



معلومات البحث

تاريخ الاستلام: 2021/05/10

تاريخ القبول: 2021/06/13

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 لمين^{1*}، رمضان سعيد²

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

²جامعة 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 و36 بنداً تقيس 03 أبعاد للثقة تراوح ثباتها بين 0.946 و0.972، على 269 أستاذاً جامعياً. 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.

* المؤلف المرسل

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، ٢٠١٤، صفحة ٢٤٣)، والتزامهم نحو منظماتهم (رضيوي، ٢٠١٥، صفحة ١٣٤)، كما تدعم سلوكيات مشاركة المعرفة (SANKOWSKA, 2013, p. 91). بالإضافة إلى أنها تساهم في خفض دوران العمل (بعاج و لعمور، ٢٠٢٠، صفحة ٣٢١)، 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:

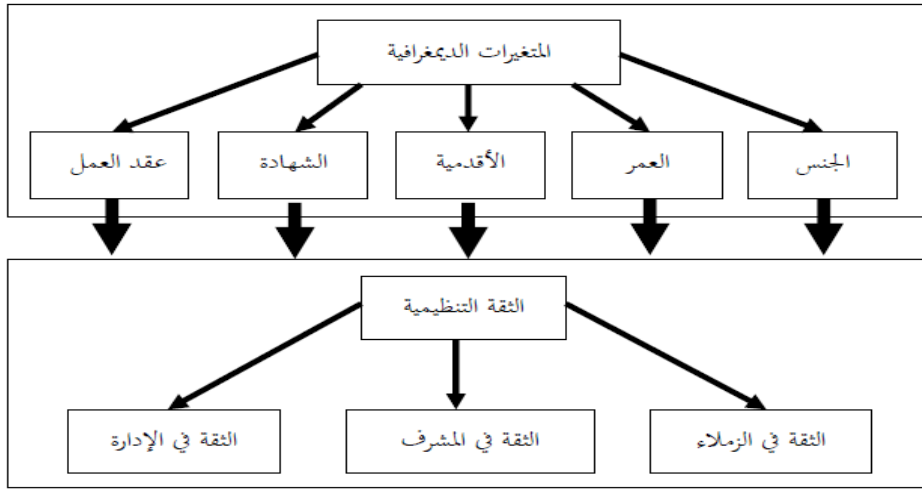
- اختبار الخصائص السيكومترية لمقياس اتجاهات نحو الثقة التنظيمية.

- 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، ٢٠٢٠.

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 الاساتذة نحو متغير الثقة التنظيمية، بالإضافة إلى الاعتماد على برنامج الاحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) من أجل حسابا 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 عرفتها (صفراني، ٢٠١٩، صفحة ٢٤٣) 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، ٢٠١٤، صفحة ٢٣٢) فعرفتها 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 أطرف مكونة للمنظمة، وهي الإدارة والمشرفون والعمال الزملاء، وأنه ينتج عنها رضا والتزام العاملين نحوها.

وتضيف (لعون، ٢٠١٦، صفحة ١٠) 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، ونزبه ويتصرف بحسن نية.

وبأني تعريف (بن برطال، ٢٠١٨، صفحة ١٨٤) 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 (رضوي، ٢٠١٥، صفحة ١٢٧).

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، ٢٠٢٠، صفحة ٣٠٦) 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، ٢٠١٦، صفحة ٣٥) 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، ٢٠١٦، صفحة ١٠) على أنها تلك العلاقات التعاونية المتبادلة والميل الإيجابي بين العاملين من حيث الاعتماد المتبادل والاشتراك في الأفكار والمعلومات. وتضيف (خضير، ٢٠١٤، صفحة ٢٣٤) عنصر الاتصالات المفتوحة بين الأفراد، والتي تساعد في زيادة الانسجام بين قيمهم ومبادئهم.

