



Self-censorship of administrative leadership and its role in reducing some technical problems in the General Municipality Directorate in Dohuk^(*)

Researchers: Prof.Dr. Sultan Ahmed Alnofal⁽¹⁾, Dr. Nidhal Ali Suliman⁽²⁾,
Assist.Lec. Ayad Abdulaziz Mohmood⁽³⁾

Administrative Technical College / Mosul

(1) Sultan1962ahmed@ntu.edu.iq, (2) nidhal.ali@ntu.edu.iq, (3) Ayad-alhamani@ntu.edu.iq

Key words:

self-censorship, self-awareness, self-review, continuous self-criticism, technical problems, limiting the process of breaching secrets, avoiding cases of censorship without warning, General municipality Directorate in Dohok.

ARTICLE INFO

Article history:

Received 08 Jun. 2023
Accepted 29 Aug. 2023
Available online 30 Jun. 2024

©2023 College of Administration and Economy,
University of Fallujah. THIS IS AN OPEN ACCESS
ARTICLE UNDER THE CC BY LICENSE

e.mail CAE.jabe@uofallujah.edu.iq



*Corresponding authors:

Sultan Ahmed Alnofal,
Nidhal Ali Suliman,
Ayad Abdulaziz Mohmood
Administrative Technical College / Mosul

Abstract:

The current study aimed to demonstrate the role of self-censorship of the administrative leaders in reducing some of the technical problems in the Duhok Municipality Directorate.

The study was conducted on a random sample of leaders amounting to (150) individuals from the size of the community (500). The study adopted the questionnaire form as a main tool for collecting data on the phenomenon under study. The study was based on hypotheses, including the existence of a correlation between self-control of administrative leadership and Some technical problems at the level of the researched organization.

The researchers used a number of statistical tools (frequencies, ratios, percentages, arithmetic mean, standard deviation, response ratio, coefficient of difference, correlation, and regression) in order to analyze the data obtained and test the results of in order to data analysis and testing of hypothesis study The study reached a number of results, the most prominent of which is the existence of a correlation between two variables of the phenomenon under study.

(*) The General Directorate of Duhok Municipality was established in (1935) and includes (47) sub-municipalities. Its organizational structure consists of (14) departments and (27) divisions. Its actual owners are (500) individuals, noting that the administrative leaderships are limited to (150) individuals in all departments. branches and divisions of this directorate.

الرقابة الذاتية للقيادة الإدارية ودورها في الحد من بعض إشكاليات التقنية

في مركز المديرية العامة لبلدية دهوك(*)

أ.د. سلطان احمد خليف النوفل	د. نضال علي سليمان رشيد	م.م. أياد عبدالعزيز محمود
الجامعة التقنية الشمالية	الجامعة التقنية الشمالية	الجامعة التقنية الشمالية
الكلية التقنية الإدارية / الموصل	الكلية التقنية الإدارية / الموصل	الكلية التقنية الإدارية / الموصل
Sultan1962ahmed@ntu.edu.iq	nidhal.ali@ntu.edu.iq	ayad-alhamdani@ntu.edu.iq

المستخلص

هدفت الدراسة الحالية إلى بيان دور الرقابة الذاتية للقيادات الإدارية في الحد من بعض الإشكاليات التقنية في مديرية بلدية دهوك وقد انطلقت مشكلة الدراسة من تساؤل مفاده: ما طبيعة الإشكاليات التي تفرضها التقنية على الواقع وبما يثير فعل الرقابة الذاتية للقيادات الإدارية لمحاولة التخفيف منها؟

وقد أجريت الدراسة على عينة عشوائية من القيادات بلغت نسبتها (150) فرداً من حجم المجتمع (500) وقد تم استخدام الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات الخاصة بالظاهرة قيد الدراسة وقامت الدراسة على فرضيات من بينها وجود علاقة ارتباط بين الرقابة الذاتية للقيادة الإدارية وبين بعض إشكاليات التقنية على مستوى المنظمة المبحوثة.

واستخدم الباحثون عدداً من الأدوات الإحصائية (التكرارات، النسب، المؤية، الاوساط الحسابية، الانحراف المعياري، نسبة الاستجابة، معامل الاختلاف، الارتباط، والانحدار) بهدف تحليل البيانات المستحصلة واختبار نتائج الدراسة.

وقد توصلت الدراسة الى جملة نتائج ابرزها وجود علاقة ارتباط بين متغيرين الظاهرة قيد الدراسة.

الكلمات المفتاحية: الرقابة الذاتية، الوعي الذاتي، المراجعة الذاتية، النقد المستمر للذات، إشكاليات التقنية، تحجيم عملية خرق الاسرار، تجنب حالات الرقابة دون انذار، مديرية بلدية دهوك.

المقدمة:

إن موضوع الرقابة الذاتية للقيادات الإدارية يشكل الوزن الارجح في ميزان التفاعلات مع التقنية وعلى النحو الذي انبثق عنه تصورات بشأن حيوية وفاعلية هذه الرقابة قياساً بطبيعة ونوع الإشكاليات الناجمة عن التقنية، صحيح ان التقنية عامل فعال وخادم في سلسلة من المجالات إلا ان ذلك لا يعفيها من فرضها لبعض الإشكاليات التي تمس الانسان كمورد بشري سواء تعلق الامر بطبيعتها المزدوجة التي تمارسها أو ما تجلى في حالات الخرق التي تحدثها وصولاً الى محاولتها المخيفة بشأن الرصد السري لأية تحركات يبيدها هذا المورد مما جعل منها عامل مربب، الأمر الذي أثار حفيظة القيادات الإدارية ودفعها ان تفعل كل ما لديها بدءاً من الرقابة الذاتية التي تمثل المنطلق

(*) المديرية العامة لبلدية دهوك تأسست عام 1935 وتضم (47) بلدية فرعية وتتكون الهيكل التنظيمي لها من (14) قسم و(27) شعبة ويبلغ الملاك الفعلي لها (500) فرداً علماً ان القيادات الإدارية تحددت بـ(150) فرداً في كافة الاقسام والفروع والشعب التابعة لهذه المديرية.

