

الصمت التنظيمي لرؤساء أقسام كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة في العراق

أ.د. نصير قاسم خلف

جامعة ديالى / كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة

م.م. صالح نهاد صالح

مديرية تربية ديالى

م.م. خلف جلال إبراهيم

مديرية تربية ديالى

salhaldymy76@gmail.com

### المخلص:

يعتبر الصمت التنظيمي من الموضوعات الحديثة، والتي لها أثر كبير على عمليات التطوير والتحديث في المنظمات وبالتالي الأثر الكبير على كفاءتها وفعاليتها، ويمثل الصمت التنظيمي الموقف العام للأفراد العاملين في المنظمات حيال القضايا التي تحدث فيها، وهو خيار سلوكي يؤثر على أداء المنظمات، وقد أظهرت الدراسات أن هنالك علاقة وطيدة بين الصمت التنظيمي واتخاذ القرارات. ولهذا تكمن أهمية البحث في إعداد مقياس للصمت التنظيمي لرؤساء الأقسام في الكليات على أمل أن تكون أداة للبحث العلمي بهذا المجال من قبل الباحث. وكما محاولة منه أيضا للمساهمة في معالجة النقص لهذا المجال خدمة لجامعاتنا لاسيما كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة في بلدنا العزيز. ولخص الباحث مشكلة البحث في تساؤلين هل للصمت التنظيمي دور في تحقيق أهداف المؤسسة. هل للصمت التنظيمي دور في نكران الذات لتحقيق المصلحة العامة للمؤسسة. واستعمل الباحث المنهج الوصفي في منهج المسح والارتباطات لأنه يهدف إلى تحديد الشروط والعلاقات بين الواقع والظاهرة، وكذلك جمع البيانات من أفراد المجتمع لتحديد الوضع الحالي للمجتمع في العديد من المتغيرات حدد الباحث مجتمع البحث برؤساء أقسام كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة في العراق والبالغ عددهم (٥٦) رئيس قسم بنسبة ١٠٠٪ منهم (٥) عينات والتي تمثل عينة التجربة الاستطلاعية للمقاييس بنسبة ٩٪ والباقي (٥١) عينة بناء مقياس والتي مثلت ٩١٪. وتم عرض نتائج اختبارات المقياس على شكل جداول ومناقشتها بواسطة استخراج قيم الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية وقيمة (t) المحسوبة للاختبارات البعدية لعينة التطبيق النهائي والبالغة (٥١) عينة ٩١٪. واستنتج الباحث أن امتلاك أعضاء رؤساء أقسام كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة في العراق الى للصمت التنظيمي بجانبه الإيجابي تمكنهم من التوفيق والتعامل بنجاح مع التابعين داخل المؤسسات التي يشرفون

على قيادتها (أي زيادة الأداء الإداري لديهم)، ويوصي الباحث اعتماد المقاييس المعدة كأدوات بحث علمية في الصمت التنظيمي.

### Abstract

Organizational silence is one of the modern topics, which has a significant impact on the development and modernization processes in organizations and thus has a significant impact on their efficiency and effectiveness. That there is a close relationship between organizational silence and decision-making. For this reason, the importance of the research lies in preparing a measure of the organizational silence of the heads of departments in the faculties in the hope that it will be a tool for scientific research in this field by the researcher. And also as an attempt from him to contribute to addressing the shortage of this field in order to serve our universities, especially the faculties of physical education and sports sciences in our dear country. The researcher summarized the research problem in two questions: does organizational silence have a role in achieving the goals of the institution. Does organizational silence have a role in self-denial to achieve the general interest of the institution. The researcher used the descriptive approach in the survey and correlations approach because it aims to determine the conditions and relationships between reality and the phenomenon, as well as collecting data from community members to determine the current situation of the community in many variables. Head of department 100% of them (5) samples, which represents the sample of the exploratory experiment of standards, at a rate of 9%, and the rest (51) samples of building a scale, which represented 91%. The results of the scale tests were presented in the form of tables and discussed by means of extracting the values of the arithmetic means, standard deviations, and the calculated (t) value of the post-tests of the final application sample (51) of the 91%. The researcher concluded that members of the heads of departments of the faculties of physical education and sports sciences in Iraq possess organizational silence with its positive side, enabling them to conciliate and successfully deal with subordinates within the institutions they supervise (ie, increasing their administrative performance), and the researcher recommends the adoption of standards prepared as scientific research tools in silence organizational.

### ١ - المقدمة:

يعد الأداء الإداري جوهر للعملية الإدارية في تحقيق أهداف المؤسسة اذا ما كانت النوايا منها نجاح المؤسسة وليس تحقيق الذات وعليه يعد الصمت التنظيمي من اهم المعوقات تعود بداية الحديث عن الصمت التنظيمي الى الباحث هيرشمان Hirschman عام 1970م والذي

حاول تحديد مفهوم الصمت التنظيمي حيث أطر الصمت كرد فعل سلبي، لكن بناءه مرادف للولاء، فعلى سبيل المثال فان الموظفين الذين يتعرضون لمعاملة سيئة ولا يتقدمون بشكاوى رسمية فان ذلك يعتبر من باب الصمت بالتراضي وان السكوت دليل على الولاء. وتعتبر دراسات (Morrison and Milliken, 2000) و (Pinder and Harlos, 2001) من أهم الدراسات في هذا المجال، ففي دراسة (موريسون وميليكين، 2000م) حلتا عمليات الصمت التنظيمي داخل المنظمات والتي تم تطويرها وفق أنظمة بالاعتماد على استمراريتها والظروف التنظيمية التي تعززها، وقد عرفت الدراسة الصمت التنظيمي " الحجب الواعي للأعمال، الأفكار، المعرفة والمقترحات التي تؤدي الى تطوير المنظمة من قبل العاملين" ويمكن تعريف الصمت التنظيمي على أنه عبارة عن احجام العاملين عن التعبير عن المعلومات والأفكار والمشاعر والمدرجات والمقترحات بأي شكل من الأشكال طوعا أو كرها ولأسباب متعددة، وتمثلت مشكلة البحث بدراسة الصمت التنظيمي، الذي يحجب ردود الفعل السلبية ولا تستطيع المنظمة تصحيح الأخطاء وبذلك تزداد الأخطاء مما لا يفسح المجال لتطبيق الأنشطة التصحيحية التي تعد حلا للأخطاء. وعليه لاحظ الباحث من خلال خبرة الإدارة المتواضعة ان الصمت التنظيمي، هو من اهم عناصر النجاح في إدارة المؤسسات التعليمية في كليات التربية الرياضية. ولقلة مصادر هذه الدراسة في مكتبات كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة حسب علم الباحث، ولذلك ارتى الباحث في إيجاد أداة لقياس الصمت التنظيمي وذلك من خلال الإجابة على التساؤلات الآتية: هل للصمت التنظيمي دور في تحقيق أهداف المؤسسة؟ وهل للصمت التنظيمي دور في نكران الذات لتحقيق المصلحة العامة للمؤسسة، أما أهداف البحث فتمثلت: ببناء مقياس الصمت التنظيمي لرؤساء كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة، والتعرف على الصمت التنظيمي لرؤساء كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة، اما مجالات البحث فتمثلت: بالمجال البشري: رؤساء أقسام كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة في العراق، والمجال المكاني فبدأ من 2022/5/31 ولغاية 2022/6/30 ، اما المجال المكاني فتمثل بكليات التربية البدنية وعلوم الرياضة في العراق.

