

أثر سلوك الصمت التنظيمي على المواطنة التنظيمية دراسة ميدانية على أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة الوادي

The impact of organizational silence on organizational citizenship
Field study on the teachers of the faculty of humanities and social science at the
ELOUED University

سمية عكسه^{1*}، بوبكر منصور²

¹ مخبر علم النفس العصبي المعرفي والاجتماعي، جامعة الوادي (الجزائر)، aksa-soumia@univ-eloued.dz

² مخبر علم النفس العصبي المعرفي والاجتماعي، جامعة الوادي (الجزائر)، mansour-boubekeur@univ-eloued.dz

تاريخ النشر: 2025-06-04

تاريخ القبول: 2025-06-02

تاريخ الاستلام: 2024-02-27

ملخص:

هدفت هذه الدراسة الى معرفة أثر الصمت التنظيمي على المواطنة التنظيمية لدى أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة الوادي، وتم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي طبقت على عينة قوامها 62 أستاذا وقد اختيرت بطريقة عشوائية بسيطة واعتمدت على الاستبيان كأداة رئيسية للدراسة، وتوصلت نتائج الدراسة الى وجود أثر للصمت التنظيمي على المواطنة التنظيمية لدى أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية لجامعة الوادي.

الكلمات المفتاحية: صمت تنظيمي؛ مواطنة تنظيمية.

Abstract:

This study aims to know the impact of organizational silence on organizational citizenship of teachers of the faculty of humanities and social science at the ELOUED university, the analytical descriptive curriculum was relied upon, applied to sample strength 62 teachers, and was chosen in a simple random way, it relied on the questionnaire as a key tool for the study, the results of the study found an impact of organizational silence on organizational citizenship of teachers of the faculty of humanities and social science at the ELOUED university.

Keywords: organizational silence; organizational citizenship.

*المؤلف المراسل.

1- مقدمة

ان المنظمات ذات الفعالية العالية هي من تهتم بسلوك الموظفين وتقوم بوضع استراتيجيات لتطوير الموارد البشرية والاستثمار فيها باعتبارها شريكا حيويا في التخطيط الاستراتيجي للمنظمات من خلال توفير بيئة عمل مناسبة وتحقيق العدالة وتكافؤ الفرص بين العاملين والتركيز على جودة الحياة الوظيفية وتمكين العاملين فيها وغيرها من الاستراتيجيات.

وفي ظل التفاعل التنظيمي كان لا بد أن تواجه المنظمات عدة مشكلات تنظيمية سواء كانت متعلقة بالمشاكل التقنية أو التكنولوجية أو قد تكون مشكلات سلوكية ومن بين هذه المشكلات الانسحاب النفسي ومقاومة التغيير والاحتراق النفسي والصمت التنظيمي. ويعد هذا الأخير من المتغيرات التي برزت في الأفق وأصبح متغير مهم في السياق التنظيمي ذلك لما له آثارا على المستوى الفردي والتنظيمي، فالصمت التنظيمي هو سلوك اختياري ومتعمد يسلكه الفرد في المنظمة نتيجة للوائح والقرارات التنظيمية أو نتيجة الخوف من فقدان ثقة زملائهم أو حفاظا على مصالحهم في المؤسسة أو حماية لصورة وسمعة المؤسسة وغيرها من الأسباب التي تؤدي الى التزام الموظف بالصمت وتجنب طرح الأفكار وتبادل الآراء بكل موضوعية وأريحية.

ومن جهة أخرى تسعى المنظمات الى تحقيق تكامل لجهود العاملين والسعي نحو تحقيق العطاء التنظيمي من خلال خلق روح المبادرة والابتكار وتنمية وتطوير سلوك المواطنة التنظيمية، ويعد هذا الأخير عنصر أساسي في نجاح وفعالية المنظمات واستمرار أدائها وهي أحد العوامل الرئيسية في تشكيل اتجاهات الموظف وبلورة سلوكه نحو منظمته وتحسين العلاقة والارتباط بين الإدارة والعاملين وإدارة العلاقات الإنسانية في بيئة العمل

وبناء على ما سبق وبعد اطلاع الباحث على الدراسات السابقة يتبين أن هذا الموضوع لم ينل القسط الكافي من قبل الباحثين في البيئة الجزائرية ورغم وجود دراسات تناول هذا الموضوع الا أنه هناك فجوات بحثية لابد ان تعالج وتندارك ويمكن طرح التساؤل لهذه الدراسة فيما يلي:

هل يوجد هناك دور لممارسة سلوكيات المواطنة التنظيمية في تخفيض سلوك الصمت التنظيمي وفقا لتصورات أساتذة كلية العلوم الاجتماعية لجامعة الوادي؟

2-فرضيات الدراسة:

لا يوجد دور لممارسة سلوكيات المواطنة في تخفيض سلوك الصمت التنظيمي وفقا لتصورات أساتذة كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية لجامعة الوادي.

