



—

■ ■

مشروع الطرق المؤدية إلى التعليم العالى

الشركاء

- كلية الهندسة، جامعة القاهرة. - مؤسسة فورد.
- جامعات: القاهرة، وعين شمس، وأسيوط، وحلوان، والمنيا، وجنوب الوادى، والفيوم، وبنى سويف، وسوهاج.
- جمعية جيل المستقبل. - المجلس القومى للمرأة.

الكتب الانجليزية

- 1- Planning and Controlling.
- 2- Systems and Creative Thinking.
- 3- Research Methods and Writing Research Proposals.
- 4- Statistical Data Analysis.
- 5- Teams and Work Groups.
- 6- Risk Assessment and Risk Management.
- 7- Communication Skills.
- 8- Negotiation Skills.
- 9- Analytical Thinking.
- 10- Problem Solving and Decision Making.
- 11- Stress Management.
- 12- Accounting for Management and Decision Making.
- 13- Basics of Managerial Economics.
- 14- Economic Feasibility Studies.
- 15- Health, Safety and Environment.
- 16- Wellness Guidelines: Healthful Life.
- 17- General Lectures Directory.

موقع المشروع على شبكة الإنترنت

www.Pathways.cu.edu.eg

رسالة المشروع

رفع مهارات الطلاب والخريجين من الجامعات المختلفة لمساعدتهم على الاندماج السريع فى المجتمع وصقل مهاراتهم بما يتناسب مع حاجة البحث العلمى وسوق العمل.

مطبوعات البرامج التدريبية

الكتب العربية

- ١- المحاجة: طرق قياسها وأساليب تنميتها.
- ٢- القواعد اللغوية الأساسية للكتابة العلمية.
- ٣- دليل مشروعات التخرج من برنامج "تنمية مهارات البحث العلمى".
- ٤- التخطيط والرقابة.
- ٥- التفكير النمطى والإبداعى.
- ٦- مناهج البحث وكتابة المشروع المقترح للبحث.
- ٧- التحليل الإحصائى للبيانات.
- ٨- تكوين الفرق والعمل الجماعى.
- ٩- تقييم وإدارة المخاطر.
- ١٠- مهارات الاتصال.
- ١١- مهارات التفاوض.
- ١٢- التفكير التحليلى: القدرة والمهارة والاسلوب.
- ١٣- حل المشاكل وصنع القرار.
- ١٤- إدارة الضغوط.
- ١٥- المحاسبة للإدارة وصنع القرار.
- ١٦- أساسيات الاقتصاد الإدارى.
- ١٧- دراسات الجدوى الاقتصادية.
- ١٨- البيئة والتنمية المستدامة: الإطار المعرفى والتقييم المحاسبى.
- ١٩- إرشادات الصحة العامة: من أجل حياة صحية.
- ٢٠- إنشاء المشروعات الصغيرة وتنميتها.
- ٢١- أضواء حول الموضوعات المعاصرة.

الناشر: مركز تطوير الدراسات العليا والبحوث - كلية الهندسة - جامعة القاهرة.

فاكس: ٥٧٠٣٦٢٠ (+٢٠٢)

بريد إلكترونى: capscu@capscu.com

ت: ٥٧١٦٦٢٠ (+٢٠٢)، ٥٦٧٨٢١٦ (+٢٠٢)

الموقع على شبكة الإنترنت: www.capscu.com

■ ■

-

القاهرة
٢٠٠٧

"

"

.

/

/

.

:

.

.

.

		• •	
		• •	
		• •	
		• •	
		• •	
		• •	
		• •	
		• •	
		• •	
		• •	
		• •	
		• •	
		• •	
		• •	
		•	
	—	• •	
		• •	
		•	

"

"

.

:

—

.

.

:

:

.

—

.

—

.

—

.

—

.

—

.

—

"

"

.

(-)

(-)

.

.

—

—

.

.

.

.

.

.

⋮

⋮

⋮

-

⋮

-

⋮

-

⋮

-

⋮

-

⋮

-

⋮

-

-

-

-

-

-

-

-

⋮

-

-

-

-

-

-

-

:

-

-

-

:

-

-

-

-

-

-

-

-

:(-)

:(-)

:(-)

:(-)

:(-)

:(-)

:(-)

:(-)

:(-)

:(-)

:(-)

:(-)

:

●

-

-

-

-

-

-

●

-

-

-

-

-

-

-

●

-

-

-

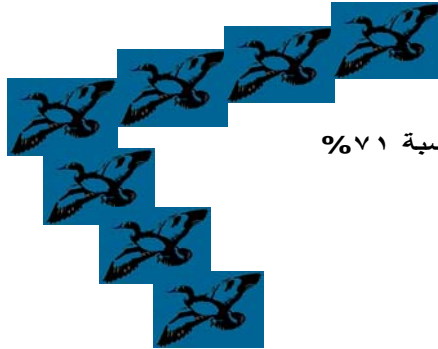
-

تخيل أن العلاقة بين الزملاء
والأصدقاء كانت مثل العلاقة
بين
الطيور المهاجرة

عندما ترى سرب من الطيور المهاجرة في العام القادم،
ذاهبون إلى مكان دافئ للتخلص من برد الشتاء القارص
لاحظ أن طيور هذا السرب تطير في تشكيل ”رأس حربة“
وقد تتساءل عن سر هذا التشكيل !!!



