








INTRODUCTION TO BUSINESS
ADMINISTRATION Summary
تلخيص مقدمة في إدارة الأعمال

BUSA_130
بزنس أولى

ضياء الدين صبح 

- ✓ التلخيص شامل لشرح الكتاب + الدكتور (التلخيص كافي وبزيادة بإذن الله) 
- ✓ التلخيص خاص "تم نشره للاستفادة" ، ليس لي أي علاقة في كيفية دراستك
- ✓ للتلخيص و علامتك (يعني إذا ما درست ما تحط الحق ع ضياء  ) 
- ✓ التيست بانك ... التيست بانك ... التيست بانك أهم اشي لمراجعة المادة   

النسخة الإلكترونية متوفرة فقط في BZU_HUB

CHAPTER 1

**The Concept of Business
and the Concept of Profit**

**مفهوم العمل ومفهوم
الربح**

تلخيص Busa130_chapter 1

ضياء الدين صبح

The Concept of Business and the Concept of Profit

مفهوم العمل "البنس" ومفهوم الربح

Business organization that provides goods or services to earn profits

منظمة الأعمال التي تقدم السلع أو الخدمات لكسب الأرباح

Example : Jawwal is a business, any place that sells Falafel is also is business.

They both want PROFIT

كلاهما يريد الربح "سواء شركة جوال أو الذي يبيع الفلافل (نشاط تجاري)"

Business is divided into two parts : Big business AND small business .

- تنقسم الأعمال إلى قسمين: الأعمال التجارية الكبيرة والأعمال التجارية الصغيرة.

Number of employees: من ناحية عدد الموظفين

In Palestine Small is between 1-9 employees

الأعمال التجارية الصغيرة تحتاج ما بين 1-9 عمال في فلسطين

Medium 9-20

الأعمال التجارية المتوسطة تحتاج ما بين 9-20 موظفا

Large more than 20

الأعمال التجارية الكبيرة تحتاج إلى أكثر من 20 موظفا

Large or small business

الأعمال التجارية الكبيرة أو الصغيرة تحدد من خلال :

1- Number of employees

عدد الموظفين

2- Capital invested:

رأس المال المستثمر

3- Sales

حجم المبيعات

Profits difference between a business's revenues and its expenses

الأرباح فرق بين إيرادات الشركة ونفقاتها

Example : " مثال "

80000 NIS in a month: Revenue

80000 شيكل في الشهر إيرادات و عوائد

Minus expenses 60000, wages, water, rent, the input products

ناقص المصاريف 60000 اجور وماء وإيجار ومدخلات المنتجات

Profit: 20000

إذا الربح يكون في الشهر هذا عبارة عن 2000

1- Consumer Choice and Demand "رغبة المستهلك" اختيار المستهلك وطلبه

Consumer: \ زبون \ مستهلك

consumers also have freedom of choice. In choosing how to pursue profits, businesses must take into account what consumers want or need. No matter how efficient a business is, it won't survive if there is no demand for its. goods or services.

للمستهلكين أيضا حرية الاختيار. في اختيار الكيفية السعي لتحقيق الأرباح ، يجب على الشركات أن تأخذ في الاعتبار ما يريده المستهلكون أو يحتاجون إليه. بغض النظر عن مدى كفاءة العمل التجاري ، فإنه لن يستمر إذا لم يكن هناك طلب عليه السلع أو الخدمات.

2- Opportunity and Enterprise

مشروع الفرصة والمشاريع

If enterprising businesspeople can spot a promising opportunity and then develop a good plan for capitalizing on it, they can succeed.

إذا كان رجال الأعمال المغامرون يمكنهم اكتشاف ذلك فرصة واعدة ثم وضع خطة جيدة للاستفادة منها ، يمكنهم النجاح.

3- The benefits of the business

الفوائد للأعمال التجارية

produce most of the goods and services we consume

نتج معظم السلع والخدمات التي نستهلكها

they employ most working people

يوظفون معظم الأشخاص في العمل

They create most innovations and provide a vast range of opportunities for new businesses, which serve as their suppliers

إنهم يخلقون معظم الابتكارات ويوفرون مجموعة واسعة من الفرص للشركات التي تعمل كمورديها.

The Disadvantage Only: some businesses also harm the Earth's environment, and their decision makers sometimes resort to unacceptable practices for their own personal benefit.

السبب الوحيد فقط: تضرر بعض الشركات أيضًا ببيئة الأرض ، ويلجأ صناع القرار أحيانًا إلى ممارسات غير مقبولة لمصلحتهم الشخصية.

A healthy business climate also contributes to : يساهم مناخ الأعمال الصحي أيضاً في نوعية الحياة ومستوى معيشة الناس في المجتمع
the quality of life and standard of living of people in a society

Dimensions of the External Environment: البيئة الخارجية

External Environment everything outside an organization's boundaries that might affect it

البيئة الخارجية كل شيء خارج حدود المنظمة التي قد تؤثر عليه

Six external factors: "عوامل خارجية 6"

- | | |
|----------------------------------|---|
| 1. Domestic Business Environment | السوق المحلي " البيئة التجارية المحلية " |
| 2. Global Business Environment | السوق العالمي " بيئة الاعمال العالمية " |
| 3. Technological Environment | البيئة التكنولوجية |
| 4. Political Legal Environment | البيئة السياسية والقانونية " قوانين التجارة و السياسة " |
| 5. Social- Cultural | البيئة الثقافية و الاجتماعية |
| 6. Economic Environment | البيئة الاقتصادية |

Domestic Business Environment the environment in which a firm conducts its operations and derives its revenues

بيئة الأعمال المحلية البيئة التي تجري فيها الشركة عملياتها وتستمد إيراداتها

- businesses seek to be close to their customers, to establish strong relationships with their suppliers, and to distinguish themselves from their competitors.
تسعى الشركات إلى أن تكون قريبة من عملائها ، وأن تقيم علاقات قوية مع مورديها ، وتميز نفسها عن منافسيها.

Global Business Environment the international forces that affect a business

بيئة الأعمال العالمية هي القوى الدولية التي تؤثر على الأعمال التجارية

- ☒ Factors affecting the global environment at a general level include international trade agreements, international economic conditions, political unrest, and so forth.
تشمل العوامل التي تؤثر على البيئة العالمية على المستوى العام اتفاقيات التجارة الدولية ، والظروف الاقتصادية الدولية ، والاضطرابات السياسية ، وما إلى ذلك.
- ☒ At a more immediate level, any given business is likely to be affected by international market opportunities, suppliers, cultures, competitors, and currency values.
على المستوى الفوري ، من المحتمل أن يتأثر أي عمل تجاري بفرص السوق الدولية والموردين والثقافات والمنافسين وقيم العملات.

Technological Environment all the ways by which firms create value for their constituents

البيئة التكنولوجية جميع الطرق التي تخلق بها الشركات قيمة لمكوناتها

- ☒ Technology includes human knowledge, work methods, physical equipment, electronics and telecommunications, and various processing systems that are used to perform business activities
تشمل التكنولوجيا المعرفة البشرية وطرق العمل والمعدات المادية والإلكترونيات والاتصالات وأنظمة المعالجة المختلفة المستخدمة لأداء الأنشطة التجارية

Political-Legal Environment the relationship between business and government

البيئة السياسية والقانونية العلاقة بين الأعمال والحكومة

- ☒ This environment is important for several reasons. the legal system defines in part what an organization can and cannot do.
هذه البيئة مهمة لعدة أسباب. يحدد النظام القانوني جزئياً ما يمكن أن تفعله المنظمة وما لا تستطيع فعله.
- ☒ product identification laws, employee hiring restrictions, and local zoning requirements. Likewise, various government agencies regulate important activities, such as advertising practices, safety and health considerations, and acceptable standards of business conduct.
قوانين تعريف المنتج وقيود توظيف الموظفين ومتطلبات تقسيم المناطق المحلية. وبالمثل ، تنظم مختلف الوكالات الحكومية الأنشطة المهمة ، مثل ممارسات الإعلان ، واعتبارات السلامة والصحة ، والمعايير المقبولة لسلوك العمل..

ضياء الدين صبح

Sociocultural Environment the customs, mores, values, and demographic characteristics of the society in which an organization function

البيئة الاجتماعية والثقافية هي العادات والأعراف والقيم والخصائص الديموغرافية للمجتمع الذي تعمل فيه المنظمة

- ☒ Sociocultural processes also determine the goods and services, as well as the standards of business conduct, that a society is likely to value and accept

تحدد العمليات الاجتماعية والثقافية أيضًا السلع والخدمات ، بالإضافة إلى معايير السلوك التجاري ، التي من المرجح أن يقدرها المجتمع ويقبلها

Economic Environment relevant conditions that exist in the economic system in which a company operates

البيئة الاقتصادية الظروف ذات الصلة الموجودة في النظام الاقتصادي الذي تعمل فيه الشركة

- ☒ For example, if an economy is doing well enough that most people have jobs and wages are high, a growing company may find it necessary to pay even higher wages and offer more benefits to attract workers from other companies' economy are looking for jobs, a firm may be able to pay less and offer fewer benefits

على سبيل المثال ، إذا كان الاقتصاد يعمل جيدًا بما يكفي لأن معظم الناس لديهم وظائف والأجور مرتفعة ، فقد تجد الشركة النامية أنه من الضروري دفع أجور أعلى وتقديم المزيد من المزايا لجذب العمال من اقتصاد الشركات الأخرى الذين يبحثون عن وظائف ، فقد تكون الشركة قادرة على دفع أقل وتقديم مزايا أقل.

النظام الاقتصادي Economic system

a nation's system for allocating its resources among its citizens, both individuals and organizations

نظام الأمة لتخصيص مواردها بين مواطنيها ، الأفراد والمنظمات

عناصر الإنتاج Factors of production

the resources that a country's businesses use to produce goods and services

الموارد التي تستخدمها الأنشطة التجارية في بلد ما لإنتاج السلع والخدمات

- | | | | |
|--------------------------|--------------------|-----------------------|-------------------|
| 1- Labor | "العمالة (العمال)" | 2- capital | "رأس المال" |
| 3- Entrepreneurs | "رواد الأعمال" | 4- physical resources | "الموارد المادية" |
| 5- Information resources | "مصادر المعلومات" | | |

- 1- **Labor (Human resources)** physical and mental capabilities of people as they contribute to economic production

العمالة (الموارد البشرية) القدرات الجسدية والعقلية للناس لأنها تساهم في الإنتاج الاقتصادي

- 2- **Capital funds needed to create and operate a business enterprise**

الرأسمال الأموال اللازمة لإنشاء وتشغيل مشروع تجاري

- 3- **Entrepreneur individual who accepts the risks and opportunities involved in creating and operating a new business venture**

رجل أعمال / ريادي فرد يقبل المخاطر والفرص التي ينطوي عليها إنشاء وتشغيل مشروع تجاري جديد

- 4- **Physical resources tangible items that organizations use in the conduct of their businesses**

الموارد المادية: العناصر المادية التي تستخدمها المنظمات في تسير أعمالها

- 5- **Information resources data and other information used by businesses**

مصادر المعلومات بيانات والمعلومات الأخرى التي تستخدمها الشركات

- Today, information resources, data and other information used by businesses, play a major role. Information resources that businesses rely on include market forecasts, the specialized knowledge of people, and economic data

اليوم ، تلعب موارد المعلومات والبيانات وغيرها من المعلومات التي تستخدمها الشركات دورًا رئيسيًا. تتضمن موارد المعلومات التي تعتمد عليها الشركات توقعات السوق ، والمعرفة المتخصصة للأفراد ، والبيانات الاقتصادية

Types of Economic Systems "أنواع الأنظمة الاقتصادية"

1- Planned Economy الاقتصاد المخطط له

- L economy that relies on a centralized government to control **all or most** factors of production and to make all or most production and allocation decisions

اقتصاد يعتمد على حكومة مركزية للتحكم في جميع عوامل الإنتاج أو معظمها ولاتخاذ كل أو معظم قرارات الإنتاج والتخصيص

Communism: "الشيوعي" Government owns and operates ALL factors of production

النظام الشيوعي : تمتلك الحكومة وتدير جميع عوامل الإنتاج .

socialism: "الاشتراكي" Government owns and operates MOST factors of production

الاشتراكية: تمتلك الحكومة وتدير معظم عوامل الإنتاج

Market Economy

- L economy in which individuals control production and allocation decisions through supply and demand

اقتصاد السوق اقتصاد حيث يتحكم الأفراد في قرارات الإنتاج والتخصيص من خلال العرض والطلب

Market mechanism for exchange between buyers and sellers of a particular good or service

السوق آلية للتبادل بين المشترين والبائعين لسلعة أو خدمة معينة

Capitalism system that sanctions the private ownership of the factors of production and encourages entrepreneurship by offering profits as an incentive

نظام الرأسمالية الذي يعاقب الملكية الخاصة لعوامل الإنتاج ويشجع ريادة الأعمال من خلال تقديم الأرباح كحافز

Minimum Government interference الحد الأدنى من تدخل الحكومة

Mixed market economy "اقتصاد السوق المختلط"

- L features characteristics of both planned and market economies: more like socialism

يتميز بخصائص كل من الاقتصاد المخطط واقتصاديات السوق : أشبه بالاشتراكية .

Privatization process of converting government enterprises into privately owned companies

عملية الخصخصة لتحويل المؤسسات الحكومية إلى شركات مملوكة ملكية خاصة

Demand and Supply in a Market Economy: "الطلب والعرض في اقتصاد السوق"

Demand الطلب

- L the willingness and ability of buyers to purchase a good or service

رغبة المشترين وقدرتهم على شراء سلعة أو خدمة

Supply العرض

- L the willingness and ability of producers to offer a good or service for sale

رغبة المنتجين وقدرتهم على عرض سلعة أو خدمة للبيع

Law of Demand قانون الطلب

- L principle that buyers will purchase (demand) more of a product as its price drops and less as its price increases

مبدأ أن المشترين سيشترون (يطلبون) المزيد من المنتج مع انخفاض سعره وأقل مع ارتفاع سعره

Law of Supply قانون العرض

- L principle that producers will offer (supply) more of a product for sale as its price rises and less as its price drops

المبدأ القائل بأن المنتجين سيعرضون (يزودون) المزيد من المنتج للبيع مع ارتفاع سعره وأقل مع انخفاض سعره

Demand and Supply Schedule جدول العرض والطلب

- L assessment of the relationships among different levels of demand and supply at different price levels

تقييم العلاقات بين المستويات المختلفة للطلب والعرض عند مستويات الأسعار المختلفة

تلخيص Busa130_chapter 1

ضياء الدين صبح

Demand Curve منحنى الطلب

- graph showing how many units of a product will be demanded (bought) at different prices
رسم بياني يوضح عدد وحدات المنتج التي سيتم طلبها (شراؤها) بأسعار مختلفة

Supply Curve منحنى العرض

- graph showing how many units of a product will be supplied (offered for sale) at different prices
رسم بياني يوضح عدد وحدات المنتج التي سيتم توفيرها (المعروضة للبيع) بأسعار مختلفة

Market price (equilibrium price) (سعر التوازن) سعر السوق

- profit-maximizing price at which the quantity of goods demanded and the quantity of goods supplied are equal
سعر معظمة للربح تتساوى عنده كمية البضائع المطلوبة وكمية البضائع المعروضة

Surplus فائض

- situation in which quantity supplied exceeds quantity demanded
الحالة التي تتجاوز فيها الكمية المعروضة الكمية المطلوبة

Shortage نقص

- situation in which quantity demanded exceeds quantity supplied
الحالة التي تتجاوز فيها الكمية المطلوبة الكمية المعروضة

| Law of supply "قانون العرض" | Law of Demand "قانون الطلب" |
|--|--|
| Producers will supply more of the product if the price increase سيوفر المنتجون المزيد من المنتج إذا ارتفع السعر | Buyers will purchase less of the product as its price increase سيشتري المشترون كمية أقل من المنتج مع زيادة سعره |
| As price decreases, suppliers will offer less of the product مع انخفاض السعر ، سيقدم الموردون القليل من المنتج | As price decrease, People will buy more of the product مع انخفاض السعر يقل ، سيشتري الناس المزيد من المنتج |
| علاقة طردية | علاقة عكسية بين السعر و الطلب |

Private Enterprise and Competition in a Market Economy

المؤسسة الخاصة والمنافسة في اقتصاد السوق

Private enterprise system "نظام المؤسسة الخاصة"

- economic system that allows individuals to pursue their own interests without undue governmental restriction

النظام الاقتصادي الذي يسمح للأفراد بمتابعة مصالحهم الخاصة دون قيود حكومية لا داعي لها

1. Private property rights حقوق الملكية الخاصة

- Ownership of the resources used to create wealth is in the hands of individuals.
ملكية الموارد المستخدمة في تكوين الثروة هي في أيدي الأفراد.

2. Freedom of choice حرية الاختيار

- You can sell your labor to any employer you choose. You can also choose which products to buy, and producers can usually choose whom to hire and what to produce.

يمكنك بيع عملك لأي صاحب عمل تختاره. يمكنك أيضًا اختيار المنتجات المراد شراؤها ، ويمكن للمنتجين عادةً اختيار من سيوظفون وماذا ينتجون.

3. Profits الأرباح

- The lure of profits (and freedom) leads some people to abandon the security of working for someone else and to assume the risks of entrepreneurship.

يؤدي إغراء الربح (والحرية) ببعض الناس إلى التخلي عن ضمان العمل من أجل شخص آخر وتحمل مخاطر ريادة الأعمال.

- Anticipated profits also influence individuals' choices of which goods or services to produce.
تؤثر الأرباح المتوقعة أيضًا على اختيارات الأفراد للسلع أو الخدمات التي سيتم إنتاجها.

4. Competition المنافسة

- ↳ If profits motivate individuals to start businesses, competition motivates them to operate those businesses efficiently.

إذا كانت الأرباح تحفز الأفراد على بدء الأعمال التجارية ، فإن المنافسة تحفزهم على تشغيل تلك الأعمال بكفاءة.

- ☒ **Competition** vying among businesses for the same resources or customers

المنافسة: التنافس بين الشركات لنفس الموارد أو العملاء

Degrees of Competition درجات المنافسة

Economists have identified four degrees of competition in a private enterprise system: perfect competition, monopolistic competition, oligopoly, and monopoly.

حدد الاقتصاديون أربع درجات من المنافسة في نظام المؤسسة الخاصة: المنافسة الكاملة ، والمنافسة الاحتكارية ، واحتكار القلة ، والاحتكار.

| Degrees of Competition | درجات المنافسة | Perfect Competition | Monopolistic Competition | Oligopoly | Monopoly |
|---|----------------|-------------------------------|--|---|---|
| Characteristic | | المنافسة المثالية | المنافسة الاحتكارية | احتكار القلة | احتكار |
| Example مثال | | Local farmer مزارع محلي | Stationery store مخزن قرطاسية | Steel industry صناعة الفولاذ | Public utility منفعة عامة |
| Number of competitors عدد المنافسين | | Many كثير العدد | Many, but fewer than in perfect competition كثير العدد ، ولكن أقل من المنافسة الكاملة | Few قليل العدد | None لا يوجد |
| Ease of entry into industry سهولة الدخول في الصناعة | | Relatively easy سهل نسبياً | Fairly easy سهل إلى حد ما | Difficult صعب | Regulated by government تنظيمها الحكومة |
| Similarity of goods or services offered by competing firms تشابه السلع أو الخدمات التي تقدمها الشركات المنافسة | | Identical تطابق | Similar متشابهة | Can be similar or different يمكن أن تكون متشابهة أو مختلفة | No directly competing goods or services لا توجد سلع أو خدمات منافسة مباشرة |
| Level of control over price by individual firms مستوى سيطرة الشركات الفردية على السعر | | None لا يوجد | Some بعض المستوى من السيطرة | Some بعض المستوى من السيطرة | Considerable كبير المستوى من ناحية السيطرة |

PERFECT COMPETITION منافسة مثالية

- ↳ market or industry characterized by numerous small firms producing an identical product

سوق أو صناعة تتميز بالعديد من الشركات الصغيرة التي تنتج منتجاً متطابقاً

two conditions must prevail: هذان شرطان للمنافسة المثالية

- (1) all firms in an industry must be small

يجب أن تكون جميع الشركات في الصناعة صغيرة

- (2) the number of firms in the industry must be large.

