

دور فعالية نسق السلطة الإدارية في الثقة التنظيمية:

قراءة في اتجاهات أساتذة قسم علم الاجتماع جامعة الشاذلي بن جديد بالطارف

Title The role of the effectiveness of the administrative authority system in organizational confidence: A reading of the attitudes of professors of the Department of Sociology at University of chadli bendjdid El-Tarf

عثمان مريم*

جامعة الشاذلي بن جديد-الطارف، الجزائر.

atmane.meryem@gmail.com

تاريخ القبول : 2023/01/30

تاريخ الاستلام: 2023/01/24

ملخص:

جاءت هذه الدراسة لمعرفة اتجاهات أعضاء هيئة التدريس بقسم علم الاجتماع جامعة الشاذلي بن جديد الطارف لتحليل واقع السلطة الإدارية ودورها في تنمية الثقة التنظيمية. وقد استخدمت هذه الدراسة المنهج الوصفي، بالاعتماد على الاستبيان كأداة رئيسة للحصول على البيانات تم توزيعه على عينة تضم (36) عضوا تمثل كل أساتذة قسم علم الاجتماع الدائمين. خلصت الدراسة إلى النتائج الآتية: عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في اتجاهات أعضاء الهيئة التدريسية نحو دور فعالية نسق السلطة الإدارية في الثقة التنظيمية بقسم علم الاجتماع جامعة الشاذلي بن جديد الطارف تعزى للمتغيرات الديموغرافية التالية: الجنس، سنوات الخبرة، الرتبة الأكاديمية، المؤهل العلمي.

الكلمات المفتاحية:

السلطة الإدارية؛ الثقة التنظيمية؛ جامعة الطارف.

Abstract:

This study came to know the attitudes of the faculty members at the Department of Sociology, University of chadli bendjdid El-Tarf, to analyze the reality of the administrative authority and its role in developing organizational trust. Using the descriptive approach, and based on the questionnaire as a main tool for obtaining data, it was distributed to a sample of (36) permanent members. The study concluded: There are no statistically significant differences at the level of significance ($\alpha \leq 0.05$) in the attitudes of faculty members towards the role of the effectiveness of the administrative authority format in organizational confidence in the Department of Sociology, University of chadli bendjdid El-Tarf, due to the following demographic variables: gender, years of experience, academic rank, Qualification.

Keywords :

Administrative Authority; Organizational Trust; University of El-Tarf.

مقدمة:

تشكل تنظيمات اليوم جزءاً لا يتجزأ من بناء اجتماعي يعمل على الحفاظ على وجودها من خلال حل الصراعات الموجودة، كما ترنو إلى البناء الوظيفي التي تتساند أجزاؤه وظيفياً لتحقيق أهداف التنظيم. وقد أدى تعدد التصورات السيوسيو-تنظيمية لمفهوم التنظيم كبناء محدد للأهداف التنظيمية إلى اختلاف المنظرين السيوسولوجيين في تحديد معنى موحد لمختلف الأبعاد البنائية الرسمية المبلورة لطبيعة وخصائص البنية التنظيمية كأنساق أو مستويات تنظيمية. حيث دعا العديد من الباحثين إلى اعتبارها ثورة في التنظيم، إذ تمثل الجانب المتفاعل في الواقع التنظيمي.

إنّ من أبرز المعايير المحددة للكفاءة الإنتاجية والفعالية التنظيمية في إطار آليات وقواعد وأساليب عقلانية تشكل في مجملها ما يطلق عليه بـ " البنية التنظيمية " نجد " السلطة الإدارية " أو " السلطة التنظيمية "، وتشتمل على مجموعة من الأنساق التنظيمية والاجتماعية المبلورة للخصائص البنائية التنظيمية. وفي هذا السياق؛ يشير العديد من رواد الفكر التنظيمي إلى أنّ " السلطة الإدارية " في إطار الإجراءات والقواعد التنظيمية العقلانية تتيح هامش حرية لإمكانية تطبيق إستراتيجيات تقوم على ما اكتسبه الفرد من سلطة سواء بفضل مكانته التنظيمية من جهة، أو من خلال مصادر أخرى مثل التحكم في المعلومة واستخدام المعارف والخبرات وما يمتلكه من رأسمال اجتماعي تعمل على تجاوز المعوقات والصراعات التنظيمية؛ والحفاظ على استمرار التنظيم وبقائه.

يمكن القول على وجه اليقين أنّ الاهتمام بالموارد البشري في التنظيم يتجلى في فهم ممارسي السلطة الإدارية لدوافع سلوك الفئات العاملة، وحاجاتهم المادية والمعنوية والاجتماعية، إلى جانب كيفية إقناعهم والتأثير فيهم، عن طريق تحفيزهم ورفع معنوياتهم، مما يحقق رضاهم ويعزز استقرارهم، ويسهم في تنمية الثقة التنظيمية لديهم، وبالتالي تعزيز وتنمية السلوك التعاوني فيما بينهم. وبناء على هذا، جاءت هذه الدراسة لتكشف اتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو دور فعالية نسق السلطة الإدارية في الثقة التنظيمية بقسم علم الاجتماع في جامعة الشاذلي بن جديد الطارف.

إشكالية الدراسة:

بالرغم من توفر العديد من الدراسات التي بحثت السلطة الإدارية من جوانب عدة، والثقة التنظيمية من جوانب أيضاً عدة، إلا أنّ موضوع السلطة الإدارية وعلاقتها بالثقة التنظيمية في الجامعات لم ينل الأهمية التي تستحق في البيئة الجزائرية، وهو ما تناولته الدراسة الحالية، التي تسلط الضوء على دور فعالية نسق السلطة الإدارية السائدة في الجامعات الجزائرية من وجهة نظر

أعضاء هيئة التدريس وعلاقتها بثقتهم التنظيمية. وبالنظر إلى الأدب السابق خاصة فيما تعلق بأدب الثقة التنظيمية.

ولما لأهمية السلطة الإدارية في رفع كفاءة الإنجاز، وأهمية الثقة التنظيمية في تعزيز منظومة العمل الإداري والتعليمي وزيادة إنتاجته وكفاءته، وتحقيق الأمن والاستقرار النفسي والوظيفي لدى العاملين وأعضاء هيئة التدريس، فهناك ارتباط بين السلطة الإدارية والثقة التنظيمية، والذي يعد الركيزة الأساسية التي تبني عليها نجاح أو فشل المؤسسات بصفة عامة والجامعية على الخصوص. من هنا؛ فإن مشكلة هذه الدراسة تكمن في الإجابة عن التساؤل الآتي: ما اتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو دور فعالية نسق السلطة الإدارية في الثقة التنظيمية بقسم علم الاجتماع في جامعة الشاذلي بن جديد الطارف؟. وتحديداً حاولت الدراسة الإجابة عن التساؤلات التالية:

- ما مستوى ممارسة أشكال السلطة الإدارية في قسم علم الاجتماع بجامعة الشاذلي بن جديد الطارف من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس فيها؟.
- ما مستوى الثقة التنظيمية السائدة في قسم علم الاجتماع بجامعة الشاذلي بن جديد الطارف من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس فيه؟.
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في اتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو دور فعالية نسق السلطة الإدارية في الثقة التنظيمية بقسم علم الاجتماع في جامعة الشاذلي بن جديد الطارف تعزى للمتغيرات الآتية: الجنس، سنوات الخبرة، الرتبة الأكاديمية، المؤهل العلمي؟.

فرضية الدراسة: تقوم فرضية الدراسة على ما يأتي:

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في اتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو دور فعالية نسق السلطة الإدارية في الثقة التنظيمية بقسم علم الاجتماع في جامعة الشاذلي بن جديد الطارف تعزى للمتغيرات الآتية: الجنس، سنوات الخبرة، الرتبة الأكاديمية، المؤهل العلمي.

أهداف الدراسة: تسعى هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف الآتية:

- التعرف على دور فعالية نسق السلطة الإدارية في الثقة التنظيمية في قسم علم الاجتماع بجامعة الشاذلي بن جديد الطارف من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس فيه.

