

تاريخ القبول: 2022/04/20

تاريخ الإرسال: 2022/02/01

تحليل مستوى الثقة التنظيمية لدى أساتذة التعليم الثانوي

- دراسة ميدانية ببلدية الرويسات بولاية ورقلة -

Analysis of the level of organizational trust among secondary education teachers A field study in the municipality of Ruwaisat in the Wilayat of Ouarglaط.د./بالفار علي¹، أ.د بقادير عبد الرحمان²¹ جامعة غرداية، مخبر الجنوب الجزائري في التاريخ والحضارة الإسلامية، كلية العلوم

الاجتماعية والإنسانية، (الجزائر)، belfar.ali@univ-ghardaia.dz

² جامعة غرداية، مخبر الجنوب الجزائري في التاريخ والحضارة الإسلامية، كلية العلوم

الاجتماعية والإنسانية، (الجزائر)،

bakadir.abderrahman@univ-ghardaia.dz

المخلص:

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مستوى الثقة التنظيمية لدى أساتذة التعليم الثانوي ببلدية الرويسات بورقلة، ومعرفة ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الثقة التنظيمية وفقا للمتغيرات الشخصية (الجنس، السن، سنوات الخدمة)، وتكونت العينة من (100) أستاذ وأستاذة تعليم ثانوي، كما استغرق انجاز هذه الدراسة في مدة لا تزيد عن ثلاثة أشهر، واستخدم فيها الباحث المنهج الوصفي.

*المؤلف المرسل

كما تمّ تبني مقياس الثقة التنظيمية الذي اعتمده الباحثان أحمد عبدالله الراشد وكايد سلامة في دراستهما (2015) والذي يحتوي على (30) بنداً، موزعة على ثلاثة أبعاد وهي الثقة بالرئيس والثقة بالزملاء والثقة بالإدارة، وتوصلت الدراسة إلى أن مستوى الثقة التنظيمية لدى أفراد العينة جاء بدرجة منخفضة، كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لدى أفراد بين متوسطات استجابات أفراد العينة تعزى لمتغير الجنس، كما أظهرت كذلك عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لدى أفراد أفراد العينة وفقاً لمتغير سنوات الخدمة والسن.

الكلمات المفتاحية: الثقة التنظيمية.

Abstract:

This study aimed to identify the level of organizational trust among secondary education teachers in the municipality of Rouissat, ouargla, and to find out whether there are statistically significant differences in the level of organizational trust according to personal variables (gender, age, years of service), and the sample consisted of (100) Professor and teacher of secondary education, and this study took no more than three months to complete, and the researcher used the descriptive method.

The organizational confidence scale was also adopted, which was adopted by researchers Ahmed Abdullah Al-Rashed and Kayed Salama in their study (2015), which contains (30) items, distributed over three dimensions: trust in the boss, trust in colleagues, and trust in management. The organizational confidence of the sample members came to a low degree, and the results showed that there were no statistically significant differences among individuals between the average responses of the sample members due to the gender variable, as well as the absence and presence of statistically significant differences among the members of the sample according to the variable years of service and age..

Key words: organizational trust

مقدمة:

تعتبر الثقة التنظيمية أحد أهم ركائز العمل الأساسية التي تساعد في تطور المنظمات والزيادة من فاعليتها والسعي قدماً في تحقيق أهدافها المنوطة بها ، وتبرز أهمية الثقة

التنظيمية في كونها عامل محوري في تحقيق نجاح المنظمات و المضي بها نحو التطور و الرقي، و إنطلاقا من الأهمية المذكورة أنفا ، " أصبحت المنظمات اليوم تتصف بدرجة عالية من التفاعلات البشرية و تبادل المعلومات و شمولية الفكر و الجهد لحل المشكلات التنظيمية ، الأمر الذي أضحي معه وجود مناخ من الثقة و المشاركة أساسا لنجاح العلاقات الفردية و الجماعية و التنظيمية و بالتالي تحقيق الأهداف التنظيمية بكفاءة ". (نضال، محمد ، 2000 ،ص143). و يعتبر مفهوم الثقة التنظيمية من المفاهيم الأساسية في منظومة السلوك التنظيمي ، لذا تعتبر متغير أساسي في العلاقات الإنسانية. و" يرى أوتشي ((Otchi, 1985) صاحب نظرية Z في الإدارة أن نظريته تركز بالأساس على الثقة ، و ان الثقة و الإنتاجية صنوان لا يفترقان مهما بدا هذا الامر غريبا بالنسبة للبعض، و ان دراسة الثقة التنظيمية أخذت تتطور على المستوى الفردي و الجماعي و التنظيمي نظرا لأهمية الثقة المتبادلة في تحسين العلاقات و تبادل المعلومات و الآراء و الأفكار المبدعة و قدرتها على تحقيق التكاتف و التعاضد لإنجاز الأهداف المشتركة للتنظيم ". (ناصر، 2007، ص 7) .

"و لقد أصبحت الثقة احد العوامل الأساسية المؤثرة في درجة الكفاءة و فعالية المؤسسات ، ذلك أن المؤسسات إنما تعتمد في أساسها على قدرة مجموعات العمل و انسجامها لتحقيق أهداف المؤسسة. ". (الغامدي، 1990، ص10) .

فالتناغم الإيجابي بين العنصر البشري في منظومة العمل لتعزيز الكفاءة و الفعالية، لأنه أداة التغيير و التطوير الي الأفضل، و ابرز مثال على ذلك نظام الإدارة اليابانية الذي يدور حول حلقة فلسفة إدارية، و ثقافية ، و تنظيمية لإيجاد عامل سعيد في عمله. (سحر، 2008، ص 2). فمن هنا جاءت دراستنا الميدانية هذه لتسلط الضوء على هذا المفهوم و مدى أهميته بالنسبة للفرد في بيئة العمل و المنظمة بصفة عامة، و هذا نظرا لاعتبار ان الفرد يمثل نقطة القوة في جميع المنظمات .