أما (نجيمي و بوطالب، ٢٠٢٠، صفحة ١٢٣) 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، ٢٠١٩، صفحة ٤٤٢) 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، ٢٠١٨، صفحة ٩٧) 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، ٢٠١٦، صفحة ١٠) على أنها توقعات إيجابية من قبل العاملين بخصوص تصرف وسلوك الإدارة العليا، والنية والرغبة للثقة بأقوالهم وأفعالهم. وتضيف (خضير، ٢٠١٤، صفحة ٢٣٣) 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، ٢٠٢٠، صفحة ١٢٢) 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 كرابلي، ٢٠١٨، صفحة ٩٨) أنها اعتقاد الموظفين بأن المنظمة مهيكله بطريقة تضمن النجاح. حيث يركز الباحثان هنا على البعد المستقبلي للثقة، حيث يكون لدى الأفراد اعتقاد في أن أداءها سيقود المنظمة نحو مستقبل ناجح يضمن لهم أمانا وظيفيا ومداحيل 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 سننعمد 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 ٠٧ 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

رمضان سعيد

سليمان تيش محمد أمين

الجدول ١: الدراسات السابقة حول اتجاهات المبحوثين نحو متغير الثقة التنظيمية

الدراسة	الدولة	مجتمع الدراسة	متغير الثقة	بعد الزملاء	بعد المشرف	بعد الإدارة
(نجمي وبوطالب، ٢٠٢٠)	الجزائر	موظفو الجامعة	٣.٣٦	٣.٥٢	٣.٤٣	٣.١٨
(عاج و لعمور، ٢٠٢٠)	الجزائر	قطاع التأمين	٣.٩٠	٤.٠٨	٣.٩٣	٣.٦٩
(دهوم و كربالي، ٢٠١٨)	الجزائر	مؤسسة صناعية	٤.٠١	/	٣.٩٩	٤.٠٢
(موفق و ضيف، ٢٠١٦)	الجزائر	أساتذة الجامعة	٢.٧٢	٢.٦٥	٢.٧٨	٢.٧٢
(هزرشي، ٢٠١٦)	الجزائر	جماعات محلية	٣.٤٠	٣.٧٢	٣.٣٥	٣.١٤
(Amani, Hamdi, 2016)	إيران	عمال البلدية	٣.٢٠	/	٣.٣٣	٣.٠٧
(Celep, Yilmazturk, 2012)	تركيا	معلمو الابتدائي	٣.٩٨	٣.٩٩	٤.٠٨	٣.٨٩
متوسط اتجاهات المبحوثين						
٣.٣٨						

المصدر: من إعداد الباحث، ٢٠٢٠.

يلاحظ من خلال بيانات الجدول رقم (١) أن اتجاهات المبحوثين نحو متغير الثقة التنظيمية كلها إيجابية، ما عدا في دراسة (موفق و ضيف، ٢٠١٦، صفحة ٤٠)، التي تحصلت على متوسط ٢.٧٢، حيث كان متوسط اتجاهاتهم نحو متغير الثقة ٣.٥١. كما أن أعلى اتجاه كان في القطاع الصناعي، حيث بلغ في دراسة (دهوم و كربالي، ٢٠١٨، صفحة ١٠٣) ٤.٠١. فأغلب الدراسات توصلت إلى أن درجة الثقة في الزملاء تأتي في المرتبة الأولى من حيث الشدة بمتوسط بلغ ٣.٥٩، يليها اتجاهاتهم نحو بعد الثقة في المشرف التي بلغت ٣.٥٥، وأخيرا الثقة في الإدارة بمتوسط بلغ ٣.٣٨.

ما يلاحظ بالنسبة لاتجاهات أساتذة الجامعة في دراسة (موفق و ضيف، ٢٠١٦، صفحة ٤٤) والتي تشارك مع الدراسة الراهنة في مجتمع الدراسة، أن اتجاهات المبحوثين سلبية بلغت ٢.٧٢، وأن أقوى اتجاه لم يكن في بعد الثقة في الزملاء، بل في بعد الثقة في المشرف بمتوسط بلغ ٢.٧٨، ثم الثقة في الإدارة بمتوسط ٢.٧٢.

