



كيف تسهم المجالات التنظيمية في التحيز الإدراكي لقادة الجامعة بتوسط تكنولوجيا تفاهات العمل؟

(بحث استطلاعي- تحليلي في جامعة الكوفة)

أ.د. علي رزاق جواد العابدي¹ ، أ.د. قيس إبراهيم حسين² ، ابتهاج حيدر عبد زيد³

انتساب الباحثين

^{1,3} كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة الكوفة،
العراق، النجف الأشرف، 54001

² كلية الإدارة والاقتصاد، الجامعة العراقية،
العراق، بغداد، 10001

¹ alir.alabed@uokufa.edu.iq

² dr.kaisalzaydi@gmail.com

³ ibtehal11hayder@gmail.com

¹ المؤلف المراسل

معلومات البحث

تاريخ النشر: تشرين الاول 2025

Affiliations of Authors

^{1,3} College of Administration and
Economics, Univ of Kufa, Iraq,
Najaf, 54001

² College of Administration and
Economics, Al-Iraqi Univ, Iraq,
Baghdad, 10001

¹ alir.alabed@uokufa.edu.iq

² dr.kaisalzaydi@gmail.com

³ ibtehal11hayder@gmail.com

¹ Corresponding Author

Paper Info.

Published: Oct. 2025

المستخلص

يهدف البحث الحالي إلى اختبار دور المجالات التنظيمية في التحيز الإدراكي للقيادات الإدارية في جامعة الكوفة بتوسط تفاهات العمل، فضلاً عن تشخيص مستوى تقييم التدريسين عينة البحث بمتغيراته وأبعاده الفرعية، اعتمد البحث المنهج الوصفي الاستطلاعي التحليلي، إذ طبق البحث على عينة من التدريسين في جامعة الكوفة وكلياتها والبالغ عددهم الكلي (3219) تدريسي، فكانت العينة عشوائية، وزع الباحثان عليهم (400) استبانة، وتم استرجاع (343) استبانة وفق معادلة اختيار الحجم المثالي للعينة ولتمثيلها بالكامل، وأستعمل عدد من البرامج الإحصائية (AMOS V.25- SPSS V.26) لتحليل البيانات الأولية مع اعتماد أدوات الإحصاء الوصفي والاستدلالي لاختبار فرضيات البحث الأربعة الرئيسة، وقد أظهر التحليل الإحصائي عدد من النتائج كان أبرزها وجود تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية المجالات التنظيمية في التحيز الإدراكي للقيادات الإدارية بوساطة جزئية لتكنولوجيا تفاهات العمل في جامعة الكوفة وكلياتها.

الكلمات المفتاحية: المجالات التنظيمية، تكنولوجيا تفاهات العمل، التحيز الإدراكي للقادة، جامعة الكوفة

How to contribute of organizational compliments in cognitive biases among administrative leaders: The mediating role of foolishness technology? A case

University of Kufa

Prof. Dr. Ali Razzaq Chyad Al-Abedi¹ , Prof Dr. Qais Ibrahim Hussien² ,
Ibtehal Haidar Abed Zaied³

Abstract

The current research aims to examine the role of organizational compliments in cognitive biases among administrative leaders at the University of Kufa, mediated by foolishness technology. Additionally, the research seeks to assess evaluation levels of the sample's teaching staff concerning variables and their sub-dimensions. The research adopts a descriptive approach. The research was conducted on a sample of teaching staff at the University of Kufa, with a total population of (3219) faculty members. A random sample of (400) questionnaires was distributed, and (343) were retrieved, following the ideal sample size selection for full representation. Several statistical programs (AMOS V.25, SPSS V.26) were utilized to analyze the primary data, employing descriptive and inferential statistical tools to test the four main research hypotheses. The statistical analysis revealed several key findings, most notably the significant and statistically meaningful impact of organizational compliments on cognitive biases among administrative leaders, partially mediated by foolishness technology at the University of Kufa.

Keywords: Organizational Compliments, Workplace Foolishness, Cognitive Biases of Leaders, University of Kufa.

المقدمة

عادلة قائمة على التمييز والمحابة الشخصية من خلال التفرقة بين العاملين، مما يؤثر سلباً في الروح المعنوية للعاملين ويقوّض الثقة

يُعدّ التحيز الإدراكي للقادة أحد أبرز التحديات التي تواجه المؤسسات التعليمية والإدارية، إذ يقود إلى خلق بيئة عمل غير

المجاملة وأنواعها لغرض تحقيق هدف وغاية ومصالح شخصية معينة.

ومن المنطلق أعلاه، تكمن إشكالية البحث، في التساؤل الرئيس الآتي: (هل ظاهرة مشكلة التحيز الإدراكي للقادة في كليات جامعة الكوفة ناتجة من دور المجاملات التنظيمية والإدارية ومن خلال تكنولوجيا تفهات العمل فيها؟)، إذ تؤدي المشكلة إلى تقويض الثقة والروح المعنوية للعاملين، وتؤثر سلباً على الأداء العام للجامعة وكلياتها.

ثانياً: أهمية البحث

تبرز أهمية البحث من خلال أهمية المتغيرات المبحوثة، وعالجته مشكلة حقيقية تعاني منها مؤسسات التعليم العالي والبحث العلمي عام خاص، وجامعة الكوفة بشكل خاص، إذ أن دراسة ظاهرة التحيز الإدراكي للمديرين في كليات الجامعة ومجاملاتهم الشخصية على أساس المصالح الفردية بشكل عائق وتحدي أمام العاملين في سير العمل وحدث انقسامات داخلها مما يؤدي إلى دوران العمل المتمثل بالانسحاب النفسي والجسدي لهم، ومن هنا تكمن أهميته في معالجة المشكلة التي تمثل دافع ومحرك (Drive) أساسي للخوض بها وحل الإشكالية.

