

أثر الصمت التنظيمي على الرسوخ الوظيفي (دراسة تطبيقية على مستشفى الخميس المدني)

The impact of organizational silence on job embeddedness (an applied study on Al-Khamis Civil Hospital)

إعداد الباحثة/ وجدان ناصر محمد الشهراني

ماجستير إدارة أعمال تخصص إدارة الموارد البشرية، كلية ابن رشد للعلوم الإدارية، منطقة عسير، المملكة العربية السعودية

Email: d.wejdan@hotmail.com

المخلص

هدف البحث إلى تحديد أثر الصمت التنظيمي على الرسوخ الوظيفي في مستشفى الخميس المدني، وتحديد الفروق الجوهرية بين متوسطات آراء عينة الدراسة المتعلقة بمتغيرات الدراسة التي تعزى للمتغيرات الديموغرافية. وأتخذ البحث على المنهج الوصفي التحليلي لدراسة الظاهرة محل البحث، وبالاعتماد على الاستبيان كأداة لجمع البيانات. حيث تمثل مجتمع البحث في جميع العاملين الإداريين بالمستشفى، وتم إختيار عينة عشوائية بسيطة من العاملين حجمها (217)، تم تحليل البيانات باستخدام تحليل الارتباط وتحليل الانحدار البسيط، وخلصت الدراسة إلى عدة نتائج كان أهمها: وجود تأثير عكسي ذا دلالة إحصائية لصمت القبول أو الإذعان، وللصمت الدفاعي، وللصمت الإجتماعي الإيجابي على الرسوخ الوظيفي لدى العاملين في مستشفى الخميس المدني. كما توصل البحث إلى عدم وجود اختلاف ذو دلالة إحصائية بين مفردات عينة البحث حول أثر الصمت التنظيمي على الرسوخ الوظيفي في المستشفى محل الدراسة يعود للمتغيرات الديموغرافية (النوع، والعمر، وسنوات الخبرة، والمؤهل العلمي). وأوصي البحث بأن تهتم إدارة مستشفى الخميس المدني بضرورة الاهتمام بالعاملين بإفصاح المجال أمامهم لإبداء آرائهم ومقترحاتهم لزيادة مستوى رسوخهم الوظيفي، وضع هياكل تنظيمية تتسم بالمرونة وإعطائهم الثقة بطرح ما يرونه مناسباً من مشاكل وذلك للحد من الصمت التنظيمي وهذا يتعلق بصمت القبول أو الإذعان الذي ثبت أن له أثر عكسي معنوي على الرسوخ الوظيفي في مستشفى الخميس المدني، توعية المرؤوسين بأهمية ممارسة التعبير عن الآراء والأفكار والمعلومات ليتمكنوا من تقليل الصمت التنظيمي والذي بدوره يشعرهم بالتعاون والمشاركة.

الكلمات المفتاحية: الصمت التنظيمي، مستشفى الخميس المدني، الرسوخ الوظيفي، منطقة عسير.

The impact of organizational silence on job embeddedness (an applied study on Al-Khamis Civil Hospital)

Abstract

The research aimed to determine the impact of organizational silence on job embeddedness in the two hospitals of Al-Khamis Al-Madani, and to identify the essential differences between the averages of the study sample's opinions related to the study variables that are attributed to demographic variables. The research relied on the analytical descriptive approach to study the phenomenon in question, and on the questionnaire as a tool for data collection. Where the research community was represented by all hospital employees, a simple random sample of workers was selected (217), Data were analyzed using correlation analysis and simple regression analysis. The study concluded with several results, the most important of which were: the presence of a statistically significant negative effect of silence of acceptance or acquiescence, defensive silence, and positive social silence on the job embeddedness of the employees of Al-Khamis Civil Hospitals. The research also found that there was no statistically significant difference between the members of the research sample on the impact of organizational silence on job embeddedness in the hospital under study due to demographic variables (gender, age, years of experience, and educational qualification). The research recommended that the administration of Al-Khamis Al-Madani Hospital pay attention to the employees by allowing them to express their opinions and suggestions to increase their level of job embeddedness, Establishing flexible organizational structures and giving them the confidence to raise whatever problems they deem appropriate in order to reduce organizational silence. This relates to the silence of acceptance or submission, which has been proven to have a significant adverse effect on job stability at Al-Khamis Civil Hospital. Educating subordinates about the importance of practicing the expression of opinions, ideas, and information so that they can Reducing organizational silence, which in turn makes them feel cooperation and participation.

Keywords: Organizational silence, Al-Khamis Civil Hospital, Job stability, Asir region.

1. المقدمة:

يعد الصمت التنظيمي أحد المفاهيم السلوكية التي جذبت إنتباه الباحثين في الفترة الأخيرة، وأصبحت تشكل جزءاً من إهتماماتهم البحثية التي تهدف الى إحداث تغييرات إيجابية في المنظمات، حيث يرجع مفهوم صمت الموظف وسكوته إلي (Hirschman) في سنة (1970) الذي كان أول من حاول تعريفه، وقد حدد إطاراً للصمت باعتباره استجابة سلبية تحول دون قيام الموظفين بدورهم على أكمل وجه، حيث يتعرض الموظفون لعدد من المواقف الضاغطة والتي تشعرهم بالتوتر والضييق، الأمر الذي أدى حدوث تأثيراً سلبياً عليهم سواء في حياتهم بشكل عام أو في مجال عملهم بشكل خاص. (إسماعيل، 2018)

كما تعاني منظمات الأعمال والمنظمات الحكومية على حد سواء عدداً من المشكلات فيما يتصل بسلوك الأفراد والجماعات بداخلها، وقد أتاح علم السلوك التنظيمي من خلال تدخلاته المختلفة التعرف على هذه المشكلات والعوامل المسببة لها وعلاقتها مع المشكلات والظواهر الأخرى، ويأتي الصمت التنظيمي كأحد المشكلات التي باتت تؤرق هذه المنظمات وتؤثر سلباً على فاعلية وكفاءة أدائها وتحقيقها لأهدافها المنشودة، فنجاح المنظمات لا يعتمد على جهود المديرين فحسب، فكما يحتاج المروءوس إلى الدعم المستمر من قبل رئيسه، يحتاج الرئيس من مروءوسيه أيضاً المبادرة بحل المشكلات، وطرح الأفكار، والمعلومات حول المشكلات التنظيمية المختلفة، وبالتالي اتخاذ التدابير اللازمة لمواجهتها. (أحمد، 2017: 2)

تسعى العديد من المنظمات إلى تصميم برامج لجذب واستقطاب أفضل الموارد البشرية وتوفير كافة السبل اللازمة لضمان رسوخها وبقائها في المنظمة وعدم الانتقال إلى منظمة أخرى. فتكاليف إحلال موظف مكان آخر ربما تكون أكبر من المرتب الذي يتقاضاه العامل الذي يترك المنظمة، بالإضافة إلى ما سبق، فإن العلاقات التي يطورها العاملون داخل وخارج العمل تشكل رأس مال اجتماعي والذي يعد مورداً هاماً وحاكماً لنجاح المنظمات الحديثة (رجب، 2015).

ولذا يحظى موضوع رسوخ وبقاء العاملين في وظائفهم أو منظماتهم باهتمام كبير من جانب الإدارة العليا في المنظمات المعاصرة، حيث يسعى العديد من المديرين إلى تهيئة العوامل المادية والنفسية التي تجعل الفرد لا يفكر في ترك وظيفته. إلا أنهم يواجهون تحديات مستمرة من أجل تطوير والاحتفاظ بالموارد البشرية وبخاصة أصحاب المواهب والكفاءات، والذين تعتمد عليهم المنظمات في تحقيق الميزة التنافسية (مرزوق، 2019).

1.1. مشكلة البحث:

من المعروف بأن أساس العملية الإدارية في أي منظمة هم مواردها البشرية العاملين فيها فلا تحقق أي منظمة أهدافها وغاياتها إذ لم تكن تملك الأيدي العاملة فيها، ومنهم من ينقسم إلى رافض للأساليب الإدارية وإجراءاتهم ومنهم من يؤذيها ولا يتذمر من القادة، وعلى الرغم من أن سلوك الصمت التنظيمي واضح في بعض المؤسسات التي لا يوجد فيها التعاون والثقة والالتزام والخوف والتي تصل بالعاملين إلى المعاناة وإلى الآثار السلوكية السلبية وعدم الإنتاجية والحيوية وقلة النوعية وارتفاع التكاليف ويمكن أن يدفع الموظف إلى ترك العمل. (عقيلات، 2019)

وقد أشارت دراسة خوالدة (2017) في طيات نتائجها أن للصمت التنظيمي إنعكاسات سلبية كثيرة أهمها ضعف الأداء وغياب الدافعية نحو العمل وسيادة مناخ تنظيمي يشوبه الخوف والقلق ويلغي الأمان الوظيفي أو الشعور بالولاء أو الانتماء للمنظمة.

ويعتمد الرسوخ الوظيفي على تشجيع الموظف على البقاء في المنظمة ويجب أن تعمل المنظمة على تهيئة بيئة تنظيمية داعمة للرسوخ الوظيفي،

كما يجب أن تتناسب القيم الشخصية للعامل وأهدافه الوظيفية مع الخطط المستقبلية للمنظمة وثقافتها التنظيمية والظروف البيئية المحيطة بالعامل، فكلما زادت أدى إلى زيادة ارتباط الفرد بالمنظمة وبوظيفته (عبد الجواد، 2022)

وأشارت دراسة (مراد وأمين، 2016) إلى أن الصمت التنظيمي أحد أهم المشكلات التي تواجهها المنظمات مما يؤثر سلباً على الأداء التنظيمي، وتعمل الدراسة الحالية على سد فجوة في الدراسات السابقة في البيئة العربية حيث لم تصل الباحثة - على حد علمها - إلى دراسة تناولت أثر الصمت التنظيمي على الرسوخ الوظيفي في البيئة العربية.

وانطلاقاً مما سبق ترى الباحثة ضرورة الاهتمام بدراسة الصمت التنظيمي ومعرفة أثره على الرسوخ الوظيفي في مستشفى الخميس المدني والذي يقدم الخدمات الصحية الهامة للمواطنين في المملكة العربية السعودية، حيث أن هذه الخدمات تتعلق بصحة المواطنين، وهو ما يعتبر من أهم الخدمات التي يحتاجها الفرد في المجتمع.

ومما سبق فإن مشكلة البحث تتمثل في الأسئلة التالية:

السؤال الرئيس الأول:

ما مستوى الصمت التنظيمي في مستشفى الخميس المدني؟

السؤال الرئيس الثاني:

ما مستوى الرسوخ الوظيفي في مستشفى الخميس المدني؟

السؤال الرئيس الثالث:

ما أثر الصمت التنظيمي على الرسوخ الوظيفي في مستشفى الخميس المدني؟

وينبثق من هذا السؤال الأسئلة الفرعية التالية:

1. ما أثر صمت الإذعان على الرسوخ الوظيفي في مستشفى الخميس المدني؟

2. ما أثر الصمت الدفاعي على الرسوخ الوظيفي في مستشفى الخميس المدني؟

3. ما أثر الصمت الاجتماعي الإيجابي على الرسوخ الوظيفي في مستشفى الخميس المدني؟

السؤال الرئيس الرابع:

هل توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0.05)$ في استجابة عينة البحث حول أثر الصمت التنظيمي على الرسوخ الوظيفي في مستشفى الخميس المدني وفقاً للمتغيرات الشخصية والوظيفية التالية: (النوع، العمر، المؤهل الدراسي، مدة الخدمة)؟

2.1. أهمية البحث:

تكمن أهمية البحث في جانبين:

1.2.1. الأهمية العلمية:

تكمن أهمية البحث من أهمية الموضوع الذي تتناوله؛ حيث تستمد هذه البحث أهميته من أهمية وخطورة ظاهرة الصمت التنظيمي بأبعادها الثلاث، حيث أن تعتبر أحد المشكلات التي باتت تؤرق المنظمات وتؤثر سلباً على فاعلية وكفاءة أدائها وتحقيقها لأهدافها المنشودة، فنجاح المنظمات لا يعتمد على جهود المديرين فحسب،

فكما يحتاج الرؤوس إلى الدعم المستمر من قبل رئيسه، يحتاج الرئيس من مرؤوسيه أيضاً المبادرة بحل المشكلات، وطرح الأفكار، والمعلومات حول المشكلات التنظيمية المختلفة، وبالتالي إتخاذ التدابير اللازمة لمواجهتها. وكذا أهمية موضوع الرسوخ الوظيفي والسعي المستمر للمنظمات لإيجاد طرق جديدة للحفاظ على أفضل العاملين لديها.

2.2.1. الأهمية العملية:

يمكن أن تستفيد من نتائج هذا البحث الفئات التالية:

1. أصحاب القرار في مستشفى الخميس المدني بصفة عامة وإدارة الموارد البشرية بها بصفة خاصة.
2. العاملون لدى مستشفى الخميس المدني بكافة مستوياتهم الوظيفية.
3. الباحثون لإجراء المزيد من الأبحاث في هذا المجال.

3.1. أهداف البحث:

يهدف البحث لما يلي:

- الهدف الرئيسي الأول:** الكشف عن مستوى الصمت التنظيمي في مستشفى الخميس المدني.
- الهدف الرئيسي الثاني:** الكشف عن مستوى الرسوخ الوظيفي في مستشفى الخميس المدني.
- الهدف الرئيسي الثالث:** التعرف على أثر الصمت التنظيمي على الرسوخ الوظيفي في مستشفى الخميس المدني.
- وينبثق من هذا الهدف الأهداف الفرعية التالية:

1. الكشف عن أثر صمت الإذعان على الرسوخ الوظيفي في مستشفى الخميس المدني.
2. التعرف على أثر الصمت الدفاعي على الرسوخ الوظيفي في مستشفى الخميس المدني.
3. الكشف عن أثر الصمت الاجتماعي الإيجابي على الرسوخ الوظيفي في مستشفى الخميس المدني.

الهدف الرئيسي الرابع: الكشف عن وجود فروق دالة إحصائية في استجابة عينة البحث حول أثر الصمت التنظيمي على الرسوخ الوظيفي في مستشفى الخميس المدني وفقاً للمتغيرات الشخصية والوظيفية التالية: (النوع، العمر، المؤهل الدراسي، مدة الخدمة)

4.1. فرضيات البحث:

يفترض البحث الفرضيات التالية:

الفرضية الرئيسية الأولى: يوجد أثر عكسي ذو دلالة إحصائية عند مستوى $\alpha \leq 0.05$ للصمت التنظيمي على الرسوخ الوظيفي في مستشفى الخميس المدني.

وينبثق من هذه الفرضية الرئيسية الفرضيات الفرعية التالية:

1. يوجد أثر عكسي ذو دلالة إحصائية عند مستوى $\alpha \leq 0.05$ لصمت القبول أو الإذعان على الرسوخ الوظيفي في مستشفى الخميس المدني.

