءلة , وأن تقوم على ادارتها مؤسسات حكومية تعرف بقدرتها على التعامل مع قضايا ادارة أموال الدولة ومواردها بكل احتراف ومهنية عالية , ولحمة المجتمع وأفراده في أولى غاياتها .
- 6- اعتماد السلطة اللامركزية للحكومة وتوزيعها على مختلف مناطق الدولة جغرافيا , والى المبادئ الأساسية , وتعزيز مفهوم الرقابة وترسيخ مفهوم الحكم الرشيد .

٧- الثقافة التنظيمية وأخلاقيات العمل :

مفهوم الثقافة التنظيمية :

ان لكل منظمة من منظمات الأعمال ثقافتها الخاصة , وكما هو الحال بالنسبة لأي فرد منا ان يكون له شخصيته المستقلة والتي تميزه عن غيره , لكل منظمة ثقافتها وشخصيتها التي تتميز بها عن غيرها من المنظمات الأخرى .

فالمنظمات الربحية تختلف عن المنظمات غير الربحية , والجامعات تختلف عن المعاهد , والمستشفيات تختلف عن الفنادق.

كما ان المنظمات التي تعمل في نفس المجال وطبيعة العمل تختلف عن بعضها البعض , فلن تجد مصرفاً له شخصية مماثلة لمصرف آخر , جامعة لها شخصية مماثلة لجامعة أخرى .

- مفهوم كلمة الثقافة :

الثقافة هي مجموعة العادات والتقاليد والقيم والقواعد السلوكية المشتركة للموسسة وغير الموسسة لمجتمع ما او جماعة ما , والتي تميزهم عن غيرهم وتشكل هذه المجموعات أسس التفاهم والتعامل فيما بين أفراد المجتمع من خلال تفاعلهم اليومي مع بعضهم البعض , يتعلمونها ويدركونها كونهم أعضاء فيه .

كما عرف البعض الثقافة بأنها ذلك الكل المعقد الذي يشمل المعرفة والعقيدة والفن والأخلاق والقانون وأية قدرات يكتسبها الانسان كعضد .

التي تتعلمها الكائنات الانسانية في أي مجتمع من الكبار الذين تنتقل منهم الى الصغار .

- مفهوم كلمة التنظيمية :

تشق كلمة التنظيمية من التنظيم , والتنظيم هو هيكل للعلاقات التي تقوم بين جماعات متخصصة تسعى الى تحقيق هدف محدد من خلال تنسيق وتكامل الجهود .

- الثقافة التنظيمية :

هي مجموعة القيم و المعايير والسلوكيات والتصرفات والإشارات وأساليب التعامل والمعاملة التي تصدر عن الموظفين ويلمسها العملاء والمتعاملين والمجتمع الذي تتواجد فيه المنظمة , **الثقافة التنظيمية** هي مجموعة من القيم والسلوكيات والتصرفات التي تتوافق وغايات المنظمة العليا والمصالح المشتركة للمالكين والإدارة و الموظفين والمجتمع الذي تتواجد فيه المنظمة .

آليات تشكيل الثقافة التنظيمية :

1- اختيار الموظفين .

تعتبر عملية اختيار الموظفين خطوة رئيسية في تشكيل الثقافة التنظيمية , ذلك أنه ومن خلال عملية الاختيار يتم التعرف على الأفراد الذين ترى المنظمات ان لديهم مجموعة من الصفات والأنماط السلوكية , والخلفيات الثقافية , والاستعدادات و التوجهات المناسبة لها فعملية التعيين تعني في نهاية الأمر اختيار الأفراد الذين يتفقون مع قيم المنظمة , والتي يستطيعون الاعتذار عن التعيين اذا لم تكن متفقة مع أهدافهم وقيمهم . ومن الامثلة الواضحة على أهمية التوافق بين قيم المرشحين للتعين , وقيم المنظمة هو العمل في البنوك التي تتعامل بالفائدة البنكية , المرشحين للتعين , ان يقرروا العمل او عدم العمل فيها حسب درجة التوافق او التعارض بين القيم التي يؤمنون بها , وبين القيم المعمول بها في هذه البنوك .

2- الممارسات الادارية .

رغم أهمية القيم المعلنة في المنظمة إلا ان الممارسات الادارية تبقى المؤشر الحقيقي للتعرف على طبيعة الثقافة التنظيمية السائدة فيها , اذ يتضح ومن خلال هذه الممارسات أنواع السلوكيات التي يتم مكافأتها والسلوكيات التي يتم استنكارها ومعاقبة ممارسيها , ويشكل ذلك مؤشرات واضحة للعاملين .

وإنها تتبنى ثقافة تنظيمية تكافئ الأمانة والانجاز وتتبنى قيم المساءلة والشفافية , ولكن ومن واقع الممارسة اليومية يكتشف العاملون ان الادارة لا تطبق تلك الشعارات , حيث تتم الترفيقات والحوافز لمن لهم وساطة ومحسوبية وعلاقات مع الرؤساء , وأن كثيراً من المخالفة للقانون لا يتم محاسبة الذين يقومون بها , بل يحصل العكس , واذا ان الذين يلتزمون بالقوانين والتعليمات ولا يتجاوزونها يصنفون بأنهم تقليديون , وبالتالي يحسب ذلك نقاط قصور عليهم , ولو لم يكن ذلك بشكل واضح . وكذلك فان شعار الشفافية قد لا يكون في المنظمة منه الا الشعار , اذ تتعامل المنظمة بدرجة من السرية في الأمور التي لا وجوب للسرية فيها , ويجري التكتم على الممارسات الخاطئة , ويتم تزويق وتلوين المعلومات غير الصحيحة لوسائل الاعلام , بهدف رسم صورة جديدة للمنظمة ولكن مغايرة لما هو موجود في الواقع . وبالتالي فان مثل هذه الممارسات حقيقة هي التي تشكل الثقافة التنظيمية وليس الشعارات .

3- التنشئة و التطبيع .

يلزم لتثبيت الثقافة التنظيمية المطلوبة لدى العاملين أن تهتم منظمات الأعمال وبعد اختيارها للمرشحين المناسبين للتعين بعملية التأهيل والتدريب , فالتأهيل والتدريب من أنواع التطبيع الاجتماعي يتعلم من خلاله الموظفون الكثير عن المنظمة وأهدافها وقيمها وما يميزها عن المنظمات الأخرى . وغالباً ما يتم ذلك من خلال دورات تدريبية توجيهية , يتعرف من خلالها الموظفون على حقوقهم وواجباتهم ومزايا عملهم حتى يكونوا أقدر على العمل والانسجام مع القيم الثقافية السائدة في المنظمة .

4- القيم و المعايير و المبادئ .

ونعني بالقصص روايات لأحداث في الماضي يعرفها العاملون وتذكرهم بالقيم الثقافية للمنظمة و وهذه القصص تدور في الغالب على المؤسسين **القيم و المعايير و المبادئ** , كما أنها توفر معلومات حول الأحداث التاريخية التي مرت بها المنظمة وأهدافها وقيمها وما يميزها عن المنظمات الأخرى . التنظيمية والمحافظة عليها , اما الطقوس فهي احتفالات متكررة تتم بطريقة نمطية معيارية وتعزز بصورة دائمة القيم والمعايير الرئيسية , بالنسبة للرموز فان لكل منظمة رموز معينة تعزز صورة المنظمة وتميزها عن غيرها أمام الجمهور , وتوجد شعوراً خاصاً بهوية الموظف .

العوامل المكونة للثقافة التنظيمية :

العوامل و متغيرات مادية ملموسة .

1- المنتجات والخدمات التي تقدمها المنظمة .

2- اسم وشعار المنظمة وأيه دلالات او اشكال اخرى.

3- لمكاتب والفروع الخاصة بالمنظمة وأثاثها وتصميمه الداخليه والخارجية .

5- مساهمات وخدمات المنظمة في خدمة المجتمع .

1- سلوكيات وتصرفات الموظفين .

3- أسلوب الموظفين في تقديم المنتجات والخدمات التي تقدمها المنظمة للمجتمع .

5- مدى التزام الموظفين بالصورة العامة التي تطرحها المنظمة لنفسها داخل المجتمع .

7- شعور الموظفين تجاه المنظمة , والصورة التي يحملونها وينقلونها للجمهور الخارجي .

أهمية الثقافة التنظيمية :

2- الثقافة التنظيمية تعمل كمعادلة تنصهر فيها الشخصية والآنية للأفراد بأهداف المنظمة العليا , وبحيث تشكل القيم المشتركة معادلة تفاعل هذا

4- الثقافة التنظيمية هي الأساس لنجاح عمليات التحول والتطور والعمل بالجودة الشاملة التي تسعى إليها المنظمات , حيث باءت ❑❑❑ عمليا ❑

6- تسهل الثقافة التنظيمية الالتزام الجماعي من حيث تنمية الشعور بالهدف المشترك الذي يشجع الالتزام القوي من جانب من يقبلون هذه الثقافة.

8- تشكل الثقافة التنظيمية السلوك من خلال مساعدة الأفراد على فهم ما يدور حولهم , حيث توفر مصدراً للمعاني المشتركة التي تفسر لماذا تحدث

36

1- التأثيرات :

يكتشف الأساليب التي ينتهجها المدبرون لتحقيق أهداف المنظمة ، وهو كغيره يتأثر بالعوامل الذاتية والموضوعية ، يبقى المناخ السائد قيم السائد هو الوجه الرئيس الذي يؤثر في المدبرين تحقيق أهدافهم.

2- التأثيرات التنظيمية :

الهدف من هذا البرنامج هو مساعدة الموظفين على فهمها وتبنيها قبل الموظفين لتأديتها في بيئة العمل. هذا البرنامج سيساعد الموظفين على فهمها وتبنيها قبل الموظفين لتأديتها في بيئة العمل. هذا البرنامج سيساعد الموظفين على فهمها وتبنيها قبل الموظفين لتأديتها في بيئة العمل.

