



معلومات البحث

تاريخ الاستلام:
تاريخ القبول:

Printed ISSN: 2352-989X
Online ISSN: 2602-6856

اتجاهات الأساتذة الجامعيين الجزائريين نحو الثقة التنظيمية

*Attitudes of Algerian university teachers
towards organizational trust*

سليمان تيش تيش محمد أمين¹ ، رمضان سعيد²

¹ جامعة ابن خلدون تيارت (الجزائر)، sttml@univ-tiaret.dz 14.

² جامعة سكيكدة (الجزائر)، SAID.RAMDANE@yahoo.fr

الملخص:

تهدف الدراسة الراهنة للبحث في اتجاهات الأساتذة الجامعيين الجزائريين نحو الثقة التنظيمية، وكذا اختبار أثر المتغيرات الديمغرافية على اتجاهاتهم نحوها. حيث تم تطبيق استبيان من 05 أسئلة ديمغرافية و 36 بندا تقيس 03 أبعاد للثقة تراوح ثباتها بين 0.946 و 0.972، على 269 أستاذا جامعيًا. وقد تحققت فرضية واحدة من بين الثلاثة فرضيات الجزئية، وهي تلك المتعلقة بوجود اتجاه إيجابي نحو الثقة في المشرف، بينما لم تتحقق الفرضيتان الباقيتان.

الكلمات المفتاحية: الثقة التنظيمية ؛ الثقة في الزملاء ؛ الثقة في الإدارة ؛ الثقة في المشرف.

ABSTRACT

We seek, through the present study, to investigate the attitudes of Algerian university teachers towards organizational trust, as well as to test the effect of demographic variables on their attitudes towards organizational trust. A questionnaire of 05 demographic questions and 36 items measuring 03 dimensions of confidence, with a reliability between 0.946 and 0.972, was applied to 269 university teachers.

Among the three partial hypotheses, one hypothesis was debased, which is related to the existence of a positive tendency to trust in the supervisor, while the two remaining hypotheses were not valid. The differences were statistically significant.

Keywords: organizational trust, trust to management, trust to work team, trust to supervisor.

1. مقدمة:

في ظل المنافسة الشديدة بين المنظمات من أجل استقطاب الموارد البشرية ذات الكفاءة العالية والأداء المرتفع، تسعى هذه الأخير إلى الحفاظ على مواردها، وذلك عن طريق عدد من الاستراتيجيات، والتي من أهمها العمل على زيادة ثقة العاملين بالمنظمة. حيث تساهم الثقة التنظيمية في تدعيم ولاء العاملين (خضير، 2014، صفحة 243)، والتزامهم نحو منظماتهم (رضيوي، 2015، صفحة 134)، كما تدعم سلوكيات مشاركة المعرفة (SANKOWSKA, 2013, p. 91). بالإضافة إلى أنها تساهم في خفض دوران العمل (بعاج و لعمور، 2020، صفحة 321)، والتقليل من سلوك الصمت التنظيمي عند العاملين (SAEED & KARIM, 2016, p. 1757).

كل هذه النتائج الإيجابية للثقة التنظيمية دفعتنا إلى البحث في تحديد درجة اتجاهات الأساتذة الجامعيين الجزائريين نحوها، من خلال طرح التساؤل الرئيسي التالي:

- ما مستوى الثقة التنظيمية عند الأساتذة الجامعيين الجزائريين؟

وقد تفرع عن هذا التساؤل عدد من التساؤلات الفرعية هي:

- ما مستوى الثقة في الزملاء عند الأساتذة الجامعيين الجزائريين؟

- ما مستوى الثقة في الإدارة عند الأساتذة الجامعيين الجزائريين؟

- ما مستوى الثقة في المشرف عند الأساتذة الجامعيين الجزائريين؟

من أجل الإجابة على هذه التساؤلات، قمنا بصياغة عدد من الفرضيات من أجل اختبارها:

الفرضية الرئيسية:

- هناك اتجاه إيجابي للأساتذة الجامعيين نحو متغير الثقة التنظيمية.

والتي تفرعت عنها فرضيات جزئية هي:

- هناك اتجاه إيجابي للأساتذة الجامعيين نحو بعد الثقة في الزملاء.

- هناك اتجاه إيجابي للأساتذة الجامعيين نحو بعد الثقة في الإدارة.

- هناك اتجاه إيجابي للأساتذة الجامعيين نحو بعد الثقة في المشرف.

وقد هدفت الدراسة إلى ما يلي:

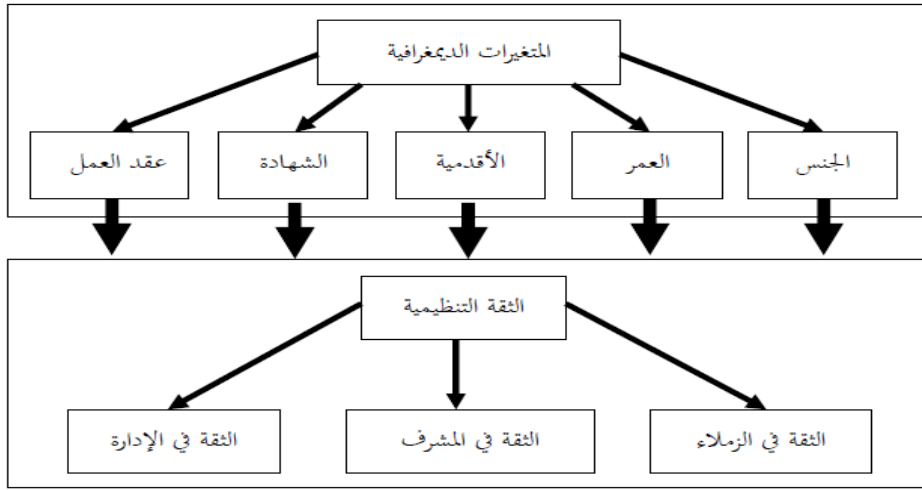
- اختبار الخصائص السيكمومترية لمقياس اتجاهات نحو الثقة التنظيمية.

- التعرف على اتجاهات الأساتذة الجامعيين الجزائريين نحو الثقة التنظيمية في أبعادها الثلاثة (الثقة في الزملاء، في المشرف وفي الإدارة).

- التعرف على أثر المتغيرات الديمغرافية (الجنس، العمر، نوع عقد العمل، الأقدمية، الشهادة) على اتجاهات الأساتذة الجامعيين الجزائريين نحو الثقة التنظيمية.

