

## الصمت التنظيمي لدى معلمات رياض الأطفال

الباحثة: رحمة جلال حمزة عزيز أ.د. خولتة عبدالوهاب القيسي

جامعة بغداد / كلية التربية للبنات / قسم رياض الأطفال

استلام البحث: ٢٠٢٣/٧/٧ قبول النشر: ٢٠٢٣/٨/٢٨ تاريخ النشر: ٢٠٢٤/١/٢

<https://doi.org/10.52839/0111-000-080-013>

يهدف البحث الحالي التعرف إلى :

الصمت التنظيمي لدى معلمات رياض الأطفال وفقاً لمتغير التخصص

( رياض أطفال \_ تخصصات أخرى ) . و سنوات الخدمة

أستهدف البحث الحالي تعرف مستوى الصمت التنظيمي لدى معلمات رياض الأطفال ، تبعاً لمتغيري التخصص ( رياض أطفال \_ تخصصات أخرى ) وسنوات الخدمة ، وبلغت العينة (٤٠٠) معلمة تم اختيارهن عشوائياً من (١٨) رياض أطفال في مدينة بغداد ، وأعدمت الباحثتان على تعريف ( Dyne, et al 2003 ) للصمت التنظيمي وأبعاده الثلاثة (الخضوع ، الدفاعي ، الاجتماعي الإيجابي ) في بناء مقياس الصمت التنظيمي يتضمن (١٩) موقفاً ولكل موقف ثلاث خيارات ، وتحققت الباحثتان من الخصائص القياسية للمقياس ثم تطبيقها على أفراد العينة . وبعد إجراء العمليات الأحصائية بأستعمال ( مربع كاي ، بايسيريال ، الأختبار التائي لعينة واحدة ، الأختبار التائي لعينتين مستقلتين ) وتوصلت إلى النتائج التالية : أن معلمات رياض الأطفال لديهن مستوى دال من الصمت التنظيمي في بعده ( الاجتماعي الإيجابي ) وعدم وجود فروق تبعاً لمتغير التخصص وفي كل الأبعاد

كما ظهر عدم وجود فروق دالة في سنوات الخدمة بالنسبة لبعدي الخضوع والدفاعي ، وظهرت فروق دالة بالنسبة للبعد الاجتماعي الإيجابي بالنسبة لسنوات الخدمة ، وتقدمت الباحثتان بعدد من التوصيات والمقترحات

الكلمات المفتاحية: اللغة العربية ، الصمت التنظيمي ، معلمات رياض الأطفال

**Organizational Silence among Kindergarten Teachers****Rahma Jalal Hamza Aziz, Prof. Dr. Khawla Abdel Wahhab Al-Qaisi****University of Baghdad\_ College of Education for Girls****Kindergarten Department****[rj9942689@gmail.com](mailto:rj9942689@gmail.com) [Kh.w.qaysi@gmail.com](mailto:Kh.w.qaysi@gmail.com)****Abstract**

The current research aims to identify the level of organizational silence among kindergarten teachers according to the variables of specialization (kindergarten, other disciplines) and years of service. The sample consisted of 400 teachers who were randomly selected from 18 kindergartens in the city of Baghdad. The researcher adopted Dyne et al.'s (2003) definition of organizational silence and its three dimensions (submission, defensive, and positive social) in constructing a scale of organizational silence that includes 19 scenarios, each of which has three options, which was applied to the research sample. To analyze the collected data, the researchers used chi-square, bicierial, a t-test for one sample, and a t-test for two independent samples. The results revealed that kindergarten teachers have a significant level of organizational silence in its dimension (positive social), and there are no significant differences according to the variable of specialization or in all dimensions. It also showed that there are no significant differences in the years of service concerning the two dimensions of submission and defense, and significant differences appeared concerning the positive social dimension for years of service. The researchers came up with a number of recommendations and suggestions.

**Keywords: Arabic language, organizational silence, kindergarten teachers**

## الفصل الأول

## التعريف بالبحث

## مشكلة البحث

أن جوهر العملية التربوية هم الأفراد العاملون فيها ولا يمكن لأية مؤسسة تربوية أن تحقق أهدافها إذ لم يكن لديها أفراد ذوو كفاءة وقدرات تؤهلهم للعمل من أجل تحقيق أهدافها والتي تتحقق من خلال الأداء الذي يقدمه العاملون ولا يتم إلا من خلال النظر الى حاجاتهم وغاياتهم وسماع أصواتهم والأصغاء إليهم وبالتالي سيؤدي ذلك إلى تقدم وتطور تلك المؤسسة ومن ثم ستحصل تلك المؤسسة على ولاء العاملين فيها وزيادة أنتاجيتهم ودافعيتهم(صالح والحيالي ، ٢٠١٢:٨٧) ، كما إن نجاح المؤسسات على اختلاف أنواعها لم يعد نتاج الإدارات فقط بل أن العاملين فيها دوراً أساسياً من خلال مشاركتهم في إبداء الآراء والأفكار والمقترحات ، وهناك اعتقاد شائع في الكثير من المؤسسات أن مشاركة الموظفين أقترحاتهم أمراً لافائدة منه بل عليهم أنتهاج سلوك الطاعة المطلقة للرؤساء والإمتناع عن طرح آراءهم ومقترحاتهم في أماكن عملهم لأن المتوقع أن دورهم يقتصر على تنفيذ الأوامر فقط ( الفاعوري ، ٢٠٠٤:١٥٢) وأن سلوك الصمت التنظيمي والذي يرافق المؤسسات على أختلاف أنواعها يؤثر بشكل سلبي على سير العمل فيها إذ يؤدي إلى ظهور بعض السلوكيات المضادة للإنتاجية والى إنخفاضالمردود الادائي وتفكك علاقات العمل وهذا من شأنه ان يؤثر في النهاية على كفاءة وفاعليه المؤسسات بصفه عامه والمنظومة التربوية بصفه خاصه اذا لم يتم التعرف على مسبباته بشكل علمي ( غليظ ، ٢٠١٩:٥٩١) لذا فان صمت الموظفين يشكل خطورة كبيرة جداً على المؤسسات، لأنه يؤدي إلى اللامبالاة لدى بعض الموظفين خلال وقت العمل، إذ ان الموظفين الغير مباليين هم الأفراد الذين غير مهتمين بكل من عملهم وأرباب عملهم ، و جودة عملهم ومؤسساتهم تماما (الفتلاوي، ٢٠١٧:١٣) وهذا ماأكدته نتائج بعض الدراسات كدراسة بثينة (٢٠٢٠) أن المشرفين المباشرين لايهتمون بالمعلومات المقدمة لهم من مروضيهم بالإضافة الى أنهم يعتبرون ان أي رأي سلبي مقدم لهم بخصوص عملهم تحدياً لهم، لذلك نجد إن المروضين يرفضون التكلم خوفاً من ردود الفعل السلبية لمشرفيهم أو يتعرضون للمسائلة فيفقدون أمتيازاتهم داخل العمل (بثينة ، ٢٠٢٠:٨٣) لذا فقد يلجأ الفرد إلى الأنسحاب وتجنب الكثير من الخبرات ( خضر وأحمد، ٢٠١١:١٣٢) ونظراً لشعور الباحثان بالمشكلة تم اجراء دراسة أستطلاعية لعينة من معلمات رياض الأطفال بلغت (٥٠) معلمة تم أختيارهن عشوائياً من (١٨) رياض أطفال تضمنت سؤالين (ملحق) وتوصلت النتائج ان (٧٢%) من المعلمات أكدن على أختبار الصمت ومن هنا تخددت مشكلة البحث ونظراً لأهمية دور معلمة رياض الأطفال ولأنها العمود الفقري للعملية التربوية في رياض الأطفال ، وهي تتحمل العبئ الأكبر في تحقيق

رسالة الروضة ويعتبر نجاح المعلمة في سالتها في هذه المرحلة الهامة والصعبة والحاسمة من حياة الطفل نجاحاً للروضة في تحقيق أهدافها ( Ali& Fayiqu,2022:1932\_1948 )