3- التأثير

١-٣ **الهيكل التنظيمي:** هيكلية المنظمة، وهي الطريقة التي يتم بها تنظيم المهام والوظائف بين الموظفين والقيادة ، المعلوماتية وتيسر العمل.

4- اكتب اسماء هوية :

هي بين الدولتين اللغيتين، بين قدرتها على التمييز بينهما، وبين طولها، يرسخ هويتها في المنظمات الضعيفة.

: □□ □□ □□ □□ □□ □□ -5

الموظفين في القطاعين العام والخاص، سياساتها وتحقيق أهدافها يساعد في استقرارها وتطورها.

6- تدعيم التوجهات الأخلاقية : □□□□ □□

الموظفين مقاييس أخلاقية معينة يمكن تجاوزها ، هذا سيدفع إلى إلزامها بالتقيد بالمعايير .

تغيير □□□□□□ التنظيمية :

- التغير في التحويل الضعيفة إلى قوية ، والمقصود القوية هي العوامل التي تؤثر على سلوكهم قيم وتقاليد المجتمع والتغيير والتحسين المستمر بينهم وثيقة العلاقة بينهم وبين المجتمع.

١٠ - أهداف العملية :

1- لا ينبغي أن يكتفى سبيل التنمية البشرية من خلال التنمية المحلية والدولية إلا بتغيير السلوكيات والاتجاهات والقيم المجتمعية، بل يجب أن تكون التنمية البشرية والتنمية المحلية والتنمية الدولية متكاملة ومتكافئة، وأن يكون الهدف من التنمية البشرية والتنمية المحلية والتنمية الدولية هو تحقيق التنمية المستدامة، وهذا يتطلب أهمية التقويم والتقييم.

2- قيام الممارس للمهنة بفهم احتياجات المجتمع وفهم كيفية استخدام المعرفة العلمية والإيجابية والسلبية ، واستخدامها في العمل المهني هو إيجابي أو سلبي هو .

3- إسهام القيادات الإدارية في تحقيق الأهداف الإيجابية للمؤسسات الحكومية باعتبارهم القوة الدافعة للتغيير. يتعلموا شيئاً مهماً وهو كيفية التعامل مع العاملين وتقييمهم بشكل إيجابي إليهم وليس العكس.

4- الأزمات وإحلالها

5- تنشيط وتفعيل الماتقيات و **الماتقيات** و **رصيد** و **ماتقيات** و **ماتقيات**.

[illegible]

7- **الاستجابة** **غير** **وإنما** **الإنجاز والتميز.**

8- تفعيل **الاختيار والتعيين والتدريب والترقية وتقييم** **الموظفين باعتبارها الركائز الأساسية** **للمنظمة والمسئولية وتنمية**

9- اكتب في الفراغات الاجتماعية.

10- الذين يقاومون التغيير والذين اتجأوا بالسلبية لإحلالهم بأفراد راغبين في التغيير ولهم نصيب في التكيف.

11- آليات التحكم في سيطرة غير المتحكمين.

التغيير

1- مؤهلات ومهارات المديرين والمشرفين وقدرتهم على التغيير.

2- القيام : قيم سليمة بين وبين العاملين في المؤسسة يساهم في توجيه التغيير وجهة سليمة وتحقيق الأهداف الإيجابية فيها.

3- يرتبط التغيير أيضاً باتجاهات العاملين وهي :
 - البدء في التخطيط للتغيير ،
 - البداية : العاملون يحاولون تجاهاتهم
 - يجب عليهم أن يتعلموا كيفية التعامل مع التغيير ،
 - سيجدونها أسهل من المتوقع ،
 - سيكون هناك اتجاه إيجابي وأخرى سلبية ،
 - يجب على الإدارة أن تكون متفهمين للإيجابية والسلبية.
 - التغيير : السلبي فعلى المدير تعديلها وتصحيحها .

المحاضرة الحادية والعشرون

الإنترنت وأخلاقيات العمل

- [illegible]

مفهوم : □ □□ □

- الحاسب الآلي هي أنظمة عالمية تتكون من أجهزة الكمبيوتر وملايين أجهزة الكمبيوتر وسيلة يستخدمها الموظفون في العمل.
- الحاسب الآلي هي أنظمة تتكون من أجهزة الكمبيوتر كبير في حجمها تسهم في العمل بين أنظمة الحاسب الآلي.

■ **■** **■** **■** **■**

- 1- **البنية الأساسية:** تتيج البنية الأساسية للباحثين والباحثين في مجال الحاسوب، مما يتيح لهم الوصول إلى المعلومات بسهولة. يمكنهم استخدام الحاسوبية العلمية. اليوم، أصبحت البنية الأساسية للبرمجيات التجارية أيضاً، مما يتيح لهم الوصول إلى المعلومات بسهولة. والبيع الإلكتروني.
- 2- **البنية الأساسية:** اليوم، أصبحت البنية الأساسية للتجارة الإلكترونية أيضاً، مما يتيح لهم الوصول إلى المعلومات بسهولة. والبيع الإلكتروني.
- 3- **البنية الأساسية:** اليوم، أصبحت البنية الأساسية للتجارة الإلكترونية أيضاً، مما يتيح لهم الوصول إلى المعلومات بسهولة. والبيع الإلكتروني.
- 4- **البنية الأساسية:** اليوم، أصبحت البنية الأساسية للتجارة الإلكترونية أيضاً، مما يتيح لهم الوصول إلى المعلومات بسهولة. والبيع الإلكتروني.
- 5- **البنية الأساسية:** اليوم، أصبحت البنية الأساسية للتجارة الإلكترونية أيضاً، مما يتيح لهم الوصول إلى المعلومات بسهولة. والبيع الإلكتروني.
- 6- **البنية الأساسية:** اليوم، أصبحت البنية الأساسية للتجارة الإلكترونية أيضاً، مما يتيح لهم الوصول إلى المعلومات بسهولة. والبيع الإلكتروني.
- 7- **البنية الأساسية:** اليوم، أصبحت البنية الأساسية للتجارة الإلكترونية أيضاً، مما يتيح لهم الوصول إلى المعلومات بسهولة. والبيع الإلكتروني.

وظیفہ :

- [illegible]

■ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □

- يمكن للموظف الاستفادة من وقته في تنفيذ المهام المطلوبة من الإدارة الإلكترونية ، يمكن له من رفع كفاءته ويطور مهاراته سواء الفنية الإدارية من زيارات العمل في مجال عمله الجديد .
- الموظف يسعى إلى أن يكون له دور في تطوير العمل الإداري وطريقة تفكيره ووعيه بقدرة تحديد الأولويات .
- الموظف يكون له دور في التطويرية الإدارية والضبابية التقديرية من تقدير العاملين وإنجازاتهم الشخصية.
- يعتبر الموظف من المهتمين في تحليل نتائج الإحصائيات للموظفين يستخدمون في شخصية الإنتاجية للموظفين.

- ويلاحظ أن المصنفين في القائمة المذكورة أعلاه قد تم تقييمهم على أساس عدم تقييد المصنفين في التجارة الإلكترونية بنوعية شخصية المصنفين في القائمة المذكورة أعلاه. وفيما يتعلق الموظفين في القائمة المذكورة أعلاه، فإنهم قد تم تقييمهم على أساس إنتاجية المصنفين في التجارة الإلكترونية بنوعية شخصية المصنفين في القائمة المذكورة أعلاه. وفيما يتعلق الموظفين في القائمة المذكورة أعلاه، فإنهم قد تم تقييمهم على أساس إنتاجية المصنفين في التجارة الإلكترونية بنوعية شخصية المصنفين في القائمة المذكورة أعلاه.

1- المراسلات البريدية:

[illegible]

5- مشاهدة الفيديو الإعلامية للجمعية العامة للجامعة.

7- تنزيل برامج إباحية تنزيل برمجيات غير آمنة.

9- القيام

1- التحويرية : هي عملية تحويل المواد الخام إلى منتجات نهائية قابلة للتسويق.

2- اعمدات العمل وكيفية ارتجاف ويحاول اغير سلوكه.

١١ جهازه ١٢ ١٣ جهاز ١٤ يمكن ١٥ خلاله ١٦ ١٧ ١٨ ١٩ ٢٠ ٢١ ٢٢ ٢٣ ٢٤ ٢٥ ٢٦ ٢٧ ٢٨ ٢٩ ٣٠ ٣١ ٣٢ ٣٣ ٣٤ ٣٥ ٣٦ ٣٧ ٣٨ ٣٩ ٤٠ ٤١ ٤٢ ٤٣ ٤٤ ٤٥ ٤٦ ٤٧ ٤٨ ٤٩ ٥٠ ٥١ ٥٢ ٥٣ ٥٤ ٥٥ ٥٦ ٥٧ ٥٨ ٥٩ ٦٠ ٦١ ٦٢ ٦٣ ٦٤ ٦٥ ٦٦ ٦٧ ٦٨ ٦٩ ٧٠ ٧١ ٧٢ ٧٣ ٧٤ ٧٥ ٧٦ ٧٧ ٧٨ ٧٩ ٨٠ ٨١ ٨٢ ٨٣ ٨٤ ٨٥ ٨٦ ٨٧ ٨٨ ٨٩ ٩٠ ٩١ ٩٢ ٩٣ ٩٤ ٩٥ ٩٦ ٩٧ ٩٨ ٩٩ ١٠٠ يوضع في ١٠١ ١٠٢ ١٠٣ ١٠٤ ١٠٥ ١٠٦ ١٠٧ ١٠٨ ١٠٩ ١١٠ ١١١ ١١٢ ١١٣ ١١٤ ١١٥ ١١٦ ١١٧ ١١٨ ١١٩ ١٢٠ ١٢١ ١٢٢ ١٢٣ ١٢٤ ١٢٥ ١٢٦ ١٢٧ ١٢٨ ١٢٩ ١٣٠ ١٣١ ١٣٢ ١٣٣ ١٣٤ ١٣٥ ١٣٦ ١٣٧ ١٣٨ ١٣٩ ١٤٠ ١٤١ ١٤٢ ١٤٣ ١٤٤ ١٤٥ ١٤٦ ١٤٧ ١٤٨ ١٤٩ ١٥٠ ١٥١ ١٥٢ ١٥٣ ١٥٤ ١٥٥ ١٥٦ ١٥٧ ١٥٨ ١٥٩ ١٦٠ ١٦١ ١٦٢ ١٦٣ ١٦٤ ١٦٥ ١٦٦ ١٦٧ ١٦٨ ١٦٩ ١٧٠ ١٧١ ١٧٢ ١٧٣ ١٧٤ ١٧٥ ١٧٦ ١٧٧ ١٧٨ ١٧٩ ١٨٠ ١٨١ ١٨٢ ١٨٣ ١٨٤ ١٨٥ ١٨٦ ١٨٧ ١٨٨ ١٨٩ ١٩٠ ١٩١ ١٩٢ ١٩٣ ١٩٤ ١٩٥ ١٩٦ ١٩٧ ١٩٨ ١٩٩ ٢٠٠

