

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة محمد الصديق بن يحيى - جيجل -



كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
قسم علوم التسيير

العنوان

أثر الثقة التنظيمية على الدافعية للإنجاز
دراسة حالة المؤسسة المينائية جن جن بالطاهير-جيجل-

مقدمة استكمالاً لمتطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي في علوم التسيير
تخصص: تسيير موارد بشرية

إشراف الأستاذ:

د. عيسى نجيمي

إعداد الطالبتين:

* بشرى زغاد

* سليمة كراش

لجنة المناقشة

الاسم واللقب	الرتبة	المؤسسة الأصلية	الصفة
الأستاذ(ة): الرابطي هناء		جامعة جيجل	رئيسا
الأستاذ: عيسى نجيمي		جامعة جيجل	مشرفا ومقررا
الأستاذ(ة): عمارة الشريف		جامعة جيجل	مناقشا

السنة الجامعية: 2023/2022

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة محمد الصديق بن يحيى - جيجل -



كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
قسم علوم التسيير

العنوان

أثر الثقة التنظيمية على الدافعية للإنجاز
دراسة حالة المؤسسة المينائية جن جن بالطاهير-جيجل-

مقدمة استكمالاً لمتطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي في علوم التسيير
تخصص: تسيير موارد بشرية

إشراف الأستاذ:

د. عيسى نجيمي

إعداد الطالبتين:

* بشرى زغاد

* سليمة كراش

لجنة المناقشة

الاسم واللقب	الرتبة	المؤسسة الأصلية	الصفة
الأستاذ(ة): الرابطي هناء		جامعة جيجل	رئيسا
الأستاذ: عيسى نجيمي		جامعة جيجل	مشرفا ومقررا
الأستاذ(ة): عمارة الشريف		جامعة جيجل	مناقشا

السنة الجامعية: 2023/2022


بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

The image displays the Basmala in a stylized, bold black calligraphic font. Five long, vertical arrows point upwards from the top of the text, indicating the direction of the main strokes. Small numbers (1, 2, 3) and arrows are placed at various points along the letters to show the sequence and direction of the pen strokes. The text is centered and occupies the middle portion of the page.



شكر

ربي لك الحمد كما ينبغي لجلال وجهك وعظيم سلطانك، والصلاة والسلام على
المنارة المهداة سيد الأولين والآخرين محمد وعلى آله وصحبه أجمعين...
نتقدم بجزيل الشكر لمشرفنا الدكتور "عيسى نجيمي"، للباقة وحسن معاملته،
وبذله الجهد بكل تفاني... فله منا كل الاحترام والتقدير وجزاه الله عنا خير
الجزاء... وأكرمنا وإياه بخيري الدنيا والآخرة.
ونتقدم بجزيل شكرنا للأساتذة عضوي لجنة المناقشة لإثرائهما مذكرتنا
بملاحظتهما القيمة، جزاهم الله خيرا.
كما لا ننسى بالشكر أفراد عينة الدراسة العاملين بالمؤسسة المينائية جن جن
على حسن تعاونهم معنا عند تطبيقنا لأداة الدراسة.



إهداء

إلى من لم يخذرا جهدا في تربيّتي وتعليمي، إلى من نزعنا الأشواك عن دربي ليهدنا

لي طريق العلم " أبي وأمي حفظهما الله "

إلى من ساندتني طوال سنين دراستي فكانت نصائحها وحنانها بلسما لقلبي، أختي

وتوأم روحي "إيمان"

إلى من هم سندي وعونني في الحياة بعد الله إخواني " صالح، أيمن، طارق "

إلى صديقات الأيام كل باسمها ومكانتها

إلى زميلة ورفيقة بحثي "سليمة"

إلى كل من ساهم في إتمامي لهذا البحث من قريب أو بعيد

أهدي إليكم هذا العمل.

بشرى



إهداء

إلى من بذلا النفس والنفيس من أجل تربيته
أمي الحبيبة وأبي الغالي
إلى سندي في هذه الحياة جميع إخوتي وأخواتي

مسعود، حسان، سامي

سكينة، هجيرة، عفيفة، شيماء، فاطمة

إلى صديقتي وتوأم روجي

مريم

إلى من تشاركت معي هذا العمل "بشرى"

إلى كل الأقارب والأحبة

إلى أصدقاء وزملاء الدراسة

وإلى كل من وقف إلى جانبي

سليمة



ملخص:

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر الثقة التنظيمية بأبعادها (الثقة في الزملاء، الثقة في الرئيس المباشر، الثقة في الإدارة العليا) على الدافعية للإنجاز لدى العاملين بالمؤسسة المينائية جن جن، وقد تم جمع البيانات والمعلومات المتعلقة بالبحث من خلال تصميم استبانة تم توزيعها على عينة عشوائية طبقية ضمت (113) عاملا، ومن خلال استعمال عدة أساليب إحصائية اعتمادا على برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS).

كانت أبرز النتائج المتحصل عليها متمثلة في وجود مستوى عالٍ من الثقة التنظيمية والدافعية للإنجاز لدى العاملين بالمؤسسة محل الدراسة، كما وجد أثر دال إحصائيا للثقة التنظيمية على الدافعية للإنجاز ناتج عن أثر كل من بعدي الثقة في الرئيس المباشر والثقة في الإدارة العليا، كما تم تقديم اقتراحات عملية وآفاق مستقبلية للدراسة.

الكلمات الدالة: الثقة التنظيمية، الثقة في الزملاء، الثقة في الرئيس المباشر، الثقة في الإدارة العليا، الدافعية للإنجاز.

Abstract

The aim of this study was to identify the impact of organizational trust with its dimensions (trust in colleagues, trust in immediate supervisor, trust in top management) on achievement motivation among employees of the djen-djen Port Jijel. Data and information related to the research were collected through a questionnaire distributed to a random stratified sample of 113 employees. Several statistical methods were employed using the Statistical Package for the Social Sciences (SPSS).

The study found that there is a high level of organizational trust and achievement motivation. Moreover, there is a statistically significant effect of organizational trust on achievement motivation, due to the effect of trust in direct director and trust in senior management. Additionally, we provided some practical suggestions and future prospects for this study.

Keywords: organizational trust, trust in colleagues, trust in direct director, trust in senior management, achievement motivation.

قائمة المحتويات

الصفحة	الموضوع
/	شكر و عرفان
/	الإهداء
/	الملخص
/	قائمة المحتويات
/	قائمة الأشكال والجداول
/	قائمة الملاحق
ب	مقدمة
الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية للثقة التنظيمية والدافعية للإنجاز	
08	تمهيد
09	المبحث الأول: الإطار النظري للثقة التنظيمية والدافعية للإنجاز
09	المطلب الأول: مفاهيم أساسية حول الثقة التنظيمية
14	المطلب الثاني: مفاهيم أساسية حول الدافعية للإنجاز
17	المطلب الثالث: أثر أبعاد الثقة التنظيمية في الدافعية للإنجاز
18	المبحث الثاني: الأدبيات التطبيقية للثقة التنظيمية والدافعية للإنجاز
18	المطلب الأول: الدراسات المتعلقة بالثقة التنظيمية
24	المطلب الثاني: الدراسات المتعلقة بالدافعية للإنجاز
	المطلب الثالث: الدراسات التي تناولت الثقة التنظيمية والدافعية للإنجاز معا
29	خلاصة
الفصل الثاني: الدراسة الميدانية	
31	تمهيد
32	المبحث الأول: طريقة وأدوات الدراسة
32	المطلب الأول: وصف مجتمع وعينة الدراسة
33	المطلب الثاني: تصميم واختبار أداة الدراسة

40	المطلب الثالث: أساليب المعالجة الإحصائية لبيانات الدراسة
42	المبحث الثاني: عرض نتائج الدراسة ومناقشتها
42	المطلب الأول: عرض وتحليل البيانات الشخصية والوظيفية لأفراد عينة الدراسة
45	المطلب الثاني: عرض وتحليل إجابات أفراد العينة حول محور الثقة التنظيمية
51	المطلب الثالث: عرض وتحليل إجابات أفراد العينة حول محور الدافعية للإنجاز
53	المطلب الرابع: اختبار فرضيات الدراسة
58	خلاصة
60	الخاتمة
63	قائمة المراجع
68	الملاحق

قائمة الجداول

الصفحة	العنوان	الرقم
33	سلم الدرجات لمقياس ليكرت الخماسي	01
34	الإحصائيات الخاصة بالاستبانة	02
35	الصدق الداخلي لعبارات بعد "الثقة في الزملاء"	03
35	الصدق الداخلي لعبارات بعد "الثقة في الرئيس المباشر"	04
36	الصدق الداخلي لعبارات بعد "الثقة في الإدارة العليا"	05
37	معاملات الارتباط بين كل بعد والدرجة الكلية لمحور الثقة التنظيمية	06
37	الصدق الداخلي لعبارات محور الدافعية للإنجاز	07
39	معامل الثبات ألفا كرونباخ لأبعاد محور الثقة التنظيمية	08
39	معامل الثبات ألفا كرونباخ لمحاور الاستبانة	09
40	فئات مقياس ليكرت ودلالاتها	10
42	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس	11
43	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير السن	12
43	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير المؤهل العلمي	13
44	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الصنف الوظيفي	14
45	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الخبرة المهنية	15
46	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد العينة حول بعد الثقة في الزملاء	16
48	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد العينة حول بعد الثقة في الرئيس المباشر	17
49	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد العينة حول بعد الثقة في الإدارة العليا	18
50	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمحور الثقة التنظيمية	19
51	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمحور الدافعية للإنجاز	20
53	نتائج معاملي الالتواء والتفرطح	21
54	معامل تضخم التباين (VIF) والتباين المسموح (Tolérance)	22
54	اختبار صحة الفرضية الرئيسية الأولى	23
55	اختبار صحة الفرضية الرئيسية الثانية	24
55	اختبار صحة الفرضية الرئيسية الثالثة	25

قائمة الأشكال

الصفحة	العنوان	الرقم
و	نموذج الدراسة	01

قائمة الملاحق

الصفحة	عنوان الملحق	رقم الملحق
69	قائمة الأساتذة المحكمين	01
70	أداة الدراسة (الاستبانة)	02
74	نتائج مخرجات برنامج SPSS	03

مقدمة

إن وجود المنظمات واستمرارها رهن بتحقيق أهدافها، وإن تحقيق هذه الأهداف مقرون بوجود أفراد يمتلكون ثقة عالية، وفاء مستمر والتزاما للعمل فيها، فهم المحور الرئيسي في نجاح المنظمة أو فشلها، وقد جذبت الثقة العديد من الباحثين والعلماء من مختلف التخصصات بما في ذلك علم النفس الاجتماعي، ومؤخرا حظيت باهتمام متزايد على المستوى التنظيمي نظرا لتصورهم بأنها تلعب دورا مهما في زيادة كفاءة أداء وفعالية المنظمات، وقد تم إجراء بحوث ودراسات شاملة لاكتشاف طرق لبناء وتعزيز مستوى الثقة بين العاملين فيما بينهم ومع رؤسائهم المباشرين والإدارة العليا بحجة أن الثقة سمة ثقافية مطلوبة من وجهة نظر المنظمة، وجهة النظر هذه مدعومة بعدد الدراسات التي تربط الثقة بمجموعة من العوامل المرتبطة بالعمل، بما في ذلك الالتزام التنظيمي، أداء العاملين، حل المشكلات وسلوك المواطنة التنظيمية.

وبالنظر للمتغيرات التي تتأثر بتوفر الثقة التنظيمية أو عدمها نجد أيضا الدافعية للإنجاز التي تعتبر أحد الجوانب المهمة في نظام الدوافع البشرية، ولا شك أن دافع الإنجاز يعتبر من أهم الموضوعات في علم النفس التحفيزي لأن الحاجة إليه هي أحد المعايير التي ترتبط بتقدم المجتمع، ويعد من الموضوعات الحديثة على المستوى التنظيمي ويعبر عن رغبة الأفراد في تحقيق إنجاز كبير لإتقان المهارات والمعارف للتحكم في وظائفهم وتحقيق مستوى عال وبسرعة، وهو من أهم الدوافع التي توجه سلوك الأفراد داخل المنظمة لتحقيق النجاح والتفوق.

• مشكلة الدراسة:

تعتبر الثقة التنظيمية والدافعية للإنجاز من أبرز القيم التنظيمية وأكثرها إلحاحا، خاصة مع التطورات الحاصلة في العالم المعاصر، ونظرا لأهمية موضوعي الثقة التنظيمية والدافعية للإنجاز، ولتسليط الضوء أكثر عليهما نحاول معرفة ما إذا كانت مثل هذه المفاهيم والقيم الإيجابية سائدة لدى منظماتنا المحلية، على هذا الأساس تبلورت إشكالية بحثنا التي يمكن التعبير عنها بالسؤال الرئيسي التالي:

هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) للثقة التنظيمية على الدافعية

للإنجاز لدى العاملين بالمؤسسة المينائية جن جن؟

ويتفرع من هذا السؤال الرئيسي الأسئلة الفرعية التالية:

1- ما مستوى الثقة التنظيمية لدى العاملين بالمؤسسة المينائية جن جن؟

2- ما مستوى الدافعية للإنجاز لدى العاملين بالمؤسسة المينائية جن جن؟



3- هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) للثقة في الزملاء على الدافعية للإنجاز لدى العاملين بالمؤسسة المينائية جن جن؟

4- هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) للثقة في الرئيس المباشر على الدافعية للإنجاز لدى العاملين بالمؤسسة المينائية جن جن؟

5- هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) للثقة في الإدارة العليا على الدافعية للإنجاز لدى العاملين بالمؤسسة المينائية جن جن؟

• **فرضيات الدراسة:**

من أجل تحقيق أهداف الدراسة، وللإجابة على الأسئلة السابقة، قمنا ببناء الفرضيات التالية:

الفرضية الرئيسية الأولى: مستوى الثقة التنظيمية عالٍ لدى العاملين بالمؤسسة المينائية جن جن.

الفرضية الرئيسية الثانية: مستوى الدافعية للإنجاز عالٍ لدى العاملين بالمؤسسة المينائية جن جن.

الفرضية الرئيسية الثالثة: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) للثقة التنظيمية على الدافعية للإنجاز لدى العاملين بالمؤسسة المينائية جن جن.

وتتفرع عنها الفرضيات الفرعية التالية:

1- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) للثقة في الزملاء على الدافعية للإنجاز لدى العاملين بالمؤسسة المينائية جن جن.

2- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) للثقة في الرئيس المباشر على الدافعية للإنجاز لدى العاملين بالمؤسسة المينائية جن جن.

3- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) للثقة في الإدارة العليا على الدافعية للإنجاز لدى العاملين بالمؤسسة المينائية جن جن.

• **أهمية الدراسة:**

تستمد الدراسة أهميتها من أهمية الموضوعين اللذين تناولتهما (الثقة التنظيمية والدافعية للإنجاز)، ولما لهما من أثر بالغ في تطوير العمل والمؤسسة محل الدراسة.

وتبرز أهميتها فيما يلي:

- تتضح أهميتها من خلال تناولها للثقة التنظيمية وأثر توفرها وأبعادها (الثقة في الزملاء، الثقة في

الرئيس المباشر، الثقة في الإدارة العليا) على الدافعية للإنجاز لدى العاملين، ودورها الفاعل في استئارة

جهودهم، وتوجيهها الوجهة السليمة، وعلاقتها بزيادة فاعليتهم وإنجازهم لأعمالهم بشكل عام؛

- قد تستفيد الإدارة ومتخذي القرار في المؤسسة المينائية جن جن من نتائج الدراسة، إذ يؤمل أن يستفيد منها صناع القرار والقائمين على التخطيط؛

- يمكن أن تشكل هذه الدراسة قاعدة معلوماتية تتعلق بموضوعي الثقة التنظيمية والدافعية للإنجاز، كما يمكن لها أن تساهم في تحسين الإنتاجية والكفاءة.

• أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى بيان أثر الثقة التنظيمية بأبعادها (الثقة في الزملاء، الثقة في الرئيس المباشر، الثقة في الإدارة العليا) على الدافعية للإنجاز لدى العاملين بالمؤسسة المينائية جن جن، ويتفرع من هذا الهدف الأهداف التالية:

1- التعرف على مستوى الثقة التنظيمية من خلال تحليل آراء العاملين بالمؤسسة المينائية جن جن؛

2- التعرف على مستوى الدافعية للإنجاز لدى العاملين بالمؤسسة المينائية جن جن؛

3- بيان أثر الثقة التنظيمية على الدافعية للإنجاز لدى العاملين بالمؤسسة المينائية جن جن.

• أسباب اختيار الموضوع:

أسباب موضوعية:

يعود اختيار هذا الموضوع إلى مجموعة من الأسباب الموضوعية تتمثل في:

- الحداه النسبية لموضوع أثر الثقة التنظيمية على الدافعية للإنجاز.

- الأهمية المتزايدة لمتغيري الدراسة بالنسبة لإدارة الموارد البشرية والمنظمة ككل.

- وقوع هذا الموضوع في صلب تخصصنا الدراسي.

أسباب ذاتية:

نظرا لعدم تناول هذا الموضوع سابقا أو المتغيرين اللذين شملتهما الدراسة مع بعض ورغبتنا في دراسة

موضوع جديد نوعا ما.

• حدود الدراسة:

الحدود الموضوعية: ركزت هذه الدراسة على البحث عن أثر الثقة التنظيمية بأبعادها الثلاثة (الثقة في

الزملاء، الثقة في الرئيس المباشر، الثقة في الإدارة العليا) على الدافعية للإنجاز.

الحدود المكانية: تم إجراء الدراسة الميدانية على مستوى المؤسسة المينائية جن جن بالطاهير ولاية جيجل.

الحدود الزمنية: تم إجراء الدراسة التطبيقية خلال السداسي الثاني من السنة الجامعية (2022-2023)

وتحديدا من شهر مارس إلى أواخر شهر ماي.

الحدود البشرية: شملت هذه الدراسة عينة مكونة من (113) فردا عاملا بالمؤسسة المينائية جن جن.

• المنهج المتبع:

تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي باعتباره الأنسب لمثل هذا النوع من الدراسات، كونه يتماشى مع الطبيعة الترابطية للموضوع، وعلى ضوء هذا الأخير والأهداف التي نسعى لتحقيقها في إطار هذه الدراسة، فإننا لا نقف عند جمع المعلومات لوصف الظاهرة فحسب وإنما نسعى إلى تحليلها وكشف العلاقة بين أبعادها المختلفة من أجل تقديرها، والوصول إلى استنتاجات تساعد على فهم الظاهرة من خلال تحليل أثر أبعاد الثقة التنظيمية على الدافعية للإنجاز لدى العاملين بالمؤسسة المينائية جن جن.

• صعوبات الدراسة:

كل طالب ينجز مذكرة التخرج تعترضه مجموعة من الصعوبات، ومن بين الصعوبات التي اعترضتنا:
- نقص الكتب التي تناولت هذا الموضوع أو التي تناولت أحد المتغيرين سواء باللغة العربية أو الأجنبية.

- موضوع جديد بالنسبة للعاملين بالمؤسسة فهم غير ملمين به.

- صعوبة الوصول إلى جميع فئات العينة المدروسة.

- نقص الدراسات التي تناولت متغيرات موضوع الدراسة مجتمعة.

• هيكل الدراسة:

تم تقسيم هذه الدراسة إلى فصلين (فصل نظري وآخر تطبيقي)، اعتمادا على طريقة IMRAD التي تعطي أهمية أكبر لمساهمة الباحث اعتمادا على خطوات علمية وممنهجة، وعليه فقد تضمن الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية لمتغيرات الدراسة، قسم إلى مبحثين: المبحث الأول تناول الإطار النظري للدراسة، وتضمن بعض المفاهيم الأساسية لكل من الثقة التنظيمية والدافعية للإنجاز. أما المبحث الثاني فقد تناول الإطار التطبيقي لمتغيرات الدراسة مقسم إلى ثلاثة مطالب متضمنة الدراسات السابقة المتعلقة بمتغيرات الدراسة كل على حده، والمتغيرين مع بعضهما، إضافة إلى التعقيب على هذه الدراسات.

وفيما يخص الفصل الثاني فقد تضمن الدراسة الميدانية مكون من مبحثين، المبحث الأول يهتم بطريقة وأدوات الدراسة تطرقنا فيه إلى وصف مجتمع الدراسة وعينتها، تصميم الاستبانة واختبارها من حيث الصدق والثبات، إضافة إلى التعريف بالأساليب الإحصائية المستخدمة لمعالجة بيانات الدراسة.

