وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة الشهيد حمة لخضر الوادي

كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية

قسم: علم الاجتماع

دور الثقة التنظيمية في تعزيز فاعلية العمل الجماعي من وجهة نظر الاساتذة

دراسة ميدانية بكلية العلوم الاجتماعية والانسانية-جامعة الوادي -

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة الماستر أكاديمي في شعبة علم الاجتماع

تخصص: علم اجتماع تنظيم وعمل

إعداد الطالبات:

واده إكرام

غربي خديجة

اشراف الأستاذة:

عز ابي سمية

نوقشت المذكرة علنا يوم: 2026/06/06

أمام اللجنة المكونة من الاساتذة:

اللجنة	الرتبة	الجامعة	الصفة
ذياب سليمة	أستاذ محاضر-ب	جامعة الشهيد حمة لخضر	رئيسا
عز ابي سمية	أستاذ محاضر-ب	جامعة الشهيد حمة لخضر	مشرفا ومقررا
بالنورسلمى	أستاذ محاضر-ب	جامعة الشهيد حمة لخضر	ممتحنا

السنة الجامعية: 2026/2025

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة الشهيد حمة لخضر الوادي

كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية

قسم: علم الاجتماع

دور الثقة التنظيمية في تعزيز فاعلية العمل الجماعي من وجهة نظر الاساتذة

دراسة ميدانية بكلية العلوم الاجتماعية والانسانية -جامعة الوادي -

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة الماستر أكاديمي في شعبة علم الاجتماع

تخصص: علم اجتماع تنظيم وعمل

إعداد الطالبات:

واده إكرام

غربي خديجة

اشراف الأستاذة:

عزابي سمية

نوقشت المذكرة علنا يوم: 2026/00/00

أمام اللجنة المكونة من الاساتذة:

اللجنة	الرتبة	الجامعة	الصفة
ذياب سليمة	أستاذ محاضر-ب	جامعة الشهيد حمة لخضر	رئيسا
عزابي سمية	أستاذ محاضر-ب	جامعة الشهيد حمة لخضر	مشرفا ومقررا
بالنورسلمى	أستاذ محاضر-ب	جامعة الشهيد حمة لخضر	ممتحنا

السنة الجامعية: 2026/2025

الإهداء

بسم خالقي وميسر أموري وعصمت أمري

لك كل الحمد والامتنان

الحمد لله حبّاً وشكراً وامتنانا على البدء والختام ﴿**وآخر دعواهم أن الحمد لله رب العالمين**﴾

من قال "انا لها نالها" وأنا لها إن أبت رغماً عنها أتيت بها .

إلى من جعل الله الجنة تحت أقدامها و

احتضنتني قلباً قبل يدها وسهلت لي الشدائد بدعائها إلى القلب الحنون والشمعة التي كانت لي في الليالي الظلمات سرّ

قوتي ونجاحي

.أمي الحبيبة.

إلى من كابد المشاق الصعوبات وقهر المستحيلات من أجلي

.أبي العزيز.

إلى الذين هم ملاذي واعتزازي فانا منهم وهم مني

لخواتي العزاء وإلى أستاذتي

الفاضلة صاحبة الفضل بعد الله

أ/ سمية عزابي

وإلى اهم وأعزّ الأشخاص إلى قلبي أهديكم هذا العمل المتواضع راجيةً أن يكون ثمرة نافعة وعلم ينتفع به .

***** إكرام *****

الإهداء

بسم الله الرحمن الرحيم

(وَمَا تَوْفِيقِي إِلَّا بِاللَّهِ عَلَيْهِ تَوَكَّلْتُ وَإِلَيْهِ أُنِيبُ)

الحمدُ لله الذي بفضلهِ وتوفيقهِ ذُللت الصعاب، وإليهِ يُرجعُ الفضلُ كله في التمامِ والوصول . .

أهدي هذا النجاح لنفسي أولاً، ثم إلى القلوب الطاهرة التي آمنت بي، ورافقتني في كل خطوة، فكنتم لي القوة حين ضعفت، والنور حين أظلمت سبل المسير .

إلى من أفخر بحمل اسمه، والدي العزيز الذي علمني أن الطموح لا سقف له، وأن العلم هو السلاح الأقوى في معترك الحياة، من غرس في الصبر وعزة النفس . . **"والدي الغالي"** .

إلى منبع الحب الذي لا ينضب، إلى التي كان دعاؤها الخفيّ في جوف الليل يمهد لي الصعاب، معلمتي الأولى وصديقتي الأوفى، التي جعل الله الجنة تحت قدميها . . **"والدتي الحنونة"** .

إلى من شد الله بهم عضدي، وربط على قلبي بوجودهم، إلى رفقاء الطفولة وشركاء العمر الذين لم تردني الأيام إلا فخراً بهم، كنتم لي السند والملاذ، والمحطة التي أرتاح فيها من تعب الدنيا، يا من تقاسمتم معي الحلم قبل الفرح، وكنتم خير عونٍ لي في كل عثرة . . **"إخواني وأخواتي الأغلى على قلبي"** .

إلى من أنارو لي دروب المعرفة بفيض علمهم، وبذلوا الجهد لتوجيهي وإرشادي بكل إخلاص، إلى الذين لم يبخلوا عليّ بنصحٍ أو تشجيع، وكان لصبرهم وحكمتهم الفضل الكبير في إتمام هذا العمل . . المشرفين الفاضلين الدكتورة **" عزابي سمية"** لكم مني كل معاني الامتنان والتقدير على سعة صدركم وتوجيهاتكم القيمة، وجزاكم الله عني خير الجزاء .

ولله الشكر أولاً وآخراً أن بلغني هذه اللحظة، فما كانت الرحلة سهلة، ولا الطريق معبداً بالورود، ولكن بفضل الله ثم بوجودكم بجانبي، ها أنا اليوم أقطف ثمار التخرج، فالحمد لله رب العالمين .

خديجة

شكر وتقدير

الحمد لله حمداً كثيراً حتى يبلغ الحمد منتهاه والصلاة والسلام على أشرف مخلوق أنار الله بنوره واصطفاه.

انطلاقا من باب من لم يشكر الناس لم يشكر الله وبخالص الشكر والتقدير وعظيم الامتنان بأجمل عبارات الشكر من قلوب فائضة بالمحبة والاحترام والتقدير لها،

نتقدم بأزكى تحياتنا وأجملها وأثناها نرسلها لكي بكل الود والحب والاخلاص على كل ما قدمته لنا من علم وإرشاد مستمر نافع وعطاء متميز وعلى ما بذلته من جهد متواصل كان لكي بالغ الأثر في توجيه هذا العمل وإخراجه في صورته النهائية فلكي منا كل الشكر والامتنان.

أستاذتنا الدكتورة الفاضلة "سمية عزابي"

الملخص:

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف عن دور الثقة التنظيمية في تعزيز فعالية العمل الجماعي، من وجهة نظر الأساتذة بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة حمه لخضر بالوادي، حيث تم الانطلاق من التساؤل الرئيسي التالي: ما هو دور الثقة التنظيمية في تعزيز فعالية العمل الجماعي؟

وتضمنت تحته مجموعة من الأسئلة الفرعية نذكرها على النحو التالي:

-هل زيادة الثقة بين الأساتذة يعزز التعاون فيما بينهم؟

-هل وجود قيادة فاعلة يعزز الثقة التنظيمية والفعالية الجماعية لدى الأستاذ الجامعي؟

-ماهي العوامل المؤثرة على الثقة التنظيمية والفعالية الجامعية لدى الأستاذ الجامعي؟

ولقد تم الاعتماد على المنهج الوصفي لكونه الملائم لوصف وتفسير الظواهر الاجتماعية، وتم استخدام المقابلة والاستبيان كأداوات للدراسة، ولقد أجريت الدراسة على عينة مكونة من 78 أستاذ في كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة الشهيد حمه لخضر الوادي.

ولقد تم التوصل إلى النتائج التالية:

- أن الثقة التنظيمية تشكل أساسا مهما لنجاح العمل الجماعي داخل المؤسسة الجامعية وان تعزيزها من شأنه أن يساهم في تحسين العلاقات المهنية ورفع مستوى الاداء الاكاديمي والتنظيمي لدى الاستاذ الجامعي.

-أن وجود الثقة داخل المؤسسة الجامعية يساعد على خلق مناخ تنظيمي ايجابي قائم على الاحترام المتبادل وتبادل الخبرات ، وتقوية العلاقة المهنية بين الاساتذة الامر الذي ينعكس ايجابا على فاعلية العمل الجماعي وجودة الاداء الاكاديمي والتنظيمي.

-أن القيادة الفاعلة تساهم بصورة ايجابية في تعزيز الثقة التنظيمية وتفعيل العمل الجماعي بين أساتذة المؤسسة الجامعية.

-ان القيادة الفاعلة والتواصل الفعال وثقافة التعاون والتقدير المعنوي والعمل الجماعي تعتبر من بين أهم العوامل المؤثرة في تعزيز الثقة التنظيمية وفاعلية العمل الجماعي لدى الاستاذ الجامعي.

-أن متغير الخبرة والتخصص لا يؤثران بشكل مباشر على العلاقة بين الثقة التنظيمية وفعالية العمل الجماعي .

الكلمات المفتاحية: الثقة التنظيمية، العمل الجماعي، الفاعلية، القيادة الفاعلة.

Summary of the study

This study aimed to reveal the role of organizational trust in enhancing the effectiveness of teamwork، from the perspective of professors at the Faculty of Social Sciences and Humanities at the University of Echahid Hamma Lakhdar in El-Oued. The study addressed the following main question: What is the role of organizational trust in enhancing the effectiveness of teamwork?

Under this main question، a set of sub-questions was formulated as follows:

Does increasing trust among professors enhance cooperation between them?

Does the presence of organizational leadership enhance organizational trust and collective effectiveness among university professors?

What are the factors influencing organizational trust and collective effectiveness among university professors?

The descriptive approach was adopted as it is the most appropriate for accurately describing and explaining phenomena. Among the data collection tools used in the study، a questionnaire was utilized as a research tool to conduct the field study. The study was conducted on a sample consisting of 78 professors at the Faculty of Social Sciences and Humanities at the University of Echahid Hamma Lakhdar in El-Oued.

The study yielded the following results:

Organizational trust، with its various dimensions، clearly affects the effectiveness of teamwork.

Trust contributes to enhancing cooperation among professors through transparency in decision-making. Moreover، cooperation with colleagues strengthens mutual trust، and there is alignment between the administration and the staff، which has reinforced trust between them.

The presence of organizational leadership enhances trust and contributes to activating teamwork in executing tasks regularly، facilitating the sharing of information and opinions among them، and fostering unified cooperation. Furthermore، employees possess a strong desire and conviction in the feasibility of teamwork. Among the most prominent conclusions is the positive role played by leadership، which contributed significantly to enhancing teamwork، and that the experience variable positively affects the effectiveness of teamwork.

Keywords: Trust، Organizational Trust، Teamwork، Effectiveness، Role.

فهرس المحتويات

فهرس المحتويات

الإهداء III

شكر وتقدير V

الملخص: V

SUMMARY OF THE STUDY VII

الفهارس IX

فهرس المحتويات X

فهرس الجداول XII

مقدمة 1

الفصل الاول: الأدبيات النظرية والتطبيقية

تمهيد 8

المبحث الأول: الأدبيات النظرية 9

المطلب الأول: المفاهيم المرتبطة بالثقة التنظيمية والعمل الجماعي 9

المطلب الثاني: العلاقة بين الثقة التنظيمية والعمل الجماعي 12

المبحث الثاني: الأدبيات التطبيقية 14

المطلب الأول: عرض الدراسات السابقة 14

المطلب الثاني: التعقيب على الدراسات السابقة والقيمة المضافة: 23

خلاصة الفصل الأول: 25

الفصل الثاني: الدراسة التطبيقية

تمهيد 27

المبحث الأول: الطريقة والأدوات 28

المطلب الأول: الطريقة 28

المطلب الثاني: أدوات الدراسة 30

المبحث الثاني: تحليل نتائج الاستبيان 39

المطلب الاول: البيانات الشخصية: 39

المطلب الثاني: عرض وتحليل النتائج 42
المطلب الثالث: المناقشة 46
خلاصة الفصل الثاني: 60
الخاتمة 62
قائمة المصادر والمراجع 64
الملاحق..... 67

فهرس الجداول

الجدول	الصفحة
جدول (01): يوضح عينة الاساتذة	28
جدول (02): مقياس ليكرت الثلاثي	28
جدول (03): حساب الثبات باستخدام معامل ألفا كرونباخ	30
جدول (04): أساتذة لتحكيم الاستبيان	31
جدول (05): يمثل تكرارات والنسب المئوية لمتغير الجنس	37
جدول (06): يمثل تكرارات والنسب المئوية لمتغير الخبرة	38
جدول (07): يمثل تكرارات والنسب المئوية لمتغير التخصص	39
جدول (08): حساب الثقة التنظيمية من خلال المتوسط الحسابي والانحراف المعياري	40
جدول (09): فاعيلة العمل الجماعي من خلال المتوسط الحسابي والانحراف المعياري	42
جدول (10): العوامل المؤثرة على الثقة التنظيمية	43
جدول (11): يمثل ارتباط البنود بالمحور الثاني	45
جدول (12): يمثل ارتباط البنود بالمحور الثالث	46
جدول (13): يمثل ارتباط البنود بالمحور الرابع	47
جدول(14): ثبات المقياس بطريقة ألفا كرومباخ.	48
جدول (15): معامل ارتباط بيرسون بين الثقة التنظيمية وفعالية العمل الجماعي	49
جدول(16): تحليل التباين للإنحدار بين الثقة التنظيمية وفعالية العمل الجماعي	50
جدول (17): نتائج إنحدار	50
الجدول(18): دور القيادة يعزز من الثقة التنظيمية وفعالية العمل الجماعي	51
جدول (19): نتائج اختبار ANOVA يوضح الفروق بين المتوسطات في الثقة التنظيمية حسب متغير الخبرة	52
جدول (20): نتائج اختبار ANOVA يوضح الفروق بين المتوسطات في فعالية العمل حسب متغير الخبرة	52
جدول (21): نتائج اختبار ANOVA يوضح الفروق بين المتوسطات في الثقة التنظيمية حسب متغير التخصص	53
جدول (22): نتائج اختبار ANOVA يوضح الفروق بين المتوسطات في فعالية العمل	53

الجماعي حسب متغير التخصص	

فهرس الأشكال

الشكل	الصفحة
الشكل رقم 01 : يوضح هيكلة الدراسة	هـ
الشكل رقم 02 : يمثل العلاقة بين الثقة التنظيمية والعمل الجماعي	12
التمثيل البياني(03): يمثل النسب المئوية لمتغير الجنس	37
التمثيل البياني(04): يمثل النسب المئوية لمتغير الخبرة	38
التمثيل البياني(05): يمثل النسب المئوية لمتغير التخصص	39

فهرس الملاحق

الصفحة	العنوان	الرقم
68	دليل المقابلة	الملحق 1
69	دليل الاستبيان	الملحق2
72	spss	الملحق3

مقدمة

مقدمة

1-التوطئة:

يعد موضوع الثقة التنظيمية من بين الموضوعات المهمة في مجال إدارة الموارد البشرية والسلوك التنظيمي حيث تؤدي الثقة دورا أساسيا في بناء بيئة عمل إيجابية داخل المؤسسات وتعتبر الثقة التنظيمية احد أهم مكونات الحياة التنظيمية وأحد الركائز الأساسية التي تدعم المنظمة وتدفعها إلى الوصول إلى الأهداف المنشودة نظرا لأهمية الثقة التنظيمية باعتبارها من المحددات الرئيسية لنجاح المنظمات او فشلها، ويتمثل العمل الجماعي في قدرة الفريق على تحقيق الأهداف المشتركة بكفاءة من خلال التعاون ولما له من أهمية ودور في رفع كفاءة المؤسسة وتحقيق الأهداف الاستراتيجية نظرا للتطور في مجال السلوك التنظيمي،حيث تسعى المؤسسات إلى تطوير أساليب العمل من خلال أسلوب العمل الجماعي ودور الثقة التنظيمية فيه، فهما يعتبران عاملان مهمان في نجاح أي منظمة وتحقيق غاياتها وأهدافها المنشودة والوصول إلى أعلى درجة من الكفاءة والتطور.

وعليه فالثقة التنظيمية تتأثر بفعالية العمل الجماعي داخل المؤسسة، مما يسمح بتكوين بيئة ديناميكية خصبة للعمل ومناخا تنظيميا صحيا معزز وداعم لمدخلات وعمليات الإدارة الاستراتيجية الهادفة إلى بناء منهج إداري يضمن تحقيق ثقة تنظيمية منشودة وبلوغ المصالح المشتركة التي تعزز وتقوي من العمل الجماعي داخل المؤسسات الجامعية، ومن هنا جاءت الأهمية العلمية لهذه الدراسة التي تهدف إلى التعرف الثقة التنظيمية والعمل الجماعي على مستوى كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بالوادي.

2-الإشكالية:

ما هو دور الثقة التنظيمية في تعزيز فعالية العمل الجماعي داخل المؤسسة الجامعية؟

3-الأسئلة الفرعية:

-هل زيادة الثقة بين الأساتذة يعزز التعاون فيما بينهم؟

-هل وجود قيادة فاعلة يعزز الثقة التنظيمية والفعالية الجماعية لدى الأستاذ الجامعي؟

-هل يؤثر متغير التخصص والخبرة على الثقة التنظيمية والفعالية الجماعية لدى الأستاذ الجامعي؟.

-ما هي العوامل المؤثرة على الثقة التنظيمية والفعالية الجماعية لدى الأستاذ الجامعي؟

4-الفرضية العامة

-الثقة التنظيمية لها دور في فعالية العمل الجماعي داخل المؤسسة الجامعية؟

5-الفرضيات الجزئية

-إن زيادة الثقة بين الأساتذة تساهم في تعزيز التعاون فيما بينهم.

-وجود قيادة داعمة يعزز الثقة التنظيمية ويساهم في تفعيل العمل الجماعي.

-يؤثر متغير (التخصص والخبرة) على الثقة التنظيمية والفعالية الجماعية لدى الأستاذ الجامعي.

-العوامل التنظيمية لها دور فيتعزيز الثقة التنظيميةوالفاعلية الجماعية لدى الاستاذ الجامعي.

6-أسباب اختيار الموضوع:

ككل بحث اجتماعي لا ينطلق من الصدفة واختيارنا لهذا الموضوع ليس عشوائيا بل هناك أسباب دفعتنا لاختيار هذا الموضوع وهي كالآتي:

-الاهتمام بهذا الموضوع والرغبات والميول الذاتية له.

-قلة الدراسات الميدانية التي تناولت هذا الموضوع.

-محاولة دراسة الثقة التنظيمية داخل الإدارة بين الموظفين.

-القيمة العلمية والعملية للموضوع.

7-أهداف الدراسة:

-التعرف عن تأثير الثقة التنظيمية على العمل الجماعي داخل المؤسسة الجامعية .

- التعرف على أهم العوامل التي تربط الثقة التنظيمية بالعمل الجماعي داخل المؤسسة الجامعية

-التعرف على العلاقة ين الثقة التنظيمية والعمل الجماعي

8-أهمية الدراسة:

تتمثل أهمية الدراسة في ما يقدمه من قيمة أو معرفة علمية وما يحمل من إضافة وإثراء للبحث العلمي حيث تنصب أهمية الدراسة في دور الثقة التنظيمية في تعزيزها للعمل الجماعي لما تحمله من أبعاد علمية متعددة اما من حيث الجانب العلمي تساعد هذه الدراسة في إثراء الرصيد المعرفي المتعلق بمفهوم الثقة التنظيمية وعلاقتها بفعالية العمل الجماعي كما أن الثقة التنظيمية أساس لنجاح التنظيم في أي مؤسسة ولا يمكن لاستمراريتها إلا بوجود الثقة بين الموظفين كما تساعد في إبراز طبيعة التفاعل بين أفراد المنظمة في ظل بيئة يسودها الانسجام والتعاون كما أنها تحفز المسؤولين استيعاب أهمية تشكيل الثقة داخل المؤسسات كما تساهم في زيادة الإنتاجية وتحقيق الأهداف التنظيمية بكفاءة وفعالية نتيجة لتواجد محيط عمل قائم على التعاون والثقة والعمل الجماعي بين الموظفين .

