

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة عمار ثليجي الأغواط

ميدان العلوم الاجتماعية والانسانية
شعبة: علم النفس
تخصص: علم النفس تنظيم وعمل

كلية العلوم الاجتماعية
قسم علم النفس وعلوم التربية
والأرطفونيا
رقم.....2025



الثقة التنظيمية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى أساتذة كلية
العلوم الاجتماعية بجامعة عمار ثليجي بالأغواط

مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر أكاديمي في علم النفس تخصص:
علم النفس تنظيم وعمل وتسيير الموارد البشرية

إشراف

إعداد الطالبتين :

الدكتور:

د/ جقيدل سمية

- كريمة بن عيسى

- قيشوبة هنية

لجنة المناقشة

الاسم واللقب	الدرجة العلمية	الجامعة	العضوية
حنة الهاشمي	استاذ التعليم العالي	جامعة عمار ثليجي الأغواط	رئيسا
جقيدل سمية	أستاذ محاضر -أ-	جامعة عمار ثليجي الأغواط	مشرفا ومقررا
هند معمري	أستاذ محاضر -أ-	جامعة عمار ثليجي الأغواط	مناقشا

الموسم الجامعي: 2025/2024

الشكر والتقدير

قال رسول الله صلى الله عليه وسلم.

"من لم يشكر الناس لم يشكر الله"

صدق رسول الله صلى الله عليه وسلم

الحمد لله على احسانه والشكر له على توفيقه وامتنانه ونشهد ان لا إله الا الله وحده لا شريك

له تعظيما لشانه ونشهد ان سيدنا ونبينا محمد عبده ورسوله الداعي الى رضوانه

صلى الله عليه وعلى آله وأصحابه وأتباعه وسلم.

بعد شكر الله سبحانه وتعالى على توفيقه لنا لإتمام هذه المذكرة بالشكر لله أولا ثم شكري

الجزيل للأستاذة المشرفة الفاضلة "جقيدل سمية" التي كانت خير السند والدعم خلال هذا

العمل لقد كانت لتوجيهاتك وملاحظاتك القيمة وتشجيعك المتواصل بالغ الأثر في انجاز هذا

العمل وفي تطوير معارفي ومهاراتي فشكرا لكي على كل وقت خصصته لنا وعلى صبرك

وحرصك على ان نكون دائما في طريق الصحيح اسأل الله ان يجعل كل ما قدمته لنا في

ميزان حسناتك وان يوفقك في مسيرتك العلمية والمهنية وشكرا لأعضاء اللجنة الموقرة

الأساتذة الأفاضل

على قبولهم مناقشة هذا العمل

كما أتقدم بجزيل الشكر الى الأستاذة "صادقي نعيمة"

ولكل من ساعدنا او قدم لنا نصيحة من قريب او من بعيد لكم منا جميعا الشكر والتقدير

فجزاكم الله عنا خير الجزاء وفي الأخير اسأل الله ان يجعل هذا العمل خالصا لوجهه الكريم

وأخيرا دعوانا ان الحمد لله رب العالمين



الاهداء

أحمد الله عز وجل حمداً كثيراً طيباً مباركاً فيه الذي وفقني لإتمام هذا العمل ...

إلى روح أبي الطاهرة والنور الذي لا ينطفئ في قلبي وسندي الذي ما غاب عن دعائي رغم الغياب أسأل الله أن يجعل هذا العمل نورا في قبرك ورحمة تتنزل عليك ما دامت روحي على قيد الحياة.

إلى والدتي العزيزة نبع الحنان وسندي في الحياة شكرا على صبرك ودعائك اليك اهدي هذا النجاح.

إلى إخوتي وأخواتي شركاء الطفولة وسندي في الحياة إلى زوجة أخي التي كانت دوماً أختا وسندا إلى جدتي جذر العائلة ودفء الحنين إلى أحفادنا امتداد المحبة والامل. إلى صديقاتي رفيقات الدرب وأجمل الذكريات

كريمة بن عيسى



الإهداء

الحمد لله وحده الذي انار لي الطريق واعانني على انجاز عملي المتواضع الذي اهديه

الى من قال الله فيهما

" وقضى ربك الا تعبد الا اياه وبالوالدين احسان "

الى من نذرت عمرها في اداء الرسالة وسعت صابرة للوصول الى اعلى درجات النجاح كلها
امل للوصول الى من غمرتني بحبها ودعائها الدائم الى ملاكي في الحياة الى امي الحبيبة
الى من كد وعانى وبذل الغالي واعطى الكثير الى من صنع العزة فوق الجبين ووجدت
بجانبه الامان الى من اكن له الهيبة والوقار الى والدي العزيز الى من بقره اكتسب القوة
والمحبة الى من اعانني بكل خطوة اخطيها في سبيل نجاحي الى زوجي ورفيق عمري الذي

ساندني في هذا المشوار الى من عرفت معهم معنى الحياة

الى سندي ومصدر قوتي اخوتي كل من ارى التفاؤل بأعينهم صديقاتي الى زملائي اللذين
كانوا عوناً في مشواري الدراسي وكل من علمني حرفاً وكل اساتذتي الكرام ومن وقف الى

جانبي وساندني وشجعني

هنية قيشوبة



ملخص الدراسة

ملخص الدراسة:

تهدف الدراسة الحالية إلى التعرف على الثقة التنظيمية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى أساتذة كلية العلوم الاجتماعية بجامعة عمار ثليجي بالأغواط، حيث تم استخدام المنهج الوصفي الارتباطي وتكونت عينة الدراسة من (44) أستاذ وأستاذة في كلية العلوم الاجتماعية بجامعة عمار ثليجي بالأغواط، وتمثلت أدوات الدراسة في مقياس الثقة التنظيمية ومقياس الرضا الوظيفي.

تمت المعالجة الإحصائية باستخدام البرنامج الإحصائي للعلوم الاجتماعية (SPSS) إصدار (21) وتوصلت الدراسة إلى نتائج التالية:

1. توجد علاقة ارتباطية موجبة قوية بين الثقة التنظيمية والرضا الوظيفي ($R= 0.869$).
2. مستوى الثقة التنظيمية لدى الاساتذة مرتفع.
3. مستوى الرضا الوظيفي لدى أساتذة مرتفع.
4. لا توجد فروق في الرضا الوظيفي تعزى إلى الجنس
5. لا توجد فروق في الرضا الوظيفي تعزى العمر.
6. توجد فروق في الرضا الوظيفي تعزى إلى الأقدمية

الكلمات المفتاحية: الثقة التنظيمية - الرضا الوظيفي-أساتذة كلية العلوم الاجتماعية.

Study Summary:

The current study aims to identify organizational trust and its relationship with job satisfaction among faculty members at the Faculty of Social Sciences at Ammar Thliji University in Laghouat. The descriptive correlational approach was used, and the study sample consisted of 44 male and female faculty members from the Faculty of Social Sciences at **Ammar Thliji** University in Laghouat. The study tools included a scale of organizational trust and a scale of job satisfaction.

Statistical analysis was conducted using the Statistical Package for the Social Sciences (SPSS), and the study reached the following results:

1. There is a strong positive correlation between organizational trust and job satisfaction ($R = 0.869$).
2. The level of organizational trust among faculty members is high.
3. The level of job satisfaction among faculty members is high.
4. There are no differences in job satisfaction attributable to gender.
5. There are no differences in job satisfaction attributable to age.
6. There are differences in job satisfaction attributable to seniority.

Keywords: Organizational trust – Job satisfaction – Faculty members of the Faculty of Social Sciences.

فهرس المحتويات

فهرس المحتويات

الصفحة	المحتوى
	شكر وتقدير
	إهداء
أ	ملخص الدراسة
د	فهرس المحتويات
و	فهرس الجداول
ز	فهرس الأشكال
ز	قائمة الملاحق
1	مقدمة
الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية	
7	تمهيد
8	اولا: الثقة التنظيمية
8	1. مفهوم الثقة التنظيمية
9	2. نظريات الثقة التنظيمي
15	ثانيا: الرضا الوظيفي
15	1. مفهوم الرضا الوظيفي
16	2. نظريات الرضا الوظيفي
20	1. الدراسات السابقة
24	2. تعقيب على الدراسات السابقة
25	خلاصة الفصل.
الفصل الثاني: الدراسة الميدانية	
27	تمهيد
27	1. الإجراءات الميدانية للدراسة
27	1-1 حدود الدراسة

فهرس المحتويات

27	2-1 منهج الدراسة	
27	3-1 مجتمع وعينة الدراسة	
28	4-1 عرض وتحليل خصائص العينة	
32	5-1 اختبار التوزيع الطبيعي لعينة الدراسة	
33	6-1 أدوات الدراسة	
34	7-1 الدراسة الاستطلاعية	
34	8-1 الخصائص السكو مترية لأداة الدراسة	
38	9-1 الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة	
40	2. عرض ومناقشة وتفسير النتائج	
40	أولاً- عرض ومناقشة وتفسير نتائج الفرضية العامة	
42	ثانياً- عرض ومناقشة وتفسير نتائج الفرضية الجزئية الأولى	
43	ثالثاً- عرض ومناقشة وتفسير نتائج الفرضية الجزئية الثانية	
43	رابعاً- عرض ومناقشة وتفسير نتائج الفرضية الجزئية الثالثة	
46	خامساً- عرض وتحليل نتائج الفرضية الجزئية الرابعة	
49	سادساً- عرض وتحليل نتائج الفرضية الجزئية الخامسة	
52	سابعاً- عرض ومناقشة وتفسير نتائج الفرضية الجزئية السادسة	
54	ثامناً- عرض وتحليل نتائج الفرضية الجزئية السابعة	
57	تاسعاً- عرض وتحليل نتائج الفرضية الجزئية الثامنة	
61	عاشراً- استنتاج عام	
65	الخاتمة	
68	قائمة المراجع	
الملاحق		
الصفحة	عنوان الجدول	الرقم
28	توزيع أفراد العينة حسب الجنس	01

فهرس المحتويات

29	توزيع أفراد العينة حسب العمر	02
30	توزيع أفراد العينة حسب الأقدمية	03
32	اختبار التوزيع الطبيعي	04
33	درجات الموافقة على عبارات المقياس الدرجة العبارات	05
34	درجات الموافقة على عبارات المقياس	06
35	نتائج الصدق الاتساق الداخلي لمقياس الثقة التنظيمية	07
35	نتائج الصدق الاتساق الداخلي لمقياس الرضا الوظيفي	08
36	صدق الاتساق البنائي لمقياس الثقة التنظيمية	09
36	صدق الاتساق البنائي لمقياس الرضا الوظيفي	10
37	يوضح نتائج المقارنة الطرفية لاستبيان الثقة التنظيمية	11
37	نتائج المقارنة الطرفية لاستبيان الرضا الوظيفي	12
38	معامل ألفاكرونباخ لقياس ثبات الاستبيان	13
40	العلاقة بين الثقة التنظيمية والرضا الوظيفي لدى عينة من أساتذة كلية العلوم الاجتماعية بجامعة عمار ثليجي الأغواط	14
42	يوضح مستوى الثقة التنظيمية لدى أفراد العينة	15
43	مستوى الثقة التنظيمية لدى أفراد العينة	16
43	اختبار "ت" لدلالة الفروق في مستوى الرضا الوظيفي باختلاف الجنس	17
46	الفروق بين أفراد العينة في مستوى الرضا الوظيفي تبعا لمتغير العمر	18
49	الفروق بين أفراد العينة في مستوى الرضا الوظيفي تبعا لمتغير الأقدمية	19
52	اختبار "ت" لدلالة الفروق في مستوى الثقة التنظيمية باختلاف الجنس	20
54	الفروق بين أفراد العينة في مستوى الثقة التنظيمية تبعا لمتغير العمر:	21
57	الفروق بين أفراد العينة في مستوى الثقة التنظيمية تبعا لمتغير الأقدمية	22

فهرس المحتويات

الصفحة	عنوان الشكل	الرقم
18	هرم ماسلو للحاجات الإنسانية	01

الملحق	الرقم
الاستبيان	01
قائمة الأساتذة المحكمين	02
استمارة التحكيم	03
نتائج الفرضيات	04
الهيكل التنظيمي	05
ترخيص بالزيارة	06

مقدمة

مقدمة:

تُعدّ الثقة التنظيمية من المرتكزات الأساسية التي يقوم عليها نجاح المؤسسات الأكاديمية، فهي تمثل الدعامة التي تُسهم في تعزيز التماسك الداخلي، وخلق بيئة تنظيمية يسودها الانسجام والاحترام المتبادل، كما تساهم في تحفيز الأفراد على الأداء الأفضل، وترسيخ الالتزام بالقيم المشتركة، مما ينعكس إيجاباً على جودة التعليم والبحث العلمي داخل المؤسسات الجامعية.

وتُعدّ كليات العلوم الاجتماعية من بين الكليات التي يُتوقع أن تتجلى فيها هذه القيم التنظيمية بشكل ملحوظ، نظراً لطبيعة التكوين العلمي والإنساني الذي تتميز به، والذي يستدعي بيئة عمل يسودها الشعور بالانتماء والثقة والتقدير المتبادل، من أجل تحقيق الأهداف التربوية والتعليمية. ففي السياق الجامعي، تلعب الثقة التنظيمية دوراً محورياً في تحديد مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس، لما لها من أثر مباشر في رفع معنوياتهم، وتحفيزهم على الإبداع، والشعور بالراحة النفسية، وتقدير جهودهم، وتوفير مناخ عمل محفز ومستقر، وهو ما يُعزز من جودة الأداء العام داخل المؤسسة.

كما أن العلاقة بين الثقة التنظيمية والرضا الوظيفي تُعدّ من المواضيع ذات الأهمية البالغة، خصوصاً في ظل التحديات التي تعرفها المنظومة الجامعية، سواء من حيث التسيير أو التكوين أو البحث العلمي. وتبرز هذه الأهمية بشكل خاص في كليات العلوم الاجتماعية التي تعتمد بدرجة كبيرة على الأستاذ الجامعي باعتباره قائداً فكرياً يساهم في بناء المعرفة، ونقل القيم، وتوجيه الطلبة نحو الفهم النقدي والتحليل السليم، مما يجعل من الثقة والرضا عنصرين أساسيين في تحقيق هذا الدور.

وعلى الرغم من كثرة الدراسات التي تناولت كل من الثقة التنظيمية والرضا الوظيفي بشكل منفصل، إلا أن البحث في طبيعة العلاقة بينهما داخل الوسط الجامعي لا يزال بحاجة إلى مزيد من التعمق والفهم. ومن هذا المنطلق نطرح التساؤل التالي:

- هل توجد علاقة بين الثقة التنظيمية والرضا الوظيفي لدى أساتذة كلية العلوم الاجتماعية بجامعة عمار ثليجي بالأغواط؟

- **التساؤلات الفرعية:**

1. ما مستوى الثقة التنظيمية لدى أساتذة كلية العلوم الاجتماعية بجامعة عمار ثليجي بالأغواط؟

2. ما مستوى الرضا الوظيفي لدى أساتذة كلية العلوم الاجتماعية جامعة عمار ثليجي بالأغواط؟

3. هل توجد فروق بين الثقة التنظيمية والرضا الوظيفي تعزى للمتغيرات الديمغرافية التالية (الجنس، السن، الاقدمية)؟

والاجابة على التساؤلات قما بصياغة **الفرضيات** التالية:

- **الفرضية العامة:**

- توجد علاقة ارتباطية بين الثقة التنظيمية والرضا الوظيفي لدى أساتذة كلية العلوم الاجتماعية بجامعة عمار ثليجي بالأغواط.

- **الفرضيات الجزئية:**

- نتوقع مستوى مرتفع للثقة التنظيمية لدى أساتذة كلية العلوم الاجتماعية بجامعة عمار ثليجي بالأغواط.

- نتوقع مستوى مرتفع للرضا الوظيفي لدى أساتذة كلية العلوم الاجتماعية جامعة عمارة ثليجي بالأغواط.

- توجد فروق بين الثقة التنظيمية والرضا الوظيفي تعزى للمتغيرات التالية. (الجنس، السن، الاقدمية).

نسعى من خلال هذا البحث لتحقيق الاهداف التالية:

- التعرف على طبيعة العلاقة بين الثقة التنظيمية والرضا الوظيفي لدى اساتذة كلية العلوم الاجتماعية بجامعة عمار ثليجي بالأغواط

- التعرف على مستوى الثقة التنظيمية لدى أساتذة كلية العلوم الاجتماعية بجامعة عمار ثليجي بالأغواط.

- التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى أساتذة كلية العلوم الاجتماعية جامعة عمار ثليجي بالأغواط.

- التعرف على الفروق بين الثقة التنظيمية والرضا الوظيفي تعزى للمتغيرات الديمغرافية التالية (الجنس، السن، الاقدمية).

تكمّن أهمية هذه الدراسة من أهمية الجامعات ودورها في تحقيق التنمية المجتمعية الشاملة بالإضافة إلى أهمية أعضاء التدريس في تحقيق أهداف الجامعة وأهمية توافر مستوى متوسط من الثقة التنظيمية بينهم وبين العاملين في الجامعات من قادة؛ موظفين؛ زملاء والمشرفين، عما يستمد الدراسة الحالية أهميتها

من أهمية الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس كونها المحرك الاساسي لسلوكهم وأدائهم الوظيفي، وقد توفر هذه الدراسة مقاييس حكمة تتحقق فيها خصائص سيكو مترية تساعد الباحثين في هذا المجال الاستفادة في الدراسات المستقبلية.

أما فيما يخص تحديد مفاهيم الدراسة فتمثلت فيمايلي:

- الثقة التنظيمية:

أ/ لغة: وثق وهي جمع الثقات أي وثق به الوثيقة هي مصدر تنوع الوثيق والمحكم أي أنه العهد الوثيق. (ابن منظور، 1976، ص 371)

ب/ اصطلاحاً: أنها الاحكام لما هو الموثوق به والاعتماد عليه استنادا الى تلك الاحكام، والاحكام معناه حينئذ أن يكون الإنسان قد عرف المنهج الذي يسوس به الموثوق ثم طبق هذا المنهج ثم استمر، والثقة الاخرين وهي شيء مكتسب من البيئة التي تحيط بنا والتي نشأنا بها ولا تولد مع الشخص. (أبو شاوش، 2013، ص 12)

يشير مفهوم الثقة التنظيمية حسب الخالدي إلى توقعات الافراد الجماعات العاملين في المنظمة والمتعاملين معها، بأنه يمكن الاعتماد عليها في تحقيق نتائج منفصلة أو مرغوبة لديهم، وأنه يمكن الاستمرار في العمل فيها أو التعامل معها، بسبب ما يجدونه من كفاءة في النظام الإداري فيها، وكفاية مديرها، وجودة إنتاجها وفائها والتزاماتها المترتبة عليها اتجاه الجمهور الداخلي والخارجي على حد سواء" (الخالدي، 2011، ص 189-190)

- التعريف الاجرائي للثقة التنظيمية: هي مدى اطمئنان الأساتذة لنزاهة وشفافية الادارة، وعدالتها في التعامل، والتزامها بوعودها مما يعزز الولاء والتعاون والأداء داخل المنظمة

- الرضا الوظيفي: هو ضد السخط، وارتضاه يعني له أهلاً ورضي عنه، أحبه وأقبل عليه واورد حديث الدعاء " اللهم إني أعوذ برضاك من سخطك وبمكافأتك من عقوبتك" (جمال الدين، 2005 ص 18)

اصطلاحاً: هو ذلك الشعور النفسي بالقناعة والارتياح والسعادة لإشباع الحاجات والرغبات والتوقعات مع العمل نفسه ومحتوى بيئة العمل ومع والاحساس بالثقة والولاء والانتماء للعمل.

