

إمتحان السداسي الأول في ثقافة المنظمة

الإسم: اللقب: الفوج:

السؤال الأول: صحح العبارات التالية: (04 نقاط)

- 1- ثقافة العمليات: تتميز هذه الثقافة بتوفير بيئة تنظيمية مساعدة للعمل، حيث يتصف أفرادها بالمغامرة والمخاطرة في اتخاذ القرارات ومواجهة التحديات.
..ثقافة العمليات: تركز على طريقة إنجاز العمل، وليس على النتائج المتحققة، أي لا تركز على التغذية العكسية وإنما على العمليات المنجزة، وعليه يسود في هذه الثقافة الحيطة والحذر بين الأفراد العاملين الذين يعملون على حماية أنفسهم من خلال الاهتمام بالتنظيم وبأدق تفاصيل العمل،
- 2- المراسم: هي احتفالات متكررة تتم بطريقة نمطية معيارية وتعزز بصورة دائمة القيم والمعايير الرئيسية؛ المراسم: وتمثل أحداث وأنشطة خاصة يقوم فيها الأفراد بممارسة شعائر وطقوس، أساطير في ثقافتهم:
- 3- مرحلة التغيير: يعني تثبيت ما تم التوصل إليه من مكاسب من خلال المراحل السابقة إذابة الجليد والتغيير، والحفاظ على السلوك والتصرفات الجديدة، وكذا المعايير والقيم الثقافية والمهارات التي تعلمها، ودمجها في الممارسات الفعلية وضمان استمراريتها لفترة أطول. مرحلة التغيير: يعني التدخل من أجل نقل وتوصيل قيم جديدة للعاملين والمتعلقة بالوضع الحالي للمنظمة، ونظرتها المستقبلية، وكيفية الوصول إلى ذلك، مع العمل على تغيير بعض الأنشطة وأساليب العمل وإجراءات التنظيمية، والسلوك وتغيير عناصر الظاهرية لثقافة المنظمة
- 4- نظرية التوافق: تشير هذه النظرية إلى مفهوم القوانين والتكامل بين ما تقدمه المنظمة من سلع وخدمات، وسياسها وإستراتيجياتها المعمول بها صحيحة.

السؤال الثاني: ما هي أهم آليات التي تعتمد عليها المنظمة في تشكيل ثقافتها (أجب بدقة واختصار)، (4 نقاط)

- 1- فلسفة المؤسسين: إن مؤسسي المنظمة هم الذي يضعون البذور الأولى لثقافتها التي تتوافق مع قيمهم ومعتقداتهم وأرائهم المتلائمة مع ثقافة مجتمعهم
 - 2- اختيار الموظفين (سياسة إدارة الموارد البشرية): تعتبر عملية اختيار الموظفين خطوة رئيسية في تشكيل الثقافة التنظيمية، ذلك أنه ومن خلال الاختيار يتم التعرف على الأفراد الذين ترى المنظمات أن لديهم صفات أو أنماط سلوكية، وخلفيات أو استعدادات وتوجهات مناسبة لها؛
 - 3- الممارسات الإدارية: إن الممارسات تبقى الاختيار الحقيقي لطبيعة الثقافة التنظيمية السائدة، إذ يتضح ومن خلال الممارسات أنواع السلوك التي يتم مكافأتها والسلوكيات التي يتم استنكارها ومعاقبتها وبشكل ذلك مؤشرات واضحة للعاملين؛
 - 4- التنشئة والتطبيع: بعد إختيار ثقافة المنظمة يجب تثبيتها لدى العاملين من خلال إختيارها للموظفين المناسبين والقيام بعملية تدريبهم. فالتدريب هو نوع من التطبيع الاجتماعي يتعلم من خلالها الموظفون الكثير عن المنظمة أو أهدافها وقيمها وما يميزها عن المنظمات الأخرى، وغالبا ما يتم ذلك من خلال دوارت تدريبية توجيهية،
- السؤال الثالث: من المستحيل تحقيق التغيير في المنظمة دون فهم ثقافتها أولا؟" بناء على معارفك اشرح هذه العبارة مبينا أهم ثقافات التنظيمية التي من شأنها دعم إدارة التغيير الثقافي. (أجب بدقة واختصار) (05 نقاط)
- تعد ثقافة المنظمة أمرا بالغ الأهمية في إدارة التغيير لأنها تشكل مواقف وسلوكيات وقيم الموظفين داخل المنظمة. فهي تؤثر على كيفية استجابتهم لمبادرات التغيير ويمكن أن يسهل أو يعيق نجاح تلك التغييرات. يمكن للثقافة المنظمة القوية أن تساعد الموظفين على تقبل التغيير والتكيف بسرعة أكبر، في حين أن الثقافة الضعيفة يمكن أن تخلق مقاومة وتعيق التقدم. ولذلك، فإن فهم ثقافة المنظمة أمر ضروري لنجاح إدارة التغيير . (02نقطة)