ثالثاً: أهداف البحث

يتمثل الهدف الرئيس للبحث بـ(معرفة دور المجاملات التنظيمية في التحيز الإدراكي للقادة بتوسط تكنولوجيا تفاهات العمل بجامعة الكوفة وكلياتها)، وينفرد منه عدد من الأهداف الفرعية، وكالاتي

- 1- التعرف على مستوى المجاملات التنظيمية المتمثلة بـ(المجاملة على أساس المظهر، المجاملة على أساس الممتلكات، المجاملة على أساس القدرة أو الأداء، والمجاملة على أساس الشخصية أو الصداقة) في كليات جامعة الكوفة من وجهة نظر التدريسيين.
- 2- معرفة مستوى تكنولوجيا تفاهات العمل في كليات جامعة الكوفة من وجهة نظر التدريسيين.
- 3- معرفة مستوى التحيز الإدراكي للقادة المتمثل بـ(التحيز وفقاً للاستنتاجات السريعة، تحيز عدم مرونة الاعتقاد، تحيز الانتباه الانتقائي للتهديد، وتحيز الإسناد الخارجي) في كليات جامعة الكوفة من وجهة نظر التدريسيين.
- 4- اختبار العلاقات المباشرة وغير المباشرة بين متغيرات البحث الثلاثة (المجاملات التنظيمية كمتغير مستقل، تكنولوجيا تفاهات العمل كمتغير وسيط، والتحيز الإدراكي للقادة كمتغير تابع) في جامعة الكوفة وكلياتها.

داخل المنظمات. وتشير الدراسات إلى أن هذا التحيز قد يتجلى في أشكال مختلفة مثل التفضيل على أساس العلاقات الشخصية أو السمات السطحية أو الانتماءات المختلفة، بما ينعكس سلباً على الأداء المؤسسي.

في هذا السياق، برزت المجاملات التنظيمية كأحد الممارسات التي قد تعزز التحيز الإدراكي للقادة، خاصة عندما تُستخدم لتحقيق مصالح شخصية أو لتثبيت سلطة إدارية على حساب الكفاءة والجدارة. كما أن ظهور ما يُعرف بـ تكنولوجيا تفاهات العمل يضيف بُعداً آخر للمشكلة، إذ يسمح بانخراط المنظمات في سلوكيات تبدو غير عقلانية أو غير منتجة، لكنها تؤثر في آليات اتخاذ القرار والتفاعل داخل بيئة العمل.

يكتسب البحث أهميته من كونه يعالج ظاهرة حقيقية وملحوسة في مؤسسات التعليم العالي، يمكن أن تنعكس نتائجها على جودة العمل الأكاديمي والإداري، بل وتمتد آثارها إلى المجتمع ككل من خلال ما تخلقه من بيئة عمل قد تعزز الإبداع أو تعرقل التنمية المؤسسية.

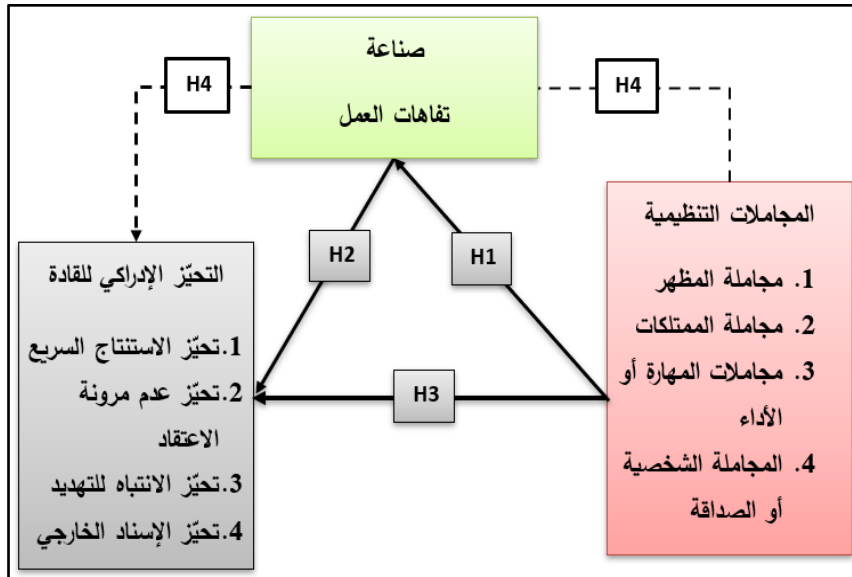
بناءً على ذلك، يسعى بحثنا إلى اختبار دور المجاملات التنظيمية في تعزيز التحيز الإدراكي لتدريسي جامعة الكوفة، مع دراسة أثر الوساطة لتكنولوجيا تفاهات العمل من خلال تناول الجانب المنهجي للبحث و الجانب النظري لمتغيرات البحث والجانب العملي وختمها اهم الاستنتاجات والتوصيات.

الجانب المنهجي للبحث

أولاً: مشكلة البحث

يؤدي التحيز الإدراكي للقادة الى وجود مجاميع و فرق مشتتة داخل المنظمة والتفرقة بين العاملين على حساب غيرهم، فضلاً عن التفضيل بالمعاملة غير العادلة لهم بناءً على عوامل غير مرتبطة بالكفاءة أو الأداء، وتشمل الإشكالية جوانب عدة، بما فيها المحاباة الشخصية، إذ يقوم بعض المديرين أو الزملاء بمعاملة الأفراد بمعاملة غير عادلة ومحاباة أفضل أو يمنحون فرصاً أكبر بناءً على العلاقات الشخصية، بدلاً من الاعتماد على الكفاءة أو الأداء الفعلي، وكذلك التحيز الجنسي أو العرقي أو الثقافي، والتحيز المرتبط بالعمر أو المظهر الخارجي، والتحيز الوظيفي الذي ينتج منح بعض الأفراد ممن الذين لا يستحقون المناصب الهامة أو فرص تقدم المسار للترقية والذين ينتمون إلى مجموعات المدير في المنظمة، بينما يتم تجاهل الآخرين الذين قد يكون لديهم المؤهلات والكفاءة اللازمة لشغل الأدوار الوظيفية، فضلاً عن استخدام

رابعاً: أنموذج البحث الفرضي: وكما موضح في الشكل (1).



الشكل (1): يوضح أنموذج البحث الفرضي

المرسل إليه، إذ تعمل على زيادة أو تعزيز التضامن بين المتكلم والمخاطب [1] ، وهي شكل من أشكال التواصل اللفظي يمكن عبر الحديث القصير تكوين علاقات اجتماعية والحفاظ عليها [2].

