الصمت التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية الآداب بجامعة بنغازي

د. إيمان السيد جاد المولى الفايدي
أستاذ مساعد / كلية الآداب والعلوم قمينس

المستخلص:

هدفت الدراسة الحالية إلى التعرف على مستوى الصمت التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية الآداب بجامعة بنغازي، فضلاً عن التعرف على ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الصمت التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس تعزى لمتغيري (النوع الاجتماعي، والمؤهل العلمي)، والكشف عن دلالة العلاقة الارتباطية بين مستوى الصمت التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية الآداب بجامعة بنغازي وسنوات خبرتهم المهنية.

وتكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس في كلية الآداب بجامعة بنغازي خلال العام الجامعي 2021- 2022، وسُحبت عينة عشوائية بسيطة بلغ حجمها (100) عضو هيئة تدريس، ولتحقيق أهداف الدراسة اعتمد على الاستبانة بعد أن تم تجميع فقراتها من الدراسات السابقة، حيث تكونت الاستبانة من (35) فقرة، كما تم استخراج الصدق والثبات، استخدمت الباحثة البرنامج الإحصائي (spss) برنامج الحزم الاجتماعية، ولتحليل بيانات الدراسة استخدمت الوسائل الإحصائية المناسبة والمتمثلة في: معادلة الفاكرونباخ والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والاختبار التائي(T-test)، ومعامل الارتباط بيرسون. وبعد تحليل البيانات تم التوصل إلى النتائج التالية: مستوى الصمت التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية الآداب بجامعة بنغازي مرتفع، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الصمت التنظيمي في كلية الآداب بجامعة بنغازي عند مستوى الدلالة $\alpha=0.05$ تعزى لمتغيري(النوع الاجتماعي، والمؤهل العلمي)، كما كشفت النتائج عن وجود علاقة ارتباطية موجبة ضعيفة بين مستوى الصمت التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية الآداب بجامعة بنغازي وسنوات خبرتهم المهنية.

المقدمة:

يعد الصمت التنظيمي أحد المفاهيم السلوكية التي جذبت انتباه الباحثين في الآونة الأخيرة، وأصبحت تشكل جزءاً من اهتماماتهم البحثية الهادفة إلى إحداث تغيير إيجابي في المنظمات، حيث يرجع مفهوم صمت الموظف إلى (Hirschman, 1970) الذي كان أول من حاول تعريفه، وقد حدد إطاراً للصمت باعتباره استجابة سلبية(عيسى، 2015)، وتعاني أغلب منظمات العمل من مظاهر الصمت التنظيمي وسط الموظفين بنسب متفاوتة، بسبب مجموعة من المتغيرات التنظيمية والإدارية والفردية التي تتميز بها كل منظمة عن الأخرى، إلا أن ظاهرة الصمت التنظيمي وما يحمله هذا المفهوم من معنى من عدم إبداء الرأي وحرية التعبير عن مناخ العمل وانتقاد طرق العمل ومختلف القرارات الصادرة من القائمين على الإدارة حول تسيير

المنظمة؛ يساهم بشكل كبير ومباشر بانعكاسات سلبية على أداء الموظفين، خاصة إذا كانت الإدارة تتبنى طرقاً للتهديد والعقاب لكل من يخالفها أو ينتقدها، بحيث تعتبر فئة الموظفين التي لا تلتزم بالصمت بفئة تصنع المشاكل وتخلق الفوضى في المنظمة، وهذا لا ينطبق على منظمة دون أخرى بل ينطبق على جميع المنظمات وبكافة التخصصات.

وجامعة بنغازي شأنها في هذا الأمر كغيرها من المنظمات حيث تعاني من ظاهرة الصمت والمتمثل في اقتصار أعضاء هيئة التدريس بالاتصال الرسمي وبالاكتفاء بساعات العمل وعدم الإكثار من الآراء والاقتراحات وعدم النقاش والجدل حول المشاكل والقضايا المتعلقة بأداء الجامعة بصفة عامة ورؤسائهم بصفة خاصة يمكن أن يكون خوفاً من ردة الفعل السلبية التي قد تهدد مركزهم الوظيفي، ولم يلقى مفهوم الصمت التنظيمي الاهتمام الكافي من قبل الباحثين والمنظمات على حد سواء. حيث يعتبر من المواضيع التي لم يتم تناولها في كلية الآداب بجامعة بنغازي، لذلك جاءت هذه الدراسة لتسلط الضوء على هذا الموضوع في هذه البيئة.

مشكلة الدراسة:

إن دراسة الصمت التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس كمشكلة تنظيمية تسمح بمعرفة الأسباب الحقيقة التي تقف ورائها وتحديد حدودها ومستوياتها ومتغيراتها ومن أجل التدخل ووضع الآليات التي تسمح بالاستفادة من الجوانب الإيجابية منه، باعتبارها من مؤشرات بعض المشكلات التنظيمية التي تؤثر على الأداء العام للمؤسسة، ومثال ذلك دوران العمل وعدم الرضا الوظيفي وانخفاض أداء أعضاء هيئة التدريس وغيرها من السلوكيات الغير مرغوب فيها.

إن تبني أعضاء هيئة التدريس لهذا السلوك نابع أولاً من التخوف الحاصل من ردة الفعل السلبية لبعض مسؤولي الإدارة على الانتقاد والرأي المضاد نحو عمليات التسيير وطبيعة القرارات المتخذة من مستوى مختلف من الكليات والأقسام. وثانياً الفهم الخاطئ لهذه المواجهة والمصارحة عن المشاكل لأن مفهوم الانتقاد يعتبر في نظر المسؤول عن العمل هو معادل لمفهوم المواجهة وصناعة المشاكل.

وهذه الفكرة تتبلور في المعتقدات الضمنية التي يكونها المسؤول في العمل عن كافة أعضاء هيئة التدريس في المؤسسة التعليمية، ولتفادي هذا الوضع في ظل غلق أبواب الحوار والتعبير فإن الحل الأمثل هو السكوت والصمت والبحث عن البديل أو الاكتفاء بساعات التدريس فقط دون طرح برامج الإبداع والابتكار.