الأول لاحتواء مثل هذه الاشكاليات والتعامل معها بروح ايجابية مبعثها الامل ومبتغاها الافادة من خدمات هذا المخلوق الصناعي دون بروز حالات توجس منه , عليّة وجد الباحثان ذاتهم امام مخاض كبير تمثل بضرورة دراسة هذا الموضوع وعلى وفق رؤية تمهد سبيل لعرض آراءهم عبر منحنيات التفاعل مع غيرهم من الباحثين بقصد الازادة والتزود والاثراء ومن ثم الوصول الى الحقيقة, لذا التمس الباحثان اجراء هذه الدراسة على وفق المحاور الآتية:

المحور الأول: منهجية الدراسة:

أولاً: مشكلة الدراسة:

ما زال وميض التقنية قائماً في شتى المجالات الى حد انها فرضت قيوداً على الذات الانسانية مثلما اسهمت بشكل وآخر في تقديم الخدمات ومما يدعم ذلك دراسة (شريف, 2016) والتي اشرت وجود حالة من الارتياح لدى العينة المبحوثة, الا ان الشيء الذي يبقى عائماً في هذا المجال هو كيفية تجنيد التقنية لخدمة الانسانية بعيداً عن اية اشكاليات تفرضه بخصوص مصيره وديمومته سيداً وليس تابعا لها, الأمر الذي يقط القابات وآثار توجهاتها بشأن الادوار التي تمارسها التقنية والتي تمس الطبيعة البشرية وبالذات في مجال الازدواجية والرصد والاختراق مما يعني انها تترك آثار في حالة الاستسلام لمثل هذه الاشكاليات مما يستلزم الاستعداد ليس في اطار التمنيات بقدر ما يتطلب توظيف كل ما يستلزم توظيفه لتأمين المنافع وتحقيق الايرادات ليس على مستوى الذات حصراً بقدر ما يمتد الأمر الى المنظمات, مما تطلب الأمر من القيادات الإدارية ان تفعل كل ما لديها وبما يظهر الافرازات السلبية لهذا المخلوق في اطار المراجعة والوعي والاستعداد ووضع النقاط على الحروف بحيث يكون الفعل القيادي قائماً عند التعامل مع التقنية, صحيح ان قفزاتها تفوق التصورات احياناً الا ان ذلك لا يمنع من استمرارية المسيرة لها بقصد تجنب احداث الفجوات أو التحرك نحو المخاطر والتهديدات, وعليه فقد تحددت مشكلة الدراسة الحالية في تساؤل مفاده:

ما طبيعة الرقابة الذاتية لدى القيادات الإدارية في مجالات العمل ذات المنحى التقني وعلى نحو يحدد الاشكاليات الناجمة عن سوء استخدام التقنية وبذات الوقت يثير فرصة لإقرار المعالجات؟

ثانياً: أهمية الدراسة:

جاءت الدراسة الحالية لتؤشر عامل اضافة وافاضة في المجالين الانساني والتقني بحيث تؤشر أهمية التناغم بين حركة النسق التقني والنسق الانساني, بحيث نخرج عن المخاوف وحالات الذبذبة في مجال الثقة بالتقنية وندفع اي حالات التباس وسوء فهم, إلا ان ذلك يتطلب ما يتطلبه لان المسألة ليست تعليقات بقدر ما يتطلب الأمر تحجيم الاشكاليات الناجمة عن التقنية من وجهة نظر الموارد البشرية بحيث تكون خادماً وصديقاً ولأكون راصداً سيئاً وهنا جوهر الإشكاليات مثلما انه القيمة الفعلية للدراسة.

ثالثاً: أهداف الدراسة:

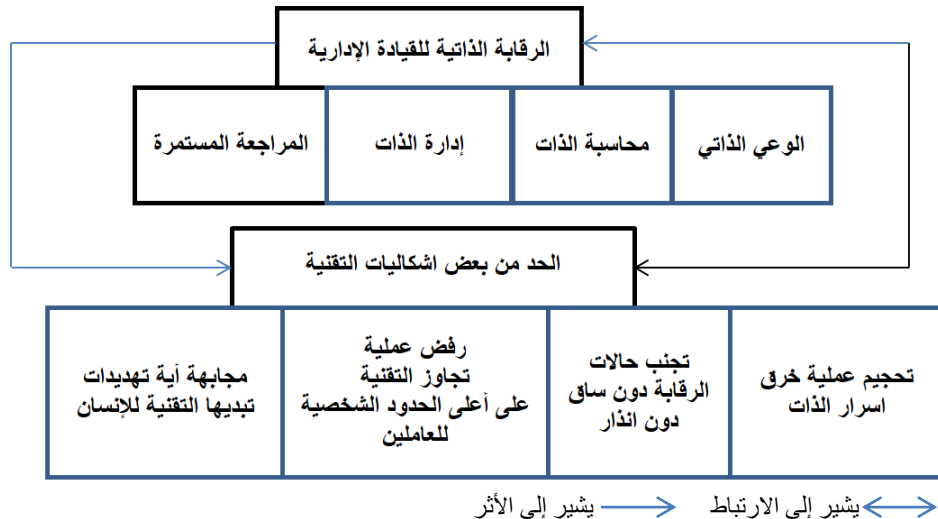
ابتغت الدراسة الحالية تحقيق جملة من الاهداف أبرزها:

1. الاحاطة النظرية بمتغيرات الدراسة الحالية (الرقابة الذاتية للقيادات الإدارية وبعض إشكاليات التقنية) عبر الافادة من الافكار التي عالجت هذين المتغيرين.

2. الوقوف على واقع الرقابة الذاتية وبعض اشكاليات التقنية عبر اجابات المبحوثين عن الفقرات المفسرة لهما على مستوى هذه الدراسة.
3. بيان علاقات الارتباط والاثّر على المستويين الكلي والجزئي بين الرقابة الذاتية للقيادات الإدارية وبين بعض اشكاليات التقنية على مستوى المنظمة قيد الدراسة.

رابعاً: مخطط الدراسة الفرضي:

تبنت الدراسة الحالية المخطط الفرضي الآتي:



الشكل (1) مخطط الدراسة الفرضي

المصدر: الشكل من إعداد الباحثين.

خامساً: فرضيات الدراسة:

1. اعتماداً على المخطط الفرضي للدراسة الحالية تم اعتماد الفرضيات الآتية:
 1. يتحدد مستوى الرقابة الذاتية للقيادات الإدارية في المنظمة المبحوثة (الوعي بالذات, المراجعة الذاتية, القدرة على المطالبة, النقد المستمر للذات) اعتماداً على اجابات المبحوثين عن الفقرات المفسرة لأبعادها.
2. يتم حصر اشكاليات التقنية (تجنب عملية خرق اسرار الذات, تجنب حالات الرقابة دون سابق انذار, رفض عملية تجاوز التقنية على الحدود الشخصية للعاملين, مواجهة أي تهديدات تبديها التقنية للإنسان) استناداً الى اجابات المبحوثين عن هذه الاشكاليات على مستوى المنظمة المبحوثة.
3. لا توجد علاقة ارتباط بين الرقابة الذاتية للقيادات الإدارية وبين الحد من بعض اشكاليات التقنية على مستوى المنظمة قيد الدراسة.
4. لا توجد علاقة تأثير للرقابة الذاتية للقيادات في الحد من اشكاليات التقنية على مستوى المنظمة المبحوثة.