يمكن تمثيل نموذج البحث في الشكل التالي:

الشكل 1: يوضح نموذج البحث المعتمد في هذه الدراسة



المصدر: من إعداد الباحث، 2020.

ومن أجل التأكد من صحة فرضيات الدراسة، وتحقيق أهدافها المسطرة، فقد تم الاعتماد على المنهج الوصفي، الذي قسنا من خلال إحدى أهم أدواته وهي الاستبيان اتجاهات الأساتذة نحو متغير الثقة التنظيمية، بالإضافة إلى الاعتماد على برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) من أجل حساب أثر المتغيرات الديمغرافية المتمثلة في الجنس، العمر، نوع عقد العمل، الأقدمية والشهادة على اتجاهات الأساتذة الجامعيين الجزائريين نحو الثقة التنظيمية.

2. الثقة التنظيمية، المفهوم والأبعاد:

1.2 مفهوم الثقة التنظيمية:

اختلفت تعريفات الباحثين لمفهوم الثقة التنظيمية، حيث ركز كل باحث على جانب معين منها، فقد عرفتھا (صفراني، 2019، صفحة 243) على أنها الصمغ الاجتماعي الذي يربط ويلصق الأنواع المختلفة لمكونات الهيكل التنظيمي. حيث يلاحظ أن هذا التعريف عام، ولا يبين الركائز التي يقوم عليها هذا الترابط بين مكونات المنظمة. أما (خضير، 2014، صفحة 232) فعرفتھا على أنها إيمان الفرد بأهداف وقرارات وسياسات المنظمة وبالقائد التنظيمي وبجميع العاملين معه في المنظمة، بما يعكس رضا والتزام الفرد اتجاهها. ويتبين من هذا التعريف أن الثقة تكون في ثلاثة أطراف مكونة للمنظمة، وهي الإدارة والمشرفون والعمال الزملاء، وأنه ينتج عنها رضا والتزام العاملين نحوها.

وتضيف (لعون، 2016، صفحة 10) للتعريف السابقة مفهوم الاعتماد، حيث تعتبر أن الثقة التنظيمية هي رغبة طرف من الأطراف أن يكون تعامله مع الطرف الآخر بناء على الثقة في أن هذا الطرف جدير ويمكن الاعتماد عليه، ونزيه ويتصرف بحسن نية.

ويأتي تعريف (بن برطال، 2018، صفحة 184) ليؤكد على مفهوم الاعتماد، حيث يعرفها على أنها رغبة أحد الأطراف أن يكون غير محصن اتجاه الطرف الآخر، استنادا لاعتقاده بقدرات الطرف الآخر ووضوحه ودرجة الاعتماد عليه. ويكون عدم التحصين قائما على افتراض مفاده أن الطرف الآخر سوف لن يكون انتهازيا وغير أمين، ولهذا السبب سوف لن يقوم بعمل ضار بالآخرين (رضيوي، 2015، صفحة 127).

بالإضافة إلى ما سبق، فإن الاعتماد على الآخر يكون توقعيا لسلوك يقع في مستقبل غامض وغير مضمون، وما يعطيه قوته في اعتقاد (بعاج و لعمور، 2020، صفحة 306) هو الأمانة والسلوك التعاوني المبني على مشاركة العادات المألوفة، كجزء من معتقدات الجماعة. أي أنه يكون في جماعات مستقرة، بينها علاقات ومبادلات عديدة سابقة. وهذا ما يؤكد كل من الباحثين (موفق و ضيف، 2016، صفحة 35) الذين يعتبران الثقة التنظيمية على أنها الاستعداد لدى طرف مشارك لأن يكون متقبلا لأفعال المشارك الآخر، اعتمادا على التوقعات بأن الآخر سوف يؤدي الأعمال الهامة والمتعلقة بالوائق، مع عدم الأخذ في الاعتبار قدرة المشارك الآخر على الرقابة.

2.2 أبعاد الثقة التنظيمية:

تتفق أغلب الأدبيات على أن للثقة التنظيمية ثلاثة أبعاد هي:

- الثقة في زملاء العمل:

تعرفها (لعون، 2016، صفحة 10) على أنها تلك العلاقات التعاونية المتبادلة والميل الإيجابي بين العاملين من حيث الاعتماد المتبادل والاشتراك في الأفكار والمعلومات. وتضيف (خضير، 2014، صفحة 234) عنصر الاتصالات المفتوحة بين الأفراد، والتي تساعد في زيادة الانسجام بين قيمهم ومبادئهم.

أما (نجيمي و بوطالب، 2020، صفحة 123) فيعرفانها على أنها رغبة الموظف ليكون عرضة لأفعال الزملاء الآخرين في العمل، بحيث لا يمكن السيطرة على أفعالهم وسلوكياتهم. وهذا يدل على علاقة تبادلية بين أفراد أحرار نسبيا ومتساوين هرميا داخل النسق التنظيمي، دون وجود علاقة خضوع من أي طرف.

- الثقة في رئيس العمل:

يعرفها كل من (لعمور و بوداود، 2019، صفحة 442) على أنها تلك التوقعات الإيجابية الواثقة للمرؤوسين اتجاه مشرفهم في العمل، وفقا للعلاقات المتبادلة بين الطرفين، وذلك أن الثقة هي سمة رئيسة مرتبطة بالقيادة. ويضيف (دهوم و كربالي، 2018، صفحة 97) عنصري صدق وكفاءة المشرف كعنصرين داعمين للتصورات الإيجابية عنه، حيث يعرفان الثقة التنظيمية على أنها تصور المرؤوس أن المشرف صادق، وليديه الكفاءة اللازمة والمفيدة، ويظهر السلوكيات المتعلقة بذلك .

– الثقة في الإدارة:

تعرفها (لعون، 2016، صفحة 10) على أنها توقعات إيجابية من قبل العاملين بخصوص تصرف وسلوك الإدارة العليا، والنية والرغبة للثقة بأقوالهم وأفعالهم. وتضيف (خضير، 2014، صفحة 233) عنصر الثقة كسبب للتوقعات الإيجابية، حيث تعرفها على أنها ثقة الافراد بقدرة المنظمة على تنفيذ المسؤوليات واتخاذ قرارات عادلة، تكون في صالح جميع أفراد المنظمة.