3-أهداف الدراسة:

معرفة دور ممارسة سلوكيات المواطنة التنظيمية في تخفيض سلوك الصمت التنظيمي أساتذة كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية لجامعة الوادي.

4-أهمية الدراسة:

تتمثل الأهمية العلمية لهذه الدراسة من أهمية الموضوع الذي تعالجه والأهداف التي تسعى الى تحقيقها وكذلك المتغيرات التي تناولتها المتمثلة في متغيري الصمت التنظيمي والمواطنة التنظيمية ومن المؤمل أن تفيد نتائج هذه الدراسة المختصين في مجال السلوك التنظيمي وإدارة الموارد البشرية وزيادة الرصيد الثقافي والمعرفة النظرية حول الصمت التنظيمي والمواطنة التنظيمية.

وتتمثل الأهمية العملية لهذه الدراسة من خلال محاولة الخروج بالتوصيات والمقترحات التي من شأنها تبني سلوكيات المواطنة التنظيمية وتعزيز سلوك الصمت الإيجابي من جهة

5- الإطار النظري للدراسة

1.5-تعريف الصمت التنظيمي:

يعتبر الصمت التنظيمي أحد المتغيرات التي أثارت فضول الباحثين في السياق التنظيمي وإدارة الموارد البشرية لما له من تداعيات على العامل والمؤسسة ولقد اختلف وتعدد وجهات نظر الباحثين في تعريف لصمت التنظيمي.

وقد عرفه ((Morrison and Milliken بأنه منع انتشار المعلومات حول قضايا ومشكلات التي تحدث في بيئة العمل من طرف العاملين إدراكا منهم على أهمية وحكمة الصمت في المنظمة في انتشار المعلومات (بعيسي، وبورمانه، 2021، ص204)

وتم تعريفه أيضا على انه الاحتفاظ بالمعلومات الهامة وتجنب التصريح بها للإدارة العليا من قبل العاملين خوفا من حدوث مشكلة او ردة فعل قد تسبب صراع بينه وبين الإدارة او بين زملائه او يفقد ثقته او منصبه مما يجعل العاملين يبتعدون عن ابداء الآراء او الاقتراحات حول قضايا العمل في المنظمة (سلامة، والصوفي، 2021، ص177).

ويعرف أيضا انه حالة سلبية تطرأ على المنظمات من خلال حجب المعلومات وعدم البوح بها من قبل العاملين وعدم رغبتهم في الحديث عن المشكلات التي تواجههم سواء بأفكارهم أو اقتراحاتهم او مشاعرهم ذلك بقصد او بغير قصد (الكسجي، 2022، ص18)

2.5-آثار الصمت التنظيمي:

أكدت مختلف الدراسات التي طرأت على الصمت التنظيمي امتلاك تأثيرات جليلة ووخيمة على الفرد والمنظمة منها ما تم ذكره من قبل (قنون، 2023، ص 89):

- ضعف فاعلية وكفاءة المنظمة.
- غياب المسؤولية الأخلاقية وانعدام الأمن الوظيفي.
- انخفاض الالتزام الوظيفي لدى العاملين.
- الانسحاب الوظيفي ودوران العمل والتوتر والضغط النفسي في بيئة العمل.
- انخفاض جودة القرارات التنظيمية.
- تقليل التعلم التنظيمي.

3.5-تعريف المواطنة التنظيمية:

يمثل مفهوم المواطنة التنظيمية اتجاه إيجابي في المنظمات التي تسعى المنظمات لرسخ تلك السلوكيات في موظفيها بما يعود بالنفع على المنظمة والفرد ككل.

