

الثقة المفرطة ودورها في بناء استراتيجيات

التنمية الثقافية

بحث تطبيقي لأراء عينة من القيادات الجامعية في جامعة

الكوفة

م.د. عامر عبد كريم الذبحاوي

الكلية التقنية الإدارية/ كوفة

م.ميادة حياوي مهدي

الكلية التقنية الإدارية/ كوفة

Overconfidence and its role in building cultural development strategies

Applied Research for the Opinions of A sample of university leaders at the University of Kufa

Lecturer. Dr. Amer abdal Kareem

Lecturer. Mayada H. Mehdi

Abstract:

The current research seeks to uncover the relationship and influence between Over confidence through its main dimensions and the criteria adopted in this research, and the cultural development strategies that have been measured through three main dimensions. The problem of research is that ((Is excessive Over confidence (high) in their combined dimensions leads to the building of Cultural Development Strategies in the organizational work environment)), The study focuses on its most important objective: "Excessive or over confidence of the organization's employees contributes to the development of innovative and rehabilitative strategies, openness to the external environment and the transfer of its strengths to develop the internal environment through importance of the role of the senior leadership at the University of Kufa in the study sample and to follow up the cases of over production of workers and how to lead to the building of cultural development strategies, To this end, the main hypothesis of the study was "(There is correlation and an effect between the excessive trust and cultural development strategies)". In order to ensure the validity of the main hypothesis, multiple tests were conducted to ascertain its validity. A questionnaire is used as a means of obtaining data. in the research and descriptive statistic method is used an analytic as a method and it was used to reinforce these concepts and focuss on the senior leadership of the Top management and his assistants and the deans of the colleges and their assistants at the

University of Kufa, who represent the first leadership line in the university leadership and applied the research to (58) university leaders. Of the statistical methods (relationships of influence and correlation) and extracted the results using the software (SPSSv.20). One of the main findings of the research is that the over confidence of the university leaders in their work environment means full knowledge of organizational work. This over of confidence helps the employee, to expand his knowledge and provid him with a comprehensive view of the tasks that is assigned to him. He has knowledge of everything that is going on around him in his work environment reflected on his personality and behavior, and knows his rights, and is keen to perform his duties, and thus he has high confidence and cultural development in all its forms and aspects and phenomena and activities, and the most important recommendations is the need for the Organization keenness to establish educational and Training programs and workshops that are fundamentals to the development of the organization. It represents an important that embraces cultural development in all of its forms Development is a culture in the work environment. The more culture, the greater the development.

Keywords: Overconfidence, Cultural Development Strategies

- المجلد الحادي عشر
- العدد الثالث والعشرون
- كانون 1 2019
- استلام البحث: 2017/10/9
- قبول النشر: 2018/1 /4

الثقة المفرطة ودورها في بناء استراتيجيات

التنمية الثقافية

بحث تطبيقي لأراء عينة من القيادات الجامعية
في جامعة الكوفة

م.د. عامر عبد كريم الذبحاوي
م. ميادة حياوي مهدي

المستخلص

من خلال البحث الحالي يراد الكشف عن العلاقة والتأثير بين الثقة المفرطة من خلال أبعادها الرئيسية والمعتمدة في هذا البحث، واستراتيجيات التنمية الثقافية التي تم قياسها من خلال ثلاثة أبعاد رئيسة، وحددت مشكلة البحث في تساؤل رئيس ألا وهو ((هل إن الثقة المفرطة (العالية) بأبعادها مجتمعة تؤدي إلى بناء استراتيجيات التنمية الثقافية في بيئة العمل التنظيمي)) في حين ركزت الدراسة على أهم هدف لها ألا وهو ((إن الثقة المفرطة أو العالية لدى العاملين في المنظمة المبحوثة تسهم في بناء استراتيجيات ارتقائية وتأهيلية وافتتاح على البيئة الخارجية ونقل مواطن قوتها إلى تطوير البيئة الداخلية من خلال نظرة جزئية وشاملة للقيادات العليا في المنظمة المبحوثة ومن منظور استراتيجي))، في حين ركزت الأهمية على الدور الذي تؤديه القيادة العليا في جامعة الكوفة عينة البحث من متابعة حالات الإفراط العالي لدى العاملين وكيفية أن تؤدي إلى بناء استراتيجيات التنمية الثقافية، ولأجل ذلك تمت صياغة فرضية رئيسة للدراسة وهي ((وجود علاقة ارتباط وتأثير بين الثقة المفرطة واستراتيجيات التنمية الثقافية))، ولأجل التأكد من صحة الفرضية الرئيسية خضعت لاختبارات متعددة للتأكد من مدى صحتها. وقد استعمل البحث الاستبانة وسيلة للحصول على البيانات. واستعمل البحث المنهج الوصفي التحليلي كمنهج له وكان استخدامه لتدعيم وتعزيز هذه المفاهيم والتركيز على القيادات العليا من رئيس الجامعة ومساعديه وعمداء الكليات ومعاونيهم في جامعة الكوفة الذين يمثلون الخط القيادي الأول في قيادة الجامعة وطبق البحث على (58) قائدا جامعيًا، وقد جرى تحليل البيانات باستعمال مجموعة من الأساليب الإحصائية (علاقات التأثير والارتباط) واستخرجت النتائج باستخدام البرنامج الحاسوبي (SPSS v.20). ومن أبرز الاستنتاجات التي توصل إليها البحث إن الثقة المفرطة أو العالية التي يؤمن بها القادة الجامعيين في بيئة عملهم تعني المعرفة التامة بكل ما يتعلق بالعمل التنظيمي، حيث إن هذه الثقة العالية ترقى بالموظف وتوسع معارفه وتمده بالنظرة الشاملة لمهام العمل

الموكلة إليه, وان الفرد الذي يمتلك تنمية ثقافية فانه لديه معرفة بكل ما يدور حوله في بيئة عمله ينعكس على شخصيته وسلوكه,, ويعرف حقوقه, ويحرص على أداء واجباته, وبذلك فهو يمتلك ثقة عالية وتنمية ثقافية بكل أشكالها وجوانبها وظواهرها ونشاطاتها, وابرز التوصيات هي ضرورة حرص المنظمة المبحوثة على إقامة برامج التعليم والتدريب وورش العمل فهي قواعد أساسية للتنمية والتي تقوم بها المنظمة إذ تمثل الوعاء الذي يحتضن التنمية الثقافية بكل ما تتضمنه من أشكال التطوير والارتقاء الثقافي, حيث إن التنمية تعد ثقافة في بيئة العمل, فكلما زادت الثقافة زادت التنمية, وكلما زادت التنمية زادت الثقافة.

الكلمات المفتاحية: الثقة المفرطة، استراتيجيات التنمية الثقافية

المبحث الأول

البنية الإجرائية للبحث

يتناول هذا المبحث التعرف على مشكلة البحث وأهميته وهدفه والمخطط الفرضي والفرضيات وهي :

أولاً : مشكلة البحث :

انطلاقاً من البحوث المتعلقة بتطبيق المعايير ومراعاة وجود الاحتمالات، أصبح الإفراط في الثقة مفهوماً هاماً متعدد الاختصاصات، ويجري حالياً دراسة هيكلها وتمييزها من منظور نفسي واقتصادي وتنظيمي، وتستمر بعض المناقشات، فيما يتعلق بأصول الثقة المفرطة، وطابعها الديناميكي أو المستقر واعتمادها على سياق الدراسة، في كلا المجالين، وإن وجود أثر اقتصادي للثقة المفرطة على الأفراد والأسواق، سواء كان ذلك في سياق سوء التقدير أم أو هام إيجابية، قد تم من خلال النماذج النظرية وتحليل البيانات المالية مثل أحجام التداول المفرط أو سوء التقييم لرأس المال في الأسواق المالية يمكن تفسيرها جزئياً على الأقل مع الإشارة إلى الإفراط في الثقة، حتى لو لم يتم الاتفاق على درجة واتجاه تأثير الثقة الزائدة على بعض المتغيرات، مثل تداول الأرباح، فإن الظاهرة نفسها كانت مفيدة في شرح مجموعة كبيرة من ظواهر السوق المالية، إن الثقة الزائدة في سياق تمويل الشركات قد تنطوي على معنى أكبر (Skala,2008:47). حيث تعمل منظمات الأعمال إلى إيجاد سُبُل لتحقيق التنمية الثقافية في بيئة العمل الداخلية وذلك من خلال السعي المتواصل إلى إيجاد بيئة عمل داعمة ومنظورة تساعد على اكتساب المعرفة وتطبيق إستراتيجية واضحة من قبل المنظمة في مجال التنمية الثقافية بشكل استراتيجي والعمل على تبني التواصل والانفتاح والنقاش البناء والانفتاح على المستوى الداخلي والخارجي، وإعطاء الفرصة للعاملين ممن يمتلكون الخبرات والمهارات العالية من دور في النقد الهادف واحترام ثقافة الآخر، والعمل على تشجيع المبدعين بشكل عام وفي المجالات الثقافية بشكل خاص التي تسهم في بناء الثقة العالية لدى العاملين وان الثقة العالية لها الدور في بناء التنمية الثقافية بشكل استراتيجي في المنظمة.

لذا تكمن مشكلة دراستنا في التساؤل الرئيس الآتي ((هل إن الثقة المفرطة (العالية) بأبعادها مجتمعة تؤدي إلى بناء استراتيجيات التنمية الثقافية في بيئة العمل التنظيمي))، والذي تتفرع منه التساؤلات الفرعية الآتية:

1. هل للإفراط في التقدير دور في بناء استراتيجيات التنمية الثقافية ؟
2. هل للإفراط في تحديد المستوى دور في بناء استراتيجيات التنمية الثقافية ؟

3. هل للإفراط في الدقة دور في بناء استراتيجيات التنمية الثقافية؟

ثانياً : أهمية البحث :

تتجسد أهمية البحث من خلال تطرقها لأحد أهم المواضيع المهمة في الحقل الإداري ألا وهو الثقة المفرطة "العالية" ودورها في بناء استراتيجيات التنمية الثقافية في منظمات الأعمال ، والأهمية هنا يمكن أن تُقسم إلى قسمين الأهمية التطبيقية والنظرية:

1. ندرة المواضيع التي تطرقت إلى الربط بين الثقة المفرطة واستراتيجيات التنمية الثقافية وخصوصاً في المنظمات العراقية.
2. زيادة اهتمام القيادة العليا في المنظمات باستراتيجيات الانفتاح إلى الخارج والانكفاء إلى الداخل في التعامل بين عاملها مما سيحقق التميز ومواجهة البيئة التنافسية.
3. إبراز دور الاهتمام بالعاملين من خلال تعزيز الإستراتيجية الارتقائية والانفتاحية لهم وتنمية الروح الثقافية في التعامل مع القيم والمعتقدات بين عاملها.
4. التزام الإدارة العليا بالمعايير الأخلاقية والمهنية من خلال النظرة الجزئية والشاملة لبيئة العمل الداخلية والخارجية له الأثر الواضح في مواجهة حالات الإفراط في الثقة الزائدة.
5. إبراز اثر حالات الإفراط الزائدة في استراتيجيات التنمية الثقافية في بيئة العمل التنظيمي، وكلما كانت المنظمة تتبنى استراتيجيات ثقافية ازدادت حالات الإفراط في الثقة في كل جوانب العمل وبالعكس.
6. المنظمة التي تستطيع أن تنمي استراتيجيات الارتقاء والانفتاح والشمولية في عملها داخليا فهي تُطمئن عاملها من إيجاد بيئة عمل تكون الثقة من استراتيجياتها الأساسية.

