

تاريخ الاستلام: 2021/09/07 تاريخ القبول: 2021/11/16 تاريخ النشر: 2022/06/30

أ. أميرة خياط^{*1}

جامعة 08 ماي 1945- قالمة (الجزائر)

مخبر الفلسفة والدراسات الانسانية والاجتماعية ومشكلات الاعلام والاتصال

Email : Khaiat.amira@univ-guelma.dz

د. خالد بولوداني بوشارب²

جامعة 08 ماي 1945- قالمة (الجزائر)

مخبر الفلسفة والدراسات الانسانية والاجتماعية ومشكلات الاعلام والاتصال

Email : boucharebkaled@gmail.com

الملخص:

نسعى من خلال الدراسة الراهنة للبحث في اتجاهات الأساتذة الجامعيين الجزائريين نحو الصمت التنظيمي، وكذا اختبار أثر المتغيرات الديمغرافية على اتجاهاتهم نحوه. حيث تم تطبيق استبيان من 05 أسئلة ديمغرافية 15 بندا تقيس 03 أبعاد للصمت، تراوح ثباتها بين 0.867 و 0.911، على 269 أستاذا جامعيًا. وقد تم التوصل إلى وجود اتجاه سلبي ضعيف بلغ 2.37 نحو الصمت التنظيمي، تراوحت شدته بين 2.28 لبعده صمت الإذعان و 3.76 بالنسبة لبعده الصمت الاجتماعي. وقد تحققت جميع الفرضيات الجزئية، وهي تلك المتعلقة بوجود اتجاه سلبي نحو بعدي الصمت الدفاعي وصمت الأذعان، واتجاه ايجابي نحو بعد الصمت الاجتماعي.

الكلمات المفتاحية: الصمت التنظيمي، صمت الإذعان، الصمت الدفاعي، الصمت الاجتماعي.

Abstract:

We seek, through the present study, to research the attitudes of Algerian university teachers towards organizational silence, as well as to test the impact of demographic variables on their attitudes towards it. A questionnaire composed of 05 demographic questions and 15 items measuring 03 dimensions of silence, the reliability of which varied between 0.867 and 0.911, was applied to 269 university professors.

It was found that there was a weak negative tendency of 2.37 towards organizational silence, the intensity of which varied between 2.28 for the dimension of conformity silence and 3.76 for the dimension of prosocial silence. All the partial hypotheses were verified, namely those related to the existence of a negative tendency towards the dimensions of defensive silence and acquiescence, and a positive tendency towards the dimension of social silence.

Keywords: organizational silence, acquiescence silence, defensive silence, prosocial silence.

المقدمة

تعتبر الجامعة من أهم المنظمات، نظرا لدورها في نشر المعرفة العلمية داخل المجتمع. حيث أن مخرجاتها من الموارد البشرية المؤهلة هي بمثابة مدخلات لبقية المنظمات الاقتصادية والخدماتية. وتعتمد الجامعة عموما والجامعة الجزائرية خصوصا من أجل القيام بدورها البحثي، على التفاعل المستمر بين أطقمها البحثية والتعليمية، إلا أن هذه العملية قد تواجه معوقات تواصلية تعرف في الأدبيات العلمية بالصمت التنظيمي، الذي توصلت الدراسات إلى أنه يتسبب في نتائج سلبية على أداء المنظمات، وسلوكيات أفرادها. وهذا ما تؤكدته دراسة (أحمد، 2017، ص 26) التي توصلت إلى أن الصمت في بعده الإذعائي والدفاعي يؤدي لإضعاف سلوك المواطنة التنظيمية، فيما يساهم بعده الاجتماعي في تدعيم هذه السلوكيات.

هذه النتائج السلبية للصمت التنظيمي دفعت بنا للبحث في درجة تواجده عند الأساتذة الجامعيين الجزائريين من خلال طرح التساؤل الرئيسي التالي:

- ما طبيعة اتجاهات الأساتذة الجامعيين الجزائريين نحو الصمت التنظيمي؟
وقد تفرع عن هذا التساؤل عدد من التساؤلات الفرعية هي:

- ما طبيعة اتجاهات الأساتذة الجامعيين الجزائريين نحو الصمت الدفاعي؟

- ما طبيعة اتجاهات الأساتذة الجامعيين الجزائريين نحو صمت الإذعان؟

- ما طبيعة اتجاهات الأساتذة الجامعيين الجزائريين نحو الصمت الاجتماعي؟

من أجل الإجابة على هذه التساؤلات، قمنا بصياغة فرضية رئيسية من أجل اختبارها، والتي جاءت كالتالي:

- هناك اتجاه سلبي للأساتذة الجامعيين نحو متغير الصمت التنظيمي.

وتفرعت عنها فرضيات جزئية هي:

- هناك اتجاه سلبي للأساتذة الجامعيين نحو بعد الصمت الدفاعي.

- هناك اتجاه سلمي للأساتذة الجامعيين نحو بعد صمت الإذعان.
- هناك اتجاه إيجابي للأساتذة الجامعيين نحو بعد الصمت الاجتماعي.
- وقد هدفت هذه الدراسة إلى ما يلي:
- اختبار الخصائص السيكومترية لمقياس اتجاهات نحو الصمت التنظيمي.
- التعرف على اتجاهات الأساتذة الجامعيين الجزائريين نحو الصمت التنظيمي في أبعاده الثلاثة (الصمت الدفاعي، صمت الإذعان والصمت الاجتماعي).
- التعرف على أثر المتغيرات الديمغرافية (الجنس، العمر، نوع عقد العمل، الأقدمية، الشهادة) على اتجاهات الأساتذة الجامعيين الجزائريين نحو الصمت التنظيمي.
- وقد تم الاعتماد في إعداد هذه الدراسة على المنهج الوصفي، باستخدام أداة الاستبانة لجمع البيانات على عينة غير عشوائية تتكون من 269 أستاذ جامعي.

2. الصمت التنظيمي في الأدبيات العلمية:

1.2 مفهوم الصمت التنظيمي:

يعرفه (Doo & Kim, 2020, p. 500) على أنه سلوك يعيق التنظيم، الابتكار والتغيير ويضعف المنظمة. ويلاحظ أن هذا التعريف ركز على نتائج الصمت وأهمل أبعادها، وهو يقترب من تعريف (Bagheri & Mojtaba, 2012, p. 48) ، الذي عرفه على أنه ذلك الخيار السلوكي الذي من الممكن أن يدهور أو يحسن الأداء التنظيمي ككل، حيث ركز الباحثان على الآثار الإيجابية التي يمكن أن تنتج عن ضعف اتجاهات العاملين نحو الصمت التنظيمي، والتي من الممكن أن تساهم في تحسين أداء المنظمة.

أما كل من (Girgin & Gümüşeli, 2021, p. 857) فيعرفانه على أنه امتناع الأفراد عن إفشاء ما يعرفونه لمشرفيهم. حيث يلاحظ من خلال هذا التعريف أن الصمت

التنظيمي هو سلوك سلبي يقوم على الامتناع عن مشاركة معارف ومعلومات، يقوم بين طرفين، أحدهما العامل والثاني هو المشرف .