ويمكن تعريف المواطنة التنظيمية على أنه سلوك تطوعي من خلال ممارسات تنظيمية إيجابية عفوية خارج المهمة الرئيسية للعامل في بيئة العمل مثل مساعدة الزملاء والتواصل الجيد والمشاركة الفعالة في العمل التي تؤدي الى تحقيق الكفاءة الإنتاجية والرضا عن العمل والعلاقات الإنسانية (كبير، 2021، ص24).

وهو السلوك غير المكلف والذي يحتوي على مجموعة من الأفعال والتصرفات يصدرها الفرد والتي لا يمكن اعتبارها عملا إجباريا داخل المهمة الوظيفية وانما سلوكا تطوعيا اختياريا من طرف الفرد تجاهه زملائه والمنظمة ككل (كريم وآخرون، 2021، ص47)

4.5- آثار سلوكيات المواطنة التنظيمية:

تتميز المواطنة التنظيمية بجملة من الآثار الإيجابية على المنظمة والموظف ونذكر منها حسب ما ذكر (حداد، 2022، ص 163)

- المساهمة في تحسين الأداء الوظيفي وتحقيق الكفاءة الإنتاجية.
- تعزيز روح الفريق والعمل الجماعي.
- استقطاب الموظفين الأكفاء والحفاظ عليهم من خلال توفير مختلف وسائل العمل التي تسمح لهم بأدائه بأريحية.
- تحقيق التفاعل الاجتماعي بين العاملين في المنظمة.
- الالتزام نحو المنظمة والسعي لتحقيقها.

6 -الطريقة والأدوات:

1.6- منهج الدراسة:

بناءا على طبيعة أهداف الدراسة وفرضياتها تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي باعتباره الأنسب لنوعية هذه الدراسة.

2.6- مجتمع وعينة الدراسة:

يتمثل مجتمع الدراسة في أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية لجامعة الوادي وتمثلت عينة في 62 أستاذا بالكلية واختيرت بطريقة عشوائية بسيطة

3.6- أداة الدراسة:

بناءا على طبيعة البيانات المراد جمعها وخصائص مجتمع الدراسة فان الأداة الأكثر ملائمة لتحقيق أهداف الدراسة هي الاستبيان. وتطبيق مقياس ليكرت الخماسي (موافق بشدة، موافق، محايد، غير موافق، غير موافق بشدة). **مقياس الصمت التنظيمي:** تم الاعتماد على استبيان لدراسة (أميرة خياط، خالد بولوداني بوشارب (2022): اتجاهات الأساتذة الجامعيين الجزائريين نحو الصمت التنظيمي.

الاعمال. وتكييفه مع عينة الدراسة وتكونت من 15 بند

جدول (1): يمثل بدائل ودرجات مقياس ليكرت الخماسي للصمت التنظيمي

الفئات	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
الدرجات	5	4	3	2	1

المصدر: من اعداد الباحثين

مقياس المواطنة التنظيمية: تم الاعتماد على استبيان لدراسة (نقبل عبد المليح، خلادي يمينة (2017): تقييم سلوك المواطنة التنظيمية لدى أساتذة التعليم الجامعي -دراسة استكشافية على عينة من أساتذة جامعة قاصدي مرباح /ورقلة)، وتم تكييفه مع عينة الدراسة وتكونت من 35 بنداً

جدول (2): يمثل بدائل ودرجات مقياس ليكرت الخماسي للمواطنة التنظيمية

لفئات	أ	ب	ج	د	هـ
لدرجات	1	2	3	4	5
	فق بشدة	افق	حايد	موافق	غير موافق بشدة

المصدر: من اعداد الباحثين

صدق أداة الدراسة:

جدول (3): حساب الاتساق الداخلي لمقياس الصمت التنظيمي:

رقم البند	بنود الصمت التنظيمي	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
1	أتجنب التحدث مع رئيس القسم عن اقتراحاتي لتحسين القسم	0.932	0.01
2	لا أجهر بأفكاري السلبية لرئيس القسم	0.615	0.01
3	أحتفظ بمشاكلي الشخصية لنفسي	0.729	0.01
4	أحتفظ بأي أفكار يمكن أن تساهم في تطوير القسم لنفسي	0.747	0.01
5	رئيس القسم غير جاد في مناقشة الأفكار التي أقترحها	0.985	0.01
6	أخاف من التعبير عن آرائي المتعلقة بالتغيير	0.985	0.01
7	أحتفظ بمعلومات مهمة ولا أجهز بها خوفا من الاضرار بمصالحتي	0.499	0.01
8	لا أبلغ عن الأشياء السلبية في القسم تجنباً للمشاكل	0.980	0.01
9	أحمي المعلومات الخاصة بعملتي لأنها ملكية القسم	0.962	0.01
10	أتجنب تقديم الحلول للمشاكل التي تواجه القسم خوفا من الانتقاد	0.844	0.01
11	أحمي المعلومات الخاصة بعملتي لأنها ملكية القسم	0.968	0.01
12	أحافظ على المعلومات التي تسعى لأن أقدم معلومات خاصة بالقسم	0.831	0.01
13	أقاوم كل الضغوطات التي تسعى لأن أقدم معلومات خاصة بالقسم	0.890	0.01
14	أمتنع عن افشاء معلومات خاصة بالقسم	0.765	0.01
15	ألتزم باتخاذ كافة الإجراءات اللازمة لحماية المعلومات الخاصة بعملتي	0.831	0.01

المصدر: من اعداد الباحثان بالاعتماد على SPSS25

يتضح من الجدول السابقة (3) ان كل فقرات الاستبيان حققت ارتباطات دالة مع الدرجة الكلية للمجال الذي تنتمي اليه عند مستوى 0.01 وبذلك يبقى الاستبيان في صورته النهائية مكون من 15 بند. وبذلك يتضح ان بنود الاستبيان تنسم بدرجة عالية من صدق الاتساق الداخلي، أي ان الأداة تقيس ما وضعت من اجل قياسه.

جدول (4): الاتساق الداخلي للمواطنة التنظيمية:

رقم	بنود المواطنة التنظيمية	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
1	أساعد زملائي الأساتذة في تنفيذ مهام صعبة أوكلت لهم	0.582	0.01
2	أنوب زملائي الذين تغيبوا عن العمل	0.859	0.01
3	أرشد الأساتذة الملتحقين بالعمل حديثا لتسهيل عملهم	0.683	0.01
4	أفيد بخبرتي كل زملائي حتى اذ لم يطلب مني	0.781	0.01
5	أخصص معظم وقت فراغي أثناء الدوام لمساعدة الطلبة	0.729	0.01
6	أقبل على تقديم يد العون لزملائي في العمل اذ كان لهم حجم عمل كبير	0.67	0.01
7	أقدم على التنازل لزميلي لتدريس وحدة تعليمية إذا رغب بذلك	0.607	0.01
8	أحترم وأصون حقوق زملائي في العمل	0.623	0.01
9	أأخذ قرارات وإجراءات بعد التشاور مع زملائي	0.767	0.01
10	أحرص على اتخاذ تدابير وقائية للمشكلات قبل حدوثها	0.553	0.01
11	أتجنب الحديث عن خصوصيات زملائي الأساتذة	0.781	0.01
12	أنصح وأقدم معلومات من شأنها أن تجنب الآخرين الوقوع في المشاكل	0.614	0.01
13	أساهم في حل الخلافات وسوء التفاهم بين العاملين في الجامعة	0.683	0.01
14	أقيم سلوكياتي حتى لا تترك أثرا سلبيا عند زملائي	0.557	0.01
15	أتعامل مع الطلبة باحترام وتقدير	0.683	0.01
16	أقوم بمهام إضافية إذا تم تكليفي بها	0.767	0.01
17	أتجنب التمر والشكوى من مشكلات التدريس	0.607	0.01
18	أعمل على تجنب المشكلات ولا أعطيها أكثر من حقها	0.572	0.01
19	أتجنب التعرض لهفوات زملائي الأساتذة أو المسؤولين	0.693	0.01
20	أقبل أي نقد أو ملاحظة بصدور رحب من أي طرف	0.767	0.01
21	أظهر الاحترام والمجاملة للآخرين	0.631	0.01
22	أشرف على مختلف الأعمال المنوطة بمهامي دون شكوى	0.523	0.01
23	أشتغل ساعات العمل في أداء مهام	0.781	0.01
24	أعمل على اتقان أي نشاط أقوم به سواء تعلق بالإشراف أو التدريس	0.693	0.01
25	ألتزم بمواعيد العمل كالحضور المبكر للتدريس	0.572	0.01
26	أنفذ توصيات رؤسائي في الجامعة	0.760	0.01
27	ألتزم بما جاء في القانون الداخلي للجامعة	0.623	0.01
28	أقوم بمهامي بكل تقان حتى في غياب الرقابة الإدارية	0.557	0.01
29	أحرص على متابعة كل نشاط في الجامعة باهتمام سواء كان علمي أو ترفيهي	0.523	0.01