(احمد، منال، 2015، ص 28)

✓ **التعريف الاجرائي للرضا الوظيفي:** هو شعور اساتذة كلية العلوم الاجتماعية بجامعة عمار ثليجي بالأغواط بالراحة والرضا عن عملهم نتيجة توافق توقعاتهم مع ما توفره المنظمة من بيئة لعمل، راتب، علاقات، وتطور مهني، يؤثر إيجابا على الانتاجية الولاء، الصحة النفسية.

وتمثلت صعوبة الدراسة في:

➤ صعوبة استرجاع الاستبيان.

➤ صعوبة في تحليل ومناقشة الجداول.

➤ صعوبة في فهم طريقة امراد.

الفصل الأول:

الادبيات النظرية والتطبيقية

تمهيد

اولا: الثقة التنظيمية

1. مفهوم الثقة التنظيمية

2. نظريات الثقة التنظيمي

ثانيا: الرضا الوظيفي

1. مفهوم الرضا الوظيفي

2. نظريات الرضا الوظيفي

الادبيات التطبيقية:

1. الدراسات السابقة

2. تعقيب على الدراسات السابقة

خلاصة الفصل.

تمهيد:

تسعى المؤسسات الحديثة إلى خلق بيئة عمل محفزة تدعم استقرار الاساتذة وتحفزهم نحو أداء فعال ومستدام، وفي هذا الإطار تعد الثقة التنظيمية من أبرز المكونات النفسية التي تساهم في تعزيز جودة العلاقة بين العامل والمؤسسة، حيث تشير إلى مدى شعور الاستاذ بالاطمئنان تجاه نوايا وأفعال الإدارة، ومدى اعتقاده بعداثها وشفافيتها.

ويرتبط هذا المفهوم ارتباطا وثيقا بالرضا الوظيفي، الذي يعد مؤشرا هاما يعكس مدى قبول الفرد لعمله وارتياحه لما يوفره من ظروف ومكافئات وعلاقات، وتشير العديد من الدراسات إلى أن غياب الثقة داخل البيئة التنظيمية تؤدي إلى تدنى مستوى الرضاء ما قد ينعكس سلبا على الاداء، والولاء، والاستقرار المهني لموظفين وعليه فإن دراسة العلاقة بين الثقة التنظيمية والرضا الوظيفي تكتسي أهمية كبيرة باعتبارها مدخل لفهم السلوك التنظيمي وتطوير استراتيجيات فعالة لتحسين المناخ الداخلي للمؤسسات.

1- الأدبيات النظرية:

أولاً: الثقة التنظيمية:

1- مفهوم الثقة التنظيمية:

على الرغم من اهتمام الكتاب والباحثين بالثقة التنظيمية، إلى أن دراستها في المنظمات ظلت صعبة ولا يزال الباحثون يحاولون إيجاد الأرضية المشتركة لهذا المفهوم، ويعود الأمر وفقاً لوجهة نظراً لبعض منهم لأسباب عديدة منها مشاكل تعريف الثقة نفسها وتداخل بعض المفاهيم معها كالتعاون، والاعتماد على التنبؤ، وتعدد الصلة المباشرة للثقة بحقول عملية متعددة (الفلسفة ساسة، الاقتصاد...)، إلا أن ذلك لم يمنع الكثير من الباحثين من الخوض في المفهوم.

إن دراسات الثقة التنظيمية منذ الخمسينيات من القرن العشرين تناولت الثقة في إطار شخصي بوصفها سمة من السمات الشخصية وهذا والمفهوم لم يعد يتناسب مع المفهوم التنظيمي الحديث الذي بدأت ملامحه تبرز في العقدين الأخيرين من القرن العشرين والذي يعد الثقة عنصراً من عناصر رأس المال الاجتماعي التنظيمي، ليتمكن استثماره في خلق وتكوين القيمة للمنظمة أسوة برؤوس أموالها الأخرى. (سعد على العنزي مؤيد يوسف الساعدي، 2004 ص 49)

و قبل استعراض المفاهيم التي تناولها الباحثون والكتاب لمفهوم الثقة في الرجوع إلى أصل كلمة الثقة ومصدر اشتقاقها، فقد ورد مفهوم الثقة في المعاجم العربية تحت كلمة (وثق به يثق ثقة إذ ائتمنته) ، أو هي ائتمان ، و موضع ثقة، ومسؤولية يحملها الشخص بحكم الثقة السيرة تع بها ، أما في معناها الاصطلاحي فقد حدد معنى الثقة بأنها الشعور الإيجابي الذي يمتلكه الفرد تجاه الطرف الآخر من حيث ثقته بقيامه بالأعمال والافعال المتفق عليها، ولم يقتصر تعدد مفاهيم الثقة في القواميس فقط كما مر آنفاً بل امتد ذلك إلى تعدد وتباين رؤى الباحثين

حولته عبر الحقول العلمية ذات العلاقة لتصب كل منهما في اتجاه معين حول الثقة، وبعد المراجعة للأدبيات المتعلقة بالموضوع تبين أن هناك اتجاهات ومداخل تناول الباحثون الثقة وفقها على النحو التالي:

ضمن المنظور النفسي.

ضمن المنظور الاقتصادي.

ضمن المنظور الاجتماعي. (ماجدة عطية، 2003، ص 241)

وقد عرّفت النزالي 1993 بأنه الترتيب المستحب إما في الاخلاق وإما في حقوق المعاملات، وإما في إجراء ما به قوام البلد، وعرفه أرسطو بأنه ما يوافق القانون ويحترم المساواة، والظلم ما يخالف

القانون ويخل بالمساواة. (على أحمد جبرائيل المعاينة، 2005، ص 23)

أما " الطهطاوي 1980 " فيعرف العدل بأنه وضع الاشياء في مواضعها وإعطاء كل ذي حق حقه، والمساواة في الانصاف بميزان القوانين. (صابرين مراد نمر أبو جاسر. 2010، ص 135)

2- نظريات الثقة التنظيمية:

تعد الرقابة أداة تساعد المنظمة في الكشف عن أخطاء الاداء بغرض تصحيحها، كما أنها تعكس فلسفة المنظمة، حيث ترتبط بالنمط القيادي، اذ كلما قلت ثقة الرئيس في العاملين أدى ذلك إلى التشدد في استخدام اساليب التقليدية في الرقابة، وكلما وثق الرئيس بالمرؤوسين فإن اساليب الرقابية تكون أكثر إيجابية، حيث إن شعور العاملين بفعالية الاسلوب الرقابي مدعاة لزيادة ثقتهم بالمنظمة، لذا كانت الرقابة جزء رئيس من ثقافة الإدارة وممارساتها في ظل نظريات التنظيم المبكرة اذ لم تكون أصلاً تثق في قدرة العاملين لإنجاز، وغير متأكدة من كونهم سيلتزمون بالإنجاز وفق المعايير التي ترتضيها المنظمة ، لذا كانت أفكار الرقابة والسيطرة سمة بارزة في النظريات المبكرة في الإدارة و التنظيم.

(عتيق عبد العزيز جكة، عبد الرحيم شاهين، 2007، ص 406)

ومع التقدم التكنولوجي والمعرفي، فقد تطورت قدرات ومهارات عاملين عن طريق البرامج التطويرية التي تتبناها المنظمة في إدارة مواردها البشرية، أو من خلال التطوير الذاتي بالاستفادة من فرص التدريب والتطوير متوافرة في سوق العمل، لذا قد يكون لدى بعض العاملين مهارات تفوق طلبات المهام الموكلة إليهم، كما يمكن البعض منهم القيام بأكثر من عمل، لذا فإن الوصاية والقيود التي تفرضها الإدارة على العاملين قد تصبح معوقاً يحول دون تحقيق المزيد من

الإنتاج بمستوى من الجودة. يفوق ما يمكن تحقيقه، فيما لو كان الاعتماد في تطوير العاملين مقتصر على برامج التدريب الخاصة بالمنظمة. (عبد الباري إبراهيم درة، 2004، ص 96) ومن منظمات (عدم الثقة) إلى منظمات (الثقة)، فقد تدرج الفكر الإداري في تصميم النظريات والاساليب والنماذج، بدأ نظريات عدم الثقة يليها بعض النظريات التي تناولت العلاقات التنظيمية وأصبحت تمهد لمفاهيم الثقة، والثقة أصبحت في الوقت الحاضر فكرا وواقعا تطبيقات متميزة وتجارب ناجحة، ولاقت شهرة واسعة عالميا خاصة في اليابان.

1.2 نظريات عدم الثقة:

تتمثل نظريات عدم الثقة بالعاملين في نظريتين هما:

- . نظرية الإدارة العلمية.
- . النظرية البيروقراطية

نسب افكار نظرية الإدارة العلمية إلى فريدريك، ظهرت في سنة 1919 وتضمنت مجموعة من المبادي تعالج حالة عدم التقيد من قبل عاملين بأي أسس أثناء قيامهم بالعمل ، مما يؤدي إلى تذبذب في الانتاج وهذا التذبذب قد يفقد الإدارة قدرتها على التنبؤ والتخطيط ومعرفة حجم الانتاج المستقبلي، فإما أن تكون هناك طريقة مثلى محددة في تأدية العمل ضمن خطوات وأسس محددة وموحدة ، أو أن يعمل كل واحد بالطريقة التي يراها مناسبة ، فلا تحقق الكفاءة ولا تحقق مستويات الانتاج المستهدفة، لذا لا بد أن تتعامل الإدارة مع العاملين وفق مبدأ الثواب والعقاب، فمن يعمل وفق شروط الإدارة يطبق حرفيا ما تعلمه في موقع العمل سينال المكافأة، اما الابتكار والابداع، فتلك أمور يختص بها المختصون بالإدارة والاشراف، لذلك فالمدير أو المشرف لا يثق بالعاملين ، لانهم لا يعرفون ما يجب عليهم القيام به، ومن ثم يصعب الاعتماد عليهم دون رقيب يقرر من يستحق العقاب ومن يستحق الثواب وأما البيروقراطية فهي لا تقل أهمية عن سابقتها فقد صاغ أفكارها ماكس فيبر (1864-1920) وهو الذي جاء بمبادئ البيروقراطية، التي تعنى (حكم المكتب) بوضع القوانين الرسمية وتقسيم العمل ووضوح التسلسل الرئاسي.

وكان يؤمن بتحقيق مستويات عالية من الكفاءة الإنتاجية من خلال الضبط والدقة في العمل ووضوح القوانين والتشريعات لتحقيق النظام والكفاءة والعمل الجاد، والبعد عن المصالح الشخصية لحساب المصلحة العامة.

لاقت النظريتان انتقادات شديدة، وذلك لان الإدارة العلمية مبادئها المحددة والمقيدة تمنع الفرد من تحقيق ذاته، حيث كل شيء محدد مسبقا ومقيد بطريقة محددة، ينبغي فقط تنفيذها، أما مبادئ بيروقراطية، فهي لا تخلف سوى إنسان اعتمادي وسلبى، يشعر أنه تحت سيطرة لديه على مقومات العمل بسبب السلطة العمودية وسيطرة الإدارة العليا المطلقة بشكل مركزي، لذا لا بد من التوجه نحو تحسين العلاقات بين الإدارة والعاملين (Argyhis، 1973)

2.2 نظريات مهدت للثقة:

تضمن الفكر الإداري مجموعة من النظريات مهدت لظهور (الثقة) كأحد المفاهيم في المنظمات المعاصرة، وذلك من خلال التنبيه للعلاقات بين عاملين بالمنظمة والأساليب التنظيمية المناسبة للتعامل من أجل تحقيق أهداف المنظمة، وتشمل مدرسة العلاقات الإنسانية، وامتدادها من خلال مدرسة السلوكية التي شملت عدة نظريات مهدت بدورها لبناء منظمات تعتمد على الثقة ظهرت فيما بعد منها نظرية ذات العاملين لهيرزبيرج وافكار ماري ماركر فوليت، وكذلك نظرية (س) و(ص)، ثم نظرية ثنائية الاهداف لـ (Kriss Arjeress) ، ونماذج القيادة في حركة التطوير التنظيمي .

في عام 1920 بدأ التركيز على الجوانب الانسانية يتنامى ويؤثر في الفكر الإداري فظهرت نظريات تبدو في واقعها ثورة حقيقية على النظرية التقليدية السابقة التي لم تتعرض للجانب الإنساني، وإذا تعرضت للجوانب الإنسانية فيهدف زيادة الكفاءة والإنتاجية وليس وبهدف الإنسان وتلبية رغباته وتنميته أو حل مشاكله.

تعد المواضيع التي تناولتها (ماري باركر فوليت 1926) بمثابة النواة والدعوة للاهتمام بعلاقات في المنظمات، فقد تناولت التعاون والعمل الجماعي، ونظرت إلى المنظمات على أنها مجتمعات متعاونة تعمل على تحقيق أهداف المنظمة، دون سيطرة جهة على أخرى، وأكدت على الحرية في

التعبير وأهمية التعاون لحل الخلاف في العمل، ورأت بأنه واجب المدير أن يساعد الناس في المنظمات على التعاون معا وتحقيق التكامل والمصالح والاهداف.

في عام 1924 بدأت دراسات الهاو ثورن في شركه ويسترن إلكتروك الولايات المتحدة الأمريكية، وبدأ الباحثون يدرسون أثر العوامل الفيزيقية مثل ظروف العمل ومستوى الاضاءة على إنتاجية العامل في تلك الشركة، واستمرت تلك الدراسات حتى عام 1932 وقد كشفت عن متغير حديد، وهو أهمية التعاون والاهتمام بالإنسان والعامل، متغيرات جوهرية تؤثر في إنتاجية، الامر الذي مهد الطريق لحركة العلاقات الإنسانية لتوعد على أن التعامل الإنساني مع العاملين يؤدي إلى تحقيق إنتاجية أفضل.

ظهرت المدرسة السلوكية في عقد الاربعينات، وكانت امتداد لعلاقات الإنسانية، وجاءت أفكارها كمقدمة لظهور علم السلوك التنظيمي الحديث، وسملت اهتماماتها بعض العمليات الاساسية في هياكل التنظيمية والدافعية والقيادة.

وفي مرحلة لاحقة برزت أفكار جديدة وتشكلت عنها ما يعرف ب (حركة التطوير التنظيمي)، التي ركزت اهتمامها على قضايا القيادة والتغيير وكان من أبرز أفكارها نموذج (كبرت لوين) المعروف ب (القوى الحقلية) والذي اعتمد فيه على هندسة التوقعات بحيث تتم تغذية العاملين بمعلومات تجعلهم يتشككون في جدوى الاستمرار بطرق العمل المعتادة وأنها في حالة عدم التخلي عنها سوف تؤدي إلى نتائج ضارة بهم في مقابل تغذية نفس العاملين بمعلومات جيدة من النتائج والاثار المترتبة على الوضع الجديد الذي سيتم التحول إليه، وبذلك تتشكل لديهم توقعات متشائمة عن الوضع الراهن تجعلهم ينفرون منه، ومعلومات متفائلة عن الوضع المستقبلي المقترح، تجعلهم ينشدونه ويتطلعون إليه، بذلك يقضي على مقاومة التغيير، بمعنى آخر نقل العاملين من الشعور بعدم الثقة نتيجة للتوقعات المتشائمة إلى الشعور بالثقة نتيجة للتوقعات المتفائلة.

(محمد سيد حمزاوي، 2007، من 19)

3.2 نظريات الثقة.

مع التقدم الصناعي والتكنولوجي وارتفاع وتيرة المنافسة بين المنظمات اليابانية والأمريكية ظهرت نظريات تعتمد على توفير عوامل خلق الثقة وإشاعتها داخل المنظمة وخارجها لتكون السمعة والجودة والاحترام عوامل جذب للعملاء وعامل ترجيح لتفضيل التعامل مع منظمة دون أخرى، من أبرز النظريات المعتمدة على الثقة بين العاملين لتحقيق الفعالية والنجاح، هناك نظريتان رئيسيتان:

إدارة الجودة الشاملة، ونظرية "Z":

يرى بعض المفكرين بأن سر نجاح الإدارة اليابانية عائد إلى الاهتمام بمهارات العاملين وأهدافهم، وتطبيق مبادئ العلاقات الإنسانية في التعامل معهم وبذلك تشكل هيكل مفاهيم ما يعرف ب (إدارة الجودة الشاملة)، التي تعد الموجة الثورية الثالثة بعد الثورة الصناعية وثورة الحاسوب والمعلوماتية وهي بنفس الوقت تمثل ثقافة تنظيمية جديدة وثورة إدارية شاملة، وهي مجموعة من الاعمال والانشطة التي يلتزم بها جميع أفراد المنظمة على اختلاف مستوياتهم من أجل تلبية حاجات ورغبات المستهلكين. (زكريا مملك الدوري، أحمد علي صالح، 2009، ص 62)

يعتبر (ديميغ) أبا لثورة الجودة ، حيث يرى بأن أساليب الرقابة على جودة المنتجات في المنظمات الأمريكية ، قد فشلت والآنها تركز على التفتيش على جودة المنتجات بعد عملية الإنتاج، وعندها تتم اكتشاف المنتجات المعيبة، فتتولد تكلفة مضافة حيث يقتضي الأمر إما إصلاح العيوب وإتلاف المنتجات المعيبة، لذا يكون الافضل هو التفتيش على الجودة اثناء الانتاج، خطوة خطوة، وبذلك تتم الوقاية من الأخطاء، ومع ذلك فإن ادارة الجودة الشاملة لا تستهدف الحصول على المنتج الكامل الخالي من العيوب ، إنما كان المطلوب هو المنتج الموثوق .

وفيما يتعلق بالنظرية الثانية، فقد توصل (وليم أوشي) إلى نموذج جديد في الإدارة أطلق عليه نظرية "Z"، توضح كيف يمكن للمنظمات الامريكية مواجهة التحديات اليابانية إذ تؤكد النظرية على الاهتمام بالجانب الانساني للعامل، فقد لاحظ أوشي أن قضية إنتاجية العامل لن تحل من خلال الحوافر المادية، لأنها لا تكفي إن لم تصاحبها عملية تعلم لكيفية إدارة الافراد العاملين

بطريقة تجعلهم يشعرون بروح الجماعة، لذا كانت هناك ثلاث دروس يرى أوشي بأن نظرية " Z " اليابانية تقدمها وهي:

- 1- الثقة: لان الانتاجية والثقة المتبادلة بين جميع العاملين متلازمتان.
- 2- الحذق والمهارة: فالممارسة اليابانية للإدارة تتسم بالدقة والتهديب وحدة الذهن، أي الحذق والمهارة في التعامل، وهذا يتهيأ من خلال الخبرة والتجارب الطويلة في الوظيفة.
- 3- الطلقة والمودة: والتي تعتمد عليها الرابطة المشتركة في الحياة اليابانية وما ينطوي عليه من اهتمام ودعم الاخرين، والابتعاد عن الانانية.

