

قيادة الوقت والفرص التنظيمية دراسة حالة في المعهد التقني / الموصل

م. بسمة إبراهيم خليل **

أ.م.د. سلطان أحمد خليف *

المستخلص:

تظهر الفرص التنظيمية في أوقات متباعدة وعلى النحو الذي يجعل منها مثير اهتمامات من قبل كافة المستويات التنظيمية إلا إن الفئة الأكثر تفاعلاً مع ذلك هي (الفئة) التي أشرت أهمية الوقت مثلما سعت إلى استثماره في إطار ما يسمى باقتناص الفرص المتاحة أمامها مما يفسر وجود درجة من التباين بين تلك المستويات بشأن إدارة الوقت، عليه تحدد الهدف الرئيسي للدراسة في بيان مستوى توفر قيادة الوقت في المنظومة عينة الدراسة ومن ثم تحديد إمكانياتهم في اقتناص الفرص التنظيمية؟ وقد تمثلت عينة الدراسة بـ (50) فرداً من أعضاء الهيئة التدريسية في المعهد التقني الموصل وعلى نحو عشوائي علماً إن الاستبانة كانت الأداة الرئيسية في جمع البيانات الخاصة بالظاهرة قيد الدراسة، كما استعان الباحثان بعدد من الأساليب الإحصائية ممثلة بـ (التكرارات، النسب المئوية، الأوساط الحسابية، الانحرافات المعيارية، تحليل التباين) وقد خرجت الدراسة بجملة نتائج أبرزها:

1. وجود توجه إيجابي لدى المبحوثين بمسألة الاهتمام بالوقت إلى حد إدارته ومن ثم سعيهم الجاد لاقتناص الفرص التنظيمية في ميدان العمل.
2. وجود فروق معنوية ذات دلالة إحصائية بين قيادة الوقت والفرص التنظيمية في المنظمة ميدان الدراسة. وبناءً على ذلك فقد قدمت جملة مقترحات:

Abstract :

The organizational chances appear at the Different organizational levels are a matter that make it obligatory for them to work on capturing these opportunities and benefit from there results in away that ensure the possibility of their interaction with these opportunities and then identify their role. But what is prevalent in these cases is that these opportunities are lost as a result Of the poor management of the time and that motivated the two researchers to the following question:

To what extent does the simple studi realize the importance of the organizational opportunities in away that enables it to pay a good attention to time available and focus on it, to make it an effective tool to capture these opportunities.

The technical Institute in Mosul was the field of the study by selecting a random sample of the teaching staff members, given that the questionnaire was the main tool used by the researchers and with with use of various statistical tools . the study reached a group of conclusions, most prominent of which are ;

* المعهد التقني / الموصل .

** المعهد التقني / الموصل .

مقبول للنشر بتاريخ 2013/1/13

1. there is a positive trend for the subjects to paying attention to the time and its management.
2. serious seeking to capture these organizational opportunities .
3. There are statistically significant differences among the time leaders and organizational opportunities .

This Conclusion lead many recommendation .

المقدمة :

تتاح للعاملين في مختلف المستويات التنظيمية فرص متنوعة تستلزم منهم العمل على اقتناصها والإفادة من عائداتها وعلى نحو يؤمن إمكانية تفاعلهم معها ومن ثم تأشير دورهم فيها ولكن الذي يسود في بعض الحالات إن هذه الفرص يتم فقدانها بسبب ضعف إدارة وقتها ، الأمر الذي يفسر لنا ضرورة الاهتمام بالوقت وعده موردا نادرا فضلا عن أنه سبيلا فاعلا لاغتنام أية فرصة تنظيمية تظهر أمام قادته ومن هنا بدأت جولة الباحثان في تأشير توجه دراستهم نحو قادة الوقت وكيف يراهنون الزمن وذات الوقت يعدونه منطلقا لإثارة الفرص التنظيمية في ظل الخصائص الايجابية لها وعلى نحو يمهد السبيل أمام تلك القادة للتجرب بالقول والفعل حذار حذار من إضاعة الوقت وهدره في إطار عددا من المضيعات وعلى وفق ما تقدم وضعت منهجية الدراسة كما يأتي :

المبحث الأول

منهجية البحث

أولا : مشكلة الدراسة .

يتباين العاملون في نظرهم للوقت إلى حد الاختلاف في استثماره ومن ثم الإفصاح عن إمكانية اقتناص الفرص التنظيمية المتاحة لديهم من عدمه الأمر الذي يفسر لنا إن من بين هؤلاء العاملون من يعتمد إلى اختيار الوقت ورصده وتأشير حركته ومن ثم عرض جدولة له بقصد الاستفادة من معطياته ، انطلاقا من فكرة مفادها من لا يعير أهمية للوقت سيكون في الصفوف المتأخرة بل المهمة التي لا تراها الأنظار ، وبالمقابل قد تبرز فئة أخرى لا تقيم أية أهمية له إلى حد ضياعه ومن ثم وقوعها تحت طائلة هدره ، من هنا بدأت تلوح أفق مشكلة الدراسة التي تم الترويج لها في إثارة عدد من التساؤلات يمكن أجمالها بالآتي :

- 1- هل تدرك العينة ميدان الدراسة أهمية الوقت والانتباه له وتأشير فعله إلى حد أن نصفها بقادته؟
- 2- ما مدى الإسهام الذي تبديه العينة المدروسة في التحوط لعامل الوقت وبما يضيق الخناق على مضيعاته ؟
- 3- ما طبيعة الإسهامات التي يمارسها قادة الوقت في انتزاع الفرص التنظيمية ؟

ثانيا : أهداف الدراسة :

تسعى الدراسة إلى تحقيق جملة أهداف منها :

1. تحديد ماهية متغيري الدراسة (قادة الوقت ، الفرص التنظيمية) ، في ظل طروحات الباحثين وبما يسعف الباحثين في عرض المفاهيم الإجرائية المتنبئة في دراستهم الحالية .
2. الكشف عن مستوى توافر قادة الوقت في المنظومة عينة الدراسة ومن ثم تحديد إمكانيتهم في اغتنام الفرص التنظيمية؟
3. بيان الأثر الذي يختطه قادة الوقت في اقتناص الفرص التنظيمية على مستوى المنظومة عينة الدراسة؟
4. الخروج بروية فكرية لدى الباحثين حول قادة الوقت والفرص التنظيمية؟

ثالثا : فرضية الدراسة :

انطلقت الدراسة من فرضية فحواها الآتي :

وجود تأثير ذو دلالة معنوية لقادة الوقت في خصائص الفرص التنظيمية على مستوى المنظمة عينة الدراسة .

