

The level of organizational Trust among faculty members at Abyan University

<https://aif-doi.org/AJHSS/108206>

- د. جلال عبده أحمد الزبير⁽¹⁾
د. أوسيم محمد عباد عطاء⁽²⁾
د. بثينة محمد عبد القادر الجفري⁽³⁾

- (1) أستاذ مساعد بجامعة لحج
(2) أستاذ مساعد بجامعة لحج
(3) أستاذ مساعد بجامعة أبين

المخلص:

متوسطة في الأداة وفي جميع المجالات (المعلومات، السياسات والاجراءات، فرص الابتكار وتحقيق الذات، والأسلوب القيادي السائد)، ماعدا مجال القيم التنظيمية، جاء بدرجة عالية، وكذا توصلت الدراسة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) بين متوسطات استجابات أفراد العينة تعزى لمتغيرات (الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة، اللقب العلمي)، على مستوى الثقة التنظيمية في الأداة والمجالات ككل.

الكلمات المفتاحية/ الثقة التنظيمية.

هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى الثقة التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة أبين، ومعرفة أثر متغيرات الدراسة (الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة، اللقب العلمي) على مستوى الثقة التنظيمية، وقد اتبعت الدراسة المنهج الوصفي المسحي، وتمثلت الأداة في استبانة طبقت على عينة عشوائية طبقية مكونة من (74) عضواً من أعضاء هيئة التدريس بجامعة أبين، ونسبة مئوية بلغت (24%) من المجتمع الأصلي، وبعد إجراء المعالجات الإحصائية المناسبة، توصلت الدراسة إلى أن مستوى الثقة التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة أبين جاء بدرجة

Abstract:

The research aimed to identify the level of organizational trust among faculty members at Abyan University, and to know the impact of the research variables (gender, academic qualification, years of experience, academic title) on the level of organizational trust. The research followed the descriptive survey method, and the tool was a questionnaire applied

to a sample. A stratified random group of (74) faculty members at Abyan University, with a percentage of (24%) from the original community.

After conducting appropriate statistical treatments, the research concluded that the level of organizational trust among faculty members at Abyan University was at a moderate overall level, as well as in all

of the following areas (information, policies and procedures, opportunities for innovation and self-realization, and the prevailing leadership style), while it came at a high level in the field of values. The research also found that there are no statistically significant differences at the level (0.05) between

the averages of the responses of the sample members due to the variables (gender, academic qualification, years of experience, scientific title) on the level of organizational trust in the tool and the fields as a whole.

Keywords: organizational trust.

مقدمة:

تعد الثقة التنظيمية محور مهم لبقاء المنظمات ونجاحها واستمرارها، فمن خلالها تزداد دافعية وأداء العاملين، وذلك يظهر من خلال نتائج العمال والأهداف الموضوعية من قبل المنظمة. وقد راج مصطلح الثقة التنظيمية منذ العقد السابع من القرن الماضي، وقد اهتم بها الباحثون اهتماماً واسعاً، فهي جزء من البيئة التنظيمية، فهي ملهمة للدافعية في العمل ورفع الهمم وتحسين عملية الإنتاج والإخراج في المنظمة (الخيري، 2014، 2)، ويرى الكثير من الكتاب أن الثقة بالنسبة للمنظمة أهم من رأس مالها، فبالثقة تزدهر المنظمة وتتجه نحو النمو والعطاء، وبغياب الثقة بين القادة والأفراد تضعف فرص التقدم والاستقرار للمنظمة (الشوتي، 2016، 3). ويرى الحردان (2017، 16) أن الثقة التنظيمية تزداد من خلال عمليات الاتصال والتواصل وتبادل الخبرات والأفكار الإبداعية والمتجددة وعدم الاتكالية، وتقبل الآخر ومشاركة الفرد في عمليات اتخاذ القرار وتفويض الصلاحيات من قبل الإدارة العليا، وذلك سوف يزيد من إنتاجية المنظمة وتحقيق أهدافها، وبالتالي زيادة الولاء التنظيمي والولاء للمنظمة من قبل الأفراد العاملين. وتحظى الثقة التنظيمية باهتمام العديد من العلماء والباحثين في مختلف الاختصاصات العلمية إذ تشكل الثقة أساساً لكثير من العلاقات الاجتماعية والشخصية والإدارية، فوجود مناخ من الثقة المتبادلة بين الإدارة والعاملين يسهم بشكل فعال في نجاح وتطور المؤسسات. وفي المؤسسات التي تتمتع بثقة عالية يتوفر مناخ تنظيمي واضح، وتختفي المخاوف والشكوك، ويتم تقاسم المسؤوليات، ويميل العاملون إلى التعاون، وتتنخفض معدلات النزاعات ودوران العاملين (Yilmaz & Altinkurt, 1012, 13).

ولذا تعد الثقة التنظيمية أساس نجاح الجامعات في تحقيق مستويات عالية من الأداء، فعوض هيئة التدريس عندما يشعر بالثقة المتبادلة بينه وبين القادة الأكاديميين والموظفين والإداريين، يقبل على عمله الأكاديمي بدافعية عالية، ويسعى جاهداً لتطوير الجامعة التي يعمل بها، فهي تعكس التزاماً نفسياً لا يخضع لقوانين تنظيمية؛ فممارسة الثقة التنظيمية في الجامعات يعد من الأمور الضرورية في

نجاح تلك الجامعات وتحقيق الإنتاجية والفاعلية الوظيفية (سعد وأبو كريم، 2019، 72). حيث تحتاج تلك الجامعات إلى إجراءات وأساليب إدارية حديثة، تساعد على تقديم أفضل الخدمات وبكفاءة وفاعلية كبيرة، فوجود الثقة أمر مهم بين الأفراد العاملين ورؤسئهم، وذلك لتحقيق الأهداف التعليمية وتقديم خدمات تعليمية بجودة عالية، فبيئة العمل التي تدعمها الثقة يستطيع من خلالها العاملون إنجاز أعمالهم ومهامهم بكل أريحية وإتقان دون الشعور بالخوف وعدم الأمان، لذا ستعرض هذه الدراسة إلى معرفة مستوى الثقة التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة أبين.

مشكلة الدراسة :

نظراً لأهمية وجود الثقة التنظيمية، ورفع مستواها بين العاملين داخل المؤسسات التعليمية، وتأثيرها الإيجابي على فعالية جودة الأداء وتحسينه من خلال توفير مناخ تنظيمي يساهم في تنمية العلاقات الإيجابية بين أفراد المجتمع التربوي، وإحداث تغييرات إيجابية مرغوبة داخل المؤسسة التعليمية من بينها تحسين إنتاجية العمل ورفع مستوى الدافعية والأداء والالتزام تجاه المنظمة التعليمية، أشارت دراسة الأشقر (2023، 197) إن الكليات الجامعية تواجه ضعف في الثقة المتبادلة بين العاملين والمسؤولين في الإدارة الوسطى والعليا، وذلك ناتج عن عدم تلبية احتياجات ورغبات العاملين من قبل الإدارة العليا وعدم مشاركتهم في اتخاذ القرار والأخذ برأيهم، أما من جانب المسؤولين فهم يرون أن العاملين ليسوا جديرين بهذه الثقة، فهناك فجوة بين القيادة العليا والمرووسين ظهرت نتيجة ضعف الاتصال والتواصل بين المستويات الإدارية داخل تلك الكليات وعدم تفعيل العلاقات الإنسانية والاجتماعية بينهم، وهذا الضعف في الثقة أثر على الأداء الأكاديمي والإداري داخل تلك الكليات وأحبط الروح المعنوية والدافعية لدى العاملين، بينما أشارت دراسة الهبيدة والسعود (2018، 254) إن الجامعات تحتاج إلى الثقة لتحقيق أهدافها، فمن خلال الثقة التنظيمية تستطيع هيئة التدريس الإفصاح عن أفكارها ومشاعرها حيث إن أعضاء هيئة التدريس ممن يتمتعون بالثقة تجاه مؤسساتهم يظهرون استعداداً أكبر نحو النجاح في إيجاد بيئات تعليمية منتجة، لذلك تعد الثقة مؤشراً مهماً للعدالة في العمل، إذ يؤثر معاً بشكل كبير على فاعلية وأداء الجامعات.