يجب أن يكون عدد الشركات في الصناعة كبيراً

In addition, these two conditions also reflect four principles:

بالإضافة إلى ذلك ، يعكس هذان الشرطان أيضاً أربعة مبادئ:

- 1 The products of each firm are so similar that buyers view them as identical to those of other firms.

تتشابه منتجات كل شركة إلى حد كبير لدرجة أن المشترين ينظرون إليها على أنها متطابقة مع منتجات الشركات الأخرى.

- 2 Both buyers and sellers know the prices that others are paying and receiving in the marketplace.

يعرف كل من المشترين والبائعين الأسعار التي يدفعها الآخرون ويتلقاها في السوق.

- 3 Because each firm is small, it is easy for firms to enter or leave the market.

نظراً لأن كل شركة صغيرة ، فمن السهل على الشركات دخول السوق أو الخروج منه.

- 4 Going prices are set exclusively by supply and demand and accepted by both sellers and buyers.

يتم تحديد الأسعار الجارية حصرياً عن طريق العرض والطلب ويقبلها كل من البائعين والمشترين.

المنافسة الاحتكارية Monopolistic Competition

- market or industry characterized by numerous buyers and relatively numerous sellers trying to differentiate their products from those of competitors
سوق أو صناعة تتميز بالعديد من المشترين والبائعين العديدين نسبيًا الذين يحاولون تمييز منتجاتهم عن منتجات المنافسين
- ❖ Differentiating strategies include brand names (Tide versus Cheer versus in-store house brands of detergent), design or styling (Diesel versus Lucky versus True Religion jeans), and advertising (Coke versus Pepsi versus Dr. Pepper).
على سبيل المثال: تشمل استراتيجيات التمييز أسماء العلامات التجارية (Tide مقابل Cheer مقابل للمنظفات في المتجر) ، والتصميم أو التصميم (Diesel مقابل Lucky مقابل الجينز True Religion) ، والإعلان (Coke مقابل Pepsi مقابل Dr. Pepper).
- ❖ Monopolistically competitive businesses may be large or small, but they can still enter or leave the market easily
قد تكون الشركات ذات المنافسة الاحتكارية كبيرة أو صغيرة ، ولكن لا يزال بإمكانها دخول السوق أو الخروج منه بسهولة

احتكار القلة Oligopoly

- market or industry characterized by a handful of (generally large) sellers with the power to influence the prices of their products
سوق أو صناعة تتميز بخفة من البائعين (الكبار عمومًا) مع القدرة على التأثير على أسعار منتجاتهم
- ❖ The entry of new competitors is hard because large capital investment is needed
من الصعب دخول منافسين جدد لأن هناك حاجة إلى استثمارات رأسمالية كبيرة

الاحتكار Monopoly

- market or industry in which there is only one producer that can therefore set the prices of its products

السوق أو الصناعة التي لا يوجد فيها سوى منتج واحد يمكنه بالتالي تحديد أسعار منتجاته

Natural Monopoly industry in which one company can most efficiently supply all needed goods or services

الاحتكار الطبيعي: الصناعة التي تستطيع فيها شركة واحدة أن تزود بكفاءة جميع السلع أو الخدمات المطلوبة

END OF CHAPTER 1

CHAPTER 2

**Understanding Business Ethics
and Social Responsibility**

**فهم أخلاقيات العمل
والمسؤولية الاجتماعية**

ضياء الدين صبح

Ethics in the Workplace

الأخلاق في مكان العمل

Ethics beliefs about what is right and wrong or good and bad in actions that affect others

الأخلاق المعتقدات حول ما هو صواب وما هو خطأ أو جيد وما هو سيئ في الأفعال التي تؤثر على الآخرين

Ethical Behavior: behavior conforming to generally accepted social norms concerning beneficial and harmful actions

السلوك الأخلاقي سلوك يتوافق مع الأعراف الاجتماعية المقبولة عمومًا فيما يتعلق بالأفعال المفيدة والضارة

Unethical Behavior: behavior that does not conform to generally accepted social norms concerning beneficial and harmful actions

السلوك غير الأخلاقي السلوك الذي لا يتوافق مع الأعراف الاجتماعية المقبولة عمومًا فيما يتعلق بالأفعال المفيدة والضارة

Business Ethics: ethical or unethical behaviors by employees in the context of their jobs

أخلاقيات العمل السلوكيات الأخلاقية أو غير الأخلاقية من قبل الموظفين في سياق وظائفهم

Where do Ethics come from?

من أين يتم اكتساب الأخلاق

Individual ethics

Family, school, friends, culture, university, country

The law and the real world

Grey area

الأخلاق الفردية

الأسرة ، المدرسة ، الأصدقاء ، الثقافة ، الجامعة ، البلد
القانون والعالم الحقيقي
المنطقة

Individual Ethics

الأخلاق الفردية

- Because ethics are based on both individual beliefs and social concepts, they vary from person to person, from situation to situation, and from culture to culture.
نظرًا لأن الأخلاق تستند إلى كل من المعتقدات الفردية والمفاهيم الاجتماعية ، فإنها تختلف من شخص لآخر ، ومن موقف إلى آخر ، ومن ثقافة إلى أخرى.
- Social standards are broad enough to support differences in beliefs.
المعايير الاجتماعية واسعة بما يكفي لدعم الاختلافات في المعتقدات.

The Law and the Real World

القانون والعالم الحقيقي

- Societies generally adopt formal laws that reflect prevailing ethical standards or social norms.
تعتمد المجتمعات عمومًا قوانين رسمية تعكس المعايير الأخلاقية أو الأعراف الاجتماعية السائدة.
- For example**, because most people regard stealing as unethical, we have laws against stealing and ways of punishing those who steal.
على سبيل المثال ، نظرًا لأن معظم الناس يعتبرون السرقة أمرًا غير أخلاقي ، فلدينا قوانين ضد السرقة وطرق لمعاقبة الذين يسرقون.
- Those who write laws try to make them as clear and unambiguous as possible, but interpreting and applying them can still lead to ethical ambiguities.
يحاول أولئك الذين يكتبون القوانين جعلها واضحة ولا لبس فيها قدر الإمكان ، لكن تفسيرها وتطبيقها لا يزال من الممكن أن يؤدي إلى غموض أخلاقي.
- Real-world situations can often be interpreted in different ways, and it isn't always easy to apply statutory standards to real-life behavior.
غالبًا ما يمكن تفسير مواقف العالم الحقيقي بطرق مختلفة ، وليس من السهل دائمًا تطبيق المعايير القانونية على سلوك الحياة الواقعية.

Individual Values and Morals

القيم والأخلاق الفردية

Each person's individual values and morals help determine their personal code of ethics. Values and morals, in turn, are determined by a combination of factors

تساعد القيم والأخلاق الفردية لكل شخص في تحديد مدونة الأخلاق الشخصية الخاصة به. القيم والأخلاق ، بدورها ، تحددها مجموعة من العوامل

Business and Managerial Ethics

أخلاقيات العمل والإدارة

Managerial Ethics standards of behavior that guide individual managers in their work

الأخلاق الإدارية معايير للسلوك التي توجه المديرين الأفراد في عملهم

تلخيص Busa130_chapter 2

ضياء الدين صبح

- | | |
|---|---------------------------------------|
| ☒ Behavior Toward Employees | السلوك تجاه الموظفين |
| ☒ Behavior Toward the Organization | السلوك تجاه المنظمة |
| ☒ Behavior Toward Other Economic Agents | السلوك تجاه العوامل الاقتصادية الأخرى |

Behavior Toward Employees

السلوك تجاه الموظفين

- ✓ This category of managerial ethics relates to such matters as hiring and firing, wages and working conditions, and privacy and respect.
تتعلق هذه الفئة من الأخلاقيات الإدارية بمسائل مثل التوظيف والفصل والأجور وظروف العمل والخصوصية والاحترام.
- ✓ Ethical guidelines suggest and legal standards require that hiring and firing decisions should be based solely on a person's ability to perform a job.
تقترح المبادئ التوجيهية الأخلاقية والمعايير القانونية تتطلب أن قرارات التوظيف والفصل يجب أن تستند فقط إلى قدرة الشخص على أداء وظيفة.
- ✓ A manager who discriminates against
مدير يمارس التمييز ضده

Behavior Toward the Organization

السلوك تجاه المنظمة

- ☞ Ethical issues can also arise from employee behavior toward employers, especially in such areas as conflict of interest, confidentiality, and honesty.
يمكن أن تنشأ المشكلات الأخلاقية أيضًا من سلوك الموظف تجاه أصحاب العمل ، خاصة في مجالات مثل تضارب المصالح والسرية والصدق.
- ☞ A conflict of interest occurs when an activity may benefit the individual to the detriment of his or her employer.
يحدث تضارب المصالح عندما يكون النشاط مفيدًا للفرد على حساب صاحب العمل.
- ☞ Most companies have policies that forbid buyers from accepting gifts from suppliers, for instance, because such gifts might be construed as a bribe or an attempt to induce favoritism.
لدى معظم الشركات سياسات تمنع المشتريين من قبول الهدايا من الموردين ، على سبيل المثال ، لأن مثل هذه الهدايا قد تُفسر على أنها رشوة أو محاولة للحث على المحاباة.
- ☞ Businesses in highly competitive industries—software and fashion apparel. for example—have safeguards against designers selling company secrets to competitors
الأعمال التجارية في الصناعات شديدة التنافسية - البرمجيات وملابس الموضة. على سبيل المثال - لديك ضمانات ضد المصممين الذين يبيعون أسرار الشركة للمنافسين

Behavior Toward Other Economic Agents السلوك تجاه العوامل الاقتصادية الأخرى

- ✓ Ethics also comes into play in the relationship of a business and its employees with so-called primary agents of interest, mainly customers, competitors, stockholders, suppliers, dealers, and unions.
تلعب الأخلاق أيضًا دورًا في علاقة الشركة وموظفيها بما يسمى وكلاء الاهتمام الأساسيين ، وهم الزبائن والمنافسون وحملة الأسهم والموردون والتجار والنقابات.
- ✓ In dealing with such agents, there is room for ethical ambiguity in just about every activity—advertising, financial disclosure, ordering and purchasing, bargaining and negotiation, and other business relationships
عند التعامل مع هؤلاء الوكلاء ، هناك مجال للغموض الأخلاقي في كل نشاط تقريبًا - الإعلان ، والإفصاح المالي ، والطلب والشراء ، والمفاوضة والتفاوض ، وغيرها من العلاقات التجارية
- ✓ From a more controversial perspective, businesses in the pharmaceutical industry are often criticized because of the rising prices of drugs.
من منظور أكثر إثارة للجدل ، غالبًا ما يتم انتقاد الشركات في صناعة الأدوية بسبب ارتفاع أسعار الأدوية.
- ✓ Critics argue that pharmaceutical companies reap huge profits at the expense of the average consumer
يجادل النقاد بأن شركات الأدوية تجني أرباحًا ضخمة على حساب المستهلك العادي
- ✓ Another problem is global variations in business practices.
مشكلة أخرى هي الاختلافات العالمية في ممارسات الأعمال
- ✓ In many countries, bribes (sometimes called "expediting payments") are a normal part of doing business.
في العديد من البلدان ، تعتبر الرشاوى (تسمى أحيانًا "المدفوعات المستعجلة") جزءًا طبيعيًا من ممارسة الأعمال التجارية.

ضياء الدين صبح

The following three steps set a simplified course for applying ethical judgments to situations that may arise during the course of business activities

تحدد الخطوات الثلاث التالية مسارًا مبسطًا لتطبيق الأحكام الأخلاقية على المواقف التي قد تنشأ أثناء أنشطة الأعمال

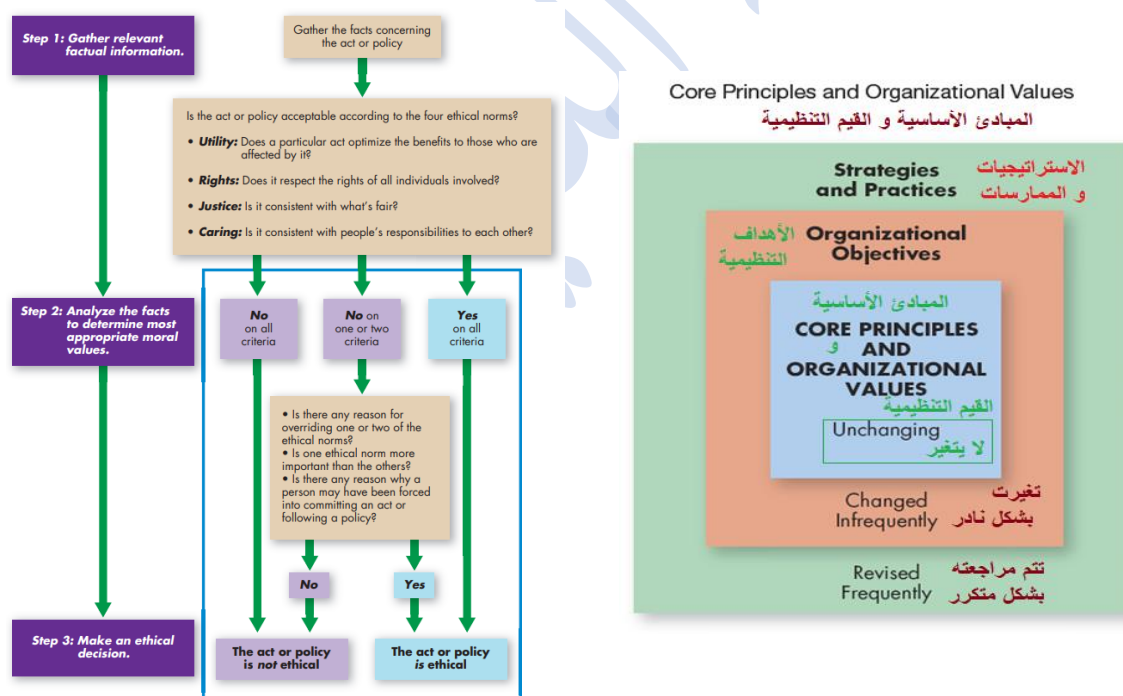
- 1 Gather the relevant factual information. اجمع المعلومات الواقعية ذات الصلة
- 2 Analyze the facts to determine the most appropriate moral values. تحليل الحقائق لتحديد أنسب القيم الأخلاقية
- 3 Make an ethical judgment based on the rightness or wrongness of the proposed activity or policy إصدار حكم أخلاقي على أساس صواب أو خطأ النشاط أو السياسة المقترحة

Ethical norms also come into play in a case like this. Consider four such norms and the issues they entail:

تلعب المعايير الأخلاقية أيضًا دورًا في مثل هذه الحالة. ضع في اعتبارك أربعة من هذه القواعد والقضايا التي تنطوي عليها:

- 1 **Utility.** Does a particular act optimize the benefits to those who are affected by it? (That is, do all relevant parties receive "fair" benefits?)
الفائدة هل يعمل قانون معين على تحسين الفوائد لمن يتأثرون به؟ (بمعنى ، هل تحصل جميع الأطراف ذات الصلة على مزايا "عادلة"؟)
- 2 **Rights.** Does it respect the rights of all individuals involved?
الحقوق هل تحترم حقوق جميع الأفراد المعنيين؟
- 3 **Justice.** Is it consistent with what's fair?
العدل هل يتوافق مع ما هو عادل
- 4 **Caring.** Is it consistent with people's responsibilities to each other?
الاهتمام / الرعاية هل يتوافق مع مسؤوليات الأفراد تجاه بعضهم البعض؟

Model of Ethical Judgment Making نموذج صنع الحكم الأخلاقي



Company Practices and Business Ethics ممارسات الشركة وأخلاقيات العمل

Two of the most common approaches to formalizing top management commitment to ethical business practices:

اثنان من أكثر الأساليب شيوعًا لإضفاء الطابع الرسمي على التزام الإدارة العليا بممارسات الأعمال الأخلاقية

Adopting written codes

اعتماد الرموز المكتوبة

↳ have written codes that formally announce their commitment to do business in an ethical manner

لديهم رموز مكتوبة تعلن رسميًا عن التزامهم بممارسة الأعمال التجارية بطريقة أخلاقية

Instituting ethics program

تأسيس برنامج الأخلاق

↳ Many examples suggest that managers can learn ethical responses through experience.

تشير العديد من الأمثلة إلى أنه يمكن للمدراء تعلم الاستجابات الأخلاقية من خلال التجربة.

تلخيص Busa130_chapter 2

ضياء الدين صبح

Social Responsibility

المسؤولية المجتمعية

Social responsibility the attempt of a business to balance its commitments to groups and individuals in its environment, including customers, other businesses, employees, investors, and local communities

المسؤولية الاجتماعية محاولة شركة ما لتحقيق التوازن بين التزاماتها تجاه المجموعات والأفراد في بيئتها ، بما في ذلك الزبائن والشركات الأخرى والموظفين والمستثمرين والمجتمعات المحلية

Organizational Stakeholders those groups, individuals, and organizations that are directly affected by the practices of an organization and who therefore have a stake in its performance

أصحاب المصلحة التنظيميون هم المجموعات والأفراد والمنظمات التي تتأثر بشكل مباشر بممارسات المنظمة والتي لها بالتالي مصلحة في أدائها

Most companies that strive to be responsible to their stakeholders concentrate first and foremost on five main groups: (1) customers, (2) employees, (3) investors, (4) suppliers, and (5) the local communities

تركز معظم الشركات التي تسعى إلى أن تكون مسؤولة أمام أصحاب المصلحة أولاً وقبل كل شيء على خمس مجموعات رئيسية: (1) العملاء ، (2) الموظفون ، (3) المستثمرون ، (4) الموردين ، (5) المجتمعات المحلية

الزبائن Customers

- Businesses that are responsible to their customers strive to treat them fairly and honestly. They also seek to charge fair prices, honor warranties, meet delivery commitments, and stand behind the quality of the products they sell.

تسعى الشركات المسؤولة تجاه عملائها إلى معاملتهم بإنصاف وصدق. كما أنهم يسعون إلى فرض أسعار عادلة ، والوفاء بالضمانات ، والوفاء بالتزامات التسليم ، والوقوف وراء جودة المنتجات التي يبيعونها.

- many small banks have increased their profits by offering much stronger customer service than the large national banks

زادت العديد من البنوك الصغيرة من أرباحها من خلال تقديم خدمة الزبائن أقوى بكثير من البنوك الوطنية الكبيرة

الموظفون Employees

- Businesses that are socially responsible in their dealings with employees treat workers fairly, make them a part of the team, and respect their dignity and basic human needs

الشركات المسؤولة اجتماعياً في تعاملها مع الموظفين تعامل العمال بإنصاف ، وتجعلهم جزءاً من الفريق ، وتحترم كرامتهم واحتياجاتهم الإنسانية الأساسية

المستثمرون Investors

- To maintain a socially responsible stance toward investors, managers should follow proper accounting procedures, provide appropriate information to shareholders about financial performance, and manage the organization to protect shareholder rights and investments.

للحفاظ على موقف مسؤول اجتماعياً تجاه المستثمرين ، يجب على المديرين اتباع الإجراءات المحاسبية المناسبة ، وتوفير المعلومات المناسبة للمساهمين حول الأداء المالي ، وإدارة المنظمة لحماية حقوق المساهمين والاستثمارات.

Managers should also strive to be accurate and candid in assessing future growth and profitability, and they should avoid even the appearance of impropriety in such sensitive areas as insider trading, stock-price manipulation, and the withholding of financial data.