الأهمية للمنظمة قيد البحث :

من خلال الثقة العالية لدى العاملين في بيئة العمل تعمل المنظمة على اقتناص الفرص من خلال تبني استراتيجيات التنمية الثقافية والمتمثلة بـ (الإستراتيجية الارتقائية والتأهيلية، إستراتيجية الانفتاح على الخارج والانكفاء إلى الداخل، إستراتيجية النظرة الجزئية والشاملة) والتي تسهم في مواجهة الجانب السلبي من الثقة التنظيمية المفرطة في المنظمة قيد البحث، حيث إن الثقة المفرطة في جوانبها الايجابية تساعد على تفسير عدد العروض التي يقدمها الرئيس التنفيذي في الإدارة العليا (جامعة الكوفة)، حيث إن من أصعب ما قد يواجهه الفرد ويجعل منه وحيداً

ومنعزلاً، هو فقدته للثقة في بيئة العمل ككل وقد يتعرض لخيبة أمل في المستويات العليا من مشرفين على العمل أو من العاملين بشكل عام الذين لم يكتثروا للعمل، وعلى الرغم من أن الإفراط في الثقة هو ظاهرة دولية في كل منظمات العالم، فإنه لوحظ على نطاق واسع في الأفراد الذين يترأسون شركات كبيرة فإنهم وبشكل بديهي يشجعون العاملين ويعملون على إعطائهم جزءاً كبيراً من الحرية في العمل والمشاركة في القرارات وهذا بحد ذاته ثقة مفرطة أصبحت كثافة لبيئة العمل (Ferris et al.,2013:137).

ثالثاً : أهداف البحث :

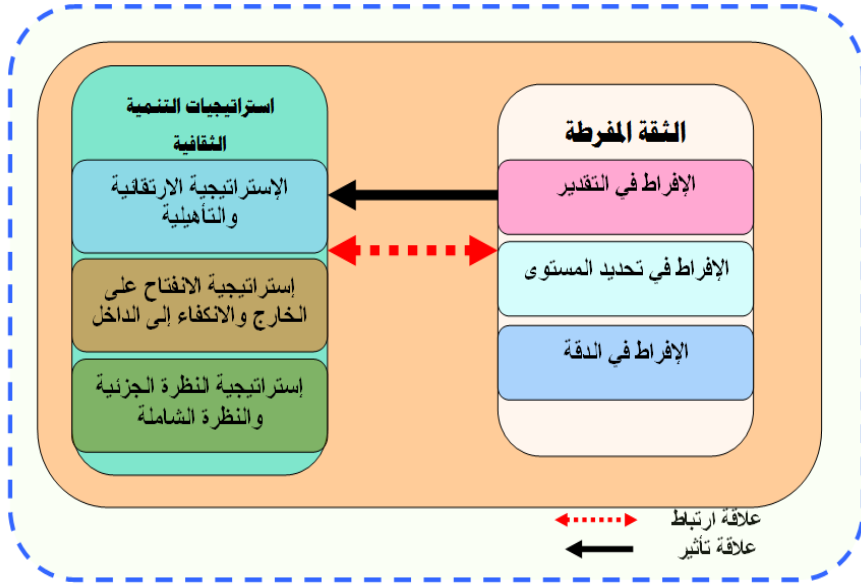
- إن هذا الإسهام العلمي يأتي تناغماً مع الاهتمامات التي أظهرتها الأدبيات الخاصة بدور الثقة المفرطة في بناء استراتيجيات التنمية الثقافية في البيئة التعليمية أو بيئة العمل التنظيمي داخلياً إذ يهدف بحثنا إلى الآتي :
1. التعرف على الاستراتيجيات الانفتاحية والارتقائية والتأهيلية التي تتبناها جامعة الكوفة في التعامل مع الجامعات العالمية بالشكل الذي يسهم في تعزيز الثقة العالية لدى العاملين ويحفز من أدائهم في أداء العمل المنوط بهم.
 2. تحديد أبعاد استراتيجيات التنمية الثقافية ومعرفة مدى تأثيرها في واقع البيئة العراقية وخصوصاً في بيئة التعليم الأكاديمي (جامعة الكوفة).
 3. معرفة هل للثقة المفرطة أو الزائدة دور في بناء استراتيجيات التنمية الثقافية لدى القيادات العليا في المنظمة المبحوثة.
 4. إعطاء الأولوية والأهمية لأبعاد الثقة المفرطة والمتمثلة بـ (الإفراط في التقدير، الإفراط في تحديد المستوى، الإفراط في الدقة). في كيفية خلق بيئة عمل مستقرة مبنية على أساس استراتيجيات التنمية الثقافية من خلال التركيز على (الاستراتيجيات الانفتاحية والارتقائية، إستراتيجية الانفتاح للخارج والانكفاء للداخل، إستراتيجية النظرة الجزئية والنظرة الشاملة).
 5. تحليل النتائج التي تم الحصول عليها من خلال استمارة الاستبانة لمعرفة دور الثقة العالية في بناء استراتيجيات التنمية الثقافية للقيادات العليا في المنظمة المبحوثة.

رابعاً : مخطط البحث

تم تصميم المخطط الفرضي للبحث على وفق ما جاء من نتائج المسوحات الفكرية للأدبيات ذات الصلة بموضوع الثقة المفرطة ودورها في بناء استراتيجيات التنمية الثقافية، وعلى وفق مراجعة آخر المستجدات البحثية في هذا الحقل المعرفي تم تطوير المخطط الفرضي للبحث ليعكس أبعاد ومتغيرات الظاهرة المبحوثة متمثلة بتساؤل البحث ومنطلقاته الأساسية التي نصت على تحليل وتشخيص دور الثقة

المفرطة أو العالية في بناء استراتيجيات التنمية الثقافية في منظمات الأعمال. وكما يظهر في الشكل (1) فإن المخطط الفرضي مؤلف من مكونين (متغيرين) أساسيين هما الثقة المفرطة بالاعتماد على نموذج (Ortoleva and Snowberg,2015) بدلالة أبعادها ومتغيراتها الفرعية الثلاثة وهي: (الإفراط في التقدير، الإفراط في تحديد المستوى والإفراط في الدقة) وجميعها مؤشرات موجهة لقياس الثقة المفرطة أو الزائدة للقيادات العليا في المنظمة المبحوثة.

أما المكون الثاني لنموذج البحث فقد مثل أبعاد ومتغيرات استراتيجيات التنمية الثقافية والتي تم قياسها من خلال ثلاثة مؤشرات بالاعتماد على نموذج (راد ورضائي,2010: 59) وهي: (الإستراتيجية الارتقائية والانفتاحية أو التأهيلية، إستراتيجية الانفتاح إلى الخارج والانكفاء إلى الداخل، إستراتيجية النظرة الجزئية والنظرة الشاملة) ، وقد حاول الباحثان تجسيد حقيقة التعاضد والتلاحم بين موضوع الثقة المفرطة (بأبعادها المختلفة) مع استراتيجيات التنمية الثقافية (بمؤشراتها المختلفة) وهو ما يهدف إليه بحثنا الحالي.



شكل (1) مخطط البحث الفرضي

المصدر: إعداد الباحثين إتماداً على المصادر المذكورة في تطوير أداة القياس

خامسا: فرضيات البحث

صيغت فرضيات البحث في ضوء نموذج البحث الفرضي وسيتم اختبارها عن طريق علاقات التأثير والارتباط لإثبات صحتها من خلالها.

أ. فرضيات علاقات الارتباط

الفرضية الرئيسية الأولى (H1): ترتبط الثقة المفرطة معنويا باستراتيجيات التنمية الثقافية.

♦ **الفرضية الفرعية الأولى (H1a):** يرتبط الإفراط بالتقدير معنويا باستراتيجيات التنمية الثقافية.

♦ **الفرضية الفرعية الثانية (H1b):** يرتبط الإفراط في تحديد المستوى معنويا باستراتيجيات التنمية الثقافية.

♦ **الفرضية الفرعية الثالثة (H1c):** يرتبط الإفراط بالدقة معنويا باستراتيجيات التنمية الثقافية.

ب. فرضيات علاقات التأثير

الفرضية الرئيسية الثانية (H2): تؤثر الثقة المفرطة معنويا باستراتيجيات التنمية الثقافية

♦ **الفرضية الفرعية الأولى (H2a):** يؤثر الإفراط بالتقدير معنويا باستراتيجيات التنمية الثقافية.

♦ **الفرضية الفرعية الثانية (H2b):** يؤثر الإفراط في تحديد المستوى معنويا باستراتيجيات التنمية الثقافية.

♦ **الفرضية الفرعية الثالثة (H2c):** يؤثر الإفراط بالدقة معنويا باستراتيجيات التنمية الثقافية.

سادسا: مجتمع وعينة البحث :

يعد مجتمع البحث خطوة رئيسة في أي بحث، وان مجتمع البحث هو جميع المفردات (العناصر Elements) التي ستخضع للبحث، وسيتم جمع البيانات عنها، وقد يكون مجتمع البحث أفراداً (مثل جميع العاملين بمصنع معين أو شركة معينة)، وقد يكون أشياء (مثل متاجر التجزئة في دولة معينة أو مدينة معينة، أو منتجات شركة معينة أو تنتمي لصناعة معينة أو ما شابه ذلك)، وبهذا يجب تحديد مجتمع البحث بشكل واضح ودقيق ومحدد (أبو جمعة، 2009: 231). وان الهدف من العينة هو انتخاب جزء من مكونات وعناصر المجتمع المبحوث كي تكون صالحة من الناحيتين العلمية والإحصائية لوضع الاستنتاجات التي تنطبق على المجتمع بأكمله فضلاً عن دور أسلوب العينة في تخفيض الجهد والوقت والكلفة والدقة في النتائج والسرعة في

جمع البيانات ومن هنا فإن أسلوب العينة المعتمد في الدراسة هو أسلوب غير احتمالي (Non Probability)، أي أنها عينة عمدية أو قصدية (Purposive Sample) وهو الأسلوب الأكثر ملاءمة عند تبني الباحث للمنهج التفسيري (Saunders et al 2007:18)، ويرى الباحثان أن تبني هذا الأسلوب في دراستهما جاء استجابة لطبيعة الظاهرة قيد الدراسة والمستوى الذي ستكون الظاهرة (الثقة المفرطة واستراتيجيات التنمية الثقافية) أكثر فيها وضوحاً وهي القيادات العليا في جامعة الكوفة، ومن هنا فقد شملت الدراسة مسحاً شاملاً وكلياً لجميع القيادات العليا في جامعة الكوفة (رئيس الجامعة ومساعديه، عمداء الكليات ومعاونيهم) وبلغت العينة (58) من مجموع (69) من القيادات الجامعية وبنسبة (85%). ويعرض الجدول (1) وصف عينة البحث.

جدول (1)

وصف عينة البحث

ت	المتغيرات	الفئات المستهدفة	العدد
1	الجنس	ذكور	55
		إناث	3
		المجموع	58
2	التحصيل العلمي	دكتوراه	58
		ماجستير	-
		المجموع	58
3	اللقب العلمي	أستاذ	31
		أستاذ مساعد	27
		المجموع	58

◆ المصدر : من إعداد الباحثين استناداً إلى معلومات استمارة الاستبانة

جدول (2)

توزيع أفراد العينة حسب الفئات العمرية

ت	الفئات العمرية	التكرار
1	30-21	-
2	40-31	17
3	50-41	29
4	60-51	12
5	61 فأكثر	-
	المجموع	58

◆ المصدر : من إعداد الباحثين استناداً إلى معلومات استمارة الاستبانة

جدول (3)

توزيع أفراد العينة حسب سنوات الخدمة

ت	سنوات الخدمة	التكرار
1	10-6	12
2	15-11	17
3	20-16	19
4	21 فأكثر	10
	المجموع	58

♦ المصدر : من إعداد الباحثين استناداً إلى معلومات استمارة الاستبانة

سابعاً : الحدود الزمانية للبحث : تضمنت حدود البحث في جانبه النظري والعملية الفترة الزمنية المعتمدة في إجراء هذا البحث والتي امتدت من تاريخ 2017/1/2 ولغاية 2017/7/9 .

