

1-1 الاشكالية:

لقد كانت المنظمة نقطة اهتمام وبداية دراسات الكثير من العلماء والمفكرين لاسيما منظر و علم الاجتماع التنظيمي ، هؤلاء الذين اهتموا بالجانب الإداري ووضعوا أسسه مبادئه ، مرتكزاته ووظائفه في سبيل تحقيق التطوير والتغيير التنظيمي الذي يضمن وصول المنظمة الى أهدافها المسطرة بألق جهد وأسرع تقنية .

ولازالت المنظمة الى حد اليوم مستهدفة بالدراسات المتنوعة الاختصاصات :الاقتصادية ،الثقافية ،التنظيمية ،الإدارية ،التسويقية خاصة في ظل التطورات والتغيير الجذري الذي شهد العالم ،اذ باتت العولمة والتطور التكنولوجي والعلمي أهم الأسباب الدافعة الى التطوير من جهة والتجديد من جهة ثانية ،ولم تكن الجزائر بعيدة عن مجمل هذه الأحداث ،فمنذ الاستقلال اعتنت الدولة بالمؤسسة بدءاً بالتسيير الذاتي فالتسيير الاشتراكي ،ثم إعادة الهيكلة لتنتهي في الآونة الأخيرة بسياسة الخصخصة ،هذا وقد اهتمت بالجانب الإداري الذي يولي اهتماما كبيرا بالعنصر البشري في العملية الإدارية والانتاجية .

ولما كان المورد البشري أهم عنصر في المنظمة كانت حتمية الاهتمام به للوصول الى مرحلة التطوير والتغيير التنظيمي من خلال تنمية ورفع كفاءته وفاعليته داخل المنظمة، ولكن لامجال للوصول الى هذا الا من خلال تبني قيادة إدارية ناجحة وفعالة تستطيع التأثير واستمالة أفراد الجماعة نحو السلوك الإيجابي والمرغوب الذي يتماشى وأهداف المنظمة ،هذا يعني غرس ثقافة تنظيمية إيجابية في أذهان أفراد المجموعات داخل التنظيم ،لأن القيادة الإدارية هي الركيزة الأولى والمعيار الأساسي الذي تحدد به عملية النجاح والكفاءة ،إضافة الى أنها سبيل المؤسسات ومؤشرها لبناء الخطط الناجعة البنائية منها و الأزمانية على اعتبار أنها النشاط الإداري القادر على صياغة ثقافة تنظيمية مرنة من خلال ما تملكه من سلطة في توجيه المورد البشري وتحفيزه

، واحتواء الأزمة ولعل ذلك يتضح جلياً من نعت القيادة الإدارية على أنها توجيه الأفراد سلوكياً والتنسيق بين جهودهم وموازنة دوافعهم ورغباتهم لتحقيق الأهداف المسطرة والمرغوبة بكفاءة عالية للوصول الى الثقافة التنظيمية التي يعرفها "ميشيل كروزيه"(Mechel Krozeh)

على أنها قدرة المنظمة على انتاج مجموعة بشرية بما تحمله من علاقات مقبولة من طرف جميع أعضائها. اذن تتضح أهمية الثقافة التنظيمية التي تسعى كافة المنظمات الى بناءها من أهمية التغيير والتطوير الإيجابي من خلال دعم الانسجام والاندماج بما يضمن استمرارية الجماعة وكفاءتها وقدرتها على حل مشاكلها بنفسها لتحقيق هدفها المشترك، ومن هنا فصيافة التوجهات الحاضرة والمستقبلية لأي منظمة مرتبط بعنصر القيادة عامة والقيادة الفعالة والايجابية خاصة، لأن النمط القيادي الناجح يتميز بخصائص تؤهل القائد لسلوك بعينه يؤثر حتماً في التخطيط المستقبلي وصياغة الثقافة التنظيمية المرنة التي تعمل على تنمية وتطوير المؤسسة انطلاقاً من مكانة القيادة ضمن الوظائف الإدارية ومن هنا جاءت دراستنا لتجيب على التساؤل العام التالي :