أما (نجيمي و بوطالب، 2020، صفحة 122) فيريان أن الثقة في الإدارة يجب أن تكون قائمة على وجود قرارات مبنية على قوانين وإجراءات عادلة، ويعرفان الثقة في الإدارة على أنها تلك الثقة التي يمتلكها الموظفون نحو القوانين والإجراءات والتنظيمات والتقنيات والقرارات الإدارية، وكذلك الثقة في الأهداف والرؤى والعدالة من قبل الإدارة العليا، والتي تؤثر في نفسية الموظفين، وتشعرهم بالرضا والأمان الوظيفي وتؤثر في أدائهم للعمل وسلوكياتهم . في الأخير، يضيف (دلهوم و كربالي، 2018، صفحة 98) أنها اعتقاد الموظفين بأن المنظمة مهيكلية بطريقة تضمن النجاح. حيث يركز الباحثان هنا على البعد المستقبلي للثقة، حيث يكون لدى الأفراد اعتقاد في أن أدائها سيقود المنظمة نحو مستقبل ناجح يضمن لهم أمانا وظيفيا ومداخيل مستقرة.

3. الدراسات السابقة ومنهجية الدراسة:

1.3 الدراسة الميدانية للشرائح والعينات المختلفة:

__ الدراسات والمتغيرات التنظيمية:

تطرق العديد من البحوث لمتغير الثقة التنظيمية، حيث اهتم أغلب الباحثين بدراسته في إطار علاقته مع متغير أو عدة متغيرات أخرى، وليس كدراسة وصفية لاتجاهات المبحوثين نحوه. وفي هذا العنصر سنعتمد على البيانات الثانوية في الدراسات العلائقية من أجل مقارنتها في وقت لاحق مع نتائج دراستنا.

حيث تم ترتيب الدراسات السابقة زمنيا في جدولين، الأول يضم 07 دراسات سابقة من حيث اتجاه المبحوثين نحو متغير الثقة التنظيمية ونحو أبعاده، مع ذكر مكان إجرائها ونوع مجتمع الدراسة الذي طبق فيه الاستبيان. والثاني يحتوي على ثلاثة دراسات سابقة تطرقت إلى أثر المتغيرات الديمغرافية على اتجاهات الباحثين نحو الثقة التنظيمية.

اتجاهات الأساتذة الجامعيين الجزائريين نحو الثقة التنظيمية

سليمان تيش تيش محمد ملين

رمضان سعيد

الجدول 1: الدراسات السابقة حول اتجاهات المبحوثين نحو متغير الثقة التنظيمية

الدراسة	الدولة	مجتمع الدراسة	متغير الثقة	بعد الزملاء	بعد المشرف	بعد الإدارة
(نجيمي وبوطالب، 2020)	الجزائر	موظفو الجامعة	3.36	3.52	3.43	3.18
(علاج و لعمور ، 2020)	الجزائر	قطاع التأمين	3.90	4.08	3.93	3.69
(دهوم و كربالي، 2018)	الجزائر	مؤسسة صناعية	4.01	/	3.99	4.02
(موفق و ضيف، 2016)	الجزائر	أساتذة الجامعة	2.72	2.65	2.78	2.72
(هزرشي ، 2016)	الجزائر	جماعات محلية	3.40	3.72	3.35	3.14
(Amani, Hamdi, 2016)	إيران	عمال البلدية	3.20	/	3.33	3.07
(Celep, Yilmazturk, 2012)	تركيا	معلمو الابتدائي	3.98	3.99	4.08	3.89
متوسط اتجاهات المبحوثين			3.51	3.59	3.55	3.38

المصدر: من إعداد الباحث، 2020.

يلاحظ من خلال بيانات الجدول رقم (1) أن اتجاهات المبحوثين نحو متغير الثقة التنظيمية كلها ايجابية، ما عدا في دراسة (موفق و ضيف، 2016، صفحة 40)، التي تحصلت على متوسط 2.72، حيث كان متوسط اتجاهاتهم نحو متغير الثقة 3.51. كما أن أعلى اتجاه كان في القطاع الصناعي، حيث بلغ في دراسة (دهوم و كربالي، 2018، صفحة 103) 4.01. فأغلب الدراسات توصلت إلى أن درجة الثقة في الزملاء تأتي في المرتبة الأولى من حيث الشدة بمتوسط بلغ 3.59، يليها اتجاهاتهم نحو بعد الثقة في المشرف التي بلغت 3.55، وأخيرا الثقة في الإدارة بمتوسط بلغ 3.38.

ما يلاحظ بالنسبة لاتجاهات أساتذة الجامعة في دراسة (موفق و ضيف، 2016، صفحة 44) والتي تشارك مع الدراسة الراهنة في مجتمع الدراسة، أن اتجاهات المبحوثين سلبية بلغت 2.72، وأن أقوى اتجاه لم يكن في بعد الثقة في الزملاء، بل في بعد الثقة في المشرف بمتوسط بلغ 2.78، ثم الثقة في الإدارة بمتوسط 2.72.

الجدول 2: الدراسات التي بحثت في أثر المتغيرات الديمغرافية على اتجاهات المبحوثين نحو متغير الثقة التنظيمية

الدراسة	الجنس	العمر	الأقدمية	الشهادة	عقد العمل
(بن برطال، 2018)	ف غ د	ف غ د	ف غ د	/	/
(دهوم و كربالي ، 2018)	/	ف غ د	ف غ د	ف غ د	/
(هزرشي ، 2016)	/	/	ف غ د	/	/

* ف غ د: فروق غير دالة إحصائيا عند 0.05.

المصدر: من إعداد الباحث، 2020.

من خلال الجدول رقم (2) نلاحظ أن قلة من الدراسات فقط اهتمت بأثر المتغيرات الديمغرافية على اتجاهات المبحوثين نحو الثقة، وأن الدراسات التي تطرقت لهذا الأثر لم تنصل لوجود فروق دالة بين فئات المتغيرات الديموغرافية من حيث اتجاهات المبحوثين نحو الثقة التنظيمية. كما يلاحظ أن أهم متغير تم اختياره هو متغير الأقدمية، يليه متغير العمر، وأخيرا متغيري الجنس والشهادة.

