

الثقة التنظيمية وعلاقتها بتحقيق الفعالية التنظيمية لدى موظفي الجامعة الجزائرية

دراسة ميدانية بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية . جامعة أم البواقي . الجزائر

Organizational confidence and its relationship to achieving organizational effectiveness among Algerian university employees

(A case study of the Faculty of Social and Human Sciences, Oum El Bouaghi University, Algeria)

حجاج نسيمة

طالبة دكتوراه مخبر: LPSHSAD، جامعة أم البواقي

hadjadj.nassima@univ-oeb.dz

أ.د/ دنبري لطفى¹

جامعة أم البواقي

lotfi.denbri@univ-oeb.dz

تاريخ الوصول 2023/11/08 القبول 2024/01/06 النشر على الخط 2024/03/15

Received 08/11/2023 Accepted 06/01/2024 Published online 15/03/2024

ملخص:

تهدف الدراسة إلى فحص العلاقة بين الثقة التنظيمية بأبعادها (الثقة بالنفس، الثقة بالزملاء، الثقة بالإدارة) والفعالية التنظيمية وأبعادها (فعالية الأداء، فعالية التكيف والمثابرة، فعالية تحقيق الأهداف) لدى منتسبي كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة أم البواقي. استخدمت الدراسة أسلوب المسح الاجتماعي الشامل للموظفين الإداريين والبالغ عددهم 30 موظفًا. وباستخدام الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، توصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية طردية دالة إحصائية بين الثقة التنظيمية والفعالية التنظيمية لدى العاملين في كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة أم البواقي.

الكلمات المفتاحية: الثقة التنظيمية، الفعالية التنظيمية، الجامعة الجزائرية.

Abstract:

The study aims to examine the relationship between organizational trust and its dimensions (self-trust, trust in colleagues, trust in management) and organizational effectiveness and its dimensions (performance effectiveness, adaptability and perseverance effectiveness, goal achievement effectiveness) among the staff of the College of Social and Human Sciences at the University of Oum El-Bouaghi. The study used a comprehensive social survey method for a total of 30 employees. Using the statistical package for social sciences (SPSS), the study concluded that there is a significant positive correlation between organizational trust and organizational effectiveness among employees of the Faculty of Social and Human Sciences at the University of Oum El-Bouaghi.

Keywords: Organizational trust, Organizational effectiveness, Algerian University

1- مقدمة:

تعتبر مؤسسة الجامعة، كيان بشري تمتزج فيه الثقافات والتوجهات والأهداف، باعتبارها الحجر الأساس في عملية البناء والتنمية في شتى مجالات الحياة المجتمعية العلمية والعملية، وحتى تكون مؤسسة الجامعة على قدر هذه التطلعات، فإنها بحاجة إلى تفعيل جهازها الإداري عبر مختلف معاهدها وكلياتها، من خلال الاستثمار الواعي في إعداد القوى البشرية، وإخراج الكوادر الفعالة التي يعول عليها تحقيق أهدافها والسمو برسالتها، ولعل تحقيق ذلك مرهون بتوفير واقع مشرق، لإدارة المؤسسة في أذهان موظفيها من خلال إيجاد الميكانيزمات التنظيمية الآمنة، والممارسات الإيجابية الداعمة نحو تفعيل استراتيجية الثقة التنظيمية لدى الموظفين، باعتبارها "أهم القيم والموارد الاجتماعية لإنجاز الأعمال بفعالية وموضوعية"¹، بما يسمح بتكوين بيئة ديناميكية خصبة للعمل ومناخا تنظيميا صحياً، معزز وداعم لمدخلات وعمليات الإدارة الاستراتيجية الساعية لتبني منهج اداري يضمن تحقيق الفعالية التنظيمية المنشودة، وبلوغ المصالح المشتركة.

- الاشكالية:

مؤسسة الجامعة بوصفها نظاما اجتماعيا معقدا، يحتاج أطرافه إلى عنصر الثقة في تفاعلاته وممارساته وعلاقاته الاعتمادية المتنوعة كونها (الثقة) القاعدة الثابتة والرصينة للتعامل السليم والمحقق للفعالية، التي تعتبر عامل جوهري لتشخيص مدى نجاح المنظمة على المستويين؛ السلوكي الذي يهتم بالجانب الإنساني والاجتماعي، والجانب الاقتصادي الذي ينطوي تحته كل من نوعية وجودة المخرجات والمكانة التنافسية المحققة للأهداف المرجوة، ولكن أمام الحاجة التي فرضتها التغييرات السريعة في منظومة العمل، وسعي المؤسسات الرامي إلى بلوغ أهدافها ضمن حدود ما تملكه من موارد مادية، بشرية وتكنولوجية فقد شهدت إدارة الجامعة الجزائرية، مؤثرات وتحديات كبرى، حالت دون تحقيقها للفعالية التنظيمية المرجو بلوغها، ولعل ذلك من خلال تبدى مظاهر سلبية أبرزها: تلك الممارسات العشوائية الشخصية، والبعيدة عن واجب الالتزام الاخلاقي والمهني، وضعف التنسيق، وعدم تحمل المسؤولية التنظيمية والمركزية الشديدة، هذا في ظل نقص الكفاءات وبطء مواكبة التغييرات، وسياسة اتخاذ القرارات الارتجالية غير المدروسة، وجمود القوانين واللوائح التنظيمية، وعدم بلوغ الأهداف المسطرة، الأمر الذي أسفر عن تراكمات حالت دون تحقيق مناعة تنظيمية تسمح بتفعيل استراتيجية الثقة التنظيمية، التي تزيد من شعور الموظف الجزائري بأمانة وموضوعية السياسات الادارية السائدة في بيئة العمل، بما يؤثر على قدرته في تأسيس توقعاته المستقبلية، و منحه رخصة القبول والتفاعل ضمن الهيكل الاجتماعي لتنظيم وتفاعل المؤسسة، وذلك بما يسمح بإصلاح العمليات الاجتماعية والتنظيمية باعتبار "أن الثقة التنظيمية تعزز الفعالية التنظيمية وتسهل لتحقيقها وتجسيدها"². فتجلت مظاهر تصف واقع غياب الثقة التنظيمية في أوساط الإدارة الجزائرية من أبرزها: تراجع مستويات الأداء، ضعف الاتصال وزيادة الصراع وغياب الاستقرار، الصمت التنظيمي، الغيرة المهنية، كثرة الشكاوي و التشكيك في

1 . محمد شبل بيكار: الثقة التنظيمية والتمكين الإداري بالبنوك: دراسة مقارنة بمحافظة بني سويف. المجلد10، العدد (01): حولية كلية الآداب . جامعة بن سويف. مصر، 2021، ص.234

2 . صالح أحمد أمين عبابنة ، إلهام أحمد أمين عبابنة: الثقة التنظيمية في المدارس الحكومية الأردنية تجاه المعلمين والطلبة وأولياء الأمور. المجلد18، العدد(04): مجلة العلوم التربوية والنفسية بالجامعة الأردنية: الأردن، 2017، ص.600

المعاملات الادارية، وانخفاض مستوى الدافعية للإنجاز وعدم التوافق المهني، هذا في ظل شعور الموظف بالعزلة وعدم الانتماء، والاغتراب عن بيئة العمل، نتيجة عدم اطمئنانه ورضاه عن بيئة العمل التي يتفاعل فيها، وأمام ما تقدم جاءت هذه الدراسة لتحليل العلاقة بين: الثقة التنظيمية والفعالية التنظيمية لدى موظفي كلية العلوم الاجتماعية والانسانية بجامعة أم البواقي انطلاقا من التساؤل الرئيس التالي : إلى أي مدى تؤثر الثقة التنظيمية في تحقيق الفعالية التنظيمية لدى موظفي كلية العلوم الاجتماعية والانسانية بجامعة أم البواقي؟

ويتفرع عنه مجموع الاسئلة التالية :

- هل للثقة في النفس علاقة ايجابية بفعالية الأداء لدى الموظفين؟
- هل تساعد الثقة في زملاء العمل على زيادة مستوى فعالية القدرة على التكيف والاستمرار لدى الموظفين؟
- هل تسهم الثقة في الادارة على زيادة مستوى فعالية تحقيق الأهداف لدى الموظفين؟

1.1- فرضيات الدراسة:

- الفرضية الرئيسة:

تساهم الثقة التنظيمية في تحقيق الفعالية التنظيمية لدى موظفي كلية العلوم الاجتماعية والانسانية بجامعة ام البواقي.

- الفرضيات الفرعية:

- للثقة في النفس علاقة ايجابية بفعالية الأداء لدى الموظفين.
- تساعد الثقة في زملاء العمل على زيادة مستوى فعالية التكيف والاستمرار لدى الموظفين.
- تسهم الثقة في الادارة على زيادة فعالية تحقيق الأهداف لدى الموظفين.

2.1 - أهداف الدراسة:

من منطلق الوقوف على واقع تجلي الثقة التنظيمية كاستراتيجية مهمة في المؤسسات الجزائرية وتفسير ما هو كائن، فإن الهدف من هذه الدراسة هو السعي للتطلع على مدى تبني وممارسة هذه الاستراتيجية في إدارة الجامعة، ومعرفة مختلف التأثيرات المؤدية لانخفاض الفعالية التنظيمية لدى الموظفين وتحديد بدقة والوقوف على بعض من الأهداف أبرزها:

- محاولة تقديم صورة عن واقع تجلي متغير الثقة التنظيمية في المؤسسة الجزائرية، من خلال دراسة العلاقة والتأثير بين استراتيجية الثقة التنظيمية والفعالية التنظيمية لدى الموظفين في إدارة جامعة أم البواقي.
- بيان مقدار إسهام أبعاد الثقة التنظيمية : (الثقة في النفس، الثقة في زملاء العمل، الثقة في الادارة) في تعزيز وتحقيق أبعاد الفعالية التنظيمية (التأهب في الانجاز، القدرة على التكيف والاستمرار، القدرة على تحقيق الأهداف) لدى الموظفين في إدارة جامعة أم البواقي
- التعرف على واقع درجة ممارسة الثقة التنظيمية لدى القيادات الادارية بالجامعة، من وجهة نظر المسؤولين والموظفين في إدارة جامعة أم البواقي.

- الوقوف على تحديد أهم العوائق والحواجز التي تحول دون تحقيق الفعالية التنظيمية لدى الموظفين باعتبارها من أهم الاستراتيجيات في تهيئة بيئة العمل الداخلية والخارجية للمؤسسة الجزائرية والاهتمام بالجانبين المهمين: التنظيمي/الاقتصادي (كفاءة العمل والانجاز)، والجانب الاجتماعي/الانساني(رضا العاملين وتقليل الضغوط والتكيف).

2- الإطار النظري للدراسة:

1.2- تحديد مفاهيم الدراسة:

- الثقة التنظيمية:

الثقة لغة: "مصدر وثق ، ووثق في الشخص ائتمنه وصدقه واعتمد عليه في الاقوال والافعال، وتأتي الثقة في اللغة بمعان عدة: الائتمان، واليقين أي أن الثقة تبدأ باعتقاد وتصديق الوثائق بالموثوق فيه في أقواله وأفعاله ، وتنتقل إلى الاستعداد لعمل ما يطلبه منه وتوقع الخير والفائدة له وللعمل".¹ ، والثقة "هي جمع ثقات والوثاقة هي مصدر الشيء الوثيق المحكم أي أنه العهد"² ، أو "هي أوّمن، وموضع ثقة ومسؤولية يحملها الشخص بحكم الثقة التي يتمتع بها"³. أي أن أصل كلمة الثقة ومصدر اشتقاقها قد استقر في مفهوم الوثاقة والايمان والاعتقاد الوثيق المحكم بالطرف الآخر بأنه يباده نفس مشاعر الاخلاص واليقين والائتمان والاعتماد.

