



القسم : إدارة الاعمال

الكلية : الادارة والاقتصاد

الجامعة : صلاح الدين

المادة : السلوك التنظيمي

كراسة المادة – المرحلة الثالثة – كورس الثاني

اسم التدريسي : نهايت سعدى رحمان - الاستاذ المساعد

السنة الدراسية: 2023 - 2024

## كراسة المادة

### Course Book

1. اسم المادة	السلوك التنظيمي
2. التدريسي المسؤول	نهايت سعدى رحمان
3. القسم/ الكلية	ادارة الاعمال
4. معلومات الاتصال:	الايمل: <a href="mailto:nehayat.rahman@su.edu.krd">nehayat.rahman@su.edu.krd</a> رقم الهاتف: (07504857461)
5. الوحدات الدراسية (بالساعة) خلال الاسبوع	$3 * 2 = 6$ ساعة أسبوعيا
6. عدد ساعات العمل	30 ساعة
7. رمز المادة (course code)	

<p>٨. البروفایل الاكاديمي للتدريسي</p> <p>تدريسي في جامعة صلاح الدين- كلية الادارة والاقتصاد ، قسم ادارة الاعمال . حصلت على شهادة البكالوريوس سنة 2003، وكان تسلسلها الخامسة على قسم ادارة الاعمال في كلية الادارة والاقتصاد — جامعة صلاح الدين — أربيل .عملت بصفة مساعد باحث ( معيدة ) في وحدة الحاسبات في كلية الادارة والاقتصاد للفترة (2006) و لغاية (2009) ، قبلت في دراسة الماجستير سنة 2009 ، اكلت المرحلة الدراسية بنجاح من الدور الاول في كورسين الاول والثاني .. عنوان الرسالتي : دور تبني إستراتيجية التمكين العاملين في التغيير التنظيمي ، دراسة إستطلاعية لآراء عينة من أعضاء الهيئة التدريسية في كليات جامعة صلاح الدين- أربيل. ، تاريخ المناقشة 5 / 10 / 2011 . ، تاريخ تحصيل شهادة الماجستير: 1 / 11 / 2011. اللقب العلمي : ومنح لقب مدرس مساعد بعد اجتياز اختبارات دورة طرائق التدريس ومنح اللقب في التاريخ 29 / 5 / 2012 في جامعة صلاح الدين. واخذ القب مدرسة بامر الجامعي ( 15191 ) ( تاريخ الحصول على اللقب 12 / 8 / 2015 - واخذ اللقب استاذ مساعد بامر الجامعي ) ( 1032 ) ( تاريخ الحصول على اللقب 14 / 8 / 2020 ) . وقد شاركت في العديد من اللجان منها اللجنة الامتحانية و اللجنة العلمية و لجنة كوالتي الكونترول .</p>	<p>٩. المفردات الرئيسية للمادة</p> <p><b>Keywords</b></p>
<p>مفهوم السلوك ، الشخصية ، الدوافع والحوافز ، القيم واتجاهات ، الإدراك ، التعلم ، الصراع ، الإبداع ، التغيير ، التطوير ، الجماعات ، القيادة ، ضغوط العمل.</p>	<p>١٠. نبذة عامة عن المادة</p> <p>في هذه الفقرة يكتب التدريسي نبذة عامة عن المادة التي سيدرسها ويجب ان تضم النقاط التالية (ان لاتقل عن 200 كلمة):</p> <p>● أهمية دراسة المادة</p> <p>خلال السنة الدراسية الحالية و حين الانتهاء الطلبة و تخرجهم يكونون على دراية بمفاهيم المادة سواء من ناحية المفاهيم و الأهمية و كذلك التعاريف الخاصة للمادة و من منطلق فلسفة رأي و توجهات العديد من مفكري و كتاب المادة سواء العرب منهم او الاجانب و كذلك تعرف الطالب بالسلوك التنظيمي كاحدى العلوم الاساسية للمنظمة و فهمه لأهمية المادة و السلوك البشري في حياة المنظمات .</p> <p>● مبادئ ونظريات المادة:</p> <p>اساسيات المنهج التي تم الاعتماد عليها في المفردات المقرر دراستها، الى جانب الاستعانة بالكتب و المصادر العلمية الموجودة في مكتبة الكلية. من خلال فترة السنة الدراسية و يجب على مدرس المادة ان يقوم بتعريف الطالب معرفة سليمة و شروحات و امثلة مستمدة من الواقع و اعطاءه</p>

للطالب لكي يستطيع ان يقوم بتعريف الطالب بالمفاهيم و الاجزاء الرئيسية للمادة و كذلك ترغيب الطالب من قبل التدريسي للمادة حتى يكون في استطاعته هضم و فهم المادة بطريقة واضحة و سليمة .

### ● معرفة سليمة للأجزاء الرئيسية للمادة:

إن تسلسل مفردات مادة ( السلوك التنظيمي) والتي تم وضعها استنادا إلى الأسس العلمية السليمة سوف يضمن حصول الطلبة على فهم واضح لهذه المادة ومعرفة الأجزاء الرئيسية للمادة بصورة سليمة ومتناسقة وانسيابية بحيث يمكن للطلبة التدرج في فهم مفردات هذه المادة وعدم إرباكهم بالأفكار غير الضرورية والاهتمام بالجوانب الأساسية والمهمة .

### ● تضمين معلومات كافية ومفهومة تضمن استحصال الوظائف:

مناقشة الطلاب في القاعة و اعطائهم امثلة عن الواقع حتى يسهل فهمهم و استعابهم للمادة، اضافة الى امكانياتهم في السوق العمل بعد التخرج و ما تم قرانه في المادة.

### ١١. أهداف المادة: (ان لاتقل عن 100 كلمة)

يهدف المقرر للتعريف بمفهوم السلوك التنظيمي الذي يهتم بدراسة سلوك الافراد داخل المنظمات، والتعرف على مسببات سلوكيات الافراد داخل المنظمات وامكانية التنبؤ بها وبالتالي توجيهها والتحكم بها من خلال التأثير في تلك المسببات.

❖ وبشكل عام زيادة قدرة رجل الإدارة والتنظيم على التعامل مع العاملين، وتحليل سلوكهم والتنبؤ به

وتوجيهه بما يخدم مصلحة العمل وتحقيق أهدافه.

ويتناول موضوع السلوك التنظيمي دراسة عناصر السلوك الفردي (الادراك، التعلم، الدافعية، الشخصية والاتجاهات النفسية) بالاضافة الى عناصر السلوك الجماعي (جماعات العمل،الاتصال) ونواتج سلوك الافراد داخل اعمالهم على الاداء والانتاجية ورضاهم عن العمل.

### ١٢. التزامات الطالب:

- على الطلبة الالتزام بالحضور إلى المحاضرة وبحسب الأوقات المحددة في الجدول الأسبوعي ويقع على الطلبة مسؤولية التعاون مع التدريسي في مناقشة الأفكار المطروحة أثناء المحاضرة وكذلك ضرورة المشاركة الجماعية من قبل الطلبة في المحاضرة .
  - أن يكون الطلبة مستعدين لإجراء الامتحانات المفاجئة ( Quizzes ) التي قد يجريها التدريسي للتأكد من مدى متابعة الطلبة لمجريات المادة وقت الحاجة.
  - وبغرض التوصل إلى الفائدة المرجوة من المادة لابد من:
  - إستمرار حضور الطالب دون إنقطاع إلى قاعة المحاضرات.
  - المشاركة الفعالة سواء من خلال طرح الأسئلة او من خلال إبداء الرأي والملاحظات حول موضوع أو مواضيع الساعة الدراسية.
- تدوين الملاحظات والتوضيحات حول موضوع الملاحظة بشكل مستمر في دفتر الملاحظات.

### ١٣. طرق التدريس

- سوف يتم إتباع الأساليب التالية في إلقاء المحاضرات على الطلبة:
- استخدام المحاضرات النظرية وفيها سوف يتم تقديم المبادئ والمفاهيم الأساسية لكل موضوع.
  - طريقة العرض ( POWER POINT ) والتي سيتم استخدامها في عرض العناوين الرئيسية للمادة .
  - الطريقة التقليدية وهي استخدام وايت بورد وأقلام الكتابة.
  - توجيه أسئلة والمناقشات المستمرة مع الطلبة خلال المحاضرات لتبادل الأفكار والإجابة عن الأسئلة ومناقشة الآراء والملاحظات حول المواضيع المختلفة للمادة.
- الامتحانات اليومية المفاجئة ( Quizzes ) بالإضافة إلى الامتحانات الشهرية والفصلية المقررة من قبل القسم والكلية.

### ١٤. نظام التقييم

#### نظام التقييم:

- ✓ على الطالب تأدية إمتحانين خلال كل فصل دراسي (كورسين دراسيين خلال السنة الدراسية الواحدة) من فصول السنة الدراسية وبمجموع الدرجات النهائية لهذه الإمتحانات (30) فقط ثلاثون درجة.
- ✓ وضع درجات للنشاطات الصفية، الواجبات البيتية، إعداد التقارير، والإمتحانات المختصرة وكل ما يتعلق بنشاط الطالب المرتبط بالمادة العلمية الدراسية ما يعادل (10) درجات.
- ✓ مجموع السعي السنوي للمادة الدراسية (40) درجة.
- ✓ يؤدي الطالب الإمتحان النهائي للدور الأول (الدور الثاني في حال فشل الطالب في الدور الأول) من (60) درجة. تجمع درجة السعي السنوي ودرجة الإمتحان النهائي في الدور الأول (الدور الثاني) للوصول إلى الدرجة النهائية من أصل (100) فقط مائة درجة ويعد الطالب ناجحاً إذا ما حصل على مجموع (50) خمسون درجة فما فوق.

### ١٥. نتائج تعلم الطالب :

يعنى السلوك التنظيمي أساساً بدراسة سلوك الناس في محيط تنظيمي، وهذا يتطلب فهم هذا السلوك والتنبؤ به والسيطرة عليه وعلى العوامل المؤثرة في أداء الناس كأعضاء في المنظمة.

لذا نحن نحتاج إلى تفسير لسلوك الناس الذين نعمل معهم، وقد يطول البحث وتطول المعاناة التي نلاقيها في محاولة فهم الآخرين بل في فهم أنفسنا، فنحن في حاجة إلى معرفة الأسباب المؤدية للسلوك، بل وأيضاً السبب في الاستمرار في هذا السلوك أو التحول عنه، وإذا انتقلنا إلى مجال الأعمال والمنظمات التي نعمل فيها، تزداد حاجة الرؤساء والزعماء والمرؤسين إلى فهم بعضهم البعض وذلك لأن هذا الفهم يؤثر بدرجة كبيرة على نواتج العمل الاقتصادية.

### ١٦. قائمة المراجع والكتب

- 

### 17. المواضيع:

ويتم توزيع المادة العلمية خلال السنة الدراسية كورس الثاني 2021-2022 على الأسابيع وكالاتي:

الأسابيع	المفردات
الفصل التاسع: ديناميكية الجماعات	
الأسبوع 22	- تعريف الجماعة .
الأسبوع 22	- تكوين الجماعة:

الأسبوع 22	- حجم الجماعة:
الأسبوع 23	- أنواع الجماعات
الأسبوع 23	- العوامل التي تؤثر في سلوك الجماع
الأسبوع 23	- تماسك الجماعة:
الأسبوع 23	- فوائد التجمعات غير الرسمية:
الأسبوع 23	- القرار الجماعي:
<b>الفصل العاشر : القيادة والقوة</b>	
الأسبوع 24	- تعريف القيادة والقوة
الأسبوع 24	- نظريات القيادة
الأسبوع 24	- الشبكة الإدارية لـ ( بلاك وموتون )
الأسبوع 24	- المستويات الثلاثة للتحكم في القائد
<b>الفصل الحادي عشر: الثقافة التنظيمية.</b>	
الأسبوع 25	- مفهوم الثقافة التنظيمية
الأسبوع 25	- أهمية وجود الثقافة التنظيمية للمنظمة
الأسبوع 25	- خصائص الثقافة التنظيمية
الأسبوع 25	- عناصر الثقافة التنظيمية
الأسبوع 25	- أنواع الثقافة التنظيمية
الأسبوع 25	- بعض السمات لمستوي فاعلية الثقافة التنظيمية السائدة في المنظمة
الأسبوع 25	- محددات الثقافة التنظيمية
الأسبوع 25	- الثقافات الرئيسة والثقافات الفرعية
الأسبوع 25	- آليات خلق الثقافة والمحافظة عليها

25 الأسبوع	- العوامل التي تساعد في تغيير الثقافة التنظيمية
الفصل الثاني عشر : الصراع التنظيمي	
26 الأسبوع	- تعريف الصراع
26 الأسبوع	- الفرق بين الصراع والتنافس التنظيمي
26 الأسبوع	- مراحل الصراع
26 الأسبوع	- مصادر أو أسباب الصراع
26 الأسبوع	- أساليب إدارة الصراع التنظيمي
الفصل الثالث عشر : الإبداع التنظيمي	
27 الأسبوع	- مفهوم الإبداع التنظيمي
27 الأسبوع	- أهمية الإبداع التنظيمي Innovation
27 الأسبوع	- أنواع الإبداع
27 الأسبوع	- عملية الإبداع
27 الأسبوع	- معوقات الإبداع
27 الأسبوع	- مستويات للإبداع التنظيمي
27 الأسبوع	- مقارنة بين الإبداع (Innovation) والتغيير (Change)
27 الأسبوع	- العوامل المؤثرة في الإبداع التنظيمي
الفصل الرابع عشر : التغيير والتطوير التنظيمي	
28 الأسبوع	- تعريف التغيير
28 الأسبوع	- أنواع التغيير
28 الأسبوع	- عوامل التغيير
28 الأسبوع	- مجالات التغيير التنظيمي
28 الأسبوع	- مراحل التغيير التنظيمي

الأسبوع 28	- مفهوم التطوير التنظيمي
الأسبوع 28	- خصائص التطوير التنظيمي
الأسبوع 28	- مراحل عملية التطوير
<b>الفصل الخامس عشر : المناخ التنظيمي</b>	
الأسبوع 29	- تعريف المناخ التنظيمي
الأسبوع 29	- خصائص المناخ التنظيمي
الأسبوع 29	- أبعاد المناخ التنظيمي
<b>الفصل السادس عشر - مفهوم الضغوط</b>	
الأسبوع 30	- مفهوم ضغوط العمل
الأسبوع 30	- مصادر ضغوط العمل
الأسبوع 30	- آثار ضغوط العمل
الأسبوع 30	- إدارة ضغوط العمل
<b>١٩. الاختبارات</b>	
<p>١. انشائي: في هذا النوع من الاختبارات تبدأ الاسئلة بعبارات ك: وضح كيف، ماهي اسباب ...؟ لماذا ...؟ كيف...؟ مع ذكر الاجوبة النموذجية للاسئلة. يجب ذكر امثلة.</p> <p>٢. صح أو خطأ: في هذا النوع من الاختبارات يتم ذكر جمل قصيرة بخصوص موضوع ما ويحدد الطلاب صحة أو خطأ هذه الجمل. يجب ذكر امثلة.</p> <p>٣. الخيارات المتعدده: في هذا النوع من الاختبارات يتم ذكر عدد من العبارات او المفردات بجانب او اسفل جملة معينه ويقوم الطلاب باختيار العبارة الصحيحه. يجب ذكر امثلة.</p>	
	
<b>٢٠. ملاحظات اضافية:</b>	
<b>٢١. مراجعة الكراسة من قبل النظراء</b>	