## 2- منهجية البحث وإجراءاته الميدانية:

### 1-2 منهج البحث وعينته:

حدد الباحث مجتمع البحث برؤساء أقسام كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة في العراق والبالغ عددهم (56) رئيساً قسم 100%. تم إختيار عينة التجربة الاستطلاعية بالطريقة العشوائية والبالغ عددها (5) 9% من رؤساء أقسام كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة في العراق. ثم تم اختيار عينة بناء المقاييس بالطريقة العشوائية والبالغ عددها (51) 91%. أن عينة التطبيق النهائي للمقاييس اختيرت من عينة بناء المقاييس وبلغ عددها (51) من رؤساء أقسام كليات



التربية البدنية وعلوم الرياضة في العراق، إذ تم التعامل مع نتائج بناء المقياس بعد استبعاد نتائج العبارات المحذوفة. وكل ذلك موضح في الجدول (1).

### الجدول (1)

يبين توزيع مجتمع البحث وعيناته

ت	اسم الجامعة	المحافظة	عدد الأعضاء	عينة التجربة الاستطلاعية	عينة بناء المقاييس وأعدادها
١	ديالى	ديالى	٤	٢	٢
٢	بغداد	بغداد	٣	١	٢
٣	بغداد بنات	بغداد	٣	١	٢
٤	مستصرية	بغداد	٤	١	٣
٥	موصل	موصل	٤	٠	٤
٦	انبار	انبار	٣	٠	٣
٧	بابل	بابل	٣	٠	٣
٨	الكويت	الكويت	٣	٠	٣
٩	القاسم	بابل	٣	٠	٣
١٠	كربلاء	كربلاء	٣	٠	٣
١١	النجف	النجف	٤	٠	٤
١٢	الساووة	الساووة	٣	٠	٣
١٣	الناصرية	الناصرية	٣	٠	٣
١٤	البصرة	البصرة	٣	٠	٣
١٥	الديوانية	الديوانية	٤	٠	٤
١٦	صلاح الدين	صلاح الدين	٣	٠	٣
١٧	كركوك	كركوك	٣	٠	٣
		المجموع	٥٦	٥	٩١

### 2-2 أدوات البحث:

تعد الأدوات التي يستخدمها الباحث عنصراً أساسياً يستعين به لحل مشكلة بحثه وأدوات البحث "هي الوسيلة أو الطريق التي يستطيع بها الباحث حل مشكلته مهما كانت تلك الأدوات من بيانات أو عينات أو أجهزة" (محبوب، 2001). ومن أجل الحصول على البيانات الصحيحة لحل مشكلة البحث إستعان الباحث بالعينات والأجهزة والأدوات التالية

## 2-1-1 وسائل جمع المعلومات:

- المقابلات الشخصية.

- الاستبانة.

- المصادر والمراجع العربية والأجنبية.

## 2-1-2 وسائل جمع البيانات ووسائل تحليلها:

حاسبة الالكترونية نوع (Casio).

حاسبة شخصية نوع (Lenovo) عدد (1).

أدوات مكتبية (أوراق، أقلام).

ساعة توقيت يدوية نوع (KENKO) عدد (1).

## 2-3 إجراءات بناء مقاييس (الصمت التنظيمي):

لما كان أحد أهداف البحث هو بناء مقاييس (الصمت التنظيمي) لرؤساء أقسام كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة في العراق، ونظراً لعدم وجود أداة محلية تتوفر فيها الشروط المطلوبة من حيث ملائمتها لهذا البحث، لذا قام الباحث ببناء هذا المقاييس تحقيقاً لهذا الهدف، ولغرض تحقيق ذلك اتبع الباحث الخطوات المحددة في عملية البناء من أجل الحصول على مقياس يتمتع بأسس علمية رصينة، والعمل على ذلك باتباع جملة من الخطوات المهمة وهي:

## 2-3-1 تحديد الهدف من بناء مقاييس (الصمت التنظيمي):

ان الهدف من بناء المقاييس هو التعرف على درجة تأثير الصمت التنظيمي على الأداء الإداري لرؤساء أقسام كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة في العراق.

## 2-3-2 تحديد الإطار النظري لمقاييس (الصمت التنظيمي):

بعد أن حُددت الهدف من المقاييس تم الاعتماد على الادبيات والدراسات السابقة وبهذا اعتمد الباحث في تحديد مجالات المقاييس وصياغة عباراته والاستبيان المفتوح.

## 2-3-3 تحديد صلاحية المجالات لمقاييس (الصمت التنظيمي):

لبناء أي مقياس جيد وموضوعي يحتاج الى عملية إعداد وتخطيط مسبق بحيث تكون للباحث صورة واضحة عن تحديد المجالات، ويؤكد موسى النبهان " لا بد من اعتماد مبدأ التحليل الى العناصر الأساسية، اذا يمثل كل عنصر مجالاً معيناً أو إطاراً مرجعياً للمقياس " (النبهان، 2004: 74)، وبعد الاطلاع على مجموعة من الأدبيات المراجع والمصادر والنظريات والدراسات المرتبطة بالمقياس الحالي، حدد الباحث مع الاتفاق مع السيد المشرف عدد من المجالات لمقياس مقياس الصمت التنظيمي: حُددت (8) مجالات.



ومن أجل التعرف على مدى صلاحية تلك المجالات لقياس هذه السمات عرضت هذه المجالات على مجموعة من الأساتذة الخبراء والمختصين في علم النفس الرياضي والإداريين والاختبار والقياس والبالغ عددهم (١٣) خبيراً (الملحق 1) ضمن استبانة (الملحق 2) وبعد جمع البيانات وتفرغها تم استخدام اختبار (كا<sup>2</sup>) لقبول مجالات المقياس، وقد تم قبول جميع المجالات في مقاييس الصمت التنظيمي، الأداء الإداري، لأنها حصلت على قيمة (كا<sup>2</sup>) اكبر من القيمة الجدولية والبالغة (3.٨٤) عند درجة حرية (1) ومستوى دلالة (0.05)، وكما هو مبين في الجداول (2).

## الجدول (2)

نتائج اختبار (كا<sup>2</sup>) لآراء الخبراء والمختصين حول صلاحية مجالات مقياس الصمت التنظيمي

ت	المجالات	عدد الخبراء	الموافقين	غير الموافقين	قيمة (كا <sup>2</sup> ) المحسوبة	الدلالة
١	الصمت الدفاعي	١٣	١١	٢	٦.٢٣٠٨	معنوي
٢	الصمت الاجتماعي	١٣	١١	٢	٦.٢٣٠٨	معنوي
٣	صمت الإذعان (الاستسلام)	١٣	١١	٢	٦.٢٣٠٨	معنوي
٤	الأسباب الإدارية والتنظيمية	١٣	١١	٢	٦.٢٣٠٨	معنوي
٥	نقص الخبرة	١٣	١١	٢	٦.٢٣٠٨	معنوي
٦	مخاوف تتعلق بالعمل	١٣	١١	٢	٦.٢٣٠٨	معنوي
٧	الخوف من العزلة الاجتماعية	١٣	١١	٢	٦.٢٣٠٨	معنوي
٨	الخوف من الاضرار بالعلاقات العامة	١٣	١٣	صفر	١٣	معنوي

### 2-4 إعداد عبارات مقاييس (الصمت التنظيمي) في صيغتها الأولية:

تطلب إعداد الصيغة الأولية للمقياس عدة إجراءات بدأت بعملية إعداد عبارات المقياس وتحديد أسلوب صياغة العبارات وأسسها والشروع بصياغة العبارات.