ويتفق كل من [3] و [1] على المجاملة بأنها فعل كلامي ينسب بشكل صريح أو ضمني إلى شخص آخر غير المتحدث (الشخص المخاطب)، والتي يتم تقييمها بشكل إيجابي من قبل المتحدث والمستمع، لا يتم تحديد المجاملة من خلال سمات سطحية محددة، بل من خلال النوايا الأساسية المفترضة للمتحدث، أي من خلال القوة الإلغائية للملاحظة. وتعد المجاملات شكلاً من أشكال الحكم الاجتماعي، إذ أن المدح هو تقييم أو حكم على شخص آخر [4] . ومن وجهة نظر أخرى يرى [1] بأنها نوع من أنواع التكتيكات الناعمة في مكان العمل والتي ترتبط بسمات الشخصية الميكافيلية والنرجسية، إذ تكون طبيعة الميكافيلية هي الميل إلى التلاعب بالآخرين وإلى تقديم التكتيكات الساحرة مثل المجاملات. ويعرّف الباحثون المجاملات التنظيمية بأنها "ممارسات أو أفعال يقوم من خلالها المدبرون ببناء فئة معينة من الأفراد بناءً على سمات معينة كالمظهر أو الجنس أو الصداقة والتقارب للحكم على فاعليتهم للعمل وتقييم أدائهم للظهور بمستوى عالي".

2- أبعاد المجاملات التنظيمية

هنالك أربعة أبعاد لقياس المجاملات التنظيمية، وكالاتي [5] :

أ. المجاملة على أساس المظهر Appearance

compliment: من الصعب تفسير المجاملة على أساس

خامساً: فرضيات البحث

وجود عدد من فرضيات التأثير المباشر وغير المباشر، وكما يأتي:

- 1- تؤثر المجاملات التنظيمية في تكنولوجيا تفاهات العمل.
- 2- تؤثر تكنولوجيا تفاهات العمل في التحيز الإدراكي للقادة.
- 3- تؤثر المجاملات التنظيمية في التحيز الإدراكي للقادة.
- 4- تؤثر المجاملات التنظيمية بصورة غير مباشرة في التحيز الإدراكي للقادة بتوسط تكنولوجيا تفاهات العمل.

خامساً: مجتمع البحث وعينه

يتمثل مجتمع البحث في إجمالي عدد التدريسيين في جامعة الكوفة وكلياتها والبالغ عددها (21) كلية، وبهذا فإن مجتمع البحث الكلي يتكون من (3219) تدريسي، أما حجم عينة البحث على وفق جداول تحديد العينات أو على وفق جداول اختيار العينة إحصائياً، إذ بلغ العدد المناسب للعينة (343) تدريسي، ولغرض تمثيل العينة بالكامل قام الباحثون بتوزيع الاستبانة باستخدام طريقة العينة العشوائية الطبقية.

الجانب النظري لمتغيرات البحث

أولاً: المجاملات التنظيمية Organizational

Compliments

1- مفهوم المجاملات التنظيمية وأهميتها

تم وصف المجاملات بأنها أفعال خطابية ذات صيغة كلامية واضحة، كأفعال كلام شفوية عاطفية إيجابية موجهة إلى

عن حاجة المجتمع إلى عمليات تحفز وتحافظ على جنون الأفكار الجامعة، وتكنولوجيا العقل والعقلانية في الأداء التنظيمي، لأن استكمالها بتكنولوجيا التفاهة التي تظهر نتائج "خارج الصندوق" [8].

تشير تكنولوجيا تفاهات العمل إلى فكرة مفادها انخراط المنظمات في سلوكيات تبدو غير عقلانية أو تؤدي إلى نتائج عكسية ولا تشكل جزءاً من استراتيجية معتمدة، بل تنتج عن تفاعل العوامل التنظيمية المختلفة مثل التراخي، والحوافز، والرموز، والغموض أو الاقتران غير المحكم، ويمكن النظر إليها بأنها وسيلة للتعامل مع التعقيد واللاتأكد البيئي، من خلال السماح بتفسيرات ووجهات نظر وحلول متعددة [9].

ينطوي التكيف مع بيئة الأعمال المتغيرة التفاعل بين العقلانية والتفاهة، والذي يتضمن التوجه نحو الهدف [10]، وتسمح تفاهات العمل للجهات التنظيمية برؤية أشياء مختلفة للحدثة في صنع الاستراتيجية، ويوفر أنموذجاً يسمح بالتخفيف المتعمد والمؤقت للقواعد من أجل استكشاف إمكانيات القواعد البديلة [11].

تمثل تكنولوجيا تفاهات العمل سلوكيات دافعة للإبداع عن طريق خط العقلانية مع التفاهة بالعمل والتفكير، فهي ليست مجرد وسيلة لإيجاد حلول بعيدة لمشكلات معقدة، ولكنها وسيلة لتوليد دوافع مستدامة ورفاهية وأفكار تثير الجدل وتؤدي إلى التشكيك في المعتقدات المجتمعية المسلم بها [12]، وتتميز بالتركيز حول الذات، والمعرفة المدركة ذاتياً، والقدرة المدركة للذات، والحصانة المدركة ذاتياً [13].

يفتقر عالم العمل اليومي "عالم غبي" من الناحية الوظيفية إلى الانعكاسية، والعقلانية الموضوعية (وليست الشكلية) التي يمكن للتفاهة أن تتخللها، وتتفادها، وتحببها [14].

تساعد تفاهات العمل بأنها تساعد على تجنب الضغوط مثل الصدمات الخارجية، وتغييرات السياسات، والتغيرات السريعة في التكنولوجيا والأسواق، وحتى التغيير الداخلي من خلال فقدان الأشخاص الرئيسيين أو الموارد الأخرى، وتساعد على فهم مجموعة واسعة من الظواهر مثل الآثار السلبية والإيجابية للعقلانية المحدودة، وفرص إجراءات التشغيل القياسية، وقوة التحالفات داخل المنظمات، وفوائد الغموض بين استكشاف واستغلال الفرص، والعديد من الآليات التي تعد من أسس إدارة المنظمات [15]، وتسمح للمنظمات بتعليق المنطق والعقل والقصد مؤقتاً، وتعزيز الانفتاح على الإجراءات والأهداف والتفاهات الجديدة.

ويُعرف الباحثون تكنولوجيا تفاهات العمل بأنها "تكنولوجيا التفاهة يستخدمها المديرون لبناء سيناريوهات محتملة وإيجاد طريقة للتفكير لحل المشكلات في بيئة العمل المضطربة، وهذه الطريقة

مظهر شخص ما إلا كتعبير عن التقدير، وهو فعل خطابي عاطفي إيجابي، ويعد فهم كيفية إدراك الآخرين لتعليقات المجاملات على أساس المظهر أمراً مهماً لإنشاء معايير اجتماعية تؤدي إلى ثقافة تنظيمية إيجابية، ويتبادل النساء المجاملات على المظهر أكثر من الرجال، فيما تفضل النساء مجاملة بعضهن البعض على المظهر أكثر من أي موضوع آخر لأنهن يعنن المظهر الأكثر ملاءمة بين الأنداد والأصدقاء والمقربين، وأقل الأفعال تهديداً.