تحدد مشكلة البحث في الأجابة على السؤال التالي :

-مامستوى الصمت التنظيمي لدى معلمات رياض الأطفال ؟

أهمية البحث

المؤسسات في وقتنا الحالي مؤسسات قائمة على المعلومة والمعرفة ، بل هي تحاول أن تستغل مواردها البشرية المتاحة بشكل أفضل وأن تستفاد من رأسمالها الفكري من أجل زيادة كفاءتها وفاعليتها للمنافسة والبقاء إذا فإنه من الضروري الكشف عن معتقدات ومدركات العاملين والإستماع لأصواتهم والعمل على تحويل مفهوم الصوت السلبي إلى مفهوم الصوت الإيجابي ، وأن الموظفين يظهرون ثقة عالية وخوفاً أقل ويكونون مستعدين للتحدث عندما يشعرون أن موقفهم في المؤسسة مدعوم من قبل الآخرين ويلتزمون الصمت عندما يكون عكس ذلك (Eriguc,2014:152)

كما ركز كل من (Harlos &Pinder) على صمت الموظف بأنه كرد فعل للظلم أما Morrison &

Millikan,2000 أكدوا على ان صمت الموظف هو كرد فعل للخوف

(Dyne et al ,2003:1359\_1392)

كما أن مشاركة الموظفين له أهمية وبخاصة في إتخاذ القرارات كعامل تحفيزي معنوي من خلال ماتتضمنه من أساليب متعددة من شأنها تساعد على تنمية قدرات المروؤسين وتطويرهم وتأهيلهم للعمل في المستويات القيادية ( القحطاني ،٢٠٠٩:٣٥ )

لذا ففي ظل التطور الحاصل تحتاج جميع المؤسسات اليوم إلى موظفين يعبرون عن مشاعرهم بإيجابية ويستجيبون لمتطلبات بيئة العمل ولا يخشون مشاركة المعلومات والمعرفة ، إذ يعد الموظفون عنصراً حاسماً في نجاح هذه المؤسسات ويعترف بهم بوصفها مصدراً مهماً للتغيير والأبداع والتعلم والابتكار إذ

أن تعليقاتهم وأقتراحاتهم تؤدي إلى عمل مؤسسي متوازن ومنظم (Zehir & Erdogan, 2011 )

وأن معلمات رياض الأطفال هم جزء من العملية التعليمية (الروضة) ومن أهم الركائز التي تعتمد عليها ويمكن أن يؤثر الصمت على أدائهن لأنهن ليسوا بمنأى من هذه الضغوط المتزايدة التي تؤثر على إدايتهم بشكل مباشر ، وخاصة على حالتهم النفسية ، وهو ما يعكس سلباً في تعاملهم مع زملائهم وإداراتهم

وأطفالهم في العمل ( Ali& Fayiqu,2022:1932\_1948 )

لذا فإن أهمية البحث تركز على عينة مهمة في المؤسسات التعليمية ألا وهي معلمة رياض الأطفال ، كما أنها تتناول موضوع الصمت التنظيمي الذي به التأثير على تحقيق أهداف رياض الأطفال..

اهداف البحث :

يهدف البحث التعرف إلى :

١. مستوى الصمت التنظيمي لدى معلمات رياض الأطفال

٢. دلالة الفروق في أبعاد الصمت التنظيمي ( الخضوع ، الدفاعي ، الاجتماعي الإيجابي ) تبعاً لمتغير

التخصص ( رياض أطفال \_ تخصصات أخرى )

٣. دلالة الفروق في أبعاد الصمت التنظيمي ( الخضوع ، الدفاعي ، الاجتماعي الإيجابي ) تبعاً لمتغير

سنوات الخدمة

حدود البحث :

يتحدد البحث في معلمات المتواجرات في رياض الأطفال في مدينة بغداد بجانبها ( الكرخ والرصافة ) للعام

الدراسي ٢٠٢٢/٢٠٢٣

تحديد المصطلحات :

أولاً : الصمت التنظيمي Organisational silence

عرفه كل من

١. Dyne et al (2003)

إنه المنع المتعمد للمعلومات والآراء من الموظفين تجاه رؤسائهم وأنه إنعكاس للقوى المؤثرة في

العلاقات بين الرؤساء والمرووسين والقوانين المنظمة لتلك العلاقة ما يحدث دون تحدث المرووسين في

المشاكل التنظيمية

وهو في ثلاث أبعاد رئيسية هي:

صمت الخضوع Acquiescent Silence

الصمت الدفاعي Defensive Silence

الصمت الاجتماعي الإيجابي Prosocial Silence

Kahveci & Demerits (2013).٢

تجنب التعبير اللفظي أو الكتابي لأولئك الذين يمكنهم تغيير أو تصحيح موقف قد يكون سلوكياً أو معرفياً

أو عاطفياً للموظفين ( Kahveci & Demerits ،٢٠١٣:٥٢ )

٣. بثينة (٢٠٢٠)

يُعد الصمت التنظيمي ظاهرة جماعية ناتجة عن شعور العاملين بالتهميش أو الخوف من المدراء يتم من

خلالها حجب وأخفاء العمال لآرائهم وأهتماماتهم حول مشكلات المنظمة الموجودة والمحتملة

( بثينة ،٢٠٢٠:٢٤ )

ثانياً : معلمة رياض الأطفال

هي أهم عنصر في العملية التربوية فهي التي تتعامل مع الأطفال وهي التي تُنفذ المنهج وتُكيف الموقف

التعليمي وتختار طريقة التعلم المناسبة وتثري موقف الخبرة باستخدام التقنيات إلى غير ذلك والأمور التي

يتطلبها تنفيذ المنهج (حمدالله والذهبي، ٢٠١٧:٤١٢)

-معلمة رياض الاطفال بحسب تعريف وزارة التربية : (٢٠٠٥)

بأنها شخصية تربوية تم اختيارها بعناية بالغة من خلال مجموعة من المعايير الخاصة والسمات

والخصائص الجسمية والعقلية والاجتماعية والاخلاقية والانتفاعلية المناسبة لمهنة تربية الطفل حيث تلقت

اعدادا وتدريباً تكاملياً في كليات جامعية وعالية لتتولى مسؤوليات العمل التربوي في

مؤسسات تربوية (وزارة التربية ٢٠٠٥:٨)

## الفصل الثاني

## إطار نظري ودراسات سابقة

## أولاً : الإطار النظري

يعد الصمت التنظيمي من المفاهيم الحديثة والغير تقليدية وقد ازداد الاهتمام به في الفترة الاخيرة لأرتباطه بكفاءة وفاعلية المؤسسات و سلوكيات الموظفين العاملين فيها، وبذلك فهو خيار سلوكي يتمثل بالموقف العام للأفراد العاملين حيال القضايا التي تحدث في المؤسسة ( الفاعوري, ٢٠٠٤ : ٣٤ ) وأن صمت الموظفين هو اعتقادهم بأنه لا جدوى من الحديث عن المشاكل في المؤسسة، وأنه من الخطر التعبير عن أفكارهم واهتماماتهم، وإنهم يفضلون التزام الصمت على الرغم من أن المؤسسات تعلم انها بحاجة إلى العمل بأنسجام مع موظفيها من أجل تحقيق النجاح في البيئة التنافسية العالمية، إلا انها تشجعهم على التزام الصمت، وأن الصمت التنظيمي لاينشأ من فراغ

بل يكون بفعل عوامل دافعة جراء الممارسات التنظيمية ، فقد أمتدت جذوره إلى التفاعلات التي تسهم في عملية التحسس فقد يبني العاملون تصورات مبالغ فيها عن عدم جدوى التكلم عندما يطلق صوت معارض أو يساهم في تقديم مداخلات سلبية في المؤسسة ، وبعد مدة معينة لا يحصل الصوت على حاجاته وبالتالي يكون لهذا الرد تداعيات سلبية حول الموقف وقد ذكر كل موريسون وميكلين (٢٠٠٠) نوعين من العوامل التي تشكل الصمت الجماعي وهي :