### 2-5 إعداد تعليمات مقاييس (الصمت التنظيمي):

إعداد تعليمات المقياس وفهم العبارات من المجيبين، وفي ما يأتي وصف لتلك الإجراءات: من أجل جمع عبارات المقاييس تمت مراجعة والاطلاع على المصادر العلمية ذات العلاقة بالدراسة العلمية والادبيات والمقاييس السابقة، وأيضاً قام الباحث بإعداد بعض العبارات فأصبح العدد الكلي لمقياس الصمت التنظيمي (٦١) عبارة. تضمن بدائل الإجابة لمقياس الصمت التنظيمي بصيغة الاختيار من عدة بدائل (ثلاثية) (نعم، الى حد ما، لا) الدرجات (١، ٢، ٣).

2-6 تحديد صلاحية عبارات المقاييس (الصمت التنظيمي):

بعد جمع وإعداد العبارات وتحديد بدائل الإجابة عرضت المقاييس على السادة الخبراء والمختصين في علم النفس الرياضي والاختبار والقياس وعددهم (١٥) خبيراً ليقوموا ببيان مدى صلاحية العبارات وحذف غير الصالحة وتأشير إمكانية تعديلها أو نقل بعض العبارات إلى مجال آخر، وبعد جمع البيانات وتفرغها تم استخدام اختبار (كا<sup>2</sup>) لمعالجة البيانات إحصائياً. والجدول (٣) تبين ذلك.

الجدول (٣)

صلاحية عبارات المقاييس (الصمت التنظيمي)

ت	المجالات	عدد العبارات	أرقام العبارات	الموافقون	غير الموافقون	قيمة (كا <sup>2</sup> ) المحسوبة	الدلالة
1	الصمت الدفاعي	١٠	١,٢,٣,٤,٥,٦,٧,٨,٩,١٠	١٣	صفر	١٣	معنوي
2	الصمت الاجتماعي	١٠	١١,١٢,١٣,١٤,١٥,١٦,١٧,١٨,١٩	١٠	3	٣.٧٦٩٢	معنوي
			٢٠	٧	٦	٠.٠٠٧	غير
3	صمت الإذعان	٩	٢١,٢٢,٢٣,٢٤,٢٥,٢٦,٢٧,٢٨,٢٩	١١	2	٦.٢٣٠٨	معنوي
4	أسباب إدارية وتنظيمية	٥	٣٠,٣١,٣٢,٣٤	١١	2	٦.٢٣٠٨	معنوي
			٣٣	٨	٥	٠.٦٩٢٣	غير
5	نقص الخبرة	٨	٣٥,٣٦,٣٧,٣٨,٣٩,٤٠,٤١,٤٢	١٣	صفر	١٣	معنوي
6	مخاوف تتعلق بالعمل	٦	٤٣,٤٤,٤٥,٤٦,٤٧,٤٨	١٣	صفر	١٣	معنوي
7	الخوف من العزلة الاجتماعية	٦	٤٩,٥٠,٥١,٥٢,٥٣,٥٤	١٣	صفر	١٣	معنوي
8	الخوف من الأضرار بالعلاقات العامة	٥	٥٥,٥٦,٥٧,٥٨,٥٩	١٣	صفر	١٣	معنوي



وبعد أن تم التأكد من صلاحية عبارات المقاييس عرض الباحث العبارات على تخصص في اللغة العربية(\*) من أجل أن تكون العبارات سليمة وخالية من الأخطاء اللغوية، وقد تم الأخذ بالملاحظات والتعديلات التي أبدأها، وبهذا تكون المقاييس خالية من الأخطاء اللغوية.

### 2-7 تطبيق المقاييس (الصمت التنظيمي) على عينة البناء:

إن الغرض من تطبيق عبارات المقياس على عينة البناء لتحليلها إحصائياً واختيار الصالحة منها واستبعاد غير الصالحة استناداً إلى قدرتها التمييزية باستخدام أساليب وهي (التحليل الأولي لعبارات المقياس والمجموعتين الطرفيتين) تمهيداً لتهيئة الصيغة النهائية للمقياس قبل استخراج مؤشرات الصدق والثبات، وطبق المقاييس على عينة البناء والبالغ عددهم (51) من رؤساء أقسام كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة في العراق للمدة من يوم الجمعة الموافق 2021/8/14 ولغاية يوم الجمعة الموافق 2021/8/31.

### 2-7 موضوعية الاستجابة لمقاييس (الصمت التنظيمي):

تبع الباحث أسلوب تكرار مجموعة من العبارات؛ لكونه أكثر شيوعاً، وهو من الأساليب المستعملة في الكشف عن موضوعية الاستجابة عن عبارات المقياس، إذ اختار الباحث (3) عبارات من كل مقياس، ثم صاغ (3) عبارات مغايرة إلى حد ما في تغيير الألفاظ، فأصبح كل مقياس فيه (3) عبارات مكررة بأسلوب مغاير للعبارة الأصلية، علماً أن درجة العبارات المكررة غير محسوبة ضمن الدرجة الكلية للاستمارة، والجدول (4) يبين عدد أرقام العبارات المكررة والأصلية في المقياس.

### الجدول (4)

#### أرقام العبارات الأصلية والمكررة للمقياس

رقم العبارة المكررة	رقم العبارة الأصلية	المقياس	ت
٤٥	13	الصمت التنظيمي	١
٤٩	٢٧		
٥٢	٣٦		

ولتحقيق موضوعية الاستجابة اتخذ الباحث الإجراءات الآتية (أحمد وآخرون، 2000: 72):

- استخراج الفرق بين الدرجتين (الأصلية - والمكررة) للعبارات المتشابهة في كل استمارة.
- استخراج الفروق المطلقة بين هذه الدرجات لكل فرد من أفراد العينة.
- استخراج الوسط الحسابي والانحراف المعياري لمجاميع هذه الفروق المطلقة.

(\*) أ.م.د. نعيم خليل عيود - مديرية تربية محافظة بابل.



- جمع الوسط الحسابي والانحراف المعياري؛ لغرض إيجاد الدرجة المحكية التي تقبل عندها أو من دونها إجابات أي فرد من أفراد العينة.

وعند خضوع هذه الاستمارات لموضوعية الاستجابة وتطبيق الإجراءات السابقة لم يتم استبعاد أية استمارة وجميعها صالحة لأغراض التحليل.

### 2-9 طريقة تصحيح مقاييس (الصمت التنظيمي):

إنّ عملية تصحيح المقياس تجري بوضع درجة مناسبة لكل عبارة وبحسب إجابة المستجيب عن طريق مفتاح التصحيح الذي هو " الأداة التي يكشف بها الفاحص عن الإجابات التي تدل على وجود النتيجة التي تقاس " (علام، 2000: 184)، ولمعرفة إجابات العينة على الاستمارات استعمل الباحث مفتاح التصحيح لمقياس الصمت التنظيمي (نعم، الى حد ما، لا) الدرجات (1، 2، 3)، لهذا مقياس الصمت التنظيمي تكون اعلى درجة (168) واقل درجة (56) وبوسط فرضي (112).

