

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
جامعة محمد بوضياف\_ المسيلة

قسم علم النفس  
تخصص: علم النفس عمل وتنظيم



كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية  
ميدان العلوم الاجتماعية

مذكرة مكملة لنيل شهادة الليسانس  
بعنوان

الثقة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي لدى أساتذة التعليم الثانوي  
- دراسة ميدانية لبعض ثانويات ولاية المسيلة -

تحت إشراف الأستاذة

د: تلاي نبيلة

إعداد الطالبات:

عامر راضية

غلاب شيما

بن حميدوش مارية

لعويجي عائشة

السنة الجامعية 2023/2022

## شكر وعرّفان

الحمد لله حق حمده وسبحانه العزيز ، الشكر له وحده بأن وهبنا العقل وفضلنا بالعلم ، لكل منبع إنجاز ، ولكل شكر قصيدة ، ولكل مقام ومقال ، ولكل نجاح شكر وتقدير وفاء وتقديرا واعترافا مبني بالجميل فننقدم بجزيل الشكر لأولئك المخلصين الذين لم يألو جهدا في مساعدتنا في مجال البحث ونخص بالذكر الدكتورة "تلالي نبيلة " على الإشراف والتوجيه ، صاحبة الفضل في مساعدتنا وفي تجميع المادة العلمية فجزيل الشكر نهديك ورب العرش يحميك ماذا نقول عن صاحبة التألق و الإبداع الفكري فكلمات الثناء لا توافيك حقك فشكرا لك على عطائك .

بعد قطرات المطر ، وألوان الزهر، وشذى العطر، على جهودك وجهودنا الثمينة والقيمة.

## ملخص الدراسة:

هدفت الدراسة إلى محاولة التعرف على طبيعة العلاقة الارتباطية بين موضوع الثقة التنظيمية والإلتزام التنظيمي من خلال البحث عن طبيعة العلاقة بين الثقة التنظيمية والإلتزام التنظيمي بأبعادها الثلاثة (ثقة الأساتذة في المدير، ثقة الأساتذة في الزملاء، ثقة الأساتذة في التلاميذ والأولياء)، والإلتزام التنظيمي لدى أساتذة التعليم الثانوي في ولاية المسيلة، وقد انطلقت الباحثات في دراستهن من التساؤل الرئيسي:

- هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الثقة التنظيمية والإلتزام التنظيمي لدى أساتذة التعليم الثانوي ببعض ثانويات ولاية المسيلة؟

ويندرج تحت هذا التساؤل مجموعة من التساؤلات الفرعية المتمثلة فيما يلي:

- هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الثقة في المشرفين والإلتزام التنظيمي لدى أساتذة التعليم الثانوي ببعض ثانويات ولاية المسيلة؟

- هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الثقة بزملاء العمل والإلتزام التنظيمي لدى أساتذة التعليم الثانوي ببعض ثانويات ولاية المسيلة؟

- هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الثقة بإدارة المنظمة والإلتزام التنظيمي لدى أساتذة التعليم الثانوي ببعض ثانويات ولاية المسيلة؟

ولتحقق ذلك اعتمدت الباحثات على المنهج الوصفي الارتباطي الذي يعني بدراسة وتحليل الارتباط بين الثقة التنظيمية والإلتزام التنظيمي لدى أساتذة التعليم الثانوي ومعرفة طبيعة العلاقة بينهما كما تم تطبيق استمارة الثقة التنظيمية "لمصاطفي أسماء" ومقياس الإلتزام التنظيمي "الهاير آلان وسميث" والتي تم توزيعها على 176 أستاذ، واستخدمت الباحثات لإيجاد طبيعة العلاقة بين الثقة التنظيمية والإلتزام التنظيمي معامل الارتباط بيرسون وبالاعتماد على برنامج الرزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS، وقد أسفرت نتائج الدراسة بوجود علاقة ارتباطية بين الثقة التنظيمية والإلتزام التنظيمي لدى أساتذة التعليم الثانوي عند معامل الارتباط 0.635.

**الكلمات المفتاحية:** الثقة التنظيمية، الإلتزام التنظيمي، أساتذة التعليم الثانوي

## **Summary of Study:**

The study aimed at trying to identify the nature of the correlation between the subject of organizational trust and organizational commitment by searching for the nature of the relationship between organizational trust and organizational commitment in its three dimensions (professors' trust in the principal, teachers' trust in colleagues, teachers' trust in students and parents), and organizational commitment among professors. Secondary education in the state of M'sila, and the researchers started their study from the main question:

-Is there a statistically significant correlation between organizational trust and organizational commitment among secondary education teachers in some secondary schools in the state of M'sila?

This question includes a set of sub-questions, as follows:

-Is there a statistically significant correlation between trust in supervisors and organizational commitment among secondary education teachers in some secondary schools in the state of M'sila?

-Is there a statistically significant correlation between trust in co-workers and organizational commitment among secondary education teachers in some secondary schools in the state of M'sila?

-Is there a statistically significant correlation between confidence in the management of the organization and the organizational commitment of secondary education teachers in some secondary schools in the state of M'sila?

To achieve this, the researchers relied on the descriptive correlative approach, which means studying and analyzing the correlation between organizational trust and organizational commitment among secondary school teachers and knowing the nature of the relationship between them. The organizational trust form of "Mustafa Asma" and the organizational commitment scale "by Hayer Allen and Smith" were applied, which were distributed to 176 teachers. To find the nature of the relationship between organizational trust and organizational commitment, the researchers used the Pearson correlation coefficient, based on the spss statistical package program.

**Keywords:** organizational trust, organizational commitment, teachers of school

## فهرس

.....	شكر وعرهان
.....	ملخص الدراسة:
أ.....	مقدمة
3 .....	الفصل الأول : الإطار العام للدراسة
3 .....	تمهيد
4 .....	إشكالية الدراسة
6 .....	فرضيات الدراسة
6 .....	أسباب اختيار الموضوع :
7 .....	أهمية الدراسة:
7 .....	أهداف الدراسة:
7 .....	مصطلحات الدراسة:
9 .....	الدراسات السابقة:
24.....	خلاصة
26.....	الفصل الثاني : الإطار النظري للدراسة
26.....	تمهيد
27.....	الثقة التنظيمية
27.....	مفهوم الثقة التنظيمية
28.....	أهمية الثقة التنظيمية
29.....	أنواع الثقة التنظيمية
31.....	خصائص الثقة التنظيمية
32.....	أبعاد الثقة التنظيمية
34.....	قواعد الثقة التنظيمية
35.....	العوامل المؤثرة على الثقة التنظيمية
38.....	خلاصة

39	.....	الالتزام التنظيمي :
39	.....	تمهيد :
40	.....	مفهوم الإلتزام التنظيمي
40	.....	أهمية الإلتزام التنظيمي:
41	.....	خصائص الإلتزام التنظيمي:
42	.....	أبعاد الإلتزام التنظيمي:
43	.....	مراحل تطور الإلتزام التنظيمي:
45	.....	مؤشرات ضعف الإلتزام التنظيمي:
45	.....	العوامل المؤثرة على الإلتزام التنظيمي:
47	.....	آليات تنمية الإلتزام التنظيمي:
50	.....	العلاقة بين الثقة التنظيمية والالتزام التنظيمي:
52	.....	خلاصة:
54	.....	الفصل الثالث : الإطار الميداني للدراسة
54	.....	تمهيد :
55	.....	حدود الدراسة:
55	.....	مجتمع وعينة الدراسة:
61	.....	منهج الدراسة :
61	.....	أدوات الدراسة :
63	.....	الاساليب الاحصائية المستعملة في الدراسة :
64	.....	ادوات الدراسة وخصائصها السيكمترية :
70	.....	عرض وتحليل ومناقشة نتائج الدراسة.
81	.....	خلاصة :
82	.....	خاتمة:
83	.....	قائمة المراجع:
91	.....	الملاحق

## فهرس الجداول

- الجدول رقم (01): يبين خصائص عينة الدراسة الاستطلاعية حسب الجنس.....55
- الجدول رقم (2): يبين خصائص عينة الدراسة الاستطلاعية حسب الخبرة..... 56
- الجدول رقم (3): يبين خصائص عينة الدراسة الاستطلاعية حسب المستوى التعليمي..... 57
- الجدول رقم (4): يبين خصائص عينة الدراسة حسب الجنس.....58
- الجدول رقم (05): يبين خصائص عينة الدراسة حسب الخبرة..... 59
- الجدول رقم (6): يبين خصائص عينة الدراسة حسب المستوى التعليمي..... 60
- الجدول رقم (7): مصفوفة ارتباطات عبارات محور ثقة الأساتذة في المدير مع الدرجة الكلية للمحور 65
- الجدول رقم (08): مصفوفة ارتباطات عبارات محور ثقة الأساتذة في الزملاء مع الدرجة الكلية لمحور  
ثقة الأساتذة في الزملاء..... 66
- الجدول رقم (09): مصفوفة ارتباطات عبارات محور ثقة الأساتذة في التلاميذ والأولياء مع الدرجة الكلية  
للمحور..... 67
- الجدول رقم (10) يوضع العلاقة الارتباطية بين الدرجة الكلية للاستبيان وأبعاده الفرعية..... 68
- الجدول رقم (11): يوضح معامل ألفا كرونباخ لاستبيان الثقة التنظيمية..... 68
- الجدول رقم (12): مصفوفة ارتباطات العبارات مع الدرجة الكلية لاستبيان الالتزام التنظيمي..... 69
- الجدول رقم (13): يوضح قيمة معامل الثبات ألفا كرونباخ لاستبيان الالتزام التنظيمي..... 70
- جدول رقم (13) يوضح التحقق من شرط التوزيع الطبيعي بالنسبة للمتغيرات محل الدراسة..... 70

## فهرس الأشكال

- 44..... مراحل التطور الالزام التنظيمي
- 56..... يمثل خصائص عينة الدراسة الاستطلاعية حسب الجنس
- 57..... يبين خصائص الدراسة الاستطلاعية حسب المستوى التعليمي
- 58..... يبين خصائص عينة الدراسة حسب المستوى التعليمي
- 59..... يمثل خصائص عينة الدراسة حسب الجنس
- 60..... يبين خصائص عينة الدراسة حسب الخبرة
- 60..... يبين خصائص عينة الدراسة حسب المستوى التعليمي
- 71..... يوضح التوزيع الطبيعي لمتغير الثقة التنظيمية
- 71..... يوضح توزيع الطبيعي لمتغير الالزام التنظيمي

## مقدمة

تتصف البيئات المدرسية اليوم بالتغير المتواصل نتيجة التطورات المتسارعة مما فرض على الإدارات مواجهة التحديات بشتى أنواعها وأشكالها ،ويمكن القول أن تقدم أي مجتمع أو أمة يتوفر على ما يدخره له من كفاءة قادرين على تنسيق الجهود البشرية وتشجيعها نحو اتجاه تحقيق الأهداف.

ومن هنا يمكن القول أن أساس أي مؤسسة هو ضرورة وجود الثقة،حيث من خلالها تستطيع المؤسسات التعليمية تحقيق الأهداف المسطرة والوصول بها إلى أعلى المستويات وتحقيق الإلتزام والإنضباط بين الأساتذة والمدراء والتلاميذ وأولياءهم يتبع من إدراك هذه الحلقة المتماسكة ويخلق جو من الثقة التنظيمية التي تتسم بحرية الحوار فيما بينهم والمشاركة في اتخاذ القرارات التي تخدم الصالح العام وبشكل فعال،فهي أساس النجاح الفكري والوعي القومي ،لذلك من الضروري الاهتمام بها وتعزيزها بين العناصر الفاعلة في المؤسسات التعليمية لضمان الراحة والرضا والاستقرار النفسي والمهني وحب العمل لديهم .

وفي المقابل إن الإلتزام التنظيمي يعتبر هو الآخر متغيرا مهما في العلاقة التي تربط العامل برئيسه أو العامل بزميله في العمل ،كما يعتبر معيارا مهما لقياس نجاح المؤسسات سواء على المستوى الداخلي من خلال تعزيزها العلاقات بين منتسبيها أو العلاقات بين نظيراتها في سوق لا يتحكم إلا للمعيار الأقوى والأجدر.

وتأسيسا على ما تقدم تم الحرص في هذه الدراسة على تسليط الضوء على موضوع"العلاقة بين الثقة التنظيمية والإلتزام التنظيمي لدى أساتذة التعليم الثانوي "في بعض ثانويات ولاية المسيلة .

وقد تناولت الدراسة ثلاثة فصول ،الفصل الأول"الإطار العام للدراسة "،الفصل الثاني"الإطار النظري للدراسة " ، الفصل الثالث "الإطار المنهجي (الميداني) للدراسة "

-الفصل الأول: عبارة عن فصل تمهيدي بعنوان الإطار العام للدراسة ويتضمن الإشكالية والفرضيات ،أسباب اختيار الموضوع ، أهمية الدراسة ،أهداف الدراسة وكذا مصطلحات الدراسة وفي الأخير تم تناول أهم الدراسات السابقة الموضوع البحث.

-الفصل الثاني: كان بعنوان الإطار النظري للدراسة ،تم تخصيصه لمتغيرات الدراسة المتغير الأول كان "الثقة التنظيمية"حيث تضمن مفهوم الثقة التنظيمية ،الأهمية ،أنواع وخصائص الثقة التنظيمية ،الأبعاد ، قواعد والعوامل المؤثرة في الثقة التنظيمية .

أما المتغير الثاني كان "الإلتزام التنظيمي"وقد تضمن مفهوم الإلتزام التنظيمي ،الأهمية ،الخصائص،أبعاد الإلتزام التنظيمي ، مراحل تطور الإلتزام التنظيمي ، مؤشرات ضعفه، آليات تنمية الإلتزام التنظيمي ، وفي الأخير العلاقة بين الثقة التنظيمية والإلتزام التنظيمي .

-الفصل الثالث: كان بعنوان الإطار المنهجي(الميداني) الدراسة وقد تضمن حدود الدراسة، منهج الدراسة ، مجتمع وعينة الدراسة ، أدوات الدراسة، الأساليب الإحصائية المستعملة في الدراسة، وأخيرا عرض وتحليل ومناقشة النتائج العامة للدراسة.

وفي الأخير لقد تم إكمال البحث بالتطرق لخاتمة حول الموضوع إليها قائمة المراجع وقائمة الملاحق .

# الفصل الأول:

## الإطار العام للدراسة

تحديد موضوع الدراسة

تمهيد

أولاً: إشكالية الدراسة

ثانياً: فرضيات الدراسة

ثالثاً: أسباب اختيار الموضوع

رابعاً: أهمية الدراسة

خامساً: أهداف الدراسة

سادساً: مصطلحات الدراسة

سابعاً: الدراسات السابقة

خلاصة

تمهيد

يعد تحديد موضوع الدراسة مرحلة أساسية من مراحل البحث وهذا من أجل تشخيص الظاهرة المدروسة والوقوف على مختلف جوانبها، وتتطلق هذه الدراسة من صياغة مشكلة البحث التي تنتهي بطرح التساؤل الرئيسي وتليه التساؤلات الفرعية ثم التطرق إلى مختلف الأسباب التي دفعت إلى البحث في هذا الموضوع بعد ذلك سيتم تناول أهمية وأهداف الدراسة التي تسعى إلى الوصول إليها، بعدها سيتم تحديد مصطلحات الدراسة، ثم التطرق إلى أهم الدراسات السابقة التي تناولت متغيرات الدراسة الحالية التي تعد إطار نظريا وعنصرا أساسيا في خلفية أي دراسة.

تسعى المؤسسات التعليمية إلى تحسين وتفعيل آليات العمل واتباع طرق ونماذج التسيير الإداري والتربوي والتي من خلالها تتحقق الأهداف وإحداث التغيير بكفاءة وأداء عال.

وتعتبر المؤسسات التعليمية والتربوية من أهم المؤسسات الموجودة بالمجتمع، الأمر الذي يضعها في موقف تحدي يتطلب منها بذل الجهود الجبارة بشكل مستمر والتنسيق والتخطيط والرقابة على المستوى الإداري من أدنى الهرم إلى أعلاه.

ولعل من مواضيع الساعة التي تسعى المؤسسات التعليمية إلى تحقيقها وتفعيلها هي غرس الثقافة التنظيمية والثقة التنظيمية بين الأفراد الفاعلين والمتعاملين معها بداية من المدير إلى المعلم ثم التلميذ وجمعية أولياء التلاميذ، وهذا لتحقيق أعلى مستوى من الإلتزام التنظيمي والذي بدوره يعتبر مظهر نجاح المؤسسة.

فتعتبر الثقة التنظيمية جزءاً مهماً من القيم التنظيمية وأحد أهم المتغيرات الأساسية الواجب توفرها في أي مؤسسة ناجحة، حيث أن العمل داخلها يتسم بالاعتمادية بين الموظفين لتحقيق أهدافهم الشخصية والتنظيمية، كما أن إلتزام الموظفين وانتمائهم لمؤسستهم يساهم في تحقيق آدائهم، فكلما تعززت الثقة زاد إلتزام الموظف فإنه يكرس مجهوده وطاقته لخدمة مؤسسته والتضحية من أجل استمرارها.

وعليه الثقة التنظيمية والإلتزام التنظيمي أمران متلازمان ، فالإلتزام التنظيمي لا يمكن تحقيقه إلا ببناء الثقة التنظيمية ، كما أن الثقة العالية تسير إلى الإلتزام العالي لدى موظفي المؤسسة وهذا دليل على قبولهم للقيم الجوهرية لزيادة معدلات الولاء والتماسك في المؤسسة والتقليل من ميل الأفراد لترك المؤسسة.

## الفصل الأول : الإطار العام للدراسة

وفي السنوات الأخيرة عرف الفكر التربوي في العديد من المجتمعات سواء منها المتقدمة أو النامية تحولات وإصلاحات تربوية مهمة على المستوى النظري المرتبط أساسا بالفلسفات والنظريات التربوية أو على المستوى الإجرائي التطبيقي المتعلق بالمناهج وطرق التدريس المتبعة ومحتوى البرامج التعليمية وبنية النظام التربوي والثانوي الذي يعتبر آخر مرحلة من مراحل التعليم وبداية مرحلة التعليم الجامعي، ونظرا لأهمية هذه المرحلة من التعليم فهي بحاجة ماسة إلى تجسيد قيم الإلتزام ومظاهره من خلال بناء جسور من الثقة التنظيمية بين مختلف الأطراف الفاعلة فيها لتحقيق أهدافها ، وبناءا لما سبق جاءت الدراسة الحالية لمحاولة التعرف على "العلاقة بين الثقة التنظيمية والإلتزام التنظيمي لدى أساتذة التعليم الثانوي" من خلال إجراء دراسة ميدانية في بعض الثانويات بولاية المسيلة .

وضمن هذا الإطار يأتي التساؤل الرئيسي لإشكالية البحث كالآتي :

هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الثقة التنظيمية و الإلتزام التنظيمي لدى أساتذة التعليم الثانوي ببعض الثانويات بولاية المسيلة. عند مستوى الدلالة 0.01؟ وما طبيعتها؟.

والتي تتدرج تحته التساؤلات الفرعية الآتية :

- هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الثقة بالمشرفين والإلتزام التنظيمي لدى أساتذة التعليم الثانوي ببعض ثانويات ولاية المسيلة ؟
- هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الثقة بزملاء العمل والإلتزام التنظيمي لدى أساتذة التعليم الثانوي ببعض ثانويات ولاية المسيلة ؟
- هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الثقة بإدارة المنظمة والإلتزام التنظيمي لدى أساتذة التعليم الثانوي ببعض ثانويات ولاية المسيلة ؟

ثانيا: فرضيات الدراسة

الفرضية العامة: توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الثقة التنظيمية و الإلتزام التنظيمي لدى أساتذة التعليم الثانوي ببعض ثانويات ولاية المسيلة عند مستوى الدلالة

0.01

الفرضيات الجزئية:

- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الثقة بالمشرفين والإلتزام التنظيمي لدى أساتذة التعليم الثانوي ببعض ثانويات ولاية المسيلة.
- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الثقة بزملاء العمل والإلتزام التنظيمي لدى أساتذة التعليم الثانوي ببعض ثانويات ولاية المسيلة.
- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الثقة بإدارة المنظمة والإلتزام التنظيمي لدى أساتذة التعليم الثانوي ببعض ثانويات ولاية المسيلة.

ثالثا: أسباب اختيار الموضوع :

- الرغبة في دراسة ومعالجة هذا الموضوع ومعرفة علاقة الثقة التنظيمية بالإلتزام التنظيمي لدى أساتذة التعليم الثانوي.
- قابلية الموضوع للبحث والدراسة العلمية والميدانية المناقشة.
- ارتباط موضوع البحث بالإختصاص علم النفس العمل والتنظيم.
- الرغبة الشخصية في توسيع المعرفة بهذا الموضوع لما له أهمية المؤسسة

رابعاً: أهمية الدراسة:

- محاولة تقديم إضافة جديدة من خلال الكشف عن طبيعة العلاقة بين المتغيرين "الثقة التنظيمية ، الإلتزام التنظيمي" لدى أساتذة التعليم الثانوي وكذلك الكشف عن مدى تأثيرهما بمتغيرات اخرى.
- تعتبر الثقة التنظيمية من المفاهيم الإدارية الحديثة والمتطورة في المدارس التي نهتم بها الإدارات الواعية بالأخذ بها لما لها من إحداث التنمية الإدارية الناحية.
- إن زيادة مستوى الثقة التنظيمية المعلمين يرفع من مستوى الإلتزام لديهم ويمنحهم الأمان والاستقرار داخل المؤسسة التعليمية.

خامساً: أهداف الدراسة:

- التعرف على أبعاد الثقة التنظيمية وأبعاد الإلتزام التنظيمي لدى أساتذة التعليم الثانوي.
- توضيح الدور الذي تحققه الثقة التنظيمية في رفع مستوى الإلتزام التنظيمي بين الأفراد الفاعلين بالمؤسسة التعليمية و بالتحديد أساتذة التعليم الثانوي.
- الهدف من الدراسة هو التعريف بالثقة التنظيمية وإظهار مدى أهميتها لدى أساتذة التعليم الثانوي.

سادساً: مصطلحات الدراسة:

1. الثقة التنظيمية: قبل التطرق إلى مفهوم الثقة التنظيمية لابد أن نعرف الثقة أولاً ثم التنظيم.

1.1 الثقة: هي حالة سيكولوجية تتضمن الميل إلى قبول و التأكد من التوقعات المنتظرة في نوايا الآخر. (يوسف حامد يوسف، 2014، ص 293).

## الفصل الأول : الإطار العام للدراسة

1-2- التنظيم: يعرف بأنه كيان إجتماعي منسق بوعي وله حدود واضحة المعالم ، ويعمل على أساس دائم لتحقيق هدف معين أو مجموعة أهداف (لعور ندى، 2022، ص12).

1-3- الثقة التنظيمية: هي توقعات ومشاعر إيجابية يحملها الأفراد تجاه المؤسسة التي يعملون بها والمرتبطة بالممارسات والسلوكيات الإدارية المطبقة والتي يراعى فيها الإلتزام بالقيم الأخلاقية العامة والإدارية الخاصة والابتعاد عن كل ما يضر بالمصالح المشتركة (صياغ سارة، 2018، ص11).

- التعريف الإجرائي: هي الدرجة الكلية التي يحصل عليها أفراد البحث الحالي من خلال استجاباتهم على مقياس وفقرات الثقة التنظيمية.

### 2- الإلتزام التنظيمي: نعرف الإلتزام أولاً.

1-2- الإلتزام: هو صفة شعورية تتبع من الشخص تجعله يقوم بعمل معين لتحقيق غاية (لعور ندى، 2022، ص15).

2-2- الإلتزام التنظيمي: هو تمسك الفرد بالعمل والجهد والأداء والوقت الذي يبذله لهذا الغرض وإلى أي مدى يرتبط هذا الفرد بالعمل وواجباته الوظيفية. (لعون عطية، 2016، ص11).

- التعريف الإجرائي: هو الدرجة الكلية التي يحصل عليها أفراد البحث الحالي من خلال استجاباتهم على مقياس وفقرات الإلتزام التنظيمي.

3. أستاذ التعليم الثانوي: هو الشخص المكلف بالتدريس في مرحلة التعليم الثانوي إذ يتمتع بمؤهلات علمية تسمح له بتدريس مادة واحدة اوافق تخصصه و إعداده الأكاديمي لهذه المرحلة.

4. **مرحلة التعليم الثانوي:** تعد أهم مرحلة في حياة المتعلمين لأنها المرحلة التي يفضل منظومة التربية و التعليم العالي دون أن ننسى أن هذه المرحلة التي مدتها ثلاث سنوات تقابلها مرحلة المراهقة التي تمتد من انتهاء المتوسطة وتنتهي عند الدخول التعليم العالي ، وهي مرحلة تغطي فترة حرجة من حياة الشباب وما يصاحب ذلك من تغيرات في البناء النفسي والاجتماعي.

#### سابعاً: الدراسات السابقة:

تعتبر الدراسات السابقة إطار مرجعي نظري يرجع إليه الباحث نظراً لما تنتجه من تزويده بالمراجع والمصادر التي يمكن استرشاد بها، كما أن لها أهمية في مساعدة الباحث في إبراز وتفحص ما نشر حول متغيري موضوع الدراسة، وعليه في حدود إمكانياتنا سنستعرض بعض الدراسات السابقة التي تقيدها وتخدم موضوع البحث وسيتم تقسيمها حسب المكان إلى دراسات محلية ثم عربية ثم أجنبية وهي كالتالي:

#### 1. الدراسات العربية (الوطن العربي) :

دراسة محمد فاتح 2014، موضوعها: العلاقة بين الثقة التنظيمية والالتزام التنظيمي هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين الثقة التنظيمية والالتزام التنظيمي في جامعة الأزهر بغزة، واستخدمت هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتكون مجتمع الدراسة من العاملين الإداريين في جامعة الأزهر بغزة ويبلغ عددهم (170) موظفاً إدارياً، وتم تصميم استبانة اعتماداً على الدراسات السابقة التي لها علاقة بموضوع الدراسة، وتم استخدام المسح الشامل لمجتمع الدراسة حيث تم استرداد 125 استبانة بنسبة استرداد (73،5%) وأظهرت الدراسة مجموعة من النتائج، أهمها: وجود علاقة ارتباط طردية متوسطة بين الثقة بالمشرفين والالتزام التنظيمي، وكذلك أوضحت النتائج وجود علاقة ارتباط طردية ضعيفة

## الفصل الأول : الإطار العام للدراسة

بين الثقة بزملاء العمل والالتزام التنظيمي، كما أظهرت النتائج أن هناك علاقة طردية متوسطة بين الثقة بإرادة الجامعة والالتزام التنظيمي .

