

ممارسة الرياء الوظيفي وانعكاساته على النجاح الاستراتيجي للمنظمات

دراسة استطلاعية لآراء عينة من اساتذة كلية الادارة والاقتصاد في جامعة الكوفة

ا.م.د. حامد كريم الحدراوي
جامعة الكوفة / كلية الادارة والاقتصاد
جمهورية العراق
hha228@uky.edu

الباحثة حميدة كريم شعلان
جامعة الكوفة / كلية الادارة والاقتصاد
جمهورية العراق

م.م. لايث شاكر محسن ابو طبيخ
جامعة الكوفة / كلية الادارة والاقتصاد
جمهورية العراق
Laithshakir25@gmail.com

المستخلص

يهدف هذا البحث الى الخوض في موضوع مهم يتمثل بالرياء الوظيفي (والذي تقل الدراسات والبحوث التي تناولته) ، ومدى انعكاسه على النجاح الاستراتيجي لمنظمات الاعمال ، وتم ذلك عبر التعرف على طبيعة العلاقة بين الرياء الوظيفي بابعاده (النفاق الوظيفي ، التملق الوظيفي ، الخداع الوظيفي) وبين النجاح الاستراتيجي لمنظمات الاعمال، عن طريق تحليل علاقات الارتباط والتاثير بينها، ومن اجل تحديد الابعاد الاكثراهمية للرياء الوظيفي تم توزيع استمارة استقصاء اولية ، حددت الابعاد الرئيسية ، وشمل البحث آراء عينة من اساتذة كلية الادارة والاقتصاد في جامعة الكوفة بلغت (43) تدريسيا، وتم اختبار صلاحية النموذج المقترح وفقا لنمذجة العلاقات الهيكلية (SEM) عن طريق برنامج (LISREL 8.8)، واختبار الفرضيات بالانحدار الخطي عن طريق برنامج (SPSS V.18)، وقد تم التوصل الى مجموعة من الاستنتاجات اهمها : ان الرياء الوظيفي مفهوم غامض ، لكنه تطبيق محسوس لدى العديد من العاملين ، وهو يمثل افة خطيرة يمكن ان تسبب انعكاسات سلبية على النجاح الاستراتيجي للمنظمات، وفي ضوء الاستنتاجات تم وضع مجموعة من التوصيات والمقترحات .

The impact of exercising occupational hypocrisy on organizational strategic success

*An Empirical study on university of kufa faculty of administration
and economic*

Assist.Prof. Dr. Hamad Al-Hadrawi
University of kufa
hha228@uky.edu

A.L. LaithShakirMohsin Abu-Tabeikh
University of kufa
Laithshakir25@gmail.com

R. Hameeda Kareem
University of kufa

Abstract

This research aims to identify the relationship between occupational hypocrisy and organizational strategic success, It was done by analyzing the correlations and influence between variables, applied to a random sample of university professors at the University of Kufa faculty of administration and economic .

The main tool for data collection is the survey were questionnaires were distributed randomly to the professors , and (43) questionnaires were returned, and test its validity by using (SEM) (Structural Equation Modeling), Hypothesis has been tested by using Statistical Package for Social Sciences (SPSS v. 18), The research found a set of conclusions:(The occupational hypocrisy has a negative influence on the strategic success), and make recommendations.

المبحث الاول منهجية البحث

اولا/ مشكلة البحث

يعد الرياء بشكل عام والرياء الوظيفي بشكل خاص ، من ادوات النفس الخطيرة التي تمثل انحرافا عن الطريق الصحيح ، تجنح الانسان عن الطريق الصحيح وعن طريق الحق ، لانه يذهب بعقل صاحبه وارادته الى بطر الحق وطمس معالمه ، ثم انتحال الباطل وتزيين اعماله وتحسينها وزخرفتها بشكل لا اساس له من الصحة ولاحقية له ، مما يجعل الاخرين يصدقون ما قدمه من باطل فليتبس عليهم الحق والباطل ، فيبنون قراراتهم على اساس خاطئ ، مما يسبب انحرافا في المسار الوظيفي عن الاهداف المنشودة ، ولان الرياء الوظيفي ظاهرة منبوذة وسلبية لدى الجميع ، فانها تمثل مشكلة لاحتياج الى مصدر او سبب من اجل دراستها والخوض فيها.

وهذا مامثل مشكلة البحث والتي يمكن ان تتحدد بالتساؤلات الاتية :

- 1) ماهو مفهوم الرياء الوظيفي وماهي ابعاده واثاره ؟
- 2) ماهو مستوى ممارسة الرياء الوظيفي في منظمات الاعمال ؟
- 3) ماهي علاقة الرياء الوظيفي وانعكاساته على النجاح الاستراتيجي للمنظمات ؟

ثانيا / اهمية البحث

تتضح اهمية البحث من عدم وجود دراسة تتصدى لمشكلته (على حد علم البحث وعلى مستوى الدراسات العربية) ، فهو يتصدى الى موضوع يعد من الافات الخطيرة التي تهدد منظمات الاعمال على حد سواء ، وهو موضوع الرياء الوظيفي الذي يمكن ان تؤدي ممارساته المختلفة الى نتائج تنعكس سلبا على اهداف المنظمة ونجاحها .

ثالثا /اهداف البحث

- في ضوء مشكلة البحث واهميته ، يمكن انتتبع اهداف البحث الحالي من خلال الاتي :
- 1) تقديم تاثير مفاهيمي عن موضوع الرياء الوظيفي واسبابه وابعاده .
 - 2) التعرف على مستوى ممارسة الرياء الوظيفي على المستوى الكلي او على مستوى الابعاد.
 - 3) التعرف على دور الرياء الوظيفي وانعكاساته على النجاح الاستراتيجي .
 - 4) التوصل الى مجموعة من التوصيات التي يمكن ان تساعد في منع و/ او التقليل من افة الرياء الوظيفي.

رابعاً / فرضيات البحث

الفرضية الرئيسية الأولى : توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين الرضاء الوظيفي والنجاح الاستراتيجي. وتتنبق عنها الفرضيات الفرعية الآتية:

- 1) توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين النفاق الوظيفي والنجاح الاستراتيجي لمنظمات الاعمال .
- 2) توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين التملق الوظيفي والنجاح الاستراتيجي لمنظمات الاعمال.
- 3) توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين الخداع الوظيفي والنجاح الاستراتيجي لمنظمات الاعمال .

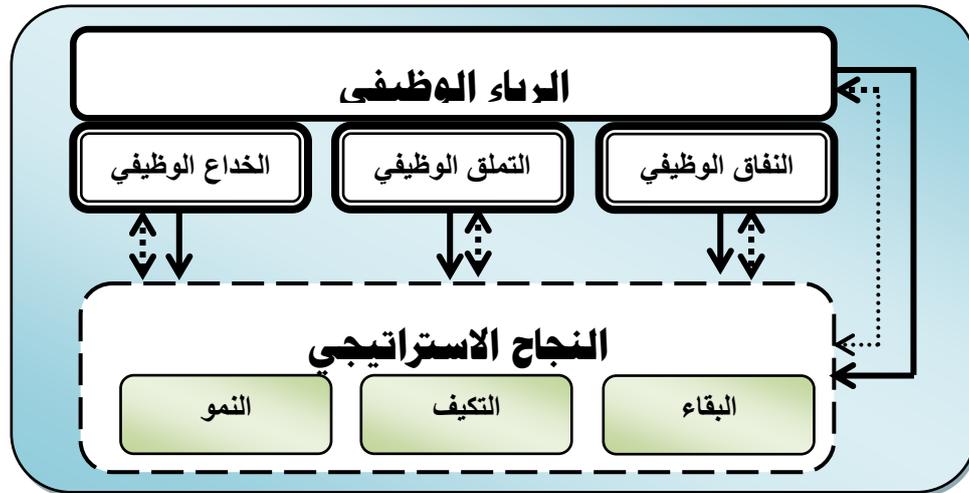
الفرضية الرئيسية الثانية : تنعكس اثار الرضاء الوظيفي سلبا على النجاح الاستراتيجي للمنظمات . وتتنبق عنها الفرضيات الفرعية الآتية:

- 1) يؤثر النفاق الوظيفي معنويا في النجاح الاستراتيجي لمنظمات الاعمال.
- 2) يؤثر التملق الوظيفي معنويا في النجاح الاستراتيجي لمنظمات الاعمال .
- 3) يؤثر الخداع الوظيفي معنويا في النجاح الاستراتيجي لمنظمات الاعمال.

خامساً / مخطط البحث الفرضي

يتضمن المخطط الافتراضي للبحث مجموعتين من المتغيرات وكالاتي :

- 1) المتغير المستقل: الرضاء الوظيفي: ويشمل (النفاق الوظيفي، التملق الوظيفي، الخداع الوظيفي) (القحطاني، 2006).
- 2) المتغير المعتمد : (النجاح الاستراتيجي): ويشمل (البقاء في المنافسة ، التكيف ، النمو) (الركابي، 2004).



الشكل (1)

المخطط الفرضي للبحث

سادسا / مجتمع وعينة البحث

يتكون مجتمع البحث من اساتذة كلية الادارة والاقتصاد في جامعة الكوفة ، حيث تم اختيار عينة عشوائية من بينهم ، تم حسابها بحسب معادلة (10: Steven K. Thompson, 2002) والتي تحسب من المعادلة التالية (الحدراوي ، 2013 :2):

$$n = \left[\frac{N \times p(1-p)}{\left[\left[N-1 \times \left(d^2 \div z^2 \right) \right] + p(1-p) \right]} \right]$$

حيث أن: n: حجم العينة

N حجم المجتمع، **z** الدرجة المعيارية، **d** نسبة الخطأ، **p** نسبة توفر الخاصية والمحايدة

ومن المعادلة اعلاه تم التوصل لان حجم العينة يجب ان يكون ($n \geq 42$) وبناءا عليه تم اختيار العينة عشوائيا ، وبلغ عدد الاستثمارات الموزعة (50) استثمار ، تم استرجاع (45) استثمار ، وكان عدد الصالح للتحليل منها (43) استثمار ، وهنا اصبح حجم العينة ($n=43$) ، وهي مناسبة للعدد المطلوب .