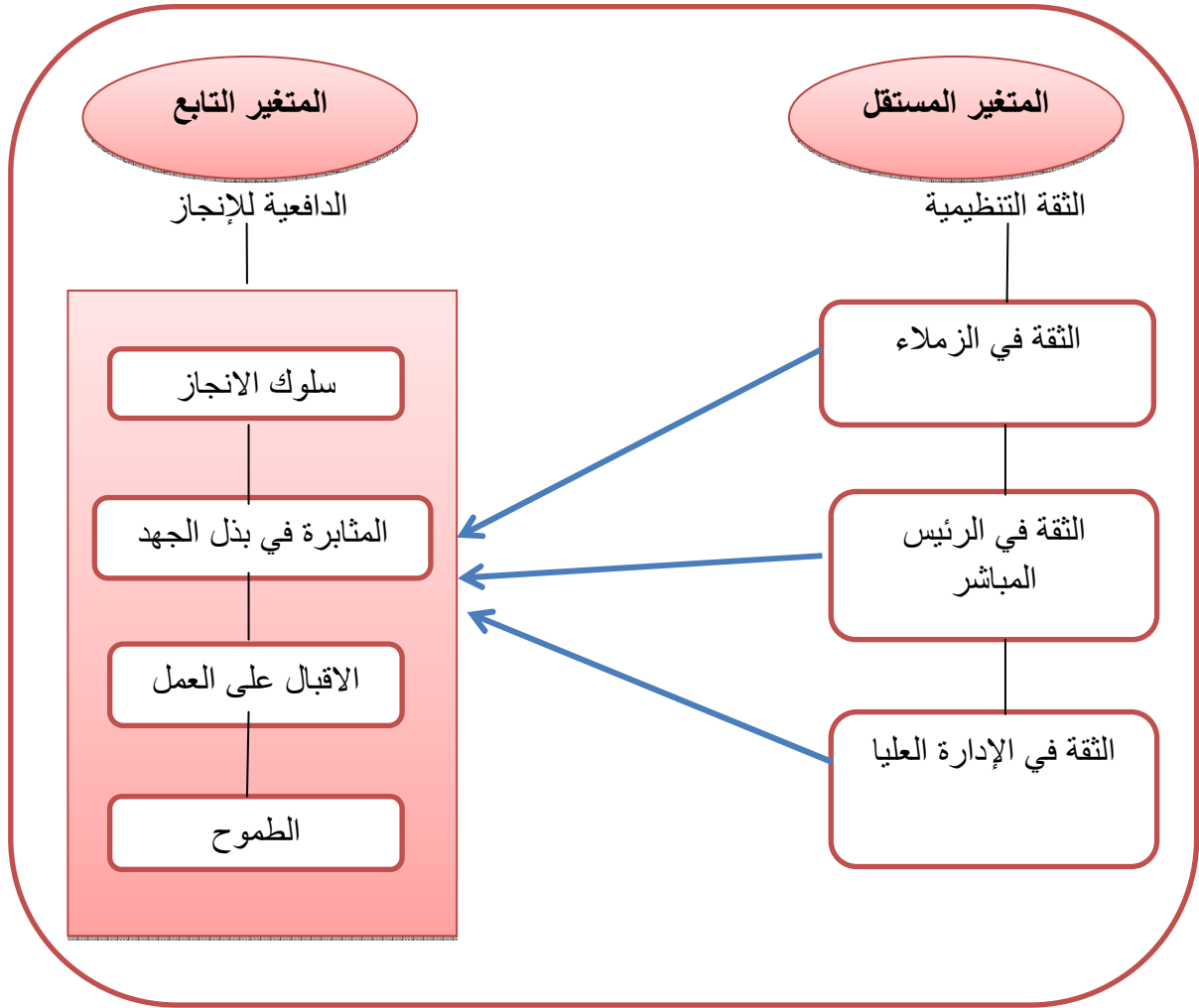


أما المبحث الثاني فكان بعنوان: عرض نتائج الدراسة ومناقشتها، حيث قسم بدوره إلى: عرض وتحليل النتائج المتعلقة بالبيانات الشخصية والوظيفية للعينة المدروسة، عرض وتحليل إجابات أفراد العينة حول محوري الدراسة، وأخيرا اختبار فرضيات الدراسة.

لنتضمن الخاتمة أهم النتائج التي خلصت إليها الدراسة، والتي قادتنا إلى تقديم جملة من الاقتراحات، بالإضافة إلى بعض المواضيع كآفاق مستقبلية للدراسة

• نموذج الدراسة

الشكل رقم (01): نموذج الدراسة



المصدر: من إعداد الطالبتين اعتمادا على الجانب النظري

الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية للثقة التنظيمية والدافعية للإنجاز

المبحث الأول: الإطار النظري للثقة التنظيمية والدافعية للإنجاز

المبحث الثاني: الأدبيات التطبيقية للثقة التنظيمية والدافعية للإنجاز

تمهيد:

يأتي مفهوم الثقة التنظيمية ليعكس جانبا مهما من جوانب التأثير على السلوك الإداري وعنصرا فعالا للحصول على مناخ تنظيمي يستجيب للتوقعات الإيجابية والمشاعر والأفكار التي يحملها العنصر البشري في البيئة العملية، لتزويد من معنوياته، وتدفعه نحو الإنجاز والابتكار.

وقد زاد اهتمام المنظمات بدافعية الأفراد للإنجاز لما لها من أثر على تطوير منظماتهم وتحقيق أهدافها، وعليه سنتطرق في هذا الفصل إلى أهم النقاط المتعلقة بالثقة التنظيمية والدافعية للإنجاز من خلال التطرق إلى مبحثين رئيسيين وهما:

- ❖ **المبحث الأول:** الإطار النظري للثقة التنظيمية والدافعية للإنجاز.
- ❖ **المبحث الثاني:** الأدبيات التطبيقية للثقة التنظيمية والدافعية للإنجاز.

المبحث الأول: الإطار النظري للثقة التنظيمية والدافعية للإنجاز

تتم إدارة الأعمال من خلال العلاقات، والثقة أساس العلاقات الفعالة، فالناس يحتاجون للثقة في علاقاتهم مع زملاء العمل ومع رؤسائهم وإدارتهم للقيام بأي مهمة، فبناء الثقة يجعل الأفراد مدفوعين لإنجاز أعمالهم والالتزام بها، وأوفياء لمنظماتهم، فهم المحور الرئيسي في نجاح المنظمة أو فشلها. في هذا المبحث، سوف نتعرف على أهم المفاهيم المتعلقة بالثقة التنظيمية والدافعية للإنجاز من أجل الربط بينهما ومعرفة أثر الثقة التنظيمية على الدافعية للإنجاز.

المطلب الأول: مفاهيم أساسية حول الثقة التنظيمية

حظي موضوع الثقة التنظيمية باهتمام الباحثين في الإدارة، انطلاقاً من أهميته ومن الدور الذي تلعبه ليس فقط على مستوى الأهداف التنظيمية التي يعمل على تحقيقها، ولكن أيضاً على مستوى انعكاس نتائج تبلور هذه الثقة على الأهداف التنظيمية وأهداف الأفراد في المنظمة.

الفرع الأول: مفهوم الثقة التنظيمية

قبل استعراض المفاهيم التي تناولها الباحثون والكتاب لمفهوم الثقة ينبغي الرجوع إلى أصل كلمة الثقة ومصدر اشتقاقها.

فقد ورد مفهوم الثقة في المعاجم العربية تحت كلمة "وثق به يثق ثقة إذ ائتمنه"، أو هي "ائتمان، وموضع ثقة ومسؤولية يحملها الشخص بحكم الثقة التي يتمتع بها".

أما في معناها الاصطلاحي فهي: "الحالة النفسية التي تشمل نية القبول والانكشاف القائم على التوقعات الإيجابية لنوايا وسلوك الآخرين، وهي توقعات إيجابية موثوقة بخصوص تصرف الآخرين". (رشام و جميل، 2018)

وقد تعددت مفاهيم الثقة على المستوى التنظيمي، ومن خلال بحثنا في الموضوع قمنا بانتقاء مجموعة من التعاريف حيث:

ترى (Al-Shukrijji) أن الثقة التنظيمية هي "مجموعة من التوقعات المشتركة بين طرفين، حيث ينظر إلى الاتفاق عليها على أنه عقد نفسي غير مكتوب على الالتزام بينهم سلوكياً وعقلانياً، وينتج عنه ثقة متبادلة تحكم العلاقة بين الطرفين رغم كونه غير مكتوب وغير ملزم قانونياً إلا أنه الأساس والمعيار الوحيد في تقييم نوعية وطبيعة العلاقة بينهما". (هزيم و المحاسنة، 2017، صفحة 212)

وقد عرفها (Gilbert and Li-Ping) بأنها "إدراك الفرد لما يلقاه من دعم ورعاية وإشباع من جانب المنظمة وفي المقابل إدراك القادة لقيام العاملين بمسؤولياتهم وواجباتهم اتجاه تحقيق الأهداف التنظيمية مع سيادة شعور عام بأن كافة السياسات والقرارات تحمي حقوق الفرد وتعمل لصالحه". (الشيخ و معمرى، 2021، صفحة 38)

في حين عرفها (Nielson) بأنها "اعتقاد وتوقع شخص ما حول إمكانية الحصول على التصرف المرغوب به، والذي يؤدي من قبل الحائز على الثقة". (العنزي، الخضر، و الرب، 2020، صفحة 252) ويرى (Fukuyama) أنها "التوقعات التي تتشكل داخل الجماعة الدائمة، والأمانة، والسلوك التعاوني المبني على مشاركة العادات المألوفة كجزء من معتقدات الجماعة"، ويؤكد على ذلك (Usuro et al) حيث يرى أن "الثقة تنطلق من خلال التوقع الآمن والإيجابي للأفعال التي يتم مشاركتها مع الزملاء العاملين، ومن جهة أخرى تذكر أدبيات الثقة التنظيمية أنها العلاقات المتبادلة التي تتواجد عندما يكون طرف محدد لديه ثقة في تكامل واعتمادية الطرف الآخر المشارك". (بعاج و لعمور، 2020، صفحة 306)

كما عرفها (George) بأنها: "توقعات الفرد أو افتراضاته أو معتقداته حول احتمالية أن تكون الإجراءات المستقبلية للمنظمة مفيدة أو مواتية أو على الأقل لا تضر بمصالحه". (الهندال، 2022، صفحة 454)

وعليه يمكننا القول أن الثقة التنظيمية هي الاعتقاد بأن جميع أعضاء المنظمة سيميلون إلى الصدق والحياد والتساوي، وسيتم تنفيذ جميع الإجراءات التنظيمية وفقا لذلك، في هذا السياق تضمن الثقة داخل المنظمة تواصلا أكثر صحة، وتعاوننا أقوى، وتفاعلا فعالا بين الأفراد، بناء على التفاعلات المتبادلة فإنها تؤثر أيضا على سلوكيات الأفراد المستقبلية.

الفرع الثاني: أهمية الثقة التنظيمية

يحقق توفر الثقة التنظيمية العديد من المنافع ومن أهمها نذكر: (مصنوعة و قويدر، 2021، صفحة 452)

- تجعل الثقة التنظيمية العمل داخل المؤسسة متماسكا ومتناسقا؛
- تزيد الثقة التنظيمية من التفاعل والتعامل الصادق وتساهم في تبادل الآراء، فهي تشجع على المناقشات المفتوحة وتقلل من حدة الصراع التنظيمي؛

- تعمل الثقة التنظيمية على تعزيز مشروع المؤسسة فيما يخص تفويض الصلاحيات وتمكين العاملين، مما يساعد على تقبل التجديد والتطوير دون خوف أو مقاومة؛
- الثقة التنظيمية عامل أساسي لفهم السلوك بين الأفراد والفعاليات الإدارية؛
- تساهم الثقة التنظيمية في ارتفاع معدل الشعور بالرضا الوظيفي؛
- كما يرى البعض أن أهمية الثقة تكمن في كونها: (الحرثسي و رحي، 2020، صفحة 268)
- مصدر للميزة التنافسية، فهي تساهم في تكوين رأس المال الفكري في المنظمات، والثقة ليست من قبيل الصدفة أو سراب تحدث فقط، إنما يتم تأسيسها من خلال عمليات التعلم الفردية والجماعية؛
- ترتبط الثقة التنظيمية بعوامل أخرى مهمة لعمل المنظمات الفعال في بيئة الأعمال التنافسية، وتحفز العاملين على العمل الجاد لإنجاز المهام والتعاون مع الأعضاء الآخرين في المنظمة؛
- لها تأثيرات إيجابية على العاملين وعلى المنظمات فهي تساعد في منع دوران العاملين، ويحتاج العاملون إلى العمل بثقة متبادلة مع زملائهم ومديريهم ومؤسساتهم؛
- تزيد من تقدير العاملين للعدالة والرضا الوظيفي والمشاركة الاجتماعية مع تسهيل مشاركة المعلومات وإزالة كل من مشاعر الاغتراب في مكان العمل؛
- يمكن أن تساهم الثقة التنظيمية في تكوين رأس المال الفكري في منظمات الأعمال والذي تنتج عنه فناعة عالية لدى العاملين بالالتزام التنظيمي.

الفرع الثالث: أبعاد الثقة التنظيمية

لقد تعددت الدراسات التي تناولت أبعاد الثقة التنظيمية، لكن معظمها يركز على ثلاثة أبعاد تم الاتفاق عليها من قبل معظم الباحثين، وفيما يلي توضيح مبسط لما يعنيه كل بعد من هذه الأبعاد: (جودت، 2014، الصفحات 169,170)

أولاً: الثقة في الزملاء

تم وصف ثقة الفرد بزملائه بأنها مجموعة من المعتقدات بأن زملائه مؤهلون وعادلون وجديرون بالثقة وسيظهرون سلوكاً أخلاقياً، حيث تعد الثقة بالزملاء في مكان العمل عنصر أساسي لأن وجودها يزيد الإنتاجية والجودة، وعندها يشعر العامل بالرضا ويكون لديه ثقة متبادلة فيما بينه وبين زملائه في مكان العمل فيميلون إلى العمل بجهد أكبر، وقبول المزيد من المسؤولية والتحديات، وذلك نظراً لعلاقة الاعتمادية بين العاملين داخل المنظمة، حيث يعتمد بعضهم على بعض لتحقيق أهدافهم الشخصية والتنظيمية، لذا لا بد

من توافر الثقة بينهم. ونرى أن العلاقات بين الزملاء تشكل مصدرا مهما للدعم النفسي والاجتماعي للفرد، فغالبا ما يتلقى الفرد الدعم والتأييد والتخفيف من ضغط العمل من قبل زملائه، في حين أن الفرد الذي لديه علاقات سيئة مع زملائه، فإنه يشعر بالنبذ والاعترا ب وعدم الاندماج، وانخفاض ولائه والتزامه الوظيفي، مما يؤثر بشكل واضح على درجة انتمائه للمنظمة.

ثانيا: الثقة في الرئيس المباشر

تشير إلى ثقة العاملين في نزاهة المشرف عليهم وكفاءته وانفتاحه، وتوافق كلماته مع أفعاله، حيث لا يمكن للمشرف أن يقود الآخرين بشكل جيد إلا إذا كان لديه سمات مثل النزاهة والأمانة، ويمكنه إنشاء نظام اتصال فعال مع العاملين، والسماح بالمشاركة، وتفويض المسؤوليات مع الثقة من أن العاملين سينفذون بشكل مناسب كل ما هو مطلوب منهم، وعليه من الضروري أن يقوم المشرفون بتوفير الظروف المناسبة التي يمكن للعاملين فيها أن يكونوا واثقين في قرارات وأفعال وأخلاق المشرفين، حيث عندما تعطى الثقة لأحد الأشخاص فإن الشخص الموثوق يعمل بطريقة جديرة بالثقة.

ثالثا: الثقة في الإدارة العليا

يقصد بها قبول أهداف وقيم المنظمة والرغبة في مواصلة العمل فيها، والثقة بالإدارة العليا تحدد بقوة الكفاءة المتوقعة للمنظمة، لأن العاملين الذين يتقنون بالإدارة العليا يرون وظائفهم كوسائل بارزة لمساعدة منظماتهم على تحقيق أهدافها، وبذلك يكونون أكثر استعدادا لبذل المزيد من الجهد لوظائفهم، لأن نجاح المنظمة يعني أيضا نجاحهم الشخصي، لذا إذا كان العاملون يتقنون في الإدارة العليا، فيمكنهم نقل ثققتهم إلى الثقة في المنظمة بأكملها، ولهذا السبب ترتبط ثقة العاملين في المنظمة بثقتهم في الإدارة ولكن يتم تصنيفها بشكل منفصل، كما من شأن الهيكل التنظيمي، والثقافة، وسياسات الموارد البشرية الجيدة للمؤسسة، أن تبني بيئة تتمتع بدرجة عالية من الثقة وتساعد على تحسين التأثير الذي يتحكم به المشرفون على العاملين.

الفرع الرابع: مستويات الثقة التنظيمية

تختلف مستويات الثقة التنظيمية ولهذا قررنا التعرف عليها من خلال عرضها كالتالي:

(زهري، 2018، الصفحات 15,16)

أولا: الثقة على المستوى الفردي

وتعني الثقة في العلاقات الشخصية، فقدره الفرد على استيعاب المحادثات، وتصورات له لدوافعه وقيمه وشعور الآخرين بدقة تتأثر إلى درجة كبيرة بدرجة الثقة.

ثانيا: الثقة على مستوى الجماعات

ويقصد بها انتماء الفرد وتوقعاته بأن سلوك الآخرين سيكون سلوكا منسجما ومؤيدا للمصالح المشتركة للطرفين، وهو الاعتقاد بأن الشخص الآخر يتصرف وفقا لأنماط السلوكية المشتركة، وبحسب الاتفاق.

ويتفرع عن هذا المستوى نوعين من الثقة، هما:

- **الثقة التعاقدية:** يقصد بالثقة التعاقدية أن الاتفاق والتفاعل بين الأطراف يتضمن التعهد من أحد الأطراف وتوقع الوفاء من الشخص الآخر، سواء أكان ذلك الاتفاق حقيقيا أم تصورا ضمنيا، وهذا النوع من الثقة بمجموعات العمل يطلق عليه المسؤولون بأنه الاستعداد لتنفيذ الاتفاق.
- **الثقة المكشوفة:** وهي التوقعات التي يحملها الفرد أو الجماعة في أن عملية إظهار المشاعر والآراء والاتجاهات والقيم للآخرين التي لا تؤدي إلى الإضرار بالفرد أو الجماعة، بل على العكس من ذلك فإنها من الممكن أن تؤدي إلى زيادة الاحترام والتقدير.

وهناك درجات للكشفة، الأكثر خطورة والتي تظهر في المشاركة الوجدانية والمشكلات الشخصية.

إن الثقة المكشوفة ذات الخطورة العالية، قد تكون مناسبة في مجالات التدريب للعلاقات الإنسانية والدراسات النفسية للمجموعات، ومع ذلك ففي حالات العمل الجماعي، حين يمارس القائد سلطاته التنظيمية، فمن الأفضل أن يكون أنماطا حول مستويين للمخاطرة الأقل في الثقة المكشوفة، هما:

- ✓ **الصدقة:** وهي المشاركة في المعلومات الشخصية، والتي تسمح بتطوير مشاركة شخصية إيجابية في المجموعة، وهي جزء أساسي يسهل عملية مواجهة وحل المشاكل فرديا وجماعيا.
- ✓ **المهام:** وتشمل المشاركة في المعلومات والمشاعر المتعلقة بمسائل الوظيفة والمهام، وهذا النوع من الثقة يطلق عليه الأمانة، والتي تعرف بأنها الميل لمشاركة المعلومات سواء أكانت حقائق أم مشاعر، والتي ربما تساهم في حل مشاكل المجموعة، فحين يتم تمييز مفاهيم الثقة من ناحية سلوكية، والمتعلقة بالمسؤولية والوفاء بالالتزام والمشاركة والعلاقات الشخصية، والإخلاص، والمهام المتعلقة بوضوح الشخص، فإنها يمكن أن تساهم كأنماط مفيدة لبناء مجموعات عمل متماسكة.

ثالثا: الثقة على مستوى التنظيم

فالمنظمات لا تستطيع النجاح دون توفر مستوى عال من الثقة بين أعضائها، كما أن المجموعات ذات الثقة العالية تتقبل السلطة، وتستخدم الإقناع للتأثير على الآخرين، أما المجموعات ذات الثقة المتوسطة، فهي تتقبل السلطة أيضا إلا أنها تستخدم الإغراءات والإيحاءات لإقناع متخذي القرار، أما المجموعات ذات الثقة المتدنية، فإنهم ينظرون إلى متخذي القرارات على أنهم منحازين وغير أكفاء، لذلك فهم يلجؤون إلى استخدام التهديد والمقاطعة للضغط على السلطة.

المطلب الثاني: مفاهيم أساسية حول الدافعية للإنجاز

حظيت الدافعية باهتمام كبير من قبل علماء النفس حيث حاول العلماء إيجاد تفسيرات لعدة تساؤلات حيث أشاروا أن مثل هذه الاختلافات في سلوك الفرد تحتاج من أجل فهمها إلى فهم طبيعة الدافعية وذلك حتى تتمكن من إحداث التغيير الأفضل والمطلوب في السلوك، ولذلك سعى العلماء إلى الوقوف على طبيعة الدافعية والعوامل المؤثرة فيها، لأن معرفتها تقودهم إلى معرفة العامل الرئيس في تحريك سلوك الفرد ومصادر ذلك العامل.

