



جامعة حمه لخضر بالوادي
كلية العلوم الاجتماعية والانسانية
قسم علوم التربية وعلم النفس



الثقة التنظيمية وعلاقتها بالولاء التنظيمي

لدى أساتذة التعليم الثانوي

(دراسة ميدانية بثانويات جامعة _ مغير _ الوادي)

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ليسانس

تخصص: علم النفس تنظيم وعمل

إشراف الدكتور:

- حمادة عمار بن محمد العيد

إعداد الطلبة:

- ريمة خلفاوي

- شهيناز ليدي

- نجاح بن نوح

السنة الجامعية: 2023/2022

ملخص الدراسة:

هدفت هذه الدراسة إلى الإجابة عن التساؤلات المطروحة في مشكلة الدراسة والكشف عن العلاقة الموجودة بين الثقة التنظيمية والولاء التنظيمي لدى أساتذة التعليم الثانوي تعزى لمتغير الجنس والرتبة، حيث تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي بالإضافة إلى بعض الأساليب الإحصائية كالوسط الحسابي والانحراف المعياري، واختبار (ت) لتحديد مدى دلالة استخدام الفروق بين الجنسين، ومعامل الارتباط بيرسون إضافة إلى اختبار التباين الأحادي (ANOVA) للكشف عن الفروق في الثقة التنظيمية والولاء التنظيمي لدى أساتذة التعليم الثانوي تبعا لمتغير الجنس والرتبة، بالاستناد على استبانتيْن؛ الأولى عن الثقة التنظيمية والثانية عن الولاء التنظيمي، حيث تمت الاستعانة ببرنامج Excel 2013 في تفرغ البيانات الأولية للاستبيان، ثم قياس وتحليل البيانات بالبرنامج الإحصائي للعلوم الاجتماعية spss23. إذ تكون مجتمع الدراسة من أساتذة وأستاذات بثانويات كل من مدينة جامعة ومغير والوادي والبالغ عددهم 15 ثانوية، حيث تكونت عينة البحث من 92 أستاذ وأستاذة. توصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها:

✓ توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الثقة التنظيمية والولاء التنظيمي لدى أساتذة التعليم الثانوي.

✓ توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الولاء التنظيمي لدى أساتذة التعليم الثانوي تعزى لمتغير الجنس.

✓ لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الولاء التنظيمي لدى أساتذة التعليم الثانوي تعزى لمتغير الرتبة.

Study summary

This study aimed to answer the questions raised in the study problem and to reveal the relationship between organizational trust and organizational loyalty among secondary education teachers due to the variable of gender and rank where the analytical descriptive approach was relied upon in addition to some statistical methods such as the arithmetic mean and standard deviation and the test(T) to determine the significance of using gender differences and Pearson's correlation coefficient in addition to the one-way test of variance (ANOVA) to detect differences in organizational loyalty among secondary education teachers according to the variables of gender and rank based on two questionnaires, the first is about organizational trust and the second is about organizational loyalty where the Excel 2013 program was used to empty the initial data of the questionnaire then measure and analyze the data with the statistical program for social sciences spss23. As the study population consisted of male and female teachers in the secondary schools of each of the city of Jamea, mughair, and Al-Wadi, Who numbered 15 secondary school, where the research sample consisted of 92 male and female teachers the study reached several results the most important of which are :

- ✓ There is a statistically significant correlation between organizational trust and organizational loyalty among secondary education teachers.
- ✓ There are statistically significant differences in the organizational loyalty of secondary school teachers due to gender variable.
- ✓ There are no statistically significant differences in the organizational loyalty of secondary education teachers due to the vision variable.

فهرس المحتويات:

الصفحة	المحتويات
—	ملخص الدراسة
—	قائمة المحتويات
—	قائمة الجداول
—	مقدمة
—	الفصل الأول: الإطار النظري والمفاهيمي للدراسة
02	تمهيد
02	المشكلة وتساؤلاتها
03	فرضيات الدراسة
03	أهمية الدراسة
03	أهداف الدراسة
05_04	المفاهيم الأساسية للدراسة
09_06	الدراسات السابقة
—	الفصل الثاني: الإجراءات المنهجية ونتائج الدراسة
12	تمهيد
12	الدراسة الاستطلاعية وحيثياتها
13	عينة الدراسة
14	منهج وأدوات الدراسة
20	الأساليب الاحصائية
21	عرض وتحليل ومناقشة النتائج
25	خاتمة
26	قائمة المراجع
28	الملاحق

فهرس الجداول:

الرقم	العنوان	الصفحة
01	دراسات سابقة عن الثقة التنظيمية	06
02	دراسات سابقة عن الولاء التنظيمي	08
03	دراسات سابقة تناولت العلاقة بين الثقة التنظيمية والولاء التنظيمي	09
04	توزيع أفراد عينة البحث حسب جنسهم	13
05	توزيع أفراد عينة البحث حسب الرتبة	14
06	توزيع بنود استبيان الثقة التنظيمية على الأبعاد	15
07	معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة من الاستبيان ودرجة البعد الذي تنتمي إليه وأبعاد الثقة التنظيمية	16
08	معاملات الارتباط بين كل بعد من ابعاد استبيان الثقة التنظيمية بالأبعاد الأخرى من الدرجة الكلية	17
09	معامل ثبات استبيان الثقة التنظيمية بطريقة ألفا الطبقية	18
10	معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة ودرجة البعد الذي تنتمي اليه من أبعاد الولاء التنظيمي	19
11	معامل الارتباط بيرسون بين الثقة التنظيمية والولاء التنظيمي	21
12	قيمة (T) ودلالاتها الإحصائية للفروق بين الذكور والاناث في الولاء التنظيمي	22
13	نتائج اختبار التباين الأحادي (ANOVA) تبعا لمتغير التخصص	24

مقدمة

تعد المؤسسات التعليمية وخاصة الثانويات من أهم المؤسسات التي تخضع إلى إعداد وتنمية وتكوين العنصر البشري، والذي بدوره يمثل عقل الأمة ومعيار مجدها ومركز الإشعاع الثقافي والحضري والإنساني، وكون العنصر البشري هو مصدر الأفكار والأداة الرئيسية لتحويل التحديات والمعوقات إلى فرص وقدرات تنافسية، وذلك باستثمار فاعليته وطاقته الذهنية ومعارفه ومهاراته، التي تمثل الثروة الحقيقية التي تمتلكها المؤسسات التعليمية وتقوم قيمتها أي أصول أخرى تمتلكها، ومن هذا المنطلق أضحت المؤسسات الراحبة في التميز والبقاء في ظل محيط شديد التحول مجبرة على استعمال جميع أوراقها الراحبة والتي أبرزها وأثمنها الموارد البشرية، فإن جميع المؤسسات مطالبة بالاهتمام به وزرع الثقة في نفسه بإدارة المؤسسة وزملائه وترسيخها .

