

قوة الجذب المعلوماتي لدى القيادات الادارية

في المنظومات التعليمية

دراسة استطلاعية لآراء عينة من اعضاء الهيئة التدريسية في جامعة الموصل

أ.م.د. سلطان احمد خليف
المعهد التقني / الموصل

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

ملخص البحث

يمكن للقيادات الادارية ان تقتحم التحديات وتتحرك ضمن الانطقة البيئية وبما يحدو بها الى تحقيق مراميها عندما تتمكن من تجنيد ما لديها من موارد وقدرات ومهارات ولما كانت الموارد المعلوماتية يشع بريقها وتنتشر اشعاعاتها في الاوساط التنظيمية بحيث تكون الادارة الفاعلة لمن يستثمرها بشكل صحيح، عليه عمد الباحث الى دراسة هذا الموضوع في ظل اثاره مشكلة مفادها:

هل تمتلك القيادات الادارية موضع الدراسة قوة الجذب المعلوماتي التي تمكنها من التوجيه والهيمنة على العاملين في الميدان؟

وقد استعان الباحث بالاستبانة كأداة لجمع البيانات فضلا عن استخدامه عدد من الاساليب الاحصائية (التكرارات، النسب المئوية، الوسط الحسابي، الانحرافات المعيارية، التحليل العنقودي).

وقد توصلت الدراسة الى استنتاج مفاده وجود درجة مقبولة من قوة الجذب المعلوماتي لدى القيادات ادارية عينة الدراسة.

وبناءً على ذلك الاستنتاج فقد خرجت الدراسة بعدد من التوصيات.

المقدمة:

تعد المعلومات احد الموارد المنظمة الفاعلة مثلما هي احد مصادر التأثير لدى القيادات الادارية، الامر الذي مكن مستثمريها بنجاح من الفوز عند خوض غمار دورة الاعمال، مما استلزم البحث عن الاليات الداعمة لتأمين قوة الشد لهذه المعلومات، بحيث ان هذه المعلومات تمثل عامل جذب واستقطاب إلى حد انها تساهم في استنفار الطاقات والولوج نحو الطموحات، وتحقيق ذلك لا يكون بمجرد طرح التمنيات وكتابة قائمة من المتطلبات، بل ان الامر اكثر من ذلك لان المعلومات يحد ذاتها تدور في اكثر من حلقة ادارية وتجتاز اكثر من معبر تنظيمي حتى انها تخترق الذات البشرية، ومما لاشك فيه ان حركتها هذه تضعها بين متجهين متجه التجاذب ومتجه التنافر، علما ان المتجه الاخير يمثل عامل اعاقه لقوة جذبها مما يجعل منها عامل ضعف وهنا تتجلى حالات التنافر سواء اكان مصدرها المعلومات ذاتها ام الاوساط التنظيمية المتداولة لها وصولا إلى البيئة المحدقة بها وافرازاتها لذا استلزم الامر من القيادات الادارية في تلك المنظومات ان تستحضر السبل الفاعلة لتأمين قوة الجذب المعلوماتي لديها مع مراعاة حالتي (الطوفان أو الشحة المعلوماتية) الامر الذي حدا بالباحث إلى التعرض لهذا الموضوع ضمن منهجية فحواها الاتي:

أولاً: مشكلة الدراسة

تمثلت مشكلة الدراسة في التساؤل الاتي:

ماهي العوامل الاكثر اسهاما في تأشير قوة الجذب المعلوماتي لدى القيادات الإدارية وعلى نحو يجعلها موضع عناية واهتمام واثارة وانتباه من قبل العينة المبحوثة.

ثانياً: اهداف الدراسة

تجلت اهداف الدراسة في السعي لتحقيق الاتي:

- ١- بيان ماهية الجذب المعلوماتي ومن ثم الكشف عن اهميته.
- ٢- الكشف عن مؤشرات الجذب المعلوماتي من وجهة نظر عدد من الباحثين.
- ٣- تحديد واقع الجذب المعلوماتي في الموقع عينة الدراسة.

٤- تأشير الحالات التي يمكن ان يسود فيها التنافر المعلوماتي .

ثالثاً: فرضية الدراسة

تحدد قوة الجذب المعلوماتي لدى القيادات الإدارية في المنظومة التعليمية تبعاً لطبيعة اجابات المبحوثين بشأن الفقرات المعبرة عنها.

رابعاً: المعايير المستخدمة في الدراسة

تسهيلاً لتحقيق اهداف الدراسة واختبار فرضيتها:

فقد عمد الباحث إلى اعتماد مجموعة من المعايير والتي عدها مؤشرات لقياس الظاهرة قيد الدراسة، علماً ان هذه المؤشرات تمثلت بـ:

١- الهيمنة التي تحققها المعلومات في المجالين الذاتي -الوظيفي وقد عبرت عنها الفقرات (X1-X4).

٢- درجة التغطية للاحداث البيئية تم تمثيلها بالفقرات (X5-X8).

٣- امكانية استثمار المعلومات في شتى المجالات جسديتها الفقرات (X9-X12).

٤- القيمة التي تؤمنها المعلومات في الميدان الاخلاقي تحددت بالفقرات (X13-X16).

٥- درجة الامان التي تحققها المعلومات في مجال العمل عبرت عنها الفقرات (X17-X22).

٦- حالة التميز التي تخلقها المعلومات لدى القيادات الإدارية (X23-X27).

خامساً: عينة الدراسة واساليب اختيارها

تحددت عينة الدراسة بعدد من كليات جامعة الموصل* علماً ان اختيار العينة كان عشوائياً من بين كوادرها التدريسية وقد جاء اختيار هذه العينة بسبب كون هذه المنظومات

* كلية الاداب، كلية الادارة والاقتصاد، كلية التربية للبنات، كلية التربية الرياضية.

قوة الجذب المعلوماتي لدى القيادات الادارية في المنظومات التعليمية

أ. م. د. سلطان احمد خليف

بأمس الحاجة إلى هذه الدراسات مقترنا ذلك بدورها الفاعل في المجال المعلوماتي فضلا عن اهمية الاراء التي تبديها العينة المبحوثة بشأن واقع الظاهرة المدروسة.

وقد استعان الباحث بالاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات الخاصة بالظاهرة قيد الدراسة علما ان خضعت للتدقيق من قبل عدد من المحكمين كما خضعت لاختباري الصدق والثبات، وقد تم توزيع (٥٠) استبانة واعيد منها (٣٥) أي نسبة الاستجابة بلغت (٧٠%).

سادسا: الادوات الاحصائية

عمد الباحث إلى الاستعانة بعدد من الاساليب الاحصائية (التكرارات، النسب المئوية، الانحراف المعياري والتحليل العنقودي).

