

أثر الثقة التنظيمية على الاستقرار الوظيفي للموظفين

دراسة تطبيقية على موظفي كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل

The impact of organizational trust on job stability of employees
An applied study on employees in the Faculty of Economic, Commercial and
Management Sciences at Jijel University

عيسى نجيمي¹ جهيد بوطالب²

Djahid Boutaleb, Aisa Nedjimi

¹ جامعة محمد الصديق بن يحيى - جيجل، الجزائر، مخبر اقتصاد المنظمات والتنمية المستدامة

aisa.ned@gmail.com

² المعهد الوطني للبحث في التربية، الجزائر، boutalebdjahid@gmail.com

تاريخ النشر: 2023-04-06

تاريخ القبول: 2023-04-02

تاريخ الاستلام: 2023-01-08

ملخص:

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مستوى الثقة التنظيمية ومستوى الاستقرار الوظيفي في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل، واختبار الأثر بينهما من وجهة نظر الموظفين، حيث تم توزيع الاستبيان على 42 موظف بالكلية تم اختيارهم بطريقة العينة العشوائية البسيطة. ولمعالجة البيانات تم استخدام البرنامج الإحصائي SPSS. وتوصلت الدراسة إلى أن الكلية محل الدراسة تتوفر بدرجة متوسطة على الثقة التنظيمية والاستقرار الوظيفي من وجهة نظر الموظفين، كما أوضحت نتائج التحليل بأنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) للثقة التنظيمية على الاستقرار الوظيفي راجع لتأثير كل من (الثقة بالرئيس المباشر، والثقة بزملاء العمل).
الكلمات المفتاحية: ثقة تنظيمية؛ استقرار وظيفي؛ جامعة جيجل؛

تصنيف JEL : L2 ؛ J28 ؛ I31

Abstract:

This study aimed to identify the level of organizational trust and the level of job stability in the Faculty of Economic, Commercial and Management Sciences at Jijel University, and to test the effect between them from the point of view of the employees, to achieve this goal, the questionnaire was distributed to 42 employees who were selected by a simple random sampling method. And the SPSS was used to analysis of the data.

The study concluded that the degree of organizational trust and job stability in the Faculty was medium, from the viewpoint of the employees, Also, there is an a statistically significant effect at the level of significance ($\alpha=0,05$) of organizational trust on job stability due to the effect of (trust in direct director, and trust in colleagues).

Keywords : Organizational trust; Job stability; Jijel University

JEL Classification Codes : L2 ؛ J28 ؛ I31

1. مقدمة:

في نهج عصر الاقتصاد الجديد، نجد أن معظم المنظمات في وضعية حرجة، حيث تواجه مواقف غامضة وغير مؤكدة، سببها التغيرات والتطورات السريعة التي يعرفها العالم اليوم، فالعصر الحالي هو عصر المرونة أين تفقد خاصية الاستقرار ثباتها، وتتزعزع ثقة كل الأطراف الفاعلة. وعدم الاستقرار الوظيفي (الخطر الموضوعي لفقدان الوظيفة) وانعدام الأمن (الإدراك الذاتي لهذا الخطر) قد تزايد في العقد الحالي، وينعكس هذا الرأي أيضًا في الاتجاه التصاعدي الواضح في مقدار الاهتمام الإعلامي الذي حظي به هذا الموضوع في السنوات القليلة الماضية (Sousa-Poza, 2004, p. 32).

وعليه فالبقاء والاستمرار للمنظمة مرهون بقدرتها على بناء الثقة بينها وبين مختلف الأطراف الفاعلين فيها، حيث حظي مفهوم الثقة التنظيمية في الفكر الإداري والسلوك التنظيمي في السنوات الأخيرة باهتمام كبير من قبل الباحثين والممارسين على حد سواء باعتبارها أحد أهم مقومات المناخ التنظيمي، ولذلك تسعى المنظمة إلى خلقها وتعزيزها في جميع مستوياتها التنظيمية بما يساهم في تحقيق أهدافها وأهداف أفرادها بما يسمح من رفع الروح المعنوية لديهم ويزيد من رضاهم والتزامهم والذي ينعكس بدوره على الأداء المتميز.

• إشكالية الدراسة:

نظرا للجو السائد المشحون والصراع السائد في المنظمات الناتج عن عدم الاستقرار، وغياب الثقة أو وجودها بمستويات منخفضة أدى بالمنظمات إلى الاهتمام بعنصر الثقة الذي يعتبر من المواضيع الإدارية الحديثة، ولعل من بين هذه المنظمات نجد مؤسسات التعليم العالي بمختلف الجامعات، المعاهد والكليات. وبالتالي فالإشكالية التي نسعى إلى بلورتها يمكن حصرها في السؤال الآتي: هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) للثقة التنظيمية على الاستقرار الوظيفي من وجهة نظر موظفي كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل.

وسنحاول الإجابة على هذا السؤال المحوري من خلال الأسئلة الفرعية التالية:

- ما مستوى الثقة التنظيمية في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل من وجهة نظر الموظفين.
- ما مستوى الاستقرار الوظيفي في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل من وجهة نظر الموظفين.
- هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) لأبعاد الثقة التنظيمية (الثقة بالإدارة العليا، الثقة بالرئيس المباشر، الثقة بزملاء العمل) على الاستقرار الوظيفي من وجهة نظر موظفي كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل.

• فرضيات الدراسة:

للإجابة على الإشكالية وأسئلتها الفرعية قمنا بصياغة الفرضيات التالية:

✓ **الفرضية الأولى:** مستوى الثقة التنظيمية مرتفع من وجهة نظر موظفي كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل.

✓ **الفرضية الثانية:** مستوى الاستقرار الوظيفي مرتفع من وجهة نظر موظفي كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل.

✓ **الفرضية الثالثة:** يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) لأبعاد الثقة التنظيمية على الاستقرار الوظيفي من وجهة نظر موظفي كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل.

• **أهمية الدراسة:**

تستمد هذه الدراسة أهميتها من الاهتمام المتزايد بالمتغيرات المبحوثة خاصة في ظل التغيرات والمرونة التي يعرفها العالم اليوم أين تزعزت الثقة وتزعزع الاستقرار معها، وعليه فإن تكوين الثقة في المنظمة يعتبر شرط أساسي لضمان التفاعل والتبادل المشترك بين جميع الأطراف لإنجاز المهام والأهداف التنظيمية كما أن بناء الثقة له تأثير كبير على مخرجات العمل فكلما زادت الثقة داخل المنظمة كلما قل دوران العمل والغياب وانخفضت الصراعات، وتعتبر الثقة الجزء الأكبر أهمية من مكونات رأس مال المنظمة الاجتماعية سواء كانت الثقة بين العاملين أو بين العاملين والإدارة وأن المنظمات التي تسود علاقاتها وأنشطتها ثقة عالية تكون أكثر نجاحا وإبداعا من المنظمات التي تقل فيها الثقة، فالثقة عاملا أساسيا لضمان المنظمة البقاء والاستمرار على المدى الطويل (يوسف، 2022، صفحة 56). كما أن الاستقرار الوظيفي مهم في ظل هذه التحديات كونه يساعد المنظمات على زيادة الاحتفاظ بمواردها البشرية، وجذب المواهب الجديدة، فالاستقرار الوظيفي يضمن الأمن الوظيفي للفرد ما يجعله يشعر براحة البال، وبالنسبة للبعض، فإن راحة البال تساوي أكثر من المال.

• أهداف الدراسة:

نهدف من خلال هذه الدراسة إلى تحقيق الآتي:

✓ التعرف على مستوى الثقة التنظيمية من وجهة نظر الموظفين عينة الدراسة، وتشخيص واقع الاستقرار الوظيفي والتعرف على درجته؛

✓ اختبار أثر الثقة التنظيمية بأبعادها (الثقة بالإدارة العليا، الثقة بالرئيس المباشر، الثقة بزملاء العمل) على الاستقرار الوظيفي من وجهة نظر موظفي كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل.

✓ الخروج بمجموعة من التوصيات التي من شأنها أن تعزز من مستوى الثقة التنظيمية، وتضمن وترفع من درجة الاستقرار الوظيفي لدى موظفي كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل.