هذا ومن خلال هذه الاسس الثلاث الرئيسية: الثقة، الحذق والمهارة، والالفة والمودة يحدد أوشي المبادئ الحساسة التي تقوم عليها فلسفة الإدارة في اليابان، وفق نظرية " Z " فهي تشمل: الوظيفة مدى الحياة، التقييم والترقية البطيئة، عدم التخصص في المهنة مما يسهل تنقلاته بين الاقسام المختلفة وتهيأ للترقية، عملية الرقابة الضمنية، اتحاد القرارات جماعيا بمشاركة الاشخاص الذين سيتأثرون بالقرار الاهتمام

تعد الثقة بالإضافة إلى الرضا أهدافا رئيسية في إدارة الجودة الشاملة كذلك في نظرية " Z " ، واستفادت النظريتان من التطور في تكنولوجيا المعلومات لتحقيق معدلات أداء وجودة عالية، ودقة في إنجاز مع خفض التكاليف ، وبدورها التكنولوجيا ذات أهمية في تطبيق "الهندرة: اعادة هندسة الإدارة " التي تتطلب إعادة تصميم الإدارة الوسطى، باتجاه المنظمات المسطحة لتمكين العاملين بخدمات العملاء للتصرف بمرونة وحرية في معالجة شكاوي وطلبات العملاء، وفي الوقت نفسه فإن الحكومة الالكترونية لما توفره من طرق لمعالجة المعلومات وما نتحه من بيانات ما تفرضه من ضوابط و محددات مبرمجة لاتخاذ القرارات وتنفيذ الخدمات قد ساهمت في المعين العاملين لاتخاذ القرارات دون الرجوع إلى المستويات العليا، مما يعزز ثقة العاملين بأنفسهم، ويحقق رضا العاملين وثقتهم بالعاملين الذين يقدمون الخدمات. (بلال خلف السكارنة، 2008، ص24)

ثانيا: الرضا الوظيفي:

1- مفهوم الرضا الوظيفي:

يعتبر مفهوم الرضا الوظيفي من أكثر المفاهيم في علم النفس غموضا، وذلك لأنه حالة انفعالية يصعب قياسها ودراستها بكل موضوعية، لذلك ركزت مدرسة العلاقات الإنسانية في دراستها لذلك الأخير على الجوانب العاطفية والانفعالية لسلوك الموظف.

- عرف العدلي الرضا الوظيفي بأنه الشعور النفسي بالقناعة والارتياح والسعادة لإشباع الحاجات والرغبات والتوقعات من خلال عمل نفسه محتوى الوظيفة وبيئة العمل الداخلية وعوامل البيئة الخارجية ذات العلاقة.

- وعرفه عاشور بأنه مجموعة من المشاعر الوجدانية التي يهتم بها الفرد نحو العمل الذي يشغله حاليا وهذه المشاعر قد تكون سلبية وهي تعبر عن مدى الاشباع الذي يتصور الفرد أنه يحققه في عمله (عادل عبد الرزاق، 2010، ص 86)

وفي تعريف آخر له الرضا الوظيفي هو الشعور النفسي بالقناعة والارتياح والسعادة والنتائج عن إشباع الفرد لحاجاته ورغباته وتوقعاته في العمل (عبد الحميد الفتاح 2015، ص 413)

- كما يعرف على أنه شعور إيجابي أو سلبي عن تقييم الموظف لوظيفته وإدراكه مدى تحقيق العدالة بين ما كان متوقفا وما تحقق. (محسن، سمان، 2014، ص 7)

وعرفه لوك-بأنه حالة عاطفية انفعالية إيجابية أو سارة ناشئة عن عمل الفرد أو خبرته العملية.

(حسين، 2004، ص 93)

وعليه فالبرغم من تعدد تعريفات الرضا الوظيفي إلا أنها استخدمت كعبارة للدلالة على المواقف والميول والذاتية أو مدى تأقلم الأفراد الموظفين في وظائفهم.

2- نظريات الرضا الوظيفي:

أولاً: مدرسة العلاقات الإنسانية:

نظرية المؤسسة البشرية: تعرف غالباً بنظرية ليكرت في الإدارة، حيث ظهرت هذه النظرية نتيجة البحوث التي قام بها مركز البحوث الأمريكي.

وتقف هذه النظرية على وصف العنصر البشري وتشكل أفكارها من نتائج دراسات المورثون وتتخلص هذه الأفكار فيما يلي: (فرنسوني فؤاد حمد رزق، 1908، ص 47)

إن العنصر البشري في العمل أهم العناصر، وأن الإنسان في تركيبته المعقد وجوانبه نفسية واجتماعية والجسمية يتطلب تعاملًا واعياً معه حتى تحصل الإدارة منه على التعاون المطلوب في أداء العمل.

إن دوافع العمل لا تنحصر حول الأجور والمكافآت المادية فحسب، حيث أن هناك حاجات نفسية واجتماعية عند العاملين، أهمها الاحترام النفسي واحترام الآخرين.

معنى أن العاملين يكونون فيما بينهم جماعات عمل تكون التنظيم غير رسمي الذي يلتزمون فيه ولهذه الجماعات أثرها الكبير في تفكير أعضائها اتجاهاتهم وقيمهم وبالتالي على سلوكهم وعلاقتهم مع بعضهم البعض ومع الإدارة الأمر الذي ينعكس في النهاية على إنتاجيتهم مما يتطلب من الإدارة التعامل معهم على أنهم جماعات لأفراد منفصلين.

إن الاتجاه الديمقراطي في معاملة الموظفين كفيل بأن يحقق لهم المناخ الملائم للعمل حيث تشبع حاجاتهم لاحترام الروح المعنوية، مما يؤدي إلى الزيادة في الإنتاجية.

(الشواني صلاح، 1992، ص 29)

وعلى هذا الأساس فإن مدرسة العلاقات الإنسانية قد سعت إلى تحقيق الرضا الوظيفي بين العاملين، من خلال تحسين ميول الأفراد وتوفير المطالب الاجتماعية والنفسية لهم.

وقد أكد علماء الاجتماع على أهمية الجماعة في دراسة مظاهر التماسك الاجتماعي في جو اجتماعي مشحون بالتوتر والصراع المستمر داخل الجماعة، يؤثر على تفاعلهم الاجتماعي بوجه عام بينما تزيد فيها العوامل القائمة على وجود ثقة المتبادلة والتكافل وتقارب الأفراد سواء عن

طريق الجماعات الرسمية أو غير رسمية. (عبد الله محمد عبد الله، 1998، ص 229)

وكان من أهم الانتقادات التي وجهت إلى مدرسة العلاقات الإنسانية هي مبالغة في الاهتمام بالعاملين على حساب جوانب التنظيم، بل ركزت اهتمامها على جانب واحد من جوانب التنظيم وهو العنصر البشري وأغفلت جوانب التنظيم الأخرى.

ثانياً: نظرية ما سلو:

كانت أول دراسة استخدمت نظرية الحاجات الدراسة الرضا الوظيفي وهي دراسة ما سلو بعنوان "نظرية الحاجات" المكونة من خمس حاجات مرتبة من القاعدة القيمة في شكل هرمي وكانت الحاجات على النحو التالي:

1/ الحاجة الأساسية: تسمى أحياناً الفسيولوجية أو الطبيعية مثل الأكل والشرب النوم والسكن والراحة وهي أدنى تنظيم للحاجات الإنسانية.

2/ الحاجة إلى الأمن والضمان: وهي الحاجات التي تتعلق بحماية الفرد من الأذى الجسدي والنفسي.

3/ الاحتياجات الاجتماعية أو الحاجة إلى الانتماء: وتمثل الحاجة الاجتماعية قطة الانطلاق نحو حاجات أعلى من الحاجات الأولية.

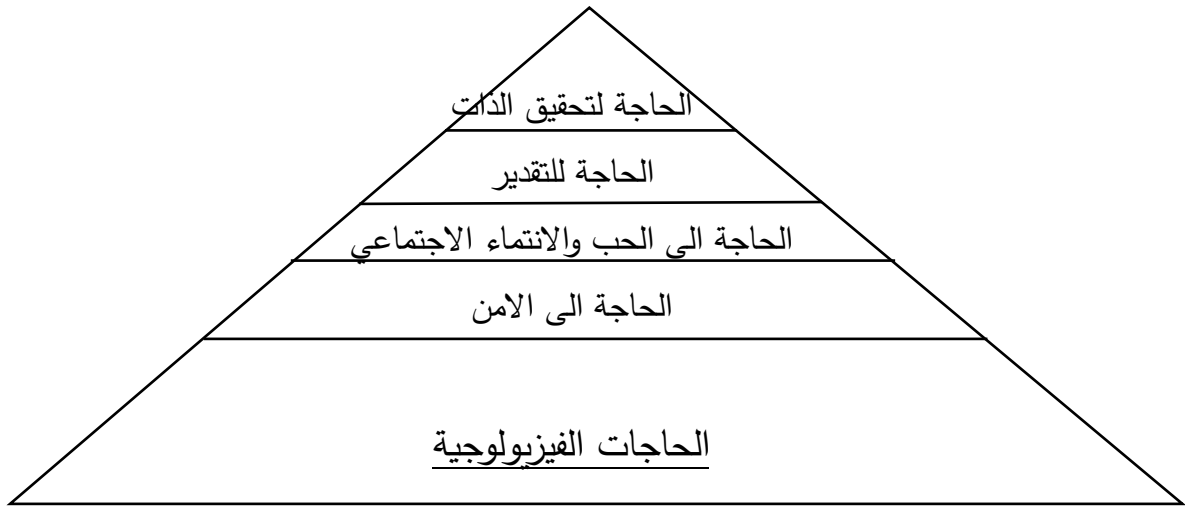
4/ الحاجة إلى الاحترام وتقدير الذات: كالحاجة إلى الاحترام والتقدير من الآخرين التميز عنهم وتقول ما سلو: "إن هذه الحاجة تأتي عند إشباع الحاجات الثلاثة سابقة"

5/ الحاجة إلى تحقيق الذات: وتمثل الحاجة إلى تحقيق الأهداف والطموحات في الحياة، وتعد هذه الحاجة أعلى مستوى في تنظيم ما سلو الهرمي للحاجات وتستند هذه الهرمية أو تدرج

الحاجات الى افتراضين أساسيتين:

أن الحاجة غير مشبعة هي التي تدفع السلوك.

عندما يتم إشباع الحاجة فإنها لن تعود دافعة للسلوك، ولهذا فإن الحاجات العليا عند غالبية الناس تكون هي الأقل اشباعاً بالمقارنة مع الحاجات الدنيا



رسم توضيحي 1 يمثل هرم ماسلو للحاجات الإنسانية

(ايناس فؤاد نواوي قلميان، 1429، ص 47)

ثالثا: نظرية العاملين لهيرزبرج:

قام هير زبرج HERZBERG ورفقائه عام 1959 م بدراسة شاملة لمائتين من المهندسين والمحاسبين في مدينة بشارج بالولايات المتحدة الأمريكية المعروفة دوافع العاملين ومدى رضاهم الوظيفي تجاه الاعمال التي يمارسونها، وثبت من نتائج تلك الدراسة:

_ أن مشاعر السعادة والرضا عند العاملين مقترنة بعوامل تتعلق بالعمل نفسه مثل: الانجازات والاعتراف والتقدير من الزملاء والرؤساء والترقي الوظيفي. (عبد الله عبد المحسن المدلج، 2003 ص 35)

حيث يمزج هيرزبرج بين مجموعتين من العوامل في مجال العمل:

ا/ هناك مجموعة من العوامل التي تسبب في عدم رضا الفرد عن عمله أو وظيفته وتتعلق هذه العوامل حسب محيط العمل، أي الظروف الخارجية للعمل مثل المحور ظروف العمل الإدارة والوقاية، والاشراف، ومستوى العلاقات مع الزملاء والمشرفين وتسبب عدم وجود هذه العوامل الإهمال، والتأخير والتغيب والصراع والرغبة في ترك العمل، ولهذا أطلق عليها العوامل الصحية وعملها هو عدم ابراز الرضا. (محي الدين الازهري، 1993، ص 111-112)

ب / هناك مجموعة من العوامل التي تسبب عدم الرضا الوظيفي وهي التي تدفع إلى العمل والاداء الجيد والالتزام والارتباط، أو تتعلق بالوظيفة نفسها حيث تشمل الانجاز والتقدير لها يقوم

به الفرد من قبل المسؤولين والتقدم في الوظيفة والنمو والتطور الذاتي، لذلك فقد سميت هذه العوامل بالدوافع على أنها تدفع إلى العمل وتحسين الأداء واستمرار هذا التحسن.

(عبد الوهاب محمد علي، 1933، ص 166-167)

وهنا يتضح من خلال هذه النظرية التي ترى أن العوامل المسببة للرضا وعدم الرضا مختلفة، فالشخص الذي يتمتع بصحة جيدة فإن عدم وجود الألم ابغني الا تكتب شعوره بالسعادة، فتوافر الحاجات الضرورية مثل الإضاءة والتكييف والاثاث المريح رغم أهستها قد تسبب القناعة لفترة قصيرة ولكن بعد ذلك يبحث الموظف عن فرص التطور و تنمية المهارات والانجاز فإذا لم يحصل الموظف على هذه الفرصة فإن ذلك لا يعني عدم الرضا لكن من ناحية اخرى يعني فشل في تحقيق الرضا، وهذه النظرية لم تسلم من الانتقادات التي ارتكزت على فكرة اختلاف قاعات و طرح الافراد.

رابعاً: نظرية القيمة:

يرى "أدوين لوك" أن المسميات الرئيسية للرضا عن العمل قدرة العامة توفر العوائد ذات القيمة والمنفعة العالية لكل فرد، وأنه كلما استطاع توفير العوائد ذات القيمة للفرد عليها أصبح راضياً عن العمل، ويرى لوك أن الفرد يقوم أولاً بتحديد الفرق بين ما يحتاجه وبين ما يدركه وأنه يتحصل عليه فعلاً، ثم يحدد القيمة أو الأهمية للحاجات التي يردّها مثل: أحد كبار المديرين وفقاً لنظرية ما سلو يجب تحقيق الذات والتقدير لكن وفقاً لنظر القيمة فإن العوائد التي يرغبها المدير قد يتضمن العوائد المادية. (احمد ماهر، 2007، ص 229)

مما يعني أن نظرية القيمة تعتبر من المسببات الرئيسية بالإضافة الى توفير العوائد التي تعود بالدرجة الأولى على إدراك وشعور كل فرد ما يؤديه من عوائد، كما أنها تتناسب وظيفته ومستواه الوظيفي والاجتماعي، وتتناسب رغباته وأسلوبه في الحياة.

2- الأدبيات التطبيقية:

1. الدراسات السابقة:

1.1 دراسات متعلقة بالثقة التنظيمية:

1) نبيلة بوودن ومريم زعبيط (2021):

هدفت هذه الدراسة إلى الابعاد المساهمة في بناء الثقة التنظيمية حسب اراء أساتذة قسم علم النفس جامعة قسنطينة -2- واعتمدت الباحثتان على المنهج الوصفي من خلال الاستبيان كأداة للدراسة، حيث طبقت الدراسة على عينة قدرت بـ (44) أستاذًا وتوصلت إلى عدة نتائج أهمها:

- وجود علاقة ارتباطيه موجبة دالة إحصائيا بين الثقة التنظيمية والرضا الوظيفي.
- عدم وجود فروق دالة إحصائيا في مستوى الثقة التنظيمية حسب الجنس.

(نبيلة بوودن. مريم زعبيط 2021 ص 207).

2) دراسة علالي زهراء وساوس الشيخ 2020-2021:

بعنوان دور القيادة العو التحويلية في تعزيز الثقة التنظيمية -دراسة حول الوكالة الوطنية للتشغيل، واعتمد الباحثان على المنهج الوصفي التحليلي من خلال الاستبيان كأداة للدراسة، وصل عدد الاستبانات الموزعة إلى (226) استبان وأظهرت النتائج:

على وجود أثر معنوي للقيادة التحويلية على الثقة التنظيمية، وعلى وجود أثر معنوي لبعد التأثير النموذجي على الثقة التنظيمية عدم وجود الابعاد الاخرى للقيادة التحويلية على الثقة التنظيمية، أوصت الدراسة على رفع مستوى الثقة بالأشرف الجيد، والمعاملة العادلة. والاتصال الدائم داخل

المنظمة. (علالي زهراء وساوس الشيخ 2020-2021)

(3) بالفار علي وبقادير عبد الرحمان 2021-2022

هدفت هذه الدراسة إلى تحليل مستوى الشقة التنظيمية لدى أساتذة. التعليم الثانوي دراسة ميدانية ببلدية الرويسات بولاية ورقلة، واعتمد الباحثان على المنهج الوصفي من خلال الاستبيان كأداة للدراسة حيث طبقت الدراسة على (100) أستاذ وأستاذة وأظهرت النتائج

▪ عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لدى أفراد العينة تعزى لمتغير الجنس.

▪ عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لدى أفراد العينة وفقا لمتغير سنوات الخدمة والسن.

(بالفار علي وبقادير عبد الرحمان 2022، ص 105)

2.1 دراسات متعلقة بالرضا الوظيفي:

(4) ردينة خضر الطراونة (2020):

هدفت هذه الدراسة إلى الرضا الوظيفي عند معلمات غرف مصادر الطلبة ذوي صعوبات التعلم في الاردن ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي حيث طبقت الباحثة استبيان خاص بالرضا الوظيفي وقد تألفت عينة الدراسة نحو او (63) معلمة، وتوصلت النتائج إلى:

▪ أن مستوى الرضا الوظيفي عند المعلمات الطلبة ذوي صعوبات استعلم كان متوسط.

▪ لا توجد فروق في مستوى الرضا الوظيفي تعزى لمتغيرات عمر المعلمة.

(ردينة خضر الطراونة، 2020، ص 495)

(5) بوخلوة باديس وقمر سهيلة 2016:

هدفت هذه الدراسة إلى أثر الرضا الوظيفي على الاداء الوظيفي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة - دراسة مقارنة بين مؤسسي مطاحن الواحات العمومية ومطاحن جديع الخاصة

بنقرت، وقد استخدمت الباحثان المنهج التجريبي حين طبقت الباحثان استبيان كأداة للدراسة وقد تألفت عينة الدراسة نحو 168 موظفا وتوصلت النتائج إلى:

- درجة الرضا الوظيفي في المؤسسة العمومية متوسطة بينما درجة الرضا الوظيفي في المؤسسة الخاصة كبير إلا أنه في المؤسسة الخاصة أكبر منه في المؤسسة العمومية.
- وجود أثر ذي دلالة إحصائية الابعاد الرضا الوظيفي مجتمعة.
- يوجد اختلاف في تصور العاملين في المؤسستين حول الرضا الوظيفي والاداء الوظيفي.