١. السياسات والهيكل التنظيمية وتمثل في هياكل صنع القرار والمركزية والأفتقار إلى قناة رسمية للتعبير عن الآراء

٢. الممارسات الإدارية في بيئة العمل المتمثلة في تجاهل آراء العامل وردود أفعال سلبية من قبل الإدارة (غليظ، ٢٠١٩: ٥٩٥)

وهناك أسباب شخصية مثل :

الخوف : أن الموظفين يخشون من التوبيخ وكذلك يخافون من العقوبة ومن خسارة المكافآت أو حتى الإقالة

العزلة : من أكثر الأسباب الرئيسة في ظهور الصمت التنظيمي هي الخوف من التعرض إلى الرفض أو البقاء وحيداً والأقصاء فلذلك يتحتم عليهم اختيار واحدة من السلوكيات أما التعبير عن أفكارهم أو البقاء صامتين وفي معظم الحالات يفضلون البقاء صامتين (بثينة ٢٠٢ : ٢٨)

## النظريات التي فسرت الصمت التنظيمي

## أولاً : نظرية دوامة الصمت

طورت هذه النظرية من قبل الباحثة الألمانية نيومان (Elizabeth Noelle Neumann 1974) وكانت فرضية أساسية لبناء توجهها العلمي البحثي بحيث عدت أن الأفراد في المجتمع لديهم خوف طبيعي من أن يصبحوا منعزلين عن الجماعة وعن الآخرين ، فلا يبدون آرائهم وأفكارهم فيصمتون، وأطلقت Neumann عن هذه الظاهرة ب (لؤلؤ الصمت) لأنها كلما تكون رأي الأغلبية حول قضية بفضل بوسائل الإعلام كلما بقيت الأقلية صامتة ، لأنها في الأصل أقلية معارضة ، فهي تخاف الأضطهاد من الجماعة الكبيرة

## ثانياً: نظرية دوامة الصمت عند اليهودكاتز

أن فكرة اليهودكاتز في نظرية دوامة الصمت هي :

١. كل الأفراد لهم آراء .
٢. الخوف من العزلة الاجتماعية يجعل الأفراد لا يعلنون عن آرائهم إذا ما أدركوا أن هذه الآراء لا تحظى بتأييد الآخرين.
٣. يقوم كل الأفراد بعمل استطلاعات سريعة لمعرفة مدى التأييد أو المعارضة للرأي الذي يتبناه.
٤. تعد وسائل الإعلام من المصادر الرئيسية لنشر المعلومات وعرض الآراء ونقل مناخ التأييد أو المعارضة.
٥. تميل وسائل الإعلام لأن تتحدث بصوت واحد غالباً ما يكون محتكراً .
٦. تميل وسائل الإعلام الى التحيز في عرض الآراء مما يؤدي إلى تشويه الرأي العام .

( عبد الحميد، ٢٠١٥: ٢٩٣ )

## ثالثاً : نظرية الدافعية عند رانيسيس ليكرت R\_Likert

صنف ليكرت في نظريته التي لاقت قبولاً واسعاً أساليب الإدارة إلى أربعة أساليب إدارية هي الأسلوب الاستبدادي التسلطي وفي هذا الأسلوب تنعدم الثقة بين الرئيس والمرؤوسين وتغيب أجواء الحرية والود وتستخدم الأساليب الاشرافية المتصلبة أما الأسلوب الثاني فهو الأسلوب الاستبدادي الخير وهذا الأسلوب يتشابه مع الأسلوب الأول ولكن بدرجة أقل فالرئيس هنا تسلطي لكن يسعى أحياناً إلى أخذ آراء المرؤوسين في القرارات البسيطة ولكن تحت مراقبته أما الأسلوب الثالث فهو الأسلوب التشاركي مع الديمقراطي وفيه توجد ثقة كبيرة بين الرئيس والمرؤوسين لكن ليست مطلقة، إذ يمارس الرئيس بعض الحرية في مناقشته وتبادل الآراء والاقتراحات مع المرؤوسين ويمنحهم تفويضاً كاملاً لاتخاذ القرارات البسيطة . وأما الأسلوب الاستشاري الديمقراطي فهو الأسلوب الرابع لهذه النظرية وفيه تتوافر الثقة



الكاملة بين الرئيس والمرؤوسين وتسود فيه أجواء الحرية وينجز العمل بأسلوب إدارة الفريق وأن العلاقة بين الرئيس والمرؤوسين تعدّ من خصائص بيئة العمل المهمة والتي يكون لها تأثير في رضا العاملين وأسعدادهم للعمل بتوجيهات وأوامر الرئيس وتنفيذ القرارات التي يتخذها على أحسن وجه، وإن العلاقة بينهما علاقة تبادلية فكلما كانت تصرفات وسلوك الرئيس تجاه مرؤوسيه مصدر لرضاه عن أعمالهم كان لذلك تأثير مباشر على إدائهم وبالتالي على أنتاجيتهم ( الشنطي، ٢٠١٦: ٢٢-٢٣ )

#### رابعاً : نظرية الطيران الحلزوني للصمت The Spirals of Silence

وضعت هذه النظرية نيومان ١٩٧٤ Neuelle Numan وأقترحت أنه عندما يتبنى الأفراد وجهة نظر لأول مرة يشعرون نتيجة هذا بالخوف بأن يكونوا وحيدين، ودرجة الخوف هذه فعالة في تحديد الكلام أو الصمت ، وعندما يتفق الأفراد في الغالب مع نفس الرأي فأنهم يميلون إلى كشفة، ولكن إذا مثل رأيهم الأقلية فأنهم يفضلون إلى أخفاء أفكارهم أو السكوت عنها وأن الأفراد سيختارون الصمت عندما لا يجدون الدعم الكافي من زملائهم ومن ثم فإن اتخاذ الصمت أو الكلام في المؤسسة يعتمد بشكل رئيس على الرأي السائد ودعم مجموعة العمل (Çakici, ٢٠٠٧: ١٥٣)

#### مناقشة النظريات التي فسرت الصمت التنظيمي

من خلال العرض السابق للنظريات ترى الباحثة أن لكل نظرية وجهة نظر في تفسيرها لسلوك الصمت، وترى أن نظرية دوامة الصمت لنيومان ونظرية دوامة الصمت عند اليهوكاتز ونظرية الطيران الحلزوني للصمت تؤكد أن الأفراد في المجتمع لديهم خوف طبيعي من أن يصبحوا منعزلين عن الآخرين ، لا يبدون أفكارهم فيصمتون ، خاصة إذا ما ادركوا أن افكارهم لا تحضى بتأييد الآخرين وأن درجة الخوف لديهم فعالة في تحديد الكلام أو الصمت ، وأكدت نظرية الدافعية لليكرت Likert أن هناك أربعة أساليب إدارية (الاستبدادي التسلطي ، الاستبدادي الخير، التشاركي مع الديمقراطي ،الاستشاري الديمقراطي) وأن الأسلوب الأخير من وجهة نظر ليكرت انه تتوافر فيه الثقة الكاملة بين الرئيس والمرؤوسين وتسود فيه الحرية وإن العلاقة بينهما علاقة تبادلية ، وفي ضوء ماتقدم فقد أعتمدت الباحثة النظرية التكاملية في بناء فقرات مقياس الصمت التنظيمي للبحث الحالي

ثانياً: الدراسات السابقة التي تناولت الصمت التنظيمي

أولاً الدراسات العربية

-دراسة غليظ (٢٠١٩)

(واقع الصمت التنظيمي في مؤسسات التعليم الابتدائي)

الهدف: التعرف على واقع الصمت التنظيمي في مؤسسات التعليم الابتدائي لولاية قسنطينة في الجزائر وتحديد الأسباب التي تدفع معلمي التعليم الابتدائي الى سلوك الصمت التنظيمي .

