|  |  |
| --- | --- |
| **كلية الادارة والاقتصاد** | College Name |
| **ادارة عامه** | Department |
| **عبير عبد الحسين الخفاجي** | Full Name as written in Passport |
|  | e-mail |
|  **Professor**  |  **Assistant Professor** |  **Lecturer** |  **Assistant Lecturer**  | Career  |
|  PhD  |  Master  |  |
| **تكنولوجيا العمل ودورها في سلوك القيادات الادارية العليا (دراسة ميدانية لآراء القيادات الإدارية) للقطاع النفطي في العراق** | Thesis Title  |
|  1423هـ بغداد 2002م  | Year |
| **تتناول هذه الدراسة الميدانية أنماط السلوك القيادي لقادة المنظمات النفطية في العراق كافة ، وإن نجاح تلك القيادات الإدارية يعتمد على وجود تقانة متطورة ، فعملية تخطيط وتوفير مثل تلك التقانة ، تكوّن نظاماً فاعلاً عندما تحقق أهدافها على المستوى التنظيمي للمنظمة والسلوكي للعاملين ، كتحسين مستوى أداء العاملين ، فضلاً عن دقة وصحة القرارات المرتبطة بشؤون العاملين ، ولاشك أن التطورات السريعة في ميادين الحياة المختلفة ، قد ساعدت على زيادة دور التقانة الحديثة في تطوير وتغيير أنماط سلوك القادة الإداريين لمواجهة التحديات الداخلية والخارجية المتوقعة ، والذي فرض بدوره الحاجة الماسة إلى قيادات إدارية كفوءة للإسهام في تحقيق الأهداف المرسومة .** **وإن تزايد الأعباء والمسؤوليات الملقاة على القيادات الإدارية نتيجة مجريات التقدم العلمي والتقني في ميادين الحياة المختلفة والواقع الاجتماعي والاقتصادي أدى إلى توسع وظائف هؤلاء القادة ، فقد شهد العقد الأخير من الألفية الثانية ظهور تحديات عالمية كبيرة كان في مقدمتها العولمة بأشكالها كافة، مما دعا بعض المنظمات الى محاولة التمتع بقدر من المرونة لمواجهة تلك التحديات ومواكبة التطورات البيئية الخارجية تحقيقاً لهدف البقاء والاستمرار. وإن القيادات الإدارية المؤمنة بالتغيير، تعاون على إحداثه، فلديها خبرة في أعمال من نوع جديد، ورشيدة في إتخاذ القرارات التي تدفع الأفراد نحو المشاركة الفعالة في زيادة الإنتاج وفي تحقيق الإنجازات المطلوبة.** **وقد تم الاعتماد على نتائج دراسات جامعة ولاية Ohio في هذه الدراسة لقياس أنماط سلوك القادة الإداريين في تحقيق أهداف المنظمات التي يقودونها، إذ يعد مطلباً لابد من الوصول إليه، ولذلك فمن الضروري بمكان أن نحدد المكونات الأساسية التي تعتمد عليها الأنماط السلوكية لتلك القيادات العليا وذلك للمساعدة في إزالة المشكلات والمعوقات التي تعرقل تحقيق الأهداف، حتى وصل الأمر بأن نجاح أولئك القادة يعتمد على توافر عدد من التقانة السلوكية والمهارات الإدارية والتنظيمية والمهارات الفنية . وبهذا تزايد اتجاه القيادات الإدارية نحو التقانة في العمل من خلال فهم مكوناتها واستخدامها بالشكل الملائم، وكيف يتم التعامل مع هذه المتغيرات، من هنا يعد الأسلوب التقني المستخدم في العمل أحد الأساليب الحيوية التي استخدمتها المنظمات لمواجهة التحديات لاسيما بعد أن تقادمت الأساليب التي طرحتها الفلسفات الإدارية في العقود السابقة.**  **وإن تكوين نمط سلوك القادة الإداريين وتنميته لمن أهم الأمور التي تشغل الباحثين والدارسين، فعلى الفرد أن يشترك بنفسه أو عن طريق المنظمة الإدارية في الدورات التدريبية التي تقدمها جهات خاصة في الدولة من حيث إعداده لتولي المسؤوليات وتزويده بأحدث المعلومات عن تقانة العمل الإداري ، وباتجاهات أكثر خلقاً وتجديداً لحل المشاكل واتخاذ القرارات وإتاحة الفرصة له لمناقشة الآراء مع القيادات الإدارية الأخرى، وتقييم دوره في مجال عمله ومشاركته في تطويره .