2. يوجد أثر عكسي ذو دلالة إحصائية عند مستوى $\alpha \leq 0.05$ للصمت الدفاعي على الرسوخ الوظيفي في مستشفى الخميس المدني.

3. يوجد أثر عكسي ذو دلالة إحصائية عند مستوى $\alpha \leq 0.05$ للصمت الإيجابي على الرسوخ الوظيفي في مستشفى الخميس المدني.

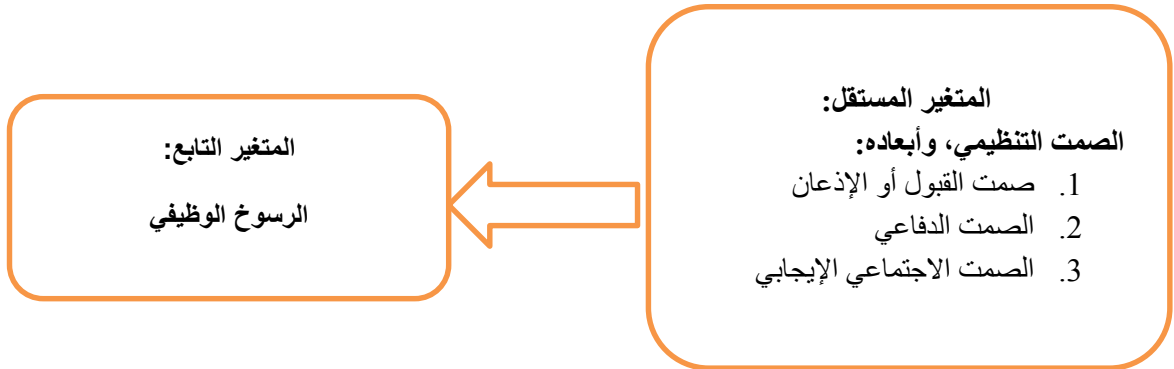
الفرضية الرئيسية الثانية: توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى $\alpha \leq 0.05$ في استجابة عينة البحث حول أثر الصمت التنظيمي على الرسوخ الوظيفي في مستشفى الخميس المدني وفقاً للمتغيرات الشخصية والوظيفية التالية: (النوع، العمر، المؤهل الدراسي، مدة الخدمة)

5.1. حدود البحث:

تتمثل حدود البحث فيما يلي:

- **الحد الموضوعي:** دراسة متغيرين اثنين هما: الصمت التنظيمي بأبعادها (صمت القبول أو الإذعان، والصمت الدفاعي، والصمت الإيجابي) كمتغير مستقل، والرسوخ الوظيفي كمتغير تابع.
- **الحد المكاني:** مستشفى الخميس المدني بمدينة خميس مشيط.
- **الحد الزمني:** الفصل الدراسي الثاني من العام الدراسي 1444 هـ / 2023 م
- **الحد البشري:** العاملين الإداريين بمستشفى الخميس المدني.

6.1. نموذج البحث:



شكل (1) نموذج البحث

المصدر: إعداد الباحثة: تم تصميمه بالاعتماد على دراسة (عوجه، 2019) في المتغير المستقل، ودراسة (عشري، 2021).
في المتغير التابع

7.1. مصطلحات البحث:

الصمت التنظيمي:

"عدم رغبة الأفراد العاملين في إخبار مدراءهم عن المشاكل التنظيمية المتعلقة بأدائهم للعمل عامة ومدراءهم خاصة تجنباً من ردود فعل سلبية تهدد مراكزهم الوظيفية". (عوجه، 2019)

الرسوخ الوظيفي:

يعرف الرسوخ الوظيفي بأنه "عبارة عن مجموعة من العوامل النفسية والاجتماعية والمالية المؤثرة على الاحتفاظ بالموظفين وهي عوامل متعلقة بالعمل مثل العلاقات مع زملاء العمل، والمواءمة بين مهارات الشخص ومتطلبات العمل، وأنشطة خدمة المجتمع التي تكون تحت رعاية المنظمة وعوامل أخرى غير متعلقة بالعمل مثل العوامل الشخصية والالتزامات تجاه الأسرة والمجتمع." (عطا الله، 2019)

2. الإطار النظري والدراسات السابقة

1.1. الإطار النظري

أسباب الصمت التنظيمي:

للصمت التنظيمي عدة أسباب نذكر منها ما يلي (نعرورة، 2020)

- المركزية الإدارية وعدم تفويض الصلاحيات
- الإلتزام بحرفية القوانين والتعليمات والتركيز على الشكليات دون المضمون
- صعوبة الاتصال بين الإدارة العليا والعاملين
- عدم الاقتناع بمشاركة العاملين
- الخوف من التغيير ومقاومة الإدارات، له وتفضيل الإبقاء على الوضع الراهن
- انشغال المديرين بالأعمال الروتينية، ورفض الكثير من الأفكار الجديدة واعتبارها مضيعة للوقت
- نبذ الزملاء
- قلة الحوافز المادية والمعنوية للأفراد المبدعين
- المعوقات التنظيمية، مثل تقييد سلوك العاملين بالأدوار المرسومة لهم وعدم الخروج عنها
- ضعف الولاء التنظيمي.

نستنتج مما سبق أن أهم الأسباب المؤدية إلى الصمت التنظيمي هو الجانب التنظيمي والإداري، انعكاسا لعدة متغيرات مرتبطة بهذا الجانب والتي من بينها: سياسات المنظمة خاصة ما تعلق بتسيير شؤون العاملين ومكانة المورد البشري في مختلف السياسات من خلال تشجيع العاملين على التعبير وإبداء الرأي. أما الجانب الآخر وهو الجانب الفردي الذي يتمثل في خوف العامل من ردود الفعل من مسؤوله المباشر في حالة انتقاد المنظمة أو تقديم اقتراحات أو بدائل تتعارض وإستراتيجية وسياسة الإدارة العليا.

أبعاد الصمت التنظيمي

عند مراجعة الأدبيات الخاصة بموضوع الصمت الوظيفي، نجد أن دراسات الصمت التنظيمي قد ركزت على الأبعاد الثلاثة للصمت، ضمن مجموعات: الصمت المذعن، الصمت الدفاعي، والصمت الاجتماعي (على، 2019 نقلاً عن: Dyne et al., 2003؛ عوجة، 2019، أبو المعاطي، وفياض، 2018) والتي تشمل:

1. صمت القبول أو الإذعان (صمت الاستسلام):

أي إخفاء أو حجب المعلومات والآراء رغبة في الاعتزال أو الإستسلام. وينهج الموظف هذا السلوك بناء على اعتقاده بأن التعبير لا طائل من ورائه، وأنه من غير المرجح أن حديثه عن المشكلات أو الإبلاغ عنها سيحدث فارقاً. ويمثل هذا النوع من الصمت سلوكاً حراً وسلبياً من قبل الموظفين، حيث يمسكون ألسنتهم عن الحديث والكلام ليس بسبب الخوف أو فارق المعرفة، ولكنه كنتيجة اللامبالاة واليأس. ويعبر هذا النوع من الصمت عن إمتناع الموظف عن الإدلاء بأفكاره وآراءه ومعلوماته إذعانه للظروف والمواقف التنظيمية، ويتصرف الأفراد الصامتين عبر هذا النوع بشكل سلبي، وينأون بأنفسهم بعيداً عن الأحداث، حيث يشعرون بأن حديثهم لن يترتب عليه أي فارق، ومن ثم فإن هذا النوع من الصمت يعتمد على الاتجاهات الواعية للعاملين نحو المنظمة التي ينتمون إليها. (على، 2019 نقلاً عن: Dyne et al., 2003)

يعتبر صمت الإذعان أول شكل من أشكال الصمت والذي يعرف الصمت "المستقر" بأنه حجب الأفكار والمعلومات والآراء المتعلقة بالمنظمة، تجنباً للخلافات مع الرؤساء ولا يعتبر الصمت مجرد غياب الصوت فهناك أشكال مختلفة للصمت مدفوعة بدوافع الموظفين المختلفة عندما يصف معظم الأشخاص سلوك شخص آخر بأنه "صامت"، فإن هذا غالباً ما يعني أن هذا الشخص ليس له أي نشاط، فهناك تصور للصمت في الحالات التي يكون لدى الموظفين أفكار ومعلومات وآراء وعدم قدرتهم في التعبير عن هذه الأفكار لعدم مساعدة زملاءه في العمل. ويحدث عندما يتصل معظم الأفراد بشخص صامت. من خلال القيام بذلك، فإنهم في الغالب يقومون برفض بناء أي علاقة بنشاط معين؛ يسمى الصمت الذي يحدث نتيجة لهذا الصمت القهري، في إشارة إلى رفض تقديم الأفكار والمعلومات أو الآراء ذات الصلة على أساس الإذعان لأي شرط، ولذلك، فإن الصمت المطلق ينطوي على سلوك غير مقنع مما يوحي بذلك إلى حد كبير إلى حالة سلبية بدلاً من أن تكون نشطة فعالة وأشار للصمت مثل عكس الصوت الذي غالباً ما يتم تفسيره على أنه تأييد أو قبول سلبي للوضع الراهن. وهذا يطبق على الموظفين الذين لديهم أفكار، ومعلومات وآراء ذات صلة بالمنظمة، كما انه يمثل السكوت الصادق للموظفين الذين هم إستقالوا ولا يرغبون في بذل الجهد للتحدث أو التورط أو المحاولة لتغيير الوضع التنظيمي (عوجة، 2019)

2. الصمت الدفاعي (الحماية الذاتية):

وهو سلوك متعمد وإستباقي يهدف إلى حماية النفس من التهديدات الخارجية. ويعتبر دفاعياً لكونه ينطوي على الوعي والنظر في البدائل المتاحة، ثم يتبع ذلك قرار واع بحجب المعلومات والأفكار كأفضل إستراتيجية في حينها، بسبب الخوف من التعبير عن الآراء والأفكار لعدم إصابة الفرد بمخاطر شخصية. وربما يكون دافع الحماية الذاتية هذا بسبب الخوف من أن تلتصق به مسؤولية المشكلة. كذلك يتضمن هذا النوع إخفاء أو حجب المعلومات عن الأخطاء الشخصية في العمل. وهو يعد أكثر تكتيكية من صمت الإذعان، حيث يتضمن المعارف الكامنة والتدبر والتأمل حول الخيارات التي يتخذ العاملون من خلالها قرار برفض التعبير عن وجهات نظرهم ومعارفهم ومعلوماتهم إلى الآخرين (على، 2019 نقلاً عن: Dyne et al., 2003)

يعد هذا النوع من الصمت شكلاً من أشكال الحماية الذاتية على أساس الخوف من فقدان السمعة والثقة والصمت الدفاعي هو سلوك مقصود وغير سلبي ويطبق على الحماية الذاتية من التهديدات الخارجية؛ ومع ذلك، فإن الصمت ينطوي على حالة غير سلبية أكثر من الصمت الراضخ، والذي يتضمن معرفة أكبر بالبدائل والخيارات المتاحة لاتخاذ القرار وهو أيضاً السلوكيات الواعية وغير الإلزامية التي يتم إجراؤها لصالح المنظمة. (أبو المعاطي، وفيات، 2018)

إن الدافع وراء هذا النوع من الصمت هو شعور الفرد بالخوف من تقديمه أي معلومات تجنباً للإضرار بمصالح الآخرين. واقعا، في بعض الأحيان يكون من الممكن للأفراد أن يرفضوا تقديم أفكار أو معلومات ذات صلة أو آراء من أجل حماية وضعهم وظروفهم وفقدانهم الوظيفة (ويسمى دافع الحماية الذاتية) (عوجة، 2019)

3. الصمت الاجتماعي الإيجابي:

هو سلوك الموظف الذي ينطوي على حجب آرائه وأفكاره والمعلومات المتعلقة بالعمل من أجل توفير فوائد للمنظمات أو الموظفين الآخرين تبعاً لعوامل تفكير الآخرين أو المتعاونين. (أبو المعاطي، وفياض، 2018) ويحدث الصمت الإيجابي بطريقتين. الأولى هو أن يبقى الموظف صامتا مع الدافع لحماية فوائد التنظيم. والثانية هو أن يبقى الموظف صامتا مع الدافع لحماية منافع الموظفين الآخرين في طريقة السلوك التنظيمي للمواطنة، فإن الصمت الاجتماعي هو استباقية السلوك الذي يفكر فيه الموظف في حماية منافع الموظفين والمنظمات الأخرى، وليس نفسه أولاً. وبدلاً من غريزة الحفاظ على النفس بناء على فكرة الخوف، فإن الأولوية للآخرين والتضحية الذاتية من أجل الآخرين تمثل صمتاً اجتماعياً الصمت الاجتماعي هو نوع إيجابي من الصمت التنظيمي على النقيض من الصمت الإذعاني والدفاعي، هو سلوك تقديري لا يمكن أن يكون بتكليف من منظمة مثل الصمت الدفاعي، ولكن يستند على الوعي والنظر في البدائل والقرار الواعي لحجب الأفكار والمعلومات والآراء. على عكس الصمت الدفاعي، نتيجة الدافع للقلق من الآخرين، وليس الخوف من العواقب السلبية الشخصية التي قد تحدث عند التحدث من قبل الآخرين. (عوجة، 2019)

كما يطلق عليه أيضاً الصمت المؤيد للمجتمع، أو الصمت لنفع المنظمة. وهو ما يظهره الموظف عندما يحجب متعمدة معلومات وأفكار وظيفية سرية بغية تحقيق النفع للمنظمة ككل، وينطوي هذا النوع من الصمت على حجب الأفكار والآراء والمعلومات المتعلقة بالعمل بهدف استفادة أشخاص آخرين، أو عدم الإضرار بهم، إنطلاقاً من دوافع الإيثار والتعاون، حيث يفضل الفرد البقاء صامتاً خوفاً من النتائج الوخيمة التي قد تترتب على الإفصاح عن هذه المعلومات المهمة والسرية، حرصاً منه على مصلحة الآخرين أو المنظمة وسمعتها. (على، 2019 نقلاً عن: Dyne et al., 2003)

مراحل الصمت التنظيمي

الصمت التنظيمي ظاهرة لا تحدث فجأة، وإنما تحدث على مراحل وقد أوضح (الحجار، 2019، نقلاً عن: Piderit, 2003 & Ashfor) مراحل تبلور ظاهرة الصمت التنظيمي داخل المؤسسة كالتالي:

1- المرحلة الأولى: مرحلة الاستغراق والشمول: وهي حالة من السرور والاستثارة، وعندما لا يحدث إتساق بين ما هو متوقع وبين ما يحدث فعلياً في العمل، فإن ذلك يؤدي إلى تبلور ظاهرة الصمت التنظيمي.