الثقة التنظيمية: اصطلاحا: "هي التوقعات والمعتقدات والمشاعر الايجابية التي يحملها الافراد تجاه المنظمة التي ينتمي إليها والمرتبطة بالممارسات والسلوكيات الإدارية المطبقة والتي يراعى فيها الالتزام بالقيم الأخلاقية والابتعاد عن كل ما يضر بالمصالح المشتركة"⁴، **وتعرف كذلك بأنها:** "الايمان العام والثقة بنوعية وقابلية أشخاص معينين (مثل زملاء العمل والرئيس المباشر) أو مجموعة معينة(مثل الإدارة العليا) ضمن المنظمة، والرغبة في الاعتماد عليهم على أساس تصرفهم كما هو متوقع منهم فضلا عن عدم الاهتمام بمراقبة ومتابعة سلوكهم بهذا الخصوص"⁵ ، و هي "إدراك الفرد لما يلقاه من دعم ورعاية وإشباع من جانب المنظمة وزملاء العمل، وفي المقابل إدراك الرؤساء لقيام الموظفين بمسؤولياتهم وواجباتهم تجاه تحقيق الأهداف التنظيمية مع شعور عام بأن جميع السياسات والإجراءات والقرارات التنظيمية تحمي حقوق الفرد وتعمل في صالحه"⁶.

1. صالح أحمد أمين عبابنة : المرجع السابق، ص 606.

2. سوفات وهبية، وعابي خليدة: مدى تأثير الثقة التنظيمية في زيادة فاعلية الاستغراق الوظيفي لدى عينة من الأساتذة بمؤسسات التكوين المهني. المجلد 06، العدد(02): مجلة التنمية الاقتصادية بجامعة الوادي: الجزائر: 2021، ص 124.

3. تيجاني منصور: الثقة التنظيمية. المجلد 02، العدد(05): مجلة قضايا معرفية بجامعة الجلفة: الجزائر. 2020، ص 93.

4. ياسر لطيف خلف: السعادة في العمل ودورها في تعزيز الثقة التنظيمية: بحث استطلاعي لآراء العاملين في جامعة الفلوجة. المجلد 6475، العدد(01): مجلة اقتصاديات الأعمال للبحوث التطبيقية بجامعة الفلوجة: العراق: 2021، ص 253.

5. رشام كهينة، وجميل أحمد: واقع الثقة التنظيمية في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية وأثرها على التمكين الإداري: دراسة ميدانية في مؤسسة كوندور. المجلد 03، العدد(02): مجلة اقتصاد المال والأعمال بجامعة الوادي: الجزائر: 2018، ص 247.

6. فايز الأسود علي، و نفين عبد الصمد بونس: درجة فاعلية الثقة التنظيمية لدى المعلمين في مدارس وكالة الغوث بمحافظة غزة وعلاقتها ببعض المتغيرات. المجلد 37، العدد(02). مجلة الألكسو التربوية بجامعة الأزهر: فلسطين . 2018، ص 180.

- انطلاقا مما سبق يمكن القول أن الثقة التنظيمية تعبر عن درجة النية والقبول والالتزام التي يكنها الفرد العامل تجاه مؤسسته وزملاء العمل من خلال التوقع الذي يحملهم بأن أفعالهم وأقوالهم يمكن الاعتماد عليها؛ فيعزو تلك النية الحسنة في شكل علاقات معتمدة على التعاون والدعم من أجل تحقيق الأهداف المشتركة.

- **التعريف الإجرائي للثقة التنظيمية:** ويقصد بها في هذا البحث مدى اتصاف عينة مجتمع البحث الذي يتعلق بموظفي إدارة كلية العلوم الاجتماعية والانسانية بجامعة أم البواقي بالأمانة والنزاهة والاستقامة في الأقوال والأفعال اتجاه المؤسسة وزملاء العمل من خلال ما يتميزون به من خصائص الكفاءة والجدارة والالتزام الأخلاقي، والنضج الاجتماعي والاهتمام لمصالح الآخرين من حولهم، ودعم المناخ التنظيم المناسب الذي يسوده التفاعل الايجابي والالتزام والتعاون من أجل التصدي للعقبات والظروف المبتدئة. وهذا يشتمل مقياس الثقة التنظيمية الذي تم تقديمه في هذا البحث على الأبعاد الآتية: الثقة في النفس، الثقة في زملاء العمل، الثقة في الإدارة.

- الفعالية التنظيمية:

الفعالية لغة: "يقصد بالفعالية مقدرة الشيء على التأثير وتعني نجاح ومؤثر"¹، وفي الأصل اللغوي للفعالية: "هو فعل" الذي مشتقاته "فاعل" و"فعال" والفعالية مصدر صناعي اختاره مجمع اللغة العربية بالقاهرة للدلالة على وصف الفعل بالنشاط والاتقان"²، وقد "ورد في معجم Merriam-Webster s كلمة Effective :adj بمعنى: تقديم نتيجة مقصودة، وتأثير مقصود، وفي معجم Oxford: Effective : adj تعني كلمة Effective : تقديم نتيجة مقصودة وناجحة، وعند اضافة اللاحقة ness (التي تعني حالة، وضع، صفة، درجة) إلى كلمة Effective فستحوّلها إلى اسم Effectiveness، هذه الاخيرة التي لا يمكن أن تكون إلا بوجود قوة متمكنة من إحداث تأثيرات ونتائج مستهدفة ومرغوبة، فهي تعرف بأنها تأثير هادف ناتج من جهود وقوة موجهة من كيان ما"³، وبالتالي يمكن القول أن التعريف اللغوي للفعالية مشتق أساسا من معنى النشاط وقوة التأثير بما يمكن القول أن الغاية أو الهدف من عملية معينة قد تحقق.

الفعالية التنظيمية اصطلاحا: "ويقصد بها مدى صحة التنظيم وقدرته على التفاعل مع العوامل والقوى المؤثرة في بيئته والاستفادة من طاقات أفرادها لتحقيق أهدافه النهائية المتمثلة في استمرار بقائه ورضا بيئته عما ينتجه من خدمات"⁴، كما وعرفها "ميلز" كذلك بكونها: "قدرة المؤسسة على تحقيق الحد الأدنى من الإشباع لطموحات وتطلعات الجماعات الاستراتيجية والتي ترتبط

1. لخضر طوير: الفعالية واللافعالية في التنظيم، المجلد 02، العدد (03). مجلة ASJP المجلة العلمية للنشر العلمي. جامعة الجلفة. الجزائر، 2014، ص 136.
 2. حنان بوشلاغم: واقع الفعالية التنظيمية بالمؤسسة الصناعية الجزائرية في ظل تحديات العولمة. المجلد 30، العدد (07). مجلة دراسات في علم اجتماع المنظمات بجامعة الجزائر، 2016، ص 201.
 3. عزيز سعيود: علاقة تمكين العاملين بتحقيق الفعالية التنظيمية للمؤسسة: دراسة ميدانية بصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الاجراء cans، أطروحة دكتوراه غير منشورة فيعلم الاجتماع، جامعة: جيجل، الجزائر. 2023، ص 29.
 4. نادية أمينة كاري بن عمرعواج: الفعالية التنظيمية بين إدارة التنوع الثقافي والصراع التنظيمي. المجلد 13، العدد (05). مجلة أفاق علمية بجامعة تلمسان، الجزائر. 2020، ص 248.

وتتعامل معها، وتضم الأفراد والأعضاء المؤسسون والمساهمون، المؤسسات ذات العلاقة (الموردة)، والمؤسسات المنافسة¹، كما تعرف "بأنها محصلة تفاعل مكونات الأداء الكلي للمنظمة بما تحويه من أنشطة فنية ووظيفية وإدارية وما يؤثر فيه من متغيرات داخلية وخارجية لتحقيق هدف أو مجموعة أهداف خلال فترة زمنية معينة"²، أما في التعريف الحديث فقد "تم ربط الفعالية التنظيمية بمنظور النظام المفتوح الذي يقيّم المنظمة على أساس قدرتها على تأمين مواردها الأساسية والتكيف والتفاعل مع البيئة الخارجية والداخلية وحفظ وحدتها، وباستمرارها وإرضاء المستفيدين الاستراتيجيين وأصحاب المصالح في المنظمة بما في ذلك قدرتها على إيجاد نظام اتصالات وسياسات وإجراءات إدارية واضحة"³، يمكن القول أن الفعالية التنظيمية ترتبط بتحقيق الأهداف المنشودة من خلال حسن التفاعل الإيجابي واستثمار الامكانيات والموارد المتاحة بكفاءة ومهارة، في ظل مكونات البيئة المتنوعة بفضل بناء الاستراتيجيات المثمرة نحو سعي المؤسسة لبلوغ التوازن الديناميكي دون أن تعرض مواردها المادية والتنظيمية للاستنزاف أو الخطر.

التعريف الإجرائي للفعالية التنظيمية : ويقصد بها في هذا البحث قدرة عينة مجتمع البحث الذي يتعلق بموظفي إدارة كلية العلوم الاجتماعية والانسانية بجامعة أم البواقي على بلوغ الأهداف المرجوة بكل كفاءة ومرونة من خلال توظيف الكفايات والمعارف والمهارات المتاحة لدى الموظف بكل نجاعة، وكذا الاستغلال الامثل للموارد المتوفرة من أجل تحصيل الفرص بكل حماس ودافعية نحو الانجاز المتميز لبذل أقصى الجهود للتغلب على العقبات ومواجهة التحديات والعمل بتفاعل ايجابي للتحكم في الاوضاع المستجدة والقدرة على الاستمرار والعطاء من أجل تجسيد الأهداف المشتركة للموظفين وإدارة الكلية وهذا يشتمل مقياس الفعالية التنظيمية الذي تم تقديمه في هذا البحث على الأبعاد التالية: الدافعية للإنجاز، القدرة على التكيف والاستمرار، القدرة على تحقيق الأهداف.

2.2- الدراسات السابقة:

- معالجة الدراسات السابقة.

*الدراسة الأولى: أطروحة دكتوراه من إعداد: بوزار خليفة، تحت عنوان: دور الثقة التنظيمية في تعزيز المواطنة التنظيمية للعاملين-دراسة ميدانية على عينة من المؤسسات الاقتصادية الجزائرية- 2019-2020، وقد اعتمد فيها الباحث استخدام المنهج الوصفي التحليلي واستعان بأداة الاستمارة (40 بند استخدمت مقياس ليكرت الخماسي حيث تم توزيع 298 استمارة) وقد تم الاعتماد على برنامج الحزمة الاجتماعية (SPSS V21) لغرض معالجة وتحليل البيانات. توصلت الدراسة إلى نتيجة مفادها: وجود علاقة ارتباطية قوية بين الثقة التنظيمية وسلوك المواطنة التنظيمية كأحد السلوكيات التنظيمية المرغوبة، وتشابه هذه

1. محمود بوطي و الأزهرضيف: الفعالية التنظيمية في المؤسسة الجزائرية الخدمانية ودور الرأسمال البشري والتكنولوجي في تحقيقها. المجلد 08، العدد (04). مجلة الآداب الدراسات والبحوث الاجتماعية بجامعة الوادي، الجزائر. 2020، ص 8.

2. سلمى رزق الله ونصيرة زروال: تدريب الموارد البشرية ودوره في تحقيق الفعالية التنظيمية في المؤسسة. المجلد 08، العدد (01). مجلة التنمية وإدارة الموارد البشرية- بحوث ودراسات، الجزائر. 2020، ص 22.

3. ميمنة حطاب: تمكين العاملين وعلاقته بالفعالية التنظيمية، دراسة ميدانية لدى الموظفين بمديرية نقل وتوزيع الكهرباء والغاز. المجلد 16، العدد (01). مجلة دفاتر المخبر بجامعة معسكر، الجزائر. 2021، ص 128.

