

مستخلص الدراسة

يقوم هذا البحث بدراسة السلوك الإنساني داخل منظمات الأعمال بإعتبار أن الإفتراضات الذاتية المسبقة التي يصدر منها السلوك الإنساني هي المتغير الرئيس الذي يفسر كل المتغيرات الأخرى في واقع العمل سلباً أو إيجاباً أو لامبالاة، وعليه تتبنى مساراته داخل منظمات الأعمال . فعلى قدر صحة وقوة وسلامة إفتراضاته الذاتية، وعلى قدر إرتفاع وعيه بذاته وإدارته لحالته الذهنية الداخلية في أثناء أدائه للنشاط الصناعي المهني الصّرف، يستطيع أن يخلق حالات تتدفع به الى الإنجاز وتخطى الصعاب والإبتكار والتفكير الذي ينعكس مباشرة على فاعلية الإنتاج كماً وكيفاً في منظمات الأعمال، مع حصول حالات الرضى وأشباع الذات.

ويعتبر هذا البحث أن العنصر المعيق الأول في صناعة الكهرباء والمؤدى الى هدر الطاقات وتوافر العقبات وتدنى الإنتاج هو غياب الوعي والمعرفة بالسلوك الإنساني السليم - بواعثه ومحركاته- وإعتبار أن السلوك غير قابل للتطوير والتحسين، إنما هو أمر حتمى وأن أثاره على الانتاج ثانوية. لذلك تعتبر الفرضية الأساسية لهذا البحث هي عدم توافر النمط السلوكي الفعال في صناعة الكهرباء وتوافر أنماط السلوك الإداري الغير فعالة المعيقة للإنتاج.

وبناءً على ذلك:

• قام الباحث بتقديم فصل كامل عن المدارس الإدارية ونظرياتها المختلفة المتعلقة بتفسير دفة منظمات الأعمال.

• ثم قام الباحث باختيار نظرية الشبكة الإدارية كإطار نظري لتطبيق الدراسة الميدانية.

• تناول الباحث التجارب الإدارية العلمية التي قامت الهيئة القومية للكهرباء بتطبيقها وأثر الجانب السلوكي على تطبيق هذه التجارب الإدارية الكبرى.

• ثم قام الباحث بإجراء دراسة ميدانية على محطات التوليد الكهربائي بولاية الخرطوم مستخدماً برنامج التحليل الإحصائي SPSS في تحليل البيانات ولقد خلص الباحث الى الآتى:

(1) لا يوجد أثر إيجابى للنمط السلوكي الإداري في إنتاج الكهرباء بمحطات توليد الكهرباء بولاية الخرطوم.

(2) يتمتع العاملون بمحطات التوليد الكهربائي بولاية الخرطوم مهندسين واداريين ومراقبين وملاحظين وعمال بقناعات راسخة بأنه يؤثر السلوك السليم إيجابياً في إنتاج الكهرباء. ولكن من خلال إستصواب نتائج التحليل الإحصائي، وبرغم هذا الإيمان والإعتقاد الراسخ، يفتقد العاملون

الآليات والطرق والوسائل فى تطبيق هذه القناعات، وذلك فى غياب التواصل المفتوح و معرفة وإدراك الذات.

(3) العاملين بقطاع التوليد الكهربائى بولاية الخرطوم مهندسين واداريين ومراقبين وملاحظين وعمال يفترضون فرضية راسخة أن إختلاف فهم الناس لتفاصيل أداء العمل متغير رئيس فى الإنتاج بمحطات توليد الكهرباء بولاية الخرطوم، ولكن من خلال إستصحاب نتائج التحليل الإحصائى، يمكن القول بأنه رغم هذا التصور ذهنى والإفتراض المسبق الواضح للعاملين، يفتقد العاملين فى التطبيق وأثناء اداء الأعمال روح الفريق. مع نقشى روح الفردانية.

(4) لا يتوافر النمط السلوكى الهيمم الفعال المؤمن بالمشاركة فى العمل والجامع للمحورين الإهتمام بالمرووسين والإهتمام بالإنتاج بمحطة التوليد الكهرباء بولاية الخرطوم فى سلوك العاملين مهندسين واداريين ومراقبين وملاحظين وعمال.