2- المرحلة الثانية: وهي مرحلة الكساد: وفيها ينخفض مستوى الرضا الوظيفي، فينخفض الأداء المؤسسي وتقل الكفاءة في العمل وتقل الاستثارة التي كانت من قبل.

3- المرحلة الثالثة: مرحلة الانفصال: وفيها يتم الإدراك بما حدث ويبدأ بالاستجابة للنفس والانسحاب النفسي ليصل مرحلة الجهد النفسي الذي يوصله إلى الإنهاك المزمن، وتأثيره على الصحة البدنية والنفسية مما يؤدي إلى حدوث عملية الصمت.

4- المرحلة الرابعة: مرحلة الاتصال: وتعد هذه المرحلة أقصى مرحلة في مراحل الصمت التنظيمي، وفيها يختل تفكير العاملين نتيجة شكوك بالذات، ويصل العاملين إلى مرحلة صعبة من تدمير الذات، ويصبح في تفكير مستمر لترك العمل.

كيفية التعامل مع آثار الصمت التنظيمي

يمكن التعامل مع الصمت التنظيمي بطرق وآليات مختلفة، وهناك بعض النقاط الهامة للتعامل مع آثار الصمت التنظيمي السلبية والإيجابية وهي كالتالي: (أحمد، 2017)

1. الاهتمام بردود فعل العاملين تجاه الإجراءات المحددة للتعامل مع المشكلات التنظيمية من خلال دراسة هذه الردود والاهتمام بها وعمل لقاءات دورية لمناقشتها.
2. تشجيع العاملين على عرض أفكارهم وآرائهم حتى وإن كانت مخالفة للإدارة العليا دون خوف أو خضوع واستسلام عن طريق خلق البيئة التنظيمية القائمة على العلاقات الجيدة بين العاملين ومروسيهم، وإقناع العاملين بأن مسئوليتهم يريدون فعلا سماع آرائهم ومقترحاتهم للتعامل مع المشكلات التنظيمية.
3. العمل على تصميم العمل بشكل يضمن سهولة وحرية تدفق المعلومات، وضمان حق الأفراد في الوصول إلى المعلومات، وإتباع سياسة الباب المفتوح، والحد من التسلسل الهرمي، وتشجيع الاتصالات غير الرسمية بين الجميع.
4. عدم الاستهانة بآراء ومقترحات العاملين، والإنصات الجيد لهم، والإستفادة منها من خلال عقد اجتماعات ولقاءات دورية.
5. تعزيز ونشر ثقافة الشفافية الإدارية، وبناء أنظمة للمساءلة والمحاسبة، وحماية حق إبداء الرأي وحفظ حقوق الأفراد.
6. العمل على وضع آليات تدعم سلوك التعبير الحر للعاملين.
7. تشجيع العاملين على تبني روح المبادرة، والعمل على تحفيز ومكافأة المتميزين.
8. العمل لتحقيق الأمن الوظيفي للعاملين، مما يدعو للمثابرة بالعمل والعطاء والإخلاص.
9. إنشاء نظام معلوماتي يتيح للجميع الحصول على المعلومات الخاصة بالعمل والتفسيرات المتعلقة بها لتكون مرجع لهم.
10. دعم سلوك المواطنة التنظيمية ومنع الوقوع بالمشاكل والحث على ضرورة مساعدة العاملين لزملائهم في العمل، والمشاركة الفاعلة في العمل والاهتمام بالمؤسسة.
11. توجيه وتشجيع العاملين على ممارسة الصمت المؤيد اجتماعيا، والحفاظ على سمعة المؤسسة وعدم إفشاء الأسرار الخاصة بالعمل.

متطلبات الرسوخ الوظيفي:

لتحقيق الرسوخ الوظيفي لدى الأفراد يجب أن تتوفر بعض الشروط الهامة: (العصبي، 2020)

أولاً: متطلبات تخص المنظمة أو المؤسسة:

1. توضيح وبيان مفهوم واضح لمستوى الرسوخ الوظيفي لتحقيق هذا المستوى.
2. وجود نظام عادل وواضح من المكافآت والحوافز لتشجيع الموظفين نحو تقديم الأفضل.

3. تعزيز الولاء والانتماء للمنظمة عبر الوسائل الإدارية المتنوعة.
4. عدالة الأجور والرواتب.
5. توصيف الوظائف توصيفاً واضحاً ومفهوماً.
6. تمتع المدراء بالمهارات والقدرات اللازمة لتعزيز الانتماء الوظيفي للأفراد.
7. يسود المنظمة روح العمل الجماعي، والعمل كفريق واحد، وأن الجميع متكاتف ومتضامن ومشارك في تحقيق أهدافها.
- 8 توفر عوامل التواصل المناسبة بين المستويات العاملة.
9. مراعاة الجانب الاجتماعي والإنساني والعاطفي للموظفين عبر قسم معين مثل أقسام العلاقات العامة التي تتولى تتبع مناسبات الموظفين الاجتماعية والزيارات والإهتمام بالجانب العاطفي.
10. الاهتمام بتطوير العنصر البشري في المنظمة.

ثانياً: متطلبات تخص الموظف أو الفرد نفسه:

1. الرغبة في العمل والجد والاجتهاد والنشاط في العمل.
2. تطابق الوظيفة مع مؤهلات وقدرات الفرد.
3. الشعور بالولاء والانتماء للمنظمة.
4. فهم الموظف لطبيعة عمله وأهداف المنظمة.
5. الانسجام والتناسق مع قواعد المنظمة وآلية العمل.

فوائد الرسوخ الوظيفي:

إن الموظف الذي يتسم بأن لديه درجة رسوخ أو اندماج عالية في وظيفته يحقق مزايا وإيجابيات ويتميز الموظف المندمج المتمسك بالرسوخ بثلاث خصائص سلوكية (Cope et al., 2017)

1. أن الموظف ينقل ويتبنى اتجاهها وسلوكاً إيجابياً عن منظمته أمام الآخرين ويدافع عن قيمها ومبادئها ويسعى لتحقيق أهدافها.
2. أن الموظف تزيد لديه الرغبة في قضاء وقت أطول في العمل من أجل المسابقة في تحقيق الأهداف.
3. أن الموظف يسعى دوماً إلى خدمة منظمته وتقديم النفع لها عن طريق بذل ما يقدر عليه من جهود إضافية للوصول للهدف المنشود.
4. أن الاندماج الوظيفي يصاحبه التزام تنظيمي بمعنى أن هذا الموظف إلى جانب رغبته في البقاء في وظيفته وقتاً أطول ويبدل مزيداً من الجهود الإضافية لتحقيق أهداف المنظمة، تجده يشعر بأن نجاحه هو نجاح للمنظمة ويزيد من التزامه بقيم ورسالة ومبادئ المنظمة، ويدافع عنها.

2.2. الدراسات السابقة

1.2.2. الدراسات التي تناولت الصمت التنظيمي:

1 - دراسة (الشنيقي، 2021)، الصمت التنظيمي في جامعة الملك سعود وعلاقته بالأداء الوظيفي

هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى الصمت التنظيمي والأداء الوظيفي، والعلاقة بينهما، والتعرف على مدى وجود فروق دالة إحصائية في مستوى الصمت التنظيمي. وتكون مجتمع الدراسة من الموظفين الإداريات في جامعة الملك سعود، وعددهم (415) موظفة. استخدم المنهج المسحي الوصفي، والاستبانة كأداة لجمع البيانات. أظهرت النتائج حياد الموظفين فيما يختص بالصمت التنظيمي بشكل عام. وأن كلا من صمت الإذعان والصمت الدفاعي موجودان بدرجة متدنية مع وجود علاقة عكسية سالبة بينهما وبين الأداء الوظيفي. أما الصمت الإيجابي الاجتماعي فموجود بدرجة مرتفعة مع وجود علاقة طردية موجبة بينه وبين الأداء الوظيفي. وتوصلت الدراسة إلى وجود فروق باختلاف الحالة الاجتماعية والمؤهل وسنوات الخبرة.

2 - دراسة (حسني، 2021)، الدور الوسيط للالتزام التنظيمي في العلاقة بين الصمت التنظيمي وأبعاد المواطنة التنظيمية بالمؤسسات العامة: دراسة ميدانية على شركات قطاع الأدوية الحكومي بمحافظة القاهرة:

هدفت الدراسة إلى اختبار طبيعة العلاقات بين أبعاد الالتزام التنظيمي كمتغير وسيط في العلاقة بين أبعاد الصمت التنظيمي كمتغير مستقل وأبعاد المواطنة التنظيمية كمتغير تابع بقطاع الأدوية الحكومي بمحافظة القاهرة، ولتحقيق هذا الهدف فقد تم توزيع 372 استمارة استقصاء بشكل إلكتروني وورقي على عينة عشوائية من العاملين بالشركات محل الدراسة. وقد توصلت الدراسة إلى أهمية عنصر الإلتزام التنظيمي كمتغير وسيط في العلاقة بين الصمت التنظيمي وبين سلوك المواطنة التنظيمية، وأن تدعيم هذا المتغير يقلل من الصمت التنظيمي من أبعاد المواطنة التنظيمية من جهة أخرى. وقد أختتمت الدراسة بمجموعة من التوصيات المقترحة في شكل خطة عمل لدعم ممارسات الإلتزام التنظيمي في العلاقة بين الصمت التنظيمي والمواطنة التنظيمية

3 - دراسة (عبد الرحمن، 2021)، تحليل العلاقة بين الصمت الوظيفي والتماثل التنظيمي،

هدفت الدراسة إلى تحليل العلاقة بين الصمت الوظيفي (صمت الإذعان، الصمت الدفاعي، الصمت الاجتماعي الفعال والتماثل التنظيمي) (الولاء التنظيمي، الانتماء التنظيمي، التشابه) وتحديد مدى وجود فروق معنوية بين مفردات عينة البحث في مستوى الصمت الوظيفي، والتماثل التنظيمي وفقاً لعدد من المتغيرات (النوع، عدد سنوات الخبرة، المستوى التعليمي، الدرجة الوظيفية) وذلك بالتطبيق على الهيئة القومية للبريد، وتم جمع البيانات عن طريق الاستقصاء من عينة عشوائية بلغ حجمها (368) من العاملين بقطاع مناطق بريد شرق الدلتا والذي يشمل سبع مناطق بريدية هي (الإسماعيلية، السويس، بورسعيد، شمال سيناء، جنوب سيناء، شمال الشرقية، جنوب الشرقية) وبلغت نسبة الاستجابة (91%) بواقع (335) استمارة استقصاء. وتوصل البحث إلى وجود علاقة سلبية بين الصمت الوظيفي والتماثل التنظيمي، كما توصل البحث إلى وجود فروق معنوية بين مفردات عينة الدراسة في مستوى الصمت الوظيفي والتماثل التنظيمي وفقاً للمستوى الوظيفي والدرجة الوظيفية، بينما لم يجد البحث فروق معنوية بين مفردات عينة البحث وفقاً للنوع وعدد سنوات الخبرة.

4 - دراسة (سليم، 2021)، أثر الذكاء الأخلاقي للمدراء كمتغير وسيط في العلاقة بين رأس المال النفسي والصمت التنظيمي: بالتطبيق على الهيئة العامة للأبنية التعليمية

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على تأثير رأس المال النفسي على الصمت التنظيمي وتحديد تأثير أبعاد الذكاء الأخلاقي على الصمت التنظيمي، وتحديد تأثير الذكاء الأخلاقي كمتغير وسيط على العلاقة بين رأس المال النفسي والصمت التنظيمي، وتتجلى أهمية هذه الدراسة في تناولها لجميع المتغيرات السابقة في دراسة واحدة، فضلاً عن التنوع في مصادر بياناتها، كما تمثلت عينة البحث (384) مفردة من المستويات الإدارية والوظائف النمطية بالهيئة العامة للأبنية التعليمية، وتم استخدام قائمة استقصاء اعتمدت إستناداً إلى المقاييس الواردة في الدراسات السابقة وباستخدام الأساليب الإحصائية الملائمة، انتهت الدراسة إلى أنه يوجد تأثير إيجابي معنوي بين رأس المال النفسي والصمت التنظيمي. كما توصلت إلى أنه يوجد تأثير إيجابي معنوي بين أبعاد الذكاء الأخلاقي (التعاطف، ضبط النفس) والصمت التنظيمي، وتأثير سلبي معنوي بين بعد الإحترام والصمت التنظيمي، بينما لا يوجد تأثير معنوي لبعد العدالة بين الآخرين على الصمت التنظيمي. وأوضحت النتائج أيضاً أن الذكاء الأخلاقي (الإحترام، ضبط النفس، العدالة بين الآخرين يتوسط العلاقة بين رأس المال النفسي والصمت التنظيمي. بينما لا يوجد تأثير معنوي لبعد (التعاطف).

5 - دراسة (غليط، 2021)، الصمت التنظيمي في المؤسسات الجزائرية: واقع المؤسسات التربوية نموذجاً:

هدف هذا البحث إلى دراسة واقع الصمت التنظيمي في المؤسسات الجزائرية ومؤسسات التربية كمنهج، وقد تم إجراءه على عينة من أساتذة التعليم الابتدائي لولاية قسنطينة والذين تم اختيارهم بطريقة عشوائية لمعرفة آرائهم حول أبعاد الصمت التنظيمي والآثار الناجمة عنه، وهذا بالاعتماد على مقاييس ذات مصداقية وثبات عاليين، وبعد تحليل بيانات الدراسة تم التوصل إلى وجود مستويات ضعيفة لأبعاد الصمت التنظيمي، وان هنالك جملة من الانعكاسات السلبية المترتبة عن الصمت تضر بالأستاذ وبالمؤسسة، وفي السياق نفسه ظهرت نتائج إيجابية ضعيفة مقارنة بسليات الصمت، لذا نوصي بضرورة الأخذ بنظر الاعتبار آراء الأساتذة والسعي إلى تخفيف الأعباء التي يعانون منها داخل العمل، محاولة الوصول إلى حلول لها.

6 - دراسة (حوياد، 2021)، المناخ التنظيمي وعلاقته بالصمت المهني لدى الموظفين: دراسة ميدانية على عينة من الموظفين ببعض البلديات بولاية تلمسان:

هدفت الدراسة الحالية للكشف عن طبيعة العلاقة بين المناخ التنظيمي والصمت المهني لدى الموظفين ببعض البلديات بولاية تلمسان، وكذا الكشف عن القدرة التنبؤية للمناخ التنظيمي بالصمت المهني، والتعرف على درجة الفروق في الصمت المهني تبعاً لبعض المتغيرات (الجنس، سنوات الأقدمية في العمل). حيث تم الاعتماد على المنهج الوصفي واختيار عينة قصدية قوامها (150) من فئة الموظفين ببعض بلديات ولاية تلمسان. طبق عليهم مقياس المناخ التنظيمي للأندلسي (2019) والصمت المهني لحوالة والبكر (2018). وقد توصلت الدراسة إلى النتائج الآتية: توجد علاقة ارتباطية بين أبعاد المناخ التنظيمي والصمت المهني لدى الموظفين، كما أن المناخ التنظيمي يتنبأ بالصمت المهني، لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الصمت المهني لدى الموظفين تعزى لمتغير الجنس، ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الصمت المهني لدى الموظفين تعزى لسنوات الأقدمية في العمل.