وهناك العديد من الدراسات التي تناولت موضوع الصمت التنظيمي كمتغير مستقل أو كمتغير تابع كدراسة علي (2018) ودراسة الفيتلاوي **(2017)**، والتي توصلت إلى العديد من النتائج أهمها وجود مستويات متوسطة من مظاهر الصمت التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة. **وعليه يمكن تحديد مشكلة الدراسة في الإجابة عن التساؤلات الآتية:**

1- ما مستوى الصمت التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية الآداب بجامعة بنغازي؟

2- هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الصمت التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية الآداب بجامعة بنغازي تُعزى لمتغيري (النوع الاجتماعي، والمؤهل العلمي)؟

3- هل توجد علاقة ارتباطية بين مستوى الصمت التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية الآداب بجامعة بنغازي وسنوات خبرتهم المهنية؟

أهمية الدراسة:

1- تتمثل أهمية الدراسة في النتائج التي يمكن أن تتوصل إليها والتي يمكن أن تساعد إدارة كلية الآداب بجامعة بنغازي محل الدراسة في التعرف على كيفية تطوير بيئة الحياة الوظيفية والتي لها تأثير كبير على مستوى الصمت التنظيمي.

2- تمثل هذه الدراسة محاولة سد الفجوة الحاصلة في البحوث العلمية والدراسات الخاصة بموضوع الصمت التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة بنغازي بمكتبة كلية الآداب.

3- التعرف على الأسس الفكرية للصمت الوظيفي كما وردت في الأدبيات الإدارية والتربوية ومدى ممارسة أعضاء هيئة التدريس في كلية الآداب بجامعة بنغازي.

4- تعدّ هذه الدراسة من أوائل الدّارسات على حدّ علم الباحثة فقد حاولت الكشف عن مستوى

5- الصمت التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية الآداب بجامعة بنغازي، ولهذا يؤمل أن توجّه هذه الدراسة الاهتمام إلى إجراء دارسات أخرى في مؤسسات جديدة كالمدارس الثانوية أو الكليات أو الجامعات بصفه عامة.

أهداف الدراسة:

تسعى هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف الآتية:

1- التعرف على مستوى الصمت التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية الآداب بجامعة بنغازي.

2- التعرف على ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الصمت التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية الآداب بجامعة بنغازي تعزى لمتغيري (النوع الاجتماعي، والمؤهل العلمي).

3- الكشف عن دلالة العلاقة الارتباطية بين مستوى الصمت التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية الآداب بجامعة بنغازي وسنوات خبرتهم المهنية.

حدود الدراسة:

1- **الحدود الزمنية:** أجريت هذه الدراسة خلال العام الجامعي 2021 – 2022.

2- **الحدود المكانية:** اقتصرت هذه الدراسة على كلية الآداب بجامعة بنغازي.

3- **الحدود البشرية:** شملت هذه الدراسة على جميع أعضاء هيئة التدريس في كلية الآداب بجامعة بنغازي.

المصطلحات الإجرائية للدراسة:

يعرف الصمت التنظيمي إجرائياً بأنه: ميل أعضاء هيئة التدريس إلى الاحتفاظ لأنفسهم بالمعلومات والأفكار والمقترحات استسلاماً للأمر الواقع أو تجنباً لأية آثار سلبية قد تلحق بهم أو بالجامعة كما تقيسها الاستبانة المعدة لهذا الغرض.

الإطار النظري

مفهوم الصمت التنظيمي

تعددت تعريفات الباحثين حول مفهوم الصمت التنظيمي، حيث اختلفت التعريفات وفقاً لنظرة كل باحث، حيث يرى (يوسف،2016: 174) إن الصمت التنظيمي يعني إدراك مشترك بين العاملين يحد من مشاركته في تقدير ما يعرفونه حول قضايا السياسات التنظيمية والمشكلات العملية. ويشير (هواري،2019: 153) إلى أن الصمت التنظيمي هو المنع المتعمد للمعلومات والآراء من جانب موظفي الجامعة تجاه رؤسائهم, وإن الصمت التنظيمي ما هو إلا انعكاس للقوى المؤثرة في العلاقات بين الرؤساء والمرؤسين والقوانين المنظمة لتلك العلاقات مما يحول دون تحدث المرؤوسين في المشاكل التنظيمية.

ويرى (القرني، 2016: 660) إن الصمت التنظيمي هو إدراك مشترك بين العاملين في الجامعة بضرورة محدودية مشاركتهم في تقديم ما يعرفونه حول سياسات الجامعة والمشكلات التنظيمية فيها، أو أنه الشعور

الجماعي الذي يولد إدراكاً لدى العاملين في الجامعة بأنه من غير الحكمة التحدث حول المشكلات التنظيمية.

ويشير (يوسف،2014: 32) إلى الصمت التنظيمي بأنه ميل موظفي الجامعة إلى منع تجنب تقديم المعلومات والآراء والإحجام عن الحديث في مشاكل وقضايا العمل بالجامعة وبالتالي قلة أو محدودية مشاركتهم في هذه المشكلات أو القضايا، وذلك بسبب بعض المحددات التنظيمية والفردية التي قد تشجع على خيار الصمت، فقد ويتضح من التعريفات التالية أن الصمت التنظيمي يرجع لثلاثة مصادر رئيسية وهي الخوف على مصلحة المنظمة وسمعتها (الصمت الاجتماعي) أو الاستسلام والقناعة بأن المبادرة بأفكار ومعلومات لن تغير شيء (صمت الخضوع)، أو الخوف من ردود الفعل السلبية (الصمت الدفاعي).

وحسب رأي (الشاطر،2015) فهو "سلوك يتبعه الموظف ويجسده من خلال تجاهل القضايا والأحداث التي تشهدها المنظمة التي يعمل بها حتى يصل إلى حالة من اللامبالاة تجاه مصالح المنظمة بما يضربها، حيث يحجب عن تقديم المقترحات أو المعلومات أو الحلول حول المشاكل التي تواجهها المنظمة بالرغم من معرفته لهذه الحلول.

في حين عرفه (أحمد،2017: 4) على أنه "ميل المرؤوسين في المنظمات إلى حجب المعلومات والمقترحات لرؤسائهم أو إخبارهم عن المشكلات تجنباً لردود فعل سلبية قد تترتب على ذلك".