إن الطيران من خلال تشكيل رأس الحربة



سوف يؤدي إلى زيادة كفاءة الطيران بنسبة ٧١%

مقارنة بطائر يطير بمفرده



٤



الدرس الأول

إذا كنا نقصد نفس الاتجاه، وإذا عملنا كفريق واحد
فإننا نستطيع أن نصل إلى مقصدنا بسرعة وسهولة
إذا ساعدنا بعضنا البعض
فإن الإجازات سوف تكون عظيمة

٥



إذا ما قرر أحد الطيور الانفصال عن بقية السرب

..

٦



فإنه يشعر بمقاومة الهواء وصعوبة الطيران بمفرده

٧



وسرعان ما يعود للالتحاق بالسرب للاستمتاع بمزايا
الطيران مع الآخرين

٨



الدرس الثاني

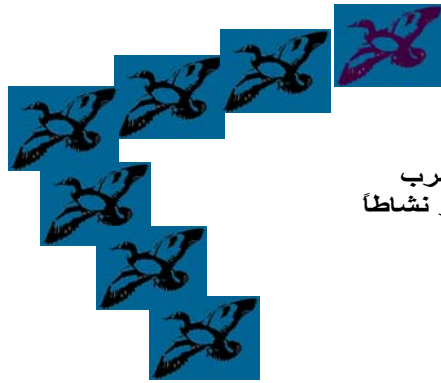
إن الارتباط والالتزام مع هؤلاء الذين لهم نفس أهدافنا
يقلل الجهد المبذول
وسوف يجعل عملية تحقيق الأهداف أكثر متعة
ولابد أن يكون كل فرد مستعداً للأخذ والعطاء

٩



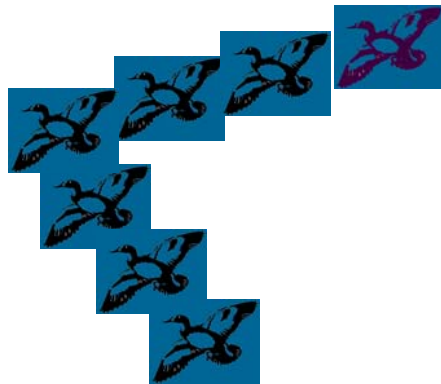
عندما يشعر قائد السرب بالإرهاق أو التعب أو المرض

١٠



فإنه يتحرك إلى مؤخرة السرب
ويتولى القيادة بعده طائر أكثر نشاطاً

١١



الدرس الثالث

لا بد من مشاركة القيادة

لا بد من وجود احترام متبادل بين أعضاء
السرب الواحد

حتى نتمكن من مواجهة المواقف
والأزمات الصعبة

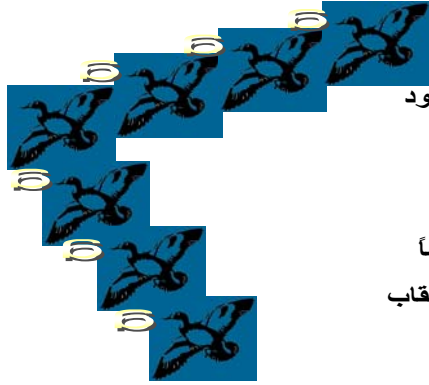
وحتى يمكن أن نتقدم إلى الأمام

١٢



تصدر الطيور صيحات تشجيع للطيور التي
تكون في مقدمة السرب
حتى تستطيع تلك الطيور مواصلة الطيران بنفس
السرعة

١٣



الدرس الرابع

عندما يكون هناك تشجيع وتقدير للجهود
المبذولة
الاعتراف بجهود أعضاء الفريق يؤدي
إلى زيادة الدافع للإنجاز
فإن التقدم الذي يحدث يكون كبيراً أيضاً
لا بد من التأكيد على أهمية الثواب والعقاب

١٤



عندما يشعر أحد الطيور بالإرهاق أو المرض

١٥



ويضطر إلى مغادرة السرب

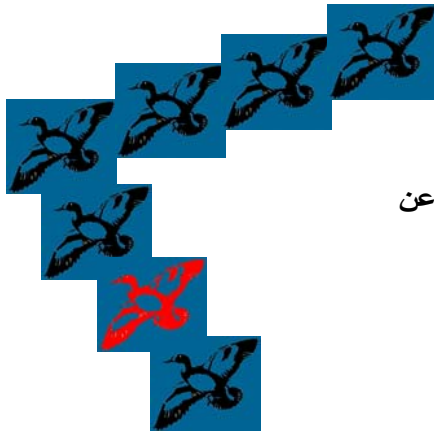
١٦



تكون مجموعة أخرى من الطيور
تشكلاً جديداً لمصابة الطير المريض
وتبقى معه حتى يتمكن مكن العودة إلى التشكيل من
جديد
أو تتركه إذا مات وتعود مره أخرى للتشكيل