الفرع الأول: مفهوم الدافعية للإنجاز

قبل التعرف على مفهوم الدافعية للإنجاز رأينا من المستحسن التفصيل في المصطلح، إذ قدمنا تعريفا لكل من الدافعية والإنجاز كل على حده وكانت كالتالي:

أولا: تعريف الدافعية

لغة تعني الدافعية حسب ما جاء في المعجم الوسيط من معاني (دفع) ما يلي: (دفع إلى فلان دفعا أي انتهى إليه)، ويقال: (طريق يدفع إلى مكان كذا أي ينتهي إليه، ودفع شيء أي نجاه وأزاله بقوة). (محيوز، 2021، صفحة 682)

أما في معناها الاصطلاحي فقد عرفها قدوري بأنها "حالة داخلية مرتبطة بمشاعر الفرد وتوجه نشاطه نحو التخطيط للعمل وتنفيذ هذا التخطيط بما يحقق مستوى محدد من التفوق الذي يؤمن به ويعتقد به". (أبوعزب، 2021، صفحة 30)

ثانياً: تعريف الإنجاز

لغة جاء هذا المعنى في لسان العرب في (أنجز الحاجة وأنجزها: قضاها، وأتمها)، ونجد نفس المعنى في المعجم الوسيط (نجز الشيء وتنجز تمّ وقضى)، يقال (نجز العمل، نجز الحاجة، ونجز به عمله). (قاسيمي، عبد الليلة، و أبركان، 2020، صفحة 129)

أما اصطلاحاً فهو " الاستعداد والرغبة لأداء عمل معين، حيث تظهر هذه الرغبة في صورة عمل حسن يتم الانتهاء منه بسرعة، كما يقصد به النجاح والسرعة في أداء إنجاز المهنة". (بورغدة، مبروح ، و قرماط، 2012، صفحة 159)

ثالثاً: تعريف الدافعية للإنجاز

اختلف الباحثون في تقديم مفهوم موحد للدافعية للإنجاز وفيما يلي جملة من هذه المفاهيم:

يعرف (عبد الرزاق صالح الغامدي) دافعية الإنجاز بأنها "الرغبة في الأداء الجيد والنجاح في وضعية تنافسية طبقاً لمعايير تفوق معينة". (حيثامة و عمور، 2019، صفحة 90)

ويرى كل من (ماكيلاند واتكينسون) بأن دافع الإنجاز هو "تهيؤ ثابت نسبياً في الشخصية يحدد مدى سعي الفرد ومثابرتة في سبيل تحقيق أو بلوغ نجاح يترتب عليه نوع من الإشباع وذلك في المواقف التي تتضمن تقييم الأداء في ضوء مستوى محدد من الامتياز". (الدرساوي، 2014، صفحة 27)

في حين يرى (دويدار) أن "الدافع للإنجاز يعد مكوناً جوهرياً هاماً في سعي الفرد تجاه تحقيق ذاته من خلال ما ينجزه وفيما يحققه من أهداف وفيما يسعى إليه من أسلوب حياة أفضل ومستويات أعظم لوجوده الإنساني الواعي". (مختار، 2007، صفحة 52)

ويعرف (سعدة) دافعية الإنجاز بأنها "إمكانية صياغة هدف يتحدى إمكانات الفرد، ووضع خطة إنجازة لتحقيق هذا الهدف على ضوء معايير الجودة في فترة زمنية محددة". (غانم، 2019، صفحة 174)

أما (محي الدين أحمد حسين) فيعرفها على أنها "سعي الفرد لزيادة الجهد والانتباه واستمرارية النشاط والمثابرة عند القيام بالأعمال الصعبة والتغلب على العقبات بكفاءة في أسرع وقت، وأقل جهد، والرغبة المستمرة في النجاح لتحقيق مستوى طموح مرتفع". (القني، 2020، صفحة 196)

وعليه يمكننا القول أن الدافعية للإنجاز هي ذلك الشعور المصاحب للأداء والذي يدفع الفرد للقيام بالأعمال الصعبة وإنجازها بسرعة وبطريقة مستقلة، ومناقشة الآخرين والتفوق عليهم والحصول على تقدير

الذات من خلال الأداء والاستغلال الناجح لمختلف الإمكانيات والقدرات الخاصة به والوصول إلى أقصى ما يمكنه الوصول إليه.

الفرع الثاني: خصائص الفرد ذو الإنجاز العالي

لنقول عن شخص ما أنه من الأفراد ذوي الإنجاز العالي يجب أن يتوفر على مجموعة من الخصائص تتمثل في: (بلاش و سيدهم، 2018، صفحة 235)

- يظهرون مواظبة عالية على الأنشطة؛
- يظهرون صفة استثنائية في الأداء؛
- يقومون بالأنشطة بدرجة كفاءة عالية؛
- يهتمون بالمهمة أكثر من اهتماماتهم بالأشخاص؛
- يتميز عملهم بالمخاطرة والضغط وتحمل المسؤولية؛
- يفضلون معرفة نتائج النشاط الذي يشتركون فيه ليحكموا علة قدراتهم؛
- الرغبة في الاستمرار للعمل لفترات طويلة دون ملل؛
- لديهم قدرة على التغلب على الصعوبات التي تواجههم؛
- يتمتعون بدرجة مرتفعة من المثابرة؛
- لديهم القدرة على تحقيق الأشياء التي يرى الآخرون أنها صعبة؛
- لديهم القدرة على السيطرة على البيئة الفيزيائية والاجتماعية؛
- التحكم في الأفكار وحسن تناولها وتنظيمها وسرعة الأداء والاستقلالية؛
- يتسمون بالواقعية في المواقف التي تتطلب المغامرة أو المخاطرة؛
- يحبون معرفة نتائج أدائهم لتقييم قدراتهم وتطويرها نحو الأفضل؛
- التخطيط بذكاء وعناية؛
- استغلال الوقت؛
- يتمتعون بدرجة عالية من الجاذبية بين الأقران من الجنسين.

الفرع الثالث: أبعاد الدافعية للإنجاز

هناك اختلاف بين الباحثين في تحديدهم لأبعاد الدافعية للإنجاز، وقد يعود السبب في ذلك إلى اختلاف الأسس النظرية التي بنيت عليها الدراسات واختلاف البيئة الاجتماعية التي ستوجه إليها الدراسة.

حيث أشار بعض الباحثين إلى أن أبعاد الدافعية للإنجاز الأكثر شيوعاً تتجلى فيما يلي: (قوراي، 2014، الصفحات 77-79)

أولاً: سلوك الإنجاز

كل فعل يبين دافع الفرد لإنجاز عمله، من حب للنظام وإتقان عمل ورغبة في العمل وعدم تأجيل عمل اليوم إلى الغد...

ثانياً: المثابرة في بذل الجهد

كل سلوك يدل على أن الفرد يبذل جهداً في العمل، حل المشكلات المهنية وعدم التهرب منها، محاولة تحسين أدائه، متابعة العمل بعد خطأ صدر منه واعترافه به...

ثالثاً: الإقبال على العمل

كل سلوك يصدر من الفرد يدل على رغبته في أداء عمله اليومي بحماسة.

رابعاً: الطموح

يظهر من خلال رغبة الفرد في الوصول إلى مرتبة علمية ومهنية راقية لتحسين أدائه الإنجازي المهني الدائم.

المطلب الثالث: أثر أبعاد الثقة التنظيمية في الدافعية للإنجاز

تعد الثقة التنظيمية أحد المتغيرات التنظيمية الأساسية التي تساعد المنظمات على تدعيم فاعليتها وتحقيق أهدافها، نظراً لأهميتها في تحسين العلاقات وتبادل المعلومات وتحفيز الأفراد لأداء أعمالهم وتحقيق التعاون بينهم، بحيث تلعب دوراً مهماً في التأثير على سلوك العاملين بالشكل الذي يزيد من رغبتهم في إتمام مهامهم، وحثهم على تقديم أفضل ما لديهم، وهذا ما يعرف بالدافعية للإنجاز، لذلك سنقوم من خلال هذا المطلب بإبراز أثر أبعاد الثقة التنظيمية المتمثلة في:

الثقة في الزملاء، الثقة في الرئيس المباشر، الثقة في الإدارة العليا على الدافعية للإنجاز.

الفرع الأول: أثر الثقة في الزملاء على الدافعية للإنجاز

يشير بعد الثقة في الزملاء إلى تلك العلاقات التعاونية المتبادلة والميل للموقف الإيجابي بين العاملين من حيث الاعتماد المتبادل، الاشتراك في الأفكار والمعلومات والاتصالات المفتوحة بين جميع الأطراف مما يسهم في تحقيق الأهداف. (حمدان، 2017، صفحة 100) وقد أشارت بعض الدراسات أن الأفراد الذين يتقنون ببعضهم وبمؤسساتهم يكون لديهم مستوى عالٍ من الأداء والالتزام، واللذان ينصبان في إطار واحد مع

الدافعية للإنجاز، ومنه فالثقة العالية تشير إلى الدافعية للإنجاز العالية لدى العاملين في المنظمة، وبالتالي مبادرتهم في أداء المهام، ورغبتهم في إتمام أعمالهم بكفاءة وفعالية، وفي الأخير نستنتج أنه كلما زادت ثقة العاملين بزملائهم زادت دافعيتهم للإنجاز، والعكس صحيح.

الفرع الثاني: أثر الثقة في الرئيس المباشر على الدافعية للإنجاز

وتشير إلى ثقة العاملين في نزاهة المشرف عليهم وكفاءته وانفتاحه، وتوافق كلماته مع أفعاله، حيث لا يمكن للمشرف أن يقود الآخرين بشكل جيد إلا إذا كان لديه سمات مثل النزاهة والأمانة، وإدراك العاملين لنزاهة وعدالة رئيسهم المباشر يجعلهم ينفذون كل ما هو مطلوب منهم، ويشجعهم على تطوير مهاراتهم ومبادرتهم لتحمل بعض المسؤوليات، هذا الشعور يتنامى عند العاملين من خلال الاهتمام بهم وتحفيزهم، وتلبية متطلباتهم مما يجعلهم مدفوعين أكثر لإنجاز الأعمال التي تكون كفيلة في تحقيق أهداف المنظمة.

الفرع الثالث: أثر الثقة في الإدارة العليا على الدافعية للإنجاز

يقصد بالثقة في الإدارة العليا قبول أهداف وقيم المؤسسة والرغبة في مواصلة العمل بها، والعاملون الذين يتقون بالإدارة العليا يرون وظائفهم كوسائل بارزة لمساعدة منظماتهم على تحقيق أهدافهم، وبذلك يكونون أكثر استعداداً لبذل المزيد من الجهد لوظائفهم، لذا إن كان العاملون يتقون في الإدارة العليا، يمكنهم نقل ثقتهم إلى الثقة في المنظمة بأكملها، ولهذا ترتبط ثقة العاملين في المنظمة بثقتهم في الإدارة.

المبحث الثاني: الأدبيات التطبيقية للثقة التنظيمية والدافعية للإنجاز

تم إلقاء الضوء على الدراسات السابقة ذات العلاقة بموضوع الدراسة الحالية، للتعرف على أهم الموضوعات التي تناولتها للكشف عن آلية إجرائها من حيث الأساليب والأدوات، واختيار عينة الدراسة، والنتائج والتوصيات، وكانت على النحو الآتي:

المطلب الأول: الدراسات المتعلقة بالثقة التنظيمية

الفرع الأول: الدراسات باللغة العربية

- دراسة (جبارين، أبو سمرة، و أبو صاع، 2018) بعنوان: الثقة التنظيمية في المدارس الحكومية في

مديرية تربية جنين من وجهة نظر المعلمين

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مستوى الثقة التنظيمية في المدارس الحكومية في مديرية تربية جنين من وجهة نظر المعلمين، ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي الارتباطي، وتكون مجتمع الدراسة من (2230) معلماً ومعلمة موزعين على (152) مدرسة حكومية، أما عينة الدراسة فبلغ عدد

أفرادها (400) فرداً، حيث أشارت نتائج الدراسة أن تقديرات أفراد عينة الدراسة لمستوى الثقة التنظيمية جاءت بدرجة مرتفعة، كما أشارت النتائج إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0,05) بين متوسطات تقديرات أفراد العينة لمستويات الثقة التنظيمية تعزى لمتغيرات (الجنس، سنوات الخبرة، المؤهل العلمي)، وعلى ضوء نتائج الدراسة أوصى الباحثون بضرورة الدفع نحو ترسيخ مفهوم الثقة التنظيمية في جميع المؤسسات التعليمية، بوضع سياسات إدارية واضحة تطبق على الجميع بعدالة، وسن نظم للمكافآت والحوافز، وتفويض الصلاحيات، والعمل على تعميم نتائج هذه الدراسة على المدارس الحكومية في مديرية التربية جنين ليتعرف المعلمون إلى تقديرات زملائهم حول الثقة التنظيمية.

• دراسة (صايل، 2019) بعنوان: أثر الثقة التنظيمية على سلوك المواطنة التنظيمية في المستشفيات الخاصة الأردنية

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة دور الثقة التنظيمية على سلوك المواطنة التنظيمية لدى العاملين في المستشفيات الخاصة الأردنية، ومن أجل تحقيق هذا الهدف تم إتباع المنهج الوصفي التحليلي، وقد تم الاعتماد على الاستبانة التي وزعت على عينة عشوائية حجمها (350) فرداً وتم استرداد (307) واستبعاد (9) استبانات بسبب عدم صلاحيتها، فبلغت الاستبانات الخاضعة للتحليل (298)، وقد تبين من خلال هذه الدراسة النتائج التالية: وجود أثر لتطبيق أبعاد الثقة التنظيمية مجتمعة (الثقة الكلية) على سلوك المواطنة التنظيمية بأبعادها، وأن الثقة التنظيمية في المستشفيات الخاصة الأردنية في عمان قد جاءت ضمن المستوى المرتفع (مرتفعة) حيث حصل بعد الانفتاح على الترتيب الأول بين أبعاد الثقة التنظيمية وبدرجة مرتفعة من الموافقة، بينما حصل بعد النزاهة على الترتيب الأخير بين أبعاد الثقة التنظيمية وبدرجة مرتفعة من الموافقة وسلوك المواطنة التنظيمية في المستشفيات الخاصة الأردنية في عمان قد جاء ضمن المستوى المرتفع، حيث حصل بعد الروح الرياضية على الترتيب الأول بين أبعاد سلوك المواطنة التنظيمية وبدرجة مرتفعة من الموافقة بينما حصل بعد وعي الضمير على الترتيب الأخير بين أبعاد سلوك المواطنة التنظيمية وبدرجة مرتفعة من الموافقة، أوصت هذه الدراسة بضرورة المحافظة على مستوى الثقة بأبعادها، وتحفيز الموظفين المتميزين وتحديد الاحتياجات والبرامج التطويرية لهم والعمل بشكل جاد من قبل المعنيين بالإدارة العليا في المستشفيات الخاصة الأردنية على دعم البحث العلمي من خلال تسهيل مهمة الباحثين.

- دراسة (نجيمي و بوطالب، 2020) بعنوان: أثر الثقة التنظيمية في سلوك التشارك المعرفي لدى الموظفين: دراسة تطبيقية بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير -جامعة جيجل-

هدفت هذه الدراسة لمعرفة مستوى كل من الثقة التنظيمية والتشارك المعرفي لدى الموظفين بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل، وكذلك اختبار طبيعة أثر الثقة التنظيمية بأبعادها في سلوك التشارك المعرفي، وقد تم الاعتماد على الاستبانة كأداة لجمع البيانات من عينة الدراسة حيث وزعت بطريقة العينة العشوائية البسيطة على (32) موظفا من مجموع (96) موظفا بالكلية، توصلت الدراسة إلى وجود مستوى متوسط للثقة التنظيمية ومستوى متوسط للتشارك المعرفي لدى الموظفين بالكلية، كما أظهرت النتائج أيضا أنه لا يوجد أثر إيجابي للثقة التنظيمية وأبعادها في سلوك التشارك المعرفي لدى الموظفين بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل، واستنادا إلى النتائج التي تم التوصل إليها يقترح الباحثان مجموعة من التوصيات كما يلي: على الإدارة العليا للكلية محل الدراسة خلق حلقات للحوار والتواصل مع الموظفين بشكل مستمر والعمل على إشراكهم في الاجتماعات والنقاشات في الكلية والأخذ بأرائهم ومقترحاتهم من أجل كسب ثقتهم بإدارة الكلية، ضرورة خلق الاستقرار لدى رؤساء الأقسام بالكلية وتجنب التغيير المستمر من أجل خلق التفاعل الإيجابي بين الموظفين ورؤسائهم وتشجيع السلوكيات الإيجابية لديهم، العمل على تشجيع العمل الجماعي والاجتماعات غير الرسمية بين الموظفين بالكلية وخلق جو من التفاعل الاجتماعي والتواصل بينهم.

- دراسة (علالي و ساوس، 2021) بعنوان: دور القيادة التحويلية في تعزيز الثقة التنظيمية -دراسة حالة الوكالة الوطنية للتشغيل-

هدفت هذه الدراسة إلى البحث في العلاقة التأثيرية بين القيادة التحويلية والثقة التنظيمية بالوكالة الوطنية للتشغيل، وقد اتبعت الباحثة للوصول إلى هذا الهدف على المنهج الوصفي التحليلي، حيث اعتمدت الباحثة على الاستبانة كأداة رئيسية في جمع البيانات، والتي وزعت على عينة عدد مفرداتها (226) فردا، وأظهرت النتائج وجود أمر معنوي لبعد التأثير النموذجي على الثقة التنظيمية، وعدم وجود أثر معنوي للأبعاد الأخرى للقيادة التحويلية على الثقة التنظيمية، ووجود علاقة ارتباطية موجبة بين الثقة التنظيمية والقيادة التحويلية في المنظمة كما كشفتها نتيجة الدراسة، بالاعتماد على هذه النتائج المتوصل إليها فكرت الباحثة بتقديم مجموعة من التوصيات والمتمثلة في: الاهتمام بترسيخ أبعاد القيادة التحويلية وقيمها من خلال إجراء تكوينات لرؤساء الوكالات وعقد الندوات، رفع مستوى الثقة بالإشراف الجيد، والمعاملة العادلة والاتصال الدائم داخل المنظمة.

- دراسة (بودن و زعيبط، 2021) بعنوان: الأبعاد المساهمة في بناء الثقة التنظيمية حسب آراء أساتذة قسم علم النفس جامعة قسنطينة -2-

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة الأبعاد التنظيمية المساهمة في بناء الثقة التنظيمية لدى أساتذة قسم علم النفس بجامعة قسنطينة -2-، واعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، حيث طبقت هذه الدراسة على (44) أستاذا بقسم علم النفس، وتوصلت الدراسة إلى أن درجة مساهمة الأبعاد التنظيمية متوسطة في بناء الثقة التنظيمية حسب آراء أساتذة قسم علم النفس بجامعة قسنطينة -2- بحيث احتل بعد الثقة في الزملاء المرتبة الأولى بدرجة مساهمة مرتفعة في بناء الثقة التنظيمية، ثم جاء بعد الثقة في رئيس القسم ثم بعد الثقة في إدارة الجامعة بدرجة مساهمة متوسطة، ومن خلال هذه النتائج المتوصل إليها قدمت الباحثان عدة توصيات منها: عمل كل منظمة على ترسيخ الثقة التنظيمية باعتبارها الحجر الأساسي لبلوغ الأهداف المنشودة، فتح قنوات التواصل والمشاركة الفعالة بين الإدارة العليا والأساتذة ورؤساء القسم، العمل على تعزيز الثقة في الأساتذة والقيادات القائمة على الأداء المختلف بالجامعة، تعزيز الدراسات حول الثقة التنظيمية وعلاقتها ببعض المتغيرات كالصمت التنظيمي والولاء والالتزام والتميز التنظيمي.

الفرع الثاني: الدراسات باللغة الأجنبية

- دراسة (Helmiati, Rasyid Abdillah, & Anita, 2018) بعنوان:

Organizational trust and organizational silence –the factors predicting organizational commitment-

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة تأثير الثقة التنظيمية على الالتزام التنظيمي من خلال الصمت التنظيمي والرضا الوظيفي بين الأكاديميين في اندونيسيا، شارك في هذا البحث مجموعة مكونة من (309) مستجيبا من مؤسسات التعليم العالي التابعة للقطاع الخاص. تظهر نتائج تحليل هذه الدراسة أن الثقة التنظيمية لها تأثير سلبي على الصمت التنظيمي، والصمت التنظيمي له تأثير سلبي على الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي، بعبارة أخرى، يميل الأفراد ذو الثقة المنخفضة إلى الصمت في المنظمة، غير راضين عن الوظيفة والالتزام المنخفض، بالإضافة إلى ذلك تشير نتائج الدراسة إلى أن تأثير الثقة التنظيمية على الالتزام التنظيمي يتأثر بشكل غير مباشر بالصمت التنظيمي.

- دراسة (Anturi, Moreno-Luzon, & Escorcia-Caballero, 2019) بعنوان:

Linking Organisational Trust and Performance Through Ambidexterity

الغرض من هذه الورقة البحثية إلقاء مزيد من الضوء على العلاقة بين الثقة التنظيمية والأداء باستخدام البراعة التنظيمية كمتغير توضيحي بالاعتماد على تقنية المعادلة الهيكلية لفحص بيانات المسح التي تم الحصول عليها من شركة صناعة الأغذية الزراعية العضوية الإسبانية بفالنسيا، من النتائج التي تحصل عليها الباحثون في هذه الدراسة أن البراعة التنظيمية لها دور وسيط في العلاقة بين الثقة التنظيمية وأداء الشركة، على ضوء هذه الأخيرة قدمت الدراسة بعض الاقتراحات في توسيع النموذج إلى بلدان وصناعات أخرى في أبعاد مستقبلية، واستخدام المديرين أدوات لتعزيز الثقة التنظيمية التي من شأنها أن تساعد في تحسين أداء الشركة، بالنظر إلى أن الثقة يمكن أن تجعل الموظفين يتبنون السلوكيات المتعلقة بالبراعة.

• دراسة (Hasan, 2021) بعنوان:

The Relationship between Intellectual Capital and Organizational Trust and Its Impact on Achieving the Requirements of Entrepreneurship Strategy –The Case of Korek Telecom Company, Iraq-

تهدف هذه الدراسة إلى تحليل العلاقة بين رأس المال الفكري والثقة التنظيمية وأثرها في تحقيق متطلبات استراتيجية زيادة الأعمال، وقد تم اختيار قطاع الاتصالات لتطبيق القسم العملي من هذه الدراسة، يمثل مجتمع الدراسة جميع مديري شركة (Korek Telecom) العاملة بالعراق، تكونت عينة الدراسة من (64) مديراً ومشرفاً قاموا بملء الاستبانة، وتراعي طبيعة هذه الدراسة العلاقة بين متغيرات الدراسة وأبعادها رأس المال الفكري (رأس المال الهيكلية، رأس المال البشري، رأس المال العملي) والثقة التنظيمية (النزاهة، الإحسان، القدرة)، في تحقيق متطلبات زيادة الأعمال الاستراتيجية، وقد تم تحليل البيانات المتحصل عليها كميًا باستخدام برنامج (SPSS)، تظهر نتيجة هذه الدراسة أن لدى الشركة موارد بشرية ذات مهارات وخبرات ومعارف متنوعة، ويستخدمون أساليب مختلفة لتحسين وتطوير قدراتهم الإبداعية من أجل تحقيق متطلبات استراتيجية زيادة الأعمال.