الجدول ٢: الدراسات التي بحثت في أثر المتغيرات الديمغرافية على اتجاهات المبحوثين نحو متغير الثقة التنظيمية

الدراسة	الجنس	العمر	الأقدمية	الشهادة	عقد العمل
(بن برطال، ٢٠١٨)	ف غ د	ف غ د	ف غ د	/	/
(دهوم و كربالي، ٢٠١٨)	/	ف غ د	ف غ د	ف غ د	/
(هزرشي، ٢٠١٦)	/	/	ف غ د	/	/

* ف غ د: فروق غير دالة إحصائيا عند ٠.٠٠٥.

المصدر: من إعداد الباحث، ٢٠٢٠.

من خلال الجدول رقم (٢) نلاحظ أن قلة من الدراسات فقط اهتمت بأثر المتغيرات الديمغرافية على اتجاهات الباحثين نحو الثقة، وأن الدراسات التي تطرقت لهذا الأثر لم تنوصل لوجود فروق دالة بين فئات المتغيرات الديموغرافية من حيث اتجاهات الباحثين 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 ١٩.

- المجال الزمني:

كانت بداية العمل على هذه الدراسة في ٠٢ جوان ٢٠٢٠، أين تم جمع المعلومات حول متغير الدراسة وتنظيمها من أجل صياغة الجانب النظري وعبارات الاستبيان، ثم الانطلاق في توزيع هذا الأخير عبر الفيسبوك يوم ٠٩ جويلية ٢٠٢٠، وتم توقيفه يوم ١٠ أوت ٢٠٢٠، قصد الانطلاق في عملية تحليل البيانات التي تم الحصول عليها. حيث استمرت فترة تحليل البيانات من ١٠ أوت إلى ١١ أوت ٢٠٢٠، لتأتي مرحلة التعليق عليها وتستمر إلى غاية ١٩ أوت ٢٠٢٠.

- أداة جمع البيانات:

يتكون الاستبيان الخاص بالدراسة الراهنة من ٥ أسئلة شخصية هي الجنس، العمر، الأقدمية، الشهادة ونوع عقد العمل. بالإضافة إلى مقياس اتجاهات خماسي يقيس الثقة التنظيمية يتكون من ٣٦ عبارة، مقسمة على أبعاد الثقة في الزملاء، الثقة في المشرف، الثقة في الإدارة. وقد توزعت الأوزان من ١ للمعارض بشدة إلى ٥ للموافق بشدة، كما هو موضح في الملحق رقم (١).

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 الباحثين عن البعد، عن طريق معامل سيرمان. وقد كانت كل العلاقات موجبة، حيث تم التوصل لمعاملات ارتباط دالة عند ٠.٠٠١، تراوحت بين ٠.٥١٤ و ٠.٩١٩، كما هو مبين في الجدول رقم (٣).

اتجاهات الأساتذة الجامعيين الجزائريين نحو الثقة التنظيمية

رمضان سعيد

سليمان تيش تيش محمد أمين

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	.,855	٠١	0,000	.,785	٠١	٠.٠٠٠	.,743	٠١
0,000	.,925	٠٢	0,000	.,870	٠٢	٠.٠٠٠	.,764	٠٢
0,000	.,852	٠٣	0,000	.,751	٠٣	٠.٠٠٠	.,673	٠٣
0,000	.,925	٠٤	0,000	.,841	٠٤	٠.٠٠٠	.,875	٠٤
0,000	.,880	٠٥	0,000	.,842	٠٥	٠.٠٠٠	.,808	٠٥
0,000	.,895	٠٦	0,000	.,752	٠٦	٠.٠٠٠	.,819	٠٦
0,000	.,861	٠٧	0,000	.,675	٠٧	٠.٠٠٠	.,777	٠٧
0,000	.,906	٠٨	0,000	.,741	٠٨	٠.٠٠٠	.,779	٠٨
0,000	.,919	٠٩	0,000	.,655	٠٩	٠.٠٠٠	.,885	٠٩
0,000	.,918	١٠	0,000	.,764	١٠	٠.٠٠٠	.,886	١٠
0,000	.,767	١١	0,000	.,738	١١	٠.٠٠٠	٠.٥٩٦	١١
0,000	.,638	١٢	0,000	.,751	١٢	٠.٠٠٠	.,514	١٢

المصدر: من إعداد الباحث، ٢٠٢٠.

