

علاقة الحوكمة بالثقة التنظيمية في المؤسسة الجزائرية

دراسة ميدانية بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية- جامعة باتنة 1

The relationship of governance to organizational trust in the Algerian institution- A field study at the faculty of Humanities and Social Sciences-University of Batna1

حياة ساعي^{1*}، صباح براهمي²

¹ مخبر التطبيقات النفسية في الوسط العقابي، جامعة باتنة 1 (الجزائر)، Hayetsai@univ.batna.dz

² مخبر المجتمع والأسرة، جامعة باتنة 1 (الجزائر)، sabah.brahmi@univ-batna.dz

تاريخ القبول: 2024/06/21

تاريخ الإرسال: 2024/03/01

ملخص:

تهدف الورقة البحثية إلى الوقوف على علاقة الحوكمة بأبعادها الخمسة: المسؤولية، العدالة، الشفافية، المشاركة والمساءلة بالثقة التنظيمية في المؤسسة الجامعية بمستوياتها الثلاثة: الثقة بزملاء العمل، الثقة بالمشرفين والثقة بإدارة التنظيم، ولتحقيق الهدف تم استخدام المنهج الوصفي بأسلوب المسح الشامل لإداري كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بأقسامها الخمسة، باستخدام الاستبيان كأداة رئيسية. وتوصلت الدراسة إلى إثبات وجود علاقة ارتباطية قوية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0,000 بين أبعاد الحوكمة ومستويات الثقة التنظيمية داخل المؤسسة الجامعية، حيث تحققت الفرضية الأولى بشكل متوسط في حين تحققت الفرضيتين الثانية والثالثة بنسبة عالية، مما يدل على تحقق الفرضية الرئيسية التي مؤداها يساهم تطبيق الحوكمة في تعزيز الثقة التنظيمية في المؤسسة الجزائرية من وجهة نظر الإداريين بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة باتنة 1.

كلمات مفتاحية: حوكمة؛ ثقة تنظيمية؛ مؤسسة جزائرية.

Abstract

The present research paper is an attempt to investigate the relationship between the five dimensions of governance (responsibility, equity, transparency, participation and accountability) and the organizational trust in the university institution focusing on its three levels: trust in co-workers, trust in supervisors and trust in organization management. To achieve the study aim, a descriptive approach was adopted opting for a comprehensive survey method. To collect the needed data, a questionnaire was administered to the administrative staff of the faculty of Humanities and Social Sciences in its five departments. The findings of the study revealed that there is a strong correlation between the dimensions of governance and the levels of organizational trust in the university institution, with a level of significance 0,000. The first hypothesis was achieved on average while the second and third hypotheses were achieved by a high percentage. Accordingly, this indicates the fulfilment of the main hypothesis that the application of governance contributes to enhance organizational trust in the Algerian institution from the point of view of administrators at the Faculty of Humanities and Social Sciences at the University of Batna 1.

Keywords: Governance; Organisational Trust; Algerian Institution.

1- مقدمة

لقد شهد الاقتصاد العالمي نموا تطورا سريعا وكبيرا في الخدمات التي يطلبها المجتمع من أجل تحقيق أهداف التنمية، وتعتبر العديد من الدول بأن المؤسسات الجامعية أساس النمو والتطور الاقتصادي والثقافي، حيث إن التعليم العالي يعد هدف مهم واستراتيجي لزيادة المؤسسات الجامعية ولقد واجهت هذه الأخيرة العديد من التحديات والمشاكل بسبب الاختلالات الإدارية مما دفع بها إلى إعادة النظر في مختلف جوانب هيكلها وأساليبها الإدارية بالتركيز على الجوانب الاجتماعية والنفسية للعاملين بها بغية تعزيز ثقتهم التنظيمية وتوفير الظروف الملائمة لهم وضمان الجودة والاعتماد الأكاديمي.

وكآلية لتحقيق ذلك، توجهت المؤسسات الجامعية اقتداء بالعديد من المؤسسات العمومية بشكل عام إلى تبني الحوكمة أو الحكامة كأسلوب إداري صحيحي، والتي تعتبر المصدر والمرجعية التي يستند إليها الحكم الرشيد من أجل تحسين الأداء وتعزيز كل من المساءلة وإمكانية المشاركة للموظفين وتحقيق كل من الشفافية والعدالة على مختلف المستويات الإدارية.

لقد أثبتت العديد من الدراسات الأكاديمية أهمية الثقة داخل المنظمات في تحسين جودة عملها من جهة ورفع الروح المعنوية للعاملين بها من جهة أخرى، كما أبرزت دراسات غربية أخرى وجود نوع من التجاوب بين الحوكمة والثقة التنظيمية، الأمر الذي حفز الباحثان حول إمكانية دراسة نفس العلاقة على مستوى المؤسسة العمومية الجزائرية للوقوف على مدى وجود تلك العلاقة بها ودرجة وجودها.

2- الإطار المنهجي للدراسة

2-1- الإشكالية

تعتبر الثقة التنظيمية من القضايا المهمة التي شغلت ولا زالت تشغل كلا من المؤسسات والباحثين، كما تعد من المفاهيم الحديثة في السلوك التنظيمي، حيث إن كسب ثقة العاملين يؤثر بدرجة كبيرة في العلاقات الداخلية والخارجية بالمؤسسة مما يؤدي إلى تحسين العلاقات العامة للمؤسسة وتسهيل تسييرها وتحقيق أهدافها.

في نفس السياق، تلعب الحوكمة دورا فعالا في تصحيح نشاطات المؤسسات والرقى بها وتحقيق أهدافها، من منطلق أنها الطريقة التي تمارس بها السلطة في تسيير الموارد الاقتصادية والاجتماعية للدول مع إمكانية إسقاط المفهوم على المستوى الأدنى وهو المؤسسات.

إن المؤسسات الجامعية كغيرها من المؤسسات تحاول تطبيق مبادئ الحوكمة من أجل التصدي للإخفاقات والاختلالات التي تواجهها من جهة، ورفع مستوى ثقة عمالها من جهة أخرى.

علاقة الحوكمة بالثقة التنظيمية في المؤسسة الجزائرية

دراسة ميدانية بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية- جامعة باتنة 1

وعلى ضوء ما تقدم تبلور إشكالية الدراسة في تساؤل رئيسي مؤداه: كيف تسهم مبادئ الحوكمة في تعزيز الثقة التنظيمية في المؤسسة الجزائرية وبالتحديد في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة باتنة 1.

2-2- الفرضيات

يضمهم تطبيق مبادئ الحوكمة في تعزيز الثقة التنظيمية في المؤسسة الجزائرية من وجهة نظر الإداريين العاملين بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية في جامعة باتنة 1-

وتنبثق من الفرضية الرئيسية ثلاث فرضيات فرعية كالتالي:

الفرضية الفرعية الأولى: هناك تطبيق لمبادئ الحوكمة في المؤسسة من وجهة نظر الإداريين العاملين بها.

الفرضية الفرعية الثانية: توجد ثقة تنظيمية بالمؤسسة من وجهة نظر الإداريين العاملين بها.

الفرضية الفرعية الثالثة: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية ($\alpha \leq 0.05$) بين مبادئ الحوكمة ومستويات الثقة التنظيمية في المؤسسة الجزائرية بالضبط كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة باتنة 1- من وجهة نظر الإداريين.

2-3- تحديد مفاهيم الدراسة

تضمنت الدراسة مفهومين أساسيين وهما الثقة التنظيمية والحوكمة، ورغم أنه يبدو أن المفهومين واضحين وكثيري التداول في الأوساط العلمية الأكاديمية إلا أن كل مفهوم يحمل في طياته الكثير من الغموض والتداخل الذي يحتاج إلى محاولة التوضيح والتحديد.