أنواع ثقافة المنظمة (نقاط03)

- 1- الثقافة الإبداعية: تتميز هذه الثقافة بتوفير بيئة تنظيمية مساعدة للعمل، حيث يتصف أفرادها بالمغامرة والمخاطرة في اتخاذ القرارات ومواجهة التحديات.

- 2- الثقافة التعاونية - تشجع الثقافة التعاونية التواصل المفتوح والعمل الجماعي والتعاون بين الموظفين. مما يمكن أن يسهل اعتماد العمليات والتقنيات الجديدة؛
- 3- الثقافة الشفافة - تعزز الثقافة الشفافة التواصل المفتوح ومشاركة المعلومات. مما يمكن أن يساعد الموظفين على فهم الأسباب الكامنة وراء التغيير وسبب ضرورته؛
- 4- الثقافة المساندة: يكون التركيز فيها على الجانب الإنساني، ويسود في المنظمة الجو الأسري والتعاوني بين العاملين فيساعدون بعضهم ويتعاونون وتسود بينهم مشاعر الأخوة والصدقة.
- 5- ثقافة المساءلة - ثقافة المساءلة تجعل الموظفين مسؤولين عن أفعالهم وقراراتهم، مما يمكن أن يعزز الملكية والمسؤولية في تنفيذ التغيير
- 6- ثقافة القوة: هي ثقافة يتم اغتنامها بقوة وحظى بالقبول والثقة بين الأفراد العاملين. وتحت على التمسك المشترك بالقيم والمعتقدات والتوافق والتوحد مع أهدافها وقيمتها

السؤال الرابع.. (07 نقاط)

1- تحليل ثقافة "شركة ميكروسوفت"

تعد "شركة ميكروسوفت" واحدة من الشركات الرائدة في صناعة التكنولوجيات، مع مجموعة واسعة من المنتجات والخدمات، وتمكنت الشركة من البقاء في صدارة المنافسة من خلال الابتكاؤ المستمر والاستثمار في التقنيات الناشئة، إن تحليل ثقافة "شركة ميكروسوفت" يساهم في تحقيق التميز وصنع علامة تجارية تميزها عن جميع منافسيها، ولن يكون ذلك ما لم تتميز الشركة بهوية خاصة بها تجعلها أكثر فاعلية. هناك عدة طرق لتحليل ثقافة شركة ميكروسوفت منها:

أولاً: تحليل عناصر ثقافة شركة ميكروسوفت،

- 1- اللغة: هناك لغة مشتركة بين جميع العاملين داخل شركة ميكروسوفت،
- 2- الرموز: تعبر عن شعار شركة ميكروسوفت، وهو يعبر عن العلامة التجارية
- 3- القيم التنظيمية: الأمانة، الصراحة، الابتكار، الإبداع، الشفافية، المسؤولية، الاستقلالية؛
- 4- المعتقدات التنظيمية: يحث بيل جيتس على المشاركة في عملية صنع القرارات، والمساهمة في العمل الجماعي، تشجيع المخاطر وتحمل المسؤولية؛
- 5- الأبطال: الأفراد العاملين والمؤسس الأول "بيل جيتس".

