

أثر الثقة التنظيمية في الروحانية في مكان العمل لدى موظفي قطاع الثقافة بولاية سكيكدة  
*The Impact Of Organizational Trust on Spirituality In The Workplace Among Employees  
 Of The Culture Sector in Skikda Province*

حمزة العلوي<sup>1\*</sup>، الطاهر تواتية<sup>2</sup>

<sup>1</sup> مخبر الابتكار والهندسة المالية، جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي، الجزائر، laloui.hemza@univ-oeb.dz

<sup>2</sup> مخبر الابتكار والهندسة المالية، جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي، الجزائر، tahar0082@yahoo.fr

تاريخ القبول: 2024/05/10

تاريخ الاستلام: 2024/02/18

**الملخص:**

الغرض من هذه الدراسة هو معرفة تأثير الثقة التنظيمية في الروحانية في مكان العمل لدى عينة من موظفي القطاع الثقافي بولاية سكيكدة. استعملت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وبعتماد الاستبانة كأداة للدراسة. وقد وزعت على عينة قصدية (عمدية) (95 موظفاً)، وكانت منها 83 استبانة صالحة للتحليل. من أهم النتائج ما يلي: وجود تأثير بدرجة مرتفعة للثقة التنظيمية في الروحانية في مكان العمل لأفراد العينة، في حين جاء تأثير أبعاد الثقة التنظيمية بدرجات مختلفة؛ فكانت متوسطة بالنسبة للبعدي (الثقة في الزملاء، والثقة في المشرف)، بينما جاءت درجة بعد الثقة في الإدارة مرتفعة. وقدمت الدراسة عدّة توصيات أهمها: توطيد العلاقات بين الموظفين بإقامة لقاءات، ودعم انفتاح الموظفين في علاقاتهم ببعضهم البعض، وتحسيس المشرفين بضرورة التقرب من مرؤوسهم، ومعرفة مشكلاتهم، والاهتمام بجميع الموظفين على حدّ السواء، ومعاملتهم بكلّ عدالة. الكلمات المفتاحية: الثقة التنظيمية، الروحانية في مكان العمل، السلوك، القطاع الثقافي، الجزائر.

تصنيف JEL: D90, D73, Z1

**Abstract:**

*The purpose of this study is to determine the effect of organizational confidence on spirituality in the workplace among a sample of employees of the cultural sector in Skikda Province. The study used the descriptive analytical method, adopting the questionnaire as a tool for the study. It was distributed to a purposive sample (95 employees), of which 83 questionnaires were suitable for analysis.*

*Among the most important results are the following: There was a high degree of influence of organizational trust on spirituality in the workplace for the sample members, while the influence of the dimensions of organizational trust came to different degrees. It was moderate for the two dimensions (trust in colleagues and trust in the supervisor), while the degree of trust in management was high. The study presented several recommendations, the most important of which are: consolidating relations between employees by holding meetings, supporting employees' openness in their relationships with each other, and sensitizing supervisors to the necessity of getting close to their subordinates, knowing their problems, paying attention to all employees equally, and treating them fairly.*

**Key Words:** Organizational Trust, Spirituality in the workplace, Behavior, Cultural Sector, Algeria.

**JEL Classification:** D90, D73, Z1

## 1. مقدمة:

إنّ التطوّرات السريعة والهائلة في مجال الأعمال، خاصّة في الجانب التقني والتكنولوجي، رافقه الاهتمام بالموارد البشري، وبالأخصّ في الجانب الرّوحي، والبحث عن القيم التي تدفع بهذا المورد لأجل مواكبة هذا التطوّر. فلم يشهد تاريخ المنظّمة الاهتمام بموردها البشري بقدر ما حدث في العقود الأخيرة، فلم تعد تكفي المورد البشري إشباع حاجاته الفيزيولوجيّة، وتجاهل الذات والروح، والقيم التي يحملها. وبما أنّ هذه الذات -الروح- تعيش في مجتمع، تؤثر فيه، وتتأثر بمكوّناته، فهي بحاجة إلى اكتساب ثقة الآخرين، خاصّة فيما يعرف بالتشارك والتعاون، سواءً في مجال المعرفة، التكنولوجيا، وهذه العلاقات تحتاج إلى ثقة، والتي يُقال عنها أنّها غراء المنظّمة (Mineo, 2014).

تُعتبر الرّوحانيّة من المجالات الحديثة في عالم الإدارة والأعمال، فهي تعود إلى تجربة ميتروف ودينتون (itroff&Denton M) سنة 1999، حيث عرفت أول دراسة تجريبية واسعة النطاق، وخلصت إلى أنّ معظم المنظّمات تعاني من الفقر الرّوحي (Benefiel, Fry, & Geigle, 2014, p. 177). وكذلك اعتراف معهد (Metanexus Institute 2003) واهتمامه بتقديم برنامج بحثي حول الرّأس المالي الرّوحي (Middlebrooks & Noghiu, 2010, p. 73). فبرزت الثقة التّنظيميّة والرّوحانيّة في مكان العمل كمجالات بحثيّة جديدة، وإن لم تنفصلا عن الإنسان منذ نشأته، لكن في عالم المنظّمة لم يكن الاهتمام بهما إلّا في العقود الأخيرة.

وبناءً على ما سبق تبرز لنا إشكاليّة هذه الورقة البحثيّة: ما مدى تأثير الثقة التّنظيميّة في تنمية الرّوحانيّة في مكان العمل، لدى موظّفي قطاع الثّقافة بولاية سكيكدة؟  
الأسئلة الفرعيّة:

السؤال الفرعي الأوّل: هل يوجد تأثير معنوي لمستوى الثّقة في زملاء العمل في تنمية الرّوحانيّة في مكان العمل عند موظّفي قطاع الثّقافة بولاية

سكيكدة، عند مستوى معنويّة ( $\alpha \leq 0.05$ )؟

السؤال الفرعي الثّاني: هل يوجد تأثير معنوي لمستوى الثّقة في المشرف في تنمية الرّوحانيّة في مكان العمل عند موظّفي قطاع الثّقافة بولاية

سكيكدة، عند مستوى معنويّة ( $\alpha \leq 0.05$ )؟

السؤال الفرعي الثّالث: هل يوجد تأثير معنوي لمستوى الثّقة في الإدارة العليا في تنمية الرّوحانيّة في مكان العمل عند موظّفي قطاع الثّقافة بولاية

سكيكدة، عند مستوى معنويّة ( $\alpha \leq 0.05$ )؟

الفرضيّات:

وبغرض الوصول إلى إجابات تمثّل موظّفي قطاع الثّقافة بولاية سكيكدة، افترضت الورقة البحثيّة عدّة فرضيّات كما يلي:

الفرضيّة الرّئيسيّة:

وجود تأثير معنوي لمستوى الثّقة التّنظيميّة في تنمية الرّوحانيّة في مكان العمل عند موظّفي قطاع الثّقافة بولاية سكيكدة، عند مستوى معنويّة ( $\alpha \leq 0.05$ ).

الفرضيّة الفرعيّة الأولى: وجود تأثير معنوي لمستوى الثّقة في زملاء العمل في تنمية الرّوحانيّة في مكان العمل عند موظّفي قطاع الثّقافة بولاية سكيكدة، عند مستوى معنويّة ( $\alpha \leq 0.05$ )؛

الفرضيّة الفرعيّة الثّانية: وجود تأثير معنوي لمستوى الثّقة في المشرف في تنمية الرّوحانيّة في مكان العمل عند موظّفي قطاع الثّقافة بولاية سكيكدة، عند مستوى معنويّة ( $\alpha \leq 0.05$ )؛

الفرضيّة الفرعيّة الثّالثة: وجود تأثير معنوي لمستوى الثّقة في الإدارة العليا في تنمية الرّوحانيّة في مكان العمل عند موظّفي قطاع الثّقافة بولاية سكيكدة، عند مستوى معنويّة ( $\alpha \leq 0.05$ ).

## أهمية الدراسة:

الحدود الزمانية: امتدت الدراسة ما بين شهر جانفي وفبري سنة 2024، بين الجانب النظري والتطبيقي؛

الحدود المكانية: حُدّد نطاق هذه الدراسة بقطاع الثقافة بولاية سكيكدة.

