

قياس مستويات الثقة على وفق منحى داينك-كروكر

دراسة تطبيقية لآراء عينة من موظفي معمل سمنت الكوفة في النجف الأشرف

الأستاذ الدكتور

لمياء سلمان عبد علي الزبيدي

Lamyasalman@yahoo.com

الباحث

حمزة كاطع مهدي الشيباني

جامعة المستنصرية - كلية الإدارة والاقتصاد

hamzaalshaibani12332@gmail.com

Measuring Trust Levels According Duuink-Crogker curve Applied Study The Opinions of Sample of Employees of KufA- cement plant In Najaf

Prof. Dr.

Lamia Salman Al-ZUBAiDI

Researcher

Hamza Kata Mahdi Al-Shaibani

Al-Mustansiriya University - College of Administration and Economics

Abstract:-

Aims research Identify measurement of Trust levels three dimensions (individual confidence, group trust, organizational confidence) according Duuink-Crogcker curve by identifying levels cultural individuals with their experiences and self-knowledge, which is determined by adopting four stages in trend for individuals working in Kufa cement plant adopting stratified sample Styles represented by department heads, people and unit officials and decision-makers, (135) questionnaires were distributed to a sample of Kufa cement Factory employees, & number of retrieved questionnaires was (130), of which (120) were valid statistical analysis, & A response rate (95%), and analyzed by statistical software (SMES).

Keywords: The effect of Duuink-Crogcker curve levels of confidence of individuals in Kufa cement Company.

المخلص:

يهدف البحث التعرف على قياس مستويات الثقة بأبعادها الثلاثة (الثقة الفردية، الثقة الجماعية، الثقة التنظيمية) وفق منحنى داينيك-كروكر من خلال التعرف على مستويات ذوات الأفراد الثقوية بخبراتهم ومعرفتهم الذاتية والذي يتم تحديده عبر تبني أربعة مراحل في المنحنى للأفراد العاملين في معمل سمنت الكوفة، بأعتماد أسلوب العينة الطبقية والمتمثلة من رؤساء الأقسام ومسؤولي الشعب والوحدات ومتخذي القرار، تم توزيع (135) استبانة على عينة من موظفي معمل سمنت الكوفة، وكانت عدد الاستبانات المسترجعة (130) استبانة، منها (120) استبانة صالحة للتحليل الإحصائي، وبمعدل استجابة (95%)، وتم تحليلها بواسطة البرامج الإحصائية (SMES) و (SPSS v.24).

بينت النتائج أن هناك علاقة تأثير مباشرة بين (تطبيقات منحنى داينيك-كروكر في مستويات الثقة)، وتبرز أهمية البحث الحالي من خلال ندرة الدراسات التي حاولت تحديد ومعرفة طبيعة العلاقة واثرها بين (منحنى داينيك-كروكر بمستويات الثقة)، وكذلك السعي إلى معالجة مشكلة واقعية، تؤثر بصورة مباشرة على موظفي معمل سمنت الكوفة المتمثلة في معرفة مستويات ثقتهم الذاتية بخبراتهم ومعرفتهم وأثار مستويات الثقة .

الكلمات المفتاحية: تأثير منحنى داينيك-كروكر، مستويات الثقة لدى الأفراد في معمل سمنت الكوفة.

المقدمة

ظهرت في الآونة الأخيرة مفاهيم ومصطلحات تحمل استراتيجيات معاصرة فرضت نفسها كعناصر أساسية لنجاح المنظمة، ومن هذه المفاهيم منحنى داينيك-كروكر والذي من خلاله يمكن التعرف على ثقته الذاتية بخبراته ومعرفته مقارنة مع الآخرين، بهدف توصيف قدرات الأفراد في المنظمة. ولم يؤخذ هذا المفهوم اهتمام الباحثين بصورة مباشرة في بيئة تتميز بالغموض وعدم اليقين وصعوبة التنبؤ وعلى وجه التحديد في البيئة العراقية وفي شركات ومعامل تصنيع السمنت التي تعد من الشركات ذات الكثافة الرأسمالية والمعرفية العالية، وبناء عليه لاقت شركات تصنيع السمنت منافسة شرسة في الفترات الأخيرة وهذه القدرات تؤخذ بنظر الاعتبار قدرات الأفراد المعرفية والتعرف على ثقته الذاتية ومن ثم دورها في تحديد مستويات الثقة في المعمل إذ انها تعد متغيرات حرجية، تتمثل في مستويات الثقة الفردية والجماعية والتنظيمية كمفهوم ديناميكي يتأثر بعوامل متعددة، وعلى هذا الأساس لابد من تحليل ذوات الأفراد الثقوية والتنظيمية في عينة الدراسة كمدخل فكري بأساليب غير تقليدية، لأن مستويات الثقة توضح رؤية القادة وتستخدم كمحتوى للحوار وتعزيز العقد النفسي بين القادة والأتباع، وهذا المنظور يعزز من قدرات التفكير الاستراتيجي للمدراء وقدرتهم على توقع ردود أفعال الآخر واسهاما بتقديم حلولاً للمشكلات الطارئة وأدراك الواقع المحيط بالمنظمة، فضلا عن الارتقاء بالواقع الصناعي وخاصة معمل سمنت الكوفة .

المبحث الأول

الإطار العام للدراسة

أولاً: مشكلة الدراسة

تعد مستويات الثقة للفرد في المنظمات من التحديات الكبيرة التي تواجه الإدارة العليا لأنها تعد من الأركان الأساسية لمعرفة مدى رضا الفرد والإدارة العليا ومن ثم تشخيص القدرات المعرفية والذاتية في مكان العمل وهذا بدوره ينعكس على الاتجاه التنافسي للمنظمة ولذا تبحث المنظمات عن تطبيق أدوات ونماذج غير تقليدية من شأنها تحدد مستويات الخبرات والمعرفة الذاتية في مكان العمل ومن هذه الأدوات منحنى داينيك-

(٤٣٨) قياس مستويات الثقة على وفق منحنى داينيك- كروكر

كروكر والذي يحدد ذوات الأفراد الثقوية بخبراتهم ومعرفتهم الذاتية والتي على ضوءها يمكن تحديد سلوكهم في مكان العمل، وعليه تكمن مشكلة البحث في قصور تحديد مستويات الثقة للأفراد في معمل سمنت الكوفة وقياسها من خلال منحنى داينيك-كروكر كهدف أساسيا للتعرف على قدراتهم وكفائهم الذاتية،

ثانياً: أهداف الدراسة

- تمثل أهداف الدراسة الحالية الترجمة الحقيقية لتساؤلاتها، لذا تمت صياغتها وكالاتي:
1. التعرف على مستويات ذوات الأفراد الثقوية ومعرفتهم الذاتية بعد تحديد المراحل التي يمر بها الأفراد، في معمل سمنت الكوفة.
 2. التعرف على مستويات الثقة الفردية والجماعية والتنظيمية في معمل سمنت الكوفة.
 3. اختبار علاقة الارتباط والتأثير بين مستويات الثقة ومنحنى داينيك-كروكر في معمل سمنت الكوفة قيد الدراسة.
 4. دور منحنى داينيك-كروكر في مدى تحقيق اهدافه في تحديد القدرات المعرفية للأفراد في معمل سمنت الكوفة.

