

**الثقة التنظيمية لدى رؤساء الأقسام العلمية من وجهة نظر أعضاء
الهيئة التدريسية في جامعة بغداد
حراء عبد الحسين مناتي**

hiraalhussein@gmail.com

**أ.م.د. منتهى جاسم عبد
جامعة بغداد/كلية التربية ابن رشد للعلوم الإنسانية**

المخلص

تستهدف هذه الدراسة الى التعرف على واقع الثقة التنظيمية لدى رؤساء الاقسام العلمية من وجهة نظر اعضاء الهيئة التدريسية في جامعة بغداد لغرض تحقيق اهداف البحث قامت الباحثة ببناء مقياس الثقة التنظيمية والذي تكون من اربع مجالات رئيسية و(24) فقرة بصيغته النهائية وقد بلغت عينة البحث (543) تدريسيا من الأقسام العلمية في جامعة بغداد ولغرض معالجة البيانات تم استعمال الوسائل الإحصائية المناسبة هي : الاختبار التائي لعينة واحدة-الاختبار التائي لعينتين مستقلتين -معامل الارتباط بيرسون -معادلة الفا كرو نباخ -معادلة شيفيه

وبناء على الدراسة قدمت الباحثة مجموعة توصيات أهمها :

- 1- ضرورة انتباه الادارة العليا في الجامعة الى مسألة تعزيز التماسك والعلاقات التعاونية مما يدعم بناء الثقة بين الافراد .
- 2- توجيه الاهتمام بمبدأ الثقة التنظيمية لدى رؤساء الاقسام بوصفها مدخلا أساسياً لتنمية الالتزام بالعمل لديهم .
- 3- اقامة اتصالات فعالة مع الاخرين للاستفادة من ارائهم التي تساعد في تطوير وتعزيز الثقة المتبادلة .

الكلمات المفتاحية: الثقة التنظيمية -رؤساء الاقسام -الهيئة التدريسية.

**Organizational confidence among heads of scientific departments
from the point of view of faculty members at the University of
Baghdad**

**Hira Abdul Hussein Manati Al-Okbi
Assoc. Prof. Dr. Muntaha Jassim Abd**

Abstract:

This study appears on the basis of trust, which began in its beginnings in the stage of consideration (543) teachers from the scientific departments at the University of Baghdad, and for the purpose of the results, the statistical data in the timetable:

- Returning to the upper area in the American University of the authority of cohesion and cooperative relations, which supports building trust between individuals

2- Directing attention to the principle of confidence in the heads of departments as a basic entry point for the development of childhood

3- Establishing good relationships with friends

المبحث الأول التعريف بالبحث

مشكلة البحث:

يعد التعليم من القضايا المحورية التي تركز عليها المجتمعات المتقدمة والنامية على حد سواء لأيمانها بقدرته على تحديد وتكوين المتطلبات والعناصر البشرية والمادية التي تهين لل تنمية والتطوير لهذا يواجه صعوبات وتحديات فالتعليم قد اصبح ضرورة من ضرورات الحياة لأنه يساهم في رقي المجتمع وتطوره الا ان عملية التعليم لا يمكن ان تتم بالشكل الصحيح ولن يتحقق لها النجاح الا بوجود ادارة واعية وتعمل على توفير جميع الامكانات المادية والبشرية حتى يتسنى لها تحقيق اهدافها .

أذ تحتاج أغلب المؤسسات في واقعنا الحالي الى قيادات جديرة بالثقة تدعم السلوكيات للأفراد وتشجعهم على ابداء ارائهم ورفعها الى الادارات العليا وتشخيص المشكلات التي تواجهها اثناء العمل (عاتكة ، 2022، ص3) (Atka,2022,P.3)

لذلك ان ضعف الثقة او عدم الثقة يؤثر على الادارة كونه عنصر شامل لجميع العناصر الاخرى لان اساس قيام الادارة وبقائها هو ناتج عن ضعف الثقة والصلاحيات بيد شخص واحد هو بالأساس قائم على ضعف الثقة في سوء استخدام هذه الصلاحيات.(عبد النبي،2022:2)(Abd Al-nabi,2022,2)

أهمية البحث:

من الخصائص الهامة التي تمتاز بها المجتمعات المتقدمة هي حسن الادارة وكفاءتها وان الادارة الكفوءة هي القادرة على استثمار وتوجيه جهود العاملين لتحقيق الاهداف المرجوة وتعد الادارة في منظور الحديث هي وظيفة انسانية تعتمد في نجاحها الى حد كبير على روح التعاون والمشاركة الفاعلة في المؤسسة وعلى قدرة القيادي في توظيف الطاقات والامكانيات والقدرات بأقصر واقل جهد ممكن . (الجبوري ، 2016 : 5) (Al-Jubouri, 2016: 5)

تعد الجامعة من المؤسسات الخدمية الا ان خصائصها مغايرة الى حد كبير عن المؤسسات الخدمية الاخرى وذلك اعتماداً على طبيعة هذه المؤسسات والمتمثلة بتقديم العلم والمعرفة واجراء البحوث العلمية وتحقيق التميز في انشطتها وتقديم الاستشارات

العلمية ومن ثم رقد المجتمع بالقوى العاملة الفعالة . (عبد روضان , 2022 : 3) (Abed Roudan , 2022: 3)

أن أهمية الثقة التنظيمية تكمن في ايجاد بيئة عمل ايجابية بمكوناتها المادية والمعنوية والامكانات المعنوية هي ثقافة انسانية ومهنية يشترك الجميع ببنائها لتكون اطار اخلاقي للاداء لذا فأن هذا التوجيه لا يغني بطبيعته عن وجود قوانين وانظمة للمؤسسة والتي يتم من خلالها معرفة الخل والانحراف لذلك فأن الثقة التنظيمية تؤدي دوراً مهماً في حث الافراد العاملين بالمؤسسة على تعديل سلوكياتهم بما يضمن سير العمل في المؤسسة . (الحمادي،1995:18) (Al-Hammadi , 1995: 18)

اهداف البحث:

التعرف على واقع الثقة التنظيمية لدى رؤساء الاقسام العلمية من وجهة نظر اعضاء الهيئة التدريسية في جامعة بغداد .

حدود البحث:

الحدود البشرية :اعضاء الهيئة التدريسية في جامعة بغداد

الحدود الزمانية :العام الدراسي 2022-2023

الحدود المكانية :جامعة بغداد

تحديد المصطلحات:

عرفها ستاير (straiter , 2005) الثقة التنظيمية انها تشير الى درجة ايمان وتقبل الفرد للقرارات والسياسات التي تضعها ادارة المؤسسة والتي تقوم بتنفيذها وادارتها بشكل عادل لجميع الاطراف وبنفس الاتجاه . (straiter ,2005 : 88)

-اما (odessa ,2006) بان الثقة تمثل درجة تأكد الفرد بان الطرف الاخر يتصرف بأسلوب يتسم بالعدالة ومراعاة النواحي الاخلاقية وامكانية التنبؤ به . (Odessa ,2006 46)

-الجامعة :

حرم آمن ومركز اشعاع فكري وعلمي وتقني في المجتمع يزدهر في رحابها العقل وتعلو فيها قدرة الابداع والابتكار لصياغة الحياة وتقع عليها المسؤولية المباشرة في تحقيق الاهداف الموكلة اليها . (وزارة التعليم العالي والبحث العلمي في العراق، 1988: 23)

-رئيس القسم:

بأنه تدريسي يعين بقرار من رئيس الجامعة بناءً على توصية من عميد الكلية وتحدد صلاحياته بموجب النظام التعليمي، ويعد رئيس القسم الرئيس المباشر لأعضاء القسم وحلقة الوصل بين جميع الموظفين في القسم والعميد . (قانون رقم 2 وزارة التعليم العالي،

24:2014

-التدريسي:

كل شخص حاصل على شهادة الماجستير أو الدكتوراه ويعمل في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي وفي جامعاتها بدرجة الأساتذة والأساتذة المساعدين والمدرسين والمدرسين المساعدين . (قانون وزارة التعليم العالي والبحث العلمي رقم 40 لسنة 1988 : 18)

المبحث الثاني**خلفية أدبية****مفهوم الثقة التنظيمية**

الثقة من المصطلحات التي يتم تناولها بكثرة من دون وجود اتفاق على معناها فهي كلمة محيرة وقد قام كثير من الكتاب بعمل ابحاث ودراسات تناولوا فيها المصطلح ولكنهم لم يقدموا مفهوماً محدداً لها اعترافاً منهم بغموض المعنى واختلافه ولكنهم اتفقوا على الظاهر او المعايير او المحددات لاعتبارها من مكونات الثقة وتعد الثقة متعددة المعاني وتتضمن العلاقة بين الافراد (الغزلاني , 2016 : 171)(Ghazlani, 2016: 171) والمجموعات والمؤسسات

