

سلوك القيادة الانتهازي واثرة على السمو الروحي للعاملين

(دراسة تحليلية لأراء عينة من متخذي القرار في الشركة العامة لصناعة المعجنات في بعقوبة)

Opportunistic leadership behavior and its impact on the spiritual elevation of employees

An analytical study of the opinions of a sample of decision makers in the General Company)
for Pastry Manufacturing in Baqubah)

<https://doi.org/10.29124/kjeas.1650.25>

أ. م. د. فاضل حمد سلمان⁽²⁾

ا. م. د. محمود شكر محمد⁽¹⁾

Mahmodazaw22@gmail.com

جامعة ديالى / كلية الإدارة والاقتصاد

المستخلص

يهدف البحث الحالي إلى معالجة مواطن الضعف في سلوكيات القيادة الانتهازي ، ما يعني الابتعاد عن مواقع التهديد الي يضعف تلك القيادة ،وبما يتلاءم والسمو الروحي للعاملين في الشركة المبحوثة، وبناء على ما تقدم يمكن توضيح مشكلة البحث الرئيسية وهي " هل هنالك علاقة ارتباط واثر ذي دلالة احصائية بين سلوك القيادة الانتهازية والسمو الروحي للعاملين في الشركة المبحوثة، وفقاً لمشكلة البحث الرئيسية تمّ بناء نموذج افتراضي يعكس العلاقة والاثر بين أبعاد ومتغيرات البحث الرئيسية وبالتالي ايجاد افضل الحلول المناسبة لتلك الاشكالية ،اعتمد البحث على المنهج الوصفي التحليلي الذي يمنح الإمكانية لاستعمال الوصف في تشكيل اطار فكري نظري ،تمثل مجتمع الدراسة بالشركة العامة لإنتاج المعجنات في بعقوبة إذ بلغ مجتمع البحث 250 فرداً يمثلون اصحاب القرار في الشركة المبحوثة تمّ اختيار 80 فرداً يمثلون عينة البحث من اصحاب القرار في الشركة المبحوثة إذ تمّ توزيع استمارة الاستبانة بالتساوي على جميع افراد العينة وتمّ استرجاع الاستمارات الموزعة جميعاً تمّ اغناء البحث بالمعلومات والبيانات المهمة من المصادر والمراجع التي تخص الجانب النظري اما الجانب الميداني فتّم الاعتماد على مجموعة من الأدوات الاحصائية من الاستبانة والوسط الحسابي ومعامل الانحدار البسيط والمتعدد لثبات علاقة الارتباط والاثر توصل البحث إلى مجموعة من النتائج والتوصيات ابرزها بناء الخصائص القيادية الناجحة من خلال تعديل السلوك الانتهازي الذي من شأنه القضاء على السمو الروحي للعاملين

الكلمات المفتاحية: سلوك القيادة الانتهازي ،السمو الروحي للعاملين ،الشركة العامة لإنتاج المعجنات

Abstract

The current research aims to address the weaknesses in opportunistic leadership behaviors and thus stay away from threatening positions that weaken that leadership, and in a way that is consistent with the spiritual highness of the employees in the company under investigation. Based on the above, the main research problem can be clarified, which is “Is there a statistically significant correlation and impact between... Opportunistic leadership behavior and the spiritual elevation of employees in the researched company. In light of the main research problem, a hypothetical model was built that reflects the relationship and impact between the main research dimensions and variables, and thus finding the best appropriate solutions to that problem. The research relied on the descriptive analytical approach, which gives the possibility of using description in forming a framework. Intellectual and theoretical, the study population was represented by the General Company for Pastry Production in Diyala, where the research community reached 250 individuals representing the decision-makers in the researched company. 80 individuals were selected to represent the research sample from the decision-makers in the researched company. The questionnaire form was distributed in a regular manner to all members of the sample, and all members of the sample were retrieved. The distributed questionnaires enriched the research with important information and data from sources and references related to the theoretical side. As for the field side, reliance was placed on a set of statistical tools, including the questionnaire, the arithmetic mean, and the simple and multiple regression coefficient to stabilize the relationship of correlation and impact. The research reached a set of results and recommendations, the most prominent of which is building successful leadership characteristics from By modifying opportunistic behavior that would eliminate the spiritual highness of workers

Keywords: opportunistic leadership behavior, spiritual elevation of employees, General Company for Pastry Production

المقدمة

تشهد كثير من المنظّمات تغييراً سريعاً في الانظمة الإدارية وهذا التغيير يحاكي المصطلحات الإدارية المعاصرة والحديث التي تشهدها تلك المنظّمات، فلا تستطيع أي منظّمة أن تصل إلى مرحلة النهوض والنمو والتطور من دون القضاء على نقاط ضعفها ومواقع الخطر التي تهدد وجودها، ومن أخطر التهديدات التي تواجه المنظّمات هي سلوك القائد الانتهازي، فالقادة الانتهازيون افراد يمتلكون ذكاءً خارقاً ولديهم حب الذات ويسعون جاهدين لتحقيق مصالحهم الشخصية ومنافعهم الذاتية، فهم قادرون على تلوين شخصياتهم حسب متطلبات البيئة التي يعملون بها ولا يعطون رأيهم

الحقيقي في أي مشكلة أو أي أزمة تواجههم وكذلك لا يمتلكون زمام المبادرة ولا يستطيعون التعبير ومن ثم لا يجيدون الإفصاح عن مكنوتاتهم النفسية ولا يعرف المدير الانتهازي الإيثار والتضحية ابداً فنزاع الخير والشر الكامن في الفرد يجعل المدير الانتهازي قلق النفس متغير المزاج متقلب الأطوار فهي تعمل عكس مفهوم الروحية بالأعمال فالروحانية هي امتلاك رؤية للحياة والعمل التي تعمل على إثراء أساليب الإدارة والتنظيم وتعمل على الحد من النزعة التنظيمية فالروحانية هي مناخ تنظيمي جديد ونمط آخر من تحفيز الأفراد لكي يعملوا بطريقة أكثر انسانية من جهة وأكثر كفاءة من جهة أخرى .

ومن هذا المنطلق تم اختيار موضوع البحث ، سلوك القيادة الانتهازي ودورها في واثره في السموّ الروحي للعاملين ولفهم العلاقة بين سلوك القيادة الانتهازي والسموّ الروحي للعاملين تم الاعتماد على أبعاد المتغير المستقل والمتعلقة بسلوك القيادة الانتهازية وهي (محورية الذات ، تبرير الغاية ، الوصلية ، اكتناز المهام) والمتغير المعتمد المتمثل بالسموّ الروحي للعاملين وابعاده هي (الايثار ، الرؤية ، الامل ، الالتزام التنظيمي) وتم اختيار البحث شركة العامة لصناعة المعجنات في بعقوبة كعينة مكانية اما العينة البشرية فتتم اختيارها من المديرين العاملين ومديرين الشعب والوحدات الذين يمثلون الركن الأساس في الشركة المبحوثة في بعقوبة من اجل التعرف على تأثير عمق سلوك القيادة الانتهازي تحقيق السموّ الروحي للعاملين في المؤسسة المبحوثة وتنقيفهم بمتغيرات البحث وجعلهم أكثر فهماً بتحقيق أبعاد الدراسة بصورة صحيحة

