

الثقة التنظيمية وأثرها على الإلتزام التنظيمي

دراسة حالة مؤسسة النسيج والتجهيز - بسكرة

Organizational trust and its effect on organizational commitment A case study of the Textile and Equipment Corporation - Biskra

يوسف مدوكي¹

¹ جامعة محمد خيضر - بسكرة (الجزائر)

تاريخ النشر: 31-03-2023

تاريخ القبول: 26-03-2023

تاريخ الاستلام: 21-06-2022

ملخص:

هدفت هذه الدراسة إلى اختبار أثر الثقة التنظيمية على الإلتزام التنظيمي لدى العاملين في مؤسسة النسيج والتجهيز - بسكرة. ومن أجل التحقق من وجود الأثر، تم تطوير استبيان مكون من (26) فقرة كأداة لجمع البيانات، وزعت على (70) عامل وتم استرجاع (65) استبيان صالح للتحليل. بعد إجراء اختبار صدق وثبات الاستبيان، تمت المعالجة الإحصائية للبيانات عن طريق برنامج (spss). حيث كشفت النتائج عن وجود أثر ذو دلالة إحصائية للثقة التنظيمية على الإلتزام التنظيمي. بالإضافة إلى ذلك، يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لكل بعد من أبعاد الثقة التنظيمية (الثقة بالادارة، المشرفين وزملاء العمل) على الإلتزام التنظيمي.

الكلمات المفتاحية: ثقة تنظيمية؛ ثقة بالادارة؛ ثقة بالمشرفين؛ ثقة بالزملاء؛ التزام تنظيمي

تصنيف JEL: M12؛ M14؛ M54

Abstract:

This study aimed to test the effect of organizational trust on organizational commitment among workers in the Textile and Equipment Corporation - Biskra. In order to ascertain the existence of the effect, a questionnaire consisting of (26) items was developed as a tool for data collection, and it was distributed to (70) workers, and (65) valid questionnaires were retrieved for analysis. After testing the validity and reliability of the questionnaire, the data were statistically processed using (spss). The results revealed a statistically significant effect of organizational trust on organizational commitment. In addition, there is a statistically significant effect of each dimension of organizational trust (trust in management, supervisors and colleagues) on organizational commitment.

Keywords: organizational trust; trust in management; trust in supervisors; trust in colleagues; organizational commitment

Jel Classification Codes: M12 ; M14 ; M54

1. مقدمة

يعد العنصر البشري من أهم العناصر التي تعتمد عليها المنظمات في تنفيذ أنشطتها وبرامجها وتحقيق أهدافها، فهو الركيزة الأساسية لنجاحها أو فشلها، ولا تزال المنظمات تعمل جاهدة في جعل هذا العنصر يقدم أفضل ما لديه لصالح المنظمة بشكل أكثر كفاءة وفعالية. ولذلك تسعى هذه الأخيرة إلى تحسين مستويات الإلتزام التنظيمي لموظفيها على كافة المستويات الإدارية، وذلك من خلال خلق الرغبة الشديدة لديهم ببذل أقصى الجهد في العمل، وكذلك المحافظة على عضويتهم فيها واستمرار انتمائهم لديها.

ويمثل امتلاك المنظمة لموارد بشرية على درجة عالية من الإلتزام والولاء لها أحد أهم معايير التفوق على المنظمات الأخرى، فالإلتزام التنظيمي كان ولا زال يلعب دورا هاما في تطوير المنظمات. فمن خلاله يقدم موظفوها أداء عالي، كما يمكن أن تعزز قدراتها التنافسية باحتفاظها بالموظفين ذوي القدرات والمعارف والكفاءات والذين يتمتعون بالإلتزام عالي نحوها. لكن، لا تأتي هذه السلوكيات ومواقف العمل الإيجابية للموظفين إلا بتوفرهم على دوافع ومشاعر معينة.

تعد الثقة التنظيمية من أبرز المداخل السلوكية التي من خلالها يمكن للمؤسسة تعزيز الترابط وتنمية السلوك التعاوني بينها وبين موظفيها. فالثقة المتبادلة بمثابة الرابط الشعوري الذي يحقق الاندماج والتوحد بين أعضاء التنظيم، وأنها لا تقتصر على مجرد الثقة المتبادلة بين العاملين وبعضهم البعض. قادة ومرؤوسين. وإنما تمتد أيضا إلى الثقة في القيم الأساسية للمنظمة والرؤية المشتركة والثقة في النظام ذاته. وعلى هذا الأساس تعتبر الثقة التنظيمية أهم عنصر من العناصر التي تحدد نجاح أو فشل المنظمات.

في السنوات الأخيرة لاقى مفهوم الثقة التنظيمية والإلتزام التنظيمي الكثير من الأهتمام من قبل الباحثين في المنظمات والسلوك التنظيمي، وساهموا في تطوير العديد من المفاهيم والنظريات وأدوات قياس لهما، فعدها البعض حجر الزاوية في عمل منظمات اليوم، تؤثر تطبيقاتها بشكل مباشر على العاملين في المنظمات. من هنا جاءت هذه الدراسة لاختبار أثر الثقة التنظيمية على الإلتزام التنظيمي لدى الأفراد العاملين باحدى المؤسسات الاقتصادية الجزائرية والمتمثل في مؤسسة النسيج والتجهيز بسكرة وفي ضوء ما ستتوصل إليه الدراسة من نتائج تقدم اقتراحات وتوصيات لصناع القرار في هذه المؤسسة.

أولا: اشكالية الدراسة:

في إطار ما تم ذكره في التوطئة على أهمية كل من الثقة والإلتزام التنظيميين، تبلورت اشكالية الدراسة لمناقشت واختبار السؤال التالي:

هل يوجد أثر ذو دلالة احصائية للثقة التنظيمية على الإلتزام التنظيمي في مؤسسة النسيج والتجهيز بسكرة؟

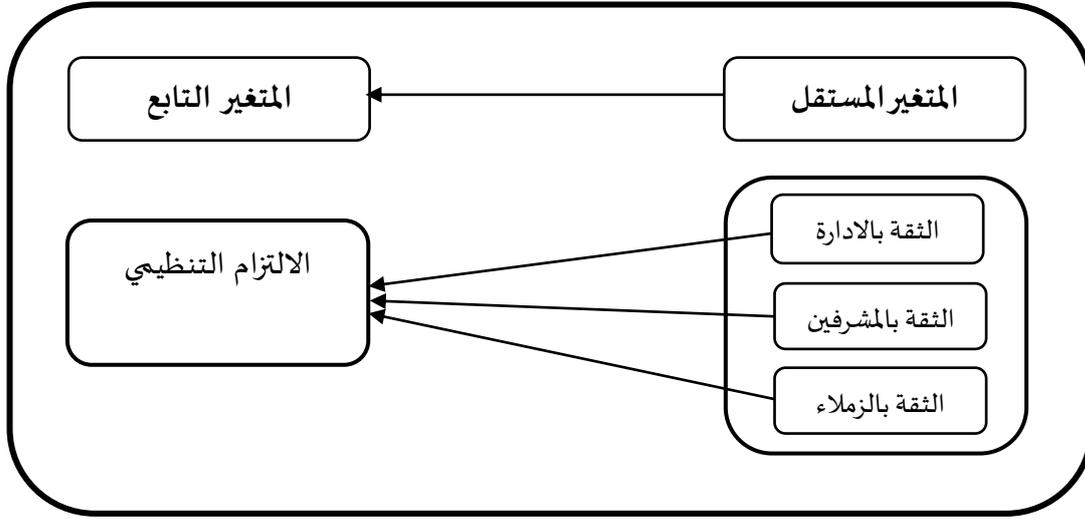
ولاجابة على هذه الإشكالية قسمت إلى الاسئلة الفرعية التالية:

- هل يوجد أثر ذو دلالة احصائية للثقة بالادارة على الإلتزام التنظيمي في مؤسسة النسيج والتجهيز بسكرة؟
- هل يوجد أثر ذو دلالة احصائية للثقة بالمشرفين على الإلتزام التنظيمي في مؤسسة النسيج والتجهيز بسكرة؟
- هل يوجد أثر ذو دلالة احصائية للثقة بالزملاء على الإلتزام التنظيمي في مؤسسة النسيج والتجهيز بسكرة؟

الثقة التنظيمية وأثرها على الإلتزام التنظيمي دراسة حالة مؤسسة النسيج والتجهيز - بسكرة

ثانيا: نموذج الدراسة:

الشكل (1): نموذج الدراسة



المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على مراجع سابقة

ثالثا: فرضيات الدراسة:

الفرضية الرئيسية:

- يوجد أثر ذو دلالة احصائية للثقة التنظيمية على الإلتزام التنظيمي في مؤسسة النسيج والتجهيز - بسكرة.

الفرضيات الفرعية:

- يوجد أثر ذو دلالة احصائية للثقة بالادارة على الإلتزام التنظيمي في مؤسسة النسيج والتجهيز - بسكرة.
- يوجد أثر ذو دلالة احصائية للثقة بالمشرفين على الإلتزام التنظيمي في مؤسسة النسيج والتجهيز - بسكرة.
- يوجد أثر ذو دلالة احصائية للثقة بالزملاء على الإلتزام التنظيمي في مؤسسة النسيج والتجهيز - بسكرة.

رابعا: أهداف الدراسة:

- التعريف بموضوعي الثقة والإلتزام التنظيميين ومدى أهميتهما على سلوك الأفراد العاملين بالمؤسسات.
- الهدف الدراسة الرئيسي هو اختبار وجود الأثر للثقة التنظيمية على الإلتزام التنظيمي لدى عمال مؤسسة النسيج والتجهيز - بسكرة.
- كما تهدف إلى اختبار الأثر الذي يحدثه كل بعد من أبعاد الثقة (الثقة بالادارة، بالمشرفين و بزملاء العمل) على الإلتزام التنظيمي.

خامسا: أهمية الدراسة:

تتجلى أهمية الدراسة من خلال أهمية المتغيرات المبحوثة، الثقة والإلتزام التنظيميين واللذين نالا اهتماما كبيرا من قبل الباحثين في العقود الأخيرة. كما أن لهما أدوارا فعالة وتأثيرات مهمة على سلوك الأفراد العاملين وبالتالي على فعالية واستمرار المؤسسة ككل. كما تكمن أهميته في إفادة المؤسسة محل الدراسة للتعلم أكثر بمدى أهمية هذين المتغيرين والعمل على تعزيزهما لدى عمالها وبالتالي تطوير وتنمية سلوكهم التنظيمي بما يخدم المؤسسة.

سادسا: منهجية الدراسة:

للاجابة على اشكاليات الدراسة والوصول إلى النتائج المطلوبة، تم الاعتماد على المنهج الوصفي والذي يعمل على وصف المفاهيم الخاصة بالدراسة وأبعادها، وكذلك المنهج التحليلي في عرض البيانات وتحليلها وتفسيرها واختبار علاقات التأثير بين متغيرات الدراسة.

2. الإطار النظري للدراسة:

1.2. الإلتزام التنظيمي:

حظي الإلتزام التنظيمي بمزيد من عناية الباحثين، كونه من السلوكيات المرغوب فيها والمطلوب تعزيزها وتعظيم مستوياتها لدى العاملين. كما أنه أصبح جديراً باهتمام القيادات الإدارية، لأنه يولد لدى الأفراد إحساساً عالياً بالانتماء والاندماج في المنظمة (الجميلي، 2012، صفحة 294). وفي هذا السياق لا بد من سرد أهم تعريفات الإلتزام التنظيمي التي حاول الأكاديميون والمفكرون في الإدارة تحديدها.

عرف الإلتزام التنظيمي بصفة عامة على أنه تلك القوة الرابطة أو الحالة النفسية التي تجبر الفرد على الارتباط بالمنظمة (Meyer & Herscovitch, 2001, p. 302)

كما عرفه Zhou وآخرون (2014) على أنه يعكس الحالة النفسية للأفراد وعلاقتهم بمنظمتهم، وهو يعني تحديد في ما إذا كان الفرد سيقى في منظمته أو لا، وهو يعكس شعور الموظف بالمشاركة الطوعية في الأنشطة التنظيمية في المنظمة (Zhou, Plaisent, Zheng, & Bernard, 2014)

كما يشير مصطلح الإلتزام التنظيمي إلى تماثل قيم الفرد ومعتقداته وأهدافه مع قيم المنظمة ومعتقداتها وأهدافها، وإلى بذل أقصى جهد مستطاع لتحقيق أهدافها والمحافظة على العضوية فيها. بمعنى آخر الإلتزام التنظيمي هو موقف يحدد العلاقة بين الموظفين والمنظمة ويساعدهم على اتخاذ قرار بالاستمرار في البقاء مع المنظمة. (Meyer & Allen, 1997, p. 11)

ويلاحظ من التعاريف السابقة وجود اتفاق واضح على مفهوم الإلتزام يتجسد في:

- شعور الفرد بالارتباط العاطفي القوي تجاه المنظمة؛
- التماثل في القيم والأهداف ما بين الموظف والمنظمة؛
- الرغبة في استمرارية وبقاء الموظف في خدمة المنظمة؛

- الاستعداد لبذل جهد للمشاركة في أنشطة إضافية تطوعية في صالح المنظمة؛

ويعد التزام الموظف أحد أهم العوامل التي تؤثر على النمو والإنتاجية بالإضافة إلى كونه محددًا يشكل إدارة الموارد البشرية (Padala, 2011, p. 19). كما أظهرت العديد من الدراسات أن الإلتزام التنظيمي هو عامل مهم للغاية يؤثر على الرضا الوظيفي، المواطنة التنظيمية والتغيب عن العمل والأداء التنظيمي. (القاموسي، 2020، صفحة 232). وأضاف Albdour & Altarawneh (2014) أن هذا المفهوم جزء مهم من الظروف النفسية للموظف حيث أن الفرد الذي يتمتع بمستوى التزام كبير، يسعى إلى إظهار سلوك إيجابي في مكان العمل، من خلال الأداء الوظيفي، وسلوك المواطنة، ومن ثم شعوره بالتميز والولاء للمنظمة ومدى استعداده للمشاركة فيها وشعوره بالمسؤولية تجاهها وكل هذا بالتأكيد سيعود بالإيجاب على المنظمة (Albdour & Altarawneh, 2014, p. 194)