5- هو المطلوب الموظفين عليهم ويتم توقيعهم عليها هم الهدف وأنه وليس لأغراض شخصية ، يقوم بإرسالها ،

المحاضرة الثانية والعشرون

: □ □□ □□ □ □ □ □ □□ □ □ □ □□ □

- [illegible]

: □ □□□ □ □ □ □□□ □□ □ □ □□□□ □ □ □□□□

- 1- حماية حقوق الملكية الفكرية للمخترعين والمخترعات.
- 2- تطوير وتنظيم الممارسات ذات الطبيعة عمله بحيث يصب في مصلحة المجتمع.
- 3- حماية حقوق الملكية الفكرية للمخترعين والمخترعات في ترخيص استخدامها.
- 4- حماية حقوق المخترعين والمخترعات في مواجهة ملاحظته غير الطبيعية في استخدامه.
- 5- تنزيل وتنظيم الحقوق غير أخلاقية أو عنصرية سياسية في الكراهية في أي أنشطة غير قانونية.
- 6- تنزيل وتنظيم الحقوق في الفيديو في الموسيقى وغيرها.
- 7- تنظيم وتنظيم الحقوق في أجهزة الكمبيوتر.
- 8- تنظيم وتنظيم الحقوق في سرية سياسية في تهديد مضايقات للآخرين.

ظاهرة : □ □□□ □ □ □□□□ □□□□

- [illegible]

: □ □□□ □ □ □ □□□ □□□ مظاهر

- 1- السيطرة على المعلومات الشخصية والتقليل من التكاليف الذي يستخدم فيه المعلومات الشخصية علاجية أو طبية أو غيرها من الأغراض. قطعها على نفسه للآخرين.
- 2- التمسك الشديد بالمعلومات الشخصية والتفكير به والتفكير به له قيمته العالية.
- 3- التمسك بالمعلومات الشخصية وفقدانه عائلية ووظيفية.
- 4- التمسك بالمعلومات الشخصية كمصدر للمعلومات الشخصية التي يقوم بها الشخص.
- 5- التمسك بالمعلومات الشخصية يقوم به الشخص الإباحية، المعلومات الشخصية للمستخدمين الآخرين.
- 6- التمسك بالمعلومات الشخصية يستطيع الشخص أن يشبع رغبته في المعلومات الشخصية يجد جهازاً شخصياً أو نتيجة من الجهاز.
- 7- التمسك بالمعلومات الشخصية الطويلة الكمبيوتر، يشعر الشخص التي تخالطها أحياناً أحاسيس القهر والقلق تكون نتيجة من الطويل المعلومات الشخصية غير قانونية أو بها.
- 8- الهروب من المعلومات الشخصية يمارسه الشخص يلجأ إلى المعلومات الشخصية يكون يحصل من المعلومات الشخصية يكون.
- 9- التمسك بالمعلومات الشخصية المادية المعلومات الشخصية نتيجة انشغاله وعشقه للإنترنت، فإنه بصرف المعلومات الشخصية يجب ماله المعلومات الشخصية أجهزة ضروريات المعلومات الشخصية بإحساسه المعلومات الشخصية في حياته، دفاعه حق المعلومات الشخصية ونكرانه المعلومات الشخصية إهمال منه لحقوق الآخرين المعلومات الشخصية وتجنبه المعلومات الشخصية إهماله القيام بواجباته الوظيفية.
- 10- التمسك بالمعلومات الشخصية الأولويات المعلومات الشخصية وإحساسه المعلومات الشخصية في حياته، دفاعه حق المعلومات الشخصية ونكرانه المعلومات الشخصية إهمال منه لحقوق الآخرين المعلومات الشخصية وتجنبه المعلومات الشخصية إهماله القيام بواجباته الوظيفية.

- الاتصال هو العملية التي يتم بها نقل المعلومات والمعاني والأفكار من شخص إلى آخر بصورة تحقق الأهداف المنشودة في المنظمة.
- وبالتالي فالاتصال يعتبر بمثابة خطوط تربط أوصال البناء أو الهيكل التنظيمي لأي منظمة ربطاً ديناميكياً , فلا يمكن أن نتصور جماعة ما أياً كانت نشاطها دون أن نتصور في ذات الوقت عملية الاتصال التي تحدث بين أقسامها وبين أفرادها وتجعل منها وحدة عضوية لها درجة من التكامل تسمح بقيامهما بنشاطهما.
- ويحدث الاتصال في أية منظمة وفق التنظيم الرسمي وأيضاً في التنظيم غير الرسمي الذي قد يحس به المسؤولون في المنظمة أو يحسون بجزء منه أو لا يحسون ولكنه على أي حال ذو أثر قد يفوق في شدته الاتصال عن طريق التنظيم الرسمي.

مكونات عملية الاتصال :

- عملية الاتصال هي نقل فكرة أو معلومات ومعاني (الرسالة) من المرسل (المرسل) عن طريق معين (القناة) إلى المتلقي (المستقبل) , وتنقل الرسالة عبر قناة الاتصال على شكل رموز مفهومة ومتفق عليها بين المرسل والمتلقي .
- وقد تصل الرسالة سليمة ويفهمها المستقبل فهماً صحيحاً ويتقبلها ويتصرف حيالها حسب ما يتوقعه المرسل , وتعتبر عملية الاتصال في هذه الحالة سليمة . وقد تصل الرسالة إلى المستقبل ولكنه لا يفهمها أو لا يتقبلها ومن ثم لا يتصرف بالنسبة لها كما يرجو المرسل وفي هذه الحالة فإن عملية الاتصال تعتبر غير ناجحة , بل هي عكس ما ينبغي .
- ويرجع فضل عملية الاتصال إلى عنصر أو أكثر من عناصر عملية الاتصال , ولكن من الممكن أن يتحقق المرسل من نتيجة رسالته عن طريق (المرسل) أو ما يسمى أحياناً (التغذية المرتدة) , والمقصود بذلك أن يحاط المرسل علماً بما يترتب على رسالته من آثار في المستقبل أو إذا ما ضلت سبيلها لسبب ما ولم تصل إليه أو وصلته ناقصة أو مشوشة , ويكون مسار إرجاع الأثر عكس مسار عملية الاتصال الأصلية أي تكون من المستقبل إلى المرسل ووظيفتها تصحيح المفاهيم عند المستقبل أو إقناعه بها.

عناصر عملية الاتصال :

1- المرسل والمتلقي .

يتحدد مصدر الاتصال أو مرسل المعلومات في الهيكل التنظيمي بعضو من الأعضاء العاملين في التنظيم , وسوف يكون لدى العضو في هذا المجال بعض الأفكار والنوايا والمعلومات فضلاً عن أهداف محددة من قيامه بعملية الاتصال.

2- ترجمة وتسجيل الرسالة في شكل مفهوم.

يهدف المرسل لأية رسالة إلى تحقيق نوع من الاشتراك بينه وبين مستقبل الرسالة لتحقيق هدف محدد , وبالتالي فهناك ضرورة لترجمة أفكار ونوايا المرسل إلى لغة مفهومة , ويعني ذلك ضرورة التعبير عما يقصده المرسل في شكل رموز أو لغة مفهومة , ويشير ذلك إلى ترجمة ما يقصده المرسل إلى رسالة يمكن للشخص الذي يستقبلها أن يفهم الغرض منها.

3- الهدف .

الرسالة هي الناتج الحقيقي لما أمكن ترجمته من أفكار ومعلومات خاصة بمصدر معين في شكل لغة يمكن تفهمها , والرسالة في هذه الحالة هي الهدف الحقيقي لمرسلها والذي يتبلور أساساً في تحقيق الاتصال الفعال بجهات أو أفراد محددين في الهيكل التنظيمي.

4- وسيلة الاتصال.

ترتبط الرسالة موضوع الاتصال مع الوسيلة المستخدمة في نقلها , ولذلك فإن القرار الخاص بتحديد محتويات الرسالة لا يمكن فصله عن القرار الخاص باختيار الوسيلة التي ستحمل هذه الرسالة من المرسل إلى المستقبل.

وهناك أشكال مختلفة لوسيلة الاتصال في البيئة التنظيمية منها :

الاتصال المباشر بين المرسل والمرسل إليه (وجهاً لوجه) , والاتصال بواسطة التليفون , والاتصالات غير الرسمية (خارج نطاق الاداء التنظيمي) , والاتصال عن طريق الوسائل المكتوبة , وتبادل الكلمات والعبارات عن طريق بعض الأشخاص بين المرسل والمرسل إليه .

5- تفهم الرسالة.

يتوقف كمال عملية الاتصال وتحقيق الغاية منها على مدى ارتباط محتويات الرسالة باهتمامات المرسل إليه , والطريقة التي يمكن لمستقبل الرسالة أن ينظر بها إلى مدلولات محتوياتها وطريقة تفهمها لها وخبرته السابقة في الهيكل التنظيمي فضلاً عن انطباعه الحالي عن مرسل الرسالة . وكلما كان تفهم المرسل إليه لمحتويات الرسالة موافقاً لنوايا وأهداف المرسل , كلما انعكس ذلك على نجاح عملية الاتصال وإتمامها بدرجة مناسبة من الفاعلية.