وعلى هذا الاساس تعتبر الثقة التنظيمية من أبرز المداخل التي يمكن من خلالها للمؤسسة تعميق اواصل الترابط والتواصل بينها وبين موظفيها، لذلك فهي تعد بمثابة العنصر الأساسي لتحقيق تلك الأهداف المرسومة في المؤسسات التعليمية، لما لها من دور في خلق اتجاهات إيجابية لدى الأفراد تجاه مؤسساتهم والتي يعد الولاء من أبرزها.

لذلك يعد الولاء التنظيمي بمثابة حجر الزاوية في نجاح أي مؤسسة، كما يعد ذلك الشعور الإيجابي المتولد عند الموظف تجاه مؤسسته، والإخلاص لأهدافها والارتباط معها ثم الحرص المستمر على البقاء

فيها من خلال بذل الجهد والافتخار بمآثر المؤسسة وخلق التوافق بين قيمه وقيمتها، مما يعزز نجاح مؤسسته وتفضيلها دون سواها من وجهة نظره.

وضمن هذا الإطار جاءت الدراسة الحالية للبحث عما إذا كان هناك علاقة بين الثقة التنظيمية والولاء التنظيمي لدى أساتذة التعليم الثانوي، حيث اعتمدنا في دراستنا على التقسيم التالي:

بدأ بالملخص وقائمة المحتويات والجداول والملاحق قم المقدمة ثم عرض الفصول فقد تناولت الطالبات في الفصل الأول، حيث تضمن هذا الفصل المشكلة وتساؤلاتها وفرضيات الدراسة وأهمية الدراسة إضافة إلى أهداف الدراسة، ثم التعاريف الإجرائية للدراسة والدراسات السابقة.

وأما الفصل الثاني للدراسة والذي كان يتعلق بالإجراءات المنهجية للدراسة؛ أي الجانب التطبيقي، تضمن هو الآخر عينة ومجتمع الدراسة والدراسة الاستطلاعية وحيثياتها (مجالات الدراسة)، إضافة إلى الدراسة الأساسية وأساسياتها (أدوات جمع البيانات، الأساليب الإحصائية)، ثم عرض وتحليل النتائج ومناقشة النتائج.

وعند الإنتهاء من عرض الفصلين تطرقنا إلى الخاتمة وقائمة المراجع والمصادر ثم عرض الملاحق.

الفصل الأول

"الإطار النظري والمفاهيمي للدراسة"

1. المشكلة وتساؤلاتها

2. فرضيات الدراسة

3. أهمية الدراسة

4. أهداف الدراسة

5. المفاهيم الأساسية للدراسة

6. الدراسات السابقة

الفصل الأول: الإطار النظري والمفاهيمي.

تمهيد: يعتبر الإطار النظري والمفاهيمي لأي دراسة بمثابة بطاقة وصف وتعريف للدراسة وأسباب اختيار الموضوع، كما أنها تبرز مدى اهتمام الباحث بالموضوع المدروس، كما أنه لا يمكن البدء بما هو تطبيقي إلا بالرجوع إلى ما هو نظري. ومنه سيتم من خلال هذا الفصل عرض الإطار النظري والمفاهيمي للدراسة.

الم

1.

شكلة وتساؤلاتها:

من بين أهم المشكلات التي تواجه المؤسسات التعليمية في الوقت الحالي والتي تكون كلفتها كبيرة سواء على المؤسسة ذاتها أو على الأساتذة هي فقدان الثقة، والتي تعد الجزء الأكثر أهمية من مكونات رأس مالها البشري، سواء كانت الثقة بالمدير أو الثقة بزملاء العمل، مهما بلغت المؤسسات من قوة تكنولوجية، إلا إن ذلك غير كاف لإدارة أمورها، ويبقى السبيل الوحيد لضمان تفوقها هو رأس مالها البشري، حيث يعد هذا الأخير مصدر التطوير والابتكار فيها، ومن هذا المنطلق فإن نقص الثقة يجعل العاملين لا ينتمون إلى مكان عملهم، وتجعل الأفراد يفضلون مصالحهم الشخصية على مصالح المؤسسة ومن ثم انخفاض ولائهم والتزامهم.

وعلى اعتبار أن مجال التعليم من المجالات التي تستقطب فئة مميزة من الأفراد ذوي المؤهلات والمهارات العالية، ولأنه يخدم شريحة واسعة من المجتمع. جاءت الدراسة الحالية للبحث في العلاقة بين الثقة التنظيمية والولاء التنظيمي لدى أساتذة التعليم الثانوي، وعليه نطرح الإشكال التالي:

هل

• هناك علاقة بين الثقة التنظيمية والولاء التنظيمي لدى أساتذة التعليم الثانوي؟

هل

• هناك فروق في الولاء التنظيمي لدى أساتذة التعليم الثانوي تعزي لمتغير الجنس؟

هل

• هناك فروق في الولاء التنظيمي لدى أساتذة التعليم الثانوي تعزي لمتغير الرتبة؟

وللإجابة على هذه التساؤلات صاغت الطالبات الفرضيات التالية:

تو

• جد علاقة بين الثقة التنظيمية والولاء التنظيمي لدى أساتذة التعليم الثانوي.

لا

• توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الولاء التنظيمي لدى أساتذة التعليم الثانوي تعزي لمتغير الجنس.

لا

• توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الولاء التنظيمي لدى أساتذة التعليم الثانوي تعزي لمتغير الرتبة.

أه

2.

مية الدراسة:

تكم أهمية هاته الدراسة من خلال تناولها لمتغيرات حديثة متمثلة في الثقة التنظيمية كمتغير أولا والولاء التنظيمي كمتغير ثاني، كما تستمد أهميتها من أهمية هاذين المتغيرين، والتي تساهم بدورها في إفادة

المؤسسات محل الدراسة بصورة خاصة، والمؤسسات في نفس المجال بصفة عامة، كون المؤسسات تربوية وأكاديمية وبحثية تنموية في آن واحد، ومتميزة عن المؤسسات الأخرى.

أه

3.

داف الدراسة:

من خلال هذه الدراسة نسعى لتحقيق جملة من الأهداف، نذكرها في نقاط كالتالي:

الإ

■ جابة عن التساؤلات المطروحة في مشكلة الدراسة.