- ثبات الاستبيان:

تم الاعتماد على اختبار ألفا كرونباخ لحساب الثبات كبديل عن طريقة الاختبار وإعادة الاختبار، نظرا لطريقة توزيع الاستمارات الالكترونية والتي تجعل من الصعب إعادة تطبيقها. حيث أكدت النتائج وجود ثبات مرتفع تراوح بين ٠.٩٤٦ و ٠.٩٧٢، وهو ما يوضحه الجدول (٤).

الجدول ٤: ثبات الاستبيان

البعد	بعد الثقة في الزملاء	بعد الثقة في المشرف	بعد الثقة في الإدارة
قيمة ألفا كرونباخ	٠.٩٤٦	٠.٩٥٦	٠.٩٧٢

المصدر: من إعداد الباحث، ٢٠٢٠.

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 ٢٦٩ أستاذا، موزعين كالتالي:

الجدول ٥: خصائص عينة الدراسة

المتغيرات	الفئات	التكرار	النسبة
الجنس	ذكر	166	61,7
	أنثى	103	38,3
عمر فئات	أقل من ٣٠ سنة	13	4,8
	من ٣٠ إلى ٣٩ سنة	137	50,9
	من ٤٠ إلى ٤٩ سنة	100	37,2
	٥٠ سنة فأكثر	19	7,1
اقدمية فئات	٥ سنوات أول أقل	97	36,1
	من ٦ إلى ١٠ سنوات	110	40,9
	من ١١ إلى ١٥ سنة	49	18,2
	أكثر من ١٥ 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، ٢٠٢٠.

من خلال بيانات الجدول رقم (٥) يتضح أن أغلب أفراد عينة الدراسة من الذكور بنسبة ٦١.٧٪، بينما من أعمارهم ٣٠ إلى ٣٩ سنة كانوا أغلبية الباحثين بنسبة ٥٠.٩٪، وهذا ما يتماشى مع ما تم الحصول عليه في متغير الأقدمية، حيث كانت أغلبية الباحثين ممن لهم أقدمية بين ٤٠.٩٪. كما كان أغلبية الباحثين من ذوي العقود الدائمة بما نسبته ٧٣.٦٪، ومن الحاملين لشهادة الدكتوراه بما نسبته ٤٨٪.

اتجاهات الأساتذة الجامعيين الجزائريين نحو الثقة التنظيمية

رمضان سعيد

سليمان تيش محمد أمين

- نتائج الدراسة:

يتم اختبار صحة الفرضيات في الدراسة الراهنة من خلال حساب t-test للعينة الواحدة، والنتائج المتحصل عليها موضحة في الجدول رقم (٦):

الجدول ٦: اختبار فرضيات الدراسة

البعد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة t	الدلالة	القرار الاحصائي
الثقة في الزملاء	٧3,00	٧0,79	0,14	0,889	فرق غير دال احصائيا
الثقة في الإدارة	2,895	0,828	-2,07	0,039	فرق دال عند ٠.٠٠٥
الثقة في المشرف	3,445	1,019	7,16	0,000	فرق دال عند ٠.٠٠١

المصدر: من إعداد الباحث، ٢٠٢٠.

ويتم الحكم على الاتجاه وفق ما يوضحه الشكل رقم (٢):

الشكل ٢: معيار الحكم على طبيعة الاتجاه وقوته



المصدر: من إعداد الباحث، ٢٠٢٠.