يجب على المديرين أيضاً أن يجتهدوا ليكونوا دقيقين وصريحين في تقييم النمو والربحية في المستقبل ، ويجب عليهم تجنب حتى الظهور بمظهر غير لائق في مجالات حساسة مثل التداول من الداخل ، والتلاعب في أسعار الأسهم ، وحجب البيانات المالية.

الموردين Suppliers

- Businesses and managers should also manage their relations with suppliers with care.

يجب على الشركات والمديرين أيضاً إدارة علاقاتهم مع الموردين بعناية.

For example, it might be easy for a large corporation to take advantage of suppliers by imposing unrealistic delivery schedules and reducing profit margins by constantly pushing for lower prices

على سبيل المثال ، قد يكون من السهل على شركة كبيرة الاستفادة من الموردين من خلال فرض جداول تسليم غير واقعية وتقليل هوامش الربح عن طريق الدفع باستمرار من أجل انخفاض الأسعار

ضياء الدين صبح

المجتمعات المحلية local communities

- Most businesses also try to be socially responsible to their local communities. They may contribute to local programs, get actively involved in charitable programs
- تحاول معظم الشركات أيضاً أن تكون مسؤولة اجتماعياً تجاه مجتمعاتها المحلية. قد يساهمون في البرامج المحلية ، والمشاركة بنشاط في البرامج الخيرية

Similarly, international businesses must also address their responsibilities in areas, such as wages, working conditions, and environmental protection, across different countries that have varying laws and norms regulating such responsibilities

وبالمثل ، يجب على الشركات الدولية أيضاً معالجة مسؤولياتها في مجالات ، مثل الأجور وظروف العمل وحماية البيئة ، عبر مختلف البلدان التي لديها قوانين وقواعد مختلفة تنظم مثل هذه المسؤوليات

Areas of Social Responsibility

- ❖ Responsibility toward the Environment
- ❖ Responsibility toward the customers
- ❖ Responsibility toward the Employees
- ❖ Responsibility toward the Investors

مجالات المسؤولية المجتمعية

المسؤولية تجاه البيئة
المسؤولية تجاه الزبائن
المسؤولية تجاه الموظفين
المسؤولية تجاه المستثمرين

Responsibility toward the Environment

- The topic of global climate has become a major issue for business and government alike

أصبح موضوع المناخ العالمي قضية رئيسية لقطاع الأعمال والحكومة على حد سواء

Controlling pollution, the injection of harmful substances into the environment, is a significant challenge for contemporary business. Although noise pollution is now attracting increased concern, air, water, and land pollution remain the greatest problems in need of solutions from governments and businesses alike

يعد التحكم في التلوث ، وحرق المواد الضارة في البيئة ، تحدياً كبيراً للأعمال المعاصرة. على الرغم من أن التلوث الضوضائي يجتذب الآن قلقاً متزايداً ، إلا أن تلوث الهواء والماء والأرض يظل أكبر المشاكل التي تحتاج إلى حلول من الحكومات والشركات على حد سواء

- Air pollution

تلوث الهواء

- results when several factors combine to lower air quality. Carbon monoxide emitted by cars contributes to air pollution, as do smoke and other chemicals produced by manufacturing plants. Air quality is usually worst in certain geographic locations

النتائج عندما تتحد عدة عوامل لخفض جودة الهواء. يساهم أول أكسيد الكربون المنبعث من السيارات في تلوث الهواء ، وكذلك الدخان والمواد الكيميائية الأخرى التي تنتجها المصانع. عادة ما تكون جودة الهواء أسوأ في بعض المواقع الجغرافية

many companies must use special equipment to limit the pollutants they expel into the air, but such efforts are costly

يجب على العديد من الشركات استخدام معدات خاصة للحد من الملوثات التي تطردها في الهواء ، لكن مثل هذه الجهود مكلفة

- Water pollution

تلوث المياه

- Water becomes polluted primarily from chemical and waste dumping.

تصبح المياه ملوثة في المقام الأول من المواد الكيميائية وإلقاء النفايات.

- Land pollution

تلوث الأرض

Two key issues characterize land pollution. هناك قضيتان رئيسيتان يميزان تلوث الأرض

The first is how to restore the quality of land that has already been damaged.

الأول هو كيفية استعادة نوعية الأرض التي تضررت بالفعل.

The second problem is the prevention of future contamination.

المشكلة الثانية هي منع التلوث في المستقبل

Responsibility toward the customers

المسؤولية تجاه الزبائن

- A company that does not act responsibly toward its customers will ultimately lose their trust and business

الشركة التي لا تتصرف بمسؤولية تجاه عملائها ستفقد في النهاية ثقتها وأعمالها

ضياء الدين صبح

حقوق المستهلك Consumer Rights

- Interest in business responsibility toward customers can be traced to the rise of consumerism
يمكن إرجاع الاهتمام بالمسؤولية التجارية تجاه العملاء إلى ظهور النزعة الاستهلاكية
- **Consumerism** form of social activism dedicated to protecting the rights of consumers in their dealings with businesses
النزعة الاستهلاكية شكل استهلاكي من أشكال النشاط الاجتماعي المكرس لحماية حقوق المستهلكين في تعاملاتهم مع الشركات

التسعير غير العادل Unfair Pricing

- Interfering with competition can take the form of illegal pricing practices. Collusion occurs when two or more firms collaborate on such wrongful acts as price fixing
يمكن أن يتخذ التدخل في المنافسة شكل ممارسات تسعير غير قانونية. يحدث التواطؤ عندما تتعاون شركتان أو أكثر في أعمال غير مشروعة مثل تثبيت الأسعار
- Firms can also come under attack for price gouging, responding to increased demand with overly steep (and often unwarranted) price increases.
يمكن أن تتعرض الشركات أيضًا للهجوم بسبب التلاعب في الأسعار ، والاستجابة للطلب المتزايد مع زيادات في الأسعار شديدة الارتفاع (وغالبًا ما تكون غير مبررة).

أخلاقيات الاعلان Ethics in Advertising

Attention is also often focused on ethics in advertising and product information

غالبًا ما يتركز الاهتمام أيضًا على الأخلاقيات في الإعلان ومعلومات المنتج

Ex: we should not advertise guns, alcohol, tobacco

الأخلاق في الإعلان: يجب ألا نعلن عن البنادق والكحول والتبغ.

المسؤولية تجاه الموظفين Responsibility toward the Employees

الالتزامات القانونية والاجتماعية Legal and Social Commitments:

By law, businesses cannot discriminate against people in any facet of the employment relationship for any reason not related to performance.

بموجب القانون ، لا يمكن للشركات التمييز ضد الأشخاص في أي جانب من جوانب علاقة العمل لأي سبب لا يتعلق بالأداء.

- ✓ Provide opportunities to balance work and life pressures and preferences
توفير الفرص لتحقيق التوازن بين ضغوط العمل والحياة والتفضيلات
- ✓ Help employees maintain job skills
مساعدة الموظفين على الحفاظ على مهارات العمل
- ✓ Treat terminated or laid-off employees with respect and compassion
معاملة الموظفين الذين تم إنهاء خدمتهم أو تسريحهم باحترام وشفقة

Ethical Commitments: The Special Case of Whistle Blowers

الالتزامات الأخلاقية: الحالة الخاصة للمبلغين عن المخالفات

Whistle-Blower employee who detects and tries to put an end to a company's unethical, illegal, or socially irresponsible actions by publicizing them

المبلغين عن المخالفات موظف الذي يكتشف ويحاول وضع حد لأعمال الشركة غير الأخلاقية أو غير القانونية أو غير المسؤولة اجتماعيًا من خلال الإعلان عنها

- ✓ A company that provides its employees with equal opportunities without regard to race, sex, or other irrelevant factors is meeting both its legal and its social responsibilities
الشركة التي توفر لموظفيها فرصًا متكافئة بغض النظر عن العرق أو الجنس أو غير ذلك من العوامل غير ذات الصلة ، وتفي بمسؤولياتها القانونية والاجتماعية
- ✓ Studies say that 50 % of the whistle blowers get fired
تشير الدراسات إلى أن 50٪ من المبلغين عن المخالفات يتم فصلهم من العمل

المسؤولية تجاه المستثمرين Responsibility toward the Investors

المسؤولية تجاه المستثمرين

Insider Trading illegal practice of using special knowledge about a firm for profit or gain

التجارة الداخلية ممارسة غير قانونية لاستخدام معرفة خاصة حول شركة ما لتحقيق الربح أو الكسب

ضياء الدين صبح

Misrepresentation of Finances In maintaining and reporting its financial status, every corporation must conform to generally accepted accounting principles

تحريف الشؤون المالية في الحفاظ على وضعها المالي والإبلاغ عنه ، يجب أن تتوافق كل شركة مع مبادئ المحاسبة المقبولة عموماً

Approaches to Social Responsibility

"مناهج المسؤولية المجتمعية"



☞ **Obstructionist Stance** approach to social responsibility that involves doing as little as possible and may involve attempts to deny or cover up violations

نهج الموقف المعرقل للمسؤولية الاجتماعية الذي يتضمن القيام بأقل قدر ممكن وقد يشمل محاولات إنكار أو التستر على الانتهاكات

☞ **Defensive Stance** approach to social responsibility by which a company meets only minimum legal requirements in its commitments to groups and individuals in its social environment

نهج الموقف الدفاعي تجاه المسؤولية الاجتماعية والذي من خلاله تلتبي الشركة الحد الأدنى فقط من المتطلبات القانونية في التزاماتها تجاه المجموعات والأفراد في بيئتها الاجتماعية

☞ **Accommodative Stance** approach to social responsibility by which a company, if specifically asked to do so, exceeds legal minimums in its commitments to groups and individuals in its social environment

نهج الموقف الملائم/التيسيري للمسؤولية الاجتماعية والذي من خلاله تتجاوز الشركة ، إذا طُلب منها ذلك على وجه التحديد ، الحدود الدنيا القانونية في التزاماتها تجاه المجموعات والأفراد في بيئتها الاجتماعية

☞ **Proactive Stance** approach to social responsibility by which a company actively seeks opportunities to contribute to the well-being of groups and individuals in its social environment

نهج استباقي للمسؤولية الاجتماعية الذي تسعى من خلاله الشركة بنشاط إلى فرص للمساهمة في رفاهية المجموعات والأفراد في بيئتها الاجتماعية

Social Responsibility and the Small Business

المسؤولية المجتمعية و الشركات الصغيرة

❖ For small businesses, ethical issues are questions of individual ethics

بالنسبة للشركات الصغيرة ، فإن القضايا الأخلاقية هي أسئلة تتعلق بالأخلاق الفردية

❖ But in questions of social responsibility, they must ask themselves if they can afford a social agenda

لكن في مسائل المسؤولية الاجتماعية ، يجب أن يسألوا أنفسهم ما إذا كان بإمكانهم تحمل أجندة اجتماعية

The Government and Social Responsibility (SR)

الحكومة والمسؤولية الاجتماعية

Regulations

القوانين/اللوائح التي تسنها الحكومة

- the establishment of laws and rules that dictate what organizations can and cannot do

-وضع القوانين والقواعد التي تملّي ما يمكن وما لا تستطيع المنظمات فعله

1- Direct regulations: force the SR through imposing regulations

اللوائح المباشرة: فرض المسؤولية الاجتماعية من خلال فرض اللوائح .

2- Indirect regulations: Tax incentive or any incentives on payments

اللوائح غير المباشرة: الحوافز الضريبية أو أي حوافز على المدفوعات.

ضياء الدين صبح

كيف تؤثر المنظمات على الحكومة How Organizations Influence Government

Personal contacts جهات اتصال شخصية

- Because many corporate executives and political leaders travel in the same social circles, personal contacts and networks offer one method of influence

نظرًا لأن العديد من المديرين التنفيذيين في الشركات والقادة السياسيين يسافرون في نفس الدوائر الاجتماعية ، فإن جهات الاتصال والشبكات الشخصية تقدم طريقة واحدة للتأثير

Lobbying كولسة

- the use of persons or groups to formally represent an organization or group of organizations before political bodies

استخدام الأشخاص أو الجماعات لتمثيل منظمة أو مجموعة من المنظمات رسميًا أمام الهيئات السياسية

Political Action Committees (PACs) لجان العمل السياسي

special organizations created to solicit money and then distribute it to political candidates

منظمات خاصة تم إنشاؤها لجمع الأموال ثم توزيعها على المرشحين السياسيين

Favors الدعم

Finally, organizations sometimes rely on favors and other influence tactics to gain support

أخيرًا ، تعتمد المنظمات أحيانًا على الخدمات والتأثيرات الأخرى للحصول على الدعم

END OF CHAPTER 2

CHAPTER 3

**Entrepreneurship, New Ventures,
and Business Ownership**

**ريادة الأعمال والمشاريع
الجديدة وملكية الأعمال**

Busa130_chapter 3 تلخيص

ضياء الدين صبح

What Is a "Small" Business?

ما هي الأعمال التجارية الصغيرة

Small Business Administration (SBA): government agency charged with assisting small businesses

إدارة الأعمال الصغيرة (SBA): وكالة حكومية مكلفة بمساعدة الشركات الصغيرة

Small Business: independently owned business that has relatively little influence in its market

الأعمال الصغيرة: الأعمال التجارية المملوكة بشكل مستقل والتي لها تأثير ضئيل نسبياً في سوقها

Big or small

كيفية تحديد الأعمال التجارية هل هي كبيرة أم صغيرة ؟

1- Number of employees: In Palestine

أعداد الموظفين: "في فلسطين يكون التصنيف كالاتي"

1 – 9 small

من 1-9 موظفين فهي شركة تجارية صغيرة

10 – 19 – medium

من 10-19 موظف فهذه شركة تجارية متوسطة ما بين الكبيرة و الصغيرة

Above 20 big

أكثر من 20 موظف يمكن تصنيفها على أنها شركة تجارية كبيرة

2- Capital invested

رأس المال المستثمر

3- Sales:

حجم المبيعات

The Importance of Small Business in the United States أهمية الأعمال الصغيرة في الولايات المتحدة

✧ Job creation

خلق فرص عمل

✧ Innovation

بتساعد على الابتكار

✧ Contributions to big business

المساهمات في الأعمال التجارية الكبيرة

Job Creation

خلق فرص عمل

✧ Small businesses have accounted for about 40 percent of all new jobs in high-technology sectors of the economy

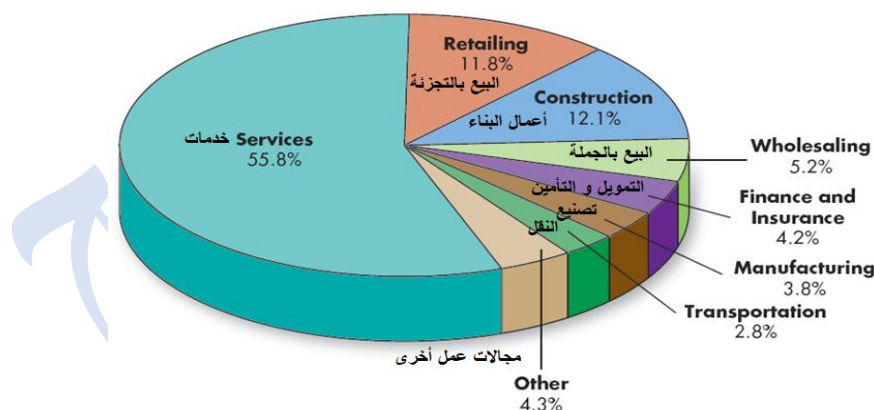
استحوذت الشركات الصغيرة على حوالي 40 في المائة من جميع الوظائف الجديدة في قطاعات التكنولوجيا العالية في الاقتصاد

✧ Small businesses are generally the first to hire in times of economic recovery

الشركات الصغيرة بشكل عام هي أول من يقوم بالتوظيف في أوقات الانتعاش الاقتصادي

Popular Areas of Small-Business Enterprise

المجالات الشعبية لمؤسسات الأعمال الصغيرة



Entrepreneurship

ريادة الأعمال

Entrepreneur مبادر

↳ businessperson who accepts both the risks and the opportunities involved in creating and operating a new business venture

رجل أعمال يقبل كل من المخاطر والفرص التي ينطوي عليها إنشاء وتشغيل مشروع تجاري جديد

Entrepreneurship

ريادة الأعمال

↳ the process of seeking businesses opportunities under conditions of risk

عملية البحث عن فرص عمل في ظل ظروف المخاطرة

Busa130_chapter 3 تلخيص

ضياء الدين صبح

Entrepreneurship Goals

أهداف ريادة الأعمال

1. Independence الاستقلال
2. They want safe and secure financial future يسعى الى تحقيق ظروف مادية جيدة "يريدون مستقبل مالي آمن"
3. To grow and expand النمو و التوسع

Notes:

Not all small business is an entrepreneur

ليست كل الأعمال الصغيرة هي رائدة أعمال

Most entrepreneurs start small

يبدأ معظم رواد الأعمال صغاراً

Entrepreneurs Characteristics

"خصائص رواد الأعمال"

- ✧ Resourcefulness الحيلة "الدهاء"، الذكاء
- ✧ Concern for good personal customer relations الاهتمام بالعلاقات الشخصية الجيدة مع الزبائن "العملاء"
- ✧ They desire to be their own bosses يرغبون أن يكونوا رؤساء
- ✧ They can deal with uncertainty and risk يمكن التعامل مع عدم اليقين و المخاطر

Understanding Distinctive, Competencies

الكفاءات المتميزة و المهارة "الجدارة"

1- Identifying Niches in Established Market

"تحديد مجالات السوق القائمة"

Established Market السوق القائم

- ↳ one in which many firms compete according to relatively well-defined criteria واحدة تتنافس فيها العديد من الشركات وفقاً لمعايير محددة جيداً نسبياً

ركن Niche

- ↳ a segment of a market that is not currently being exploited شريحة من السوق لا يتم استغلالها حالياً

2- Identifying new markets: discovering new markets

تحديد أسواق جديدة: اكتشاف أسواق جديدة

- ✧ Successful entrepreneurs also excel at discovering whole new markets. يتفوق رواد الأعمال الناجحون أيضاً في اكتشاف أسواق جديدة بالكامل.
- ✧ Discovery can happen in at least two ways. يمكن أن يحدث الاكتشاف بطريقتين على الأقل
 - ☞ First, an entrepreneur can transfer a product or service that is well established in one geographic market to a second market. أولاً ، يمكن لرائد الأعمال نقل منتج أو خدمة راسخة في سوق جغرافي واحد إلى سوق آخر.
 - ☞ Second, entrepreneurs can sometimes create entire industries. ثانياً ، يمكن لرجال الأعمال أحياناً إنشاء صناعات كاملة.

3- First-mover advantage

ميزة التسابق "استغلال الفرصة أولاً"

- ↳ any advantage that comes to a firm because it exploits an opportunity before any other firm does أي ميزة تأتي إلى شركة لأنها تستغل فرصة قبل أي شركة أخرى

Crafting a Business Plan

صياغة خطة عمل

Business Plan خطة العمل

- ↳ document in which the entrepreneur summarizes his or her business strategy for the proposed new venture and how that strategy will be implemented وثيقة التي يلخص فيها رائد الأعمال إستراتيجية عمله للمشروع الجديد المقترح وكيف سيتم تنفيذ هذه الإستراتيجية
- A real benefit of a business plan is the fact that in the act of preparing it, the would-be entrepreneur is forced to develop the business idea on paper and firm up his or her thinking about how to launch it before investing time and money in it. تتمثل الفائدة الحقيقية لخطة العمل في حقيقة أنه أثناء إعدادها ، يضطر رائد الأعمال المحتمل إلى تطوير فكرة العمل على الورق وترسيخ تفكيره أو تفكيرها حول كيفية إطلاقها قبل استثمار الوقت والمال فيها. هو - هي.