سادساً: أساليب جمع البيانات:

تم الاعتماد على استمارة الاستبانة كأداة لجمع البيانات الخاصة بالظاهرة قيد الدراسة وقد غطت هذه الاستمارة (50) فرداً في المديرية العامة لبلدية دهوك وعلى نحو عشوائي علماً أن مجتمع الدراسة بلغ (150) ما نسبته (32.6%) وقد خضعت الاستمارة لاختباري الصدق والثبات وبلغت قيمة معامل الثبات (80%) وفي إطار الاستفادة من التعديلات التي ان أصبحت صالحة لأغراض هذه الدراسة.

سابعاً: مجتمع الدراسة وعينتها:

تمثل مجتمع الدراسة وعينتها بمديرية بلدية دهوك وكان حجمه (150) فرداً من كافة الاقسام والفروع والشعب لهذه المديرية وتم اختيار عينة عشوائية من القيادات الإدارية بلغ (50) فرداً علماً أن الملاك الكلي لمديرية بلدية دهوك كميدان للدراسة يبلغ (500) فرداً.

ثامناً: منهج الدراسة:

اعتمد الباحثان المنهج الوصفي التحليلي في دراسة هذا الموضوع وبما يتيح لهم الوقوف على حقيقة الأبعاد المعبرة عن متغيرات الدراسة في ظل الإفادة من إجابات المبحوثين عن كل متغير.

تاسعاً: الأدوات الإحصائية:

استعان الباحثان بعدد من الادوات الاحصائية لمعالجة البيانات الخاصة بالموضوع قيد الدراسة وقد تمثلت هذه بـ(التكرارات, النسب المئوية, الأوساط الحسابية, الانحرافات المعيارية, والارتباط والانحدار).

عاشراً: وصف العينة المبحوثة على مستوى مديرية بلدية دهوك:

الجدول (1) وصف العينة المبحوثة على مستوى مديرية بلدية دهوك

توزيع الأفراد المبحوثين حسب (الجنس)							
المجموع		أنثى		ذكر			
العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%
40	80	10	20	50	100	50	100
توزيع الأفراد المبحوثين حسب الفئات العمرية (سنة)							
34-20 سنة		49-35 سنة		خمسون سنة فما فوق		المجموع	
العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%
15	30	20	40	15	30	50	100
توزيع أفراد عينة الدراسة حسب (المؤهل الأكاديمي)							
دون الابتدائية		متوسطة - إعدادية		دبلوم وبكالوريوس		المجموع	
العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%
25	50	15	30	10	20	50	100
توزيع الأفراد المبحوثين حسب مدة الخدمة الوظيفية (سنة)							
5-1 سنة		15-6 سنة		16 سنة فأكثر		المجموع	
العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%
10	20	25	50	15	30	50	100

المصدر: الجدول من إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج استمارة الاستبانة.

يتضح لنا من الجدول (1) والخاص بوصف عينة الدراسة ان الغالبية (80%) كانت من الذكور واقترن ذلك بوجود (40%) من المبحوثين ممن كانت أعمارهم (35-49)، أما عن التحصيل العلمي فقد تبين ان حملة الشهادة الابتدائية فما دون هم الاعلى نسبة (50%) اما مدة الخدمة فقد تمثلت الفئة (5-15) سنة هي النسبة الغالبية (50%) مما يعني ان الدائرة المبحوثة تستقطب فئات متنوعة من الجنس، العمر، مدة الخدمة، التحصيل الدراسي وتكاد هذه ان تكون حقيقة قائمة في مجال الاعمال.

المحور الثاني: الإطار النظري:

أولاً: مفهوم الرقابة الذاتية للقيادات الإدارية:

يقصد بالرقابة مجموعة إجراءات يتم من خلالها التفتيش، يتم تنفيذ عمليات الإشراف والتدقيق والمتابعة من أجل إعداد الخطط قبل التنفيذ وبعد ذلك أثناء وبعد التنفيذ من خلال قياس وتقييم الأداء الفعلي، تحليلها ومقارنتها بالخطط أو المعايير أو بأي وسيلة تقييم الأداء لكشف الانحرافات ومعالجتها لتحقيق أعلى معدلات الأداء (Muhsin, 2022:326).

إن الاحاطة بموضوع الرقابة الذاتية ينطلق من انها الجوهر الاساس لأداء الاعمال في المنظمات في أي عمل في المنظمة فسيادتها في الميدان يوشر مراقبة القيادات لذاتهم دون أي تدخل من الجهات الأخرى سواء أكانت منظمة أو قضائية وما الى ذلك مما يعني ان القيادات تسخر كل ما لديها من قدرات وامكانيات لصالح رصد ذاتها وتشخيص الاخطاء والانحرافات دون اية اشارات ضمنية أو ظاهرة من قبل الاطراف الأخرى (Certo, 1997:456) وهنا تأكيد بأن الرقابة الذاتية بشكلها الفاعل تلغى أدوار الرقابة الأخرى لأن هذه الرقابة تستمد قوتها من الوازع الذاتي ووعي الضمير بحيث تنتفي الحاجة الى وجود التتبع والمتابعة من قبل الجهات الخارجية، الأمر الذي يؤمن صورة جديدة تجعل العاملين في مستوى الطموح الذي تبتغيه القيادات الإدارية في مجالات العمل، لذا تجلت أهمية الرقابة الذاتية لا لحساب الغاء التجاهل أو غرض النظر عن انواع الرقابة الإدارية الأخرى بقدر ما نريد ان نؤكد أن هذا النوع من الرقابة له عمقه الداخلي في نفوس وعلى نحو ينظم السلوكيات ويجعلها تتحرك على وفق المسارات المقررة قانوناً وأخلاقاً أي ان الرقابة الذاتية تفعل ما هو قائم في الذات وبمنحى اخلاقي مع ما تنص عليه القوانين والانظمة بحيث ينظم احدهما فعل الآخر، إلا ان الارحية في هذا المجال تبقى لحركية الذات ونظامها ورفضها لأية خروقات مهما كانت الاسباب والمسببات مما يوفر ارضية قوية للقيادات الإدارية في المنظمات أم تستثمر قدراتها لصالح تامين الرقابة الذاتية بين العاملين دون الانجرار وراء نصوص ضعيفة لا تشكل روادع فعلية بوجه أي خروقات في ميدان العمل.

واتساقاً مع ذلك فإن الرقابة الذاتية على نحو عام هي مراجعة الادارة لأعمالها بشكل مستمر وفي اطار الصلاحيات القانونية للكشف عن مشروعياتها ومدى ملائمتها للظروف كما ينظر للرقابة الذاتية على ان الذات منبعها الاساس دون اية تدخلات من الجهات الخارجية لان اي تدخل لهذه الجهات يعني غياب فعل الذات.