ثامناً : صدق وثبات أداة البحث

1. **الصدق الظاهري:** من أجل التعرف على قدرة استمارة الاستبانة المعدة لهذا البحث على قياس متغيرات البحث واختياراً لمدى صلاحيتها كأداة لجمع البيانات، قام الباحثان بعرض استمارة الاستبانة في صورتها الأولية على عدد من الخبراء والمحكمين والمتخصصين في مجال العلوم الإدارية، لغرض إبداء ملاحظاتهم وآرائهم حول مدى ملاءمة الفقرات للأبعاد التي تمثلها ومدى وضوح ودقة الفقرات وتعديل وإضافة أو حذف الفقرات الجديدة من وجهة نظرهم، وتم الأخذ بنظر الاعتبار هذه التعديلات لتصبح الاستبانة حسب ما موضح في الملحق (1).

2. **ثبات المقياس:** إن الثبات يشير إلى قدرة الاستمارة في الحصول على النتائج نفسها لو تمت إعادة وتكرار البحث في ظروف مشابهه وباستخدام الأداة نفسها وعلى العينة نفسها، وقد تم التأكد من الثبات من خلال معامل الثبات باستخدام طريقة الاتساق الداخلي عبر معامل الفا كرونباخ (*CronBach Alpha*) باستخدام البرنامج الإحصائي (*SPSS V.20*)، وكما موضح في الجدول (4) الذي تشير نتائجه إلى إن معامل الفا كرونباخ لجميع فقرات المقياس كان أعلى من الحد الأدنى المقبول، وهذا يدل على توافر الاتساق الداخلي بين الفقرات.

جدول رقم (4)

معامل ثبات ألفا كرونباخ لأبعاد المقياس الرئيسية

قيمة ألفا	عدد الفقرات لكل بعد	الأبعاد
0.82	12	الثقة المفرطة
0.81	9	استراتيجيات التنمية الثقافية
0.83	21	جميع المحاور

♦ المصدر : من إعداد الباحثين بالاستناد إلى مخرجات الحاسبة الالكترونية

المبحث الثاني

الإطار النظري للبحث

الثقة المفرطة واستراتيجيات التنمية الثقافية

أولاً: الثقة المفرطة Overconfidence

1- مفهوم الثقة المفرطة Concept of Overconfidence

تصف الثقة المفرطة الظواهر التي يفكر بها الفرد وهي بالوقت ذاته لها علاقة ببعض جوانب أدائه في العمل، وتشتمل عادة على الأداء أو المعلومات والتي تكون أفضل مما هو عليه في الواقع، هذه الظواهر هي موضوع مهم في أدبيات علم النفس والاقتصاد والمالية، وتتمثل الثقة المفرطة في مجموعة واسعة من السياقات بين مجموعة كبيرة من الأفراد الذين تكون خلفياتهم الثقافية وخبراتهم متنوعة (Ortoleva and Snowberg,2015:507). وتعرف الثقة المفرطة على أنها تعني "موضوعات متعددة" إذ يعد الفرد مفرطاً في الثقة إذا كان يقيم بشكل إيجابي قدراته الخاصة وقدرات الآخرين، بما في ذلك الحكم الاستراتيجي وقدرات القيادة، إذ أن النجاح في بيئة العمل التنافسية قد يؤدي إلى زيادة الثقة لدى المديرين (Park and Chung,2017:1-2). ويرى (Adebambo and Yan,2016:2) أن الثقة المفرطة هي سمة يتسم بها المدبرون أو المستويات العليا والتنفيذية في المنظمات، والثقة المفرطة ينظر إليها على إنها مؤشر مرجح لزيادة الثقة بين جميع المستويات التنظيمية، إذ ترى القيادة العليا إلى العاملين بنظرة تختلف عن الواقع من الثقة في أدائهم لمهام عملهم وعدم التقصير في طرح المعلومات والخبرات والمهارات التي تسهم في دعم بيئة العمل التنظيمي. وقد وصفت الثقة المفرطة بأنها واحدة من النتائج الأكثر قوة في صنع القرار، وهي بالوقت ذاته تأتي بالخطر، وبشكل بديهي فإن مفهوم الثقة المفرطة يرتبط بمنظمات الأعمال ونشاطها التجاري، إلا إن هناك أدلة محدودة تدعم العلاقة والجدل بقياس الثقة المفرطة والتفسير الدقيق للمساهمة في مناقشة هذا المفهوم من وجهات أو جوانب مختلفة غير العمل التجاري وذلك من خلال التمييز بين أنواع مختلفة من الإفراط في الثقة وأثرها في بيئة العمل وإلقاء الضوء على بعض من الجدل المنهجية والتجريبية في مختلف جوانب الحياة (Yeoh and Wood,2011:2). ولقد استخدم مصطلح "الثقة المفرطة" على نطاق واسع في علم النفس ومجالات أخرى بدءاً من الستينات 1960s، بما في ذلك الاقتصاد، وإن الثقة المفرطة في علم النفس ترتبط ارتباطاً وثيقاً ببحوث المعايير واحتمال الاحتمال، وغالباً ما يساوي المصطلح نفسه أحد أشكال سوء التقدير، وأهم المفاهيم لهذا النطاق

التعريفي، التي يطبقها عادة الاقتصاديون، هي دراسات عن الثقة الزائدة في سياق الأوهام الإيجابية، أي الأثر الأفضل من المتوسط، وهمية السيطرة والتفائل غير الواقعي، وقد يُعرف بعض الكتاب والباحثين الثقة المفرطة على أنها شكل معين من أشكال سوء التقدير، التي يتجاوز فيها الاحتمال المعين وأن الإجابات المعطاة صحيحة تتجاوز الدقة الحقيقية للإجابات. وقد استخدم علماء النفس هذا التعريف الواسع للثقة المفرطة كشكل من أشكال سوء التقدير الخاطئ منذ نهاية السبعينات، على سبيل المثال أن ثقة القاضي قد تنمو خلال مهمة التقييم، في حين أن دقته لم تتغير إلى حد كبير (Skala,2008:34). وقد اتضح أن التحيز المتفائل (الثقة المفرطة) هو اتجاه طبيعي ومنهجي لكي يكون الأفراد متفائلين بشكل مفرط فيما يتعلق بالنتائج المستقبلية، وخاصة تلك التي يكون لها تأثير أو سيطرة كبيرة عليها، وبالنسبة لإدارة المنظمات، قد يكون هذا الاتجاه إشكالياً، وقد وثق الأدب الحديث أن الثقة المفرطة التنفيذية تضعف القرارات التنظيمية، وقد قدم العديد من الباحثين دليلاً على أن المديرين التنفيذيين المتفوقين يتقاضون رواتبهم من الشركات المستهدفة ويضطلعون بعمليات اندماج ذات قيمة مدمرة، في حين أن المديرين التنفيذيين المتفوقين بارعين في تقدير قدراتهم الخاصة، فإنهم يهملون مهارات منافسيهم ويقللون من المنافسات الإستراتيجية لمنافسيهم، وبناء على ذلك، يؤدي الإفراط في الثقة إلى الإفراط في الاستثمار، مثل الدخول الزائد إلى الأسواق، أو الدفع الزائد في عمليات الاستحواذ، أو توسعات السعة غير الحكيمة (Zhao & Ziebart,2017:94). ويرى (Zia et al,2017:2) إن تحيز الثقة المفرطة يعد واحداً من الألغاز التي جلبت انتباه علماء النفس على مدى العقود القليلة الماضية لأنها تنطوي على التداول المفرط مما أدى إلى الأزمات المالية الأخيرة. وبضيف (Ifcher & Zarghamee,2014:4) إن مفهوم الثقة المفرطة يتمثل في السياق الذي يتجاوز الأداء المقدر لصناع القرار أداءهم الفعلي، ويتجاوز توقعاتهم التقديرية فالأفراد ليسوا جيدين في تقدير أدائهم على المواضيع الهشة والمواضيع التي يحتمل أن تكون منقولة لهم أو خارج مجال خبرتهم، ولكن أكثر إثارة للاهتمام هو أننا غالباً ما نميل إلى أن نكون متجاوزين وليس أقل من التقدير، وأن مفهوم الثقة المفرطة يتداوله الكثير من علماء النفس والعاملين في منظمات الخدمة الصحية كالأطباء والمرضى، وكذلك مصرفي الاستثمار والمهندسين ورجال الأعمال والمحامين والمفاوضين والمديرين وعلاوة على ذلك، نجد أن الخبرة تؤدي بالفعل إلى تفاقم الثقة المفرطة. ويؤكد (Kramera & Liao,2016:81) على إن دراسات علم النفس ظهرت في الآونة الأخيرة أن الأفراد يميلون إلى أن يكونوا أكثر

من أي وقت مضى حول مستوى أدائهم، والقدرة الفعلية، ومستوى السيطرة، وفرص النجاح وهذا يؤدي إلى نوع من الإفراط في الثقة "المبالغة".

2. تأثير الثقة المفرطة في منظمات الأعمال The impact of Overconfidence in Business Organizations

لقد أجريت الكثير من الأبحاث حول الكيفية التي يمكن أن يؤدي بها الصدق المفرط للرئيس التنفيذي إلى اتخاذ قرار خاطئ، حيث أن الإفراط في الثقة في بيئة العمل التنظيمي قد يسبب تحيزا في معالجة المعلومات، فضلا عن أخطاء في إدارة العمل، ويمكن أن تؤدي الثقة الزائدة إلى الغطرسة التي يمكن أن تضعف الوعي الأخلاقي، مما يسمح للفرد تحويل الانتباه من القضايا الأخلاقية في صنع القرار، إذ إن أخفاق الفرد في التفكير بشكل كاف في أوضاع وجوانب الوظيفة بسبب الإفراط في الثقة قبل اتخاذ القرار، يمكن اعتبار المدير التنفيذي الذي يتم تثبيط قراراته عن طريق ثقته بنفسه وبالأخرين غير أخلاقي (Park and Chung, 2017:1-2). ويرى (Michailova and Schmidt, 2011:4) انه وفي أعقاب البحث النفسي في الثقة المفرطة، حدث اهتمام في علم السلوك السلوكي بمفهوم الثقة المفرطة من الجانب الاقتصادي وفي اتخاذ القرارات المالية، وعمل الأسواق والنتائج الاقتصادية، حيث إن الثقة المفرطة أو الإفراط في الثقة يؤدي إلى زيادة حجم التداول وتقلب الأسعار ويزيد من عمق السوق؛ ويجعل الأسواق تنقصها المعلومات المجردة والإحصائية والمعلومات ذات الصلة العالية، وتتفاعل بشكل مفرط مع معلومات بارزة، ولكنها أقل أهمية، إذ يتداول المستثمرون المفرطون بشكل أكثر نشاطا كبيرا، أي إن نشاطهم التجاري يزيد على المستثمرين الآخرين.

