

الصمت التنظيمي وعلاقته بالتطوير الإداري لدى الموظفين الإداريين في جامعة البلقاء التطبيقية: دراسة ميدانية

القرعان، حنان باسم علي، و الخرابشة، عمر محمد عبدالله. (٢٠٢٥). الصمت التنظيمي وعلاقته بالتطوير الإداري لدى الموظفين الإداريين في جامعة البلقاء التطبيقية: دراسة ميدانية (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة البلقاء التطبيقية، السلط. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1608582>

Prepared by



إعداد

الأء الجنىبى

طبيعة بيانات البحث:

اعتمدت هذه الدراسة على البيانات الأولية الميدانية بوصفها مصدرًا أساسًا للمعلومات؛ وذلك لأن طبيعة الظاهرة قيد البحث وهي الصمت التنظيمي لدى الموظفين الإداريين وعلاقته بالتطوير الإداري ترتبط بسلوكيات إدراكية ومشاعر داخلية لا يمكن الوصول إليها بدقة عبر السجلات الرسمية أو الوثائق الإدارية.

لذا كان لزامًا على الباحث التوجه مباشرة إلى أفراد المجتمع محل الدراسة لاستطلاع آرائهم وتقدير مستويات الممارسات التنظيمية التي يعيشونها داخل بيئة العمل اليومية. وتمتاز هذه البيانات بأنها بيانات مباشرة وحديثة تعكس الواقع الفعلي كما يعيشه الموظفون، وتتيح فهم ديناميكيات الصمت التنظيمي بشقيه الواعي والنتاجي (الإذعاني، العزلة الاجتماعية، الصمت الشخصي، وصمت التشخيص)، إضافة إلى قياس مستوى الانخراط في عمليات التطوير الإداري في الجامعة من حيث التجريب الإداري، وتحديث الإجراءات، واستخدام التقنيات، والتخطيط الإداري.

طبيعة بيانات البحث وأداة جمع البيانات:

وتتسم هذه البيانات بأنها بيانات كمية (Numerical) تم جمعها بواسطة مقياس متدرج وفق سلم ليكرت الخماسي، الأمر الذي يمنحها قابلية للمعالجة الإحصائية الدقيقة، ويسمح بالكشف عن أنماط العلاقات بين المتغيرات، وتحديد مستويات كل متغير، وتفسير الفروق بين المجموعات الديموغرافية، وهو ما يعزز قوة النتائج وموضوعيتها وابتعادها عن التحيزات الذاتية.

استخدمت الدراسة الاستبانة الإلكترونية أداة رئيسة لجمع البيانات، وجاء اختيارها متسقاً مع حجم مجتمع الدراسة الكبير (٢٥٢٤ موظفاً)، ومع انتشار التقنيات الإلكترونية داخل الجامعة مما يسهّل الوصول إلى المشاركين. وقد صُممت الاستبانة بعناية لتكون مقننة، واضحة، ومباشرة دون إثقال على المبحوثين أو التأثير على إجاباتهم.

طبيعة بيانات البحث وأداة جمع البيانات:

وتألفت الاستبانة من ثلاثة أقسام رئيسة:

١. البيانات الديموغرافية:

وتشمل الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، بما يتيح تفسير النتائج وفق خصائص أفراد العينة.

٢. مقياس الصمت التنظيمي:

والذي ضم أربعة مجالات رئيسية:

١. صمت الخوف/الإذعان

٢. صمت العزلة الاجتماعية

٣. الصمت الشخصي

٤. صمت التشخيص والمؤسسية

وقد صيغت الفقرات بما يعكس تجارب الموظفين الإداريين وممارساتهم اليومية داخل بيئة الجامعة، مع مراعاة الطبيعة الحساسة

للموضوع، مما استدعى صياغة فقرات غير مباشرة لتقليل التحيز الاجتماعي للردود.

طبيعة بيانات البحث وأداة جمع البيانات:

١. مقياس التطوير الإداري:

وشمل أربعة مجالات:

١. التجريب الإداري وتطوير النظم

٢. تطوير إجراءات وأساليب العمل

٣. استخدام التقنيات الإدارية

٤. التخطيط الإداري

وهو ما يعكس الأبعاد العملية للتطوير بوصفه عملية تغيير مستمرة في الأجهزة الإدارية.