وتحقيقا لاهداف الدراسة واختبار فرضيتها فقد تم اعتماد اطارين:

أولا: الاطار النظري:

١ - مفهوم الجذب المعلوماتي وأهميته:

تمتلك القيادات الإدارية معلومات تتيح لها فرص استغلال العمل وممارسة النشاطات ومن ثم الالتزام بالتعهدات علما ان ذلك يستلزم قدرا من المهارات واتباع سلسلة من التكتيكات وحتى الاستراتيجيات وفي ذلك مدخلا لاغتنام فرص الاستثمار المعلوماتي بحدوده القصوى وعلى النحو الذي يؤشر قوة الجذب ويبعد شبح التنافر، فالمعلومات مورد مهم واقتصادياتها ثروة اذت قيمة ، ولكي يتم تحقيق ذلك بمدياته الطموحة لابد من تنويع هذه المعلومات بعدد من الخصائص الفضلى، بحيث ان كل خاصية من هذه الخصائص تترك اثرا وينشئ عنها املا في نفوس المستفيدين لها، ولما كان المستفيدون من هذه المعلومات يتعذر حصرهم عليه لايسعنا الامر إلى تأشير عددهم والافصاح عن توجهاتهم بقدر مايحذو بنا الحال إلى اتباع منهج يؤمن درجة من الاحاطة بتلك الخصائص التي عدت مؤشرات في دراستنا هذه وبما يؤشر قوة الجذب المعلوماتي وقد وردت اشارات عدة عن هذه الخصائص الا ان واقع الدراسة ومتطلباتها امر مهد السبيل للباحث لانتقاء بعض الخصائص وتطويرها كمؤشرات، وقبل الغور في ذلك فقد اهتمدى الباحث إلى تحديد مفهوم قوة الجذب المعلوماتي ومن ثم بيان

اهميته وصولاً إلى المؤشرات المعبرة عنه، ومن ثم بيان الحالات التي يتأجج فيها التنافر المعلوماتي. ففكرة الجذب المعلوماتي تعني مجموعة الخصائص المتوافرة في المعلومات والتي تمتلكها القيادات الإدارية وعلى نحو يؤهلها لاستقطاب العاملين وتركها أثراً إيجابياً في ذاتهم ووظائفهم ومن ثم بلورة رؤية واضحة لديهم تجاه الصالح العام.

وفي ما تقدم منطلقاً للكشف عن أهمية قوة الجذب المعلوماتي علماً أن هذه الأهمية لا تنحسر حدودها في المجال التعليمي بل يمثل امتدادها ويتضح وقعها مع ديمومة واستمرارية الحياة ولما كانت الحياة المنظمة على نحو عام والوظيفة بشكل خاص تحدوها متطلبات، عليه اقتضى الأمر العمل على الإيفاء بهذه المتطلبات وعدّها أساسيات سعيًا لتحقيق المنجزات وذلك رهين المعلومات كونها المرشد الموجه مثلما هي المخبر والراصد، الأمر الذي يضع هذه المعلومات في إطار العامل المشترك الأعظم لجميع المهمات التنظيمية، فلا تخطيط دون معلومات ولا فعل ولا حركة دون معلومات أي أن المعلومات تمثل صمام الأمان لكل المجرىات فالمنظمات تنحدر في غياب المعلومات، والأفراد العاملون يصبحون في حساب المفقودات وحتى العالم برمته يكون في إطار المجهولات دون الانسيابية الصحيحة للمعلومات عليه يمكننا القول أن دالة المعلومات تفرض سطوتها ويتجلى فعلها في كافة الأوجه سواء الفردية المنظمة العالمية، وهنا إشارات واضحة لجملة أمور منها:

- المورد المعلوماتي حركته فاعلة وأثره قائم في حالة استثماره وبشكل صحيح مما يفسر لنا اقرار قوة جذبه.
- المدارات التي تتحرك بها المعلومات في الأوساط التنظيمية تتسم بالسرعة وتتطلب قدراً من الرصد والمراقبة وعلى نحو يظهر حركيتها ويؤشره قوة فعلها.
- القوة التي تؤمنها المعلومات تفوق أنواع القوة، لأن كل أنواع القوة مصدرها المعلومات أي أن المعلومات هي الجوهر وما سواها تابع.
- تشكل المعلومات جوهر راس المال الفكري الذي يفوق كافة رؤوس الأموال الأخرى فضلاً عن أنها تبنى عليه، فحركية كل منها رهينة هذه المعلومات من هنا تتضح أهميتها، ويتنشر فعلها في كافة الاتجاهات فهي فاعلة للمستويات العليا مثلما هي خادمة للمستويات الدنيا

اذ ان فعلها للادارات العليا صانعة القرار قائم وخدمتها للمنفذين واقع حال لهما يعني اهميتها وبالتالي قدرتها على تطويع الذات والافادة من المستحيلات وفي كل ذلك ضرورة لاعتماد محكمات تحدد قوة الجذب المعلوماتي من عدمه منها:

- المساحة التي تغطيها المعلومات في الذات البشرية والمتجهات الوظيفية.
- مستوى الاثر الذي تتركه والمدة التي يستمر فيها التأثير.
- قدرتها على استنفار الطاقات واشعال الرغبات الجامحة.
- درجة التحدي الذي تبديه تجاه التهديدات بغض النظر عن انواع التهديدات.
- مستوى الالمام بالتطورات التقنية في اطار الطموح.

٢- مؤشرات الجذب المعلوماتي لدى القيادات الإدارية

لم يكن موضوع الجذب بمنأى عن اهتمامات الباحثين اذ ورد تناوله من قبل (نيوتن) عند طرح قانون الجاذبية ثم انتهج السلف اللاحق من الكتاب والمتصلين بالمعرفة مسارات وسبل تمكنهم من تطويعه (الجذب) في مجالات وانشطة عدة فقد برزت محاولات لتوظيفه في الصناعة من خلال طرح مصطلح قوة الجاذبية في الصناعة التي تحددت مؤشراتها في (درجة التمايز التكنولوجي، امكانية استخدام الطاقة المتاحة، شدة تركيز المنافسة، الموسمية في النشاط، حجم السوق) (١).

وفي السياق ذاته طرح (Micheal, Heascon, et.al, 2002) جاذبية الزبائن التي يمكن تأشيرها من خلال (افضل سعر، درجة عالية من الامان، امكانية في متابعة الطبات وتعقب حالة المشتريات، فضلا عن وجود خصومات في اطار العمل بالبريد الالكتروني) (٢).

وسعيا للاجتهد وعملا بمبدأ التطويع فقد عمد الباحث إلى الافادة من طروحات من سبقه ومن ثم سعيه لعرض الموضوع الجذب المعلوماتي في اطار مؤشرات التي عدها بعض الباحثين كخصائص علما ان هذه الخصائص تمس قوة الجذب المعلوماتي وتعد مؤشرات له.

اذ تباين الباحثون بشأنها، علما ان هذه المؤشرات لم يحددها الباحثين على وجه التخصيص بل جاءت في اطار طروحاتهم الامر الذي دفع الباحث إلى وضعها ضمن منظور

جذبي، فالمشاركة التي تؤمنها المعلومات في ميدان الاندماج الوظيفي وتأمين التغذية العكسية تؤثر فعلا في ميدان قوة الجذب (٣).

وهذا يعني اهمية تزويد العاملون بالمعلومات الخاصة بالاهداف الوظيفية وعدها كسبيل لتحقيق الاندماج. وبالمقابل هناك من اقرن قوة الجذب المعلوماتي بدرجة الانفتاح التي تؤمنها المعلومات سواء اكان ذلك على مستوى البيئة الداخلية ام الخارجية إلى حد عدها كمصدر للثقة وبالذات عند اتصافها بالمصداقية. (٤)

اما (جواد، ٢٠٠٨) فقد اظهر اهمية خاصة التحقق من المخاطرة، وذلك بالقول ان المعلومات تحصل عليها المنظمة من البيئة تلعب دورا في تاشير حدة المخاطر وعلى نحو يكشف عن الهيمنة اذ ان المعلومات الناقصة تمنع ادارة المنظمة من الهيمنة كيانا ووجودا (٥).