وبناء على خبرات الباحثين التعليمية والتربوية في الكليات، فإنهم يرون من وجهة نظرهم أن وجود الثقة التنظيمية داخل الكليات مهم جداً، وإن ضعفها يؤدي إلى نتائج سيئة على الأداء المتوقع وعلى تحقيق أهدافها، ومن هنا جاءت فكرة الدراسة في التعرف على مستوى الثقة التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة أبين، وفي ظل ذلك تبلورت مشكلة الدراسة لتبحث في الإجابة عن الاسئلة الآتية:

س1- ما مستوى الثقة التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة أبين؟

س2- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد عينة الدراسة عند مستوى دلالة $(\alpha 0.05)$ (\leq) فيما يتعلق بمستوى الثقة التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة أبين تعزى لمتغيرات (الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة، اللقب العلمي).

أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة الحالية إلى:

- التعرف على مستوى الثقة التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة أبين.
- التعرف على الفروق ذات الدلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0.05)$ بين متوسطات درجات تقدير أفراد مجتمع الدراسة لمستوى الثقة التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة أبين، تعزى لمتغيرات (الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة، اللقب العلمي).

أهمية الدراسة:

تتمثل أهمية الدراسة من خلال الجانبين النظري والتطبيقي في الآتي:

أولاً: الأهمية النظرية:

تكتسب الدراسة أهميتها من أهمية الموضوع الذي يعد من أهم الأسس لنجاح وازدهار أي مؤسسة باعتباره أساساً لعلاقات إنسانية ومهنية عالية بين المرؤوسين والمديرين من خلال تسليط الضوء على معايير أصبح العالم كله ينهجها في كل إدارته ومؤسساته بمختلف ميادينها.

ثانياً: الأهمية التطبيقية:

- تعد الثقة التنظيمية عنصراً من عناصر رأس المال الاجتماعي التي تسهم في تحسين أداء الأفراد داخل التنظيم.
- الاستفادة من نتائج الدراسة في تحديد وإبراز الجوانب والأبعاد المرتبطة بالدور الإيجابي للثقة التنظيمية، وانعكاساتها على السلوك الإبداعي للعاملين، الأمر الذي يحقق فهماً أعمق يمكن أن يساعد في رسم سياسات واستراتيجيات تكون ملائمة للتعامل مع العاملين.
- يمكن أن تقدم نتائج الدراسة الراهنة مؤشرات توضع أمام صانعي القرار والتي من شأنها تغيير سياسات الأداء تجاه العاملين.
- وضع مجموعة من المؤشرات والنتائج الواقعية المرتبطة بدور الثقة التنظيمية، وأثرها المباشر في تحقيق الانتماء للعمل، ورفع مستوى الإبداع لدى العاملين وذلك من خلال ما يمكن أن تتوصل إليه الدراسة من نتائج ميدانية.

- حدود الدراسة:

اقتصرت الدراسة على الحدود الآتية:

الحدود الموضوعية: اقتصرت الدراسة على معرفة مستوى الثقة التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة أبين من خلال مجالاتها الخمسة (المعلومات، السياسات والإجراءات، فرص الابتكار وتحقيق الذات، القيم التنظيمية، الأسلوب القيادي السائد).

الحدود البشرية: اقتصرت الدراسة على أعضاء هيئة التدريس بجامعة أبين.

الحدود المؤسسية: جامعة أبين.

الحدود الزمانية: تم تطبيق الدراسة في الفصل الثاني من العام الجامعي 2022م - 2023م.

- مصطلحات الدراسة:

عُرفت الثقة التنظيمية بأنها: مؤشر على توقعات الأفراد أو الجماعات بأن نظام صنع القرارات التنظيمية يمكن الاعتماد عليه في تحقيق نتائج مفضلة للأفراد والجماعات أو التنظيمات حتى دون ممارسة أي تأثير على النظام (Robbins & Judge, 2007, p: 387).

وعُرفت أيضاً بأنها: " المشاعر التي يحملها الأفراد تجاه المنظمات التي يعملون بها" (الحدردان، 2017، 15).

وعُرفت كذلك بأنها: " مجموعة من التوقعات الإيجابية التي تحدث عند تفاعل الإدارة مع بعضهم، أو مع المؤسسة، وتسعى لتحقيق الشعور بالاطمئنان الشامل في بيئة العمل" (صياغ، 2019، 11).

ويعرفها الباحثون إجرائياً بأنها: مجموعة من المعتقدات والقيم والمشاعر الإيجابية التي يحملها أعضاء هيئة التدريس بجامعة أبين تجاه جامعتهم التي يعملون بها والمرتبطة بالممارسات والسياسات والسلوكيات الإدارية والقيادية واطاحة المعلومات وفرص الابتكار التي توفرها جامعة أبين لهم.

الإطار النظري والدراسات السابقة:

تعد الثقة التنظيمية في علاقات العمل أحد العناصر الأساسية التي تساعد المنظمات على تدعيم فاعليتها وتحقيق أهدافها، فحينما يسود جو من الثقة بالمنظمة فإن الأفراد يستطيعون الإفصاح عن أفكارهم ومشاعرهم ويعملون معاً.

مفهوم الثقة التنظيمية:

تعددت المفاهيم والتعاريف الخاصة بالثقة التنظيمية، واختلف الكتاب والباحثون وعلماء الإدارة في وضعها، حيث اختلفت من باحث لآخر، وذلك لاختلاف وجهات نظرهم، وتباين مشاربهم الفكرية

ومدارسهم العلمية، فقد عرفها (Mishra 2005) على أنها: "إحساس وايمان شخصي مبني على إدراك تام لمفهوم المشاركة والمصارحة الكاملة ومصحوباً باستعداد عالٍ لتقبل نقد وملاحظات الطرف الآخر، علاوة على الرغبة بتداول المعلومات المهمة مع ذلك الطرف" (البرداني، 2016، 49). وعرفها النويقة (2013، 166) بأنها عبارة عن مشاعر إيجابية وصادقة يحملها المرؤوسين تجاه المنظمة التي يعملون بها مرتبطة بالممارسات والسلوكيات التي تتبناها المنظمة والتي تؤكد على الالتزام بالقيم الأخلاقية والإدارية والبعد عن كل ما يضر بمصالح الجميع، ويعرفها (Okpogpa, 2011, 43) بأنها عنصر أساسي في المحافظة على التواصل بين الأفراد وفاعلية المنظمة. ومن خلال ذلك تعد الثقة التنظيمية بمثابة اعتزاز الشخص بأهداف المؤسسة التي ينتمي إليها، مما يعمل على زيادة الولاء والانتماء لدى العاملين في تلك المؤسسة.

أهمية الثقة التنظيمية:

يعتمد ازدهار المؤسسات وقدرتها على التطور والبذل والعطاء على مستوى الثقة المتبادلة بين جميع العاملين وفي كافة المستويات الإدارية فيها، فأهمية الثقة داخل المؤسسات لها تأثير كبير على مستوى الفرد والجماعة والتنظيم.

إن توجه المنظمات اليوم لمزيد من العلاقات المفتوحة وتبادل الأفكار والمعلومات، والعمل على زيادة حجمها وتوسيع نشاطها وتعدد مهامها، يزيد من جعل الثقة عامل وجودي ومهم داخل هيكلها التنظيمي بحيث تساعد الثقة النامية بين أفرادها على نموها وتطورها الدائم والمستمر، فتلك المنظمات التي تمتاز بأجواء الثقة العالية تعطي نتائج ومؤشرات إيجابية أعلى من قرنائها من المنظمات التي تنفقر إلى أجواء الثقة بين أفرادها (الصقير، 2014، 33)، وتشير دراسة جبارين وآخرون، (2018م، 15) إلى أن أهمية الثقة التنظيمية تكمن في النقاط الآتية:

- رفع مستويات الأداء والرضا الوظيفي والولاء والالتزام التنظيمي داخل المنظمات.
- تعمل على تماسك وترابط المنظمة من خلال العمل الجاد والمشارك بين أفراد التنظيم .
- تفتح باب الحوار والمناقشة وخاصة بين القادة والأفراد بعيداً عن الصراعات التنظيمية.
- تزيد من وجود العلاقات الإنسانية بين القادة والأفراد من خلال رفع روحهم المعنوية وتشجيعهم على الابتكار والإبداع.
- التزام الأفراد بالقوانين والأوامر داخل المنظمة، مما يخفف من معدلات الغياب والتأخير والتدوير.
- تعمل على إطلاق الحريات من خلال إبداء الرأي والمصارحة وتقبل الآخر وتفهم وجهات النظر المختلفة.
- زيادة عمليات التفويض والمشاركة في القرار، من خلال تحديد المشكلات ووضع الحلول المناسبة.