2-3-1- تعريف الثقة التنظيمية

يذهب كولبرت وماكدونو (Culbert and McDonough) إلى أن الثقة بشكل عام "تتعلق بما إذا كان شخص ما قادرا أم لا على تقدير ما يفعله الآخر وإظهار الاحترام له خاصة عندما تتنافس مؤقتا احتياجات هذا الشخص مع احتياجات الآخر". (Kumar & Sumitha, 2023, p. 40) ويعرف روسو (Rousseau) الثقة من منظور نفسي، حيث يرى أنها "حالة نفسية تشتمل على نية قبول الضعف بناء على توقعات إيجابية لتوايا أو سلوك شخص آخر". (Karl Mul, 2014, p. 8)

أما كورال (Currall) فقد أشار إلى أن الثقة تنطوي على مفهومين أساسيين: (Currall & Inkpen, 2006, p. 120) الاعتماد والمخاطرة؛ لذلك يعرفها بأنها اتخاذ قرار الاعتماد على طرف آخر (أي شخص أو جماعة أو منظمة) في ظل ظروف المخاطرة، ويتفق مع روسو حول دلالة مفهوم

الاعتماد؛ فهو يعني الإجراء الذي يسمح فيه أحد الأطراف بأن يحدد مصيره من قبل طرف آخر، حيث يقوم على التوقعات الإيجابية أو الإيمان بمصداقية الطرف الآخر، في حين يتفق مع مارش وشايبيرا (March and Shapira) في مفهوم المخاطرة، والذي يقصد به احتمالية تعرض الطرف الواثق لنتائج سلبية كالخسارة.

ويُعرف شوكلي (Shockley) الثقة التنظيمية على أنها: "استعداد المنظمة، إستنادا إلى ثقافتها وسلوكيات الاتصال في العلاقات والمعاملات، لتكون عرضة للخطر بشكل مناسب بناء على الاعتقاد بأن فردا أو جماعة أو منظمة أخرى تتمتع بالكفاءة والانفتاح والصدق والاهتمام والموثوقية، ويتم تحديدها بأهداف وقيم ومعايير مشتركة" (Adams & Wiswell, n.d, p. 2)، وأضاف كرامر (Kramer) واصفا الثقة التنظيمية بأنها "مادة تشحيم" بالنسبة للمنظمة، لأنها لا تقلل الصراعات الداخلية فحسب بل تسهل عليها العمل بشكل أكثر سلاسة. (Ning, Jin, & Mingxuan, 2007, p. 624)

إن التعمق في استطلاع التراث النظري حول مفهوم الثقة التنظيمية يجد أن هناك تعريفات كثيرة ومتباينة، وقد رصد الباحثون مجموعة من الأسباب المحتملة لهذا التباين: (Li, n.d, p. 104) أولاها؛ تعدد مستويات التحليل واتخاذ الثقة أشكالا مختلفة في تلك المستويات، ثانيا؛ تباين المرجعيات الفكرية والحقلية للتخصصات التي تتناول المفهوم بالدراسة، وثالثها؛ الثقة هو بناء متعدد الأبعاد.

حاول أندرسون وآخرون تحديد تلك الأبعاد المتباينة لمفهوم الثقة التنظيمية، وتلخيصها في خمسة أبعاد أساسية: (Al-Shalabi, 2019, p. 5)

- الثقة التنظيمية حالة نفسية فردية؛
- الثقة التنظيمية بمثابة خبرات مدرك؛
- الثقة التنظيمية التوقع الإيجابي والثقة في ممتلكات الطرف الآخر؛
- الثقة التنظيمية النية للقيام بالمخاطر بشكل فعال؛
- تغير الثقة التنظيمية مع المواقف العامة.

ورغم التباين الواضح بين تعريفات الثقة والثقة التنظيمية إلا أنه يمكن الإقرار بأن الثقة تأخذ ثلاثة أشكال أساسية: (DIETZ, 2006, pp. 2-4) الثقة كإعتقاد، الثقة كقرار والثقة كإجراء. ويقصد بالثقة كإعتقاد مجموع المعتقدات الذاتية والمجمعة والمؤتمنة حول الطرف الآخر وعلاقة الشخص به، والتي تقوده إلى إفتراض أن تصرفات الطرف الآخر المحتملة سيكون لها عواقب إيجابية على نفسه، أما الثقة كقرار فيقصد بها إتخاذ القرار بإمكانية الثقة بالطرف الآخر وهي

علاقة الحوكمة بالثقة التنظيمية في المؤسسة الجزائرية

دراسة ميدانية بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية- جامعة باتنة 1

المرحلة التي يتجلى فيها الإيمان بمصداقية الآخرين، في حين تعتبر الثقة كإجراء محل جدل بين الباحثين ويفضل بعضهم فصل الثقة على السلوكيات المرتبطة بها. وانطلاقاً مما سبق يمكن تعريف الثقة التنظيمية إجرائياً على أنها حالة نفسية يتم فيها منح مسافة وحرية للآخرين داخل التنظيم نتيجة علاقات وتفاعلات للعامل مع عدة مستويات، فقد تكون هذه الثقة نحو زملاء العمل أو المشرف على العمل أو الإدارة العليا.

2-3-2- تعريف الحوكمة

أجمعت أغلب الأدبيات النظرية حول الحوكمة على أن المفهوم ليس بالحديث من حيث النشأة، حيث ترجع جذوره إلى اليونان القديمة، ولغويًا يعد مشتق من الفعل اللاتيني "kubernan" والذي يقابله بالإنجليزية "to steer" وبالفرنسية "Gouverner" ويعني وجهه، (Vymětal, 2007, p. 5) أما عربيًا فهي ترجع للفعل حكم وتعني سياسة الناس بما يصلحهم وكذلك هو العلم والفقه والقضاء والعدل، (ابن منظور، 2016) فمن حيث الاشتقاق اللغوي يعد التعريف في معاجم اللغة العربية أقرب إلى المدلول الحقيقي لمصطلح الحوكمة في شكله المعاصر.

ويتميز مفهوم الحوكمة بالصبغة السياسية والقانونية من حيث الطبيعة والاستخدام، لذلك جاءت جل تعريفاته رسمية قانونية أكثر منها علمية أكاديمية، وحتى أن هذه الأخيرة تعتمد اعتماداً كلياً مع بعض التغييرات الطفيفة على المنظور الرسمي، فقد كانت الإشارة الأولى إلى المفهوم من قبل البنك الدولي في تقريره التنموية في ممارسة الحوكمة عام 1992، حيث عرفها على أنها "تتضمن التفاعلات بين الهياكل والعمليات والتقاليد التي تحدد كيفية ممارسة السلطة، وكيفية اتخاذ القرارات، وكيفية تعبير المواطنين أو أصحاب المصلحة الآخرين عن آرائهم". (World Bank, 1994, p. XIV) في حين اقتصر تعريف منظمة الأمم المتحدة على "عملية إتخاذ القرار والعملية التي يتم من خلالها تنفيذ القرارات". (Sheng, n.d, p. 1) أما برنامج الأمم المتحدة الإنمائي فقد أضاف في تعريفه أن الحوكمة "تشمل الآليات المعقدة، والعمليات والمؤسسات التي من خلالها يعبر المواطنون والجماعات عن مصالحهم، ويسوون خلافاتهم ويمارسون حقوقهم والتزاماتهم القانونية". (UNDP, 1997, p. 5)

وفي نفس السياق، تشير الحوكمة حسب اللجنة الأوروبية للحوكمة إلى "القواعد والعمليات والسلوك الذي يتم من خلاله التعبير عن المصالح وإدارة الموارد وممارسة السلطة في المجتمع، فهي الطريقة التي يتم بها تنفيذ الوظائف العامة وإدارة الموارد العامة وممارسة السلطات التنظيمية العامة" (European Commission, 2006, p. 5)، وبذلك أضافت اللجنة مجالات تطبيق الحوكمة ضمن الإدارة العمومية بالدرجة الأولى، ورغم ذلك تتفق التعريفات الرسمية على عناصر أساسية: هيكل تفاعلي للعلاقات، ممارسة السلطة واتخاذ القرار.

في الأوساط الأكاديمية، اتصفت تعريفات الحوكمة بالصبغة النظرية أكثر منها العملية، كما تأثرت تأثراً واضحاً بالتعريفات الرسمية، وفي دراسة علمية للباحثين جون بيير وغي بيتر (Jon Pierre and B. Guy Peters) بعنوان: الحوكمة، السياسة والدولة (Governance, Politics and the State) (Tiihonen, 2004, p. 45)، قام الباحثان؛ بتحليل شامل للتفسيرات المختلفة لمفهوم الحوكمة ونشأتها وارتباطاته بالممارسات الإدارية وتطوره في الاقتصاد والإدارة والعلاقات الدولية وفي مختلف التخصصات وتوصلاً إلى أن المفهوم يستخدم كمفهوم شامل لمجموعة واسعة من المظاهر، حيث يتم استخدامه: أولاً؛ كهيكل مثل التسلسلات الهرمية، الأسواق والشبكات والمجتمعات، ثانياً، نتيجة ديناميكية للعمليات عندما ينظر إليها على أنها توجيه وتنسيق، ثالثاً؛ كإطار تحليلي من الناحية الفكرية.