## منهج الدراسة:

لأجل الوصول إلى النتائج التي يرتها الباحثان تمّ الاعتماد على منهج وصفي تحليلي، بغرض التعمق في مشكلة الدراسة، والوصول إلى حلّ لها، وأيضا تقديم اقتراحات على ضوء ما يتمّ التوصل إليه.

## الدراسات السابقة:

1- دراسة (بن حمدون و بلعور، 2020)، هدفت هذه الدراسة إلى قياس درجات الثقة التنظيمية، عند رؤساء أقسام ومساعدتهم بجامعة غرداية، ولأجل ذلك تمّ استخدام أداة الاستبانة، ووزعت على 37 أستاذا، وكانت 30 استبانة صالحة للتحليل. ومن النتائج التي توصلت إليها الدراسة: وجود درجة مرتفعة للثقة التنظيمية، عند أفراد عينة الدراسة، فيما يخصّ بُعد الثقة في المشرف وزملاء العمل، أمّا البعد الثالث الثقة في الإدارة، لم يكن بالمستوى نفسه. وعليه أوصت الدراسة بالحفاظ على الثقة التي يتمتع بها أفراد عينة الدراسة فيما يخصّ الثقة في المشرف وزملاء العمل، وتعزيز الثقة في الإدارة عن طريق الاحتكاك مع موظفيها؛

2- دراسة (Bany Yassien, 2023)، سعت هذه الدراسة إلى معرفة درجة الثقة التنظيمية وعلاقتها بالمشاركة في عمليات صنع القرار، لدى مشرفي التربية بمديريات التربية والتعليم بإربد في العراق، استخدمت المنهج الوصفي، ووزعت استبانة على 137 مشرف تربوي. ومن النتائج التي

تعتبر الثقة التنظيمية من العناصر المهمة في بناء سلوك الأفراد داخل المنظمة، والتي تؤثر في الأداء، وتحسين الإنتاجية. في حين تلعب الروحانية في مكان العمل دورا مهما لربط الموظف بعمله، وتحفيزه على الاستمرار، وتقديم الأفضل. فالإنسان له جانبين مادّي وروحيّ، وتتفاوت درجات الاحتياجات وتختلف، كما بيّنها أبراهام ماسلو (Abraham Maslow) فيما يُعرف بسلم الاحتياجات، ومن بينها تحقيق الذات، ولن يتحقق ذلك إلا بإشباع الجانبين معا.

وعليه يمكن لهذه الدراسة أن تقدّم عدّة اقتراحات لقطاع الثقافة بولاية سكيكدة، لأجل تعزيز الثقة التنظيمية والروحانية في مكان العمل، بغرض الوصول إلى الأهداف المرسومة، وتطوير أداء موظفيه، في بيئة تتميز بالتغيير المستمر.

## أهداف الدراسة:

تسعى دراستنا إلى تحقيق ما يلي:

- تقديم شرح ولو بسيط للمفاهيم المتعلقة بالثقة التنظيمية، وكذلك الروحانية في مكان العمل، وهو ما يؤدي إلى فهم أشمل لهذين المصطلحين؛
- معرفة مستوى الثقة التنظيمية والروحانية في مكان العمل بقطاع الثقافة بولاية سكيكدة؛
- محاولة الوصول إلى فهم العلاقة فيما بين الثقة التنظيمية والروحانية في مكان العمل، وتحليل هذا التأثير.

## حدود الدراسة:

الحدود البشرية: اشتملت الدراسة على موظفي إدارة قطاع الثقافة بولاية سكيكدة؛

استخدام البحث الاستقصائي، ووزعت 157 استبانة على موظفين في ثلاثة فنادق بتركيا، واستخدمت نمذجة المعادلات الهيكلية. وتوصلت الدراسة إلى أن الروحانية في مكان العمل تلعب دورا وسيطا مهمًا في العلاقة بين الثقة التنظيمية والازدهار في مكان العمل.

التشابه بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة: تشابهت دراستنا مع الدراسات السابقة فيما يخص التركيز على مفاهيم الثقة التنظيمية، والروحانية في مكان العمل، واستخدمت كل من دراستنا والدراسات السابقة أداة الاستبانة. الاختلاف بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة:

فيما يخص المنهج تباينت دراستنا مع الدراسة رقم (04)، والتي استعملت البحث الاستقصائي، وتباينت دراستنا مع جميع الدراسات السابقة فيما يخص مكان العمل؛ فالدراسات السابقة كانت في أماكن مختلفة (فنادق، الجامعة، مديريات التربية والتعليم، والمستشفيات)، فيما كانت دراستنا في قطاع الثقافة بولاية سكيكدة، وتباينت أيضا مع الدراسات السابقة في استعمال نوع العينة، حيث استعملت دراستنا عينة قصديّة، أما الدراسات السابقة فاستخدمت العينة العشوائية.

الإضافة: تحاول دراستنا أن تدرس وتربط متغيرات الثقة التنظيمية والروحانية في أماكن العمل، بالتطبيق على قطاع الثقافة بولاية سكيكدة، لأهميته في حياة الفرد والمجتمع - وإن يرى البعض أنه قطاع غير منتج- وهو في الحقيقة على العكس من ذلك تماما، فاليوم نرى الثقافة الخضراء، المؤسسات الناشئة في المجال الثقافي، السياحة الثقافية كالمعالم الأثرية والتاريخية، والاهتمام به من قبل الدولة، ودوره الكبير في الحفاظ على التراث

توصلت إليها: وجود درجة متوسطة من الثقة التنظيمية السائدة لدى المشرفين التربويين عبر مديريات التربية والتعليم، وتشير نتائج الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية بين الثقة التنظيمية والمشاركة في عمليات صنع القرار، في حين لا وجود لفروق ذات دلالة إحصائية على مستوى استجابات أفراد عينة الدراسة تُعزى لمتغير الجنس؛ المؤهل العلمي؛ والخبرة المهنية. وقدمت الدراسة توصيات، لعل أهمها: حث مديري مكاتب مديريات التربية والتعليم على تعزيز الالتزام التنظيمي لدى طاقم الإشراف التربوي، توجيه مديري مديريات التربية والتعليم إلى تفويض صلاحيات تتعلق بالإشراف وإسنادها إلى المشرفين التربويين، القيام بدراسات مختلفة لمتغيرات أخرى تؤدي إلى تفعيل الثقة التنظيمية في مؤسسات تربوية مختلفة؛

3- دراسة (يوسف، 2019)، هدفت هذه الدراسة إلى معرفة أثر روحانية مكان العمل في الرضا الوظيفي، لدى ممرضي المؤسسة الاستشفائية العمومية الزهراوي بولاية المسيلة. وزعت استبانة على عينة عشوائية من مجتمع أصلي بلغ 327 ممرضًا. وقد توصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة بين روحانية مكان العمل والرضا الوظيفي، ووجود تأثير لروحانية مكان العمل في الرضا الوظيفي. وقدمت الدراسة عدّة توصيات من بينها: وجوب العمل على رفع مستوى وعي الموظفين بصفة عامة، والممرضين بصفة خاصة، والعمل على زيادة ثقافتهم فيما يخص الروحانية في مكان العمل لأهميتها؛

4- دراسة (Ozdemir, Palframan, Sever, & Agcasulu, 2022)، هدفت هذه الدراسة إلى معرفة أثر الثقة التنظيمية في الازدهار في مكان العمل، من خلال الروحانية في مكان العمل. حيث تمّ