6- الاسترجاع .

تلعب عملية استرجاع الأثر الدور الأساسي في معرفة مرسل الرسالة للأثر الذي نتج عنها لدى مستقبلها ومدى استجابته لها ومدى اتفاق ذلك مع الهدف الذي حدده المرسل أصلاً.

وتتم عملية استرجاع المعلومات في المنظمة باستخدام الطرق التالية :

- الاسترجاع المباشر للمعلومات من خلال الاتصال المباشر وجهاً لوجه , الذي يتم بين المدير والأطراف الأخرى في الهيكل التنظيمي , وعادة يتم ذلك عن طريق التبادل الشفوي للمعلومات بين مرسل الرسالة ومستقبلها.

وقد يتمكن المرسل من استرجاع المعلومات من خلال مظاهر معينة لمستقبل الرسالة مثل التعبير عن عدم الرضا العام من محتويات الرسالة أو يلمس سوء فهم الرسالة من المروءوس.

استرجاع غير مباشر للمعلومات , أمثلة الوسائل غير المباشرة أن يلاحظ المدير الظواهر التي توضح له عدم فاعلية عملية الاتصال مثل :

- الانخفاض الملحوظ في الكفاية الانتاجية.
- الزيادة المطردة في معدلات غياب العاملين.
- الزيادة الملحوظة في معدلات دوران العمل.
- التنسيق الضعيف بين الوحدات التنظيمية التي يشرف عليها المدير.

وعموماً فإن المدير الناجح والفعال هو الذي يحاول بشكل مستمر أن يعي مستوى كفايته وفاعليته في أداء عملية الاتصال في التنظيم , ثم اقتناعه التام بأهمية عملية الاتصال في تحقيق أهداف المنظمة.

النتائج المتوقعة :

لا يتم الاتصال في التنظيم إلا عندما تتوفر الشروط التالية , فقد تظهر بعض مصادر الشوشرة أو عدم انتظام تدفق الرسالة بالشكل المطلوب نتيجة لعوامل عديدة , ومن أهم هذه العوامل التي تقلل من الولاء والإيمان بالرسالة بين العاملين بالمنظمة ما يلي :

- عدم انتباه مستقبل الرسالة إلى محتوياتها.
- عدم وجود تفهم دقيق لمقصود الرسالة سواء بواسطة المرسل إليه أو المصدر.
- استخدام المرسل كلمات في الرسالة لها دلالات ومعاني مختلفة لأشخاص مختلفين.
- ضغط الوقت لكل من المرسل أو المرسل إليه.
- تأثير الحكم الشخصي لمستقبل الرسالة على نجاح عملية الاتصال.

وللتغلب على تأثير هذه المعوقات في عملية الاتصال يجب مراعاة الآتي :

- 1- تقديم المعلومات بشكل يتفق مع رغبات المرسل إليه الذي يقبل على هذه المعلومات أو يعرض عنها طبقاً لما إذا كانت تتفق مع احتياجاته , وهذا يدعو الإدارة إلى تفهم تلك الحاجات والرغبات وتصميم وسائل الاتصال تبعاً لها.
 - 2- إيصال المعلومات في وحدات صغيرة وليس بصورة إجمالية.
 - 3- إتاحة الفرصة للمرسل إليه المعلومات لأن يشرح وجهة نظره في هذه المعلومات , وذلك يهيئ للمرسل المعلومات الفرصة لكي يتأكد من أن المعنى الذي يقصده هو بذاته المعنى الذي فهمه المرسل إليه.
- والهدف كله هو إيصال أكبر كمية من المعلومات الدقيقة والصحيحة إلى المرسل إليهم دون تأخير أو تشويش الذي قد يؤدي إلى انتشار الشائعات وقيام الاتصالات غير الرسمية بين العاملين بالمنظمة والتي قد تؤثر تأثيراً ضاراً في الروح المعنوية والكفاءة الإنتاجية.

ينظر إلى التنظيم الإداري على أنه شبكة معقدة من العلاقات المتداخلة بين الأفراد , وتنعكس تلك العلاقات على وجود شبكات متعددة أو طرق كثيرة للاتصال بين أعضاء التنظيم , ومن هذه الطرق ما يلي :

- 1- الاتصال الي يتم من خلال انتقال الرسائل طبقاً لخطوات تسلسل السلطة في التنظيم , ويمكن أن يكون ذلك من أسفل إلى أعلى أو من أعلى إلى أسفل (بين الزملاء) .
 - 2- الاتصال الذي يتم على شكل حرق (Y) , وذلك حينما يرسل بعض رؤساء الأقسام تقارير معينة من الأعمال على رؤسائهم .
 - 3- الاتصال الذي يتم على شكل حرف (X) , وذلك حينما يقوم أربعة من المرؤوسين من أماكن مختلفة بالتنظيم الهرمي بكتابة تقارير إلى رئيسهم الذي يقع مركزه بينهم جميعاً.
- وتتوقف طريقة الاتصال المناسبة على ظروف التنظيم نفسه والخصائص المميزة لسلوك أعضائه , وذلك يتطلب التفهم للنواحي التالية :
- 1- إن طريقة الاتصال المتبعة في نقل الرسائل تؤثر بشكل واضح في دقة المعلومات التي تحتويها تلك الرسائل.
 - 2- تنعكس طريقة الاتصال المطبقة بالتنظيم على طريقة ومستوى أداء الأفراد لواجباتهم.
 - 3- تؤثر طريقة الاتصال على مستوى رضا الأفراد ومجموعات الأفراد عن وظائفهم.
- وبذلك يمكن القول أن هيكل الاتصال الذي يتم اختياره وتطبيقه سوف يلعب دوراً هاماً في تحديد أنماط التفاعل بين الأفراد داخل التنظيم.

العوامل التنظيمية التي يؤثر في عملية الاتصال :

هناك العديد من العوامل التنظيمية التي لها تأثير أساسي على فاعلية الاتصال , نذكر منها ما يلي :

- 1- **الهيكل التنظيمي** : هناك العديد من العوامل التي تؤثر في فاعلية الاتصال , نذكر منها ما يلي : لا شك أن مركز الفرد في التنظيم الرسمي له صلة كبيرة بعملية الاتصال التي تتم داخل هذا التنظيم , هناك ثلاثة أبعاد لعملية الاتصال التنظيمي : **الهيكل التنظيمي** , **البيئة التنظيمية** , **السلطة** . وقد نالت الاتصالات الأفقية والاتصالات التي تتدفق من أسفل إلى أعلى اهتماماً قليلاً في الأوساط الإدارية , **السلطة** : الضيقة للمديرين إلى عملية الاتصال على أنها عبارة عن أوامر وتعليمات وسياسات صادرة من الإدارة العليا إلى مستوى تنظيمي أقل , كما ارتبطت هذه النظرة بالمعلومات والتقارير التي تعد من مستوى الإدارة المباشرة ويتم إرسالها إلى الإدارة في المستويات التنظيمية العليا.

2- زيادة فهم العاملين بحقيقة الاتصال وأهميته.

ويتحقق ذلك بتوعية العاملين بأهمية الاتصال عن طريق البرامج التدريبية ورفع مستوى التدريب كلما ارتفع المستوى الوظيفي , لأن العائد له تأثير على تيسير وتنشيط الاتصالات داخل المنظمة.

3- إعادة تنظيم المنظمة بما يكفل تيسير وتنشيط الاتصالات.

وتؤدي عملية تيسير الاتصالات وتبسيطها وتقصير قنواتها إلى اختصار الوقت والجهد , وزيادة عدد الاتصالات , وتقصير خطوط الاتصال , وتضييق نطاق الإشراف بإلغاء بعض المستويات الإدارية التي لا يحتاج إليها العمل.

4- تطوير مهارات الاتصال بالنسبة للعاملين.

- تطوير مهارات التحدث : وذلك بالاهتمام بمحتوى الحديث ومضمونه , **الفروق الفردية** بين الأفراد , واختيار الوقت المناسب للحديث , ومعرفة أثره على الآخرين.
- تطوير مهارات الكتابة : وذلك بتدريب العاملين على الكتابة الإدارية الموضوعية الدقيقة , **الأخطاء الإملائية** , وهذا يتطلب زيادة حصيلته معلومات العاملين اللغوية وترقية أسلوبهم في الكتابة.
- تطوير مهارات القراءة : وذلك بزيادة سرعة الفرد في القراءة وفهمه لما يقرأ.
- تطوير مهارات الإنصات : وذلك باختيار العامل ما يهمه من معلومات وبيانات مما يصل إلى سمعه.
- تطوير مهارة التفكير : وهي سابقة أو ملازمة أو لاحقة لعملية الاتصال وذلك بزيادة مهارة العاملين في استخدام وسائل الاتصال.

5- تطوير نظم حفظ المعلومات.

وذلك بإيجاد نظام لحفظ المعلومات والبيانات تتوافر فيه السهولة والبساطة , والوفرة في المال والجهد , **تصادف** في المساحة المطلوبة لعملية **تحقيق أمن وأمان المستندات والأوراق والأشرطة المتضمنة لهذه المعلومات والبيانات.**

6- الاتجاه نحو ديمقراطية القيادة.

وذلك بمشاركة حقيقة من جانب العاملين والتعرف على أفكارهم وآرائهم , وهذا يؤدي إلى اتصالات أنشط وأصدق وأيسر , كما يؤدي إلى التخلص من **السلطة**.

7- تدعيم الثقة بين العاملين في المنظمة.

حيث يؤدي ذلك إلى تيسير الاتصالات وتقليل وقت الاتصالات , وفي ظل انعدام الثقة بين العاملين بعضهم البعض , وبدون هذه الثقة يكون هناك دائماً اتصال مكتوب بمستند لإثبات أن هناك اتصالاً قد تم ولإثبات موضوع الاتصال.

8- تخلي العاملين عن الاتجاهات السلبية.