أسباب الصمت التنظيمي

يعزو بعض الباحثين والمهتمين أسباب حدوث الصمت التنظيمي إلى عوامل خارجية مثل المعتقدات التنظيمية والخصائص التنظيمية وتعاون الموظفين، ويرى بعضهم أن هنالك عوامل داخلية للصمت التنظيمي تعود للشخص نفسه كالخبرة والدافعية والشخصية. **وفيما يلي سيتم التحدث عن أهم أسباب الصمت التنظيمي وذلك كما يلي:**

الأسباب التنظيمية:

- **خوف المدراء من التغذية العكسية السلبية:** من العوامل المهمة التي يعتقد أنها سهلت خلق مناخ من الصمت في المنظمات هو خوف الإدارة العليا من الحصول على تغذية عكسية سلبية، خاصة من المرؤوسين سواء كانت هذه المعلومات تتعلق بهم شخصية أو ببرنامج من الأعمال التي قاموا بتحديدها، وبالتالي فإن المدراء يحاولون تجنب تلقي تغذية عكسية سلبية، وعندما يتلقونها فعلية فإنهم قد يتجاهلون الرسالة و يصرفون النظر عنها باعتبارها غير دقيقة،

أو يحاربون مصداقية مصدرها. ومن الملاحظ أنه عندما تأتي التغذية العكسية السلبية من الأسفل (من المرؤوسين) أكثر من الأعلى فإنه ينظر لها على أنها أقل دقة، وأقل شرعية، وأكثر تهديد لقوة المرؤوس ومصداقيته.

- **الرسمية في السلطة:** هي القوة المستندة إلى المنصب أو الموقع في السلم التنظيمي والتعامل بالأنظمة والتعليمات مما يسهم في خلق مناخ الصمت في التنظيم من خلال المركزية في صنع القرار واستخدام الأنظمة والقوانين في التعامل مع القضايا والمواقف والأفراد والافتقار إلى آلية تغذية راجعة رسمية.

الأسباب الفردية:

- **خوف المرؤوس من ردود فعل سلبية:** إن أحد العوامل الهامة التي يعتقد أنها تسهل إيجاد مناخ الصمت في المنظمات في المرؤوسين، إذ إن المرؤوسين يشعرون بالخوف من ردود فعل سلبية، لذا فإنهم يلتزمون الصمت، ولعله من المفيد هنا خوف المرؤوسين من ردود فعل سلبية يتمثل في توقعات المرؤوسين بأن المنظمة التي يعملون بها، لا يمكن الاعتماد عليها في تحقيق نتائج مفضلة لهم ، لعدم كفاءة النظام الإداري والرؤساء، ونظام المعلومات، وإلى تخلف العلاقات التنظيمية والمبالغة في عرض لحقائق، والافتقار إلى قنوات وفرص سانحة للتعبير عن آرائهم بسبب تخوفهم من ردود الرؤساء، والتي غالباً ما يعمل المديرون على التهديد بالعقاب.
- **الخوف من العزلة الاجتماعية:** إن السبب الرئيسي لصمت الأفراد تجاه المشاكل التنظيمية هو الخوف من العزل الاجتماعية داخل عمله واعتقاده بأنه (إذا عبر عن المشاكل داخل المنظمة سوف يسبب مشاكل أخرى)، كما أن خصائص المنظمات نفسها وهيكلها التنظيمي قد لا تسمح للعاملين بالتعبير عن المشاكل المتعلقة بالتنظيم وأن التحدث عن المشاكل والهموم ينظر لها من قبل المدراء بأنها سلوك سلبي سوف يقلل من الثقة والاحترام تجاه الأفراد وبالتالي يدفعهم إلى التزام الصمت خوفاً من إن تصرفاتهم ومواقفهم قد يضر بوضعهم الاجتماعي داخل المنظمة.

الأسباب الديموغرافية:

- **النوع:** الرجال قد يكونوا أكثر قدرة على التعبير مقارنة بالنساء.

- **السن:** يكون الأكبر سنة أكثر قدرة على المواجهة والتعبير والتعامل مع الإدارة العليا ومع المشرفين، كما يواجهون غموضاً أقل وعدم تأكد أقل بشأن القدرة على التعبير مقارنة بالأصغر سناً، وبالتالي يتوقع أن يكون لديهم قيود أقل فيما يتعلق بالتعبير وعدم الصمت بشأن المشاكل الإدارية والتنظيمية المنارة في المنظمة.
- **مستوى التعليم:** فمستويات التعليم العالية يتوقع أن تكون أكثر قدرة على التعبير، فالأفراد ذوي المستويات التعليمية العالية أكثر قدرة على إدراك وتقييم المواقف والمشاكل التنظيمية المطروحة، وبالتالي أكثر قدرة على التعبير بما يخدم صالح المنظمة.
- **الخبرة** الفرد ذو الخبرة الواسعة يكون لديه قدرة أكبر على التعبير وعدم الصمت وتبرير وجهة نظره من واقع رصيد الخبرة والمعلومات المتراكمة لديه عن تاريخ المنظمة والأحداث التي مر بها وعاصرها مقارنة بالأفراد الأقل خبرة(نصيرة، 2018: 272).

في حين يرى إسماعيل (2018) أن أسباب الصمت التنظيمي تتمثل في الآتي:

1. زملاء العمل: يمكن أن تتسبب في الصمت التنظيمي من خلال المكافأة كالاعتراف والصداقة أو من خلال المعاقبة مثل عزل الشخص، كما يمكن من خلال جماعات العمل وضع المعايير والقواعد للتصرف حيال الأوضاع المختلفة للمنظمة.

2.المعتقدات التنظيمية: تعتبر المعتقدات التنظيمية سبب رئيسي للصمت التنظيمي فالاعتقاد الضمني حول العاملين بأنهم مهتمون بذاتهم ولا يمكن الاعتماد عليهم والتي تنطلق من نظرية X لماكريجور قد تكون سبباً رئيسياً للصمت التنظيمي، كما أن بعض المعتقدات السائدة مثل معتقد أن الإدارة تعرف أفضل حول معظم الأشياء التي تهم المنظمة تعد من أسباب الصمت، ومن المعتقدات التنظيمية أن التوافق والإجماع دليل على الصحة التنظيمية.

3.**خصائص المنظمة:** تعتبر خصائص المنظمة كما يتم تصويرها في هياكل وثقافة المنظمة أحد أسباب الصمت التنظيمي.

4.**هيمنة العقل الجمعي:** يحجم الأفراد في المنظمات عن المشاركة ويركنون للصمت عندما يشعرون أن آراءهم غير مقبولة من الجماعة، وقد تتسبب هذه الآراء والأفكار في عزلهم عن الجماعة أو النظر إليهم بسخرية وازدراء.

5.عدم الثقة بالرؤساء : تعد أحد أسباب اللجوء للصمت خوفاً من التعرض للخطر أو إساءة فهم المعلومات والمشاركات.

