

درجة توافر أبعاد الثقة التنظيمية لدى القيادات الأكاديمية بجامعة حائل How Available Dimensions of Organizational Confidentiality are among Academic Leaders of Hail University

أ. يارا أنور المرشدي - طالبة ماجستير في القيادة التربوية بجامعة حائل - المملكة العربية السعودية

Email: yara.almarshedi@gmail.com

ملخص الدراسة:

هدفت الدراسة للتعرف إلى درجة توافر أبعاد الثقة التنظيمية (الثقة بزملاء العمل - الثقة بالرئيس المباشر - الثقة بإدارة الجامعة) لدى القيادات الأكاديمية بجامعة حائل من وجهة نظرهم، والكشف عن الفروق ذات الدلالة الإحصائية في درجة توافر أبعاد الثقة التنظيمية (الثقة بزملاء العمل - الثقة بالرئيس المباشر - الثقة بإدارة الجامعة) لدى القيادات الأكاديمية بجامعة حائل من وجهة نظرهم تعزى إلى متغيرات (النوع، سنوات الخدمة، الرتبة العلمية)، ولتحقيق ذلك تم استخدام المنهج الوصفي المسحي، والاستبانة، والتي طبقت بأسلوب الحصر الشامل على القيادات الأكاديمية بجامعة حائل البالغ عددهم (٢٦٩)، ومن أبرز نتائجها: أن المتوسط الحسابي لدرجة توافر أبعاد الثقة التنظيمية (الثقة بزملاء العمل، الثقة بالرئيس المباشر، الثقة بإدارة الجامعة) لدى القيادات الأكاديمية بجامعة حائل من وجهة نظرهم بلغ (٣/٨٧) بانحراف معياري (٠,٨١٠) وبدرجة توافر مرتفعة، كذلك لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة توافر أبعاد الثقة التنظيمية (الثقة بزملاء العمل - الثقة بالرئيس المباشر - الثقة بإدارة الجامعة) لدى القيادات الأكاديمية بجامعة حائل من وجهة نظرهم تعزى إلى متغيرات (النوع، سنوات الخدمة، الرتبة العلمية).

الكلمات المفتاحية: الثقة التنظيمية، القيادات الأكاديمية، جامعة حائل.

Abstract

The aim of this study is to identify the degree of availability of the following dimensions of organizational trust: trust in co-workers, trust in the direct manager, and trust in the university administration among the academic leaders at the University of Hail from their viewpoint, And the detection of statistically significant differences in the degree of availability of dimensions of organizational trust from their point of view attributed to the variables (gender, years of service, academic rank), to achieve this, the descriptive survey method, and questionnaire were used, and it was applied in a comprehensive enumeration method for the study population of (269), Among its most prominent results: The arithmetic mean of the degree of availability of organizational trust dimensions (trust in co-workers, trust in the line manager, trust in the university administration) among the academic leaders at the University of Hail from their point of view was (3.87) with a standard deviation of (0.810) and with a high degree of availability, and there are no statistically significant differences in the degree of availability of organizational trust from their point of view due to the variables (gender, years of service, academic rank).

Keywords: organizational trust, Academic leaders, University of Hail.



المقدمة:

تُمثل الجامعات الركيزة الأكاديمية في المجتمعات، وتحتل قمة الهرم التعليمي الذي تنبثق من خلاله مهمة التطوير والتجديد كمؤسسة اجتماعية أنشأها المجتمع لخدمته، وتشهد الجامعات المعاصرة تحديات ومتطلبات مستقبلية، في عالم يتصف بالتغيرات السريعة في كافة المجالات، الأمر الذي يستوجب عليها مواكبة التطورات؛ لتستمر في أداء مهامها بشكلٍ فعّال بما يُسهم في مسيرة التنمية الاجتماعية.

واستجابة لتلك التطورات اتجهت الجامعات في السنوات الأخيرة إلى إجراء مجموعة من التغيرات تماشيًا مع مناخ التغيير السائد في البيئة المحيطة، وإيمانًا منها بضرورة رفع كفاءة العنصر البشري لديها، وتحقيق النجاح ومواكبة التطورات المتلاحقة والسريعة، قد شملت التغيرات ثقافة الجامعة، وهياكلها، وأساليب عملها، وطبيعة العلاقات في داخلها، واعتبرت أن تعزيز الثقة التنظيمية لديها يعتبر من الأساسيات التي تحتاجها لمواجهة التحديات الجديدة، وتحقيق أهدافها (الحامد، ٢٠٢٠، ص ٣٠).

إذ أصبح موضوع الثقة التنظيمية محل اهتمام الكثير من الدراسات، ونظريات التنظيم، وذلك لتأثيره في البيئة والمناخ التنظيمي للجامعة، وتأثيره في علاقات المرؤوسين ببعضهم، وعلاقاتهم برؤسائهم، وبإدارة الجامعة نفسها، فقد يؤثر غياب الثقة التنظيمية في الجامعات تأثيرًا سلبيًا على أدائها، حيث تفقد الجامعات إحدى الركائز التي تساهم في تحقيق أهدافها، وزيادة فاعليتها، والتي تساعد على تهيئة الظروف المناسبة لنجاح النظام، فعندما تسود الثقة بين المرؤوسين أنفسهم، وبينهم وبين رؤسائهم، وإدارة الجامعة، فإن ذلك يساعدهم على تحقيق التواصل الفعّال، والتعاون لتحقيق الأهداف المرجوة (المبارك، ٢٠٢٠، ص ٤، ٢٤).

ومؤخرًا حظي موضوع الثقة التنظيمية باهتمام الباحثين في الإدارة، باعتبار أن الأفراد يلزمون أنفسهم بالأهداف التنظيمية التي يتقنون بها، فيضحون من أجلها، ويقدمونها على أهدافهم الشخصية، في حين أنهم لا يهتمون بأهداف تنظيمية لا يتقنون بها (القرني، ٢٠١٧، ص ٣٣٠).

ومن هنا فإن نجاح الجامعات المعاصرة مرهونٌ بنجاح تفعيل العنصر البشري، الذي يضمن لها النجاح، والقدرة على تحقيق الأهداف والاستمرارية، لاسيما القيادات الأكاديمية، فهي الفئة المسؤولة والقادرة على استيعاب التطورات، وتحقيق أهداف الجامعة في ظل تلك التطورات المتسارعة.

وعليه فقد أصبحنا نشهد حركة تجديدية في الجامعات العالمية تنادي ببناء مستوى عالٍ من الثقة لدى موظفيها لا سيما القيادات الأكاديمية، إيمانًا منها بأن ذلك سوف يساهم في تحقيق التطور واكتساب قدرة تنافسية في ظل التطورات العالمية السريعة، خاصة بعدما أثبتت العديد من الدراسات أن الثقة التنظيمية تُعزز من نجاح وبقاء المنظمات عامة والجامعات خاصة؛ لمساهمتها في تحقيق الأهداف، والتكيف مع التغيرات والتوجهات الجديدة في العمل (الأسمر، ٢٠١٧، ص ٣٠٧).

كما قد أوصت دراسة (Hoppe & Holley, 2014)، ودراسة (Akar, 2018)، بضرورة تبني دراسة الثقة التنظيمية في الجامعات؛ لما توفره من قوة لتجاوز العديد من العقبات، ودعمها في استمرارية البقاء والازدهار. واعتمادًا على ما سبق، وفي ظل دراسة الثقة التنظيمية كعنصرٍ مهمٍ لعمل الجامعات المعاصرة، ودورها في تحقيق التقدم، والحقاق بركب الحضارة من جهة، وما تواجهه الجامعات من تغيرات وتطورات مستمرة من خلال تفاعلها مع البيئة المحيطة من جهة أخرى؛ وجدت الباحثة أن هنالك دافعًا للبحث بهدف التعرف إلى درجة توافر أبعاد الثقة التنظيمية لدى القيادات الأكاديمية بجامعة حائل.

مشكلة الدراسة:

تواجه الجامعات تحديات كبيرة نتيجة للثروة المعرفية والتكنولوجية في عصرنا الحالي، فضلًا عن تزايد أعداد الطلاب، وتعدد التخصصات الأكاديمية، وتغير حاجات سوق العمل، وزيادة حدة التنافس؛ مما يستلزم منها التطوير والتجديد لمواجهة تلك التحديات والصمود أمامها.

ولا يمكن أن يوتي تطوير المؤسسة الجامعية فاعليته إلا من خلال تهيئة مناخ تنظيمي جامعي قائم على الثقة التنظيمية، حيث يرتبط مستوى تطور الجامعات، ومدى تحقيقها لأهدافها بمستوى الثقة التنظيمية في المؤسسة الجامعية، فكلما ارتفع مستوى الثقة التنظيمية فيها أدى ذلك إلى زيادة درجة الإقبال على العمل بتفاني وحماس وإخلاص، وتقل فرص الغياب ودوران العمل والإحباط، مما يؤدي إلى تحقيق أهداف الجامعة وتطورها (عتريس، ٢٠١٦، ص ٢١٦).



وبالنظر إلى معدلات الثقة التنظيمية في الجامعات السعودية، نجد أنها ما زالت أقل من المأمول، وهذا ما أكدته نتائج دراسة (النويقة، ٢٠١٣)، التي توصلت إلى أن مستوى الثقة التنظيمية لدى العاملين في مختلف كليات وإدارات جامعة الطائف جاءت بدرجة متوسطة، ودراسة (الحامد، ٢٠٢٠)، التي توصلت إلى أن واقع أداء الأقسام الأكاديمية في الجامعات السعودية في ضوء الثقة التنظيمية جاء بدرجة متوسطة، وأن من أبرز معوقاتها ضعف القناة بأهمية الثقة التنظيمية ومضامينها، ودراسة (الأسمر، ٢٠١٧)، التي توصلت إلى أن مستوى الثقة التنظيمية للموظفات بمختلف إدارات وكليات وأقسام جامعة أم القرى جاء بدرجة متوسطة، وهذه النتائج غير مرضية، وترجح كفة الحاجة إلى بذل المزيد من الجهد؛ لرفع مستوى الثقة التنظيمية في الجامعات السعودية باعتبارها عاملاً محورياً في تحقيق التطور والنجاح للجامعات، وعنصرًا مهمًا في تحقيق الاستقرار والبقاء على المدى الطويل.