• منهج الدراسة:

تم في هذه الدراسة اعتماد المنهج الوصفي التحليلي الذي يعتبر من أنسب المناهج لمثل هذه الدراسة حيث يصفها وصفاً دقيقاً ويعبر عنها تعبيراً كيفياً وكمياً، فالمنهج الوصفي لا يكتفي بوصف الظاهرة فقط بل يمتد إلى تحليلها، فالتعبير الكيفي يصف لنا واقع كل من الثقة التنظيمية والاستقرار الوظيفي، أما التعبير الكمي فيعطينا

وصفاً رقمياً يوضح مقدار ودرجة ممارسة وتطبيق متغيرات موضوع الدراسة، كما يوضح ارتباطها وأثرها في القضايا الإدارية الأخرى بهدف استخلاص النتائج وتقييمها واختبار فرضيات الدراسة ومن ثم التوصل إلى توصيات واضحة وعملية (حرب، 2011، ص 114).

• الدراسات السابقة:

من أجل الإحاطة أكثر بالموضوع وتحديد جيد لمتغيراته وأبعاده تم الاطلاع على بعض الدراسات السابقة ولعل أهمها ما يلي:

- دراسة (العمور رميلة، قشام اسماعيل، بوزيدي فطوم، 2020) بعنوان: اتجاهات العاملين في جامعة غرداية نحو درجة ممارسة العوامل المؤثرة في الثقة التنظيمية. هدفت الدراسة إلى الكشف عن درجة ممارسة العوامل المؤثرة في الثقة التنظيمية من وجهة نظر العاملين (الإداريين) في جامعة غرداية، ولتحقيق الهدف الرئيس للدراسة تم استخدام المنهج الوصفي، ولجمع المعلومات الأولية تم تصميم استبيان وتوزيعه على عينة الدراسة البالغ عددها 91 مفردة وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج كان أهمها أن: هناك ممارسة للعوامل المؤثرة في الثقة التنظيمية في جامعة غرداية لكنها بدرجة متوسطة من وجهة نظر العاملين فيها.

- دراسة (محمد جودت، محمد فارس، 2014) بعنوان: العلاقة بين الثقة التنظيمية والالتزام التنظيمي: دراسة ميدانية على جامعة الأزهر. هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين الثقة التنظيمية والالتزام التنظيمي في جامعة الأزهر بغزة، واستخدمت هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتكون مجتمع الدراسة من العاملين الإداريين في جامعة الأزهر بغزة، ويبلغ عددهم 170 موظفا إداريا، وتم تصميم استبانة اعتمادا على الدراسات السابقة التي لها علاقة بموضوع الدراسة، وتم استخدام المسح الشامل لمجتمع الدراسة حيث، تم استرداد 125 استبانة، وأظهرت الدراسة مجموعة من النتائج، أهمها: بلغ الوزن النسبي العام للثقة التنظيمية 63 %، وتشير هذه النسبة لوجود درجة متوسطة للثقة التنظيمية لدى الموظفين في جامعة الأزهر، كما أظهرت الدراسة وجود علاقة ارتباط طردية متوسطة بين الثقة بالمشرفين والالتزام التنظيمي، وكذلك وجود علاقة ارتباط طردية ضعيفة بين الثقة بزملاء العمل والالتزام التنظيمي، كما أظهرت النتائج أن هناك علاقة طردية متوسطة بين الثقة بإدارة الجامعة والالتزام التنظيمي.

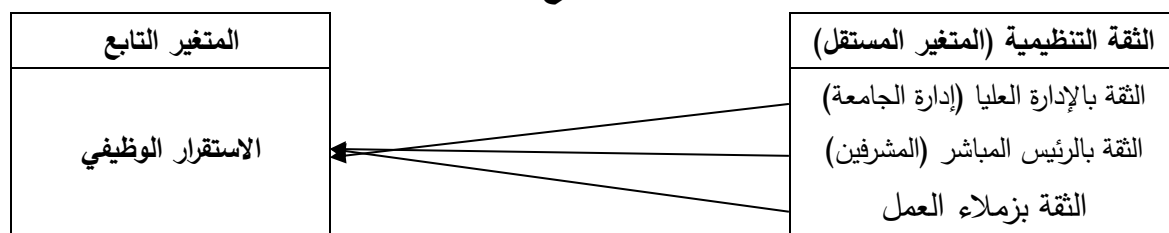
- دراسة (جاسم رحيم عذاري، مجبل دواي اسماعيل، 2013) بعنوان: أثر الاستقرار الوظيفي في الأداء التنظيمي للوحدات المالية في المؤسسات التعليمية. هدف البحث إلى التعريف بأهمية الاستقرار الوظيفي و مدى تأثيره في الأداء التنظيمي، وأجري البحث على عينة من الوحدات المالية في كل من كليات جامعة ميسان و المعهد التقني في العمارة. واستخدم الباحثان الأسلوب الوصفي في الجانب النظري و التحليل في الجانب العملي. وخرج البحث بجملة استنتاجات مهمة منها إن نتائج التحليل الإحصائي قد أظهرت أن مستوى الاستقرار الوظيفي متوسط في الوحدات المالية بالمؤسسات التعليمية محل الدراسة، كما أظهرت أن مستوى الاستقرار الوظيفي و من خلال المتغيرات المستقلة الرئيسة ترتبط بعلاقة إيجابية ومعنوية بمستوى الأداء التنظيمي للوحدات المالية في المؤسسات موضوع البحث.

التعقيب على الدراسات السابقة: يتضح من الدراسات السابقة التي تناولناها في دراستنا أنها تتشابه معها في القطاع المستهدف من الدراسة وهو قطاع التعليم العالي، كما تتشابه معها كونها اعتمدت على الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وأيضاً تتشابه من حيث المجال البشري حيث كان مجتمع الدراسة المبحوث هم الموظفين بمؤسسات قطاع التعليم العالي. أما أوجه الاختلاف عن الدراسات السابقة المذكورة هي أن دراستنا تختلف عنها من حيث الأهداف، وأيضاً اختلاف الأبعاد التي على أساسها تم قياس مستوى الاستقرار الوظيفي والتي صيغت لتتناسب مع مجتمع الدراسة وبيئته. بالإضافة إلى اختلاف إحداثيات الزمان والمكان التي أجريت فيه الدراسة.

• نموذج الدراسة:

تم تطوير نموذج الدراسة الحالي بعد الاطلاع على الدراسات التي تطرقت لمتغيرات الدراسة، حيث تم تقسيم المتغير المستقل لثلاثة أبعاد متمثلة في (الثقة بالإدارة العليا (إدارة الجامعة)، الثقة بالرئيس المباشر (المشرفين)، الثقة بزملاء العمل) وهذا لاختبار أثرهم في الاستقرار الوظيفي، كما يوضحه الشكل التالي:

الشكل 1: نموذج الدراسة



المصدر: من إعداد الباحثين اعتماداً على الدراسات السابقة

2. الإطار النظري للثقة التنظيمية والاستقرار الوظيفي

نتطرق في هذا المحور إلى مفهوم الثقة التنظيمية والاستقرار الوظيفي، مع توضيح أبعادهما والمعتمدة في الدراسة الميدانية.

1.2 الثقة التنظيمية:

سنتطرق في هذا العنصر إلى توضيح مفهوم الثقة التنظيمية، وإبراز أهم خصائصها وملامحها وكذا مختلف أبعادها.

1.1.2 مفهوم الثقة التنظيمية: ينظر إلى الثقة على أنها سابقة ضرورية للتعاون وتؤدي إلى السلوك البناء والتعاوني الحيوي للعلاقات طويلة الأمد، والثقة أمر حيوي لكل من العمل المبتكر داخل المنظمة على سبيل المثال فرق المشروع، وبين المنظمات على سبيل المثال التحالفات الإستراتيجية وشراكات البحث والتطوير، وبذلك الثقة تعرف بأنها: "توقع الفاعل لكفاءة الطرف الآخر وحسن نيته وسلوكه". (Kirsimarja & Pirjot, 2011, p. 4)

إن الثقة التنظيمية مفهوم مركب من كلمتين: الثقة والتنظيم. فالثقة تعني العقل والإحكام وثقت الشيء أي أحكمته، وثقت بالشيء أي ائتمنته واطمأنت له، وأحياناً نستبدل الثقة بكلمة كفاءة فنقول مثلاً: الطبيب يتمتع بكفاءة عالية فنثق في شخصيته وعلاجه للمرض، إذن أمنحك ثقتي، عندما أؤمن بكفاءتك وقدرتك. وتتوقف ثقتي بك

عندما أشك في مهارتك. أي أن الثقة هي القدرة على الفعل أو العمل. فهي تمثل منظومة تتكون أساساً من الثقة بالله، ثم الثقة بالنفس، فالثقة بالآخرين والثقة بالإمكانات. في حين يقصد بالتنظيم عملية تصميم الهيكل وتقسيم العمل بشكل منطقي وتحديد السلطات والعلاقات بين أجزاء العمل لتحقيق هدف مشترك. (يوسف، 2022، الصفحات 54-55)

فالثقة التنظيمية تعرف بأنها الشعور بالدعم في العمل، وهو الاعتقاد بأن المنظمة ستكون واضحة من خلال متابعة الالتزامات (كاظم، 2014، صفحة 231). كما يمكن تعريفها بأنها: إيمان الفرد بأهداف وقرارات وسياسات المنظمة والقائد التنظيمي وبجميع الأفراد العاملين معه في المنظمة، وذلك بما يعكس رضا والتزام الفرد تجاه المنظمة (جودت و فارس، 2014، صفحة 168). وتعرف أيضاً بأنها: مؤشر على توقعات الأفراد أو الجماعات بأن نظام صنع القرارات التنظيمية يمكن الاعتماد عليه في تحقيق نتائج مفضلة للأفراد أو الجماعات أو التنظيمات حتى دون ممارسة أي تأثير على هذا النظام (لعمور، قشام، و بوزيدي، 2020، صفحة 1035).