(بوخلوة باديس وقمو سهيلة، 2016، ص 161)

6) زواق أحمد وعبد الحق بحاش 2017:

هدفت هذه الدراسة إلى الرضا الوظيفي وعلاقته بالدافعية للإنجاز لدى أساتذة التربية البدنية في مرحلة التعليم المتوسط دراسة ميدانية بولاية مسيلة، وقد استخدم الباحثان المنهج الوصفي ذي الطابعين الارتباطي والمقارن حيث تم استخدام استبيان كأداة للدراسة، وقد تألفت عينة الدراسة نحو 175 أستاذا وتوصلت النتائج إلى:

- أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين درجات الرضا الوظيفي والدافعية للإنجاز لدى الاساتذة.

▪ عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الثقة التنظيمية.

▪ لا توجد فروق بين الجنسين فيكل من الرضا الوظيفي والدافعية للإنجاز.

(زواق أحمد وعند الحق بعاش، 2011 ص 194)

3.1 دراسات متعلقة بالثقة والتنظيمية وعلاقتها بالرضا الوظيفي:

(7) فاطمة بنت إبراهيم السفري 2021 :

هدفت هذه الدراسة إلى درجة ممارسة الثقة التنظيمية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى مشرفات التربويات بمدينة القنفذة. وقد استخدمت الباحثة المنهج الوصفي الارتباطي حيث تم استخدام الاستبيان كأداة للدراسة وقد تألفت عينة الدراسة نحو (181) مشرفة تربوية وتوصلت نتائج الدراسة إلى:

. وجود علاقة ارتباطية دالة موجبة بين الثقة التنظيمية والرضا الوظيفي ($r= 0.890$).

(فاطمة بنت إبراهيم، 20، ص 15)

(8) بليل حسيبة 2022:

هدفت هذه الدراسة إلى العلاقة بين الثقة التنظيمية والرضا الوظيفي في الوزارات الجزائرية دراسة تحليلية إحصائية. واعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي الارتباطي من خلال الاستبيان كأداة للدراسة، حيث طبق الدراسة عليا لعينة قدرت ب(600) عامل وتوصلت إلى عدة نتائج:

▪ وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائيا بين الثقة التنظيمية والرضا الوظيفي لدى العاملين في الوزارات الجزائرية.

(9) دراسة أجنبية:

هدفت دراسة 2019 (Reçica & Doğan) التي بعنوان العلاقة بين الرضا الوظيفي والثقة التنظيمية ونية ترك الوظيفة: دراسة مقارنة من كوسوفا وتركيا، اعتمد الباحثان على المنهج الوصفي التحليلي، وجمعت البيانات من الموظفين من خلال المسوحات الميدانية كارتباط بيرسون واختبار t المستقلة، وأداة مسح استبيان من الرضا واستخدام مقياس الثقة التنظيمية

وأجرى مسح لـ 38 فندقا لإجراء هذه الدراسة من بين 291 مشاركا وهم موظفون في فنادق أربعة نجوم في كوسوفو وفي تركيا وتوصلت النتائج إلى:

- تحديد وجود علاقة إيجابية بين الرضا الوظيفي والثقة التنظيمية، وعلاقة سلبية بنية ترك الوظيفة.
- وجود فروق كبيرة واختلافات وفقا لبعض الديموغرافيات التي تقارن بين البلدين.

(فاطمة بنت إبراهيم، 2011 من 11)

2. تعقيب على الدراسات السابقة:

في ضوء العرض السابق للدراسات السابقة نجد أنها قد اختلفت من حيث المتغيرات المشتركة باستثناء دراسة أ. بلبل حبيبة 2022

وفاطمة بنت إبراهيم السفري 2022 حول الشقة التنظيمية وعلاقتها بالرضا الوظيفي، وقد اختلفت مع دراستنا الحالية. في عينة الدراسة، كما اتفقت بعض الدراسات السابقة مع دراسنا الحالية في اختيار منهج الدراسة المتبع وهو المنهج الوصفي بالإضافة إلى اختيار أداة الدراسة وهي الاستبيان، وقد استفادت دراستنا الحالية من الدراسات السابقة في العديد من الجوانب كتحديد الإشكالية وصياغة التساؤلات والفرضيات ووضع المنهج المناسب والاستعانة بها في تصميم أداة الدراسة واختيار الاساليب الإحصائية المناسبة وتفسير النتائج المتوصل إليها.

خلاصة الفصل.

يتناول هذا الفصل العلاقة المتبادلة بين الثقة التنظيمية والرضا الوظيفي، حيث تعد الثقة التنظيمية من العوامل الأساسية التي تؤثر في مدى رضا الأفراد عن وظائفهم، فالثقة في الإدارة والزملاء والمؤسسة عموماً تسهم في تعزيز الشعور بالأمان والدعم والاحترام، ما يؤدي إلى رفع مستوى الرضا الوظيفي

تشير الدراسات إلى أن الموظفين الذين يثقون في مؤسساتهم يكونون أكثر التزاماً، وأكثر استعداداً لبذل جهد إضافي، وأقل عرضة للانسحاب أو ترك العمل، كما أن الرضا الوظيفي يعكس تقييماً إيجابياً من الموظف لبيئة عمله، وهو مرتبط ارتباطاً وثيقاً بعوامل مثل العدالة التنظيمية، والدعم الإداري، والفرص المهنية، والتقدير

في النهاية تؤكد الفصل أن تعزيز الثقة داخل التنظيم يعد مدخلاً فعالاً لتحسين الرضا الوظيفي، مما ينعكس إيجاباً على الأداء العام والاستقرار الوظيفي داخل المؤسسة

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية

تمهيد

1. الإجراءات الميدانية للدراسة

1-1 حدود الدراسة

2-1 منهج الدراسة

3-1 مجتمع وعينة الدراسة

4-1 عرض وتحليل خصائص العينة

5-1 اختبار التوزيع الطبيعي لعينة الدراسة

6-1 أدوات الدراسة

7-1 الدراسة الاستطلاعية

8-1 الخصائص السكو مترية لأداة الدراسة

9-1 الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة

2. عرض ومناقشة وتفسير النتائج

أولاً- عرض ومناقشة وتفسير نتائج الفرضية العامة

ثانياً- عرض ومناقشة وتفسير نتائج الفرضية الجزئية الأولى

ثالثاً- عرض ومناقشة وتفسير نتائج الفرضية الجزئية الثانية

رابعاً- عرض ومناقشة وتفسير نتائج الفرضية الجزئية الثالثة

خامساً- عرض وتحليل نتائج الفرضية الجزئية الرابعة

سادساً- عرض وتحليل نتائج الفرضية الجزئية الخامسة

سابعاً- عرض ومناقشة وتفسير نتائج الفرضية الجزئية السادسة

ثامناً- عرض وتحليل نتائج الفرضية الجزئية السابعة

تاسعاً- عرض وتحليل نتائج الفرضية الجزئية الثامنة

عاشراً- استنتاج عام

تمهيد:

تعتبر الدراسة الميدانية من أهم مراحل البحث إذ يشكل هذا الفصل مدخلا منهجيا للبحث الميداني من خلال اختيار منهج البحث ومجتمع البحث، وعينة البحث، وطريقة اختيارها، والتعرف بأبعاد المقياس وعرض مراحل البناء الأولية وصولا إلى التأكد من صلاحية المقياس.

1. الإجراءات الميدانية للدراسة

1-1-1- حدود الدراسة:

المجال المكاني: يقصد بها لمجال الجغرافي لأجراء الدراسة الميداني، حيث أجريت هذه الدراسة بجامعة عمار ثليجي بالأغواط.

المجال الزمني: ويقصد به الوقت الذي استغرقتة لأجراء هذه الدراسة بجامعة عمار ثليجي ب الأغواط كلية العلوم الاجتماعية حيث بلغت مدة إجراء من 2025/02/21 إلى 2025/04/12.

المجال البشري: يتمثل المجال البشري للدراسة الحالية على عينة من أساتذة كلية العلوم الاجتماعية بجامعة عمار ثليجي بالأغواط.

1-2-2- منهج الدراسة: اتبعت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي، وهو المنهج الذي يدرس

العلاقة بين المتغيرات، ويصف درجة العلاقة بين المتغيرات وصفا كميا وذلك باستخدام مقاييس كمية واختير هذا المنهج لأنه يتناسب مع الدراسة الحالية، التي تهدف إلى الكشف عن الثقة التنظيمية وعلاقتها بالرضا الوظيفي.

1-3-3- مجتمع وعينة الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من جميع أساتذة كلية العلوم الاجتماعية بجامعة عمار ثليجي بالأغواط والبالغ عددهم 133 أستاذا ولجمع بيانات الدراسة تم اختيار عينة قصدية مكونة من

34 أستاذًا أي بنسبة 30% من المجتمع الأصلي مع مراعاة التوازن بين الذكور والاناث وتم توزيع الاستبيانات عليهم قصد تحليل آرائهم حول موضوع الدراسة

1-4- عرض وتحليل خصائص العينة:

جدول(01) جدول يوضح توزيع أفراد العينة حسب الجنس:

النسبة	التكرار	الجنس
79.4%	27	ذكر
20.6%	7	أنثى
100%	34	المجموع

التحليل والقراءة

التحليل الاحصائي لجدول توزيع أفراد العينة حسب الجنس:

يوضح الجدول رقم (01) التوزيع العددي والنسبي لأفراد العينة وفقا لمتغير الجنس، حيث بلغ عدد الذكور 27مبحوثا، أي نسبة 79,4% من إجمالي العينة، بينما بلغ عدد الاناث 7 مبحوثا بنسبة 20,6%

القراءة العلمية:

يتضح من خلال هذا التوزيع أن العينة المدروسة يغلب عليها الطابع الذكوري، تمثل نسبة الذكور ما يقارب أربعة أضعاف نسبة الاناث، هذا التفاوت الكبير في التمثيل قد يكون راجعا إلى طبيعة المجتمع محل الدراسة، أو إلى خصوصيات الميدان الذي أجريت فيه الدراسة، أو حتى إلى صعوبات في الوصول إلى الاناث للمشاركة.

- انعكاسات التوزيع على نتائج الدراسة:

. هذا التفاوت قد ينعكس على توازن النتائج، خاصة إذا كانت متغيرات الدراسة مرتبطة بالجنس مثل (الاتجاهات، السلوكيات، الميول أو الخبرات).

. قد يحد من إمكانية تعميم النتائج على الفئة النسوية نظرا لقلّة تمثيلها في العينة.

. من المهم أن تؤخذ هذه الفروق في الاعتبار عند تحليل النتائج، سواء عبر تطبيق اختبارات إحصائية مناسبة مثل (اختبار "ت" لمقارنة المتوسطات بين الجنسين)، أو عبر توضيح محدودية التمثيل عند مناقشة النتائج.

جدول(02) يوضح توزيع أفراد العينة حسب العمر

العمر	التكرار	النسبة
من 31 إلى 40 سنة	23	%67.6
من 41 إلى 50 سنة	8	%23.5
50 سنة فأكثر	3	%8.9
المجموع	34	%100

التحليل والقراءة:

يبين الجدول رقم(02) توزيع أفراد العينة حسب العمر:

1. الفئة الغالبة:

هيمنة لفئة عمرية معينة

نسبة %76,6 من العينة تتراوح أعمارهم بين 31 و40 سنة، مما يشير إلى أن معظم أفراد العينة في مرحلة النضج المهني، هذه الفئة عادة ما تكون في ذروة إنتاجيتها وخبرتها الوظيفية.

2. الفئة المتوسطة:

الفئة من 41 إلى 50 سنة تشكل نسبة 23,5%، مما يدل على أن عددهم أقل بكثير مقارنة بالفئة الأصغر سنا.

3. الفئة الأكبر سنا:

أما الافراد فوق 50 سنة فهم يمثلون فقط 8,9% وهي نسبة ضئيلة، مما قد يكون ناتجا عن العوامل مثل الاحالة على التقاعد، أو محدودية التوظيف للأكبر سنا
4. تركيبة عمرية ديناميكية:

بما أن الغالبية العظمى من العينة هم الفئة العمرية الوسطى، فهذا قد يؤثر إيجابيا على خصائص العينة مثل الحيوية، القابلية للتعلم، والمرونة المهنية.
5. آثار محتملة على نتائج الدراسة:

التركيبة العمرية الكاذبة نحو الاعمار المتوسطة قد تعني أن نتائج الدراسة (حسب موضوعها) ستكون الاكثر تعبيراً عن هذه الشريحة العمرية مقارنة بغيرها ضعف تمثيل الفئات الاكبر قد يحدث من تعميم النتائج على جميع الفئات العمرية.

جدول(03) يوضح توزيع أفراد العينة حسب الأقدمية

النسبة	التكرار	الأقدمية
50.00%	17	أقل من 5 سنوات
29.4%	10	من 6 إلى 10 سنوات
20.6%	7	من 11 إلى 20 سنة
100%	34	المجموع

التحليل والقراءة

يبين الجدول رقم (03) توزيع أفراد العينة حسب الاقدمية عددهم 34 حسب عدد سنوات الاقدمية في العمل، وتم تقسيم الافراد إلى ثلاث فئات زمنية:

الفئة الاولى: "أقل من 5 سنوات": 50%

تمثل هذه الفئة نصف عدد أفراد العينة ما يدل على أن المؤسسة أو العينة المختارة، تضم نسبة كبيرة من الموظفين الجدد أو حديثي الالتحاق بالوظيفة.

هذا التمثيل المرتفع يمكن أن يكون له دلالات متعددة:

* ارتفاع معدل التوظيف في السنوات الاخيرة.

* وجود حركية في سوق العمل أو معدل تسرب وظيفي مرتفع.

* قد يعكس طبيعة مؤقتة أو دورية لبعض المناصب.

الفئة الثانية: "من 6 على 10 سنوات": 4%, 29

تشكل هذه الفئة نسبة معتبرة من العينة، ما قد يشير إلى وجود نواة مستقرة من الموظفين ذوي الاقدمية المتوسطة، الذين من المحتمل أن يكونوا قد راكموا خبرة مهنية معتبرة وبدأوا بالاستقرار داخل المؤسسة.

* هذه الفئة تمثل مرحلة انتقالية في الحياة المهنية (من التكيف إلى التطور المهني).

* يمكن أن تكون أكثر فاعلية في تقييمات موضوعية لبيئة العمل

الفئة الثالثة: "من 11 إلى 20 سنة": 6%, 20

هي الاقل تمثيلا في العينة، رغم أنها تمثل الفئة الاكثر خبرة واستقرارا داخل المؤسسة.

هذا التراجع في العدد قد يشير إلى عدة احتمالات:

* تقاعد عدد من الموظفين.

* قلة الترقية والاستبقاء الوظيفي.

* توجه المؤسسة لتوظيف شباب جدد أكثر من الحفاظ على الموظفين ذوي الأقدمية.

القراءة العامة:

يلاحظ أن التركيبة العامة للعينة تميل نحو الموظفين الجدد (أقل من 10 سنوات)، بنسبة إجمالية تبلغ حوالي 79,4%، مقابل 20,6% فقط الموظفين ذوي الأقدمية العامة.

هذا التوزيع له أثر محتمل على النتائج المرتقبة من الدراسة، خصوصا إذا كان موضوع مرتبط بعوامل تتأثر بالأقدمية مثل: الالتزام التنظيمي، الرضا الوظيفي، أو الاحتراق المهني.

1-5- اختبار التوزيع الطبيعي لعينة الدراسة:

تم استخدام اختبار كالمجروف - سمر نوف وشاييرو ويلك لاختبار ما إذا كانت البيانات تتبع التوزيع الطبيعي.

جدول (04) يوضح اختبار التوزيع الطبيعي

الرقم	المقياس	قيمة الاختبار	القيمة الاحتمالية	قيمة الاختبار	القيمة الاحتمالية
01	الثقة التنظيمية	Kolmogorov-smirnov	0.125	Shapiro - Wilk	0.154
02	الرضا الوظيفي	Kolmogorov-smirnov	0.118	Shapiro - Wilk	0.155

واضح من النتائج الموضحة أن القيمة الاحتمالية لاختبار التوزيع الطبيعي أكبر من مستوى الدلالة 0.05 وبذلك فإن توزيع البيانات لهذا الاستبيان يتبع التوزيع الطبيعي.

1-6- أدوات الدراسة:

اعتمدت الدراسة على أداة الاستبيان وتم بناء استبيان تقيس متغيرات الدراسة وذلك من أجل الإجابة عن تساؤلات الدراسة وتحقيق أهدافها وقد تضمنت استمارة الاستبيان على محورين الثقة التنظيمية وعلاقتها بالرضا الوظيفي وفي كل محور 3 أبعاد في كل بعد 4 أسئلة

المحور الاول: بيانات شخصية تتضمن 3 أسئلة.

المحور الثاني: الثقة التنظيمية وتتضمن 3 أبعاد في كل بعد 4 أسئلة.

المحور الثالث: الرضا الوظيفي ويتضمن 3 أبعاد في كل بعد 4 أسئلة.

✓ وصف استبيان الثقة التنظيمية:

يشمل استبيان الثقة التنظيمية 12 عبارة توضح درجة موافقة المبحوثين على أسئلة هذا البعد.

جدول (05) يوضح درجات الموافقة على عبارات المقياس الدرجة العبارات

الدرجة	العبارات
1	غير موافق
2	محايد
3	موافق

✓ وصف استبيان الرضا الوظيفي:

يشمل استبيان الرضا الوظيفي 12 عبارة توضح درجة موافقة المبحوثين على أسئلة هذا البعد.

جدول (06) يوضح درجات الموافقة على عبارات المقياس

الدرجة	العبارات
1	غير موافق
2	محايد
3	موافق

1-7- الدراسة الاستطلاعية:

لقد تمت الدراسة الاستطلاعية فيكلية العلوم الاجتماعية وتم إجراؤها على عينة مكونة من 30 أستاذ وأستاذة للتأكد من السلامة اللغوية لأداة الدراسة ومدى نجعتها والتحقق من خصائصها السيكومترية على ألا يتم ادراج أفراد العينة الاستطلاعية في الدراسة الأساسية فيما بعد.

1-8- الخصائص السكو مترية لأداة الدراسة:

تم الاعتماد في حساب صدق المقياس على صدق الاتساق الداخلي، وذلك بحساب درجة الارتباط بين البند ودرجة البعد الذي ينتمي إليه، والارتباط بين درجة البعد والدرجة الكلية للاستبيان.

✓ الصدق:

- صدق الاتساق الداخلي للاستبيان:

جدول (07) يمثل نتائج الصدق الاتساق الداخلي لمقياس الثقة التنظيمية

الثقة التنظيمية					
الثقة بزملاء العمل		الثقة بالمشرفين		الثقة بالإدارة العليا	
رقم العبارة	درجة الارتباط	رقم العبارة	درجة الارتباط	رقم العبارة	درجة الارتباط
09	0.439	05	0.783	01	0.497
10	0.551	06	0.569	02	0.535
11	0.663	07	0.636	03	0.567
12	0.815	08	0.537	04	0.456

يبين الجدول أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى معنوية $\alpha > 0.05$ وبذلك يعتبر البعد صادقاً لما وضع لقياسه.