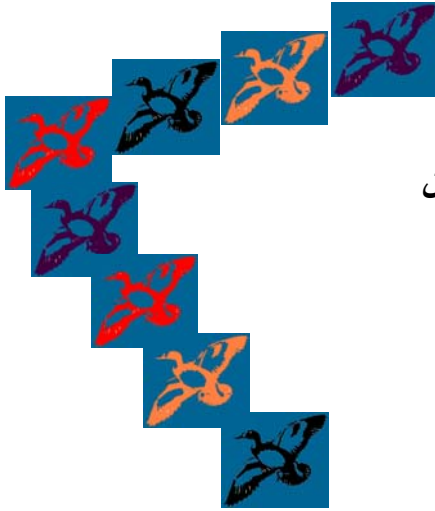


١٧



الدرس الخامس
يجب أن نظل متماسكين معاً بغض النظر عن
الاختلافات والفروق التي بيننا

١٨



إذا تماسكنا معاً
إذا تحلينا بروح الفريق
بغض النظر عن الفروق التي نيننا
فسوف نتمكن من مواجهة الصعاب بشكل
أفضل
إذا تفهمنا بشكل جيد بمعنى الصداقة
وإذا أدركنا معنى المشاركة
فسوف تكون الحياة أكثر سهولة
والأيام القادمة أكثر إيجابية

أيها الأصدقاء والزملاء
دعونا نكون مثل الطيور

:

.

•

.

•

.

•

.

•

.

•

.

•

.

...

.

.

.

.

(

)

)

(

)

.(

.

.

.

.

:

-

.

.

.Social Entities

" **Morgan (1986)**

"

.

.

.

:

-

()

.Goal Oriented

.(:) "

"

Daft (1983)

.

:

.

()

.

()

.

()

.

- - .

.

.

.

)

(

)

(

.

.

.

.

.

.

()

(

)

.

.

.

.

()

.

.

.

"

"

.

()

.

.

.

.

()

.

.

%

.

.

%

%

%

%

.

.

:

-

.

.

.

.

.

.

:

.

.

- -

.

. (Weick, 1987)

.

:

-

.

.

.

-

.

.

.

.

.

.

.

-

.

.

Know-How

11

:

-

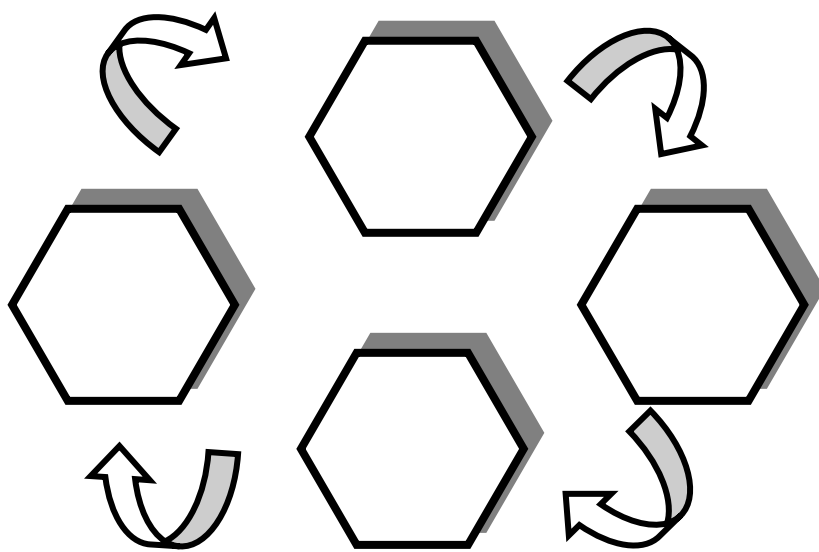
.

.

.(-)

.

.



:(-)

- -

.

.

.

-

-

)

.

)

(

.(%

.

- -

()

.

.

- -

.

.

.

Peters and Austin (1985)

.

"

"

.(MBWA) Management By Wlaking Around"

- -

.

()

.()

()

.

.

:

.

:

-

.

.

.

.

.

.

.

.(-)

:

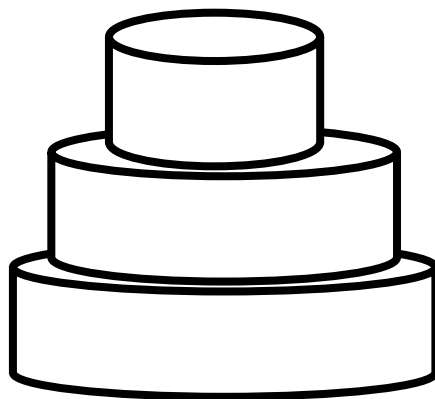
.