### 2-10 التحليل الإحصائي لمقاييس (الصمت التنظيمي):

يهدف التحليل الإحصائي إلى حساب القدرة التمييزية والاتساق الداخلي لعبارات المقياس، إذ تشير القدرة التمييزية إلى " القدرة على التفريق أو التمييز بين الأفراد الذين يحصلون على درجات عالية والأفراد الذين يحصلون على درجات منخفضة في المقياس نفسه، في حين يشير الاتساق الداخلي إلى مدى تجانس العبارات في قياسها للصفة، أي أن تحليل العبارات يعني الإبقاء على العبارات الجيدة في الاختبار " (مخائيل، 1999: 25)، وأشار المختصون في القياس إلى أن الخصائص القياسية لعبارات المقاييس تمثل أهمية كبيرة بزيادة قدرة هذه المقاييس على قياس ما وضعت لقياسه فعلاً وأتّه لا يقل أهمية عن الخصائص القياسية للمقياس نفسه؛ لأنّ الخصائص القياسية للمقياس تعتمد إلى حد كبير على خصائص عباراته" منسي وعبدالحميد، 1988: 127)، واتبع الباحث أسلوبين في تحليل العبارات هما القدرة التمييزية (المجموعتان الطرفيتان) ومعامل الاتساق الداخلي.

### 2-10-1 المجموعتان الطرفيتان (القدرة التمييزية):

1- التعرف على القدرة التمييزية لكل عبارة من مقياس (الصمت التنظيمي) باستخدام الاختبار التائي (t) لعينتين مستقلتين بواسطة الحقيبة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss) لاختبار الفروق بين درجات المجموعة العليا والدنيا لكل عبارة لمقارنة الفروق بين الأوساط الحسابية للمجموعتين الطرفيتين عند كل عبارة ترتيب درجات العينة على المقياس من أدنى درجة إلى أعلى درجة.



## الجدول (٥)

### يبين القدرة التمييزية لمقياس الصمت التنظيمي

العبارات	المجاميع	عدد العينة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الخطأ المعياري	قيمة T	درجة الحرية	مستوى الدلالة الإحصائية	الدلالة
X1	المجموعة العليا	16	2.625	0.500	0.125	13.000	30	.000	معنوي
	المجموعة الدنيا	16	1.000	0.000	0.000				
X2	المجموعة العليا	16	2.375	0.500	0.125	11.000	30	.000	معنوي
	المجموعة الدنيا	16	1.000	0.000	0.000				
X3	المجموعة العليا	16	2.250	0.447	0.112	11.180	30	.000	معنوي
	المجموعة الدنيا	16	1.000	0.000	0.000				
X4	المجموعة العليا	16	2.625	0.500	0.125	13.000	30	.000	معنوي
	المجموعة الدنيا	16	1.000	0.000	0.000				
X5	المجموعة العليا	16	1.938	0.574	0.143	6.536	30	.000	معنوي
	المجموعة الدنيا	16	1.000	0.000	0.000				
X6	المجموعة العليا	16	2.125	0.342	0.085	13.175	30	.000	معنوي
	المجموعة الدنيا	16	1.000	0.000	0.000				
X7	المجموعة العليا	16	2.250	0.447	0.112	11.180	30	.000	معنوي
	المجموعة الدنيا	16	1.000	0.000	0.000				
X8	المجموعة العليا	16	2.188	0.834	0.209	5.694	30	.000	معنوي
	المجموعة الدنيا	16	1.000	0.000	0.000				
X9	المجموعة العليا	16	1.625	0.619	0.155	4.038	30	.000	معنوي
	المجموعة الدنيا	16	1.000	0.000	0.000				
X10	المجموعة العليا	16	2.625	0.500	0.125	13.000	30	.000	معنوي
	المجموعة الدنيا	16	1.000	0.000	0.000				
X11	المجموعة العليا	16	2.313	0.479	0.120	10.967	30	.000	معنوي
	المجموعة الدنيا	16	1.000	0.000	0.000				
X12	المجموعة العليا	16	2.875	0.342	0.085	21.958	30	.000	معنوي
	المجموعة الدنيا	16	1.000	0.000	0.000				
X13	المجموعة العليا	16	2.563	0.512	0.128	12.199	30	.000	معنوي
	المجموعة الدنيا	16	1.000	0.000	0.000				
X14	المجموعة العليا	16	2.313	0.479	0.120	10.967	30	.000	معنوي
	المجموعة الدنيا	16	1.000	0.000	0.000				
X15	المجموعة العليا	16	2.125	0.342	0.085	13.175	30	.000	معنوي
	المجموعة الدنيا	16	1.000	0.000	0.000				
X16	المجموعة العليا	16	2.813	0.403	0.101	12.775	30	.000	معنوي
	المجموعة الدنيا	16	1.125	0.342	0.085				



العبارة	المجاميع	عدد العينة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الخطأ المعياري	قيمة T	درجة الحرية	مستوى الدلالة	الدلالة الإحصائية
X17	المجموعة العليا	16	3.000	0.000	0.000	31.000	30	.000	معنوي
	المجموعة الدنيا	16	1.063	0.250	0.063				
X18	المجموعة العليا	16	2.625	0.500	0.125	13.000	30	.000	معنوي
	المجموعة الدنيا	16	1.000	0.000	0.000				
X19	المجموعة العليا	16	2.313	0.479	0.120	10.967	30	.000	معنوي
	المجموعة الدنيا	16	1.000	0.000	0.000				
X20	المجموعة العليا	16	3.000	0.000	0.000	10.967	30	.000	معنوي
	المجموعة الدنيا	16	1.688	0.479	0.120				
X21	المجموعة العليا	16	3.000	0.000	0.000	11.619	30	.000	معنوي
	المجموعة الدنيا	16	1.500	0.516	0.129				
X22	المجموعة العليا	16	2.625	0.500	0.125	13.000	30	.000	معنوي
	المجموعة الدنيا	16	1.000	0.000	0.000				
X23	المجموعة العليا	16	2.938	0.250	0.063	17.128	30	.000	معنوي
	المجموعة الدنيا	16	1.125	0.342	0.085				
X24	المجموعة العليا	16	3.000	0.000	0.000	13.000	30	.000	معنوي
	المجموعة الدنيا	16	1.375	0.500	0.125				
X25	المجموعة العليا	16	2.625	0.500	0.125	13.000	30	.000	معنوي
	المجموعة الدنيا	16	1.000	0.000	0.000				
X26	المجموعة العليا	16	2.813	0.403	0.101	17.985	30	.000	معنوي
	المجموعة الدنيا	16	1.000	0.000	0.000				
X27	المجموعة العليا	16	2.250	0.447	0.112	11.180	30	.000	معنوي
	المجموعة الدنيا	16	1.000	0.000	0.000				
X28	المجموعة العليا	16	2.250	0.447	0.112	11.180	30	.000	معنوي
	المجموعة الدنيا	16	1.000	0.000	0.000				
X29	المجموعة العليا	16	3.000	0.000	0.000	15.652	30	.000	معنوي
	المجموعة الدنيا	16	1.250	0.447	0.112				
X30	المجموعة العليا	16	2.750	0.447	0.112	15.652	30	.000	معنوي
	المجموعة الدنيا	16	1.000	0.000	0.000				
X31	المجموعة العليا	16	2.375	0.500	0.125	11.000	30	.000	معنوي
	المجموعة الدنيا	16	1.000	0.000	0.000				
X32	المجموعة العليا	16	3.000	0.000	0.000	15.652	30	.000	معنوي
	المجموعة الدنيا	16	1.250	0.447	0.112				
X33	المجموعة العليا	16	2.938	0.250	0.063	31.000	30	.000	معنوي
	المجموعة الدنيا	16	1.000	0.000	0.000				