2.1.2 خصائص وملامح الثقة التنظيمية: من المتفق عليه عالمياً أن الثقة مفهوم متعدد الأبعاد، وله عدة خصائص وملامح أهمها: (Paine, 2003, pp. 4-5)

- الثقة متعددة المستويات: الثقة هي نتاج التفاعلات التي تشمل الزملاء في العمل والفريق والتنظيم والتحالفات بين المنظمات.
- الثقة متجذرة ثقافياً: ترتبط الثقة ارتباطاً وثيقاً بمعايير وقيم ومعتقدات الثقافة التنظيمية.
- الثقة قائمة على الاتصال: الثقة هي نتيجة سلوكيات الاتصالات، مثل تقديم معلومات دقيقة وإعطاء تفسيرات للقرارات وإثباتها والصراحة الصادقة والمناسبة.
- الثقة ديناميكية: الثقة تتغير باستمرار لأنها تنتقل عبر مراحل تبدأ بالبناء، ثم زعزعة الاستقرار والذوبان.
- الثقة متعددة الأبعاد: تتكون الثقة من عوامل متعددة على المستويات المعرفية والعاطفية والسلوكية، وكلها تؤثر على تصورات الأفراد للثقة.

3.1.2 أبعاد الثقة التنظيمية:

تشمل الثقة عدة أنواع، ولكل نوع أبعاده ومحدداته الخاصة، فالثقة التنظيمية تنقسم إلى: الثقة بالزملاء، الثقة بالمشرفين، والثقة بالمنظمة بأكملها (Jiang & Chen, 2017, p. 2059). وفيما يلي شرح مختصر لهذه الأبعاد:

- **الثقة بالزملاء:** هي تلك العلاقات التعاونية المتبادلة والميل الموقف الإيجابي بين الأفراد العاملين من حيث الاعتماد المتبادل والاشتراك في الأفكار والمعلومات والاتصالات المفتوحة بين جميع الأطراف، وذلك بما يسهم في تحقيق الأهداف والغايات المشتركة. وتكتسب هذه الثقة في ظل توافر عدد من الخصائص والسمات التي تجعل من الفرد جدير بثقة الآخرين وتشمل كل من الالتزام في العمل والقيم والمبادئ والاهتمام بمصالح الزميل ومساعدة الزملاء الآخرين. (شاويش، 2013، صفحة 24)

- **الثقة بالرئيس المباشر:** تتمثل بتلك التوقعات الايجابية للمرؤوسين اتجاه رئيسهم المباشر في العمل وفقا للعلاقات المتبادلة بين الطرفين، حيث يكتسب الرئيس المباشر ثقة مرؤوسيه، إذا ما كانت تتوافر فيه حقائق الكفاءة، والجدارة، والانفتاح على المرؤوسين ، والاهتمام بمصالحهم واحتياجاتهم ، ودعمهم، والعدالة في التعامل معهم. (جودت و فارس، 2014، صفحة 169)
 - **الثقة بالإدارة العليا:** تكون الإدارة العليا جديرة بثقة العاملين في المنظمة من خلال إشباع احتياجاتهم ورغباتهم وتقوم بتوفير الدعم المادي والمعنوي للعاملين ، وتطابق أقوالهم مع أفعالهم ، ووضوح توقعاتهم وتوفير الهيكل التنظيمي المرن والمناسب فضلا عن التعامل العادل مع كافة الأقسام و الفروع (قاسم و العابدي، 2010، صفحة 46). فنقص الثقة يجعل العاملين بلا قيمة، كما أن انعدام الثقة يجعل الأفراد يفضلون مصالحهم الشخصية على مصالح المنظمة ومن ثم انخفاض ولائهم والتزامهم التنظيمي. (جودت و فارس، 2014، صفحة 170)
- ويلاحظ من أبعاد الثقة التنظيمية أعلاه، أنه يجب أن تتوفر في الثقة مهما كان نوعها العناصر التالية: الكفاءة، النزاهة، الاعتمادية/الموثوقية، الانفتاح والصدق، الاهتمام بالموظفين، تحديد الهوية، الرضا، الالتزام. (Paine, 2003, pp. 5-6)

2.2 الاستقرار الوظيفي:

سنتطرق في هذا العنصر إلى توضيح مفهوم الاستقرار الوظيفي، وإبراز أهم مظاهر الاستقرار في العمل وكذا مختلف أبعاده (محدداته).

1.2.2 مفهوم الاستقرار الوظيفي: إن الاستقرار الوظيفي يتولد عندما يشعر الفرد بالرضا الذي يعكس تقبل الفرد لوظيفته من جميع جوانبها، ما يعكس درجة سعادته واستقراره فيها، وما تحققه له الوظيفة من إشباع لحاجاته المتعددة (عذاري و مجبل، 2013، صفحة 143). وعليه فالاستقرار الوظيفي يعبر عن مدى رضا الموظفين عن الظروف المحيطة بعملهم ما يشعرون بالراحة والأمن والتحرر من خوف المستقبل، بالإضافة إلى مدى تطابق أهداف الموظفين مع أهداف المنظمة، وزيادة الرغبة في الاستمرار بالعمل داخله (عزاوي و العقبي، 2018، صفحة 82). كما يمكن تعريف الاستقرار الوظيفي على أنه تمتع العامل بأكثر قدر ممكن من التركيز في العمل و عدم تركه لتوفر مجموعة من الضمانات مقدمة من طرف المؤسسة، متمثلة في الإشباع المادي و المعنوي و الاجتماعي و النفسي للعامل. (رفيقة، 2013، صفحة 12)

2.2.2 أبعاد (محددات) الاستقرار الوظيفي: محدّدات الاستقرار الوظيفي هي مجموعة العوامل التي تؤثر سلبيا أو إيجابيا في رضا الموظف عن عمله واستقراره فيه. وقد حددها "فروم" بالعوامل الستة الآتية: الإشراف، جماعة العمل، محتوى العمل، الأجر الذي يتقاضاه العامل، فرص الترقية، ساعات العمل. وإضافة إلى هذه المحددات نجد أيضا ظروف بيئة العمل المادية، المشاركة في اتخاذ القرارات والاتصال والتي تطرقت إليها الدراسات السابقة في هذا الموضوع (الصمادي و الرواشدة، 2009، صفحة 332). وتشير محدّدات الاستقرار الوظيفي إلى مجموعة الإشاعات التي

يحصل عليها العامل من مصادر مختلفة ترتبط بوظيفته التي يشغلها في المنظمة وبالتالي فبقدر ما تمثل هذه الوظيفة مصدر إشباع له بقدر ما يزيد رضاه عن هذه الوظيفة ويزداد ارتباطه بها. (رفيقة، 2013، صفحة 59)، وتجدر الإشارة هنا أنه نظراً لارتباط مفهوم الاستقرار الوظيفي بالعديد من المصطلحات التي اشرنا إليها سابقاً، يجعل أبعاده أو محدداته تتقاطع مع أبعاد ومحددات معظم هذه المصطلحات أو المتغيرات خاصة مع الرضا الوظيفي وجودة حياة العمل والتي تعبر بدرجة كبيرة عن مستوى الاستقرار في العمل بالمنظمة، وفيما يلي شرح موجز لهذه المحددات: (نجيمي، 2015، الصفحات 106-108)