مد

■ اولة الكشف عن العلاقة الموجودة بين الثقة التنظيمية والولاء التنظيمي لدى أساتذة التعليم الثانوي وفقا لمتغير الجنس (ذكر _ أنثى).

مد

■ اولة الكشف عن العلاقة الموجودة بين الثقة التنظيمية والولاء التنظيمي لدى أساتذة التعليم الثانوي وفقا لمتغير الرتبة (أستاذ تعليم ثانوي _ أستاذ رئيسي _ أستاذ مكون).

الم

4.

فاهيم الأساسية للدراسة:

أولاً: الثقة التنظيمية.

"هي إيمان الفرد بأهداف وقرارات والسياسات التنظيمية والقائد التنظيمي وبجميع الأفراد العاملين معه

في المنظمة وذلك بما يعكس رضا والتزام الفرد تجاه المنظمة" (فليح، 2010، ص174)

"الثقة التنظيمية هي توقعات ومشاعر ايجابية يحملها الأفراد تجاه المؤسسة التي يعملون بها، والمرتبطة بالممارسات والسلوكيات الإدارية المطبقة، والتي يراعى فيها الالتزام بالقيم الأخلاقية العامة والإدارية الخاصة، والابتعاد عن كل ما يضر بالمصالح المشتركة" (مصطفى محمد وكريم، 2016، ص176).

" الاستعداد لدى طرف مشارك لأن يكون متقبلاً لأفعال المشارك الآخر اعتماداً على التوقعات بأن الآخر سوف يؤدي الأعمال الهامة والمتعلقة بالوائق، مع عدم الأخذ في الاعتبار قدرة المشارك الآخر على الرقابة " (محمد رفاعي، 2010، ص03)

بعد الاطلاع على العديد من الدراسات المتعلقة بالثقة التنظيمية، وبالاستناد إلى بعض التعريفات الموجودة في المراجع والتي تصنف وفق كتب ومجلات ...الخ، يتضح أن الثقة التنظيمية هي ذلك الشعور الإيجابي الذي يمتلكه العامل تجاه المؤسسة التي يعمل بها من خلال جملة الأعمال التي يقوم بها على أكمل وجه، وتجنب كل ما قد يضر بالمصطلح المشتركة للمؤسسة التي ينتمي إليها، كما تمتاز الثقة التنظيمية بجملة الخصائص الأخرى.

ثانياً: الولاء التنظيمي.

"درجة التزام الفرد وتفانيه في بذل الجهود لإنجاز عمله، ورغبته القوية في البقاء واستمراريته عضواً مشاركاً وفعالاً، وتطابق أهدافه مع أهداف التنظيم" (أبا زيد، 2008، ص69)

"شعور العاملين بالحب تجاه المؤسسة، والتعلق بها، باعتبارها مكاناً للحياة والعمل والاستقرار بها" (عبد الفتاح، 2011، ص184)

"الشعور الإيجابي المتولد عند الموظف تجاه مؤسسته، والإخلاص لأهدافها والارتباط معها ثم الحرص المستمر على البقاء فيها من خلال بذل الجهد والافتخار بمآثر المؤسسة وخلق التوافق بين قيمه وقيمها، مما يعزز نجاح مؤسسته وتفضيلها دون سواها من وجهة نظره" (الحوامده، 2004، ص66)

ومن خلال ما سبق يمكن القول إن الولاء التنظيمي هو جملة المشاعر المكونة لدى الفرد تجاه المنظمة التي ينتمي إليها أو يعمل بها، حيث تظهر هذه المشاعر من خلال اهتمام الأفراد وحرصهم على استمرار المنظمة ونجاحها، ورغبته بالاستمرار فيها، وهو كذلك الحال بالنسبة للأستاذ، فتوافقه ورغبته للعمل في المؤسسة بكل ظروفها وطموحه لنجاحها وتفوقها يدل على ولائه لها.

الد

5.

راسات السابقة:

جدول رقم (01): الدراسات التي تناولت الثقة التنظيمية:

عنوان الدراسة	من حيث العينة	من حيث المنهج	من حيث الاداة	من حيث النتائج
سندس رضوي خوين، الثقة التنظيمية وأثرها في تحقيق الالتزام لدى الافراد العاملين بشركة بغداد للمشروبات الغازية، 2015	الافراد العاملين بشركة بغداد للمشروبات الغازية	المنهج الوصفي	. المقابلات الشخصية . الاستبيان	. توصلت الدراسة الى وجود ارتفاع في درجات الثقة التنظيمية في بعدي الثقة بزملاء العمل والثقة بإدارة العمل. . الافتقار الى الاثار الإيجابية الناجمة عن سيادة بعد الثقة بعد الثقة بالمشرفين. . وجود علاقة قوية بين بعدي الثقة بزملاء العمل والثقة بإدارة العمل في تحقيق الالتزام لدى العاملين

على عكس الثقة بالمشرفين.				
توصلت الدراسة الى وجود درجات كبيرة في ممارسة الثقة التنظيمية لدى معلمي المدارس الثانوية. . وجود فروقات ذات دلالة إحصائية في مستوى الثقة التنظيمية لمتغيرات الدراسة الحالية.	الاستبيان	المنهج الوصفي التحليلي	معلمي المدارس الثانوية الحكومية ومعلماتها بالمحافظات الجنوبية	زينب نمره أبو عامر، الثقة التنظيمية بالمدارس الثانوية بالمحافظات الجنوبية لدولة فلسطين، 2016
. وجود مستوى متوسط من الثقة التنظيمية اذ كانت ثقة	. الاستبيان . المقابلات . الملاحظة	المنهج الوصفي التحليلي	عينة من مشرفون وموظفون المصلحة محل الدراسة	سارة صياغ، أثر الثقة التنظيمية على الأداء الوظيفي لدى موظفو المديرية الجهوية لقسم الإنتاج بقاعدة ارارة بشركة سوناطراك، حاسي مسعود، 2019

العاملين تجاه الإدارة العليا وكذلك مشرفيهم متوسطة، أما بالنسبة لثقة العاملين تجاه زملائهم كانت مرتفعة . وجود تأثير متوسط بين الثقة التنظيمية والالتزام التنظيمي.				
توصلت الدراسة الى توفر الثقة التنظيمية، ووجود درجة مرتفعة من سلوك المواطنة التنظيمية.	الاستبيان	. المنهج الوصفي . المنهج التحليلي الاستدلالي	عمال المديرية العملية لاتصالات الجزائر	الطاهر عزة، أنيس دباب، المولدي خلفاوي، دور الثقة التنظيمية في تعزيز سلوك المواطنة التنظيمية لدى عمال المديرية العملية لاتصالات الجزائر بالوادي، 2019-2020
توصلت	الاستبيان	.المنهجالوصفي	عمال	يوسف حامد يوسف مناع، تأثير الثقة