سابعا / خصائص عينة البحث:

تكونت عينة البحث من 43 تدريسيا ، وهم يشكلون نسبة 42% من اصل مجتمع البحث البالغ عددهم 101 تدريسيا ، في اقسام الكلية الاربعة (الاقتصاد ، ادارة الاعمال ، المحاسبة ، المالية والمصرفية) ، ويوضح الجدول (1) خصائص عينة البحث .

الجدول (1)

خصائص عينة البحث

المتغير	الفئة	العدد	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	36	83.7%
	انثى	7	16.2%
المجموع			
العمر	35 سنة فاقل	12	27.9%
	45-35	9	20.9%
	55-45	10	23.2%
	55 فاكثر	12	27.9%
المجموع			
		43	100%

20.9%	9	مدرس مساعد	اللقب العلمي
25.5%	11	مدرس	
30.2%	13	استاذ مساعد	
23.2%	10	استاذ	
100%	43	المجموع	
34.8%	15	اقل من 10	مدة الخدمة
27.9%	12	10-20	
37.2%	16	اكثر من 20	
100%	43	المجموع	

من خلال الجدول اعلاه المتعلق بخصائص عينة البحث يتضح بان نسبة الذكور التي بلغت (83.7%) اعلى بكثير من نسبة الاناث التي بلغت (16.2%) ، وتبين ايضا بان نسبة الذين تبلغ اعمارهم (اقل من 35 سنة) بلغت (27.9%) ، بينما بلغت نسبة الذين تقع اعمارهم بين (35-45) سنة (20.9%) ، وبلغت نسبة الذين تقع اعمارهم بين(45-55) سنة (23.2%) ، في حين بلغت نسبة الذين تزيد اعمارهم عن (55) سنة (27.9%) ، ومن مراجعة هذه النسب نجد ان النسبتين الاعلى هما لجيل الشباب وكبار السن بالتساوي ، وهذا يشير الى تكافؤ في فرص المشاركة في الاجابة على استمارة البحث .

وعند التدقيق في اللقب العلمي لافراد العينة نجد ان النسبة الاكبر كانت للاستاذ المساعد حيث بلغت (30.2%) وهذا يشير الى ان اغلب افراد العينة هم من ذوي المستوى العلمي العالي . اما فيما يخص مدة الخدمة فيشير الى ارتفاع نسبة الذين لديهم مدة خدمة اكثر من 20 سنة حيث بلغت النسبة (37.2%) وهذه اشارة الى ارتفاع عامل الخبرة لافراد العينة المستجيبين .

ثامنا/ حدود البحث:

تحدد حدود البحث بما يأتي:

- (1) الحدود المكانية: تتمثل بكلية الادارة والاقتصاد في جامعة الكوفة .
- (2) الحدود الزمانية: مدة تطبيق البحث من 1/ 2014 إلى 3/2014.

تاسعاً/ أداة البحث:

استخدمت استمارة الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات المطلوبة وتنقسم على ثلاثة أجزاء يتعلق الجزء الأول بالبيانات الشخصية للمبحوثين، أما الجزء الثاني فيتعلق بالمتغير المستقل والمتمثل بالرياء الوظيفي وواقع (14) سؤالاً، بينما الجزء الثالث يتعلق بالمتغير المعتمد والمتمثل بالنجاح الاستراتيجي وواقع (15) سؤالاً. وتم استخدام مقياس ليكرت الخماسي (Likert Scale) لتحويل الآراء الوصفية إلى صيغة كمية، وذلك باستخدام الأوزان الآتية للمقياس: موافق تماماً (5)، موافق (4)، محايد (3)، غير موافق (2)، غير موافق إطلاقاً (1).

ومن اجل التحقق من ملائمة الاستبانة لمجريات البحث الحالي، كان لزاماً وانسجاماً مع متطلبات البحث العلمي القيام بإجراء الصدق والثبات وعلى النحو الآتي:

أ. اختبار صدق المحتوى: يقصد به قدرة الاستبانة للتعبير عن الهدف الذي وصف من اجله، وقد تم اختبار الصدق بعد ترتيب مجاميع الاجابات عن فقرات المقياس تنازلياً اذ تم تقسيمها على مجموعتين متساويتين وقد تم اخذ (27%) من اعلى الدرجات و(27% من ادناها) ومن ثم قياس الفرق بين المجموعتين باستخدام اختبار (Mann-Whitney) فكانت P-Value اقل من (0.05) مما يشير الى صدق المقياس في جميع فقراته.

ب. اختبار ثبات الاستبانة: يقصد بالثبات ان مقياس الاستجابة يعطي نفس النتائج عند اعادة تطبيقه على مجتمع البحث نفسه مرة اخرى، وقد تم حساب معامل الثبات باستخدام مقياس (Split-Half) اي التجزئة النصفية عن طريق ايجاد معامل الارتباط بين درجات الاسئلة الفردية ودرجات الاسئلة الزوجية وقد كانت قيمته (0.79)، وبمستوى معنوية (0.01)، وعند تصحيح معامل الارتباط كانت قيمته (0.81)، وعند استخدام مقياس (Alpha) وجد انه معنوي بمستوى (0.01) وكانت قيمته (0.86) وهي نتائج تؤكد ان الاستبانة بمقاييسها المختلفة تتمتع بثبات كبير يمكن اعتماده في اوقات مختلفة لنفس المجتمع لتعطي نفس النتائج.

عاشراً/ الاساليب الاحصائية المعتمدة:

لاغراض التحليل الاحصائي تم اختبار فرضيات البحث باستخدام الاساليب والمؤشرات الاحصائية التالية:

1. معامل الارتباط بيرسون لاغراض قياس قوة العلاقة بين متغيرات البحث.
2. معامل الانحدار الخطي لاغراض قياس قوة التأثير بين متغيرات البحث.
3. استخدام اختبار (F) لتحديد العلاقة التأثيرية بين متغيرات البحث.

المبحث الثاني الرياء الوظيفي

أولاً / مفهوم الرياء الوظيفي

بات الرياء داخل بيئة العملاقة خطيرة تهدد كافة المنظمات على اختلاف اختصاصاتها ، واصبح امرا شائعا يشعر به الجميع على حد سواء ، واصبحت اغلب القرارات تتخذ بصورة خاطئة لاسباب ناتجة عن عدم صحة ودقة المعلومات المبنية عليها ، من خلال حالات النفاق والخداع والتملق الوظيفي التي يقوم بها بعض العاملين تجاه زملائهم او رؤسائهم ، ولعل خطورة الرياء الوظيفي على الأداء الإنتاجي للمؤسسات بات واضحا رغم وجود مقوم ديني واخلاقي يحذر من خطره .

وقد وردت مفاهيم متقاربة للرياء ، فالرياء في اللغة مشتق من الرؤية تقول أراي الرجل إذا أظهر عملا صالحا ليراه الناس ومنه قوله تعالى: { يراءون ويمنعون الماعون } { بطرا ورياء الناس } ويشار الى الرياء عندما يقوم الفرد بإطلاعا لاخرين على ما يصدر منه من الاعمال الصالحة ، طلبا للمنزلة والمكانة عندهم أو طمعا في دنياهم ، فإن وقعت أمامهم ورأواها فذلك هو الرياء وإن لم تقع أمامهم لكنه حدثهم بها فتلك هي السمعة (نوح، 2013، :3) وهذا معناه ان يكون ظاهره خير من باطنه (القحطاني، 2006، :4) فيظهر شيئا غير الذي يظمره في داخله ، وهنا يتصرف الفرد او يسلك سلوكا يراد به التزين عند الاخرين ، ليروه ويعظموه ويمدحوه ويثنون عليه، وهو سلوك الافراد العاملين سلوكا خادعا يتظاهر بالاخلاصوالاعمال الصالحة امامالاخرين (بدر، 2010، :10) ومن هنا يمكن ان نفهم بان الرياء الوظيفي هو تصرف فردي يقوم به العاملون ، يظهروا من خلاله انهم افضل من غيرهم من خلال ممارسة حالات التملق والنفاق والخداع داخل المنظمة من اجل الحصول على مكاسب مادية ومعنوية ، ناتجة عن حب لذة الحمد والثناء والمدح والفرار من الذم والتوبيخ والطمع فيما في أيدي الناسالاخرين .

ثانياً / اسباب الرياء الوظيفي

للرياء بصورة عامة والرياء الوظيفي بصورة خاصة مجموعة من الاسباب، والتي يشير لها عدد من الكتاب والباحثين بشكل عام وهي (نوح، 2013، :5):

(1) النشأة الأولى :

إذ قد ينشأ الفرد في أحضان بيت دأبه ودينه الرياء أو السمعة ، فما يكون منه إلا التقليد والمحاكاة ، وبمرور الزمن تتأصل هذه الآفة في نفسه وتصبح وكأنما هي جزء لا يتجزأ من شخصيته .

(2) الصحبة أو الرفقة السيئة :

قد تحتوي الفرد صحبة أو رفقة سيئة لا هم لها إلا الرياء أو السمعة ، فيقلدهم ويحاكيهم لاسيما إذا كان ضعيف الشخصية شديد التأثر بغيره ، ويتوالي الأيام يتمكن هذا الداء من نفسه ويطبعا بطابعه .