وتوجد فائدة مزدوجة من الإلتزام التنظيمي لكل من المنظمات والعاملين، فإذا كان مستوى التزام العاملين بالمنظمة مرتفع فهم أكثر استحقاقاً لتلقى المكافآت الخارجية مثل الأجور والمزايا الأخرى، وكذلك المكافآت النفسية في شكل درجة عالية من الرضا الوظيفي، وتضمن المنظمات الإلتزام التنظيمي باعتباره يؤدي إلى تقليل معدلات الغياب والتأخر عن العمل ودوران العمالة. فيعتمد نجاح المنظمات بصفة جوهرية على ما تمتلكه من عاملين على مستوى عالٍ من الإلتزام لها، وأن التزام العامل ليس مجرد كونه عضواً رسمياً فيها وإنما يمثل اتجاهها نحو المنظمة واستعداده لعمل كل ما هو في صالح المنظمة. (مناع، 2014، الصفحات 301-302)

- حدد Allen & Meyer (1990) وكذلك العديد من الباحثين ثلاث أبعاد للإلتزام التنظيمي ويتمثلون في: الإلتزام العاطفي، الاستمراري والمعياري، هذا ما سيتم اعتماده كأبعاد في هذه الدراسة. وفيما يلي شرح لهذه الأبعاد:
- **الإلتزام العاطفي:** ويشير إلى ارتباط الموظف العاطفي بالمنظمة والتعرف عليها والمشاركة فيها. يستمر الموظفون ذوو الإلتزام العاطفي القوي في العمل مع المنظمة لأنهم يريدون القيام بذلك (Meyer & Allen, 1997, p. 11). كما يشير تطابق قيم الفرد مع قيم المنظمة وانسجامه معها، ويعبر أيضا عن قوة ارتباط الفرد بالعمل في منظمة ما وذلك لوجود تطابق بين قيمه من جهة وقيم المنظمة من جهة أخرى وكذلك لأنه موافق على أهدافها ويريد المشاركة في تحقيق تلك الأهداف (ماحي، 2016، صفحة 43)
 - **الإلتزام الاستمراري:** يشير إلى الوعي بالتكاليف المرتبطة بمغادرة المنظمة. فالموظفون الذين يعتمد ارتباطهم الأساسي بالمنظمة على التزم الاستمراري يظنون لأنهم بحاجة إلى القيام بذلك (Meyer & Allen, 1997, p. 11). فهذا البعد يدل على مدى رغبة الموظف في البقاء في المنظمة وذلك وفقا لاعتقاده بأن تركه للعمل فيها سوف يكلفه الكثير. ويضيف Zhou وآخرون (2014) أن هذا النوع من الإلتزام للموظف مبني على أساس النظر إلى المنفعة التي يحصل عليها من المنظمة (Zhou, Plaisent, Zheng, & Bernard, 2014, p. 218). وكذلك الوعي بالتكاليف المرتبطة بمغادرتها (Jena, 2015, p. 60)
 - **الإلتزام المعياري:** ويعكس شعورًا بالإلتزام بمواصلة العمل. حيث يشعر الموظفون ذوي المستوى العالي من الإلتزام المعياري أنه يجب عليهم أخلاقيا البقاء مع المنظمة (Meyer & Allen, 1997, p. 11). وهو نوع من الإلتزام الناتج عن الولاء لصاحب العمل وضرورة رد الجميل على ما قدمته المنظمة له. كما أنه ناجم عن الإلتزام الأدبي للفرد، وأنه من العيب عنده مغادرة المنظمة (Landry, Panaccio, & Vandenberghe, 2010)

2.2. الثقة التنظيمية:

تلعب الثقة دورًا مهمًا في العلاقات الإنسانية. لذلك، فإن أحد المتطلبات الأساسية للإدارة الفعالة في المنظمات هو تطوير الثقة الشخصية والتنظيمية. ترتبط الثقة بخصائص المواقف والسلوك للموظفين والمنظمات (Nyhan & Marlowe, 1997). ولقد اختلف تعريف الباحثين للثقة التنظيمية، حيث يرى Shockley (2000) الثقة التنظيمية بأنها تلك التوقعات الإيجابية التي يحملها الأفراد تجاه نوايا وسلوكيات مختلف أعضاء المنظمة بناء على الأدوار التنظيمية والعلاقات والخبرات ومدى الاعتماد على بعضهم البعض (Shockley-Zalabak, Ellis, & Winograd, 2000). وتعرف على أنها "إيمان العامل بمصداقية المنظمة، وأنها لن تستغله وستكون متوافقة معه، وأنه يمكن التنبؤ بسياسات وإجراءات العمل التي تطبقها، وأنها سوف تعامل أعضاءها او المعينين من خارجها بطريقة مؤتمنة أو جديرة بالثقة" (لعمور و بوداود، 2019، صفحة 441). كما تعرف على أنها إيمان الفرد بأهداف وقرارات وسياسات المنظمة والقائد التنظيمي وبجميع الأفراد العاملين معه وذلك بما يعكس رضا والتزام الفرد تجاه المنظمة (الطائي، 2007، صفحة 61). وتعرف أيضا على أنها توقعات ومعتقدات ومشاعر إيجابية يحملها الأفراد تجاه المنظمة التي يعملون بها، والتي ترتبط بالتصرفات والممارسات الإدارية المطبقة بحيث يراعى فيها الإلتزام بالقيم الأخلاقية والابتعاد عن كل ما يلحق بالضرر بالمصالح المشتركة (الشكرجي، 2008). ويضيف Benis & Nanus (2003) بأن الثقة المتبادلة بمثابة الرابط الشعوري الذي يحقق الاندماج والتوحد بين أعضاء التنظيم، وأنها لا تقتصر على مجرد الثقة المتبادلة بين العاملين في المستويات المختلفة للتنظيم، وإنما تمتد أيضا إلى الثقة في القيم الأساسية للمنظمة والرؤية المشتركة والثقة في النظام ذاته (مناع، 2014، صفحة 292).

الثقة التنظيمية وأثرها على الإلتزام التنظيمي دراسة حالة مؤسسة النسيج والتجهيز - بسكرة

لأغراض الدراسة الحالية تُعرّف الثقة التنظيمية على أنها: "إيمان الفرد العام وثقته في صفات وقدرات آخرين محددين (على سبيل المثال، زملاء العمل، المشرفين والإدارة) داخل المنظمة إلى جانب الاستعداد للاعتماد عليهم وأن يكونوا عرضة للخطر معهم في سبيل تحقيق مصالحهم المشتركة."