- المادّي واللامادّي، وهذا لن يتحقّق إلا بتدعيم الكادر الوظيفي وتأهيله، خدمة لهذا المورد الذي يجب استغلاله جيّداً والتّرويج له.
2. الجانب النظري للدراسة
- 1.2 الثقة التّنظيميّة:
- 1.1.2 تعريفها:
- عرّفها كلّ من (نيهان ومارلو) (Nyhan&Marlowe) بأنّها: "الثّقة في المؤسّسة وقادتها من خلال إنشاء سلسلة القيمة داخل المؤسّسة أفقيّاً وعموديّاً لأجل تحقيق الأهداف التّنظيميّة" (Jena, Pradhan, & Panigrahy, 2018, p. 228)، في حين أشير لها على أنّها عبارة عن شبكات من السلوكيّات والعلاقات التّنظيميّة التي تنبع من ثقة أعضاء المنظّمة والإداريّين في العلاقات والتفاعلات داخل المنظّمة (Ertaş, 2014, p. 1709)، في حين عبّر عنها على أنّها توقّعات فرديّة أو جماعيّة، يمكن الاعتماد على نظام اتّخاذ القرارات التّنظيميّة أن تحقّق نتائج يرغب فيها الفرد أو الجماعة حتّى من دون أن يمارس تأثيراً في هذا النّظام (درادكة و المطيري، 2017، صفحة 228).
- 2.12 أهمّيّتها:
- تُسهّم الثّقة التّنظيميّة في تحقيق عدّة مزايا داخل المنظّمة (موفق و ضيف، 2016، صفحة 36):
- تُعتبر من العوامل المهمّة في تحقيق التّكامل؛
  - من المفاتيح الرّئيسيّة التي تتوقّع سلوك الأفراد؛
  - تُعتبر من العوامل الأساسيّة في التّفاعل الإنساني؛
  - من العوامل المهمّة في فهم العلاقات الاجتماعيّة.
- 3.1.2 خصائص الثّقة التّنظيميّة:
- أشار ماير وآخرون (Mayer et al) إلى أنّه يجب توافر ثلاثة عناصر مهمّة للشّخص الموثوق أو الجدير بالثّقة، وهي خصائص تشرح مفهوم الجدارة بالثّقة، أي ما يجعل الشّخص أن يكون جديراً بالثّقة:
- القدرة: أي الكفاءة، وهي ما يجب توافره في الموثوق لأداء وظيفته على أكمل وجه، سواء من خلال اكتسابه مهارات فرديّة، أو جماعيّة؛
  - الخيريّة: تعبّر عن إبداء الرّغبة لفعل الخير، أو المشاركة في إنجازها، وتظهر بأنّ الموثوق شخص لا يسعى إلى إلحاق الضّرر بالآخرين؛
  - الأمانة: تشير إلى الصّدق الذي يتمتّع به الشّخص، وأن تكون أفعاله تُطابق أقواله (بن برطال، 2018).
- 4.1.2 أبعادها:
- اعتمدت الكثير من الدّراسات على ثلاثة أبعاد للثّقة التّنظيميّة، وهو ما اعتمدها في هذه الورقة البحثيّة (بعاج و لعمور، 2020، الصفحات 307-308)؛ (عثمان، 2023، صفحة 950):
- الثّقة في زملاء العمل: تتطلّب العلاقات داخل المنظّمة أن يكون هناك تعاون وتبادل، وتميل هذه العلاقات نحو المواقف الإيجابيّة لأجل تحقيق الأهداف المشتركة، وتكون اتّصالات مفتوحة؛
  - الثّقة في المشرف: وهي المشاعر الإيجابيّة التي يُظهرها المرؤوس تجاه قيادته، وأن يهتمّ المشرف بمصالح مرؤوسيه ودعمهم؛
  - الثّقة في الإدارة العليا: وهناك من يدعوها بالثّقة التّنظيميّة، وتكون جديرة بالثّقة كلّما أشبعت احتياجات الموظّفين، وتتعامل معهم بعدالة دون استثناء.
- 2.2 الرّوحانيّة في مكان العمل:
- 1.2.2 تعريفها:
- اختلف كثيرًا في تقديم تعريف واضح ومتّفق عليه لمصطلح الرّوحانيّة في مكان العمل، فإلى غاية 2003 قُدّم حوالي 70 تعريفا لهذا المصطلح (Dubey, Pathak, & Sahu, 2002, p. 111). من بين التعريفات نذكر: "الاعتراف بأنّ

تُعبّر أي الروحانية في مكان العمل عن طريقة التفاعل بين الموظفين مع أعمالهم اليومية، فالهدف في العمل يتعلق بأشياء عميقة؛ كالبحت عن معنى عميق، وهدف أعمق. وهي أيضا وسيلة لخلق معاني وهوية في مكان العمل؛

- الشعور بالانتماء: من أهم أبعاد الروحانية في مكان العمل هو وجود علاقة ارتباطية عميقة بالآخرين، أو ما يُعبّر عنه كشعور بالانتماء إلى المجتمع، ويحدث في التفاعلات فيما بين الموظفين، حيث يرون أنفسهم بأنهم مرتبطون ببعضهم البعض، أي ارتباط الذات الداخلية بالذات الداخلية للآخرين، أي ما يُعرف بروح العمل الجماعي. حيث نجد من المنظمات التي طوّرت هذا الشعور بالانتماء للمجتمع (SouthWest Airlines)، فجميع موظفيها يعتبرون أنفسهم جزءًا من عائلة تنظيمية كبيرة، ويعتني جميع الموظفين ببعضهم البعض، وكذلك عائلات الموظفين، فهي جزء مهم من المنظمة؛

- مواءمة القيم: أي شعور أفراد التنظيم بأحاسيس قوية بتوافق قيمهم الشخصية مع مهمات منظماتهم وأهدافها، أي تفاعل الموظفين مع الغرض التنظيمي الأكبر، وأن يُقدّم الأفراد مساهمة للمجتمع، فالأفراد يعتقدون أنّ المديرين والموظفين في المنظمة لديهم قيم مناسبة، ضمير قوي، ويهتمون برفاهية الموظفين والمجتمع (Milliman, Czaplewski, & Ferguson, 2003, pp. 429-430).

### 3. الجانب التطبيقي

1.3 مجتمع وعينة الدراسة: لأجل الوصول إلى حلّ الإشكالية المطروحة، والأسئلة الفرعية المتعلقة بها، وللتأكد من صحة الفرضيات من عدمها، فيما يخصّ تأثير الثقة التنظيمية في تنمية الروحانية في مكان العمل لدى موظفي قطاع الثقافة بولاية سكيكدة، حيث تمّ توزيع الاستبانة على موظفي

الموظفين لديهم حياة داخلية، تغذي وتتغذى من خلال العمل الهادف الذي يحدث في سياق المجتمع" (Ashmos & Duchon, 2000, p. 137)، ونجد (Dehler & Welsh) (ديهلر وويلش) وصفها بأنها بحث عن معنى، أو معرفة أعمق للذات، أو تجاوز إلى مستوى أعلى (Petchsawang & Duchon, 2009, p. 460). وذكر (Pawar) (باوار) بأنها: "تجارب الموظفين في السمو الذاتي والمعنى، والمجتمع في مكان العمل، ويعترف بأنّ هذه التجارب قد تأتي من آليات مختلفة بما في ذلك الآليات التنظيمية" (Rathee & Rajain, 2020, p. 02).

### 2.2.2 أهميتها:

سعت منظمات مثل (Boing, PizzaHut, AT&T) إلى تقديم برامج لأجل تحفيز الخصائص الروحية لدى موظفيها (Balasundaram, 2020, p. 438). فالروحانية في مكان العمل تعمل على تعزيز الرّيح والإنتاجية، وتشمل كذلك على الحقيقة، والحرية والعدالة، والوثام الجماعي والدّكاء، الكمال، التآزر، ويقال باختصار إذا أردت أن تكون لديك المدينة الفاضلة على طبق من ذهب، فأدخل الروحانية إلى منطمتك (Brown, 2003, p. 396). إلى جانب ذلك فهي تزيد من الفعالية التنظيمية، والإبداع في أماكن العمل، والالتزام التنظيمي، وتقليل الرغبة في ترك العمل (Ghorbanifar & Azma, 2014, p. 1686). بالإضافة إلى النقاط التالية (الشامي، 2014، صفحة 50):

- تحسّن في السلوكيات الأخلاقية؛

- تعمل على الزيادة في تمكين الموظفين؛

- تُعزّز من رؤية المنظمة وتماسكها؛

- تُشجّع على العمل كفريق.