(3) عدم الالتزام الديني:

ان النقص في الالتزام الديني ، يصور للفرد انالآخرين يملكون شيئا من الضر أو النفع ، فيحرص على مرآاتهم وتسميعهم كل ما يصدر عنه من الصالحات ، ليمنحوه شيئا مما يتصور أنهم مالكوه .

(4) الرغبة في الصدارة أو المنصب :

تدفع الرغبة في الصدارة أو في المنصب الفرد إلى الرياء أو السمعة ، حتى يثق به من بيدهم هذا الأمر فيجعلوه في الصدارة أو يبوئوه المنصب .

(5) الطمع فيما في أيدي الناس :

يحمل الطمع فيما بين أيدي الناس والحرص على الدنيا الفرد على الرياء أو السمعة ، ليثق به الناس وترق قلوبهم له فيعطونه ما يملأ جيبه ويشبع بطنه .

(6) إشباع غريزة حب المحمودة أو الثناء من الناس :

قد يدعوه حب المحمودة أو الثناء من الناس إلى الرياء أو السمعة حتى يكون حديث كل لسان وذكر كل مجلس فتتنفش نفسه وتنتفخ بذلك .

(7) شدة ذوى المسؤولية في المحاسبة :

ان شدة ذوى المسؤولية في المحاسبة، قد تسبب الرياء أو السمعة ، لاسيما إذا كان هناك ضعف في الإرادة وفتور في العزيمة ، وكأنه يحاول بهذا الرياء أو بهذه السمعة ستر ضعفه وفتوره .

(8) إظهار الآخرين إعجابهم به وبما يصدر عنه من أعمال :

قد يكون إظهار الآخرين إعجابهم به وبما يصدر عنه من أعمال ، هو الباعث على الرياء أو السمعة ، كي يكون هناك مزيد من هذا الإعجاب .

(9) الخوف من قلة الرفاق لا سيما الأقران :

قد يكون الخوف من قلة الناس لا سيما الأقران ، هو الباعث على الرياء أو السمعة ، حتى يظهر أمامهم بالصورة التي ترضيهم وتسكت ألسنتهم عنه ، وإذا ما خلا بنفسه انتهك المحارم والممنوعات .

(10) الجهل أو الغفلة عن العواقب أو الآثار الناجمة عن الرياء أو السمعة :

ان الجهل أو الغفلة عن العواقب أو الآثار الناجمة عن الرياء أو السمعة ، تسبب في احيان كثيرا في مراعاة الناس أو تسميعهم ، فإن من جهل أو غفل عن عاقبة شئ ما لاسيما إذا كانت هذه العاقبة ضارة تعاطى هذا الشيء ولازمه حتى يصير خلقا له .

ثالثا / انواع الرياء الوظيفي

للرياء الوظيفي انواع متعددة يشير لها عدد من الكتاب والباحثين ، لذلك سندرج ماقدمه (القحطاني،2006 :13) مع تعديل بعض المفردات المستخدمة لتلائم مع طبيعة البحث وكالاتي:

- 1) الرياء البدني : وهو ان يظهر الموظف التعب والاجهاد والنحول ، ليجعل الاخرين يرونه بانه منهمك في العمل .
- 2) الرياء في اللباس أو الزي : كان يلبس ملابس باهضة الثمن ، تحاكي شخصية معينة من العلماء ، ليقال انه عالم او متخصص.
- 3) الرياء بالقول : وهو حفظ بعض المعلومات لاجل المحاوره والمجادلة والمناظرة واطهار غزارة العلم ، ليقال عنه انه فاهم .
- 4) الرياء بالأصحاب والزائرين : وهو دعوة بعض الشخصيات المهمة لزيارته ليقال عنه انه شخصية مهمة في المجتمع ، وان الشخصيات الهامة تتردد عليه.
- 5) الرياء بزم النفس واطهار التواضع : وهو ان يقول عنه الناس انه متواضع عند نفسه ، فيرتفع بذلك عندهم ويمدحونه به وهذا من دقائق أبواب الرياء.
- 6) الرياء للاخلاص : وهو ان يعمل بجد واجتهاد ليس اخلاصا فعليا للعمل ، بل لاجل تعظيمه ومدحه فقط .
- 7) الرياء لحب الجاه والمنزلة : وهو ان يرئى ويتملق لغرض الحصول على الجاه والمنزلة الرفيعة.

رابعا / ابعاد الرياء الوظيفي

للرياء الوظيفي مجموعة من الابعاد التي يشير لها عدد من الكتاب والباحثين بوجهات نظر مختلفة ، لذلك سيتم تبني بعضا منها وبما يتلائم مع طبيعة البحث وعينته وكالاتي (القحطاني،2006: 13):

1) النفاق الوظيفي

اشتقت كلمة نفاق من لفظة نفق التي تعني مساحات تحت الأرض يسودها الظلام في أغلب الأحوال ، ولها أكثر من مخرجيوصلإلسطح الأرض حيث النور والوضوح، ففي الظلام تُبَيَّت النوايا، وتجهز الأقنعة المناسبة لتأدية الأدوار المطلوبة ضمن المخططات (علي، 2007: 20) ، وهو يشبه ماتقوم به الحيوانات من حفر الانفاق ذات فتحات عديدة ، فعندما يهاجمها مفترس ، تستطيع الخروج من الفتحات الاخرى . ويشير النفاق النان الشخص يظهر لك عكس مايضمرك ، وان يكون لسلوكه هذا سبب وغاية يختلفان عن المجاملة ، واكثر التحليلات تشير النان السبب السيكولوجي للنفاق هو الخوف من السلطة ، والغاية هي تأمين حياة او مصدر رزق او سعادة او تماهي (صالح ، 2010 : 2) او حالات الفساد الاداري التي يمكن ان تسبب شيوع النفاق الوظيفي (عبد اللطيف،2006: 7)

وهنا نجد بان الموظف المنافق لايهمه استشرء المحسوبية والفساد داخل منظمته ، مادام الامر ليس من مصلحته ، فنجده يصمت عن اية تجاوزات تحصل ، وقد يحاول التغطية عليها في كثير من الاحيان ، وهذا مايؤديالنتاثر المنظمة باكملها نتيجة الكذب والنفاق ،ومن هنا يعرف النفاق الوظيفي بانه محاولة الموظف للتماهي الشكلي لا الداخلي مع بيئة الأعمال ، أو بتعبير آخرأن يسلك الموظف عكس ما يعتقد ، لأن مصلحته قد لا تتحقق إذا عبّر عن مكونات نفسه أو رأيه بصراحة(علي،2007: 20). وهنا فهو يلجا الى الكذب ومخالفة الحقيقة ونقل الاخبار والمعلومات الخاطئة .

2) التملق الوظيفي

تسمى هذه العملية التسلسلية في مصطلحات العامة من الناس (استقماط) أو (ذنابه) وتنقسم إلى نوعين (مقاتل،2010: 30):

أ- استقماط حميد

النوع الأول يكون من أجل المصلحة الشخصية للموظف دون الإضرار بالآخرين ، في محيط العمل وذلك من خلال تقديم هدايا للمدير، اوخدماتشخصية ، أو مدح المدير بما لا

يستحق ، أو غيرها ، وبذلك يصبح (المستقمط) ابن المدير البار الذي يسهر ليل نهار لمتابعة مصالحه.

ب- استقماط خبيث

النوع الثاني يكون لكسب ود المدير ويلحق الضرر بالآخرين ، كنقل معلومة عن أحد في محيط العمل توجب غضب المدير على الآخرين، أو تشويه صورته أمام المدير ولها عدد من الطرق والأساليب ، وتلاقي صاحب هذا السلوك يتواجد في مكتب المدير طوال فترة الدوام .

3) السلوك العدواني

يعرف (مجمع اللغة العربي ، 1984) السلوك العدواني بأنه التهجم على الآخرين رغبة في السيطرة عليهم أو نتيجة للشعور بالظلم أو نحو ذلك ، ويعرفه (بدوي، 1977) بأنه إيذاء الغير أو الذات أو ما يحل محلها من الرموز ، ويعبر تعويضا عن الحرمان الذي يشعر به الشخص المعتدي (الحري، 2003: 56) وقد يكون السلوك العدواني موروثا أو مكتسبا ، وسواء أي منهما ، فهو سلوك يسبب إيذاء الآخرين بالنتيجة .

4) عدم الالتزام بالشرعية القانونية والاطاعة التسلسلية :

يجري تنظيم الوظائف العامة ضمن إطار الإدارة طبقا للقوانين والانظمة ، فالموظف يعتبر مسؤولا عن احترام الشرعية والقانونية ، ولايستطيع بأي شكل من الاشكال ان يتخذ قرارات غير مستندة للناساس قانوني ، والالتزام بالاجراءات التسلسلية طبقا للصلاحيات ، لكننا نجد ان عدد من العاملين يعتبر هذه الالتزامات بمثابة مرضا" في حد ذاته ، وهذا مايدفعهم للخروج عن حكم القانون واللوائح الادارية والتسلسلية (طلبة، 1999: 194) وهذا يكون معتمدا على نوع من العلاقة مع القيادات الادارية العليا ، وممارسة الرياء الوظيفي معها ، مما يعطي فرصة جيدة لهؤلاء العاملين والموظفين لتبرير تصرفاتهم .

5) الكبر والتكبر :

يشير (فارس، 2010) الى ان الكبر هو العظمة والكبرياء ، ويقال ورثوا الكبر كابرا عن كابرا اي كبيرا عن كبير في الشرف والعز ، ويشير له (ابن منظور) بأنه العظمة والتجبر ، وتكبر واستكبر وتكابر ، وتكبر من الكبر ، اما تكابر فهي للسن ، والاستكبار هي التعظم (المنجد، 2009: 5).