- **محتوى العمل (الوظيفة):** إن محتوى العمل يتطلب تصميم جيد لخصائص العمل وذلك بهدف إحداث التكيف والانسجام والتوافق بين قدرات ومهارات ورغبات الأفراد الوظيفية وأيضاً متطلبات ومهام ومسؤوليات أداء العمل، وهذا من شأنه أن يحقق الدفع والتحفيز للأفراد وأن يوفر لهم مزيداً من النمو والإنجاز والاستقلالية الذاتية، وكل هذا يأتي في إطار تحسين جودة حياة العمل، وبقدر ما يكون هناك تطابق وانسجام بين شخصية الفرد أو خصائص الفرد (المعرفة ، المهارات ، المؤهلات، الرغبات ، القدرات ...) ومتطلبات واحتياجات العمل بقدر ما يمكننا التنبؤ بفاعلية العمل.
- **ظروف بيئة العمل المادية:** في كل مجال من مجالات الحياة والحياة في العمل، الهدف من عملنا هو محاولة أن نكون سعداء (Dupuis, sans date, p. 9)، وعلى هذا فإن تحسين مناخ أو ظروف العمل يؤدي إلى توفير بيئة عمل صحية وآمنة وخالية من الأمراض والحوادث والأخطار المهنية. وتتضمن ظروف العمل المادية، الإضاءة والضوضاء والنظافة ودرجة الحرارة والتهوية وعدد ساعات العمل وفترات الاستراحة ونوبات العمل وحوادث العمل والرعاية الصحية وغيره. إن ظروف العمل المادية تؤثر على درجة رضا الموظف عن بيئة العمل، وتؤثر على قوة الجذب التي تربط الموظف بعمله. فالمناخ الذي يتميز بالاضطراب يعتبر مصدر لانعدام الأمن (Vendramin, 2001, p. 23). وأثبتت دراسة (Kahya, 2007) أن افتقار مكان العمل لظروف العمل المادية المناسبة (المتطلبات المادية ، الشروط البيئية ، الحماية من الأخطار)، ينتج عنها زيادة معدل دوران العمل، ونقص الإبداع وعدم الاهتمام (الإهمال) للعمل، مما يؤدي إلى انخفاض أداء العاملين.
- **تنظيم ساعات العمل اليومية:** مما لاشك فيه أن كل إنسان يعمل ومهما كانت نوعية وطبيعة العمل الذي يمارسه سواء أكان ذهنياً أم عضلياً فهو بحاجة إلى فترات توقف عن العمل خلال ساعات العمل الرسمية، ليرتاح وليجدد نشاطه، فالإرهاق والتعب في العمل يعرضان الفرد للحوادث وإصابات العمل، فقد ثبت طبياً أن الإرهاق الذهني والعصبي هو نتيجته ضغوط العمل المستمرة، وما يقال عن الأعمال الذهنية يقال عن الأعمال العضلية، فالإجهاد العضلي يعرض صاحبه إلى أضرار فسيولوجية متعددة مثل آلام الظهر ودوالي الأرجل واحتمالات السقوط على الأرض وما يرافقها من كسور و رضوض، لذا ينصح بأن تُدرس طبيعة الأعمال في المنظمة وتُحدد فترات للراحة من أجل حماية العاملين وتوفير عنصر السلامة لهم.

• **الإشراف:** يعبر عن مدى اعتقاد المرؤوسين بمساندة المشرفين عليهم، وأنهم يتعاملون معهم بكل ثقة واحترام ويراعون مشاعرهم، ويؤدي نمط الإشراف الذي يتبعه الرئيس مع مرؤوسيه إلى رضا المرؤوسين عن العمل، حيث تشير الدراسات التي أجريت إلى أن المشرف الذي يجعل مرؤوسه محور لاهتمامه، من خلال تنمية العلاقات المساندة الشخصية بينه وبينهم، يكسب ولاء مرؤوسيه ويحقق رضا عالي عن العمل بينهم ، أما المشرف الذي يقصر اهتمامه على الإنتاج وأهدافه، ويعتبر مرؤوسيه مجرد أدوات لتحقيق أهداف العمل لا يكسب ولاء مرؤوسيه، ويجعل مشاعر الاستياء تنتشر بينهم، فجودة علاقات العمل تزيد الثقة والاحترام المتبادل بين العاملين، كما تؤدي إلى زيادة الرضا والأداء بشكل كبير وتقل معدل دوران العاملين. و تشير دراسة (Kandasamy & Ancheri، 2009) إلى أن العلاقة بين أفراد مجموعة العمل يجب أن تتميز بالصفات التالية : الثقة والاحترام المتبادل بين العاملين، الصداقة، المسؤولية المشتركة، التعاون بين العاملين، الاتصالات، الدعم، روح الفريق.

• **الأجور:** إن قصور الأجور عن تأمين الاحتياجات الأساسية للأفراد وانخفاضها وعدم قدرتها على تحفيز الأفراد يترتب عليه الكثير من النتائج الخطيرة التي تستدعي منا الوقوف عندها وإدراك خطورتها ، ومن أهم هذه النتائج ما يلي:

- اضطراب الأفراد للبحث عن عمل آخر. وهجرتهم وخصوصاً الأكفاء منهم، من مكان عملهم الحالي للعمل في منشآت أخرى ذات أجر مرتفع، وقد يدفعهم إلى الهجرة إلى خارج البلاد مما يحرم البلد من هذه الكفاءات وخاصة الشابة منها.

- تهرب الأفراد من العمل بحجة أن الأجر منخفض، ولا يتناسب مع طبيعة الأعمال التي يقومون بها، أو مع الجهود التي يبذلونها في العمل، إضافة إلى كثرة الإجازات الصحية، وزيادة معدلات الغياب عند الأفراد، ومعدلات دوران العمل، وانخفاض مستوى الرضا عن العمل، مما يجعل الأفراد يعملون بالحد الأدنى من طاقتهم. ويعتبر هذا البعد جد حساس كونه يحدد مصير العامل في المنظمة من حيث البقاء أو المغادرة.

• **المشاركة في اتخاذ القرارات:** وتتبع أهمية المشاركة في اتخاذ القرارات من حقيقة أساسها أن الفرد له القدرة على تحقيق أهداف المنظمة بغض النظر عن مستواه أو تخصصه (عواد، 2013، صفحة 249)، كما أنه أصبح ينظر إلى المشاركة على أنها مسألة أخلاقية. حيث أن عدم مشاركة الأفراد في اتخاذ القرارات يلحق بهم أضرار جسمانية ونفسية على المدى البعيد، في حين أن المشاركة تتيح إبداء الرأي و ترشيد القرارات وتؤدي إلى رفع معنويات المرؤوسين وتحقيق الانسجام في بيئة العمل. ويؤدي تهميش دور المرؤوس وعدم إشراكه في اتخاذ القرارات إلى شعوره بالإحباط وعدم الرضا عن العمل وانخفاض مستوى الأداء لديه، كما يضعف العلاقة بين القائد ومرؤوسيه، وكل ذلك يؤدي إلى ردود فعل سيئة تزيد من حدة ضغوط العمل لدى الموارد البشرية (التويم، 2005، صفحة 40)

- **الاتصال:** يعتبر الاتصال من الموضوعات الهامة التي شغلت الباحثين باعتبارها أساس الحياة اليومية، فمن السؤال عن الأحوال وتبادل المشاعر ونقل الأفكار إلى استعراض الأخبار وتبادل المعارف والمعلومات وغيرها (السكرانه، 2011، صفحة 421). وهو أحد مظاهر السلوك الجماعي، والأسلوب الذي يساعد على إصدار التعليمات والأوامر وإدارة الاجتماعات والخطابات والتقارير (ماهر، 2003، صفحة 339). وبغض النظر عن نوع الأسلوب (رسمي أو غير رسمي)، وطرق الاتصال (مكتوبة، شفوية) والوسيلة المستخدمة.
- **الترقية:** هي إتاحة الفرصة للموظف للحصول على مزايا مادية أو بشغله لوظيفة أخرى ذات مستوى أعلى و مسؤولية أو سلطة و تعتبر حق من حقوق الموظف، و قد عرفها المشرع الجزائري على أنها: إلحاق بمنصب عمل أعلى في التسلسل السلمي و تترجم إما بتغيير الرتبة في السلك ذاته أو بتغيير السلك. ووجود فرص مناسبة للترقية إلى مناصب أعلى ومدى عدالة الأسس التي يعتمد عليها في الترقية، يعتبر بمثابة حافز أو مكافأة للموارد البشرية على قيامهم بواجباتهم وتحملهم لمسؤولياتهم على طول مدة خدمتهم في المنظمة. (اسماعيل، بدون تاريخ)
- **جماعة العمل:** يرغب الأفراد في الانضمام للجماعات حتى يشعروا بالأمان، فالجماعة تساعد على حماية أعضائها من أية ضغوط يتعرضون لها من الإدارة في المنظمة، فعليه ينبغي على المدراء في المنظمات الاهتمام بموضوع الجماعات لما لها من مقدرة على التأثير في سلوك الأفراد والمنظمات، ومحاولة تحليل سلوك الجماعة وخلق التعاون بين أفرادها بشكل إيجابي الذي يضمن تحقيق الأهداف للجميع سواء كان فردا أم جماعة أم منظمة. (كردي، بدون تاريخ)