— الكشف عن التباين في اتجاهات أعضاء الهيئة التدريسية نحو دور فعالية نسق السلطة الإدارية في الثقة التنظيمية بقسم علم الاجتماع في جامعة الشاذلي بن جديد الطارف، باختلاف سماتهم الشخصية ووفق المتغيرات الآتية: (الجنس، سنوات الخبرة، الرتبة الأكاديمية، المؤهل العلمي).

— تقديم مجموعة من التوصيات في ضوء نتائج الدراسة، والتي يمكن أن تسهم في تعزيز الثقة التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس في قسم علم الاجتماع بجامعة الشاذلي بن جديد الطارف من خلال دور نسق السلطة الإدارية.

أهمية الدراسة: تتمثل لأهمية الدراسة في ما يلي:

— الأهمية النظرية: تتزايد أهمية هذه الدراسة بسبب ندرة الدراسات العربية في هذا الموضوع، وأنّ النتائج التي تسفر عنها ربما تساعد القائمين على مؤسسات التعليم العالي في الجزائر على تحسين جودة الحياة الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس، حيث تقوم هذه الدراسة استكمالاً للدراسات السابقة فيما يتعلق بالسلطة الإدارية والثقة التنظيمية.

— الأهمية التطبيقية: تسهم نتائج الدراسة في تقديم معلومات للمسؤولين في جامعة الشاذلي بن جديد الطارف بصفة عامة وقسم علم الاجتماع بصفة خاصة حتى يمكنهم الأخذ بها لزيادة الفكر والوعي الإداري للقائمين على العملية الإدارية في تعزيز الثقة التنظيمية ودعمه بأساليب علمية واعية، وبالتالي فإنّه من المؤمل أن تمثل هذه الدراسة إضافة علمية تسهم في تقديم بعض المقترحات أو الحلول التنظيمية في المؤسسات الحكومية (الجامعية على وجه الخصوص)، أو القيام بإجراء المزيد من الدراسات والبحوث حول هذين المتغيرين وأبعادهما في بيئة عربية أو منظمات أخرى .

مجتمع وعينة الدراسة:

تم حصر مجتمع الدراسة من خلال تحديد عدد الأساتذة في قسم علم الاجتماع بجامعة الشاذلي بن جديد الطارف، وقد بلغ عددهم (39) أستاذاً دائماً للعام الجامعي 2022-2023م، وقد استئنت الباحثة (03) استمارات وذلك نظراً لعدم توفرها على أغلب الاستجابات، ليصبح مجتمع الدراسة (36) أستاذاً. ما يمثل حجم العينة المختارة.

مصطلحات الدراسة:

— مفهوم السلطة: ويقصد به وفقاً لهذه الدراسة على أنه: الصلاحية المخولة لممارس السلطة في اتخاذ القرارات بقسم علم الاجتماع في جامعة الشاذلي بن جديد الطارف، وإعطاء الأوامر لأعضاء

هيئة التدريس في إطار نظام داخلي يتحدد على إثره الممارسات الوظيفية للفاعلين، سواء ممارس السلطة أو أعضاء هيئة التدريس لجزء من التنظيم يؤثر ويتأثر به.

— مفهوم النسق: ويقصد به وفقا لهذه الدراسة على أنه: مجموعة من المناهج والنظريات والإجراءات المنظمة مؤسساتيا بغية أداء وظيفة ما، مثل: النسق التربوي، ونسق الإنتاج،... الخ أي أنه: وحدة كلية تتكون من مجموعة من الأجزاء تحيطها الحدود حيث تتبادل داخلها الطاقة الفيزيائية والعقلية.

— مفهوم السلطة الإدارية: ويقصد به وفقا لهذه الدراسة على أنه: حرية التصرف واتخاذ القرارات الإدارية والإجراءات وإصدار الأوامر، ومراقبة إنجاز المهام وتوجيه المسؤولين أعضاء هيئة التدريس في قسم علم الاجتماع بجامعة الشاذلي بن جديد الطارف في إطار محدد وواضح المعالم والصلاحيات.

— مفهوم الثقة التنظيمية: توقعات ومعتقدات ومشاعر ايجابية يحملها أعضاء هيئة التدريس في قسم علم الاجتماع بجامعة الشاذلي بن جديد الطارف تجاه الجامعة التي ينتمون إليها والمرتبطة بالممارسات والسلوكيات الإدارية المطبقة والتي روعي فيها الالتزام بالقيم الأخلاقية العامة والإدارية الخاصة والابتعاد عن كل ما يغير بالمصالح المشتركة.

— مفهوم عضو هيئة التدريس: ويقصد به وفقا لهذه الدراسة على أنه: الشخص الذي يقوم بأداء وظيفة التدريس في قسم علم الاجتماع بجامعة الشاذلي بن جديد الطارف ويعمل على نشر المعرفة من خلال عملية التدريس وكذا إنتاج المعرفة عبر ما يقدمه من أبحاث ودراسات.

— كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية (قسم علم الاجتماع): كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية تم إنشاؤها في بداية السنة الجامعية 2012/2013م، وذلك في إطار الهيكلة الجديدة التي يعرفها إصلاح التعليم العالي والتي تضم قسم واحد قسم علم الاجتماع والذي يضم 36 أستاذا دأتم.

منهج الدراسة وأدواتها:

— منهج الدراسة: استعانت الباحثة بالمنهج الوصفي لوصف دور فعالية نسق السلطة الإدارية في قسم علم الاجتماع بجامعة الشاذلي بن جديد الطارف من قبل أعضاء هيئة التدريس الدائمة فيه.

— أدوات الدراسة: استعانت الدراسة بالاستبانة كأداة للحصول على البيانات حيث تم بناء استبانة خاصة لأعضاء هيئة التدريس. وقد قسمت أداة الدراسة على جزأين أساسين هما:

- الجزء الأول: والذي اشتمل على المعلومات الديموغرافية: (الجنس، سنوات الخبرة، الرتبة الأكاديمية، المؤهل العلمي).
- الجزء الثاني: اشتمل على اتجاهات الدراسة وجاءت كالآتي: (الاتجاه الإيجابي والاتجاه السلبي نحو دور فعالية نسق السلطة الإدارية في الثقة التنظيمية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس). وللتأكد من صدق الأداة قامت الباحثة بعرضها على مجموعة من المحكمين (الزملاء الأكاديميين) للتحقق من مدى ملائمة الإستبانة لأسئلة الدراسة وأهدافها ومقدرتها على قياس متغيرات الدراسة، والذين قاموا بدورهم بتقديم النصح والإرشاد وتعديل وحذف ما يلزم. إجراءات الدراسة:

- مصادر جمع البيانات: تم الحصول على البيانات والمعلومات بالاعتماد على الأدب النظري المتعلق بمتغيرات الدراسة من خلال مجموعة من الكتب العربية والأجنبية فضلاً عن الدراسات والبحوث المتوفرة في المكتبات والانترنت.
 - ثبات أداة الدراسة: تم التحقق من أداة الدراسة فيما يتعلق بمتغيرات نسق السلطة الإدارية و الثقة التنظيمية عن طريق حساب معامل الثبات كرونباخ ألفا (Cronbach's Alfa) بحيث يكون مقبولاً إذا كانت قيمته مساوية أو أكبر من (60%)، وقد بلغ معامل الثبات الكلي (0.913)، وهو ما يدل على أن الإستبانة تتمتع بدرجة عالية من الثبات، كما يظهر في الجدول رقم (01).
- الجدول 01: "معاملات ثبات ألفا كرونباخ (ثبات الإستبانة)":

عدد العبارات	معدل الثبات العام
20	0.913

المصدر: من إعداد الباحثة بالإعتماد على مخرجات برنامج (SpssV.23).

— أساليب المعالجة الإحصائية:

- قامت الباحثة باستخدام جملة من الأساليب الإحصائية المناسبة باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS.v23)، حيث تم اعتماد الأساليب الإحصائية الآتية:
- الإحصاء الوصفي للتأكد من أهمية متغيرات الدراسة؛
- معامل كرونباخ ألفا (Cronbach's Alfa) لقياس ثبات أداة الدراسة؛
- إختبار (T) في حالة عينتين: لمعرفة الفروقات بين مجموعتين من البيانات المستقلة؛
- إختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA): لمعرفة ما إذا كان هناك فروقات ذات دلالة إحصائية بين ثلاث مجموعات أو أكثر من البيانات.