ويرى الباحثون أن أهمية الثقة التنظيمية تعمل على توفير بيئة مليئة بالراحة والاطمئنان، والتي ترفع من مستوى الأداء، وتساعد في تحسين جودة القرارات الإدارية، وتحقيق التزام أكبر من قبل العاملين من خلال تعزيز انتمائهم لعملهم.

أنواع الثقة التنظيمية:

ذكر الحردان (2017، 17) وجود أنواع من الثقة التنظيمية وهي :

أ- الثقة التعاقدية: تعني الاتفاق بين طرفين وذلك من خلال استجابة الأفراد لمتطلبات المؤسسة، وبالمقابل وفاء المؤسسة لهذا الاتفاق، ويتم تطوير هذا النوع من خلال التعاون بين الأفراد في سلوكهم وعلاقاتهم، وهذا النوع من الثقة بمجموعات العمل يطلق عليها المسؤولين على أنها الاستعداد لتنفيذ الاتفاق.

ب- الثقة المكشوفة: تعني ثقة الأفراد في أن المعلومات التي يقوموا باكتشافها لن تعود عليهم بالضرر بل بزيادة الاحترام والتقدير، وهي تتوقع أن عملية إظهار المشاعر والآراء والاتجاهات والقيم التي تؤدي إلى الإضرار بالفرد أو الجماعة بل بالعكس تعمل على زيادة الاحترام والتقدير.

ج- الثقة على مستوى الفرد: تعني إنشاء الثقة في العلاقات الفردية أمر ضروري، بين الرئيس ومرؤوسه، الأمر الذي نتج عنه سرعة التطور الفكري، والاستقرار العاطفي وزيادة الإبداع والابتكار.

د- الثقة على مستوى الجماعة: وهي التي تجعل المجموعات تعمل بكفاءة أكثر.

هـ- الثقة المستندة على العاطفة: وهي الاهتمام والرعاية الشخصية المتبادلة، إذ تتألف من الأواصر العاطفية بين الأفراد، والثقة المستندة إلى المعرفة عندما يرجع الاختبار إلى الاعتماد على المعلومات، والمعرفة من أجل مواكبة التطور في المجتمع، ومواجهة التحديات، والمتطلبات الجديدة.

معوقات الثقة التنظيمية:

يعد انعدام الثقة التنظيمية من الأسباب التي تؤدي إلى نشوء الأزمات في المنظمات مما تسبب عدم الإيمان بالآخرين، حيث من الممكن أن تنعدم الثقة في بعض الأفراد داخل المنظمة، وربما تنعدم في النظام القائم داخل التنظيم، كأن تنعدم الثقة في الإدارة العليا أو المنظمة ككل.

وتشير دراسة العريفي (2018م، 28) إلى عدة معوقات تحول دون وجود ثقة داخل التنظيمات، وهي:

- ضعف الثقة وهشاشتها: ويتكون هذا الضعف من خلال التصرفات الخاطئة والسلبية من قبل الأطراف، وذلك يكون من خلال الممارسات الروتينية المعقدة والإجراءات التعسفية غير المبررة في التعامل، وترجع إلى ضعف القيادة واستخدامها لأنماط أوتوقراطية والمركزية في القرار وتهتميش الأتباع فيما يخص الإشراف في القرار المتخذ، وأيضاً يكون الضعف من خلال وجود صراعات تنظيمية وتداخل في المهام وتوزيع الأدوار.

- استخدام التكنولوجيا التي تضعف الثقة: وذلك يكون من خلال متابعة ومراقبة الأفراد العاملين باستخدام الوسائل التقنية الحديثة والتي تراقب أداء وتصرفات الأفراد، وهذا يدفع الأفراد إلى الشعور بالخوف وعدم الأمان والذي سوف يؤثر على الدافعية والإنجاز وتحقيق الأهداف.
- الإخلال بالعقد النفسي: ويكون ذلك من خلال ما يتوقعه الأتباع والإدارة العليا بالحقوق والواجبات لكل طرف، والظروف المحيطة بتلك العلاقة بين الطرفين.
- وجود الشك: ويمثل الشك مسبب قوي لعدم الثقة بين الأفراد من جهة، وبين الأفراد والإدارة العليا من جهة أخرى، وهو شعور أحد الأطراف بعدم الإخلاص وانعدام الثقة، نتيجة لموقف ما أو حدث معين داخل التنظيم، مما يترك انطباعات وتوقعات سلبية لدى الأفراد والجماعات.
- الاستغلال والتضليل: وتكون من خلال استغلال الأفراد أصحاب المصالح الشخصية والذين يتصفون بالأنانية والخداع، لثقة زملائهم أو قادتهم من أجل تحقيق منافع ذاتية ولو على حساب الآخرين .

دراسات سابقة:

- **دراسة الأشقر (2023):** هدفت الدراسة التعرف إلى واقع الثقة التنظيمية في الكليات الحكومية بمحافظات غزة من وجهة نظر العاملين فيها، وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي المسحي الشامل، وتم تصميم استبانة موزعة على ثلاثة مجالات، هي: (الثقة في الرئيس المباشر، الثقة في الأتباع، الثقة في إدارة الكلية)، وبعد التأكد من صدقها وثباتها تم تطبيقها على عينة مكونة من (483) فرداً. وأظهرت النتائج أن الدرجة الكلية لمستوى الثقة التنظيمية في الكليات الحكومية بمحافظات غزة جاءت كبيرة، وقد جاء مجال الثقة في الرئيس المباشر في المرتبة الأولى يليه الثقة في إدارة الكلية، وأخيراً جاء مجال الثقة بين الأتباع، وأظهرت النتائج أيضاً عدم وجود فروق بالنسبة لمتوسطات الاستجابات تعزى لمتغيرات الجنس، والكلية، بينما وجدت فروق لمتوسطات الاستجابات تعزى لتغير المؤهل العلمي ولصالح مؤهل الدراسات العليا، ولسنوات الخدمة ولصالح فئة أكثر من (10) سنوات.
- **دراسة بن برطال (2022):** هدفت الدراسة إلى قياس وتحليل العلاقة والأثر بين إدارة المعرفة (تشخيص، توليد، تبادل، تخزين، تطبيق المعارف)، وتحسين أداء هيئة التدريس كلية العلوم جامعة الأغواط، بالإضافة إلى متغير وسيط متمثل في الثقة التنظيمية، وتحليل العلاقة بين المتغيرات المدروسة استخدم الباحث المنهج الوصفي والاستبانة باستبانة تم توزيعها على عينة عددها (50) عضو هيئة تدريس، وقد توصلت الدراسة إلى وجود أثر دالاً إحصائياً لإدارة المعرفة على تحسين هيئة التدريس، كما بينت الدراسة أنه لا توجد فروقات دالة إحصائياً في تأثير إدارة المعرفة على تحسين أداء أعضاء هيئة التدريس تعزى لمتغير الجنس، سنوات الخدمة، الدرجة العلمية.