9-حدود الدراسة:

- **الحدود المكانية:**

أنجزت الدراسة بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة حمه لخضر الوادي.

الحدود البشرية:

تكون مجتمع الدراسة من العدد الكلي للأساتذة الكلية، يتكون مجتمع الدراسة من العدد الكلي للأساتذة و الذي يضم أساتذة حيث بلغ العدد الإجمالي للأساتذة في الكلية 185 أستاذا، مقسمون الى 70أستاذ برتبة بروفيسور، و63 أستاذ برتبة أستاذ محاضر(أ)، 51أستاذ برتبة أستاذ محاضر (ب)، 1 أستاذ برتبة أستاذ مساعد (أ) مقسمون عبر كل الأقسام حسب ما تم التصريح به من مسؤول مصلحة المستخدمين بكلية العلوم الاجتماعية، و فيما يخص التخصصات فهناك خمسة أقسام في كلية ولكل قسم منهم يضم عددا من الأساتذة وهم كالتالي:

قسم التاريخ ويضم 31 أستاذ.

قسم العلوم الاجتماعية ويضم 59 أستاذ.

قسم العلوم الإنسانية ويضم 50 أستاذ.

قسم الإعلام والاتصال ويضم 12 أستاذ.

قسم علم النفس وعلوم التربية 34 استاذ.

- **الحدود الزمانية:**

تم إجراء هذه الدراسة في الفترة الممتدة من 20فيفري إلى غاية 28ماي 2026.

-من أواخر شهر فيفري 28تم إختيار الموضوع وبداية العمل على الجانب النظري إلى شهر أفريل .ثم انطلقت الدراسة الميدانية، ابتداء من 2026/04/25، واستمر إعدادها حتى شكلها النهائي 2026/05/28.

10-منهج الدراسة:

-المنهج

يؤدي المنهج دورا أساسيا في البحث العلمي وهو الأسلوب الذي يختاره الباحث من بين عدة طرق وأساليب تتناسب مع موضوع بحثه فهو القاعدة الأساسية لأي بحث علمي ولا يمكن إجراء أي دراسة إلا إذا تم اختيار منهج مناسب لها.

يعرف بأنه مجموعة من القواعد التي يتم وضعها بغرض الوصول إلى الحقيقة العلمية أي انه الطريقة أو الخطة التي يتبعها الباحث في دراسته للمشكلة لاكتشاف الحقيقة المتعلقة بموضوع البحث (د. محمود درويش،2018، ص61).

-المنهج الوصفي

المنهج المستخدم في الدراسة هو المنهج الوصفي ويمكن تعريفه على أنه: هو طريقة لدراسة الظواهر أو المشكلات العلمية من خلال القيام بالوصف بطريقة علمية ومن ثم الوصول إلى منطقة لها دلائل وبراهين تمنح الباحث القدرة على وضع أطر محددة وللمشكلة ويتم استخدام ذلك في تحديد نتائج البحث (عمر سيف الإسلام،2009، ص69).أين تم وصف وتحليل كيف تسهم الثقة التنظيمية في تعزيز فاعلية العمل الجماعي لدى الاساتذة.

11-صعوبات الدراسة:

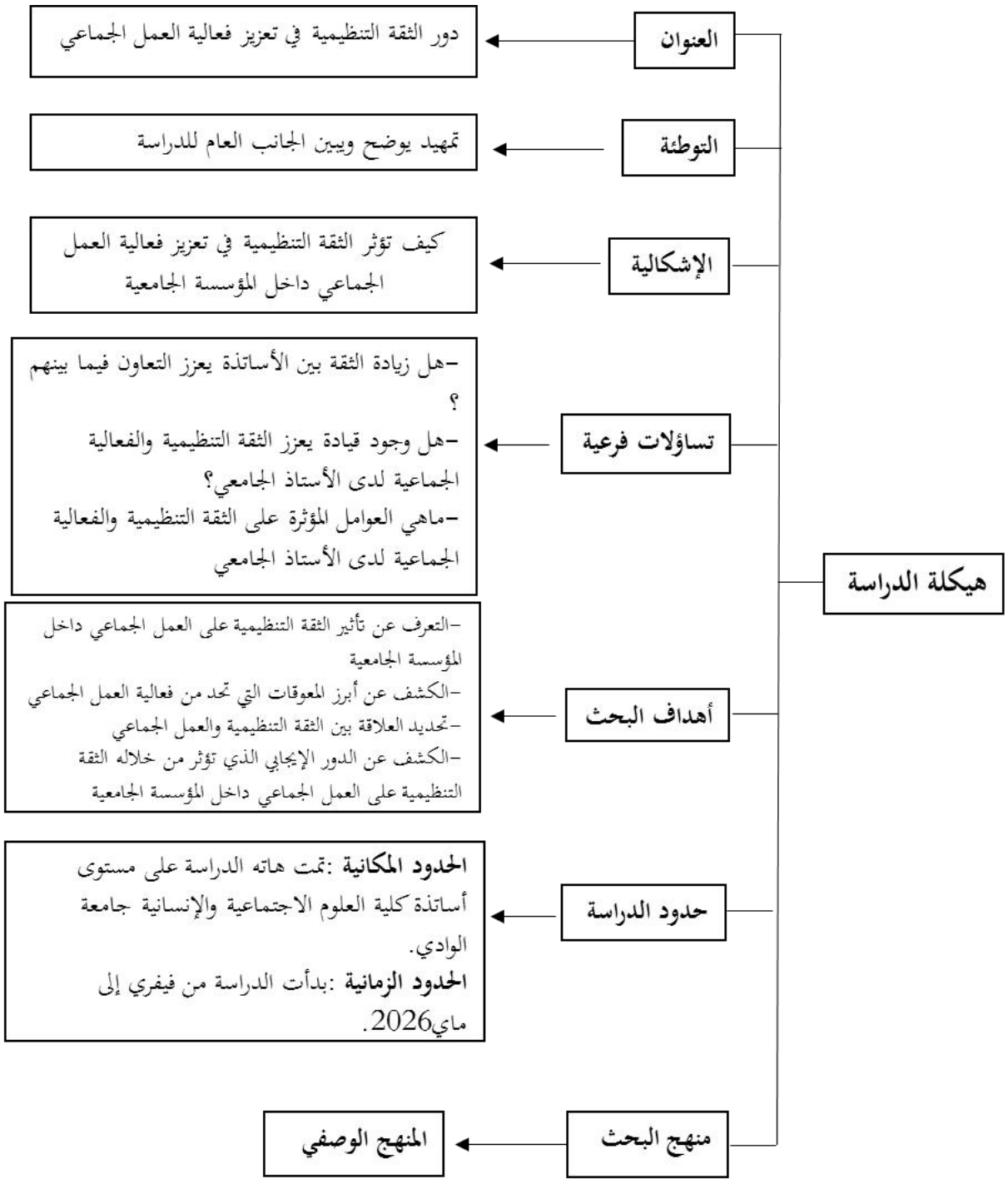
لا ينكر أن أي دراسة علمية لا تخلو من صعوبات التي تعرقل الباحث من خلال تنفيذه للدراسة ومن بين هذه الصعوبات:

-قلة المراجع وصعوبة الحصول عليها خاصة في متغير العمل الاجتماعي.

-صعوبة في الجانب الميداني في التعاون مع الاساتذة، في الاجابة على الاستبيان فهناك من لم يوافق على استلام الاستبيان للإجابة عليه، وأكثر من عشرين أستاذ لم يعد الاستبيان بالرغم من حرصنا عليهم لاعادته،حتى أننا طلبنا منهم وضعهم على مستوى الامن عند خروجهم أو دخولهم ولكن للاسف.

-واجهتنا صعوبات في تحليل البيانات ولقلة الخبرة في استخدام برنامج spss.

12- هيكلة الدراسة:



الشكل رقم 01 : يوضح هيكلة الدراسة

الفصل الاول: الأدبيات النظرية والتطبيقية

تمهيد

تناول هذا الفصل الإطار النظري للدراسة حيث تم تسليط الضوء على ماهية الثقة التنظيمية والعمل الجماعي من خلال استعراض المفاهيم الجوهرية المرتبطة بمحور الدراسة إضافة إلى إبراز طبيعة العلاقة بينهما مما يساهم في فهم أكثر عمقا في تحسين الأداء التنظيمي إضافة إلى النماذج النظرية المرتبطة بهذه الدراسة كما تمت الاشارة إلى عرض بعض الدراسات السابقة ذات الصلة بمتغيرات الدراسة .

المبحث الأول: الأدبيات النظرية

المطلب الأول: المفاهيم المرتبطة بالثقة التنظيمية والعمل الجماعي

أولا:مفهوم الثقة

يعرفها كل من (Erden&Ozen .1996) إرادة أحد الأشخاص في أن يكون غير محصن إتجاه الآخر وفقا لإعتقاده بإمكانيات الطرف المخالف ومستوى الاعتماد عليه. (عبد القادر بن برطال،2018، ص 184)

وتعرف كذلك على أنها الشعور الذي يمتلكه الفرد اتجاه الأخر من حيث الثقة في القيام بالأفعال المتوافق عليها. (الهاشمي بعاج،2022، ص47).

ثانيا مفهوم الثقة التنظيمية

هي الافتراضات والمشاعر الإيجابية التي يكنها الأشخاص للمنظمة والتي يرعى التقيد بالقيم والأخلاق والبعد عن كل ما يخل بالمصالح المشتركة(النويقة.2013،).

وتعرف أيضا: الثقة العامة والإيمان بكفاءة وقدرات أشخاص محددين مثل (زملاء العمل، رئيس المباشر) ضمن المؤسسة والرغبة في الاستناد إليهم على أساس تصرفاتهم فضلا عن عدم الحرص بمراقبة سلوكهم (حجاج نسيمة،2024، ص663).

ويرى (fukuyama1995) أنها التوقعات التي تتكون وسط الجماعة الثابتة والأمانة والسلوك التعاوني المؤسس على مشاركة العادات المألوفة كجزء من معتقدات الجماعة (عبد القادر بن برطال،2018، ص184).

ويؤكد على ذلك (usuroet al 2007) ان الثقة تبدأ من خلال التوقع الآمن والايجابي للسلوكات التي تواجدها مع الزملاء في بيئة العمل، من جهة أخرى أنها العلاقات المتبادلة التي تكون عندما يصبح طرف آخر لديه ثقة في اعتماد الطرف المخالف في بيئة العمل.

التعريف الإجرائي للثقة التنظيمية: وهي ستوى الشعور بالاطمئنان والراحة النفسية والاجتماعية بين الاساتذة داخل الكلية والتي تخلق لهم جو من الشعور بالأمانة والنزاهة إتجاه المؤسسة حتى يكون هناك تبادل وتفاعل داخل المؤسسة لتحقيق التعاون والتفاعل الإيجابي فيما بينهم.

-يرى لاغوسبيتز: أن الثقة هي المفتاح لفهم الترابط بين العقلانية والأخلاق والمعرفة فهي ليست مجرد شعور عابر بل مكون أساسي في النسيج الوجودي للإنسان، تسبق حتى قدرتنا على التفكير النقدي،من دون الثقة لايمكن قيام أي نظام إجتماعي أومعرفي أو أخلاقي مستقر.(د.أولي لاغوسبيتز،2021،ص35).

التعريف الإجرائي للثقة: ونقصد بها درجة الشعور الإيجابي الذي يكنه الاستاذ إتجاه استاذ اخر مما ينعكس على استعدادهم لتبادل المعلومات والآراء والأفكار داخل الكلية.

ثالثا: مفهوم العمل

لغة: هو مصدر لفعل عمل ثلاثي الأصل على وزن فعل وتحمل هذه الكلمة تحمل العديد من المفرادات مثل: فعل، صنع، مهن، كسب وعليه تحمل كلمة عمل العديد من المفاهيم مثل: الكسب، المعاش، المهنة، الوظيفة بمعناها الحديث. (بلخير دهيمي،2016، ص8).

إصطلاحا: هو نشاط إنساني يقوم به الفرد لتحقيق هدف مادي أو معنوي وكذلك هو نشاط جسدي أوعقلي أو كلاهما معا بهدف بلوغ هدف معين أو غاية وليس نشاط للتسلية والإستمتاع فهو وظيفة لإنتاج الثروات والخدمات. (بلخير دهيمي،2016، ص8)

ويعرف كذلك أنه النشاط أو الفعل الذي ينجزه الفرد أو العامل قصد وصول لهدف معين، عمل بمعنى مارس حرفة وقام بمجهود للوصول إلى نتيجة (خروف حياة،2006، ص60).

التعريف الإجرائي للعمل: ونقصد به كل نشاط أو مجهود بشري سواء كان جسديا أو عقليا يسعى من خلاله الاستاذ لتحقيق هدف ما وقد يكون هذا الجهد أو النشاط فرديا أو جماعيا بغية الوصول إلى ماهو مسطر .

رابعا: مفهوم العمل الجماعي

يعرفه فليه وعبد المجيد على أنه وحدة إجتماعية يضم الأفراد العاملين وموظفين يعملون في أقسام مختلفة يؤدون أدوارا معينة وتجمعهم أهداف مشتركة وتسودهم قيم وإتجاهات وقواعد سلوكية معينة وتنتشر بينهم مشاعر وأحاسيس.

-يعرف كذلك العمل الجماعي على أنه مجموعة من الأفراد المعتمدة على بعضها ويتشاركون المسؤولية وهذا يعني أنه لا يمكننا إعتبار أي تجمع من الأفراد في أي منظمة هو عبارة عن فريق عمل بل أن فريق العمل هو جماعة معتمدة على بعضها ويبحثون عن توحيد جهودهم لإنجاز الهدف المحدد.

-عبارة عن تجمع أفراد يستفيد كل منهم فيما يتعلق بالأفكار ولكن ليس بالضرورة أن يكونوا معتمدين على بعضهم في تحقيق الهدف، فجماعة العمل تتشارك المعلومات ووجهات النظر المتعلقة حول الموضوع ولكن الأداء فردي والمسؤولية فردية (عليان علي رحمة عليان،2014، ص62).

التعريف الإجرائي للعمل الجماعي: ونقصد به أنه تعاون وتماسك مجموعة الأساتذة مع بعضهم بعض، ويتم تنسيق الجهود فيما بينهم ويستفيد كل منهما بالأفكار والآراء والمعلومات لتحقيق الهدف المشرك بينهمداخل الكلية.

خامسا: مفهوم الدور

لغة: مادة (د.و.ر) الدور الطبقة من الشيء المدار بعضه فوق بعض.

إصطلاحا: مجموعة الأنماط المرتبطة التي تحقق ما متوقع في مواقف معينة ويترتب عليه إمكانية التنبؤ بسلوك الأفراد. (بن عروس محمد لمين، 2021، ص 556).

يعرفه محمد عاطف غيث :أنه نموذج يرتكز حول بعض الحقوق والواجبات،ويرتبط بوضع محدد للمكانة داخل جماعة أو موقف إجتماعي معين،ويتحدد دور الشخص في أي موقف عن طريق مجموعة توقعات يعتنقها الآخرون كما يعتنقها الفرد نفسه (نوي عمار،2010،ص25).

التعريف الإجرائي للدور: ونقصد بالدور أنه مجموع الجهود والأنشطة والمهام والوظائف التي تحقق ما هو مخطط له أن يقع داخل الكلية.

سادسا: مفهوم الفاعلية

يعرفها (Bernand &Bruce) الفاعلية التنظيمية تحقيق لهدف معين.

-يعرفهاEtzioni النجاح في تحقيق الأهداف المنشودة من خلال الإستغلال الأكفأ والمتوازن للموارد في البيئة الخارجية،أما Brise عبارة عن درجة تحقيق الأهداف المتعددة (د.ناصر فرج حسونة،2015،ص209).

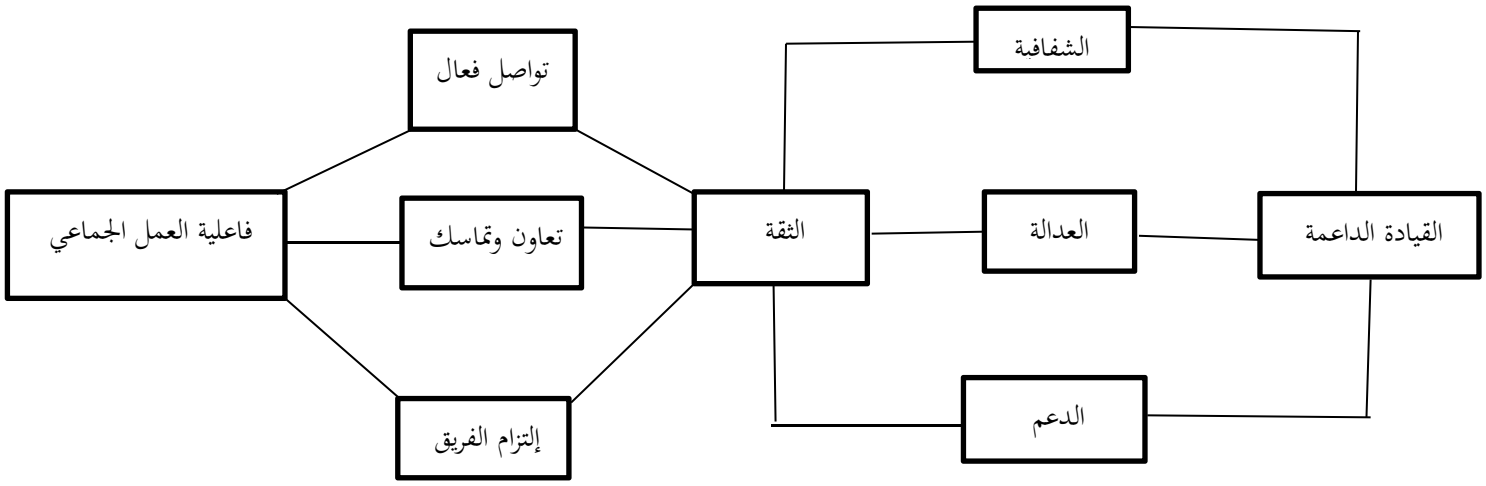
-يعرفها كل من Mahoney وSteers أنها الإنتاجية العالية والمرونة وقدرة المؤسسات على الإنسجام مع البيئة، علاوة على القدرة على التوازن والإبتكار (د.عبد الحميد بالرحومة،2008، ص 56).

التعريف الإجرائي للفاعلية: ونقصد بها من خلال بحثنا هي قدرة الجماعة على تحقيق الأهداف المطلوبة من خلال الإستخدام الجيد والأكفأ لكافة الموارد المتاحة.