فالثقة معناها احكام الامر بحيث يعتمد عليه ويمكن الاستفادة منه والبناء عليه ولهذا فأنها الوثيقة بالامر هي احكامه والاخذ بالثقة في ما جاء في دعاء الرسول محمد صلى الله عليه واله وسلم "واخلع وثائق افئدتهم " اي العقود والعهود التي داخل النفوس وقال الله عز وجل في كتابه " وَأَذْكُرُوا نِعْمَةَ اللَّهِ عَلَيْكُمْ وَمِيثَاقَهُ الَّذِي وَاثَقَكُمْ بِهِ " (المائدة : 7) (المعمري, 2017 : 17) (Maamari, 2017: 17)

الثقة اصطلاحاً هناك نوع من الجدل حول مفهوم الثقة التنظيمية ما بين كونه اتجاه نفسي يتحدد من انه توقع وارادة او انه خيار سلوكي كونه قرار ومن خلال التنوع في ذلك المفهوم يصعب تحديد مفهوم الثقة التنظيمية (الغانمي, 2018: 234) (Ghanmi, 2018: 234) الثقة لغة وثق وهي جمع ثقات اي وثق به ويثق والوثاقة هي مصدر الشيء الوثيق المحكم اي انه العهد الوثيق (ابن منظور, 1978, 371 : 371)

(Ibn Manzur, 1978: 371) وتنظر قموة (2008, 30) الى الثقة التنظيمية على انها ايمان كل طرف بقدرات الطرف الاخر وامكاناته واستعداده لتنفيذ بنود العقد النفسي حيث تشمل التوقعات السلوكية التي تتصل بأخلاقيات الادارة والدافع والرغبة في العمل بأمانة واخلاص للقيام بالعمل حسب المتطلبات الفنية والحكم على الامور بمنطق وموضوعية والثقة التنظيمية هي الشعور با لاطمئنان بأن السلوك متطابق مع التوقعات المؤكدة لأنجاز الاعمال لمتطلباتهم (Herting ,2002:62) وللوصول الى الثقة التنظيمية لابد من شيوع الصدق والصراحة وهي عوامل الوضوح والمكاشفة والواقعية بين العاملين انفسهم في المؤسسة وبينهم وبين المؤسسة والثقة التنظيمية دائماً تعبر عن مستوى التعامل

العالي بين الادارة والافراد (عارف , 2001 : 23) (Arif, 2001:23), كما يرى (الخالدي, 2011: 15) (Khalidi, 2011:15)الثقة التنظيمية توقعات الافراد والجماعات العاملين في المؤسسات والمتعاملين معهم بأنه يمكن الاعتماد عليها في تحقيق نتائج مفضلة كما يمكن الاستمرار في العمل فيها بسبب ما يجدونه من كفاءة في النظام الاداري فيها ووفائها بالالتزامات المترتبة عليها , وتعد الثقة التنظيمية في المؤسسة عنصراً مهماً في الثقافة التنظيمية (زاهر , 2014 : 301) (Zaher, 2014: 301) وحينما يسود جو الثقة في المؤسسة فأن الافراد يستطيعون الافصاح عن افكارهم ومشاعرهم المدى الذي يكون ليس فيه هناك اي حجب للمعلومات من الاخرين والثقة هي مجموعة من العواطف و التقييمات المتفاعلة التي تتطور وتتغير مع مرور الوقت بينما ذهب البعض من الباحثين الى ان الثقة تعني ان الطرف الواثق يثق في جانب او اكثر من جانب في سلوكيات الموثوق به في ظل ظروف معينة وقد يكون الموثوق افراداً او مؤسسات كما عرفت الثقة على (حسين، 2022،9:9) (Hussein, 2022,9) انها الايمان بنزاهة شخصية القائد وكفاءته .

خصائص الثقة التنظيمية

الثقة التنظيمية مفهوم له طبيعة خاصة يتسم بعدد من السمات والخصائص حيث تتغير علاقات الثقة بين الافراد في العمل وتتطور بمرور الوقت مما يدل على ديناميكية هذه العلاقة ويتضح ان هذه العلاقة ذات طبيعة تراكمية حيث تكون البداية هي الثقة بالذات ثم الخبرات من خلال علاقات العمل المختلفة وثمة سمة اساسية تميز علاقة الثقة تتمثل بالمخاطرة حيث يكون احد الاطراف معرضاً للمخاطر بسبب ما يتوقعه من ردود افعال الاخرين متمثلة في مجموعة من الممارسات والسلوكيات غير المؤكدة ويضاف الى ذلك ما تتسم به طبيعة الثقة من تعدد في جوانبها ومستوياتها وقد اوجز الحسيني (2005) خصائص الثقة التنظيمية بما يأتي :

1- الديناميكية : ان الثقة تتغير وتتطور بمرور الوقت حيث تمر العلاقات بعدة مراحل مثل البناء والتجديد او التدهور فقد تنشأ الثقة ببطء ولكن يمكن ان تنتهي في لحظة عن طريق خطأ وان الثقة قد تتخذ خاصية مختلفة في مراحل التطور والنضج الاولى من علاقات العمل كما ان التفاعلات الديناميكية في اطار علاقات العمل قد تجعل الثقة في مستوى اقل من التي تم تحقيقها من قبل ولا يعكس ذلك الخاصية الديناميكية للثقة فحسب ولكن يؤكد اهمية الاحتفاظ بها لتنمية مناخ صحي لفريق العمل .

2- التراكمية : وهي ان العلاقات الموثوقة لا يمكن شراؤها او جذبها من الخارج بل يجب تنميتها بمرور الوقت ومن خلال الخبرة ففي اول مواجهة لا يمكن ان تتوافر الثقة حيث انه لا يوجد خبرة او قنوات اتصال قائمة مع الطرف الاخر فلا يمكن ان توجد اي ثقة الى

جانب الثقة بالذات (self-trust) فالثقة في جوهرها تعتمد على الملاحظة ولا توجد ثقة مطلقة فالثقة دائماً تحمل مفاجآت او سلوكيات غير متوقعة

3- عنصر المخاطرة يشمل الحدس العام حول الثقة في انها عبارة عن توقع يتعلق بسلوك الآخرين وبالتالي فهي تتضمن المخاطرة بمعنى امكانية عدم مقابلة التوقعات فقد تكون المخرجات والنتائج الفعلية اسوء من المتوقعة وقد تكون وخيمة العواقب حيث تكون النتائج السلبية اكثر من الايجابية المأمولة وتعد الخاصية للثقة هي الاكثر وضوحاً وارتباطاً بها فالثقة في اساسها تعتمد على مجموعة تنبؤات وتوقعات غير يقينية مرتبطة بسلوك الآخرين وبالتالي فهي تحتل الشك في هذا السلوك اذا ما كان ايجابياً او سلبياً ومن ثم قد يتعرض احد الاطراف للمخاطرة الناتجة عن سلوكيات الآخرين وفعالهم . (جودة، 2022: 5) (Quality, 5:2022)

4- التعددية : كان علماء الاجتماع اول من ذكر ان التحليل المناسب للثقة يبدأ بالتعرف على طبيعتها متعددة الجوانب فهي ظاهرة معقدة بدرجة كبيرة ذات ابعاد متميزة معرفية وانفعالية وسلوكية وبالإضافة الى انها معقدة المستويات بمعنى انها تمتد بين زملاء العمل وفرق العمل وبين تحالفات وبنى تنظيمية . (babu : 2013 : 107)

فوائد الثقة التنظيمية

تؤدي الثقة التنظيمية في المؤسسة الى رفع الروح المعنوية للأفراد والى تقبلهم للتجديد والتغيير وزيادة الرغبة في العمل كما تؤدي الى المشاركة الفاعلة في اتخاذ القرار والتفاعل الصريح وتبادل الآراء بحرية وموضوعية وتؤدي الى تفويض الصلاحيات وحسن استخدامها للوصول الى الاهداف المرجوة وان الفوائد المتحققة من الثقة تكمن في النقاط الاتيه :

1-الثقة عامل مهم في تقليل التكاليف من حيث قل الحاجة الى الاعتماد على الهياكل التنظيمية للمراقبة والسيطرة على سلوكيات الافراد والمجموعات

2-تلعب الثقة دوراً اساسياً في استثمار عنصر الوقت من خلال تأمين الاتصال والحوار وانفتاح اكبر لحصول التبادل الفكري بين الطرفين

3-الثقة تؤمن الرضا الوظيفي والاداء المتميز وتعزز من حالات الولاء والرغبة بالبقاء في المؤسسة وتقلل من حالات ترك العمل والغياب والصراع في المؤسسة . (الخطيب, 2009 :

10) (Al-Khatib, 2009: 10)

4-الثقة التنظيمية وسيلة لخلق القيمة عبر التبادل المستند على التعاون وانتاج راس المال الفكري من خلال تطوير قواعد سلوكية عامة للتعاون عبر الزمن ومضاعفة الرغبة في التبادل الاجتماعي

