

استجابة العاملين بالإدارة العامة للجنسية ووثائق السفر بوزارة الداخلية الكويتية للقيادة التحولية ودورها في إدارة التغيير التنظيمي

محمد خليفة عبد المحسن بوشيبه^١, عمر سعد تمام^٢, صبري شحاته السيد^٢

^١ طالب دراسات عليا بمعهد الدراسات العليا - جامعة مدينة السادات

^٢ معهد الدراسات والبحوث البيئية - جامعة مدينة السادات

الملخص

يهدف هذا البحث إلى تحقيق ما يلي :

التعرف على أبعاد القيادة التحولية بالإدارة العامة للجنسية ووثائق السفر. التعرف على الأسباب الرئيسية لإحداث تغيير تنظيمي بالإدارة العامة محل الدراسة وتحليلها إلى أسباب داخلية وأسباب خارجية. دراسة العلاقة بين عناصر القيادة التحولية وأبعاد عملية التغيير التنظيمي بالإدارة العامة للجنسية ووثائق السفر بوزارة الداخلية بدولة الكويت . أسفرت النتائج عن وجود علاقة معنوية بين القيادة التحولية ومستوى إدارة التغيير التنظيمي لدى العاملين بالإدارة العامة للجنسية ووثائق السفر بوزارة الداخلية الكويتية. ووجود علاقات معنوية مع متغيرات القيادة التحولية منفردة كمتغير مستقل مع مستوى إدارة التغيير التنظيمي كمتغير تابع وذلك كما يلي:

وجود تأثير ذو دلالة إحصائية لشخصية القائد وجاذبيته على مستوى إدارة التغيير التنظيمي لدى العاملين بالإدارة العامة للجنسية ووثائق السفر بوزارة الداخلية الكويتية وقد ساهمت الجاذبية القيادية بالقيادة التحولية (الخاضعة للدراسة) في تفسير حوالي ٤٠% من التغيير الحاصل في مستوى إدارة التغيير التنظيمي، أما بقية النسبة فتفسيرها يرجع إلى متغيرات أخرى لم يتم ادراجها في نموذج التحليل وقد جاءت نتيجة هذا الفرض متفقة مع العديد من الدراسات السابقة - و ان كان بينهم بعض الاختلاف من حيث مجال التطبيق الذي يؤثر على جوهر العلاقة الموجبة الطردية بصفة عامة.

كلمات مفتاحية: القيادة التحولية، إدارة التغيير التنظيمي.

ABSTRACT

Identify the dimensions of transformational leadership in the Directorate General of Nationality and Travel Documents. Identify the main reasons for the occurrence of organizational change in the public administration under study and analyze it for internal and external reasons. Studying the relationship between elements of transformational leadership and the dimensions of organizational change are process in the General Administration of Nationality and Travel Documents at the Ministry of Interior in Kuwait.

The results revealed a significant relationship between the transformational leadership and the level of management of organizational change in the staff of the General Directorate of Nationality and Travel Documents at the Ministry of Interior. And the existence of moral relations with the variables of transformational leadership alone as an independent variable with the level of management of organizational change as a dependent variable, as follows:

The influence of leadership on transformational leadership (under study) contributed to the interpretation of about 40% of the change in the level of management of organizational change, while the rest of the percentage Its interpretation is due to other variables that have not been included in the analysis model. The result of this hypothesis is consistent with many previous studies - and if there is some difference between them

in terms of field of application which affects the essence of the positive relationship in general.

Keywords: Transformational Leadership, Organizational Change Management.

المقدمة

لقد أصبح التغيير وكيفية قيادته بنجاح من أهم المواضيع التي تشغل عقلية القيادات الإدارية في القرن الحالي وذلك للعديد من الأسباب أهمها أن التغيير يحدث في كل مكان، وأن سرعته في ازدياد وتعدد، وأن مستقبل نجاح منظماتنا يعتمد على كيفية قدرة القادة على قيادة التغيير، وربما تكون القيادة والتغيير من أعظم التحديات التي تواجه المنظمات في الوقت الحاضر. وقد يتفق اغلب الباحثين في مجال القيادة والتغيير مع (Burn 1978) في أن مهام القائد الرئيسية تحقيق التغيير وأن التغيير يتطلب قيادة.