المطلب الثاني: العلاقة بين الثقة التنظيمية والعمل الجماعي

ترتبط الثقة التنظيمية والعمل الجماعي بعلاقة قوية وإيجابية وتكافلية، حيث تحفز مستويات الثقة العالية التواصل والتعاون بشكل أفضل، مما يؤدي إلى أداء عالي لفريق العمل فتعمل الثقة التنظيمية على تحفيز البيئة وإلتزام الموظفين بأداء واجباتهم وتقلل من الاحتكاك، فيؤدي ذلك إلى زيادة الإنتاجية مقارنة بالفرق التي تفتقر إلى الثقة حيث تتمثل الجوانب الرئيسية للعلاقة بين الثقة التنظيمية والعمل الجماعي في النقاط التالية(Musab Işık, p 134):

- **محرك الأداء:** الثقة أعضاء الفريق من الشعور بالأمان، مما يشجع على خوض المخاطر والتعاون وتبادل الأفكار الأمر الذي يحسن كفاءة الفريق بشكل مباشر.
- **تقليل الاحتكاك:** في المؤسسات التي تتمتع بمستوى عال من الثقة يكون اتخاذ القرارات أسرع، ويقل تمكن الوقت المهدر في مراقبة أو إدارة النزاعات الشخصية.
- **إرتباط قوي:** تظهر الأبحاث وجود إرتباط إيجابي قوي بين أداء الفريق والثقة التنظيمية، خاصة عندما يرتبط ذلك بالتواصل المفتوح والأهداف المشتركة.
- **المكونات الأساسية:** تشمل العناصر الرئيسية التي تربط الثقة بالعمل الجماعي ما يلي:
- **التواصل:** التواصل المفتوح، الذي يرتبط ارتباطا وثيقا ومباشرا بالثقة التنظيمية.
- **الرؤية المشتركة:** أهداف واضحة ومشتركة بين الأعضاء.
- **الكفاءة والنزاهة: الثقة** في قدرات الزملاء وشخصياتهم الأثر على النتائج.
- **زيادة الإنتاجية:** الموظفون الذين يحظون بالثقة أكثر ميلا لبذل جهد إضافي، مما يؤدي إلى زيادة الإنتاج
- **تحسين الابتكار:** ثقافة الثقة تشجع أعضاء الفريق على الانفتاح على الابتكار وحل المشكلات بطرق إبداعية.
- **تحسين الاحتفاظ بالموظفين:** مستويات الثقة العالية في الإدارة والزملاء تؤدي إلى رضا وظيفي أكبر وانخفاض معدلات دوران الموظفين.



الشكل رقم 02 : يمثل العلاقة بين الثقة التنظيمية والعمل الجماعي اعداد الطالبتين

المبحث الثاني: الأدبيات التطبيقية

المطلب الأول: عرض الدراسات السابقة

تم تناول بعض الدراسات المشابهة التي تناولت المتغير المستقل والتابع لهذه الدراسة المتمثلة في الثقة التنظيمية والعمل الجماعي وفق الجدول الآتي:

الدراسات المتعلقة بالثقة التنظيمية وفعالية العمل الجماعي:

الدراسة	عنوان الدراسة	هدف الدراسة	المنهج	أداة الدراسة	المجتمع والعينة	نتائج الدراسة
الهاشمي بعاج (أطروحة دكتوراه) 2022/2021.	أثر أبعاد الثقة التنظيمية على مستويات الإلتزام لدى العاملين دراسة حالة.	هدفت هذه الدراسة إلى قياس وتحليل تأثيرات الثقة التنظيمية على الإلتزام التنظيمي في جامعة عمار ثليجي بالأغواط، تسليط الضوء على أهمية مسايرة التغيرات الحاصلة في البيئة الخارجية من خلال تدعيم الثقة بين المتعاملين في المنظمة، محاولة التعريف بالثقة التنظيمية والإلتزام التنظيمي نظرا لأهميتها لمنظمات الأعمال وضرورة المحافظة عليهما وسبل الإستثمار فيهما بالشكل الذي يحقق ميزة تنافسية للمنظمة، توضيح مختلف العوامل المؤثرة على الإلتزام التنظيمي وتفسير علاقة الإرتباط بينه وبين الثقة التنظيمية .	المنهج الوصفي	الإستبيان	الإطار البشري للدراسة في فئة الأساتذة الجامعيين الدائمين والمؤقتين والبالغ حجم العينة 413 مفردة.	ما توصلت إليه هذه الدراسة التحقق من صحة النموذج المدروس بالمنطق الرياضي على وجود علاقة إيجابية وأثر دال إحصائيا عند مستوى المعنوية 0.05 لكل من الثقة التنظيمية والرضا الوظيفي على الإلتزام التنظيمي.

أحمد عبيد الرشيدي د. كايد سلامة(مقال) 2015/2014.	درجة الثقة التنظيمية في جامعات الكويت الحكومية والخاصة وعلاقتها بالدافعية لدى أعضاء هيئة التدريس فيها من وجهة نظرهم.	هدفت الدراسة إلى الكشف عن درجة الثقة التنظيمية في جامعات الكويت الحكومية والخاصة وعلاقتها بالدافعية لدى أعضاء هيئة التدريس فيها من وجهة نظرهم الكشف عن درجة الثقة التنظيمية في جامعات الكويت الحكومية والخاصة بالإضافة إلى الكشف عن درجة الدافعية لدى أعضاء هيئة التدريس الكشف عن الفروق الإحصائية إجابات أعضاء هيئة التدريس في درجة الثقة التنظيمية درجة الدافعية حسب متغيرات الجامعة والخبرة الأكاديمية، الكلية. الكشف عن العلاقة الإرتباطية بين الثقة التنظيمية في جامعات الكويت	المنهج الوصفي الإرتباطي	الإستبيان	تكون مجتمع الدراسة من 2125عضو هيئة تدريس وكان عدد عينة الدراسة النهائي 335 عضو.	أظهرت نتائج الدراسة أن درجة الثقة التنظيمية في جامعات الكويت الحكومية والخاصة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس فيها جاءت مرتفعة وكذلك درجة الدافعية كانت مرتفعة أيضا كما أظهرت الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة ذات دلالة إحصائية تعزى لأثر الجامعة والكلية والخبرة في الثقة التنظيمية ودرجة الدافعية لدى أعضاء هيئة التدريس في جميع المجالات والدرجة الكلية كما كشفت النتائج أيضا وجود علاقة إرتباطية إيجابية دالة إحصائيا بين الثقة التنظيمية في جامعات الكويت الحكومية والخاصة والدافعية لدى أعضاء هيئة التدريس.

		الحكومية والخاصة والدافعية لدى أعضاء هيئة التدريس.				
حجاج نسيمة د.دنبري لطفي (مقال) 2024/2023	الثقة التنظيمية وعلاقتها بتحقيق الفعالية التنظيمية لدى موظفي الجامعة الجزائرية دراسة ميدانية بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية جامعة أم البواقي.	هدفت هذه الدراسة إلى محاولة تقديم صورة عن واقع تجلى متغير الثقة التنظيمية في المؤسسة الجزائرية من خلال دراسة العلاقة والتأثير بين إستراتيجية الثقة التنظيمية والفعالية التنظيمية لدى الموظفين في إدارة جامعة أم البواقي بيان مقدار إسهام أبعاد الثقة التنظيمية (الثقة في النفس، الثقة في الزملاء، الثقة في الإدارة) في تعزيز وتحقيق أبعاد الفعالية التنظيمية (التأهب في الإنجاز، القدرة على التكيف والاستمرار، القدرة على تحقيق الأهداف) لدى الموظفين. التعرف على واقع درجة ممارسة الثقة	منهج المسح الاجتماعي.	تم الاعتماد على الاستمارة كأداة للدراسة.	مجتمع الدراسة موظفين كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية وبلغ عدد العينة 36 موظف موزعين بين مسؤولين وأساتذة.	توصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية طردية دالة إحصائيا بين الثقة التنظيمية والفعالية التنظيمية لدى العالمين في كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة أم البواقي.

		التنظيمية لدى القيادات الإدارية بالجامعة من وجهة نظر المسؤولين والموظفين الوقوف على تحديد أهم العوائق والحواجز التي تحول دون تحقيق الفعالية التنظيمية لدى الموظفين.				
د.عبد القادر بن برطال (مقال)2018.	تأثير فرق العمل على تنمية الثقة التنظيمية دراسة حالة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير جامعة الأغواط.	هدفت هذه الدراسة إلى دراسة تأثير فرق العمل على تنمية الثقة التنظيمية من وجهة نظر أساتذة كلية العلوم والتجارية وعلوم التسيير جامعة الأغواط، تحديد مفهوم الثقة التنظيمية وفقا لأدبيات الموضوع من خلال توضيح مختلف وجهات النظر والمنطلقات الفكرية لضبط هذا المفهوم تحديد مختلف مستويات الثقة التنظيمية والتصنيفات التي قدمها الباحثون	المنهج الوصفي التحليلي.	تم الإعتماد على تقنية الإستبيان كأداة للدراسة.	المجتمع الكلي للدراسة هم كل أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير وبلغ حجم العينة 48 مفردة من أصل 124 أستاذ مكونة للمجتمع الكلي.	من أهم ما توصلت إليه هذه الدراسة هو أن أغلب أساتذة الكلية يمارسون الكثير من المهام في شكل فرق عمل، وجود مستوى مقبول من الثقة التنظيمية لدى الأساتذة إتجاه الزملاء والمشرفين، هناك دلالة إحصائية لوجود أثر لفرق العمل على الثقة التنظيمية، إضافة إلى وجود إرتباط قدر ب (0.54) والتغيير الحادث في الثقة التنظيمية تفسره فرق العمل ب 30بالمئة.

		تحديد مفهوم فرق العمل وجماعات العمل والمصطلحات التي لها علاقة بالموضوع تحديد العلاقة والأثر بين فرق العمل ومستوى الثقة التنظيمية.				
إبراهيم بن علي الذوادي حمود بن مفلح العنزي (مقال) 2019.	ممارسة العمل الجماعي والاستشاري وفريق العمل في ميدان التربية الخاصة.	هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مدى ممارسة معلمي ومعلمات التربية الخاصة في مدينة الرياض للعمل الجماعي والاستشاري وفريق العمل. التعرف على التحديات التي تواجه معلمي ومعلمات التربية الخاصة بمدينة الرياض وتعيق ممارسة العمل الجماعي والاستشاري وفريق العمل. إقتراح حلول لمواجهة التحديات التي تعيق ممارسة العمل الجماعي والاستشاري وفريق العمل في ميدان	المنهج الوصفي السطحي.	تم الإعتماد على المقابلة والاستبيان كأداة للدراسة.	مجتمع الدراسة بعض من معلمي ومعلمات التربية الخاصة، وبلغ عدد العينة 86موزعين 38معلم و48معلمة.	أظهرت نتائج الدراسة أنه لا يوجد ممارسات فعلية للعمل الجماعي والاستشاري في ميدان التربية الخاصة والسبب في ذلك يعود إلى عدم وضوح الأدوار والمسؤوليات وعدم وجود فريق عمل متخصص في التقييم والتشخيص بالإضافة إلى أن نتائج الدراسة أظهرت أن هناك بعض التحديات التي تواجه معلمي ومعلمات التربية الخاصة وتحد من ممارسة العمل الجماعي والاستشاري وفريق العمل ومن تلك التحديات التي أظهرتها نتائج الدراسة أن معظم المستجيبين غير متأكدين من وضوح ودور أنظمة وتشريعات التربية الخاصة في

		التربية الخاصة بمدينة الرياض.				تفعيل العمل الجماعي والاستشاري وضعف الاعداد المهني للعاملين في التربية الخاصة تجاه العمل الجماعي الاستشاري وفريق العمل .
عليان علي رحمة عليان (أطروحة دكتوراه) 2014	العمل الجماعي وأثره في تحسين أداء العاملين في قطاع الخدمات بولاية الخرطوم.	هدفت هذه الدراسة إلى تحديد مدى أهمية استخدام فرق كأسلوب إداري في تحسين أداء الموارد البشرية ومن ثم أداء المنظمات الخدمية بصفة عامة والسودانية بصفة خاصة. محاولة التوصل إلى العلاقة التي تربط بين استخدام أسلوب فرق عمل وتحسين أداء العاملين (القدرة على الابتكار، الكفاءة والفعالية). توضيح دور قيادة فرق العمل في خلق التماسك بين أعضاء الفريق وأثر ذلك على زيادة الأداء إبراز أثر إستخدام فرق العمل في بناء	المنهج الوصفي التحليلي	استخدم في هذا البحث الاستبيان كأداة للدراسة	يتمثل مجتمع الدراسة كل العاملين بالقطاع الخدمي بالسودان، حجم العينة هو 151مصرفا (فريق عمل).	أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة أن غالبية هذه المنظمات السودانية تتبنى أسلوب فرق العمل في الإدارة على الورق والإعلام فقط أن غالبية هذه المنظمات تتبنى أسلوب ومنهجية علمية واحدة فقط في بناء فرق عملها في حين أن هناك سبعة مناهج علمية لبناء فرق العمل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين إستخدام فرق العمل كأسلوب إداري وتحسين أداء العاملين أن تفاعل أعضاء فريق العمل ووضوح أهدافهم وتكامل أدوارهم يعمل على خلق العديد من

		الثقة بين العاملين ومدى إنعكاس ذلك على أدائهم توضيح أثر إستخدام فرق العمل في تفعيل عمليات التواصل وحل الصراعات بين العاملين في المنظمة وأثر ذلك على الأداء.				الجوانب السلوكية لهؤلاء الأعضاء مثل: التماسك القدرة على حل الصراعات التنظيمية وبناء الثقة فيما بينهم. لاتوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء العاملين المبحوثين حول تأثير إستخدام فرق العمل على أداء العاملين تعزي لسنوات الخبرة، النوع، المستوى التعليمي والدرجة الوظيفية.
سميرة شبراك (مذكرة لنيل شهادة الماجستير)200 2007/6	علاقة العمل الجماعي بالدافعية للإنجاز لدى تلاميذ الطور الثاني من التعليم الإبتدائي.	هدفت هذه الدراسة للكشف عن الإختلاف الموجود في دافعية الإنجاز لدى التلاميذ بين أدائهم للعمل جماعيا وأدائهم فرديا.	المنهج التجريبي	تم الإعتماد على الإستبان كأداة مناسبة لطبيعة الدراسة	مجتمع الدراسة هو فئة من تلاميذ مدرسة خميستي محمد والعينة كانت تلاميذ السنة الخامسة إبتدائي.	أهم ما توصلت إليه هذه الدراسة أن طريقة العمل الجماعي ربما زادت من حماس ورغبة التلاميذ لأداء النشاط المدرسي كما أن إنسجام التلاميذ مع هذه الطريقة قد يرجع إلى شخصية أغلبهم التي تظهر في ميلهم إلى العمل في جو يسوده الحوار وتبادل الأفكار والتعاون من أجل التوصل إلى حلول جماعية كما يمكن أن يرجع كذلك إلى رغبتهم في تغيير الطرق القديمة التي كانت تطبق عند أداء

						النشاطات ومهما كانت الأسباب وتعددت فإن هذه النتيجة تعطينا فرصا للبحث في هذا الموضوع.

المطلب الثاني: التعقيب على الدراسات المشابهة والقيمة المضافة:

القيمة المضافة:

– لاحظنا غياب في معظم الدراسات توظيف أداة المقابلة وفي دراستنا تم الإعتماد وتوظيف المقابلة مع الإستبيان لتحليل وتفسير نتائج الدراسة.

– أغلب الدراسات التي تم تناولها لم تجمع متغيرين بحثنا في دراسة واحدة وفي دراستنا تم الربط بين الثقة ا– التنظيمية والعمل الجماعي في دراسة واحدة.

– معالجتنا للثقة التنظيمية والعمل الجماعي في بيئة الجامعة على عكس أغلب الدراسات تناولت مؤسسات أخرى.

الاستفادة من الدراسات السابقة:

- عرض الإطار النظري وفي المراجع المستخدمة.
- بناء مشكلة البحث من خلال اطلاعنا على هذه الدراسات السابقة.
- المساعدة في صياغة الأسئلة والفرضيات.
- الاستفادة من التعرف على هيكلة البحث العلمي.
- الاستفادة من بناء نموذج الدراسة في اختيار الأبعاد والمؤشرات المتعلقة بالمتغيرين.
- ساعدت الدراسات في فهم الموضوع وتقديم خلفية نظرية عليه.

المقاربة السوسيولوجية:

ظهرت نظرية التبادل الاجتماعي كإحدى الاتجاهات النظرية التي تبلورت نهاية الخمسينات من القرن العشرين نتيجة لما نشأ من رأي حول إخفاق البنائية الوظيفية في قراءتها للواقع الاجتماعي كنظرية تعكس الواقع الإمبريقي، هي نظرية إجتماعية نفسية ورؤية اجتماعية تفسر التغير والاستقرار الاجتماعي كعملية تبادل تفاوضية بين الأطراف المختلفة.

تطرح هذه النظرية فكرة أن العلاقات الإنسانية تنشأ من حسابات غير موضوعية للتكلفة والمنفعة ومن مقارنة البدائل، جاءت محاولتها الأولى في مجموعة الأفكار الأساسية والذي يتمثل بعضها في أن الناس في عملية التفاعل الاجتماعي إنما يتبادلون أنماط السلوك لتعتمد في تفسيرها للسلوك على عوامل سيكولوجية بحتة ترتبط في بعض مضمونها بعوامل بيولوجية، كذلك تعتمد نظرية التبادل الاجتماعي على فكرة أن الناس يفكرون في علاقاتهم

من الناحية الاقتصادية وأنهم يرفعون التكاليف ويقارنونها بالمكافآت التي يتم تقديمها، ويجادل منظورا التبادل الاجتماعي بأن الناس يقيمون علاقاتهم من حيث التكاليف والمكافآت وتتطلب جميع العلاقات بعض الوقت والجهد من جانب المشاركين عندما يقضي الأصدقاء بعض الوقت مع بعضهم البعض وهو ما يجب عليهم فعله من أجل الحفاظ على العلاقة فإنهم لن يكونوا قادرين على القيام بأشياء أخرى في ذلك الوقت،وبالتالي فإن الوقت الذي يقضونه هو التكلفة قد يحتاج الأصدقاء إلى الاهتمام في أوقات غير مناسبة ومن ثم فإن التكلفة تزداد كما تذهب هذه النظرية إلى أن الناس يتفاعلون بطريقة عقلانية ورشيدة بالإضافة إلى أنهم معتمدين على بعضهم البعض في تحقيق أهدافهم،وتشير هذه النظرية إلى أن التبادل لا يقتصر على التعامل المادي في السوق الاقتصادي بل إن التحليل فيها والغرض والأهم فيها هو أن الحاجات والأهداف الخاصة هي المحرك الأساسي أو الدافع الرئيسي للأفراد.

فمن خلال الأفكار التي طرحتها نظرية التبادل الاجتماعي أن التفاعلات الإيجابية تؤدي إلى تبادل الدعم والمكافآت النفسية والاجتماعية إلى بناء ثقة تبادلية مما يساهم في بناء وتقوية الروابط داخل بيئة العمل وتخلق ثقة قوية ومتبادلة بين الموظفين وتعزز من الشعور بالآمن والاستقرار وسط بيئة العمل ولذلك تم الاعتماد عليها في دراستنا التي تبين كيف تساهم العلاقات في زيادة الثقة بين العاملين من خلال تصور بيتر بلاو الذي يعتبر أن التبادل المادي أو المعنوي هو الدافع الرئيسي لسلوك الفرد وحدد له عدة مراحل:

- التعامل اليومي بين الأفراد
- بروز اختلاف في مكانات الأفراد ونفوذها
- يكتشف من تسلسها المنظم
- تقوم على بذر بذور الاختلاف والتغيير الاجتماعي
- أي أنه من خلال التعامل اليومي تتضح المكانات الاجتماعية، وتظهر الفروق، ومن خلال ذلك تتبين أوضاع الأفراد في العملية التبادلية (ابراهيم عيسى عثمان،2008، ص112-116).

وهو ما حولنا تبيانه خلال دراستنا فمن خلال التعاون بين أفراد الدراسة وهم مختلف أساتذة الكلية ينشأ بينهم تفاعل وتواصل الذي كان نتيجة ثقة فيما بينهم ساهم في تكوينها قاءد فعال وهو عميد الكلية الذي يؤدي دور فعال في تبادل الخبرات والتفاعل بين مختلف الاساتذة.

خلاصة الفصل الأول:

خلاصة القول في هذا الفصل أنه خطوة تمهيدية تم التطرق فيها إلى الجانب النظري المتعلق بمتغيري الدراسة من خلال ما تم تقديمه من مصطلحات رئيسية المتعلقة بالثقة التنظيمية و العمل الجماعي وإعطائها تعريفا إجرائيا وكذلك تم استعراض العلاقة بين متغيرات الدراسة كما دعم هذا الإطار بعرض دراسات مشابهة ساعدت في فهم وإعطاء أفكار جديدة ومنه فالجزء النظري يعتبر كتمهيد للدراسة التطبيقية وبعد توضيح أهم النقاط المعتمد عليها في الجزء النظري نتطرق إلى الجانب الميداني للدراسة الذي يوضح ويبين الأدوات والإجراءات المستخدمة في ميدان الدراسة .