ويرى (Razmdoost et al., 2015:393) إن الإفراط في الثقة يؤدي إلى تخصيص الموارد دون المستوى الأمثل لمهمة الاستهلاك في بيئة العمل التنظيمي، على سبيل المثال، تؤدي الثقة المفرطة إلى بذل جهد أقل في البحث عن المعلومات، إذ يعتقد المستهلكون المفرطون أنهم يحملون بالفعل المعلومات المطلوبة، وليس لديهم دوافع للبحث أكثر، وبالمثل، تؤثر الثقة المفرطة سلبا في الأداء التنظيمي للعاملين بسبب عدم تخصيص الموارد المثلى لمتطلبات العمل المنوط بهم، من ناحية أخرى، يرتبط انعدام الثقة مع تخصيص موارد أكثر من اللازم للاستهلاك، ويعتقد المديرون أن معرفتهم غير كافية للأداء أو لأداء المهمة، وأن يبذلوا جهدا أكبر أي استخدام المزيد من الموارد المتاحة للتغلب على هذا النقص الملحوظ في المعرفة، وقد يؤدي تخصيص الموارد بشكل أفضل إلى عواقب سلبية مثل الإحباط لدى العاملين في المهام الموكلة إليهم في بيئة العمل.

ويؤكد (Zia et al,2017:2) إن من التأثيرات التي تؤديها الثقة المفرطة في المنظمات التجارية أو منظمات الأعمال وجود بيئة مفرطة تؤدي إلى ضعف الأداء، إذ يعمل الكثير من المديرين في المنظمات على المتاجرة بالوضوء بدلاً من المعلومات والخبرات التي يمتلكونها وهم مستعدون لتحمل المزيد من المخاطر.

3. العوامل التي تؤثر في مستوى الثقة المفرطة

Factors affecting the level of Overconfidence

تشمل العوامل المهمة التي تؤثر في مستوى الثقة المفرطة أيضاً وجود (أو عدم وجود) ردود فعل واضحة وسريعة، وطبيعة متكررة وبسيطة للمهمة، مما يعني أن المعايير قد تتقلب ومع ذلك، فإن النقاش حول ما إذا كانت الثقة المفرطة سمة ثابتة أو عملية ديناميكية تخضع للتلاعب لم تسفر عن إجابات قاطعة حتى الآن، واحدة من المفاهيم الأساسية في البحوث الأكاديمية حول الثقة المفرطة، هو ما يسمى "تأثير الصعب السهل"، وتثبت هذه النتيجة أن الثقة المفرطة تكمن في معظمها في مهام صعبة أو صعبة للغاية، في حين أن المهام السهلة قد تولد انعدام الثقة (Skala,2008:35). ويرى (Zhao & Ziebart,2017:108) إن الرئيس التنفيذي الذي يتميز بالثقة المفرطة يؤدي دوراً مهماً في القرارات التنظيمية وبالتالي يؤثر في أداء المنظمة وهذا يؤدي إلى اعتراف مجتمع الأعمال بأثر الثقة المفرطة الإدارية في العملية التجارية للمنظمة. ويؤكد (Zia et al,2017:2) إن من أهم العوامل التي تؤثر في مستوى الثقة المفرطة هو ما يلاحظه علماء علم النفس في تركيزهم على الإدارة العليا في المنظمات من خلال استخدامهم للثقة الزائدة أو التحيز المفرط، وقد درسوا أن المديرين المفرطين يبالغون في تقدير قدرتهم على التنبؤ ويواجهون خسائر، في حالة الإفراط في الثقة، يميل المديرون إلى الإفراط في التفاعل وفي التفاوض والتعامل مع الآخرين في حين أنهم يظهرون أداءً ضعيفاً في العمل، لذلك يستنتج أن الأفراد يميلون إلى الاعتقاد بأنهم أفضل مما كانوا عليه في الواقع، وقد أوضح العديد من علماء النفس وعلماء البحث أن الأفراد عادة ما يكونون أكثر تفاؤلاً حول قدراتهم لأنهم يميلون إلى المبالغة في تقدير دقتها حول المعلومات، يقول تايلور أن الأفراد يرون أنفسهم أفضل من المتوسط، وأن معظم الأفراد يحكمون أنفسهم بشكل أفضل من غيرهم كما يراهم الآخرون.

4- أبعاد الثقة المفرطة Dimensions of Overconfidence

يذكر (Ortoleva and Snowberg,2015) وجود ثلاثة أبعاد رئيسية للثقة المفرطة وهي (الإفراط في التقدير، الإفراط في تحديد المستوى والإفراط في الدقة)، وسوف نستعرض هذه الأبعاد الثلاثة كما يلي :

أ. الإفراط في التقدير **Over-estimation**:

يرى (Ortoleva and Snowberg,2015:507) إن الإفراط في التقدير هو عندما يعتقد الأفراد أن أداءهم في مهمة ما أفضل مما هو عليه في الواقع. ويرى (Kramera & Liao,2016:81) أن الإفراط في الثقة يؤثر في دقة المعلومات التقديرية في شكل توقعات الإدارة التي يقدمها المديرين التنفيذيون، حيث أن كبار المديرين التنفيذيين لمنظمات الأعمال ينتجون بشكل روتيني فترات ثقة ضيقة جدا عندما يطلب منهم تقدير بيئة العمل التنافسية في المستقبل، واتساقا مع نوع "الإفراط في التقدير" من الإفراط في الثقة، أن النظر إلى المنافسين من قبل المديرين التنفيذيين يعد توثيقاً على إن المنظمة تتمتع برئاسة المديرين التنفيذيين الذين يظهرون هذا النوع من الثقة الزائدة التي تسعى للنجاح بشكل واسع، وتستخدم المزيد من النفوذ، وقد بدأت الدراسات الحديثة في دراسة تأثير الإفراط في الثقة الإدارية بالإفصاح الطوعي دليلاً على أن المدير الذي يبالغ في دقة أو جودة معلوماته سيكشف عن معلومات أكثر دقة. ويؤكد (Beirle et al.,2016:2753) إن الإفراط بالتقدير يعني قدرة المنظمة على تقييم الأفراد العاملين لديها وكذلك قدرتها على تقدير الأخطار التي تحيط ببيئة العمل كافة، وذلك من خلال ما تمتلكه من رؤية ايجابية معتدلة باتزان فكان ذلك سبباً في تحقيقها النجاح والانجازات وتجاوزه الصعاب والعقبات وان لم يكن لديها وفرة بالإمكانات المادية والمعنوية والمؤهلات العلمية.

ويرى (Brouwer et al.,2017:736) إن الإفراط بالتقدير كالقاعدة في بناء الشخصية التي تقوم عليها الأركان الرئيسة في بيئة العمل، إذ أكدت الكثير من البحوث الأكاديمية في المجالات الإدارية والنفسية أن الإفراط بالتقدير يعطي لذات الفرد ارتباطاً وثيقاً بكل نواحي شخصيته، وكذلك يعطي الفرد في بيئة عمله قوة داعمة لأفكاره وقناعاته وطرائق الاستنتاج والحكم على الواقع والنفس والأفراد، وقدرته على تأدية العمل المنوط به أكثر مما يتصوره الرئيس التنفيذي وأكثر مما يتصوره الفرد نفسه في الواقع.

ب. الإفراط في تحديد المستوى **Over-placement**:

يرى (Ortoleva and Snowberg,2015:507) إن الإفراط في تحديد المستوى هو عندما يعتقد الأفراد بشكل غير صحيح أنهم يؤديون أداء أفضل من أداء غيرهم من العاملين الآخرين في بيئة العمل التنظيمي. ويرى (Prevezanos & Karoussis, 2016:3) إن الإفراط في تحدي المستوى عند العاملين هو في قيام بعض العاملين من تضخيم إيجابيات الذات واعتقادهم بأنهم الأفضل من بين العاملين ويتصفون بأنهم يغلب التفاؤل المفرط والاندفاعية مع نقص الحذر والحيلة وكذلك قلة لوم الذات حتى

عند الأخطاء والهفوات والنقص والتقصير، ويتصفون أيضا بالعناد والمجادلة وقوة الإصرار والتحدي، وان الإفراط في تحديد المستويات والخبرات لدى العاملين أنفسهم يؤدي إلى كثرة المشكلات في بيئة العمل من حيث كثرة مخالفتهم لأراء أقرانهم في العمل أو مخافة قياداتهم والأوامر التي تصدر من الإدارة العليا وهذا مما يشكل الثقة العالية عندهم وقد يؤدي إلى الإفراط في العمل مع هذه الاعتقادات الزائدة في النظر لأنفسهم وعدم قدرة الإدارة أو المديرين من تحدي مستوياتهم في بيئة العمل التنظيمي. ويؤكد (Feldberg et al.,2017:147-148) إن الإفراط في تحديد المستوى هو عندما يكون لدى العاملين شعور بالرضا والسعادة عن العمل وبالمعنويات والحماس والدافعية تجاه المهام والهمة والعزيمة، وهذا يؤدي إلى الإفراط في تحديد المستوى من حيث شعورهم إنهم الأفضل من بين أقرانهم وعلى الرغم من إن العديد من العاملين لديهم الطموح والأحلام والرؤية المستقبلية ورؤية الماضي والحاضر والقدرة على التنبؤ بالتوقعات وتصور الغايات والعقبات والفرص والعوائق والمبادرة والمثابرة والإصرار والمصابرة وبتخاذ القرارات وتحمل التبعات ومواجهة الأزمات والتكيف معها إلا إن كل هذه الايجابيات تجعل منهم يركزون ويفرطون في تحديد مستوياتهم وتمتعهم بالغرور مقارنة مع العاملين الآخرين ومع تعاملهم مع مرؤوسيه في بيئة عملهم.

ج. الإفراط في الدقة **Over-precision**:

يرى (Ortoleva and Snowberg,2015:507) إن الإفراط في الدقة يتمثل في الاعتقاد أن معلومات الفرد أكثر دقة مما هو عليه في الواقع، وهناك سببان لهذا التركيز هما: أولاً، في حين أن الإفراط في التقدير والإفراط في تحديد المستوى غالباً ما يعاني من الانتكاسات، وقد لا يبدو أن هذا هو الحال للدقة المفرطة، وبعبارة أخرى، يبدو أن الجميع تقريباً (يظهروا درجة عالية من الدقة) تقريباً (طوال الوقت). ثانياً، إن الإفراط في الدقة له تفسيرات طبيعية جداً في السياقات السياسية: إنه نتيجة من الناس يعتقدون أن تجاربهم الخاصة أكثر إفادة عن السياسة مما هي عليه في الواقع، وعلى الرغم من تركيزنا الأضيق، فإننا نواصل استخدام مصطلح "الثقة الزائدة أو المفرطة". ويرى (Dhanalakshmi et al.,2016:79) إن بُعد الإفراط في الدقة يعد من أبعاد الثقة العالية التي يتمتع بها بعض الأفراد وتبرز عندهم في مجال عملهم بشكل رئيس، وحينما يصدر منهم خطأ أو تقصير لا يرغبون في الإفصاح أو الاعتراف عن أخطائهم ويعتقدون أن المهارات والخبرات والمعلومات التي يمتلكونها هي أكثر دقة مما هو عليه في الواقع لدى العاملين الآخرين، وهذا النوع من الإفراط قد لا يعطي مجالاً للحوار ويمثل إعجاب الفرد بنفسه ويسعى دائماً إلى إظهار

معنوياته وقدراته أمام الآخرين من حوله والظروف والعقبات المتوقعة في بيئة العمل التي يعملون بها. ويؤكد (Newsom et al., 2017:1230) إن الإفراط في الدقة يتمثل في اعتقاد الموظف انه ومن أجل أن يطور مهاراته وأن يستثمر طاقاته ويعتزم أوقاته لتكون سندا له في أزماته تسانده وترشده دون أن تتولى عنه صنع قراراته وأداء مهماته فتجعله يعتمد على نفسه، وهذه الصفات تجعل منه يعتقد إن المهارات والخبرات التي يمتلكها في مجال عمله هي الأفضل والأكثر دقة من عمل الآخرين وبذلك فهو قد يخالف الواقع الذي تسير عليه المنظمة ومدراؤها التنفيديون ، مما يؤدي هذا الأسلوب إلى ضعف التكيف مع الأزمات وسرعة الإحباط عند العقبات والأزمات التي قد تعترض إليها المنظمة.