العينة : تكونت من (٣٠) معلماً ومعلمة

الاداة : قامت الباحثة بالاعتماد على أداة القرني (٢٠٠١) الخاصة بسلوك الصمت التنظيمي والمتكونه من

(٩) عبارات وأعدت خمسة أبعاد لمناخ الصمت التنظيمي هي (خوف القادة من التغذية العكسية , مهارات

الاتصال، دعم إدارة التعليم، عزله، خوف المعلمين من ردود الفعل السلبية)

الوسائل الأحصائية : تم أستعمال معامل ارتباط بيرسون , طريقة الأتساق الداخلي، معادلة ألفا كرونباخ ,

المتوسط الحسابي , الأتحراف المعياري

النتائج : أن مستوى سلوك الصمت التنظيمي لدى معلمي التعليم الابتدائي بدرجة متوسطة من وجهة

نظرهم، وان هناك تبايناً في مستوى سلوك الصمت التنظيمي لديهم (غليظ,٢٠١٩: ٤٨٩-٦١٢)

\_دراسة المطيري (٢٠٢٠)

(الصمت التنظيمي لدى العاملين بالمدرسة الابتدائية )

الهدف : التعرف على الأسس الفكرية للصمت التنظيمي ومدى ممارسة العاملين بالمدرسة الابتدائية في

دولة الكويت

العينة : تكونت العينة من ( ٣٢٠ ) مديراً, مساعد مدير, رئيس قسم , معلم

الأداة : تم تطبيق أستبانة مكونة من ثلاثة أبعاد وهي خوف العاملين من إبداء آرائهم , قلة الثقة ,الخوف

من التأثيرات السلبية لمساهمة العاملين , الأحساس بالعزلة)

الوسائل الأحصائية: المتوسطات الحسابية , أختبار مربع كاي

النتائج : أعلى نسبة من العاملين (عينة البحث) يقرون على أن بعد خوف العاملين من إبداء آرائهم وبعد

قلة الثقة والخوف من التأثيرات السلبية لمساهمة العاملين متحققة غالباً , أما بعد الأحساس بالغرابة فقد

تحقق لدى أفراد العينة أحياناً ( ألمطيري ١٣٧,٢٠٢٠\_١٦٦ )

ثانياً : الدراسات الأجنبية

-دراسة ٢٠١٠ Kahveci

(العلاقة بين الصمت التنظيمي والالتزام التنظيمي في المدارس الابتدائية )

الهدف : الكشف عن العلاقة بين الصمت التنظيمي والالتزام التنظيمي وتصورات المشاركين عن الصمت

التنظيمي

العينة : بلغت (٤٤١) أدارياً ومعلماً تم اختيارهم من المدارس الابتدائية بمنطقة الأزيغ المركزية

النتائج : لا يستطيع المدرء والمعلمون العاملون في المدارس الابتدائية التعبير عن مشاكلهم بوضوح

ويفضلون عموماً ألتزام الصمت (Kahveci ,2010)

- دراسة 2021, Zekeriya

العوامل المختلفة التي تؤثر على الصمت التنظيمي للأكاديميين العاملين في الجامعات الباكستانية

الهدف : الكشف عن العوامل المختلفة التي تؤثر على الصمت التنظيمي للأكاديميين

العينة : تكونت من (٤١٠) أكاديمياً

الأداة : تم استعمال الأستبانة

النتائج : ان الخوف هو احد العوامل الرئيسية في قرارات الموظفين للتكتم على القضايا في الجامعات و

عدم معرفة الأكاديميين بعملية صنع القرار ودورهم الفعال في صنع القرار ( zekeriya, ٢٠٢١ )

## الفصل الثالث

## منهجية البحث وأجراءاته

## أجراءات البحث

يتضمن هذا الفصل عرضاً لأجراءات البحث التي تتضمن تحديد منهج البحث ووصف المجتمع وأختيار العينة وأهم الخطوات المتبعة في بناء مقياس ( الصمت التنظيمي ) مع ذكر الوسائل الاحصائية المستعمله فيه ، وعلى النحو الآتي :

## منهج البحث :

أستعملت الباحثان المنهج الوصفي في هذا البحث لأنه طريقة في البحث عن الحاضر ، ويهدف إلى تجهيز بيانات لأثبات فروض معينة تمهيداً للأجابة عن تساؤلات محددة سلفاً بدقة تتعلق بالظواهر الحالية ، والأحداث الراهنة التي يمكن جمع المعلومات عنها في زمان أجراء البحث وذلك بأستخدام أدوات مناسبة ( alshuq,thijeel,2016:1991)

## مجتمع البحث :

يتكون مجتمع البحث من معلمات رياض الأطفال في مدينة بغداد للعام الدراسي ٢٠٢٢/٢٠٢٣ والبالغ عددهم (١٩٥٢) معلمة رياض أطفال العينة البحث :يقصد بالعينة هي جزء من المجتمع الذي تجري عليه الدراسة ، يختارها الباحث لأجراء دراسته عليها وفق قواعد خاصة لكي يمثل المجتمع تمثيلاً صحيحاً (العيثاوي والفريداوي ، ٢٠١٧:١١)

وتكونت عينة البحث من (٤٠٠) معلمة تم أختيارهن وبالطريقة العشوائية من (٤٧) رياض أطفال في مدينة بغداد بجانبها الكرخ والرصافة ومن مديريات التربية الست .

## أداة البحث

لتحقيق أهداف البحث الحالي قامت الباحثتان ببناء مقياس الصمت التنظيمي وفقاً للأجراءات التالية :

## أولاً\_ تحديد المفهوم

حددت الباحثتان مفهوم الصمت التنظيمي بالأعتماد على التعريف النظري ( Dyne ,et al 2003 ) في بناء مواقف المقياس والذي يتكون من ثلاثة أبعاد (الخضوع ، الدفاعي ، الأجتاعي الإيجابي )

## ثانياً \_ صياغة فقرات أبعاد المقياس

وجهت الباحثتان أسئلة أستطلاعية مفتوحة إلى عينة من معلمات رياض الأطفال بلغ عددهن (٥٠) معلمة تم أختيارهن بطريقة عشوائية من (١٨) رياض أطفال في مدينة بغداد وطلب منهن الأجابة على الأسئلة الأستطلاعية

ثالثاً : بعد إطلاع الباحثين على عدد من الأدبيات والأطر النظرية الخاصة بالصمت التنظيمي إضافة الى الدراسات السابقة والمقاييس المستندة إليها ، وكذلك بعد تحليل أجابات أفراد العينة الاستطلاعية وطبقاً لأبعاد (Dyne et al, 2003) قامتا ببناء (٣٠) موقفاً ولكل موقف ثلاث فقرات وكل فقرة تمثل بعداً من الأبعاد الثلاثة ( الخضوع ، الدفاعي ، الاجتماعي الإيجابي ) بصيغتها الأولية

رابعاً : صلاحية الفقرات

من أجل إيجاد صلاحية الفقرات قامت الباحثتان بعرض مواقف وفقرات المقياس على مجموعة من المحكمين في مجال العلوم التربوية والنفسية والبالغ عددهم (١٩) وقد أسفرت ملاحظاتهم عن أستبعاد موقف واحد وفقراته من المقياس لأنه لم يحصل على نسبة إتفاق (٨٠%) ، وبهذا يشير Ebel إلى أن رأي المحكمين على الصدق الظاهري للمقياس ذو وزن جدير في الأهتمام (قاسم ومجيد ، ٢٠٢٢: ١٨٤)

خامساً : التطبيق الاستطلاعي لمقياس الصمت التنظيمي

تعدّ عملية التحليل الأحصائي من الخطوات المهمة لبناء المقياس ، حيث تجعله أكثر صدقاً وأستقراراً (جاسم وردام ، ٢٠٢٢: ٦٦٩٢-٦٦٩٧)

والهدف من هذا الأجراء هو تحليل فقرات المقياس لحساب القوة التمييزية للفقرات وأستبعاد وحذف البعض منها