العبارة	المجاميع	عدد العينة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الخطأ المعياري	قيمة T	درجة الحرية	مستوى الدلالة	الدلالة الإحصائية
X34	المجموعة العليا	16	3.000	0.000	0.000	13.000	30	.000	معنوي
	المجموعة الدنيا	16	1.375	0.500	0.125				
X35	المجموعة العليا	16	3.000	0.000	0.000	11.619	30	.000	معنوي
	المجموعة الدنيا	16	1.500	0.516	0.129				
X36	المجموعة العليا	16	2.750	0.447	0.112	15.652	30	.000	معنوي
	المجموعة الدنيا	16	1.000	0.000	0.000				
X37	المجموعة العليا	16	3.000	0.000	0.000	11.619	30	.000	معنوي
	المجموعة الدنيا	16	1.500	0.516	0.129				
X38	المجموعة العليا	16	2.188	0.403	0.101	11.783	30	.000	معنوي
	المجموعة الدنيا	16	1.000	0.000	0.000				
X39	المجموعة العليا	16	3.000	0.000	0.000	31.000	30	.000	معنوي
	المجموعة الدنيا	16	1.063	0.250	0.063				
X40	المجموعة العليا	16	3.000	0.000	0.000	13.000	30	.000	معنوي
	المجموعة الدنيا	16	1.375	0.500	0.125				
X41	المجموعة العليا	16	2.500	0.516	0.129	11.619	30	.000	معنوي
	المجموعة الدنيا	16	1.000	0.000	0.000				
X42	المجموعة العليا	16	2.375	0.500	0.125	11.000	30	.000	معنوي
	المجموعة الدنيا	16	1.000	0.000	0.000				
X43	المجموعة العليا	16	2.500	0.516	0.129	10.022	30	.000	معنوي
	المجموعة الدنيا	16	1.063	0.250	0.063				
X44	المجموعة العليا	16	3.000	0.000	0.000	13.000	30	.000	معنوي
	المجموعة الدنيا	16	1.375	0.500	0.125				
X45	المجموعة العليا	16	3.000	0.000	0.000	17.985	30	.000	معنوي
	المجموعة الدنيا	16	1.188	0.403	0.101				
X46	المجموعة العليا	16	3.000	0.000	0.000	21.958	30	.000	معنوي
	المجموعة الدنيا	16	1.125	0.342	0.085				
X47	المجموعة العليا	16	3.000	0.000	0.000	13.000	30	.000	معنوي
	المجموعة الدنيا	16	1.375	0.500	0.125				
X48	المجموعة العليا	16	2.688	0.479	0.120	14.100	30	.000	معنوي
	المجموعة الدنيا	16	1.000	0.000	0.000				
X49	المجموعة العليا	16	2.438	0.512	0.128	11.223	30	.000	معنوي
	المجموعة الدنيا	16	1.000	0.000	0.000				
X50	المجموعة العليا	16	2.688	0.479	0.120	12.036	30	.000	معنوي
	المجموعة الدنيا	16	1.063	0.250	0.063				



العبارات	المجاميع	عدد العينة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الخطأ المعياري	قيمة T	درجة الحرية	مستوى الدلالة	الدلالة الإحصائية
X51	المجموعة العليا	16	2.625	0.500	0.125	13.000	30	.000	معنوي
	المجموعة الدنيا	16	1.000	0.000	0.000				
x52	المجموعة العليا	16	2.938	0.250	0.063	31.000	30	.000	معنوي
	المجموعة الدنيا	16	1.000	0.000	0.000				
x53	المجموعة العليا	16	2.375	0.500	0.125	11.000	30	.000	معنوي
	المجموعة الدنيا	16	1.000	0.000	0.000				
x54	المجموعة العليا	16	2.375	0.500	0.125	11.000	30	.000	معنوي
	المجموعة الدنيا	16	1.000	0.000	0.000				
x55	المجموعة العليا	16	2.438	0.512	0.128	11.223	30	.000	معنوي
	المجموعة الدنيا	16	1.000	0.000	0.000				
x56	المجموعة العليا	16	2.813	0.403	0.101	14.757	30	.000	معنوي
	المجموعة الدنيا	16	1.063	0.250	0.063				

يبين الجدول (٥) ان عبارات مقياس الصمت التنظيمي البالغ عددها (٥٦) عبارة جاءت العبارات جميعها مميزة (معنوية)، لان قيمة (sig) وللعبارات جميعها أصغر من مستوى الدلالة (0.0٠١) ودرجة حرية (٣٠)، وبذلك تم قبول العبارات جميعها.

## 2-10-2 معامل الاتساق الداخلي:

يستعمل معامل الاتساق الداخلي لتحديد مدى تجانس العبارات في قياسها للظاهرة المقاسة وتستعمل هذه الطريقة لتميزها بالآتي (الخيكاني والجوري، 2006: 69):

- تقدم لنا مقياساً متجانساً في عباراته، إذ تقيس كل عبارة البعد السلوكي نفسه الذي يقيس المقياس ككل.

- القوة التمييزية للعبارة تكون مشابهة لقدرة المقياس التمييزية.

- القدرة على إبراز الترابط بين عبارات المقياس.

واستخرج الباحث قيمة هذا المؤشر باستخدام معامل ارتباط بيرسون بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمقياس، لجميع أفراد العينة البالغ عددهم (٥١).

ولإيجاد هذا المؤشر استعمل معامل ارتباط (بيرسون) من أجل التحقق من الدلالة المعنوية

لمعامل الارتباط بين درجات أفراد العينة البالغ عددهم (٥١) على كل عبارة وبين درجاتهم الكلية على المقياس باستعمال اختبار (ر) لمقياس (الصمت التنظيمي) والجدول (٦) يبين ذلك.



## الجدول (٦)

### يبين الاتساق الداخلي لمقياس الصمت التنظيمي

العبارة	قيم معامل الارتباط	مستوى الدلالة	عدد العينة	الدلالة الإحصائية	العبارة	قيم معامل الارتباط	مستوى الدلالة	عدد العينة	الدلالة الإحصائية
1	.943**	.000	51	معنوي	29	.920**	.000	51	معنوي
2	.886**	.000	51	معنوي	30	.910**	.000	51	معنوي
3	.815**	.000	51	معنوي	31	.886**	.000	51	معنوي
4	.942**	.000	51	معنوي	32	.880**	.000	51	معنوي
5	.760**	.000	51	معنوي	33	.929**	.000	51	معنوي
6	.847**	.000	51	معنوي	34	.905**	.000	51	معنوي
7	.888**	.000	51	معنوي	35	.882**	.000	51	معنوي
8	.757**	.000	51	معنوي	36	.946**	.000	51	معنوي
9	.676**	.000	51	معنوي	37	.885**	.000	51	معنوي
10	.943**	.000	51	معنوي	38	.882**	.000	51	معنوي
11	.899**	.000	51	معنوي	39	.938**	.000	51	معنوي
12	.952**	.000	51	معنوي	40	.904**	.000	51	معنوي
13	.928**	.000	51	معنوي	41	.935**	.000	51	معنوي
14	.888**	.000	51	معنوي	42	.921**	.000	51	معنوي
15	.768**	.000	51	معنوي	43	.903**	.000	51	معنوي
16	.923**	.000	51	معنوي	44	.848**	.000	51	معنوي
17	.916**	.000	51	معنوي	45	.913**	.000	51	معنوي
18	.948**	.000	51	معنوي	46	.934**	.000	51	معنوي
19	.890**	.000	51	معنوي	47	.885**	.000	51	معنوي
20	.831**	.000	51	معنوي	48	.943**	.000	51	معنوي
21	.887**	.000	51	معنوي	49	.916**	.000	51	معنوي
22	.948**	.000	51	معنوي	50	.926**	.000	51	معنوي
23	.928**	.000	51	معنوي	51	.948**	.000	51	معنوي
24	.892**	.000	51	معنوي	52	.951**	.000	51	معنوي
25	.943**	.000	51	معنوي	53	.922**	.000	51	معنوي
26	.921**	.000	51	معنوي	54	.920**	.000	51	معنوي
27	.875**	.000	51	معنوي	55	.916**	.000	51	معنوي