كما خلصت الدراسة إلى مجموعة من التوصيات، أهمها: يجب بناء ثقافة تنظيمية داخل الجامعة قائمة على العمل بروح الفريق، والرقابة الذاتية للعاملين من خلال زرع الثقة بين الأفراد العاملين داخل الجامعة، وعقد دورات تدريبية في مجال العلاقات الإنسانية لتحسين العلاقات بين الرؤساء والمرؤوسين، لأن الدراسة أظهرت ضعف في الثقة بزملاء العمل، وضرورة الاهتمام بتعزيز العلاقة بين إدارة الجامعة والعاملين وتطويرها وتحسينها من خلال تكثيف اللقاءات والاجتماعات التوجيهية وفتح مجال للعاملين لإبداء وجهات نظرهم وأفكارهم ومناقشتها بموضوعية وشفافية.

**دراسة علي حسن القرني 2017موضوعها:** مستوى الثقة لتنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك وعلاقتها بالالتزام التنظيمي من وجهة نظرهم. هدفت الدراسة إلى الكشف على مستوى الثقة التنظيمية والالتزام التنظيمي في كليات جامعة تبوك والوقوف على علاقة ارتباطية بين مستوى الثقة التنظيمية والالتزام التنظيمي في كليات الجامعة وجاء السؤال الرئيسي لإشكالية الدراسة كما يلي: ما مستوى الثقة التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك وعلاقتها بالالتزام التنظيمي من وجهة نظرهم؟. وتفرع هذا السؤال مجموعة من الأسئلة الفرعية التالية: ما مستوى الثقة التنظيمية والالتزام التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك مت وجهة نظرهم؟ هل توجد علاقة دلالة احصائيا بين مستوى الثقة التنظيمية والالتزام التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك مت وجهة نظرهم؟. تم تطبيق الدراسة السابقة على عينة مكونة من 213 عضو هيئة تدريس موزعين على كليات جامعة تبوك، واعتمد الباحث في دارسته على المنهج الوصفي كما واستعان بالاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات، وجاءت النتائج التي توصل إليها الباحث كالتالي:

## الفصل الأول : الإطار العام للدراسة

- أن المتوسط العام لمستوى الثقة التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك بلغ 4.10 وهو يقع ضمن درجة موافق حسب مفتاح التصحيح.

- أن المتوسط العام لمستوى الالتزام التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك بلغ 4.21 وهو يقع ضمن درجة موافق جدا حسب مفتاح التصحيح.

- وجود علاقة إرتباطية موجبة طردية بين أبعاد (الثقة التنظيمية في كليات جامعة تبوك) و(الالتزام التنظيمي في كليات جامعة تبوك) والمجموع الكلي عند مستوى الدلالة 0.01.

دراسة سندس رضوي خوين 2015 ، موضوعها: الثقة التنظيمية وأثرها في تحقيق الالتزام لدى الأفراد هدفت الدراسة إلى الوقوف على مدى أثر أبعاد الثقة التنظيمية المتمثلة ب (الثقة بالمشرفين، الثقة بزملاء العمل، الثقة بإدارة المنظمة). تتمثل الفرضيات التي طرحتها الباحثة كما يلي:

الفرضية الأولى: توجد علاقة إرتباط معنوية بين أبعاد الثقة التنظيمية (الثقة بالمشرفين، الثقة بزملاء العمل، الثقة بإدارة المنظمة) والالتزام التنظيمي.

تؤثر أبعاد الثقة التنظيمية (الثقة بالمشرفين، والثقة بزملاء العمل، والثقة بإدارة المنظمة) تأثير معنويا في تحقيق الإلتزام التنظيمي.

طبقت الباحثة الدراسة على عينة مكونة من 60 فردا ضمن المستوى الإداري التنفيذي، واستخدمت الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات، وكانت النتائج التي تحصلت عليها كالتالي:

-توجد علاقة إرتباط معنوية بين الثقة بزملاء العمل والالتزام التنظيمي

توجد علاقة إرتباط معنوية بين الثقة بالإدارة المنظمة والالتزام التنظيمي.

لا توجد علاقة معنوي تربط بين الثقة بالمشرفين وتحقيق الالتزام لدى الأفراد العاملين.

## الفصل الأول : الإطار العام للدراسة

دراسة فرح يس فرح عبد الخير/ مأمون الزراعة يس بدوي بابكر 2018، موضوعها:

أثر الثقة التنظيمية والإلتزام التنظيمي لدى المرأة العاملة بوزارة الزراعة والغابات والري في ولاية القضارف هدفت هذه الدراسة لدراسة مستوى الثقة التنظيمية والإلتزام التنظيمي واختبار أثر الثقة التنظيمية على الإلتزام التنظيمي، أما الفرضيات فكانت كالتالي:

- هناك ضعف في مستوى الثقة التنظيمية السائدة لدى المرأة العاملة.
- هناك ضعف في المستوى الإلتزام التنظيمي السائدة لدى المرأة العاملة.
- توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين الثقة التنظيمي والإلتزام التنظيمي لدى المرأة العاملة.
- تؤثر الثقة التنظيمية على الإلتزام التنظيمي لدى المرأة العاملة.
- اعتمد الباحثان في دراستهما على المنهج الوصفي المدعم بأساليب التحليل ، بجانب تصميم استبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات وزعت عشوائيا على عينة قدرها 82 موظفا برئاسة الوزارة والنتائج التي توصلت إليها الدراسة كانت كالاتي::
- هناك ضعف في المستوى الثقة التنظيمية لدى المرأة العاملة.
- هناك ضعف في المستوى الإلتزام التنظيمي لدى المرأة العاملة.
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية موجبة بين الثقة التنظيمية والإلتزام التنظيمي.
- هناك تأثير معنوي للثقة التنظيمية (لمتغيري الثقة في الإدارة العليا والثقة في زملاء العمل) على الإلتزام التنظيمي.

دراسة حكمت محمد فليح 2010موضوعها: تحليل العلاقة بين الثقة التنظيمية والإلتزام

التنظيمي دراسة استطلاعية في دائرتي التقاعد والرعاية الاجتماعية في مدينة تكريت.

## الفصل الأول : الإطار العام للدراسة

وهدفت هذه الدراسة للبحث في طبيعة العلاقة الارتباط والأثر التي تحدث الثقة التنظيمية بالالتزام التنظيمي، اعتمد البحث على عدة فرضيات كانت كالتالي:

الفرضية الرئيسية الأولى: هناك علاقة ارتباط معنوية بين الثقة التنظيمية والالتزام التنظيمي.

وانبثق منها الفرضيات الفرعية التالية:

- هناك علاقة ارتباط معنوي بين الثقة بين المشرفين والالتزام التنظيمي.

- هناك علاقة ارتباط معنوي بين الثقة بزملاء العمل والالتزام التنظيمي.

- هناك علاقة ارتباط معنوي بين الثقة بالإدارة والالتزام التنظيمي.

الفرضية الرئيسية الثانية:

- هناك تأثير معنوي لأبعاد الثقة التنظيمية في الالتزام التنظيمي.

وانبثق عنه الفرضيات فرعية التالية:

- هناك تأثير معنوي للثقة بالمشرفين والالتزام التنظيمي.

- هناك تأثير معنوي للثقة بالمشرفين والالتزام التنظيمي .

- هناك تأثير معنوي للثقة بالمشرفين والالتزام بتنظيمي.

تمت الدراسة السابقة على عينة قدرها 40 فردا العاملين في دائرتي التقاعد والرعاية الاجتماعية في مدينة تكريت وقد اعتمد الباحث في دراسته على الاستمارة كأداة رئيسية لجمع البيانات ومن أجل تحليلها استخدام البرنامج الإحصائي.

بالإضافة إلى التكرارات والنسب المئوية، المتوسط الحسابي وتحليل الارتباط والانحدار كأساليب إحصائية، وتوصل الباحث في دراسته إلى مجموعة من النتائج هي:

## الفصل الأول : الإطار العام للدراسة

-توجد علاقة ارتباط معنوي بين الثقة والالتزام على المستوى الكلي وعلى مستوى أبعاد الثقة التنظيمية والالتزام التنظيمي.

-يوجد أثر معنوي للثقة التنظيمية على المستوى الكلي وعلى المستوى أبعادها على حد في الالتزام التنظيمي.

### 2. الدراسات المحلية (بالجزائر):

دراسة ط. د/بالفار علي ، أ دبقادير عبد الله موضوعها:

تحليل مستوى الثقة التنظيمية لدى أساتذة التعليم الثانوي ، هدفت 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 لاتزيد عن ثلاثة أشهر استخدم فيها الباحث المنهج الوصفي.

كما تم تبني مقياس الثقة التنظيمي الذي اعتمده الباحثان أحمد عبد الله 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 بين متوسطات استجابات أفراد العينة تعزى لمتغير الجنس، كما أظهرت كذلك عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لدى أفراد العينة وفقاً لمتغير سنوات الخدمة والسن.

دراسة لعون عطية، لنيل شهادة ماجستير موضوعها : الثقة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي لدى عمال الحماية المدنية بولاية الجلفة 2016/2015.

## الفصل الأول : الإطار العام للدراسة

هدفت الدراسة الحالية للتعرف على مدى مساهمة متغير الثقة التنظيمية بأبعادها (الثقة في المشرف المباشر، الثقة في الزملاء، الثقة في الإدارة العليا ) في التنبؤ بالالتزام التنظيمي بأبعاده (أخلاقي، المستمر، والمعياري) لدى عمل الحماية المدنية لولاية الجلفة. من خلال التساؤلات التالية:

- ما مستوى الثقة التنظيمية لدى عمل الحماية المدنية لولاية الجلفة؟
- ما مستوى الالتزام التنظيمي لدى عمل الحماية المدنية لولاية الجلفة؟
- ما مدى إسهام كل بعد من أبعاد الثقة التنظيمية في تفسير كل بعد من أبعاد الالتزام التنظيمي لدى عمل الحماية المدنية لولاية الجلفة؟

تم في هذه الدراسة استعمال المنهج الوصفي، على عينة قوامها 670 عامل بالحماية المدنية لولاية الجلفة، واعتمد الباحث فيها على نسخ الأصلية لمقياس الثقة التنظيمية والالتزام التنظيمي، قام بترجمتها الى العربية.

وتم تحليل البيانات باستخدام حزمة 20 vspss وحزمة 20 v Amos. اهم النتائج التي خلصت اليها الدراسة:

- تتمتع عينة الدراسة بالمستوى متوسط من الثقة التنظيمية.
- تتمتع عينة الدراسة في مستوى مرتفع من الالتزام التنظيمي.
- لا توجد علاقة بين الثقة التنظيمية والالتزام التنظيمي لدى عينة الدراسة.
- لا تسهم الثقة التنظيمية بأبعادها (الثقة في الزملاء العمل، والثقة في الإدارة العليا) في تفسير الالتزام التنظيمي بأبعاده (العاطفي،المستمر،والمعياري أو الأخلاقي).
- دراسة كريمة وآخرون /2021 لنيل شهادة لليسانس موضوعها : الثقة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي .

هدفت هذه الدراسة إلى قياس وتحليل تأثيرات الثقة التنظيمية والالتزام التنظيمي في جامعة عمارثليجي بالإغواط، وقد تحددت الدراسة بمتغير مستقل يتمثل في الثقة التنظيمية بأبعاده

## الفصل الأول : الإطار العام للدراسة

(الثقة في المعلومات الثقة الأسلوب، الثقة القيم، الثقة في السياسات). ومتغير وسيط يتمثل في الرضي الوظيفي، ومتغير تابع يتمثل في الالتزام التنظيمي بأبعاده الثلاثة (الالتزام المعياري، الالتزام العاطفي ، الالتزام المستمر). ولتحقيق أهداف الدراسة، تم إعداد استبياننا لغرض جمع البيانات من أفراد العينة البالغ حجمها 413 مفردة حيث تمت الاستعانة بأسلوب النمذجة بالعادلات البنائية واستخدام برنامجي SPSS, SmartPls بهدف دراسة مختلف العلاقات السببية بين مختلف المتغيرات المدروسة. وقد توصلت الدراسة التحقق من صحة النموذج المدروس بالمنطق الرياضي. إلى وجود علاقة ايجابية وأثر دال إحصائياً عند مستوى المعنوية 0.05 لكل من الثقة التنظيمية والرضي والوظيفي على الالتزام التنظيمي، كما أن الثقة التنظيمية أثر بالغ الأهمية إحصائياً على الالتزام التنظيمي من خلال الرضي الوظيفي أكثر منها العلاقة بينهما بشكل مباشر.

دراسة أحلام وأخرون ، لنيل شهادة ليسانس هـ 2020 / 2021 الثقة التنظيمية

وعلاقتها بالتمائل التنظيمي دراسة ميدانية لعينة من أساتذة علم النفس المسيلة.

هدفت الدراسة الحالية للتعرف على مدى مساهمة متغير الثقة التنظيمية بأبعاده الثقة في المشرف المباشر الثقة في زملاء العمل في الإدارة العليا في التنبؤ بالتمائل التنظيمي بأبعاده لدى اساتذة علم النفس جامعة المسيلة من خلال التساؤلات التالية:

-هل توجد علاقة بين الثقة في المشرف المباشر والتمائل التنظيمي لدى أساتذة علم

النفس بجامعة المسيلة؟

-هل توجد علاقة بين بعد الثقة في زملاء العمل والتمائل التنظيمي لدى هذه الفئة؟

-هل توجد علاقة بين بعد الثقة في الإدارة العليا والتمائل التنظيمي لدى هؤلاء؟

تم الاعتماد على المنهج الوصفي، حيث طبق كل من مقياس الثقة التنظيمية ومقاييس التماثل التنظيمي على عينة (اساتذة علم النفس) مكونة من (30) وقدمت

## الفصل الأول : الإطار العام للدراسة

المعالجة الإحصائية عن طريق برنامج SPSS، بيرسون، اختبار T-test والمتوسطات الحسابية للتوصل إلى النتائج التالية:

بحساب كل معامل الارتباط

- تتمتع عينة الدراسة بمستوى مرتفع من الثقة التنظيمية.

- تتمتع عينة الدراسة بمستوى مرتفع من التماثل التنظيمي.

- توجد علاقة بين الثقة التنظيمية والتماثل التنظيمي لدى عينة الدراسة تسهم الثقة التنظيمية بأبعادها (الثقة في المشرف، الثقة في زملاء العمل، الثقة في الإدارة العليا) في وجود ارتباط ايجابي طردي قوي بنسبة (٦٥,١%) التماثل التنظيمي بأبعاده.

**دراسة فرح العربي 2018/2017 أطروحة دكتوراه موضوعها: أثر العدالة والثقة**

التنظيمية على الالتزام التنظيمي. هدفت هذه الدراسة إلى اختيار مدى صحة النموذج المقترح لتحسين التزام التنظيمي لدى موظفي الشبه الطبي العاملين في المؤسسات الاستشفائية الجزائرية وذلك من خلال البحث في العلاقة الموجودة بين كل من العدالة التنظيمية والثقة التنظيمية كمتغيرين مستقلين والالتزام التنظيمي كمتغير تابع، وتمت هذه الدراسة على عينة عشوائية تكونت من 489 موظفا في شبه طبي لأربع ولايات معسكر، تيارات، سعيدة ومستغانم، وتم برنامج SPSS عن طريق الاعتماد على الاستبيان كوسيلة رئيسية لجمع البيانات والتي تمت معالجتها عن طريق برنامج SPSS اعتمد الباحث في دراسته على المنهج الوصفي، توصل الباحث الى مجموعة النتائج هي:

- المستوى العام للثقة التنظيمية التي ينظر بها موظفوا الشبه الطبي محل الدراسة كان متوسطا.

موظفوا الشبه طبي بالمؤسسات الاستشفائية محل الدراسة لا يتمتعون بمستوى عاليا من الالتزام التنظيمي وإنما كان متوسطا.

-الثقة التنظيمية ببعديها لها تأثير ايجابي متوسط على الالتزام التنظيمي

3. الدراسات الأجنبية:

. دراسة . kursad yilmaz.

موضوعها :

The RelationShip Between organizational trust and organizational commitment in Turkish primary schools.

الهدف من الدراسة: تهدف الدراسة إلى معرف العلاقة بين الثقة التنظيمية والالتزام التنظيمي لدى أساتذة التعليم الابتدائي، وجاءت فرضيات الدراسة كالتالي:

-هناك علاقة بين مستوى الثقة التنظيمية والالتزام التنظيمي عند أساتذة التعليم الابتدائي.

-هناك علاقة بين مستوى الثقة في المشرف لدى أساتذة التعليم الابتدائي وتصور الالتزام التنظيمي.

-هناك علاقة بين الثقة في الزملاء لدى أساتذة التعليم الابتدائي وتصور الالتزام التنظيمي.

-هناك علاقة بين الثقة في الإدارة لدى أساتذة التعليم الابتدائي وتصور الالتزام التنظيمي.

اعتمد الباحث على نموذج المسح الشامل على عينة قدرت ب 120 أستاذ في ابتدائيات في مركز مدينة كوتاهيا وتم اختيارهم بطريقة عشوائية، بالإضافة إلى اعتماده على الاستمارة لجمع البيانات كما اعتمد على معامل الارتباط بيرسون في الأساليب الإحصائية، توصل الباحث من خلال دارسته إلى النتائج التالية:

-توجد علاقة متوسطة وإيجابية ذات دلالة بين الثقة التنظيمية وأبعادها والالتزام وأبعادها

## الفصل الأول : الإطار العام للدراسة

-توجد علاقة متوسطة المستوى وإيجابية ذات دلالة بين الثقة التنظيمية والالتزام التنظيمي.

- توجد علاقة متوسطة المستوى وإيجابية ذات دلالة بين الثقة في الإدارة والالتزام التنظيمي.

. توجد علاقة متوسطة المستوى وإيجابية ذات دلالة بين الثقة في الزملاء العمل والالتزام التنظيمي.

. دراسة "

**"Alijanour Marziyeh Alijanpour, Moreza Dousti, Mahboubeh "**

**موضوعها:**

The Relationship between organizational commitment and organizational trust of staff "

هدفت هذه الدراسة إلى البحث عن العلاقة بين الثقة التنظيمية والالتزام التنظيمي، اعتمد الباحثين على منهج الوصفي بالإضافة الى الاستمارة كأداة رئيسية لجمع البيانات حيث وزعت على 84 موظف في قسم الرياضة والشباب في مقاطعة مازاندارن إضافة إلى استخدامهم لبرنامج في الدراسة واستعمال معامل الارتباط بيرسون لقياس العلاقة، وتوصل الباحثون الى نتيجة مفادها:

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الثقة التنظيمية والالتزام التنظيمي.

.دراسة:

**"Omer Gider, Mesut Akdere amd Mehmet Top"**

موضوعها:

"Organizational trust, employee commitment and job satisfaction in Turkish hospitals: implications for public policy health".

هدفت هذه الدراسة إلى تحديد تصور الأطباء الأتراك عن الثقة التنظيمية والتزام موظفين والرضا الوظيفيين وتحديد ما يربط بينهم علاقات، اعتمد الباحثون على المنهج الوصفي في الدراسة كما تم استعمال الاستمارة كأداة رئيسة لجمع البيانات حيث وزعت على 1679 طبيباً في أربع مستشفيات بإسطنبول تواصل الباحثون إلى مجموعة من النتائج أهمها ما يلي:

- توجد علاقة ذات الدلالة الإحصائية متبادلة بين الثقة التنظيمية والالتزام التنظيمي.
- تؤثر الثقة التنظيمية في الالتزام التنظيمي.

دراسة:

**Gulsun Bastuz, Adenpala, Mehmet Kumartasli, Ilker, Gunel, Mehdi Duyan** " (2016). نقلا عن زهرة ولعة 2018.

موضوعها :

Organizational, commitment Investica Tion, of the Reelationship Bet ween oryaniznationnal Trust"

التحقيق في العلاقة بين الثقة التنظيمية والالتزام التنظيمي

تهدف هذه الدراسة إلى معرفة العلاقة بين الثقة التنظيمية والالتزام التنظيمي، وتمثل عينة الدراسة في 176 من العاملين في مجال الرياضة، مديرة الشباب والراضية مقاطعة تركيا:

وأظهرت الدراسة مجموعة من النتائج أهمها:.

- وجود أن الالتزام العاطفي لدى الموظفين الذكور كان أكثر من التزام الموظفات.

## الفصل الأول : الإطار العام للدراسة

اثرث الثقة في المشاركين في المدير المشرف بشكل ايجابي على الالتزام المعياري (الالتزام بقيمة، والاهداف المنظمة).

- ثم استنتاج أن الثقة التنظيمية اثرت بشكل ايجابي على الالتزام التنظيمي في العاملين الرياضيين تلعب الثقة بين المنظمات دورا هاما الأنشطة والفترات التنظيمية مثل:  
تطور السلوك التعاوني، تقييم الأداء، تحديد الهدف، القيادة وتشكيل روح الفريق والالتزام التنظيمي والمساهمة في إرضاء الموظف.

دراسة:

Cevat Celep, Ozge Eler Yilmazturk (2012) نقلا عن زهرة ولعة 2018

موضوعها:

"The relationship among organizational trust, mutual organizational commitment and perceived

Organizational support in educational organizations "

العلاقة بين الثقة التنظيمية ، متعددة الأبعاد الالتزام التنظيمي ، والدعم التنظيمي المتصور في المنظمات التعليمية"

هدفت الدراسة إلى تحديد العلاقة بين الثقة التنظيمية، والدعم التنظيمي المتصور والالتزام العاملين في المدارس الإنسانية العامة، كانت عينة البحث (315) معلما من مدارس قوما بتركيا.

وأظهرت الدراسة مجموعة من النتائج أهمها:

- وجود علاقات بين المتغيرات، وهناك ارتباط كبير بين المعلمين المدركين لدعم التنظيمي والالتزام التنظيمي.

- التزام المدرسات كان أكثر من المشاركين الذكور.

## الفصل الأول : الإطار العام للدراسة

- تعتبر الثقة التنظيمية مؤشراً هاماً على الالتزام التنظيمي، كما تؤثر الثقة في الإدارة على الالتزام التنظيمي.

- تأثير الثقة التنظيمية على الدعم التنظيمي.

### 4. التعليق على الدراسات السابقة:

من خلال استعراض الدراسات السابقة ارتأت الباحثة إلى وجود بعض أوجه الاختلاف وأوجه التشابه، وعلى ضوءها تم تحديد علاقة الدراسة الحالية بالدراسات السابقة كما يلي:

#### • أوجه الاختلاف

- تختلف الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في طبيعة وحجم العينة.
- اختلفت الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة من حيث الحدود المكانية والزمانية.
- اختلفت الدراسات السابقة من حيث ربط المتغيرات سواء متغير الثقة أو الالتزام بمتغيرات أخرى.
- اتضح من الدراسات السابقة أن موضوع الثقة التنظيمية والالتزام التنظيمي لم يقتصر على المؤسسة التعليمية فقط بل تعدى دراسته في المهن الخدمية (الإنسانية).

#### • أوجه التشابه:

اتفقت جل الدراسات السابقة على ضرورة دراسة موضوع الثقة التنظيمية والالتزام التنظيمي في المنظمات لِماله من أهمية بالغة لدى الأفراد من أجل رفع من أدائهم.

## 5. علاقة الدراسة الحالية بالدراسات السابقة:

من خلال حدود اطلاع الباحثات على الدراسات السابقة توصلنا إلى أنه يوجد فيها نقاط اختلاف ونقاط تشابه وعلى هذا الأساس حاولنا الاستفادة من حيث الجانب المنهجي، والأدوات الإحصائية ومقياس الثقة التنظيمية و الالتزام التنظيمي.

## خلاصة

في ختام هذا الفصل يمكن القول أنه تم التناول فيه تحديد موضوع الدراسة التي يعد أول خطوة في البحث الإجتماعي ومن خلال عرض مختلف العناصر السابقة من تحديد إشكالية الدراسة وذكر الأسباب التي أدت إلى اختيار هذا الموضوع ثم الوقوف على أهمية وأهداف الدراسة مع إبراز مصطلحاتها وفي الأخير عرض أهم الدراسات السابقة التي تناولت الموضوع المدروس ، سيتضح لنا العديد من الرؤى حول جوانب الموضوع مع بناء إطار نظري بعد التعرف على مختلف مصادر الحصول على المعلومات التي ستكون دعما مهما لإكمال مختلف مراحل البحث اللاحقة.

# الفصل الثاني

## الإطار النظري للدراسة

## الفصل الثاني : الإطار النظري للدراسة

### تمهيد

إن الثقة التنظيمية تعتبر تحديا كبيرا للمنظمات في مدى قدرتها بجعلها مستمرة في تكوين ارتباطات موجبة ذات تأثير معنوي مع متغيرات سلوكية كسلوك المواطنة التنظيمية لتوجهه الوجهة التي تنتفع منها المنظمة وموظفيها فالضعف في الثقة التنظيمية لدى العاملين في المنظمة سيؤثر بالسلب على سلوك المواطنة التنظيمية مما يجعلهم يفضلون مصالحهم الشخصية على مصالح المنظمة، ومن ثمة انخفاض سلوك المواطنة التنظيمية وولائهم لها، وهذا ما سنحاول التطرق إليه من خلال الأدبيات النظرية للثقة التنظيمية وسلوك المواطنة التنظيمية وأيضا الدراسات السابقة التي عالجت جوانب من موضوع الدراسة

## أولاً: الثقة التنظيمية

تستدعي العلاقات الرسمية والاجتماعية داخل المؤسسة وجود ثقة متبادلة بين الأطراف، وذلك لخلق الجو المناسب للعمل وتهيئة الظروف اللازمة لتحقيق أهداف المؤسسة بشكل عام ،ومن خلال هذا المطلب سنحاول التطرق إلى مفهوم الثقة التنظيمية وأهمتها، عناصرها، خصائصها ،والعوامل المؤثرة فيها.