5-الثقة التنظيمية تشكل مصدرا للميزة التنافسية من حيث امتلاك المؤسسة القدرة على الاسهام في تحقيق العوائد واستخدامها مستقبلا (الدوري , 2009 : 342) (League, 2009: 342)

وتوفر الثقة التنظيمية فوائد عديدة اهمها الاتي :

- 1 -التفاعل والتعامل الصادق المبني على الصدق والصراحة
- 2 -تبادل الآراء ووجهات النظر بحرية وموضوعية
- 3 -وضوح الاهداف والمهمات والاتفاق عليها مع الالتزام بها
- 4 -ارتفاع الروح المعنوية والرضا عن العمل
- 5 - الدافع للعمل والرغبة في تحديد المزيد من المسؤولية
- 6 - المشاركة الفعالة في اتخاذ القرارات في نشاطات المؤسسة المتعددة
- 7 - تفويض الصلاحيات وحسن استخدامها
- 8 - تقبل التجديد والتطوير دون خوف (محمد،2022:9)

مراحل تحقق الثقة التنظيمية

ان تحقق الثقة التنظيمية بين الافراد ليس بالامر السهل وان الثقة تمر بثلاث مراحل حتى تتحقق وتتخلص هذه المراحل كالآتي

- 1- الثقة المدركة وتتحقق نتيجة لوجود اسباب عقلانية مدركة تدفعنا بثقة بالطرف الاخر والاعتقاد انه سيوف يقوم بدوره بشكل مناسب مثل وعود الطرف الاخر وصدقه وسمعته
- 2- الثقة العاطفية وتتضمن مشاعر الرغبة في التعامل مع الطرف الاخر وتطوير علاقة ايجابية معه وتنتقل الثقة المدركة الى الثقة العاطفية نتيجة تجربة الطرف الاول للطرف الاخر ونجاح الطرف الاخر بالتجربة

3-الاستعداد وهو الشعور بعدم الحاجة للتحصن من الطرف الاخر والاستعداد للتضحية من اجله والتعرض لافعاله ويحدث نتيجة لتحقيق شروط الثقة المدركة والعاطفية معاً وبشكل

عميق (اللداوي, 2015 : 39)

(Ladawi, 2015 : 39)

ترى الباحثة من خلال ما تم عرضه حول الثقة التنظيمية من خصائص وانواع ومراحل وفوائد يتبين لنا ان الثقة ليس مجرد مصطلح عابر ظهر في فترة من الزمن ثم سرعان ما غاب بل ان له جذور على امتداد الفكر التنظيمي والسلوك الفردي وسيبقى مضمونه جوهرياً رغم عدم توفرها بشكل كبير داخل مؤسساتنا الا انه يمكن ان يصبح شعار للعمل اليوم داخل المؤسسات لتحقيق اهدافها وذلك من خلال تغيير المؤسسات وجهات نظرها للافراد العاملين بها وتوفير مختلف الاسس والقواعد التي تساعد في زيادة نسبة الثقة بين المرؤوسين بحد ذاتهم وبين الادارة العليا والرؤساء المباشرين وعموما وجود الثقة

التنظيمية داخل المؤسسات يدل على قوة المؤسسة وقدرتها التنظيمية ومهاراتها في التطوير الإداري المستمر .

معوقات الثقة التنظيمية

يواجه بناء الثقة التنظيمية واستمرارها والمحافظة عليها العديد من المعوقات والصعوبات حيث يلاحظ سهولة هدمها وتحطيمها مقارنة ببنائها وقد حددت أبرز تلك المعوقات .

1- هشاشة وضعف الثقة داخل التنظيم :ويكون ذلك بسبب بعض الممارسات التي تقود بناء الثقة وتضعفه كفرض سياسات وإجراءات إدارية معقدة والتي تكون حسيمة وجود قيادات غير مؤهلة إدارياً وكذلك المركزية في اتخاذ القرارات وعدم إشراك الأفراد فيه .

2- استخدام التقنيات التي تضعف الثقة : مثل نظم الاشراف والمراقبة الالكترونية لمتابعة أداء العاملين فأن ذلك يقلل من شعورهم بالأمن ويقلل من دافعيتهم للعمل كما قد يترتب على مثل تلك الممارسات ضعف في العلاقات الانسانية داخل المؤسسة (مرشد ، 2014 ، ص30) (Murshid, 2014 : 30) . 3- الاخلال بالعقد النفسي : ويقصد بذلك توقعات كل الافراد والمؤسسة فيما يتعلق بحقوق كل طرف وواجباته وظروف العلاقة المتبادلة بينهم وسمي بالعقد النفسي لانه لا يظهر في صيغة مكتوبة ويتضح ذلك من خلال انعكاس العمل والمناخ التنظيمي السائد على العاملين في المؤسسة .

4- الشك وعدم الثقة : ويعتبر الشك احد مسببات انعدام الثقة وانهارها داخل المؤسسات ويعتقد ان بعض العمليات الادراكية كالتصنيف الاجتماعي يزيد نسبة الشك بين الافراد في المجموعات المختلفة في المؤسسات وذلك لان افراد مجموعة ما قد يعتقدون ان افراد المجموعة الاخرى غير مخلصين ولا يمكن الاعتماد عليهم او الثقة بهم كما في افراد المجموعة ذاتها (الشتوي , 2016 : 73) (Winter , 2016 : 73)

المبحث الثالث

منهجية البحث واجراءاته

يتضمن هذا الفصل الإجراءات التي قامت بها الباحثة بدءاً بتحديد منهج البحث ومجتمعه، واختيار العينة المناسبة، وإجراءات بناء أدوات البحث التي أعدت لقياس الثقة التنظيمية وعلاقتها بالتدبير الإداري لرؤساء الأقسام العلمية من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة بقداد ، وأهم الوسائل الإحصائية المستعملة في تحليل ومعالجة البيانات ، وفيما يأتي وصف لهذه الإجراءات :

أولاً: منهج البحث :

منهجية البحث هي الطريقة التي توصلنا إلى الحقيقة العلمية استناداً إلى قواعد يهتدي به الفكر (نبهان، 2006: 29). (Nabhan, 2006: 29) وتُعرّف منهجية البحث أيضاً بكونها "الخيطة غير المرئي الذي يشد البحث من بدايته حتى النهاية قصد الوصول إلى نتائج معينة" (السماك وآخرون، 1986: 32) (Sammak et al., 1986: 32) "يعتمد البحث الحالي على المنهج الوصفي التحليلي للدراسات الارتباطية

These behaviours, activities and actions relate to fiduciary, operational governance and leadership responsibilities necessary to deliver high-quality patient and client care and services. The ethnographic method enabled an immersion into cultural, operational, regulatory and other challenges faced by hospital health and service boards. The method is a valued, important approach to undertake studies in health and social care settings (Arnout, Abdel Rahman, Elprince, Abada, & Jasim, 2020)

إجراءات البحث

بعد ان قامت الباحثة بتحديد وكتابة مشكلة بحثها واهدافها ، وجب الان ان تقوم ايضا بإجراءات البحث كوسيلة للوصول الى تلك الاهداف ، وان اول خطوة لذلك هي تحديد مجتمع البحث وتحديد شكل وحجم العينة وطريقة اختيارها ، والادوات التي تستعمل لجمع تلك البيانات وطريقة الحصول عليها ، والان ستوضح الباحثة طريقة الوصول لذلك :

1 - مجتمع البحث :

لقد اتفق الباحثون على أنه لا يمكن أن نختار عينة البحث ما لم يجر وصف كامل لمجتمع البحث أولاً لكي نلاحظ الطريقة الملائمة في اختيار لعينة، كما لا يمكن للباحث أن يستخدم أي وسيلة من وسائل اختيار العينة مهما توخي الدقة في الاختيار إذا لم يمتلك معرفة دقيقة عن مجتمع البحث من حيث حجمه وخصائصه، وذلك لأن لكل مجتمع خصائص وأوصافاً خاصة به (عفان وباهي، 2005: 64) (Affan and Bahi, 2005: 64). ويقصد بمجتمع البحث المجموعة الكلية ذات العناصر التي يسعى الباحث إلى أن يعمم عليها النتائج ذات العلاقة بالمشكلة (عودة، وملكاوي، 1992: 159) (Odeh and Malkawi, 1992: 159). ويقصد به أيضاً كل الأفراد الذين يحملون بيانات الظاهرة التي هي في متناول الدراسة، كما يمكن أن يقال أن المجتمع هو مجموع وحدات البحث التي يراد منها الحصول على بيانات "، وفي الدراسات والأبحاث التربوية والنفسية، يكون المجتمع مجموعة

الأفراد أو الدرجات أو الأشياء أو الظواهر، ولا يشترط أن يكون محدداً بعدد معين، فقد يكون كبيراً ليشمل سكان الدولة بأكملها، وقد يكون صغيراً مثل القادة التربويين في وزارة التربية، ورؤساء الجامعات في العراق، أو عمداء كليات جامعات بغداد، ورؤساء الأقسام في الكليات (داود، وعبد الرحمن، 1990: 66-67). (Daoud and Abd al-Rahman, 1990: 66-67).