- نتائج الفرضية الأولى:

من خلال الجدول رقم (٦) يتضح أن الفرضية الأولى التي نصها: "هناك اتجاه إيجابي للأساتذة الجامعيين نحو بعد الثقة في الزملاء"، لم تتحقق، حيث كان متوسط اتجاه الباحثين نحوها ٣.٠٠٧ بانحراف معياري بلغ ٠.٧٩٧، بدلالة بلغت ٠.٨٨٩ وهو ما يدل على أن الفروق الاحصائية غير دالة عند احتمال خطأ ٠.٠٠٥.

لكن بالنسبة للفروق الإحصائية بين مختلف الفئات الديمغرافية من حيث اتجاهاتهم نحو بعد الثقة في الزملاء، فإننا نجد في الجدول رقم (٧) 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 ٧: 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 ٠.٠٠٥
	أنثى	103	2,863	0,930			
عقد العمل	دائم	198	3,066	0,851	2,035	0,043	فروق دالة عند ٠.٠٠٥
	مؤقت	71	2,843	0,597			

المصدر: من إعداد الباحث، ٢٠٢٠.

اتجاهات الأساتذة الجامعيين الجزائريين نحو الثقة التنظيمية

رمضان سعيد

سليمان تيش محمد أمين

كما أننا نجد في الجدول رقم (٨) أن هناك فروقا احصائية دالة من حيث متغير العمر لصالح من أعمارهم من ٣٠ إلى ٣٩ سنة، وأن هناك فروقا احصائية دالة من حيث متغير الأقدمية لصالح من لهم بين ٦ و ١٠ سنوات، وفي الأخير تم التوصل إلى أن أصحاب شهادة الماجستير هم الأكثر اتجاهها نحو الثقة في الزملاء.

الجدول ٨: اختبار فرضيات الدراسة

المتغير	الفئات	عدد المبحوثين	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة F	الدلالة	القرار الاحصائي
العمر	أقل من ٣٠ سنة	13	2,699	0,120	4,579	0,004	فروق دالة عند ٠٠٠١
	من ٣٠ إلى ٣٩ سنة	137	3,160	0,620			
	من ٤٠ إلى ٤٩ سنة	100	2,815	0,967			
	٥٠ سنة فأكثر	١٩	3,123	0,960			
الأقدمية	٥ سنوات أو أقل	97	2,899	0,734	8,797	0,000	فروق دالة عند ٠٠٠١
	من ٦ إلى ١٠ سنوات	110	3,199	0,783			
	من ١١ إلى ١٥ سنة	49	3,024	0,830			
	أكثر من ١٥ سنة	13	2,122	0,519			
الشهادة	أستاذية	6	2,861	0,086	2,561	0,039	فروق دالة عند ٠٠٠٥
	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، ٢٠٢٠.

نتائج الفرضية الثانية:

من خلال الجدول رقم (٦) 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 ٢.٨٩٥ بانحراف معياري ٠.٨٢٨، بدلالة بلغت ٠.٠٣٩ وهي دالة عند احتمال خطأ ٠.٠٥.

أما بالنسبة للفروق الإحصائية بين مختلف الفئات الديمغرافية من حيث اتجاهاتهم نحو بعد الثقة في الإدارة، فإننا نجد في الجدول رقم (٩) 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

رمضان سعيد

سليمان تيش محمد لمين

الجدول ٩: 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، ٢٠٢٠.

كما أننا نجد في الجدول رقم (١٠) أن هناك فروقا احصائية دالة من حيث متغير العمر لصالح من أعمارهم ٥٠ سنة فأكثر، وأن هناك فروقا احصائية دالة من حيث متغير الأقدمية لصالح من لهم بين ٦ و ١٠ سنوات، وفي الأخير تم التوصل إلى أن أصحاب شهادة الماستر الذين هم بصدد التحضير لشهادة الدكتوراه هم الأكثر اتجاهها نحو الثقة في الإدارة.