3. منهجية الدراسة التطبيقية

في هذا المحور سنتطرق إلى توضيح منهج الدراسة، مجتمع وعينة الدراسة، والأداة المستخدمة في جمع البيانات، ومن ثم اختبار صدق وثبات أداة الدراسة، وذلك حسب الآتي:

1.3 مجتمع وعينة الدراسة:

يضم مجتمع الدراسة جميع الموظفين الدائمين في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل، البالغ عددهم 99 موظف دائم حسب آخر إحصاء لمصلحة المستخدمين للموسم الجامعي 2020/2021. ونظرا لصعوبة الوصول إلى جميع الموظفين لاعتبارات الوباء كوفيد 19، تم الاعتماد على أسلوب المسح بالعينة، حيث تم تحديد حجم العينة بناء على دراسة Sekaran التي تشير إلى أن حجم العينات الذي يتراوح بين 30 و 500 مفردة يعتبر ملائما لمعظم أنواع البحوث (Sekaran, 2003, P 294)، وفي دراستنا بلغ حجم العينة 42 موظف دائم، تم اختيارهم باستخدام طريقة العينة العشوائية البسيطة.

من خلال البيانات المجمعة والتي تمت معالجتها تبين لنا أن أغلب أفراد عينة الدراسة هم من فئة الإناث بنسبة بلغت 66,7 %، كما تبين أن أغلب أفراد عينة الدراسة أعمارهم تنتمي إلى الفئة العمرية 30 سنة إلى أقل

من 40 سنة بنسبة 57,1 %، كما تبين لنا أنه هناك تفاوت في المؤهلات العلمية لأفراد العينة حيث نجد 71,4 % منهم لديهم مستوى جامعي وهذا أمر منطقي كون الوظائف التي يشغلونها تتطلب ذلك، كما تبين أيضا تعدد التصنيفات الوظيفية والتي تعكس المؤهلات التي يتمتع بها كل موظف بالجامعة بحيث يوضع الفرد المناسب في المكان المناسب ومن جهة أخرى يجب أن يتم توزيع الموظفين على كل المستويات الوظيفية لأداء العمل بشكل جيد.

2.3 أداة جمع البيانات:

بناء على أهداف الدراسة ولغرض اختبار فرضياتها تم الحصول على البيانات من خلال تصميم استبانة، بالاستناد إلى دراسات سابقة للإجابة عن الفقرات المتعلقة بالثقة التنظيمية والاستقرار الوظيفي، بعد تكييفها لتلاءم البحث الحالي، وقد تم اعتماد سلم ليكرت الخماسي (غير موافق بشدة، غير موافق، موافق، موافق بدرجة متوسطة، موافق، موافق بشدة) في تصميمها، ويمكن توضيح الأبعاد الفرعية التي تضمنها كل متغير من المتغيرات الرئيسة للدراسة مع فقراتها كما يلي:

✓ **الثقة التنظيمية:** وهو المتغير المستقل وهو متغير تفسيري تضمن ما يلي الثقة بالإدارة العليا (إدارة الجامعة) 01-06، الثقة بالرئيس المباشر (المشرفين) 12-07، الثقة بزملاء العمل 13-18.

✓ **الاستقرار الوظيفي:** وهو المتغير التابع (استجابي) وقد تضمن الأبعاد التالية: محتوى العمل 19-22، ساعات العمل 23-24، بيئة العمل 25-29، الإشراف 30-34، الترقية 35-37، المشاركة في اتخاذ القرارات 38-39، الاتصال 40-43، الأجر 44-48، جماعة العمل 49-52.

3.3 صدق الاتساق الداخلي للأداة:

يتم التأكد من الصدق البنائي للاستبانة من خلال حساب معامل بيرسون بين درجة كل بعد من أبعاد الإستبانة والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه، وبعد القيام بالتحليل الإحصائي تبين أن جميع معاملات الارتباط بين درجة كل بعد من أبعاد المحور الأول (الثقة التنظيمية) والدرجة الكلية للمحور، وأيضا جميع معاملات الارتباط بين درجة كل بعد من أبعاد المحور الثاني (الاستقرار الوظيفي) والدرجة الكلية للمحور، هي معاملات موجبة ودالة إحصائيا عند مستوى الدلالة (0.01) و (0.05) وتراوح بين 0.849^{**} و 0.309^{*} ، كما أن جميع القيم الاحتمالية كانت أقل من (0.05). وبذلك تعتبر جميع أبعاد الاستبانة صادقة لما وضعت لقياسه عند مستوى معنوية (0,05).

4.3 ثبات الاستبانة:

للتحقق من ثبات أداة القياس، تم اعتماد معامل "ألفا كرونباخ Cronbach Alpha"، أين قمنا بحسابه لجميع الأبعاد والمحاور، ووفقا لما جاء في دراسة Keith (2018, P 6) (keith, 2018, P 6) أين يجب أن تكون قيم ألفا كرونباخ أكبر من 0.6 حتى تكون مقبولة لكي تتمتع الاستبانة بالثبات، حيث من خلال النتائج تبين أن معامل الثبات ألفا كرونباخ لجميع الأبعاد والمحاور

أثر الثقة التنظيمية على الاستقرار الوظيفي للموظفين

يتراوح بين (87.3% و 93%)، أي بدرجة ثبات ممتازة، حيث بلغ معدل الثبات الكلي 93%، مما يدل على أن أداة الدراسة تتمتع بدرجة ثبات ممتازة تبرر استخدامها لأغراض هذه الدراسة.

4. نتائج الدراسة التطبيقية

1.4 التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة واختبار الفرضيات:

لاختبار محاور وأبعاد الدراسة تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمعرفة متوسط درجة استجابة الموظفين حولها، حسب مقياس ليكرت المستخدم، وبالاعتماد على قيمة المتوسط الحسابي والفئة التي تنتمي إليها يتم تحديد درجة أو مستوى ممارسة أو توفر كل محور وأبعاده في الكلية محل الدراسة، وذلك كما هو موضح في الجدول الآتي: (المومني، 2019):

الجدول 1: فئات مقياس Likert الخماسي لمستوى توفر متغيرات الدراسة في الكلية وتحديد الاتجاه

رقم الفئة	فئات المتوسطات الحسابية	مستوى الثقة التنظيمية	مستوى الاستقرار الوظيفي
1	من 1 لأقل من 1.80	ضعيف جدا	ضعيف جدا
2	من 1.80 لأقل من 2.60	ضعيف	ضعيف
3	من 2.60 لأقل من 3.40	متوسط	متوسط
4	من 3.40 لأقل من 4.20	عالي	عالي
5	من 4.20 إلى 5	عالي جدا	عالي جدا

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على دراسة (المومني، 2019)

كما تم استخدام الانحدار المتعدد لاختبار أثر الثقة التنظيمية في الاستقرار الوظيفي من وجهة نظر الموظفين، وسنتطرق إلى التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة واختبار فرضياتها وفق الآتي:

1.1.4 التحليل الوصفي لأبعاد الثقة التنظيمية: جاءت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأبعاد الثقة التنظيمية، كما هي موضحة في الجدول الآتي:

الجدول 2: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل بعد من أبعاد الثقة التنظيمية

أبعاد الثقة التنظيمية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الثقة	الترتيب
الثقة بالإدارة العليا (إدارة الجامعة)	3.04	0.602	متوسط	2
الثقة بالرئيس المباشر (المشرفين)	3.61	0.708	عالي	1
الثقة بزملاء العمل	3.03	0.710	متوسط	3

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على إجابات أفراد عينة الدراسة ومخرجات برنامج SPSS.