1. السلطة الإدارية

تُشكّل السلطة أحد أهم المواضيع التي اهتم بها الحقل الاجتماعي والسياسي والإداري وكذا التنظيمي، كونها أحد الأسس التي يركز عليها التنظيم الاجتماعي والمجتمع ككل. فالسلطة مصطلح واسع الاستعمال في مجالات العلوم المختلفة خاصة العلوم الإدارية منها، كونه مفهوم متداخل في استخداماته وإحلاله بديلاً في بعض الأحيان لمصطلحات ومفاهيم أخرى، مثل الدولة، والحكومة، والقوة، والنفوذ، والسيطرة (الطيب، 2007؛ ص72). ولكوننا بصدد دراسة نسق إداري في الإطار التنظيمي، فإنّ بعض النظريات نظرت إليه بأنّه نسق مفتوح يتفاعل مع البيئة المحيطة به يؤثر فيها وتتأثر به.

وهذا من خلال محصلة الأطر التصورية للمدرسة التفاعلية كإسهامات لويد وارنر-Lloyd Warner ونتائج المراحل الأخيرة من دراسات هوثورن-Howthorne، إضافة إلى بعض افتراضات النظرية الاقتصادية الكلاسيكية المتطورة، فقد أسهمت تلك الأطر النظرية في شد انتباه علماء الاجتماع، وفي مقدمتهم تالكوت برسونز-Talcott Parsons ودينال كاتز-Daniel Katz وروبرت كان-Robert Kane إلى العلاقة المتبادلة بين التنظيم والبيئة وتأثيرها الكبير فيما يتصف به التنظيم من دينامية وما يحتويه من عمليات (محمد، 2002؛ ص14).

ومن هذا المنطلق ترى الباحثة؛ أنّ مصطلح السلطة كبنية مفاهيمية في الإطار الإداري-التنظيمي تشتمل على مجموعة من الأنساق التنظيمية والاجتماعية المبلورة للخصائص البنائية التنظيمية، وهي جزء من نسيج معقد من العلاقات والارتباطات، وكلما كان النسيج الاجتماعي والتنظيمي أكثر تعقيداً كلما ازدادت العلاقات التي تربط العديد من جوانب حياة الفرد العامل داخل التنظيم.

1.1. مفهوم السلطة الإدارية:

قبل تحديد مفهوم السلطة الإدارية، لا بدّ في مقام أول ضبط مفهوم «السلطة» في اللغة والاصطلاح؛ كي لا تلتبس المفاهيم فيما بعد.

1.1.1. السلطة في اللغة والاصطلاح:

جاءت لفظة «السُّلْطَة» في اللغة : من مصدر «سَلَطَ». يقال: سَلَطَ يُسَلِّطُ تَسْلِيْطاً وَسَلَاطَةً. و(السَّلَاطَةُ): الْقَهْرُ، وَقِيلَ: هُوَ التَّمَكُّنُ مِنَ الْقَهْرِ، وَالاسْمُ سُلْطَةٌ بِالضَّمِّ. و(السُّلْطَةُ) هي التَّسَلُّطُ وَالسَّيْطَرَةُ وَالتَّحْكُمُ، (ابن منظور، 1956؛ ص320).

من خلال ما تقدم؛ ترى الباحثة أنّ المدلول اللغوي لمصطلح «السلطة» يتمثل في جملة من المعاني هي: القُوّة والقَهْر والغَلَبَة، والقُدْرَة والمُلْك والسلطان، والتَّسَلُّط والتَّغَلُّبُ، والتَّمَكُّن والتَّحَكُّم والسَّيْطَرَة.

أمّا اصطلاحاً:

فقد تعددت التعريفات التي تناولت مفهوم «السلطة»، حيث يشير توماس الاكوييني-Thomas Aquinas إلى أنّ: «أصل السلطة نتيجة تفرضها حياة الإنسانية في جماعة منظمة، لأنها تستهدف تحقيق المصالح المشتركة لأفراد هذه الجماعة» (ملحم، 1993؛ ص 216). ويعرف كونتز و أدونل- O'Donnell & Koontz السلطة بأنّها: «الحق الذي بواسطته يتمكن الرؤساء من الحصول على امتثال الرؤساء للقرارات» (كشك، 1999؛ ص 91). كما يُعرفها ماكس فيبر- Max Weber بأنّها: «احتمال أن تطيع جماعة معينة من الناس الأوامر المحددة التي تصدر عن مصدر معين» (الحسيني، 1985؛ ص 190).

يَتَّضِحُ ممّا سبق؛ تعدد التعاريف التي تتناول مفهوم السلطة، حيث يتخذ المفهوم عدة معاني وذلك حسب التخصصات وحسب العلماء وتوجهاتهم النظرية المختلفة، غير أنها تجمع كلها على أنّ السلطة علاقة بين طرفين يتوجب لطرف ما أنه يكون خاضعاً لطرف آخر يمتلك القدرة والتأثير على سلوكياته. أمّا فيما يخص مفهوم «السلطة الإدارية»؛ فقد وردت في الدراسات العربية والأجنبية عبر السنوات الماضية تشكيلة من التعاريف لمفهوم السلطة الإدارية لا تخرج عن كونه: «الحق في اتخاذ القرارات وإعطاء التوجيه لأشخاص آخرين في المؤسسة؛ هذه السلطة تأتي لشخص بسبب منصبه في المؤسسة، وغالباً ما يتم الاعتراف بها كتابة حتى يعرف الناس علاقات سلطتهم» (Champoux, 2010, p. 37).

ويرى كل من لازويل وكبلان-Lasswell & Kaplan أنّ السلطة الإدارية هي: «مجموعة من التأثيرات للممارسات الرسمية تستهدف السيطرة على أهداف وأفعال وعلاقات الآخرين وتنميط أساليبهم الحياتية بما يتوافق مع التنظيم ككل بالاستناد إلى العقوبات الرادعة» (ملحم، 1993؛ ص 14).

من خلال ما تقدم؛ ترى الباحثة أنّ السلطة الإدارية أداة تنظيمية للعلاقات والموجه الرئيس لجميع الأنشطة داخل التنظيم، وفي هذا السياق؛ يشير (قجة، 2011؛ ص 175) إلى أنّه: طالما هناك انسجام في التعامل مع القواعد التنظيمية هو ما يحقق عقلانية في قراراتها، وأنّ هذا النسق يأخذ في اعتباره الظروف التنظيمية والاجتماعية للعامل، وهذا ما يجعل نسق السلطة الإدارية تلعب دوراً محدداً لأداء أنشطة المؤسسة المختلفة.

1.2. أشكال السلطة الإدارية:

يؤكد أغلب العلماء والباحثين على وجود شكلين أساسين للسلطة الإدارية، هما: الشكل الرسمي والشكل غير الرسمي، فيما يلي شرح موجز لكل منهما:

1.2.1. الشكل الرسمي:

يرى (محمد ع.، 1986؛ ص 277) فإنَّ السلطة الرسمية تعتبر من أهم متغيرات البناء التنظيمي، إذ تشير إلى درجة الالتزام بالقواعد الرسمية المكتوبة في الإجراءات والتعليمات والاتصالات، وهي تشمل درجة تحديد الأوضاع بطريقة ملموسة في المؤسسة. "الرسمية متغير تنظيمي يقوم على وجود قانون، ومنه فهذه السلطة تخول لصاحبها فرض العقوبة والمكافأة على الطاعة والامتثال كوسيلة للرقابة والسيطرة على العمل" (قجة، 2011؛ ص 175).

1.2.2. الشكل غير الرسمي:

بالنسبة لـ (عقيلي، 2007؛ ص 341) فإنَّ: "السلطة غير الرسمية (أو الشخصية) تحدد بمصادر مختلفة تتمثل في الخبرة، الاحترام، إعجاب الغير، والجادبية، ولا تعترض أن يحتل صاحبها وضع رسمي في التنظيم كالخبراء التكنولوجيين أو الباحثين الأكفاء والمفكرين، حيث لديهم سلطة واضحة لا تتعلق بالتسيير". فلا تكتفي السلطة الرسمية في تحقيق الأهداف، بل لا بد من وجود أهداف أخرى غير رسمية تتمثل في تحقيق حاجات المؤسسة والعاملين فيها على حد سواء" (قجة، 2011؛ ص 176).