ثالثاً: أهمية الدراسة

تبرز أهمية الدراسة الحالية من خلال ما يأتي:

- 1- تمثل متغيرات تطبيقات منحنى داينيك-كروكر ومستويات الثقة من أهم المتغيرات، التي تؤثر بشكل مباشر في بيئة المنظمات الصناعية المعاصرة بشكل عام وبيئة معمل سمنت الكوفة بشكل خاص .
- 2- تقدم الدراسة الحالية عدد من الاستنتاجات والتوصيات، التي من شأنها أن تساعد في وضع عدد من التدابير الإصلاحية المناسبة، التي يمكن من خلالها تحسين وتعزيز أداء معمل سمنت الكوفة قيد الدراسة.
- 3- تقدم الدراسة الحالية نتائج إحصائية دقيقة، وذلك لأعتمادها أحدث البرامج الاحصائية المتقدمة المتمثل ب نماذج المعادلة الهيكلية (SMSE) في اختبار نماذج

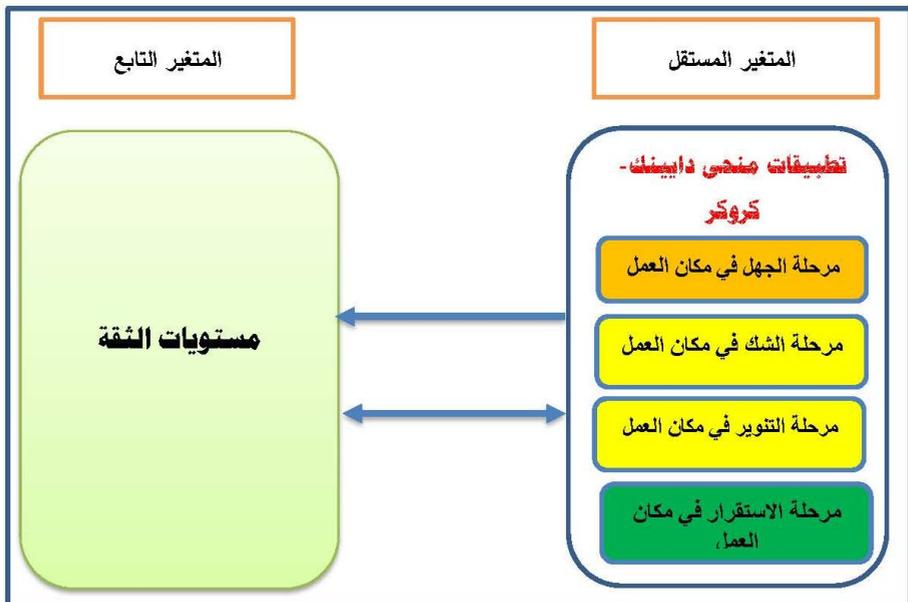
قياس مستويات الثقة على وفق منحنى داينيك - كروكر (٤٣٩)

الدراسة بالإضافة إلى البرامج الأساسية مثل (SPSS.25)

٤- في ضوء ما سيتم التوصل إليه من نتائج يسعى الباحث إلى تقديم عدد من المقترحات

رابعاً: مخطط البحث الفرضي:

يتضمن المخطط الافتراضي للبحث وكما مبين في الشكل (١) من متغيرين وكالاتي:



الشكل (١) المخطط الفرضي للبحث

المصدر: من إعداد الباحث.

خامساً: فرضيات البحث

تطلعاً للإجابة عن تساؤلات البحث المثارة وإنجازاً لأهدافه الأساسية وانسجاماً مع أتمودجها، تم صياغة عدة فرضيات توضح طبيعة العلاقة بين المتغيرين، وكالاتي:

الفرضية الرئيسة الأولى: وتنص على وجود علاقة ارتباط معنوية بين تطبيقات منحنى داينيك-كروكر بمستويات الثقة، وتتفرع عن هذه الفرضية أربعة فرضيات فرعية، هي:

١. توجد علاقة ارتباط معنوية بين مرحلة الجهل في مكان العمل ومستويات الثقة.

(٤٤٠) قياس مستويات الثقة على وفق منحى داينيك - كروكر

٢. توجد علاقة ارتباط معنوية بين مرحلة الشك في مكان العمل ومستويات الثقة.

٣. توجد علاقة ارتباط معنوية بين مرحلة التنوير في مكان العمل ومستويات الثقة.

٤. توجد علاقة ارتباط معنوية بين مرحلة الاستقرار في مكان العمل ومستويات الثقة.

الفرضية الرئيسة الثانية:

توجد علاقة تأثير معنوية بين تطبيقات منحى داينيك - كروكر ومستويات الثقة، وتتفرع عن هذه الفرضية أربعة فرضيات فرعية، هي:

١. توجد علاقة تأثير معنوية بين مرحلة الجهل في مكان العمل ومستويات الثقة.

٢. يوجد علاقة تأثير معنوية بين مرحلة الشك في مكان العمل ومستويات الثقة.

٣. يوجد علاقة تأثير بين بين مرحلة التنوير في مكان العمل ومستويات الثقة.

٤. يوجد علاقة تأثير معنوية بين مرحلة الاستقرار في مكان العمل ومستويات الثقة.

سادساً: مجتمع البحث وعينته

إن مجتمع البحث الحالي يتكون من (1445) شخصاً يعملون في أقسام وشعب ووحدات مختلفة في معمل سممت الكوفة، من أجل تحديد حجم العينة المناسب، لمجتمع البحث الحالي (1445) موظفاً، فقد تم الاستعانة بالمعادلة الآتية، التي ذكرها (Steven K. Thompson، 2012:59) الخاصة بتحديد حجم العينة، واستناداً إليها ظهر إن حجم العينة الأمثل هو (135) موظفاً، لذلك تم توزيع (١٣٠) استبانة باستخدام طريقة العينة الطبقية، تم تجميع (١٢٥) بنسبة استرجاع بلغت ٩٥٪ وبلغ عدد الاستثمارات الصالحة (١٢٠) أستمارة، بعد أستبعاد (٥) استبانة شاذة، التي يمكن معرفتها كما في الجدول (١) في ادناه..

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

الجدول (١) حجم المجتمع والعينة المطلوبة

حجم المجتمع N	حجم العينة المطلوبة n	عدد الاستثمارات الموزعة	عدد الاستثمارات المستردة	عدد الاستثمارات الصالحة للتحليل	نسبة تمثيل العينة
1445	120	135	5	120	%93

المصدر: من إعداد الباحث.