تعتبر الثقة التنظيمية أهم عنصر من العناصر التي تحدد نجاح أو فشل المنظمات، فكلما تزايدت ثقة العاملين في قادتهم أصبحت المنظمة أكثر قدرة على التعامل مع الضغوط التي تواجهها داخل المنظمة وخارجها. (Freund, 2014)

وبناء الثقة له أثر كبير على مخرجات العمل داخل المنظمة، فقد أثبتت معظم الدراسات وجود علاقة موجبة ومعنوية بين الثقة وكل من الأداء، سلوك المواطنة، الإبداع والالتزام التنظيمي. في حين أثبتت دراسات أخرى وجود علاقة عكسية بين الثقة وكل من دوران العمل، الغياب وكذلك الصراع بين الأفراد داخل المنظمة.

كما سبق يمكن القول أن وجود الثقة في المنظمة هو إشارة واضحة للفوائد التي حصل عليها العاملين من منظماتهم واعتراف بنزاهة الإدارة وسعيها لتوفير الخدمات وظروف العمل المناسبة للعمل.

وبالنسبة لأبعاد الثقة التنظيمية، ركزت اغلب الدراسات على تقسيمها إلى ثلاث أبعاد، هي الثقة بكل من إدارة المنظمة، المشرفين وزملاء العمل، وهذا التقسيم هو ما تم الأخذ به في هذه الدراسة، وسنفضلها فيما يلي:

- **الثقة بإدارة المنظمة:** تكون الإدارة جديرة بثقة العاملين في المنظمة من خلال اشباع احتياجاتهم ورغباتهم وتقوم بتوفير الدعم المادي والمعنوي للعاملين وتطابق اقوالهم ووضوح افعالهم وتوقعاتهم وتوفير الهيكل التنظيمي المرن بالإضافة الى التعامل العادل مع كافة الأقسام والفروع، فانعدام الثقة يجعل الافراد يفضلون مصالحهم الشخصية على مصالح المنظمة ومن ثم انخفاض ولاءهم والتزامهم التنظيمي (نعرورة و تي، 2021، صفحة 345)

- **الثقة بالرئيس (المشرف) المباشر:** تتمثل بتلك التوقعات الإيجابية الواثقة للمرؤوسين اتجاه مشرفهم في العمل وفقا للعلاقات المتبادلة بين الطرفين وذلك ان الثقة هي سمة رئيسة مرتبطة بالقيادة (الحسيني، 2017، صفحة 284). اذ ان الأمانة والاستقامة هي سمة أساسية وحتمية للقيادة فعندما يثق الافراد بالقائد فانهم يرغبون ان يكونوا تحت طوع أو امره لأنهم على ثقة بان كل من حقوقهم ومصالحهم سوف لن يساء لها اذانه من غير المحتمل ان يتبع الافراد ما يرونه غير امينا او يعمل على استغلالهم. (نعرورة و تي، 2021، صفحة 345)

- **الثقة بزملاء العمل:** هي ثقة الافراد داخل المنظمة بعضهم ببعض الاخر من خلال العلاقات التعاونية والاتصالات المفتوحة بين جميع الافراد، وبما تعكس تطابق القيم والمبادئ بين الطرفين (كاظم، 2014، صفحة 234)

3.2. الثقة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي:

لقد توصلت العديد من الدراسات إلى أن هناك علاقة بين متغيري الثقة والالتزام التنظيميين. ففي دراسة قام بها Freund (2014) أجريت على عينة حجمها 31 مفردة من العاملين في ثلاث منظمات تعمل في التكنولوجيا المتقدمة توصلت إلى وجود تأثير ذو دلالة معنوية وموجبة لمجمل متغير الثقة على الإلتزام التنظيمي. وفي دراسة أخرى أجراها Bobbie M. Tanner (2007) والتي هدفت إلى تحليل العلاقات بين الرضا الوظيفي والثقة التنظيمية والالتزام التنظيمي في مستشفى الرعاية الحادة، تم توزيع أداة البحث على عينة من 120 فردًا من مستشفى واحد. تم العثور على علاقة إيجابية معتدلة إلى قوية بين كل أبعاد الثقة والالتزام المستمر، باستثناء العلاقات بين الإلتزام المستمر والثقة التنظيمية (Bobbie, 2007). كما توصلت دراسة Gülsüm et. Al (2016) للبحث في العلاقة بين الثقة التنظيمية والالتزام التنظيمي لـ 176 موظفًا رياضيًا من المديرية الإقليمية للشباب والرياضة في تركيا. وكن نتائج للدراسة تؤثر

الثقة التنظيمية وأثرها على الإلتزام التنظيمي

دراسة حالة مؤسسة النسيج والتجهيز - بسكرة

ثقة المشاركين في المدير بشكل إيجابي على الإلتزام العاطفي والمعياري . كما تقرر أن ثقة المشاركين في زملائهم والمنظمات أثرت بشكل إيجابي على الإلتزام المعياري . وخلص إلى أن الثقة التنظيمية تؤثر بشكل إيجابي على الإلتزام التنظيمي لدى العاملين في مجال الرياضة (Baştug, Pala, Kumartaşlı, Günel, و Duyan, 2016). كما أثبتت دراسة أجرتها خوين (2015) هدفت إلى الوقوف على مدى أثر أبعاد الثقة التنظيمية المتمثلة بـ (الثقة بالمشرفين، والثقة بزملاء العمل، والثقة بإدارة المنظمة) في تحقيق الإلتزام لدى الأفراد العاملين، ولقد اختبر البحث في القطاع الصناعة ممثلا بشركة بغداد للمشروبات الغازية، وطبق على عينة عشوائية مكونة من (66) فردا عاملا ضمن المستوى الإداري التنفيذي. وقد توصل البحث إلى إن هناك تأثيرا إيجابيا لبعدي الثقة التنظيمية (الثقة بزملاء العمل، الثقة بإدارة المنظمة) في تحقيق الإلتزام لدى الأفراد. وغابت هذه العلاقة لبعدي الثقة بالمشرفين في تحقيق الإلتزام لهم (رضويي خوين، 2015، صفحة 134). وفي دراسة قمت بها الحسيني (2017) هدفت إلى اختبار إثر الثقة التنظيمية بأبعادها (الثقة بالمشرفين، بزملاء العمل وبالادارة العليا) على الأداء الوظيفي من خلال الدور والوسيط للإلتزام التنظيمي، وطبقت الدراسة على عينة قوامها 233 فردا عاملا في الشركة العامة للصناعات الصوفية بالعراق. وباستخدام طريقة النمذجة بالمعادلة البنائية توصلت الباحثة إلى عدة نتائج من بينها وجود علاقة ارتباط وكذلك أثر للثقة التنظيمية بأبعادها لثلاثة على الإلتزام التنظيمي (الحسيني، 2017). كما أثبتت دراسة (نعرورة و تي، 2021) والتي هدفت إلى إبراز أثر الثقة التنظيمية بأبعادها الثلاثة في الإلتزام التنظيمي لدى العاملين بوكالة الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال الأجراء (CNAS) بالوادي، حيث جمعت المعلومات من عينة عشوائية مكونة من 64 عامل باستخدام استبيان، وبعد تحليل النتائج توصلت إلى وجود اثر ذو دلالة احصائية بين الثقة التنظيمية والإلتزام التنظيمي. وكذا وجود أثر لكل بعد من أبعاد الثقة على الإلتزام التنظيمي.