نلاحظ من الجدول أن موافقة الموظفين على أبعاد الثقة التنظيمية جاءت من متوسطة إلى عالية، وجاء ترتيبها حسب متوسطاتها الحسابية كما يلي: الثقة بالرئيس المباشر في المرتبة الأولى، الثقة بالإدارة العليا في المرتبة الثانية، الثقة بزملاء العمل في المرتبة الثالثة. كما يتضح من نتائج الجدول أن هناك "اتساق مقبول" في حكم أفراد العينة حول أبعاد الثقة التنظيمية، حيث جاء الانحراف المعياري لكل بعد أقل من الواحد (01) الصحيح.

2.1.4 اختبار الفرضية الأولى:

يتم اختبار صحة الفرضية الرئيسية الأولى من خلال حساب اختبار T للعينة الواحدة (One samples t-test)، وتتص هذه الفرضية على أن: مستوى الثقة التنظيمية عالي من وجهة نظر موظفي كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل. والملاحظ أن هذه الفرضية هي فرضية من طرف واحد على اليمين لأن الافتراض كان أكبر من قيمة معينة، في هذه الحالة تكون صيغة الفرضية العدمية يساوي، والفرضية البديلة أكبر من، فعليه تكون صياغة الفرضية بالشكل التالي:

$$H_0: \mu = 3$$

$$H_1: \mu > 3$$

من أجل اختبار هذه الفرضية سيتم الاعتماد على اختبار T-test والوسط الحسابي وفقا لقاعدة القرار الآتية: إذا كان مستوى الدلالة المحسوب (Sig) أكبر من مستوى الدلالة المعتمد وهو 0,05 فإننا نقبل الفرضية الصفرية H_0 ، أي أن المتوسط لا يختلف عن 3 ما يشير إلى عدم وجود ثقة تنظيمية عالية لدى موظفي كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، أما إذا كان مستوى الدلالة المحسوب (Sig) أقل من مستوى الدلالة المعتمد وهو 0,05 فإننا نرفض الفرضية الصفرية H_0 ونقبل الفرضية البديلة H_1 . أي أن المتوسط يختلف عن 3، ما يشير إلى وجود مستوى معين من الثقة التنظيمية لدى موظفي كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، يمكن معرفته من خلال فئات الوسط الحسابي. وجاءت نتائج اختبار هذه الفرضية كما هي موضحة في الجدول التالي:

الجدول 3: نتائج اختبار T_test للفرضية الأولى.

المتغير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الدلالة المعتمد	مستوى الدلالة المحسوب (Sig)
الثقة التنظيمية	3.23	0.536	0,05	0,007

المصدر: من إعداد الباحثين اعتمادا على مخرجات برنامج SPSS.

نلاحظ من الجدول أن قيمة مستوى الدلالة (Sig) بلغت 0,007 وهي أقل من مستوى المعنوية المعتمد 0,05 أي ($Sig < 0.05$)، فعليه نرفض الفرضية الصفرية (H_0) ونقبل الفرضية البديلة (H_1)، أي أن المتوسط يختلف عن 3 ما يشير إلى وجود مستوى معين من الثقة التنظيمية لدى موظفي كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، حيث بلغ المتوسط الحسابي لمتغير الثقة التنظيمية (3,23) من (05)، وهو يقع ضمن المجال (من 2.60 لأقل من 3.40)، وهذا يشير إلى أن مستوى الثقة التنظيمية لدى موظفي كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير متوسط. وهذا ما ينفي صحة الفرضية الأولى التي تنص على أن: مستوى الثقة التنظيمية عالي من وجهة نظر موظفي كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل.

يمكن تفسير هذه النتيجة بأن هناك قصور نوعا ما في إعطاء أهمية للثقة التنظيمية، ما يشير إلى إمكانية ظهور بعض المظاهر غير المرغوبة فيها في محيط العمل بين الموظفين، وتبني الممارسات غير المسؤولة من

أثر الثقة التنظيمية على الاستقرار الوظيفي للموظفين

طرف الإدارات خاصة العليا ما يؤدي إلى حدوث تصادم بين الإدارة والموظفين. ولكن بالرغم من ذلك فإن المستوى المتوسط للثقة التنظيمية مقبول إلى حد ما، كونها على الأقل تسمح بخلق بيئة تكون فيها المعلومات حول الظروف والقرارات والإجراءات الحالية متاحة، ويتم إدراكها وفهمها، ويترتب عنها تنظيم الأفراد وسلوكياتهم، وتحديد الأدوار والمهام والمسؤوليات والحقوق والصلاحيات التي تنطبق على جميع الموظفين بشكل عادل دون تحيز أو تمييز. كما يمكن إيعاز ضعف الثقة بالإدارة العليا إلى التزام هذه الأخيرة بالقوانين واللوائح وتطبيقها حرفياً والابتعاد عن المرونة، دون ترك مجال لطرح الانشغالات من قبل الموظفين، ما يؤدي بهم إلى زرع ثقتهم برئيسهم المباشر باعتباره الأقرب إليهم وأكثر تفهماً لظروفهم، وهمزة وصل بينهم وبين الإدارة العليا. أما ضعف الثقة بالزملاء يعود إلى غياب روح العمل الجماعي بين الموظفين. وهذه النتيجة تتفق مع ما توصلت إليه نتائج دراسات (العمور رميلة، قشام اسماعيل، بوزيدي فطوم، 2020)، (محمد جودت، محمد فارس، 2014) والتي أشارت إلى أن مستوى الثقة التنظيمية متوسط في الجامعات من وجهة نظر عينة الدراسة.

2.4 التحليل الوصفي لمتغير الاستقرار الوظيفي واختبار الفرضية الثانية:

1.2.4 التحليل الوصفي لأبعاد الاستقرار الوظيفي:

جاءت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأبعاد الاستقرار الوظيفي، كما هي موضحة في الجدول الآتي:

الجدول 4: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل بعد من أبعاد الاستقرار الوظيفي

الترتيب	مستوى تعبير البعد عن الاستقرار	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	محددات الاستقرار الوظيفي
2	عالي	0.568	3.48	محتوى العمل
1	عالي	0.910	3.58	ساعات العمل
6	متوسط	0.703	3.04	بيئة العمل
3	متوسط	0.759	3.36	الإشراف
8	متوسط	1.012	2.73	الترقية
5	متوسط	0.978	3.07	المشاركة في اتخاذ القرارات
7	متوسط	0.654	3.00	الاتصال
9	ضعيف	0.870	2.02	الأجر
4	متوسط	0.832	3.32	جماعة العمل

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على إجابات أفراد عينة الدراسة ومخرجات برنامج SPSS.

نلاحظ من الجدول أن أبعاد الاستقرار الوظيفي تراوحت درجة ممارستها وتطبيقها ما بين ضعيف ومتوسط وعالي من وجهة نظر الموظفين، كما أن قيم الانحراف المعياري تشير لدرجة تشتت منخفضة في الإجابات. كما يتضح من النتائج أن موافقة الموظفين على معظم أبعاد الاستقرار الوظيفي جاءت متوسطة باستثناء بعد الأجر جاء بدرجة ضعيفة، كما جاء البعدين ساعات العمل ومحتوى العمل بدرجة موافقة عالية، وجاء ترتيبها حسب متوسطاتها الحسابية كما يلي: ساعات العمل في المرتبة الأولى، محتوى العمل في المرتبة الثانية، الإشراف في المرتبة الثالثة، جماعة العمل في المرتبة

الرابعة، المشاركة في اتخاذ القرارات في المرتبة الخامسة، بيئة العمل في المرتبة السادسة، الاتصال في المرتبة السابعة، الترقية في المرتبة الثامنة والأجر في المرتبة التاسعة.

2.2.4 اختبار الفرضية الثانية:

تنص هذه الفرضية على أن: مستوى الاستقرار الوظيفي عالي من وجهة نظر موظفي كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل. ومن أجل اختبار هذه الفرضية نستعين بنفس قاعدة القرار المعتمدة في اختبار الفرضية الأولى. وجاءت نتائج اختبار هذه الفرضية كما هي موضحة في الجدول التالي:

الجدول 5: نتائج اختبار T_test للفرضية الثانية

المتغير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الدلالة المعتمد	مستوى الدلالة (Sig)	المحسوب
الاستقرار الوظيفي	3.02	0.458	0,05	0,680	

المصدر: من إعداد الباحثين اعتماداً على مخرجات برنامج SPSS.

