



يوم: 2025/01/13

التصحيح النموذجي لامتحان الدورة العادية في مقياس ثقافة المنظمة

الجواب الأول: (04 نقاط)

لقد زاد الإهتمام بإدارة التنوع مع بداية القرن الحادي والعشرين كونها تساعد المنظمات على التعامل مع ثقافات وسلوكيات تنظيمية متباينة ومختلفة وإيجاد بيئة عمل إيجابية لجميع الموظفين.

✓ شرح المقصود من العبارة المقدمة: في ظل التنوع يمكن للمنظمات الإستفادة من الإختلافات البشرية

وتحسين العلاقات الإنسانية التي بدورها تقلل من حدة الصراع وتخفف من شعور الموظفين بالإغتراب

الوظيفي من ناحية، ومن ناحية أخرى تسمح بتنويع المهارات وزيادة الإبداع والإبتكار وكذا زيادة المرونة

التنظيمية. **(1.5 ن)** لما يذكر الطالب ان إدارة التنوع تحسن من العلاقات الإنسانية ، **0.5 ن** على بقية

(النقاط)

✓ الإعتبارات الواجب مراعاتها عند تبني مدخل إدارة التنوع هي على النحو الآتي: **(0.5 ن عن كل إجابة)**

-بناء نظام عادل للأجور والحوافز؛

-مكافأة المديرين الذين يطبقون التنوع؛

-تقديم الدعم من جانب الإدارة العليا لإدارة التنوع؛

-الأخذ بمفهوم إدارة النظم لتحقيق التفاعل بين مختلف الوظائف الإدارية في مجال إدارة التنوع.

الجواب الثاني: (10 نقاط)

الإجابة بدقة عن الأسئلة :

1. يعتبر الإتساق **consistency** أساس ثقافة تنظيمية قوية لأنه مصدر قوي للثبات والتكامل الداخلي ناتج عن

تفكير مشترك لجميع أعضاء المنظمة بدرجة عالية من التوافق، كما أنه يعتمد على المعتقدات والقيم والرموز

التي يفهمها ويدعمها الموظفون ، **(02 ن على الشرح + 01 ن على اسم المصطلح باللغة الإنجليزية)**

2. أهم خطوات تحقيق التكامل الثقافي للمنظمات هي: **(01 ن لكل إجابة)**

-معرفة ثقافتها الخاصة؛

-فهم ثقافة الآخرين الذين ستتعامل معهم المنظمة؛

-تحديد الفجوات وقوى التكامل.

3. نموذج التميز الأمريكي أو جائزة مالكوم بالدريج الوطنية للجودة معيار قوي معترف به لتحقيق الجودة والتميز في

الأداء ، يتطلب جهدا ووقتا ومعايير صارمة جدا. **(03 ن)**

الجواب الثالث: (06 نقاط) دراسة حالة

1. خصائص ثقافة كل من شركة مايكروسوفت وسامسونج المذكورة في نص الحالة (0.5، عن كل إجابة) هي:- أ- خصائص ثقافة مايكروسوفت: ثقافة التنظيم ، ثقافة الصرامة، ثقافة الجودة.
ب- بالنسبة لسامسونج: ثقافة الابتكار، ثقافة المرونة (الإنجاز السريع)، ثقافة المخاطرة.
2. السبب الرئيسي لفشل هذا المشروع بالرغم من كل ما اتخذ من إجراءات يرجع أولاً إلى غياب ثقافة منظمة موحدة مشتركة تمثل هوية ثقافية جديدة للشركة تخلق الشعور بالانتماء لدى الموظفين، وبالتالي غياب الاتساق الذي يسمح بتحقيق التكامل الداخلي الذي يمنع الصراع ويحقق التوافق والإنسجام. ويرجع ثانياً إلى غياب إدارة الاختلافات الثقافية بالشكل المطلوب فكان لزاماً أن تقوم بما يعرف بالتهيئة الاجتماعية لتدريب الموظفين على القيم والمعتقدات المشتركة للشركة الجديدة (03 ن).

أستاذة المقياس: ف. يحيوي