رابعاً : المعايير المستخدمة في الدراسة :

تمهيدا لتحقيق أهداف الدراسة وسعياً لتحقيق ما تصبو إليه فقد تم اعتماد (قادة الوقت) متغيراً مستقلاً معبراً عنه بالفقرات (X1---X20) ، وفيما يخص المتغير المعتمد فقد تمثل بـ (الفرص التنظيمية) ممثلة بالخصائص (X21-----X40).

خامساً : الوسائل المستخدمة في جمع البيانات :

اعتمدت الدراسة المنهج التحليلي في ضوء البيانات التي تم جمعها عن الظاهرة قيد الدراسة (قادة الوقت والفرص التنظيمية) ، علماً إن الأداة الأساس في جمع البيانات الخاصة بتلك الظاهرة تمثلت بالاستبانة وقد عرضت على عينة من المحكمين* بهدف تعديلها وأجراء بعض حالات الإضافة والحذف إلى أن أصبحت صالحة للدراسة، ثم عمد الباحثان إلى إجراء اختبار الصدق والثبات بهدف التأكد من مستوى صلاحيتها وقد كانت النتيجة تتماشى مع ما معمول في الدراسات الإنسانية ونسبة قدرها (80%) وقد تمثلت عينة الدراسة بعدد من الباحثين في المعهد التقني /الموصل وبواقع (60) استبانة وتم استرجاع (50) منها أي أن نسبة الاستجابة بلغت ما يقارب (83%).

*

• د.نوال يونس محمد	أستاذ
• د.نبال يونس محمد	أستاذ مساعد
• د.أحمد سليمان محمد	مدرس
• د.ثائر طارق حامد	مدرس

سادساً : الأدوات الإحصائية :

استعان الباحثان بعدد من الأساليب الإحصائية ممثلة بـ (التكرارات، النسب المئوية، الأوساط الحسابية، الانحرافات المعيارية، تحليل التباين) وذلك بهدف اختبار فرضية الدراسة وتأثير مستوى التحقق من أهدافها.

المبحث الثاني الإطار النظري

أولاً : قادة الوقت

تستلزم عملية الإحاطة بمفهوم عملية قادة الوقت الإفادة من إسهامات الباحثين في هذا الصدد وعلى النحو الذي يوضح فعلهم مثلما يدفع الدراسة الحالية تجاه تقديم تعريف يتماشى مع أهدافها وهذا ما يمكن بيانه من خلال القول بأن قادة الوقت هي المجموعة الأكثر قدرة على إدارة وقتها بحيث تراهن الزمن وتعمل على انتزاع الفرص منه أي إنهم قادة وقت الذروة ممن استثمروا أفضل الأوقات لتنفيذ النشاطات (الديب، 2005، 247-250) وهذا يفسر لنا إن قادة الوقت هي مجموعة من الأفراد تمكنت من إدارة وقتها بجدارة ووضعت أهدافها في إطار التنفيذ الحي في ظل التمهيد لها وتوظيف أحدث الأساليب وأقنعت ذاتها ومن حولها بأن لكل عمل نهاية مثلما له بداية فلا حاجة للمراوغة والتسويف كما وصف قادة الوقت بأنهم من ذي المستويات العالية في الذكاء الشعوري لا يهدرون وقتهم بالقلق والتخمين غير المجدي بل عمدوا إلى اختيار السلوك المنتج (Stock,B.,Associates,1999,429-1833) وبالمقابل فقد ذهب باحثون آخرون إلى القول بأن قادة الوقت يمثلون فئة من الأفراد تمتلك المعرفة بمنطقي التطابق والقبول في ميدان العمل (الزعيبي، الكردي، 2009، 121-136) ، وبما يؤهلها لتجنيد السلوكيات التي تمكنها من التعامل مع الوقت بكل شفافية فضلاً عن تبني إستراتيجية ملائمة لإدارته . (أبو الحجاج، 2009، 81) ، أما بشأن أهمية الوقت من وجهة نظر قادته فقد انطلقت من مجموعة السمات المميزة له تلك التي تمثل تحديات في واقع الأمر مما يتطلب الحرص الشديد على استغلال الوقت وتفاذي مضيعاته وقد تحددت هذه السمات بـ (الحجاج، 2009، 123-124) :

أ- الوقت مورد نادر ومحدود.

ب- الوقت لا يمكن تعويضه.

ج - يمتلك كل الأفراد قدراً متساوياً من الوقت.

د- الوقت يتعذر استرجاعه وخرنه.

هـ - الوقت لا يستأجر ولا يشتري.

وما تقدم يحدو بنا إلى القول بأن التخطيط الفعال لإدارة الوقت ضرورة لا مناص منها لدى قادة الوقت إلى الحد الذي أسهم في ولادة عدة فوائد سواء ما تعلق الأمر بالاستغلال الأفضل للوقت أو ما تجلّى في توفير الفرص إلى حد الاستمتاع بساعات العمل وهنا إفادة من طروحات (كوني بلاديون) الذي أكد على مهارات

التخلص من مضيعات الوقت تلك التي تحدت بـ (التخطيط ومراجعة الأهداف ، التركيز ، الاسترخاء ، تجنب الارتباك ، لا تخف من قول لا ، التغلب على المماثلة) . (فرج ، 2008 ، 70-71) .
وبناء على ما تقدم فقد خرج الباحثان بمفهوم إجرائي لقادة الوقت يؤكد سعيهم ويجسد فحوى دراستهم الميدانية ممثلاً بـ : المجموعة التي وضعت الزمن نصب أعينها وعدته موردا نادرا في كل حساباته في إطار السعي لاستغلاله بروح الجدية ومن ثم الاهتمام به حد تفادي مضيعاته.

ثانيا : الفرص التنظيمية

تمثل الفرص التنظيمية مجموعة المواقف التي تتيح للمنظومة أمكانية التوسع وتحقيق ربح أو مكسب معين في ظل اتخاذ القرار المناسب لهذا الموقف (الخشروم ومرسي ، 1999 ، 274) ، مما يستلزم الأخذ بنظر الاعتبار كيفية تحديدها والعمل على تجنب إغفالها عند الأعداد والتخطيط لها أي ضرورة دراسة الفرص التنظيمية المتاحة في كل موقف وتحديد الآليات الممكن اعتمادها والاستفادة منها في ظل تعظيم الفوائد المتوقعة منها (إدريس، 2000 ، 177) .