مشكلة الدراسة

ماهي أبعاد القيادة التحويلية وما البعد الأكثر إستخداما في الإدارة العامة للجنسية ووثائق السفر ؟

تساؤلات الدراسة

الدراسات السابقة:

• دراسة اللوزي :

(٢٠٠٥) وهي بعنوان " إتجاهات العاملين في المؤسسات الحكومية الأردنية نحو إدارة التغيير " وكان الهدف الرئيسي للدراسة هو معرفة إتجاهات الأفراد العاملين في المؤسسات الأردنية حول مالات إدارة التغيير المختلفة ، وعلاقتها بمتغيرات الجنس ، والحالة الإجتماعية والمؤهل العلمي ، والعمر ، والمسمى الوظيفي ، والخبرة . وقد خلصت الدراسة إلي عدد من النتائج أهمها :
توجد فروق ذات دلالة إحصائية ترجع إلي متغير الجنس والمؤهل الدراسي والمسمى الوظيفي بين إتجاهات العاملين نحو مجالات إدارة التغيير . لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية ترجع إلي متغير الحالة الإجتماعية ومتغير الخبرة والعمر وبين إتجاهات العاملين نحو إدارة التغيير في جميع المجالات .

دراسة (Hilary Ducket & Elspeth Mcfarlane 2003)

تمثل هدف هذه الدراسة في معرفة طبيعة العلاقة بين متغيرات القيادة التحويلية والثقافة التنظيمية والذكاء العاطفي ، ومعرفة مدى إمكانية حصر أبعاد الذكاء العاطفي والقيادة التحويلية كمعايير لتقييم فعالية القيادة .. وأظهرت نتائج هذه الدراسة أن أبعاد الذكاء العاطفي تتقابل مع أبعاد القيادة التحويلية بشكل أكبر من القيادة التبادلية .

دراسة (Kristina Jaskyte 2004)

هدفت هذه الدراسة إلي إختبار العلاقة بين متغيرات القيادة التحويلية والثقافة التنظيمية ، وقد طبقت هذه الدراسة في المنظمات الخدمية (الغير هادفة للربح) في ولاية جورجيا الأمريكية ... وخلصت الدراسة أن هناك علاقة إيجابية بين القيادة التحويلية والقيم التنظيمية والثقافة تشير إلي أن ممارسات القيادة في هذه العينة قد إبتكرت ثقافة قوية حول القيم التي يمكن أن تحد من عملية الإبداع ، كما أظهرت الدراسة أن الصلة بين القادة والثقافة التنظيمية مهمة لفهم كيف أن القيادة التحويلية والإبداع مرتبطان ببعضهم البعض .

فروض الدراسة

الفرض الرئيسي :

يناقش هذا الجزء نتائج تحليل البيانات التي تم جمعها و مراجعتها ومعالجته احصائياً ، من خلال اختبار صحة أو عدم صحة كل فرض على حده على النحو الذي يساعد على الاجابة على تساؤلات البحث . يتناول نتائج التحليل الاحصائي التي توصلت اليها الدراسة فيما يتعلق باختبار صحة الفروض الخاصة بدراسة القيادة التحويلية ودورها في إدارة التغيير التنظيمي بالتطبيق على الإدارة العامة للجنسية ووثائق السفر بوزارة الداخلية الكويتية.

الفرض الرئيسي الأول:

" توجد علاقة إرتباط ذات دلالة إحصائية بين عناصر القيادة التحويلية وإدارة التغيير التنظيمي بالإدارة العامة للجنسية ووثائق السفر بدولة الكويت".