### الفرع الأول: مفهوم: وأهمية الثقة التنظيمية

#### أولاً: مفهوم الثقة التنظيمية

##### أ. مفهوم الثقة:

الثقة هي حالة نفسية تمثل القابلية على التنبؤ والمعتمدة على التوقعات الايجابية لنوايا وسلوك الطرف الآخر، وجاء في تعريف آخر أنها مقدار التأثير التي يحملها شخص ما لصالح أو ضد كائن أو أن الثقة هي الاعتماد السلوكي للفرد على فرد آخر في ظل مجافة(نسرین غانم عبد الله أبو الشاويش، سنة 2023، ص20)

وبتعريف شامل يمكن القول أن الثقة هي قيمة أخلاقية تبنى على تشكيل توقعات إيجابية حول سلوك الآخرين، وتعني الإيمان القوي والراسخ بمصداقية أو حقيقة شخص ما، أو امتلاكه القوة والقدرة على شيء ما (هديل طالب، 2022)

ب . مفهوم الثقة التنظيمية:

هناك عدة تعريفات لمفهوم الثقة التنظيمية نجد منها:

هي إيمان الفرد بأهداف وقرارات والسياسات التنظيمية والقائد التنظيمي وجميع الأفراد العاملين معه في المنظمة وذلك بما يعكس رضا والتزام الفرد تجاه المنظمة

( صبيحة قاسم هاشم وعلى رزاق العبادي، ، سنة 2021، ص03)

الثقة التنظيمية هي توقعات ومشاعر ايجابية يحملها الأفراد تجاه المؤسسة التي يعملون بها، والمرتبطة بالممارسات والسلوكيات الإدارية المطبقة، والتي يراعى فيها الالتزام بالقيم الأخلاقية العامة والإدارية الخاصة، والابتعاد عن كل ما يضر بالمصالح المشتركة (عمر مصطفى محمد و فتاح كريم، سنة 2012، ص 226)

وفي تعريف آخر هي درجة إيمان كل طرف مانح للثقة بمقدرات الطرف الآخر أو الموثوق به وإمكاناته واستعداداته وذلك بناء على الطرف الموثوق به سيقوم بأداء أعمال لصالح مانح الثقة حتى وإن لم يكن هذا الأخير قادرا على مراقبة سلوكه أو التحكم به (جنان شهاب أحمد، سنة 2022، ص222).

ومما سبق يمكن تعريف الثقة التنظيمية على أنها مجموعة من التوقعات الايجابية التي تحدث عند تفاعل الافراد مع بعضهم أو مع المؤسسة وتسعى لتحقيق الشعور بالاطمئنان الشامل في بيئة العمل.

ثانيا: أهمية الثقة التنظيمية

إن للثقة التنظيمية أهمية كبيرة على مستوى تحقيق الأهداف للأفراد والمنظمات أبرزها (فؤاد حمودي العطار، ياسمين قاسم الخفاجي، سنة 2020، ص 226)

## الفصل الثاني : الإطار النظري للدراسة

تساعد في انخفاض مستويات الصراع وزيادة أداء العاملين وتبادل المعلومات والأفكار والآراء فيما بينهم فضلا عن خلق مناخ من الإبداع والتواصل المفتوح للعمل داخل المنظمة؛

➤ تؤثر في العديد من اتجاهات وسلوكيات المرؤوسين، فعندما يكون مست واهما عالي فإنهم يكونوا أكثر مساندة للسلطات التنظيمية والمؤسسات التي تمثلها، إذ يتولد لديهم رضا عالي في علاقاتهم بأسلوب يساعد على تحقيق أهداف المنظمة؛

➤ تعد العامل الرئيسي في تحديد فعالية بناء العلاقات الشخصية وحرية التعبير بصدق إذ أن انعدامها يؤدي إلى تدهور العلاقات الشخصية وتصلب في المواقف الإنسانية، وانعدام الكفاءة والفاعلية في التنظيم؛

➤ تعتبر أداة مهمة للتعامل مع تنوع العاملين والتغيرات المستمرة في نشاطات وموقع عمل المنظمة وبما يسمح بالمشاركة وتشكيل فرق العمل ما يتطلب وجود ثقة متبادلة بين الأطراف ذات العلاقة وزيادة الاتصال والتعامل المباشر والتعاون بصورة أكثر فاعلية ومن ثم تقلل من آليات الرقابة وتزيلها وتزيد التفاعل والتلاحم بين الأفراد؛

➤ تؤدي دورا حاسما في تحقيق الرضا الوظيفي للعاملين، فضلا عن تخفيف شدة الضغط النفسي كنتائج إيجابية لهم وزيادة معدلات الإنتاج وتحقيق النجاح المنظمي.

### الفرع الثاني: أنواع وخصائص وأبعاد الثقة التنظيمية

#### أولا : أنواع الثقة التنظيمية

للثقة التنظيمية عدة أنواع ومن أهمها ما يلي: (عايدة سعيد ديب بنات، سنة 2012،

ص22- ص21)

أ. الثقة التعاقدية:

والمقصود بها أن الاتفاق والتفاعل بين الأطراف يتضمن التعهد من أحد الأطراف، وتوقع الوفاء من الطرف الآخر، سواء كان ذلك الاتفاق حقيقيا أو تطورا ضمنيا، وهذا النوع من الثقة بمجموعات العمل يطلق عليها المسؤولون الاستعداد لتنفيذ الاتفاق، ويتم تطوير هذا النوع من الثقة من خلال التعاون بين الأفراد والانسجام في السلوك والعلاقات وعن طريق عقد السلوك الاجتماعي أو العقد النفسي للمعاملات اليومية، إن المخاطر تكون أقل في هذا النوع من الثقة، لأن التركيز على السلوك الخارجي والنتائج الملموسة، بدلا من التركيز على الاتجاهات أو المعتقدات والشعور والقيم.

ب. الثقة المكشوفة:

والمقصود بها التوقعات التي يحملها الفرد أو الجماعة أثناء عملية إظهار المشاعر والآراء والاتجاهات والقيم للآخرين بطريقة لا تؤدي إلى الأضرار بالفرد أو الجماعة، بل على العكس من ذلك فإنها من الممكن أن تؤدي إلى زيادة الاحترام والتقدير، كما أن هناك درجات للمكاشفة تبدأ من الدرجة الأقل خطرا والتي تتمثل في إظهار الآراء، إلى الأكثر خطورة في المشاركة الوجدانية والمشكلات الشخصية، إن الثقة المكشوفة ذات الخطورة العالية، قد تكون مناسبة في مجالات التدريب للعلاقات الإنسانية والدراسات النفسية للمجموعات، ومع ذلك ففي حالات العمل الجماعي حين يمارس القائد سلطاته التنظيمية فمن الأفضل بصفة عامة أن يكون أنماطا حول مستويين للمخاطرة الأقل في الثقة المكشوفة هما:

✚ الصداقة: وذلك من خلال المشاركة في المعلومات الشخصية، والتي تسمح بتطوير مشاركة شخصية إيجابية في المجموعة، وهذا النوع من المشاركة تشكل ج زءا أساسيا يسهل عملية مواجهة المشاكل الف ردية والجماعية وحلها.

## الفصل الثاني : الإطار النظري للدراسة

**المهام:** وذلك من خلال المشاركة في المعلومات والمشاعر المتعلقة بالوظيفة ومهامها (يطلق عليها الأمانة) وهي تعني الميل لمشاركة المعلومات سواء كانت حقائق أو مشاعر، والتي ربما تساهم في حل مشاكل المجموعة.

ب . **الثقة على مستوى الف رد:** إن إنشاء الثقة في العلاقات الفردية أمر ضروري، بين الرئيس ومرؤوسه الأمر الذي نتج عنه سرعة التطور الفكري، والاستقرار العاطفي، وزيادة الإبداع والابتكار.

ت . **الثقة على مستوى الجماعة:** وهي التي تجعل المجموعات تعمل بكفاءة أكثر.

ث . **الثقة المستندة على العاطفة:** وهي الاهتمام والرعاية الشخصية المتبادلة، إذ تتألف من الأواصر العاطفية بين الأفراد، والثقة المستندة إلى المعرفة عندما يرجع الاختيار إلى الاعتماد على المعلومات، والمعرفة من أجل مواكبة التطور في المجتمع، ومواجهة التحديات، والمتطلبات الجديدة.

### ثانيا: خصائص الثقة التنظيمية

تتسم الثقة التنظيمية بالعديد من الخصائص التي نوجزها على النحو التالي<sup>1</sup>:

- **متعددة المستويات:** وهذا يعني أن الثقة التنظيمية يمكن أن تكون نتاج التفاعلات الموجودة بين زملاء العمل، أو فرق العمل التنظيمية، أو الإدارة العليا للمؤسسات، أو بين المؤسسات بعضها بعض.
- **ذات جذور ثقافية:** بمعنى أن الثقة ترتبط بشكل وثيق بالثقافة التنظيمية التي تعني القواعد، والقيم، والمعتقدات السائدة داخل التنظيم الإداري.
- **تعتمد على الاتصال:** وهذا يعني أن الثقة هي نتائج لسلوكيات الاتصال الإداري، مثل: توافر المعلومات الدقيقة، وإتاحتها للجميع، وإعطاء تفسيرات للقرارات،

## الفصل الثاني : الإطار النظري للدراسة

وإظهار الصدق، والشفافية في التعامل بين الأفراد العاملين، والتي تسمح بحرية تبادل الآراء، والأفكار.

- **ديناميكية:** فالثقة في تغير مستمر، فهي تمر بعدة مراحل ذات سمات مختلفة، ثم تستقر كالبناء، وأخيرا تذوب بين الأفراد داخل المؤسسة.
- **تعدد الأبعاد:** وهذا يعني أن الثقة تتكون من عوامل متعددة، مثل: المعارف، والمستويات العاطفية، والسلوكية التي تؤثر في إدراك الفرد درجة الثقة السائدة.

### ثالثا: أبعاد الثقة التنظيمية

بناء على مفاهيم الثقة التنظيمية فقد اتفق معظم الباحثين على تقسيم أبعاد الثقة التنظيمية إلى ثلاث أبعاد، وهي الثقة بالمشرفين، الثقة بزملاء العمل والثقة بإدارة المنظمة فيما يلي شرح مختصر لها:

□ **الثقة بالمشرفين:** تتمثل بتلك التوقعات الإيجابية الواثقة للمرؤوسين اتجاه مشرفيهم في العمل وفقا للعلاقات المتبادلة بين الطرفين، حيث يكتسب المشرف ثقة مرؤوسيه، إذا ما كانت تتوافر فيه حقائق الكفاءة، والجدارة، والأخلاق، والانفتاح على المرؤوسين، والاهتمام بمصالح المرؤوسين واحتياجاتهم، ودعم المرؤوسين والعدالة في التعامل معهم وتشير الأدبيات النظرية والعملية إلى أن هناك عدد من المحددات للثقة بالمشرفين وتتضمن هذه المحددات (عبد المحسن بن محمد بن عبد الله الصقير ، سنة 2020، ص33)

أ. **القدرة:** وتعني أن الفرد يدرك أن الآخرين سواء كانوا رؤساء أو زملاء يمتلكون مجموعة من المهارات والكفاءات والخبرات في مجال عملهم تسمح بأن يكون لديهم تأثير على الآخرين كما تعني أن الآخرين " رؤساء أو زملاء " يمتلكون القدرة على مساعدة الآخرين في حل مشكلات العمل

## الفصل الثاني : الإطار النظري للدراسة

ب. . النزعة لفعل الخير: وتعكس التوجه الإيجابي من قبل الآخرين " رؤساء أو زملاء" نحو الفرد، وتعني اعتقاد الفرد وإيمانه بأن الآخرين يريدون خير له، ويملكون نوايا حسنة تجاهه عن الدوافع الأنانية أو المتمركزة حول الذات، كما تعني أن الفرد يعتقد أن الآخرين يهتمون بمصالحه وأحواله، ومساعدته.

ت. . الاستقامة أو التكامل: وتعني إدراك الفرد أن الآخرين يعتقدون ويلتزمون بمجموعة من المبادئ الأخلاقية التي تعد مقبولة وإيجابية بالنسبة له، ويتصرفون بطريقة تتفق مع هذه القيم والمبادئ المرغوبة. وتتمثل هذه القيم في تطابق أقوالهم بأفعالهم، ومصداقيتهم، وامتلاكهم إحساسا قويا بالعدالة.

➤ **الثقة بزملاء العمل:** هي تلك العلاقات التعاونية المتبادلة والميل للموقف الإيجابي بين الأفراد العاملين من حيث الاعتماد المتبادل الاشتراك في الأفكار والمعلومات والاتصالات المفتوحة بين جميع الأطراف وذلك بما يسهم في تحقيق الأهداف والغايات المشتركة، وتكتسب هذه الثقة في ظل توافر عدد من الخصائص والسمات التي تجعل من الفرد جديرا بثقة الآخرين وتشمل كل من الالتزام في العمل والقيم والمبادئ والاهتمام بمصالح الزميل ومساعدة الزملاء الآخرين. (سرير الحترسي حياة، ص32).

وتتضمن محددات الثقة بزملاء العمل ما يلي:

أ. القدرة والتكامل؛

ب . الارتياح المتبادل؛

ت . والاستعداد لمنح الثقة للآخرين.

➤ **الثقة بالإدارة العليا (المنظمة):** تكون الإدارة العليا جديرة بثقة العاملين في المنظمة من خلال إشباع احتياجاتهم ورغباتهم وتقوم بتوفير الدعم المادي والمعنوي للعاملين، وتطابق أقوالهم مع أفعالهم، وضوح توقعاتهم، توفير الهيكل التنظيمي المرن والمناسب فضلا عن التعامل العادل مع كافة الأقسام والفروع (سرير الحترسي حياة ، ص32).

## الفصل الثاني : الإطار النظري للدراسة

وتتجزأ محددات الثقة بالإدارة العليا إلى (على حسون فندی الطائي وفاضل جميل طاهر و سلمان ، ، سنة 2022، ص61).

أ. **العدالة التنظيمية:** وهي عدالة الوسائل التي من خلالها يتم تحديد نتائج الأداء إلى:

➤ **عدالة توزيعية:** وتعني العدالة في توزيع المكافآت الاستحقاقات

المرتبة على نتائج الأداء بين العاملين.

➤ **عدالة إجرائية:** وتعني صحة الإجراءات المستخدمة لتحديد نتائج الأداء التي

كانت سببا لحصوله على المكافآت والاستحقاقات حيث أن هناك ترابط بين عدالة التوزيع و عدالة الإجراءات المستخدمة في توزيع هذه المكافآت.

ب . **الدعم التنظيمي:** وهو تتمين المنظمة لإسهامات عاملها بمصالحهم الشخصية،

وقد يبني الأفراد إحساسهم بالدعم التنظيمي على عوامل مثل استعداد المنظمة لتزويدهم بمساعدة خاصة تساعدهم على انجاز أعمالهم واستعدادها على توفير فرص التدريب في المجال الذي يرغبون فيه.

### الفرع الثالث: قواعد الثقة التنظيمية والعوامل المؤثرة فيها

#### أولاً: قواعد الثقة التنظيمية

لما كانت الثقة هي المتطلب الأساسي في ظل التحول من الاعتماد على السيطرة

والرقابة إلى الاعتماد على المعلومات

والمعرفة، ومن أجل مواكبة التطور في المجتمع ومواجهة التحديات والمتطلبات

الجديدة، فإن الثقة تحتاج إلى قواعد لابد من مراعاتها لبناء مناخ ا من الثقة ليس من

السهل تحطيمه أو زعزعته، وفيما يلي أهم هذه القواعد(نسرین غانم عبد الله أبو الشاويش ،

ص21).

## الفصل الثاني : الإطار النظري للدراسة

➤ **عدم الإفراط في الثقة في الآخرين:** فليس من الحكمة بمكان الوثوق بأناس لم يتم ملاحظة سلوكهم لفترة كافية، ولا توجد أهداف مشتركة بينهم.

➤ **محدودية الثقة:** ثقة بلا حدود تعني ثقة غير واقعية، حيث أن الثقة بحدود في المنظمات تعني الثقة بقدرة العاملين والتزامهم بتحقيق الأهداف والتضحية من أجل تحقيقها.

➤ **القدرة على التعلم والتكيف:** إذا كان البناء التنظيمي يحدد مدى استقلالية وثبات الجماعات، فإن بعض الظروف قادرة على إحداث تغيير، لذا يتوجب على المنظمات امتلاك القدرة على التكيف.

➤ **الحزم:** تتطلب الثقة الحزم، لذا يتوجب على الإدارة اختيار موظفين لديهم القدرة على التكيف وتجديد الذات، والتعايش مع التوقعات، مع إمكانية الاعتماد عليهم في إنجاز المطلوب.

➤ **التكامل التنظيمي:** الثقة بحاجة للتكامل التنظيمي، فهناك تنظيمات داخل المنظمة يمكن الوثوق بها لإيجاد حلولاً للمشاكل الحاصلة بالمنظمة.

➤ **الاتصال:** حاجة الثقة للاتصال يتطلب اتصالاً شخصياً لكي يكون حقيقياً ويحقق شروط تكوين الالتزام والوفاء، لذا لا بد من عقد المزيد من اللقاءات الشخصية لتعزيز أهداف التنظيم وإعادة النظر بالاستراتيجيات التنظيمية.

### ثانياً: العوامل المؤثرة على الثقة التنظيمية

يرى بعض الباحثين أن هناك عوامل من شأنها تحسين وتعزيز الثقة التنظيمية

داخل المؤسسة يمكن تقسيمها إلى مجموعتين من العوامل هما: (ماجد إبراهيم شاهين ،

ص21).

أ. العوامل التنظيمية:

لما كانت الموارد البشرية، والممارسات الإدارية، وثقافة المنظمة وهيكلها التنظيمي من العوامل التنظيمية التي تعزز الثقة في المؤسسة، وحيث أن عامل الموارد البشرية يحدد فعالية وكفاءة نظام تقييم الأداء، وعاملي الممارسات الإدارية وهيكل المنظمة يحددان الطريقة التي يجب إتباعها لبلوغ الفعالية التنظيمية، وتحقيق الالتزام التنظيمي، ورفع مستوى الأداء، ونجاح الاتصالات وإشراك العاملين في عملية صنع القرار، وعامل الثقافة التنظيمية يحدد هيكل العلاقات بين الموظفين ومدراءهم، وبالتالي تسهل عملية تأسيس الثقة التنظيمية.

ب. العوامل الفردية:

من المعلوم أن عملية تأسيس وتكوين الثقة التنظيمية تتطلب وجود بعض العوامل الذاتية التي تؤثر فيها مثل الميل إلى الاتكال، الحالة الذهنية المشاعر والقيم والأخلاق، إن الميل إلى الاتكال يفسر كيفية استعداد الأفراد للاعتماد على الآخرين منذ نشأتهم، أما بالنسبة إلى الحالة الذهنية والمشاعر فتبين كيف يمكن لشخص أن يعبر عن مشاعره تجاه شخص ما ويستعين بتجربته من خلال أفكار حول مصداقية الشخص الآخر قبل أن يقرر الوثوق فيه من عدمه، أما القيم فتوضح كيفية تكون الميول التي تساهم في خلق الثقة والقيم المشتركة المتبادلة، كما أن الأخلاق توضح مدى مصداقية الأفراد.

وإضافة إلى العوامل المذكورة أعلاه نضيف العوامل التالية: (نسرين غانم عبد الله أبو

الشاويش ، ص 22 .)

➤ عامل الشك: وهو الاعتقاد السائد لدى البعض بضرورة الحذر واليقظة في

الظروف التنافسية، إلا من المحتمل أن يستولي الآخرون على الفرص المتاحة للفرد؛

## الفصل الثاني : \_\_\_\_\_ الإطار النظري للدراسة

➤ عامل أخذ المخاطرة الشخصية: يقصد به درجة استعداد الموظف للمخاطرة الجسدية؛

➤ عامل أخذ المخاطرة المالية يقصد به درجة استعداد الفرد للمخاطرة المالية؛

➤ عامل الأنانية: هو الاعتقاد السائد بأنّ السلوك البشري تهيمن عليه المصالح

الذاتية. (محمد عيد عتريس، ص 36)

### خلاصة

وكحوصلة عامة للجانب النظري لدراستنا تطرقنا إلى المفاهيم الأساسية لكل من الثقة التنظيمية والمواطنة التنظيمية حيث يعتبران من الركائز الأساسية التي يعتمد عليها في المؤسسات الحديثة لتحقيق أهدافها المرجوة التي تسعى إليها وبأقل تكلفة وتحقيق ميزة تنافسية تقوي من مكانتها بين جميع المؤسسات الأخرى، وأيضاً تم التطرق إلى مجموعة من الدراسات السابقة بتنوع زمانها ومكانه والتي قمنا بتحليلها ومناقشتها لمعرفة أوجه الشبه والاختلاف والاستفادة المرجوة منها في دارستنا الحالية.

## ثانياً الالتزام التنظيمي :

### تمهيد :

يمثل الإلتزام التنظيمي إحدى التحديات التي تواجه إحدى المؤسسات حالياً، نظراً لأهميته، باعتباره الواجهة الأساسية المعبرة عن مدى إرتباط وتماسك الفرد بالمؤسسة وبقائه فيها لإستمرارها. ولهذا حظي الإلتزام التنظيمي بإهتمام الدارسين في مختلف التخصصات والاتجاهات. ومن خلال هذا سنتعرف على الإلتزام التنظيمي أكثر من خلال التطرق الى مختلف العناصر المرتبط بها .

## 1: مفهوم الإلتزام التنظيمي

يعتبر الإلتزام التنظيمي أحد أهم مكونات السلوك التنظيمي ،والذي تسعى المؤسسات في الوقت الحالي جاهدة الى العمل على الحفاظ عليها وتسعى الى الرفع من مستواها لدى العاملين (القيوتي ،2015،ص121).

يعرف الإلتزام على أنه حالة إجتماعية ونفسية تدل على تطابق أهداف العاملين مع أهداف المنظمة وشعور كل طرف بواجباته اتجاه الطرف الآخر ،والتمسك بقيم وأهداف المنظمة والشعور القوي بالانتماء إليها والدفاع عنها والرغبة في الاستمرار فيها (تقاسيمي ،2011،ص20).

كما يعني الايمان بالقضية التي يكرس التنظيم نفسه من أجلها ،وبالأهداف التي يتخذها ،وبتصورات الوصول إلى هذه الاهداف وهو الإستعداد الكامل للانضمام الى التنظيم وفقا لهذا الإيمان ،وتحمل كافة التبعات والمسؤوليات المترتبة على ذلك والقيام بكافة المهمات والواجبات المطلوبة والتقييد بالمواقف السياسية و النظام الاساسي والقرارات المتخذة حسب الاصول لدى التنظيم (ابراهيم شهاب ،2014،ص77).

ايضا يعرف الإلتزام التنظيمي على أنه "درجة إنهاك العامل في عمله ومقدار الوقت والجهد الذي يكرسه لهذا الغرض وإلى اي مدى يعتبر عمله جانباً رئيساً في حياته (حمزاوي ،2008،ص85).

## 2: أهمية الإلتزام التنظيمي:

1/ الإلتزام التنظيمي يعمل على تقليل الكثير من الظواهر السلبية التي قد تعرفها المؤسسة في حالة الازمات ،الارتفاع في معدل الغيابات ،التسرب الوظيفي ، وانخفاض مستوى الاداء (عاشوري ،2015/2014،ص55).

## الفصل الثاني : الإطار النظري للدراسة

2/ : يعد إلتزام الأفراد اتجاه المنظمات مؤشر أقوى من الرضا الوظيفي لإستمرار العاملين لإبقائهم في اماكن عملهم ،وإذاً فإن احتمال ترك العامل لعمله تكون ضئيلة (حزي ،2020،ص111).

3/ : الإلتزام التنظيمي يمثل احد المؤشرات الاساسية للتنبؤ بعدد من النواحي السلوكية ،وخاصة معدل دوران العمل ،فمن المفترض ان الأفراد الملتزمين سيكونون أطول بقاء في المنظمة واكثر عملا نحو تحقيق أهداف المنظمة ،وكذلك مجال الإلتزام التنظيمي قد جذب كلا من المديرين وعلماء السلوك الإنساني نظراً لما يمثله من كونه سلوكاً مرغوب فيه . كما يمكن أن يساعدنا إلى حد ما في تفسير كيفية إيجاد الأفراد هدفا لهم في الحياة (عبد الباقي ،2004،ص17).

4 / : يساعد الإلتزام التنظيمي العالي ،الذي يتجلى به الموظفون في المؤسسة بالاحتفاظ بموظفيها لأطول فترة ممكنة ،مما يجعل المؤسسة اكثر قدرة على المنافسة في الوسط الذي تنشط فيه .

5 / : يكون الموظف الملتزم صاحب أداء تنظيمي عالي ،فالموظف الملتزم سيكرس كل قدراته ومجهوداته للمساهمة في تحقيق أهداف المؤسسة .

6 / : يعد الإلتزام التنظيمي للموظف امراً مهماً لأداء المؤسسة فهو يتجلى في مهارات الموظفين وادائهم وتفانيهم في أداء واجباتهم لتحقيق الغايات المحددة (لعور ،2021/2022،ص54).

