

التغيير التنظيمي وعلاقته بالثقافة التنظيمية

دراسة ميدانية على مؤسسة (TNB) - المركز الرئيسي لولاية نيجري سمبلان -

(بماليزيا)

(بإدارة أحمد على سعيد)

الرقم الجامعي (4090049)

بحث مقدم لنيل درجة الدكتوراة في فلسفة إدارة الأعمال

على القيادة والإدارة

قسم الخدمة والإدارة

جامعة العلوم الإسلامية الماليزية (نيلاي)

تمت بحمد الله

المستأجر

د. محمد
28/11/2012 2012

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ ﴿1﴾
الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ ﴿2﴾ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ ﴿3﴾ مَالِكِ يَوْمِ الدِّينِ ﴿4﴾ إِيَّاكَ نَعْبُدُ
وَإِيَّاكَ نَسْتَعِينُ ﴿5﴾ اهْتَدَى الصِّرَاطَ الْمُسْتَقِيمَ ﴿6﴾ صِرَاطَ الَّذِينَ أَنْعَمْتَ عَلَيْهِمْ غَيْرِ
الْمَغْضُوبِ عَلَيْهِمْ وَلَا الضَّالِّينَ ﴿7﴾
طَبَقَ اللَّهُ الْعَظِيمَ

سورة الفاتحة من الآية (1) إلى الآية (7)

إقرار

أقر و أعترف أنا (نادية أحمد على سعيد) طالبة بجامعة العلوم الإسلامية الماليزية - كلية القيادة والإدارة - قسم الدعوة والإدارة الإسلامية ، والمسجلة تحت رقم قيد (4090049)، بأن هذا البحث من جهدي الشخصي ، باستثناء ماتمت الإشارة إليه حيثما ورد ، من بيانات ومعلومات واردة في هذه الدراسة ، فهي مأخوذة من مصادرها الأصلية نصاً أو بالتصرف فيها بإسلوب الباحثة ، وقد تمت الإشارة لها في مواضعها في متن البحث، وأقر بأن هذه الدراسة لم تقدم من قبل لنيل أية درجة علمية أو لقب علمي أو محي لدى أي مؤسسة علمية أو بحثية .

التاريخ:

التوقيع:

الرقم الجامعي:

العنوان:

الملخص

تهدف الدراسة إلى إبراز أهمية التغيير التنظيمي في منظمات الأعمال المعاصرة ، وإظهار مدى اهتمام تلك المنظمات به ، كذلك تهدف إلى توضيح أهمية الجانب المادي للثقافة المنظمة وعلاقته بنجاح التغيير التنظيمي فيها ، ولتحقيق هذه الأهداف تم تطوير وتصميم استبانة كأداة لجمع البيانات ، حيث تم توزيعها على أفراد العينة والبالغ عددهم (20) فردا ، والذين يمثلون المجتمع الكلي للدراسة ، إذ اعتمدت الباحثة أسلوب العينة المسحية نظرا لصغر حجم مجتمع الدراسة ، وقد اشتمل المجتمع على مديري الإدارات ورؤساء الأقسام في المركز الرئيسي لولاية نيجري سميلان لشركة (tnb) بماليزيا ، وقد تم تحليل البيانات الواردة في الاستبانة عن طريق استخدام الرزمة الإحصائية للعلوم الإجتماعية (SPSS17) ، وذلك من خلال الاعتماد على المتوسطات الحسابية ، والإنحافات المعيارية ، ومعاملات ارتباط بيرسون ، وتحليل الانحدار الخطي ، إلى جانب جداول النسب التكرارية ، للتأكد من صلاحية النموذج ، ومعرفة تأثيرات المتغير المستقل على المتغير التابع ، وقد توصلت الدراسة إلى نتائج عديدة أهمها : تأكيد الدراسة بشقيها النظري والميداني على أهمية التغييرات التنظيمية لمواكبة ما يحدث من تغيرات في البيئة المحيطة بالمنظمة ، وأن عناصر المكون المادي للثقافة التنظيمية ، لها تأثير فعال وقوي في البعد الثقافي داخل المنظمة ، وهو الجانب الأكثر إبرازا للملامح المادية لهوية المنظمة ، وهي كذلك تشكل انعكاسا ماديا للمكون المعنوي للثقافة التنظيمية ، ومن أبرز نتائج الدراسة أيضا : تأكيدها على أن العلاقة بين نجاح المنظمة به المنظمة من تغييرات تنظيمية ، وبين عناصر المكون المادي للثقافة التنظيمية ، هي علاقة طردية غير مباشرة ، وبناء على تلك النتائج العلمية يمكن تلخيص بعض التوصيات العامة فيما يلي : إتخاذ التغيير التنظيمي مدخلا أساسيا لتحقيق الأهداف ، وعلى ذلك يجب توفير جميع المقومات اللازمة لضمان أي عملية تغيير تقوم بها المنظمة أيا كان مجاله (تقني ، هيكلي ، سلوكي) ، واعتماد نموذج متعدد للقيام بعمليات التغيير التنظيمي ولا بد أن يشمل ذلك النموذج تصورا لعلاقة نظام التغيير التنظيمي بمختلف النظم داخل المنظمة وعلى رأسها النظام الثقافي ، وضرورة خلق التوازن بين ما ينفق من أموال على عناصر المكون المادي وبين درجة الاستفادة من تلك العناصر في عمليات الإدارة ، وذلك من خلال وضع خطط وإستراتيجيات خاصة بهذا الجانب ضمن الخطط والاستراتيجيات العامة .