ضياء الدين صبح

- The idea of the business plan isn't new. What is new is the use of specialized business plans, mostly because creditors and investors demand them as tools for deciding whether to finance or invest.
فكرة خطة العمل ليست جديدة. الجديد هو استخدام خطط الأعمال المتخصصة ، لأن الدائنين والمستثمرين يطالبون بها كأدوات لتقرير التمويل أو الاستثمار.

تحديد الأهداف والغايات Setting Goals and Objectives

- A business plan describes the match between the entrepreneur's abilities and experiences and the requirements for producing or marketing a particular product.
تصف خطة العمل التوافق بين قدرات وخبرات رائد الأعمال ومتطلبات إنتاج أو تسويق منتج معين.
- It also defines strategies for production and marketing, legal elements and organization, and accounting and finance.
كما تحدد استراتيجيات الإنتاج والتسويق والعناصر القانونية والتنظيم والمحاسبة والتمويل.

In particular, a business plan should answer three questions:

- على وجه الخصوص ، يجب أن تجيب خطة العمل على ثلاثة أسئلة:
- (1) What are the entrepreneur's goals and objectives?
ما هي أهداف وغايات صاحب المشروع؟
 - (2) What strategies will be used to obtain them?
ما هي الاستراتيجيات التي سيتم استخدامها للحصول عليها؟
 - (3) How will these strategies be implemented?
كيف سيتم تنفيذ هذه الاستراتيجيات؟

توقع المبيعات / التنبؤ بالمبيعات Sales Forecasting

- Although a key element of any business plan is sales forecasts, plans must carefully build an argument for likely business success based on sound logic and research.
على الرغم من أن أحد العناصر الأساسية في أي خطة عمل هو توقعات المبيعات ، يجب أن تبني الخطط بعناية حجة لنجاح الأعمال المحتمل بناءً على المنطق السليم والبحث.
- Entrepreneurs, for example, can't forecast sales revenues without first researching markets
رواد الأعمال ، على سبيل المثال ، لا يمكنهم التنبؤ بإيرادات المبيعات دون البحث أولاً عن الأسواق

التخطيط المالي Financial Planning

Financial planning refers to the entrepreneur's plan for turning all other activities into dollars.
يشير التخطيط المالي إلى خطة صاحب المشروع لتحويل جميع الأنشطة الأخرى إلى دولارات.

It generally includes a cash budget, an income statement, balance sheets, and a breakeven chart.
يتضمن بشكل عام الميزانية النقدية ، وبيان الدخل ، والميزانيات العمومية ، ومخطط التعادل.

بدء الأعمال الصغيرة Starting the Small Business

شراء عمل قائم Buying an Existing Business

- After an entrepreneur has forecast sales and completed the financial planning, then he or she must decide whether to buy an existing business or start from scratch.
بعد أن توقع رائد الأعمال المبيعات وإكمال التخطيط المالي ، يجب عليه أو عليها أن يقرر ما إذا كان سيشتري مشروعًا تجاريًا قائمًا أو يبدأ من الصفر.
- Many experts recommend the first approach because, quite simply, the odds are better: If it's successful, an existing business has already proven its ability to attract customers and generate profit.
يوصي العديد من الخبراء بالنهج الأول لأنه ، ببساطة ، الاحتمالات أفضل: إذا نجحت ، فقد أثبت نشاط تجاري قائم بالفعل قدرته على جذب العملاء وتحقيق الأرباح.
- It has also established relationships with lenders, suppliers, and other stakeholders.
كما أقام علاقات مع المقرضين والموردين وأصحاب المصلحة الآخرين.
- Moreover, an existing track record gives potential buyers a much clearer picture of what to expect than any estimate of a start-up's prospects.
علاوة على ذلك ، يعطي سجل التتبع الحالي للمشتريين المحتملين صورة أوضح بكثير لما يمكن توقعه من أي تقدير لأفاق الشركة الناشئة.

تلخيص Busa130_chapter 3

ضياء الدين صبح

Advantage: الإيجابيات

- Less risk that starting from scratch " أقل خطورة من أن تبدأ من الصفر "
- Already established, customers, everything is ready المنشأة بالفعل ، العملاء ، كل شيء جاهز

Disadvantage: السلبيات

- Ill effect: not good ليس جيداً " ضعيف "

Franchise الامتياز التجاري

arrangement in which a buyer (franchisee) purchases the right to sell the good or service of the seller (franchiser)

الترتيب الذي يشتري فيه المشتري (صاحب الامتياز) الحق في بيع سلعة أو خدمة البائع (مانح الامتياز)

- Franchisees benefit from the parent corporation's experience and expertise, and the franchiser may even supply financing. يستفيد أصحاب الامتياز من خبرة الشركة الأم وخبرتها ، وقد يقوم مانح الامتياز حتى بتوفير التمويل.
- It may pick the store location, negotiate the lease, design the store, and purchase equipment. قد تختار موقع المتجر ، والتفاوض على عقد الإيجار ، وتصميم المتجر ، وشراء المعدات.
- It may train the first set of employees and managers and issue standard policies and procedures. قد يقوم بتدريب المجموعة الأولى من الموظفين والمديرين وإصدار سياسات وإجراءات معيارية.
- Once the business is open, the franchiser may offer savings by allowing the franchisee to purchase from a central location. بمجرد فتح العمل ، قد يقدم مانح الامتياز مدخرات عن طريق السماح لصاحب الامتياز بالشراء من موقع مركزي.
- Marketing strategy (especially advertising) may also be handled by the franchiser. يمكن أيضاً التعامل مع إستراتيجية التسويق (خاصة الإعلان) بواسطة مانح الامتياز.
- In short, franchisees receive—that is, invest in—not only their own ready-made businesses but also expert help in running them. باختصار ، يتلقى أصحاب الامتياز - أي الاستثمار في - ليس فقط أعمالهم التجارية الجاهزة ولكن أيضاً مساعدة الخبراء في إدارتها.

Ex: (Like KFC) مثل كنتاكي فرايد تشيكن

Franchisee (KFC Palestine) (كنتاكي فلسطين) صاحب الامتياز:

Franchiser (KFC) America (كنتاكي أمريكا) مانح الامتياز

Advantages الإيجابيات/المزايا

- Proven business opportunity فرصة عمل ثابتة
- Access to management expertise الوصول الى الخبرة الادارية

Disadvantages السلبيات

- Start-up costs is high تكاليف البدء مرتفعة
- Ongoing payments المدفوعات جارية
- Management rules and restrictions قواعد الادارة و القيود

Starting from Scratch: from zero البدء من الصفر: من الصفر

- ✚ Despite the odds, some people seek the satisfaction that comes from planting an idea and growing it into a healthy business. على الرغم من الصعاب ، يسعى بعض الناس إلى الرضا الذي يأتي من زرع فكرة وتنميتها إلى عمل صحي.

- ✚ There are also practical reasons to start from scratch. هناك أيضاً أسباب عملية للبدء من الصفر

- ✚ A new business doesn't suffer the ill effects of a prior owner's errors, and the start-up owner is free to choose lenders, equipment, inventories, locations, suppliers, and workers.

لا يعاني النشاط التجاري الجديد من الآثار السيئة لأخطاء المالك السابق ، وللمالك المبتدئ الحرية في اختيار المقرضين والمعدات والمخزونات والمواقع والموردين والعاملين.

تليخيص Busa130_chapter 3

ضياء الدين صبح

Who and where are my customers?

How much will those customers pay for my product?

How much of my product can I expect to sell ?

Who are my competitors?

Why will customers buy my product rather than the product of my competitors?

من و أين عملائي " زبائني " ؟
كم سيدفع هؤلاء العملاء " الزبائن " مقابل منتجي ؟
ما المقدار الذي يمكن أن اتوقع بيعه من منتجي ؟
من هم منافسي

لماذا سيشتري العملاء منتجي بدلاً من منتج منافسي؟

Advantages: " المزايا " الايجابيات

I choose everything location, products, design.

Disadvantage: السلبيات

High risk

أختار كل شيء موقع ، منتجات ، تصميم . .

مخاطرة عالية

From where do entrepreneurs get the money to open the business:

1- family or friends

2- personal saving

3- banks or lending institutions

من أين يحصل رواد الأعمال على المال لفتح الأعمال التجارية:

العائلة و الأصدقاء

الادخار الشخصي

البنوك أو مؤسسات الإقراض

Trends in Small-Business Start-Ups

Emergence of E-Commerce

✓ The Internet provides fundamentally new ways of doing business

Crossovers from Big Business

✓ More businesses are being started by people who have opted to leave big corporations and put their experience to work for themselves

Opportunities for Minorities and Women

✓ More small businesses are also being started by minorities and women

Global Opportunities

✓ Many entrepreneurs are also finding new opportunities in foreign markets

Better Survival Rates

✓ Today, 44 percent of new start-ups can expect to survive for at least four years

Reasons for Failure

1- Managerial incompetence or inexperience

2- Neglect

3- Weak control systems

4- Insufficient capital

أسباب فشل المشروع

عدم الكفاءة الإدارية أو قلة الخبرة

الاهمال او عدم الاهتمام

نظام رقابة ضعيف

عدم كفاية رأس المال

Reasons for Success

1- Hard work, drive, and dedication

2- Market demand for the products or services being provided

3- Managerial competence

4- Luck

أسباب النجاح

الهمة "العمل الجاد" و القيادة و التفاني و الإخلاص في العمل

طلب السوق على المنتجات أو الخدمات المقدمة

المقدرة الادارية " الكفاءة الادارية"

الحظ

Busa130_chapter 3 تلخيص

ضياء الدين صبح

Noncorporate Business Ownership

ملكية الأعمال غير الشركات

1- Sole Proprietorship

الملكية الفردية

- business owned and usually operated by **one person** who is responsible for all of its debts
- شركة مملوكة ويتم تشغيلها عادة من قبل شخص واحد يكون مسؤولاً عن جميع ديونها

Advantages

الإيجابيات

- Freedom الحرية
- Simple to form الإجراءات القانونية بسيطة
- Low start-up costs تكلفة البدء بسيطة
- Tax benefits المزايا الضريبية

Disadvantages

السلبيات

- Unlimited liability (مسؤولية غير محدودة)
- Limited resources محدودية الموارد
- Limited fundraising capability محدودية القدرة على جمع الأموال
- Lack of continuity عدم الاستمرارية

2- Partnership

الشراكة

General Partnership

الشراكة العامة

business with two or more owners who share in both the operation of the firm and the financial responsibility for its debts

العمل مع مالكين أو أكثر يشاركون في تشغيل الشركة والمسؤولية المالية عن ديونها

| | | | |
|-------|-------|-------|-------|
| Ali | 30000 | 50000 | 10000 |
| Ahmad | 30000 | 20000 | 40000 |
| Laila | 30000 | 20000 | 40000 |

Store: \$ 90000 الاتفاق

Silent partner: sometimes invests all funds in the business and plays no role in its management

الشريك الصامت: في بعض الأحيان يستثمر كل الأموال في العمل ولا يلعب أي دور في إدارته

Labor partner: invests no money, but provides all the labor

شريك العمل: لا يستثمر أي أموال ، ولكنه يوفر كل العمالة

Advantages

الإيجابيات

- More talent and money المزيد من المواهب و الأموال
- More fundraising capability المزيد من القدرة على جمع التبرعات
- Relatively easy to form من السهل نسبياً التشكيل
- Tax benefits المزايا الضريبية

Disadvantages

السلبيات

- Unlimited liability for partners مسؤولية غير محدودة
- Disagreements among partners الخلافات بين الشركاء
- Lack of continuity عدم الاستمرارية
- Difficult to transfer ownership صعوبة نقل الملكية

Alternatives to General Partnerships

بدائل الشراكة العامة

Limited Partnership

شراكة محدودة

- Allows for limited partners who invest money but are liable for debts only to the extent of their investments

يسمح للشركاء المحدودين الذين يستثمرون الأموال ولكنهم مسؤولون عن الديون فقط في حدود استثماراتهم

- General (or active) partners run the business الشركاء العامون (أو النشطون) يديرون الأعمال

Ahmad: active partner أحمد: شريك فاعل

Ali: Limited partner علي: شريك محدود

Laila: Limited partner ليلى: شريك محدود

At least one active partner

شريك نشط واحد ع الأقل

Busa130_chapter 3 تلخيص

ضياء الدين صبح

Limited Partnership type of partnership consisting of limited partners and a general (or managing) partner

الشراكة المحدودة نوع من الشراكة التي تتكون من شركاء محدودين وشريك عام (أو إداري)

General (or active) Partner: partner who actively manages a firm and who has unlimited liability for its debts

الشريك العام (أو النشط): الشريك الذي يدير شركة بنشاط ولديه مسؤولية غير محدودة عن ديونها

Master Limited Partnership form of ownership that sells shares to investors who receive profits and that pays taxes on income from profits

الشراكة الرئيسية المحدودة عبارة عن ملكية تتبع الأسهم للمستثمرين الذين يحصلون على أرباح والتي تدفع ضرائب على الدخل من الأرباح

Cooperatives form of ownership in which a group of sole proprietorships or partnerships agree to work together for common benefits

التعاونيات شكل ملكية تتفق فيه مجموعة من المؤسسات الفردية أو الشراكات على العمل معًا لتحقيق منافع مشتركة

Cooperatives الجمعيات التعاونية

- Combine the freedom of sole proprietorships with the financial power of corporations
الجمع بين حرية الملكية الفردية والقوة المالية للشركات
- Groups of sole proprietorships or partnerships agree to work together for their common benefit
توافق مجموعات المؤسسات الفردية أو الشراكات على العمل معًا من أجل مصلحتهم المشتركة

Comparative Summary: Three Forms of Business

ملخص مقارنة: ثلاثة أشكال من الأعمال

| Business Form نموذج الأعمال | Liability مسؤولية | Continuity استمرارية | Management الإدارة | Sources of Investment مصادر الاستثمار |
|--|--|---|--|---|
| Proprietorship الملكية | Personal, Unlimited شخصي، غير محدود | Ends with death or decision of owner ينتهي بوفاة أو قرار المالك | Personal, Unrestricted شخصي، غير مقيد | Personal شخصي |
| General Partnership الشراكة العامة | Personal, Unlimited شخصي، غير محدود | Ends with death or decision of any partner ينتهي بالموت أو قرار من أي شريك | Unrestricted or depends on partnership Agreement غير مقيد أو يعتمد على الشراكة اتفاق | Personal by partner(s) شخصي من خلال شريك |
| Corporation الشركة | Capital invested رأس المال المستثمر | As stated in Charter, perpetual or for specified period of years كما هو منصوص عليه في الميثاق، بشكل دائم أو لفترة محددة من السنوات | Under control of board of directors, which is selected by Stockholders تحت سيطرة مجلس الإدارة الذي يتم اختياره من قبل المساهمين | Purchase of stock شراء الأسهم |

Corporation: شركات

- ✓ Can sue and be sued
تحاكم و تتحاكم
- ✓ Buy, hold and sell property
شراء وحيازة وبيع الممتلكات
- ✓ Make and sell products
صنع و بيع المنتجات
- ✓ Commit crimes and be punished for them
يرتكبون الجرائم ويعاقبون عليها

تلخيص Busa130_chapter 3

ضياء الدين صبح

1- The Corporate Entity كيان الشركات

الشركة Corporation

- business that is legally considered an entity separate from its owners and is liable for its own debts; owners' liability extends to the limits of their investments

الأعمال التي تعتبر قانوناً كياناً منفصلاً عن مالكيها وتكون مسؤولة عن ديونها الخاصة ؛ تمتد مسؤولية المالكين إلى حدود استثماراتهم

- ☒ Arab bank: \$1000000 profit أرباح البنك العربي مثلاً مليون \$
- ☒ Income tax: 10% 100000 الضريبة هي 10% فاذن هي 100000
- ☒ Total: 900000 مجموع الأرباح هي 900000

Advantages

الإيجابيات

- ✓ Limited liability owner is the stockholder, but he has limited liability

ذات مسؤولية محدودة المالك هو صاحب الأسهم ، لكن لديه مسؤولية محدودة

- ✓ Continuity

الاستمرارية

- ✓ Stronger fundraising capability

قدرة أقوى على جمع الاموال

Disadvantages

السلبيات

- ✓ Can be taken over against the will of its management: hostile takeover

يمكن الاستيلاء عليها ضد إرادة إدارتها: الاستيلاء العدائي

- ✓ Double taxation of profits

الازدواج الضريبي على الأرباح

- ✓ Complicated and expensive to form

تكون معقدة و مكلفة

Types of Corporations أنواع الشركات

- ☒ Closely Held (or Private) Corporation

شركة مملوكة " خاصة "

a corporation whose stock is held by only a few people and is not available for sale to the general public

شركة يملك أسهمها عدد قليل من الأشخاص فقط وغير متاحة للبيع للجمهور العام مسموح تداول الأسهم ضمن اشخاص معينين

- ☒ Publicly Held (or Public) Corporation

شركة مملوكة علناً أو عامة

A corporation whose stock is widely held and available for sale to the general public

شركة مملوكة لأسهمها على نطاق واسع ومتاحة للبيع لعامة الناس أي شخص ممكن يشتري الأسهم

- ☒ Subchapter S Corporation

شركة فرعية

a hybrid of a closely held corporation and a partnership, organized and operated like a corporation but treated as a partnership for tax purposes

مزيج من شركة قريبة وشراكة ، يتم تنظيمها وتشغيلها كشركة ولكن يتم التعامل معها كشراكة للأغراض الضريبية

- ☒ Limited Liability Corporation (LLC)

شركة ذات مسؤولية محدودة

hybrid of a publicly held corporation and a partnership in which owners are taxed as partners but enjoy the benefits of limited liability

هجين من شركة مملوكة ملكية عامة وشراكة يتم فيها فرض ضرائب على المالكين كشركاء ولكن يتمتعون بفوائد المسؤولية المحدودة

- ☒ Professional Corporation

شركة محامين او مجموعة دكاترة

form of ownership allowing professionals to take advantage of corporate benefits while granting them limited business liability and unlimited professional liability

شكل من أشكال الملكية يسمح للمهنيين بالاستفادة من مزايا الشركات مع منحهم مسؤولية تجارية محدودة ومسؤولية مهنية غير محدودة

- ☒ Multinational (or Transnational) Corporation

شركة متعددة الجنسيات أو عبر الوطنية

form of corporation spanning national boundaries

شكل شركة يمتد عبر الحدود الوطنية

Busa130_chapter 3 تلخيص

ضياء الدين صبح

| Type النوع | Distinguishing Features السمات المميزة | Examples أمثلة |
|---|---|--|
| Closely Held شركة خاصة | Stock held by only a few people الأسهم التي يملكها عدد قليل فقط من الناس Subject to corporate taxation تخضع لضرائب الشركات | Blue Cross/Blue Shield بلو كروس / بلو شيلد MasterCard بطاقة ائتمان Primestar بريمستار |
| Publicly Held شركة عامة | Stock widely held among many investors الأسهم مملوكة على نطاق واسع بين العديد من المستثمرين Subject to corporate taxation تخضع لضرائب الشركات | Apple شركة Starbucks ستاربكس Texas Instruments شركة |
| Subchapter S شركة فرعية | Organized much like a closely held corporation منظم مثل الكثير من الشركات المقربة Subject to additional regulation تخضع للوائح إضافية Subject to partnership taxation تخضع لضرائب الشراكة | Minglewood Associates مينجلوود أسوشيتس Entech Pest Systems انتيك بيست سيستمز Frontier Bank بنك فرونتير |
| Limited Liability شركة ذات مسؤولية محدودة | Organized much like a publicly held نظمت إلى حد كبير مثل عقد علي Corporation مؤسسة Subject to additional regulation تخضع للوائح إضافية Subject to partnership taxation تخضع لضرائب الشراكة | Pacific Northwest شمال غرب المحيط الهادئ Associates الدعم الأرضي العالمي Global Ground Support الريتز كارلتون Ritz Carlton |
| Professional شركة محامين أو مجموعة دكاترة | Subject to partnership taxation تخضع لضرائب الشراكة Limited business liability مسؤولية تجارية محدودة Unlimited professional liability مسؤولية مهنية غير محدودة | Norman Hui, DDS & Hui نورمان هوي Associates B & H Engineering Anderson, McCoy & Oria أندرسون ، مكوي وأوريا |
| Multinational متعددة الجنسيات | Spans national boundaries يمتد عبر الحدود الوطنية Subject to regulation in multiple countries تخضع للتنظيم في دول متعددة | Toyota تويوتا Nestlé نستله General Electric جينرال إلكتريك |