6.**الخوف من المشاركة** : البعض يطلق عليه الصمت الدفاعي وهو عبارة عن الإحجام المتعمد عن طرح الأفكار الكبيرة، المعلومات، والمشاعر كحماية للنفس قائمة على الخوف.

7.الشعور بعدم القدرة على التغيير: عندما يشعر الأفراد بعدم القدرة على التغيير، وأن أفكارهم لا تؤخذ على محمل الجد، بل على العكس ربما قد تصبح جزء من التقييم السلبي لهم فإنهم يحجمون عن المشاركة ويركنون للصمت.

8.الخوف من الإضرار بالرؤساء أو زملاء العمل: قد تتسبب مشاركة العاملين بمعلومات بالإضرار برؤسائهم أو زملائهم في العمل مما قد يدفعهم للصمت (إسماعيل، 2018).

وقد ذكر (القرني، 2016: 661) عدة أسباب تؤدي بالموظف إلى اللجوء للصمت التنظيمي ومن أبرزها والتي من الممكن أن تكون سبباً مباشرا، ما يلي:

- الثقافة التنظيمية والمناخ التنظيمي.
- ردود الأفعال السلبية للإدارة.
- التحيز.
- خصائص القادة الشخصية.
- انعدام الثقة التنظيمية.
- الخوف من العزلة والإضرار بالعلاقات.
- قلة الخبرة.
- اختلاف وتنوع السمات القضايا الثقافية المتمثلة بالمعايير والقيم.

الدراسات السابقة:

هدفت دراسة الشوابكة (2007) إلى تقدير **مستوى الصمت التنظيمي لدى القيادات الإدارية الأكاديمية في الجامعات الأردنية الرسمية**، وعلاقته بالولاء التنظيمي للمرؤوسين، والمشاركة في صنع القرارات التنظيمية، وطبقت الدراسة على عينة قوامها (561) قائداً إدارياً أكاديمياً، تم اختيارهم بالطريقة العشوائية الطبقية واستخدم الباحث منهج البحث المسحي الارتباطي، اعتمد على الوسائل الإحصائية التالية من أجل تحليل البيانات المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والاختبار التائي وتحليل التباين الأحادي،

وكان من أبرز نتائجها: أن مستوى الصمت جاء بدرجة متوسطة، وأن الولاء التنظيمي جاء بدرجة مرتفعة، وأن مشاركة القيادات الأكاديمية في صنع القرارات جاءت بدرجة متوسطة، ولم تظهر الدراسة فروقاً ذات دلالة إحصائية في مستوى الصمت تعزى لمتغيرات(النوع، ونوع الكلية، والمستوى الوظيفي)، بل أظهرت فروقاً ذات دلالة إحصائية تبعاً لمتغيرات (الرتبة الأكاديمية، والخبرة، ومكان الحصول على الدكتوراه، والجامعة)، كما توصلت إلى وجود علاقة سلبية ذات دلالة إحصائية بين مستوى الصمت التنظيمي لدى القيادات الإدارية الأكاديمية وبين كل من درجة الولاء ومستوى المشاركة في صنع القرارات.

في حين هدفت دراسة ماضي (2014) إلى التعرف على **جودة الحياة الوظيفية وأثرها في الأداء الوظيفي بالتطبيق على العاملين بالجامعات الفلسطينية في قطاع غزة**، والتعرف على الفروق من وجهه نظر أفراد العينة حول جودة الحياة الوظيفية تبعًا للمتغيرات الشخصية والوظيفية. واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، والمجتمع المستهدف جميع العاملين الأكاديميين، والإداريين، والخدمات في الجامعات الفلسطينية (جامعة الأزهر، والجامعة الإسلامية، وجامعة الأقصى)، والبالغ عددهم (3254) فرداً، واستُخدمت العينة العشوائية الطبقية التي بلغ حجمها (344) مفردة. ومن بين أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية والأداء الوظيفي، وكان أكثر هذه الأبعاد تأثيرًا في الأداء الوظيفي هو فرص الترقي والتقدم الوظيفي، يليهن العلاقات الاجتماعية، والاستقرار والأمان الوظيفي، كما أظهرت النتائج وجود فروق في استجابات العينة حول جودة الحياة الوظيفية تعزى للمتغيرات الشخصية والوظيفية، وبينت النتائج عدم وجود فروق تعزى لمتغيرات (العمر، والمؤهل العلمي، وسنوات الخدمة).

أما خوالده (2016) فقام بدراسة هدفت إلى تحديد مستوى الصمت التنظيمي لدى معلمي ومعلمات المدارس الخاصة في لواء الجامعة، وتقصي العلاقة بينه وبين الأنماط القيادية السائدة لدى مديريهم، وتكون مجتمع الدارسة من جميع المعلمين والمعلمات في مدارس التعليم الخاص في لواء الجامعة من الإناث، وطبقت الدارسة على عينة قوامها (800) معلماً ومعلمة تم اختيارها بالطريقة العشوائية الطبقية، واستخدم الباحث المنهج الوصفي الارتباطي، وأظهرت نتائج الدارسة أن مستوى الصمت التنظيمي لدى معلمي ومعلمات المدارس الخاصة كان متوسطاً، إذ حظيت جميع مجالات الصمت التنظيمي بمستوى متوسط، كما أظهرت النتائج فروقاً ذات دلالة إحصائية في استجابات عينة الدارسة عن مستوى الصمت تعزى لمتغير النوع ولصالح الإناث، وفروقاً تعزى لمتغير الخبرة على مجال الصمت القائم على المنفعة لصالح

أصحاب الخبرة (أقل من 5 سنوات)، أمَّا فيما يتعلق بالأنماط القيادية السائدة لدى مديري ومديرات المدارس الخاصة في لواء الجامعة، فقد كان مستوى النمط القيادي الديمقراطي مرتفع، بينما حظي النمط القيادي الأوتوقراطي، والتسيبي على مستوى متوسط، وأظهرت النتائج كذلك أن هناك علاقة ارتباطية موجبة بين مستوى الصمت التنظيمي وبين الأنماط القيادية السائدة لدى المديرين والمديرات.