أما إجرائياً فيمكن تعريف الحوكمة على أنها تلك العملية التفاعلية بين الفاعلين الاجتماعيين سواء أكانوا أفراداً أو جماعات أو مؤسسات والتي يتم من خلالها ممارسة السلطة واتخاذ القرارات وتحديد المصالح وتسوية الخلافات وممارسة الحقوق والواجبات.

4-2- الدراسات السابقة

دراسة على بن محمد السوادي (2015) بعنوان "الحوكمة الرشيدة كمدخل لضمان الجودة والاعتماد الأكاديمي في الجامعات السعودية (تصور مقترح)"، حيث هدفت الدراسة إلى بناء تصور مقترح لتطبيق الحوكمة الرشيدة كمدخل لضمان الجودة والاعتماد الأكاديمي في الجامعات السعودية، وتم استخدام المنهج الوصفي المسحي حيث تم التركيز على وصف وتحليل الحوكمة الرشيدة في الجامعات السعودية وهي (جامعة أم القرى بمكة المكرمة، جامعة الملك سعود بالرياض، جامعة الملك فيصل بالإحساء، جامعة الملك خالد بإبها وجامعة تبوك بتبوك) وتمثلت عينة الدراسة في جميع القادة الأكاديميين (العمداء، وكلاء العمداء ورؤساء الأقسام) الذكور، وتوصلت الدراسة إلى أن القيادات الأكاديمية في الجامعات السعودية تدرك بدرجة عالية جداً مفهوم الحوكمة الرشيدة وأهميتها وبمتوسط بلغ (4.33، 4.27 على التوالي)، وأن تطبيقها شمل مجالاتها الخمسة التي تضمنت كلا من (الإفصاح، الشفافية، الرقابة والمساءلة الإدارية، المشاركة في صناعة القرار، الاستقلالية والحرية الأكاديمية والكفاءة وفعالية الاتصال) بدرجة (ضعيفة) وبمتوسط بلغ (2.54)، وفي المقابل يواجه تطبيقها معوقات بمتوسط بلغ (4.09).

دراسة أبو بكر بوسالم وداود غديري وسارة بوحبل (2020) بعنوان: "مقارنة معيارية لقياس الحوكمة في الجامعات الجزائرية"، حيث هدفت الدراسة إلى معرفة مدى تطبيق معايير الحوكمة في الجامعات الجزائرية، من خلال الاعتماد على تحليل نتائج المقارنة المعيارية باستخدام بطاقة فحص حوكمة الجامعات التي أقرّها البنك الدولي، تم جمع البيانات من خلال بطاقة فحص

علاقة الحوكمة بالثقة التنظيمية في المؤسسة الجزائرية

دراسة ميدانية بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية- جامعة باتنة 1

خلال الفترة بين عام 2011 وأوائل عام 2012 لعينة تضم 22 جامعة، وتوصلت الدراسة إلى أن المستوى العالي من المركزية انعكس سلبا على مستوى الاستقلال الذاتي للجامعات الجزائرية بسبب القرارات التي تتخذها الدولة والإفتقار إلى تنمية القطاع الخاص وإقصائه يزيد في تمركز النظام، بالإضافة إلى عدم الاستقلالية المالية بسبب تمويل الجامعات من طرف الدولة، وضعف كل من المسؤولية الاجتماعية ومستوى المشاركة في الجامعات الجزائرية.

دراسة محمود إبراهيم ملحم (2017) بعنوان "الحوكمة في الجامعات"، بحث مقدم إلى المؤتمر العلمي الدولي الخامس بعنوان "الحوكمة والتنمية الإدارية والاقتصادية في المؤسسات: الواقع والطموح جامعة الأردن"، وهدفت الدراسة إلى إستقصاء مضامين حوكمة الجامعات، وتوصلت الدراسة إلى أن دور الحوكمة لا يقتصر على وضع القواعد وتنفيذها وتطبيقها، بل يشمل أيضا توفير البيئة اللازمة ويتحقق هذا بتعاون كل من الحكومة والسلطة الرقابية، والقطاع الخاص، وأصحاب المصالح منهم في القطاع. كما توصلت إلى ضرورة تطبيق الحوكمة في الجامعات ورفع قدرتها التنافسية محليا وإقليميا وعالميا نظرا لمساهمتها في تحسين مناخ العمل الجماعي فهي تعمل على زيادة فعالية مبادئ الإفصاح والمساءلة، كما تساعد على التكيف مع المتغيرات المتسارعة في البيئتين الداخلية والخارجية.

دراسة دنيا حلي عباس (2020) بعنوان "تأثير الثقة التنظيمية على إدماج العاملين في صناعة الأدوية بمصر"، هدفت الدراسة إلى التعرف على طبيعة العلاقة بين الثقة التنظيمية وإندماج العاملين بشقيه الوظيفي والتنظيمي لدى عينة من العاملين في شركات صناعة الأدوية بقطاع الأعمال العام تكونت من 369 مفردة، وأظهرت نتائج الدراسة أن أبعاد الثقة التنظيمية (الثقة في الإدارة العليا، الثقة في الزملاء) الأكثر تأثيرا على إدماج العاملين في الشركات محل الدراسة، وأنه لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين بُعد الثقة في المشرف المباشر وإندماج العاملين الوظيفي، كما تؤثر أبعاد الثقة التنظيمية (الثقة في الإدارة، والثقة في المشرف المباشر) على إدماج العاملين بدرجة أكثر من البعد الثقة بالزملاء.

دراسة حكمت محمد فليح (2010) بعنوان: "تحليل العلاقة بين الثقة التنظيمية والالتزام التنظيمي -دراسة استطلاعية في دائرتي التقاعد والرعاية الاجتماعية في مدينة تكريت- العراق" وهدفت الدراسة إلى كشف واقع الثقة التنظيمية والالتزام التنظيمي في دائرتي التقاعد والرعاية الاجتماعية في تكريت، إختار الباحث عينة متمثلة في 40 شخص من العاملين في دائرتي محل الدراسة ضمت أغلب مجتمع البحث بسبب صغر حجمه، وتم إستخدام المنهج الوصفي، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها أن الثقة التنظيمية بأبعادها الثلاث (الثقة بالإدارة المنظمة، الثقة بزملاء العمل، الثقة بالمشرفين) تساهم في بناء الإلتزام التنظيمي الذي ينعكس على نجاح المنظمة،

كما تتفق وجهات نظر أفراد العينة حول الثقة التنظيمية والإلتزام التنظيمي في المنظمتين محل الدراسة، بالإضافة إلى وجود علاقة ارتباط معنوية بين الثقة التنظيمية والإلتزام التنظيمي، ووجود أثر معنوي للثقة التنظيمية على الإلتزام التنظيمي وقدرة أبعاد الثقة التنظيمية على التنبؤ بالإلتزام التنظيمي.

دراسة محمد جودت فارس (2014) بعنوان: "العلاقة بين الثقة التنظيمية والإلتزام التنظيمي دراسة ميدانية على جامعة الأزهر-غزة"، هدفت الدراسة إلى الكشف عن العلاقة بين الثقة التنظيمية والإلتزام التنظيمي في جامعة الأزهر بغزة، تم تحديد مجتمع البحث من الإداريين بالجامعة وبلغ عددهم (170) موظفا إداريا، واستخدم الباحث المنهج الوصفي، وتوصلت الدراسة إلى جملة من النتائج أهمها وجود درجة متوسطة من الثقة بالمشرفين في جامعة الأزهر بغزة بالإضافة إلى وجود ثقة عالية بزملاء العمل بدرجة (75%) وفي مقابل وجود درجة منخفضة من الموافقة على بعد الثقة بالمنظمة (بإدارة الجامعة)، كما توجد علاقة ارتباطية طردية ومتوسطة بين الثقة التنظيمية بأبعادها الثلاثة وبين الإلتزام التنظيمي.