Managing a corporation

إدارة الشركات الكبرى

Corporate Governance الحوكمة

- ☑ roles of shareholders, أدوار المساهمين
- ☑ Board of directors, مجلس الإدارة
- ☑ and other managers (Officers) in corporate decision making and accountability وغيرهم من المديرين (الضباط) في اتخاذ القرارات المؤسسية والمساءلة

Corporate Governance

حوكمة الشركات

Stockholder (or Shareholder)

حامل الأسهم "المساهم"

- ☑ owner of shares of stock in a corporation صاحب الأسهم في الشركات

Board of Directors مجلس الإدارة

- governing body of a corporation that reports to its shareholders and delegates power to run its day-to-day operations while remaining responsible for sustaining its assets
الهيئة الإدارية للشركة التي تقدم تقاريرها إلى مساهميها وتفوض السلطة لتشغيل عملياتها اليومية مع الاستمرار في تحمل مسؤولية الحفاظ على أصولها

Officers CEO: Chief Executive officer

الضباط الرئيس التنفيذي : الرئيس التنفيذي

Special Issues in Corporate Ownership

قضايا خاصة في ملكية الشركات

- ❖ **Strategic Alliance** strategy in which two or more organizations collaborate on a project for mutual gain
التحالف الاستراتيجي استراتيجية تتعاون فيها منطمتان أو أكثر في مشروع لتحقيق مكاسب مشتركة
- ❖ **Joint Venture** strategic alliance in which the collaboration involves joint ownership of the new venture
مشروع مشترك تحالف استراتيجي يتضمن فيه التعاون ملكية مشتركة للمشروع الجديد
- ❖ **Employee Stock Ownership Plan (ESOP)** arrangement in which a corporation holds its own stock in trust for its employees, who gradually receive ownership of the stock and control its voting rights
خطة ملكية أسهم الموظفين (ESOP) الترتيب الذي تحتفظ بموجبه الشركة بأسهمها كإمانة لموظفيها ، الذين يحصلون تدريجياً على ملكية الأسهم ويتحكمون في حقوق التصويت الخاصة بها
- ❖ **Institutional investor** large investor, such as a mutual fund or a pension fund, that purchases large blocks of corporate stock
مستثمر مؤسسي مستثمر كبير ، مثل صندوق استثمار مشترك أو صندوق تقاعد ، يشتري مجموعات كبيرة من أسهم الشركات
- ❖ **Merger** the union of two corporations to form a new corporation
الاندماج اتحاد شركتين لتشكيل شركة جديدة
- ❖ **Acquisition** the purchase of one company by another
الاستحواذ شراء شركة من قبل شركة أخرى
- ❖ **Divestiture** strategy whereby a firm sells one or more of its business units
التجريد إستراتيجية تقوم بموجبها الشركة ببيع وحدة أو أكثر من وحدات أعمالها
- ❖ **Spin-off** strategy of setting up one or more corporate units as new, independent corporation
Spin-off: استراتيجية إنشاء وحدة مؤسسية واحدة أو أكثر كشركة جديدة ومستقلة

END OF CHAPTER 3

CHAPTER 5

Business Management

ادارة اعمال

ضياء الدين صبح

Management process of planning, organizing, leading, and controlling an organization's resources to achieve its goals

عملية الإدارة التخطيط والتنظيم والقيادة والسيطرة على موارد المنظمة لتحقيق أهدافها

- Managers oversee the use of all these resources in their respective firms.
يشرف المديرون على استخدام كل هذه الموارد في شركاتهم.
- All aspects of a manager's job are interrelated.
جميع جوانب وظيفة المدير مترابطة.
- Any given manager is likely to be engaged in each of these activities during the course of any given day.
من المرجح أن يشارك أي مدير في كل من هذه الأنشطة خلال أي يوم معين.

Consider the management process at Google. ضع في اعتبارك عملية الإدارة في جوجل.
Brin and Page must first create goals and plans that articulate what they want the company to accomplish.
يجب على برين وبيج "مدير جوجل" أولاً وضع أهداف وخطط توضح ما يريدون أن يحققه الشركة.
Then they rely on effective organization to help make those goals and plans reality.

ثم يعتمدون على التنظيم الفعال للمساعدة في جعل تلك الأهداف والخطط حقيقة.
Brin and Page also pay close attention to the people who work for the company, and they keep a close eye on how well the company is performing.

يولي برين وبيج أيضاً اهتماماً وثيقاً بالأشخاص الذين يعملون في الشركة ، ويراقبون عن كثب مدى جودة أداء الشركة.

Each of these activities represents one of the four basic managerial functions:

يمثل كل نشاط من هذه الأنشطة إحدى الوظائف الإدارية الأساسية الأربعة:

- | | |
|--|----------------------------------|
| (1) setting goals is part of planning, | تحديد الأهداف جزء من التخطيط |
| (2) setting up the organization is part of organizing, | إنشاء المنظمة جزء من التنظيم |
| (3) managing people is part of leading, and | إدارة الأفراد جزء من القيادة ، و |
| (4) monitoring performance is part of controlling | مراقبة الأداء جزء من التحكم |

التخطيط Planning

- management process of determining what an organization needs to do and how best to get it done
التخطيط عملية إدارة لتحديد ما يجب على المنظمة القيام به وأفضل طريقة لإنجازه

Planning has three main components. It begins when managers determine the firm's goals. Next, they develop a comprehensive strategy for achieving those goals. After a strategy is developed, they design tactical and operational plans for implementing the strategy

التخطيط من ثلاثة مكونات رئيسية. يبدأ عندما يحدد المديرون أهداف الشركة. بعد ذلك ، يطورون استراتيجية شاملة لتحقيق تلك الأهداف.
بعد تطوير الإستراتيجية ، يقومون بتصميم خطط تكتيكية وتشغيلية لتنفيذ الإستراتيجية

التنظيم Organizing

- management process of determining how best to arrange an organization's resources and activities into a coherent structure

عملية إدارة لتحديد أفضل السبل لترتيب موارد المنظمة وأنشطتها في هيكل متماسك

These organization charts help everyone understand roles and reporting relationships, key parts of the organizing function. Some businesses go so far as to post their organization chart on an office wall.

تساعد هذه المخططات الهيكلية الجميع على فهم الأدوار وعلاقات إعداد التقارير ، وهي الأجزاء الرئيسية لوظيفة التنظيم. تذهب بعض الشركات إلى حد نشر مخططها التنظيمي على حائط مكتب.

After Mulally clarified Ford's strategy, he then overhauled the company's bureaucratic structure to facilitate coordination across divisions and promote faster decision making.

بعد أن أوضح Mulally إستراتيجية Ford ، قام بعد ذلك بإصلاح الهيكل البيروقراطي للشركة لتسهيل التنسيق عبر الأقسام وتعزيز عملية اتخاذ القرار بشكل أسرع.

القيادة Leading

- management process of guiding and motivating employees to meet an organization's objectives
عملية الإدارة لتوجيه وتحفيز الموظفين لتحقيق أهداف المنظمة

تلخيص Busa130_chapter 5

ضياء الدين صبح

Their employees respected them, trusted them, and believed that by working together, both the firm and themselves as individuals would benefit.
لقد احترمهم موظفونهم ووثقوا بهم واعتقدوا أنه من خلال العمل معًا ، ستستفيد الشركة وأنفسهم كأفراد.

التحكم Controlling

- management process of monitoring an organization's performance to ensure that it is meeting its goals

عملية إدارة لمراقبة أداء المنظمة للتأكد من أنها تحقق أهدافها

The science and art of management

علم وفن الإدارة

The Science of Management Many management problems and issues can be approached in ways that are rational, logical, objective, and systematic.

علم الإدارة يمكن التعامل مع العديد من المشكلات والقضايا الإدارية بطرق عقلانية ومنطقية وموضوعية ومنهجية.

فن Art

- 1- The role of education
- 2- The role of experience; management needs good experience

دور التعليم
دور الخبرة: تحتاج الإدارة الى خبرة جيدة

عملية التحكم The Control Process

1. Establish standards وضع المعايير
 2. measure actual performance against standards قياس الأداء الفعلي مقابل المعايير
 3. does measured performance match standards? لا يطابق الأداء المقاس المعايير
- A. yes: continue current activities نعم: مواصلة الأنشطة الحالية
B. no: adjust performance or standards لا: ضبط الأداء أو المعايير

أنواع الادارة Types of Managers

Top Manager

المدير الأعلى

- manager responsible for a firm's overall performance and effectiveness

المدير المسؤول عن الأداء العام للشركة وفعاليتها

Middle Manager

المدير الأوسط

- manager responsible for implementing the strategies and working toward the goals set by top managers

المدير المسؤول عن تنفيذ الاستراتيجيات والعمل على تحقيق الأهداف التي وضعها كبار المديرين

First-Line Manager إدارة الخط الأول/الإشراف

- manager responsible for supervising the work of employees

المدير المسؤول عن الإشراف على عمل الموظفين

top managers

1. set objectives حدد الأهداف
2. scan environment بيئة المسح
3. plan and make decision التخطيط واتخاذ القرار

Middle Manager

1. allocate recourse تخصيص حق الرجوع
2. oversee first-line manager يشرف على مدير الخط الأول
3. report to top management تقرير للإدارة العليا
4. develop and implement activities تطوير وتنفيذ الأنشطة

First-Line Manager

- 1- coordinate activities تنسيق الأنشطة
- 2- supervise employees الإشراف على الموظفين
- 3- report to middle managers تقديم التقرير الى المديرين المتوسطين
- 4- involved in day-to-day operations تشارك في العمليات اليومية

تلخيص Busa130_chapter 5

ضياء الدين صبح

| Level | Examples | Responsibilities |
|----------------------------|---|--|
| Top managers | President, vice president, treasurer, CEO, chief financial officer (CFO) الرئيس ، نائب الرئيس ، أمين الصندوق ، الرئيس التنفيذي ، المدير المالي | <ul style="list-style-type: none"> Responsible for the overall performance and effectiveness of the firm مسؤول عن الأداء العام وفعالية الشركة Set general policies, formulate strategies, and approve all significant decisions وضع السياسات العامة ، وصياغة الاستراتيجيات ، والموافقة على جميع القرارات الهامة Represent the company in dealings with other firms and with government bodies تمثيل الشركة في التعامل معها الشركات الأخرى والهيئات الحكومية |
| Middle managers | Plant manager, operations manager, division manager, regional sales manager مدير المصنع ، مدير العمليات ، مدير قسم ، مدير المبيعات الإقليمية | <ul style="list-style-type: none"> Responsible for implementing the strategies and working toward the goals set by top managers مسؤول عن تنفيذ الاستراتيجيات والعمل نحو الأهداف حددها كبار المديرين |
| First-line managers | Supervisor, office manager, project manager, group leader, sales manager مشرف ، مدير مكتب ، مدير المشروع ، قائد المجموعة ، مدير المبيعات | <ul style="list-style-type: none"> Responsible for supervising the work of employees who report to them مسؤول عن الإشراف على أعمال الموظفين الذين يقدمون تقاريرهم لهم Ensure employees understand and are properly trained in company policies and procedures تأكد من أن الموظفين يفهمون وهم مدربين تدريباً صحيحاً في سياسات الشركة وإجراءات |

مجالات الإدارة Areas of Management

مدراء الموارد البشرية Human Resource Managers

- Most companies have human resource managers who hire and train employees, evaluate performance, and determine compensation.
معظم الشركات لديها مدراء موارد بشرية يقومون بتوظيف وتدريب الموظفين وتقييم الأداء وتحديد التعويضات.
- At large firms, separate departments deal with recruiting and hiring, wage and salary levels, and labor relations
في الشركات الكبيرة ، تتعامل أقسام منفصلة مع التوظيف والتوظيف ومستويات الأجور والرواتب وعلاقات العمل

مدراء العمليات Operations Managers

- the term operations refer to the systems by which a firm produces goods and services. Among other duties, operations managers are responsible for production, inventory, and quality control.
يشير مصطلح العمليات إلى الأنظمة التي تنتج بها الشركة السلع والخدمات. من بين الواجبات الأخرى ، يكون مديرو العمليات مسؤولين عن الإنتاج والمخزون ومراقبة الجودة.
- Such firms typically have a vice president for operations (top manager), plant managers (middle managers), and production supervisors (first-line managers).
عادة ما يكون لمثل هذه الشركات نائب رئيس للعمليات (مدير أعلى) ، ومديرو مصانع (مديرو متوسطون) ، ومشرفون إنتاج (مديرو خط أول).

مدراء التسويق Marketing Managers

marketing encompasses the development, pricing, promotion, and distribution of goods and services. Marketing managers are responsible for getting products from producers to consumers.

يشمل التسويق تطوير السلع والخدمات وتسعيرها وترويجها وتوزيعها. مديرو التسويق مسؤولون عن نقل المنتجات من المنتجين إلى المستهلكين.

ضياء الدين صبح

- Marketing is especially important for firms that manufacture consumer products, such as Nike, Coca-Cola, and Apple.
- التسويق مهم بشكل خاص للشركات التي تصنع المنتجات الاستهلاكية ، مثل Nike و Coca-Cola و Apple.

مدرء المعلومات Information Managers

- Occupying a fairly new managerial position in many firms, information managers design and implement systems to gather, organize, and distribute information
- يشغلون منصبًا إداريًا جديدًا إلى حد ما في العديد من الشركات ، يقوم مديرو المعلومات بتصميم وتنفيذ أنظمة لجمع المعلومات وتنظيمها وتوزيعها

المدرء الماليين Financial Managers

- Nearly every company has financial managers to plan and oversee its accounting functions and financial resources

تقريبًا كل شركة لديها مديرين ماليين للتخطيط والإشراف على وظائف المحاسبة والموارد المالية

مدرء آخرون Other Managers

Some firms also employ other specialized managers. توظف بعض الشركات أيضًا مديرين متخصصين آخرين

Management roles and Skills الأدوار والمهارات الإدارية

Management roles

الأدوار الشخصية Interpersonal roles

- A category of managerial roles, including figurehead, leader, and liaison.
- فئة من الأدوار الإدارية ، بما في ذلك الشخصية ، والقائد ، والاتصال.
- First, the manager is often expected to serve as a figurehead—taking visitors to dinner, attending ribbon-cutting ceremonies, and the like
- أولاً ، غالبًا ما يُتوقع من المدير أن يعمل كرئيس صوري - يأخذ الزائرين لتناول العشاء ، وحضور احتفالات قص الشريط ، وما شابه.
- a leader—hiring, training, and motivating employees. A manager who formally or informally shows subordinates how to do things and how to perform under pressure is leading.
- قائد - توظيف وتدريب وتحفيز الموظفين. المدير الذي يُظهر بشكل رسمي أو غير رسمي للمرؤوسين كيفية القيام بالأشياء وكيفية الأداء تحت الضغط هو الذي يقود.
- Finally, managers can have a liaison role. This role often involves serving as a coordinator or link among people, groups, or organizations.
- أخيرًا ، يمكن أن يكون للمديرين دور اتصال. غالبًا ما يتضمن هذا الدور العمل كمنسق أو رابط بين الأشخاص أو المجموعات أو المنظمات.

أدوار إعلامية Informational roles

- A category of managerial roles, including monitor, disseminator, and spokesperson
- فئة من الأدوار الإدارية ، بما في ذلك المراقبة ، والناشر ، والمتحدث الرسمي
- monitor, one who actively seeks information that may be of value
- مراقب ، يسعى بنشاط للحصول على معلومات قد تكون ذات قيمة
- disseminator of information, transmitting relevant information back to others in the workplace.
- نشر المعلومات ، وإرسال المعلومات ذات الصلة إلى الآخرين في مكان العمل.
- The spokesperson formally relays information to people outside the unit or outside the organization
- ينقل المتحدث رسميًا المعلومات إلى الأشخاص خارج الوحدة أو خارج المنظمة

أدوار اتخاذ القرار Decisional roles

- a category of managerial roles, including entrepreneur, disturbance handler, resource allocator, and negotiator
- فئة من الأدوار الإدارية ، بما في ذلك رائد الأعمال ، ومعالج الاضطرابات ، ومخصص الموارد ، والمفاوض
- entrepreneur, the voluntary initiator of change
- رائد أعمال ، البادئ الطوعي للتغيير

تلخيص Busa130_chapter 5

ضياء الدين صبح

- ☒ disturbance handler by handling such problems as strikes, copyright infringements, or problems in public relations or corporate image
معالج الاضطرابات من خلال معالجة مشكلات مثل الإضرابات أو انتهاكات حقوق النشر أو المشكلات في العلاقات العامة أو صورة الشركة
- ☒ resource allocator. As resource allocator, the manager decides how resources are distributed and with whom he or she will work most closely.
توظيف المصادر. كمخصص للموارد ، يقرر المدير كيفية توزيع الموارد ومع من سيعمل بشكل وثيق.
- ✓ Entrepreneur: Develops new ideas for innovation راند الأعمال: يطور أفكارًا جديدة للابتكار
- ✓ Disturbance Handler: Resolves issues between subordinates معالج الإزعاج: يحل المشكلات بين المرؤوسين
- ✓ Resource Allocator: Disseminates funding amongst departments تخصيص الموارد: يوزع التمويل بين الإدارات
- ✓ Negotiator: reach agreement with unions or student council
المفاوض: توصل إلى اتفاق مع النقابات أو مجلس الطلاب

مهارات الإدارة الرئيسية Basic Management Skills

Technical Skills المهارات الفنية

- ↳ skills needed to perform specialized tasks

المهارات اللازمة لأداء المهام المتخصصة ، وهي ذات علاقة في first-line managers

Human Relations Skills مهارات العلاقات الإنسانية

- ↳ skills in understanding and getting along with people

مهارات في الفهم والتوافق مع الناس ، وهي ذات علاقة في Middle managers

Conceptual Skills قدرات تحليلية و إدراكية و مفاهيمية

- ↳ abilities to think in the abstract, diagnose and analyze different situations, and see beyond the present situation

القدرة على التفكير المجرد ، وتشخيص المواقف المختلفة وتحليلها ، والنظر إلى ما وراء الوضع الحالي ، Top managers

Decision-Making Skills مهارات اتخاذ القرارات

- ↳ skills in defining problems and selecting the best courses of action

مهارات في تحديد المشكلات واختيار أفضل مسارات العمل

Time Management Skills أداة الوقت

skills associated with the productive use of time

المهارات المرتبطة بالاستخدام المنتج للوقت

Leading Causes of Wasted Time الأسباب الرئيسية لإضاعة الوقت

1. Paperwork الأعمال الورقية
2. Telephone calls الاتصالات الهاتفية
3. Meetings الاجتماعات
4. E-mail البريد الإلكتروني

مهارات الإدارة للقرن الحادي والعشرين Management Skills for the Twenty-First Century

Global Management Skills مهارات الإدارة العالمية

- ☒ Managers will need to understand foreign markets, cultural differences, and the motives and practices of foreign rivals.
سيحتاج المديرون إلى فهم الأسواق الخارجية والاختلافات الثقافية ودوافع وممارسات المنافسين الأجانب.
- ☒ Managers will also need to understand how to collaborate with others around the world on a real-time basis.
سيحتاج المديرون أيضًا إلى فهم كيفية التعاون مع الآخرين حول العالم في الوقت الفعلي

ضياء الدين صبح

Management and Technology Skills مهارات الادارة و التكنولوجيا

- ☒ New forms of technology have added to a manager's ability to process information while simultaneously making it even more important to organize and interpret an ever-increasing wealth of input.
- أضافت الأشكال الجديدة من التكنولوجيا إلى قدرة المدير على معالجة المعلومات أثناء متزامن في الوقت نفسه مما يجعل تنظيم وتفسير ثروة متزايدة من المدخلات أكثر أهمية.