ثانياً: استراتيجيات التنمية الثقافية Cultural development strategies

1. معنى التنمية The meaning of development

تعود أصول التنمية الأولى للتجارب المبكرة التي قام بها الإنسان الأول لأدراك التغيرات التي تحصل من حوله وقد ارتبط ذلك بالتجارب الحية والتأمل في الاختلافات التي تحصل في الموجودات وأكدت تلك التغيرات إن العالم في حركة مستمرة ديناميكية لا تتوقف، وهي عملية نهوض وارتقاء لا تتوقف بالجانب المادي والمعنوي للمجتمع باتجاه تحقيق الأهداف وهي تختلف عن النمو بأنها مصطلح متشعب الأبعاد ومفهوم نوعي لا يخضع للقياس والمقارنة في حين إن مفهوم النمو ذو بعد واحد قابل للقياس والمقارنة والتنمية اصطلاحاً" هي عبارة عن تحقيق زيادة سريعة تراكمية ودائمة (رادرضائي, 2010: 59). وتعد التنمية بأنواعها عملية ديناميكية مستمرة تتبع من الكيان وتشمل جميع الاتجاهات تهدف إلى تبديل الأبنية الاجتماعية وتعديل الأدوار والمراكز وتحريك الإمكانيات متعددة الجوانب وتوجيهها نحو تحقيق هدف التغيير في المعطيات الفكرية والقيمية (النور, 2016: 57) , إذ تعرف الأمم المتحدة التنمية " إنها العمليات التي يتم بمقتضاها توجه الجهود الأهلية والحكومية إلى تحسين الأحوال الاقتصادية والاجتماعية والثقافية في المجتمعات لمساعدتها على الاندماج في حياة الدولة والإسهام في تقدمها " أما (نعيمة, 2016: 11) فقد عرفها " هي عملية الموازنة التي تشمل مختلف أنشطة المجتمع باعتمادها أفضل الوسائل لتحقيق الاستثمار الأمثل للموارد المادية والبشرية في العمليات التنموية واعتماد مبادئ العدالة في الإنتاج والاستهلاك لتحقيق الرفاهية لجميع أفراد المجتمع دون الإضرار بمصالح الأجيال القادمة".

2. مفهوم استراتيجيات التنمية الثقافية

Concept of Cultural development strategies

الثقافة احد العوامل الأساسية في عملية التنمية إذ تعني المعرفة المتصلة بالعلوم الإنسانية بوجه خاص لأنها ترقى بالإنسان وتوسع معارفه وتمده بالنظرة الشاملة للأمور بما ينعكس على شخصيته وسلوكه ويعرف حقوقه ويحرص على أداء واجباته ويرجع الفضل في تعريف مفهوم الثقافة إلى العالم البريطاني (تايلور)، إذ عرفها " بأنها المعتقدات والفن والأخلاق والقانون وكل القدرات والعادات التي يكتسبها الإنسان بوصفه عضواً في المجتمع" (كوش، 2016 : 41) إذ أكدت اليونسكو على أهمية وضع الثقافة في صميم سياسة التنمية وهو ما يشكل استثماراً أساسياً في مستقبل العالم وشرطاً مسبقاً لعمليات عولمة ناجحة تأخذ في عين الاعتبار مبادئ التنوع الثقافي، وبالتالي لا يمكن فصل التنمية عن الثقافة وبشكل تعزيز مساهمة الثقافة في التنمية هدفاً من أهداف التطور والتقدم ومن هنا فإن التحدي الأكبر لما تراه هذه المنظمة يمكن إقناع صانعي القرارات السياسية والفاعلين الاجتماعيين المحليين والدوليين (وقد اختلفت الآراء بتعريف التنمية الثقافية www.alayam.com بدمج مبادئ التنوع الثقافي فقد عرفها (العريشي، 2017) " بأنها الزيادة في الثقافة بكل أشكالها وجوانبها وظواهرها ولكل ظاهرة بهذا الكون بعد ثقافي فتتمة البعد الثقافي الاقتصادي تسهل التنمية الاقتصادية وتنمية البعد الثقافي الصناعي تجود تطور الصناعة وهكذا بكل المجالات" ويرى (زياد، 2017) إنها " إحداث تقدم في العمل الثقافي في مؤسساته وأنظمتها الهيكلية والثقافة دلالة شمولية على الإنتاج الفكري" وتعرف أيضاً على إنها " الارتقاء الكمي والكيفي بالأفكار والمعارف والقيم التي يؤمن بها الإنسان إلى أفق يشمل الإنسانية جمعاء" (راد، رضائي، 2010: 57). وهناك عدة وسائل وسبل لتحقيق التنمية الثقافية ويمكن إيجازها بالآتي (النور، 2016: 57):

- 1- إيجاد بيئة مناسبة تساعد على اكتساب معرفة
- 2- تطبيق إستراتيجية واضحة من قبل مؤسسات الدولة في مجال الثقافة
- 3-النقد الهادف واحترام ثقافة الآخر
- 4-تشجيع المبدعين بشكل عام وفي المجالات الثقافية بشكل خاص
- 5-ضمان حق الأفراد في العمل والمشاركة في البناء وتشجيع التوسع والارتقاء إلى مستوى أعلى من أجل تحقيق الهدف المطلوب
- 6- تهادف إلى التعلم والتدريب وتوفير إمكانات التنقيف الجماهيري لجميع أفراد المجتمع

7- التنسيق بين المؤسسات الثقافية وان يكون العمل تعاونيا أو جماعيا
(waqf.prod.kau.edu.sa).

3- أبعاد استراتيجيات التنمية الثقافية Dimensions of Cultural development strategies

هناك مجموعة من الاستراتيجيات للتنمية الثقافية وقد تم الاعتماد على ثلاثة أبعاد رئيسية في هذا البحث وذلك بالاعتماد على نموذج (راد,رضائي,2010: 59)، وهذه الأبعاد هي:

أ. الإستراتيجية الارتقائية والتأهيل

ب. إستراتيجية الانفتاح على الخارج والانكفاء إلى الداخل

ج. إستراتيجية النظرة الجزئية والنظرة الشاملة

وفيما يلي عرض موجز لكل بُعد من هذه الأبعاد الثلاثة من وجهة نظر عدد من الباحثين:

أ. الإستراتيجية الارتقائية والتأهيل The strategy of Improvisation and Rehabilitation

إن تطور المجتمعات يسير في طريق محدد لكن في الإستراتيجية الارتقائية يكون تدريجي وحتمي وعلى جميع المنظمات أن تقطع المسير نفسه ولكنه لا يمكن الجزم بان كل المجتمعات سوف تسلك الطريق نفسه وبالتدرج (راد,رضائي,2010: 59) إذ يعبر عنها بأنها مجموعة من الإجراءات والتدابير الهادفة لتحسين وترقية فعالية المنظمة على مستوى منافسيها الرائدین في السوق إذ يحوي على مجموعة من العمليات ذات طابع تكنولوجي تقني يهدف إلى تحقيق التنافسية وجعلها تتمتع بقدرة من خلال منتجات جيدة ذات جودة عالية ولا بد من تأهيل المنظمات كافة والارتقاء إلى المستوى المطلوب من اجل تحسين القدرة التنافسية لمواجهة المنافسة الدولية وذلك ينتج من خلال الآتي (عطا الله, 2012 : 4) :

* تنفيذ برنامج حقيقي لعملية الارتقاء والتأهيل على أوسع نطاق

* التكفل بتأهيل المنظمات والتنسيق والمتابعة والتقييم

* الارتقاء بتنمية المورد البشري في المنظمات كافة وتأهيل نظام الحوافز والمساعدات.

ب. إستراتيجية الانفتاح على الخارج والانكفاء إلى الداخل

The strategy of openness to the outside and retreat to the inside

تبنيت الإدارة المعاصرة أهمية وجود التطوير المستمر لأنه يعد سبيل بقاء واستمرارية المنظمة في عالم التقنيات الإدارية المعاصرة وما تتيحه من إمكانات

وتفرضه من تحديات إذ يشمل التطوير المستمر كل مجالات النشاط بما فيها مجال التنمية الثقافية التي تتطور وتتغير مع المتغيرات التي يشهدها العالم إذ أدت هذه التحولات إلى المزيد من التغيير في الاهتمامات ولا بد من الانطلاق إلى المستقبل من خلال الابتكار الجديد في كل مجال والتعامل المشترك مع الداخل والخارج والاندماج والتفاعل مع الأنشطة الإنسانية التي تتعدى الحدود التقليدية بين الدول والأقطار الأمر الذي يوجب على الإدارة البحث في ابتكار وتنمية منظومات جديدة تتوافق مع متطلبات العولمة (كيندي, 2002: 14) إذ أصبحت الحاجة ملحة إلى تخطيط محكم لإدارة عمليات الثقافة في المجتمع بما يتوافق مع المتطلبات المحلية ويتكيف مع الثقافة العالمية ومع التغيرات المستمرة والمتسارعة التي شهدتها الكثير من المجتمعات لذا يجب أن تحظى التنمية الثقافية باهتمام أكبر لمواجهة الأزمات الاقتصادية والتحولات العالمية التي ستحدث من خلال استيعاب المجتمع لثقافته من خلال مشروعات تنمية وإحداث تنمية ثقافية تنطلق من بناء مشروعات فكرية وإبداعية وفنية تستوعب الثقافة العالمية وتتكيف معها بمرونة بدلاً من تحجيمها وتجاهلها (زموري, 2014: 153).

ج. إستراتيجية النظرة الجزئية والنظرة الشاملة

Partial view strategy and overview

تشير إستراتيجية النظرة الجزئية إلى إنها تنظر إلى عامل واحد فقط من عوامل التنمية هو الذي يحدد طبيعة الاتصال والتفاعل مع المنظمات أما إستراتيجية النظرة الشاملة فهي سلسلة من العوامل التي تتدخل في عملية التنمية على عكس الإستراتيجية الأولى وهذه الإستراتيجية هي الأكثر قبولاً إذ توجد عوامل داخلية تتمثل في الفرد والتركيب الاجتماعي وطبيعة العلاقات المتبادلة بينهما, كما توجد عوامل خارجية وعوامل مركبة من كلا العاملين الداخلي والخارجي, إلا إن العوامل الداخلية تؤدي دوراً أكبر من غيرها كما إن الزمان عامل مهم في التنمية, (رادرضائي, 2010: 59) ويمكن القول إن إستراتيجية النظرة الجزئية تكون محددة أي بمعنى إنها خاصة بعامل واحد فقط دون اخذ بالحسبان بقية العوامل الأخرى التي تؤثر في التنمية, بينما الإستراتيجية الشاملة تأخذ كل العوامل التي من شأنها أن تواكب التطورات كافة لرصد تحركات المنافسين وتحقيق التنمية الثقافية لشرائح المجتمع كافة أي إنها تحلل العوامل البيئية كافة سواء كانت داخلية أم خارجية خاصة أم عامة (الصرن وآخرون, 2016: 126).

المبحث الثالث

الجانب العملي للبحث

أولاً: اختبار فرضيات علاقات الارتباط لمتغيرات البحث الرئيسية والفرعية :
يتخصص هذا الجزء من البحث بعرض إحصائي يجري من خلاله اختبار وتحليل علاقات الارتباط بين متغيري البحث (الثقة المفرطة واستراتيجيات التنمية الثقافية) وسيتم اختبارها حسب ورودها في مخطط البحث الفرضي وهي كالآتي:

جدول (5) مصفوفة علاقات الارتباط للمتغيرات الرئيسية والفرعية

ت	البعد	استراتيجيات التنمية الثقافية	مستوى المعنوية
1	الإفراط في التقدير	0.45	0.000
2	الإفراط في تحديد المستوى	0.45	0.000
3	الإفراط في الدقة	0.68	0.003
4	الثقة المفرطة	0.69	0.000

المصدر: من إعداد الباحثين اعتماداً على نتائج الحاسبة الإلكترونية

1- الفرضية الرئيسية الأولى : توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين الثقة المفرطة واستراتيجيات التنمية الثقافية على المستوى الكلي. ومن خلال معطيات جدول (5) اتضح وجود علاقة ارتباط موجبة قدرها (0.69) , أما مستوى المعنوية فكان (0.000) وهو اقل من مستوى المعنوية المحددة من قبل الباحثين (0.05) لذلك تقبل هذه الفرضية على مستوى البحث.

2- الفرضية الفرعية الأولى : توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين الإفراط في التقدير واستراتيجيات التنمية الثقافية على المستوى الكلي. ومن خلال معطيات جدول (5) اتضح وجود علاقة ارتباط موجبة قدرها (0.45) , أما مستوى المعنوية فكان (0.000) وهو اقل من مستوى المعنوية المحددة من قبل الباحثين (0.05) لذلك تقبل هذه الفرضية على مستوى البحث.

3- الفرضية الفرعية الثانية : توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين الإفراط في تحديد المستوى واستراتيجيات التنمية الثقافية على المستوى الكلي. ومن خلال معطيات جدول (5) اتضح وجود علاقة ارتباط موجبة قدرها (0.45) , أما مستوى المعنوية فكان (0.000) وهو اقل من مستوى المعنوية المحددة من قبل الباحثين (0.05) لذلك تقبل هذه الفرضية على مستوى البحث.

4- الفرضية الفرعية الثالثة : توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين الإفراط في الدقة واستراتيجيات التنمية الثقافية على المستوى الكلي. ومن خلال معطيات جدول

(5) اتضح وجود علاقة ارتباط سلبية قدرها (0.68)، أما مستوى المعنوية فكان (0.000) وهو اقل من مستوى المعنوية المحددة من قبل الباحثين (0.05) لذلك تقبل هذه الفرضية على مستوى البحث.

ثانياً: نتائج علاقات التأثير بين متغيرات البحث

في هذه الفقرة ستم مناقشة نتائج اختبار وتحليل علاقات التأثير بين متغيرات البحث وعلى وفق ما نصت عليه فرضية التأثير الرئيسية (يوجد تأثير للثقة المفرطة في استراتيجيات التنمية الثقافية على المستوى الكلي) والفرضيات الفرعية المنبثقة عنها سيجري اختبارها تبعاً على وفق ما ورد في مخطط البحث الفرضي:

1- نتائج اختبار علاقة التأثير للفرضية الرئيسية

يبين الجدول (6) نتائج اختبار علاقة التأثير للثقة المفرطة في استراتيجيات التنمية الثقافية على وفق نتائج تحديد الانحدار البسيط بافتراض وجود علاقة دالية بين القيمة الحقيقية للثقة المفرطة (X) واستراتيجيات التنمية الثقافية (Y) ويمكن التعبير عنها بالمعادلة الآتية:

$$Y = a + \beta X$$

حيث أن $y =$ استراتيجيات التنمية الثقافية.

$X =$ الثقة المفرطة.

$B =$ ميل المعادلة (مقدار التغير في y الذي يطرأ نتيجة تغير x وحدة).

$a =$ ثابتة إحصائية .

تبين المعادلة المذكورة أنفاً إن استراتيجيات التنمية الثقافية هي دالة للقيمة الحقيقية للثقة المفرطة، أن تقديرات هذه المعادلة ومؤشراتها الإحصائية قد حسبت على مستوى عينة البحث البالغة (58) فرداً وكانت معادلة الانحدار البسيط للعلاقة بين متغيري الثقة المفرطة واستراتيجيات التنمية الثقافية كما يأتي:

استراتيجيات التنمية الثقافية = (0.58) + (0.70) الثقة المفرطة

وفي إطار ذلك تم تحليل التباين (ANOVA) للمتغيرين وكانت النتائج كما في الجدول (6).

الجدول (6) تحليل التباين

(ANOVA) للعلاقة بين الثقة المفرطة واستراتيجيات التنمية الثقافية

مصدر التباين	درجة الحرية	مجموع المربعات	متوسط المربعات	R^2	قيمة F المحسوبة	مستوى المعنوية
الانحدار	1	2.394	2.394	0.49	53.488	.000
الخطأ	56	2.506	.045			
المجموع	57	4.900				

المصدر: من إعداد الباحثين اعتماداً على نتائج الحاسبة الالكترونية
أما جدول المعاملات فقد أشار إلى القيم المبينة وكما يأتي:

جدول (7)

نتائج اختبار علاقة تأثير الثقة المفرطة في استراتيجيات التنمية الثقافية

مستوى المعنوية	T	المعاملات المعيارية		النموذج
		بيتا	الخطا المعيارية	
.000	4.825		.331	الثابت
.000	7.314	.70	.080	الثقة المفرطة

المصدر : من إعداد الباحثين بالاستفادة من مخرجات الحاسبة الإلكترونية $n=58$ يتضح من جدول تحليل التباين وجدول المعاملات للعلاقة بين الثقة المفرطة (X) , استراتيجيات التنمية الثقافية وعلى مستوى عينة البحث ، إن قيمة (t) كبيرة عند مقارنتها بقيمتها الجدولية (2.00) وبمستوى معنوية (0.05) وهذا يدل على أن منحني الانحدار كاف لوصف العلاقة بين (X , Y) وبمستوى ثقة (0.95) وهذا ما تؤكدته قيمة إحصائية (X) وعلى وفق اختبار (t) فقد بلغت ($t=7.314$) وفي ضوء معادلة الانحدار يؤشر الثابت ($a=0.58$)، وهذا يعني إن هناك وجوداً لاستراتيجيات التنمية الثقافية مقداره (0.58) عندما تكون قيمة الثقة المفرطة تساوي صفراً. أما قيمة الميل الحدي فقد بلغت ($\beta=0.70$) والمرافقة لـ (X) فهي تدل على أن تغييراً مقداره (1) في الثقة المفرطة (X) سيؤدي إلى تغير مقداره (0.70) في استراتيجيات التنمية الثقافية.

كما أشارت قيمة معامل التحديد (R^2) إلى معامل مقداره (0.49)، بما يعني أن الثقة المفرطة (X) تفسر قيمتها (0.49) من التباين الحاصل في استراتيجيات التنمية الثقافية، وان (0.51) من التباين غير المفسر يعود لمتغيرات لم تدخل نموذج الانحدار، وهو مؤشر مقبول عن مقارنة قيمة (f) المحسوبة التي بلغت (53.488) وهي اكبر من قيمتها الجدولية البالغة (3.91) في حدود ثقة (0.05) وفي ضوء هذه النتائج تقبل هذه الفرضية.

2. **اختبار الفرضيات الفرعية:** بعد ما تم اختبار فرضية التأثير الرئيسية لابد من اختبار مدى تأثير الثقة المفرطة (الإفراط في التقدير , الإفراط في تحديد المستوى, الإفراط في الدقة) في استراتيجيات التنمية الثقافية.

وعلى وفق هذه الفرضية فأن معادلة الانحدار المتعدد لمتغيرات الثقة المفرطة (X1, X2, X3) في استراتيجيات التنمية الثقافية (y) بدلالة معادلة الانحدار المتعدد الآتية :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

كانت معادلة الانحدار المتعدد للعلاقة بين الثقة المفرطة (X) استراتيجيات التنمية الثقافية هي:

استراتيجيات التنمية الثقافية = $(1.821) + (0.21)$ الإفراط في التقدير + (0.106) الإفراط في تحديد المستوى + (0.57) الإفراط في الدقة.
أما جدول (8) فقد أشار إلى القيم المبينة وكما يأتي:

الجدول (8)

نتائج اختبار علاقات التأثير بين الثقة المفرطة واستراتيجيات التنمية الثقافية

مستوى المعنوية	T	المعاملات غير المعيارية		النموذج
		المعاملات المعيارية	معامل بيتا	
.000	4.857	.210	.375	الثابت
.049	2.925		0.066	الإفراط في التقدير
.36	.925	.106	0.107	الإفراط في تحديد المستوى
.000	5.467	.57	.056	الإفراط في الدقة

المصدر : من إعداد الباحثين اعتماداً على نتائج الحاسبة الإلكترونية. $n=58$

يتضح من جدول (8) أن في معادلة الانحدار يُوَشر الثابت ($a=1.821$)، وهذا يعني إن هناك وجوداً لاستراتيجيات التنمية الثقافية مقداره (1.821) عندما تكون قيم أبعاد الثقة المفرطة تساوي صفرًا مجتمعة.

أما قيمة الميل الحدي للإفراط في التقدير فقد بلغت $(\beta_1=0.21)$ والمرافقة لـ (X_1) فهي تدل على أن تغييراً مقداره (1) في الإفراط في التقدير (X_1) سيؤدي إلى تغيير ايجابي مقداره (0.21) في استراتيجيات التنمية الثقافية، كما بلغ مستوى المعنوية (0.49) وهو أقل من مستوى المعنوية الذي افترضه الباحث (0.05) وعلى هذا الأساس تقبل هذه الفرضية على مستوى البحث.

أما قيمة الميل الحدي للإفراط في تحديد المستوى فقد بلغت $(\beta_2=0.106)$ والمرافقة لـ (X_2) فهي تدل على أن تغييراً مقداره (1) في الإفراط في تحديد المستوى (X_2) سيؤدي إلى تغيير ايجابي مقداره (0.106) في استراتيجيات التنمية الثقافية، كما بلغ مستوى المعنوية (0.36) وهو أعلى من مستوى المعنوية الذي افترضه الباحث (0.05) وعلى هذا الأساس ترفض هذه الفرضية على مستوى البحث وتقبل الفرضية البديلة التي مفادها (لا يوجد تأثير ذات دلالة معنوية للإفراط في تحديد المستوى في استراتيجيات التنمية الثقافية على المستوى الكلي). أما قيمة الميل الحدي للإفراط في الدقة فقد بلغ $(\beta_3=0.57)$ والمرافقة لـ (X_3) فهي تدل على أن تغييراً مقداره (1) في الإفراط في الدقة (X_3) سيؤدي إلى تغيير مقداره (0.57) في استراتيجيات التنمية

الثقافية، كما بلغ مستوى المعنوية (0.00) وهو أقل من مستوى المعنوية الذي افترضه الباحث (0.05) وعلى هذا الأساس تقبل هذه الفرضية على مستوى البحث.