الجدول ١٠: اختبار فرضيات الدراسة

المتغير	الفئات	عدد المبحوثين	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة F	الدلالة	القرار الإحصائي
العمر	أقل من ٣٠ سنة	13	3,808	0,216	11,947	0,000	فروق دالة عند ٠.٠٠١
	من ٣٠ إلى ٣٩ سنة	137	3,663	0,966			
	من ٤٠ إلى ٤٩ سنة	100	3,001	1,088			
	٥٠ سنة فأكثر	19	3,969	0,172			
الأقدمية	٥ سنوات أو أقل	97	3,393	0,841	3,457	0,017	فروق دالة عند ٠.٠٠٥
	من ٦ إلى ١٠ سنوات	110	3,583	1,129			
	من ١١ إلى ١٥ سنة	49	3,452	1,039			
	أكثر من ١٥ سنة	13	2,654	0,881			
الشهادة	أستاذية	6	2,653	0,034	2,291	0,060	فروق غير دالة عند ٠.٠٠٥
	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، ٢٠٢٠.

- نتائج الفرضية الثالثة:

اتجاهات الأساتذة الجامعيين الجزائريين نحو الثقة التنظيمية

رمضان سعيد

سليمان تيش محمد لمين

يتضح من خلال الجدول رقم(٦) يتضح أن الفرضية الثالثة التي نصها: "هناك اتجاه إيجابي للأساتذة الجامعيين نحو بعد الثقة في المشرف"، تحققت. حيث كان متوسط اتجاه المبحوثين نحوها ٣.٤٤٥ بانحراف معياري بلغ ١.٠١٩، بدلالة بلغت ٠.٠٠٠ وهي دالة عند احتمال خطأ ٠.٠٠١.

بالنسبة للفروق الإحصائية بين مختلف الفئات الديمغرافية من حيث اتجاهاتهم نحو بعد الثقة في الإدارة، فإننا نجد في الجدول رقم(١١) 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 ١١: اختبار فرضيات الدراسة

القرار الاحصائي	الدلالة	قيمة ت	الانحراف	المتوسط	العدد	الفئات	المتغير
فروق غير دالة	0,056	1,917	0,701	<u>2,971</u>	166	ذكر	الجنس
			0,992	2,773	103	أنثى	
فروق دالة عند ٠.٠٠١	0,010	2,595	0,879	<u>2,973</u>	198	دائم	عقد العمل
			0,623	2,678	71	مؤقت	

المصدر: من إعداد الباحث، ٢٠٢٠.

كما أننا نجد في الجدول رقم(١٢) أن هناك فروقا إحصائية دالة من حيث متغير العمر لصالح من أعمارهم ٥٠ سنة فأكثر، وأن هناك فروقا إحصائية دالة من حيث متغير الأقدمية لصالح من لهم بين ٦ و ١٠ سنوات، وفي الأخير تم التوصل إلى أن أصحاب شهادة الماجستير هم الأكثر اتجاهها نحو الثقة في الإدارة.

الجدول ١٢: اختبار فرضيات الدراسة

القرار الاحصائي	الدلالة	قيمة F	الانحراف	المتوسط	عدد المبحوثين	الفئات	المتغير
فروق غير دالة	0,121	1,957	0,069	2,436	13	أقل من ٣٠ سنة	العمر
			0,769	2,945	137	من ٣٠ إلى ٣٩ سنة	
			0,990	2,850	100	من ٤٠ إلى ٤٩ سنة	
			0,370	<u>3,088</u>	19	٥ سنة فأكثر	
فروق دالة عند ٠.٠٠١	0,000	9,813	0,696	2,775	97	سنوات أول أقل	الأقدمية
			0,968	<u>3,084</u>	110	من ٦ إلى ١٠ سنوات	
			0,561	2,971	49	من ١١ إلى ١٥ سنة	
			0,389	1,904	13	أكثر من ١٥ 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	<u>3,085</u>	66	ماجستير	
			0,554	2,933	25	(طالب دكتوراه)	

المصدر: من إعداد الباحث، ٢٠٢٠.