Strategic Management: Setting Goals and Formulating Strategy

الإدارة الإستراتيجية: تحديد الأهداف وصياغة الإستراتيجية

Strategic Management الإدارة الاستراتيجية

- ↳ process of helping an organization maintain an effective alignment with its environment
- عملية مساعدة منظمة في الحفاظ على توافق فعال مع بيئتها

Goal هدف

- ↳ objective that a business hopes and plans to achieve
- الهدف الذي يأمل العمل ويخطط لتحقيقه

Strategy إستراتيجية

- ↳ broad set of organizational plans for implementing the decisions made for achieving organizational goals

مجموعة واسعة من الخطط التنظيمية لتنفيذ القرارات المتخذة لتحقيق الأهداف التنظيمية

Purposes of Goal Setting أغراض تحديد الهدف

1. Goal setting provides direction and guidance for managers at all levels.

تحديد الأهداف يوفر التوجيه والإرشاد للمديرين على جميع المستويات.

If managers know precisely where the company is headed, there is less potential for error in the different units of the company

إذا كان المديرين يعرفون بالضبط المكان الذي تتجه إليه الشركة ، فهناك احتمال أقل للخطأ في الوحدات المختلفة للشركة

2. Goal setting helps firms allocate resources.

تحديد الأهداف يساعد الشركات على تخصيص الموارد

Areas that are expected to grow will get first priority. The company allocates more resources to new projects with large sales potential

المناطق التي من المتوقع أن تنمو ستحصل على الأولوية الأولى. تخصص الشركة المزيد من الموارد لمشاريع جديدة ذات إمكانات مبيعات كبيرة

3. Goal setting helps to define corporate culture

يساعد تحديد الهدف على تحديد ثقافة الشركة

4. Goal setting helps managers assess performance

يساعد تحديد الهدف المديرين على تقييم الأداء

Mission Statement organization's statement of how it will achieve its purpose in the environment in which it conducts its business

بيان المنظمة/رسالة المنظمة بيان المهمة حول كيفية تحقيق غرضها في البيئة التي تمارس فيها أعمالها

- ☞ Long-Term Goal: goal set for an extended time, typically five years or more into the future
- هدف طويل المدى: هدف محدد لفترة طويلة ، عادة خمس سنوات أو أكثر في المستقبل
- ☞ Intermediate Goal: goal set for a period of one to five years into the future
- الهدف المتوسط: الهدف المحدد لفترة من عام إلى خمس سنوات في المستقبل
- ☞ Short-Term Goal: goal set for the near future

الهدف قصير المدى: الهدف المحدد للمستقبل القريب

Example

- Long term goal: Increase number of students 5000 in five years
- الهدف طويل المدى: زيادة عدد الطلاب 5000 في خمس سنوات
- Intermediate goal: increase number of students 2500 in two- three years
- الهدف المتوسط: زيادة عدد الطلاب 2500 في سنتين إلى ثلاث سنوات
- Short term goal: increase number of students 1000 student this year
- الهدف قصير المدى: زيادة عدد الطلاب 1000 طالب هذا العام

ضياء الدين صبح

types of strategy أنواع الإستراتيجية

1. Corporate Strategy استراتيجية الشركة

- strategy for determining the firm's overall attitude toward growth and the way it will manage its businesses or product lines

استراتيجية لتحديد الموقف العام للشركة تجاه النمو والطريقة التي ستدير بها أعمالها أو خطوط إنتاجها
concentrate solely on that brand. التركيز فقط على تلك العلامة التجارية

Other corporations own and operate many businesses. الشركات الأخرى تمتلك العديد من الشركات وتديرها

A company may decide to grow by increasing its activities or investment or to retrench by reducing them.

قد تقرر الشركة النمو من خلال زيادة أنشطتها أو استثماراتها أو تقليص النفقات عن طريق تقليصها.

Sometimes a corporation buys and operates multiple businesses in compatible industries as part of its corporate strategy.

في بعض الأحيان تشتري الشركة وتدير العديد من الأعمال في الصناعات المتوافقة كجزء من إستراتيجيتها المؤسسية.
For example, the restaurant chains operated by YUM! (KFC, Pizza Hut, and Taco Bell) are clearly related to one another.

على سبيل المثال ، سلاسل المطاعم التي تديرها YUM! من الواضح أن (كنتاكي ، وبيتزا هت ، وتاكو بيل) مرتبطون ببعضهم البعض.
This strategy is called related diversification. However, if the businesses are not similar, the strategy is called unrelated diversification

هذه الاستراتيجية تسمى التنويع ذي الصلة. ومع ذلك ، إذا لم تكن الأعمال التجارية متشابهة ، فإن الاستراتيجية تسمى التنويع غير ذي الصلة

Related diversification: Coca Cola buys water companies

التنويع المرتبط: كوكا كولا تشتري شركات المياه تنويع ذات صلة

Unrelated diversification: Coca Cola buy furniture companies

التنويع غير المرتبط: تشتري شركة كوكا كولا الأثاث

2. Business (or Competitive) Strategy إستراتيجية العمل (أو التنافسية)

- strategy, at the business unit or product-line level, focusing on improving a firm's competitive position

الإستراتيجية ، على مستوى وحدة الأعمال أو مستوى خط الإنتاج ، مع التركيز على تحسين الوضع التنافسي للشركة

Like the faculty of Business or Engineering

مثل كلية الأعمال أو الهندسة

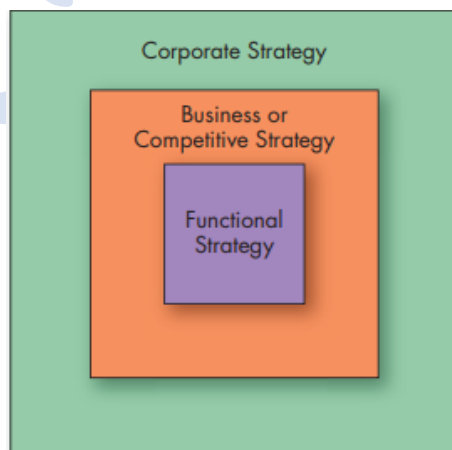
3. Functional Strategy الإستراتيجية الوظيفية

- strategy by which managers in specific areas decide how best to achieve corporate goals through productivity

الإستراتيجية التي من خلالها يقرر المديرون في مجالات محددة أفضل السبل لتحقيق أهداف الشركة من خلال الإنتاجية

Functional Strategy: business department or math department

الإستراتيجية الوظيفية: قسم الأعمال أو قسم الرياضيات



ضياء الدين صبح

Formulating Strategy صياغة الاستراتيجية

Step 1: Setting Strategic Goals

الخطوة الأولى: تحديد الأهداف و الاستراتيجية

Step 2: Analyzing the Organization and the Environment: SWOT Analysis

الخطوة الثانية: تحليل المنظمة و البيئة " تحليل SWOT "

Step 3: Matching the Organization and Its Environment

الخطوة الثالثة: مطابقة المنظمة و بيئتها

Strategy Formulation creation of a broad program for defining and meeting an organization's goals

صياغة الإستراتيجية: إنشاء برنامج واسع لتحديد أهداف المنظمة وتحقيقها

Strategic Goal: goal derived directly from a firm's mission statement

الهدف الإستراتيجي: هدف مستمد مباشرة من بيان مهمة الشركة

SWOT Analysis

- identification and analysis of organizational strengths and weaknesses and environmental opportunities and threats as part of strategy formulation

تحديد وتحليل نقاط القوة والضعف التنظيمية والفرص والتهديدات البيئية كجزء من صياغة الإستراتيجية

Environmental Analysis البيئة الخارجية

process of scanning the business environment for threats and opportunities

عملية مسح بيئة الأعمال للتهديدات والفرص

- Opportunities الفرص
- Threat التهديد

Not under the control of the company "ليس تحت سيطرة الشركة"

Organizational Analysis داخلي للشركة "تحليل تنظيمي"

- process of analyzing a firm's strengths and weaknesses
- Strengths نقاط قوة
- Weaknesses نقاط ضعف

عملية تحليل نقاط القوة و الضعف في الشركة

Under the control of the company "تحت سيطرة الشركة"

A Hierarchy of Plans التسلسل الهرمي للخطط

† Strategic Plan= Long term plan خطة طويلة الأمد

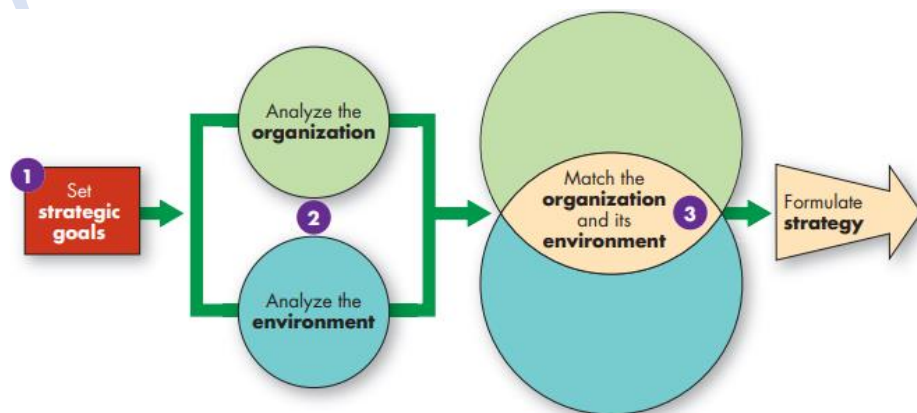
- plan reflecting decisions about resource allocations, company priorities, and steps needed to meet **strategic goals**

خطة تعكس القرارات المتعلقة بتخصيص الموارد وأولويات الشركة والخطوات اللازمة لتحقيق الأهداف الإستراتيجية

- Strategy: broad set of organizational plans**

الإستراتيجية: مجموعة واسعة من الخطط التنظيمية

Tactical
خطة



Plan
تكتيكية

ضياء الدين صبح

- generally short-term plan concerned with implementing specific aspects of a company's strategic plans

خطة قصيرة المدى بشكل عام معنية بتنفيذ جوانب محددة من الخطط الإستراتيجية للشركة

Operational Plan الخطة التشغيلية

- plan setting short- term targets for daily, weekly, or monthly performance

وضع خطة تحديد أهداف قصيرة المدى للأداء اليومي أو الأسبوعي أو الشهري

Contingency Planning and Crisis Management

التخطيط للطوارئ وإدارة الأزمات

Contingency Planning plan B خطة الطوارئ ب

- identifying aspects of a business or its environment that might entail changes in strategy
- تحديد جوانب العمل أو بيئته التي قد تستلزم تغييرات في الإستراتيجية

Crisis Management إدارة الأزمات

- organization's methods for dealing with emergencies
- أساليب المنظمة للتعامل مع حالات الطوارئ

Management and the Corporate Culture الإدارة و ثقافة الشركة

Corporate culture ثقافة الشركة

- the shared experiences, stories, beliefs, and norms that characterize an organization

الخبرات والقصص والمعتقدات والمعايير المشتركة التي تميز المنظمة

- helps define the work and business climate that exists in an organization

يساعد في تحديد مناخ العمل والأعمال الموجود في المنظمة

Communicating the Culture and Managing Change توصيل الثقافة وإدارة التغيير

- Managers themselves must have a clear understanding of the culture
- Must transmit the culture to others in the organization
- Should maintain the culture by rewarding and promoting those who understand it and work toward maintaining it

يجب أن يكون لدى المديرين أنفسهم فهم واضح للثقافة

يجب نقل الثقافة للآخرين في المنظمة

يجب الحفاظ على الثقافة من خلال مكافأة وتعزيز أولئك الذين يفهمونها ويعملون على الحفاظ عليها

Managing Change – Three Stages إدارة التغيير "ثلاثة مراحل"

- At the highest level, analysis of the company's environment highlights extensive change as the most effective response to its problems.
- Top management begins to formulate a vision of a new company.
- The firm sets up new systems for appraising and compensating employees who enforce the firm's new values.

على أعلى مستوى ، يسلط تحليل بيئة الشركة الضوء على التغيير الشامل باعتباره الاستجابة الأكثر فاعلية لمشاكلها.

تبدأ الإدارة العليا في صياغة رؤية لشركة جديدة.

تضع الشركة أنظمة جديدة لتقييم وتعويض الموظفين الذين يفرضون القيم الجديدة للشركة.

END OF CHAPTER 5

CHAPTER 6

Organizing the Business

تنظيم العمل

تلخيص Busa130_chapter 6

ضياء الدين صبح

What Is Organizational Structure? ما هو الهيكل التنظيمي

Organizational Structure هيكلية العمل

- specification of the jobs to be done within an organization and the ways in which they relate to one another

تحديد الوظائف التي يتعين القيام بها داخل المنظمة والطرق التي ترتبط بها مع بعضها البعض

Organization Charts "الهيكل التنظيمي_الرسم البياني للهيكلية"

diagram depicting a company's structure and showing employees where they fit into its operations

رسم تخطيطي يصور هيكل الشركة ويوضح الموظفين حيث يتناسبون مع عملياتها.

Chain of Command تسلسل الأوامر

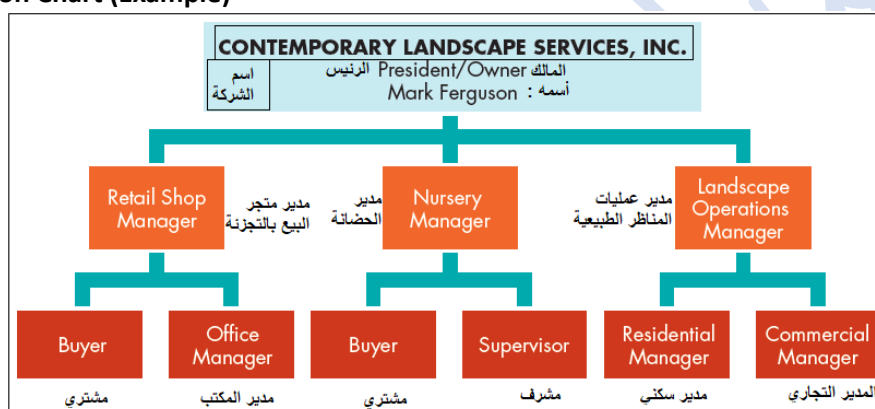
reporting relationships within a company

Unity of command: person has only one manager

علاقات الإبلاغ داخل الشركة

وحدة القيادة: لدى الشخص مدير واحد فقط

The Organization Chart (Example)



Determinants of Organizational Structure محددات الهيكل التنظيمي

- Mission رسالة الشركة
- Strategy الاستراتيجية: تحقيق الهدف الية العمل
- Size الحجم
- Internal environment البيئة الداخلية
- External environment البيئة الخارجية

External environment: competition high

البيئة الخارجية: منافسة عالية

Different structure

هيكل مختلف

Internal environment

البيئة الداخلية

The Building Blocks of Organizational Structure

- Specialization تخصص

determining who will do what

تحديد من سيفعل ماذا

- Departmentalization

"وضع الأشخاص في دوائر"

determining how people performing certain tasks can best be grouped together

تحديد أفضل طريقة لتجميع الأشخاص الذين يؤدون مهام معينة معاً

- Establishment of a Decision-Making Hierarchy

إنشاء هرم صنع القرار

deciding who will be empowered to make which decisions and who will have authority over others

تحديد من سيتم تفويضه لاتخاذ أي قرارات ومن سيكون له سلطة على الآخرين

ضياء الدين صبح

Job Specialization التخصص الوظيفي

the process of identifying the specific jobs that need to be done and designating the people who will perform them
عملية تحديد الوظائف المحددة التي يجب القيام بها وتعيين الأشخاص الذين سيؤدونها

Benefits of job specialization (advantages) فوائد التخصص الوظيفي "المزايا"

1. More expertise المزيد من الخبرة
2. Employees can coordinate their work with each other. يمكن للموظفين تنسيق عملهم مع بعضهم البعض
3. Easy to replace people من السهل استبدال الناس
4. Jobs are learned easily يتم تعلم الوظائف بسهولة
5. Work is performed efficiently يتم تنفيذ العمل بكفاءة فعالة

Disadvantages السلبيات

- 1- Jobs are too narrow الوظائف ضيقة للغاية
- 2- Employees become bored and careless يشعر الموظفون بالملل و الإهمال
- 3- Employees less satisfaction قلة رضا العاملين
- 4- Employees lose sight of their roles in the company الموظف يفقد أهميته و دوره في الشركة "يفقدون رؤية أدوارهم"

2- Departmentalization التقسيم الإداري

process of grouping jobs into logical units

- ❖ product منتج
- ❖ process, المصانع "العملية"
- ❖ functional, وظيفي
- ❖ customer, عميل "زبون"
- ❖ geographic الجغرافي

عملية تجميع الوظائف في وحدات منطقية

Profit Center مركز الربح

separate company unit responsible for its own costs and profits

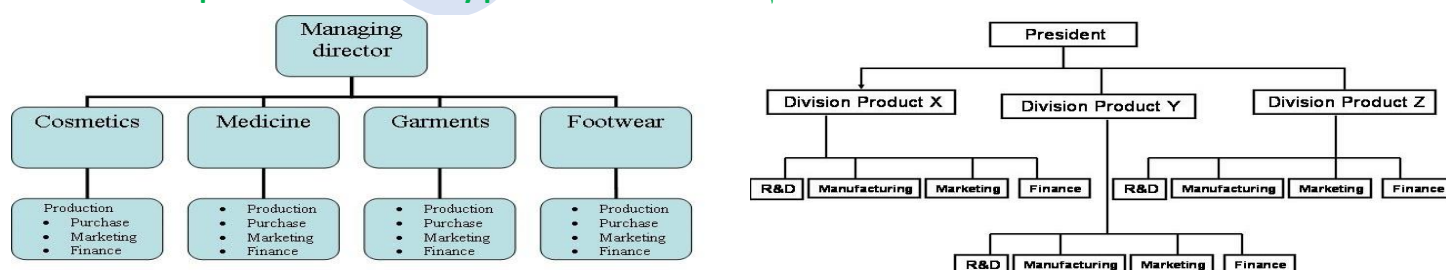
وحدة منفصلة للشركة مسؤولة عن تكاليفها وأرباحها

1- Departmentalization by Function التقسيم حسب الوظيفة

يتم التقسيم هنا حسب وظيفة كل شخص كالتسويق مثلا او من يختص بالرواتب و الاجور او من يختص بالمنتج نفسه



2- Departmentalization by product التقسيم حسب المنتجات

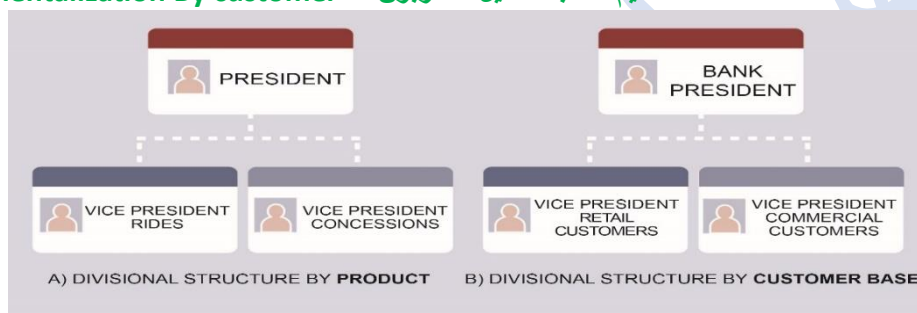


كيفية تقسم المنتج الرئيسي الى عدة منتجات وما يحتاجه من موارد وتمويل وتسويق والخ

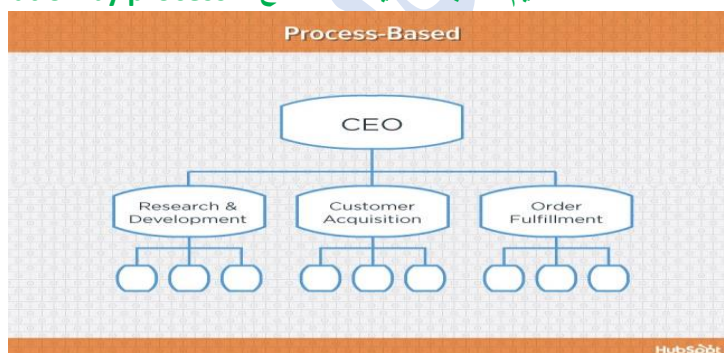
3- Departmentalization by geographic التقسيم حسب الاماكن الجغرافية