الدراسة الى أن مستوى الالتزام التنظيمي بصفة عامة يميل الى الارتفاع بين العاملين الاقدم في الخدمة والأعلى في مستوى الثقة التنظيمية والذين يزداد لديهم مستوى إدراك العدالة التنظيمية.		الشركات التابعة للشركة القابضة للأدوية والكيماويات المنهج التحليلي الاستدلالي .	التنظيمية وإدراك العدالة التنظيمية على الالتزام التنظيمي لدى عمال الشركات التابعة للشركة القابضة للأدوية والكيماويات، 2014
---	--	---	--

جدول رقم (02): الدراسات التي تناولت الولاء التنظيمي

عنوان الدراسة	من حيث العينة	من حيث المنهج	من حيث الأداة	من حيث النتائج
فاضل سمية، الولاء التنظيمي وتأثيره على أداء العاملين، 2016	موظفو المؤسسة العمومية الاستشفائية "دكتور صالح زرداني" - عين البيضاء -	المنهج الوصفي	. الاستبيان . الملاحظة	. الطاقم الإداري يتمتع بمستوى عال من الولاء التنظيمي وهذا ينعكس بصورة إيجابية على أدائه. . عمال المؤسسة يتمتعون بقيم أخلاقية واجتماعية من شأنهم أن تحسن أداءهم. . وجود تفاعل بين العمال وتعاون يعزز الولاء والانتماء.
عبادو خديجة، الولاء التنظيمي لدى أساتذة الجامعات، 2015	أساتذة الجامعات بكل من جامعة ورقلة، غرداية، الوادي وبسكرة.	المنهج الاستكشافي	الاستبيان	. توصلت الدراسة الى وجود ارتفاع في مستوى الولاء التنظيمي لدى أساتذة الجامعات . لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أساتذة الجامعات في مستوى الولاء باختلاف التخصص والرتبة والاقدمية ومكان العمل.
شريط الشريف محمد، الاتصال التنظيمي وعلاقته بالولاء التنظيمي، 2008_2009	الإطارات الوسطى لمؤسسة سونلغاز	المنهج الوصفي التحليلي	الاستمارة	. قلة استخدام الاتصالات الشفوية . الاعتماد على الاتصال الكتابي . وجود علاقة ارتباطية موجبة متوسطة بين الاتصال التنظيمي والولاء التنظيمي

جدول رقم (03): دراسات عن الثقة التنظيمية والولاء التنظيمي:

عنوان الدراسة	من حيث العينة	من حيث المنهج	من حيث الأداة	من حيث النتائج
موفق سهام، ضيف احمد، مساهمة الثقة التنظيمية في تحقيق الولاء للمؤسسة	عمال مركز البحث العلمي والتقني للمناطق الجافة (عمر برناوي) - بسكرة -	المنهج الوصفي	الاستبيان	. توصلت الدراسة الى وجود أثر للثقة التنظيمية بأبعادها المختلفة على الولاء التنظيمي لموظفي مركز البحث العلمي.
نادية تومي، دور الثقة التنظيمية في تعزيز الولاء التنظيمي لدى العمال الإداريين بجامعة قاصدي مرباح ورقلة، 2019	قاصدي مرباح إدارة جامعة مرباح بورقلة	. المنهج الوصفي التحليلي . المنهج الاستقصائي	الاستبيان	توصلت الدراسة الى وجود علاقة ارتباطية طردية بين الثقة التنظيمية والولاء التنظيمي.

الفصل الثاني

" الإجراءات المنهجية ونتائج الدراسة "

1. الدراسة الاستطلاعية وحيثياتها

2. عينة ومجتمع الدراسة

3. منهج الدراسة

4. أدوات جمع البيانات

5. الأساليب الإحصائية

6. عرض وتحليل ومناقشة النتائج

الفصل الثاني: الإجراءات المنهجية للدراسة.

تمهيد: تعد الدراسة الميدانية من أهم وسائل الحصول على الحقائق والمعلومات الهامة والضرورية والمتعلقة بمجتمع الدراسة، إذ تساهم في جمع وتحليل العينات بطريقة منهجية، بهدف تقوية وتدعيم الجانب النظري، ومنه سيتم من خلال هذا الفصل عرض الإجراءات المنهجية ونتائج الدراسة.

الد

1.

رأسة الاستطلاعية وحيثياتها:

تعتبر الدراسة الاستطلاعية أساسا جوهريا لبناء البحث كله وإهمال الدراسة الاستطلاعية ينقص البحث أحد عناصره الأساسية ويسقط عن الباحث جهدا كبيرا كان قد بذله فعلا في المرحلة التمهيدية للبحث، وكما كان موضوع الدراسة يدور حول "الثقة التنظيمية وعلاقتها بالولاء التنظيمي لدى أساتذة التعليم الثانوي" وعليه نعرض حدود الدراسة كالنحو التالي:

_الحدود الجغرافية للدراسة:

لقد تمت دراستنا داخل نطاق ولاية مغير والوادي، فقمنا باختيار بعض الثانويات في كل من مدينة جامعة ومدينة مغير ومدينة الوادي، وذلك لقربها إلينا وسهولة الوصول إليها وكذلك سهولة الحصول على المعلومات، بحيث حضينا باستقبال جيد من طرف مديري المؤسسات محل الدراسة.

_الحدود البشرية للدراسة:

تقتصر الحدود البشرية في هذه الدراسة على أساتذة التعليم الثانوي والذي بلغ عددهم 92 أستاذ.

ـ الحدود الزمانية للدراسة:

كانت فترة الدراسة ممتدة من 2023/02/05 إلى غاية 2023/03/23، بحيث تم خلال هذه الفترة توزيع وجمع الاستبيان على عينة من الأساتذة التعليم الثانوي بالمؤسسات محل الدراسة.

عدي

2.

نة ومجتمع الدراسة:

من أهم خطوات البحث العلمي تحديد عينة ومجتمع الدراسة باعتبار لهما دور كبير في نجاحها ودقتها فكلما كان تحديدها بدقة كلما كانت نتائج البحث دقيقة وواضحة وعليه فتم اختيار أساتذة التعليم الثانوي كعينة لدارستنا فبلغ عددهم 92 عينة ذكور وإناث. في كل من ثانويات جامعة ومغير والوادي، حيث بلغ عددهم 15 ثانوية.