مشكلة البحث:

تعتبر الثقة التنظيمية إحدى التحديات التي تواجه مختلف المنظمات في القرن الحالي، فهي عامل أساسي في تحديد الكثير من المتغيرات التنظيمية في المنظمات ، كما أنه

تعد الموارد البشرية من أهم موارد المنظمات ومصدر لقدرتها التنافسية ورقبها وتطورها، ويعول عليها في تحقيق أهدافها التنظيمية و الإنتاجية و غيرها. " و تبين من خلال الادب النظري و الدراسات السابقة أهمية الثقة التنظيمية للمؤسسات الإدارية، وبخاصة المؤسسات التربوية، فقد أثارت الدراسات أن الثقة في المؤسسات تؤدي الى زيادة الإنتاجية والكفاءة و الفاعلية ، و خفض مستوى التسرب الوظيفي ، و الرغبة في ترك العمل .(عويضة، 2015، ص74).

لذا نحاول في دراستنا الحالية أن نسلط الضوء على مستوى الثقة التنظيمية لدى أساتذة التعليم الثانوي ببلدية الرويسات بورقلة، ومن ثم الإجابة على التساؤلات التالية:

- ما مستوى الثقة التنظيمية لدى أساتذة التعليم الثانوي ببلدية الرويسات بورقلة ؟
 - هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الثقة التنظيمية باختلاف مدة العمل لدى أساتذة التعليم الثانوي ببلدية الرويسات بورقلة ؟
 - هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الثقة التنظيمية باختلاف الجنس لدى أساتذة التعليم الثانوي ببلدية الرويسات بورقلة ؟
 - هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين العمال في مستوى الثقة التنظيمية باختلاف السن لدى أساتذة التعليم الثانوي ببلدية الرويسات بورقلة ؟
- فرضيات الدراسة:

- مستوى الثقة التنظيمية لدى أساتذة التعليم الثانوي ببلدية الرويسات بورقلة مرتفع.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الثقة التنظيمية باختلاف مدة العمل لدى أساتذة التعليم الثانوي ببلدية الرويسات بورقلة .
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الثقة التنظيمية باختلاف الجنس لدى أساتذة التعليم الثانوي ببلدية الرويسات بورقلة.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين العمال في مستوى الثقة التنظيمية باختلاف السن لدى أساتذة التعليم الثانوي ببلدية الرويسات بورقلة.

أهداف الدراسة :

يمكن تلخيص اهداف الدراسة في النقاط التالية :

- تحديد مستوى الثقة التنظيمية لدى أساتذة التعليم الثانوي ببلدية الرويسات بورقلة.

- تحديد مستوى الثقة التنظيمية تبعا لعامل الجنس و السن و مدة الخدمة لدى أساتذة التعليم الثانوي ببلدية الرويسات بورقلة .

- التعرف على الفروق بين إجابات المبحوثين فيما يتعلق بمستوى الثقة التنظيمية لدى أساتذة التعليم الثانوي ببلدية الرويسات بورقلة تعزى الى للمتغيرات الديموغرافية (الجنس، السن، مدة الخدمة).

أهمية الدراسة:

- تكمن أهمية الدراسة من الناحية النظرية والتطبيقية على النحو التالي:

-تضيف هذه الدراسة علما جديداً لعالم المعرفة في بعد الثقة التنظيمية والاهتمام والرقي بالعنصر البشري و كفاءته . من خلال تطوير مستوى الثقة التنظيمية لدى أساتذة التعليم ببلدية الرويسات بورقلة.

-لظاهرة الثقة التنظيمية تأثيراتها المتعددة على المنظمة بصفة عامة وعلى الفرد (الأساتذ) بصفة خاصة، بالتالي فإن دراسة هذا المتغير قد يسهم في تحسين الأوضاع النفسية للأساتذة، وزيادة توافقه مع المحيطين به، وتحسين مستوى الثقة التنظيمية للأساتذ في المنظمة.

- تسهم هذه الدراسة في زيادة الوعي لدى إدارة المؤسسة بأهمية الثقة التنظيمية في المؤسسة.

- تضيف هذه الدراسة الي رصيد المكتبة دراسة تطبيقية متخصصة في بعد مستوى الثقة التنظيمية لدى أساتذة التعليم الثانوي ببلدية الرويسات بورقلة.

تفيد هذه الدراسة في توجيه انظار أصحاب القرار و المشرفين في هذه المؤسسة الى ظاهرة الثقة التنظيمية ليساهموا في تحسين ظروف العمل للأساتذ.

الحدود الزمانية والمكانية للدراسة :

تتحدد الدراسة الحالية بالميزات الآتية :

اقتصرت الدراسة على أساتذة التعليم الثانوي، نظرا لأهمية ومكانة الأستاذ في المجتمع وما يقدمه من خدمة لقطاع التربية بصفة مباشرة. و قد أجريت الدراسة على مستوى بلدية الرويسات بمدينة ورقلة لسهولة التواصل بأفراد العينة و نظرا لإقامة الباحث في هذه المدينة. كما تتحدد الدراسة زمنيا بالموسم الدراسي 2021-2022.. وتتحدد نتائج هذه الدراسة بحسب بطبيعة الأداة المعتمدة في قياس الثقة التنظيمية لدى أساتذة التعليم الثانوي ببلدية الرويسات بورقلة، وبمدى وعي أفراد العينة لما هو مطلوب منهم وجديتهم في الإجابة عن بنود المقياس .

المفهوم الاجرائي:

- **الثقة التنظيمية:** هي الدرجة التي يحصل عليها أستاذ التعليم الثانوي على مقياس الثقة التنظيمية بين الرئيس و الزملاء والإدارة العليا، و ذلك من خلال إجابات أفراد العينة على المقياس المعد لهذا الغرض.