كما وصفت الفرص التنظيمية بأنها مجموعة من الظروف التي تؤدي الى توفير المنافع المحتملة أو تقليل قيود ومعوقات الأداء . (البكري (2006، 248).

وفي هذا السياق ذاته عرفت الفرص التنظيمية بأنها الحدث أو المجال الذي يمكن المنظومة من تحديد هوية بضائعها وخدماتها ومن ثم تسويقها وبما يؤمل القيام بها مستقبلا مع الأخذ بنظر الاعتبار المنافسون من المنظومات الأخرى وماهية أوجه القدرة على استثمار تلك الفرص وإدارة دفة العمل في إطار امتلاكها الموارد وملاممة التكنولوجيا لتلك الفرص مع إمكانية تقبلها لأي مغامرة قد تصاحب عملية اقتناصها (جواد ، 2010، 208) ، ويؤكد ذات الكاتب (جواد) على الفرص التنظيمية التي تستحق الاهتمام من قبل إدارة المنظومة في ظل مجموعة من الخصائص ممثلة بـ:-

1. وقوع الفرص ضمن رسالة المنظومة وأهدافها أي إقرار التناسب بين الفرص والأهداف .
 2. التوافق بين القدرات الحالية والكامنة والمستقبلية لدى المنظومة وبين الفرص المتاحة أمامها أي الأخذ بنظر الاعتبار الاعباء التي تتحملها من جراء استغلال تلك الفرص.
 3. أن تعكس الفرص مؤشرات النجاح المنظمي وتفصح عن عوائد متحققة.
- وما تقدم يقودنا إلى ضرورة العمل عن استغلال الفرص بغض النظر عن نوعها وطبيعتها المخاطر التي تلازمها وهذا ما يأتي متماشيا مع أفكار ، (Bermans,et.al.,2009,14-20)،
وهنا مدخلا للإشارة إلى العوامل التي تساعد على تعظيم الفرص واحتمالات التوصل إلى كل ما هو جديد ،
وهذه العوامل تمثلت بـ: (نجم، 2011 ، 177-184)

1. التداوئية في العمل وعلى نحو يؤمن القدرة الجماعية ويزيد من إمكانية التفكير وتقاسم المعلومات وتبادل الآراء حول المشكلة.
2. تعدد وتنوع فرص البحث والتطوير، إذ إن ذلك يزيد من احتمالات البحث وبما يعظم من فرص التوصل إلى كل ما هو جديد ولقد أشار (Henderson,1994,100-105)، في دراسته الصناعة الصيدلانية إن من أساليب تحسين الإنتاجية للمبتكرين هو تنوع الحقيبة التدريبية التي تعطي أفضل النتائج عندما يكون عدد الطرق البحثية من (10-6) ، ومما يزيد من الفرص التنظيمية استخدام تكنولوجيا المعلومات التي تساهم في إقرار حالة التقاسم المعلوماتي حتى أن بعض الشركات (Texas Instrumental) عمدت إلى تخصيص جوائز لتقاسم المعلومات لأن المعرفة والفكر الكامن ينمو عند تقاسم المعلومات.
3. التدريب على البرامج والألعاب الابتكارية : بدأت الشركات العالمية تتجه إلى تدريب العاملين على التجارب والمهارات الابتكارية وما يدعم ذلك المسح الذي أجرى بشأن الشركات الأمريكية إذ تبين أن 15% من تلك الشركات تستخدم أكثر من (100) عامل وتقوم بتدريبهم (Mealiea&luthan,1996,45).
4. التحدي : قد ينبع التحدي من طبيعة المنافسة مما يساهم في دور المعجل لعملية الابتكار وهذا ما تجسد في المنافسة بين شركتي (فورد) و (جنرال موتورز) إذ عمدت الأولى إلى التركيز على اللون الأسود على حين نجد إن الشركة الثانية (جنرال موتورز) وفرت للزبون ألوانا فضلا عن أحداث تغييرات مما أسهم في إلحاق هزيمة بالشركة الأولى (Pearson,1988,99-106) .
5. التوليفة : أن جانباً مهماً من الإبداع ناجم عن كونه توليفة جديدة لأشياء قديمة فمثلاً وراء ابتكار الطائرة مصدرين من المعرفة أحدهما له البنزين ، والمصدر الثاني ديناميات الطيران (Drucker,1998,149-157) .
6. مشاركة في العمل : يمثل العاملون الشريحة الاجتماعية الأكثر التصاقاً بميدان العمل وبغض النظر عن إسهاماتهم وفعلهم ، لذا اتجهت أنظار الإدارة المعاصرة إلى محاولة إشراكهم ومن ثم منحهم

قدرا من الصلاحيات وعلى نحو يؤكد مشاركتهم في صناعة القرارات وبذات الحال الفائدة من آرائهم .

7. الميل إلى قبول الفشل بدلا من محاولات الخوف منه وتجنبه ، مما لا ريب فيه إن حالات الفشل قائمة مثلما حالات النجاح مستهدفة ومقصودة ، مما يضع العاملين والقيادات بين متجهين أما التقدم خطوات وتحمل تبعات بقصد الفوز بالنجاحات رغم احتمالية الوقوع في هفوات ، إلا أن هذه الهفوات لا تعبر عن حالات الطموح بقدر ما تفسح عن أخطاء وثغرات ، وهذه الأخطاء واردة في كل الحسابات ، أو التراجع أمامها إلى الحد المخيف ومن ثم عدها مخدرات للسكون والثبات بقصد الانحدار والتراجع .

أما عن خصائص الفرص التنظيمية فقد تبين أن الفرص التنظيمية تتسم بالتنوع وعلى نحو يضعها تحت مصفى التقييس والمعايرة بقصد اكتشاف ما يوشح تميزها وما يحدد ضعفها وهذا ماكان موضع اهتمام وأثارة من قبل الباحثين إذ أشار (Dess .S.G & etal.,2007,481) :

1. الجاذبية : الفرص يجب أن تكون ذات جاذبية في السوق وفي حدود التجديد وعلى نحو يعظم من قيمتها ويجعل منها محط أنظار وعامل اهتمام.
2. الانجاز : يتجسد في كون الفرص مكرسة للتطبيق وعلى نحو يوشح المردود المادي لها.
3. الديمومة : تعكس هذه الخاصية إمكانية التوظيف والتطوير الناجح للفرصة وبما يعبر عن حالات الانفتاح إلى حد أنها تؤمن الثروة .
4. خلق المنفعة ك يجب أن تكون الفرصة مربحة وذات منفعة تفوق التكلفة، وفي السياق ذاته أكد (باركينسون ، 2008 ، 60) على أهمية تحديد الفرص الداعمة لمعدلات المبيعات في المنظمة وأرباحها ، كما يجب أن يتم اختيار الأنشطة التي تحقق أكبر عائد والاستفادة منها .