7 - دراسة (جبريل، 2020)، ضغوط العمل وأثرها على الصمت التنظيمي: دراسة حالة على شركة ليبيا للتأمين بمدينة بنغازي:

هدفت الدراسة إلى التعرف على ضغوط العمل والصمت التنظيمي لدى الموظفين الإداريين بشركة ليبيا للتأمين بمدينة بنغازي، إضافة إلى الوقوف على طبيعة الأثر بين ضغوط العمل على الصمت التنظيمي بالشركة قيد الدراسة، ولتحقيق أهداف الدراسة، أتبعنا الدراسة منهج دراسة الحالة، فقد قام الباحثين بتطوير استبانة معتمداً على بعض الدراسات السابقة، حيث تم التأكد من مصداقيتها ومعامل الثبات لها، وقد تمثل مجتمع الدراسة في الموظفين الإداريين بشركة ليبيا للتأمين بمدينة بنغازي، والذي بلغ قوامه بـ (50) موظفاً إدارياً، ولتحليل بيانات الدراسة تم الاستعانة بالحاسب الآلي واستخدام برنامج إحصائي من خدمة البرمجيات الواردة في (SPSS)، حيث تم التوصل إلى العديد من النتائج يمكن إيجازها فيما يلي: كشفت الدراسة أن المستوى العام لضغوط العمل جاء ضعيفاً بينما الصمت التنظيمي كان متوسطاً؛ أظهرت الدراسة وجود أثر ذو دلالة إحصائية لضغوط العمل على الصمت التنظيمي عند مستوى دلالة معنوية (5%)، وأوضحت الدراسة أن بعد فقدان الأمان الوظيفي كأحد أبعاد مصادر الضغوط كان له تأثيراً على الصمت التنظيمي، وأخيراً قدمت الدراسة مجموعة من التوصيات التي يؤمل إتباعها للحد من مستوى ضغوط العمل والصمت التنظيمي بشركة ليبيا للتأمين محل الدراسة.

8 - دراسة (الصقير، 2020)، الارتباط الوظيفي وعلاقته بالصمت التنظيمي لدى قادة المدارس في منطقة القصيم:

هدفت الدراسة لكشف واقع الارتباط الوظيفي، وواقع الصمت التنظيمي لدى قادة مدارس البنين الحكومية التابعة لإدارة التعليم بمنطقة القصيم والكشف عن العلاقة بين الارتباط الوظيفي والصمت التنظيمي لدى قادة المدارس. ولتحقيق هدف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي الارتباطي والاستبانة وتكون مجتمع الدراسة من جميع قادة المدارس للمراحل الدراسية الثلاث، وعددهم (٤٦٣). وتكونت العينة من (٢١٤) قائداً. ومن أهم النتائج أن مستوى الارتباط الوظيفي الكلي كان (٤٠١٢)، وبانحراف معياري (٠,٩٧)، وهي قيم تؤكد على أن الارتباط الوظيفي يتوافر بدرجة كبيرة. وأن مستوى الصمت التنظيمي بلغ (٢,٤٨)، وبانحراف معياري (١٠١٨)، وهي قيم تؤكد على أنه يتوافر بدرجة ضعيفة. كما لا توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين الدرجة الكلية للارتباط الوظيفي وبين (الصمت الإرادي، الصمت الدفاعي، الدرجة الكلية للصمت التنظيمي) ووجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائية عند مستوى (٠٠٠١) بين الدرجة الكلية للارتباط الوظيفي وبين الصمت الاجتماعي) لدى قادة المدارس بمنطقة القصيم ومن أهم توصيات الدراسة: ضرورة دعم قادة المدارس وإبعادهم عن المشتتات داخل العمل إيضاح أهمية التعاميم الواردة والتأكيد على سرية معلوماتها متى ما دعت الحاجة. وإقامة ورش عمل بما يخص تنمية مهارة فصل الحياة الخاصة عن حياة العمل، والتركيز على نوعية القادة الذين يتبنون سياسة عدم الصمت لما له من أثر في مخرجات العملية التعليمية والتربوية.

9 - دراسة (خطابية، 2018)، واقع الصمت التنظيمي لدى العاملين في مديريات التربية والتعليم في محافظة إربد: مشكلات وحلول:

هدفت الدراسة الحالية إلى معرفة واقع الصمت التنظيمي لدى العاملين في مديريات التربية والتعليم في محافظة إربد مشكلات وحلول)، وقد تكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين في مديريات التربية والتعليم في محافظة إربد، وبلغت عينة الدراسة (227) من العاملين في مديريات التربية والتعليم في محافظة إربد، حيث قام الباحث بتوزيع (250) استبانة على العاملين في مديريات التربية والتعليم في محافظة إربد أستردها منها (235) وبعد مراجعة الاستبانات تبين أن عدد الاستبانات الغير صالحة

للتحليل الإحصائي بلغ (8)، ولتحقيق أهداف الدراسة أستخدم المنهج الوصفي، كما استخدمت الاستبانة كأداة جمع البيانات، وأظهرت الدراسة أن مستوى الصمت التنظيمي لدى العاملين في مديريات التربية والتعليم في محافظة إربد من وجهة نظرهم جاء متوسطاً، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) في آراء أفراد العينة حول واقع الصمت التنظيمي لدى العاملين في مديريات التربية والتعليم في محافظة إربد تعزى إلى متغيرات الجنس التخصص الخبرة، وأن درجة المشكلات التي تؤدي إلى الصمت التنظيمي جاءت متوسطة. كما أن أفراد عينة الدراسة يرون أن العمل الجماعي يحقق نتائج أفضل من العمل المنفرد وقدمت الدراسة عدداً من التوصيات أهمها ضرورة الاهتمام بوجهات نظر العاملين في مديريات التربية والتعليم عن طريق عقد لقاءات مفتوحة على كافة المستويات.

10 - دراسة (أحمد، 2017)، أثر الصمت التنظيمي على سلوك المواطنة التنظيمية: دراسة تطبيقية على العاملين بالكادر العام التابعين لقطاع التعليم بجامعة المنصورة:

تناول الدراسة قياس العلاقة بين الصمت التنظيمي وسلوك المواطنة التنظيمية لدى العاملين بالكادر العام والتابعين لقطاع التعليم بجامعة المنصورة، وهدفت الدراسة إلى هدفين رئيسيين: يتمثل الأول في تحديد ما إذا كان هناك تأثير معنوي لأبعاد الصمت التنظيمي (صمت الخضوع، والصمت الدفاعي، والصمت الاجتماعي على سلوك المواطنة التنظيمية بأبعادها الخمسة (الإيثار، الكياسة، الروح الرياضية، السلوك الحضاري، وعي الضمير)، أما الثاني فيتمثل في تحديد ما إذا كان هناك اختلاف معنوي في إدراك العاملين لمستوى كل من الصمت التنظيمي وسلوك المواطنة التنظيمية وفقاً للعوامل الديموغرافية: النوع (ذكر، أنثى)، عدد سنوات الخدمة نوع الوظيفة (مثبت موقت (متعاقد). وقد تم اختيار عينة عشوائية طبقية مكونة من 370 مفردة من العاملين بجامعة المنصورة وتم استخدام كل من أسلوب مان ويتي وكروسكال واليز وتحليل الإنحدار المتعدد والإرتباط البسيط لإختبار فروض الدراسة. وتوصلت الدراسة إلى وجود تأثير سلبي معنوي لكل من صمت الخضوع والصمت الدفاعي على سلوك المواطنة التنظيمية بأبعادها الخمسة، في حين يوجد تأثير إيجابي معنوي للصمت الاجتماعي على سلوك المواطنة التنظيمية بأبعادها الخمسة. كما توصلت الدراسة إلى وجود اختلاف معنوي لإدراك العاملين لمستوى كل من الصمت التنظيمي وسلوك المواطنة التنظيمية وفقاً للعوامل الديموغرافية النوع (ذكر، أنثى)، عدد سنوات الخدمة، نوع الوظيفة: مثبت، مؤقت (متعاقد). حيث تبين أن النساء والعاملين ذوي مدة الخدمة الأقل والعاملين المؤقتين والمتعاقدين أكثر إدراكاً للصمت التنظيمي وأقل إدراكاً لسلوك المواطنة التنظيمية وذلك مقارنة بالرجال، والعاملين ذوي مدة الخدمة الأطول، والعاملين المثبتين، فهم أكثر إدراكاً لسلوك المواطنة التنظيمية وأقل إدراكاً للصمت التنظيمي.

الدراسات باللغة الإنجليزية:

1 - دراسة (Ölçer, and Coskun, (2022) بعنوان: الدور الوسيط للصمت التنظيمي في العلاقة بين العدالة التنظيمية والإبداع التنظيمي:

The mediating role of organizational silence in the relationship between organizational justice and organizational creativity

هدفت هذه الدراسة إلى تحديد العلاقات بين العدالة التنظيمية والصمت التنظيمي والإبداع التنظيمي ودراسة الدور الوسيط للصمت التنظيمي في تأثير العدالة التنظيمية على الإبداع التنظيمي. تم جمع البيانات باستخدام طريقة المسح وجهاً لوجه المطبقة على الموظفين في صناعة السيارات في تركيا. تم اختبار نموذج البحث وفرضياته من خلال نمذجة المعادلة الهيكلية.

تشير نتائج البحث إلى أن العدالة التنظيمية تؤثر إيجاباً على الصمت التنظيمي، ويتأثر الإبداع التنظيمي بشكل إيجابي بالعدالة التنظيمية، ويؤثر الصمت التنظيمي بشكل إيجابي على الإبداع التنظيمي. إلى جانب ذلك، وبحسب النتائج، فإن الصمت التنظيمي له دور وسيط جزئي في تأثير العدالة التنظيمية على الإبداع التنظيمي. الأصالة، القيمة على الرغم من فحص العلاقات بين العدالة التنظيمية والصمت التنظيمي والإبداع التنظيمي في الدراسات السابقة في الأدبيات، لم يتم التحقيق في دور الصمت التنظيمي في العلاقة بين العدالة التنظيمية والإبداع التنظيمي. إلى جانب ذلك على الرغم من أن الدراسات السابقة فحصت الدور الوسيط للمتغيرات التي يعتقد أن لها تأثير إيجابي على التنظيم بين العدالة التنظيمية والإبداع التنظيمي، إلا أنها لم تدرس دور متغير الصمت التنظيمي الذي يعتبر سلبياً لهذه الأسباب. من المتوقع أن تميز هذه الدراسة المنظور في الأدبيات وتملاً فجوة في الأدبيات.

2 – دراسة، Omid Khosravizadeh et al., (2022) بعنوان، دور الصمت التنظيمي في الأداء المهني لموظفي الخط الأمامي في هيكل المستشفى: تحليل المسار

Role of Organizational Silence in the Professional Performance of Frontline Staff in the Hospital Structure: A Path Analysis

هدفت الدراسة الحالية إلى تقصي أثر الصمت التنظيمي وأبعاده على الأداء المهني للعاملين الصحيين في المراكز الطبية في محافظة قزوین بايران عام 2020 كانت هذه دراسة وصفية تحليلية من حيث الهدف ودراسة مقطعية من حيث التصميم. كانت الدراسة أجريت في المراكز الطبية التابعة لجامعة قزوین للعلوم الطبية. في المجموع، تم توزيع 365 استبياناً لاختيار عينة من العاملين في مجال الرعاية الصحية من المراكز المختارة بما يتناسب مع العدد الإجمالي للموظفين. تحليل البيانات تم إجراؤه في الإصدار 22 من SPSS باستخدام تحليل المسار عند مستوى أهمية 0.05. لوحظ وجود علاقة ارتباط معنوية (سلبية) بين الصمت التنظيمي والأداء المهني للموظفين ($P < 0.05$). من بين الأبعاد المختلفة للصمت التنظيمي، تنتمي الدرجات الأعلى والأدنى صمت الإذعان (4.291 ± 15.633) والصمت الاجتماعي (3.719 ± 12.180)، على التوالي. أما بالنسبة لأبعاد الأداء المهني، فكان متوسط الدرجات الأعلى والأدنى يخص التقييم (6.071 ± 29.675) والمساعدة (3.206 ± 15.087) على التوالي.

3- دراسة Helmiati H. et al., (2018) بعنوان، الثقة التنظيمية والصمت التنظيمي: العوامل التي تتنبأ بالالتزام التنظيمي:

Organizational trust and organizational silence: the factors Predicting organizational commitment

بحثت هذه الدراسة في تأثير الثقة التنظيمية على الإلتزام التنظيمي من خلال الصمت التنظيمي والرضا الوظيفي بين الأكاديميين في إندونيسيا. شارك في هذا البحث ما مجموعه 309 مستجيباً من مؤسسات التعليم العالي التابعة للقطاع الخاص. تظهر نتيجة تحليل نمذجة المعادلة الهيكلية المربعة على الأقل أن الثقة التنظيمية لها تأثير سلبي على الصمت التنظيمي، وأن الصمت التنظيمي له تأثير سلبي على الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي. بمعنى آخر يميل الأفراد ذوو الثقة المنخفضة إلى الصمت في المنظمة، غير راضين عن الوظيفة والالتزام المنخفض. بالإضافة إلى ذلك، تشير النتيجة أيضاً إلى أن تأثير الثقة التنظيمية على الإلتزام التنظيمي يتأثر بشكل غير مباشر بالصمت التنظيمي والرضا الوظيفي.

2.2.2. الدراسات التي تناولت الرسوخ الوظيفي:

1 - دراسة (الشايح، 2022)، الرسوخ التنظيمي لدى مديري مدارس مدينة الدمام من وجهة نظر المعلمين:

هدف البحث إلى التعرف على واقع ممارسة الرسوخ التنظيمي لدى مديري مدارس التعليم العام في مدينة الدمام، والكشف عن الفروق الإحصائية وفقاً لمتغيرات (الخبرة، سنوات الخدمة، الجنس) والكشف عن مقترحات تطوير الرسوخ التنظيمي لدى مديري مدارس الدمام واستخدم البحث المنهج الوصفي، وتكونت عينة البحث من (377) معلماً ومعلمة من معلمي مدارس التعليم العام بمدينة الدمام بالمملكة العربية السعودية، تم اختيارهم بطريقة عشوائية. وتوصل البحث إلى مجموعة من النتائج منها واقع الرسوخ التنظيمي لدى مديري مدارس التعليم العام بمدينة الدمام من وجهة نظر المعلمين فيما يتعلق بالمواعمة متحقق بدرجة عالية، توجد فروق دالة إحصائياً بين استجابات أفراد عينة الدراسة عند مستوى دلالة (0.01) حول واقع الرسوخ التنظيمي لدى مديري مدارس التعليم العام بمدينة الدمام تعزى لمتغير الجنس لصالح الذكور، بينما لا توجد فروق تعزى لمتغير المرحلة الدراسية وتوجد فروق حول واقع الرسوخ التنظيمي بالنسبة للدرجة الكلية وبعدي المواعمة والروابط تعزى لمتغير سنوات الخبرة.