### 3.2.2 أبعادها:

- العمل الهادف: تحمل الروحانية في مكان العمل الشعور بالمعنى، وكذلك الهدف من عمل الفرد، وهي

تمثّلة في الاستبانة، اعتمادا على الدّراسات السابقة، وتكوّنت من ثلاثة محاور، المحور الأوّل خصّص للمعلومات الشّخصية والوظيفية، والمحور الثاني اهتمّ بالثقة التنظيمية بأبعادها الثلاثة: (الثقة في زملاء العمل، الثقة في المشرف، الثقة في الإدارة)، والمحور الثالث اهتمّ بالروحانية في مكان العمل، واخترنا له ثلاثة أبعاد: (العمل الهادف، الشّعور بالانتماء، موافاة القيم).

الصّدق الظّاهري: بعد بناء الأداة، تمّ إرسالها إلى أستاذ لغة عربية، لأجل تدقيقها لغويًا وتصحيحها، وبعدها تمّ إرسالها إلى مُحكّمين اثنين، وبعد الأخذ بالملاحظات والتّعديلات المناسبة، قمنا بتوزيعها على موظفي قطاع الثقافة بولاية سكيكدة.

اختبار الثّبات ألفا كرونباخ:

الإدارة فقط، أي الإداريين، باستبعاد العمّال المهنيين، كأعوان الأمن، وغيرهم من العمّال. وتمّ الاعتماد على أسلوب العينة القصدية، فتمّ توزيع الاستبانة على عينة من الموظّفين قدرت بـ 95 موظّفًا، واسترجعنا (85) وبعد تمحيص الاستبانات المكتملة من غير المكتملة، صار عدد الاستبانات الصّالحة للدّراسة (83) من المجتمع الكليّ للدّراسة.

- مصادر البحث: اعتمدت الدّراسة على أداة الاستبانة بشكل رئيسي، والتي تمّ بناؤها على أساس الدّراسات السابقة، لأجل الحصول على البيانات الأولى، أمّا البيانات الثانوية، فقد اعتمدت الدّراسة على المقالات بشكل رئيسي.

تصميم أداة الدّراسة: لأجل الحصول على بيانات كافية للإلمام بمتغيّرات دراستنا على أرض الواقع في قطاع الثقافة بولاية سكيكدة، تمّ بناء أداة دراسة

الجدول رقم (01): معامل ألفا كرونباخ

معامل ألفا كرونباخ	عدد العبارات	
0.920	15	المحور 01
0.918	15	المحور 02
0.952	30	الكليّ

المصدر: من إعداد الباحثين اعتمادا على مخرجات برنامج (SPSS\_21).

الاتّساق الدّاخلية معامل بيرسون: وهو يقيس اتّساق العبارات مع أبعادها ومحاورها، واكتفينا بدراسة الأبعاد مع محاورها، وكانت النتيجة كما يلي:

من الجدول رقم (01) تظهر قيمة معامل ألفا كرونباخ لجميع عبارات الأداة (30 عبارة)، بلغت هذه القيمة 0.952، وهي قيمة مرتفعة، وجاءت قيم (0.920، 0.918) للمحورين الأوّل والثاني على التّوالي، وهي قيم مرتفعة.

الجدول رقم (02): معامل بيرسون للاتّساق الدّاخلية

Sig	معامل بيرسون	
.000	.818**	البعد 01
.000	.881**	البعد 02
.000	.824**	البعد 03
المحور 01		
.000	.878**	البعد 01
.000	.887**	البعد 02

.000	.923**	البعد 03
المحور 02		

المصدر: من إعداد الباحثين استناداً إلى مخرجات برنامج (SPSS\_21).

يُظهر الجدول (02) أنّ جميع عبارات الأبعاد مرتبطة معنويًا مع محاورها، حيث تراوحت بين 0.818 و0.881 بالنسبة للمحور الأول بأبعاده الثلاثة. وبالنسبة للمحور الثاني فتراوحت بين 0.878 و0.923 وهي نسب مرتفعة وقويّة. وكلّ العبارات دالّة معنويًا عند Sig=.000.

الأساليب الإحصائية: استخدمت الدراسة عدّة أساليب إحصائية، لأجل قياس الأداة، واختبار الفرضيات، بالاستعانة ببرنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، ومن بين الأساليب المستخدمة:

- معامل ألفا كرونباخ، معامل بيرسون؛

الجدول الموالي:

الجدول رقم (03): خصائص العينة الشخصية والوظيفية

النسبة المئوية %	التكرارات	فئات المتغير	المتغير
24.1	20	ذكر	الجنس
75.9	63	أنثى	
100	83	المجموع	
3.6	03	30 سنة فأقلّ	السّن
50.6	42	من 31 إلى 40 سنة	
41.0	34	من 41 إلى 50 سنة	
4.8	04	51 سنة فأكثر	
100	83	المجموع	
24.1	20	ثانوي فأقلّ	المؤهل العلمي
72.3	60	جامعي (ليسانس ماستر)	
3.6	03	دراسات عليا	
100	83	المجموع	
26.5	22	علوم اقتصاديّة بفروعها	التّخصّص العلمي
4.8	04	علوم قانونيّة بفروعها	
13.3	11	إعلام آلي	
9.6	08	هندسة	
33.7	28	آداب وعلوم إنسانيّة	
12.0	10	إعلام واتّصال	
100	83	المجموع	

أثر الثقة التنظيمية في الروحانية في مكان العمل لدى موظفي قطاع الثقافة بولاية سكيكدة

74.7	62	إطار	الرتبة الوظيفية
18.1	15	عون تحكّم	
7.2	06	عون تنفيذ	
100	83	المجموع	
31.3	26	أقلّ من 05 سنوات	الخبرة المهنية
44.6	37	من 05 إلى 10 سنوات	
16.9	14	من 11 إلى 16 سنة	
7.2	06	17 سنة فأكثر	
100	83	المجموع	

المصدر: من إعداد الباحثين اعتمادا على مخرجات برنامج (SPSS\_21).

من قطاع يعتقد الكثير أنه قطاع غير إنتاجي وغير مفيد.

أما متغيّر المؤهل العلمي؛ يتميز موظفو قطاع الثقافة بولاية سكيكدة بمؤهلات علمية مرتفعة، حيث يبلغ حاملي دبلوم جامعي (ليسانس، ماستر)، ما نسبته 72.30% وهو ما يمكن الاستفادة منه، والتّهوض بهذا القطاع من حيث الأفكار وغيرها من الأشياء التي تحتاج لموظّفين مؤهلين، ويأتي مستوى (ثانوي فأقلّ)، بنسبة 24.1%، وهي فئة تحتاج في الغالب إلى تكوين وتدريب، ولكن ما يقلل من هذه التكاليف هو احتكاكهم بأصحاب المؤهلات العلمية. في حين نجد أصحاب الدّراسات العليا على مستوى القطاع لا يتجاوز 3.6%، وهو ما يجب أن يستدرّكه القطاع بتشجيع الموظّفين على اكتساب مؤهلات جديدة، خاصّة مع ما تمنحه الدّولة الجزائرية من حقّ للموظّفين في إكمال مسيرتهم التّعليمية، وما تقدّمه من تسهيلات بهذا الخصوص.

ونجد المتغيّر الخاصّ بالتّخصّص العلمي؛ جاءت نتائجه كما يلي: تنوّع كبير في التّخصّصات العلمية، وهذا ما يساعد في زيادة المعرفة لدى موظّفي القطاع، عن طريق الاحتكاك الفعلي أثناء أداء المهمّات والأعمال اليومية، ونقل المعرفة سواء الضّمّنية أو الصّريحة. نجد تخصّص آداب وعلوم إنسانية بفروعها يحوز على نسبة مرتفعة بلغت

تبيّن النتائج المستخلصة من الجدول رقم (03) فيما يخص متغيّر الجنس؛ أن نسبة الذّكور لم تتجاوز 24.1%، في حين بلغت نسبة الإناث 75.9%، وهي النّسبة الأكبر. ويرجع ذلك إلى عدّة أسباب -حسب رأي الباحثين- من بينها؛ اهتمام الإناث بالعمل في القطاع الإداري، بينما الذّكور يبحثون عن الاستقلالية التي يرونها في إنشاء الأعمال الحرّة. وأيضا نسبة التّوظيف التي شهدتها البلاد مع عملية إدماج حاملي الشّهادات الجامعية، وبإلقاء نظرة على التّخصّص نجد التّخصّصات الأدبية والإنسانية هي التي تحوز على نسبة مرتفعة، وفي واقع الأمر نجد هذه التّخصّصات في الجامعة تتميز بكثرة العنصر النسوي أكثر من الذّكور.