الجانب النظري :**مفهوم الثقة التنظيمية :**

ان زيادة معدل التغيرات البيئية و الاقتصادية، وظهور الحاجة الى المرونة والتعاون، وتقدير الفريق، والعمل الجماعي وتحول العلاقات مع الموظفين و الأنماط المهنية ، كل ذلك زاد من أهمية الثقة التنظيمية . و تشير التقديرات الى ان المنظمات لا يمكنها تحقيق أهدافها دون ثقة ، علاوة على ذلك هي أهم أحد عناصر العلاقات الفعالة والثقة المتبادلة فهي الوضع الحيوي. (Iscan and Sayin,2010 ,P196)

فهناك اهتمام متزايد من قبل الباحثين بعنصر الثقة التنظيمية ، فقد ورد العديد من التعريفات للثقة التنظيمية ، فيعرفها روتر على أنها التوقع الذي يحمله الفرد أو المجموعة بان العمل الموعود شفها او كتابيا من قبل فرد اخر او مجموعة أخرى يمكن الاعتماد عليه " أما جامسون فيعرفها بأنها" التوقع بان نظام صنع القرار سيحقق نتائج

للفرد او الجماعة حتى دون ممارسة التأثير على هذا النظام".(الكساسبة، عوض، 200، ص 153)

و يعرفها السلطان بأنها " إيمان الفرد بالسمعة الحسنة للآخرين ، بأنهم سيقدمون جهودا تتلائم مع اهداف المنظمة " (السلطان ، 2002، ص 172).

اما ايروول جوزيف و بورس فيعرفونها بأنها " نتائج مرغوبة للفرد او الجماعة تؤدي الى الوصول لحد من المعقولية في الوعود التي يمكن الاعتماد عليها "

(Errol and Bruce ,2005,P22)

و عرفها أكوبكا (Okpogpa) بأنها " العنصر الأساسي في المحافظة عاى التواصل بين الافراد و فاعلية المنظمة.(Okpogpa,2011,P43) "

من منطلق التعريفات السابقة و على اختلافها لمفهوم الثقة التنظيمية فإنها تتفق في ان الثقة تكون على مستوى الفرد و الجماعة كذلك منهم من يرى ان عناصرها تتمثل في الصدق و الإخلاص و الابتعاد عن الحذر و الشك في حين نجد ان هناك من ينظر لها كمفهوم تنظيمي من خلال العوامل المؤثرة في السياسات الإدارية و الابتكار و تحقيق الذات

أبعاد الثقة التنظيمية:

تختلف أبعاد الثقة التنظيمية تبعاً لتعريفها سواء كان هذا التعريف على مستوى الفرد أو المجموعة. أو على مستوى التنظيم. فقد اتفق معظم الباحثين على تقسيم ابعاد الثقة التنظيمية الى: الثقة بالمشرفين، والثقة بزملاء العمل، والثقة بإدارة المنظمة (Hoppes, & Holly, 2014).

الثقة بزملاء العمل :

وتتمثل العلاقات التعاونية المتبادلة والميل للتعاون الإيجابي بين الأفراد العاملين في المنظمة والاشترائك في الأفكار والمعلومات والاتصالات المفتوحة بين جميع الأطراف؛ مما يسهم في تحقيق الأهداف والغايات المشتركة. وقد أصبحت الثقة بين زملاء العمل مسألة مهمة في منظمات اليوم والتي تعتمد بشكل كبير على مجموعات أو فرق العمل،

الذين يتمتعون بمهارات تكاملية، فالثقة تؤثر في أداء الفريق نحو الوصول إلى الأهداف المطلوبة . (علي حسن ،2017،ص333).

الثقة بالمشرفين :

يعرفها (Pillai) بأنها تلك التوقعات الإيجابية التي يبديها المرؤوسين تجاه رؤسائهم في العمل انطلاقاً من العلاقات المتبادلة ، أما (Robbins) فيرى بأن الثقة التنظيمية ترتبط بالقيادة، من خلال الأمانة والاستقامة يثق الأفراد في القائد ويميلون إلى الانصياع لأوامره، لأنهم يعلمون أن هذه القيادة لا تعمل على إستغلالهم بل تضمن لهم حقوقهم (بن برطال،2018، ص185).

الثقة بإدارة المنظمة:

وهناك من يسميها الثقة بالتنظيم (VanBuren & Leana) يعتبران الثقة التنظيمية مصدراً للميزة التنافسية، فهي تساهم في تكوين رأس المال الفكري في منظمات الأعمال، والذي يرفع من الالتزام التنظيمي ويحقق المرونة والعمل الجماعي الذي يعتبر أساس بناء الميزة التنافسية، فالثقة التنظيمية تعتبر عنصر من عناصر رأس المال الاجتماعي الذي يمكن الاستثمار فيه وتطويره ،ويرى (prusak & Cohen) أن الثقة قابلة للنمو والتطور، فهي أحد مكونات رأس المال الاجتماعي التنظيمي بالإضافة إلى المعايير وشبكات العمل، وعلى الرغم من أن الثقة التنظيمية ليست ملك لفرد معين ولا يحق للأفراد امتلاكها، إلا أنها تعطي للفرد رخصة القبول ضمن الهيكل الاجتماعي للمنظمة . (بن برطال،2018، ص185)

الدراسات السابقة:

تناولت الدراسات السابقة موضوع الثقة التنظيمية وعلاقتها ببعض المتغيرات الأخرى ولم يكن تناولها لهذا المصطلح منفرداً سواء كانت دراسات عربية أو اجنبية ، و تناول منها ما يلي :

دراسة : Hoppes & Holley 2014

بعنوان : العلاقة بين الثقة التنظيمية و بعض المتغيرات المتعلقة بالمناخ الجامعي و اتخاذ القرارات و الشفافية لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات ، و تأثير الثقة

التنظيمية على العلاقة بين أعضاء هيئة التدريس و الإداريين ، و قام الباحثان بمقابلات واسعة النطاق مع تدوين و تسجيل كل الملاحظات مع تحليل الوثائق لأعضاء هيئة التدريس في جامعة جولدن قيت في سان فرانسيسكو الامريكية ، و كانت أهم النتائج المتوصل اليها ان تصورات هيئة التدريس حول المناخ الامن للحرم الجامعي و المشاركة في إتخاذ القرارات و الشفافية تؤثر إيجابا في الثقة التنظيمية لديهم .
اختلفت هذه الدراسة عن دراستنا هذه في كونها تطرقت لمتغير الثقة التنظيمية و علاقته بالمتغيرات المتعلقة بالمناخ الجامعي و اهمالها للمتغيرات الشخصية (الجنس ، السن ،الخبرة) .