Abstract

The study aims to highlight the importance of organizational change in a contemporary business organizations, and show the extent of interest of these organizations toward it, The study also aims to clarify the importance of the physical aspect of the culture of the organization and its relationship to the success of organizational change in it. To achieve these goals, questionnaire has been developed and designed as a tool for data collection, where it was distributed to members the sample's (20 members), who represent the community overall study, The researcher adopted survey sample approach due to the small size of the study population, where it involved community managers of departments and heads of departments at the center staple of the mandate of Negeri Sembilan Company (TNB), Malaysia. The data has been analyzed by using the package Statistical Social Sciences (SPSS17), and that by relying on averages and standard deviations, correlation coefficients Pearson, linear regression analysis, as well as tables of descent, iterative, to ensure the validity of the model, and knowledge of the effects of the independent variable on the variable Centre. The study found several results including: Confirm the study in both its theoretical and field the importance of regulatory changes to keep up with what is happening from changes in the environment surrounding the organization. Furthermore the elements of the physical component of the organizational culture, an effect in an effective and strong cultural dimension within the organization, which is the most highlighting features of the physical identity of the organization, which is also a reflection of the physical component of the moral culture of the matrix. The main results of the study also: The study confirmed that the relationship between the successes of the organization of the regulatory changes, and between the elements of the physical component of the organizational culture, is a direct correlation indirectly.

Based on these overall results, some general recommendations can be summarized as follows: Take the organizational change essential input to achieve the goals, so you must provide all the necessary ingredients to ensure that any process of changing the organization, whatever its scope (technical, structural, behavioral), and adoption of a specific model to carry out organizational change and must include a vision of relationship of the model system of organizational change in different systems within the organization, especially the cultural system. The need to create a balance between what is spent from the funds of the component elements of the material and the degree of utilization of these elements in the administrative processes, and through the development of plans and strategies, especially this aspect within the plans and strategies.

Abstrak

Matlamat kajian ini bertujuan untuk menyerlahkan kepentingan perubahan dalam organisasi pengurusan hari ini. Ia juga bertujuan untuk menjelaskan kepentingan aspek fizikal budaya dan hubungannya dalam kejayaan perubahan organisasi. Bagi mencapai matlamat ini, kaji selidik telah dijalankan sebagai metod pengumpulan data, di mana ia telah dibahagikan kepada 20 orang ahli yang dijadikan kajian mewakili masyarakat secara keseluruhannya. Pendekatan kepada komuniti kecil juga dilakukan, di mana ia melibatkan pengurus jabatan dan ketua-ketua jabatan di pusat syarikat Tenaga Nasional Berhad Malaysia (TNB) Negeri Sembilan. Analisis dijalankan dengan menganalisis data yang terkandung dalam resolusi Statistik Sosial Sains (SPSS17), purata, sisihan piawai, pekali korelasi Pearson, regresi analisis linear, jadual nisbah dan lelaran. Untuk memastikan kesahihan model dan pembolehubah itu, kajian ini mendapati keputusan yang terpenting: Mengesahkan kepentingan perubahan pengawalseliaan dalam kedua-dua sudut teori dan lapangan untuk bersaing dengan apa yang berlaku dari perubahan organisasi yang ada. Unsur komponen fizikal bagi budaya organisasi mempunyai kesan yang kuat pada dimensi kebudayaan dalam organisasi. Ia merupakan unsur yang paling menonjolkan ciri-ciri identiti fizikal organisasi dan mencerminkan komponen pembudayaan organisasi. Kajian ini juga mengesahkan bahawa kejayaan organisasi melakukan perubahan kawal selia mempunyai kaitan yang rapat dengan pembudayaan organisasi sebagai hubungan secara tidak langsung. Berdasarkan keputusan keseluruhan ini, boleh diringkaskan cadangan umum seperti berikut: Mengambil input perubahan organisasi adalah penting untuk mencapai matlamat, iaitu dengan menyediakan semua bahan-bahan yang perlu untuk memastikan bahawa setiap proses perubahan organisasi samada teknikal, struktur, tingkah laku. Mengikuti model tertentu untuk menjalankan perubahan organisasi dan ia mestilah meliputi hubungan sistem model perubahan organisasi dengan sistem lain yang berbeza dalam organisasi, terutamanya sistem pembudayaan organisasi. Akhirnya ialah keperluan untuk mewujudkan keseimbangan di antara apa yang dibelanjakan dari dana elemen komponen bahan dan tahap penggunaan elemen-elemen ini dalam proses pentadbiran dan melalui pembangunan rancangan dan strategi, terutama bagi aspek ini dalam rancangan dan strategi.

الإهداء

سألت نفسي من أحيائي؟؟؟

من يستحقون إهدائي؟؟؟

من الذين انطفأوا... لتشع أصواتي؟؟؟

من الذين تعذبوا... لنعص أصدائي؟؟؟

هي ... أمي التي ذابت... لتنفق فئتي .

هو ... زوجي الذي ضحى بأحبي وهنائي

هم ... أولادي الذين صبروا دون فنب ... غير أنهم أبنائي .

... فلهم أهدي ثمرة جهدي وعنائتي .