أما فيما يخصّ متغيّر السنّ، فنرى بأنّ القطاع الثقافي بولاية سكيكدة يتميز بتنوّع الفئات العمرية، والفئة الغالبة هي الفئة التي تتراوح بين [31 - 40 سنة] بنسبة 50.6%، ثمّ تليها فئة [41 - 50 سنة] بنسبة 41.0%، وتأتي بعدها فئة [51 - 60 سنة] بنسبة 4.80%، وأخيرا فئة أقلّ من 30 سنة بنسبة 3.6%، وهي أرقام يمكن تفسيرها كما يلي: يشهد القطاع الثقافي بولاية سكيكدة، نسبة استقرار مرتفعة، ولكنّه لا يستقطب فئة الشّباب، وهذا يعود إلى قلة مسابقات التّوظيف، والهروب

والوسائط الاجتماعية، وأيضا كما أشرنا إلى برنامج الدولة في إدماج حاملي الشهادات.

### 2.2.3 تحليل عبارات عوامل الدراسة:

لأجل التحليل قمنا بترميز العبارات جميعها

على النحو التالي:

بعد الثقة في زملاء العمل (TC): احتوى هذا البعد على خمس عبارات كما يلي: (اعتمد على زملاء العمل لتنوع الخبرات والمعارف لديهم؛ لدى زملاء العمل معرفة جيدة باختصاصهم؛ يتوافق زملاء العمل معي دون تفضيل للمصالح الشخصية؛ يُعرف زملاء العمل بصراحتهم وانفتاحهم على الآخرين؛ يُجري زملاء العمل اتصالات بغرض الفهم المشترك)، وتم ترميزها كما يلي: (TC1, ..., TC5).

بعد الثقة في المشرف (TS): وضم هذا البعد خمس عبارات: (لدى مشرفي العديد من المهارات التي تُساعده في أداء العمل؛ لدى مشرفي معرفة جيدة باختصاصه تجعلني أثق به؛ يهتم مشرفي بمشاكل الآخرين؛ يُبدي مشرفي احتراما للمبادئ الشخصية ويدعمها؛ يعمل مشرفي على تعزيز كل ما من شأنه أن يؤدي إلى الاتفاق)، ووضعنا الترميز الموالي: (TS1, ..., TS5).

بعد الثقة في الإدارة (TM): احتوى هذا البعد على خمس عبارات كما الآتي: (تُنجز إدارة قطاع الثقافة أعمالها في مختلف الظروف؛ إدارة قطاع الثقافة معروفة بتمكّنها في اختصاصها وهو ما يدفعني للوثوق بها؛ تُقدّم إدارة قطاع الثقافة المساعدة للجميع؛ كل ما تُعدّ به إدارة قطاع الثقافة يتمّ تنفيذه؛ تهتمّ إدارة قطاع الثقافة بالأمر الإيجابية لدى موظفيها)، وقمنا بترميزهم جميعا كما يلي: (TM1, ..., TM5).

بعد العمل الهدف (WM): تنتمي لهذا البعد خمس عبارات، تم اعتمادها في دراستنا، وهي كما يلي: (أمارس عملي بمتعة كبيرة؛ يُنشط عملي توجهاتي

33.7%، وهذا بحكم التخصص في القطاع والذي يميل إلى الثقافة والفنون والآداب والمسرح وغيرها، ثم تليه العلوم الاقتصادية بفروعها بنسبة 26.5%، وهي اختصاصات مطلوبة في الإدارات العمومية كالمحاسبة، والتسيير، والموارد البشرية. ويأتي بعده تخصص الإعلام الآلي بنسبة 13.3%، وهو تخصص مهم جدا في الإدارة، خاصة باتجاه الدولة نحو الرقمنة، واستعمال التكنولوجيا ولواحقها في المرفق العمومي، أيضا تخصص إعلام واتصال الذي كان له نصيب قدرت نسبته بـ 12.0%، في حين بلغ تخصص الهندسة 9.6% فلا تخلو إدارة عمومية أو خاصة من وجود مهندسين بمختلف التخصصات والتقنيين المساعدين لهم.

متغير الرتبة الوظيفية: تأتي رتبة إطار في

المرتبة الأولى بنسبة 72.2% وهي نسبة كبيرة، وهذا بحكم أنّ قطاع الثقافة بحاجة إلى إطارات تسييره، وأنّه قطاع يحتاج إلى فئات ذات التعليم المرتفع، وأيضا كما أشرنا سابقا لعملية إدماج حاملي الشهادات بمناصبهم. وبعدها رتبة عون تحكّم بنسبة 18.1%، وتليها رتبة عون تنفيذ، بنسبة 7.2%، لأجل أداء المهمّات اليومية والزوتينية.

بخصوص متغير الخبرة المهنية: يتمتع قطاع

الثقافة بولاية سكيكدة، بخبرات غنية ومتنوعة، حيث نرى أصحاب الخبرة (05 إلى 10 سنوات)، هو الأكبر بنسبة 44.6%، وبمقارنتها بأصحاب الفئة (17 سنة فأكثر)، والتي تمثل 7.2%، يتضح أنّ قطاع الثقافة لم يلق المكانة التي تليق به إلا في السنوات الأخيرة، باهتمام الدولة الجزائرية به، ومنحه رعاية خاصة، نظرا لقيمه المادية والمعنوية، أما بالنسبة لفئة أقل من 05 سنوات والتي بلغت نسبتها 31.3%، فهي نسبة جيدة، تدلّ على محاولة استقطاب فئة الشباب، لأهميتها سواء من حيث المؤهلات العلمية والتحكّم في التكنولوجيا

أعتبر نفسي فردا من أفراد عائلة قطاع الثقافة)،  
ومنحنا كل عبارة من العبارات السالفة الذكر رمزا  
كما يلي: (SB1, ..., SB5).

يعد مواءمة القيم (AV): اعتمدنا في هذا البعد  
على خمس عبارات، نذكرها كما يلي: (أمتلك مشاعر  
إيجابية نحو قيم قطاع الثقافة: يهتم قطاع الثقافة  
بموظفيه جميعا؛ لدى قطاع الثقافة ضمير حي؛  
لدي ارتباط بأهداف قطاع الثقافة ومهماته؛ يهتم  
قطاع الثقافة بما إذا كانت روجي نشطة). ووضعنا  
لهم ترميزا كما يلي: (AV1, ..., AV5).

أ. تحليل بعد الثقة في زملاء العمل:

الجدول رقم (04): المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري للثقة في زملاء العمل

العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف	الترتيب	الاتجاه العام
TC1	3.6506	1.10909	30.38	02	مرتفع
TC2	3.6265	0.93327	25.73	01	مرتفع
TC3	3.1446	1.14905	36.54	05	متوسط
TC4	2.9880	1.04174	34.86	04	متوسط
TC5	3.3012	1.14482	34.67	03	متوسط
الكلي	3.3422	0.81602	24.41	02	متوسط

المصدر: من إعداد الباحثين اعتمادا على مخرجات برنامج (SPSS\_21).