أما عبود وحسين (2016) فقد هدفت دراستهما إلى تقصي العلاقة التأثيرية بين أسباب الصمت التنظيمي ومستوى أداء العاملين، وطبقت الدراسة على عينة عشوائية بسيطة قوامها (155) موظفاً في جامعة بابل بالعراق، واستخدم الباحث المنهج المسحي الارتباطي. اعتمد على الاستبانة في جمع البيانات كشفت النتائج عن وجود الصمت التنظيمي بدرجة متوسطة، وأوصت بالاهتمام بالأفراد العاملين وذلك عن طريق فسح المجال أمامهم لإبداء آرائهم وذلك من خلال وضع أنظمة اتصال فعَّالة بينهم وبين مرؤوسيهم ووضع هياكل تنظيمية تتسم بالمرونة وإعطاؤهم الثقة بطرح ما يرونه مناسباً من مشاكل وذلك للحد من أسباب الصمت التنظيمي لديهم.

وفي السياق ذاته قام كل من شاوش والأشول (2018) بدراسة هدفت إلى دراسة تأثير جودة الحياة الوظيفية على الصمت التنظيمي لدى العاملين في جامعة دار السلام. واستخدم المنهج الوصفي، كما أعتمد على الاستبانة كوسيلة لجمع البيانات وقد شملت الاستبانة على أبعاد جودة الحياة الوظيفية والتي تتمثل في: ظروف العمل، العلاقات الاجتماعية، الأمان والاستقرار الوظيفي، ونظام المرتبات والحوافز، المشاركة في اتخاذ القرارات. وكشفت النتائج أن العاملين لديهم مستويات متوسطة من جودة الحياة الوظيفية والصمت التنظيمي. ووجود علاقة ارتباطية عكسية ضعيفة بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية وبين الصمت التنظيمي. كما بينت النتائج أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية لأبعاد جودة الحياة الوظيفية ومستوى الصمت التنظيمي.

وهدفت دراسة هواري و بن أحمد (2019) إلى التعرف على قياس مستوى الصمت التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس وأهم مظاهره الأكثر شيوعا على مستوى معهد العلوم الاجتماعية والإنسانية بالمركز الجامعي أحمد زبانة بغليزان، حيث شملت عينة الدراسة على (35) فرداً، وقد اعتمد الباحث على المنهج الوصفي، وتم استخدام أداة الاستبانة لجمع المعلومات والبيانات، وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية: مستوى الصمت التنظيمي لدى أفراد العينة منخفض، وأن بعد خوف المدير من التغذية العكسية السلبية أهم

مظاهر الصمت التنظيمي شيوعاً، وعدم وجود فروق في مظاهر الصمت التنظيمي تُعزى للمتغيرات (النوع الاجتماعي، والرتبة الأكاديمية، والخبرة المهنية).

الإجراءات المنهجية الدراسة:

منهجية الدراسة

اعتمدت الدراسة الحالية على المنهج الوصفي التحليلي الذي يعتمد على جمع البيانات وتبويبها وتحليلها ومن ثم استخراج النتائج وذلك باستخدام الاستبيانات كوسيلة لجمع البيانات اللازمة من مجتمع الدراسة.

مجتمع الدراسة

تكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس في كلية الآداب بجامعة بنغازي البالغ عددهم (213) عضواً، موزعين على جميع الأقسام العلمية بالكلية، وذلك وفقاً للإحصائية الصادرة عن مكتب شؤون أعضاء هيئة التدريس بجامعة بنغازي.

عينة الدراسة

تم اختيار عينة عشوائية بسيطة من أعضاء هيئة التدريس في كلية الآداب بجامعة بنغازي بلغ حجمها (100) عضواً، بواقع (34) ذكور، و(66) إناث أي ما نسبته تقريبا (48%) من المجتمع الأصلي، واسترجعت جميع الاستبانات التي تم توزيعها.

خصائص عينة الدراسة

تضمن هذا الجزء المتغيرات الديموغرافية (الشخصية) وتشمل النوع الاجتماعي، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة المهنية وذلك كما يلي:

- **النوع الاجتماعي:**

جدول رقم (1): توزيع عينة الدراسة حسب لمتغير النوع الاجتماعي.

النوع الاجتماعي	العدد	النسبة%
ذكور	34	%34
إناث	66	%66
المجموع	100	%100

من الجدول السابق يتبين أن عدد الذكور من أعضاء هيئة التدريس كان (34) وبنسبة (34%)، بينما كانت نسبة الإناث من أعضاء هيئة التدريس أكبر حيث بلغت (66) بنسبة (66%).

- **المؤهل العلمي:**

جدول رقم(2): توزيع عينة البحث حسب لمتغير المؤهل العلمي.

المؤهل العلمي	العدد	النسبة%
ماجستير	77	%77
دكتوراه	23	%23
المجموع	100	%100

تبين من الجدول السابق أن عدد الحاصلين على درجة الماجستير (77) عضواً، وبنسبة (77%) من أعضاء هيئة التدريس، بينما بلغ عدد الحاصلين على درجة الدكتوراه (23) عضواً، وبنسبة 23 %.

- **سنوات الخبرة المهنية:**

جدول رقم(3): توزيع عينة البحث حسب لمتغير سنوات الخبرة المهنية

سنوات الخبرة المهنية	العدد	النسبة%
اقل من 5 سنوات	26	%26
من 5–10 سنوات	39	%39
أكثر من 10 سنوات	35	%35
المجموع	100	%100

يتبين من الجدول السابق أن عدد أعضاء هيئة التدريس في فئة من تراوحت سنوات خبرتهم المهنية من (5–10) سنوات هم أكبر عدد، حيث بلغت القيمة (39) عضواً وبنسبة (39%)، بينما بلغ عدد أعضاء هيئة التدريس في فئة (أكثر من 10 سنوات) (35) عضواً وبنسبة 35%، أما أعضاء هيئة التدريس في فئة (اقل من 5 سنوات) فقد كانت في أخر ترتيب حيث بلغ عددهم (26) عضواً وبنسبة 26%.

–أداة الدراسة

نظراً لطبيعة الدراسة من حيث أهدافها ومنهجها ومجتمعها استخدمت الباحثة الاستبانة كأداة لجمع البيانات والتي تعد من أكثر أدوات البحث شيوعاً واستخدام في مجال العلوم الإنسانية واستندت الدراسة الحالية في إعدادها للاستبانة على الدراسات السابقة.

وقد احتوت الاستبانة على جزأين: الجزء الأول: يختص بالصفات الشخصية لدى أعضاء هيئة التدريس (النوع، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة) أما الجزء الثاني، يختص بقياس مستوى الصمت التنظيمي عند أعضاء هيئة التدريس من خلال أبعاده المتمثلة في: (معتقدات الإدارة الضمنية، وخوف الإدارة من التغذية العكسية السلبية، والولاء للإدارة في العمل، وخوف الأستاذ من ردود الفعل السلبية، وضعف الشعور بالانتماء للجامعة، ونقص الاتصال).