6) الغيبة

يحاول المرآئي ان يظهر نفسه افضل واعلى من غيره ، ومن وسائله لتحقيق ذلك الغيبة ، وفضح عيوب الاخرين ، وكشف النقص لديهم (المنجد ، 2009 :33) فهو يتكلم عن الاخرين بسوء وينقل عنهم اخبار ومعلومات خاطئة ويظهر عيوبهم امام الاخرين .

7) الخداء في صورة النصيحة

وهو ان يتظاهر بانه ينصح الاخرين ، لكنه في الحقيقة يخدعهم ويدفعهم المايوقعهم في الخطأ ويضرهم ، ويظهر امام الجميع في صورة الشخص الصالح الناصح لهم لكنه في الحقيقة يدفعهم للالاعمال التي من شأنها ان تضرهم .

وقد دخل مفهوم الرياء الوظيفي تحولات كثيرة من وجهة نظر الكثيرين ، من اجل ان يتحول الى سلوك ايجابي محمود ، بدلا عن السلوك السلبي المنبوذ ، وفي هذا الصدد نجد البعض من الموظفين يقول يجب ان تكون دبلوماسيا مع مديرك وتعامله لتحصل على رضاه ، ولا يجب ان تكون صريحا دائما امامه لعلك تكسب سخطه ، وان قول الحق ليس واجبا دائما ، والكثير من هذه الامور التي دخلت تحت مسمى الغاية تبرر الوسيلة ، وهنا بدانا نجد بان هذه الصفة المذمومة بدأت بالانتشار والتي يطلق عليها بعض الكتاب بـ (الافة) التي بدأت تعاني منها الكثير من المنظمات .

ومن اجل هذا نجد ان اغلب المنظمات في الدول الغربية ، انشأت برامج للمصارحة الادارية وانشاء وحدات للتعامل النفسي مع الموظفين وتحسين ادائهم قيميا ، فضلا عن ضبط بيئة العمل (علي ، 2007 :20).

المبحث الثالث

النجاح الاستراتيجي

اولا / مفهوم النجاح الاستراتيجي

أحتل مفهوم النجاح الاستراتيجي مكانة هامة في بعض الدراسات والبحوث حيث تطورت مفاهيمه من خلال الفكر التنظيمي الذي سبقه بمفهومي الكفاءة والفاعلية، حيث اشار (Alvar,1976) بأنها البقاء والتكيف والنمو بغض النظر عن الأهداف التي تحققها(الركابي

،2004: 355) كما اشار مدخل التنظيم في قياس الفاعلية على معيار البقاء كونه مؤشر نهائي لقياس الفاعلية (الحلالمة ، والعزاوي ،2009: 21).

يعني النجاح في اللغة العربية طبقا لقاموس مجمع اللغات بلوغ النتيجة المطلوبة ، اما في اللغة الانجليزية وطبقا لقاموس (Webster's,1974 :1163) فيعني النهاية المفضلة أو الوصول إلى ما هو مفضل والوصول إلى التفوق، وعبر عنه (Kenny, 2001: 10) بـ نجاح يتحدد بنتائج النشاط بالنسبة للزبائن والعاملين والمالكين وجميع أصحاب المصلحة من منظور خارج - داخل، بدلاً من منظور داخل-خارج، في حين عدّه (الخفاجي والبغدادي، 2001: 154) بأنه ناتج قدرة الإدارة الإستراتيجية على انتقاء والتعامل مع المواقف التي تحقق نجاحاً متوقفاً للمنظمة (العزاوي ، 2008 :143)، ويعني النجاح الحصول على نتيجة جديدة، ويعني الوصول اوبلوغاو ارتفاع (الكبيسي ،ودهام ،2007: 142)

ثانيا / مصادر النجاح الاستراتيجي

تشير (العزاوي ، 2008 :143) الى ان هنالك عدد يزيد على (18) مصدرا للنجاح الاستراتيجي الا ان (8) مصادر من أصل (13)، تشكل ما نسبته (62%) من إجمالي المصادر اتفق اكثر من كاتب على دورها الجوهرى لتحقيق النجاح الإستراتيجي للمنظمة، أو الارتقاء بمستوى ما حققته من نجاح ، وقد كانت نسبة الاتفاق شبه التام على (التخطيط الاستراتيجي ، رأس المال البشري) حيث تنطلق طروحات الكتاب فيما يتعلق بأهمية هذه المصادر من حقائق أساسية تؤشر الآتي:

أ- عد التخطيط الإستراتيجي من ابرز هذه المصادر، وان المنظمات الناجحة في هذا النمط من التخطيط (صياغة وتنفيذاً) تتفوق على من لا تطبقه.

ب- التركيز على رأس المال البشري العامل كمصدر مهم للظفر بالنجاحين الإستراتيجي والمنظمي في آنٍ واحد، إذا ادير بأسلوب يصعب محاكاته من قبل المنافسين (وهذا ما كان سبباً في نجاح الكثير من الشركات العالمية ك (IBM)، والشركات اليابانية)، وإذا ما جند للنظر إلى ما وراء التخصص، وعمل على وفق الأسلوب الفرقي، واندفع للإبداع والتعلم المستمرين، فحينها سيشكل قوة تنافسية تمد المنظمة بمقومات النجاح التنافسي.

ابعاد النجاح الاستراتيجي

يشير عدد من الكتاب والباحثين الى ان النجاح التنظيمي الاستراتيجي ينبثق من مؤشرين وهما الكفاءة والفاعلية (الحلالمة ، والعزاوي ،2009: 21) :

1 (الكفاءة :

تعد الموارد البشرية هي الركيزة الأساسية في المنظمات وأحد دعائم التنمية وأساس تحريك عجلات النمو والمتمثلة بالفرد الذي هو الأساس في أي نشاط إنتاجي أو اقتصادي ، فالعنصر البشري يعمل في المجالات المهنية والوظيفية المختلفة ضمن تخصصاته المختلفة في منشآت الأعمال مهما كان نوعها وفي أي قطاع كانت ، فالموارد البشرية المدربة ذات الكفاءة هي الأساس في تحقيق التفوق والتميز لأي منظمة في الخدمات والأسواق والأرباح (الدعيس ، 2007: 1) ، وتمثل الكفاءة مدى تحقيق الاهداف ، وتقاس بالعلاقة بين النتائج المحققة والاهداف المرسومة (عبد الملك ، 2001: 3) ويعدها (سعيد ، 2009: 24) بانها الدرجة التي يتم من خلالها انجازاهداف المنظمة .

2 (الفاعلية :

يعد مفهوم الفاعلية التنظيمية من المفاهيم المهمة كونه يشير إلى قدرة المنظمة وقابليتها على تحقيق أهدافها، واكتشاف مواطن الخلل والضعف فيها لغرض تجاوزها ، وتعرض مفهوم الفاعلية الى الاختلاف في وجهات نظر الباحثين والدارسين في تحديد معناه باعتباره يمثل الاساس المعياري لسلوك المنظمة وممارساتها.

وقد اختلف مفهوم الفاعلية باختلاف وجهة نظر الباحثين ، كونها مفهوماً واسعاً ، ويتضمن العديد من الاعتبارات على مستوى المنظمة والاقسام والبيئة (Daft,2001:67) . وان تجاهل أي منها يجعل فاعلية المنظمة ناقصة ، وخاصة وان المنظمات مختلفة واحدة عن الاخرى ، لذلك فان الفاعلية التنظيمية ينبغي ان تمثل كل وظائفها واداءانشطتها ، فهي ليست مفهوماً اتجاهياً مفرداً ، بل هي القضية التي بموجبها تؤدي المنظمة عملها طبقاً لطاقتها وعملياتها واهدافها (Narayanan,1995:480) . ويساند هذا الرأي (Griffin,1999:92) في تعريفه للفاعلية ، اذ اشارالنانها الإعداد والتهيؤ نحو عمل الاشياء الصحيحة،ويشير اليها (سعيد ، 2009: 24) بانها الدرجة التي يمكن من خلالها تخفيض التكاليف بدون اجراء تخفيض في الفاعلية .

عناصر ومقاييس النجاح الاستراتيجي

يعد (Paris,2000:3) مقاييس النجاح بانها تلك المعايير التي يعتقد بانها تبين اثر الأعمال، وهي قد تكون معايير كمية أو ادراكية قابلة للقياس بطريقة معينة بحيث تعكس غرض ورسالة المنظمة ، مشيراً إلى أهمية مقاييس النجاح كونها تزود بتغذية عكسية عن الافتراضات

والقواعد الأساسية فيما إذا كانت تتلاءم مع الملاحظات الحالية أو تحتاج إلى إجراء تغييرات جذرية (الكبيسي ،ودهام ،2007 :142). وفي هذا الصدد يشير الباحثون الى عدد من المؤشرات التي تساهم في قياس النجاح الاستراتيجي واهمها ما اتفق عليه عدد غير قليل منهم ، على انها تمثل عناصر النجاح الاستراتيجي وكالاتي(الطيب ، ومراد ،2007 :7):

(1) البقاء في المنافسة :

يرى البعض أن مجرد بقاء المنظمة في دائرة المنافسة يعدّ نجاحاً بحد ذاته، لأن المنظمة تنطلق منه للبحث عن وضع ملائم ثم التكيف المستمر مع البيئة المحيطة بها في الأمد البعيد، والسعي لمزيد من (النمو، والاستقرار، ثم التكيف)، وهكذا على وفق إطار تتابعي يبدأ وينتهي بـ "البقاء" الذي يعد علامة صحة على طريقة تفكير الإدارة العليا في مضمار المنافسة، وان كان ذلك بالحدود الدنيا (العزاوي ، 2008 :145) ويشير لها (الطيب ، ومراد ،2007 :7) بانها تمثل القدرة على الاستمرار.

