

# MIRACLE Academy

قال تعالى (يزفج الله الذين آمنوا منكم والذين أوتوا العلم درجات)

تفريغ التسويق  
رميلتكم نهى الزبود



لجان الشفعات



- بعد ما نخلص مهارات Classical management رح نبليش بموضوع Behavioural science (يعتمد على الانسان) وهاد نظر للاداره بطريقه تعتمد على الانسان منهم

Hawthorne ✓

Maslo ✓ (هاد هرم يحكي عن الحاجات الانسانيه)

Herzberg ✓ اهم واحد (الدكتور يستخدمها بالعلاقات الاجتماعيه والاداره

تحكي انه عوامل اسمهم (احتياجات اساسيه) hygiene factor –

motivation factor (احتياجات تطويريه)

Argyris ✓

modern management 3D theory وعن نحكي عن

	Hawthorne studies – Hawthorne effect	Elton Mayo	1932
--	--------------------------------------	------------	------

Management as Behavioural Science, based on Human Relation approach (1930-1965)	Human Needs	Maslo	1943
	motivation-hygiene theory, Two factor theory	Frederick Herzberg	1959
	X, Y Theory	Douglas McGregor	1960
	Four management approaches	Likert	1967
	Maturity – Immaturity theory	Argyris	1964



## بالنسبة لل factor التابعين للhygien –job dissatisfaction

- Salary ✓
- Working condition ✓
- Relationship ✓
- Security ✓
- Policies ✓
- Regulation ✓
- Supervision ✓

□ وتحقيق هدول ال factor ما بعمل dissatisfaction انما يعمل not dissatisfaction

□ طيب ليش هيك؟؟؟لأنه satisfaction عباره عن

(achivment-recognition-work itself-responsibility-personal growth) وتحقيقهم يعمل  
satisfaction growth و

والعوامل الي ذكرنا عم فوق ما بعملو motivation

وتحقيق عوامل motivation تعمل motivation

بالمختصر اذا حققنا النقاط الي عندهم صح بيكون not dissatisfaction (الشعور بالرضا ) وبنفس  
الوقت ما بعملو motivation

مهم ننتبه الـ Dissatisfaction Job لكن العكس تاها ليس **satisfier Job**، فمعناها الترجمة العربية ما بتزبط هون.

**Non dissatisfaction** هي **Job dissatisfaction** الـ العكس [?]

[?] معناها لو حقت الـ **factors Hygiene** لن تؤدي بالضرورة الى **satisfaction Job** ولكن ستؤدي الى تقليل الـ **Dissatisfaction**، فهي في ابحاث كثير عليها و هي ابحاث رائعة اشتغلها الدكتور ، حكت هاالبحاث انه كثير ناس بكون يشتغل بشغل راتبه كويس و اموره كويسة لكن مش **satisfied Highly** مش راضي كثير عن الـ **Job** لكن بالمقابل بنالقي ناس راتبها قليل لكن هو مبسوط بعمله و حياته.

هل المتاجره بالامن والامن بيعمل **motivation and dissatisfaction** هو تحصيل حاصل ولكن تحقيقه ما عمل **satisfaction** انما عمل **not dissatisfaction**

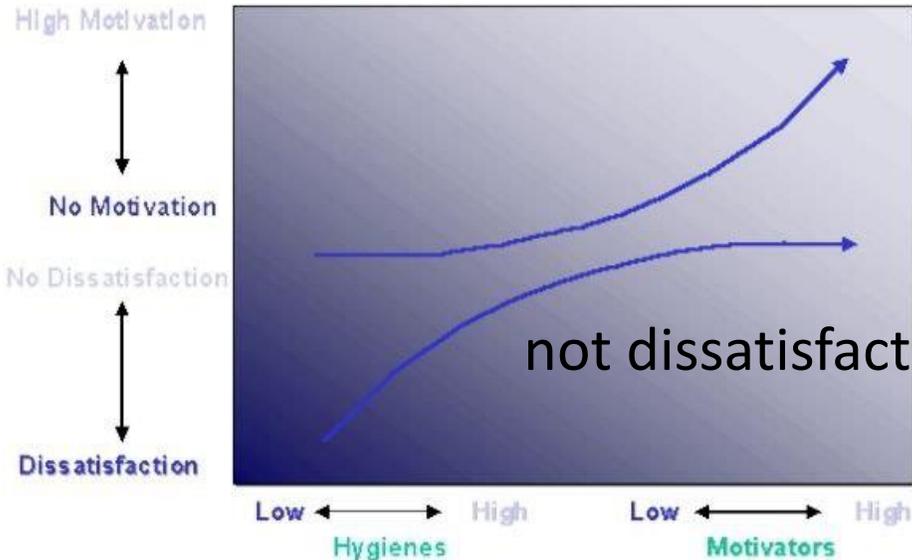
هاي المهارات المتقدمة بدك تطبقها على نفسك وعلى اولادك (الجيل القادم) بدك تتفهم . غير المواد الأساسية الي توقف الشعور بالألم (condition .working. policies) **هدول عناصر ضد الألم** (hygiene factor) بنسبيهم اساسيات احتاجيه اساسيه وتحقيقها ما بعمل development or growth (شرح الاونلاين مفصل لحد الان كله اعاده)