دراسة سراير الحرشي حياة وريحي كريمة (2019) بعنوان "تأثير أبعاد الثقة التنظيمية على الإغتراب التنظيمي -دراسة تحليلية لآراء العاملين في المعمل الجزائري الجديد للمصبرات "NCA"- وهدفت الدراسة إلى الوقوف على أثر أبعاد الثقة التنظيمية (الثقة بالزملاء، الثقة بالمشرفين، الثقة بالإدارة العليا) على تفادي ظاهرة الإغتراب التنظيمي لدى العاملين بالمعمل الجزائري الجديد للمصبرات "NCA"، وتم إجراء مسح شامل لجميع العاملين بالمعمل الجديد للمصبرات "NCA" قدرت بـ 140 مفردة، ومن خلال المعاينة الإحصائية تم التوصل إلى عدة نتائج منها وجود ارتباط معنوي عكسي بين أبعاد الثقة التنظيمية والإغتراب التنظيمي، ترتيب أبعاد الثقة التنظيمية إلى (الثقة بالزملاء ثم الثقة بالمشرفين، وجاءت الثقة بالإدارة العليا في آخر مرتبة)، وهذا يعكس أن ضعف إهتمام المؤسسة محل الدراسة بتقوية الثقة، ووجود تأثير معنوي لجميع أبعاد الثقة التنظيمية بأبعاده.

3- الإطار النظري للدراسة

1-3- مستويات الثقة التنظيمية

يتباين الباحثون في المجال في تحديدهم لمستويات الثقة، حيث يذهب البعض إلى أنها تنقسم إلى ثقة شخصية وثقة تنظيمية وثقة ما بين المنظمات، والبعض الآخر يحدد مستوياتها في الثقة الداخلية للمنظمات والثقة الخارجية للمنظمات، في حين يتفقون على أن الثقة داخل المنظمات تتخذ ثلاثة مستويات أساسية: الثقة بالزملاء والثقة بالمشرفين والثقة بإدارة المنظمة.

علاقة الحوكمة بالثقة التنظيمية في المؤسسة الجزائرية
دراسة ميدانية بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية- جامعة باتنة 1

3-1-1- الثقة بزلاء العمل

يعرف تان وليم (Tan and Lim) الثقة بزلاء العمل بأنها "استعداد الشخص ليكون عرضة لتصرفات زملاء العمل الذين لا يستطيع هذا الشخص التحكم في سلوكهم وأفعالهم" (TAN & LIM, 2009, p. 3)، ويضيف أن مصطلح زملاء العمل يشير إلى أعضاء المنظمة الذين يتمتعون بسلطة أو مستوى متساو نسبيا من السلطة والذين يتفاعل معهم الموظف أثناء يوم العمل، وأن الثقة بزلاء العمل ترتبط بشكل إيجابي بالثقة بالمنظمات، والثقة في المنظمات تتوسط بشكل كامل العلاقات بين الثقة في زملاء العمل والالتزام التنظيمي وبين الثقة في زملاء العمل والأداء. (TAN & LIM, 2009)

تتعلق ثقة زملاء العمل بالثقة في أن الزلاء أكفاء وسيصرفون بطريقة عادلة وموثوقة وأخلاقية، ويُفترض أن زملاء العمل سيدعمون أقرانهم ولن يستغلهم بحجب المعلومات عنهم، كما تقود ثقة زملاء العمل أيضا الموظفين إلى التصرف على أساس أن لديهم ثقة في كلمات وأفعال أقرانهم. (Ferres, Connell, & Travaglione, 2004, p. 611)

3-1-2- الثقة بالمشرفين

تعرف الثقة بالمشرفين على أنها: (FINDIKLI, GULDEN, & SEMERCIOZ, 2010, p. 57) تقييمات الأفراد لموثوقية مشرفهم والتي تعتمد على التفاعلات مع القائد، وتلعب دورا محوريا في شرح فعالية الإشراف في تشكيل سلوكيات الموظفين الإيجابية. حيث تعد المفتاح الرئيسي في تطوير التبادلات الاجتماعية المواتية بين الموظفين والمشرفين عليهم مما يحفز الموظفين على العمل في منظماتهم.

ويحدد ماير ودافيز وشورمان (Mayer, Davis and Schoorman) ثلاث خصائص أساسية من شأنها أن تجعل من المشرف جديرا بالثقة لدى رؤوسه: (Abuelhassan, 2019, p. 89) أولا: القدرة وتشمل السلطة والكفاءة التي تقوي الوصي لامتلاك التأثير على سلوكيات وأفعال المرؤوسين، وثانيا: الإحسان الذي يشير إلى أي مدى يرغب المرؤوس في ذلك، بالإضافة إلى مساعدة ودعم المرؤوس، وثالثا: النزاهة والتي تعكس درجة المبادئ الأخلاقية الموجودة في المشرف والمقبولة لدى المرؤوس.

3-1-3- الثقة بإدارة المنظمة

ينظر إلى إدارة المنظمة على أنها جديرة بالثقة عندما تكون قادرة على منح الدعم المادي والمعنوي للعاملين بهدف إشباع حاجاتهم وتلبية رغباتهم، من خلال وضوح التوقعات والتطابق بين الأقوال والأفعال مع توفير هيكل تنظيمي عالي المرونة. (محمد جودت محمد، 2014، صفحة 170) ويعتبر المديرون الممثل الرسمي لإدارة التنظيم، ويلعبون دورا مركزيا في تحديد المستوى العام للثقة والتوقعات المحددة، حيث أن معظم عمليات التبادل والتفاعل تتم بشكل رأسي أي من أعلى إلى أسفل، وبالتالي فإن مستوى الثقة أو عدم الثقة يتجلى في سلوكياتهم مما يؤثر على الطرف الآخر وهم الرؤوسين، وعلاوة على ذلك، يقوم المديرون بتصميم نظام المكافآت وأنظمة الرقابة والتحكم بشكل يعرض مستويات الثقة أو عدم الثقة داخل المصالح والأقسام أو المنظمة ككل. (Paliszkievics, 2011, p. 323)

3-2- مبادئ الحوكمة

تتباين الأدبيات النظرية وحتى التقارير الرسمية حول مدلول أبعاد الحوكمة، حيث يمكن ملاحظة إستخدامها بالتبادل مع الخصائص أحيانا ومع المبادئ أحيانا أخرى، كما أن هناك اختلاف واضح بين عددها، حيث يذهب البنك الدولي إلى أن هناك أربعة أبعاد مفتاحية للحوكمة: (World Bank, Managing Development : the Governance Dimension, 1991, pp. 8-12) القدرات والكفاءة في إدارة القطاع العام، المساءلة، القدرة على التنبؤ، الإطار القانوني للتنمية، المعلومات والشفافية. بينما تحدد الأمم المتحدة أبعاد الحوكمة في: (UNDP, Governance for Sustainable Human Development, 1997, p. 14) المشاركة، سيادة القانون، الشفافية، الاستجابة، توافقية التوجه، العدالة والشمولية، الفعالية والكفاءة، المساءلة. ولأهداف الدراسة الحالية تم التركيز على خمسة أبعاد أساسية مشتركة في أغلب التقارير الرسمية، وهي:

الشفافية: تعني أن القرارات المتخذة وتنفيذها يتم بطريقة تتبع القواعد واللوائح، بالإضافة إلى أن المعلومات متاحة مجانا ويمكن الوصول إليها مباشرة بالنسبة لأولئك الذين هم في حاجة لهذه القرارات وتنفيذها، مع توفير معلومات كافية يتم تقديمها في أشكال ووسائط يسهل فهمها. (Sheng, What is Good Governance ?, n.d, p. 3)

المساءلة: تستتبع تحميل المسؤولين المنتخبين والمعينين الذين أسندت إليهم مهام عامة المسؤولية عن الإجراءات أو الأنشطة أو القرارات الصادرة عنهم وإخضاعهم للمساءلة بشأنها،

علاقة الحوكمة بالثقة التنظيمية في المؤسسة الجزائرية

دراسة ميدانية بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية- جامعة باتنة 1

تهدف إلى معرفة الجهة المسؤولة ونوع المسؤولية وطبيعة السلوك الذي يعد غير قانوني. (المجلس الاقتصادي والاجتماعي للأمم المتحدة، 2006، صفحة 12)

العدالة: ويقصد بها أن جميع النساء والرجال لديهم نفس الفرص لتطوير أو المحافظة على رافهم الإنساني (UNDP, Governance for Sustainable Human Development, 1997). دونما تمييز أو تفرقة خاصة بالنسبة للمستضعفين والمهمشين.