- **دراسة (2021) Aygün** : هدفت الدراسة إلى تحليل العوامل التي تؤثر في مستوى الثقة التنظيمية ودرجة الرضا الوظيفي، وتحليل العلاقة بين الرضا الوظيفي والثقة التنظيمية لأساتذة التربية البدنية والرياضة حسب المتغيرات الديموغرافية، وتتكون عينة الدراسة من (146) معلم تربية بدنية ورياضية يعملون في المدارس، واعتمد الدراسة المنهج الوصفي، واستخدمت الاستبانة كأداة للدراسة، وبينت النتائج أن العوامل النفسية والبيئية وظروف العمل والتواصل تؤثر جميعها في الثقة التنظيمية، وهناك علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي والثقة التنظيمية، حيث كان هناك عوامل مثل موقع الفرد والعوامل النفسية والبيئية وظروف العمل والتواصل لها دور في التأثير على العلاقة بين الرضا الوظيفي والثقة التنظيمية.
- **دراسة سليمان وآخرون (2020)** : هدفت الدراسة إلى تقديم تصور مقترح لتعزيز الثقة التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس لإدارة الصراع بجامعة دمياط، وقد استخدم الباحثون المنهج الوصفي في جمع المعلومات وتقسيمها مع الاستعانة بالاستبانة كأداة بحثية تم تطبيقها على عينة قوامها (110) عضواً من أعضاء هيئة التدريس بجامعة دمياط، وتوصلت الدراسة أن الثقة التنظيمية تتوافر بدرجة متوسطة لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعة، حيث جاءت الثقة في إدارة الجامعة في المركز الأول تليها الثقة في الرئيس المباشر وأخيراً الثقة في الزملاء.
- **دراسة ديب وزعتر (2018)** : هدفت هذه الدراسة إلى تقويم تبني مفهوم الثقة التنظيمية في جامعة تشرين، حيث تم استخدام المقاربة الاستنباطية مناهج عام للبحث، وقد تم توزيع الاستبانة على (370) عضو هيئة تدريس في جامعة تشرين، وقد توصلت الدراسة إلى إنه يوجد فروق جوهرية بين مستوى الثقة كأحد أبعاد رأس المال الاجتماعي السائد حالياً في الجامعة محل الدراسة، وبين مستوى الثقة الواجب توافرها في الجامعة، وبينت الدراسة كذلك إن أعضاء الهيئة التعليمية في الجامعة لديهم ثقة بإدارة الجامعة وبالمشرفين وزملاء العمل.
- **دراسة القرني (2017)** : هدفت إلى الكشف عن مستوى الثقة التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس في كليات جامعة تبوك وعلاقتها بالالتزام التنظيمي من وجهة نظرهم، والوقوف على العلاقة الارتباطية بين مستوى الثقة التنظيمية والالتزام التنظيمي في كليات الجامعة أيضاً، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم الباحث المنهج الوصفي المسحي، كما تم استخدام أداة الاستبانة لجمع البيانات والمعلومات، وتم تطبيق الدراسة على عينة بلغت (213) عضو هيئة تدريس، وتوصلت الدراسة إلى أن مستوى الثقة التنظيمية والالتزام التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك جاء مرتفعاً، وظهرت الدراسة وجود علاقة ارتباطية إيجابية بين الثقة التنظيمية والالتزام التنظيمي.
- **دراسة الرشيد وسلامة (2015)** : هدفت الدراسة إلى التعرف على درجة الثقة التنظيمية في جامعات الكويت الحكومية والخاصة وعلاقتها بالدافعية لدى أعضاء هيئة التدريس من وجهة نظرهم، وقد اختيرت عينة عشوائية بلغت (335) عضو هيئة تدريس، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم الباحثان

المنهج الوصفي الارتباطي، وتطوير أداتين هما: استبانة الثقة التنظيمية واستبانة الدافعية، وتم التحقق من الصدق والثبات لأداتي الدراسة، وكان أبرز نتائجها: إن درجة الثقة التنظيمية والدافعية لدى أعضاء هيئة التدريس جاءت مرتفعة، كما كشفت النتائج إلى عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية تعزى لأثر الجامعة والكلية والخدمة، بينما كشفت النتائج وجود علاقة ارتباطية إيجابية بين الثقة التنظيمية والدافعية لدى أعضاء هيئة التدريس.

دراسة الراعي (2013): هدفت الدراسة إلى معرفة واقع الثقة التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة صنعاء، وما إذا كان هناك فروق دالة إحصائية في مستوى الثقة التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة صنعاء تعزى لمتغيرات (النوع، نوع الكلية، الدرجة العلمية، سنوات الخدمة). وما إذا كانت هناك علاقة ارتباط بين الثقة التنظيمية والرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس. ولتحقيق هدف الدراسة استخدم الباحث المنهج الوصفي، وتم استخدام أداة الاستبانة لتحقيق أغراض الدراسة، حيث بلغت العينة (220) عضو هيئة تدريس، تم اختيارهم بالطريقة العشوائية الطبقية.

خلصت الدراسة إلى النتائج الآتية:

- المستوى العام للثقة التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة صنعاء منخفض.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الثقة التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة صنعاء تعزى لمتغيري: (النوع، ونوع الكلية) على جميع المجالات.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الثقة التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة صنعاء تعزى لمتغير (الدرجة العلمية، وسنوات الخدمة) في مجال (توفر المعلومات ودقتها)، لصالح ذوي الدرجة العلمية "أستاذ" وأصحاب الخدمة (أكثر من 10 سنوات).
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الثقة التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة صنعاء تعزى لمتغيري (الدرجة العلمية، وسنوات الخدمة) على مستوى الأداة.
- دراسة (James 2010) : هدفت إلى الكشف عن الثقة التنظيمية وعلاقتها ببعض المتغيرات الوظيفية في جامعات ولاية أيوا الأمريكية، وتكونت عينة الدراسة من (3070) عضو هيئة تدريس في الجامعات الحكومية الخاصة بولاية أيوا في أمريكا، طبقت عليهم استبانة لجمع المعلومات وكشفت نتائج الدراسة الأثر الإيجابي للثقة التنظيمية على كل المستويات.

التعقيب على الدراسات السابقة:

استعرض الباحثون (9) دراسات سابقة، كانت بمثابة الانطلاقة الفكرية والمنهجية للدراسة الحالية، حيث استفاد الباحثون منها في توجيه مسار الدراسة الحالية، واطارها النظري، وكذلك إبراز الفجوة البحثية المكانية من حيث التعرف على مستوى الثقة التنظيمية لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة أبين، وهو ما تميزت به الدراسة الحالية عن غيرها من الدراسات السابقة.

- منهجية الدراسة وأدواتها:

اتبع الباحثون المنهج الوصفي المسحي لمناسبته لأسئلة الدراسة وأهدافها وهو المنهج الذي يقوم بدراسة الظاهرة كما هي في الواقع، ويهتم بوصفها وصفاً دقيقاً وتشخيصها من جميع جوانبها المختلفة لغرض فهمها وتفسيرها وتوضيح علاقتها بغيرها من الظواهر المتصلة بها وذلك من خلال استخدام الوسائل المناسبة للحصول على البيانات والمعلومات المطلوبة من عينة الدراسة للوصول إلى النتائج المطلوبة.

- مجتمع الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة الحالية من جميع أعضاء هيئة التدريس في جامعة أبين البالغ عددهم (306) عضواً، يتوزعون على خمس كليات وفقاً لإحصائيات الشؤون الأكاديمية بالجامعة لعام 2023 م.

- عينة الدراسة:

نظراً لطبيعة الدراسة الحالية ولهدفها الرئيس الذي يسعى إلى معرفة مستوى الثقة التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة أبين، أختار الباحثون عينة عشوائية طبقية غير تناسبية، تكونت من (74) عضواً من الهيئة التدريسية والمساعدة بجامعة أبين بنسبة مئوية بلغت (24%)، من المجتمع الأصلي.

جدول رقم (1) يوضح توزيع أفراد المجتمع والعينة في جامعة أبين.