- ما هو دور القيادة الإدارية في تنمية الثقافة التنظيمية لدى العاملين بديوان الترقية والتسيير العقاري بالجلفة (OPGI)؟

ومنه تفرعت عنه التساؤلات الجزئية:

- 1- ما هو دور القيادة الإدارية الناجحة في تنمية احترام السلم الإداري داخل المؤسسة (OPGI)؟
- 2- ما هو دور القيادة الإدارية الناجحة في تنمية وتفعيل النظام الداخلي للمؤسسة (OPGI)؟
- 3- ما هو دور القيادة الإدارية الناجحة في تنمية وتفعيل الاتصال داخل المؤسسة (OPGI)؟

● الفرضية العامة:

- للقيادة الإدارية الناجحة دور في تنمية الثقافة التنظيمية لدى العاملين بديوان الترقية والتسيير العقاري (OPGI).

● فرضيات الدراسة :

تساهم القيادة الإدارية الناجحة في تنمية واحترام السلم الإداري داخل مؤسسة (OPGI).

- تساهم القيادة الإدارية الناجحة في تنمية وتفعيل النظام الداخلي للمؤسسة (OPGI).

- تساهم القيادة الإدارية الناجحة في تنمية وتفعيل الاتصال داخل مؤسسة (OPGI)

2- أسباب اختيار الموضوع:

1- يعتبر موضوع "دور القيادة الإدارية في تنمية الثقافة التنظيمية " يندرج ضمن تخصصي الأكاديمي " علم الاجتماع التنظيم والعمل".

2- محاولة تسليط الضوء على موضوع القيادة الإدارية الذي يعد من أهم الإشكاليات المطروحة.

3- حداثة الموضوع في بعده السوسيو تنظيمي .

3 - أهمية الدراسة :

يعتبر موضوع دور القيادة الإدارية في تنمية الثقافة التنظيمية من أهم المواضيع أو الإشكاليات المطروحة والتي تطرح نفسها على المستوى الوطني وعلى المستوى الدولي (ويعد النموذج الياباني من أهم النماذج الناجحة على المستوى الدولي لا عطاءها أولوية وأهمية للثقافة التنظيمية).

وكذا على المستوى الوطني، كما تكمن أهمية الموضوع في كونه يتناول جانباً مهماً وحساساً وهو دور القيادة الإدارية في تنمية الثقافة التنظيمية للعاملين في المؤسسة.

فالقيادة الإدارية هي عملية جوهرية ومحورا رئيسا للعلاقة المتبادلة بين الرؤساء والمرؤوسين وهي من أوجه التأثير المتبادل بين الفرد والجماعة أو التنظيم .

فالقيادة هي التي تبث الثقافة الملائمة والمتوازنة مع أهداف المؤسسة وفي هذا الإطار يعرف شين (Chin) في كتابه " الثقافة التنظيمية والقيادة " مجموع المبادئ الأساسية التي اخترعتها أو اكتشفتها أو طورتها أثناء حل مشكلتها للتكيف الخارجي والاندماج الداخلي¹ والتي أثبتت فعاليتها ومن ثمة تعليمها للأعضاء الجدد كأحسن طريقة للشعور بالمشكلات وإدراكها وفهمها.⁽¹⁾

نستنتج من هذا التعريف أن للقيادة دور كبير في تطوير وتنمية الثقافة التنظيمية وهو ما أدى بنا للبحث والتقصي عن كيفية والدور المناط بالقيادة الإدارية لتنمية الثقافة التنظيمية ولكون القيادة هي دور ومهمة اجتماعية وثقافية وسياسية يقوم بها القائد لبلوغ الأهداف والغايات المرجوة .

فالقائد يقوم بتعليم وصقل ثقافة المؤسسة للعاملين الجدد وكذا إيجاد تناغم وتنسيق بين الجدد والأكثر أقدمية من أجل تبادل الخبرات للوصول الى نتائج إيجابية .

كما تعد هذه الدراسة امتداداً للدراسات السابقة ومساراً لدراسات مستقبلية.