ان مجتمع البحث الحالي يتكون من اعضاء الهيئة التدريسية في كليات جامعة بغداد للعام الدراسي (2021-2022) والبالغ عددهم (5560) تدريسي، وبواقع (2453) تدريسي من الذكور و (3107) تدريسي من الاناث، وبحسب اللقب العلمي بلغ من هم باللقب الاستاذية (1071) تدريسي ومن هم باللقب استاذ مساعد (1837) تدريسي وباللقب مدرس (1610) تدريسي واخيرا باللقب مدرس مساعد (1042) تدريسي موزعين على 24 كلية تابعة الى جامعة بغداد ، وكما موضح في الجدول (1)

جدول (1)

يوضح توزيع مجتمع البحث من اعضاء الهيئة التدريسية في كليات جامعة بغداد

ت	أسم الكلية	عدد التدريسيين		اللقب العلمي				المجموع
		ذكور	اناث	أد	أمـد	مد	مـم	
1	الطب	123	90	43	78	74	18	213
2	طب الكندي	56	47	22	31	19	31	103
3	طب اسنان	85	137	28	64	87	43	222
4	صيدلة	44	77	17	39	41	24	121
5	طب البيطري	108	131	42	61	77	59	239
6	التمريض	28	48	13	27	33	3	76
7	الهندسة	232	185	93	91	89	144	417
8	هندسة خولزومي	87	54	31	29	55	26	141
9	هندسة زراعية	204	215	94	115	98	112	419
10	العلوم	267	412	119	185	177	198	679
11	الادارة والاقتصاد	111	115	46	71	97	12	226
12	العلوم بنات	45	220	28	59	88	90	265
13	التربية الرياضية	126	50	26	57	84	9	176
14	التربية الرياضية بنات	-	56	8	27	16	5	56
15	تربية ابن الهيثم	143	335	113	168	184	13	478
16	الفنون الجميلة	149	76	31	96	59	39	225

17	القانون	28	27	14	29	11	1	55
18	العلوم السياسية	43	42	10	25	43	7	85
19	العلوم الاسلامية	98	50	17	65	61	5	148
20	الآداب	124	144	43	142	54	29	268
21	اللغات	146	147	56	116	33	88	293
22	الاعلام	40	38	13	23	26	16	78
23	تربية البنات	45	246	66	84	73	68	291
24	تربية ابن رشد	121	165	98	155	31	2	286
	المجموع	2453	3107	1071	1837	1610	1042	5560

- عينة البحث :

تمثل العينة جزءاً من المجتمع الذي تجرى عليه الدراسة ، وتم اختيار عينته وفق قواعد خاصة لكي تمثل المجتمع تمثيلاً صحيحاً (داوود، وعبد الرحمن، 1990: 67) (Daoud and Abdurrahman, 1990: 67) بعد إجراء تحديد المجتمع الأصلي للدراسة قامت الباحثة باختيار عينة البحث والتي بلغت (543) تدريسي بواقع (239) من الذكور و(304) من الاناث ، وبحسب اللقب العلمي بلغ من هم باللقب الاستاذية (105) تدريسي ومن هم باللقب استاذ مساعد (183) تدريسي وباللقب مدرس (156) تدريسي واخيرا باللقب مدرس مساعد (99) تدريسي ، موزعين على 24 كلية تابعة الى جامعة بغداد ،اختيروا بالطريقة العشوائية الطبقية ومن الاختصاصات العلمية والإنسانية أي بنسبة (10٪) من المجتمع الأصلي، ويمكن الاعتماد على هذه النسبة في تمثيلها للمجتمع بحسب ما أشارت إليه العديد من المصادر الخاصة بالبحوث التربوية، وكذلك القياس والتقويم التربوي ومنهم، بأن يكون أقل عدد لأفراد العينة في البحوث الوصفية هو (10٪) من حجم المجتمع إذا كان (بضع الالف) (الجابري ، 2011: 250) (Al-Jabri, 2011:250) ، وكما موضح في الجدول (2)

جدول (2)

يوضح توزيع عينة البحث من اعضاء الهيئة التدريسية في كليات جامعة بغداد

ت	أسم الكلية	عدد التدريسيين		اللقب العلمي				المجموع
		ذكور	اناث	أد	أمد	مد	مم	
1	الطب	12	9	4	8	7	2	21
2	طب الكندي	6	4	2	3	2	3	10
3	طب اسنان	9	13	3	6	9	4	22

4	صيدلة	4	8	2	4	4	2	12
5	طب البيطري	10	13	4	6	7	6	23
6	التمريض	3	4	1	3	3	-	7
7	الهندسة	23	18	9	9	9	14	41
8	هندسة خوارزمي	8	6	3	3	6	2	14
9	هندسة زراعية	20	21	9	12	9	11	41
10	العلوم	26	41	12	18	17	20	67
11	الادارة والاقتصاد	11	11	5	7	9	1	22
12	العلوم بنات	4	22	3	5	9	9	26
13	التربية الرياضية	12	5	3	6	8	-	17
14	التربية الرياضية بنات	-	5	-	3	2	-	5
15	تربية ابن الهيثم	14	33	11	17	18	1	47
16	الفنون الجميلة	14	8	3	9	6	4	22
17	القلنون	3	2	1	3	1	-	5
18	العلوم السياسية	4	4	1	3	4	-	8
19	العلوم الاسلامية	9	5	1	7	6	-	14
20	الآداب	12	14	4	14	5	3	26
21	اللغات	14	15	6	11	3	9	29
22	الاعلام	4	3	1	2	3	1	7
23	تربية البنات	5	24	7	8	7	7	29
24	تربية ابن رشد	12	16	10	16	2	-	28
	المجموع	239	304	105	183	156	99	543

3- اداتا البحث

تعد أداة الاستبانة يستعملها المشتغلون في البحوث التربوية والنفسية على نطاق واسع للحصول على حقائق عن الظروف والأساليب القائمة بالفعل " (فان دالين، 1985 : 431) (Van Dalen, 1985: 431) وهي من الأدوات الأكثر ملائمة للحصول على معلومات وبيانات مرتبطة بواقع معين (ملحم، 2000 : 259). (Melhem, 2000: 259).

بما ان البحث الحالي يهدف الى التعرف على واقع الثقة التنظيمية وعلاقتها بالتدبير الاداري لرؤساء الاقسام العلمية من وجهه نظر اعضاء الهيئة التدريسية في جامعة بغداد ، لذا فأُن طُبِيعَةُ البحث الحالي تستلزم ان يتوافر لدى الباحثة مقياسين احدهما يهدف الى قياس واقع الثقة التنظيمية والاخر يهدف الى التعرف على واقع التدبير الاداري ، وفيما يلي توضيحاً لأعداد هاتين الاداتين :

أولاً: أستيبيان الثقة التنظيمية

اشتمل أستيبيان الثقة التنظيمية على الاجراءات التالية :

1- **تحديد هدف المقياس** : يهدف هذا المقياس الى التعرف على قياس واقع الثقة التنظيمية لرؤساء الاقسام العلمية من وجهة نظر اعضاء الهيئة التدريسية في جامعة بغداد ، حيث يعتبر تحديد هدف المقياس اول واهم خطوات بناءه .

2- **تحديد المحتوى** : يشير محتوى الاستبيان الى المجالات المكونة له ، لذا فقد تم تحديد مجالات الثقة التنظيمية عن طريق الادبيات ،وقد حصرت في أربع مجالات وهي : (العدالة التنظيمية ، القيم السائدة ، اخلاقيات العمل ، اتخاذ القرار)

3- **تم تحديد الفقرات التي تقيس كل مجال من مجالات الاستبيان** وفقاً مع ما يتضمن بناء الاستبيان من اجراءات وقد وضعت للمجال (الاول 6) فقرات (والثاني 6) فقرات (والثالث 6) فقرات (والرابع 6) فقرات ، اي يكون مجموع الفقرات الكلي للاستبيان (24) فقرة وقد حددت وفق ما يلي :

- الاطلاع على الادبيات والدراسات السابقة

- التداول والمناقشة مع مجموعة من الخبراء المختصين في مجال الادارة التربوية والقياس والتقويم .