المبحث الرابع

الاستنتاجات والتوصيات

أولاً: الاستنتاجات

1. إن لمتغيرات هذا البحث (الثقة المفرطة واستراتيجيات التنمية الثقافية) أهمية كبيرة ومتميزة على مستوى منظمات الأعمال، وذلك لأنه ربط متغيرين لهما علاقة بالعديد من المتغيرات الإدارية والتنظيمية والبشرية، وبما يعكس أهميتها هو عدم وجود أي دراسة ناقشت العلاقة بين متغيرات البحث حصراً، وإن وجدت فإنها لم تكن بتلك الدرجة من العمق الذي تعمقنا فيه في البحث الحالي على الرغم من أهمية التفاعل المتبادل بين متغيرات البحث.
2. أن مفهوم الثقة المفرطة أو الزائدة يعد من المفاهيم الحديثة في منظمات الأعمال، لفلة ما كتب فيه (على حد علمنا) والذي يحتاج إلى طرح وافٍ لما له من أثر كبير ومهم في بيئة العمل، حيث إن الفرد في كل مفاصل العمل التنظيمي بحاجة للاطمئنان والحرية في أداء عمله بما يتناسب وخبراته وكفاءته فهو بحاجة إلى بيئة تتولى حمايته وتنمي قدراته وثقته بنفسه.
3. تعد استراتيجيات التنمية الثقافية عملية إرادية مخططة وهادفة وبناءة، تسعى إلى تفعيل الطاقات والإمكانات والموارد البشرية، وهي تعتمد على معيار الثقة بالنفس والجد في أداء مهام العمل الموكلة للعامل.
4. أكدت العديد من الدراسات أهمية الثقة العالية في جميع الميادين وخصوصاً منظمات الأعمال لما لها من دور في اطمئنان العامل ورضاه النفسي فهي تسهم وبشكل رئيس على بناء استراتيجيات التنمية الثقافية.
5. أتضح ومن خلال الجانب التطبيقي للبحث إن هناك علاقة ارتباط وتأثير للثقة المفرطة ببناء استراتيجيات التنمية الثقافية، حيث انه كلما كانت بيئة العمل مبنية على أساس الثقة العالية بين الرئيس والمروؤس أدى ذلك إلى زيادة بناء التنمية الثقافية بشكل استراتيجي.
6. إن للثقة المفرطة تأثيراً في بناء استراتيجيات التنمية الثقافية، حيث انه كلما قلت الثقة يكون نفور الفرد من أن ينمي نفسه بثقافة التطور والإبداع في بيئة العمل.

7. ثبت اختبار الفرضيات إن متغير الثقة المفرطة له تأثير في استراتيجيات التنمية الثقافية، إذ نجد انه كلما ازدادت الثقة أدى ذلك إلى التوجه نحو البناء الاستراتيجي لمقومات التنمية الثقافية.
8. نستنتج أيضاً إن العلاقة المباشرة بين الثقة المفرطة واستراتيجيات التنمية الثقافية مرتبطة بتطور الواقع الميداني للمنظمات، حيث إن بيئة العمل اليوم تواجه الكثير من التغيرات حيث إن تلك التغيرات في العالم في حركة ديناميكية لا تتوقف وفي تغير مستمر وبجميع المجالات ومنها التنمية الثقافية في بيئة العمل.

ثانياً : التوصيات

1. ضرورة منح الثقة العالية للعاملين في تأدية مهام العمل الموكلة لديهم والعمل على تشجيع المبدعين بشكل عام وفي المجالات الثقافية بشكل خاص ودعم التنسيق والتكامل بين المؤسسات الثقافية والجامعات وأن يكون العمل تعاونياً أو جماعياً بما يسهم في بناء استراتيجيات التنمية الثقافية للعاملين.
2. وضع الخطط والبرامج المستقبلية من أجل العمل على توفير كل ما من شأنه أن ينمي من قدرات العاملين ومهاراتهم ورفاهيتهم ورفع الروح المعنوية لديهم في بيئة العمل ويعزز الثقة العالية لديهم.
3. ضرورة أن تعمل المنظمة قيد البحث على إتباع وتبني أسلوب إستراتيجي يسهم في تطبيق إستراتيجية واضحة المعالم من قبل القيادات الجامعية في منح الثقة للعاملين بالشكل الذي يسهم في بناء استراتيجيات التنمية الثقافية.
4. ضرورة اعتماد الاستراتيجيات الارتقائية والانفتاحية أو التأهيلية للعاملين من خلال برامج التوأمة بين الجامعات العالمية وفتح مجال التبادل بالكفاءات والخبرات والحوار البناء والانفتاح على حضارات العالم.
5. يفرض الواقع النظري والميداني قيام عينة الدراسة بتبني مفهوم الثقة المفرطة بأبعادها المتمثلة بـ (الإفراط في التقدير، الإفراط في تحدي المستوى، الإفراط في الدقة) من أجل إيجاد بيئة عمل مناسبة تسهم في اكتساب المعارف والخبرات المختلفة وبما يعزز من قدرتها في التعامل مع استراتيجيات التنمية الثقافية وكل المجالات الثقافية للوصول إلى مصاف المنظمات العالمية المتطورة.
6. ضرورة استنفار جهود القيادات العليا في الجامعة من أجل إحداث تغييرات في مجالات التنمية الثقافية وعدم إهمالها من أجل تعزيز منطلق الثقة والتعامل بشفافية وإتاحة المعلومات والمعرفة لجميع المستويات التنظيمية التي لها دور في الثقة العالية والتي بدورها ستسهم في بناء استراتيجيات التنمية الثقافية.

المصادر

أولاً: المصادر العربية

1. أبو جمعة، نعيم حافظ،(2009)،"أساسيات وطرق البحث العلمي في الإدارة"، الطبعة الأولى، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة- جمهورية مصر العربية.
2. اكوش، دنيس (2010) "مفهوم الثقافة في العلوم الاجتماعية"، بحث منشور دار السلام للنشر والتوزيع، مركز ابن إدريس الحلبي للتنمية الثقافية، العدد: 3.
3. راد، فيروز و رضائي، امير، (2010)،"التطوير الثقافي" بحث منشور دار السلام للنشر والتوزيع، مركز ابن إدريس الحلبي للتنمية الثقافية، العدد: 3.
4. زينب زموري،(2014)،"ما هي التنمية الثقافية"، دراسة تحليلية، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة قاصدي مرباح (الجزائر)، العدد: 14.
5. صالح زياد (2017)، www.al-madina.com.article.
6. الصرن، رعد، يونس عواد ومجد صقور، (2016) " الإدارة الإستراتيجية"، مطبعة جامعة دمشق، كلية الاقتصاد.
7. عائشة بن عطا الله، (2012)،"التأهيل البيئي للمؤسسة الاتحادية بين الحاجة والضرورة"، الملتقى الدولي حول التأهيل البيئي المؤسسي، 56/57 نوفمبر .
8. العريشي وجبريل،(2010)، www.al-madina.com.article.
9. مؤسسة الأيام للصحافة والنشر، 2016. www.alayam.com. Article .
10. نعيمه، أكليلي، (2016)، "استراتيجيات التنمية في الجزائر"، أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة مولود معموري .
11. النور، مأمون احمد محمد، (2016)، "التنمية المستدامة" مجلة الأمن والحياة العدد: 361 ، جامعة السودان، الخرطوم.
12. . waqf.pvod.kau.edu.sa

Reference

ثانياً: المصادر الأجنبية

1. Adebambo,Biljana N.&Yan, Xuemin,(2016),"Momentum Reversals, and Fund Manager Overconfidence",

- Financial Management, Journal of Financial and Quantitative Analysis 44.
2. Beirle,Steffen & Hörmann,Christoph & Jöckel,Patrick & Liu,Song & Vries, Marloes Penning de & Pozzer, Andrea & Sihler,Holger & Valks, Pieter & Wagner, Thomas,(2016),"***The Stratospheric Estimation Algorithm from Mainz (STREAM): estimating stratospheric NO2 from nadir-viewing satellites by weighted convolution***" ,Published by Copernicus Publications on behalf of the European Geosciences Union.
 3. Brouwer,Tom & Eilander,Dirk & Loenen,Arnejan van & Booij,Martijn J. & Wijnberg,Kathelijne M. & Verkade,Jan S. & Wagemaker, Jurjen ,(2017),"***Probabilistic flood extent estimates from social media flood observations***" ,Published by Copernicus Publications on behalf of the European Geosciences Union,Nat. Hazards Earth Syst. Sci., 17.
 4. Dhanalakshmi, G. & Archana,C. & Deepalakshmi,G., (2016) , "***Immediate Accident Precision over Medical Application for Android Technology***", International Journal of Advanced Research in Computer and Communication Engineering,Vol. 5, Issue 3.
 5. Ferris,Stephen P. & Jayaraman,Narayanan & Sabherwal,Sanjiv, (2013),"***CEO Overconfidence and International Merger and Acquisition Activity***", Journal of Financial and Quantitative Analysis,Vol. 48, No. 1, Feb. 2013, pp. 137–164.
 6. Feldberg, Kathrin & Vana, Jirí & Schäfer-Verwimp,Alfons & Krings,Michael & Gröhn,Carsten & Schmidt, Alexander R. & Heinrichs, Jochen, (2017),"***Problems related to the taxonomic placement of***

- incompletely preserved amber fossils: transfer of the Paleogene liverwort *Cylindrocolea dimorpha* (Cephaloziellaceae) to the extant *Odontoschisma sect. Iwatsukia* (Cephaloziaceae)*", Published by Copernicus Publications on behalf of the Museum für Naturkunde Berlin.
7. Ifcher, John & Zarghamee , Homa,(2014),"***Affect and Overconfidence: A Laboratory Investigation***", Journal of Neuroscience, Psychology, and Economics 7.3 (2014): 125-50. Print.
 8. Kramer, Lisa A. & Liao,Chi M.,(2016),"***The spillover effects of management overconfidence on analyst forecasts***", Journal of Behavioral and Experimental Finance 12 (2016) 79–92.
 9. Michailova, Julija & Schmidt, Ulrich,(2011),"***Overconfidence and Bubbles in Experimental Asset Markets***", Kiel Institute for the World Economy, Hindenburgufer 66, 24105 Kiel, Germany.
 10. Newsom,Rob K. & Brewer, W. Alan & Wilczak,James M. & Wolfe, Daniel E. & Oncley,Steven P. & Lundquist,Julie K.,(2017),"***Validating precision estimates in horizontal wind measurements from a Doppler lidar***",Published by Copernicus Publications on behalf of the European Geosciences Union,Atmos. Meas. Tech., 10.
 11. Ortoleva, Pietro & Snow berg ,Erik,(2015),"***Overconfidence in Political Behavior*** ",American Economic Review, VOL.105, NO. 2,P: 504–535.
 12. Park,Joohee & Chung, Chune Young,(2017),"***CEO Overconfidence ,Leadership Ethics, and Institutional Investors***", Sustainability 2017, 9, 14; doi:10.3390/su9010014.

