

# أثر التقانة والقوة التنظيمية

## في السلوك القيادي

### دراسة تحليلية في القطاع

### المصرفي العام

أطروحة مقدمة إلى

مجلس كلية الإدارة والاقتصاد - الجامعة المستنصرية كجزء من متطلبات الحصول

على درجة دكتوراه فلسفة في إدارة الأعمال

من قبل

خميس طلب عباس الجميلي

بإشراف

الاستاذ المساعد الدكتور

فاضل العامري

٢٠٠٤ م

٥١٤٢٥

## المستخلص

استهدفت الدراسة تحديد العلاقة بين التقانة والقوة التنظيمية وإيجاد علاقات التأثير لكل منهما في السلوك القيادي.

استُعملَ نموذج (Perrow, 1967) لقياس التقانة وباستخدام أداة القياس المطورة من قبل Vande ven & Delbecq, 1974 التي تتضمن بعدين للقياس هما (درجة تغير العمل ودرجة صعوبة العمل)، فيما تم قياس القوة التنظيمية عن طريق قياس قوة المديرين وقوة الوحدات، استخدم في قياس قوة المديرين خمسة مؤشرات هي (القوة الشرعية وقوة المعلومات وقوة الخبرة وقوة التقرب والقوة المرجعية). أما مؤشرات قياس قوة الوحدات فهي (التمركز، عدم إمكانية التعويض، القدرة على معالجة عدم التأكد، القدرة على توفير الموارد المالية).

أما فيما يتعلق بالمتغير التابع وهو (السلوك القيادي) فتم استخدام مقياس Ohio الذي يحتوي على بعدين (الاهتمام بالعاملين والاهتمام بالإنتاج) وباستخدام أداة القياس (LBDQ) التي تقيس سلوك القائد الإداري بواسطة تابعيه.

شملت العينة (٣١) فرعاً من فروع مصرفي الرافدين والرشيد في بغداد. شملت العينة جميع مديري الوحدات في العينة البالغ عددها (١٣٨). تم تناول الدراسة من خلال ستة فصول تخصص الأول في موضوعي التقانة والقوة التنظيمية. فيما عرّج الفصل الثاني على موضوع القيادة الإدارية.

وتطرق الفصل الثالث إلى دراسات سابقة ومنهجية الدراسة، أما الفصل الرابع فتخصص ببيان خصائص العينة

وموقعها ومستوى متغيرات الدراسة، فيما تخصص الفصل الخامس في تحديد علاقات الارتباط والتأثير وتحليل المسار

لمتغيرات الدراسة، أما الفصل السادس فتناول الاستنتاجات والتوصيات والمقترحات التي توصلت لها الدراسة.

توصلت الدراسة إلى مجموعة من الاستنتاجات أهمها ما يأتي:

- ١- توجد علاقة ذات دلالة معنوية بين التقانة والقوة التنظيمية.
- ٢- وجود تأثير ذات دلالة معنوية لكل من التقانة والقوة التنظيمية في السلوك القيادي.
- ٣- درجة التأثير الكلي لدرجة تغير العمل في بعدي السلوك القيادي أكبر من درجة التأثير الكلي لدرجة صعوبة العمل فيهما.
- ٤- درجة التأثير الكلي لقوة المديرين في بعدي السلوك القيادي أكبر من درجة التأثير الكلي لقوة الوحدات فيهما.

كما قدمت الدراسة مجموعة من التوصيات والمقترحات.