ويقصد بالقوة التمييزية هو مدى قدرتها على التمييز بين الأفراد في الصفة التي يقىسها المقياس ( خضر وأحمد ، ٢١١ : ١٣٦)

ولأيجاد القوة التمييزية قامت الباحثتان بتطبيق المقياس على (٤٠٠) معلمة رياض أطفال و ثم تصحيح كل أستمارة ثم ترتيب درجات الإجابة تنازلياً ثم أختبار نسبة (٢٧%) من الأستمارات الحاصلة على أعلى الدرجات و (٢٧%) على الأستمارات الحاصلة على أدنى الدرجات و ثم الحصول على (١٠٨) أستمارة لكل مجموعة ، و ثم تحليل كل فقرة من فقرات كل بعد من الأبعاد الثلاثة بأستعمال مربع كاي (Chi\_Square) وذلك لأختبار دلالة الفروق بين تكرار المجموعتين العليا والدنيا وتبين إن جميع الفقرات مميزة ودالة أحصائياً لأن قيم مربع كاي المحسوبة أكبر من قيمة مربع كاي الجدولية ، والجدول (٢)(٣)(٤) يوضح ذلك

## جدول (١)

## تمييز الفقرات لبعده صمت الخسوع

ت	المجموعة	العدد	1 تختار	0 لا تختار	قيمة مربع كاي المحسوبة
1	العليا	108	72	36	87.4
	الدنيا	108	6	102	
2	العليا	108	40	68	36.98
	الدنيا	108	4	104	
3	العليا	108	64	44	87.34
	الدنيا	108	1	107	
4	العليا	108	63	45	72.2
	الدنيا	108	5	103	
5	العليا	108	56	52	72.09
	الدنيا	108	1	107	
6	العليا	108	80	28	116.01
	الدنيا	108	3	105	
7	العليا	108	64	44	45.74
	الدنيا	108	16	92	
8	العليا	108	68	40	30.00
	الدنيا	108	28	80	
9	العليا	108	58	50	89.29
	الدنيا	108	0	108	
10	العليا	108	64	44	71.09
	الدنيا	108	6	102	
11	العليا	108	73	35	99.47
	الدنيا	108	3	105	
12	العليا	108	49	59	63.377

	108	0	108	الدنيا	
105.79	28	80	108	العليا	13
	102	6	108	الدنيا	
61.17	51	57	108	العليا	14
	103	5	108	الدنيا	
11.34	56	52	108	العليا	15
	80	28	108	الدنيا	
88.43	37	71	108	العليا	16
	103	5	108	الدنيا	
65.18	54	54	108	العليا	17
	106	2	108	الدنيا	
51.511	55	53	108	العليا	18
	102	6	108	الدنيا	
92.98	43	65	108	العليا	19
	108	0	108	الدنيا	

القيمة الجدولية لمربع كاي عند مستوى دلالة ٠,٠٥ درجة حرية (١-٢) (١-٢)

هي ٣,٨٤

جدول (٢)

تمييز الفقرات لمقياس لبعث الصمت الدفاعي

ت	المجموعة	العدد	1	0	قيمة مربع كايا المحسوبة
1	العليا	108	54	54	72.00
	الدنيا	108	0	108	
2	العليا	108	46	62	55.06
	الدنيا	108	1	107	
3	العليا	108	47	61	44.67
	الدنيا	108	5	103	

43.55	60	48	108	العليا	4
	102	6	108	الدنيا	
48.61	52	56	108	العليا	5
	99	9	108	الدنيا	
28.76	78	30	108	العليا	6
	106	2	108	الدنيا	
35.14	64	44	108	العليا	7
	101	7	108	الدنيا	
58.30	60	48	108	العليا	8
	107	1	108	الدنيا	
55.48	41	67	108	العليا	9
	94	14	108	الدنيا	
54.30	55	53	108	العليا	10
	103	5	108	الدنيا	
72.09	52	56	108	العليا	11
	107	1	108	الدنيا	
59.96	59	49	108	العليا	12
	107	1	108	الدنيا	
28.74	74	34	108	العليا	13
	104	4	108	الدنيا	
40.91	51	57	108	العليا	14
	95	13	108	الدنيا	
88.94	45	63	108	العليا	15
	108	0	108	الدنيا	
65.06	108	0	108	العليا	16
	58	50	108	الدنيا	



72.807	48	60	108	العليا	17
	105	3	108	الدنيا	
66.94	53	55	108	العليا	18
	106	2	108	الدنيا	
61.63	58	50	108	العليا	19
	107	1	108	الدنيا	

القيمة الجدولية لمربع كاي عند مستوى دلالة ٠,٠٥ درجة حرية (١-٢)(١-٢)

هي ٣,٨٤

جدول (٣)

تمييز الفقرات لبعء الصمت الاجتماعي الإيجابي

ت	المجموعة	العدد	1	0	قيمة مربع كاي المحسوبة
1	العليا	108	77	31	28.27
	الدنيا	108	38	70	
2	العليا	108	91	17	50.45
	الدنيا	108	40	68	
3	العليا	108	78	30	39.19
	الدنيا	108	32	76	
4	العليا	108	78	30	35.9
	الدنيا	108	34	74	
5	العليا	108	80	28	62.48
	الدنيا	108	22	86	
6	العليا	108	85	23	58.25
	الدنيا	108	29	79	
7	العليا	108	57	51	31.06
	الدنيا	108	18	90	
8	العليا	108	65	43	25.85

	80	28	108	الدنيا	
23.97	49	59	108	العليا	9
	84	24	108	الدنيا	
40.41	46	62	108	العليا	10
	91	17	108	الدنيا	
39.67	37	71	108	العليا	11
	83	25	108	الدنيا	
54.49	16	92	108	العليا	12
	69	39	108	الدنيا	
70.26	31	77	108	العليا	13
	92	16	108	الدنيا	
28.72	42	66	108	العليا	14
	81	27	108	الدنيا	
41.94	39	69	108	العليا	15
	86	22	108	الدنيا	
46.55	33	75	108	العليا	16
	83	25	108	الدنيا	
46.36	27	81	108	العليا	17
	77	31	108	الدنيا	
60.79	20	88	108	العليا	18
	77	31	108	الدنيا	
81.112	17	91	108	العليا	19
	83	25	108	الدنيا	

القيمة الجدولية لمربع كاي عند مستوى دلالة ٠,٠٥ درجة حرية (٢-١) (٢-١)

هي ٣,٨٤

علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه وقد تحقق هذا النوع من الصدق في مقياس الصمت التنظيمي للتأكد من أن فقرات كل بعد من الأبعاد تعبر عنه من خلال احتساب الدرجة الكلية ل (٤٠٠) أستمارة على وفق كل بعد من الأبعاد الثلاثة بأستعمال أحصائي بوينت بايسيريال Boint\_Baserril وتبين أن جميع فقرات المقياس في أبعاده الثلاثة صالحة والجدول (٤) يوضح ذلك

جدول (٤)

علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي اليه

بعد الصمت الاجتماعي الإيجابي		بعد الصمت الدفاعي		بعد صمت الخضوع	
الفقرة	معامل ارتباط بوينتبايسيريل	الفقرة	معامل ارتباط بوينت بايسيريال	الفقرة	معامل ارتباط بوينت بايسيريال
1	0.318	1	0.387	1	0.557
2	0.379	2	0.318	2	0.442
3	0.333	3	0.260	3	0.556
4	0.354	4	0.318	4	0.452
5	0.433	5	0.234	5	0.522
6	0.429	6	0.205	6	0.58
7	0.332	7	0.218	7	0.369
8	0.307	8	0.331	8	0.338
9	0.298	9	0.256	9	0.565
10	0.367	10	0.252	10	0.438
11	0.365	11	0.239	11	0.506
12	0.403	12	0.318	12	0.544
13	0.429	13	0.181	13	0.515
14	0.31	14	0.208	14	0.395
15	0.351	15	0.376	15	0.283
16	0.380	16	0.311	16	0.522
17	0.406	17	0.319	17	0.556