### 3 :خصائص الإلتزام التنظيمي:

بالنظر ان الإلتزام التنظيمي يشير الى نوعية العلاقة بين الفرد و المؤسسة ،ويُرسخ الشعور الايجابي لدى العامل اتجاهها ، ويعكس مدى ارتباطه بها ،ورغبته في ان يبقى عضواً فاعلاً فيها ، فهو يمتاز بمجموعة من الخصائص التي أتاحت له بلوغ كل هذا ،وعليه نلخص أهم ما يميز الإلتزام التنظيمي عن غيره من الظواهر التنظيمية فيمايلي :

## الفصل الثاني : الإطار النظري للدراسة

•الالتزام التنظيمي يفقد خاصية الثبات، اي ان مستوى الالتزام التنظيمي قابل للتغيير حسب درجة تأثير العوامل الاخرى فيه ،وهذا بسبب تفاعله مع مجموعة من المتغيرات (درنوني، 2014/2015،ص120).

•يتصف الابتعاد التنظيمي بأنه متعدد الابعاد (ابراهيم ، حنونة ،2006،ص13).

•الالتزام التنظيمي حالة نفسية تصف العلاقة بين الفرد والمنظمة .

•يؤثر الالتزام التنظيمي على قرار الفرد فيما يتعلق ببقائه أو تركه للمنظمة .

•يتصف الإلتزام التنظيمي حالة غير ملموسة تتجسد في ولاء العمال لمنظماتهم ،ونجد درجة ليست مطلقة وابعاده متعددة ومؤثرة في بعضها البعض (عاشوري ،ص66).

### 4:أبعاد الإلتزام التنظيمي:

•اتجهت العديد من الدراسات الى تحديد أبعاد الإلتزام التنظيمي وتحديد طبيعة تأثيره في المتغيرات التنظيمية والسلوكية فمعظم الدراسات اتفقت على أن هناك ثلاثة أبعاد للإلتزام التنظيمي في المنظمات وهي :

1: الإلتزام المستمر: يقصد به ما يحققه العاملون من قيمة استثمارية في حالة استمرارهم العمل في المنطقة ،مقابل ما سيفقده عن التحاقه بجهات عمل اخرى ،وان العاملين الذين لديهم مستوى عالي من الإلتزام المستمر يبقون في الخدمة بسبب انهم محتاجون وليس رغبة منهم في البقاء ( بن يونس ،2016، ص31).

2:الإلتزام المعياري : هو التزام الفرد بالبقاء في المؤسسة والذي يتأثر بالجانب الاخلاقي لدى الفرد ،والذي قد يكون نتيجة توافق الاهداف وقيم المؤسسة مع أهداف وقيم الفرد ،او غالبا ما يعزز هذا البعد المشاركة الايجابية للفرد مع المؤسسة ومساهمته في رسم ووضع الخطط والسياسات العامة للمؤسسة ( قعودة، سلامي ،2020،ص47).

## الفصل الثاني : الإطار النظري للدراسة

3:الإلتزام العاطفي (الاخلاقي) : يقصد به درجة إرتباط الفرد عاطفيا بالمنظمة من خلال ولائه وتعلقه بها وذلك تابع من تطابق قيم الفرد والمنظمة وتكامل أهدافها وبالتالي يفخر الفرد بعضويته بالمنظمة (ولعة ، 2018، ص10).

### 5:مراحل تطور الإلتزام التنظيمي:

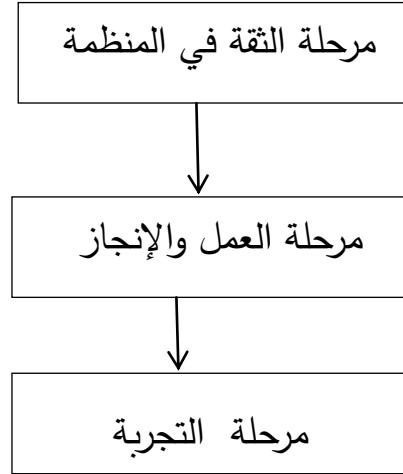
يشير المعاني إلى أن بوكانن (Buchanan) ذكر أن الإلتزام التنظيمي للفرد يمر بثلاث مراحل متتابعة وهي:

1/مرحلة التجربة: وهي التي تمتد من تاريخ مباشرة الفرد لعمله ولمدة عام واحد يكون الفرد خلالها خاضعا للتدريب والإعداد والتجربة، ويكون خلال تلك الفترة اهتمامه منصبا على تأمين قبوله في المنظمة ومحاولة التأقلم مع الوضع الجديد، والبيئة التي يعمل فيها، ومحاولة التوفيق بين اتجاهاته وأهدافه واتجاهاته وأهداف المنظمة ومحاولة إثبات ذاته. ويقول بوكانن (Buchanan) إنه خلال هذه الفترة يواجه الفرد عددا من المواقف التي تكون عدة مرحلة التجربة، وتهيئة للمرحلة التي تليها ومن المواقف: تحديات العمل ، تضارب الولاء، عدم وضوح الدور، ظهور الجماعات المتلاحمة، إدراك التوقعات، نمو الاتجاهات نحو التنظيم ، والشعور بالصدمة (المعاني 1996 ص 21).

2/رحلة العمل والإنجاز: وتراوح مدة هذا المرحلة بين العامين والأربعة أعوام من خلال هذه الفترة يحاول الفرد تأكيد مفهوم الإنجاز وأهم ما يميز هذه الفترة الأهمية الشخصية للفرد وتخوفه من العجز وفيها يتبلور وضوح الولاء للعمل والمنظمة.

3/مرحلة الثقة بالتنظيم: تبدأ تقريبا من السنة الخامسة من التحاق الفرد بالمنظمة وتستمر إلى ما لانهاية، حيث يزداد ولاؤه وتتقوى بالتنظيم والانتقال إلى مرحلة النضج (المعاني 1996 ص21).

ويمكن إيضاحها في الشكل التالي:



(الشكل 01): مرحلة تطور الالتزام التنظيمي (المعاني، 1996، ص 21).

• وقد ذكر العتيبي للمنظمة والسواط أن ويلش ولا فان (welsch&lavan) (وصوت قد أشار إلى أن عملية ارتباط الفرد بالمنظمة تمر عبر مرحلتين وحددهما في التالي:

أ: مرحلة انضمام التي يريد الفرد العمل بها وغالبا ما يختار الفرد المنظمة التي يعتقد أنها تحقق رغباته وتطلعاته .

ب: مرحلة الإلتزام التنظيمي وهنا يصبح الفرد حريصا على بذل أقصى جهد لتحقيقه أهداف المنظمة والنهوض بها وأردف والعتيبي والسواط أن ( أوريللي) قد أشار إلى هناك ثلاث مراحل الإلتزام التنظيمي :

1/ الإذعان أو الإلتزام: حيث يكون الإلتزام الفرد في البداية مبنيا على الفوائد التي يحصل عليها من المنظم، وبالتالي فهو يقبل سلطة الآخرين ويلتزم بها بما يطلبونه.

2/ مرحلة التطابق والتماثل بين الفرد والمنظمة: حيث يتقبل سلطة الآخرين ورغبة منه في الاستمرار بالعمل في المنظمة لأنها تشبع حاجاته للانتماء وبالتالي فهو يفخر بها.

## الفصل الثاني : الإطار النظري للدراسة

3/مرحلة التنبؤ: اعتبار أهداف وقيم المنظمة أهدافا وقيما له وهنا يكون الالتزام نتيجة لتطابق الاهداف والقيم ( السواط والعتيبي ،2000،ص7).

### 6:مؤشرات ضعف الإلتزام التنظيمي:

هناك بعض السلوكيات التي تعاني منها المنظمات والتي تدل انخفاض الالتزام العاملين وهي:

\_انخفاض مستوى الأعمال التطوعية.

-ارتفاع معدل دوران العمل.

\_عدم توافر حلقات الجودة.

\_تأخير أداء الخدمات وطول فترة الانتظار

\_انخفاض إنتاجية الموظف.

\_كثرة القضايا المرفوعة من الموظفين إلى منظماتهم.

\_ظهور صراعات بين أعضاء المنظمة.

\_بروز ظاهرة الغياب عن العمل والتأخر.

\_اللامبالاة في العمل والغيابات.(ماجد،2015،ص126).

### 7: العوامل المؤثرة على الإلتزام التنظيمي:

هناك العديد من العوامل التي تؤثر بشكل مباشر أو غير مباشر في درجة الالتزام المؤسسي للعاملين من اهمها:

أ-ثقافة الفرد:

الإنسان هو نتائج ثقافته فقيم المجتمع والتنشئة الاجتماعية للفرد في البيت والمدرسة والجامعة والعمل غيرها من مكونات الثقافة تساهم في تعزيز جوانب هامة في شخصية الفرد واتجاهاته إزاء الإخلاص في العمل والأمانة والانتماء والالتزام.

ب- توقعات الفرد من العمل:

هب حالة عدم وجود فروق فردية بين توقعات الفرد من عمله وبين الواقع ذلك العمل، فإن ذلك يؤثر في مستوى الالتزام المؤسسة لذلك الفرد.

ث- وضوح الأهداف:

أن وضوح الأهداف المؤسسة أمام العاملين من شأنه العمل على زيادة الالتزام المؤسسي فكلما كان تلك الأهداف واضحة كلما كان فهم الأفراد لما هو مطلوب منهما تحقيق أفضل وأكثر شمولاً، مما يساعد في تعزيز التزام المؤسسي لديهم.

ج- العلاقة مع المرؤوسين:

أن العلاقة الجيدة بين الرؤساء والمرؤوسين تؤكد وجود ثقة متبادلة بين الأطراف، مما يعزز من نظرة الفرد الايجابية إلى المنظمة واستمراره في العمل فيها.

إن المسؤولية العيادة أهمية كبيرة في حياة المنظمات واستمراريتها، فاعلها مسؤولية اختيار الأهداف وتنمية ولاء الأفراد وانتماءهم وبناء الثقة وتحقيق الأهداف والفائدة الناجح وهو الذي يستطيع أن يعمل على زيادة درجات الالتزام المؤسسي لدى العاملين، ويدعم اعتقادهم بأهمية التنظيم، ويبعث بينهم الرغبة في بذل المزيد من الجهد المبدع وينمي فيهم الرغبة في المحافظة على العلاقات التنظيمية الجيدة، والعمل على تطوير تنظيم الأفراد من حيث الاحترام ومراعاة المشاعر والزيادة الرغبة في بالعمل.  
(جودة، 2008، ص 281).

د- سمات الوظيفة:

بناء الوظيفة على أساس استقلالية اكبر وجدية اكبر في العمل تشكل دافعا للفرد على بذل المزيد من الجهد، بالتالي فإن خصائص معينة للوظيفة يمكن أن تزيد من إحساس الفرد بالمسؤولية وبالتالي شعوره بالانتماء للمنظمة.

هـ - مدى تشجيع المنظمة للإلتزام:

يقع على المنظمة دورا أساسيا في تعزيز الإلتزام من خلال إعطاء الموظف حقوقه وتحفيزه وتوفير مناخ الإبداع وغير ذلك من الأمور التي تؤثر على الموظف وتشجيعه على الإلتزام وتكامل والمشكلة الكبرى في أن بعض المنظمات تتبع سياسات محددة في الأوقات الصعبة، ثل تخفيض عدد الموظفين، أو إعادة هندسة العمليات بهدف توفير الأموال والتقليل من خسائرها، هذه الإجراءات تؤدي إلى إضعاف ثقة العاملين بالإدارة وبالتالي أضعاف درجة الإلتزام المؤسسي لدى العاملين. ( جودت، ،2010، ص 282)

8: آليات تنمية الإلتزام التنظيمي:

من أجل الحصول على التزام تنظيمي عالي من طرف العاملين اتجاه مؤسساتهم وفق مداخل محددة من تنمية وتعزيز وتدعيم هذا الإلتزام على النحو التالي:

1: بناء ثقافة الإلتزام التنظيمي: مما لا شك فيه أن الإلتزام التنظيمي ينطوي على قيم يؤمن بها الفرد ومشاعر يكنها للمنظمة التي يعمل فيها، فالإلتزام يؤلف جزء من ثقافة المنظمة، ولكن هل الإلتزام التنظيمي متأصل في الفرد؟ وهل يمكن للمنظمة بنائه؟ إن الإجابة على مثل هذه التساؤلات ليست بالبساطة المتوقعة، فالإلتزام مكون داخلي غير ملموس ويمكن الاستدلال عليه من خلال بعض السلوكيات التي يبديها الفرد، فهو يحمل بعض جوانب الإلتزام قبل دخوله للمنظمة. (حكمت، 2010، ص 180).

• ومن بين الممارسات التي تساعد في ذلك نجد:

## الفصل الثاني : الإطار النظري للدراسة

✓:ضمان معاملة طيبة وعادلة: وذلك من خلال وضع نظام لمعالجة الشكاوي أو التظلمات بحيث يكفل التعامل الجيد والعادل مع كل العاملين في كل المواضيع محل الخلاف أو الشكوك.

✓:إشعار الموظف بالأمان: لكي يشعر العامل بالأمان مثلا تتبع المؤسسة سياسة أو نظام التوظيف مدى الحياة التي تجعل الموظف يشعر بالأمان حيث يضمن الفرد الوظيفة والتطور المستمر من خلال العمل بالمنظمة أو جهة العمل. (هادي،2013،ص100)

✓:وضع نظام مناسب لحوافز: ونظام الحوافز هنا يجب أن يشمل الحوافز والمعنوية، وأن يكون موجهة للأفراد والجماعات، تجدر هنا الإشارة إلى المنظمات لحكومية هي أقل المنظمات استخداما للحوافز، مما يستدعي لفت نظر القائمين عليه لاعتماد نظام جيد للحوافز وبناء وخلق الانتماء والالتزام عند العاملين. (محمد،2011،ص175)

✓: القيم المشتركة : حيث سيكون الالتزام الشعوري عالي إذا ما اعتقد العاملون بأن قيمهم وقيم المنظمة مشتركة هذا الذي سيولد ارتياح لديه بالبقاء في المنظمة.

✓: الثقة: وتعني وضع الإيمان بالشخص آخر أو بالمجموعة عن طريق العاملين الذين لديهم التزام عالي في المنظمة والذي يولد الثقة بقادتهم.

✓: الشمولية التنظيمية: فيزداد الالتزام عند معرفة العامل بماضي وحاضر ومستقبل المؤسسة بالتالي اتجاه الولاء سوف يزداد (ياسر ،2010،ص21)

**2:الإثراء الوظيفي :** وهو إعادة تصميم الوظيفة التي تسند إلى فرد معين تزداد العمليات المتضمنة في العمل ليكون في الأصل موزعة على أعمال أخرى، ويعني ذلك زيادة مستوى اندماج العامل بعمله من هلال زيادة مسؤوليته عن العمل وإعطائه المزيد من حرية التصرف والاستقلالية ومزايدا من المشاركة في اتخاذ القرارات، وهذا من شأنه يقوي الالتزام التنظيمي لديه.

## الفصل الثاني : الإطار النظري للدراسة

3: إيجاد نوع التوافق بين مصلحة المنظمة ومصالح العاملين: بحيث يشعر العاملون بأن ما تحققه المنظمة سيعود عليهم بالنفع، وهذا الشعور من شأنه أن يقوي التزامهم نحو المنظمة، وتحاول المنظمات تحقيق ذلك من خلال خطط الحوافز مثل المشاركة وغيرها. (سعاد ص 112-113)

4: استقطاب واختيار الوافدين الجدد (العمالة الجديدة): بمعنى استقطاب العمال الذين تتفق قيمهم مع قيم المؤسسة، حيث كلما زاد التوافق بين مبادئ المؤسسة (والتي تحدد في بيان المهام) ومبادئ العاملين بها كلما أصبحوا أكثر التزاما. (محمد، 2011، ص 211).

فأن المؤسسات التي تظهر أنها تعمل بجدية لجذبهم هي على الأرجح التي تجد التزام قوي بين هؤلاء الذين تم استقطابهم بفاعلية، ولهذا يجب أن نعرف أن الالتزام التنظيمي هو سلوك يمكن التأثير فيه عن طريق الأعمال الإدارية.

5: وضوح الأهداف والأدوار: حيث كلما كانت الأهداف واضحة داخل التنظيم زادت درجة الالتزام التنظيمي لدى العاملين، فوضوح الأهداف يجعل العاملين أكثر قدرة على فهمها وتحقيقها، وكذلك الحال بالنسبة إلى عملية تحديد الأدوار، فعملية التحديد هذه تساعد على خلق الالتزام لدى العاملين نظرا لما يترتب عليها من استقرار وتجنبا للصراع تحديد للأدوار. (محمد، 2003، ص 175).

6: الاهتمام بالمناخ التنظيمي: المناخ التنظيمي هو ذلك المجال للطرق والأساليب والأدوات والعناصر والعلاقات المتفاعلة داخل المنظمة بين الأفراد. إن المناخ التنظيمي الجيد يشجع على خلق جو عمل إيجابي يعل على تحقيق الاستقرار للأفراد والتنظيم، ويجعل العاملون يشعرون بأهميتهم في العمل من حيث المشاركة في اتخاذ القرارات ورسم السياسات والشعور بوجود درجة عالية من الثقة المتبادلة. هذا ويتم منح العاملين مناخ تنظيمي ملائم من حيث الوفاق والتعاون والعدالة والمساواة للوصول إلى تحقيق الأهداف التنظيمية وهذا ما يعزز الثقة المتبادلة ويرفع الروح المعنوية ويزيد درجة الرضا الوظيفي وهو ما يدعم الشعور بالالتزام والولاء التنظيمي. (ابتسام، ص 68)

## الفصل الثاني : الإطار النظري للدراسة

إنه من أجل تحقيق إلتزام تنظيمي كامل اتجاه المؤسسة يتوجب تحقيق التزم واعى وليس ظاهريا فقط وهذا من خلال الإلتزام الفكري والسلوكي والهيكلية، ويتم تحقيق وتدعيم ذلك والحفاظ على التزم العاملين من خلال عدة ممارسات وسنتطرق إلى بعض منها في النقاط التالية:

-توجيه وإرشاد العاملين في المؤسسة.

-المراجعة المستمرة للمهام والتكاليف من طرف المشرفين.

-تشجيع الأعضاء وتحفيزهم والإشادة بالأداء الجيد.

-أن يكون المسؤول قدوة حسنة للأعضاء.(منيرة، 2014، ص 14).

### ثالثا: العلاقة بين الثقة التنظيمية والالتزام التنظيمي:

\_ تعتبر الثقة التنظيمية أداة مهمة وضرورية لتكوين العلاقات التعاونية في المنظمة،بالإضافة الى عنصر الإلتزام التنظيمي والذي يعد عنصرا حيويا في بلوغ الاهداف التنظيمية فتربطه علاقة بالثقة التنظيمية نذكر منها :

•تعتبر الثقة التنظيمية والإلتزام التنظيمي أمران متلازمان ،فالإلتزام التنظيمي لا يمكن تحقيقه الا ببناء الثقة التنظيمية.

•الثقة العالية تشير الى الإلتزام العالي لدى العاملين في المنظمة ،فبالتالي قبولهم للقيم الجوهرية مما يخلق مناخاً من السيطرة على السلوك وزيادة معدلات الولاء والتماسك في المنظمة ،مما يقلل من ميل الأفراد لتترك المنظمة .

•نقص الثقة التنظيمية لدى العاملين في المنظمة والذي سينعكس بدوره على الإلتزام التنظيمي كونهما أمران متلازمان ،سيجعل العاملين بلا قيمة ويفضلون مصالحهم الشخصية على مصالح المنظمة ،ومن ثمَّ انخفاض التزامهم وولائهم لها ،وهذا بدوره سينعكس على كفاءة وفعالية المنظمة وفشلها في تحقيق الاهداف .

## الفصل الثاني : الإطار النظري للدراسة

• تعتبر الثقة التنظيمية والإلتزام التنظيمي حجر الزاوية في عمل المنظمات اليوم ، وتؤثر تطبيقاتها بشكل مباشر على العاملين ، فتسهم في خلق الشعور بالرضا تارةً او بالاستياء تارةً اخرى ، وهذا يعتمد على مستوى الثقة التنظيمية المتبادلة بين المنظمة والعاملين ومدى الإلتزام في جوانب العمل .

• تعتبر الثقة التنظيمية والإلتزام التنظيمي أهم العوامل المؤدية الى النجاح المؤسسي، ويعتبر العامل الاهم في تشكيل الإلتزام التنظيمي هو ثقة الموظفين في منظماته .

• تعتبر الثقة التنظيمية مؤشر هام على الإلتزام التنظيمي في المنظمات ،فهي عامل مهم في تحصيل الاهداف التنظيمية (ولعة ،2018،ص11).

### خلاصة:

وفي الاخير نستطيع القول بأن الالتزام التنظيمي هو أحد الركائز الأساسية التي تقوم عليها المنظمات، والتي يعتبر حالة ايجابية محسوسة يشعر بها الفرد اتجاه منظمته التي يعمل بها. ومن المفيد النظر إلى الالتزام التنظيمي على أنه اتجاه تستطيع الإدارة التأثير عليه. كما أنه ليس من الواجب فقط اختيار من تتوافر فيهم إمارات الالتزام ، ولكن أيضا استخدام العديد من الاستراتيجيات التي تحسنه إذا ظهر أنه غير ملائم، بمعنى الحصول على الالتزام التنظيمي بطريقة صحيحة.

# الفصل الثالث :

## الاطار الميداني للدراسة

تمهيد :

- 1: حدود الدراسة.
- 2: منهج الدراسة.
- 3: ادوات الدراسة.
- 4: الاساليب الاحصائية المستعملة في الدراسة .
- 5: ادوات الدراسة وخصائصها السيكمترية.
- 6: عرض وتحليل وتفسير نتائج الدراسة .

خلاصة

تمهيد :

يعتبر الجانب الميداني لأي دراسة تطبيقية جزء مهم حيث ينتقل الباحث فيها من الدراسة النظرية الى الدراسة التطبيقية في الميدان بحيث يتم الربط بين الجانبين ،وبالتالي يتعرف الباحث على تحقيق فرضياته او عدم تحقيقها ،ومن ثمة الوصول إلى الاستنتاجات العامة والنتائج .وفي هذا الفصل سوف نتطرق التحدث عن الدراسة الاستطلاعية بالإضافة إلى الاجراءات الميدانية التي تمّ اتباعها.

## الفصل الثالث : الإطار الميداني للدراسة

### 1- حدود الدراسة:

1-1- الحدود المكانية: اجريت هذه الدراسة على عينة من اساتذة التعليم الثانوي بولاية المسيلة بالتحديد ثانوية أحمد غازي، ثانوية زغبة الدراجي، ثانوية لعويجي عمر، ثانوية صلاح الدين الايوبي.

1-2- الحدود الزمانية: تم إجراء هذه الدراسة بدءًا من "15 فيفري 2023" إلى غاية "30 افريل 2023".

### 2- مجتمع وعينة الدراسة:

#### 1-2- مجتمع الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من 176 أستاذ وأستاذة (الغازي 44/لعويجي 41/صلاح الدين 54/ زغبة 37)

#### 2-2- عينة الدراسة:

2-2-1- عينة الدراسة الاستطلاعية: للتأكد من الخصائص السيكومترية لأداتي الدراسة، تم تطبيق (استبيان الثقة التنظيمية-استبيان الالتزام التنظيمي) على عينة استطلاعية عشوائية قوامها (30) أستاذ وأستاذة من مجتمع الدراسة الأصلي والمتمثل في (176). وفيما يلي خصائص عينة الدراسة الاستطلاعية:

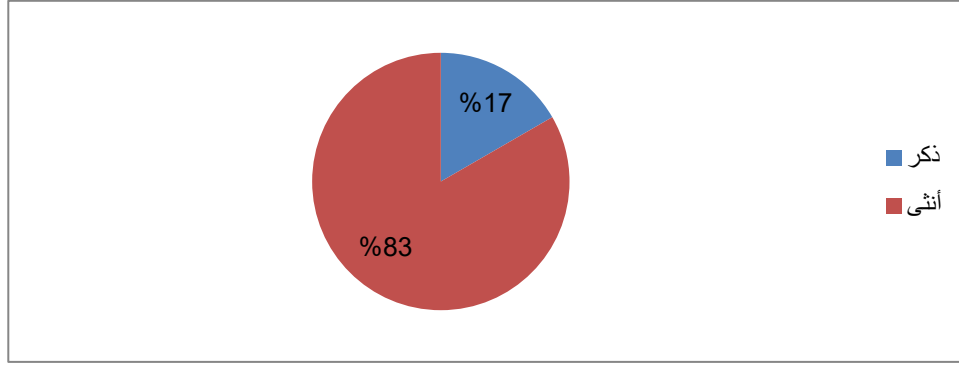
#### - خصائص العينة من حيث الجنس:

الجدول رقم (01): يبين خصائص عينة الدراسة الاستطلاعية حسب الجنس.

النسبة المئوية	العدد	الجنس
16,7	5	نكر
83,3	25	أنثى
%100	30	الإجمالي

### الفصل الثالث : الإطار الميداني للدراسة

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى تكرارات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (30) فرداً، نلاحظ أن عدد الذكور بلغ (5) فرد بنسبة مئوية قدرت بـ (16,7%) وقدر عدد الإناث بـ (25) بنسبة مئوية قدرت بـ (83,3%)، كما هو موضح من خلال الشكل التالي:



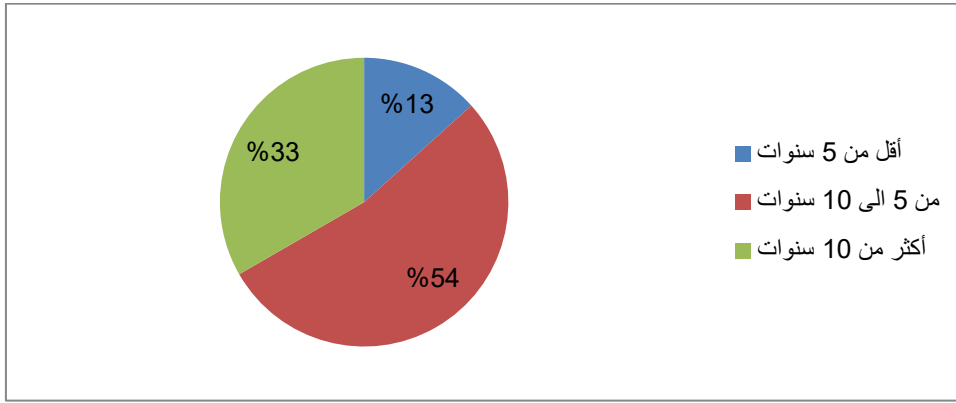
الشكل رقم (2): يمثل خصائص عينة الدراسة الاستطلاعية حسب الجنس.