4- أهداف الدراسة:

يسعى الباحث دوماً الى تزويد المجتمع الإنساني ومجتمع الباحثين بالمزيد من المعرفة، بمعنى آخر أن لكل دراسة أهداف معينة تساعد الباحث على رسم وتحديد الطريق الذي يؤدي الى اثبات صحة فرضياته.

⁽¹⁾ موسى سلامة اللوزي وآخرون، السلوك التنظيمي مفاهيم معاصرة، اثرأ للنشر والتوزيع، الأردن، ط1، 2009، ص265.

ويمكن تقسيم أهداف الدراسة الى نوعين هدف علمي أكاديمي وهدف علمي تطبيقي .
وتتمثل أهداف دراستنا في :

- ✓ معرفة العلاقة الكامنة بين القيادة الإدارية والثقافة التنظيمية .
- ✓ أهمية العلاقة بين العمال والقادة عن طريق عملية الثقافة التنظيمية .
- ✓ معرفة دور القيادة ومهمتها في تنمية الثقافة التنظيمية .
- ✓ التعرف على دور القيادة الإدارية في تنمية الثقافة التنظيمية.
- ✓ التعرف على دور الثقافة التنظيمية في تحقيق النجاح للمنظمات الإدارية.
- ✓ لفت انتباه المؤسسات والقادة الى واقع الثقافة التنظيمية وكيفية تنميتها.
- ✓ محاولة صياغة نتائج تمكن الإدارات من النهوض بالعمالين وتنمية ثقافتهم وقدراتهم.
- ✓ دعوة الباحثين الى مزيد من الدراسات التي تمس جوانب القيادة الإدارية .

5- تحديد المفاهيم:

نقصد بتحديد المفاهيم الكلمات المفتاحية المتضمنة في البحث والتي تظهر في إشكالية البحث ويعرفها "معين خليل عمر" بأنها: الصورة الذهنية والادراكية المتشكلة بواسطة الملاحظة المباشرة لأكثر من مؤشر واحد من واقع ميدان البحث.⁽¹⁾

5-1 مفهوم الدور (The Rool):

ينسب مفهوم الدور من الناحية السوسولوجية عادة الى "لنتون" اذ يذهب الى القول أن كل تنظيم يتضمن مجموعة من الأدوار ، ويفترض بالأشخاص القائمين بها الخضوع لها ويحدد الدور بجملة من الواجبات التي يضطلع بتنفيذها كل فرد في التنظيم⁽²⁾.

(1) ألويس كامل مليكة، سيكولوجية الجماعة والقيادة، دار المعارف، القاهرة، الجزء الثالث، 1964، ص224
(2) عبد الحليم عبد العال، نماذج ونظريات في تنظيم المجتمع، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، 1989، ص122

التعريف الاجرائي للدور: هو كل سلوك أو فعل يقوم به الشخص (القائد) من اجل خدمة العاملين وتحقيق غايات المؤسسة .

2-5 مفهوم القيادة:

إذا تم الرجوع الى الفكر اليوناني واللاتيني لتحديد معنى القيادة ،وجد أن كلمة القيادة (Leadership) من الفعل اليوناني (Arbien)معنى يبدأ أو يقود أو يحكم ويتفق مع الفعل اللاتيني (Agere) ومعناه يحرك أو يقود ،أما كلمة قائد (Leader)فتعني الشخص الذي يوجه أو يرشد أو يهدي الآخرين ،أي بمعنى هناك علاقة بين شخصين يوجه وأشخاص آخرين يقبلون هذا التوجيه (1).

التعريف الاجرائي للقيادة: هي عملية يقوم بها شخص يتمتع بصفات خاصة تخول له القيادة من أجل تحريك العاملين نحو هدف محدد مسبقاً.

3-5 مفهوم التنمية:

يعد مفهوم التنمية من المفاهيم التي لها حلقة بالعلوم الاقتصادية والاجتماعية ،وأصبح هناك تخصص قائم بذاته وهو علم الاجتماع التنموية، كما ترتبط بجملة من المفاهيم الأخرى كانهضة والتقدم والرقي ،التحديث، الإصلاح ،الانماء ،غير أنه يرتبط بشكل أساسي بمفهومى التخلف والتبعية .