الدراسة مع الدراسة الحالية من حيث: من حيث طبيعة الدراسة كبحت علائقي، وأيضاً من خلال متغير (الثقة التنظيمية) كذلك من حيث الهدف والأهمية التي تطمحها هذه الدراسة، أيضاً في اعتمادها لنفس الابعاد(الثقة في الادارة، في الزملاء)وكذا اعتمادها للمنهج الوصفي وأداة الاستمارة لجمع البيانات، أيضاً في استخدام برنامج الحزمة الاحصائية SPSS في تحليل البيانات وتفسيرها وقد اختلفت هذه الدراسة مع الدراسة الحالية في: المتغير التابع (المواطنة التنظيمية)، فكان الاختلاف قد مس: مجتمع الدراسة وكذا استخدام العينة العشوائية الطبقية، كذلك من حيث المجالات الخاصة بالبحث واستعانته ب13 اختبار احصائي في معالجة بيانات الدراسة المجمعمة واكتفت بأداة الاستمارة هذا دون أن ننسى تركيزها على الاسلوب الكمي دون الكيفي في عملية التحليل.

***الدراسة الثانية:** رسالة ماجستير من إعداد: أسماء زهري عبد الله زايد، تحت عنوان: الثقة التنظيمية في المدارس الحكومية في مديرية تربية جنين وعلاقتها بالانتماء التنظيمي للمعلمين من وجهة نظرهم 2018، جامعة القدس - فلسطين، وقد اعتمدت فيها الباحثة على المنهج الوصفي الارتباطي والاستعانة بأداة الاستبانة (15 فقرة استخدمت مقياس ليكرت الخماسي حيث تم توزيع 380 استبانة)، توصلت الدراسة إلى نتيجة مفادها: أن هناك علاقة موجبة ذات دلالة احصائية بين مستويات الثقة التنظيمية والانتماء التنظيمي في مديرية جنين محل الدراسة، تتشابه هذه الدراسة مع الدراسة الحالية من حيث: المتغير المستقل (الثقة التنظيمية) كذلك في طبيعة الدراسة بكونها بحث علائقي، كذلك من حيث أهمية الدراسة في لفت انتباه متخذي القرارات في وزارة التربية والتعليم العالي بخصوص تنمية مفهوم الثقة التنظيمية لدى العاملين في كافة المؤسسات التربوية التابعة لها وتثمينه كاستراتيجية مهمة في ضمان السير الحسن لنشاط المؤسسة، كذلك من حيث المنهج الوصفي وأداة الاستبيان وكذا استخدامها لبرنامج الحزمة الاحصائية SPSS في تحليل البيانات. وقد اختلفت هذه الدراسة مع الدراسة الحالية من حيث: المتغير التابع (الانتماء التنظيمي) وكذلك من حيث الابعاد المختارة في متغير الثقة (الثقة في اولياء الامور والمجتمع المحلي، والثقة في الطلبة) وكذلك اختلفت في مجتمع الدراسة وكذا في نوعية العينة حيث اعتمدت على العينة الطبقية، وأيضاً اعتمادها على (07) اختبارات احصائية في تحليل البيانات وتفسير النتائج.

***الدراسة الثالثة:** أطروحة دكتوراه غير منشورة من إعداد: سعيود عزيز، تحت عنوان: علاقة تمكين العاملين بتحقيق الفعالية التنظيمية للمؤسسة دراسة ميدانية بالصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء cnas جيجل 2022-2023، جامعة محمد الصديق بن يحي جيجل وقد اعتمد فيها الباحث على المنهج الوصفي واستعان بأدوات الاستمارة (75 بند استخدمت مقياس ليكرت الثلاثي حيث تم توزيع 135 استمارة)، وأداة المقابلة من نوع النصف موجهة، بالإضافة إلى بعض الوثائق والسجلات، توصلت الدراسة إلى نتيجة مفادها: أن تمكين العاملين يرتبط بعلاقة موجبة قوية وذات دلالة احصائية بالفعالية التنظيمية لصندوق، تتشابه هذه الدراسة مع الدراسة الحالية من حيث: المتغير التابع للدراسة (الفعالية التنظيمية) كذلك من حيث الهدف وهو تسليط الضوء على واقع الفعالية التنظيمية لدى الموظفين في المؤسسات العمومية الجزائرية، كذلك في استخدامها للمنهج الوصفي وأداتي الملاحظة والاستمارة والمقابلة، وأيضاً من حيث طبيعة الدراسة في كونها بحث علائقي مثل دراستنا. كذلك استخدامها المدخل الكمي والكيفي للإحاطة بمشكلة الدراسة والوصول لتحليلات أعمق، واستخدام برنامج الحزمة الاجتماعية (SPSS V21)، وقد اختلفت هذه الدراسة مع الدراسة الحالية من حيث: المتغير المستقل (الثقة التنظيمية)، أيضاً نجد اختلاف في الأبعاد والمؤشرات المختارة بالنسبة للمتغير التابع الذي يتشابه مع متغير دراستنا، نجد اختلاف أيضاً في مجالات

الدراسة وكذا عينة الدراسة ومقياس ليكرت المستخدم كذلك من حيث نوع العينة ، حيث استخدمت الدراسة الحالية أسلوب المسح الشامل.

*الدراسة الرابعة: أطروحة دكتوراه من إعداد: نور الدين تاويريت ، تحت عنوان: قياس الفعالية التنظيمية من خلال التقييم التنظيمي مساهمة في بناء نموذج متكامل للتقييم التنظيمي 2005-2006 جامعة منتوري بقسنطينة، إتمد فيها الباحث على المنهج الوصفي التحليلي واستعان بأداة تحليل المحتوى، ودراسة الحالة للمؤسسات، وأداة المقابلة مع إدارات المؤسسة، توصلت الدراسة إلى نتيجة مفادها: أنه يمكن قياس الفعالية التنظيمية من خلال التقييم التنظيمي الشامل للجوانب التنظيمية والسلوكية والوقوف على العلاقات القائمة بين الفعالية كهدف والتقييم الشامل كوسيلة لتصحيح مسار المنظمة وضمان نموها وبقائها. تتشابه هذه الدراسة مع الدراسة الحالية من حيث: وجود أحد متغيرات الدراسة الحالية (الفعالية التنظيمية) وكذلك من حيث أهمية الدراسة، كذلك في استخدام نفس المنهج المتبع في دراستنا واداة المقابلة مع اطرارت المؤسسة محل الدراسة من أجل الاحاطة بجيشتات أعمق يمكن القول أن هذه الدراسة إختلفت كثيرا مع دراستنا الحالية خاصة من حيث: المتغير التابع (التقييم التنظيمي) وكذا طبيعة الدراسة فقد وردت على شكل نموذج للقياس، كذلك في طريقة عرض الدراسة والابعاد والمؤشرات المختارة في القياس، اختلفت أيضا في أدوات الدراسة وكيفية التحليل ومجال الدراسة الذي كان عبارة عن مجموعة من المنظمات الصناعية على مستوى ولاية قسنطينة وبسكرة.

*الفجوة العلمية التي تعالجها هذه الدراسة: ومن العرض السابق يتضح أن هذه الدراسة قد عاجلت فجوة علمية متعددة الجوانب بتطرقها لموضوع الثقة التنظيمية وعلاقتها بالفعالية التنظيمية لدى الموظفين في الادارة خاصة كونه موضوع حساس ومثري وعامل مهم في تعزيز التأثير الفردي والتنظيمي وتغذيته ودعمه في مجتمع محل الدراسة ولعل ذلك لما يضيفه من الناحية العلمية والتطبيقية بالنسبة للمؤسسة قيد البحث ،وذلك بتطرقها لأبعاد سوسيو تنظيمية مهمة عاجلت مؤشرات تنظيمية جد مؤثرة لا بد من العناية بها لخلق مناخ تنظيم مناسب للبدل والعطاء خاصة داخل مؤسسة الجامعة التي تقوم أساسا على فعالية موظفيها وكوادرها وأدائهم وأمانتهم واتصافهم بالنزاهة والأداء الفعال من أجل بناء مجتمع جزائري راقى .

3- الإطار الميداني للدراسة:

1.3- الإجراءات المنهجية للدراسة:

1.1.3- مجالات الدراسة :

1- مجال المكاني: وقد انحصر الحيز المكاني لموضوع الدراسة في إدارة كلية العلوم الاجتماعية والانسانية بجامعة العربي بن مهيدي ولاية أم البواقي وعليه يمكن إعطاء لمحة عن هذه الكلية ميدان الدراسة في كونها كلية حديثة العهد بالجامعة تأسست أقسامها بداية باسم كلية الآداب واللغات والعلوم الاجتماعية والانسانية بمقتضى المرسوم التنفيذي(09-06) سنة 2009 لتتحول إلى التسمية الحالية بمقتضى المرسوم التنفيذي(13-163) سنة 2013 وتضم الكلية قسمان قسم العلوم الاجتماعية، وقسم العلوم الانسانية وتضم عدد معتبر من الأساتذة والطلبة والموظفين، حيث يقدر عدد الطلبة بأزيد عن 2931 ويؤطرهم 118 أستاذ دائم بالإضافة لمجموعة من الاساتذة المتعاقدين، وبالنسبة للموظفين فهي تضم 36 موظف ينقسمون بين شعبة الادارة العامة وشعبة الاعلام الالي بالإضافة إلى 14 موظف بسلك الامن والحراسة وينقسم عدد الموظفين(36) الخاصين بميدان الدراسة (عميد الكلية، 02 نواب، 02 رؤساء

الاقسام، يساعدهم 02 نواب ، 09 طاقم اداري (موزعين بين أساتذة ومسؤولي التخصصات)، (08) في قسم العلوم الاجتماعية و(06) في قسم كلية العلوم الانسانية، بالإضافة لمسؤول ميدان التكوين، بالإضافة إلى (02) مسؤول الشعبة، بالإضافة إلى رئيس المجلس العلمي، ، يساعده (02) مسؤولي لجان الهيئات المنتخبة (الهيئة المنتخبة للمجلس التأديبي للكلية، والهيئة المنتخبة للمجلس التأديبي لكل قسم).

2- المجال الزمني للدراسة: تم تطبيق هذه الدراسة خلال السنة الجامعية 2023

3- المجال البشري: وقد تمثل هذا المجال في ضم كل الموظفين في إدارة كلية العلوم الاجتماعية والانسانية على اختلاف رتبهم الوظيفة والمقدر عددهم ب 36 موظف (حتى 25 ماي 2023) ويمكن الاستعانة بالملحق (01) الذي يمثل الهيكل التنظيمي للإدارة الكلية.

2.1.3- منهج الدراسة ومجتمع البحث:

تم الاعتماد في هذه الدراسة على منهج المسح الاجتماعي الشامل والذي يعرف بكونه " محاولة منظمة لتقرير وتحليل وتفسير الوضع الراهن لنظام اجتماعي أو جماعة معينة في مكان معين، ويهتم بظواهر حالية وموجود بالفعل وقت اجراء المسح، من أجل تعميم النتائج للاستفادة منها في وضع الخطط والبرامج لإجراء الاصلاح الاجتماعي"¹ وقد تم الاعتماد على هذا النوع من المناهج لأنه: الأنسب للدراسات الاجتماعية، وكذلك بغية التعرف على نسبة الثقة التنظيمية لدى الموظفين وعلاقتها بتحقيق الفعالية التنظيمية ونظر لأن عدد الموظفين في ميدان البحث (كلية العلوم الاجتماعية والانسانية) قد بلغ 36 موظف(موزعين بين مسؤولين وموظفين) وهو عدد معتبر يمكن حصره، فإن الاعتماد على هذا المنهج كان وفق مرجعتين هما: طبيعة الموضوع، وطبيعة مجتمع البحث.