حيث إذا سادت الاتجاهات الإيجابية المنظمة انعكس ذلك في المعاملة مع الجمهور ومع العاملين بعضهم البعض.

9- توعية العاملين بالفروق الفردية بين الأفراد وتلخيص العاملين من العقد والمشكلات النفسية حتى لا تكون معوقاً للاتصال الجيد.

10- تدعيم شبكة الاتصالات غير الرسمية بأكثر قدر من الحقائق والمعلومات وذلك لتقليل الشائعات التي تزدهر في ظل غياب أو نقص المعلومات.

11- تنشيط الاتصالات الأفقية بين العاملين في مستوى إداري معين , فهذا يقلل من المشكلات التي يسببها مركزية الإدارة للاتصال من حيث الزيادة في الوقت والجهد , كذلك هذا يضمن التعاون بين إدارات المنظمة ومعرفة العاملين بالعمل الذي يقوم به زملائهم في المنظمة , ولكن ينبغي للمرؤوس أن يحصل على إذن رئيسه قبل الاتصال بالإدارات الأخرى , كما يجب أن يخطره بنتائج هذه الاتصالات الأفقية التي هو طرفاً فيها.

12- تقييم نتائج الاتصال :

وذلك للتأكد من مدى تحقيق الاتصال لأهدافه , وهذا التقييم هو المدخل لتطوير وتحسين الاتصالات في المستقبل.

الخطوات في تقييم الاتصال :

- 1- يلعب الاتصال الفعال دوراً هاماً في نجاح العلاقات في شتى مجالات الحياة , ولذلك فهو مهارة يتعين على العاملين في منظمات الأعمال اكتسابها وتطبيقها , حتى يتمكنوا من القيام بمهام أعمالهم , ويتميز الاتصال الفعال بالإدراك والوعي , وبالقدرة على توصيل الفكرة إلى الطرف الآخر , وتحقيق الأهداف.
- 2- عندما نقوم بالاتصال فإننا نتبادل المعلومات مع الآخرين , وكمحدثين فإننا نقصد توصيل مضمون رسالة معينة إلى مستمعينا , ولعلنا نريد توصيل مضمون رسالة معينة , سواء الإشارات اللفظية أو الإشارات غير اللفظية مثل ملامح الوجه وأسلوب الحديث وطريقة الوقوف والحركة وإيماءات الجسم , وكل ذلك يكشف الكثير عن حالتنا الجسدية والعاطفية , وعن أسلوب تحديدنا وتقييمنا لعلاقتنا بمستمعينا , إضافة للموضوع الذي نتحدث عنه.
- 3- يقتضي الاتصال الفعال أن يفهم المستمع مضمون كلام المتحدث كما يقصده تماماً , ولتحقيق ذلك فإنه من الضروري أن يستعمل كل منهما ذات قواعد التعبير والفهم للرسالة بذات اللغة سواء كانت لفظية أو غير لفظية , سوف تكون النتيجة حدوث اضطراب في الاتصال , ولا يحدث هذا الاضطراب لاختلاف اللغة المستخدمة فحسب , بل لأن الناس يختلفون في طريقة فهمهم وتفسيرهم لما يسمعون أو يشاهدون , وتجاربهم وتوقعاتهم , ولذلك يمكن القول أنه من الضروري أن يتفق المتحدث والمستمع على لغة مشتركة , وأن يصغي كل واحد منهم لوجهات نظر الآخرين , ويحاول فهم تجاربهم وتوقعاتهم.
- 4- يعتبر الإصغاء بانتباه والقدرة الصحيحة على إعطاء تغذية راجعة صحيحة لما سمعناه من العوامل الأساسية للاتصال الفعال , ويعني الإصغاء التركيز الكامل على كل ما يقوله المتحدث حتى نتأكد من فهم المضمون والمقصود من كلامه بالصورة الصحيحة , ولا يمكننا الخروج بحلول مفيدة تقوي علاقتنا واتصالاتنا بعضنا البعض إلا حينما ندرك مضمون كلام المتحدث إلينا بالشكل الصحيح , أن فهمنا لما يقوله المتحدث يفسح المجال أمامنا لصياغة كلامنا له بحيث يتمكن من فهمه وتفسيره على نحو ملائم , إضافة إلى أن قواعد التغذية الراجعة البناءة تزودنا بدلائل إضافية عن كيفية التعبير عن ذاتنا بوضوح وتقلل من مخاطر حدوث سوء فهم.

خطوات تنفيذ عملية الاتصال :

الخطوات : متطلبات عملية.

- وضع خطة قريبة وأخرى بعيدة المدى لتحقيق أهداف العلاقات العامة.
- تحديد الموضوع المراد التطرق إليه , وتحديد المعلومات والحقائق المتعلقة بالموضوع وما ينشر في الصحف والمجلات , والكتب والدوريات العلمية.
- إشعار كل العاملين في المنظمة بأنهم معنيون أساساً بالموضوع , وإشراكهم في أبعاده.
- الرجوع لبنك المعلومات الذي يساعد في التعريف بهذا الموضوع.
- اختيار التوقيت المناسب لطرح الموضوع الذي يساعد في اكتمال دائرة الاتصال.
- أولية تقدير الاحتياجات ومتطلبات التنفيذ البشرية والاقتصادية , ويمكن الاستفادة من القطاع الخاص لتمويل الحملة أو المساهمة في تكاليفها.

ثانياً : متطلبات شخصية.

1- المتطلبات الشخصية.

يعتقد علماء النفس بأن 60 % من حالات التخاطب والتواصل بين الناس تتم بصورة غير شفوية أي عن طريق الإيماءات والإحياءات والرموز , عن طريق الكلاب واللسان , وأن هذه الطريقة ذات تأثير أقوى بخمس مرات من ذلك التأثير الذي تتركه الكلمات. ومن الأخطاء الجسيمة التي تقع فيها جميعاً هي تجاهلنا للغة الجسد والإيماءات في محاولتنا لفهم ما يقوله لنا الآخرين وقراءة أفكارهم , نمضي ساعات في تحليل الكلمات التي قيلت لنا من دون أن ندرك مغزاها لأننا لم نضع في الحسبان بالشكل الكافي لغة الإيماءات.

وتبين جميع الأبحاث المتوفرة أن لغة الجسد هي الجزء الأهم من أية رسالة تنتقل إلى الشخص الآخر , وأن ما بين 50 % و 80 % من المعلومات يمكن أن تنتقل بهذه الطريقة , وأن الرسالة غير الشفوية المنقولة هي غنية في طبيعتها وتحتوي على ملامح الوجه والقرب من الشخص المتكلم وحركات اليدين والقدمين وملابس الشخص المتكلم ونظراته وتوتره وانفعالاته وما إلى ذلك.

ولكن هل يستطيع جسدك أن يقول ما تريده منه ؟ وهل تستطيع أن تفسر لغة أجساد الآخرين ؟ في الواقع فإن الكثير منا لا يدرك لغات أجسامنا حيث أن البعض لا يلاحظون الإشارات التي تنبعث من أجسامهم وأجساد الآخرين ويتجاهلونهم رغم أنها أشياء مهمة جداً , وبالتالي فإنه من المفيد أن ينضم المرء إلى ورشة علمية تدور حول كيفية تحليل واكتشاف الإشارات المضللة للغة الجسد.

2- الأهداف.

يعتبر الحوار من وسائل الاتصال الفعالة , ولأن الاختلاف طبيعة بشرية فإن الحوار من شأنه تقريب النفوس وترويضها بإخضاعها لأهداف الجماعة ومعاييرها , ويتطلب الحوار مهارات معينة وقواعد إجرائية وآداب تحكم سيره وترسم له الأطر التي من شأنها تحقيق الأهداف المرجوة.

إن في ثنايا الحوار فوائد جمة نفسية وتربوية ودينية واجتماعية تعود على المحاور بالنفع كونها تسعى إلى نمو شامل وتنهج نهجاً حضارياً ينشده كثير من المجتمعات.

ويهدف الحوار إلى الوصول لنتيجة مرضية لكل من الطرفين , وتحديد الهدف يخضع لطبيعة المتحاورين , وبذلك فقد يكون الحوار لتصحيح بعض المفاهيم وتثبيت بعض الأفكار وقد يكون لتهديب سلوك معين.

ويعد الحوار من أفضل الوسائل الموصلة إلى الإقناع وتغيير الاتجاه الذي قد يدفع إلى تعديل السلوك إلى الأحسن , فإن الحوار ترويض للنفوس على قبول النقد واحترام الآخرين , كما أن الحوار يدعم النمو النفسي ويخفف من مشاعر الكبت ويحرر النفس من الصراعات والمشاعر العدائية.

فإن الحوار وسيلة علاجية تساعد في حل كثير من المشكلات.

3- الإقناع.

الإقناع هو أي اتصال مكتوب أو شفوي أو سمعي أو بصري يهدف بشكل محدد إلى التأثير على الاتجاهات والاعتقادات أو السلوك , كما أنه القوة التي تستخدم لتجعل شخصاً يقوم بعمل ما عن طريق النصح والحجة والمنطق.

يعتمد الإقناع على خصائص العناصر الرئيسية للاتصال وهي المصدر والرسالة والوسيلة والمستقبل , فالمصدر يجب أن يتمتع بمصداقية عالية وخبر كبيرة بالموضوع الذي يتكلم فيه أو يكتب عنه , فضلاً عن صدق نواياه وأمانته وإخلاصه تجاه الموضوع الذي يطرحه , كما أن جاذبية المصدر لها دور من خلال شخصيته والعلاقة الودية بينه وبين المستقبل تجعلنا نفتتح بالمصدر وبرسالته الاتصالية وتعمل على تبني أفكاره أو تعديلها أو تغيير الاتجاهات بناء عليها.

كما يعتمد الإقناع على المستقبل الذي يحب بطبعه أن يقلد المصدر أو المرسل في لهجته وعاداته وسلوكه , كما ينظر المستقبل إلى المستقبل الجذاب على أنه أكثر ثقة وخبرة وصدقاً وحرصاً على مصلحته من المرسل غير الجذاب.