.

.

.

.



:(-)

.

.

.

"

Bateman and Zeithaml (1990)

.() "

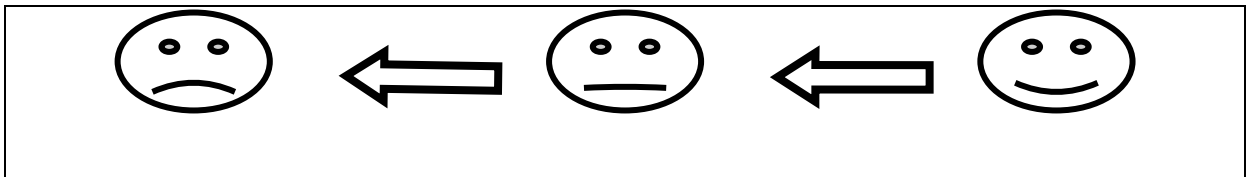
.(-)

Technical Skills

.

.

.



:(-)

Human Skills

.

Mintzberg (1975)

.

.

.

.

Conceptual Skills

.

.

Bennis and Nanus (1984)

Hodge and Anthony (1984)

.

()

.

.

.

()

.

()

.

.

()

- -

-

-

.

.

.

.

.

.

:

.

)

:

(

.

.

:

.

()

.

.

.

.

)

:

)

(

.(

.

:

.

.

.

- -

.

()

.

.

()

.

.

.

- -

.

.

.

.

.

.

.

.

" .
.

"
.

.

.

.

.()

.

.

.

●

.

●

.

.

.

●

.

●

:

.

.

.

.

•

•

•

•

.

.

.

:

.

•

.

•

.

•

.

•

.

•

.

•

.

•

-

:

.

.

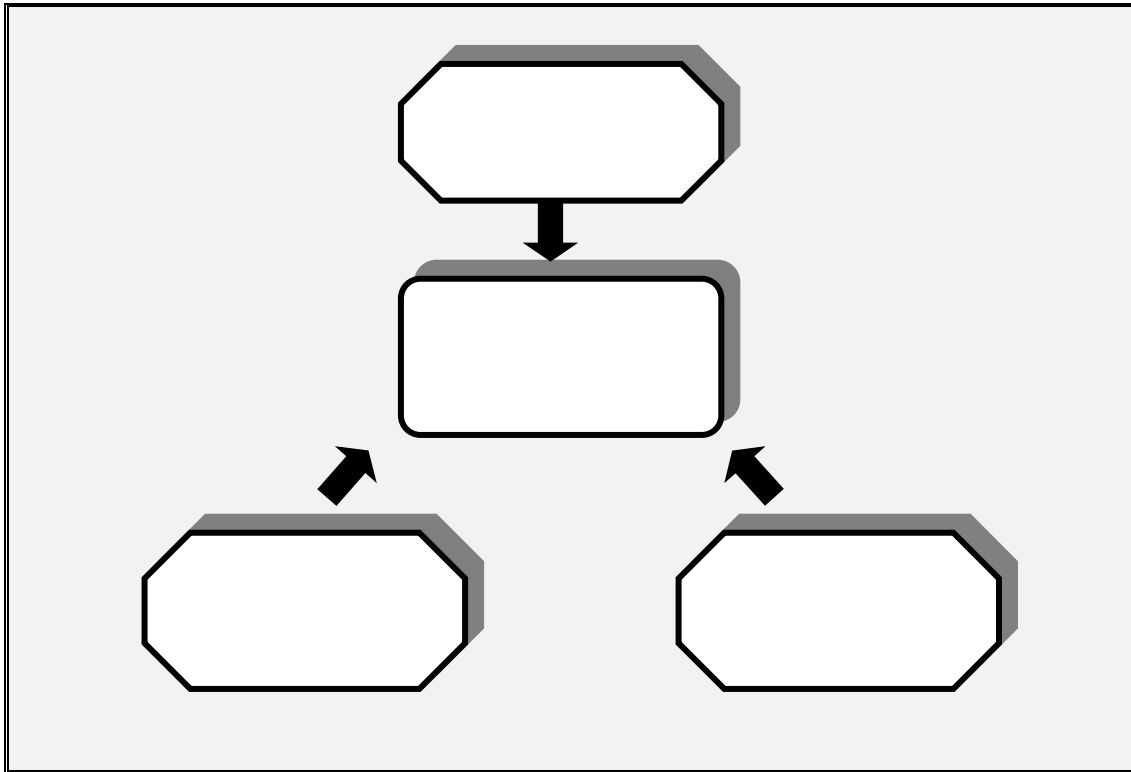
.

.

.(-)

.

.



:(-)

-

.

.

.

.

.