المسؤولية: يشير بعد المسؤولية إلى 'مجال الواجب أو الإلتزام الموكل إلى شخص ما بحكم طبيعة منصبه أو وظيفته أو عمله'، كما يمكن النظر إليها على أنها مجموعة من الإلتزامات المرتبطة بالوظيفة أو العمل. (Bivins, 2012, p. 20)

المشاركة: يهدف هذا البعد إلى أن جميع الرجال والنساء يجب أن يكون لهم صوت في صنع القرار إما بشكل مباشر أو من المؤسسات الشرعية التي تمثلهم، وترتكز المشاركة الواسعة على حرية تكوين الجمعيات وحرية التعبير فضلا عن القدرة على المشاركة البناءة. (Qorbani & Feizi, 2014, p. 2)

4 - الطريقة والأدوات

في ضوء إشكالية الدراسة الحالية وأهدافها فإن أنسب أنواع المناهج التي تستخدم لذلك هي المناهج الكمية وبالتحديد المنهج الوصفي، بهدف التعرف على واقع الحوكمة وعلاقتها بتحسين الثقة التنظيمية داخل المؤسسة الجامعية وبالتحديد كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة باتنة 1، حيث أن المنهج الوصفي يقوم بتحليل تفسير الظاهرة الاجتماعية بطريقة منظمة للوصول إلى حقائق متعلقة بالظاهرة، مع إمكانية تعميم النتائج على مجتمع الدراسة. وبناء على أهداف الدراسة تم تصميم استبانة بالاستناد إلى الدراسات السابقة، وبالاعتماد على مقياس "ريكترت" الخماسي (غير موافق بشدة، غير موافق، محايد، موافق، موافق وبشدة) وعلى حسب الأبعاد الفرعية التي تضمنها كل متغير من متغيرات الدراسة.

4-1- مجالات الدراسة

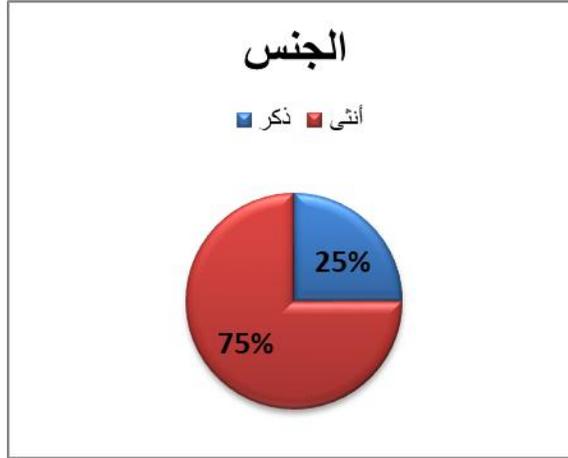
تم إجراء الدراسة الميدانية على الإداريين العاملين بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة باتنة 1، خلال الفترة الزمنية من: 10 ديسمبر 2023 إلى: 21 ديسمبر 2023.

4-2- مجتمع الدراسة

تم استخدام المسح الشامل لمختلف الإداريين العاملين بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية البالغ عددهم 78 إداريا.

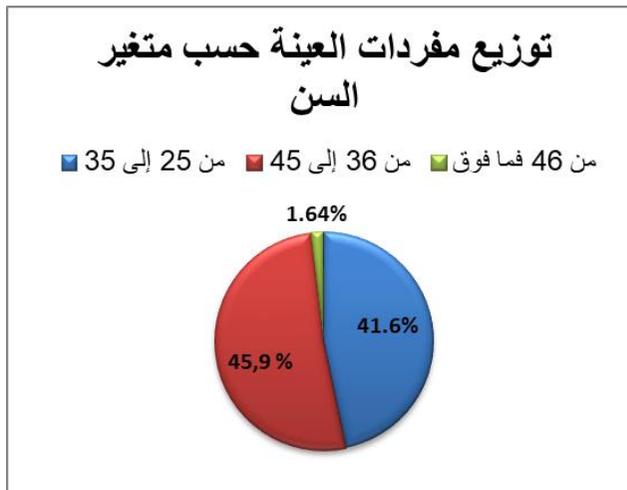
3-4- خصائص مجتمع الدراسة

شكل (01): يوضح النوع الاجتماعي لمجتمع الدراسة



يتضح من خلال القراءة السوسولوجية للأرقام أن نسبة الإناث في مجتمع البحث هي الفئة العالية بنسبة 75%، أما النسبة الباقية ذكور وهي 25% وهذا راجع للخاصية التي تتصف بها أغلبية الإدارات الجزائرية ونظرا للتغيرات الديمغرافية الغير متساوية بين الجنسين، وكذلك سياسة الدولة في التوظيف التي ترمي إلى منح المرأة الفرصة للعمل وإدماجها في المؤسسات والإدارات العمومية، كما أن إقبال الإناث على مناصب العمل في إطار عقود ما قبل التشغيل والشبكة الاجتماعية في فترات سابقة (اللواتي تم إدماجهن مؤخرا) أعلى بدرجة كبيرة من الذكور الذين يترفعون عن هذه الأنماط من التوظيف.

شكل (02): يمثل توزيع مفردات العينة حسب متغير السن



علاقة الحوكمة بالثقة التنظيمية في المؤسسة الجزائرية
دراسة ميدانية بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية- جامعة باتنة 1

نلاحظ من خلال الأرقام المبينة في الشكل أعلاه أن الفئة العمرية (36-45) هي الأعلى في مفردات العينة بنسبة 45,9%. أما الفئة الثانية (25-35)، بنسبة 41,6%، أما فئة الكهول هي الفئة العمرية القليلة في مفردات العينة بنسبة 1,64% ونجدهم في المناصب الإدارية العليا، وتناسب هذه الأرقام مع نمط التوظيف السائد في الفترات الأخيرة.

5- تحليل النتائج ومناقشتها

5-1- ثبات أداة الدراسة

للتحقق من ثبات الاستبانة تم الاعتماد على معامل "ألفا كرونباخ" "Cronbach Alpha" يجب أن تكون قيمة "ألفا كرونباخ" أكثر من 0.6 تكون مقبولة وتتمتع بالثبات، ومن خلال النتائج الموضح أسفله يتضح أن معامل الثبات "ألفا كرونباخ" لجميع الأبعاد والمحاور يتراوح بين (0,956، 0,972)، أي بدرجة ثبات قوية جدا، ويبلغ الثبات الكلي حسب قيمة "ألفا كرونباخ" 0,9 وهذا يعني أن أداة الدراسة المستعملة ذات ثبات ممتاز ومحقق.

جدول (01): يبين ثبات الاستبانة بالاعتماد على مفردات العينة

الأبعاد	معامل ألفا كرونباخ
الحوكمة	0,972
بعد الشفافية	0,942
بعد العدالة	0,930
بعد المساءلة	0,914
بعد المسؤولية	0,925
بعد المشاركة	0,962
الثقة التنظيمية	0,956
بعد الثقة بزملاء العمل	0,947
بعد الثقة بالمشرفين	0,938
بعد الثقة بالإدارة العليا	0,946

المصدر: إعداد الباحثان بالاعتماد على SPSS

جدول (02): يبين صدق الإتساق الداخلي للأداة

مستوى المعنوية	معامل الارتباط	الحوكمة
0,000	0,863**	بعد الشفافية
0,000	0,807**	بعد العدالة
0,000	0,759**	بعد المساءلة
0,000	0,790**	بعد المسؤولية
0,000	0,807**	بعد المشاركة
مستوى المعنوية	معامل الارتباط	الثقة التنظيمية
0,000	0,870**	بعد الثقة بزملاء العمل
0,000	0,788**	بعد الثقة بالمشرفين
0,000	0,783**	بعد الثقة بالإدارة العليا

وللتحقيق من صدق بناء الاستبانة (القياس) تم الاعتماد على حساب معامل الارتباط ومستوى المعنوية لكل بعد من أبعاد القياس والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه، كما هو موضح في الجدول أعلاه، وبعد القيام بالتحليل الإحصائي تبين أن درجة كل بعد من أبعاد المحور الأول (الحوكمة) هي معاملات موجبة وذات دلالة معنوية بلغت (0,000) بمعاملات الارتباط لكل بعد من أبعاد هذا المحور كالتالي: (بعد الشفافية 0,863**، بعد العدالة 0,807**، بعد المساءلة 0,759**، بعد المسؤولية 0,790** وبعد المشاركة 0,807**)، وبلغت معاملات الارتباط لكل بعد من أبعاد المحور الثاني (الثقة التنظيمية) يشير إلى: (الثقة بالزملاء 0,870**، بعد الثقة بالمشرفين 0,788** وبعد الثقة بالإدارة العليا 0,783**). ومنه نستنتج أن صدق الإستبانة محقق.