- خصائص العينة من حيث الخبرة:

الجدول رقم (2): يبين خصائص عينة الدراسة الاستطلاعية حسب الخبرة.

النسبة المئوية	العدد	الخبرة
13,3	4	أقل من 5 سنوات
53,3	16	من 5 إلى 10 سنوات
33,3	10	أكثر من 10 سنوات
% 100	30	الاجمالي

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى تكرارات أفراد عينة الدراسة والبالغ حجمهم إجمالاً (20) فرداً، نلاحظ أن حجم ذوي الخبرة (أقل من 05 سنوات) قد قدر بـ (4) بنسبة 13,3%، أما حجم ذوي الخبرة (من 05 إلى 10 سنوات) قد قدر بـ (16) بنسبة 53,3%، في حين بلغ حجم ذوي الخبرة (أكثر من 10 سنوات) قد قدر بـ (10) بنسبة 33,3% كما هو موضح في الشكل التالي:



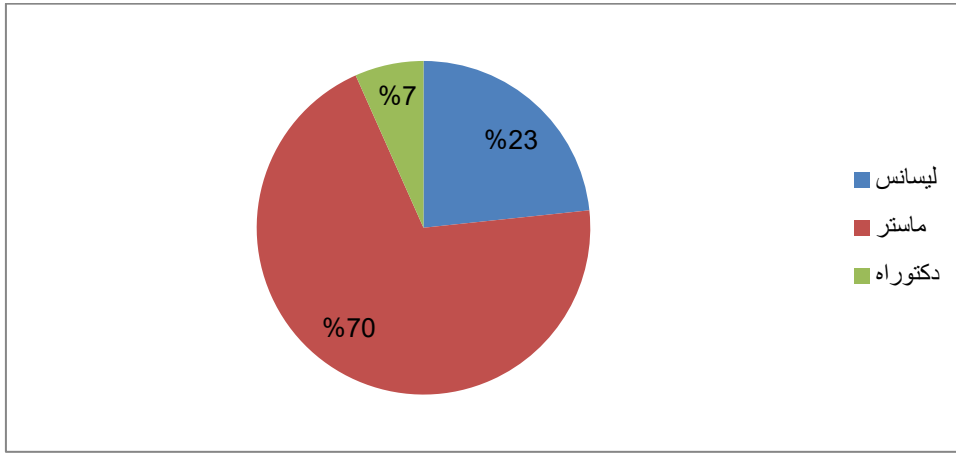
الشكل رقم (3): يبين خصائص عينة الدراسة حسب الخبرة.

- خصائص العينة من حيث المستوى التعليمي:

الجدول رقم (3): يبين خصائص عينة الدراسة الاستطلاعية حسب المستوى التعليمي.

المستوى التعليمي	العدد	النسبة المئوية
ليسانس	7	23,3
ماستر	21	70,0
دكتوراه	2	6,7
الاجمالي	30	% 100

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى تكرارات أفراد عينة الدراسة والبالغ حجمهم إجمالاً (30) فرداً، نلاحظ أن حجم المستوى التعليمي (ليسانس) قد قدر بـ (7) بنسبة 23.3%، أما حجم ذوي المستوى التعليمي (ماستر) قد قدر بـ (21) بنسبة 70.0%، في حين بلغ حجم ذوي المستوى التعليمي (دكتوراه) قد قدر بـ (02) بنسبة 6.7% كما هو موضح في الشكل التالي:



الشكل رقم (4): يبين خصائص عينة الدراسة حسب المستوى التعليمي

## 2- عينة الدراسة الأساسية:

تم الاعتماد على الطريقة العشوائية في تحديد عينة الدراسة الأساسية التي تم اختيارها بطريقة بسيطة وفق مستوى ثقة 05% من مجتمع الدراسة الأصلي بعد استثناء العينة الاستطلاعية حيث أصبح المجتمع يتكون من (136) حيث بلغ حجم العينة الأساسية (80) أستاذ وأستاذة. وذلك بالاعتماد على موقع حساب حجم العينة ( **Sampler Size Calculator** ) <https://www.surveysystem.com/sscalc.htm> وفيما يلي

خصائص عينة الدراسة الأساسية:

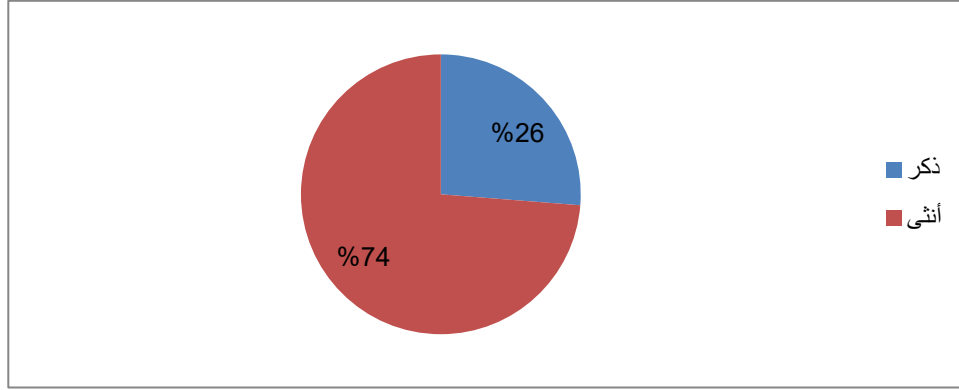
### 1- خصائص العينة الأساسية من حيث الجنس:

الجدول رقم (4): يبين خصائص عينة الدراسة حسب الجنس.

الجنس	العدد	النسبة المئوية
ذكر	21	26,3
أنثى	59	73,8
الإجمالي	80	100%

### الفصل الثالث : الإطار الميداني للدراسة

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى تكرارات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (80) فرداً، نلاحظ أن عدد الذكور بلغ (21) فرد بنسبة مئوية قدرت بـ (26,3%) وقدر عدد الإناث بـ (59) بنسبة مئوية قدرت بـ (73,8%)، كما هو موضح من خلال الشكل التالي:



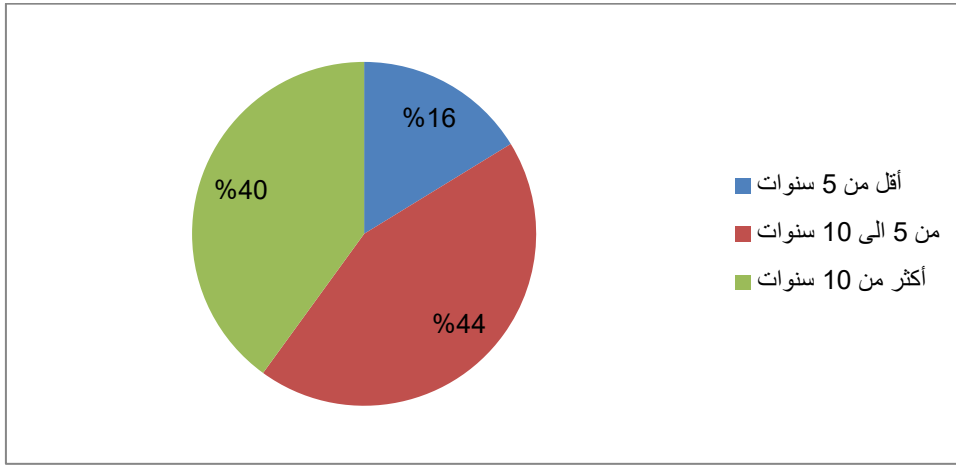
الشكل رقم (5): يمثل خصائص عينة الدراسة حسب الجنس.

#### 2 خصائص العينة من حيث الخبرة:

الجدول رقم (05): يبين خصائص عينة الدراسة حسب الخبرة.

الخبرة	العدد	النسبة المئوية
أقل من 5 سنوات	13	16,3
من 5 الى 10 سنوات	35	43,8
أكثر من 10 سنوات	32	40,0
الإجمالي	80	% 100

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى تكرارات أفراد عينة الدراسة والبالغ حجمهم إجمالاً (80) فرداً، نلاحظ أن حجم ذوي الخبرة (أقل من 05 سنوات) قد قدر بـ (13) بنسبة 16,3%، أما حجم ذوي الخبرة (من 05 الى 10 سنوات) قد قدر بـ (35) بنسبة 43,8%، في حين بلغ حجم ذوي الخبرة (أكثر من 10 سنوات) قد قدر بـ (32) بنسبة 40% كما هو موضح في الشكل التالي:



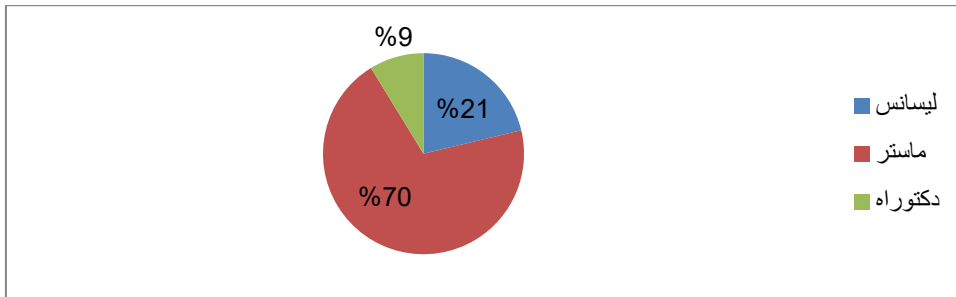
الشكل رقم (6): يبين خصائص عينة الدراسة حسب الخبرة.

### 3- خصائص العينة من حيث المستوى التعليمي:

الجدول رقم (6): يبين خصائص عينة الدراسة حسب المستوى التعليمي.

المستوى التعليمي	العدد	النسبة المئوية
ليسانس	17	21,3
ماستر	56	70,0
دكتوراه	7	8,8
الاجمالي	80	% 100

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى تكرارات أفراد عينة الدراسة والبالغ حجمهم إجمالاً (80) فرداً، نلاحظ أن حجم المستوى التعليمي (ليسانس) قد قدر بـ (17) بنسبة 21.3%، أما حجم ذوي المستوى التعليمي (ماستر) قد قدر بـ (56) بنسبة 70.0%، في حين بلغ حجم ذوي المستوى التعليمي (دكتوراه) قد قدر بـ (7) بنسبة 8.8% كما هو موضح في الشكل التالي:



الشكل رقم (7): يبين خصائص عينة الدراسة حسب المستوى التعليمي.

### 3- منهج الدراسة :

يختلف اختيار منهج الدراسة بحسب اختلاف طبيعة الموضوع ،لذلك فإن طبيعة موضوع الدراسة الحالية تهدف الى قياس العلاقة الارتباطية بين الثقة التنظيمية والإلتزام التنظيمي لدى اساتذة التعليم الثانوي بثانوية" أحمد غازي ،زغبة الدراجي ،لعويجي عمر.، صلاح الدين الايوبي" . وعليه اعتمدنا المنهج الوصفي الارتباطي نظراً لمناسبته لقياس متغيرات الدراسة ،ويعرف المنهج الوصفي الارتباطي على أنه استقصاء ينصب على ظاهرة من الظواهر ،كما هي قائمة في الحاضر يقصد بتشخيصها وكشف جوانبها وتحديد العلاقات بين عناصرها او بينها وبين ظواهر اخرى .

### 4- أدوات الدراسة :

نظراً لأن طبيعة الموضوع يدرس العلاقة الارتباطية بين الثقة التنظيمية والالتزام التنظيمي المهني ،فإنه يطلب منا الاعتماد على الملاحظة والمقابلة ومقياس الثقة التنظيمية من اعداد الطالبة "مصاطفي أسماء". وكذا مقياس الإلتزام التنظيمي ل مقياس " Meyer & Alain 1993 " Smith نقلا عن (مراد نعموني،2014،ص180) لدى عينة الدراسة للوصول إلى الأجوبة على تساؤلاتنا .

- 1:الملاحظة : تم الاعتماد عليها لملاحظة إichاءات واسلوب المبحوثين وانفعالاتهم أثناء الاجابة على المقياسين ،وكذلك ملاحظة المناخ الفيزيقي والتنظيمي ببيئة عملهم .
- 2:المقابلة :تم الاعتماد عليها أثناء توزيع المقياسيين لشرح طريقة الإجابة وكذا ترك مجال للتعبير عن الاجواء السائدة ببيئة عملهم ولربط علاقة ثقة معهم لتسهيل عملية التواصل والتعامل معهم .
- 3:المقياس : تمّ الاعتماد على مقياس الثقة التنظيمية ومقياس الإلتزام التنظيمي (ندرس فيه الصدق والثبات )

## الفصل الثالث : الإطار الميداني للدراسة

أ: مقياس الثقة التنظيمية: وهو مقياس أعد من قبل الباحثة "مصاطفي أسماء 2020" تحت إشراف الدكتور "معمر حمزة"، تخصص علم النفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية، حيث طبقت على عينة من أساتذة التعليم الثانوي ببلدية المنيعية ولاية غرداية، ويتكون المقياس من 24 بند موزعة على 3 أبعاد والمتمثلة في: بعد الثقة ف المدير والمتضمن (8) عبارات تبدأ من الغبار رقم (1) الى غاية العبارة رقم (8)، اما بعد الثقة في الزملاء يتضمن (8) عبارات حيث تبدأ من العبارة رقم (9) الى غاية العبارة رقم (16)، وبالنسبة لبعد الثقة في التلاميذ والاولياء (الآباء)، يضمن (8) عبارات اذ يبدأ من العبارة رقم (17) الى غاية العبارة رقم (24).

وتعتبر عبارات الاستبيان في معظمها عبارات إيجابية الاتجاه يتم الإجابة عنها وفق مقياس ليكرت المتكون من 5 بدائل: موافق جداً، موافق، موافق نوعاً ما، غير موافق، غير موافق بشدة. وهم كآآتي:

• موافق جداً (خمسة درجات).

• موافق (4 درجات).

• موافق نوعاً ما (3 درجات).

• غير موافق (درجتين).

• غير موافق بشدة (درجة واحدة).

ب: مقياس الإلتزام التنظيمي: ل Meyer, Allen & Smeth، (نقلا عن مراد نعموني 2014 ص 180). والذي يتكون من 18 بنداً تقيس ثلاث أبعاد وهي:

1: الإلتزام العاطفي من البند (1-6): يعبر عن تمسك كبير بالمنظمة وقبول الفرد لأهدافها وقيمها والتأثر بها. وهذا الإلتزام ناتج عن إحساس وتأثر شخصين للمنظمة، فهو إرتباط نفسي للفرد بمنظّمته، ويتميز بإيمان قوي بأهداف وقيم المنظمة، والارادة لبذل جهد كبير في سبيلها، وحب البقاء للعمل فيها.

## الفصل الثالث : الإطار الميداني للدراسة

2:الإلتزام المستمر من البند (7-12): يعبر عن الرغبة في الاستمرار في العمل في المنظمة والبقاء كعضو فيها ، وذلك لعدم القدرة على التضحية بها بسبب ارتفاع التكاليف المترتبة على ذلك ،وهو يرتبط باستثمار العامل في المنظمة ، وهذا الاستثمار ذو قيمة كبيرة سيضيع لو ان العامل غادر المؤسسة .

3:الإلتزام المعياري من البند(13-18):يعبر عن الإلتزام الأدبي والشخصي بالتماسك بقيم وأهداف المنظمة ، ويكون ناتجاً عن التأثر بالقيم الاجتماعية الثقافية والدينية ،اي أنه يمثل مجمل الضغوط المعيارية الداخلية التي تدفع الفرد للعمل في سبيل تحقيق أهداف المنظمة .

لقد بني هذا الاختبار (المقياس ) بطريقة يمكن تكييفه لمختلف مجتمعات البحث ودونت الإجابة عليه على سلم يتكون من 5 اجابات وفق طريقة رنسيس ليكرت والمبينة كالآتي :

•موافق جداً (5درجات ) .

•موافق (4درجات ) .

•موافق نوعا ما (3درجات ) .

•غير موافق (درجتين ) .

•غير موافق بشدة (درجة واحدة ) .

وتعكس الدرجات في حالة البنود العكسية .

يتميز المقياس بدرجة عالية من الثبات حيث قدر معامل ثبات الإلتزام العاطفي ب:0,85

والإلتزام المستمر ب:0,79،والإلتزام المعياري ب:0,73.

### 5-الاساليب الاحصائية المستعملة في الدراسة :

انطلاقاً من هذه الدراسة تتناول البحث في العلاقة بين متغيرين ،وامكانية نفي او إثبات هذه

العلاقة فقد تمّ استخدام برنامج الرزم الاحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS (الإصدار 26)

من اجل اختبار :

## الفصل الثالث : الإطار الميداني للدراسة

\_معامل (بيرسون ) للتحقق من فرضيات الدراسة .

\_معامل (ألفا كرونباخ ) لحساب ثبات عبارات الاستبيان

\_اختبار ( شابيرو ويلك ).

\_اختبار (كولموغروف سميرنوف )

6- ادوات الدراسة وخصائصها السيكومترية :

6-1: الخصائص السيكومترية لاستبيان الثقة التنظيمية:

بعد تفريغ البيانات المتحصل عليها من طرف أفراد العينة، تم حساب الخصائص

السيكومترية لاستبيان الثقة التنظيمية، كما هو موضح فيما يلي:

أولاً - الصدق: - تم حساب الصدق عن طريق حساب الاتساق الداخلي للاستبيان

بطريقتين:

الطريقة الأولى - حساب معامل الارتباط بيرسون بين عبارات كل محور مع الدرجة الكلية

للمحور الذي تنتمي اليه:

1-1- حساب معامل الارتباط بيرسون بين عبارات محور ثقة الأساتذة في المدير مع

الدرجة الكلية لمحور ثقة الأساتذة في المدير كما هو مبين في الجدول التالي:

الجدول رقم (7): مصفوفة ارتباطات عبارات محور ثقة الأساتذة في المدير مع الدرجة

الكلية للمحور

الدرجة الكلية			الدرجة الكلية			الدرجة الكلية		
0,399*	معامل الارتباط	7	0,879**	معامل الارتباط	4	0,771**	معامل الارتباط	1
0,029	مستوى الدلالة		0,000	مستوى الدلالة		0,000	مستوى الدلالة	
30	حجم العينة		30	حجم العينة		30	حجم العينة	
0,635**	معامل الارتباط	8	0,719**	معامل الارتباط	5	0,745**	معامل الارتباط	2
0,000	مستوى الدلالة		0,000	مستوى الدلالة		0,000	مستوى الدلالة	
30	حجم العينة		30	حجم العينة		30	حجم العينة	
**الارتباط دال عند (0.01) * (0.05) الارتباط دال عند *			0,692**	معامل الارتباط	6	0,731**	معامل الارتباط	3
			0,000	مستوى الدلالة		0,000	مستوى الدلالة	
			30	حجم العينة		30	حجم العينة	

تشير البيانات الموضحة في الجدول أعلاه إلى أن قيم معاملات الارتباط لفقرات (محور ثقة الأساتذة في المدير مع الدرجة الكلية لمحور ثقة الأساتذة في المدير جاءت دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة  $(\alpha = 0,01)$  حيث تراوحت جميعها بين (0,63) في العبارة رقم (8)، و(0,87) في العبارة رقم (4)، ما عدا العبارة رقم (07) كانت دالة عند مستوى الدلالة (0,05) حيث بلغت قيمة معامل ارتباطها مع الدرجة الكلية للمحور (0,39). وهذا ما يؤكد مدى التجانس وقوة الاتساق الداخلي للمحور الأول كمؤشر لصدق التكوين في قياس ثقة الأساتذة في المدير.

1-2- حساب معامل الارتباط بيرسون بين عبارات محور ثقة الأساتذة في الزملاء مع

الدرجة الكلية لمحور ثقة الأساتذة في الزملاء كما هو مبين في الجدول التالي:

الجدول رقم (08): مصفوفة ارتباطات عبارات محور ثقة الأساتذة في الزملاء مع الدرجة

الكلية لمحور ثقة الأساتذة في الزملاء

الدرجة الكلية			الدرجة الكلية			الدرجة الكلية		
0,706**	معامل الارتباط	14	0,831**	معامل الارتباط	12	0,780**	معامل الارتباط	9
0,000	مستوى الدلالة		0,000	مستوى الدلالة		0,000	مستوى الدلالة	
30	حجم العينة		30	حجم العينة		30	حجم العينة	
0,873**	معامل الارتباط	15	0,744**	معامل الارتباط	13	0,902**	معامل الارتباط	10
0,000	مستوى الدلالة		0,000	مستوى الدلالة		0,000	مستوى الدلالة	
30	حجم العينة		30	حجم العينة		30	حجم العينة	
** الارتباط دال عند (0.01) * الارتباط دال عند (0.05)						0,870**	معامل الارتباط	11
						0,000	مستوى الدلالة	
						30	حجم العينة	

تشير البيانات الموضحة في الجدول أعلاه إلى أن قيم معاملات الارتباط لفقرات (محور ثقة الأساتذة في الزملاء مع الدرجة الكلية لمحور ثقة الأساتذة في الزملاء جاءت دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة  $(\alpha = 0,01)$  حيث تراوحت جميعها بين (0,70) في العبارة رقم (14) و(0,90) في العبارة رقم (10)، وهذا ما يؤكد مدى التجانس وقوة الاتساق الداخلي للمحور الثاني كمؤشر لصدق التكوين في قياس ثقة الأساتذة في الزملاء .

1-3- حساب معامل الارتباط بيرسون بين عبارات محور ثقة الأساتذة في التلاميذ والأولياء مع الدرجة الكلية لمحور ثقة الأساتذة في التلاميذ والأولياء كما هو مبين في

الجدول التالي:

الجدول رقم (09): مصفوفة ارتباطات عبارات محور ثقة الأساتذة في التلاميذ والأولياء

مع الدرجة الكلية للمحور

الدرجة الكلية			الدرجة الكلية			الدرجة الكلية		
0,450*	معامل الارتباط	22	0,827**	معامل الارتباط	19	0,796**	معامل الارتباط	16
0,013	مستوى الدلالة		0,000	مستوى الدلالة		0,000	مستوى الدلالة	
30	حجم العينة		30	حجم العينة		30	حجم العينة	
0,764**	معامل الارتباط	23	0,576**	معامل الارتباط	20	0,752**	معامل الارتباط	17
0,000	مستوى الدلالة		0,001	مستوى الدلالة		0,000	مستوى الدلالة	
30	حجم العينة		30	حجم العينة		30	حجم العينة	
**الارتباط دال عند (0.01) * (0.05) الارتباط دال عند *			0,785**	معامل الارتباط	21	0,649**	معامل الارتباط	18
			0,000	مستوى الدلالة		0,000	مستوى الدلالة	
			30	حجم العينة		30	حجم العينة	

تشير البيانات الموضحة في الجدول أعلاه إلى أن قيم معاملات الارتباط لفقرات (محور ثقة الأساتذة في التلاميذ والأولياء مع الدرجة الكلية لمحور ثقة الأساتذة في التلاميذ والأولياء جاءت دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة  $(\alpha = 0,01)$  حيث تراوحت جميعها بين (0,57) في العبارة رقم (20) و(0,82) في العبارة رقم (19)، ما عدا العبارة رقم (22) كانت دالة عند مستوى الدلالة (0,05) حيث بلغت قيمة معامل ارتباطها مع الدرجة الكلية للمحور (0,45). وهذا ما يؤكد مدى التجانس وقوة الاتساق الداخلي للمحور الثالث كمؤشر لصدق التكوين في قياس ثقة الأساتذة في التلاميذ والأولياء

-الطريقة الثانية:

-حساب معامل الارتباط بيرسون بين كل بعد مع الدرجة الكلية للاستبيان: والجدول التالي يوضح العلاقة الارتباطية بين الدرجة الكلية للاستبيان وأبعاده الفرعية:

الفصل الثالث : الإطار الميداني للدراسة

الجدول رقم (10) يوضح العلاقة الارتباطية بين الدرجة الكلية للاستبيان وأبعاده الفرعية.

أبعاد الاستبيان والدرجة الكلية	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
ثقة الأساتذة في المدير	0,772**	0,01
ثقة الأساتذة في الزملاء	0,586**	0,01
ثقة الأساتذة في التلاميذ والأولياء	0,694**	0,01

تشير البيانات الموضحة في الجدول أعلاه إلى أن جميع قيم معاملات الارتباط لأبعاد استبيان الثقة التنظيمية كلها دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ( $\alpha = 0,01$ )، حيث بلغت قيمها على التوالي (0,77 / 0,58 / 0,69) وهذا ما يؤكد مدى التجانس وقوة الاتساق الداخلي للاستبيان كمؤشر لصدق التكوين في قياس الثقة التنظيمية.

2- ثبات المقياس: تم التأكد من ثبات استبيان الثقة التنظيمية عن حساب معامل ألفا كرونباخ للتناسق الداخلي: تم حساب معامل الثبات ألفا كرونباخ لهذا الاستبيان فتحصلنا على النتيجة التالية:

الجدول رقم (11): يوضح معامل ألفا كرونباخ لاستبيان الثقة التنظيمية.