3. الإطار التطبيقي للدراسة

1.3 الإجراءات المنهجية للدراسة:

تمت هذه الدراسة في مؤسسة النسيج والتجهيز - بسكرة. في البداية تم تصميم استبيان بالاعتماد على مراجع سابقة حيث قسم إلى 3 أجزاء: فالجزء الأول تكون من أسئلة حول المعلومات الشخصية والوظيفية لأفراد العينة وتضمن 5 متغيرات: الجنس، العمر، المستوى العلمي، الخبرة، المركز الوظيفي. والجزء الثاني تناول مجموعة من الفقرات حول الثقة التنظيمية، ويشمل على 14 فقرة. اما الجزء الأخير اشتمل على 12 فقرة تقيس بعد الإلتزام التنظيمي. واستخدم فيه سلم ليكارت الخماسي (1) غير موافق بشدة إلى (5) موافق بشدة. الصدق الظاهري لأداة الدراسة من خلال عرضه على خمسة أساتذة مختصين في إدارة الموارد البشرية لتحكيمه، وتم الأخذ بملاحظاتهم وتوجيهاتهم. كما تم التأكد من ثبات الاستبيان باستخدام معامل ألفا كرونباخ الذي كانت نتيجته 0.917 وذلك لكل فقراته. حيث وزعت 70 استمارة على الموظفين والعمال، بطريقة العينة العشوائية، وبعد استرجاع الاستمارات وفحصها وجدت 65 استبانة صالحة للتحليل أي بنسبة 92.85%، وعليه كان حجم العينة 65 مفردة. والتي سنورد وصف خصائصها في الجدول الموالي:

الجدول (1): احصائيات حول الخصائص الشخصية والوظيفية لأفراد العينة

التعيين	الفئات	التكرارات	النسبة %
الجنس	ذكر	60	92.3
	أنثى	5	7.7
العمر	أقل من 30 سنة	17	26.2
	من 30 إلى 40 سنة	29	44.6
	من 41 إلى 49 سنة	14	21.5
	50 سنة فأكثر	5	7.7

الثقة التنظيمية وأثرها على الإلتزام التنظيمي دراسة حالة مؤسسة النسيج والتجهيز - بسكرة

66.2	43	ثانوي	المؤهل العلمي
16.9	11	بكالوريا	
12.3	8	ليسانس	
4.6	3	دراسات عليا	
35.4	23	من 1 إلى 5 سنوات	عدد سنوات الخبرة
29.2	19	من 6 إلى 10 سنوات	
23.1	15	من 11 إلى 15 سنة	
12.3	8	أكثر من 15 سنة	
1.5	1	مدير عام	المركز الوظيفي
4.6	3	نائب مدير	
15.4	10	رئيس مصلحة	
78.5	51	موظف	
80	52	دائم	الوضعية القانونية
20	13	مؤقت	

المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات spss

نلاحظ من الجدول أن عينة الدراسة أغلبهم ذكور، شباب من الفئة العمرية (30-40) سنة، ذوي مستوى علمي ثانوي وهو مستوى متدني. وسنوات خبرة متوسطة (من 6-15 سنة)، كما أن أغلبهم موظفين دائمين في مناصبهم.

2.3 تحليل اتجاهات أفراد العينة حول متغيرات الدراسة:

في هذا الجزء من الدراسة سيتم إظهار نتائج التحليل الإحصائي لاتجاهات أفراد العينة حول متغيرات الدراسة، وذلك على النحو التالي:

1.2.3 تحليل اتجاهات أفراد العينة حول متغير الثقة التنظيمية:

الجدول (2): تحليل آراء المبحوثين حول فقرات أبعاد "الثقة التنظيمية"

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه
1	تبذل الإدارة العليا مجهودات كبيرة من أجل التواصل مع العاملين.	2.41	1.07	غير موافق
2	تلتزم الإدارة العليا بتنفيذ وعودها للعاملين.	2.83	1.05	محايد
3	أشعر بالأمان مع الإدارة العليا لأن لديها القدرة على تسيير (إدارة) المؤسسة	3.40	0.94	موافق
4	يمكنني الاعتماد على الإدارة العليا لإظهار الحكم الجيد عند اتخاذ القرارات المتعلقة بالعمل	3.27	1.16	محايد
بعد "الثقة بالإدارة العليا"				
5	نشترك أنا ورئيسي في العديد من الاهتمامات والمشاعر	2.32	1.34	غير موافق
6	أثق بمشرفي لأنه ينظر للعمل باحترافية وتقاني	2.16	1.18	غير موافق
7	يلتزم رئيسي المباشر بتنفيذ وعوده مع أعضاء فريق عمله	2.29	1.25	غير موافق
8	يمكنني الاعتماد على رئيسي في تنفيذ المسؤوليات	1.89	1.00	غير موافق
9	تتفق أقوال رئيسي المباشر مع أفعاله	1.66	0.90	غير موافق
بعد "الثقة بالمشرفين"				
10	يتميز العاملون في المؤسسة بالكفاءة في أداء وظائفهم	2.30	1.10	غير موافق
11	علاقتي المشتركة مع زملائي في العمل تجعلني أتكلم بجرية	3.86	0.96	موافق
12	زملائي في العمل قادرون على إنجاز أعمالهم في مختلف الظروف	3.43	1.17	موافق
13	يتوافق معي زملائي في العمل دون تفضيل مصالحهم الذاتية	3.40	1.11	موافق
14	زملائي في العمل يمكن أن يؤثروا علي بسبب ارتباطي العاطفي بهم	3.06	1.34	محايد
بعد "الثقة بزملاء العمل"				
إجمالي بعد الثقة التنظيمية				
		2.75	0.64	محايد

المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج Spss

يبين الجدول السابق، أن متوسطات إجابات أفراد العينة حول بعد الثقة بالادارة (2.89) بانحراف معياري (0.74)، وبعد الثقة بالمشرفين بمتوسط (2.06) بانحراف (0.84)، أما بعد الثقة بزملاء العمل فجاء بمتوسط (3.21) وانحراف معياري (0.87) وكل

الثقة التنظيمية وأثرها على الالتزام التنظيمي

دراسة حالة مؤسسة النسيج والتجهيز - بسكرة

باتجاهات محايدة. كما يتضح من خلال الجدول أن المتوسط الإجمالي لمتغير الثقة التنظيمية قد بلغ (2.75) بانحراف معياري (0.64)، باتجاه عام محايد أيضا، وبالتالي جاء مستوى الثقة التنظيمية للعاملين متوسط بالمؤسسة محل الدراسة.