معنوي	51	.000	.931**	56	معنوي	51	.000	.897**	28
-------	----	------	--------	----	-------	----	------	--------	----

## 2-11 الخصائص السيكومترية لمقاييس (الصمت التنظيمي):

يُعد حساب الخصائص القياسية السيكومترية من المستلزمات الأساسية للمقاييس، وكلما زادت أدلة هذه الخصائص المحسوبة للمقاييس التي تؤثر دقته وقدرته على قياس ما أعد لقياسه، أمكن الوثوق به أكثر في قياس الخبيصة أو السمة التي أعد لقياسها، ومن أهم هذه الخصائص القياسية المهمة للمقياس التي اتفق عليها المختصون في القياس خاصيتا الصدق والثبات، إذ تعتمد عليها دقة البيانات أو الدرجات التي نحصل عليها من المقاييس (الخيكاني والجبوري، 2016: 195)، وهما:

### أولاً: صدق المقاييس (الصمت التنظيمي):

تعد درجة الصدق هي العامل الأكثر أهمية بالنسبة لمحكات جودة الاختبارات والمقاييس، فالمقياس أو الاختبار الصادق يعرف بأنه "الاختبار الذي يقيس بدقة كافية الظاهرة التي صمم لقياسها ولا يقيس شيئاً بدلاً منها أو بالإضافة إليها" (الإمام وآخرون، ب.ت: 102)، وقد استعمل الباحث صدق المحتوى وصدق التكوين الفرضي للتحقق من صدق المقاييس.

### 1- صدق المحتوى: وهنالك نوعان من صدق المحتوى هما (طلفاح، 2003: 98):

أ- **الصدق الظاهري:** وقد تحقق هذا النوع من الصدق عندما تم عرض المقاييس الثلاث على مجموعة من الخبراء والمختصين في مجال علم النفس الرياضي والاختبار والقياس لإقرار صلاحية مجالات وعبارات المقاييس ومدى قدرة تلك العبارات على قياس مكونات السلوك التي تقيسها وقد كان عددهم (13) خبيراً.

ب- **الصدق المنطقي:** وقد تحقق من هذا النوع للمقاييس في ضوء التعريف الدقيق لكل مجال، وقد تبني الباحث تعريفاً لكل مجال من مجالات التي تغطيها عبارات المقاييس، وقد تم التحقق من تغطية عبارات المقياس للمجالات بحسب رأي الخبراء.

2- **صدق التكوين الفرضي:** يتناول العلاقة بين نتائج الاختبارات والمقاييس وبين المفهوم النظري الذي يهدف الاختبار لقياسه (علاّم، 2000: 215)، وقد تحقق الباحث من صدق التكوين الفرضي بالطرائق الآتية:

- **المجموعتان الطرفيتان:** لإيجاد معاملات التمييز وقد تم الاعتماد عليه لإبقاء العبارات ذات التمييز العالي، كما في الجداول (9, 10, 11).
- **الاتساق الداخلي:** وقد استعمل الباحث هذا الأسلوب عندما أوجد معاملات ارتباط كل عبارة بالدرجة الكلية للمقياس وكما مر في الجداول (12, 13, 14).

ثانياً: ثبات المقاييس (الصمت التنظيمي):

يعد الثبات شرطاً أساسياً من شروط ادوات القياس الفعال، ان علاقة الفرد لا تتغير جوهرياً بتكرار اجراء الاختبار ويعبر عنه إحصائياً. بأنه معامل ارتباط بين علاقة الأفراد وبين عدد مرات اجراء الاختبارات المختلفة (الظاهر وآخرون، 1999: 140)، وللتحقق من ثبات المقاييس تم استخدام الباحث الآتي:

### 1. طريقة التجزئة النصفية:

تعتمد طريقة التجزئة النصفية اساساً على (تقسيم عبارات الاختبار على قسمين يحصل كل فرد على درجة من كل قسم وهكذا يصبح كل قسم وكأنه اختبار مستقل ولكن "يتم إجراء الاختبار مرة واحدة أي ان الفترة الزمنية بين أجزاء القسمين معدومة" (العجلي وآخرون: 82)، وتم احتساب التجزئة النصفية من خلال عزل العبارات الفردية عن العبارات الزوجية من اجل معرفة التجانس بين العبارات الفردية والزوجية والجدول (٧) بين نتائج ذلك.

### الجدول (٧)

يبين قيمة معامل الثبات بطريقة التجزئة النصفية لمقياس الصمت التنظيمي

Reliability Statistics			
.990	القيمة	القسم الاول	Cronbach's Alpha
28 <sup>a</sup>	عدد العينات		
.993	القيمة	القسم الثاني	
28 <sup>b</sup>	عدد العينات		
56	العدد الكلي للعيينة		
.984	الارتباط الجزئي		
.992	الطول المتكافئ	معامل سبيرمان-براون	
.992	الطول غير المتكافئ (الارتباط الكلي)		
.989	معامل انقسام نصف جوتمان		

الارتباط النصفى (0.984)

الارتباط الكلي (0.992)

1. معادلة الفاكرومباخ : ان فكرة هذه الطريقة تقوم على اساس حساب الارتباطات بين العلاقات المجموعة الثبات على جميع العبارات في الاختبار ، وكأنا قسمها الاختبار ليس على



قسمين كما لاحظنا في الطريقة النصفية بل هنا يقسم على عدد من الاجزاء يساوي عدد عباراته ، أي كل عبارة تشكل اختباراً فرعياً (عبدالرحمن، 1983: 201)، والجدول (٨) بين نتائج ذلك.

### الجدول (٨)

قيمة معامل الثبات بطريقة الفا كرونباخ لمقياس الصمت التنظيمي

عدد العينات	الفا كرونباخ
٥٦	.٩٩٦

3- عرض النتائج وتحليلها ومناقشتها:

### 1-3 عرض البيانات الأولية للمتغيرات المدروسة

بعد إجراء عملية قياس المتغيرات الصمت التنظيمي والأداء الإداري عبر تطبيق المقاييس المعنية بقياسها والحصول على البيانات لأفراد التجربة الأساسية والبالغ عددهم (٥١) عضواً سعى الباحث إلى استخراج مؤشرات الإحصاء الوصفي المتمثلة بقيم الوسط الحسابي والانحراف المعياري والخطأ المعياري ومعامل الالتواء، ولمتغيرات الدراسة جميعها.