اهمية الدراسة

ترجع أهمية هذه الدراسة للعديد من الأسباب أهمها :

أن هذا البحث يعالج مشكلة هامة وحساسة لجميع المؤسسات على اختلاف أنواعها والخاصة بعملية التغيير التنظيمي والدور البارز الذي يمكن أن تقوم به القيادة التحويلية في هذا الشأن .

الوقوف على أبعاد القيادة التحويلية المستخدم في الإدارة العامة محل الدراسة وتقديم ما يلزم من مقترحات لتدعيمها.

تحديد المتغيرات الرئيسية – داخلية وخارجية – والتي تتدفع بالوزارة لضرورة إحداث تغيير تنظيمي للتواكب مع تلك المتغيرات .

يعتبر هذا البحث من الناحية العملية دراسة تطبيقية على إحدى الإدارات العامة الرئيسية بوزارة الداخلية بدولة الكويت ، وهو ما يعتبر مساهمة جادة في تحقيق تنمية شاملة وسريعة على المستوى القومي .

حدود الدراسة

الإدارة العامة للجنسية ووثائق السفر بشكل خاص بوزارة الداخلية بدولة الكويت

تحديد مصطلحات الدراسة

إدارة التغيير:

ويستخدم مصطلح إدارة التغيير لوصف عملية التنفيذ ... وقد وردت في الأدبيات تعاريف عدة لإدارة التغيير ، منها على سبيل المثال، تعريف (Recordo 1995) أن التغيير عملية تستخدمها المنظمة لتصميم تنفيذ وتقييم المبادرات الملائمة للتعامل مع المتطلبات التي تفرضها البيئة الخارجية (Burns, 1978) القيادة التحويلية :

أصبح مصطلح التحويلي والاجرائى (Burnes, 1996) أساس لدراسة القيادة وقد استخدم في الغالب للتمييز بين الإدارة والقيادة .. وقد ظهر مصطلح القيادة التحويلية على يد في كتابة القيادة، وذلك للتمييز بين أولئك القادة الذين يبنون علاقة ذات هدف وتحفيزية مع مرؤوسيه من أولئك القادة الذين يعتمدون بشكل واسع على عملية تبادل المنافع للحصول على نتائج (House, 1995) وعرف (Bass, 1990) القيادة التحويلية على أنها "عملية يسعى من خلالها القائد والتابعين إلى النهوض بكل منهم الأخر للوصول إلى أعلى مستويات الدافعية والأخلاق. "

ادوات البحث

اعتمد الباحث على العينة العشوائية البسيطة في إختيار عينة الدراسة فقد تم إختار (٣٦٠) من العاملين بالإدارة العامة للجنسية ووثائق السفر بوزارة الداخلية الكويتية من أصل (٥٥٩) يعملون بالإدارة العامة للجنسية ووثائق السفر حتى عام ٢٠١٦ بمختلف الإدارات و الوظائف حتى تكون ممثلة لمجتمع الدراسة بشكل جيد

إجراءات البحث

اعتمد الباحث على أسلوبى الدراسة المكتبية والدراسة الميدانية وذلك على النحو التالي :

تستهدف الدراسة المكتبية الحصول على البيانات الثانوية المتعلقة بالإطار الفكري والفلسفي لموضوع البحث ، وتم الحصول على تلك البيانات من خلال المراجع والرسائل العلمية والدوريات والدراسات العربية والأجنبية المتخصصة . وكذلك الأبحاث المقدمة في المؤتمرات ذات العلاقة بموضوع القيادة التحويلية ودورها في إدارة التغيير التنظيمي بالإدارة العامة للجنسية ووثائق السفر بوزارة الداخلية الكويتية .