2- دراسة (ميرفت، 2022)، مستوى الإنغراز الوظيفي لمعلمي المرحلة الأساسية الدنيا في مديرية تربية وتعليم الخليل من وجهة نظرهم:

هدفت هذه الدراسة التعرف إلى مستوى الإنغراز (الرسوخ) الوظيفي لمعلمي المرحلة الأساسية الدنيا في مديرية تربية وتعليم الخليل من وجهة نظرهم، وأثر متغيرات (الجنس، والمؤهل العلمي، وعدد سنوات الخبرة) واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي، وبلغ عدد أفراد المجتمع (785) معلماً ومعلمة من معلمي المرحلة الأساسية الدنيا في مديرية تربية وتعليم الخليل، وتم استخدام الاستبانة والمقابلة أدوات لجمع البيانات، حيث تكونت الاستبانة من ثلاثة أبعاد هي: البعد الأول الروابط، والبعد الثاني التضحية، والبعد الثالث الملاءمة، في حين بلغ عدد أفراد العينة (235) معلماً ومعلمة من معلمي المرحلة الأساسية الدنيا في مديرية تربية وتعليم الخليل في الفصل الدراسي الأول من العام الدراسي (2021/2022) وقد تم اختيارهم بالطريقة العشوائية طبقية تبعاً لمتغيرات الدراسة. أشارت النتائج أن مستوى الإنغراز الوظيفي لمعلمي المرحلة الأساسية الدنيا جاء بدرجة مرتفعة، حيث بلغ المتوسط الحسابي (3.63)، وبانحراف معياري (0.509) كما أظهرت النتائج انه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($a \leq 0.05$) بين متوسطات تقديرات أفراد العينة لمستوى الرسوخ الوظيفي

3- دراسة (عشري، 2021)، الروحانية في مكان العمل كوسيط بين مناخ العمل الأخلاقي والرسوخ التنظيمي: بالتطبيق على العاملين بقطاع التعليم بجامعة المنصورة:

هدف البحث الحالي إلى اختبار أثر مناخ العمل الأخلاقي بوصفه متغيراً مستقلاً متعدد الأبعاد، والروحانية في مكان العمل بوصفها وسيطاً تفاعلياً على الرسوخ التنظيمي لدى العاملين بقطاع التعليم بجامعة المنصورة. وأجري البحث على عينة قوامها (370) مفردات، وتم جمع البيانات الأولية باستخدام قائمة استقصاء تم توزيعها على مفردات العينة، وبلغ عدد قوائم الاستقصاء الصحيحة (277) قائمة بمعدل استجابة (74.8)، ومن خلال استخدام أسلوب المربعات الصغرى الجزئية (PLS). وتوصل البحث إلى وجود علاقة معنوية مباشرة بين مناخ العمل الأخلاقي وكل من الروحانية في مكان العمل والرسوخ التنظيمي، وكذلك تم التوصل إلى وجود علاقة معنوية مباشرة بين الروحانية في مكان العمل والرسوخ التنظيمي، بالإضافة إلى وجود أثر للروحانية في مكان العمل في العلاقة بين مناخ العمل الأخلاقي والرسوخ التنظيمي.

4 - دراسة (العصبي، 2020)، أثر امتلاك رؤساء الأقسام لمهارات وقدرات الذكاء العاطفي في تعزيز الاندماج الوظيفي للموظفين) دراسة تطبيقية على رؤساء وأفراد شرطة محافظة غزة:

هدفت الدراسة إلى التعرف على مدى تأثير امتلاك رؤساء الأقسام في شرطة محافظة غزة لمهارات وقدرات الذكاء العاطفي بأبعاده الخمسة وهي الوعي بالذات، تنظيم الذات الدافعية التعاطف، المهارات الاجتماعية، في تعزيز الاندماج الوظيفي لباقي الموظفين في شرطة محافظة غزة. واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وتكون مجتمع الدراسة من عدد (600) من العاملين في شرطة محافظة غزة مدراء مراكز ورؤساء أقسام وموظفين موزعين على سبعة مراكز شرطة محافظة غزة، شرطة الرمال، شرطة الشجاعة شرطة الشيخ رضوان شرطة الشاطئ، شرطة التفاح والدرج، شرطة الزيتون)، وتم توزيع "الاستبانة" على عينة الدراسة التي بلغت (250) تم اختيارهم بالطريقة العشوائية، وتم استرداد (234) استبانة، بنسبة بلغت (94.4%). ومن أهم نتائج الدراسة: 1. وجود درجة مرتفعة من الذكاء العاطفي بشكل عام لدى أفراد عينة الدراسة (رؤساء ومرؤوسين)، حيث بلغ الوزن النسبي لفقرات مقياس الذكاء العاطفي الذي يضم (5) أبعاد (79.40%). 2. وجود درجة متوسطة من الاندماج الوظيفي لدى أفراد عينة الدراسة بوزن نسبي (65.05%). 3. وجود تأثير ذو دلالة إحصائية حول إمتلاك رؤساء الأقسام لمهارات وقدرات الذكاء العاطفي وأبعاده في تعزيز درجة الاندماج الوظيفي للأفراد في شرطة محافظة غزة ومراكزها.

5 - دراسة (الزيادي، 2020)، أثر الرسوخ الوظيفي في دعم سمعة المنظمة: دراسة ميدانية

هدفت الدراسة إلى التعرف على تأثير أبعاد الرسوخ الوظيفي (المتمثلة في المواءمة التنظيمية والمواءمة المجتمعية، التضحية التنظيمية والتضحية المجتمعية، الروابط التنظيمية والروابط المجتمعية) على دعم سمعة المنظمة والتعرف على الاختلافات المعنوية للرسوخ الوظيفي ودعم سمعة المنظمة لدى العاملين وفقا للاختلافات الديموغرافية (نوع الوظيفة، العمر، الخبرة) وتم إجراء الدراسة على العاملين بشركة حديد عز (بمدينة السادات) كما تمثلت عينة البحث الفعلية على (230) مفردة واستخدمت الباحثة الأساليب الإحصائية الوصفية التالية: معامل الاتساق الداخلي، معامل ألفا كرونباخ، والأوساط الحسابية، والانحرافات المعيارية، والأهمية النسبية. كما تم استخدام الأساليب الإحصائية الاستدلالية التالية: تحليل المسار وتحليل الإنحدار البسيط وتحليل الإنحدار المتعدد، واختبار T، وتحليل التباين أحادي الإتجاه (اختبار F). وتوصلت الدراسة إلى وجود تأثير إيجابي معنوي ذو دلالة إحصائية لأبعاد الرسوخ الوظيفي ككل على دعم سمعة المنظمة وأظهرت النتائج أن أكثر الأبعاد تأثيرا هو بعد المواءمة التنظيمية والمجتمعية ويليه بعد الروابط (التنظيمية والمجتمعية) وجاءت قيمة ثم يليه بعد التضحية التنظيمية والمجتمعية كما توصلت الدراسة إلي وجود معنوية في مستوى الرسوخ الوظيفي ودعم سمعة المنظمة لدى العاملين بشركة حديد عز السادات وفقا للاختلافات الديموغرافية (العمر، الخبرة) بينما وجد أنه لا توجد فروق بين استجابات العاملين حسب نوع الوظيفة طبقا لأبعاد الرسوخ الوظيفي ودعم سمعة المنظمة.

6 - دراسة (حجازي، 2019)، التضمين الوظيفي وعلاقته بالرضا الوظيفي ومستوى كل منهما لدى المعلمين بمراحل التعليم العام:

هدف البحث إلى التعرف على العلاقة بين التضمين (الرسوخ) الوظيفي، والرضا الوظيفي لدى المعلمين بمراحل التعليم العام. وكذلك التعرف على الفروق في التضمين الوظيفي وفق متغير النوع (معلم، معلمة) ونوع المدرسة (حكومية، خاصة) والمرحلة الدراسية (ابتدائي، إعدادي ثانوي) وكذلك معرفة تأثير متغيرات (النوع، ونوع المدرسة، والمرحلة الدراسية)

والتفاعل بينهم على الرضا الوظيفي، وكذلك معرفة مستوى التضمنين الوظيفي والرضا الوظيفي لدى المعلمين أجرى البحث على (٣٤٦) من المعلمين بالمرحلة التعليمية الثالث، طبق عليهم مقياس التضمنين الوظيفي ومقياس الرضا الوظيفي من إعداد الباحثة، وباستخدام المتوسطات ومعاملات الارتباط واختبار (ت)، وتحليل التباين البسيط والمتعدد، أوضحت النتائج وجود فروق بين المعلمين في التضمنين الوظيفي وفق متغير (النوع، والمرحلة الدراسية) ولم يوجد تأثير في الرضا الوظيفي وفق متغير (النوع، والمرحلة الدراسية، ونوع المدرسة) كما توصل البحث الى أن مستوى التضمنين الوظيفي مرتفع لدى المعلمين ومستوى الرضا الوظيفي متوسط، كذلك أوضحت النتائج وجود علاقة إيجابية بين التضمنين الوظيفي والرضا الوظيفي.

7 - دراسة (أمين، 2018). أثر العدالة التنظيمية على الرسوخ الوظيفي: دراسة تطبيقية على العاملين بمستشفيات جامعة المنصورة:

هدف هذا البحث إلى دراسة أثر العدالة التنظيمية على الرسوخ الوظيفي على العاملين بمستشفيات جامعة المنصورة وقد تم تصميم نموذج مقترح للدراسة لكي يستخدم كدليل لإختبار أثر العدالة التنظيمية على الرسوخ الوظيفي. وتم اختيار طريقة كمية باستخدام المدخل الاستنتاجي في هذا البحث. كما تم تصميم قائمة الاستقصاء المعبأة بمعرفة المستقصى منه، وتم توجيهها إلى العاملين بمستشفيات جامعة المنصورة عن طريق المقابلة الشخصية وتحليل البيانات الأولية للبحث، تم استخدام البرنامج الإحصائي SPSS لإدخال البيانات الأولية. وتم الاعتماد على أسلوب العينة من خلال 374 مفردة، في حين أن عدد الاستمارات الصحيحة التي تم إدخالها للبرنامج بلغ 373 بنسبة تقدر بحوالي 99,7% من إجمالي حجم العينة. وقد أوضحت نتائج التحليل الإحصائي وجود ارتباط معنوي إيجابي بين العدالة التنظيمية والرسوخ الوظيفي. حيث ثبت وجود تأثير معنوي إيجابي لكل من عدالة التوزيع، عدالة الإجراءات، عدالة التعاملات، عدالة المعلومات كمتغيرات مستقلة على متغيرات الرسوخ الوظيفي (الروابط المواءمة، التضحية). في حين لا يوجد تأثير معنوي للعدالة التنظيمية كمتغير مستقل على الرسوخ الوظيفي كمتغير تابع

8 - دراسة (مرزوق، 2016)، العلاقة بين أبعاد تطوير المسار الوظيفي والرسوخ الوظيفي للعاملين: دراسة تطبيقية على البنوك التجارية بمحافظة كفر الشيخ:

هدفت الدراسة الحالية للكشف عن طبيعة العلاقة بين أبعاد تطوير المسار الوظيفي والرسوخ الوظيفي لدى العاملين بالبنوك التجارية بمحافظة كفر الشيخ بمصر، حيث تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي، واستخدم أسلوب الحصر الشامل نظرا لمحدودية عدد مفردات المجتمع والبالغ عددهم 546 مفردة، وباستخدام تحليل ارتباط لبيرسون وكذلك تحليل الإنحدار المتدرج تبين وجود علاقة طردية بين إدارة المسار الوظيفي والرسوخ الوظيفي بما يدل على أنه كلما قامت المنظمة بتطوير المسار الوظيفي للعاملين يزيد درجة رسوخهم الوظيفي.

9 - دراسة (زوين، 2016)، التشخيص التنظيمي المستدام وأثره في تعزيز التضمنين الوظيفي: دراسة استطلاعية في معمل الألبسة الرجالية في النجف الأشرف:

هدفت الدراسة بصورة أساسية إلى تحديد تأثير أبعاد التشخيص التنظيمي في تعزيز التضمنين (الرسوخ) الوظيفي في معمل الألبسة الرجالية في النجف الأشرف، حيث ركزت الدراسة على عينة من العاملين في المعمل قيد الدراسة. وانطلاقاً من مشكلة واقعية تؤثر بصورة مباشرة على بيئة منظمات الأعمال وخصوصاً المنظمات الإنتاجية فقد شُخصت مشكلة الدراسة بتساؤل رئيسي: "ما هو تأثير التشخيص التنظيمي في تعزيز التضمنين الوظيفي للعاملين في معمل الألبسة الرجالية في النجف

الأشرف". ولتجذير الأسس الفلسفية اعتمدت الدراسة نموذج Wang & Saeed 2014 لقياس التشخيص التنظيمي الذي يتكون من أربعة أبعاد (القيادة الهيكل التنظيمي، الإستراتيجية، الأنظمة) وأ نموذج (Mitchell et al., 2001) لقياس التضمين الوظيفي الذي يتضمن ثلاثة أبعاد (الملائمة التنظيمية، الصلات التنظيمية، التضحية التنظيمية). المنهجية: اعتمدت الدراسة الاستبانة كأداة رئيسية في جمع البيانات والمعلومات فضلا عن بعض المقابلات الشخصية مع أفراد العينة الذين تمثلوا بمجموعة من الموظفين في المعمل عينة الدراسة، إذ بلغ عددهم الفعلي (950) من المهندسين والفنيين وخدمات الإنتاج والعمال المباشرين والإداريين والخدمات وكان عدد الاستبانات الموزعة (300) استبانة وعدد الاستبانات المسترجعة (152) استبانة بمعدل (50.7)، أما عدد الاستبانات الصالحة للتحليل الإحصائي قد بلغت (111) استبانة وبمعدل (37). النتائج النظرية: أظهر العرض للأدبيات السابقة وجود فجوة معرفية لتفسير طبيعة العلاقة بين التشخيص التنظيمي والتضمين الوظيفي في المنظمات بشكل عام وفي المنظمات الإنتاجية بشكل خاص. فضلا عن دعوة القادة الإداريين إلى تعزيز التضمين الوظيفي كونه يمثل القوى المشتركة التي تحافظ على القوى العاملة. أظهرت النتائج وجود علاقة تأثير للتشخيص التنظيمي بأبعاده مجتمعة في التضمين الوظيفي بأبعاده مجتمعة مما يتطلب اهتمام وسعي إدارة المعمل عينة الدراسة بضرورة تطبيق وتنفيذ إستراتيجية التشخيص التنظيمي بأبعاده مجتمعة على المستوى الوظيفي الذي بدوره يعزز من أنشطة التضمين (الرسوخ) الوظيفي دراسات باللغة الإنجليزية

1 - دراسة (Copeet al, 2017) بعنوان: أثر الرسوخ الوظيفي المجتمعي وتوفير العمالة الرسمية والمشاركة في العمل غير الرسمي:

“Social job Embeddedness, Formal Labor Supply and Participation in Informal Work”

هدفت الدراسة إلى معرفة أثر الرسوخ الوظيفي المجتمعي وتوفير العمالة للمشاركة في العمل وأجريت الدراسة بالولايات المتحدة الأمريكية وتوصلت الدراسة أنه يوجد تأثير للرسوخ الوظيفي المجتمعي على الإستمرار في العمل وزيادة المشاركة فيه.