وبما أن الجامعات في المملكة العربية السعودية تمر بفترة تحول فرضتها رؤية ٢٠٣٠، في هدفها الإستراتيجي برفع درجة تنافس الجامعات السعودية مع الجامعات الأخرى، وأن تصبح خمس جامعات سعودية على الأقل ضمن أفضل ٢٠٠ جامعة دولية خلال عام ٢٠٣٠م، وجب عليها الاهتمام بالتطور قدمًا، واتخاذ الثقة التنظيمية وسيلة مساندة لذلك. بناءً على ما سبق وإدراكًا بأهمية الثقة التنظيمية لدى القيادات الأكاديمية في تطوير الجامعات السعودية، وتمكينها من تحقيق تطلعات رؤية المملكة ٢٠٣٠؛ يمكن صياغة مشكلة الدراسة الحالية بالسؤال الرئيس التالي:
ما درجة توافر أبعاد الثقة التنظيمية لدى القيادات الأكاديمية بجامعة حائل من وجهة نظرهم؟
أسئلة الدراسة:

1. ما درجة توافر أبعاد الثقة التنظيمية (الثقة بزلاء العمل - الثقة بالرئيس المباشر - الثقة بإدارة الجامعة) لدى القيادات الأكاديمية بجامعة حائل من وجهة نظرهم؟
2. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في درجة توافر أبعاد الثقة التنظيمية (الثقة بزلاء العمل - الثقة بالرئيس المباشر - الثقة بإدارة الجامعة) لدى القيادات الأكاديمية بجامعة حائل من وجهة نظرهم تعزى إلى متغيرات (النوع، سنوات الخدمة، الرتبة العلمية)؟

أهداف الدراسة:

تسعى الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية:

1. التعرف إلى درجة توافر أبعاد الثقة التنظيمية (الثقة بزلاء العمل - الثقة بالرئيس المباشر - الثقة بإدارة الجامعة) لدى القيادات الأكاديمية بجامعة حائل من وجهة نظرهم.
2. الكشف عن الفروق ذات الدلالة الإحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في درجة توافر أبعاد الثقة التنظيمية (الثقة بزلاء العمل - الثقة بالرئيس المباشر - الثقة بإدارة الجامعة) لدى القيادات الأكاديمية بجامعة حائل من وجهة نظرهم تعزى إلى متغيرات (النوع، سنوات الخدمة، الرتبة العلمية).

أهمية الدراسة:

يمكن بلورة أهمية الدراسة في النقاط التالية:

الأهمية النظرية:

- تنبثق أهمية الدراسة من أهمية الموضوع التي تتناوله الثقة التنظيمية، والذي يعدُّ من الموضوعات الحيوية التي تشهد اهتمامًا متناميًا في مجال السلوك التنظيمي، والذي يُسهم في تطوير العمل الإداري الأكاديمي.
- تستمد الدراسة أهميتها من أهمية الجامعات باعتبارها حجر الزاوية لعملية التنمية في المجتمع، ومظهرًا من مظاهر تقدّمه، بالإضافة إلى ارتباط الدراسة بالعنصر البشري الممثل بالقيادات الأكاديمية والذي يعدُّ من أهم موارد الجامعات الحديثة المسؤولة عن إحداث التغيير المنشود الذي تطمح له الجامعات خاصةً في ظل رؤية المملكة 2030.
- تعدُّ هذه الدراسة - حسب ما اطلعت عليه الباحثة - من الدراسات المحدودة التي تناولت موضوع الثقة التنظيمية في الجامعات العربية والأجنبية، والنادرة في الجامعات السعودية بشكلٍ عام، والناشئة منها بشكلٍ خاص؛ لذا قد تساهم في إثراء الجانب المعرفي في مجال الثقة التنظيمية.



الأهمية التطبيقية:

- تبصير مسؤولي جامعة حائل على واقع الثقة التنظيمية لدى القيادات الأكاديمية، واتخاذ التدابير اللازمة لتطويره وتحسينه؛ مما سينعكس بدوره إيجاباً على مخرجات العمل الجامعي.
- إمداد الميدان التربوي بالأبعاد الرئيسية والطرق السليمة لتشخيص واقع الثقة التنظيمية وفق نتائج علمية.
- الخروج بالعديد من التوصيات والمقترحات التي قد تساعد مسؤولي الجامعات في إيجاد مناخ، يتوافر فيه الشعور بالثقة التنظيمية؛ ومن ثم إيجاد بيئة مريحة ومشجعة على التطور والتقدم.

حدود الدراسة:

تتمثل حدود الدراسة بما يلي:

- الحدود الموضوعية: اقتصرت الدراسة الحالية على الثقة التنظيمية من خلال الأبعاد التالية: الثقة بزملاء العمل - الثقة بالرئيس المباشر - الثقة بإدارة الجامعة.
- الحدود البشرية: اقتصرت الدراسة الحالية على القيادات الأكاديمية بجامعة حائل.
- الحدود الزمانية: طبقت هذه الدراسة خلال الفصل الدراسي الثاني من العام الدراسي 1443 هـ / 2022 م.
- الحدود المكانية: طبقت هذه الدراسة على جامعة حائل في المملكة العربية السعودية.

مصطلحات الدراسة:

الثقة التنظيمية:

سلوكيات إيجابية متوقعة يُمكن أن يمارسها أحد الأطراف في سياق علاقات العمل تجاه طرف آخر، قد تكون أفقية كالثقة بين أفراد العمل، أو رأسية كثقة الأفراد في الرئيس المباشر، أو الثقة في الإدارة العليا في الجامعة (الهاجري، 2019، ص137).

وُعرّفها الباحثة إجرائياً بأنها:

توقعات ومعتقدات ومشاعر إيجابية تحملها القيادات الأكاديمية في جامعة حائل تجاه كلٍّ من (الزملاء في العمل - الرئيس المباشر - إدارة الجامعة)، والتي تعدُّ أحد أهم الدعائم الأساسية المساعدة على فاعلية السلوك التنظيمي وتحقيق الأهداف الجامعية.

الإطار النظري:

تعدُّ الثقة التنظيمية عنصراً أساسياً في بناء العلاقات الإنسانية وتنميتها، وبيئة خصبة للعمل، ومناخاً تنظيمياً داعماً لمدخلات الإدارة الحديثة وعملياتها ومخرجاتها، ونظراً لأهمية الثقة التنظيمية في حياة الجامعة وفعاليتها، فإننا سوف نسلط الضوء على عدة نقاط منها: مفهوم الثقة التنظيمية، وأهميتها، وأبعادها ومحدداتها، وعوامل بنائها وتعزيزها في الجامعات.

أولاً - مفهوم الثقة التنظيمية:

عُرفت الثقة التنظيمية بأنها إيمان الفرد وثقته بزملاء العمل والرؤساء، والاعتزاز بأهداف المنظمة التي يعمل فيها، وبثها جو يتسم بالتعاون وروح الفريق، مما يؤدي إلى ولائه وانتماؤه للمنظمة والعاملين معه (سعد وأبو كريم، 2019، ص75).

في حين يرى (Luoma-aho, et all., 2012, p13) أنها عبارة عن اتجاه إيجابي يتبناه أحد أعضاء المنظمة تجاه عضو آخر أو أكثر، افتراضاً منه أن الطرف الآخر سيتصرف وفقاً لقواعد العمل الجيد، ولن يستفيد من ضعف الآخر، بل يمكن الاعتماد عليه في المواقف المحفوفة بالمخاطر، كذلك تشمل الثقة التنظيمية على الثقة تجاه الأفراد والمنظمات على حدٍ سواء، على الرغم من أن الآليات الأساسية في كل حالة قد تختلف، وتعتمد هذه الثقة على القيم والمبادئ السائدة في التنظيم، وطبيعة عمل الأفراد، والروح المعنوية والكفافية المهنية.

كما يتبين أنها تمثل مفهوماً متوسطاً يتأثر بالعمليات النفسية على المستوى الجزئي، وسلوكيات وديناميكيات المجموعة، والهياكل والترتيبات التنظيمية على المستوى الكلي (Gustafsson et all., 2021, p1411).

وبناءً على ذلك يمكن أن تُعرف الثقة التنظيمية: بأنها حالة ذاتية تشتمل على نية القبول تجاه كلٍّ من (زملاء العمل - الرئيس المباشر - إدارة الجامعة) بناءً على توقعات ومعتقدات إيجابية نحو مقاصدهم أو سلوكياتهم، وأنهم لن يتصرفوا



بطريقة انتهازية، ملتزمين بالقيم الأخلاقية والمبادئ السائدة في التنظيم، مما يكون له الأثر الإيجابي في تحقيق الأهداف المشتركة بكفاءة وفاعلية.

ثانيًا - أهمية الثقة التنظيمية:

تعدُّ الثقة التنظيمية من القضايا الحيوية في مجال السلوك التنظيمي، والعنصر الأساسي للفاعلية التنظيمية، وقد ازدادت أهميتها حديثاً؛ نظراً لاتجاه الجامعات نحو العلاقات المفتوحة، والاهتمام بفرق العمل، والاتصالات غير الرسمية؛ من أجل مواكبة التطورات، ولقد أكد كثيرٌ من الباحثين على أهمية بناء الثقة التنظيمية على مستوى المنظمات عامة، والجامعات خاصة، كونها تعمل على دعم الجامعات بمزايا جوهرية تميزها عن غيرها، وتدفعها للعمل بكل كفاءة وفاعلية، وتتلخص هذه المزايا في عدة نقاط ذكرها (القرني، ٢٠١٧، ص ٣٣٣) أبرزها ما يلي:

- التفاعل والتعامل المبني على الصدق والشفافية.
- الدافع للعمل والرغبة في تحمل المزيد من المسؤولية.
- تفويض الصلاحيات، وحسن استخدامها.
- تقبل التجديد والتطوير دون خوف أو معارضة.
- تؤثر إيجاباً في مستوى الولاء التنظيمي، والحد من دوران العمل.

كما تبرز أهمية الثقة التنظيمية لدى القيادات الأكاديمية في عدة نقاط تتمركز حول تمكينهم من اتخاذ القرارات السليمة والفعالة، إذ توصلت دراسة (Oktug, 2012, p83) إلى أن تعزيز الثقة التنظيمية يمهد الطريق لاتخاذ قرارات فعالة؛ مما يساهم في نجاح الجامعة، وكذلك ارتفاع مستويات الالتزام التنظيمي والمواطنة التنظيمية؛ مما يعود بالنفع في تحقيق أهدافها، وهذا ما توصلت إليه دراسة (Yorulmaz et al., 2021, p260,262)، ودراسة (Akar, 2018, p287) في حين أثبتت دراسات أخرى أن ضعف أو غياب الثقة التنظيمية يؤدي إلى انعكاسات سلبية على المنظمات، ومنها ما توصلت إليه دراسة (Polat, 2013, p1484) حيث تظهر السخرية التنظيمية في أوقات عدم تواجد الثقة التنظيمية، والتي يقصد بها المشاعر السلبية كالغضب؛ مما يؤدي إلى ظهور المشاكل.