عدد العبارات	معامل ألفا كرونباخ	أبعاد الاستبيان والدرجة الكلية
8	0,846	ثقة الأساتذة في المدير
7	0,917	ثقة الأساتذة في الزملاء
8	0,854	ثقة الأساتذة في التلاميذ والأولياء
23	0,881	الدرجة الكلية للاستبيان الثقة التنظيمية

يتضح من الجدول أعلاه أن جميع معاملات ألفا كرونباخ لأبعاد استبيان الثقة التنظيمية جاءت مرتفعة حيث بلغت على التوالي (0,85/0,91/0,84) أما بالنسبة لمعامل ألفا كرونباخ للاستبيان ككل فبلغ (0,88) وهو معامل مرتفع وهذا بمثابة مؤشر دال على ثبات الاستبيان، وهذا يعني أن استبيان الثقة التنظيمية يتمتع بمعامل ثبات قوي مما يجعله صالحاً للتطبيق في الدراسة الأساسية.

2-6: الخصائص السيكومترية لاستبيان الإلتزام التنظيمي:

- أدوات الدراسة وخصائصها السيكومترية:

1- الخصائص السيكومترية لاستبيان الإلتزام التنظيمي: بعد تفرغ البيانات المتحصل عليها من طرف

أفراد العينة، تم حساب الخصائص السيكومترية لاستبيان الإلتزام التنظيمي، كما هو موضح فيما يلي:

أولاً - الصدق: -تم حساب الصدق عن طريق حساب الاتساق الداخلي للاستبيان بطريقة:

1- حساب معامل الارتباط بيرسون بين عبارات الاستبيان مع الدرجة الكلية للاستبيان: كما هو مبين

في الجدول التالي:

الجدول رقم (12): مصفوفة ارتباطات العبارات مع الدرجة الكلية لاستبيان الإلتزام التنظيمي

الدرجة الكلية			الدرجة الكلية			الدرجة الكلية		
0,754**	معامل الارتباط	13	0,748**	معامل الارتباط	7	0,617**	معامل الارتباط	1
0,000	مستوى الدلالة		0,000	مستوى الدلالة		0,000	مستوى الدلالة	
30	حجم العينة		30	حجم العينة		30	حجم العينة	
0,622**	معامل الارتباط	14	0,559**	معامل الارتباط	8	0,672**	معامل الارتباط	2
0,000	مستوى الدلالة		0,001	مستوى الدلالة		0,000	مستوى الدلالة	
30	حجم العينة		30	حجم العينة		30	حجم العينة	
0,769**	معامل الارتباط	15	0,600**	معامل الارتباط	9	0,685**	معامل الارتباط	3
0,000	مستوى الدلالة		0,000	مستوى الدلالة		0,000	مستوى الدلالة	
30	حجم العينة		30	حجم العينة		30	حجم العينة	
0,485**	معامل الارتباط	16	0,424*	معامل الارتباط	10	0,579**	معامل الارتباط	4
0,007	مستوى الدلالة		0,020	مستوى الدلالة		0,001	مستوى الدلالة	
30	حجم العينة		30	حجم العينة		30	حجم العينة	
0,707**	معامل الارتباط	17	0,625**	معامل الارتباط	11	0,807**	معامل الارتباط	5
0,000	مستوى الدلالة		0,000	مستوى الدلالة		0,000	مستوى الدلالة	
30	حجم العينة		30	حجم العينة		30	حجم العينة	
0,767**	معامل الارتباط	18	0,547**	معامل الارتباط	12	0,765**	معامل الارتباط	6
0,000	مستوى الدلالة		0,002	مستوى الدلالة		0,000	مستوى الدلالة	
30	حجم العينة		30	حجم العينة		30	حجم العينة	

\*\*La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral)

\*La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéra)

تشير البيانات الموضحة في الجدول رقم (11) إلى أن قيم معاملات الارتباط لفقرات (استبيان الإلتزام التنظيمي) والدرجة الكلية للمقياس جاءت دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ( $\alpha = 0,01$ ) حيث تراوحت جميعها بين (0,48) في العبارة رقم (16) و(0,80) في العبارة رقم (05) ، ما عدا العبارة رقم (10) كانت دالة عند مستوى الدلالة (0,05) حيث بلغت قيمة معامل ارتباطها مع الدرجة الكلية

## الفصل الثالث : الإطار الميداني للدراسة

للاستبيان (0,42). وهذا ما يؤكد مدى التجانس وقوة الاتساق الداخلي للاستبيان كمؤشر لصدق التكوين في قياس الالتزام التنظيمي.

- الثبات: تم التأكد من ثبات المقياس بطريقة:

- معامل ألفا كرونباخ للتناسق الداخلي:

تم حساب معامل الثبات ألفا كرونباخ لهذا الاستبيان فتحصلنا على النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (13): يوضح قيمة معامل الثبات ألفا كرونباخ للاستبيان الالتزام التنظيمي

عدد العبارات	ألفا كرونباخ
18	0,917

يتضح من الجدول أعلاه أن معامل ألفا كرونباخ للاستبيان ككل بلغ (0,91) وهو معامل ثبات مرتفع، وهذا بمثابة مؤشر دال على ثبات الأداة، وهذا يعني أن الأداة تتمتع بمعامل ثبات قوي مما يجعلها صالحة للتطبيق في الدراسة الأساسية.

### 7- عرض وتحليل ومناقشة نتائج الدراسة.

#### 7-1- عرض النتائج:

قبل البدء في مرحلة معالجة الفرضيات باستخدام الأساليب الاحصائية المختلفة والملائمة وجب أولاً التحقق من شرط التوزيع الطبيعي بالنسبة للمتغيرات محل الدراسة الحالية والمتمثلة في المتغيرات التالية (متغير الثقة التنظيمية-متغير الالتزام التنظيمي)، والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول رقم (13) يوضح التحقق من شرط التوزيع الطبيعي بالنسبة للمتغيرات محل الدراسة

القرار	Shapiro-Wilk			Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			المتغيرات
	مستوى الدلالة	درجة الحرية	الاحصاءات	مستوى الدلالة	درجة الحرية	الاحصاءات	
غير دال	0,052	80	0,969	0,073	80	0,095	الثقة التنظيمية
غير دال	0,186	80	0,978	0,200*	80	0,079	الالتزام التنظيمي

## الفصل الثالث : الإطار الميداني للدراسة

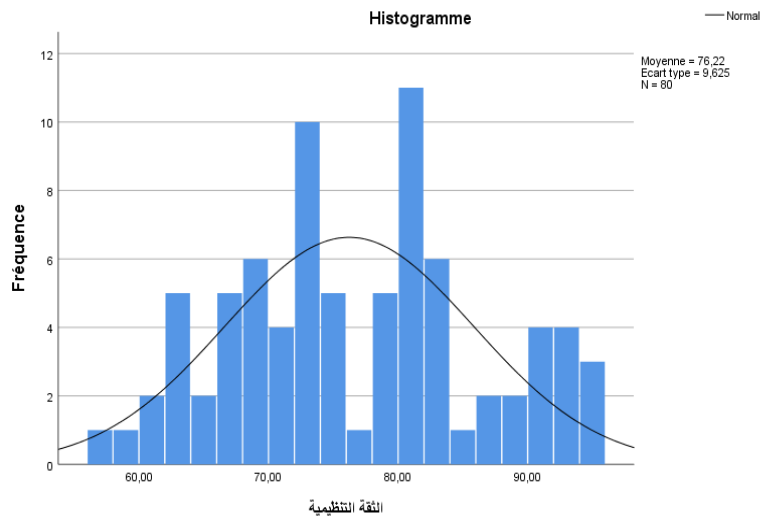
من خلال المعطيات المبينة بالجدول أعلاه نلاحظ وبناء على قيم إختبار كولموغروف

سميرنوف، واختبار شايبروا أن كل القيم بالنسبة للمتغيرين محل الدراسة وهما متغير الثقة التنظيمية-

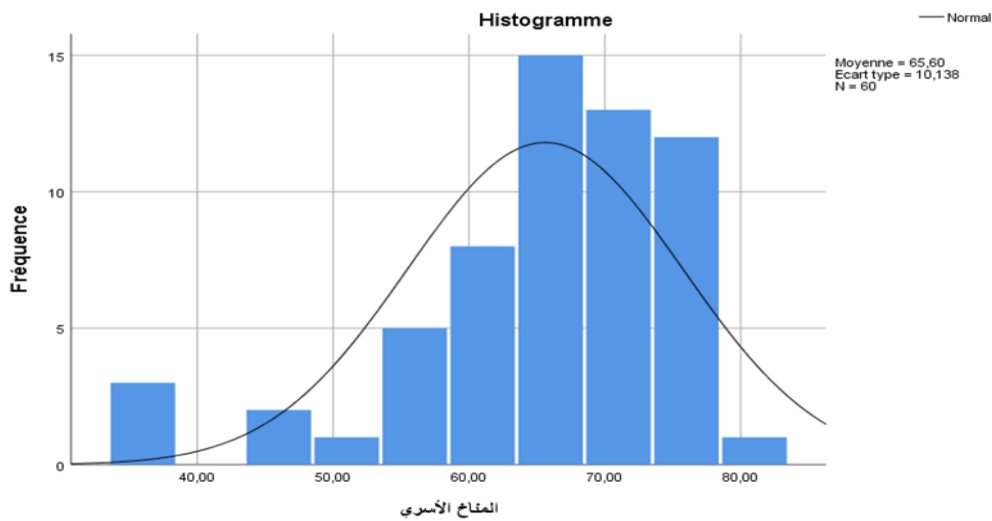
متغير الالتزام التنظيمي ، جاءت غير دالتين عند مستوى الدلالة ألفا (0.05) مما يجرننا إلى القول بأن

بيانات المتغيرين تتوزعان توزيعا طبيعي وبالتالي فإن كل الاساليب الاحصائية التي ستستخدم في معالجة

مختلف فرضيات الدراسة الحالية هي أساليب بارامترية. كما هو موضح في الاشكال التالية:



شكل رقم (08) يوضح التوزيع الطبيعي لمتغير الثقة التنظيمية



شكل رقم (09) يوضح التوزيع الطبيعي لمتغير الالتزام التنظيمي.

7-1-1- عرض ومناقشة نتائج والفرضية الجزئية الأولى

نصت الفرضية على أنه: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين ثقة الأساتذة في المدير والالتزام التنظيمي لدى أفراد عينة الدراسة. وللتحقق من صحة هذا لفرض استخدم الباحث معامل ارتباط بيرسون للكشف عن قيم معامل الارتباط بين المتغيرين والجدول رقم (13) يوضح نتائج ذلك.

جدول رقم (13) يوضح قيمة معامل الارتباط بين ثقة الأساتذة في المدير والالتزام

التنظيمي لدى أفراد عينة الدراسة.

الالتزام التنظيمي				متغيري الدراسة
القرار	مستوى الدلالة	معامل الارتباط بيرسون	حجم العينة	
دال احصائيا	0.01	0,335**	80	ثقة الأساتذة في المدير

ويتبين من خلال الجدول أعلاه أن قيمة معامل الارتباط بيرسون بين الدرجة الكلية ثقة الأساتذة في المدير والدرجة الكلية للالتزام التنظيمي بلغت (0,335\*\*) وهي منخفضة وموجبة و دالة احصائيا عند مستوى الدلالة ( $\alpha=0.01$ )، وعليه نستنتج وجود علاقة ارتباطية دالية احصائيا بين ثقة الأساتذة في المدير والالتزام التنظيمي لدى أفراد عينة الدراسة الدراسة بمعنى كلما زاد مستوى ثقة الأساتذة في المدير زاد مستوى الالتزام التنظيمي وعليه نرفض الفرضية الصفرية التي تنفي وجود علاقة بين متغيري الدراسة وقبول

## الفصل الثالث : الإطار الميداني للدراسة

الفرضية البحثية التي نصت على وجود علاقة بين متغيري الدراسة ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 99% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1%.

نستنتج تحقق الفرضية الجزئية الأولى

### 7-1-2- عرض ومناقشة نتائج الفرضية الأولى:

في الدراسة الحالية تتمتع عينة الدراسة بمستوى منخفض من الالتزام التنظيمي، وجود علاقة موجبة ذات دلالة إحصائية بين البعد الأول من أبعاد متغير الثقة التنظيمية (ثقة الأساتذة في المدير)، حيث الدرجة الكلية للالتزام بلغت (٠,٣٣٥) وهي قيمة منخفضة موجبة وهو ما يتوافق مع دراسة فارس، جودت محمد، وهدفت هذه الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين الثقة التنظيمية و الالتزام التنظيمي في جامعة الأزهر بغزة، و استخدمت هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، و تكون مجتمع الدراسة من العاملين الإداريين في جامعة الأزهر بغزة و يبلغ عددهم (170) موظفا إداريا، و تم تصميم استبانة اعتمادا على الدراسات السابقة التي لها علاقة بموضوع الدراسة، و تم استخدام المسح الشامل لمجتمع الدراسة حيث تم استرداد 125 استبانة بنسبة استرداد (73.5 %) و أظهرت الدراسة مجموعة من النتائج، أهمها : وجود علاقة ارتباط طردية متوسطة بين الثقة بالمشرفين والالتزام التنظيمي، و كذلك أوضحت النتائج وجود علاقة ارتباط طردية ضعيفة بين الثقة بزملاء العمل و الالتزام التنظيمي، كما أظهرت النتائج أن هناك علاقة طردية متوسطة بين الثقة بإرادة الجامعة و الالتزام التنظيمي.

كما خلصت الدراسة إلى مجموعة من التوصيات، أهمها : يجب بناء ثقافة تنظيمية داخل الجامعة قائمة على العمل بروح الفريق، و الرقابة الذاتية للعاملين من خلال زرع الثقة بين الأفراد العاملين داخل الجامعة، و عقد دورات تدريبية في مجال العلاقات الإنسانية لتحسين العلاقات بين الرؤساء و المرؤوسين ؛ لأن الدراسة أظهرت ضعف في الثقة بزملاء العمل، و ضرورة الاهتمام بتعزيز العلاقة بين إدارة الجامعة و العاملين و تطويرها و تحسينها من

## الفصل الثالث : الإطار الميداني للدراسة

خلال تكثيف اللقاءات و الاجتماعات التوجيهية و فتح المجال للعاملين لإبداء وجهات نظرهم و أفكارهم و مناقشتها بموضوعية و شفافية

-عرض وتفسير ومناقشة نتائج الفرضية الجزئية الثانية: نصت الفرضية على أنه: نصت

الفرضية على أنه: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين ثقة الأساتذة في الزملاء و الالتزام التنظيمي لدى

أفراد عينة الدراسة. وللتحقق من صحة هذا لفرض استخدم الباحث معامل ارتباط بيرسون للكشف عن قيم معامل

الارتباط بين المتغيرين والجدول رقم (14) يوضح نتائج ذلك.

جدول رقم (14) يوضح قيمة معامل الارتباط بين ثقة الأساتذة في الزملاء والالتزام التنظيمي لدى أفراد

عينة الدراسة.

الالتزام التنظيمي				متغيري الدراسة
القرار	مستوى الدلالة	معامل الارتباط بيرسون	حجم العينة	
دال احصائيا	0.01	0,595**	80	ثقة الأساتذة في الزملاء

ويتبين من خلال الجدول أعلاه أن قيمة معامل الارتباط بيرسون بين الدرجة الكلية ثقة

الأساتذة في الزملاء والدرجة الكلية للالتزام التنظيمي بلغت (0,595\*\*) وهي متوسطة

وموجبة و دالة احصائيا عند مستوى الدلالة ( $\alpha=0.01$ )، وعليه نستنتج وجود علاقة

ارتباطية دالية احصائيا بين ثقة الأساتذة في الزملاء والالتزام التنظيمي لدى أفراد عينة

الدراسة الدراسة. بمعنى كلما زاد مستوى ثقة الأساتذة في الزملاء زاد مستوى الالتزام

التنظيمي وعليه نرفض الفرضية الصفرية التي تنفي وجود علاقة بين متغيري الدراسة وقبول

## الفصل الثالث : الإطار الميداني للدراسة

الفرضية البحثية التي نصت على وجود علاقة بين متغيري الدراسة ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 99% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1%.

نستنتج تحقق الفرضية الجزئية الثانية.

### 7-1-3- عرض ومناقشة نتائج الفرضية الجزئية الثانية:

في الدراسة الحالية تتمتع عينة الدراسة بمستوى متوسط من الالتزام التنظيمي، وجود علاقة موجبة ذات دلالة إحصائية بين البعد الثاني من أبعاد متغير الثقة التنظيمية (ثقة الأساتذة في الزملاء ، حيث الدرجة الكلية للالتزام بلغت (0.095) و. وهي قيمة متوسطة موجبة، وهو ما يتوافق مع دراسة ( yilmaz ، 2008 ) بعنوان: **العلاقة بين الثقة التنظيمية والالتزام التنظيمي في المدارس الابتدائية التركية** " أطروحة دكتوراه هدفت هذه الدراسة إلى تحديد العلاقة بين مستوى الثقة التنظيمية والالتزام التنظيمي من معلمي المدارس الابتدائية، وقد اعتمد البحث نموذج المسح الشامل لمجتمع الدراسة الذي تكون من 120 معلما من الذين يعملون في الوسط مدنية كوتاهيا ، وقد جمع البيانات لهذه الدراسة من خلال مقياس الثقة التنظيمية والالتزام التنظيمي، وقد توصلت هذه الدراسة الى جملة من النتائج أهمها أن هناك علاقات متوسطة المستوى، وإيجابية ذات دلالة إحصائية امن أبعاد الثقة التنظيمية.

من ناحية أخرى نجد أن نتائج الدراسة الحالية تتفق مع نتائج دراسة **تجاني منصور** الذي توصل إلى أن مستوى الالتزام التنظيمي متوسط لدى عمال المؤسسة الاستشفائية لولاية الجلفة، وترجع هذه النتيجة إلى عدم السماح للعاملين بإبداء آراءهم إلى قلة بدائل العمل ووجود المصلحة بعيدا عن الإخلاص والولاء للمؤسسة وهو ما يؤثر على مستوى الالتزام.

توافق أيضا مع دراسة **الراجحي 2014** التي هدفت إلى التعرف على العلاقة بين **الشفافية ومستوى الثقة التنظيمية** في كلية فهد الأمنية مقارنة بكلية الملك خالد العسكرية

## الفصل الثالث : الإطار الميداني للدراسة

من وجهة نظر العاملين فيهما، حيث طبق دراسته على عينة قوامها 1138 بين الضباط والمدنيين، معتمد ا على استبانة مطورة من إعداد را و لينز Rawlins 2008، مع منهج وصفي ارتباطي مقارن. من أهم النتائج التي خلصت إليها هي: أن إجابات أفراد عينة الدراسة حول واقع الثقة التنظيمية موجودة بدرجة متوسطة، وبمتوسط بلغ (3,33 من 05) وهذا يعني أن الثقة التنظيمية موجودة بدرجة متوسطة في المؤسسات الأكاديمية الأمنية محل الدراسة .

### 7-1-4- عرض ومناقشة نتائج الفرضية الجزئية الثالثة:

نصت الفرضية على أنه: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين ثقة الأساتذة في التلاميذ والأولياء و الالتزام التنظيمي لدى أفراد عينة الدراسة. وللتحقق من صحة هذا لفرض استخدم الباحث معامل ارتباط بيرسون للكشف عن قيم معامل الارتباط بين المتغيرين والجدول رقم (0000) يوضح نتائج ذلك.

جدول رقم ( ) يوضح قيمة معامل الارتباط بين ثقة الأساتذة في التلاميذ والأولياء والالتزام التنظيمي لدى أفراد عينة الدراسة.

الالتزام التنظيمي			متغيري الدراسة
القرار	مستوى الدلالة	معامل الارتباط بيرسون	
دال احصائيا	0.01	0,484**	ثقة الأساتذة في التلاميذ والأولياء

ويتبين من خلال الجدول أعلاه أن قيمة معامل الارتباط بيرسون بين الدرجة الكلية لثقة الأساتذة في التلاميذ والأولياء والدرجة الكلية للالتزام التنظيمي بلغت (0,484\*\*) وهي منخفضة وموجبة و دالة احصائيا عند مستوى الدلالة ( $\alpha=0.01$ )، وعليه نستنتج وجود علاقة ارتباطية دالية احصائيا بين ثقة الأساتذة في التلاميذ والأولياء والالتزام

## الفصل الثالث : الإطار الميداني للدراسة

التنظيمي لدى أفراد عينة الدراسة الدراسة. بمعنى كلما زاد مستوى ثقة الأساتذة في التلاميذ والأولياء زاد مستوى الالتزام التنظيمي وعليه نرفض الفرضية الصفرية التي تنفي وجود علاقة بين متغيري الدراسة وقبول الفرضية البحثية التي نصت على وجود علاقة بين متغيري الدراسة ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 99% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1%.

نستنتج تحقق الفرضية الجزئية الثالثة

### 7-1-5- عرض ومناقشة نتائج الفرضية الجزئية الثالثة:

في الدراسة الحالية تتمتع عينة الدراسة بمستوى منخفض من الالتزام التنظيمي، وجود علاقة موجبة ذات دلالة إحصائية بين البعد الثالث من أبعاد متغير الثقة التنظيمية (ثقة الأساتذة في التلاميذ والأولياء)، حيث الدرجة الكلية للالتزام بلغت (0.484) وهي قيمة منخفضة موجبة وهو ما يتوافق مع دراسة بوعلام بلال بن طاوس محمد صالح، وهدفت الدراسة إلى معرفة العلاقة بين الثقة التنظيمية والالتزام التنظيمي في مصلحة الموارد البشرية التابعة للمديرية الجهوية لقسم الإنتاج شركة سوناطراك بحاسي مسعود، حيث تكون مجتمع الدراسة من (184) عامل، أما العينة فقد تم توزيع (100) إستبيان على عمال هذه الشركة وقد تم استرجاع (90) إستمارة إستبيان صالحة للتحليل فتم استخدام المنهج الوصفي في الفصل النظري وتم الاعتماد على منهج دراسة حالة في الجزء التطبيقي وتمت المعالجة الإحصائية عن طريق برنامج spss

نسخة 19 وخلصت الدراسة إلى النتائج التالية: تبين أن هناك مستوى متوسط من الثقة التنظيمية في شركة سوناطراك ووجود مستوى عالي من الإلتزام التنظيمي، وبينت النتائج أن هناك علاقة إرتباط ضعيفة بين الثقة التنظيمية والالتزام التنظيمي حيث بلغ معامل الارتباط (27.7%) وأتضح أن الثقة التنظيمية تفسر (7.6%) من الإلتزام التنظيمي، وبينت الدراسة أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لإجابات أفراد عينة الدراسة حول الإلتزام

### الفصل الثالث : الإطار الميداني للدراسة

التنظيمي تعزى للمتغيرات الديموغرافية والشخصية (الجنس، العمر، التحصيل العلمي، مدة الخدمة الوظيفية، ديمومة الوظيفة).  
7-1-6- عرض ومناقشة نتائج الفرضية العامة:

نصت الفرضية على أنه: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الثقة التنظيمية و الالتزام التنظيمي لدى أفراد عينة الدراسة. وللتحقق من صحة هذا لفرض استخدم الباحث معامل ارتباط بيرسون للكشف عن قيم معامل الارتباط بين المتغيرين والجدول رقم (0000) يوضح نتائج ذلك.

جدول رقم ( ) يوضح قيمة معامل الارتباط بين الثقة التنظيمية والالتزام التنظيمي لدى أفراد عينة الدراسة.

الالتزام التنظيمي			متغيري الدراسة
القرار	مستوى الدلالة	معامل الارتباط بيرسون	
دال احصائيا	0.01	0,635**	الثقة التنظيمية

ويتبين من خلال الجدول أعلاه أن قيمة معامل الارتباط بيرسون بين الدرجة الكلية الثقة التنظيمية والدرجة الكلية للالتزام التنظيمي بلغت (  $0,635^{**}$  ) وهي قيمة قوية وموجبة و دالة احصائيا عند مستوى الدلالة ( $\alpha=0.01$ )، وعليه نستنتج وجود علاقة ارتباطية دالية احصائيا بين الثقة التنظيمية والالتزام التنظيمي لدى أفراد عينة الدراسة الدراسة، بمعنى كلما زاد مستوى الثقة التنظيمية زاد مستوى الالتزام التنظيمي، وعليه نرفض الفرضية الصفرية التي تنفي وجود علاقة بين متغيري الدراسة وقبول الفرضية البحثية التي نصت على وجود علاقة بين متغيري الدراسة ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 99% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1%.

7-2- مناقشة النتائج في ضوء الفرضية العامة:

وانطلاقاً مما سبق ذكره عبر تحليل المعطيات ومناقشتها على ضوء الفرضيات البحثية والدراسات السابقة تم التوصل إلى مجموعة من النتائج العامة. وذلك من خلال الفرضية العامة التي كان مفادها توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الثقة التنظيمية والالتزام التنظيمي لدى أساتذة التعليم الثانوي ، وهو ما يتوافق مع دراسة محمد بن الحميدي الشمري (2013) واقع نظام تقويم الأداء الوظيفي و علاقتها بالالتزام التنظيمي للعاملين (دراسة مقارنة بين إدارة الجوازات وإدارة الأحوال المدنية بمدينة الرياض)، حيث طبق دراسة منتسبي إدارة الجوازات في مدينة الرياض من العسكريين وعددهم (430) وعمال إدارة الأحوال المدنية في مدينة الرياض الموظفين وعددهم 140 موظف ، وكانت العينة عشوائية. واستخدام المنهج الوصفي مع الاستبانة كأداة للدراسة وقد خلص الباحث إلى: ارتفاع مستوى الالتزام التنظيمي بأبعاده الثلاثة ( العاطفي والمستمر والقيمي الأخلاقي) لدى المبحوثين في الأحوال المدنية بينما اقتصر الارتفاع لدى عمال الجوازات المستمر فقط. ورغم اختلاف هذه الدراسة مع الدراسة الحالية في المنهج وكيفية تناول الموضوع واشتراكهما في المتغير الالتزام التنظيمي وكذلك العينة \_ اذا اعتبرنا أن عمال الحماية المدنية محل الدراسة تتشابهون والعمال العسكريين في ظروف العمل \_ إلا أن النتيجة كانت متماثلة في تمتع أفراد عينة بمستوى عال من الالتزام تجاه عملهم في الحماية المدنية، وقد عز الباحث ذلك إلى طبيعة المهنة في حد ذاتها ، وهي تقوم أساساً على حماية الأفراد الممتلكات ومحاولة إنقاذها في الحوادث والكوارث الملمة بهما.