• دراسة (Ariki, 2021) بعنوان:

The predictive powers of organizational trust and just on enabling school structure -a structural equation modeling approach-

الهدف من هذه الدراسة هو فحص القوة التنبؤية لتصورات المعلمين للثقة التنظيمية والعدالة على اعتقاداتهم عن هيكل المدرسة التمكيني، وقد تم استخدام نموذج المعادلة الهيكلية في الدراسة، والذي تم تصميمه بطريقة المسح الوصفي، تكونت عينة الدراسة من (1187) معلماً يعملون في المدارس الابتدائية والمتوسطة والثانوية بتركيا، وتم جمع البيانات من خلال مقياس العدل التنظيمي لتمكين هيكل المدرسة

ومقياس الثقة التنظيمية، ونموذج المعلومات الشخصية، كشفت نتائج الدراسة أن تصورات المعلمين للعدالة والثقة التنظيمية تتنبأ بتصوراتهم حول تمكين هيكل المدرسة، وفي هذا السياق أوصى الباحث باطلاع مديري المدارس على تأثير الهيكل التنظيمي على تصورات المعلمين حول الثقة والعدالة في المؤسسات التعليمية، وتزويدهم بالمعرفة والمهارات اللازمة.

• دراسة (Shibly & Moh'd Abu Bakir, 2023) بعنوان:

The Impact of Organizational Justice on Organizational Trust –Examining the Moderating Role of Job Security- A Study at the Jordanian Insurance Companies

هدفت هذه الدراسة إلى فحص أثر العدالة التنظيمية من حيث (العدالة التوزيعية، الإجرائية، التفاعلية) على الثقة التنظيمية: الدور الوسيط للأمن الوظيفي في شركات التأمين الأردنية، وقد تم استخدام الأسلوب الوصفي التحليلي الكمي، وشملت الدراسة (19) شركة تأمين أردنية من أصل (22) شركة عاملة في السوق الأردني، تكونت وحدة أخذ العينات من الإدارة الوسطى والخط الأول، وتعمل في جميع فروع الشركات، وتم اختيار عينة عشوائية من (360) مفردة لجمع المعلومات والبيانات المطلوبة وزعت عليها الاستبانة وقد استرجعت (319) استبانة صالحة للتحليل الإحصائي، كشفت نتائج الدراسة أن هناك تأثير ذو دلالة إحصائية للعدالة التنظيمية على الثقة التنظيمية، وأن الأمن الوظيفي كمتغير وسيط أدى إلى تحسين هذا التأثير، من خلال النتائج المتحصل عليها أوصت الدراسة بإبداء مزيد من الاهتمام بالعدالة الإجرائية وتعزيز الشفافية وعناصر حوكمة الشركات الأخرى، إضافة إلى تعزيز الأمن الوظيفي للعاملين من خلال الانخراط في استراتيجيات الاحتفاظ بالموارد البشرية.

المطلب الثاني: الدراسات السابقة المتعلقة بالدافعية للإنجاز

الفرع الأول: الدراسات باللغة العربية

• دراسة (عطاف، 2019) بعنوان: دافعية الإنجاز لدى طلبة جامعة الحسين بن طلال وعلاقتها ببعض

المتغيرات الديمغرافية

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مستوى دافعية الإنجاز لدى طلبة جامعة الحسين بن طلال وعلاقتها ببعض المتغيرات الديمغرافية، وقد تم اعتماد المنهج الوصفي، تم اختيار عينة الدراسة بالطريقة العشوائية وقد بلغت (268) طالبا، وأظهرت النتائج أن مستوى الدافعية للإنجاز لدى طلبة الجامعة كان في

المستوى المتوسط، وأن الفروق في الدافعية للإنجاز تبعا لمتغير جنس الطالب غير دالة إحصائياً، ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لتعزى لمتغيري التخصص الأكاديمي، ومكان السكن، وقد كانت الفروق في مستوى الدافعية للإنجاز تبعا لمتغير دخل الأسرة ذات دلالة إحصائية ولصالح الطلبة من مستوى الدخل المنخفض، وقد أوصت الدراسة بإعداد برامج لبناء الدافعية للإنجاز لدى طلبة الجامعة يتمكن هذه الفئة من الشباب من امتلاك القدرة على مواجهة استحقاقات العولمة وتحدياتها المختلفة، عمل مزيداً من الدراسات على طلبة المدارس في الصفوف الابتدائية الأولى لمساعدتهم على بناء الدافعية للإنجاز منذ الطفولة، عمل دراسات تشمل عينة الطلبة المتعثرين دراسياً وإخضاعهم لبرامج متخصصة في بناء الدافعية للإنجاز لديهم.

• دراسة (ربعي و دالي، 2021) بعنوان: **المناخ التنظيمي وعلاقته بدافعية الإنجاز لدى عمال المؤسسات العمومية الجزائرية**

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة العلاقة بين متغيرين هما المناخ التنظيمي ودافعية الإنجاز لدى عمال المؤسسات العمومية الجزائرية، ومن أجل الوصول إلى هذا الهدف تم اتباع المنهج الوصفي التحليلي، وبالاعتماد على الملاحظة والاستبيان كأدوات لجمع البيانات تم أخذ عينة ممتثلة في (30) فرداً، حيث كان مجتمع الدراسة مكون من (300) فرداً، أظهرت النتائج وجود علاقة موجبة قوية ذات دلالة إحصائية بين المناخ التنظيمي وبين دافع الإنجاز، وقد تم تقديم مجموعة من التوصيات والمتمثلة في: البحث عن المواضيع التي تمنح الموظف القدرة على الإنجاز لمهامه بكل أريحية وترفع دافعيته للإنجاز، ربط متغيري المناخ التنظيمي ودافعية الإنجاز بمتغيرات أخرى من الممكن أن تلعب دور في ولادة اكتشافات علمية أخرى، استخدام التكنولوجيا الحديثة كآلية من آليات للمراقبة والتحري عن أي خلل يضيء طابع الضبابية بين الجميع ويعكس سير المؤسسة.

• دراسة (ونان، 2021) بعنوان: **العلاقة التفاعلية الارتباطية بين الدافعية المتعددة الأبعاد للممارسة الرياضية ودافعية الإنجاز الرياضي لدى الرياضي الجزائري المحترف وغير المحترف**

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة العلاقة التفاعلية الارتباطية بين عناصر الدافعية المتعددة الأبعاد للممارسة الرياضية (الدافعية الداخلية والدافعية الخارجية وبعد نقص الدافعية) من جهة ودافعية الإنجاز الرياضي من جهة أخرى لدى الرياضي الجزائري ذو المستوى العالي، وقد اعتمد الباحث على المنهج الوصفي الارتباطي على عينة مكونة من (213) رياضي منهم (121) غير محترف و(92) محترف وهي عينة عشوائية طبقية، حيث توصل الباحث إلى نتائج تؤكد وجود علاقة ارتباطية بين الدافعية متعددة الأبعاد

ودافعية الإنجاز الرياضي نسبيا لدى عينة البحث، توجد علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائيا بين الدافعية الداخلية ودافعية الإنجاز الرياضي، توجد علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين الدافعية الخارجية ودافعية الإنجاز، توجد علاقة ارتباطية سالبة ذات دلالة إحصائية بين نقص الدافعية ودافعية الإنجاز، وقد تم تقديم مجموعة من التوصيات والاقتراحات والمتمثلة في: زيادة الاهتمام بتنمية الدافعية الداخلية خاصة في مرحلة انتقاء الرياضيين المدفوعين أصلا داخليا لممارسة النشاط الرياضي وتحقيق الإنجاز، الاهتمام بالحوافز الخارجية المادية منها والمعنوية للرفع من مستوى دافعية الإنجاز الرياضي.

• دراسة (حديبي، 2021) بعنوان: ضغوط العمل التنظيمية وعلاقتها بمستوى الدافعية للإنجاز

هدفت هذه الدراسة إلى التحقق من وجود علاقة بين ضغوط العمل التنظيمية ومستوى الدافعية للإنجاز لدى عمال المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية، ومعرفة مستوى الدافعية للإنجاز لديهم، ولإجراء الدراسة تم اتباع المنهج الوصفي، وتم اختيار عينة تتكون من (80) عاملا بطريقة عشوائية بسيطة، ومن النتائج المتوصل إليها: وجود علاقة ارتباطية بين ضغوط العمل التنظيمية ومستوى الدافعية للإنجاز، إضافة إلى وجود علاقة ارتباطية بين مختلف مصادر الضغوط ومستوى الدافعية للإنجاز، كما أن العاملين بالمؤسسة يمتازون بمستوى متوسط من دافعية الإنجاز، وقد تم تقديم مجموعة من التوصيات والمتمثلة في أنه: يجب على المؤسسات أن تعيد النظر في أساليب الإدارة وسياسات تسيير الموارد البشرية التي تنتهجها المنظمات الحالية، التخفيف من ضغوط العمل عن طريق الحوافز المادية، ضرورة الاهتمام بالجانب النفسي للعمال.

• دراسة (طارش، 2022) بعنوان: دافع الانجاز وعلاقته بالسلوك التنافسي لدى معاوني مديري المدارس

المتوسطة في العراق

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على دافع الإنجاز وعلاقته بالسلوك التنافسي لدى معاوني مديري المدارس المتوسطة في العراق، واعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي، ولتحقيق أهداف الدراسة تم تطبيق عينة بالغة (90) مديرا، وقد تم التوصل إلى النتائج التالية: استخدام دافع الإنجاز بنسبة مرتفعة، استخدام السلوك التنافسي بروح عالية، هناك علاقة ارتباطية بين دافع الإنجاز والسلوك التنافسي لدى مديري المدارس ببغداد، في ضوء النتائج التي توصل إليها الباحث فإنه أوصى بالتأكيد على أهمية التواصل فيما بينهم لمتابعة الإدارة على أسس سليمة وتوعية وبتابع وسائل تربوية قائمة على قيم التنافس والنجاح والاحترام مما يعطي ثقة في التفاعل مع المدرسة نحو بناء جيل متكامل، دراسة العوامل المؤثرة في دافع الإنجاز مثل

التحفيز المعاون نحو النجاح، دراسة العوامل المؤثرة في سلوك التنافس مثل الطموح المعاون الإداري للوصول للهدف.

الفرع الثاني: الدراسات باللغة الأجنبية

- دراسة (Guo, Qiang, & Zhou, 2021) بعنوان:

The Relationship between Achievement Motivation and Job Performance among Chinese Physicians –A Conditional Process Analysis

هدفت هذه الدراسة لاستكشاف العلاقة بين الدافعية للإنجاز والأداء الوظيفي بين الأطباء، واستقصت آثار السمات الشخصية المختلفة على الأداء الوظيفي بين الأطباء، وقد أجريت هذه الدراسة المقطعية على (1523) طبيباً من ثمانية مستشفيات من الدرجة الثالثة في هاربين بالصين بالاعتماد على الاستبانة، وقد تم اختبار (t) المستقل والانحدار الخطي المتعدد علاوة على ذلك تم استخدام معاملات الارتباط (بيرسون) لتقييم الارتباط بين المتغيرات، من خلال الدراسة تم التوصل إلى مجموعة من النتائج وهي كالتالي: يؤثر دافع الإنجاز بشكل مباشر على الأداء الوظيفي والالتزام التنظيمي يتوسط جزئياً في الآثار المباشرة لتحفيز الإنجاز على الأداء الوظيفي، إضافة إلى ذلك أظهرت النتائج أن التوافق والضمير يخفان من قوة العلاقات بين دافع الإنجاز والأداء الوظيفي، بالنظر إلى النتائج المتوصل إليها اقترح الباحثون مجموعة من التوصيات مفادها أن يهتم مدراء المستشفيات بالنمو الشخصي للأطباء، وتحسين التزامهم التنظيمي من خلال خلق مناخ عمل إيجابي.

- دراسة (Liu, Hong, & Zhou, 2021) بعنوان:

Job-search self- efficacy and reemployment willingness among older adults –roles of achievement motivation and age

هدفت هذه الدراسة إلى استكشاف العلاقة بين الكفاءة الذاتية في البحث عن عمل والرغبة في إعادة التوظيف بين كبار السن، وكذلك أدوار الدافعية للإنجاز والعمر في هذه العلاقة، وقد تم تجنيد (365) من كبار السن الصينيين المتقاعدين من خمسة أحياء في مدينة واحدة من خلال أخذ العينات الملائمة، وكانوا موضع تقدير من خلال مقياس الكفاءة الذاتية للبحث عن عمل والإنجاز، وقد أوضحت النتائج أن البحث عن العمل له فاعلية كبيرة في توقع الرغبة في إعادة التوظيف، كما لعب دور دافع الإنجاز دوراً وسيطاً جزئياً في العلاقة بين الاكتفاء الذاتي في البحث عن وظيفة والرغبة في إعادة التوظيف، كما خفف متغير العمر هذه العلاقة.

• دراسة (mahiouz, 2021) بعنوان:

The Relationship Between Optimism And Achievement Motivation Among The Employees Of The Presidency Of The University Of Algeria2

تهدف هذه الدراسة إلى معرفة العلاقة بين التفاؤل والدافعية للإنجاز لدى موظفي رئاسة جامعة الجزائر - 2 لهذا الغرض تم اختيار عينة من (124) موظفا وموظفة إدارية، طبق عليهم مقياس التفاؤل والتشاؤم " لدمبر" (Dember et al) ومقياس دافعية الإنجاز الذي أعده الباحث الروسي "تيموف، ر، س" (Nemov.R.C) وقام بترجمته "بني يونس محمد"، وقد توصلت نتائج الدراسة إلى إثبات العلاقة الارتباطية الموجبة بين التفاؤل ودافعية الإنجاز كما توصلت إلى عدم وجود فروق بين الجنسين في التفاؤل ودافعية الإنجاز.

المطلب الثالث: الدراسات التي تناولت الثقة التنظيمية والدافعية للإنجاز معا

• دراسة (العبيري، 2022) بعنوان: الدور الوسيط للثقة التنظيمية في تعزيز العلاقة بين ممارسة القيادة

الابتكارية والدافعية نحو الإنجاز بمدارس المرحلة الثانوية بمحافظة أملج

هدفت هذه الدراسة إلى تحليل العلاقة بين القيادة الابتكارية والدافعية نحو الإنجاز من خلال الدور الوسيط للثقة التنظيمية، وذلك بالتطبيق على مدارس المرحلة الثانوية بمحافظة أملج. وللإجابة على أسئلة الدراسة تم استخدام المنهج الكمي القائم على تصميم البحث الارتباطي التنبئي، من خلال الاستبانة كأداة لجمع البيانات. وتم تطبيق أسلوب المسح الشامل لكافة أفراد الدراسة، وقد استجاب منهم (121) فردا بنسبة (87%) من المعلمين في مدارس المرحلة الثانوية بمحافظة أملج. وتم استخدام برنامج أموس (AMOS) لتحليل البيانات.

وخلصت الدراسة إلى مجموعة من الاستنتاجات، كان من أبرزها: وجود علاقة طردية إيجابية بين القيادة الابتكارية والدافعية نحو الإنجاز. كما أظهرت نتائج الدراسة الدور الإيجابي للمتغير الوسيط (الثقة التنظيمية) في العلاقة بين الدافعية للإنجاز والقيادة الابتكارية، فضلا عن المحافظة على مستوى الثقة لتحفيز المعلمين على الإنجاز داخل مدارسهم.

• التعقيب على الدراسات السابقة

تم استعراض مجموعة من الدراسات السابقة وفق تسلسل زمني من الأقدم إلى الأحدث، أجريت في بيئات مختلفة منها: المحلية، العربية، والأجنبية. وقد تضمنت متغيري الدراسة كل على حده، كما أنها طبقت في قطاعات مختلفة (صناعية، خدمية، مدنية، رياضية وتعليمية).

تتشارك الدراسة الحالية بعض نقاط الشبه مع الدراسات السابقة وتتمثل في: المنهج المستخدم وهو المنهج الوصفي التحليلي وأدوات جمع البيانات المتمثلة أساسا في الاستبانة، وكذا برنامج وأساليب تحليلها.

أما فيما يخص تميز الدراسة الحالية عن سابقتها فيمكن في: طبيعة مكان إجراء الدراسة، حيث لا توجد دراسة سابقة أجريت في مؤسسة مبنائية، وبالتالي اختلاف مجتمع الدراسة والمتمثل في العاملين بهذه المؤسسة (إطارات، أعوان تحكم وأعوان التنفيذ)، وتميزت هذه الدراسة أيضا من حيث نوع العينة المطبقة على المجتمع المدروس وقد كانت عينة عشوائية طبقية، كما تميزت الدراسة الحالية من خلال التطرق لموضوع جديد بالنظر للدراسات السابقة التي لم تدرس أثر أحد متغيري الدراسة على الآخر، وعليه فقد اختلفت الأهداف التي سعت إليها الدراسة، مع وجود تباين في نتائجها مقارنة بالدراسات السابقة.

خلاصة الفصل:

من خلال ما تم تناوله سابقا يتضح لنا أن الثقة التنظيمية أحد الدعائم التي تساعد المنظمات على تدعيم فاعليتها وتحقيق أهدافها، لأنه عندما يسود جو الثقة التنظيمية في المنظمة فإن الأفراد يستطيعون الإفصاح عن أفكارهم ومشاعرهم، ويعاون بعضهم البعض، ويتعلمون معا فهي متغير أساسي في التفاعل الإنساني ولها علاقة قوية بتغيير سلوك الأفراد وجعلهم مدفوعين نحو إنجاز أعمالهم، ومنه يمكن القول أن الثقة التنظيمية لها تأثير مهم في الدافعية للإنجاز من خلال أبعادها، وهذا ما سنحاول التأكد منه في دراستنا التطبيقية في الفصل الثاني.

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية

المبحث الأول: طريقة وأدوات الدراسة

المبحث الثاني: عرض نتائج الدراسة ومناقشتها

تمهيد:

بناءً على ما تم عرضه في الإطار النظري للدراسة، ودراسات سابقة في مجال اهتمام موضوع الدراسة، فقد جاء هذا الفصل ليقدم وصفا وتعريفا لمنهجية الدراسة والأساليب المتبعة والتي يمكن من خلالها تحقيق أهداف الدراسة، وبيان مجتمع وعينة الدراسة التي تم اختيارها وخصائصها، كما يبين هذا الفصل خطوات إعداد وتطوير أداة الدراسة ومدى صدقها وثباتها، والإجراءات التي نفذت بها والطرق الإحصائية التي استخدمت في معالجة البيانات، حيث ستقوم الدراسة بالبحث عن أثر الثقة التنظيمية بأبعادها (الثقة في الزملاء، الثقة في الرئيس المباشر، والثقة في الإدارة العليا) على الدافعية للإنجاز.

المبحث الأول: طريقة وأدوات الدراسة

سننطلق من خلال هذا المبحث إلى تقديم المؤسسة المينائية جن جن وعرض مجتمع وعينة الدراسة، وكذلك نعرف بأداة الدراسة والمتمثلة في الاستبانة والتي تم استخدامها في جمع البيانات اللازمة لاختبار الفرضيات، ونتطرق إلى صدق الاتساق الداخلي لعبارات محاور الدراسة ونختبر مدى ثباتها ثم بعد ذلك نعرض مختلف الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة الميدانية.

المطلب الأول: وصف مجتمع وعينة الدراسة

قبل التطرق إلى مجتمع وعينة الدراسة سيتم تقديم محل إجراء الدراسة التطبيقية المتمثلة في المؤسسة المينائية جن جن التي تشمل مجموعة الوسائل المادية والبشرية التي جمعت بينها من أجل تحقيق مجموعة من الأهداف، كما تعتبر البنية الأساسية لبناء دولة تسعى إلى مواكبة الركن الحضاري، وهي مؤسسة اقتصادية عمومية تابعة للمؤسسة القابضة متعددة الخدمات وهي شركة ذات أسهم برأس مال يقدر بحوالي 4.000.000.000.000 دينار جزائري، من أهم العمليات التي تتم على مستواه استيراد السيارات والحبوب حيث نجده يحتل المرتبة الأولى فيما يخص هذا النشاط، وهو مدعم بدور مهم في ميدان مسافنة الحاويات.

1- مجتمع الدراسة:

المجتمع هو مجموعة العناصر أو الأفراد التي ينصب عليهم الاهتمام في دراسة معينة، وبمعنى آخر هو جميع العناصر التي تتعلق بها مشكلة البحث.

ويمثل مجتمع الدراسة الحالية جميع الأفراد العاملين بالمؤسسة المينائية جن جن ويقدر ب (1261) عاملا. (من وثائق المؤسسة مصلحة المستخدمين)

2- عينة الدراسة:

هي مجموعة جزئية من المجتمع، ويكون حجم العينة هو عدد مفرداتها وعادة ما تجرى الدراسة عليها. وكان حجم العينة المعتمد في الدراسة يتكون من (120) عامل، تم اختيارهم بأسلوب العينة العشوائية الطبقية، وفيما يلي الإحصائيات الخاصة بالاستبانة:

الجدول رقم (01): الإحصائيات الخاصة بالاستبانة

عينة الدراسة		مجتمع الدراسة		الفئات
عدد الاستبانات المسترجعة	عدد الاستبانات الموزعة	النسبة المئوية	عدد العاملين	
15	15	%8.40	105	إطار
30	30	%23.71	300	عون تحكم
68	75	%67.88	856	عون تنفيذ
113	120	%100	1261	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبتين.

المطلب الثاني: تصميم واختبار أداة الدراسة

الفرع الأول: تصميم أداة الدراسة

تم الاعتماد على الاستبانة كأداة لجمع البيانات كونها تسهل الوصول إلى عدد كبير من المبحوثين وبأقل تكلفة ممكنة، وتم تصميمها من أجل تحقيق الأهداف المنشودة، وتتكون استبانة الدراسة من جزئين يتم توضيحهما كالتالي:

• الجزء الأول للاستبانة:

يتضمن البيانات الشخصية والوظيفية (الجنس، السن، المؤهل العلمي، الصنف الوظيفي، والخبرة المهنية).

• الجزء الثاني للاستبانة:

ويشمل محورين:

المحور الأول: يدرس المتغير المستقل (الثقة التنظيمية).

المحور الثاني: يدرس المتغير التابع (الدافعية للإنجاز).