0.420	18	0.338	18	0.539	18
0.481	19	0.348	19	0.591	19

جميع الفقرات دالة احصائيا لانها بقيم اكبر من القيمة الجدولية عند مستوى دلالة ٠,٠٥ ودرجة حرية ٣٩٨ والبالغة ٠,٠٩٨

وأستناداً إلى هذا الأجراء فقد قبلت الفقرات جميعها لمقياس الصمت التنظيمي وذلك كونها صالحة على وفق معيارين ( القوة التمييزية وصدق الفقرات )

#### الثبات: Reliability

الثبات من الشروط التي ينبغي توافرها في المقاييس والأختبارات التربوية والنفسية ويشير ثبات المقياس إلى تحرره من الخطأ غير المنتظم (Alken,1988:58) ولأيجاد ثبات المقياس تم إتباع الآتي :

#### ١. طريقة إعادة الأختبار Test\_Retest Mothod

ويقصد بهذه الطريقة أن الأختبار الثابت هو الذي يعطي الثقة فيه من خلال أظهار النتائج ذاتها بعد تطبيقه على الأفراد أنفسهم في زمنين مختلفين ( عبيدات وآخرون ، ١٩٩٦:٧٣ ) قامت الباحثتان بتطبيق مقياس الصمت التنظيمي على عينة مكونة من (٤٠) معلمة تم اختيارهن بصورة عشوائية من (٦) رياض أطفال وبعد مرور أسبوعين تم إعادة تطبيق المقياس على العينة ذاتها وبعد الانتهاء من التطبيق أستعمل معامل ارتباط بيرسون بين درجات التطبيقين ، وتبين أن معاملات الارتباط للأبعاد الثلاثة بلغت ( الخضوع ٠,٩٣ ) (الدفاعي ٠,٩٠ ) ( الأجتماعي الإيجابي ٠,٩٢ ) وهذا يعد مؤشراً جيداً للمقياس .

#### ٢. طريقة معادلة ألفا كرونباخ Gronl Alpha Mothod

تم أستعمال معامل ألفا كرونباخ وتعد من أكثر الطرائق شيوعاً ، إذ تمتاز بتنسيقها وأمكانية الوثوق بنتائجها ، ولكي تتحقق الباحثتان من الأتساق الداخلي تم تطبيق هذا النوع على كل بعد من الأبعاد الثلاثة للمقياس ، وتبين من التحليل أن معاملات الثبات بطريقة معادلة ألفا كرونباخ للأبعاد الثلاثة كالآتي ( الخضوع ٠,٩٣ ) ، (الدفاعي ٠,٩٠ ) ، ( الأجتماعي الإيجابي ٠,٩٢ ) وهذا يدل على أن المقياس يتمتع بثبات جيد والجدول (٥) يبين ذلك :

#### جدول (٥)

ثبات أبعاد مقياس الصمت التنظيمي

الأبعاد	العينة	معامل ارتباط بيرسن	معامل ألفا كرونباخ
صمت الخضوع	40	0.93	0.96

0.95	0.90	40	الصمت الدفاعي
0.96	0.92	40	الصمت الاجتماعي الإيجابي

### الخصائص السيكومترية لمقياس الصمت التنظيمي

أ.الصدق : ويعني به صدق الأداة لما صممت لقياسه ، إذ تقيس الأداة السمة المصممة لأجلها أي التي صممت لقياسها (العيثاوي ،والفريداوي،٢٠١٧،٥٥) وتحققت الباحثان من مؤشرين للصدق وهما (الصدق الظاهري وصدق البناء )

-الصدق الظاهري : ويمكن التوصل إلى هذا النوع من الصدق عن طريق قيام عدد من المختصين والخبراء بتقدير مدى تمثيل فقرات المقياس للثقة المراد قياسها (عودة،١٩٩٨:٢٨٤) وقد تحقق هذا النوع من الصدق لمقياس الصمت التنظيمي عندما عرض على مجموعة من المحكمين للأخذ بآرائهم بشأن صلاحية المقياس .

-الصدق البنائي: يوصف صدق البناء بأنه تحليل درجات الأختبار في مفاهيم نفسية يقوم على فرضيات النظرية التي فسرت السمة المقاسة (Cronbach,1970:175) وتم التحقق من صدق البناء للمقياس من خلال هذا الأجراء أتضح أن جميع فقرات المقياس صادقة.

ويتكون المقياس بصيغته النهائية من (١٩) موقفاً ولكل موقف ثلاث فقرات ويتمتع بصدق وثبات جيدين .  
التطبيق النهائي

طبقت الباحثان المقياس على العينة البالغة (٤٠٠) معلمة رياض أطفال في مدينة بغداد للمدة من ٢٠٢٣/١/٢٥ إلى ٢٠٢٣/٣/١٥  
الوسائل الأحصائية

أستعملت الباحثان الوسائل الأحصائية المناسبة بالاستعانة بالحقيبة الأحصائية (SPSS) وعلى النحو الآتي:

١.مربع كاي Chi\_Square

٢.الأختبار التائي لعينة واحدة

٣.الأختبار التائي لعينتين مستقلتين

٤.تحليل التباين الأحادي

٥.معامل ارتباط بيرسون

٦.معامل ارتباط بايسيريال

٧.معادلة ألفا كرونباخ

## الفصل الرابع

## عرض النتائج وتفسيرها

الهدف الاول : تعرف مستوى الصمت التنظيمي لدى معلمات رياض الاطفال  
الفرضية الصفرية : لا يوجد فرق دال احصائياً بين المتوسط الحسابي لمعلمات رياض الأطفال على أبعاد  
مقياس الصمت التنظيمي (الخضوع ، الدفاعي ، الاجتماعي الإيجابي)  
والمتوسط الفرضي للمقياس عند مستوى دلالة ٠,٠٥ .

و تحقيقاً لهذا الهدف قامت الباحثتان بأختبار الفرضية الصفرية أعلاه بعد معالجة البيانات احصائياً لأفراد  
عينة البحث والبالغة (٤٠٠) إذ بلغ المتوسط الحسابي (٥,٠٨) والانحراف المعياري قدره (٣,٧٣) لبعده  
صمت الخضوع وبلغ (٤,٢٩) وبانحراف معياري قدرة (٣,٦٥) لبعده الصمت الدفاعي وأما بعد الصمت  
الاجتماعي الإيجابي فقد حصل على متوسط حسابي قدره (١٠,٠٨) وانحراف معياري (٥,٠٠٢)  
، وبأستعمال الأختبار التائي (t-test) لعينة واحدة ومجتمع تبين أن القيمة التائية المحسوبة البالغة  
(٢٣,٦٥-) ، (٢٨,٥٦-) للبعدين صمت الخضوع والدفاعي وعلى التوالي ، وهي ( أعلى) من القيمة  
التائية الجدولية عند مستوى دلالة (٠,٠٥) ودرجة والبالغة (١,٩٦) مما يعني انه توجد فروق دالة  
ولصالح المتوسط الفرضي للمقياس , واما لبعده الصمت الاجتماعي الإيجابي فقد كانت ( أكبر) من القيمة  
التائية الجدولية عند مستوى دلالة

(٠,٠٥) ودرجة حرية(٣٩٩) والبالغة (١,٩٦) ، يعني انه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسط  
الحسابي والمتوسط الفرضي دالة ولصالح المتوسط الحسابي مما يعني أن معلمات رياض الأطفال يتصفن  
بالصمت الاجتماعي الإيجابي وكما موضح في الجدول (٦)

## جدول (٦)

## قيمة الاختبار التائي لعينة البحث على مقياس ( الصمت التنظيمي)

أبعاد الصمت التنظيمي	العينة.	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	القيمة التائية المحسوبة	القيمة التائية الجدولية	الدالة الأحصائية
الخضوع	4٠٠	5.08	3.73	9.5	23.65-	1.96	دالة
الدفاعي	4٠٠	4.29	3.65	9.5	28.56-	1.96	دالة
الاجتماعي الإيجابي	٤٠٠	10.08	5.002	9.5	2.309	1.96	دالة

ويظهر من الجدول (٦) أن معلمات رياض الأطفال عينة البحث ليس لديهم مستوى دال من صمت الخضوع والصمت الدفاعي ، ولكن ظهر لديهم مستوى دال من الصمت الاجتماعي الإيجابي ، وتتفق مع هذه النتيجة ما جاء في دراسة بثينة (٢٠٢٠) أن مستوى الصمت الاجتماعي لدى العاملين كان مرتفعاً ، في حين اختلفت مع أغلب الدراسات التي أكدت أن أفراد العينة لديها يتصلون بسلوك الصمت التنظيمي بين المستويات المرتفعة والمتوسطة .