هذا إلى جانب البيانات الموجودة في التقارير المنشورة وغير المنشورة وكذلك التقارير التي تصدرها الجهات المتخصصة ذات الصلة بموضوع البحث .
أسلوب الدراسة الميدانية :

تتطلب الدراسة الميدانية مجموعة من البيانات الأولية للإجابة عن تساؤلات البحث وتحقيق أهدافه المتعلقة بتحليل العلاقة بين القيادة التحويلية ودورها في إدارة التغيير التنظيمي بالإدارة العامة للجنسية ووثائق السفر بوزارة الداخلية الكويتية

وتم تجميع هذه البيانات من عينة البحث وذلك باستخدام قائمة الاستقصاء المعدة لهذا الشأن بأسلوب المقابلة الشخصية .

بناء ادوات البحث

قام الباحث بعد جمع البيانات من مفردات العينة بالتأكد من انها جميعاً مستوفاه بالكامل، ثم قام الباحث بترميز المتغيرات التي تشتمل عليها قائمة الاستقصاء ، وذلك تمهيداً لعملية ادخالها الى الحاسب الالى، لتكون جاهزة لعملية التحليل الاحصائي باستخدام الحزمة الاحصائية للعلوم الاجتماعية spss و يمكن تلخيص خطوات اعداد وتجهيز البيانات فيما يأتي :

ترميز البيانات : حيث قام الباحث بترميز البيانات التي تشتمل عليها قائمة الاستقصاء .

تفريغ البيانات : حيث قام الباحث بتفريغ البيانات يدوياً في قائمة مخصصة لذلك ، تحتوي على مجموعة من الصفوف والاعمدة ، ويخصص لكل مفردة صفاً ولكل متغير من متغيرات الدراسة عموداً .

اجراءات التطبيق

تحديد العينة

العينة العشوائية البسيطة في إختيار عينة الدراسة

قياس العينة

العاملين بالإدارة العامة للجنسية ووثائق السفر بوزارة الداخلية الكويتية من أصل (٥٥٩)

نتائج البحث

يناقش هذا الجزء نتائج التحليل الاحصائي الخاص بتحديد العلاقة ذات دلالة احصائية بين الجاذبية القيادية الحالي في الإدارة العامة للجنسية ووثائق السفر بوزارة الداخلية الكويتية (الخاضعة للدراسة) وبين مستوى إدارة التغيير التنظيمي و يتم التحقق من ذلك باختبار الفرض الاول من فروض الدراسة و الذي ينص على :
" لا توجد علاقة ذات دلالة معنوية بين الجاذبية القيادية كأحد أبعاد القيادة التحويلية وإدارة التغيير التنظيمي بالإدارة العامة محل الدراسة." .

و لاثبات صحة او عدم صحة هذا الفرض قام الباحث باستخدام اسلوب تحليل الانحدار البسيط "Simple Regression Analysis" لماله من القدرة على بيان اثر علاقة متغير مستقل على متغير تابع، و يوضح الباحث فيما يأتي نتائج هذا التحليل بطريقة الانحدار البسيط لمعرفة نوع و درجة العلاقة بين الجاذبية القيادية للإدارة العامة للجنسية ووثائق السفر بوزارة الداخلية الكويتية كمتغير مستقل وبين مستوى إدارة التغيير التنظيمي بوصفه متغيراً تابعاً، وذلك كما يأتي :

تحليل الانحدار البسيط لمتغيرات الدراسة :

قام الباحث باستخدام تحليل الانحدار البسيط Simple RegreesionAnalysis عند مستوى معنوية (٠,٠٠٠) و يوضح الباحث فيما يلي نتائج هذا التحليل بطريقة الانحدار البسيط لدراسة تأثير الجاذبية القيادية على مستوى إدارة التغيير التنظيمي وذلك على النحو الآتي:
نوع و درجة العلاقة :