جدول (08) يمثل نتائج الصدق الاتساق الداخلي لمقياس الرضا الوظيفي

الثقة التنظيمية					
الترقية		محتوى العمل		الحوافز المادية والمعنوية	
رقم العبارة	درجة الارتباط	رقم العبارة	درجة الارتباط	رقم العبارة	درجة الارتباط
09	0.603	05	0.733	01	0.593
10	0.367	06	0.374	02	0.429
11	0.634	07	0.437	03	0.441
12	0.603	08	0.492	04	0.575

يبين الجدول أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى معنوية $0.05 \geq \alpha$ وبذلك يعتبر البعد صادقاً لما وضع لقياسه.

- صدق الاتساق البنائي:

جدول (09) يمثل صدق الاتساق البنائي لمقياس الثقة التنظيمية

المحاور	درجة الارتباط	الدالة المعنوية
الثقة بالإدارة العليا	0.470	0.006
الثقة بالمشرفين	0.617	0.000
الثقة بزملاء العمل	0.464	0.006

يبين الجدول أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى معنوية $0.05 \geq \alpha$ وبذلك يعتبر البعد صادقاً لما وضع لقياسه.

- صدق الاتساق البنائي:

جدول (10) صدق الاتساق البنائي لمقياس الرضا الوظيفي

المحاور	درجة الارتباط	الدالة المعنوية
الحوافز المادية والمعنوية	0.399	0.019
محتوى العمل	0.627	0.000
الترقية	0.510	0.002

يبين الجدول أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى معنوية $0.05 \geq \alpha$ وبذلك يعتبر البعد صادقاً لما وضع لقياسه.

- صدق المقارنة الطرفية:

تم الاعتماد لحساب صدق المقياس على الصدق التمييزي، حيث تم ترتيب الدرجات من الأدنى إلى الأعلى بحيث تم أخذ 27% من أعلى التوزيع و27% من درجات أدنى التوزيع فكان عدد

الأفراد (8) أفراد في كل مجموعة وبعد ذلك تم حساب الفرق (ت) لمعرفة الفروق بين المجموعتين والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول (11) يوضح نتائج المقارنة الطرفية لاستبيان الثقة التنظيمية

المتغيرات	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "ت"	درجة الحرية	الدلالة	مستوى الدلالة
القيم الدنيا	8	20,75	0,88	10,247	14	0.000	دال عند 0.05
القيم العليا	8	24,50	0,53				

نلاحظ من خلال نتائج الجدول المتحصل عليها أن متوسط المجموعة الدنيا 20.75 بانحراف معياري 0.88، بينما متوسط المجموعة العليا بلغ 24.50 بانحراف معياري قدره 0.53 حيث بلغت قيمة "ت" 10.247 عند درجة الحرية 14 ومستوى الدلالة 0.000 أي توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الدرجات لأن الدلالة الإحصائية 0.000 أقل من مستوى الدلالة 0.005 بين المجموعتين، وأن المقياس لديه قدرة تمييزية وهذا ما يؤكد أن المقياس صادق.

جدول (12) يوضح نتائج المقارنة الطرفية لاستبيان الرضا الوظيفي:

المتغيرات	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "ت"	درجة الحرية	الدلالة	مستوى الدلالة
القيم الدنيا	8	21.25	1.16	11.326	14	0.000	دال عند 0.05
القيم العليا	8	26.12	0.35				

نلاحظ من خلال نتائج الجدول المتحصل عليها أن متوسط المجموعة الدنيا 21.25 بانحراف معياري 1.16، بينما متوسط المجموعة العليا بلغ 26.12 بانحراف معياري قدره 0.35 حيث بلغت قيمة "ت" 11.326 عند درجة الحرية 14 ومستوى الدلالة 0.000 أي توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الدرجات لأن الدلالة الإحصائية 0.000 أقل من مستوى الدلالة 0.005 بين المجموعتين، وأن المقياس لديه قدرة تمييزية وهذا ما يؤكد أن المقياس صادق.

دلالة إحصائية في الدرجات لأن الدلالة الإحصائية 0.000 أقل من مستوى الدلالة 0.005 بين المجموعتين، وأن المقياس لديه قدرة تمييزية وهذا ما يؤكد أن المقياس صادق.

✓ الثبات:

يقصد بثبات الاستبيان هو أن يعطي الاستبيان نفس النتائج إذا أعيد تطبيقه عدة مرات متتالية، ويقصد به أيضا إلى أي درجة يعطي المقياس قراءات متقاربة عند كل مرة يستخدم فيها، أو ما هي درجة اتساقه وانسجامه واستمراريته عند تكرار استخدامه في أوقات مختلفة.

- معامل ألفا كرومباخ لقياس ثبات الاستبيان:

جدول (13) معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات الاستبيان

ألفا كرومباخ	عدد الفقرات	الاستبيان
0.683	12	الثقة التنظيمية
0.633	12	الرضا الوظيفي

واضح من النتائج الموضحة في جدول أن قيمة معامل ألفا كرونباخ مرتفعة حيث وصلت إلى 0.683 بالنسبة لمقياس الثقة التنظيمية و0.633 بالنسبة لمقياس الرضا الوظيفي وهذا يعني أن الثبات مرتفع ودال احصائيا وبذلك نكون قد تأكدنا من صدق وثبات استبيان الدراسة مما يجعله على ثقة تامة بصحة الاستبيان وصلاحيته لتحليل النتائج.

1-9- الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة:

تتنوع الأساليب الإحصائية باختلاف أهداف البحث، من أجل الوصول إلى التحليل الموضوعي للمعطيات المستسقاة من الميدان والتي تم تحصل عليها من خلال تطبيق أدوات الدراسة، للإجابة على تساؤلاتها والتحقق من صحة فرضياتها المصاغة، وفي الدراسة الحالية تم

الاستعانة بالنظام الإحصائي (Spss) بنسخته (21) للمعالجة الإحصائية للبيانات وهو يعد من أكثر الأنظمة الإحصائية استخداما وشيوعا لإجراء التحليلات المختلفة.

وقد تمثلت الأساليب الإحصائية التي استخدمها (Spss) في:

- التكرارات والنسب المئوية للتعرف على خصائص عينة الدراسة من حيث الجنس.
- معامل "ألفا كرونباخ" (Alfa Chronbach) لحساب الثبات.
- معامل الارتباط "بيرسون" (Pearson) لحساب العلاقة بين العبارات والمقياس في صدق الاتساق الداخلي والاتساق البنائي وقياس العلاقة بين متغيري الدراسة.
- المتوسطات الحسابية، الانحرافات المعيارية.
- المتوسط النظري.
- اختبار الفروق ال فردية T test لعينة واحدة.
- اختبار الفروق ال فردية T test لعينتين مستقلتين.
- اختبار التباين Anova.

2. عرض ومناقشة وتفسير النتائج:

أولاً- عرض ومناقشة وتفسير نتائج الفرضية العامة:

جدول (14) يوضح العلاقة بين الثقة التنظيمية والرضا الوظيفي لدى عينة من أساتذة كلية العلوم الاجتماعية بجامعة عمار ثليجي الأغواط

المتغيرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة R بيرسون	قيمة sig	القرار
الثقة التنظيمية	23.79	2.22	0.869	0.000	دال عند 0.05
الرضا الوظيفي	24.73	2.58			

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن قيمة "R" بيرسون بلغت (0.869) عند مستوى الدلالة (0.000) وهي قيمة أصغر من قيمة مستوى الدلالة (0.05)، وبالتالي تحققت الفرضية التي تقول بوجود العلاقة بين الثقة التنظيمية والرضا الوظيفي لدى عينة من أساتذة كلية العلوم الاجتماعية بجامعة عمار ثليجي الأغواط.

✓ تفسير حسب النظريات:

نظرية التبادل الاجتماعي: تشير هذه النظرية إلى أن العلاقات تتطور بناءً على تحليل التكلفة والمنفعة والمقارنة بالبدائل. في سياق الثقة التنظيمية، عندما يشعر الأفراد بأن المنظمة تعاملهم بعدل وإنصاف وتقي بوعودها، فإنهم يميلون إلى تطوير ثقة أكبر بها. هذه الثقة بدورها تخلق شعوراً بالالتزام والمعاملة بالمثل، مما يؤدي إلى زيادة الرضا الوظيفي.

تفسير الجدول: الارتباط الإيجابي القوي بين الثقة التنظيمية والرضا الوظيفي ($R=0.869$) يدعم هذه النظرية. فكلما زادت ثقة أعضاء هيئة التدريس في جامعتهم، من المرجح أن يشعروا بأنهم يحصلون على معاملة جيدة وأن هناك تبادلاً إيجابياً، مما يعزز رضاهم الوظيفي.

2. نظرية الهوية الاجتماعية: ترى هذه النظرية أن الأفراد يستمدون جزءاً من هويتهم من الجماعات التي ينتمون إليها. عندما يثق الأفراد في منظماتهم، فإنهم يميلون إلى تعريف أنفسهم بها بشكل أكبر والشعور بالفخر بانتمائهم إليها. هذه الهوية الاجتماعية القوية يمكن أن تساهم في زيادة الرضا الوظيفي.

تفسير الجدول: إذا كان أعضاء هيئة التدريس يثقون في الجامعة، فمن المحتمل أن يشعروا بهوية أقوى معها، مما يزيد من شعورهم بالرضا عن دورهم ومكانتهم داخلها.

3. نماذج "Z" (أوشي): كما ورد في الصورة الأولى، يركز نموذج "Z" على بناء الثقة والولاء من خلال المشاركة، والتقييم البطيء، والتطوير الوظيفي، والاهتمام الشامل بالعاملين. في المنظمات التي تتبنى مبادئ مشابهة، من المتوقع أن يكون مستوى الثقة التنظيمية والرضا الوظيفي مرتفعاً.

تفسير الجدول: النتائج التي تظهر ارتباطاً قوياً بين الثقة والرضا تتفق مع منطق نموذج "Z". فبيئة العمل التي تعزز الثقة (ربما من خلال آليات مشابهة لتلك التي يقترحها أوشي) من المرجح أن تؤدي إلى مستويات أعلى من الرضا لدى العاملين فيها.

بشكل عام: الارتباط الإيجابي القوي والادال إحصائياً بين الثقة التنظيمية والرضا الوظيفي الذي يظهره الجدول يتسق مع المبادئ الأساسية لمختلف نظريات الثقة التنظيمية. هذه النظريات تشير إلى أن الثقة تلعب دوراً حاسماً في خلق بيئة عمل إيجابية وتعزيز رفاهية ورضا الأفراد داخل المنظمة

✓ مناقشة النتائج في ضوء الدراسات السابقة:

تتفق نتائج دراستنا مع كلتا الدراستين توصلتا إلى وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين جانب من جوانب البيئة التنظيمية والرضا الوظيفي.

الدراسة بليل حسيبة: علاقة إيجابية بين ممارسة الإدارة التنظيمية والرضا الوظيفي.

دراسة فاطمة بنت ابراهيم السفري علاقة إيجابية بين الثقة التنظيمية والرضا الوظيفي.

أهمية البيئة التنظيمية للرضا الوظيفي: تشير كلتا الدراستين ضمناً إلى أهمية البيئة التنظيمية الإيجابية (سواء كانت تتميز بممارسات إدارة جيدة أو بثقة عالية) في تعزيز رضا الأفراد عن عملهم.

ثانياً- عرض ومناقشة وتفسير نتائج الفرضية الجزئية الأولى:

بحساب المتوسط الفرضي (الحد الأدنى × عدد العبارات) + (الحد الأعلى × عدد العبارات) / 2

$$.24=2/(3\times 12)+(1\times 12)$$

جدول (15) يوضح مستوى الثقة التنظيمية لدى أفراد العينة:

المتغير المقياس	المتوسط الفرضي	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة (ت)	مستوى الدلالة
الثقة التنظيمية	24	34	26,79	2,26	33	7.318	0.000

يتضح من خلال الجدول رقم أن قيمة ت = 7.318 وهي دالة إحصائية؛ لأن قيمة الدلالة المحسوبة (0.000) أصغر من مستوى الدلالة المعتمد لدينا ($\alpha=0.05$) وهذا يعني أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسط الحسابي الذي يساوي 26.79 والمتوسط الفرضي الذي يساوي 24 لصالح المتوسط الحسابي الذي جاء أكبر من المتوسط الفرضي، ومنه نستطيع القول إن مستوى الثقة التنظيمية لدى أفراد العينة مرتفع ومنه تحققت الفرضية.

ثالثا- عرض ومناقشة وتفسير نتائج الفرضية الجزئية الثانية:

بحساب المتوسط الفرضي (الحد الأدنى × عدد العبارات) + (الحد الأعلى × عدد العبارات) / 2

$$.24=2/(3 \times 12)+(1 \times 12)$$

جدول رقم(16): يوضح مستوى الثقة التنظيمية لدى أفراد العينة

المتغير المقياس	المتوسط الفرضي	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة (ت)	مستوى الدلالة
الرضا الوظيفي	24	34	26.73	2.58	33	6.169	0.000

يتضح من خلال الجدول رقم أن قيمة ت = 6.169 وهي دالة إحصائية؛ لأن قيمة الدلالة المحسوبة (0.000) أصغر من مستوى الدلالة المعتمد لدينا ($\alpha=0.05$) وهذا يعني أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسط الحسابي الذي يساوي 26.73 والمتوسط الفرضي الذي يساوي 24 لصالح المتوسط الحسابي الذي جاء أكبر من المتوسط الفرضي، ومنه نستطيع القول إن مستوى الرضا الوظيفي لدى أفراد العينة مرتفع ومنه تحققت الفرضية.

رابعا- عرض ومناقشة وتفسير نتائج الفرضية الجزئية الثالثة:

جدول(17): يوضح اختبار "ت" لدلالة الفروق في مستوى الرضا الوظيفي باختلاف الجنس

المتغير المقياس	الجنس	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية df	قيمة ت	قيمة sig	القرار
الرضا الوظيفي	ذكور	27	24.85	2.65	32	0.510	0.613	غير دال عند 0.05
	إناث	7	24.28	2.42				

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن قيمة "ت" بلغت (0.510) عند مستوى الدلالة (0.613) وهي قيمة أكبر من قيمة مستوى الدلالة (0.05)، وبالتالي لم تتحقق الفرضية القائلة " توجد فروق في درجات الرضا الوظيفي لدى أساتذة كلية العلوم الاجتماعية بجامعة بالأغواط تعزى لمتغير الجنس".

✓ تفسير حسب النظريات:

نظرية ماسلو لتدرج الحاجات: تقترح نظرية ماسلو أن الأفراد لديهم تسلسل هرمي للاحتياجات، بدءًا من الاحتياجات الفسيولوجية الأساسية وصولًا إلى تحقيق الذات. يمكن أن يتأثر الرضا الوظيفي، من هذا المنظور، بمدى تلبية مكان العمل لهذه الاحتياجات المختلفة. في حين أن الجنس ليس عاملاً أساسياً في نظرية ماسلو، فإن الاختلافات في كيفية إدراك الرجال والنساء لتلبية احتياجاتهم في مكان العمل يمكن أن تؤدي نظرياً إلى اختلافات في الرضا الوظيفي. ومع ذلك، تشير نتائج هذه الدراسة إلى أن هذه التصورات قد تكون متشابهة بين المعلمين الذكور والإناث في هذا السياق.

نظرية هرزبرج ذات العاملين: اقترح هرزبرج أن الرضا الوظيفي وعدم الرضا ينشآن من مجموعتين مختلفتين من العوامل: العوامل الصحية (المتعلقة بسياق الوظيفة، مثل الراتب وظروف العمل والعلاقات) والعوامل الدافعة (المتعلقة بمحتوى الوظيفة، مثل الإنجاز والتقدير والنمو). يمكن أن يؤثر الجنس على الأهمية التي يوليها الأفراد لهذه العوامل المختلفة. على سبيل المثال، قد يعطي أحد الجنسين أولوية لعوامل صحية معينة أكثر من الآخر، أو يجد دوافع مختلفة أكثر إرضاءً. ومع ذلك، يشير عدم دلالة اختبار "ت" إلى أنه من حيث الرضا الوظيفي العام، لا يوجد دليل قوي على أن هذه الأولويات المختلفة تؤدي إلى فرق كبير بين المعلمين الذكور والإناث في هذه الدراسة.

✓ مناقشة النتائج في ضوء الدراسات السابقة

تتوافق نتيجة اختبار "ت" مع الدراسة ردينة خضر الطراونة، (2020) عرض النص المقتبس التي تُظهر عدم وجود فرق ذي دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي بين الأكاديميين الذكور والإناث في الجامعة، مع النتيجة التي تم الإبلاغ عنها في ملخص دراسة زواق أحمد وعبد الحق بحاش 2017 فيما يتعلق بمعلمي التربية البدنية. يشير كلا التحليلين إلى أن الجنس ليس مؤشراً مهماً للرضا الوظيفي في هذين السياقين المحددين.

ومع ذلك، نظراً لأن ملخص الدراسة بوخلوة بادريس وقمو سهيلة 2016 لا يقدمان معلومات حول دور الجنس في الرضا الوظيفي ضمن مجموعات الدراسة الخاصة بهما (معلمو الطلاب ذوي صعوبات التعلم والعاملون في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة)، لا يمكننا مقارنة نتائج اختبار "ت" الحالي مباشرةً بتلك الدراسات فيما يتعلق بمتغير الجنس.

الخلاصة:

بناءً على المعلومات المتاحة، تتفق نتيجة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الجنسين في الرضا الوظيفي في التحليل الحالي الدراسة ردينة خضر الطراونة 2020 مع نتائج دراسة سابقة واحدة على الأقل الدراسة زواق أحمد وعبد الحق بحاش في سياق تعليمي مختلف. تتطلب المقارنة الإضافية معلومات أكثر تحديداً حول دور الجنس في الرضا الوظيفي من الدراسة الملخص في الدراسة بوخلوة بادريس وقمو سهيلة 2020.

خامسا- عرض وتحليل نتائج الفرضية الجزئية الرابعة:

جدول(15): يوضح الفروق بين أفراد العينة في مستوى الرضا الوظيفي تبعا لمتغير العمر

العمر	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
31سنة إلى 40 سنة	23	26,73	2,49
41سنة إلى 50 سنة	8	27,12	3,18
50سنة فأكثر	3	25,66	2,08
المجموع	34	26,73	2,58

المقياس	مصادر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	Sig قيمة	مستوى الدلالة
الرضا الوظيفي	بين المجموعات	4,641	2	2,321	0,333	0,719	غير دال عند 0.05
	داخل المجموعات	215,976	31	6,967			
	المجموع	220,618	33				

من خلال الجدول أعلاه يتضح لنا أن قيمة "ف" بلغت (0.333) عند مستوى الدلالة (0.719) وهي قيمة أكبر من مستوى الدلالة (0.05) وبالتالي ليس هناك فرق دال إحصائيا بين المجموعات الثلاث، وبالتالي لم تتحقق الفرضية القائلة " توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي لدى أساتذة كلية العلوم الاجتماعية بجامعة الأغواط تبعا لمتغير العمر .