وقام الباحث بوضع التوصيات الأتية:

1. ضرورة الاهتمام بتطبيق النمط السلوكى السليم فى قطاع صناعة الكهرباء على مستوى النشاطات الفنية والإدارية فى إطار خطط دراسة السلوك الإنسانى والانماط التى تقف خلفه عبر تطبيق طرق التعليم والتدريب التشاركى Synergogy فى عمليات التطوير التنظيمى ولايتترك ذلك للعفوية بعيدا عن النهج العلمى.¹
2. قيام الأنشطة الفنية والإدارية داخل الإدارات بشركات الكهرباء على فلسفة فرق المهام المؤقتة والتى تنفض وتنشك وفقاً لإنجاز المهام حتى تساعد على رفع روح الفريق وتخفيض روح الفردانية.²
3. . توفير وتأهيل خبراء سلوك وعلم نفس من داخل صناعة الكهرباء، ومن الفنيين الذين خاضوا غمار العمل الفنى والادارى لدرايتهم بواقع الحال، وحتى يتثنى وضع حلول جذرية وفعالة.
4. ضرورة الاستفادة من الكل التجارب الادارية التى تمت فى الهيئة القومية للكهرباء سابقاً من خلال تبنى تجربة رابعة فى السلوك الإدارى تدرس كل ماتم وتضيف عليه تناول البعد السلوكى لأنماط العاملين وتطويره.

¹ يمكن الرجوع الى الفصل الثالث ص 198 وما بعدها و R.R.Blake, and J.S.Mouton, Synergogy, op.cit.,p16

² النتيجة الأولى من نتائج هذه الدراسة تشير الى غياب روح الفريق ونقشى روح الفردانية فى العمل

Abstract

This research is based on the study of Human behavior in business organizations on the grounds that the prior self-assumptions, which emits Human behavior is the main variable that explains all others variables in the reality of work negatively, positively, or indifference, and then underlie tracks within business organizations. For as much as health and strength of self-assumptions, and high elevations of self consciousness, and self management of interior state of mind during performance of pure industrial activity, this can create situations that motivate achievement, overcome difficulties, innovations, and creative thinking that is reflected directly on the effectiveness of production mass and quality in business organizations, with additional cases of satisfaction And self-fulfillment.

This research ground on that; the first obstructive element in electricity industry that leads to losses of Capabilities, recourses, the availability of the obstacles, and low production is the absence of sound behavior awareness and knowledge - its causes and motivations -and considering that it cannot be conducted to develop and improve, it is inevitable, in addition of its secondary affect on the output. Thus the basic assumption of this research is the lack of behavioral style effective in the electricity industry and the availability of others ineffective that decelerate production.

Based on that:

- The researcher provides a full chapter of management schools and the various theories to administrate business organizations
- Then the researcher choose the Managerial Grid theory as a theoretical framework for the application of the field study

- Then the researcher studied the scientific management applications, which implemented by N.E.C and the impact of the behavioral side on these administrative application the great
- Then, the researcher conducted a field study on electrical power generation stations in Khartoum state , using SPSS statistical analysis program to analyze the data and he has concluded that:
 - There is no positive impact of managerial behavioral style in the production of Khartoum electric power plants
 - Employees in Khartoum electric power plants -engineers, administrators, supervisors, foremen and workers- they have deep convictions that the proper behavior have a positive impact in the generation of electricity but considering the results of statistical analysis, and despite this firm faith and belief; employees do not have the mechanisms and ways and means in the application of these convictions, and in the absence of open communications and self-awareness and self- knowledge
 - Employees in Khartoum electric power plants -engineers, administrators, supervisors, foremen and workers assume a well-established hypothesis that the different understand in work performance details is the main production variable in Khartoum state Electrical electric power plants. But through the footage of the results of statistical analysis can be declared that: in spite of Clear employees' paradigms and presumptions, they do not have team spirit in the application and during the performance. With the outbreak of selfishness spirit.

- Behavioral style effective that believe in work participation and have a task-oriented simultaneously with people-oriented is not available in Khartoum electric power plants - engineers, administrators, supervisors, foremen and workers.
- Need to focus on the application of managerial behavior style effective in the electrical generation industry at the level of technical and administrative activities in the context of plans to study human behavior and patterns that stand behind, through the application of Synergogy method in learning and training and not leaving that spontaneously away from scientific approach.
- The activities of technical and administrative departments within the electricity companies must based on the philosophy of the temporary task forces , which shake and shaped according to the tasks in order to help raise the team spirit and reduce the selfishness spirit.
- Qualify and train behavior and psychology experts from within electricity industry technicians, whom ran the midst of the technical work and administrative activity, and have the know-how about the reality of the situation, which enable them solving problems effectively and radically
- Need to take advantage of all previous management experience carried out in the National Elections Commission through the adoption of what has been done with the addition of development in the behavioral styles of employees