نلاحظ من الجدول أن قيمة مستوى الدلالة (Sig) بلغت 0,680 وهي أكبر من مستوى المعنوية المعتمد 0,05 أي (Sig > 0.05)، فعليه نقبل الفرضية الصفرية (H_0) ونرفض الفرضية البديلة (H_1)، أي أن المتوسط لا يختلف عن 3 ما يشير إلى عدم وجود استقرار وظيفي عالي لدى موظفي كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، وهذا ما يؤكد المتوسط الحسابي لمتغير الاستقرار الوظيفي الذي بلغ (3,02) من (05)، وهو يقع ضمن المجال (من 2.60 لأقل من 3.40)، وهذا يشير إلى أن مستوى الاستقرار الوظيفي متوسط لدى موظفي كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير. وهذا ما ينفي صحة الفرضية الثانية التي تنص على أن: مستوى الاستقرار الوظيفي عالي من وجهة نظر موظفي كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل.

يمكن تفسير هذه النتيجة بأن المناخ الذي ينشط فيه الموظفين تشوبه العديد من النقائص، ما يؤثر على رضاهم وولائهم للكلية، ويحد من القيام بمهامهم وأدوارهم المتوقعة منهم بالشكل الأمثل، وهذا يؤثر سلباً على الجامعة بالدرجة الأولى، والطلبة في الدرجة الثانية، والمجتمع في الدرجة الثالثة. كون الجامعة لها مكانة هامة وحساسة في المجتمع. وفشل الجامعة في تحقيق الاستقرار يعني عدم تطابق أهداف الموظفين مع أهدافها، وخلق الرغبة في عدم الاستمرار بالعمل فيها. كما تكبح تمتع الموظف بأكبر قدر ممكن من التركيز في العمل لغياب الضمانات المقدمة من طرف الجامعة والمتمثلة في الإشباع المادي والمعنوي والاجتماعي والنفسي للموظف. وهذه النتيجة تتفق مع دراسة (جاسم رحيم عذاري، مجبل دواي اسماعيل، 2013) التي أظهرت أن مستوى استقرار الموظفين متوسط في المؤسسات التعليمية من وجهة نظر الموظفين.

3.2.4 اختبار الفرضية الثالثة والفرضيات الفرعية لها:

أثر الثقة التنظيمية على الاستقرار الوظيفي للموظفين

من أجل التأكد من صحة الفرضية الثالثة والفرضيات الفرعية لها، تم الاعتماد على تحليل الانحدار الخطي المتعدد بين متغيرات الثقة التنظيمية (الثقة بالإدارة العليا، الثقة بالرئيس المباشر، الثقة بزملاء العمل) والمتغير التابع (الاستقرار الوظيفي)، وقد جاءت النتائج كما هي موضحة في الجدول الموالي:

الجدول 6: نتائج اختبار الفرضية الثالثة والفرضيات الفرعية لها باعتماد تحليل الانحدار المتعدد

T-test اختبار		معامل الانحدار B	المتغير المستقل
مستوى الدلالة (Sig)	قيمة t المحسوبة		
0,366	0,916	0,085	الثقة بالإدارة العليا
0,011	2,658	0,218	الثقة بالرئيس المباشر
0,000	4,418	0,326	الثقة بزملاء العمل
المعنوية الكلية للنموذج			
مستوى الدالة Sig: 0,000		قيمة F المحسوبة: 19,904	
القوة التفسيرية:			
معامل الارتباط R: 0,782		معامل التحديد R ² : 0,611	

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على إجابات أفراد عينة الدراسة ومخرجات برنامج SPSS

من الجدول (6) يتضح لنا ما يلي:

- معنوية نموذج الانحدار: من خلال اختبار F. test يتضح أن مستوى الدلالة ($Sig = 0,000$) وهو أقل تماماً من مستوى المعنوية ($0,05$)، ما يشير إلى أن هذا النموذج معنوي وذو دلالة إحصائية، بمعنى أنه يوجد على الأقل متغير واحد من المتغيرات المستقلة المتمثلة في: الثقة بالإدارة العليا، الثقة بالرئيس المباشر، الثقة بزملاء العمل له تأثير معنوي على المتغير التابع (الاستقرار الوظيفي)، وهذا يدل على أنه: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) للثقة التنظيمية على الاستقرار الوظيفي من وجهة نظر موظفي كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل

وبالرجوع إلى القوة التفسيرية للنموذج يتضح من الجدول السابق أن قيمة معامل التحديد ($0,611$)، أي أن أبعاد الثقة التنظيمية مجتمعة (الثقة بالإدارة العليا، الثقة بالرئيس المباشر، الثقة بزملاء العمل) تفسر ما مقداره $61,10\%$ من التباين في الاستقرار الوظيفي. كما بلغت قيمة معامل الارتباط المتعدد ($0,782$)، وهي تشير إلى وجود علاقة طردية قوية بين أبعاد الثقة التنظيمية والمتغير التابع (الاستقرار الوظيفي).

- معنوية المتغيرات المستقلة: جاء اختبار T. test لكل بعد من أبعاد الثقة التنظيمية كما يلي:

✓ الثقة بالإدارة العليا: بلغت قيمة t المحسوبة ($0,916$) وهي أقل من قيمة t الجدولية ($2,01$)، ومستوى الدلالة ($Sig = 0,366$) وهو أكبر تماماً من مستوى المعنوية ($0,05$)، وبالتالي: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) للثقة بالإدارة العليا على الاستقرار الوظيفي من وجهة نظر موظفي كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل

✓ الثقة بالرئيس المباشر: بلغت قيمة t المحسوبة (2,658) وهي أكبر من قيمة t الجدولية (2,01)، ومستوى الدلالة ($\text{Sig} = 0,011$) وهو أقل تماماً من مستوى المعنوية (0,05)، وبالتالي: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) للثقة بالرئيس المباشر على الاستقرار الوظيفي من وجهة نظر موظفي كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل

✓ الثقة بزملاء العمل: بلغت قيمة t المحسوبة (4,418) وهي أكبر من قيمة t الجدولية (2,01)، ومستوى الدلالة ($\text{Sig} = 0,000$) وهو أقل تماماً من مستوى المعنوية (0,05)، وبالتالي: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) للثقة بزملاء العمل على الاستقرار الوظيفي من وجهة نظر موظفي كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل

يمكن تفسير ذلك على أنه بالرغم من الظروف السائدة في الكلية، يبقى الموظفين في الجامعة الجزائرية يتطلعون دائماً إلى الأفضل، وذلك انطلاقاً من إيمانهم بالدور الذي تؤديه الجامعة على المستوى المحلي، وعلى المستوى العالمي، فتوفر الثقة من أهم متطلبات تجاوز مختلف الاضطرابات النفسية، السلوكية والتنظيمية التي قد تظهر لدى الموظفين والتي تؤثر على استقرارهم في العمل، فالثقة تبني علاقات طويلة الأمد أساسها التعاون والسلوك البناء والتعاوني، وعليه فالإعلان عن السياسات المتبعة بكل صراحة وصدق، ومشاركة الموظفين في اتخاذ القرارات المصيرية، وتحقيق بيئة عمل صحية تتسم بالوضوح والبعد عن الضبابية في القرارات والمعلومات أساس الثقة والاستقرار.

5. الخاتمة

تتطلب المكانة الحساسة للجامعة اليوم، العمل على تحقيق التميز والتفوق في أدائها من أجل ضمان استمراريته، وباعتبار المورد البشري محل اهتمام أي مؤسسة مهما كان حجمها أو طبيعتها ومصدر لخلق التميز، وجب على الجامعة اليوم الانفتاح على هذا المورد من خلال غرس مشاعر الثقة فيه، وتوفير الظروف التي تضمن استقراره. ومن أجل ذلك تم إجراء دراسة ميدانية بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل لمعرفة مستوى كل من الثقة التنظيمية والاستقرار الوظيفي فيها، واختبار الأثر بينهما، وقد أسفرت الدراسة عن مجموعة من النتائج والتي على أساسها تم تقديم مجموعة من التوصيات.

1.5 نتائج الدراسة:

تم من خلال هذه الدراسة التوصل إلى النتائج التالية:

- أوضحت نتائج التحليل بأن مستوى الثقة التنظيمية متوسط بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل من وجهة نظر الموظفين، وهذا ما تؤكد الأبعاد الخاصة بهذا المحور المتمثلة في: الثقة بالإدارة العليا، الثقة بزملاء العمل، باستثناء بعد الثقة بالرئيس المباشر، ويمكن تحديد الاستنتاجات المنبثقة عن هذا المحور في الآتي:

✓ مستوى الثقة بالرئيس المباشر عالي من وجهة نظر الموظفين، وجاء هذا البعد في المرتبة الأولى.