المبحث الثاني الجانب النظري

أولاً: منحنى داينيك - كروكر

١. مفهوم منحنى داينيك - كروكر

برز هذا المفهوم في بداية التسعينات من القرن الماضي وفي بحوث ودراسات متعددة طرحها عدد من الباحثين والكتاب في مجالات مختلفة، ويعد هذه الأداة من الأدوات الحديثة ومن العالمين (Dunning & Kruger) اللذان حصلوا على جائزة نوبل في عام (١٩٩٩) بموجب اعتماد وتبني هذا المنحنى الذي يهدف إلى تفسير وتحليل قدرات الأفراد الذاتية بمعرفتهم وخبراتهم ومدى ادراكها بما يتفق مع ادائهم المتحقق، ان الفكرة التي يستند عليها المنحنى تبحث عن معرفة التقييم الذاتي للقدرات العقلية والمعرفية للفرد والتعرف على المبالغة والتقدير في تقييمهم الذاتي، إذ ان الكثير من الأشخاص يقدموا ثقة مفرطة بخبراتهم أمام الآخرين لأسباب متعددة مثل شعورهم بالزهو أمام الآخرين أو التهرب من الواقع الحقيقي لأدائهم أو خوفاً من الفشل وأسباب أخرى، وهذا ما يطلق عليه التحيز المعرفي، ولأكثر من ثلاثة آلاف سنة، تعد "معرفة الذات هي جوهر السلوك البشري" (٥٨:٢٠٠٧ Whetten & Cameron). يعرف هذا المنحنى بعدة تعاريف

الجدول (٢) يوضح وجهات نظر الكتاب والباحثين حول مفهوم منحنى داينيك كروكر

التعريف	الباحث
هو أداة يظهر ادراك الأفراد بكفائهم الذاتية لأفتقارهم إلى المعلومات والخبرات وهذا ينعكس في اكتساب المعرفة فضلا عن الدقة في مراقبة الذات.	724,000, 2007, & Ortman, M. Krajc
اسلوب يكشف الافتقار إلى البصيرة لمعرفة وخبرة الأفراد في المنظمة لاسباب متعددة معروفة وغير معروفة وقد يتجاهلها الأفراد وبالتالي ينعكس ذلك على أدائهم المتحقق	7, 2013, Marissa K. Hartwig
أكتشاف التحيزات السلوكية والادراكية للأفراد اي حالة اليقين المفرط مما ينعكس سلبا على مراحل اتخاذ القرار من الإدارة العليا	1546 2016, V. et al., Ferretti
معرفة وتحديد بعض المقاييس الموضوعية للأفراد ذو الأداء الضعيف في المنظمة نتيجة التحيز النفسي وبالتالي تأثيره على اتخاذ القرارات وحرمان المنظمة من الحصول على المعلومات والقدرات الجديدة	107, 2019, paolo & Karantounias

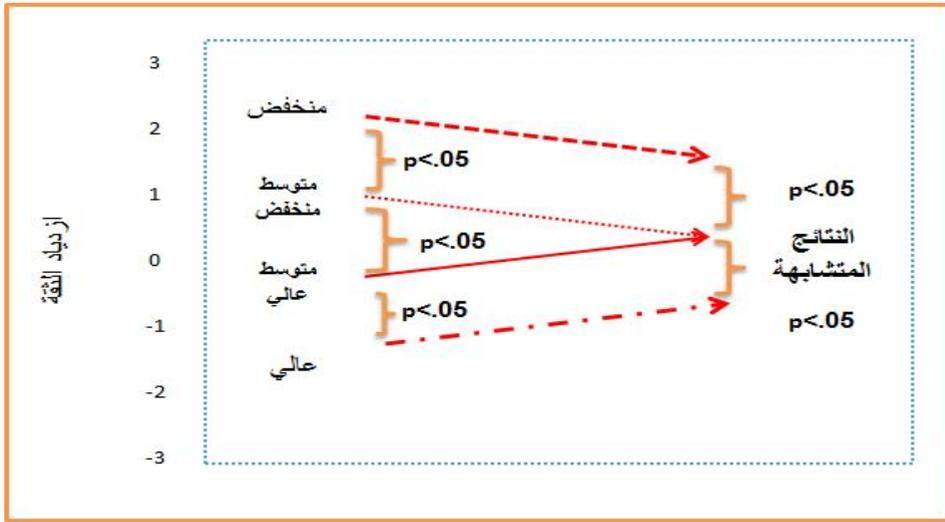
وفقا للمفاهيم الفكرية والمعرفية التي طرحها الباحثين في الجدول أعلاه، يلاحظ

(٤٤٢) قياس مستويات الثقة على وفق منحنى داينيك-كروكر

الباحث ان المنحنى يتبنى محورين مهمين هي الثقة الذاتية للأفراد ومعرفتهم وخبراتهم التي يمتلكونها ومعرفتها من قبل الإدارة العليا مهمة أساسية بحد ذاتها لانها تسهم في تعزيز قدرات متخذي القرار ومدى احتياج الأفراد للتدريب والاندماج والتفاعل الاجتماعي في مكان العمل بعيد عن التحيز المعرفي والافراط الثقوي مقارنة مع ادائهم الحقيقي.

٢. أبعاد منحنى داينيك-كروكر

فيما يلي اهم الابعاد، التي تناولها عدد من الباحثين، التي تتناسب مع العينة والبيئة المختارة وكما مبين في الشكل الاتي:



Source: Dunning-Kruger effect in second language speech learning: How does self perception align with other perception over time? Mariko &Yo In'namic,(2020)'Learning and Individual Differences 79 (2020) 101849 Pavel Kazuya

أ- مرحلة الجهل في مكان العمل

لقد قاد فراغ المحتوى الفلسفي لمفهوم الثقة الذاتية بخبرات الأفراد إلى نتائج ضعيفة لتعزيز التفاعل الاجتماعي والاداء المتحقق للأفراد، وبرز أثاره الباحثين في التركيز على اهميته لفك الالتباس والتعرف على جوانب الضعف والقوة للمشكلة (Dunning &D., 2015:159)، تظهر هذه المرحلة على الجهة اليسرى من المنحنى وفي الجانب العلوي، ووفقا لهذا التصنيف ان الأفراد في هذه المرحلة يتميزوا بتقييمات ذاتية بعيدة عن الحقيقة

قياس مستويات الثقة على وفق منحنى دايبينك - كروكر (٤٤٣)

مقارنة بأدائهم الفعلي أي انهم يقدموا ثقة مفرطة بخبراتهم الذاتية (Bessie`re)، et al. ، 2014، 300 كما انهم يكونوا غير مدركين بخبراتهم الذاتية، ولذا يتطلب رفع قدراتهم المعرفية وتطويرها بما يتلائم مع تقنهم الذاتية، وقد يكون الفرد في هذه المرحلة غير مستعد للمشاركة والاندماج التفاعلي مع الآخرين لظروف متعددة (Griffin &Tversky)، (1992). ووفقا لآراء الباحثين Daniel G.، 2013، (5.)، et al.، 2017، (Jan Feld 18.).