ويتضح مما سبق أن تحقيق الثقة التنظيمية يعدُّ من أساسيات العمل؛ لما تعود به من مزايا وأثار إيجابية عديدة للجامعات، تساهم بتقديم مستويات عالية من الأداء، وتكفل نجاح الجامعة في تحقيق أهدافها، ونموها، وإن كانت للثقة التنظيمية أهمية كبيرة في وقتنا الحالي فإن هذه الأهمية ستزداد بشكل كبير مستقبلاً؛ نظراً لما تحقَّقه من تطور للمنظمات عامة وللجامعات خاصة، ولمساهمتها في التكيف مع التغيرات والتوجهات الجديدة في العمل.

ثالثاً - أبعاد الثقة التنظيمية ومحدداتها:

بالرجوع إلى الأدبيات السابقة ذات العلاقة نلاحظ أن هنالك ثلاثة أبعاد أساسية للثقة التنظيمية قد حظيت بقبول العديد من الباحثين، وجرى تبنيها واعتمادها في كثير من الدراسات، وهي الثقة بزملاء العمل، الثقة بالرئيس المباشر، الثقة بإدارة المنظمة، وهذا أيضاً ما أكدته (Yorulmaz et al., 2021, p239) في أن تلك الأبعاد سابقة الذكر هي المستخدمة بشكل شائع في أدبيات السلوك التنظيمي، ويمكن توضيح هذه الأبعاد وما يحتويه كل بُعد من محددات كما يلي:

1- الثقة بزملاء العمل:

ويقصد بها تلك العلاقات التعاونية المتبادلة، والميل الموقفي الإيجابي بين الأفراد العاملين؛ من حيث الاعتماد المتبادل، والاشتراك في الأفكار، والمعلومات، والاتصالات المفتوحة، بين جميع الأطراف؛ بما يساهم في تحقيق الأهداف، والغايات المشتركة (الهاجري، ٢٠١٩، ص ١٣٧).

وتُعرَّف الباحثة الثقة بزملاء العمل بأنها: الثقة بين زملاء العمل داخل المنظمة من خلال الاعتقادات الإيجابية التي يحملها الزملاء تجاه بعضهم البعض، والتي يُنتج عنها علاقات تعاونية وإنسانية طيبة، واعتماد متبادل بين الجميع، واشتراك في المشاعر والأهداف والآراء، مع توافر حالة من التناغم والانسجام فيما بينهم؛ بما يعكس وحدة الهدف، والرؤية.

ويتضمن بُعد الثقة بزملاء العمل على المحددات التالية كما أوردها (عتريس، ٢٠١٦، ص ٢٥٠-٢٥١):

- الثقة المعتمدة على القدرة: تنشأ الثقة بالزملاء من كون الزميل قادراً على أداء دوره الوظيفي بكفاءة، وقادر على تعليم وإفادة الزملاء الآخرين لما لديه من مهارات ومعارف.
- الثقة المعتمدة على الخيرية: وتُعرف بأنها الرغبة أو الميل لعمل الخير للآخرين.



- الثقة المعتمدة على الأمانة: وتعني الاتجاه القوي نحو العدالة والنزاهة والموضوعية.
- الثقة المعتمدة على ثقافة الانفتاح: ويُقصد بها مشاركة وتبادل المعلومات والتعلم التنظيمي.
- الثقة المعتمدة على القيم والمبادئ الحاكمة للتصرفات: أي تبني الزملاء مجموعة من القيم والمبادئ الأخلاقية في تعاملاتهم، كالتقاني في أداء العمل، والعمل الجماعي، ومطابقة الأفعال للأقوال.

2- الثقة بالرئيس المباشر:

وتعني ثقة الأفراد بالرئيس المباشر في العمل؛ من حيث: حرصه على مواكبة الجديد في المعرفة، والتمكّن من كافة المعارف والعلوم التي يقتضيها العمل، والإيمان بقدراته ومهاراته، ودعمه، وتحفيزه إياهم، والاطمئنان للقرارات التي يتخذها من كونها نابعة من وعي، ودراية ورؤعي فيها مصلحة الجميع (المبارك، ٢٠٢٠، ص ٣٢-٣٣).

وتعرّف الباحثة الثقة بالرئيس المباشر بأنها: إيمان المرؤوس برئيسه المباشر من حيث نظرته للعمل باحترافية وتقاني، وما يمتلكه من قدرات، وخبرات، ومهارات أساسية تُمكنه من أداء مهامه الوظيفية بكفاءة وفاعلية، إضافةً إلى تمتعه بالعدالة والموضوعية في التعامل مع الجميع، وما يبديه من تقديم لمصالح المرؤوسين على مصالحه الشخصية.

ويتضمن بُعد الثقة بالرئيس المباشر على المحددات التالية وفقاً لما ذكره (أبو شاويش، ٢٠١٣، ص ٢٧):

- القدرة: وتعني امتلاك الرئيس المباشر مجموعة من المهارات، والمعارف، والخبرات والكفاءات العديدة في مجال عمله التي تُمكنه من أداء مهامه بفاعلية وكفاءة عالية.
- الاستقامة: ويُقصد بها تمسك الرئيس المباشر بمجموعة من المبادئ مثل النزاهة، الأمانة، العدالة في المعاملة، وأن تكون أفعاله مطابقة لوعده وأقواله.
- النزعة إلى الخير: وهو عنصر جوهري لبناء ثقة المرؤوس بالرئيس المباشر، وتعني مدى إيمان المرؤوس بأن رئيسه يملك نوايا حسنة تجاهه، ويقدم له المساعدة إذا ما واجهته صعوبات في العمل.

3- الثقة بإدارة المنظمة:

تعني ثقة الأفراد العاملين بأهداف الإدارة العليا بالجامعة، وقراراتها؛ بما يعكس إيمانهم بأن تلك الأنشطة، والقرارات، والقواعد التي تضعها الإدارة ستكون في صالح جميع أفراد الجامعة، فضلاً عن مدى تطابق القيم، والمبادئ للأفراد، والجامعة (الهاجري، ٢٠١٩، ص ١٣٨).

وتعرّف الباحثة الثقة بإدارة المنظمة بأنها: شعور الفرد باستحقاق إدارة المنظمة بأن تكون مؤتمنه؛ لوضوح رؤيتها ورسالتها الاستراتيجية، واتباعها لسياسات وإجراءات عادلة نزيهة وشفافة، وما تبديه من دعم مهني لجميع العاملين، وتشجيع لطرح الأفكار الإبداعية.

ويتضمن بُعد الثقة بإدارة المنظمة على مجموعة من المحددات وهي كما ذكرها (الشتوي، ٢٠١٦، ص ٦٩):

- السياسات الإدارية والسلوك القيادي: ويُقصد بها وضوح السياسات الإدارية وثباتها النسبي، والعدالة في نظام التعيين والترقيات، والرضا عن توزيع الحوافز، وتنمية الموارد البشرية.
- فرص الإبداع وتحقيق الذات: تتضمن دعم الإبداع والابتكار، وتقدير الإدارة لجهود الموظفين وتشجيعهم.
- القيم السائدة في التنظيم: ومن أهمها احترام الإدارة للموظفين، والعدالة في التعامل معهم.
- دقة المعلومات وتوافرها: ويتضمن توافر المعلومات ومصادقيتها، وسهولة تدفقها، وإتاحتها للجميع.
- القدرة: وهي مجموعة من المهارات، والمعارف، والسمات، والإمكانات للإدارة العليا.
- الإحسان: وهو المدى الذي يُعتقد بأن الموثوق فيه يسعى إلى فعل الخير لمانح الثقة.
- النزاهة: وهي الالتزام بمجموعة من المبادئ كالعدل، والصدق، والأمانة.

رابعاً - عوامل بناء وتعزيز الثقة التنظيمية في الجامعات:

- يرى بعض الباحثين أنّ هناك عوامل عدة من شأنها أن تساهم في بناء، وتعزيز مستوى الثقة التنظيمية داخل الجامعات، ومن ذلك ما ذكره (العريفي، 2021، ص 176-178) كما يلي:
- توفير البيئة الآمنة المستقرة للموظفين، من خلال سياسات إدارية محددة، تتمثل في العدالة، وتطبيق النظام على الجميع، واستخدام السلطة استخداماً إيجابياً.
 - بناء هياكل تنظيمية، وأساليب تشغيلية، تعتمد على الوثوق في قدرات الموظفين، واحترام آرائهم وإمكاناتهم، والثناء على جهودهم، واستخدام الحوافز لتدعيم السلوك الإيجابي.



• توفير بيئة تنظيمية تسمح للعاملين فيها باستثمار طاقاتهم الكامنة، وتدفعهم إلى التطوير والمشاركة في صنع القرارات، وتفويضهم بعض السلطات.

• إظهار الاهتمام بالمرؤوسين، ودعمهم في ظروفهم الخاصة؛ لإشباع حاجات الانتماء لديهم.

• إظهار المشكلات، ومناقشة الأخطاء، وتحمل المسؤولية الناتجة عن القرارات المتخذة.

• وضوح رسالة الجامعة من خلال تحديد دقيق لرؤيتها، وأهدافها الاستراتيجية.

وبتأمل ما سبق نلاحظ أنّ تلك العوامل هي سياسات إدارية حديثة تمثل الوعي بمتطلبات قيادة جامعات العصر الحالي وإدارتها، وتطمح إلى مواكبة التطورات، وإحداث التغيير في أنظمتها اعتماداً على الثقة المتواجدة لدى عاملها؛ لتقبل وتحقيق التغيير.

الدّراسات السابقة:

- دراسة النويقة (٢٠١٣)، بعنوان: أثر الثقة التنظيمية في تحقيق الالتزام التنظيمي لدى العاملين في جامعة الطائف، وقد هدفت الدراسة إلى معرفة أثر الثقة التنظيمية في تحقيق الالتزام التنظيمي في جامعة الطائف، ولتحقيق ذلك اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت الاستبانة لجمع البيانات اللازمة، والتي طبقت على عينة بلغ عددها (١٢٠) موظفاً بمختلف كليات وإدارات الجامعة، ومن أبرز ما توصلت إليه أن مستوى الثقة التنظيمية قد جاء بدرجة متوسطة وقد يرجع ذلك لضعف المشاركة في صنع القرارات وضعف نظام المعلومات.