وحسب ما ذكر (قاسم، 2021)؛ فإنه يمكن تقسيم السلطة التي تمارس في العمل الإداري إلى أربعة أنواع هي:

- السلطة التنفيذية (Line power): تعتبر السلطة التنفيذية، أهم أنواع السلطة في المنظمة، فهي السلطة التي تصدر القرارات والأوامر.
- السلطة الاستشارية (Staff power): تقدم السلطة الاستشارية النصيحة والشورى والمعلومات لصانع القرار في المنظمة دون حق إصدار الأوامر والرقابة، وتوجد الوحدات الاستشارية في أعلى مستوى تنظيمي في المنظمة.
- السلطة الوظيفية (Functional power): بموجب هذه السلطة يفوض الأفراد أو الإدارة الاستشارية أو تنفيذية لممارسة عمليات محددة تطبيقات أو تحديد كفاءة السياسات أو البرامج في مجالات يشرف عليها مديرين آخرون في أقسام أخرى في المنظمة، ويستمد المدير سلطته عن طريق الخدمات التي يقدمها إلى الإدارات التنفيذية.

2. سلطة اللجان (Committee Authority): تشتمل اللجنة على مجموعة من الأفراد يجتمعون بصفة رسمية لمناقشة قضايا خاصة بالمؤسسة ويتم الاجتماع بصفة دورية على فترات قصيرة نسبياً، وأهم ما يؤخذ على اللجان أنها مكلفة مادياً واتخاذ القرارات من اللجان يستغرق وقتاً طويلاً.

3. الثقة التنظيمية:

تعد الثقة - Trust من القضايا القديمة التي ما لبثت أن فرضت نفسها عند معالجة أي بعد من أبعاد التنمية بالمفهوم الإنساني الشامل، بوصفها سمة من السمات الشخصية؛ هذا المفهوم لم يعد يتناسب مع المفهوم التنظيمي الحديث بدأت ملامحه تبرز في العقدين الأخيرين من القرن العشرين، والذي ينظر للثقة كعنصر من عناصر رأس المال الاجتماعي التنظيمي يمكن استثماره في خلق وتكوين القيمة للمنظمة أسوة برؤوس أموالها الأخرى. وفي هذا السياق؛ يؤكد العديد من الباحثين (Becerra & Gupta, 2003) (Ford , 2004) (De Furia, 1996)) أنّ الثقة في علاقات العمل أحد الدعائم الأساسية التي تساعد المنظمات على تدعيم فاعليتها وتحقيق أهدافها، كما تعد من أكثر الأدوات الإدارية فاعلية، لأنها تهيئ الظروف اللازمة لنجاح المنظمات.

3.1 مفهوم الثقة التنظيمية:

يعتبر مفهوم الثقة التنظيمية-Organizational Trust من المفاهيم التي لاقت اهتماماً واضحاً في الفكر الإداري الحديث في العقود الأخيرة، حيث أصبحت متطلباً أساسياً للتحويل من الاعتماد على السيطرة والرقابة إلى الاعتماد على الثقة، من أجل مواكبة التطورات ومواجهة التحديات الجديدة. وفقاً لـ (Puusa & Tolvanen, 2006, p. 30) فإنّ الثقة تمثل "الرابط الاجتماعي (Social Link) الذي يربط الأنواع المختلفة للهيكل التنظيمية معاً. وهي عنصر أساسي لبناء العلاقات الإنسانية". وتعرف الثقة التنظيمية بأنها: "توقعات ومعتقدات ومشاعر ايجابية يحملها الأفراد تجاه المنظمة التي ينتمون إليها، والمرتبطة بالممارسات والسلوكيات الإدارية المطبقة، والتي روعي فيها الالتزام بالقيم الأخلاقية العامة والإدارية الخاصة، والابتعاد عن كل ما يضر بالمصالح المشتركة" (الشكرجي، 2008؛ ص57).

وفي ضوء ما سبق؛ ترى الباحثة أنّ الثقة بالمنظمة تعد عنصراً مهماً في الثقة التنظيمية، فحينما يسود جو من الثقة بالمنظمة فإنّ الأفراد يستطيعون الإفصاح عن أفكارهم ومشاعرهم، ويعاون بعضهم بعضاً، ويتعلمون معاً، من جانب آخر، يشير (الزهراني، 2012؛ ص66) إلى أنّ "في المنظمات التي تفتقر إلى الثقة، يعوق مثل هذا الافتقار الاتصالات، ويحبط التعاون ويقلل من الالتزام".

3.2. أنواع الثقة التنظيمية

حدد (Qian, 2004, p. 14) ثلاثة أنواع للثقة من وجهة نظر الباحثين الاجتماعيين وفقاً لمستوى تبني

الثقة والمتمثلة في:

- الثقة على المستوى الفردي: تمثل هذه الثقة سمة فردية مرتبطة بالمتغيرات الشخصية للفرد.
 - الثقة على المستوى الجماعي: تركز هذه الثقة على العلاقات الاجتماعية والأعراف المشتركة بين الأفراد.
 - الثقة على المستوى التنظيمي: تركز هذه الثقة على أنّ المنظمة هي التي تخلق القواعد والحوافز للأفراد وبالتالي تعزز خلق الثقة بين الأفراد.
- وقد تناول الباحثون الثقة على المستوى التنظيمي واختلفوا في تحديد أنواعها، إلا أنّ العديد من الدراسات كدراسة (Defuria, 1998; Ford, 2002) ودراسة (صديق، 2005؛ الطائي، 2007) قد اتفقت على تقسيم الثقة التنظيمية إلى ثلاثة أنواع؛ وهي: (الثقة في الزملاء، الثقة في الرئيس المباشر، الثقة في الإدارة العليا)، والتي سيتم اعتمادها في الدراسة الحالية، وفيما يلي توضيح لمضامين تلك الأنواع:
- الثقة في الرئيس المباشر: "هي تلك التوقعات الايجابية الواثقة للمرؤوسين تجاه مشرفهم في العمل وفقاً للعلاقات المتبادلة بين الطرفين، حيث يكتسب المشرف ثقة مرؤوسيه، إذا ما كانت تتوافر فيه حقائق الكفاءة، والجدارة، والأخلاق، الانفتاح على المرؤوسين، والاهتمام بمصالح المرؤوسين واحتياجاتهم، ودعم المرؤوسين والعدالة في التعامل معهم" (مفلح، 2010؛ ص 273).
 - الثقة في الزملاء: "هي تلك العلاقات التعاونية المتبادلة والميل الموقفي الايجابي بين الأفراد العاملين من حيث الاعتماد المتبادل والاشتراك في الأفكار والمعلومات والاتصالات المفتوحة بين جميع الأطراف وذلك بما يساهم في تحقيق الأهداف والغايات المشتركة" (Becerra & Gupta, 2003, p. 34).
 - الثقة في الإدارة العليا: "تكون الإدارة العليا جديرة بثقة العاملين في المنظمة من خلال اشباع احتياجاتهم ورغباتهم وتوفير الدعم المادي والمعنوي لهم، وتطابق أقوالهم مع أفعالهم، ووضوح توقعاتهم، وتوفير الهيكل التنظيمي المرن والمناسب، فضلاً عن التعامل العادل مع كافة الأقسام والفروع" (صديق، 2006؛ ص 30).