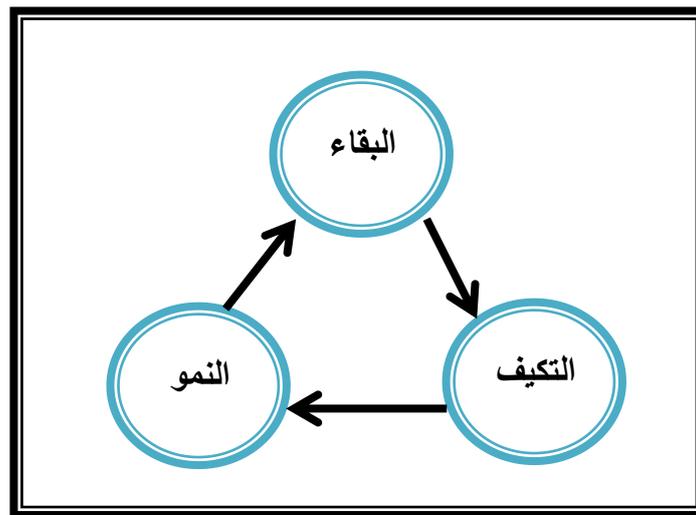
(2) التكيف:

ويعني القدرة على التنبؤ بالمشكلات الداخلية او الخارجية الممكن مواجهتها في المستقبل ، وايجاد السبل الكفيلة بالسيطرة عليها قدر الامكان .

(3) النمو :

ويمثل زيادة حجم المؤسسة ، باتجاه الاهداف التي يرغب فيها اصحاب المصلحة .

وتمثل هذه العناصر الثلاثة مجتمعة دورة النجاح الاستراتيجي وكما هو موضح في الشكل (2)



الشكل (2) دورة النجاح الاستراتيجي

المصدر : الركابي ، كاظم نزار ، الادارة الاستراتيجية ، دار وائل للنشر ، الاردن ،2004 :348

المبحث الرابع / الجانب التطبيقي

يعرض هذا المبحث وصفاً تحليلياً للمتغيرات، وتفسيراً لطبيعة علاقات الارتباط والأثر بين هذه المتغيرات باعتماد مجموعة من البرامج الإحصائية المناسبة.

أولاً / الصدق البنائي للمقياس

من أجل اختبار مدى ملائمة النموذج سيتم استخدام نموذج المعادلات الهيكلية (SEM) باعتباره منهجية بحثية لاختبار النماذج الإدارية كميًا باستخدام المنهج العلمي لاختبار الفروض البحثية وذلك من أجل تحقيق فهم أفضل للعلاقات المعقدة بين المتغيرات الإدارية (الهنداوي، 2007 : 8) ، والتأكد من مدى ملائمة النموذج مع بيانات العينة المستخدمة وأنها تقيس فعلاً ما وضعت من أجل قياسه ، وبحسب (الحدراوي، 2013) يشير عدد غير قليل من الكتاب والباحثين ، إلى أهمية وضرورة استخدام هذه الطريقة لكونها أكثر دقة في الاختبار ويوضحون عدد من مؤشرات المهمة وكما في الجدول (2)

الجدول (2)

مؤشرات جودة المطابقة بحسب نموذج المعادلات الهيكلية (SEM)

المؤشر	المبدأ المثالي للمؤشر	قيمة أفضل لمطابقة
مربعي (Chi-square)	أنتكون (Chi-square) غير دالة القيمة المرتفعة تشير إلى تطابق غير حسن	أنتكون (Chi-square) غير دالة القيمة المنخفضة تشير إلى تطابق حسن
نسبة قيمة (Chi-square) إلى درجات الحرية (df) (x^2/df)	1-5 أقل من 5 قبول وتطابق حسن	القيم المنخفضة تشير إلى تطابق أفضل أقل من 2 تطابق تام
الصدق الزائف المتوقع لنموذج (ECVI)	قيمة (ECVI) للنموذج الحالي أقل من قيمتها لنموذج المشيع	قيمة (ECVI) للنموذج الحالي أقل من قيمتها لنموذج المشيع
مؤشرات المطابقة المطلقة (Absolute Fit Indexes) ومنها :		
مؤشر حسن أو جودة المطابقة أو الموائمة Goodness of Fit (GFI)	(GFI > 0.90) القيم المرتفعة تبين هذا المدي تطابق أفضل	(GFI = 1) مطابقة تامة
مؤشر حسن المطابقة المصحح Adjusted Goodness Index	(AGFI > 0.90) القيم المرتفعة تبين هذا المدي تطابق أفضل	(AGFI = 1) مطابقة تامة
جذر متوسط مربعات خطأ الاقتراب (التقريبي) (RMSEA)	(RMSEA) (0.05 - 0.08)	القيم المنخفضة تشير إلى تطابق أفضل (RMSEA < 0.05)
جذر متوسط مربعات التباين المعيارية SRMR	(SRMR < 0.05) القيم المنخفضة تشير إلى تطابق أفضل	(SRMR = 0) مطابقة تامة
مؤشرات المطابقة المتزايدة (Incremental Fit Indexes) ومنها :		
مؤشر المطابقة المعياري Normed Fit Index (NFI)	(NFI > 0.90) القيم المرتفعة تشير إلى تطابق أفضل	(NFI = 1) مطابقة تامة
مؤشر المطابقة المقارن Comparative Fit Index	(CFI > 0.95) القيم المرتفعة تشير إلى تطابق أفضل	(CFI = 1) مطابقة تامة
مؤشر توكرو لوبيس (Tucker-Lewis Index) (TLI)	(TLI > 0.95) القيم المرتفعة تشير إلى تطابق أفضل	(TLI = 1) مطابقة تامة
مؤشر المطابقة المتزايد (Incremental Fit Index) (IFI)	(IFI > 0.95) القيم المرتفعة تشير إلى تطابق أفضل	(IFI = 1) مطابقة تامة

• المصدر : الحدراوي ، 2013 : 25

• المتغير المستقل/ الرياء الوظيفي

يتكون هذا المقياس من ثلاثة ابعاد اساسية، والابعاد هي (النفاق الوظيفي (H) ، التملق الوظيفي (F) ، الخداع الوظيفي (T)) ، ويتضح من النموذج في الشكل (3) لمؤشرات جودة او حسن المطابقة (Goodness of Fit) المستخرجة بان النموذج قد حاز على قيم جيدة لمؤشرات جودة او حسن المطابقة وكالاتي :

1) نسبة قيمة (Chi-square) الى درجات الحرية

• بلغت قيمتها (2.16) وتحقق ($x^2/df < 5$)

2) مؤشرات المطابقة المطلقة (AFI):

• مؤشر جودة المطابقة (0.93) (GFI>0.90)

• مؤشر جودة المطابقة المعدل (0.93) (AGFI >0.90)

• مؤشر جذر متوسط مربع خطأ الاقتراب (التقريبي) (0.067) (RMSEA) بين (-0.05

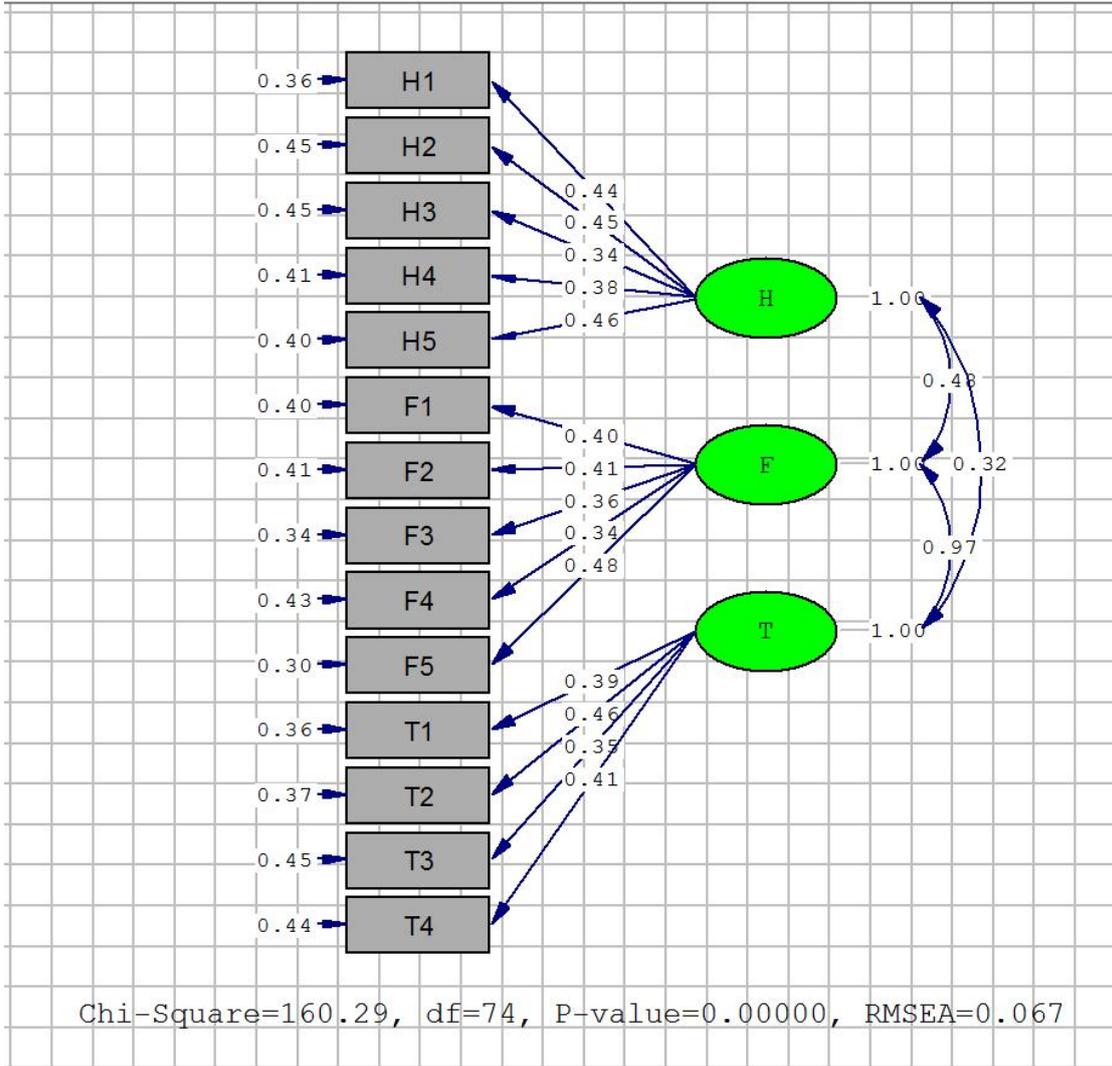
((0.08

3) مؤشرات المطابقة المتزايدة (IFI)