ب. المجاملة على أساس الممتلكات Possessions

compliment: تُعد المجاملات على أساس الممتلكات أكثر عرضة للتفسير لأنها اتفاقيات تجارة حرة، هناك احتمال يُسمع المَجال على أنه يعبر عن الرغبة في الشيء المشار إليه، ويستخدم الرجال المجاملات بشكل أكثر من النساء. بمعنى آخر، إذا كانت المجاملات الموجهة نحو التملك تعد أكثر تهديداً للوجه من غيرها، لأن المجاملات تركز على أشياء يمكن من الناحية النظرية نقلها من المجاملة إلى المتلقي، ويمكن تفسير المجاملات على الممتلكات أنها أفعال تهدد الوجه بسبب احتمالية سماع المجاملة على أنها تعبر عن الرغبة أو الحسد على الشيء المشار إليه.

ج. المجاملة على أساس القدرة أو الأداء

Ability/performance compliment: تؤدي

المجاملات دوراً مهماً في تعزيز القدرات والأداء، عندما تعترف بقدرات شخص ما، أو أدائه، فسوف تعزز من قيمته في العمل، ويسهم بشكل كبير في إحساسه بقيمته الذاتية، إذ يميل الأفراد الذين يتمتعون بتقدير ذاتي إلى أن يكونوا أكثر مرونة وأداء عالي ويكونوا أكثر سعادة في العمل.

د. المجاملة على أساس الشخصية أو الصداقة الحميمة

Personality/friendliness: هي الغراء الذي يربط

العلاقات سواء أكان ذلك شركاء عمل أو أصدقاء أو أفراد من العائلة، فإن المجاملات الصداقة يمكن أن تولد إحساساً أقوى بالارتباط والحميمية، وعندما تعترف بكلمات لطيفة، مما يعزز الثقة ويعمق الرابطة الشعورية بالاعتزاز والرغبة [6].

ثانياً: تكنولوجيا تفاهات العمل Organizational

Foolishness Technology

نشر (James March) في عام (1971) في كتابه "تكنولوجيا التفاهة"، بأنه لا ينبغي للتكنولوجيا تركيزها على تحقيق أهداف معينة فقط، ولكن ينبغي البحث وإيجاد أهداف جديدة [7]، فضلاً

ولتجنب نتائج التحيز ينبغي على المديرين معرفة السياق الذي يتم فيه استخدام الكلمة والحصول على أدلة كافية للحكم.

ب- تحيز عدم مرونة الاعتقاد Belief inflexibility bias:

لقد عُدَّ عدم مرونة الاعتقاد عاملاً حاسماً في الاعتقاد الوهمي، وقد أثّر تساؤل حول مدى قدرة عدم مرونة الاعتقاد على التمييز بين الأوهام والمعتقدات الشخصية ذات المعنى الراسخ (غير الوهمية)، إذ يرتبط عدم مرونة الاعتقاد بالحفاظ على سوء الفهم، ولتجنب عدم مرونة الاعتقاد ينبغي استخدام إجراءات قائمة على المقابلات والمهمة بشكل تكميلي لفهم التحيز المنطقي.

ج- تحيز الانتباه الانتقائي للتهديد Selective attention for threat bias:

الذي يُعرَّف بأنه الاهتمام المبالغ فيه بالمعلومات والمحفزات العدوانية، ويؤدي دوراً مهماً في الحفاظ على شكاوى القلق والاكتئاب، ومن المحتمل أن يسهل تركيز موارد الانتباه نحو الحوافز العدوانية في تطوير سلوك القلق والاكتئاب وبالتالي وجود التهديد، إذ يمثل التحيز الانتباهي إلى ميل الأفراد إلى المبالغة في رؤاهم من خلال أفكارهم المتكررة في ذلك الوقت والتي تقود إلى فشله في النظر في خيارات أخرى، ولتجنب التحيز ينبغي توجيه الأفكار المحددة الأفكار بطريقة فاعلة بعيداً عن مسببات القلق والاكتئاب.

د- تحيز الإسناد الخارجي External attribution bias:

يرجع سلوك الفرد إلى عوامل شخصية مثل السمات أو القدرات أو المشاعر أو بسبب عوامل ظرفية، إذ يتضح في تحيزات الإسناد الخارجي لماذا وكيف يولد الأفراد معنى عن الآخرين وسلوكهم الخاص، لأنَّ التعرف على كيفية استخدام الشواهد للسجلات في محيطه الاجتماعي بغرض إنشاء سبب مكون وراء تلك الممارسات، ويوفر مفهوم الإسناد دوافع لماذا يمكن للأفراد تفسير نفس الأحداث بطرائق غير عادية وما هي العناصر التي تسهم في تحيزات الإسناد، والنتيجة تشير إلى الأخطاء المدروسة التي يرتكبها الأفراد عندما يستطلعون أو يحاولون اكتشاف توضيحات لممارساتهم وممارسات الآخرين، ولتجنب التحيز ينبغي البحث عن أساليب إدراك الظروف وإدارتها التي يكون الأفراد في ظلها قادرين على تكوين فئات انتقائية للحد من التحيز الإسناد الخارجي.

تسمح بإنتاج أفكار إبداعية نتيجة للعلاقة المتبادلة بين الرشد والتفاهة".

ثالثاً: التحيز الإدراكي للقادة Cognitive Biase for Leaders

1- مفهوم التحيز الإدراكي للقادة وأهميته

يُعد التفكير البشري ليس عقلانياً بحثاً، فهو يتميز بالعديد من الاختصارات العقلية وأنماط التفكير غير العقلانية تسمى الانحرافات المنهجية وغير العشوائية والتي يمكن التنبؤ بها بالتحيزات، ويحكم المنظمات أفراد يتجسدون في التفكير المتحيز، وهذا ما يجعلها عرضة بشكل كبير لسلوك المتحيز، وبالتالي فإنها وديناميكيات غرفة مجلس الإدارة وعمليات التغيير تتأثر جميعها بالتحيزات [16].

وفي ضوء ذلك، يمكن تعريف التحيز الإدراكي بأنه "الحالات التي ينتج فيها الإدراك البشري تمثيلات مشوهة وبشكل منهجي مقارنة ببعض جوانب الواقع الموضوعي" [17].