م	جامعة أبين	عدد أعضاء هيئة التدريس	النسبة المئوية	العينة	النسبة المئوية
المجموع		306	100%	74	24%

- أداة الدراسة:

لتحقيق أهداف الدراسة تم تصميم استبانة لجمع البيانات، لمعرفة مستوى الثقة التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة أبين تضمنت (27) فقرة، موزعة على (5) مجالات وهي: مجال المعلومات، مجال السياسات والاجراءات، مجال فرص الابتكار وتحقيق الذات، مجال القيم التنظيمية، ومجال الأسلوب القيادي السائد، وقد تم الاعتماد في بناء الأداة على مسح للمفاهيم المتضمنة في الكتب والدراسات التي

تناولت موضوع الثقة التنظيمية، وصيغت فقرات الاستبانة بشكل يتيح لأفراد العينة فرصة الإجابة وفقاً لتدرج مقياس ليكرت الثلاثي؛ من أجل إصدار الأحكام لمستوى الثقة التنظيمية، حيث جرى تحديد طول الفئة في ضوء المعادلة الآتية:

$$\text{طول الفئة} = (\text{أكبر قيمة} - \text{أقل قيمة}) / \text{عدد البدائل} = 3 / (1-3) = 0.66$$

وبناءً عليه تم تحديد المعيار الآتي لتوزيع الفئات:

جدول رقم (2)

يوضح معيار تصحيح أداة الدراسة

الدلالة اللفظية لمستوى الثقة التنظيمية	فئات المتوسطات الحسابية
منخفضة	من 1 إلى أقل من 1.66
متوسطة	من 1.66 إلى أقل من 2.33
عالية	من 2.33 إلى 3

صدق أداة الدراسة:

للتأكد من أن أداة الدراسة تقيس ما أعدت لقياسه، اعتمد الباحثون أسلوب الصدق الظاهري؛ وذلك بعرض أداة الدراسة على مجموعة من الأساتذة المحكمين البالغ عددهم (12) محكماً من أعضاء هيئة التدريس، وذلك للحكم على مدى صلاحية الفقرات وانتمائها للمجال، ووضع الملاحظات، وقد تم اعتماد نسبة اتفاق بلغت (80٪)، كمعيار لقبول الفقرات من قبل المحكمين، وقد حصلت جمع الفقرات على نسبة اتفاق تتراوح ما بين (80 - 100٪) مع تعديل صياغة بعض الفقرات. كما جرى التأكد من صدق الاستبانة بالاتساق الداخلي وذلك بحساب معاملات الارتباط بين كل مجال من المجالات الخمسة والدرجة الكلية للاستبانة.

جدول رقم (3)

يوضح معاملات ارتباط لمجالات الاستبيان مع الدرجة الكلية.

م	المجالات	معامل الارتباط
1	المعلومات	0.821**
2	السياسات والاجراءات	0.603**
3	فرص الابتكار وتحقيق الذات	0.805**
4	القيم التنظيمية	0.761**
5	الأسلوب القيادي السائد	0.734**

- يتضح من الجدول رقم (3) أنّ قيم معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية لأداة الاستبانة والدرجة الكلية لكل مجال من مجالات الاستبانة الخمسة قد تراوحت بين أعلى قيمة وهي (0.821❖❖)، وأدنى قيمة وهي (0.603❖❖) وأغلبها ذات معامل ارتباط قوي ودال إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01)، مما يدل على الاتساق الداخلي بين مجالات الاستبانة ودرجتها الكلية، الأمر الذي يؤكد صدق أداة الاستبانة وقوة الارتباط الداخلي بين جميع مجالاتها، وصلاحيتها للاستخدام والتطبيق.

- ثبات الأداة:

للتحقق من ثبات الأداة استخدم الباحث معامل (الفا كرو نباخ) لجميع مجالات الاستبانة، وكذلك للاستبانة كلياً.

جدول رقم (4)

يوضح معامل (الفاكرو نباخ) لجميع مجالات أداة الاستبانة والأداة كلياً

المجالات	عدد الفقرات	معامل الفا كرونباخ
المعلومات	5	0.712
السياسات والإجراءات	4	0.761
فرص الابتكار وتحقيق الذات	4	0.905
القيم التنظيمية	7	0.927
الأسلوب القيادي السائد	7	0.869
الإجمالي	27	0.850

يتضح من الجدول رقم (4) أنّ قيم معاملات الثبات الفا كرونباخ في مجالات الأداة (الاستبانة) تقع جميعها بين (0.712) و(0.850)، وأنّ معامل الثبات الفا كرونباخ للأداة كلياً (0.850)، وهذا يدل على أنّ أداة الاستبانة تتمتع بدرجة عالية من الثبات، مما يطمئن الباحثين إلى نتائجها وصلاحيتها لأغراض الدراسة.

- إجراءات تطبيق أداة الدراسة والمعالجة الإحصائية:

وزعت الأداة على أفراد عينة الدراسة، للتعرف على مستوى الثقة التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة أبين، ومن ثم استخدم في تحليل البيانات مجموعة من الأدوات الإحصائية التي تلائم طبيعة الدراسة مثل المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والنسب المئوية وغيرها.

عرض النتائج ومناقشتها:

النتائج المتعلقة بالإجابة على السؤال الأول:

ما مستوى الثقة التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة أبين؟

ولمعرفة مستوى الثقة التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة أبين، قام الباحثون بحساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري العام لكل مجال من مجالات مستوى الثقة، ومجمل الأداة ككل.

جدول رقم (5)

يوضح حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري العام لكل مجال من مجالات مستوى

الثقة، والمجال ككل

م	مجالات الأداة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوى الثقة التنظيمية
1	المعلومات	2.02	0.32	3	متوسط
2	السياسات والاجراءات	1.84	0.37	4	متوسط
3	فرص الابتكار وتحقيق الذات	1.70	0.49	5	متوسط
4	القيم التنظيمية	2.37	0.48	1	عال
5	الأسلوب القيادي السائد	2.18	0.46	2	متوسط
	إجمالي مستوى الثقة التنظيمية	2.27	0.31	-	متوسط

يتضح من الجدول رقم (5) أن مجال القيم التنظيمية جاء في الترتيب الأول بمتوسط حسابي بلغ (2.37) وانحراف معياري بلغ (0.48)، وجاء مجال الأسلوب القيادي السائد في الترتيب الثاني بمتوسط حسابي بلغ (2.18) وانحراف معياري بلغ (0.46)، بينما جاء مجال المعلومات في الترتيب الثالث بمتوسط حسابي بلغ (2.02) وانحراف معياري بلغ (0.32)، وجاء مجال السياسات والاجراءات في الترتيب الرابع بمتوسط حسابي بلغ (1.84) وانحراف معياري بلغ (0.37)، واخيرا جاء مجال فرص الابتكار وتحقيق الذات في الترتيب الخامس والاخير بمتوسط حسابي بلغ (1.70) وانحراف معيار بلغ (0.49)، كما جاءت النتائج الإجمالية عن مستوى الثقة التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة أبين ككل بمستوى متوسط، بمتوسط حسابي بلغ (2.27) وانحراف معياري بلغ (0.31)، ويرى الباحثون أن هذه النتيجة تعكس الحاجة إلى تعزيز الثقة التنظيمية والعمل بشكل أكبر على تلافي أوجه القصور، إتاحة المعلومات، وتطوير السياسات والإجراءات، وتشجيع فرص الابتكار والابداع، واستخدام أساليب قيادية ديمقراطية وشوروية. وتختلف هذه النتيجة مع دراسة الراعي (2013) التي جاءت بمستوى منخفض،

ودراسة الرشيدى (2015)، ودراسة القرني (2017)، ودراسة الأشقر (2023) التي جاءت نتائجها بمستوى مرتفع.