- دراسة هوبز وهولي (Hoppes & Holley, 2014)، بعنوان: الثقة التنظيمية في أوقات التحدي: التأثير على أعضاء هيئة التدريس والإداريين، والتي هدفت إلى فهم كيف تؤثر أوقات التحدي على الثقة بين أعضاء هيئة التدريس والإداريين، ويشتمل ذلك ما يتعلق بالشفافية والمشاركة في اتخاذ القرارات، وأثرهما على الثقة بين أعضاء هيئة التدريس والإداريين، ولتحقيق ذلك اعتمدت على المنهج الوصفي، وأجراء الملاحظات الميدانية، وتحليل الوثائق، والمقابلة المطبقة على عينة بلغ عددها (٨) من أعضاء هيئة التدريس في جامعة جولدن جيت في سان فرانسيسكو الأمريكية، ومن أبرز النتائج أن بالنسبة لأعضاء هيئة التدريس والإداريين تظل الثقة التنظيمية مفهوماً غائباً في بيئة الجامعة، وتبين أن الأبحاث حول الثقة ومكوناتها ضمن ثقافة التعليم العالي محدودة للغاية، إذ يجب أن تتضمن الأبحاث المستقبلية الثقة التنظيمية على المستوى الجامعي.

- دراسة القرني (٢٠١٧)، بعنوان: مستوى الثقة التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك وعلاقتها بالالتزام التنظيمي من وجهة نظرهم، وقد هدفت الدراسة إلى الكشف عن مستوى الثقة التنظيمية والالتزام التنظيمي في كليات جامعة تبوك، والوقوف على العلاقة الارتباطية بين الثقة التنظيمية والالتزام التنظيمي، ولتحقيق ذلك اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي المسحي، واستخدمت الاستبانة لجمع البيانات اللازمة، وقد تم تطبيقها على عينة بلغ عددها (٢١٣) عضواً، وكانت أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة أن مستوى الثقة التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك قد جاء بدرجة مرتفعة، بينما جاء مستوى الالتزام التنظيمي لديهم بدرجة مرتفعة جداً، وقد تبين وجود علاقة ارتباطية موجبة طردية بين أبعاد الثقة التنظيمية والالتزام التنظيمي.

- دراسة الأسمر (٢٠١٧)، بعنوان: الثقة التنظيمية بجامعة أم القرى والعوامل المؤثرة فيها، وقد هدفت الدراسة إلى تحديد واقع مستوى الثقة التنظيمية للموظفات بمختلف إدارات وكليات وأقسام جامعة أم القرى بالإدارة العليا، والرئيسة المباشرة، ودرجة توافر العوامل المؤثرة فيها، ومعرفة ما إذا كانت هناك علاقة ارتباطية بين مستوى الثقة التنظيمية، ودرجة توافر العوامل المؤثرة فيها، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدمت المنهج الوصفي الارتباطي، والاستبانة لجمع البيانات اللازمة، والتي طبقت على عينة متمثلة بـ (٢٠١) من الموظفات، وكان من أبرز ما توصلت إليه الدراسة أن واقع مستوى الثقة التنظيمية للموظفات بالإدارة العليا في الجامعة والرئيسة المباشرة ودرجة توافر العوامل الأربعة المؤثرة في الثقة التنظيمية جاءت بدرجة متوسطة.

- دراسة الحامد (٢٠٢٠)، بعنوان: تطوير أداء الأقسام الأكاديمية بالجامعات السعودية في ضوء الثقة التنظيمية: نموذج مقترح، وقد كان من أبرز ما هدفت إليه هو التعرف على واقع أداء الأقسام الأكاديمية في الجامعات السعودية في ضوء الثقة التنظيمية، وتحديد معوقاتنا ومتطلبات تطويرها، ولتحقيق ذلك اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي المسحي، وكانت أدوات الدراسة عبارة عن الاستبانة لأعضاء هيئة التدريس البالغ عددهم (٨٥٧) عضواً، والمقابلة لرؤساء الأقسام الأكاديمية البالغ عددهم (٢١) رئيساً، في ثلاث جامعات سعودية وهي: (جامعة الملك سعود، جامعة الملك



عبدالعزیز، جامعة الملك فيصل)، وقد خلصت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها أن واقع أداء الأقسام الأكاديمية في الجامعات السعودية في ضوء الثقة التنظيمية قد جاء بدرجة متوسطة، وأن من أبرز المعوقات ضعف القناعة بأهمية الثقة التنظيمية ومضامينها، ومن أبرز متطلبات تطويرها توفير بيئة تنظيمية تشجع على العمل الجماعي.

- دراسة المبارك (٢٠٢٠)، بعنوان: العلاقة بين الصراع التنظيمي والثقة التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، والتي هدفت إلى تحديد مستوى الصراع التنظيمي والثقة التنظيمية بكلية التربية في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس ومن في حكمهم، والكشف عن العلاقة بين الصراع التنظيمي والثقة التنظيمية، ولتحقيق ذلك استخدمت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي، والاستبانة أداة لها، والتي طبقت على عينة بلغ عددها (١٦٤) عضواً، ومن أبرز ما وصلت إليه الدراسة أن مستوى الصراع التنظيمي ومستوى الثقة التنظيمية في كلية التربية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية قد جاء بدرجة عالية، وقد تبين وجود علاقة عكسية متوسطة بين الصراع التنظيمي والثقة التنظيمية.

التعقيب على الدراسات السابقة:

يتبين من عرض الدراسات السابقة اتفاق الدِّراسَة الحالية مع الدِّراسَات السابقة في تناولها للثقة التنظيمية وأقرب الدراسات لها من حيث الهدف دراسة الحامد (٢٠٢٠)، بينما اختلفت في ذلك مع دراسة النويقة (٢٠١٣)، ودراسة القرني (2017)، حيث ربطتها بالالتزام التنظيمي، ودراسة المبارك (٢٠٢٠)، التي ربطتها بالصراع التنظيمي، ودراسة الأسمر (٢٠١٧) حيث درست أيضاً العوامل المؤثرة في الثقة التنظيمية، وكذلك مع دراسة هوبز وهولي (Hoppes & Holley, 2014) والتي درست لفهم تأثير أوقات التحدي على الثقة، كما اتفقت الدِّراسَة الحالية مع الدِّراسَات السابقة في اعتمادها على المنهج الوصفي، كدراسة النويقة (٢٠١٣)، ودراسة القرني (2017)، ودراسة هوبز وهولي (Hoppes & Holley, 2014)، ودراسة الأسمر (٢٠١٧)، ودراسة الحامد (٢٠٢٠)، ودراسة المبارك (2020)، ومن ناحية استخدام الاستبانة كأداة للدراسة فقد اتفقت بذلك مع الدِّراسَات السابقة كدراسة النويقة (٢٠١٣)، ودراسة القرني (2017)، ودراسة الأسمر (٢٠١٧)، ودراسة المبارك (2020)، بينما اختلفت جزئياً في ذلك مع دراسة الحامد (٢٠٢٠)، إذ استخدمت الاستبانة والمقابلة، واختلفت كلياً مع دراسة هوبز وهولي (Hoppes & Holley, 2014)، إذ استخدمت الملاحظات الميدانية، وتحليل الوثائق، والمقابلة، ومن حيث الفئة المستهدفة وهي القيادات الأكاديمية في الجامعات فقد اتفقت الدِّراسَة الحالية مع الدِّراسَات السابقة كدراسة الحامد (٢٠٢٠)، بينما اختلفت مع دراسة النويقة (٢٠١٣)، ودراسة هوبز وهولي (Hoppes & Holley, 2014)، ودراسة القرني (2017)، ودراسة الأسمر (٢٠١٧)، ودراسة المبارك (2020).

كما يتبين تميز الدِّراسَة الحالية في تطبيقها على جامعة حائل في ضوء ندرة الدراسات المطبقة على الجامعات، وكذلك في لجوء الباحثة إلى دِّراسَة الثقة التنظيمية من وجهة نظر القيادات الأكاديمية، فمن الملاحظ في العرض السابق ندرة الدِّراسَات المطبقة على القيادات الأكاديمية، وتطبيقها على جميع القيادات الأكاديمية بأسلوب الحصر الشامل دون اقتصرها على فئة معينة كرؤساء الأقسام الأكاديمية، أو تطبيقها على عينة منهم، وبذلك قد تكون أقرب إلى الحقيقة؛ لأنها تحصر معلومات المجتمع بأكمله.

منهجية الدِّراسَة وإجراءاتها:

أولاً - منهج الدِّراسَة:

انطلاقاً من طبيعة الدِّراسَة وأهدافها فقد اعتمدت الدِّراسَة على المنهج الوصفي المسحي للحصول على معلومات دقيقة لتصور الواقع، والوصول لعدد من النتائج، والخروج بمجموعة من التوصيات والمقترحات.

ثانياً - مجتمع الدِّراسَة:

قد تكون مجتمع الدِّراسَة الحالية من جميع القيادات الأكاديمية بجامعة حائل في المملكة العربية السعودية (وكيل جامعة - عميدة/كلية أو عمادة مساندة - وكيل/كلية أو عمادة مساندة - رئيس/قسم ومشرفة قسم) والبالغ عددهم (269) قائداً، وذلك حسب الإحصائية الواردة من إدارة الموارد البشرية بجامعة حائل لعام (1443هـ - 2022م).



ثالثاً - أفراد الدِّراسة:

تم تطبيق الدِّراسة على جميع القيادات الأكاديمية بجامعة حائل في المملكة العربية السعودية، والبالغ عددهم (269) قائداً، وذلك بأسلوب الحصر الشامل، وفيما يلي توزيع أفراد الدِّراسة كما في الجدول الآتي:

الجدول رقم (1): توزيع أفراد الدِّراسة من القيادات الأكاديمية في جامعة حائل

طبيعة العمل	المجتمع الأصلي	استجابات أفراد مجتمع الدراسة
وكيل/ة جامعة	4	3
عميدة/ة	25	21
وكيل/ة	81	71
رئيس/ة قسم - مشرفة قسم	159	131
المجموع	269	226

وباستقراء البيانات المدرجة بالجدول (1) فقد تبين استجابة (٢٢٦) قائداً يمثلون بذلك أفراد الدِّراسة، وكان عدد الاستجابات عالياً؛ مما يدل على إدراك أفراد الدِّراسة لأهميتها، وذلك بنسبة استجابة (٨٤٪)، وهي نسبة عالية ويمكن الاعتماد على نتائجها في التحليل الإحصائي.