٢. مرحلة الشك في مكان العمل: في هذه المرحلة يستطيع الأفراد من مراجعة أدائهم

وثقتهم الذاتية نتيجة أخفاقهم في إعطاء ثقة ذاتية غير منسجمة مع ادائهم الحالي عبر أدراكهم بان عملياتهم العقلية فشلت في تفسير المعلومات الجديدة وتحليلها، وهذا يتحقق من خلال الاندماج والتعاون مع الآخرين في مكان العمل (العبودي، طارق، ٢٥:٢٠٠٦)، وفي هذه المرحلة يمكن للأفراد من ادراك خبراتهم ومعرفتهم بتحيز قليل (Zhang، M.et al.، 2018، 3.) وفي سياق آخر، وصفها الباحثين بانها مرحلة مراجعة الذات المعرفي مقارنة مع أدائه المتحقق من خلال التعلم والتدريب والاستفادة من حالات الفشل في مكان العمل، وكما يظهره المنحنى في الجانب الايسر السفلي، أي ان الموظف يراجع قدراته وضرورة تحسينه ومراجعة الثقة الذاتية ومن ثم يحاول ان يعزز مستويات الثقة (Chen، G et al، (2010:235.)،

٣. مرحلة التنوير في مكان العمل : تظهر هذه المرحلة بوضوح في الجانب الايمن من

المنحنى وكما مبين في الشكل رقم (٢٠ 19)، إذ تبرز ثقة ذاتية للفرد تنسجم مع الأداء المتحقق، أي ان الأفراد في هذه المرحلة مستعدين للتعاون والاندماج مع الآخرين لاكتساب معرفة جديدة عند مراجعة وتقييم الأداء مما ينعكس على ذواتهم الثقوية، وفي هذا المرحلة أيضاً يمكن للأفراد من تعزيز الإدراك وخلق فرص للتفاعل مع الآخرين عبر خبراتهم السابقة في تفسير ومعالجة المعلومات عند اتخاذ القرار مما ينعكس على الأداء الفعلي (العبودي، طارق بدر، ٢٥:٢٠٠٦)، كما يتميز الأفراد بمهارات ذهنية ومعرفية تساعدهم على ادراك التغيرات المتسارعة مع بيئتهم المحيطة في مكان العمل، أي انهم يتعلموا من الآخرين وتعزيز عملياتهم الذهنية

واستثمار العمليات العقلية ومن خلالها يفهموا ويفسروا ما يريده الآخريين مما يخفق
تفاعل اجتماعي (Wang، 2010:155)

٣. مرحلة الاستقرار في مكان العمل: في هذه المرحلة يتجسد أدراك الفرد بخبراته
ومعرفته الذاتية ومستويات مستقرة وتأتي في الربع الاخير فوق المتوسط بقليل، إذ
انها تبين قدرات الأفراد ذو الكفاءة العالية بثقة واقعية اميزتتتميز بالاستقرار
والموثوقية وأبداء سلوك متوافق مع اعماله اليومية وبايجابية في مكان العمل
والابتعاد عن السلوك غير الفعال (Robin Bell، Mark، &، 2015، 200
Sitzmann T. & et al، 2012، (345)، وتظهر مرحلة الاستقرار في أقصى اليمين
في الجانب الايمن من المنحنى

١. قدرتهم الذاتية والمعرفية في انجاز العمل بكفاءة عالية .
٢. لديهم اسلوب معرفي تحليلي ومواجهة المشكلات الطارئة بنمط فكري تأملي
ومنهجى بعيدة عن العشوائية في ايجاد الحلول للمشكلة.
٣. يتميزوا بثقة ذاتية عالية بمعلوماتهم وخبراتهم في مكان العمل ولديهم الرغبة في
تجديد تراكمهم المعرفي وباستمرار.

ثانياً: مستويات الثقة

مفهوم مستويات الثقة في المنظمة

نال مفهوم الثقة التنظيمية من الأوساط الأكاديمية أهتما كبيرا منذ عقود مضت،
وتناوله الباحثين في جوانب ومجالات متعددة وظهر تباين وغموض في هذا المجال، يرجع
ذلك إلى تباين فلسفة الباحثين في وضع التعريف المعبر عن محتواها في البيئات المعقدة
(Sankowska، 2013:86). وبناء على هذا السياق، يشير مفهوم الثقة إلى أنه بناء
ديناميكي يتغير بمرور الوقت مع تطور العلاقات الاجتماعية بين الأفراد (M، Fuoli،
et al، 2017:1)، فيما يصفه علماء الاقتصاد أنها آلية اختيار عقلاني يتغير بمرور الوقت حسب
تطور العلاقات الاجتماعية بين الأفراد سيما وان الثقة هو بناء ديناميكي (Morrow et al،
2004: 50).

التسلسل	اسم الباحث	السنة	الصفحة	المفهوم
1	H.، S.&Lau+Lau	2016	2	مجموعة من الأنشطة والعمليات التنظيمية تتمثل في العمل الجماعي والقيادة وتعديل السلوك التعاوني بشكل عام.
2	& ،Pettersen B. Rolfesen	2017	3	هو استعداد الفرد لقبول قواعد تنظيمية بناء على توقعات إيجابية حول نوايا المدير الاعلى.
3	& ،Manimegalai ،Baral	2018	2	هي عملية تحكم المديرين بالمرؤسين عبر الرغبة الذاتية من خلال التنسيق وتطابق الافعال والسلوكيات مع سلوك المنظمة.
4	et al.)،(Ishani A.	2019	9	وهي مجموعة من الابعاد التي تتمثل في الشخصية والسلامة والنزاهة ومصداقية الطرف المؤتمن، من الجهة الموثوق بها ثقة الوصي لإنشاء هذا التوقع الإيجابي الانفتاح.
5	تعريف الباحث			هي عملية تحفيز وتشجيع الأفراد على قبول القواعد التنظيمية بمرونة عالية وبالشكل الذي يسهم في تعزيز الثقة الذاتية للفرد نفسه وعندما يشعر بنوايا تنظيمية ايجابية من الطرف المقابل. وهذا يدعونا إلى اعتباره مفهوم دينامكيا يتأثر بعوامل متعددة وبحاجة إلى بناء نفسي يستند على تعزيز التفاعل الاجتماعي.

المبحث الثالث

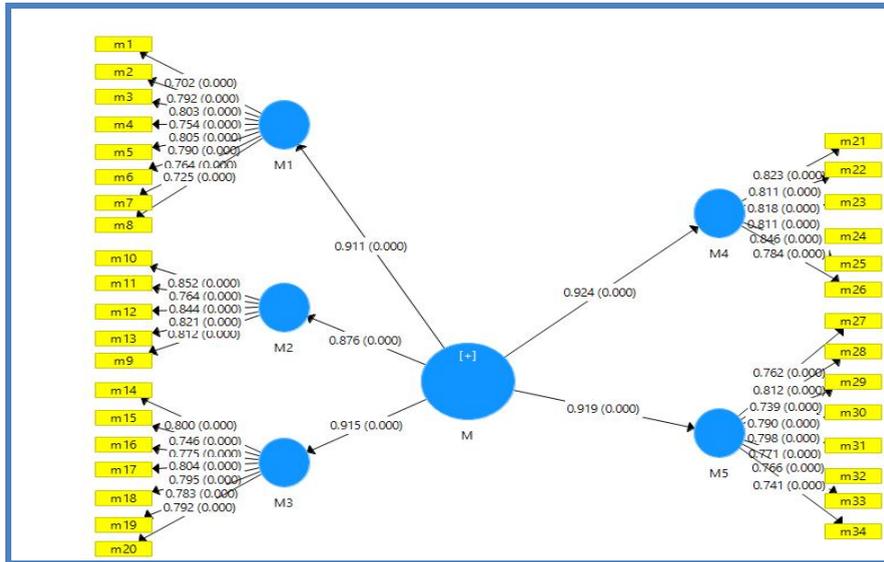
الجانب العملي

أولاً: التحليل العملي التوكيدي لمتغيرات الدراسة

لقياس صدق البناء (المفهوم) لمقياس متغيرات الدراسة الحالية، تم استعمال التحليل العملي التوكيدي Confirmatory Factor Analysis، وذلك عن طريق الاستعانة ببرنامج (SPSS-SMES).