و يمكن عرض نتائج نوع و درجة العلاقة بين الجاذبية القيادية في الإدارة العامة للجنسية ووثائق السفر بوزارة الداخلية الكويتية (الخاضعة للدراسة) كمتغير مستقل وبين مستوى إدارة التغيير التنظيمي كمتغير تابع من خلال الجدول (١) و الذي يتناول تلخيصاً لنتائج تحليل الانحدار و الارتباط البسيط عن هذه العلاقة و ذلك كما يلي :

جدول (1)

نوع وقوة العلاقة بين الجاذبية القيادية وبين مستوى إدارة التغيير التنظيمي
(مخرجات تحليل الانحدار البسيط "Simple Regression Analysis")

| معامل الانحدار | معامل الارتباط | معامل التحديد | الجاذبية القيادية تأثيراً في مستوى إدارة التغيير التنظيمي |
|----------------|----------------|---------------|---|
| ٠,٣٦ | ٠,٦٣ | ٠,٣٩٧ | الجاذبية القيادية |
| ٠,٦٣ | | | معامل الارتباط في النموذج R |
| ٠,٠٠٤ | | | معامل التحديد في النموذج R ² |
| ١٧٨,٨١ | | | قيمة F المحسوبة |
| (١,٣٤٦,٣٤٧) | | | درجات الحرية |
| ٠,٠٠١ (معنوي) | | | مستوى الدلالة |

المصدر: نتائج التحليل الاحصائي

و بالرجوع الى النتائج الواردة في الجدول اعلاه نستنتج الاتي:

مدى صلاحية النموذج المستخدم في توضيح العلاقة التأثيرية للجاذبية القيادية كمتغير مستقل وبين مستوى إدارة التغيير التنظيمي كمتغير تابع، حيث بلغت قيمة f المحسوبة الى (١٧٨,٨١) بمستوى معنوية (٠,٠٠١) مما يعنى أن هذا النموذج صالح للتنبؤ بقيم المتغير التابع عند مستوى دلالة احصائية ٠,٠٠١ معنوية .

هناك علاقة ذات دلالة احصائية بين الجاذبية القيادية وبين مستوى إدارة التغيير التنظيمي (الخاضعة للدراسة) و ان هذه العلاقة ذات دلالة احصائية بين الجاذبية القيادية وبين مستوى إدارة التغيير التنظيمي (الخاضعة للدراسة) و ان

يساهم الجاذبية القيادية بالقيادة التحويلية (الخاضعة للدراسة) في تفسير حوالى ٤٠% وفقاً لمعامل التحديد R² فى النموذج من التباين الكلى) من التغيير الحاصل فى مستوى إدارة التغيير التنظيمي، أما بقية النسبة فتفسرها يرجع الى متغيرات اخرى لم يتم ادراجها فى نموذج التحليل.

و مما تقدم فقد تقرر رفض الفرض العدم القائل " لا توجد علاقة ذات دلالة معنوية بين الجاذبية القيادية كأحد أبعاد القيادة التحويلية وإدارة التغيير التنظيمي بالإدارة العامة محل الدراسة " ، و قبول الفرض البديل القائل " بوجود علاقة ذات دلالة معنوية بين الجاذبية القيادية كأحد أبعاد القيادة التحويلية وإدارة التغيير التنظيمي بالإدارة العامة محل الدراسة " ، وذلك بعد ما اظهر نموذج تحليل الانحدار وجود علاقة جوهرية عند مستوى دلالة (١,٧٨١) وفقاً لاختبار F المحسوبة ..

كما جاءت نتيجة هذا الفرض متفقة مع العديد من الدراسات السابقة – و ان كان بينهم بعض الاختلاف من حيث مجال التطبيق الذى يؤثر على جوهر العلاقة الموجبة والطرديّة بصفة عامة.

تفسير النتائج ومناقشتها

الفرض الرئيسى :

استهدفت الدراسة التعرف على أثر القيادة التحويلية على إدارة التغيير التنظيمي بالمنظمات بالتطبيق على الإدارة العامة للجنسية ووثائق السفر بدولة الكويت ..