• مؤشر المطابقة المعياري (0.90) (NFI>0.90)

• مؤشر المطابقة المقارن (0.95) (CFI>0.95)

وهذا يشير الى صدق الفرضية بان الفقرات تقيس كل بعد ، كذلك كانت قيمة معاملات الصدق او التشبع المتمثلة بالقيم المعيارية الظاهرة تشير الى انه يمكن الحكم بالقبول والصدق للفقرات وانها حققت الشرط بانها اكبر او تساوي (0.40) ايملك قبول مقداره لا يقل عن (0.40) كدرجة لقبول تشبع كل فقرة بالعامل الذي تنتمي إليه (Costello& Osborne,2005)



الشكل (3) نموذج المعادلة الهيكلية (SEM) لقياس ابعاد الرضاء الوظيفي

المصدر : بالاعتماد على مخرجات برنامج (LISREL 8.8)

• المتغير المعتمد / النجاح الاستراتيجي

يتكون هذا المقياس من ثلاثة ابعاد اساسية (البقاء في المنافسة (C) ، التكيف (A) ، النمو (G)) وكل منها تتكون من مجموعة فقرات ، وبحسب مؤشرات جودة او حسن المطابقة (Goodness of Fit) المستخرجة والموضحة في الشكل (4) ، يتضح بان النموذج قد حاز على قيم جيدة لمؤشرات جودة او حسن المطابقة وكالاتي :

(1) نسبة قيمة (*Chi-square*) الى درجات الحرية

• بلغت قيمته (1.89) وتحقق ($(x^2/df) < 5$)

(2) مؤشرات المطابقة المطلقة (AFI):

• مؤشر جودة المطابقة (0.91) (GFI > 0.90)

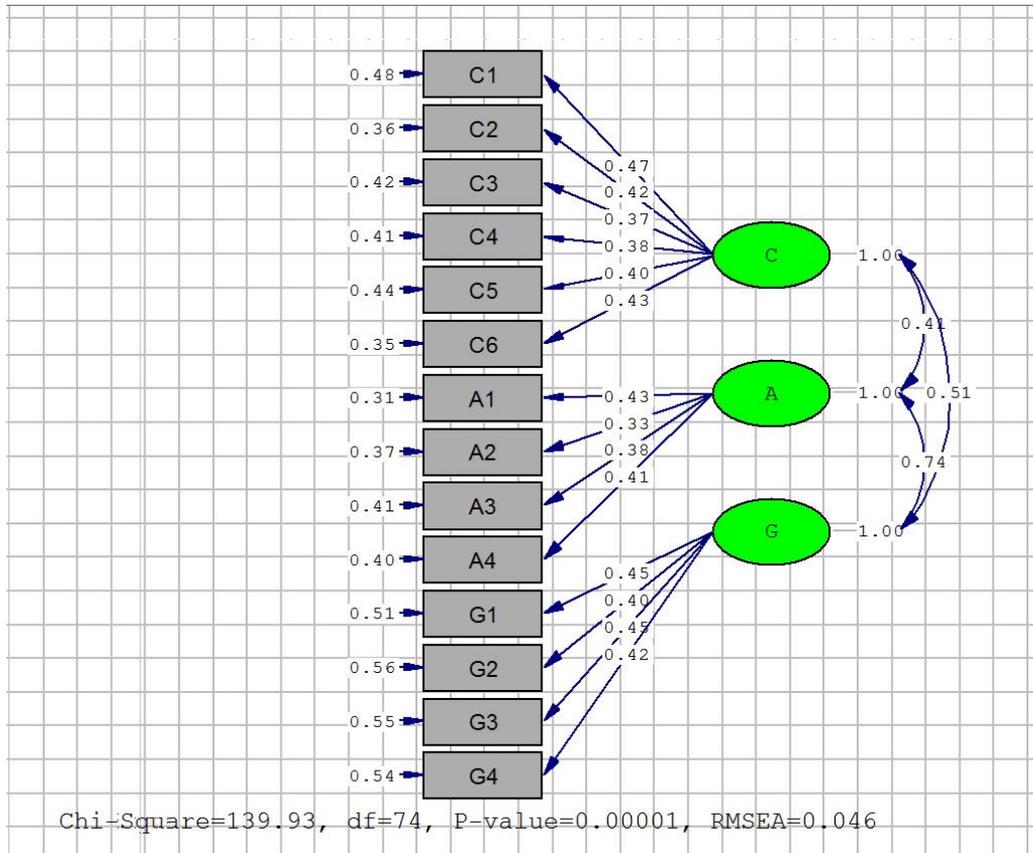
• مؤشر جودة المطابقة المعدل (0.91) (AGFI > 0.90)

- مؤشر جذر متوسط مربع خطأ الاقتراب (التقريبي) (RMSEA) (0.046) بين (≤ 0.08)

3 مؤشرات المطابقة المتزايدة (IFI)

- مؤشر المطابقة المعياري (NFI) (> 0.90) (0.90)
- مؤشر المطابقة المقارن (CFI) (> 0.95) (0.96)

وهذا يشير الى ان الفقرات الفرعية تقيس البعد الذي وضعت من اجله ، كذلك كانت قيمة معاملات الصدق او التشبع تتسم بالقبول والصدق للفقرات وانها حققت الشرط بانها اكبر او تساوي (0.40) .



الشكل (4)

نموذج المعادلة الهيكلية (SEM) لقياس ابعاد النجاح الاستراتيجي

المصدر : بالاعتماد على مخرجات برنامج (LISREL 8.8)

ثانياً / علاقات الارتباط

استكمالاً للعمليات الوصفية والتشخيصية القائمة على معطيات التحليل الوصفي، وانسجاماً مع أهداف البحث ، واختباراً لأنموذجها ، يهدف هذا المحور إلى اختبار علاقات الارتباط بين المتغيرات ، حيث تعكس القيم الواردة في الجدول (3) قيم معاملات الارتباط على مستوى المؤشر الكلي وعلى مستوى العوامل الفرعية بهدف التعرف على قوة العلاقة بين المتغيرات وطبيعتها ، ومن أجل إعطاء إجابة دقيقة بشأن إثبات صحة الفرضية الرئيسية الأولى أو عدم صحتها ، ينبغي أولاً اختبار صحة الفرضيات الفرعية المنبثقة عنها أو عدم صحتها وكما يأتي:

الجدول (3)						
نتائج علاقات الارتباط بين الرياء الوظيفي والنجاح الاستراتيجي						
النجاح الاستراتيجي					المتغير المستقل	المتغير المعتمد
P-value	t-Table (0.01)	t-Table (0.05)	T-cal	r		
0.047	2.42	1.68	2.053	-0.305*	النفاق الوظيفي	
0.000	2.42	1.68	9.621	-0.832**	التملق الوظيفي	
0.000	2.42	1.68	12.17	-0.885**	الخداع الوظيفي	
0.000	2.42	1.68	8.815	-0.809**	الرياء الوظيفي	
(*) تعني الارتباط معنوي عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) (**) تعني الارتباط معنوي عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.01$)						

المصدر: من إعداد الباحث وفقاً لنتائج الحاسوب

تشير النتائج الواردة في الجدول (3) الى الاتي :

1) وجود علاقة ارتباط سالبة بين المتغيرين (النفاق الوظيفي والنجاح الاستراتيجي)، حيث بلغت قيمتها (-0.305) ، ومن متابعة قيم (t) نلاحظ معنوية علاقة الارتباط بين المتغيرين بالاعتماد على معنوية قيمة (t) حيث كانت المحسوبة اكبر من الجدولية عند مستوى معنوية (0.05) ، وبالتالي تحقق الفرضية الفرعية الاولى .

2) وجود علاقة ارتباط سالبة بين المتغيرين (التملق الوظيفي والنجاح الاستراتيجي)، حيث بلغت قيمتها (-0.832) ، ومن متابعة قيم (t) نلاحظ معنوية علاقة الارتباط بين المتغيرين بالاعتماد على معنوية قيمة (t) حيث كانت المحسوبة اكبر من الجدولية ، وبالتالي تحقق الفرضية الفرعية الثانية .

3) جود علاقة ارتباط سالبة بين المتغيرين (الخداع الوظيفي والنجاح الاستراتيجي)، حيث بلغت قيمتها (-0.885) ، ومن متابعة قيم (t) نلاحظ معنوية علاقة الارتباط بين المتغيرين

بالاعتماد على معنوية قيمة (t) حيث كانت المحسوبة اكبر من الجدولية ، وبالتالي تحقق الفرضية الفرعية الثالثة .