2 - دراسة (Tian et al.2016) بعنوان: البقاء والأداء: كيف تزيد ممارسات إدارة الموارد البشرية من الرسوخ الوظيفي والأداء”

Staying and Performing: How Human Resource Management Practices Increase Job Embeddedness and Performance”

هدفت الدراسة إلى اختبار أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية على زيادة الرسوخ الوظيفي والأداء وكانت عينة الدراسة مكونة من 197 مفردة من الصين وأشارت النتائج إلى أن ممارسات إدارة الموارد البشرية تسهم بشكل مباشر في زيادة الرسوخ الوظيفي وتحسين أداء العمل.

3 - دراسة (Fong,2017) بعنوان: "دور الثقافة التنظيمية والالتزام في الرسوخ الوظيفي ونوايا البقاء في هونغ كونغ"

The Role of Organizational Culture and Commitment on Job Embeddedness and Stay Intention in Hong Kong”

هدفت هذه الدراسة إلى التحقيق في أبعاد العمل وعدم العمل المتعلقة بالانغراس الوظيفي والحفاظ على نوايا البقاء لدى الموظفين وعلاقتها بالثقافة التنظيمية والالتزام الوظيفي من خلال دراسة حالة أحد قطاعات البيع بالتجزئة في هونغ كونغ،

وذلك من خلال توزيع استبانة على عينة تألفت من (100) مفردة، وبإجراء مقابلات شخصية مع (9) أفراد في الشركة موضوع الدراسة، وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أهمها: وجود علاقة إيجابية بين الانغراس الوظيفي والثقافة التنظيمية؛ وبين الانغراس الوظيفي والالتزام الوظيفي، وقد أوصت الدراسة بضرورة تطبيق نموذج الانغراس الوظيفي المستخدم في هذه الدراسة في كافة المنظمات لأنه النموذج الأكثر قابلية التطبيق في الحفاظ الموظفين وتعزيز نية البقاء لديهم.

3.2. الفجوة البحثية:

تعتبر الدراسة الحالية من الدراسات القليلة - على حد علم الباحثة - التي تناولت مفهومي الصمت التنظيمي والرسوخ الوظيفي مجتمعين وخاصة في بيئة العمل السعودية، حيث ربطت هذه الدراسة بين مفهوم الصمت التنظيمي بأبعاده (صمت القبول أو الإذعان، الصمت الدفاعي، و الصمت الاجتماعي الإيجابي) وبين الرسوخ الوظيفي، وأوضحت مدى الأثر الذي يحدثه الصمت التنظيمي بأبعاده كافة على الرسوخ الوظيفي لدى العاملين في مستشفى الخميس المدني، حيث لم تجد الباحثة خلال إعدادها لهذه الدراسة أي دراسة مشابهة لها في تناولها لهذين المتغيرين مجتمعين.

وبهذا تغطي الدراسة فجوة قلة الدراسات التي تناولت أثر الصمت التنظيمي على الرسوخ الوظيفي في مستشفى الخميس المدني، حيث تقدم هذه الدراسة إطاراً فكرياً خاصاً بالدراسة ومتغيراتها المختلفة، بالتالي فمن المأمول أن تكون الدراسة الحالية بداية لدراسات مستقبلية أخرى.

3. منهجية البحث

1.3. مجتمع البحث:

تحدد مجتمع البحث بجميع العاملين الإداريين بمستشفى الخميس المدني بمدينة خميس مشيط والبالغ عددهم 522 (بالرجوع إلى سجلات إدارة الموارد البشرية).

2.3. عينة البحث:

لتحديد حجم العينة تم استخدام الجداول الإحصائية (عبد الرحمن، 2013) حيث أن مجتمع البحث هو 522 عامل وبافتراض أن حدود الخطأ عند 5% يكون حجم العينة 217 مفردة، وقامت الباحثة بالاعتماد على عينة عشوائية بسيطة. وقد قامت الباحثة بتوزيع استبانة من خلال رابط إلكتروني.

خصائص العينة:

جدول (1/3) الوسط الحسابي والانحراف المعياري للخصائص الديموغرافية

الانحراف المعياري	المتوسط	التكرارات		بيان
		نسبة %	عدد	
1,170	1,78	78	169	النوع: ذكر
		22	48	أنثى
		100	217	المجموع

والانحراف المعياري	المتوسط	التكرارات		بيان
		نسبة %	عدد	
1,231	3,38	27	58	العمر: أقل من 30 سنة
		41	89	من 30 سنة إلى أقل من 40 سنة
		19	42	من 40 سنة إلى أقل من 50 سنة
		13	28	من 50 سنة فأكثر
		100	217	المجموع
1,045	3,47	13	28	المؤهل الدراسي: ثانوية عامة
		26	56	دبلوم بعد الثانوي
		49	107	بكالوريوس
		12	26	دراسات عليا
		100	217	المجموع
0,946	3,67	22	48	مدة الخدمة: أقل من 5 سنوات
		25	54	من 5 إلى أقل من 10 سنوات
		33	72	من 10 إلى أقل من 15 سنوات
		20	43	من (15) سنة فأكثر
		100	217	المجموع

يتضح من الجدول السابق أنّ عدد الإناث قد بلغ 48 مفردات فقط بنسبة 22 % من عينة الدراسة، وعدد الذكور 169 مفردة من عينة الدراسة بنسبة 78 %، وهذا قد يرجع لطبيعة التوظيف في الماضي التي كانت تميل لتوظيف الذكور بدرجة أكبر وأن الفئة العمرية " من 30 سنة إلى أقل من 40 سنة " كانت أعلى نسبة حيث بلغت 41 % يليها الفئة العمرية أقل من 30 سنة بنسبة 27 % ثم الفئة العمرية " من 40 سنة إلى أقل من 50 سنة " التي بلغت 19 %، أما أقل الفئات العمرية الأقل تكراراً في عينة الدراسة هي الفئة العمرية " من 50 سنة فأكثر " حيث تمثل 13 % فقط من عينة الدراسة، قد يكون بسبب الاتجاه مؤخراً لتشغيل الأصغر سناً، وبخصوص مستوى تعليم مفردات العينة، فإن النسبة الأكبر من بين مفردات عينة الدراسة تحمل مؤهل عالٍ (بكالوريوس) فهي تمثل 49 % من عينة الدراسة، ثم تليها فئة الحاصلين على دبلوم بعد الثانوي حيث تمثل 26 % من عينة الدراسة، يليها الفئة الثانوية عامة بنسبة 13 %، أما أقل فئات عينة الدراسة من حيث مستوى التعليم هم الحاصلون على دراسات عليا 12 % فقط من عينة الدراسة، وذلك لطبيعة العمل في المستشفيات التي تهتم بالمؤهل الدراسي.

وبخصوص مدة الخدمة فإن النسبة الغالبة من مفردات العينة هي الفئة "من 10 سنوات إلى أقل من 15 سنة" حيث تمثل 33 %، يليها الفئة " من 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات " بنسبة 25%، وأقل فئات مدة الخدمة تكررراً هي الفئة " من (15) سنة فأكثر " حيث تمثل 20 % من عينة الدراسة،

3.3. أداة وطريقة جمع البيانات:

تمثلت أداة الدراسة في تصميم استبيان الكتروني يمثل الصمت التنظيمي بأبعاده الثلاث، والرسوخ الوظيفي، وتوزيعه من خلال رابط للاستبيان على العاملين بمستشفى الخميس المدني لغرض جمع البيانات بشكل أسرع. وقامت الباحثة بتصميم الاستبيان على ثلاث أقسام، بحيث يغطي القسم الأول الصمت التنظيمي بأبعاده الثلاث، بينما يغطي القسم الثاني الرسوخ الوظيفي، وأخيراً يغطي الجزء الثالث البيانات الشخصية للعاملين.

• اختبار الثبات:

قامت الباحثة باختبار الثبات لمحاور الاستبيان من خلال حساب معامل الثبات ألفا كرونباخ Cronbach's coefficient alpha ويتضمن جدول رقم (2) معامل كرونباخ ألفا للمقاييس المختلفة في الدراسة.

جدول رقم (2/3) معامل كرونباخ ألفا لمتغيرات الدراسة

المقياس	عدد الفقرات	قيمة معامل ألفا
1- مقياس الصمت التنظيمي:	15	0.91
- مقياس صمت القبول أو الإذعان	5	0.91
- مقياس الصمت الدفاعي	5	0,92
- مقياس الصمت الاجتماعي الإيجابي	5	0,90
2- مقياس الرسوخ الوظيفي	9	0,94

• اختبار صدق الاستبيان:

لاختبار صدق قائمة الاستبيان تم توزيع قائمة الاستبيان على مجموعة من أعضاء هيئة التدريس من المتخصصين في نفس المجال العلمي، وتم أخذ ملاحظاتهم حول فقرات الصمت التنظيمي بأبعاده الثلاث، والرسوخ الوظيفي.

4.3. الأساليب الإحصائية المستخدمة:

وتتمثل أهم الأساليب الإحصائية المستخدمة في هذا البحث في الآتي:

1. معامل الثبات (الفا) كرونباخ Cronbach's Alpha coefficient لاختبار ثبات المقاييس المستخدمة في عينة الدراسة.
2. التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات والانحرافات المعيارية.
3. الانحدار الخطي البسيط.
4. اختبار T-INDEPENDED SAMPLE
5. تحليل التباين أحادي الإتجاه One way ANOVA.

4. نتائج البحث وتوصياته

1.4. الإجابة على تساؤلات البحث:

إجابة السؤال: ما مستوى الصمت التنظيمي في مستشفى الخميس المدني؟

1.1.4. الإحصاءات الوصفية للإحصاءات الوصفية لُبعد صمت القبول أو الإذعان

يوضح الجدول رقم (1/4) الوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل جملة من الجمل التي تضمنها مقياس " بُعد صمت القبول أو الإذعان " والمقياس الكلي

جدول (1/4) الإحصاءات الوصفية لجمال مقياس بُعد صمت القبول أو الإذعان والمقياس الكلي

م	الفقرة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
1	أمتنع عن طرح الأفكار لتجنب الخلافات والصراعات مع الرؤساء	2,32	0,546
2	أشعر انني لا أرغب في التحدث عن اقتراحات للتغيير في عملي لعدم مساعدة زملائي في العمل	2,45	0,823
3	إدارة المستشفى غير جادة في مناقشة آراء ومقترحات منتسبيها	2,58	0,923
4	أمتنع عن تقديم الأفكار حول كيفية تحسين العمل تجنباً من أن أخسر علاقاتي مع الزملاء.	2,53	0,568
5	أحتفظ بأرائي ومعلوماتي لنفسي لعدم وجود تقييم من المديرين للكفاءة الذاتية.	2,44	0,842
المقياس الكلي (خمس فقرات)		2,49	0,823

يتضح من الجدول السابق أن الوسط الحسابي لجميع جمال مقياس بُعد صمت القبول أو الإذعان أقل من المتوسط العام للمقياس (ثلاث نقاط)، وبلغ المتوسط العام للمقياس الكلي 2.49 بانحراف معياري 0.823، وهو ما يعني أن العاملين يشعرون بالحرية والرغبة في التعبير عما بداخلهم وتقديم المقترحات.

2.1.4. الإحصاءات الوصفية لُبعد الصمت الدفاعي:

يوضح الجدول رقم (2/4) الوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل جملة من الجمل التي تضمنها مقياس " بُعد الصمت الدفاعي والمقياس الكلي

جدول (2/4) الإحصاءات الوصفية لجمال مقياس بُعد الصمت الدفاعي والمقياس الكلي

م	الفقرة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
1	لا أميل الى التحدث عن ظروف العمل السلبية تجنباً للتعرض للمسألة.	2,33	0,896
2	أحافظ على المعلومات المتعلقة بالمستشفى تجنباً من فقدان السمعة والثقة	2,37	0,924

0,934	2,45	3	أعتقد أن أرائي وأفكاري غير مهمة لأنني في موقع وظيفي منخفض.
1,211	2,52	4	لا أرغب في إبلاغ مديري المباشر عن المشكلات المتعلقة بالعمل تجنباً للإضرار بمصالح الآخرين
1,111	2,56	5	أتجنب التعبير عن أفكار للتحسين بسبب الحماية الذاتية وفقدان الوظيفة
1,328	2,48	المقياس الكلي (11 فقرة)	

يتضح من الجدول السابق أن الوسط الحسابي لجميع جمل مقياس بُعد الصمت الدفاعي أقل من المتوسط العام للمقياس (ثلاث نقاط) في جميع الفقرات، وبلغ المتوسط العام للمقياس الكلي 2.48 بانحراف معياري 1.328، وهو ما يعني أن العاملين لديهم الجراءة ولا يشعرون بالخوف من الإدلاء بأرائهم.