3.3. أهمية الثقة التنظيمية

إنّ التحديات التي تواجه المنظمات في العصر الحالي تتطلب من قياداتها الجاهزية بالخطط والسياسات لترغيب وجذب لمواردها البشرية والمحافظة عليها، بأساليب وطرق تتجاوز الارتباط الرسمي في أعمالهم الروتينية، ومن تلك الأساليب تعزيز الثقة التنظيمية. وقد أظهرت العديد من الدراسات أنه يترتب على الثقة التنظيمية فوائد إستراتيجية متبادلة بين العاملين والمنظمة، نوجز أهمها فيما يلي:

- الثقة عامل مهم في تقليل التكاليف من حيث قلة الحاجة إلى الاعتماد على الهياكل التنظيمية للمراقبة والسيطرة على سلوكيات الفرد والمجموعة (نجم و خوله، 2014؛ ص343).
- تحقيق التكامل للمنظمة ومفتاح رئيسي متوقع للسلوك الشخصي لأي شكل من أشكال التفاعل الإنساني (Dominguez, Jaqueline, & Leopoldo , p. 15).
- إنّ بناء الثقة له تأثير كبير على مخرجات العمل داخل المنظمة، فهي ذات علاقة موجبة مع الأداء وسلوك المواطنة التنظيمية، وذات علاقة سالبة مع كل من دوران العمل والغياب والصراع داخل المنظمة (الطائي، 2007؛ ص64).
- تشكل الثقة التنظيمية عنصر أساسي في تحقيق الكفاءة الإنتاجية والفعالية التنظيمية، إذ ليس هناك منظمة تستطيع العمل دون وجود ثقة متبادلة بين العاملين، وليس هناك قائد يستطيع إهمال العنصر القوي للثقة في ممارسة الأعمال (Gillespie & Leon , 2004, p. 2).
- مما تقدم؛ ترى الباحثة أن تكوين وبناء الثقة في المنظمات-على اختلافها- يعد شرط أساسي لضمان التفاعل والتبادل المشترك بين الأفراد العاملين والسلطة الإدارية الممثلة بالإدارة العليا، فبدون الثقة يصبح تحقيق الكفاءة الإنتاجية والفاعلية التنظيمية غير ممكناً؛ وبالتالي صعوبة تحقيق الأهداف المرسومة للمنظمة.

4. الدراسات السابقة: تتناول هذه الفقرة عرضاً للدراسات السابقة المرتبطة بمتغيري الدراسة، حيث تم إلقاء الضوء عليها من خلال عرض هدف، وعينة، ومنهج كل دراسة والنتائج التي توصلت إليها.

- دراسة (رحماني ، 2019) بعنوان: بناء السلطة داخل المؤسسة الجزائرية: دراسة ميدانية هدفت هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على بنية السلطة بالمؤسسة الجامعية أحمد دراية بولاية أدرار الجزائرية، والكشف عن خريطة السلطة بداخلها والأطر المشكلة لها. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وكانت الإستبانة أداة للدراسة. شملت عينة الدراسة المبحوثة (279) موظفاً من الأساتذة والإداريين في جامعة أدرار، اختيرت بطريقة عشوائية. وتمت المعالجة من خلال استخدام أساليب

متعددة شملها البرنامج الإحصائي (SPSS). توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها: أنّ السلطة التي يحبذ المرؤوسين الانقياد لها في المؤسسة الجامعية المبحوثة هي السلطة غير الرسمية.

— دراسة (Eze & Kabiru , 2014) بعنوان: السلطة، القوة والصراع في المنظمة: تحليل تأثير علاقتهم الوظيفية في أداء المنظمة. **Authority, Power, and Conflict in Organization.**

هدفت هذه الدراسة إلى الوقوف على ماهية السلطة، القوة والصراع في المنظمة وتحليل تأثير علاقتهم الوظيفية في الأداء العام للمنظمة. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التاريخي لدراسة ماهية السلطة، القوة والصراع في المنظمة وأسس العلاقات داخل المنظمة. توصلت الدراسة إلى: أنّ جوهر السلطة والقوة في المنظمة هو تشكيل وتعديل وتوجيه والتأثير على سلوك وأفعال العمال نحو تحقيق الأهداف التنظيمية، وفي الممارسة العملية، يمكن أن تكون نتيجة تأثير السلطة والقوة على سلوك العمال إيجابية أو سلبية اعتماداً على تأثيرها المضاعف على إنتاجية ونمو المنظمة.

— دراسة (قجة، 2011) بعنوان: فعالية نسق السلطة التنظيمية في المؤسسة

هدفت هذه الدراسة إلى الوقوف على ماهية السلطة التنظيمية في خضم مظاهرها المتمثلة في (عملية اتخاذ القرارات وعملية الاتصالات) ومن ثم معالجتها في واقع التنظيم الجزائري العام. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التاريخي لدراسة ماهية السلطة التنظيمية. توصلت الدراسة إلى: أنّ النمط السلطوي المتبع في المراحل التنظيمية السابقة في واقع التنظيم الجزائري العام قد بات لا مركزي في ظل نمط الاستقلالية، الأمر الذي يتيح فرصة اتخاذ القرارات من القاعدة، ويعمل على تحسين أسس الاتصالات ويدعم الروابط بين العمال والإدارة.

4.1. التعليق على الدراسات السابقة:

باستعراض الدراسات السابقة ذات العلاقة تبين أنّ الدراسة الحالية تشترك مع أغلب الدراسات السابقة من حيث الإعداد والمنهجية والأداة المستخدمة في الدراسة، إلاّ أنّه توجد ندرة في الأبحاث التي درست العلاقة بين السلطة الإدارية والثقة التنظيمية في قطاع التعليم العالي، كما نجد أنّ أغلبها أجريت في بيئات مختلفة. ومن هنا نجد أنّ الدراسة الحالية تميزت عن الدراسات السابقة في كونها تحاول تحليل واقع السلطة الإدارية ودورها في تنمية الثقة التنظيمية، وتتميز الدراسة الحالية أيضاً بأنّها ستقدم نتائج وتوصيات يمكن أن تستند عليها دراسات وأبحاث مستقبلية أخرى.

5. تحليل نتائج الدراسة وتفسيرها:

يتضمن هذا الجانب عرضاً لنتائج الدراسة التي تم التوصل إليها من خلال تحليل استجابات المبحوثين الواردة في الإستبانة واختبار فرضيات الدراسة، بهدف التعرف على دور فعالية نسق

السلطة الإدارية في الثقة التنظيمية بقسم علم الاجتماع في جامعة الشاذلي بن جديد الطارف من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية.

5.1. النتائج المتعلقة بوصف أفراد عينة الدراسة:

يمكن وصف خصائص أفراد العينة المبحوثين من خلال استعراض الأرقام في الجدول (02) أدناه، وذلك فيما يتعلق ب: الجنس، الرتبة الأكاديمية، المؤهل العلمي، وسنوات الخبرة في الجامعة المبحوثة. يتبين من الجدول (02) أن:

- غالبية أفراد عينة الدراسة المبحوثين كانوا من الإناث إذ بلغ عددهم (21) عضو هيئة تدريس يشكلون ما نسبته (58.3%) من إجمالي العينة المبحوثة.
- توزيع أفراد عينة الدراسة المبحوثين حسب الرتبة الأكاديمية كانت رتبة أستاذ محاضر تمثل غالبية المبحوثين إذ كان عددها (28) عضو هيئة تدريس وبنسبة (77.7%).
- توزيع أفراد عينة الدراسة المبحوثين حسب المؤهل العلمي كان حاملي الدكتوراه يمثلون غالبية المبحوثين إذ كان عددهم (33) عضو هيئة تدريس وبنسبة (86.1%).
- أما التوزيع حسب سنوات الخبرة فقد كان عدد أعضاء هيئة التدريس الذين لديهم خبرة تدريس أكثر من 10 سنوات هم الأغلبية، إذ بلغ عددهم (21) عضو وبنسبة (58.3%) من إجمالي العينة المبحوثة.

الجدول 02: "الخصائص الديمغرافية لعينة الدراسة":

المتغير	الفئة	التكرار	النسبة
الجنس	15	ذكر	41.67
	21	أنثى	58.33
الرتبة الأكاديمية	05	أستاذ تعليم عالي	13.88
	28	أستاذ محاضر	77.78
	03	أستاذ مساعد	08.34
المؤهل العلمي	33	دكتوراه	91.67
	03	ماجستير	08.33
سنوات الخبرة	04	أقل من 5 سنوات	11.11
	11	من 5 إلى 10 سنوات	30.55
	21	أكثر من 10 سنوات	58.34
	36	المجموع	100%

المصدر: من إعداد الباحثة بالإعتماد على مخرجات برنامج (SpssV.23).

5.2. عرض النتائج المتعلقة بأسئلة الدراسة:

5.2.1. النتائج المتعلقة بالإجابة عن التساؤل الأول: ما مستوى ممارسة أشكال السلطة الإدارية في

قسم علم الاجتماع بجامعة الشاذلي بن جديد الطارف من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس فيها؟. للإجابة عن هذا التساؤل، تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات إستبانة السلطة الإدارية في قسم علم الاجتماع بجامعة الشاذلي بن جديد الطارف محل الدراسة، وجاءت النتائج كما في الجدول (03) أدناه.