وحسب كل من (جاسم و كرجي، 2017، ص 394) اللذين عرفاه على أنه سلوك جماعي يجنب فيه العاملون معارفهم أو معلومات تمّ المشرفين بصورة متعمدة، بحيث يتسببون في التقليل من قدرتهم في التأثير في المنظمة. وهذا ما يتماشى مع تعريف (Tulubas & Cevat, 2012, p. 1223) اللذين عرفاه على أنه الحجب المقصود من طرف العاملين للمعارف والآراء والأفكار والاقتراحات والنصائح التي من الممكن أن تساهم في حل مشاكل المنظمة، وتجنب التصريح بها عبر أي وسيلة، شفوية كانت أو مكتوبة. حيث ركز هذان التعريفان على الجانب القصدي والعمدي للصمت.

أما فيما يخص (ظفر و عبد الرزاق عبود، 2016، ص 238) فعرفاه على أنه تردد الموظف في الحديث عن القضايا التي تحدث في العمل خوفاً من تفسيرها بشكل خاطئ من قبل مسؤوله المباشر، وبالتالي تأثيرها السلبي على العلاقات بينه وبين زملائه في العمل. حيث أضاف الباحثان مفهوم الخوف باعتباره شعوراً يصاحب سلوك الصمت، والزملاء باعتبارهم طرفاً ثالثاً يضافان للعامل والمشرف.

كما يعرف الصمت التنظيمي على أنه امتناع العاملين في المنظمة بالتصريح بأي شيء سلبي أو إيجابي من شأنه أن يعرض العاملين إلى أي مساءلة من الإدارة، وبالتالي تفقد الإدارة أفكارهم وآراءهم ومقترحاتهم التي تساهم في تطور المنظمة والحد من السلبيات الموجودة فيها (سالم الكعبي، 2018، ص 149). حيث يلاحظ من هذا التعريف أن خوف العامل من التعرض للمسائلات من طرف الإدارة تدفعه للامتناع عن التعبير عن الأفكار والمقترحات الإيجابية التي تساهم في تطوير المنظمة .

ويلاحظ من خلال هذه التعريفات أنها تطرقت إلى بعدين فقط من أبعاد الصمت التنظيمي، هما الصمت الدفاعي وصمت الإذعان، وأهملت بعد الصمت الاجتماعي الذي

يعتبر الجانب الإيجابي لهذا المتغير. وعليه، فإن تعريفنا الإجرائي لمتغير الصمت التنظيمي يتمثل في كونه سلوكا متعمدا يقوم على حجب الآراء والأفكار، ينتهجه الأستاذ الجامعي نتيجة الخوف من المخاطر المحتملة عن التعبير عن رأيه، أو اعتقادا منه أن أفكاره لن يؤخذ بها من طرف المشرفين. بالإضافة إلى امتناعه عن التصريح بأي معلومات تتعلق بالعمل، قد تتسبب بالأذى لزملائه أو للجامعة ككل.

2.2 أبعاد الصمت التنظيمي:

قسمت الأدبيات النظرية متغير الصمت التنظيمي إلى ثلاثة أبعاد هي:

- صمت الإذعان:

يعرف (Bagheri & Mojtaba, 2012, p. 49) صمت الإذعان بأنه سلوك صامت سلبي متعمد. وقد ركز هذا التعريف على الجانب السلبي والقصدي للصمت، فيما يرى (الصليبي، 2019، ص 20) بأن هذا النوع من الصمت يمثل سلوكا حرا وسلبيا من قبل العاملين، حيث يمسكون ألسنتهم عن الحديث والكلام، ليس بسبب الخوف أو فارق المعرفة، لكن كنتيجة للامبالاة واليأس. وهو تعريف يقترب من تعريف (عبيطة، 2019، ص 18) الذي عرفه على أنه إخفاء أو حجب المعلومات والآراء والخبرات والأفكار، بغية الاعتزال أو الاستسلام. حيث يتبع الموظف هذا السلوك استنادا إلى اعتقاده بأن التعبير لا يجدي نفعاً، وأن كلامه عن المشاكل أو الإبلاغ عنها لن يؤثر على سير العمل داخل المنظمة، ولن يحدث فرقا. فوصول الأستاذ الجامعي لمرحلة يكون فيها التعبير عن الرأي مثل عدمه، يدخله في عزلة فيعمل على حجب الأفكار خضوعاً للأمر الواقع.

- الصمت الدفاعي:

يعرفه كل من (Beheshtifar, Borhani, & Moghadam, 2012, p. 279) على أنه سلوك متعمد واستباقي يهدف إلى حماية النفس من التهديدات الخارجية، ويعتبر دفاعيا

لكونه ينطوي على الوعي أو النظر في البدائل المتاحة، ثم يتبع ذلك قرار واع بحجب المعلومات والأفكار، بسبب الخوف من أن التعبير عن الآراء والأفكار سينطوي على مخاطرة شخصية، وربما بدافع الحماية الذاتية تجنبا لأن تلتصق به مسؤولية المشكلة، بالإضافة إلى حجب المعلومات عن الأخطاء في العمل. وما يلاحظ من خلال هذا التعريف هو أن الصمت الدفاعي بديل متاح يختاره الأستاذ الجامعي في حالة ما إذا كان التعبير عن الآراء و المقترحات يشكل خطرا عليه، هذا الأخير قد يتمثل في المساءلة أو فقدان الوظيفة، وردود الفعل السلبية لرئيس القسم تمنعه حتى من الإبلاغ عن الأخطاء في العمل.

وهذا ما يتماشى مع تعريف (نعورة و تي، 2020، ص 503) اللذان يعتبران الصمت الدفاعي نتيجة للخوف من عواقب التكلم، فالفرد يقوم بحماية نفسه من الإبلاغ عن المشكلات لتجنب رد الفعل السلبي من المتلقي أو عقابه له. وهو سلوك استباقي وآلية دفاعية لحماية مصالحهم الشخصية، وعدم التناقض العلني مع الآخرين. في حين يرى كل من (Bagheri & Mojtaba, 2012, p. 49) أنه إغفال متعمد للمعلومات المتعلقة بالعمل على أساس الخوف من الانتقام.

- الصمت الاجتماعي:

يطلق عليه (Cetin, 2020, p. 3) اسم الصمت لصالح المنظمة. هذا الصمت، يتمثل في الأفكار والمعلومات التي يخزنها العامل عن المنظمة ولا يفشيها، والتي تتعلق بالمنظمة وبزملائه. حيث ركز هذا التعريف على ايجابية هذا البعد، الذي يحافظ به الأستاذ الجامعي على الأسرار المهنية الخاصة بالجامعة من جهة، ويحمي به زملاءه وعلاقته بهم من جهة أخرى.

وهو يقترب من تعريف (أحمد، 2017، ص 165) الذي يرى أن الصمت الاجتماعي ينطوي على حجب للأفكار والآراء والمعلومات المتعلقة بالعمل، وذلك لصالح المنظمة وأعضائها. وبالتالي فإن هذا النوع من الصمت يقوم على الإيثار والتعاون، كتعمد بعض

الموظفين عدم الكشف عن أفكار أو معلومات معينة على أساس الحرص على مصلحة الجامعة وسمعتها.