4- Departmentalization By customer "التقسيم حسب العميل " الزبون"



5- Departmentalization by process "التقسيم حسب العملية" المصانع"



1- Product Departmentalization التقسيم حسب المنتج

dividing an organization according to specific products or services being created

تقسيم المؤسسة وفقاً للمنتجات أو الخدمات المحددة التي يتم إنشاؤها

2- Process Departmentalization "التقسيم حسب ادارة العمليات" غالبا في المصانع"

dividing an organization according to production processes used to create a good or service

تقسيم المؤسسة وفقاً لعمليات الإنتاج المستخدمة لإنشاء سلعة أو خدمة

3- Functional Departmentalization التقسيم الوظيفي

dividing an organization according to groups' functions or activities

تقسيم المنظمة وفقاً لوظائف المجموعات أو أنشطتها

4- Customer Departmentalization ادارة العملاء

dividing an organization to offer products and meet needs for identifiable customer groups

تقسيم المؤسسة لتقديم المنتجات وتلبية احتياجات مجموعات العملاء التي يمكن تحديدها

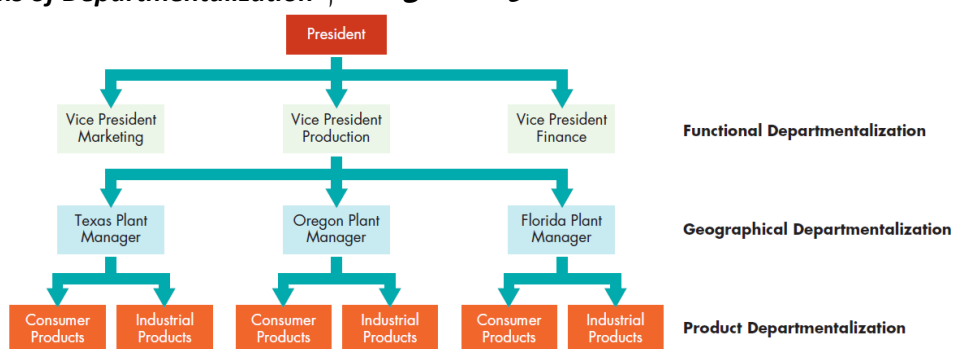
5- Geographic Departmentalization التقسيم الجغرافي

dividing an organization according to the areas of the country or the world served by a business

تقسيم المنظمة حسب مناطق الدولة أو العالم التي يخدمها النشاط التجاري

Multiple Forms of Departmentalization اشكال متعددة من الأقسام

Ex:



Distributing Authority: Centralization and Decentralization

سلطة التوزيع: المركزية واللامركزية.

Centralized Organization سلطة التوزيع المركزية

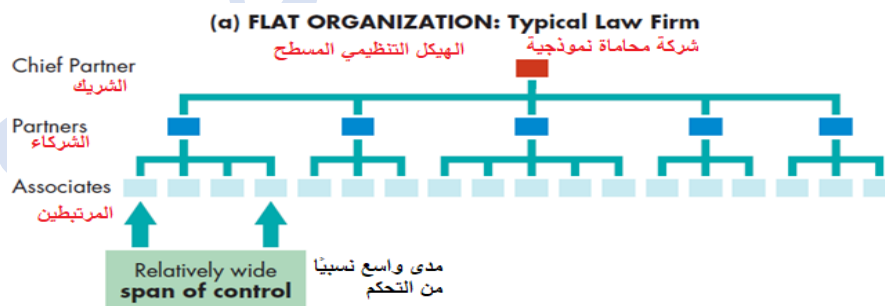
- organization in which most decision-making authority is held by upper-level management
المنظمة التي تتولى فيها إدارة المستوى الأعلى معظم سلطات اتخاذ القرار
- Standardization
توحيد للامور
- Most** decisions are held by upper-level managers
معظم القرارات تساعد من قبل مديري المستوى الأعلى

Decentralized Organization سلطة التوزيع اللامركزية

- As the company gets larger, more decisions must be made, much decisions are delegated to lower levels
مع زيادة حجم الشركة ، يجب اتخاذ المزيد من القرارات ، ويتم تفويض الكثير من القرارات إلى المستويات الأدنى
- organization in which a great deal of decision-making authority is delegated to levels of management at points below the top
التنظيم الذي يتم فيه تفويض قدر كبير من سلطة اتخاذ القرار إلى مستويات الإدارة في نقاط أدنى من القمة

Flat Organizational Structure الهيكل التنظيمي المسطح

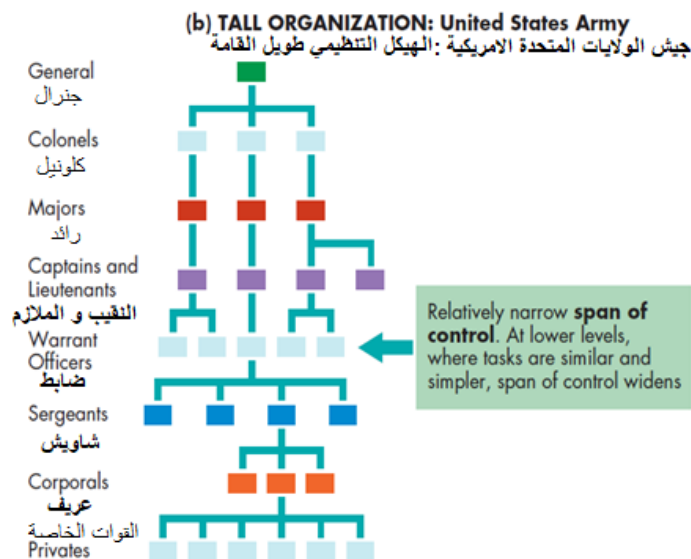
- characteristic of decentralized companies with relatively few layers of management
من سمات الشركات اللامركزية ذات مستويات الإدارة القليلة نسبيًا



Tall Organizational Structure

الهيكل التنظيمي طويل القامة

- characteristic of centralized companies with multiple layers of management
من سمات الشركات المركزية ذات المستويات الإدارية المتعددة



مدى السيطرة "التحكم" Span of Control

The distribution of authority in an organization also affects the number of people who work for any individual manager. يؤثر توزيع السلطة في المؤسسة أيضًا على عدد الأشخاص الذين يعملون لدى أي مدير فردي .

عدد الأشخاص تحت إشراف مدير واحد

1. Employees ability is good: wide span
Employees Is not good: narrow
2. Supervisor's ability is good: Wide
Supervisor's ability is not good: narrow
3. Similarity and routine of tasks: wide
4. complexity or diversified of task: narrow

قدرة الموظفين جيدة: مدى تحكم واسع
الموظفين ليسو جيدين: مدى تحكم ضيق
قدرة المشرف جيدة: واسعة
قدرة المشرف ليست جيدة: ضيقة
تشابه المهام وروتينها: واسع
تعقيد أو تنوع المهام: ضيق

The Delegation Process

عملية التفويض

- Delegation "هو بالأساس عمل المدير"

↳ process through which a manager allocates work to subordinates

العملية التي من خلالها يخصص المدير العمل للمرؤوسين

- 1- Assigning responsibility - the duty to perform an assigned task

إسناد المسؤولية - واجب أداء مهمة معينة

- 2- Granting authority - the power to make the decisions necessary to complete the task

منح السلطة - سلطة اتخاذ القرارات اللازمة لإكمال المهمة

- 3- Creating accountability - the obligation employees have for the successful completion of the task

إنشاء المساءلة - التزام الموظفين بإنجاز المهمة بنجاح

تعلم التفويض بشكل فعال Learning to Delegate Effectively

تلخيص Busa130_chapter 6

ضياء الدين صبح

| أخشى التفويض لأن | الحل Solution |
|--|--|
| I'm afraid to delegate because. My team doesn't know how to get the job done. فريقي لا يعرف كيف يحصل إنجاز المهمة. | If members of your team are exhibiting opportunities for improved performance, offer them the training necessary for them to become more effective at their jobs. إذا كان أعضاء فريقك يعرضون فرصًا لتحسين الأداء ، وتقديم التدريب اللازم لهم لكي يصبحوا أكثر فاعلية في وظائفهم. |
| I like controlling as many things as Possible. أحب السيطرة على أشياء كثيرة إذا كان ممكن | Recognize that trying to accomplish everything yourself while your team does nothing only sets you up for burnout and failure. As you begin to relinquish control, you will come to trust your team more as you watch your team members succeed. اعلم أن محاولة إنجاز كل شيء بنفسك بينما فريقك لا يفعل شيئًا سوى إعدادك له الإرهاق والفشل. عندما تبدأ في التخلي عن السيطرة ، سوف تثق في فريقك أكثر وأنت تشاهد إنجاز أعضاء الفريق. |
| I don't want anyone on my team outperforming me. لا أريد أي شخص في فريقتي يتفوق علي. | High-performing team members are a reflection of your success as a manager. Encourage them to excel, praise them for it, and share the success of your team with the rest of the organization. أعضاء الفريق ذوي الأداء العالي هو انعكاس لك النجاح كمدير. شجعهم على التفوق والثناء لهم ، ومشاركة نجاح فريقك مع بقية المنظمة. |
| Consider taking a management training course or reading, some books on the topic of delegating effectively ضع في اعتبارك أخذ دورة تدريبية في الإدارة أو القراءة بعض الكتب في موضوع التفويض الفعال | I don't know how to delegate tasks effectively. لا أعرف كيف أفوض المهام على نحو فعال. |

أشكال السلطة Forms of Authority

سلسلة مسؤوليات Line Authority

organizational structure in which authority flows in a direct chain of command from the top of the company to the bottom

الهيكل التنظيمي الذي تتدفق فيه السلطة في تسلسل قيادي مباشر من أعلى الشركة إلى أسفلها مديرك المباشر

هيئة الموظفين Staff Authority

authority based on expertise that usually involves counseling and advising line managers

استنادًا إلى الخبرة التي تتضمن عادةً تقديم المشورة والنصح للمديرين المباشرين

اللجنة و سلطة الفريق Committee and Team Authority

authority granted to committees or teams involved in a firm's daily operations

السلطة الممنوحة للجان أو الفرق المشاركة في العمليات اليومية للشركة

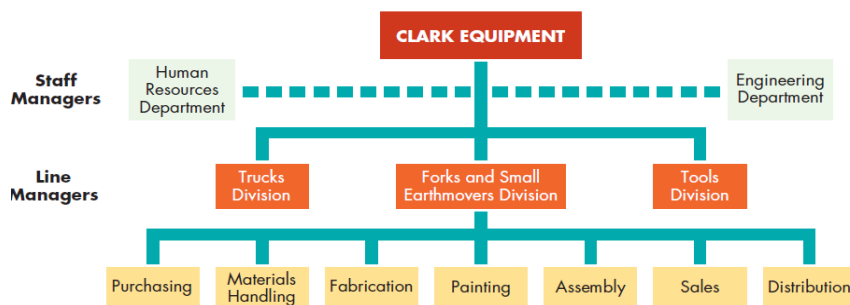
فريق عمل Work Team

groups of operating employees who are empowered to plan and organize their own work and to perform that work with a minimum of supervision

مجموعات من الموظفين العاملين الذين تم تمكينهم لتخطيط وتنظيم عملهم وأداء هذا العمل مع الحد الأدنى من الإشراف

Line and Staff Organization

هنا مثالاً على كل نوع من أنواع السلطة كيف تبدأ من الهيئة للموظفين ثم سلسلة المسؤوليات من أعلى الشركة إلى أسفلها



Basic Forms of Organizational Structure الأشكال الرئيسية للهيكل التنظيمي

1- **Functional Structure:** is based on functional departmentalization small to medium sized companies

الهيكل الوظيفي: يقوم على التقسيم الوظيفي للشركات الصغيرة والمتوسطة الحجم

- organization structure in which authority is determined by the relationships between group functions and activities

الهيكل التنظيمي الذي تحدد فيه السلطة بالعلاقات بين وظائف وأنشطة المجموعة

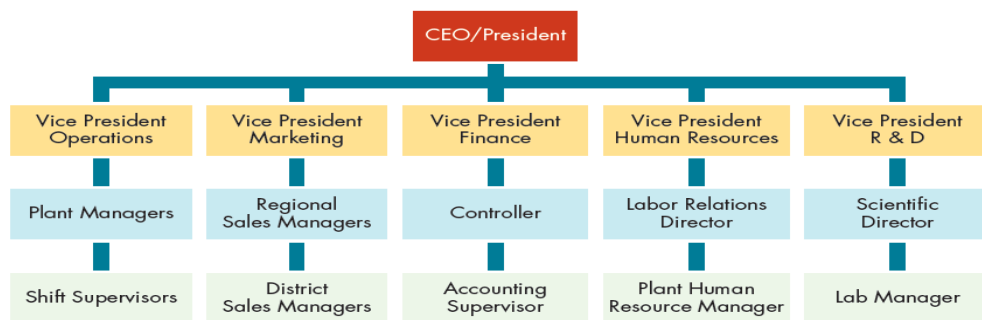


Figure 6.5 Functional Structure

2- **Divisional Structure:** based on product departmentalization هيكل القسم: التقسيم على اساس المنتج

- organizational structure in which corporate divisions operate as autonomous businesses under the larger corporate umbrella

الهيكل التنظيمي الذي تعمل فيه أقسام الشركة كأعمال مستقلة تحت مظلة الشركة الأكبر

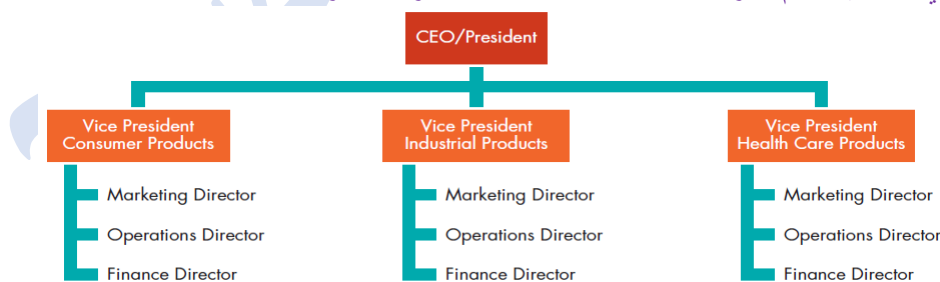


Figure 6.6 Divisional Structure

3- **Matrix Structure** هيكل المصفوفة

- organizational structure created by superimposing one form of structure onto another
- In some companies, the matrix organization is a temporary measure installed to complete a specific project and affecting only one part of the firm

في بعض الشركات ، تعتبر منظمة المصفوفة إجراء مؤقتاً يتم تنصيبه لإكمال مشروع معين ويؤثر على جزء واحد فقط من الشركة.

تلخيص Busa130_chapter 6

ضياء الدين صبح

Ahmad: 50% project A

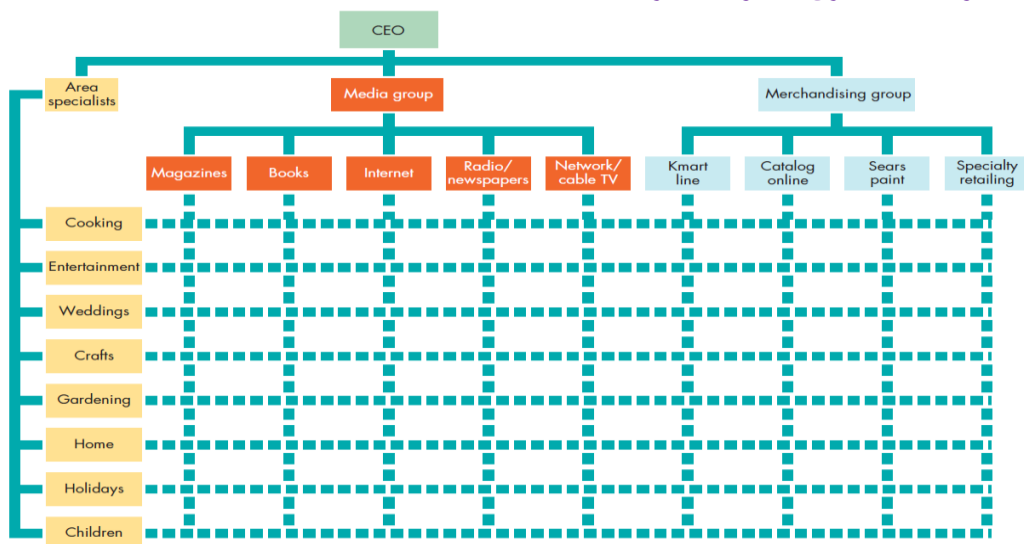
Ahmad: 50% project B

Unity of command: person has only one manager

Only in matrix structure, violation for the unity of command

وحدة القيادة: لدى الشخص مدير واحد فقط

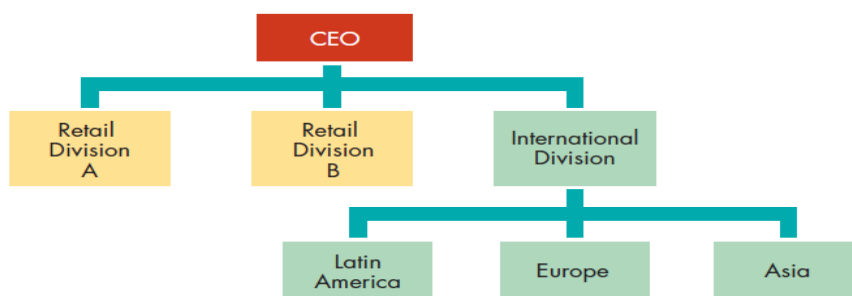
فقط في بنية المصفوفة مخالفة "خرق لمبدأ وحدة الأمر"



1- International Organizational Structures الهياكل التنظيمية الدولية

- approaches to organizational structure developed in response to the need to manufacture, purchase, and sell in global markets

تم تطوير مناهج الهيكل التنظيمي استجابة للحاجة إلى التصنيع والشراء والبيع في الأسواق العالمية.