وقد أسفرت نتائج التحليل الإحصائي لمتغيرات الدراسة عن وجود علاقة معنوية بين القيادة التحويلية ومستوى إدارة التغيير التنظيمي لدى العاملين بالإدارة العامة للجنسية ووثائق السفر بوزارة الداخلية الكويتية. ووجود علاقات معنوية مع متغيرات القيادة التحويلية منفردة كمتغير مستقل مع مستوى إدارة التغيير التنظيمي كمتغير تابع وذلك على النحو التالي :

وجود تأثير ذو دلالة إحصائية لشخصية القائد وجاذبيته على مستوى إدارة التغيير التنظيمي لدى العاملين بالإدارة العامة للجنسية ووثائق السفر بوزارة الداخلية الكويتية وقد ساهمت الجاذبية القيادية بالقيادة التحويلية (الخاضعة للدراسة) فى تفسير حوالى ٤٠% من التغيير الحاصل فى مستوى إدارة التغيير التنظيمي، أما بقية النسبة فتفسرها يرجع الى متغيرات اخرى لم يتم ادراجها فى نموذج التحليل وقد جاءت نتيجة هذا الفرض متفقة مع العديد من الدراسات السابقة – و ان كان بينهم بعض الاختلاف من حيث مجال التطبيق الذى يؤثر على جوهر العلاقة الموجبة الطردية بصفة عامة.

التوصيات

نظرا لما أوضحت نتائج الدراسة الميدانية من أن البعد الخاص بالإهتمام بالعنصر البشري وبمشاعرهم كيعد فعال من أبعد القيادة التحويلية يساهم ب ٧٠% في إدارة التغيير والتطوير التنظيمي بالإدارة العامة للجنسية لذا يوصي الباحث بمزيد من التأكد علي الإهتمام بما يلي :

التعليم والتدريب المستمر للعاملين بناء علي تخطيط جيد للإحتياجات التدريبية ، لما لذلك من أثر إيجابي بالغ في إدارة عملية التغيير التنظيمي .

تكوين وتدريب وتطوير فرق العمل بالإدارة العامة للجنسية ووثائق السفر ، حيث أن الإدارة بفرق العمل أسلوب فعال في إدارة عملية التغيير التنظيمي .

مراعاة النواحي الإنسانية للعاملين والإهتمام بها من قبل القادة بالإدارة العامة للجنسية لما لها من أثر فعال في نجاح إدارة التغيير التنظيمي .

المقترحات

في ضوء ما توصل اليه البحث من نتائج تقترح هيئة البحث اجراء الدراسات والبحوث التالية:

إختيار القادة الإداريين ممن تتوافر لديهم الخبرات والصفات والخصائص والتي لها تأثير كارزمي في سلوك المرؤوسين بالشكل الذي يمكن من دافعيتهم للعمل بالشكل الذي يحقق التغيير التنظيمي بالفعالية المنشودة بالإدارة العامة للجنسية ووثائق السفر.

المراجع

اللوذي، احمد، إتجاهات العاملين في المؤسسات الحكومية الأردنية نحو إدارة التغيير، مجلة العلوم الإنسانية، العدد ٥٧، فبراير ٢٠٠٥، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر ، ص ١٧٥

Bass, B. M. (1990): "From transactional to transformational leadership: learning to share the vision",

Burnes, B. (1996): Managing change, Pitman, London

Burns, J. M. (1978): Leadership, Harper, New.

Hilary Ducket and Elspeth Mcfarlane (2003): Academy of management Journal, Vol.19, No.3, pp.565-84

House, R. J. (1995): Leadership in the twenty-first century: A speculative inquiry. In The Changing Nature of Work. (Howard, A., ed), Jossey-Bass, San Francisco, CA

Kristina Jaskyte (2004): Century, kogah page, London, p18

Recardo, R. F. (1995): "Overcoming resistance of change", National Productivity Review, Vol.14, No.2, pp.5-21.