3.1.3- أدوات الدراسة والأساليب المستخدمة:

تم الاعتماد على أداة الاستمارة كأداة رئيسة في جمع المعطيات العلمية حول موضوع الدراسة، وتعرف بأنها: " تقنية مباشرة للتقصي العلمي تستعمل إزاء الافراد وتسمح باستجوابهم بطريقة موجهة والقيام بسحب كمي بهدف ايجاد علاقات رياضية والقيام بمقارنات رقمية"²، وقد تضمنت (03) محاور أساسية: محور البيانات الديموغرافية، ومحور الثقة التنظيمية (يشمل ثلاث أبعاد: الثقة في النفس، الثقة في زملاء العمل، الثقة في الإدارة) ومحور الفعالية التنظيمية (ويشمل ثلاث أبعاد: فعالية الأداء، فعالية تحقيق الهدف، فعالية التكيف والاستمرار) وقد بلغ عدد العبارات فيها 25 عبارة وقد تم توزيع الاستمارة على جميع مفردات البحث، والجدول الموالي يبرز ذلك:

1. ميادة القاسم : مناهج البحث الاجتماعي وتطبيقاتها في علم الاجتماع: دراسة سوسولوجية تحليلية، المجلد02، العدد (31). مجلة AJSP المجلة العلمية للنشر العلمي، جامعة ماردنين. حلب، 2021، ص.536.

2. موريس انجرس،: منهجية البحث العلمي في العلوم الانسانية، دار القصة. (ترجمة بوزيد صحراوي وآخرون)، الجزائر، الطبعة الثانية، 2004، ص204 .

الجدول 2: يمثل مفردات الدراسة والاستثمارات المقبولة.

ميدان الدراسة	أفراد مجتمع البحث	الاستثمارات الموزعة	الاستثمارات المفقودة	الاستثمارات المتبقية والمقبولة
كلية العلوم الاجتماعية والانسانية	36 موظف (موزعين بين مسؤولين وموظفين)	36 استثمارة	06 استثمارات	30 استثمارة

الجدول من إعداد الباحثين

- كذلك تم الاعتماد على أداة المقابلة كألية مساعدة لأداة الدراسة الرئيسة من أجل التبصر أكثر على واقع ادارة كلية العلوم الاجتماعية والانسانية بجامعة أم البواقي، من خلال الاطلاع أكثر على جوانب موضوع الدراسة بالمشكلة الحقيقية وراء تراجع فعالية الموظفين؛ حيث قمنا بالتقاء بعض المبحوثين (المسؤولين) واجراء نقاش تضمن بعض من الاسئلة حول موضوع الدراسة للتعرف خاصة على مدى ممارسة أسلوب الثقة التنظيمية وشفافيته ومحاولة للتعرف على أفكارهم ومشاعرهم وملاحظة ردة فعلهم تجاه هذا الموضوع.

4.1.3- قياس صدق وثبات الاستثمارة وقد تم قياسها بطريقتين:

-الصدق الظاهري: بعرض أداة الدراسة على بعض من الاساتذة المحكمين المتتمين لنفس التخصص أو الحقل العلمي الاكاديمي للباحثين، وقد تم التعديل بناء على ملاحظاتهم، للوصول إلى الشكل النهائي للاستثمارة والتي تم توزيعها على المبحوثين فيما بعد.

- ثبات الاستثمارة: أي قياس درجة استقرار النتائج وعدم تغيير النتائج في حال توزيع الاستثمارة مرة اخرى على مجتمع البحث ويتم حساب ثبات الأداة وفقا لمعامل ألفا كرونباخ "وهو مقياس أو مؤشر إثبات الاختبار (الاستثمارة) والذي يعني أنه في حالة إعادة تطبيق الأداة (الاستثمارة) في ظروف مماثلة فإننا سنحصل على نفس النتائج او الاستجابات، ويأخذ معامل الثبات قيما محصورة بين (0 و 1) ولا بد أن يكون مرتفعا حتى يعبر على ثبات الاستثمارة وبالتالي صلاحيتها وملائمتها لأغراض الدراسة (يجب أن يزيد عن 60 % ليعتبر مناسباً)¹ وللتأكد من ثبات الاستثمارة قمنا بحساب معامل ألفا كرونباخ لكل متغيرات الدراسة وكذا أبعادها، فكانت النتائج وفق للجدول كما يلي:

¹ . زديرة خممار: أخلاقيات مهنة الأستاذ الجامعي وعلاقتها بدافعية الانجاز لدى الطالب دراسة ميدانية بجامعة أم البواقي، أطروحة دكتوراه غير منشورة في العلوم الاجتماعية، جامعة العربي بن مهيدي، أم البواقي: الجزائر. 2017، ص41.

الجدول 3: متغيرات الدراسة وفق قيم الفا كرونباخ.

المتغيرات	الأبعاد الخاصة بها	قيمة معامل الثبات " الفا كرونباخ"
الثقة التنظيمية	الثقة في النفس	0.649
	الثقة في زملاء العمل	0.339
	الثقة في الادارة	0.760
معامل الثبات العام لمتغير الثقة التنظيمية (بأبعاده الثلاثة)		0.766
الفعالية التنظيمية	فعالية الأداء (التأهب للإنجاز)	0.824
	فعالية تحقيق الهدف	0.823
	فعالية التكيف والاستمرار	0.867
معامل الثبات العام لمتغير الفعالية التنظيمية (بأبعاده الثلاثة)		0.930
معامل الثبات العام لكل متغيرات الدراسة والثقة والفعالية التنظيمية		0.929

الجدول من إعداد الباحثين

من خلال مخرجات جدول (spss v.27) تبين أن: معامل التميز (Statistiques de total des éléments) لأغلبية الجمل (10) الخاصة بمتغير الثقة التنظيمية والممثلة للأبعاد (الثقة في النفس، الثقة في زملاء العمل، الثقة في الادارة) قد كان موجب ويفوق 0.20، وهو ما يؤكد معامل الفا كرونباخ العام لبعد الثقة التنظيمية والذي قدر ب "0.766" وهو موجب ومرتفع وكذلك أكبر من 0.6 وبالتالي الأبعاد المختارة للمتغير الثقة بعبارتها مناسبة للدراسة، كذلك من خلال ما تقدم من مخرجات جدول (spss v.27) يلاحظ أن معامل التميز لأغلبية عبارات متغير الفعالية التنظيمية (15) والممثلة للأبعاد (فعالية الأداء، فعالية تحقيق الهدف، فعالية التكيف والاستمرار) قد كان أيضا موجب ويفوق 0.20 وهو ما يؤكد أيضا معامل الفا كرونباخ العام لبعد الفعالية التنظيمية والذي قدر ب "0.930" وهو مرتفع جدا وكذلك أكبر من 0.6 وبالتالي فإن الأبعاد المختار لمتغير الفعالية بعبارتها مناسبة للدراسة، وانطلاقا من ذلك وبالعودة لقيمة معامل الثبات العام لكل متغيرات الدراسة (الثقة التنظيمية والفعالية التنظيمية) والذي قدر ب 0.929 وهي نسبة مرتفعة تتجاوز الحد الأدنى المقبول لمعامل الفا كرونباخ مما يؤكد أن الاستمارة المعتمدة مناسبة ومقبولة لغرض التحليل العلمي.

2.3- الأساليب الاحصائية المستخدمة:

تمت معالجة وتحليل بيانات الاستمارة عن طريق مجموعة من الاساليب الاحصائية بالاعتماد على حزمة البرامج الاحصائية للعلوم الاجتماعية (SPP.27) وهي:

- حساب معامل ألفا كرونباخ لتحديد معامل ثبات محاور الدراسة وفقرات الاستبيان ككل، حساب التكرارات والنسب المئوية لتحليل الخصائص الديموغرافية لعينة الدراسة، استخراج مقاييس النزعة المركزية، ومقاييس التشتت بالنسبة لمقاييس المتغيرات الكمية لمعرفة طبيعة توزيع البيانات، حساب معامل الارتباط بيرسون لتحديد معاملات الارتباط بين متغيرات الدراسة بالإضافة لفحص فرضيات الدراسة عند مستوى دلالة (0.05) المعتمد في الدراسة عن طريق الاختبارات الاحصائية (T.test) لاختبار تحليل

التباين الأحادي (f.a-way-one) من خلال تحليل التباين لخط الانحدار، وعامل بيرسون لتحديد الاتساق الداخلي لأداة القياس، ومعامل التحديد (R.square).

3.3- تحليل البيانات ومناقشة النتائج:

1- البيانات الشخصية لعينة الدراسة:

- الجدول 4: يمثل السمات الخاصة لعينة الدراسة

الإخلاف المعياري	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية	التكرارات	سمات العينة	فئات العينة
0.49	1.63	36.7%	11	ذكر	النوع
		63.3%	19	أنثى	
		100%	30	المجموع	
0.49	3.60	/	/	ابتدائي	المؤهل العلمي
		/	/	متوسط	
		40%	12	ثانوي	
		60%	18	جامعي	
		100%	30	المجموع	
0.77	2.60	3.3%	1	30-20	السن
		46.7%	14	40-31	
		36.7%	11	50-41	
		13.3%	4	51- فما فوق	
		100%	30	المجموع	
1.13	2.47	16.7%	5	عون إداري	طبيعة العمل (المنصب)
		43.3%	13	موظف إداري	
		23.3%	7	إطار	
		13.3%	4	رئيس مصلحة	
		100%	30	المجموع	
1.18	2.80	13.3%	4	أقل من 5 سنوات	سنوات الخبرة (الأقدمية)
		26.7%	8	5-10 سنوات	
		36.7%	11	10-15 سنة	
		16.7%	5	15-20 سنة	
		3.3%	1	20-25 سنة	
		3.3%	1	من 25 فأكثر	
		100%	30	المجموع	

الجدول من إعداد الباحثين

يتضح من خلال البيانات الموضحة في الجدول أعلاه كيفية توزيع مجتمع البحث من حيث النوع، المؤهل العلمي، السن، المنصب، وسنوات الخبرة في العمل، وبالنظر لمتغير النوع تبين أن فئة الإناث والتي قدرت ب 63.3 % متغلبة على فئة الذكور في المؤسسة مجال الدراسة حيث قدرت ب 36.7% من مجتمع البحث الاجمالي، وهي نسبة منخفضة مقارنة بالإناث، ولعل ذلك ما يؤكد متوسط النوع الذي قدر ب 1.63 وبانحراف معياري 0.49 والذي كان أقل من الواحد مما يدل على تمركز البيانات وعدم تشتتها، ويمكن إيعاز هذه النتائج حسب رأينا إلى: أنه بالرغم من محك المخيال الاجتماعي للعقلية الجزائرية الذي شجع فكرة البطرياريكية والتوجس من كل ما هو أنثوي خارج إطار الهندسة الاجتماعية التقليدية (المرأة مكانها البيت) استطاعت المرأة في قطاع الادارة الجزائرية اليوم أن تغير نظرتها نحو العمل كامتياز وخطوة تجاوزت فيها المعيق الفحولي (الذكوري) وتصدت لكل العقبات