*من حيث الجنس: يتوزع أفراد عينة الدراسة حسب جنسهم على الشكل الموضح في الجدول الآتي:

جدول رقم (04): يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب جنسهم.

الجنس	عدد الأساتذة	النسبة المئوية
الذكور	38	41.30%
الإناث	54	58.69%
المجموع	92	100%

* من حيث المستوى: يتوزع أفراد عينة الدراسة حسب المستوى كما هو مبين في الجدول الآتي:

جدول رقم (05): يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الرتبة.

المستوى	عدد الأساتذة	النسبة المئوية
أستاذ التعليم الثانوي	45	%48.91
أستاذ رئيسي	34	%36.95
أستاذ مكون	13	%14.13
المجموع	92	%100

3.

منذ

هج الدراسة:

استندت الدراسة إلى أكثر المناهج استخداما في مجال العلوم الإجتماعية والإنسانية، وهو المنهج الوصفي التحليلي. باعتباره الأنسب لهذه الدراسة، حيث يسمح بوصف الظاهرة، من خلال التعبير النوعي ودراسة العلاقات التي توجد بين الظاهرة والظواهر الأخرى والتعبير عنها بشكل كمي وهذا بما يتناسب مع أهداف الدراسة الحالية. والمتمثلة في الكشف عن العلاقة الموجودة بين الثقة التنظيمية والولاء التنظيمي لدى أساتذة التعليم الثانوي.

ات جمع البيانات:

لا يخلو أي بحث علمي من الوسائل والأدوات التي تساعد في جمع البيانات والمعلومات التي أعد البحث من أجلها، حيث أننا اعتمدنا في دراستنا على الاستبيان كأداة أساسية.

1- استبيان الثقة التنظيمية:

وقد اعتمدنا في هذه الدراسة على استبيان الثقة التنظيمية ل (زينب نمرة أبو عيدة، 2017) ويتكون من (32) بنداً في صيغة عبارات تقريرية، وهي عبارة بقيس الثقة التنظيمية لدى أساتذة التعليم الثانوي في ثلاثة أبعاد، تقابلها خمسة بدائل للإجابة (أوافق بشدة، أوافق، لا أستطيع أن أقرر، لا أوافق، لا أوافق بشدة).

جدول رقم (06): يوضح توزيع بنود استبيان الثقة التنظيمية:

الرقم	الأبعاد	أرقام البنود	عدد البنود
01	الثقة بالمدير	من 1 - 11	11
02	الثقة بالزملاء	من 12 - 22	11
03	الثقة بالمشرفين	من 23 - 32	10
	المجموع		32

أما فيما يخص مفتاح تصحيح المقياس فقد تم إعطاء الدرجات من (01 إلى 5) لبدائل الإجابة الخمسة بداية من (01 أوافق بشدة) وصولاً إلى (05 لا أوافق بشدة).

2- استبيان الولاء التنظيمي:

حيث اعتمدنا على استبيان الولاء التنظيمي ويتكون من (15) بنداً في صيغة عبارات تقريرية، وهي عبارات تقيس الولاء التنظيمي، تقابلها خمسة بدائل للإجابة (موافق بشدة، موافق، أحياناً، غير موافق، غير موافق بشدة).

وأما بالنسبة لمفتاح تصحيح المقياس فقد تم إعطاء الدرجات من (01 إلى 05) لبدائل الإجابة الخمسة بداية من (01 موافق بشدة) وصولاً إلى (05 غير موافق بشدة).

✓ الصدق والثبات:

1- صدق وثبات استبيان الثقة التنظيمية:

أ- صدق الاتساق الداخلي لاستبيان الثقة التنظيمية:

يقصد بصدق الاتساق الداخلي مدى اتساق كل فقرة من فقرات الاستبيان مع المجال الذي تنتمي إليه هذه الفقرة، وتم حساب الاتساق الداخلي للاستبيان من خلال حساب معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجالات الاستبيان والدرجة الكلية للمجال نفسه، وذلك على النحو الذي يوضحه الجدول التالي:

جدول رقم (07): يوضح معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة ودرجة البعد التي تنتمي إليه من أبعاد الثقة التنظيمية.

الثقة بالمدير		الثقة بالزملاء		الثقة بالمشرف	
الفقرة	معامل الارتباط	الفقرة	معامل الارتباط	الفقرة	معامل الارتباط
1	0,27	12	0.88**	23	0,95**
2	0,37*	13	0,86**	24	0,98**
3	0,60**	14	0,92**	25	0,98**

0,98**	26	0,95**	15	0,78**	4
0,99**	27	0,96**	16	0,74**	5
0,98**	28	0,96**	17	0,63**	6
0,91**	29	0,96**	18	0,59**	7
0,98**	30	0,97**	19	0,74**	8
0,99**	31	0,97**	20	0,86**	9
0,99**	32	0,96**	21	0,61**	10
		0,96**	22	0,80**	11

المصدر: إعداد الباحثات بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS23.

(*) تدل على مستوى الدلالة 0.05 و(**) تدل على مستوى الدلالة 0.01.

يتضح من الجداول السابقة أن قيم معامل الارتباط معظم بند المقياس محصور بين (0.27/0.99) وهي قيم دالة إحصائية بمستوى دلالة يتراوح بين (0.01-0.05)، مما يشير أن عبارات المقياس تتمتع بدرجة صدق جيدة يمكن الاعتماد عليها في إجراء الدراسة.

جدول رقم (08): يوضح معاملات ارتباط كل بعد من أبعاد الاستبيان بالأبعاد الأخرى مع الدرجة الكلية.

الثقة بالمدير	الثقة بالزملاء	الثقة بالمشرفين	
0.70**	0.99**	0.99**	الدرجة الكلية

المصدر: إعداد الباحثات بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS23.

يتضح من الجدول السابق أن قيم معامل الارتباط بين كل بعد والدرجة الكلية التي ينتمي إليها من أبعاد استبيان الثقة التنظيمية تتراوح بين (0,80-0,99) وهي قيم دالة إحصائية بمستوى دلالة (0.01)، مما يشير أن أبعاد المقياس تتمتع بدرجة صدق عالية يمكن الاعتماد عليها في إجراء الدراسة.

ب- الثبات: ثبات مقياس استبيان الثقة التنظيمية:

- ثبات استبيان الثقة التنظيمية بطريقة ألفا الطبقية:

تم التأكد من ثبات الأداة بطريقة ألفا الطبقية برنامج SPSS²³، وكانت النتائج كالتالي:

جدول رقم (09) يبين معامل ثبات استبيان الثقة التنظيمية بطريقة ألفا الطبقية.