رابعاً - أداة الدِّراسة:

اعتمدت الدِّراسة الحالية على الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وذلك لمناسبتها لموضوع الدِّراسة، ولتحقيق أهدافها.

خامساً - صدق أداة الدِّراسة:

قد تم التحقق من صدق أداة الدِّراسة من خلال ما يلي:

1- الصدق الظاهري لأداة الدِّراسة (صدق المحكمين):

تم التحقق من الصدق الظاهري لأداة الدِّراسة، من خلال عرض الاستبانة في صورتها الأولية على نخبة من المحكمين المتخصصين في القيادة والإدارة التربوية داخل الجامعات السعودية وخارجها، وذوي الخبرة والكفاءة في مجال القيادة والإدارة التربوية بوزارة التعليم في المملكة العربية السعودية وإدارتها، حيث بلغ عددهم (28) محكماً؛ لإبداء آرائهم حول مدى وضوح الفقرات، وسلامة صياغتها، ومدى انتمائها للبعد الذي تقيسه، وطرح البدائل المناسبة، وبناءً على ما اقترحه السادة المحكمون، أُجريت التعديلات اللازمة ووضعت بصورتها النهائية.

2- صدق الاتساق الداخلي لأداة الدِّراسة:

طبقت الأداة على عينة استطلاعية تم استقطاعهم من أفراد مجتمع الدِّراسة، وقد اشتملت على (30) قائداً من أفراد مجتمع الدِّراسة (عدد (1) وكيل/ة جامعة، و(4) وكيل/ة، و(14) رئيس/ة قسم، و(11) مشرفة قسم)، للتأكد من الاتساق الداخلي للأداة، حيث استخرجت معاملات الاتساق الداخلي كمؤشر من مؤشرات الصدق، من خلال حساب معامل ارتباط (بيرسون) بين درجة كل فقرة من فقرات الأداة مع درجة البعد الذي تنتمي إليه الفقرة؛ للكشف عن مدى اتساق الفقرات في قياس البعد الواردة فيه، وذلك كما يلي:

الجدول رقم (2): قيم معاملات ارتباط بيرسون بين درجة كل فقرة من فقرات الأداة، والبعد الواردة فيه

الفقرة	معامل الارتباط	الفقرة	معامل الارتباط	الفقرة	معامل الارتباط
البعد الأول: الثقة بزملاء العمل	البعد الثاني: الثقة بالرئيس المباشر	الفقرة	معامل الارتباط	الفقرة	معامل الارتباط
البعد الثالث: الثقة بإدارة الجامعة	البعد الثالث: الثقة بإدارة الجامعة	الفقرة	معامل الارتباط	الفقرة	معامل الارتباط
1	**0.799	1	**0.733	1	**0.641
2	**0.687	2	**0.830	2	**0.636
3	**0.793	3	**0.869	3	**0.633
4	**0.847	4	**0.869	4	**0.624
5	**0.879	5	**0.774	5	**0.732
6	**0.757	6	**0.743	6	**0.652
7	**0.642	7	**0.787	7	**0.747
8	**0.749	8	**0.773	8	**0.660
9	**0.729	9	**0.752	9	**0.685

** دالة عند 0.01 أو أقل.



تشير النتائج في الجدول (2) إلى أن قيم معاملات الارتباط لكل فقرة من فقرات الأداة ترتبط ارتباطاً موجباً، ودال إحصائياً مع الدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.01$)؛ مما يشير إلى مناسبة كل فقرة من فقرات الأداة لقياس البعد الذي تنتمي إليه.

سادساً - ثبات أداة الدراسة:

بعد التحقق من صدق الأداة، تم استخراج معاملات ثبات أبعاد أداة الدراسة وثبات الأداة الكلية، باستخدام معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha)، ويوضح الجدول (3) هذه المعاملات.

الجدول رقم (3): معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات أداة الدراسة

البعاد	عدد الفقرة	معامل ألفا كرونباخ
البعد الأول: الثقة بزملاء العمل.	9	0.906
البعد الثاني: الثقة بالرئيس المباشر.	9	0.924
البعد الثالث: الثقة بإدارة الجامعة.	9	0.815
ثبات الأداة الكلية.	27	0.912

يتضح من جدول (3) أن معاملات ثبات أداة الدراسة مرتفعة؛ مما يدل على أن الاستبانة تتمتع بقدر عالٍ من الثبات وبالتالي صلاحيتها للتطبيق.

سابعاً - المعالجات الإحصائية:

لتحليل البيانات اعتمدت الدراسة الحالية على مجموعة من الأساليب الإحصائية المناسبة، باستخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (Statistical Package for Social Sciences) حيث تم استخدام الأساليب الإحصائية الآتية:

- التكرارات والنسب المئوية لخصائص أفراد مجتمع الدراسة.
- معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha) لحساب ثبات الأداة.
- معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation) لحساب الاتساق الداخلي للأداة.
- الإحصاء والتمثل بالمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب.
- اختبار (ت) للعينات المستقلة (Independent Samples T-Test)، لمعرفة دلالة الفروق تبعاً لمتغير النوع.
- اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA)، لمعرفة دلالة الفروق تبعاً لمتغير سنوات الخدمة.
- اختبار كروسكال واليس (Kruskal Wallis Test)، لمعرفة دلالة الفروق تبعاً لمتغير الرتبة العلمية.

نتائج الدراسة ومناقشتها:

أولاً - السؤال الأول: ما درجة توافر أبعاد الثقة التنظيمية (الثقة بزملاء العمل - الثقة بالرئيس المباشر - الثقة بإدارة الجامعة) لدى القيادات الأكاديمية بجامعة حائل من وجهة نظرهم؟

للإجابة عن هذا السؤال حسب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابة القيادات الأكاديمية بجامعة حائل عن عبارات الثقة التنظيمية بأبعادها الثلاثة (الثقة بزملاء العمل - الثقة بالرئيس المباشر - الثقة بإدارة الجامعة)، وتعرض نتائج السؤال حسب كل بعد من أبعاد الثقة التنظيمية، ثم مخلص للنتائج:



البعد الأول: الثقة بزملاء العمل.
الجدول رقم (4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعياري لاستجابة أفراد الدّراسة على عبارات الثّقة التّنظيمية في البعد الأول: الثّقة بزملاء العمل.

م	العبرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التوافر	الترتيب
5	يلتزم زملائي في العمل بالأخلاقيات المهنية في أداء مهامهم الوظيفية.	4.10	0.928	مرتفعة	1
6	يقدم زملائي في العمل المساعدة لبعضهم البعض عند مواجهتهم لصعوبات في العمل.	4.00	0.902	مرتفعة	2
9	يسعى زملائي في العمل إلى إقامة علاقات طيبة مع بعضهم البعض.	3.95	0.958	مرتفعة	3
4	يدعم زملائي في العمل بعضهم البعض بالثناء والتشجيع مقابل العمل الجيد.	3.84	0.995	مرتفعة	4
1	يمتلك زملائي في العمل معرفة تامة بتفاصيل مجال عملهم.	3.83	0.888	مرتفعة	5
7	يمتلك زملائي في العمل المهارات التي تمكنهم من أداء مهامهم الوظيفية بكفاءة.	3.82	0.890	مرتفعة	6
3	يتبادل زملائي في العمل المعلومات والبيانات مع بعضهم البعض بكل شفافية.	3.74	1.065	مرتفعة	7
2	يتصرف زملائي في العمل بما يتطابق مع أقرانهم.	3.62	0.960	مرتفعة	8
8	يتحفظ زملائي في العمل على ما اشراكه معهم من مشاكل تخصني في العمل.	3.39	1.071	متوسطة	9
	المتوسط العام للبعد الأول: الثقة بزملاء العمل.	3.81	0.795	مرتفعة	

يتضح من الجدول (4) أن المتوسط العام لبعء الثّقة بزملاء العمل، بلغ (3.81) بانحراف معياري (0.795)، وتقدير أفراد الدّراسة بدرجة مرتفعة، وقد تراوحت المتوسطات الحسابية لعبارات هذا البعد ما بين (4.10 - 3.39)، وقد حصلت (8) عبارات على درجة توافر مرتفعة، وجاءت أعلاها العبارة (5) والتي تنص على " يلتزم زملائي في العمل بالأخلاقيات المهنية في أداء مهامهم الوظيفية"، بمتوسط حسابي بلغ (4.10)، وانحراف معياري (0.928)، وبدرجة توافر مرتفعة، بينما حصلت عبارة واحدة على درجة توافر متوسطة، وهي العبارة (8) والتي تنص " يتحفظ زملائي في العمل على ما اشراكه معهم من مشاكل تخصني في العمل" إذ احتلت الترتيب التاسع والأخير بين عبارات بعد الثّقة بزملاء العمل، بمتوسط حسابي بلغ (3.39)، وانحراف معياري (1.071)، وبدرجة توافر متوسطة.

ومما سبق يتبين وجود درجة مرتفعة لتوافر بعد الثّقة بزملاء العمل، وقد تعزى هذه النتيجة إلى سيادة الثقة المتبادلة بين الزملاء في العمل نظراً لامتلاكهم للمعارف والمهارات التي تمكنهم من أداء مهامهم بكفاءة وفاعلية، والانسجام والتناغم فيما بينهم، والذي بدوره يساعد على إيجاد بيئة عمل جاذبة قائمة على العلاقات التعاونية والاتصالات المفتوحة، مما يعكس تطابق القيم والمبادئ بين الطرفين، والتي قد تسهم في التقليل من حدة ضغط العمل الذي قد يتعرض له القائد في عمله.

وقد اتفقت النتيجة الحالية مع دراسة (القرني، ٢٠١٧)، والتي بينت أن درجة الثّقة بزملاء العمل لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك قد جاءت بدرجة مرتفعة، بينما اختلفت مع نتيجة دراسة (النويقة، ٢٠١٣)، التي أظهرت أن ثّقة العاملين في مختلف كليات وإدارات جامعة الطائف بزملاء العمل قد جاءت بدرجة متوسطة.



البعد الثاني: الثقة بالرئيس المباشر:

الجدول رقم (5): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعياري لاستجابة أفراد الدراسة على عبارات الثقة التنظيمية في البعد الثاني: الثقة بالرئيس المباشر.

