

استراتيجيات التأثير لدى أعضاء الهيئة التدريسية في المعهد التقني الموصل

أ.م.د. سلطان احمد خليف
المعهد التقني الموصل – هيئة التعليم التقني

تاريخ تسليم البحث : 2009/11/9 ؛ تاريخ قبول النشر : 2010/1/21

ملخص البحث :

تعد استراتيجيات التأثير احد المداخل التي تتبناها القيادات التعليمية في ميدان التعليم، علما ان هذه الاستراتيجيات قد اتخذت اكثر من منحى وافصحت عن اكثر من مغزى، لذا تطلب الامر التأكيد على المنحى الايجابي لما له من اثار وفعل جذبي.

وقد تم بناء اطار فكري وميداني بشأن هذه الاستراتيجيات في منظمة تعليمية تمثلت بالمعهد التقني الموصل.

اذ تمثل مجتمع البحث بطلبة الاقسام العلمية بعينة عشوائيه حجمها (41) طالبا وقد تمت الاستعانه بعدد من الاساليب الاحصائية (النسبة المئوية ، التحليل العنقودي) وقد حاولت البحث الاجابة على التساؤل الاتي:-

هل يمتلك اعضاء الهيئة التدريسية في المنظمة عينة البحث تصورا عن طبيعة الإستراتيجيات التأثيرية التي يمتلكونها في ميدان عملهم الوظيفي؟

ولقد توصل البحث الى استنتاج مفاده اعتماد اعضاء هيئة التدريس في المنظمة عينة البحث عدد من الإستراتيجيات التأثيرية الايجابية (الاستشارة ، الدعم، الثناء، تقديم المعلومات، الارتباط بمراكز التأثير) استنادا الى المؤشرات الدالة عليها، مما تمخض عنه اقرار توصيه تمثلت بتعميق الرؤية الفكرية لاعضاء الهيئة التدريسية تجاه الطلبة وبما يدفعهم الى اعتماد افضل صيغ التفاعل لمعرفة مكامن الشخصية الطلابية وتحديد توجهاتها من اجل الوصول الى الخيار الاستراتيجي البناء.

Influence strategies of teaching institute members in Mosul Technical Institute

Assistant Prof.
Dr. Sultan Ahmed Khleaf
Mosul Technical Institute-

Abstract:

Influence strategies are one of the approaches which is used by the teaching leadership in the learning field. These strategies give more than an attitude and present many ideas , so that concentration is on the positive side that has a positive effects and recruitment action.

The researcher builds a thoughtful and application frame in a learning organization which is represented by Mosul Technical Institute selecting a random sample (41) students .

The present studying is a try to answer the questions whether or not the teaching institute members have imagination concerned with influence strategies in job field?

The studying has reached a conclusion that the institute teaching members in the organization study were depending on many positive influence strategies positive such as (consulting, reinforcement, information introduce to keep the influence position), thus on the light of this conclusion the research was recommended adopting a thinking vision by the institute teaching members towards there student , This in turn would lead to adopt depend on methods of interaction in order to discover the students potential personality and thus to determine attitudes to reach the building strategic choice .

المقدمة:

تفصح عملية التفاعل بين اطراف العمل التدريسي عن انتهاج القادة التعليميين عدد من الإستراتيجيات التأثيرية في الميدان الدراسي وعلى نحو يؤثر قدرتهم مثلما يؤثر سعيهم لادامة روح التواصل مع طلبتهم، علما ان هذه الإستراتيجيات ذات متجهات تحمل اسهامات ايجابية مثلما لها مأخذ وهفوات، الامر الذي يحدو بالقادة التعليميين الى المراهنة بل العمل على تضيق هذه الهفوات في حدود الممكنات، الا ان ذلك تلازمه تحديات ناجمة عن طبيعة العمل الدراسي والظروف البيئية المحدقة به وعلى النحو الذي يؤثر مستوى التباين في طبيعة الإستراتيجيات التأثيرية المعتمدة. فإستراتيجية الاقناع غير إستراتيجية اللقاء اللوم على الآخرين، وإستراتيجية التودد غير إستراتيجية السعي لوضع الطلبة تحت طائلة التوجيهات العقابية مما يعني ان العملية التعليمية بين مد وجزر، اخذ وعطاء، اتساع وتراجع، انفتاح وانحسار، أي انها رهينة التوجهات التي تحملها الإستراتيجيات التأثيرية، الامر الذي حدى بالباحث الى التعرض الى هذه المشكلة في اطار منهجية علمية تحدها مثلما تسعى الى بيان اهدافها ومن ثم السعي الى وضع فرضيتها وعلى النحو الاتي:

اولا: مشكلة البحث

تكمن مشكلة البحث في اثاره التساؤلات الاتية:

- هل يمتلك اعضاء الهيئة التدريسية في المنظومة عينة البحث تصورا عن طبيعة الإستراتيجيات التأثيرية التي يستخدمونها في مجال عملهم؟
- هل يشعر اعضاء الهيئة التدريسية بوجود درجة من التباين في الاستجابة لتلك الإستراتيجيات التأثيرية التي يعتمدونها تجاه طلبتهم؟
- الى أي مدى يعمد اعضاء الهيئة التدريسية الى توظيف الإستراتيجيات التأثيرية ذات المنحى الاغرائي قياسا بنقيضتها العقابية؟

ثانيا. أهداف البحث

يهدف البحث الى التعرف على :

- ماهية الإستراتيجيات التأثيرية من وجهة نظر عدد من الباحثين.
- انواع الإستراتيجيات التأثيرية حسب طروحات مجموعة من الكتاب.
- درجة المفاضلة بين الإستراتيجيات ذات المنحى الاغرائي والاخرى ذا التأثير السلبي.
- طبيعة الإستراتيجيات التأثيرية السائدة في موقع البحث.

ثالثاً. فرضية البحث :

على ضوء اهداف البحث تمت صياغة الفرضية الاتية : (هل هناك اتفاق لدى النسبة الغالبة من المبحوثين بشأن إستراتيجيات التأثير المعتمدة من قبل اعضاء الهيئة التدريسية في المنظمه موقع البحث).