المصطنعة لعمل المرأة الادارية في ظل ما يسمى ب: السقف الزجاجي، الذي يتحدى وصولها للمناصب القيادية العليا وكذا الارضية اللزجة التي تركزها العوامل الهيكلية والقيود الاجتماعية والثقافية في الظفر بمناصب أعلى وتحقيق التوازن الاستراتيجي تحت مظلة الطبيعة المرفولوجية للمرأة في الصبر وتحمل الضغط والتجاوب المرن والسريع تبعا لقدراتهن الهائلة والسليمة في التكيف والتفاعل مع الظروف الطارئة. وفيما يخص متغير المؤهل العلمي بالنسبة للموظفين فنجد 18 موظفا أي ما نسبته 60% من مجتمع البحث جامعيون مقارنة بمستويات الأخرى المتبقية حيث تأتي نسبة الحاصلين على المؤهل الثانوي بنسبة 40%، بينما المؤهلين الابتدائي والمتوسط كانتا منعدمتين تماما في مجتمع البحث، ولعل ذلك راجع إلى طبيعة عمل المؤسسة (الجامعة) في توظيف الكفاءة والعمالة المتخرجة من الجامعة والثانوية سابقا و هو ما مثله المتوسط الحسابي المقدر ب 3.06 وانحراف معياري 0.49 و ذلك تبعا لوظائف إدارة الكلية التي تحتاج لفئة متعلمة تساعد على الإنجاز والتكيف والكفاءة السلوكية والفنية والمهنية، فيما يخص متغير السن نجد أن الفئة العمرية (31-40) كانت الأكثر انتشارا في إدارة الكلية محل الدراسة، حيث قدرت نسبتها ب 46.7% ثم تليها الفئة (41-50) بنسبة 36.7% ثم الفئة العمرية (51 فما فوق) قد جاءت بنسبة قدرت ب 13.3% وفي الاخير الفئة العمرية (20-30) بنسبة مئوية بلغت 3.3% ولعل ذلك حسب رأي الباحثين أن مجتمع الدراسة قد تضمن على الفئة الشابة وذات العمر المتوسط، يعزى ذلك في كثير منه إلى نشاط ادارة كلية العلوم الاجتماعية والانسانية وسعيها الدؤوب للعمل والعطاء كفريق يسعى نحو تضافر الجهود للوصول إلى التسيير النوعي لشؤون إدارة الكلية من خلال توفير الظروف المناسبة وتحدي الصعوبات - كما جاء في كلمة رئيس قسم كلية العلوم الاجتماعية والانسانية - وهو ما اكده المتوسط الحسابي الذي قدر ب 2.60 وانحراف معياري 0.77 حيث -على هامش بعض المقابلات الحرة مع المسؤولين- لاحظنا أن الجامعة كمؤسسة دائما ما تحرص على تدعيم تواجد الفئة الشابة نظرا لمرونتها وقدرتها على المشاركة في تحمل المسؤولية المهنية وتمتعها بالطموح الوظيفي والاستبصار المهني من أجل الابداع والتجديد . وفيما يخص متغير طبيعة العمل فنجد أن عدد الباحثين من صنف موظف إداري كانت الأكثر ظهورا بين مجتمع البحث وذلك بنسبة قدرت ب 43.3% ثم يليها مباشرة صنف الإطار بنسبة قدرت ب 23.3% تمنح هذه الرتبة لحاملي شهادة الليسانس فما فوق، وبعد ترقيات وتدرج وتدريبات خاصة تثبت جدارة المؤهل لهذه الرتبة وهي نسبة مقبولة نوعا ما، ثم نجد صنف عون الاداري تلي هذه الرتبة مباشرة بنسبة 16.7% وفي المركز الاخير نجد صنف رئيس المصلحة وهي تخصص عدد معين فقط من يملكون الصلاحية لهذا المنصب بنسبة قدرت ب 13.3% وبالتعليق على النسبتين الاكثر ظهورا التي تخص الموظف الاداري والإطار والتي مثلها المتوسط الحسابي البالغ 2.47 وانحراف معياري 1.13 فإنه بما أن ميدان الدراسة المختار كلية العلوم الاجتماعية والانسانية فإن تركز هذان الفئتين كان متوقع نظرا لحاجة الادارة لكفاءتهما المتخصصة من قيادة وتسيير وتحكم، وأما متغير الخبرة فنجد أن 11 من الموظفين أي ما يمثل 36.7% أقدميتهم تتراوح ما بين (10-15) سنوات وهي الفئة الأكثر ظهورا، تليها مباشرة الفئة (5-10) بنسبة 26.7%، ثم نجد فئة (15-20) قد قدرت بنسبة 16.7%، ثم تليها الفئة التي تخص (أقل من 5 سنوات خبرة) بنسبة 13.3%، ثم نجد فئتين متساويتين من الموظفين تتراوح خبرتهم بين (20-25) و(25 فما فوق) والتي مثلت نسبة 3.3% وبالعودة للتعليق عن النسبة الاكثر ظهورا فإنه يمكن إعزاء ذلك إلى سياسة التشبث المعتمدة في إدارة المؤسسة للمحافظة على العمالة الخبيرة التي تتصف بالمهارة والقدرة على الاستمرارية والتكيف مع الظروف خاصة وأن الخبرة عنصر مهم في تراكم التجارب وصقل القدرات والأداء المتميز وتكوين الاتجاهات لبناء بالثقة وتحقيق الفعالية.

2- قياس استجابات أفراد البحث نحو أبعاد الأداة:

لقد تم استخدام مقياس ليكرث الخماسي وذلك لكونه أكثر المقاييس استخداماً في دراسة الآراء وتحديد تقديرات أفراد مجتمع البحث حول الأبعاد المختارة وبهدف اختبار مستوى الثقة التنظيمية لدى موظفي إدارة كلية العلوم الاجتماعية والانسانية بجامعة أم البواقي تم إجراء تحليل احصائي وصفي للبيانات وقد تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، لتحديد تقديرات مجتمع البحث حول درجة الثقة التنظيمية لدى الموظفين وللحكم على قيمة المتوسط الحسابي ضمن فئات (منخفضة، متوسطة، مرتفعة) تم قسمة المدى بين أعلى تدرج وأقل تدرج وهو (50 - 01 = 04) على عدد فئات توزيع المتوسط الحسابي أي (04 / 03) = 01.33 فيكون المتوسط الحسابي وفق الجدول التالي :

الجدول 5: يوضح درجات الموافقة المعتمدة في مناقشة النتائج:

درجات الموافقة	فئات المتوسط الحسابي
منخفضة	من 1 إلى 02.33
متوسطة	من 02.33 إلى 03.67
مرتفعة	من 3.67 إلى 05

الجدول من إعداد الباحثين

تم ترتيب كل فقرة من الفقرات الواردة في الاستمارة ولكل مجال من مجالاتها لمعرفة واقع الثقة التنظيمية لدى أفراد مجتمع البحث وكانت النتائج موضحة كما يلي:

الجدول 06: يمثل توزيع عبارات الثقة التنظيمية والتكرارات والنسب المئوية لدرجات الموافقة مقرونة بالمتوسط الحسابي والانحراف المعياري وترتيب الفقرات لكل محور*

الترتيب	مستوى الثقة التنظيمية وفق المتوسط الحسابي*	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الدرجات												أسئلة الاستمارة	
				المجموع		موافق بشدة		موافق		محايد		غير موافق		غير موافق بشدة			
				%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك		
1	مرتفعة	0.96	4.20	100	30	43.3	13	43.3	13	6.7	2	3.3	1	3.3	1	01	الثقة في النفس
2	مرتفعة	0.48	4.20	100	30	23.3	7	73.3	22	3.3	1	/	/	/	/	02	الثقة في النفس
3	مرتفعة	0.94	4.16	100	30	40.0	12	46.7	14	6.7	2	3.3	1	3.3	1	03	الثقة في النفس
				100	90	الإيجاب				الحياد		السلب					
						%89.96		81		%5.56		5		%4.4		4	
1	مرتفعة	0.79	04.18	الدرجة الكلية لمؤشر الثقة في النفس													

2	متوسطة	1.04	3.23	100	30	6.7	2	43.3	13	20.0	6	26.7	8	3.3	1	الثقة في الزملاء 04
4	متوسطة	1.11	3.06	100	30	3.3	1	43.3	13	20.0	6	23.3	7	10.0	3	الثقة في الزملاء 05
3	متوسطة	0.91	3.16	100	30	3.3	1	36.7	11	36.7	11	20.0	6	3.3	1	الثقة في الزملاء 06
1	متوسطة	1.00	3.53	100	30	10.0	3	56.7	17	13.3	4	16.7	5	3.3	1	الثقة في الزملاء 07
				100	120	الإيجاب			الحياد			السلب				
						%50.82	61	22.5%	27	%26.65	32					
2	متوسطة	1.01	3.27	الدرجة الكلية لمؤشر الثقة تجاه زملاء العمل												
1	متوسطة	1.13	3.60	100	30	13.3	4	63.3	19	/	/	16.7	5	6.7	3	الثقة في الإدارة 08
2	متوسطة	1.20	3.20	100	30	10.0	3	40.0	12	16.7	5	20.0	6	10.0	3	الثقة في الإدارة 09
3	متوسطة	1.17	2.93	100	30	6.7	2	30.3	9	26.7	8	23.3	7	13.3	4	الثقة في الإدارة 10
				100	90	الإيجاب			الحياد			السلب				
						%54.53	49	%14.46	13	%30	28					
3	متوسطة	1.17	3.24	الدرجة الكلية لمؤشر الثقة تجاه الادارة												
1	متوسطة	0.94	3.52	الدرجة الكلية لبعء الثقة التنظيمية												

الجدول من إعداد الباحثين

يتضح من خلال الجدول اعلاه أن قيمة المتوسط الحسابي للدرجة الكلية لمؤشر الثقة في النفس كان بدرجة مرتفعة بمتوسط حسابي قدر ب (4.18) وبانحراف معياري (0.74) حيث احتل المرتبة الأولى مقارنة بباقي المؤشرات الاخرى الخاصة ببعء الثقة التنظيمية حيث بلغت نسبة الاجابة بالإيجاب (موافق/موافق بشدة) على أسئلة هذا المحور (89.69%) وهي درجة مرتفعة مقارنة بنسبة الاجابة بالسلب (غير موافق/ غير موافق بشدة) والتي حققت (4.4%) ونسبة الاجابة بالحياد التي بلغت 5.56% ولعل ذلك يعزى حسب ملاحظتنا إلى الثقة التي يشعر بها الموظفون كونها السبيل الأسمى لتحقيق التوازن الانفعالي وضبط المواقف الصعبة، حيث ذكر أحد المسؤولين فيما يتعلق بهذا البند ما يسمى بمهارة العمل تحت الضغط وما توفره من قدرات لفهم أعمق لاحتياجات العمل وادارك مقياس الأداء الاستراتيجي والمساهمة في النمو الشخصي والمهني؛ فالعمل الصعب يطور من الامكانيات ويكسب مهارة التحكم والتحمل وبالتالي الزيادة في الثقة بالنفس للتصدي للمشكلات والتكيف والانسجام مع المتغيرات التنظيمية المحيطة، ولعل ذلك ما يتوافق مع دراسة الهادي سراية 2014 والتي تعزيتها الباحثة إلى "أن كسب هذه السمة يعتبر مفتاح النجاح ودافع حقيقي نحو المثابرة والاجتهاد أكثر"¹، وما تأكده بعض من النظريات المهمة حول الثقة بالنفس من بينها "نظرية يونج yung

¹ . الهادي سراية: الثقة بالنفس وعلاقتها بالتكيف المدرسي والدافعية لإنجاز: دراسة ميدانية على عينة من الطلبة الثانوية بمدينة ورقلة. المجلد 02، العدد (03).

مجلة الحكمة للدراسات التربوية والنفسية بجامعة الجزائر، 2014، ص 58.

من خلال تناول الثقة تحت مفهوم تحقيق الذات بوصفها جهازا للشخصية وتحريك وتنظيم السلوك ، كذلك نجد نظرية إلبرت إلس التي تؤكد أن الثقة بالنفس أهم معايير الشخصية السوية القادرة على النجاح والفعالية والكفاءة والواقعية وتقبل الذات¹ .