2-5- التحليل الوصفي لأبعاد الحوكمة

علاقة الحوكمة بالثقة التنظيمية في المؤسسة الجزائرية
دراسة ميدانية بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية- جامعة باتنة 1

جدول (04): يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل بعد من أبعاد الحوكمة

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المجموع	العبارات
0,80054	3,3417	240,60	بعد الشفافية
0,93837	2,6542	191,10	بعد العدالة
0,74895	3,2812	236,25	بعد المساءلة
0,73589	3,3750	243,00	بعد المسؤولية
1,09185	2,8148	202,67	بعد المشاركة
0,69593	3,0934	222,72	الحوكمة
الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المجموع	العبارات
0,72515	4,1439	298,36	بعد الثقة بزلاء العمل
0,72398	3,7619	270,86	بعد الثقة بالمشرفين
0,82588	3,1530	227,02	بعد الثقة بالإدارة العليا
0,61594	3,6863	265,41	الثقة التنظيمية

يتضح من الجدول أعلاه ارتفاع في درجات تطبيق كل بعد من أبعاد الحوكمة بدرجة متوسطة إلى حد ما، حيث بلغ المتوسط الحسابي لبعد الشفافية 3.3417 بانحراف معياري 0.80054، كما بلغ المتوسط الحسابي لبعد العدالة 2.6542 بانحراف معياري قدره 0.93837، وبلغ المتوسط الحسابي لبعد المساءلة إلى 3.2812 بانحراف معياري 0.7485، وبلغ المتوسط الحسابي لبعد المسؤولية إلى 3.3750 بانحراف معياري قدره 0.73589 بالإضافة إلى بعد المشاركة، حيث بلغ المتوسط الحسابي له إلى 2.88148 بانحراف معياري 1.9181، في حين بلغ المتوسط الحسابي الكلي لتطبيق مبادئ الحوكمة إلى 3.0934 بانحراف معياري 0.69593، كما يتبين من الجدول أعلاه أن هناك إتساق مقبول في حكم أفراد العينة حول أبعاد الحوكمة، حيث لم يبلغ الانحراف المعياري لكل بعد إلى الواحد (1) الصحيح.

جدول (05): نتائج اختبار الفرضية الأولى

المتغير	المتوسط الحسابي	مستوى المعنوية المعتمدة	مستوى المعنوية المحسوبة
الحوكمة	3.0934	0.02	0.000

تبين القراءة السوسولوجية من الجدول أعلاه أن قيمة مستوى المعنوية لمتغير الحوكمة بلغ 0.000 وهو أقل من 0.05 أي مستوى المعنوية المعتمدة 0.05، ما يعني أن هناك مستوى معنوية معين من الحوكمة لدى الإداريين العاملين لكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، حيث بلغ المتوسط

الحسابي لمتغير الحوكمة (3.0934) من (05) وهو يقع ضمن المجال (من 2.60 – 3.40)، ومنه نستنتج أن مستوى تطبيق مبادئ الحوكمة لدى الإداريين العاملين بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية متوسط، وهذا يعني أن هناك تطبيق متوسط لمبادئ الحوكمة في الكلية محل الدراسة من وجهة نظر الإداريين العاملين بها، ونفسر هذه النتيجة بأنه قصور نوعا ما في تطبيق مبادئ الحوكمة وعدم إعطائها أهمية، مما يخلق بعض الظواهر الغير مرغوبة وممارسات غير أخلاقية مما يعرقل سيرورة واستمرارية المؤسسة ونجاحها، ولكن بالرغم من ذلك فإن المستوى المتوسط لتطبيق مبادئ الحوكمة للشفافية والعدالة والمساواة والمسؤولية والمشاركة يجعل من المؤسسة أكثر قوة وسلامة على المدى الطويل لمواجهة الفساد والمحسوبية، وتحسين العلاقات الداخلية وتحقيق أهدافها.

3-5- التحليل الوصفي لمتغير الثقة التنظيمية

جدول (06) : يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل بعد من

أبعاد الثقة التنظيمية

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المجموع	العبارات
0,72515	4,1439	298,36	بعد الثقة بزملاء العمل
0,72398	3,7619	270,86	بعد الثقة بالمشرفين
0,82588	3,1530	227,02	بعد الثقة بالإدارة العليا
0,61594	3,6863	265,41	الثقة التنظيمية

تدل القراءة السوسيولوجية للأرقام الموضحة في الجدول أعلاه على ارتفاع درجات كل بعد من أبعاد متغير الثقة التنظيمية بدرجة قوية، حيث بلغ المتوسط الحسابي لبعد الثقة بزملاء العمل 4.1439 بانحراف معياري 0.72515، وقد بلغ أيضا المتوسط الحسابي للثقة بالمشرفين إلى 3.7619 بانحراف معياري قدره 0.72398 في حين بلغ المتوسط الحسابي لبعد الثقة بالإدارة العليا إلى 3.6863 بانحراف معياري 0.61594، وبلغ المتوسط الحسابي الكلي لمتغير الثقة التنظيمية 3.6863 بانحراف معياري قدره 0.61594، وتبين هذه الأرقام وجود اتساق مقبول في حكم أفراد العينة حول أبعاد الثقة التنظيمية حيث لم يبلغ الانحراف المعياري إلى رقم (1).

علاقة الحوكمة بالثقة التنظيمية في المؤسسة الجزائرية
دراسة ميدانية بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية- جامعة باتنة 1

جدول (07): نتائج اختبار الفرضية الثانية

المتغير	المتوسط الحسابي	مستوى المعنوية المعتمدة	مستوى المعنوية المحسوبة
الثقة التنظيمية	3.0934	0.05	0.000

وتبين القراءة السوسولوجية للأرقام الموضحة في الجدول أعلاه أن قيمة مستوى الدلالة المعنوية لمتغير الثقة التنظيمية هو 0.000 وهو أقل من 0.05 من مستوى الدلالة المعتمدة 0.05، وهذا يعني أن هناك مستوى دلالة قوي ما يدل على وجود ثقة تنظيمية لدى الإداريين العاملين بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة باتنة 1، حيث أنه بلغ المتوسط الحسابي للثقة التنظيمية 3.6863 بانحراف معياري 0.61594 ما يدل على وجود ثقة جيدة داخل الكلية وجاء في المرتبة الأولى بعد الثقة بزملاء العمل، تليها بعد الثقة بالمشرفين ثم بعد الثقة بالإدارة العليا، ويدل ذلك على الترابط والانسجام الموجود بين الإداريين العاملين بالكلية وقوة العمل الجماعي وروح الجماعة ووجود اتفاق وتفاهم بين الإدارة والموظفين وهذا ما يخلق بيئة عمل ملائمة ومتعاونة مما ينظم الأفراد وسلوكياتهم ويحارب جميع أنواع الفساد.

4-5- اختبار الفرضية الثالثة

من أجل التأكد من صحة الفرضية الثالثة، تم الاعتماد على معامل الارتباط ومستوى المعنوية لكل بعد من أبعاد الحوكمة (الشفافية، العدالة، المساواة، المسؤولية، المشاركة) وكل أبعاد متغير الثقة التنظيمية (الثقة بالزملاء، الثقة بالمشرفين والثقة بالإدارة العليا) وقد جاءت النتائج كالآتي:

جدول (08): نتائج الفرضية الثالثة والفرضيات الفرعية لها بالاعتماد على معامل الارتباط

ومستوى الدلالة

المحاور	الأبعاد	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
الحوكمة	الشفافية	0.863**	0.000
	العدالة	0.807**	0.000
	المساءلة	0.759**	0.000
	المسؤولية	0.790**	0.000
	المشاركة	0.807**	0.000
الثقة التنظيمية	الثقة بزملاء العمل	0.870**	0.000
	الثقة بالمشرفين	0.788**	0.000
	الثقة بالإدارة العليا	0.783**	0.000
الحوكمة* الثقة التنظيمية		0.781	0.000