:

-
-
-
-
-
-
-

-

" "

() ()

-
-
-
-

.Devil's Advocate "

Brain Storming ()

Nominal Grouping ()

Delphi Technique ()

Proccs Manager (PM)

Concept Developer (CD)

Radical (Ra)

"

"

.

Harmonizer (H.A)

.

.

Technical Expert (T.E)

.

.

)

.

.(

Output Driver (O.D)

.

.

.

.

.

Cirtic (Cr)

()

.

.

.

.

Cooperator (Co)

.

.

.

Politician (Po)

.

.

.

Promotor (Pr)

.

.

.

:

.

.

.

.

.

.

.

•

•

•

•

•

•

•

-

.

.

.

.

.

.

%

.

.

.

-

.

.

.

.

.

.

.

.

.

.

.

.

.

.

•

.

∴

.

∴

.

∴

.

.

∴

.

.

(-)

.

.

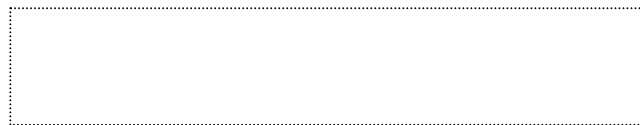
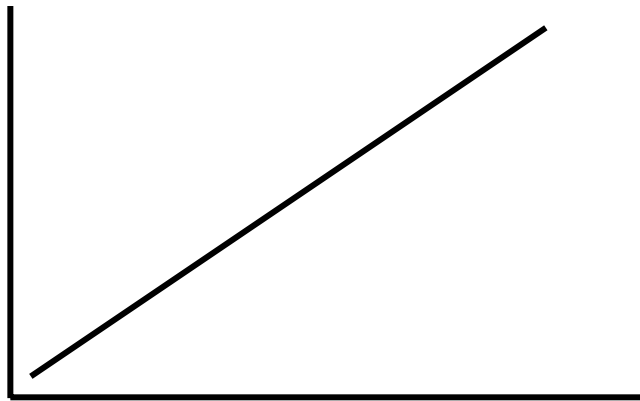
.

.

.

()

.



∴(-)

-

:

.

.

:

.

•

.

•

.

•

.

.

.

.

.

.

.

(

)

.

.

.

.

:

.

•

.

•

.

•

.

.Diffusion Of Responsibility "

"

.

-

.

:

.

.

.

.

.

.

.

.

.

.

.

.

.

.

.

-

Group Think

.

.

.

.

.

.

:"

"

Jains (1971)

: ()

.

.

: ()

.

.

.

: ()

.

.

.

" " : ()

.

.

" " " " : ()

.

.

.

.

.

: ()

.

.

.

: ()

.

: ()

.

.Bodyguards

.

"

"

.

.

"

"

.

.

.

.

.

.

-

-

-

.

:

.

()

.

()

.

.

.(-)

() (/)

.

.

.

.

.

$$\left(\begin{array}{c} \vdots \\ \vdots \\ \vdots \end{array} \right) \left(\begin{array}{c} \vdots \\ \vdots \\ \vdots \end{array} \right)$$

11

() (/)

.

.

.

.

.

.

() (/)

.

.

.

.

.

.

.

.

() (/)

.

.

.

.

(/)

■

1

—

2

■

■

■

1

2

2

■

11

11

■

()

.

.

.

()

()

.

.

"

:(:)

Johns (1985)

".

"

"

•

.

.

•

.

.

.

.

.

•

.

()

.

.

.

.

.

:

.

•

.

•

.

•

-

.

.

.()

.

.

.

"

Decision Commitment Escalation"

.

.()

()

.

.

:

()

.

()

"

"

.

:

Jains and Mann (1977)

"

-

.(:) "

-

.

.

.Psychological Entrapment "

"

:

Brockner (1986)

()

"

"

"

"

.

-

:

.

()

.

.

()

.

()

.

()

"

"

.

Initial Responsibility

.

.

.

.

.

--

"

"

.

.

.

()

.()

.

.

.

:

.



Self-Justification

.

.

.

.

.

"

"

.

:

Festinger (1957)

"

:

:

"

.

"

-

-

.

.

.(Post hoc)

.

"

.

Cognitive Dissonance

.

"

Festinger (1957)

"

.

.

.

.

"

"

.

.

.

"

"

()

.

.

.

Social Responsibility

.

.

.

()

.

--

· ()

·

·

·

·

·

·

·

-

· "

"

·

·

)

()

· (

■

8

■

■

■

■

2

1

■

•

•

•

•

3

()

1

●

■

1

●

■

■

1

•

.

.

.

-

.Competition

Conflict

.

.

.()

.

.

.

.

()

.

.

.() () ()

.

-

.

.

.

.

-

-

.

.

:

:

.

.

.

.

.

.

•

•

•

•

•

•

.((-))

.

.

.

.

"

.

"

:

:

()

.

()

.