حيث يرى ويبستر (Webster)في قاموسه اللغوي ان اصطلاح التنمية لغويا يعني التطور بمعنى النمو المتسارع من مرحلة الى أخرى ،كما تعرف أيضا بأنها مفهوم معنوي يعبر عن عملية ديناميكية في المجتمع وبين العوامل البيئية بهدف زيادة قدرة المجتمع على البقاء والنمو (2)

(1)ابن منظور،لسان العرب،دار صادر،بيروت،المجلد12،ط2001،1،ص315.
(2)أحمد قوراية،فن القيادة المرتكزة على المنظور النفسي والاجتماعي والثقافي ،ديوان المطبوعات الجامعية ،بن عكنون،الجزائر،2007،ص31.

التعريف الاجرائي للتنمية: نقصد بالتنمية النمو والتدرج والتطور من خلال مجموعة من المؤشرات التي تؤثر بالإيجاب أو السلب.

4-5 مفهوم الثقافة التنظيمية :

لقد لقيت الثقافة التنظيمية اهتماماً كبيراً من الباحثين، وهذا نظراً لما لها من تأثير على سيرورة العمل والمؤسسة، فسعى العديد من علماء الإدارة وعلم الاجتماع التنظيم الى التأكيد على أهميتها داخل المؤسسة .

ولقد تعددت وتداخلت تعاريف العلماء والباحثين في تعريف الثقافة التنظيمية، ولم يتوصلوا الى وضع مفهوم محدد لها .

يعرفها ميشال كروزيه (M. Grozier) "أن الثقافة التنظيمية تكمن في قدرة المنظمة على انتاج مجموعة بشرية بما تحمله من علاقات تبعية وقيادة وعلاقات غير متساوية تكون مقبولة من طرف جميع أعضائها بحيث يستطيعون تحقيق الهدف المشترك من جهة وإعادة انتاج هذه المجموعة من جهة ثانية أي أن الثقافة بهذا المعنى تسمح للفريق أو المجموعة أن تتشكل أو تتكون بصفاتها كذلك، وذلك بواسطة انتاج أدوات وطرق الدمج والانتماء لهذه المجموعة أولاً وإنتاج الحلول التي تمكنهم من تعبئة قدراتهم ومعارفهم وتوحيد مصالحهم حتى المتضاربة منها من أجل استمرار هذه المجموعة وبقائها ثانياً⁽¹⁾ .

التعريف الاجرائي للثقافة التنظيمية: هي عبارة عن القواعد والقيم والسلوكات والذهنيات التي تتكون من خلال الاتصال والعمل اليومي والرموز تجعل صورة المؤسسة تختلف عن باقي المؤسسات.

(1) محمد مهدي بن عيسى، علم الاجتماع التنظيم (من سوسيولوجيا العمل الى سوسيولوجيا المؤسسة)

5-5 العامل:

وتطلق كلمة عامل على المؤثر أو السبب في اقتصاد العمل من يبذل الجهد البدني أو العقلي في مجال النشاط الاقتصادي لإنتاج الخدمات والسلع الاقتصادية لغرض الاكتساب سواء كان القيام بهذا النشاط ذاتي بصورة مستقلة بتوجيه إدارة الفرد أو كان ذلك لحساب الغير وتحت توجيهه وإشرافه مقابل عوض معين .

يطلق كذلك على من يقوم بعمل في مجال النشاط الاقتصادي لغرض الاكتساب أو الربح سواء كان باستخدام الجهد البدني أو العقلي فقط باستخدام ذلك مع رأس المال معاً.

وهو من يؤجر عمله في مجال النشاط الاقتصادي لغرض التكسب للعيش سواء كان لمصلحة شخص معين بأجر أو لمصلحة الغير دون تعيين غرض معين .

العامل بالمعنى القانوني هو ذلك الانسان الذي يضع جهده أو نشاطه المعني تحت تصرف أو لمصلحة الغير بعوض معين ،مشروع لمدة معينة ويمارسه تحت إشراف أو لمصالح معينة الغير أو من يقوم مقامه⁽¹⁾.

