البروشور التعريفي للدورة

# السلوك التنظيمي وبناء ثقافة المؤسسة

دورة عملية تساعد المديرين على فهم سلوك الأفراد والجماعات داخل المؤسسة، وتشخيص الثقافة السائدة فيها، وتحويل القيم المعلنة إلى سلوكيات يومية يلمسها الموظفون والمتعاملون.

| | |
|---|---|
| الكود | HT-MGT-132 |
| التصنيف | الإدارة والقيادة |
| المدة | أسبوع واحد |
| المستوى | متوسط |
| المدينة | أمستردام |

## مقدمة

تتعثر استراتيجيات جيدة كثيرة لأن ما يفعله الناس فعلاً في العمل يختلف عما تنص عليه اللوائح والقيم المعلّقة على الجدران. ومع تنوع الجنسيات وتوالي عمليات الدمج وإعادة الهيكلة في مؤسسات المنطقة، صار فهم السلوك التنظيمي وإدارة الثقافة مهارة أساسية لكل مدير.

## الأهداف

- تفسير سلوك الأفراد في العمل استناداً إلى الشخصية والإدراك والاتجاهات
- اختيار أساليب تحفيز مناسبة في ضوء نظريات الدافعية المعاصرة
- تحليل ديناميكيات الجماعة ومصادر القوة والسياسة التنظيمية
- تشخيص ثقافة المؤسسة باستخدام نماذج وأدوات معروفة في هذا المجال
- تصميم تدخلات عملية تحوّل القيم إلى سلوكيات وتقيس أثرها

## لمن هذه الدورة

- المديرون ورؤساء الأقسام
- مسؤولو الموارد البشرية والتطوير التنظيمي
- قادة فرق التحول والتغيير المؤسسي
- المشرفون المرشحون لمناصب إدارية

## المهارات التي ستكتسبها

- تحليل السلوك الفردي والجماعي
- تشخيص الثقافة المؤسسية
- تصميم التدخلات السلوكية
- قراءة نتائج استبيانات الارتباط الوظيفي وتفسيرها

## مخرجات التعلم

- إعداد ملف ثقافي لوحدة العمل باستخدام إطار القيم المتنافسة
- تحديد الفجوة بين القيم المعلنة والسلوك الفعلي بأدلة موثقة
- صياغة قيم المؤسسة في صورة سلوكيات قابلة للملاحظة والتقييم
- وضع خطة تسعين يوماً لترسيخ سلوكيات مستهدفة داخل الفريق

## محاور الدورة

### اليوم الأول: سلوك الفرد في المؤسسة

- الشخصية ونموذج العوامل الخمسة الكبرى وعلاقتها بالأداء

- الإدراك وأخطاء العزو والاتجاهات والرضا الوظيفي
- نظريات الدافعية: نظرية العاملين عند Herzberg ونظرية التوقع ونظرية التحديد الذاتي

### اليوم الثاني: الجماعات والقوة والأمان النفسي

- مراحل تطور الفريق عند Tuckman ونشأة معايير الجماعة
- التفكير الجمعي والتكاسل الاجتماعي وطرق الحد منهما
- مصادر القوة والسياسة التنظيمية وبناء الأمان النفسي

### اليوم الثالث: فهم ثقافة المؤسسة

- مستويات الثقافة الثلاثة عند Schein: المظاهر والقيم المعلنة والافتراضات الأساسية
- إطار القيم المتنافسة وأداة OCAI: ثقافة العشيرة والابتكار والسوق والهرمية
- أبعاد الثقافة الوطنية عند Hofstede وإدارة قوى العمل المتعددة الجنسيات

### اليوم الرابع: تشخيص الثقافة وتشكيلها

- التدقيق الثقافي: الاستبيانات ومجموعات التركيز والملاحظة الميدانية
- الشبكة الثقافية: القصص والرموز والطقوس وهياكل السلطة وأنظمة الرقابة
- روافع التغيير: القدوة القيادية والتوظيف والتقدير وأنظمة الموارد البشرية

### اليوم الخامس: ترسيخ الثقافة وقياسها

- الثقافات الفرعية وإدارة الثقافة بعد الدمج أو إعادة الهيكلة
- مؤشرات المتابعة: الارتباط الوظيفي والاستبيانات النبضية ومعدل دوران الموظفين
- مشروع تطبيقي يعدّ فيه كل مشارك تشخيصاً ثقافياً لوحدته وخطة تسعين يوماً لتغيير السلوك

## منهجية التدريب

تطبيق أداة OCAI على جهة عمل كل مشارك ومقارنة الثقافة الحالية بالمرغوبة
تمرين الشبكة الثقافية على حالة دمج بين جهتين مختلفتين في أسلوب العمل
دراسات حالة من جهات حكومية وشركات طاقة ومصارف
نقاشات جماعية يعقبها عرض المشاريع التطبيقية

## الشهادة

يحصل المشارك على شهادة حضور من Harbor Training Center عند إتمام الدورة.

## المواعيد القادمة

| المدينة | الموعد | اللغة | الرسوم |
|---|---|---|---|
| أمستردام | 22 – 26 فبراير 2027 | EN | EUR 5,500 |
| أمستردام | 23 – 27 أغسطس 2027 | AR | EUR 5,500 |

الرسوم للمشارك الواحد.

## تواصل معنا

البريد info@harbor4training.com

للتسجيل والتفاصيل، امسح الرمز أو زر الرابط:

https://harbor4training.com/ar/courses/organizational-behavior-culture