- ومن خلال معطيات الجدول يلاحظ أيضا أن مؤشر الثقة في الزملاء كانت درجته الكلية متوسطة وهو ما أكدته نسبة المتوسط الحسابي الكلي للمؤشر والتي بلغت (3.27) وبالانحراف المعياري (1.01) وقد احتل المرتبة الثانية بين المؤشرات المختارة؛ حيث كانت أغلب العبارات بدرجة متوسطة، فبلغت نسبة الاجابة بالإيجاب (موافق/موافق بشدة) على أسئلة هذا المحور (50.82%) وهي درجة متوسطة ومرتفعة مقارنة بنسبة الاجابة بالسلب (غير موافق/ غير موافق بشدة) والتي حققت (26.65%) وهي درجة منخفضة وكذلك نجد نسبة الاجابة بالحياد التي بلغت (22.05%) ولعل ذلك يرجع حسب ملاحظتنا إلى وجود مستوى من الثقة بين الزملاء في ادارة الكلية نعزيبها إلي مشاعر الزمالة وعلاقات التعاون والمشاركة بين الموظفين في الكلية حيث لاحظنا أن كل مكتب يحتوي على أكثر من موظف ما يحفز أكثر على مساعي حقيقية نحو التنسيق الاداري و التفاعل الايجابي نحو تحقيق: (مناخ تنظيمي مناسب، تشارك معرفي يدعم الفعالية التنظيمية، التعلم والتقدم التنظيمي، المسؤولية المهنية، والالتزام التنظيمي...) وهو ما توافقت مع نتائج دراسة كل من لعون عطية 2015" كانت فيها نسبة الموافقة بالنسبة لهذا العنصر مرتفعة اعزتها الباحثة الي علاقات الزمالة والصدقة وإيمان كل طرف بنزاهة واخلاق الطرف الاخر"² نجد أيضا دراسة حسن عبد السلام علي عمران 2016 حيث يعزي الباحث ذلك الي "عنصر الاعتماد والتعاون وتبادل المعلومات بكل شفافية وإنصاف بين العاملين"³ ، كذلك نجد ما يدعم هذه النتائج من نظريات: "كدراسة كوفمان 1963 حول التفاعل الاجتماعي والذي ركز فيها على الدور الجوهرى للثقة في المحافظة على العمليات الاجتماعية، كذلك نجد دراسة لومان 1979 والذي ركز على أهمية الثقة داخل العلاقات التنظيمية، وبين زملاء العمل لإنجاز الأهداف بكفاءة وفعالية"، وكذا "نظرية (Z) اليابانية لوليام أوشي التي قامت على الثقة كأهم متركز يحكم علاقات العمل بين الافراد ويحقق أهداف الجماعة التنظيمية"⁴.

- وبالعودة لمعطيات الجدول أيضا نجد أن مؤشر الثقة في الادارة كان بدرجة متوسطة بمتوسط حسابي قدر ب (3.21) وبالانحراف المعياري (1.17) حيث احتل المرتبة الثالثة مقارنة بباقي المؤشرات الاخرى، حيث بلغت نسبة الاجابة بالإيجاب (موافق/موافق بشدة) على أسئلة هذا المحور (54.53%) وهي درجة متوسطة مقارنة بنسبة الاجابة بالسلب (غير موافق/ غير موافق بشدة) والتي حققت (30%) ونسبة الاجابة بالحياد التي بلغت (14.46%) ولعل ذلك يرجع، حسب ملاحظتنا، إلى وجود مستوى متوسط

1 . إيمان صالح السنباقي و علي سعيد الطارق : الثقة بالنفس وعلاقتها بجنس المعلم لدى طلبة المرحلة الاعدادية في أمانة العاصمة صنعاء. المجلد 20 ، العدد (03): مجلة الآداب تعنى بالدراسات النفسية والتربوية بجامعة اليمن. 2020، ص 19.

2 . عطية لعون: الثقة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي لدى عمال الحماية الميدانية بولاية الجلفة، مذكرة ماجستير غير منشورة في علم النفس والأرطوفونيا بجامعة محمد بن أحمد، وهران2: الجزائر، 2015، ص 77.

3 . علي عمران، حسن عبد السلام، وعلي عبد السلام: دور الثقة التنظيمية في التوجه المعاصر نحو تطبيقات الإدارة الالكترونية بجامعة سبها. المجلد15، العدد(02). مجلة سبها العلوم البحثية والتطبيقية : ليبيا، 2016، ص 33.

4 . ديب بنات وعابدة سعيد: الثقة التنظيمية لدى مديري المدارس الابتدائية بوكالة الغوث الدولية بمحافظات غزة وعلاقتها بالمناخ التنظيمي السائد لديهم، مذكرة ماجستير غير منشورة في أصول التربية بالجامعة الإسلامية، غزة: 2016، ص 14.

3	متوسطة	1.12	3.14	الدرجة الكلية لمؤشر فعالية تحقيق الهدف												
				100	30	3.3	1	50.0	15	10.0	3	26.7	8	10.0	3	11
4	متوسطة	1.15	3.10	100	30	3.3	1	50.0	15	10.0	3	26.7	8	10.0	3	11
1	مرتفعة	0.99	4.10	100	30	33.3	10	56.7	17	3.3	1	6.7	2	/	/	12
2	متوسطة	1.13	3.23	100	30	6.7	2	46.7	14	20.0	6	16.7	5	10.0	3	13
3	متوسطة	1.15	3.20	100	30	6.7	2	46.7	14	16.7	5	20.0	6	10.0	3	14
5	متوسطة	1.31	2.83	100	30	3.3	1	43.3	13	10.0	3	20.0	6	23.3	7	15
				100	150	الإيجاب			الحياد			السلب				
						%59.34			89			%28.68			43	
2	متوسطة	1.14	3.29	الدرجة الكلية لمؤشر فعالية التكيف والاستمرار												
2	متوسطة	1.08	3.40	الدرجة الكلية لبعدها الفعالية التنظيمية												

الجدول من إعداد الباحثين

يتضح من خلال الجدول أعلاه أن قيمة المتوسط الحسابي للدرجة الكلية لمؤشر فعالية الأداء كان بدرجة مرتفعة بمتوسط حسابي قدر ب (3.78) وبانحراف معياري (1) حيث احتل المرتبة الأولى مقارنة بباقي المؤشرات الأخرى الخاصة ببعدها الفعالية التنظيمية حيث بلغت نسبة الاجابة بالإيجاب (موافق/موافق بشدة) على أسئلة هذا المحور (73.23%) وهي درجة مرتفعة مقارنة بنسبة الاجابة بالسلب (غير موافق/ غير موافق بشدة) والتي حققت (16.73%) ونسبة الاجابة بالحياد التي بلغت 10.04% ويعزى ذلك حسب ملاحظتنا إلى خصوصية الفرد الموظف وفعاليته نحو العمل في إدارة الكلية حيث من خلاك تجربتنا في المشاركة بإحدى الفعاليات التي نظمتها ادارة الكلية (مسابقة الدكتوراه) لاحظنا فعالية فريق العمل بما ومواظبة مسؤوليه على تقديم كل الجهد والمحاولات لإنجاح العمليات من خلال صنع مناخ تنظيمي واعي ومحفز على احتواء المشكلات والمعوقات، وكذا الدعم والمساندة التي قدمها الزملاء لبعضهم دون أن ننسى التخطيط الجيد وتبادل الخبرات والمثابرة بجد نحو بلوغ الأهداف المشتركة، وندعم ذلك مع ما توافق مع مدخل العلاقات الانسانية كأهم مدخل لدراسة الفعالية التنظيمية الذي يؤكد على أن "فعالية الفرد تحدد فعالية الجماعة وبدورها تحدد فعالية التنظيم ككل وبالتالي فهي تتوقف على الفعالية الخاصة بأفراد التنظيم من خلال أدائهم"¹، كذلك نجد دراسة كل من ماهر صالح بنات 2002 حيث بلغ متوسط فعالية الأداء فيها درجة مرتفعة (80.8%) و"لقد أعزى الباحث ذلك بتوفير الجامعة لمناخ عمل مناسب واتصاف موظفيها بالكفاءة المطلوبة وتوفر نمط اتصال وإشراف محفز على الدافعية للإنجاز"².

ومن خلال معطيات الجدول يلاحظ أيضا أن مؤشر فعالية تحقيق الهدف قد كانت درجته الكلية متوسطة وهو ما أكدته نسبة المتوسط الحسابي الكلي للمؤشر والتي بلغت (3.14) وبالانحراف معياري (1.12) وقد احتل المرتبة الثالثة بين المؤشرات المختارة؛ حيث كانت أغلب العبارات بدرجة متوسطة، فبلغت نسبة الاجابة بالإيجاب (موافق/موافق بشدة) على أسئلة هذا المحور (50.07%) وهي درجة متوسطة ومرتفعة مقارنة بنسبة الاجابة بالسلب (غير موافق/ غير موافق بشدة) والتي حققت

¹. بولوداني، خالد بوشارب، وعقون، عبد الوهاب الفعالية التنظيمية: المؤشرات والنماذج النظرية المفسرة. المجلد 01، العدد (01). مجلة الراصد لدراسات العلوم الاجتماعية بجامعة قلمة، سكيكدة: الجزائر: 2021، ص 109

². بنات، ماهر صالح الفعالية التنظيمية للجامعات الفلسطينية الجامعة الإسلامية بغزة : دراسة حالة، مذكرة ماجستير غير منشورة في أصول التربية بالجامعة الإسلامية: غزة: 2002، ص.145.

(34.66%) وهي درجة منخفضة وكذلك نجد نسبة الاجابة بالحياد التي بلغت (14.66%) ولعل ذلك ما يبدو من خلال الأداء المتميز الذي يسعى لتقديمه موظفي ادارة الكلية من خلال العمل بجدارة وفعالية وتحفيز العمل الجماعي الذي يدعم تحقيق العمليات التنظيمية الداخلية والخارجية بكل كفاءة من خلال الالتزام بمسؤولياتهم الكاملة في إنهاء المهام واحتواء الصراعات والمبادرة من أجل توفير كل السبل لتفعيل وتنمية القدرات نحو تحقيق الأهداف المشتركة والحفاظ، خاصة، على سمعة وإسم الكلية ونشاطها؛ حيث التمسنا عنصر التفاعل المثمر والتعاون والأداء الكفء في سبيل تحقيق الأهداف المسطرة، ولعل ذلك ما يتفق مع نتائج دراسة قويدري ثامر 2013؛ حيث أعزى الباحث ذلك "لحماس ودافعية الموظفين في تحقيق الأهداف المرجوة، ولعل ذلك جاء تبعا لرضاهم عن نشاط الادارة في ما توفره من برامج وسياسات داعمة للتعليم والتدريب وفرص تحقيق الطموحات والأهداف"¹، وكذلك نجد دراسة نسيمه أحمد الصيد 2008 حيث "أن أغلب أفراد العينة قد أكدوا على سعيهم لتحقيق الأهداف المشتركة من أجل تفعيل طموحاتهم للبدل أكثر وتخطي المعوقات"². كما يمكن تدعيم هذه النتائج بما تقدم به الباحث بيتر داکر في نظريته الادارة بالأهداف والتي تؤكد على ضرورة تحقيق الهدف المتعلق بوضع أهداف المنظمة الادارية على شكل النتائج المرجوة تحقيقها مما يضمن أكبر حد ممكن من الروح المعنوية والفعالية في تحقيق العمل والالتزام نحوه.

وبالعودة لمعطيات الجدول أيضا نجد أن لمؤشر فعالية التكيف والاستمرار قد سجل بدرجة متوسطة بمتوسط حسابي قدر ب (3.29) وبانحراف معياري (1.14) حيث احتل المرتبة الثانية مقارنة بباقي المؤشرات الاخرى، حيث بلغت نسبة الاجابة بالإيجاب (موافق/موافق بشدة) على أسئلة هذا المحور (59.43%) وهي درجة متوسطة مقارنة بنسبة الاجابة بالسلب (غير موافق/غير موافق بشدة) والتي حققت (28.68%) ونسبة الاجابة بالحياد التي بلغت (12%) والتي نعزيبها إلى الايجابية والمرونة التي يتميز بها موظفي إدارة الكلية من خلال وجود مبادئ وخطط وسياسات تدعم سلامة واستمرارية تفعيل عمليات تنظيمية كفؤة تحسن ظروف العمل من أجل تحقيق المواءمة والانسجام مع البيئة الخارجية والتدخل من أجل العلاج السريع لتحقيق الكُمون (إدارة الضغوطات والانتباه للمشكلات) والخوض في كل ما من شأنه تحقيق الاستقرار والتوافق الداخلي وتحقيق الأهداف، ولعل ذلك ما يتوافق نتائجه مع نظرية تالكوت بروسنز البنائية الوظيفية والتي تؤكد على "ضرورة وجود أربعة متطلبات أساسية لحفظ فعالية التنظيم واستمراره تمثلت في المواءمة (التكيف) وتحقيق الأهداف والأخرى التكامل والكُمون (والتي نرى أنها تتوافق مع مؤشر الدراسة فعالية التكيف والاستمرار) واللذان يكرسان لعنصر الاستقرار والتوازن كوسائل ضرورية تسمح بتوافق أوجه النشاط لدى أفراد التنظيم من خلال تحقيق الانسجام والتطابق بين الأدوار وإدارة التوترات والمحافظة على الفعالية التنظيمية للمؤسسة وتحقيق الأهداف المنشودة"³.