البعد	التسمية	التباين	معامل الثبات	المعادلة
البعد 1	الثقة بالمدير	57,82	0,856	(ألفا) العادية
البعد 2	الثقة بالزملاء	517,90	0,98	(ألفا) العادية
البعد 3	الثقة بالمشرفين	1376,70	0,99	(ألفا) العادية
المقياس الكلية		4190,10	0.99	(ألفا) الطبقية

المصدر: إعداد الباحثات بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS²³.

نلاحظ من الجدول أن قيم معاملات الثبات للمقياس وأبعاده بلغت مستويات مقبولة، فقد تمتع المقياس الكلي بمعامل ثبات مقبول، حيث وصلت قيمة المعامل إلى نسبة 99% وهي قيمة مرتفعة جدا تعكس ثبات دراجات الأفراد على المقياس الكلي.

2- صدق وثبات استبيان (اختبار) الولاء التنظيمي:

الصدق: تم حساب الصدق بطريقة الاتساق الداخلي

أ- صدق الاتساق الداخلي لاستبيان الولاء التنظيمي:

يقصد بصدق الاتساق الداخلي مدى اتساق كل فقرة منفردة لاستبيان معاملة المجال الذي تنتمي إليها هذه الفقرة، وتم حساب الاتساق

الداخلي للاستبيان من خلال حساب معاملات الارتباط بين كل فقرة منفردة مع معاملات

الاستبيان والدرجة الكلية للمجال نفسه، وذلك على النحو الذي يوضحها الجدول التالي:

جدول رقم (10): يوضح معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة ودرجة البعد التي تنتمي إليها من أبعاد استبيان الولاء

التنظيمي:

الولاء التنظيمي					
الفقرة	معامل الارتباط	الفقرة	معامل الارتباط	الفقرة	معامل الارتباط
01	0.41**	06	0.84**	11	0.81**
02	0.64**	07	0.78**	12	0.76**
03	0.69**	08	0.83**	13	0.21*
04	0.80**	09	0.84**	14	0.75**
05	0.89**	10	0.85**	15	0.22*

المصدر: إعداد الباحثات بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS23.

(*) تدل على مستوى الدلالة 0.05 و (**) تدل على مستوى الدلالة 0.01.

يتضح من الجداول السابقة أن قيم معامل الارتباط معظم بند المقياس محصور بين (0.89/0.21) وهي قيم دالة إحصائية بمستوى الدلالة (0.01)، مما يشير أن عبارات المقياس تتمتع بدرجة صدق جيدة يمكن الاعتماد عليها في إجراء الدراسة.

حساب ثبات مقياس الولاء بطريقة ألفا كرونباخ العادية وكانت قيمتها: 0.90

5. الأساليب الإحصائية:

لا يخلو أي بحث علمي من استعمال أساليب إحصائية لمعالجة المتغيرات، وقد اتبع في هذه الدراسة الأساليب التالية:

- **البرامج:** تمت الاستعانة ببرنامج Excel 2013 في تغريغ البيانات الأولية للاستبيان، ثم قياس وتحليل البيانات بالبرنامج الاحصائي للعلوم الاجتماعية spss23
- **المتوسط الحسابي:** ويعرف على أنه مجموع قيما لمشاهدات مقسوما على عددها
- **الانحراف المعياري:** يعتبر من أهم مقاييس التشتت ويعرف على أنه الجذر التربيعي لمتوسطها الحسابي، والانحراف المعياري يقيدنا في معرفة توزيع أفراد العينة ومدى انسجامها.
- **اختبار (ت):** لتحديد مدى دلالة استخدام الفروق بين الجنسين
- **معامل الارتباط بيرسون:** يستخدم في حالة توفر متغيرين كميين معبر عنهما بواسطة الدرجات الخام

- **التباين:** اختبار التباين الأحادي (ANOVA) للكشف عن الفروق في الثقة التنظيمية والولاء التنظيمي لدى أساتذة التعليم الثانوي تبعاً لمتغير الجنس والرتبة (ذكور، إناث)، (أستاذ تعليم ثانوي، أستاذ رئيسي، أستاذ مكون)، وهو المقياس الكمي لتشتت الدرجات حول المتوسط

عر

6.

ض وتحليل ومناقشة النتائج:

- عرض وتفسير ومناقشة نتائج الفرضية الأولى:

تنص الفرضية الأولى على: وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين الثقة التنظيمية والولاء التنظيمي لدى أساتذة التعليم الثانوي.

تم قياس هذه الفرضية باستخدام معامل ارتباط بيرسون، بواسطة نظام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS₂₃، حصلنا على النتائج المبينة في الجدول التالي:

الجدول (11) معامل الارتباط بيرسون بين الثقة التنظيمية والولاء التنظيمي.

المتغير	معامل الارتباط	الدالة الإحصائية
الثقة التنظيمية	0.69	0.00

المصدر: إعداد الباحثات بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS23.

يتضح من خلال النتائج المتحصل عليها في الجدول رقم (11) أن قيمة معامل الارتباط r بلغت 0.69 وهي غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة 0.01، وعليه نقول بأنه توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الثقة التنظيمية والولاء التنظيمي لدى أساتذة التعليم الثانوي

ويرجع هذا إلى: اهتمام وإدراك المؤسسات محل الدراسة إلى أهمية تكوين ثقة بينها وبين موظفيها، حيث أن الثقة التنظيمية للمؤسسة تتحقق من خلال الأبعاد الثلاث للثقة، كما تعكس في نفس الوقت اهتمامها بتقوية كل أشكال الثقة من خلال إجراءات التوظيف، بالإضافة إلى ثقة الأساتذة في احترام المؤسسة للقوانين المعمول ووجود مستوى عالٍ من التميز، بالإضافة إلى تقديرها لمجهوداتهم ومهاراتهم في تحقيق أهدافها والحرص على الحصول على مخرجات ذات كفاءة عالية وهذا ما أكدته دراسة (سندس رضوي خوين، 2015)، إلى وجود ارتفاع في درجات الثقة التنظيمية في بعدي الثقة بزملاء العمل والثقة بإدارة العمل كما أكدت دراسة (فاضل سمية، 2016)، على أن الطاقم الإداري يتمتع بمستوى عالٍ من الولاء التنظيمي وهذا ينعكس بصورة إيجابية على أدائه.

ـ عرض وتفسير ومناقشة نتائج الفرضية الثانية:

تنص الفرضية الثانية على أنه: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الولاء التنظيمي لدى

أساتذة التعليم الثانوي تعزي لمتغير الجنس.