تضمن البحث اربع مباحث أساس جاء المبحث الأول ليمثل الاطار المنهجي للبحث من مشكلة البحث وأهدافه وأهميته وفروضه اما المبحث الثاني فقد وقع على نقاط البحث الأساسية للمتغيرين (سلوكيات القيادة الانتهازي ، والسموّ الروحي للعاملين من أهداف المتغيرين وأهميته وكذلك أبعاد المتغيرين اما المبحث الثالث فقد احتوى في مضمونه أساليب التحليل الإحصائي لثبات صحة الفروض باستعمال أدوات إحصائية تكمل البحث وختّم المبحث الرابع بأهم الاستنتاجات النظرية والعملية التي يمكن الاستفادة منها والتي تضمنت بدورها مجموعة من التوصيات

المبحث الأول : منهجية البحث

1- مشكلة البحث

تواجه منظمات الأعمال في العراق بصورة عامة وبالشركة العامة لإنتاج المعجنات بصورة خاصة نقاط ضعف واضحة وعواصف من التحديات والتهديدات تكاد تذهب بتلك المنظمات أدراج الرياح و تمّ إعلان افلاسها و يترجم هذا الخطر بصورة واضحة وأكثر شمولية هو ان كثير من قيادات تلك الشركات تنهج النهج الانتهازي والوصولي المتمثل ، في بيئة عمل سلوك القائد الانتهازي بما تحتويه من الظروف والعناصر المادية والنفسية جميعها إذ يرون أن معظم الأنظمة والقوانين إنما وضعت لتقييدهم وأوجدت للحد من سيطرتهم؛ فهم يستعملون الحيل في تصريف أمورهم ويتضايقون ويشعرون بالانزعاج ويعتريهم الهم ويصيبهم الغم ويتضجرون بحدة ويسأمون بقوة عندما يصبح لزاماً الالتزام بها لشعورهم وإحساسهم بأنها تحد من امتلاكهم لإرادتهم وقدرتهم على اتخاذ القرارات وتجعل الآخرين يستمدون قوتهم منها عندما يطلبون حقوقهم

من هنا تمّ تحديد مشكلة البحث الرئيسية "هل هنالك علاقة ارتباط واثري ذي دلالة احصائية لسلوك القيادة الانتهازي لتحقيق السموّ الروحي للعاملين في الشركة العامة لصناعة المعجنات" وترتبط الإجابة على التساؤل المذكور آنفاً بمجموعة من التساؤلات البحثية الفرعية الذي يسعى البحث للإجابة عليه:

1. مامدى إدراك أصحاب القرار في الشركة المبحوثة لسلوك القيادة الانتهازي الفعال لتحقيق أبعاد السموّ الروحي للعاملين في الشركة المبحوثة

2. هل توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية لسلوك القيادة الانتهازي الفعال في تحقيق السموّ الروحي للعاملين على أسس واقعية في الشركة المبحوثة

3. هل هنالك تأثير معنوي لسلوك القيادة الانتهازي لتحقيق السموّ الروحي للعاملين على أسس واقعية في الشركة المبحوثة

2- أهمية البحث :-

يمكن تلخيص أهمية البحث الحالي على المستوى الفكري والعملية وبما يأتي :

1. تأتي أهمية متغيرات البحث سلوك القيادة الانتهازي، والسموّ الروحي للعاملين بوصفها حجر أساس في إمكانية تسريع خطوات النجاح ومواكبة التطورات و اللحاق بالركب العلمي الذي نحتاجه بشدة في ظل ظروف العراق التي يواجهها

2. الأهمية الاقتصادية والاجتماعية والثقافية للبحث الحالي والتي تظهر من خلال التغيرات السريعة التي تشهدها العديد من الشركات التجارية العراقية بصورة عامة، التي بدأت تشهد الكثير من التنوع والتطور في أنماط قياداتها مما تطلب تشخيص نوع القيادة المتبع في الشركة المبحوثة

3. الاستفادة من نتائج البحث النظري والعملية لمتغيرات البحث المتمثلة سلوكيات القيادة الانتهازية والسموّ الروحي للعاملين للشركة المبحوثة بصورة خاصة وشركات العراق بصورة عامة .

3- أهداف البحث

يهدف البحث إلى تحقيق ما يأتي:

1. إدراك الشركة العامة لإنتاج اللدائن في مدينة بعقوبة سلوكيات القيادة الانتهازي وتأثيرها بالسموّ الروحي للعاملين

2. بناء نموذج افتراضي يعكس علاقة الأثر والارتباط بين سلوكيات القيادة الانتهازي الفعال وأبعاد السموّ الروحي للعاملين في الشركة المبحوثة

3. تحقيق أبعاد سلوكيات سلوك القيادة الانتهازي الفعال وتأثيرها بالسموّ الروحي للعاملين في الشركة المبحوثة

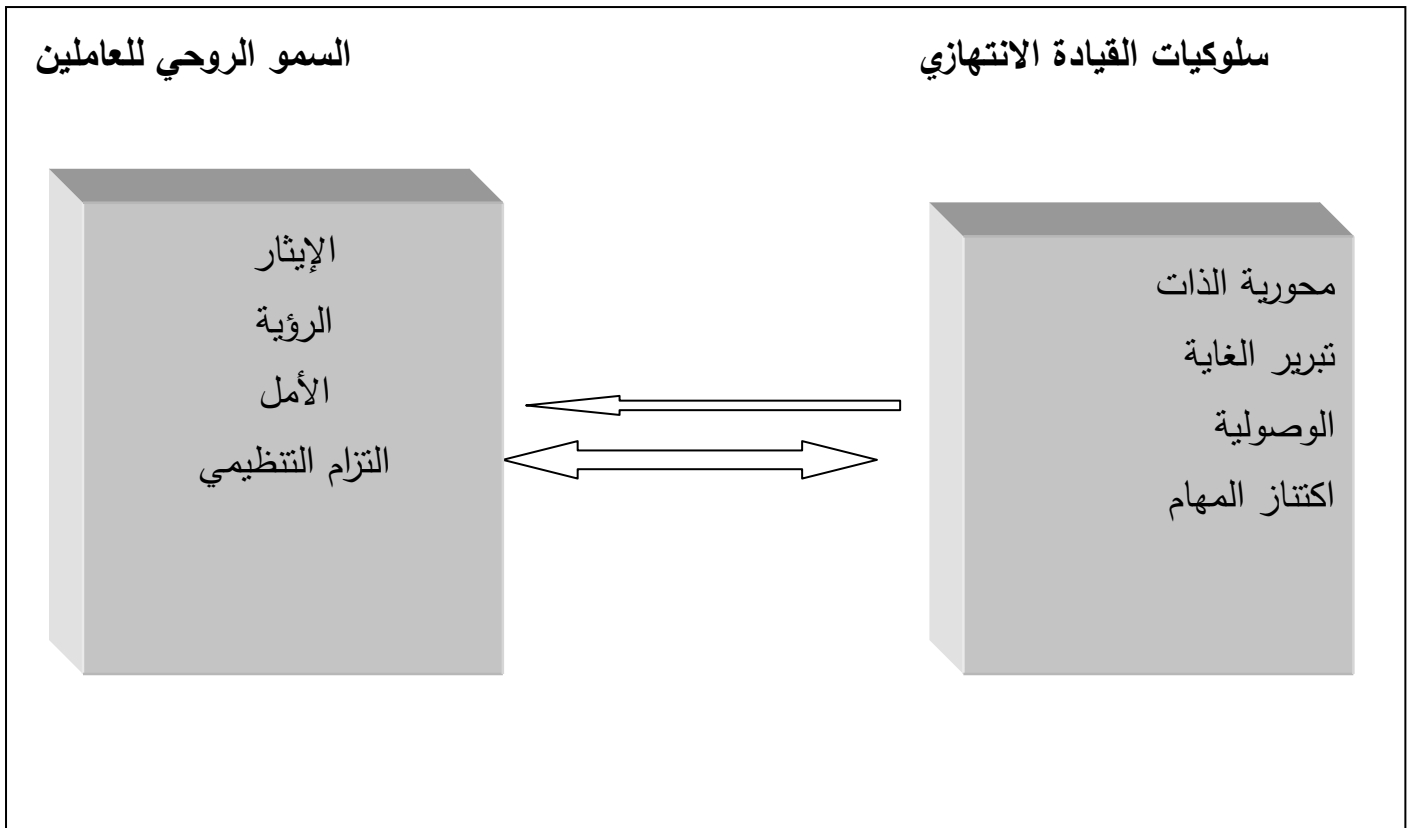
4. تقديم اطار عملي وعلمي تستند له القيادة الإدارية في الشركة المبحوثة حول كيفية الاستفادة من متغيرات وأبعاد البحث المتمثلة بسلوكيات سلوك القيادة الانتهازي الفعال والسموّ الروحي للعاملين