يمثل "التحيز" انحرافاً عما يُعرف بأنه قرار عقلائي ويتم اعتماد هذا التصنيف العام للانحرافات عن العقلانية لكل من الفخ المعرفي (أي عدم الدقة العقلية) والاستدلال (أي الاختصارات المعرفية) [18].

ما يشكل التحيز آراء القادة حول عقلانية ومرونة الأفراد، أي كلما تزايدت الشكوك التي تراود الفرد حول النضج الفكري الذي يتمتع به العاملين، وحول تسامحهم مع الغموض والتنافر، كلما أصبح الفرد أكثر ميلاً إلى تبني نموذج أكثر استبدادية للقيادة [19].

ويعرّف الباحثون التحيز الإدراكي للقادة بأنه " ميل المديرين للتحيز والتفضيل لأفراد ينسجمون مع توجهاتهم وقراراتهم في سياق العمل خوفاً من المعرفة والمنافسة وقدرات الأفراد الآخرين التي تشكل تهديداً لهم في الوقت الحالي والمستقبل.

2- أبعاد التحيز الإدراكي للقادة

هنالك أربعة أبعاد للتحيز الإدراكي للقادة [20]، وهي كالآتي: -

أ- التحيز وفقاً للاستنتاجات السريعة Jumping to conclusions bias:

مصطلح نفسي يشير إلى صعوبة التواصل ويحكم الفرد أو يقرر شيئاً ما دون الحصول على الأدلة للوصول إلى استنتاجات غير مبررة"، ويتضمن التحيز في اتخاذ قرارات لا تستند إلى أدلة كافية، وعدم التأكد من أن متخذ القرار على حق، إذ يمكن اتخاذ قرارات سيئة أو مخيفة تضر بمصالح الأفراد، فهو شكل من أشكال التشويه المعرفي،

الجانب العملي للبحث

أولاً: التناسق بين مكونات المقياس

يشير إلى مدى الاتساق الداخلي للمقياس، والذي يعني أن الأسئلة تصب جميعها في غرض عام يراد قياسه، واحتمالية الحصول على النتائج نفسها عند تكرار المقياس نفسه مرة أخرى، إذ يعد ذو ثبات مرتفع إذ كانت قيمة معامل الفا (0.70 فأعلى)، إذ يتبين من

الجدول (1) أن قيم معامل ألفا كرونباخ اذ تراوحت بين (0.798-0.910) للمتغيرات والأبعاد اذ تبين انها أكبر من (0.70) وهذا يشير الى تمتع المتغيرات والابعاد باتساق داخلي مناسب، وهذه النتائج تشير إلى أن مقياس البحث (الاستبانة) تمتع بمستوى ثبات جيد.

الجدول (1) يبين نتائج اختبار الاتساق الداخلي للمتغيرات والابعاد

المقياس	الرمز	عدد الفقرات	معامل ألفا كرونباخ
مجاملة المظهر	AC	4	0.889
مجاملة الممتلكات	PC	4	0.879
مجاملة المهارة او الاداء	SOPC	4	0.875
مجاملة الشخصية او الصداقة	POFC	4	0.891
المجاملات التنظيمية	OC	16	0.910
تحيز الاستنتاج السريع	RIB	4	0.825
تحيز عدم مرونة الاعتقاد	BIB	4	0.798
تحيز الانتباه للتهديد	TAB	4	0.858
تحيز الاسناد الخارجي	EAB	4	0.871
التحيز الإدراكي للقادة	LC	16	0.876
تكنولوجيا تكنولوجيا تفاهات العمل	BTI	10	0.893

المصدر: برنامج SPSS V.29

ثانياً: ثبات الاستبانة باستعمال تجزئة النصفية

تم تقسيم فقرات المقياس إلى مجموعتين متساويتين باستخدام طرق مختلفة، الأسئلة ذات الأرقام الفردية مقابل الأسئلة ذات الأرقام الزوجية، ومن ثم فحص الارتباط بين المجموعتين وعند تطبيق هذه الطريقة وجد أن معامل Spearman-Brown للاستبانة بلغ

(0.748)، اما معامل التجزئة النصفية للاستبانة باستخدام معامل Guttman فقد بلغ (0.855)، مما يعني أنها بمقاييسها المختلفة ذات ثبات عال، ويمكن اعتمادها في أوقات مختلفة، وكما هو ومبين في الجدول (2).

الجدول (2) يبين ثبات الاستبانة باستعمال تجزئة النصفية

0.943	Value	Part 1	Cronbach's Alpha
21	N of Items		
0.948	Value	Part 2	
21	N of Items		
42	Total N of Items		
0.748	Correlation Between Forms		
0.856	Equal Length		Spearman-Brown Coefficient
0.856	Unequal Length		

0.855

Guttman Split-Half Coefficient

المصدر: برنامج SPSS V.29

حسابي اجمالي (3.91) وبمستوى جيد وبانحراف معياري (0.526) ومعامل اختلاف (13.45) اذ جاء هذا المتغير بالمستوى الاول من حيث الاهمية النسبية.

3- التحيز الإدراكي للقادة

يظهر من الجدول (3) ان اعلى وسط حسابي عام هو بعد تحيز الانتباه للتهديد اذ بلغ (3.99) وبمستوى جيد اذ بلغ الانحراف المعياري له (0.53) ومعامل اختلاف (13.28) اذ جاء هذا البعد بالمستوى الاول من حيث الاهمية النسبية، اما اقل وسط حسابي عام فقد كان عند بعد تحيز الاستنتاج السريع اذ بلغ (3.68) وبمستوى جيد وانحراف معياري (0.673) ومعامل اختلاف (18.29) اذ جاء هذا البعد بالمستوى الثالث من حيث الاهمية النسبية، اما بصورة اجمالية فقد جاء متغير المجاملات التنظيمية بوسط حسابي (3.81) وبمستوى جيد وبانحراف معياري (0.562) ومعامل اختلاف (14.75) اذ جاء هذا المتغير بالمستوى الثاني من حيث مستوى الاهمية النسبية.

ثالثاً: التحليل الوصفي لمتغيرات البحث

1- المجاملات التنظيمية

يظهر من الجدول (3) ان اعلى وسط حسابي عام كان لبعد مجاملة الممتلكات بلغ (4.09) وبمستوى جيد، اذ بلغ الانحراف المعياري له (0.604) ومعامل اختلاف (14.77)، وجاء هذا البعد بالمستوى الاول من حيث الاهمية النسبية، اما اقل وسط حسابي عام فقد كان عند بعد مجاملة الشخصية او الصداقة اذ بلغ (3.77) وبمستوى جيد وانحراف معياري (0.675) ومعامل اختلاف (17.90) اذ جاء هذا البعد بالمستوى الثالث من حيث الاهمية النسبية، اما بصورة اجمالية فقد جاء متغير المجاملات التنظيمية بوسط حسابي (3.91) وبمستوى جيد و بانحراف معياري (0.591) ومعامل اختلاف (15.12) اذ جاء هذا المتغير بالمستوى الثالث من حيث الاهمية النسبية.

