|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **كلية الادارة والاقتصاد** | | | | College Name |
| **ادارة اعمال** | | | | Department |
| **أحمد نزار جميل** | | | | Full Name as written in Passport |
|  | | | | e-mail |
| **Professor** | **Assistant Professor** | **Lecturer** | **Assistant Lecturer** | Career |
| PhD | | Master | |  |
| **تشكيلة الأنماط المعرفية وأنماط القيادة الإستراتيجية المحددة لفاعلية فريق الإدارة العليا** | | | | Thesis Title |
| **1431 هـ 2010 م** | | | | Year |
| **تهدف الدراسة الحالية إلى إيجاد تشكيلة الأنماط المعرفية، وأنماط القيادة الإستراتيجية المحددة لفاعلية فريق الإدارة العليا. فضلاً عن قياس وتشخيص الأنماط السائدة لعينة من قيادات مكاتب المفتشين العموميين، في العراق، وكذلك قياس علاقات التأثير بين مختلف متغيرات الدراسة واختبارها. وسعياً لتحقيق ذلك فقد اعتمدت الدراسة على عدد من المناهج البحثية الرصينة، تمثلت بشكل أساس بالمنهج التطبيقي التجريبي لاختبار علاقات الدراسة ومتغيراتها، والمنهج التاريخي، لترصين المفاهيم التي تم تناولها وتأصيلها. وقد اشتملت عينة الدراسة على (90) فرداً، شكلوا القيادات العليا لمكاتب المفتشين العموميين، وتمثلوا (بالمفتشين العموميين، ومعاونيهم ورؤساء الأقسام في تلك المكاتب) . في حين تمثلت الأداة الرئيسة للدراسة الحالية ( بالإستبانة) ، والتي جرى تصميمها بالاعتماد على عدد من المقاييس العالمية الرصينة الخاصة بمتغيرات الدراسة الحالية، والمتمثلة بالأنماط المعرفية، وأنماط القيادة الإستراتيجية، وفاعلية فريق الإدارة العليا، بعد أن جرى تكييف هذه المقاييس بما يتناسب مع متطلبات البيئة العراقية.جرى تحليل البيانات التي تم الحصول عليها عبر أداة الدراسة باستعمال عدد من الأدوات الإحصائية للوصول إلى النتائج المتعلقة بها، ومن أهمها ( الوسط الحسابي، الانحراف المعياري، واختبار t ، وتحليل Cross tab و Logistic Regression و Crosscal Wallis).**  **وفي المحصلة النهائية، فقد توصلت الدراسة الحالية إلى عدد من الاستنتاجات الأساسية، والتي من أهمها:**   1. **وجود توافق عال نسبياً بين الأنماط المعرفية الإدارية والأنماط المعرفية الشخصية، مما يدل على وجود إمكانية لتوقع النمط المعرفي الشخصي أو تحديده بالاعتماد على النمط المعرفي الإداري الذي يمتلكه الفرد، بينما، كان التوافق بين الأنماط المعرفية الإدارية وأنماط القيادة الإستراتيجية أقل من التوافق السابق، واعلي توافق كان بين الأنماط المعرفية الشخصية وأنماط القيادة الإستراتيجية، وهذا يدل على أن الأنماط المعرفية الشخصية هي الأقرب من ناحية التوافق بأنماط القيادة الإستراتيجية من الأنماط المعرفية الإدارية.** 2. **يعد التنوع في الأنماط بمختلف أنواعها ضمن فرق الإدارة العليا، من العوامل المهمة التي تسهم في فاعلية فريق الإدارة العليا، ولكن التنوع المتوازن، وليس التنوع المفرط فيه، كما وضحت النتائج أن الفرق التي كان فيها التنوع عالي جداً انخفضت فاعليتها عن الفرق التي اتسمت بالتوازن في درجة تنوعها.** | | | | Abstract |