**  **وانطلاقاً من أهمية تقانة العمل وضرورتها لتحقيق الأهداف، لاسيما في هذا الظرف الجهادي الذي يسعى فيه قطرنا العزيز الى مواكبة التطورات العلمية والتقنية بالاستناد الى الإسهامات الفكرية والعلمية المبدعة لقيادتنا الشجاعة المجاهدة، مما يستلزم تسلح القيادات الإدارية العليا بأفضل المهارات القيادية لجعلها قادرة على أداء مهامها بمرونة قيادية عالية، من جهة، وبالنظر لعدم قيام الباحثين والدارسين بدراسة الارتباط والأثر بين متغيرات تقانة العمل وأنماط سلوك القيادات الإدارية ضمن المنظمات التي ينتسـبون إليها، من جهة أخرى ، فقد جاءت أهمية هذه الدراسة لتستهدف تركيز الاهتمام على تشخيص مديات تبني قادة المنظمات المبحوثة للتقانة في العمل ، ونمط السلوك القيادي السائد لدى القادة المبحوثين. فقد تم اختبار فرضيتين أساسيتين وثماني فرضيات فرعية .** **وتحقيقاً لما تقدم ولبلوغ أهداف الدراسة ولأجل اختبار فرضيات الدراسة فقد تم الاعتماد في جمع بيانات الدراسة على استمارة الاستبانة بوصفها أداة أساسية لجمع البيانات، وباستخدام مقياس (Likert ) الخماسي وتم استيعاب متغيرات الدراسة في الاستبانة التي أعدت استناداً إلى عدد من المقاييس ذات الصلة بموضوع الدراسة فضلاً عن الاستفادة من توصيات وآراء عدد من الأساتذة المتخصصين في هذا المجال، إذ تضمنت الاستمارة ( 72 ) سؤالاً تخص المتغيرات الرئيسة والفرعية للدراسة ، وقد تم توزيعها شخصياً على مجتمع الدراسة والبالغ حجمه ( 54 ) قائداً إدارياً وهم الذين يشغلون منصب مدير عام ووكيل مدير عام في دوائر وشركات القطاع النفطي بالعراق كافة ( موقع إجراء الدراسة) ، واستعيدت جميع الاستمارات وجاء ذلك بمجهودات الباحثة ، فضلاً عن قيام الباحثة بعدد من المقابلات الشخصية الميدانية لقادة القطاع النفطي، لشرح أبعاد الدراسة والوقوف على أهميتها.** **وقد خضعت جميع الاستمارات للتحليل الوصفي والإحصائي باستخدام الحاسبة الإلكترونية لغرض استخراج الوسط الحسابي المرجح والانحراف المعياري ومعامل الاختلاف ومعامل ارتباط الرتب لـ Spearman وأسلوب تحليل المسار Path Analysis والوصول الى نتائج الدراسة، مما وضع الباحثة أمام نتائج أفضت الى مجموعة من الاستنتاجات لعل من أهمها ما يأتي :-** **عدم وجود نمط واحد من السـلوك القيادي يجمع القيادات الإدارية العليـا للقطاع النفطي في العراق، بينما تنوعت وتوزعت أنماط سلوكهم القيادي وبنسب متفاوتة، كما أن النمط الغالب في سلوك القادة الإداريين كان ذي الاهتمام العالي بالإنتاج والعاملين وهو النمط الذي يستطيع تحقيق التوازن الأفضل بين الاهتمام بالإنتاج والعاملين .** **وقد تم في هذه الدراسة تأطير ارتباط وتأثير تقانة العمل في أنماط سلوك القيادات الإدارية العليا للمنظمات النفطية في العراق كافة.** **وقد جاءت النتائج في بعضها متطابقة مع فرضيات الدراسة والبعض الآخر لم تحقق صحة الفرضيات.** **وقد قدمت الباحثة في النهاية مجموعة من التوصيات الى الجهة المستفيدة ( وزارة النفط) آملة أن تجد الاهتمام من لدن المعنيين تحقيقاً للهدف الذي توخته هذه الدراسة.** **ومن أهمها ضرورة زيادة الاهتمام بالتقانة في العمل وذلك لأنه تبين ومن خلال الدراسة الميدانية بأنها مؤثر فعال على أنماط سلوك القيادات الإدارية العليا في القطاع النفطي، وذلك يتم عن طريق تكثيف الدورات التدريبية التي تخلق بوضع برامج دراسية تتناول كيفية التعامل مع الأحداث والتنبؤ بها قبل حدوثها استعداداً لمواجهتها .** |  Abstract  |