ثانياً: تحليل مصادر ثقافة شركة ميكروسوفت

ثالثاً: تحليل أنواع شركة ميكروسوفت

- 1- الثقافة الإبداعية: تتميز هذه شركة ميكروسوفت بتوفير بيئة تنظيمية مساعدة للعمل، من حيث تشجيع أفرادها على لمغامرة والمخاطرة في اتخاذ القرارات ومواجهة التحديات. الحث على الإبداع والابتكار، براءة الاختراع؛
 - 2- الثقافة التعاونية - يشجع بيل جيتس على التواصل المفتوح والتعاون بين الموظفين، مما يمكن أن يسهل نجاح العمليات داخل شركة ميكروسوفت
 - 3- ثقافة الدور: كل فرد مسؤول مسؤولية مطلقة على القرارات المتخذة والنتائج المتحصلة عليها؛
- 2- يتم نشر ثقافة التميز في شركة ميكروسوفت، من خلال مجموعة من العناصر أهمها:

- 1- تعريف رؤية ورسالة المؤسسة: نرى وضوح رؤية ورسالة شركة "ميكروسوفت" نتيجة تبني "بيل جيتس" بمجموعة من القيم التنظيمية، مع توضيح مختلف الإجراءات العمل للعاملين؛
- 2- تحفيز الموظفين: نرى "بيل جيتس" يعمل على تشجيع العاملين من خلال إعطائهم حيز كبير في اتخاذ القرارات مع دعمهم للانفتاح والمخاطر في مجال عمل الشركة بالإضافة لتحمل النتائج للتحقيق للتميز في نشاطات الشركة؛
- 3- إنشاء بيئة داعمة: تعبر شركة "ميكروسوفت" من شركات الرائدة في مجال البرمجيات، هذا يدل على بيئتها تقوم على الإبداع والابتكار، وخلق أفكار مشجعة على العمل للتحقيق التميز في مجالها (من خلال اعتمادها على برمجيات متطورة، خبرات وكفاءات متنوعة، الآلات ومعدات ذات تكنولوجيا عالية
- 4- تعزيز التعلم المستمر: نرى "بيل جيتس" "Bill Gates" أن نجاح يمكن في التعلم وتحمل المخاطر والنتائج يتم ذلك عن طريق التطوير العاملين. يمكنك تنظيم ورش عمل ودورات تدريبية.
- 5- تعزيز القيادة التميز: نجاح شركة "ميكروسوفت" مبني على وجود قيادة متميزة وصحيحة، وهو الرئيس التنفيذي بيل جيتس "Bill Gates" من خلال دعمه للعاملين والإشراف عليهم وتشجيعهم على تحقيق الأداء المتميز؛
- 6- التواصل والتفاعل: من خلال خلق جو مناسب للعمل في شركة "ميكروسوفت" حيث شجع بيل جيتس الاتصالات المفتوحة بين العاملين وتدفع المعلومات؛
- 7- الاستفادة من التكنولوجيا: الإعتماد على الأدوات والمعدات ذات تكنولوجيا عالية، بالإضافة إلى الأنظمة الاتصالات المتطورة، وأدوات الذكاء في عملية الإنتاج... الخ؛
- 8- التعلم من المنافسة: تعتبر المنافسة عنصر مهم حيوي بالنسبة لأي شركة، فمن أجل الريادة والتنافس وبلوغ العاملين وجب على شركة "ميكروسوفت" تحليل منافسيها والتعرف عليهم، والاستفادة من تجاربهم في مجالها؛
- 9- تقديم تقدير واعتراف: تحقيق التميز في المنظمات مرهون بالموارد البشري، فالدعم المعنوي يعتبر الأساس لنجاح شركة "ميكروسوفت"

-f