3.2 الدراسات السابقة:

في هذا العنصر تم التطرق إلى ثمانية دراسات عالجت موضوع الصمت التنظيمي، من أجل الاستفادة من الأداة المستخدمة في قياس متغير الصمت التنظيمي من جهة، ومقارنة النتائج التي ستتوصل لها الدراسة الراهنة مع ما توصل إليه الباحثون. وقد تم تنظيم الدراسات السابقة وتناججها في الجدول التالي:

الجدول 1: الدراسات السابقة:

الدراسة	الدولة	مجتمع الدراسة	الصمت الدفاعي	صمت الإذعان	الصمت الاجتماعي
(Kim & Ko, 2021, p. 2157)	كوريا الجنوبية	اساتذة الجامعات	3.42	3.59	4.03
(مخامرة ، 2020 ، ص 97)	فلسطين	معلمي المدارس الثانوية	3.13	2.92	3.58
(نعروزة و تي، 2020 ، ص 507)	الجزائر	عمال صندوق الصمان الاجتماعي للعمال الأجراء	3.07	3.54	3.64
(Girgin & Gümüşeli, 2020, p. 863)	تركيا	أساتذة التعليم العالي	2.04	2.14	3.48
(عوجة، 2019، ص 577)	العراق	أساتذة المعهد التقني	3.25	3.08	3.95
(جاسم و كرجي، 2017، ص 399)	العراق	المشرفين في دائرة ماء بغداد	2.90	2.74	2.29
(عبد القوي و خليل، 2017، ص 88)	مصر	العاملين في فنادق خمس نجوم بمدينة شرم الشيخ	4.37	3.48	2.93
(Ozkan, Tengilimoğlu, & Yilik, 2015, p. 257)	تركيا	عمال مستشفى	2.54	2.41	2.82

المصدر: (من إعداد الباحثين، 2021).

يلاحظ من خلال بيانات الجدول رقم(1) أن أقوى اتجاه نحو الصمت الدفاعي كان عند دراسة (عبد القوي و خليل، 2017، ص 88) حول العاملين في فنادق خمس نجوم بمدينة

شرم الشيخ بمتوسط بلغ 4.37، تليها دراسة (Kim & Ko, 2021, p. 2157) حول أساتذة الجامعات بمتوسط بلغ 3.42 ثم دراسة (عوجة، 2019، ص 577) حول أساتذة المعهد التقني بمتوسط بلغ 3.25، أما دراسة (نعرورة و تي، 2020، ص 507) فبلغ متوسط اتجاه مبحثيها 3.07. هذه الدراسات توصلت إلى وجود اتجاهات إيجابية نحو بعد الصمت الدفاعي. في المقابل، نجد أن دراسة كل من (جاسم و كرجي، 2017، ص 399) و (Ozkan, Tengilimoğlu, & Yilik, 2015, p. 257) كانت اتجاهات مبحثيها نحو هذا البعد سلبية، وبلغت 2.90 و 2.54 على التوالي.

أما فيما يخص صمت الإذعان، فالدراسات التي توصلت لوجود اتجاهات إيجابية نحو هذا البعد هي دراسة (Kim & Ko, 2021, p. 2157) بمتوسط بلغ 3.59، تليها دراسة (نعرورة و تي، 2020، ص 507) بمتوسط بلغ 3.54، ثم دراسة (عبد القوي و خليل، 2017، ص 88) بمتوسط بلغ 3.48، فيما توصلت دراسة (عوجة، 2019، ص 577) لوجود متوسط بلغ 3.08. وفيما يخص الدراسات التي كان اتجاه المبحثين فيها سلبيا نحو هذا البعد، فإننا نجد دراسة (مخامرة، 2020، ص 97) بمتوسط بلغ 2.92، تليها دراسة (جاسم و كرجي، 2017، ص 399) بمتوسط بلغ 2.74، ثم دراسة (Ozkan, Tengilimoğlu, & Yilik, 2015, p. 257) بمتوسط بلغ 2.41، وأخيرا دراسة (Girgin & Gümüşeli, 2020, p. 863) التي بلغ متوسط اتجاهات مبحثيها 2.14.

بالنسبة لبعد الصمت الاجتماعي، فقد كان أقوى اتجاه إيجابي في دراسة (عوجة، 2019، ص 577) بمتوسط بلغ 3.95، ثم دراسة (Kim & Ko, 2021, p. 2157) بمتوسط بلغ 4.03، تليها دراسة (نعرورة و تي، 2020، ص 507) بمتوسط بلغ 3.64، ثم دراسة (مخامرة، 2020، ص 97) بمتوسط بلغ 3.58، وأخيرا دراسة (Girgin & Gümüşeli, 2020, p. 863) بمتوسط بلغ 3.48. أما الدراسات التي توصلت لوجود اتجاهات سلبية نحو هذا البعد فهي دراسة (عبد القوي و خليل، 2017، ص 88)، دراسة (Ozkan, 2017, p. 863) بمتوسط بلغ 3.48.

(Tengilimoğlu, & Yilik, 2015, p. 257) ودراسة (جاسم و كرجي، 2017، ص 399) بمتوسطات بلغت 2.93، 2.82 و 2.29 على التوالي.

3. النتائج ومناقشتها:

1.3 الإجراءات المنهجية للدراسة:

- مجالات الدراسة:

أجريت الدراسة الراهنة على مجتمع يتكون من الأساتذة الجامعيين الجزائريين الذين لهم حساب فيسبوك، دون تحديد نوع العقد أو الشهادة التي يمتلكونها أو الجامعة التي ينتمون إليها، كما أنه مجتمع غير محدد العدد. ويعود هذا للظروف الصحية التي حالت دون توزيع الاستبيان يدويا على مجتمع دراسة معروف الخصائص، والتي تعود لجائحة كوفيد 19.

- أداة جمع البيانات:

يتكون الاستبيان الخاص بالدراسة الراهنة من 5 أسئلة شخصية هي الجنس، العمر، الأقدمية، الشهادة ونوع عقد العمل. بالإضافة إلى مقياس اتجاهات خماسي يقيس الصمت التنظيمي يتكون من 15 عبارة، مقسمة على أبعاد الصمت الدفاعي، صمت الإذعان والصمت الاجتماعي. وقد توزعت الأوزان من 1 للمعارض بشدة إلى 5 للموافق بشدة، كما هو موضح في الملحق رقم (1).

وقد تم الاعتماد على برنامج SPSS21 في تحليل البيانات، بالاعتماد على الاحصاء

الوصفي من أجل التعرف على خصائص عينة الدراسة، اختبار t لعينة واحدة من أجل

اختبار الفرضيات، واختباري مان ويتني وكروسكال-واليس لاختبار الفروق بين مختلف

الفئات من حيث اتجاههم نحو الصمت التنظيمي.