13. Prevezanos, Ntolou P & Karoussis, IK, (2016), "***Prognosis of Furcation Involved Teeth: Cost-Effectiveness over Implant Placement***", All articles published in Dental Health: Current Research are the property of SciTechnol, and is protected by copyright laws, International Publisher of Science, "Copyright © 2016, Sci Technol, All Rights Reserved.
14. Razmdoost, Kamran & Dimitriu, Radu & MacDonald, Emma K., (2015), "***The Effect of Overconfidence and Under confidence on Consumer Value***", The Authors Psychology & Marketing Published by Wiley Periodicals, Inc., Vol. 32(4).
15. Skafa, Dorota, (2008), "***Overconfidence in Psychology and Finance – an Interdisciplinary***", Electronic copy available at: <http://ssrn.com/abstract=1261907>.
16. Yeoh, Liu-Yi & Wood, Andrew, (2011), "***Overconfidence, Competence and Trading Activity***", Essex Business School, University of Essex, Wivenhoe Park, Colchester CO4 3SQ, UK .
17. Zhao, Qihong & Ziebart, Dave A., (2017), "***Consequences of CEO Overconfidence***", Accounting and Finance Research Vol. 6, No. 2, Published by Sciedu Press ISSN 1927-5986 E-ISSN 1927-5994.
18. Zia, Lubna & Sindhu, Muzammal Ilyas & Hashmi, Shujahat Haider, (2017), "***Testing overconfidence bias in Pakistani stock market***", Cogent Economics & Finance (2017), 5: 1289656.

ملحق (1)

بسم الله الرحمن الرحيم

جامعة الفرات الأوسط
التقنية
الكلية التقنية الإدارية/
كوفة
قسم إدارة الأعمال

استمارة استبانة

السادة الأفاضل المحترمون.....

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته.....

نضع بين أيديكم استمارة الاستبانة المخصصة لإنجاز بحثنا الموسوم بـ (الثقة المفرطة ودورها في بناء استراتيجيات التنمية الثقافية) بحث تطبيقي لأراء القيادات الجامعية العليا في جامعة الكوفة والذي يهدف إلى تحديد مواقفكم واتجاهاتكم في وجود آليات الثقة العالية (المفرطة) في بيئة العمل وكيفية الالتزام بقواعد وإجراءات العمل وتقويت الفرص على الآخرين من إحداث مبررات للتأثير على بيئة العمل بالشكل الذي يسهم في تنمية المبادئ الثقافية بشكل استراتيجي. ونود أن نبين بأنه لا توجد حاجة لذكر الاسم، إذ ستستخدم المعلومات لأغراض البحث العلمي فقط وتتسم بالسرية والكنمان التام، لذا نرجو من حضراتكم قراءات فقرات الاستبانة بنأن وصبر ومن ثم الإجابة عن فقراتها بصورة دقيقة لتحقيق أهداف البحث وذلك لما تمتلكونه من خبرة ودراية في اختصاصكم ومجال عملكم.

الرجاء قراءة الملاحظات التالية:

- أمام كل فقرة (5) بدائل تتراوح بين (لا أتفق تماماً، لا أتفق، محايد، أتفق، أتفق تماماً)، لذا نرجو من حضراتكم الإشارة بعلامة (√) تحت الإجابة التي تختارونها.
- الإجابة سوف تستخدم لإغراض البحث العلمي حصراً .
- الباحثان على استعداد كامل للإجابة عن الاستفسارات حول العبارات الواردة في الاستبانة ، وسيكونان بينكم في أي وقت تشاؤون .

.... مع فائق الشكر والتقدير لتعاونكم وإسنادكم للباحثين....

الباحثة
م. ميادة حياوي مهدي

الباحث
م.د. عامر عبد كريم الذبحاوي

جامعة الفرات الأوسط التقنية/ الكلية التقنية الإدارية/ كوفة

■ الجزء الأول معلومات عامة:

■ بيانات شخصية :

(أ) اسم الكلية

(ب) الجنس: ذكر أنثى

(ج) العمر | 30-20 -31 40 -41 50 -51 60 61 فأكثر

<input type="checkbox"/>	دكتوراه	<input type="checkbox"/>	ماجستير	<input type="checkbox"/>	دبلوم عالي
<input type="checkbox"/>	أستاذ	<input type="checkbox"/>	أستاذ مساعد	<input type="checkbox"/>	مدرس
<input type="checkbox"/>	رئيس جامعة مساعد رئيس جامعة	<input type="checkbox"/>	عميد	<input type="checkbox"/>	معاون عميد

(د) التحصيل
(هـ) اللقب العلمي
(و) المنصب

(ز) سنوات الخدمة أقل من سنة | -1 5 -6 10 -11 15 -16 20 21 فأكثر

■ الجزء الثاني : متغيرات البحث:

أ- الثقة المفرطة Overconfidence

﴿ تصف الثقة المفرطة الظواهر التي يفكر بها الفرد وهي بالوقت ذاته لها علاقة ببعض جوانب أدائه في العمل، وتشتمل عادة على الأداء أو المعلومات التي تكون أفضل مما هو عليه في الواقع، هذه الظواهر هي موضوع مهم في أدبيات علم النفس والاقتصاد والمالية، وتتمثل الثقة المفرطة في مجموعة واسعة من السياقات بين مجموعة كبيرة من الأفراد الذين تكون خلفياتهم الثقافية وخبراتهم متنوعة ﴾.
وتتضمن المتغيرات الفرعية الآتية :

1- الإفراط في التقدير Over-estimation

﴿ إن الإفراط في التقدير هو عندما يعتقد الأفراد أن أداءهم في مهمة ما أفضل مما هو عليه في الواقع ﴾.

ت	الفقرات	لا أتفق تماماً	لا أتفق	محايد	أتفق	أتفق تماماً
1	تحرص الإدارة العليا في الكلية على مكافأة الموظفين المتميزين في أدائهم.					
2	تسعى الإدارة العليا في الكلية دائماً على توزيع مهام العمل على وفق اختصاصات موظفيها.					
3	تعتمد الإدارة العليا في الكلية على مبدأ الكفاءة والإخلاص في العمل في تقديم الدعم المعنوي للموظفين ككتب الشكر مثلاً.					
4	تعمل الجامعة على تقدير جهود العاملين عند تكليفهم في مهمة ما.					

2- الإفراط في تحديد المستوى Over-placement

﴿ إن الإفراط في تحديد المستوى هو عندما يعتقد الأفراد بشكل غير صحيح أنهم يؤدون أداء أفضل من أداء غيرهم من العاملين الآخرين في بيئة العمل التنظيمي ﴾.

ت	الفقرات	لا أتفق تماماً	لا أتفق	محايد	أتفق	أتفق تماماً
1	تتيح القيادة العليا في الكلية المجال للموظف للاعتراض على القرارات التي يتخذها المسؤول المباشر للعمل بحق الموظف.					
2	الإجراءات الإدارية المطبقة في الكلية تتسم بالعدالة على وفق الأداء العالي بين الموظفين.					
3	توفر القيادة العليا للجامعة الحلول العادلة لكل المشكلات وتستجيب للشكاوى بدون ظلم لكل ما يتعلق بأداء العاملين.					
4	يتم تطبيق الإجراءات والقرارات الإدارية على كل الموظفين بلا استثناء أو تمييز فيما بينهم لتقييم أدائهم.					

3- الإفراط في الدقة Over-precision

﴿ إن الإفراط في الدقة يتمثل في الاعتقاد أن معلومات الفرد أكثر دقة مما هو عليه في الواقع ﴾.

ت	الفقرات	لا أتفق تماماً	لا أتفق	محايد	أتفق	أتفق تماماً
1	تحرص الإدارة العليا في الكلية على جذب الموظف الموهوب الذي يمتلك المهارات والخبرات المتميزة.					

2	تعتمد القيادات الجامعية أسلوب التقييم الواقعي والمبداني في التعامل مع العاملين.				
3	تشجع الإدارة العليا في الجامعة الموظفين كافة على إبراز مهاراتهم ومعلوماتهم عن كل ما يتعلق بالمهام الموكلة لديهم.				
4	لا تعطي الإدارة العليا في الكلية الموظف الفرصة للمشاركة في تقديم المقترحات للقرارات المتعلقة بعمله.				

ب - استراتيجيات التنمية الثقافية Concept of Cultural development strategies

﴿ إحداهت تقدم في العمل الثقافي في مؤسساته وأنظمتة الهيكلية والثقافية دلالة شمولية على الإنتاج الفكري " وتعرف أيضا على إنها " الارتقاء الكمي والكيفي بالأفكار والمعارف والقيم التي يؤمن بها الفرد إلى أفق يشمل الإنسانية جمعاء) وتقاس بدلالة المتغيرات الفرعية الآتية:

1. الإستراتيجية الارتقائية والتأهيل

﴿ إن تطور المجتمعات يسير في طريق محدد لكن في الإستراتيجية الارتقائية يكون تدريجياً وحتماً وعلى جميع المنظمات أن تقطع المسير نفسه ولكنه لا يمكن الجزم بان كل المجتمعات سوف تسلك الطريق نفسه وبالتدرج.﴾

ت	الفقرات	لا أتفق تماماً	لا أتفق	محايد	أتفق	أتفق تماماً
1	عدم اهتمام القيادات الجامعية بالموظفين يشعروهم بالكسل وعدم أداء مهام العمل المنوطة بهم بشكل صحيح.					
2	تسعى القيادات الجامعية إلى بناء جو من الانسجام بين الرئيس والمرؤوس من أجل وضع برامج تأهيلية وارتقائية للعمل.					
3	تسعى القيادة الجامعية العليا إلى بث روح الإبداع والتميز بين العاملين ودعمهم بشكل مباشر للوصول إلى تقديم أفضل الخدمات.					

2. إستراتيجية الانفتاح على الخارج والانتكفاء إلى الداخل

﴿وتشير إلى إن تحظى التنمية الثقافية باهتمام اكبر لمواجهة الأزمات الاقتصادية والتحولت العالمية التي ستحدث من خلال استيعاب المجتمع لثقافته من خلال مشروعات تنموية وإحداهت تنمية ثقافية تنطلق من بناء مشروعات فكرية وإبداعية وفنية تستوعب الثقافة العالمية وتتكيف معها بمرونة بدلا من تحجيمها وتجاهلها).﴾

ت	الفقرات	لا أتفق تماماً	لا أتفق	محايد	أتفق	أتفق تماماً
1	تعمل الجامعة على دعم برامج الانفتاح مع الجامعات العالمية في الدول المتقدمة ونقل خبراتها إلى جامعتنا.					
2	تسعى الجامعة على اعتماد الخبرات والكفاءات العلمية المتميزة في برامج الانفتاح على العالم الخارجي.					
3	تعمل القيادات الجامعية على بذل أقصى جهودها على نقل التطور التكنولوجي إلى بيئة العمل الداخلية في جامعتنا.					

3- إستراتيجية النظرة الجزئية والنظرة الشاملة

تشير إستراتيجية النظرة الجزئية إلى إنها تنظر إلى عامل واحد فقط من عوامل التنمية هو الذي يحدد طبيعة الاتصال والتفاعل مع المنظمات أما إستراتيجية النظرة الشاملة فهي سلسلة من العوامل التي تتدخل في عملية التنمية على عكس الإستراتيجية الأولى وهذه الإستراتيجية هي الأكثر قبولاً إذ توجد عوامل داخلية تتمثل في الفرد والتركييب الاجتماعي وطبيعة العلاقات المتبادلة بينهما.

ت	الفقرات	لا أتفق تماماً	لا أتفق	محايد	أتفق	أتفق تماماً
1	تسعى جامعتنا جاهدة على الأخذ بأراء الاساتذه الأكفاء ونظرتهم للمستقبل في ما يتعلق بقراراتها التي تخص بيئة العمل التنظيمي.					
2	تسعى القيادات الجامعية إلى إقامة برامج وورش عمل مستمرة لكي تقوي عزيمة الموظفين اتجاه وظائفهم على وفق خطط مستقبلية مستمرة.					
3	تسعى الجامعة إلى إشراك الكفاءات الإدارية العليا من المخضرمين (المتقاعدين) في القرارات الإستراتيجية المهمة وخصوصا التي تخص الخطط المستقبلية للنهوض بالواقع التعليمي.					