الفصل الثاني: الدراسة التطبيقية

تمهيد

تم التطـرق في هـذا الفصـل الجانب التطبيقـي مـن الدراسـة، حيث تم عـرض البيـانات الميدانية وتحليلهـا وتفسيرها في ضوء الإطار النظري للدراسة. وتُعد عملية تحليل النتائج من المراحل الأساسية في البحث العلمي، إذ تسمح بفهم الظواهر المدروسة واستخلاص العلاقات القائمة بين متغيراتها. وعليه، يهدف هذا الفصل إلى عرض وتحليل ومناقشـة النتائج المتحصـل عليهـا من خـلال الاسـتبيان والمقابلة، وذلك للإجابة عـن تسـاؤلات الدراسـة واختبار الفرضيات.

المبحث الأول: الطريقة والأدوات

المطلب الأول: الطريقة

تم خلال هذا المطلب التعرف على مجتمع وعينة الدراسة وخصائصها قصد معرفة الثقة التنظيمية وعلاقتها بفعالية العمل الجماعي بالمؤسسة الجامعية من خلال الاعتماد على البيانات والمعلومات اللازمة بعد جمعها وتحليلها.

أولا: مجتمع وعينة الدراسة

تمت الدراسة بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة حمه لخضر الوادي، ويتكون مجتمع الدراسة من العدد الكلي للأساتذة الكلية والذي يمثل العدد الكلي للأساتذة حيث بلغ العدد الإجمالي للأساتذة في الكلية 185 أستاذا، منهم،70 أستاذ برتبة بروفيسور، و35 أستاذ برتبة أستاذ محاضر(أ)، و51 أستاذ برتبة أستاذ محاضر (ب)، و 13 أستاذ برتبة أستاذ مساعد (أ)، ، مقسمون عبر كل الأقسام.

حيث تم استراجع (78) استبيان من أصل مئة100 استبيان.

ثانيا: تعريف العينة:

وتعرف العينة بأنها هي "جزء من المجتمع الإحصائي يتم اختياره وفق أساليب المعاينة الإحصائية، ويشترط أن تكون ممثلة للمجتمع الذي نقوم بدراسته، ولكي تكون العينة ممثلة للمجتمع يجب أن تتضمن خصائص المجتمع بشكل يمكننا تعميم نتائجها لتقدير أهم معالم المجتمع الإحصائي". (الغندور، 2005، ص 67)

وعليه تم اختيار عينة عشوائية بسيطة مكونة من100 مفردة من أصل 185 أستاذ وهو عدد جميع أساتذة كلية العلوم الاجتماعية والانسانية بجامعة الوادي.

ولقد تم تحديد حجم العينة بالاعتماد على معادلة سلوفين وذلك لملائمتها للدراسات التي يكون فيها حجم المجتمع معلوم، وقد بلغ حجم مجتمع الدراسة 185 مفردة، مع اعتماد هامش خطأ قدره 7 تم حساب حجم العينة وفق المعادلة التالية:

$$\frac{N}{1+N(e)^2}\,n$$

n =حجم ال عينة

N = مجتمع الدراسة

E=هامش الخطأ المقبول

وبالتعويض في المعادلة

تساوي 97

وقد تم توزيع 93 استمارة وبقية 7استمارات لم توزع لامتناع بعض الاساتذة من الاجابة عن الاستمارة وهناك من لم يمنحنا الوقت وتم استرجاع 78 استمارة من أصل 93، ومنه حجم العينة أصبح 78 مفردة.

جدول (01): يوضح عينة الاساتذة

عدد الاستبيانات المسترجعة	عدد الاستبيانات الموزعة	عدد الاستبيانات المطبوعة
78	93	100

ثالثا: متغيرات الدراسة وطرق قياسها

1.متغيرات الدراسة

المتغير المستقل: الثقة التنظيمية

المتغير التابع: العمل الجماعي

2. طرق قياسها

تم استخدام مقياس ليكرت الثلاثي وفق الدرجات التالية:

جدول (02): مقياس ليكرت الثلاثي

دائماً	أحياناً	أبداً	الاستجابة
3	2	1	الدرجة

تحديد مستويات التفسير:

طول الفئة = (3 -1) / 3 = 0.66

من 1 إلى 1.66 ⟵ منخفض

من 1.67 إلى 2.33 ⟵ متوسط

من 2.34 إلى 3 ⟵ مرتفع.

المطلب الثاني: أدوات الدراسة

أولا: مفهوم الاستبيان

1. لغة:

كلمة مشتقة من الفعل استبان الأمر، بمعنى أوضحه وعرّفه، والاستبيان بذلك هو التوضيح والتعريف لهذا الأمر، وهو ترجمة للكلمة الإنجليزية) .Questionnaire(الجرجاوي، 2010، ص. 11)

2. اصطلاحًا:

يمكن تعريف الاستبيان على أنه: "عبارة عن مجموعة من الأسئلة تتوافق مع محاور الظاهرة قيد الدراسة، وتكون ملمّة بها، والتي يمكن التوصل من خلالها إلى حقائق تلامس الواقع". ويُعرف أيضًا على أنه: "مجموعة من الأسئلة المرتبة حول موضوع معين، يتم وضعها في استمارة تُرسل إلى الأشخاص المعنيين بالبريد أو تُسلَّم لهم باليد، تمهيدًا للحصول على أجوبة الأسئلة الواردة فيها". (أحمد ر.، 1992، ص. 20).

كما يُعرَّف أيضًا بأنه: "نموذج يضم مجموعة من الأسئلة التي تدور حول موضوع ما، يتم إرساله إلى المبحثين بطريقة أو بأخرى ليجيبوا عن هذه الأسئلة، ثم إعادته ثانية إلى الهيئة المشرفة على البحث."

تم الاعتماد على الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات، حيث تم تصميمه وفق مقياس ليكرت الثلاثي (دائماً – أحياناً – أبداً)، وتم تقسيمه إلى:

القسم الأول :البيانات الشخصية (الجنس، الخبرة، التخصص)

القسم الثاني :محاور الدراسة، وتشمل :

المحور الثاني: الثقة التنظيمية (12 عبارة)

المحور الثالث: فعالية العمل الجماعي (12 عبارة)

المحور الرابع: العوامل المؤثرة في الثقة التنظيمية (12 عبارة)

ثانيا: الخصائص السيكومترية لأداة الدراسة

1. الصدق

أ-الصدق البنائي (الاتساق الداخلي)

تم التحقق من صدق الأداة باستخدام معامل ارتباط بيرسون بين كل عبارة والدرجة الكلية للمحور.

جميع معاملات الارتباط كانت دالة إحصائياً عند مستوى (0.01)

تراوحت القيم بين :

0.50إلى 0.83 في محور الثقة التنظيمية

0.45إلى 0.78 في محور العمل الجماعي

0.58إلى 0.85 في محور العوامل المؤثرة

وهذا يدل على اتساق داخلي قوي وصلاحية الأداة للقياس.

2. الثبات

تم حساب الثبات باستخدام معامل ألفا كرونباخ، وكانت النتائج كما يلي:

جدول (03): حساب الثبات باستخدام معامل ألفا كرونباخ

قيمة ألفا	عدد البنود	المحور
0.86	12	الثقة التنظيمية
0.88	12	العمل الجماعي
0.91	12	العوامل المؤثرة
0.95	36	المقياس ككل

تشير هذه القيم إلى أن الأداة تتمتع بدرجة ثبات مرتفعة جداً، مما يعزز موثوقيتها.

ثالثا: تحكيم الاستبيان

بعد انجاز الاستبيان تم توزيعه على ثلاثة أساتذة لتحكيم الاستبيان اين تمثلت توجيهاتهم في النقاط التالية:

التحكيم من الناحية الشكلية:

الاستبيان منظم وواضح، والتعليمات مفهومة؛

ترتيب المحاور منطقي (بيانات شخصية، ثقة تنظيمية، عمل جماعي، عوامل مؤثرة)؛

توجد بعض الملاحظات البسيطة مثل تصحيح بعض الأخطاء الإملائية وكتابة السنة الجامعية كاملة واضافة اشعارات الجامعة؛

محدودية البيانات الشخصية (يمكن إضافة العمر أو الرتبة، او المؤهل العلمي)

هناك عبارات تعكس التعاون الجماعي ولكنها في نفس الوقت مؤشر على وجود الثقة الموظفين

(مثال عبارة تربطني بزملائي في العمل علاقات جيدة في محور الثقة التنظيمية ترتبط بالعمل الجماعي)

التحكيم من ناحية انتماء العبارات للمحاور:

عبارات الثقة التنظيمية مناسبة وتقيس الثقة في الإدارة والعلاقات المهنية؛

عبارات فعالية العمل الجماعي تعكس التعاون والتنسيق بين الموظفين؛

عبارات العوامل المؤثرة مرتبطة بالقيادة، ثقافة المؤسسة، والاتصال التنظيمي.

إضافات مقترحة:

يمكن إضافة عبارات مثل:

في محور الثقة التنظيمية:

أشعر بالأمان الوظيفي داخل المؤسسة.

في محور فعالية العمل الجماعي:

يتم تشجيع تبادل الخبرات بين الموظفين.

يساهم العمل الجماعي في حل المشكلات داخل المؤسسة.

في محور العوامل المؤثرة على الثقة التنظيمية والعمل الجماعي:

توفر الإدارة فرص التكوين والتدريب للموظفين.

جدول (04): يأبين الأساتذة المعنين بتحكيم الاستبيان .الجدول من اعداد الطالبتين

اسم ولقب الاستاذ	الرتبة	التخصص
لسود منال	استاذ محاضر –ب	علم اجتماع
بالنور سلمى	استاذ محاضر –ب	علم اجتماع تربية
هيبة بوعروج	استاذ محاضر –ب	أنثربولوجيا

1.تعريف المقابلة:

تُعرَّف المقابلة على أنها تفاعل لفظي يتم عن طريق موقف مواجهة، يحاول فيه الشخص القائم بالمقابلة أن يستثير معلومات أو آراء أو معتقدات شخص آخر أو أشخاص آخرين، بهدف الحصول على البيانات موضوعية. وتُجرى المقابلة في شكل حوار (حديث) مع المبحوث في موضوع البحث، ويشترط أن يكون هذا الحوار مبوبا ومنظمًا من طرف الباحث، كما يُفضَّل أن يقوم الباحث بتسجيل ملاحظات المبحوث وآرائه حول موضوع البحث. (د. رشيد زرواتي، 2004، ص 143).

رابعا: الأساليب الإحصائية المستخدمة

تم تحليل البيانات باستخدام برنامج SPSS، وذلك من خلال الأساليب التالية:

التكرارات والنسب المئوية :لوصف خصائص العينة

المتوسط الحسابي :لتحديد اتجاهات الإجابات

الانحراف المعياري :لقياس تشتت البيانات

تحليل الانحدار الخطي :لقياس تأثير المتغير المستقل على التابع

معامل ألفا كرونباخ :لقياس ثبات الأداة. (السرحان، 2019، ص. 45)

خامسا: النتائج والمناقشة

نتائج وتحليل وتفسير المقابلة:

أجريت المقابلة مع السيد عميد كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية

الاسم واللقب: ضيف لزهر

الرتبة العلمية: أستاذ التعليم العالي

مكان المقابلة: أجريت المقابلة بالمكتب الخاص بعميد الكلية (كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية).

تاريخ المقابلة:2026/04/13

- **السؤال الأول: ماذا تعرفون الثقة التنظيمية داخل الجامعة؟**

الاجابة:

عرفها على أنها العلاقة ين مختلف ممثلي ومستخدمي الجامعة (الكلية).

نتائج وتفسير

من خلال المضمون يتبين أن القائد عرف الثقة على أنها علاقة بين مختلف منتسبي الكلية فهو يدل على أنه تصور علائقي فهو يرى الثقة كشيء يتشكل داخل التفاعلات اليومية بين منتسبي الكلية وربطه للثقة بالأداء فهو يدل على وعيه وإدراكه للعلاقة القائمة بين الثقة التنظيمية وفعالية العمل الجماعي وهو ما يدل على تعزيز العمل داخل بيئة جماعية أما بخصوص إذا إنعدمت الثقة تنعدم الثقة بعمل بعد أن المنتسبين إلى الكلية إذا لم يكن مرتاح فهنا ربط بعدم الراحة في العمل وغياب الثقة هذا يعني أنه يركز على ضرورة الثقة في بيئة العمل حتى يتوفر الشعور بالراحة والاستقرار بالراحة شرط ضروري للثقة أي إذا كانت هناك ثقة كانت هناك راحة في العمل وإذا لم تكن هناك ثقة كان هناك ضغط في العمل، إلا أن الملاحظ يرى بأنه لم يربطها بعوامل أخرى مثل العدالة التنظيمية والتفاعل والمصداقية، وهنا يبين أن المسؤول يركز على النمط العلائقي لمفهوم الثقة التنظيمية ويربطها بطبيعة العلاقات بين منتسبي الكلية وبمستوى الراحة في الأداء الذي يعبر عن النمط النفسي حيث ربط الأداء بالراحة والثقة وعدمها إلا أن هذا المفهوم يبقى عام وذلك لغياب المفاهيم المتعلقة بالثقة التنظيمية مثل العدالة التنظيمية.

- **السؤال الثاني: ما أهمية الثقة التنظيمية في بيئة العمل من وجهة نظركم؟**

الاجابة:

-تخلق بيئة عمل إيجابية ومريحة

-تخلق عامل مرتاح ومتفاعل داخل محيط العمل

-تعزز من الحوار وتقوي من العلاقات الاجتماعية

نتائج وتفسير:

أوضح المسؤول من خلال إجابته أهمية كبيرة للثقة التنظيمية وتتمثل أهميتها من خلال أنها:

-تخلق بيئة عمل إيجابية ومريحة

-تخلق عامل مرتاح ومتفاعل داخل محيط العمل

-تعزز من الحوار وتقوي من العلاقات الاجتماعية

يبين أن المسؤول لديه تصورا على أهمية الثقة والذي ربطه في البيئة الإيجابية والمريحة والحوار وتخلق إنسان مرتاح، حيث ربط هذه التصورات بأبعاد نفسية مثل الشعور بالأمان وأبعاد تفاعلية مثل الحوار وبعد تنظيمي مثل الإيجابية والمريحة وهو ما يفسر أن الثقة التنظيمية تعمل على تعزيز التفاعل والتعاون الجماعي، وتعمل على التواصل والتفاعل بين منتسبي الكلية إلا أنه لم يركز على الأداء مثلما أشار إليه في النقطة الأولى فالقائد لديه صورة إيجابية لأهمية الثقة التنظيمية و هي عنده عنصر ضروري وأساسي في تكوين مناخ وبيئة إيجابية بين منتسبي الكلية، إذ ربطها بالراحة والحوار وهو ما يبين التفاعل الاجتماعي.

- **السؤال الثالث: هل ترون أن الثقة عنصر أساسي لنجاح العمل الجماعي؟**

الاجابة: نعم على أن الثقة عنصر أساسي لنجاح العمل الجماعي وذلك من خلال تنشيط الملتقيات والنشاطات واللجان العلمية والمجالس العلمية (مناقشة المذكرات وأطروحات الدكتوراه).

نتائج وتفسير:

إجابته بنعم توجد إجابة مختزلة جدا إلا أنه يصرح بوجود الثقة التنظيمية داخل الكلية، فهو يسعى إلى إظهار صورة إيجابية عن الكلية.

حيث ربطه بالثقة التنظيمية بالملتقيات والنشاطات والمجالس العلمية، فهو يربط الثقة التنظيمية بفضاءات للتواصل والتفاعل داخل الكلية فهو يبين أن الثقة التنظيمية عبارة عن إلقاء وتفاعل، إلا أنه اختزلها في هذه اللقاءات ولم يذكر التفاعلات اليومية ومختلف الممارسات، العدالة في المعاملة، رؤية القيادة وهذا ما يفسر أن لدى المسؤول نظرة جزئية عن الثقة التنظيمية.

- **السؤال الرابع: كيف تقيمون مستوى الثقة بين الأساتذة؟**

الاجابة: التقييم مقبول جدا.

نتائج وتفسير:

الثقة التنظيمية موجودة بين منتسبي الكلية لكنها ليست في مستوى عال فالقائد يقيمها بأنها إيجابية، فلقد قدم صورة واقعية أي أن هناك جزئية في التعامل غير كاملة في نمط العلاقات أو في تفاوت مستوى الثقة بين كل منتسبي الكلية أي أن هناك بعض النقاط للثقة التنظيمية موجودة لكنها ليست بذلك الكمال المتناهي.

- **السؤال الخامس: هل واجهتم تحديات تتعلق بضعف الثقة وكيفية التعامل معها؟**

الاجابة: أن يكون هناك حوار وأن يكون المسؤول مع مسافة واحدة مع المستخدمين والأساتذة.

نتائج وتفسير:

لم يشر المسؤول إلى التحديات التي قد تكون واجهته تتعلق بالثقة، إلا أنه أجاب على كيفية التعامل معها

يتضح ان المسؤول على دراية ووعي بأهمية الحوار حيث ركز عليه كضرورة فعالة لحل مختلف الاشكاليات وتقريب وجهات النظر بين منتسبي الكلية وهو ما يعكس أهمية الاتصال في الحفاظ على استقرار العلاقات داخل الكلية.

وتأبينن عبارة ترك مسافة واحدة بين المسؤول ومنتسبي الكلية إلى أن المسؤول يركز على الحياد والمساواة في التعامل مع جميع المنتسبين الى الكلية دون تميز، حيث الشعور بالعدالة يعزز ثقة منتسبي الكلية بالادارة ويقلل الصراعات ومختلف المشاكل التنظيمية.

فالحوار يؤدي الى خلق بيئة متعاونة من خلال المناخ تنظيمي إيجابي مما يعزز العمل الجماعي داخل منتسبي الكلية، وهو ما يبرز دور المسؤول ونمط العلاقات داخل الكلية، حيث الحوار والعدالة في التعامل بنميان روح الفريق والعمل الجماعي وتقوية التعاون بين الموظفين وهو ما ينعكس بالإيجاب على داخل الكلية.

السؤال السادس: كيف تؤثر الثقة التنظيمية على مستوى التعاون بين أعضاء الفريق؟

الاجابة: كلما نقصت الثقة كلما كانت بيئة العمل غير مناسبة.

نتائج وتفسير:

يتضح من خلال اجابة المسؤول العلاقة المباشرة بين الثقة التنظيمية ونمط العمل داخل الكلية، فهو يرى بان انخفاض الثقة يؤدي الى وجود بيئة غير مناسبة وهو ما يؤثر بالسلب على مستوى التعاون والعمل الجماعي بين منتسبي الكلية.

و يتضح أن المسؤول على دراية وعلى علم كبير بأهمية الثقة داخل بيئة العمل من ناحية أنها الأساس في تشكيل بيئة مناسبة و ملائمة لمنتسبي الكلية حتى يجدوا الراحة النفسية والبيئية وأبراز دور الثقة في تعزيز روح الفريق و انها تساعد على خلق جو مناسب و ملائم لبيئة عمل جيدة و هادفة لتحقيق ما هو مطلوب فكلما نقصت الثقة نقص الإنتاج و تنعدم الكفاءة داخل المؤسسة ويصبح أعضاء الفريق في مستوى من عدم التعاون فالمسؤول على دراية وإدراك بأن إنعدام الثقة يؤثر بشكل مباشر على العمل الجماعي لدى منتسبي الكلية مما يخلق بيئة غير متوازنة وغير فعالة في تحقيق أهداف الإدارة .

وعليه فالثقة التنظيمية تؤدي دورا مهما في تعزيز العمل الجماعي داخل منتسبي الكلية، فهي تساعد في ايجاد بيئة عمل ايجابية، وتشجع على العمل الجماعي، أما ضعفها يؤدي الى تراجع العمل الجماعي وكذا ضعف العلاقة بين المنتسبين إلى الكلية.