لحساب صدق المقياس تم الاعتماد على صدق الاتساق الداخلي، عن طريق حساب

ارتباط كل عبارة مع متوسط اجابات المبحوثين عن البعد، عن طريق معامل سبيرمان. وقد

كانت كل العلاقات موجبة، حيث تم التوصل لمعاملات ارتباط دالة عند 0.000، تراوحت بين 0.705 و 0.887 ، كما هو مبين في الجدول رقم (2)، ومنه فإن كل العبارات المستخدمة في مقياس الصمت التنظيمي هي صادقة.

الجدول 2: صدق عبارات الاستبيان

بعد الصمت الاجتماعي			بعد صمت الإذعان			بعد الصمت الدفاعي		
الدلالة	العلاقة مع البعد	رقم العبارة	الدلالة	العلاقة مع البعد	رقم العبارة	الدلالة	العلاقة مع البعد	رقم العبارة
0.000	0.820	01	0.000	0.881	01	0.000	0.848	01
0.000	0.843	02	0.000	0.758	02	0.000	0.786	02
0.000	0.822	03	0.000	0.826	03	0.000	0.795	03
0.000	0.803	04	0.000	0.887	04	0.000	0.832	04
0.000	0.787	05	0.000	0.855	05	0.000	0.705	05

المصدر: (من إعداد الباحثين، 2021).

وفيما يخص الثبات، فقد تم الاعتماد على اختبار ألفا كرونباخ كبديل عن طريقة الاختبار وإعادة الاختبار، نظرا لطريقة توزيع الاستثمارات الالكترونية والتي تجعل من الصعب تطبيقها. حيث أكدت النتائج وجود ثبات مرتفع تراوح بين 0.867 و 0.911، وهو ما يوضحه الجدول (04).

الجدول 3: ثبات الاستبيان

البعد	بعد الصمت الدفاعي	بعد صمت الإذعان	بعد الصمت الاجتماعي
معامل ألفا كرونباخ	0.867	0.911	0.885

المصدر: (من إعداد الباحثين، 2021).

2.3 خصائص العينة:

تم الاعتماد على عينة كرة الثلج، وهي عينة غير عشوائية، نظرا لعدم امكانية حصر عدد مجتمع الدراسة. حيث تم توزيع رابط الاستمارة الالكترونية على مجموعة من الأساتذة في الفيسبوك، وطلب منهم ارسالها لزملائهم. وقد بلغ حجم العينة 269 أستاذًا، موزعين كالتالي:

الجدول 4: يوضح خصائص العينة

المتغيرات	الفئات	التكرار	النسبة
الجنس	ذكر	166	61,7
	أنثى	103	38,3
عمر فئات	أقل من 30 سنة	13	4,8
	من 30 إلى 39 سنة	137	50,9
	من 40 إلى 49 سنة	100	37,2
	50 سنة فأكثر	19	7,1
أقدمية فئات	5 سنوات أول أقل	97	36,1
	من 6 إلى 10 سنوات	110	40,9
	من 11 إلى 15 سنة	49	18,2
	أكثر من 15 سنة	13	4,8
عقد العمل	دائم	198	73,6
	مؤقت	71	26,4
الشهادة	أستاذية	6	2,2
	تأهيل	43	16,0
	دكتوراه	129	48,0
	ماجستير	66	24,5
	ماستر (طالب دكتوراه)	25	9,3
	المجموع	269	100

المصدر: (من إعداد الباحثين، 2021).

من خلال بيانات الجدول رقم (4) يتضح أن أغلب أفراد عينة الدراسة من الذكور بنسبة 61.7%، بينما من أعمارهم 30 إلى 39 سنة كانوا أغلبية الباحثين بنسبة 50.9%، وهذا ما يتماشى مع ما تم الحصول عليه في متغير الأقدمية، حيث كان أغلبية الباحثين ممن لهم أقدمية من 6 إلى 10 سنوات بنسبة 40.9%. كما كان أغلبية الباحثين من ذوي العقود الدائمة بما نسبته 73.6%، ومن الحاملين لشهادة الدكتوراه بما نسبته 48%.

3.3 نتائج الدراسة:

يتم اختبار صحة الفرضيات في الدراسة الراهنة من خلال حساب t-test للعينة الواحدة، والنتائج المتحصل عليها موضحة في الجدول رقم (05):

الجدول 5: اختبار فرضيات الدراسة

القرار الاحصائي	الدلالة	قيمة t	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	البعد
فرق دال احصائيا عند 0.05	0.000	-7.68	0.897	2.57	الصمت الدفاعي
فرق دال احصائيا عند 0.05	0.000	-12.69	0.923	2.28	صمت الإذعان
فرق دال احصائيا عند 0.05	0.000	13.54	0.923	3.76	الصمت الاجتماعي
فرق دال احصائيا عند 0.05	0.000	-17.46	0.590	2.37	الصمت التنظيمي

المصدر: (من إعداد الباحثين، 2021).

ويتم الحكم على الاتجاه وفق ما يوضحه الشكل رقم (1):

الشكل 1: معيار الحكم على طبيعة الاتجاه وقوته



المصدر: (من إعداد الباحثين، 2021).

4.3 تحليل نتائج الدراسة:

- نتائج الفرضية الأولى:

من خلال الجدول رقم (05) يتضح أن الفرضية الأولى التي نصها: "هناك اتجاه سلبي للأساتذة الجامعيين نحو بعد الصمت الدفاعي"، تحققت، حيث كان متوسط اتجاه المبحوثين نحوها 2.57 بانحراف معياري بلغ 0.897، بدلالة بلغت 0.000 وهو ما يدل على أن الفروق الاحصائية دالة عند احتمال خطأ 0.05.

أما بالنسبة للفروق الإحصائية بين مختلف الفئات الديمغرافية من حيث اتجاهاتهم نحو بعد الصمت الدفاعي، فإننا نجد في الجدول رقم (6) أن هناك فروقا احصائية دالة من حيث متغير الجنس لصالح الذكور.

الجدول 6: أثر الجنس وعقد العمل على اتجاهات المبحوثين نحو بعد الصمت الدفاعي

القرار الإحصائي	الدلالة	قيمة مان-ويتني	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	عدد المبحوثين	الفئات	المتغير
الفروق دالة احصائيا عند 0.05	0.002	6603	0.881	2.70	166	ذكر	الجنس
			0.892	2.38	103	أنثى	
الفروق غير دالة احصائيا عند 0.05	0.828	6907	0.945	2.59	198	دائم	عقد العمل
			0.748	2.53	71	مؤقت	

المصدر: (من إعداد الباحثين، 2021).

كما أننا نجد في الجدول رقم (7) أن هناك فروقا احصائية دالة من حيث متغير الشهادة لصالح من يجوزون على شهادة الدكتوراه.