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 ٢٠٩١١. 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 ٢٠٨٩٥. ويمكن إرجاع هذه النتيجة لكون الأساتذة غالبا ما يعتبرون الإدارة العليا للكلية أو الجامعة عنصرا غامضا، بحيث لا تكون لهم القدرة على إجراء رجع 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 الباحثين نحو بعد الثقة في المشرف كانت إيجابية، حيث بلغ متوسطها ٣٠٤٤٥ بدلالة فروق بلغت ٠٠٠٠٠ وهي دالة عند ٠٠٠٠١. 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، وعقبة 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 ٣.٤٨٨. 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 ٣.٤٧٨. أما بالنسبة لمتغير العمر فقد أثبتت النتائج أن هناك فروقا دالة لصالح من أعمارهم أكبر من ٥٠ سنة بالنسبة للثقة في الإدارة والمشرف، بينما بالنسبة للثقة في الزملاء فقد كان الاتجاه الأقوى عند من أعمارهم من ٣٠ إلى ٣٩ سنة. وفيما يخص متغير الأقدمية فقد تم التوصل إلى أن هناك فروقا احصائية من حيث الأقدمية لصالح من لهم أقدمية بين ٦ و ١٠ 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 ارجاع هذه النتيجة أن الدراسات السابقة طبقة على مجتمعات 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 ارجاع 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 تقائهم 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.

٥. قائمة المراجع:

- قائمة المراجع باللغة العربية
- الهاشمي بعاج، و رميلة لعمور. (٢٠٢٠). تأثير الثقة التنظيمية على استبقاء العاملين في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة. مجلة دراسات العدد الاقتصادي، ١١ (١)، ٣٠٣-٣٢٤.
- أميرة خضير. (٢٠١٤). الثقة التنظيمية ودورها في تعزيز الولاء التنظيمي. مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والإدارية، ٢ (٣١)، ٢٢٧-٢٤٩.
- رميلة لعمور، و بومدين بوداود. (٢٠١٩). اختبار العلاقة بين العدالة التنظيمية والولاء التنظيمي في ظل الثقة التنظيمية كمتغير وسيطي باستخدام منهجية P. مجلة العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية، ١٢ (٢)، ٤٣٦-٤٥٠.
- سندس رضوي. (٢٠١٥). الثقة التنظيمية وأثرها في تحقيق الالتزام لدى الأفراد. مجلة كلية الرفادين الجامعة للعلوم (٣٥)، ١١٩-١٤٣.
- سهام موفق، و أحمد ضيف. (٢٠١٦). مساهمة الثقة التنظيمية في تحقيق الولاء للمؤسسة. مجلة البديل الاقتصادي (٦)، ٣٢-٥٠.
- عائشة صفراي. (٢٠١٩). الثقة ودورها في استخراج المعرفة الضمنية ومشاركتها. *Route Social Science Journal&Educational*، ٦ (٤)، ٢٣٤-٢٤٩.
- عبد القادر بن برطال. (٢٠١٨). تأثير فرق العمل على تنمية الثقة التنظيمية دراسة حالة كلية العلوم الاقتصادية بجامعة الأغواط. مجلدة دراسات، ١٥ (٢)، ١٨١-٢٠٤.
- عطية لعون. (٢٠١٦). الثقة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي. مذكرة ماجستير، جامعة وهران ٢.
- عيسى نجيمي، و جهيد بوطالب. (٢٠٢٠). أثر الثقة التنظيمية في سلوك التشارك المعرفي لدى الموظفين: دراسة تطبيقية في بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل. مجلة المنهل الاقتصادي، ٣ (١)، ١١٧-١٣٢.
- محمد الأمين دلهوم، و بغداد كرابالي. (٢٠١٨). مساهمة الثقافة التنظيمية في تعزيز الثقة التنظيمية. مجلة الحقوق والعلوم الانسانية، ٣٦ (١)، ٩٣-١١١.