العامل كما جاء في الميثاق الوطني "يعتبر عاملاً كل شخص يعيش من حاصل عمله والفكري ولا يستخدم المصلحة الخاصة غيره من العمال أثناء ممارسته لنشاط مهني"⁽²⁾.

- **التعريف الاجرائي للعامل:** العامل هو كل شخص يمارس جهداً مقابل مبلغ مالي في اطار متفق عليه ويخضع للرقابة.

(1) جمال الدين محمد مرسي، مرجع سابق، ص15
(2) موسى سلامة اللوزيو آخرون، السلوك التنظيمي مفاهيم معاصرة، اثناء للنشر والتوزيع، ط1، الأردن، 2009، ص265.

5-6 المؤسسة الاقتصادية:

عرفها صموئيل عبود بأنها: " تكتل اقتصادي وتقني واجتماعي لتنظيم العمل المشترك للعاملين فيها وتشغيل إدارة الإنتاج وإنتاج السلع الاستهلاكية وتقديم الخدمات في مجال النقل والتجارة"⁽¹⁾.

أما عمر صخري في كتابه اقتصاد المؤسسة على أنها القوالب التي تنظم الناس في شؤونهم وفي علاقاتهم ببعض البعض وتشمل على ترتيبات ونظم وأدوات وتجهيز وتوزيع"⁽²⁾.

عرفها سعيد أوكيل بأنها: " عبارة من مجموعة عناصر الإنتاج البشرية والمالية التي تستخدم وتسير بهدف انتاج الموارد والسلع والخدمات وكذلك بيعها وتوزيعها"⁽¹⁾
التعريف الاجرائي للمؤسسة: هي عبارة عن مجموعة من الأشخاص التي تخضع لنظام قانوني وقيادة وهيكله خاصة ومنظمة.

(1) محمد الشناوي وآخرون، التنشئة الاجتماعية للطفل، دار الصفا للنشر والتوزيع، ط1، عمان، 2001، ص156-157
(2) مصطفى عشوي، أسس النفس الاقتصادي والتنظيمي، المؤسسة الوطنية للكتاب، ب.ط، الجزائر، 1992، ص170.

6- الدراسات السابقة:

تكتسي الدراسات السابقة أهمية بالنسبة للبحث العلمي لأنها تفيد في الكثير من المراحل والجوانب التي يمر بها، كما أنها تقدم صورة إيجابية عن البحث والباحث⁽¹⁾.

6-1 الدراسة الأولى (جزائرية):

جغولي يوسف: دور القيادة الإدارية الوسطى في تطوير الثقافة التنظيمية، رسالة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في علم الاجتماع، غير منشورة، جامعة الجزائر، 2006.

حاول الباحث ربط أزمة المنظمة الصناعية بطبيعة نسقها الثقافي الداخلي، المعزز والنتائج عن نمط وأسلوب قيادتها الإدارية في ممارستها التنظيمية، في إطار نسق تفاعلي للعلاقات الاجتماعية، والتنميط للسلوكيات المحددة لطبيعة الفرعي للثقافة التنظيمية.

كما قام الباحث بطرح مقارنة فعالية القيادة الإدارية في تعزيز وتطوير الثقافة التنظيمية، التي تؤكد على الوعي المشترك بين الأفراد في العمل، لبناء السلوك الاجتماعي ويميزه عن الكيان الاجتماعي للمنظمة.

وكانت إشكالية الباحث هي البحث عن دور القيادة الإدارية الوسطى في تطوير الثقافة التنظيمية. وانطلق الباحث من فرضيات هي:

فروض الدراسة:

- 1- هناك علاقة بين طبيعة المناخ التنظيمي الناتج عن نمط القيادة الإدارية وتطوير الثقافة التنظيمية داخل المنظمة الصناعية.

(1) على غربي، مرجع سابق، ص 54-56.

2- هناك علاقة بين نمط الاتصالات الناتج عن سلوك القيادة الإدارية للمنظمة الصناعية وتطوير الثقافة التنظيمية .