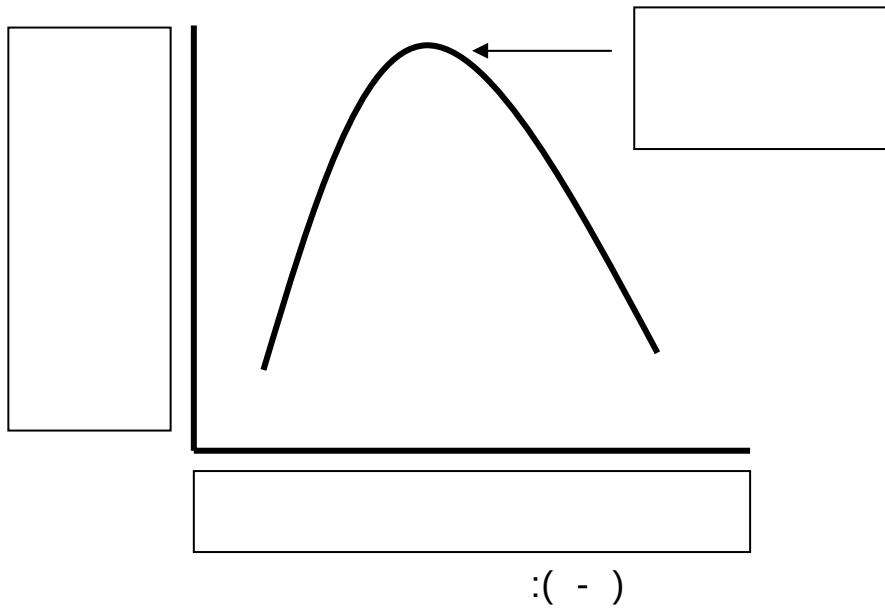
.

.

(-)

.

.



-
-
-
-
-

-

.

.

.((-))

:

.

.

.

:

.

.

:

.

.((-))

:

.

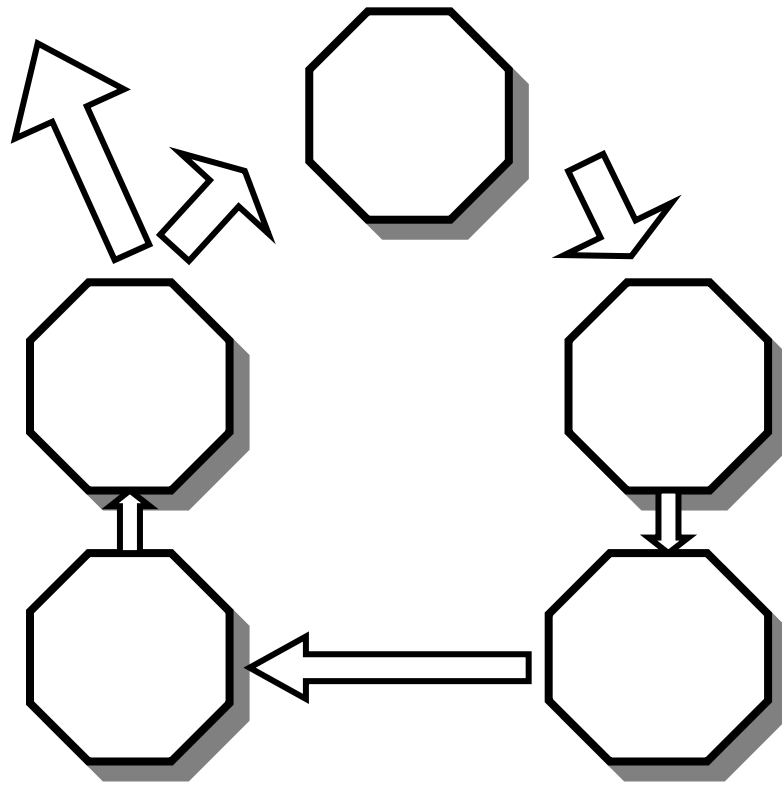
.

.

:

.

.



:(-)

-

(-)

:

-

.

.

.

.

:

•

.

()

:

•

.

:

-

.

-

:

.

()

.

:[(-)]

.

:

()

.

.

.

:

()

.

.

.()

.

:

()