اختبار التحليل العملي لفقرات منحى داينيك-كروكر (X):

يتكون المتغير المستقل من خمسة ابعاد تتمثل في : مرحلة الجهل في مكان العمل (X1) وتألفت من (5) فقرة، مرحلة الشك في مكان العمل (X2) تكون من (5) فقرة، مرحلة التنوير في مكان العمل (X3) تكون من (6) فقرة، مرحلة الاستقرار في مكان العمل (X4) تألفت من (5) فقرة،، يهدف هذا المحور التعرف على مدى تناسق إجابات العينة على فقرات المقياس، من خلال البرنامج الإحصائي (SPSS-SMES)، الذي يستخرج نسبة التشبع ومقارنة مستوى معنويها مع مستوى المعنوية، التي افترضها الباحث (0.05)، فاذا كانت اقل، تقبل نسبة التشبع، واذا كانت اكبر يتم حذف الفقرة من التحليلات اللاحقة والنتائج كما يظهرها الشكل (٢):



الشكل (٢) نسب التشبع ومستوى معنويتها لفقرات متغير منحنى داينيك-كروكر

المصدر: مخرجات برنامج (SPSS-SMES)

يتضح من الشكل (٢) نتائج اختبار التحليل العاملي التوكيدي، التي بينت ان جمع فقرات منحنى داينيك-كروكر، حصلت على نسب تشبع مقبولة استناداً إلى مستوى المعنوية، التي سجلتها الفقرات، وتبينت انها اقل من مستوى المعنوية، التي افترضها الباحث (0.05). وهذا يعني: إن فقرات المقياس جاءت ممثلة للأبعاد التابعة لها وبالتالي فان الابعاد بفقراتها قادرة على قياس ما وضعت من اجل قياسه.

ثانياً: وصف وتشخيص متغيرات البحث والتحليل الأولي للنتائج

١. تحليل آراء العينة المبحوثة لمتغير منحنى داينيك-كروكر

نستعرض استجابة آراء عينة المبحوثين، فيما يخص متغير (متغير منحنى داينيك كروكر)، يوضح الجدول (٣) النتائج المتعلقة بكل فقرة من فقرات متغير (منحنى داينيك-كروكر)، التي تتضمن الوسط الحسابي والانحراف المعياري، إذ يتضح ان المتغير المذكور، قد حقق استجابة جيدة، كون الوسط الحسابي قد بلغ (3.37)، وهو اعلى من الوسط الفرضي، وبانحراف معياري (0.446)، الذي يبين انحراف القيم عن وسطها الحسابي، وبنسبة مئوية بلغت (67.4%).

الجدول (٣) الوصف الاحصائي لمتغير منحنى داينيك كروكر

الترتيب	الأهمية النسبية	معامل الاختلاف	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	المتغيرات
الرابع	51.8%	27.4%	0.7120	2.59	مرحلة الجهل (الغباء)
الثاني	71.4%	16.7%	0.597	3.57	مرحلة الشك
الأول	72.6%	15.8%	0.575	3.63	مرحلة التنوير
الثالث	73.6%	17.5%	0.645	3.68	مرحلة الاستقرار
	67.4%	13.2%	0.446	3.37	منحنى داينيك - كروكر

المصدر: مخرجات برنامج SPSS.V.24.

٢. تحليل آراء العينة المبحوثة لمتغير مستويات الثقة

تعرض هذه الفقرة استجابة آراء عينة المبحوثين، فيما يخص متغير (مستويات الثقة)، يوضح الجدول (٤) النتائج المتعلقة بكل فقرة من فقرات متغير (مستويات الثقة)، التي تتضمن الوسط الحسابي والانحراف المعياري، إذ يتضح ان المتغير المذكور، قد حقق استجابة جيدة، كون الوسط الحسابي قد بلغ (3.69)، وهو اعلى من الوسط الفرضي، وبانحراف معياري (0.506)، الذي يبين انحراف القيم عن وسطها الحسابي، وبنسبة مئوية بلغت (73.8%).

الجدول (٤) الوصف الاحصائي لمتغير مستويات الثقة

الترتيب	الأهمية النسبية	معامل الاختلاف	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	المتغيرات
الثالث	73.8%	21.5%	0.794	3.69	الثقة الفردية
الثاني	74.2%	17.9%	0.665	3.71	الثقة الجماعية
الأول	73.2%	17.3%	0.634	3.66	الثقة التنظيمية
	73.8%	13.7	0.506	3.69	مستويات الثقة

المصدر: مخرجات برنامج SPSS.V.24.

ثالثاً: اختبار فرضيات البحث

تختبر هذه الفقرة اختبار فرضيات البحث الارتباط والتاثير، التي تحتوي على المتغير المستقل (منحنى داينيك-كروكر)، الذي يضم عدد من الابعاد الفرعية مع (مرحلة الجهل في مكان العمل، مرحلة الشك في مكان العمل، مرحلة التنوير في مكان العمل، مرحلة الاستقرار في مكان العمل)، إذ سيتم اختبار قوة العلاقة من خلال مستوى المعنوية، التي افترضها الباحث وهي (٪٥)، وان اي فرضية تحقق مستوى معنوية اقل من ذلك، تقبل الفرضية أما اعلى من هذه النسبة ترفض الفرضية، والنتائج هي كالاتي:

(٤٤٨) قياس مستويات الثقة على وفق منحى داينيك - كروكر

الفرضية الرئيسة الأولى: تنص هذه الفرضية بوجود علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين منحى داينيك - كروكر ومستويات الثقة،

يبين الجدول (٥)، أن هنالك علاقة ارتباط ايجابية بلغت (0.894)، وهي معنوية وذلك لان مستوى الدلالة ضمن منطقة القبول، وهو اقل من (0.05)، وعلى أساس هذه النتائج، تقبل الفرضية.

