

جامعة عباس لغرور خنشاة
كلية العلوم الاقتصادية، التجارية وعلوم التسيير

الأستاذة: أ.د/ بن عباس شامية

المقياس: نظرية المنظمات

التاريخ: 2024 / 05/16

المدة: ساعة ونصف

قسم العلوم التجارية

وعلوم التسيير

السنة الأولى ماستر

تخصص: إدارة أعمال

امتحان: السداسي الثاني

الأسئلة: اشرح وحل باختصار

1. إن حوكمة الشركات تساهم في توفير المؤشرات (المعايير) المختلفة لجودة المعلومات الخاصة بالشركة، حدد هذه المؤشرات مع الأهداف المرجوة منها؟ (5ن)
2. إذا عرفنا كيف يتعلم الفرد ويتطور، عندها نوجه هذا التعلم وتستطيع المنظمة الحالية أن تستفيد من هذا التعلم، اشرح باختصار كيف يتعلم الأفراد في هذه المنظمات المعاصرة، والهدف منه؟ (5ن)
3. أثبتت الدراسات الحديثة أن عملية التغيير الجزئي نتائجها اقل من التغييرات الجذرية الكبيرة، حدد العناصر الأساسية (الجذرية) التي يجب إعادة النظر فيها لتغييرها إلى الأفضل؟ (5ن)
4. افترض أنك مدير في العمل ومسئول عن مجموعة من الأفراد الموظفين وتحتاج إلي تحفيزهم، كيف تستفيد من نظرية ماسلو لتحفيز هؤلاء لزيادة إنتاجية المنظمة أو كفاءة العمل؟ (5ن)

بالتوفيق أستاذة المقياس

الإجابة النموذجية

1. تساهم حوكمة الشركات في توفير المعايير القانونية+ المعايير الرقابية + المعايير المهنية(نظم والقواعد) + المعايير الفنية(إجراءات ولوائح)، تساعد هذه المؤشرات في ضمان الانضباط، الشفافية، العدالة والمسؤولية الاجتماعية، وهذا لإعادة توازن القوى بين الإدارة، المساهمين وأصحاب المصلحة، أما الأهداف المرجوة منها نحددها في النقاط التالية:

- وضع الخطط المستقبلية الصحيحة؛
 - الحصول على قوائم مالية عالية الشفافية وذات مصداقية؛
 - الثقة في المعلومات المالية والمحاسبية؛
 - تخفيض المخاطر؛
 - محاربة الفساد المالي والإداري في الشركة؛
 - تحقيق أقصى منفعة لكل أطراف أصحاب المصلحة والشركة معا.
2. يتعلم الأفراد في المنظمات المعاصرة وفق المراحل التالية:
- الفرد يتعلم بطريقة صحيحة وبسرعة وفق عجلة التعلم؛
 - من خلال هذه العجلة يتكون له نماذج ذهنية صحيحة وسليمة وتتطور باستمرار؛
 - هذه النماذج الذهنية هي تحكم على تصرفاته في الحياة العملية؛
 - يتبادل هذه النماذج الذهنية مع الأفراد داخل المنظمة لتوسيع دائرة المعارف والمهارات مع الآخرين؛
 - تبادل المعلومات تكون أكثر فاعلية عندما تكون غير مكتوبة(مجموعات غير رسمية).

أما الهدف من هذا التعلم هو: يصبح الأفراد قادرين على البحث عن المعلومات والمعارف الصحيحة، والتي من خلالها يتعلمون الافتراضات، النظريات والأسس التي تبني عليها الإجراءات وسياسات العمل داخل المنظمة، كما يصبح الأفراد قادرين على التصرف في حالة حدوث مشاكل أو استثناءات داخل المنظمة.

3. من أهم العناصر الجذرية(الأساسية) التي يجب إعادة النظر فيها لتغييرها إلي الأفضل، نذكر:

- إعادة النظر في الخطط الإستراتيجية من خلال تحليل الوضع الحالي والذي يجب تغييره، وبالتالي تحديد الرؤية الواضحة للتغيير الأفضل؛
- إعادة النظر في العادات والتقاليد أي الثقافة التي تعيق العمل والتغيير، وبالتالي لا بد من تغيير الذهنيات تتبعها سلوكيات قابلة للتغيير(لان تحطيم العادات صعب جدا)؛
- إعادة النظر في منهجية التدريب، وذلك بربط قدرات المهنة مع قدرات الأفراد(تقريب الفجوة بينهما)؛
- إعادة النظر في السلوكيات الإدارية، في نظام التحفيز وطرق الاتصال، ويتم ذلك بإيجاد فريق التغيير فعال + ربط الحوافز بالأداء + اتصال ناجح وفعال بأبعاده.

4. حتى يستطيع المدير أو المسئول تحفيز العمال لزيادة إنتاجية المنظمة، يجب القيام بالخطوات التالية:

- تحديد مستوى الحاجة الحالية للأفراد أو الموظفين في المنظمة؛
- تحديد مستوى الحاجة المستقبلية لهم أو المستوى الذي يريدون الوصول إليه؛
- وضع الحوافز لمستوى الحاجة المرغوب فيها، وبالتالي يصبح الموظفين طموحين للوصول نتيجة التحفيز؛
- الصعود إلى المستويات حسب تحقيق الحاجات بالتدرج مع اختيار الحافز المناسب لكل حاجة حتى الإشباع؛
- عدم معاملة الموظفين بنفس مستوى الحاجات (لكل فرد حاجة تختلف عن الآخر).
ومن خلال هذه الخطوات تستطيع المنظمة تحقيق الهدف المنشود.