وفق التقسيم التالي:

- المحور الأول الخاص بالثقة التنظيمية: ويشمل 15 عبارة وهو مقسم إلى ثلاثة أبعاد وهي:

الثقة في الزملاء: الفقرات من (01) إلى (05).

الثقة في الرئيس المباشر: الفقرات من (06) إلى (10).

الثقة في الإدارة العليا: الفقرات من (11) إلى (15).

- المحور الثاني الخاص بالدافعية للإنجاز: ويشمل 15 عبارة.

ومن أجل قياس درجة استجابة أفراد عينة الدراسة حول عبارات محوري الثقة التنظيمية والدافعية للإنجاز، تم الاعتماد على مقياس ليكرت الخماسي (Likert) كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (02): سلم الدرجات لمقياس ليكرت الخماسي

موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
5	4	3	2	1

المصدر: من إعداد الطالبتين اعتمادا على مقياس ليكرت.

الفرع الثاني: اختبار أداة الدراسة

سنتطرق في هذا الفرع إلى اختبار أداة الدراسة، من حيث صدقها وثباتها.

أولاً: صدق أداة الدراسة

سيتم ذلك من خلال اختبار صدقها الظاهري والبنائي

أ- الصدق الظاهري للاستبيان

للتحقق من صدق محتوى أداة الدراسة والتأكد من أنها تخدم أهداف الدراسة تم عرض الاستبانة على الأستاذ المشرف ومجموعة من الأساتذة المحكمين ذوي الخبرة والاختصاص، حيث تم توزيع نسخ من الاستبانة لإبداء الرأي حول مدى وضوح ومناسبة الفقرات لمحتوى أداة الدراسة، ومدى ملاءمتها وشموليتها وتنوع محتواها وتقييم مستوى الصياغة اللغوية أو أي ملاحظات أخرى يرونها مناسبة فيما يتعلق بالتعديل أو التغيير أو الحذف وفقا لما يراه المحكم لازما.

ب- الصدق البنائي للاستبيان

من أجل التأكد من الصدق الداخلي لعبارات الاستبانة تم حساب معامل الارتباط "بيرسون"، وذلك لمعرفة مدى اتساق كل عبارة من عبارات الاستبيان مع المحور أو البعد الذي تنتمي إليه، حيث قمنا بحساب معاملات الارتباط بين كل عبارة من عبارات البعد والدرجة الكلية للبعد نفسه. كما تم حساب معاملات الارتباط بين كل بعد والدرجة الكلية للمحور الذي ينتمي إليه.

1- الصدق الداخلي لعبارات بعد الثقة في الزملاء من محور الثقة التنظيمية:

الجدول التالي يوضح نتائج اختبار صدق الاتساق الداخلي لعبارات بعد الثقة في الزملاء من محور الثقة

التنظيمية:

الجدول رقم (03): الصدق الداخلي لعبارات بعد "الثقة في الزملاء"

الرقم	العبارات	معامل الارتباط	مستوى المعنوية
01	أستطيع الاعتماد على زملائي في العمل	0.789**	0.000
02	زملائي في العمل يقدمون لي العون والإسناد	0.878**	0.000
03	أتبادل مع زملائي المعلومات التي تساعد على حل المشكلات	0.841**	0.000
04	أشعر بأن زملائي في العمل يعتبرون المشاكل التي أواجهها كأنها مشاكلهم الخاصة	0.654**	0.000
05	أحرص على عدم التدخل في خصوصية زملائي	0.726**	0.000

المصدر: من إعداد الطالبتين اعتمادا على مخرجات برنامج spss.

يتضح من نتائج الجدول رقم (03) أن قيم معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات بعد الثقة في الزملاء والدرجة الكلية لهذا البعد تتراوح بين (0.654 و 0.878) وهي جميعها موجبة، كما أن مستوى المعنوية لكل منها أقل من المستوى المحدد مسبقا في هذه الدراسة (0.05)، وهذا يعني أن عبارات بعد الثقة في الزملاء صادقة لما وضعت لقياسه.

2 - الصدق الداخلي لعبارات بعد الثقة في الرئيس المباشر من محور الثقة التنظيمية

الجدول التالي يوضح نتائج اختبار صدق الاتساق الداخلي لعبارات بعد الثقة في الرئيس المباشر من محور الثقة التنظيمية.

الجدول رقم (04): الصدق الداخلي لعبارات بعد "الثقة في الرئيس المباشر"

الرقم	العبارات	معامل الارتباط	مستوى المعنوية
06	أستطيع التحدث بحرية مع رئيسي المباشر	0.777**	0.000
07	أثق بعدالة ونزاهة رئيسي المباشر	0.846**	0.000
08	يتيح لي رئيسي المباشر إبداء الرأي في القرارات التي تتعلق بوظيفتي	0.868**	0.000
09	أتعاون مع رئيسي المباشر لتجاوز الأزمات في العمل	0.861**	0.000
10	يعمل رئيسي المباشر على توفير الشعور بالرضا عن بيئة العمل	0.847**	0.000

المصدر: من إعداد الطالبتين اعتمادا على مخرجات برنامج spss.

يتضح من نتائج الجدول رقم (04) أن قيم معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات بعد الثقة في الرئيس المباشر والدرجة الكلية لهذا البعد تتراوح بين (0.777 و 0.868) وهي جميعها موجبة، كما أن مستوى المعنوية لكل منها أقل من المستوى المحدد مسبقا في هذه الدراسة (0.05)، وهذا يعني أن عبارات بعد الثقة في الرئيس المباشر صادقة لما وضعت لقياسه.

3 - الصدق الداخلي لعبارات بعد الثقة في الإدارة العليا من محور الثقة التنظيمية

الجدول التالي يوضح نتائج اختبار صدق الاتساق الداخلي لعبارات بعد الثقة في الإدارة العليا من محور الثقة التنظيمية.

الجدول رقم (05): الصدق الداخلي لعبارات بعد "الثقة في الإدارة العليا"

الرقم	العبارات	معامل الارتباط	مستوى المعنوية
11	تهتم الإدارة بحقوقى كعامل في المؤسسة	0.836**	0.000
12	تقوم الإدارة بالتنسيق معي بخصوص واجباتي الوظيفية	0.787**	0.000
13	تشاركني الإدارة في تطوير أهداف المؤسسة	0.797**	0.000
14	توفر لي الإدارة دعما ماديا ومعنويا	0.870**	0.000
15	تقوم الإدارة بتنفيذ وعودها لي	0.834**	0.000

المصدر: من إعداد الطالبتين اعتمادا على مخرجات برنامج spss.

يتضح من نتائج الجدول رقم (05) أن قيم معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات بعد الثقة في الإدارة العليا والدرجة الكلية لهذا البعد تتراوح بين (0.787 و 0.870) وهي جميعها موجبة، كما أن مستوى المعنوية لكل منها أقل من المستوى المحدد مسبقا في هذه الدراسة (0.05)، وهذا يعني أن عبارات بعد الثقة في الإدارة العليا صادقة لما وضعت لقياسه.

بعد حساب معاملات الارتباط بين كل عبارة من عبارات البعد والدرجة الكلية للبعد نفسه، سيتم حساب معاملات الارتباط بين كل بعد والدرجة الكلية للمحور الذي ينتمي إليه، والجدول التالي يوضح نتائج اختبار صدق الاتساق الداخلي لأبعاد المحور الأول.

الجدول رقم (06): معاملات الارتباط بين كل بعد والدرجة الكلية لمحور الثقة التنظيمية

الرقم	البعد	معامل الارتباط	مستوى المعنوية
01	الثقة في الزملاء	0.710**	0.000
02	الثقة في الرئيس المباشر	0.863**	0.000
03	الثقة في الإدارة العليا	0.812**	0.000

المصدر: من إعداد الطالبتين اعتمادا على مخرجات برنامج spss.

يتضح من نتائج الجدول رقم (06) أن قيم معاملات الارتباط بين درجة كل بعد من أبعاد محور الثقة التنظيمية والدرجة الكلية لهذا المحور تتراوح ما بين (0.710 و 0.863) وهي جميعها موجبة، كما أن مستوى المعنوية لكل منها أقل من المستوى المحدد مسبقا (0.05)، وهذا يعني أن الأبعاد صادقة لما وضعت لقياسه وبالتالي إمكانية تطبيق محور الثقة التنظيمية واستخدامه.

4-الصدق الداخلي لعبارات محور الدافعية للإنجاز

الجدول التالي يوضح نتائج اختبار صدق الاتساق الداخلي لعبارات محور الدافعية للإنجاز.

الجدول رقم (07): الصدق الداخلي لعبارات محور الدافعية للإنجاز

الرقم	العبارات	معامل الارتباط	مستوى المعنوية
01	أبذل جهدا كاف في إنجازي لأعمالي	0.546**	0.000
02	أستجيب لتعليمات رئيسي المباشر	0.543**	0.000
03	أقبل على أداء الأعمال التي تتطلب مني الاجتهاد والمثابرة	0.599**	0.000
04	نهاية كل يوم أقوم بمراجعة ما قمت بإنجازه في عملي	0.567**	0.000
05	أشعر بالفخر عندما أوصف بالمتميز من قبل المحيطين بي بعد إنجازي لعملي	0.527**	0.000
06	لدي إطلاع مستمر على التطورات الحاصلة في مجال العمل	0.566**	0.000
07	أقبل ملاحظات وانتقادات زملائي في العمل	0.485**	0.000
08	أشجع زملائي على إنجاز أعمالهم	0.561**	0.000
09	أجد سهولة في متابعة العمل بعد الفشل	0.515**	0.000

0.000	0.518**	أصر على متابعة عملي حتى إن وجدت عراقيل	10
0.000	0.648**	ألتزم بالنهوض باكرا للذهاب إلى العمل	11
0.000	0.601**	أرغب في ترقية رتبتي في العمل	12
0.000	0.627**	أقوم بتأدية المهام وفقا لما هو مخطط له	13
0.000	0.541**	لدي القدرة على التكيف مع المتغيرات والظروف المستجدة	14
0.000	0.600**	أريد المشاركة في التكوين لزيادة كفاءتي	15

المصدر: من إعداد الطالبتين اعتمادا على مخرجات برنامج **spss**.

يتضح من نتائج الجدول رقم (07) أن قيم معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات محور الدافعية للإنجاز والدرجة الكلية لهذا المحور تتراوح بين (0.485 و 0.648) وجميعها موجبة، كما أن مستوى المعنوية لكل منها أقل من المستوى المحدد مسبقا في هذه الدراسة (0.05)، وهذا يعني أن عبارات محور الدافعية للإنجاز صادقة لما وضعت لقياسه، وبالتالي إمكانية تطبيق محور الدافعية للإنجاز واستخدامه.

ثانيا: ثبات الاستبانة

للتأكد من ثبات الاستبانة قمنا بحساب معاملات الثبات ألفا كرونباخ لأبعاد ومحاور الاستبانة، بالإضافة إلى حساب معامل الثبات الكلي للاستبانة، وقد تم الاعتماد على المقياس التالي في الحكم على مستويات معاملات الثبات

- من 0.6 إلى 0.7 تكون درجة الثبات مقبولة.

- من 0.71 إلى 0.8 تكون درجة الثبات عالية.

- أكثر من 0.8 تكون درجة الثبات عالية جدا.

وقد جاءت النتائج كما يلي:

1-معامل الثبات ألفا كرونباخ لأبعاد محور الثقة التنظيمية:

جاءت معاملات الثبات لأبعاد محور الثقة التنظيمية كما هي موضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (08): معامل الثبات ألفا كرونباخ لأبعاد محور الثقة التنظيمية

أبعاد الثقة التنظيمية	رقم العبارات	معامل الثبات ألفا كرونباخ	درجة الثبات
الثقة في الزملاء	05 - 01	0.822	عالية جدا
الثقة في الرئيس المباشر	10 - 06	0.895	عالية جدا
الثقة في الإدارة العليا	15 - 11	0.882	عالية جدا

المصدر: من إعداد الطالبتين اعتمادا على مخرجات برنامج spss.

نلاحظ من خلال الجدول أن:

- معامل ألفا كرونباخ بالنسبة للبعد الأول (الثقة في الزملاء) فاق 80%، حيث بلغ 82.2% بمعنى أن معامل الثبات للبعد الأول عالي جدا.
 - معامل ألفا كرونباخ بالنسبة للبعد الثاني (الثقة في الرئيس المباشر) فاق 80% حيث بلغ 89.5% بمعنى أن البعد الثاني يتمتع بدرجة ثبات عالية جدا.
 - معامل ألفا كرونباخ بالنسبة للبعد الثالث (الثقة في الإدارة العليا) فاق 80% حيث بلغ 88.2% بمعنى أن البعد الثالث يتمتع بدرجة ثبات عالية جدا.
- ومنه نستنتج أن معامل الثبات لمحور الثقة التنظيمية عال جدا.

2-معامل الثبات ألفا كرونباخ لمحاور الاستبانة:

جاءت معاملات الثبات لمحاور الاستبانة كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (09): معامل الثبات ألفا كرونباخ لمحاور الاستبانة

المحور	العبارات	معامل الثبات	درجة الثبات
محور الثقة التنظيمية	15 - 01	0.709	عالية
محور الدافعية للإنجاز	30 - 16	0.834	عالية جدا
الاستبيان الكلي	30 - 01	0.911	عالية جدا

المصدر: من إعداد الطالبتين اعتمادا على مخرجات برنامج spss.

يتضح من خلال الجدول رقم (09) أن عبارات الاستبانة مناسبة لقياس المحاور، حيث بلغ معامل ألفا كرونباخ لمحور الثقة التنظيمية (0.709) استنادا إلى قاعدة القرار السابقة يمكن القول أن المحور يتمتع بدرجة ثبات عالية أي ما نسبته 70.9%، بينما بلغ معامل ألفا كرونباخ لمحور الدافعية للإنجاز

ما قيمته (0.834) بنسبة 83.4% وهو يدل على أن المحور يتمتع بدرجة ثبات عالية جدا، وبالتالي يمكن

تعميمها على أفراد عينة الدراسة.

المطلب الثالث: أساليب المعالجة الإحصائية لبيانات الدراسة

قمنا بإدخال البيانات التي تم الحصول عليها من خلال الاستبيان ضمن الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) .

وتم بعدها معالجتها وفق الاختبارات التي تحقق غرض الدراسة، وفيما يلي مجموعة الأساليب الإحصائية التي تم استخدامها:

أولاً: المدى

من أجل تحديد طول فئات مقياس "ليكرت الخماسي" المستخدمة في المحورين الأول والثاني من الاستبانة، تم حساب المدى الذي يعتبر من أسهل وأبسط مقاييس التشتت وهو يمثل الفرق بين أكبر وأصغر قيمة بين مفردات الظاهرة موضوع الدراسة وتم تقسيمه على عدد درجات المقياس للحصول في الأخير على طول الفئة الصحيحة أي $(0.8=5/4)$ ، بعد ذلك تم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس وهي (1) وذلك لتحديد الحد الأعلى لأول خلية $(1.8=0.8+1)$ ، وبالتالي يصبح طول الفئات كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (10): فئات مقياس ليكرت ودلالاتها

رقم الفئة	مجال الفئة	الدرجات	الأوزان	دلالة الفئات
01	[1.80 – 1]	غير موافق جدا	01	مستوى ضعيف جدا
02	[2.60 – 1.81]	غير موافق	02	مستوى ضعيف
03	[3.40 – 2.61]	محايد	03	مستوى متوسط
04	[4.20 – 3.41]	موافق	04	مستوى مرتفع
05	[5 – 4.21]	موافق بشدة	05	مستوى مرتفع جدا

المصدر: من إعداد الطالبين اعتمادا على مقياس ليكرت الخماسي.

ثانياً: التكرارات والنسب المئوية

للتعرف على الخصائص الشخصية والوظيفية لأفراد عينة الدراسة وتحديد استجابات أفرادها تجاه عبارات المحاور الرئيسية التي تتضمنها أداة الدراسة.

ثالثا: الوسط الحسابي (Moyenne)

لمعرفة مدى ارتفاع أو انخفاض استجابات أفراد عينة الدراسة على كل عبارة من عبارات متغيرات الدراسة الأساسية، وهو يساعد كذلك على ترتيب العبارات حسب متوسطها الحسابي.

رابعا: الانحراف المعياري (Standard Déviation)

لمعرفة مدى انحراف استجابات أفراد عينة الدراسة، لكل عبارة من عبارات متغيرات الدراسة، ولكل محور من محاور الدراسة عن متوسطها الحسابي، وكلما اقتربت قيمته من الصفر كلما دل ذلك على تركيز وانخفاض تشتت استجابات أفراد عينة الدراسة.

ويعرف الانحراف المعياري بأنه "الجذر التربيعي لمجموع مربعات الانحراف عن وسطها الحسابي مقسوم على حجم العينة".

خامسا: الانحدار الخطي المتعدد

لقياس أثر أبعاد الثقة التنظيمية (المتغيرات المستقلة) في الدافعية للإنجاز لدى العاملين في المؤسسة المينائية جن جن بالطاهير -جيجل-، ومن ثم اختبار الفرضيات المتعلقة بهذا الخصوص، فهو يأخذ بعين الاعتبار تأثير متغيرين مستقلين أو أكثر على المتغير التابع.

سادسا: اختبار (t) للعينة الواحدة (Test t)

لفحص متوسط متغير ما أصغر أو يساوي أو أكبر من قيمة ثابتة، وتساوي في مقياس ليكرت لهذه الدراسة ثلاثة لأنها تتوسط درجات الإجابة.

سابعا: معامل الارتباط بيرسون (Person)

لمعرفة مدى ارتباط درجة كل عبارة أو بعد مع الدرجة الكلية للبعد أو المحور الذي تنتمي إليه، وذلك لتقدير الاتساق الداخلي لأداة الدراسة (الصدق البنائي).

ثامنا: ألفا كرونباخ (Alpha Cronbach)

لقياس ثبات أداة الدراسة.

تاسعا: معاملي الالتواء والتفرطح

تم حساب قيم معاملات الالتواء والتفرطح لمعرفة ما إذا كانت بيانات الدراسة تخضع للتوزيع الطبيعي.

عاشرا: معاملي التضخم والتباين المسموح به

تم حساب قيم معاملات التضخم والتباين للتأكد من عدم وجود تداخل خطي متعدد بين أبعاد المتغير المستقل.

المبحث الثاني: عرض نتائج الدراسة ومناقشتها

سنحاول من خلال هذا المبحث التعرف على الخصائص الشخصية والوظيفية لأفراد عينة الدراسة، وكذا معرفة مدى تأثير أبعاد الثقة التنظيمية على الدافعية للإنجاز، ومن أجل الوصول إلى ذلك يتوجب علينا تفريغ وتحليل إجابات أفراد عينة الدراسة حول العبارات التي تضمنتها المحاور الثلاثة للاستبانة، والمتمثلة في محور الخصائص الشخصية والوظيفية، محور الثقة التنظيمية ومحور الدافعية للإنجاز.

المطلب الأول: عرض وتحليل البيانات الشخصية والوظيفية لأفراد عينة الدراسة

نتعرف من خلاله على أهم الخصائص التي يتميز بها أفراد عينة الدراسة من حيث: الجنس، السن، المؤهل العلمي، الصنف الوظيفي، والخبرة المهنية.

توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس:

يتوزع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس كالتالي:

الجدول رقم (11): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس

النسبة المئوية (%)	التكرار	الجنس
79.6	90	ذكر
20.4	23	أنثى
100	113	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبتين اعتمادا على مخرجات برنامج spss.

من خلال نتائج الجدول رقم (11) يتضح لنا أن نسبة الذكور العاملين في المؤسسة المينائية جن جن تفوق نسبة الإناث حيث بلغ عدد الذكور (90) عامل أي ما نسبته (79.6%)، وعدد الإناث (23) عاملة أي ما نسبته (20.4%) من العدد الإجمالي لعينة الدراسة، ويمكن أن تعود هذه النتائج إلى طبيعة عمل العينة المدروسة ذات الطابع الميداني أكثر من الإداري، والذي يتطلب قوة وجهد بدني كبير، مما يجعل فئة الذكور تتغلب على فئة الإناث.

توزيع أفراد العينة حسب متغير السن:

يتوزع أفراد عينة الدراسة حسب متغير السن كالتالي:

الجدول رقم (12): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير السن

النسبة المئوية (%)	التكرار	السن
7.1	8	أقل من 30 سنة
56.6	64	من 30 سنة إلى أقل من 45 سنة
29.2	33	من 45 سنة إلى أقل من 60 سنة
7.1	8	60 سنة فما فوق
100	113	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبتين اعتماداً على مخرجات برنامج spss .

يتضح من خلال نتائج الجدول رقم (12) أن أغلب العاملين من الفئة العمرية من 30 إلى أقل من 45 سنة، حيث بلغ عددهم (64) عامل، أي ما نسبته (56.6%) تليها فئة العاملين من 45 إلى أقل من 60 سنة بنسبة (29.2%) تليها الفئة من العاملين أقل من 30 سنة والأكبر من 60 سنة بنفس النسبة والتي تمثلت في (7.1%).

ويمكن إرجاع سبب ذلك إلى أن المؤسسة المينائية جن جن قد عززت فئة العاملين لديها بفئات عمرية شابة يمكن الاعتماد عليها في تطوير أهداف المؤسسة.

توزيع أفراد العينة حسب متغير المؤهل العلمي:

يتوزع أفراد عينة الدراسة حسب متغير المؤهل العلمي كالتالي:

الجدول رقم (13): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير المؤهل العلمي

النسبة المئوية (%)	التكرار	المؤهل العلمي
2.7	3	ابتدائي
16.8	19	متوسط
22.1	25	ثانوي
45.1	51	جامعي
13.3	15	مهني
100	113	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبتين اعتماداً على مخرجات برنامج spss .