الجدول (٥) مصفوفة علاقات الارتباط بين منحى داينيك - كروكر ومستويات الثقة

متغيرات	الابعاد الاحصائية	مرحلة الجهل	مرحلة الشك	مرحلة التتوير	مرحلة الاستقرار	منحى داينيك - كروكر
الثقة الفردية	R	0.256**	0.284**	0.163	0.208*	0.324**
	Sig.	0.005	0.002	0.067	0.021	0.000
	T	2.812	3.099	1.829	2.310	3.502
الثقة الجماعية	R	0.023	0.267**	0.235**	0.129	0.221**
	Sig.	0.795	0.003	0.009	0.148	0.014
	T	0.260	2.932	2.602	1.448	2.449
الثقة التنظيمية	R	0.124	0.172	0.188*	0.289**	0.272**
	Sig.	0.162	0.054	0.036	0.002	0.003
	T	1.398	1.925	2.101	3.154	2.980
مستويات الثقة	R	0.195*	0.337**	0.267**	0.285**	0.379**
	Sig.	0.029	0.000	0.003	0.002	0.000
	T	2.177	3.627	2.929	3.118	4.030
عدد العلاقات		2	3	3	3	4
نسبة العلاقات		50%	75%	75%	75%	100%
	n=130	p* < 0.05	2.32	T= 1.96	p** < 0.01	

المصدر: من إعداد الباحث بالاستناد إلى مخرجات SPSS V.22.

يتم من خلال هذا الفقرة قياس علاقات التأثير بين متغيرات الدراسة الرئيسية والابعاد الفرعية، بين متغيرات البحث هي: (منحى داينيك-كروكر) و(المتغير التابع مستويات الثقة)، وتم استخدام اسلوب الانحدار البسيط والمتعدد، وتم استخراج النتائج باستخدام برنامج (SPSS v.20) كما في الجدول (٧) والشكل (٤) وهي كالاتي: -

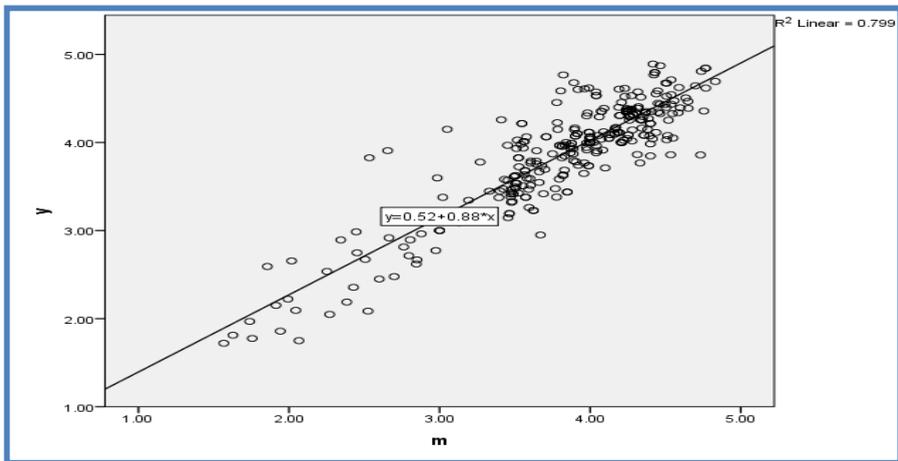
ثانيا: الفرضية الرئيسية: تنص هذه الفرضية بوجود علاقة تأثير ذات دلالة معنوية بين منحى داينيك-كروكر في مستويات الثقة .

يتضح للباحث من نتائج الجدول (6)، وجود نموذج تأثير لمتغير (منحى داينيك - كروكر) على (مستويات الثقة)، تحت مستوى المعنوية (sig=0.000) - وهي اقل من قيمة

قياس مستويات الثقة على وفق منحى داينيك - كروكر (٤٤٩)

مستوى الدلالة (0.05)، وبدلالة قيمة (F) المحسوبة (21.533)، وهي أكبر من قيمتها الجدولية (3.841)، فيما كانت قيمة اختبار (T) المحسوبة (4.640) لقيمة (β) الميل الحدي (التأثير)، وهي أكبر من قيمتها الجدولية (1.96) عند نفس مستوى المعنوية (0.05)، ومن كل ما سبق تقبل فرضية الدراسة الرئيسة الثامنة (يؤثر منحى داينيك - كروكر في مستويات الثقة تأثيراً إيجابياً معنوياً)، إذ فسر المنحى ما نسبته (14.4%) من التغيرات التي تطرأ على مستويات الثقة، فيما تعزى النسبة المتبقية من النموذج (8.6%) لمتغيرات أخرى لم تدخل في النموذج الدراسة المختبر، فيما كانت نسبة تأثير المتغير التفاعلي منحى داينيك - كروكر (37.9%) في مستويات الثقة، بينما كانت قيمة الثابت (2.136)، أي عندما تكون قيمة الميل الحدي تساوي صفر، أو قيمة المنحى تساوي صفر، فأن قيمة مستويات الثقة للشركة (2.136)، وكما موضح بمعادلة الانحدار الخطي البسيط التنبؤية للنموذج:

$$\text{مستويات الثقة (Y)} = 0.379 + 2.140 \text{ (منحى داينيك - كروكر)}$$



الشكل (٤) يوضح علاقات التأثير بين منحى داينيك كروكر ومستويات الثقة

الجدول (٦) علاقات التأثير بين منحى داينيك كروكر ومستويات الثقة

مستويات الثقة				المتغير المستقل	
F	T	Sig	R ²	β	α
5.046	2.253	0.026	0.038	0.195	3.197
16.395	4.049	0.000	0.114	0.337	2.655
9.815	3.133	0.002	0.071	0.267	2.821
11.355	3.370	0.001	0.081	0.285	2.849
21.533	4.640	0.000	0.144	0.379	2.136

وحسب نتائج الشكل (٣) والجدول (٧) سيتم اختبار الفرضيات الفرعية وهي الاتي:

١- اختبار الفرضية الفرعية الأولى

يتضح للباحث من نتائج الجدول (6)، وجود أنموذج تأثير لمرحلة الجهل (الغباء) على (مستويات الثقة)، تحت مستوى المعنوية ($\text{sig}=0.026$) - وهي اقل من قيمة مستوى الدلالة (0.05)، وبدلالة قيمة (F) المحسوبة (5.076)، وهي أكبر من قيمتها الجدولية (3.841)، فيما كانت قيمة اختبار (T) المحسوبة (2.253) لقيمة (β) الميل الحدي (التأثير)، وهي أكبر من قيمتها الجدولة (1.96) عند نفس مستوى المعنوية (0.05)، ومن كل ما سبق تقبل الفرضية الفرعية الأولى من فرضية الدراسة الرئيسة الثامنة (تؤثر مرحلة الجهل / الغباء في مستويات الثقة تأثيراً إيجابياً معنوياً).