Organizational Design for the Twenty-first Century التصميم التنظيمي للقرن الحادي والعشرون

- Team organization تنظيم الفريق
 - relies almost exclusively on project-type teams, with little or no underlying functional hierarchy. يعتمد بشكل حصري تقريبًا على فرق من نوع المشروع، مع القليل من التسلسل الهرمي الوظيفي الأساسي أو بدونه.
 - Team 1 team leader قائد الفريق 1
 - Team 2 الفريق 2
 - Team 3 الفريق 3
 - Team 4 الفريق 4

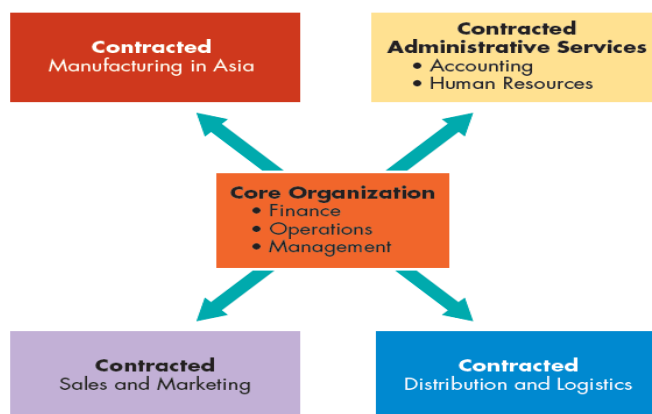
Learning organization منظمة التعلم

- works to facilitate the lifelong learning and personal development of all of its employees while continually transforming itself to respond to changing demands and needs تعمل على تسهيل التعلم مدى الحياة والتنمية الشخصية لجميع موظفيها مع تغيير نفسها باستمرار للاستجابة للمتطلبات والاحتياجات المتغيرة

ضياء الدين صبح

Virtual organization المنظمة الافتراضية

- ↳ has little or no formal structure لديه بنية رسمية قليلة أو معدومة
- has only a handful of permanent employees, a very small staff, and a modest administrative facility ليس لديها سوى عدد قليل من الموظفين الدائمين ، وعدد قليل جدًا من الموظفين ، ومنشأة إدارية متواضعة



Informal Organization الاتصال غير الرسمي في الشركات

- ✓ **Informal Organization** الاتصال غير الرسمي
 - ↳ network, unrelated to the firm's formal authority structure, of everyday social interactions among company employees شبكة انترنت، غير مرتبطة بهيكل السلطة الرسمي للشركة ، للتفاعلات الاجتماعية اليومية بين موظفي الشركة.
- ✓ **Informal groups** المجموعات غير الرسمية
 - ↳ groups of people who decide to interact among themselves مجموعات الأشخاص الذين يقررون التفاعل فيما بينهم

Organizational Grapevine الاشاعات في الشركة

Grapevine الاشاعة

- ↳ informal communication network that runs through an organization شبكة اتصالات غير رسمية تعمل من خلال منظمة
- ✓ By maintaining open channels of communication and responding vigorously to inaccurate information, managers can minimize the damage the grapevine can cause. من خلال الحفاظ على قنوات اتصال مفتوحة والاستجابة بقوة للمعلومات غير الدقيقة ، يمكن للمديرين تقليل الضرر الذي يمكن أن تسببه الاشاعة.

Intrapreneur Ing التعزيز

process of creating and maintaining the innovation and flexibility of a small-business environment within the confines of a large organization

عملية إنشاء والحفاظ على الابتكار والمرونة لبيئة الأعمال الصغيرة داخل حدود منظمة كبيرة

END OF CHAPTER 6

CHAPTER 8

Employee Behavior and Motivation

سلوك الموظف والدافع

تلخيص Busa130_chapter 8

ضياء الدين صبح

Forms of Employee Behavior أشكال سلوك الموظفين

† Employee Behavior سلوك الموظف

- ↳ the pattern of actions by the members of an organization that **directly or indirectly** influences the organization's effectiveness

نمط الإجراءات من قبل أعضاء المنظمة التي تؤثر بشكل مباشر أو غير مباشر على فعالية المنظمة

† Performance Behaviors سلوكيات الاداء

- ↳ the total set of work-related behaviors that the organization expects employees to display

المجموعة الإجمالية للسلوكيات المتعلقة بالعمل التي تتوقع المنظمة من الموظفين عرضها

Organizational Citizenship المواطنة التنظيمية

- ↳ positive behaviors that do not directly contribute to the bottom line

السلوكيات الإيجابية التي لا تساهم بشكل مباشر في النتيجة النهائية

Counterproductive Behaviors "سلوكيات عكسية"

- ↳ behaviors that detract from organizational performance

السلوكيات التي تنتقص من الأداء التنظيمي

- | | |
|----------------------|-----------------------|
| ✧ Absenteeism | "الغياب" |
| ✧ Turnover | "دوران" |
| ✧ Theft | "سرقة" |
| ✧ Sabotage | "تخريب" |
| ✧ Sexual harassment | "التحرش الجسدي" |
| ✧ Workplace violence | "العنف في مكان العمل" |

Individual Differences among Employees "الفروق الفردية بين الموظفين"

Individual differences: personal attributes that differ one person from another

الفروق الفردية: صفات الصفات الشخصية التي تختلف بين شخص وآخر

† Personality الشخصية

- † the relatively stable set of psychological attributes that distinguish one person from another

المجموعة المستقرة نسبيًا من السمات النفسية التي تميز شخصًا عن الآخر

- | | |
|-----------|-----------|
| † Family | "عائلة" |
| † School | "المدرسة" |
| † Friends | "الأصحاب" |
| † Society | "المجتمع" |

The "Big Five" Personality Traits "السمات الشخصية، الخمسة الكبار"

1. Agreeableness القبول

- ↳ a person's ability to get along with others

High: gentle, kind understanding

Low: not very kind, uncooperative, short tempered

قدرة الشخص على الانسجام مع الآخرين

مرتفع: لطيف ، لطيف الفهم

منخفض: ليس نوعًا جيدًا ، غير متعاون ، سريع الغضب

2. Conscientiousness الضمير

- ↳ a reflection of the number of things a person tries to accomplish

انعكاس لعدد الأشياء التي يحاول الشخص إنجازها

- | | |
|---|--|
| † High: people tend to focus on few things | عالي: يميل الناس للتركيز على أشياء قليلة يعمل على مهله بضمير |
| † Low: focus on more things, do more things | منخفض: ركز على أشياء أكثر ، افعل أشياء أكثر |

ضياء الدين صبح

3. Emotionality التحكم بالمشاعر و النظرة للأمور

- the degree to which people tend to be positive or negative in their outlook and behaviors toward others

الدرجة التي يميل عندها الناس إلى أن يكونوا إيجابيين أو سلبيين في نظرتهم وسلوكياتهم تجاه الآخرين

- High/positive: calm, secure عالية / إيجابية: هادئة وأمنة
- Negative: insecure, mood swings سلبي: غير آمن ، تقلبات مزاجية

4. Extraversion "مؤنس" sociable, "ثرثاء" talkative اجتماعي

- a person's comfort level with relationships
- Introvert: less sociable and less talkative

مستوى راحة الشخص في العلاقات
انطوائي: أقل اجتماعية و أقل ثرثرة

5. Openness الانفتاح للأفكار

- reflects how open or rigid a person is in terms of his or her beliefs

يعكس مدى انفتاح أو تشدد الشخص من حيث معتقداته

- High: listens to new ideas, change مرتفع: يستمع لأفكار جديدة ، يتغير
- Low: doesn't like change منخفض: لا يحب التغيير

Emotional Intelligence "الذكاء العاطفي"

† Emotional Intelligence (Emotional Quotient, EQ)

- the extent to which people are self-aware, can manage their emotions, can motivate themselves, express empathy for others, and possess social skills

مدى وعي الناس بأنفسهم ، والقدرة على إدارة عواطفهم ، وتحفيز أنفسهم ، والتعبير عن التعاطف مع الآخرين ، وامتلاك المهارات الاجتماعية

† Self-awareness ادراك الذات

- a person's capacity for being aware of how they are feeling

قدرة الشخص على إدراك ما يشعر به

† Managing emotions التحكم بالمشاعر

- a person's capacities to balance anxiety, fear, and anger so that they do not overly interfere with getting things accomplished

قدرة الشخص على موازنة القلق والخوف والغضب حتى لا يتدخل بشكل مفرط في إنجاز الأشياء

† Motivating oneself تحفيز الذات

- a person's ability to remain optimistic and to continue striving in the face of setbacks, barriers, and failure

قدرة الشخص على البقاء متفائلاً ومواصلة الكفاح في مواجهة النكسات والعوائق والفشل

† Empathy التعاطف

- a person's ability to understand how others are feeling even without being explicitly told

قدرة الشخص على فهم ما يشعر به الآخرون حتى دون إخباره صراحة

† Social skills قدرات اجتماعية

- a person's ability to get along with others and to establish positive relationships

قدرة الشخص على الانسجام مع الآخرين وإقامة علاقات إيجابية

† Attitudes معتقدات او موقف

- a person's beliefs and feelings about specific ideas, situations, or people

معتقدات الشخص ومشاعره حول أفكار أو مواقف أو أشخاص معينين

1- Job Satisfaction الرضا الوظيفي

- degree of enjoyment that people derive from performing their jobs

درجة المتعة التي يستمدّها الناس من أداء وظائفهم

2- Organizational Commitment الانتماء للمؤسسة

- an individual's identification with the organization and its mission

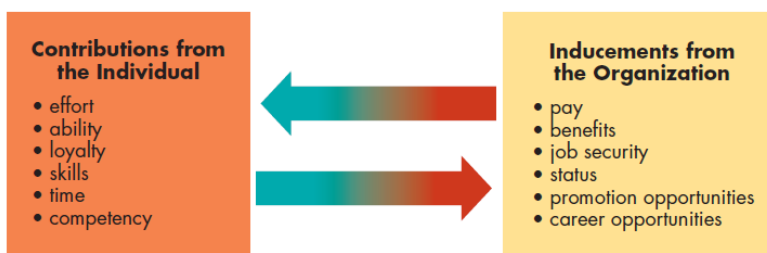
تعريف الفرد بالمنظمة ورسالتها

ضياء الدين صبح

Psychological Contract العقود النفسية

- set of expectations held by an employee concerning what he or she will contribute to an organization (referred to as contributions)
(مجموعة من التوقعات التي يحملها الموظف فيما يتعلق بما سيساهم به في المؤسسة (يشار إليها باسم المساهمات))
- and what the organization will in return provide the employee (referred to as inducements, incentives)
(وما الذي ستقدمه المنظمة في المقابل للموظف (يشار إليها بالإغراءات والحوافز))

The Psychological Contract العقود النفسية



Person-Job Fit الشخص المناسب للوظيفة

the extent to which a person's contributions and the organization's inducements match one another
مدى تطابق مساهمات الشخص وإغراءات المنظمة مع بعضها البعض

† Motivation الدافع

- the set of forces that cause people to behave in certain ways
مجموعة القوى التي تجعل الناس يتصرفون بطرق معينة

1- Classical Theory of Motivation النظرية التقليدية

Fredrick Taylor فريدريك تايلور

- Scientific management الإدارة العلمية
- theory holding that workers are motivated solely only by money
نظرية تنص على أن الدافع الوحيد للعمال هو المال فقط

2- Early Behavioral Theory النظريات السلوكية

† Group of Harvard researchers in Chicago,

مجموعة من أبحاث هارفارد في شيكاغو ، الهدف كان دراسة تأثير الإضاءة على الانتاجية

† Hawthorne Effect (التحفيز غير المادي) الاهتمام من قبل الإدارة

- tendency for productivity to increase when workers believe they are receiving special attention from management
الميل إلى زيادة الإنتاجية عندما يعتقد العمال أنهم يتلقون اهتمامًا خاصًا من الإدارة

1- Classical Theory: Fredrick Taylor

النظرية التقليدية "فريدريك تايلور"

2- Early Behavioral Theory: Hawthorne studies

النظرية السلوكية المبكرة "دراسات هوثورن"

Human Resource Model

نموذج الموارد البشرية

Maslow's Hierarchy of Needs

التسلسل الهرمي للاحتياجات لماسلو

Two factor theory

نظرية العامل الثاني

Other Important needs

احتياجات أخرى مهمة

3- Contemporary Motivation Theory نظرية الدوافع المعاصرة

Expectancy theory

نظرية التوقع

Equity Theory

نظرية الانصاف

ضياء الدين صبح

1- Human Resources Model: Theories X and Y نموذج الموارد البشرية

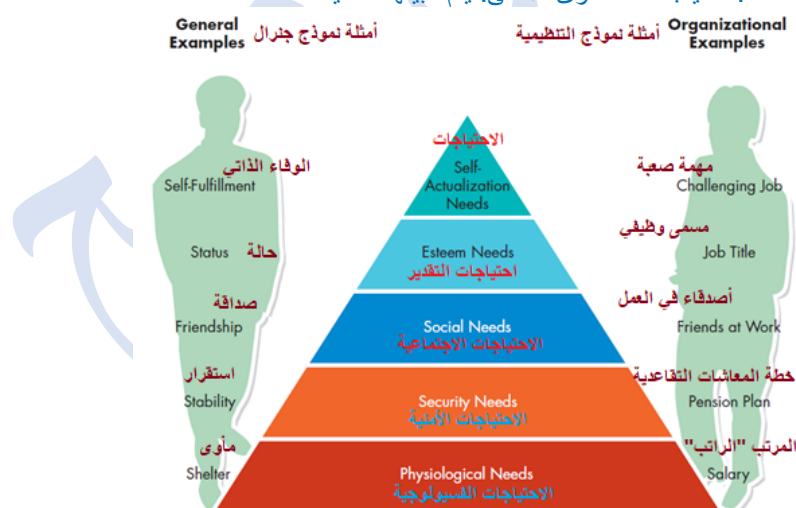
By: Douglas McGregor بقلم دوغلاس ماكجريجور

- † Theory X: theory of motivation holding that people are naturally lazy and uncooperative
النظرية X: نظرية التحفيز التي تنص على أن الناس بطبيعتهم كسالى وغير متعاونين
- † Theory Y: theory of motivation holding that people are naturally energetic, growth-oriented, self-motivated, and interested in being productive
النظرية Y: نظرية التحفيز التي تنص على أن الناس نشيطون بشكل طبيعي ، وموجهون نحو النمو ، ولديهم دوافع ذاتية ، ومهتمون بأن يكونوا منتجين

| Theory X | Theory Y |
|--|---|
| People are lazy. كسالى | People are energetic. نشطون |
| People lack ambition and dislike responsibility. يفتقر الناس إلى الطموح ويكرهون المسؤولية | People are ambitious and seek responsibility. الناس طموحون ويسعون للمسؤولية |
| People are self-centered الناس أنانيون | People can be selfless. يمكن أن يكون الناس نكران الذات |
| People resist change. الناس يقاومون التغيير | People want to contribute to business growth and change. يريد الناس المساهمة في نمو الأعمال والتغيير |
| People are gullible and not bright. الناس ساذجون وليسوا مشرقين | People are intelligent. الناس أذكاء |

2- Maslow's Hierarchy of Needs Model التسلسل الهرمي لاحتياجات ماسلو

- † Hierarchy of Human Needs Model التسلسل الهرمي لنموذج الاحتياجات البشرية
- ↳ theory of motivation describing five levels of human needs and arguing that basic needs must be fulfilled before people work to satisfy higher-level needs
نظرية التحفيز التي تصف خمسة مستويات من الاحتياجات البشرية وتجادل بأن الاحتياجات الأساسية يجب الوفاء بها قبل أن يعمل الناس لتلبية احتياجات المستوى الأعلى
- ↳ Physiological and security: Lower-level needs: are externally met
الفسولوجية والأمن: احتياجات المستوى الأدنى: يتم تلبيتها خارجيًا
- ↳ Social, self-esteem, self-actualization: Higher level needs: are internally met
الاجتماعية ، احترام الذات ، تحقيق الذات: احتياجات المستوى الأعلى: يتم تلبيتها داخليًا



3- Two-Factor Theory نظرية العامل الثاني

Two-Factor Theory: Fredrick Herzberg تتبع لفريدريك هيرزبرج

theory of motivation holding that job satisfaction depends on two factors, hygiene and motivation

نظرية التحفيز التي تحمل هذا الرضا الوظيفي تعتمد على عاملين ، النظافة والتحيز

ضياء الدين صبح

4- Other important needs: McClelland

- Need for achievement
- Need for affiliation: friends
- Need for power

احتياجات أخرى مهمة
الحاجة للإنجاز
الحاجة للانتماء: الأصدقاء
الحاجة إلى القوة



3- Contemporary Motivation Theory

نظرية الدافع المعاصر

3.1 Expectancy Theory نظرية التوقع

- theory of motivation holding that people are motivated to work toward rewards that they want and that they believe they have a reasonable chance of obtaining

نظرية الدافع التي تنص على أن الناس لديهم الدافع للعمل نحو المكافآت التي يريدونها وأنهم يعتقدون أن لديهم فرصة معقولة للحصول عليها



3.2 Equity Theory نظرية الأسهم

- theory of motivation holding that people evaluate their treatment by the organization relative to the treatment of others

نظرية التحفيز التي تنص على أن الناس يقيمون معاملتهم من قبل المنظمة بالنسبة لمعاملة الآخرين

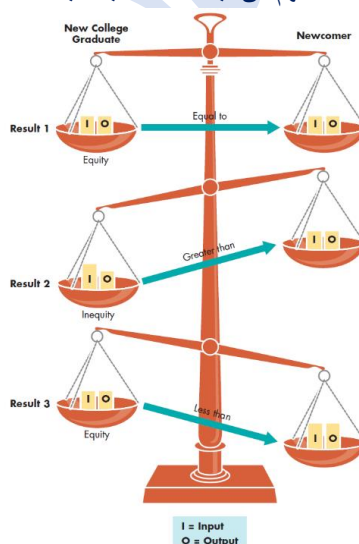


Figure 8.6 Equity Theory: Possible Assessments

Strategies and techniques for enhancing motivation استراتيجيات وتقنيات لتعزيز التحفيز الية تطبيق النظريات

1- Reinforcement/Behavior Modification تعزيز/تعديل السلوك

Positive Reinforcement تعزيز ايجابي

- reward that follows desired behaviors

المكافأة التي تتبع السلوكيات المرغوبة

Negative Reinforcement تعزيز سلبي

Punishment عقاب

- unpleasant consequences of an undesirable behavior عواقب غير سارة لسلوك غير مرغوب فيه

ضياء الدين صبح

2- Using Goals to Motivate Behavior استخدام الأهداف لتحفيز السلوك

Management by Objectives (MBO) الادارة بالأهداف

- set of procedures involving both managers and subordinates in setting goals and evaluating progress

مجموعة من الإجراءات يشارك فيها كل من المديرين والمؤوسين في تحديد الأهداف وتقييم التقدم

3- Participative Management and Empowerment الادارة والتمكين التشاركي

- method of increasing job satisfaction by giving employees a voice in the management of their jobs and the company

طريقة زيادة الرضا الوظيفي بإعطاء الموظفين صوتاً في إدارة وظائفهم والشركة

4- Team structure هيكل الفريق

People will have a chance to be team leaders, and then I become team member in another project.

ستتاح الفرصة للناس ليكونوا قادة الفريق ، وبعد ذلك أصبح عضواً في الفريق في مشروع آخر.

5- Job Enrichment and Job Redesign اثراء الوظائف و إعادة تصميم الوظائف

Job Enrichment الاثراء الوظيفي

- a. method of increasing job satisfaction by adding one or more motivating factors to job activities

طريقة لزيادة الرضا الوظيفي عن طريق إضافة عامل أو أكثر من العوامل المحفزة لأنشطة الوظيفة

- b. More responsibility المزيد من المسؤولية

- c. Promotion الترقية

Job Redesign إعادة تصميم الوظيفة

method of increasing job satisfaction by designing a more satisfactory fit between workers and their jobs

طريقة لزيادة الرضا الوظيفي من خلال تصميم ملائمة أكثر إرضاءً بين العمال ووظائفهم

✓ Combining Tasks توسيع نطاق العمل "الجمع بين المهام"

- involves enlarging jobs and increasing their variety to make employees feel that their work is more meaningful

يتضمن توسيع الوظائف وزيادة تنوعها لجعل الموظفين يشعرون أن عملهم أكثر جدوى

✓ Forming Natural Work Groups ضمن فريق عمل / تشكيل مجموعات عمل طبيعية

- help employees see the importance of their jobs in the total structure of the firm

مساعدة الموظفين على رؤية أهمية وظائفهم في الهيكل الكلي للشركة

✓ Establishing Client Relationships تعمل مع الزبائن / اشاء علاقات مع العملاء

letting employees interact with customers السماح للموظفين بالتفاعل مع العملاء

END OF CHAPTER 8

End of Introduction to Business Administration Summary

نهاية تلخيص مقدمة في إدارة الأعمال

BUSA 130

مع التوفيق 🥰

ضياء الدين صبح ❤️