ثالثا : قادة الوقت والفرص التنظيمية :

يتحدد مستوى استغلال الفرص التنظيمية من قبل قادة الوقت تبعا لأنماطهم المجسدة لكيفية تعاملهم مع الوقت وهذا يعني إن الفرص التنظيمية تتحرك في البيئة الخارجية والداخلية للمنظمة وعلى النحو الذي يستلزم مراقبتها ومن ثم العمل على تشخيصها سعيا لاستغلالها وهذا ما نجده في العديد من الشركات اليابانية التي استطاعت اختراق السوق وتحقيق ميزة تنافسية تؤمن لها التفوق على المنافسين ومرد هذا التفوق يتمثل في قدرتها على استثمار الوقت المتاح لها ، مما يوشح لنا حقيقة قائمة تتمثل بأن الوقت متسارع مثلما ماضي لذا يستلزم المر أخذه في الحسبان وعده المورد النادر صحيح انه متوافر بيد (الأفراد ، المنظمات ، المجتمعات) إلى إن عملية توظيفه تتفاوت مما ينذر بل يحدد درجة الابتعاد أو الاقتراب من عملية اقتناص الفرص وعلى هذا الأساس برزت معالم النتائج لدى منظمات على حين اختفت لدى أخرى . فمشروعات الجينيوم البشري ، والإلكترونية في العمل كلها دلالات واضحة على مسالة التسابق مع الوقت والعمل على اغتنامه بقصد تحقيق قفزات جادة في مجال استغلال الفرص مع الأخذ بنظر الاعتبار أن تعدد الوقوع في الخطأ قد يوفر الوقت لمنح فرصة مثلما يوشح القدرة على فحص فكرة جديدة أي الولوج إلى أسلوب جديد بالتعامل مع الأفكار فإذا بدت فرصة فيجب تجنب رفضها ولجوء إلى فحصها باتجاهين :

1. الاتجاه العلوي يوشح إمكانية التساؤل عن النتائج المترتبة على هذه الفرصة أن كانت صحيحة.
 2. الاتجاه السفلي يوشح البحث عن الأساس الذي تبنى عليه الفكرة .
- وفي هذا الصدد لا بد من القول بأن تجاهل الأفراد لفكرة مبتكرة كونها لا تتفق مع معرفتهم يعني ضياع الوقت وفقدان الفرصة وكمثال على ذلك فكرة وجود الطبقة الجوية المتأينة التي اقترحت من قبل (ماركوني) ولكن لم تأخذ نصيبها الأوفر من الاهتمام إلا بعد توافر الظروف التي أكدت نجاح الفكرة عندئذ بدأ الاهتمام بها .(توفيق ، 2008 ، 147) الأمر الذي يوشح لنا أهمية تشخيص الفرص التنظيمية ومن ثم العمل على استغلالها في الوقت المحدد دون ضياعها ، علما إن الفرص التنظيمية تتحرك بين عدة متجهات حسب رأي الباحثان منها :

1. متجه القاصد (أي الساعي لاقتناصها).
 2. متجه المنافس (الذي يروم أضاعتها على الطرف الباحث عنها)
 3. متجه الكسول الذي لا يبحث عن الفرصة ولا يسعى إلى تفويتها على الآخرين (أي لاشيء يعنيه من الأمر).
 4. متجه الحائر الذي فقد قدراته وأحبط تأملاته ولا يعرف أين يتجه .
- وفيما تقدم مدخلا للقول بأن المتجهات المشار لها هي تعبير عن أنماط قادة الوقت ، فالنمط المستثمر للوقت غير الكسول وهذا غير الحائر ، مما يعني أن النمط الذي يتبناه قادة الوقت يسهم في رسم مستوى الاستغلال للفرص المتاحة أمامهم فحركة الشد الذي يبديها المستثمر غير طيبة الوثبة ومستوى التحمس

الذي يظهره الحائر المتردد وهذا يدفعنا إلى عرض جدولاً يعكس أنماط قادة الوقت ومستوى تفاعلهم مع الفرص التنظيمية حسب رؤية الباحثين .

جدول (1)

أنماط قادة الوقت في إطار الانشداد للفرص

أنماط قادة الوقت	مستوى الانشداد للفرص التنظيمية
النمط المستثمر	يتحمس للفرصة ويواكب التطورات ، يجسد التفاعل حد الاقتناص.
النمط الكسول	يسدل الستار عن الفرص ويعمد إلى تجاهلها ولا يسعى إلى البحث بل يكتفي بما هو سائد.
النمط الحائر	يجمع بين الانشداد وفي مواقف أخرى التساهل إلى حد فقدان الفرصة ، ولا يعول عليه كثيراً في مجال صيد الفرص لأنه متردد.

المصدر : إعداد الباحثان

ثانيا : الإطار الميداني

أولاً : وصف قادة الوقت

كشفت نتائج الدراسة الميدانية إن (70%) من المبحوثين يحددون الوقت اللازم لأداء المهمات الموكلة إليهم وكان ذلك بوسط حسابي (4.4) وانحراف معياري (0.603)، وفي ذلك إشارة واضحة إلى أنهم لا يدعون مجالاً لإضاعة وقت العمل ، الأمر الذي ترتب عليه وضع سلماً للأولويات المطلوب إنجازها في العمل وهذا ما جسده إجابات (82%) من المبحوثين وبوسط حسابي (4.6) وانحراف معياري (0.529)، وهنا إشارة إلى إمكانية المبحوثين من قول (لا) عندما تتداخل المهمات ويحصل أرباك في موقع العمل هذا ما عبرت عنه إجابات (74%) من المبحوثين وبوسط حسابي (4.1) وانحراف معياري (0.698) وما تقدم يوضح لنا الجدية في العمل لدى المبحوثين إذ تبين أن (88%) من المبحوثين يبتعدون عن المجاملات المعيقة لأداء العمل وكان ذلك بوسط حسابي (4.6) وانحراف معياري (0.635) أي سيادة الجدية وعلى نحو لا يتيح للآخرين فرصة الانسحاب من العمل هذا ما أقرته إجابات (52%) من المبحوثين أي أن الآخرين لا يمكنهم التلاعب بقدرات قادة الوقت أثناء العمل وفي ذلك منحى لرفض حالات التأجيل غير المبرر في ميدان العمل حتى إن (86%) من المبحوثين جعلوا من الدقائق العشرة الأولى منطلقاً لإنجازاتهم وكان ذلك بوسط حسابي (4.2) وانحراف معياري (0.693) علماً أن تلك الإنجازات كانت تتم ضمن فكرة تقسيم المهمات إلى مراحل دعماً للتنفيذ ورفضاً لفكرة التسويف والمماطلة هذا ما فسرت إجابات (86%) من المبحوثين وبوسط حسابي (4.2) وانحراف معياري (0.671) .