السؤال السابع: هل لاحظتم تحسنا في الأداء الجماعي نتيجة تعزيز الثقة؟

الاجابة: نعم هناك تحسن.

نتائج وتفسير:

توضح إجابة المسؤول على وجود علاقة تأثير متبادل بين الثقة والعمل الجماعي داخل الكلية، فهو يرى بأن تعزيز الثقة يؤدي الى تحسين أداء العمل الجماعي، وكذلك العمل الجماعي يسهم في زيادة الثقة بين منتسبي الكلية .وبذلك فهو على وعي بأن العمل الجماعي يزيد من مستوى الثقة التنظيمية داخل التنظيم، وهو ما يحقق الأهداف المنشودة للمؤسسة، كما بين على أن العمل الجماعي يزيد وينجح في وجود ثقة تنظيمية فهو يؤكد على أن الثقة شرط ضروري لضمان استمرار العمل الجماعي وتقوية العلاقات الإدارية من خلاله لتكوين جماعات عمالية ناجحة وبذلك تقوى وتزيد الثقة بينهم وهذا ما يعمل من أجل الوصول إليه وجعله كأساس داخل بيئة العمل.

السؤال الثامن: ما هي الاستراتيجيات التي تعتمدونها في تعزيز الثقة بين الأساتذة؟

الاجابة: توزيع المهام وتبادل الأدوار وكذلك معرفة شخصية (معدن الانسان).

نتائج وتفسير:

يتبين من خلال اجابة المسؤول أن تعزيز الثقة داخل الكلية يعتمد على عدد من الإستراتيجيات المعتمدة في تعزيز الثقة بين منتسبي الكلية وتقوية العلاقة فيما بينهم، لقد بين أن توزيع المهام وتبادل الادوار وسيلتين لتنمية روح التعاون والعمل الجماعي.

وتبين عبارة معدن الانسان اهتمام المسؤول بالجانب الشخصي في التسيير لمنتسبي الكلية ففهم شخصية الموظف من خلال قدراته وخصائصه الاجتماعية والنفسية، يساعد على بناء علاقات قائمة على الاحترام المتبادل بين منتسبي الكلية

وهو مايبين أن المسؤول له معايير وأساسيات يتم الاعتماد عليها في توجيه الاستراتيجيات المعتمدة داخل المؤسسة وهذا ما يعزز وينمي مستوى الثقة لدى منتسبي الكلية، من خلال التزام المنتسبين بالاستراتيجيات

المعتمدة من طرف القائد لتعزيز الثقة بينه وبين ممثلي الكلية، وكذلك من خلال توفير بيئة مناسبة ومتوافقة مع متطلبات ممثلي ومنتسبي الكلية وهذا كاستراتيجية لتقوية الثقة بين المنتسبين داخل التنظيم.

السؤال التاسع: ما هو دور القيادة في ترسيخ الثقة؟

الاجابة:

-الحرص على عدم وجود ظلم داخل المؤسسة بين المسؤول والموظفين.

-يجب أن تكون حقوق الموظفين محفوظة

-عدم وجود حواجز بين المسؤول والعامل

-أكد على أن الجانب الغير رسمي كذلك مهم في ترسيخ الثقة وتقوية الروابط الإدارية داخل المؤسسة.

نتائج وتفسير:

يتضح من الاجابة انها تبين مدى أهمية القيادة العادلة في بناء وترسيخ الثقة التنظيمية داخل الكلية. حيث ركز على تجنب الظلم في التعامل بين الموظفين وهوا ما يبرز اهمية العدالة التنظيمية داخل الكلية

كما يبين حرص المسؤول على ضمان كفالة حقوق منتسبي الكلية الى أهمية العدالة التنظيمية في والشعور بالأمان والاستقرار وهو ما يعزز الثقة بين منتسبي الكلية والمسؤول.

كما ركز على اهمية التواصل وبناء العلاقات الانسانية داخل الكلية، حيث يساعد التقارب باين جميع منتسبي الكلية والمسؤول لتقوية روابط التفاهم وحل مختلف الاشكالات والى بناء جو تنظيمي ايجابي قائم على الاحترام المتبادل.

كما ركز على الجانب غير الرسمي والذي يقصد به مختلف العلاقات الاجتماعية وكل التفاعلات اليومية التي تكون خارج العلاقات الرسمية والتي تساهم في بناء الثقة وتقوية الروابط بين منتسبي الكلية.

وهنا يوضح على أن المسؤول مهتم بالعاملين ويوفر ويساهم في ضمان كافة حقوقهم الرسمية فهو على دراية كبيرة بأهمية ومكانة منتسبي الكلية، فيعمل على خدمتهم بتوفير كافة مطالبهم حتى يحقق الأهداف المسطرة للكلية،ويسعى لتجنب الظلم داخل المؤسسة وعدم وجود فوارق وحواجز بين الموظفين في بيئة العمل ودعم العمال من كافة النواحي الإدارية فهم من الأولويات داخل الإدارة وذلك من خلال العمل على جعل بيئة العمل يسودها التواصل والتفاعل المستمر من أجل الوصول إلى الكفاءة المطلوبة في العمل وهذا ما تسعى لوجوده في ظل التطورات الحاصلة في مجتمع وفي المجتمع العمالي نتيجة التطور الملحوظ في هذا العصر التكنولوجي والمتغير في كل يوم .

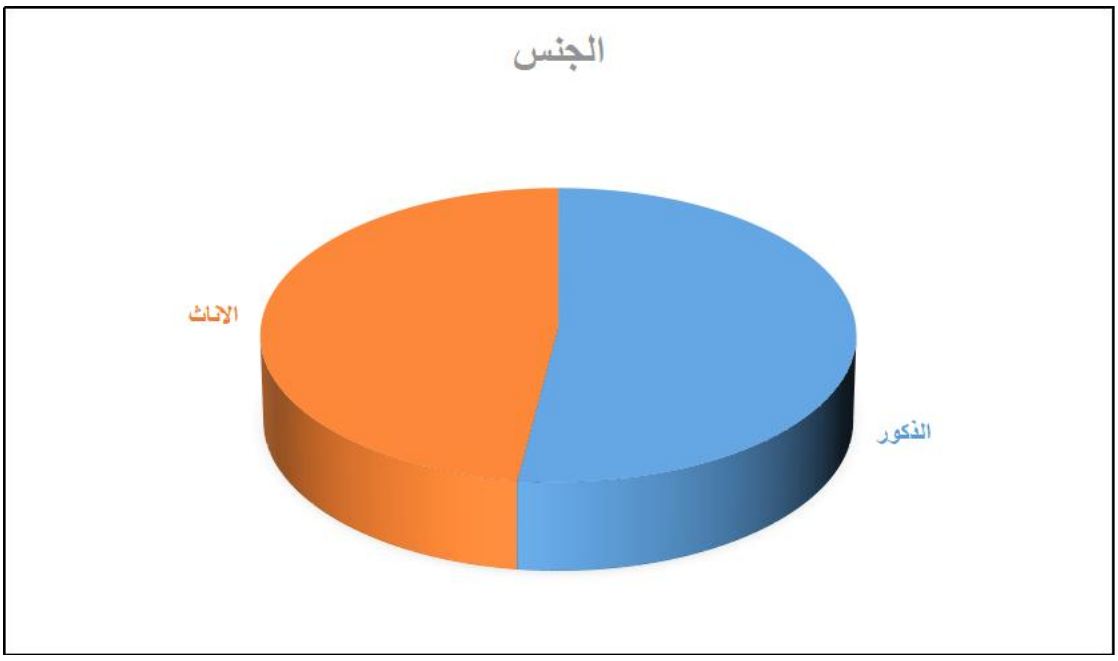
المبحث الثاني: تحليل نتائج الاستبيان

المطلب الاول: البيانات الشخصية:

جدول (05): يمثل تكرارات والنسب المئوية لمتغير الجنس

المتغير	التكرارات	النسبة المئوية
الذكور	41	52.6
الاناث	37	48.4
المجموع	78	%100

التمثيل البياني(03): يمثل النسب المئوية لمتغير الجنس



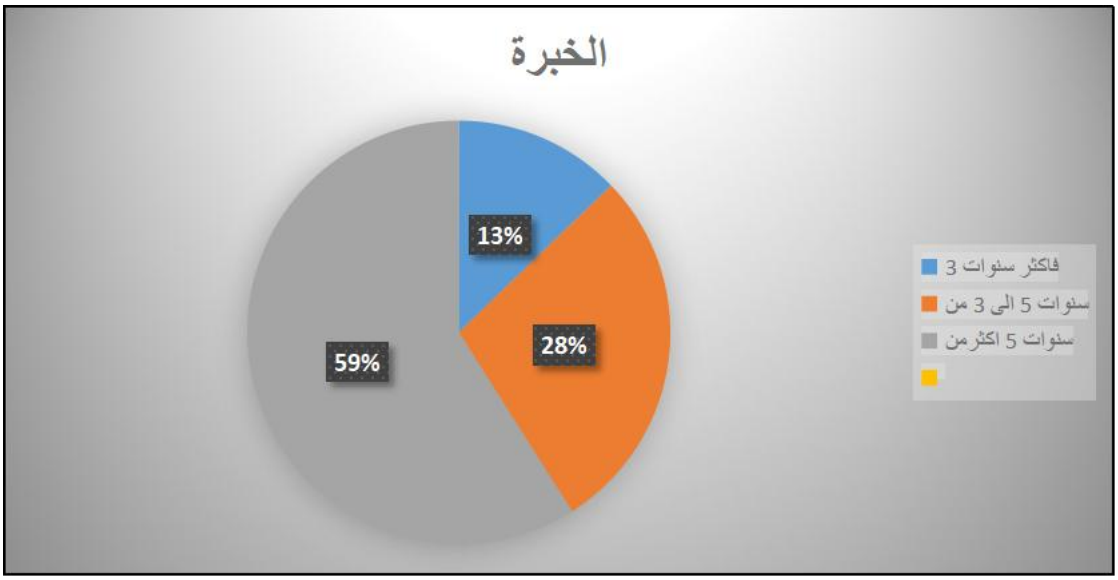
يُظهر الجدول (05) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس، حيث بلغ عدد الذكور 41 مفردة بنسبة 52.6%، في حين بلغ عدد الإناث 37 مفردة بنسبة 48.4%، من أصل 78 مفردة تمثل مجموع العينة. ومن خلال هذه النتائج نلاحظ أن نسبة الذكور كانت أعلى بقليل من نسبة الإناث، مما يدل على تقارب التمثيل بين الجنسين في عينة الدراسة.

تشير هذه النتائج إلى توازن نسبي في توزيع العينة، مما يمنح الدراسة شمولية في رصد آراء الجنسين حول موضوع البحث داخل البيئة التنظيمية محل الدراسة.

جدول (06): يمثل تكرارات والنسب المئوية لمتغير الخبرة

المتغير	التكرارات	النسبة المئوية
3 سنوات فاقل	10	12.8
من 3 الى 5 سنوات	22	28.2
اكثر من 5 سنوات	46	59
المجموع	78	%100

التمثيل البياني(04): يمثل النسب المئوية لمتغير الخبرة

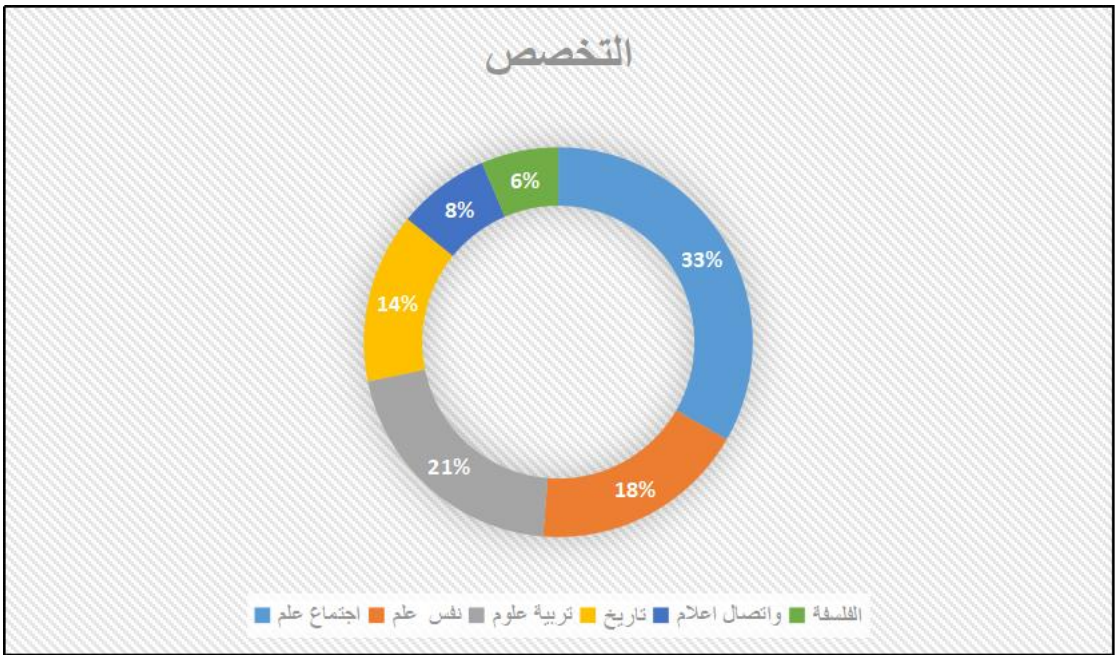


يُظهر الجدول الخاص بتوزيع عينة الدراسة حسب متغير الخبرة المهنية أن الغالبية العظمى من المبحوثين هم من ذوي الخبرة الطويلة، حيث حازت فئة "أكثر من 5 سنوات "على المرتبة الأولى بتكرار بلغ 46فرداً، وبنسبة مئوية مهيمنة وصلت إلى .59%وجاءت في المرتبة الثانية الفئة المتوسطة "من 3 إلى 5 سنوات "بتكرار 22 فرداً ونسبة بلغت 28.2%، بينما سجلت فئة الحداثة في العمل 3"سنوات فأقل "أدنى حضور بتكرار 10 أفراد ونسبة .12.8%تعكس هذه النتائج أن ما يقارب 87%من أفراد العينة يمتلكون خبرة ميدانية تتجاوز الثلاث سنوات، مما يعزز من مصداقية استجاباتهم وقدرتهم على تقديم تقييم واقعي ودقيق لمتغيرات الدراسة بناءً على ممارساتهم المهنية المتراكمة.

جدول (07): يمثل تكرارات والنسب المئوية لمتغير التخصص

المتغير	التكرارات	النسبة المئوية
علم اجتماع	26	33.3
علم نفس	14	17.9
علوم تربية	16	20.5
تاريخ	11	14.1
اعلام واتصال	6	7.7
فلسفة	5	6.4
المجموع	78	%100

التمثيل البياني(05): يمثل النسب المئوية لمتغير التخصص



يُظهر الجدول الخاص بتوزيع عينة الدراسة حسب متغير التخصص الأكاديمي تنوعاً في الخلفيات العلمية للمبحوثين، حيث احتلت فئة "علم الاجتماع "المرتبة الأولى بتكرار قدره 26فرداً وبنسبة مئوية بلغت 33.3%.وجاء في المرتبة الثانية تخصص "علوم التربية "بنسبة 20.5%، يليه "علم النفس "بنسبة 17.9%، ثم تخصص "التاريخ "بنسبة 14.1%.وفي المراتب الأخيرة، سجل تخصص "إعلام واتصال "نسبة 7.7%، بينما كان تخصص "الفلسفة "الأقل تمثيلاً بنسبة 6.4%.تشير هذه النتائج إلى غلبة التخصصات ذات الطابع

الاجتماعي والتربوي على عينة الدراسة، وهو ما يتوافق مع طبيعة الدراسات التي تهتم بالظواهر السلوكية والتنظيمية.

المطلب الثاني: عرض وتحليل النتائج

1. الثقة التنظيمية

جدول (08): حساب الثقة التنظيمية من خلال المتوسط الحسابي والانحراف المعياري

الرقم	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافق
01	تقوم إدارة الجامعة بالشفافية في اتخاذ القرارات المتعلقة بالعمل	2.41	0.72	موافق
02	أثق في قوة الإدارة في اتخاذ قرارات عادلة بخصوص الموظفين.	2.37	0.77	موافق
03	هناك توافق بين الإدارة والموظفين.	2.55	0.61	موافق
04	لتعامل مع الزملاء في العمل يعزز من الثقة داخل المؤسسة	2.86	0.45	موافق
05	تقوم الإدارة بتقييم عادل بين الموظفين داخل المؤسسة	2.23	0.78	محايد
06	تربطني بزملائي في العمل علاقات جيدة.	2.82	0.44	موافق
07	تعمل إدارة المؤسسة على تسهيل سير الإجراءات والمعاملات الإدارية لعمالها.	2.65	0.62	موافق
08	لا أجد صعوبة في الحصول على المعلومات التي أحتاجها	2.38	0.77	موافق
09	يلبي المسؤول احتياجاتي الخاصة.	2.30	0.74	موافق
10	أثق في كفاءة الإدارة في تسيير العمل	2.62	0.60	موافق
11	تسعى الإدارة إلى زيادة القنوات الفردية والجماعية للموظفين	2.32	0.76	محايد
12	لاقتي جيدة مع الإدارة يسودها الاحترام والتقدير	2.73	0.61	موافق

الثقة التنظيمية	2.52	0.42	موافق

يُظهر التحليل الوصفي للمحور الأول الخاص بمتغير "الثقة التنظيمية "استجابة إيجابية عامة من قبل أفراد العينة، حيث حقق المحور متوسطاً حسابياً إجمالياً قدره 2.52وانحرافاً معيارياً قدره 0.42، مما يضعه ضمن درجة الموافقة "موافق."

وقد جاءت العبارة رقم (04) المتعلقة بـ "التعامل مع الزملاء يعزز الثقة" في المرتبة الأولى بأعلى متوسط حسابي بلغ 2.86، تلتها العبارة رقم (06) الخاصة بـ "العلاقات الجيدة مع الزملاء" بمتوسط 2.82، مما يشير إلى أن الثقة المتبادلة بين الموظفين أنفسهم هي الركيزة الأقوى في المؤسسة. وفي المقابل، سجلت الجوانب المتعلقة بالتقييم الإداري والاتصال أدنى المستويات؛ حيث جاءت العبارة رقم (05) المتعلقة بـ "التقييم العادل بين الموظفين" في المرتبة الأخيرة بمتوسط 2.23وبدرجة "محايد"، تليها العبارة رقم (09) و(11) بمتوسطات متقاربة. تعكس هذه النتائج وجود بيئة اجتماعية متماسكة بين الزملاء يسودها الاحترام، مع وجود تحفظات نسبية أو حياد تجاه بعض الآليات الإدارية مثل عدالة التقييم وفعالية قنوات الاتصال الجماعية.

2.فاعيلة العمل الجماعي

جدول (09): فاعيلة العمل الجماعي من خلال المتوسط الحسابي والانحراف المعياري

الرقم	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافق
01	يتم إنجاز الأعمال الجماعية في الوقت المحدد بشكل منتظم.	2.39	0.76	موافق
02	تتم معالجة النزاعات بين الموظفين بطريقة بناءة وفعالة.	2.17	0.78	محايد
03	يتشارك الموظفون المعلومات فيما بينهم بسهولة ويسر	2.26	0.81	محايد
04	أعتبر نفسي جزءاً من الموظفين خلال أداء المهام داخل المؤسسة.	2.78	0.55	موافق
05	هناك تعاون بين الموظفين داخل المؤسسة	2.61	0.66	موافق
06	تربطني علاقة قوية بالموظفين حتى خارج المؤسسة	2.32	0.78	محايد
07	أجد المساعدة من الزملاء إذا احتجت لها.	2.55	0.78	موافق
08	يسعى الموظفون لتنسيق المهام فيما بينهم	2.35	0.73	موافق
09	تسعى الإدارة على توفير سرعة وسهولة الاتصال بين مسؤولي الأقسام	2.52	0.72	موافق
10	يتم تحديد المهام بشكل منظم	2.39	0.73	موافق
11	هناك تكامل بين جهود الموظفين لتحقيق أهداف المؤسسة	2.53	0.72	موافق
12	يساعد العمل الجماعي على تحسين الأداء المهني للموظفين	2.76	0.69	موافق
	فعالية العمل الجماعي	2.47	0.55	موافق

يُظهر التحليل الوصفي للمحور الثاني الخاص بمتغير "فعالية العمل الجماعي "استجابة إيجابية إجمالية من قبل أفراد العينة، حيث حقق المحور متوسطاً حسابياً عاماً قدره 2.47وانحرافاً معيارياً قدره 0.55، مما يضعه ضمن درجة الموافقة "موافق."