يتضح من خلال نتائج الجدول رقم (13) أن أغلب أفراد العينة لديهم مستوى جامعي، حيث بلغ عددهم (51) عامل ويمثلون ما نسبته (45.1%) من العينة الإجمالية، يليها مستوى ثانوي بنسبة (22.1%)

والبالغ عددهم (25) عامل، يأتي بعدها المستوى المتوسط البالغ عددهم (19) عامل بنسبة (16.8%) تليها المستوى المهني ما نسبته (13.3%) وقد بلغ عددهم (15) عامل ثم يأتي في المرتبة الأخيرة المستوى الابتدائي بنسبة (2.7%) ما تمثل (03) عمال، وعليه يمكن القول أن العينة المدروسة مؤهلة علمياً، وهكذا يتم إنجاز الأعمال بكفاءة وفعالية.

توزيع أفراد العينة حسب متغير الصنف الوظيفي:

يتوزع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الصنف الوظيفي كالتالي:

الجدول رقم (14): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الصنف الوظيفي

النسبة المئوية (%)	التكرار	الصنف الوظيفي
13.3	15	إطار
26.5	30	عون تحكم
60.2	68	عون تنفيذ
100	113	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبتين اعتماداً على مخرجات برنامج spss .

يتضح من خلال نتائج الجدول رقم (14) أن أغلب أفراد العينة من أعوان التنفيذ، حيث بلغ عددهم (68) عامل ويمثلون ما نسبته (60.2%) من العينة الإجمالية، في حين احتلت المرتبة الثانية فئة أعوان التحكم الذين قدر عددهم ب(30) فرد ما نسبته (26.5%) عامل من العينة، في حين بلغ عدد الإطارات (15) عامل والتي تمثل (13.3%) من حجم العينة، ويرجع هذا الاختلاف أو التصنيف إلى أعمال المؤسسة التي تتطلب أعوان التنفيذ أكثر من الأصناف المهنية الأخرى كونها مؤسسة يعرف نشاطها حركية كبيرة خاصة على المستوى التشغيلي.

توزيع أفراد العينة حسب متغير الخبرة المهنية:

يتوزع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الخبرة المهنية كالتالي:

الجدول رقم (15): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الخبرة المهنية

النسبة المئوية (%)	التكرار	الخبرة المهنية
4.4	5	أقل من 5 سنوات
21.2	24	من 5 إلى أقل من 10 سنوات

45.1	51	من 10 سنوات إلى 15 سنة
29.2	33	أكثر من 15 سنة
100	113	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبين اعتماداً على مخرجات برنامج spss.

من خلال نتائج الجدول رقم (15) نلاحظ أن الفئة التي تحتل أكبر نسبة من العينة هم العاملون الذين لديهم خبرة مهنية (من 10 سنوات إلى 15 سنة) البالغ عددهم (51) عامل بنسبة (45.1%) تليها فئة العاملين ذوي الخبرة المهنية (أكثر من 15 سنة) بنسبة (29.2%) والبالغ عددهم (33) فرد، تأتي بعدها فئة العاملين الذين يمتلكون خبرة مهنية (من 5 إلى أقل من 10 سنوات) بنسبة (21.2%) والبالغ عددهم (24) فرداً لتأتي في المرتبة الأخيرة الفئة (أقل من 5 سنوات) خبرة مهنية بنسبة (4.4%) البالغة (05) أفراد، وهذا ما يفسر أن العاملين يمتلكون خبرات متنوعة تؤهلهم لممارسة أعمالهم ووظائفهم.

المطلب الثاني: عرض وتحليل إجابات أفراد العينة حول محور الثقة التنظيمية

من أجل التعرف على نوعية الثقة التنظيمية السائدة في المؤسسة محل الدراسة، تم استخدام المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمعرفة مستويات الأبعاد المكونة للثقة التنظيمية (الثقة في الزملاء، الثقة في الرئيس المباشر، الثقة في الإدارة العليا).

أولاً: عرض وتحليل إجابات أفراد العينة حول بعد الثقة في الزملاء

لمعرفة مستوى بعد الثقة في الزملاء بالمؤسسة المينائية جن جن، تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات أفراد العينة حول هذا البعد.

الجدول رقم (16): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد العينة حول بعد الثقة في

الزملاء

الترتيب	درجة الموافقة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات	الرقم
04	مرتفعة	0.848	3.68	أستطيع الاعتماد على زملائي في العمل	01
03	مرتفعة	0.653	3.83	زملائي في العمل يقدمون لي العون والإسناد	02
02	مرتفعة	0.640	3.96	أُتبادل مع زملائي المعلومات التي تساعد على حل المشكلات	03

05	متوسطة	0.839	3.33	04	أشعر بأن زملائي في العمل يعتبرون المشاكل التي أواجهها كأنها مشاكلهم الخاصة
01	مرتفعة	0.801	4.04	05	أحرص على عدم التدخل في خصوصية زملائي في العمل
	مرتفعة	0.582	3.77		المتوسط الحسابي والانحراف المعياري الكلي

المصدر: من إعداد الطالبتين اعتمادا على مخرجات SPSS.

من خلال الجدول رقم (16) يمكن ترتيب العبارات ترتيبا تنازليا (من أعلى درجة موافقة إلى أقلها) حسب متوسطاتها كما يلي:

احتلت العبارة رقم (05) المرتبة الأولى من درجة الموافقة والترتيب حيث بلغ المتوسط الحسابي (4.04) وهو ينتمي إلى الفئة الرابعة من مقياس ليكرت الخماسي في المجال (3.41-4.20) والتي تدل على وجود درجة موافقة مرتفعة للعبارة "أحرص على عدم التدخل في خصوصية زملائي في العمل"، أما بخصوص الانحراف المعياري فقد بلغ (0.801) وهو بذلك أصغر من الواحد الصحيح مما يدل على درجة تشتت منخفضة في إجابات أفراد العينة.

وقد احتلت العبارة رقم (03) المرتبة الثانية من درجة الموافقة والترتيب، حيث بلغ المتوسط الحسابي (3.96) وهو ينتمي إلى الفئة الرابعة من مقياس ليكرت الخماسي في المجال (3.41-4.20)، وبالتالي تدل على وجود درجة موافقة مرتفعة للعبارة "أبادل مع زملائي المعلومات التي تساعد على حل المشكلات"، أما بخصوص الانحراف المعياري فقد بلغ (0.640) وهو أقل من الواحد الصحيح، مما يدل على درجة تشتت منخفضة في إجابات أفراد العينة.

تليها العبارة رقم (02) في المرتبة الثالثة من درجة الموافقة حيث بلغ المتوسط الحسابي (3.83) وهو ينتمي إلى الفئة الرابعة من مقياس ليكرت الخماسي في المجال (3.41-4.20)، وبالتالي تدل على وجود درجة موافقة مرتفعة للعبارة "زملائي في العمل يقدمون لي العون والإسناد"، وبلغ انحرافها المعياري (0.653) الذي يدل على درجة تشتت منخفضة في إجابات أفراد العينة حول العبارة.

تأتي العبارة رقم (01) في المرتبة الرابعة من درجة الموافقة حيث بلغ المتوسط الحسابي (3.68)، وهو ينتمي إلى الفئة الرابعة من مقياس ليكرت الخماسي في المجال (3.41-4.20) الذي يدل على وجود درجة موافقة مرتفعة للعبارة "أستطيع الاعتماد على زملائي في العمل"، وبلغ الانحراف المعياري (0,848)، وهو أقل من الواحد الصحيح، الذي يدل على درجة تشتت منخفضة في إجابات أفراد العينة.

أنت في المرتبة الخامسة العبارة رقم (04) بمتوسط حسابي (3.33) وهو ينتمي إلى الفئة الثالثة من مقياس ليكرت الخماسي في المجال (2.61-3.40)، وبالتالي وجود درجة موافقة متوسطة للعبارة "أشعر بأن زملائي في العمل يعتبرون المشاكل التي أواجهها كأنها مشاكلهم الخاصة"، بانحراف معياري قدره (0.839)، وهو أقل من الواحد الصحيح الذي يدل على وجود درجة تشتت منخفضة في إجابات أفراد العينة.

من خلال الجدول السابق يتضح أن المتوسط الحسابي الكلي للثقة في الزملاء بلغ (3.77) وهو بذلك ينتمي للمجال (3.41-4.20) ضمن الفئة الرابعة لسلم ليكرت الخماسي ما يدل على وجود الثقة في الزملاء في المؤسسة المينائية جن جن، بدرجة موافقة مرتفعة وانحراف معياري أصغر من الواحد الصحيح بلغ (0.582) مما يدل على درجة تشتت منخفضة في إجابات أفراد العينة حول بعد الثقة في الزملاء.

ثانياً: عرض وتحليل إجابات أفراد العينة حول بعد الثقة في الرئيس المباشر

لمعرفة مستوى بعد الثقة في الرئيس المباشر بالمؤسسة المينائية جن جن، تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات أفراد العينة حول هذا البعد.

الترتيب	درجة الموافقة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات	الرقم
01	مرتفعة	0.737	3.96	أستطيع التحدث بحرية مع رئيسي المباشر حول المشاكل التي تواجهني في العمل	06
04	مرتفعة	0.886	3.56	أثق بعدالة ونزاهة رئيسي المباشر	07
03	مرتفعة	0.804	3.80	يتيح لي رئيسي المباشر إبداء الرأي في القرارات التي تتعلق بوظيفتي	08
02	مرتفعة	0.837	3.82	أنتعاون مع رئيسي المباشر لتجاوز الأزمات في العمل	09
05	مرتفعة	0.907	3.48	يعمل رئيسي المباشر على توفير الشعور بالرضا عن بيئة العمل	10
	مرتفعة	0.701	3.72	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري الكلي	

الجدول رقم (17): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد العينة حول بعد الثقة في

الرئيس المباشر

المصدر: من إعداد الطالبتين اعتمادا على مخرجات SPSS.

يمكن من خلال الجدول رقم (17) ترتيب عبارات بعد الثقة في الرئيس المباشر ترتيبا تنازليا حسب متوسطاتها كما يلي:

احتلت العبارة رقم (06) المرتبة الأولى من درجة الأهمية والترتيب حيث بلغ المتوسط الحسابي لها 3.96 وهو ينتمي إلى الفئة الرابعة من مقياس "ليكرت الخماسي" في المجال [3.41-4.20] والتي تدل على وجود مستوى موافقة مرتفع للعبارة "أستطيع التحدث بحرية مع رئيسي المباشر حول المشاكل التي تواجهني في العمل"، أما بخصوص الانحراف المعياري فقد بلغ 0.737 وهو بذلك أصغر من الواحد الصحيح، مما يدل على درجة تشتت منخفضة في إجابات أفراد العينة.

أتت في المرتبة الثانية من درجة الأهمية والترتيب العبارة رقم (09) حيث بلغ المتوسط الحسابي 3.82 ما يدل على وجود مستوى موافقة مرتفع للعبارة "أتعاون مع رئيسي المباشر لتجاوز الأزمات في العمل"، بانحراف معياري قدره 0.837 وهو أصغر من الواحد الصحيح ما يدل على درجة تشتت منخفضة في إجابات أفراد العينة.

وقد جاءت العبارة رقم (10) في المرتبة الخامسة والأخيرة من درجة الأهمية والترتيب بمتوسط حسابي يبلغ 3.48 وهو بذلك ينتمي للمجال [3.41-4.20] والذي يدل على مستوى موافقة مرتفع للعبارة "يعمل رئيسي المباشر على توفير الشعور بالرضا عن بيئة العمل"، أما بخصوص الانحراف المعياري فقد بلغ 0.907 وهو أصغر من الواحد الصحيح مما يدل على درجة تشتت منخفضة في إجابات أفراد العينة حول العبارة.

من خلال الجدول السابق يتضح أن المتوسط الحسابي الكلي للثقة في الرئيس المباشر بلغ 3.72 ما يدل على وجود الثقة في الرئيس المباشر بالمؤسسة المينائية جن جن، بدرجة موافقة مرتفعة وانحراف معياري أصغر من الواحد الصحيح بلغ 0.701 مما يدل على درجة تشتت منخفضة في إجابات أفراد العينة حول بعد الثقة في الرئيس المباشر.

ثالثا: عرض وتحليل إجابات أفراد العينة حول بعد الثقة في الإدارة العليا

لمعرفة مستوى بعد الثقة في الإدارة العليا بالمؤسسة المينائية جن جن، تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات أفراد العينة حول هذا البعد.

الجدول رقم (18): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد العينة حول بعد الثقة في

الإدارة العليا

الترتيب	درجة الموافقة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات	الرقم
01	متوسطة	1.00	3.24	تهتم الإدارة بحقوق كعامل في المؤسسة	11
02	متوسطة	0.931	3.09	تقوم الإدارة بالتنسيق معي بخصوص واجباتي الوظيفية	12
05	متوسطة	0.950	2.75	تشركني الإدارة في تطوير أهداف المؤسسة	13
03	متوسطة	0.929	3.06	توفر لي الإدارة دعما ماديا ومعنويا	14
04	متوسطة	0.915	3.05	تقوم الإدارة بتنفيذ وعودها لي	15
متوسطة		0.779	3.03	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري الكلي	

المصدر: من إعداد الطالبين اعتمادا على مخرجات SPSS.

من خلال نتائج الجدول رقم (18) يمكننا ترتيب العبارات ترتيبا تنازليا حسب متوسطاتها وكانت

كالتالي:

جاءت العبارة رقم (11) في المرتبة الأولى من درجة الأهمية حيث بلغ متوسطها الحسابي 3.24 والذي يدل على وجود مستوى موافقة متوسط للعبارة " تهتم الإدارة بحقوق كعامل في المؤسسة"، أما بخصوص الانحراف المعياري فقد بلغ 1.00 وهو بذلك يساوي الواحد الصحيح مما يدل على وجود درجة تشتت منخفضة في إجابات أفراد العينة حول العبارة، كما احتلت العبارة رقم (13) المرتبة الخامسة من درجة الأهمية بمتوسط حسابي قيمته 2.75 الذي يدل على وجود مستوى موافقة متوسط للعبارة " تشركني الإدارة في تطوير أهداف المؤسسة" وانحراف معياري بلغ 0.950 وهو أصغر من الواحد الصحيح ما يدل على وجود درجة تشتت منخفضة في إجابات أفراد العينة حول هذه العبارة.

من خلال الجدول السابق يتضح أن المتوسط الحسابي الكلي للثقة في الإدارة العليا بلغ 3.03 مما يدل على وجود ثقة في الإدارة العليا بالمؤسسة المينائية جن جن، بمستوى موافقة متوسط وانحراف معياري أصغر من الواحد الصحيح حيث بلغ 0.779 ما يدل على درجة تشتت منخفضة في إجابات أفراد العينة حول هذا البعد.

مما سبق جاءت نتائج إجابات أفراد عينة الدراسة حول محور الثقة التنظيمية كما هو موضح في الجدول

التالي:

الجدول رقم (19): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمحور الثقة التنظيمية

الترتيب	درجة الموافقة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الأبعاد	الرقم
01	مرتفعة	0.582	3.77	الثقة في الزملاء	01
02	مرتفعة	0.7017	3.72	الثقة في الرئيس المباشر	02
03	متوسطة	0.779	3.03	الثقة في الإدارة العليا	03
	مرتفعة	0.550	3.50	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري الكلي	

المصدر: من إعداد الطالبتين اعتمادا على مخرجات SPSS.

من خلال الجدول السابق يتضح أن كل قيم المتوسطات الحسابية جاءت أكبر من الوسط الفرضي للدراسة، حيث نلاحظ أن بعد الثقة في الزملاء جاء في المرتبة الأولى من حيث الأهمية بمتوسط حسابي بلغ 3.77 أي درجة موافقة عالية على عبارات بعد الثقة بالزملاء كما بلغ الانحراف المعياري 0.582 ما يشير لدرجة تشتت منخفضة في إجابات أفراد العينة حول عبارات هذا البعد، أما في المرتبة الثانية فجاء بعد الثقة في الرئيس المباشر بمتوسط حسابي قدره 3.72 وانحراف معياري بلغ 0.7017 ما يشير إلى درجة موافقة مرتفعة على عبارات بعد الثقة في الرئيس المباشر ودرجة تشتت منخفضة في إجابات أفراد العينة حول هذا البعد، أما المرتبة الثالثة فكانت للثقة في الإدارة العليا حيث بلغ المتوسط الحسابي لهذا البعد 3.03 وانحراف معياري قدره 0.779 ما يشير إلى درجة موافقة متوسطة على عبارات بعد الثقة في الإدارة العليا وتشتت منخفض في إجابات أفراد العينة حول هذا البعد.

المطلب الثالث: عرض وتحليل إجابات أفراد العينة حول محور الدافعية للإنجاز

من أجل التعرف على مستوى الدافعية للإنجاز لدى العاملين بالمؤسسة المينائية جن جن قمنا بحساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات أفراد العينة حول هذا المحور، وذلك كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (20): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمحور الدافعية للإنجاز

الترتيب	درجة الموافقة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات	الرقم
02	مرتفعة	0.461	4.17	أبذل جهدا كافي في إنجازي لأعمالي	01
03	مرتفعة	0.448	4.15	أستجيب لتعليمات رئيسي المباشر	02
07	مرتفعة	0.488	4.11	أقبل على أداء الأعمال التي تطلب مني بالاجتهاد والمثابرة	03
15	مرتفعة	0.787	3.71	نهاية كل يوم أقوم بمراجعة ما قمت بإنجازه في عملي	04
12	مرتفعة	0.972	3.86	أشعر بالفخر عندما أوصف بالمتميز من قبل المحيطين بي بعد إنجازي لعملي	05
14	مرتفعة	0.845	3.73	لدي إطلاع مستمر على التطورات الحاصلة في مجال العمل	06
11	مرتفعة	0.678	3.93	أقبل ملاحظات وانتقادات زملائي في العمل	07
09	مرتفعة	0.580	3.95	أشجع زملائي على إنجاز أعمالهم	08
13	مرتفعة	0.671	3.82	أجد سهولة في متابعة العمل بعد الفشل	09
10	مرتفعة	0.666	3.95	أصر على متابعة عملي حتى إن وجدت	10
04	مرتفعة	0.684	4.15	ألتزم بالنهوض باكرا للذهاب إلى العمل	11
05	مرتفعة	0.952	4.12	أرغب في ترقية رتبتي في العمل	12
08	مرتفعة	0.620	4.09	أقوم بتأدية المهام وفقا لما هو مخطط	13
06	مرتفعة	0.569	4.12	لدي القدرة على التكيف مع المتغيرات والظروف المستجدة	14
01	مرتفعة	0.916	4.23	أريد المشاركة في التكوين لزيادة كفاءتي	15
	مرتفعة	0.3887	4.0053	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري الكلي	

المصدر: من إعداد الطالبتين اعتمادا على مخرجات SPSS.

يتضح من نتائج الجدول رقم (20) أن محور الدافعية للإنجاز لدى العاملين حقق متوسط حسابي كلي قدره (4.005) وهو يندرج ضمن الفئة الرابعة لمقياس ليكرت الخماسي، في المجال [3.41-4.20] مما يعني أن أفراد عينة الدراسة موافقون بدرجة مرتفعة على ما احتوته عبارات هذا المحور، حيث تراوحت المتوسطات الحسابية لها بين (3.71 و 4.23) وأغلبها تنتمي إلى الفئة الرابعة، كما بلغ الانحراف المعياري لهذا المحور (0.3887) وهو بذلك أصغر من الواحد الصحيح، ما يدل على درجة تشتت صغيرة ووجود تجانس في إجابات أفراد العينة.

من خلال ذلك يمكن ترتيب العبارات ترتيباً تنازلياً حسب متوسطاتها الحسابية، وعليه جاء الترتيب من حيث درجة الأهمية كالتالي:

تصدرت العبارة رقم (15) التي تنص على: " أريد المشاركة في التكوين لزيادة كفاءتي " الترتيب بأعلى متوسط قدر ب (4.23) يعكس درجة موافقة مرتفعة جداً أباها أفراد عينة الدراسة حول مضمون هذه العبارة، بانحراف معياري (0.916) وهو أقل من الواحد الصحيح مما يدل على تجانس إجابات أفراد العينة.

وقد جاءت في المرتبة الأخيرة العبارة رقم (04) " نهاية كل يوم أقوم بمراجعة ما قمت بإنجازه في عملي " بأدنى متوسط حسابي قدره (3.71) يعكس درجة موافقة مرتفعة لأفراد العينة المدروسة على هذه العبارة، وانحراف معياري يقدر ب (0.787) وهو أقل من الواحد الصحيح ما يدل على درجة تشتت ضعيفة في إجابات أفراد العينة.

المطلب الرابع: اختبار فرضيات الدراسة

قبل التطرق لاختبار فرضيات الدراسة لابد من اختبار طبيعة توزيع البيانات، بالإضافة إلى اختبار استقلالية المتغيرات المستقلة وعدم تداخلها مع بعضها البعض.

طبيعة توزيع متغيرات الدراسة:

من أجل التأكد أن متغيرات الدراسة تتبع التوزيع الطبيعي تم حساب معاملي الالتواء والتفرطح والنتائج المتحصل عليها موضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (21): نتائج معاملي الالتواء والتفرطح

المتغيرات		معامل الالتواء	معامل التفرطح
أبعاد الثقة التنظيمية	الثقة في الزملاء	-1.575	5.763
	الثقة في الرئيس المباشر	-0.785	2.049
	الثقة في الإدارة العليا	-0.115	0.046

1.837	-0.281	الدافعية للإنجاز
-------	--------	------------------

المصدر: من إعداد الطالبتين اعتمادا على مخرجات SPSS.

للتأكد من طبيعة توزيع متغيرات الدراسة يجب التأكد من أن معامل الالتواء أقل من (3) وأن معامل التفرطح أقل من (20)، عندها يمكننا القول بأن متغيرات الدراسة تتبع التوزيع الطبيعي. من خلال الجدول السابق يتضح لنا أن قيم معامل الالتواء (Skewness) محصورة بين (-1.575 و -0.115) وهي أقل من القيمة (3)، في حين تتراوح قيم معامل التفرطح (Kurtosis) بين (0.046 و 5.763) وهي أقل من القيمة (20)، وعليه يمكن القول أن متغيرات دراستنا تتبع التوزيع الطبيعي، وأنها صالحة لاختبار فرضيات الدراسة.