بناءً على ما تقدم ، حيث تم اختبار الفرضيات الفرعية للفرضية الرئيسية الأولى ، لذا ينبغي أن نثبت صحة الفرضية الرئيسية الأولى أو عدم صحتها و كما يلي :

من معطيات الجدول (3) يتضح تحقق الفرضية الرئيسية الأولى وذلك بوجود علاقة ارتباط سالبة بين المتغيرات (الرياء الوظيفي والنجاح الاستراتيجي) ، ويتضح من خلال المؤشرات التي تشير إلى وجود ارتباط سالب بينها على المستوى الكلي حيث بلغت قيمتها (-0.809)، ومن متابعة قيم (t) نلاحظ معنوية علاقة الارتباط حيث كانت قيمة (t) المحسوبة اكبر من الجدولية .

ثالثاً / علاقات التأثير

سيتم ضمن هذا المحور اختبار علاقة التأثير بين المتغيرات والتي عكستها القيم الواردة في الجدول (4) وكالاتي :

(1) حقق بعد النفاق الوظيفي أثراً ذو دلالة معنوية في بعد النجاح الاستراتيجي، إذ كانت قيمة (F) المحسوبة التي بلغت (4.213) أكبر من الجدولية عند مستوى ($0.05P \leq$)، وبلغت قيمة المعلمة (α) لهذا المتطلب (-1.96) ، في حين كانت قيمة (β) (-0.305) ، وهذا يعني أن تغييراً مقداره (1) في بعد النفاق الوظيفي يحدث تغييراً مقداره (-0.305) في بعد النجاح الاستراتيجي . وان المتغير المستقل (النفاق الوظيفي) يفسر (0.093%) من التغيرات الحاصلة في المتغير المعتمد (النجاح الاستراتيجي) إذ بلغت قيمة معامل التحديد ($R^2=0.093$) .

(2) أظهر بعد التملق الوظيفي أثراً ذو دلالة معنوية في بعد (النجاح الاستراتيجي) إذ كانت قيمة (F) المحسوبة التي بلغت (92.57) أكبر من القيمة الجدولية عند مستوى ($0.05P \leq$)، وبقية (α) تعادل (-0.499) ، في حين كانت قيمة (β) (-0.832)، وهذا يعني ان تغييراً مقداره (1) في التملق الوظيفي يقود إلى تغيير مقداره (-0.832) في بعد النجاح الاستراتيجي. وانه يفسر (0.693%) من التغيرات الحاصلة في المتغير المعتمد (النجاح الاستراتيجي) إذ بلغت قيمة معامل التحديد ($R^2=0.693$) وهذا يعني أن (30.7%) من التغيرات الحاصلة في المتغير المعتمد تعود الى متغيرات أخرى لم يتضمنها النموذج.

3) أظهر بعد الخداع الوظيفي أثراً ذو دلالة معنوية في بعد (النجاح الاستراتيجي) إذ كانت قيمة (F) المحسوبة التي بلغت قيمتها (148.13) أكبر من القيمة الجدولية عند مستوى ($\leq 0.05P$)، وبقية (α) تعادل (-0.647)، في حين كانت قيمة (β) (-0.885)، وهذا يعني ان تغييراً مقداره (1) في الخداع الوظيفي يقود إلى تغيير مقداره (-0.885) في بعد النجاح الاستراتيجي. وانه يفسر (78.3%) من التغيرات الحاصلة في المتغير المعتمد (النجاح الاستراتيجي) اذ بلغت قيمة معامل التحديد ($R^2=0.783$) وهذا يعني أن (21.7%) من التغيرات الحاصلة في المتغير المعتمد تعود الى متغيرات أخرى لم يتضمنها النموذج.

4) حقق متغير الرياء الوظيفي تأثيرات كبيرة ودالة معنوية في (النجاح الاستراتيجي)، إذ كانت قيمة (F) المحسوبة التي بلغت (77.7) هي أكبر من الجدولية عند مستوى ($\leq 0.01P$)، وبلغت قيمة المعلمة (α) (-0.639)، في حين كانت قيم (β) (-0.809)، وهذا يعني ان تغييراً مقداره (1) في الابعاد مجتمعة يحدث تغييراً مقداره (-0.809) في النجاح الاستراتيجي. وان المتغير المستقل (الرياء الوظيفي) يفسر (0.655%) من التغيرات الحاصلة في المتغير المعتمد (النجاح الاستراتيجي) إذ بلغت قيمة معامل التحديد ($R^2=0.655$) وهذا يعني أن (34.5%) من التغيرات الحاصلة في المتغير المعتمد تعود إلى متغيرات أخرى لم يتضمنها النموذج.

الجدول (4)
علاقات التأثير بين المتغيرات

الدالة	النجاح الاستراتيجي	المؤشرات	الرياء الوظيفي
دالة عند مستوى 0.05	4.213	F-Cal	التناق الوظيفي
	4.08	F-table 0.05	
	0.047	P	
	0.093	R2	
	-1.96	α	
	-0.305	β	
دالة عند مستوى 0.05	92.57	F-Cal	التعلق الوظيفي
	4.08	F-table 0.05	
	0.000	P	
	0.693	R2	
	-0.499	α	
	-0.832	β	
دالة عند مستوى 0.05	148.13	F-Cal	الخداع الوظيفي
	4.08	F-table 0.05	
	0.000	P	

	0.783	R2	
	-0.647	α	
	-0.885	β	
	77.7	F-Cal	
	7.30	F-table 0.01	
	0.000	P	
	0.655	R2	
	-0.639	α	
	-0.809	β	
دالة عند مستوى 0.01			الرياء الوظيفي

المصدر: الجدول من إعداد الباحث وفقاً لنتائج الحاسوب

وعلى ضوء المؤشرات التحليلية انفة الذكر يتضح أن جميع ابعاد الرياء الوظيفي كان لها أثرا معنوياً جوهرياً في النجاح الاستراتيجي وهذا يثبت صحة الفرضية الرئيسية الثانية والفرضيات المنبثقة منها. ولكن قوة هذا التأثير كانت متفاوتة بين هذه الأبعاد .

الاستنتاجات والتوصيات

اولاً / الاستنتاجات

- (1) ان الرياء الوظيفي مفهوم غامض ، لكنه تطبيق محسوس لدى العديد من العاملين ، وهو يمثل افة خطيرة يمكن ان تسبب انعكاسات سلبية على النجاح الاستراتيجي للمنظمات .
- (2) من الواضح ان هنالك شبه اتفاق تام عند افراد العينة ، على ان ابعاد الرياء الوظيفي الاكثر تمثيلاً له تمثل النفاق الوظيفي والتملق الوظيفي والخداع الوظيفي .
- (3) كشفت التحليلات الإحصائية عن وجود علاقات ارتباط وتأثيرات معنوية ذات دلالة معنوية احصائياً لابعاد الرياء الوظيفي في النجاح الاستراتيجي، على المستوى الكلي وعلى مستوى العوامل الفرعية المكونة لها، وثبتت قوة العلاقة والتأثير بين المتغيرات التي اعتمدت في بناء مخطط الدراسة .
- (4) جاءت التأثيرات لابعاد الرياء الوظيفي متفاوتة في قوة التأثير ، حيث كانت مرتفعة بالنسبة للخداع والتملق الوظيفي ، وضعيفة بالنسبة للنفاق الوظيفي .
- (5) اجتاز المخطط الفرضي للبحث والذي تم تحويله الى انموذج فرضي وفق اسلوب نمذجة المعادلات الهيكلية (SEM) ، اجتاز مؤشرات جودة المطابقة المطلوبة لاختبار الصدق البنائي وتراوحت قيمة المؤشرات بين (حالات القبول او القبول المثالي) للنموذج ، ومن

ذلك نستنتج بان النموذج الفرضي مقبول هيكليا طبقا لهذه المؤشرات ، كذلك فهو مقبول احصائيا طبقا لعلاقات الارتباط ، ومن هنا يمكن اعتماد هذا المخطط او الانموذج .

ثانيا / التوصيات

- في اطار نتائج البحث يقدم البحث عدد من التوصيات والمقترحات الآتية :
- (1) ضرورة العمل على تهيئة الظروف المناسبة والمناخ الايجابي للعمل ، ومتابعة العاملين بصورة مستمرة ، وعدم السماح لهم بالتدخل في شؤون زملائهم الاخرين .
 - (2) اتباع اجراءات صارمة تجاه المتلاعبين والمخادعين ، وعدم اعطائهم الفرصة للعمل السلبي داخل المنظمة .
 - (3) توجيه المزيد من الاهتمام بتدريب الموارد البشرية ، ويجب ان يتم تحديد البرنامج التدريبي وفقا للاحتياجات التدريبية الفعلية .
 - (4) اجراء تقييم دوري يشمل جميع افراد المنظمة لمعرفة مستوى الحالات السلبية التي يشعرون بوجودها حولهم ، والعمل على القضاء عليها .
 - (5) تعزيز اسلوب فرق العمل وورش العمل واساليب التواصل الايجابي بين الافراد ، الامر الذي يعزز عمليات التواصل والعلاقات بينهم ، ويجنبهم ممارسة الرياء الوظيفي .
 - (6) القيام بعقد الندوات واللقاءات التنقيفية ، والتي تتمحور حول الانعكاسات السلبية للرياء الوظيفي وابعاده المختلفة ، وكيفية مكافحته والتخلص منه .
 - (7) التعريف بقيم الاسلام وما يحمله من روح التعاون الايجابي وتمتين العلاقة الانسانية والنهي عن الانانية والنفاق والعدوانية .