وقد جاءت العبارة رقم (04) المتعلقة بـ "الشعور بالانتماء لجماعة الموظفين أثناء أداء المهام" في المرتبة الأولى بأعلى متوسط حسابي بلغ 2.78، تلتها العبارة رقم (12) التي تؤكد على أن "العمل الجماعي يساعد في تحسين الأداء المهني" بمتوسط 2.76، مما يعكس وعياً عالياً لدى العينة بأهمية العمل التشاركي في تطوير الأداء. وفي المقابل، سجلت الجوانب التفاعلية بين الموظفين أدنى مستويات الاستجابة؛ حيث جاءت العبارة رقم (02) المتعلقة بـ "معالجة النزاعات بطريقة بناءة" في المرتبة الأخيرة بمتوسط 2.17وبدرجة "محايد"، تلتها العبارة رقم (03) الخاصة بـ "سهولة تشارك المعلومات" بمتوسط 2.26.

تشير هذه النتائج إلى أن الموظفين لديهم رغبة قوية وقناعة بجدوى العمل الجماعي، إلا أن الواقع الميداني لا يزال يواجه بعض التحديات المتعلقة بآليات إدارة النزاعات وسلاسة تدفق المعلومات بين الأفراد، وهو ما يتطلب اهتماماً إدارياً لتعزيز قنوات التواصل البيني.

3.العوامل المؤثرة على الثقة التنظيمية

جدول (10): العوامل المؤثرة على الثقة التنظيمية

الرقم	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافق
01	تقوم القيادة بدور إيجابي في تعزيز الثقة بين الموظفين	2.46	0.69	موافق
02	تشجع ثقافة المؤسسة على التعاون بين الموظفين.	2.61	0.60	موافق
03	هناك دعم كان من قبل القيادة في تحسين أداء الموظفين	2.47	0.67	موافق
04	مستوى الثقة بين الموظفين مرتفع	2.14	0.73	محايد
05	هناك تقدير واعتراف من طرف القيادة بالموظفين	2.50	0.71	موافق
06	هناك تفاعل وتعامل غير رسمي بين القيادة والموظفين	2.44	0.76	موافق
07	تشجع القيادة العمل الجماعي داخل المؤسسة.	2.56	0.65	موافق
08	وجد قنوات اتصال فعالة بين الإدارة والموظفين	2.66	0.57	موافق
09	تتعامل القيادة مع العاملين باحترام وتقدير	2.78	0.50	موافق
10	يساهم التواصل الجيد في تعزيز التعاون بين الموظفين.	2.52	0.67	موافق
11	تشجع إدارة المؤسسة الأساتذة على العمل بروح الفريق	2.47	0.65	موافق
12	تشجع الإدارة المبادرات والأفكار الجديدة التي	2.47	0.47	موافق

	يقدمها الأساتذة			
العوامل المؤثرة على الثقة التنظيمية		2.51	0.47	موافق

يُشير التحليل الوصفي للمحور الثالث الخاص بـ "العوامل المؤثرة على الثقة التنظيمية "إلى وجود استجابة إيجابية عامة من قبل أفراد العينة، حيث حقق المحور متوسطاً حسابياً إجمالياً قدره 2.51وانحرافاً معيارياً قدره 0.47، مما يضعه ضمن درجة الموافقة "موافق."

وقد جاءت العبارة رقم (09) المتعلقة بـ "تعامل القيادة مع العاملين باحترام وتقدير "في المرتبة الأولى بأعلى متوسط حسابي بلغ 2.78، تلتها العبارة رقم (08) الخاصة بـ "وجود قنوات اتصال فعالة بين الإدارة والموظفين " بمتوسط 2.66، مما يعكس دور الجانب السلوكي والاتصالية للقيادة في بناء جسور الثقة. وفي المقابل، سجلت العبارة رقم (04) المتعلقة بـ "مستوى الثقة بين الموظفين "أدنى متوسط حسابي بواقع 2.14وبدرجة "محايد."

ومنه يتضح أن أغلب المبحوثين يتفقون على أن القيادة تؤدي دورا إيجابيا في تعزيز الثقة بين الاساتذة، كما يتضح أن للتقدير المعنوي دور في تعزيز الثقة والتفاعل غير الرسمي بين الاساتذة فيما بينهم وبينهم وبين القيادة تسهم في تعزيز وتقوية العلاقة داخل الكلية، كما تبين كذلك أنهناك قنوات اتصال فعالة بين الاساتذة فيما بينهم وبين القيادة الامر الذي يساعد على تحسين التواصل وتقليل سوء الفهم فيما بينهم

تُظهر هذه النتائج أن العوامل الخارجية المرتبطة بسلوك القيادة وثقافة المؤسسة (مثل الاحترام المتبادل والتواصل الفعال، وتشجيع ثقافة التعاون، التقدير المعنوي، العمل الجماعي) محفزة بشكل جيد، إلا أن الثقة البينية بين الموظفين أنفسهم لا تزال في منطقة الحياد، مما يتطلب استراتيجيات أعمق لتعزيز الروابط المهنية والاجتماعية بين الزملاء لرفع كفاءة العمل الجماعي.

المطلب الثالث: المناقشة

1.تحليل وتفسير المعطيات

جدول (11): يمثل ارتباط البنود بالمحور الثاني

الرقم	العبارة	قيمة الارتباط	مستوى الدلالة
01	تقوم إدارة الجامعة بالشفافية في اتخاذ القرارات المتعلقة بالعمل	0.56	0.01
02	أثق في قوة الإدارة في اتخاذ قرارات عادلة بخصوص الموظفين.	0.83	0.01

03	هناك توافق بين الإدارة والموظفين.	0.66	0.01
04	لتعامل مع الزملاء في العمل يعزز من الثقة داخل المؤسسة	0.50	0.01
05	تقوم الإدارة بتقييم عادل بين الموظفين داخل المؤسسة	0.68	0.01
06	تربطني بزملائي في العمل علاقات جيدة.	0.69	0.01
07	تعمل إدارة المؤسسة على تسهيل سير الإجراءات والمعاملات الإدارية لعمالها.	0.72	0.01
08	لا أجد صعوبة في الحصول على المعلومات التي أحتاجها	0.61	0.01
09	يلبي المسؤول احتياجاتي الخاصة.	0.53	0.01
10	أثق في كفاءة الإدارة في تسيير العمل	0.69	0.01
11	تسعى الإدارة إلى زيادة القنوات الفردية والجماعية للموظفين	0.58	0.01
12	لاقتي جيدة مع الإدارة يسودها الاحترام والتقدير	0.65	0.01

يُبين الجدول الخاص بـ الصدق البنائي (الاتساق الداخلي) للمحور الثاني أن جميع عبارات المحور جاءت دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة 0.01، مما يؤكد قوة الارتباط بين هذه البنود والدرجة الكلية للمحور الذي تقيسه، والذي يدل على أن جميع البنود تسهم بصورة فعالة في قياس ابعاد الدراسة ويؤصل لصلاحية الأداة علمياً.

وقد تراوحت قيم معاملات الارتباط بين 0.50و0.83؛ حيث تعتبر بأنها قيم مقبولة في الدراسات الاجتماعية، وهو ما يؤكد وجود درجة من الصدق البنائي وهو ما يدل على ترابط الفقرات فيما بينها وقياسها لمفهوم الثقة التنظيمية داخل المكلية،

وقدتصدرت العبارة رقم (02) المتعلقة بـ "الثقة في قوة الإدارة في اتخاذ قرارات عادلة "المرتبة الأولى من حيث قوة الارتباط بأعلى معامل ارتباط بلغ 0.83،وهو ما يوضح أهمية العدالة الادارية في تعزيز الثقة التنظيمية لدى الاساتذ الجامعي، حيث أن شعور الاساتذة بوجود عدالة في القرارت الادارية يساهم في رفع الاطمئنان والانتماء لدى الكلية

تلتها العبارة رقم (07) الخاصة بـ "تسهيل الإجراءات والمعاملات الإدارية "بـ .0.72والتي تعتبر أنها مرتفعت نسبياما يدل على أن تبسيط الاجراءات الادارية يعتبر من العوامل المهمة في تعزيز الثقة التنظيمية وهو ما يساعد في وجود بيئة عمل تتسم بالمرونة والوضوح.

في حين سجلت العبارة رقم (04) المتعلقة بـ "التعامل مع الزملاء وتعزيز الثقة "أدنى معامل ارتباط في هذا المحور بواقع .0.50وبشكل عام تبقى قيمة مقبولة إحصائيا،إ أنها تشير إلى وجود تباين نسبي في أراء الاساتذة حول طبيعة العلاقة بين الاساتذة الزملاء داخل الكلية مقارنة ببيقة العبارات الاكثر إرتباطا بالمحور.

حيث تؤكد هذه النتائج أن فقرات المحور الثاني تتمتع بدرجة عالية من الاتساق وأنها صالحة لقياس الثقة التنظيمية بصورة دقيقة وموضوعية ، حيث تعكس هذه القيم تماسكاً مرتفعاً بين الفقرات، مما يشير إلى أن المحور يقيس بدقة الأبعاد المرتبطة بالثقة التنظيمية داخل بيئة العمل.

جدول (12): يمثل ارتباط البنود بالمحور الثالث

الرقم	العبارة	قيمة الارتباط	مستوى الدلالة
01	يتم إنجاز الأعمال الجماعية في الوقت المحدد بشكل منتظم.	0.45	0.01
02	تتم معالجة النزاعات بين الموظفين بطريقة بناءة وفعالة.	0.72	0.01
03	يتشارك الموظفون المعلومات فيما بينهم بسهولة ويسر	0.65	0.01
04	أعتبر نفسي جزءاً من الموظفين خلال أداء المهام داخل المؤسسة.	0.63	0.01
05	هناك تعاون بين الموظفين داخل المؤسسة	0.78	0.01
06	تربطني علاقة قوية بالموظفين حتى خارج المؤسسة	0.47	0.01
07	أجد المساعدة من الزملاء إذا احتجت لها.	0.67	0.01
08	يسعى الموظفون لتنسيق المهام فيما بينهم	0.75	0.01
09	تسعى الإدارة على توفير سرعة وسهولة الاتصال بين مسؤولي الأقسام	0.75	0.01
10	يتم تحديد المهام بشكل منظم	0.70	0.01

11	هناك تكامل بين جهود الموظفين لتحقيق أهداف المؤسسة	0.77	0.01
12	يساعد العمل الجماعي على تحسين الأداء المهني للموظفين	0.66	0.01

يُظهر جدول الصدق البنائي (الاتساق الداخلي) للمحور الثالث الى ان هذا المحور يتسم بدرجة عالية من التجانس والاتساق بين فقراته حيث جاءتجميع معاملات ارتباط البنود بالدرجة الكلية للمحور جاءت دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة 0.01، مما يعكس كفاءة عالية للعبارات في قياس "فعالية العمل الجماعي" داخل الكلية.

كما أوضحت النتائج ان بيانات الارتباط تراوحت قيم الارتباط بين 0.45و0.78؛ وهي قيم تعتبر مقبولة في الدراسات الاجتماعية مما يدل على أن جميع العبارات ترتبط بشكل جيد بالمفهوم العام للمحور ويساهم في قياس أبعاد فاعلية العمل الجماعي بصورة دقيقة.

حيث سجلت العبارة رقم (05) المتعلقة بـ "وجود تعاون بين الموظفين "أعلى قيمة ارتباط بواقع 0.78، وهو ما يعكس الاهمية الكبيرة للتعاون بين الاساتذة باعتباره من أبرز مؤشرات نجاح العمل الجماعي داخل الكلية ،حيث يسهم التعاون في تعزيز التنسيق وتبادل الخبرات وتحقيق الاهداف المشتركة بكفاءة أكبر.

تلتها العبارة رقم (11) الخاصة بـ "تكامل جهود الموظفين لتحقيق الأهداف في المرتبة الثانيةبمعامل ارتباط قدر "بـ .0.77مما يدل على على أن تكامل الجهود بين الاساتذة يمثل عاملا أساسيا في تعزيز فاعلية العمل الجماعي وتحقيق الاداء المطلوب.

وفي المقابل، سجلت العبارة رقم (01) المتعلقة بـ "إنجاز الأعمال الجماعية في الوقت المحدد "أدنى معامل ارتباط في هذا المحور بواقع .0.45وبالرغم من ذلك تبقى هذه القيمة ضمن الحدود المقبولة إحصائيا إلا أنها تشير إلى وجود إختلاف نسبي بين الاساتذة في تقدير مدى الالتزام الزمني في إنجاز الاعمال الجماعية داخل الكلية.

وبصفة عامة، تتعكس هذه النتائج قوة الصدق الذي للمحور الثالث ، حيث تؤكد أن جميع البنود مترابطة ومتسقة مع الابعاد التي تقيسها مما يعزز من صدق الاداة ودقتها في قياس فاعلية العمل الجماعي، مما يضمن دقة النتائج عند تعميمها على مجتمع الدراسة.

جدول (13): يمثل ارتباط البنود بالمحور الرابع

الرقم	العبارة	قيمة الارتباط	مستوى الدلالة
01	تقوم القيادة بدور إيجابي في تعزيز الثقة بين الموظفين	0.73	0.01
02	تشجع ثقافة المؤسسة على التعاون بين الموظفين.	0.73	0.01
03	هناك دعم كان من قبل القيادة في تحسين أداء الموظفين	0.72	0.01
04	مستوى الثقة بين الموظفين مرتفع	0.58	0.01
05	هناك تقدير واعتراف من طرف القيادة بالموظفين	0.76	0.01
06	هناك تفاعل وتعامل غير رسمي بين القيادة والموظفين	0.72	0.01
07	تشجع القيادة العمل الجماعي داخل المؤسسة.	0.69	0.01
08	وجد قنوات اتصال فعالة بين الإدارة والموظفين	0.60	0.01
09	تتعامل القيادة مع العاملين باحترام وتقدير	0.85	0.01
10	يساهم التواصل الجيد في تعزيز التعاون بين الموظفين.	0.65	0.01
11	تشجع إدارة المؤسسة الأساتذة على العمل بروح الفريق	0.82	0.01
12	تشجع الإدارة المبادرات والأفكار الجديدة التي يقدمها الأساتذة	0.69	0.01

يُشير الجدول الخاص بـ الصدق البنائي (الاتساق الداخلي) للمحور الرابع إلى وجود مستوى مرتفع من الاتساق والترابط بين جميع معاملات ارتباط البنود بالدرجة الكلية للمحور، كما جاءتجميع معاملات الارتباط دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة 0.01، مما يدل على أن جميع بنود ترتبط بصورة قوية للمحور الذي تقيسه وتساهم بفاعلية وبقدرة عالية في قياس العوامل المؤثرة في الثقة التنظيمية داخل الكلية.

وقد تراوحت قيم معاملات الارتباط في هذا المحور بين 0.58و0.85؛ وهي قيم مرتفعة توضح جودة بناء المقياس وصدق فقراته في قياس المتغير المدروس كما تشير الى أن هذه العبارات تتميز بدرجة عالية من الترابط الداخلي الامر الذي يعزز من مصداقية الاداء البحثية المستخدمة في الدراسة.

وسجلت العبارة رقم (09) المتعلقة بـ "تعامل القيادة مع العاملين باحترام وتقدير "أعلى قوة ارتباط بواقع 0.85، وهو ما يبرز أهمية البعد الانساني في القيادة ودوره الكبير في تعزيز الثقة التنظيمية لدى الاساتذة، فكلما شعر الاستاذ بالاحترام والتقدير من طرف الادارة زادت درجة الثقة والانتماء داخل الكلية ويظهر تحسن في المناخ التنظيمي داخل الكلية.

تلتها العبارة رقم (11) الخاصة بـ "تشجيع الإدارة للأساتذة على العمل بروح الفريق "بقيمة 0.82.مما يدل على أن تشجيع العمل الجماعي يعتبر من العوامل الاساسية التي تساهم في تعزيز الثقة التنظيمية وتعزيز التعاون والتكامل بين الاساتذة داخل الكلية.

وفي المقابل، سجلت العبارة رقم (04) المتعلقة بـ "مستوى الثقة المرتفع بين الموظفين "أدنى معامل ارتباط بواقع 0.58.الا انها تبقى ضمن الحدود المقبولة احصائيا، إلا أنها تعكس تفاوت نسبيا في تصورات الاساتذة حول مستوى الثقة المتبادلة فيما بينهم ، مقارنة ببقية العوامل التنظمية الاخرى التي أظهرت إرتباط أقوى بالمحور.

وعليه تؤكد هذه النتائج أن المحور الرابع يتميز بدرجة عالية من الاتساق الداخلي والصدق البنائي ، مما يجعله أداة قياس صادقة وموثوقة وصالحة لتحليل العوامل المؤثرة في الثقة التنظيمية ويساهم في تعزيز دقة النتائج التي توصلت اليها المتغيرات اللدراسة الميدانية.

2.ثبات المقياس:

جدول(14): ثبات المقياس بطريقة ألفا كرومباخ.

الأبعاد	عدد البنود	العينة	متوسط الحسابي	قيمة معامل ألفا كرومباخ
المحور الثاني	12	78	2.52	0.86
المحور الثالث	12		2.47	0.88
المحور الرابه	12		2.51	0.91
المقياس	36		2.50	0.95

تشير النتائج المبينة بالجدول الخاص بـ ثبات المقياس باستخدام معامل ألفا كرومباخ، والمطبق على عينة مكونة من 78فرداً، إلفى أن أداة الدراسة تمتيز بدرجات ثبات مرتفعة جداً وممتازة من الناحية الإحصائية والاتساق الداخلي وهو ما يعكس جودة تصميم الاستبيان ودقته في قياس متغيرات الدراسة المتعلقة بالثقة التنظيمية وفعالية العمل الجماعي عند الاستاذ الجامعي.

حيث بلغت القيمة الإجمالية لمعامل الفا كرونباخ للمقياس ككل 0.95لإجمالي 36بنداً،وهي قيمة مرتفعة جدامن الناحية الاحصائية تدل على وجود درجة كبيرة من الاتساق بين فقرات الاداة كما تعكس هذه النتيجة استقراراً واتساقاً كبيراً جداً للاجابات وعدم وجود تباين عشوائي كبير بين النود الامر الذي يؤكد موثوقية الاداة وصلاحيتها للاستخدام في الدراسة الميدانية.

وعند تحليل المحاور بشكل مستقل، نجد أن المحور الرابع حقق أعلى معامل ثبات بواقع 0.91،مما يشير إلى قوة الترابط والتجانس بين فقراته وقدرته العالية على قياس العوامل المرتبطة بالثقة التنظيميةبصورة دقيقة ومتناسقة، وهو ما يعكس وضوح العبارات وارتباطها المباشر بمفاهيم الدراسة.

يليه المحور الثالث بمعامل قدره 0.88، وهو ما يدل على ان البنود المتعلقة بفاعلية العمل الجماعي تتمتع بدرجة عالية من الاتساق الداخلي وتعمل بصورة متكاملة في قياس هذا البعد داخل الكلية.

ثم المحور الثاني الذي سجل معامل ثبات قدره .0.86وهي ايضا قيمة مرتفعة، وتؤكد ان فقرات المحور مترابطة فيما بينها بشكل جيد.