3- هناك علاقة بين نظام الحوافز المشكل عن نمط القيادة الإدارية، وتطوير الثقافة التنظيمية داخل المنظمة الصناعية.

واعتمد الباحث على "المنهج التحليلي الوصفي" الذي يقوم على تحديد خصائص الظاهرة، وأبعاها في اطار معين ويقوم بتحليلها استناداً للبيانات المجمعة حولها ثم محاولة الوصول الى أسبابها، والعوامل التي تتحكم فيه.

وقام الباحث باختيار عينة الدراسة بالمؤسسة العمومية الاقتصادية الجزائرية "تيندال" بولاية مسيلة، وتم اختيار وحدات عينة البحث عشوائياً من كل مجموعة، حيث تكون مجتمع البحث من (1029) عامل، ولجأ الباحث الى المعاينة الطبقية العشوائية، وشملت الدراسة (98) فرداً.

نتائج الدراسة:

✓ يطبع النسق الثقافي للمنظمة الصناعية البعد لتدرجي ذو الفاصل الرتبوي كبير، تعمل فيه القيادة الإدارية على تنمية مركز السلطة، وتعزيز سلوكيات ثقافية وفق قاعدة قانونية للتصرف والالتزام بسلوكات محددة.

✓ بينت الدراسة الميدانية أن القيادة الإدارية تركز من خلال المناخ التنظيمي ونظام الاتصالات ونظام الحوافز وترشيد العملية الإنتاجية، وشرح طريقة العمل وفق إجراءات ومعايير محدد للعمل، ورفع المردودية الفردية للعمل، والاعتماد على أسلوب الثواب والعقاب والرقابة المستمرة للعمل.

✓ أصابت القيادة الإدارية في اعتبارها القائد الناجح هو الذي يتماشى مع التغيرات الجديدة للمنظمة، لكنها أخفقت في إدارة هذا التغيير.

✓ عدم تعزيز القيادة الإدارية لنظام اتصالي يعزز نجاح التغيير الثقافي داخل المنظمة.

✓ أخفقت القيادة الإدارية في تحديد مفهوم الدافعية لخلق قدرة ذاتية للعمل وفق قاعدة الانضباط الداخلي .

- ✓ حاولت القيادة الإدارية تشخيص المشكلة الأساسية للمنظمة الصناعية الجزائرية التي تتمثل في عدم وجود ثقافة مشتركة بين كل الفئات المهنية المشكلة للمنظمة.
- ✓ ضعف المؤهل القيادي الفني لتحقيق الضبط الاجتماعي للعلاقات من خلال إدارة الثقافة التنظيمية.
- ✓ عدم وجود معايير قيادية فنية محددة شغل هؤلاء الأشخاص لهذه المناصب النوعية .
- ✓ تعمل القيادة الإدارية على تعزيزي ثقافة مناخية تشكل بيئة اجتماعية روتينية وجافة تفتقد للعلاقات الإنسانية التفاعلية .
- ✓ تعزز القيادة الإدارية ثقافة اتصالية رأسته تمرر من خلالها التعليمات والأوامر في شكل مركزي، مما أدى الى اخفاقها في تعزيز السلوكات للمساندة والتشاور والاستماع وابداء الرأي.
- ✓ تعزز القيادة الإدارية ثقافة للتحفيز تعتمد على أسلوب الثواب والعقاب ،وتعتمد على الحوافز آنية لبناء العمل الإنتاجي.
- ✓ تعزيز سلوك روح الفريق ،وروح الجماعة والمخاطرة والابداع .

6-2- الدراسة الثانية(عربية):

صالح بن سعد المربع : "القيادة الاستراتيجية ودورها في تطوير الثقافة التنظيمية في الأجهزة الأمنية"، دراسة ميدانية مقارنة مع المديرية العامة للجوازات والمديرية العامة للدفاع المدني ،جامعة الملك فهد بن عبد العزيز، المملكة العربية السعودية، 2008.

