الصَّمتُ الانتقائيُّ لدى موظفي الجامعة العراقيَّة

م.د. سلَّامة سعيد أَسود
كلية الآداب – الجامعة العراقيَّة

البريد الإلكتروني Email : salama.s.aswad@aliraqia.edu.iq

الكلمات المفتاحية: الصَّمت، الانتقاء، الموظفون، الجامعة، العراقيَّة.

كيفية اقتباس البحث
أَسود ، سلَّامة سعيد ، الصَّمتُ الانتقائيُّ لدى موظفي الجامعة العراقيَّة،مجلة مركز بابل للدراسات الانسانية، شباط ٢٠٢٦، المجلد:١٦ ،العدد:٢ .

هذا البحث من نوع الوصول المفتوح مرخص بموجب رخصة المشاع الإبداعي لحقوق التأليف والنشر (Creative Commons Attribution) تتيح فقط للآخرين تحميل البحث ومشاركته مع الآخرين بشرط نَسب العمل الأصلي للمؤلف، ودون القيام بأي تعديل أو استخدامه لأغراض تجارية.

مفهرسة في Indexed
IASJ

مسجلة في Registered
ROAD

Selective silence among Iraqi university staff

Dr. Salama Saeed Aswad
College of Arts – Iraqi University

Keywords : silence, selection, employees, university, Iraqi.

How To Cite This Article
Aswad, Salama Saeed , Selective silence among Iraqi university staff,Journal Of Babylon Center For Humanities Studies, February 2026,Volume:16,Issue 2.

This is an open access article under the CC BY-NC-ND license (http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/

This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 International License.

Abstract:
The current study sought to identify employee selective silence, and aimed to identify:
1 -Selective silence among the employee.
2 -The difference between males and females in selective mutism.
The current research is limited to employees of the Iraqi University , and a sample consisting of (406) It was chosen at random, and the number of males was (196) and females (210). With regard to the theoretical framework, the researcher reviewed a number of theories that tried to explain the concept of selective silence, and the researcher developed a theory The planned behavior of Icek Ajzen (1985), and to achieve the objectives of the current research, the researcher adopted the selective silence scale of (Majd Hammouda), which is in its final form consisting of (24) paragraphs, and selective silence achieved two types of validity: apparent and constructive validity. As for stability, it was extracted by three Methods for selective silence, as the stability in the re-test was (0.83), Cronbach's alpha for internal consistency was (0.80), and the midterm segmentation was (0.72), and after the researcher used a number of appropriate statistical methods, the following results were reached.
1 -Employees have a high degree of selective silence.

2 -There are differences between males and females, in favor of males, in selective silence.
Based on the research results, the researcher presented some recommendations and proposals.

المستخلص:

هدفت الدِّراسة الحالية إلى التَّعرف على الصَّمت الانتقائيِّ لدى الموظف، وكذلكَ التَّعرف على:

١-الصَّمت الانتقائيُّ لدى الموظف.

٢-الفرق بين الذُّكور والإناث في الصَّمت الانتقائيِّ.

تحدد البحث الحالي بموظفي الجامعة العراقيَّة، واختيرت عينة عشوائية متكونة من (٤٠٦) أَربعة مئة وست، وكان عدد الذُّكور (١٩٦) مئة وستة وتسعون، والإناث (٢١٠) مئتان وعشر، وفيما يتعلق بالإطار النَّظريِّ فالباحثة قامت باستعراض عدد من النظريات التي حاولت تفسير مفهوم الصمت الانتقائي، فقامت الباحثة بتبني نظريَّة السُّلوك المخطط لأَجزين Icek Ajzen(1985)، ولتحقيق أَهداف البحث الحالي تبنت الباحثة مقياس الصَّمت الانتقائيِّ والَّذِي تكون بصورته النِّهائيَّة من (٢١) إحدى وعشرين فقرة، وتحقق للصَّمت الانتقائيِّ نوعان من الصِّدق هما؛ الصِّدق الظَّاهريُّ، والبنائيُّ، أَمَّا الثَّبات فاستخرج بثلاث طرق للصَّمت الانتقائيِّ، فبلغ الثَّبات في إعادة الاختبار(٠,٨٣)، وألفا كرونباخ للاتِّساق الدَّاخليِّ بلغ (٠,٨٠)، والتَّجزئة النِّصفية بلغت (٠,٧٢)، وبعد أَنْ استخدمت الباحثة عدد من الوسائل الإحصائيَّة المناسبة توصل إلى النَّتائج الآتية:

١-إنَّ الموظفين لديهم صمت انتقائيٌّ عالٍ.

٢-هناك فروق بين الذُّكور والإناث لصالح الإناث في الصَّمت الانتقائيِّ.

وبناءً على نتائج البحث قدمت الباحثة بعض التَّوصيات والمقترحات.

المبحثُ الأَوَّلُ

مشكلةُ البحثِ وأَهميتُهُ وأَهدافُهُ وحدودُهُ وتحديدُ مصطلحاتِهِ

أَوَّلًا: مشكلة البحث:

إنَّ المؤسسات التَّعليميَّة تهتم في تطوير عمل منظومتها الإداريَّة؛ بهدف رفع كفاءة وجودة العمل، فضلًا عن العناية بالإداريين وتوافقهم مع وظائفهم الإداريَّة؛ لِأَنَّهم يعدُّون حلقة الوصل في مدخلات العمل بالجامعة، وهذا يتطلب توفير بيئة عمل ملائمة تسهم بالارتقاء بمستواهم؛ لكي يقدموا أَفضل الخدمات للمجتمع، وأَيضًا لكي يسير العمل على أَتمِّ وجه.

يعيش الموظفون الإداريُّون وسط بيئة مليئة بالتَّغيرات والتَّحديات والأَعباء الكبيرة للوظيفة، مثل منح الفرصة الكافيَّة لأَداء واجباتهم الوظيفيَّة المرادة منهم دون تعرضهم لأَيِّ ضغوطات، فضلًا عن ذلكَ إتاحة المجال لهم؛ لاتِّخاذ القرارات وإبداء آرائهم دون تقويض، كلُّ ذلكَ من الممكن أَنْ يولد لدى الموظف الحافز المناسب الَّذِي يعزز التَّقدم والتَّطور بل والقيام بتأسيس العمل الإبداعيِّ الَّذِي يسهم في تقدم المؤسسات.

لقد أَظهر هواري (٢٠١٩م) من دراسته أَنَّ أَغلب المؤسسات تعاني من ظاهرة الصَّمت الانتقائيِّ وسط الموظفين بنسب متفاوتة؛ بسبب وجود مجموعات كبيرة من المتغيرات الإداريَّة والفرديَّة الَّتِي تتماز بها كلُّ مؤسسة عن غيرها، وإنَّ ظاهرة الصَّمت الانتقائيُّ وما يتضمنه من (عدم الحرية في التَّعبير عن أَجواء العمل، وعدم إبداء الرَّأي، وعدم انتقاد القرارات المختلفة الَّتِي تصدر عن الإدارة العليا حول خطة العمل وتسييرها)، تساهم وبشكل مباشر بحدوث انعكاسات سلبيَّة على أَداء الموظف، لا سيَّما إذا كانت الإدارة تتخذ قانون العقاب والتَّهديد للمخالفين والمنتقدين (هواري،٢٠١٩ :١٥١).

ونظرًا لظهور العديد من السُّلوكيات الإداريَّة السِّلبيَّة لدى الموظفين مثل سلوكيات الصَّمت الانتقائيِّ؛ أكدت هذه الدراسات مثل دراسة الحجار (٢٠١٩م) إلى أَنَّ سلوك الصَّمت الانتقائيُّ يؤثر في الأَداء المؤسسي والاحتراق الوظيفي، كما أَكد على وجود علاقة طرديَّة بين الصَّمت الانتقائيِّ ونية ترك العمل، فضلًا عن أَنَّ هذا السُّلوك يؤثر تأثيرًا سلبيًّا في نفوس الموظفين ومنظماتهم، ممَّا قد يقود الموظفين إلى الشُّعور بأَنَّهم غير فاعلين وعديمي الأَهميَّة، وهذا يعيق عمليات التَّطوير على صعيد العمل (Saglam,etal,2018:144).

وقامت الباحثة بالاستعانة بعدَّة بحوث ودراسات سابقة فضلًا عن تواجدها في الجامعة العراقيَّة؛ لكونها إحدى التَّدريسيات في كليَّة الآداب، ممَّا أَتاح لها الفرصة بالتَّعرف على هذه الظَّاهرة الَّتِي تؤكد وجود تلكَ السُّلوكيات في الجامعات والمؤسسات التَّعليميَّة والتي تعطي مفهومًا أَكبر لمشكلة البحث.

ثانيًا: أَهميَّة البحث:

يعدُّ السَّبب الأَساس في نجاح المنظمات الكبيرة على مختلف أَنواعها وأَنشطتها ليس المديرون فقط بل الموظفون الإداريُّون أَيضًا؛ لدورهم الكبير في هذا النَّجاح، ومثلما يحتاج الموظفون إلى دعم من رئيسهم، بإمكانهم أَيضًا تقديم الدَّعم لرئيسهم عن طريق تقديم الأَفكار والمقترحات الجديدة الَّتِي تدور حول قضايا مختلفة، وهذا من شأنه أَنْ يساعد في عملية اتِّخاذ القرارات الضَّروريَّة اللَّازمة؛ لمواجهتها (عبد الواحد،٢٠٢٠: ١٨٢).

وتكمن أَهميَّة البحث في توجيه أَنظار المؤسسات والجامعات بصورة خاصة إلى ضرورة معرفة دور الصَّمت الانتقائيِّ لدى الموظف، فالصَّمت من شأنه أَنْ يقوض من مساهمة الموظفين ويقلل من الإنتاجيَّة (Saglam,2016:227).

لقد توصل مدريد وآخرون Madrid,et.al من دراساتهم إلى أَنَّ انخفاض مستوى التَّواصل وتبادل القرارات والآراء والأَفكار بين الرُّؤساء والإداريِّين حول إدارة العمل وطرق تطويره، سيبقي الإداريِّين بحالة من الرَّتابة والرُّوتين المميت في العمل، وأَنَّ انقيادهم للوضع الرَّاهن سيشعرهم بالأَمان، علمًا أَنَّ قبول العمل مثل ما هو عليه من حيث تجنب أَيِّ عواقب وخيمة قد تلحق بهم الضَّرر في مركزهم الوظيفيِّ (Madrid, et.al, 2015:1888).

فسلوكُ الصَّمت وتعبير الموظفين هو من أَحد المفاهيم السُّلوكيَّة الَّتِي جذبت انتباه الباحثين والمنظرين، لذا أَصبحت جزءًا من الاهتمامات البحثيَّة بالغة الأَهميَّة؛ لإحداث تغيرات إيجابيَّة في المؤسسات والمنظمات التَّعليميَّة، فهذا النَّوع من الدِّراسات السُّلوكيَّة تعدُّ من الدَّعائم الأَساس في ترسيخ الثِّقة والولاء والدِّيمقراطيَّة في الحياة العمليَّة للموظف (سليم، ٢٠١٢: ٤٣٢).

كما بيَّن كل من حسن والمرشديِّ (٢٠٠٨م)، أَنَّ الموظفين الإداريِّين كان لهم أَهميَّة كبيرة بل ودور متميز في إنجاز الكثير من المهام والأَعمال، والسَّعي لتحقيق أَهداف الجامعة (حسن والمرشديُّ،٢٠٠٨: ٣٦٣).

كما أَنَّ الشَّريعة الإسلاميَّة تحدثت عن فضائل الصَّمت الانتقائيِّ الإيجابيِّ المرتبط بفنِّ التَّخاطب وأَدب الكلام؛ لأَنَّ الصَّمت قد يحقق غاية مماثلة لتلك الغاية الَّتِي يحققها الكلام الإيجابي بعيدًا عن آفات اللِّسان، مقابل هذا فرضت الشَّريعة الإسلاميَّة عدم الصَّمت في المواقف الَّتِي تتطلب قول الحقِّ، مثل عدم الصَّمت في مواجهة الجهل والفساد، كما يجب عدم الصَّمت والتَّحدث عن كلِّ ما يكون فيه مصلحة للعباد (عيسى،٢٠١٥: ٣٣٤).

وترى الباحثة أَنَّ مفاهيم التَّطوير والتَّنمية لا تقتصر فقط على الأُصول الثَّابتة مثل المباني والعقارات، بل يجب أَنْ يكون التَّركيز على العنصر الأَهم أَلا وهو العنصر البشري كما يجب أَنْ يكون الاهتمام برأس المال الفكريِّ للمنظمة، وأَيضًا العمل على توفير أَجواء عمل مناسبة تسودها الرَّاحة والتَّعاون، وعدم الخوف والذُّعر من المدراء والمسؤولين؛ لكي تنتشر ثقافات عمل إيجابيَّة تكون لها القدرة على كسر مفاهيم الخوف لدى الموظفين، وبيان ثقافات عمل تكون أَكثر احتضانًا للموظفين؛ لأَنَّ الصَّوت التَّنظيميَّ يعدُّ البيئة الأَساس والوجهة المستقبليَّة لأَيِّ تغير يحصل عندما تكون المؤسسات والمنظمات في حالة تدهور.

ثالثًا: أَهداف البحث:

يهدف البحث الحالي التَّعرف على:

١-الصَّمت الانتقائيُّ لدى موظفي الجامعة العراقية.

٢- الفرق بين الذُّكور والإناث في الصَّمت الانتقائيِّ.

رابعًا: حدود البحث:

يتحدد البحث الحالي (الصَّمت الانتقائيُّ) بالموظفين في دوائر الدَّولة التَّابعة لوزارة التَّعليم العالي والبحث العلميِّ في محافظة بغداد تحديدًا الجامعة العراقيَّة ومن كلا الجنسين للعام الدِّراسيِّ ٢٠٢٥-٢٠٢٦م.

خامسًا: تحديد المصطلحات:

وفيما يأتي تعريف المصطلحات الَّتِي وردت في البحث الحالي:

- الصَّمت الانتقائيُّ Selective silence

موريسون وميليكن (Morrison & Milliken,2000)

"وهو منع انتشار المعلومات حول القضايا والمشكلات المحتملة من قبل الأَفراد العاملين، والشُّعور الجماعي الَّذِي يولد إدراكًا لديهم بأَنَّه من غير الحكمة التَّحدث حول المشكلات التَّنظيميَّة" (Morrison & Milliken 2000: 706).

أَدولف كوسماول (Adolf Kussmaul,1877)

"وهو اضطراب قلق يظهر غالبًا في الطُّفولة، إذ يكون الطِّفل قادرًا على الكلام في بيئة مألوفة مثل المنزل، لكنَّه يعجز عن التَّحدث في مواقف اجتماعيَّة معينة مثل المدرسة أَو أَمام الغرباء، رغم أَنَّ قدرته اللُّغويَّة طبيعيَّة" (Adolf Kussmaul,1877: 325–326).

موريتز ترامر (Moritz Trammer,1934)

يُعرف الصَّمت الانتقائيَّ (Selective Mutism) بأَنَّه حالة نفسيَّة مرتبطة بالقلق، تجعل الطِّفل غير قادر على التَّحدث في مواقف محددة رغم قدرته على الكلام في بيئات أُخرى (Moritz Trammer,1934: 31).

ومن التَّعاريف الَّتِي اطلعت عليها الباحثة تمكنت من تعريف الصَّمت الانتقائيِّ: بأَنَّه سياسة ممكن اتباعها من الإداريين مع الجميع سواء إِنْ كان مع الزُّملاء في المستوى ذاته أَو مع الأَعلى منهم في الدَّرجة الوظيفيَّة، هدفها حجب الأَفكار ووجهات النَّظر والآراء والتَّوقعات والمعتقدات وعدم إيصالها للشَّخص المناسب؛ بسبب خوفهم من الرُّدود السَّلبيَّة من هذا الشَّخص اتجاههم، أَو بسبب اعتقاد الموظف بِأَنَّ رأيه لا يقدم ولا يؤخر شيئًا، أَو ظنَّه بأَنَّ ايصال المعلومة سوف لن

يؤثر على قرارات ذلكَ الشَّخص، وقد تكون سياسة تفرضها إدارة الجامعة بتكميم أفواه العاملين لمصالح شخصية، أو لاعتقاد الموظف أنَّه يحمي نفسه والموظفين الآخرين من الأذى، وهذا من الأبعاد الآتية: (صمت الإذعان، الصَّمت الدِّفاعيُّ، الصَّمت الاجتماعيُّ الإيجابيُّ، وصمت الفرصة).

- **التَّعريف النَّظريُّ:** لقد تبنت الباحثة تعريف موريسون وميليكن، ٢٠٠٠ Morrison & Milliken تعريفًا نظريًّا.
- **التَّعريف الإجرائيُّ:** وهو الدَّرجة الكليَّة الَّتِي يحصل عليها الفرد عند إجابته على فقرات الصَّمت الانتقائيِّ المعد من الباحثة لهذا الغرض في البحث الحالي.
- **الموظف Employee**

"وهو الشَّخص الَّذِي يعمل مقابل أجر أو راتب، لا سيَّما على المستوى غير التَّنفيذيِّ، بمعنى أنَّه الشَّخص الَّذِي يُستخدم بصفة نظاميَّة؛ ليقوم بواجبات ومسئوليات وظيفة ما، مقابل أجر محدد ويتمتع لقاء ذلكَ بالحقوق والامتيازات المرتبطة بها".

- **الوظيفة Job**

"وهي مجموعة من الواجبات والمسؤوليات، تحددها سلطة ذات اختصاص، وقد تكون الوظيفة شاغرة أو مشغولة بشخص واحد تعينه سلطة مختصة؛ لتأدية واجبات ومسئوليات هذه الوظيفة بصفة دائمة أو مؤقتة، مقابل أجر محدد، لا يتأثر مستوى الوظيفة في الهرم الإداري بكفاءة شاغلها، وطريقة أدائه لعملها(دليل الوظيفة)".

- **الجامعة العراقيَّة** Iraqia University

هي جامعة حكوميَّة عراقيَّة تقع في بغداد/ العراق، تأسست في سنة ١٩٨٩م، وهي واحدة من أكبر الجامعات في العراق، تهدف إلى تقديم التَّعليم العالي والبحث العلميِّ في مختلف المجالات، وتضمُّ العديد من الكليات مثل: الطب، الهندسة، العلوم، القانون، والآداب، وغيرها.

المبحثُ الثَّاني

الإطارُ النَّظريُّ

النَّظريات المفسرة للصَّمت الانتقائيِّ:

الصَّمت الانتقائيُّ كمفهوم نفسي يتغير استجابة لعدة عوامل منها: بيئية وشخصية، ممَّا تقود إلى خلق جو داعم له على اختلاف المكان والزَّمان والظُّروف المحيطة به؛ لذلك برزت عدة نظريات فسرت سلوكيات الصَّمت وكيفية حدوثها، وفيما يأتي أبرزها:

أوَّلًا: نظريَّة الطَّيران الحلزونيُّ The Spirals of Silence: Noelle-Neumann

يقترح نويل نيومان Noelle-Neumann (1972) في هذه النَّظريَّة أنَّه عندما يتبنى الأفراد وجهة نظر معينة لأوَّل مرة فإنَّهم يقيمون الاتجاهات المختلفة في المجتمع حولها، ونتيجة لهذا التَّقويم يشعر الفرد بالخوف من أنْ يكون وحيدًا، وأنَّ درجة هذا الخوف هي الَّتِي تكون فعالة في تحديد الكلام أو الصَّمت، وعندما يتفق أغلبية الأفراد مع الرَّأي نفسه فسيميلون إلى الكشف عنه، أمَّا إذا مَثَّل رأيهم الأقلية فسيفضلون إخفاء أفكارهم وانطباعاتهم أو السكوت عنها.

وفي سياق العمل اقترح نويل نيومان في هذه النَّظريَّة أنَّ العمال أو الموظفين سيختارون الصَّمت عندما لا يجدون الدَّعم والإسناد الكافي من زملائهم في الوظيفة، بمعنى أنَّ اختيار الكلام أو الصَّمت في المنظمة أو المؤسسة يكون معتمدًا بشكل أساس على الرَّأي المساند له وعلى الدَّعم الآتي من زملاء أو مجموعة العمل (Cakici,2007:153).

ثانيًا: نظريَّة السُّلوك المخطط The Planned behavior: Icek Ajzen (1985)

وعلى وفق لأجزين **Ajzen** في نظريَّة السُّلوك المخطط فهي تؤكد على قاعدة النِّية قبل أداء السُّلوك، لكن تتطرق إلى الحالات الَّتِي لا يسيطر فيها الفرد على كلِّ العوامل والَّتِي تؤثر على الأداء الفعليِّ للسُّلوك، وتوصل إلى أنَّ النَّظريَّة الجديدة تؤكد على أنَّ حدوث السُّلوك الفعليِّ يتناسب مع مقدار السَّيطرة الَّتِي يمارسها الفرد على سلوكه وقوَّة نوايا هذا الفرد؛ لتنفيذ هذا السُّلوك، وفي مقالة لأجزن سنة ١٩٨٥م يفترض أنَّ الكفاءة الذَّاتيَّة مهمة؛ لتحديد القوة الَّتِي ينوي بها الفرد تحقيق سلوك ما (Ajzen, 1985,p:11).

وعلى وفق هذه النَّظريَّة، يسترشد سلوك الإنسان من ثلاثة أنواع من الاعتبارات:

١- المعتقدات حول النَّتائج المحتملة للسُّلوك، وتقويم أهمية هذه النَّتائج بالنِّسبة للفرد (المعتقدات السُّلوكيَّة).

٢- المعتقدات حول توقعات الآخرين المعيارية من الفرد، والدَّافع للامتثال لهذه التَّوقعات (المعتقدات المعياريَّة).

٣- المعتقدات عن وجود العوامل الَّتِي يمكن أنْ تسهل أو تعيق تأدية السُّلوك، والقوَّة المتصورة لهذه العوامل (معتقدات التَّحكم).

وفي المجاميع الخاصة بكلٍّ منها، فإنَّ المعتقدات السُّلوكيَّة تنتج موقفًا مناسبًا أو غير مناسب نحو السُّلوك؛ فالمعتقدات المعياريَّة تؤدي إلى الضُّغوط الاجتماعيَّة المتصورة أو المعيار الشَّخصيِّ، ومعتقدات التَّحكم تؤدي إلى السَّيطرة السُّلوكيَّة المتصورة، إجمالًا فإنَّ الموقف اتِّجاه

السُّلوك، المعيار الشَّخصيِّ، والشُّعور بالسَّيطرة السُّلوكية يؤدي إلى تشكيل نية سلوكيَّة (Ajzen, 1977,p:888).

وكقاعدة عامَّة، فإنَّه كلَّما كان الموقف والمعيار الشَّخصيُّ أكثر ملاءمة للسُّلوك (تفضيلًا)، وكانت السَّيطرة السُّلوكيَّة المتصورة أقوى، فإنَّ نية الشَّخص لأداء السُّلوك المعين ستكون أقوى. وأخيرًا، بفرض درجة كافيَّة من السَّيطرة الفعليَّة على السُّلوك، فإنَّ المتوقع من النَّاس هو أنْ ينفذوا نواياهم عندما تكون الفرصة سانحة؛ لذا يكمن الفرض بِأنَّ النِّية تسبق السُّلوك مباشرة.

ومع ذلك فإنَّ العديد من السُّلوكيات تجدُ صعوبات في تنفيذ الأمر الَّذِي قد يحدُّ السَّيطرة الإراديَّة، فمن المفيد النَّظر إلى السَّيطرة السُّلوكيَّة المحسوسة فضلًا عن النِّية، فكلَّما كانت السَّيطرة السُّلوكيَّة المحسوسة أكثر واقعيَّة، يمكن أنْ تكون بمثابة وكيلًا للتَّحكم الفعليِّ، والمساهمة في التَّنبؤ السُّلوك مورد النَّظر (Ajzen,1977,p:889).

المعتقداتُ السُّلوكيَّةُ:

المعتقدات السُّلوكيَّة تربط السُّلوك بالنَّتائج المتوقعة منه، وإنَّ الاعتقاد السُّلوكيَّ هو: الاحتمال الشَّخصيُّ الَّذِي يضعه الفرد ويقود إلى نتيجة معينة على الرُّغم من أَنَّ الشَّخص قد يملك العديد من المعتقدات السُّلوكيَّة فيما يتعلق بأَيِّ سلوك، إلَّا أَنَّه يوجد فقط عدد قليل نسبيًّا منها يمكن الوصول إليها بسهولة في لحظة معينة، ويفترض أَنَّ هذه المعتقدات يمكن الوصول إليها بالاشتراك مع التَّقويم الشَّخصيِّ للنَّتائج المتوقعة تحدد الموقف السَّائد اتِّجاه السُّلوك على وجه التَّحديد؛ لذلكَ فإنَّ تقويم كلِّ نتيجة يسهم في الموقف بتناسب طرديٍّ مع الاحتمال الشَّخصيِّ للفرد، وهذا السُّلوك سيوصل إلى النَّتيجة المعينة (Ajzen, 1991,p:179).

المعتقداتُ المعياريَّةُ:

المعتقدات المعياريَّة تشير إلى التَّوقعات السُّلوكيَّة المنظورة لأَفراد أَو مجموعات مرجعية مهمة كزوج أَو زوجة الفرد، والأُسرة، والأَصدقاء، واعتمادًا على السُّكان والسُّلوك المدروس، مثل: المدرس، والطَّبيب، والمسؤول، وزملاء العمل (Ajzen,1991,p:179).

افتُرِضَ أَنَّ هذه المعتقدات المعياريَّة – بالاشتراك مع دافع الشَّخص للالتزام مع مرجعيات مختلفة – تحدد المعايير الشَّخصيَّة السَّائدة على وجه التحديد، وأَنَّ الدَّافع للالتزام مع كلِّ مرجع يسهم في المعيار الشَّخصيِّ بتناسب طرديٍّ مع الاحتمال الشَّخصيِّ للفرد؛ بِأَنَّ المرجع يعتقد أَنَّه سيقوم بأَداء هذا السُّلوك في المسألة (Ajzen,1991,p:180).

معتقداتُ التَّحكمِ:

معتقدات التَّحكم لها علاقة مع وجود العوامل المنظور الَّتِي قد تسهل أَو تعيق أَداء السُّلوك، ويفترض أَنَّ معتقدات التَّحكم هذه – بالاشتراك مع القدرة المتوقعة لكلِّ عامل تحكم– تحدد السَّيطرة السُّلوكيَّة المحسوسة السَّائدة على وجه التَّحديد السُّلطة المتصورة لكلِّ عامل تحكم؛ لإعاقة أَو تسهيل أَداء السُّلوك (الصَّمت)، ويساهم طردًا في السَّيطرة السُّلوكية المتصورة مع الاحتمال الشَّخصيِّ للفرد بِأَنَّ عامل التَّحكم موجود (Ajzen, 1985,p:12).

الأُنموذج:

يسترشد سلوك الإنسان من ثلاثة أَنواع من الاعتبار:

١– المعتقدات السُّلوكيَّة.

٢– المعتقدات المعياريَّة.

٣– معتقدات السَّيطرة.

في المجاميع الخاصة بكلٍّ منها، المعتقدات السُّلوكيَّة تنتج موقفًا اتِّجاه سلوك مواتي أَو غير مواتي، والمعتقدات المعياريَّة تنتج معيارًا شخصيًّا، ومعتقدات السَّيطرة تثير السَّيطرة السُّلوكيَّة المحسوسة.

وفي المجموع: الموقف اتِّجاه السُّلوك، المعيار شخصيٌّ، والسَّيطرة السُّلوكيَّة المنظورة تؤدي إلى تشكيل النِّية السُّلوكيَّة (Ajzen2002b) على وجه خاصٍّ، فيفترض أَنْ لا تؤثر السَّيطرة السُّلوكيَّة المنظورة فقط على السُّلوك الفعليِّ مباشرة، لكن أَيضًا تؤثر بشكل غير مباشر من النِّية السُّلوكيَّة (Ajzen,1977,p:888).

وكقاعدة عامَّة، فإنَّه كلَّما كان الموقف اتِّجاه السُّلوك والمعيار الشَّخصيّ أَكثر ملاءمة، كانت السَّيطرة السُّلوكيَّة المنظورة أَكبر، وكانت نية الشَّخص لأَداء السُّلوك في المسألة أَقوى، وأَخيرًا بفرض درجة كافيَّة من السَّيطرة الفعليَّة على السُّلوك، ويتوقع من الفرد أَنْ ينفذ نواياه عندما تسنح الفرصة (Ajzen,1985,p:13).

وملخص هذه النَّظريَّة: إذا كان الفرد يأمل في أَنَّ العمل سيحقق النَّتائج المرجوة فإنَّه سيكون على استعداد للقيام به، أَمَّا إذا شعر الفرد بأَنَّ العمل لن يحقق له النَّتائج الَّتِي يرجوها فسيميل إلى عدم التَّحرك، أَي: اللُّجوء إلى الصَّمت، بمعنى إذا كان الموظفون أَو العاملون يؤمنون إيمانًا قويًّا بأَنَّهم سيتمكنون من تغيير الوضع من الحوار فإنَّهم يختارون الكلام، وإذا اعتقدوا بأَنَّ الوضع لن يتغير سواء تكلموا أَم لا فإنَّهم سيختارون الصَّمت (محمود،٢٠١٧: ٢١٠).

وتُلخص الباحثة من النَّظريات السَّابقة إلى أَنْ الأُسس الَّتِي يرتكز عليها الفرد في اتِّخاذ قراره بتبني سلوك الصَّمت أَو الكلام يكون مندرجًا تحت وجهات نظر وأَفكار أَوَّلية متواترة لذهن الفرد، وأَيضًا على الآثار المترتبة على هذا السُّلوك، كما أَنَّ لمعرفة الفرد السَّابقة لقدراته ومصير قراره دورًا هائلًا في تحديد سلوكياته التَّفاعليَّة مع المؤسسة أَو المنظمة، بمعنى إذا توقع الفرد العامل أَو الموظف تحقيق الهدف الَّذِي يصبو إليه وتحقيق النَّتائج الَّتِي يريدها سيذهب لاتِّخاذ القرار (الكلام أَو الصَّمت) دون خوف، أَمَّا إذا لم يتوقع العامل تحقيق الهدف المراد والنَّتائج المرجوة فسيحدث العكس.

أَمَّا في حالة تكون النَّتائج الَّتِي يصبو إليها متحققة بالأَساس لدى العامل أَو الموظف لكنَّه لا يجب عليه تحمل عواقب القرار، فهنا يتخذ أَغلبية الموظفين سلوكيات الصَّمت الَّتِي تكون مقرونة بالهروب من الأَعباء الكثيرة النَّاتجة عن القرار، كما ترى الباحثة أَنَّ النَّظريتين ما هي إلَّا اتجاهات قد يتبناها الفرد طيلة حياته المهنية وقد يكون هناك تفاوت او تراكم فيما بينها بحسب ظروف العمل، وبحسب الكيفية التي يتعامل بها الموظف مع الظُّروف المحيطة به.

ثالثًا: النَّظريَّة السُّلوكيَّة لـ(نول وفان ديك Knoll&van Dick):

يرى أَصحاب هذا المنظور أَنَّ السُّلوك غير السَّوي ليس مرضًا أَو هو أَحد أَعراض لمرض معين، بل يعدُّونه أَحد أَنماط السُّلوك الَّذِي يتعلمه الفرد مثلما يتعلم أَنماط السُّلوك السوي؛ ولهذا السَّبب نراهم يرفضون فكرة الاضطراب العقليِّ، فهم ينظرون إلى هذه السُّلوكيات على أَساس أَساليب تكيفية غير ناجحة لمواجهة مشاكل الحياة، فبذلكَ غُيرت أَو عُدلتِ الوسائل الَّتِي يستخدمها الفرد بالتَّعامل مع البيئة المحيطة به، فالمحور الأَساس لهذه النَّظريَّة هي عملية (التَّعلم) والَّتِي أَطلق عليها (المثير والاستجابة)، فالمثير الَّذِي يتعرض إليه الفرد ينتج عنه حدوث استجابة.

وعلى وفق هذه النَّظريَّة فالأَفراد الَّذِين يعانون من الصَّمت الانتقائيِّ قد يستمروا في عدم الكلام؛ لتجنب المواقف الصَّعبة، وللحدِّ من القلق والخوف، كما أَنَّهم يقومون بهذا السُّلوك للحصول على الامتيازات والاهتمام من مرؤوسيهم؛ إذ إنَّ امتناع الموظف عن التَّكلم يُنْظَرُ إليه على أَنَّه استراتيجيَّة تعلمها الفرد ردًّا على المواقف الاجتماعيَّة المثيرة للقلق، كما يُنْظَرُ إليه على أَنَّه نتيجة التَّعزيز السَّلبيِّ لسلوك الصَّمت الَّذِي يسلكه الموظف، وبهذا فإنَّ أَصحاب هذه النَّظريَّة ينظرون إلى الصَّمت الانتقائيِّ بعدِّه استجابة تكيفية بدلًا من كونه مرضًا أَو اضطرابًا (Krysanski,2003:29).

وقد حدد نول وفان ديك (Knoll&van Dick,2013) أَربعة أَبعاد للصَّمت الانتقائيِّ، وهي:

١-صمت الإذعان: وهو اعتقاد الموظف بأَنَّ التَّعبير عن رأيه لا يؤثر على أَعمال المؤسسة أَو عن قرارات الإدارة، فهو يعتقد بأَنَّ حديثه عن المشاكل أَو الإبلاغ عنها سوف لن يحدث أَيَّ فرق (Beshtifar,2012:279).

٢-الصَّمت الدِّفاعيُّ: وهو سلوك استباقي ومتعمد يهدف إلى حماية الذَّات من التَّهديدات الخارجيَّة، كما يستخدم الصَّمت الدِّفاعيُّ لوصف الإهمال المتعمد على أَساس الخوف من واقع التَّكلم (غليظ، ٢٠١٩: ٥٨٩).

٣-الصَّمت الاجتماعيُّ الإيجابيُّ: وهو حجب الأَفكار والمعلومات والآراء الَّتِي تتعلق بالعمل؛ لاستفادة أَفراد آخرين، وهذا انطلاقًا من دوافع الإيثار والتَّعاون، ويُعدُّ هذا البعد لصالح المنظمة، بمعنى أَنَّ أَفكار العمل تخفى لمنع حدوث أَضرار بالمؤسسة أَو المنظمة، وأَيضًا بالموظفين الآخرين (korkmaz,2018:203).

٤-صمتُ الفرصة: وهو حجب الموظف للمعلومات؛ لتحقيق مزايا لنفسه، وهو يستند إلى مفهوم الانتهازيَّة الَّتِي تتمثل في توفير معلومات ناقصة أَو مشوهة وحجبها؛ الغرض منه تضليل وإرباك الآخرين وتحقيق مكاسب شخصيَّة (Knoll,2013:350).

المبحثُ الثَّالثُ

منهجيةُ البحثِ وإجراءاتُهُ

منهجية البحث:

قامت الباحثة باتباع المنهج الوصفيِّ (Descriptive Research) الَّذِي يهتم بدراسة الظَّاهرة مثل ما هي موجودة في الوقت الحالي، ووصفها وصفًا دقيقًا، والتَّعبير عنها كميًا، وكيفيًا (ذوقان وآخرون، بدون ، ص١٣)، وهذا يكون من أَكثر الأَساليب شيوعاً واستخدامًا من الباحثين في مجال العلوم الإنسانيَّة (ملحم ، ٢٠٠٠، ص٣٦٩)، وسنتطرق في هذا المبحث على مجموعة من الإجراءات الَّتِي قامت الباحثة باتِّخاذها؛ لتحقيق أَهداف البحث مشتملة على (مجتمع البحث، عينة البحث، أَداة البحث، وطرق التَّأكد من صدقهما، ثباتهما، والوسائل الإحصائيَّة المستخدمة في معالجة البيانات)، وفيما يأتي بيان لِمَا تقدم:

١- مجتمع البحث:

اختارت الباحثة مجتمع الدِّراسة بالطَّريقة القصديَّة؛ لتواجدها ضمن ذلكَ المجتمع، وللتَّحقق من الافتراضات النظريَّة، وهو الآتي: يتألف مجتمع البحث الحالي من موظفي الجامعة العراقيَّة التَّابعة لوزارة التَّعليم العالي والبحث العلميِّ من الذُّكور والإناث في بغداد للعام الدِّراسيِّ ٢٠٢٥-٢٠٢٦م، إذ يتكون المجتمع الأَصلي من (٧١٩) سبع مئة وتسعة عشر موظفًا وموظفة، وكان

عدد الموظفين في كليَّة القانون (٢٠٠) ميئتين، وعدد الذُّكور (١٢٩) مئة وتسعة وعشرون، والإناث (٧١) إحدى وسبعون، أَمَّا كليَّة الآداب فقد كان عدد الموظفين (٢٣٦) مئتان وست وثلاثون موظفًا، فبلغ عدد الذُّكور (١٦٢) مئة واثنان وستون، والإناث (٧٤) أربع وسبعون، وكلية العلوم الإسلاميَّة كان عدد الموظفين (٢٨٣) مئتان وثلاثة وثمانون، وبلغ عدد الذُّكور (١٣٢) مئتان واثنان وثلاثون، والإناث (١٥١) مئة وإحدى وخمسون، والجدول (١) يوضح أعداد الموظفين موزعين على وفق الكليَّات والجنس.

الجدول (١)

توزيع أَفراد مجتمع البحث (موظفي الجامعة العراقيَّة) حسب الجنس والكليَّات

كليات الجامعة العراقيَّة	الذُّكور	الإناث	المجموع
كليَّة القانون	١٢٩	٧١	٢٠٠
كليَّة الآداب	١٦٢	٧٤	٢٣٦
كليَّة العلوم الإسلاميَّة	١٣٢	١٥١	٢٨٣
المجموع الكلي	٤٢٣	٢٩٦	٧١٩

٢-عينة البحث:

أَشار الزَّوبعيُّ إلى أَنَّ حجم العينة المناسبة للبحث يفضل أَنْ تكون (٤٠٠) أَربعة مئة أَو أَكثر واختِيروا باعتناء من المجتمع الأَصليِّ (الزَّوبعيُّ، ١٩٨١: ص١٣)، لهذا اختارت الباحثة عينة البحث الحالي من (٤٠٦) أَربعة مئة وستة موظف وموظفة، وبواقع (١٩٦) مئة وستة وتسعون ذكورًا، و(٢١٠) مئتان وعشر أُنثى موزعين بالتَّناسب، وبنسبة (٤٠%) حسب متغيري الكليَّة والجنس إذ اختيارهم بالطَّريقة الطَّبقية العشوائيَّة المتناسبة والجدول (٢) يوضح ذلكَ.

الجدول (٢)

توزيع أَفراد عينة البحث (موظفي الجامعة العراقيَّة) حسب الجنس والكليَّات

كليَّات الجامعة العراقيَّة	الذُّكور	الإناث	المجموع
كليَّة القانون	٦٢	٧٠	١٣٢
كليَّة الآداب	٦٥	٨٠	١٤٥
كليَّة العلوم الإسلاميَّة	٦٩	٦٠	١٢٩
المجموع الكلي	١٩٦	٢١٠	٤٠٦

٣-أَداة البحث:

بِما أَنَّ البحث الحالي يهدف إلى التَّعرف على الصَّمت الانتقائيِّ لدى الموظف؛ لذا تطلب ذلك استعمال أَداة ملائمة لقياس (الصَّمت الانتقائيُّ).

•إجراءات بناء مقياس الصَّمت الانتقائيِّ

تحقيقًا لأَهداف البحث الحالي، تمكنت الباحثة من الحصول على أَداة جاهزة لقياس الصَّمت الانتقائيِّ معدٌّ من (حمودة، ٢٠٢١م) بالاعتماد على دراسة Knoll &van Dick,2013.

١-تحديد تعريف المفهوم:

عُرفَ الصَّمت الانتقائيِّ بأَنَّه: (عبارة عن تعمد الموظف بعدم مشاركة معلوماته ومقترحاته حول مشاكل العمل وإحجامه عن طرح الأَفكار والمقترحات المرتبطة بالعمل؛ تجنبًا لردة فعل سلبية) (Gulluce & Eren 2016: 10).

وحدد نول وفان ديك (Knoll&van Dick,2013) أَربعة أَبعاد للصَّمت الانتقائيِّ، وهي:

١-صمت الإذعان: Silence of submission

٢-الصَّمت الدِّفاعيُّ: Defensive silence

٣-الصَّمت الاجتماعيُّ الإيجابيُّ: Positive social silence

٤-صمت الفرصة: The silence of opportunity

وحدد لكلِّ بعدٍ فقرات معينة تنتمي إليه، وكما مبين في الجدول (٣)

ت	الأَبعاد	الفقرات
١	**صمت الإذعان**	١، ٢، ٣، ٤، ٥
٢	**الصَّمت الدِّفاعيُّ**	٦، ٧، ٨، ٩، ١٠، ١١
٣	**الصَّمت الاجتماعيُّ الإيجابيُّ**	١٢، ١٣، ١٤، ١٥، ١٦
٤	**صمت الفرصة**	١٧، ١٨، ١٩، ٢٠، ٢١

وتبنت الباحثة هذا المقياس؛ لأَنَّه مقياس طُبِقَ فضلًا عن تمتعه بالخصائص السَّيكومتريَّة، وكذلك مناسب للعينة الحالية من الموظفين.

التَّحقق من صلاحية الفقرات:

لغرض الحكم على صلاحيَّة الفقرات وملائمة بدائل الإجابة؛ لغرض التَّصحيح اعتمدت الباحثة على طريقة ليكرت في القياس وحددت ثلاثة بدائل للإجابة (تنطبق عليَّ دائمًا، تنطبق عليَّ أَحيانًا، تنطبق عليَّ نادرًا)، وأُعيتِ الأَوزان للبدائل الثَّلاثة (١، ٢، ٣) وعلى التَّوالي، وعرضت الباحثة فقرات المقياس على مجموعة من الخبراء والمتخصصين بعلم النَّفس والقياس النَّفسيِّ وبلغ

عددهم (١٨) ثمانية عشر خبيرًا، واستُعمل مربع كاي (كا٢)؛ لإيجاد الفرق بين الموافقين وغير الموافقين من الخبراء من أَجل إبقاء الفقرات الصَّالحة واستبعاد الفقرات غير الصَّالحة، وبعد مقارنة قيمة مربع (كا٢) المستخرجة مع قيمة (كا٢) الجدولية والبالغة (٣,٨٤) عند مستوى دلالة، (٠,٠٥) وبدرجة حرية (١)، وفي ضوء آراء الخبراء عُدِلَت بعض الفقرات وحذفت بعضها، كما أُضيفت فقرتان، وبذلك أُبقيتِ الفقرات جميعها، والمتكونة من (٢١) إحدى وعشرين فقرة.

أ- وضوح التَّعليمات وفهم الفقرات:

لغرض معرفة، ووضوح التَّعليمات، والإجابة على المقياس، وأَيضًا وضوح فقراته وبدائل الإجابة، والكشف عن الصُّعوبات الَّتِي ستواجه المستجيب؛ لأَجل تلافيها، وكذلكَ معرفة الوقت الَّذِي ستستغرقه الإجابة عن المقياس، قامت الباحثة بتطبيق المقياس على عينة استطلاعيَّة متكونة من (٤٠) أَربعين موظفًا وموظفة، واختيروا عشوائيًّا من كليَّة الآداب/ الجامعة العراقيَّة؛ وبعد إجراء هذا التَّطبيق أَمام الباحثة اتضح أَنَّ تعليمات وفقرات المقياس كانت واضحة لدى هذه العينة، وأَنَّ طول الوقت الَّذِي سيستغرق للإجابة عن فقرات المقياس هو (١٦-١٨) دقيقة، بمعنى أَنَّ متوسط وقت الإجابة قد بلغ (١٧) سبع عشرة دقيقة.

ب- تعليمات المقياس:

إِنَّ التَّعليمات الَّتِي تُعدُّ من الباحث حول طريقة الإجابة على فقرات المقياس تكون بمثابة الدَّليل، الَّذِي يسترشد به المستجيب أَثناء استجابته على تلكَ الفقرات؛ لهذا حرصت الباحثة على أَنْ تضع تعليمات للمقياس بصورة بسيطة ومفهومة إِذ أَكدت الباحثة على المبحوث بضرورة اختيار البديل الَّذِي يناسبه بل ويعبر عن موقفه بصورة فعلية دون ترك أَي فقرة.

وبينتُ أَن استجابته هذه لا تستخدم سوى لغرض البحث العلميِّ، ولا يطلع عليها سوى الباحثة، ولا داعي لذكر الاسم، ووضعت الباحثة مثال لبيان كيفية الإجابة على فقرات المقياس، كما وطلبت الباحثة من المستجيب تدوين المعلومات الخاصة به المتمثلة بالجنس.

ج- تصحيح المقياس:

عملية تصحيح المقياس القصد منها هو إعطاء درجة لإجابة كلِّ مستجيب على كلِّ فقرة من فقرات المقياس، واستخراج الدَّرجة الكليَّة لكلِّ استمارة، وذلكَ بطريقة جمع درجات الاستجابة على المقياس، وقامت الباحثة بإعطاء الأَوزان الآتية عند التَّصحيح وهي (١، ٢، ٣) في ضوء اختيارات الموظفين (ذكور، إناث) في كليَّات الجامعة العراقيَّة، وبذلكَ فإِنَّ أَعلى درجة يحصل عليها المستجيب على مقياس الصَّمت الانتقائيِّ هي(٦٣) ثلاث وستون، وأَقل درجة هي (٢١) إحدى وعشرون.

د- المؤشرات الإحصائيَّة لمقياس الصَّمت الانتقائيِّ:

قامت الباحثة بحساب الخصائص الوصفيَّة للصَّمت الانتقائيِّ؛ ولغرض معرفة وتحديد الوسائل الإحصائيَّة المناسبة إنْ كانت (معلمية، لا معلمية)؛ لاستخراج الخصائص السَّيكومتريَّة، وقد تبين أنَّها تتماز بـ(الشَّكل الاعتدالي).

٤- التَّحليل الإحصائيُّ لفقرات المقياس:

اعتمدت الباحثة على أُسلوبين في عملية التَّحليل الإحصائيِّ لفقرات المقياس، وهما؛ الأوَّل: أُسلوب المجموعتين المتطرفتين، والثَّاني: أُسلوب علاقة درجة الفقرة بالدَّرجة الكليَّة للمقياس الَّذِي تنتمي إليه.

أ. المجموعتان المتطرفتان Contrasted Group

يشار إليها بـ(طريقة المقارنة الطَّرفيَّة)، وهذه الطَّريقة تُعدُّ من الطُّرق الَّتِي من الممكن الاعتماد عليها في حساب معامل التَّمييز، ويقصد بمعامل التَّمييز هي قدرة الفقرة على تمييز الفروق الفردية بين أفراد العينة الَّذِين يعرفون الإجابة الصَّحيحة، والَّذِين لا يعرفون الإجابة الصَّحيحة لكلِّ سؤال أو فقرة من فقرات المقياس، بمعنى قدرة الفقرة على التَّمييز بين الطَّلبة الممتازين والطلبة الضِّعاف (رزوقيُّ وحميد، ٢٠١٢، ص ٣٢)، هذا وقامت الباحثة بعد تطبيق المقياس على العينة البالغة (٤٠٦) أربعة مئة وستة موظف وموظفة باتباع الخطوات الآتية؛ لغرض إيجاد (القوَّة التَّمييزيَّة) لفقرات المقياس بأُسلوب المجموعتين المتطرفتين:

١- تعين الدَّرجة الكليَّة لكلِّ استمارة والبالغ عددها (٤٠٦) أربع مئة وست.

٢- ترتيب الاستمارات تنازليًّا من أعلى درجة إلى أدنى درجة.

٣- أخذ نسبة قطع (٢٧%) من الاستمارات الحاصلة على أعلى الدَّرجات والاستمارات الحاصلة على أدنى الدَّرجات، وبهذا بلغ مجموع الاستمارات الخاضعة للتحليل (١١٠) مئة وعشر في كلا المجموعتين العليا والدُّنيا، وبذلك فإنَّ (٢٢٠) مئتين وعشرين استمارة قد خضعت للتَّحليل من مجموع (٤٠٦) أربع مئة وست استمارة، وبعد هذا التَّطبيق (الاختبار التَّائي) لعينتين مستقلتين؛ لاختبار دلالة الفرق بين المجموعتين العليا والدُّنيا لكلِّ فقرة من فقرات المقياس، فكانت جميع الفقرات مميزة باستثناء فقرة واحدة هي (١٧) السَّابعة عشرة؛ إذ كانت قيمتها التَّائية المحسوبة أقل من قيمتها التَّائية الجدولية والبالغة (١،٨٨) عند مستوى دلالة (٠،٠٥)، ودرجة حرية (٢١٨)، وبهذا أصبح عدد فقرات المقياس المتبقية (٢٠) عشرين فقرة.

ب- علاقة درجة الفقرة بالدَّرجة الكليَّة للمقياس:

لأَجل استخراج علاقة درجة الفقرة بالدَّرجة الكليَّة للمقياس طُبِقت معامل ارتباط بيرسون، وأَظهرت النَّتائج أَنَّ جميع معاملات الارتباط دالة إحصائيًّا لـ(٤٠٦) أَربع مئة وست استمارة الَّتِي خضعت للتحليل إذ كانت قيم الاختبار التَّائي المحسوبة أَكبر من القيمة الجدوليَّة (١،٩٦) عند مستوى دلالة (٠،٠٥)، ودرجة حرية (٤٠٤)، باستثناء فقرة واحدة وهي نفس الفقرة الَّتِي استُبعِدت عندما حسبت قوَّتها التَّميزيَّة في الإجراء السَّابق.

ج- الصِّدق Validity

يُعدُّ الصِّدق شرط من الشُّروط الواجب توافرها في بناء المقاييس النَّفسيَّة، بمعنى قدرة الأَداة على القياس والبدقة الظَّاهرة الَّتِي يهدف إلى قياسه، أَي: قدرته على قياس ما أُعدَّ لقياسه فعلًا (محمد، ٢٠١٢، ص ٧٨)، وهي القضية الأَكثر أَهمية في بناء الاختبارات، وتحققت الباحثة من صدق مقياس الصَّمت الانتقائيِّ باستخدام الأَساليب الآتية:

-الصِّدق الظَّاهريُّ Face Validity:

حُقِّق هذا النَّوع من الصِّدق من عرض المقياس على مجموعة من المختصصين في مجال التَّربية وعلم النَّفس؛ للتَّأكد من صلاحيَّة الفقرات وعدد البدائل ومدى ملائمتها لمقياس الصَّمت الانتقائيِّ على وفق التَّعريف النَّظريِّ الَّذِي وضعته الباحثة في المقياس، وبعد الأَخذ بآرائهم عُدِلَتْ بعض الفقرات وأُضيفت بعضًا، كما حُذِف بعضها الآخر؛ اعتمادًا على القيمة الجدولية لمربع كاي (كا٢)، وكما ذُكِر سابقًا في صلاحية الفقرات.

-صدق البناء Construct Validity:

تحققت الباحثة من صدق بناء مقياس الصَّمت الانتقائيِّ باستخدام أُسلوب علاقة درجة الفقرة بالدَّرجة الكليَّة للمقياس بإيجاد العلاقة الارتباطيَّة بين درجة الفقرة وبين الدَّرجة الكليَّة للمقياس.

٥-الثَّبات Reliability

يعدُّ مفهوم الثَّبات من المفاهيم الجوهريَّة والأَساس في مجال القياس النَّفسيِّ ويتعين توفره في المقياس؛ ليكون المقياس صالحًا للاستخدام، ويعدُّ مفهوم الثَّبات مع مفهوم الصدق من أَهم الأُسس، مع أَنَّ مفهوم الصِّدق أَشمل من مفهوم الثَّبات، وهذا يعني أَنَّ كلَّ اختبار صادق هو ثابت لكن ليس كلّ اختبار ثابت بالضَّرورة يكون صادقًا (يونس، ٢٠٠٨، ص٨٧)، وقامت الباحثة باستخراج الثَّبات بالطُّرق الآتية:

أ-طريقة إعادة الاختبار Test-Retest

قامت الباحثة بتطبيق مقياس الصَّمت الانتقائيِّ على عينة مكونة من (٥٠) خمسين موظفًا وموظفة، (٢٥) خمسة وعشرين موظفًا من كليَّة العلوم الإسلاميَّة، و(٢٥) خمسة وعشرين موظفًا من كليَّة القانون، فاختيروا بالطَّريقة العشوائيَّة، وبعد مدة أسبوعين من التَّطبيق الأوَّل قامت الباحثة بإعادة تطبيق الاختبار على المجموعة نفسها، بعد ذلك قامت باستخراج معامل ارتباط بيرسون بين درجات الأفراد في التَّطبيقين، عندها بلغ معامل الثَّبات (٠,٨٠).

ب- التَّجزئة النِّصفيَّة Split-Half Method

احتسبتِ العلاقة أو مدى الارتباط بين درجات هذين النِّصفين، وللحصول على الثَّبات بهذه الطَّريقة، وقسمت فقرات المقياس إلى نصفين بناءً على تسلسل الفقرات (الفقرات ذات الأرقام الفرديَّة والفقرات ذات الأرقام الزَّوجيَّة)؛ واستُخرج معامل الارتباط بين نصفي المقياس إذ بلغت قيمته (٠,٥٩)، وبما أنَّ معامل الثَّبات المستخرج هو لنصف المقياس فصحِحت معامل الارتباط من استخدام معادلة سبيرمان براون التَّصحيحيَّة Spearman- Prophecy Formula Brown؛ للحصول على معامل ثبات لكلِّ المقياس، وبذلكَ فقد بلغت قيمته بعد التَّعديل (٠,٧٣) وهي مقبولة إحصائيًّا في الدِّراسات النَّفسيَّة.

ج- معامل ألفا للاتِّساق الدَّاخليِّ Alpha Coefficient for Internal Consistency

استُخدمت معادلة ألفا كرونباخ (Alpha Cronbach Formula) لحساب الثَّبات، وقد استنتجنا من المخرجات أنَّ قيمة معامل ألفا قد بلغت (٠,٧٨)، ممَّا يدلُّ على أنَّ درجة الاتِّساق الدَّاخليِّ جيدة.

المبحثُ الرَّابعُ

عرضُ النَّتائجِ ومناقشتُها

يحتوي هذا المبحث عرضًا للنَّتائج الَّتِي توصلت إليها الباحثة على وفق الأهداف الَّتِي وضعتها في المبحث الأوَّل ومناقشتها، ومن ثُمَّ الخروج ببعض التَّوصيات، والمقترحات في ضوء تلكَ النَّتائج.

أوَّلًا: عرضُ النَّتائج:

يهدف البحث الحالي التَّعرف على:

أ-التَّعرف على الصَّمت الانتقائيِّ لدى الموظف:

من أجل تحقيق هذا الهدف قامت الباحثة بتطبيق مقياس الصَّمت الانتقائيِّ على عينة الموظفين من كليَّات الجامعة العراقيَّة، وبعد معالجة البيانات لاستجابات أفراد العينة البالغ عددهم (٤٠٦)

أربعة مئة وستة من الذُّكور والإناث، تبيَّن أنَّ المتوسط الحسابي (٥٠,٩٨)، وبانحراف معياري (٦,٢٨)، وعند مقارنة المتوسط الحسابي بالمتوسط الفرضيِّ (٥٦) درجة اتَّضح أنَّه أقل من المتوسط الحسابيِّ، وبعد اختبار الفرق بين المتوسطين عن طريق استخدام الاختبار التَّائي لعينة واحدة، تبيَّن أنَّ القيمة التَّائية المحسوبة (١٦,٠٩)، وعند مقارنتها بالقيمة الجدوليَّة البالغة (١,٩٦) تبيَّن أنَّها ذات دلالة إحصائيَّة عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، وبدرجة حرية (٤٠٥) لكنَّها بالسَّالب.

أظهرت نتائج التَّحليل الإحصائيِّ أنَّ الموظفين في الجامعة العراقيَّة لا يمارسون الصَّمت الانتقائيَّ؛ إذ لم تُسجَّل فروق ذات دلالة إحصائيَّة بين مستويات الصَّمت الانتقائيِّ لديهم مقارنة بالمستوى المرجعيِّ.

ويمكن تفسير هذه النَّتيجة في ضوء أُنموذج السُّلوك المخطط، إذ إنَّ الموظفين في المؤسسات التَّعليميَّة لا يشعرون بتهديد اجتماعي أو عقوبة محتملة عند الإفصاح، ممَّا يقلل دوافع الصَّمت الانتقائيِّ لديهم، كما ترى الباحثة أنَّ هذه النَّتيجة تشير إلى أنَّ سلوك الصَّمت الانتقائيِّ لا يُمثل نمطًا شائعًا بين موظفي الجامعة العراقيَّة، الأمر الَّذِي يعكس بيئة عمل تتسم بقدر من الانفتاح والتَّعبير المباشر عن آرائهم.

ثانيًا: دلالة الفرق في الصَّمت الانتقائيِّ على وفق متغير الجنس:

تحقيقًا لهذا الهدف قامت الباحثة بحساب متوسط درجات الصَّمت الانتقائيِّ لعينة الذُّكور(٤٦,٣٠)، وبانحراف معياري (٣,٤٣)، في حين بلغ متوسط درجات الإناث (٥٥,٩٨)، وبانحراف المعياري (٤,٥٤)، وثُمَّ استعمل الاختبار التَّائي لعينتين مستقلتين تبيَّن أنَّ القيمة التَّائية المحسوبة (٢٤,٢٩)، وعند مقارنتها بالقيمة التَّائية الجدوليَّة البالغة (١,٩٦) تبيَّن أنَّها ذات دلالة إحصائيَّة عند مستوى دلالة (٠,٠٥) ولصالح الإناث، وتشير نتيجة البحث الحالي إلى أنَّ الموظفات يُظهرن مستويات أعلى من الصَّمت الانتقائيِّ مقارنة بالموظفين الذُّكور، حيث لم يُلحظ وجود صمت انتقائيٍّ لدى الذُّكور بدرجة دالة، ويمكن تفسير هذا التَّباين في ضوء اختلافات أنماط التَّواصل بين الجنسين، إذ تميل الإناث إلى استخدام استراتيجيات تواصل أكثر تحفظًا في البيئات المهنية، لا سيَّما في المواقف الَّتِي تنطوي على مخاطر اجتماعيَّة أو مهنيَّة، و تعكس النَّتيجة الَّتِي تشير إلى ارتفاع مستويات الصَّمت الانتقائيِّ لدى الإناث مقارنة بالذُّكور ديناميكيات نظريَّة الطَّيران الحلزونيِّ كما صاغتها إليزابيث نويل نيومان، والَّتِي تفترض أنَّ الأفراد يميلون إلى الامتناع عن التَّعبير عن آرائهم عندما يشعرون أنَّ تلكَ الآراء لا تحظى بقبول اجتماعيٍّ واسع، ففي هذا السِّياق قد تكون موظفات الجامعة العراقيَّة أكثر حساسية اتِّجاه المناخ

السَّائد في بيئة العمل، بل وأكثر إدراكًا لاحتمالات النبذ أو التَّهميش، ممَّا يدفعهن إلى ممارسة الصَّمت الانتقائيِّ كآلية دفاعيَّة للحفاظ على الانسجام الاجتماعيِّ وتجنب العزلة، وفي المقابل يُحتمل أنَّ الذُّكور يشعرون بدرجة أعلى من الأَمان الاجتماعيِّ أو النُّفوذ الرَّمزيِّ، ولا يشعرون بتهديد اجتماعيٍّ أو عقوبة محتملة عند الإفصاح، وقد يعكس ذلكَ ثقافة الجامعة العراقيَّة الَّتِي تشجع الرِّجال على الإفصاح عن آرائهم، أو تمنحهم مساحة أكبر للتَّعبير مقارنة بالنِّساء، وقد يشير إلى ارتفاع مستوى السَّيطرة السُّلوكيَّة لديهم، ممَّا يقلل من إدراكهم لتهديدات الرَّأي المخالف، ويجعلهم أقل عرضة للدُّخول في دوامة الصَّمت، وهذا التَّباين يعكس كيف تتفاعل العوامل الإدراكيَّة والاجتماعيَّة في الجامعات مع النَّوع الاجتماعيِّ؛ لتشكيل أنماط التَّعبير أو الامتناع في السِّياقات المهنيَّة.

ثانيًا: التَّوصيات:

بناءً على ما توصل إليه البحث الحالي من نتائج توصي الباحثة بما يأتي:

١-على وسائل الإعلام أَنْ تقوم بعمل توعية عامَّة في المجتمع ولا سيَّما بتوعية المسؤولين على الاهتمام بالموظفين بشكل يدلُّ على معرفتهم بالمسؤولية الكبيرة الملقاة على عاتقهم بحيث يقومون بتقديم كلَّ ما يلزم من خدمات ماديَّة ومعنويَّة ونفسيَّة ومساعدتهم على تكوين مفهوم إيجابيٍّ عن ذواتهم وفتح الباب لديهم للاندماج في المجتمع بشكل بناء وسليم.

٢-ضرورة تعزيز بيئة العمل الدَّاعمة للتعبير المفتوح، لا سيَّما للموظفات، وذلكَ من تبني سياسات مؤسسيَّة تُشجع على حرية الرَّأي وتحدُّ من العوامل الَّتِي تُسهم في نشوء الصَّمت الانتقائيِّ.

٣- إجراء برامج تدريبيَّة تُعنى بتطوير مهارات التَّواصل الفعَّال والحوار الآمن، مع التَّركيز على تمكين النِّساء من التَّعبير عن آرائهن دون خشية من التَّبعات الاجتماعيَّة أو المهنيَّة.

٤-إجراء دراسات مستقبليَّة تستكشف الأَبعاد الثَّقافيَّة والتَّنظيميَّة الَّتِي قد تُسهم في تفسير الفروق الجندريَّة في أنماط الصَّمت، مع توسيع نطاق العينة؛ لتشمل قطاعات ومؤسسات متنوعة.

ثالثًا: المقترحات:

استكمالًا للجهد الَّذِي بدأته الباحثة، وانطلاقًا من أَنَّ البحث العلميَّ بناء تراكميٌّ يفتح الأَبواب على مصراعيها أَمام رؤى ودراسات مثيرة للبحث، لذا تقترح الباحثة بعض الدِّراسات هي:

١- إجراء دراسة مماثلة للدِّراسة الحاليَّة على عينات أُخرى كالأَطفال والمطلقات والأَرامل والَّذِين لديهم إعاقة وكبار السِّنِّ.

٢-إجراء دراسات تتناول العلاقة بين الصَّمت الانتقائيِّ ومتغيرات نفسيَّة أُخرى مثل احتراق الذَّات، والاكتئاب، والقلق، والضُّغوط النَّفسيَّة.

٣-إجراء دراسة مقارنة في الصَّمت الانتقائيِّ بين الموظفين على الملاك الدَّائم والموظفين بأُجور يوميَّة.

٤-دراسة الصَّمت الانتقائيِّ في سياق التَّفاعل الرَّقميِّ، لا سيَّما في بيئات العمل الهجينة أَو الافتراضيَّة، وتحليل كيف تؤثر الوسائط الرَّقميَّة على ديناميكيات الصَّمت والكلام.

٥-توسيع نطاق البحث؛ ليشمل الفئات الإداريَّة العليا، وتحليل ما إذا كانت مستويات الصَّمت الانتقائيِّ تختلف باختلاف الدَّرجة الوظيفيَّة أَو النُّفوذ التَّنظيميِّ.

المصادر العربيَّة:

-هواري، معروف (٢٠١٩)، قياس مستوى الصَّمت التَّنظيميِّ لدى أَعضاء هيئة التَّدريس، مجلة دراسات نفسيَّة وتربويَّة، دراسة ميدانية بالمركز الجامعيِّ أَحمد زبانة – غليزان، مج (٣)، ع (١٢)، ص١٥٠- ١٦٦.

-عبد الواحد، يارا (٢٠٢٠)، أَثر رأس المال النَّفسيِّ على أَبعاد الصَّمت التَّنظيميِّ بالتَّطبيق على العاملين بجامعة المنوفية، مجلة التِّجارة والتَّمويل، كليَّة التِّجارة، جامعة طنطا، ع (١)، ص ١٧٣- ٢١٢.

-غليط، شافيَّة (٢٠١٩)، واقع الصَّمت التَّنظيميِّ في مؤسسات التَّعليم الابتدائيِّ، مجلة العلوم الإنسانيَّة، جامعة أُم البواقي مج (٦)، ع (٢)، ص ٥٨٩-٦١٢.

-محمود، أَشرف (٢٠١٧)، نمذجة العلاقة السَّببيَّة بين القيادة الأَخلاقيَّة والمناخ الأَخلاقيِّ ونفخ الصَّافرة والصِّمت التَّنظيمي والسُّلوكيات المضادة للإنتاجيَّة: دراسة تطبيقيَّة في مدارس التَّعليم العام بمحافظة البحر الأَحمر، مجلة الإدارة التَّربويَّة، كليَّة التَّربيَّة بالغردقة، جامعة جنوب الوادي، مج (٤)، ع (١٥)، ص ١٥٣- ٣٣٣.

-المرشديُّ، عماد وحسن، إيمان (٢٠٠٨)، التَّوافق المهنيُّ لدى موظفي كليَّة التَّربيَّة الأَساسيَّة، في جامعة بابل، مجلة كليَّة التَّربية الأَساسيَّة، كليَّة التَّربيَّة الأَساسيَّة، جامعة بابل، ع (١)، ص ٣٥٣-٣٦٧.

-ملحم، سامي محمد، (٢٠٠٠)، القياس والتَّقويم في التَّربيَّة وعلم النَّفس، دار الميسرة للنَّشر والتَّوزيع، ط١، عمان.

-ذوقان، عبيدات وعدس، عبد الرحمن وعبد الحقِّ، كايد، (بدون): البحث العلميُّ مفهومه وأَدواته وأَساليبه، دار مجدلاوي للنَّشر والتَّوزيع، عمان، الأَردن.

-رزوقيُّ، مجيد عبد الحسين، وحميد، عيال ياسين، (٢٠١٢): القياس والتَّقويم للطَّالب الجامعيِّ، كليَّة التَّربيَّة ابن رشد، مكتب اليمامة للطِّباعة والنَّشر.

-يونس، محمد عبدالسَّلام، (٢٠٠٨): القياس النَّفسيُّ، ط١، دار الحامد للنَّشر والتَّوزيع، عمان.

-Houari, Maarouf (2019), Measuring the level of organizational silence among faculty members, Journal of Psychological and Educational Studies, A field study at the University Center Ahmed Zabana - Relizane, Vol. (3), No. (12), pp. 150-166.

- Abdel Wahed, Yara (2020), The effect of psychological capital on the dimensions of organizational silence with application to employees at Menoufia University, Journal

of Commerce and Finance, Faculty of Commerce, Tanta University, No. (1), pp. 173-212.
- Ghaleet, Shafia (2019), The Reality of Organizational Silence in Primary Education Institutions, Journal of Humanities, University of Umm al-Bawaki, Vol. (6), No. (2), pp. 589-612.
- Mahmoud, Ashraf (2017), Modeling the Causal Relationship between Ethical Leadership, Ethical Climate, Whistleblowing, Organizational Silence, and Anti-Productivity Behaviors: An Applied Study in Public Schools in the Red Sea Governorate, Journal of Educational Administration, Faculty of Education, Hurghada, South Valley University, Vol. (4), No. (15), pp. 153-333.
-Al-Murshidi, Emad, and Hassan, Iman (2008), Professional Adjustment among Employees of the College of Basic Education, University of Babylon, Journal of the College of Basic Education, College of Basic Education, University of Babylon, No. (1), pp. 353-367.
- Malham, Sami Muhammad. (2000) Measurement and Evaluation in Education and Psychology, Dar Al-Maysara for Publishing and Distribution, 1st ed., Amman.
-Thawqan, Ubaidat, Adas, Abdul Rahman, and Abdul Haq, Kayed. (n.d.): Scientific Research: Its Concept, Tools, and Methods, Dar Majdalawi for Publishing and Distribution, Amman, Jordan.
-Razouqi, Majid Abdul Hussein, and Hamid, Ayal Yassin. (2012): Measurement and Evaluation for University Students, Ibn Rushd College of Education, Al-Yamamah Printing and Publishing Office.
-Younis, Muhammad Abdul Salam. (2008): Psychological Measurement, 1st ed., Dar Al-Hamid for Publishing and Distribution, Amman.

المصادر الأَجنبيَّة:

−Saglam, Aycan Çiçek. (2016). The Effects of Vocational High School Teachers' Perceived Trust on Organizational Silence Journal of Education and Training Studies, v4 n5 p225-232 May 2016

−Houari, Maarouf (2019), Measuring the level of organizational organization among faculty members, Journal of Psychological Studies and Research, A field study at the University of Ahmed Zabana Center - Relizane, Volume (3), Issue (12), pp. 150-166.

−Abdel Wahed, Yara (2020), The effect of psychological capital on the dimensions of organizational silence with application to employees at Menoufia University, Journal of Commerce and Finance, Faculty of Commerce, Tanta University, No. (1), pp. 173-212.

−Mahmoud, Ashraf (2017), Modeling the causal relationship between ethical leadership, ethical climate, whistle blowing, organizational silence and anti-productivity behaviors: An applied study in public education schools in the Red Sea Governorate, Journal of Educational Administration, Faculty of Education in Hurghada, South Valley University, Vol. (4), No. (15), pp. 153-333.

−Al-Murshidi, Imad and Hassan, Iman (2008), Professional Compatibility among Employees of the College of Basic Education, at the University of Babylon, Journal of the College of Basic Education, College of Basic Education, University of Babylon, No. (1), pp. 353-367.

−Dhuqan, Ubaidat, Adas, Abdul Rahman and Abdul Haq, Kayed. (Without): Scientific Research: Its Concept, Tools and Methods, Majdalawi Publishing and Distribution House, Amman, Jordan.

−Negative core affect and employee silence: How differences in activation, cognitive rumination, and problem-solving demands matter.

−Morrison, E. W., & Milliken, F. J. (2000). Organizational silence: A barrier to change and development in a pluralistic world. *The* Academy ofManagement Review, 25، (٤) , 725 - 706 https ://doi. org/10.2307/259200

−Krysanski, Valerie L. (2003). A brief review of selective mutism literature. The Journal of Psychology, 137 (1), 29-40

−Gulluce, X. I. I. I. A. & Eren, E. (2016). Analysis of Organizational Attitudes of Hotel Operation. Employees by Structure Equation Model: Exemplary of Rize Province, 12(19), 10-17.

- Saglam, A. C., Yorulmaz, Y. I., Anasiz, B. T., Colak, I., and Dumlu,N. N. (2018): Prediction of Academic Staffs' Organizational Silence through their Power Distance Perceptions. Üniversitepark Bülten,7(2), 143-166.

- Cakici, A (2007). Orgütlerde Sessizlik Sessizligin Teorik Tenelleri ve Dinamikleri [Silence at Organizations: Theoretical Backgrounds of Silence and its Dynamics]. Cukurova Universitesi Sosyal Bilimler Enstitüsd Dergisi, 16(1), 45-162.

- Noelle-Neumann, E. (1974). "The Spiral of Silence, A Theory of Public Opinion", Journal of Communication, 24 (2): 43-51.

- Knoll, M., & Van Dick, R. (2013). Do I Hear the Whistle…? A First Attempt to Measure Four Forms of Employee Silence and Their Correlates. Journal of Business Ethics, 113(2), 349-362.

- Beshtifar M., Hossein B. and Mahmoud N.(2012), " Destructive Role of Employee Silence in organization Success", International Journal of Academic Researsh in Business and Social, Vol. 2,No. 275-282 .

−Korkmaz, Erdogan.(2018), The Relationship between Organizational Silence and Allen-Meyer Organizational Commitment Model: A Research In the Health Sector in

Turkey', Bilecik Eyh Edebali University Jourpal of Social Sciences Institute,Volume: 3, Sayı/Issue:1.

−Kussmaul, A. (1877). Disturbances of Speech in Their Relation to Diseases of the Brain. In: Ziemssen's Cyclopaedia of the Practice of Medicine, Vol. 14. p: 325–326. Leipzig: F.C.W. Vogel.

-Tramer, M. (1934). Das schweigende Kind. Schweizerische Zeitschrift für Psychologie und ihre Anwendungen, 1, 31–41.