وبالنسبة لمستويات الثقة التنظيمية في المجالات الفرعية، فقد تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل مجال كلاً على حده على النحو الآتي:

أولاً: مجال المعلومات:

قام الباحثون بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل فقرة من الفقرات ومن

ثم المتوسط الحسابي والانحراف المعياري العام للمجال، كما هو موضح في الجدول رقم (6):

جدول رقم (6)

يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال المعلومات:

م	مجال المعلومات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوى الثقة
1	أثق بالمعلومات الصادرة من رئاسة الجامعة.	2.36	0.48	1	عال
2	أحصل على المعلومات التي أحتاجها لتأدية مهامتي في الوقت المناسب.	2.27	0.44	2	متوسط
3	أتمكن من الوصول إلى المعلومات بسرعة وسهولة.	2.14	0.34	3	متوسط
4	أشعر بتنوع وسائل الاتصال التي تستخدمها الجامعة مع أعضاء هيئة التدريس.	1.47	0.72	5	ضعيف
5	ينظر للمعلومات المقدمة مني باهتمام بالغ من قبل الجامعة.	1.86	0.62	4	متوسط
	مستوى الثقة التنظيمية في مجال المعلومات	2.02	0.32	-	متوسط

يتضح من الجدول (6) أن مستوى الثقة التنظيمية بجامعة أبين في مجال المعلومات كان متوسطاً، حيث بلغ المتوسط الحسابي العام (2.02) وانحراف معياري عام بلغ (0.32) وهي قيمة صغيرة تدل على انخفاض تشتت إجابات عينة الدراسة نحو هذا المجال، وأن أفراد العينة يرون أن معظم فقرات هذا المجال تتحقق بمستوى متوسط وتشير هذه النتائج إلى أن هناك قصوراً في استخدام وتنفيذ وسائل التواصل المتنوعة وإتاحتها وتوفيرها لأعضاء هيئة التدريس.

ثانياً: مجال السياسات والإجراءات:

قام الباحثون بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل فقرة من الفقرات ومن ثم المتوسط الحسابي والانحراف المعياري العام للمجال، كما هو موضح في الجدول رقم (7):
جدول رقم (7) يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال السياسات والإجراءات:

م	مجال السياسات والإجراءات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوى الثقة
1	أقوم بالعمل في ظل سياسيات إدارية واضحة	2.27	0.44	1	متوسط
2	أثق في نظام الحوافز المتبع في الجامعة.	1.89	0.78	2	متوسط
3	يتم تقويم الأداء الوظيفي لي وفقاً لمعايير محددة	1.76	0.43	3	متوسط
4	يتاح لي فرصاً تدريبية لتنميتي مهنياً	1.45	0.50	4	ضعيف
	مستوى الثقة التنظيمية في مجال السياسات والإجراءات	1.84	0.37	-	متوسط

يتضح من الجدول رقم (7)، أن مستوى الثقة التنظيمية بجامعة أبين في مجال السياسات والإجراءات كان متوسطاً، حيث بلغ المتوسط الحسابي العام (1.84) وبانحراف معياري عام بلغ (0.37) وهي قيمة صغيرة تدل على انخفاض تشتت إجابات عينة الدراسة نحو هذا المجال، وأن أفراد العينة يرون أن معظم فقرات هذا المجال تتحقق بمستوى متوسط. ويرى الباحثون أن هذه النتيجة تعكس حاجة أعضاء هيئة التدريس لفهم وتوضيح وتحديد السياسات والإجراءات الإدارية للجامعة، الأمر الذي ينعكس على رفع وتعزيز الثقة التنظيمية لديهم.

ثالثاً: مجال فرص الابتكار وتحقيق الذات:

قام الباحثون بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل فقرة من الفقرات ومن ثم المتوسط الحسابي والانحراف المعياري العام للمجال، كما هو موضح في الجدول رقم (8):
جدول رقم (8) يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال فرص الابتكار وتحقيق الذات:

م	مجال فرص الابتكار وتحقيق الذات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوى الثقة
1	تشجعي الجامعة على الابتكار والتجديد في العمل	1.58	0.72	3	ضعيف
2	تفوض قيادة الجامعة بعض الصلاحيات لتحقيق الابتكار داخل الجامعة	1.82	0.64	2	متوسط
3	تقدّر الجامعة الأفكار الإبداعية لعضو هيئة التدريس	1.43	0.49	4	ضعيف
4	يُعطى عضو هيئة التدريس مساحة للتعبير عن الرأي	2.00	0.49	1	متوسط
	مستوى الثقة التنظيمية في مجال فرص الابتكار وتحقيق الذات	1.70	0.49	-	متوسط

يتضح من الجدول رقم (8) أن مستوى الثقة التنظيمية بجامعة أبين في مجال فرص الابتكار وتحقيق الذات كان متوسطاً، حيث بلغ المتوسط الحسابي العام (1.70) وبانحراف معياري عام بلغ (0.49) وهي قيمة صغيرة تدل على انخفاض تشتت إجابات عينة الدراسة نحو هذا المجال، وأن أفراد العينة يرون أن معظم فقرات هذا المجال تتحقق بمستوى متوسط، ويرى الباحثون أن هذه النتيجة تعكس حاجة أعضاء هيئة التدريس إلى تعزيز تشجيعهم للابتكار والإبداع وإتاحة الفرص لطرح أفكارهم وآرائهم.

رابعاً: مجال القيم التنظيمية:

قام الباحثون بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل فقرة من الفقرات ومن

ثم المتوسط الحسابي والانحراف المعياري العام للمجال، كما هو موضح في جدول رقم (9):

جدول رقم(9) يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال القيم التنظيمية:

م	مجال القيم التنظيمية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوى الثقة
1	أشعر بتوفر مناخ ديمقراطي في الجامعة	2.00	0.86	7	متوسط
2	أرى أن قيادة الجامعة تبتعد عن الإجراءات البيروقراطية.	2.00	0.49	6	متوسط
3	أرى أن قيادة الجامعة توفر التعاون الكامل بين أعضاء هيئة التدريس.	2.36	0.48	5	عال
4	أشعر بالانتماء القوي تجاه جامعتي.	2.88	0.32	1	عال
5	أثق بمصداقية جميع التعاملات في الجامعة.	2.50	0.50	3	عال
6	أشعر بالاحترام والتقدير من الجامعة.	2.51	0.70	2	عال
7	أثق بموضوعية وعدالة النظام في الجامعة.	2.38	0.69	4	عال
	مستوى الثقة في مجال القيم التنظيمية كلياً	2.37	0.48	-	عال

يتضح من الجدول رقم (9) أن مستوى الثقة التنظيمية بجامعة أبين في مجال القيم التنظيمية كان عالياً، حيث بلغ المتوسط الحسابي العام (2.37) وبانحراف معياري عام بلغ (0.48) وهي قيمة صغيرة تدل على انخفاض تشتت إجابات عينة الدراسة نحو هذا المجال، وأن أفراد العينة يرون أن معظم فقرات هذا المجال تتحقق بمستوى عال. ويعزو الباحثون ذلك إلى وجود قيم مشتركة في الجامعة يؤمن بها جميع أعضاء هيئة التدريس ويعملون بها.

خامساً: مجال الأسلوب القيادي السائد:

قام الباحثون بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل فقرة من الفقرات ومن ثم المتوسط الحسابي والانحراف المعياري العام للمجال، كما هو موضح في جدول رقم (10):
جدول رقم (10) يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال الأسلوب

القيادي السائد:

م	مجال الأسلوب القيادي السائد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوى الثقة
1	أشارك في حل المشكلات داخل الجامعة	2.01	0.71	5	متوسط
2	لدي صورة واضحة عن رؤية الجامعة	2.01	0.71	5	متوسط
3	لدي صورة واضحة عن رسالة الجامعة	2.14	0.60	4	متوسط
4	لدي صورة واضحة عن أهداف الجامعة	2.14	0.60	4	متوسط
5	أرى أن قيادة الجامعة تتسم بالجرأة العالية	2.26	0.82	3	متوسط
6	أرى أن العلاقات داخل الجامعة تتسم بالإنسانية	2.39	0.69	1	عال
7	أثق بقدرة قيادة الجامعة على تحقيق أهدافها	2.38	0.48	2	عال
	مستوى الثقة في مجال الأسلوب القيادي السائد	2.18	0.46	-	متوسط

يتضح من الجدول رقم (10) أن مستوى الثقة التنظيمية بجامعة أبين في مجال الأسلوب القيادي السائد كان متوسطاً، حيث بلغ المتوسط الحسابي العام (2.18) وبانحراف معياري عام بلغ (0.46) وهي قيمة صغيرة تدل على انخفاض تشتت إجابات عينة الدراسة نحو هذا المجال، وأن أفراد العينة يرون أن معظم فقرات هذا المجال تتحقق بمستوى متوسط. ويرى الباحثون أن هذه النتيجة تعكس حاجة أعضاء هيئة التدريس إلى إشراكهم بشكل أكبر في حل المشكلات وصنع واتخاذ القرارات، وكذا وضع وتطوير وتوضيح رؤية ورسالة وأهداف الجامعة.