وتدل هذه القيمة على أنّ عبارات هذا البعد تتمتع  
بدرجة متوسطة على العموم.  
ب. بعد الثقة في المشرف:

الروحانية؛ لدي رغبة دائمة في الذهاب إلى العمل؛  
توجد علاقة وطيدة بين العمل الذي أمارسه  
ومصلحة المجتمع؛ أفهم جيدا تلك الأشياء التي تمنح  
معنى لحياتي)، وقمنا بإعطاء كل عبارة رمزا، كما  
يلي: (WM1, ..., WM5)

بعد الشعور والانتماء (SB): في البعد الثاني من  
محور الروحانية في مكان العمل تمت صياغة خمس  
عبارات على النحو الموالي: (يُعطي العمل التشاركي  
قيمة كبيرة لجميع الأطراف؛ أعتبر نفسي جزءا لا  
يتجزأ من هذا المجتمع؛ أرى بأن الموظفين يدعمون  
بعضهم دائما؛ يرتبط الموظفون بأهداف مشتركة:

استنادا إلى نتائج الجدول أعلاه فإنّ  
المتوسط الحسابي الكلي لعبارات البعد الأول الثقة  
في زملاء العمل من محور الثقة التنظيمية بلغت  
قيمته (3.3422)، وانحراف معياري (0.81602).

## الجدول رقم (05): المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري للثقة في المشرف

العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف	الترتيب	الاتجاه العام
TS1	3.6627	1.02739	28.05	01	مرتفع
TS2	3.5663	1.06144	29.76	02	مرتفع
TS3	3.2410	1.09978	33.93	05	متوسط
TS4	3.4096	1.13735	33.35	04	مرتفع
TS5	3.4578	1.09657	31.71	03	مرتفع
الكلي	3.4675	0.94289	27.19	03	مرتفع

المصدر: من إعداد الباحثين اعتماداً على مخرجات برنامج (SPSS\_21).

تشير نتائج الجدول رقم (05) إلى أن البعد الثاني والمتمثل في الثقة في زملاء العمل، جاء بدرجة مرتفعة وهو ما ترجمه قيمته التي بلغت (3.4675)، بانحراف معياري (0.94289)،

ج. بعد الثقة في الإدارة:

## الجدول رقم (06): المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري للثقة في الإدارة

العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف	الترتيب	الاتجاه العام
TM1	4.0000	0.79633	19.90	01	مرتفع
TM2	3.7108	0.96941	26.12	02	مرتفع
TM3	3.5663	1.01444	28.44	03	مرتفع
TM4	3.2892	1.09911	33.41	05	متوسط
TM5	3.2530	0.99809	30.68	04	متوسط
الكلي	3.5639	0.80192	22.50	01	مرتفع

المصدر: من إعداد الباحثين اعتماداً على مخرجات برنامج (SPSS\_21).

فيما يخص البعد الثالث من محور الثقة التنظيمية والمتعلق بالثقة في الإدارة، جاءت قيمته مرتفعة حيث بلغت (3.5639)، بانحراف معياري مرتفعة من الأهمية بحسب سلم ليكرت الخماسي. وهي تمنحه درجة مرتفعة من الأهمية ج. بعد العمل الهادف:

الجدول رقم (07): المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري للعمل الهادف

العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف	الترتيب	الاتجاه العام
WM1	3.5904	1.09362	30.45	02	مرتفع
WM2	3.4578	1.12944	32.66	04	مرتفع
WM3	3.1325	1.09066	34.81	05	متوسط
WM4	3.4337	1.10644	32.22	03	مرتفع
WM5	3.5904	0.69906	19.47	01	مرتفع
الكلي	3.4410	0.79312	23.04	03	مرتفع

المصدر: من إعداد الباحثين اعتماداً على مخرجات برنامج (SPSS\_21).

يشير الجدول رقم (07) والمتضمن بعد العمل الهادف من محور الروحانية في مكان العمل إلى قيمة البعد الكلية، والتي بلغت (3.4410)، سَلَم ليكرت، أنها ذات أهمية مرتفعة. هـ. بعد الشعور بالانتماء:

الجدول رقم (08): المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري للشعور بالانتماء

العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف	الترتيب	الاتجاه العام
SB1	3.8795	1.01690	26.21	02	مرتفع
SB2	4.0482	0.93579	23.11	01	مرتفع
SB3	2.8313	1.02195	36.09	05	متوسط
SB4	3.1084	0.98788	31.78	03	متوسط
SB5	3.4458	1.16088	33.68	04	مرتفع
الكلي	3.4627	0.75993	21.94	02	مرتفع

المصدر: من إعداد الباحثين اعتماداً على مخرجات برنامج (SPSS\_21).

أما فيما يخص البعد الثاني من المحور نفسه والمتعلق بالشعور بالانتماء، فيشير إلى متوسط حسابي بلغت قيمته (3.4627)، مع انحراف معياري قدر بـ (0.75993)، وهي قيمة حسب سَلَم ليكرت ذات أهمية مرتفعة، وإن كانت بعض العبارات تحمل أهمية متوسطة مثل عبارة (أرى بأن الموظفين يدعمون بعضهم دائماً)، والعبارة ما قبل الأخيرة (يرتبط الموظفون بأهداف مشتركة). و. بعد مواءمة القيم:

الجدول رقم (09): المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري لمواءمة القيم

العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف	الترتيب	الاتجاه العام
AV1	3.8434	0.93028	24.20	02	مرتفع
AV2	3.2651	1.10525	33.85	05	متوسط
AV3	3.4458	0.92727	26.91	03	مرتفع
AV4	3.7349	0.89830	24.05	01	مرتفع
AV5	3.1205	1.00484	32.20	04	متوسط
الكلي	3.4819	0.76192	21.88	01	مرتفع

المصدر: من إعداد الباحثين اعتماداً على مخرجات برنامج (SPSS\_21).

لأجل دراسة الفرضيات التي تمت صياغتها في بداية البحث، وللتأكد من صحتها أو عدمها، اعتمدنا على معامل الارتباط، وأيضاً قمنا بدراسة الانحدار البسيط وتحليله.

اختبار الفرضية الرئيسية:

تُشير الفرضية الرئيسية إلى أنه يوجد أثر دالّ إحصائياً للثقة التنظيمية في الروحانية في مكان العمل لدى موظفي قطاع الثقافة بولاية سكيكدة، عند مستوى معنوية ( $\alpha \leq 0.05$ )، وهو ما يوضّحه الجدول الموالي:

تراوحت عبارات البعد الثالث (المواءمة) أي المواءمة بين القيم الشخصية والقيم العامة للقطاع من محور الروحانية في مكان العمل، بين أهمية متوسطة ومرتفعة، فجاءت العبارة (01: 03: 04) بدلالة مرتفعة، في حين بقيت العبارات بأهمية متوسطة، وعلى العموم فعبارات هذا البعد تتميز بدرجة أهمية مرتفعة، وهو ما تدلّ عليه قيمة المتوسط الحسابي (3.4819)، وانحراف معياري (0.76192).

### 3.3 اختبار الفرضيات:

الجدول رقم (10): معامل الانحدار البسيط للثقة التنظيمية والروحانية في مكان العمل

معامل الارتباط R	التحديد R <sup>2</sup> معامل	قيمة معامل الارتباط $\beta$	قيمة فيشر F	قيمة T	Sig
0.793	0.629	0.762	137.483	11.725	.000

المصدر: من إعداد الباحثين اعتماداً على مخرجات برنامج (SPSS\_21).

تفسير ما نسبته (62.9%)، من الروحانية في مكان العمل، أما النسبة الباقية (37.1%)، فيمكن إرجاعها إلى عوامل أخرى لم يتم إدراجها في هذا النموذج. ويظهر الجدول نفسه قيمة معامل

جاءت نتيجة معامل الارتباط  $R=0.793$ ، وهي تدلّ على وجود علاقة طردية متوسطة، في حين بلغت قيمة معامل التحديد:  $R^2=0.629$ ، وهي عبارة عن قيمة موجبة، تظهر أنّ الثقة التنظيمية يمكنها

معنوية ( $\alpha \leq 0.05$ )، فيما بين الثقة التنظيمية والروحانية في مكان العمل لدى موظفي قطاع الثقافة بولاية سكيكدة.