وما تقدم يوضح لنا إمكانية قادة الوقت في المنظمة عينة الدراسة على تشخيص مضيعات الوقت ومن ثم العمل على تجنبها إلى حد النظر إلى الوقت كالسيف فضلاً عن توظيف فكرة الأسبوع المضغوط وفي ذلك تأكيد على سيادة فكرة جوهرها من لا يستطيع إدارة وقته لا يمكنه إدارة أي شيء آخر هذا ما اتفق عليه (72%) من المبحوثين بوسط حسابي (3.5) وانحراف معياري (0.743) وقد سادت فكرة لدى المبحوثين بأن من لا يتقدم يتقادم هذا ما أجمع عليه (90%) منهم وعلى النحو الذي دفعهم إلى تحجيم كل ما هو سلبي في ميدان عملهم مع ضرورة التواصل مع الأفراد من ذي الذكاء في تلك المنظمة وبناء على ما تقدم فقد يتضح لنا جلياً أن المبحوثين في الموقع المدروس يتسمون بقدرية جيدة على إدارة وقتهم إلى حد أننا نصفهم بالمهتمين بوقتهم سواء كان ذلك في إطار ما يسمى بالوعي بأهميته أو ما تمثل في اقتناص حركته أي عدم السماح له بالمرور دون الإفادة منه وفي ذلك إفادة من قول الرسول (صلى الله عليه وسلم) (إلا أن في أيام دهركم لنفحات إلا فتعرضوا لها).

ثانياً- الفرص التنظيمية

يمكن الوقوف على واقع الفرص التنظيمية في المنظومة عينة الدراسة من خلال الخصائص المعبرة عنها وفيما يخص بعد الجاذبية فقد كشفت إجابات العينة المبحوثة أن هناك توجهاً جاداً نحو استحضار الفرص التي تشكل عامل جذب للعاملين إلى درجة استحضار كل ما لديهم بقصد أغراض الآخرين هذا ما اتفق عليه (72%) بوسط حسابي (4.3) وانحراف معياري (0.799)، وهنا أشار إلى وجود توجه إيجابي نحو الفرص التي تتسم بجاذبية عالية مع الأخذ بنظر الاعتبار الطلبات العلمية إذ اتفق (86%) من المبحوثين على ذلك كما لازم الاهتمام بالطلبات السعي لتقديم أفضل الخدمات المستحدثة في المجال العلمي وخارجه إلى حد استقطاب العاملين هذا ما أجمعت عليه إجابات (68%) من المبحوثين وبوسط حسابي (3.4) وانحراف معياري (1.203) ، الأمر الذي يعني أشد العينة المبحوثة لفتح نوافذ جديدة أمام العاملين في إطار ما يمكن

استغلاله وتطبيقه وكان ذلك باتفاق (76%) من المبحوثين وبوسط حسابي (4.1) وانحراف معياري (0.652).

أما عن بعد الانجاز الذي غطته الفقرات (X27,X28,X29,X30) فقد تبين أن هناك توجهها ايجابيا لجعل الفرص المتاحة لدى العينة المبحوثة سبيلا لتحقيق مردودات مادية هذا ما أتفق عليه (84%) وبوسط حسابي (3.9) وانحراف معياري (0.759) فضلا عن أنها (الفرص) تمثل مدخلا لولادة تطلعات جديدة في ميدان العمل وهنا منحى للقول بأن العينة المبحوثة تعمل على استغلال الفرص ذات المد الأبعد في التأثير الايجابي وعلى شتى المستويات مما يعني أن هذه الفرص تمثل مدخلا للانطلاق نحو البيئة الخارجية ، يدعم ذلك إجابات (52%) من المبحوثين بوسط حسابي (4.3) وانحراف معياري (0.722) وتأخذ خاصية (الديمومة) مداها في ميدان الدراسة كشفت الإجابات أن (68%) من المبحوثين يراهنون على الفرص التي تؤمن لهم الثروة وتجعل من الفرص المتاحة سبيلا للتطور ، ومادام الأمر على هذا المنوال فهناك توجه جدي للغوص في أعماق الفرص التي تؤمن حالات الانفتاح مثلما تعزز من إمكانية التحدي لدى المبحوثين في ميدان العمل هذا ما أقرته إجابات (67%) بوسط حسابي (3.6) وانحراف معياري (0.892) وهنا أشار لسعي أفراد العينة المبحوثة للتعمق في الفرص التي تدر نفعا لهم وعلى نحو يوشر طموحهم ولازم ذلك وجود نظرة لدى المبحوثين بشأن التكاليف التي يمكن تحملها من جراء الفرص الممكن اقتناصها من منطلق مفاده إن أية فرصة تمثل إضافة ذات قيمة للعاملين هذا ما عكسته إجابات (66%) من المبحوثين بوسط حسابي (3.9) وانحراف معياري (0.811).