2.2.3 تحليل اتجاهات أفراد العينة حول متغير الالتزام التنظيمي:

الجدول (3): تحليل آراء المبحوثين حول فقرات أبعاد "الالتزام التنظيمي"

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه
15	أنا مستعد للقيام بأية مهمة من أجل الاستمرار في العمل في هذه الشركة..	3.98	0.81	موافق
16	هذه المنظمة تستحق إخلاصي وولائي لها..	3.69	1.07	موافق
17	تضمني سمعة ومستقبل المنظمة التي أعمل فيها..	3.92	0.79	موافق
18	تعتمد الإجراءات المتعلقة بالعمل على معايير أخلاقية.	3.53	0.88	موافق
19	مغادرة المنظمة حاليا يسبب لي العديد من المشاكل والاضطرابات..	3.06	1.27	محايد
20	أشعر بأن لدي خيارات وفرص قليلة جدا لمغادرة هذه الشركة.	3.12	1.16	محايد
21	الفوائد التي أحصل عليها في هذه المنظمة إحدى الأسباب الرئيسية لاستمرارني للعمل بها.	2.52	1.14	غير موافق
23	بقيائي في عملي الحالي يعكس حاجتي للعمل.	3.43	1.06	موافق
24	أشعر بالفخر والاعتزاز عندما أخبر الآخرين أنني أعمل في هذه المنظمة..	2.86	1.19	محايد
25	أشعر بأني جزء من العائلة في هذه المنظمة..	3.58	0.95	موافق
26	أشعر بإحساس قوي بانتمائي في هذه المنظمة..	3.30	0.96	محايد
27	أشعر وبجدية بأن مشاكل هذه المنظمة وكأنها مشاكلها الخاصة بي.	2.95	1.31	محايد
	إجمالي بعد الالتزام التنظيمي	3.33	0.60	محايد

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج Spss

يتضح من خلال الجدول أن متوسطات إجابات الأفراد حول عبارات أبعاد الالتزام التنظيمي تتراوح ما بين (2.52-3.98) بانحرافات معيارية تتراوح بين (0.79-1.31). كما يتبين أن المتوسط الإجمالي للإجابات على عبارات أبعاد الثقة التنظيمية قد بلغ (3.33) بانحراف معياري (0.60)، ووفقا لمعيار الدراسة فإن الاتجاه العام لإجابات أفراد العينة حول أبعاد الالتزام التنظيمي تشير إلى محايد، أي جاء التزام العاملين بمستوى متوسط بالمؤسسة محل الدراسة.

3.3 اختبار فرضيات الدراسة:

في هذا الجزء من الدراسة سيتم إظهار نتائج التحليل الإحصائي لاختبار الفرضيات، وذلك على النحو التالي:

1.3.3 اختبار الفرضية الرئيسية:

تنص الفرضية الرئيسية على أنه "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للثقة التنظيمية على الالتزام التنظيمي في مؤسسة النسيج والتجهيز - بسكرة" واختبار هذه الفرضية تم استخدام تحليل الانحدار الخطي البسيط، ونتائجه موضحة في الجدول التالي:

جدول رقم (4): نتائج الانحدار الخطي للالتزام التنظيمي على الثقة التنظيمية

المتغيرات	معامل B	t	الدلالة sig	قيمة F	الدلالة sig	R ² المصحح	R
الثابت	1.750	6.612	0.000	37.627	0.000	0.364	0.611
الثقة التنظيمية	0.574	6.134	0.000				

المتغير التابع: الالتزام التنظيمي

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج Spss

نلاحظ في الجدول أن معامل الارتباط R (0.611) وهذا يدل على وجود علاقة ارتباط متوسطة بين الثقة والالتزام التنظيميين في المؤسسة محل الدراسة، كما بلغ معامل التحديد المصحح R² (0.364) أي أن 36.4% من التباين الحاصل في الالتزام تساهم فيه الثقة التنظيمية، والباقي تفسره متغيرات خارج نموذج الدراسة. كما أن نموذج الانحدار جاء معنوي حيث بلغت قيمة F (37.627) بمستوى معنوية (0.05 ≥ 0.000). كما يتبين من الجدول أن هناك تأثيرا معنويا للثقة على الالتزام من خلال قيمة معامل B

الثقة التنظيمية وأثرها على الإلتزام التنظيمي دراسة حالة مؤسسة النسيج والتجهيز - بسكرة

(0.574) بمستوى معنوية ($0.05 \geq 0.000$). ويفسر هذا بأن التغير في وحدة واحدة من الثقة التنظيمية يؤدي إلى التغير بـ 0.574 من الإلتزام التنظيمي. وعليه نقبل الفرضية الرئيسية.

2.3.3 اختبار الفرضية الفرعية الأولى:

تنص الفرضية على أنه "يوجد أثر ذو دلالة احصائية للثقة بالادارة على الإلتزام التنظيمي في مؤسسة النسيج والتجهيز - بسكرة" وتختبر الفرضية أيضا باستخدام تحليل الانحدار الخطي البسيط، والنتائج مبينة في الجدول الموالي:

جدول رقم(5): نتائج الانحدار الخطي للإلتزام التنظيمي على الثقة بالادارة

المتغيرات	معامل B	t	الدلالة sig	قيمة F	الدلالة sig	R ² المصحح	R
الثابت	2.137	7.858	0.000	20.525	0.000	0.234	0.496
الثقة بالادارة	0.401	4.530	0.000				

المتغير التابع: الإلتزام التنظيمي

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج Spss

من الجدول يتبين أن نموذج الانحدار جاء معنوي حيث بلغت قيمة F (20.525) بمستوى معنوية ($0.05 \geq 0.000$). أي أن هذا النموذج صالح للتنبؤ. ومعامل الارتباط R (0.496) وهذا يدل على وجود علاقة ارتباط متوسطة بين الثقة بالإدارة والإلتزام التنظيميين، كما بلغ معامل التحديد المصحح R² (0.234) أي أن 23.4% من التباين الحاصل في الإلتزام تساهم فيه الثقة بالإدارة، والباقي تفسره عوامل أخرى. بالإضافة إلى ذلك بينت النتائج أن هناك تأثيرا معنويا للثقة بالادارة على الإلتزام التنظيمي من خلال قيمة معامل B (0.401) بمستوى معنوية ($0.05 \geq 0.000$). وهذا معناه أن التغير بوحدة في مستوى الثقة بإدارة المؤسسة سيؤدي إلى التغير بـ 0.401 وحدة في مستوى الإلتزام التنظيمي. وبالتالي، نقبل الفرضية الفرعية الأولى.