30	أحرص على حضور الاجتماعات واللقاءات والندوات التي تعقدها الجامعة	0.781	0.01
31	أساهم في تقديم اقتراحات لتطوير استراتيجية العمل بجامعتي	0.693	0.01
32	أستغل كل الإمكانيات حتى الشخصية منها في تحسين مستواي العلمي ومهاراتي	0.614	0.01
33	أوظف شبكة علاقاتي العلمية لصالح مؤسستي	0.767	0.01
34	أعمل على تحسين صورة جامعتي في المحافل الوطنية والعربية والدولية	0.553	0.01
35	أهدف دائما الى الالتزام بالأخلاق والمعايير الاجتماعية	0.557	0.01

المصدر: من اعداد الباحثان بالاعتماد على SPSS25

يتضح من الجدول السابقة ان كل فقرات الاستبيان حققت ارتباطات دالة مع الدرجة الكلية للمجال الذي تنتمي اليه عند مستوى 0.01 وبذلك يبقى الاستبيان في صورته النهائية مكون من 35 بند وبذلك يتضح ان بنود الاستبيان تتسم بدرجة عالية من صدق الاتساق الداخلي، أي ان الأداة تقيس ما وضعت من اجل قياسه.
ثبات أداة الدراسة:

جدول (5): يوضح ثبات أداة الدراسة

المتغير	الفا كرونباخ
الصمت التنظيمي	0.936
المواطنة التنظيمية	0.990
الثبات الكلي	0.943

المصدر: من اعداد الباحثان بالاعتماد على SPSS25

يتضح من الجدولين رقم (8) أن جميع معاملات الثبات مرتفعة حيث تراوحت معاملات الثبات بين (0.936 و 0.990) والذي يشير الى ثبات المقياس.

بعد التحقق من الخصائص السيكومترية (الصدق والثبات) نستخلص أن استبيان الصمت التنظيمي والمواطنة التنظيمية صادق في قياس ما وضع لقياسه كما أنه ثابت بدرجة جيدة ويتمتع بقدر كبير من الاستقرار في نتائجه.

7-4- اختبار التوزيع الطبيعي:

جدول (6): يمثل اختبار التوزيع الطبيعي لمقياس الصمت التنظيمي

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnova			Shapiro-Wilk		
	Statistic	Df	Sig.	Statistic	Df	Sig.
الصمت التنظيمي	.424	62	.000	.646	62	.000

المصدر: من اعداد الباحثان بالاعتماد على SPSS25

جدول (7): يمثل اختبار التوزيع الطبيعي لمقياس المواطنة التنظيمية

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnova			Shapiro-Wilk		
	Statistic	Df	Sig.	Statistic	Df	Sig.
المواطنة التنظيمية	.420	62	.000	.645	62	.000

المصدر: من اعداد الباحثان بالاعتماد على SPSS25

من خلال الجدول (6) أعلاه الذي يبين اختبار التوزيع الطبيعي لدرجات مسيات الصمت التنظيمي لعينة الدراسة نلاحظ ان قيمة اختبار Kolmogorov-Smirnov^a لمقياس الصمت التنظيمي تساوي 0.424 بدرجة حرية 62 وبمستوى معنوية 0.00، كما نلاحظ كذلك ان قيمة ان قيمة اختبار Shapiro-Wilk لمقياس الصمت التنظيمي تساوي 0.646 بدرجة حرية 62 وبمستوى معنوية 0.00 وبما ان معنوية قيمة الاختبارين جاءت أكبر من مستوى الدلالة 0.05 نقول ان البيانات المتعلقة بالصمت التنظيمي تتبع التوزيع الطبيعي.

من خلال الجدول (7) أعلاه الذي يبين اختبار التوزيع الطبيعي لدرجات المواطنة التنظيمية لعينة الدراسة نلاحظ ان قيمة اختبار Kolmogorov-Smirnov^a لمقياس المواطنة التنظيمية تساوي 0.420 بدرجة حرية 62 وبمستوى معنوية 0.00، كما نلاحظ كذلك ان قيمة ان قيمة اختبار Shapiro-Wilk لمقياس المواطنة التنظيمية تساوي 0.645 بدرجة حرية 62 وبمستوى معنوية 0.00 وبما ان معنوية قيمة الاختبارين جاءت أكبر من مستوى الدلالة 0.05 نقول ان البيانات المتعلقة بالصمت التنظيمي تتبع التوزيع الطبيعي.