وهنا استحضار للإمكانيات التي تظهر تضيفي على المنظومة عينة الدراسة درجة من التعظيم وعلى نحو يؤمن إمكانية انتزاع الفرص الإيجابية من المنافسين إذ أتفق (66%) من المبحوثين على ذلك ومع ذلك فقد كانت المنظومة عينة الدراسة تعتمد أسلوب المفاضلة بين البدائل عند اختيار الفرص المتاحة أمامها مما يعني إنها جادة في استحضار عدد من البدائل فضلا عن سعيها للاتصال بذوي الذكاء وعلى نحو يمهد لها السبيل لكل ما تصبو إليه هذا ما فسرتة إجابات (96%) من المبحوثين وبوسط حسابي (4.2) وانحراف معياري (0.693) ، مما يوفر لنا انطبعا بان هناك توجهها ايجابيا نحو اقتناص الفرص التنظيمية في المنظومة عينة الدراسة

جدول (2)
التكرارات والنسب المئوية والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغيرات البحث الرئيسية والثانوية

Sd1	Avg1	مجم	لا تتفق بشدة		لا تتفق		غير متأكد		اتفق		اتفق بشدة		الأمثلة	المتغيرات
			%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار		
0.603	4.4	50	2%	1	4%	2	24%	12	36%	18	34%	17	x1	قادة الوقت في ظل متغيراته
0.592	4.4	50	0%	0	0%	0	6%	3	54%	27	40%	20	x2	
0.529	4.6	50	0%	0	0%	0	18%	9	48%	24	34%	17	x3	
0.698	4.1	50	0%	0	0%	0	20%	10	44%	22	30%	15	x4	
0.635	4.6	50	0%	0	2%	1	10%	5	52%	26	36%	18	x5	
0.676	4.1	50	0%	0	16%	8	22%	11	42%	21	20%	10	x6	
0.956	4.1	50	8%	4	20%	10	20%	10	28%	14	24%	12	x7	
0.573	4.5	50	4%	2	16%	8	24%	12	30%	15	26%	13	x8	
0.693	4.2	50	0%	0	0%	0	20%	10	44%	22	36%	18	x9	
0.693	4.2	50	0%	0	0%	0	4%	2	52%	26	44%	22	x10	
0.784	4.1	50	2%	1	2%	1	8%	4	52%	26	36%	18	x11	
0.671	4.2	50	4%	2	2%	1	8%	4	50%	25	36%	18	x12	
0.717	4.3	50	0%	0	2%	1	26%	13	44%	22	28%	14	x13	
0.681	3.9	50	0%	0	0%	0	14%	7	46%	23	40%	20	x14	
0.781	4.3	50	0%	0	0%	0	6%	3	44%	22	50%	25	x15	
0.743	3.5	50	0%	0	8%	4	20%	10	32%	16	40%	20	x16	
0.632	4.3	50	0%	0	0%	0	10%	5	50%	25	40%	20	x17	
0.748	4.2	50	0%	0	0%	0	20%	10	44%	22	36%	18	x18	
0.749	4.0	50	0%	0	18%	9	10%	5	48%	24	24%	12	x19	
0.831	4.1	50	0%	0	8%	4	28%	14	40%	20	24%	12	x20	
0.799	4.3	50	0%	0	10%	5	18%	9	46%	23	26%	13	x21	خصائص الفرص التنظيمية
0.56	4	50	6%	3	6%	3	6%	3	42%	21	40%	20	x22	
0.634	4.1	50	2%	1	2%	1	10%	5	40%	20	46%	23	x23	
0.614	4.3	50	4%	2	4%	2	8%	4	36%	18	48%	24	x24	
1.203	3.4	50	6%	3	2%	1	24%	12	28%	14	40%	20	x25	
0.652	4.1	50	6%	3	6%	3	12%	6	26%	13	50%	25	x26	
0.759	3.9	50	6%	3	6%	3	4%	2	28%	14	56%	28	x27	
0.759	3.9	50	8%	4	10%	5	20%	10	26%	13	36%	18	x28	
1.107	3.1	50	2%	1	2%	1	24%	12	38%	19	34%	17	x29	
0.722	4.3	50	8%	4	10%	5	30%	15	12%	6	40%	20	x30	
0.732	3.9	50	4%	2	8%	4	20%	10	26%	13	42%	21	x31	
0.712	4.2	50	2%	1	2%	1	14%	7	36%	18	46%	23	x32	
0.979	4	50	6%	3	6%	3	12%	6	26%	13	50%	25	x33	
0.892	3.6	50	8%	4	8%	4	8%	4	24%	12	52%	26	x34	
0.6	4	50	4%	2	4%	2	14%	7	22%	11	56%	28	x35	
0.894	3.6	50	6%	3	6%	3	14%	7	34%	17	40%	20	x36	
0.81	3.9	50	2%	1	6%	3	26%	13	30%	15	36%	18	x37	
0.6	4	50	4%	2	8%	4	22%	11	24%	12	42%	21	x38	
0.68	4.5	50	8%	4	16%	8	16%	8	26%	13	34%	17	x39	
0.68	4.5	50	0%	0	0%	0	8%	4	42%	21	50%	25	x40	

المصدر : إعداد الباحثان بالاعتماد على نظام SPSS

3- تحليل التباين بين قادة الوقت والفرص التنظيمية :
تعكس معطيات الجدول (3) وجود فروق معنوية ذات دلالة إحصائية بين قادة الوقت والفرص التنظيمية وعلى النحو الذي يظهر حالة الأثر الذي تتركه المتغيرات الفرعية لقادة الوقت في خصائص الفرص التنظيمية وما يؤكد ذلك قيمة معامل التحديد (R^2) والتي فسرت (0.759) من التغيرات الحاصلة في خصائص الفرص التنظيمية مردها قادة الوقت وما يدعم ذلك قيمة (F) المحسوبة والتي بلغت (4.966) وهي أكبر من الجدولة (2.62) عند مستوى معنوية (0.05) وبدرجة حرية (19,30) ، مما يعني انتفاء فرضية العدم وتحقق الفرضية البديلة ، أي توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية بين قادة الوقت

وخصائص الفرص التنظيمية على مستوى المنظومة عينة الدراسة ، الأمر الذي يوفر لنا انطبعا بأن الفرص التنظيمية بخصائصها تتطلب قيادات من ذوي القدرات والمهارات على إدارة الوقت ، مع التركيز على أهمية الوقت الواعي إلى حد بلوغ الذروة . وفي ذلك إشارة واضحة إلى أهمية استغلال الوقت وبما يؤمن استثماره دون الوقوع تحت طائلة فوضاه مما يدفع المبحوثين خطوات نحو استثماره.