3.3.3 اختبار الفرضية الفرعية الثانية:

تنص الفرضية على أنه "يوجد أثر ذو دلالة احصائية للثقة بالمشرفين على الإلتزام التنظيمي في مؤسسة النسيج والتجهيز - بسكرة" ولاختبار هذه الفرضية تم استخدام تحليل الانحدار الخطي البسيط، ونتائجه موضحة في الجدول التالي:

جدول رقم(6): نتائج الانحدار الخطي للإلتزام التنظيمي على الثقة بالمشرفين

المتغيرات	معامل B	t	الدلالة sig	قيمة F	الدلالة sig	R ² المصحح	R
الثابت	2.584	14.896	0.000	21.689	0.000	0.244	0.506
الثقة بالمشرفين	0.362	4.657	0.000				

المتغير التابع: الإلتزام التنظيمي

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج Spss

يبين الجدول أعلاه مدى صلاحية هذا النموذج للتنبؤ، إذ جاءت قيمة F (21.689) بمستوى معنوية ($0.05 \geq 0.000$). كما أنه يوجد علاقة ارتباط متوسطة بين متغيري الثقة بالمشرفين و الإلتزام التنظيمي وتدل عليها قيمة R (0.506)، ويدعم ذلك معامل التحديد (المصحح) والذي بلغت قيمته (0.244) بمعنى أن 24.4% من التباين في الإلتزام التنظيمي يفسره الثقة بالمشرفين. كذلك يتبين من الجدول أن هناك تأثيرا معنويا للثقة بالمشرفين على الإلتزام التنظيمي من خلال قيمة معامل B (0.362) بمستوى معنوية ($0.05 \geq 0.000$). ويفسر هذا بأن التغير في وحدة واحدة من مستوى الثقة بالمشرفين يؤدي إلى التغير بـ 0.574 وحدة من مستوى الإلتزام التنظيمي. وعليه نقبل الفرضية الفرعية الثانية.

4.3.3 اختبار الفرضية الفرعية الثالثة:

تنص الفرضية على أنه "يوجد أثر ذو دلالة احصائية للثقة بالزملاء على الإلتزام التنظيمي في مؤسسة النسيج والتجهيز - بسكرة" وهذه الأخيرة تختبر أيضا باستخدام تحليل الانحدار الخطي البسيط، والنتائج مبينة في الجدول الموالي:

جدول رقم(7): نتائج الانحدار الخطي للإلتزام التنظيمي على الثقة بالزملاء

المتغيرات	معامل B	t	الدلالة sig	قيمة F	الدلالة sig	R ² المصحح	R
الثابت	2.353	9.004	0.000	15.043	0.000	0.180	0.439
الثقة بالزملاء	0.305	3.879	0.000				

المتغير التابع: الإلتزام التنظيمي

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج Spss

يتبين من الجدول أن معامل الارتباط R (0.439) وهذا يدل على وجود علاقة ارتباط متوسطة بين الثقة بالزملاء والإلتزام التنظيمي، كما بلغ معامل التحديد المصحح R² (0.180) أي أن 18% من التباين الحاصل في الإلتزام يعود للثقة بالزملاء، والباقي تفسره متغيرات خارج هذا النموذج. كما أن هذا الأخير الانحدار جاء معنوي حيث بلغت قيمة F (15.043) بمستوى دلالة (0.000) ≥ 0.05). بالإضافة إلى ذلك توضح النتائج المعروضة في الجدول أن هناك تأثيرا معنويا للثقة بالزملاء على الإلتزام من خلال قيمة معامل B (0.305) بمستوى دلالة (0.000 ≥ 0.05). ويفسر هذا بأن التغيير في وحدة واحدة من مستوى الثقة بالزملاء يؤدي إلى التغيير بـ 0.305 وحدة من مستوى الإلتزام التنظيمي. وعليه نقبل الفرضية الفرعية الثالثة.

4. الخلاصة:

إن وجود المنظمات واستمرارها مرهون بتحقيق أهدافها، وهذا الأخير مرتبط بتوفر عامل الثقة والإلتزام بالعمل لدى الأفراد فيها، فهم المحور الرئيسي في نجاح المنظمة أو فشلها، وتقع على عاتق المنظمة مهمة تهيئة المناخ الكفيل بتوفير العوامل التي تعزز إسهامات الأفراد الفاعلة في هذا المضمار. فكانت هذه الدراسة تهدف إلى إظهار أثر الثقة على الإلتزام التنظيمي في مؤسسة النسيج والتجهيز - بسكرة. ويمكن إيجاز أبرز ما توصل إليه الباحث من استنتاجات:

- 1- كشفت نتائج التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة على وجود شبه اتفاق في وجهات نظر أفراد العينة على المستوى المتوسط للثقة التنظيمية بأبعادها. وكذلك مستويات متوسطة من الإلتزام التنظيمي في المؤسسة محل الدراسة.
- 2- أثبتت نتائج التحليل الاحصائي وجود أثر معنوي للثقة بالادارة على الإلتزام التنظيمي. وهذا يعني أن شعور الأفراد العاملين بأن الإدارة تبذل كل جهودها للتواصل معهم، وتقوم بتنفيذ وعودها والاعتماد عليها في القدرة على إدارة المؤسسة ككل، سيؤثر على اهتماماته بتحقيق أهداف المنظمة ويزيد لديه الشعور بالإلتزام والرغبة في الاستمرار بالعمل فيها.
- 3- أظهرت نتائج الدراسة وجود أثر ذو دلالة احصائية لثقة الأفراد العاملين بالمشرفين المباشرين على التزامهم اتجاه مؤسستهم. أي أنه كلما شعر العاملون بالمؤسسة بالثقة في رئيسهم من ناحية احترافيته في العمل ومصداقيته في أقواله وأفعاله واعتمادهم عليه في تنفيذ مسؤولياتهم، فسوف يزيد من التزامه بالمؤسسة بالتفاني والاستمرار وكذلك الافتخار بالعمل فيها.
- 4- كما بينت النتائج أن الثقة بالزملاء لها أثر معنوي على الإلتزام التنظيمي للأفراد العاملين بالمؤسسة محل الدراسة. مما يعني أنه كلما زاد شعور الأفراد بالارتباط العاطفي بزملائهم في العمل وبالتوافق معهم وبأنهم ذوي كفاءات يعتمد عليها. كلما زاد اهتمامهم بالمؤسسة وأهدافها وزاد التزامه بأداء واجباته اتجاهها والتكلم عنها بفخر وزادت رغبته في الاستمرار فيها.