كما يعتمد الإقناع أيضاً على الرسالة المقنعة والوسيلة المستخدمة لتوصيلها , وبالتالي فإن مكونات وطريقة عرض الرسالة لها أهميتها , فإن الاتصالية المقنعة تتكون من المعنى واللغة والتركيب , فالرسالة المقنعة هي التي لا بد من وضعها ضمن وحدات اللغة مثل الجمل والافعال والمركبات والجملة والخطبة والخطبة والخطبة والخطبة.

مهارات اجتماعية تساعد على التفاعل مع الآخرين :

1- توجيه الإطراء وتقبله.

قلما يوجه المرء المديح لغيره , حتى وإن وجد أنه على درجة كبيرة من الذكاء أو أنه قام بعمل ممتاز , فقد يظن أن إعجابه واضح جداً فقلما يلاحظه قد تلاقي الصدى المطلوب , إلا أن الناس في معظمهم يحبون الإطراء وإن اختلفت ردود فعلهم عليه.

ولا داعي أن يمنعك الرد السلبي من الاستمرار في توجيه ملاحظاتك الإيجابية إلى الشخص نفسه أو إلى غيره شرط أن تكون صادقا فيها.

ولا تقل الطريقة التي تقدم بها الملاحظة أو المديح أهمية عن ما تقوله , فتكلم بصوت واضح وبتقفة بالنفس وانظر في عيني من تتحدث إليه.

عبر عن أفكارك الإيجابية التي تتعلق بالغير وإلا فأنت تحرم نفسك من مهارة اجتماعية تسعد الغير وتعزز في الوقت نفسه ثقتك بنفسك.

2- تسهيل التحدث.

يساعدك إثبات النفس في المحادثات على تأسيس العلاقات الجديدة والخروج من المواقف الصعبة , والناس نوعان منهم من يخشى التحدث إلى الغرباء في المناسبات الاجتماعية فيترجع وينتظر غيره ليبدأ , ومنهم من يسيطر على الحديث بسرعة ولا يترك المجال لغيره.

إلا أن إثبات النفس يشمل معرفة بدء الحديث ومتابعته بطريقة تخدم المصلحة الشخصية , وما يلزمك في البداية هو ملاحظة عامة تبدأ بها الحديث , كما أن أفضل طريقة للبدء هي السؤال , أي سؤال عابر يسمح ببدء الحديث , ولهذه الطريقة نتائج مفيدة أكثر من تلك التي يستخدمها الناس عادة والتي تعرف بالسؤال الموجه الذي يستدعي موافقة السامع , وعليك بالأسئلة المحفزة التي توفر عليك جهد البحث عن ما تقوله وتعطيك فرصة السيطرة على الحديث , حيث أنك إذا سأل الشخص سؤالاً مفتوحاً فإنه سيقول لك ما تريد أن تسمع , كما أنها تسعد الناس لأنها تجعلهم يعتقدون أنك مهتم بما يقولونه لمجرد أنك تسألهم وتصغي إليهم.

3- التعبير عن الأفكار الإيجابية.

قد تجد أحياناً أن أحد الأشخاص قام بعمل يستحق التقدير أو وقف وقفة شجاعة حبال مسألة معينة لكنك لا تعبر له عن تفكيرك هذا , فلا يكون لتفكيرك الإيجابي أية منفعة , حتى أنك تندم لاحقاً لأنك لم تقل له ما كان من الممكن أن يساعدك إما في عملك معه أو في علاقتك به.

إن إثبات النفس يفرض التعبير عن المشاعر , مثل قولك له لقد أعجبت كثيراً بقبولك لوجهة نظر المجموعة رغم أنها تتعارض مع وجهة نظرك , هذا يعكس الكثير من النضوج العملي , أو قولك له لقد أدهشتني الطريقة التي استطعت من خلالها السيطرة على هذا الوضع المتعب.

ويعتبر التعبير عن الإعجاب للآخرين طريقة بسيطة وفعالة لتوطيد العلاقة معهم , فهي لا تسعد الآخرين وحسب بل تسعدك أنت أيضاً لمجرد
أنك قد فعلت ذلك.

4- الاعتراف بالتقصير.

يعتقد العديد من الناس أن اعترافهم بجهلهم لبعض الأمور أو بعدم فهمهم لمسائل معينة أو بعجزهم عن تأدية مهمة ما من شأنه أن يضعف موقفهم ,
لكنه على العكس يساعدكم على إثبات أنفسكم.
جميعنا يشعر بالتقصير أحياناً , لكننا في معظمنا نرفض الاعتراف به , فإثبات النفس يعني القدرة على الاعتراف بنقاط الضعف دون الخوف مما قد
يظنه الآخرون , أما الأسلوب التبريري فهو يتعارض تماماً مع مبدأ الاعتراف بالتقصير.
إذا اكتسبت الشجاعة الكافية للاعتراف بنقاط ضعفك فإنك تستطيع أن تظهر للآخرين أنك إنسان عادي مثلهم وتشجعهم بالتالي على التصرف
بنفس الطريقة.

- الوظيفة كيان نظامي يتضمن مجموعة من الواجبات و المسؤوليات توجب على شاغلها التزامات معينة مقابل تمتعه بالحقوق والمزايا .

العبارة صحيحة

- الأخلاق هي حال للنفس داعية الى افعالها من غير فكر او روية , وهذه الحال تكون طبيعية من أصل المزاج كالغضب والخوف والفرح والحزن , ولا تستفاد من العادة و التدريب .

العبارة صحيحة

- الوظيفة كيان نظامي يتضمن مجموعة من الواجبات و المسؤوليات توجب على شاغلها التزامات معينة مقابل تمتعه بالحقوق والمزايا .

العبارة صحيحة

- المهنة هي مجموعة من الأعمال التي تتطلب مهارات معينة يؤديها الفرد من خلال ممارسات تدريبية و تحتاج الى خبرة و مهارات وتدريب طويل .

العبارة صحيحة

- لا يترك تحديد ما هو أخلاقي وما هو غير أخلاقي في منظمات الأعمال لقناعات العمال الشخصية .

العبارة صحيحة

- لتقويم اخلاقيات العمل ضرورة غض الطرف عن الأفعال او الأخطاء البسيطة التي تصدر من أشخاص ذو خلق .

العبارة صحيحة

- العمل في الاسلام مطلوب و مطلق في جميع مجالات الحياة كالزراعة و الصناعة و التجارة بدون قيود او شروط .

العبارة صحيحة

- العمل هو كل ما يقوم به الانسان من نشاط في وظيفة او مهنة او حرفة .

العبارة صحيحة

- عدم الالتزام بتطبيق الشريعة الاسلامية او التخلي عنها سواء عمداً او جهلاً بسبب الشبهات او الشهوات او وساوس الشياطين .

العبارة صحيحة

العبارة صحيحة

العبارة صحيحة

- من اخلاقيات المطلوبة في صاحب العمل.

- يعطي العامل اجره بمجرد فراغه من عمله

- ان يكون رحيماً بالعمال حين الخطأ و الصفح عنهم

- لا يبخس العامل اجره عند التعاقد

- جميع ما ذكر

- عمل يؤديه الفرد من خلال ممارسات تدريبية و تحتاج الى خبرة و مهارة وتدريب طويل.

العبارة صحيحة

العبارة صحيحة

العبارة صحيحة

- الماه هو وسيلة الانسان لأعمار الأرض , فإذا اصبح المال غاية في حد ذاته يحصل عليه الانسان من حلال او حرام وأصبح مالكا للناس بدلاً من انه يملكونه , هنا نكون بصدد.

العبارة صحيحة

العبارة صحيحة

العبارة صحيحة

- من الأخلاقيات المطلوبة في العام.

- يؤدي عمله على أكمل وجه

- يؤدي عمله باخلاص و أمانة بدون غش او اهمال او تقصير

Figure 1 **Diagram illustrating the structure of the proposed model.**

❑ القوة المادية

❑- القوة المادية و المعنوية

تلوث قيمي

العبارة صحيحة

١- نظام التعليم في المجتمع

١- التأثير بالجماعات المرجعية

□-الموردين

١- المنافسين

١- تنمية الرقابة الذاتية

□- تصحيح الفهم الديني و الوطني للوظيفة

١- التأثير بالجماعات المرجعية

❑ نظام التعليم في المجتمع

اعمالهم وسلوكيات العمل وإجازاتهم.

□- مواثيق الشرف

$$\square \quad \square \square \square \quad \square \square \square - \square$$

- الشركة التي تتميز بأخلاقيات العمل ستكون قوانينها المالية صادقة و بالتالي فأنها تكتسب ثقة.

- المستثمرين

- المنافسين

- المنافسين

- عندما تكون جهة الادارة ملتزمة بأخلاقيات العمل في مواجهة العاملين سوف يؤدي ذلك الى.

- نقل خبرات الموظف للآخرين

- العمل بروح الفريق

-

تدريبات الفصل الثالث

- على القائد الاداري ان يكون حكيما غير متساهل مع الموظفين و غير عبوس او جاف في المعاملة.

العبارة صحيحة

- توافق قيم العمال مع قيم المنظمة تدفعهم لمزيد من التفاعل و بالتالي يرتفع و يتحسن أداء العمل.

العبارة صحيحة

- شعور العامل بعدالة الادارة سوف يقوي مشاعره نحوها وينمي روح انتماء مما يدفعه لبذل اقصى مجهود لرفع مستوى الاداء والانتاج.

العبارة صحيحة

- على القائد الاداري ان يستشير معاونيه ومروسيه في جميع المواقف حيث ان تعدد الآراء والافكار تؤدي الى اتخاذ القرار السليم والصائب.