دراسة كمال مخامرة 2018 :

بعنوان: درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية في محافظة اريحا والاعوار للإدارة بالتجوال وعلاقتها بالثقة التنظيمية لدى معلمهم- فلسطين -
هدفت هذه الدراسة التعرف إلى درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية في محافظة اريحا والاعوار للإدارة بالتجوال وعلاقتها بالثقة التنظيمية لدى معلمهم ومعرفة تأثير كل من متغيرات (الجنس، والمؤهل العلمي، سنوات الخبرة) على درجة ممارسة الإدارة بالتجوال ومستوى الثقة التنظيمية لدى المعلمين، أجريت الدراسة على عينة عشوائية قوامها (120) معلما، اعتمد الباحث المنهج الوصفي، كما استخدم استبانة الإدارة بالتجوال واستبانة الثقة التنظيمية، توصلت الدراسة الى النتائج التالية: درجة ممارسة الإدارة بالتجوال جاءت بدرجة متوسطة، ومستوى الثقة التنظيمية جاء بدرجة متوسطة، مع وجود علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين ممارسة الإدارة بالتجوال والثقة التنظيمية، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية لدرجة ممارسة الإدارة بالتجوال تعزى لمتغير الجنس لصالح الذكور، مع عدم وجود فروق تعزى لمتغير المؤهل وسنوات الخبرة. وكذلك عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لمستوى الثقة التنظيمية تعزى لمتغير الجنس، المؤهل العلمي وسنوات الخبرة .

هذه الدراسة تشبه الى حد ما دراستنا هذه من حيث العينة و المتغيرات الشخصية (الجنس و سنوات العمل) وتختلف معها بإضافة متغير اخر و هو (المؤهل العلمي) .

دراسة دلال عبد عبد الرحمان العريفي 2019:

بعنوان: مستوى الثقة التنظيمية لدى قائدات المدارس الابتدائية الحكومية بمدينة الرياض. هدفت هذه الدراسة الى التعرف على مستوى الثقة التنظيمية لدى قائدات المدارس الابتدائية الحكومية بمدينة الرياض و الكشف على المعوقات التي تحد من رفع مستوى الثقة التنظيمية لدى قائدات المدارس الابتدائية ، و طبقت هذه الدراسة على عينة مكونة من (200) قائدة من المجتمع الأصلي المنون من (369)، و اعتمد الباحث على المنهج الوصفي المسحي في دراسته مع استخدام أداة الاستبانة تضم (32) بندا و كانت نتائج الدراسة تتمثل في أن مستوى الثقة التنظيمية لدى قائدات المدارس الحكومية بمدينة الرياض كان بدرجة متوسطة ، كما توصلت الدراسة الى وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى الى المتغيرات التالية (العمل الحالي - سنوات الخبرة - المؤهل العلمي) حول مستوى الثقة التنظيمية عند بعد القيم السائدة في التنظيم كما كانت فروق بدرجة اقل فيما يتعلق ببعد تدفق المعلومات في القنوات التنظيمية لصالح مشرفات القيادة المدرسية ، إضافة الى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية فيما يتعلق ببعدي السياسات الإدارية و فرص الابتكار ،في مستوى الثقة التنظيمية لدى قائدات المدارس الابتدائية الحكومية بمدينة الرياض .

هذه الدراسة اختلفت على ما سبق بإضافة متغيرات شخصية أخرى و هي (المؤهل العلمي، العمل الحالي، والخبرة في العمل الحالي) إضافة الى متغيرات تنظيمية (السياسات الإدارية، فرص الابتكار وتحقيق الذات، القيم السائدة في المنظمة ،تدفق المعلومات في القنوات الإدارية) حيث تعتبر هذه ابعاد المقياس.

دراسة دعاء محمد عبد السلام سطوحى 2020 :

بعنوان : دور الثقة التنظيمية في تعزيز الاستغراق الوظيفي " دراسة تطبيقية على قطاع الاسمنت" سعت هذه الدراسة الى التعرف على دور الثقة التنظيمية في تعزيز الاستغراق الوظيفي لدى عينة عشوائية من العاملين بشركات قطاع الاسمنت بمحافظة القاهرة و قد بلغ عددها (384) ، و قد اعتمد الباحثة على المنهج الوصفي ، كما

استخدمت استمارة استبيان خاصة بالثقة التنظيمية ، و أظهرت نتائج الدراسة الى وجود علاقة ذات دلالة معنوية بين الثقة التنظيمية والاستغراق الوظيفي.

هذه الدراسة اختلفت عن سابقتها من الدراسات بالتطرق الى دور الثقة التنظيمية في تعزيز الاستغراق الوظيفي و عدم التطرق الى المتغيرات الشخصية.