تحليل معامل تضخم التباين والتباين المسموح:

من أجل التأكد من أن متغيرات الدراسة المستقلة غير مرتبطة فيما بينها تم الاعتماد على اختباري معامل تضخم التباين والتباين المسموح، والنتائج التي تم الحصول عليها موضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (22): معامل تضخم التباين (VIF) والتباين المسموح (Tolérance)

المتغيرات المستقلة	معامل تضخم التباين (vif)	معامل التباين المسموح (tolérance)
الثقة في الزملاء	1.349	0.741
الثقة في الرئيس المباشر	1.758	0.569
الثقة في الإدارة العليا	1.435	0.697

المصدر: من إعداد الطالبتين اعتمادا على مخرجات SPSS.

من خلال الجدول رقم (22) وعلمنا أن مشكلة ارتباط المتغيرات المستقلة لن تظهر في حالة ما إذا كان معامل تضخم التباين أصغر من (10) والتباين المسموح أكبر من (0.1) بالنسبة لجميع المتغيرات المستقلة نلاحظ أن قيم معامل تضخم التباين محصورة بين (1.349 و 1.758) وهذه القيم أقل من (10)، كما أن قيم التباين المسموح محصورة بين (0.569 و 0.741)، وهذه القيم أكبر من (0.1)، ومنه فإن نتائج عدم ارتباط المتغيرات المستقلة مقبولة وهي صالحة لاختبار فرضيات الدراسة.

- اختبار الفرضية الرئيسية الأولى:

يتم اختبار الفرضية الرئيسية الأولى التي جاءت بالشكل التالي: "مستوى الثقة التنظيمية عالٍ لدى العاملين بالمؤسسة المينائية جن جن" من خلال إجراء اختبار (T_test) للعينة الواحدة، والنتائج المتحصل عليها موضحة في الجدول الموالي:

الجدول رقم (23): اختبار صحة الفرضية الرئيسية الأولى

المتغير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة t المحسوبة	قيمة t الجدولة	مستوى الدلالة
الثقة التنظيمية	3.5097	0.5507	9.838	1.98	0.000

المصدر: من إعداد الطالبتين اعتماداً على مخرجات برنامج SPSS.

من خلال الجدول رقم (23) نلاحظ أن المتوسط الحسابي لمحور الثقة التنظيمية قد بلغ 3.509 وهو أكبر من الوسط الفرضي للدراسة (3) كما أن قيمة t المحسوبة تساوي 9.838 وهي أكبر من قيمة t الجدولة التي تساوي 1.98، كما أن مستوى الدلالة يساوي (sig=0.000) وهو أقل تماماً من مستوى المعنوية (0.05)، ما يدل على بدرجة عالية على وجود الثقة التنظيمية بمستوى عالٍ لدى العاملين بالمؤسسة المينائية جن جن، ومنه فالفرضية مقبولة.

- اختبار الفرضية الرئيسية الثانية:

جاءت الفرضية الرئيسية الثانية على النحو الآتي: "مستوى الدافعية للإنجاز عالٍ لدى العاملين بالمؤسسة المينائية جن جن"

الجدول رقم (24): اختبار صحة الفرضية الرئيسية الثانية

المتغير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة t المحسوبة	قيمة t الجدولة	مستوى الدلالة
الدافعية للإنجاز	4.0053	0.38874	27.490	1.98	0.000

المصدر: من إعداد الطالبتين اعتماداً على مخرجات برنامج SPSS.

من خلال الجدول رقم (24) نلاحظ أن المتوسط الحسابي لمحور الدافعية للإنجاز قد بلغ 4.005 وهو أكبر من الوسط الفرضي للدراسة (3)، كما أن قيمة t المحسوبة للدافعية للإنجاز تساوي 27.490 وهي أكبر من قيمة t الجدولة التي تساوي 1.98، كما أن مستوى الدلالة يساوي (sig=0.000) وهو أقل تماماً من مستوى المعنوية (0.05)، ما يدل على أن مستوى دافعية الإنجاز لدى العاملين بالمؤسسة المينائية جن جن عالٍ، ومنه فالفرضية مقبولة.

- اختبار الفرضية الرئيسية الثالثة:

جاءت صيغة الفرضية الرئيسية الثالثة كالتالي: "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) للثقة التنظيمية على الدافعية للإنجاز لدى العاملين بالمؤسسة المينائية جن جن".

الجدول رقم (25): اختبار صحة الفرضية الرئيسية الثالثة

المتغير المستقل	قيمة Beta	قيمة (t)	مستوى الدلالة
بعد الثقة في الزملاء	0.042	0.460	0.646
بعد الثقة في الرئيس المباشر	0.372	3.531	0.001
بعد الثقة في الإدارة العليا	0.235	2.477	0.015
R	0.560		
قيمة R ²	0.314		
قيمة F	16.595		
مستوى الدلالة sig	0.000		

المصدر: من إعداد الطالبتين اعتماداً على مخرجات برنامج SPSS.

نلاحظ من الجدول السابق أن قيمة الدلالة الإحصائية (F) تقدر ب: (0.000) وهي أصغر من مستوى الدلالة المحدد مسبقاً في هذه الدراسة (0.05)، مما يعني وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) للثقة التنظيمية في الدافعية للإنجاز لدى العاملين بالمؤسسة المينائية جن جن. ونلاحظ من الجدول أعلاه أن معامل التحديد ($R^2 = 0.314$)، وهذا يعني أن الثقة التنظيمية تفسر ما نسبته 31.4% من التباين الحاصل في الدافعية للإنجاز بالمؤسسة المينائية جن جن، والنسبة المتبقية 68.6% ترجع لمتغيرات أخرى لم تدرج في هذا النموذج، ومنه الفرضية الرئيسية الثالثة مقبولة.

- اختبار الفرضيات الفرعية:

➤ اختبار الفرضية الفرعية الأولى:

جاءت صيغة الفرضية الفرعية الأولى كالتالي: " يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) للثقة في الزملاء على الدافعية للإنجاز لدى العاملين بالمؤسسة المينائية جن جن".
نلاحظ من الجدول رقم (25) أن قيمة الدلالة الإحصائية (t) الخاصة ببعث الثقة في الزملاء تقدر ب (0.646) وهي أكبر من مستوى الدلالة المحدد مسبقاً في هذه الدراسة (0.05)، مما يعني عدم وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) للثقة في الزملاء على الدافعية للإنجاز لدى العاملين بالمؤسسة المينائية جن جن، ومنه الفرضية الفرعية الأولى مرفوضة.

➤ اختبار الفرضية الفرعية الثانية:

جاءت صيغة الفرضية الفرعية الثانية كما يلي: " يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) للثقة في الرئيس المباشر على الدافعية للإنجاز لدى العاملين بالمؤسسة المينائية جن جن".

نلاحظ من الجدول رقم (25) أن قيمة الدلالة الإحصائية (t) تقدر ب (0.001) وهي أصغر من مستوى الدلالة المحدد مسبقا في هذه الدراسة (0.05)، مما يعني وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) للثقة في الرئيس المباشر على الدافعية للإنجاز لدى العاملين بالمؤسسة المينائية جن جن، ومنه فالفرضية الفرعية الثانية مقبولة.

➤ اختبار الفرضية الفرعية الثالثة:

جاءت صيغة الفرضية الفرعية الثالثة كما يلي: " يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) للثقة في الإدارة العليا على الدافعية للإنجاز لدى العاملين بالمؤسسة المينائية جن جن".

نلاحظ من الجدول رقم (25) أن قيمة الدلالة الإحصائية (t) تقدر ب (0.015) وهي أصغر من مستوى الدلالة المحدد مسبقا في هذه الدراسة (0.05)، مما يعني وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) للثقة في الإدارة العليا على الدافعية للإنجاز لدى العاملين بالمؤسسة المينائية جن جن، ومنه فالفرضية الفرعية الثالثة مقبولة.

مناقشة نتائج الدراسة:

✓ أظهرت نتائج الدراسة الحالية وجود مستوى عال من الثقة التنظيمية لدى العاملين بالمؤسسة الصناعية جن جن بالظاهير هذا ما يعكسه المتوسط الحسابي لهذا المحور المقدر ب(3.50)، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (نسرین صایل، 2019)، حيث سجلت مستوى مرتفع من الثقة التنظيمية.

ويعود هذا المستوى من الثقة التنظيمية إلى بعدي الثقة في الزملاء والثقة في الرئيس المباشر، حيث أن العاملين يقدمون لزملائهم ويتلقون منهم العون والاسناد، إضافة إلى تبادل المعلومات التي تساعدهم على حل المشكلات وكذلك شعورهم بعدالة ونزاهة رؤسائهم المباشرين كونهم (الرؤساء المباشرين) يعملون على توفير جو من الرضا عن العمل لمروسيهم.

✓ يوجد مستوى عال للدافعية للإنجاز لدى العاملين بالمؤسسة المينائية جن جن بمتوسط حسابي قدره (4.0053) من خلال دافعية الأفراد العاملين في إنجاز أعمالهم، ويمكن تفسير هذه النتيجة ببذل العاملين للجهد في إنجاز أعمالهم واستجابتهم لتعليمات رؤسائهم والإدارة، إضافة إلى رغبتهم في ترقية رتبهم المهنية ومتابعة عملهم بالرغم من وجود عراقيل.

✓ أظهرت النتائج أن بعد الثقة في الزملاء ليس لديه أثر معنوي على الدافعية للإنجاز لدى العاملين بالمؤسسة محل الدراسة، حيث بلغت قيمة الدلالة الإحصائية المقابلة له (0.646) وهي أكبر من مستوى الدلالة المحدد مسبقا في الدراسة ($\alpha \leq 0.05$)، هذه النتيجة لا تتفق مع ما توصلت إليه بعض الدراسات التي أكدت أن للثقة في الزملاء بالعمل أثر على أداء العاملين ودافعيتهم للإنجاز، وبالرغم من درجة الموافقة العالية حول مدى توفر الثقة في الزملاء لدى العاملين بالمؤسسة المينائية جن جن التي بلغ متوسطها الحسابي 3.77 إلا أن ذلك لا يؤثر في الدافعية للإنجاز وهو ما يفسر بكثر الضغوط التي يتعرض لها البعض ما يجعل العلاقات التي تربطهم علاقات رسمية في إطار العمل فقط، أو كون الدافعية للإنجاز سلوك طوعي نابع من داخل الفرد نفسه.

خلاصة الفصل:

حاولنا من خلال الجانب التطبيقي دراسة أثر الثقة التنظيمية على الدافعية للإنجاز لدى العاملين من الدراسة الميدانية التي تمت بالمؤسسة المينائية جن جن بالطاهر، حيث تم التطرق إلى وصف مجتمع وعينة الدراسة، تصميم أداة الدراسة المتمثلة في الاستبانة، واختبار جودة البيانات من خلال صدق الأداة وثباتها، تحديد الأساليب الإحصائية الملائمة المعتمد عليها في عرض وتحليل إجابات أفراد العينة حول محاور الاستبانة المتمثلة في محور البيانات الشخصية والوظيفية، محور الثقة التنظيمية بأبعادها الثلاثة (الثقة في الزملاء، الثقة في الرئيس المباشر، الثقة في الإدارة العليا)، ومحور الدافعية للإنجاز، حيث تم التوصل إلى وجود مستوى عالٍ للثقة التنظيمية والدافعية للإنجاز من وجهة نظر العينة المبحوثة، كما أظهرت النتائج وجود أثر للثقة التنظيمية على الدافعية للإنجاز لدى العاملين بالمؤسسة المينائية جن جن.

خاتمة

خاتمة

يتوقف نجاح المنظمات في الوقت الراهن على مدى قدرتها على خلق جو تسوده الثقة بين أعضاء المنظمة، يساهم في تحقيق المستوى المطلوب من الإنجاز لدى الأفراد العاملين بها، بما يضمن توحيد الجهود وتحقيق أهدافها.

ومن أجل الوقوف على أثر الثقة التنظيمية بأبعادها في الدافعية للإنجاز، طبقت هذه الدراسة على عينة من العاملين بالمؤسسة المينائية جن جن بالطاهير، والتي توصلنا من خلالها إلى مجموعة من النتائج بشقيها النظري والتطبيقي، كما قدمنا بعض الاقتراحات والآفاق المستقبلية للدراسة.

أولاً: النتائج

تم تقسيم النتائج التي توصلت إليها الدراسة إلى مجموعتين: الأولى خاصة بالجانب النظري، والثانية خاصة بالجانب التطبيقي كما يلي:

أ- النتائج النظرية

من خلال الإطار النظري للدراسة تم استخلاص النتائج التالية:

- الثقة التنظيمية تتمثل في العلاقات التنظيمية بين الأفراد ومنظماتهم، أو العاملين ومرؤوسيههم، أو زملاء العمل لتحقيق أهداف المنظمة؛
- تتعدد مستويات الثقة في المنظمة وتتمثل في الثقة على المستوى الفردي، الثقة على مستوى الجماعات، والثقة على مستوى التنظيم؛
- الدافعية للإنجاز هي ذلك الباعث الذاتي والمحرك النفسي، الذي يحدد مدى سعي ورغبة الفرد ومثابرته وطموحه لتحقيق وبلوغ النجاح والتميز من خلال المكافحة للتغلب على العقبات والمشكلات.

ب- النتائج التطبيقية

من خلال الدراسة الميدانية التي قمنا بها بالمؤسسة المينائية جن جن تم التوصل إلى مجموعة من النتائج وهي كالتالي:

- من خلال ما تم عرضه حول محور الخصائص الشخصية والوظيفية خلصنا إلى أن فئة الذكور هي الغالبة على عينة الدراسة، فيما تراوحت أغلب أعمار أفرادها من 30 إلى أقل من 45 سنة، وهم في معظمهم أعوان تنفيذ، أما فيما يخص المؤهل العلمي فهم جامعيون بالدرجة الأولى، بخبرة مهنية أكثر من 15 سنة؛

- يتمتع العاملون بالمؤسسة المينائية جن جن بدرجة عالية من الثقة التنظيمية وهذا ما أكده المتوسط الحسابي للمحور ككل، أما درجة ملاءمة أبعادها كل على حده فقد جاءت بالترتيب التالي:
 - في المرتبة الأولى: بعد الثقة في الزملاء بدرجة عالية؛
 - في المرتبة الثانية: بعد الثقة في الرئيس المباشر بدرجة عالية؛
 - في المرتبة الثالثة: بعد الثقة في الإدارة العليا بدرجة متوسطة؛
- وجود مستوى عالٍ للثقة التنظيمية لدى العاملين بالمؤسسة المينائية جن جن؛
- مستوى الدافعية للإنجاز لدى العاملين بالمؤسسة المينائية جن جن عالٍ؛
- وجود أثر للثقة التنظيمية على الدافعية للإنجاز عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) يفسره بعدي الثقة في الرئيس المباشر والثقة في الإدارة العليا، ولا يفسره بعد الثقة في الزملاء.

ثانياً: الاقتراحات

- بناءً على النتائج التي توصلت إليها الدراسة يمكن تقديم بعض الاقتراحات والتي من شأنها أن تساعد متخذي القرار في تعزيز مستوى الثقة التنظيمية والدافعية للإنجاز في المؤسسة محل الدراسة.
- العمل على خلق جو تسوده الثقة المتبادلة بين العاملين والإدارة، والعاملين ورؤسائهم المباشرين؛
- صب الإدارة اهتمامها بحقوق العاملين بالمؤسسة وتوفير الدعم المادي والمعنوي لهم من أجل تعزيز الثقة في الإدارة العليا لدى العاملين بالمؤسسة؛
- إشراك العاملين في تطوير أهداف المؤسسة والتنسيق معهم بخصوص الواجبات الوظيفية للرفع من الثقة في إدارة المؤسسة لديهم؛
- إيجاد علاقات تنظيمية متماسكة وإيجابية والمشاركة والاعتماد المتبادل والتعاون بين أعضاء التنظيم داخل المؤسسة والتي تعمل على خلق وتعزيز الثقة بينهم، والتي تنعكس بدورها على دافعيتهم نحو الإنجاز؛
- العمل على دفع الأفراد نحو إنجاز أعمالهم بكفاءة وفعالية.

ثالثاً: آفاق الدراسة

- تأكيداً على أهمية دراسة بعض الظواهر والمواضيع في القطاع الاقتصادي ومؤسساتنا المحلية، وضمن تحقيق امتداد وترابط البحوث العلمية، فإننا نقترح بعض المواضيع ذات الصلة مع موضوع الدراسة والتي نراها جديرة بالبحث والدراسة مستقبلاً كما يلي:

- إجراء دراسات فيما يتعلق بأثر الثقة التنظيمية على الولاء التنظيمي في مؤسسة اقتصادية؛
- الدور الوسيط لسلوك المواطنة التنظيمية في تعزيز العلاقة بين المناخ التنظيمي والدافعية نحو الإنجاز.

قائمة المراجع

قائمة المراجع:

1. المراجع باللغة العربية:

• المقالات:

أحمد حمدان. (2017). واقع الثقة التنظيمية بالمدارس الثانوية بمحافظة رفح. مجلة جامعة فلسطين للأبحاث والدراسات، 07(02).

أحمد غانم. (2019). الانتماء الوظيفي وأثره في دافعية الإنجاز لدى العاملين بالفنادق المصرية. مجلة اتحاد الجامعات العربية للسياحة والضيافة، 16(01).

أحمد مصنوعة، و عبد الله قويدر. (مارس، 2021). دور الثقة التنظيمية في تعزيز الإبداع التنظيمي بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة. مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا، 17(25).

أسماء جبارين، محمود أبو سمرة، و جعفر أبو صاع. (ديسمبر، 2018). الثقة التنظيمية في المدارس الحكومية في مديرية تربية جنين من وجهة نظر المعلمين. مجلة جامعة فلسطين، 06(01).

الزهراء علالي، و الشيخ ساوس. (جوان، 2021). دور القيادة التحويلية في تعزيز الثقة التنظيمية. دفاتر Mecas، 17(03).

العبد حيتامة، و ربيعة عمور. (2019). تقدير الذات وعلاقته بالدافعية للإنجاز لدى تلاميذ السنة الثالثة ثانوي. مجلة تطوير العلوم الاجتماعية، 12(02).

الهاشمي بعاج، و رميلة لعمور. (2020). تأثير الثقة التنظيمية على استبقاء العاملين في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة. مجلة دراسات العدد الاقتصادي، 11(01).

حنان قوراي. (2014). الضغط المهني وعلاقته بالدافعية للإنجاز لدى أطباء الصحة العمومية. بسكرة، قسم العلوم الاجتماعية، الجزائر.

حياة سرير الحرتسي، و كريمة رحي. (أفريل، 2020). تأثير أبعاد الثقة التنظيمية على الاغتراب التنظيمي. مجلة العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، 12(03).

- خليل الشيخ، و حمزة معمري. (أفريل، 2021). الثقة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي لدى عمال مؤسسة توزيع الكهرباء والغاز_ فرع أدرار_. *مجلة تطوير العلوم الاجتماعية، 14 (02)*.
- سعيد و نان. (جوان، 2021). العلاقة التفاعلية الارتباطية بين الدافعية المتعددة الأبعاد للممارسة الرياضية ودافعية الإنجاز الرياضي لدى الرياضي الجزائري المحترف وغير المحترف. *مجلة الإبداع الرياضي، 12 (01)*.
- سمير حديبي. (جوان، 2021). ضغوط العمل التنظيمية وعلاقتها بمستوى الدافعية للإنجاز. *مجلة مجتمع تربوية عمل، 06 (02)*.
- سوزان الدردساوي. (2014). تحديد الأهداف وأثره على دافعية الإنجاز لدى العاملين في جامعات إقليم الجنوب. مؤتم، الإدارة العامة.
- صليحة بلاش، و كلثوم سيدهم. (2018). مصادر الضغط المهني وعلاقتها بالدافعية للإنجاز لدى أساتذة التعليم العالي. *مجلة الحكمة للدراسات التربوية والنفسية، 2018 (15)*.
- عبد الباسط القني. (2020). دافعية التعلم ودافعية الإنجاز مفهوم وأساسيات. *مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية، 12 (02)*.
- عبد الوهاب الهندال. (مارس، 2022). دور القيادة الريادية في تعزيز الثقة التنظيمية دراسة تطبيقية على المؤسسات التعليمية الكويتية. *المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والإدارية، 13 (03)*.
- عيسى نجيمي، و جهيد بوطالب. (جوان، 2020). أثر الثقة التنظيمية في سلوك التشارك المعرفي لدى الموظفين. *مجلة المنهل الاقتصادي، 03 (01)*.
- فهد العبيري. (أفريل، 2022). أملج. *مجلة كلية التربية بينها، 02 (130)*.
- كريمة محيوز. (ديسمبر، 2021). العلاقة بين التفاؤل والدافعية للإنجاز لدى موظفي رئاسة جامعة الجزائر 2. *مجلة العلوم القانونية والاجتماعية، 06 (04)*.
- كهينة رشام، و أحمد جميل. (ديسمبر، 2018). واقع الثقة التنظيمية في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية وأثرها على التمكين الإداري. *مجلة اقتصاد المال والأعمال، 03 (02)*.

مالك العنزي، عثمان الخضر، و هشام الرب. (2020). تأثير إدراك العدالة التنظيمية في الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي من خلال المزاج والثقة. *المجلة العربية للعلوم التربوية والنفسية*، 04(13).

محمد جودت. (2014). العلاقة بين الثقة التنظيمية والالتزام التنظيمي. *مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية*، 22(02).

محمد ربيعي، و لخمى دالي. (جوان، 2021). المناخ التنظيمي وعلاقته بدافعية الإنجاز لدى عمال المؤسسات العمومية الجزائرية. *مجلة أبحاث ودراسات التنمية*، 08(01).