نقد أداة جمع البيانات:

وقد جرى التحقق من صدق الاستبانة عبر التحكيم العلمي لمجموعة من المختصين في الإدارة والسلوك التنظيمي، إضافة إلى الصدق البنائي باستخدام معاملات الارتباط بين الفقرات والمجالات، كما تم التأكد من ثباتها باستخدام معامل ألفا كرونباخ الذي أظهر درجة اتساق داخلي مرتفعة لكل من الصمت التنظيمي والتطوير الإداري، مما يدل على موثوقية الأداة في قياس المتغيرين كما صُممت لهما..

تصميم استمارة الاستبيان:

أولاً: محور الصمت التنظيمي

مجموع عبارات هذا المحور = ٣٧ عبارة

المجال الفرعي	رقم البنود	العبارات التي تدرج في المجال
صمت الاستسلام / الإذعان	٩-١	الامتناع عن تقديم اقتراحات، تجنب النقاش، الابتعاد عن التفاعل، الاعتقاد بعدم جدوى الإبداع...
الصمت الدفاعي	١٧-١٠	كتمان المعلومات خوفاً من المساءلة، التحفظ على الرأي، تجنب تحمل المسؤولية عن المقترحات...
الصمت الاجتماعي	٢٦-١٨	حماية معلومات العمل من التداول، عدم الحديث عن مشكلات الجامعة خارج محيطها...
الصمت الشخصي	٣٧-٢٧	الاحتفاظ بالمعلومة لتحقيق مكاسب فردية، استثمار المواقف لصالح الذات، تهमيش الآخرين...

تصميم استمارة الاستبيان:

ثانياً: محور التطوير الإداري

مجموع عبارات هذا المحور = ٤٢ عبارة

المجال الفرعي	رقم البنود	العبارات التي تدرج في المجال
التدريب	٣٨-٣١	توفير فرص تدريب، تحديد الاحتياجات التدريبية، تقييم البرامج التدريبية، توفر مدربين أكفاء...
التشريعات والأنظمة	٤٥-٣٩	تحديث التعليمات بما يتوافق مع استراتيجيات الجامعة، إزالة العقبات، متابعة تطبيق اللوائح...
إجراءات وأساليب العمل	٥٤-٤٦	تطوير إجراءات العمل، استخدام التقنية في الإجراءات، تطبيق الإجراءات إلكترونياً، تبسيط العمل...
التقنية	٧٢-٥٥	استخدام قواعد البيانات، تدريب الموظفين على الأنظمة الحديثة، رفع الإنتاجية باستخدام التكنولوجيا...

ثبات أداة الدراسة (الاستبيان)

نظرًا لأهمية موضوع الدراسة وحساسية المتغيرات التي تتناولها كالصمت التنظيمي الذي يتصل بميول الموظفين إلى حجب آرائهم عن بيئة العمل، والتطوير الإداري الذي يُعد عملية تراكمية تتشكل من تراكمات خبرات وتحولات تنظيمية فقد كان لزامًا على الباحثة التأكد من أن أداة الدراسة ليست مجرد وسيلة للقياس، بل أداة دقيقة، مستقرة، وقادرة على قياس المفاهيم قيد البحث بصورة متسقة وغير متذبذبة مع تغير الظروف أو الأزمنة.

من هنا، تم اختبار ثبات الاستبانة باستخدام أسلوبين مكملين هما: الاتساق الداخلي و إعادة الاختبار، لضمان أن الاستبانة لا تقيس الظاهرة مرة بوجه، ومرة بوجه آخر، وإنما تُنتج قياسًا ثابتًا يعكس الواقع بموضوعية.