¹ قويدري، ثامر: القيادة الاستراتيجية والفاعلية التنظيمية دراسة ميدانية بمؤسسة توزيع الكهرباء والغاز بالجلفة، مذكرة ماجستير غير منشورة في علم اجتماع التنظيم والعمل، جامعة زيان عاشور، الجلفة: الجزائر: 2013، ص154.

² أحمد صيد، نسيمه: الترقية والفعالية مركب مطاحن الحروش نموذجاً، مذكرة ماجستير غير منشورة في علم الاجتماع و الديمغرافيا في جامعة 20 أوت 1955، سكيكدة: الجزائر: 2006، ص123.

³ دنبري، لطفى: مداخل نظرية في دراسة الموارد البشرية، دروس ومحاضرات، جامعة العربي بن مهيدي، أم البواقي: الجزائر، 2015، ص46

مما سبق يكمن القول بأن بعد الفعالية التنظيمية في إدارة كلية العلوم الاجتماعية والانسانية بجامعة أم البواقي قد كان بدرجة متوسطة وهذا من خلال مؤشرات فعالية الأداء، فعالية تحقيق الهدف، فعالية التكيف والاستمرار، وكذلك من خلال المتوسط الحسابي العام لبعدها الفعالية التنظيمية والذي قدر ب(3.40) وبانحراف معياري (1.08) وكذلك من خلال نسبة الاجابة بالإيجاب (موافق/موافق بشدة) الكلية لبعدها الثقة التنظيمية والمقدرة بنسبة (61.09).

3- نتائج اختبار الفرضيات:

1.3- نتائج اختبار الفرضية الأولى: للثقة في النفس علاقة ايجابية بفعالية الأداء لدى موظفي كلية العلوم الاجتماعية والانسانية بجامعة أم البواقي:

الجدول رقم 8: يمثل نتائج اختبار العلاقة بين الثقة في النفس وفعالية الأداء:

المتغير التابع: فعالية تحقيق الأداء							المتغير المستقل: الثقة في النفس
مستوى الدلالة	معامل الانحدار B	قيمة فيشر F المحسوبة	قيمة T الجدولية	قيمة T المحسوبة	معامل التحديد R ²	معامل الارتباط R	
0.00	1.335	22.129	1.703	4.704	0.450	0.671	

بيانات الجدول من إعداد الباحثين بناء على مخرجات SPSS نسخة 27

انطلاقا من الجدول يتضح أن قيمة معامل الارتباط الثنائي قد بلغت (0.671) وهو ما يدل على وجود علاقة ارتباطية طردية (متوسطة) ذات دلالة بين الثقة في النفس وفعالية الأداء لدى الموظفين ولعل ذلك ما أثبتته قيمة معامل التحديد التي بلغت (0.450) والذي يعني أن 4.5% من التغيير في فعالية الأداء لدى الموظفين يعود إلى التغيير في الثقة في النفس والنسبة المتبقية (100-4.5)=95.5% هي التغيير غير المفسر الذي يعود إلى متغيرات أخرى ونجد أيضا قيمة T المحسوبة قدر قدرت ب(4.704) وهي تفوق قيمتها الجدولية (1.703)، ومن جهة أخرى نجد أن قيمة F المحسوبة قد بلغت (22.129) وهي أكبر من قيمتها الجدولية (4.20) وانطلاقا من معادلة الانحدار ($Y=1.953*X+1.355$) نرفض الفرضية الصفرية الذي ينفي وجود علاقة ونقبل الفرضية البديلة التالية: توجد علاقة ارتباطية موجبة (متوسطة) ذات دلالة إحصائية بين الثقة في النفس وفعالية الأداء لدى موظفي إدارة كلية العلوم الاجتماعية والانسانية بجامعة أم البواقي والعلاقة هي طردية .

2.3- نتائج اختبار الفرضية الثانية: تساعد الثقة في زملاء العمل على زيادة مستوى فعالية التكيف والاستمرار لدى موظفي إدارة كلية العلوم الاجتماعية والانسانية بجامعة أم البواقي

الجدول 09: يمثل نتائج اختبار العلاقة بين الثقة في زملاء العمل وفعالية التكيف والاستمرار:

المتغير التابع: فعالية تحقيق التكيف والاستمرار							المتغير المستقل: الثقة في زملاء العمل
مستوى الدلالة	معامل الانحدار B	قيمة فيشر F المحسوبة	قيمة T الجدولية	قيمة T المحسوبة	معامل التحديد R ²	معامل الارتباط R	
0.419	0.302	0.673	1.701	0.820	0.023	0.153	

بيانات الجدول من إعداد الباحثين بناء على مخرجات SPSS نسخة 27

انطلاقاً من الجدول يتضح أن قيمة معامل الارتباط الثنائي قد بلغت (0.153) وهو ما يدل على وجود علاقة ارتباطية طردية (ضعيفة) ذات دلالة بين الثقة في زملاء العمل وفعالية التكيف والاستمرار لدى الموظفين ولعل ذلك ما أثبتته قيمة معامل التحديد التي بلغت (0.023) والذي يعني أن 02.3% من التغيير في فعالية التكيف والاستمرار لدى الموظفين يعود إلى التغيير في الثقة في زملاء العمل والنسبة المتبقية (100 - 02.3) = 97.7 هي التغيير غير المفسر الذي يعود إلى متغيرات أخرى ونجد أيضاً قيمة T المحسوبة قدر قدرت ب(0.820) وهي أقل من قيمتها الجدولية (4.20)، ومن جهة أخرى نجد أن قيمة F المحسوبة قد بلغت (0.673) وهي أكبر من قيمتها الجدولية (4.20) وانطلاقاً من معادلة الانحدار ($Y=12.535*X+0.302$) نرفض الفرضية الصفرية الذي ينفي وجود علاقة ونقبل الفرضية البديلة التالية: توجد علاقة ارتباطية موجبة (ضعيفة) ذات دلالة إحصائية بين الثقة في زملاء العمل وفعالية التكيف والاستمرار لدى موظفي إدارة كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة أم البواقي والعلاقة هي طردية.

3.3- نتائج اختبار الفرضية الثالثة: تسهم الثقة في الإدارة على زيادة مستوى فعالية تحقيق الأهداف لدى موظفي إدارة كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة أم البواقي

الجدول 10: يمثل نتائج اختبار العلاقة بين الثقة في الإدارة وفعالية تحقيق الأهداف:

المتغير التابع: فعالية تحقيق الأهداف							المتغير المستقل: الثقة في الإدارة
مستوى الدلالة	معامل الانحدار	قيمة فيشر F المحسوبة	قيمة T الجدولية	قيمة T المحسوبة	معامل التحديد R ²	معامل الارتباط R	
0.00	1.094	279.35	1.703	16.714	0.912	0.955	

بيانات الجدول من إعداد الباحثين بناء على مخرجات SPSS نسخة 27

انطلاقاً من الجدول يتضح أن قيمة معامل الارتباط الثنائي قد بلغت (0.955) وهو ما يدل على وجود علاقة ارتباطية طردية (قوية) ذات دلالة بين الثقة في الإدارة وفعالية تحقيق الهدف لدى الموظفين ولعل ذلك ما أثبتته قيمة معامل التحديد التي بلغت (0.912) والذي يعني أن 91.2% من التغيير في فعالية تحقيق الأهداف لدى الموظفين يعود إلى التغيير في الثقة في الإدارة والنسبة المتبقية (100 - 91.2) = 8.8% هي التغيير الغير مفسر الذي يعود إلى متغيرات أخرى ونجد أيضاً قيمة T المحسوبة قدر قدرت ب(16.714) وهي أقل من قيمتها الجدولية (1.703)، ومن جهة أخرى نجد أن قيمة F المحسوبة قد بلغت (279.35) وهي أكبر من قيمتها الجدولية (4.20) وانطلاقاً من معادلة الانحدار ($Y=5.870*X+1.094$) نرفض الفرضية الصفرية الذي ينفي وجود علاقة ونقبل الفرضية البديلة التالية: توجد علاقة ارتباطية موجبة (قوية) ذات دلالة إحصائية بين الثقة في الإدارة وفعالية تحقيق الأهداف لدى موظفي إدارة كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة أم البواقي والعلاقة هي طردية.

4- نتائج اختبار الفرضية الرئيسية: تساهم الثقة التنظيمية في تحقيق الفعالية التنظيمية لدى موظفي إدارة كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة أم البواقي

الجدول رقم 11: يمثل نتائج اختبار العلاقة بين الثقة التنظيمية والفعالية التنظيمية :

المتغير التابع: الفعالية التنظيمية							المتغير المستقل: الثقة التنظيمية
مستوى الدلالة	معامل الانحدار	قيمة فيشر F المحسوبة	قيمة T الجدولية	قيمة T المحسوبة	معامل التحديد R ²	معامل الارتباط R	

0.00	1,375	24.088	1.706	4.908	0.481	0.693
------	-------	--------	-------	-------	-------	-------

بيانات الجدول من إعداد الباحثين بناء على مخرجات SPSS نسخة 27

انطلاقاً من الجدول يتضح أن قيمة معامل الارتباط الثنائي قد بلغت (0.693) وهو ما يدل على وجود علاقة ارتباطية طردية (متوسطة) ذات دلالة بين الثقة التنظيمية والفعالية التنظيمية لدى الموظفين ولعل ذلك ما أثبتته قيمة معامل التحديد التي بلغت (0.481) والذي يعني أن 48.1% من التغيير في الفعالية التنظيمية لدى الموظفين يعود إلى التغيير في الثقة التنظيمية لديهم والنسبة المتبقية (100 - 48.1) = 51.9% هي التغيير الغير مفسر الذي يعود إلى متغيرات أخرى ونجد أيضاً قيمة T المحسوبة قدر قدرت ب(4.908) وهي أقل من قيمتها الجدولية (1.706)، ومن جهة أخرى نجد أن قيمة F المحسوبة قد بلغت (24.088) وهي أكبر من قيمتها الجدولية (4.20) وانطلاقاً من معادلة الانحدار ($Y=3,306*X+1.375$) نرفض الفرضية الصفرية الذي ينفي وجود علاقة ونقبل الفرضية البديلة التالية: توجد علاقة ارتباطية موجبة (متوسطة) ذات دلالة إحصائية بين الثقة التنظيمية والفعالية التنظيمية لدى موظفي إدارة كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة أم البواقي والعلاقة هي طردية.

