

تاريخ القبول: 2022/03/19

تاريخ الإرسال: 2021/11/09

تاريخ النشر: 2022/04/24

واقع الثقة التنظيمية في المؤسسات التعليمية
دراسة ميدانية على عينة من أساتذة التعليم الثانوي بالمنية
**The reality of organizational trust in educational
institutions**
**A field study on a sample of secondary education
teachers in Al-Manea'a**

حمزة معمرى¹جامعة غرداية (الجزائر)، Maamri.hamza@univ-ghardaia.dz¹**المخلص:**

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن مستوى الثقة التنظيمية لدى أساتذة التعليم الثانوي بولاية المنية وكذا معرفة الفروق في مستوى الثقة لديهم باختلاف الجنس والأقدمية، وذلك بتطبيق استبيان على عينة مكونة من 148 أستاذاً، حيث أكدت الدراسة أن مستوى الثقة لديهم كان مرتفعاً، وأنه لا توجد فروق دالة إحصائية تعزى لمتغيري الجنس والأقدمية.

الكلمات المفتاحية: الثقة التنظيمية – الأساتذة.

Abstract:

This study aimed to reveal the level of organizational confidence of secondary education teachers in the Wilayat of Al-Manea, as well as to find out the differences in their level of confidence according to gender and seniority, by applying a questionnaire to a sample of 148 teachers, where the study

confirmed that their level of confidence was high, and that there were no differences Statistical function due to the variables of sex and seniority.

Keywords: Organizational trust -professors.

المؤلف المرسل: حمزة معمري ، الإيميل: HAMZAHPT@GMAIL.COM

1. مقدمة :

لقد نال موضوع الثقة التنظيمية في الفترة الأخيرة باهتمام الباحثين في الإدارة، على اعتبار أن الأفراد يلزمون أنفسهم بالأهداف التنظيمية التي يتقنون بها فيضحون من أجلها، ويقدمونها على أهدافهم الشخصية، في حين أنهم لا يهتمون بأهداف تنظيمية لا يتقنون بها. ويرى جليبرت وتانق (1998) أن تعزيز الثقة لدى الموظفين يعد مسألة في غاية الأهمية للمديرين، كما يؤكد كوك ووال (1980) أن "الثقة بين الأفراد والمجموعات داخل المنظمة عنصر مهم للغاية، في تحقيق الاستقرار التنظيمي على المدى الطويل، وفي تحقيق مصلحة أعضائها". ومن هذا فإن وجود مناخ من الثقة التنظيمية المتبادلة بين الإدارة والعاملين؛ يُعد عنصرا حاسما في تحقيق الأهداف التنظيمية بكفاءة، وإذا كان للثقة التنظيمية أهمية كبيرة في الوقت الحاضر؛ فإن أهميتها تصبح أكثر ضرورة في المستقبل، ويعود ذلك إلى اتجاه المنظمات للعلاقات المفتوحة والاتصالات غير الرسمية (الرواشدة ، 2004).

- إشكالية الدراسة:

إن الارتقاء بالمستوى التعليمي للمجتمع يستند على ضرورة تحسين نوعية وكفاءة الخدمة التربوية المقدمة للتلاميذ ويفترض بالمخططين إدراك المسؤولية الملقاة على عاتقهم في دراسة الواقع التربوي ووضع الخطط التربوية للمؤسسات، التي

أصبحت تمثل ركنا أساسيا في المستوى التعليمي للدول ، إذ بات الطلب على التعليم وتحسينه كمًّا ونوعا من ضرورات الحياة التي لا يمكن الاستغناء عنها للوصول إلى التغيير والتحسين المستمر، لمواكبة التقدم في المجال التربوي والاقتصادي والاجتماعي والسياسي والثقافي. حيث يعتبر القطاع التربوي (صمام الأمان) للحفاظ على سلامة كل مستخدمى الخدمات التربوية، الأمر الذي يستلزم الوصول إلى الجودة باعتبارها وسيلة مهمة في كسب ثقة المستفيدين من الخدمات التربوية وهي أحد أسس الإدارة الحديثة التي تساهم في الارتقاء بالعمل في ظل التحديات والمستجدات المتلاحقة، ومن هذا المنطلق فإن جودة الخدمات التربوية في المؤسسات التعليمية وكيفية الحصول عليها والحفاظ على رضا المعلم في سبيل تحسين مستوى التعليم بمؤسساتنا يساهم في تحقيق مستوى تعليمي جيد للطلاب.

ويعد الأساتذة أبرز هؤلاء الذين تعتمد عليهم إدارة المدرسة في تحقيق أهدافها، والمتمثلة في تربية النشء وإكسابهم مجموعة من الأخلاقيات والمعارف والمهارات، وهي مهمة كل الأساتذة بالدرجة الأولى. وحيث إن الاعتماد الأساسي لأي مشروع يكون على العنصر البشري وليس على الأجهزة والمعدات والمباني، فإن الجانب المهم في القوى العاملة في مجال التعليم ليس حجمها فقط، وإنما النوعية والرغبة في العمل والكفاءة والفعالية التي تتميز بها ويذكر أن طلال المعجل (2001) المعلم هو صانع لشخصية الأفراد والمنمي لقدراتهم ومواهبهم، فهو ركيزة لتحقيق هذا العطاء يتوقف على ما يكون عليه من رضا وأمن نفسي واستقرار مادي للمعلم والعكس صحيح.