ويهدف الحكم على المتوسطات الحسابية وتفسير النتائج فقد تم الإعتماد على المعيار الإحصائي الآتي:

الجدول 03: "معاملات ثبات ألفا كرونباخ (ثبات الإستبانة)"

الدرجة	منخفض	متوسط	مرتفع
المستوى	من 1- أقل من 2.60	من 2.61- أقل من 3.40	من 3.41 فأعلى

المصدر: من إعداد الباحثة.

وفيما يلي عرض للنتائج التي تم التوصل إليها، من خلال استجابات أفراد العينة؛ والجدول رقم (04) أدناه يوضح ذلك.

الجدول 04: "المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغير السلطة الإدارية وأشكالها"

الرتبة	البعد	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية	الانحراف المعياري	المستوى
1	الشكل الرسمي	4.151	83.08	0.769	مرتفع
2	الشكل غير الرسمي	3.096	61.92	0.953	متوسط
	المستوى العام لممارسة أشكال السلطة الإدارية	3.287	65.74	0.817	متوسط

المصدر: من إعداد الباحثة بالإعتماد على مخرجات برنامج (SpssV.23).

- يبين الجدول (04) أنّ المستوى العام لممارسة أشكال السلطة الإدارية في قسم علم الاجتماع بجامعة الشاذلي بن جديد الطارف من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس كان متوسطاً وبنسبة (65%)؛ إذ بلغ المتوسط الحسابي (3.28) وانحراف معياري (0.81)، ويدل الانحراف المعياري على وجود تباين كبير في استجابات المبحوثين، حيث أنّ قيم الانحرافات المعيارية كانت أكبر من الواحد الصحيح طبقاً لما اقترحه (Hair, Black, Babin, & Anderson, 2010).
- كما أنّ بعد الشكل الرسمي جاء بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (4.15) وانحراف معياري قدره (0.74) وبدرجة مرتفعة، وقد نال أعلى متوسط حسابي وبنسبة (83%)، وأتى بعد الشكل غير الرسمي في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي بلغ (3.09) وانحراف معياري قدره (0.95) وبدرجة متوسطة وبنسبة (61%).

وتعزو الباحثة هذه النتيجة (المتوسطة) لمستوى ممارسة أشكال السلطة الإدارية في قسم علم الاجتماع بجامعة الشاذلي بن جديد الطارف من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس إلى عدم وجود تقبل من قبل أعضاء هيئة التدريس المبحوثين أشكال السلطة الإدارية الممارسة في تحقيق الأهداف، حيث أنها تعبر عن نتيجة مباشرة لشكل شكل السلطة الإدارية الممارسة من قبل متخذي القرار في القسم إلا أنه يمكن القول أن أعضاء هيئة التدريس المبحوثين يلتزمون بدرجة أقل بالقواعد الرسمية المكتوبة في الاجراءات والتعليمات والاتصالات والقبول بقرارات السلطة الإدارية في موقع العمل.

5.2.2. النتائج المتعلقة بالإجابة عن التساؤل الثاني: ما مستوى الثقة التنظيمية السائدة في قسم علم الاجتماع بجامعة الشاذلي بن جديد الطارف من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس فيه؟. للإجابة عن هذا التساؤل، تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات إستبانة السلطة الإدارية في قسم علم الاجتماع بجامعة الشاذلي بن جديد الطارف محل الدراسة، وجاءت النتائج كما في الجدول رقم (05).

الجدول 05: "المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتغير الثقة التنظيمية وأبعادها"

الرتبة	البعد	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية	الانحراف المعياري	المستوى
3	الثقة في الرئيس المباشر	2.933	58.66	1.011	متوسط
2	الثقة في الزملاء	3.707	74.14	0.994	مرتفع
1	الثقة في الإدارة العليا	4.180	83.60	0.957	مرتفع
	المستوى العام للثقة التنظيمية	3.753	75.06	0.911	مرتفع

المصدر: من إعداد الباحثة بالإعتماد على مخرجات برنامج (SpssV.23).

يبين الجدول (05) أن المستوى العام للثقة التنظيمية السائدة في قسم علم الاجتماع من وجهة نظر العينة كان مرتفعاً وبنسبة (75%)؛ إذ بلغ المتوسط الحسابي (3.75) وانحراف معياري (0.91)، وبدل الانحراف المعياري على عدم وجود تباين كبير في استجابات المبحوثين، حيث أن قيم الانحرافات المعيارية كانت أقل من الواحد الصحيح طبقاً لما اقترحه (Hair, Black, Babin, & Anderson, 2010).

كما أن بعد الثقة في الإدارة العليا جاء بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي (4.18) وانحراف معياري قدره (0.95) وبدرجة مرتفعة، وقد نال أعلى متوسط حسابي وبنسبة (83%)، وأتى بعد الثقة في الزملاء في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي بلغ (3.70) وانحراف معياري قدره (0.99) وبدرجة مرتفعة وبنسبة (74%)، فيما حل ثالثاً بعد الثقة في الرئيس المباشر بمتوسط حسابي (2.93) وانحراف معياري قدره (1.01) وبدرجة متوسطة وبنسبة (58%).

– وتعزو الباحثة هذه النتيجة (المرتفعة) لمستوى الثقة التنظيمية في قسم علم الاجتماع المبحوث من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس إلى ثقة أعضاء هيئة التدريس بأنفسهم وبالكفايات المهنية، وكذا شكل السلطة الإدارية الممارسة من قبل متخذي القرار في القسم لتحقيق الأهداف المشتركة، كما تعزو الباحثة هذه النتيجة إلى سيادة الشكل الرسمي بالقسم. إلا أنه يمكن القول أنّ أعضاء هيئة التدريس المبحوثين، وعلى الرغم من بعض العراقيل التي يتعرضون إليها خلال مسيرتهم العملية من ضغوطات في العمل وتحديات وصعوبات في الحياة الشخصية، والإحساس بعدم حصولهم على الفرص والامتيازات التي يستحقونها من وجهة نظرهم يثقون في قرارات السلطة الإدارية، حيث يرون أنّ الثقة وسيلة لزيادة المرونة، وتقود إلى مزيد من التكيف، وهذا ما يؤدي إلى زيادة عمليات التعاون والتنسيق في موقع العمل.

5.2.3. النتائج المتعلقة بالإجابة عن التساؤل الثالث: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند

مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في اتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو دور فعالية نسق السلطة الإدارية في الثقة التنظيمية بقسم علم الاجتماع في جامعة الشاذلي بن جديد الطارف تعزى للمتغيرات الآتية: الجنس، سنوات الخبرة، الرتبة الأكاديمية، المؤهل العلمي؟ للإجابة عن هذا التساؤل، تم حساب اختبار (T) لعينتين مستقلتين، لمقارنة متوسطي مجموعتين من البيانات. كذلك تم استخدام اختبار التباين الأحادي لمعرفة ما إذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية، وجاءت النتائج كما يأتي:

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في اتجاهات أعضاء هيئة التدريس التدريسية نحو دور فعالية السلطة الإدارية في الثقة التنظيمية بقسم علم الاجتماع في جامعة الشاذلي بن جديد الطارف وفقاً لمتغير الجنس (ذكر، أنثى). للإجابة عن هذا التساؤل، تم استخدام اختبار (T) لعينتين مستقلتين، والجدول (06) يوضح ذلك.

الجدول 06: "المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وقيمة (T) لإستجابات أعضاء هيئة التدريس نحو دور فعالية نسق السلطة الإدارية في الثقة التنظيمية بقسم علم الاجتماع في جامعة الشاذلي بن جديد الطارف وفقاً لمتغير الجنس".

البيد	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (T) المحسوبة	مستوى الدلالة
الشكل الرسمي	ذكر	15	3.881	0.523	0.591	0.191
	أنثى	21	3.945	0.567		
الشكل غير الرسمي	ذكر	15	3.733	0.441	0.674	0.088
	أنثى	21	3.409	0.519		

المصدر: من إعداد الباحثة بالإعتماد على مخرجات برنامج (SpssV.23). N=36.