- على القائد الاداري الا يمسك بيده جميع الخيوط ويفوض صلاحياته للمروسين حفاظاً على مصلحة العمل

العبارة صحيحة

- يظهر حسن معاملة الزملاء في التحية والابتسامة والتعاون والنصح والتغاضي عن العيوب والأخطاء الغير مقصودة والدخول معهم في تنافس

في مسابقات وظيفية

العبارة صحيحة

- العاملون يتأثرون بما يلقيه عليهم القائد الاداري من تعاليم وقرارات تستحوذ قلوبهم ومشاعرهم , وعدم مصداقيته يحول هذه التعاليم والقرارات

الى مادة سخرية بين العاملين

العبارة صحيحة

- من حسن معاملة الزملاء التزام الموظف العام بعدم ابلاغ المسؤولين عن أية مخالفة يرتكبها احد الموظفين في الادارة حتى لا تسود الفرقة بين

الموظفين

- اذا كان صاحب العمل متمسك بالأخلاق الكريمة فان العمال سوف يقومون بتطبيق هذه الأخلاق الكريمة , هذا يدل على.

-

- تحقيق المساواة بينهم

- الشورى و التفويض

- يرجع عدم قدرة المنظمات الادارية الغربية على القضاء على الفساد الاداري رغم نجاحها في الانتاج الى عدم وجود.

-

-

- الرقابة الذاتية

- قال رسول الله صلى الله عليه وسلم لا يشم رائحة الجنة , قيل من يا رسول الله , قال من ولى رجلاً وهو يعلم ان في الناس خيراً منه ,

رسول الله صلى الله عليه وسلم , يدل هذا الحديث على القيم الأخلاقية التي يجب ان تتوافر في .

-

-

- القيادة الادارية

العبارة صحيحة

- مع تقلص دور الحكومات في التنمية الاقتصادية والاجتماعية أصبح للقطاع الخاص دور كبير في المشاركة الجادة لإحداث التنمية , □□□□□
الدور الاجتماعي للشركات هو أيضاً استثمار يعود عليها بزيادة الربح والإنتاج.

العبارة صحيحة

- يقتصر دور منظمات الأعمال على تحسين وضع العاملين وتطوير ظروف بيئة العمل وتوفير العدالة الوظيفية وإتاحة فرص التقدم للعاملين.

- قيام منظمات الأعمال بمسؤوليتها الاجتماعية بعيداً عن الجمهور والمجتمعات المحلية هو تعبير عن الأداء الجيد لهذه المنظمات.

- زيادة أمان المنتج والصدق في الإعلان وتوفير البيانات اللازمة للمنتج من حيث طريقة الاستخدام ومدة الصلاحية والمخاطر وحدودها تكون لأجل حماية .

□ □ □ □ □ - □

المستهلك

١- البيئة

- عندما تقوم منظمات الأعمال بتحقيق أكبر قدر ممكن من الربح وتعظيم قيمة السهم ورسم صورة محترمة للمنظمة وحماية أصولها وزيادة حجم المبيعات فإنها بذلك تقوم بمسؤوليتها الاجتماعية تجاه.

00 0000 - 0

□ □ □ □ □ - □

- عندما تقدم منظمات الأعمال منتجات آمنة عند الاستعمال وتقديم إرشادات بشأن الاستخدام الأمثل للمنتج وكيفية التخلص منه أو من بقاياها للاستعمال فإن ذلك يكون لمصلحة.

000000 11 -

	□ □ □ □ □	- □
--	-----------	-----

- حق المستهلك في اكتساب المعارف والمهارات المطلوبة لممارسة الاختيارات الواعية بين السلع والخدمات ,
تدريبية لضمان هذا الحق للمستهلكين وتوعية المستهلكين بحقوقهم المشروعة باستخدام وسائل الاعلام وفي كافة مراحل الفرد التعليمية.

١٠- حق المستهلك في الحصول على المعلومات

١- حق المستهلك في الاختيار

❖ حق المستهلك في التثقيف

تدريبات الفصل السادس

- يلتزم الموظف بعدم الإدلاء بأي تعليق أو تصريح أو مداخلة تتعلق بموضوعات ما زالت قيد الدراسة أو المداولة لدى الأجهزة الأمنية.

العبارة صحيحة

- يعتبر قيام الموظف بإبلاغ المسؤولين في الإدارة عن أية مخالفة يرتكبها أحد الموظفين مسألة غير أخلاقية.

٢٠ - عند تعامل الموظف مع الجمهور يجب أن يراعى عند تقديمه للخدمة الفوارق العرقية والاجتماعية والمعتقدات السياسية والدينية.

- على الرئيس الإداري عند تعامله مع المرووسين عدم قبول ضغوط من طرف ثالث تؤدي إلى التعامل مع المرووس معاملة تفضيلية.

العبارة صحيحة

- يعتبر التزام الموظف بتقديم اقرار الذمة المالية الخاص به وبزوجته وأولاده القصر تطبيقاً لـ

١- الحيادية الوظيفية

١- الحيادية السياسية

$\frac{1}{2} \times \frac{1}{2} = \frac{1}{4}$

- لتحقيق ثقة الجمهور في الإدارة وعدم استخدام الموظف سلطاته ومنصبه لتحقيق مصالح شخصية يجب أن يتصرف الموظف بـ.

- الحياد

- النزاهة

- الفعالية

- التزام الموظف العام بعرض الحقائق دون أية اعتبارات خاصة ودون إخفاء للمعلومات أو تحريفها أو تأخيرها.

- الحيادية الوظيفية

- الحيادية السياسية

- عندما يتلقى الموظف هدية في صورة تبرع , عليه.

- الاحتفاظ بها لنفسه

- عدم قبولها

- إعلام رئيسة المباشر بذلك

- إذا ما طلب الموظف أو قبل لنفسه أو لغيره هدية أو وعداً أو أية منفعة أخرى ليقوم بعمل حق بحكم وظيفته أو ليعمل عملاً غير حق أو ليمتنع عن عمل كان يجب أن يقوم به بحكم وظيفته.

- خيانة الأمانة

- خيانة الأمانة

- خيانة الأمانة

تدريبات على الفصل السابع

- يلتزم القائد الإداري بالإفصاح عن أسرار العمل متى طلبت الجهات الرسمية منه ذلك أو متى كان الإفصاح سيؤدي إلى كشف مخالفة.

العبارة صحيحة

- ينحصر السلوك العدواني للموظف العام في العدوان الجسمي كالضرب و العدوان اللفظي كالإهانة دون التحريض على إلحاق الأذى بالمؤسسة.

العبارة صحيحة

- لمكافحة السلوك العدواني للموظف لابد من عقد جلسات مصارحة بين الموظفين ورؤسائهم من خلال يوم واحد في الأسبوع والعيوب.

العبارة صحيحة

- يعود السلوك العدواني للموظف العام إلى أسس.

- نفسية

- جسدية

- نفسية وجسدية

تدريبات الفصل الثامن

- عدم الاهتمام بغرس القيم والأخلاق الدنية في نفوس الأطفال في الأسرة والمجتمع يؤدي إلى سلوكيات غير حميدة بقبول الرشوة وعدم المسؤولية.

العبارة صحيحة

- من أكثر وسائل مكافحة الفساد في منظمات الأعمال أن تضع كل منظمة اقتصادية في أنظمتها ومدونات التزامها بالحوال دون الفساد المباشر.

العبارة صحيحة

- الدولة على مشاركة الأفراد في الحياة السياسية.

العبارة صحيحة

- تبديد الأموال العامة والإسراف في استخدامها على الحفلات والدعاية والنشر في الصحف والمجلات في مناسبات التهاني والتعازي.

- انحرافات سلوكية

- انحرافات مالية

- انحرافات تنظيمية

- سيطرة النظام الحاكم على الاقتصاد هو مظهر من مظاهر.

- الفساد السياسي

- الفساد الإداري

- الفساد المالي

- تهرب الموظف من تطبيق القانون وتفسيره تفسيراً ضيقاً يتعارض مع مصالح المواطنين هو من أسباب الفساد.

- السياسية

- الاقتصادية

- القانونية

تدريبات الفصل التاسع

- الفساد المالي هو الفساد الذي يؤدي إلى إلحاق الضرر بالمصلحة العامة المحلية والأجنبية.

العبارة صحيحة

- معايير الفساد الإداري هي الفساد الذي يلحق الضرر بالمصلحة العامة المحلية والأجنبية.

العبارة صحيحة

- أهداف الفساد الإداري هي الفساد الذي يلحق الضرر بالمصلحة العامة المحلية والأجنبية.

العبارة صحيحة

- الفساد المالي هو الفساد الذي يلحق الضرر بالمصلحة العامة المحلية والأجنبية.

العبارة صحيحة

- الفساد الإداري هو الفساد الذي يلحق الضرر بالمصلحة العامة المحلية والأجنبية.

العبارة صحيحة

- الفساد المالي هو الفساد الذي يلحق الضرر بالمصلحة العامة المحلية والأجنبية.

العبارة صحيحة

- الفساد الإداري هو الفساد الذي يلحق الضرر بالمصلحة العامة المحلية والأجنبية.

العبارة صحيحة

العبارة صحيحة

- تهدف مكافحة الفساد إلى تحقيق المصلحة العامة المحلية والأجنبية.

العبارة صحيحة

- الفساد الإداري هو الفساد الذي يلحق الضرر بالمصلحة العامة المحلية والأجنبية.

العبارة صحيحة

العبارة صحيحة

- الفساد المالي هو الفساد الذي يلحق الضرر بالمصلحة العامة المحلية والأجنبية.

العبارة صحيحة

العبارة صحيحة

العبارة صحيحة

- ليس أهداف مكافحة الفساد هي تحقيق المصلحة العامة المحلية والأجنبية.

العبارة صحيحة

العبارة صحيحة

العبارة صحيحة

- الفساد الإداري هو الفساد الذي يلحق الضرر بالمصلحة العامة المحلية والأجنبية.

العبارة صحيحة

العبارة صحيحة

(١) الأجهزة والهيئات الرقابية (٢) معايير العمل (٣) معايير العمل (٤) معايير العمل

- معايير العمل (١) معايير العمل (٢) معايير العمل (٣) معايير العمل (٤) معايير العمل

(١) المساهمين.