✓ تفسير حسب النظريات:

يركز هرم ماسلو على تلبية الاحتياجات الأساسية أولاً قبل الانتقال إلى الاحتياجات الأعلى. يمكن ربط الرضا الوظيفي بمستويات مختلفة من هذه الاحتياجات:

الفئات العمرية الأصغر (31-40 سنة): قد يكون الرضا الوظيفي لديهم مرتبطاً بشكل أكبر بتلبية الاحتياجات الأساسية مثل الحاجة إلى الأمن (الاستقرار الوظيفي، الدخل الثابت) وربما بداية تلبية الحاجة إلى الحب والانتماء الاجتماعي (العلاقات الجيدة في العمل). قد يكون مستوى الرضا لديهم متوسطاً حيث أنهم في بداية مسيرتهم المهنية ويسعون لتأمين هذه الاحتياجات.

الفئات العمرية المتوسطة (41-50 سنة): في هذه المرحلة العمرية، من المحتمل أن يكون الأفراد قد حققوا قدرًا أكبر من الاستقرار والأمان الوظيفي. قد يصبح الرضا الوظيفي لديهم مرتبطاً بشكل أكبر بتلبية الحاجة إلى التقدير (الاعتراف بالإنجازات، المسؤوليات الأكبر) وربما البدء في التفكير في الحاجة إلى تحقيق الذات (التطور المهني، تحقيق الطموحات).

الفئة العمرية الأكبر (50 سنة فأكثر): في هذه المرحلة، قد يكون الأفراد قد وصلوا إلى مستويات أعلى من تحقيق الذات والتقدير. قد يكون رضاهم الوظيفي نابغاً من الشعور بالإنجاز والمساهمة، بالإضافة إلى الاستقرار الذي حققوه.

بشكل عام، قد يختلف مستوى الرضا الوظيفي عبر الفئات العمرية المختلفة بناءً على المرحلة التي يمر بها الأفراد في تلبية احتياجاتهم وفقاً لهرم ماسلو.

تفسير الجدول في ضوء نظرية هيرزبرج للرضا الوظيفي (العاملين الصحيين والعوامل الدافعة):

تقترح نظرية هيرزبرج وجود مجموعتين من العوامل تؤثر على الرضا الوظيفي:

العوامل الصحية (Hygiene Factors): وهي عوامل إذا لم تتوفر تسبب عدم الرضا (مثل الراتب، ظروف العمل، العلاقات مع الزملاء). توفر هذه العوامل لا يؤدي بالضرورة إلى الرضا ولكنه يمنع عدم الرضا.

العوامل الدافعة (Motivators): وهي عوامل تؤدي إلى الرضا الوظيفي (مثل الإنجاز، التقدير، المسؤولية، التقدم).

عند تحليل الجدول في ضوء هذه النظرية، يمكننا افتراض أن:

الفروق في متوسطات الرضا الوظيفي بين الفئات العمرية قد تعكس اختلافًا في تصورهم لهذه العوامل. على سبيل المثال، قد يركز الشباب بشكل أكبر على العوامل الصحية في بداية حياتهم المهنية، بينما يركز الأكبر سنًا على العوامل الدافعة المتعلقة بالإنجاز والتقدير بعد تحقيق قدر من الاستقرار.

✓ مناقشة النتائج في ضوء الدراسات السابقة:

تتفق نتائج الدراسة الحالية مع البحوث السابقة ردينة خضر الطراونة 2020 و زواق أحمد وعبد الحق بحاش 2017 و بوخلوة باديس وقمو سهيلة 2016 التي تشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستويات الرضا الوظيفي بناءً على العمر. ويذكر النص تحديدًا أن قيمة "F" المحسوبة (0.333) ليست ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05 (بما أن قيمة الدلالة هي 0.719، وهي أكبر من 0.05). يشير هذا إلى أنه، في هذه العينة المحددة، لا يتنبأ العمر بشكل كبير بالرضا الوظيفي. وهذا يتناقض مع الاتجاه العام الموجود في الدراسات السابقة.

التناقض مع الدراسات السابقة: على عكس ما تم العثور عليه في الدراسات السابقة، لم تجد الدراسة الحالية فروقًا ذات دلالة إحصائية في مستويات الرضا الوظيفي تعزى إلى متغير العمر. يؤكد النص على قيمة "F" غير الدالة ومستوى الدلالة المرتبط بها لتسليط الضوء على هذا الاختلاف عن النتائج السابقة.

سادسا- عرض وتحليل نتائج الفرضية الجزئية الخامسة:

جدول(19): يوضح الفروق بين أفراد العينة في مستوى الرضا الوظيفي تبع المتغير الأقدمية

العمر	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
أقل من 5 سنوات	17	26,82	2,67
من 6 إلى 10 سنوات	10	26,50	2,67
من 11 إلى 20 سنة	7	26,85	2,60
المجموع	34	26,73	2,58

المقياس	مصادر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	Sig قيمة	مستوى الدلالة
الرضا الوظيفي	بين المجموعات	0,790	2	0,395	0,056	0,946	غير دال عند 0.05
	داخل المجموعات	219,828	31	7,091			
	المجموع	220,618	33				

من خلال الجدول أعلاه يتضح لنا أن قيمة "ف" بلغت (0.506) عند مستوى الدلالة (0.946) وهي قيمة أكبر من مستوى الدلالة (0.05) وبالتالي ليس هناك فرق دال إحصائياً بين المجموعات الثلاث، وبالتالي لم تتحقق الفرضية القائلة " توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي لدى أساتذة كلية العلوم الاجتماعية بجامعة الأغواط تبعا لمتغير الأقدمية.

✓ التفسير حسب النظريات:

نظرية ما سلو لتدرج الحاجات:

تقترح نظرية ماسلو أن الأفراد يتم تحفيزهم من خلال تدرج هرمي للاحتياجات: الفسيولوجية، والأمان، والانتماء والحب، والتقدير، وتحقيق الذات. يجب تلبية الاحتياجات ذات المستوى الأدنى قبل أن تصبح الاحتياجات ذات المستوى الأعلى محفزات مهمة.

في سياق الرضا الوظيفي، يمكن أن يعني هذا أن الموظفين بحاجة إلى تلبية احتياجاتهم الأساسية (راتب عادل، ظروف عمل آمنة - بما يتماشى مع المستويين الفسيولوجي والأمان) قبل أن تؤثر العوامل المتعلقة بالانتماء والتقدير وتحقيق الذات (مثل العلاقات الجيدة في العمل، والتقدير، وفرص النمو) بشكل كبير على رضاهم الوظيفي.

لا يقدم الجدول معلومات مباشرة حول تلبية هذه المستويات المختلفة من الاحتياجات. ومع ذلك، فإن عدم وجود فرق كبير في الرضا الوظيفي العام عبر الفئات العمرية قد يشير إلى أنه، في المتوسط، يكون توازن الاحتياجات الملابة وغير الملابة عبر هذه المستويات متشابهًا بالنسبة للموظفين في هذه الفئات العمرية ضمن هذه الدراسة المحددة. لا يخبرنا هذا ما إذا كان الرضا العام مرتفعًا أم منخفضًا، بل فقط أنه لا يختلف بشكل كبير بين هذه الفئات العمرية.

نظرية العاملين لهايرزبرغ:

اقترح هيرزبرج أن الرضا الوظيفي وعدم الرضا ينشآن من مجموعتين مختلفتين من العوامل:

العوامل الصحية (Hygiene factors): تتعلق هذه العوامل بسياق الوظيفة (مثل الراتب، وظروف العمل، وسياسات الشركة، والإشراف). يمكن أن يؤدي غيابها إلى عدم الرضا، لكن وجودها لا يؤدي بالضرورة إلى الرضا.

العوامل المحفزة (Motivators): تتعلق هذه العوامل بمحتوى الوظيفة (مثل الإنجاز، والتقدير، والمسؤولية، والتقدم). يمكن أن تؤدي إلى الرضا والتحفيز.

لا يقدم الجدول بيانات حول عوامل الصحة أو العوامل المحفزة المحددة. يمكن تفسير عدم وجود فرق كبير في الرضا الوظيفي العام عبر الفئات العمرية بعدة طرق من خلال هذه العدسة:

ربما تكون مستويات عوامل الصحة والعوامل المحفزة التي يتم تجربتها متسقة نسبيًا عبر هذه الفئات العمرية، مما يؤدي إلى مستويات مماثلة من الرضا الوظيفي العام.

من الممكن أيضًا أن تكون هناك مجموعات مختلفة من عوامل الصحة والعوامل المحفزة تعمل لدى الفئات العمرية المختلفة، مما يؤدي إلى مستويات متوسطة مماثلة من الرضا العام على الرغم من الأسباب الكامنة المحتملة المختلفة. على سبيل المثال، قد يكون الموظفون الأصغر سنًا أكثر دوافعًا لفرص النمو (عامل محفز)، بينما قد يقدر الموظفون الأكبر سنًا الاستقرار والمزايا (عوامل صحية) بشكل أكبر، وقد يتوازن هذا من حيث الرضا العام المبلغ عنه.

خلاصة:

يشير التحليل الإحصائي في الجدول إلى عدم وجود فرق كبير في متوسط مستويات الرضا الوظيفي بين الفئات العمرية المختلفة التي تمت دراستها. لتفسير سبب حدوث ذلك بناءً على نظريتي ماسلو وهيرزبرغ، سنحتاج إلى المزيد من البيانات المحددة المتعلقة بتلبية المستويات المختلفة من الاحتياجات (ماسلو) ووجود/غياب عوامل الصحة والعوامل المحفزة (هيرزبرغ) لكل فئة عمرية. بدون هذه البيانات التفصيلية، يمكننا فقط التكهن بأن توازن هذه العوامل قد يكون متشابهًا عبر الفئات العمرية في هذا السياق المحدد.

✓ مناقشة النتائج في ضوء الدراسات السابقة:

تتناقض نتيجتنا القائلة بأن المستوى التعليمي يؤثر بشكل كبير على الرضا الوظيفي مع نتائج دراسة معلمي صعوبات التعلم الدراسة ردينة خضر الطراونة 2020 التي لم تجد فروقاً دالة بناءً على العمر أو الخبرة. يشير هذا إلى أن العلاقة بين المتغيرات الديموغرافية والرضا الوظيفي قد تكون خاصة بسياق معين. يمكن أن يلعب نوع المهنة والتحديات المحددة التي تواجهها (مثل الإجهاد في حالة معلمي صعوبات التعلم) والسياق التنظيمي الأوسع (كما هو موضح في دراسة الشركات الصغيرة والمتوسطة في الدراسة بوخلوة باديس وقمو سهيلة 2016 دوراً حاسماً في كيفية تأثير هذه المتغيرات على الرضا الوظيفي.

قد تقدم دراسة معلمي التربية البدنية الدراسة مزيداً من الأفكار إذا كانت قد فحصت أيضاً العوامل الديموغرافية. إذا كانت نتائجهم تتفق مع نتائجنا فيما يتعلق بأهمية التعليم، فقد يشير ذلك إلى اتجاه أوسع محتمل داخل القطاع التعليمي.

سابعاً- عرض ومناقشة وتفسير نتائج الفرضية الجزئية السادسة:

جدول (20): يوضح اختبار "ت" لدلالة الفروق في مستوى الثقة التنظيمية باختلاف الجنس

القرار	قيمة sig	قيمة ت	درجة الحرية df	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العينة	الجنس	المتغير
								المقياس
غير دال عند 0.05	0.633	0.482	32	2.30	26.88	27	ذكور	الثقة
				1.98	26.42	7	إناث	التنظيمية

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن قيمة "ت" بلغت (0.482) عند مستوى الدلالة (0.633) وهي قيمة أكبر من قيمة مستوى الدلالة (0.05)، وبالتالي لم تتحقق الفرضية القائلة " توجد فروق في درجات الثقة التنظيمية لدى أساتذة كلية العلوم الاجتماعية بجامعة بالأغواط تعزى لمتغير الجنس".

✓ تفسير النتائج حسب النظريات:

عند النظر إلى هذه النتيجة من منظور "نظرية Z" للإدارة التنظيمية، التي تركز على الثقة والتماسك والمساواة في بيئة العمل، يمكن اعتبار عدم وجود فرق كبير بين الجنسين في الثقة مؤشراً إيجابياً. يشير إلى أن كلا الجنسين يختبران مستوى مماثلاً من الثقة في المنظمة.

ومع ذلك، من المهم الأخذ في الاعتبار أن هذا التحليل يركز فقط على الثقة التنظيمية الشاملة، وأن نظرية Z تتضمن جوانب أخرى. قد تكشف دراسات مستقبلية تركز على أبعاد مختلفة للثقة أو عوامل أخرى ضمن نظرية Z عن اختلافات تتعلق بالجنس في جوانب أخرى من التجربة التنظيمية.

خلاصة، بناءً على البيانات المقدمة، لا يوجد دليل إحصائي يشير إلى اختلاف كبير في الثقة التنظيمية بين الذكور والإناث في هذه المجموعة، وهو ما يمكن اعتباره متوافقاً مع مبادئ نظرية Z التي تؤكد على بيئة عمل متساوية وجديرة بالثقة.

✓ مناقشة النتائج في ضوء الدراسات السابقة:

دراسة علالي الزهراء ووساوس الشيخ 2021 تركز هذه الدراسة على دور القيادة التحويلية، فإن نتيجة جدولنا حول عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الثقة التنظيمية بناءً على العمر لا تتعارض بشكل مباشر معها. بل يمكن فهمها في سياق أن هناك عوامل أخرى (مثل القيادة التحويلية) قد تلعب دوراً أكثر أهمية في تشكيل مستويات الثقة التنظيمية. العمر، وفقاً لنتائج جدولنا، قد لا يكون عاملاً مؤثراً بشكل كبير في هذا السياق.

الدراسة مريم زعبيط.نبيلة بوودن 2022. لا تقدم هذه الدراسة إجابة مباشرة حول تأثير العمر على الثقة التنظيمية. ومع ذلك، فهي توفر سياقاً للدراسة الحالية من خلال التركيز على الثقة التنظيمية في بيئة أكاديمية وتحديد مستوى متوسط للثقة. نتائج جدولنا حول عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بناءً على العمر يمكن اعتبارها إضافة إلى فهم العوامل التي قد لا تكون مؤثرة بشكل كبير على الثقة التنظيمية في العينة التي تم دراستها.

لدراسة بالغارعلي. بقادير عبد الرحمان 2022. لم يتم العثور على فروق ذات دلالة إحصائية في الثقة التنظيمية وفقاً لمتغير السن. وهذا يدعم النتيجة التي توصل إليها تحليلنا للجدول الحالي، حيث لم نجد أيضاً فروقاً ذات دلالة إحصائية بين الفئات العمرية المختلف.

ثامنا- عرض وتحليل نتائج الفرضية الجزئية السابعة:

جدول(21): يوضح الفروق بين أفراد العينة في مستوى الثقة التنظيمية تبع المتغير العمر.

العمر	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
31سنة إلى 40 سنة	23	26,86	2,09
41سنة إلى 50 سنة	8	27,00	2,87
50سنة فأكثر	3	25,66	1,52
المجموع	34	26,79	2,22

المقياس	مصادر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	Sig قيمة	مستوى الدلالة
الثقة التنظيمية	بين المجموعات	4,283	2	2,142	0,417	0,663	غير دال عند 0.05
	داخل المجموعات	159,275	31	5,138			
	المجموع	163,559	33				

من خلال الجدول أعلاه يتضح لنا أن قيمة "ف" بلغت (0.417) عند مستوى الدلالة (0.663) وهي قيمة أكبر من مستوى الدلالة (0.05) وبالتالي ليس هناك فرق دال إحصائياً بين المجموعات الثلاث، وبالتالي لم تتحقق الفرضية القائلة " توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الثقة التنظيمية لدى أساتذة كلية العلوم الاجتماعية بجامعة الأغواط تبعا لمتغير العمر.

✓ تفسير حسب النظريات:

نظرية الإدارة العلمية (تايلور): هذه النظرية تركز على الكفاءة والإنتاجية من خلال التخصص وتقسيم العمل. الجدول لا يدعم هذه النظرية بشكل مباشر، حيث أنه يحلل الثقة التنظيمية بناءً على العمر وليس على أساس تقسيم العمل أو التخصص.

النظرية البيروقراطية (ماكس ويبر): تركز على الهيكل التنظيمي الرسمي والقواعد والإجراءات. الجدول لا يعكس هذه النظرية بشكل مباشر.

مدرسة العلاقات الإنسانية: تؤكد على أهمية العلاقات الاجتماعية بين العاملين وتأثيرها على الإنتاجية. الجدول يمكن أن يرتبط بهذه المدرسة، حيث أن العمر قد يكون له تأثير على العلاقات بين العاملين ومستوى الثقة بينهم.

المدرسة السلوكية: تهتم بدراسة سلوك الأفراد والجماعات في المنظمة. الجدول يمكن أن يساهم في فهم كيفية اختلاف مستويات الثقة التنظيمية بين الفئات العمرية المختلفة، وهو جانب من جوانب السلوك التنظيمي.

إدارة الجودة الشاملة: تركز على التحسين المستمر والجودة من خلال مشاركة جميع العاملين. الجدول لا يرتبط مباشرة بهذه النظرية، لكن يمكن استخدامه كأداة لتحليل البيانات المتعلقة بالثقة التنظيمية كجزء من جهود تحسين الجودة.

نظرية Z: تؤكد على الثقة المتبادلة والاهتمام بالعاملين. الجدول يدعم هذه النظرية، حيث أنه يحلل الثقة التنظيمية، وهي عنصر أساسي في نظرية Z.

خلاصة: يظهر الجدول اختلافات طفيفة في متوسطات الثقة التنظيمية بين الفئات العمرية المختلفة، ولكن التحليل الإحصائي يوضح أنه لا يوجد فرق دال إحصائياً بين هذه المجموعات. هذا يعني أن العمر، في هذا السياق، ليس له تأثير كبير على مستوى الثقة التنظيمية. يمكن ربط هذا الجدول بنظريات إدارية مختلفة، خاصة تلك التي تركز على الجوانب الإنسانية والسلوكية في المنظمة.

✓ تفسير الجدول حسب الدراسات السابقة:

التوافق يتضح التوافق بين نتائج جدولك والدراسة علالي الزهراء. ساوس الشيخ 2021 و مريم زعبيط. نبيلة 2022 بوودن فيما يتعلق بمتغير السن (العمر). كلاتهما توصلتا إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الثقة التنظيمية بناءً على العمر.

الاختلاف: الدراسات بالفار علي. بقادير عبد الرحمان 2022 ركزت على محددات أخرى للثقة التنظيمية (الأبعاد التنظيمية والقيادة التحويلية) ولم تتناول متغير العمر بشكل مباشر. وبالتالي، لا يوجد تعارض مباشر، بل تركيز مختلف للمتغيرات المستقلة.