أثر الثقة التنظيمية على الاستقرار الوظيفي للموظفين

- ✓ مستوى الثقة بالإدارة العليا متوسط من وجهة نظر الموظفين، وجاء هذا البعد في المرتبة الثانية.
- ✓ مستوى الثقة بزملاء العمل متوسط من وجهة نظر الموظفين، وجاء هذا البعد في المرتبة الثالثة.
- أوضحت نتائج التحليل بأن مستوى الاستقرار الوظيفي متوسط بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل من وجهة نظر الموظفين، وهذا ما تؤكد الأبعاد الخاصة بهذا المحور المتمثلة في: الإشراف، جماعة العمل، المشاركة في اتخاذ القرارات، بيئة العمل، الاتصال، الترقية التي جاءت بمستوى متوسط، والأجر الذي جاء بمستوى ضعيف، باستثناء ساعات العمل ومحتوى العمل جاء بمستوى عالي.
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) للثقة التنظيمية على الاستقرار الوظيفي من وجهة نظر موظفي كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل، يفسره بعدي الثقة بالرئيس المباشر، والثقة بزملاء العمل.
- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) للثقة بالإدارة العليا على الاستقرار الوظيفي من وجهة نظر موظفي كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل.

2.5 التوصيات:

- على ضوء النتائج المتوصل إليها، توصي هذه الدراسة بما يلي:
- توفير المناخ الإيجابي للثقة التنظيمية من خلال تشجيع العمل الجماعي والمشاركة في اتخاذ القرارات، والإشراف البناء، وتوفير بيئة عمل صحية وآمنة، وفتح قنوات الاتصال، وتوفير فرص الترقية، وتحسين الأجور، ما يمكن الموظفين من تقديم أداء متميز باستمرار.
- تعزيز الثقة بالإدارة العليا من خلال الانفتاح على الموظفين، والوفاء بالوعود المقدمة وتقديم المساعدة لهم، وتطبيق القوانين بعدالة ومهنية.
- ضرورة خلق الشعور بالأمن الوظيفي، وذلك من خلال جعل الموظفين يؤدون مهامهم دون قيود أو خوف من الإدارة.
- إعادة النظر في نظام الحوافز المتبع في الكلية، وذلك بتبني نظام عادل يخدم الجانب المادي والمعنوي للموظف.
- تجسيد الأفكار والاقتراحات التي يقدمها الموظفون لمنحهم الثقة في قدراتهم وأفكارهم.

قائمة المراجع:

- Alfonso Sousa-Poza. (2004). Job Stability and Job Security: A Comparative Perspective on Switzerland's Experience in the 1990s. *European Journal of Industrial Relations- EUR J IND RELAT*. 49-31، (1) 10 ،

- Blomqvist Kirsimarja, Ståhle Pirjot. (2011). *Building Organizational Trust*, 2022, 01 13 https://www.researchgate.net/publication/242769066_Building_Organizational_Trust/citation/download
- Gilles Dupuis. (Inventaire Systémique de Qualité de Vie (ISQV) et Inventaire Systémique de Qualité de Vie au Travail ISQVT) » (Des outils pour changer le monde. « département de psychologie, Université du Québec à Montréal.
- Katie Delahaye Paine. (2003). *Guidelines for Measuring Trust in Organizations*. The Institute for Public Relations: Copyright.
- Keith, T. S. (2018). "The use of Cronbach's alpha when developing and reporting research instruments in science education". *Research in Science Education*(48).
- Patricia Vendramin. (2001). *Les employés : qualité de vie au travail et aspirations professionnelles* » Résultats d'une enquête auprès des employés du secteur privé, des provinces de Namur et Luxembourg (moyennes et grandes entreprises. (enquête réalisée par la fondation travail – université à la demande et en collaboration avec la centrale nationale employés Namur – Luxembourg.
- Sekaran U., (2003). "Research Methods for Business : A Skill Building Approach", 4th Edition, John Wiley & Sons, Inc, United State of America.
- Yi Jiang, Wen-Ke Chen. (2017). Effects of Organizational Trust on Organizational Learning and Creativity. *EURASIA Journal of Mathematics Science and Technology Education*. 2068-2057, (6) 13 ،
- أحمد السيد كردي. (بدون تاريخ). *جماعات العمل*. تاريخ الاسترداد 14 1, 2022، من <http://kenanaonline.com/users/ahmedkordy/posts/527591>
- أحمد ماهر. (2003). *السلوك التنظيمي: مدخل بناء المهارات*. الإسكندرية: الدار الجامعية للطباعة و النشر و التوزيع.
- أميرة خضير كاظم. (2014). *الثقة التنظيمية و دورها في تعزيز الولاء التنظيمي*، دراسة تطبيقية لعدد من العاملين في فروع مصرف الرافدين في محافظة النجف الأشرف. *مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والإدارية*، 8 (31).
- بلال خلف السكارنه. (2011). *أخلاقيات العمل*. عمان: دار المسيرة للنشر و التوزيع.
- بن عطا الله يوسف. (2022). *دور المسؤولية الاجتماعية لإدارة الموارد البشرية في بناء الثقة التنظيمية في المؤسسة "دراسة ميدانية بمديرية الشباب والرياضة لولاية بسكرة*. تاريخ الاسترداد 15 01, 2022، من <http://archives.univ-biskra.dz/bitstream/123456789/14381/1/pdf.الله.عطا.pdf>
- حرب، نعيمة محمد (2011)، "واقع الشفافية الإدارية ومتطلبات تطبيقها في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة"، رسالة ماجستير غير منشورة، قسم إدارة الأعمال، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية غزة.

أثر الثقة التنظيمية على الاستقرار الوظيفي للموظفين

- حمزة عزاي، و الأزهر العقبي. (2018). تحفيز الاستقرار الوظيفي "أساليب، نماذج ناجحة". مجلة أفاق علمية ، 10 (2)، 79-97.
- رميلة لعمور، اسماعيل قشام، و فطوم بوزيدي. (2020). لعمور رميلة، قشام اسماعيل، بوزيدي فطوم، اتجاهات العاملين في جامعة غرداية نحو درجة ممارسة العوامل المؤثرة في الثقة التنظيمية. مجلة معهد العلوم الاقتصادية ، 23 (2)، 1031-1049.
- زياد محمد علي الصمادي، و فراس محمد الرواشدة. (2009). محددات الرضا والاستقرار الوظيفي في مؤسسة الموانئ في الأردن. المجلة الأردنية في إدارة الأعمال ، 5 (3)، 327-350.
- صبيحة قاسم، و هاشم علي رزاق جواد العابدي. (2010). أثر الثقة التنظيمية في الأداء الإستراتيجي باستخدام نموذج بطاقة العلامات المتوازنة : دراسة تطبيقية في الشركة العامة للاسمنت الجنوبية في الكوفة. مجلة /القادسية للعلوم الإدارية والاقتصادية ، 12 (1).
- عيسى نجيمي. (2015). التزام إدارة الموارد البشرية بأبعاد جودة حياة العمل كمطلب للتحكم في محركات التغيير - دراسة نظرية تحليلية. مجلة الإدارة والتنمية للبحوث والدراسات ، 4 (1)، 94-114.
- فتحي أحمد نياض عواد. (2013). السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال الحديثة. عمان: دار صفاء للنشر والتوزيع.
- محمد أحمد اسماعيل. (بدون تاريخ). مفهوم الترقية: أهميتها، أسسها، أنواعها. تاريخ الاسترداد 14 1، 2022، من <https://hrdiscussion.com/hr14289.html>
- محمد جودت، و محمد فارس. (2014). العلاقة بين الثقة التنظيمية والالتزام التنظيمي: دراسة ميدانية على جامعة الأزهر. مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية ، 22 (2)، 165-195.
- المومني، حنان (2019)، "واقع ممارسة مديرات المدارس للشفافية الإدارية ومن وجهة نظر المعلمات"، مجلة جامعة النجاح للأبحاث ب : العلوم الإنسانية، المجلد 33، العدد 6، ص ص. 1060-1033.
- نايف بن فهد التويم. (2005). مستويات ضغوط العمل وسبل تجاوزها في الأجهزة الأمنية، رسالة ماجستير . الرياض: كلية الدراسات العليا، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.
- نسرين غالّ عبد الله أبو شاويش. (2013). محددات الثقة التنظيمية وآثارها، دراسة تطبيقية على العاملين في وكالة الغوث وتشغيل اللاجئين - الاونروا، رسالة ماجستير. غزة: كلية التجارة، الجامعة الإسلامية .