الهدف الثاني: تعرف الفروق في في أبعاد الصمت التنظيمي لدى معلمات رياض الأطفال تبعاً لمتغير التخصص (رياض أطفال \_ تخصصات أخرى )  
الفرضية الصفرية : لا يوجد فرق دال احصائياً بين المتوسطات الحسابية لعينك البحث على أبعاد مقياس الصمت التنظيمي ( الخضوع،الدفاعي،الأجتماعي الإيجابي) وفقاً لمتغير التخصص (رياض أطفال\_ تخصصات أخرى)

وتحقيقاً لهذا الهدف تم استعمال الاختبار التائي لعينتين مستقلتين وتبين أنه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية بين المتوسطين الحسابيين للعينة وفقاً لمتغير التخصص ( رياض أطفال \_ تخصصات أخرى ) لكل بعد من الأبعاد الثلاثة ( الخضوع ، الدفاعي ، الاجتماعي الإيجابي) لأنه القيم الفائية الجدولية عند مستوى دلالة ٠,٠٥ ودرجة حرية (٣٩٨) أقل من القيمة الفائية الجدولية لذا اقبل الفرضية الصفرية والجدول (٧) يوضح ذلك

#### الجدول (٧)

قيمة الاختبار التائي لعينة البحث على أبعاد مقياس (الصمت التنظيمي  
الخضوع ,الدفاعي,الايجابي الاجتماعي ) وفقاً لمتغير : (التخصص)

أبعاد الصمت التنظيمي.	متغير التخصص	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	القيمة التائية المحسوبة	القيمة التائية الجدولية	الدلالة الاحصائية
الخضوع	رياض أطفال	215	5.088	3.93	0.034	1.96	غير دالة
	تخصصات أخرى	185	5.07	3.5			
الدفاعي	رياض أطفال	215	4.09	3.79	1.162	1.96	غير دالة
	تخصصات	185	4.51	3.47			

						أخرى	
غير دالة	1.96	1.412	5.16	10.4	215	رياض أطفال	الأجتماعي الإيجابي
			4.79	9.7	185	تخصصات أخرى	

وتبين من الجدول (٧) أن القيم التائية للأبعاد الثلاثة ولمتغير التخصص (رياض أطفال \_ تخصصات أخرى) كانت (٠,٠٣٤)(١,١٠٢) (١,٤١٢) وهي أقل من القيمة التائية الجدولية البالغة (١,٩٦) ، وتعني هذه النتيجة أن نوع التخصص لا علاقة له بالصمت التنظيمي لدى معلمات رياض الأطفال .

الهدف الثالث: دلالة الفروق في أبعاد الصمت التنظيمي ( الخضوع ، الدفاعي ، الأجتماعي الإيجابي ) تبعاً لمتغير سنوات الخدمة

الفرضية الصفرية : لا توجد فروق دالة أحصائياً بين المتوسطات الحسابية لعينة البحث على أبعاد مقياس الصمت التنظيمي ( الخضوع ، الدفاعي ، الأجتماعي الإيجابي ) تبعاً لمتغير سنوات الخدمة لمعرفة دلالة الفرق في متغير ( سنوات الخدمة ) أستعملت الباحثتان تحليل التباين الأحادي وبلغت القيمة الفائية المحسوبة بالنسبة لبعدها الخضوع (٢,٠٣٥) والبعدها الدفاعي (٠,٩٨٩) وهي أقل من القيم الفائية الجدولية (٢,٦٥) ، أما بالنسبة للبعدها الأجتماعي الإيجابي فقد ظهر وجود فرق دال أحصائياً وفقاً لسنوات الخدمة لمعلمات رياض الأطفال لأن القيمة الفائية المحسوبة وقدرها (٣,٤٨٠) أعلى من القيمة الفائية الجدولية (٢,٦٥) مما يدل على أن معلمات رياض الأطفال اللواتي يتمتعن بالصمت الأجتماعي الإيجابي لديهن فروق تبعاً لسنوات الخدمة في الروضة وكما هي موضحة في الجدول (٨)

#### جدول (٨)

النسبة الفائية لدلالة الفرق بين سنوات الخدمة وفقاً لأجابة العينة على مقياس الصمت التنظيمي (الخضوع ، الدفاعي ، الأجتماعي الإيجابي) وفقاً لمتغير : (سنوات الخدمة )

أبعاد الصمت التنظيمي	مصدر التباين	مصدر التباين	درجة الحرية	متوسط المربعات	القيمة الفائية المحسوبة	القيمة الفائية الجدولية	مستوى الدلالة
الخضوع	بين المجموعات	٤٨,٥٤٢	3	28.181	2.035	2.65	غير دالة
	داخل	٥٤٨٣,٧٣٥	396	13.848			



				المجموعات		
				399	٥٥٦٨,٢٧٨	المجموع
غير دالة	2.65	٩89	13.192	3	٣٩,٥٧٧	بين المجموعات
			13.333	396	٥٢٧٩,٩٣٩	داخل المجموعات
				399	٥٣١٩,٥١٠	المجموع
دالة	2.65	3.480	85.464	3	٢٥٦,٣٩٣	بين المجموعات
			24.561	396	٩٧٢٦,٢٠٤	داخل المجموعات
				399	٩٩٨٢,٥٩٧	المجموع

وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة القرني (٢٠١٥) من عدم وجود فروق وتبعاً لمتغير سنوات الخدمة في سلوك الصمت التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس ، كما ذكرت دراسة الريشي (٢٠١٨) أن سلوك الصمت يميل إلى الانخفاض بين العاملين الأقدم في الخدمة .

#### الاستنتاجات

أظهرت النتائج أن معلمات رياض الأطفال لديهن مستوى عالٍ من الصمت الاجتماعي الإيجابي التوصيات

وفي ضوء نتائج البحث توصي الباحثتان

١. حث الإدارات التعليمية على دعم مقترحات ووجهات النظر لمعلمات رياض الأطفال والأهتمام بها
٢. تشجيع معلمات رياض الأطفال على عدم التخوف من الآثار السلبية التي قد تواجههن عند إبداء الآراء الصريحة
٣. توجيه أدارات رياض الأطفال أن تتقبل بكل رحابة صدر ما يصدر من المعلمات عن مشاكل العمل الموجودة داخل رياض الأطفال، وفسح المجال أمامهن للمشاركة في حلها بسبب أن ذلك هو جزء من عملهن وتخصصهن

## المقترحات

تقترح الباحثتان إجراء الدراسات المستقبلية الآتية :-

١. تعرف أسباب الصمت التنظيمي لدى معلمات رياض الأطفال
٢. أثر الصمت التنظيمي على الأداء الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال
٣. العلاقة بين سلوك الصمت التنظيمي وخصائص شخصية معلمة رياض الأطفال
٤. العلاقة بين سلوك الصمت التنظيمي ومتغيري (العمر ، الحالة الاجتماعية )

## conclusions

The results showed that kindergarten teachers have a high level of positive social silence

## Recommendations

In the light of the research results, the two researchers recommend

- 1.Urging educational departments to support the proposals and viewpoints of kindergarten teachers and take care of them
- 2.Encouraging kindergarten teachers not to fear the negative effects that they may face when expressing frank opinions
- 3.Directing kindergarten administrations to accept with open arms what teachers say about work problems that exist within kindergartens, and to allow them to participate in solving them, given that this is part of their work and specialization.