4- وصف مقياس ادلة الثقة التنظيمية :

لقد صمم الاستبيان بحيث يحتوي على (24) فقرة والتي لها علاقة مباشرة بهدف البحث وتكون المقياس من الاتي :

1- **الجزء الاول** : يتعلق بمعلومات عامة مثل عنوان الرسالة والتعريفات الخاصة بالمتغير ومعلومات عامة تخص الجنس واللقب العلمي

2- **الجزء الثاني** : ويشمل مجالات الاستبيان وتضمنت مجموعة من الفقرات والتي عددها (24) فقرة موزعة على اربع مجالات : (العدالة التنظيمية ، القيم السائدة ، اخلاقيات العمل ، اتخاذ القرار)

5- تصحيح الاستبيان :

لقد تم اجراء تصحيح الاستبيان وفق البدائل الخمسة الاتية :

(تنطبق عليه بدرجة كبيرة جداً ، تنطبق عليه بدرجة كبيرة ، تنطبق عليه متوسطة ، تنطبق عليه بدرجة قليلة ، لا تنطبق) ، وفي ضوء ذلك تم اعطاء (5) درجات للبديل (تنطبق عليه بدرجة كبيرة جداً) ، (4) درجات للبديل (تنطبق عليه بدرجة كبيرة) ، (3) درجات للبديل (تنطبق عليه متوسطة) ، (2) درجات للبديل (تنطبق عليه بدرجة قليلة) ، (1) درجة للبديل (لا تنطبق) .

6- وضوح تعليمات استبيان الثقة التنظيمية وفقراته :

بعد توضيح تعليمات الاستبيان على الصفحة الاولى منه (واجهة الاستبيان) كان من الضروري التحقق من مدى ادراك العينة لتعليماتها ومدى وضوح الفقرات لديهم (سليمان، 1992: 22)، وعليه فقد أجرت الباحثة مقياس استطلاعي بغية التعرف على وضوح تعليمات الاستبيان ،فقد تم اختيار عينة عشوائية من بعض التدريسيين بلغت (20) تدريسي ، وقد اظهرت النتائج وضوح فقرات استبيان الثقة التنظيمية .

جدول (3) حجم عينة التطبيق الاستطلاعي

ت	أسم الكلية	المجموع
1	كلية الهندسة	5
2	كلية الادارة والاقتصاد	5
3	كلية التربية الاسلامية	5
4	كلية العلوم الاسلامية	5
	المجموع	20

- صدق الأداة:

يعد الصدق من الخصائص السيكمترية التي يجب إن تتوافر في الاختبارات والمقاييس لأنه مؤشر على قدرة المقياس في قياس ما أعد لقياسه (Harrison, 1983: 11) ويعد الصدق الظاهري احد أنواع الصدق الذي يستخرج عن طريق عرض المقياس على مجموعة من الخبراء للحكم على صلاحيتها وإمكانيتها في قياس الخاصية المراد قياسها (Allen &Yen,1979: 96).

الصدق الظاهري :

يعد الصدق الظاهري من العوامل الأساسية التي ينبغي لمستعمل الاختبار أو واضعه التأكد منه، وصدق المقياس هو قدرته على قياس ما اعد لأجله (الهواري، 2002: 32)..(Al-Hawa Ri, 2002: 32) كما يُعتمد الصدق الظاهري للتثبت من المظهر العام الاستبانة من حيث نوع المفردات وكيفية صياغتها ومدى وضوحها، فضلاً عن تناول تعليمات الاستبانة ودقتها ودرجة وضوحها وموضوعيتها (العجيلي، وعبد الرحمن، والإمام، 1990: 130). (Al-Ajili, Abd al-Rahman, and the Imam, 1990: 130).

للحصول على مؤشر الصدق الظاهري قامت الباحثة بعرض الاداة بصورتها الأولية ملحق (00) على مجموعة من المحكمين والبالغ عددهم (11) محكماً من ذوي الخبرة والاختصاص في مجال الإدارة التربوية والعلوم التربوية والنفسية، وذلك لإبداء آرائهم في مدى صلاحية وملاءمة العبارات في ضوء مجالاتها. وذلك بوضع علامة (✓) في حقل (صالحة، غير صالحة)، ومدى انتماء الفقرة للمجال ثم تدوين التعديل المقترح وإجراء التعديلات التي يرونها مناسبة وبعد استرجاع الاستبانات من المحكمين قامت الباحثة بتثبيت الفقرات الصالحة وإعادة صياغة الفقرات التي تحتاج إلى تعديل أو تبديل وفصل أو دمج الفقرات التي تحتاج إلى ذلك، ولقد اعتمدت الباحثة نسبة (80٪) فأكثر من موافقة المحكمين دلالة على صدق العبارات وبقيمة مربع كاي أكبر من القيمة الجدولية، وبعد تحليل إجابات المحكمين على فحوى الاستبيان تبين أنه جميع فقرات استبيان الثقة التنظيمية قد حصلت على موافقة المحكمين بنسبة تتراوح ما بين (82٪) و (100٪) وبلغت قيمة كاي المحسوبة على التوالي (11) و (4.45) وهي أعلى من قيمة كاي الجدولية (3,84) وبذلك تكون جميع الفقرات دالة عند مستوى دلالة (0.05) وبدرجة حرية (1) كما يوضحها جدول (4). يوضح النسبة المئوية وقيمة مربع كأي لتحليل استجابات المحكمين لاستبيان الثقة التنظيمية.

التحليل الإحصائي لفقرات أستييان الثقة التنظيمية :

على الرغم من إن التحليل المنطقي للفقرات قد يكون مضللاً في بعض الأحيان لاعتماده على آراء الخبراء، إلا انه يعد عملية ضرورية في بدايات إعداد فقرات المقياس لأنه يكشف عن مدى ارتباط الفقرة على ما تبدو ظاهرياً بالسمة التي أعدت لقياسها (الكبيسي، 2001: 17). (Al-Kubaisi, 2001: 17) وتعد عملية التحليل الإحصائي لفقرات المقياس من الخطوات الأساسية لبنائه، وإن اعتماد الفقرات التي تتميز بخصائص سايكومترية جيدة يجعل أداة القياس أكثر صدقاً وثباتاً، وذلك عندما يختار الباحث الفقرات المناسبة ذات الخصائص الإحصائية الجيدة، فإنه يتحكم بخصائص المقياس كله، وقدرته على قياس ما اعد لغرض قياسه (السيد، 1979: 565).. (Al-Sayed, 1979: 565)

مستوى الدالة 0.05	قيمة كأي		النسبة المئوية	غير الموافقين	الموافقون	عدد المحكمين	الفقرات
	الجدولية	المصوبة					
دالة	3.84	11	100%	-	11	11	23-15-13-10-6-4-2
دالة		7.36	91%	1	10		-20-18-16-14-12-8-5-3-1 22
دالة		4.45	82%	2	9		24-21-19-17-11-9-7

1 - القوة التمييزية للفقرات :

يعد التمييز من الخصائص القياسية المهمة لفقرات المقاييس النفسية والتربوية كي يتمكن المقياس من الكشف عن الفروق الفردية بين الأفراد في السمة المقاسة التي يقوم عليها القياس النفسي، ويقصد بالقوة التمييزية للفقرات مدى قدرة الفقرة على التمييز بين أفراد العينة من ذوي المستويات العليا وذوي المستويات الدنيا بالنسبة للسمة التي تقيسها الفقرة . (جابر، وكاظم، 1983: 272) (Jaber and Kazim, 272: 1983) ان الغاية من هذه الخطوة هو تحليل الفقرات تحليلاً إحصائياً وكذلك التعرف على القوة التمييزية لكل فقرة من فقرات المقياس ، علماً ان القوة التمييزية يقصد بها مدى قدرة الفقرة على التمييز بين افراد العينة الكلي للمستويات العليا والدنيا بالنسبة للسمة او التي تقيسها ، فمن خلال هذا التحليل يتم التأكد من دقة فقرات المقياس في الكشف عن الفروق الفردية بين افراد العينة .

لهذا بلغ حجم عينة التحليل الإحصائي (150) تدريسي ،ويوضح جدول (5) عينة التحليل الإحصائي (لقد تم الاستفادة من نفس العينة الاصلية للبحث وذلك لعدم سقوط اي فقرة او تغييرها) ، وتم استعمال الاختبار التائي لعينتين مستقلتين ، وذلك في سبيل التعرف على مدى تمييز الفقرات الخاصة باستبيان الثقة التنظيمية ،وقد كانت القيمة التائية الجدولية هي (1.96) وعند مستوى دلالة (0.05) وبدرجة حرية (80) ، بعد ان قامت الباحثة باقتطاع نسبة (27%) من المجموعة العليا والدنيا ، اي

(41) استبانة من المجموعة العليا و(41) استبانة من المجموعة الدنيا ، وذلك لإخضاعها الى عملية التحليل الاحصائي للحصول على اعلى درجات التطرف في الاستجابة بين المجموعتين ، وباحتساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للمجموعة العليا ، وكذلك المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للمجموعة الدنيا على فقرات الاستبيان ، وتم تطبيق الاختبار التائي لعينتين مستقلتين للتعرف على دلالة الفرق بين المجموعتين العليا والمجموعة الدنيا على وفق كل فقرة ، ثم مقارنة القيمة التائية المحسوبة بالقيمة التائية الجدولية ، ويكون الحكم على درجة تمييز الفقرة على وفق ذلك ، وبعد اجراء التحليل الاحصائي وجد ان جميع الفقرات دالة لأنها اعلى من القيمة الجدولية ، ويعد جميع الفقرات صالحة للتطبيق كما يوضح (5)

Stability is one of the basic standard characteristics of psychological scales with reliability which comes first, A reliable scale is considered stable but a stable scale is not necessarily reliable. Therefore, we can say every reliable scale is stable (Abbas. Etal, 2022 : 378).