السؤال الثاني:

هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد عينة الدراسة عند مستوى دلالة (0.05) فيما يتعلق بمستوى الثقة التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة أبين تعزى لمتغيرات (الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة، اللب العلمي).

ولإجابة عن هذا السؤال استخدم الباحثون (اختبار t-test) لعينتين مستقلتين لمتغيرات الجنس وسنوات الخدمة، كما استخدم الباحثان تحليل التباين الاحادي (one-way-Anova)، لمعرفة أثر متغيرات المؤهل العلمي والدرجة الوظيفية، وذلك من خلال التعرف على دلالة الفروق للمتغيرات المستقلة.

أولاً: متغير الجنس:

جدول رقم (11) يوضح اختبار (T-test) لاختبار الفروق بين المتوسطات لعينتين مستقلتين.

المجال	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	القيمة الاحتمالية	الدلالة الاحصائية
المعلومات	ذكر	47	2.02	0.34	0.206	0.11	غير دال احصائياً
	انثى	27	2.02	0.30			
السياسات والاجراءات	ذكر	47	1.88	0.39	0.605	0.43	غير دال احصائياً
	انثى	27	1.75	0.35			
فرص الابتكار وتحقيق الذات	ذكر	47	1.80	0.50	0.671	0.41	غير دال احصائياً
	انثى	27	1.54	0.43			
القيم التنظيمية	ذكر	47	2.42	0.47	0.000	0.98	غير دال احصائياً
	انثى	27	2.29	0.48			
الأسلوب القيادي السائد	ذكر	47	2.24	0.48	0.370	0.54	غير دال احصائياً
	انثى	27	2.08	0.43			
الأداة ككل	ذكر	47	2.07	0.33	0.205	0.11	غير دال احصائياً
	انثى	27	1.94	0.26			

يتضح من النتائج الموضحة في الجدول رقم (11) الآتي:

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابات العينة في مجالات (المعلومات، والسياسات والاجراءات، وفرص الابتكار وتحقيق الذات، والقيم التنظيمية، والأسلوب القيادي السائد)، وفي الأداة ككل، حيث جاءت القيم الاحتمالية بقيم أكبر من (0.05)، حيث كانت على التوالي (0.11، 0.43، 0.41، 0.98، 0.54، 0.11)، ويعزو الباحثون ذلك إلى أن كلا الجنسين لهم نفس الرأي في مستوى الثقة التنظيمية بجامعة أبين ويعيشون في بيئة تنظيمية واحدة.
- ثانياً: المؤهل العلمي:

استخدم الباحثون اختبار التباين الاحادي (one way Anova) لاكتشاف هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الثقة التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة أبين وفقاً لمتغير المؤهل العلمي ويوضح الجدول رقم (12) نتائج الاختبار والدلالة الاحصائية

جدول رقم (12) يوضح نتائج اختبار التباين الاحادي (one way Anova) تبعاً لمتغير المؤهل العلمي:

المجال	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة	الدلالة الاحصائية
المعلومات	بين المجموعات	0.070	2	0.035	0.320	0.72	غير دال
	داخل المجموعات	7.815	71	0.110			
السياسات والاجراءات	بين المجموعات	0.070	2	0.035	0.238	0.78	غير دال
	داخل المجموعات	10.3377	71	0.146			
فرص الابتكار وتحقيق الذات	بين المجموعات	0.274	2	0.137	0.556	0.57	غير دال
	داخل المجموعات	17.480	71	0.246			
القيم التنظيمية	بين المجموعات	0.379	2	0.189	0.813	0.44	غير دال
	داخل المجموعات	16.542	71	0.233			
الأسلوب القيادي السائد	بين المجموعات	0.129	2	0.065	0.484	0.75	غير دال
	داخل المجموعات	15.916	71	0.224			
الأداة ككل	بين المجموعات	0.098	2	0.049	1.268	0.61	غير دال
	داخل المجموعات	7.164	71	0.101			

يتضح من الجدول رقم (12) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابات العينة عند مستوى دلالة (0.05) في جميع المجالات وفي الأداة ككل، أي أن متغير المؤهل العلمي لا يؤثر في آراء العينة على الرغم من اختلاف المؤهلات العلمية إلا أنه لا يوجد اختلاف جوهري في استجاباتهم، ولم تظهر فروق ذات دلالة إحصائية بين استجاباتهم، ويعزو الباحثون ذلك الانسجام بين استجابات أفراد العينة، إلى أن أعضاء هيئة التدريس يعملون في مناخ تنظيمي واحد ومتشابه.

ثالثاً: متغير سنوات الخدمة:

جدول رقم (13) يوضح اختبار (T-test) لاختبار الفروق بين المتوسطات لعينتين مستقلتين.

الدلالة الاحصائية	القيمة الاحتمالية	قيمة ت	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	سنوات الخدمة	المجال
غير دال	0.66	0.186	0.30	2.00	24	أقل من 10 سنوات	المعلومات
			0.34	2.02	50	10 سنوات فأكثر	
غير دال	0.36	0.817	0.41	1.80	24	أقل من 10 سنوات	السياسات والاجراءات
			0.36	1.86	50	10 سنوات فأكثر	
غير دال	0.44	0.593	0.51	1.64	24	أقل من 10 سنوات	فرص الابتكار وتحقيق الذات
			0.48	1.74	50	10 سنوات فأكثر	
غير دال	0.77	0.80	0.49	2.28	24	أقل من 10 سنوات	القيم التنظيمية
			0.47	2.42	50	10 سنوات فأكثر	
غير دال	0.90	0.16	0.48	2.18	24	أقل من 10 سنوات	الأسلوب القيادي السائد
			0.46	2.19	50	10 سنوات فأكثر	
غير دال	0.42	0.53	0.39	1.98	24	أقل من 10 سنوات	الأداة ككل
			0.33	2.04	50	10 سنوات فأكثر	

يتضح من الجدول رقم (13) الآتي:

عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) بين متوسطات تقديرات افراد العينة في كل المجالات والأداة كلياً، تعزى لمتغير سنوات الخدمة، حيث جاءت القيم الاحتمالية أكبر من قيمة (0.05) ويعزو الباحثون ذلك إلى أن جامعة أبين تعمل على التحاق لأعضاء هيئة التدريس من ذوي الخبرات القليلة في دورات وبرامج وورش تدريبية تقدم لهم خبرات إدارية مكثفة الأمر الذي يقلل الفارق بينهم وبين أقرانهم من ذوي الخبرات العالية.
رابعاً: اللقب العلمي:

تم إجراء اختبار التباين الأحادي (one way Anova) لاكتشاف هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الثقة التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة أبين وفقاً لمتغير اللقب العلمي ويوضح الجدول رقم (14) نتائج الاختبار والدلالة الاحصائية
جدول رقم (14) يوضح نتائج اختبار التباين الأحادي (ANOVA) تبعاً لمتغير اللقب العلمي:

المجال	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة	الدلالة الاحصائية
المعلومات	بين المجموعات	0.540	4	0.135	1.268	0.29	غير دال
	داخل المجموعات	7.346	69	0.106			
السياسات والاجراءات	بين المجموعات	0.470	4	0.118	0.813	0.52	غير دال
	داخل المجموعات	9.976	69	0.145			
فرص الابتكار وتحقيق الذات	بين المجموعات	0.534	4	0.133	0.535	0.71	غير دال
	داخل المجموعات	17.219	69	0.250			
القيم التنظيمية	بين المجموعات	0.266	4	0.067	0.276	0.89	غير دال
	داخل المجموعات	16.955	69	0.241			
الأسلوب القيادي السائد	بين المجموعات	0.484	4	0.121	0.536	0.70	غير دال
	داخل المجموعات	15.561	69	0.226			
الأداة ككل	بين المجموعات	0.304	4	0.760	0.754	0.55	غير دال
	داخل المجموعات	6.958	69	0.101			

يتضح من الجدول رقم (14) الآتي:

توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) بين متوسطات تقديرات أفراد العينة في جميع المجالات والأداة ككل، حيث جاءت القيمة الاحتمالية أكبر من قيمة (0.05)، ويعزو الباحثون ذلك إلى أن المناخ التنظيمي في الجامعة واحد لكل أعضاء هيئة التدريس مما يعطيهم الحكم بشكل متساو حول مستوى الثقة التنظيمية.