الجدول 7: أثر العمر، الأقدمية والشهادة على اتجاهات المبحوثين نحو بعد الصمت الدفاعي

القرار الاحصائي	الدلالة	قيمة اختبار كروسكال	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	عدد المبحوثين	الفئات	المتغير
الفروق غير دالة احصائيا عند 0.05	0.945	0.37	0.68	2.50	13	أقل من 30 سنة	العمر
			1.04	2.61	137	من 30 إلى 39 سنة	
			0.69	2.51	100	من 40 إلى 49 سنة	
			0.77	2.72	19	50 سنة فأكثر	
الفروق غير دالة احصائيا عند 0.05	0.051	7.76	0,860	2,62	97	5 سنوات أو أقل	الأقدمية
			1,073	2,53	110	من 6 إلى 10 سنوات	
			0,462	2,46	49	من 11 إلى 15 سنة	
			0,608	3,07	13	أكثر من 15 سنة	
الفروق دالة احصائيا عند 0.05	0.000	20.46	0.40	2.60	6	أستاذية	الشهادة
			0.70	2.07	43	تأهيل	
			1.03	2.73	129	دكتوراه	
			0.66	2.55	66	ماجستير	
			0.89	2.70	25	ماستر (طالب دكتوراه)	

المصدر: (من إعداد الباحثين، 2021).

- نتائج الفرضية الثانية :

من خلال الجدول رقم (5) يتضح أن الفرضية الثانية التي نصها: "هناك اتجاه سلبي للأستاذة الجامعيين نحو بعد صمت الإذعان"، تحققت. حيث كان متوسط اتجاه المبحوثين نحوها سلبيا وبلغ 2.28 بانحراف معياري 0.923، بدلالة بلغت 0.000 وهي دالة عند احتمال خطأ 0.05.

أما بالنسبة للفروق الإحصائية بين مختلف الفئات الديمغرافية من حيث إتجاهاتهم نحو بعد صمت الإذعان، فإننا نجد في الجدول رقم(8) أن هناك فروقا احصائية غير دالة من حيث متغير عقد العمل لصالح من لهم عقد مؤقت.

الجدول رقم(8): أثر الجنس وعقد العمل على إتجاهات المبحوثين نحو بعد صمت الإذعان

القرار الإحصائي	الدلالة	قيمة مان-ويتني	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	عدد المبحوثين	الفئات	المتغير
الفروق غير دالة احصائيا عند 0.05	0.549	8179	0.964	2.34	166	ذكر	الجنس
			0.861	2.18	103	أنثى	
الفروق دالة احصائيا عند 0.05	0.001	5155	0.929	2.16	198	دائم	عقد العمل
			0.850	2.60	71	مؤقت	

المصدر: (من إعداد الباحثين، 2021).

كما أننا نجد في الجدول رقم(9) أن هناك فروقا احصائية دالة من حيث متغير العمر لصالح من أعمارهم اقل من 30 سنة، وأن هناك فروقا احصائية دالة من حيث متغير الأقدمية لصالح من اقدميتهم 5 سنوات أو أقل، وفي الأخير تم التوصل إلى أن أصحاب شهادة الماجستير هم الأكثر إتجاها نحو صمت الإذعان .

الجدول 9: أثر العمر، الأقدمية والشهادة على اتجاهات المبحوثين نحو بعد صمت الإذعان

المتغير	الفئات	عدد المبحوثين	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة اختبار كروسكال	الدلالة	القرار الاحصائي
العمر	أقل من 30 سنة	13	2.49	0.575	16.63	0.001	الفروق دالة احصائيا عند 0.05
	من 30 إلى 39 سنة	137	2.31	0.975			
	من 40 إلى 49 سنة	100	2.35	0.894			
	50 سنة فأكثر	19	1.52	0.585			
الأقدمية	5 سنوات أو أقل	97	2.40	0.865	2.84	0.416	الفروق غير دالة احصائيا عند 0.05
	6 إلى 10 سنوات	110	2.27	1.000			
	من 11 إلى 15 سنة	49	2.09	0.829			
	أكثر من 15 سنة	13	2.12	1.056			
الشهادة	أستاذية	6	2.06	0.467	10.02	0.040	الفروق دالة احصائيا عند 0.05
	تأهيل	43	2.22	1.056			
	دكتوراه	129	2.23	1.035			
	ماجستير	66	2.41	0.543			
	ماستر (طالب دكتوراه)	25	2.34	0.928			

المصدر: (من إعداد الباحثين، 2021).

- نتائج الفرضية الثالثة:

يتضح من خلال الجدول رقم (5) يتضح أن الفرضية الثالثة التي نصها: "هناك اتجاه إيجابي للأساتذة الجامعيين نحو بعد الصمت الاجتماعي"، تحققت. حيث كان متوسط اتجاه المبحوثين نحوها 3.76 بانحراف معياري بلغ 0.923، بدلالة بلغت 0.000 وهي دالة عند احتمال خطأ 0.05.

بالنسبة للفروق الإحصائية بين مختلف الفئات الديمغرافية من حيث اتجاهاتهم نحو بعد الصمت الاجتماعي، فإننا نجد في الجدول رقم (10) أن هناك فروقا إحصائية دالة من حيث متغير عقد العمل لصالح من لهم عقد عمل دائم.

الجدول 10: أثر الجنس وعقد العمل على إتجاهات المبحوثين نحو بعد الصمت الاجتماعي

القرار الإحصائي	الدلالة	قيمة مان-ويتني	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	عدد المبحوثين	الفئات	المتغير
الفروق دالة إحصائيا عند 0.05	0.835	8420	1.003	3.73	166	ذكر	الجنس
			0.780	3.80	103	أنثى	
الفروق دالة إحصائيا عند 0.05	0.006	5489	0.811	3.88	198	دائم	عقد العمل
			1.117	3.41	71	مؤقت	

المصدر: (من إعداد الباحثين، 2021).

كما أننا نجد في الجدول رقم (11) أن هناك فروقا إحصائية دالة من حيث متغير العمر لصالح من أعمارهم 50 سنة فأكثر، وأن هناك فروقا إحصائية دالة من حيث متغير الأقدمية لصالح من لهم بين 6 و10 سنوات.

الجدول 11: أثر العمر، الأقدمية والشهادة على إتجاهات المبحوثين نحو بعد الصمت الاجتماعي

القرار الإحصائي	الدلالة	قيمة اختبار كروسكال	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	عدد المبحوثين	الفئات	المتغير
الفروق دالة إحصائيا عند 0.05	0.000	19.78	1.170	2.33	13	أقل من 30 سنة	العمر
			0.873	3.77	137	من 30 إلى 39 سنة	
			0.857	3.89	100	من 40 إلى 49 سنة	
			0.617	3.97	19	50 سنة فأكثر	
الفروق دالة إحصائيا عند 0.05	0.004	13.43	1.079	3.68	97	5 سنوات أو أقل	الأقدمية
			0.744	3.98	110	من 6 إلى 10 سنوات	
			0.846	3.49	49	من 11 إلى 15 سنة	
			0.948	3.43	13	أكثر من 15 سنة	
الفروق غير دالة إحصائيا عند 0.05	0.168	6.44	0.463	3.23	6	أستاذية	الشهادة
			0.506	3.82	43	تأهيل	
			0.981	3.85	129	دكتوراه	
			1.088	3.60	66	ماجستير	
			0.707	3.70	25	ماستر (طالب دكتوراه)	

المصدر: (من إعداد الباحثين، 2021).