م	العبرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التوافر	الترتيب
4	يمتلك رئيسي المباشر الخبرات التي تمكنه من أداء عمله بكفاءة.	4.19	1.023	مرتفعة	1
1	يمتلك رئيسي المباشر معرفة تامة بتفاصيل مجال عمله.	4.16	1.016	مرتفعة	2
8	يقدم رئيسي المباشر المساعدة لمؤوسيه عند مواجهتهم لصعوبات في إنجاز العمل المطلوب.	4.14	0.950	مرتفعة	3
5	يحرص رئيسي المباشر على أن يكون عادلاً في تعامله مع الجميع.	4.11	1.102	مرتفعة	4
7	يقيم رئيسي المباشر الأداء العملي لمؤوسيه بطريقة موضوعية.	4.09	1.065	مرتفعة	5
6	يمنح رئيسي المباشر مؤوسيه الحرية التامة لمناقشة مشاكل واحتياجات العمل دون الخوف من استخدامها ضدهم لاحقاً.	4.04	1.090	مرتفعة	6
2	يفي رئيسي المباشر بوعوده لمؤوسيه.	4.02	1.033	مرتفعة	7
3	يعمل رئيسي المباشر على تعزيز ثقافة جماعية العمل.	4.00	1.131	مرتفعة	8
9	يهتم رئيسي المباشر بتطوير مؤوسيه مهنيًا.	3.96	1.145	مرتفعة	9
	المتوسط العام للبعد الثاني: الثقة بالرئيس المباشر.	4.08	0.952	مرتفعة	

يتضح من الجدول (5) أن المتوسط العام لبعد الثقة بالرئيس المباشر، بلغ (4.08) بانحراف معياري (0.952)، وتقدير أفراد الدراسة بدرجة مرتفعة، وقد تراوحت المتوسطات الحسابية لعبارات هذا البعد ما بين (4.19 - 3.96)، وقد حصلت جميع العبارات على درجة توافر مرتفعة، وجاءت أعلاها العبارة (4) والتي تنص على "يمتلك رئيسي المباشر الخبرات التي تمكنه من أداء عمله بكفاءة"، بمتوسط حسابي بلغ (4.19)، وانحراف معياري (1.023)، وبدرجة توافر مرتفعة، بينما جاءت أقلها العبارة (9) والتي تنص على "يهتم رئيسي المباشر بتطوير مؤوسيه مهنيًا"، بمتوسط حسابي بلغ (3.96)، وانحراف معياري (1.145)، وبدرجة توافر مرتفعة.

وقد تعزى هذه النتيجة إلى إدراك الرئيس المباشر بأهمية تقديم نموذج يحتذى به، مما يضيف عليه مزيداً من المسؤولية في تأصيل سلوكه، وذلك راجع إلى ما يمثله من التعامل المحترم والعدل والموضوعية، وإتاحة الحرية لهم في مناقشة مشاكلهم واحتياجاتهم العملية، وتقديم المساعدة لهم في حال مواجهتهم للصعوبات، وهذا بدوره يعطي صورة عن مدى تقدير واحترام الرئيس المباشر لهم، وبالتالي فإن هذا التعامل الإنساني الراقي والعملي الفذ يدفع إلى الثقة فيه، ولعل أيضاً ما يفسر هذه النتيجة هو الإدراك باستحقاق حصول رئيسهم على هذا المنصب لما يتمتع به من معرفة وخبرة كافية تماماً لأداء مهامه الوظيفية بكل كفاءة وفاعلية.

وقد اتفقت النتيجة الحالية مع دراسة (المبارك، ٢٠٢٠)، والتي أظهرت أن الثقة بالرئيس المباشر لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية قد جاءت بدرجة عالية، بينما اختلفت مع نتيجة دراسة (الأسمر، ٢٠١٧)، والتي توصلت إلى أن الثقة بالرئيسة المباشرة للموظفات بجامعة أم القرى في مختلف إدارات وكليات وأقسام الجامعة قد جاءت بدرجة متوسطة.



البعد الثالث: الثقة بإدارة الجامعة:

الجدول رقم (6): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعياري لاستجابة أفراد الدّراسة على عبارات الثقة التّنظيمية في البعد الثالث: الثقة بإدارة الجامعة.

م	العبرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التوافر	الترتيب
1	تمتلك إدارة الجامعة رؤية ورسالة إستراتيجية واضحة.	4.17	1.053	مرتفعة	1
9	تتسم إدارة الجامعة بالنزاهة.	4.03	1.019	مرتفعة	2
6	تلتزم إدارة الجامعة بالصدق في عرض المعلومات والبيانات.	3.81	1.101	مرتفعة	3
2	تدعم إدارة الجامعة التطوير المهني لجميع العاملين لديها.	3.75	1.121	مرتفعة	4
7	تطبق إدارة الجامعة نظاماً عادلاً في الترقيات.	3.72	1.135	مرتفعة	5
3	تحقق إدارة الجامعة الاتصال الفعال بينها وبين جميع العاملين سعياً لتحقيق الفهم المشترك.	3.62	1.161	مرتفعة	6
8	تحفز إدارة الجامعة العاملين لديها وتشجعهم على الأفكار الإبداعية.	3.58	1.235	مرتفعة	7
4	تعين إدارة الجامعة موظفيها بمختلف المواقع وفق معايير وشروط معلنة وعادلة بين الجميع.	3.46	1.211	مرتفعة	8
5	تتيح إدارة الجامعة للعاملين لديها فرصاً للمشاركة في صنع القرارات.	3.41	1.227	مرتفعة	9
	المتوسط العام للبعد الثالث: الثقة بإدارة الجامعة.	3.73	0.999	مرتفعة	

يتضح من الجدول (6) أن المتوسط العام لبعد الثقة بإدارة الجامعة، بلغ (3.73) بانحراف معياري (0.999)، وتقدير أفراد الدّراسة بدرجة مرتفعة، وقد تراوحت المتوسطات الحسابية لعبارات هذا البعد ما بين (4.17 - 3.41)، وقد حصلت جميع العبارات على درجة توافر مرتفعة، وكانت أعلاها العبرة (1) والتي تنص على "تمتلك إدارة الجامعة رؤية ورسالة إستراتيجية واضحة"، بمتوسط حسابي بلغ (4.17)، وانحراف معياري (1.053)، وبدرجة توافر مرتفعة، بينما كانت أقلها العبرة (5) والتي تنص على " تتيح إدارة الجامعة للعاملين لديها فرصاً للمشاركة في صنع القرارات"، بمتوسط حسابي بلغ (3.41)، وانحراف معياري (1.227)، وبدرجة توافر مرتفعة.

وقد تعزى هذه النتيجة إلى قدرة إدارة الجامعة على الوفاء بالتزاماتها، وعدالتها في إجراءات وسياسات الموارد البشرية، ونزاهة وإيجابية الأنظمة داخلها، واهتمامها بمستقبل العاملين لديها، وقدرتها على التطوير المهني المستمر لدى عاملها، وتشجيعها للأفكار الإبداعية التي تسهم في التحسين والتطوير، وإتاحة مشاركة العاملين في تقديم الآراء والأفكار المفيدة لحل المشكلات واتخاذ القرارات، وتوفيرها للمعلومات بشكل صادق والمساهمة في نقلها بسلاسة، مما يؤدي إلى سعة الاتصال وتحقيق الفهم المشترك.

وقد اتفقت النتيجة الحالية مع دراسة (القرني، ٢٠١٧)، والتي بينت أن درجة الثقة بالإدارة لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك قد جاءت بدرجة مرتفعة، بينما اختلفت مع نتيجة دراسة (المبارك، ٢٠٢٠)، والتي أظهرت أن الثقة بإدارة الجامعة لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية قد جاءت بدرجة متوسطة.

خلاصة نتائج السؤال الأول:

يوضح الجدول (7) ملخص نتائج السؤال الأول: ما درجة توافر أبعاد الثقة التّنظيمية (الثقة بزمام العمل - الثقة بالرئيس المباشر - الثقة بإدارة الجامعة) لدى القيادات الأكاديمية بجامعة حائل من وجهة نظرهم؟



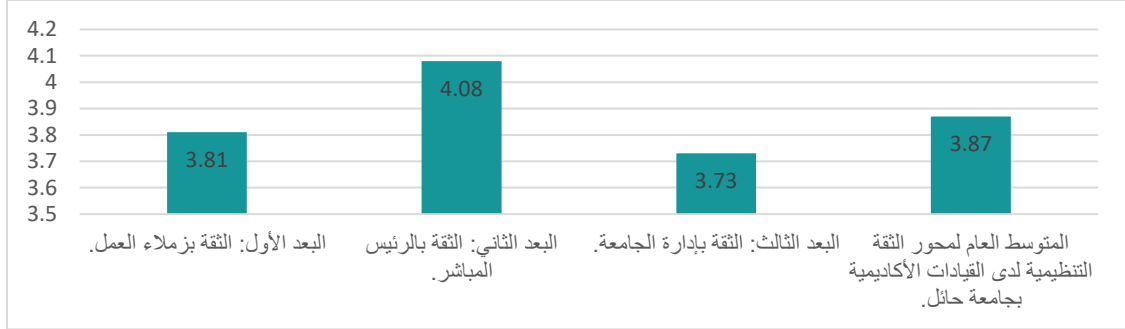
الجدول رقم (7): ملخص نتائج السؤال الأول: درجة توافر أبعاد الثقة التنظيمية لدى القيادات الأكاديمية بجامعة حائل.

م	الأبعاد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التوافر	الترتيب
2	البعد الثاني: الثقة بالرئيس المباشر.	4.08	0.952	مرتفعة	1
1	البعد الأول: الثقة بزملاء العمل.	3.81	0.795	مرتفعة	2
3	البعد الثالث: الثقة بإدارة الجامعة.	3.73	0.999	مرتفعة	3
	المتوسط العام لمحوور الثقة التنظيمية لدى القيادات الأكاديمية بجامعة حائل.	3.87	0.810	مرتفعة	

يتضح من الجدول (7) أن المتوسط العام للثقة التنظيمية لدى القيادات الأكاديمية بجامعة حائل بأبعادها الثلاثة (البعد الأول: الثقة بزملاء العمل، والبعد الثاني: الثقة بالرئيس المباشر، والبعد الثالث: الثقة بإدارة الجامعة) من وجهة نظر القيادات الأكاديمية بلغ (3.87) بانحراف معياري (0.810) وبدرجة توافر مرتفعة، وجاءت أبعاد محور الثقة التنظيمية مرتبة حسب متوسطها الحسابي كما يلي:

- جاء البعد الثاني: الثقة بالرئيس المباشر، بالترتيب الأول، بمتوسط حسابي بلغ (4.08)، وانحراف معياري (0.952)، وبدرجة توافر مرتفعة.
- وجاء البعد الأول: الثقة بزملاء العمل، بالترتيب الثاني، بمتوسط حسابي بلغ (3.81)، وانحراف معياري (0.795)، وبدرجة توافر مرتفعة.
- وجاء البعد الثالث: الثقة بإدارة الجامعة، بالترتيب الثالث، بمتوسط حسابي بلغ (3.73)، وانحراف معياري (0.999)، وبدرجة توافر مرتفعة.