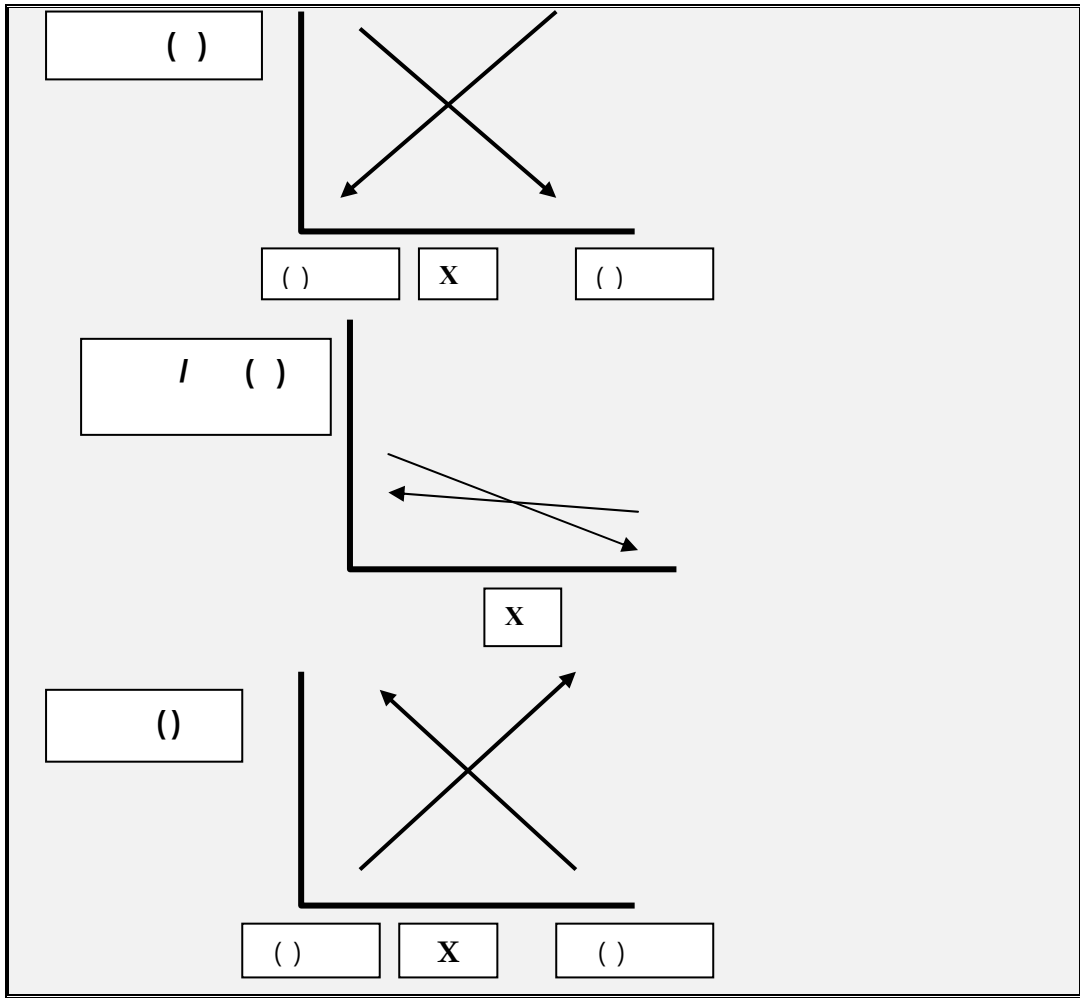
.()

()

.()

()

.()



:(-)

()

.

.

:()

" :

() ()

.

.

.

.()

.

" .

.

:((-))

()

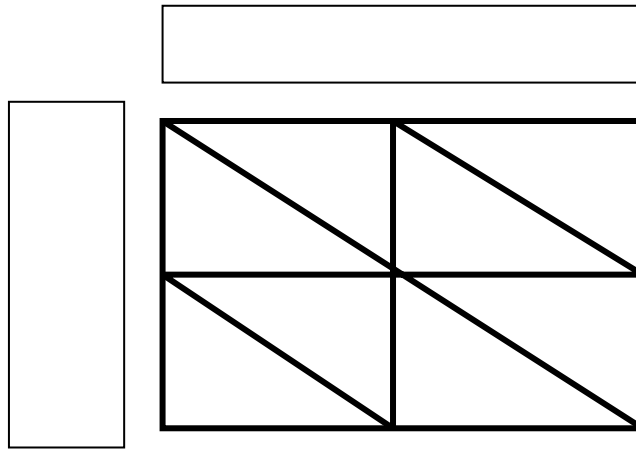
.

()

.

()

.



:((-)

.

()

.

()

.

.

()

)

:

.(

)

(

()

.

-

.(-)

:

.

:

()

:

.

•

•

•

•

•

:

()

.

:

•

•

•

•

•

•

.