وتعتبر الثقة التنظيمية جزءا مهما من القيم التنظيمية التي تحتاجها البيئات المدرسية، وهي كغيرها من القيم تتأثر، وتؤثر في القادة ، فهم من يعزز هذه المفاهيم أو يتجاهلونها ، وقد تعود الكثير من السلبيات في المؤسسات التربوية إلى انحسار

الثقة التنظيمية داخلها ، بل وحدث شرح في حائط الثقة التنظيمية لدى قادتها (مريزيق ،2013،ص187).بل أن علاقات الثقة تعد من أكثر الأدوات الإدارية فاعلية، لأنها تهيء الظروف اللازمة لنجاح المنظمات. ولهذا اعتبر أوشي (ouchy،1981) أن الثقة هي "الدرس الأول في نظرية (Z) المتعلقة بفلسفة الإدارة اليابانية، لأن الثقة والإنتاجية تسيران جنبا إلى جنب"

إن قيام المدرسة بأداء دورها التعليمي يتوقف على كفاءة الجهاز الإداري بها، فكلما كان الجهاز الإداري قطاعا تسوده ثقة تنظيمية محببة وإيجابية كان هذا الجهاز أكثر إبداعا وابتكارا، وأكثر فاعلية في خدمة الجانب الأكاديمي للعمل الجماعي، مما ينعكس إيجابيا على الكفاءة الداخلية والخارجية للمدرسة.

ونظرا لأهمية موضوع الثقة التنظيمية في حياة المنظمات الحديثة فإنه لا يمكن تحسين واقع المنظومة التربوية بالجزائر، والتقليل من المشكلات السلوكية والتقنية والاجتماعية والنفسية التي يعاني منها الأساتذة إلا بالمزيد من الدراسات التي تسلط الضوء على مختلف الانشغالات، والتي بدورها تساهم في زيادة فاعلية هذه الشريحة ورفع مستوى أدائها الأكاديمي، والروح المعنوية لها. وتتجلى أهمية الثقة التنظيمية في حياة المؤسسات التربوية من خلال النتائج التي يفرزها في التحصيل الدراسي للتلاميذ من جهة وفي تجديد وإثراء بيئة التعليم من جهة أخرى مما يدفعنا لرصد هذا السلوك لدى أساتذة التعليم الثانوي في المؤسسات التعليمية بولاية المنية ومعرفة مستوى هذا المتغير (الثقة) والفروق باختلاف الجنس والأقدمية لديهم مما يساهم في تطوير التعليم بمؤسساتنا التربوية. وفي ضوء ما تقدم يمكن صياغة مشكلة الدراسة في التساؤلات التالية:

ما مستوى الثقة التنظيمية لدى أساتذة التعليم الثانوي بولاية المنية؟

هل توجد فروق في مستوى الثقة التنظيمية لدى أساتذة التعليم الثانوي بولاية المنية
تعزى لمتغير الجنس؟

هل توجد فروق في مستوى الثقة التنظيمية لدى أساتذة التعليم الثانوي بولاية المنية
تعزى لمتغير الأقدمية؟

- فرضيات الدراسة :

- مستوى الثقة التنظيمية لدى أساتذة التعليم الثانوي بولاية المنية مرتفع.
- توجد فروق في مستوى الثقة التنظيمية لدى أساتذة التعليم الثانوي بولاية المنية تعزى لمتغير الجنس.
- توجد فروق في مستوى الثقة التنظيمية لدى أساتذة التعليم الثانوي بولاية المنية تعزى لمتغير الأقدمية.

- أهداف الدراسة : تهدف الدراسة الحالية إلى :

- الكشف عن مستوى الثقة التنظيمية لدى أساتذة التعليم الثانوي بولاية المنية.
- الوقوف على واقع الثقة التنظيمية في أحد أهم أطوار المراحل التعليمية بالمؤسسات التعليمية الجزائرية.
- الوقوف على بعض المشكلات التي تعاني منها شريحة الأساتذة لدى عينة بمؤسساتنا التربوية في ظل الإصلاحات...
- تقديم اقتراحات تساعد على تعزيز الثقة التنظيمية لدى الأساتذة والمديرين بالمدارس طور الثانوي لتحقيق أهدافها التنظيمية بفاعلية.
- أهمية الدراسة : تكمن أهمية هذه الدراسة كونها تتطرق للبحث في المفاهيم التنظيمية الحديثة وهي الثقة التنظيمية ولدى عينة تحتاج للدعم والمساعدة والمتمثلة في الأساتذة وذلك نتيجة للدور المنوط بهم وفي الإصلاحات المنكرة في قطاع التربية - المقاربة بالكفاءات -

كما تهتم بالفرد وتعزيز مساهمته في العمل وإطلاق مواهبه والاهتمام بمبادراته باعتباره أن تعزيز السلوك الإيجابي للعمال يرتبط مع زيادة الأداء وتحقيق الأهداف بكفاءة وفاعلية وهذا من مقومات الثقة التنظيمية.

ويأخذ البحث أهميته الميدانية من خلال محاولته دراسة الثقة التنظيمية في الميدان التربوي والذي يطرح تساؤلات عديدة حول مصير التعليم بالجزائر في ظل مواكبة العصرية والإصلاحات في المنظومة التربوية، ومصير صانعي الأجيال ومستقبل النشء في صراعه نحو النجاح، ومن أجل إثارة اهتمام المسؤولين والمدراء في المنظمات التربوية بضرورة الاهتمام بالثقة التنظيمية بوصفها عاملا حاسما في الرفع من مستوى الأداء والفاعلية التنظيمية.

إن دراسة الثقة التنظيمية تساعد الإدارة في ابتكار وسائل للتفاعل بين الأفراد داخل المنظمة، وخلق ثقافة تنظيمية إيجابية والقيام بأدوار إضافية المؤدية لتحقيق الأهداف.

- مفاهيم الدراسة:

الثقة التنظيمية: وقد عرفت الثقة بأنها " الشعور الشامل بأن تكون المنظمة مؤتمنة وفقا لإدراك العاملين فيها بناء على إيمانهم بأن المنظمة تلتزم بوعودها، وتتخذ الإجراءات اللازمة لصالح العاملين أو غير الضارة بهم " (رشيد، 2003، ص90)

ويقصد بالثقة التنظيمية إجرائيا في هذه الدراسة بأنها " إيمان مدير المدرسة بأن قراراته سيتم قولها واعتبارها من أجل الصالح العام وإنها ، إنما تمت من أجل خدمة العملية التعليمية والتربوية وليس من أجل مسائل واعتبارات شخصية ويعبر عنها من خلال الدرجة التي يحصل عليها الأستاذ على استبيان مكون من 24 بند تقيس ثلاث أبعاد (ثقة بالمدير، الثقة في الزملاء ، الثقة الأساتذة بالطلبة والأولياء).