(٢) المساهمين (٣) المساهمين (٤) المساهمين

(١) المساهمين (٢) المساهمين (٣) المساهمين (٤) المساهمين

- تعزيز الشفافية ولتعزيز الشفافية يجب أن تكون الشفافية جزءاً من تعاملاتها وعلاقاتها.

(١) الداخلية.

(٢) الخارجية.

(٣) الداخلية والخارجية.

تدريبات

- مسؤولية الإدارة التنظيمية (١) مسؤولية الإدارة التنظيمية (٢) مسؤولية الإدارة التنظيمية (٣) مسؤولية الإدارة التنظيمية (٤) مسؤولية الإدارة التنظيمية

(١) مسؤولية الإدارة التنظيمية (٢) مسؤولية الإدارة التنظيمية (٣) مسؤولية الإدارة التنظيمية (٤) مسؤولية الإدارة التنظيمية

- التغيير التنظيمي (١) التغيير التنظيمي (٢) التغيير التنظيمي (٣) التغيير التنظيمي (٤) التغيير التنظيمي

صحيحة

- العربية يرتبط التكنولوجيا الحقيقية لاقتنائها واستيعابها معها

(١) العربية يرتبط التكنولوجيا الحقيقية لاقتنائها واستيعابها معها (٢) العربية يرتبط التكنولوجيا الحقيقية لاقتنائها واستيعابها معها (٣) العربية يرتبط التكنولوجيا الحقيقية لاقتنائها واستيعابها معها (٤) العربية يرتبط التكنولوجيا الحقيقية لاقتنائها واستيعابها معها

- إشكاليات التنظيمية (١) إشكاليات التنظيمية (٢) إشكاليات التنظيمية (٣) إشكاليات التنظيمية (٤) إشكاليات التنظيمية

صحيحة

- يمكن أن تكون طبيعة التنظيمية (١) يمكن أن تكون طبيعة التنظيمية (٢) يمكن أن تكون طبيعة التنظيمية (٣) يمكن أن تكون طبيعة التنظيمية (٤) يمكن أن تكون طبيعة التنظيمية

(١) يمكن أن تكون طبيعة التنظيمية (٢) يمكن أن تكون طبيعة التنظيمية (٣) يمكن أن تكون طبيعة التنظيمية (٤) يمكن أن تكون طبيعة التنظيمية

- يعتبر أن تكون طبيعة التنظيمية (١) يعتبر أن تكون طبيعة التنظيمية (٢) يعتبر أن تكون طبيعة التنظيمية (٣) يعتبر أن تكون طبيعة التنظيمية (٤) يعتبر أن تكون طبيعة التنظيمية

صحيحة

- التنظيمية (١) التنظيمية (٢) التنظيمية (٣) التنظيمية (٤) التنظيمية

لهم دور حولهم حيث (١) لهم دور حولهم حيث (٢) لهم دور حولهم حيث (٣) لهم دور حولهم حيث (٤) لهم دور حولهم حيث

صحيحة

- وأثائها وتصاميمها الداخلية والخارجية (١) وأثائها وتصاميمها الداخلية والخارجية (٢) وأثائها وتصاميمها الداخلية والخارجية (٣) وأثائها وتصاميمها الداخلية والخارجية (٤) وأثائها وتصاميمها الداخلية والخارجية

(١) وأثائها وتصاميمها الداخلية والخارجية (٢) وأثائها وتصاميمها الداخلية والخارجية (٣) وأثائها وتصاميمها الداخلية والخارجية (٤) وأثائها وتصاميمها الداخلية والخارجية

- التنظيمية (١) التنظيمية (٢) التنظيمية (٣) التنظيمية (٤) التنظيمية

أهداف المنظمة.

صحيحة

- يمكن أن تكون طبيعة التنظيمية (١) يمكن أن تكون طبيعة التنظيمية (٢) يمكن أن تكون طبيعة التنظيمية (٣) يمكن أن تكون طبيعة التنظيمية (٤) يمكن أن تكون طبيعة التنظيمية

(١) يمكن أن تكون طبيعة التنظيمية (٢) يمكن أن تكون طبيعة التنظيمية (٣) يمكن أن تكون طبيعة التنظيمية (٤) يمكن أن تكون طبيعة التنظيمية

(١) يمكن أن تكون طبيعة التنظيمية (٢) يمكن أن تكون طبيعة التنظيمية (٣) يمكن أن تكون طبيعة التنظيمية (٤) يمكن أن تكون طبيعة التنظيمية

(١) يمكن أن تكون طبيعة التنظيمية (٢) يمكن أن تكون طبيعة التنظيمية (٣) يمكن أن تكون طبيعة التنظيمية (٤) يمكن أن تكون طبيعة التنظيمية

- البيئة الخارجية حيث (١) البيئة الخارجية حيث (٢) البيئة الخارجية حيث (٣) البيئة الخارجية حيث (٤) البيئة الخارجية حيث

بالتغيير (١) بالتغيير (٢) بالتغيير (٣) بالتغيير (٤) بالتغيير

(١) البيئة الخارجية حيث (٢) البيئة الخارجية حيث (٣) البيئة الخارجية حيث (٤) البيئة الخارجية حيث

(١) البيئة الخارجية حيث (٢) البيئة الخارجية حيث (٣) البيئة الخارجية حيث (٤) البيئة الخارجية حيث

(١) البيئة الخارجية حيث (٢) البيئة الخارجية حيث (٣) البيئة الخارجية حيث (٤) البيئة الخارجية حيث

- تطبيق الأنظمة والتعليمات وزيادة (١) تطبيق الأنظمة والتعليمات وزيادة (٢) تطبيق الأنظمة والتعليمات وزيادة (٣) تطبيق الأنظمة والتعليمات وزيادة (٤) تطبيق الأنظمة والتعليمات وزيادة

(١) التطبيق.

.||||| || (|

١١ - إشكاليات الإدارة التنظيمية في القطاع العربي

(٥) **المسؤولين** **مناصبهم** **التي** **يحققونها.**

() الاهتمام

() تشجيع

تدريبات

- التتبع والتطويرية - الجهة الإدارية - تقدير الموظفين وإنجازاتهم لها

يرجع سببه إلى نفسه وطريقة تفكيره ووعيه إلى قدرته إلى تحديد الأولويات إلى

- يعتبر ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ له أهمية كبيرة ☐ تحليل نتيجة الإحصائيات ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ الموظفون يستخدمون ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

شخصية يؤثر تأثير كبير إنتاجية الموظف

صحیحة

١٠ - **الجهات الإدارية** التي هي **الموظفين** **القانونية** **الجهاز**

الجهة التابع لها يقع

صحیحة ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

- للوقاية من ظاهرة التمييز بين الموظفين يجب أن الجهة الإدارية تتخذ التدابير اللازمة بجدية من أجل تهديد الموظفين بتوقيع

تأديبة يثبت استعماله

- ليس .

(٥) البريد الإلكتروني للبريد الإلكتروني الأخير.

() مشاهدة () الإعلامية ()

() شهادة دراسية.

(١) تكوين

١٠ - مظاهر

() البريد .

1. በሕግ የተገለጸው የጥቅም ጥቅም ስራ ሲሆን (በ

() القِيَامُ

١٠) تنزيل برمجيات

١١ - الوقاية

[illegible][illegible]

() تحديد

() جميع ()

١٠٠ - احتفاظه بالوظيفة

() صححة جسدية.

() صحیحہ نفسیہ۔

مهنية () () () ()

() اأخلاقية

تدريبات

- حينما يقوم المروءسين بالتنظيم الهرمي لتقارير رئيسهم يقع بينهم جميعا يكون

[illegible]

$\square \square \square \square \square \square \square \square (\square$

$$(Y) \cap \cap \cap \cap \cap (\cap$$

(X) □ □ □ □ □ □ □ □ □ □

- **الهدف** هو الهدف الذي نريد تحقيقه
 (الهدف هو الهدف الذي نريد تحقيقه)
 (الهدف هو الهدف الذي نريد تحقيقه)
 (الهدف هو الهدف الذي نريد تحقيقه)
 (الهدف هو الهدف الذي نريد تحقيقه)

- **عملية** هي العملية التي نستخدمها لتحقيق هدفنا
 (الهدف هو الهدف الذي نريد تحقيقه)
 (الهدف هو الهدف الذي نريد تحقيقه)
 (الهدف هو الهدف الذي نريد تحقيقه)
 (الهدف هو الهدف الذي نريد تحقيقه)

- **يفهم** هو الفهم الذي نستخدمه لتحقيق هدفنا
 (الهدف هو الهدف الذي نريد تحقيقه)
 (الهدف هو الهدف الذي نريد تحقيقه)
 (الهدف هو الهدف الذي نريد تحقيقه)
 (الهدف هو الهدف الذي نريد تحقيقه)

- **تنفيذ عملية** هو التنفيذ الذي نستخدمه لتحقيق هدفنا
 (الهدف هو الهدف الذي نريد تحقيقه)
 (الهدف هو الهدف الذي نريد تحقيقه)
 (الهدف هو الهدف الذي نريد تحقيقه)
 (الهدف هو الهدف الذي نريد تحقيقه)

- **تنفيذ عملية** هو التنفيذ الذي نستخدمه لتحقيق هدفنا
 (الهدف هو الهدف الذي نريد تحقيقه)
 (الهدف هو الهدف الذي نريد تحقيقه)
 (الهدف هو الهدف الذي نريد تحقيقه)
 (الهدف هو الهدف الذي نريد تحقيقه)

- **يعد** هو يعد الذي نستخدمه لتحقيق هدفنا
 (الهدف هو الهدف الذي نريد تحقيقه)
 (الهدف هو الهدف الذي نريد تحقيقه)
 (الهدف هو الهدف الذي نريد تحقيقه)
 (الهدف هو الهدف الذي نريد تحقيقه)

- **عملية** هي العملية التي نستخدمها لتحقيق هدفنا
 (الهدف هو الهدف الذي نريد تحقيقه)
 (الهدف هو الهدف الذي نريد تحقيقه)
 (الهدف هو الهدف الذي نريد تحقيقه)
 (الهدف هو الهدف الذي نريد تحقيقه)