تشير هذه القيم التي تجاوزت جميعها عتبة القبول المتعارف عليها بكثير، مما يدل على وجود اتساق داخلي قوي بين فقرات المقياس؛ مما يؤكد أن الاستبيان يتمتع بموثوقية عالية وصلاحية تامة للتطبيق الميداني والاعتماد على نتائجه في تعميم الدراسة بثقة إحصائية تامة.

منافشة ونتائج الفرضيات

الفرضية العامة: توجد علاقة إيجابية بين الثقة التنظيمية وفعالية العمل الجماعي داخل المؤسسة الجامعية.

تم قياس هذه الفرضية باستخدام معامل الارتباط "بيرسون"، بواسطة نظام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS، تحصلنا على النتائج المبينة في الجدول التالي:

جدول (15): معامل ارتباط بيرسون بين الثقة التنظيمية وفعالية العمل الجماعي

المتغيرات	قيمة الارتباط	مستوى الدلالة	القرار
الثقة التنظيمية	0.79	0.01	دالة احصائيا
فعالية العمل الجماعي			

يتضح من خلال النتائج المتحصل عليها في الجدول رقم (15) إلى وجود علاقة إرتباطية قوية بين الثقة التنظيميةوفاعلية العمل الجماعي لدى أساتذة المؤسسة الجامعية،حيث بلغت قيمة معامل الإرتباط r ب

(0.79) وهي قيمة مرتفعة ودالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.01)، وهذا ما يدل على وجود ارتباط طردي موجب بين المتغيرين، أي أنه كلما ارتفعت نسبة مستوى الثقة التنظيمية داخل المؤسسة الجامعية ارتفع مستوى العمل الجماعي لدى الاساتذة .

كما تؤكد هذه النتيجة صحة الفرضية البحثية التي تنص على وجود علاقة ارتباطية بين الثقة التنظيمية وفاعلية العمل الجماعي وبالتالي يتم قبول الفرضية، وبذالك تعتبر الثقة التنظيمية عاملا أساسيا في تعزيز العمل الجماعي داخل المؤسسة الجامعية.

ونفسر هذه العلاقة القوية بأن الثقة التنظيمية تساهم في تعزيز روح التعاون والتفاهم بين الاساتذة كما تساعد في خلق مناخ تنظيمي ايجابي قائم على الاحترام المتبادل والشفافية في التعامل الامر الذي ينعكس ايجابا على قدرة الاساتذة على العمل بروح الفريق وتحقيق الاهداف المشتركة بكفاءة عالية.

كما تبن هذه النتيجة دور الادارة الجامعية في بناء الثقة داخل المؤسسة من خلال دعم التواصل الفعال ،وتشجيع العمل الجماعي وتقدير جهود الاساتذة وهو ما يؤدي إلى رفع مستوى الانسجام والتكامل بين الاساتذة وتحسين فاعلية العمل الجماعي.

وعليه تؤكد النتائج المتحصل عليها أن الثقة التنظيمية تشكل أساسا مهما لنجاح العمل الجماعي داخل المؤسسة الجامعية وان تعزيزها من شأنه أن يساهم في تحسين العلاقات المهنية ورفع مستوى الاداء الاكاديمي والتنظيمي لدى الاستاذ الجامعي.

ومنه هناك علاقة إجابية بين درجات الثقة التنظيمية ودرجات فعالية العمل الجماعي عند أساتذة المؤسسة الجامعية، وعليه نقول بأنه توجد علاقة إجابية ذات دلالة إحصائية بين الثقة التنظيمية وفعالية العمل الجماعي لدى أساتذة العمل الجماعي وهي علاقة طردية موجبة.

الفرضية الجزئية الأولى: ان زيادة الثقة التنظيمية بين الأساتذة تساهم في تعزيز التعاون فيما بينهم

جدول(16): تحليل التباين للإنحدار بين الثقة التنظيمية وفعالية العمل الجماعي

نموذج الإنحدار	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة	معامل إرتباط R	معامل التحديد R2
الإنحدار	1589.49	1	1589.49	133.23	0.001	0.798	0.637
البواقي	906.71	76	11.93				
المجموع	2496.21	77					

للتحقق من صحة الفرضية الاولى تم استخدام تحليل الانحدار الخطي البسيط لدراسة أثر الثقة التنظيمية على فاعلية العمل الجماعي لدى أساتذة المؤسسة الجامعية

حيث تبين من الجدول رقم (16) إمكانية تأثير الثقة التنظيمية على عملية فعالية العمل الجماعي باستخدام تحليل الإنحدار الخطي البسيط، حيث بلغت قيمة "F" لتحليل تباين للإنحدار الثقة التنظيمية على فعالية العمل الجماعي بلغت (133.23) وهي قيمة مرتفعة ودالة احصائيا بمستوى دلالة بلغ (0.001) وهي قيمة دالة إحصائيا وبالتالي وجود تأثير معنوي للثقة التنظيمية على فاعلية العمل الجماعي، وتشير هذه النتيجة الى ان النموذج الاحصائي المستخدم صالح لتفسير العلاقة بين المتغيرين، وان الثقة التنظيمية تعد عاملا مؤثرا في تعزيز التعاون والعمل الجماعي بين الاساتذة.

كما اوضحت النتائج أن معامل(R^2) بلغ (0.637)، وهذا يعني أنه بنسبة (63.7%) من التباين في الحاصل في فعالية العمل الجماعي يمكن تفسيره من خلال التغير في المتغير المستقل الثقة التنظيمية، بينما تعود النسبة المتبقية إلى عوامل أخرى لم تتناولها الدراسة،حيث تعتبر هذه النسبة مرتفعة نسبيا ، مما يعكس قوة تأثير الثقة التنظيمية في تحسين فاعلية العمل الجماعي داخل المؤسسة الجامعية .

كما أن مستوى الدلالةالمرتبط بقيمة F تساوي (0,03) و هي قيمة اقل من (0.05)،وهو ما يؤكد الاهمية الاحصائية للنموذج، ويعزز من قبول الفرضية الجزئية الاولى وهذا يعني ارتفاع مستوى الثقة التنظيمية بين الاساتذة يساهم بشكل مباشر في تعزيز التعاون والتنسيق فيما بينهم ويزيد من قدرتهم على العمل بروح الفريق لتحديد الاهداف المشتركة.

ونفسر هذه النتيجة بان توفر الثقة داخل المؤسسة الجامعية يساعد على خلق مناخ تنظيمي ايجابي قائم على الاحترام المتبادل وتبادل الخبرات ، وتقوية العلاقة المهنية بين الاساتذة الامر الذي ينعكس ايجابا على فاعلية العمل الجماعي وجودة الاداء الاكاديمي والتنظيمي.

وعليه ان نتائج الدراسة أثبتت صحة الفرضية الجزئية الاولى، وأكدت ان الثقة التنظيمية تعد من العوامل الاساسية التي تساهم في تعزيز التعاون والعمل الجماعي بين الاساتذة داخل المؤسسة الجامعية.

وهذا دليل بأن النموذج ذو أهمية إحصائية. والجدول رقم(17) يوضح معاملات الإنحدار(Beta)

جدول (17): نتائج إنحدار

النموذج	معامل الإنحدار (Beta)	قيمة t	مستوى الدلالة	القرار
الثابت	3.008	1.282	0.204	دالة احصائيا
الثقة التنظيمية	0.882	11.543	0.001	

يتضح من خلال الجدول رقم(17) أن قيمة ثابت الإنحدار في معادلة الإنحدار تساوي(3.008) وهي دالة إحصائيا، وقيمة معامل إنحدار تساوي (0.882) لتصبح المعادلة كالتالي:

فعالية العمل الجماعي = 0.882+ (3.008× الثقة التنظيمية)

أي أن زيادة وحدة معيارية من الثقة التنظيمية يقابلها زيادة (0.882) وحدة معيارية من فعالية العمل الجماعي، ونسبة التباين المفسر(0.637) أي أن الثقة التنظيمية فسر (63.7%) من تباين في فعالية العمل الجماعي.

الفرضية الجزئية الثانية: وجود قيادة داعمة يعزز الثقة التنظيمية ويساهم في تفعيل العمل الجماعي.

تجدر الاشارة الى ان المتوسط الحسابي لمحور العوامل المؤثرة في الثقة التنظيمية وفعالية العمل الجماعي قد قدر ب(24) وقد تم تفريغ البيانات المتحصل عليه في جدول:

الجدول(18): العوامل المؤثرة في الثقة التنظيمية وفعالية العمل الجماعي

المتغير	العينة	المتوسط الفرضي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	ت المحسوبة	مستوى الدلالة	القرار
العوامل المؤثرة في الثقة	78	24	30.21	5.60	77	9.701	0.001	دالة احصائيا

التنظيمية وفعالية العمل الجماعي								

للتأكد من صحة الفرضية تم تحليل البيانات الخاصة بمحور العوامل المؤثرة في الثقة التنظيمية وفعالية العمل الجماعي،لدى أساتذة المؤسسة الجامعية.

بينت النتائج أن المتوسط الحسابي لدرجات أفراد العينة قد بلغ (30.21)، وهو أعلى من المتوسط الفرضي للمقياس البالغ 24 درجة مما يشير إلى أن أفراد العينة يدركون بدرجة مرتفعة دور القيادة في تعزيز الثقة التنظيمية وتفعيل العمل الحماعي داخل المؤسسة الجامعية.

كمابلغ الإنحراف المعياري (5.60) وهو ما يدل على وجود درجة مقبولةمن التجانس في استجابات أفراد العينة ، حيث تتقارب أراؤهم حول أهمية القيادة ودورها الايجابي في تحسين العلاقات التنظيمية وتعزيز التعاون بين الاساتذة.

وبتطبيق إختبار "ت" للفروق قيمة "ت" المحسوبة بلغت (9.701) عند مستوى دلالة (0.001).وهي قيمة دالة إحصائيا بين المتوسط الحسابي والمتوسط الفرضي لصالح المتوسط الحسابي المرتفع، وهذا يدل على أن أفراد العينة يتفقون على أن القيادة الفعالة تؤدي دورا محوريا في بناء الثقة التنظيميةوتعزيز فاعلية العمل الجماعي.

ونفسر هذه النتيجة بان القيادة الفعالة تساهم في خلق مؤسسة إيجابية قائمة على الاحترام والتقدير والتواصل الجيد، كما تساعد على تشجيع التعاون وروح الفريق بين الاساتذة، الامر الذي يؤدي الى رفع مستوى الثقة المتبادلة وتحسين الاداء الجماعي داخل المؤسسة الجامعية.

كما تعكس هذه النتيجةأهمية الاسلوب القيادي في دعم العلاقات المهنية وتحفيز الاساتذة على المشاركة والتنسيق لتحقيق الاهداف المشتركة حيث أن القيادة الفعالة تساهم في تعزيز الشعور بالانتماء والرضا الوضيفي لدى الاساتذة و هو ما تم التوصل اليه من خلال تحليل المقابلة مع قيادة الكلية .

وعليه تؤكد نتائج الدراسةصحة الفرضية الجزئية الثانية، والتي تركز على وجود قيادة فعالة يساهم بصورة ايجابية في تعزيز الثقة التنظيمية وتفعيل العمل الجماعي بين أساتذة المؤسسة الجامعية.

الفرضية الجزئية الثالثة: يؤثر التخصص والخبرة على الثقة التنظيمية وفعالية العمل الجماعي لدى الأساتذة.

جدول (19): نتائج اختبار ANOVA يوضح الفروق بين المتوسطات في الثقة التنظيمية حسب متغير الخبرة

	مجموع المربعات	متوسط المربعات	قيمة F	درجة الحرية	مستوى الدلالة	القرار
بين المجموعات	197.07	65.69	2.633	3	0.056	غير دالة احصائيا
داخل المجموعات	1846.27	24.95		74		
المجموع	2043.34			77		

للتحقق من الفرضية الجزئية الثالثة تم استخدام تحليل التباين الاحادي لدراسة الفروق في مستوى الثقة التنظيمية والعمل الجماعي تبعا لمتغير الخبرة و التخصص .

ويتضح من خلال الجدول 19 ان قيمة مجموع المربعات بين المجموعات بلغ (197.07) في حين بلغ داخل المجموعات (1846.27)، في حين بلغ متوسط المربعات بين المجموعات (65.69) وداخل المجموعات (24.95) في حين بلغت قيمة F (2.633) عند مستوى دلالة (0.056)

وتوضح هذه النتائج الى أن مستوى الدلالة المحسوب أكبر من مستوى الدلالة المعتمد في الدراسة(0,05)مما يعني أن الفروق بين متوسطات أفراد العينة حسب متغير الخبرة غير دالة احصائيا ومنه تم رفض الفرضية البحثية التي تنص على وجود فروق دالة احصائيا بين متوسطات الثقة التنظيمية حسب متغير الخبرة، وقبول الفرضية الصفرية.

جدول (20): نتائج اختبار ANOVA يوضح الفروق بين المتوسطات في فعالية العمل حسب متغير الخبرة

	مجموع المربعات	متوسط المربعات	قيمة F	درجة الحرية	مستوى الدلالة	القرار
بين المجموعات	94.801	65.69	2.633	3	0.410	غير دالة احصائيا
داخل المجموعات	2401.417	24.95		74		
المجموع	2496.218			77		

يتضح من خلال الجدول ان قيمة مجموع المربعات بين المجموعات بلغ (94.801) في حين بلغ داخل المجموعات (2401.417)، في حين بلغ متوسط المربعات بين المجموعات (65.69) وداخل المجموعات (24.95) في حين بلغت قيمة F (2.633) عند مستوى دلالة (0.410) غير دالة احصائيا ومنه نرفض الفرضية البحثية التي تنص على وجود فروق دالة احصائيا بين متوسطات فعالية العمل الجماعي حسب متغير الخبرة.

ونفسر هذه النتيجة بان الثقة التنظيمية وفاعلية العمل الجماعي داخل المؤسسة الجامعية لا تتأثر بشكل كبير بعدد سنوات الخبرة ، بل ترتبط بعوامل تنظيمية أخرى مثل طرق القيادة والتواصل والتعاون بين الاساتذة، بغض النظر عن خبراتهم المهنيةويشتركون في نظرة متقاربةتجاه مستوى الثقة التنظيمية والعمل الجماعي داخل المؤسسة الجامعية.

وتعود هذه النتيجة الى نمط المؤسسة الجامعية التي تفرض على جميع الاساتذة دون استثناء سواء كانو حديثي الخبرة او ذوي خبرة طويلة العمل ضمن اطار تنظيمي موحد تحكمه نفس القوانين والانظمة والعلاقات المهنية.

وعليه توظح النتائج أن متغير الخبرة لم يكن له تاثير دال إحصائيا على مستوى الثقة التنظيمية وفعالية العمل الجماعي لدى الاساتذة مما يدل على أن هذه المتغيرات تتشكل بدرجة أكبر من خلال المناخ التنظيمي والعوامل الادارية السائدة داخل المؤسسةالجامعية أكثر من ارتباطها بالخبرة المهنية للاستاذ.

جدول (21): نتائج اختبار ANOVA يوضح الفروق بين المتوسطات في الثقة التنظيمية حسب متغير التخصص

	مجموع المربعات	متوسط المربعات	قيمة F	درجة الحرية	مستوى الدلالة	القرار
بين المجموعات	55.46	11.094	0.402	5	0.84	غير دالة احصائيا
داخل المجموعات	1987.87	27.60		72		
المجموع	2043.34			77		

يتضح من خلال تحليل نتائج الجدول 21 بالنسبة لمتغير الثقة التنظيمية بين ان قيمة مجموع المربعات بين المجموعات بلغ (55.46) في حين بلغ داخل المجموعات (1987.87)، في حين بلغ متوسط المربعات بين المجموعات (11.094) وداخل المجموعات (27.60) في حين بلغت قيمة F (0.402) عند مستوى

دلالة (0.84) وهي قيمة غير دالة احصائيا مما يدل على عدم وجود فروق بين متوسطات افراد العينة فيي الثقة التنظيمية للاختلاف التخصصات وعليه تم رفض الفرضية البحثية التي تنص على وجود فروق دالة احصائيا بين متوسطات الثقة التنظيمية حسب متغير التخصص.

جدول (22): نتائج اختبار ANOVA يوضح الفروق بين المتوسطات في فعالية العمل الجماعي حسب متغير التخصص

	مجموع المربعات	متوسط المربعات	قيمة F	درجة الحرية	مستوى الدلالة	القرار
بين المجموعات	42.66	8.53	0.250	5	0.938	غير دالة احصائيا
داخل المجموعات	2453.55	34.07		72		
المجموع	2496.21			77		

وبخصوص فاعلية العمل الجماعي يتضح من خلال الجدول22 ان قيمة مجموع المربعات بين المجموعات بلغ (42.66) في حين بلغ داخل المجموعات (2453.55)، في حين بلغ متوسط المربعات بين المجموعات (8.53) وداخل المجموعات (34.07) في حين بلغت قيمة F(0.250) عند مستوى دلالة (0.938) وهي ايضا قيم غير دالة احصائيا مما يشير إلى إلى عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطات فعالية العمل الجماعي عند الاساتذة باختلاف تخصصاتهم وعليره تم رفض الفرضية البحثية التي تنص على وجود فروق دالة احصائيا بين متوسطات فعالية العمل الجماعي حسب متغير التخصص.

وعليه تفسر نتائج الدراسة أن الاساتذة بالرغم نت تعدد وإختلاف تخصصاتهم الاكاديمية ، الا أنهم يعملون ظمن بيئة تنظيمية واحدةتخضع لنفس القوانينوالاجراءات الادارية، الامر الذي يساهم في توحيد مستوى الثقة التنظيمية وأنماط العمل الجماعي بينهم ، كما أن طبيعة العمل الاكاديمي تتطلب التعاون والتنسيق المستمر بغض النظر عن التخصص ، مما يقلل من احتمالية ظهور فروق جوهرية بين التخصصات المختلفة.

وهذا ما أكدته المقابلة التي تم اجرائها مع عميد الكلية الذي أكد وجود ثقة تنظيمية مرتفعة وعمل جماعي بين الاساتذة وانهم جميعا مثل الاسرة الواحدة فلا فرق بين استاذ واخر ولا بين تخصص واخر فكلهم يكملون بعضهم البعض من أجل العمل بشفافية من اجل الهدف المشترك والمصلحة العامة .

وعليه فالفرضية الجزئية الثالثة والتي مفادها يؤثر التخصص والخبرة على الثقة التنظيمية وفعالية العمل الجماعي لدى الأساتذة، لم تتحقق.

خلاصة الفصل الثاني:

تمفي هذا الفصل التطرق الى الإجراءات الميدانية للدراسة، حيث تم تقديم تصورا دقيقا حول واقع الظاهرة المدروسة من خلال البيانات التي تم جمعها وتحليلها لمعرفة مدى مقدار الاستجابة للتساؤلات استنادا على النتائج المكتسبة، إلى جانب ذلك تم تقديم النتائج تبعا للفرضيات واستعراض النتائج العامة، اين تم التوصل إلى نتائج إجابية جيدة ساهمت في إشباع الدراسة وتزويدها بالمعلومات والمعارف التي تخدم الموضوع.

.

الخاتمة

الخاتمة

انطلاقا من المعطيات النظرية والميدانية أمكن الوقوف على أن الثقة التنظيمية تعد من الركائز الأساسية لنجاح أي مؤسسة فهي تشكل جزءا هاما من البيئة الداخلية للمؤسسة باعتبارها عنصرا محوريا في بناء علاقات مهنية قائمة على التعاون والاحترام المتبادل فهي تعتبر كحافز مهم للإبداع التنظيمي وتحقيق التفاهم والانسجام داخل المؤسسة وهي أحد أهم المحددات والدوافع لنجاح المؤسسات. تعتبر الثقة التنظيمية كعامل استراتيجي يسهم في تحقيق الفعالية التنظيمية وتحسين من قوة العمل الجماعي، كما يعتبر العمل الجماعي أحد العوامل الرئيسية التي تسعى المؤسسات لتحقيقها ودعمها وتواجدها داخل أي تنظيم فيعد آلية تنظيمية فعالة تقوم على التعاون والتكامل بين الأفراد لتحقيق الأهداف المشتركة، ترتبط فعالية العمل الجماعي بمدى توفر بيئة تنظيمية قائمة على الثقة والتفاهم المتبادل بين الأفراد.