ثانياً: مميزات الرقابة الذاتية:

إن المتفحص للمضامين والدلالات الفعلية للرقابة الذاتية للقيادات الإدارية يجد انها تنفرد بمجموعة من المميزات منها:

1. مستمرة ومتواصلة دون التقيد بعامل الوقت وضغوطاته.
2. تنساب في الذات الانسانية كانسباب الدم في الجسد الانساني مما يعني ان استمراريتها متأصلة بديمومة حياة الانسان العامل من عدمه.
3. تشكل الاساس الفاعل الموجه القوي لأنواع الرقابة الاخرى بغض النظر عن السمات والخصائص التي تتميز بها هذه الانواع من الرقابة.
4. تتضح معالم الفعل التأثيري لها في الذات قبل انطلاقها الى البيئة أي ان عملية الضبط والتحكم والسيطرة تكون داخلية (ذاتية) قبل ان تمتد انبعاثاتها اتجاه البيئة الخارجية.
5. تتفاعل مثلما تتغلغل في كافة المجالات دون ان تتخصص وعلى نحو يضيف قدرا من الشمولية في احتوائها ومعالجتها للكثير من الاشكاليات أي انها فاقدة ومؤثرة.
6. تكون تكلفتها في حدود الذات سواء تعلق الامر بالتحمل او المطاولة والصبر وصولاً الى الجهود والمعاناة الذاتية، إلا ان ذلك لا يشكل عاملاً مخيفاً لأن الإجراءات التي تؤمنها الرقابة الذاتية تفوق حدود التوقعات (Long,Chris,2006:18).

ثالثاً: أبعاد الرقابة الذاتية للقيادات الإدارية:

تحددت أبعاد الرقابة الذاتية للقيادات الإدارية في الآتي:

بعد نظام الرقابة من أهم مكونات النظام الإداري والمالي لمؤسسات الدولة كافة، فهو يؤمن حماية الموارد المختلفة من الهدر والضياع وسوء الاستخدام وكذلك يوفر البيانات دقيقة ويؤدي الى الالتزام بالقوانين والانظمة والتعليمات الخاصة بسياسة الشركة (Eubayd,2022:72).

تحددت هذه الأبعاد في الآتي: (Schmerhorn,2005:201-202)

1. **الوعي بالذات:** يمثل منطلقاً لحالات التحسس بما يدور في بيئة الاعمال وبشكل فعلي بحيث تتجلى معالم تشخيص الواقع وما يدور فيه بقصد تحديد ومن ثم تأمين المتطلبات الاساس له وضمن القياسات المحددة، وهذا يعني امكانية التفاعل مع التغيرات ومن ثم التأهب عقلياً لأية تحديات لأن الوعي الذاتي يؤثر امكانية الاحاطة والاحتواء لأية اشكاليات دون اهتزاز أو تردد.
2. **المراجعة الذاتية:** يتجسد هذا البعد في القيام بمراجعة نشطة للعمل اليومي وبشكل متواصل وبما يؤمن حالات الكشف عن اية انحرافات أو نقاط ضعف بقصد توجيه السلوكيات على وفق ضوابط محددة مع الاخذ بنظر الاعتبار الاولويات الواردة في السجل الوظيفي للعاملين دون اية مداخلات وفي ذلك اشارة الى ان المراجعة الذاتية تعني المعايير للذات وعلى نحو يفعلها في اطار النظافة بعيداً عن اية خروقات.
3. **القدرة على المطاولة:** تؤثر امكانية مقاومة اية تحديات في ميدان العمل عبر منحى القدرات وبما يؤثر امكانية معالجة الاشكاليات عبر منحنيات المرونة والصبر الى حد القدرة على تحمل اية اعباء وتبعات.
4. **النقد المستمر للذات:** يتجلى هذا البعد في امكانية النظر الى الذات كنظام له مكونات والتي تتحرك على وفق آليات مما يتطلب تأشير اوجه التصور التي تنتاب تلك الحركة بحيث تتبلور اسهامات الذات في اطار النظافة والتخلص من اية اضرار.

ثالثاً: الحد من بعض اشكاليات التقنية:

ظلت البشرية تتعامل مع المعلومات منذ الاف السنين وشهدت العقود الثلاثة الماضية تطوراً متسارعاً لمثل هذه التقنية وفي مقدمتها الحاسوبية، واهتم الكثير من الباحثين بقدرات تقانة المعلومات نظراً لأهميتها في مجالات مختلفة وكذلك ضمن ميادين مختلفة منها الإدارية والقانونية والاجتماعية والاقتصادية وغيرها (Yasin, Hasan, 2022:175) وقد تبنت الدراسة الحالية مجموعة من الآليات للحد من هذه الاشكاليات والتي تحدت بـ:

1. **تحجيم عملية خرق اسرار الذات:** ينطوي هذا البُعد على سعي القيادات الإدارية في المنظمة على تسخير ما لديها لتأمين الحفاظ على اسرار العاملين مع الاخذ بنظر الاعتبار السعي الجاد لإدارة ذاتهم ومن ثم صيانته طروحاتهم من اية اشاعات سلبية بحيث تتجلى اوجه المصادقية وتتقني عملية خرق اسرار الذات من قبل التقنية.
2. **تجنب حالات الرقابة دون سابق انذار:** يتجلى هذا البُعد من توجه القيادة الإدارية لتنظيم تحركات العاملين وتحديد الادوار الفعلية لهم عبر محاولات التخلص من اية صراعات تلقائية قد تواجههم عند التعامل التقنية مع الاخذ بنظر الاعتبار تأشير حدود الفعلي بشكل علني دون اية تحفظات.
3. **رفض عملية تجاوز التقنية على الحدود الشخصية للعاملين:** تبرز معالم الرفض من خلال تفعيل القيادة الإدارية لمجموعة المهارات التي تمتلكها لصالح التعامل مع التقنية، وبالتالي الاستجابة لمتطلباتها بحيث تتم ازالة أي قيود وبالتالي تجسيد حالات التفاعل معها في إطار اخلاقي بحيث تتضح معالم المدخل التقني الاجتماعي في الميدان.
4. **مواجهة اية تهديدات تبديها التقنية للإنسان:** تظهر معالم مجابهة هذه التهديدات عبر تحركات القيادة الإدارية بقصد تحديد الحدود الفعلية لشخصية العاملين دون أي تجاوزات تقنية وفي ذلك اشارة للحفاظ على الكرامة الانسانية وبالتالي اقرار فعلي بأن تحركات التقنية في المجال الذاتي للعاملين يجب ان تكون ضمن بعدي الامان والسلام.