- خلاصة النتائج:

- 1- مستوى الثقة التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة أبين بشكل عام، جاء بدرجة متوسطة.
- 2- مستوى الثقة التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة أبين جاء بدرجة متوسطة في مجالات (المعلومات، السياسات والاجراءات، فرص الابتكار وتحقيق الذات، الأسلوب القيادي السائد).
- 3- أن مستوى الثقة التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة أبين جاء بدرجة عالية في مجال القيم التنظيمية.
- 4- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد عينة الدراسة عند مستوى دلالة (0.05) فيما يتعلق بمستوى الثقة التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة أبين تعزى لمتغيرات (الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة، اللقب العلمي)، في مجالات (المعلومات، السياسات والإجراءات، فرص الابتكار وتحقيق الذات، القيم التنظيمية، الأسلوب القيادي السائد)، والأداة ككل.

التوصيات:

- تقييم وتطوير السياسات والإجراءات الإدارية في جامعة أبين من خلال عقد دورات تدريبية وورش وندوات في هذا المجال.
 - تسهيل عملية التواصل بين أعضاء هيئة التدريس ورؤسائهم باستخدام وسائل اتصال حديثة، مما يسهل إتاحة المعلومات وتوفرها لجميع أعضاء هيئة التدريس في جامعة أبين.
 - توفير بيئة عمل ومناخ تنظيمي يشجع ويدعم السلوك والأفكار الابتكارية والإبداعية لأعضاء هيئة التدريس من رؤسائهم.
- المقترحات: يقترح الباحثون إجراء الدراسات الآتية:
- دراسة مماثلة لهذه الدراسة على جامعات يمنية أخرى.
 - إجراء دراسة مماثلة وربطها بمتغيرات أخرى.
 - إجراء دراسة للتحديات والمعوقات التي تواجه الجامعة في دورها في تعزيز الثقة التنظيمية.

المراجع:

- الأشقر، علاء عوض (2023). واقع الثقة التنظيمية في الكليات الحكومية بمحافظات غزة من وجهة نظر العاملين فيها.
- البرداني، حمد بن سلمان. (2016). إدراك العدالة التنظيمية وعلاقتها بالثقة لدى العاملين في المنظمات الأمنية: دراسة ميدانية للعاملين بالتفتيش الأمني بالمطارات السعودية الدولية. أطروحة دكتوراه غير منشورة. جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية. الرياض
- بن برطال، عبد القادر (2022). الثقة التنظيمية كمتغير وسيط في العلاقة بين إدارة المعرفة وتحسين أداء هيئة التدريس لدى أساتذة كلية العلوم الاقتصادية – جامعة الأغواط، مجلة البحوث الاقتصادية المتقدمة، المجلد (7)، العدد (2)، جامعة عمار ثليجي، الجزائر.
- جباري، أسماء وآخرون (2018). الثقة التنظيمية في المدارس الحكومية في مديرية تربية جنين من وجهة نظر المعلمين، مجلة جامعة فلسطين التقنية للأبحاث، المجلد (6)، العدد (1).
- الحردان، نسيم فلاح (2017). درجة الذكاء العاطفي لمديري المدارس الثانوية الحكومية وعلاقتها بالثقة التنظيمية للمعلمين من وجهة نظرهم في العاصمة عمان، رسالة ماجستير، كلية العلوم التربوية، جامعة الشرق الأوسط، عمان، الأردن.
- الخيري، منى (2014). دور الثقافة التنظيمية في تحسين جودة الأداء المدرسي من وجهة نظر معلمات المرحلة الثانوية بمدينة مكة المكرمة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة أم القرى، السعودية.
- ديب، كندة علي وزعتر، نيفين (2018). تقويم مدى تبني الثقة التنظيمية لدى أعضاء الهيئة التعليمية في جامعة تشرين (دراسة مسحية)، مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية، المجلد (40)، العدد (4)، جامعة تشرين، اللاذقية، سوريا.
- الراعي، فيصل مصلح (2013). واقع الثقة التنظيمية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة صنعاء، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة صنعاء، اليمن.
- الرشيد، أحمد عبيد وسلامة، كايد (2015). درجة الثقة التنظيمية في جامعات الكويت الحكومية والخاصة وعلاقتها بالدافعية لدى أعضاء هيئة التدريس من وجهة نظرهم، مجلة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات التربوية والنفسية، المجلد (3)، العدد (12)، جامعة اليرموك، الأردن.

- سعد، نداء أكرم وأبو كريم، أحمد فتح (2019). الشفافية الإدارية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية وعلاقتها بالثقة التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الخاصة، **المجلة السعودية للعلوم التربوية**، العدد (64)، الجمعية السعودية للعلوم التربوية والنفسية، جامعة الملك سعود، المملكة العربية السعودية.
- سليمان، هناء إبراهيم وآخرون (2020). تعزيز الثقة التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس مدخل لإدارة الصراع بالمؤسسات الجامعية (جامعة دمياط نموذجاً للتطبيق)، **مجلة كلية التربية** بينها، العدد (124)، مصر.
- الشتوي، سليمان (2016). الثقة التنظيمية لدى مديري المدارس الثانوية بمدينة الرياض، **مجلة كلية التربية**، جامعة أسيوط، المجلد (32)، العدد (2).
- الصقير، عبد المحسن (2014). ممارسة مديري مدارس التعليم العام بمنطقة القصيم للصلاحيات الإدارية الممنوحة وعلاقتها بالثقة التنظيمية من وجهة نظر المعلمين والمديرين ووكلائهم، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة أم القرى، مكة المكرمة، المملكة العربية السعودية.
- صياغ، سارة (2019). أثر الثقة التنظيمية على الأداء الوظيفي - دراسة ميدانية في المديرية الجهوية لقسم الإنتاج بقاعدة إرارة. رسالة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر.
- العريفي، دلال (2018). مستوى الثقة التنظيمية لدى قائدات المدارس الابتدائية الحكومية بمدينة الرياض، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، الرياض، السعودية.
- القرني، علي حسن (2017). مستوى الثقة التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك وعلاقتها بالالتزام التنظيمي من وجهة نظرهم، **مجلة جامعة طيبة للعلوم التربوية**، جامعة تبوك، كلية التربية، المجلد (12)، العدد (3)، المملكة العربية السعودية.
- النويقة، عطاء الله (2013). أثر الثقة التنظيمية في تحقيق الالتزام التنظيمي لدى العاملين في جامعة الطائف، **المجلة المصرية للدراسات التجارية**، جامعة المنصورة، كلية التجارة، المجلد (37)، العدد (2)، ص 155-190.

- الهبيدة، عهود والسعود راتب، (2018). درجة الثقة التنظيمية لدى القيادات الأكاديمية في جامعة الكويت وعلاقتها بالسلوك الإبداعي للعاملين معهم، *المجلة التربوية الأردنية*، المجلد (3)، العدد (3)، الجمعية الأردنية للعلوم التربوية، الأردن.

- Aygün, Murat (2021). Analysis of the relationship between job satisfaction and organizational trust of physical education and sports teachers. *Journal of Pedagogical Research*, 5 (1), 203-215.
- James, H. (2010). "A study of organizational trust and related variable among faculty members at HBUCS". Unpublished of dissertation. The University of Iowa, IOWA, USA.
- Okpogpa, Desmond. (2011). Organizational Structure, Collegial Trust, and college faculty Teaching Efficacy, Unpublished of dissertation. The University of Oklahoma, USA.
- Yilmaz, Kürşad & Altinkurt, Yahya (2012): " Relationship Between the Leadership Behaviors, Organizational Justice and Organizational Trust ", *Faculty of Education Journal*, Vol.41, No.1, Çukurova University , April , pp. 12-24.