الثقة التنظيمية وأثرها على الإلتزام التنظيمي دراسة حالة مؤسسة النسيج والتجهيز - بسكرة

وكل هذه النتائج جاءت موافقة لدراسة كل من Freund (2014)، Gülsüm et. Al (2016)، الحسيني (2017)، وكذلك دراسة نعورة وبي (2021) حيث كلهم أثبتوا وجود أثر ذو دلالة احصائية بين الثقة التنظيمية والالتزام التنظيمي. وكذا وجود أثر لكل بعد من أبعاد الثقة التنظيمية (الثقة بالادارة، بالمشرفين وبزملاء العمل) على الإلتزام التنظيمي. في ضوء النتائج التي تم التوصل إليها في هذه الدراسة، يوصي الباحث المؤسسة محل الدراسة أن تعمل على الرفع من مستوى الثقة التنظيمية وتعزيزها لدى العاملين بما يؤدي إلى رفع مستوى الإلتزام التنظيمي لديهم ولا يتأتى هذا من خلال قرارات إدارية أو شخصية مباشرة وإنما من خلال مايلي:

- تعزيز ونشر الثقافة المبنية على القيم السلوكية والاخلاقية واشاعة الثقة التنظيمية.
- تركيز ادارة المؤسسة محل الدراسة على قضية العلاقات التعاونية والتماسك بين الافراد من خلالنشر منطوق العمل بروح الفريق، وكذلك الرقابة الذاتية لدى العاملين. مما يعزز الثقة بين الزملاء في العمل
- تشجيع على تبادل المعلومات والأفكار بين الافراد خاصة التي من شأنها المساعدة على حل المشكلات وتحسين الأداء.
- العمل على خلق مناخ ثقة متبادل ما بين العاملين ورؤسائهم في العمل، مع ضرورة التأكيد للمشرفين على أهمية توليد شعور الثقة لدى العاملين تحت مسؤوليتهم، وذلك من خلال الانصاف والعدالة في المعاملة وجعلهم يعتمدون عليهم في حل مشكلاتهم.
- العمل على تطبيق اسلوب الإدارة بالمشاركة لتعزيز روح المشاركة وزيادة الثقة بين الافراد ورؤسائهم من جهة والثقة بأنفسهم من جهة أخرى.

5. المراجع :

المراجع باللغة العربية:

1. أسماء طه نوري الشكرجي. (2008). أثر العدالة التنظيمية والثقة التنظيمية في الاحتراق النفسي للعاملين، دراسة تطبيقية لآراء عينة من العاملين في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي. أطروحة دكتوراه في إدارة الأعمال، جامعة بغداد، كلية الإدارة والاقتصاد.
2. اميرة خيضر كاظم. (2014). الثقة التنظيمية ودورها في تعزيز الولاء التنظيمي، دراسة تطبيقية لعدد من العاملين في فروع مصرف الرافدين في محافظة النجف الأشرف. مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والادارية، 8(31)، الصفحات 227-249.
3. بوبكر نعورة، و أحمد تي. (2021). أثر الثقة التنظيمية في الإلتزام التنظيمي لدى المؤسسة الاقتصادية - دراسة ميدانية بوكالة الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال الأجراء بالوادي (CNAS). مجلة الإصلاحات الاقتصادية والاندماج في الاقتصاد العالمي، 15(1)، الصفحات 340-354.
4. رميلة لعمور، وبومدين بوداود. (2019). اختبارالعلاقة بين العدالة التنظيمية والولاء التنظيمي في ظل الثقة التنظيمية كمتغير وسيطي باستخدام منهجية PLS-دراسة حالة كلية العلوم الاقتصادية التجارية وعلوم التسيير بجامعة غرداية. مجلة العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية، 12(2)، 436-450.
5. رنا ناصر الطائي. (2007). الأنماط القيادية والثقة التنظيمية وأثرها في تحقيق الإلتزام التنظيمي. رسالة ماجستير، جامعة بغداد، إدارة أعمال، العراق.
6. سوسن جواد الحسيني. (2017). دور الثقة والالتزام التنظيمي في تحسين الأداء الوظيفي. مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية(50)، الصفحات 277-306.

الثقة التنظيمية وأثرها على الإلتزام التنظيمي

دراسة حالة مؤسسة النسيج والتجهيز - بسكرة

7. محمد الأمين ماحي. (2016). المناخ التنظيمي و علاقته بالالتزام التنظيمي في المؤسسة الجزائرية. كلية العلوم الإجتماعية ، وهران: جامعة وهران_2_ محمد بن أحمد .
8. مخلص شيباع علي الجميلي. (2012). العوامل المؤثرة في الإلتزام التنظيمي: دراسة تحليلية لآراء العاملين في المعهد التقني للأبنار. مجلة جامعة الأبنار للعلوم الاقتصادية والاداية، 293-304.
9. هديل محمد علي عبد الهادي القاموسي. (2020). استقطاب واختيار الموارد البشرية ودورها في تحقيق الإلتزام التنظيمي: دراسة تحليلية على عينة من موظفي جامعة الكوفة. مجلة الكلية الاسلامية الجامعة، 221 - 254.
10. يوسف حامد مناع. (2014). تأثير الثقة التنظيمية وإدراك العدالة التنظيمية على الإلتزام التنظيمي دراسة تطبيقية على الشركات التابعة للشركة القابضة للأدوية والكيمائيات. المجلة العلمية لقطاع كليات التجارة، العدد 12، 290-365.

المراجع باللغة الأجنبية:

11. Albdour, A. A., & Altarawneh, I. I. (2014). Employee Engagement and Organizational Commitment: Evidence from Jordan. INTERNATIONAL JOURNAL OF BUSINESS, 19(2), 192-212.
12. Baştug, G., Pala, A., Kumartaşlı, M., Günel, İ., & Duyan, M. (2016). Investigation of the Relationship between Organizational Trust and Organizational Commitment. Universal Journal of Educational Research, 4(6), 1415-1425.
13. Bobbie, M. (2007). AN ANALYSIS OF THE RELATIONSHIPS AMONG JOB SATISFACTION, ORGANIZATIONAL TRUST, AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT IN AN ACUTE CARE HOSPITAL. dissertation , Faculty of Saybrook Graduate School and Research Center, San Francisco, California.
14. Freund, R. (2014). Determining the effects of employee trust on organizational commitment. Doctoral Dissertation, The Pepperdine University, California, U.S.A.
15. Jena, R. K. (2015). An ASSESSMENT OF DEMOGRAPHIC FACTORS AFFECTING ORGANIZATIONAL COMMITMENT AMONG SHIFT WORKERS IN INDIA. journal of Management, Vol. 20, no. 1, 59-77.
16. Landry, G., Panaccio, A., & Vandenberghe, C. (2010). Dimensionality and Consequences of Employee Commitment to Supervisors: A Two-Study Examination. The Journal of Psychology: Interdisciplinary and Applied 144:3, 285-312.
17. Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). Commitment in the workplace: Theory, research, and application. Thousand Oaks, California: SAGE Publications, Inc.
18. Meyer, J. P., & Herscovitch, L. (2001). Commitment in the workplace: Toward a general model. Human Resource Management Review, 299-326.
19. Nyhan, R. C., & Marlowe, H. A. (1997). Development And Psychometric Properties Of Organizational Trust Inventory. Evaluation Review, 21, 614-635.
20. Padala, S. R. (2011). Employees' Job Satisfactions and Organisational Commitment in Nagarjuna Fertilizers and Chemicals Limited, India. Journal of Research in International Business and Management , 17-27.
21. Shockley-Zalabak, P., Ellis, K., & Winograd, G. (2000). Organizational trust: What it means, why it matters. Organizational Development Journal, 18(4), 35-48.
22. Zhou, J., Plaisent, M., Zheng, L., & Bernard, P. (2014). Psychological Contract, Organizational commitment and work satisfaction: Survy of reaserchers in chines stete-owned engineering researcg institutions. Open Journal of Social Sciences, 217-225.