المحور الثالث: الاطار الميداني:

تبعد هذا الاطار في وصف وتشخيص متغيرات البحث عبر الابعاد المجسدة لها وكما مؤشر أدناه:

أولاً: وصف أبعاد الرقابة الذاتية للقيادات الإدارية على مستوى المنظمة المبحوثة:

1. وصف بُعد الوعي الذاتي وتشخيصه:

اشرت معطيات الجدول (2) ان هناك اتفاقاً لدى 60% من المبحوثين بخصوص تحسّسهم وتلميحهم لكل ما يدور في بيئة عملهم بشكل فعلي وكان ذلك بوسط حسابي (3.5) وانحراف معياري (1.265) علماً بأن نسبة الاستجابة كانت (70%) ويدعم ذلك اتفاق (54%) بخصوص انبثاق نظرهم الى واقع العمل في اطار المعطيات الناجمة عن فعل العاملين اما الفقرة وضحت ان هناك اتفاق (78%) بشأن قدراتهم على تحديد متطلبات العمل بشكل موضوعي وضمن القياسات الرسمية المؤشرة وكان ذلك بوسط حسابي 3.94 وانحراف معياري 1.018 وبنسبة استجابة (78.8%) للفقرة وهذا ما جاء منسجماً مع اجابات المبحوثين بشأن قدراتهم على تأشير اية تغيرات في مجال العمل بقصد الإحاطة هذا ما فرته اتفاقات (72%) من المبحوثين وما تقدم تدعمه اجابات المبحوثين والتي اكدت تأهبهم الفعلي لأية ردود صادرة في ميدان العمل هذا ما اكدته اجابات (76%) من

المبحوثين وبوسط حسابي (4.04) وانحراف معياري (1.105) ونسبة استجابة بلغت (80.08) مما يفسر للباحثين ان الفقرات المؤشرة للوعي الذاتي كانت قائمة وبشكل جيد على مستوى المنظمة المبحوثة مما يوفر انطباعاً أولياً بأن الرقابة الذاتية لدى المبحوثين كانت موجودة.

الجدول (2) التكرارات والنسب والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية ونسبة الاستجابة لفقرات بُعد الوعي بالذات

ت	الفقرات	لا أتفق بشدة	لا أتفق	محايد	أتفق	أتفق بشدة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	نسبة الاستجابة
X1	تكرارات	4	9	7	18	12	3.5000	1.26572	70.0%
	نسب	8.0%	18.0%	14.0%	36.0%	24.0%			
X2	تكرارات	3	9	11	16	11	3.4600	1.19881	69.2%
	نسب	6.0%	18.0%	22.0%	32.0%	22.0%			
X3	تكرارات	2	3	6	24	15	3.9400	1.01840	78.8%
	نسب	4.0%	6.0%	12.0%	48.0%	30.0%			
X4	تكرارات	2	5	7	25	11	3.7600	1.04119	75.2%
	نسب	4.0%	10.0%	14.0%	50.0%	22.0%			
X5	تكرارات	1	6	5	16	22	4.0400	1.10583	80.8%
	نسب	2.0%	12.0%	10.0%	32.0%	44.0%			

المصدر: الجدول من إعداد الباحثين.

2. وصف بُعد المراجعة الذاتية:

أظهرت معطيات الجدول (3) ان (66%) من المبحوثين اتفقوا على قيامهم بمراجعة أنشطة عملهم اليومية بشكل متواصل وبوسط حسابي (3.6) وانحراف معياري (1.35) ونسبة استجابة (72.08) مما يعكس وجود توجه لديهم عن كشف نقاط الضعف دون تردد هذا ما أشرته اجابات (62%) من المبحوثين مما يوفر مدخلا للقول بانهم يتصرفون في ميدان العمل على وفق ضوابط حاكمة لسلوكياتهم هذا ماشرته اجابات (50%) منهم وما تقدم يؤشر وجود أولويات في سجل حياتهم الوظيفية دون أية مداخلات هذا ما اتفق عليه (62%) منهم وبوسط حسابي (3.5) وانحراف معياري (1.091) علماً بأن نسبة الاستجابة بلغت (70.8) وهذا يؤمن انطباعاً لدى الباحثين وان إجابات المبحوثين حول فقرات المراجعة الذاتية انحصرت بين الوسط الى الجيد وتكاد مثل هذه النسب تعكس جانباً من الحقيقة لان عملية المراجعة الذاتية للمبحوثين لا تتخذ مساراً واحداً ومحددأ وانما تتباين تبعاً للمتغيرات المحيطة به.

الجدول (3) التكرارات والنسب والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية ونسبة الاستجابة لفقرات بُعد المراجعة الذاتية

ت	الفقرات	لا أتفق بشدة	لا أتفق	محايد	أتفق	أتفق بشدة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	نسبة الاستجابة
X6	تكرارات	4	10	3	16	3	3.6400	1.35164	72.8%
	نسب	8.0%	20.0%	6.0%	32.0%	6.0%			
X7	تكرارات	8	7	4	14	3	3.5000	1.48805	70.0%
	نسب	16.0%	14.0%	8.0%	28.0%	6.0%			
X8	تكرارات	5	8	12	15	4	3.3400	1.25536	66.8%
	نسب	10.0%	16.0%	24.0%	30.0%	8.0%			
X9	تكرارات	3	6	10	23	4	3.5400	1.09190	70.8%
	نسب	6.0%	12.0%	20.0%	46.0%	8.0%			

المصدر: الجدول من إعداد الباحثين.

3. وصف بُعد القدرة على المطالبة وتشخيصه:

تعكس النسب الواردة في الجدول (4) عن وجود اتفاق لدى (84%) وبوسط حسابي (4.8) وانحراف معياري (0.870) علماً أن نسبة الاستجابة بلغت (84.8) والتي تجسد القدرة على المقاومة في العمل مهما كانت الصعوبات وكان ذلك في ظل التحشيد الفعلي لقدراتهم بقصد الإحاطة بالمهمات الموكلة اليهم هذا ما جسده إجابات (74%) من المبحوثين ومثل هذا الاتفاق يؤثر سعيهم لمعالجة المشكلات التي تواجههم في إطار المرونة هذا ما أقرته إجابات (72%) من المبحوثين وما تقدم يعكس قدرة المبحوثين على انجاز المهمات في إطار التغير الاستراتيجي لهم هذا ما أقرته إجابات (66%) من المبحوثين مما يدل على تحمل المبحوثين لأية اعباء أو تبعات في مجال العمل هذا ما نصت عليه إجابات (74%) من المبحوثين وبوسط حسابي (3.9) وانحراف معياري (0.934) علماً أن نسبة الاستجابة كانت (78.8) وهذا ما يؤمن للباحثين القول بأن القدرة على المطالبة لدى المبحوثين كانت قائمة وبشكل اقرب الى الجيد.