خلاصة: نتائج جدولك تتفق مع نتائج الدراسة السابقة علالي الزهراء. ساوس الشيخ 2021 ومريم زعبيط. نبيلة 2022 بوودن فيما يتعلق بعدم وجود تأثير ذي دلالة إحصائية للعمر على مستوى الثقة التنظيمية. الدراسات الأخرى ركزت على عوامل أخرى مؤثرة في الثقة التنظيمية.

تاسعا- عرض وتحليل نتائج الفرضية الجزئية الثامنة:

جدول (22): يوضح الفروق بين أفراد العينة في مستوى الثقة التنظيمية تبع المتغير الأقدمية

العمر	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
أقل من 5 سنوات	17	27,00	2,23
من 6 إلى 10 سنوات	10	26,70	2,31
من 11 إلى 20 سنة	7	26,42	2,37
المجموع	34	26,79	2,22

المقياس	مصادر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	Sig قيمة	مستوى الدلالة
الرضا الوظيفي	بين المجموعات	1,745	2	,872	0,167	0,847	غير دال عند 0.05
	داخل المجموعات	161,814	31	5,220			
	المجموع	163,559	33				

من خلال الجدول أعلاه يتضح لنا أن قيمة "ف" بلغت (0.167) عند مستوى الدلالة (0.847) وهي قيمة أكبر من مستوى الدلالة (0.05) وبالتالي ليس هناك فرق دال إحصائياً بين المجموعات الثلاث، وبالتالي لم تتحقق الفرضية القائلة " توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الثقة التنظيمية لدى أساتذة كلية العلوم الاجتماعية بجامعة الأغواط تبعا لمتغير الأقدمية.

✓ مناقشة النتائج في ضوء الدراسات السابقة

دراسة ردينة خضر الطراونة 2020 تتفق مع نتائج جدول تحليل التباين الذي يظهر عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي بناءً على متغيرات قد تكون مرتبطة بالعمر أو الأقدمية (مثل عمر المعلمة وسنوات الخبرة).

دراستان زواق أحمد وعبد الحق بحاش و2017 وأبو خلوة باديس وقمو سهيلة 2016 تتناولان بشكل مباشر العلاقة بين الرضا الوظيفي والعمر/الأقدمية، لذا لا يمكن استخدامهما بشكل مباشر لدعم أو معارضة نتائج جدول تحليل التباين دون الرجوع إلى التفاصيل الكاملة لتلك الدراسات.

خلاصة، يمكن القول إن نتائج جدول تحليل التباين تتوافق مع نتائج الدراسة الملخصة في دراسة ردينة خضر الطراونة 2020 والتي لم تجد فروقاً في الرضا الوظيفي تعزى لمتغيرات مرتبطة بالعمر والخبرة.

✓ تفسير حسب النظريات:

نظرية ما سلو لتدرج الحاجات: تشير هذه النظرية إلى أن الأفراد يتم تحفيزهم من خلال تدرج هرمي للاحتياجات، بدءاً من الاحتياجات الفسيولوجية الأساسية وصولاً إلى تحقيق الذات. في سياق الالتزام التنظيمي، من المرجح أن يكون الموظفون الذين يشعرون بتلبية احتياجاتهم ذات المستوى الأدنى (مثل السلامة والانتماء) أكثر تحفزاً بالاحتياجات ذات المستوى الأعلى مثل التقدير وتحقيق الذات، مما يمكن أن يساهم في الالتزام التنظيمي.

لا يقيس الجدول بشكل مباشر تلبية هذه الاحتياجات. ومع ذلك، يمكننا أن نفترض أن الفئات العمرية المختلفة قد يكون لديها أولويات أو مستويات مختلفة من تلبية الاحتياجات التي يمكن أن تؤثر على التزامها التنظيمي. على سبيل المثال، قد يكون الموظفون الأصغر سناً أكثر

تركيزًا على التقدم الوظيفي (التقدير)، بينما قد يقدر الموظفون الأكبر سنًا الأمن الوظيفي (السلامة).

ومع ذلك، يشير التحليل الإحصائي في الجدول إلى عدم وجود فرق كبير في الالتزام التنظيمي بين الفئات العمرية في هذه الدراسة المحددة. يشير هذا إلى أن العمر، في هذا السياق، قد لا يكون عاملاً مميزاً قوياً في مدى التزام الموظفين بالمنظمة، ربما لأن المنظمة تعالج بشكل كافٍ الاحتياجات ذات الصلة عبر هذه الفئات العمرية، أو أن عوامل أخرى أكثر تأثيراً.

نظرية هيرزبرج ذات العاملين: تميز هذه النظرية بين عوامل الوقاية (التي تمنع عدم الرضا، مثل الراتب وظروف العمل) والعوامل المحفزة (التي تؤدي إلى الرضا والتحفيز، مثل الإنجاز والتقدير).

يمكن ربط الالتزام التنظيمي بكل من عوامل الوقاية والعوامل المحفزة. إذا رأى الموظفون أن عوامل الوقاية كافية، فمن غير المرجح أن يكونوا غير راضين. وإذا اختبروا أيضاً العوامل المحفزة، فمن المرجح أن يشعروا بالرضا والالتزام.

مرة أخرى، لا يقيس الجدول هذه العوامل بشكل مباشر. يمكننا أن نتكهن بأن الفئات العمرية المختلفة قد تقدر عوامل الوقاية والعوامل المحفزة بشكل مختلف. على سبيل المثال، قد يكون الموظفون الأصغر سنًا أكثر تحفزاً بفرص النمو، بينما قد يعطي الموظفون الأكبر سنًا الأولوية لظروف العمل المستقرة.

ومع ذلك، تشير نتائج عدم وجود فرق كبير في الالتزام التنظيمي عبر الفئات العمرية إلى أنه، داخل هذه المنظمة، قد يكون تأثير هذه العوامل على الالتزام متشابهًا عبر مختلف الأعمار، أو أن متغيرات أخرى غير مقاسة أكثر أهمية.

خلاصة:

بناءً على التحليل الإحصائي للبيانات المقدمة في الجدول، لا يوجد فرق كبير في مستوى الالتزام التنظيمي بين الفئات العمرية المختلفة التي تمت دراستها. في حين أن نظرية ماسلو لتدرج الحاجات ونظرية هيرزبرج ذات العاملين توفران أُطرًا لفهم الدافعية والعوامل المؤثرة على الالتزام، تشير نتائج هذه الدراسة بالذات إلى أن العمر ليس عاملاً ذا دلالة إحصائية في تحديد الالتزام التنظيمي داخل هذا السياق المحدد. قد يكشف المزيد من البحث الذي يركز على متغيرات أخرى أو قياس أكثر مباشرة للاحتياجات والعوامل المحفزة/الوقائية عن رؤى مختلفة.

عاشرا-استنتاج عام:

بشكل عام، توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- وجود علاقة إيجابية قوية بين الثقة التنظيمية والرضا الوظيفي لدى أساتذة كلية العلوم الاجتماعية بجامعة عمار ثليجي الأغواط.
- مستوى الثقة التنظيمية لدى أفراد العينة مرتفع.
- مستوى الرضا الوظيفي لدى أفراد العينة مرتفع.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي بين أساتذة كلية العلوم الاجتماعية تعزى لمتغير الجنس.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي بين أساتذة كلية العلوم الاجتماعية تعزى لمتغير العمر.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي بين أساتذة كلية العلوم الاجتماعية تعزى لمتغير الأقدمية.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الثقة التنظيمية بين أساتذة كلية العلوم الاجتماعية تعزى لمتغير الجنس.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الثقة التنظيمية بين أساتذة كلية العلوم الاجتماعية تعزى لمتغير العمر.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الثقة التنظيمية بين أساتذة كلية العلوم الاجتماعية تعزى لمتغير الأقدمية.

وتشير المناقشات إلى أن هذه النتائج تتفق جزئياً مع بعض الدراسات السابقة وتختلف مع بعضها الآخر، مما يسلط الضوء على أهمية السياق المحدد في فهم العلاقة بين الثقة التنظيمية والرضا الوظيفي والمتغيرات الديموغرافية المختلفة.

العلاقة بين الثقة التنظيمية والرضا الوظيفي: وجدت الدراسة علاقة إيجابية قوية بين الثقة التنظيمية والرضا الوظيفي. هذا يعني أنه كلما زادت ثقة الأساتذة في المؤسسة التي يعملون بها، زاد رضاهم الوظيفي. هذه النتيجة تتوافق مع العديد من النظريات التنظيمية، مثل نظرية التبادل الاجتماعي ونظرية الهوية الاجتماعية ونموذج "Z"، التي تؤكد على أهمية الثقة في بيئة العمل.

مستوى الثقة التنظيمية والرضا الوظيفي: توصلت الدراسة إلى أن مستوى الثقة التنظيمية والرضا الوظيفي لدى أفراد العينة كان مرتفعاً. يشير هذا إلى أن الأساتذة في كلية العلوم الاجتماعية بجامعة عمار ثلجي الأغواط يتمتعون بشكل عام بمستوى جيد من الثقة في مؤسستهم ورضاهم عن وظائفهم.

تأثير المتغيرات الديموغرافية:

الجنس: لم تجد الدراسة فروقاً ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي أو الثقة التنظيمية بين الأساتذة الذكور والإناث. هذا يعني أن الجنس لم يكن عاملاً مؤثراً في تحديد مستوى الرضا الوظيفي أو الثقة التنظيمية في هذه العينة.

العمر والأقدمية: وبالمثل، لم تجد الدراسة فروقاً ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي أو الثقة التنظيمية بين الأساتذة باختلاف الفئات العمرية أو سنوات الأقدمية. يشير هذا إلى أن العمر والخبرة ليسا من العوامل الحاسمة في تحديد مستوى الرضا الوظيفي أو الثقة التنظيمية في هذا السياق.

التوافق والاختلاف مع الدراسات السابقة: أشارت الدراسة إلى أن بعض نتائجها تتفق مع نتائج دراسات سابقة، بينما تختلف مع نتائج دراسات أخرى. على سبيل المثال، اتفقت نتائج الدراسة الحالية بعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي بين الأكاديميين الذكور والإناث مع دراسة أخرى، ولكنها تتناقضت مع دراسات أخرى فيما يتعلق بتأثير العمر على الرضا الوظيفي.

بشكل عام، تقدم هذه الاستنتاجات لمحة شاملة عن العلاقة بين الثقة التنظيمية والرضا الوظيفي لدى أساتذة كلية العلوم الاجتماعية بجامعة عمار ثليجي الأغواط، مع الأخذ في الاعتبار تأثير بعض المتغيرات الديموغرافية.

الخاتمة

الخاتمة:

في ختام هذه الدراسة التي تناولت موضوع العلاقة بين الثقة التنظيمية والرضا الوظيفي لدى أساتذة كلية العلوم الاجتماعية بجامعة عمار ثليجي بالأغواط، تم التوصل إلى نتائج مهمة. تؤكد وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين المتغيرين الأساسيين، حيث أظهرت النتائج أن مستوى الثقة التنظيمية والرضا الوظيفي لدى أفراد العينة مرتفع، مما يعكس مناخا وظيفيا إيجابيا يسود في بيئة العمل الجامعية.

كما بينت التحليلات أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي تعزى لمتغيرات الجنس، العمر والاقدمية، وهو ما يشير إلى نوع من التجانس في الإدراك المهني لمتغيرات الدراسة بين أفراد العينة.

وتسعى هذه الدراسة إلى فتح آفاق جديدة للبحث حول آليات تعزيز الثقة داخل المؤسسات التعليمية، وتعميق الفهم حول العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي. ونأمل أن تساهم النتائج المتوصل إليها في دعم السياسات الإدارية بما يؤخذ تطوير بيئة العمل الأكاديمية ويحفز الأداء المهني للأساتذة.

التوصيات:

1. تعزيز الثقة التنظيمية. ضرورة العمل من طرف الإدارة الجامعية على ترسيخ مبادئ الثقافية والعدالة والتقدير داخل المؤسسة، بما يساهم في تقوية علاقة الثقة بين الأساتذة والإدارة.
2. تحفيز الرضا الوظيفي: توفير بيئة عمل مريحة ومحفزة للأساتذة، سواء من خلال تحسين ظروف العمل أو خلق فرص للترقيات والتكوين المستمر.

3. الاهتمام بالعوامل النفسية والاجتماعية لأن الثقة التنظيمية والرضا الوظيفي مرتبطان ارتباطاً وثيقاً بجودة العلاقات المهنية،
4. يستحسن تنظيم ورشات دورية حول التواصل الايجابي وبناء فرق العمل.
5. فتح مجالات بحث مستقبلية توسيع نطاق البحث ليشمل كليات أخرى أو جامعات مختلفة، أو دراسة تأثير متغيرات أخرى مثل الضغط المهني، التوازن بين العمل والحياة، وغيرها.
6. تطوير أدوات القياس: ينصح باستخدام أدوات قياس متنوعة ومتكاملة في الدراسات المستقبلية لتوفير رؤية أعمق حول الثقة والرضا في بيئات مختلفة.

قائمة المراجع

قائمة المراجع:

1. احمد، منال (2015)، الرضا الوظيفي للعاملين، دار الأنجلو لمصرية القاهرة.
2. أبو شاوش نسرین غانم (2013)، محددات الثقة التنظيمية وآثارها، دراسة تطبيقية على العاملين في وكالة الغوت تشغيل اللاجئين (رسالة ماجستير الجامعة الإسلامية).
3. ابن منظور - سنة (1978) قاموس لسان الحرب بيروت، دار -صادق للطباعة والنشر.
4. أحمد ماهر السلوك التنظيمي مدخل لبناء المهارات دار الجامعية للنشر والتوزيع، الإسكندرية -مصر، (2004)
5. الشواني صلاح، إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية، دون ط، دون دار نشر الإسكندرية، (1992م).
6. ابن منظور، جمال الدين محمد (2005)، لسان العرب، المجلد العاشرة دار صادر، بيروت.
7. الخالدي، ابراهيم بدر شهاب (2011)، معجم الادارة، عمان، دار أسامة الله النشر والتوزيع
8. بلال خلف السكارنة(2008)، دراسات إدارية معاصرة دار المسر.
9. حسين حريم، سلوك الافراد والجماعات في منظمات الاعمال د.ط، دار ومكتبة الحامد، عمان، سنة (2014).
10. سعد علي السفري، مؤيد يوسف نعمة الساعدي (2004)، الشقة بين الإطار الشخصي لها والمفهوم التنظيمي الحديث، المجلة العراقية للعلوم الإدارية، كلية الادارة والاقتصادية جامعة كربلاء، العدد (05).
11. صلاح الدين عبد الباقي، السلوك الفعال في منظمات الاعمال، الجامعية للنشرة الاسكندرية، (2004)
12. صابرين مراد نمر أبو جاسر (2010)، أثر إدراك العاملين للعدالة التنظيمية على أبعاد الاداء السياقي - دراسة تطبيقية - على وزارات سلطة الوطنية الفلسطينية، أطروحة دكتوراه غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة.

13. عادل عبد الرزاق هاشم، القيادة وعلاقتها بالرضا الوظيفي، د ط، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان (2010م)
14. عبد الله محمد عبد الله، علم الاجتماع التربوية النشأة والتطور والمداخل النظرية الحديثة والدراسات الميدانية الحديثة، دار المعرفة الجامعية، الاسكندرية - (1998 م).
15. عبد الله عبد المحسن المدلج، قياس مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين الفنيين في الخدمات الطبية للقوات المسلحة، أكاديمية نايف العربية للعلوم الامنية، شهادة مكملة لنيل شهادة الماجستير في العلوم الإدارية، (2003).
16. عبد الوهاب محمد علي وإدارة الافراد والعلاقات الإنسانية، مكتبة عين الشمس القاهرة (1993).
17. علي أحمد جبرائيل المعاينة (2005)، درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية العامة في الأردن للعدالة التنظيمية علاقتها بسلوك المواطنة التنظيمية لمعلميهم، أطروحة دكتوراه غير منشورة في فلسفة التربية، جامعة عمان العربية للدراسات العليا الاردن.
18. عتيق عبد العزيز حكة وعبد الرحيم عبد اللطين الشاهين (2007)، الثقة في نظام الحكومي بتركيز على المؤسسات الخدماتية دولة الإمارات، المجلة العربية للعلوم الادارية، العدد (3) جامعة الكويت.
19. عبد الباري إبراهيم درة (2004)، تكنولوجيا الاداء البشري في المنظمات. الاسس النظرية ودلالاتها في البيئة العربية المعاصرة - المنظمة العربية للتنمية الادارية، القاهرة.
20. فرنسوني فؤاد، حمد رزق، دراسة الرضا الوظيفي في المكتبات، مكتبة الادارة دمج 14، 16 .1408
21. محمود عبد الفتاح المغربي، عبد العزيز سلطان العنقري، إدارة الموارد البشرية، مواجهة تحديات وبناء استراتيجيات القرن الواحد يسر والعشرين، دن، دار المريخ للنشرة: (2015)

22. محسن مخامرة، بسمان الفيصل، وآخرون، التنظيم الإداري في الأجهزة الحكومية وأثره على الرضا الوظيفي والولاء، وطء المنظمة العربية لتنمية الادارية، القاهرة، (2014).
23. محي الدين الازهري، الإدارة ودور المديرين أساسيات وسلوكيات، ط1، دار الفكر العربي، القاهرة (1993).
24. ماجدة عطية (2003)، سلوك المنظمة - سلوك الفرد والجماعة - دار الشروق للنشر والتوزيع، ط1، القاهرة.
25. محمد سيد حمزاوي (2008) السلوك الإداري والتنظيمي في المنظمات المدنية والأمنية مكتبة الشقري الرياض.
26. نبيلة بون مريم زعبيط، 2021، الابعاد المساهمة في بناء الثقة التنظيمية حسب آراء أساتذة قسم علم النفس، جامعة قسنطينة -2-
27. علائي زهراء وساوس الشيخ (2020، 2021)، دور القيادة التحويلية في تعزيز الثقة التنظيمية - دراسة حول الوكالة الوطنية للتشغيل، جامعة أحمد درارية أدرار.
28. بالفار علي وبقادير عبد الرحمان، (2022)، تحليل مستوى الثقة التنظيمية لدى أساتذة التعليم الثانوي -دراسة ميدانية بلدية الرويسات بولاية ورقلة.
29. ردينة خضر الطراونة، (2020)، الرضا الوظيفي عند المعلمات غرف مصادر الطلبة ذوي صعوبات التعلم في الاردن.
30. بوخلوة باديس وقمو سهيلة، (2016)، أثر الرضا الوظيفي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة - دراسة مقارنة بين مؤسستي مطاحن الواحات العمومية ومطاحن جديع الخاصة بتقريت.
31. زواق أحمد وعبد الحق بحاش، (2017)، الرضا الوظيفي وعلاقته بالدافعية للإنجاز لدى أساتذة التربية البدنية في مرحلة التعليم المتوسط -دراسة ميدانية بولاية مسيلة.