3.1.4. الإحصاءات الوصفية لبُعد الصمت الاجتماعي الإيجابي

يوضح الجدول رقم (3/4) الوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل جملة من الجمل التي تضمنها مقياس "بُعد الصمت الاجتماعي الإيجابي" والمقياس الكلي

جدول (3/4) الإحصاءات الوصفية لجملة بُعد الصمت الاجتماعي الإيجابي والمقياس الكلي

م	الفقرة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
1	أحمي المعلومات المتعلقة بالمستشفى حفاظاً على سمعتها	2,45	0,345
2	أعرض الى ضغوطات من الآخرين لإخبارهم أسرار المستشفى.	2,34	1,233
3	أرفض الكشف عن المعلومات التي قد تضر بالمستشفى.	2,52	0,997
4	أحافظ على المعلومات المتعلقة بالمستشفى لأنها سرية وليس لغرض المناقشة العامة.	2,22	0,937
5	أحمي المعلومات المتعلقة بعملتي لأنها ملكاً للمستشفى.	2,22	0,841
المقياس الكلي (4 فقرات)		2,42	0,883

يتضح من الجدول السابق أن الوسط الحسابي لجميع جمل مقياس الصمت الاجتماعي الإيجابي أقل من المتوسط العام للمقياس (ثلاث نقاط) في جميع الفقرات، وبلغ المتوسط العام للمقياس الكلي 2,42 بانحراف معياري 0,883، وهو ما يعني تجنب العاملين عن الإفصاح بما لديهم من معلومات بغرض الحفاظ على مصالح المنظمة.

إجابة السؤال: ما مستوى الرسوخ الوظيفي في مستشفى الخميس المدني؟

يوضح الجدول رقم (4/4) الوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل عبارة من عبارات التي تضمنها مقياس "الرسوخ الوظيفي" والمقياس الكلي

جدول (4/4) الإحصاءات الوصفية لجمال مقياس الرسوخ الوظيفي والمقياس الكلي

م	الفقرة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
1	أنفاعل بشكل إيجابي مع زملائي في العمل.	3,47	1,122
2	تناسب مهاراتي ومواهي مع طبيعة عملي	4,37	1,103
3	أشعر بتوافق كبير مع مكان عملي	3,50	0,898
4	يساعدني مكان عملي على تحقيق أهدافي الشخصية	3,58	0,931
5	أنا عضو في فريق عمل فعال.	4,24	0,847
6	أتمتع بحرية التصرف في تقرير كل شيء في وظيفتي.	4,45	1,223
7	أتعاون بشكل فعال مع زملائي في العمل.	4,30	1,111
8	سوف أخسر كثيراً إذا تركت وظيفتي.	4,39	0,787
9	أعتقد أن فرص استمراري في مكان عملي ممتازة.	3,67	0,882
	المقياس الكلي (أربع جمل)	4,24	0,921

يتضح من الجدول السابق أن الوسط الحسابي لغالبية فقرات الرسوخ الوظيفي أعلى من المتوسط العام للمقياس (ثلاث نقاط)، وبلغ المتوسط العام للمقياس الكلي 4,24 بانحراف معياري 0,921 وهو ما يعني ارتفاع مستوى الرسوخ الوظيفي لدى العاملين بمستشفى الخميس المدني.

إجابة السؤال: هل توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في استجابة عينة البحث حول أثر الصمت التنظيمي على الرسوخ الوظيفي في مستشفى الخميس المدني وفقاً للمتغيرات الشخصية والوظيفية التالية: (النوع، العمر، المؤهل الدراسي، مدة الخدمة)؟

يُظهر الجدول رقم (5/4) حجم ومستوى معنوية معاملات الارتباط بين الصمت الوظيفي (المتغير التابع) والرسوخ التنظيمي (المتغير المستقل).

جدول رقم (5/4) نتائج تحليل الارتباط بين أبعاد الصمت التنظيمي والرسوخ الوظيفي

معامل الارتباط	(أبعاد الصمت التنظيمي)
-0,442**	1 - بُعد صمت القبول أو الإذعان
-0,485**	2- بُعد الصمت الدفاعي
-0,499**	3 - بُعد الصمت الاجتماعي الإيجابي

** معامل الارتباط معنوي عند مستوى معنوية أقل من 0.01

يتبين من الجدول السابق وجود علاقة ارتباط معنوية عكسية عند مستوى 0,01 بين الرسوخ الوظيفي وجميع أبعاد الصمت التنظيمي (صمت القبول أو الإذعان، والصمت الدفاعي، والصمت الإجتماعي الإيجابي) بمعامل ارتباط قدره (-0,442)، - (0,485، - 0,499) على الترتيب.

2.4. الإجابة على فروض البحث

الفرضية الرئيسية الأولى: - يوجد أثر عكسي ذو دلالة إحصائية عند مستوى $\alpha \leq 0.05$ للصمت التنظيمي على الرسوخ الوظيفي في مستشفى الخميس المدني، ويتفرع عنها الفرضيات التالية:

وتم اختبار تلك الفرضية باختبار الفرضيات الفرعية لها على النحو التالي: -

الفرضية الفرعية الأولى: يوجد أثر عكسي ذو دلالة إحصائية عند مستوى $\alpha \leq 0.05$ لصمت القبول أو الإذعان على الرسوخ الوظيفي في مستشفى الخميس المدني.

ولاختبار الفرضية قامت الباحثة باستخدام أسلوب الإنحدار الخطي البسيط وكانت النتائج كالآتي:

جدول رقم (6/4): نتائج الانحدار للعلاقة بين صمت القبول أو الإذعان والرسوخ الوظيفي

المتغير التابع/ الرسوخ الوظيفي								المتغير المستقل
F		معامل التحديد R^2	معامل الارتباط R	اختبار T		الخطأ المعياري	معالم النموذج	
مستوى الدلالة	المحسوبة			مستوى الدلالة	المحسوبة			
0.00	12.223	0.312	0.442 -	0.000	14.396	.138	1.166	ثابت الانحدار α
				0.000	3.048	.193	0.442-	β صمت القبول أو الإذعان

يتضح من الجدول رقم (6/4) وجود علاقة ارتباطية عكسية ذات دلالة إحصائية بين صمت القبول أو الإذعان والرسوخ الوظيفي وهذا ما أوضحه معامل الارتباط لبيرسون حيث بلغت قيمته -0,442 وهي ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0,05)

ويتضح كذلك أن معامل التحديد R^2 . لنموذج الإنحدار هو 0,312 والذي يشير إلى أن متغير صمت القبول أو الإذعان تفسر حوالى 31% تقريباً من التباين الحادث في الرسوخ الوظيفي (كمتغير تابع). وهي ذات دلالة إحصائية وهذا ما أوضحه اختبار

F حيث بلغت قيمته (12,223) وبمستوى دلالة إحصائية (0,000). وهي أقل من المستوى المعتمد في المقارنة 0.05

ويتضح من الجدول السابق أيضاً أن لصمت القبول أو الإذعان تأثيراً عكسياً ذا دلالة إحصائية على الرسوخ الوظيفي فقد بلغت قيمة معامل الإنحدار المعياري (بيننا) = - 0,442 وذلك عند مستوى معنوية 0.00

وعليه نقبل الفرضية الفرعية الأولى التي تنص على: " يوجد أثر عكسي ذو دلالة إحصائية عند مستوى $\alpha \leq 0.05$ لصمت القبول أو الإذعان على الرسوخ الوظيفي في مستشفى الخميس المدني."

الفرضية الفرعية الثانية: يوجد أثر عكسي ذو دلالة إحصائية عند مستوى $\alpha \leq 0.05$ للصمت الدفاعي على الرسوخ الوظيفي في مستشفى الخميس المدني.

ولاختبار الفرضية قامت الباحثة باستخدام أسلوب الإنحدار الخطي البسيط وكانت النتائج كالآتي:

جدول رقم (7/4): نتائج الانحدار للعلاقة بين الصمت الدفاعي والرسوخ الوظيفي

المتغير التابع/ الرسوخ الوظيفي								المتغير المستقل
F		معامل التحديد R^2	معامل الارتباط R	اختبار T		الخطأ المعياري	معالم النموذج	
مستوى الدلالة	المحسوبة			مستوى الدلالة	المحسوبة			
				.000	14.054	.225	1.234	ثابت α
.000	11.289	0.268	- 0.485	.000	-4.394	.136	-0.411	الصمت الدفاعي β

يتضح من الجدول رقم (7/4) وجود علاقة ارتباطية عكسية ذات دلالة إحصائية بين الصمت الدفاعي والرسوخ الوظيفي وهذا ما أوضحه معامل الارتباط لبيرسون حيث بلغت قيمته -0,49 وهي ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0,05)

ويتضح كذلك أن معامل التحديد R^2 لنموذج الانحدار هو 0,268 والذي يشير إلى أن متغير الصمت الدفاعي يفسر حوالي 27% تقريباً من التباين الحادث في الرسوخ الوظيفي (كمتغير تابع). وهي ذات دلالة إحصائية وهذا ما أوضحه اختبار F حيث بلغت قيمته (11,289) وبمستوى دلالة إحصائية (0,000). وهي أقل من المستوى المعتمد في المقارنة 0,05

ويتضح من الجدول السابق أيضاً أن للصمت الدفاعي تأثيراً ذا دلالة إحصائية عكسي على الرسوخ الوظيفي فقد بلغت قيمة معامل الإنحدار المعياري (بيتا) = -0,411، وذلك عند مستوى معنوية 0,00

وعليه نقبل الفرضية الفرعية الثانية التي تنص على: " يوجد أثر عكسي ذو دلالة إحصائية عند مستوى $\alpha \leq 0.05$ للصمت الدفاعي على الرسوخ الوظيفي في مستشفى الخميس المدني "

الفرضية الفرعية الثالثة: يوجد أثر عكسي ذو دلالة إحصائية عند مستوى $\alpha \leq 0.05$ للصمت الاجتماعي الإيجابي على الرسوخ الوظيفي في مستشفى الخميس المدني.

ولاختبار الفرضية قامت الباحثة باستخدام أسلوب الإنحدار الخطي البسيط وكانت النتائج كالآتي:

جدول رقم (8/4): نتائج الانحدار للعلاقة بين الصمت الاجتماعي والرسوخ الوظيفي

المتغير التابع/ الرسوخ الوظيفي								المتغير المستقل
F		معامل التحديد R ²	معامل الارتباط R	اختبار T		الخطأ المعياري	معالم النموذج	
مستوى الدلالة	المحسوبة			مستوى الدلالة	المحسوبة			
				.000	8.455	.169	1.485	α ثابت الانحدار
.000	11.443	0.371	- 0.499	.000	-6.397	.147	-0.399	β الصمت الاجتماعي الإيجابي

يتضح من الجدول رقم (8/4) وجود علاقة ارتباطية عكسية معنوية بين الصمت الاجتماعي والرسوخ الوظيفي وهذا ما أوضحه معامل الارتباط لبيرسون حيث بلغت قيمته -0,50 وهي ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0,05)

ويتضح كذلك أن معامل التحديد R² لنموذج الانحدار هور 0,342 والذي يشير إلى أن متغير الصمت الاجتماعي الإيجابي يفسر حوالي 37% تقريباً من التباين الحادث في الرسوخ الوظيفي (كمتغير تابع). وهي ذات دلالة إحصائية وهذا ما أوضحه اختبار F حيث بلغت قيمته (11,443) وبمستوى دلالة إحصائية (0,000). وهي أقل من المستوى المعتمد في المقارنة 0.05

ويتضح من الجدول السابق أيضاً أن للصمت الاجتماعي الإيجابي تأثيراً ذا دلالة إحصائية موجبة على الرسوخ الوظيفي فقد بلغت قيمة معامل الانحدار المعياري (بيتا) β = -0,399 ، وذلك عند مستوى معنوية 0.01 وعليه نقبل الفرضية الفرعية الثالثة التي تنص على: يوجد أثر عكسي ذو دلالة إحصائية عند مستوى $\alpha \leq 0.05$ للصمت الاجتماعي الإيجابي على الرسوخ الوظيفي في مستشفى الخميس المدني.

اختبار الفرضية الرئيسية الثانية: " توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى $\alpha \leq 0.05$ في استجابة عينة البحث حول أثر الصمت التنظيمي على الرسوخ الوظيفي في مستشفى الخميس المدني وفقاً للمتغيرات الشخصية والوظيفية التالية: (النوع، العمر، المؤهل الدراسي، مدة الخدمة).

• النوع:

لاختبار وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد العينة حول أثر الصمت التنظيمي على الرسوخ الوظيفي يعود للمؤهل العلمي قامت الباحثة باستخدام اختبار T-INDEPENDED SAMPLE وكانت النتائج كما يأتي:

جدول رقم (9/4) اختبار الفروق حسب متغير النوع

النوع	متوسط الاستجابة	الانحراف المعياري	قيمة الاختبار (T)	مستوى الدلالة (SIG)
ذكور	3.634	0.435	0.238	0.223

		0.487	3.589	إناث
			0.45	الفرق بين المتوسطين

المصدر: (التحليل الإحصائي، 2021)

من الجدول السابق يتضح أن قيمة مستوى الدلالة المحسوبة 0.223 أكبر من 0.05 وهذا يعني أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات آراء عينة البحث حول أثر الصمت التنظيمي على الرسوخ الوظيفي لدى العاملين في مستشفى خميس المدني تعزى لمتغير النوع.

• المستوى التعليمي:

لاختبار وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد العينة حول أثر الصمت التنظيمي على الرسوخ الوظيفي يعود للمؤهل العلمي قامت الباحثة باستخدام تحليل التباين الأحادي وكانت النتائج كالآتي:

جدول رقم (10/4) نتيجة اختبار تحليل التباين الأحادي لمتوسطات إجابات المبحوثين لمحاور الدراسة بحسب المؤهل العلمي

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	معدل المربعات	قيمة اختبار ف	مستوى الدلالة
بين المجموعات	2.221	2	0.553	2.443	0.203
خارج المجموعات	21.256	215	0.223		
الكلي	23.477	217			

المصدر: التحليل الإحصائي في SPSS، 2021

يتضح من الجدول السابق أن مستوى الدلالة 0.203 أكبر من 0.05 وبذلك يتبين أنه لا توجد فروق دالة إحصائية بين آراء عينة البحث حول أثر الصمت التنظيمي على الرسوخ الوظيفي يعود للمؤهل العلمي

• العمر:

لاختبار وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد العينة حول أثر الصمت التنظيمي على الرسوخ الوظيفي يعود للعمر قامت الباحثة باستخدام تحليل التباين الأحادي وكانت النتائج كالآتي:

جدول رقم (11/4) نتيجة اختبار تحليل التباين الأحادي لمتوسطات إجابات المبحوثين لمحاور الدراسة بحسب العمر

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	معدل المربعات	قيمة اختبار ف	مستوى الدلالة
بين المجموعات	2.534	2	0.234	2.219	0.167
خارج المجموعات	22.123	215	0.547		
الكلي	24.657	217			

المصدر: التحليل الإحصائي في SPSS، 2021

يتضح من الجدول السابق أن مستوى الدلالة 0.167 أكبر من 0.05 وبذلك يتبين أنه لا توجد فروق دالة إحصائياً بين آراء عينة البحث حول أثر الصمت التنظيمي على الرسوخ الوظيفي يعود للعمر.