الجدول (4) التكرارات والنسب والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية ونسبة الاستجابة لفقرات بُعد القدرة على المطالبة

ت	الفقرات	لا أتفق بشدة	لا أتفق	محايد	أتفق	أتفق بشدة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	نسبة الاستجابة
X10	تكرارات	0	3	5	19	23	4.2400	.87037	84.8%
	نسب	0.0%	6.0%	10.0%	38.0%	46.0%			
X11	تكرارات	4	7	2	19	18	3.8000	1.29363	76.0%
	نسب	8.0%	14.0%	4.0%	38.0%	36.0%			
X12	تكرارات	4	6	4	15	21	3.8600	1.30946	77.2%
	نسب	8.0%	12.0%	8.0%	30.0%	42.0%			
X13	تكرارات	3	9	5	21	12	3.6000	1.21218	72.0%
	نسب	6.0%	18.0%	10.0%	42.0%	24.0%			
X14	تكرارات	0	5	8	22	15	3.9400	.93481	78.8%
	نسب	0.0%	10.0%	16.0%	44.0%	30.0%			

المصدر: الجدول من إعداد الباحثين.

4. وصف بُعد النقد المستمر للذات وتشخيصه:

كشفت معطيات الجدول (5) أن هناك حالة اتفاق بين المبحوثين بشأن النظر الى ذاتهم على انها نظام متحرك وهذا ما بلغت نسبته (72%) وبوسط حسابي (3.9) وانحراف معياري (1.054) ونسبة استجابة (78%) وهذا يعني تأشير اوجه القصور لدى الفرد العامل في إطار النقد لذاته هذا ما أقرته إجابات (74%) من المبحوثين مما يعني أن هناك توجهاً بشأن تنظيف عملية الذات للمبحوثين وعلى نحو يجنبهم اية مفسدات هذا ما أقرته إجابات 56% من المبحوثين وهذا ما يأتي مدعماً بالاتفاق (64%) من المبحوثين بشأن مقارنة اسهاماتهم الذاتية مع ما يقوم به زملائهم في العمل وكان ذلك بوسط حسابي (3.640) وانحراف معياري (1.208) ونسبته استجابة (73%) مما يفسر للباحثين أن حالة النقد المستمرة للذات بين المبحوثين جاءت بنسب متفاوتة تؤثر اختلاف وجهات النظر لديهم.

الجدول (5) التكرارات والنسب والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية ونسبة الاستجابة لفقرات بُعد النقد المستمر للذات

ت	الفقرات	لا أتفق بشدة	لا أتفق	محايد	أتفق	أتفق بشدة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	نسبة الاستجابة
15X	تكرارات	2	3	9	20	16	3.9000	1.05463	78%
	نسب	4.0%	6.0%	18.0%	40.0%	32.0%			
16X	تكرارات	1	3	9	16	21	4.0600	1.01840	81%
	نسب	2.0%	6.0%	18.0%	32.0%	42.0%			
17X	تكرارات	4	11	7	12	16	3.5000	1.35902	70%
	نسب	8.0%	22.0%	14.0%	24.0%	32.0%			
X18	تكرارات	4	5	9	19	13	3.6400	1.20814	73%
	نسب	8.0%	10.0%	18.0%	38.0%	26.0%			

المصدر: الجدول من إعداد الباحثين.

ثانياً: الحد من بعض اشكاليات التقنية وتشخيصها على مستوى المنظمة المبحوثة:

1. تجنب عملية خرق اسرار الذات:

اظهرت معطيات الجدول (6) ان هناك اتفاقاً بين المبحوثين بلغت نسبته 68% بخصوص سعي القيادة الإدارية في المنظمة المبحوثة لتسخير كل ما لديها لتأمين الحفاظ على اسرار العاملين وهذا يعني تأمين الفرصة للقيادة الإدارية لتؤكد على ادارة الذات دون ايه اساءة بحيث تتجلى عملية الانشداد لها (الذات) ومن ثم التلطف لنعمومتها هذا ما اقرته اجابات (68%) وانسجاماً مع ذلك فقد اتفق (66%) من المبحوثين على ان القيادات الإدارية تعمل على تنظيم طروحات العاملين في العمل دون أية اشاعات سلبية وكان ذلك بوسط حسابي (3.7) وانحراف معياري (1.250) ونسبة استجابة (76%).

الجدول (6) التكرارات والنسب والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية ونسبة الاستجابة لفقرات بُعد حجم عملية خرق اسرار الذات

ت	الفقرات	لا أتفق بشدة	لا أتفق	محايد	أتفق	أتفق بشدة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	نسبة الاستجابة
X19	تكرارات	6	4	6	25	9	3.5400	1.23239	71%
	نسب	12.0%	8.0%	12.0%	50.0%	18.0%			
X20	تكرارات	1	8	5	18	18	3.8800	1.13641	78%
	نسب	2.0%	16.0%	10.0%	36.0%	36.0%			
X21	تكرارات	3	7	6	15	19	3.8000	1.26168	76%
	نسب	6.0%	14.0%	12.0%	30.0%	38.0%			
X22	تكرارات	4	4	9	15	18	3.7800	1.25014	76%
	نسب	8.0%	8.0%	18.0%	30.0%	36.0%			

المصدر: الجدول من إعداد الباحثين.

2. تجنب حالات الرقابة دون سابق انذار:

افصحت معطيات الجدول (7) على وجود اتفاق بين المبحوثين بخصوص تنظيم القيادة لتحركات العاملين وبما يؤمن سلامتهم في ميدان العمل هذا ما اتفق عليه 64% من المبحوثين وبوسط حسابي (1.1) وانحراف معياري (3,720) واقترن ذلك باتفاق (56%) من المبحوثين على سعي القيادة الى تحديد الادوار الفعلية للعاملين دون شكوك وكما سعت القيادة الإدارية الى احتواء

الصراعات التلقائية عند التعامل مع التقنية هذا ما فسرتة إجابات (72%) وبوسط حسابي (3,720) وانحراف معياري (1.229) وهذا يعني ان القيادة الإدارية لديها القدرة على تأشير ردود فعل العاملين ازاء التقنية دون تحفظات هذا ما اقرته اجابات (62%) من المبحوثين وبوسط حسابي (3.600) وانحراف معياري (1.324) مما يفسر للباحثين ان القيادات الإدارية على مستوى المنظمة المبحوثة تتابع حركة العاملين مثلما تتمسك بتأشير ردود فعلهم ازاء التقنية وهذا يوفر دلالات واضحة ان القيادة الإدارية تسخر كل ما لديها لتبصير العاملين.

الجدول (7) التكرارات والنسب والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية ونسبة الاستجابة لفقرات بُعد تجنب حالات الرقابة دون سابق انذار

ت	الفقرات	لا أتفق بشدة	لا أتفق	محايد	أتفق	أتفق بشدة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	نسبة الاستجابة
X23	تكرارات	2	6	10	18	14	3.2200	3.7200	11%
	نسب	4.0%	12.0%	20.0%	36.0%	28.0%			
X24	تكرارات	3	12	7	22	6	3.3200	1.15069	66%
	نسب	6.0%	24.0%	14.0%	44.0%	12.0%			
X25	تكرارات	4	6	4	22	14	3.7200	1.22957	74%
	نسب	8.0%	12.0%	8.0%	44.0%	28.0%			
X26	تكرارات	4	9	6	15	16	3.6000	1.32480	72%
	نسب	8.0%	18.0%	12.0%	30.0%	32.0%			

المصدر: الجدول من إعداد الباحثين.