- منهجية الدراسة والمجال البشري:

أجريت الدراسة الراهنة على مجتمع يتكون من الأساتذة الجامعيين الجزائريين الذين لهم حساب فيسبوك، دون تحديد نوع العقد أو الشهادة التي يمتلكونها أو الجامعة التي ينتمون إليها، كما أنه مجتمع غير محدد العدد. ويعود هذا للظروف الصحية التي حالت دون توزيع الاستبيان يدويا على مجتمع دراسة معروف الخصائص، والتي تعود لجائحة كوفيد 19.

- المجال الزمني:

كانت بداية العمل على هذه الدراسة في 02 جوان 2020، أين تم جمع المعلومات حول متغير الدراسة وتنظيمها من أجل صياغة الجانب النظري وعبارات الاستبيان، ثم الانطلاق في توزيع هذا الأخير عبر الفيسبوك يوم 09 جويلية 2020، وتم توقيفه يوم 10 أوت 2020، قصد الانطلاق في عملية تحليل البيانات التي تم الحصول عليها. حيث استمرت فترة تحليل البيانات من 10 أوت إلى 11 أوت 2020، لتأتي مرحلة التعليق عليها وتستمر إلى غاية 19 أوت 2020.

- أداة جمع البيانات:

يتكون الاستبيان الخاص بالدراسة الراهنة من 5 أسئلة شخصية هي الجنس، العمر، الأقدمية، الشهادة ونوع عقد العمل. بالإضافة إلى مقياس اتجاهات خماسي يقيس الثقة التنظيمية يتكون من 36 عبارة، مقسمة على أبعاد الثقة في الزملاء، الثقة في المشرف، الثقة في الإدارة. وقد توزعت الأوزان من 1 للمعارض بشدة إلى 5 للموافق بشدة، كما هو موضح في الملحق رقم (1).

وقد تم الاعتماد على برنامج SPSS21 في تحليل البيانات، بالاعتماد على الاحصاء الوصفي من أجل التعرف على خصائص عينة الدراسة، اختبار t لعينة واحدة من أجل اختبار الفرضيات، واختباري t لعينتين مستقلتين و ANOVA لاختبار الفروق بين مختلف الفئات من حيث اتجاههم نحو الثقة التنظيمية .

- صدق الاستبيان:

لحساب صدق المقياس تم الاعتماد على صدق الاتساق الداخلي، عن طريق حساب ارتباط كل عبارة مع متوسط اجابات المبحوثين عن البعد، عن طريق معامل سبيرمان. وقد كانت كل العلاقات موجبة، حيث تم التوصل لمعاملات ارتباط دالة عند 0.01، تراوحت بين 0.514 و 0.919 ، كما هو مبين في الجدول رقم (3).

اتجاهات الأساتذة الجامعيين الجزائريين نحو الثقة التنظيمية

سليمان تيش تيش محمد ملين

رمضان سعيد

الجدول: صدق الاستبيان

بعد الثقة في الإدارة			بعد الثقة في المشرف			بعد الثقة في الزملاء		
الدلالة	العلاقة مع البعد	رقم العبارة	الدلالة	العلاقة مع البعد	رقم العبارة	الدلالة	العلاقة مع البعد	رقم العبارة
0,000	0,855	01	0,000	0,785	01	0.000	0,743	01
0,000	0,925	02	0,000	0,870	02	0.000	0,764	02
0,000	0,852	03	0,000	0,751	03	0.000	0,673	03
0,000	0,925	04	0,000	0,841	04	0.000	0,875	04
0,000	0,880	05	0,000	0,842	05	0.000	0,808	05
0,000	0,895	06	0,000	0,752	06	0.000	0,819	06
0,000	0,861	07	0,000	0,675	07	0.000	0,777	07
0,000	0,906	08	0,000	0,741	08	0.000	0,779	08
0,000	0,919	09	0,000	0,655	09	0.000	0,885	09
0,000	0,918	10	0,000	0,764	10	0.000	0,886	10
0,000	0,767	11	0,000	0,738	11	0.000	0,596	11
0,000	0,638	12	0,000	0,751	12	0.000	0,514	12

المصدر: من إعداد الباحث، 2020.

- ثبات الاستبيان:

تم الاعتماد على اختبار ألفا كرونباخ لحساب الثبات كبديل عن طريقة الاختبار وإعادة الاختبار، نظرا لطريقة توزيع الاستثمارات الالكترونية والتي تجعل من الصعب إعادة تطبيقها. حيث أكدت النتائج وجود ثبات مرتفع تراوح بين 0.946 و 0.972، وهو ما يوضحه الجدول (4).

الجدول 4: ثبات الاستبيان

البعد	بعد الثقة في الزملاء	بعد الثقة في المشرف	بعد الثقة في الإدارة
قيمة ألفا كرونباخ	0.946	0.956	0.972

المصدر: من إعداد الباحث، 2020.

2.3 خصائص العينات والفرضيات والنتائج:

- خصائص عينة الدراسة:

تم الاعتماد على عينة كرة الثلج، وهي عينة غير عشوائية، نظرا لعدم امكانية حصر عدد مجتمع الدراسة. حيث تم توزيع رابط الاستمارة الالكترونية على مجموعة من الأساتذة في الفيسبوك، وطلب منهم ارسالها لزملائهم. وقد بلغ حجم العينة 269 أستاذًا، موزعين كالتالي:

الجدول 5: خصائص عينة الدراسة

المتغيرات	الفئات	التكرار	النسبة
الجنس	ذكر	166	61,7
	أنثى	103	38,3
عمر فئات	أقل من 30 سنة	13	4,8
	من 30 إلى 39 سنة	137	50,9
	من 40 إلى 49 سنة	100	37,2
	50 سنة فأكثر	19	7,1
أقدمية فئات	5 سنوات أول أقل	97	36,1
	من 6 إلى 10 سنوات	110	40,9
	من 11 إلى 15 سنة	49	18,2
	أكثر من 15 سنة	13	4,8
عقد العمل	دائم	198	73,6
	مؤقت	71	26,4
الشهادة	أستاذية	6	2,2
	تأهيل	43	16,0
	دكتوراه	129	48,0
	ماجستير	66	24,5
	ماستر (طالب دكتوراه)	25	9,3
	المجموع	269	100

المصدر: من إعداد الباحث، 2020.

من خلال بيانات الجدول رقم (5) يتضح أن أغلب أفراد عينة الدراسة من الذكور بنسبة 61.7%، بينما من أعمارهم 30 إلى 39 سنة كانوا أغلبية المبحوثين بنسبة 50.9%، وهذا ما يتماشى مع ما تم الحصول عليه في متغير الأقدمية، حيث كانت أغلبية المبحوثين ممن لهم أقدمية بين 40.9%. كما كان أغلبية المبحوثين من ذوي العقود الدائمة بما نسبته 73.6%، ومن الحاملين لشهادة الدكتوراه بما نسبته 48%.