تم قياس هذه الفرضية باستخدام اختبار ت لعينتين مستقلتين، بواسطة نظام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS22، حصلنا على النتائج المبينة في الجدول التالي:

جدول رقم (12): قيمة T ودالاتها الإحصائية للفروق بين الذكور والإناث في الولاء التنظيمي.

عدد الأفراد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "T"	القيمة الاحتمالية	مستوى دلالة
الذكور	189.88	50.89	1.28	0.20	غير دالة
الإناث	183.37	53.81			إحصائياً

المصدر: إعداد الباحثات بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS23.

من خلال الجدول رقم (12)، نجد أن المتوسط الحسابي لمجموعة الذكور يساوي 189.88 بانحراف معياري يساوي 50.89، وأن المتوسط الحسابي لمجموعة الإناث يساوي 183.37 بانحراف معياري يساوي 53.81، في حين نجد قيمة اختبار التجانس F تساوي 1.28 وهي غير دالة إحصائياً وعليه يمكن القول بأن مجموعة الذكور والإناث متجانستين في حين بلغت قيمة T 1.07 بقيمة احتمالية (0.29) أكبر من (0.05) وهي غير دالة إحصائياً، بناءً على ذلك نرفض الفرضية الصفرية التي تنص على أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الولاء التنظيمي لدى أساتذة التعليم الثانوي تعزي لمتغير الجنس. ونقبل الفرضية البديلة التي تنص على وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الولاء التنظيمي لدى أساتذة التعليم الثانوي تعزي لمتغير الجنس.

ويرجع ذلك إلى: قلة التحفيز وندرة استخدام برامج الاتصالات داخل المؤسسة، كما أن الأساتذة عند التحاقهم بالمؤسسة لهم احتياجات ورغبات تختلف بين الذكور والإناث، إلا أن المؤسسة لا تهتم لجنس الموظف، ولا تسعى إلى التواصل مع موظفيها بغض النظر عن جنسهم، بل تحرص فقط على تلك الأهداف المعينة التي تعمل على تحقيقها، وهذا ما أكدته دراسة (شريط الشريف محمد، 2009)، والتي تنص على أن هناك قلة في الاتصال الشفوي والاعتماد على الاتصال الكتابي مما ينجم عنه قلة في درجات الولاء لدى العمال في المؤسسة.

- عرض وتفسير ومناقشة نتائج الفرضية الثالثة:

لفحص هذه الفرضية تم إجراء اختبار التباين الأحادي لاكتشاف هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الولاء التنظيمي لدى أساتذة التعليم الثانوي تعزى لمتغير الرتبة (أستاذ التعليم الثانوي، أستاذ رئيسي أو أستاذ مكون).

ويوضح الجدول رقم (12) نتائج الاختبار والدلالة الإحصائية.

جدول رقم (13): نتائج اختبار التباين الأحادي (ANOVA) تبعا لمتغير التخصص.

الولاء التنظيمي	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة F المحسوبة	القيمة الاحتمالية	الدلالة الإحصائية
أستاذ التعليم الثانوي	45	104.10	21.58	1,43	0,24	غير دالة إحصائياً
أستاذ رئيسي	13	103.92	24.97			
أستاذ مكون	34	113.00	28.78			

المصدر: إعداد الباحثات بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS23.

يوضح الجدول رقم (13) نتائج تحليل التباين أحادي الاتجاه ومنه نستنتج أنه لا توجد فروق ذات دلالة

إحصائية في الولاء التنظيمي لدى أساتذة التعليم الثانوي تعزى لمتغير الرتبة، حيث جاءت قيمة (F)

1,43، بقيمة احتمالية 0,24 أكبر من 0,05 وهي غير دالة إحصائياً.

وعليه فإننا ومن خلال ما سبق من النتائج نقبل الفرضية الصفرية التي تنص على أنه لا توجد فروق ذات

دلالة إحصائية في الولاء التنظيمي لدى أساتذة التعليم الثانوي تعزى لمتغير الرتبة.

ويرجع ذلك إلى:القرارات السليمة التي تتخذها المؤسسات محل الدراسة والتي تخدم مصالح جميع

العاملين، ساهمت في التأثير وبشكل إيجابي عليهم، باعتبار أن الثقة التنظيمية تساعد على تكوين اتجاهات

إيجابية لدى العاملين تجاه المؤسسة، مما يشكل أساساً لتمييزها وقدرتها على المنافسة، إضافة إلى المساوات

والمصادقية التي تتمتع بها المؤسسات محل الدراسة إذ تعطي لكل الأساتذة حقهم بغض النظر عن رتبة

الأستاذ (أستاذ تعليم ثانوي، أستاذ رئيسي، أستاذ مكون)، فالمؤسسة تحرص على احترام القوانين المعمول بها بالمؤسسات التعليمية الأخرى، مما يجعل الأساتذة يقومون بأعمالهم بأكمل وجه وبكل إخلاص.

خاتمة

لقد توجب على المؤسسات لتحقيق تنمية لمواردها البشرية أن تهتم بكل ما من شأنه أن يؤدي إلى تحسين مستوى أداء مواردها البشرية وذلك من خلال تعزيز الثقة في نفوس العمال سواء الثقة بالمدير أو الثقة بالمشرفين أو زملاء العمل، والتي بدورها تضيف قيمة للمؤسسة بحيث يؤثر هذا على الولاء التنظيمي لدى العمال إذ يعتبر من أهم عوامل ومكونات البيئة الداخلية للمؤسسة، الذي يتجسد في صورة الرغبة والبقاء بالعمل وعدم التأخر وغيره من المخاطر التنظيمية. وهو ما دفعنا إلى طرح الإشكالية

التالية: "هل هناك علاقة بين الثقة التنظيمية والولاء التنظيمي لدى أساتذة التعليم الثانوي تعزي لمغير الجنس والرتبة؟".

والتي من خلال هذه الدراسة سعينا إلى للإجابة عنها، كما نكون قد تمكنا من تسليط الضوء على أحد أهم المفاهيم الادارية ألا وهي الثقة التنظيمية بأبعادها الثلاثة ودورها في تعزيز الولاء التنظيمي لدى أساتذة التعليم الثانوي من خلال دراسة ميدانية بعينة من ثانويات مدينة جامعة ومغير والوادي، إذ تعتبر هذه الدراسة في منطوقها دراسة وصفية تحليلية للثقة التنظيمية السائدة من حيث التعرف على أهم أبعادها وكذا مستوى الولاء التنظيمي لدى الأساتذة في المؤسسات محل الدراسة، كما تعد أيضا دراسة ارتباطية كونها تكشف عما إذا كان هناك علاقة بين الثقة التنظيمية والولاء التنظيمي لدى أساتذة التعليم الثانوي. حيث توصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الثقة التنظيمية والولاء التنظيمي لدى أساتذة التعليم الثانوي. بالإضافة الى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الولاء التنظيمي لدى أساتذة التعليم الثانوي تعزي لمغير الجنس. بينما لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الولاء التنظيمي لدى أساتذة التعليم الثانوي تعزي لمغير الرتبة.