3. رفض عملية تجاوز التقنية على الحدود الشخصية للعاملين:

تكشف معطيات الجدول (8) على ان القيادات الإدارية تفعل المهارات لصالح احتواء التقنيات هذا ما عكسته اجابات (62%) من المبحوثين وبوسط حسابي (3.620) وانحراف معياري (1.353) مما يعني ان القيادات الإدارية تعمل على تحديد النشاطات على وفق متطلبات التعامل مع التقنية ويدعم ذلك (48%) من المبحوثين الامر الذي يفسر لنا ان القيادة الإدارية تعمل على اذابة القيود عند التعامل مع التقنية هذا ما فسرتة اجابات (60%) من المبحوثين وبوسط حسابي (3.600) وانحراف معياري (1.124) اي ان القيادات الإدارية تشخص التفاعلات مع التقنية بشكل انساني وفي اطار اخلاقي هذا ما ترجمته اجابات (76%) من المبحوثين وبوسط حسابي (3.900) وانحرا ف معياري (1.164) وهنا مدخلاً للقول بان عملية الحفاظ على الحدود الشخصية للعاملين قائمة من وجهة نظر القيادة الإدارية دون اية تجاوزات من قبل مستخدمين التقنية.

الجدول (8) التكرارات والنسب والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية ونسبة الاستجابة لفقرات بُعد رفض عملية تجاوز التقنية على الحدود الشخصية للعاملين

ت	الفقرات	لا أتفق بشدة	لا أتفق	محايد	أتفق	أتفق بشدة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	نسبة الاستجابة
X27	تكرارات	5	7	7	14	17	3.6200	1.35360	72%
	نسب	10.0%	14.0%	14.0%	28.0%	34.0%			
X28	تكرارات	6	9	11	17	7	3.2000	1.24540	64%
	نسب	12.0%	18.0%	22.0%	34.0%	14.0%			
X29	تكرارات	3	5	12	19	11	3.6000	1.12486	72%
	نسب	6.0%	10.0%	24.0%	38.0%	22.0%			
X30	تكرارات	2	7	3	20	18	3.9000	1.16496	78%
	نسب	4.0%	14.0%	6.0%	40.0%	36.0%			

المصدر: الجدول من إعداد الباحثين.

4. مجابهة أي تهديدات تبديها التقنية للإنسان:

افصحت مضامين الجدول (9) عن ان القيادة الإدارية في المنظمة المبحوثة تحدد الحدود الشخصية للعاملين دون اية خروقات تقنية هذا ما جسده اجابات (54%) وبوسط حسابي (3.460) وانحراف معياري (1.343) ودعماً لذلك فقط اكدت اجابات (76%) من المبحوثين على ان القيادة الإدارية تحافظ على كل ما يمس العاملين من ميدان العمل أي ان القيادة الإدارية في المنظمة المبحوثة تتبع تحركات التقنية في مجال الذاتي للعاملين وعلى نحو يؤمن سلامتهم هذا ما جسده اجابات (38%) من المبحوثين وبوسط حسابي (3.280) وانحراف معياري (0.757) ونسبة استجابة (65.5%)، ومما تقدم يؤشر سعي القيادة الإدارية في المنظمة المبحوثة لمجابهة ايه تهديدات يتم الى الحد الذي يؤمن سلامتهم ويحفظ كرامتهم.

الجدول (9) التكرارات والنسب والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية ونسبة الاستجابة لفقرات بُعد مجابهة أي تهديدات تبديها التقنية للإنسان

ت	الفقرات	لا أتفق بشدة	لا أتفق	محايد	أتفق	أتفق بشدة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	نسبة الاستجابة
X31	تكرارات	4	11	8	12	15	3.4600	1.34331	69%
	نسب	8.0%	22.0%	16.0%	24.0%	30.0%			
X32	تكرارات	4	2	6	18	20	3.9600	1.19455	79%
	نسب	8.0%	4.0%	12.0%	36.0%	40.0%			
X33	تكرارات	0	7	24	17	2	3.280	0.575	65.5%
	نسب	0%	14%	48%	34%	4%			

المصدر: الجدول من إعداد الباحثين.

ثالثاً: اختبار فرضيات الدراسة:

1. اختبار علاقات الارتباط بين الرقابة الذاتية للقيادات الإدارية وبين بعض اشكاليات التقنية على مستوى المنظمة المبحوثة:

أشرت معطيات الجدول (10) وجود علاقة ارتباط موجبة بين الرقابة الذاتية للقيادات الإدارية وبين بعض اشكاليات التقنية على مستوى المنظمة المبحوثة وكان معامل الارتباط قيمته (0.423) عند مستوى معنوية (0.002) الامر الذي يفسر للباحثين ان زيادة الرقابة الذاتية عبر الابعاد المفسرة لها (الوعي الذاتي، المراجعة الذاتية، القدرة على المطاولة، النقد المستمر للذات يعني زيادة الحد من بعض الاشكاليات التقنية (تحجيم عملية خرق اسرار الذات، تجنب حالات الرقابة دون سابق انذار، رفض عملية تجاوز التقنية على الحدود الشخصية للعاملين، مجابهة اي تهديدات تبديها التقنية للإنسان).

أي إن الوعي الذاتي والمراجعة الذاتية فضلاً عن القدرة على المطاولة والنقد المستمر للذات تمارس دورها الفاعل في تحجيم عملية خرق اسرار الذات وتجنب الرقابة دون سابق انذار فضلاً عن رفض التجاوزات على الحدود الشخصية للعاملين مقترناً بمجابهة اية تهديدات للإنسان، وبذلك تحقق فرضية البحث الثالثة التي نصت على وجود علاقة ارتباط بين الرقابة الذاتية للقيادات الإدارية وبين بعض الاشكاليات التقنية على مستوى المنظمة المبحوثة.

الجدول (10) علاقات الارتباط بين الرقابة الذاتية للقيادات الإدارية وبين بعض اشكاليات التقنية على مستوى المنظمة المبحوثة

معامل الارتباط	الرقابة الذاتية للقيادات الإدارية
	معامل الارتباط (0.423) Sig (0.002)

المصدر: الجدول من إعداد الباحثين.