وقد توصلنا من خلال المعالجة الإحصائية والتحليل السيسيولوجيا أن الثقة التنظيمية لها دور كبير في تفعيل وتعزيز العمل الجماعي وهذا ما أكدته صحة الفرضية الرئيسية توجد علاقة إيجابية بين الثقة التنظيمية وفعالية العمل الجماعي داخل المؤسسة الجامعية،.

فمن خلال النتائج المتوصل إليها تعكس القيمة العلمية لهذا الموضوع كما تمهد الطريق أمام دراسات لاحقة أكثر تعمقا تتضمن ظواهر جديدة في ظل متغيرات تنظيمية واجتماعية أخرى بهدف المساهمة في تحسين وتطوير الأداء الإداري داخل المؤسسات وترسيخ بيئة تنظيمية داعمة للثقة التنظيمية مما يساهم في تعزيزها لفعالية العمل الجماعي.

وتم التوصل الى التوصيات التالية:

-ضرورة تعزيز الثقة التنظيمية داخل المؤسسات الجامعية، من خلال ترسيخ مبدأ الشفافية والعدالة في القرارات.

-تطوير اساليب القيادةداخل المؤسسة الجامعية والاعتماد على القيادة الداعمة التي تشجع التواصل والحوار.

-تشجيع ثقافة العمل الجماعي وتنويعه وتنمية روح الفريق داخل المؤسسات الجامعية.

-اقامة دورات تثمن اهمية العمل الجماعي بالنسبة للقيادة والاساتذة على حد السواء.

قائمة

المصادر والمراجع

قائمة المصادر والمراجع

1-الكتب:

1. أحمد، رشاد. (1992). مناهج البحث العلمي: أسس تطبيقية. دار النهضة العربية، القاهرة، مصر.
2. الجرجاوي، زياد بن علي بن محمود. (2010). القواعد المنهجية التربوية لبناء الاستبيان (ط2). مطبعة أبناء الجراح، فلسطين.
3. د. أولي لاغوسبيتز، الثقة والأخلاق والعقل البشري، الطبعة الأولى، دار الروافد الثقافية، بيروت لبنان، 2021.
4. د. رشيد زرواتي، منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية أسس علمية وتدريبات، دار الكتاب الحديث، الجزائر، 2009.
5. د. سيف الإسلام سعد عمر، الموجز في منهج البحث العلمي في التربية والعلوم الإنسانية، ط1، دمشق، 2009.
6. د. مروان عبد المجيد إبراهيم، أسس البحث العلمي لإعداد الرسائل الجامعية، الطبعة الأولى، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، عمان الأردن، 2000.
7. السرحان، عبد الله بن محمد. (2019). التحليل الإحصائي باستخدام برنامج SPSS. عمّان، الأردن: دار المسيرة للنشر والتوزيع.
8. محمد جلال الغندور البحث العلمي بين النظرية والتطبيق، ط1، دار الجوهرة، القاهرة، 2005.

2-مقالات:

1. إبراهيم بن علي الذوادي، حمود بن مفلح العنزي، ممارسة العمل الجماعي والإستشاري وفريق العمل في ميدان التربية الخاصة، المجلة العربية لعلوم الإعاقة والموهبة، المجلد الثابت، العدد09، 2019.
2. ابراهيم عيسى عثمان، النظرية الاجتماعية المعاصرة، دار الشروق للنشر والتوزيع، الأردن،2008.
3. أحمد عبيد الرشيدي د. كايد سلامة، درجة الثقة التنظيمية في جامعات الكويت الحكومية والخاصة وعلاقتها بالدافعية لدى أعضاء هيئة التدريس فيها من وجهة نظرهم، مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات التربوية والنفسية، المجلد الثالث، العدد 12، 2015 .

4. بن عروس محمد لمين، الدور والمكانة الاجتماعية في المجتمع، مجلة العلوم القانونية والاجتماعية، مجلد 06، العدد 04، 2021.
5. حجاج نسيمة، الثقة التنظيمية وعلاقتها بتحقيق الفعالية التنظيمية لدى موظفي الجامعة الجزائرية، مجلة المعيار، مجلد 28، العدد 02، 2024.
6. د. عبد القادر بن برطال، تأثير فرق العمل على تنمية الثقة التنظيمية، مجلة دراسات، العدد الاقتصادي، المجلد 15 العدد 02، 2018.
7. د. ناصر فرج أحسونة، تبني مفهوم الفاعلية التنظيمية في المنظمات الليبية ضرورة أم اختيار، مجلة العلوم الاقتصادية والسياسية، العدد السادس، 2015.
8. عبد الحميد برحومة، الكفاءة والفعالية في مجالات التصنيع والانتاج، مجلة الدراسات الاقتصادية والمالية، العدد الأول، 2008.

3-المذكرات:

1. بلخير دهيمي، العمل الجماعي ودوره في تحسين المردود الدراسي، جامعة محمد خيضر بسكرة، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم العلوم الاجتماعية، تخصص تنمية الموارد البشرية، 2015-2016.
2. خروف حياة، تصورات العمل لدى إطارات الهيئة الوسطى والعمال المنفذين، جامعة باجي مختار عنابة، كلية الآداب والعلوم الاجتماعية والانسانية، قسم علم النفس، تخصص علم النفس العمل والتنظيم، 2005-2006.
3. سميرة شبراك، علاقة العمل الجماعي بالدافعية للإنجاز لدى تلاميذ الطور الثاني من التعليم الابتدائي، جامعة الجزائر، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، قسم علم النفس وعلوم التربية والأرطوفونيا، تخصص علم النفس الاجتماعي،2006-2007.
4. عليان علي رحمة عليان، العمل الجماعي وأثره في تحسين أداء العاملين في قطاع الخدمات، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، كلية الدراسات العليا، قسم الدراسات التجارية، تخصص إدارة أعمال، 2014.
5. نوى عمار، دور القيادة في إدارة العمل التطوعي الجمعوي، جامعة منتوري قسنطينة، كلية العلوم الانسانية والعلوم الاجتماعية، قسم علم الاجتماع، تخصص تنمية الموارد البشرية، 2009-2010.

6. الهاشمي يعاج، أثر أبعاد الثقة التنظيمية على مستويات الالتزام لدى العاملين، جامعة غرداية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، قسم علوم التسيير تخصص إدارة أعمال، 2021-2022.

المراجع الاجنبية:

1. Musab I1 k The Relationship between Teamwork and Organizational .International Journal of Research in Business and Social Science.Atatürk University Erzurum/TurkeyIJRBS Vol.4، No.1، 2015 ISSN: 2147-4478

الملاحق

دليل مقابلة1

جامعة الوادي

كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية

قسم العلوم الاجتماعية

شعبة علم الاجتماع

استمارة:

دور الثقة التنظيمية في تعزيز فاعلية العمل الجماعي من وجهة نظر الاساتذة

دراسة ميدانية بكلية العلوم الاجتماعية –جامعة الوادي –

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع تخصص علم اجتماع تنظيم وعمل

إعداد الطالبات: **إشراف الاستاذة :**

- غربي خديجة — سمية عزابي
- واده اكرام

الرجاء من الأساتذة تقديم يد المساعدة بملء هذه الاستمارة بوضع علامة (×) أمام الاختيار المناسب لرأيكم والإجابة على الأسئلة المفتوحة، ونحيطكم علما بأن كل المعلومات تبقى سرية ولا تستخدم إلا لغرض البحث العلمي.

السنة الجامعية: 2026/2025

المحور الأول: البيانات الشخصية

1- الجنس: ذكر أنثى

2- الاقدمية: أقل من ثلاث سنوات من 3 إلى 5 سنوات أكثر من سنوات

المحور الثاني: الثقة التنظيمية

العبارات	موافق	غير موافق	محايد
تقوم إدارة الجامعة بالشفافية في إتخاذ القرارات المتعلقة بالعمل			
أثق في قدرة الإدارة في إتخاذ قرارات عادلة بخصوص الموظفين			
هناك توافق بين الإدارة الموظفين			
التعامل مع الزملاء في العمل يعزز من الثقة داخل المؤسسة			
تقوم الإدارة بتقييم عادل بين الموظفين داخل المؤسسة			
تربطني بزملائي في العمل علاقات جيدة			
تعمل إدارة المؤسسة على تسهيل سير الإجراءات والمعاملات الإدارية لعمالها			
لا أجد صعوبة في الحصول على المعلومات التي أحتاجها			
يلبي المسؤول احتياجاتي **الخاصة**			
أثق في كفاءة الإدارة في تسيير العمل			
تسعى الإدارة إلى زيادة القدرات الفردية والجماعية للموظفين			
علاقتي جيدة مع الإدارة يسودها الاحترام والتقدير			

المحور الثالث: فعالية العمل الجماعي

العبارات	موافق	غير موافق	محايد
يتم إنجاز الأعمال الجماعية في الوقت المحدد بشكل منتظم			
تتم معالجة النزاعات بين الموظفين بطريقة بناءة وفعالة			
يتشارك الموظفون المعلومات فيما بينهم بسهولة ويسر			
أعتبر نفسي جزء من الموظفين خلال أداء المهام داخل المؤسسة			
هناك تعاون بين الموظفين داخل المؤسسة			
تربطني علاقة قوية بالموظفين حتى خارج المؤسسة			
أجد المساعدة من الزملاء إذا احتجت لها			
يسعى الموظفين لتنسيق المهام فيما بينهم			
تسعى الإدارة على توفير سرعة وسهولة الاتصال بين مسؤولي الأقسام			
يتم تحديد المهام بشكل منظم			
هناك تكامل بين جهود الموظفين لتحقيق أهداف المؤسسة			
يساعد العمل الجماعي على تحسين الأداء المهني للموظفين			

المحور الرابع: العوامل المؤثرة على الثقة التنظيمية وفعالية العمل الجماعي

العبارات	موافق	غير موافق	محايد
تقوم القيادة بدور إيجابي في تعزيز الثقة بين الموظفين			
تشجع ثقافة المؤسسة على التعاون بين الموظفين			
هناك دعم كان من قبل القيادة في تحسين أداء الموظفين			
مستوى الثقة بين الموظفين مرتفع			
هناك تقدير واعتراف من طرف القيادة بالموظفين			
هناك تفاعل وتعامل غير رسمي بين القيادة والموظفين			
تشجع القيادة العمل الجماعي داخل المؤسسة			
توجد قنوات اتصال فعالة بين الإدارة والموظفين			
تتعامل القيادة مع العاملين باحترام وتقدير			
يساهم التواصل الجيد في تعزيز التعاون بين الموظفين			
تشجع إدارة المؤسسة الأساتذة على العمل بروح الفريق			
تشجع الإدارة المبادرات والأفكار الجديدة التي يقدمها الأساتذة			

الملحق3

الجنس

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ذكر	41	52.6	52.6	52.6
	انثى	34	43.6	43.6	96.2
	3.00	3	3.8	3.8	100.0
	Total	78	100.0	100.0	

الاقدمية

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	اقل من 3 سنوات	10	12.8	12.8	12.8

	من 3 الى 5 سنوات	22	28.2	28.2	41.0
	اكثر من 5 سنوات	45	57.7	57.7	98.7
	5.00	1	1.3	1.3	100.0
	Total	78	100.0	100.0	

التخصص					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	علم اجتماع	26	33.3	33.3	33.3
	علم نفس	14	17.9	17.9	51.3
	علوم تربية	16	20.5	20.5	71.8
	تاريخ	11	14.1	14.1	85.9
	اعلام واتصال	6	7.7	7.7	93.6
	6.00	5	6.4	6.4	100.0
	Total	78	100.0	100.0	

الاحصاءات الوصفية:

Descriptive Statistics			
	N	Mean	Std. Deviation
VAR00004	78	2.4103	.72856
VAR00005	78	2.3718	.77475
VAR00006	78	2.5513	.61681
VAR00007	78	2.8462	.45803
VAR00008	78	2.2308	.78828
VAR00009	78	2.8205	.44848
VAR00010	78	2.6538	.62058
VAR00011	78	2.3846	.77679
VAR00012	78	2.3205	.74718
VAR00013	78	2.6282	.60537

VAR00014	78	2.3205	.76436
VAR00015	78	2.7308	.61735
VAR00016	78	2.3974	.76174
VAR00017	78	2.1795	.78531
VAR00018	78	2.2692	.81660
VAR00019	78	2.7821	.55003
VAR00020	78	2.6154	.66899
VAR00021	78	2.3205	.78117
VAR00022	78	2.5513	.73232
VAR00023	78	2.3590	.72029
VAR00024	78	2.5256	.73369
VAR00025	78	2.3974	.72685
VAR00026	78	2.5385	.69679
VAR00027	78	2.7692	.55650
VAR00028	78	2.4615	.69679
VAR00029	78	2.6154	.60797
VAR00030	78	2.4744	.67851
VAR00031	78	2.1410	.73369
VAR00032	78	2.5000	.71623
VAR00033	78	2.4487	.76697
VAR00034	78	2.5641	.65643
VAR00035	78	2.5641	.63634
VAR00036	78	2.6667	.57359
VAR00037	78	2.7821	.50058
VAR00038	78	2.5256	.67851
VAR00039	78	2.4744	.65909

الخصائص السيكومترية:

		المحور الثاني
المحور الثاني	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	78
VAR00004	Pearson Correlation	.565**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	78
VAR00005	Pearson Correlation	.834**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	78
VAR00006	Pearson Correlation	.668**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	78
VAR00007	Pearson Correlation	.502**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	78
VAR00008	Pearson Correlation	.685**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	78
VAR00009	Pearson Correlation	.696**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	78
VAR00010	Pearson Correlation	.720**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	78
VAR00011	Pearson Correlation	.616**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	78
VAR00012	Pearson Correlation	.534**

	Sig. (2-tailed)	.000
	N	78
VAR00013	Pearson Correlation	.699**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	78
VAR00014	Pearson Correlation	.585**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	78
VAR00015	Pearson Correlation	.656**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	78

		المحور الثالث
المحور الثالث	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	78
VAR00016	Pearson Correlation	.450**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	78
VAR00017	Pearson Correlation	.721**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	78
VAR00018	Pearson Correlation	.657**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	78
VAR00019	Pearson Correlation	.634**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	78
VAR00020	Pearson Correlation	.785**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	78

VAR00021	Pearson Correlation	.471**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	78
VAR00022	Pearson Correlation	.672**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	78
VAR00023	Pearson Correlation	.751**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	78
VAR00024	Pearson Correlation	.753**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	78
VAR00025	Pearson Correlation	.707**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	78
VAR00026	Pearson Correlation	.771**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	78
VAR00027	Pearson Correlation	.667**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	78

		المحور الرابع
المحور الرابع	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	78
VAR00028	Pearson Correlation	.738**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	78
VAR00029	Pearson Correlation	.738**
	Sig. (2-tailed)	.000

	N	78
VAR00030	Pearson Correlation	.727**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	78
VAR00031	Pearson Correlation	.584**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	78
VAR00032	Pearson Correlation	.764**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	78
VAR00033	Pearson Correlation	.725**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	78
VAR00034	Pearson Correlation	.690**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	78
VAR00035	Pearson Correlation	.607**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	78
VAR00036	Pearson Correlation	.859**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	78
VAR00037	Pearson Correlation	.654**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	78
VAR00038	Pearson Correlation	.822**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	78
VAR00039	Pearson Correlation	.692**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	78

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
868.	875.	12

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
884.	889.	12

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.912	.914	12

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.956	.958	36

الفرضيات:

Correlations			
		المحور الاول	المحور الثاني
المحور الاول	Pearson Correlation	1	.798**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	78	78
المحور الثاني	Pearson Correlation	.798**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	78	78
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.798[a]	.637	.632	3.45406
a. Predictors: (Constant)، المحور الاول				

ANOVA[a]						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1589.499	1	1589.499	133.230	.000[b]
	Residual	906.719	76	11.931		
	Total	2496.218	77			
a. Dependent Variable: المحور الثالث						
b. Predictors: (Constant)، المحور الثاني						

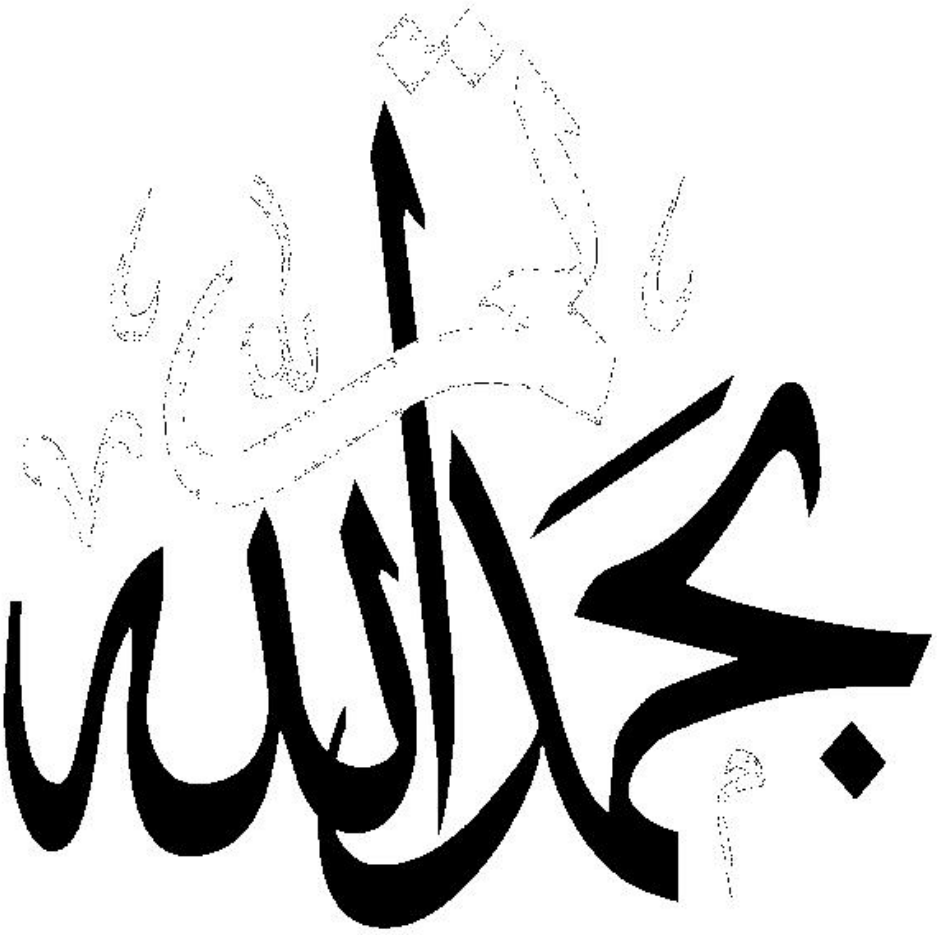
Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.008	2.346		1.282	.204
	المحور_الثاني	.882	.076	.798	11.543	.000
a. Dependent Variable: المحور الثالث						

One-Sample Statistics				
	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
المحور الرابع	78	30.2179	5.66064	.64094

One-Sample Test						
	Test Value = 24					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
المحور الرابع	9.701	77	.000	6.21795	4.9417	7.4942

ANOVA						
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
المحور الثاني	Between Groups	197.071	3	65.690	2.633	.056
	Within Groups	1846.275	74	24.950		
	Total	2043.346	77			
المحور الثالث	Between Groups	94.801	3	31.600	.974	.410
	Within Groups	2401.417	74	32.452		
	Total	2496.218	77			

ANOVA						
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
المحور الثاني	Between Groups	55.468	5	11.094	.402	.846
	Within Groups	1987.878	72	27.609		
	Total	2043.346	77			
المحور الثالث	Between Groups	42.664	5	8.533	.250	.938
	Within Groups	2453.554	72	34.077		
	Total	2496.218	77			


بحمد الله