ثبات أداة الدراسة (الاستبيان)

١) الاتساق الداخلي باستخدام معامل ألفا كرونباخ

اعتمدت الباحثة على معامل ألفا كرونباخ لقياس درجة الاتساق بين الفقرات التي تنتمي إلى المجال نفسه داخل المحور الواحد. وتهدف هذه الخطوة إلى التحقق من أن جميع العبارات التي تشكل كل بعد من أبعاد الصمت التنظيمي والتطوير الإداري تتجه في القياس الاتجاه ذاته ولا تتناقض في دلالاتها الإجرائية، وقد جاءت النتائج لتعكس مستوى ثبات مرتفع، حيث تراوحت معاملات الثبات لمجالات الصمت التنظيمي بين (٠,٧١ – ٠,٨٤)، وهو ما يشير إلى أن الفقرات المدرجة تحت كل بُعد كانت منسجمة في صياغتها ومتماسكة في قياسها للمفهوم.

ثبات أداة الدراسة (الاستبيان)

أما بالنسبة لمحور التطوير الإداري فقد تراوحت معاملات الثبات بين (٠,٧١ – ٠,٨٠)، وهي قيم تقع جميعها ضمن المستويات المقبولة إحصائياً والمعتمدة في البحوث التربوية والإدارية. كما بلغ معامل الثبات للدرجة الكلية لمحور الصمت التنظيمي ($\approx 0,89$)، وللدرجة الكلية لمحور التطوير الإداري ($\approx 0,90$)، وهي قيم عالية جداً تعكس قدرة الأداة على تقديم صورة موثوقة ومستقرة عن الاتجاهات التنظيمية داخل الجامعة.

تشير هذه القيم إلى أن الاستبانة تمتلك تجانساً داخلياً قوياً، مما يعني أن جميع فقراتها كانت مرتبطة بالسياق المفاهيمي العام للمتغيرات، ولم تكن هناك فقرات شاذة أو خارجة عن بنية القياس. وبصياغة أخرى، فإن الأداة كانت قادرة على قياس الظاهرة نفسها عبر جميع بنودها دون تضارب أو تشويش.

ثبات أداة الدراسة (الاستبيان)

٢) ثبات إعادة الاختبار (Test-Retest Reliability)

لم تكتفِ الباحثة بقياس الثبات عبر الاتساق الداخلي، بل أعادت تطبيق الاستبانة على عينة استطلاعية بفاصل زمني مناسب، ثم قامت بحساب معامل الارتباط بين التطبيقين، وقد أظهرت النتائج ارتفاع معاملات الاستقرار، حيث تراوحت:

• بين (٠,٨٠ – ٠,٨٦) لمجالات الصمت التنظيمي

• وبين (٠,٨٠ – ٠,٨٧) لمجالات التطوير الإداري

وهي قيم تشير إلى أن الاستبانة تعطي النتائج نفسها عند تكرار تطبيقها في ظروف مماثلة، مما يعزز الثقة في أن الاستجابات المعبر عنها من قبل الموظفين ليست وليدة لحظية أو انفعالية، بل تمثل تصورًا ثابتًا نسبيًا للواقع التنظيمي داخل الجامعة.

خاتمة

يمكن القول إن تصميم أداة الدراسة وبنائها قد جاء استجابةً مباشرة لطبيعة الموضوع المدروس، الذي يتناول أحد أكثر القضايا حساسية داخل البيئة الإدارية في المؤسسات الجامعية، وهو الصمت التنظيمي وما يرتبط به من تداعيات على التطوير الإداري. وقد سعت الباحثة إلى بناء استبانة قادرة على كشف الاتجاهات والسلوكيات غير المعلنة لدى الموظفين، واستطلاع درجة تفاعلهم مع جهود التغيير والتنمية الإدارية داخل الجامعة.

إن النتائج التي تم التوصل إليها فيما يخص ثبات الاستبانة وصدقها تؤكد أن الأداة قد خضعت لخطوات علمية منهجية دقيقة، بدءًا من صياغة الفقرات وفق الأسس النظرية للمفهوم، مرورًا بتحكيم الخبراء لضمان ملاءمتها وصلاحياتها، ووصولًا إلى اختبار ثباتها باستخدام ألفا كرونباخ وإعادة التطبيق، وهو ما أثبت أن الاستبانة تتمتع بدرجة مرتفعة من الاتساق الداخلي والاستقرار عبر الزمن، مما يجعلها ملائمة للتطبيق الميداني وموثوقة في قياس الظاهرة.



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