— يتضح من النتائج الواردة في الجدول (06) أن القيمة الاحتمالية المرتبطة بقيمة (T) أكبر من مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لأشكال ممارسة السلطة الإدارية؛ وبذلك يمكن استنتاج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أعضاء الهيئة التدريسية نحو دور فعالية السلطة الإدارية في الثقة التنظيمية بقسم علم الاجتماع في جامعة الشاذلي بن جديد الطارف وفقاً لمتغير الجنس،

— وقد تعزو الباحثة ذلك إلى أن متخذي القرار بقسم علم الاجتماع لا يفرقون بين الجنسين عند اتخاذ القرارات، حيث أن شكل السلطة الإدارية الممارسة من قبل متخذي القرار في القسم تعمل على ضمان تنفيذ الالتزامات التي اكتسبت صفة الشرعية، وتحقيق الأهداف المشتركة للجميع دون استثناء، وبالتالي فإن الذكور والإناث يتلقون نفس شكل السلطة الإدارية في القسم. كما تعزو الباحثة ذلك إلى أن الثقة لدى أعضاء هيئة التدريس في متخذي القرار التي تعد إحدى الدعائم الأساسية التي تساعد السلطة الإدارية في القسم المبحوث على تدعيم فاعليتها وتحقيق الأهداف المشتركة هي نفسها بين الذكور والإناث.

• توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في اتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو دور فعالية نسق السلطة الإدارية في الثقة التنظيمية بقسم علم الاجتماع في جامعة الشاذلي بن جديد الطارف وفقاً لمتغير الرتبة الأكاديمية (أستاذ تعليم عالي، أستاذ محاضر، أستاذ مساعد). للإجابة عن هذا التساؤل، تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (F)، والجدول رقم (07) يوضح ذلك.

الجدول 07: نتائج تحليل التباين (F) للكشف عن دلالة الفروق بين متوسط استجابات أعضاء هيئة التدريس نحو دور فعالية السلطة الإدارية في الثقة التنظيمية بقسم علم الاجتماع في جامعة الشاذلي بن جديد الطارف وفقاً لمتغير الرتبة الأكاديمية".

البعد	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (F) المحسوبة	مستوى الدلالة
الشكل الرسمي	بين المجموعات	0.139	2	0.079	0.917	0.514
	داخل المجموعات	4.718	34	0.023		
	المجموع	4.593	35	-		
الشكل غير الرسمي	بين المجموعات	0.187	2	0.037	0.707	0.691
	داخل المجموعات	5.293	34	0.061		
	المجموع	5.127	29	-		

المصدر: من إعداد الباحثة بالإعتماد على مخرجات برنامج (SpssV.23). N=36.

— يتضح من النتائج الواردة في الجدول (07) أنّ القيمة الاحتمالية المرتبطة بقيم (F) أكبر من مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لأشكال ممارسة السلطة الإدارية؛ وبذلك يمكن إستنتاج أنّه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أعضاء هيئة التدريس نحو دور فعالية السلطة الإدارية في الثقة التنظيمية بقسم علم الاجتماع في جامعة الشاذلي بن جديد الطارف وفقاً لمتغير الرتبة الأكاديمية.

— وتعزو الباحثة ذلك إلى أنّه وبغض النظر عن الرتبة الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس بقسم علم الاجتماع في جامعة الشاذلي بن جديد الطارف، إلا أنّهم يتلقون نفس شكل السلطة الإدارية في القسم.

• توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في اتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو دور فعالية نسق السلطة الإدارية في الثقة التنظيمية بقسم علم الاجتماع في الشاذلي بن جديد جامعة الطارف وفقاً لمتغير المؤهل العلمي (دكتوراه، ماجستير). للإجابة عن هذا التساؤل، تم استخدام اختبار (T) لعينتين مستقلتين، والجدول (08) يوضح ذلك.

الجدول 08: "المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وقيمة (T) لإستجابات أعضاء هيئة التدريس نحو دور فعالية السلطة الإدارية في الثقة التنظيمية بقسم علم الاجتماع في جامعة الشاذلي بن جديد الطارف وفقاً لمتغير المؤهل العلمي".

العدد	الجنس	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (T) المحسوبة	مستوى الدلالة
33	دكتوراه	4.712	0.551	0.622	0.317
03	ماجستير	4.198	0.527		
33	دكتوراه	4.437	0.591	0.597	0.199
03	ماجستير	4.113	0.509		

المصدر: من إعداد الباحثة بالإعتماد على مخرجات برنامج (SpssV.23). N=36.

— يتضح من النتائج الواردة في الجدول (08) أنّ القيمة الاحتمالية المرتبطة بقيم (T) أكبر من مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لأشكال ممارسة السلطة الإدارية؛ وبذلك يمكن إستنتاج أنّه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية وفقاً لمتغير المؤهل العلمي، وتعزو الباحثة ذلك إلى أنّه بغض النظر عن المؤهل العلمي لأعضاء هيئة التدريس بقسم علم الاجتماع في جامعة الشاذلي بن جديد الطارف، إلا أنّه لديهم نفس الثقة في شكل السلطة الإدارية الممارسة عليهم من قبل متخذي القرار، ونفس التّقبل والوعي الجماعي للقرارات التي تمس حياتهم العملية.

• توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في اتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو دور فعالية نسق السلطة الإدارية في الثقة التنظيمية بقسم علم الاجتماع في

جامعة الشاذلي بن جديد الطارف وفقاً لمتغير سنوات الخبرة (أقل من 5 سنوات، من 5-10، أكثر من 10). للإجابة عن هذا التساؤل، تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (F)، والجدول رقم (09) يوضح ذلك.

— يتضح من النتائج الواردة في الجدول (09) أدناه أنّ القيمة الاحتمالية المرتبطة بقيم (F) أكبر من مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لأشكال ممارسة السلطة الإدارية؛ وبذلك يمكن إستنتاج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات أعضاء هيئة التدريس نحو دور فعالية السلطة الإدارية في الثقة التنظيمية بقسم علم الاجتماع في جامعة الشاذلي بن جديد الطارف وفقاً لمتغير سنوات الخبرة.

— وتعزو الباحثة ذلك إلى شكل السلطة الإدارية الممارسة من قبل متخذي القرار في القسم تعمل على ضمان تنفيذ الالتزامات وتحقيق الأهداف المشتركة لأعضاء هيئة التدريس المبحوثين للذين لديهم سنوات خدمة طويلة، وكذلك من أعضاء هيئة التدريس حديثي الخدمة. كما أنّ أعضاء هيئة التدريس بقسم علم الاجتماع في جامعة الشاذلي بن جديد الطارف يشتغلون في تنظيم جماعي تحت سلطة وحدة اجتماعية تعمل على ضمان تنفيذ الإلتزامات، وزيادة عمليات التعاون والتنسيق بينهم، مما يقلل الفروق بين وجهات نظرهم.

الجدول 09: نتائج تحليل التباين (F) للكشف عن دلالة الفروق بين متوسط استجابات أعضاء هيئة التدريس نحو دور فعالية السلطة الإدارية في الثقة التنظيمية بقسم علم الاجتماع في جامعة الشاذلي بن جديد الطارف وفقاً لمتغير سنوات الخبرة".

البعد	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الإنحراف المعياري	قيمة (F) المحسوبة	مستوى الدلالة
الشكل الرسمي	بين المجموعات	0.139	2	0.193	0.904	0.501
	داخل المجموعات	5.481	34	0.144		
	المجموع	5.387	35	-		
الشكل غير الرسمي	بين المجموعات	0.239	2	0.167	0.771	0.691
	داخل المجموعات	5.174	34	0.146		
	المجموع	5.328	29	-		

المصدر: من إعداد الباحثة بالإعتماد على مخرجات برنامج (SpssV.23). N=36.

6. الخلاصة

توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج يمكن توضيحها في النقاط التالية:

1. تبين من خلال المراجعة النظرية للمفاهيم والمصطلحات والمعرفة النظرية لتفسير دور فعالية نسق السلطة الإدارية، أنّ شكل السلطة الإدارية في تنمية الثقة التنظيمية لها تأثيراً كبيراً في تنمية الثقة

التنظيمية أعضاء هيئة التدريس بقسم علم الاجتماع في جامعة الشاذلي بن جديد الطارف بشكل عام والجامعة المبحوثة بشكل خاص.