اتجاهات الأساتذة الجامعيين الجزائريين نحو الثقة التنظيمية

سليمان تيش تيش محمد ملين

رمضان سعيد

- نتائج الدراسة:

يتم اختبار صحة الفرضيات في الدراسة الراهنة من خلال حساب t-test للعينة الواحدة، والنتائج المتحصل عليها موضحة في الجدول رقم (6):

الجدول 6: اختبار فرضيات الدراسة

البعد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة t	الدلالة	القرار الاحصائي
الثقة في الزملاء	73,00	70,79	0,14	0,889	فرق غير دال احصائيا
الثقة في الإدارة	2,895	0,828	-2,07	0,039	فرق دال عند 0.05
الثقة في المشرف	3,445	1,019	7,16	0,000	فرق دال عند 0.01

المصدر: من إعداد الباحث، 2020.

ويتم الحكم على الاتجاه وفق ما يوضحه الشكل رقم (2):

الشكل 2: معيار الحكم على طبيعة الاتجاه وقوته



المصدر: من إعداد الباحث، 2020.

- نتائج الفرضية الأولى:

من خلال الجدول رقم (6) يتضح أن الفرضية الأولى التي نصها: "هناك اتجاه إيجابي للأساتذة الجامعيين نحو بعد الثقة في الزملاء"، لم تتحقق، حيث كان متوسط اتجاه المبحوثين نحوها 3.007 بانحراف معياري بلغ 0.797، بدلالة بلغت 0.889 وهو ما يدل على أن الفروق الاحصائية غير دالة عند احتمال خطأ 0.05.

لكن بالنسبة للفروق الإحصائية بين مختلف الفئات الديمغرافية من حيث اتجاهاتهم نحو بعد الثقة في الزملاء، فإننا نجد في الجدول رقم (7) أن هناك فروقا احصائية دالة من حيث متغير الجنس لصالح الذكور. كما أن هناك فروقا احصائية دالة من حيث متغير عقد العمل لصالح من لهم عقد دائم.

الجدول 7: اختبار فرضيات الدراسة

المتغير	الفئات	عدد المبحوثين	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	الدلالة	القرار الإحصائي
الجنس	ذكر	166	3,096	0,689	2,347	0,020	فروق دالة عند 0.05
	أنثى	103	2,863	0,930			
عقد العمل	دائم	198	3,066	0,851	2,035	0,043	فروق دالة عند 0.05
	مؤقت	71	2,843	0,597			

المصدر: من إعداد الباحث، 2020.

اتجاهات الأساتذة الجامعيين الجزائريين نحو الثقة التنظيمية

سليمان تيش تيش محمد ملين

رمضان سعيد

كما أننا نجد في الجدول رقم (8) أن هناك فروقا احصائية دالة من حيث متغير العمر لصالح من أعمارهم من 30 إلى 39 سنة، وأن هناك فروقا احصائية دالة من حيث متغير الأقدمية لصالح من لهم بين 6 و 10 سنوات، وفي الأخير تم التوصل إلى أن أصحاب شهادة الماجستير هم الأكثر اتجاهها نحو الثقة في الزملاء.

الجدول 8: اختبار فرضيات الدراسة

المتغير	الفئات	عدد المبحوثين	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة F	الدلالة	القرار الاحصائي
العمر	أقل من 30 سنة	13	2,699	0,120	4,579	0,004	فروق دالة عند 0.01
	من 30 إلى 39 سنة	137	3,160	0,620			
	من 40 إلى 49 سنة	100	2,815	0,967			
	50 سنة فأكثر	19	3,123	0,960			
الأقدمية	5 سنوات أو أقل	97	2,899	0,734	8,797	0,000	فروق دالة عند 0.01
	من 6 إلى 10 سنوات	110	3,199	0,783			
	من 11 إلى 15 سنة	49	3,024	0,830			
	أكثر من 15 سنة	13	2,122	0,519			
الشهادة	أستاذية	6	2,861	0,086	2,561	0,039	فروق دالة عند 0.05
	تأهيل	43	2,973	0,949			
	دكتوراه	129	2,911	0,852			
	ماجستير	66	3,273	0,605			
	ماستر (طالب دكتوراه)	25	2,893	0,614			

المصدر: من إعداد الباحث، 2020.

نتائج الفرضية الثانية:

من خلال الجدول رقم (6) يتضح أن الفرضية الثانية التي نصها: "هناك اتجاه إيجابي للأساتذة الجامعيين نحو بعد الثقة في الإدارة"، لم تتحقق. حيث كان متوسط اتجاه المبحوثين نحوها سلبيا وبلغ 2.895 بانحراف معياري 0.828، بدلالة بلغت 0.039 وهي دالة عند احتمال خطأ 0.05.

أما بالنسبة للفروق الإحصائية بين مختلف الفئات الديمغرافية من حيث اتجاهاتهم نحو بعد الثقة في الإدارة، فإننا نجد في الجدول رقم (9) أن هناك فروقا احصائية دالة من حيث متغير الجنس لصالح الذكور. كما أن هناك فروقا احصائية دالة من حيث متغير عقد العمل لصالح من لهم عقد دائم.

اتجاهات الأساتذة الجامعيين الجزائريين نحو الثقة التنظيمية

سليمان تيش تيش محمد ملين

رمضان سعيد

الجدول 9: اختبار فرضيات الدراسة

المتغير	الفئات	عدد المبحوثين	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة t	الدلالة	القرار الإحصائي
الجنس	ذكر	166	3,488	0,896	0,867	0,387	فروق غير دالة
	أنثى	103	3,377	1,193			
عقد العمل	دائم	198	3,478	1,118	0,877	0,381	فروق غير دالة
	مؤقت	71	3,354	0,672			

المصدر: من إعداد الباحث، 2020.

كما أننا نجد في الجدول رقم (10) أن هناك فروقا إحصائية دالة من حيث متغير العمر لصالح من أعمارهم 50 سنة فأكثر، وأن هناك فروقا إحصائية دالة من حيث متغير الأقدمية لصالح من لهم بين 6 و 10 سنوات، وفي الأخير تم التوصل إلى أن أصحاب شهادة الماستر الذين هم بصدد التحضير لشهادة الدكتوراه هم الأكثر اتجاهها نحو الثقة في الإدارة.