## Suggestions

The two researchers suggest conducting the following future studies:

- 1.Knowing the causes of organizational silence among kindergarten teachers
- 2.The impact of organizational silence on the job performance of kindergarten teachers
- 3.The relationship between organizational silence behavior and the personality characteristics of a kindergarten teacher
- 4.The relationship between organizational silence behavior and the variables) age, marital status

## المصادر

## المصادر العربية

١. الشنطي ، نهاد عبدالرحمن (٢٠١٦): واقع جودة الحياة الوظيفية في المؤسسات الحكومية و علاقته بأخلاقيات العمل، رسالة ماجستير (غير منشوره) ، عدة ، جامعة الاقصى
٢. العرياني، موسى مساعد محمد (٢٠١٦) واقع سلوك الصمت التنظيمي لدى معلمي المدارس الابتدائية بمحافظة العرضيات من وجهة نظرهم، مجلة كلية التربية ، جامعة الأزهر، العدد ١٦٨ ، الجزء الثالث
٣. العيثاوي ، أمل داوود سليم والفريداوي وفاء حسن عيسى ، المساومة والمنافسة
٤. بين اطفال الرياض الأهلي والحكومي ، مجلة البحوث التربوية والنفسية ، مركز البحوث التربوية والنفسية جامعة بغداد ، العدد (٥٥)
٥. غلّىظ ، شافية (٢٠١٩) واقع الصمت التنظيمي في مؤسسات التعليم الابتدائي، كلية العلوم الانسانية جامعة أم البواقي ، المجلد (٦) العدد (٢)، ٥٨٩\_٦١٢
٦. الفاعوري، عبير (٢٠٠٤). أثر الصمت التنظيمي على المشاركة في صنع القرارات التنظيمية ، جامعة مؤتة دراسة حالة مجلة مؤتة للبحوث والدراسات جامعة مؤتة، مج (١٩)، ع(٢) ص ١٥١-١٨٨
٧. الفتلاوي، ميثاق هاتف. (٢٠١٧). العلاقة بين رأس المال النفسي والصمت التنظيمي، بحث تحليلي لآراء عينة من الموظفين في مستشفى الحسين العام في كربلاء المقدسة، مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والإدارية ١٥(٤)، ٢٤٤-٢٦٧
٨. القحطاني ، عبد العزيز سعد (٢٠٠٩) : فاعلية الحوافز المادية والمعنوية في تحسين أداء العاملين في سجون المنظمة الشرقية، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية ، قسم العلوم الإدارية
٩. المطيري، حصة نواف شبلان، ٢٠٢٠، الصمت التنظيمي لدى العاملين بالمدرسة الابتدائية في الكويت : دراسة ميدانية. آفاق جديدة في تعليم الكبار، مج. ٢٠٢٠، ع. ٢٨، ص ص. ١٣٧-١٦٦.
١٠. بثينة ، مستورة (٢٠٢٠) أثر الثقة التنظيمية في التخفيف من ظاهرة الصمت التنظيمي ، رسالة ماجستير (غير منشورة) ، الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، بسكره، جامعه محمد خيضر
١١. حمد الله ، حيدر مسور والذهبي ، دلال جاسم عبد الرضا (٢٠١٧) التنور العلمي المعرفي لدى معلمات رياض الأطفال وعلاقته ببعض المتغيرات ، مجلة كلية التربية للبنات / المجلد (٢٨) العدد

(٢) .

١٢. خضر الطاف ياسين ، أحمد ابتسام سعيد ( ٢٠١١ ) قياس الخوف الاجتماعي لدى أطفال الرياض،

مجلة البحوث التربوية والنفسية، العدد الثلاثون

١٣. صالح والحيالي ، ( ٢٠١٢ ) العلاقة بين نفخ الصافرة والصمت التنظيمي ، كلية الإدارة والأقتصاد

،الموصل ، مجلد ٣٤ عدد ١٠٩

١٤. عبدالحميد، محمد، نظريات الأعلام والقضايا المعاصرة ، ط ٤ ، القاهرة، عالم الكتاب

١٥. عبيدات واخرون (١٩٩٦) البحث العلمي مفهومة وأدواته ،أساليبك، ط ٣ ، الرياض ، دار أيامك

للنشر والتوزيع

١٦. غلوظ ، شافية (٢٠١٩) واقع الصمت التنظيمي في مؤسسات التعليم الأبتدائي ،كلية العلوم الانسانية

جامعة أم البواقي ، المجلد (٦) العدد (٢)

١٧. قاسم، أنتصار كمال ومجيد، اثمار شاكر ( ٢٠٢٢ ) القبول والرفض الوالدي وعلاقته بالسلوك

الانسحابي لدى أطفال المرحلة الابتدائية، مجلة الاستاذ للعلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة بغداد

المجلد (٦١) العدد ( ٣ )

١٨. نظرية دوامة الصمت

١٩. وزارة التربية (٢٠٠٥) ، نظام رياض الأطفال ، المديرية العامة لرياض الأطفال

،مطبعة وزارة التربية، ط ٢ ، بغداد

<https://www.marefa.org/%D8%AF%D9%88%D8%A7%D9%85%D8%A9%D8%A7%D9%84%D8%B5%D9%85%D8%AA>

## المصادر الأجنبية

1. Ali, A. Jawad and Fayiqu, Sajla (2022) Measuring Workplace Bullying Among Kindergarten Teachers, University of Baghdad, College of Education for women, Turkish Journal Online for Qualitative Use (TOJQL) Volume 13, Issue 1, January 2022: 1932-1948
2. Alken, L.R. (1988) psychological Testing And Assessment Boston, Allyn & Bacon
3. Alshuq & thijeel, 2016, Educational Adequacies of Kindergartens' Teachers and its Relationship with Culturing Child of Kindergarten with Life Environmental Skills – Fieldwork Study, Journal of the College Education for women, (27), 6, p1983\_1996
4. Cakici, A (2007). Orgütlerde Sessizlik Sessizligin Teorik Tenelleri ve Dinamikleri [Silence at Organizations: Theoretical Backgrounds of Silence and its Dynamics]. Cukurova Universitesi Sosyal Bilimler
5. Enstitüsd Dergisi, 16(1), 45-162.
6. Cronbach, L.j (1970) Essentials of psychological testing , Harper and Raw , New York .
7. Dyne, L-V. Ang, S, 8 Botero, L. C. (2003) Conceptualizing employee silence and employee voice as multidimensional Constructs. Journal of management studies 40 (6) 1359-1392
8. Eriguc, G., Ozer, O., Turac, İ. S., & Songur, C. (2014). Organizational silence among nurses: a study of structural equation modeling. International Journal of Business, Humanities and Technology, 4(1), 150- 162
9. Jassim, sujud Jabbar & Raddam, Kalthum abd aon (2022): psychological capital for Kindergarten teachers, University of Baghdad, College of Education for women, Social science Journal, Volume 12, no.2, pp.6697- 6692
10. Kahveci, G. (2010). İlköğretim okullarında örgütsel sessizlik ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiler. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Fırat Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü: Elazığ.
11. Morrison, Elizabeth W., and Milliken, Frances J., (s2000) Organizational Silences: A Barrier to Change and Development in A Pluralistic World. The Academy of Management Review, Mississippi State, 25 (4)
12. Pinder, C. C., & Harlos, K. P. (2001). Employee silence: quiescence and acquiescence as responses to perceived injustice. Research in Personnel and Human Resources Management, 20, 331-369.
13. Zakeriya, NA. S Factors Affecting the Organizational Silence of Academics Employed at the Universities in Pakistan. Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 9(1), 9-27
14. Zehir & Erdogan, 2011, The Association between Organizational Silence and Ethical Leadership through Employee Acaraya, Ali and Akturanb Abdülkadir the relationship between organizational citizenship behavior and organizational silence. Procedia - Social and Behavioral Sciences 207, pp:472482,