- نتائج الفرضية العامة :

يتضح من خلال الجدول رقم(5) يتضح أن الفرضية الثالثة التي نصها: "هناك اتجاه سلبي للأساتذة الجامعيين نحو الصمت التنظيمي"، تحققت. حيث كان متوسط اتجاه المبحوثين نحوها 2.37 بانحراف معياري بلغ 0.590، بدلالة بلغت 0.000 وهي دالة عند احتمال خطأ 0.05.

بالنسبة للفروق الإحصائية بين مختلف الفئات الديمغرافية من حيث اتجاهاتهم نحو الصمت التنظيمي، فإننا نجد في الجدول رقم(12) أن هناك فروقا إحصائية دالة من حيث متغير الجنس لصالح الذكور. كما أن هناك فروقا إحصائية دالة من حيث متغير عقد العمل لصالح من لهم عقد عمل مؤقت.

الجدول 12: أثر الجنس وعقد العمل على اتجاهات المبحوثين نحو بعد الصمت التنظيمي

القرار الإحصائي	الدالة	قيمة مان-ويتني	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	عدد المبحوثين	الفئات	المتغير
الفروق دالة إحصائية عند 0.05	0.017	7068	0.558	2.43	166	ذكر	الجنس
			0.626	2.26	103	أنثى	
الفروق دالة إحصائية عند 0.05	0.000	5018	0.608	2.29	198	دائم	عقد العمل
			0.484	2.57	71	مؤقت	

المصدر: (من إعداد الباحثين، 2021).

كما أننا نجد في الجدول رقم(13) أن هناك فروقا إحصائية دالة من حيث متغير العمر لصالح من أعمارهم أقل من 30 سنة، وأن هناك فروقا إحصائية دالة لمن هم برتبة الأستاذية.

الجدول 13: أثر العمر، الأقدمية والشهادة على إتجاهات المبحوثين نحو بعد الصمت التنظيمي

المتغير	الفئات	عدد المبحوثين	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة اختبار كروسكال	الدلالة	القرار الاحصائي
العمر	أقل من 30 سنة	13	2.88	0.376	23.05	0.000	الفروق دالة احصائيا عند 0.05
	من 30 إلى 39 سنة	137	2.38	0.642			
	من 40 إلى 49 سنة	100	2.33	0.529			
	50 سنة فأكثر	19	2.09	0.381			
الأقدمية	5 سنوات أو أقل	97	2.44	0.515	7.10	0.069	الفروق غير دالة احصائيا عند 0.05
	من 6 إلى 10 سنوات	110	2.27	0.635			
	من 11 إلى 15 سنة	49	2.38	0.515			
	أكثر من 15 سنة	13	2.58	0.855			
الشهادة	أستاذية	6	2.72	0.175	10.01	0.040	الفروق دالة احصائيا عند 0.05
	تأهيل	43	2.15	0.563			
	دكتوراه	129	2.37	0.609			
	ماجستير	66	2.45	0.583			
	ماستر (طالب دكتوراه)	25	2.44	0.536			

المصدر: (من إعداد الباحثين، 2021)

5.3 مناقشة نتائج الدراسة:

- مناقشة نتائج الدراسة في ضوء الفرضيات:

من خلال الدراسة الراهنة تم التوصل إلى عدد من النتائج، أهمها أن الفرضيات الثلاثة قد تحققت. فقد أثبت التحليل الإحصائي أن إتجاهات المبحوثين نحو بعد الصمت الدفاعي كانت سلبية، بمتوسط بلغ 2.57. ويمكن تفسير هذه النتيجة بكون الأستاذ الجامعي ليست له أي أسباب تدفعه إلى الخوف من التعبير عن آرائه المتعلقة بالعمل أو حجب أفكاره التي يمكن أن تقدم إضافة لقسمه، لأن مسؤوله المباشر الذي يتمثل في رئيس القسم هو أستاذ وزميل، مما يسهل عملية التواصل دون الخوف من الوقوع في المشاكل نتيجة من تصريح بالمعلومات التي يمتلكها الأستاذ وعدم حجبها. فالمناخ التنظيمي الذي يميز البيئة الجامعية يشجع على الإبلاغ عن المشكلات التي يواجهها الأستاذ، عبر ما يوفره من آليات قانونية

كاللجان البيداغوجية والاجتماعات الدورية التي تعقد في القسم، والتي توفر مساحة للحوار وتبادل الآراء بدرجة مقبولة من الحرية.

كما تم التوصل إلى أن اتجاهات المبحوثين نحو بعد صمت الإذعان كانت سلبية، بمتوسط بلغ 2.28. ويمكن تفسير هذه النتيجة بكون البيئة الجامعية تفرض تكاثف الجهود وتكاملها لإنجاح العملية التعليمية، فلا داع لحجب الأفكار والاحتفاظ بها. كما أن مناقشة المشاكل والعوائق بطريقة مباشرة عملية سهلة، حيث توفر الاجتماعات الدورية للجان البيداغوجية واللجان والمجالس العلمية فرصة لكل أستاذ من أجل تقديم اقتراحاته، قصد تطوير طرق التدريس وطرح حلول للمشاكل التي تواجهه شخصيا أو تواجه أساتذة القسم بصفة عامة. إضافة إلى اللقاءات غير الرسمية التي تجمع بين الأساتذة وبين الطاقم الإداري للقسم، والتي تشكل فضاءات تواصلية مباشرة وفعالة غالبا رغم كونها غير رسمية.

أما بالنسبة إلى اتجاهات المبحوثين نحو بعد الصمت الاجتماعي فكانت إيجابية، بمتوسط بلغ 3.76. ويمكن تفسير هذه النتيجة بكون الأستاذ الجامعي يسعى لحماية المعلومات الخاصة بعمله، كمواضيع الامتحانات والمسابقات، لأن تسريبها يضر بمصداقية الجامعة التي ينتمي إليها. كما يقاوم أي ضغوط قد تأتي من محيطه والتي تهدف للحصول على بيانات تدخل ضمن السر المهني، لما ينجر عنه من تبعات أخلاقية تؤثر سلبا على سمعته، وقانونية تؤدي به إلى متابعات قضائية بتهمة إفشاء السر المهني.

- مناقشة نتائج الدراسة في ضوء الأهداف:

من خلال التحليل الإحصائي للفروق باستخدام معامل الاختبار مان-ويتني، واختبار كروسكال-واليس تم التوصل إلى أن هناك فروق دالة من حيث الجنس لصالح الذكور في اتجاهاتهم نحو بعد الصمت الدفاعي بمتوسط بلغ 2.70، وهذا ما يمكن إرجاعه للاختلافات بين الجنسين، فالإناث أقل ميلا للخوف من التعبير عن الرأي. ففي حالة بعد

مكان الإقامة عن مقر العمل تطلب الأساتذات من الإدارة مراعاة هذا الأمر، نفس الشيء في حالة وجود أطفال، فالتعبير عن ظروف العمل غير المساعدة يعتبر أكثر سهولة عندهن مقارنة بالأساتذة الذكور.