$$\begin{pmatrix} \cdot \\ \cdot \end{pmatrix}$$

■

-
-

■

11

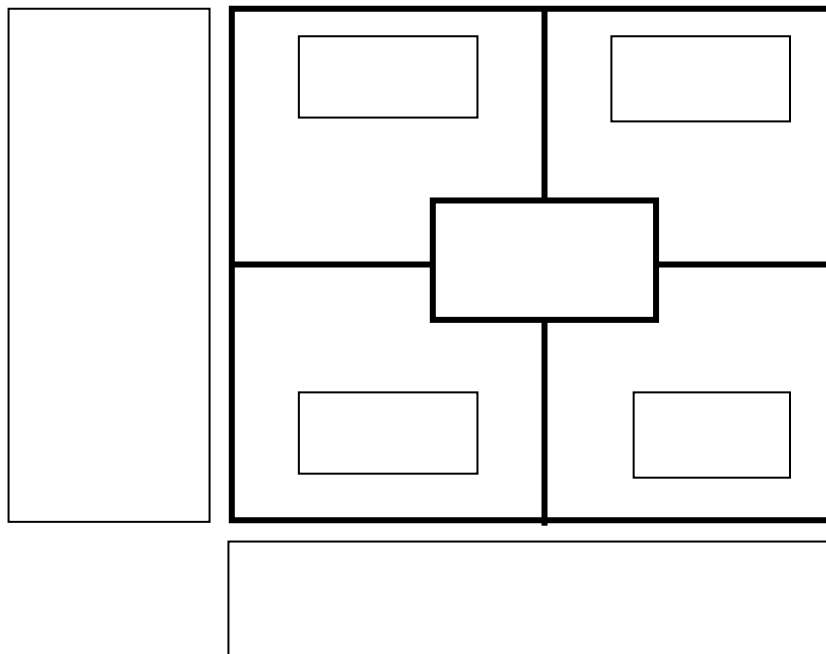
11

-
-

■

■

■


$$\vdash (-)$$
$$\vdots \quad ()$$

■

■

•

•

•

)

•

.(

•

•

: ()

.

:

•

•

•

•

-

.()

:

()

()

.

()

()

"

"

"

"

.

.

.



:

:

" "

.

.

.

.

.

.

.

.

.

.

.

.

.

.

.

.

.

■

.

.

.

.

●

●

●

●

●

.

.

)

(

.

PCs

.

.

:

//

.

:

.

:

(

)

:

..

..

..

,

.

,

"

..

.

.

:

(

)

:

..

..

!!!!

(

)

:

..

..

..

.

.

(

)

:

..

..

.

..

..

..

.

.

..

.

() :

.

.

.

.

"

"

.

:

.

.

.

.

"

"

.

.

:

:

.

.

.

.

.

.

:

:

()

.

.

()

.

.

.

.

"

"

.

.

.

"

"

.

.

:

:

"

—

—

—

—

.

.

.(

)

.

.

.

.

.

.

.

"

"

.

"

"

.

.

.



⋮

⋮

〃

〃

⋮

⋮

〃

〃

〃

〃

⋮

⋮

⋮

⋮

⋮

⋮

⋮

⋮

⋮

⋮

⋮

〃

〃

⋮

⋮

⋮

⋮

⋮

⋮

⋮

⋮

⋮

(

)

⋮

11

■

■

■

8

□

□

■

()

□

□

1. Bateman, T. S., and Zeithaml, C. L., Management: Function and Strategy. Irwin, Boston, MA. 1990.
2. Bateman, T. S., and Zeithaml, C. L., Management: Function and Strategy. Irwin, Boston, MA. 1990.
3. Bennis, W., and Nanus, B., Leaders. New York: Harper & Row, 1985.
4. Daft, R. L., Organization Theory and Design. West Publishing, 1983. P. 30.
5. Gary T. Hunt, Communication Skills In the Organization Prentice-Hall, 1989. pp 1-19.
6. Hodge, B. J., and Anthony, W. P., "Organization Theory." Allyn and Bacon. 1984. P. 93 - 114.
7. Mintzberg, H., "The Manager's Job: Folklore and Fact," Harvard Business Review. 53, (July-August 1975), pp 49-61.
8. Morgan, G., Images of Organization, San Francisco, 1986.
9. Peters, T., and Austin, N., A Passion for Excellence: The Leadership Difference. New York: Random House, 1985.
10. Weick, K., "Perspectives on Action in Organizations," In J. Lorsch (ed.) Handbook of Organizations (Englewood Cliffs: Prentice-Hall, Inc., 1987), P. 21.
11. Wheelen, T. L., and Hunger, J. D.,
12. Wheelen, T. L., and Hunger, J. D.,
13. Wheelen, T. L., and Hunger, J. D., Strategic Management and Business Policies. Addison-Wesley Publishing co., 1986. pp 77-105.
14. Adel Mohamed Zayed, and Mostafa Mostafa Kamel, Teams and Work Groups, Center for Advancement of Postgraduate Studies and Research, Faculty of Engineering, Cairo University, Cairo, 2005.

For more details see:

15. Hedberg, B., "How Organizations Learn and Unlearn." In Nystrom, P. C., and Starbuck, W. H., Handbook of Organization Design. New York: Oxford University Press, 3-27, 1984.
16. Judith R. Gordon, et. al. Management and Organizational Behavior, Allyn and Bacon, Boston, 1989. P. 173.
17. Lussier, R. N., Human Relations in Organizations: A Skill-Building Approach. Irwin, Boston, 1990. P. 276.
18. Staw, B., The Escalation of Commitment to a Course of Action, Academy of Management Review, 1981.