اختبار الفرضية الفرعية الأولى:

اقترحت الدراسة الفرضية التالية: وجود تأثير معنوي لمستوى الثقة في زملاء العمل في تنمية الروحانية في مكان العمل عند موظفي قطاع الثقافة بولاية سكيكدة، عند مستوى معنوية ( $\alpha \leq 0.05$ )، والجدول أسفله يبين ذلك:

الانحدار والتمثلة في  $\beta=0.762$ ، وهي قيمة ذات إشارة موجبة، ويمكن تفسير ذلك؛ بأنه كلما تغيرت الثقة التنظيمية بمقدار وحدة واحدة، فإن الروحانية في مكان العمل تتأثر وتتغير بمقدار (0.762). وبالنسبة لقيمة كل من فيشر (F)، واختبار ت (T) فجاءت موجبة على التوالي (137.483، 11.725)، وهي دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (Sig=.000).

وبناءً على هذه النتائج نرفض الفرضية الصفرية  $H_0$ ، ومنه نقبل الفرضية البديلة  $H_1$ ، والتي تؤكد على وجود أثر دال إحصائياً عند مستوى

الجدول رقم (11): معامل الانحدار البسيط للثقة في زملاء العمل والروحانية في مكان العمل

Sig	قيمة T	قيمة فيشر F	قيمة معامل الارتباط $\beta$	معامل التحديد $R^2$	معامل الارتباط R
.000	7.392	54.644	0.538	0.403	0.635

المصدر: من إعداد الباحثين اعتماداً على مخرجات برنامج (SPSS\_21).

بقيمة موجبة على التوالي (54.644، 7.962).

وفي ضوء هذه النتائج، نرفض الفرضية الصفرية  $H_0$ ، ونقبل الفرضية البديلة  $H_1$ ، والتي مفادها أنه يوجد أثر للثقة في زملاء العمل في الروحانية في مكان العمل لدى موظفي قطاع الثقافة بولاية سكيكدة.

اختبار الفرضية الفرعية الثانية:

وللإجابة عن السؤال الفرعي الثاني اقترحت الدراسة الفرضية التالية: وجود تأثير معنوي لمستوى الثقة في المشرف في تنمية الروحانية في مكان العمل عند موظفي قطاع الثقافة بولاية سكيكدة، عند مستوى معنوية ( $\alpha \leq 0.05$ ).

حسب الجدول رقم (11) بلغت قيمة معامل الارتباط:  $R=0.635$ ، وهي تُشير إلى وجود علاقة طردية بمستوى متوسط، في الوقت نفسه بلغ معامل التحديد قيمة موجبة قدرت بـ:  $R^2=0.403$ ، وهي توضح أنّ الثقة في زملاء العمل يمكنها تفسير نسبة (40.3%) من الروحانية في مكان العمل، وباقي النسبة (59.7%)، فتعود إلى عدّة عوامل مختلفة لم يوردها الباحثين في نموذجهما الحالي. وجاءت قيمة معامل الانحدار  $\beta=0.538$  بإشارة موجبة، ويمكن تفسيرها بأنها إذا تغيرت الثقة في زملاء العمل بمقدار وحدة واحدة، فالروحانية في مكان العمل تتغير بمقدار (0.538). أمّا قيمة فيشر (F)، وقيمة ت (T)، فجاءت قيم معنوية عند مستوى معنوية

الجدول رقم (12): معامل الانحدار البسيط للثقة في المشرف والروحانية في مكان العمل

الأرتباط معامل R <sup>2</sup> التحديد معامل	الأرتباط قيمة معامل β	قيمة فيشر F	قيمة ت T	Sig
0.662	0.387	0.456	51.139	7.151
.000				

المصدر: من إعداد الباحثين اعتماداً على مخرجات برنامج (SPSS\_21).

قيمة ت (T): 7.151، وهي قيم دالة إحصائية عند مستوى (Sig=.000).

وهو ما يؤدي بنا إلى رفض الفرضية الصفرية H<sub>0</sub>، وقبول الفرضية البديلة H<sub>1</sub>، والتي تؤكد على وجود علاقة بين بعد الثقة في المشرف والروحانية في مكان العمل لدى موظفي قطاع الثقافة بولاية سكيكدة.

اختبار الفرضية الثالثة:

تم وضع الفرضية الفرعية الثالثة والخاصة بدراستنا، والتي تنص على: وجود تأثير معنوي لمستوى الثقة في الإدارة في تنمية الروحانية في مكان العمل عند موظفي قطاع الثقافة بولاية سكيكدة، عند مستوى معنوية (α≤0.05).

يُظهر الجدول رقم (12) أنّ معامل الارتباط ذا قيمة بلغت: R=0.662، وهي تؤكد بأنه توجد علاقة طردية ذات درجة متوسطة، وقد بلغت القيمة الخاصة بمعامل التحديد: R<sup>2</sup>=0.387، والملاحظ أنّها قيمة موجبة، تدلّ على أنّ الثقة في المشرف تفسّر وتؤثر في الروحانية في مكان العمل بما تعادل نسبته (38.7%)، والباقي (61.3%) يمكن إرجاعه إلى عوامل مختلفة لم يتمّ ذكرها في هذه الدراسة. وبالنسبة لمعامل الانحدار فقيمته ذات إشارة موجبة حيث بلغت: β=0.456، وهي نسبة يمكن لها أن تفسّر أنّ الاختلاف والتغير في الثقة في زملاء العمل بمقدار وحدة واحدة، يؤدي في مقابل ذلك تغيير في الروحانية بمقدار (0.456)، وأظهرت النتائج حسب الجدول نفسه قيمة فيشر (F): 51.139، وكذلك

الجدول رقم (13): معامل الانحدار البسيط للثقة في الإدارة والروحانية في مكان العمل

الأرتباط معامل R <sup>2</sup> التحديد معامل	الأرتباط قيمة معامل β	قيمة فيشر F	قيمة ت T	Sig
0.758	0.575	0.758	109.484	10.463
.000				

المصدر: من إعداد الباحثين اعتماداً على مخرجات برنامج (SPSS\_21).

بمقدار (0.758). وفيما يخصّ كلّ من معامل فيشر (F) فجاءت قيمته (109.484)، وكذلك قيمة ت (T) (10.463)، وهي قيم معنوية دالة إحصائية عند مستوى معنوية (Sig=.000).

وتبعاً لهذه النتائج فإننا نرفض الفرضية الصفرية H<sub>0</sub>، ونقبل الفرضية البديلة H<sub>1</sub>، والتي تشير إلى وجود علاقة تأثير للثقة في الإدارة في الروحانية في مكان العمل لدى موظفي القطاع الثقافي بولاية سكيكدة.

بلغت قيمة معامل الارتباط حسب الجدول رقم (13): R=0.758، وهي تدلّ على وجود علاقة طردية ذات مستوى متوسط، في حين بلغت قيمة معامل التحديد: R<sup>2</sup>=0.575، وهي تبين أنّ الثقة في الإدارة تُفسّر ما نسبته (57.5%)، أمّا باقي النسبة (42.5%) فيعود إلى عوامل أخرى لم يتمّ اعتمادها في هذه الدراسة. وبخصوص قيمة معامل الانحدار فكانت: β=0.758، وتحمل إشارة موجبة، وتفسير ذلك أنّه كلّما تغيرت الثقة في الإدارة بوحدة واحدة، يؤدي هذا التغيير في التأثير في الروحانية في مكان العمل فتتغير

4. الخاتمة:

علاقاتهم، وتحسين عملية الاتصال؛ بغرض الوصول إلى الفهم المشترك، وتحقيق المصالح المشتركة عن طريق ربطها بالمصالح الشخصية؛

➤ تحسيس المشرفين بضرورة التقرب من مرؤوسهم، ومعرفة مشكلاتهم، ومحاولة حلها، وهو ما يؤدي إلى مزيد من الثقة، والعمل بارتياح، وبالتالي تحسين الأداء؛

➤ أن تستثمر الإدارة ثقة الموظفين بها، بمزيد من الحصول على الموثوقية بتنفيذ وعودها، وأن تكون قدوة لهم؛

➤ خلق حوافز سواء كانت مادية أو معنوية للموظفين، لأجل توليد الرغبة في القدوم إلى العمل، وأدائه بأنسب طريقة؛

➤ الاهتمام بجميع الموظفين على حد سواء، وعدم تفضيل البعض عن الآخرين، فالسلوكيات العادلة تزيد من الوثوق بالإدارة.