الجدول 10: اختبار فرضيات الدراسة

المتغير	الفئات	عدد المبحوثين	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة F	الدلالة	القرار الإحصائي
العمر	أقل من 30 سنة	13	3,808	0,216	11,947	0,000	فروق دالة عند 0.01
	من 30 إلى 39 سنة	137	3,663	0,966			
	من 40 إلى 49 سنة	100	3,001	1,088			
	50 سنة فأكثر	19	3,969	0,172			
الأقدمية	5 سنوات أول أقل	97	3,393	0,841	3,457	0,017	فروق دالة عند 0.05
	من 6 إلى 10 سنوات	110	3,583	1,129			
	من 11 إلى 15 سنة	49	3,452	1,039			
	أكثر من 15 سنة	13	2,654	0,881			
الشهادة	أستاذية	6	2,653	0,034	2,291	0,060	فروق غير دالة عند 0.05
	تأهيل	43	3,345	1,380			
	دكتوراه	129	3,481	0,989			
	ماجستير	66	3,355	0,974			
	ماستر (طالب دكتوراه)	25	3,867	0,306			

المصدر: من إعداد الباحث، 2020.

- نتائج الفرضية الثالثة:

اتجاهات الأساتذة الجامعيين الجزائريين نحو الثقة التنظيمية

سليمان تيش تيش محمد ملين

رمضان سعيد

يتضح من خلال الجدول رقم(6) يتضح أن الفرضية الثالثة التي نصها: "هناك اتجاه إيجابي للأساتذة الجامعيين نحو بعد الثقة في المشرف"، تحققت. حيث كان متوسط اتجاه المبحوثين نحوها 3.445 بانحراف معياري بلغ 1.019، بدلالة بلغت 0.000 وهي دالة عند احتمال خطأ 0.01.

بالنسبة للفروق الإحصائية بين مختلف الفئات الديمغرافية من حيث اتجاهاتهم نحو بعد الثقة في الإدارة، فإننا نجد في الجدول رقم(11) أن هناك فروقا إحصائية دالة من حيث متغير الجنس لصالح الذكور. كما أن هناك فروقا إحصائية دالة من حيث متغير عقد العمل لصالح من لهم عقد دائم.

الجدول 11: اختبار فرضيات الدراسة

القرار الإحصائي	الدلالة	قيمة ت	الانحراف	المتوسط	العدد	الفئات	المتغير
فروق غير دالة	0,056	1,917	0,701	2,971	166	ذكر	الجنس
			0,992	2,773	103	أنثى	
فروق دالة عند 0.01	0,010	2,595	0,879	2,973	198	دائم	عقد العمل
			0,623	2,678	71	مؤقت	

المصدر: من إعداد الباحث، 2020.

كما أننا نجد في الجدول رقم(12) أن هناك فروقا إحصائية دالة من حيث متغير العمر لصالح من أعمارهم 50 سنة فأكثر، وأن هناك فروقا إحصائية دالة من حيث متغير الأقدمية لصالح من لهم بين 6 و 10 سنوات، وفي الأخير تم التوصل إلى أن أصحاب شهادة الماجستير هم الأكثر اتجاهها نحو الثقة في الإدارة.

الجدول 12: اختبار فرضيات الدراسة

القرار الإحصائي	الدلالة	قيمة F	الانحراف	المتوسط	عدد المبحوثين	الفئات	المتغير
فروق غير دالة	0,121	1,957	0,069	2,436	13	أقل من 30 سنة	العمر
			0,769	2,945	137	من 30 إلى 39 سنة	
			0,990	2,850	100	من 40 إلى 49 سنة	
			0,370	3,088	19	5 سنة فأكثر	
فروق دالة عند 0.01	0,000	9,813	0,696	2,775	97	سنوات أول أقل	الأقدمية
			0,968	3,084	110	من 6 إلى 10 سنوات	
			0,561	2,971	49	من 11 إلى 15 سنة	
			0,389	1,904	13	أكثر من 15 سنة	
فروق غير دالة	0,210	1,476	0,043	2,861	6	أستاذية	الشهادة
			0,820	2,717	43	تأهيل	
			0,948	2,851	129	دكتوراه	
			0,670	3,085	66	ماجستير	
			0,554	2,933	25	(طالب دكتوراه)	

المصدر: من إعداد الباحث، 2020.

4. خاتمة:

من خلال الدراسة الراهنة تم التوصل إلى عدد من النتائج، حيث أن فرضيتين من الفرضيات الثلاثة لم تتحقق. ويمكن إرجاع عدم تحقق الفرضية الأولى المتعلقة بالثقة في الزملاء لكون الأساتذة الجامعيين غالبا ما يكون بينهم تنافس مع زملائهم حول الترقيات أو المناصب الإدارية، والتي عادة تتطلب الحصول على شهادات أو نشر أعمال أو تنظيم ملتقيات، حيث يتجنبون الإفصاح عن خططهم لزملائهم حتى لا يسبقوهم لتنفيذها.

وما يدعم هذا التوجه هو كون الأساتذة الذين يحضرون للتأهيل الجامعي هم الأقل ثقة في زملائهم ذوي الشهادات الأخرى بمتوسط 2.911. كما أن الأساتذة المؤقتون هم الأقل اتجاهًا نحو هذا البعد، ويمكن إرجاع هذا لكون علاقتهم مع بقية زملائهم غير دائمة، وعملهم يكون لفترة قصيرة، ولا يحضرون عادة أغلب الاجتماعات التي تعقد في القسم.

أما بالنسبة لعدم تحقق الفرضية الثانية المتعلقة بالثقة في الإدارة، فقد تم التوصل إلى أن الفروق ورغم أنها دالة إلا أنها عكسية، حيث بلغ الاتجاه نحو هذا البعد 2.895. ويمكن إرجاع هذه النتيجة لكون الأساتذة غالبا ما يعتبرون الإدارة العليا للكلية أو الجامعة عنصرا غامضا، بحيث لا تكون لهم القدرة على إجراء رجوع صدى لقراراتها. كما يرون أن تعاملها معهم يغلب عليه الجانب القانوني، والغير مباشر.