2- تكنولوجيا تفاهات العمل

يظهر من الجدول (3) أن متغير تفاهات العمل حصل على وسط

الجدول (3) يبين المؤشرات الوصفية لمتغيرات البحث

الاهمية النسبية	معامل الاختلاف	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	ابعاد متغيرات البحث
4	19.09	0.733	3.84	مجاملة المظهر
1	14.77	0.604	4.09	مجاملة الممتلكات
2	16.34	0.647	3.96	مجاملة المهارة او الاداء
3	17.90	0.675	3.77	مجاملة الشخصية او الصداقة
الثالث	15.12	0.591	3.91	المجاملات التنظيمية
3	18.29	0.673	3.68	تحيز الاستنتاج السريع
4	19.32	0.736	3.81	تحيز عدم مرونة الاعتقاد
1	13.28	0.53	3.99	تحيز الانتباه للتهديد
2	17.88	0.676	3.78	تحيز الاسناد الخارجي
الثاني	14.75	0.562	3.81	التحيز الإدراكي للقادة
الاول	13.45	0.526	3.91	تكنولوجيا تفاهات العمل

المصدر: برنامج SPSS V.29

أ- فرضية البحث الرئيسة الأولى: (يوجد تأثير ذو دلالة معنوية بين المجاملات التنظيمية في التحيز الإدراكي للقادة).

رابعاً: اختبار فرضيات البحث

1- اختبار فرضيات التأثير المباشر

زيادة التحيز الإدراكي للقادة بمقدار (42%)، إذ استطاع متغير المجالات التنظيمية من تفسير ما نسبة (61%) من التغيرات التي تطرأ على التحيز الإدراكي للقادة، وهذا يثبت صحة الفرضية الرئيسة الأولى والتي تفيد بأنه (يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لـ المجالات التنظيمية في التحيز الإدراكي للقادة).

يلاحظ من الجدول (4) قيمة (F) المستخرجة والتي بلغت (249.969)، تشير النتائج إلى وجود تأثير معنوي بين المجالات التنظيمية في التحيز الإدراكي للقادة، وكما يظهر من قيمة (t) المستخرجة والبالغة (15.810) أن تأثير المعلمة (β) هو تأثير حقيقي حيث أن زيادة التأثير بمقدار الوحدة الواحدة سيؤدي إلى

الجدول (4) يبين المؤشرات الإحصائية لأبعاد المجالات التنظيمية في التحيز الإدراكي للقادة

التحيز الإدراكي للقادة	المجالات التنظيمية	التقديرات	(R)	(R ²)	Adj (R ²)	(F)	(t)	Sig	القرار
		(α)	1.397	0.650	0.423	249.969	15.810	0.000	قبول الفرضية البديلة
		(β)	0.618						

المصدر: برنامج SPSS V.29

التأثير بمقدار الوحدة الواحدة سيؤدي إلى زيادة التحيز الإدراكي للقادة بمقدار (84%)، إذ استطاع متغير تكنولوجيا تفاهات العمل من تفسير ما نسبة (98%) من التغيرات التي تطرأ على التحيز الإدراكي للقادة، وهذا يثبت صحة الفرضية الرئيسة الثانية والتي تفيد بأنه (يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لـ تكنولوجيا تفاهات العمل في التحيز الإدراكي للقادة).

ب- فرضية البحث الرئيسة الثانية: (يوجد تأثير ذو دلالة معنوية بين تكنولوجيا تفاهات العمل وابعاده في التحيز الإدراكي للقادة).

يكشف الجدول (5) عن قيمة (F) المستخرجة والتي بلغت (1926.306)، كما يظهر من قيمة (t) المستخرجة والبالغة (43.890) أن تأثير المعلمة (β) هو تأثير حقيقي حيث أن زيادة

الجدول (5) يبين المؤشرات الإحصائية تكنولوجيا تفاهات العمل في التحيز الإدراكي للقادة

التحيز الإدراكي للقادة	تكنولوجيا تفاهات العمل	التقديرات	(R)	(R ²)	Adj (R ²)	(F)	(t)	Sig	القرار
		(α)	0.033-	0.922	0.849	1926.306	43.890	0.000	قبول الفرضية البديلة
		(β)	0.984						

المصدر: برنامج SPSS V.29

حقيقي حيث أن زيادة التأثير بمقدار الوحدة الواحدة سيؤدي إلى زيادة تكنولوجيا تفاهات العمل بمقدار (41%)، إذ استطاع متغير المجالات التنظيمية من تفسير ما نسبة (57%) من التغيرات التي تطرأ على تكنولوجيا تفاهات العمل، وهذا يثبت صحة الفرضية الرئيسة الثالثة والتي تفيد بأنه (يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لـ المجالات التنظيمية في تكنولوجيا تفاهات العمل).

ج- فرضية البحث الرئيسة الثالثة: (يوجد تأثير ذو دلالة معنوية بين المجالات التنظيمية في تكنولوجيا تفاهات العمل).

يلاحظ من الجدول (6) قيمة (F) المستخرجة والتي بلغت (238.456)، تشير النتائج إلى وجود تأثير معنوي بين المجالات التنظيمية في تكنولوجيا تفاهات العمل، وكما يظهر من قيمة (t) المستخرجة والبالغة (15.442) أن تأثير المعلمة (β) هو تأثير

الجدول (6) يبين المؤشرات الإحصائية بين المجالات التنظيمية في تكنولوجيا تفاهات العمل

تكنولوجيا تفاهات	المجالات التنظيمية	التقديرات	(R)	(R ²)	Adj (R ²)	(F)	(t)	Sig	القرار
------------------	--------------------	-----------	-----	-------------------	-----------------------	-----	-----	-----	--------

العمل	(α)	1.676	0.641	0.412	0.410	238.456	15.442	0.000	قبول الفرضية البديلة
	(β)	0.571							