تنحصر مشكلة الدارسة في التعرف على دور القيادة الاستراتيجية في تطوير الثقافة التنظيمية في الأجهزة الأمنية بوجه عام والمديرية العامة للجوازات بوجه خاص حاول الباحث ابراز التأثيرات السلبية للثقافة التنظيمية الجامدة التي لا تدعم التطوير والابتكار ،ويترتب على ترسيخها انخفاض مستويات ومعدلات الأداء .

حاول الباحث من خلال هذه الأطروحة ابراز ما يلي:

- 1- أنماط القيادة الإدارية في المديرية العامة للجوازات والمديرية العامة للدفاع المدني
- 2- نوع الثقافة التنظيمية السائدة في المديرية العامة للجوازات والمديرية العامة للدفاع المدني ،والعلاقة بين أنماط القيادة الاستراتيجية .
- 3- دور أنماط القيادة الاستراتيجية في تطوير الثقافة التنظيمية السائدة في المديرية العامة للجوازات والمديرية العامة للدفاع المدني .
- 4-المعوقات التي تحد من فاعلية دور القيادة الاستراتيجية في تطوير الثقافة التنظيمية السائدة في المديرية العامة للجوازات والمديرية العامة للدفاع المدني.
- 5- ما اذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية في رؤية أفراد الدراسة لدور القيادة الاستراتيجية في تطوير الثقافة التنظيمية بالمديرية العامة للجوازات والمديرية العامة للدفاع المدني تبعا لاختلاف متغيراتهم الشخصية والوظيفية .

تساؤلات الدراسة:

- 1- ما أنماط القيادة الاستراتيجية في المديرية العامة للجوازات والمديرية العامة للدفاع المدني؟
- 2- ما نوع الثقافة التنظيمية السائدة في المديرية العامة للجوازات والمديرية العامة للدفاع المدني؟
- 3- هل هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين أنماط القيادة ونوع الثقافة التنظيمية السائدة؟
- 4- ما دور أنماط القيادة الاستراتيجية في تطوير الثقافة التنظيمية السائدة في المديرية العامة للجوازات والمديرية العامة للدفاع المدني؟
- 5- ما المعوقات التي تحد من فاعلية دور القيادة الاستراتيجية في تطوير الثقافة التنظيمية السائدة؟

6- هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية في رؤية أفراد المؤسسة لدور القيادة الاستراتيجية في تطوير الثقافة التنظيمية بالمديرية العامة للجوازات والمديرية العامة للدفاع المدني تعمل لاختلاف متغيراتهم الشخصية والوظيفية؟

وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي عن طريق مدخل الدراسات الوثائقية ومدخل المسح الاجتماعي باستخدام الاستبانة كأداة جمع البيانات.

ويتشكل مجتمع الدراسة من الضباط العاملين بالمديرية العامة للجوازات والمديرية العامة بمدينة الرياض، وعددهم الإجمالي (687) ضابطاً من المديرية العامة

للجوازات، ويعود السبب في اختيار الباحث لفئة الضباط الى متغيرات الدراسة التي تحتاج الى درجة إدارية ومكانة علمية، ومساهماتهم في تطوير الثقافة التنظيمية.
نتائج الدراسة:

1- ممارسة القيادة الاستراتيجية المشاركة في المديرية العامة للجوازات بدرجة متوسطة.

2- وجود نمط الثقافة التنظيمية المحافظة في المديرية العامة للجوازات بدرجة متوسطة.

3- وجود ارتباط طردي متوسط بين القيادة الاستراتيجية وبين نمط الثقافة المرنة والثقافة المبدعة في المديرية العامة للجوازات والمديرية العامة للدفاع المدني .

4- مساهمة القيادة الاستراتيجية المشاركة في تطوير الثقافة التنظيمية السائدة في المديرية العامة للجوازات بدرجة متوسطة .

5- وجود معوقات تنظيمية مهمة تحد من فعالية دور القيادات الاستراتيجية في تطوير الثقافة التنظيمية السائدة في المديرية العامة للجوازات والمديرية العامة للدفاع المدني بدرجة عالية .