References in english:

Amani SAEED ،HamdiKARIM .(٢٠١٦) .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. ١٧٦٠-١٧٨٤ ، (١٦).

Anna SANKOWSKA .(٢٠١٣). Relationships between Organizational Trust, Knowledge Transfer, Knowledge Creation, and Firm's Innovativeness . Learning Organization. ١٠٠-٨٥ ، (١) ٢٠ .

٨. الملاحق:

الملحق ١: استبيان الثقة التنظيمية

العدد	الرقم	العبارة	معارض بشدة	معارض	محايد	موافق	موافق بشدة
الثقة في الزملاء	١	اعتقد ان زملائي يقومون بعملهم بطريقة جيدة					
	٢	أعتقد أن زملائي مستعدون لتقاسم ومشاركة كل المعلومات التي قد أحتاجها في عملي					
	٣	أعتقد أنني يمكن أن أتكل على زملائي					
	٤	يقدر زملائي الجهود التي أقدمها من خلال عملي					
	٥	يكن زملائي مشاعرا صادقة نحوي					
	٦	أعتقد أنني سأحصل على المساعدة من زملائي لو طلبتها					
	٧	يهتم زملائي كثيرا بالأفكار التي أقدمها					
	٨	أعتقد أن زملائي سيدعموني لو واجهتني مشكلة					
	٩	أرى أن زملائي يمكن الاعتماد عليهم حتى في الظروف الصعبة					
	١٠	زملائي يقدرون إنجازاتي المهنية					
	١١	يتصرف زملائي دوما تصرفات أخلاقية					
	١٢	لا ينشر زملائي الأخبار الشخصية الخاصة بي					
الثقة في الإدارة	١	قدراتي وإنجازاتي يتم الاعتراف بها					
	٢	أشعر بالدعم فيما أقوم به من مهام					
	٣	أشعر أنني أعامل بطريقة عادلة					
	٤	عندي مشاعر إيجابية تجاه مستقبلي في هذا الجامعة					
	٥	أعلم أن كل ما أقوم به سيتم تقديره دوما					

اتجاهات الأساتذة الجامعيين الجزائريين نحو الثقة التنظيمية

رمضان سعيد

سليمان تيش تيش محمد لمين

					٦	تتم مشاركة كل المعلومات والمعارف في الجامعة	
					٧	تعمل الجامعة وفق خطة مسبقة واضحة	
					٨	أرى أن الجامعة في طريق التحسن	
					٩	أقوم بطرح أفكارٍ دون تردد في الجامعة	
					١٠	الأفكار التي طرحها يتم تميمها	
					١١	أرى أن الإدارة عادلة تجاه الأساتذة	
					١٢	توفر الجامعة مناخا مناسباً للتدريس	
					١	يتعامل رئيس القسم معي وفقا للوعود التي تلقيتها منه سابقا	الثقة المشروطة
					٢	لدي ثقة كبيرة في رئيس القسم	
					٣	يتصرف رئيس القسم تصرفات منسجمة وغير متناقضة	
					٤	ينطلق رئيس القسم في تعامله معي بنية حسنة	
					٥	يقدم رئيس القسم حلولاً واقعية للمشاكل التي تواجهني	
					٦	يقدر رئيس القسم الجهود الإضافية التي أبذلها	
					٧	يحافظ رئيس القسم على سرية القرارات الخاصة التي يتخذها اتجاهاً	
					٨	يفي رئيس القسم بالوعود التي يقدمها لي	
					٩	يتميز رئيس القسم بأنه حاضر عندما أحتاج مساعدة منه	
					١٠	يستمع لي رئيس القسم كلما احتجت لذلك	
					١١	ينظر لي رئيس القسم كشخص مسؤول لا يحتاج لأن يراقبه	
					١٢	الأساتذة الذين لهم أداء مرتفع تتم معاملتهم بطريقة خاصة من طرف رئيس القسم	