أما فيما يخص صمت الإذعان فقد تم التوصل إلى أن هناك فروق دالة من حيث نوع عقد العمل لصالح أصحاب عقد العمل المؤقت، بمتوسط حسابي 2.60. وهذا ما يمكن تفسيره بقلة الخبرة لديهم، فهم لا يقدمون آراء ومقترحات لرئيس القسم تجنباً للانتقاد. كما أن عدم قدرتهم على تخطي عوائق العمل، تعيقهم عن تقديم آراء متعلقة بتحسين ظروف العمل في الجامعة. بالإضافة إلى أن الحفاظ على استمرارية عقد العمل من وجهة نظرهم يكون عن طريق حجب المعلومات والاحتفاظ بها. أما فيما يخص العمر فقد تم التوصل إلى أن هناك فروق دالة لصالح من هم أقل من 30 سنة بمتوسط حسابي 2.49. فعدم القدرة على إدارة المشكلات ومواجهتها بالنسبة لأستاذ جامعي أقل من 30 سنة يدفعه إلى التزام الصمت وتجنب طرح الانشغالات مقارنة بمن هم أكبر سناً.

وفيما يتعلق بالصمت الاجتماعي فقد تم التوصل إلى أن هناك فروق دالة من حيث نوع عقد العمل لصالح أصحاب عقد العمل الدائم بمتوسط حسابي قدره 3.88. فاستقرار الأستاذ في بيئة عمل واحدة مقارنة بأصحاب عقود العمل المؤقتة يجعله يحافظ على السر المهني، وعدم التعرض للضغوطات من أطراف أخرى خارج الجامعة.

أما بالنسبة للعمر فكانت الفروق دالة لصالح من هم 50 سنة فأكثر، بمتوسط حسابي بلغ 3.97. ما يميز هذه الفئة هو ولاؤها وانتمائها للقسم، والذي يدفعها لحماية المعلومات الخاصة به والحفاظة على سمعته واتخاذ كافة الإجراءات لحمايته، كما أن اقترابه من سن التقاعد يجعله يرى أن سمعة الجامعة من سمعته مما يدفعه للحفاظ عليها.

- مناقشة نتائج الدراسة في ضوء الدراسات السابقة:

أما فيما يخص الدراسات السابقة فقد اتفقت دراسة (Girgin & Gümüseli, 2020) حول أساتذة التعليم العالي مع ما توصلت إليه دراستنا، في بعد الصمت الدفاعي بمتوسط حسابي بلغ 2.04 . ويمكن إرجاع هذا التقارب لتشابه خصائص مجتمع الدراسة، فطبيعة عمل الأستاذ الجامعي تسمح له بالتعبير عن آرائه دون خوف أو تحفظات. كما اتفقت معها في بعد صمت الإذعان بمتوسط بلغ 2.14 . وهذا راجع لكون الاجتماعات الدورية للجان البيداغوجية والمجالس العلمية تسمح بطرح مشاكل التدريس وإيجاد الحلول المناسبة لها، بما فيه فائدة للأستاذ والقسم على حد سواء. أما بالنسبة للصمت الاجتماعي فقد اتفقت نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراستنا بمتوسط بلغ 3.76 . فمهنة الأستاذ الجامعي تفرض عليه عدم الكشف عن السر المهني، حفاظا على مصداقية الجامعة المنتمي إليها، وإدراكا منه للتبعات الأخلاقية والقانونية الناجمة عن افشائه.

في حين اتفقت دراسة كل من (جاسم و كرجي، 2017) و (Ozkan, Tengilimoğlu, & Yilik, 2015) كذلك مع نتائج دراستنا في بعدي الصمت الدفاعي وصمت الإذعان، واختلفت معها في بعد الصمت الاجتماعي. فقد كانت اتجاهاتهما سلبية نحو هذا البعد بمتوسطين حسابيين بلغا 2.29 و 2.82 على التوالي. ويمكن تفسير هذا الاختلاف مع نتيجة دراسة (جاسم و كرجي، 2017) التي تم إجراؤها على عينة من مشرفي دائرة مياه بغداد، لاختلاف مجتمع الدراسة، ولكون العراق يعتبر بلدا في طور إعادة البناء، بعد تضرر شبكة مياهه جراء الأعمال الحربية المتتالية التي تعرض لها، مما يجعل المشرفين على قطاع المياه يتعرضون بصفة دائمة للمساءلة من طرف محيطهم الاجتماعي عن أسباب الانقطاعات المتتالية للمياه، الشيء الذي يدفعهم لتبرير هذا الأمر ولو على حساب تقديم معلومات خاصة بالمؤسسة لجمهور الزبائن. أما دراسة (Ozkan,

(Tengilimoğlu, & Yilik, 2015) فاختلافها مع نتائج دراستنا يعود لكون العمل في القطاع الصحي يتمحور حول الحفاظ على حياة المواطنين، وأي خطر يهددها يرى العاملون أن عليهم التنديد به وتقديم معلومات للرأي العام حوله. وفيما يخص دراسة (Kim & Ko, 2021) التي تم تطبيقها على أساتذة الجامعات في كوريا الجنوبية فقد اتفقت مع نتيجة دراستنا في إتجاهات المبحوثين نحو بعد الصمت الاجتماعي، وهذا يعود إلى التشابه في الخصائص المهنية والتعليمية لمجتمع الدراسة. إلا أنه من الملاحظ أن إتجاه الأساتذة الجامعيين الكوريين 4.03 أقوى من إتجاه الأساتذة الجامعيين الجزائريين 3.76 ، نظرا للاختلاف في البيئة الثقافية. حيث تتميز مجتمعات جنوب شرق آسيا بثقافة عمل قائمة على علاقات قوية بالمنظمة التي ينتمون إليها، وسلطة أبوية من طرف مشرفيهم، تجعل من أسرارها كأسرار خاصة بهم عليهم حمايتها.

الخاتمة:

من خلال التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة يتضح أن الفرضيات الجزئية و الفرضية العامة تحققت، حيث تم التأكد من وجود اتجاه سلبي للأساتذة الجامعيين الجزائريين نحو بعدي صمت الإذعان وصمت الدفاعي، بينما كان اتجاه المبحوثين نحو الصمت الاجتماعي ايجابي. حيث كان اتجاه المبحوثين نحو صمت الإذعان أقوى عند الأساتذة الذكور ذوي عقود العمل المؤقتة الذين أعمارهم أقل من 30 سنة و لديهم أقدمية أقل من 5 سنوات ولا يجوزون على شهادة الدكتوراه. بينما كان اتجاههم نحو بعد الصمت الدفاعي أشد عند الأساتذة الذكور الذين يجوزون على شهادة الدكتوراه. في حين كان اتجاههم نحو بعد الصمت الاجتماعي أقوى عند من لديهم عقد عمل دائم وأعمارهم أكثر من 50 سنة وأقدميتهم من 6 إلى 10 سنوات.

ومما سبق، فإنه من الملاحظ أن بيئة العمل في الجامعة مساعدة على طرح الأفكار وتقديم الاقتراحات دون خوف أو تردد. فمن خلال الدراسة الراهنة يمكن اقتراح أن تتبنى باقي المنظمات سياسة الباب المفتوح عن طريق إيجاد قنوات الاتصال لتسهيل عملية تقديم الاقتراحات والحلول للمشاكل الموجودة، وتشجيع المبادرات والأفكار، وتجسدها ميدانيا، لأن الصمت التنظيمي هو مؤشر يسبق ظواهر أخرى يمكن أن تسبب خسائرا للمنظمة وتعيق أداءها وتضعف من تحقيقها لأهدافها، كدوران العمل والتغيب والصراع السلبي.