### 1-1-3 عرض واقع مستوى الصمت التنظيمي وتحليلها ومناقشتها:

#### الجدول (٩)

يبين الوصف الإحصائي لمتغيرات الدراسة

لمقاييس	عدد العينة	وحدة القياس	الوسط الحسابي	الخطأ المعياري	الوسيط	الانحراف المعياري	الالتواء	أقل قيمة	أعلى قيمة
الصمت التنظيمي	51	درجة	103.510	.094	102.000	36.380	.184	56.00	167.00
الأداء الإداري	51	درجة	65.745	.049	65.000	21.772	.303	36.00	107.00

وبعد استكمال إعداد مقياس الصمت التنظيمي وتطبيقه على أفراد عينة البحث الأساسية البالغ عددهم (٥١) عضواً والمتضمن (٨) مجالات و(٥٦) فقرة، بعدها سعى الباحث إلى استخراج قيم الوسط الحسابي والانحراف المعياري لدرجات رؤساء أقسام كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة في العراق، على المقياس ومن ثم حساب قيمة الوسط الفرضي للمقياس والبالغ (١١٢) درجة، وبعد الاستدلال عن معنوية الفروق بين الوسطين (الوسط الحسابي المتحقق والوسط الفرضي للمقياس) من خلال استخدام اختبار (ت) لعينة واحدة كوسيلة إحصائية لتحقيق هذا الغرض والتعرف على واقع مستوى الصمت التنظيمي لدى رؤساء أقسام كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة في العراق، وقد أوضحت النتائج المتعلقة بتحليل البيانات ان الوسط الحسابي

المتحقق لدرجات أفراد عينة البحث قد بلغ (١٠٣,٥١٠) درجة وبانحراف معياري قدره (٣٦,٣٨٠) درجة وعند إجراء المقارنة بين الوسط الحسابي للمتحقق والوسط الفرضي للمقياس البالغ (١١٢) تبين ان هناك فرقاً دالاً إحصائياً بين الوسطين، وقد بلغت قيمة: (ت) المحسوبة (١.٧٦٦) وهي أكبر من قيمتها الجدولية البالغة (١,٦٧٦) عند درجة حرية (٥٠) وتحت مستوى دلالة (0.05) والجدول (١٠) يبين ذلك:

### الجدول (١٠)

دلالة الفروق بين الوسط الحسابي والمتحقق والوسط الفرضي لمقياس الصمت التنظيمي

لرؤساء أقسام كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة في العراق

العينة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الفرضي	درجة الحرية	قيمة (ت)		الدلالة الإحصائية
					المحسوبة	الجدولية	
٥١	١٠٣,٥١٠	٣٦,٣٨٠	١١٢	٥٠	١.٧٦٦	١,٦٧٦	معنوي

يبين الجدول (١٠) أن الفرق لصالح الاوساط الحسابية المتحققة للصمت التنظيمي وهذا يدل على أن مستوى درجات رؤساء أقسام كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة في العراق على هذا المتغير هو مستوى فوق الوسط لان قيم (T) المحسوبة البالغة (١.٧٦٦) عند الصمت التنظيمي هو اكبر من قيمها الجدولية البالغة (١,٦٧٦) عند درجة حرية (٥٠) وتحت مستوى دلالة (0.05) ويرى الباحث أن هناك مجموعة من الظروف الاجتماعية والبيئية تؤدي برئيس القسم إلى أن يتخذ جانب الصمت أو عدم اتخاذ القرار بسبب تلك الظروف أدت الى ارتفاع مستوى الصمت التنظيمي. أو بسبب عدم وجود الدعم الكافي والمساندة، كما والخوف من المساءلة القانونية والعقاب، وكذلك أيضا العلاقات العامة وحفاظا على المنصب الوظيفي، أو خوفا من ردود فعل العمادة.

### الجدول (١١)

يبين قيم الوسط المرجح والوزن المئوي لفقرات الصمت التنظيمي لدى رؤساء أقسام كليات

التربية البدنية وعلوم الرياضة في العراق

ت	المجال	رقم الفقرة	الوسط المرجح	الوزن المئوي	ترتيب الفقرة بالمحور
١	الصمت الدفاعي	١	٢,١٥	%٧١	٧,٥
٢		٢	٢,٤٧	%٨٢	٥,٥
٣		٣	٢,٦	%٨٦	٤,٥
٤		٤	٢,٢٣	%٧٤	٦



٢	%٩٠	٢,٧	٥	الصمت الدفاعي	٥	
٤,٥	%٨٦	٢,٥٨	٦		٦	
٥,٥	%٨٢	٢,٤٧	٧		٧	
٣	%٨٧	٢,٦٢	٨		٨	
١	%٩٣	٢,٨	٩		٩	
٧,٥	%٧١	٢,١٥	١٠		١٠	
٣	%٨١	٢,٤٣	١١		الصمت الاجتماعي	١١
٧	%٦٩	٢,٠٣	١٢			١٢
٦	%٧١	٢,١٥	١٣			١٣
٢	%٨٢	٢,٤٧	١٤			١٤
١	%٨٨	٢,٦٦	١٥	١٥		
٨	%٦٧	٢,٠١	١٦	١٦		
٩	%٦٠	١,٨٢	١٧	١٧		
٥	%٧٢	٢,١٧	١٨	١٨		
٤	%٧٤	٢,٢٣	١٩	١٩		
٨	%٥٠	١,٥٢	٢٠	صمت الإذعان (الاستسلام)		٢٠
٦	%٥٨	١,٧٤	٢١		٢١	
٣	%٧٢	٢,١٧	٢٢		٢٢	
٥,٥	%٦٦	١,٩٨	٢٣		٢٣	
٧	%٥٧	١,٧٢	٢٤		٢٤	
٤	%٧١	٢,١٥	٢٥		٢٥	
٥,٥	%٦٦	٢	٢٦		٢٦	
١	%٨٣	٢,٥	٢٧		٢٧	
٢	%٧٦	٢,٢٩	٢٨		٢٨	
٤	%٦٢	١,٨٦	٢٩		أسباب إدارية وتنظيمية	٢٩
٢	%٧٧	٢,٣١	٣٠	٣٠		
١	%٨٢	٢,٤٧	٣١	٣١		
٥	%٥٦	١,٧	٣٢	٣٢		



٣	%٦٧	٢,٠١	٣٣		٣٣	
٧	%٦٠	١,٨٢	٣٤	نقص الخبرة	٣٤	
٨	%٥٦	١,٧	٣٥		٣٥	
٥	%٧٢	٢,١٧	٣٦		٣٦	
٦	%٧١	٢,١٥	٣٧		٣٧	
٣	%٨٢	٢,٤٧	٣٨		٣٨	
٢	%٨٦	٢,٦	٣٩		٣٩	
٤	%٧٤	٢,٢٣	٤٠		٤٠	
١	%٩٠	٢,٧	٤١		٤١	
٣	%٨٦	٢,٥٨	٤٢		مخاوف تتعلق بالعمل	٤٢
٤	%٨٢	٢,٤٧	٤٣			٤٣
٢	%٨٧	٢,٦٢	٤٤	٤٤		
١	%٩٣	٢,٨٠	٤٥	٤٥		
٦	%٧١	٢,١٥	٤٦	٤٦		
٥	%٨١	٢,٤٣	٤٧	٤٧		
٤	%٦٧	٢,٠٣	٤٨	الخوف من العزلة الاجتماعية	٤٨	
٣	%٧١	٢,١٥	٤٩		٤٩	
٢	%٨٢	٢,٤٧	٥٠		٥٠	
١	%٨٨	٢,٦٦	٥١		٥١	
٣	%٦٧	٢,٠١	٥٢	الخوف من الاضرار بالعلاقات العامة	٥٢	
٤	%٦٠	١,٨٢	٥٣		٥٣	
٢	%٧٢	٢,١٧	٥٤		٥٤	
١	%٧٤	٢,٢٣	٥٥		٥٥	
٥	%٥٠	١,٥٢	٥٦		٥٦	