2. اختبار أثر الرقابة الذاتية للقيادات الإدارية على بعض اشكاليات التقنية على مستوى المنظمة المبحوثة:

أسهمت معطيات الجدول (11) وجود أثر للرقابة الذاتية للقيادات الإدارية على عملية الحد من بعض اشكاليات التقنية اذا بلغت قيمة معامل التحديد (R^2) مانسبته (17.9%) من الاختلافات الكلية في الحد من بعض اشكاليات التقنية في المنظمة المبحوثة مرده الرقابة الذاتية للقيادات الإدارية ويدعم معنوية قيمة (F) المحسوبة (10.467) وهي أكبر من قيمتها الجدولية عند درجة حرية (1.49) ومستوى معنوية (0.002) وتظهر قيمة معامل الانحدار لتشير الى ان التغير في الرقابة الذاتية لدى القيادة الإدارية بمقدار وحدة واحدة يؤدي الى تغير (28.07) من الحد من اشكاليات التقنية, يتضح لنا تحقيق فرضية البحث الرابعة التي تنص على وجود تأثير للرقابة الذاتية لدى القيادات الإدارية على بعض اشكاليات التقنية على مستوى المنظمة المبحوثة.

الجدول (11) علاقات اثر بين الرقابة الذاتية للقيادات الإدارية في بعض اشكاليات التقنية على مستوى المنظمة المبحوثة

المتغير	معامل الانحدار	T	Sig	F	Sig	R^2
الحد الثابت	28.07	3.414	0.001	10.467	0.002	17.9%
X	0.391	3.235	0.002			

المصدر: الجدول من إعداد الباحثين.

المحور الرابع: الاستنتاجات والمقترحات:

أولاً: الاستنتاجات:

- قادت نتائج الدراسة الميدانية الحالية إلى جملة استنتاجات أبرزها:
 1. توافر الرقابة الذاتية للقيادات الإدارية على مستوى المنظمة المبحوثة عبر الأبعاد المفسرة لها (الوعي الذاتي, محاسبة الذات, إدارة الذات, المراجعة المستمرة) وكان ذلك بمستوى جيد بحيث ان الوعي الذاتي لدى تلك القيادات اسهم في ادارة ذاتها عبر حالات المراجعة المستمرة للذات.
- بروز حالات الحد من بعض اشكاليات التقنية على مستوى المنظمة قيد الدراسة وذلك عبر محاولات تحجيم عملية خرق اسرار الذات مقترناً ذلك بالتجنب حالات الرقابة دون سابق انذار وبذلك تتجسد عملية رفض تجاوز التقنية على الحدود الشخصية الى حد مجابهة اية تهديدات تبديها.
- سيادة حالة من التفاوت في نسب الاستجابة لدى العينة المبحوثة بشأن أبعاد الرقابة الذاتية وعلى نحو انعكس على متغير الحد من بعض اشكاليات التقنية بحيث تجلت العلاقة بينهما وبما يفصح

عن ان ارتفاع مستوى الرقابة الذاتية لدى القيادات الإدارية يعني زيادة العمل بمسألة الحد من هذه الاشكاليات.

4. تركت الرقابة الذاتية لدى القيادات الإدارية تأثيراً واضحاً في عملية الحد من بعض اشكاليات التقنية على مستوى المنظمة المبحوثة وبما يؤثر لنا تجلي حالات الوعي الذاتي لدى القيادات الإدارية مما أسهم في ادارتها لذاتها، وبالتالي فرض تأثيرات واضحة المعالم على اية اشكاليات تبديها التقنية عبر مواضع الحد والتضييق والانحسار.

ثانياً: المقترحات:

1. أسهمت الاستنتاجات التي توصلت إليها الدراسة الحالية في تقديم بعض المقترحات منها:
1. ضرورة اتساع نطاق الرقابة الذاتية للقيادات الإدارية وعلى نحو يجعلها في اطار الشمولية أي تغطيتها لأبعاد اضافية أخرى وبما يؤمن عملية الحد من بعض الاشكاليات التقنية ذات المدى التأثيري في نفوس العاملين.
2. ضرورة تدعيم مستويات الاستجابة لكل ابعاد الرقابة الذاتية للقيادات الإدارية وبما يترك فعله في (مجاهاة، احتواء، رفض، تحجيم اية اشكالية من اشكاليات التقنية).
3. التأكد على ان الانفتاح في مجال الحد من بعض اشكاليات التقنية يتطلب رقابة ذاتية من قبل القيادات الإدارية بحيث تكون هذه الرقابة هي العامل الفعال وبما يؤثر حالة من الترابط بينهما وصولاً الى الاثر بحيث تتحكم الرقابة الذاتية للقيادات الإدارية في تضييق وحصر الاشكاليات الناجمة عن استخدام التقنية.

ثالثاً: آليات تنفيذ المقترحات:

1. العمل بمضمون ومحتوى إدارة الذات على مستوى المنظمات وبما يؤمن عملية الشحن الذاتي في إطار الرقابة الذاتية التي تمثل الفيصل في اثبات القيمة الانسانية.
2. تفعيل أبعاد الرقابة الذاتية لدى القيادات الإدارية وجعلها الاساس في كافة التعاملات في ميدان العمل.
3. ترسيخ فكرة الحد من اشكاليات التقنية بالشكل الفعلي بحيث تتبلور اوجه الرفض والتحجيم والتجنب لأية اشكاليات عبر اليات سلوكية تمجد وتجسد كل ما هو ايجابي بعيداً عن أية خروقات تحدثها التقنية في جسد البشرية.

المصادر والمراجع:

1. Certo, S.C., 1997 .modern Management: Diversity, Quality,ethics and the Global Environment. Prentice-Hall International.INC.
2. Doran Dianc, *et.al.*, 2004.Impact of the Managers Span of Control on Leadership and Performance, Canadian Health Services Research Foundation Ottawa, Ontario.
3. E Ubayd, 2022, The role of the oversight body in enhancing the institution's capabilities to reduce financial and administrative corruption An exploratory study of the auditors' opinions at the Central Technical University Journal of Business Economics Volume (3) Issue (3)69-86.
4. Long, Chris P., 2006 Fair Control: Complementarities Between Types of Managerial Controlsand Employees Fairness Evaluations, Academy of Management, Best Conference Paper 2006 CM:FI.

5. Muhsin, 2022, the role of banking control tools and their impact on the performance of commercial banks An exploratory study of a sample of employees of commercial banks in Basra Governorate Journal of Business Economics Volume (3) Issue (3)340-321.
6. Schermerhorn, J. R2005. Management. 8th ed., John Wiley & Sons Inc., U.S.A.
7. Sharif, Elaf Saber, 2021 Technological distrust among employees and its repercussions on the costs of administrative leadership: an exploratory study of the opinions of a sample of administrative leaders at the University of Nineveh and its formations, a master's thesis submitted to the Administrative Technical College, Northern Technical University.
8. Yasin, Hasan. 2022 Diagnosing the reality of information technology capabilities in Qayyarah power station (case study) Journal of Business Economics, Volume (3), Issue (3)171-190.