دراسة لعموري وقشام وبوزيدي 2020:

بعنوان "إتجاهات العاملين في جامعة غرداية نحو ممارسة العوامل المؤثرة في الثقة التنظيمية " سعت هذه الدراسة إلى الكشف عن درجة ممارسة العوامل المؤثرة في الثقة التنظيمية من وجهة نظر العاملين (الإداريين) في جامعة غرداية، و طبقت هذه الدراسة على عينة البالغ عددها (91) إداريا ، و قد اعتمدوا الباحثين في دراستهم على المنهج الوصفي (دراسة حالة) و لجمع المعلومات تم تصميم استمارة استبيان، وتوصلت الدراسة الى النتائج التالية :

- غياب المعلومات التي يحتاجها العاملين في بيئة العمل وانعدام المعاملة الحسنة من طرف الرئيس المباشر كانتا العبارتان الوجدتان التي تحصلتا على أضعف درجات من وجهة نظر العاملين. - اختلاف درجة ممارسة العوامل المؤثرة في الثقة التنظيمية في جامعة غرداية باختلاف الجنس من وجهة نظر العاملين في جامعة غرداية.

إضافة الى اختلاف هذه الدراسة مع دراستنا هذه من حيث العينة و الزمان و المكان فإنها اتفقت مع من حيث تناولها لعلاقة الثقة التنظيمية ببعض المتغيرات الشخصية مثل (الجنس، العمر، سنوات الخبرة) واختلفت معها بإضافة متغير المؤهل العلمي و طبيعة العمل .

الإجراءات المنهجية للدراسة:

تناول هذا الجانب منهج الدراسة ووصف مجتمع الدراسة والعينة وكذلك الأداة المستخدمة للدراسة، وحساب الخصائص السيكومترية للأداة، وأخيرا المعالجة الإحصائية التي أعتمد عليها الباحث في تحليل نتائج هذه الدراسة.

- المنهج :

نظرا لأهداف هذه الدراسة وطبيعتها الاستكشافية تم اعتماد المنهج الوصفي الاستكشافي الذي يتم فيه القيام بالدراسة في ظروفها الطبيعية كما هي في الواقع وتحليلها وتفسيرها. والذي يعرف بأنه "طريقة في البحث تتناول أحداث وظواهر وممارسات موجودة متاحة للدراسة والقياس كما هي دون تدخل الباحث في مجرياتها ويستطع الباحث أن يتفاعل معها فيصفها ويحللها، وهو أحد أشكال التحليل و التفسير العلمي المنظم لوصف ظاهرة أو مشكلة محددة، وتصويرها كميًا عن طريق جمع بيانات و معلومات مبنية عن الظاهرة أو المشكلة، وتصنيفها وتحليلها وإخضاعها للدراسات الدقيقة" (ملحم، 2000، ص324)

- عينة الدراسة الاستطلاعية :

شملت عينة الدراسة الاستطلاعية ثلاثون أستاذًا (30) ثانوي، من مختلف التخصصات حيث تم اختيارهم بطريقة عشوائية من أجل التأكد من الخصائص السيكومترية للأداة.

- عينة الدراسة الأساسية

استعمل الباحث الحصر الشامل (resencesment complet) و هو جمع البيانات من جميع المفردات المشمولة بالبحث ، و هذه طريقة تعطي بيانات متكاملة و نتائج دقيقة إلا أنها تحتاج الى جهد و وقت و مال كثير . " (حمامة ،2019،ص63)

حيث إن عدد الأساتذة العاملين في الثانويات الواقعة ببلدية الرويسات بورقلة (109) أستاذ وأستاذة . و في ما يلي جدول يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة .

الجدول 01: يوضح تمثيل العينة حسب المتغيرات الوسيطية الجنس والسن والخبرة.

المتغير الوسيطية	الجنس		السن			سنوات الخدمة		الثاتوية
	أ	ذ	33-25	40-33	أقل من 10	20-10	أكثر من 20	
مالك بن نبي	24	19	15	16	12	13	16	14
بن الشحم محمد	18	15	08	10	15	09	15	09
العربي بن سليمان	9	14	17	05	11	10	14	09
المجموع	55	48	40	31	38	32	45	32

حيث بعد استرجاع استمارات الاستبيان الدراسة من افراد العينة تم استبعاد تسعة (09) استمارات لعدم استئانها شروط الإجابة المطلوبة على استئانها .
أداة الدراسة :

" تعد صحيفة الاستبيان Questionair Shedule هي الأداة الرئيسية التي اعتمد عليها الباحث لجمع البيانات التي يتطلبها البحث ، و صحيفة الاستبيان هي عبارة عن مجموعة من الأسئلة المكتوبة يتم توجيهها للمبحوثين و أسئلتها على درجة عالية من التقنين و لا يتطلب الاستبيان وجود الباحث حيث يملأ المبحوث الاستبيان بنفسه ".
عبد الله ، 2017، ص805). و في دراستنا هذه و بعد الاطلاع على التراث النظري و الدراسات السابقة و مجموعة من المقاييس تم تبني المقياس الذي اعتمده الباحثان (احمد عبيد الرشدي و كايد سلامة) في دراسته المعنونة بدرجة الثقة التنظيمية في جامعات الكويت الحكومية و الخاصة و علاقتها بالدافعية لدى أعضاء هيئة التدريس فيها من وجهة نظرهم و المكون من (30) بندا مع استخدام مقياس ليكرت الخماسي في تقدير و تصحيح استجابة أفراد العينة .

الخصائص السيكومترية للداة :

الثبات :

معادلة الفا كرونباخ : Cronbach-ALPHA بلغت قيمة معامل الثبات الاجمالي للمقياس ككل (ر: 0.88) وهي قيمة تدل على ثبات أداة الدراسة حيث يؤكد احمد عبد الخالق " بأنه بوجه عام يعد معامل الثبات الذي يساوي أو يزيد عن (0.70) مقبولاً في المقاييس الشخصية (0.01)" (* >p أحمد عبد الخلق، 1996، ص81) .

طريقة التجزئة النصفية: كذلك تم حساب ثبات المقياس بطريقة التجزئة النصفية و ذلك بحساب معامل الارتباط "سيرمان براون" بين درجات أفراد العينة علة الفقرات الفردية و الزوجية المكونة للمقياس و كانت قيمته (ر = 0,745) و هي دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0,01) مما يؤكد أيضاً على ثبات الأداة .