ولا يفوتنا القول بان الهيمنة تعني قدرة المنظمة على تحجيم التهديدات القائمة وحيثما تكون الفرص المتاحة اكبر من التهديدات الكامنة، عندئذ تكون الهيمنة اكبر وهذا يتطلب تداول معلومات بجودة عالية تتوفر فيها مجموعة من المؤشرات (المعولية، التوافر، المرونة، احتمالية النمو) وفي السياق ذاته اشار (Burch & Grudnitsk.J., 1986) إلى مجموعة من المؤشرات التي تمارس ادوار ايجابية في عملية اتخاذ القرارات وقد تجسدت تلك في (التزامن، الشمولية، الخلو من التحيز، الوضوح، الملائمة، الدقة). وبناء على ماسبق يمكننا القول ان المؤشرات التي اعتمدها الدراسة الحالية تمثلت بـ:

١- الهيمنة التي تحققها المعلومات في المجالين الذاتي-الوظيفي:

تؤشر الهيمنة حالة من السيطرة ومن ثم الاستحواذ بحيث تكون هي الميكانيزم الفاعل الذي يجوب الذات البشرية ليبحث عن المستقرات وبالتالي اعتماد موضعا دفاعيا تجاه اية ارهاصات سعيًا للسيطرة واقرارا للتأثير في نطاق المتفاعلات ولا يمكن تحقيق ذلك دون تداول المعلومات والتي تمثل المدخل لتأمين الهيمنة وتحديد حركتها، لذا فان القصور المعلوماتي يمنع ادارة المنظومة من تحديد ومعرفة الهيمنة (٨).

٢-درجة التغطية التي تؤمنها للاحداث البيئية:

تعكس خاصية التغطية قدرة المعلومات على مواكبة الاحداث والمستجدات البيئية ومن ثم السعي لاقرار المسايرة والتواصل معها، بحيث تكون هذه المعلومات مصدر تنبؤ بالحدث واستشعار بالمستقبل ولما كانت الاحداث البيئية متنوعة عليه تتضح اهمية المعلومات في سعيها للدخول في اعماق الاحداث ومن ثم اعطاء صورة عنها وهذا يعني ان المعلومات مثلما هي وليدة الاحداث فهي راسم لها ومفصح عن مدلولاتها، الامر الذي يدفعنا للقول بان الاحداث تتسم بالدورية مما يفرض مسايرة المعلومات لوثباتها ومعرفة الانطقة التي تدور فيها بغية تأشير المشطات وقرار المنشطات لها.

٣-امكانية استثمار المعلومات في شتى المجالات:

مما لا يغيب عن الذهن ان المعلومات لها تأثيرات على كافة اوجه الحياة وعلى نحو الذي يؤثر امكانية استثمارها، فنحن نحلم بمعلومات تسير التطورات التقنية وترسم سبل الاداء وتكون معبرا للابداع إلى درجة انها تكون عامل دفع وتحفيز لسلسلة من النشاطات الامر الذي يعكس قيمتها ويفصح عن شمولية دالتها إلى حد انها تغطي المتطلبات الخاصة بالعاملين والمنظمات وحتى المجتمعات على السواء، وهنا اشارة إلى اهمية التركيز على هذه الخاصية كبعد من ابعاد قوة الجذب المعلوماتي.

٤-درجة الامان التي تحققها المعلومات:

ينزع الافراد العاملون والقيادات الإدارية على حد سواء إلى التماس المسالك التي تؤمن لهم سبل النجاة من المخاطر والتهديدات وتتيح لهم فرصة الاستقرار والامان في العمل، ويمكن ان يتأطر ذلك من خلال المعلومات التي تمارس ادوارا وتفصح عن متجهات الا ان ذلك لايعني غياب حالات القلق والتوتر أو الغموض والابهام، الامر الذي يفسر لنا ان المعلومات تسير باتجاهين الأول يؤشر الايجابية والثاني يعكس السلبية، وهنا اشارة إلى اهمية التأكيد على الامن الذي تحققه المعلومات للمستفيدين وعلى النحو الذي يجنبهم حالات الاساءة سواء تعلق الامر (الخداع، التجسس، فيض الرسائل، التلصص).

٥- حالة التميز التي تجسدها المعلومات:

تنبعث حالة التميز التي تحققها المعلومات بالنسبة لمتداوليها من امكانيتها في اقرار حالات التفوق وتأمين الميزة قياسا بالآخرين، وهذا يفسر لنا ان حالة التميز مرهونة بدرجة ومستوى التراكم المعرفي، الذي تحققه المعلومات بحيث يكون حاملها في موقف يحسدون عليه، مما يثير التنافس بكافة اوجهه ومدياته، أي ان المعلومات هي سر النجاح لكافة المنظمات، ومصر التميز ينعكس على المنتجات/ الخدمات التي تقدمها وبما يعكس اوجه الاختلاف عن المنافسين مقترنا ذلك باحتمالية إضافة سمات ذات وقع ايجابي في النفوس أي ان هذه الخصائص تتسم بالفريدة مما يوفر قدرا من الجاذبية. (١٠)

٦- القيمة التي تؤمنها المعلومات في المنظور الاخلاقي:

تحدد قيمة المعلومات في ضوء تغطيتها للاطر الاخلاقية للعاملين والمجتمع على نحو عام، ولما كانت هذه الاطر هي جوهر حياة المنظمات، عليه تأججت الحاجة الفعلية إلى التحري عن المعلومات التي تصفي الطابع الاخلاقي مثلما تؤمن المنافع وهذا ما كان موضع اصرار من قبل المنظومات المعاصرة التي تبنت فكرة الافراد الاخلاقيون والقادة الاخلاقيون وكل ذلك يوفر انطبعا باهمية المعلومات بحيث تكون مصدر تمييز بين الايجابي والسلبي والصحيح والخطأ إلى حد انها تعكس سلوكيات الافراد وتوجهات منظماتهم (١١).

٧- الثقة التي تحملها المعلومات:

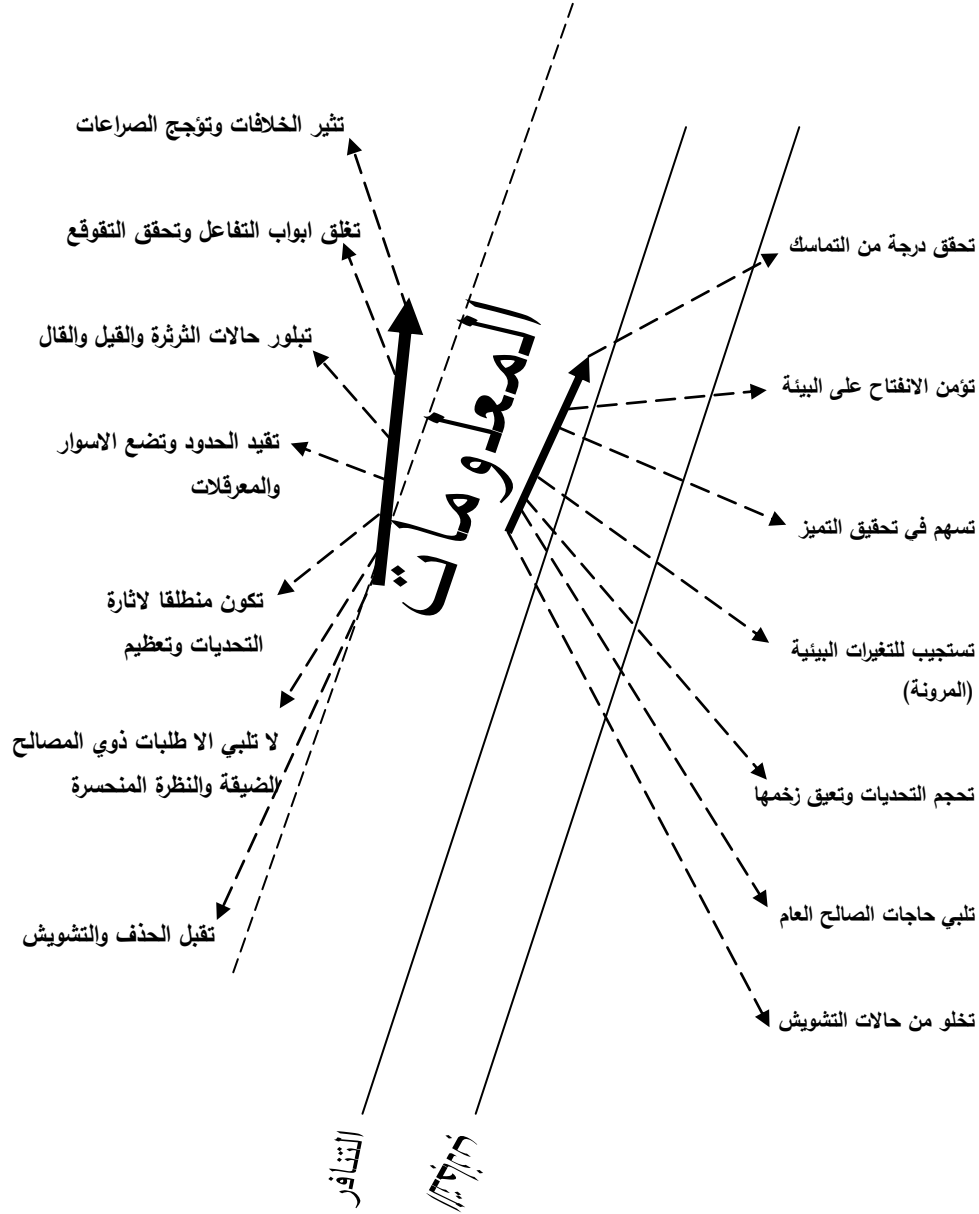
تنبع اهمية المعلومات وقوة جذبها من درجة الثقة التي تحملها انطلاقا من ان الثقة هي الدرس الأول فضلا عن كونها العامل الفاعل على متصل العمل بين اطراف المنظمة وعلى النحو الذي يديم جسور التواصل ويمهد السبل لاداء العمل في اطار مفعم بالحيوية والعطاء، الامر الذي يوفر تصورا بأن الثقة هي مدخل لاقرار الشجاعة في اتخاذ القرار (١٢).

ولا يفوتنا القول بأن المعلومات في ظل الخصائص المشار لها اعلاه تمثل عامل جذب وقوة الا ان ذلك لا يعفيها من وجود حالة اخرى مناقضة ومعاكسة لها تتمثل بالتنافر المعلوماتي الذي تتضح ملامحه ويتأجج فعله من خلال اوجه الخلاف التي تثيرها المعلومات وعلى نحو يغلق ابواب التفاعل ويثير حالات الشرثرة ويدفع العلاقات باتجاه منحدر التفوق

والانغلاق في اطار وضع مجموعة من القيود والمعوقات وهنا اشارة لجملة تحديات وتعظيم لسلسلة من المنغصات، الامر الذي يدفع باتجاه ولادة ذوي النفوذ والمصالح الضيقة الذي يروق لهم التواجد على بقايا الموائد فضلا عن انهم مغلفين بالانانية المشحونة بالمصلحة المقيتة، مما يدفع الاطراف الاخرى في ميدان العمل إلى التلاعب بالمعلومات وعلى نحو يقوض فعل الاطراف ويقلل من قيمتها، وهنا ضرورة إلى تأشير ذوي المصلحة سواء اكانوا من ذوي المصالح (المشتركة، المتنافرة، الاساسية، الثانوية، المصلحة الناقصة، وحدة المصالح، المصلحة الحيوية، المصلحة المشروعة، المصالح المحدودة، المصالح المادية، المصالح الجوهريّة، المصالح الضرورية، المصالح المتغيرة)(١٣).

والمتفحص لكل فئة من فئات المصالح يجد انها تمتلك اتجاها وتحمل نوايا، الامر الذي يؤشر نوع المعلومات الواجب تداولها وعلى نحو يضيف قدرا من العقلانية على مصالحها حتى وان كانت على خلاف ذلك دون اعارة للآخرين.

وبناء على ما سبق فقد اهتمدى الباحث إلى وضع مخطط يؤشر حركية المعلومات بين متجهين، الأول يظهر التجاذب والاخر يفسر التنافر وكما موضح ادناه.



الشكل (١) المعلومات بين متجهي التجاذب والتنافر

قوة الجذب المعلوماتي لدى القيادات الادارية في المنظومات التعليمية

أ. م. د. سلطان احمد خليف

وحركية المعلومات بين متجهي التجاذب والتنافر تفصح عن جملة دلالات منها ما يخص المعلومات ذاتها واخر ينطوي تحت اطار التأثيرات البيئية وثالث قد يظهر دور القيادات الادارية في كيفية التداول لهذه المعلومات وبما يترك اثر في نفوس المستفيدين لها وهنا اشارة إلى اهمية الافادة من مجموعة القوانين الخاصة بالجذب والممثلة بـ:

- قانون التحكم والضبط.

- قانون التكرار.

- قانون التوقع.

- قانون التركيز.

- قانون التعويض.

- قانون الاسترخاء.

وهنا يمكن اثاره تساؤل مفاده هل ان هذه القوانين برمتها تسرى على قوة الجذب

المعلوماتي؟

بالتأكيد ستكون الاجابة بـ "نعم" لان عملية الجذب بحد ذاتها تتطلب ضبط مثلما تحتاج إلى ممارسة وتكرار مدعما ذلك بالتركيز ومراعاة التوقع وعلى النحو الذي يجسد حالة من المرونة المقترنة بالدعم والتعويض والاسناد، الا ان ذلك لا يعني غياب حالات التنافر وفي هذا الصدد وصف (Festinger) ثلاثة مواقف تسهم في تنشيط التنافر المعرفي هي: (١٤)

١- غياب الاتساق بين الجوانب المعرفية والمعايير الاجتماعية للعاملين.

٢- التوقعات غير الصحيحة اذ يتم توقع شيء ويحدث ما يعاكسه.

٣- قيام العاملين بممارسة سلوكيات تختلف عن اتجاهاتهم.

والمواقف المشار لها من قبل (Festinger) تفصح عن وجود حالة من التنافر المعلوماتي مثلما قد تسود حالة من التجاذب المعلوماتي لكن المسألة هل التنافر المعلوماتي اكبر من التجاذب المعلوماتي ام العكس ومتى يمكن ان نصل إلى نقطة التعادل بين التنافر والتجاذب المعلوماتي؟

عملية تحقيق نقطة التعادل بين قوة اتنافر وقوة التجاذب مسألة صعبة جدا لان المعلومات تتسم بالحركية فضلا عن طبيعة الاحداث والظروف البيئية مقترنا ذلك بمدى قدرة القيادات الادارية على التوظيف الافضل والافادة القصوى من المعلومات، ومع كل ذلك فالافتراضات قائمة بقصد اشاعة حالات التحسب لدى القيادات الادارية انطلاقا من فكرة اساسها ان المعلومات تتدفق بعدة اتجاهات مثلما يتم تداولها من قبل عدة شخصيات ويلازم ذلك وقائع واحداث وتنبؤات ، الامر الذي ينذر القيادات الادارية بأهمية ايجاد الدعائم المعززة لقوة التجاذب المعلوماتي اهتداء بـ:

(لا يقبل الله عملا الا بمعرفة ولا معرفة الا بعمل فمن عرف دلته المعرفة على العمل ومن لم يعمل فلا معرفة له)

من هنا تبدو الفرصة مواتية للباحث لطرح افكاره بشأن التجاذب المعلوماتي علما ان هذه الافكار هي خلاصة لقراءات وتوقعات وقد تمحورت هذه الافكار في:

- ١- تعزيز حالات الاثراء المعلوماتي لدى القيادات الادارية والعاملين وبما يدعم حالات التلاحق الفكري ويديم الحوار والمناقشة بينهما.
- ٢- الانشداد إلى كل ماهو حديث في ميدان المعرفة، والنظر إلى المعلومات كأبرز العناصر الداعمة لرأس المال الفكري بحيث ان اهمية رأس المال الفكري تفوق رؤوس الاموال الاخرى وتعد قاعدة لها.
- ٣- العمل على اثارة القدرات لدى القيادات الادارية والعاملين بخصوص كسب المعلومات وكيفية التداول لها والافادة من معطياتها مع التحسب لاية سلبيات ملازمة لها.
- ٤- العمل على جعل بيئة العمل بيئة معلوماتية سواء ما تعلق الامر بولادة الافكار، تحويلها، خزنها إلى درجة ان الفرد العامل يلازمه شعور بان دخوله اروقة المنظمة يعني اغناء معلوماتيا.

قوة الجذب المعلوماتي لدى القيادات الادارية في المنظومات التعليمية

أ. م. د. سلطان احمد خليف

٥- اقرار نظام المرشحات للمعلومات في الاوساط التنظيمية، بحيث ان المعلومة التي تناسب بين هذه الاوساط تتم غربلتها وتصفيتها وعلى نحو يظهر قدرا من النقاء بشأنها وبالتالي تتعزز قوة الثقة بها وعلى نحو يظهر قوة جاذبيتها.

الاطار الميداني:

قوة الجذب المعلوماتي للقيادات الادارية من وجهة نظر المبحوثين.

اشرت معطيات الجدول () ان (٨٠%) من المبحوثين اتفقوا على ان المعلومات التي يطرحها رئيس قسمهم تمثل مدخلا لغرض طروحات تجاه العاملين معه وكان ذلك بوسط حسابي (٣.٨) وانحراف معياري (١.٢٦٢) وفي ذلك اشارة إلى قدرته على الدفاع عن افكاره هذا ما اتفق عليه (٥٧%) من المبحوثين وفي ذلك اشارة إلى ان المعلومات التي يمتلكها رؤوساء الاقسام كانت مصدرا للتأثير، هذا ما عبرت عنه اجابات (٤٨%) وبوسط حسابي (٣.٥) وانحراف معياري (١.٢٦٩) مما يفسر لنا ان المعلومات تعد مصدر قوة لدى رؤساء الاقسام وتكاد هذه النتيجة ان تكون منطقية انطلاقا من ان المعلومات تعد مورد مهم ذات قيمة في كافة الانشطة والانظمة حتى انها وصفت (المعلومات) بالنسبة للمنظمة تقابل الدم في جسم الانسان وما دامت المعلومات على هذا القدرة من القوة والتأثير والقيمة فهذا يعني انها تلعب دورا في ماموين الاستجابة هذا ما اتفق عليه (٦٢%) من المبحوثين وبوسط حسابي (٣.٣) وانحراف معياري (١.٠٧٢).

ومما تقدم مؤشرا لتعزيز القدرات التكيفية لدى رؤوساء الاقسام، هذا ما جسده اجابات (٥٥%) من المبحوثين مما يوفر لنا انطبعا بأن المعلومات تمارس دورا فاعلا في معالجة واحتواء اية مشكلات تعترض سبيل العاملين أي انها سبيلا للتأقلم مع ما يعترضهم من مستجدات تجسيدا لفكرة مفادها ان التأقلم وليد التكيف، أي ان المعلومات تعد مصدرا للاثراء المعرفي لدى العاملين هذا ما أشرته اجابات (٥٤%) وبوسط حسابي (٣.٣) وانحراف معياري (١.٠٥٦).

واذا كانت المعلومات مصدرا للاثراء المعرفي الا يمكن انها تلعب دورا في اثاره القدرات ومن ثم تعزيز روح المسؤولية لدى العاملين هذا ما عبرت عنه اجابات (٥٧%) من

المبحوثين وبوسط حسابي (٣.٣) وانحراف معياري (١.١٢٠) وفي ذلك تأكيد إلى إمكانية توظيف والمعلومات في الحياة الوظيفية فضلا عن عددا مصدرا لتعزيز القيم الايجابية في المنظمة وعلى النحو الذي يدعم اسهامات العاملين في ميدان الدراسة، هذا ما جسده اجابات (٥٤%) من المبحوثين وبوسط حسابي (٣.٤) وانحراف معياري (١.١٤٠) وهنا تأكيد لطروحات (Simon) في مجال الاسهامات الفردية للعاملين واهمية التوازن مع المغريات التنظيمية ولازم كل ماسبق اتفاق (٤٩%) من المبحوثين بالنظر الى المعلومات دالة اخلاقية في ميدان العمل إلى حد عددا معايير عملية يجب الاخذ بها وعددا ضوابط لايمكن الخروج عنها مما يفور لنا انطبعا بأن هذه المعلومات غنية في قيمتها وفاعلة في تأثيرها وحيوية في روحها.

كما ان المعلومات عدت مصدرا لتعزيز الجوانب الامنية لدى العاملين مما يعني ان مؤطرة لروح الاستقرار لديهم وهذا ما عبرت عنه اجابات (٦٠%) من المبحوثين وبوسط حسابي (٣.٢) وانحراف معياري (١.١٣٢) وهنا مدخلا للقول بأن المعلومات تمارس دورا في احتواء التحديات إلى حد خلق حالة من الانغماس لديهم تجاه العمل ولازم ذلك الانغماس وجود حالة من الاتفاق لدى (٦٠%) من المبحوثين بشأن عد هذه المعلومات مؤشرا لتأمين الحماية للعاملين فضلا عن مساهمتها الفاعلة في وقايتهم من المخاطر التي يتعرضون لها اثناء العمل مما يفسر لنا ان المعلومات التي يمتلكها رؤوساء الاقسام كانت موضعا يحتمى به العاملين وعلى النحو الذي اسهم في تعزيز القدرات الشخصية للعاملين مع وجود حالة من التفوق في ظل تأمين الفرص والسعي لاقتناصها أي ان المعلومات تمثل مبعثا للامل مثلما هي مدخلا للبحث والتنقيب عن الفرص هذا ما ترجمته اجابات (٥٥%) من المبحوثين وبوسط حسابي (٣.٢) وانحراف معياري (١.١٩٠) وفي ذلك تأكيد إلى ان المعلومات التي يقدمها رؤوساء الاقسام في ميدان العمل تمارس ادوار فاعلة سواء ما تعلق الامر بالتحفيز أو ما تأطر في وجود درجة من الاتفاق بخصوص تفسير المعلومات.

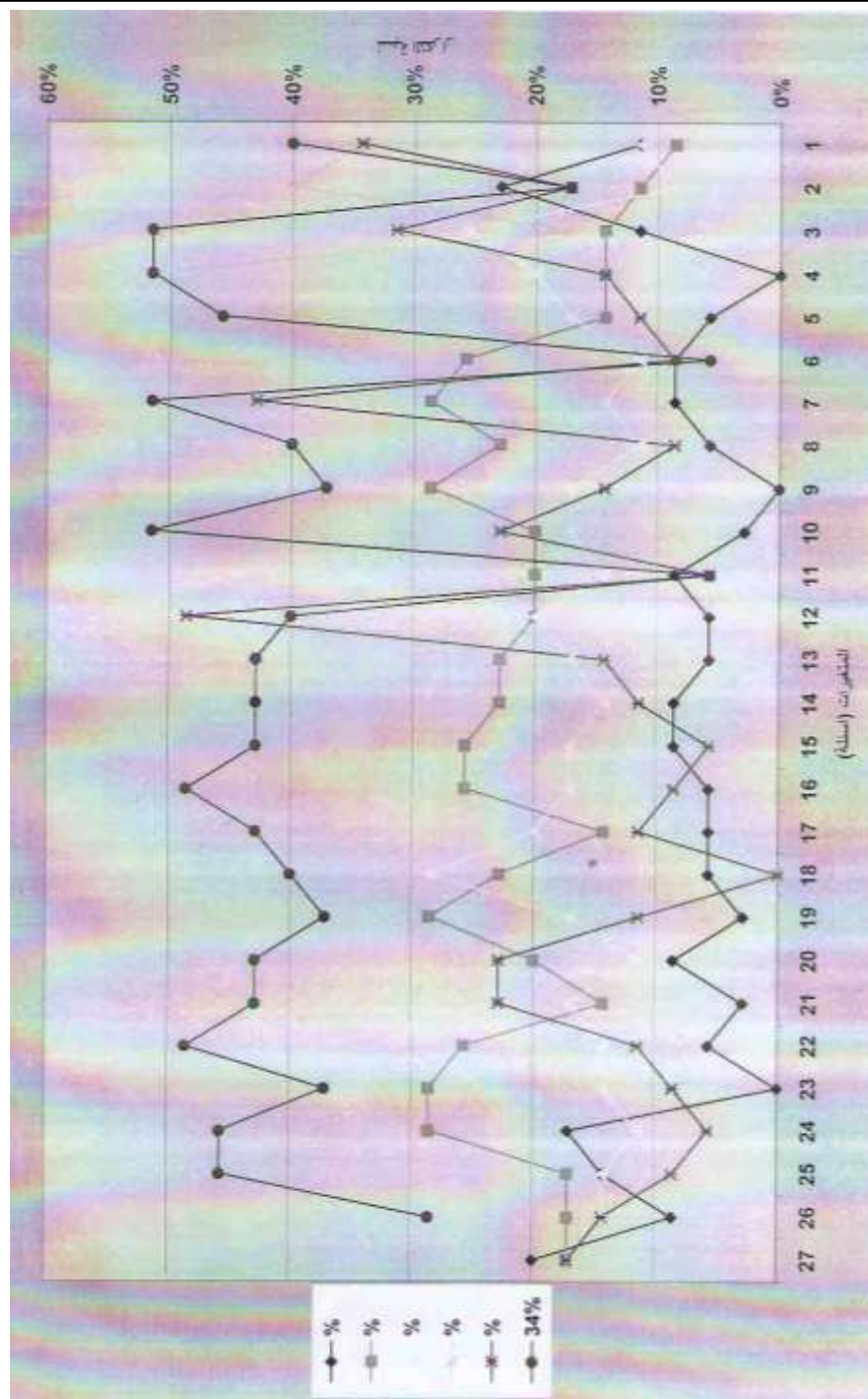
قوة الجذب المعلوماتي لدى القيادات الادارية في المنظومات التعليمية

أ. م. د. سلطان احمد خليف

الجدول (١) التكرارات والنسب المؤوية والاورسط الحسابية والانحراف المعياري لمؤشرات الجذب المعلوماتي

SD	Average	%	العينة	%	لا تعلق بشدة	%	لا تعلق	%	غير متأكد	%	اتفاق	%	تعلق بشدة	المتغيرات
1,262	3,8	100%	35	11%	4	9%	3	11%	4	34%	12	34%	12	x1
1,121	3,5	100%	35	23%	8	11%	4	9%	3	40%	14	17%	6	x2
1,269	3,5	100%	35	11%	4	14%	5	26%	9	17%	6	31%	11	x3
0,887	3,5	100%	35	0%	0	14%	5	20%	7	51%	18	14%	5	x4
1,027	3,3	100%	35	6%	2	14%	5	17%	6	51%	18	11%	4	x5
1,226	3,3	100%	35	9%	3	26%	9	11%	4	46%	16	9%	3	x6
1,098	3,2	100%	35	9%	3	29%	10	14%	5	6%	2	43%	15	x7
1,110	3,3	100%	35	6%	2	23%	8	11%	4	51%	18	9%	3	x8
1,056	3,3	100%	35	0%	0	29%	10	17%	6	40%	14	14%	5	x9
1,094	3,5	100%	35	3%	1	20%	7	17%	6	37%	13	23%	8	x10
1,120	3,3	100%	35	9%	3	20%	7	14%	5	51%	18	6%	2	x11
0,973	3,4	100%	35	6%	2	20%	7	20%	7	6%	2	49%	17	x12
1,140	3,4	100%	35	6%	2	23%	8	17%	6	40%	14	14%	5	x13
1,152	3,3	100%	35	9%	3	23%	8	14%	5	43%	15	11%	4	x14
1,089	3,1	100%	35	9%	3	26%	9	17%	6	43%	15	6%	2	x15
1,089	3,1	100%	35	6%	2	26%	9	17%	6	43%	15	9%	3	x16
1,132	3,2	100%	35	6%	2	14%	5	20%	7	49%	17	11%	4	x17
0,891	3,2	100%	35	6%	2	23%	8	29%	10	43%	15	0%	0	x18
1,060	3,2	100%	35	3%	1	29%	10	17%	6	40%	14	11%	4	x19
1,241	3,4	100%	35	9%	3	20%	7	11%	4	37%	13	23%	8	x20
1,055	3,6	100%	35	3%	1	14%	5	17%	6	43%	15	23%	8	x21
1,208	3,2	100%	35	6%	2	26%	9	14%	5	43%	15	11%	4	x22
1,240	3,1	100%	35	0%	0	29%	10	14%	5	49%	17	9%	3	x23
1,222	2,9	100%	35	17%	6	29%	10	11%	4	37%	13	6%	2	x24
1,190	3,2	100%	35	14%	5	17%	6	14%	5	46%	16	9%	3	x25
1,087	3,2	100%	35	9%	3	17%	6	14%	5	46%	16	14%	5	x26
1,345	3,1	100%	35	20%	7	17%	6	17%	6	29%	10	17%	6	x27

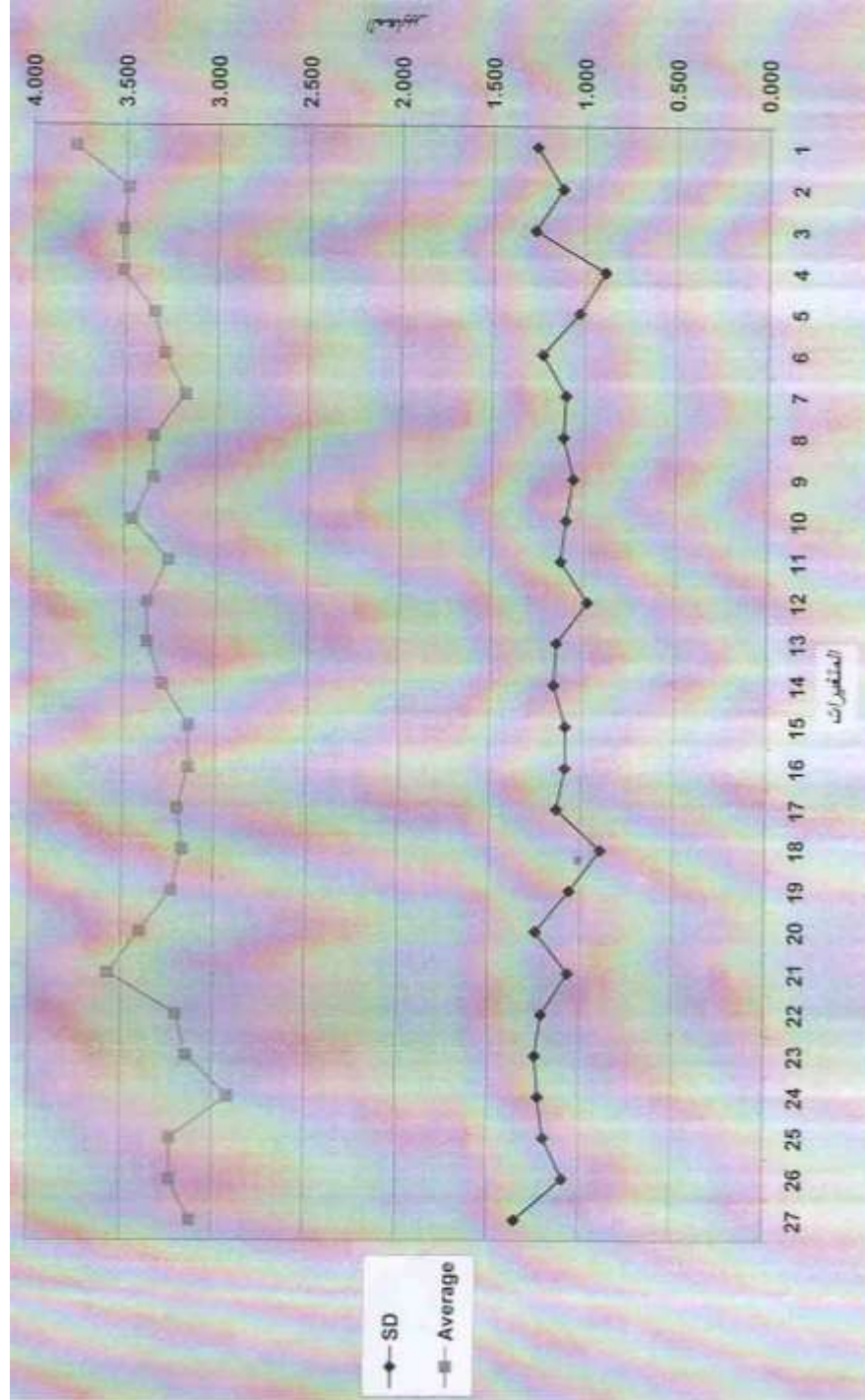
مخطط (٢) نسب تكرار الإجابات لعينة البحث



قوة الجذب المعلوماتي لدى القيادات الادارية في المنظومات التعليمية

أ.م. د. سلطان احمد خليف

مخطط (٣) الوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات العينة

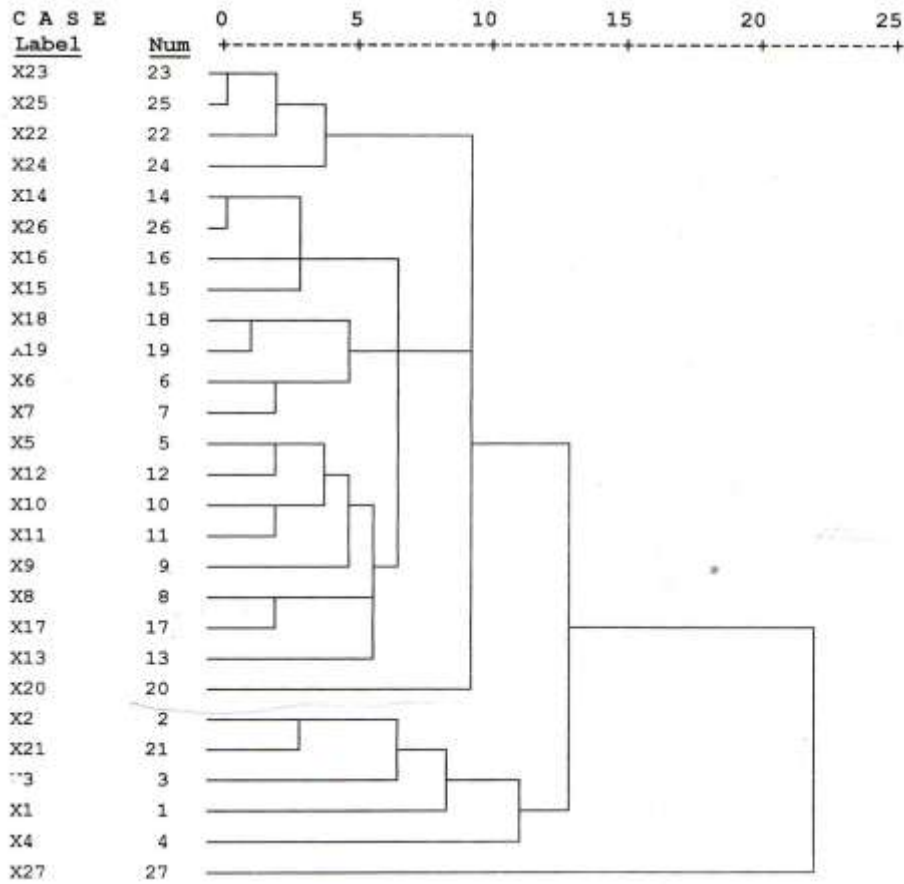


ودعما لما تقدم فقد اشترت معطيات التحليل العنقودي ان المؤشرين (X23-X25) شكلا عنقودا يفصح عن ان المعلومات التي تقدمها القيادات الادارية في المنظومة عينة الدراسة تسهم في تعزيز القدرات ومن ثم تأمين الفرص الوظيفية وعلى نحو يؤمن حالات الاحتماء بها هذا ما عبرت عنه العناقيد (X22, X23, X25) كما شكل المؤشر (X25) عنقودا مع المؤشر (X24) لتأمين درجة من التفوق في العمل واقترن ذلك بتشكيل المؤشر (X14) سلسلة من العناقيد مع المؤشرات (X26) و (X15) و (X16) مما يعني ان حالة الاهتمام بالمعلومات التي تقدمها القيادات الادارية اسهمت في تحفيز الافراد العاملين فضلا عن انها دالة اخلاقية مدعما ذلك بكونها معايير عملية يستلزم الاخذ بها ويلازم ذلك ارتباط المؤشر (X18) مع المؤشرين (X19) و (X6) ليكون عنقودا يكشف عن الادوار الايجابية للمعلومات ويعدها مصدر لانغماس العاملين بالعمل فضلا عن تعزيز قدراتهم التكيفية علما ان ذلك اسهم في تعزيز السبل لمعالجة المشكلات التي تعترض العاملين مما يعني انها تمارس فعلا ملموسا في إمكانية تأمين الاستجابة وعلى نحو يمكن القيادات الادارية من تجنيدها في الحياة الوظيفية إضافة إلى انها مصدرا لاثارة قدرات العاملين وهذا ما تجلى في العنقود الذي يساهم في تكوينه المؤشر (X5) مع المؤشرين (X12) و (X10) علما ان المؤشر (X10) بدوره شكل عنقودا مع (X11) أي ابراز دور المعلومات التي يدلي بها القيادة الاداريون في المنظومة عينة الدراسة في تعزيز روح المسؤولية لدى العاملين حتى انها عدت مصدرا للاثراء المعرفي لديهم هذا ما تمت ملاحظته في العنقود (X9 و X12) ومؤشر عد المعلومات كمصدر للاداء المعرفي تمت عنقودته مع امكانية النظر اليها كمعايير عملية يؤخذ بها. هذا ما اتضح في العنقود (X9, X16) كما تعنقد المؤشر (X8) مع عدد من المؤشرات (X10, X17, X13) وعلى النحو الذي اسهم في تكوين عدد من العناقيد التي تسهم في امكانية عد المعلومات التي يقدمها القادة الاداريون في الموقع ميدان الدراسة سبيلا لاثارة القدرات مثلما هي معززا للجوانب الامنية إلى حد انها تسهم في ترسيخ القيم الايجابية في العمل ولا يعني ذلك تجاهل دورها في تأمين درجة من الاحتماء وقرار الحماية في العمل ويكاد ذلك ينجم عن اكتسابها درجة من الثقة هذا ما تجلى في العنقود التي كونها المؤشر (X20) مع المؤشرين (X19, X22) فضلا عن ذلك فقد تبين ان المؤشر (X2) شكل

قوة الجذب المعلوماتي لدى القيادات الادارية في المنظومات التعليمية

أ. م. د. سلطان احمد خليف

عنقدة مع المؤشرين (X3) و (X21) وعلى النحو الذي يكشف عن الدور الايجابي للمعلومات التي تقدمها القيادات الادارية في اقرار حالة الدفاع عن الافكار ومن ثم الوقاية من مخاطر العمل إلى درجة انها مصدر تأثير في الاخرين، وفي ذلك اشارة للقول بان طروحات القادة الاداريين قد اخذت تأثير مثلما هي مصدر قوة هذا ما عبر عنه العنقود (X3 و X4). ولا يفوتنا القول بأن المعلومات كانت احد مصادر التعزيز لدى العاملين فضلا عن انها حظيت بدرجة عالية من الاتفاق بشأن تفسيرها هذا ما جسده العنقود (X17-X27).



الشكل (٤) التحليل العنقودي لمؤشرات الجذب المعلوماتي

الاستنتاجات:

اظهرت معطيات الدراسة الميدانية جملة استنتاجات ابرزها:

- ١- وجود حالة من التقارب بشأن الاتفاق بين اجابات المبحوثين بخصوص مؤشرات الظاهرة قيد الدراسة إلى حد ان كل مؤشر من مؤشرات قوة الجذب المعلوماتي يشكل عامل دعم واسناد للمؤشرات الاخرى، فالهيمنة التي تحققها المعلومات في المجال الذاتي - الوظيفي اقترنت بمستوى تغطيتها للاحداث فضلا عن اماكنية استثمارها في شتى المجالات ودرجتي التميز والامان التي تحققها مفعمة بتأكيداتها للكثير من القيم والمعايير الاخلاقية في العمل، مما يعني ان قوة الجذب تلقي بظلالها على كافة الواجه المنظمة.
- ٢- توافر درجة (مقبولة- متوسطة) من قوة الجذب المعلوماتي لدى القيادات الإدارية في المنظومة موقع الدراسة حسب اجابات المبحوثين وقد بلغ المتوسط العام للاجابات حول فقرة المقياس (٣.٣) الامر الذي يدعم مستوى قوة الجذب المعلوماتي ويؤكد تجاوزها الحد الوسط، مما يعني انها تتخذ المنحى الايجابي في ميدان العمل.
- ٣- شكلت المؤشرات موضع الدراسة عددا من العناقيد وعلى النحو الذي يدعم حالات الترابط بين تلك المؤشرات وبذات الوقت يمثل مقياسا لقوة الجذب المعلوماتي في الموقع عينة الدراسة الذي يمثل الوليد الشرعي لتفاعل هذه المؤشرات مع بعضها.

التوصيات:

بناء على ما ورد من استنتاجات فقد خلصت الدراسة إلى عدة توصيات منها:

- ١- تعزيز قوة الجذب المعلوماتي لدى القيادات الإدارية في الموقع مديان الدراسة وعلى نحو يمكن هذه القيادات من اداء المهمات الموكلة لها في ظل امتلاك المقومات والدعائم المنشطة لذلك التعزيز في اطار:
 - أ- توسيع الفرص المعرفية لدى القيادات الإدارية والعاملين على السواء.
 - ب- انتهاز سبل الدورات التدريبية كمدخل للاثراء المعلوماتي مع الاخذ بفكرة المرشحات (التصفية والغربلة) للفيض المعلوماتي المتدفق.

قوة الجذب المعلوماتي لدى القيادات الادارية في المنظومات التعليمية

أ. م. د. سلطان احمد خليف

ج- ترسيخ مبدأ المناقشة الهادئة والحوار البناء بين القيادات الإدارية والعاملين وعلى النحو الذي يوفر المناخ الانفتاحي ويسهم في تبادل الرأي.

٢- اقرار القناعة التامة لدى القيادات الإدارية في الموقع ميدان الدراسة بان قوة الجذب المعلوماتي تمثل رصيذا ثريا يفوق الارصدة المنظمة الاخرى وبما يدعم القدرات القيادية في مجال التأثير والاقناع إلى حد الهيمنة والتطويع.

٣- العمل على تفعيل مؤشرات قوة الجذب المعلوماتي لدى القيادات الإدارية في الموقع المدروس وعلى النحو الذي يجعل من هذه العملية (التفصيل) محط انظار وموضع اهتمام من قبل تلك القيادات وذلك لكون هذه العملية تمثل الاداة الفاعلة التي تستطيع من خلالها الغور في كافة مفاصل العمل (أي انها صورة حية لفعل القيادة الادارية).

٤- الانتباه لمسألة المعلومات الغامرة التي تلعب دورا في تعذر الاستجابة الملائمة من قبل العاملين وهنا تأكيد لفكرة المرشحات التي تم التنويه عنها اعلاه.

المصادر:

- ١- عداي، فلاح حسن، الإدارة الاستراتيجية مفاهيمها مدخلها عملياتها، دار وائل للنشر ، عمان ، ٢٠٠٠.
- 2- Micheal H. Heascon, Business today, prentice-Hall , New Jersey, ,2002.
- 3- Lawler, E.E., et als, Creating high performance organization, Jossey –Bass Inc., Sanftancesco, ,1995
- 4- Cotton,T., Employee involvement method for improving performance and work attitude California. SAGE publication Inc, , 1993/
- ٥- الغامدي، عبدالله عبدالغني، الثقة التنظيمية بالاجهزة الادارية في المملكة العربية السعودية، المجلة العربية للإدارة، المجلد (١٤)، العدد (٣)، ، ١٩٩٠.
- ٦- جواد، شوقي، ناجي، المرجع المتكامل في الادارة الاستراتيجية، دار الحامد، الاردن ، ، ٢٠١٠.

٧- الصباغ، عماد عبدالوهاب، المفاهيم الحديثة في منظمة المعلومات الحاسوبية، مكتبة دار الثقافة، عمان، ١٩٩٧.

8- Burchy G & Grudnitski, information systems theory and practice, John Wiley Sons, New York, ,1986.

٩- قنديلجي، عامر ابراهيم والجنابي، علاء الدين، نظم المعلومات الادارية، دار المسيرة، عمان، ٢٠٠٥.

10- Buck and J.A. & Obrienm R. P., The critical issues information processing management and technology, Vol I, chantico publishing Co. Texas 21. , 1989.

١١- بن حبتور، عبدالعزيز صالح، الادارة الاستراتيجية، ادارة جديدة في عالم متغير، دار المسيرة، عمان، ٢٠٠٧.

١٢- الفقي، ابراهيم، قوة الثقة بالنفس، المركز الكندي للتنمية البشرية، سلسلة النجاح (١٠)، بدون نشر.

13- Robinson, T. W., National interest, international studies quarterly, No. 11, ,1967.

١٤- دافيدروف، لندال، مدخل على النفس، دار ماكجروهي، السعودية، ١٩٨٠.

Abstract

Managerial leaderships can facing challenge and moving involve environment spans that's leads to achieving aims when it can recruitment having resources lighting and diffusing in Organization fields that effective tool who investment with right.

The researcher motive to study this object through stimuli problem.

Do leaderships having informational attractive power that orientation and dominance of workers.

The researcher depends on question as a tool of data collection as well as using statistical method.

The study reaching to conclusion there are a grand acceptable of informational attractive power in organization study.

Depending on this conclusion the study preface many recommendations.