المراجع

1. حكمت محمد فليح، تحليل العلاقة بين الثقة التنظيمية والالتزام التنظيمي: دراسة استطلاعية في دائرتي التقاعد والرعاية الاجتماعية في مدينة تكريت، مجلة الإدارة والاقتصاد، العراق، العدد 88، سنة 2010، ص 174.
2. رياض احمد أبا زيد، تقييم المناخ التنظيمي والولاء التنظيمي في شركة الاتصالات الأردنية، المجلة العربية للعلوم الإدارية، الكويت، المجلد 15، العدد 1، ص 69.

3. زينب نمره أبوعيدة، الثقة التنظيمية في المدارس الثانوية بالمحافظات الجنوبية لدولة فلسطين وعلاقتها بديناميكية التغيير المؤسساتي، جامعة الأزهر، غزة، سنة 2017، ص 118 - 120 - 122.

4. عمر مصطفى محمد وفتح كريم، دور الثقة التنظيمية في تعزيز وتدعيم الاستغراق الوظيفي «دراسة استطلاعية لآراء عينة من الموظفين في مركز رئاسة البلدية السليمانية كوردستان عيراق، مجلة جامعة الانبار للعلوم الاقتصادية والإدارة، المجلد 08، العدد 16، سنة 2016، ص 176.

5. ممدوح عبد العزيز محمد رفاعي، اثر الثقة بين العاملين على مشاركة المعرفة: دراسة ميدانية على الشركة القابضة لمصر للطيران، مجلة المحاسبة والإدارة والتأمين، كلية التجارة جامعة القاهرة، مصر، العدد 76، سنة 2010، ص 3.

6. - من الرشاد عبد الفتاح، أساليب تنمية الولاء المؤسسي لدى قيادات الجهاز الإداري بجامعة قناة السويس "دراسة ميدانية" مجلة رابطة التربية الحديثة، مصر، العدد 11، سنة 2011، ص 184.

7. نضال صالح الحوامده، العلاقة بين مستوى إدراك فاعلية وعدالة نظام تقويم الأداء الوظيفي، والرضا الوظيفي، والولاء التنظيمي، والثقة التنظيمية في الوزارات الخدمية الأردنية، دراسة ميدانية، مجلة جامعة الملك سعود، السعودية، المجلد 16، العدد 1، سنة 2004، ص 66.

الملاحق

ملحق رقم (01):

		Correlations											
		بالمدير_الثقة	V4	V5	V6	V7	V8	V9	V10	V11	V12	V13	V14
بالمدير_الثقة	Pearson	1	,279	,371*	,607**	,787**	,744**	,630**	,594**	,748**	,868**	,616**	,802**
	Correlation												
	Sig. (2-tailed)		,070	,014	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

ملحق رقم (02):

Correlations

		الثقة بالزملاء	V15	V16	V17	V18	V19	V20	V21	V22	V23	V24	V25
الثقة بالزملاء	Pearson Correlation	1	,884*	,860*	,925*	,953*	,966*	,963*	,967*	,970*	,978*	,965*	,965*
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43

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

ملحق رقم (03):

Correlations

		بالمشرفين الثقة	V26	V27	V28	V29	V30	V31	V32	V33	V34	V35
الثقة بالمشرفين	Pearson Correlation	1	,975**	,983**	,983**	,984**	,990**	,982**	,991**	,988**	,993**	,990**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43

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

ملحق رقم (04) أبعاد الثقة التنظيمية:

Correlations

		الثقة	بالمدير الثقة	بالزملاء الثقة	بالمشرفين الثقة
الثقة	Pearson Correlation	1	,701**	,992**	,993**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000
	N	43	43	43	43
بالمدير الثقة	Pearson Correlation	,701**	1	,645**	,622**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000
	N	43	43	43	43
بالزملاء الثقة	Pearson Correlation	,992**	,645**	1	,985**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000
	N	43	43	43	43
بالمشرفين الثقة	Pearson Correlation	,993**	,622**	,985**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	43	43	43	43

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

ملحق رقم (05):

Correlations

		الولا	V3	V3	V3												
		ء	7	8	9	V40	V41	V42	V43	V44	V45	V46	V47	V48	V49	V50	V51
الولا ء	Pearson	1	-	-	,19	,414	,646	,694	,803	,899	,845	,782	,830	,843	,855	,816	,764
	Correlati on		,19	,04	1	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**
	Sig. (2- tailed)		,21	,75	,22	,006	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

ملحق رقم (06) التطبيقية الثقة التنظيمية:

Run MATRIX procedure:

COEFFICIENT ALPHA by Dr. Mohamed Habashy Hussein
, 992

----- END MATRIX -----

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
,898	15

ملحق رقم (07) الولاء:

Independent Samples Test

Levene's Test
for Equality of
Variances

t-test for Equality of Means

		F	Sig.	t	Df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
الولاء	Equal variances assumed	11,829	,001	1,280	90	,204	2,68129	2,09449	-1,47978	6,84236
	Equal variances not assumed			1,390	88,133	,168	2,68129	1,92855	-1,15123	6,51380

ملحق رقم (08) نتائج الفرضية الأولى:

Correlations

		الثقة	الولاء
الثقة	Pearson Correlation	1	,689**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	93	93
الولاء	Pearson Correlation	,689**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	93	93

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

ملحق رقم (09) نتائج الفرضية الثانية:

Group Statistics

	الجنس	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
الولاء	ذكر	38	56,7368	6,92697	1,12370
	أنثى	54	54,0556	11,51769	1,56736

ملحق رقم (10) الفرضية الثالثة:

ANOVA

الولاء	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	279,153	2	139,576	1,430	,245
Within Groups	8687,401	89	97,611		
Total	8966,554	91			

ملحق رقم (11)الرتبة:

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	تثانوي أ.	45	48,4	48,9	48,9
	رئيسي أ.	34	36,6	37,0	85,9
	مكون أ.	13	14,0	14,1	100,0
	Total	92	98,9	100,0	
Missing	System	1	1,1		
Total		93	100,0		