يتوافق أيضاً مع دراسة التويقة ( 2013) التي هدفت إلى " معرفة آثار الثقة التنظيمية في تحقيق الالتزام التنظيمي في جامعة الطائف " وشملت عينة عشوائية من الموظفين الإداريين على اختلاف تخصصاتهم ومراتبهم الإدارية والوظيفية بلغت 120 موظفاً من مختلف كليات وإدارات الجامعة. وقد توصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية بين الثقة التنظيمية وأبعاد الالتزام التنظيمي كما أن هناك اثر ذو دلالة إحصائية لأبعاد الثقة التنظيمية على أبعاد الالتزام التنظيمي لدى العاملين في جامعة الطائف، كما توصلت إلى

### الفصل الثالث : الإطار الميداني للدراسة

وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تقديرات أفراد العينة للمستوى الثقة التنظيمية وتعزى لخصائصهم والديمغرافية (العمر، المؤهل العلمي ، المستوى الوظيفي).

وتخلف الدراسة الحالية مع نتائج الدراسة الميدانية التي توصل إليها لعون عطية والتي خلصت إلى أنه لا توجد علاقة بين الثقة التنظيمية والالتزام التنظيمي وفي هذا كان عكس ما توصلت إليه الدراسة الحالية بأنه لا توجد علاقة بين المتغيرين، ويمكن إرجاع هذه النتائج إلى خصوصية كل دراسة وهذا باختلاف الدراسة الميداني وعينة البحث.

---

خلاصة :

تطرقنا في هذا الفصل التعريف بمجتمع الدراسة وهذا من خلال عرض حدود الدراسة المكانية، الزمانية والبشرية ، والتعرف ايضا على المنهج المعتمد عليه هو المنهج الوصفي، وتم اختيار عينة الدراسة وكذا تحديد الادوات المستخدمة والمناسبة لجمع المعلومات الخاصة بها ، والوصول الى نتائج الدراسة عرضها وتحليلها وتفسير ومناقشة نتائجها .

## خاتمة:

ان نجاح اي مؤسسة تعليمية يرتبط بوجود بيئة داخلية صحية تسودها البناءات الاجتماعية البشرية التي تنبثق عن الاتصالات والمتراپطات والعلاقات بين المدراء والمعلمين والتلاميذ واوليائهم ، والتي اثبتت دراسات عديدة اهميتها في تحقيق النجاح والفاعلية التنظيمية ، عن طريق عمليات التأثير الاجتماعي التي يتضمنها منظور تبادلية القائد -العضو في تفسير القيادة من خلال سلوكيات التأثير ،الثقة ،الولاء ، المساهمة ،الدعم والاحترام المهنية الذي يملكه كل الاطراف والذي يصب في مصلحة العمل ويؤثر في سلوك التلاميذ وآدائهم ،اذ تتكون هذه السلوكيات نتيجة التفاعلات الاجتماعية التي يعتمد نجاحها بالدرجة الأساس على توافر الثقة التنظيمية ، بوصفها عنصرا جوهريا في الحالات التي تستدعي التعاون والاعتماد المتبادل وبوصفها بيئة خصبة ينمو فيها وينضج الفكر الانساني للمعلمين فيولد افكارا ابداعية تتحول الى ابتكارات يتم تطبيقها ،ولذلك يجب الاهتمام ببناء الثقة التنظيمية التي تحفز الأفراد على تجاوز متطلبات العمل الرسمي وتعزز من إلتزاماتهم نحو عملهم .

قائمة المراجع:

الكتب:

- 1/ محمد سعيد سلطان، السلوك الإنساني في المنظمات فهم وإدارة الجانب الإنساني للعمل، دون طبعة، دار الجامعة الجديدة 25 للنشر، الإسكندرية . 2002.
- 2/ جودة محفوظ أحمد ،إدارة الموارد البشرية ط 1، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، 2010.
- 3/ بشار حزي، الاتصال التنظيمي، دون طبعة، الجامعة الافتراضية السورية، سوريا 2020.
- 4/ صلاح الدين عبد الباقي ، السلوك الفعال في المنظمات، دون طبعة، الدار الجامعية، الاسكندرية . 2004.
- 5/ فادية ابراهيم شهاب، التطوير التنظيمي القواعد النظرية والممارسات، الاكاديميون، طبعة 1، الاردن، 2014.
- 6/ محمد سعيد أنور سلطان، السلوك التنظيمي، د ط، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2003.
- 7/ مراد نعموني ،مدخل الى علم النفس العمل والتنظيم ط1، الجسور للنشر والتوزيع - الجزائر -، 2014.

المجلات :

- 1/ عاشوري ابتسام ،الالتزام التنظيمي في المؤسسة الجزائرية ،مجلة تاريخ العلوم ،العدد 6، جامعة بسكرة .

- 2/ نصر الدين قعودة ، منيرة سلامي ، أثر مستوى الالتزام التنظيمي في التقليل من نية ترك العمل لدى العاملين - دراسة حالة مديرية توزيع الكهرباء والغاز بباتنة ،مجلة نماء للاقتصاد والتجارة ،العدد 1،المجلد 4، السنة جوان 2020.
- 3/ ماجد قاسم القريوتي ،قياس مستوى الالتزام التنظيمي في الجامعات اليمينية الخاصة - دراسة ميدانية في الجامعات الخاصة في محافظة إب ، مجلة العلوم الادارية ،العدد 5، المجلد 11، السنة 2015 .
- 4/ جودة محفوظ أحمد ، تطبيق نظام قياس الأداء المتوازن وأثره في الالتزام المؤسسي للعاملين في شركات الألمنيوم، سلسلة العلوم الانسانية، مجلد 11، عدد 2، 2008.
- 5/ محمد مصطفى الخشروم، تأثير مناخ الخدمة في الالتزام التنظيمي (دراسة ميدانية على العاملين في المعاهد الثقافية التابعة لجامعة حلب)، مجلة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية المجلد 27،العدد الثالث،.
- 6/ ياسر عباس كريدي، الأنماط القيادية وأثره في الالتزام التنظيمي دراسة ميدانية في كلية الإدارة والاقتصاد /جامعة القادسية، مجلة القادسية للعلوم الإدارية والاقتصادية، المجلد 12،العدد 3
- 7/ حكمت محمد فليح، تحليل العلاقة بين الثقة التنظيمية والالتزام التنظيمي دراسة استطلاعية دائرتي التقاعد والرعاية في مدينة تكريت، مجلة الإدارة والاقتصاد، العدد 83، 2010.
- 8/ محمد جودة فارس، العلاقة بين الثقة التنظيمية والالتزام التنظيمي دراسة ميدانية على جامعة الأزهر غزة، مجلة الاسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية، المجلد 22، العدد 2، 2014.

- 9/ علي حسن القرني، مستوى الثقة التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريب بجامعة تبوك وعلاقتها بالالتزام التنظيمي من وجهة نظرهم، مجلة جامعة طيبة للعلوم التربوية، المجلد 13، العدد 3، 2017.
- 10/ فرح فرح عبد الخير، مأمون بدوي بابكر، أثر الثقة التنظيمية والالتزام التنظيمي لدى العاملة بوزارة القضارف والغابات والرأي في ولاية القضارف، مجلة الجزيرة للعلوم الاقتصادية والاجتماعية مجلد العدد 2، 2018.
- 11/ سندس رضوي خوين ، الثقة التنظيمية وأثرها في تحقيق الالتزام التنظيمي لدى الأفراد-بحث تطبيقي في شركة بغداد للمشروبات الغازية -مساهمة مختلطة ، مجلة كلية الرافدين الجامعة للعلوم، العدد 35، 2017.
- 12/ ط. د. بالفار علي، أ. د بقادير عبد الرحمان، تحليل مستوى الثقة التنظيمية لدى أساتذة التعليم الثانوي، مجلة الاجتهاد للدراسات القانونية والاقتصادية المجلد 11، العدد 2، السنة 2022.
- 13/ منيرة سعود عوض الرشيدى ، تصور مقترح لتفعيل الالتزام لدى المعلمين بالمدارس الثانوية بمنطقة الفردانية بدولة الكويت مجلة العلوم التربوية، العدد 2، 2017.
- 14/ السواط طلق عرض الله والعتيبي سعود محمد ،الولاء التنظيمي جامعة الملك عبد العزيز العوامل المؤثرة فيه، معهد الإدارة العامة، مسقط العدد 7 ، 2000.
- 15/ المعاني أيمن عودة 1996، تسرب الموظفين أسبابه ونتائجه والسيطرة عليه، ترجمة محمد نجيب المقطوش، معهد الإدارة العامة الرياض.
- 16/ يوسف حامد يوسف ،تأثير الثقة التنظيمية وادراك العدالة التنظيمية على الإلتزام التنظيمي ،دراسة تطبيقية على الشركات التابعة لشركة القابضة للأدوية والكيمائيات ، المجلة العلمية لقطاع كليات التجارة -جامعة الازهر ،العدد12،سنه 2014.

## قائمة المصادر والمراجع:

- 17/ صبيحة قاسم هاشم وعلي رزاق العبادي ، أثر الثقة التنظيمية في الأداء الاستراتيجي باستخدام بطاقة الاداء المتوازن - دراسة تطبيقية في الشركة العامة للإسمنت ،مجلة القادسية للعلوم الادارية والاقتصادية ،المجلد 22 ،العدد 2 ،سنة 2021 .
- 18/ عمر مصطفى محمد وفتاح كريم ،دور الثقة التنظيمية في تعزيز وتدعيم الاستغراق الوظيفي -دراسة استطلاعية لأراء عينة من الموظفين في مركز رئاسة البلدية السليمانية ،كردستان العراق ،مجلة جامعة الانبار للعلوم الاقتصادية والادارة ،المجلد 2 ،العدد 26 سنة 2012.
- 19/ جنان شهاب أحمد ،الثقة التنظيمية كآلية لدعم وتعزيز ادارة المرؤوسين للرئيس من منظور الأداء السياقي -دراسة تحليلية لأراء الملاك الوظيفي في كلية الإدارة والاقتصاد ،جامعة القادسية ،المجلة العراقية للعلوم الادارية ،العراق ،المجلد 23 ،العدد 33 ،سنة 2022.
- 20/ فؤاد حمودي العطار ،ياسمين قاسم الخفاجي ،دور الثقة التنظيمية في تعزيز الانغماس الوظيفي - دراسة تحليلية لأراء العاملين في مديرية توزيع الكهرباء كربلاء ، المجلة العراقية للعلوم الادارية ،العراق ،المجلد 21 ،العدد 2 ،سنة 2020 .
- 21/ علي حسون فندي الطائي وفاضل جميل طاهر وفاضل محمد سلمان، تأثير أبعاد تقويم الاداء في الثقة التنظيمية-دراسة وصفية تحليلية لأراء عينة من قيادات الادارية في وزارة النفط العراقية ،مجلة العلوم الاقتصادية والادارية ،المجلد 22 ، العدد62، العراق ،سنة 2022.
- 22/ سرير الحترسي حياة وربيحي كريمة ، أثر الثقة التنظيمية في إنجاح البناء المعرفي-دراسة حالة مؤسسات التعليم العالي ، مجلة الأبحاث الاقتصادية جامعة البليدة 2،البليدة الجزائر ،العدد 22 سنة 2022.
- 23/ محمد عيد عتريس ،تصور مقترح لتدعيم العلاقة بين الثقة التنظيمية والولاء لدى اعضاء هيئة التدريس ومعاونهم بكلية التربية ،جامعة الزقايق، دراسات تربوية ،المجلد 22، العدد 5 سنة 2016 .
- 24/ محمد الأمين دلهوم وكربالي بغداد ،مساهمة الثقة التنظيمية في تعزيز الثقة التنظيمية بمؤسسة PENGPU ،الجزائر فرع الشلف ،مجلة الحقوق والعلوم الانسانية ،جامعة زيان عاشور ،الجلفة ،الجزائر ،المجلد 22 ،العدد 36 ،سنة 2022.
- 25/ سوسن جواد الحسني ،دور الثقة والالتزام التنظيمي في تحسين الاداء الوظيفي ، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية جامعة العراق ،العدد 31 سنة 2022.

الرسائل والمذكرات:

1/ عاشوري ابتسام، الإلتزام التنظيمي داخل المؤسسة وعلاقته بالثقافة التنظيمية -دراسة ميدانية لمؤسسة ديوان الترقية والتسيير العقاري مدينة الجلفة ،رسالة ماجستير ،كلية العلوم الانسانية والاجتماعية ،جامعة محمد خيضر ،بسكرة ،2014./2015

2/ لعور ندى،علاقة الثقة التنظيمية بالالتزام التنظيمي لدى العاملين في المؤسسة الاستشفائية -دراسة ميدانية لدى مرضي المؤسسة الاستشفائية منتوري بشير \_الميلية \_جيجل ،مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع تخصص عمل وتنظيم 2021./2022

3/ هدى درنوني ،دور الثقافة التنظيمية في تحقيق الإلتزام التنظيمي -دراسة ميدانية بمؤسسة صناعة الكوابل الكهربائية -بسكرة -،اطروحة دكتوراه كلية العلوم الانسانية والاجتماعية ،قسم العلوم الاجتماعية ، جامعة محمد خيضر ببسكرة ،2014./2015

4/ سامي ابراهيم ، حماد حنونة ، قياس مستوى الإلتزام التنظيمي لدى العاملين بالجامعات الفلسطينية بقطاع غزة ،رسالة (غير منشورة )،كلية التجارة ،قسم ادارة الاعمال ،الجامعة الاسلامية ،غزة ،.2006

5/ اسامة بن يونس ،الرضا الوظيفي لدى اعضاء هيئة التدريس في كليات المجتمع الحكومية وعلاقته بالالتزام التنظيمي من وجهة نظرهم في محافظة عمان ، رسالة ماجستير ،جامعة مؤنة ،الاردن ،.2016

6/ هادي عذاب سلمان، دور الأنماط القيادية المعاصرة في تحقيق الإلتزام التنظيمي، "دراسة تحليلية لأراء عينة من القيادات الإدارية العليا في الشركات الصناعية العراقية"، دكتوراه في الإدارة العامة، أطروحة مقدمة لجامعة سانت كلمين العالمية ، بغداد، 2015.

- 7/ سعاد مشري، دور الالتزام التنظيمي في تحقيق المسؤولية الاجتماعية دراسة ميدانية بمؤسسة كوندور ببرج بوعرييج ، دكتوراه في علم اجتماع التنظيم والموارد البشرية جامعة البليدة 2لويس علي، الجزائر 2017/2016 .
- 8/ احلام صالح، مرية طرفي، خديجة قحيوش، الثقة التنظيمية وعلاقتها بالتمائل التنظيمي دراسة ميدانية لعينة من أساتذة علم النفس المسيلة، شهادة لليسانس علم النفس تنظيم وعمل.
- 9/ فرح العربي أثر العدالة والثقة التنظيمية على الالتزام التنظيمي نموذج مقترح "دراسة تطبيقية على المؤسسات الاستشفائية العمومية الجزائرية، أطروحة دكتوراه تخصص ادارة أعمال كلية العلوم الاقتصادية وتجارية وعلوم التسيير، جامعة ابو بكر بلقايد 2018/2017.
- 10/ بن يونس كريمة، بونشادة مروة، الثقة التنظيمية وعلاقته بالالتزام التنظيمي الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي دراسة ميدانية ببعض ابتدائيات مدينة المسيلة، لنيل شهادة لليسانس في شعبة علم النفس تنظيم وعمل 2021./2020
- 11/ عطية لعون، الثقة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي لدى عمال الحماية المدنية بولاية الجلفة، شهادة ماجستير في علم النفس العمل والتنظيم كلية العلوم الاجتماعية وهران 2016./2015
- 12/ ولعة زهرة ،دور الثقة التنظيمية في تحقيق الإلتزام التنظيمي شركة سوناطراك -دراسة ميدانية في المديرية الجهوية لقسم الإنتاج حاسي مسعود ،مذكرة مقدمة لإستكمال متطلبات شهادة ماستر اكاديمي علوم اقتصادية علوم التسيير علوم تجارية ،ادارة الموارد البشرية، 2018.
- 13/ صياغ سارة، اثر الثقة التنظيمية على الاداء الوظيفي -دراسة ميدانية في المديرية الجهوية لقسم الإنتاج بقاعدة -إرارة- شركة سوناطراك حاسي مسعود ،مذكرة مقدمة

لإستكمال متطلبات شهادة الماستر اكايمي قسم علوم التسيير علوم تجارية ،ادارة الموارد البشرية.2018./2019.

14/ نسرین غانم عبد الله ابو شاويش ،محددات الثقة التنظيمية وأثارها -دراسة تطبيقية على العاملين في وكالة الغوث وتشغيل اللاجئين ،مذكرة ماجستير الجامعة الاسلامية ،غزة فلسطين 2023 .

15/ عايده سعيد ديب بنات ،الثقة التنظيمية لدى مديري المدارس الابتدائية بوكالة الغوث الدولية وعلاقتها بالمناخ التنظيمي السائد لديهم ، مذكرة ماجستير الجامعة الاسلامية ،غزة فلسطين 2012 .

16/ عبد المحسن بن محمد بن عبد الله الصقير ،ممارسة مديري مدارس التعليم العام بمنطقة القصيم للصلاحيات الممنوحة وعلاقتها بالثقة التنظيمية من وجهة نظر المعلمين والمديرين ووكلائهم ،مذكرة ماجستير جامعة أم القرى ،المملكة العربية السعودية سنة 2020 .

### \_المراجع الاجنبية :

-\_\_KursadYilmaz, The Relationship Between organizational Trust and organizational trust and organizational commitment in Turkish primary school, Journal of Applied Scences 8(12) .

-Marziyeh Alianpour, Moryeza Dousti, Mahhoubah Aljanpour, The Relationship betwven organizational commitment and organizational trust of staff, Annals of Applied sport science. Vol1, no4, 2013.

\_Omer Gider, MesutAkdere and Mehlet Top, Organizational trust, employee commitment and job satisfaction in Turkish hospitals: imimplications Forpublic policy and health, Resserch article, EMHJ – vol25,2019.

\_Gulsum Bastug, Adem Palla, Mehme t Kumartasli, Il er Gunel, Mehdi Duyan, Investigation of the Relationship betwven organizational trust and Organizational commitment. Universal journal of Educational Research, 2016.

\_Ceval Celep, Ozge Eler YklmazturK, The relationship ammong or ganizational Trust, multidimensional Organizational commitment and perceived or ganizational Support in educational or gonizations, procedia Social and Behaviora Scieces, 2012.

serkan ahkili and ayse cingoz ,the relation ship between organizational trust and job performance :the mediating roll effect of public service motivation ,paper presented at the 2015EGPA annual conference ,26\_28,2015 Toulouse, France.

## قائمة المصادر والمراجع:

---

موقع الكتروني .

1/ هديل طالب، تعريف الثقة على الموقع الالكتروني ، موضوع ،يوم اجويلية على الساعة

22:22 الرابط : <https://mawdoo3.com>

## الملاحق

### 01-ملاحق الدراسة الاستطلاعية:

#### خصائص العينة الاستطلاعية:

الجنس					
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	ذكر	5	16,7	16,7	16,7
	أنثى	25	83,3	83,3	100,0

الخبرة					
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	أقل من 5 سنوات	4	13,3	13,3	13,3
	من 5 الى 10 سنوات	16	53,3	53,3	66,7
	أكثر من 10 سنوات	10	33,3	33,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

المستوى					
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	ليسانس	7	23,3	23,3	23,3
	ماستر	21	70,0	70,0	93,3
	دكتوراه	2	6,7	6,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

### الصدق والثبات استبيان الثقة التنظيمية:

#### 01-الصدق:

Corrélations					
		ثقة الأساتذة في المدير	ثقة الأساتذة في الزملاء	ثقة الأساتذة في التلاميذ والأولياء	الثقة التنظيمية
ثقة الأساتذة في المدير	Corrélation de Pearson	1	0,068	0,274	,772**
	Sig. (bilatérale)		0,722	0,143	0,000
	N	30	30	30	30
ثقة الأساتذة في الزملاء	Corrélation de Pearson	0,068	1	,459*	,586**
	Sig. (bilatérale)	0,722		0,011	0,001
	N	30	30	30	30
ثقة الأساتذة في التلاميذ والأولياء	Corrélation de Pearson	0,274	,459*	1	,694**
	Sig. (bilatérale)	0,143	0,011		0,000
	N	30	30	30	30
الثقة التنظيمية	Corrélation de Pearson	,772**	,586**	,694**	1
	Sig. (bilatérale)	0,000	0,001	0,000	
	N	30	30	30	30

\*\* . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).  
\* . La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

Corrélations										
		1س	2س	3س	4س	5س	6س	7س	8س	ثقة الأساتذة في المدير
1س	Corrélation de Pearson	1	,649**	,665**	,695**	,369*	,498**	0,084	0,270	,771**
	Sig. (bilatérale)		0,000	0,000	0,000	0,045	0,005	0,658	0,149	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
2س	Corrélation de Pearson	,649**	1	,717**	,623**	,435*	,406*	0,033	0,222	,745**
	Sig. (bilatérale)	0,000		0,000	0,000	0,016	0,026	0,861	0,239	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
3س	Corrélation de Pearson	,665**	,717**	1	,662**	0,335	,367*	0,000	0,346	,731**
	Sig. (bilatérale)	0,000	0,000		0,000	0,071	0,046	1,000	0,061	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
4س	Corrélation de Pearson	,695**	,623**	,662**	1	,677**	,521**	0,240	,501**	,879**
	Sig. (bilatérale)	0,000	0,000	0,000		0,000	0,003	0,202	0,005	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
5س	Corrélation de Pearson	,369*	,435*	0,335	,677**	1	,417*	0,249	,493**	,719**
	Sig. (bilatérale)	0,045	0,016	0,071	0,000		0,022	0,184	0,006	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
6س	Corrélation de Pearson	,498**	,406*	,367*	,521**	,417*	1	0,255	,386*	,692**
	Sig. (bilatérale)	0,005	0,026	0,046	0,003	0,022		0,174	0,035	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
7س	Corrélation de Pearson	0,084	0,033	0,000	0,240	0,249	0,255	1	,428*	,399*
	Sig. (bilatérale)	0,658	0,861	1,000	0,202	0,184	0,174		0,018	0,029
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
8س	Corrélation de Pearson	0,270	0,222	0,346	,501**	,493**	,386*	,428*	1	,635**
	Sig. (bilatérale)	0,149	0,239	0,061	0,005	0,006	0,035	0,018		0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
ثقة الأساتذة في المدير	Corrélation de Pearson	,771**	,745**	,731**	,879**	,719**	,692**	,399*	,635**	1
	Sig. (bilatérale)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,029	0,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30

\*\* . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).  
\* . La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

		Corrélations							ثقة الأساتذة في الزملاء
		9س	10س	11س	12س	13س	14س	15س	
9س	Corrélation de Pearson	1	,685**	,574**	,499**	0,351	,860**	,554**	,780**
	Sig. (bilatérale)		0,000	0,001	0,005	0,057	0,000	0,002	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
10س	Corrélation de Pearson	,685**	1	,855**	,680**	,508**	,514**	,868**	,902**
	Sig. (bilatérale)	0,000		0,000	0,000	0,004	0,004	0,000	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
11س	Corrélation de Pearson	,574**	,855**	1	,767**	,617**	,402*	,719**	,870**
	Sig. (bilatérale)	0,001	0,000		0,000	0,000	0,027	0,000	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
12س	Corrélation de Pearson	,499**	,680**	,767**	1	,747**	,385*	,628**	,831**
	Sig. (bilatérale)	0,005	0,000	0,000		0,000	0,035	0,000	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
13س	Corrélation de Pearson	0,351	,508**	,617**	,747**	1	,401*	,615**	,744**
	Sig. (bilatérale)	0,057	0,004	0,000	0,000		0,028	0,000	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
14س	Corrélation de Pearson	,860**	,514**	,402*	,385*	,401*	1	,562**	,706**
	Sig. (bilatérale)	0,000	0,004	0,027	0,035	0,028		0,001	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
15س	Corrélation de Pearson	,554**	,868**	,719**	,628**	,615**	,562**	1	,873**
	Sig. (bilatérale)	0,002	0,000	0,000	0,000	0,000	0,001		0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
ثقة الأساتذة في الزملاء	Corrélation de Pearson	,780**	,902**	,870**	,831**	,744**	,706**	,873**	1
	Sig. (bilatérale)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30

\*\* . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

\* . La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

Corrélations										ثقة الأستاذة في التلاميذ والأولياء
		من 16	من 17	من 18	من 19	من 20	من 21	من 22	من 23	
من 16	Corrélation de Pearson	1	,724**	0,306	,509**	0,223	,871**	0,069	,462*	,796**
	Sig. (bilatérale)		0,000	0,099	0,004	0,237	0,000	0,716	0,010	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
من 17	Corrélation de Pearson	,724**	1	,416*	,474**	0,293	,653**	0,029	,453*	,752**
	Sig. (bilatérale)	0,000		0,022	0,008	0,116	0,000	0,879	0,012	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
من 18	Corrélation de Pearson	0,306	,416*	1	,539**	,381*	0,251	,509**	,422*	,649**
	Sig. (bilatérale)	0,099	0,022		0,002	0,038	0,182	0,004	0,020	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
من 19	Corrélation de Pearson	,509**	,474**	,539**	1	,438*	,522**	0,305	,952**	,827**
	Sig. (bilatérale)	0,004	0,008	0,002		0,015	0,003	0,101	0,000	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
من 20	Corrélation de Pearson	0,223	0,293	,381*	,438*	1	0,218	,525**	,408*	,576**
	Sig. (bilatérale)	0,237	0,116	0,038	0,015		0,246	0,003	0,025	0,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
من 21	Corrélation de Pearson	,871**	,653**	0,251	,522**	0,218	1	0,156	,441*	,785**
	Sig. (bilatérale)	0,000	0,000	0,182	0,003	0,246		0,409	0,015	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
من 22	Corrélation de Pearson	0,069	0,029	,509**	0,305	,525**	0,156	1	0,262	,450*
	Sig. (bilatérale)	0,716	0,879	0,004	0,101	0,003	0,409		0,162	0,013
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
من 23	Corrélation de Pearson	,462*	,453*	,422*	,952**	,408*	,441*	0,262	1	,764**
	Sig. (bilatérale)	0,010	0,012	0,020	0,000	0,025	0,015	0,162		0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
ثقة الأستاذة في	Corrélation de Pearson	,796**	,752**	,649**	,827**	,576**	,785**	,450*	,764**	1
	Sig. (bilatérale)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,001	0,000	0,013	0,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30