صدق أداة الدراسة وثباتها

للتأكد من صدق أداة البحث، وأنها تقيس فعلاً ما أعدت لقياسه، تم استخدام طريقة الصدق الظاهري، وذلك بعرضها على مجموعة من الخبراء والمختصين في مجالات العلوم الإنسانية، لإبداء آرائهم وملاحظاتهم عن فقراتها، وذلك للنظر في مدى مناسبة كل فقرة مع البعد الذي تنتمي إليه، وإضافة أية مقترحات أو تعديلات يرونها مناسبة، وبناءً على ملاحظات بعض المحكمين أجريت بعض التعديلات المناسبة. وأصبحت الاستبانة في صورتها النهائية تحتوي على (35) فقرة. وللتأكد من ثبات أداة البحث استخدمت معادلة الفاكرو نباخ حيث بلغت قيمة المعامل (87%) وهي قيمة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05).

نتائج الدراسة ومناقشتها:

يمكن عرض نتائج الدراسة ومناقشتها، وفقاً لتساؤلاتها، وذلك على النحو التالي:

التساؤل الأول: ما مستوى الصمت التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية الآداب بجامعة بنغازي؟

للإجابة عن هذا التساؤل أُستخرج المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للاستجابات عينة الدراسة والمتوسط الفرضي لأداة القياس، واستخدام الاختبار التائي(T, test) لتحديد دلالة الفروق بين المتوسطين، و ذلك كما هو موضح بالجدول (4)

الجدول رقم(4): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للاستجابات عينة البحث والمتوسط الفرضي للأداة القياس، والقيمة الثانية لتحديد دلالة الفروق بين المتوسطين

المتغير	عدد الحالات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	درجة الحرية	القيمة التائية	الدلالة الإحصائية
الصمت التنظيمي	100	5.3100	1.6919	3	99	31.38	**0.000**

(*)قيمة ذات إحصائية عند مستوى دلالة α=0.05

يلاحظ من الجدول (4) أن المتوسط الحسابي لاستجابات عينة الدراسة على أداة قياس الصمت التنظيمي قد بلغ (5.3100)، بانحراف معياري قدره (1.6919)، في حين بلغ المتوسط الفرضي (3) درجات، وباختبار دلالة الفروق بين المتوسطين بلغت القيمة التائية (31.38)، وهى قيمة دالة إحصائية عن مستوى الدلالة 0.05=∝، وتكشف هذه النتيجة عن ارتفاع مستوى الصمت التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية الآداب بجامعة بنغازي، وربما يرجع ذلك إلى الخوف من ردود الفعل السلبية والتي من الممكن أن يتم اتخاذ إجراءات ضدهم ولربما يكون السبب عدم الاستماع إلى آراء واقتراحات أعضاء هيئة التدريس في عديد المرات السابقة، لذلك اتخذوا الصمت سلوكاً ملاصقاً لهم، كما يمكن أن يكون الاتصال غير كاف بين أعضاء هيئة التدريس ورؤساء الأقسام بشكل عام. وبذلك تكون قد اختلفت هذه النتيجة مع دراسة بن أحمد (2017) والتي توصلت إلى أن مستوى الصمت التنظيمي كان منخفضاً. كما

اختلفت هذه النتيجة مع دراسة الشوابكة (2007) التي توصلت إلى أن مستوى الصمت التنظيمي جاء بدرجة متوسطة.

التساؤل الثاني: هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الصمت التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية الآداب بجامعة بنغازي تعزى إلى متغير (النوع الاجتماعي، والمؤهل العلمي)؟

أولاً: النوع الاجتماعي:

لتحديد دلالة الفروق الإحصائية في مستوى الصمت التنظيمي لدى عينة الدراسة، والتي يمكن أن تعزى لمتغير النوع الاجتماعي، استُخدم الاختبار التائي (t–test)، وذلك كما هو موضح بالجدول (5).

جدول رقم (5): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للاستجابات عينة البحث، والقيمة الثانية لتحديد دلالة الفروق بين المتوسطين.

النوع	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	القيمة التائية	الدلالة الإحصائية
ذ كر	33	5.9091	1.3314	99	1.837	**0.013**
أنثى	67	6.5224	1.6729			

(*)قيمة غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة $\alpha = 0.05$

ويتضح من الجدول (5) إن المتوسط الحسابي لاستجابات عينة الدراسة من الذكور قد بلغ (5.9091) بالانحراف المعياري قدره (1.3314)، بينما بلغ المتوسط الحسابي لاستجابات عينة البحث من الإناث (6.5224)، بانحراف معياري قدره (1.6729)، وباختبار الدلالة الإحصائية، الفروق بين المتوسط بلغت القيمة التائية (1.837)، وهي قيمة غير دالة إحصائيا عن مستوى الدلالة 0.05=∞. وتظهر هذه النتيجة أن اختلاف متغير النوع الاجتماعي لم يسهم في وجود تباين في تقدير أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب في جامعة بنغازي للصمت التنظيمي، حيث وصف ذلك التقدير بأنه مرتفع المستوى لدى الذكور والإناث على حد السواء وربما يعزى ذلك إلى تخوفهم جميعاً من فقدان الوظيفة، ويمكن أن يُعزى ذلك إلى أن أعضاء هيئة التدريس سواء كانواً ذكوراً أم إناثاً فهم يعملوا في مناخ واحد وتحت الظروف ذاتها، ويتعرضوا لنفس العوامل والمتغيرات الذي يتميز بها الوسط الجامعي بصفة عامة وكلية الآداب بصفة خاصة حيث يسود بينهم شعور مشترك نحو قضايا التسيير واتخاذ القرارات، وبالتالي فإن التزام الصمت عند كلاهما وهو يشير إلى حالة من الخوف والقلق من ردود الفعل السلبية لرئيس القسم. وقد اتفقت هذه النتيجة مع دراسة

هواري وبن أحمد (2019) حيث توصلت الدراسة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الصمت التنظيمي تعزى لمتغير النوع الاجتماعي.

ثانياً: المؤهل العلمي:

لتحديد دلالة الفروق الإحصائية في مستوى الصمت التنظيمي لدى عينة الدراسة، والتي يمكن أن تُعزى لمتغير المؤهل العلمي، استُخدم الاختبار التائي (t–test)، وذلك كما هو موضح بالجدول (6).