وقد اعتمد البحث الاستبانة كاداة اساسية لجمع البيانات الخاصة بالظاهرة قيد البحث، علما ان هذه الاستبانة خضعت لاختباري الصدق والثبات، وقد تم عرضها على مجموعة من الخبراء (*) ومن ثم الاخذ بملاحظاتهم، وبعد ذلك تم توزيع (50) استبانة واعيد منها (41)، كما تمت مقابلة عدد من المبحوثين في ضوء الوقت المتيسر للكشف عن الإستراتيجيات التأثيرية التي يعتمدونها في ميدان العمل.

وبغية اختبار فرضية البحث والسعي لتحقيق اهدافها تم اعتماد اطارين في هذا البحث:

أولاً. الاطار النظري

1- مفهوم الإستراتيجيات التأثيرية واهميتها

تنوعت المسميات العلمية التي اجاد بها الباحثون بشأن إستراتيجيات التأثير وعلى النحو الذي افضى بهم الى تأشير هذه المسميات، اذ انطلق احد الباحثين من تسميتها بإستراتيجيات السلوك السياسي والتي لا تخرج عن كونها مدخلا لتعزيز القوة لدى الافراد في المنظمة علما انها تبنى في ضوء مجموعة السياسات التي لها كلفتها مثلما لها منفعتها (Gareth R.J., 2001, 439).

بينما ذهب ثان الى وصفها بالإستراتيجيات السياسية التي تعكس مجموعة من النشاطات التي يعتمدها صناع القرار بغية تطويع وترويض المرؤوسين لهذه الانشطة (Jones, G.R & 561, George, J.M.,2003) على حين اتجه ثالث الى عدها إستراتيجيات قوة يلجأ اليها الافراد سعياً لكسب مزيد من النفوذ والقوة والتأثير في الآخرين (الدهان، 1992، 142). وذهب رابع الى اطلاق مصطلح إستراتيجيات التأثير التي هي مجموعة الطرق لاكتساب الافراد القوة لتحقيق اهدافهم الشخصية في ظل الاستعانة بمجموعة من الموارد. (Partrick ,M.W. & Raymond, a.N., 1996, 654).

وعليه فقد خرج الباحث بتعريف اجرائي يعكس توجهات الدراسة الحالية وبذات الحال يؤشر درجة من الافادة من طروحات الباحثين ممثلاً بمجموعة من الصيغ والاساليب التي يعتمدها اعضاء الهيئة التدريسية موقع التأثير في الآخرين (الطلبة) ممن يقعون تحت الدالة

(*) د. محمد عبد الوهاب العزاوي، د. نيبال يونس محمد ، د. عواطف اسماعيل، د. احمد سليمان الجرجري.

التأثيرية لهؤلاء (الاعضاء)، وقد تنوعت هذه الصيغ مابين الدعم والاسناد وما بين التهديد والعقاب، الامر الذي يترتب عليه ردود افعال سلوكية متباينة من قبل المتأثرين بها، فالدعم ينجم عنه درجة من الاستجابة والتطبيع في العلاقة وبما يفضي الى التفاؤل وانعاش حالة الامل، على حين نجد ان التهديد والتلويح بالعقوبات ومن ثم العمل بها يترتب عليه ردود فعل معارضة ومن ثم الاستياء الى حد التذمر وصولا الى اعلان حالة الصراع السلبي مما يبلور الحاجة الى مجموعة من السلوكيات سعيا لاحتواء الحالات المنبثقة عن تلك الممارسات.

2. المؤشرات الاساسية لاهمية استراتيجيات التأثير :

تكمن اهمية إستراتيجيات التأثير وبموجب ما ارتأه الباحث في الاتي :

- أ- العمل على اشغال القدرات الذهنية للاطراف الواقعة تحت النطاق التاثيري لهذه الاستراتيجيات وبما يقودها الى الانتباه ومن ثم محاولة طرح الافكار سعيا لاجلاء حالات الحوار بوجهها الصحي بغية تمحيص الواقع المنظمي وقياس نبضاته، اذ ان تمرير إستراتيجية تأثيرية معينة يعني اقرار سلوك ما ومن ثم الكشف عن موقف ما.
- ب- دورها الفاعل في تمهيد السبيل امام احد اطراف العملية التعليمية الى اعتمادها استراتيجية تأثيرية معينة، فإستراتيجية جس النبض لاحد الاطراف قد تؤرق الطرف الاخر مثلما تؤثر درجة ضعفه ومن ثم اجباره على الانقياد لمتطلبات هذه الاستراتيجية.
- ت- تؤثر هذه الإستراتيجيات طبيعة السلوك السياسي الذي ينتهجه الفاعلين سواء اكان ذلك عن قصد ام من دون قصد. لذا تتضح اهمية الاخلاقيات الحاكمة لهذا السلوك وعلى نحو يتيح للعاملين تحليل هذه الاستراتيجيات ومن ثم الوقوف على متجهاها.
- ث- ان نطاق دائرة العلاقات يتسع انفتاحا او ينحصر ضيقا تبعا لمستوى التأثير الذي يمارسه الفاعلون في هذه الدائرة علما ان ذلك مرهون بنوع الإستراتيجيات التي يتبناها هؤلاء، فضلا عن مستويات التحكم او التنصل التي يمارسونها ضمن نطاق الحدود المنظمة.
- ج- تعد الإستراتيجيات التأثيرية طرفا فاعلا في معادلة السلوكيات، اذ ان انتقاء احد هذه الإستراتيجيات يعني تحمل تكاليف واعباء او تحقيق منافع تفوق تلك الاعباء ، الامر الذي يحدو بالمتبعين لهذه الإستراتيجيات ان يحددوا ابعادها ويرسموا مساراتها ويؤشروا اعماقها في نفوس الآخرين، فلا منأى من ان إستراتيجية تأثيرية تفوق اخرى في حدتها وقوة تأثيرها مما ينجم عنها استجابة سلوكية قد تفوق المرجو منها لذا قد يتم التمسك بها او العمل على تحقيق مضامينها كونها مجسد فعلي للسلوكيات المرغوبة والطموحة في العمل.
- ح- قد تفصح الإستراتيجيات التأثيرية في احد مضامينها عن شخصية المعتمدين لها، ومن ثم طبيعة النوايا التي يحملونها ، الامر الذي يهيئ المناخ الملائم للواقعين تحت تأثيرها الى

محاولات السعي الى اقرار السمات الشخصية لهؤلاء والاكثر التنبؤ لسلوكياتهم بغية اعتماد الاليات التي تفصح عن كيفية التعامل معهم، أي ان الإستراتيجيات التأثيرية تكلم شخصين في ان واحد (شخصية المتبني لها وشخصية المنفذ لها) مما يعني اتساع نطاق مدلولاتها.