المصدر: برنامج SPSS V.29

التنظيمية و التحيز الإدراكي للقادة) الان نحاول ان نجد هل ان تأثير الوسيط هو وساطة كاملة ام وساطة جزئية وذلك عن طريق المقارنة بين قيم التأثير المباشر وغير المباشر بين المتغيرات والتي اظهرت نتائج قيمة التأثير غير المباشر بين (المجاملات التنظيمية في التحيز الإدراكي للقادة) والبالغة (0.522) وهي أكبر من قيمة التأثير المباشر بين (المجاملات التنظيمية في التحيز الإدراكي للقادة) والبالغة (0.095)، وهذا يعني أن تأثير المتغير الوسيط (تكنولوجيا تفاهات العمل) بين المتغيرين (المجاملات التنظيمية في التحيز الإدراكي للقادة) هو وساطة جزئية. وبالتالي هذا يدل على ان تكنولوجيا تفاهات العمل لها دور فاعل ومؤثر في تحسين العلاقة بين المجاملات التنظيمية والتحيز الإدراكي للقادة، وذلك يعود الى ان القيمة t المحسوبة بين (المجاملات التنظيمية في التحيز الإدراكي للقادة) بلغت (3.747) وهي أكبر من القيمة الجدولية البالغة (1.984) أي أن تأثير المتغير المستقل (المجاملات التنظيمية) موجود وبالتالي فان المتغير الوسيط له تأثيراً جزئياً.

2- اختبار فرضية المتغير الوسيط
اختبار فرضية البحث الرئيسية الرابعة: (يوجد تأثير ذو دلالة معنوية بين المجاملات التنظيمية في التحيز الإدراكي للقادة من خلال تكنولوجيا تفاهات العمل).

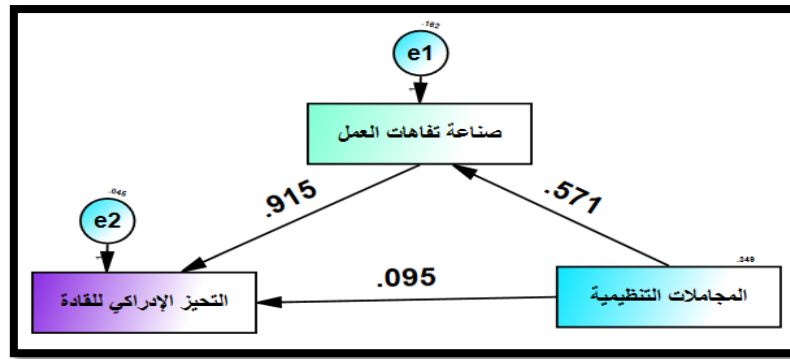
يتضح من الجدول (7) والشكل (2).

- حققت قيمة t المحسوبة بين (المجاملات التنظيمية في تكنولوجيا تفاهات العمل) ما قيمته (15.465) وهي أكبر من القيمة الجدولية البالغة (1.984) وهذا يدل على وجود تأثير ذو دلالة معنوية بين (المجاملات التنظيمية في تكنولوجيا تفاهات العمل).
- سجلت قيمة t المحسوبة بين (تكنولوجيا تفاهات العمل في التحيز الإدراكي للقادة) ما قيمته (32.000) وهي أكبر من القيمة الجدولية البالغة (1.984) وهذا يدل على وجود تأثير ذو دلالة معنوية بين (تكنولوجيا تفاهات العمل في التحيز الإدراكي للقادة)
- من النتائج السابقة يتضح ان هنالك دور للمتغير الوسيط (تكنولوجيا تفاهات العمل) في زيادة العلاقة بين (المجاملات

الجدول (7) يبين التأثير المباشر وغير المباشر بين المجاملات التنظيمية والتحيز الإدراكي للقادة بتوسط تكنولوجيا تفاهات العمل

نوع الوساطة	P	C.R.	S.E	التأثير مباشر	التأثير غير المباشر	متغيرات البحث		
وساطة جزئية	0.000	15.465	0.037	0.571	---	تكنولوجيا تفاهات العمل	<---	المجاملات التنظيمية
	0.000	3.747	0.025	0.095	0.522	التحيز الإدراكي للقادة	<---	المجاملات التنظيمية
	0.000	32.000	0.029	0.915	---	التحيز الإدراكي للقادة	<---	تفاهات العمل

المصدر: برنامج Amos v.26



الشكل (2): يوضح قيم التأثير المباشر وغير المباشر بين المجاملات التنظيمية والتحيز الإدراكي للقادة بتوسيط تكنولوجيا تفاهات العمل

المصدر: برنامج Amos v.26

(0.05) ويظهر أيضا من قيمة اختبار Soble البالغة (13.863) انها أكبر من القيمة الجدولية البالغة (1.984)، وبالتالي هذا يؤكد ان المتغير الوسيط والمتمثل بتكنولوجيا تفاهات العمل له تأثير في العلاقة بين (المجاملات التنظيمية والتحيز الإدراكي للقادة).

للتحقق من ان الوسيط (تكنولوجيا تفاهات العمل) له تأثير للعلاقة بين (المجاملات التنظيمية والتحيز الإدراكي للقادة) سيتم اختبارها باستخدام اختبار Soble وكما هو واضح في الشكل (3) اذ يظهر من خلال قيمة اختبار p-value انها أصغر من مستوى الدلالة عند

Input:	Test statistic:	Std. Error:	p-value:
a 0.571	Sobel test: 13.86301699	0.03768768	0
b 0.915	Aroian test: 13.8574018	0.03770296	0
s _a 0.037	Goodman test: 13.86863901	0.03767241	0
s _b 0.029	Reset all	Calculate	

الشكل (3) يوضح اختبار Soble بالاعتماد على قيم التأثير مباشر والخطأ المعياري

- (4) ثبت وجود تباين في التأثير بشكل ملحوظ نتيجة لاعتماد الجامعة استخدام المجاملات التنظيمية في التحيز الإدراكي للقادة بتوسيط تكنولوجيا تفاهات العمل ومساهمة كل بعد من أبعاده في هذا التباين وطبيعة مستوى العلاقات.
- (5) أتضح وجود تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية للمجاملات التنظيمية في التحيز الإدراكي للقيادات الإدارية بوساطة جزئية لتكنولوجيا تفاهات العمل في جامعة الكوفة وكلياتها.

ثانياً: التوصيات

- (1) العمل على إنشاء برنامج لممارسة المجاملات التنظيمية في الجامعة مبني على أساس التقدير والاحترام المتبادل والمنافسة والفصل بين الحياة الشخصية والعمل بشكل يضمن توفر بيئة عمل سليمة ومشجعة نحو الإبداع.