إذا بما أن بيانات الاستبيان الصمت التنظيمي والمواطنة التنظيمية تتبع التوزيع الطبيعي فالأساليب البارامترية هي الأنسب لاختبار فرضيات الدراسة.

8- النتائج ومناقشتها:

الفرضية: لا يوجد أثر للصمت التنظيمي على المواطنة التنظيمية لدى أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة الوادي

جدول (8): تحليل الانحدار البسيط لأثر الصمت التنظيمي على المواطنة التنظيمية

النموذج	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة F المحسوبة	مستوى الدلالة	معامل الارتباط R	معامل التحديد R
1. الانحدار	210.523	1	210.52310	14.548	0.00	0.442	0.195
الخطأ المتبقي	868.251	60	14.471	-	-	-	-
المجموع	1078.774	61	-	-	-	-	-

المصدر: من اعداد الباحثان اعتمادا على مخرجات spss25

من خلال الجدول (8) يتبين لنا أن مستوى الدلالة sig F 0.000 وهو أقل تماما من مستوى المعنوية 0.05 ما يشير إلى أن النموذج ذو دلالة إحصائية ، كما أن قيمة معامل الارتباط يساوي R=0.442 وهو ما يدل على وجود

علاقة ارتباطية موجبة بين المواطنة التنظيمية والصمت التنظيمي ، في حين نجد معامل التحديد $R^*=0.195$ وهذا يعني ان 19,5 من التباين في المتغير التابع (المواطنة التنظيمية) مفسر بالتغير في المتغير المستقل (الصمت التنظيمي) وما نسبته 80,5 تعود الى متغيرات أخرى وتأسيسا ما سبق يمكن القول ان الفرضية التي تنص على لا يوجد اثر للصمت التنظيمي على المواطنة التنظيمية لدى أساتذة كلية العلوم الاجتماعية بالوادي مرفوضة وعليه نقبل الفرضية البديلة التي تنص على انه يوجد أثر للصمت التنظيمي على المواطنة التنظيمية لدى أساتذة كلية العلوم الاجتماعية بجامعة الوادي

وهذه النتيجة تتفق مع دراسة (كرامش وحمودة 2023) التي توصلت الى وجود أثر ذي دلالة إحصائية للصمت التنظيمي على سلوك المواطنة التنظيمية لدى الإطارات العاملة بمؤسسة ميناء جن جن -جيجل واختلفت نتائج الدراسة مع دراسة (نعورة وتي 2020) التي توصلت الى عدم وجود علاقة تأثير بين الصمت التنظيمي وسلوك المواطنة التنظيمية.

ويمكن تفسير نتائج الدراسة لوجود أثر للصمت على المواطنة التنظيمية من خلال تجنب تقديم اقتراحات لتحسين الكلية والخوف من التعبير عن آرائهم حول التغيير وتحسين العمل خوفا من الانتقادات وقد يرجع أيضا الى المحافظة على المعلومات الخاصة بعملهم حماية لسمعة الكلية أو أن افشاء تلك المعلومات قد يتسبب بالحاق الضرر بالكلية كلها عوامل تؤثر على المواطنة التنظيمية.

ان ممارسة الأساتذة لسلوك الصمت التنظيمي يقف عائقا أمامهم ويؤثر على ممارسة سلوكيات المواطنة التنظيمية كالسلوك الحضاري وذلك من خلال المشاركة في مختلف النشاطات التي تقوم بها المنظمة بحيث تكون مشاركة فاعلة ومثمرة تساهم في تطوير الأفكار والاقتراحات التي تعود بالنفع على الكلية والبحث العلمي والأداء البيداغوجي للأساتذة. وان خوف الأساتذة من الانتقادات التي قد يتلقاها نتيجة التعبير وابداء رأيهم حول التغيير وتحسين ظرف العمل وهذا ما يثبط من سلوك الروح الرياضية لديهم في الكلية وذلك بضعف عزيمتهم في الاستعداد لتحمل الضغوط وتقبل الانتقادات بكل سرور وصبر والامتناع عن القيام بأي ردة فعل سلبية لمختلف المواقف سواء كانت مواقف تجاه العمل أو الزملاء إدارة الكلية

مما يؤدي الى تجنب الأساتذة تقديم اقتراحات لتحسين الكلية و فقدان المنظمة أفكار وحلول مبتكرة جديدة من طرف الأساتذة أكثر من واجبات عملهم اليومي وهذا ما يستدعي تشجيع الأساتذة على التعبير عن مشاكلهم واقتراح أفكار تسمح لهم بتحسين العمل والثقة في النفس وعدم الخوف من تبادل المعلومات والمعارف بينهم وإيجاد طرق التواصل الفعالة بينهم.