ويلاحظ الأساتذة المؤقتين الذين لهم ماستر هم الأكثر ثقة في الإدارة، وقد يرجع هذا الأمر لكونهم لا يتعاملون معها، حيث تبقى تعاملاتهم مع رئيس القسم أو نائبه للشؤون البيداغوجية. كما أن الأساتذة الحاصلين على درجة الأستاذية هم الأقل ثقة في الإدارة، نظرا لكون مرتبتهم العلمية تجعلهم في تعامل دائم مع إدارة الكلية والجامعة، بسبب عروض التكوين التي يقترحونها أو الملتقيات التي يسعون لتنظيمها، وبقية النشاطات التي لا يقوم بها عادة من هم في درجة علمية أقل.

هذا يجعلهم أكثر مقاومة لقراراتها ومناقشة لها. كما يلاحظ أن الأساتذة ذوي الأعمار الأكبر، نظرا لكونهم عادة في نهاية مسارهم المهني، وهي مرحلة تسمى في أدبيات التنظيم بمرحلة الانسحاب، لهم اتجاه إيجابي هو الأقوى نحو الثقة في الإدارة.

أما بالنسبة للفرضية الثالثة فقد تحققت، حيث تم التوصل إلى أن اتجاهات المبحوثين نحو بعد الثقة في المشرف كانت إيجابية، حيث بلغ متوسطها 3.445 بدلالة فروق بلغت 0.000 وهي دالة عند 0.01. حيث كان أقوى اتجاه عند الأساتذة الجدد الذين هم في بداية مسارهم المهني، حيث يعتبرون في مرحلة الاستكشاف، وتطوير مسارهم المهني، بينما كلما زادت الأقدمية قلت الثقة في المشرف الذي هو رئيس القسم في هذه الدراسة. لأن من لهم أقدمية متوسطة إلى كبيرة، يتحول رئيس القسم بالنسبة لهم من مشرف إلى منافس على منصب نوعي، له تبعات مادية ونقاط يحتاجها هؤلاء في ملفات الترقية للتأهيل والأستاذية. كما أن أصحاب رتبة الأستاذية هم الأقل اتجاهًا نحو الثقة في رئيس القسم، لأنهم في احتكاك دائم به، وفي أحيان كثيرة يعتبرون أنه يقف كعقبة أمام أفكارهم وطموحاتهم بسبب العوائق الإدارية، والتي قد يفسرونها على أنه سلوك عدائي من طرفه، وعرقلة لمشاريعهم العلمية.

أما بالنسبة لأهداف الدراسة، فقد تم التوصل إلى أن هناك فروقا دالة من حيث الجنس لصالح الذكور في اتجاهاتهم نحو أبعاد الثقة في الزملاء والإدارة والمشرف، مع أقوى اتجاه نحو الثقة في المشرف بمتوسط بلغ 3.488. كما تم التوصل إلى أن هناك فروقا دالة من حيث نوع عقد العمل لصالح من لهم عقد عمل دائم في اتجاهاتهم نحو أبعاد الثقة في الزملاء والإدارة والمشرف، مع أقوى اتجاه نحو الثقة في المشرف بمتوسط بلغ 3.478. أما بالنسبة لمتغير العمر فقد أثبتت النتائج أن هناك فروقا دالة لصالح من أعمارهم أكبر من 50 سنة بالنسبة للثقة في الإدارة والمشرف، بينما بالنسبة للثقة في الزملاء فقد كان الاتجاه الأقوى عند من أعمارهم من 30 إلى 39 سنة. وفيما يخص متغير الأقدمية فقد تم التوصل إلى أن هناك فروقا احصائية من حيث الأقدمية لصالح من لهم أقدمية بين 6 و10 سنوات بالنسبة لأبعاد الثقة في الزملاء، المشرف والإدارة.

وفيما يخص الدراسات السابقة، فقد اختلفت نتائجها مع الدراسة الراهنة، حيث تحصلت الدراسات السابقة على متوسطات أعلى من متوسطات الاتجاهات التي تم الحصول عليها في الدراسة الراهنة. كما يلاحظ أن الاتجاه الأقوى في الدراسات السابقة كان في الثقة نحو الزملاء، عكس دراستنا الراهنة التي كان فيها الاتجاه الأقوى نحو الثقة في المشرف. ويمكن أرجاع هذه النتيجة أن الدراسات السابقة طبقة على مجتمعات دراسة تتكون من إداريين، وهم يختلفون عن الأساتذة الجامعيين، حيث يكون عملهم عادة في فرق، بينما يكون عمل الأستاذ الجامعي عادة فرديا.

إلا أن الدراسة التي طبقت على الأساتذة الجامعيين توافقت نتائجها مع دراستنا الراهنة، حيث كان أقوى اتجاه نحو الثقة في المشرف، بينما كان أضعف اتجاه نحو الثقة في الزملاء. غير أن هذه الدراسة توصلت إلى وجود اتجاه عام سلبي، وهو ما يختلف مع ما توصلنا إليه في الدراسة الراهنة. ويمكن أرجاع هذا الاختلاف إلى كون دراستنا شملت عدة كليات وكلا النوعين من عقود العمل، بينما الدراسة محل المقارنة شملت فقط الأساتذة الدائمين في مركز بحث، والذين يختلفون في طبيعة نشاطهم عن الأساتذة المتفرغين للتدريس.

وأخيرا، ولزيادة درجة الثقة التنظيمية عند الأساتذة الجامعيين، نقترح بالنسبة لبعد الثقة في الزملاء، أن تجهز الكليات بقاعات أساتذة مريحة، تساهم في زيادة التقائهم مع بعضهم البعض. بالإضافة إلى تفعيل مهام مسؤول الوحدة ومسؤول المقياس، من أجل رفع درجة التنسيق بين الأستاذ المحاضر والأستاذ المطبق وتحسين التفاعل بينهم، وكذا إيجاد نشاطات اجتماعية ورياضية خارج ساعات العمل، من أجل تقوية الروابط الانسانية بين الزملاء.

أما بالنسبة للثقة في الإدارة، نقترح اعتماد أسلوب الاتصال المباشر ولو دوريا، من أجل شرح القرارات التي تتخذها إدارة الكلية أو الجامعة، وكذلك وضع صندوق للأفكار الجديدة، يتم الاطلاع عليه دوريا، لمعرفة اقتراحات الاساتذة، وكذا ملاحظاتهم التي لا يمكنهم الكشف عليها علنية. بالإضافة لنشر بريد الكتروني يمكنهم من خلاله التواصل مع الادارة المركزية مباشرة من أجل الاستفسارات أو الانشغالات التي لا يمكنهم حلها على مستوى القسم، أو إذا كانوا بعيدين عن الجامعة.