جدول (3)

تحليل التباين بين قادة الوقت وبين خصائص الفرص التنظيمية

قيمة F الجدولة	قيمة F المحسوبة	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	النموذج
2.62	4.966	0.284	19	5.391	الانحدار
		0.057	30	1.714	الخطأ
			49	7.105	الكل

بلغت قيمة معامل التحديد (R^2) ما يساوي (0.759)
المصدر : إعداد الباحث بالاعتماد على نظام SPSS

الاستنتاجات والتوصيات

أولاً : الاستنتاجات :

تمخضت الدراسة الميدانية للمنظومة المبحوثة عن جملة استنتاجات أبرزها :

- وجود تباين نسبي في إجابات المبحوثين بشأن متغيرات قادة الوقت علما ان متغير (رفض حالات التأجيل في اداء المهمات) من خلال المعدل العام لفقراته ($X_{10}, X_{11}, X_{12}, X_{13}$) مثل أعلى نسبة (85.4 %) قياسا بغيره من المتغيرات الامر الذي يعكس الرؤية الواضحة لدى عينة الدراسة اتجاه الوقت .
- وجود توجه ايجابي فاعل نحو الاهتمام بالوقت والسعي إلى أدارته وعلى نحو يرسخ روح الثقافة التي يحملها المبحوثين تجاه عامل الوقت إلى حد النظر إليه على أنه متغير يتعذر التحكم به وحتى مسابقتها ما لم يتم ضبطه والعمل بمضمونه وهذا ينطلق من أحساس العينة المبحوثة بخصائصه التي كادت أن تكون مختلفة عن غيره من المتغيرات فهو بيد الجميع ويملكه الكل لكن من أستطاع استثماره ومن تأهب لقطف ثماره وهذا يفسر لنا أنه موجود لكنه حاد وسريع ، مما يستلزم التحسب له وفي ذلك إفادة من قوله تعالى (والعصر أن الإنسان لفي خسر إلا الذين آمنوا وعملوا الصالحات وتواصوا بالحق وتواصوا بالصبر) صدق الله العظيم.
- مثلت الجاذبية كأحد خصائص الفرص التنظيمية المرتبة الاولى من خلال المعدل العام لفقراتها الفرعية ($x_{21}, x_{22}, x_{23}, x_{24}, x_{25}, x_{26}$) قياسا بالخصائص الاخرى مما يؤشر انشداد المبحوثين للفرص والسعي لاغتنامها .
- أُسِّمت الفرص التنظيمية السائدة في موقع الدراسة بخصائص جيدة فقد تجلت فيها الجاذبية مثلما تأطرت فيها روح الانجاز وعلى النحو الذي أسهم في وصفها بالاستمرارية (الديمومة) وفي ذلك مؤشرا لأهميتها ودورها في خلق القيمة التي تنشدها العينة المبحوثة ، أي أن الفرص التنظيمية كانت متاحة عند استحضار الوقت ، وهنا مدخلا للقول بأن سهام الوقت وطبيعة توجيهها تمارس دور في كيفية اقتناص الفرص ، لكونها ليست سائبة فالكثير يترقبها وينتظر بزوغها ، لكن من يستطيع اقتناصها في الوقت المناسب سعيًا لنيل ثمارها ، وهذا ما جاء متماشيا مع ما أشار إليه ابن الفراء بقوله (أقتنص الفرصة فأنها خلسة وبت عند رأس الأمر لا ذنبه).
- عكست نتائج الدراسة الميدانية في المنظومة المبحوثة أن متغيرات قادة الوقت أسهمت في التحرك نحو الفرص التنظيمية والعمل على استثمارها بخصائصها الايجابية ، إلى حد أن الوقت يمثل الضابط والمحكم الفعلي لطبيعة ومستوى هذا الاستثمار ، وفي ذلك تأكيد لوجود الأثر والتأثير بينهما إلى حد القول بأن انتزاع فرصة من مخالب المنافسين يعني إدارة الوقت لها وبالتالي استحضار فعل قادة الوقت في الميدان ، وكل ما تقدم يمثل استجابة فعلية وإفادة واقعية من حديث الرسول صلى الله عليه وسلم في مخاطبته للزمن (يا ابن آدم أنا يوم جديد عليك شهيد فاعتمني فاني لا أعود إليك إلى يوم القيامة)

ثانياً : التوصيات :

قادت الاستنتاجات التي أفرزتها الدراسة الميدانية للمنظمة المبحوثة إلى أقرار عدد من التوصيات

أهمها :

- ترسيخ مفهوم الوقت الواعي لدى عينة الدراسة وبما يجعل منه هدفا قائما في حساباتها ورفض فكرة الوقت اللاواعي الذي يؤشر حالات النوم والكسل واللامبالاة وفي ذلك إشارة الى أهمية اليقظة والانتباه ومراقبة عامل الوقت في ميدان العمل .
- إشاعة ثقافة الوقت بين ربوع المنظومة المبحوثة وعده (الوقت) أدق وأحدث الأسلحة الإستراتيجية التنافسية من منطلق مفاده إضاعة الوقت يعني فقدان كل شيء ، مما استلزم من المنظومة أن تجند هذا

- العنصر لخدمة بل استباحة المجهولات ومن ثم بلوغ المرامي المستقبلية ، صحيح إن النتائج التي توصلت إليها الدراسة تعكس حالة من الإيجابية إلا أننا لم نصل إلى الطموح وما يعزز من ذلك مستوى التفاوت في استثمارنا للوقت قياسا بالآخرين ممن تقدموا خطوات وأسهموا في وضع أساس الاتجازات.
3. اشاعة حالات التنافس بين المبحوثين بشأن اكتشاف الفرص التنظيمية وعلى نحو يضعهم درجة على سلم الاسبقية في هذا المجال ومن ثم رصد المكافأة الطارئة لمن يثبت الجدارة في هذا الصدد .
4. العمل على حشد الطاقات وتسخير القدرات الذهنية لدى المبحوثين تجاه أية فرص متاحة وعددها منافذ للتفوق على الآخرين ، لأن كل فرصة هي مدخل للانفتاح ومعرفة بل استكشاف الظنيات وبما يمهد السبيل للتميز ومن ثم المفاضلة انطلاقا من أن العمل التنظيمي يغص بالفرص مثلما يعج بالتهديدات ، وهذا يستلزم الأخذ بنظر الاعتبار عامل التحليل الاستراتيجي الذي يمثل الرد الفعال تجاه ما يدور في أروقة المنظومة وحتى خرج مسرح عملياتها .
5. العمل على إيجاد قناعة تامة لدى العينة المبحوثة بأن استثمار الفرص رهين إدارة الوقت ، فلا تقتنص فرصة دون وقت مخطط له ، أي أن الأثر الذي يخططه الوقت في الفرص التنظيمية قائما ، لكن كيف يختط فهذا أمر مرتبط بقيادة الوقت ومستثمريه والراصدين لحركته والعاملين على تقرير وثباته وبيان سرعته ، اليوم يوم في حساباتنا لكن هناك من يصنع طائفة ويبني جسرا ويؤلف كتابا ويطرح منتجا وهناك من لم يأخذ العبرة ولم يستفد بل يقول لزميله تعال نضيع وقتنا فكيف يفوز هذا وكيف ينجلي فعله ويظهر أثره فهو في حسابات الأموات ، وفي هذا الصدد يمكننا أن نستحضر قول الرسول صلى الله عليه وسلم (آخر الزمان أخشى على أمتي كبر البطون ومداومة النوم والكسل).