تتضح من القراءة السوسولوجية في الجدول أعلاه أن مستوى الدلالة هو (0.000) وهو أقل بكثير من مستوى الدلالة المعتمدة (0.05)، ما يدل على وجود علاقة ارتباطية قوية بين تطبيق مبادئ الحوكمة ومستويات الثقة التنظيمية بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة باتنة 1، بمعامل ارتباط 0.781 ما يدل على الترابط بين مبادئ الحوكمة (الشفافية، العدالة، المساءلة، المسؤولية، المشاركة) ومستويات الثقة التنظيمية (الثقة بالزملاء، الثقة بالمشرفين، الثقة بالإدارة العليا)، وبلغت معاملات الارتباط لكل بعد من أبعاد كل مصدر سواء الحوكمة أو الثقة التنظيمية أكثر من 0.6 ما يدل على الترابط القوي بين أبعاد كل من متغير الحوكمة وأبعاد المتغير التابع الثقة التنظيمية، ويمكن تفسير وتحليل هذه العلاقة المترابطة إلى رغبة الإداريين الموظفين بالكلية في نجاح وارتقاء الجامعة، سواء على المستوى المحلي أو المستوى العالمي، فتطبيق مبادئ الحوكمة دليل على وعي الإداريين العاملين بالكلية بعواقب عدم تطبيق الحوكمة من فساد إداري ومالي، نتيجة الاستراتيجية المتبعة المبنية على الوضوح والشفافية والعدالة والمساواة، والشفافية في الاتصال والمعلومات والرقابة والمسؤولية والمشاركة في اتخاذ القرارات وتحديد الأدوار ووضع الالتزام بالقواعد واللوائح وتنفيذها وتقييم الأداء، وهذا ما يوفر بيئة عمل تعاونية مبنية على الثقة التنظيمية، فالثقة بزملاء العمل دليل على روح الجماعة والدعم والمساندة بين زملاء العمل والاتصال الجيد والابتعاد على كل ما يعيق التعاون بينهم، بينما الثقة بالمشرف المباشر نتيجة اهتمام المشرف بالمروءين والتحلي بالأخلاق المهنية الحميدة، حيث يعتبر المشرف حلقة وصل بين الموظفين والإدارة العليا مما يقوي الثقة بينهم، وهذا كذلك ناتج عن الدعم المادي والمعنوي وحسن السير ووضع استراتيجية وسياسات عمل مدروسة وتوفير المعلومات من قبل الإدارة العليا اتجاه الإداريين العاملين بالكلية.

5-5- مناقشة النتائج

الفرضية الفرعية الأولى: هناك تطبيق لمبادئ الحوكمة في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة باتنة 1.

يوجد تطبيق لمبادئ الحوكمة في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة باتنة 1 بدرجة متوسطة حيث بلغ المتوسط الحسابي لمتغير الحوكمة 3.0934، وهذا نتيجة إجابة أغلبية أفراد العينة (محايد)، أي (متوسط) حسب مقياس "ريكتر"، وجاءت إجابة أغلبية أفراد العينة بـ (موافق) حول بعد الشفافية، إذ بلغ المتوسط الحسابي حول الفقرة (جميع القوانين والقواعد واضحة) 4.21، وبلغ المتوسط الحسابي للفقرة (اللوائح التنظيمية توضح سير العمل) 4.00، أما في ما يخص مبدأ المساءلة فبلغ المتوسط الحسابي 3.12012، أي بدرجة متوسطة، وبلغ المتوسط الحسابي لبعد المشاركة 2.8148 كذلك بدرجة متوسطة وهذا ما لا تتفق عليه الدراسة الحالية مع دراسة بن محمد السوداني، حيث توصلت هذه الأخيرة إلى أن تطبيق الحوكمة في الجامعة

علاقة الحوكمة بالثقة التنظيمية في المؤسسة الجزائرية

دراسة ميدانية بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية- جامعة باتنة 1

السعودية ضعيف من ناحية (الشفافية، المساءلة والمشاركة)، وبالإضافة إلى عدم اتفاق الدراسة الحالية ودراسة أبو بكر وآخرون حول قياس الحوكمة في الجامعات الجزائرية من حيث بعد المسؤولية والمشاركة، إذ بلغ المتوسط الحسابي لبعدها المسؤولية في الدراسة الحالية 3,3750 ما يدل على وجود مسؤولية متوسطة داخل الكلية محل الدراسة.

وانطلاقاً من التحليل السابق نستنتج أن الفرضية محققة وبدرجة متوسطة.

الفرضية الفرعية الثانية: توجد ثقة تنظيمية داخل كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

بجامعة باتنة 1.

توجد درجة عالية من الثقة التنظيمية داخل كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة باتنة 1، حيث بلغ المتوسط الحسابي لمتغير الثقة التنظيمية 3,6863، وهذا راجع إلى إجابة غالبية أفراد العينة على فقرات الاستبانة ب (موافق)، حيث بلغ المتوسط الحسابي لبعدها الثقة بزلاء العمل 4.14 ما يدل على الاتفاق بين الزلاء وروح الجماعة، إذ بلغ المتوسط الحسابي للفقرة (علاقتي مع زملائي علاقة جيدة) 4.25، وبلغ المتوسط الحسابي للفقرة (الاحترام مبدأنا في العمل) ب 4.37، وتجنهم لكل ما يعيق عملهم مثل الإشاعات، والعمل بروح الفريق وتقبل النقد الهادف مع وجود تسهيلات فيما بينهم، حيث بلغت غالبية الإجابة على هذه الأسئلة من طرف أطراف العينة ب (موافق وبشدة) ما يدل على ثقتهم القوية فيما بينهم، أما الثقة بالمشرفين فوجدت بدرجة عالية، حيث بلغ المتوسط الحسابي لهذا البعد 3.7619 وهذا نتيجة دعم المشرف للمرؤوسين، وتتعارض هذه النتيجة مع نتيجة دراسة دنيا حلمي عباس، إذ توصلت هذه الأخيرة إلى عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين المشرفين والعاملين، وبما أنه يوجد عالية بالمشرف ما يساهم في تحسين ثقة المرؤوسين بالإدارة العليا، فهو حلقة وصل بينهم، حيث بلغ المتوسط الحسابي للثقة بالإدارة 3,1530 : أي بنسبة متوسطة إلى حد ما.

وانطلاقاً مما سبق نتوصل إلى أن الفرضية الثانية محققة وبدرجة عالية.

الفرضية الفرعية الثالثة: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية ($0 \leq 0.05$) بين مبادئ

الحوكمة ومستويات الثقة التنظيمية بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة باتنة 1 من وجهة نظر العاملين بها.

توجد علاقة ارتباطية بين مبادئ الحوكمة ومستويات الثقة التنظيمية بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة باتنة 1 بدرجة عالية جداً بمعامل ارتباط بلغ 0.781 بمستوى دلالة 0.000، حيث أن مستوى الدلالة المحسوبة أصغر من مستوى الدلالة 0.05 وهذا نتيجة وعي الإداريين الموظفين بالكلية بأهمية تطبيق لمبادئ الحوكمة من حيث الشفافية ووضوح اللوائح والإجراءات والاتصال وتقسيم الأداء والعدالة والمساواة وكذلك من الناحية التوزيعية أو الإجرائية

أو ناحية المعاملات، وكذلك تطبيق مبدأ المساءلة على الجميع، بالإضافة إلى تطبيق مبدأ المسؤولية، حيث أنه تحمل جميع المسؤوليات من الناحية الاقتصادية، الاجتماعية، القانونية والأخلاقية عند جميع الأطراف وهذا ما يساهم في تحسين بيئة العمل، بالإضافة إلى أهمية مشاركة الإداريين في وضع القرارات ووضع الحلول للمشكلات التي تواجه الإدارة الجامعية والمشاركة، كذلك في وضع سياسات العمل رغم أنه في غالب الأحيان تكون سياسات العمل مفروضة من طرف الدولة، لكن المساهمة في تنفيذها يجعل المهام سلسلة، مما يساهم بدرجة قوية جدا في تحسين الثقة التنظيمية بمستوياتها الثلاث (الثقة بالزملاء، الثقة بالمشرفين، الثقة بالإدارة العليا)، حيث أن الثقة بزملاء العمل يقوي روح الجماعة مما يقوى الثقة بالمشرفين، وهذه الأخيرة تكون حلقة وصل بين الإداريين والإدارة العليا، مما يساهم في تحسين الثقة وتحسين العلاقات ويجعل التعاون والاحترام والثقة والاهتمام، والتحلي بالأخلاق والقيم، وهذا ما لاحظناه في أغلب إجابات أفراد العينة، ما يدل على وجود علاقة ارتباطية طردية بين الحوكمة والثقة التنظيمية، مما يساهم في جودة العمل وتحقيق أهداف المؤسسة.

ومنه نتوصل إلى أن الفرضية الفرعية الثالثة محققة، وبذلك نتوصل إلى أن الفرضية الرئيسية التي مؤداها يساهم تطبيق الحوكمة في تعزيز الثقة التنظيمية في المؤسسة الجزائرية من وجهة نظر الإداريين العاملين بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة باتنة 1 محققة.