خاتمة:

في ختام هذه الورقة البحثية يمكن القول أن الثقة التنظيمية والفعالية التنظيمية إحدى أهم الميكانزمات الدينامية التي تسعى المؤسسة لضمانها كونها الدعائم الأساسية لبقائها وتفاعلها ضمن نسق التوازن والتكيف والاستمرار وتحقيقها للتكامل والنجاح التنظيمي؛ فالفعالية والثقة وجهان لعملة واحدة ذلك أن تحقيق الأداء الفعال يتطلب اقتناع الفاعلين وتعزيز التزامهم الأخلاقي وقيمهم الوظيفية نحو النزاهة والشفافية والثقة بمن حولهم، وتحقيق الثقة التنظيمية وحدها غير كفيلة ببلوغ الأهداف الاستراتيجية التي تسعى إليها المؤسسات الحديثة، من أجل ذلك فإنه يأمل إحياء وإعادة بعث هذه المفاهيم في إدارتنا الجزائرية بما يفعل تبني استراتيجيات مستقبلية واعية وعقلانية تركز معنى الثقة التنظيمية نحو توليفة هادفة تأسس لتحقيق فعالية تنظيمية ناجحة ومستدامة، وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- تسعى إدارة كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة أم البواقي بجد لبناء جو من الامان والنزاهة بين فرق العمل المختلفة والانطلاق منه كدافع مهم نحو زيادة تحقيق الفعالية التنظيمية
- تتمتع إدارة كلية العلوم الاجتماعية بالقدرة على احتواء الصراع التنظيمي وتخفيف حدته من خلال ميكانزمات مهمة مثل التعاون التماسك، والتفاعل الايجابي والعلاقات الاجتماعية التي تحكمها المصلحة العامة بغض النظر عن النزاعات.
- توجد علاقة ارتباطية موجبة (متوسطة) ذات دلالة إحصائية بين الثقة في النفس وفعالية الأداء لدى موظفي إدارة كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة أم البواقي والعلاقة هي طردية .
- توجد علاقة ارتباطية موجبة (ضعيفة) ذات دلالة إحصائية بين الثقة في زملاء العمل وفعالية التكيف والاستمرار لدى موظفي إدارة كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة أم البواقي والعلاقة هي طردية.
- توجد علاقة ارتباطية موجبة (قوية) ذات دلالة إحصائية بين الثقة في زملاء العمل وفعالية تحقيق الأهداف لدى موظفي إدارة كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة أم البواقي والعلاقة هي طردية.

توجد علاقة ارتباطية موجبة (متوسطة) ذات دلالة إحصائية بين الثقة التنظيمية والفعالية التنظيمية لدى موظفي إدارة كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة أم البواقي والعلاقة هي طردية.

- وبناء على ما تقدم نقترح التوصيات التالية:

- الثقة التنظيمية من أهم عناصر رأس المال الاجتماعي الذي يمكن الاستثمار فيه وتطويره في المؤسسة الجزائرية كونها تشجع الحوار البناء و تثري قنوات الاتصال فتساهم في التشارك المعرفي وتحسين وتطوير أساليب العمل وكفاءة الأداء.
- العمل على بناء ثقافة تنظيمية صحية داعمة لمنطق تعزيز القيم السلوكية والاخلاقية التي تحقق الالتزام وتكرس لبلوغ الفعالية التنظيمية في مؤسستنا الجزائرية.
- العمل على توفير قيادة تنظيمية رشيدة تشجع على تبني قيم الثقة التنظيمية القائمة على الاحترام والتعاون والتماسك وتذليل بؤر الصراعات والتوترات التي تحول دون تحقيق الاستقرار التنظيمي.
- محاولة تكيف مناخ تنظيمي ونفسي صحي مناسب للتفاعل الايجابي في بيئة العمل بما يحقق فرص التعلم، والمرونة، والاستقلالية والقضاء على الروتين وتحقيق التكيف والاستمرارية.
- التكريس لاستثناء شروط ممارسة تنظيمية فعالة لمؤشرات الثقة والفعالية التنظيمية انطلاقا من تشخيص مقومات خصوصية الواقع الجزائري، بما يسمح بإدارة التغيير الفعال وتحقيق التميز التنظيمي لمؤسساته

قائمة المراجع:

* المؤلفات :

- موريس أنجرس، منهجية البحث العلمي في العلوم الانسانية، دار القصبية. (ترجمة بوزيد صحراوي وآخرون، الجزائر، الطبعة الثانية، 2004.
- لطفي دنبري، مداخل نظرية في دراسة الموارد البشرية، مطبوعة علمية، جامعة العربي بن مهيدي، أم البواقي، الجزائر، 2015.

* المقالات العلمية:

- أسماء جبارين، الثقة التنظيمية في المدارس الحكومية في مديرية التربية جنين من وجهة نظر المعلمين. مجلة جامعة فلسطين التقنية للأبحاث بجامعة القدس، خضوري، المجلد 06، العدد (01): فلسطين: 2018.
- إيمان صالح السبباني وعلي سعيد الطارق، الثقة بالنفس وعلاقتها بجنس المعلم لدى طلبة المرحلة الاعدادية في أمانة العاصمة صنعاء. مجلة الآداب تعنى بالدراسات النفسية والتربوية بجامعة اليمن، المجلد 20، العدد (03). 2020.
- حنان بوشلاغم، واقع الفعالية التنظيمية بالمؤسسة الصناعية الجزائرية في ظل تحديات العولمة، مجلة دراسات في علم اجتماع المنظمات بجامعة جيجل، المجلد 30، العدد (07): الجزائر: 2016.
- خالد بوشارب بولوداني ، وعقون عبد الوهاب، الفعالية التنظيمية: المؤشرات والنماذج النظرية المفسرة. مجلة الراصد لدراسات العلوم الاجتماعية بجامعة قلمة، سكيكدة، المجلد 01، العدد (01): الجزائر: 2021.
- دنيا حلمي عباس، تأثير الثقة التنظيمية على اندماج العاملين في صناعة الأدوية بمصر. مجلة الاسكندرية للعلوم الإدارية بجامعة الأزهر، المجلد 57، العدد (05): القاهرة: 2020.

- سلمى رزق الله، ونصيرة زروال، تدريب الموارد البشرية ودوره في تحقيق الفعالية التنظيمية في المؤسسة، مجلة التنمية وإدارة الموارد البشرية- بحوث ودراسات، المجلد 08، العدد (01): الجزائر، 2020.
- صالح أحمد أمين عبابنة، إلهام أحمد أمين عبابنة، الثقة التنظيمية في المدارس الحكومية الأردنية تجاه المعلمين والطلبة وأولياء الأمور، مجلة العلوم التربوية والنفسية بالجامعة الأردنية: المجلد 18، العدد (04): الأردن، 2017، ص. 600.
- طوير، لخضر: الفعالية واللافعالية في التنظيم، مقاربات. جامعة الجلفة، المجلد 02، العدد (07): الجزائر: 2014.
- علي عمران، حسن عبد السلام وعلي عبد السلام، دور الثقة التنظيمية في التوجه المعاصر نحو تطبيقات الإدارة الالكترونية بجامعة سبها. مجلة سبها العلوم البحتة والتطبيقية، المجلد 15، العدد (02): ليبيا: 2016.
- فايز علي الأسود ونفين عبد الصمد يونس، درجة فعالية الثقة التنظيمية لدى المعلمين في مدارس وكالة الغوث بمحافظة غزة وعلاقتها ببعض المتغيرات، مجلة الألكسو التربوية بجامعة الأزهر المجلد 37، العدد (02): فلسطين . 2018.
- كهينة رشام وأحمد وجميل، واقع الثقة التنظيمية في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية وأثرها على التمكين الإداري: دراسة ميدانية في مؤسسة كوندور، مجلة اقتصاد المال والأعمال بجامعة الوادي المجلد 03، العدد (02): الجزائر: 2018.
- محمد شبل بيكار: الثقة التنظيمية والتمكين الإداري بالبنوك: دراسة مقارنة بمحافظة بني سويف، حولية كلية الآداب . جامعة بن سويف. مصر، المجلد 10، العدد (01): 2021.
- محمود بوطي وضيف الأزهر: الفعالية التنظيمية في المؤسسة الجزائرية الخدمائية ودور الرأسمال البشري والتكنولوجي في تحقيقها، مجلة الآداب الدراسات والبحوث الاجتماعية بجامعة الوادي المجلد 08، العدد (04): الجزائر. 2020.
- منصور تيجاني، الثقة التنظيمية، مجلة قضايا معرفية بجامعة الجلفة: المجلد 02، العدد (05): مجلة قضايا معرفية بجامعة الجلفة: الجزائر. 2020.
- ميادة القاسم، مناهج البحث الاجتماعي وتطبيقاتها في علم الاجتماع: دراسة سوسيولوجية تحليلية. المجلة العربية للنشر العلمي. جامعة ماردن، 2021.
- نادية أمينة كاري وبن عمر عواج، الفعالية التنظيمية بين إدارة التنوع الثقافي والصراع التنظيمي. مجلة أفاق علمية بجامعة تلمسان، المجلد 13، العدد (05): الجزائر، 2020.
- الهادي سراية، الثقة بالنفس وعلاقتها بالتكيف المدرسي والدافعية لإنجاز: دراسة ميدانية على عينة من الطلبة الثانوية بمدينة ورقلة. مجلة الحكمة للدراسات التربوية والنفسية بجامعة المجلد 02، العدد (03). الجزائر: 2014.
- وهيبه سوفات وخليدة عابي، مدى تأثير الثقة التنظيمية في زيادة فاعلية الاستغراق الوظيفي لدى عينة من الأساتذة بمؤسسات التكوين المهني، مجلة التنمية الاقتصادية بجامعة الوادي المجلد 06، العدد (02): الجزائر: 2021.
- ياسر لطيف خلف، السعادة في العمل ودورها في تعزيز الثقة التنظيمية: بحث استطلاعي لآراء العاملين في جامعة الفلوجة. مجلة اقتصاديات الأعمال للبحوث التطبيقية بجامعة الفلوجة، المجلد 6475، العدد (01): العراق: 2021.
- يمينة حطاب، تمكين العاملين وعلاقته بالفعالية التنظيمية: دراسة ميدانية لدى الموظفين بمديرية نقل وتوزيع الكهرباء والغاز. مجلة دفاتر المخبر بجامعة معسكر، المجلد 16، العدد (01): الجزائر، 2021.
- *الأطروحات والمذكرات العلمية:**
- بنات ديب وعابدة سعيد، الثقة التنظيمية لدى مديري المدارس الابتدائية بوكالة الغوث الدولية بمحافظة غزة وعلاقتها بالمناخ التنظيمي السائد لديهم، مذكرة ماجستير غير منشورة في أصول التربية بالجامعة الإسلامية، غزة: 2016.
- ثامر قويدري، القيادة الاستراتيجية والفاعلية التنظيمية دراسة ميدانية بمؤسسة توزيع الكهرباء والغاز بالجلفة، مذكرة ماجستير غير منشورة في علم اجتماع التنظيم والعمل، جامعة زيان عاشور، الجلفة، الجزائر، 2013.

- زديرة خمّار، أخلاقيات مهنة الأستاذ الجامعي وعلاقتها بدافعية الانجاز لدى الطالب دراسة ميدانية بجامعة أم البواقي، أطروحة دكتوراه غير منشورة في العلوم الاجتماعية، جامعة العربي بن مهيدي، أم البواقي، الجزائر. 2017.
- عزيز سعيود، علاقة تمكين العاملين بتحقيق الفعالية التنظيمية للمؤسسة: دراسة ميدانية بصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الاجراء cnas، أطروحة دكتوراه غير منشورة في علم الاجتماع، جامعة جيجل، الجزائر، 2023.
- عطية لعون، الثقة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي لدى عمال الحماية الميدانية بولاية الجلفة، مذكرة ماجستير غير منشورة في علم النفس والأرطوفونيا بجامعة محمد بن أحمد، وهران2، الجزائر، 2015.
- ماهر صالح بنات، الفعالية التنظيمية للجامعات الفلسطينية الجامعة الإسلامية بغزة، دراسة حالة، مذكرة ماجستير غير منشورة في أصول التربية بالجامعة الإسلامية: غزة: 2002.
- نسيم أحمد صيد، الترقية والفعالية مركب مطاحن الحروش نموذجاً، مذكرة ماجستير غير منشورة في علم الاجتماع و الديمغرافيا بجامعة 20 أوت 1955، سكيكدة، الجزائر، 2006.