\*\* . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

\* . La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

الثبات :

Statistiques de fiabilité	
Cronbach	Nombre d'éléments
0,846	8

Statistiques de fiabilité	
Cronbach	Nombre d'éléments
0,917	7

Statistiques de fiabilité	
Cronbach	Nombre d'éléments
0,854	8

Statistiques de fiabilité	
Cronbach	Nombre d'éléments
0,881	23

02-الصدق والثبات استبيان الالتزام التنظيمي:

الثبات:

Statistiques de fiabilité	
Cronbach	Nombre d'éléments
0,917	18

الصدق:

Corrélations					
		الالتزام التنظيمي			الالتزام التنظيمي
1ع	Corrélation de Pearson	,617**	10ع	Corrélation de Pearson	,424*
	Sig. (bilatérale)	0,000		Sig. (bilatérale)	0,020
	N	30		N	30
2ع	Corrélation de Pearson	,672**	11ع	Corrélation de Pearson	,625**
	Sig. (bilatérale)	0,000		Sig. (bilatérale)	0,000
	N	30		N	30
3ع	Corrélation de Pearson	,685**	12ع	Corrélation de Pearson	,547**
	Sig. (bilatérale)	0,000		Sig. (bilatérale)	0,002
	N	30		N	30
4ع	Corrélation de Pearson	,579**	13ع	Corrélation de Pearson	,754**
	Sig. (bilatérale)	0,001		Sig. (bilatérale)	0,000
	N	30		N	30
5ع	Corrélation de Pearson	,807**	14ع	Corrélation de Pearson	,622**
	Sig. (bilatérale)	0,000		Sig. (bilatérale)	0,000
	N	30		N	30
6ع	Corrélation de Pearson	,765**	15ع	Corrélation de Pearson	,769**
	Sig. (bilatérale)	0,000		Sig. (bilatérale)	0,000
	N	30		N	30
7ع	Corrélation de Pearson	,748**	16ع	Corrélation de Pearson	,485**
	Sig. (bilatérale)	0,000		Sig. (bilatérale)	0,007
	N	30		N	30
8ع	Corrélation de Pearson	,559**	17ع	Corrélation de Pearson	,707**
	Sig. (bilatérale)	0,001		Sig. (bilatérale)	0,000
	N	30		N	30
9ع	Corrélation de Pearson	,600**	18ع	Corrélation de Pearson	,767**
	Sig. (bilatérale)	0,000		Sig. (bilatérale)	0,000
	N	30		N	30
** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).			الالتزام التنظيمي	Corrélation de Pearson	1
* . La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).				Sig. (bilatérale)	
				N	30

خصائص العينة الأساسية:

الجنس					
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	ذكر	21	26,3	26,3	26,3
	أنثى	59	73,8	73,8	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

الخبرة					
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	أقل من 5 سنوات	13	16,3	16,3	16,3
	من 5 الى 10 سنوات	35	43,8	43,8	60,0
	أكثر من 10 سنوات	32	40,0	40,0	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

المستوى					
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	ليسانس	17	21,3	21,3	21,3
	ماجستير	56	70,0	70,0	91,3
	دكتوراه	7	8,8	8,8	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

الاعتدالية:

Tests de normalité						
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk	ddl	Sig.
	Statistiques	ddl	Sig.	Statistiques		
الثقة التنظيمية	0,095	80	0,073	0,969	80	0,052
الالتزام التنظيمي	0,079	80	,200*	0,978	80	0,186

\*. Il s'agit de la borne inférieure de la vraie signification.

a. Correction de signification de Lilliefors

الفرضيات:

الفرضية العامة:

Corrélations			
		الثقة التنظيمية	الالتزام التنظيمي
الثقة التنظيمية	Corrélation de Pearson	1	,635**
	Sig. (bilatérale)		0,000
	N	80	80
الالتزام التنظيمي	Corrélation de Pearson	,635**	1
	Sig. (bilatérale)	0,000	
	N	80	80

\*\* . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

الفرضيات الجزئية:

Corrélations			
		ثقة الأساتذة في المدير	الالتزام التنظيمي
ثقة الأساتذة في المدير	Corrélation de Pearson	1	,335**
	Sig. (bilatérale)		0,002
	N	80	80
الالتزام التنظيمي	Corrélation de Pearson	,335**	1
	Sig. (bilatérale)	0,002	
	N	80	80

\*\* . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

Corrélations			
		ثقة الأساتذة في زملاء	الالتزام التنظيمي
ثقة الأساتذة في زملاء	Corrélation de Pearson	1	,595**
	Sig. (bilatérale)		0,000
	N	80	80
الالتزام التنظيمي	Corrélation de Pearson	,595**	1
	Sig. (bilatérale)	0,000	
	N	80	80
**. La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).			

Corrélations			
		ثقة الأساتذة في التلاميذ والأولياء	الالتزام التنظيمي
ثقة الأساتذة في التلاميذ والأولياء	Corrélation de Pearson	1	,484**
	Sig. (bilatérale)		0,000
	N	80	80
الالتزام التنظيمي	Corrélation de Pearson	,484**	1
	Sig. (bilatérale)	0,000	
	N	80	80
**. La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).			

ملحق رقم (03) يبين استمارة تحكيم صدق المحتوى

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد بوضياف - المسيلة -

قسم العلوم الاجتماعية

تخصص علم النفس العمل والتنظيم

استمارة تحكيم صدق المحتوى

أستاذي الكريم | أستاذتي الكريمة

في صدد التحضير لبحثنا العلمي، تقوم الباحثات بن حميدوش مارية، عائشة لعويجي، غلاب شيماء، راضية عامر: بإجراء دراسة لنيل شهادة ليسانس (ل م د)، تخصص علم النفس عمل وتنظيم والموسومة ب: الثقة التنظيمية وعلاقتها بالإلتزام التنظيمي لدى أساتذة التعليم الثانوي دراسة ميدانية

ببعض ثانويات ولاية المسيلة

- تحت إشراف الأستاذة: تلالى نبيلة، وعليه أقدم لسيادتكم المحترمة الحكم على صدق محتوى استبيان الثقة التنظيمية و الإلتزام التنظيمي.

نرجوا منكم تحكيمه من حيث: قياس العبارات وسلامة الصياغة اللغوية ووضوحها والتعديل المقترح للعبارات إن وجدت أو حذف ما ترونه مناسباً لتحقيق هدف الدراسة.

تتضمن هذه الدراسة تساؤل رئيسي يتمثل في:

- هل توجد علاقة إرتباطية ذات دلالة إحصائية بين الثقة التنظيمية والإلتزام التنظيمي لدى أساتذة التعليم الثانوي ببعض الثانويات ولاية المسيلة ؟

والذي تندرج تحته التساؤلات الفرعية التالية:

- هل توجد علاقة إرتباطية ذات دلالة إحصائية بين ثقة الأساتذة بالمدير والإلتزام التنظيمي لدى أساتذة التعليم الثانوي ببعض الثانويات ولاية المسيلة

- هل توجد علاقة إرتباطية ذات دلالة إحصائية بين ثقة الأساتذة بالزملاء والإلتزام التنظيمي لدى أساتذة التعليم الثانوي ببعض الثانويات ولاية المسيلة ؟ .
- هل توجد علاقة إرتباطية ذات دلالة إحصائية بين ثقة الأساتذة بالطلبة والأولياء والإلتزام التنظيمي لدى أساتذة التعليم الثانوي ببعض الثانويات ولاية المسيلة ؟

### التعاريف الإجرائية للدراسة:

- تعريف الثقة التنظيمية: الشعور الشامل بأن تكون المنظمة مؤتمنة وفقا لإدراك العاملين فيها بناء على إيمانهم بأن المنظمة تلتزم بوعودها، وتتخذ الإجراءات اللازمة لصالح العاملين أو غير الضارة بهم "(رشيد ، 2003 ، ص 90)." ويقصد بالثقة التنظيمية في الدراسة الحالية بأنها " إيمان مدير المدرسة بأن قراراته سيتم قولها واعتبارها من أجل الصالح العام وإنها ، إنما تمت من أجل خدمة العملية التعليمية والتربوية وليس من أجل مسائل واعتبارات شخصية ويعبر عنها من خلال الدرجة التي يحصل عليها الأستاذ على استبيان مكون من 24 بند تقيس ثلاث أبعاد ( ثقة بالمدير ، الثقة في الزملاء ، الثقة الأساتذة بالطلبة والأولياء). والتي يمكن تعريفها كالاتي:
- **الثقة بالمشرفين :** وهي تلك التوقعات الايجابية للمرؤوسين اتجاه مشرفهم في العمل .وفقا للعلاقات المتبادلة بين الطرفين ( Pillai.1999.p898 )
- **الثقة بزملاء العمل :** هي تلك العلاقات التعاونية المتبادلة والميل الموقفي الايجابي بين الأفراد العاملين من حيث الاعتماد المتبادل والاشترك في الأفكار والمعلومات والاتصالات المفتوحة بين جميع الأطراف، وذلك بما يسهم في تحقيق الأهداف والغايات المشتركة، وتكتسب هذه الثقة في ظل توافر العديد من الخصائص والسمات التي تجعل من الفرد جدير بثقة الآخرين وتشمل كل من الإلتزام والقيم والمبادئ والاهتمام بمصالح الزميل ومساعدة الزملاء وغيرها ( هاشم والعبادي ، 2010 ).
- **الثقة بإدارة المنظمة :** وهي التوقعات الايجابية من قبل العامل بخصوص تصرف الرئيس المباشر، أو الإدارة العليا، والنية والرغبة للثقة بأقوالهم، وأفعالهم، وتكون هذه الثقة على أساس قواعد، وسياسات ومخرجات القيادة مثل العدالة وجودة العلاقة والمكافآت وفرص التطوير المهني والاحترام وغيرها من المواضيع الأخرى ( الساعدي، الشمري، والكرعاوي، 2012 ، ص 22 ).

- التعريف الإجرائي للثقة التنظيمية: هو الدرجة الكلية التي يتحصل عليها أفراد البحث الحالي من خلال استجابتهم على مقياس الثقة التنظيمية.
- الإلتزام التنظيمي: هو قوة الشعور بالمسؤولية ومدى شعور المعلمين وارتباطهم إتجاه الثانوية التي يعملون بها وحرصهم على الإستمرار فيها والمشاركة في تحقيق أهدافها والإلتزام بقيمتها ودفعها للمنافسة والإبداع.
- التعريف الإجرائي للإلتزام التنظيمي: هو الدرجة الكلية التي يتحصل عليها أفراد البحث الحالي من خلال استجابتهم على مقياس الإلتزام التنظيمي ، معتمدين في ذلك على السلم الخماسي لرنسيس ليكرت .

ولكم منا فائق التقدير والاحترام على جهدكم وتعاونكم معنا

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد بوضياف - المسيلة -

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم النفس

تخصص علم النفس العمل والتنظيم

عنوان الدراسة:

الثقة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي لدى أساتذة التعليم الثانوي دراسة ميدانية ببعض ثانويات ولاية المسيلة.

في إطار إنجاز مذكرة تخرج لنيل شهادة الليسانس في علم النفس تخصص علم النفس العمل والتنظيم بجامعة محمد بوضياف المسيلة-تحت عنوان: " الثقة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي لدى أساتذة التعليم الثانوي دراسة ميدانية ببعض ثانويات ولاية المسيلة، تقوم الطالبات بتطبيق أداتين هما (استبيان الثقة التنظيمية /استبيان الإلتزام التنظيمي) لجمع البيانات اللازمة لهذه الدراسة، لذا يرجى التكرم بالإجابة عن كل فقرة من فقرات الأداتين بدقة وموضوعية، علما بأن البيانات ستحاط بالسرية التامة ولن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي شاكرين لكم لحسن تعاونكم.

- تحت إشراف الأستاذة:

-من اعداد:

د/ تلالى نبيلة

- بن حميدوش مارية

-عائشة لعويجي

- غلاب شيماء

-راضية عامر

السنة الجامعية: 2023/2022

قائمة الملاحق  
البيانات الشخصية:

الجنس:  ذكر  أنثى

الخبرة: أقل من 5 سنوات  من 5 سنوات-10 سنوات  أكثر من 10 سنوات

المستوى الدراسي:  ليسانس  ماجستير  دكتوراه

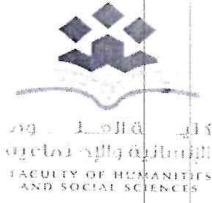
1- مقياس الثقة التنظيمية:

المحاور	رقم العبارة	بدائل الإجابة				
		موافق جدا	موافق	موافق نوعا ما	غير موافق تماما	
ثقة الأساتذة في المدير	1					يعد مدير هذه المؤسسة كفو في عمله.
	2					يثق أساتذة هذه المؤسسة بعدالة المدير.
	3					يثق أساتذة هذه المؤسسة في المدير.
	4					يعمل مدير هذه المؤسسة لما فيه مصلحة الأساتذة.
	5					يستطيع أساتذة هذه المؤسسة الاعتماد على المدير.
	6					لا يبدي مدير هذه المؤسسة اهتماما بالأساتذة.
	7					يشك أساتذة هذه المؤسسة بمعظم الأعمال التي يؤديها المدير.
	8					يخفي المدير حقيقة ما يجري داخل المؤسسة عن الأساتذة.
ثقة الأساتذة في الزملاء	9					يؤدي أساتذة هذه المؤسسة أعمالهم بشكل جيد.
	10					يثق أساتذة هذه المؤسسة ببعضهم البعض.
	11					يستطيع أساتذة هذه المؤسسة الاعتماد على بعضهم خصوصا في المواقف الصعبة.
	12					يتميز أساتذة هذه المؤسسة بالانفتاح على بعضهم.
	13					عندما يخبرك معلمو هذه المؤسسة شيئا ما يمكنك تصديقه.
	14					يحذر أساتذة هذه المؤسسة من بعضهم.
	15					يشك أساتذة هذه المؤسسة في بعضهم.
ثقة الأساتذة في التلاميذ و الأولياء	16					يهتم تلاميذ هذه المؤسسة ببعضهم.
	17					يثق أساتذة هذه المؤسسة بطلبتهم.
	18					يمكن الاعتماد على تلاميذ هذه المؤسسة في إنجاز أعمالهم.
	19					يثق أساتذة هذه المؤسسة بالآباء.
	20					يستطيع أساتذة هذه المؤسسة الاعتماد على الدعم الأبوي.
	21					يصدق أساتذة هذه المؤسسة ما يقوله الآباء لهم.
	22					يعتقد أساتذة هذه المؤسسة بأن معظم الآباء يؤدون عملهم.
	23					يعد تلاميذ هذه المؤسسة كتومين.

## قائمة الملاحق

### 2-مقياس الالتزام التنظيمي:

بدائل الإجابة					عبارات المقياس	رقم العبارة
غير موافق تماما	غير موافق	موافق نوعا ما	موافق	موافق جدا		
					سأمضي طوعا بقية حياتي المهنية في هذه المؤسسة	1
					أحس بمشاكل هذه المؤسسة وكأنها مشاكل خاصة	2
					لا اعتبر نفسي "كأحد أعضاء عائلة" هذه المؤسسة	3
					لا أشعر بأي ارتباط عاطفي اتجاه هذه المؤسسة	4
					هذه المؤسسة تعني بالنسبة إلى الشيء الكثير	5
					لا أشعر بإنتماء قوى لهذه المؤسسة	6
					إنه من الصعب علي مغادرة هذه المؤسسة وحتى لو أردت ذلك	7
					ستضطرب الكثير من الأمور في حياتي إن أنا قررت مغادرة المؤسسة الآن.	8
					استمراري في العمل في هذه المؤسسة حاليا أمر مرتبط بالضرورة أكثر منه بالرغبة	9
					أعتقد أن لدى حظوظ ضعيفة لإيجاد عمل أخرى حتى أفكر في مغادرة هذه المؤسسة	10
					أحد الأسباب السلبية لعدم مغادرتي هذه المؤسسة هو عدم وجود الحلول البديلة المتاحة أمامي	11
					لو أنني لم أقدم أحسن ما لدي لهذه المؤسسة لقررت التحول للعمل في مكان آخر	12
					لا أشعر بأي التزام للبقاء في العمل في هذه المؤسسة	13
					حتى ولو كان ذلك في مصلحتي فإنني أشعر أنه ليس من حقي مغادرة المؤسسة	14
					سأشعر بتأنيب الضمير لو أنني غادرت المؤسسة الآن.	15
					هذه المؤسسة تستحق الوفاء .	16
					لن أغير مؤسستي الآن لأن لدي شعور بالواجب اتجاه الأشخاص الذين يعملون فيه.	17
					إنني مدين بالكثير لمؤسستي.	18



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
People's Democratic Republic of Algeria  
وزارة التعليم العالي و البحث العلمي  
Ministry of Higher Education and Scientific Research  
جامعة محمد بوضياف بالمسيلة  
University Mohamed Boudiaf of M'sila  
Faculty of Humanities and Social Sciences  
Vice-Deanship of the College for Studies and  
Student Issues



كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية  
نيابة العمادة للدراسات والمسائل المرتبطة بالطلبة  
الرقم: 2023/

تصريح شرفي خاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لإنجاز بحث

انا الممضى ادناه :

السيد(ة): بن حميدوش ماريه

الصفة(طالب، استاذ باحث، باحث دأثر): طالبة

الحامل لبطاقة التعريف الوطنية رقم: 11990099501636000

الصادرة بتاريخ: 11.07.2022 عن دائرة: المسيلة

المسجل بكلية: علوم النساء والجنس قسم: علم النفس

تخصص: علم النفس تنظيمي ومثل تحت رقم التسجيل: 191935086443

والمكلف بإنجاز اعمال بحث(مذكرة التخرج، مذكرة ماستر، مذكرة ماجستير، اطروحة دكتوراه).

عنوانها: النقطة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام

التنظيمي لدى أمهاتة التعليم الثانوي

اصرح بشرفي بانني التزم بالمعايير العلمية والمنهجية ومعايير الاخلاقيات المهنية والنزاهة

الاكاديمية المطلوبة في انجاز البحث المذكور اعلاه

المسيلة في: 2023 / 06 / 11

امضاء المعني(ة):

المرجع: القرار الوزاري رقم: 933 المؤرخ في: 28-07-2016 المحدد للقواعد المتعلقة بالوقاية من السرقات العلمية ومكافحتها.



**Faculty of Humanities and Social Sciences**  
Vice-Deanship of the College for Studies and  
Student Issues

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
People's Democratic Republic of Algeria  
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
Ministry of Higher Education and Scientific Research  
جامعة محمد بوضياف بالمسيلة  
University Mohamed Boudiaf of M'sila



كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية  
نيابة العمادة للدراسات والمسائل المرتبطة بالطلبة  
الرقم: 2023/

تصريح شرفي خاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لإجاز بحث

انا الممضي (ة) ادناه :

السيد(ة): .. غلاب شيباماء ..

الصفة(طالب، استاذ باحث، باحث دائم): .. طالبة ..

الحامل لبطاقة التعريف الوطنية رقم: .. 9 04 8 2 9 7 6 6 ..

الصادرة بتاريخ: .. 17 08 19 08 .. عن دائرة: .. المسيلة ..

المسجل(ة) بكلية: العلوم الإنسانية والاجتماعية قسم: علم النفس

تخصص: علم النفس العمل والتكيف تحت رقم التسجيل: 35 06 77 18 08 08

والمكلف بإجاز اعمال بحث (مذكرة التخرج ليسانس، مذكرة ماستر، مذكرة ماجستير، اطروحة دكتوراه)

عنوانها: الثقة التنظيمية وأدائها في الامتياز التنظيمي لدى اساتذة

التعليم الثانوي بمؤسسات ثانويات ولاية مسيلة

اصرح بشرفي بانني التزم بالمعايير العلمية والمنهجية ومعايير الاخلاقيات المهنية والنزاهة الاكاديمية المطلوبة في  
انجاز البحث المذكور اعلاه

المسيلة في: 06 / 08 / 2023

امضاء الممضي (ة):

المرجع: القرار الوزاري رقم: 933 المؤرخ في: 2016-07-28 المحدد للقواعد المتعلقة بالوقاية من السرقات العلمية ومكافحتها.



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
People's Democratic Republic of Algeria  
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
Ministry of Higher Education and Scientific Research  
جامعة محمد بوضياف بالمسيلة  
University Mohamed Boudiaf of M'sila



Faculty of Humanities and Social Sciences  
Vice-Deanship of the College for Studies and  
Student Issues

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية  
نيابة العمادة للدراسات والمسائل المرتبطة بالطلبة  
الرقم: 2023/

تصريح شرفي خاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لإنجاز بحث

انا الممضي (ة) ادناه :

السيد(ة): الملاحق بيجي عابستة

الصفة (طالب، استاذ باحث، باحث دائم): طالبة

الحامل لبطاقة التعريف الوطنية رقم: 3940708

الصادرة بتاريخ: 19/09/2023 عن دائرة: المسيلة

المسجل(ة) بكلية: العلوم الإنسانية والاجتماعية قسم: علم المنص

تخصص: علم المنص، العلم والتاريخ تحت رقم التسجيل: 35078927

والمكلف بإنجاز اعمال بحث (مذكرة التخرج ليسانس، مذكرة لاسنتر، مذكرة ماجستير، اطروحة دكتوراه)

عنوانها: التحليل المنص، لتتطلبية معارفها بالالتزام لتنظيمك لدى اساتذة  
العلم إنناويك موضوعك خاوياماع وكيفية كسليته

اصرح بشرفي بانني التزم بالمعايير العلمية والمنهجية ومعايير الاخلاقيات المهنية والنزاهة الاكاديمية المطلوبة في  
انجاز البحث المذكور اعلاه

المسيلة في: 19/09/2023

امضاء المعني (ة):

[Signature]

المرجع: القرار الوزاري رقم: 933 المؤرخ في: 28-07-2016 المحدد للقواعد المتعلقة بالوقاية من السرقات العلمية ومكافحتها.





كلية العلوم  
الإنسانية والاجتماعية  
FACULTY OF HUMANITIES  
AND SOCIAL SCIENCES

**Faculty of Humanities and Social Sciences**  
Vice-Deanship of the College for Studies and  
Student Issues

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
People's Democratic Republic of Algeria  
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
Ministry of Higher Education and Scientific Research  
جامعة محمد بوضياف بالمسيلة  
University Mohamed Boudiaf of M'sila



كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية  
نيابة العمادة للدراسات والمسائل المرتبطة بالطلبة

وثيقة ايداع مذكرة ليسانس

الموضوع: الأتمة التطبيعية وعلاقتها بالإلتزام التطبيعي لاداء أمانة  
التعليم الثانوي  
دراسة ميدانية ببحث تاحويات ولاية المرسية

إعداد الطلبة:

- 1- قلايا تيماء رقم التسجيل: 35067719
- 2- اخويبي غانم رقم التسجيل: 35078999
- 3- عامر راضية رقم التسجيل: 35077493
- 4- بن حميدوش مارية رقم التسجيل: 191935086443

القسم: علم النفس الشعبية: علم النفس التخصص: علم النفس العمل والتطعيم  
إشراف: تلاميذ ليلية الرتبة: أستاذ محاضر ب

أقر بأنني تابعت العمل المذكور أعلاه في جلسات إشرافية طيلة الموسم الجامعي: 2022-  
2023 وأسمح بإيداعه على مستوى ادارة القسم للمناقشة والتقييم.

رئيس القسم

رئيس فريق الاختصاص

موافقة وامضاء المشرف(ة):



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
جامعة محمد بوضياف بالمسيلة



مسيلة في: 2023/06/11  
إلى السيد: مدير التربية لولاية المسيلة

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية  
قسم علم النفس

الموضوع: تسهيل مهمة لإجراء الدراسة الميدانية

تحية طيبة وبعد

في إطار انجاز دراسة ميدانية (مذكرة تخرج) لطلبة السنة الثالثة ليسانس  
الشعبة: علم النفس  
التخصص: عمل وتنظيم  
نرجو من سيادتكم المحترمة تسهيل مهمة الطلبة المذكورين أدناه وتقديم المساعدة الممكنة واللازمة في حدود  
أغراض البحث العلمي، وما يسمح به القانون، وهذا على مستوى المصالح التي تشرّفون عليها.  
عنوان الدراسة: الثقة التنظيمي وعلاقتها بالالتزام التنظيمي لدى أساتذة التعليم الثانوي ( دراسة ميدانية ببعض  
ثانويات ولاية المسيلة )  
المشرف: د. تلالى نبيلة

1. اسم ولقب الطالب: غلاب شيماء  
رقم التسجيل: 202035067712
2. اسم ولقب الطالب: لعويجي عائشة  
رقم التسجيل: 202035078927
3. اسم ولقب الطالب: عامر راضية  
رقم التسجيل: 202035077493
4. اسم ولقب الطالب: بن حميدوش مارية  
رقم التسجيل: 191935086443

في الفترة من 3/6/2023 إلى 3/7/2023  
في الأخير، تقبلوا منا أسمى عبارات التقدير والاحترام

نائب العميد المكلف بالبحث العلمي  
جامعة المسيلة  
نائب العميد المكلف بالبحث العلمي والعلاقات الخارجية  
الدكتور: مرزقلال إبراهيم

نائب رئيس القسم للبحث العلمي



الدكتور  
نور الدين جعلاب