❖ **هاي النظرية تربط بين نظريتين ((dissatisfaction and motivation))**

❖ **هل تحقيق عوامل dissatisfaction يحقق عوامل motivation؟؟؟ الجواب لوه**

❖ لو حققنا اعلى درجات hygiene –dissatisfaction factor رح **نوصل ل اشى اسمه plate** (يعني كل ما زادت عوامل نظريه الهايجين ممكن تزيد نتوفه ب motivation ولكن مستحيل توصلها لتصير عالية)

## Herzberg's Two-Factor Theory



- الطالب الذي يؤدي مهامه الأساسية ويعمل لمنظومته الجامعية يعتبر
- والي بدو يعمل satisfaction بدو يطلع على عوامل motivation

**3D model** هيا مهمه جدا وتعتبر من أروع النظريات في القيادة وفعاله كثير

○ حكيانا انه classical يعتمد على task

○ وحكيانا انه behavior يعتمد على orientation people

الإدارة اهتمامها يا task or people اجا هاد 3D (وهاد اشى بعملوه ببريطانا مش عنا والدكتور مستغرب ليش هيك) قال هدول

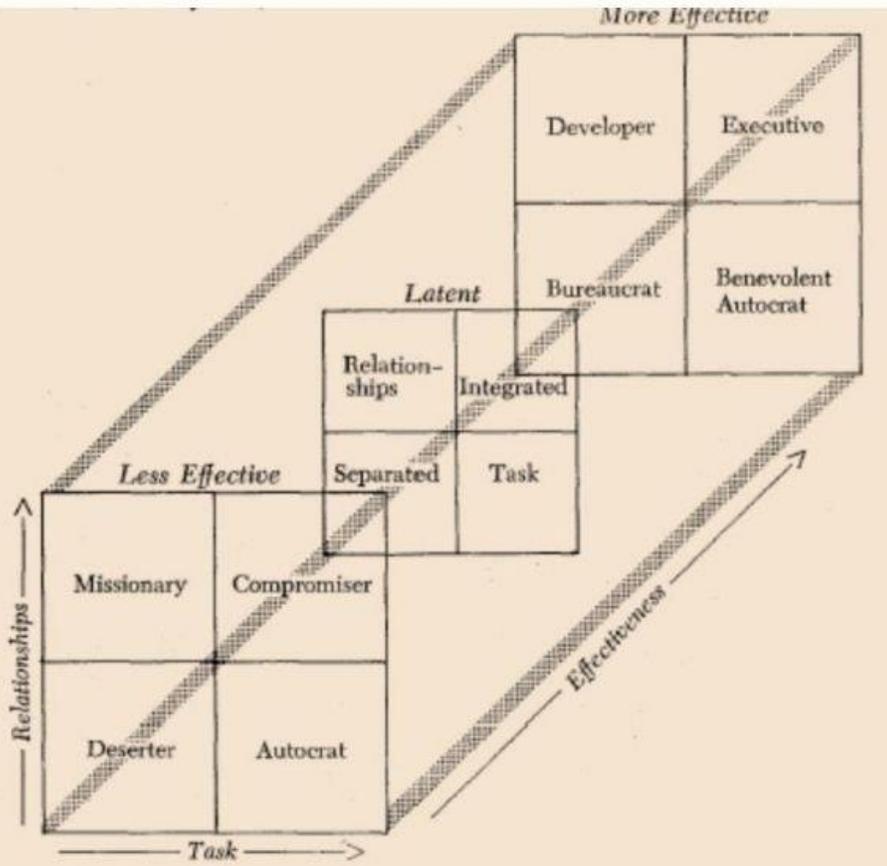
المستوى الي هو الاهتمام ب task or people سواء اهتمام فيهم الاثنين او واحد منهم كله يرضخ لمستوى صفر (بالنص)

وفي عنا مستوى +1....وفي-1؟؟ شو هي العوامل الي تتحكم فيهم منظومه من عوامل كثير منهم

1. Effective

2. Efficient

حتى نفهم شو هدول وشو الهدف منهم انتظرونا بالاسلايد القادم



1. **Effectiveness** (هاد مرتبط بتحقيق النتائج)

2. **Efficient** (هاد مرتبط بالمحافظة على المواد)

- مثال : بدنا ثلاجه تبرد النتيجة بدى أيها لتبريد هسا اذا بردت بتكون effective طيب اذا ما بردت بتكون not effective
- طيب من حيث المحافظة على الموارد اذا ما استهلكت كهربا كثير بتكون efficacy واذا استهلكت بتكون not efficacy

❖ **ننتبه انه مش شرط اذا كان effective يكون efficacy والعكس كذلك**

❖ **نوضح الحكي بمثال على الطلاب**

- يحقق نتائج ولكن يوخذ كثير وقت بالدراسه (effective but not efficacy)(survive)
- ما بضيع وقته بالدراسه وما جيب علامات (not effective but efficacy)(die slowly)
- يحقق نتائج ويعمل مشاكل (effective but not efficacy)(survive)
- ما يحقق نتائج ويضيع وقت (not effective not efficacy)(fool failure)(dog style)(die quickly)