ملاحق :

- الاستبيان:

- الجنس: ذكر أنثى
- العمر: أقل من 30 سنة من 30 إلى 39 سنة من 40 إلى 49 سنة 50 سنة فأكثر
- الأقدمية: 5 سنوات أو أقل من 6 إلى 10 سنوات من 11 إلى 15 سنة أكثر من 15 سنة
- عقد العمل: مؤقت دائم
- الشهادة: أستاذية تأهيل دكتوراه ماجستير
- ماستر (طالب دكتوراه)

الأبعاد	الرقم	العبارة	معارض بشدة	معارض	محايد	موافق	موافق بشدة
صمت الأذعان	1	أتجنب التحدث مع رئيس القسم عن اقتراحاتي لتحسين القسم.					
	2	لا أجهر بأفكاري السلبية لرئيس القسم.					
	3	أحتفظ بمشاكلي الشخصية لنفسي.					
	4	أحتفظ بأي أفكار يمكن أن تساهم في تطوير القسم لنفسي.					
	5	رئيس القسم غير جاد في مناقشة الأفكار التي أقترحها					
الصمت الدفاعي	6	أخاف من التعبير عن آرائي المتعلقة بالتغيير					
	7	أحتفظ بمعلومات مهمة ولا أجهر بما خوفي من الإضرار بمصالحني					
	8	لا أبلغ عن الأشياء السلبية في القسم تجنباً للمشاكل					
	9	أتجنب التعبير عن آرائي المتعلقة بتحسين العمل					
	10	أتجنب تقديم الحلول للمشاكل التي تواجه القسم خوفاً من الانتقاد					
الصمت الاجتماعي	11	أحمي المعلومات الخاصة بعملني لأنها ملكية القسم					
	12	أحافظ على المعلومات المتعلقة بالقسم خوفاً على سمعته					
	13	أقاوم كل الضغوطات التي تسعى لأن أقدم معلومات خاصة بالقسم					
	14	أمتنع عن إنشاء معلومات يمكن أن تتسبب بإلحاق الضرر بالقسم					
	15	ألتزم باتخاذ كافة الاجراءات اللازمة لحماية المعلومات الخاصة بعملني					

المراجع:

باللغة العربية:

المقالات العلمية:

1. أحمد عبد القوي، و معتز خليل. (2017). الصمت التنظيمي في الفنادق المصرية: الأسباب والنتائج. مجلة اتحاد الكامعات العربية للسياحة والضيافة، 14(2)، 81-94.
2. أزهار عوجة. (2019). الصمت التنظيمي وتأثيره في سلوك المواطنة التنظيمية. مجلة مركز دراسات الكوفة، 1(53)، 561-598.
3. بوبكر نعورة، و أحمد تي. (2020). أثر الصمت التنظيمي في أبعاد سلوك المواطنة التنظيمية لدى المؤسسة الاقتصادية. مجاميع المعرفة، 6(2)، 497-513.
4. بوبكر نعورة، و أحمد تي. (2020). أثر الصمت التنظيمي في أبعاد سلوك المواطنة التنظيمية لدى المؤسسة الاقتصادية. مجلة مجاميع المعرفة، 6(2)، 497-513.
5. حميد سالم الكعبي. (2018). دور التماثل التنظيمي في الحد من الصمت التنظيمي. مجلة جامعة الأنبار للعلوم الاقتصادية والادارية، 10(23)، 141-161.
6. عمار اسماعيل. (2018). محددات الصمت التنظيمي وأثرها الاحتراق الوظيفي. مجلة الدراسات التجارية المعاصرة، 4(4)، 1-51.
7. كمال مخامرة . (2020). سلوك الصمت التنظيمي وسبل التغلب عليه لدى معلمي المدارس الثانوية التابعة لبلدية القدس من وجهة نظرهم. مجلة الحكمة للدراسات التربوية و النفسية، 7(4)، 83-107.
8. مُجّد أحمد أمين أحمد. (2017). أثر الصمت التنظيمي على سلوك المواطنة التنظيمية: دراسة تطبيقية على العاملين بالكادر العام التابعين لقطاع التعليم بجامعة المنصورة. مجلة التجارة والتمويل(2)، 159-208.
9. ناصر حسين ظفر ، و زينب عبد الرزاق عبود. (2016). اسباب الصمت التنظيمي وأثرها في اداء العاملين. Journal of University of Babylon، 23(3)، 233-259.
10. نغم جاسم، و سحر كرجي. (2017). ديناميكيات متعددة الأبعاد للصمت التنظيمي وتأثيرها في مواقف المشرفين في دائرة ماء بغداد. Journal of Baghdad College of Economic sciences University(50)، 387-410.
11. الرسائل العلمية:
12. رائد صالح عبد الرحمان الصليبي. (2019). دور الصمت التنظيمي في السلوك الابداعي لمنتسبي جهاز الشرطة البحرية (مذكرة ماجستير). كلية القيادة والإدارة، جامعة الأقصى، غزة.

13. وليد عيظة. (2019). الصمت التنظيمي وأثره على التغيير التنظيمي في البنوك (مذكرة ماجستير). كلية الأعمال، جامعة عمان، عمان.

باللغة الإنجليزية:

1. Ahmad, R., Ahmad, S., & Islam, T. (2020). The nexus of corporate social responsibility (CSR), affective commitment and organisational citizenship behaviour in academia: A model of trust. *Employee Relations: The International Journal*, 232-247.
2. Bagheri, G., & Mojtaba, N. (2012). Organizational silence (basic concepts and its development factors. Ideal Type of management, 1(1), 47-58.
3. Beheshtifar, M., Borhani, H., & Moghadam, M. (2012). Destructive role of employee silence in organizational success. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 2(11), 275-282.
4. CETIN, A. (2020). Organizational silence and organizational commitment: a study of Turkish sport managers. *Annals of Applied Sport Science*, 8(2), 1-10.
5. Doo, E.-Y., & Kim, M. (2020). Effects of hospital nurses' internalized dominant values, organizational silence, horizontal violence, and organizational communication on patient safety. *Research in Nursing & Health*, 43(5).
6. Girgin, S., & Gümüşeli, A. (2021). Vocational high school teachers' perceptions of organizational silence. " *Independent Journal of Management & Production*, 12(4), 856-873.
7. Kim, J., & Ko, S.-H. (2021). The effect of university organizational culture on organizational silence and faculty-student interaction. *Management Science Letters*, 11(7), 2151-2162.
8. Ozkan, E., Tengilimoğlu, D., & Yilik, P. (2015). The Interaction Between Organizational Silence Climate And Employees Behaviors In The Field Of Health. *International Conference on Marketing and Business Development Journal*, 1(1), 252-260.
9. Tulubas, T., & Cevat, C. (2012). Effect of perceived procedural justice on faculty members' silence: the mediating role of trust in supervisor. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*(47), 1221-1231.