ويوضح الشكل رقم (1): ملخص نتائج السؤال الأول: درجة توافر أبعاد الثقة التنظيمية لدى القيادات الأكاديمية بجامعة حائل.



الشكل (1): ملخص نتائج السؤال الأول: درجة توافر أبعاد الثقة التنظيمية لدى القيادات الأكاديمية بجامعة حائل.

وبذلك نجد أن نتائج الإجابة عن السؤال الأول في مجملها تشير إلى وجود درجة مرتفعة لتوافر أبعاد الثقة التنظيمية لدى القيادات الأكاديمية بجامعة حائل، ويمكن عزو هذه النتيجة في ضوء شيوع الثقة التنظيمية بين القيادات الأكاديمية وبينهم وبين رؤسائهم وإدارة الجامعة، وإدراك كل منهم بأهمية الثقة التنظيمية كونها العنصر الأساسي لرأس المال الاجتماعي التنظيمي، والعامل الحاسم في نجاح الجامعة في تحقيق أهدافها وتطورها وبقائها على المدى الطويل؛ لذلك هم يسعون لتنميتها والارتقاء بمستواها، بالإضافة إلى أنه ربما يرجع ذلك إلى تطور العلاقات الإنسانية بين القيادات الأكاديمية وبينهم وبين رؤسائهم وإدارة الجامعة، من خلال اتباع سياسة الباب المفتوح وتحقيق الاتصال الفعال فيما بينهم، وسهولة تبادل المعلومات والخبرات بكل شفافية، وإمكانية تقديم وجهات النظر بكل حرية، سعياً للوصول إلى فهم مشترك فيما يخص أداء الأعمال داخل الجامعة وأهدافها المرجوة، وبذلك يصبح هدفهم واحد، إذ ترى الباحثة أن الثقة التنظيمية تصبح مرتفعة حينما يتفق ويشترك الجميع على أهداف واحدة ويسعون من أجل تحقيقها بتعاون وتكامل.

وقد اتفقت هذه النتيجة مع دراسة (القرني، ٢٠١٧)، والتي بينت أن درجة الثقة التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك قد جاءت بدرجة مرتفعة، بينما اختلفت مع نتيجة دراسة (الحامد، ٢٠٢٠)، والتي خلصت نتائجها إلى أن واقع أداء الأقسام الأكاديمية في الجامعات السعودية في ضوء الثقة التنظيمية قد جاء بدرجة متوسطة، ودراسة



(Hoppe & Holley, 2014)، والتي أظهرت نتائجها بوجه عام غياب الثقة التنظيمية في بيئة جامعة جولدن جيت في سان فرانسيسكو الأمريكية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس والإداريين فيها. ثانياً - السؤال الثاني: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في درجة توافر أبعاد الثقة التنظيمية (الثقة بزعماء العمل - الثقة بالرئيس المباشر - الثقة بإدارة الجامعة) لدى القيادات الأكاديمية بجامعة حائل من وجهة نظرهم تعزى إلى متغيرات (النوع، سنوات الخدمة، الرتبة العلمية)؟ للإجابة عن هذا السؤال عرضت النتائج حسب كل متغير على حدة، وذلك كما يلي:

1 - النوع:

للتعرف على مدى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في درجة توافر أبعاد الثقة التنظيمية لدى القيادات الأكاديمية بجامعة حائل من وجهة نظرهم تعزى إلى متغير النوع (ذكر، أنثى)، تم استخدام اختبار (ت) للعينات المستقلة (Independent Samples T-Test)، ويوضح الجدول (8) نتائج الاختبار:

الجدول رقم (8): نتائج اختبار (ت) للفروق في درجة توافر أبعاد الثقة التنظيمية لدى القيادات الأكاديمية بجامعة حائل من وجهة نظرهم تعزى إلى متغير النوع (ذكر، أنثى).

البعد	النوع	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	درجة الحرية	مستوى الدلالة	القرار
الثقة بزعماء العمل	ذكر	153	3.858	0.702	1.374	224	0.171	غير دال إحصائي.
	أنثى	73	3.703	0.959				
الثقة بالرئيس المباشر	ذكر	153	4.117	0.891	0.852	224	0.395	غير دال إحصائي
	أنثى	73	4.001	1.070				
الثقة بإدارة الجامعة	ذكر	153	3.684	0.979	0.959	224	0.339	غير دال إحصائي
	أنثى	73	3.820	1.041				
الثقة التنظيمية	ذكر	153	3.887	0.740	0.388	224	0.699	غير دال إحصائي
	أنثى	73	3.842	0.945				

تبين النتائج في الجدول (8) أن قيم اختبار (ت) للفروق في درجة توافر أبعاد الثقة التنظيمية (الثقة بزعماء العمل - الثقة بالرئيس المباشر - الثقة بإدارة الجامعة) لدى القيادات الأكاديمية بجامعة حائل تعزى متغير النوع (ذكر، أنثى) تراوحت ما بين (1.374)، و(0.388)، وهي قيم غير دالة إحصائياً نظراً لأن قيمة مستوى الدلالة المرتبطة بهذه القيم تراوحت ما بين (0.171)، و(0.699)، وهذه القيم أعلى من قيمة الدلالة المعتمدة (0.05) مما يشير إلى أنه لا توجد فروق في درجة توافر أبعاد الثقة التنظيمية (الثقة بزعماء العمل - الثقة بالرئيس المباشر - الثقة بإدارة الجامعة) لدى القيادات الأكاديمية بجامعة حائل تعزى لمتغير النوع، وقد يُعزى ذلك إلى الفهم المشترك بين جميع القيادات الأكاديمية حول الثقة التنظيمية؛ نتيجة اطلاع كلٍّ منهم للمصطلحات التنظيمية الإدارية الخاصة بزعماء العمل والرئيس المباشر وإدارة الجامعة بشكل عام؛ مما يؤدي إلى وحدة تصورهم ضمن اتجاه واحد، وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (المبارك، ٢٠٢٠) التي أكدت على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أعضاء هيئة التدريس حول مستوى الثقة التنظيمية في جامعة الامام محمد بن سعود الإسلامية تعزى لمتغير النوع، بينما اختلفت مع نتيجة دراسة (القرني، ٢٠١٧) التي توصلت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك لمستوى الثقة التنظيمية في بعد الثقة بالإدارة العليا تعزى لمتغير النوع لصالح الإناث.

2 - سنوات الخدمة:

للتعرف على مدى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في درجة توافر أبعاد الثقة التنظيمية لدى القيادات الأكاديمية بجامعة حائل من وجهة نظرهم تعزى إلى متغير سنوات الخدمة (أقل من 3 سنوات، من 3 سنوات إلى أقل من 6 سنوات، 6 سنوات فأكثر)، تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA) ويوضح الجدول (9) نتائج الاختبار:



جدول رقم (9): نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي للفروق في درجة توافر أبعاد الثقة التنظيمية لدى القيادات الأكاديمية بجامعة حائل من وجهة نظرهم تعزى إلى متغير سنوات الخدمة.

القرار	الدلالة	قيمة F	درجة الحرية	مجموع المربعات	مصدر الفروق	البعد
غير دال إحصائياً	0.463	0.772	2	0.979	بين المجموعات	الثقة بزملاء العمل
			223	141.35	داخل المجموعات	
			225	142.33	المجموع	
غير دال إحصائياً	0.270	1.315	2	2.375	بين المجموعات	الثقة بالرئيس المباشر
			223	201.376	داخل المجموعات	
			225	203.752	المجموع	
غير دال إحصائياً	0.408	0.899	2	1.797	بين المجموعات	الثقة بإدارة الجامعة
			223	222.892	داخل المجموعات	
			225	224.690	المجموع	
غير دال إحصائياً	0.359	1.028	2	1.349	بين المجموعات	الثقة التنظيمية
			223	146.387	داخل المجموعات	
			225	147.737	المجموع	

تبين النتائج في الجدول (9) أن قيمة F الناتجة تحليل التباين الأحادي (ANOVA) للفروق في توافر أبعاد الثقة التنظيمية لدى القيادات الأكاديمية بجامعة حائل من وجهة نظرهم تعزى إلى متغير سنوات الخدمة (أقل من 3 سنوات، من 3 سنوات إلى أقل من 6 سنوات، 6 سنوات فأكثر) تراوحت ما بين (0.772)، و(1.315)، وهي قيم الدلالة الإحصائية نظراً لأن قيم مستويات الدلالة المرتبطة بها تراوحت ما بين (0.463)، و(0.270) مما يشير إلى أنه لا يوجد اختلاف في درجة توافر أبعاد الثقة التنظيمية لدى القيادات الأكاديمية بجامعة حائل من وجهة نظرهم تعزى إلى متغير سنوات الخدمة (أقل من 3 سنوات، من 3 سنوات إلى أقل من 6 سنوات، 6 سنوات فأكثر)، وقد يعود ذلك إلى التحاق القيادات الأكاديمية الجدد بالدورات التدريبية المكثفة وما يقدم فيها من خبرات ومهارات إدارية، وحضور الاجتماعات الدورية المليئة بالإرشادات والتعليمات الخاصة بالمهام والمسؤوليات الإدارية؛ مما يقلل الفارق بينهم وبين من طالت خدمتهم من ناحية الوعي الوظيفي وتقديرهم لمفهوم الثقة التنظيمية، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (النويقة، ٢٠١٣) التي توصلت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تقديرات الموظفين في جامعة الطائف تعزى لمتغير الخدمة، بينما اختلفت مع دراسة (الأسمر، ٢٠١٧) التي توصلت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات استجابات الموظفين لمستوى الثقة التنظيمية تعزى لمتغير سنوات الخدمة لصالح الموظفين الأقل خدمة.