• سنوات الخبرة:

لاختبار وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد العينة حول أثر الصمت التنظيمي على الرسوخ الوظيفي يعود لمدة الخدمة، قامت الباحثة باستخدام تحليل التباين الأحادي وكانت النتائج كالآتي:

جدول رقم (12/4) نتيجة اختبار تحليل التباين الأحادي لمتوسطات إجابات المبحوثين لمحاوَر الدراسة بحسب سنوات مدة الخدمة

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	معدل المربعات	قيمة اختبار ف	مستوى الدلالة
بين المجموعات	3.884	2	0.225	2.433	0.184
خارج المجموعات	21.293	215	0.326		
الكلي	25.177	217			

المصدر: التحليل الإحصائي في SPSS، 2021

يتضح من الجدول السابق أن مستوى الدلالة 0.184 أكبر من 0.05 وبذلك يتبين أنه لا توجد فروق دالة إحصائياً بين آراء عينة البحث حول أثر الصمت التنظيمي على الرسوخ الوظيفي يعود لسنوات الخبرة.

3.4. ملخص النتائج:

توصل البحث من خلال تحليل الارتباط تبعه تحليل الانحدار إلى النتائج التالية:

نتيجة الفرضية الرئيسية الأولى:

- وجود أثر عكسي ذو دلالة إحصائية عند مستوى $\alpha \leq 0.05$ لصمت القبول أو الإذعان على الرسوخ الوظيفي في مستشفى الخميس المدني.

- وجود أثر عكسي ذو دلالة إحصائية عند مستوى $\alpha \leq 0.05$ للصمت الدفاعي على الرسوخ الوظيفي في مستشفى الخميس المدني.

- وجود أثر عكسي ذو دلالة إحصائية عند مستوى $\alpha \leq 0.05$ للصمت الاجتماعي الإيجابي على الرسوخ الوظيفي في مستشفى الخميس المدني.

- كما توصل البحث من خلال اختبار T وتحليل التباين الأحادي أنه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين مفردات عينة البحث حول أثر الصمت التنظيمي على الرسوخ الوظيفي في مستشفى الخميس المدني يعود للمتغيرات الديموغرافية (النوع، العمر، سنوات الخبرة، المؤهل العلمي).

4.4. التوصيات

بناء على نتائج الدراسة توصلت الدراسة للتوصيات الآتية:

1. ضرورة الاهتمام بالعاملين بإفصاح المجال أمامهم لإبداء آرائهم ومقترحاتهم فقد توصلت نتائج البحث إلى أن للصمت التنظيمي بأبعاده الثلاث أثر عكسي معنوي على الرسوخ الوظيفي في مستشفى الخميس المدني.
2. وضع هياكل تنظيمية تتسم بالمرونة وإعطائهم الثقة بطرح ما يرونه مناسباً من مشاكل وذلك للحد من الصمت التنظيمي وهذا يتعلق بصمت القبول أو الإذعان الذي ثبت أن له أثر عكسي معنوي على الرسوخ الوظيفي في مستشفى الخميس المدني
3. توعية المرؤوسين بأهمية ممارسة التعبير عن الآراء والأفكار والمعلومات ليتمكنوا من تقليل الصمت التنظيمي والذي بدوره يشعرهم بالتعاون والمشاركة والذي ينعكس على تمسكهم بوظائفهم ورسوخهم.
4. تنظيم الدورات التدريبية لكلاً من الرؤساء والمرؤوسين بالمستشفى عن مهارات الاتصال الفعال ودوره الإيجابي في تنمية التواصل بين العاملين في مختلف المستويات الإدارية.
5. وضع نظام لتشجيع المبادرات الفردية والجماعية التي تهدف إلى تقديم مقترحات لحل المشكلات التي تواجه العاملين بما يرفع من روحهم المعنوية ويزيد من مستوى رسوخهم الوظيفي.

5.4. توصيات ببحوث مستقبلية:

- إجراء دراسة مستقبلية حول أسباب الصمت الوظيفي مثل: تصميم الوظائف، وسمات الشخصية، وأنماط القيادة.
- إجراء دراسة للتعرف على نتائج الصمت الوظيفي غير الرسوخ الوظيفي مثل (السلوك الإنسحابي، ونية ترك العمل، والسلوك الإبداعي..... إلخ)
- إجراء دراسة للتعرف على محددات الرسوخ الوظيفي.

5. المراجع

1.5. المراجع باللغة العربية

الكتب:

- 1- عبد الرحمن، طارق عطية. (2013) دليل تصميم وتنفيذ البحوث في العلوم الاجتماعية. الرياض: معهد الإدارة العامة

المجلات:

1. أبو المعاطي، هادي، وفياض، سامح. (2018) " الصمت التنظيمي وتأثيره في الرضا الوظيفي للعاملين في الفنادق، مجلة اتحاد الجامعات العربية للسياحة والضيافة، مج 15، ع2، ص 135-143
2. أحمد، محمد أحمد أمين (2017)، أثر الصمت التنظيمي على سلوك المواطنة التنظيمية: دراسة تطبيقية على العاملين بالكادر العام التابعين لقطاع التعليم بجامعة المنصورة، مجلة التجارة والتمويل، ع2، ص: 158-208
3. إسماعيل، عمار. (2018). محددات الصمت التنظيمي وأثرها على الاحترق الوظيفي لأعضاء الهيئة المعاونة بجامعة مدينة السادات: دراسة تطبيقية. مجلة الدراسات التجارية المعاصرة، ع (4)، 1-51.
4. جبريل، وائل محمد (2020)، ضغوط العمل وأثرها على الصمت التنظيمي: دراسة حالة على شركة ليبيا للتأمين بمدينة بنغازي، مجلة رماح للبحوث والدراسات، ع43، ص: 153-188

5. حجازي، إحسان شكري عطية (2019)، التضمين الوظيفي وعلاقته بالرضا الوظيفي ومستوى كل منهما لدى المعلمين بمراحل التعليم العام، دراسات عربية في التربية وعلم النفس، 116ع، ص: 309-275
6. حسني، محمد شميمس (2021)، الدور الوسيط للالتزام التنظيمي في العلاقة بين الصمت التنظيمي وأبعاد المواطنة التنظيمية بالمؤسسات العامة: دراسة ميدانية على شركات قطاع الأدوية الحكومي بمحافظة القاهرة، مجلة البحوث المالية والتجارية، 3ع، ص: 1018-978
7. حوباد، يوسف (2021) المناخ التنظيمي وعلاقته بالصمت المهني لدى الموظفين: دراسة ميدانية على عينة من الموظفين ببعض البلديات بولاية تلمسان، مجلة روافد للدراسات والأبحاث العلمية في العلوم الاجتماعية والانسانية، مج5، ع2، ص: 427-399
8. خوالدة، عايد أحمد (2017). مستوى الصمت التنظيمي لدى معلمي ومعلمات المدارس الخاصة في لواء الجامعة وعلاقته بالأنماط القيادية السائدة لدى مديريهم، مجلة جامعة الحسين بن طلال للبحوث، ص 1 - 36.
9. زوين، عمار عبد الأمير (2016)، التشخيص التنظيمي المستدام وأثره في تعزيز التضمين الوظيفي: دراسة استطلاعية في معمل الألبسة الرجالية في النجف الأشرف، مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والإدارية، 39ع، ص: 237-205
10. الزيايدي، بسنت عادل رمضان (2020)، أثر الرسوخ الوظيفي في دعم سمعة المنظمة: دراسة ميدانية المصدر: المجلة العربية للإدارة، مج 40، ع4، ص: 93-71
11. سليم، دعاء على سعد الدين (2021)، أثر الذكاء الأخلاقي للمدراء كمتغير وسيط في العلاقة بين رأس المال النفسي
12. والصمت التنظيمي: بالتطبيق على الهيئة العامة للأبنية التعليمية، المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، ع1، ص: 785-723
13. الشايع، على صالح، 2022، الرسوخ التنظيمي لدى مديري مدارس مدينة الدمام من وجهة نظر المعلمين، مجلة الدراسات والبحوث التربوية مج2، ع5، ص: 327-304
14. الشنفي، نجلاء بنت إبراهيم (2021)، الصمت التنظيمي في جامعة الملك سعود وعلاقته بالأداء الوظيفي، مجلة جامعة الملك سعود - العلوم الإدارية، مج29، ع2، ص: 138-119
15. الصباغ، شوقي محمد، وآخرون. (2017م). نموذج مقترح لمشاركة العاملين في صنع القرارات كمتغير وسيط في العلاقة بين صوت العاملين والولاء التنظيمي مجلة اقتصاديات شمال أفريقيا، (17).
16. الصقير، عبد المحسن بن محمد بن عبد الله (2020)، الارتباط الوظيفي وعلاقته بالصمت التنظيمي لدى قادة المدارس في منطقة القصيم، مجلة شباب الباحثين في العلوم التربوية، ع6، ص: 292-258
17. عبد الجواد، أسماء الشريف، نجات ومخولف، عيسى. (2021). الاعترا ب الوظيفي وعلاقته بالصمت التنظيمي لدى موظفي المكاتب التعليمية الخدمية بمدينة بنغازي، مجلة كلية التربية العلمية، ع (10)، 1 - 25.
18. عبد الجواد، أسماء عبد الحكيم فتوح (2022)، رأس المال الفكري وعلاقته بتعزيز الرسوخ الوظيفي للعاملين بإدارات رعاية الشباب جامعة كفر الشيخ، المجلة العلمية لعلوم الرياضة، ع5، ص: 45-1
19. عبد الجواد، أسماء مرزوق، عبد العزيز على (2019) العلاقة بين أبعاد تطوير المسار الوظيفي والرسوخ الوظيفي للعاملين: دراسة تطبيقية على البنوك التجارية بمحافظة كفر الشيخ، مجلة التجارة والتمويل، ع2، ص: 123-182

20. عبد الرحمن، أحمد طارق (2021)، تحليل العلاقة بين الصمت الوظيفي والتماثل التنظيمي، مجلة البحوث المالية والتجارية، ع4، ص: 82-109
21. عشري، تامر إبراهيم السيد (2021)، الروحانية في مكان العمل كوسيط بين مناخ العمل الأخلاقي والرسوم التنظيمي: بالتطبيق على العاملين بقطاع التعليم بجامعة المنصورة، المجلة العربية للإدارة، مج 41، ع 2، ص: 1-24
22. عطا الله، عبير عثمان عبد العزيز (2019)، أثر الرسوم الوظيفي على ممارسات إدارة وتخطيط التعاقب بالتطبيق على مجموعة شركات ومصانع العربي، المجلة المصرية للدراسات التجارية، مج43، ع1، ص: 108-145
23. عقيلات، هند ناصر أحمد (2019) العلاقة بين الصمت التنظيمي والالتزام التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة البلقاء التطبيقية، دراسات تربوية ونفسية، ع105، ص: 215-261
24. العمصي، حسام محمد المهدي حسن (2020)، أثر امتلاك رؤساء الأقسام لمهارات وقدرات الذكاء العاطفي في تعزيز الاندماج الوظيفي للموظفين) دراسة تطبيقية على رؤساء وأفراد شرطة محافظة غزة
25. غليط، شافية (2021)، الصمت التنظيمي في المؤسسات الجزائرية: واقع المؤسسات التربوية أنموذجاً، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة عبد الحميد مهري - قسنطينة 2، مج7، ع1، ص: 431-451
26. مرزوق، عبد العزيز على (2016)، العلاقة بين أبعاد تطوير المسار الوظيفي والرسوم الوظيفي للعاملين: دراسة تطبيقية على البنوك التجارية بمحافظة كفر الشيخ، مجلة التجارة والتمويل، ع2، ص: 182-223
27. نعرورة، بوبكر (2020)، أثر الصمت التنظيمي في أبعاد سلوك المواطنة التنظيمية لدى المؤسسة الاقتصادية: دراسة ميدانية بوكالة الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال بالأجراء بالوادي CNAS، مجلة مجاميع المعرفة، مج 6، ع2، ص: 497-513

الرسائل العلمية:

1. أحمد، محمد. (2017). أثر الصمت التنظيمي على سلوك المواطنة التنظيمية: دراسة تطبيقية على العاملين بالكادر العام التابعين لقطاع التعليم بجامعة المنصورة، رسالة ماجستير. جامعة المنصورة، مصر.
2. الحجار، محمد خليل حسن (2019)، الصمت التنظيمي وأثره على الأداء المؤسسي: دراسة تطبيقية على العاملين بوزارة التنمية الاجتماعية في قطاع غزة، رسالة ماجستير الجامعة الإسلامية (غزة)، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، فلسطين.
3. خطيبة، حسين إبراهيم (2018)، واقع الصمت التنظيمي لدى العاملين في مديريات التربية والتعليم في محافظة اربد: مشكلات وحلول، رسالة ماجستير، جامعة اليرموك، كلية التربية، الأردن
4. رجب، أمل جاد محمد، (2015)، أثر علاقة القائد بتابعيه على الالتصاق الوظيفي دراسة تطبيقية على العاملين بجامعة دمياط، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التجارة، جامعة دمياط.
5. مراد، بمنقار وأمين، وادي. (2016). ظاهرة الصمت التنظيمي بالمؤسسات العمومية الجزائرية: دراسة ميدانية بمؤسسة اتصالات الجزائر بمدينة عنابة. رسالة ماجستير. جامعة باجي مختار، الجزائر.

2.5. المراجع باللغة الإنجليزية:

1. Cope, Michael R.; Jensen, Leif; Slack, Tim and Tickamyer. (2017). "Social Embeddedness, Formal Labor Supply and Participation in Informal Work", International Journal of Sociology and Social Policy, Vol. 37, Iss., 3/4. pp.24 8-264.

2. Fong, V. (2017). “The Role of Organizational Culture and Commitment on Job Embeddedness and Stay Intention in Hong Kong”, Ph. D thesis, LBSU- UREC
3. Helmiati H. et al., (2018), Organizational trust and organizational silence: the factors Predicting organizational commitment, International Journal of Engineering and Technology 7(3.35):126-131
4. Ölçer, Ferit and Coskun, Ömer Faruk (2022) The mediating role of organizational silence in the relationship between organizational justice and organizational creativity, Society and Business Review, Vol 2, p: 1746-5680 DOI:10.1108/SBR-09-2021-0172
5. Omid Khosravizadeh et al., (2022), Role of Organizational Silence in the Professional Performance of Frontline Staff in the Hospital Structure: A Path Analysis, Journal of Health Reports and Technology, 8, (2),1-8
6. Tian, Amywei; Cordery, John and Gamble, Jos. (2016). “Staying and Performing: How Human Resource Management Practices Increase Job Embeddedness and Performance”, Personal Review, Vol. 45, No. 5, pp. 947-968.

جميع الحقوق محفوظة © 2023، الباحثة/ وجدان ناصر محمد الشهراني، المجلة الأكاديمية للأبحاث والنشر العلمي

(CC BY NC)

Doi: <https://doi.org/10.52132/Ajrsp/v5.56.8>