جدول رقم (6): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للاستجابات عينة البحث، والقيمة التائية لتحديد دلالة الفروق بين المتوسطين.

المؤهل العلمي	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	القيمة التائية	الدلالة الإحصائية
الماجستير	33	6.1757	1.5907	99	−1.544	**0.819**
الدكتوراه	67	6.7308	1.5377			

(*)قيمة غير دالة إحصائيا عند مستوي الدلالة $\alpha = 0.05$

من الجدول السابق يتضح أن المتوسط الحسابي بلغت قيمته (6.1757) بانحراف معياري بلغت قيمته (1.5907) بالنسبة للماجستير، أما الدكتوراه فقد بلغ قيمة المتوسط الحسابي (6.7308) والانحراف المعياري (1.5377)، كما بلغت القيمة التائية (1.544−) وبدلالة إحصائية (0.819)، وهى قيمة غير دالة إحصائيا عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$ وتبين هذه النتيجة أن مستوى الصمت التنظيمي لدى عينة الدراسة وصف بأنه مرتفعاً بغض النظر عن متغير المؤهل العلمي، حيث يشعر أعضاء هيئة التدريس بمستويات عالية من الصمت التنظيمي على اختلاف مؤهلاتهم العلمية، ولربما يُعزى ذلك إلى أن أعضاء هيئة التدريس في الكلية يخشون المجاهرة المباشرة بمختلف المشكلات التنظيمية والتعبير عن الرأي وتقديم الأفكار الإبداعية والابتكارية أمام رؤساء الأقسام بسبب استعمال السلطة الرسمية من قبل رؤساء الأقسام أو من قبل إدارة الكلية. لم تتفق هذه النتيجة مع نتائج الدراسات السابقة وذلك لعدم وجود دراسة تناولت هذه المتغير.

التساؤل الثالث: هل توجد علاقة ارتباطية بين مستوى الصمت التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية الآداب بجامعة بنغازي وسنوات خبرتهم المهنية.

للإجابة عن هذا التساؤل استُخدم معامل ارتباط بيرسون، وذلك كما هو موضح بالجدول رقم (7):

جدول رقم (7): معامل ارتباط بيرسون لاختبار دلالة العلاقة الارتباطية بين مستوى الصمت التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس وسنوات خبرتهم المهنية

المتغير	عدد الحالات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة معامل الارتباط
سنوات الخبرة المهنية	100	5.3100	1.6919	0.533(*)

(*) قيمة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$

يتضح من الجدول (7) أن قيمة معامل ارتباط بيرسون قد بلغت (0.533)، وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$. وتشير هذه النتيجة إلى أن ارتفاع مستوى الصمت التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب في جامعة بنغازي له علاقة ارتباطية موجبة وذات دلالة إحصائية بسنوات خبرتهم المهنية. ويمكن إرجاع هذه النتيجة إلى أن بيئة العمل في الجامعات بصفة عامة تعاني من نفس المشاكل الإدارية والتسييرية وبصفة خاصة كلية الآداب بجامعة بنغازي، لذا فإن أغلب أعضاء هيئة التدريس في الكلية بمختلف سنوات خبرتهم المهنية يمارسون مهنة التدريس في نفس ظروف العمل وبالتالي يمتلكون نفس الشعور تجاه قضايا العمل، أضف إلى ذلك تطبق عليهم نفس السياسة ونفس القوانين كما وتتم معاملتهم بطريقة واحدة بغض النظر عن سنوات خبرتهم المهنية، وبذلك تكون قد اختلفت هذه النتيجة مع دراسة هواري و بن أحمد (2019)، والتي توصلت إليها فيما يخص سنوات الخبرة المهنية أي الأقدمية المهنية القائلة أن هذا المستوى كان منخفضاً.

نتائج الدراسة وتوصياتها:

يمكن إيجاز نتائج الدراسة على النحو التالي:

1- مستوى الصمت التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس مرتفع.

2- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغيري الدراسة (النوع الاجتماعي، والمؤهل العلمي).

3- وجود علاقة ارتباطية موجبة ضعيفة بين مستوى الصمت التنظيمي وسنوات الخبرة المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب بجامعة بنغازي.

وبناءً على هذه النتائج يمكن تقديم التوصيات التالية:

1- أن تدرج الإدارة برامج أو معاملات تساعد على رفع مستوى العلاقات وبالتالي التخفيف من الصمت التنظيمي.

2- تشجيع الإدارة لأعضاء هيئة التدريس ومنح الثقة عبر ندوات تناقش حق الانتقاد والتعبير عن الرأي في إطار القوانين واللائحة الداخلية للمؤسسة.

3- فتح مجال الحوار من قبل القائمين على الإدارة وتقبل الانتقادات والآراء دون ردة فعل سلبية.

4- إجراء المزيد من الدراسات حول الصمت التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس في باقي الكليات والمقارنة بين نتائج الدراسة الحالية وهذه الدراسات.

5- كما تقترح الباحثة إجراء المزيد من البحوث والدراسات باستخدام متغيرات جديدة لم يتم تناولها في الدراسة الحالية.

قائمة المصادر والمراجع:

- أحمد، محمد أحمد أمين (2017) أثر الصمت التنظيمي على سلوك المواطنة التنظيمية: دراسة تطبيقية على العاملين بالكادر العام التابعين لقطاع التعليم، **رسالة ماجستير**، كلية التجارة، جامعة المنصورة.
- إسماعيل، عمار فتحي موسى (2018) محددات الصمت التنظيمي وأثرها على الاحتراف الوظيفي لأعضاء الهيئة المعاونة بجامعة مدينة السادات، **مجلة الدراسات التجارية المعاصرة**، العدد4، 1- 50
- خوالده، عايد أحمد (2016) مستوى الصمت التنظيمي لدى معلمي ومعلمات المدارس الخاصة في لواء الجامعة وعلاقته بالأنماط القيادية السائدة لدى مديريهم، **مجلة جامعة الحسين بن طلال للبحوث**، مجلد 3، العدد 2، 84-120.
- الشاطر، ميلاد محمد ميلاد (2015) أثر الصمت التنظيمي على مراحل صنع القرار دراسة تطبيقية على العاملين في جامعة سرت بليبيا، **رسالة ماجستير**، كلية التجارة، جامعة المنصورة، مصر.
- شاوش، زايد ناجي والأشول، محمد عبده (2018) تأثير جودة الحياة الوظيفية على الصمت التنظيمي في جامعة دار السلام الدولية للعلوم والتكنولوجيا اليمن، **مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية**، 2(12)، 41 – 26.
- الشوابكة، عساف عبد ربه (2007) مستوى الصمت التنظيمي لدى القيادات الإدارية والأكاديمية في الجامعات الأردنية العامة وعلاقته بالولاء التنظيمي للمرؤوسين والمشاركة في صنع القرارات التنظيمية، **رسالة ماجستير غير منشورة**، كلية الدراسات التربوية العليا، عمان.
- عبود، زينب عبد الرازق، وحسين، ظفر ناصر (2016) أسباب الصمت التنظيمي وأثرها في أداء العاملين، **مجلة جامعة بابل للعلوم الصرفة والتطبيقية**، 1 (24)، 259 – 233.
- علي، محمد هجو (2018) أثر العزلة التنظيمية في تفسير العلاقة بين الصمت التنظيمي ونية ترك العمل، **رسالة ماجستير**، جامعة السودان، كلية الدراسات العليا.
- عيسى،أحمد السيد أحمد (2015) أثر الصمت التنظيمي على الاستعداد التنظيمي المدرك للتغيير الاستراتيجي: دراسة تطبيقية، **مجلة البحوث المالية والتجارية**، كلية التجارة جامعة بورسعيد، العدد الثالث، 332-370.
- الفتلاوي، ميثاق هاتف، (2017) دور الاحترام الداخلي المدرك في التماثل التنظيمي، ***مجلة*الإدارة والاقتصاد**، جامعة كربلاء، المجلد 3، العدد 11.
- القرني، عبد الله عالي (2016) القيادة الأخلاقية لدى رؤساء ومشرفات الأقسام الأكاديمية بجامعة تبوك وعلاقته بسلوك الصمت التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس، **مجلة كلية التربية**، جامعة تبوك، العدد 17، 649-694
- المجالي، آمال ياسين (2007) أثر الصمت التنظيمي في عملية صنع القرار : دارسة ميدانية تحليلية للمؤسسات العامة الأردنية، **رسالة دكتوراه غير منشورة**، جامعة عمان العربية للدراسات العربية.

- نصيرة، بركنو (2018) الصمت التنظيمي والعوامل المسببة له ، ***مجلة الدراسات الاقتصادية المعمقة***، جامعة مصطفى اسطنبولي، 263- 290
- هواري، معروف وبن أحمد محمد (2019) قياس مستوى الصمت التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس دراسة ميدانية بالمركز الجامعي أحمد زبانة، **مجلة دراسات نفسية *وتربوية***،3(12) ،166 – 151.
- يوسف، ميهفان شريف، (2016) أثر أبعاد المناخ التنظيمي في مظاهر الصمت التنظيمي: دراسة استطلاعية لآراء عينة من الموظفين الإداريين في جامعة زاخو، ***مجلة جامعة زاخو***، العدد الأول، 167-188.

organizational silence among faculty members at the Faculty of Arts at the University of Benghazi

Eman alsyed Jadallah

Abstract

The current study aimed to identify the level of organizational silence among faculty members at the Faculty of Arts at the University of Benghazi, as well as to identify whether there are statistically significant differences in the level of organizational silence among faculty members due to the variables (gender, educational qualification), and detection On the significance of the correlation between the level of organizational silence among faculty members at the Faculty of Arts at the University of Benghazi and their years of professional experience. The study population consisted of all faculty members at the Faculty of Arts at the University of Benghazi during the academic year 2021-2022, and a simple random sample of (100) faculty members was drawn. The questionnaire consisted of (53) paragraphs, and validity and reliability were extracted. The researcher used the statistical program (spss) social packages program, and to analyze the research data, she used the appropriate statistical methods represented in: the Facronbach equation, arithmetic averages, standard deviations, and the T-test, and Pearson's correlation coefficient. After analyzing the data, the following results were reached: The level of organizational silence among faculty members at the Faculty of Arts at the University of Benghazi is high, and there are no statistically significant differences in the level of organizational silence in the Faculty of Arts at the University of Benghazi at the significance level α = 0.05 due to the two variables (gender, and academic qualification), and the results revealed a weak positive correlation between the level of organizational silence among faculty members at the Faculty of Arts at the University of Benghazi and their years of professional experience.

مهارات استخدام تكنولوجيا المعلومات
لدي أعضاء هيئة التدريس جامعة عمر المختار: دراسة وصفية تحليلية.

د.مني فضل الله االسنوسي
أستاذ مساعد بقسم المكتبات والمعلومات
د. حنان عبدالسلام عبدالله
أستاذ مساعد بقسم المكتبات والمعلومات
جامعة عمر المختار البيضاء

المستخلص:

تستهدف هذه الدراسة التعرف على مدى مهارات استخدام تكنولوجيا المعلومات لدي أعضاء هيئة التدريس جامعة عمر ال تحقيق أهداف الدراسة، وتوص نية التي تفي بمتطلبات هيئ دام تكنولوجيا المعلومات، ول

- ***توفير المصادر الكافية وتحديثها اولا بأول.***
- ***إنشاء معمل للحاسبات الآلية لكل كلية.***
- ***تشكيل دورات بحثية لهيئة التدريس لتنمية مهارات استخدام التكنولوجيا لتيسير الحصول على مصادر المعلومات الإلكترونية.***

إعداد
د. منى فضل الله السنوسي
د. .حنان عبد السلام عبد الله
عضو هيئة التدريس بقسم المكتبات والمعلومات
جامعة عمر المختار – البيضاء

المقدمة:

لقد انتشرت التكنولوجيا وأصبحت لغة العصر، وكان انتشارها بشكل واسع في مجالات حياتنا اليومية كافة، ووصل الأمر إلى أن البعض من الأفراد لا يستطيعون حتى الاستغناء عنها في حياتهم، حتى بتنا لا ننفك عن استخدامها والاعتماد عليها يومياً، ولمواكبة العصر وتطوراته الشاسعة، كان لابد أن تدخل التكنولوجيا في المنظومة التعليمية والتربوية لتصبح ضمن أهدافها الرئيسة، وانطلاقًا من أهمية تكنولوجيا المعلومات واستخداماتها المتنوعة من جهة هيئة التدريس، انبثقت أهمية الدراسة التي تتمحور حول التعرف على مهارات استخدام تكنولوجيا المعلومات من جهة هيئة التدريس بجامعة عمر المختار تعرفاً عميقاً يشمل مختلف النقاط الموضحة لها ومعرفة تأثير استخدام تكنولوجيا المعلومات على جودة العملية التعليمية.