- ارتباط الفقرات بالدرجة الكلية للاستبيان :

ان ارتباط درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس يعد مؤشرا لصدق الفقرة ، فهذه الوسيلة تحدد لنا مدى تجانس هذه الفقرات في قياسها لظاهرة سلوكية معينة المراد قياسها (Allen-1979:124) حيث استخدم معامل ارتباط بيرسون في الوصول واستخراج ارتباط الفقرات بالدرجة الكلية للمقياس ، وقد بلغت القيمة الجدولية لمعامل ارتباط بيرسون (0.161) عند مستوى دلالة (0.05) وبدرجة حرية (148) ، ثم تم اجراء مقارنة قيم معامل الارتباط لجميع الفقرات بقيمة معامل الارتباط الجدولية ، أتضح ان جميع معاملات الارتباط للفقرات دالة احصائيا

It is a parameter that is usually expressed by the ability of the item to distinguish between the examinees whose ability to answer the item passes correctly and the examinees whose ability does not enable them to answer the paragraph correctly (Alwan & Jasim, 2022 : 1153).

المبحث الرابع عرض النتائج وتفسيرها

عرض نتائج البحث:

يتضمن هذا الفصل عرضة للنتائج التي توصلت اليها الباحثة ومناقشتها وتفسيرها على وفق الأهداف التي عرضت في الفصل الأول .

وفيما يأتي عرض لأهداف البحث ونتائج:-

الهدف الاول : (التعرف على واقع الثقة التنظيمية لدى رؤساء الاقسام العلمية من وجهة نظر اعضاء الهيئة التدريسية في جامعة بغداد)

لتحقيق هذا الهدف تم حساب المتوسط الحسابي لدرجات عينة البحث على اداة الثقة التنظيمية فبلغ (89.570) وانحراف معياري (17.855) ولاحتساب دلالة الفرق بين المتوسط الحسابي لدرجات العينة والمتوسط الفرضي البالغ (72) باستعمال الاختبار التائي لعينة واحدة $t . test - One Sample$ والذي بلغت القيمة التائية المحسوبة (22.93) وهي أكبر من القيمة التائية الجدولية (1.96) عند مستوى دلالة (0.05) وبدرجة حرية (542) ، وكما مبين في الجدول (6) .

جدول (6)

نتائج الاختبار الثاني لعينة واحدة لمقياس الثقة التنظيمية لدى رؤساء الاقسام العلمية من وجهة نظر اعضاء الهيئة التدريسية في جامعة بغداد

الاداة	العينة	المتوسط الحسابي	المتوسط الفرضي	الانحراف المعياري	القيمة التائية المحسوبة	القيمة التائية الجدولية	درجة الحرية
الثقة التنظيمية	543	89.570	72	17.855	22.93	1.96	542

القيمة التائية الجدولية (1.69) عند مستوى دلالة (0.05) وبدرجة حرية (542)

ويتضح الجدول (6) وجود فروق بين متوسط درجات العينة والمتوسط الفرضي ولصالح متوسط درجات العينة (اعضاء الهيئة التدريسية)، وهذا مؤشر على ان رؤساء الاقسام العلمية من وجهة نظر اعضاء الهيئة التدريسية في جامعة بغداد يمتلكون مستوى متوسط من الثقة التنظيمية، وتعتبر الثقة الجزء الاكبر من مكونات رأس المال الاجتماعي للمؤسسة سواء كانت الثقة بالعاملين بينهم او ثقة العاملين بالإدارة وان المؤسسة التي تسود اعمالها وانشطتها وعلاقاتها معدلات عالية من الثقة تكون اكثر نجاحاً وتكيفاً وابداعاً من المؤسسات التي تنعدم فيها الثقة (العنزي، 2004: 57) (Al-Anzi, 2004: 57) بينما يرى (الخالدي، 2011: 15) (Khalidi, 2011:15) الى الثقة التنظيمية بانها توقعات الافراد والجماعات العاملين في المؤسسات والمتعاملين معهم بأنه يمكن الاعتماد عليها في تحقيق نتائج مفضلة كما يمكن الاستمرار في العمل فيها بسبب ما يجذونه من كفاءة في النظام الاداري فيها ووفائها بالالتزامات المترتبة عليها . اتفقت هذه الدراسة مع دراسة (murat & tugba, 2010) ودراسة (maele & Houtte, 2010) ودراسة (فرج، 2013) و دراسة (الرشيدى وسلامة ، 2015) ودراسة (Dursun, 2015) ودراسة (Demir, 2015) ودراسة (عمران، 2016) ودراسة (مرجاح، 2016) ودراسة (درواشة، 2017)

وللتعرف على مجالات مقياس الثقة التنظيمية لدى رؤساء الاقسام العلمية من وجهة نظر اعضاء الهيئة التدريسية في جامعة بغداد

نتائج الاختبار الثاني لعينة واحدة لمجالات مقياس الثقة التنظيمية لدى رؤساء الاقسام العلمية من وجهة نظر اعضاء الهيئة التدريسية في جامعة بغداد

مجالات المقياس	العينة	المتوسط الحسابي	المتوسط الفرضي	الانحراف المعياري	القيمة التائية المحسوبة	القيمة التائية الجدولية	درجة الحرية
العدالة التنظيمية	543	21.806	18	5.286	16.77	1.96	542
القيم السائدة	543	21.911	18	4.976	18.31	1.96	542
اخلاقيات العمل	543	21.699	18	5.350	16.11	1.96	542
اتخاذ القرار	543	152.24	18	988.4	28.74	1.96	542

القيمة التائية الجدولية (1.69) عند مستوى دلالة (0.05) وبدرجة حرية (542)

فيما يأتي توضيحاً لكل مجال:

1. المجال الاول (العدالة التنظيمية): بلغ المتوسط الحسابي لافراد العينة في المجال الاول (21.806) وانحراف معياري مقداره (5.286) وعند مقارنته بالمتوسط الفرضي (18)، باستعمال القيمة التائية لعينة واحدة وبالقيمة الجدولية (16.77) وهي اكبر من القيمة الجدولية (1.96) عند مستوى دلالة (0.05) وبدرجة حرية (542)، مما يدل على وجود فرق بين المتوسطيين ولصالح المتوسط الحسابي وهذا يشير الى تمتع رؤساء الاقسام العلمية من وجهة نظر اعضاء الهيئة التدريسية في جامعة بغداد بالثقة التنظيمية، وتمثل العدالة ظاهرة تنظيمية ويرجع السبب في ذلك الى اهمية الاثر الذي يمكن ان يحدثه احساس الافراد العاملين بالعدالة او عدم العدالة في المؤسسة حيث ان شعور الافراد العاملين بالعدالة سوف يدفعهم الى بذل المزيد من الجهد للحصول على نتائج اكثر ايجابية وعلى العكس من ذلك فأن احساس العاملين بعدم العدالة يزيد من استيائهم ويؤدي الى تراجع مستويات الاداء التنظيمي ويعطي دلالة انخفاض مستوى العدالة في المؤسسة وعلى ذلك فأن زيادة السلوك الايجابي للافراد العاملين في المؤسسة يعتمد على احساسهم بهذه العدالة (درة ، 200 : 30) (Dora, 2008: 30)

2. المجال الثاني (القيم السائدة): بلغ المتوسط الحسابي لأفراد العينة في المجال الثاني (21.911) وانحراف معياري (4.976) وعند مقارنته بالمتوسط الفرضي (18)، باستعمال القيمة التائية لعينة واحدة وبالقيمة (18.31) وهي اكبر من القيمة الجدولية (1.96) عند مستوى دلالة (0.05) وبدرجة حرية (542)، مما يدل على وجود فرق بين المتوسطيين ولصالح المتوسط الحسابي وهذا يشير الى ان رؤساء الاقسام العلمية من وجهه نظر اعضاء الهيئة التدريسية في جامعة بغداد يلتزمون في القيم السائدة في كلياتهم ، ويوضح خليفة (204 : 1) بانها عبارة عن الاحكام التي يصدرها الفرد بالتفضيل او عدم التفضيل للموضوعات وذلك في ضوء تقييمه او تقديره لهذه الموضوعات وتتم هذه العملية من خلال التفاعل بين

الفرد بمعارفه وخبراته وبين ممثلي الاطار الذي يعيش فيه ويكتسب من خلاله هذه الخبرات والمعارف ويختصرها الحجي بانها اعمق المعتقدات والمشاعر التي ننتمي اليها تتمثل أهمية القيم في أنها أكبر معيار يميز الانسان عن غيره من المخلوقات فهي تميز المجتمعات بعضها من بعض، وكذلك تعد مميزة للأفراد .