5. قائمة المراجع:

أولاً: المراجع باللغة العربية

• المقالات:

- ✓ الهاشمي بعاج، ورميلة لعمور. (01, 01, 2020). تأثير الثقة التنظيمية على استبقاء العاملين في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة دراسة ميدانية لبعض شركات التأمين في الأغواط. مجلة دراسات العدد الاقتصادي، 11(01)، الصفحات 303-324.
- ✓ أمجد درادكة، و هدى المطيري. (2017). دور القيادة الأخلاقية في تعزيز الثقة التنظيمية لدى مديرات مدارس المرحلة الابتدائية بمدينة الطائف من وجهة نظر المعلمات. المجلة الأردنية في العلوم التربوية، 13(02)، الصفحات 223-237.
- ✓ خديجة بن حمدون، و سليمان بلعور. (06, 2020). درجة الثقة التنظيمية لدى رؤساء الأقسام ومساعدتهم بجامعة غرداية. مجلة اقتصاد المال والأعمال، 05(01)، الصفحات 261-276.
- ✓ سهام موقق، و أحمد ضيف. (25, 12, 2016). مساهمة الثقة التنظيمية في تحقيق الولاء للمؤسسة دراسة حالة مركز البحث العلمي والتقني للمناطق الجافة عمر البرناوي بسكرة. مجلة البديل الاقتصادي، 03(02)، الصفحات 32-50.

من أهم السلوكيات التي تدفع بالموظفين إلى الاهتمام بأماكن عملهم، وأداء وظائفهم، نجد سلوك الروحانية، خاصة وأنها تمنح الموظفين بعدا آخر يتجاوز الجسدي والملموس، ويلمس روحه وذاته وطموحاته. وتعمل الثقة التنظيمية على مختلف المستويات -أفقيا وعموديا- على التماسك الجيد للموظفين، وجعلهم فريقا واحدا يواجه المشكلات، ويدعم عناصره بعضهم البعض، فتدعم التعاون، وتعزز من الابتكار والإنتاجية، وهذا كله في الأخير يخدم المنظمة وأهدافها بكل نجاح ولصالح الجميع.

والنتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة هي:

- ✓ تحققت الفرضية الرئيسية، والتي تنص على وجود تأثير للثقة التنظيمية في الروحانية في مكان العمل لدى موظفي القطاع الثقافي بولاية سكيكدة؛ بدرجة مرتفعة، وهو ما يتوافق مع الدراسة رقم (01)، وتختلف مع الدراسة رقم (02) والتي جاءت بدرجة متوسطة.
  - ✓ تحققت الفرضية الفرعية الأولى، والتي تشير إلى وجود علاقة تأثير للثقة في زملاء العمل في الروحانية في مكان العمل؛ لدى موظفي قطاع الثقافة بولاية سكيكدة، بدرجة متوسطة، وتختلف مع بعد الدراسة رقم (01)، والتي جاءت بدرجة مرتفعة.
  - ✓ تحققت الفرضية الفرعية الثانية بوجود علاقة تأثير للثقة في المشرف في الروحانية في مكان العمل بدرجة متوسطة لموظفي قطاع الثقافة بولاية سكيكدة، وهي تختلف مع الدراسة رقم (01)، والتي جاءت بدرجة مرتفعة.
  - ✓ تحققت الفرضية الفرعية الثالثة والتي تؤكد تأثير الثقة في الإدارة في الروحانية في مكان العمل بدرجة أهمية مرتفعة لدى موظفي قطاع الثقافة بولاية سكيكدة، وهي تختلف مع نتيجة البعد نفسه من الدراسة رقم (01)، والتي كانت متوسطة.
- وعلى إثر هذه النتائج تقترح الدراسة بعض التوصيات للاستعانة بها من قبل القطاع الثقافي للحفاظ على النتائج الجيدة ودعم بعض السلوكيات من أجل تحسين وتطوير الموظفين، والقطاع بصفة عامة:
- القيام بلقاءات وأنشطة يكون الهدف منها زيادة احتكاك الموظفين ببعضهم أكثر، والانفتاح في

- Citizenship Behaviour. Management Matters, 19(02), pp. 109-128.
- ✓ Ertaş, H. (2014). The Relation Between The Organizational Trust Level And Organizational Justice Perceptions Of Staff In Konya Municipality: A Theoretical And Emperical Study. International Scholarly And Scientific Research & Innovation, 08(06).
- ✓ Ghorbanifar, M., & Azma, F. (2014). WorkPlace spirituality And Organizational Cityzenship Behavior: Evidence From Banking Industry. Management Science Letters(04), pp. 1685-1692.
- ✓ Jena, L., Pradhan, S., & Panigrahy, N. (2018). Pursuit Of Organizational Trust: Role Of Employee Engagement, Psychological, Wellbeing And Transformational Leadership. Asia Pacific Management Review(23), pp. 227-234.
- ✓ Milliman, J., Czaplewski, A., & Ferguson, J. (2003). WorkPlace Spirituality And Employee Work Attitudes An Exploratory Empirical Assessment. Journal Of Organizational Change Management, 16(04), pp. 426-447.
- ✓ Mineo, D. (2014). The Importance Of Trust In Leadership. Research Management Review, 20(01), pp. 01-06.
- ✓ Ozdemir, S., Palframan, J., Sever, M., & Agcasulu, H. (2022). Workplace Spirituality As A Mediator Between Organizational Trust And Thriving At Work. Vision: The Journal Of Business Perspective. doi:http://doi.org/10.1177/0972262922110156
- ✓ Petchsawang, P., & Duchon, D. (2009, 09). Mesuring WorkPlace Spirituality In An Asian Context. Human Resource Development International, 12(04), pp. 459-468.
- ✓ Rathee, R., & Rajain, P. (2020). WorkPlace Spirituality: A cOMPARATIVES sTUDY oF Various Models. Jindal Journal Of Business Research, 01(14), pp. 01-14

- ✓ عبد القادر بن برطال. (06, 2018). تأثير فرق العمل على تنمية الثقة التنظيمية دراسة حالة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة الأغواط. مجلة دراسات العدد الاقتصادي، 15(02)، الصفحات 204-181.
- ✓ كمال يوسف. (03, 2019). أثر روحانية مكان العمل على الرضا الوظيفي لدى الكادر التمريضي دراسة تطبيقية بالمؤسسة الاستشفائية العمومية الزهراوي المسيلة. مجلة شعاع للدراسات الاقتصادية، 03(01)، الصفحات 113-128.
- ✓ مريم عثمان. (2023). دور فعالية نسق السلطة الإدارية في الثقة التنظيمية: قراءة في اتجاهات أساتذة قسم علم الاجتماع جامعة الشاذلي بن جديد الطارف. مجلة دراسات في سيكولوجية الانحراف، 08(01)، الصفحات 963-940.
- الرسائل والأطروحات:
- ✓ أفضل عباس مهدي الشامي. (2014). روحانية مكان العمل وانعكاساتها في سلوك المواطنة بتوسيط جاذبية الهوية التنظيمية دراسة تحليلية لآراء عينة من موظفي العتبة الحسينية المقدسة (رسالة ماجستير). كلية الإدارة والاقتصاد، كربلاء: جامعة كربلاء.
- ثانياً: المراجع باللغة الأجنبية:

### 1. Journal article :

- ✓ Ashmos, D., & Duchon, D. (2000, 06). Spirituality At Work A Conceptualization And Mesure. Journal Of Management Inquiry, 09(02), pp. 134-145.
- ✓ Balasundaram, I. (2020, 11). WorkPlace Spirituality: Successful Mantra For Modern Organization. Journal Of Critical Review, 07(06), pp. 437-440.
- ✓ Bany Yassien, B. (2023). The Degree Of Organizational Tust And Its Relationship With The Participation In Decision-Making Process. Journal Of Positive Psychology & Well-being, 07(02), pp. 68-77.
- ✓ Brown, R. (2003, 05). Organizational Spirituality: The Seepic's Version. Journal Organization, 10(02), pp. 393-400.
- ✓ Dubey, P., Pathak, A., & Sahu, K. (2002). Analysing WorkPlace Spirituality As A Mediator In The Link Between Hob Satisfaction And Organizational