6- خاتمة:

ختاما نتوصل الدراسة الميدانية إلى إثبات علاقة الحوكمة بالثقة التنظيمية داخل المؤسسة، وذلك بتطبيق مبادئ الحوكمة وتقوية الثقة التنظيمية في مستوياتها الثلاثة (الثقة بزملاء العمل، الشفافية، العدالة، المساءلة، المسؤولية، المشاركة).

الثقة بالمشرفين، الثقة بالإدارة العليا، مما يساهم في تحسين ظروف العمل، وجودة العمل وتقوية روح الجماعة وتحسين بيئة العمل للكل، وقد أسفرت هذه الدراسة الميدانية بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة باتنة 1، على وجود علاقة قوية في تطبيق مبادئ الحوكمة وتحسين مستويات الثقة التنظيمية

قائمة المراجع

أولا: المراجع باللغة العربية

1. ابن منظور. (2016). لسان العرب.
2. المجلس الاقتصادي والاجتماعي للأمم المتحدة. (2006). تعريف المفاهيم والمصطلحات الأساسية في مجال أسلوب الحكم والإدارة العامة. الأمم المتحدة، 11/11/2023. Consulté le 11/11/2023. sur <http://tinyurl.com/mw6cycjk>

علاقة الحوكمة بالثقة التنظيمية في المؤسسة الجزائرية
دراسة ميدانية بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية- جامعة باتنة 1

3. بوسالم، أ، غديري، د، و بوحبل، س. (2020). مقارنة معيارية لقياس الحوكمة في الجامعات الجزائرية. *نماء للاقتصاد والتجارة*, 4(1), 133-158. Consulté le 02 02, 2024, sur <https://www.asjp.cerist.dz/en/downArticle/465/4/1/118121>
4. محمد السوادي، ع. (2015). *الحوكمة الرشيدة كمدخل لضمان الجودة والاعتماد الأكاديمي في الجامعات السعودية تصور مقترح*. المملكة العربية السعودية.
5. محمد جودت محمد، ف. (2014). العلاقة بين الثقة التنظيمية والالتزام التنظيمي دراسة ميدانية على جامعة الأزهر بغزة. *مجلة الجامعة الإسلامية* 11 (2), 165-195. Consulté le 11 22, 2023, sur <https://journals.iugaza.edu.ps/index.php/IUGJEB/article/download/349/317>

ثانيا: المراجع باللغة الأجنبية

6. Adams, S., & Wiswell, A. (n.d). *Dimensionality of Organizational Trust*. Institute of Education Sciences ERIC. Consulté le 12 26, 2023, sur <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED504674.pdf>
7. Paliszkievics, J. (2011). Trust Management : Literature Review . *Management Journal*, 6(4). Consulté le 11 13, 2023, sur https://www.fm-kp.si/zalozba/ISSN/1854-4231/6_315-331.pdf
8. Sheng, Y. (n.d). *What is Good Governance ?*. UNESCAP. Consulté le 11 11, 2023, sur <https://www.unescap.org/sites/default/files/good-governance.pdf>
9. Abuelhassan, A. (2019). The Effect of Trust in Supervisor on Employee Organizational Citizenship Behaviour and Knowledge Share: Evidence from the Egyptian Hospitality Industry. *Minia Journal of Tourism and Hospitality Research*, 8(1). Consulté le 01 02, 2024, sur https://mjthr.journals.ekb.eg/article_140935_91698f605b49f6f39c1122107e917370
10. Al-Shalabi, F. (2019). *The relationship between organisational trust and organisational identification and its effect on organisational loyalty*. Inderscience Enterprises Ltd. Consulté le 12 27, 2023, sur <http://tinyurl.com/3njyna88>
11. Bivins, T. (2012). Responsibility and Accountability . Dans *Chapter 2 from : Ethics in Public Relations*. Consulté le 11 11, 2023, sur <https://homepages.se.edu/cvonbergen/files/2012/12/Resonsibility-and-Accountability1.pdf>

12. Currall, S., & Inkpen, A. (2006). *On the Complexity of Organizational Trust : a Multi-Level Co- Evolutionary Perspective and Guidelines for Future research*. Handbook of Trust Research. University of Minnesota. Consulté le 02 15, 2024, sur <https://tinyurl.com/27b56dux>
13. DIETZ, G. (2006). Measuring Trust inside Organisation. *Personnel review*, 35(5), 557-588. Consulté le 02 25, 2024, sur <http://tinyurl.com/zp2thz26>
14. European Commission. (2006). *Thematic Evaluation of the EC Support to Good Governance*. Volume 2. Consulté le 02 09, 2024, sur <https://www.oecd.org/derec/ec/37275312.pdf>
15. Ferres, N., Connell, J., & Travaglione, A. (2004). Co-worker trust as a social catalyst for constructive employee attitudes. *Journal of Managerial Psychology*, 19(6), 608 - 622. Consulté le 01 12, 2024, sur <https://sci-hub.se/https://doi.or>
16. FINDIKLI, M., GULDEN, A., & SEMERCIOZ, F. (2010). Subordinate Trust in Supervisor and Organization : Effects on Subord*inate Perceptions of Psychological Empowerment. *International Journal of Business and Management Studies*, 2(1), 55-67. Consulté le 01 02, 2024, sur <http://tinyurl.com/377wsepu>
17. Karl Mul, J. (2014). *Organizational Trust*. Springer International Publishing Switzerland. Consulté le 02 23, 2024, sur <https://tinyurl.com/2udvx4xj>
18. Kumar , S., & Sumitha , R. (2023). Trust in Workplace : A Conceptual Study . *Journal of General Managment Research*, 10(1), 38-58. Consulté le 02 24, 2024, sur <https://tinyurl.com/2nux5t67>
19. Li, F. (n.d). Trust: What It Is And What It Is Not . *International Business & Economics Research Journal*, 2(7). Consulté le 12 28, 2023, sur <http://tinyurl.com/4hyrjasy>
20. Ning, L., Jin, Y., & Mingxuan, J. (2007). *How does organizational trust benefit work performance?*. Higher Education Press and Springer-Verlag. Consulté le 12 23, 2023, sur <http://tinyurl.com/ke6u8rce>
21. Qorbani, M., & Feizi, M. (2014). Evaluation the Good Governance Dimension : Evidence from Ardabil Municipality . *Arabian Journal of Business and Management Review (Nigerian Chapter)*, 2(9). Consulté le 01 05, 2023, sur <https://www.arabianjbm.com/pdfs/NG>

علاقة الحوكمة بالثقة التنظيمية في المؤسسة الجزائرية
دراسة ميدانية بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية- جامعة باتنة 1

22. Sheng, Y. (n.d). *What is Good Governance ?* United Nations Economic and Social Commission for Asia and the Pacific- UNESCO. Consulté le 03 05, 2024, sur <http://tinyurl.com/5n8njfk7>
23. TAN , H., & LIM, A. (2009). Trust in Coworkers and Trust in Organizations. *Journal of Psychology: Interdisciplinary and Applied*, 143(1), 45-66. Consulté le 12 22, 2023, sur <https://ink.library.smu.edu.sg/cgi/viewcontent.cgi?article=2013&con>
24. Tiihonen, S. (2004). *From Governing to Governance. From Governing to Governance, A process of change*. Tampere University Press. Consulté le 02 9, 2024, sur <http://tinyurl.com/2bpt6vtw>
25. UNDP. (1997). *Governance for Sustainable Human Development*. UNDP. Consulté le 02 09, 2024, sur <http://www.undp-aciac.org/publications/other/undp/governance/undppolicydoc97-e.pdf>
26. UNDP. (1997). *Governance for Sustainable Human Development*. UNDP. Consulté le 11 16, 2023, sur <http://www.undp-aciac.org/publications/other/undp/governance/undppolicydoc97-e.pdf>
27. Vymětal, P. (2007). Governance : Defining the Concept. *Working papers*. Faculty of International Relations. Récupéré sur <http://tinyurl.com/4z49d7z7>
28. World Bank. (1991). *Managing Development : the Governance Dimension*. Washington DC: World Bank. Consulté le 11 13, 2023, sur <https://documents1.worldbank.org/curated/en/884111468134710535/pdf/34899.pdf>
29. World Bank. (1994). *Development in Practice Governance, the World Bank's Experience*. A World Bank Publication. Consulté le 03 05, 2024, sur <https://documents1.worldbank.org/curated/en/711471468765285964/pdf/multi0page.pdf>