## ❖ هسا عنا pomodoro technique يخلينا more efficacy

- الي ما بحقق نتائج ولا بيحافظ على المصادر (die quickly)(dog style)
- يحافظ على المصادر وما بحقق نتائج (slowly)
- يحقق نتائج يعمل مشاكل (waste achiever) في servial

❖ مين انجح efficacy die slowly ولا waste full achiever

❖ طول ما في نتائج يعني في servial يعني الطريقه الانجح waste full achiever

❖ في نتائج وفي محافظه على الموارد هاد يعني more succses

		Strategic Management	
		Effective	Ineffective
Operational Management	Efficient	Thrive	Die Slowly
	Inefficient	Survive	Die Quickly

Copyright © Merit Associates Pty Ltd. All Rights Reserved

نرجع على نظريه 3D orientation or people oriented او كلاهما او احدهما الي يتحكم

بالنجاح هو - **effective-efficient-Productivity**

○ ممكن تكون تهتم بالناس وتكون not effective not efficacy

○ ممكن تهتم بالناس وتكون effective efficacy

يتم شرحها بالتفصيل بعد رمضان

○ حكينا عنا +1 هاي تكون more effective

○ -1 تكون less effective

وفي task وفي relationship

في واحد ب less effivtive يهتم كثير ب pepole عنده relationship وسميناه **missionary**

اسهل مثال ممكن يوضح الموضوع

الانسان الي يهتم بالاشخاص بدون تحقيق نتائج productive هاد بكون ناجح ولكن نتجابه-1

مثال عشانك تحب ابنك كثير (more relationship) ويخاف من الماء وما علمته السباحة هل هاي العلاقه بالمحصلة رح

تكون 1- لأنه ما عمل production or professional context

اذا تحب انسان وعشان راحتته ما عملتله development رح يكون عاله

اذا بحب الطلاب بسهل على الطلاب وبجبيهم اشي سهل هاد يعتبر relationship عالية ولكن فش development

professional (مثل الولاد الصغار المدلعين في علاقات قويه ولكن فش development)

هاي لمنظومه تتحدث عن نظريات  
ناجحه ومن انجح النظريات

- ممراعات الافراد على حساب تطور وتحقيق الإنجازات وعلى حساب professional development الحقيقي

- انا مثلا عشان اراعي ابني بتركه يضل نايم وما يصحلي بكير هسا راعيت ابني ولكن صار كسول
- عشان اعطيه راحته ويلعب ساعتين على التلفون ويكون مبسوط انه يلعب عليه ف هون ضررته من حيث development صار 1-

- مين الي بقدر يكون عنده عقاب و ثواب؟؟ الله

- لانه لما يكون عندي high connection with people ما بقدر افرض عليه عقاب لانه كثير بعز علي وهون رح يصير ب less effective (missionary) بس اذا بدى مصلحته رح اقسو عليه لصالحه رح يصير development

- **حكينا الاهتمام ب people يمكن يمنع development and professional and product -1**

- **يهتم ب pepole ويرافقه development anf product يصير النجاح+1**

■ بالصيديليه ممكن نداوم للتدريب و يكون المسؤول يتعاون مع المتدرب وما يخليه يشتغل هون ما تعلم اشي هون يكون less effective

■ ولكن اذا كان ومتعاون ولكن بشد عليه شوي بالتدريب هون كويس يعني لانه يكون more effective

■ اذا تهتم ب task بس وتكون هاي سهله 1- ما تهتم بالناس لانك ما تخلي الناس تشتغل زي العبيد ولكن في نتيجته بغض النظر عن الأشخاص وكان success هون 1- لانه فش اهتمام ب الناس

■ طيب اذا كان task يهتم وكان 1+ وما يهتم بالناس كيف؟؟؟ يكون بهاي الحاله 1+ high task and low people orientation

■ 1- يكون يستهدف task وعلاقته مع people السالب ما بهتم بالموظف ابدأ

■ اذا بنا يكون في people oriented لازم يكون الاهتمام بالناس واصل حد الصفر انت تهتم ب task ولكن معطى الموظف حقوقه الاساسيه بدون حقد شخصي من الموظف على الإدارة

■ اذا كان 1- يكون في حقد من الموظف للاداره يقول هو مفكرنا عبيد ابوه

■ 1+ يحترمنا ويهتم فينا ويهتم بال task

■ المصانع الكبرى الي تعطي للموظف حقوق العمل الساعات الاجازات الراتب وتحقق خط انتاج سنوي هاي

■ بتكون benevolent autocrat يكون 0 and relationship +1 task

■

- الي تعطي موظفيها حوافز ودورات تنميه وتمكين قدرات وفي حوار بين الإدارة والموظف وتهتم بالإنتاج
- هون يكون في +1 relationship and task

بعد الفيرست يتم شرحه بالتفصيل  
من سلايد 8 بلشو تبعو على ملف الدكتور  
صفحه 33 و34 الجدول