5. قائمة المراجع:

- قائمة المراجع باللغة العربية
- الهاشمي بعاج، و رميلة لعمور. (2020). تأثير الثقة التنظيمية على استبقاء العاملين في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة. *مجلة دراسات العدد الاقتصادي*، 11 (1)، 324-303.
- أميرة خضير. (2014). الثقة التنظيمية ودورها في تعزيز الولاء التنظيمي. *مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والإدارية*، 2 (31)، 249-227.
- رميلة لعمور، و بومدين بوداود. (2019). اختبار العلاقة بين العدالة التنظيمية والولاء التنظيمي في ظل الثقة التنظيمية كمتغير وسيطي باستخدام منهجية P. *مجلة العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية*، 12 (2)، 450-436.
- سندس رضوي. (2015). الثقة التنظيمية وأثرها في تحقيق الالتزام لدى الأفراد. *مجلة كلية الرفدين الجامعة للعلوم*، 35 (3)، 143-119.
- سهام موفق، و أحمد ضيف. (2016). مساهمة الثقة التنظيمية في تحقيق الولاء للمؤسسة. *مجلة البديل الاقتصادي*، 6 (6)، 50-32.
- عائشة صفراي. (2019). الثقة ودورها في استخراج المعرفة الضمنية ومشاركتها. *Route Social Science Journal & Educational*، 6 (4)، 249-234.
- عبد القادر بن برطال. (2018). تأثير فرق العمل على تنمية الثقة التنظيمية دراسة حالة كلية العلوم الاقتصادية بجامعة الأغواط. *مجلة دراسات*، 15 (2)، 204-181.
- عطية لعون. (2016). الثقة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي. مذكرة ماجستير، جامعة وهران 2.
- عيسى نجيمي، و جهيد بوطالب. (2020). أثر الثقة التنظيمية في سلوك التشارك المعرفي لدى الموظفين: دراسة تطبيقية في بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل. *مجلة المنهل الاقتصادي*، 3 (1)، 117-132.
- محمد الأمين دهوم، و بغداد كربالي. (2018). مساهمة الثقافة التنظيمية في تعزيز الثقة التنظيمية. *مجلة الحقوق والعلوم الانسانية*، 36 (1)، 111-93.

References in english:

- Amani SAEED ،HamdiKARIM .(2016) .MEDIATING ROLE OF ORGANIZATIONAL SILENCE ON THE EFFECT OF TRUST ON ORGANIZATIONAL COMMITMENT (CASE STUDY OF TEHRAN MUNICIPALITY .(*The Turkish Online Journal of Design, Art and Communication*.1760-1784 ،(16).

Anna SANKOWSKA .(2013) .RelationshipsbetweenOrganizational Trust, Knowledge Transfer, KnowledgeCreation, and Firm'sInnovativeness .*Learning Organization*.100-85، (1)20 .

8. الملاحق:

الملحق 1: استبيان الثقة التنظيمية

العدد	الرقم	العبارة	معارض بشدة	معارض	محايد	موافق	موافق بشدة
الثقة في الزملاء	1	اعتقد ان زملائي يقومون بعملهم بطريقة جيدة					
	2	أعتقد أن زملائي مستعدون لتقاسم ومشاركة كل المعلومات التي قد أحتاجها في عملي					
	3	أعتقد أنني يمكن أن أتكلم على زملائي					
	4	يقدر زملائي الجهود التي أقدمها من خلال عملي					
	5	يكن زملائي مشاعرا صادقة نحوي					
	6	أعتقد أنني سأحصل على المساعدة من زملائي لو طلبتها					
	7	يهتم زملائي كثيرا بالأفكار التي أقدمها					
	8	أعتقد أن زملائي سيدعموني لو واجهتني مشكلة					
	9	أرى أن زملائي يمكن الاعتماد عليهم حتى في الظروف الصعبة					
	10	زملائي يقدرون إنجازاتي المهنية					
	11	يتصرف زملائي دوما تصرفات أخلاقية					
	12	لا ينشر زملائي الأخبار الشخصية الخاصة بي					
الثقة في الإدارة	1	قدراتي وإنجازاتي يتم الاعتراف بها					
	2	أشعر بالدعم فيما أقوم به من مهام					
	3	أشعر أنني أعامل بطريقة عادلة					
	4	عندي مشاعر إيجابية اتجاه مستقبلتي في هذا الجامعة					
	5	أعلم أن كل ما أقوم به سيتم تقديره دوما					
	6	تتم مشاركة كل المعلومات والمعارف في الجامعة					
	7	تعمل الجامعة وفق خطة مسبقة واضحة					

اتجاهات الأساتذة الجامعيين الجزائريين نحو الثقة التنظيمية

سليمان تيش تيش محمد ملين

رمضان سعيد

					أرى أن الجامعة في طريق التحسن	8	
					أقوم بطرح أفكارٍ دون تردد في الجامعة	9	
					الأفكار التي طرحها يتم تميمها	10	
					أرى أن الإدارة عادلة تجاه الأساتذة	11	
					توفر الجامعة مناخا مناسباً للتدريس	12	
					يتعامل رئيس القسم معي وفقا للوعود التي تلقيتها منه سابقا	1	الثقة المشرفة
					لدي ثقة كبيرة في رئيس القسم	2	
					يتصرف رئيس القسم تصرفات منسجمة وغير متناقضة	3	
					ينطلق رئيس القسم في تعامله معي بنية حسنة	4	
					يقدم رئيس القسم حلولاً واقعية للمشاكل التي تواجهني	5	
					يقدر رئيس القسم المجهودات الإضافية التي أبذلها	6	
					يحافظ رئيس القسم على سرية القرارات الخاصة التي يتخذها اتجاهي	7	
					يفي رئيس القسم بالوعود التي يقدمها لي	8	
					يتميز رئيس القسم بأنه حاضراً عندما أحتاج مساعدة منه	9	
					يستمع لي رئيس القسم كلما احتجت لذلك	10	
					ينظر لي رئيس القسم كشخص مسؤول لا يحتاج لأن يراقبه	11	
					الأساتذة الذين لهم أداء مرتفع تتم معاملتهم بطريقة خاصة من طرف رئيس القسم	12	