2. الإطار النظري للدراسة

1.2 مفهوم الثقة التنظيمية: عرف علماء النفس الثقة بأنها عنصر تكاملي للتأثير الاجتماعي فهي تسهل عملية التأثير أو الإقناع لشخص بانتман على شخص آخر. فالثقة التنظيمية شأنها شأن كافة المفاهيم الإدارية يصعب الاتفاق على تعريفها من قبل الباحثين، حيث تُعد الثقة متعددة المفاهيم وتتضمن العلاقة بين الأفراد والمجموعات والمنظمات، ويمكن النظر إليها كمسبب وعامل وسيط وكنتيجة (اليعقوب، 2004). كما أنه ليس هناك اتفاق على تعريف محدد لهذا المفهوم ، فهي عبارة عن توفُّع متفائل من جانب الأفراد حول نتائج حدث ما.

فلقد عرف صديق (2005) الثقة التنظيمية بأنها : إدراك الفرد لما يلقاه من دعم، ورعاية، وإشباع من جانب المنظمة، في المقابل إدراك الرؤساء لقيام الموظفين بمسؤولياتهم وواجباتهم تجاه تحقيق الأهداف التنظيمية، مع شعور عام بأن كافة السياسات، والإجراءات، والقرارات التنظيمية تحمي حقوق الفرد، وتعمل في صالحه (صديق، 2005، ص21).

كما وصف النويقة (2013) الثقة التنظيمية بأنها: " تلك التوقعات، والمعتقدات، والمشاعر الإيجابية التي يحملها الأفراد تجاه المنظمة التي ينتمون إليها، والمرتبطة بالممارسات والسلوكيات الإدارية المطبقة، التي روعي فيها الالتزام بالقيم الأخلاقية العامة، والإدارية الخاصة، والابتعاد عن كل ما يضر بالمصالح المشتركة " (النويقة، 2013، ص166).

وعرف الحوامدة والكساسبة (2000) الثقة التنظيمية على أنها : مؤشر على توقعات الأفراد والجماعات بأن نظام صنع القرارات التنظيمية يمكن الاعتماد عليه في تحقيق النتائج المفضلة للأفراد، أو الجماعات، أو التنظيمات، حتى دون ممارسة أي تأثير على هذا النظام (الحوامدة والكساسبة، 2000، ص15). في حين لا يعتبر

زاند "Zand الثقة الإقدام على المخاطرة أو المجازفة وإنما هي استعداد لفعل ذلك بمعنى استعداد للمخاطرة أو المجازفة. (أندراس والمعايعة، 2008، ص28).

ويضيف ألبيرخت Albercht بأن الثقة هي المدى الذي يكون فيه الفرد مستعدا إلى أن يغرس النوايا الحسنة إلى كلمات وأفعال لدى أشخاص آخرين (أندراس والمعايعة، 2008، ص28).

أما ثان ثان tan & tan فيرى أن الثقة التنظيمية هي التقييم العام للمصادقية المنظمة من وجهة نظر العامل، وهي شعور الموظف بالثقة بأن المنظمة سوف تؤدي الإجراءات التي تعود عليه بالفائدة، أو على الأقل ليس فيها ضرر عليه (tan & tan .2000.p243).

ويعرفها Starter بأنها درجة تفويض بعض المسؤوليات، والمهام للمؤوسين الذين يمثلون التوقعات الإيجابية المؤكدة لإنجازهم لتلك المهام، والمسؤوليات. (Starter 2005.p88).

أما متعب والعتوي فيعرفان الثقة التنظيمية على أنها الإيمان العام بنوعية وقابلية أشخاص معينين مثل (زملاء العمل، المشرف) ، أول مجموعات 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 (متعب والعتوي ، 2008 ، ص6) .

ومن هنا يمكن القول بأن الثقة هي إحساس وشعور بارتياح نفسي بين شخصين أو جماعة جمعت بينهم مصداقية القول ونزاهة الأفعال وأن الثقة التنظيمية هي توقعات الأفراد أو الجماعات بأن نظام اتخاذ القرارات التنظيمية يمكن الاعتماد عليه في تحقيق نتائج مرغوبة للفرد أو الجماعة دون ممارسة أي تأثير على هذا النظام .

2.2 أبعاد الثقة التنظيمية: تعتبر الثقة التنظيمية تركيباً متعدد الأبعاد، وقد تحدث عدد من الباحثين عن كثير منها، وتتوعد وجهات نظرهم حول تلك الأبعاد. ونظراً لأهمية الثقة المتبادلة في تحسين العلاقات، وتبادل المعلومات والآراء والأفكار الإبداعية، وقدرتها على تحقيق التكاتف لإنجاز الأهداف المشتركة، فإنها تعد متغيراً أساسياً في العلاقات والتفاعل الإنساني، ولها علاقة قوية بالتنبؤ بفعالية وشفافية وعدالة المنظمات. (السعودي، 2005، ص100)

فقد توصل (Corrazini.1977) إلى أربعة أبعاد للثقة التنظيمية وهي : بعد الشك، بعد المخاطرة، وبعد الأمانة، وبعد أخذ المخاطرة الشخصية، وحدد سوليفان وآخرون سبعة أبعاد للثقة التنظيمية وهي : الصدق والإخلاص ، تدني مستوى الحذر، تدني مستوى الشك ، الرغبة في العلاقة الحميمة ، الإيمان بعدالة السلطة ، توقع العلاقات الجيدة ، الانسجام العام مع الآخرين (Sullivan. Et all.1981).