32. فاطمة بنت إبراهيم السفري (2021)، درجة ممارسة الثقة التنظيمية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى مشرفات التربويات بمدينة القنفذة.
33. بليل حسيبة (2022)، العلاقة بين الثقة التنظيمية والرضا الوظيفي في الوزارات الجزائرية دراسة تحليلية إحصائية، جامعة الجزائر 3.

الملاحق

الاستبيان:



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة عمار ثليجي الأغواط



. في إطار إعداد مذكرة تخرج لنيل شهادة ماستر في تخصص علم النفس عمل وتنظيم وتسيير موارد البشرية تحت عنوان " الثقة التنظيمية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى أساتذة كلية العلوم الاجتماعية جامعة عمار العلمي الأغواط"

لذا نرجو منكم المساهمة في الاجابة على اسئلة هذا الاستبيان وذلك بوضع (X) في الخانة المناسبة. ونحيطكم علما بأن هذه المعلومات تقسم بالسرية التامة ولن تستخدم إلا لأغراض علمية. وفي الاخير تقبلوا مني فائق الاحترام والتقدير.

البيانات الشخصية:

• الجنس:

انثى:

ذكر:

• العمر:

- أقل من 30 سنة

- من 31 سنة إلى 40 سنة

- من 41 سنة إلى 50 سنة

- من 50 سنة أو أكثر

• الخبرة:

- أقل من 5 سنوات

- من 6 إلى 10 سنوات

- من 11 سنة إلى 20 سنة

- أكثر من 20 سنة

-

المحور 01: الثقة التنظيمية				
الرقم	الفقرة	موافق	محايد	غير موافق
البعد الأول الثقة بالإدارة العليا				
1	تطبق الإدارة إجراءات وسياسات سليمة وواضحة			
2	تسعى الإدارة إلى وضع الشخص المناسب في المكان المناسب			
3	تقدم الإدارة الدعم التنظيمي للموظفين			
4	إدارة المؤسسة تعمير بالشفافية والنزاهة والعدالة			
البعد الثاني الثقة بالمشرفين				
5	يملك المشرفون الخبرات اللازمة التي تمكنهم تسيير العمل بكفاءة			
6	يتيح مشرفي الفرص المتنوعة بمشاركة العمال في صنع القرار			
7	المشرفون يشجعون العمال على الإبداع والابتكار والتجديد			
8	يتبع المشرفون أسلوب واضحاً وعملياً لتوزيع العمل			
البعد الثالث الثقة بزملاء العمل				
9	يقدم لي زملائي في العمل العون والمساعدة			
10	علاقتي بزملائي وفق مبادئ وقيم أخلاقية			
11	يملك زملائي الخبرات والمهارات والقدرات التي تضيف قيمة العمل			
12	أعامل زملائي في العمل كأصدقاء			
المحور 02: الرضا الوظيفي				
البعد الأول: الحوافز المادية والمعنوية				
13	يتم رئيسي في العمل برفع معنويات العاملين			
14	التكليف بعمل قيادي يدفعني لتقديم الأحسن			
15	إعطاء أوسمة ترفع معنوياتي			
16	المشاركة في دورات تدريبية ترفع من المستوى الأدائي			
البعد الثاني: محتوى العمل				
17	الهدف من عملي في قدرتي على تحمل المسؤولية			
18	إدراكي للمسؤولية اتجاه وظيفتي يشعرني بالانتماء			

			توتر طبيعة أنشطة العمل في مشاعر الرضا على محتوى العمل	19
			التقدير المتبادل بين الموظفين يكسبهم الشعور بالرضا عن وظيفتهم	20
البعد الثالث: الترقية				
			الترقية في الرتبة متاحة لجميع العمال	21
			الترقية تقوم على أسس تنظيمية واضحة	22
			تسمح الترقية بالمنافسة بين جميع العمال	23
			تمنحني الترقية فرصة لتطوير مهاراتي في العمل	24

قائمة الأساتذة المحكمين:

الجامعة	التخصص	الاستاذ
جامعة عمار ثليجي الاغواط	علم النفس تنظيم وعمل تسيير موارد بشرية	الدكتور عمومن رمضان
جامعة عمار ثليجي الاغواط	علم النفس تنظيم وعمل تسيير موارد بشرية	الدكتور حنة الهاشمي
جامعة عمار ثليجي الاغواط	علم النفس تنظيم وعمل تسيير موارد بشرية	الدكتور بن الدب

استمارة التحكيم:

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة عمار ثليجي الاغواط

كلية العلوم الاجتماعية

قسم: علم النفس وعلوم التربية

تخصص: علم النفس عمل وتنظيم

اسم ولقب الأستاذ:

الرتبة العلمية:

التخصص:

استمارة التحكيم

في إطار انجاز مذكرة تخرج لنيل شهادة ماستر تخصص علم النفس عمل وتنظيم بعنوان: الثقة التنظيمية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى أساتذة كلية العلوم الاجتماعية بجامعة عمار ثليجي الاغواط.

نضع بين أيديكم هذه الاستمارة بغرض تحكيمها وتعديلها بما يتناسب من خلال الجوانب التالية

1-مدى انتماء الإبعاد للسمة المقاسة.

2-مدى قياس الفقرات لكل بعد.

3- عدد الفقرات في كل بعد.

4- مدى وضوح الصيغة اللغوية وتأديتها للمعنى.

5- مدى ملائمة بدائل الإجابة للفقرات.

وشكرا على تعاونكم معنا

التعريف الإجرائي لمتغير الدراسة.

الثقة التنظيمية: هي مدى اطمئنان الموظفين لنزاهة وشفافية الإدارة، وعدالتها في التعامل، والتزامها بوعودها مما يعزز الولاء، التعاون، والأداء داخل المنظمة.

الرضا الوظيفي: هو شعور الموظف بالراحة والرضاء عن عمله نتيجة توافق توقعاته مع ما توفره المنظمة من بيئة عمل، راتب، علاقات، وتطور مهني، يؤثر إيجابا على الإنتاجية، الولاء، الصحة النفسية

1/ مدى انتماء الإبعاد للسمة المقاسة.

الإبعاد	يقيس	لا يقيس	اقترح البديل
---------	------	---------	--------------

الثقة التنظيمية

الثقة بالإدارة العليا			
الثقة بالمشرفين			
الثقة بزملاء العمل			

الرضاء الوظيفي

الحوافز المادية والمعنوية			
---------------------------	--	--	--

			محتوى العمل
			الترقية

2/ مدى قياس الفقرات لكل بعد.

محور الثقة التنظيمية

الرقم	فقرات البعد الأول	القياس	الصياغة اللغوية	اقتراح البديل
	الثقة بالإدارة العليا	تقيس تقيس	مقبول مقبول	غير
1	تطبق الإدارة إجراءات وسياسات سليمة وواضحة	لا		
2	تسعى الإدارة إلى وضع الشخص المناسب في المكان المناسب			
3	تقدم الإدارة الدعم التنظيمي للموظفين			
4	إدارة المؤسسة تتميز بالشفافية والنزاهة والعدالة			
الرقم	فقرات البعد الثاني	القياس	الصياغة اللغوية	اقتراح البديل
	الثقة بالمشرفين	تقيس تقيس	مقبول مقبول	غير
1	يملك المشرفون الخبرات اللازمة التي تمكنهم من	لا		

الملاحق

			الإدارة الفعالة	
			يتيح مشرفي الفرص المتنوعة لمشاركة العمال في صنع القرار	2
			المشرفون يشجعون العمال على الإبداع والابتكار والتجديد	3
			يتبع المشرفون الأسلوب العلمي	4

الرقم	فقرات البعد الثالث	القياس		الصياغة اللغوية	اقتراح البديل
		لا	تقيس / تقيس		
	الثقة بزملاء العمل	لا	تقيس / تقيس	مقبول / مقبول	غير
1	يقدم زملائي العون والمساعدة لي				
2	يتعرف معظم زملائي وفق مبادئ وقيم أخلاقية سليمة				
3	يملك زملائي الخبرات والمهارات والقدرات التي تضيف قيمة للعمل				
4	أعامل زملائي في العمل كأصدقاء				

محور الرضاء الوظيفي

الرقم	فقرات البعد الرابع		القياس	الصياغة اللغوية	القياس	الرقم
	الحوافز المادية والمعنوية	تقيس لا تقيس				
				مقبول غير مقبول		
1	يهتم رئيسي في العمل برفع معنويات العاملين					
2	التكليف بعمل قيادي يدفعني لتقديم الأحسن					
3	إعطاء أوسمة ترفع معنوياتي					
4	أخذ دورات تدريبية ترفع من مستوى أدائي					
الرقم	فقرات البعد الخامس		القياس	الصياغة اللغوية	القياس	الرقم
	محتوى العمل	تقيس لا تقيس				
				مقبول غير مقبول		
1	يمكن الهدف من عملي في مدى تحملي للمسؤولية					
2	الشعور بالمسؤولية اتجاه ووظيفتي هو شعور بالانتماء للمؤسسة					

			3	تسبب طبيعة أنشطة العمل في مشاعر الرضا على محتوى العمل
			4	التقدير المتبادل بين الموظفين يكسبهم الشعور بالرضا عن وظيفتهم

الرقم	فقرات البعد السادس الترقية	القياس		الصياغة اللغوية		اقتراح البديل
		تقيس	لا	مقبول	غير	
1	الترقية في الرتبة متاحة لجميع العمال					
2	الترقية تقوم على أسس تنظيمية					
3	الترقية حق يستفيد منه جميع العمال					
4	الترقية هي فرصة لتطوير خبراتك ومهاراتك					

3/ملائمة عدد الفقرات في كل بعد .

الأبعاد	عدد الفقرات	كافي	غير كافي	اقتراح البديل
الثقة بالإدارة العليا	4			
الثقة بالمشرفين	4			

الملاحق

			4	الثقة بزملاء العمل
			4	الحوافز المادية والمعنوية
			4	محتوى العمل
			4	الترقية

4/ مدى وضوح التعليمات المقدمة للعينة.

التعليمات	واضحة	غير واضحة	اقتراح البديل
<p>في إطار إعداد مذكرة تخرج لنيل شهادة ماستر في تخصص علم النفس عمل وتنظيم وتسيير موارد البشرية.</p> <p>تحت عنوان: الثقة التنظيمية وعلاقتها بالرضاء الوظيفي لدى أساتذة كلية العلوم الاجتماعية بجامعة عمار ثليجي الاغواط</p> <p>لذا نرجو منكم المساهمة في الإجابة على أسئلة هذا الاستبيان وذلك بوضع في الخانة المناسبة.</p> <p>ونحطكم علما بان هذه المعلومات ستتم بالسرية التامة ولن تستخدم إلا لأغراض علمية.</p> <p>وفي الأخير تقبلوا مني فائق الاحترام والتقدير.</p>			

5/مدى ملائمة بدائل الإجابة للفقرات.

البدائل	ملائمة	غير ملائمة	اقتراح البديل
موافق			
محايد			
غير موافق			

نتائج الفرضيات:

		الثقة_التنظيمية	الرضا_الوظيفي
الإدارة_العليا	Pearson Correlation	,375*	
	Sig. (2-tailed)	,029	
	N	34	
المشرفين	Pearson Correlation	,171	
	Sig. (2-tailed)	,333	
	N	34	
زملاء_العمل	Pearson Correlation	,277	
	Sig. (2-tailed)	,112	
	N	34	
الحوافز	Pearson Correlation		,399*
	Sig. (2-tailed)		,019
	N		34
محتوى_العمل	Pearson Correlation		,627**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N		34
الترقية	Pearson Correlation		,510**
	Sig. (2-tailed)		,002
	N		34

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha ^a	N of Items
,683	12

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha ^a	N of Items
,633	12

Tests of Normality

	Kolmogorov–Smirnov ^a			Shapiro–Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
الثقة_التتظيمية	,125	34	,196	,953	34	,154
الرضا_الوظيفة	,118	34	,198	,956	34	,154

a. Lilliefors Significance Correction

الجنس

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
ذكر	27	79,4	79,4	79,4
Valid أنثى	7	20,6	20,6	100,0
Total	34	100,0	100,0	

العمر

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid سنة إلى 31 40 سنة	23	67,6	67,6	67,6
Valid سنة إلى 41 50 سنة	8	23,5	23,5	91,2
Valid سنة فأكثر 50	3	8,8	8,8	100,0
Total	34	100,0	100,0	

الخبرة

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid أقل من 5 سنوات	17	50,0	50,0	50,0
Valid من 6 إلى 10 سنوات	10	29,4	29,4	79,4
Valid من 11 إلى 20 سنة	7	20,6	20,6	100,0
Total	34	100,0	100,0	

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
الثقة_التنظيمية	23,7941	2,22628	34
الرضا_الوظيفي	24,7353	2,58561	34

Correlations

	الثقة_التنظيمية	الرضا_الوظيفي
Pearson Correlation	1	,869**
Sig. (2-tailed)		,000
N	34	34
Pearson Correlation	,869**	1
Sig. (2-tailed)	,000	
N	34	34

**. Correlation is significant at the 0.01 level
(2-tailed).

One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
الرضا	34	26,7353	2,58561	,44343
الثقة	34	26,7941	2,22628	,38180

One-Sample Test

Test Value = 24						
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
الرضا	6,169	33	,000	2,73529	1,8331	3,6375
الثقة	7,318	33	,000	2,79412	2,0173	3,5709

Group Statistics

	الجنس	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
الرضا_الوظيفي	ذكر	27	24,8519	2,65596	,51114
الثقة_في	أنثى	7	24,2857	2,42997	,91844

			n		Lower Bound	Upper Bound		
أقل من 5 سنوات	17	26,8235	2,67477	,64873	25,4483	28,1988	22,00	31,00
من 6 إلى 10 سنوات	10	26,5000	2,67706	,84656	24,5849	28,4151	22,00	30,00
من 11 إلى 20 سنة	7	26,8571	2,60951	,98630	24,4438	29,2705	23,00	30,00
Total	34	26,7353	2,58561	,44343	25,8331	27,6375	22,00	31,00

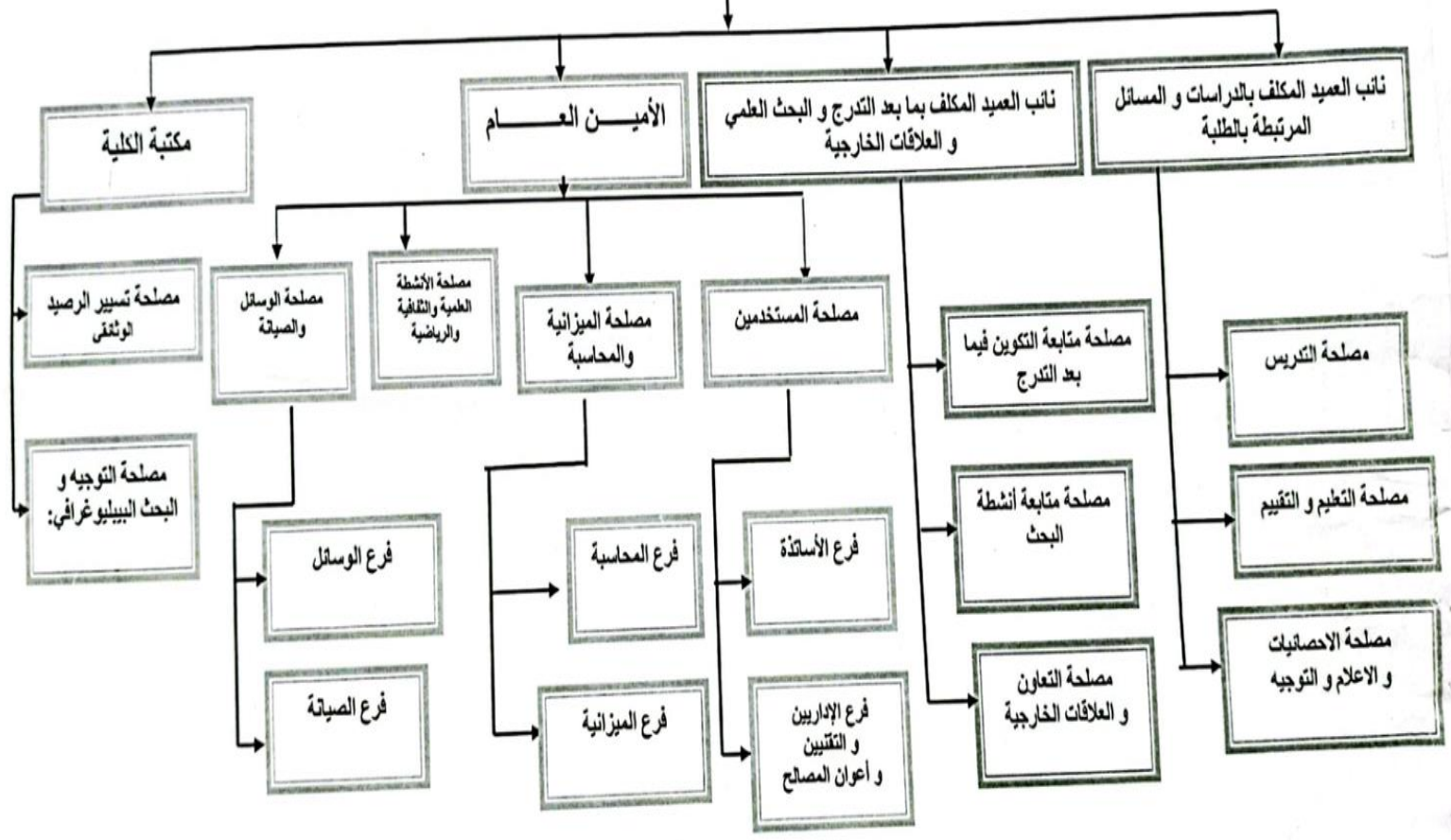
ANOVA

الرضا

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	,790	2	,395	,056	,946
Within Groups	219,828	31	7,091		
Total	220,618	33			

الهيكل التنظيمي لكلية العلوم الإجتماعية

عميد الكلية



ترخيص بالزيارة:

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

Ministère de l'Enseignement Supérieur
et de la Recherche Scientifique
Université Amar Telidji Laghouat
Faculté des Sciences Sociales



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة عمار تليجي بالأغواط
كلية العلوم الاجتماعية
قسم علم النفس و علوم التربية و الأطفونيا

إلى السيد :
أمين الجامعة
الاجتماعية

ترخيص بالزيارة

في إطار ربط المعارف النظرية بالواقع المعاش ، وتجسيدها للتعاون بين الجامعة
والمؤسسات التربوية والاجتماعية والصحية (العمومية والخاصة) ، وكذلك المؤسسات
الثقافية واقتصادية وإيماننا مـذا بضرورة تفتح الجامعة على محيطها ، فإننا نلتزم من
سيادتكم مد يد المساعدة

للطلبة :
.....

.....
.....

- تخصص :
.....

وهذا في إطار زيارة ميدانية تساهم وتساعد الطالبة في بحثهم لنيل شهادة

الفترة الممتدة من تاريخ : 2025 / .. / .. الى غاية تاريخ 2025 / .. / ..

الأغواط 2025 / .. / ..