الصدق :

إذ يعتبر من الخصائص السيكومترية الواجب توافرها في أداة جمع البيانات ، و في بحثنا هذا سوف نعتمد على صدق المقارنة الطرفية (الصدق التمييزي).

صدق المقارنة الطرفية:

" أثبتت أبحاث(كيللي (T .L.kelley - على أن أكثر التقسيمات تميزاً لمستويات لامتياز والضعف ،هي التي تعتمد على تقسيم الميزات إلى طرفين علوي والسفلي، حيث يتكون القسم العلوي من الدرجات التي تكون نسبة (27%) من الطرف الممتاز وفي مراجع أخرى نسبة (33%) ، ويتألف القسم السفلي من الدرجات التي تكون نسبة (27%) أو (33%) من طرف الضعيف.(فواد البهي السيد . 1978، ص459) . من خلال ذلك تم ترتيب درجات أفراد العينة تنازلياً، وأخذت نسبة (33%) لذوي الدرجات العليا و(33%) لذوي الدرجات السفلي للمقياس المكون من (15) عبارة، بعدما تم حساب الفرق بين متوسطي العينتين باستخدام اختبار "ت" لدلالة الفروق بين متوسطي العينتين ، وكانت النتيجة مثلما ماهي موضحة في الجدول التالي:

الجدول 02 : يوضح صدق المقارنة الطرفية لمقياس الثقة التنظيمية .

مستوى الدلالة	درجة الحرية	ت المحسوبة	الأحرف	المتوسط	n	التقنية الإحصائية الدرجات
0.982	16	9.04	5.84	61.111	9	الدرجات العليا
			6.49	34.777	9	الدرجات الدنيا

نلاحظ من خلال الجدول السابق أن قيمة (ت) المحسوبة بلغت (9.04) عند درجة الحرية 16 بمستوى دلالة قدره (0.982) ، مما يؤكد على القدرة التمييزية للمقياس أي أن المقياس يميز تميزاً واضحاً بين المجموعتين، وبالتالي فهو على درجة عالية من الصدق.

اختبار الفرضيات :

الفرضية الأولى :

تنص هذه الفرضية أن مستوى الثقة التنظيمية لدى أساتذة التعليم الثانوي بلدية الرويسات بورقلة مرتفع . لاختبار هذه الفرضية تم استخدام اختبار "ت" لعينة واحدة بحساب الفروق بين متوسط درجات مستوى الثقة التنظيمية لأفراد العينة والمحك المستخدم المقدر بـ 75%، وكانت النتائج كما هو موضح في الجدول التالي:

الدلالة الإحصائية	قيمة (ت)		الأحرف المعياري	المتوسط الحسابي	درجة الحرية	عدد أفراد العينة
0.000	7.26-	60	13.52	50.14	99	100

الجدول 3: يوضح الاختلاف بين متوسطات درجات أفراد العينة على المقياس والمتوسط النظري للمقياس .

من خلال الجدول السابق تبين أن متوسط درجات افراد العينة على المقياس بلغ (50.14) وهو متوسط أقل من المحك المستخدم والمقدر بـ (60)، وباستخدام اختبار (ت) لعينة واحدة لاختبار الفروق بين المتوسطات التي بلغت (-7.26) بمستوى دلالة قدره (0.000) وهو أقل من (0.05)، وبالتالي هي قيمة دالة إحصائياً وهذا يدل أن مستوى الثقة التنظيمية لدى أساتذة التعليم الثانوي ببلدية الرويسات بورقلة منخفض ، و قد يعزى ذلك الى اشكال الاتصال داخل المؤسسة بين الأساتذ و الإدارة و الأساتذة فيما بينهم ، كما يمكن ارجاع ذلك الى أسلوب الاشراف الخاطي المتبع من طرف الإدارة في التعامل مع الأساتذ و عدم اشراكه في اتخاذ القرارات المهمة و المصيرية، كل هذه تعتبر معيقات تحد من درجة ثقتهم ، و عدم اشراك الأساتذ في التخطيط و اتخاذ القرارات و عدم استقرار المنظومة التربوية (البرامج و المقررات) يمكن ان يكون لها تأثير كبير على الثقة التنظيمية ، و اتفقت دراستنا هذه إلى حد ما مع دراسة أنتوني و شنايدر (2003) التي أشارت الى أن المدرسة بحاجة الى مدير يقوم بتغيير جذري في المجتمع المدرسي لايجاد الثقة التنظيمية فيه ، دراسة فارس (2004) التي تشير على ان مستوى الثقة التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس بالإدارة العليا في جامعة الازهر منخفضة ، و اتفقت مع دراسة عبد السميع (2010) التي أظهرت توجهها سلبيا من العاملين بجامعة بني سويف ، كما اختلفت مع كل من الصباغ (2005) التي أشارت الى ان درجة الثقة التنظيمية لدى العاملين في الإدارة العليا في بنوك الامارات العربية عال الى حد كبير ، و خليفات (2008) حيث اشارت الى ان مستوى الثقة التنظيمية للعاملين في جامعة مؤتة اذ اتجه ادارتهم كانت متوسطة ، و دراسة البلوي (2008) بأن مستوى الثقة التنظيمية لدى مديري المدارس الثانوية من منطقة تبوك جاء مرتفعاً.

الفرضية الثانية :

توجد فروق ذات دلالة احصائية في مستوى الثقة التنظيمية باختلاف مدة العمل لدى أساتذة التعليم الثانوي ببلدية الرويسات بورقفة. تم استخدام اختبار تحليل التباين Anova، والنتائج مبينة في الجدول الآتي :

الجدول 4 : يبين نتائج اختبار تحليل التباين للمقارنة بين المستويات العمرية في الثقة التنظيمية.