المصادر :

1. الديب، إبراهيم ، استراتيجيات التطوير الإداري والإصلاح الشامل ، مؤسسة أم القرى للتوزيع والنشر، دمشق، 2005.
2. Stock,B.& Associates, Emotional Intelligence paper presented to hearthmarth ,3327,Valley View,jeseeph(269) 1999,.
3. الزعبي ، طلال عبد الله والكردى ، موسى محمد ، مهارات الحياة ، جامعة العلوم التطبيقية ، البحرين، 2009.
4. أبو الحجاج ، يوسف ، إدارة الوقت واستثماره ، دار الكتاب العربي ، حلب ، 2009.
5. فرج، ياسر أحمد ، إدارة الوقت ومواجهة ضغوط العمل ، دار الحامد ، الأردن ، 2008.
6. الخشروم ، محمد مصطفى ومرسي ، نبيل محمد ، إدارة الأعمال ، مكتبة الشقري، الرياض، 1999.
7. إدريس ، ثابت عبد الرحمن، إدارة التفاوض ، مكتبة عين شمس، القاهرة ، 2000.
8. البكري، ثامر ، التسويق ، دار اليازوري ، الاردن ، 2006 .
9. جواد، شوقي ناجي ، المرجع المتكامل في ادارة الاستراتيجية ، دار الحامد ، عمان ، 2010
10. Berman , Saud & etal., 2009 , Succeeding in the New economic Environment three targets for leadership strategy & leadership, Vol,37, No,4, 2009 .
11. نجم ، عبود نجم ، القيادة وإدارة الابتكار ، دار الصفا للنشر ، عمان، 2011.
12. Dess, S.G, etal., strategic Management ,ncGmw-Hill,Irwin, New-York, 2007.
13. باركينسون، مارك ، التوظيف الفعال لعلم النفس في إدارة الأعمال ، ترجمة خالد العامري، دار الفاروق ، السعودية ، 2008.
14. توفيق ، عبد الرحمن ، القائد والمدير في عصر العولمة والتغيير ، مركز الخيرات المهنية للإدارة ، بيك ، 2008.

استمارة استبانة

نضع بين أيديكم الأسئلة الخاصة بالبحث الموسوم (قادة الوقت والفرص التنظيمية / دراسة حالة في المعهد التقني –الموصل) نأمل الإجابة على الفقرات الخاصة بها خدمة لأغراض الدراسة.

ت	العبارات	أتفق بشدة	أتفق	غير متأكد	لا أتفق	لا أتفق بشدة
1	تحدد الوقت اللازم لأداء كل مهمة في عملك.					
2	لا تدع مجالا لإضاعة وقت عملك.					
3	تضع سلما للأولويات المطلوب إنجازها في عملك					
4	تقول (لا) عند تداخل مهماتك مع مهمات الآخرين					
5	تبتعد عن المجالات المعيقة لعملك.					
6	تنظر إلى عملك بجدية عالية.					
7	لا تتيح للآخرين سحبك من العمل					
8	تعاملك مع المروسين على أساس نتائج أعمالهم.					
9	لا تسمح للآخرين التلاعب بقدراتك أثناء العمل.					
10	لا تفكر في تأجيل المهمات الموكلة إليك.					
11	تجعل من الدقائق العشرة الأولى عملك منطلقا لإنجازه.					
12	تقسم المهمات الموكلة إليك إلى مراحل عند أدائها.					
13	وضعت لنفسك شعارا لا للتسويق والمماثلة.					
14	تشخص مضيعات الوقت وتعمل على تجنبها .					
15	تنظر للزمن كالسيف إن لم تقطعه يقطعك.					
16	تعتمد فكرة الأسبوع المضغوط في عملك .					
17	تعمل بفكرة من لا يدير وقته لا يمكنه إدارة شيء آخر					
18	تستغل وقتك على أساس من لا يتقدم يتقدم.					
19	تحجم إحداث العمل السلبية دون أن تتأكل جهودك.					
20	تعمل على الاتصال التام بذوي النكاء في منظمتك.					
21	تستحضر كل ما لديك بقصد إغراء الآخرين في العمل					
22	تعهد إلى استغلال الفرص التي تتسم بجانبية عالية للعاملين.					
23	تركز على الطلبات العلمية الجديدة عند دخولك إلى الجامعة.					
24	تعهد إلى تقديم خدمات مستحدثة للعاملين في المجال العلمي وخارجه.					
25	ما تقدمه من مجهودات في ميدان عملك يمثل عامل استقطاب للعاملين.					
26	تستغل كل ما يمكن لك تطبيقه بقصد فتح نافذة أمام العاملين					
27	تجعل من الفرص المتاحة لك سبيلا لتحقيق مردودات مادية في عملك.					
28	تمثل الفرص مدخلا لولادة تطلعات جديدة في ميدان العمل.					
29	تعمل على استغلال الفرص ذات الأمد الأبعد في التأثير.					
30	تتشدد إلى الفرص التي تشكل بوابة الولوج إلى العالم الخارجي					
31	تراهن المنافسون على الفرص التي تؤمن لك الثروة.					
32	تجعل من الفرصة المتاحة لك سبيلا للتطوير الناجح في منظومتك.					
33	تغوص في الفرص التي تؤمن لك الانفتاح على الآخرين.					
34	تهتم بالفرصة التي تعزز من حالة التحدي لديك في ميدان العمل.					
35	تتعمق في الفرص التي تدر نفعا ماديا إليك.					
36	تنظر إلى الفرص في إطار التكاليف التي تتحملها.					
37	تضع في حساباتك إن الفرصة ذات قيمة للعاملين في منظمتك.					
38	تستحضر كل ما يشدك إلى تعظيم قيمة منظومتك في المجال العلمي.					
39	توظف كل ما لديك من أجل انتزاع الفرص الايجابية من المنافسين لمنظومتك.					
40	تلتجأ إلى استحضار عدد من البدائل عند اختيار الفرص المتاحة لك.					