2. بينت نتائج الدراسة أنّ هناك موافقة متوسطة على مستوى ممارسة أشكال السلطة الإدارية في قسم علم الاجتماع بجامعة الشاذلي بن جديد الطارف من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس كان متوسطاً وبنسبة (65%)؛ حيث أتبع الشكل الرسمي جاء بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي (4.15) وإنحراف معياري (0.74) وبدرجة مرتفعة، وقد نال أعلى متوسط حسابي وبنسبة (83%)، وأتى بعد الشكل غير الرسمي في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (3.09) وإنحراف معياري (0.95) وبدرجة متوسطة وبنسبة (61%).

— بينت نتائج الدراسة أنّ هناك موافقة مرتفعة على مستوى الثقة التنظيمية السائدة في قسم علم الاجتماع بجامعة الشاذلي بن جديد الطارف من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس وبنسبة (75%)؛ حيث أنّ بعد الثقة في الإدارة العليا جاء بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي (4.18) وإنحراف معياري قدره (0.95) وبدرجة مرتفعة، وقد نال أعلى متوسط حسابي وبنسبة (83%)، وأتى بعد الثقة في الزملاء في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي بلغ (3.70) وإنحراف معياري قدره (0.99) وبدرجة مرتفعة وبنسبة (74%)، فيما حل ثالثاً بعد الثقة في الرئيس المباشر بمتوسط حسابي (2.93) وإنحراف معياري قدره (1.01) وبدرجة متوسطة وبنسبة (58%).

— بينت نتائج الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين مستوى ممارسة أشكال السلطة الإدارية في قسم علم الاجتماع بجامعة الشاذلي بن جديد الطارف وتنمية الثقة التنظيمية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس وفقاً للمتغيرات الديموغرافية (الجنس، الرتبة الأكاديمية، المؤهل العلمي، وسنوات الخدمة). وذلك يعني قبول الفرضية الرئيسة للدراسة بشكل كامل.

— اتضح من نتائج الدراسة النظرية والعملية أنّ هنالك دور لفعالية نسق السلطة الإدارية في الثقة التنظيمية بقسم علم الاجتماع في جامعة الشاذلي بن جديد الطارف.

في ضوء النتائج التي توصلت إليها الدراسة توصي الباحثة بما يلي:

— يجب على إدارة قسم علم الاجتماع في جامعة الشاذلي بن جديد الطارف والجامعة بشكل خاص بناء ثقافة تنظيمية قائمة على العمل بروح الفريق، والرقابة الذاتية للأفراد من خلال زرع الثقة بينهم.

- أن تعمل إدارة قسم علم الاجتماع في جامعة الشاذلي بن جديد الطارف والإدارة العليا للجامعة على إلغاء مركزية السلطة التي تميز الإدارة الحالية، والتي لا تتيح لأعضاء هيئة التدريس فرصة المبادرة والإبداع، إضافة إلى السماح لهم بالمشاركة في وضع الأهداف واتخاذ القرارات وإبداء وجهات نظرهم وأفكارهم ومناقشتها بموضوعية وشفافية.
- فيما يتعلق بالدراسات المستقبلية، توصي الدراسة الباحثين بإجراء المزيد من الدراسات عن عناصر الثقة الإدارية الأخرى التي لم تتطرق لها الدراسة كالثقة في مجال العلاقات البيئية وغيرها من الأمور التي لها دور في تعزيز الثقة التنظيمية، وفي مجتمعات بحثية أخرى كالبنوك والشركات والمؤسسات العمومية والخاصة.

المراجع العربية

- أبو الفضل جمال الدين محمد بن مكرم ابن منظور. (1956). *لسان العرب* (المجلد المجلد 8). بيروت-لبنان: دار صادر.
- أسماء طه نوري الشكرجي. (2008). *ثر العدالة التنظيمية والثقة التنظيمية في الاحتراق النفسي للعاملين: دراسة تطبيقية لآراء عينة من العاملين في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي*. كلية الإدارة والاقتصاد. جامعة بغداد، العراق.
- أكرم العدلوني محمد. (2002). *العمل المؤسسي* (المجلد 1). عمان-الأردن: قرطبة للإنتاج الفني.
- أحمد قاسم. (2021). *مصادر السلطة في الإدارة وأنواعها وتفويضها*. موقع آفاق تربوية وعلمية.
- حسن ملحم. (1993). *التحليل الاجتماعي للسلطة*. الجزائر: منشورات دحلب، المطبعة الجزائرية للمجلات.
- حكمت محمد مفلح. (2010). *تحليل العلاقة بين الثقة التنظيمية والالتزام التنظيمي: دراسة استطلاعية في دائرتي التقاعد والرعاية الاجتماعية في مدينة تكريت*. مجلة الإدارة والاقتصاد (83)، الصفحات 166 - 202.
- رضا قجة. (يوليو، 2011). *فعالية نسق السلطة التنظيمية في المؤسسة: حالة المؤسسة الجزائرية العمومية*. *حوليات آداب عين شمس*، 3، الصفحات 171-194.
- السيد محمد الحسيني. (1985). *النظرية الاجتماعية ودراسة التنظيم* (المجلد 5). القاهرة-مصر: دار المعارف.
- عبد المجيد نجم، و صدرالدين كرم حوله. (2014). *دور الثقة التنظيمية في تعزيز سلوك المواطنة التنظيمية: دراسة تشخيصية تحليلية لآراء عينة من العاملين في مديرية بلدية كركوك*. مجلة آداب الفراهيدي (19)، الصفحات 337-369.
- عبد الوهاب الكيالي. (1993). *موسوعة السياسة* (المجلد الجزء 3). بيروت-لبنان: المؤسسة العربية للدراسات والنشر.
- علي محمد محمد. (1986). *علم اجتماع التنظيم*. الإسكندرية-مصر: دار المعرفة الجامعية.
- عمر وصفي عقيلي. (2007). *الإدارة المعاصرة: التخطيط-التنظيم-الرقابة*. القاهرة-مصر: دار زهران للنشر.
- وية، 13 (3)، الصفحات 373-388.

- Becerra , M., & Gupta, A. (2003, Jan. - Feb). Perceived Trustworthiness within the Organization: The Moderating Impact of Communication Frequency on Trustor and Trustee Effects. *Organization Science*, 1, pp. 32-44.
- Champoux, J. (2010). *organizational behavior, integrating individuals, groups, and organizations* (ED 4th). New York: published in the taylor and francis library.
- De Furia, G. (1996). *A Behavioral Model of Interpersonal Trust*. Springfield, LA: St: John's University.
- Dominguez, L., Jaqueline, P., & Leopoldo , A. (n.d.). Institutional Environment and Marketing Practices in Emerging and Transitional Economies: Testable Hypotheses. *Assessing the Different Roles of Marketing Theory and Practice in the Jaws of Economic Uncertainty* (p. 300). In: Spotts, H. (eds) *Assessing the Different Roles of Marketing Theory and Practice in the Jaws of Economic Uncertainty*. Developments in Marketing Science: Proceedings of the Academy of Marketing Science. Springer.
- Eze , I., & Kabiru, U. (2014). Authority, Power, & Conflict in Organization: Analysis of the Impact of Their Functional Relationship In Organization Performance. *European Journal of Business & Management*, 6(22), pp.174-184.
- Ford , D. (2004). Trust and Knowledge Management: The Seeds of Success. *Handbook on Knowledge Management*, pp. 553-575.
- Gillespie, N., & Leon , M. (2004). Transformational leadership & shared values: the building blocks of trust. *Journal of Managerial Psychology*, 19(6), pp.588-607.
- Hair, J., Black, W., Babin, B., & Anderson, R. (2010). *Multivariate Data Analysis* (Vol. 7). Pearson, New York.

Puusa, A., & Tolvanen, U. (2006). Organizational Identity & Trust. *EJBO Electronic Journal of Business Ethics & Organization Studies*, 11(2), pp. 29-32.

Qian, h. (2004). *Trust, Social Capital, and Organizational Effectiveness*. Virginia Polytechnic Institute. State University in Partial. Blacksburg, VA.