وتوصل (الغامدي 1990) إلى أربعة أبعاد للثقة التنظيمية وهي: العدالة في الترقية، الابتكار وتحقيق الذات ، القيم السائدة، توافر المعلومات ، في حين ذكر (أندرواس ومعايعة، 2008) أربعة مكونات للثقة التنظيمية وهي:

1. **السياسات الإدارية :** إن الممارسات الإدارية القائمة على وضوح السياسات الإدارية والمشاركة في صنع القرار وبرامج التدريب وسياسات التحفيز وعملية تقييم الأداء وأسلوب الإدارة في التعامل مع الموظفين (الكساسبة، 1996. الرواشدة، 2004 . السعودي، 2005) تترك انطبعا إيجابيا لدى العاملين وشعورا بالثقة المتبادلة وانفتاحا على مستويات التنظيم، والتزاما بتنفيذ القرارات التنظيمية.

2. **فرص الإبداع :** القائمة على تشجيع ودعم الابتكار في العمل، وتقويض السلطات والصلاحيات، وثقة الإدارة بقدرات العاملين، وتقدير الإدارة لمجهودات

العاملين، والقيم السائدة في التنظيم (الكساسبة، 1996) يولد مزيدا من الشعور بالثقة التنظيمية لدى الموظفين

3. القيم السائدة في التنظيم : وهي عبارة عن الخصائص الثابتة نسبيا للمحيط الداخلي للمنظمة والتي يدركها أعضاؤها ويتعايشون معها (Sullivan.1981) ويعبرون عنها مثل احترام الإدارة للموظفين، وكفاءة الرؤساء، والعدالة التنظيمية، والتعاون المتبادل داخل المنظمة، كل ذلك يخلق مناخا تنظيميا يساعد على نمو الثقة التنظيمية لدى الموظفين.

4. تدفق المعلومات في القنوات التنظيمية: يتضمن ذلك توافر المعلومات الشاملة الدقيقة المنظمة للموظف في الوقت المناسب، بما يضمن مصداقية مصادر المعلومات التي يتعامل معها في بناء أجواء من الثقة التنظيمية، وتعزيز قدرة المنظمة على التكيف والتأقلم مع المستجدات التي تفرضها ثورة المعلومات. (الكساسبة، 1996 . الرواشدة، 2004 . السعودي، 2005).

وتناولت دراسة كل من ستارتر (strater.2005) ، ونيهان ،ومارلوا (Nihan & Marlow .1979) ، وآدمس (Adms.2004) ، وديركس وفورن (Dirks & ferrin .2002) ، وويسويل (Wiswill .2003) ثلاثة أبعاد للثقة التنظيمية والتي حظيت بقبول العديد من الباحثين والتي سوف تكون أبعاد هذه الدراسة وهي :

1. الثقة بالمشرفين : وهي تلك التوقعات الايجابية للمرؤوسين اتجاه مشرفهم في العمل. وفقا للعلاقات المتبادلة بين الطرفين (Pillai.1999.p898).

2. الثقة بزملاء العمل : هي تلك العلاقات التعاونية المتبادلة والميل الموقفي الايجابي بين الأفراد العاملين من حيث الاعتماد المتبادل والاشتراك في الأفكار والمعلومات والاتصالات المفتوحة بين جميع الأطراف، وذلك بما يسهم في تحقيق

الأهداف والغايات المشتركة، وتكتسب هذه الثقة في ظل توافر العديد من الخصائص والسمات التي تجعل من الفرد جدير بثقة الآخرين وتشمل كل من الالتزام والقيم والمبادئ والاهتمام بمصالح الزميل ومساعدة الزملاء وغيرها (هاشم والعبادي، 2010).

الثقة بإدارة المنظمة : وهي التوقعات الإيجابية من قبل العامل بخصوص تصرف الرئيس المباشر، أو الإدارة العليا، والنية والرغبة للثقة بأقوالهم، وأفعالهم، وتكون هذه الثقة على أساس قواعد، وسياسات ومخرجات القيادة مثل العدالة وجودة العلاقة والمكافآت وفرص التطوير المهني والاحترام وغيرها من المواضيع الأخرى. (الساعدي، الشمري، والكرعاوي، 2012، ص22).

3. الإطار الميداني للدراسة

1.3 منهج الدراسة: انطلاقاً من طبيعة موضوع الدراسة والمعلومات المراد الحصول عليها للكشف عن مستوى الثقة التنظيمية لدى أساتذة التعليم الثانوي بولاية المنية، ومن خلال الأسئلة التي يسعى البحث للإجابة عليها، فقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، والذي يعتمد على دراسة الظاهرة كما توجد في الواقع ويهتم بوصفها وصفاً دقيقاً، ويعبر عنها تعبيراً كمياً، فالتعبير الكيفي يصف لنا الظاهرة ويوضح خصائصها، أما التعبير الكمي فيعطينا وصفاً رقمياً يوضح مقدار هذه الظاهرة، أو حجمها، ودرجات ارتباطها مع الظواهر الأخرى، كما أنه لا يقف عند جمع المعلومات المتعلقة بالظاهرة، بل ويقوم بتحليلها، وكشف علاقاتها المختلفة من أجل تفسيرها، والوصل إلى استنتاجات تسهم في تحسين الواقع وتطويره.