محمد طارش. (جوان، 2022). دافع الإنجاز وعلاقته بالسلوك التنافسي لدى معاوني مديري المدارس المتوسطة في العراق. *مجلة نسق*، 34(03).

محمد عطاف. (جويلية، 2019). دافعية الإنجاز لدى طلبة جامعة الحسين بن طلال وعلاقتها ببعض المتغيرات الديمغرافية. *المجلة العلمية*، 35(07).

مسعود بورغدة، عبد الوهاب ميروح ، و نوري قرماط. (أفريل، 2012). دافعية الإنجاز لدى المشرفين بمديريات الشباب والرياضة. *مجلة الإبداع الرياضي* (05).

ميسون هزيم، و محمد عبد الرحيم المحاسنة. (2017). أثر الثقة التنظيمية في ممارسة السلوك الإبداعي للعاملين في جامعة مؤتة. *سلسلة العلوم الإنسانية والاجتماعية*، 32(03).

ناصر قاسيمي، منال عبد الليلة، و أسماء أبركان. (2020). نظم الحوافز والدافعية للإنجاز. *مجلة التنمية وإدارة الموارد البشرية* (08).

• الرسائل الجامعية:

اسماء زهري. (2018). الثقة التنظيمية في المدارس الحكومية في مديرية تربية جنين وعلاقتها بالانتماء التنظيمي من وجهة نظرهم. *القدس، كلية العلوم التربوية*.

محمد مختار. (2007). أثر استخدام برنامج الإرشاد النفسي والمهني في دافعية الإنجاز. *أم درمان، تخصص إرشاد نفسي ومهني*.

نسرين صايل. (ماي, 2019). أثر الثقة التنظيمية على سلوك المواطنة التنظيمية في المستشفيات الخاصة الأردنية. عمان، كلية الأعمال.

يونس أبو عزب. (سبتمبر, 2021). السلامة المهنية وعلاقتها بالدافعية للإنجاز والاندماج الاجتماعي لدى الممرضين خلال جائحة كورونا. غزة، كلية التربية.

II. المراجع باللغة الأجنبية:

• المقالات:

The Relationship between Achievement Motivation and Job Performance among Chinese Physicians .(April, 2021) .Jiawei Zhou و Binbin Qiang ،Botang Guo .*Journal Hindawi* .A Conditional Process Analysis–

Organizational Commitment – trust and organizational silence the factors predicting organizational – commitment .(2018) .Rizqa Anita و Mohammad Rasyid Abdillah ،Helmiati .*International Journal of Engineering Technology* .(03)07

The Relationship Between Optimism And Achievement Motivation Among The Employees Of The Presidency Of The University Of Algeria2 .(Decembre, 2021) .karima mahiouz .*Journal of legal and Social Sciences* .(04)06

The Relationship between Intellectual Capital and Organizational Trust and Its Impact on Achieving the Requirements of Entrepreneurship Strategy The Case of Korek Telecom – Company, Iraq .(February, 2021) .Karwan Kamal Hasan .*International Journal of Multicultural and multireligious* .(02)08 .*Understanding*

The Impact of Examining the – Organizational Justice on Organizational Trust Moderating Role of Job Security- A Study at the Jordanian Insurance Companies .(Marsh, 2023) .sahar Moh'd Abu Bakir و Motteh S Al Shibly .*Springer International Publishing* .(03)02

Linking Organisational Trust And Performance Through Ambidexterity .(September, 2019) .Juan Escorcia-Caballero و Maria Moreno-Luzon ،Odette Chams Anturi .*Emerald Publishing Limited* .(04)49

Job-search self-efficacy and reemployment willingness among older adults achievement motivation and age .(Decembre, 2021) .Wei Zhou و Zijing Hong ،Shen Liu .*BMC Geriatrics*

The predictive powers of organizational trust and just .(May, 2021) .Soner Ariki
.-on enabling school structure -a structural equation modeling approach
. (02)09 *afican Educational Research Journal*

الملاحق

الملحق رقم (01): قائمة الأساتذة المحكمين

الاسم واللقب	الرقم
محمد صالح	01
عبد الرحمان ياسر	02
شفيق شاطر	03

الملحق رقم (02): أداة الدراسة (الاستبانة)
جامعة محمد الصديق بن يحيى _ جيجل _
كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
قسم علوم التسيير
تخصص إدارة الموارد البشرية
استبانة بحث

في إطار تحضيرنا لنيل شهادة الماستر في علوم التسيير تخصص تسيير الموارد البشرية، نقوم حالياً بإجراء دراسة علمية بعنوان:

أثر الثقة التنظيمية على الدافعية للإنجاز _ دراسة حالة بالمؤسسة المينائية جن جن بالطاهير _ لهذا الغرض قمنا بتصميم هذه الاستبانة لقياس مستوى الثقة التنظيمية لدى الموظفين بهذه المؤسسة المينائية من جهة، ومن جهة أخرى محاولة استكشاف أثرها على الدافعية للإنجاز.

نشكر تعاونكم من خلال إبداء آرائكم حول العبارات المرفقة، مع العلم أن كافة البيانات التي سيتم الحصول عليها سوف تحاط بالسرية التامة ولن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي.

الطالبين:

_ زغاد بشرى

_ كراش سليمة

الأستاذ المشرف د / نجيمي عيسى

القسم الأول: البيانات الشخصية والوظيفية

1 . الجنس:

ذكر أنثى

2 . السن:

أقل من 30 سنة من 30 سنة إلى أقل من 45 سنة
 من 45 سنة إلى أقل من 60 سنة من 60 سنة فما فوق

3 . المؤهل العلمي:

ابتدائي متوسط ثانوي
 جامعي مهني

4 . الصنف الوظيفي:

إطار عون تحكم عون تنفيذ

5 . الخبرة المهنية:

أقل من 5 سنوات من 5 إلى أقل من 10 سنوات
 من 10 سنوات إلى 15 سنة أكثر من 15 سنة

القسم الثاني: يشمل محورين
المحور الأول: الثقة التنظيمية

الرقم	العبرة	الآراء			
		غ موافق بشدة	غ موافق	محايد	موافق بشدة
الثقة في الزملاء					
01	أستطيع الاعتماد على زملائي في العمل				
02	زملائي في العمل يقدمون لي العون والإسناد				
03	أبادل مع زملائي المعلومات التي تساعد على حل المشكلات				
04	أشعر بأن زملائي في العمل يعتبرون المشاكل التي أواجهها كأنها مشاكلهم الخاصة				
05	أحرص على عدم التدخل في خصوصية زملائي في العمل				
الثقة في الرئيس المباشر					
06	أستطيع التحدث بحرية مع رئيسي المباشر حول المشاكل التي تواجهني في العمل				
07	أثق بعدالة ونزاهة رئيسي المباشر				
08	يتيح لي رئيسي المباشر إبداء الرأي في القرارات التي تتعلق بوظيفتي				
09	أتعاون مع رئيسي المباشر لتجاوز الأزمات في العمل				
10	يعمل رئيسي المباشر على توفير الشعور بالرضا عن بيئة العمل				
الثقة في الإدارة العليا					
11	تهتم الإدارة بحقوقى كعامل في المؤسسة				
12	تقوم الإدارة بالتنسيق معي بخصوص واجباتي الوظيفية				
13	تشاركني الإدارة في تطوير أهداف المؤسسة				
14	توفر لي الإدارة دعما ماديا ومعنويا				
15	تقوم الإدارة بتنفيذ وعودها لي				

المحور الثاني: الدافعية للإنجاز

الرقم	العبارة	الآراء			
		غ موافق بشدة	غ موافق	محايد	موافق بشدة
16	أبذل جهدا كاف في إنجازي لأعمالي				
17	أستجيب لتعليمات رئيسي المباشر				
18	أقبل على أداء الأعمال التي تطلب مني بالاجتهاد والمثابرة				
19	نهاية كل يوم أقوم بمراجعة ما قمت بإنجازه في عملي				
20	أشعر بالفخر عندما أوصف بالمتميز من قبل المحيطين بي بعد إنجازي لعملي				
21	لدي إطلاع مستمر على التطورات الحاصلة في مجال العمل				
22	أقبل ملاحظات وانتقادات زملائي في العمل				
23	أشجع زملائي على إنجاز أعمالهم				
24	أجد سهولة في متابعة العمل بعد الفشل				
25	أصر على متابعة عملي حتى إن وجدت عراقيل				
26	ألتزم بالنهوض باكرا للذهاب إلى العمل				
27	أرغب في ترقية رتبتي في العمل				
28	أقوم بتأدية المهام وفقا لما هو مخطط				
29	لدي القدرة على التكيف مع المتغيرات والظروف المستجدة				
30	أريد المشاركة في التكوين لزيادة كفاءتي				

الملحق رقم (3): نتائج مخرجات spss

1- الصدق البنائي للإستبانة

2- Corrélations

		T1	T2	T3	T4	T5	الثقة في الزملاء
T1	Corrélation de Pearson	1	,676**	,539**	,374**	,437**	,789**
	Sig. (bilatérale)		,000	,000	,000	,000	,000
	N	113	113	113	113	113	113
T2	Corrélation de Pearson	,676**	1	,733**	,492**	,557**	,878**
	Sig. (bilatérale)	,000		,000	,000	,000	,000
	N	113	113	113	113	113	113
T3	Corrélation de Pearson	,539**	,733**	1	,421**	,647**	,841**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000		,000	,000	,000
	N	113	113	113	113	113	113
T4	Corrélation de Pearson	,374**	,492**	,421**	1	,195**	,654**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000		,038	,000
	N	113	113	113	113	113	113
T5	Corrélation de Pearson	,437**	,557**	,647**	,195**	1	,726**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,038		,000
	N	113	113	113	113	113	113
الثقة في الزملاء	Corrélation de Pearson	,789**	,878**	,841**	,654**	,726**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	113	113	113	113	113	113

**. La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

*. La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

Corrélations

		T6	T7	T8	T9	T10	الثقة في الرئيس المباشر
T6	Corrélation de Pearson	1	,544**	,678**	,581**	,526**	,777**
	Sig. (bilatérale)		,000	,000	,000	,000	,000
	N	113	113	113	113	113	113
T7	Corrélation de Pearson	,544**	1	,625**	,652**	,699**	,846**
	Sig. (bilatérale)	,000		,000	,000	,000	,000
	N	113	113	113	113	113	113
T8	Corrélation de Pearson	,678**	,625**	1	,729**	,637**	,868**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000		,000	,000	,000
	N	113	113	113	113	113	113
T9	Corrélation de Pearson	,581**	,652**	,729**	1	,653**	,861**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000		,000	,000
	N	113	113	113	113	113	113
T10	Corrélation de Pearson	,526**	,699**	,637**	,653**	1	,847**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,000		,000
	N	113	113	113	113	113	113
الثقة في الرئيس المباشر	Corrélation de Pearson	,777**	,846**	,868**	,861**	,847**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	113	113	113	113	113	113

**. La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

Corrélations

		T11	T12	T13	T14	T15	الثقة في الإدارة العليا
T11	Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale)	1	,666**	,503**	,627**	,629**	,836**
	N	113	113	113	113	113	113
T12	Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale)	,666**	1	,600**	,500**	,477**	,787**
	N	113	113	113	113	113	113
T13	Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale)	,503**	,600**	1	,655**	,529**	,797**
	N	113	113	113	113	113	113
T14	Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale)	,627**	,500**	,655**	1	,816**	,870**
	N	113	113	113	113	113	113
T15	Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale)	,629**	,477**	,529**	,816**	1	,834**
	N	113	113	113	113	113	113
الثقة في الإدارة العليا	Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale)	,836**	,787**	,797**	,870**	,834**	1
	N	113	113	113	113	113	113

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

Corrélations

		الثقة في الزملاء	الثقة في الرئيس المباشر	الثقة في الإدارة العليا	الثقة التنظيمية
الثقة في الزملاء	Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale)	1	,508**	,302**	,710**
	N	113	113	113	113
الثقة في الرئيس المباشر	Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale)	,508**	1	,550**	,863**
	N	113	113	113	113
الثقة في الإدارة العليا	Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale)	,302**	,550**	1	,812**
	N	113	113	113	113
الثقة التنظيمية	Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale)	,710**	,863**	,812**	1
	N	113	113	113	113

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

		الدافعية للإنجاز
M1	Corrélation de Pearson	,546**
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	113
M2	Corrélation de Pearson	,543**
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	113
M3	Corrélation de Pearson	,599**
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	113
M4	Corrélation de Pearson	,567**
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	113
M5	Corrélation de Pearson	,527**
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	113
M6	Corrélation de Pearson	,566**
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	113
M7	Corrélation de Pearson	,485**
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	113
M8	Corrélation de Pearson	,561**
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	113
M9	Corrélation de Pearson	,515**
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	113
M10	Corrélation de Pearson	,518**
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	113
M11	Corrélation de Pearson	,648**
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	113
M12	Corrélation de Pearson	,601**
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	113
M13	Corrélation de Pearson	,627**
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	113
M14	Corrélation de Pearson	,541**
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	113
M15	Corrélation de Pearson	,600**
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	113
الدافعية للإنجاز	Corrélation de Pearson	1
	Sig. (bilatérale)	
	N	113

2- ثبات الاستبيان

معامل الثبات لبعء الثقة في الزملاء

Statistiques de fiabilité	
Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,822	5

معامل الثبات لبعء الثقة في الرئيس المباشر

Statistiques de fiabilité	
Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,895	5

معامل الثبات لبعء الثقة في الإدارة العليا

Statistiques de fiabilité	
Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,882	5

معامل الثبات لمحور الدافعية للإنجاز

Statistiques de fiabilité	
Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,834	15

معامل الثبات لمحور الثقة التنظيمية

Statistiques de fiabilité	
Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,709	3

معامل الثبات الكلي

Statistiques de fiabilité	
Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,911	30

3- نتائج توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المتغيرات الشخصية والوظيفية

الجنس

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide ذكر	90	79,6	79,6	79,6
أنثى	23	20,4	20,4	100,0
Total	113	100,0	100,0	

السن

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide أقل من 30 سنة	8	7,1	7,1	7,1
من 30 سنة إلى أقل من 45 سنة	64	56,6	56,6	63,7
من 45 سنة إلى أقل من 60 سنة	33	29,2	29,2	92,9
من 60 سنة فما فوق	8	7,1	7,1	100,0
Total	113	100,0	100,0	

المؤهل العلمي

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide ابتدائي	3	2,7	2,7	2,7
متوسط	19	16,8	16,8	19,5
ثانوي	25	22,1	22,1	41,6
جامعي	51	45,1	45,1	86,7
مهني	15	13,3	13,3	100,0
Total	113	100,0	100,0	

المنصب الوظيفي

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide إطار	15	13,3	13,3	13,3
عون تحكم	30	26,5	26,5	39,8
عون تنفيذ	68	60,2	60,2	100,0
Total	113	100,0	100,0	

الخبرة المهنية

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide أقل من 5 سنوات	5	4,4	4,4	4,4
من 5 إلى أقل من 10 سنوات	24	21,2	21,2	25,7
من 10 سنوات إلى 15 سنة	51	45,1	45,1	70,8
أكثر من 15 سنة	33	29,2	29,2	100,0
Total	113	100,0	100,0	

4- المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات أفراد عينة الدراسة حول متغيرات الدراسة

Statistiques descriptives

Ecart type	Moyenne	N	
,848	3,68	113	أستطيع الاعتماد على زملائي في العمل
,653	3,83	113	زملائي في العمل يقدمون لي العون والإسناد
,640	3,96	113	أتبادل مع زملائي المعلومات التي تساعد على حل المشكلات
,839	3,33	113	أشعر بأن زملائي في العمل يعتبرون المشاكل التي أواجهها كأنها مشاكلهم الخاصة
,801	4,04	113	أحرص على عدم التدخل في خصوصية زملائي
,58222	3,7681	113	الثقة في زملاء
		113	N valide (liste)

Statistiques descriptives

Ecart type	Moyenne	N	
,737	3,96	113	أستطيع التحدث بحرية مع رئيسي المباشر
,886	3,56	113	أثق بعدالة ونزاهة رئيسي المباشر
,804	3,80	113	يتيح لي رئيسي المباشر إبداء الرأي في القرارات التي تتعلق بوظيفتي
,837	3,82	113	أتعاون مع رئيسي المباشر لتجاوز الأزمات في العمل
,907	3,48	113	يعمل رئيسي المباشر على توفير الشعور بالرضا عن بيئة العمل
,70175	3,7221	113	الثقة في الرئيس المباشر
		113	N valide (liste)

Statistiques descriptives

Ecart type	Moyenne	N	
1,002	3,24	113	تهتم الإدارة بحقوقكم كعامل في المؤسسة
,931	3,09	113	تقوم الإدارة بالتنسيق معي بخصوص واجباتي الوظيفية
,950	2,75	113	تشركني الإدارة في تطوير أهداف المؤسسة
,929	3,06	113	توفر لي الإدارة دعما ماديا ومعنويا
,915	3,05	113	تقوم الإدارة بتنفيذ وعودها لي
,77959	3,0389	113	الثقة في الإدارة العليا
		113	N valide (liste)

Statistiques descriptives

Ecart type	Moyenne	N	
,58222	3,7681	113	الثقة في زملاء
,70175	3,7221	113	الثقة في الرئيس المباشر
,77959	3,0389	113	الثقة في الإدارة العليا
,55075	3,5097	113	الثقة التنظيمية
		113	N valide (liste)

Statistiques descriptives

Ecart type	Moyenne	N	
,461	4,17	113	أبذل جهدا كاف في إنجازي لأعمالي
,448	4,15	113	أستجيب لتعليمات رئيسي المباشر
,488	4,11	113	أقبل على أداء الأعمال التي تتطلب مني الاجتهاد والمثابرة
,787	3,71	113	نهاية كل يوم أقوم بمراجعة ما قمت بإنجازه في عملي
,972	3,86	113	أشعر بالفخر عندما أوصف بالمتميز من قبل المحيطين بي بعد إنجازي لعملي
,845	3,73	113	لدي إطلاع مستمر على التطورات الحاصلة في مجال العمل
,678	3,93	113	أقبل ملاحظات وانتقادات زملائي في العمل
,580	3,95	113	أشجع زملائي على إنجاز أعمالهم
,671	3,82	113	أجد سهولة في متابعة العمل بعد الفشل
,666	3,95	113	أصر على متابعة عملي حتى إن وجدت عراقيل
,684	4,15	113	ألتزم بالنهوض باكرا للذهاب إلى العمل
,952	4,12	113	أرغب في ترقية رتبتي في العمل
,620	4,09	113	أقوم بتأدية المهام وفقا لما هو مخطط له
,569	4,12	113	لدي القدرة على التكيف مع المتغيرات والظروف المستجدة
,916	4,23	113	أريد المشاركة في التكوين لزيادة كفاءتي
,38874	4,0053	113	الدافعية للإنجاز

		113	N valide (liste)
--	--	-----	------------------

5- نتائج اختبار طبيعة توزيع البيانات

Statistiques descriptives

	N	Skewness		Kurtosis	
		Statistiques	Erreur std.	Statistiques	Erreur std.
الثقة في الزملاء	113	-1,575	,227	5,763	,451
الثقة في الرئيس المباشر	113	-,785	,227	2,049	,451
الثقة في الإدارة العليا	113	-,115	,227	,046	,451
الدافعية للإنجاز	113	-,281	,227	1,837	,451
N valide (liste)	113				

6- نتائج اختبار استقلالية المتغيرات

Coefficients^a

Modèle	Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés		t	Sig.	Statistiques de colinéarité	
	B	Ecart standard	Bêta				Tolérance	VIF
الثقة في الزملاء	,028	,062	,042	,460	,646	,741	1,349	
الثقة في الرئيس المباشر	,206	,058	,372	3,531	,001	,569	1,758	
الثقة في الإدارة العليا	,117	,047	,235	2,477	,015	,697	1,435	

a. Variable dépendante : للإنجاز الدافعية

7- نتائج اختبار فرضيات الدراسة

نتائج اختبار الفرضية الرئيسية الأولى

Statistiques sur échantillon uniques

	N	Moyenne	Ecart type	Moyenne erreur standard
الثقة التنظيمية	113	3,5097	,55075	,05181

Test sur échantillon unique

	Valeur de test = 3					
	t	ddl	Sig. (bilatéral)	Différence moyenne	Intervalle de confiance de la différence à 95 %	
					Inférieur	Supérieur
الثقة التنظيمية	9,838	112	,000	,50973	,4071	,6124

نتائج اختبار الفرضية الرئيسية الثانية

Statistiques sur échantillon uniques

	N	Moyenne	Ecart type	Moyenne erreur standard
الدافعية للإنجاز	113	4,0053	,38874	,03657

Test sur échantillon unique

	Valeur de test = 3					
	t	ddl	Sig. (bilatéral)	Différence moyenne	Intervalle de confiance de la différence à 95 %	
					Inférieur	Supérieur
الدافعية للإنجاز	27,490	112	,000	1,00531	,9329	1,0778

نتائج اختبار الفرضية الرئيسية الثالثة وفرضياتها الفرعية

Récapitulatif des modèles

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,560 ^a	,314	,295	,32649

a. Prédicteurs : (Constante), العلىا الإدارة في الثقة , الزملاء في الثقة , المباشر الرئيس في الثقة

ANOVA^a

Modèle		Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
1	Régression	5,307	3	1,769	16,595	,000 ^b
	Résidus	11,619	109	,107		
	Total	16,926	112			

a. Variable dépendante : للإنجاز الدافعية

b. Prédicteurs : (Constante), الثقة في الرئيس المباشر , الثقة في الإدارة العلىا الثقة في الزملاء , الثقة في الرئيس المباشر

Coefficients^a

Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
		B	Ecart standard	Bêta		
1	(Constante)	2,776	,217		12,796	,000
	الثقة في الزملاء	,028	,062	,042	,460	,646
	الثقة في الرئيس المباشر	,206	,058	,372	3,531	,001
	الثقة في الإدارة العلىا	,117	,047	,235	2,477	,015

a. Variable dépendante : للإنجاز الدافعية