الرتبة العلمية:

للتعرف على مدى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في درجة توافر أبعاد الثقة التنظيمية لدى القيادات الأكاديمية بجامعة حائل من وجهة نظرهم تعزى إلى متغير الرتبة العلمية (أستاذ، أستاذ مشارك، أستاذ مساعد)، تم استخدام اختبار كروسكال واليس (Kruskal Wallis Test)، وفيما يلي نتائج الاختبار:



جدول رقم (10): نتائج اختبار كروسكال واليس للاختلاف في درجة توافر أبعاد الثقة التنظيمية لدى القيادات الأكاديمية بجامعة حائل من وجهة نظرهم باختلاف الرتبة العلمية.

Kruskal Wallis Test							
القرار	الدلالة	(الف) χ^2	متوسط الرتب	العدد	الرتبة العلمية	البعد	
غير دال إحصائياً	0.907	2	0.194	119.50	16	أستاذ	الثقة بزملاء العمل
				114.86	48	أستاذ مشارك	
				112.50	162	أستاذ مساعد	
غير دال إحصائياً	0.597	2	1.032	121.25	16	أستاذ	الثقة بالرئيس المباشر
				120.22	48	أستاذ مشارك	
				110.74	162	أستاذ مساعد	
غير دال إحصائياً	0.794	2	0.462	119.97	16	أستاذ	الثقة بإدارة الجامعة
				108.53	48	أستاذ مشارك	
				114.33	162	أستاذ مساعد	
غير دال إحصائياً	0.739	2	0.604	123.75	16	أستاذ	الثقة التنظيمية
				116.24	48	أستاذ مشارك	
				111.68	162	أستاذ مساعد	

يتضح من الجدول (10) أن قيم كا2 الناتجة عن اختبار كروسكال واليس تراوحت ما بين (1.032)، و(0.194)، وهي قيم غير دالة إحصائية، إذ تراوحت قيم الدلالة الإحصائية المرتبطة ما بين (0.907)، و(0.597)، وهي قيم أكبر من مستوى الدلالة المعتمد ($\alpha \leq 0.05$)، مما يشير إلى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة توافر أبعاد الثقة التنظيمية لدى القيادات الأكاديمية بجامعة حائل من وجهة نظرهم تعزى إلى الرتبة العلمية، ويمكن عزو هذه النتيجة إلى أن الثقة غالباً ما تتولد بالتعاملات اليومية والمواقف المهنية بغض النظر عن الرتبة العلمية للقائد الأكاديمي، كما قد تُعزى إلى انتماء القيادات الأكاديمية باختلاف رتبهم العلمية إلى مجتمع تربوي تسوده ثقافة متشابهة؛ مما يسهم في تقارب وجهات النظر تجاه الثقة التنظيمية، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (القرني، ٢٠١٧) التي أكدت على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك تعزى لمتغير الرتبة العلمية، بينما اختلفت مع نتيجة دراسة (المبارك، ٢٠٢٠) التي توصلت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أعضاء هيئة التدريس في جامعة الامام محمد بن سعود الإسلامية حول مستوى الثقة التنظيمية في بعد إدارة الجامعة تُعزى لمتغير الرتبة العلمية وذلك لصالح رتبة (أستاذ مشارك، أستاذ مساعد).

ملخص نتائج الدراسة:

- أن الثقة بزملاء العمل لدى القيادات الأكاديمية بجامعة حائل من وجهة نظرهم جاءت بدرجة توافر مرتفعة، بمتوسط حسابي بلغ (3.81) وانحراف معياري (0.795).
- أن الثقة بالرئيس المباشر لدى القيادات الأكاديمية بجامعة حائل من وجهة نظرهم جاءت بدرجة توافر مرتفعة، بمتوسط حسابي بلغ (4.08) وانحراف معياري (0.952).
- أن الثقة بإدارة الجامعة لدى القيادات الأكاديمية بجامعة حائل من وجهة نظرهم جاءت بدرجة توافر مرتفعة، بمتوسط حسابي بلغ (3.73) وانحراف معياري (0.999).
- أن المتوسط العام لدرجة توافر أبعاد الثقة التنظيمية (الثقة بزملاء العمل، الثقة بالرئيس المباشر، الثقة بإدارة الجامعة) لدى القيادات الأكاديمية بجامعة حائل من وجهة نظرهم بلغ (3.87) بانحراف معياري (0.810) وبدرجة توافر مرتفعة.



- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في درجة توافر أبعاد الثقة التنظيمية (الثقة بزملاء العمل - الثقة بالرئيس المباشر - الثقة بإدارة الجامعة) لدى القيادات الأكاديمية بجامعة حائل من وجهة نظرهم تعزى إلى متغير (النوع، سنوات الخدمة، الرتبة العلمية).

توصيات الدراسة:

- في ضوء النتائج التي تم التوصل إليها، توصي الدراسة بما يأتي:
- الاستمرارية في المحافظة على ما كشفت عنه الدراسة من مستويات عالية لتوافر الثقة التنظيمية، وذلك من خلال إجراء دراسات دورية واستطلاعات للرأي للتعرف على نقاط القوة والضعف في السياسات الإدارية المتبعة في الجامعة والثقافة التنظيمية السائدة فيها، والأخذ بنتائجها في عين الاعتبار؛ لما له من أثر إيجابي في تحقيق الأهداف الجامعية والحفاظ على بقائها وتطورها.
- التوظيف الفعال لتكنولوجيا الاتصالات والمعلومات ونظم الإدارة الإلكترونية في الجامعات من أجل تعزيز فاعلية آليات التواصل بين مختلف إدارات وقيادات الجامعة، وكذلك في تيسير تبادل ونشر المعلومات الدقيقة داخل الجامعة، مما له مردود إيجابي في ارتفاع مستويات الثقة التنظيمية.
- نشر الوعي في مختلف المؤسسات التعليمية حول أهمية الثقة التنظيمية ودورها الهام والمعزز في تقبل التغيير والتطور.

مقترحات الدراسة:

- إجراء دراسة مماثلة للدراسة الحالية في جامعات أخرى في المملكة العربية السعودية أو خارجها.
- إجراء دراسة عن الثقة التنظيمية وعلاقتها بالتغيير التنظيمي.

قائمة المراجع:

أولاً - المراجع العربية:

- أبو شاويش، نسرين. (٢٠١٣). محددات الثقة التنظيمية وآثارها: دراسة تطبيقية على العاملين في وكالة الغوث وتشغيل اللاجئين - الأونروا. [رسالة ماجستير غير منشورة]. الجامعة الإسلامية بغزة.
- الأسمر، منى. (٢٠١٧). الثقة التنظيمية بجامعة أم القرى والعوامل المؤثرة فيها "دراسة ميدانية". مجلة كلية التربية جامعة الأزهر، 36(174)، ٣٠٥ - ٣٤٥.
- الحامد، عبد العزيز. (٢٠٢٠). تطوير أداء الأقسام الأكاديمية بالجامعات السعودية في ضوء الثقة التنظيمية: نموذج مقترح. [أطروحة دكتوراه غير منشورة]. جامعة الملك سعود.
- سعد، نداء وأبو كريم، أحمد. (2019). الشفافية الإدارية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية وعلاقتها بالثقة التنظيمية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات الأردنية الخاصة. المجلة السعودية للعلوم التربوية، (2)، 71-100.
- الشتوي، سليمان. (٢٠١٦). القيادة الأخلاقية لمديري المدارس الثانوية وعلاقتها بالثقة التنظيمية: استراتيجية مقترحة. [رسالة دكتوراه غير منشورة]. جامعة الملك سعود.
- عتريس، محمد. (٢٠١٦). تصور مقترح لتدعيم العلاقة بين الثقة التنظيمية والولاء التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بكلية التربية جامعة الزقازيق. دراسات تربوية ونفسية مجلة كلية التربية بالزقازيق، (٩٣)، ص ٢١٥-٣٥٢.
- العريفي، دلال. (2021). فلسفة الثقة في الحياة وبيئات العمل. مركز الأدب العربي للنشر والتوزيع.
- القرني، علي. (٢٠١٧). مستوى الثقة التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك وعلاقتها بالالتزام التنظيمي من وجهة نظرهم. مجلة جامعة طيبة للعلوم التربوية، 12(3)، ٣٢٩ - ٣٥٠.
- المبارك، رشا. (٢٠٢٠). العلاقة بين الصراع التنظيمي والثقة التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية بالرياض. [رسالة ماجستير غير منشورة]. جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية.
- النويقة، عطا الله. (٢٠١٣). أثر الثقة التنظيمية في تحقيق الالتزام التنظيمي لدى العاملين في جامعة الطائف. المجلة المصرية للدراسات التجارية، ٣٧(٢)، ١٥٥-١٩٠.
- الهاجري، عبد العزيز. (٢٠١٩). ثقافات إدارية في القيادة التربوية. مكتبة الرشد ناشرون.



- Akar, Huseyin. (2018). Meta-Analysis of Organizational Trust Studies Conducted in Educational Organizations between the Years 2008-2018. *International Journal of Educational Methodology*, 4(4), 287- 302.
- Gustafsson, Stefanie & Gillespie, Nicole & Searle, Rosalind & Hailey, Veronica and Dietz, Graham. (2021). Preserving Organizational Trust During Disruption. *Organization Studies*, 42(9), 1409-1433.
- Hoppes, Cherron & Holley, karri. (2014). Organizational trust in time of challenge: the impact on faculty and administrators. *Innovative Higher Education*, 39(3), 201-216.
- Luoma-aho, Vilma, Vos, Marita, Lappalainen, Raimo, Lamsa, Anna-Maija, Uusitalo, Outi, Maaranen, Petri & Koski, Aleksi. (2012). Added Value of Intangibles for Organizational Innovation. *An Interdisciplinary Journal on Humans in ICT Environments*, 8(1), 7-23.
- Oktug, Zeynep. (2012). The Effects of Organizational Trust on Employee Decision Making Styles. *British Journal of Arts and Social Sciences*, 9(1), 79-88.
- Polat, Soner. (2013). The Impact of Teachers' Organizational Trust Perceptions on Organizational Cynicism Perception. *Educational Research and Reviews*, 8(16), 1483-1488.
- Yorulmaz, Ilker & Püsküllüoğlu, Elif & Çolak, İbrahim and Altinkurt, Yahya. (2021). The Relationship of Organisational Trust with Organisational Justice, Organizational Commitment, and Organisational Citizenship Behaviours in Educational Organisations: A Meta-Analysis. *Education and Science*, 46(208), 237-277.