4 - نموذج البحث

وفقاً لمشكلة البحث وأهدافه تمّ تطوير مخطط توضيحي يبين متغيرات البحث ، المستقل والمعتد.

تمّ الاعتماد على أبعاد المتغير المستقل والمتمثلة بسلوك القيادة الانتهازية وهي (محورية الذات، تبرير الغاية، الوصولية، اكتناز المهام) والمتغير المعتمد المتمثل بالسمو الروحي للعاملين وأبعاده هي (الإيثار، الرؤية، الأمل، الالتزام التنظيمي).

الشكل (1)



5- فرضيات البحث تتمثل فرضيات البحث بالآتي

- فرضيات البحث

- فرضيات البحث تتمثل فرضيات البحث بالآتي

اولاً- الفرضية الرئيسة الأولى(توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين سلوك القيادة الانتهازية والسمو الروحي للعاملين وتنطلق منها الفرضيات الفرعية الآتية :

1- توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين سلوك القيادة الانتهازية والإيثار

2- توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين سلوك القيادة الانتهازية والرؤية

3- توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين سلوك القيادة الانتهازي والأمل

4. توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين سلوك القيادة الانتهازي الالتزام التنظيمي

ثانياً - الفرضية الرئيسية الثانية (يوجد أثر معنوي لسلوك القيادة الانتهازي في تحقيق أبعاد النموّ الروحي للعاملين)

1- يوجد أثر معنوي لسلوك القيادة الانتهازي في بعد الإيثار

2- يوجد أثر معنوي لسلوك القيادة الانتهازي في بعد الرؤية

3- يوجد أثر معنوي لسلوك القيادة الانتهازي في بعد الأمل

4. يوجد أثر معنوي لسلوك القيادة الانتهازي في بعد الالتزام التنظيمي

6. حدود البحث

1. الحدود المكانية: الشركة العامة لإنتاج المعجنات في بعقوبة

2. الحدود الزمانية: انحصرت حدود البحث الزمانية في المدّة التي تمت فيها وهي من 2023/9/1 إلى 2024/5/1

3. الحدود البشرية: وتتمثل بأصحاب القرار في الشركة العامة لإنتاج المعجنات في بعقوبة.

7. أساليب جمع البيانات وتحليلها:

بغية الحصول على البيانات والمعلومات اللازمة للبحث. فقد اعتمد الباحث في الجانب النظري على العديد من المصادر الجاهزة متمثلة في المراجع والمصادر من كتب ومجلات ودراسات ودوريات ذات صلة اما فيما يتعلق بالجانب الميداني فقد استعمل الباحث الوسائل الآتية في جمع المعلومات والبيانات المطلوبة.

1. الوثائق والسجلات الخاصة بالشركة العامة لإنتاج المعجنات في بعقوبة

2. الاستبانة : الأداة الرئيسة التي اعتمد عليها في بيانات هذه الدراسة ومعلوماتها اذ تمّ اعداد استبانة تضمنت ثلاث

فقرات موزعة على الاجزاء الرئيسية للاستبانة ومراجعة بعض المقاييس العربية والاجنبية المتعلقة بموضوع الدراسة

3. صدق الاستبانة وثباتها :

لقد تمّ تطوير استبانة الدراسة من خلال المرور بالمراحل الآتية:

المرحلة الأولى:

لتحقيق الصدق الظاهري تمّ عرض الاستبانة قبل تعميمها على مجموعة من المحكمين من اختصاصات مختلفة من الاكاديميين والمهنيين من أجل تقدير مدى تمثيل فقرات المقياس للصفة المراد قياسها وقد عدلت بعض الملاحظات المقترحة وبما يتلاءم ومتغيرات البحث

المرحلة الثانية

وهي لتأكيد ثبات المقياس اذ تمّ استعمال مقياس الفا كرومباخ واتضح ان معامل الفا كان (83.4%) على المستوى الاجمالي وقد بلغ (88.7%) على مستوى فاعلية سلوكيات سلوك القيادة الانتهازي (95%) على مستوى السموّ الروحي للعاملين وتعدّ هذه النسبة مقبولة في المقاييس الوصفية

وبيّن الجدول رقم (1) وصف الاستبانة بكافة محاورها الرئيسة التي وضحت بشكل تفصيلي فقرات متغيرات البحث من متغير مستقل المتمثل بسلوكيات القيادة الانتهازي بأبعاده (الإيثار، والرؤية، الأمل، الالتزام التنظيمي) ومتغير تابع المتمثل بالسموّ الروحي للعاملين وبأبعاده (محرورية الذات، تبرير الغاية، والوصولية، اكتناز المهام) إذ تناولت الاستبانة كما موضح بالجدول (1) عدد عناصر كل بعد وكذلك نسبة كل بعد وأرقامه ونسبته من مجموع الاستبانة واذيف حقل خاص بمقاييس الاستبانة ومصادرها لكل متغير من متغيرات البحث

الجدول رقم (1)

جدول وصف الاستبانة

الرقم	المتغير الرئيسي	المتغيرات الفرعية	عدد العناصر	النسبة	الأرقام	المرجع
1	سلوكيات القيادة الانتهازي	1. محورية الذات 2. تبرير الغاية 3. الوصولية 4. اكتناز المهام	3 3 3 3			(العميان، 2013) (العنزي، 2017) (نسرین، 2008)
2	السموّ الروحي للعاملين	1. الإيثار 2. الرؤية 3. الأمل 4. الالتزام التنظيمي	3 3 3 3			(فاضل، 2016) (الطائي، 2016) (الغالي، 2008)
3	المجموع		24	100%		

المصدر: إعداد الباحث

8. الوسائل الإحصائية.