3. المجال الثالث (اخلاقيات العمل): بلغ المتوسط الحسابي لافراد العينة في المجال الثالث (21.699) وانحراف معياري مقداره (5.350) وعند مقارنته بالمتوسط الفرضي (18) باستعمال القيمة التائية لعينة واحدة والبالغة (16.11) وهي اكبر من القيمة الجدولية (1.96)، عند مستوى دلالة (0.05) وبدرجة حرية (542)، مما يدل على وجود فرق بين المتوسطين ولصالح المتوسط الحسابي وهذا يشير الى ان رؤساء الاقسام العلمية من وجهه نظر اعضاء الهيئة التدريسية في جامعة بغداد لديهم اخلاقيات في العمل الاداري والاكاديمي ، اذ يرى (ستر السر ، 200 :) ان اخلاقيات العمل هي مجموعة من المعايير والمبادئ التي تهيمن على السلوك الاداري والمتعلقة بما هو صحيح او خطأ وهي تمثل خطوطاً توجيهية للرؤساء في صنع القرار ففي مجال الادارة تكون الاخلاقيات بمثابة مقاييس ومعايير للقيم والسلوكيات الاخلاقية التي تحكم القرارات التي يتم اتخاذها والاجراءات التي يتم تنفيذها في المؤسسة .

through which we can identify the range of internal consistency between items of the scale with each other and we can infer the factorial validity of the grand total of the scale if the correlation coefficient among items and the scale are very high (Noori & Jassim, 2022 : 635).

4. المجال الرابع (اتخاذ القرار): بلغ المتوسط الحسابي لافراد العينة في المجال الرابع (152.24) وبانحراف معياري مقداره (4.988) وعند مقارنته بالمتوسط الفرضي (18)، باستعمال القيمة التائية لعينة واحدة والبالغة (28.74) وهي اكبر من القيمة الجدولية (1.96) عند مستوى دلالة (0.05) وبدرجة حرية (542)، مما يدل على وجود فرق بين المتوسطين ولصالح المتوسط الحسابي وهذا يشير الى ان رؤساء الاقسام العلمية من وجهه نظر اعضاء الهيئة التدريسية في جامعة بغداد متمكنين من عملية اتخاذ القرار في عملهم ، ويؤكد (الشماع ، 1 : 4 : 2) أن اتخاذ القرار الرصين يحقق انجاز عالي سواء كان هذا الانجاز مادي او معنوي وبأقل جهد ووقت فضلا عن ان القرار له الاهمية الرئيسية في استعداد المعنيين الى قبوله والسير وفق خطاه لتحقيق انشطة المؤسسة بشكل فعال .

Criterion-based Measurement sciences represents an important input in the study and appreciation of various phenomena, which led to increased accuracy in measurement in the educational and psychological aspects, which helped to understand the phenomenon and to the accuracy of prediction and its control (Kadhim, 2020 : 23)

المبحث الخامس الاستنتاجات والتوصيات المقترحات

أولاً: الاستنتاجات

في ضوء نتائج البحث الحالي يمكن للباحثة ان تستنتج ما يلي :

1- ان رؤساء الاقسام العلمية من وجهة نظر اعضاء الهيئة التدريسية في جامعة بغداد يمتلكون مستوى متوسط من الثقة التنظيمية

ان مجال اتخاذ القرار في الثقة التنظيمية في المرتبة الاولى اما مجال اخلاقيات العمل جاء في المرتبة 2- الأخيرة

ثانياً : التوصيات

في ضوء النتائج التي توصل اليها البحث الحالي واستنتاجاته توصي الباحثة بالاتي :

1 - ضرورة انتباه الادارة العليا في الجامعة الى مسألة تعزيز التماسك والعلاقات التعاونية مما يدعم بناء الثقة بين الافراد

2- توجيه الاهتمام بمبدأ الثقة التنظيمية لدى رؤساء الاقسام بوصفها مدخلاً أساسياً لتنمية الالتزام بالعمل لديهم

3- اقامة اتصالات فعالة مع الاخرين للاستفادة من ارائهم التي تساعد في تطوير وتعزيز الثقة المتبادلة

ثالثاً : المقترحات

في ضوء نتائج البحث وما توصلت اليه الباحثة من استنتاجات وتوصيات واستكمالاً للبحث تقترح مايلي :

1- اجراء دراسة تتناول الثقة التنظيمية وعلاقتها بالقيادة الابداعية لدى عمداء الكليات في جامعات العراق

2- اجراء دراسة عن مشكلات الثقة التنظيمية لدى رؤساء اقسام جامعة بغداد من وجهة نظر الهيئة التدريسية

المصادر

- حسين، زينة حمودي، 2022، التمكين الإداري لدى رؤساء الأقسام في كلية التربية للعلوم الصرفة /ابن الهيثم جامعة بغداد وحدود تطبيقه، مجلة الأستاذ للعلوم الإنسانية والاجتماعية، مجلد (61) العدد (3).
- <https://www.iasj.net/iasj/article/90234>
- جودة، رياض حميد، 2022، تأثير أسلوب الإدارة بالاهداف في المخرجات التنظيمية دراسة تحليلية لاراء عينة من الموظفين في مصنع القطنية، مجلة الأستاذ للعلوم الإنسانية والاجتماعية، مجلد (61)، العدد (1)، الملحق (1).
- <https://alustath.uobaghdad.edu.iq/index.php/UJIRCO/article/view/1710/1201>
- عبد النبي، عمر مهدي، 2022، المتابعة لادارية لدى عمداء كليات جامعات محافظة بغداد من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية، مجلة الأستاذ للعلوم الإنسانية والاجتماعية، المجلد (61)، العدد (3)، الملحق (1).
- <https://alustath.uobaghdad.edu.iq/index.php/UJIRCO/article/view/1570/1142>
- حسن، محمد هوه، 2022، التمكين الإداري وفق انموذج فرانسيس و ودكوك لدى عمداء كليات جامعة بابل من وجهة نظر التدريسيين، مجلة الأستاذ للعلوم الإنسانية والاجتماعية، المجلد (61)، العدد (3)، الملحق (1).
- <https://doi.org/10.36473/ujhss.v59i4.1195>

- عبد روضان، روضان، 2022 المساءلة الإدارية وفق نظرية بارسونز لدى مديري المدارس الثانوية من وجهة نظر الهيئة التدريسية في محافظة واسط، مجلة الأستاذ للعلوم الإنسانية والاجتماعية، المجلد (61)، العدد (3)، الملحق (1).
- <https://drive.google.com/file/d/1iv8vizl4AQ53yNdoSCzv3mVBHxe81Wlp/view?usp=drives>
- الشكرجي، أسماء طه (200) تأثير كل من العدالة والثقة المنظميه في الاحترام النفسي للعاملين، اطروحة دكتورا، جامعة بغداد، كلية الادارة والاقتصاد.
- عاتكة، عباس علوان (2022) تأثير القيادة الجديرة بالثقة في تعزيز السلوك الاستباقي للعاملين دراسة تحليلية لاراء عينة من القيادات في وزارة التخطيط العراقية، كلية التقنية الادارية، بغداد الجامعة التقنية الوسطى رسالة ماجستير .
- الغزلاني، محمد عامر السامرائي مهدي صالح (2016) القيادة المدرسية من اجل التميز الذاكرة للنشر والتوزيع .
- الدوري، زكريا وصالح احمد (200) ادارة التمكين واقتصاديات الثقة في منظمات اعمال الالفية الثالثة، الاردن، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع .
- المرشد، منى عبد الهادي (2014) الثقة التنظيمية وعلاقتها بالابداع الاداري دراسة تطبيقية على موظفات جامعه الاميرة ونورة بنت عبد الرحمن، رسالة ماجستير جامعة نايف العربية للعلوم الامنية، الرياض السعودية .
- الشتوي، سليمان بن عبد الله (2016) الثقة التنظيمية لمديري المدارس الثانوية بمدينة الرياض، المجلة العلمية لكلية التربية، جامعه اسويط، المجلة 32، العدد 2، الجزء 2.
- الحمادي، علي (السلوك التنظيمي في المنظمات الاعمال، دار غريب، القاهرة).
- الجبوري، محمد سمير (2016) علاقة المعرفة بالانماط القيادية لدى مدير المدارس الاعدادية في محافظة بغداد، رسالة ماجستير، الجامعة المستنصرية .
- ابن منظور، (7 1) قاموس لسان العرب، بيروت دار صادق للطباعة والنشر .
- المعمرى، ظافر بن محمد بن حبيب (2017) الثقة التنظيمية بالمديريات العامة للتربية والتعليم سلطنة عمان وعلاقتها بالسلوك الاداري الابداعي لدى العاملين فيها، سلطنة عمان الادارة التعليمية، قسم التربية والدراسات الانسانية، جامعة نزوى .
- الغانمي، ايمان محمد جواد (2018) الصمت التنظيمي وانعكاسه على سلوك المواطنة التنظيمية، مجله كربلاء، 16 (3).
- عارف، حسن ناجي (2001) السلوك التنظيمي ط 1، عمان، دار يافا العلمية .
- الخالدي، ابراهيم بدر شهاب (2011) معجم الادارة، دار اسامة للنشر والتوزيع، عمان الاردن
- الحسيني، عزه واحمد ايمان (200) الثقة التنظيمية وفعالية الاداء المدرسي بجمهورية مصر العربية، مجلة التربية، (17).