2.3 مجتمع وعينة الدراسة: تكون مجتمع الدراسة من جميع أساتذة التعليم الثانوي بالمقاطعة الإدارية المنية للعام الدراسي 2020/2019 والمقدر عددهم ب240

موزعين على 05 ثانويات، وذلك وفق إحصائيات مديرية التربية لولاية غرداية بتاريخ (نوفمبر 2019) والجدول التالي يوضح ذلك

الجدول رقم (01) يوضح مجتمع الدراسة

الرقم	اسم المؤسسة (الثانوية)	عدد الأساتذة	النسبة المئوية	العدد
01	ثانوية ديدوش مراد	58	24.16	33
02	متقن الشيخ محمد بلكبير	51	21.25	30
03	متقن بن حود	64	26.66	40
04	ثانوية بادريان	37	15.41	22
05	ثانوية الزيتون	30	12.5	25
المجموع		240	100	150

وقد تم اختيار عينة طبقية عشوائية من أساتذة التعليم الثانوي لصعوبة إجراء مسح شامل لجميع أفراد مجتمع الدراسة، حيث تمثل كل ثانوية طبقة من هذا المجتمع. ولاختيار عينة طبقية يكون بناء على وجود خصائص مشتركة بين أفراد الطبقة أو المجموعة، ويختار عدد الأفراد حسب نسبة تواجد تلك المجموعة في المجتمع. ويتم أخذ نسبة 20% كحد أدنى من كل فئة لتكون ممثلة للفئة التي أخذت منها. (ملحم، 2000؛ أبو صالح، 2000، ص257). وعلى هذا الأساس فقد تم أخذ نسبة 40% من كل فئة، حيث بلغت العينة 150 أستاذ.

خصائص عينة الدراسة : وهي محددة حسب الجنس و الأقدمية كالآتي:

الجدول رقم (02) يبين توزيع أفراد العينة حسب الجنس

الجنس	ذكور	إناث	المجموع
التكرار	60	88	148
النسبة المئوية	40.5	59.5	%100

يتضح من خلال هذا الجدول أن عدد الإناث بلغ 88 بنسبة 40.5% في حين قدر عدد الذكور 60 بنسبة 59.5% مما يعكس أن العنصر النسوي أو الرجالي لديه اهتمامات كبيرة بالقطاع التعليمي وهو ما يعكس الواقع حيث يفضل أغلب الذكور مهن أخرى كقطاع المحروقات وغيرها...

الجدول رقم (03) يبين توزيع أفراد العينة حسب الأقدمية.

الأقدمية	من 05 سنوات وأقل	أكثر من 05 سنوات	المجموع
التكرار	76	72	148
النسبة المئوية	51.4	48.6	%100

يتضح من هذا الجدول أن عدد الأساتذة ذو الأقدمية الأكثر من 05 سنوات يقدر ب 72 بنسبة 48.6% في حين أن النسبة المتبقية 76% تمثل الأساتذة ذو الأقدمية من 05 سنوات فأقل ، مما يعكس أن أغلب الأساتذة لديهم أقل من 05 سنوات

وتكونت العينة الاستطلاعية من 30 أستاذا من بعض ثانويات المنيعية تتراوح أعمارهم ما بين 23 إلى 40 من بينهم 9 ذكور و 21 إناث ، وذلك قصد حساب صدق وثبات أداة الدراسة .

3.3 أدوات الدراسة: اشتملت هذه الدراسة على استبيان الثقة التنظيمية وقد تم تصميمه انطلاقا من دراسات منها: معاينة، عادل سالم، وأندراوس، رامي جمال (2009) ودراسة النويقة، عطا الله (2013)...

ويتكون هذا الاستبيان من 24 بندا موزعة على 3 أبعاد : الثقة في المدير ، الثقة في الزملاء والثقة في الطلبة والأولياء.بمعدل 8 بنود لكل بعد على التوالي، وتعتبر عبارات الاستبيان في مجملها عبارات إيجابية الاتجاه يتم الإجابة عنها وفق مقياس ليكرت المتكون من 5 بدائل : موافق تماما ، موافق ، محايد ، غير موافق ، غير ليكرت المتكون من 5 بدائل : موافق تماما ، موافق ، محايد ، غير موافق ، غير

موافق إطلاقاً ووفقاً لهذا التدرج يحصل الشخص على خمس درجات إذا كان اختياره (موافق تماماً) ، ويحصل على أربعة درجات إذا كان اختياره (موافق) ، وهكذا بنفس الأسلوب مع باقي الاختيارات ، حيث تقل الدرجات حتى تصل إلى درجة واحدة إذا كان اختياره (غير موافق تماماً) ، كما هو موضح في الجدول. وبالتالي تتراوح درجة كل مفحوص نظرياً بين 24 - 120 درجة .

- **الصدق** : هو أن يقيس الاختبار فعلاً ما يفترض أن يقيسه ، ولقد تم تقدير الصدق باستخدام الصدق التمييزي ، ويقوم على ترتيب درجات الأفراد تصاعدياً أو تنازلياً تم أخذ نسبة 27% من الطرف الأعلى و 27% من الطرف الأدنى تم يقارن بينهما باستخدام اختبار "ت" للفرق بين متوسطين حسابيين والنتائج مبينة في الجدول التالي : **جدول(04) يبين نتائج صدق المقارنة الطرفية للاستبيان**

الدرجة الحرة	قيمة ت	الدالة إحصائية	متوسط حسابي	انحراف معياري	
14	8.25	دالة عند 0.01	4.44	0.10	العينة العليا ن = 8
			3.56	0.28	العينة الدنيا ن = 8

نلاحظ من خلال هذا الجدول أن قيمة "ت" بلغت 8.25 وهي دالة عند 0.01 وعليه فإن هناك فروق بين العينتين ، أي أن للاختبار قدرة على التمييز بين طرفي الخاصية ومنه نستنتج أن الاستبيان صادق فيما يقيس .

- **الثبات** : يقصد به استقرار النتائج بحيث إن درجته لا تتغير جوهرياً بتكرار إجراء الاختبار ، بمعنى أن يكون الاختبار قادراً على أن يحقق دائماً نفس النتائج في حالة تطبيقية مرتين على المجموعة نفسها وتحت نفس الظروف. ولقد تم تقدير الثبات عن طريق معامل ألفا كرونباخ والذي بلغت قيمته 0.80 وهي قيمة دالة إحصائية عند 0.05 مما يدل على أن الاستبيان ثابت .

- الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة: بعد مرحلة التطبيق تم تفرغ بيانات أداة الدراسة الصالحة لغايات البحث والمستوفية الإجابة في الحاسب الآلي بغرض تحليلها ومعالجتها عن طريق مجموعة البرامج الإحصائية للعلوم الاجتماعية «Statistical Package For Social Science (SPSS 22.0)» وذلك لإيجاد التحليلات الإحصائية التالية :

- استخدام اختبار "كا²" لحسن المطابقة لقياس دلالة الفروق بين التكرارات في معالجة الفرضية الأولى .

- استخدام اختبار "ت" لدلالة الفروق بين متوسطي مجموعتين مستقلتين في معالجة الفرضية الثانية والثالثة وفي حساب الصدق التمييزي لأداة الدراسة.

- استعمال معامل " ألفا كرونباخ " لقياس ثبات أداة الدراسة.

4. نتائج الدراسة

1.4 عرض ومناقشة نتائج الفرضية الأولى: تنص هذه الفرضية على أن مستوى الثقة التنظيمية لدى أساتذة التعليم الثانوي بالمنبعة مرتفع، وللتأكد من صحة الفرضية تم تحديد مستوى الثقة التنظيمية (مرتفع، متوسط، منخفض) مع حساب كا 2 لحسن المطابقة وبناء على ذلك كانت النتائج ملخصة كما في الجدول التالي:

جدول رقم (05) يوضح مستوى الثقة التنظيمية لدى الأساتذة .

مستوى الثقة التنظيمية	التكرار	النسبة المئوية	درجة الحرية	كا ²	مستوى الدلالة
منخفض	5	3.4%	2	90.41	0.00
متوسط	44	29.7%			
مرتفع	99	66.9%			
المجموع	148	100%			

من خلال الجدول يتضح لنا أن مستوى الثقة التنظيمية المرتفع يمثل (99) من أفراد العينة، وبلغ أكبر نسبة مئوية قدرت ب (66.9%)، بينما كان مستوى الثقة التنظيمية المتوسط يمثل (44) من أفراد العينة بنسبة (29.7%)، بينما كان مستوى الثقة التنظيمية المنخفض يمثل (5) وهي أدنى قيمة من نسبة التكرارات بنسبة (3.4%)، كما يتبين لنا أن قيمة χ^2 بلغت 90.41 وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى 0.01 مما يدل على أن هناك فروق بين المستويات الثلاث، وذلك لصالح المرتفع مما يؤكد صحة هذه الفرضية.

وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة عبد المحسن الصقير (2014) وكانت نتيجة الدراسة أن درجة توافر الثقة التنظيمية لدى مديري مدارس التعليم العام في رياض الخبراء بمنطقة قصيم من وجهة نظر المعلمين والمديرين ووكلائهم بما يخص محور الثقة التنظيمية كانت كبيرة بصفة عامة حيث بلغ المتوسط العام 3.8. وهي نفس النتيجة التي توصلت إليها دراسة نجوى دراوشة (2016) حيث جاء مستوى الثقة التنظيمية بدرجة مرتفعة، ودراسة أسماء زهري (2018) والتي أشارت نتائج دراستها أن تقديرات أفراد عينة الدراسة لمستوى الثقة التنظيمية جاءت بدرجة مرتفعة وبمتوسط حسابي قدره (3.79). ويمكن تفسير ذلك حسب رأي الباحث في أهمية الثقة كعنصر أساسي في تنمية العلاقات الإنسانية، وتبادل المعلومات والأفكار، كما يمكن تفسير هذه النتيجة من خلال وجود قناعة لدى المديرين بأهمية العمل على رفع الروح المعنوية للمعلمين، لما له أثر إيجابي في تحقيق إنجازات حقيقية على أرض الواقع، وهذه الأسباب جميعها تؤدي في نهاية المطاف إلى زيادة الشعور بالثقة التنظيمية لدى المعلمين.

وتتعارض نتائج الدراسة الحالية مع دراسة زياد ومجدولين (2014) والتي أكدت نتائجها بأن مستوى الثقة التنظيمية في المديرية التي أجريت عليها الدراسة

كانت متوسطة بشكل عام ، ودراسة نسيم فلاح (2017) والتي توصلت إلى أن درجة الثقة التنظيمية لمديري مدارس الثانوية الحكومية في العاصمة عمان من وجهة نظر المعلمين كانت متوسطة. (نسيم فلاح، 2009).

2.4 عرض ومناقشة نتائج الفرضية الثانية: تتص الفرضية على أنه توجد

فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الثقة التنظيمية لدى أساتذة التعليم الثانوي بالمنطقة تعزى لمتغير الجنس ، وللتأكد من صحة هذه الفرضية تم حساب اختبارات الفرق بين متوسطين حسابيين فكانت النتائج كالتالي:

جدول رقم (06) يوضح الفروق في الثقة التنظيمية باختلاف الجنس.

الجنس	التكرار	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة "ت"	الدلالة الإحصائية
ذكور	60	93.56	11.35	146	0.49	0.62
إناث	88	92.36	16.38			غير دالة

من خلال نتائج الجدول يتضح لنا أن المتوسط الحسابي للذكور قدر ب (93.56) أما الانحراف المعياري قدر ب (11.35)، بينما بلغ المتوسط الحسابي للإناث ب (92.36) والانحراف المعياري بلغ (16.38)، بينما قدرت قيمة "ت" ب (0.49) عند مستوى الدلالة 0.05 وبقيمة معنوية (0.62) وهي غير دالة إحصائياً، ومنه نقول أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الثقة التنظيمية تعزى لمتغير الجنس.

وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة نسرین أبو شاولش (2013) في أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات الباحثين نحو محددات الثقة التنظيمية وآثارها على العاملين بوكالة الغوث_الأونروا والتي تعزى إلى الجنس. وكذا دراسة نجوى دراوشة (2016) والتي دلت على عدم وجود فروق ذات دلالة

إحصائية تعزى لمتغير الجنس، كما أشارت نتائج دراسة أسماء الزهري (2018) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات تقديرات أفراد العينة لمستويات الثقة التنظيمية تعزى لمتغير الجنس.

وحسب اعتقادنا لسبب هذه النتيجة فإنه يرجع إلى أن هناك فهما مشتركا بين جميع المعلمين والمعلمات حول الثقة التنظيمية، وقد يكون ذلك عائدا إلى أن الأساتذة والأستاذات يخضعون لنفس العوامل الإدراكية التي تؤثر فيهم باتجاه واحد. حيث أن هناك رغبة لديهم بإقامة علاقات عمل وعلاقات اجتماعية خارج نطاق العمل داخل المنظمة سواء مع الزملاء والرؤساء، وأبضا رغبة أكبر للتقدم والرقي في مراتب العمل. وبالتالي فإن الجنس كمتغير لا يؤثر في إدراكات الأساتذة والأستاذات للثقة التنظيمية.....

وتعارض نتائج هذه الدراسة مع ما توصل إليه نسيم فلاح (2017) حول درجة الذكاء لمديري المدارس الثانوية الحكومية وعلاقتها بالثقة التنظيمية للمعلمين من وجهة نظرهم في العاصمة عمان وقد أكدت نتائج هذه الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية من درجة الثقة التنظيمية تبعا لمتغير الجنس ولصالح الإناث.

3.4 عرض ومناقشة نتائج الفرضية الثالثة: تنص الفرضية على أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الثقة التنظيمية لدى أساتذة التعليم الثانوي بالمنبوعة تعزى لمتغير الأقدمية وللتأكد من صحة هذه الفرضية تم حساب اختبار ت للفرق بين متوسطين حسابيين فكانت النتائج كالآتي:

جدول رقم (07) يوضح الفروق في الثقة التنظيمية باختلاف الأقدمية.

الأقدمية	التكرار	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة "ت"	الدلالة الإحصائية
من 5 سنوات فأقل	76	91.85	12.86	146	0.85	0.39

أكثر من 5 سنوات	72	93.90	12.98	غير دالة
-----------------	----	-------	-------	----------

من خلال نتائج الجدول يتضح لنا أن الأساتذة الذين لديهم أقدمية أقل بلغ متوسطهم الحسابي (91.85) بانحراف المعياري قدر ب (15.86)، بينما بلغت المتوسط الحسابي لذوو الأقدمية الأكثر (93.90) بانحراف المعياري قدر ب (12.98)، بينما قدرت قيمة "ت" ب (0.85) عند مستوى الدلالة 0.05 وبقيمة معنوية (0.39) وهي غير دالة إحصائياً، و منه يمكن القول أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الثقة التنظيمية تعزى لمتغير الأقدمية ، أي أنها لا تعتبر كمحدد للثقة التنظيمية لدى أساتذة التعليم الثانوي، أي أن سنوات الخبرة لا تؤثر في مستوى الثقة لدى الأساتذة، ويمكن تفسير ذلك إلى أن الأساتذة في الطور الثانوي وإن واختلفوا في خبرتهم إلا أنهم لا يختلفون في إدراكهم للثقة وضرورتها وأهميتها للمدرسة. كما يمكن تفسير هذه النتيجة على أن للدورات التدريبية المكثفة المقدمة للأساتذة الجدد حال التحاقهم بالخدمة والمستمرة طيلة سنوات خدمتهم، وما يقدم فيها من مهارات وخبرات متماثلة رغم تغير الزمان والمكان مما يقلل من المسافة بينهم وبين الأساتذة الأقدم في الخدمة من ناحية الوعي الوظيفي وتقديرهم لمستويات الثقة التنظيمية.

وتتفق نتائج الدراسة مع دراسة البلوي (2008) ودراسة البكار (2012) والتي توصلت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستويات الثقة لتنظيمية تعزى لمتغير سنوات الخبرة، وكذلك دراسة أسماء الزهري (2018) والتي أشارت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات تقديرات أفراد العينة لمستويات الثقة التنظيمية تعزى لمتغير سنوات الخبرة. في حين اختلفت مع دراسة نسيم فلاح (2017) الذي يرى بوجود فروق ذات دلالة إحصائية من درجة الثقة التنظيمية تبعا للخبرة لصالح ذوي الخبرة الأطول.

5.خاتمة: من خلال دراستنا لموضوع الثقة التنظيمية ومعرفة مستواها لدى الأساتذة والكشف عن الفروق باختلاف الجنس والأقدمية ، وذلك بتطبيق استبيان على عينة مكونة من 148 أستاذ بثانويات ولاية المنية ، وبإتباع المنهج الوصفي واستخدام الأساليب الإحصائية الملائمة تم التوصل إلى النتائج التالية :

إن مستوى الثقة التنظيمية لدى أساتذة التعليم الثانوي مرتفع ، ولا توجد فروق في مستوى الثقة التنظيمية لدى أساتذة التعليم الثانوي تعزى لمتغير الجنس ، لا توجد فروق في مستوى الثقة التنظيمية لدى أساتذة التعليم الثانوي تعزى لمتغير الأقدمية ، وفي الأخير يمكن القول أن واقع الأستاذ الجزائري في ظل التغيرات التنظيمية الراهنة يحتاج إلى المزيد من الدعم التنظيمي الذي يعزز بصفة أو بأخرى من ثقته للمؤسسة التربوية التي يعمل بها ويشعره بقداسة هذه المهنة ، التي يعتبر من خلالها المساعد والقوة للأجيال المستقبلية ، وعلى هذا الأساس فإن تطوير مؤسساتنا التربوية مرتبط إلى حد بعيد بالتحسيس بالدور الذي تلعبه الثقة التي تعتبر الركيزة الأساسية التي تقوم عليها المنظمة. ولها دور كذلك في تحسين طرق الاتصال والاتساق وخلق روح الفريق والرفع من الروح المعنوية داخل التنظيم وفاعلية التنظيم وحل العديد من المشكلات وفتح باب الإبداع ، وذلك من خلال العديد من الدراسات التي تفيد بشكل أو بآخر في تبني أطر تنظيمية تراعي الخصائص النفسية والاجتماعية لهذه الشريحة، وتطور من أدائها المهني والذي بدوره يطور الأستاذ في مؤسساتنا التربوية.