الدرجة الإحصائية	قيمة اختبار F	المتوسط	المتغيرات	درجة الحرية	مجموع الترتيبات	مصدر التباين العينة
2850.	2701.	231.024	2	049.462	بين المجموعات	
		181.897	97	. 17643 991	داخل المجموعات	
			99	040.18106	المجموع	

من خلال الجدول أعلاه السابق تبين من خلال الجدول أعلاه يتضح أن قيمة اختبار- ف- بلغت: (1.270) بمستوى دلالة (0.285) وهي أكبر من (0.05)، وهذا يدل أنه لا توجد فروق دالة إحصائية في الثقة التنظيمية تبعاً لمتغير سنوات الخبرة. و تستدل هذه النتيجة أن سنوات الخبرة ليس لها تأثيراً في أحداث تباين في إجابات درجة الثقة التنظيمية للأساتذة في مختلف سنوات الخبرة إذ لا يجدون صعوبة في التعامل في بيئة العمل، وكما يمكن تفسير ذلك الى الفهم المشترك بين جميع الأساتذة لمفهوم الثقة التنظيمية و امتلاكهم تصور واضح حول هذا المفهوم ، و اتفقت هذه الدراسة مع كل بن برطال (2018) التي أشارت الى عدم وجود فروق في الثقة التنظيمية تعزى الى متغير سنوات الخدمة و دراسة مخامرة (2018) التي توصلت الى عدم وجود فروق في الثقة التنظيمية تعزى الى متغير الخبرة ، و أبوسينية (2016) التي أشارت الى عدم وجود فروق في مستوى الثقة التنظيمية في مدارس الثانوية العامة في محافظة جرش

من وجهة نظر المعلمين تبعاً لمتغير الخبرة ، ودراسة كل من الرشدي وسلامة (2015) التي أكدت نتائجها الى عدم وجود فروق في مستوى الثقة تبعاً لمتغير الخبرة واختلفت هذه الدراسة دراسة نويقة (2013) و التي أظهرت نتائجها بوجود فروق ذات دلالة إحصائية في تقديرات افراد العينة لمستوى الثقة التنظيمية تبعاً لمتغير الخبرة **الفرضية الثالثة :**

توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الثقة التنظيمية باختلاف الجنس لدى أساتذة التعليم الثانوي ببلدية الرويسات بورقلة. و لاختبار هذه الفرضية تم استخدام اختبار "ت" لعينتين مستقلتين، وجاءت النتائج على النحو التالي :

جدول 5: يوضح نتائج اختبار (ت) لدلالة الفروق بين الذكور والإناث على المقياس.

المؤشر الإحصائي	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "ت" المحسوبة	درجة الحرية	مستوى الدلالة	المقياس
	45	29.84	.5812	-318.1	98	1910.	الذكور
	55	84.51	4.214				الإناث

يتبين من الجدول أعلاه أن المتوسط الحسابي للذكور المقدر بـ(48.29) أقل من المتوسط الحسابي للإناث المقدر بـ(51.84) ، كما يلاحظ أن قيمة "ت" المحسوبة تقدر بـ (-1.318) عند درجة الحرية 98 وبمستوى دلالة قدره (0.191) وهي قيمة أكبر من (0.05) ومنه نستنتج أنه لا توجد فروق دالة إحصائية بين الذكور والإناث في الثقة التنظيمية، و قد أرجع الباحث هذه النتيجة الى كل من الإناث و الذكور في نفس المستوى من الحرص و الالتزام بالتعليمات و القوانين الصادرة من الإدارة العليا و التي من شأنها ان تزيد من سلاسة الاتصال و التعامل بين الأساتذة و الإدارة و الأستاذ و زملائه الآخرين دون تفرقة في المعاملة بين الطرفين ، و حرص الإدارة على تعميق العمل التعاوني و اشراك الجميع في اتخاذ القرار دون استثناء، و اتفقت هذه

الدراسة مع دراسة كل من العمري (1992) التي توصلت في نتائجها الى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الثقة التنظيمية بين المدير و معلميه تعزى لمتغير الجنس ، دراسة بن برطال (2018) التي أشارت الى عدم وجود فروق في الثقة التنظيمية تعزى الى متغير الجنس ، و دراسة مخامرة (2018) التي توصلت الى عدم وجود فروق في الثقة التنظيمية تعزى الى متغير الجنس ،و إختلفت دراستنا هذه عوض (2007) التي أقرت بوجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الثقة التنظيمية تعزى لمتغير الجنس لصالح الإناث ، و دراسة الحوامدة (1998) التي أشارت الى وجود فروق ذات دلالة إحصائية تبعاً لمتغير الجنس لصالح الإناث كذلك .

الفرضية الرابعة :

توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الثقة التنظيمية باختلاف السن لدى أساتذة التعليم الثانوي ببلدية الرويسات بورقلة، تم استخدام اختبار تحليل التباين Anova، والنتائج مبينة في الجدول الآتي :

الدالة الإحصائية	قيمة اختبار	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين
2420.	440.1	261.11	2	231.522	بين المجموعات
		5			
		181.27	97	809.17583	داخل المجموعات
		6	99	040.18106	المجموع

الجدول 6 : يبين نتائج اختبار تحليل التباين للمقارنة بين المستويات العمرية في الثقة التنظيمية.

من خلال الجدول أعلاه يتضح أن قيمة اختبار - ف - بلغت: (1.440) بمستوى دلالة (0.242) وهي أكبر من (0.05)، وهذا يدل أنه لا توجد فروق دالة إحصائية في الانغماس تبعاً لمتغير السن. و نستنتج من هذه النتيجة أن متغير السن ليس له تأثيراً

في احداث اختلاف في إجابات درجة الثقة التنظيمية للأساتذة في مختلف الفئات العمرية ، و كما أن نعلل ذلك الى الفهم المشترك بين جميع فئات الاساتذة لمصطلح الثقة التنظيمية و امتلاكهم تصور واضح حول هذا المصطلح ، و انفقت هذه الدراسة مع كل بن برطال (2018) التي أشارت الى عدم وجود فروق في الثقة التنظيمية تعزى الى متغير السن .