فسرت مرحلة الجهل (الغباء) ما نسبته (3.8%) من التغيرات التي تطرأ على مستويات الثقة، فيما تعزى النسبة المتبقية من الانموذج (96.2%) لمتغيرات أخرى لم تدخل في انموذج الدراسة المختبر، فيما كانت نسبة تأثير البعد التفاعلي مرحلة الجهل (19.5%) في مستويات الثقة، بينما كانت قيمة الثابت (3.197)، أي عندما تكون قيمة الميل الحدي تساوي صفر، أو قيمة مرحلة الجهل تساوي صفر، فأًن قيمة مستويات الثقة للشركة (3.197)، وكما موضح بمعادلة الانحدار الخطي البسيط التنبؤية للأنموذج:

$$\text{مستويات الثقة (Y)} = 0.195 + 3.197 \text{ (مرحلة الجهل)}$$

٢- اختبار الفرضية الفرعية الثانية

يتضح للباحث من نتائج الجدول (6)، وجود أنموذج تأثير لمرحلة (مرحلة الشك) في (منحنى داينيك-كروكر)، في مستويات الثقة تحت مستوى المعنوية ($\text{sig}=0.000$) - وهي اقل من قيمة مستوى الدلالة (0.05)، وبدلالة قيمة (F) المحسوبة (16.395)، وهي أكبر من قيمتها الجدولية (3.841)، فيما كانت قيمة اختبار (T) المحسوبة (4.049) لقيمة (β) الميل الحدي (التأثير)، وهي أكبر من قيمتها الجدولة (1.96) عند نفس مستوى المعنوية (0.05)، ومن كل ما سبق تقبل الفرضية الفرعية الثانية من فرضية الدراسة الرئيسة الثامنة (تؤثر مرحلة الشك في مستويات الثقة تأثيراً إيجابياً معنوياً)، إذ فسرت مرحلة الشك ما نسبته

قياس مستويات الثقة على وفق منحنى داينيك - كروكر (٤٥١)

(11.4%) من التغيرات التي تطرأ على مستويات الثقة، فيما تعزى النسبة المتبقية من الانموذج (88.6%) لمتغيرات أخرى لم تدخل في انموذج الدراسة المختبر، فيما كانت نسبة تأثير البعد التفاعلي (33.7%) في مستويات الثقة، بينما كانت قيمة الثابت (2.655)، أي عندما تكون قيمة الميل الحدي تساوي صفر، أو قيمة مرحلة الشك تساوي صفر، فإن قيمة مستويات الثقة للشركة (2.655).

٣. اختبار الفرضية الفرعية الثالثة

يلاحظ الباحث من نتائج الجدول (6) وجود أنموذج تأثير لبعده (مرحلة التنوير) في (مستويات الثقة)، تحت مستوى المعنوية ($\text{sig}=0.002$) - وهي اقل من قيمة مستوى الدلالة (0.05)، وبدلالة قيمة (F) المحسوبة (9.815)، وهي أكبر من قيمتها الجدولية (3.841)، فيما كانت قيمة اختبار (T) المحسوبة (3.133) لقيمة (β) الميل الحدي (التأثير)، وهي أكبر من قيمتها الجدولة (1.96) عند نفس مستوى المعنوية (0.05)، ومن كل ما سبق تقبل الفرضية الفرعية الثالثة من فرضية الدراسة الرئيسة الثامنة (تؤثر مرحلة التنوير في مستويات الثقة تأثيراً إيجابياً معنوياً)، فيما فسرت مرحلة التنوير ما نسبته (7.1%) من التغيرات التي تطرأ على مستويات الثقة، فيما تعزى النسبة المتبقية من الانموذج (92.9%) لمتغيرات أخرى لم تدخل في انموذج الدراسة المختبر، فيما كانت نسبة تأثير البعد التفاعلي لمرحلة التنوير ما نسبته (26.7%) في مستويات الثقة، بينما كانت قيمة الثابت (2.821)، أي عندما تكون قيمة الميل الحدي تساوي صفر، أو قيمة مرحلة التنوير تساوي صفر، فإن قيمة مستويات الثقة للشركة (2.821).

٤. اختبار الفرضية الفرعية الرابعة

بالعودة إلى نتائج الجدول (6)، وجود أنموذج تأثير بعد (مرحلة الاستقرار) على (مستويات الثقة)، تحت مستوى المعنوية ($\text{sig}=0.001$) - وهي اقل من قيمة مستوى الدلالة (0.05)، وبدلالة قيمة (F) المحسوبة (11.355)، وهي أكبر من قيمتها الجدولية (3.841)، فيما كانت قيمة اختبار (T) المحسوبة (3.370) لقيمة (β) الميل الحدي (التأثير)، وهي أكبر من قيمتها الجدولة (1.96) عند نفس مستوى المعنوية (0.05)، ومن كل ما سبق تقبل الفرضية الفرعية الرابعة من فرضية الدراسة الرئيسة الثامنة (تؤثر مرحلة الاستقرار في

(٤٥٢) قياس مستويات الثقة على وفق منحنى داينيك- كروكر

مستويات الثقة تأثيراً إيجابياً معنوياً)، وفسرت مرحلة الاستقرار ما نسبته (8.1%) من التغيرات التي تطرأ على مستويات الثقة، فيما تعزى النسبة المتبقية من النموذج (91.9%) لتغيرات أخرى لم تدخل في النموذج الدراسة المختبر.

المبحث الرابع

الاستنتاجات والتوصيات

أولاً: الاستنتاجات

يتضمن هذا المبحث الاستنتاجات والتوصيات المعرفية والتطبيقية، التي توصل إليها البحث الحالي، وكالاتي:

١. الاستنتاجات على المستوى العام لإجابات العينة لمتغير منحنى داينيك-كروكر.

أ. هنالك اهتمام وتوجيه جدين، فيما يخص بتطبيقات منحنى داينيك-كروكر في معمل سممت الكوفة، إذ ان أجمالي متوسط اجابات العينة كان متفقة بشكل عالي، وهذا يفسر جهود الإدارة العليا في تبني تطبيقات منحنى داينيك-كروكر لوصف ذوات الأفراد الثقوية بمعرفتهم وخبراتهم الذاتية في بعض مراحل الاربعة.

ب. اهتمام وحرص جيد من قبل الإدارة العليا، حيث كانت اغلب إجابات عينة الدارسة اتفق بشدة، وهذا يعطي مؤشرا واضح على ان الإدارة العليا لمعمل سممت الكوفة تسعى إلى معرفة ذوات الأفراد وثقتهم الذاتية بخبراتهم التي يمتلكوها خصوصا في صناعة القرار .

ج. أظهرت النتائج ان هناك مستويات ثقوية متاينة للأفراد بمعرفتهم وخبراتهم الذاتية ناتجة ومنهم من يعطي ثقة واقعية وحقيقية بخبراته بعيدة عن التحيز والافراط في الثقة والأخر لديه افراط في الثقة وهذا ما يمكن معرفته من خلال الأداء المتحقق لكل فرد في مواجهة إيجاد حلول للمشكلات الطارئة .

د. وجد ارتباط بين متغيرات البحث الحالي تنعكس على الأداء المتحقق في المعمل.

هـ. ثبت تبني إدارة المعمل ومقر الشركة لمرحلة التنوير، عبر اجرائها حوار استراتيجي دائم وبمختلف مستوياتها القيادية، بالاعتماد على التقييم الذاتي.

و. أظهر بعض موظفي معمل سمنت الكوفة ومقر الشركة تبنيها لمرحلة الجهل المحدود في بعض مفاصل عملها والمتجسد من خلال محدودية إدراك حاجتها الماسة للمعرفة وتحديث المعلومات في بعض النواحي، نتيجة للثقة الذاتية المفرطة ورفضها للنقد البناء.

٢. الاستنتاجات المتعلقة بعلاقة التأثير بين تطبيقات منحنى داينيك-كروكر بمستويات الثقة .