خ- تتحرك الإستراتيجيات التأثيرية ضمن مدارات معينة وتأثيرات متباينة وعلى النحو الذي يفسر قوتها مثلما يفصح عن حركتها والاكثر تأثيرها، اذ ان الإستراتيجيات التأثيرية في المدار الاول ذات المساس بالمنطقة الحميمة للطلبة غير الإستراتيجيات التأثيرية في المدار المتعلق بالمنطقة العامة، لذا يجب على صائغي الإستراتيجيات وبالأحرى المتبنين لها ان يوغلوا في تحليلاتهم لها ويستنهضوا قدراتهم بشأن اعتماد الافضل منها تلك التي تجمع بين مقاصد منظماتهم مثلما تغلح في الاجادة مع افرزات بيئتهم ، أي اعتماد الإستراتيجيات التي تختزل المسافات وتهيئ لمعتمديها العمل في المدار الاول التي يجسد حالة التلامس بل التفاعل الوجداني ومن ثم الاخذ بالجوانب الاجرائية.

د- ان الفاحص لمحتوى ومضمون الإستراتيجيات التأثيرية يجد انها تتباين في مستوى العاطفية التي تحملها، فالبعض منها يحمل شحنة عاطفية ايجابية تجذب النفوس وتهيئ جسور التواصل مع الآخرين وبالمقابل نجد إستراتيجيات تأثيرية تغور منها العيون وتزعم الشفاه وباتالي تقرر درجة عالية من الامتعاض مما يفسر لنا ان الإستراتيجيات التأثيرية تتباين في قدرتها على تطويع وتطبيع الافراد العاملين.

ذ- الحاجة الى الإستراتيجيات التأثيرية قائمة وممتدة امتداد الأنشطة والفعاليات المنظمة، الامر الذي يرجح كفة معتمديها في بعض المواقف وبالذات عندما تكون ذات وقع ايجابي في نفوس المنفذين لها والواقعين تحت نطاق تأثيرها، مما يعني ملازمتها للذات البشرية وان اختلفت صيغ التعبير عنها، او الاخذ بمضامينها.

3. انواع الإستراتيجيات التأثيرية

يجد المتتبع لسلوكيات القادة الاداريين في المنظومات المعاصرة انواع متباينة من الإستراتيجيات التأثيرية التي يعتمدونها، وكل نوع يفصح عن توجه معين، وبغية التنويه عن ذلك فقد تبنى البحث تأشير انواع الإستراتيجيات وعلى وفق السياق الاتي:

الجدول (1)

انواع الإستراتيجيات التأثيرية من وجهة نظر عدد من الباحثين

ت	اسم الباحث	انواع الإستراتيجيات التأثيرية
1	Partrick ,M.W. & Raymond, A. N., 1996	المداينة، الإقناع العقلاني، التظلمات، الاستشارة، التحالفات، نفخ الصافرة.
2	Robbins , 1998	المنطق، الودية، التحالفات، المساومة، التثبيت، العقوبات.
3	Daft & Neo, 2001	الامتناع، الالهام، التحالفات، الثناء، الضغوط.
4	Herriegel , 2001	الاستشارة، المناورة، الاتصالات، الحلول الوسطية، الثقة، الرئيس دائما.
5	Krietner & Kinick , 2001	مهاجمة الآخرين، توظيف المعلومات كاداة ضغط، الدعم، المديح، بناء تحالفات مع ذوي القوة، الارتباط بالافراد المؤثرين وخلق التزامات متبادلة.
6	Luthan, 2005	التحالفات مع الاقوياء، الاحتضان او الهدم، فرق تسد، استغلال المعلومات السرية، عمل عرض السريع، مهاجمة الآخرين، تفادي الارتباط الحاسم، انتظار الازمة، الاستشارة، التقدم خطوة خطوة، الادراك لتبعية المصدر.

*اعداد الباحث

والمتمعن في فحوى هذه الاستراتيجيات يجد انها تجلي الايجابية مثلما يفصح بعضها عن السلبية ويقع بين ذلك قدرا من الوسطية. وبناء على ما تقدم فقط صنف الباحث استراتيجيات التأثير واستنادا الى الادبيات والدراسات السابقة الى :

1- الاستراتيجيات التأثيرية الاستقطابية:

وهذه الاستراتيجيات تمثل اشد المحاولات واعمق سبل الاتصال بالعاملين وعلى نحو يؤكد المسعى الايجابي للمتبنين لهذه الإستراتيجيات في اطار العمل التنظيمي، اذ نجد هناك حالة ثناء ، مكافأة، غض النظر عن بعض الاخطاء في العمل والسعي الى تلافيها دون انذارات او توجيه