استنادًا إلى إجراءات البحث ومعالجتها إحصائيًا وتحليل ومناقشة النتائج استنتج الباحث بوضع أداة بحث علمية لقياس الصمت التنظيمي لدى رؤساء أقسام كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة في العراق، وفاعلية مقياس الصمت التنظيمي في قياس ماعد لأجله وهو التعرف على مستوى الصمت التنظيمي لدى عينة البحث، وامتلاك رؤساء أقسام كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة في العراق الى مستوى مقبول من الصمت التنظيمي تميزهم عن غيرهم في إدارة دفة أقسام الكليات الرياضية التي يعملون بها، ووجود علاقة سلبية لدى أفراد عينة البحث في الصمت التنظيمي، وعلى ضوء ما أفرزته نتائج البحث خلص الباحث إلى عدة توصيات ونوصي اعتماد المقاييس المعدة كأدوات بحث علمية في الصمت التنظيمي، ونوصي الحد من محاور الصمت التنظيمي لدى رؤساء أقسام كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة في العراق، ونوصي الحد من الصمت التنظيمي لدى رؤساء أقسام كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة في العراق كمتغيرات تساهم في نجاح العمل، ونوصي إجراء دراسات تتضمن متغيرات نفسية واجتماعية وعقلية وحركية بمتغيرات أخرى، ونوصي إجراء دراسات تتضمن متغيرات الدراسة الحالية على عينات ومن الجنسين وعلى مختلف الكليات والجامعات

#### المصادر

- زكريا أحمد الظاهر (وآخرون)؛ مبادئ القياس والتقويم في التربية الرياضية، ط1: (عمّان، مكتبة الثقافة النشر والتوزيع، 1999).
- سعد عبدالرحمن؛ القياس النفسي: ( الكويت، مكتبة الفلاح، 1983).
- صلاح الدين محمود علام؛ القياس والتقويم التربوي والنفسي (أساسياته وتطبيقاته واتجاهاته المعاصرة: (القاهرة، دار الفكر العربي، 2000).
- عامر سعيد الخيكاني، وأيمن هاني الجبوري؛ الاستخدامات العملية للاختبارات والمقاييس النفسية الرياضية، ط1: (النجف الأشرف، دار الضياء للطباعة والتصميم، 2016).
- عبدالمجيد سيد أحمد (وآخرون)؛ علم النفس التربوي، ط3: (الرياض، مكتبة العبيكان، 2000).
- محمود منسي وحامد عبدالحليم: قراءات في علم النفس: (الإسكندرية، المكتب الجامعي الحديث، 1988).
- مصطفى محمود الإمام (وآخرون)؛ التقويم والقياس: (بغداد، دار الحكمة للطباعة والنشر، ب.ت).



- مطانيوس ميخائيل؛ القياس والتقويم في التربية الحديثة، ط1: (دمشق، منشورات جامعة دمشق، 1999).
- موسى النبهان؛ أساسيات القياس في العلوم السلوكية، ط1: (عمّان، دار الشروق للنشر والتوزيع، 2004).
- ناهض موسى طلفاح؛ الاتجاهات النفسية للشباب نحو الشائعات وعلاقتها ببعض المتغيرات، رسالة ماجستير، الجامعة المستنصرية، كلية الآداب، 2003).
- وجيه محجوب؛ أصول البحث العلمي ومناهجه، ط1: (عمّان، دار المناهج للنشر والتوزيع، 2001).

## الملحق (1)

### المقابلات الشخصية لخبراء ذوي الاختصاص

ت	اللقب العلمي	الاسم	الاختصاص	مكان العمل
1	أستاذ دكتور	وعد عبدالرحيم فرحان	إدارة وتنظيم	جامعة الأنبار/ كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
2	أستاذ دكتور	عبدالحليم نزال	إدارة وتنظيم	جامعة البصرة/ كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
3	أستاذ دكتور	وليد همام	إدارة وتنظيم	جامعة الموصل/ كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
4	أستاذ دكتور	خالد أسود لايع	إدارة وتنظيم	جامعة المثنى/ كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
5	أستاذ دكتور	سلام حنتوش	إدارة وتنظيم	الجامعة المستنصرية/ كلية التربية الأساسية
6	أستاذ دكتور	صلاح وهاب	إدارة وتنظيم	جامعة بغداد/ كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
7	أستاذ دكتور	محمد فاضل مصلح	إدارة وتنظيم	جامعة ديالى/ كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
8	أستاذ دكتور	عثمان محمود شحادة	إدارة وتنظيم	جامعة ديالى/ كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
9	أستاذ دكتور	كامل عبود حسين	علم نفس	جامعة ديالى/ كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
10	أستاذ دكتور	محمد وليد شهاب	قياس واختبار	جامعة ديالى/ كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
11	أستاذ دكتور	فراس عبدالمنعم	علم نفس	جامعة ديالى/ كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
12	أستاذ دكتور	عدي عبدالحسين	قياس واختبار	جامعة ديالى/ كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
13	أستاذ مساعد دكتور	ثامر حماد	إدارة وتنظيم	جامعة بغداد/ كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة



**الملحق (2)**

**استبانة تحديد الأهمية النسبية لمجالات مقياس الصمت التنظيمي**

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة ديالى

كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة

الدراسات العليا / الدكتوراه

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته...

يروم الباحث الشروع اطروحة الدكتوراه الموسومة بـ(الصراع التنظيمي والصمت التنظيمي وعلاقتها بالأداء الإداري لرؤساء أقسام كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة في العراق) ولتحقيق أهداف البحث تطلبت الحاجة إلى بناء مقياس الصمت التنظيمي من وجهة نظر اعضاء رؤساء أقسام كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة في العراق، ومن خلال الاطلاع على الأدبيات والدراسات السابقة حُددت (٨) مجال لمقياس الصمت التنظيمي ممكن ان يتناسب مع عينة البحث، ونظرا لما نعهد فيكم من رغبة صادقة في خدمة البحث العلمي ولكونكم من ذوي الخبرة والاختصاص تم اختياركم ضمن لجنة المحكمين، لذا يود الباحث الاستئارة بأرائكم لتحديد مدى صلاحية مجالات الصمت التنظيمي، وذلك من خلال تحديد فيما إذا كانت المجالات صالحة مع ذكر البديل المقترح وما ترونه مناسباً.

**مع وافر الشكر والتقدير**

يشير الصمت التنظيمي ميل رؤساء الأقسام في كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة في العراق الى تجنب تقديم المعلومات أو الاقتراحات لرؤسائهم أو الاخبار عن المشكلات خوفاً من أي ردود فعل سلبية أو أي نتائج غير مرضية قد تترتب على ذلك.

الاسم واللقب العلمي:.....

مكان العمل:.....

التخصص الدقيق:.....

التاريخ:.....

ت	المجالات	الأهمية النسبية للمجال																		
		١	٢	٣	٤	٥	٦	٧	٨	٩	١٠									
١	الصمت الدفاعي: يعني تفضيل الفرد للبقاء صامتا بسبب التخوف من النتائج السلبية المترتبة على التعبير عن آراءه وأفكاره.																			
٢	الصمت الاجتماعي: حجب افكار ومعلومات وآراء ذات صلة بالعمل بهدف افادة أشخاص آخرين أو القسم أو الكلية على أساس دوافع تعاونية فهو سلوك مقصود هادف ركز على الآخرين.																			
٣	صمت الإذعان (الاستسلام): هو قبول سلبي للوضع الراهن ويتمثل بالأشخاص المنعزلين أساسا وهم غير مستعدين البذل جهد في التكلم أو محاولة تغيير وضع ماء يحتفظ																			





ISSN-e:2710-5016

ISSN :6032-2074 الرقم الدولي

# مجلة علوم الرياضة

العدد الثالث الثلاثون

										الموظف لنفسه وبصورة سلبية لحلول المشاكل في العمل.	
										أسباب إدارية وتنظيمية	٤
										نقص الخبرة	٥
										مخاوف تتعلق بالعمل	٦
										الخوف من العزلة الاجتماعية	٧
										الخوف من الاضرار بالعلاقات داخل العمل	٨