استعملت مجموعة من الأساليب الإحصائية من أجل التوصل إلى مؤشرات دقيقة تخدم أهداف البحث الحالي واختبار فرضياته وتمثلت هذه الأساليب بالآتي:

1. الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لوصف متغيرات الدراسة وتحليلها

2. معامل الارتباط بيرسون السبيل لقياس قوة العلاقة ما بين متغيرين

3. معامل الانحدار المتعدد المستعمل لتحديد معنوية تأثير مجموعة متغيرات مستقلة في المتغير المعتمد

9- وصف مجتمع البحث وعينته:

تعرض الباحث عادة معضلة ليست بالهينة فيما يتعلق بحجم مجتمع الدراسة وعينتها لاسيما ان مجتمع البحث وعينته تمثل حقلًا تجريبيًا للمتغيرات البحث الاساس المتعلقة بفروض البحث وأهدافه وأهميته وكما تمثل عينة البحث الميدان الذي يمثل النموذج الفكري والتحليلي للبحث ،وبناء على ذلك استعرض الباحث الكثير من الأماكن البحثية التي يمكن تتلاءم مع مكونات الدراسة ومتغيراتها وارتباطها في اطار البيئة العراقية تم اختيار العينة القصدية، وذلك للحصول على نتائج علمية ودقيقة وقابلة للتحقيق وموثوق بها من المجموع الكلي مجتمع الدراسة المتمثل بالشركة العامة لصناعة المعجنات ،لقد بلغ حجم مجتمع البحث المتمثل بالشركة العامة لصناعة المعجنات 300 فردا على المستوى الكلي للمؤسسة المبحوثة ،وتم اختيار حجم العينة من مجموع مجتمع البحث 88 فرداً من اصحاب القرار على وفق نموذج D.Morgon لتحديد حجم العينة عند مستوى دلالة 0.05 وتم استرداد الاستثمارات الموزعة جميعها على اصحاب القرار في المؤسسة المبحوثة والبالغة 88 فردا

10. منهج البحث:

اعتمد البحث على المنهج الوصفي التحليلي الذي يمنح الإمكانية لاستعمال الوصف في تشكيل إطار فكري نظري، ومن خلال المصادر والمراجع التي تتعلق بمشكلة البحث ،وكذلك يمكننا من ربط نتائج التحليل الكمي المستعمل للكشف عن العلاقات والتفاعلات بين متغيرات الدراسة بأسلوب علمي منطقي وكذلك يسهم في إعطاء النتائج العلمية الدقيقة للدراسة وتقديم التوصيات المناسبة المبنية على التحليلات الكمية باستعمال الوصف

المبحث الثاني/ التأطير النظري :-

سيتم في هذا المبحث التطرق لمتغيرين رئيسيين هما سلوك القيادة الانتهازي والسمو الروحي للعاملين الذين يسهمان في الإجابة على فرضيات البحث وعلى تساؤلات مشكلة البحث وتحقيق الأهداف المستوحاة منه ، إذ سيتم توضيح بعض الجوانب النظرية المتعلقة بهذه المتغيرات وكالاتي :

أولاً: سلوكيات سلوك القيادة الانتهازي

1. مفهوم سلوكيات سلوك القيادة الانتهازي:

هنالك تعريفات ومفاهيم عدة تناولت متغير البحث سلوك القائد الانتهازي عبّرت عن وجهات نظر مختلفة فقد عرّف القائد الانتهازي في ظلّ الفكر والمعتقد والمبادئ بأنه :

"القائد لانتهازي في الواقع هو شخص يمتلك الكثير من الدهاء، لديه القدرة في التلون وتغيير جلدته وترك قيمة- هو شخص لا يمتلك مساراً محدداً ومتعدد الولاءات والأفكار لا يدافع عن فكرة معينة، مستعد للتكرار لماضيه وعقائده، مستعد لبناء أفضل صورة في المستقبل وخلق أفراداً من خياله ووضع نفسه في مكان المثيرين للرحمة، هو شخص يقوم بأداء دوره بكل براعة وبصورة لا يجعله موضع ريبة أو شك"(العززي، 2014:27)

وعُرف أيضاً "القائد الانتهازي هو الذي لديه الأساليب والقدرات الواعية لتحقيق الذات من خلال الاستفادة من الظروف - مع الاهتمام الضئيل بالمبادئ أو والمعتقد والقيم حتى لو كانت هذه الاستفادة على حساب الآخرين .وأفعال الشخص الانتهازي هي أفعال تحقق مكسباً معيناً تحركها بشكل كبير دوافع المصلحة الذاتية. وينطبق المصطلح على البشر والكانائن الحية والجماعات والمؤسسات والأساليب والسلوكيات والتوجهات.(إيمان، 2021، 34)

وفي مجال السيطرة على المراكز القيادية وتغيير الهيكل التنظيمي للشركة عرف القائد الانتهازي بأنه " يعرف بأنه يتيح لشخصه استعمال الأساليب كلها من أجل الحصول على المناصب الاعلى في المنظمة، وإن كان ذلك على حساب الآخرين، ويصف هؤلاء الأفراد في البداية بالظهور بمظهر الطيبة والسماحة على قدر كبير حتى يحصلون على الثقة، فيكون من السهل التعامل معهم ومنحهم كل ما لدينا، وفي معظم الاحيان تبدأ هذه الشخصية بالهوان حتى تقوى مع مرور الوقت.(محمود، 2019: 76)

2. أهداف القائد الانتهازي

لسلوك القيادة الانتهازي أهداف مهمة عدة تعكس أساسيات الدراسة الميدانية والنظرية ومن ثمّ تحقق صحة فرضيات البحث ومعالجة اهم مشكلة ومن هذه الأهداف الآتي :

ا. يهدف القائد الانتهازي إلى تحقيق الشخصية القادرة والتمكنة في مواقع العمل المختلفة ومهما كانت تلك المواقع فهو يعتقد أنه لديه الامكانيات ان يكون في الصدارة في بيئة العمل أما البقية فهم وهم أو أشباح

ب. يسعى القائد الانتهازي إلى إقامة العديد من الجسور والعلاقات المختلفة مهما كان حجمها وعلى مختلف الاصعدة والأشكال وفي مجالات العمل المختلفة لغرض الاستفادة منها لاحقاً

ج. يعمل القائد الانتهازي على إظهار صفات وسمات الشخصية الحنونة والعطوفة واللطيفة وهذه الشخصية هي وهم يصطاد به فرائسه فهو يوهم الآخرين بأنهم أفراداً صالحون بغية تحقيق مراده ومنافعه الشخصية

3. أبعاد سلوك القيادة الانتهازي

لرسم الصورة الواضحة لسلوك القيادة الانتهازي لآبد من مقاييس أو أبعاد تشخص الصورة الحقيقية للقيادة الانتهازية لغرض تشخيص نقاط الضعف والابتعاد عن ومعالجة نقاط الانحراف والخلل الموجود في الشركة المبحوثة ومن تلك الأبعاد كالآتي: (اياد، 2019: 66)

1. اكتناز المهام

القائد الانتهازي هو القائد الذي لديه القدرة على القيام بمهام عديدة حتى لو كانت مستحيلة أو غير قابلة للتنفيذ ومن دون دافع مادي أو معنوي ومن ثم فهو يقدم الكثير من العطاءات ضمن مناقصة المهمة التي يقوم بها، فهو يقنص الفرصة التي تكون على شكل احتفال أو مهرجان أو مناسبة فهو يتحدث بسرعة وأنه قادر على أداء أي مهمة مهما كان نوعها وتحت أي ظرف من أجل التقرب إلى رؤوسيه (حراشنة، 2016: 1167)

2. الوصولية

يعرف العلم الإداري والسلوكي القائد الوصولي بالفرد الذي يضع نفسه دائماً في الصدارة من دون أي خوف أو تردد أو خجل أو الاحساس بالخطيئة، وهو الشخص الذي يكون دائماً حريصاً على عدم التردد مهما كانت النتائج، ويقوم بفعل أي شيء من دون أذن مسبق، ولا يهتم الوصولي بعمل الفريق ولا يشجعه بل يسعى دائماً إلى الانفراد وحب الظهور بشكل شخصي يعكس تسليط الضوء عليه، وهو يضع في ذهنه دائماً تحقيق رضا القادة الذي يعمل معهم لاستمالة قائده من دون غيره، معتبراً أن الغاية تبرر الوسيلة وأن النجاح في الوصول هو الذي يحقق أهدافه جميعاً وتلبية جميع طموحاته (نهى، 2019: 141)

3. محورية الذات
محورية الذات تعني حباً الأنأ أو أو الانفة، وهو خلال ذهني في الفرد تكون نتائجه الغرور، والتكبر، والغطرسة، والاحساس بالأهمية ومحاوله الترقى ولو على حساب الغير، واحساس الفرد بالفخر الشديد بنفسه وبما يؤديه، ويظن الاحترام الآخرين له، وأنه ذو بصيرة ثاقبة وذهنية صافية، ولا يقبل النقد. تراوده فكرة مستمرة بأنه يتصف بما هو احسن وفي حاجة دائمة إلى أنه في اعلى الهرم دائماً. يبالغ المصابون باضطراب الشخصية محورية الذات في تقدير قدراتهم، كما يحبون المدح في انجازاتهم يسمى ذلك هوس العظمة. (ويعتقدون أنهم أفضل من غيرهم، وأنهم متفردون أو مميزون عندما يبالغون في تقدير قيمتهم ومنجزاتهم (شهومي، 2020: 141)

4. تبرير الغاية

هذا المبدأ الذي تبناه نيكولو مياكافيلي المفكر والفيلسوف والسياسي الإيطالي في القرن السادس عشر، إذ يظن أن الفرد صاحب الغاية بإمكانه أن يستعمل الوسيلة التي يفكر بها أو يعتقد أنها صحيحة أيأ كانت وكيفما كانت دون قيود أو شروط. فكان هو أول من أسس لقاعدة الغاية تبرر الوسيلة. وعدّ هذه الشعار هي القاعدة الأولى التي ينطلق منها كل قائد انتهازي أو وصولي، إذ يضعها ضمن افكاره الاساس ويتبناها لتبرر له جميع اهدافه وطموحاته مهما كانت حتى على حساب القيم الاخلاقية والمبادئ السامية. ويرى مياكافيلي ضرورة استعمال العنف و القوة من قبل القائد السياسي مبرراً ذلك بأنه يولد الخوف، و الخوف أساسى من أجل السيطرة على العاملين-حسب اعتقاده- ومن لم يفعل ذلك لا يُعدّ قائداً ناجحاً (Cohen:2003,23).

ثانياً: المتغير الاستجابي السمو الروحي للعاملين

توطئة:

تعددت الميادين المختلفة وعلى مختلف الاصعدة وعلى مستوى البيئة الداخلية أو الخارجية للشركات التي هي بحاجة إلى الروحية في الأعمال ومواقع العمل، وهذا ما اخذ اشكالا جديدة من نماذج الأعمال وتطبيقاته وممارسته في الشركات فأثَّرها مهدت وأسهمت في ظهور نمط جديد من الشركات هو الشركات القائمة على الروحية والواقع ان الروحية في هذه الشركات لا يمكن النظر اليها على انها توجه فردي لا علاقة به بالشركة اذن الروحية كعملية تركيز ضمنية للفرد أي وعي ذاتي للتعبير عن الذات ومع ذلك ان البيئة التنظيمية تساهم في التطور الروحي للفرد، وهذا يعني ان الروحية لم تعد ممارسة فردية وانما هي ايضا مناخ تنظيمي في الكثير من الشركات.

1. مفهوم السمو الروحي:

هناك تعريف عدّة ومفاهيم معاصرة تناولها الكثير من الكتاب والباحثين في مجالات المفاهيم المعاصرة والحديثة مثل السمو الروحي إذ عرف السمو الروحي في مجال التميز التنظيمي بأنه "هو مجموعة من الخصائص الايجابية القابلة للتحويل عن طريق العاملين والمناخ التنظيمي الايجابي وتحسين علاقات الشركة ببيئتها المحيطة إلى ميزة تنافسية " ويعرف السمو الروحي في مجال تطوير الذات "السمو الروحي يبدأ من داخل الفرد إذ ينظر إلى السمو الروحي كوعي داخلي وبما يخص معتقداتنا وقيمنا اجتماعياً ودينياً بما يمنحنا القدرة على تقديم طريقنا المتميزة وبصمتنا الخاصة فيما نقوم به (Allen: 1990 ,63)

ويعرف السمو الروحي بانه "سلوك وثيق الصلة بالتجرد ومغزى العمل ووعي الفرد بتوافق قيمة ما يقوم بإنتاجه مع ما يؤدي من عمل ومع الغرض المشترك للجماعة"

2. أبعاد السمو الروحي للعاملين :

قام البحث بتقديم أهم الأبعاد المهمة والشاملة والدقيقة والتي تخص متغير البحث الاستجابي "السمو الروحي للعاملين" والتي تفسر العلاقة للنموذج النظري وتحلل أهم نتائج الميداني والتحليلي وترجم أهميّة البحث واشكالياته وتحقيق اهم فروضه وبالتالي تحقيق أهداف البحث المرجوة ومن تلك الأبعاد الآتي (Amir:2013,78)

1. الإيثار

والإيثار اصطلاحاً الفائدة للآخرين حتى على حساب نفسه، والدَّفْع عنه، وهو اسمى غايات الاخوة وقال ابن مسكويه: (الإيثار: هو فضيلة للنفس بها يكفُ الإنسان عن بعض حاجاته التي تخصه حتى يبذله لمن يستحقه وإيثار هو مبدأ المعتقد القائم على القيم ، والذي يقوم على اساسه الفرد بجعل الآخرين تحت هالة من الود والاحترام وتلبية حاجاتهم وتحت أي ظروف حتى على حساب نفسه وقال ابن مسكويه: (الإيثار: هو فضيلة للنفس بها يكفُ الإنسان عن بعض حاجاته التي تخصه حتى يبذله لمن يستحقه يُعدّ الإيثار من أهم العوامل المُساعدة في التخلص من العديد من الخصال السيئة وأهمها الانانية والحق و حب الذات ، ومن جانب اخر يُساعد على استبدال هذه السمات بتعزيز الاحساس الدائم بالرغبة في تقديم الخير للآخرين (Aydin:2009,69))

2. الرؤية

تعني الرؤية ذلك التخيل الذهني أو التوجهات لما يجب أن تكون عليه الشركة في المستقبل القريب، أي رسم المسار الأفضل والاحسن وبما يلبي طموحات المنظمة ويجعلها في الصدارة ويجعل لديها ميزة تنافسية تفرضها في اقتصاد السوق، ومن ثم فهي صورة ذهنية للغايات المنشودة التي لا يمكن تحقيقها في الوقت الحاضر وضمن الظروف المتاحة، من ثم يمكن استثمار الفرص المستقبلية وتطوير العمل والوصول إليها بعد فترة من الزمن؛ إذ تشير إلى ما تطمح به (Bell:2013,52)

3. الأمل

الأمل هو احساس يمثل عاطفة يتفاعل به الفرد ويرجو فيه أهداف إيجابية لمواقف الدهر أو تقلباته، حتى وإن كانت تلك الأهداف والنتائج الإيجابية صعبة أو مستحيلة الحدوث. وهو تركيبة مهمة من عناصر قوة الإرادة، وقوة الطموح، وقوة الذهنية وفقاً لذلك فهو قادر على خلق مسارات جديدة تعكس خطته الذهنية، اذن -الأمل هو نافذة النور الأمامية التي تثبت لك بوصلة التحرك، وتؤكد لك وجود الهدف على مرمى البصر، وتضيء لك الطريق إليه، والتي تكون رقيقة، ولكنها نافذة جداً، كلما زاد الظلام واشتدت العتمة (Bodla:2013,88).

4. التزام التنظيمي

وعند الحديث عن الالتزام التنظيمي واليات العمل ينبغي الحديث عن المناخ التنظيمي السائد في المنظمة والذي يعرف بانه البيئة النفسية للمؤسسة، او هو مجموعة من الخصائص التي يدركها ويشعر بها العاملون في النظام بما تميز بيئة العمل ويتضمن الالتزام التنظيمي مقدار العمل الجماعي ونوعه والتعاون داخل المنظمة و درجة الالتزام بين أعضاء التنظيم و فاعلية الاتصالات وكذلك مدى تشجيع الخطط والابتكارات طريقة حل المنازعات والخلافات في الرأي ومدى مساهمة الموظفين في اتخاذ القرار وكذلك الالتزام التنظيمي يعني مدى الثقة المتبادلة بين المديرين والمؤوسين بدلا من الاعتماد على علاقات السلطة والطاعة (Caldeira:2012,56)

المبحث الرابع: الجانب العملي

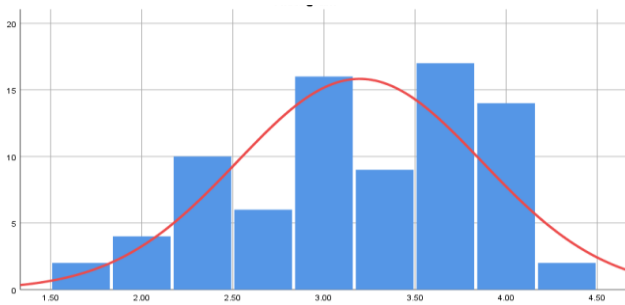
يتم في المبحث الحالي إجراء اختبار التوزيع الطبيعي لمتغيرات الدراسة، كما يتم إجراء اختبار الثبات، ومن ثم استعمال الوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الاختلاف للأبعاد والمتغيرات البحثية، وأخيرا اختبار الفرضيات البحثية.

أولاً: اختبار التوزيع الطبيعي

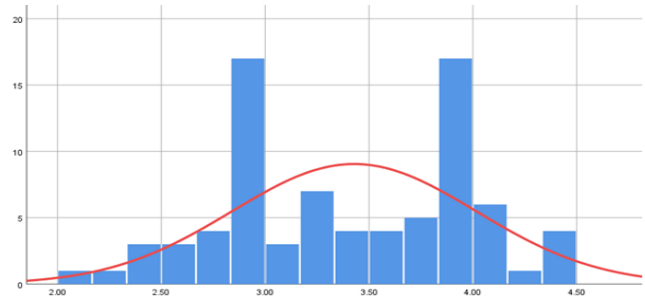
تم إجراء اختبار لتحليل بيانات والتحقق منها إن كانت تتبع توزيعاً طبيعياً أم لا باستعمال إحدى أساليب الاختبار. وقد تبين أن المتغيرات جميعها تتبع توزيعاً طبيعياً، كما هو موضح في الجدول (1). تم استعمال اختبار كومكروف-سنيرنوف واستنتج أن معنوية الاختبارات للمتغيرات كانت أعلى من القيمة المعنوية المعتادة (0.05). وهذا يشير إلى أن الفروق الظاهرة في البيانات ليست ذات دلالة إحصائية، ومن ثم فإن البيانات تتبع توزيعاً طبيعياً.

الجدول (1) التوزيع الطبيعي للمتغيرات			
المتغير	إحصاء اختبار	درجة الحرية	المعنوية
سلوك القيادة الانتهازي	0.069	80	0.133
السمو الروحي للعاملين	0.71	80	0.104

أما الأشكال ادناه فتوضح توزيع بيانات المتغيرات واتباعها للتوزيع الطبيعي:



الشكل (3) تدرج بيانات المتغير سمو الروحي للعاملين



الشكل (2) تدرج بيانات المتغير سلوك القيادة الانتهازي

ثانياً: اختبار ثبات المقياس

تُستعمل اختبارات ثبات المقياس، مثل اختبار كرونباخ ألفا، لتقييم مدى ثبات المقياس في الدراسة البحثية. قيمة الاختبار تتراوح عادة بين الصفر والواحد، وإذا بلغت قيمة الاختبار مستوى يساوي أو يفوق 0.70، يعدّ المقياس مستقرًا بما يكفي وجاهزًا للتحليل.

يمكن العثور على قيم اختبار كرونباخ ألفا للمتغيرات والمقاييس في الجدول رقم (2) الآتي:

الجدول (2) قيم الثبات (كرونباخ الفا)		
المتغير	الفقرات	قيمة المعامل
سلوك القيادة الانتهازي	12 – 1	0.887
السمو الروحي للعاملين	24 – 13	0.950
المقياس	24 – 1	0.834

نتائج الجدول (2) التي حصل عليها الباحث تشير إلى وجود ثبات في المتغيرات المدروسة جميعها، وهذه المتغيرات تشمل سلوك القيادة الانتهازي والسمو الروحي للعاملين. كما تُظهر نتائج اختبارات الثبات لهذه المتغيرات قيمًا مرتفعة تبلغ على التوالي 0.887 و 0.950.

فضلاً عن ذلك، تشير النتائج إلى وجود ثبات أيضاً في مقياس الدراسة بمعامل ثبات يبلغ 0.834.

ثالثاً: تحليل وتشخيص البيانات

- 1- يتمثل المتغير "سلوك القيادة الانتهازية" في أربعة أبعاد فرعية، وهي (محورية الذات، تبرير الغاية، الوصلية، اكتناز المهام). ويتألف المتغير من اثنا عشرة بنداً، وقد تم تطبيق الأدوات الإحصائية المناسبة لهذا الغرض، كما هو مبين في الجدول (3) الآتي:

الجدول (3) التحليل الوصفي لأبعاد المتغير سلوك القيادة الانتهازية				
ت	البعد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف
1	محورية الذات	3.588	0.630	17.57%
2	تبرير الغاية	3.375	0.648	19.21%
3	الوصلية	3.446	0.687	19.95%
4	اكتناز المهام	3.304	0.747	22.60%
المتغير	سلوك القيادة الانتهازية	3.428	0.588	17.15%

الجدول يُظهر تحليلاً وصفيًا لأبعاد المتغير "سلوك القيادة الانتهازية". يُستعمل هذا التحليل لفهم توزيع البيانات وقياس تباينها وكالاتي:

بعد "محورية الذات" يتميز بمتوسط قيمة 3.588، مع انحراف معياري يبلغ 0.630. معامل الاختلاف لهذا البعد هو 17.57%. هذه القيم تشير إلى أن هذا البعد قد تم تقييمه بشكل إيجابي وأن البيانات تنتشر بشكل معقول.

أما بعد "تبرير الغاية" يتميز بمتوسط قيمة 3.375، مع انحراف معياري يبلغ 0.648. معامل الاختلاف لهذا البعد هو 19.21%. يُشير هذا إلى تباين أكبر في الإجابات حول هذا البعد.

وإن بعد "الوصلية" يتميز بمتوسط قيمة 3.446، وانحراف معياري يبلغ 0.687. معامل الاختلاف لهذا البعد هو 19.95%. هذه القيم تشير إلى استقرار متوسط لتقييم هذا البعد.

في حين أن بعد "اكتناز المهام" يتميز بمتوسط قيمة 3.304، وانحراف معياري يبلغ 0.747. معامل الاختلاف لهذا البعد هو 22.60%. هذا يُظهر تبايناً أكبر في الإجابات حول هذا الجانب.

وأخيراً فإن المتغير "سلوك القيادة الانتهازية" يتميز بمتوسط قيمة 3.428، وانحراف معياري يبلغ 0.588. معامل الاختلاف لهذا المتغير هو 17.15%. هذه القيم تشير إلى تقييم إيجابي لهذا المتغير مع توزيع معقول للبيانات.

- 2- يتمثل المتغير "السمو الروحي للعاملين" في أربعة أبعاد فرعية، وهي (الايثار، الرؤية، الأمل، الالتزام التنظيمي). ويتألف المتغير من اثنا عشرة بنداً، وقد تم تطبيق الأدوات الإحصائية المناسبة لهذا الغرض، كما هو مبين في الجدول (4) الآتي:

الجدول (4) التحليل الوصفي لأبعاد المتغير السموّ الروحي للعاملين				
ت	البعد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف
1	الإيثار	3.358	0.685	20.39%
2	الرؤية	3.342	0.685	20.51%
3	الأمل	3.363	0.648	19.27%
4	الالتزام التنظيمي	3.196	0.672	21.04%
المتغير	السموّ الروحي للعاملين	3.315	0.577	17.40%

الجدول (4) يوضح تحليلاً وصفيًا لأبعاد المتغير "السموّ الروحي للعاملين". هذا التحليل يساعد في فهم توزيع البيانات وقياس تباينها. وكالاتي:

بعد "الإيثار" يتميز بمتوسط قيمة 3.358، وانحراف معياري يبلغ 0.685. معامل الاختلاف لهذا البعد هو 20.39%. هذه القيم تشير إلى وجود تقييم إيجابي وتباين في الإجابات حول هذا البعد.

أما بعد "الرؤية" يتميز بمتوسط قيمة 3.342، مع انحراف معياري يبلغ 0.685. معامل الاختلاف لهذا البعد هو 20.51%. هذه القيم تشير إلى استقرار تقييم هذا البعد.

وإن بعد "الأمل" يتميز بمتوسط قيمة 3.363، وانحراف معياري يبلغ 0.648. معامل الاختلاف لهذا البعد هو 19.27%. هذه القيم تشير إلى تباين معتدل في الإجابات حول هذا البعد.

في حين أن بعد "الالتزام التنظيمي" يتميز بمتوسط قيمة 3.196، مع انحراف معياري يبلغ 0.672. معامل الاختلاف لهذا البعد هو 21.04%. هذه القيم تشير إلى وجود تباين كبير في الإجابات حول هذا الجانب.

وأخيراً فإن المتغير "السموّ الروحي للعاملين" يتميز بمتوسط قيمة 3.315، وانحراف معياري يبلغ 0.577. معامل الاختلاف لهذا المتغير هو 17.40%. هذا يشير إلى تقييم إيجابي وتوزيع معقول للبيانات حول هذا المتغير.

رابعاً: اختبار الفرضيات

في هذا القسم، سنجري اختباراً لفرضية البحث الموضوعية سابقاً. سنستعمل معامل الارتباط بيرسون واختبار الانحدار الخطي المتعدد لفحص تأثير متغيرات عدّة (متغيرات مستقلة) على متغير آخر (المتغير التابع)، بهدف توضيح العلاقة بينهما.

1- اختبار الفرضية الرئيسة الأولى: (توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين سلوك القيادة الانتهازي والسموّ الروحي للعاملين)

يتضح من الجدول (5) بأن قيمة معامل الارتباط بيرسون للعلاقة بين سلوك القيادة الانتهازي والسمو الروحي للعاملين هو (0.810^{**}) وبمعنوية إحصائية (0.000) تقل عن الدلالة الإحصائية (0.05)، مما يدل على قبول الفرضية الرئيسية الأولى.

ويتفرع منها الفرضيات الفرعية الآتية:

- أ- اختبار الفرضية الفرعية الأولى: (توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين سلوك القيادة الانتهازي والإيثار) يتضح من الجدول (5) بأن قيمة معامل الارتباط بيرسون للعلاقة بين سلوك القيادة الانتهازي والإيثار هو (0.781^{**}) وبمعنوية إحصائية (0.000) تقل عن الدلالة الإحصائية (0.05)، مما يدل على قبول الفرضية الفرعية الأولى.
- ب- اختبار الفرضية الفرعية الثانية: (توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين سلوك القيادة الانتهازي والرؤية) يتضح من الجدول () بأن قيمة معامل الارتباط بيرسون للعلاقة بين سلوك القيادة الانتهازي والرؤية هو (0.671^{**}) وبمعنوية إحصائية (0.000) تقل عن الدلالة الإحصائية (0.05)، مما يدل على قبول الفرضية الفرعية الثانية.
- ت- اختبار الفرضية الفرعية الثالثة: (توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين سلوك القيادة الانتهازي والامل) يتضح من الجدول () بأن قيمة معامل الارتباط بيرسون للعلاقة بين سلوك القيادة الانتهازي والامل هو (0.623^{**}) وبمعنوية إحصائية (0.000) تقل عن الدلالة الإحصائية (0.05)، مما يدل على قبول الفرضية الفرعية الثالثة.
- ث- اختبار الفرضية الفرعية الرابعة: (توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين سلوك القيادة الانتهازي والالتزام التنظيمي) يتضح من الجدول (5) بأن قيمة معامل الارتباط بيرسون للعلاقة بين سلوك القيادة الانتهازي والالتزام التنظيمي هو (0.735^{**}) وبمعنوية إحصائية (0.000) تقل عن الدلالة الإحصائية (0.05)، مما يدل على قبول الفرضية الفرعية الرابعة.

الجدول (5) قيم معامل الارتباط بيرسون			
العلاقة	معامل الارتباط	درجة الحرية	معنوية الارتباط
سلوك القيادة الانتهازي والسمو الروحي للعاملين	0.810^{**}	80	0.000
سلوك القيادة الانتهازي والإيثار	0.781^{**}	80	0.000
سلوك القيادة الانتهازي والرؤية	0.671^{**}	80	0.000
سلوك القيادة الانتهازي والامل	0.623^{**}	80	0.000
سلوك القيادة الانتهازي والالتزام التنظيمي	0.735^{**}	80	0.000

2- اختبار الفرضية الرئيسة الثانية: (يوجد اثر معنوي لأبعاد سلوك القيادة الانتهازي في تحقيق السموّ الروحي للعاملين)

هذا الجدول يُمثل نتائج تحليل الانحدار المتعدد بين أبعاد سلوك القيادة الانتهازي والسموّ الروحي للعاملين.

- ✓ إذ أن قيمة α هي 0.452 تُعدّ اقل مقدار للسمو الروحي للعاملين.
- ✓ أما بعد "محورية الذات" فجاءت قيمة β (ميل الانحدار) هي 0.462 وهي موجبة ومؤثرة أي أن العلاقة بينه وبين السموّ الروحي للعاملين علاقة طردية التأثير
- ✓ إن بعد "تبرير الغاية" جاء بقيمة β (ميل الانحدار) هنا هي 0.098. وهذا يشير إلى عدم وجود علاقة بين تبرير الغاية والسموّ الروحي للعاملين
- ✓ في حين أن بعد "الوصولية" جاء بقيمة β (ميل الانحدار) هنا هي -0.049. وهذا يشير إلى وجود عدم وجود علاقة بين الوصولية والسموّ الروحي للعاملين.
- ✓ وأخيرا فإن بعد "اكتناز المهام" جاء بقيمة β (ميل الانحدار) هنا هي 0.315. وهذا يشير إلى وجود علاقة إيجابية بين اكتناز المهام والسموّ الروحي للعاملين
- ✓ إن قيمة R^2 تبلغ 0.733، وهذا يشير إلى أن 73.3% من التغير في السموّ الروحي للعاملين يمكن تفسيره بواسطة محورية الذات والقيادة الانتهازية.
- ✓ أما قيمة F تبلغ 51.447، وهي معنوية إحصائياً بمعنى أن هناك علاقة إحصائية معنوية بين محورية الذات والسموّ الروحي. وان قيمة Sig. (التوقع) هي 0.000، وهذا يُظهر أن العلاقة ذات دلالة إحصائية مهمة.

الجدول (5) قيم الانحدار الخطي المتعدد (أبعاد سلوك القيادة الانتهازي والسموّ الروحي للعاملين)					
بعد	α	β	R^2	F	Sig.
محورية الذات	0.452	0.462	0.733	51.447	0.000
تبرير الغاية		0.098			
الوصولية		-0.049			
اكتناز المهام		0.315			

المبحث الرابع: الاستنتاجات والتوصيات

أولاً: الاستنتاجات

- 1- يتضح بأن القائد الانتهازي يبدي صفات وسمات شخصية إيجابية. على الرغم من طابعه الاستراتيجي في توجيه اهتمامه نحو الفرص والمكاسب، إلا أن هذا النوع من القادة اظهر صفات إيجابية مثل اللطف والعطف. ويبدو أنهم يمتلكون طيفاً واسعاً من الصفات الشخصية، مما ساعد في جعلهم جاذبين للآخرين وقادرين على التفاعل بفعالية مع فريق العمل.
- 2- اعتمدت المنظمة على الرؤية مما ساعد المنظمة في توجيه جهودها واتخاذ القرارات التي تدعم تحقيق هذه الرؤية. التي مثلت الهدف النهائي الذي تسعى المنظمة لتحقيقه والاتجاه الذي تنطلق به نحو مستقبل مزدهر.
- 3- اتضح بان سلوك القائد الانتهازي يسعى لتبرير أهدافه وطموحاته جميعها بأي وسيلة، حتى على حساب القيم الأخلاقية والمبادئ السامية، أن هذا السلوك يُعد ضعفاً في النهج القيادي. وهي تتم عن عدم احترام قيم النزاهة والأخلاق في الإدارة واتخاذ القرارات.
- 4- أظهرت النتائج بأن هناك انفصاماً بين الطموحات والواقع فيما يتعلق بتحقيق الأهداف المنشودة. ويظهر أن هذه الصورة الذهنية للأهداف تفتقد إلى واقعية وتوجيه لتحقيقها في الوقت الحاضر وبالظروف المتاحة. هذا النوع من الاستبعاد بين الرؤية والواقع يؤدي إلى تمهل في النهج التنفيذي وتحقيق النجاح.
- 5- اتضح بقلّة نوع العمل الجماعي والتعاون داخل المنظمة. ويظهر هذا أن هناك انقطاعاً أو نقصاً في الالتزام والتعاون بين أعضاء المنظمة. مما أدى إلى تقليل الإنتاجية والتفاعل الإيجابي بين الأفراد ويؤثر ذلك في تحقيق أهداف المنظمة.

ثانياً: التوصيات

- 1- ينبغي على القائد الانتهازي أن يعتمد على قيم أخلاقية قوية ويشجع على تطبيقها في اتخاذ القرارات وتحقيق الأهداف. مما يُعزز مفاهيم مثل النزاهة والأخلاق في الثقافة التنظيمية. وأن يكون شفافاً فيما يتعلق بأهدافه وطرق تحقيقها. ينبغي عرض الأهداف والقرارات بوضوح أمام الفريق لضمان تفهمهم ومشاركتهم.
- 2- ينبغي على المنظمة والقادة أن يعملوا على تحديد واضح للأهداف وضمان أنها واقعية ومناسبة للظروف والموارد المتاحة. كما يتعين على المنظمة أن تستثمر في تطوير استراتيجيات مستدامة تمكن من تحقيق الأهداف بشكل فعال وتوجيه الجهود نحو تحقيق الرؤية.
- 3- ينبغي على المنظمة تعزيز ثقافة تنظيمية تشجع على العمل الجماعي والتعاون. ويمكن تحقيق ذلك من خلال تعزيز قيم مثل الثقة والاحترام وتعزيز التواصل الفعال داخل المنظمة. كما ينبغي على القادة أن يلعبوا دوراً رئيسياً في توجيه الأعضاء نحو التزام تنظيمي قوي. وعلى القادة تحفيز وتوجيه الفرق والأفراد نحو تحقيق الأهداف المشتركة.
- 4- تمكين إدارة المنظمة عبر قيادتها ومشرفيها من اعتماد مبدئ المشورة والديمقراطية والعلاقات الطيبة مع جميع العاملين وبما يعزز خلق بيئة عمل آمنة وصحية تزيد من درجة الاحترام والثقة المتبادلة بين جميع الأفراد العاملين والابتعاد عن السلوك الانتهازي والوصولي وثقافة التسلط والتوحد في القرارات

5- فسح المجال امام العاملين ومنحهم الثقة لتأدية المهمات المكلفين بها وفق الصلاحيات والمسؤوليات الممنوحة لهم بالشكل الذي يمكنهم من ادائها بالشكل الأفضل والابتعاد عن الانتهازية والوصولية في العمل لان ذلك لا يساعد على بناء منظمة قوية وهادفة