- الاقتراحات:

- ضرورة تقرب المدراء من الأساتذة أكثر لمعرفة انشغالاتهم، وحاجاتهم مع إعطائهم الفرصة للتعبير عن وجهات نظرهم؛ - توفير مناخ تنظيمي مناسب وفعال بكل أبعاده وذلك من أجل بناء الثقة التنظيمية، في المؤسسات التعليمية باعتبارها

حجر الأساس لتحقيق الانتماء التنظيمي، وذلك بوضع سياسات إدارية واضحة تطبق على الجميع بعدالة، وتفويض فعال للصلاحيات.

- الاهتمام بموضوع الثقة لدى الأساتذة اهتماما يساهم في تحقيق الفعالية التنظيمية من قبل وزارة التربية والتعليم وهذا لا يتأتى إلا من خلال عقد ورشات عمل و دورات تدريبية للأساتذة والمدراء لتعزيز الشعور بالمسؤولية الفردية والجماعية، وبناء ثقافة العمل كفريق وروح الانتماء للمؤسسة التربوية؛ - تنظيم دورات تكوينية تكون مواضيعها حول كيفية تنمية المهارات الإبداعية لدى الأساتذة....

6.المراجع

- 1- أبو شاوش، نسرين غانم عبد الله (2013): محددات الثقة التنظيمية وآثارها، دراسة تطبيقية على العاملين في وكالة الغوث وتشغيل اللاجئين -الأونروا-، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين
- 2- أسماء زهري، عبد الله زايد (2018): الثقة التنظيمية في المدارس الحكومية في مديرية تربية جنين وعلاقتها بالانتماء التنظيمي للمعلمين من وجهة نظرهم، رسالة ماجستير ، جامعة القدس ، فلسطين
- 3- أندراوس، رامي جمال ومعاينة، عادل سالم، (2008): "الإدارة بالثقة والتمكين"، إربد، الأردن، عالم الكتب الحديث
- 4- النويقة، عطا الله (2013): "أثر الثقة التنظيمية في تحقيق الالتزام التنظيمي لدى العاملين في جامعة الطائف" دراسة وصفية، المجلة المصرية للدراسات التجارية، العدد (37)
- 5-السعودي، موسى (2005): "العلاقة بين الثقة التنظيمية والرضا الوظيفي لدى العاملين في الوزارات الأردنية (دراسة ميدانية)"، دراسات العلوم الإدارية، المجلد 32 ، العدد 1،(115-100)
- 6-الحوامدة، نضال صالح والكساسبة، محمد مفضي عثمان (2000): "أثر الثقة التنظيمية والمشاركة في صنع القرارات على رضا أعضاء هيئة التدريس في جامعة مؤتة

دراسة ميدانية، مجلة مؤتة للبحوث والدراسات والعلوم الإنسانية والاجتماعية، الأردن، المجلد 15، العدد (6)، 141-169

7-اليعقوب، نمارا (2004): ثقة الموظف بالمدير ودورها في إدراكه للتمكين في القطاع الحكومي، دراسة ميدانية، من وجهة نظر الموظفين في وزارة التجارة والصناعة والمؤسسات العامة التابعة لها، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة اليرموك، الأردن

8-القصير ، عبد المحسن (2014): ممارسة مديري مدارس التعليم العام بمنطقة القصيم للصلاحيات الإدارية الممنوحة علاقتها بالثقة التنظيمية من وجهة نظر المعلمين والمديرين ووكلائهم. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة أم القرى، السعودية

9-الكساسبة، محمد مفضي عثمان (1996): العوامل المؤثرة في الثقة التنظيمية، دراسة ميدانية على أجهزة الخدمة المدنية الأردنية، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الأردنية، الأردن

10-الرواشدة، إياد طه (2004):التراجع التنظيمي وأثره في الثقة لدى العاملين في المؤسسات العامة الأردنية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة مؤتة، الكرك، الأردن
11-بشير ،معمرية، (2007): "القياس النفسي وتصميم أدواته"، منشورات الحبر، الجزائر، ط2

12-متعب ،حامد كاظم، والعطوي، عامر علي، (2008): "دور الثقة التنظيمية في تحسين مخرجات العمل الموقفية والسلوكية"، مجلة القادسية للعلوم الإدارية والاقتصادية، المجلد 10، العدد (2)، 30-12

13-معاينة، عادل سالم، وأندراوس، رامي جمال (2009): "درجة ممارسة القيادات الأكاديمية في الجامعات الأردنية للعناصر المؤثرة في الثقة التنظيمية"، دراسة وصفية، مجلة العلوم التربوية والنفسية، المجلد 10، العدد (4)، 116-87

14-هاشم، صبيحة قاسم والعايدي، علي رزاق جباد (2010):"أثرالثقة التنظيمية في الأداء الاستراتيجي باستخدام نموذج بطاقة العلامات المتوازنة"، دراسة تطبيقية في الشركة العامة للاسمنت الجنوبية في الكوفة، مجلة القادسية للعلوم الإدارية والاقتصادية، المجلد 12، العدد (1)، 41-61.

15-Tan ,H H &Tan ,C S(2000) "Toward the Differentiation of Trust in Supervisor and Trust in Organization ". Genetic, social, and general psychology monographs.126(2):241-260.