المصادر

أولا/ المصادر العربية

1. الحدراوي ، حامد كريم ، الريادة كمدخل لمنظمات الاعمال المعاصرة في ظل تبني مفهوم راس المال الفكري ، مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والادارية ، العدد 27، 2013.
2. الحربي ، عواض محمد ، العلاقة بين مفهوم الذات والسلوك العدوانى لدى الطلاب ،رسالة ماجستير في العلوم الاجتماعية ، اكاديمية نايف العربية ،2003.
3. الحلالمة ،محمدعزات، والعزاوي ، سامي فياض ، رأس المال المعرفي وأثره في أسباب النجاح الاستراتيجي ، كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة العدد التاسع عشر ،2009.
4. الخفاجي، نعمة عباس؛ البغدادي، عادل هادي،"ملاحم الشخصية الاستراتيجية للمدراء: منظور معرفي"، بغداد، المؤتمر القطري عن الاتجاهات المستقبلية للإدارة المعاصرة وتحدياتها،2001.
5. العزاوي ، بشرى هاشم ، أثر العلاقة بين الذكاء الإستراتيجي وقرارات عمليات الخدمة في النجاح الإستراتيجي ، رسالة ماجستير ، جامعة بغداد ، كلية الادارة والاقتصاد ،2008.
6. الدعيس ، علي احمد ، تخطيط وتنمية الموارد البشرية كمدخل لرفع كفاءة وفاعلية المنظمات دراسة تطبيقية في المنظمات الحكومية ، رسالة ماجستير ،2007.
7. الركابي ، كاظم نزار ، الادارة الاستراتيجية ، دار وائل للنشر ، الاردن ،2004: 348.
8. الطيب ، داوود ، ومراد ، محبوب ، تعزيز تنافسية المؤسسة من خلال تحقيق النجاح الاستراتيجي ، مجلة العلوم الانسانية ، جامعة بسكرة ، العدد 12 ،2007.
9. القحطاني ، سعيد علي ، نور الاخلاص وظلمات ارادة الدنيا بعمل الآخرة ، المكتب التعاوني للدعوة وتوعية الجاليات ، السعودية، 2006.
10. الكبيسي ، صلاح الدين عواد ، ودهام ، عبد الستار ، التعلم المنظمي واثره في نجاح المنظمات ، مجلة العلوم الاقتصادية والادارية ، العدد45، 2007.
11. المنجد ، محمد صالح ، دار زاد للنشر ، مجموعة مكتبة الملك فهد الوطنية، الطبعة الاولى ، 2009.
12. الهنداوي ، ياسر فتحي ، منهجية النمذجة بالمعادلة البنائية وتطبيقاتها في بحوث الإدارة التعليمية ، مجلة التربية والتنمية ، السنة ١٥، العدد ٤٠،٢٠٠٧.
13. بدر ، سلطان ، علم النفس ، كتاب بلا حدود ، دار الناشر ، مصر ، 2010.
14. سعيد ، حسام ، دور المراجعة الداخلية في تحسين كفاءة وفاعلية الاستثمارات المالية دراسة تطبيقية ، رسالة ماجستير في المحاسبة ، 2009.

15. صالح ، قاسم حسين ، نفاق المتنفين ، الجمعية النفسية العراقية ،2010.
16. طلبة ، عبد الله ، ظاهرة التسبب في ادارات الدول النامية ، مجلة الفكر السياسي ، العدد6 ، 1999.
17. عبد اللطيف ، اسار ، اثر اخلاقيات الوظيفة في تقليل فرص الفساد الاداري في الوظائف الحكومية ، مجلة علوم انسانية ، العدد 29 ، 2006 .
18. عبد الملك ، مزهودة ، الاداء بين الكفاءة والفاعلية مفهوم وتقييم ، مجلة العلوم الانسانية - جامعة محمد خيضر بسكرة ، العدد الاول ، 2001 .
19. علي ، خالد حنفي، ثقافة النفاق الوظيفي ،مجلة فلسطين للاقتصاد والتنمية، العدد 20 ،2007،
20. فارس ، ابو الحسين احمد ، معجم المقاييس ، دار الجيل للنشر الجزء السادس ،2010.
21. مقاتل ، عبدالعزيز، منشورات مقاتل من الصحراء، الرياض،المملكة العربية السعودية 2010.
22. نوح ، سيد محمد ، افات على الطريق ، دار الوفاء للطباعة والنشر ، 2013

ثانيا / المصادر الاجنبية

1. Costello, A., & Osborne, J. ,*Best practices in exploratory factor analysis: four recommendations for getting the most from your analysis. Journal of Practical Assessment Research & Evaluation, Vol. 10, No 7,2005.*
2. Daft, R.L., “*Organization Theory and Design*”, 7th ed., South-Western College, 2001.
3. Kenny k. Graham ,*strategic factors develop and measure winning strategy ,National library of Australia,2001*
4. Paris,Kathleen, “*Creating Measures of Success for your Plan, University of Wisconsin ,2000.*
5. Griffin, Ricky W., *Management, 6th ed., Houghton Mifflin Co., New York ,1999.*
6. Naraynan, V. "*Organizational Theory: A Strategic Approach*",Boston: Richard D. Irwin, Inc.,1995.
7. webster , *online dictionary ,http://www.webster-dictionary.org/*

University of Kufa

Faculty of Management and Economics

Department of Business Administration



جامعة الكوفة

كلية الإدارة والاقتصاد

قسم إدارة الأعمال

(استمارة الاستبانة)

حضرة.....المحترم/ة

السلام عليكم ورحمته وبركاته...

نضع بين يديك استمارة الاستبيان التي أعدت من اجل إكمال متطلبات البحث الموسوم بـ

ممارسة الرياء الوظيفي وانعكاساته على النجاح الاستراتيجي للمنظمات

دراسة استطلاعية لآراء عينة من أسانذة كلية الإدارة والاقتصاد في جامعة الكوفة

يرجى الإجابة على جميع التساؤلات التي تضمنها الاستبيان من اجل الوصول إلى نتائج تتسم بالدقة والموضوعية، علماً بأن هذه المعلومات سيتم استخدامها لأغراض البحث العلمي فقط.

مع فائق شكرنا وتقديرنا لكم

ملاحظة : يرجى وضع علامة (✓) أمام الإجابة المناسبة

م. م. ليث شاكر أبو طبيخ

جامعة الكوفة/ كلية الإدارة والاقتصاد

أ.م. د. حامد كريم الحدراوي

جامعة الكوفة/ كلية الإدارة والاقتصاد

أولاً : البيانات الشخصية

الجنس	ذكر	أنثى	
الفئة العمرية	35-26	55-46	
	45-36	56 فأكثر	
اللقب العلمي			
مدة الخدمة	اقل من 5	20-15	
	10-5	25-20	
	15-10	25 فأكثر	

ثانياً: الرياء الوظيفي

ت	العبارات	موافق تماماً	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق إطلاقاً
ما مدى اتفاقك على أن موظف الكلية يفعل الآتي :						
1	يتفاخر بالأعمال التي يقوم بها ويبالغ في أهميتها					
2	يحاول الظهور أمام رؤسائه بأنه مخلص وكفوء					
3	يخفي حالات التقصير أو القصور التي يمر بها					
4	لا يعترف بالخطأ في حالة معاقبة المخطين					
5	لا يعترف بالخطأ في حالة عدم معاقبة المخطين					
6	يقدم صورة متفائلة عن العمل حتى في الحالات السلبية					
7	يجامل رؤسائه دائماً لغرض الحصول على رضاهم					
8	يحاول أن يظهر بأنه مبدع أمام الجميع حتى وأن أدى ذلك إلى كلفة إضافية					
9	يتنافس مع زملائه ويستخدم التزويق والتجميل ليظهر أفضل منهم					
10	يبلغ الجميع في حالة حصوله على مكافأة أو شكر وغيرها					
11	يبلغ الجميع في حالة معاقبة أحد زملائه					
12	يشعر بنوع من الأنانية والغيرة في العمل					
13	يمارس الرياء الوظيفي للحصول على منصب أعلى					
14	يمارس الحيلة والرياء والنفاق للحصول على مكافأة أو شكر					

ثالثاً: النجاح الاستراتيجي

ت	العبارات	موافق تماماً	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق إطلاقاً
أولاً: المنافسة						
1	تفتح الكلية باب الحوار مع الموظفين لضمان الارتقاء بتلبية حاجاتهم					
2	تتنافس الكلية في حرصها العالي على الارتقاء بمستويات رضا المستفيدين					
3	تعتمد الكلية نظاماً لتسلم آراء المستفيدين في آليات تطوير أدائه إزاء المؤسسات المنافسة					
4	تمتاز الكلية عن المؤسسات المنافسة بإشراك الموظفين في صناعة القرارات					
5	تنفذ الكلية خططاً تدريبية للتنافس مع المؤسسات الأخرى في توفير ملاكات مؤهلة					
6	تعترف الكلية بإنجازات الموظفين من خلال نظم مناسبة للحوافز والمكافآت					
ثانياً: التكيف						
1	تتفتح الكلية على منظمات حقل العمل للاستجابة للحاجات المتغيرة في اختصاصات الموظفين					
2	تتباطأ الكلية في التحري عن تغيرات البيئة					
3	ضعف انفتاح الكلية على الحاجات المجتمعية يضعف رضا منظمات المجتمع المدني عن أدائها					
4	رضا المستفيدين يقع ضمن أولويات برنامج استجابة الكلية للتغيرات البيئية المتلاحقة					
ثالثاً: النمو						
1	تعيد الكلية النظر وباستمرار في برامج تدريب الموظفين					
2	برامج التحفيز المعتمدة في الكلية تعزز في الموظفين ثقافة الإبداع في التعامل مع التطورات العلمية					
3	تقلل الكلية من العقبات التي تحد من مشاركة الموظفين في صناعة القرارات					
4	لا تعول إدارة الكلية على آليات رصينة في فحص أثر التغيرات البيئية في رضا الموظفين					
5	لغة الحوار التي تعتمدها الكلية مع الموظفين تحفزهم على التفكير ثم اكتساب المعرفة					