9-الخلاصة:

توصلت الدراسة الى وجود أثر للصمت التنظيمي على المواطنة التنظيمية لدى أساتذة كلية العلوم الاجتماعية بجامعة الوادي.

ومنه يقدم الباحثان مجموعة من الاقتراحات التالية:

-تعزيز سياسة الباب المفتوح بين الإدارة والأساتذة في الجامعة.

-إتاحة الفرصة لممارسة الديمقراطية من حيث الوقت الذي فيه الأستاذ بالمشاركة فيه.

-تدعيم روح التعاون البناء لمنع وقوع مشكلات العمل.

-زيادة الاهتمام وإتاحة فرصة حرية التعبير عن الأفكار الخاصة بالأساتذة والأخذ بآرائهم في القرارات الهامة.

-دعم ثقافة التواصل الفعال والحوار البناء بين الأساتذة والإدارة.

آفاق الدراسة:

اجراء دراسات مستقبلية حول:

-علاقة الثقافة التنظيمية بسلوك الصمت التنظيمي.

-علاقة المواطنة التنظيمية بالتمكين الإداري.

-أثر المواطنة التنظيمية على الأداء الوظيفي.

-استراتيجيات إدارة الصمت التنظيمي في المنظمات.

المراجع والاحالات

الكسجي مريم يوسف (2022). الأنماط القيادية لدى مديري المدارس الثانوية الخاصة في محافظة العاصمة وعلاقتها بالصمت التنظيمي من وجهة نظر المعلمين، رسالة ماجستير منشورة في الإدارة والقيادة التربوية. كلية العلوم التربوية، جامعة الشرق الأوسط : الأردن.

بعيسي حليلة، بورمان عبد القادر (2021). تقنيات الاتصال الحديثة وأثرها في مقاومة الصمت التنظيمي لدى موظفي مؤسسات التعليم العالي الجزائرية -دراسة حالة معهد العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير والعلوم التجارية بجامعة تيبازة، مجلة الابداع. 11 (1).199-2015.

حداد إبراهيم (2022). علاقة القيم التنظيمية والثقة التنظيمية بسلوكيات المواطنة التنظيمية لدى موظفي شركة اتصالات الجزائر -دراسة تطبيقية بمديريات (ولايات) الوسط. أطروحة دكتوراه منشورة في تخصص علم النفس العمل والتنظيم. كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة لونيبي على البليلة 02: الجزائر.

سلامة أشرف عبد العزيز، الصوفي أشرف سليمان الصوفي (2021). القيادة التحويلية وعلاقتها في سلوك الصمت التنظيمي في الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة، مجلة البحوث الاقتصادية والمالية. 8 (1). 169-193.

قنون سميحة (2023). الصمت التنظيمي وعلاقته باتخاذ القرار لدى العاملين بالوظائف الإشراقية -دراسة ميدانية في المؤسسات البترولية (المؤسسة الوطنية للأشغال في الآبار -سوناطراك. أطروحة دكتوراه غير منشورة في علم النفس العمل والتنظيم. كلية العلوم الاجتماعية. جامعة الوادي: الجزائر.

كريم مصطفى، برناوي كمال، مقدم عبد الجليل (2021). أثر العدالة التنظيمية على سلوك المواطنة التنظيمية -دراسة حالة اتصالات الجزائر باستخدام النمذجة بالمعادلات الهيكلية، مجلة الابداع. 11 (1). ص43-58.

كبير عمر (2021). أثر التمكين على أداء العاملين من خلال سلوك المواطنة التنظيمية -دراسة حالة: مطاحن عمر بن عمر - قالمة. أطروحة دكتوراه منشورة في علوم التسيير. كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير. جامعة الشهيد حمة لخضر الوادي: الجزائر.