- الدلاوي، سعيد عمر (201) درجة ممارسة مديري مدارس وكالة الغوث الدولية في محافظة عمان لسلوك النفاق الاخلاقي وعلاقته بمستوى الثقة التنظيمية السائدة في مدارسهم من وجهة نظر المعلمين ،رسالة ماجستير ،جامعة الشرق الاوسط ،عمان ،الأردن .
- الدوري ،زكريا وصالح احمد (200) ادارة التمكين واقتصاديات الثقة في منظمات اعمال الالفية الثالثة ،الأردن ،دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع .
- الخطيب احمد ومعاينة (200) الادارة الحديثة نظرية واستراتيجيات ونماذج حديثة الاردن علم الكتب الحديث .
- عودة، احمد سليمان، وملكاوي، (1992)،أساليب البحث العلمي في التربية والعلوم الإنسانية، ط2، مكتبة الكتاني، اربد - الأردن .
- عفان، محمود عبد الفتاح، ومصطفى حسن باهي (200): قراءات في البحث العلمي، ط 1 ، الهرم الدار العالمية للنشر والتوزيع، القاهرة .
- السماك، محمد أزهر سعيد، الفهادي ، قبيس سعيد ، والصفواي ، صفاء يونس، 1986، "أصول البحث العلمي"، ط2، مطبعة جامعة صلاح الدين، العراق .
- سليمان ، عوده (1992) القياس والتقويم في العملية التدريسية ، المطبعة الوطنية ، الاردن .
- فان دالين، ديبولد، 1985، مناهج البحث في التربية وعلم النفس، ترجمة محمد نبيل نوفل وآخرون، ط3، مكتبة الانجلو المصرية، القاهرة .
- ملحم، سامي محمد، 2000، مناهج البحث في التربية وعلم النفس، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان - الأردن .
- بهان، يحيى إسماعيل (2006): مناهج البحث العلمي، ط2، دار يافا العلمية للنشر والتوزيع، عمان.

references

- *Abbas. F. A &. Muhammad. A, & Khalid,J.Jasim. (2022). The Use of Psychometric Scale Theory in Formulating Gilliam Scale GARS-3 for Diagnosing Autism Spectrum Disorder. ALUSTATH JOURNAL FOR HUMAN AND SOCIAL SCIENCES, 61(4), 364-385
- *Noori, Noor Badri & Jassim, Khalid Jamal (2022) Panic Attacks Over COVID 19: A Survey Study on An Iraqi University Sample. Journal of Educational and Psychological Studies. Vol. 19 Iss. 75. 621-647. doi.org/10.52839/0111-000-075-023
- *Alwan, A. M., & Jasim, K. J. (2022). The Effect of the Difference in the Distribution of the Level of Ability that is Skewed Positive for the Parameters of the Items of the Mental Ability Test According to the Item Response Theory. International Journal of Early Childhood Special Education,14.(1)
- *Kadhim, Balqees Hammood(2020). Verifyingthe Criterionreference-based hierarchical Assumptionsfor high-order thinking skills Using ItemResponse Theory, Al-Ustath Journal for Human and Social Sciences Vol.(59) No.(1) (March-2020AD, 1441AH
- *Arnout, B. A., Abdel Rahman, D. E., Elprince, M., Abada, A. A., & Jasim, K. J. (2020). Ethnographic research method for psychological and medical studies in light

of COVID-19 pandemic outbreak: Theoretical approach. Journal of Public Affairs, 20(4), e2404. doi:org/10.1002/pa.2404

- Melhem, Sami Mohammed, 2000, Research Methods in Education and Psychology, Al-Masirah Publishing and Distribution House, Amman - Jordan
- Bhan, Yahya Ismail (1996): Methods of Scientific Research, 2th, Jaffa Scientific House for Publishing and Distribution, Amman
- Al-Shakrji, Asmaa Taha (1998) The effect of both justice and organizational trust in the psychological respect of workers, doctoral thesis, University of Baghdad, the college of management and economics
- Atka, Abbas Alwan (202) The effect of trustworthy leadership in promoting the proactive behavior of workers An analytical study of the opinions of a sample of leaders in the Iraqi Ministry of Planning, College of Administrative Technology, Baghdad, Middle Technical University, Master's thesis.
- Al-Jazlani, Mohammed Amer Al-Samarai, Mahdi Saleh (2016) School Leadership for Excellence Memory for Publishing and Distribution
- Al-Douri, Zakaria and Saleh Ahmed (2099) Department of Empowerment and Confidence Economics in the Third Millennium Business Organizations, Jordan, Al-Yaziri Scientific House for Publishing and Distribution
- Guide, Mona Abdul Hadi (24) Organizational trust and its relationship to administrative creativity An applied study on the employees of Princess University and Noura bint Abdul Rahman, Master's thesis of Naif Arab University for Security Sciences, Riyadh, Saudi Arabia
- Al-Shitawi, Sulaiman bin Abdullah (2016) Organizational Trust for High School Principals in Riyadh, Scientific Journal of the College of Education, Assiut University, Journal 32, Issue 2, Part 2
- Al-Hammadi, Ali (1995) Organizational behavior in business organizations, Dar Gharib, Cairo
- Al-Jibouri, Mohammed Samir (2016) The relationship of knowledge of leadership patterns of the director of preparatory schools in the province of Baghdad, master's thesis, Al-Mustansiriya University.
- Ibn Manzur (1978) Dictionary of the tongue of Arabs, Beirut, Dar Sadiq for printing and publishing
- Al-Maamari, Zafer bin Mohammed bin Habib (2017) Organizational trust in the Directorates General of Education, Sultanate of Oman and its relationship to creative administrative behavior among its employees, Sultanate of Oman, Educational Administration, Department of Education and Human Studies, University of Nizwa
- Al-Ghanmi, Iman Mohammed Jawad (2018) Organizational silence and its reflection on the behavior of organizational citizenship, Karbala magazine, 16 (3).
- I know, Hassan Naji (2001) organizational behavior, 1 T, Amman, Dar Jaffa Scientific.
- Al-Khalidi, Ibrahim Badr Shehab (2001) Dictionary of Management, Dar Osama Publishing and Distribution, Amman Jordan

- Al-Husseini, Ezza and Ahmed Iman (2001) Organizational confidence and effectiveness of school performance in the Arab Republic of Egypt, Journal of Education, 8 (71).
- Al-Leddawi, Saeed Omar (05) degree of practice of directors of schools of the International Relief Agency in the province of Amman for the behavior of moral hypocrisy and your relationship with the level of organizational confidence prevailing in their schools from the point of view of teachers, master's thesis, Middle East University, Amman, Jordan.
- The league, Zakaria and Saleh Ahmed (2001) Department of Empowerment and Trust Economics in the Third Millennium Business Organizations, Jordan, Dar Al-Yazuri Scientific for Publishing and Distribution.
- Al-Khatib Ahmed and Ma'ita (1999) Modern management Modern theory, strategies and models Jordan Modern book science
- Odeh, Ahmed Suleiman, and Malakawi, (1992), Methods of Scientific Research in Education and Human Sciences, 2nd Edition, Al-Khattani Library, Irbid - Jordan.
- Affan, Mahmoud Abdel Fattah, and Mustafa Hassan Bahi (2001): Readings in Scientific Research, I, Al-Haram International House for Publishing and Distribution, Cairo.
- Al-Sammak, Mohammed Azhar Saeed, Al-Fahdi, Qabis Saeed, and Al-Safawi, Safa Yunus, 1986, "The Origins of Scientific Research", Fl.2, Salahuddin University Press, Iraq.
- Suleiman, Audi (1992) Measurement and Evaluation in the Teaching Process, National Printing Press, Jordan
- Van Dalin, Diebold, 1985, Research Methods in Education and Psychology, translated by Mohamed Nabil Nofal et al., 3, Anglo-Egyptian Library, Cairo