أ. يتضح من خلال التحليل الاحصائي وجود تأثير طردي ومعنوي بين تطبيقات منحنى داينيك-كروكر ومستويات الثقة في معمل سمنت الكوفة .

ب. تؤثر مرحلة الجهل في مكان العمل على تدني مستويات الثقة في المنظمة المبحوثة وهذا ينعكس سلبا على صناعة القرار وعليه ينبغي اتخاذ إجراءات سريعة لمعالجة نقاط الضعف .

ج. تنعكس مرحلة الاستقرار في مكان العمل في تعزيز مستويات الثقة في معمل سمنت الكوفة .

د. تنعكس مرحلة الشك في مكان العمل على تبني وتقييم مستويات ثقة الفرد التنظيمية مما ينعكس على الكفاءة الذاتية في مكان العمل.

ثانياً: التوصيات

١. التوصيات الخاصة بمنحنى داينيك-كروكر

أ. حث الإدارة العليا في معمل سمنت الكوفة على تبني تطبيقات منحنى داينيك-كروكر بهدف تحديد الأفراد ذو الكفاءات المعرفية وثقتهم الذاتية ومعالجة نقاط الضعف للأفراد الآخرين الذين يعانون من تميزات معرفية ناتجة عن أسباب متعددة.

ب. ينبغي على الإدارة العليا في استثمار مرحلة الغباء في مكان العمل لتحديد وتحليل خبرات الأفراد ومقارنتها بأدائهم المتحقق وبالتالي وضع الحلول المناسبة لمعالجة تلك المحددات .

ج. الاهتمام بالأفراد الذين يملكون خبرات ومعارف ذاتية متميزة تنسجم مع ثقفتهم الذاتية وهذا من شأنه ينعكس على صناعة القرار في مكان العمل وحثهم على مشاركتهم للمعرفة الذاتية مع الآخرين.

د. ضرورة الاهتمام بمراحل منحى داينيك-كروكر فيعمل سمنت الكوفة وتقييم الذوات الثقوية للأفراد باستمرار بهدف تحديد اهم الأسباب الرئيسة التي أدت إلى ذلك فضلا عن الاستفادة من الخبرات المعرفية المتميزة .

هـ. ينبغي على الإدارة العليا لمعمل سمنت الكوفة الاهتمام بمرحلة الاستقرار والتنوير في مكان العمل وذلك لاستثمار الأفراد ذو الطاقات المعرفية الواقعية بخبراتهم وثقتهم الذاتية ومشاركة معرفتهم مع الآخرين في المراحل الأخرى في المنحى وبالتالي كيفية اندماج الأفراد وتحسين تفاعلهم الاجتماعي في مكان العمل.

٢. التوصيات الخاصة بمستويات الثقة .

أ. ضرورة تحسين مستويات الثقة الفردية في مكان العمل من خلال تبني ممارسات من الإدارة العليا للمعمل تعتمد المصادقية والنزاهة والعدالة في تطبيق السياسات والإجراءات التنظيمية.

ب. حث الإدارة العليا لمعمل سمنت الكوفة بتقديم ودعم الحوافز المادية والمعنوية لموظفيها بهدف خلق تنظيمي من شأنه تعزيز الاتجاه الوظيفي باقل كلفة .

ج. ضرورة وضع تبني سياسات واجراءات تنظيمية تسهم في تعزيز المشاركة والاندماج والتفاعل الاجتماعي بين الأفراد في مكان العمل من خلال تبني أساليب التدريب والاستعانة بمكاتب استشارية مما ينعكس ايجابا على معالجة المشكلات باقل كلفة ممكنة. وهذا من شأنه يوحى للموظفين بميول اهتمام الإدارة العليا للمعمل بمنتسبيها.

قائمة المصادر والمراجع

1. Chen، G.، Ning، N.، Li، L.، & Zhao، H. (2010). The current state and future directions of research and practice in organizational learning and learning organizations in China. *Frontiers of Front. Bus. Res. China* 2010، 4(2): 231–261.
2. Dunning، D. (2015). On Identifying Human Capital: Flawed Knowledge Leads to Faulty Judgments of Expertise by Individuals and Groups. *Advances in Group Processes*، 149–176.
3. Dunning، D. (2015). On Identifying Human Capital: Flawed Knowledge Leads to Faulty Judgments of Expertise by Individuals and Groups. *Advances in Group Processes*، 149–176.
4. Ferretti، V.، Guney، S.، Montibeller، G.، & von Winterfeldt، D. (2016). Testing best practices to reduce the overconfidence bias in multi-criteria decision analysis. Paper presented at the System Sciences (HICSS)، 2016 49th Hawaii International Conference on
5. Fuoli، M.، van، Weijer، J.، & Paradis، C. (2017). Denial outperforms apology in repairing organizational trust despite strong evidence of guilt. *Public Relations Review*، 43(4)، 645–660.
6. Ishani، A. A.، Williams W.، Christopher. C.، & Thomas W. (2019)، The Impact of Cognitive Style Diversity on Implicit Learning in Teams، February 2019 | Volume 10 | Article 112
7. Krajc، M.، & Ortmann، A. (2007). Are the Unskilled Really that Unaware? An Alternative Explanation. *SSRN Electronic Journal of Economic Psychology*، 724–738
8. Lau، S.& Lau، H. (2016)' EXPLORING THE ORGANISATIONAL TRUST AMONG EMPLOYEES OF THREE COMPANIES IN THE SARAWAK CORRIDOR OF RENEWABLE ENERGY (SCORE) REGION" *International Journal of Business، Economics and Law*، Vol. 9، Issue 3.
9. Marissa K. Hartwig، (2013)" DO TEST ITEMS THAT INDUCE OVERCONFIDENCE MAKE UNSKILLED PERFORMERS UNAWARE?" A dissertation submitted to Kent State University in partial fulfillment of the requirements for the degree of Doctor of Philosophy.

10. Morrow, H. Hansen, Allison W. P.(2004)'The Cognitive and Affective Antecedents of General Trust Within Cooperative Organizations'JOURNAL OF MANAGERIAL ISSUES Vol. XVI Number 1 Spring 2004: 48-64
11. Pettersen B., Rolfsen, M.,(2017)' Prior ties and trust development in project teams – A case study from the construction industry' International Journal of Project Management xx (2017) xxx–
12. Robin Bell, & Mark Loon(2015)'The impact of critical thinking disposition on learning using business simulations'The International Journal of Management Education 13 (2015) 119e127.
13. Sitzmann, T., & Johnson, S. K. (2012). When is ignorance bliss? The effects of inaccurate self-assessments of knowledge on learning and attrition. Organizational Behavior and Human Decision Pr) 192–207.
14. Wang, C.H. & Hsu, L.C. (2014), “Building exploration and exploitation in the high-tech industry: the role of relationship learning”, Technological Forecasting and Social Change, Vol. 81, pp. 331-340
15. Wang, & Burton Swanson(2008)" Customer relationship management as advertised Exploiting and sustaining technological momentum' Information Technology & People Vol. 21 No. 4, 2008 pp. 323-349