الخلاصة :

من خلال دراستنا التحليلية لمستوى الثقة التنظيمية لدى أساتذة التعليم الثانوي لبلدية الرويسات بورقلة فإنه تم التوصل الى النتائج التالية : ان مستوى الثقة التنظيمية لدى أساتذة التعليم الثانوي ببلدية الرويسات بورقلة منخفض ، في حين أكدت الدراسة عدم وجود فروق في مستوى الثقة التنظيمية تعزى الى متغير سنوات العمل ، و عدم وجود فروق كذلك تعزى الى متغير الجنس ، كما أثبتت هذه الدراسة عدم وجود فروق بالنسبة لمتغير السن ، و بناء على ما سبق من دراسة و تحليل لمستوى الثقة التنظيمية لدى أساتذة التعليم الثانوي لبلدية الرويسات بورقلة ، فإنه يمكننا صياغة التوصيات التالية :

الاهتمام بالبيئة التعليمية و أستاذ التعليم الثانوي اكثر وذلك بتهيئة مناخ مناسب للعمل مما ينمي الثقة التنظيمية لدى الأستاذ، إضافة الى ذلك على الإدارة التعاون مع جميع الأطراف من اجل خلق جو مقبول من الثقة التنظيمية مع الحرص على توفير الدعم المادي و المعنوي لجميع الشركاء في البيئة المدرسية ، و رورة الاهتمام بالعوامل المساعدة على تنمية الثقة المتبادلة داخل المؤسسات التعليمية ، مما يجعل للأستاذ ثقة كبيرة في بيئة عمله (الإدارة، المدير ، الزملاء)، كما يمكن اجراء دراسات و أبحاث مستقبلية في هذا المجال، بحيث تنطلق الى هذا المفهوم و علاقته بمتغيرات أخرى سواء كانت متغيرات شخصية او وظيفية متعلقة ببيئة العمل من اجل تحديد صورة أوضح لهذا المفهوم .

قائمة المراجع:

الكتب:

- احمد عبد الخالق، قياس الشخصية ، مطبوعات جامعة الكويت، مجلس النشر ، لجنة التعريف و التأليف و النشر، الكويت،1996.

- فؤاد البهي السيد، علم النفس الاحصائي وقياس العقل البشري ،دار الفكر العربي، القاهرة،1979.

- ملحم ،سامي، مناهج البحث في التربية النفسية، دار الميسرة للنشر والتوزيع ،عمان، الأردن، 2000.

المقالات :

-نضال صالح الحوامدة ،محمد مفضي الكساسبة ،(2000)،أثر الثقة التنظيمية و المشاركة في وضع القرارات على رضا أعضاء هيئة التدريس في جامعة مؤتة ، مؤتة للبحوث و الدراسات ، المجلد (15)، العدد (6).

-سحر ، عيسى برهم قموة،(2008)،الثقة التنظيمية لدى مديري المدارس الثانوية العامة في الأردن و علاقتها بالروح المعنوية و الأداء الوظيفي لدى معلميهم ، رسالة دكتوراة ،كلية الدراسات التربوية العليا، جامعة عمان .

-عبد الله محمد حمزة امين، الثقة التنظيمية والانغماس الوظيفي - دراسة ميدانية بجامعة بني سويف، مجلة كلية الآداب، جامعة طنطا، المجلد 2 العدد30،مصر، 2017.

- عمار حمامة ، علاقة جودة الحياة الوظيفية بالاستغراق الوظيفي - دراسة ميدانية على عينة من أساتذة جامعة الوادي- رسالة دكتوراة في علم النفس العمل و التنظيم ، جامعة ورقلة، 2019 .

-عوينة ،طالب أبوسينية ،(2016)،مستوى الثقة التنظيمية في المدارس الثانوية العامة في محافظة جرش من وجهة نظر المعلمين ،مجلة جامعة القدس للأبحاث و الدراسات النفسية و التربوية ،المجلد ،(4)،العدد،(14).

-أحمد عبيد الرشيد،كايد سلامة،(2015)،درجة الثقة التنظيمية في جامعات الكويت الحكومية و الخاصة و علاقتها بالدافعية لدى أعضاء هيئة التدريس فيها من وجهة نظرهم ،مجلة القدس المفتوحة و الدراسات التربوية و النفسية ،المجلد ،(03)العدد (12).

-الغامدي ،عبدالله ،الثقة التنظيمية بالاجهزة الإدارية بالمملكة العربية السعودية ،المجلة العربية للإدارة ، المجلد 14،العدد3،ص05-47، 1990 .

-علي،حسن القرني ،مستوى الثقة التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك و علاقتها بالالتزام التنظيمي من وجهة نظرهم ،مجلة جامعة طيبة للعلوم التربوية ،المجلد 12، العدد3، 2017 .

-بن برطال ،عبد القادر ،تأثير فرق العمل على تنمية الثقة التنظيمية و دراسة حالة كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير بجامعة الاغواط ،المجلد 15،العدد2،ص181-204 ، 2018 ، الجزائر .

- Errol, E & Bruce E ..“A Correlation of Servant Leadership leader trust, and organizational Trust”, Leadership & Organization Development Journal, Vol .26, Issue,1, PP .6- 22.(2005) .

-Okpogpa, Desmond . .Organizational Structure, Collegial Trust and college faculty Teaching Efficacy, Unpublished of Dissertation .The University Of Oklahoma, oklahoma, USA,(2011). .

-Hoppes, C & Holley, K ..Organizational Trust in Times of Challenge: The Impact on Faculty and Administrators .Innovative Higher Education .39, (3) : 201- 216 .

(2014).

- Iscan & Sayin ,The Relation Between Organizational Justice,Work Satisfaction And Organizational Trust ,Ataturk University IBF Dergisi,24(4),:195,2016.