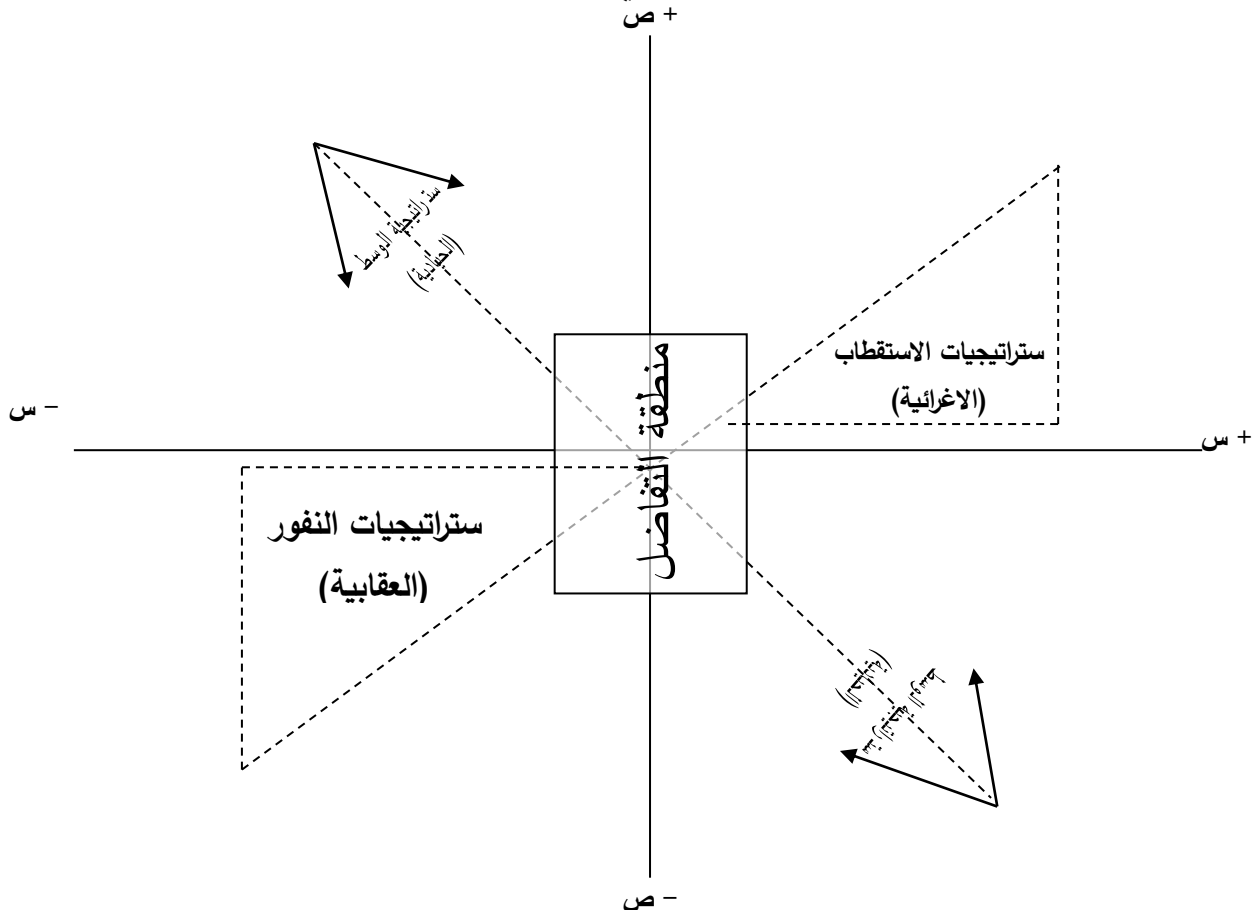
عقوبات، والأكثر تأمين درجة عالية من الثقة بين اطراف العمل، وبما يمكن من تأمين التلاحم والانفتاح وحتى الدفاع.

2- الاستراتيجيات التأثيرية العقابية:

ينزع رواد هذه الإستراتيجيات الى محاولة الالتفاف على العاملين من خلال جوانب قسرية (القاء اللوم، توجيه العقوبات، محاولة تصيد الاخطاء، السعي الى الاستحواذ والسيطرة... والاكثر محاولة توجيه سلوكيات العاملين على وفق مسارات معينة دون مراعاة لاية اعتبارات انسانية قيمة) بحيث ان القائد يتخلى عن اتباعه في ادنى المواقف مرارة، سعيا لارضاء نزواته الذاتية الخاصة

3- استراتيجيات الوسط

تؤشر هذه الإستراتيجيات الحالة الجمعية بين الايجابية والسلبية بحيث ان المتبني لها يظهر قدرا من الحيادية، اذ تستهويه الامور عندما لا تلحق به ضررا (أي انه شبه بالمتفرج) ان حسنت الامور واتضحت المعالم الايجابية فهو معها وان ساءت فهو ليس بالخاسر لها. ويمكن تاشير ما تم عرضه من خلال المخطط الاتي :-



المخطط (1)

استراتيجيات التأثير

اعداد الباحث

4- المفاضلة بين الإستراتيجيات التأثيرية

يضيق نطاق التمكين وحتى تتحسب الانفاس في عدة حالات لدى القيادات الادارية (وكذلك اعضاء الهيئة التدريسية) عندما تكون امام مسألة المفاضلة بين الستراتيجيات التأثيرية، فهل اختار هذه ام عمد الى الاهتداء بالآخرى وهل يؤرقني هذا ويحدو بي الى تحمل اعباء وحتى خسارة الزملاء او المرؤوسين في العمل بل واقرب المقربين ام الجأ الى الاخرى التي تمهد لي السبل وتفتح الافاق وتشجذ الهمم وتستنفذ الطاقات الابداعية وبما يزيح أية حالات ضبابية حتى انها تكون مبعث الامل الوظيفي، لكن ذلك لايعني البداية والنهاية في ان اواحد ولا خاتمة تسبق مقدمة لان القائد الاداري بامس الحاجة الى تنقيب الواقع الذي يعمل فيه فهو خادم مثلما موجه وهو حاكم مثلما هو مدان في بعض الحالات كونه يعمل في بيئة تغص بالتوترات سواء اكانت تلك التوترات مصدرها البيئة ذاتها او ما هو خارج ذلك، لذا يجد الباحث ان مسألة المفاضلة بين الإستراتيجيات التأثيرية يجب ان تنطلق من الاعتبارات الاتية:

- 1- مستوى الاحاطة والفهم التام من قبل القيادات الادارية والتعليمية بشأن نتائج وتبعات كل إستراتيجية تأثيرية يتم اعتمادها في المجالي الوظيفي والتعليمي.
- 2- القوة الرسمية وغير الرسمية التي يمتلكها القائد الاداري او القائد التعليمي فضلا عن اليات السلوك السياسي المتاحة لديه وعلى نحو يبرر اختياره ولهذه الستراتيجية دون غيرها ، اذ ان هذه القوة تمثل الالية الفاعلة في عملية المفاضلة.
- 3- نوع الثقافة التي يحملها العاملون او الطلبة ممن يقعون تحت تأثير هذه الاستراتيجيات ، فالطلبة من ذوي الثقافة القوية المتماسكة غير الاخرين من ذوي الثقافة الضعيفة مما يؤثر لنا تباين الاستجابة ومن ثم سيلزم القيادات التعليمية مراعاة مثل هذه الامور عند انتقاء إستراتيجية تأثيرية معينة.
- 4- الظروف ونوع المواقف الناجمة عنها قد تمثل احد الاعتبارات الواجب على القيادات التعليمية اخذها بنظر الاعتبار عند اقرار عملية المفاضلة فالازمات واشتداد التوترات والاكثر تنوع الصراعات غير حالات الامن وسيادة منطق التقاهم وتبادل الحوار البناء.
- 5- البناء الذاتي لدى القيادات التعليمية ومستوى نزوعها نحو الاهتمام بالطلبة، وهل تجند امكانياتها لخدمة هؤلاء الطلبة ام يهون عليها التضحية بهم مقابل مكاسب انية او مستقبلية يمكن الحصول عليها.
- 6- مستوى التمسك بمفاتيح الإستراتيجيات التأثيرية ضمن الخارطة الادارية، اذ ان كل استراتيجية لها مفتاحها الخاص بها وباتالي بمهد السبل للعمل فيها وحتى انه قد يؤشر العقبات التي تعترضها.

ثانياً. الاطار الميداني

تم التعبير عن الاطار الميداني من خلال تأشير التكرارات والنسب المئوية لاجابات المبحوثين فضلاً عن التحليل العنقودي(*) وعلى وفق السياق الاتي:-

اشرت النسبة الغالبة (73.171) من اجابات المبحوثين ان مدرسيهم يعمدون الى تبادل الرأي معهم في ظل الاصغاء الجيد والميل الى تقديم افكار مرضية لطلبتهم عند اعتراضهم مشكلة دراسية وعلى النحو الذي اشر افضل صيغ التعامل، بين طرفي العملية التعليمية عند الاستشارة مما يعني ان استراتيجية الاستشارة كان لها الفعل الاوفر.

اما بشأن استراتيجية التودد فقد تبين ان (78.048) من المبحوثين اتفقوا على ان سلوك مدرسيهم في المحاضرات يمثل موضوع اهتمام من قبلهم مقترنا بطموح هؤلاء المدرسين الى اقتداء طلبتهم بهم سواء ما تعلق الحال بتقديم المعلومات القيمة ام ما تأطر في التفاعل معهم بروح ايجابية وصولاً الى تقديم المعلومات العلمية التي تستهوي طلبتهم هذا ما تأطر في اجابات (78.048) من المبحوثين مما يفسر لنا ان إستراتيجية عرض وتقديم المعلومات كانت احد المداخل الفاعلة في نفوس الطلبة وبما يؤشر قدرة عضو الهيئة التدريسية على تأمين الاتصال مع طلبته سواء ما تعلق باجهد ذاتهم للغور في اعماق طلبتهم او اظهار قدر من المرونة معهم هذا ما أشرته اجابات (53.659) من المبحوثين.

ولا يفوتنا القول بأن استراتيجية الدعم كان لها نصيب اوفر لدى عضو الهيئة التدريسية اذ تبين ان (75.608) من المبحوثين اتفقوا على ذلك أي انهم يحظون بالدعم من قبل مدرسيهم ولم تكن استراتيجية الثناء بعيداً عن متناول اعضاء هيئة التدريس تجاه طلبتهم اذ اتفق (29.268) من المبحوثين على تأشير النواحي الايجابية وتفاذي عملية لقاء اللوم عليهم ومحاولة استغلال ابسط الفرص لاطهار تقديرهم لطلبتهم وفي ذات السياق اتفق (63.902) من المبحوثين على ان مدرسيهم يتجهون الى اقامة علاقات حسنة مع الطلبة من ذوي المكانة المتميزة والمؤثرين الى درجة التمسك بهم مما يفصح عن وجود توجه لدى قسم من اعضاء الهيئة التدريسية لمحاولة التواصل بل التمسك بالطلبة الذين يشكلون مراكز تأثير في اقسامهم العلمية وبغض النظر عن نوع وطبيعة التأثير وحتى الهدف المقصود من ورائه، الامر الذي يفسر لنا ان اعضاء الهيئة التدريسية في المنظمة عينة الدراسة لديهم سعي لتوظيف الإستراتيجيات التاثيرية ذات المتجه

(*) تمت الافاده من : Affik, A.A.&Clark, Virginia, 1984,392-397.

التحليل العنقودي يمثل احد اشكال التحليل المتعدد المتغيرات، ويتميز بأنه يعمل من اجل تصنيف المقاييس بأسلوب يختلف عن الاساليب الاحصائية الاخرى، وقد ركز البحث الحالي على العنقدة المتسلسلة والتي تبدأ ب (N) من العناقيد .

الايجابي أي ان التدريسي والطالب يقفان على خط شروع تعليمي متصل يؤمن حالة التواصل ويقر التفاعل ويدعم النهوض بالعملية التعليمية.

الجدول (1)

يبين التكرارات والنسب المئوية لاستراتيجيات التأثير

المتغيرات	اتفق بشدة		اتفق		غير متأكد		لا اتفق		لا اتفق بشدة	
	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت
تبادل الرأي	34.147	14	39.024	16	17.073	7	4.878	2	4.878	2
التودد	48.780	20	29.268	12	17.074	7	4.878	2	-	-
عرض المعلومات	39.024	16	39.024	16	14.634	6	4.878	2	2.440	1
الاتصال	21.952	9	31.707	13	29.268	12	9.756	4	7.317	3
الدعم	34.146	14	41.462	17	21.952	9	-	-	2.440	1
الثناء	9.756	4	19.512	8	29.268	12	29.268	12	12.196	5
الارتباط	29.268	12	34.634	15	14.634	6	12.196	5	7.317	3

اما بشأن معطيات التحليل العنقودي فقد تبين من اجابات الفقرات الواردة في الاستبانة انها شكلت مجموعة من العناقيد فالعنقود الاول الذي تضمن الفقرتين (16 و 21) اشر حرص المدرسون على تقديم الدعم لطلبتهم المتفوقون علميا والتميزين اخلاقيا فضلا عن اهتمامهم بالطلبة المؤثرين في زملائهم، اما العنقود الثاني فقد شمل الفقرتين (7 و 9) التي تعكس سعي المدرسين الى تقديم النصائح لطلبتهم مثلما ينشدون الى افادتهم بالمعلومات القيمة في مجال دراستهم ويأتي العنقود الثالث الذي تمحور في الفقرتين (10 و 11) ليفصح عن درجة العمدية التي تبناها المدرسون وعلى نحو يثير حالات الانتباه في ظل عرض الحقائق العلمية مع التركيز على حالات التفاعل الايجابي وهذا ما تدعمه فقرات العنقود الرابع متمثلة بالفقرتين (2 و 8) التي كشفت عن ابداء المدرسون قدرا من الاصغاء الجيد لطلبتهم فضلا عن وجود درجة من الطموح لديهم لاقتداء مدرسيهم بهم، وهذه تعني اتجاه المدرسون الى اقامة علاقات ودية مع الطلبة من ذوي المكانة المتميزة ممن يشكلون مراكز تأثير في اقسامهم العلمية هذا ما فسره العنقود الخامس بفقرتيه (21 و 24) وقد حملت فقرات العنقود السادس (6 و 7 و 9) اشارة الى اعتماد المدرسون افضل صيغ التعامل مع طلبتهم فضلا عن ابداء النصائح وتقديم المعلومات المفيدة.

ويأتي العنقود السابع بفقراته (2 و 10 و 11) ليظهر الاصغاء الجيد فضلا عن الانتباه مدعما ذلك بحالات التفاعل الايجابي.

واكدت فقرتي العنقود الثامن (1 و 5) على وجود اهتمام لدى المدرسين بعمليات تبادل الرأي مع الطلبة فضلا عن تفضيلهم لميل او لجوء الطلبة اليهم عند تواجههم مشكلة دراسية.

اما العنقود التاسع فقد احتوى على الفقرات (6 و 9 و 10 و 11) التي تعكس حالة من التلازم بين تقديم المعلومات القيمة وصيغ التعامل وبين الروح الايجابية والحقائق العلمية أي ان

المعلومة القيمة والتعامل الايجابي مدعما بعرض الحقائق العلمية يمثل افضل السبل الداعمة والمعبرة عن طبيعة الإستراتيجيات التأثيرية في المنظومة التعليمية التي ترمي الى توجيه المدرسين الى تقديم المعلومات العلمية التي تستهوي طلبتهم مقترنا ذلك بابدائهم لحالات الاطراء على المتفوقين منهم. هذا ما كشفت عنه فقرتي العنقود العاشر (12 و 13) الامر الذي يؤشر لنا ان مسألة القاء اللوم وتوجيه الانذارات لم تعد سبيلا فاعلا في المنظومة عينة الدراسة هذا ما تأطر في فقرتي العنقود الحادي عشر (17 و 18)

وما تقدم يفسر لنا سعي الكادر التدريسي في المنظومة المبحوثة الى تقديم افكار مرضية لطلبتهم عندما تعترضهم مشكلة دراسية فضلا عن سعيه لاستغلال ابسط الفرص لاطهار تقديره لطلابه امام الاخرين هذا ما عبرت عنه فقرتي العنقود الثاني عشر (3 و 20).

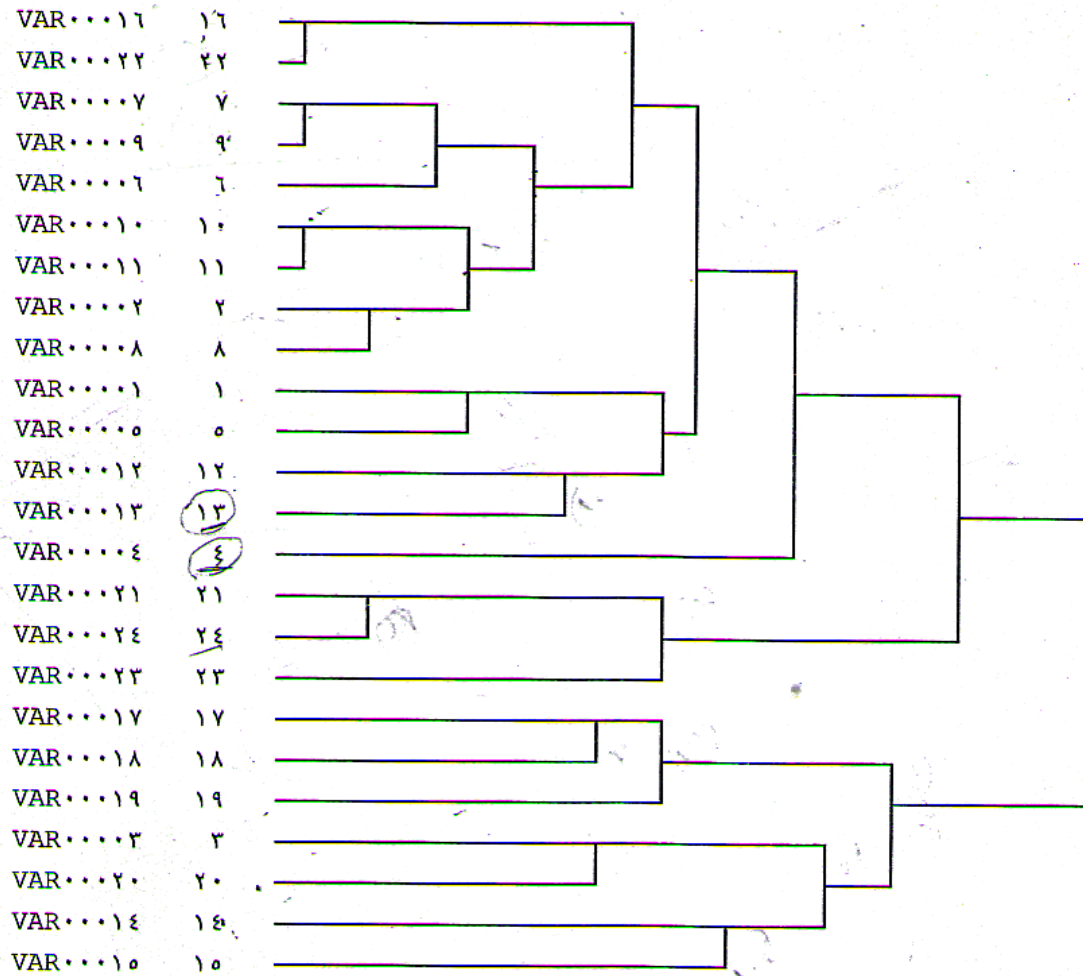
اما فقرات العنقود الثالث عشر (6 و 7 و 9 و 16 و 22) فقد غطت إستراتيجيات تأثيرية عدة منها ما تجسد في حالات الدعم واخر اشر النصائح وتقديم المعلومات وتمحور ثالث في صيغ التعامل مع الاهتمام بالمتميزين من الطلبة وتأتي فقرات العنقود الرابع عشر (1 و 5 و 12) لتضفي قدرا من حالات تبادل الرأي فضلا عن تفضيلهم اهمية اللجوء اليهم مدعما ذلك بالتركيز على المعلومات العلمية.

وتنصح فقرات العنقود الخامس عشر (21 و 23 و 24) عن سعي الكادر التدريسي الى التواصل مع الطلبة والتركيز على بناء علاقات ودية معهم وصولا الى التمسك بالطلبة ذوي المراكز التأثيرية في اقسامهم.

وتضيف الفقرات العنقود السادس عشر (17 و 18 و 19) مؤشرا لتجنب الكادر التدريسي حالات القاء اللوم او توجيه انذارات بل التركيز على كل ما هو ايجابي لدى الطلبة مما يفصح عن وجود توجهات ايجابية لدى ذلك الكادر بشأن طلبتهم.

ويعكس العنقود السابع عشر بفقراته (1 و 5 و 6 و 7 و 8 و 9 و 10 و 11) صورا ايجابية لطبيعة الإستراتيجيات التأثيرية ، علما ان هذا العنقود شغل مساحة واسعة من الصور سواء ما تعلق بالآخر بتقديم النصائح والمعلومات الحية مقترنا ذلك بعرض الحقائق وحالات تبادل الرأي سعيا لضرورة توجيه انظار الطلبة الى مدرسيهم والاكثر اللجوء اليهم عند حصول أية مشكلة تعترضهم وهذا يعكس درجة من المرونة في التفاعل بين اطراف العملية التعليمية حتى عند اقتراف الطلبة بعض الاخطاء العلمية في مجال الدراسة مما يؤشر مستوى الاجهاد الذي يبذله الكادر التدريسي لمعايشة الطلبة والغور في اعماقهم هذا ما جسده فقرات العنقود الثامن عشر (14 و 15) وفيما يخص فقرات العنقود التاسع عشر (1 و 2 و 4 و 5 و 8 و 12 و 13) فقد عبرت عن الروح الايجابية والاصغاء الجيد فضلا عن محاولات تبادل الراي والسعي الى الاطراء على الطلبة مقترنا لك بتقديم المعلومات وعلى نحو يجسد الروح الايجابية في المجال

التعليمي وبذات الوقت يعكس حالات المرونة فضلا عن تقدير الطلبة وكذلك الشأن للعناقيد العشرون والحادي والعشرون والثالث والعشرون فقد اكدت ذات المتجهات الذي عبرت عن العناقيد السالفة الذكر مع شيء من الشمولية.



المخطط (2) التحليل العنقودي

عن الحاسبة بعد معالجة البيانات

الاستنتاجات والتوصيات

اولا. الاستنتاجات

على ضوء نتائج البحث الحالي استنتج الباحث ما يأتي :

1- تبني اعضاء الهيئة التدريسية في المنظمة عينة الدراسة وبموجب وجهة نظر المبحوثين مجموعة من الإستراتيجيات التأثيرية ممثلة بـ (الاستشارة، التودد، تقديم المعلومات، الاتصال، الدعم، الثناء، الارتباط بالعناصر المؤثرة).

2- وجود تباين في مسألة اعتماد او تبني الإستراتيجيات الواردة في الفقرة اعلاه من قبل اعضاء هيئة التدريس هذا ما كشفت عنه اجابات المبحوثين، اذ نجد ان إستراتيجية التودد وتقديم

المعلومات حملتا النسب الغالبة (78.048) و (78.048) على التوالي قياسا بالإستراتيجيات الأخرى. وفي ذلك يرجح حالة التواصل وديم زخم العلاقات بطابعها الودي مقترنا ذلك بقدرة أعضاء هيئة التدريس على تفحص الموقف التعليمي واختيار الإستراتيجيات التي تناسبه وهذا ما اطرته حالة التباين في تبني الإستراتيجيات.

3- توافر الامكانية لدى أعضاء هيئة التدريس لاختيار عددا من الإستراتيجيات ذات التوجه الايجابي والمنحى الاغرائي وبما يوفر الفرصة التعليمية الافضل للطلبة وبذات الوقت يعمق العلاقات معهم.

ثانيا: التوصيات

- على ضوء نتائج البحث الحالي يوصي الباحث بالاتي :
- 1- تعميق الرؤية الفكرية لأعضاء الهيئة التدريسية تجاه الطلبة وعلى نحو يدفعهم الى اعتماد انجع صيغ واساليب التفاعل سعيا لكشف مكامن الشخصية الطلابية ومن ثم معرفة توجهاتها والسعي الى تبني الخيارات الاستراتيجية الملائمة لها وصولا الى الغور في ذاتها.
 - 2- العمل على وضع فواصل حادة بين الإستراتيجيات التأثيرية الايجابية والسلبية وبما يدعم الايجابية ويقوض السلبية انطلاقا من انه لكل فعل رد فعل، فما تحققه استراتيجية التودد غير ما تؤشره استراتيجية العقوبات.
 - 3- اتاحة افضل فرص الخيار الاستراتيجي امام أعضاء هيئة التدريس وبما يؤمن المفاضلة بمداها الصحيح دون الانغماس في الجزئيات او بالاكتهاء بالسطحيات. بل اعتماد الجوهريات فما تنفث به السلبية غير ما تحققه الايجابية، فاللوم والاذار والتوجيه الجارح قد لاينم عن توجهات ابوية وانظمة دعم عاطفية بقدر ما يؤشر التقويضية في المجال التعليمي ، الامر الذي يحدو بالقيادات التعليمية الى توظيف كل امكاناتها خدمة للاستراتيجيات التأثيرية التي تتبناها.

ثالثا. المقترحات :

- على ضوء نتائج البحث الحالي يقترح الباحث :
- 1- توظيف استراتيجيات تأثيريه اخرى من قبل أعضاء الهيئة التدريسية في المعهد التقني الموصل .
 - 2- تطبيق الإستراتيجيات التأثيريه على عينات اخرى .

المصادر

1. الدهان ، اميمة، نظريات منظمات الاعمال، ط1، مطبعة الصفدي ، الاردن، 1992.
2. A ffik,A.A.& Clark, Virginia, Computer Aided Multivaiate Analysis, Adivision of Wadsworth , Inc., 1984.
3. Daft, Richard L& Noe, Raymond A., Organizational Behavior harlourt collage publisher's, floride, U.S.A, 2001
4. Gareth R. jones , Organization Theory, 3rd. ed., prentice, Hall inc, Newjersy , 2001, 439.
5. Hellrigel , Don, Slocum, john & woodman Richard W. organization behavior , 9th .ed, south – western collage, publishing Thmson learning U.S.A, 2001
6. Jones, G.R. & George , J. M. contemporary management, 3th. Ed ., McGraw – Hill / Irwin newyork , 2003.
7. Kreitner Robert & Kinicki , Angelo, organizational Behavior 5th. Ed., NewYork, 2001Patrick M. Wright & Raymoud A. Noe, Management of organization, Irwin, Mc graw-Hill, companies, U.S.A., 1996.
8. Luthans Fred , Organizational Behavior 10th. Ed, McGraw-Hill Irwin, NewYourk , 2005.
9. Patrick M. Wright & Raymoud A. Noe, Management of organization, Irwin, Mc graw-Hill, companies, U.S.A., 1996.
10. Robbins, S, Organization Behavior prentice – Hall international Inc., U.S.A, 1998

الاستبانة

نضع بين ايديكم الاستبانة الخاصة بالبحث الموسوم "استراتيجيات التأثير لدى اعضاء الهيئة التدريسية" دراسة لاراء عينة من طلبة الاقسام العلمية في المعهد التقني الموصل، نأمل الاجابة على التساؤلات الواردة فيها خدمة لاغراض الدراسة.

ت	الفقرة	اتفق بشدة	اتفق	غير متأكد	لا اتفق	لا اتفق بشدة
1	يعمد مرسوك الى تبادل الرأي معك عند حدوث اية نقاش علمي معك					
2	ييدي مرسوك قدرا من الاصغاء الجيد عندما تتحدث معهم					
3	يقدم مرسوك افكار مرضية لطلبتهم عندما تعترضهم مشكلة دراسية					
4	يظهر لك مرسوك افضل صيغ التعامل عند استشاراتهم					
5	يقدم مرسوك افضل النصائح عند اللقاء بطلبتهم					
6	يفضل مرسوك اللجوء اليهم عندما تعترضك مواقف متأزمة.					
7	يطمح مرسوك الى الاقتداء بهم من قبل طلبتهم					
8	سلوك مرسوك في المحاضرة موضع اهتمام من قبلك					
9	يقدم مرسوك معلومات قيمة لطلابهم في ميدان الدراسة					
10	يعمد مرسوك الى اثاره انتباه طلابهم من خلال عرض الحقائق العلمية					
11	يتفاعل مرسوك مع طلابهم بروح علمية عند عرضهم المحاضرة					
12	يركز مرسوك على تقديم معلومات علمية تستهوي طلبتهم					
13	يجهد مرسوك ذاتهم لمعايشة طلابهم والغور في اعماقهم					
14	يعمد مرسوك الى ديمومة التواصل مع طلبتهم					
15	يوظف مرسوك كافة قنوات الاتصال خدمة لطلبتهم					
16	يحرص مرسوك على تقديم الدعم لطلبتهم المتفوقين علميا					
17	يتقاضي مرسوك توجيه اية انذارات لطلبتهم					
18	يتجنب مرسوك محاولات القاء اللوم على طلبتهم عند حدوث خلل دراسي					
19	يركز مرسوك على النواحي الايجابية لطلبتهم دون السلبية					
20	يستغل مرسوك ابسط الفرص لاطهار تقديرهم لطلبتهم امام الآخرين.					
21	يتجه مرسوك الى اقامة علاقات حسنة مع طلبتهم من ذوي المكانة المتميزة.					
22	يعمد مرسوك الى الاهتمام بالطلبة المؤثرين في زملائهم					
23	يحرص مرسوك على التواصل مع الطلبة من ذوي السمعة الجيدة في المجال العلمي.					
24	يتمسك مرسوك بالطلبة الذين يشكلون مراكز تأثير في اقسامهم العلمية					