الاستنتاجات والتوصيات

أولاً: الاستنتاجات

- (1) اتضح اعتماد جامعة الكوفة تبني مستوى من المجاملات التنظيمية وفقاً لتقييم كل بعد من أبعادها والتي ستعكس في تحيز القادة الإدراكي وهذا ناتج من مستوى إدراك وجهة نظر عينة من التدريسيين فيها.
- (2) تبين توظيف تكنولوجيا تفاهات العمل في الجامعة كمحرك دافع للإبداع عن طريق خلط العقلانية مع التفاهة بالعمل والتفكير لتوليد دوافع مستدامة ورفاهية عمل وأفكار إبداعية.
- (3) اتضح ومن خلال وجهة نظر عينة من التدريسيين وجود تحيز إدراكي من قبل القيادات في الجامعة وهذا التحيز ناتج من عدم فهم الأفكار وبعض القوانين أو نتيجة المجاملات الشخصية أو الزمالة أو الصداقة في العمل.

- [5] HOLMES, Janet. Paying compliments: A sex-preferential politeness strategy. *Journal of pragmatics*, 1988, 12.4: 445-465.
- [5] AL-AZZAWI, Jassim Nasser. Compliments and positive politeness strategies. *Journal of the college of basic education*, 2011, 17.71: 111-126.
- [6] LARSEN, Bøje. Whatever happened to "The Technology of Foolishness"? Does it have any potential today?. *Scandinavian Journal of Management*, 2020, 36.1: 101093.
- [7] DODGSON, Mark; GANN, David M.; PHILLIPS, Nelson. Organizational learning and the technology of foolishness: The case of virtual worlds at IBM. *Organization science*, 2013, 24.5: 1358-1376.
- [8] BENGTSSON, Marie; ENBERG, Cecilia; TELL, Fredrik. Foolishness without consequence? From physical to virtual modeling in the history of military aircraft development at Saab. *Industrial and Corporate Change*, 2020, 29.1: 163-181.
- [9] THAMMATUCHAREE, Yanyong. The Action Centric of Self-Change Concept. *Change Management: An International Journal*, 2020, 20.2.
- [10] JACOBS, Claus D.; STATLER, Matt. Toward a technology of foolishness: Developing scenarios through serious play. *International Studies of Management & Organization*, 2006, 36.3: 77-92.
- [11] GRAND, FOOLISHNESS TO TACKLE. "FOOLS" WITH IMPOSSIBLE GOALS: MOBILIZING MARCH'S TECHNOLOGY OF. *Carnegie goes to California: Advancing and Celebrating the Work of James G. March*, 2021.
- [12] KARAMI, Sareh; PARRA-MARTINEZ, Fabio Andres. Foolishness of COVID-19: عدم ميل القادة في الجامعة إلى إصدار أحكام نمطية وغير موضوعية دون المعرفة التامة بالإحداث عن طريق جمع معلومات تفصيلية مستندة على الوقائع والشواهد لكي يكونوا أنموذجاً للقيادة في التعامل والإدارة المثالية.
- [3] الابتعاد عن تكنولوجيا تفاهات العمل السلبية والتي تنعكس على سمعة الجامعة وكرلياتها وتشجيع تفاهات العمل الإيجابية لتوليد الأفكار الإبداعية ورفاهية العاملين.
- [4] تبني الجامعة والتزامها بالمسؤولية الأخلاقية لتطوير التنمية المستدامة والتعرف على أبرز المشكلات التي تؤثر في عمل القيادات الإدارية وإيجاد الحلول لها.
- [5] وضع برامج تطويرية لقادة الجامعة هدفها الصحة والسلامة النفسية لتدريب العقل نحو التفكير إلى أبعد من المصالح الشخصية وأن يكون التعليم المستدام والراقي المجتمعي هو الأساس للعمل المؤسسي.

References

- [1] JONASON, Peter K.; SLOMSKI, Sarah; PARTYKA, Jamie. The Dark Triad at work: How toxic employees get their way. *Personality and individual differences*, 2012, 52.3: 449-453.
- [2] KAHALON, Rotem; BECKER, Julia C.; SHNABEL, Nurit. Appearance comments presented as compliments at work: How are they perceived by targets and observers in and outside of workplace settings?. *Journal of Applied Social Psychology*, 2022, 52.8: 751-762.
- [3] REES-MILLER, Janie. Compliments revisited: Contemporary compliments and gender. *Journal of pragmatics*, 2011, 43.11: 2673-2688.
- [4] DI GENNARO, Kristen; RITSCHER, Chelsea. Blurred lines: The relationship between catcalls and compliments. In: *Women's Studies International Forum*. Pergamon, 2019. p. 102239.

Proceedings of the 9th Annual International Conference on 4C's-Communication, Commerce, Connectivity, Culture, SIMSARC 2018, 17-19 December 2018, Pune, MH, India. European Alliance for Innovation, 2019. p. 269.

Applying the polyhedron model of wisdom to understand behaviors in a time of crisis. *Roeper Review*, 2021, 43.1: 42-52.

- [13] KING, Elizabeth; NORBURY, Kate; ROONEY, David. Coaching for leadership wisdom. *Organizational Dynamics*, 2022, 51.2: 100815.
- [14] CLEGG, Stewart, et al. Speaking truth to power: The academic as jester stimulating management learning. *Management Learning*, 2022, 53.3: 547-565.
- [15] CRISTOFARO, Matteo, et al. (ed.). *Honoring the Scientific Endeavor of James March*. Emerald, 2022.
- [16] TEN HAVE, Wouter, et al. Biases in Organizational Change and Board Room Dynamics. In: *EGOS Colloquium: Subtheme convenor at the 38th EGOS Colloquium" Mission-driven Organizing: Embedding Social Purpose through People"*. 2022.
- [17] ACCIARINI, Chiara; BRUNETTA, Federica; BOCCARDELLI, Paolo. Cognitive biases and decision-making strategies in times of change: a systematic literature review. *Management Decision*, 2021, 59.3: 638-652.
- [18] CRISTOFARO, Matteo; GIARDINO, Pier Luigi. Core self-evaluations, self-leadership, and the self-serving bias in managerial decision making: a laboratory experiment. *Administrative Sciences*, 2020, 10.3: 64.
- [19] TETLOCK, Philip E. Cognitive biases and organizational correctives: Do both disease and cure depend on the politics of the beholder?. *Administrative Science Quarterly*, 2000, 45.2: 293-326.
- [20] RAMALAKSHMI, V., et al. The impact of cognitive biases on organizational effectiveness. In: *SIMSARC 2018*: