

بسم الله الرحمن الرحيم



جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا

كلية الدراسات العليا

قسم إدارة الأعمال

أثر العزلة التنظيمية في تفسير العلاقة بين الصمت التنظيمي ونية ترك العمل

*The Mediating Role of Organization Solitude on
Explaining the Relationship between Organization
silence and Intention to leave work*

بحث تكميلي لإستكمال متطلبات درجة ماجستير العلوم في إدارة الاعمال

إعداد الدارس/

محمد هجو عبدالقادر محمد علي

إشراف الدكتور/

عبد السلام ادم حامد

1439 هـ - 2018 م

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الإِسْتِهْلَالُ

((اِقْرَأْ بِاسْمِ رَبِّكَ الَّذِي خَلَقَ (1) خَلَقَ الْإِنْسَانَ مِنْ عَلَقٍ (2) اِقْرَأْ وَرَبُّكَ
الْأَكْرَمُ (3) الَّذِي عَلَّمَ بِالْقَلَمِ (4) عَلَّمَ الْإِنْسَانَ مَا لَمْ يَعْلَمْ (5)))

سورة العلق

شكر وعرّفان

ومن حقّ النعمة الذكرُ وأقلّ جزاء للمعروف الشكرُ
فبعد شكر المولى عز وجلّ المتفضل بجليل النعم وعظيم الجزاء
يجدر بي أن أتقدم ببالغ الإمتنان وجزيل الشكر العرفان إلى ذلك
الصرح العلمي الشامل المتمثل في

جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا

كما أحمل الشكر والعرّفان إلى كل مكان أمدني بالعلم والمعرفة
مكتبة الدراسات العليا ومكتبة الدراسات التجارية
وكل من وجّهني وعلمّني وأخذ بيدي في سبيل إنجاز هذا البحث
وأخص بذلك مشرفي ، الأستاذ الدكتور:

عبد السلام آدم حامد

الذي قوّم وتابع وصوب بحسن إرشاده لي في كل مراحل البحث
والذي وجدت فيه توجيهات حرص المعلم التي تؤتي ثمارها الطيبة
بإذن الله

الإهداء

إلى والدي ... الذي يعطي ويضحي

في سبيل أن يرى أبناءه يعتلون أعلى الدرجات

إلى والدي ... منبع الحنان الفياض والعطاء بلا حدود

إلى أساتذتي الأجلاء في كل مراحل التعليم

إلى زملائي الذين جمعني بهم ظروف الدراسة من غير ميعاد

فكانوا خير سنداً لي وزاداً

إلى جميع أهلي وأشقائي وأخص منهم الخالين

"هجو ، ونور الهدى"

وإلى من ساهم في إخراج هذا العمل

مع التجلية والوفاء والإحترام ...

الباحث

المستخلص:

إن الصمت التنظيمي يلعب دوراً هاماً في زيادة وإرتفاع العزلة التنظيمية لدى الأساتذة العاملين في الجامعات السودانية والتي بدورها ستقود الي نية ترك العمل ، لذا واستناداً على نظرية السلوك المخطط هدفت هذه الدراسة لمعرفة تأثير العزلة التنظيمية في تفسير العلاقة بين الصمت التنظيمي ونية ترك العمل لدى مجتمع الأساتذة وهيئة التدريس العاملة بولاية الخرطوم ، وإستخدمت هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي ، حيث صممت إستبانة بناءً على مقاييس دراسات سابقة ، لجمع البيانات من عينة غير إحصائية من مجتمع الدراسة المتمثل في أساتذة الجامعات الحكومية والكليات الخاصة بولاية الخرطوم وهي (جامعة الخرطوم - جامعة السودان -جامعة النيلين - كلية البيان - أكاديمية السودان للعلوم المصرفية والمالية) حيث تم توزيع (380) إستبانة إسترجعت منها (330) إستبانة بنسبة إسترداد بلغت (87%) ولتحليل بيانات الدراسة تم استخدام عدة أساليب إحصائية إشتملت على التحليل العاملي الإستكشافي ، والتحليل العاملي التوكيدي ، وتحليل كرونباخ ألفا ، وتحليل الإعتمادية ، ومعامل إرتباط بيرسون ، والوسط الحسابي ، والإنحراف المعياري ، والإنحدار المتعدد ، وقد توصلت نتائج الدراسة إلى أن هنالك علاقة إيجابية متوسطة بين الصمت التنظيمي ونية ترك العمل من حيث (ضعف مهارات الإتصال، وعدم دعم الإدارة العليا) ، وكذلك قد توصلت نتائج الدراسة إلى أن هنالك علاقة إيجابية بين العزلة التنظيمي ونية ترك العمل من حيث (طبيعة تقييم الأداء ، وفقدان الدافع) ، كما أظهرت النتائج أيضاً أن العزلة التنظيمية لاتتوسط العلاقة بصورة كلية بين الصمت التنظيمي ونية ترك العمل من حيث (ضغط العمل ، وطبيعة تقييم الأداء) وتوصلت هذه الدراسة أخيراً إلى العديد من المضامين النظرية والتطبيقية والمقترحات ببحوث مستقبلية.

الكلمات المفتاحية:

الصمت التنظيمي

العزلة التنظيمية

نية ترك العمل

Abstract:

The organizational silence plays an important role in increasing and increasing the organizational isolation of the professors working in Sudanese universities, which in turn will lead to the intention to leave the work. Based on the theory of planned behavior, this study aimed to investigate the effect of organizational isolation in explaining the relationship between organizational silence and the intention of leaving the teachers' And the teaching staff working in the state of Khartoum The study used the descriptive analytical method. The questionnaire was designed according to the measures of previous studies to collect data from a non-prospective sample of the study population represented by professors of public universities and colleges in the state of Khartoum (Khartoum University, Sudan University, (380) of which (330) were retrieved with a recovery rate of (87%). To analyze the study data, several statistical methods were used, including the exploratory analysis, the global empirical analysis, the Kronbach alpha analysis, Night Dependability, and Pearson correlation coefficient, and the arithmetic mean, standard deviation, multiple regression The results of the study showed that there is a positive correlation between organizational silence and intention to leave work in terms of weak communication skills and lack of support for senior management. The results of the study also found that there is a positive relationship between organizational isolation and intention to leave work in terms of Performance and loss of motivation). The results also show that organizational isolation does not completely correlate the organizational silence with the intent to leave work in terms of work pressure and the nature of performance evaluation. This study finally reached many theoretical and practical implications and suggestionsforfutureresearch.

keywords:

Organizational silence

Organizational isolation

Intention to leave work

فهرس الموضوعات:

رقم الصفحة	الموضوع	الرقم
أ	الإستهلال	1
ب	الشكر والعرفان	2
ج	الإهداء	3
د	المستخلص	4
هـ	Abstract	5
و	فهرس الموضوعات	6
ي	قائمة الجداول	7
ك	قائمة الأشكال	8
الفصل الأول: الإطار العام		
1	مقدمة الدراسة	0.1
2	مشكلة الدراسة	1.1
4	تساؤلات الدراسة	2.1
5	أهداف الدراسة	3.1
5	أهمية الدراسة	4.1
7	التعريفات الإجرائية لمفاهيم الدراسة	5.1
9	تنظيم الدراسة	6.1
9	خاتمة الفصل	7.1
الفصل الثاني: الإطار النظري		
11	مقدمة الفصل	0.2
11	المبحث الأول: مفاهيم حول الصمت التنظيمي	1.2
10	مفهوم الصمت	1.1.2
12	أبعاد الصمت التنظيمي	2.1.2
12	مصادر الصمت التنظيمي	3.1.2

13	أسباب الصمت التنظيمي	4.1.2
14	مراحل الصمت التنظيمي	5.1.2
15	العوامل المؤثرة في تكوين الصمت التنظيمي	6.1.2
16	المبحث الثاني: مفاهيم حول العزلة التنظيمية	2.2
16	مفهوم العزلة التنظيمية	1.2.2
17	أبعاد العزلة التنظيمية	2.2.2
18	المدخل المتعددة لتفسير سلوك العزلة التنظيمية	3.2.2
20	الإسناد الإجتماعي	4.2.2
20	العزلة الإجتماعية	5.2.2
21	المبحث الثالث: مفاهيم حول نية ترك العمل	3.2
21	مفهوم نية ترك العمل	1.3.2
22	دوران العمل ونوايا ترك العمل	2.3.2
22	النماذج النظرية المفسرة لنوايا ترك العمل	3.3.2
24	المبحث الرابع: العلاقة بين متغيرات الدراسة	4.2
24	العلاقة بين الصمت التنظيمي ونية ترك العمل	1.4.2
25	العلاقة بين الصمت التنظيمي والعزلة التنظيمية	2.4.2
25	العلاقة بين العزلة التنظيمية ونية ترك العمل	3.4.2
25	أثر العزلة التنظيمية في تفسير العلاقة بين الصمت التنظيمي ونية ترك العمل	4.4.2
26	خاتمة الفصل	5.2
الفصل الثالث: نموذج وفرضيات ومنهجية الدراسة		
27	مقدمة الفصل	0.3
27	النظرية المفسرة للنموذج	1.3
29	نموذج الدراسة المقترح	2.3
30	تطوير فرضيات الدراسة	3.3
34	منهجية الدراسة	4.3

35	مصادر المعلومات	5.3
35	مجتمع وعينة الدراسة	6.3
36	قياس متغيرات الدراسة	7.3
40	الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة	8.3
41	خاتمة الفصل	9.3
الفصل الرابع: تحليل البيانات		
42	مقدمة الفصل	0.4
42	تمهيد	1.4
42	تحليل معدل الإستجابة	2.4
43	تحليل الخصائص الديموغرافية	3.4
46	التحليل العاملي الإستكشافي	4.4
51	التحليل العاملي التوكيدي	5.4
58	تحليل الإعتمادية والكفاءة	6.4
60	المتوسطات والانحرافات	7.4
63	الإرتباط بين المتغيرات	8.4
67	إختبار الفرضيات	9.4
91	خاتمة الفصل	10.4
الفصل الخامس: مناقشة النتائج والتوصيات		
92	مقدمة الفصل	0.5
92	ملخص النتائج	1.5
92	مناقشة النتائج	2.5
96	تأثيرات الدراسة	3.5
97	محددات الدراسة	4.5
98	توصيات ببحوث مستقبلية	5.5
99	خاتمة الفصل	6.5

99	خلاصة الدراسة	7.5
100	قائمة المراجع	8.5
الملاحق		
105	أسماء محكمي إستبانة البحث	1
106	الإستبانة	2
109	مخرجات التحليل	3

قائمة الجداول:

رقم الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
31	فرضيات الدراسة	1-3
38	عبارات قياس الصمت التنظيمي	2-3
39	عبارات قياس العزلة التنظيمية	3-3
40	عبارات قياس نية ترك العمل	4-3
43	معدل إستجابة المبحوثين	1-4
45	تحليل الخصائص الديموغرافية	2-4
48	التحليل العاملي الإستكشافي للصمت التنظيمي	3-4
50	التحليل العاملي الإستكشافي للعزلة التنظيمية	4-4
51	التحليل العاملي الإستكشافي لنية ترك العمل	5-4
55	التحليل العاملي التوكيدي لمتغيرات الدراسة قبل التعديل	6-4
56	التحليل العاملي التوكيدي لمتغيرات الدراسة بعد التعديل	7-4
58	قياس الإعتمادية والكفاءة	8-4
61	المتوسطات والإنحرافات المعيارية	9-4
65	الإرتباط بين متغيرات الدراسة	10-4
70	التحليل العاملي التوكيدي للصمت التنظيمي ونية ترك العمل	11-4
73	التحليل العاملي التوكيدي للصمت والعزلة التنظيمية بعد (طبيعة تقييم الأداء)	12-4
75	التحليل العاملي التوكيدي للصمت والعزلة التنظيمية بعد (ضغط العمل)	13-4
79	التحليل العاملي التوكيدي للصمت والعزلة التنظيمية بعد (فقدان الدافع)	14-4
81	التحليل العاملي التوكيدي للعزلة التنظيمية ونية ترك العمل	15-4
84	أثر العزلة التنظيمية بعد (فقدان الدافع) بين الصمت التنظيمي و نية ترك العمل	16-4
87	أثر العزلة التنظيمية بعد (ضغط العمل) بين الصمت التنظيمي و نية ترك العمل	17-4
90	أثر العزلة التنظيمية بعد (طبيعة تقييم الأداء) بين الصمت التنظيمي ونية ترك العمل	18-4

قائمة الأشكال

رقم الصفحة	عنوان الأشكال	رقم الشكل
27	نموذج نظرية السلوك المخطط	1-3
30	نموذج الدراسة المقترح	2-3
54	التحليل العاملي التوكيدي لمتغيرات الدراسة قبل التعديل	1-4
56	التحليل العاملي التوكيدي لمتغيرات الدراسة بعد التعديل	2-4
71	التحليل العاملي التوكيدي للصمت التنظيمي ونية ترك العمل	3-4
73	التحليل العاملي التوكيدي للصمت والعزلة التنظيمية بعد (طبيعة تقييم الأداء)	4-4
77	التحليل العاملي التوكيدي للصمت والعزلة التنظيمية بعد (ضغط العمل)	5-4
80	التحليل العاملي التوكيدي للصمت والعزلة التنظيمية بعد (فقدان الدافع)	6-4
82	التحليل العاملي التوكيدي للعزلة التنظيمية ونية ترك العمل	7-4
85	أثر العزلة التنظيمية بعد (فقدان الدافع) بين الصمت التنظيمي و نية ترك العمل	8-4
88	أثر العزلة التنظيمية بعد (ضغط العمل) بين الصمت التنظيمي و نية ترك العمل	9-4
91	أثرالعزلة التنظيمية بعد(طبيعة تقييم الأداء) بين الصمت التنظيمي ونية ترك العمل	10-4

الفصل الأول: (الإطار العام للدراسة)

0.1 مقدمة الدراسة:

تورد النظريات الإدارية عوامل كثيرة ومتضاربة حول موضوع نية ترك العمل وتسعى مؤسسات التعليم العالي دائماً للمحافظة علي العاملين فيها لضمان مستوى عالي من الأداء ، ويؤدي الفشل في عملية المحافظة عليهم إلى أن تتحمل هذه المؤسسات كلفة عالية متمثلة في تزايد معدلات دوران العمل بالجامعات في السودان ، ونظراً لإِ زدياد معدلات نسبة الهجرة لدي الأساتذة العاملين بالجامعات السودانية ونوايا هؤلاء الاساتذة نحو ترك العمل في الأونة الأخيرة والتوجه نحو دول الخليج العربي ، فقد تعاملت هذه الدراسة معها على محمل الجد وبدأت في دراسة العوامل والأسباب التي قد تكون مؤثرة علي هذه الظاهرة وذلك لما لترك العمل من آثار سلبية على الجامعات ومؤسسات الأعمال ، الأمر الذي قد يهدد بقائها ونموها في الاجل الطويل.

ويطلق مصطلح نية ترك العمل على تلك الحركة الناجمة عن ترك بعض العاملين للعمل داخل المنظمة وإحلال آخرين جدد محلهم ، وهو يشير إلى ظاهرة نية ترك العمل لعدد من العاملين كنتيجة الإلتحاق بالخدمة أوانتهاءها ، ويقابله مصطلح الإستقرار المهني occupational stability ويقصد به بقاء وإستمرار الأفراد في نفس العمل لفترة طويلة (الختتانة ، 2009).

هذا ولقد أصبح مفهوم نية "ترك العمل" فيما بعد يمثل ظاهرة لاقت قدراً كبيراً من الإهتمام من قبل الكتاب والباحثين منذ عام 2009 م ، وذلك للوقوف على أسبابها ومحاولة تجنبها وتقليل معدلاتها قدر الإمكان ونظراً لما أشارت إليه دراسة (إسراء، 2016) من أن هناك إرتباط قوي ما بين النية نحو ترك العمل والسلوك الفعلي لترك العمل، لذا فانه سيكون من المفيد الأخذ في الإعتبار متغير "النية نحو ترك العمل" عند دراسة متغيرات ترك العمل في المؤسسات مثل (العزلة التنظيمية والصمت التنظيمي) ، لذا فإن الدراسة الحالية تسعى وبشكل رئيسي نحو دراسة العلاقة ما بين

متغيرات الصمت التنظيمي والعزلة التنظيمية والنية نحو ترك العمل وتحديد أثرها وذلك لعينة من الاستاذة العاملين بالجامعات السودانية.

ويرى البعض (شاهر وآخرون، 2013) أن تجربة الصمت كمتغير مستقل هي المعرفة المتكاملة والحقيقية أن الصمت هو المفتاح للحدس والإصغاء والتواضع وإن الأفكار تأتي إلى الإنسان أثناء الصمت وإن الصمت على المستوى الفردي مصدر روحاني مفيد ويشجع على تطوير الجوانب الروحية والتفكير في الأشياء المحيطة ، وإن ممارسة الصمت تتكامل بعمق مع متغيرات الشخصية التي هي ضرورية لفاعلية الفرد في العمل ولكن على الرغم من ذلك فإن ظاهرة الصمت التنظيمي واضحة في بعض المنظمات السودانية التي لا تتوفر فيها الحرية التامة ، والثقة ، والتعاون بين الزملاء ما يؤدي إلى معاناة العاملون فيها من أبعاد سلبية ، وآثار سلوكية تتسم بزيادة اللامبالاة ، وعدم الحيوية في الأداء وتدني الإنتاجية وانخفاض الروح المعنوية ، وبالتالي زيادة التكاليف المقترنة عادةً بالأداء المتدني ، والتي من شأنها أن تعيق عملية التطوير التنظيمي ، لذا تقوم هذه الدراسة بمعالجة ظاهرة تشكل نوايا ترك العمل لدى العاملين في الجامعات السودانية ، وذلك من خلال التعمق في العوامل الأساسية التي قد تقود الفرد العامل في هذه المنظمات إلى نية ترك عمله والقيام بترجمة هذه النية إلى فعل يكبد هذه الجامعات الكثير من الخسائر .

1.1 مشكلة الدراسة:

تكمن مشكلة البحث في الفجوة بين ظاهرة نية ترك العمل في مؤسسات التعليم العالي وعلاقته بالمتغيرات السلوكية (الصمت التنظيمي ، والعزلة التنظيمية) والتي تم إكتشافها من خلال مراجعة الدراسات السابقة التي تناولت متغيرات الصمت التنظيمي وعلاقته بنية ترك العمل ، وهكذا يتضح لنا ان هنالك فجوات تتمثل في ادخال متغير وسيط لتفسير العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع ، ومن هنا تقوم علي هذه الدراسة علي محاولة سد الفجوات الموجودة في

الدراسات السابقة ومحاولة اضافة واعادة تعريف بعض المفاهيم ، من خلال ايجاد وتحديد نوع هذه العلاقات بين متغيرات الدراسة ، حيث تؤدي هذه المحاولة الي لفت انتباه المدراء والعمداء لسلوكيات الأفراد واتجاهاتهم نحو المؤسسات التعليمية ، وقد تم استنباط واقع هذه المشكلة من خلال النظر في الدراسات التي تناولت متغيرات الدراسة: مثل الدراسات التي تناولت العلاقة بين متغير (الصمت التنظيمي ، ونية ترك العمل): ومنها دراسة (إسراء 2016) Organization silence among nurses the impact on organizational cynicism and intention to leave work وهي بعنوان الصمت التنظيمي بين الممرضات وتأثيره علي السخرية ونية ترك العمل ، وايضاً دراسة (شاهر وآخرون، 2013) والتي كانت بعنوان " study on Relationship between Organization Silence and Commitment in Iran" وهي بشأن أهمية قرار حجب اراء موظفي المنظمة مما يؤدي الي خلق ظاهرة الصمت التنظيمي ، وكذلك دراسة (الحيالي، 2012) والتي قامت بدراسة العلاقة بين نفخ الصافرة والصمت التنظيمي في موظفي جامعة الموصل ، وايضاً دراسة (الختتانة، 2009) والتي تناولت اثر الصمت التنظيمي علي الثقة التنظيمية لدي العاملين في المؤسسات العامة الاردنية.

ومثل الدراسات التي تناولت العلاقة بين متغير (نية ترك العمل ومتغير العزلة التنظيمية): ومنها

دراسة عام 2011 (Mohamed) بعنوان: Mediating Role of Affective Commitment in HRM Practices and Turnover Intention Relationship)

الدور الوسيط للالتزام الفعلي في ممارسات إدارة الموارد البشرية والعلاقة مع نوايا ترك العمل) ، وذلك بالتطبيق على أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الخاصة في بنغلادش، وقد ناقش هذا

البحث ستة عوامل رئيسية تعتبر من أهم الممارسات التي تقوم بها إدارة الموارد البشرية في المنظمات وهي (الأمن الوظيفي ، التعويضات ، الاستقلال الوظيفي ، ظروف العمل المحيطة ، التدريب والتطوير، الدعم الإداري) وتطرت أيضا إلى تأثير كل من هذه العوامل على ظاهرة الالتزام التنظيمي ، وكذلك دراسة (Handlon ,2009)، استهدفت هذه الدراسة التعرف على تأثير كل من الالتزام التنظيمي والعدالة التنظيمية والرضا الوظيفي على نوايا ترك العمل ، وتشير نتائج هذه الدراسة إلي أن الالتزام التنظيمي ككل يرتبط سلبيا بنوايا ترك العمل ، في حين لم يثبت ذلك بالنسبة لبعد الالتزام المعياري، كما تشير أيضا إلي أن العدالة التنظيمية ترتبط سلبياً بنوايا ترك العمل بكافة أبعادها ، كما توصلت الدراسة أيضا إلي أن الرضا الوظيفي بكافة أبعاده يرتبط سلبيا بنوايا ترك العمل ، وايضاً دراسة (Ruvio,1996) والتي بحثت تأثير عدم الأمان الوظيفي على اتجاهات العمل - الالتزام التنظيمي والأداء المدرك والدعم التنظيمي المدرك ونوايا ترك العمل ومقاومة التغيير، وقد أشارت نتائج هذه الدراسة إلي أن عدم الأمان الوظيفي له تأثير سلبي على كل من الالتزام التنظيمي والأداء المدرك والدعم التنظيمي المدرك وإيجابي على كل من نوايا ترك العمل ومقاومة التغيير حيث أنه كلما زاد عدم الأمان الوظيفي انخفضت مستويات الالتزام التنظيمي والأداء المدرك والدعم التنظيمي المدرك وازدادت نوايا ترك العمل بالمنظمة ومقاومة التغيير، ومن خلال ماسبق ذكره بالتالي يمكن صياغة مشكلة الدراسة في شكل تساؤل رئيسي وهو:

هل العزلة التنظيمية تتوسط العلاقة بين الصمت التنظيمي ونية ترك العمل؟

2.1 تساؤلات الدراسة:

انطلاقاً من مشكلة الدراسة تم صياغة مجموعة من الأسئلة ، تسعى هذه الدراسة للأجابة عليها:

1. ما هو تأثير الصمت التنظيمي على نية ترك العمل؟

2. وهل يؤثر الصمت التنظيمي على العزلة التنظيمية؟

3. ماهو مستوي الصمت التنظيمي والعزلة التنظيمية في الجامعات السودانية؟
4. وهل تؤثر العزلة التنظيمية على نية ترك العمل؟
5. هل تتوسط العزلة التنظيمية العلاقة بين الصمت التنظيمي ونية ترك العمل؟

3.1 أهداف الدراسة:

انطلاقاً من أسئلة الدراسة تم صياغة مجموعة من الأهداف، تسعى الدراسة إلى تحقيقها:

1. بيان طبيعة العلاقة بين الصمت التنظيمي - والعزلة التنظيمية.
2. قياس مستوي تأثير الصمت التنظيمي على نية ترك العمل.
3. قياس مستوي تأثير الصمت التنظيمي على العزلة التنظيمية.
4. قياس مستوي تأثير العزلة التنظيمي على نية ترك العمل.
5. قياس مستوي التأثير المباشر للصمت التنظيمي على نية ترك العمل عند توسيط العزلة التنظيمية.

4.1 أهمية الدراسة:

1.4.1 الأهمية النظرية:

تستمد هذه الدراسة أهميتها العلمية مما يلي:

1. تقوم الدراسة بتوسيط متغير هام وهو العزلة التنظيمية والذي لم يلق اهتماماً من جانب الدراسات العربية ، وذلك لمعرفة أثره على مفهوم نية ترك العمل محل الدراسة.
2. المساعدة في تحديد طبيعة العلاقات المباشرة وغير المباشرة بين كل من الصمت التنظيمي ونية ترك العمل.
3. التعرف علي مفهوم نية ترك العمل ، وكذلك معرفة العوامل المؤثرة فيه ، والنظريات والمداخل المفسرة له.

4. تمثل تلك الدراسة إستجابة لما أوصى به كثير من الباحثين السابقين في ضرورة إجراء المزيد من البحوث والدراسات فيما يتعلق بمتغير نية ترك العمل الوظيفي والصمت التنظيمي.

2.4.1 الأهمية التطبيقية:

هذه الدراسة يتوقع أن تساعد متخذي القرار في الآتي:

1. فهم ظاهرة الصمت التنظيمي للمدراء ومتخذي القرار.
2. محاولة لفت أنظار المسؤولين لمراعاة ردود أفعال العاملين ، عند رسم سياسات الموارد البشرية ، لما لهذه السياسات والعمليات من تأثيرات على سلوكيات العاملين.
3. معرفة مدى تأثيرات متغيرات الدراسة في فعالية الأداء ، ومن ثم فإن الاهتمام بدراساتها يساهم في النهاية في نجاح المنظمة، حيث يرى (جوده وآخرون، 2001) أنه لكي تتمكن المنظمة من تحقيق أهدافها فلا بد أن تولى اهتماماً كبيراً بدراسة سلوك العاملين بها.
4. تقدم هذه الدراسة للمسؤولين إطاراً علمياً يمكن من خلاله الإلمام بالمتغيرات ذات العلاقة بالصمت التنظيمي، بما يمكن هؤلاء المسؤولين من إجراء التعديلات اللازمة من أجل تحسين نوايا العاملين حتى لا يفكروا في ترك العمل وحتى لا ينعكس ذلك على الأداء والاستمرارية.

5.1 التعريفات الإجرائية لمفاهيم الدراسة:

أولاً: المتغير المستقل (الصمت التنظيمي وأبعاده):

الصمت التنظيمي:

هو ميل المرؤوسين في المنظمات الي تجنب تقديم المعلومات او الاقتراحات او الاخبار عن المشكلات والقضايا التي تواجههم في العمل (الفاعوري، 2004).

الخوف من المدراء:

هو خوف الموظف الناتج من البيئة التنظيمية المحيطة والخصائص الشخصية التي يتمتع بها المدير (عبدالله، 2014).

ضعف مهارات الاتصال:

وهو يعني نقص أو إنخفاض المهارة الإنسانية وبالتالي عدم المقدرة علي الإختلاط والتعامل مع الزملاء والمدراء (الفاعوري، 2004).

عدم دعم الإدارة العليا:

وهو قلة ما تقدمه الإدارة العليا للعاملين من دعم واهتمام سواء كان مادي او معنوي بالعاملين (الوهيبي، 2014).

ثانياً: المتغير الوسيط (العزلة التنظيمية وأبعادها):

العزلة التنظيمية:

وهي الانفصال التام عن العمل وعدم القدرة علي تحقيق الذات في العمل (نعمة، 2014).

1. فقدان الدافع:

وهو تعرض الافراد العاملين للعديد من العقبات والمواقف التي تحد من قدرتهم وقابليتهم في الوصول الي ما يطمحون اليه (العمرى، 2004).

2. ضغط العمل:

هو مجموعة من المواقف التي يتعرض لها الموظف أثناء عمله والتي تسبب له العديد من المشاكل النفسية والجسدية (طالب، 2016)

3. طبيعة تقييم الأداء:

وهو عبارة عن عدم وجود طرق ومعايير واضحة للتقييم ، مما يعني ان الإدارة لاتعطي التقييم الأهتمام الكافي وبالتالي تتأثر طرق التقييم بشخصية المقيم ، وتصبح النتائج غير مجدية (حمدي، 2002).

❖ نية ترك العمل:

تعرف بأنها عدم رغبة الفرد في مواصلة العمل ، والتفكير ملياً في ترك الوظيفة ومحاولة البحث عن فرص عمل جديدة (عمورة، 2014).

7.1 تنظيم الدراسة:

يتضمن هذا البحث خمسة فصول دراسية:

حيث يحتوي الفصل الأول علي (الإطار العام للدراسة) والذي يشتمل على مشكلة وتساؤلات الدراسة وأهداف الدراسة ومن ثم أهميتها وأيضاً حدود الدراسة وتعريفات لمفاهيم الدراسة كما يحتوي الفصل الثاني علي (الإطار النظري للدراسة) والذي يشمل مقدمة الفصل ، ومفاهيم الدراسة (الصمت التنظيمي ، والعزلة التنظيمية ، ونية ترك العمل) من حيث التعريف والأهمية والأهداف والأنواع وخصائص ومميزات وأبعاد كل منها وايضاً يتضمن العلاقة بين المتغيرات.

ويحتوي الفصل الثالث علي (منهجية الدراسة) والذي يشمل مقدمة الفصل و نموذج الدراسة وفرضيات الدراسة وأسلوب الدراسة وجمع المعلومات وحجم العينة وقياس متغيرات الدراسة (الصمت التنظيمي ، والعزلة التنظيمية ، ونية ترك العمل) ويحتوي الفصل الرابع علي (تحليل بيانات الدراسة) والذي شمل تحليل متغيرات الدراسة ونموذج الدراسة المعدل أما الفصل الخامس فقد تم تخصيصه (لمناقشة نتائج وتوصيات الدراسة) ، ويحتوي علي مناقشة النتائج والتوصيات وتأثيرات الدراسة ومحددات الدراسة التي تتمثل في جوانب القصور. والتوصية ببعض البحوث المستقبلية و خلاصة الدراسة.

8.1 خاتمة الفصل:

لقد تناول هذا الفصل مشكلة الدراسة والتي تتمثل في الفجوة بين الدراسات السابقة ، واسئلة الدراسة التي تم صياغتها في شكل تساؤلات رئيسية ، والأهداف الرئيسية للدراسة ، ومن ثم وضع الأهمية النظرية والتطبيقية للدراسة ، وأيضاً تم تناول حدود الدراسة ، كما تناول أيضاً التعريف الإجرائي لمتغيرات الدراسة ، وأخيراً تنظيم الدراسة ، وعليه سنتناول في الفصل الثاني متغيرات الدراسة كمفاهيم رئيسية ثم العلاقة بين هذه المتغيرات من خلال ذكرها في الدراسات السابقة والتعليق عليها وكذلك محاولة التنبؤ بنتائج هذه العلاقة.

الفصل الثاني: (الإطار النظري للدراسة)

0.2 مقدمة الفصل:

هذا الفصل يشمل الإطار النظري ويحتوي علي ثلاثة مباحث ، يتناول المبحث الأول مفهوم وأهمية الصمت التنظيمي ، ويشمل المبحث الثاني على مفهوم وأهمية العزلة التنظيمية ، اما المبحث الثالث فيشمل مفهوم نية ترك العمل وأخيراً العلاقة بين متغيرات الدراسة.

1.2 الصمت التنظيمي:

1.1.2 مفهوم الصمت:

تشير الدراسات السابقة الي ان هنالك الكثير من القوى المؤثرة التي تتسبب في منع انتشار المعلومات حول القضايا والمشكلات المحتملة من قبل العاملين ، كما وتشير آلية وديناميكيات الشعور الجماعي التي تولد ادراك لدي العاملين بأنه من غير الحكمة التحدث حول المشاكل التنظيمية ويعتقد ان ثمة مفارقات واضحة في الكثير من المنظمات إذ أن معظم العاملين يعرفون حقيقة قضايا محددة في المنظمة ولكنهم لايجرؤون علي اعلام رؤسائهم بذلك وهناك معايير وقواعد تمنع العاملين عادة من قول ما يعرفون عن القضايا والمسائل المتعلقة بسياسة المنظمة ، وتجدر الاشارة الي ان الكثير من المنظمات تبلغ العاملين بضرورة عدم تحدي سياسات المنظمة او المديرين فيها ، وقد تناول بعض الباحثين مفهوم الصمت التنظيمي من منظور تكوين المشاعر السلبية تجاه المنظمة ماهي الا انعكاس او رد فعل لظروف العمل غير المحتملة ، وينتج عنه آثار عديدة منها تدني الاحساس بالمسؤولية واستنفاد الطاقة النفسية،(الحيالي، 2012) والتخلي عن المثاليات وزيادة السلبية ولوم الآخرين في حالة الفشل وقلة الدافعية ونقص فعالية الاداء وكثرة

التغيب عن العمل وعدم الاستقرار الوظيفي ، في حين ان الموظف يستمر في تكوين المشاعر السلبية تجاه المؤسسة وقد يترأى له ان كل مايعانيه من مشاكل وصعوبات انما تسببها له المؤسسة ويصبح الموظف نتيجة ذلك مهموماً ومشغولاً بالمشاكل والصعوبات والتي يعزوها الي عدم اهتمام المنظمة به والمسؤولين في المؤسسة يتحدث اليه عن مشاعره وعن المشكلات التي يعاني منها. بينما تشير بعض النتائج السلبية للصمت التنظيمي مما يؤدي الي اعاقة عملية التطور والتغيير التنظيمي ونقص المشاركة في احداث التغيير وما يترتب علي ذلك من عدم الكفاءة التنظيمية والاداء التنظيمي الضعيف واكد اخرون ان الانظمة والتعليمات والعلاقات الرسمية للأفراد والجماعات تحول دون التحدث حول المشاكل التنظيمية وتختلف المنظمات فيما بينها من حيث درجة وضوح القواعد والاجراءات المتبعة فيها والانظمة التي تحكمها ، فهناك بعض المنظمات تتصف بدقة الاجراءات والقواعد المتبعة فيها، وصلاحيه كل فرد ومسؤولياته والواجبات المترتبة عليه والاجراءات الواجب اتباعها لاداء الاعمال المطلوبة في حين نجد ان هنالك بعض المنظمات تتصف بالغموض وعدم وضوح القواعد والاجراءات والانظمة اللازمة لسير العمل فيها ، وان الاختلاف في ادراك اطراف عميلة الاتصال للمواقف الادارية المتباينة حيث نجد ان الافراد الذين بالاعمار والخلفيات الاجتماعية والثقافية ، يكونون انطباعات ومعاني وتفسيرات مختلفة حول ذات المواقف التي تشكل مناخ الصمت في حين ان هنالك العديد من القوي المؤثرة في الكثير من المنظمات التي تتسبب في منع انتشار المعلومات حول القضايا والمشكلات المحتملة من قبل الموظفين، كما تشير الي ديناميات الشعور الجماعي التي تولد ادراكاً محيطاً لدي العاملين بانه من غير الحكمة التحدث حول المشاكل التنظيمية (الختتانة، 2009) ، ومما سبق يمكن القول بان مفهوم الصمت التنظيمي يشير الي ميل المرؤوسين في المنظمات الي تجنب تقديم المعلومات او

الاقتراحات لرؤوسائهم او الافصاح عن المشكلات تخوفاً من اية ردود فعل سلبية او اي نتائج غير مرضية قد تترتب علي ذلك.

2.1.2 أبعاد الصمت التنظيمي:

❖ **الخوف من المدراء:** هو خوف الموظف الناتج من البيئة التنظيمية المحيطة والخصائص الشخصية التي يتمتع بها المدير (عبدالله، 2014).

❖ **ضعف مهارات الاتصال:** وهو يعني نقص أو انخفاض المهارة الإنسانية وبالتالي عدم المقدرة علي الإختلاط والتعامل مع الزملاء والمدراء (الفاعوري، 2004).

❖ **عدم دعم الإدارة العليا:** وهو قلة ما تقدمه الإدارة العليا للعاملين من دعم واهتمام سواء كان مادي او معنوي بالعاملين (الوهيبي، 2014).

3.1.2 مصادر الصمت التنظيمي: ويمكن تصنيفها الي مصدرين هما:

(1) المصادر المهنية الضاغطة:

أ-نقص المساندة الاجتماعية: ويعد نقص المساندة الاجتماعية (من قبل الزملاء-والمدراء) مصدراً مهماً من مصادر تبلور الصمت وعدم شعور الفرد بالامن النفسي خلال قيامه بأداء مهنته وخاصة عندما يواجه صعوبات او اخطار تهدده ، ويدرك انه لم يعد قادراً علي مجابتهها وانه بحاجة الي عدم الزملاء وموازرة الاخرين.

ب-غموض الدور: وهو حالة من الشك تحدث عندما يكون العاملون غير واثقين من اهدافهم ، وسائلهم لتحقيق هذه الاهداف ، ويرجع غموض الدور الي الاختلاف بين ما يجب عليه ان يعمل به بالفعل، ويوجد العديد من العوامل التي تتسبب في حدوث غموض الدور منها:

(مدة بدء العمل الوظيفي - والانتقال من وظيفة الي اخري - ووجود مدير جديد للعمل - وحوادث تغيير في الهيكل التنظيمي للمنظمة).

ج-زيادة أعباء العمل: تعد زيادة اعباء العمل مظهراً سلبياً من مظاهر الحياة داخل المؤسسات ولمعرفة ما اذا كانت المؤسسة تواجه زيادة في اعباء العمل ام لا يجب قياس مقدار العمل المنجز.

(2) المصادر الشخصية والنفسية: حيث توضح العديد من المصادر مثل :

أ-الجنس: اتضح ان الهوية الجنسية لا تزيد او تنقص من احتمال تعرض الفرد للصمت ، وان كان ينظر اليه علي انه يرجح تعرضه لعرض دون آخر ، حيث وجد ان الإناث اللاتي يعانين من الصمت هي اكثر عرضة للاجهاد الانفعالي عن الذكور بينما كان الذكور اكثر عرضة لضعف الاهتمام بالبعد الانساني في التعامل.

ب-مستوي التعليم: كما ان الافراد ذوي الاعمار المنخفضة اكثر عرضة للصمت حيث ان التقديم في العمر يؤدي الي زيادة الخبرة في الوظيفية، وهذا يمد الفرد بعدد من المصادر الداخلية لكيفية التعامل مع المشقة ومواجهتها.

4.1.2 أسباب الصمت التنظيمي:

كما يمكن تحديد اهم الاسباب التي تقود الي الصمت التنظيمي فيما يلي :

أ-تضارب الاهداف: يتطلب الموقف الطبيعي في المؤسسات فهم الافراد وادراكهم علي ان اهدافهم مشتركة، وان التعاون ضروري لانجازها وتحقيقها وفق ما هو منشود، الا ان الصمت قد ينشأ بسبب رغبة كل طرف في تحقيق مكاسب علي حساب الطرف الاخر، او منع الاخر من تحقيق اهداف المنظمة ، من اجل الحصول علي عوائد او مكافآت لنفسه (الوهيبي، 2014) أو بسبب شدة التنافس علي الموارد المحدودة سواء المالية او البشرية او الاجهزة والمعدات، وخاصة حين يستأثر

طرف دون الاخر بالسلطة او المركز الوظيفي، فضلاً عن الاختلاف حول الوقت اللازم لتنفيذ الاهداف.

ب-التصميم الهيكلي: من العوامل التي تؤدي الي نشؤ الصمت، حجم المؤسسة وتعدد الوحدات والاقسام، فضلاً عن نوعية الافراد العاملين فيها والراغبين في التفكير المنفصل والمنفرد في العمل بعيداً عن التفكير الجماعي والعمل بروح الفريق الواحد.

ج-توقعات الدور المتبانية: لكل فرد دور او عدة ادوار يقوم بها من اجل اداء مهامه وبالتالي قد يحدث الصمت نتيجة لغموض الدور او لتداخل دور الفرد مع الادوار الاخري في المؤسسة، او نتيجة وجود بعض الريبة والشك في ادوار الاخرين.

د-المناخ التنظيمي المتدهور: يعد عدم وجود الجو النفسي المريح من الاسباب المؤدية الي ضعف الاتصال بين الافراد والجماعات، وتطور سوء الفهم وفقدان التعاون في العمل الجماعي فيتبلور الصمت والذي قد ينتج عنه عواقب تؤثر في العمل ككل وفي انجازات.

هـ-الفروق الشخصية: الاختلاف بين الافراد في القيم والمعتقدات والمستوي الثقافي والاجتماعي وفي رؤيتهم للعامل والاحداث والمواقف يعد مصدراً من مصادر نشؤ الصمت (الفاعوري، 2004).
و-الفروق الادراكية: ان المصادر الهامة في نشوء الصمت هو الادراك فقد يدرك البعض ان موضوعاً ما يعد منفعة له ويبيدي قبولاً لنتائجه، والبعض الاخر قد يعده مهدداً له ولمكانته فيبيدي سلوكاً عدائياً معبراً عن رفضه ومقاومته له (الحيالي، 2012).

5.1.2 مراحل الصمت التنظيمي:

الصمت التنظيمي ظاهرة لاتحدث فجأة ولكنها تحدث بالتتابع ، وعلي مراحل لان ظاهرة الصمت التنظيمي تتضمن الاربعة مراحل الاتية:

المرحلة الاولى: مرحلة الاستغراق (الشمول): وتشمل حالة من الاستشارة والسرور وعندما يحدث عدم اتساق بين ما هو متوقع عن العمل وبين ما يحدث فعلياً فان هذا ما يؤدي الي تبلور الصمت.

المرحلة الثانية: (مرحلة الكساد): وفيها ينخفض مستوى الرضا عن العمل تدريجياً وتقل الكفاءة وينخفض مستوى الاداء في العمل وتنخفض الاستشارة التي كانت في المرحلة الاولى.

المرحلة الثالثة: (مرحلة الانفصال): وفيها يدرك الفرد ما يحدث ويبدأ بالانسحاب النفسي ويرتفع لديه بذلك مستوى الاجهاد النفسي ويصل الفرد فيها الي الانهاك المزمن واعتلال الصحة البدنية والنفسية ما يؤدي الي حدوث الصمت التنظيمي.

المرحلة الرابعة: (مرحلة الاتصال): وتعد هذه المرحلة اقصي مرحلة في سلسلة الصمت التنظيمي وفيها يختل تفكير الفرد نتيجة ارتياب وشكوك الذات ويصل بذلك الفرد الي مرحلة التدمير ويصبح الفرد في تفكير مستمر لترك العمل.

6.1.2 العوامل المؤثرة في تكوين الصمت التنظيمي:

- يرى احد الباحثين (Morrison, 2000) ان هنالك العديد من العوامل التي تؤثر في تكوين الصمت التنظيمي والتي قد تكون نابعة من الشخص ذاته او من البيئة التنظيمية كالاتي:
1. تأثير الصمت (السكوت الهادئ): ويشير هذا العامل الي ان العاملين اقل ميلاً لتمير الاخبار السيئة مقارنة بتوصيل الاخبار الجيدة.
 2. تأثير السلطة: ويشير الي احتمالية وجود تسوية في المعلومات الصاعدة لان العاملين قد يخبروا رؤوسائهم بما يعتقدون انهم يودون سماعه.
 3. تأثير الحافز: عندما تعاقب المنظمة الافراد علي الاداء الضعيف فان ذلك يحفز الافراد علي حجب المعلومات التي قد يفسرها الرؤساء علي انها تعكس اداء سلبياً.
 4. تأثير الاجماع: تسود في المنظمات عادةً قاعدة تعد الاجماع جيد والمعارضة سيئة.

5. تأثير الولاء: ويشير الي رغبة المنظمات في المحافظة علي (العاملين) والتماسك الاجتماعي بين عاملها.

6. تأثير المناخ التنظيمي: ويشير الي المناخ السائد في المنظمة والذي يدعم الصمت التنظيمي.

7. خوف المدراء من التغذية العكسية السلبية: عندما يتخوف المديرين من التغذية العكسية السلبية من المرؤوسين.

8. معتقدات المدراء الضمنية حول العاملين: وخاصة اذا يمتلكون معتقدات شخصية خاطئة عن العاملين.

9. مقدار دعم الادارة العليا: وما تقدمه الادارة العليا من دعم معنوي للعاملين.

10. العزلة: وهي تفضيل الصمت والعزلة للعاملين عن التفاعل الايجابي مع زملائهم.

11. نقص مهارات الاتصال: وتعني انخفاض او انسداد قنوات الاتصال الرسمية وغير الرسمية بين الادارة والعاملين.

12. خوف المديرين من ردود الفعل السلبية من المرؤوسين او الملاك.

2.2 العزلة التنظيمية:

1.2.2 مفهوم العزلة التنظيمية:

وهي انفصال العامل عن عمله بحيث يكون منفصلاً عنه تماماً ومتحدياً له ، وبالتالي يكون غير قادر علي تحقيق ذاته في العمل (عبدالسلام، 2014) ، وهي ايضاً عجز الفرد عن إقامة علاقات اجتماعية مع الاخرين والذي يجعله في حالة أنزعاج وعدم أرتياح ، وتعني أيضاً تدني العلاقات الاجتماعية مع الاخرين والابتعاد عنهم:

اي حينما لايستطيع الفرد تكوين علاقة طبيعية مع المنظمة لعدم اعترافه بقوانينها وعادات وتقاليد العاملين فيها وسخطه علي النظام الحالي والوضع العام ، حينما لاتعطي المنظمة مجالاً للفرد

للتفاعل مع المنظمة والانسجام معها نظراً لتناقض ميوله واتجاهاته ومصالحه واهدافه وقيمه مع تلك التي يتمسك بها ويؤمن بها ، حينذاك سيشعر الفرد بالبعد والاعتراب والعزلة عن المنظمة ومجتمعها "فالعزلة هي احدي الظواهر التي يبتعد بها الافراد عن المحيط الداخلي للمنظمة وعدم الرغبة في الاختلاط مع الاخرين وتكوين عالم وهمي وخيالي بدلاً من عالم المنظمة" (المصري،1994) وهنا تكمن الخطورة في سلوك العزلة، وحينما يتشكل هذا السلوك لدي الفرد فانه يقوم بتعميمه علي كل مواقف المنظمة التي تواجهه، وقد تصبح العزلة وسيلة للخلاص من المواقف الاحتياطية التي تواجه الافراد ، مما يضعف مهاراتهم الخاصة بالتواصل الاجتماعي (عيد، 1979) ولعلنا بحاجة هنا الي تاكيد واقعية واهمية الوجه التنظيمي من حياة الفرد العامل.

ويرى علماء النفس الاجتماعي ان مفهوم العزلة الاجتماعية يتحدد بالاتي:-

10. المسافة الاجتماعية (Social Distance) التي يبتعد الفرد فيها نفسياً عن الآخرين.
11. مدى دافعية الفرد للأنخراط في علاقات اجتماعية متكاملة مع الآخرين.
12. الأسناد الاجتماعي الذي يقدمه الآخرون للفرد والذي يقلل من المسافة الاجتماعية بينه وبين الآخرين ويزيد من دافعيته للاتصال الاجتماعي بهم.

2.2.2 أبعاد العزلة التنظيمية:

1. فقدان الدافع:

وهو تعرض الافراد العاملين للعديد من العقبات والمواقف التي تحد من قدرتهم وقابليتهم في الوصول الي ما يطمحون اليه ، وبالتالي يواجهون الفشل وخيبة الامل (حمدي، 2002).

2. ضغط العمل: هو مجموعة من المواقف التي يتعرض لها الموظف أثناء عمله والتي تسبب

له العديد من المشاكل النفسية والجسدية (طالب، 2016)

3. طبيعة تقييم الأداء:

وهو عبارة عن عدم وجود طرق ومعايير واضحة للتقييم، مما يعني ان الإدارة لاتعطي التقييم الأهتمام الكافي وبالتالي تتأثر طرق التقييم بشخصية المقيم، وتصبح النتائج غير مجدية (حمدي، 2002).

3.2.2 المداخل المتعددة لتفسير سلوك العزلة التنظيمية:

يوصف العزلة التنظيمية متغيراً نفسياً واستجابة تظهر بأفعال سلوكية في شخصية الفرد فقد تناوله العديد من الباحثين من خلال نظريات ومداخل مفسرة للشخصية الانسانية:

ففي منظور التحليل النفسي: وجد (كارل بونغ، 2009) ان الانسان يطل علي العالم ويتفاعل معه علي وفق نمطين او اسلوبين هما الانبساط والانطواء استناداً الي اتجاهاته نحو الخبرة ، فالانطوائيين يتوجه اهتمامهم نحو الذات وسياقاتها النفسية وتصبح الذات مركز جميع اهتمامات ، ومن سمات هؤلاء الانطوائيين انهم اكثر خجلاً واكثر انسحابية او عزلة واقل اهتماماً بالآخرين ، وهم عكس الاشخاص الانبساطيين ، ويكمن شعور الفرد بالعزلة الي اساءة الوالدين له في الطفولة او حرمانه من الحب والعطف والتشجيع مما يؤدي الي شعوره بالنقص نظراً لافتقاره الي عوامل الشعور الجماعي ، **الي جانب منظور الذات (الفتلاوي، 2016):** يري روجرز ان السلوك الاجتماعي يمكن فهمه الا من خلال فهم الانسان ككل ، وتسعي الذات الي تبني السلوك الذي يواجه قبولاً واستحساناً من الآخرين ، واما السلوك الذي يواجه بالرفض فإنها تسعي لتجنبه وعندما يكون الفرد في موقف لاتتوافر فيه ظروف التكيف الايجابي تبدا المتاعب النفسية وسوء التكيف وفيها يميل الفرد ان يكون منعزلاً ومنطوياً علي نفسه ، **ومنها مدخل النظرية السلوكية:** تعتقد ان السلوك الانساني ماهو الا مجموعة من العادات تعلمها الفرد او اكتسبها اثناء مراحل نموه المختلفة

وطبقاً لهذه النظرية فإن من الاسباب التي تقود الي لجوء الفرد للعزلة كوسيلة للتوافق النفسي هي النقد المستمر والعقاب الشديد اللذان يتعرض لهما الفرد خلال التربية ، (Secord & Backman,1974,p.218) بالإضافة الي **نظرية التعلم الاجتماعي**: ان سلوك العزلة لدي الانسان ، مرده الفشل في تعلم الطرائق الاكثر ملائمة للتعامل مع الناس كما تري ان هنالك عوامل متعددة تؤثر في السلوك الانعزالي منها طبيعة النموذج الملاحظ او افتقار الفرد الي المهارات الاجتماعية المتعلمة ، **وكذلك يري مدخل نظرية الدافعية: Motivation**: أن الفرد يطور هذا السلوك في ضوء مفاهيم الدافعية Motivation والتعزيز Reinforcement ، والمثير Stimulus ، والاستجابة Response ، وأن العزلة الاجتماعية هي العملية التي فيها يتجنب الفرد الذكريات المؤلمة التي يرى انها من الممكن أن تعزز او تنشط كلما اتسعت او تعمقت دائرة علاقاته الاجتماعية التي كان قد كونها او سوف يكونها مع الاخرين، ويشير باندورا (Bandura,1973) (الى أن العزلة الاجتماعية هي نتيجة لعدم أمتلاك الفرد أو لفقدانه للمهارات الاجتماعية) (Socials Skill التي تعزز من ارتباطه بالآخرين ، وأن هناك عوامل بيئية ، وشخصية تؤثر في هذا السلوك ، فالتفسيرات التشاؤمية ، والانهازامية ، وطرائق التفكير غير الموضوعية حول الذات ، والناس والاحداث التي يمر بها مثل الصدمات العاطفية المرتبطة بحالات الانفصال ، والترمل ، او فقدان شخص عزيز هي التي تسهم في عزلة الفرد وأنسحابه من العلاقات الاجتماعية، وأن مقدار ما يقدمه الاخرون من مساندة ودعم اجتماعي هو الضمان الأكيد لعودة الفرد الي دائرة علاقاته الاجتماعية (Keneth.etal,1999,p.200) **وأما مدخل المنظور المعرفي (Cognitive Approach)** فإنه يؤكد على دور العوامل والظروف او المتغيرات المرتبطة بالتعبير عن سلوك الانعزال، فترى نظرية المقارنة الاجتماعية (Social Comparison Theory) لفستنجر (Festinger,1954) أن مدى العزلة الاجتماعية للفرد يتساوى مع مقدار ما يجده عند الآخرين

من أشباع لحاجاته (النفسية - الاجتماعية) وخاصة عندما يكون تحت عوامل الضغط والتوتر لأزمة او موقف كان قد مر به ، وأيضاً مدخل نظرية التبادل الاجتماعي: (Social Exchange Theory) لتايبوت وكيلي (Thibaut & Kelly,1959) فترى أن مقدار ما يعرضه الآخرون من مكافآت اجتماعية لها دور كبير في تعزيز العلاقات الاجتماعية التي تربط بعضهم ببعض الآخر ، فسلوك المساعدة الذي يتلقاه الفرد في شبكة من العلاقات الاجتماعية الساندة والداعمة لازمة اجتماعية كان قد مر بها إنما يعزز من عمليات الاتصال بالآخرين ويقلل من سلوك الانعزال والابتعاد عنهم ، وفي ضوء نظرية التبادل الاجتماعي ، فإن أهم المكافآت الاجتماعية التي يحصل عليها الفرد في اتصالاته الاجتماعية بالآخرين هي: (الاسناد العاطفي ، الاهتمام الاجتماعي ، الاستثارة الايجابية ، المقارنة الاجتماعية).

4.2.2 الاسناد الاجتماعي:

سلوك المساعدة (Helping Behaviour) المقدم على أكثر من بعد من أبعاد الدعم الاجتماعي (الوجداني ، الرفقوي ، المعلوماتي ، المادي) خاصة في الحالات التي يكون فيها الفرد تحت تأثير الاحداث الضاغطة والتي قد تسبب له مجموعة من المشكلات النفسية والاجتماعية فيؤدي بالتالي الى تقوية الروابط الاجتماعية التي يقيمها الفرد ضمن حدود العلاقات الاجتماعية بين الافراد الآخرين او الجماعات الاخرى.

5.2.2 العزلة الاجتماعية:

سلوك يعجز فيه الفرد عن التواصل مع الآخرين والأشتراك معهم في عملياتهم الاجتماعية المختلفة ، ويكون فيه الفرد ميالاً الى تجنب أية نشاط اجتماعي يقربه منهم سواء كانوا أفراداً أو جماعات ، ويقاس أجرائياً بالدرجة التي تحصل عليها المستجيبة على مقياس العزلة الاجتماعية للمرأة الأرملة.

3.2 نية ترك العمل:

1.3.2 مفهوم نية ترك العمل:

تعرف بأنها عدم رغبة الفرد في مواصلة العمل ، والتفكير ملياً في ترك الوظيفة ومحاولة البحث عن فرص عمل جديدة (ريم عمورة، 2014) ، وتعاني العديد من المنظمات من ظاهرة دوران العمل والتي تعرف بأنها حركة العاملين من وإلى المنظمة خلال فترة زمنية محددة وتشمل هذه الحركة الخروج الطوعي وغير الطوعي للعاملين ، وغالباً ما يتم حساب معدل سنوي لدوران العمل في المنظمات لدراسة آثاره ومحاولة التقليل من نتائجه السلبية على المنظمات، ويرى (Morrell, et,al,2004) أنه يتوجب على جميع المنظمات قياس وإدارة دوران العمل عبر العديد من المؤشرات ومنها الاستبانات ، الاستشارات وغيرها إذ يعتبر معدل دوران العمل المرتفع بين (exit interview)، مقابلة نهاية المهنة العاملين بشكل عام وبين المدراء بشكل خاص ذو تأثير سلبي كبير على أداء وربحية المنظمة ويجدر بالذكر أن ظاهرة دوران العمل تعتبر معقدة بطبيعته ، وتتباين أسباب قرار ترك العمل تبعاً لأسلوب البحث والمنظمة المختلفة ولهذا فإن الحديث عن أسباب عامة لظاهرة دوران العمل يعتبر أمراً غير دقيقاً ، ويحاول الآن العديد من الباحثين (Birdir, Griffeth,et.al,2000) (2002) إيجاد أسباب دوران العمل ضمن المضامين والأطر المختلفة وذلك بهدف الوصول لفهم أفضل لظاهرة دوران العمل.

2.3.2 دوران العمل ونوايا ترك العمل:

هناك تمييز وفرق واضح بين دوران العمل ونوايا ترك العمل سيتم توضيحه عبر النقاط التالية:

أ. (يعبر مصطلح دوران العمل عن الترك الفعلي للعمل من قبل الموظف أو انتقاله إلى منظمة أخرى ، بينما تعبر نوايا ترك العمل عن النية التي تسبق قيام العامل بترك عمله وعن إدراك هذا العامل لإمكانية تركه للمنظمة الحالية التي يعمل بها).

ب. (أثبتت العديد من الدراسات وجود تأثير معنوي لنوايا ترك العمل على ترك العمل الفعلي الأمر الذي يجعل امكانية استخدام مصطلح نوايا ترك العمل بدلاً من دوران العمل امراً منطقياً وممكناً).

ج. (تعتبر نوايا ترك العمل جزءاً أساسياً وهاماً من أدبيات دوران العمل ، وقد أدرجت العديد من الدراسات نوايا ترك العمل كأفضل عامل يتنبأ بترك العمل الفعلي ويذكر من هذه الدراسات ما يلي وتذهب بعض الدراسات إلى أن الدراسة القائمة على نوايا ترك العمل تعوض عن محدودية الدراسات القائمة على دوران العمل وتعطي مفهوماً جديداً لحركة العاملين من وإلى المنظمة).

3.3.2 النماذج والمداخل المختلفة لتفسير نوايا ترك العمل:

حاول العديد من الباحثين ومنهم :

(Arnold & Wilkinson, 2008, Petriglieri), (Schaufeli & Bakker, 2004)

إنشاء نماذج متكاملة لتفسير ظاهرة نوايا ترك العمل وفيما يلي نورد إيجازاً لأبرز النماذج المفسرة للعامل المذكور: **ففي منظور نموذج موارد ومتطلبات العمل:** ظهر هذا النموذج بنسخته الأخيرة عام 2006 نتيجة لأبحاث أجراها كل من (Bakker & Demerouti) على النموذج الأولي الذي نشره عام 2004 ويقدم هذا النموذج تفسيراً لتكون نوايا ترك العمل لدى العاملين نتيجة متطلبات العمل الكثيرة ، حيث أوجد الباحثان أنفا الذكر على علاقة غير مباشرة بين متطلبات العمل ونوايا ترك العمل ، وأكد الباحث (Bester, 2012) مدلولية هذه العلاقة حيث أن متطلبات العمل الكثيرة وخاصة في غياب الموارد الكافية لأداء مهام العمل تؤدي إلى الإرهاق الذي يعتبر

جزءاً من ظاهرة الاحتراق الوظيفي ، والذي يؤثر سلباً على الانتماء الوظيفي للعامل ، وينعكس على شكل نوايا تنشأ داخل العامل وتؤدي في نهاية الأمر إلى تركه لعمله ، ولعل النقد الأهم الذي تم توجيهه لهذا النموذج هو أنه يعتمد بشكل رئيسي على الموارد في المنظمة والخاصة بطبيعة العمل ، ولا يوجه القدر الكافي من الاهتمام إلى الموارد الذاتية الخاصة بالعاملين أنفسهم ، الأمر الذي أكد عليه كل من (Sweetman and Luthans,2010) في بحث طرح مصطلح الموارد الذاتية ، وحدد بعض أوجهها كدرجة الفعالية ، درجة التفاؤل ، الأمل ودرجة المرونة لدى العامل والتي تلعب دور مخفف لأثر نقص الموارد التنظيمية على تشكل نوايا ترك العمل ، وأكدت العديد من الدراسات اللاحقة ومنها (Du Plooy and Roodt,2010) على دلالة العلاقة بين غياب الموارد التنظيمية الكافية ونوايا ترك العمل ، وأشارت الدراسة ذاتها إلى الارتباط السلبي ذو الدلالة الإحصائية بين الانتماء الوظيفي والمواطنة التنظيمية من جهة ونوايا ترك العمل من جهة أخرى ، والارتباط السلبي بين الاحتراق الوظيفي وهذه النوايا ، **ومن خلال نموذج إدراك الثقافة التنظيمية:** طرّح هذا النموذج لتفسير نوايا ترك العمل عن طريق (Jacobs, 2005) الذي ربط هذه النوايا كعنصر تابع بالمنظور الايجابي أو السلبي الموجود لدى العاملين عن الثقافة التنظيمية الخاصة بالمنظمة التي يعملون بها كعنصر مستقل ، بالإضافة إلى مجموعة من العوامل التي تتوسط هذه العلاقة وهي الرضا الوظيفي ، درجة المواطنة التنظيمية، الالتزام الوظيفي ودرجة التشارك المعرفي ضمن المنظمة ذاتها ، إذ يحفز المنظور الإيجابي عن ثقافة المنظمة كل من العوامل الوسيطة المذكورة آنفاً بشكل إيجابي الأمر الذي يؤثر بالنتيجة بطريقة سلبية على نوايا ترك العمل لدى العاملين ويحد منها ، **وكذلك يري نموذج الاستجابة لتهديد الهوية التنظيمية:** حيث يشكل هذا النموذج إحدى الأطر النظرية الساعية لتفسير ظاهرة نوايا ترك

العمل وإلقاء الضوء على قرار الفرد العامل بترك عمله استناداً إلى نظرية الاستجابة لتهديد الهوية التنظيمية ل (Petriglieri, 2012) والتي تنص على أن الفرد العامل يقيم التهديد الذي تتعرض له هويته التنظيمية ويحدد وفق هذه التقييمات طرق الاستجابة لهذا التهديد تبعاً لقوة التهديد من جهة ، ودرجة الدعم الاجتماعي الموجودة في المنظمة من جهة أخرى ، ولعل أكثر الاستجابات التي تتعلق بالموضوع المراد بحثه ألا وهو نوايا ترك العمل هو استجابة "الخروج" أو "ترك العمل" والتي يقوم بها العامل من أجل إنهاء حالة التهديد التي يشعر بها ، الأمر ذو الصلة الواضحة بنوايا ترك العمل كنتيجة لشعور العامل بتهديد لهويته التنظيمية.

4.2 العلاقة بين متغيرات الدراسة:

1.4.5 العلاقة بين الصمت التنظيمي ونية ترك العمل:

ففي دراسة (إسراء، 2016) والتي كانت بعنوان الصمت التنظيمي بين الممرضات وتأثيره على السخرية ونية ترك العمل ، توصلت هذه الدراسة الي وجود علاقة إيجابية بين الصمت التنظيمي ونية ترك العمل من خلال الأبعاد المختلفة ، لذا يمكن افتراض وجود علاقة إيجابية بين هذين المتغيرين (الصمت التنظيمي ، ونية ترك العمل)

وايضاً دراسة عام (Ahmmed, 2011) الدور الوسيط للالتزام الفعلي في ممارسات إدارة الموارد البشرية والعلاقة مع نوايا ترك العمل ، وذلك بالتطبيق على أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الخاصة في بنغلادش ، وقد ناقش هذا البحث ستة عوامل رئيسية تعتبر من أهم الممارسات التي تقوم بها إدارة الموارد البشرية في المنظمات وهي (الأمن الوظيفي ، التعويضات، الاستقلال الوظيفي، ظروف العمل المحيطة، التدريب والتطوير، الدعم الإداري) وتطرق أيضاً إلى تأثير كل من هذه العوامل على ظاهرة الالتزام التنظيمي.

2.4.5 العلاقة بين الصمت التنظيمي والعزلة التنظيمية:

فمن خلال هذه الدراسة (الختتانة، 2009) والتي تناولت اثر الصمت التنظيمي علي الثقة التنظيمية، الي ان هنالك علاقة بين الصمت والعزلة حيث تناولت هذه الدراسة (الثقة التنظيمية) وهي عكس العزلة وأثبتت من خلال النتائج ان هنالك علاقة تأثير سلبية بين الصمت التنظيمي والثقة التنظيمية مما يقودنا الي افتراض العلاقة الإيجابية بين هذه متغيري الصمت والعزلة.

3.4.5 العلاقة بين العزلة التنظيمية ونية ترك العمل:

وهنا تناولت هذه دراسة (Mohamed, 2011) الدور الوسيط للالتزام الفعلي في ممارسات إدارة الموارد البشرية والعلاقة مع نوايا ترك العمل ، وذلك بالتطبيق على أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الخاصة في بنغلادش والتي أكدت وجود العلاقة بين المتغيرات الوسيطة والتابعة ومن خلال هذه النتيجة يمكن التنبؤ بأن هنالك علاقة موجبة بين (العزلة التنظيمية ، ونية ترك العمل).

4.4.5 أثر المتغير الوسيط (العزلة التنظيمية) في تفسير العلاقة بين الصمت

التنظيمي ونية ترك العمل:

من خلال دراسة (Ruvio,1996) والتي بحثت تأثير عدم الأمان الوظيفي على اتجاهات العمل - الالتزام التنظيمي والأداء المدرك والدعم التنظيمي المدرك ونوايا ترك العمل ومقاومة التغيير، يتضح لنا ان العوامل الوسيطة يمكن ان تكون ذات تأثير في شكل العلاقة بين المتغيرات وهنا يمكن افتراض وجود علاقة ايجابية بين المتغير (المتغير المستقل ، والوسيط ، ونية ترك العمل) وذلك من خلال هذه الدراسة التي تناولت (الدور الوسيط للالتزام الفعلي في ممارسات إدارة الموارد البشرية والعلاقة مع نوايا ترك العمل) وذلك بالتطبيق على أعضاء الهيئة التدريسية في

الجامعات الخاصة في بنغلادش والتي أكدت وجود العلاقة بين المتغيرات المستقلة والتابعة الوسيطة ومن خلال هذه النتيجة يمكن التنبؤ بأن هنالك علاقة موجبة بين كل من (الصمت التنظيمي ، والعزلة التنظيمية ، ونية ترك العمل)

وذلك دراسة (Handlon ,2009) استهدفت هذه الدراسة التعرف على تأثير كل من الالتزام التنظيمي والعدالة التنظيمية والرضا الوظيفي على نوايا ترك العمل ، ولذا تم بناء هذه فرضية هذه العلاقة علي هذا الأساس.

5.2 خاتمة الفصل:

لقد إحتوي هذا الفصل علي أربعة مباحث ، وقد تناول المبحث الأول مفاهيم الصمت التنظيمي بالتفصيل (المفهوم- والابعاد - والمصادر- والاسباب - والمراحل - والعوامل المؤثرة) ، ثم تناول المبحث الثاني العزلة التنظيمية بصورة مفصلة ، وجاء المبحث الثالث متناولاً مفهوم نية ترك العمل ، ثم أخيراً تناول المبحث الرابع العلاقة بين متغيرات الدراسة.

الفصل الثالث: (نموذج وفرضيات ومنهجية الدراسة)

0.3 مقدمة الفصل:

يحتوي هذا الفصل على النظرية المفسرة للنموذج ونموذج الدراسة وفرضيات الدراسة ومنهجية الدراسة ، وطبيعة مجتمع وعينة الدراسة ، وكذلك قياس متغيرات الدراسة ، وبيّن الأدوات المستخدمة في التحليل الاحصائي وخاتمة الفصل.

1.3 النظرية المفسرة للنموذج:

نظرية السلوك المخطط (TPB):

شرح النظرية:

وفقاً لهذه النظرية ، يسترشد سلوك الإنسان من خلال ثلاثة أنواع من الاعتبارات:

1/ المعتقدات حول النتائج المحتملة للسلوك وتقييم اهمية هذه النتائج بالنسبة للفرد (المعتقدات السلوكية).

2/ المعتقدات حول توقعات الآخرين المعيارية من الفرد والدافع للامتثال لهذه التوقعات (المعتقدات المعيارية).

3/ المعتقدات عن وجود العوامل التي يمكن أن تسهل أو تعيق تأدية السلوك والقوة المتصورة لهذه العوامل (معتقدات التحكم).

في المجاميع الخاصة بكل منها ، فإن المعتقدات السلوكية تنتج موقفاً مناسباً أو غير مناسب نحو السلوك؛ المعتقدات المعيارية تؤدي إلى الضغوط الاجتماعية المتصورة أو المعيار الشخصي ، ومعتقدات التحكم تؤدي إلى السيطرة السلوكية المتصورة اجمالاً ، فإن الموقف تجاه السلوك ، المعيار الشخصي ، وأخيراً، بفرض درجة كافية من السيطرة الفعلية على السلوك ، فإن المتوقع

من الناس هو أن ينفذوا نواياهم عندما تكون الفرصة سانحة ، وبالتالي فإنه يمكن الافتراض بأن النية تسبق السلوك مباشرة.

تقييم النظرية:

يتم تقييم النظرية من خلال الآتي:

قوة النظرية:

في البداية، يمكن لنظرية السلوك المخطط TPB أن تغطي السلوك غير الإرادي للناس الذي لا يمكن تفسيره من خلال نظرية الفعل المعقول ، نية الفرد السلوكية لا يمكن أن تكون المحدد الحصري للسلوك عندما يكون تحكم الفرد على السلوك غير كامل عن طريق إضافة "السيطرة السلوكية المحسوسة" يمكن لنظرية السلوك المخطط شرح العلاقة بين النية السلوكية والسلوك الفعلي.

المحددات :

تستند نظرية السلوك المخطط على معالجة الإدراك ومستوى تغيير السلوك ، مقارنة مع نماذج المعالجة العاطفية ، فإن نظرية السلوك المخطط تغفل المتغيرات العاطفية مثل التهديد ، الخوف ، المزاج والمشاعر السلبية أو الإيجابية وتقييمها بطريقة محدودة.

تحديداً، في حالة السلوك المتعلقة بالصحة ، حيث تتأثر أكثر السلوكيات الصحية للأفراد بميولهم (عواطفهم) الشخصية وطبيعتهم المثقلة بالعاطفة ، وهذا عيب (نقص) حاسم للتنبؤ بالسلوكيات المتعلقة بالصحة (دوتا، بيرغمان، 2005) والقدرة على التنبؤ الضعيفة للسلوك المتعلق بالصحة في البحوث الصحية السابقة يمكن أن يعزى إلى استبعاد هذا المتغير معظم هذا البحث هو ارتباطي ، و الدراسات التجريبية المستندة على الأدلة أقل إقناع.

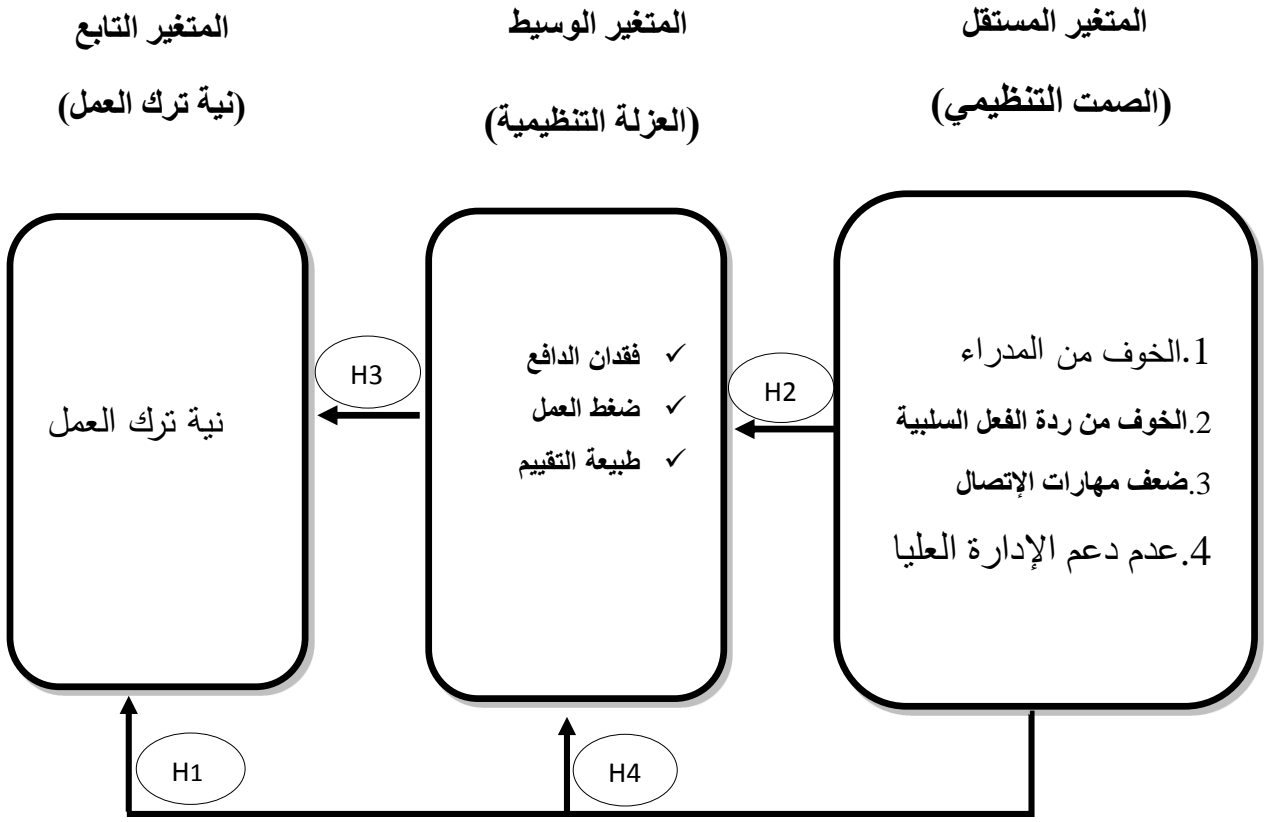
في عام أجرى (Mohamed: 2011) بحثاً مستخدماً لنظرية السلوك المخطط والتي تؤكد على قاعدة النية قبل أداء السلوك ولكنه تتطرق إلى الحالات التي لايسيطر فيها الفرد على كل العوامل التي تؤثر على الأداء الفعلي لسلوك الفرد في المنظمة ، وهذا مايمكن الاستدلال به هنا وهو ان هنالك عوامل آخري يمكن ان تفسر العلاقة بين الصمت التنظيمي ونية ترك العمل غير العزلة التنظيمية وهذا ما هدفت هذه الدراسة الي معرفته ، وبالتالي يمكن القول بان هذه النظرية تساعد في تفسير النموذج التالي والتبرير عن الفرضيات التي يمكن التنبؤ بها في هذا الصياغ حيث ان العوامل الخارجية والمحيطه بالانسان من خلال التعاملات تؤدي الي اعراض نفسية داخلية مثل (الصمت والعزلة) وقد تقود هذه العوامل الي نية ترك العمل والترك الفعلي في النهاية ويمكن تفسير ذلك اكثرمن خلال المخطط التالي:



2.3 نموذج الدراسة المقترح:

يتكون نموذج الدراسة من متغير مستقل (الصمت التنظيمي) يتمثل في الخوف من المدراء ، الخوف من ردة الفعل السلبية ، ضعف مهارات الاتصال ، عدم دعم الإدارة العليا ، والمتغير التابع (نية ترك العمل) ، ومن ثم المتغير الوسيط (العزلة التنظيمية) والمتمثلة في فقدان الدافع ، وضغط العمل ، وطبيعة تقييم الاداء . ويوضح الشكل التالي نموذج الدراسة .

شكل رقم (1-3)



المصدر: إعداد الباحث من بيانات الدراسة الميدانية 2017م

3.3 تطوير فرضيات الدراسة:-

ففي دراسة (إسراء، 2016: والتي كانت بعنوان الصمت التنظيمي بين الممرضات وتأثيره علي السخرية ونية ترك العمل) توصلت هذه الدراسة الي وجود علاقة إيجابية بين الصمت التنظيمي ونية ترك العمل من خلال الأبعاد المختلفة ، لذا يمكن افتراض وجود علاقة إيجابية بين هذين المتغيرين (الصمت التنظيمي ، ونية ترك العمل) ، وكذلك دراسة (fatt, 2010) وهي بعنوان العدالة التنظيمية وأثرها على نية ترك العمل) والتي توصلت الي ان العدالة التنظيمية تعمل علي التقليل من نية العاملين في ترك العمل والشعور بالرضاء تجاه المنظمة وبالتالي يمكن التنبؤ بان

هنالك علاقة عكسية بين العدالة ونية ترك العمل ومن هنا يمكن القول بان العلاقة بين الصمت ونية ترك العمل ستكون ايجابية من خلال الاستدال السابق، وأيضاً دراسة (الختانة، 2009) والتي كانت بعنوان اثر الصمت التنظيمي علي الثقة التنظيمية لدي العاملين في المؤسسات العامة) وقد توصلت الي ان الصمت التنظيمي يؤثر سلباً علي الثقة التنظيمية وبالتالي قد يكون التأثير هنا ايجابي

جدول (3-1)

يوضح الفرضيات الرئيسية والفرعية التي تم تطويرها من الدراسات السابقة:

الفرضية الرئيسية الأولى : هنالك علاقة ايجابية بين الصمت التنظيمي ونية ترك العمل
الفرضيات الفرعية :
1-1 هنالك علاقة ايجابية بين الخوف من المدراء و نية ترك العمل
2-1 هنالك علاقة ايجابية بين الخوف من ردة الفعل السلبية و نية ترك العمل
3-1 هنالك علاقة ايجابية بين ضعف مهارات الاتصال و نية ترك العمل
4-1 هنالك علاقة ايجابية بين عدم دعم الادارة العليا و نية ترك العمل

وكذلك توصلت دراسة (الختانة، 2009): والتي تناولت اثر الصمت التنظيمي علي الثقة التنظيمية) الي ان هنالك علاقة بين الصمت والعزلة حيث تناولت هذه الدراسة الثقة التنظيمية وأثبتت ان هنالك علاقة ايجابية بين هذه المتغيرات مما يقودنا الي افتراض العلاقة الإيجابية بين هذه المتغيرات

الفرضية الرئيسية الثانية(أ): هناك علاقة ايجابية بين الصمت التنظيمي و العزلة التنظيمية بعد (فقدان الدافع).
الفرضيات الفرعية :
1-1 هناك علاقة ايجابية بين الخوف من المدراء و العزلة التنظيمية بعد فقدان الدافع .
2-1 هناك علاقة ايجابية بين الخوف من ردة الفعل السلبية والعزلة التنظيمية بعد فقدان الدافع.
3-1 هناك علاقة ايجابية بين ضعف مهارات الاتصال و العزلة التنظيمية بعد فقدان الدافع.
4-1 هناك علاقة ايجابية بين عدم دعم الادارة العليا و العزلة التنظيمية بعد فقدان الدافع .
الفرضية الرئيسية الثانية(ب): هناك علاقة ايجابية بين الصمت التنظيمي والعزلة التنظيمية بعد ضغط العمل.
الفرضيات الفرعية :
1-1 هناك علاقة ايجابية بين الخوف من المدراء و العزلة التنظيمية بعد ضغط العمل .
2-1 هناك علاقة ايجابية بين الخوف من ردة الفعل السلبية والعزلة التنظيمية بعد ضغط العمل.
3-1 هناك علاقة ايجابية بين ضعف مهارات الاتصال و العزلة التنظيمية بعد ضغط العمل.
4-1 هناك علاقة ايجابية بين عدم دعم الادارة العليا و العزلة التنظيمية بعد ضغط العمل .
الفرضية الرئيسية الثانية(ج): هناك علاقة ايجابية بين الصمت التنظيمي والعزلة التنظيمية(طبيعة تقييم الأداء)
الفرضيات الفرعية :
1-1 هناك علاقة ايجابية بين الخوف من المدراء و العزلة التنظيمية بعد طبيعة تقييم الأداء.
2-1 هناك علاقة ايجابية بين الخوف من ردة الفعل السلبية والعزلة التنظيمية بعد طبيعة تقييم الأداء .
3-1 هناك علاقة ايجابية بين ضعف مهارات الاتصال والعزلة التنظيمية بعد طبيعة تقييم اسلأداء.
4-1 هناك علاقة ايجابية بين عدم دعم الادارة العليا والعزلة التنظيمية بعد طبيعة تقييم الأداء.

وهنا تناولت هذه الدراسة (الدور الوسيط للالتزام الفعلي في ممارسات إدارة الموارد البشرية والعلاقة مع نوايا ترك العمل) وذلك بالتطبيق على أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الخاصة في بنغلادش والتي أكدت وجود العلاقة بين المتغيرات الوسيطة والتابعة ومن خلال هذه النتيجة يمكن التنبؤ بأن هنالك علاقة موجبة بين (العزلة التنظيمية ، ونية ترك العمل)

الفرضية الرئيسية الثالثة : هنالك علاقة ايجابية بين العزلة التنظيمية و نية ترك العمل.
الفرضيات الفرعية :
1-1 هنالك علاقة ايجابية بين طبيعة تقييم الأداء ونية ترك العمل.
2-1 هنالك علاقة ايجابية بين ضغط العمل ونية ترك العمل.
3-1 هنالك علاقة ايجابية بين فقدان الدافع ونية ترك العمل.

وهنا يمكن افتراض علاقة ايجابية بين المتغير (المتغير المستقل ، والوسيط ، ونية ترك العمل) وذلك حسب دراسة (Handlon:2009) استهدفت هذه الدراسة التعرف على تأثير كل من الالتزام التنظيمي والعدالة التنظيمية والرضا الوظيفي على نوايا ترك العمل) ولذا تم بناء هذه الفرضيات علي هذا الأساس

الفرضية الرئيسية الرابعة(أ): العزلة التنظيمية بعد فقدان الدافع تتوسط العلاقة بين الصمت التنظيمي ونية ترك العمل.
الفرضيات الفرعية :
1-1 العزلة التنظيمية بعد فقدان الدافع تتوسط العلاقة بين الخوف من المدراء ونية ترك العمل.
2-1 العزلة التنظيمية بعد فقدان الدافع تتوسط العلاقة بين الخوف من ردة الفعل السلبية ونية ترك العمل.
3-1 العزلة التنظيمية بعد فقدان الدافع تتوسط العلاقة بين ضعف مهارات الاتصال و نية ترك العمل.
4-1 العزلة التنظيمية تتوسط العلاقة بين عدم دعم الادارة العليا و نية ترك العمل.

الفرضية الرئيسية الرابعة(ب): العزلة التنظيمية بعد ضغط العمل تتوسط العلاقة بين الصمت التنظيمي و نية ترك العمل.
الفرضيات الفرعية :
1-1 العزلة التنظيمية بعد ضغط العمل تتوسط العلاقة بين الخوف من المدراء ونية ترك العمل.
2-1 العزلة التنظيمية بعد ضغط العمل تتوسط العلاقة بين الخوف من ردة الفعل السلبية و نية ترك العمل.
3-1 العزلة التنظيمية بعد ضغط العمل تتوسط العلاقة بين ضعف مهارات الاتصال و نية ترك العمل.
4-1 العزلة التنظيمية بعد ضغط العمل تتوسط العلاقة بين عدم دعم الادارة العليا و نية ترك العمل.
الفرضية الرئيسية الرابعة(ج): العزلة التنظيمية بعد طبيعة التقييم تتوسط العلاقة بين الصمت التنظيمي و نية ترك العمل.
الفرضيات الفرعية :
1-1 العزلة التنظيمية بعد طبيعة تقييم الأداء تتوسط العلاقة بين الخوف من المدراء و نية ترك العمل.
2-1 العزلة التنظيمية بعد طبيعة تقييم الأداء تتوسط العلاقة بين الخوف من ردة الفعل السلبية ونية ترك العمل.
3-1 العزلة التنظيمية بعد طبيعة تقييم الأداء تتوسط العلاقة بين ضعف مهارات الاتصال و نية ترك العمل.
4-1 العزلة التنظيمية بعد طبيعة تقييم الأداء تتوسط العلاقة بين عدم دعم الادارة العليا ونية ترك العمل.

المصدر :إعداد الباحث من بيانات الدراسة الميدانية 2017م

4.3 منهجية الدراسة:

إعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي لأنه يتناسب مع الظاهرة موضع البحث ، وقام الباحث بإختيار هذا الأسلوب لأن دراسة (نعمة، 2014) ودراسة (عمورة، 2014) كانت مشابهة للدراسة الحالية وقاموا بإختيار المنهج الوصفي ، ويهدف هذا المنهج إلى دراسة خصائص المجتمع المراد دراسته وطبيعة العلاقة بين متغيرات الدراسة المتمثلة في أبعاد الصمت

التنظيمي كمتغير مستقل ، ونية ترك العمل كمتغير تابع، ويقوم هذا المنهج على تفسير الوضع القائم للظاهرة أو المشكلة من خلال تحديد ظروفها وأبعادها وتوصيف العلاقات بينها ، حيث لا يقتصر هذا المنهج على عملية وصف الظاهرة وإنما يشمل ايضاً تحليل البيانات وقياسها والتوصل إلى توصيف دقيق لظاهرة أو مشكلة البحث ونتائجها.

5.3 مصادر المعلومات:

يستخدم الباحث العديد من المصادر في الدراسة الحالية بغرض إختيار الفروض وتحقيق أهداف الدراسة ، وهي موضحة كالآتي :

أ- **البيانات الثانوية** : وهي تلك البيانات والمعلومات الموجودة حالياً في مصادر أخرى ، بمعنى أنها جمعت لأهداف أخرى غير إتمام البحث . وذلك مثل : الكتب والمراجع والمجلات العلمية والدراسات السابقة والبحوث العلمية التي لها علاقة بموضوع الدراسة ، ومواقع الإنترنت.

ب . **البيانات الأولية** : وهي تلك البيانات التي يجمعها الباحث لأول مره عن المتغيرات التي يهتم بها لإغراض محددة حيث تعتبر ذات أهمية خاصة وضرورية للدراسة التي يقوم بها الباحث ، وهنا قد تم تصميم إستبيان لجمع هذا النوع من البيانات في مجتمع الدراسة ومعالجتها وتحليلها إحصائياً للحصول على النتائج.

6.3 مجتمع وعينة الدراسة:

أ. **مجتمع الدراسة** :

يقصد بمجتمع الدراسة المجتمع الكلي الذي يمثل الأصل تمثيلاً كاملاً بجميع طبقاته وشرائحه وخصائصه وبشكل موحد ليعكس الإطار العام لوجوده ، أو جميع المفردات التي تتوفر فيها الخصائص المطلوب دراستها، ويتكون مجتمع هذا البحث من أساتذة الجامعات الحكومية والخاصة في ولاية الخرطوم وتم إختيار مجتمع أساتذة الجامعات بإعتبارهم مجتمع توفرت فيه

هذه الظاهرة بصورة ملفتة للنظر من بين المجتمعات الأخرى ، وله دور كبير في تسريب الخبرات والكفاءات للخارج ، لذا تم إختيار هذه الشريحة المهمة من خلال الاطلاع علي تقرير وزارة التعليم العالي لعام،2012 والذي كشفت فيه الوزارة عن ان نسبة المهاجرين من حملة الدكتوراة بلغت(53%) وحذرت الوزارة وقتها من خطورة المسألة وعدتها من العقبات التي تواجه التعليم العالي في البلاد.

ب . عينة الدراسة :

لقد تم إختيار عينة غير إحتماية قصدية "نسبياً لضيق الوقت وضعف الموارد المادية " وبناءً على ما نصت عليه (أوما سيكران : 2003) عندما يكون أفراد مجتمع الدراسة غير معروف على وجه الدقة أو(أكبر من 10,000) فإن أي عينة فاقت 384 تكون ممثلة لمجتمع البحث ، ونسبة لكبر مجتمع الدراسة المتمثل في الجامعات السودانية الموجودة في ولاية الخرطوم إقتصرت هذه الدراسة على بعض من أساتذة هذه الجامعات (الخرطوم ، السودان ، النيلين ، كلية البيان ، أكاديمية السودان للعلوم والمصارف) وفي ظل قيود الوقت والجهد لذا تم إختيار 384 عينة للدراسة بإستخدام الطريقة غير الإحتماية العمدية.

7.3 قياس متغيرات الدراسة:

يحتوي هذا القسم على مصادر قياس متغيرات الدراسة ، ويتم الإعتماد على الإستبانة كأداة لجمع البيانات وتتكون الإستبانة من :

القسم الأول: يحتوي هذا القسم على مجموعة من الأسئلة التي تتعلق بالمعلومات الشخصية والمهنية مثل (النوع ، الحالة الإجتماعية ، العمر ، المستوى التعليمي ، الدرجة الاكاديمية ، الدرجة الوظيفية ، عدد سنوات عملك بالجامعة) حسب دراسة (عكروش وآخرون :2010).

القسم الثاني: ويحتوي على عدد من العبارات التي تقيس الأبعاد الثلاثة المتعلقة بالصمت التنظيمي وأيضاً متغير نية ترك العمل وأخيراً أبعاد العزلة التنظيمية ، وبالتالي يتم قياس هذه الأبعاد باستخدام مقياس ليكرت الخماسي ، حيث يشير الرقم (1) إلى أوافق بشدة ، والرقم (2) أوافق ، والرقم (3) محايد ، والرقم (4) لا أوافق ، والرقم (5) لا أوافق بشدة. ويتكون هذا القسم من ثلاثة محاور كآآتي :

المحور الأول : الصمت التنظيمي:

وهو ميل المرؤوسين في المنظمات الي تجنب تقديم المعلومات او الاقتراحات او الاخبار عن المشكلات والقضايا التي تواجههم في العمل (الفاعوري، 2004).

ويقاس هذا المحور الصمت التنظيمي من خلال (4) أبعاد هي (الخوف من المدراء ، الخوف من ردة الفعل السلبية ، ضعف مهارات الإتصال ، عدم دعم الإدارة العليا) تم قياس الصمت التنظيمي بعدد (20) عبارة حسب المصادر في الجدول أدناه :

جدول رقم (3-2) يوضح عبارات قياس الصمت التنظيمي

المصدر	العبارة	الرقم	البعد
(عمورة 2014)	1 - يفرض المدير شخصيته علي بصوره مزعجة.	1	الخوف من المدراء
	2 - علاقتي بمديري يسودها التوتر.	2	
	3 - أتجنب الاحتكاك المباشر مع المدير.	3	
	4 - رغبتني في إلقاء التحية علي مديري ضعيفة.	4	
	1 - أشعر بأن الآخرين يتجنبونني.	1	الخوف من ردة الفعل السلبية
	2 - لاتدوم علاقتي بزملائي فترة طويلة.	2	
	3 - أعتقد في المثل الذي يقول "البعد عن الناس غنيمة".	3	
	4 - أعتقد أن معظم الناس لايفهمونني.	4	
(عبدالسلام 2014)	1 - يصعب علي تكوين صداقات مع الزملاء.	1	ضعف مهارات الاتصال
	2 - أجد صعوبة كبيرة في الإختلاط بالناس.	2	
	3 - لا أعرف كيف يتعامل الناس مع بعضهم البعض.	3	
	4 - من الصعب أن أدافع عن رأيي عندما أكون مع الزملاء.	4	

	1 - لا تستمع الإدارة الي مشاكل العاملين.	1	عدم دعم الإدارة العليا
	2 - تتخذ الإدارة قراراتها دون مشاركة العاملين فيها.	2	
	3 - لا تظهر الإدارة اهتمامها بحقوق العاملين.	3	
	4 - لا تقي الإدارة بوعودها للعاملين.	4	

المصدر :إعداد الباحث من بيانات الدراسة الميدانية 2017م

المحور الثاني : العزلة التنظيمية:

وهي انفصال العامل عن عمله كما لو كان شيئاً اخر بحيث يكون منفصلاً عنه تماماً ومتحدياً

له ، وبالتالي يكون غير قادر علي تحقيق ذاته في العمل(نعمة، 2014).

ويقاس هذا المحور من خلال ثلاثة ابعاد وهي:

(فقدان الدافع ، ضغط العمل ، طبيعة تقييم الاداء).

ثم قياس العزلة التنظيمية بعدد (12) عبارة حسب مصادر القياس في الجدول أدناه

جدول رقم (3-3) يوضح عبارات قياس العزلة التنظيمية

المصدر	العبارة	الرقم	البعد
د. الفتلاوي 2016	1 - أجد صعوبة كبيرة في حب ما أعمل.	1	فقدان الدافع
	2 - أشعر بالراحة عندما لا يوجد عمل أقوم به.	2	
	3 - أميل الي عدم تحمل المسؤولية وأداء الواجب.	3	
	4 - لا أجد متعة في أداء ما أعمل.	4	
	1 - أستقبل عدداً كبيراً من المهام يومياً.	1	ضغط العمل
	2 - لا يوجد لدي وقت فراغ أثناء العمل.	2	
	3 - أفقر للراحة والتنظيم أثناء العمل.	3	
	4 - لدي بعض الزملاء لكنهم مشغولون جداً.	4	
	1 - تتأثر طرق التقييم بشخصية المدير .	1	طبيعة تقييم الأداء
	2 - ليس هنالك معايير واضحة للتقييم.	2	
	3 - الإدارة لاتعطي إهتماماً لتقييم العاملين.	3	
	4 - غالباً ما تكون نتائج التقييم سلبية غير مجدية.	4	

المصدر :إعداد الباحث من بيانات الدراسة الميدانية 2017

المحور الثالث : نية ترك العمل :

والتي تعرف بأنها القوة النسبية لنية الفرد الداخلية في الخروج الطوعي والدائم عن العمل

نهائياً (عمورة، 2014)

وقد تم قياس نية ترك العمل بعدد (4) عبارات حسب مصدر القياس في الجدول أدناه

الجدول رقم (3-4) يوضح عبارات قياس نية ترك العمل

الأبعاد	الرقم	العبارات	المصدر
نية	1	- بدأت في سؤال أصدقائي ومعارفي حول فرص عمل أخرى.	السعيد 2014
ترك	2	- أفكر ملياً في ترك العمل بهذه الجامعة.	
العمل	3	- أعتزم ترك العمل بهذه الجامعة في الأشهر المقبلة.	
	4	- أبحث حالياً عن فرص عمل شاغرة بمؤسسات أخرى.	

المصدر: إعداد الباحث من بيانات الدراسة الميدانية 2017

8.3 الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة:

للإجابة على تساؤلات الدراسة وتحقيق أهدافها والتحقق من صحة فرضياتها تم استخدام أساليب إحصائية عديدة فقد استخدم أولاً معدل الاستجابة وثنانياً تحليل العوامل الديموغرافية وتحليل الاعتمادية لقياس مدى الإتساق الداخلي لإجابات العينة ، وأيضاً تم استخدام تحليل كرونباخ ألفا وكذلك تم استخدام النسب المئوية ، بالإضافة إلى التحليل العاملي التوكيدي لمعرفة درجة العلاقة بين المتغيرات وأبعادها ، كذلك تم استخدام أسلوب الإنحدار المتعدد لقياس الأثر بين متغيرات الدراسة ، بالإضافة إلى الوسط الحسابي لمعرفة متوسط نسبة إستجابة أفراد العينة ، وأخيراً تم استخداماً الإنحراف المتعدد لمعرفة درجة تجانس إجابة أفراد العينة ، وللحصول علي نتائج دقيقة بقدر الإمكان ، تم استخدام البرنامج الإحصائي (Spss) والذي يشير إختصاراً الي (الحزمة الإحصائية للعلوم الإجتماعية ، Statistical Package for Social Sciences) .

9.3 خاتمة الفصل:

لقد تناول هذا الفصل المقدمة والنظرية المفسرة للنموذج ونموذج الدراسة والذي يتكون من متغير مستقل ومتغير تابع ومتغير وسيط ، وأيضاً تناول فرضيات الدراسة ومن ثم تناول المنهجية التي تم إستخدامها في هذه الدراسة بالإضافة إلي عينة الدراسة وقياس متغيراتها وأخيراً الأساليب والطرق الإحصائية المستخدمة في الدراسة ، وسوف يتناول الفصل الرابع تحليل بيانات الدراسة وإختبار الفرضيات بإستخدام الأساليب الإحصائية المختلفة.

الفصل الرابع: (تحليل البيانات)

0.4 مقدمة الفصل:

يحتوى هذا الفصل على الخطوات التي تمت من حيث تحديد مجتمع الدراسة وعينة الدراسة ومن ثم خطوات جمع البيانات وتصميم الاستبانة وقياس مدى صدق وثبات الاستبانة والتحليل العملي لمتغيرات الدراسة بالإضافة الى درجة اعتمادية متغيرات الدراسة وتعديل فرضيات الدراسة ونموذج الدراسة بجانب الاحصاء الوصفي، والمتوسطات، والانحراف المعياري للمتغيرات ثم تحليل الفرضيات.

1.4 تمهيد:

تم تصميم الاستبانة وفق مقياس ليكرت الخماسي والذي يتكون من خمسة مستويات على النحو التالي " اوافق بشدة ، اوافق ، محايد ، لا اوافق ، لا اوافق بشدة " حيث تم اعطاء الاوزان في عملية التحليل على النحو التالي: الرقم (1) يقابل اوافق بشدة ، الرقم (2) يقابل اوافق ، الرقم (3) يقابل محايد، الرقم (4) يقابل لا اوافق ، الرقم (5) يقابل لا اوافق بشدة ، و تم توزيع عدد (380) استبانة على خمس من الجامعات بولاية الخرطوم وهي "الخرطوم ، والسودان ، والنيلين ، وكلية البيان ، وأكاديمية السودان للعلوم المصرفية والمالية" وبمساعدة مقدرة ومشكورة من الزملاء والزميلات تمكن الدارس من استلام ردود المبحوثين في فترة معقولة.

2.4 معدل الاستجابة:

الجدول رقم (4-1) التالي يوضح معدل الاستجابة للمبحوثين ، يلاحظ من الجدول انه تم توزيع عدد (380) استبانة عن طريق العينة القصدية للأساتذة بالجامعات المذكورة اعلاه والموجودة في ولاية الخرطوم كما تم توزيع الاستبانات في كل جامعة عن طريق اليد وكان يتم استلام الاستبانات

بعد تعيبتها مباشرة وكان عدد الاستبيانات المستردة يساوي (330) استبانة بنسبة (87%) من إجمالي الاستبيانات الموزعة ، الاستبيانات التي لم تسترد (50) استبانة بنسبة (13%) بينما يبلغ عدد الاستبيانات الغير صالحة للتحليل (8) استبانة بنسبة (97%) أما عدد الاستبيانات الصالحة للتحليل فيساوي (322) استبانة بنسبة (3%) من إجمالي الاستبيانات الموزعة والمستلمة وهي نسبة تعتبر كبيرة في البحوث الوصفية التي تعتمد علي قوائم الأسئلة أو الاستبيانات وتعكس مدى استجابة المبحوثين ومدى وضوح عبارات الاستبيان المستخدمة في جمع بيانات الدراسة الميدانية.

جدول رقم (1-4)

معدل استجابة المبحوثين:

النسبة %	العدد	البيان
100 %	380	الاستبيانات الموزعة
87%	330	الاستبيانات المستردة
13%	50	الاستبيانات التي لم تسترد
3%	8	الاستبيانات الغير صالحة للتحليل
97%	322	الاستبيانات الصالحة للتحليل

المصدر: إعداد الباحث من بيانات الدراسة الميدانية 2017

3.4 الخصائص الديموغرافية لعينة الدراسة:

الجدول رقم (4-2) يوضح توزيع مفردات العينة حسب الخصائص الديمغرافية حيث أظهر التحليل ان توزيع افراد العينة حسب النوع ان نسبة الذكور فيه بلغت (54%) من العينة وهي اكبر فئة ، بينما تشكل الإناث نسبة (46%) من العينة ، كما اظهر التحليل توزيع افراد العينة حسب الحالة

الاجتماعية توزيع افراد العينة حسب الحالة الاجتماعية ان غير المتزوجين بلغت نسبتهم (61.2%) وهي اكبر نسبة يليها المتزوجين بنسبة (35.7%) اما فئة اخري بلغت (3.1%) ، وكما اظهر التحليل توزيع مفردات العينة حسب الفئة العمرية و من الجدول نجد أن الفئة العمرية من "25-35" سنة شكلت نسبة (48.1%) وهي اكبر نسبة ، بينما شكلت الفئة اقل من "25" سنة نسبة بلغت (25.2%) والفئة من "36-45" سنة بلغت نسبة (17.1%) والفئة من "46-55" سنة بلغت نسبة (4%) واخيراً الفئة أكبر من "55" سنة بلغت نسبة (5.6%) أما توزيع افراد العينة حسب المستوي العلمي فيوضح التحليل أن حملة الماجستير يشكلون أكبر نسبة حيث بلغت (42.2%) من العينة ، تليها نسبة حملة البكالوريوس يشكلون نسبة (31.1%) ثم حملة الدكتوراه بنسبة (26.7%) يوضح توزيع افراد العينة أن الدرجة الأكاديمية فقد أوضح التحليل ان فئة مساعدين التدريس بلغت نسبة (47.5%) وتشكل أكبر نسبة ، تليها فئة المحاضرين حيث بلغت نسبة (30.1%) ثم فئة الأستاذ المساعد بلغت نسبة (15.8%) و تليها الفئة الأستاذ المشارك بنسبة (5.3%) واخيرا الفئة الأستاذ بنسبة (1.2%) كما اظهر التحليل توزيع افراد العين حسب الدرجة الوظيفية ان الذين ليس لديهم عمل اداري بلغت نسبتهم (79.5%) يليهم الذين يعملون كرؤساء اقسام بنسبة (11.8%) يليهم الذين يعملون كمنسقين لبرامج الماجستير بنسبة (8.1%) واخيرا الذين يعملون كمدرء إدارات بنسبة (0.6%).

جدول رقم (2.4)

يبين الخصائص الديموغرافية لعينة الدراسة

النوع	بيان	العدد	النسبة
الجنس	ذكر	174	54.0
	أنثى	148	46.0
المجموع			
الحالة الاجتماعية	عازب	197	61.2
	متزوج	115	35.7
	أخرى	10	3.1
المجموع			
الفئة العمرية	أقل من 25	81	25.2
	25-35	155	48.1
	36-45	55	17.1
	46-55	13	4.0
	أكثر من 55	18	5.6
المجموع			
المؤهل العلمي	بكالوريوس	100	31.1
	ماجستير	136	42.2
	دكتوراه	86	26.7
المجموع			
الدرجة الأكاديمية	م.تدريس	153	47.5
	محاضر	97	30.1
	أ.مساعد	51	15.8
	أ.مشارك	17	5.3
	استاذ	4	1.2
المجموع			
الدرجة الوظيفية	مدير اداري	2	0.6
	رئيس قسم	38	11.8
	منسق	26	8.1
	أخرى	256	79.5
المجموع			
		322	%100

المصدر: إعداد الباحث من بيانات الدراسة الميدانية 2017

4.4 التحليل العاملي الاستكشافي:

تأتي أهمية هذا الاجراء لاستبانة الدراسة لقياس الاختلافات بين العبارات التي تقيس كل متغير من متغيرات الدراسة حيث يتم توزيع عبارات الاستبانة على متغيرات معيارية يتم فرضها وتوزع عليها العبارات التي تقيس كل متغير على حسب انحرافها عن الوسط الحسابي وتكون العلاقة بين المتغيرات داخل العامل الواحد اقوى من العلاقة مع المتغيرات في العوامل الاخرى . اي ان التحليل العاملي الاستكشافي للمكونات الاساسية يهدف الى التحويل الرياضي لعدد كبير من المتغيرات وعدد قليل من المكونات (العوامل) المستقلة المتعامدة ويتم ذلك التحويل على مصفوفة الارتباطات بين المتغيرات وكل مكون او عمود يتكون من متغيرات شديدة الترابط مع مكونها الاساسي ، قليلة الترابط مع المكونات الاخرى ، وتحقق طريقة التباين الاقصى Varimax لتدوير المحاور عموديا ذلك الهدف على نحو كبير ويمكن الحكم على ان متغير ما ينتمي الى مكون معين من خلال تحميله loading على ذلك العامل وكلما زادت القيمة المطلقة للتحميل زادت المعنوية الاحصائية. و بمراعاة الشروط التي حددها (Churchill,1979) و(Hair et al,1998) التي تتمثل في النقاط التالية:

- ان يكون معامل الثبات Alpha لكل عبارته او متغير 0.60 او اكثر .
- ان يكون معامل ارتباط كل عبارة او متغير بالعامل اكبر من 0.2.
- ان يكون معامل تحميل العبارة او المتغير على العامل الواحد 0.5 او اكثر .
- ان لا تكون العبارة قد تم تحميلها على اكثر من عامل واحد في نفس الوقت .
- ان لا تقل قيمة ايجن Eigen Value لكل عامل عن واحد صحيح .

اي وجود عدد كافي من الارتباطات ذات دلالة احصائية في مصفوفة الدوران، وان لا تقل قيمة KMO عن 0.50%، تناسب العينة ، وان لا تقل قيمة اختبار Bartlett's Test of Sphericity

عن الواحد صحيح ، وان تكون الاشتراكات الاولية communities للبنود اكثر من 0.50%،
وان لا يقل تشبع العامل عن 0.50% مع مراعاة عدم وجود قيم متقاطعة تزيد عن 50% في
العوامل الاخرى ، وان لا تقل قيم الجزر الكامن عن الواحد.

1.4.4 التحليل العاملي الاستكشافي للمتغير المستقل الصمت التنظيمي:

تم تكوين مصفوفة الارتباط بين المتغيرات الاصلية في الدراسة للمتغير المستقل مع بعضها البعض
والمكون من اربعة محاور للصمت التنظيمي وعدد عباراته ستة عشر عبارة وتم استخدام نقطة
حذف بمقدار (0.50) أي بمراعاة عدم وجود قيم متقاطعة تزيد عن قيمة (0.50) وحيث ان قيم
الاشتراكات الاولية لا تقل عن (0.50) و التشبعات لا تقل عن (0.50) وقيمة KMO لا تقل عن
(0.60) للمتغيرات وقيمة الجزر الكامنة لا تقل عن الواحد الصحيح وكما تم حذف المتغيرات التي
يوجد بها تقاطعات وقد نتج عن التحليل حذف محور حساسية المشكلات من المحاور الاربعة اما
بقية المحاور قد حذفت منها بعض العبارات ، حيث تم التوصل الى ثلاثة مكونات اساسية (عوامل)
من جميع العبارات في مقياس الصمت التنظيمي وتفسر تلك المكونات مجتمعة (64.669 %)
من التباين لكل للعبارات ، وهي نسبة تزيد عن (0.60%) و التي تعتبر جيدة في البحوث
الاجتماعية وفقا (Hair,J.F, at all, 1998) ، كما تم تدوير العوامل بأحد طرق التدوير المتعامد
وهي varimax لتحميل المتغيرات على العوامل الاكثر ارتباطا بها وبحيث تكون العوامل مستقلة
عن بعضها تماما ولقد اظهر التحليل مصفوفة العوامل المدارة rotated Component matrix
بالشكل الموضح في الجدول رقم (3.4) ونتائج تحليل spss في الملحق رقم (3.4).

جدول رقم (3.4)

التحليل العاملي للمتغير المستقل الصمت التنظيمي

المتغيرات	العبارات	1	2	3	4
عدم دعم الإدارة العليا	لا تظهر الإدارة اهتمامها بحقوق العاملين	.899	.226	.051	.090
	تتخذ الإدارة قراراتها دون مشاركة العاملين فيها	.885	.107	.041	.098
	لا تقي الإدارة بعودها للعاملين	.857	.228	.046	.131
	لا تستمع الإدارة الي مشاكل العاملين	.844	.239	.054	.193
الخوف من المدراء	أتجنب الاحتكاك المباشر مع المدير	.163	.820	.102	.074
	رغبتني في إلقاء التحية علي مديري ضعيفة	.222	.789	.198	-.009
	علاقتي بمديري يسودها التوتر	.236	.783	.138	.271
	يفرض المدير شخصيته علي بصوره مزعجة	.252	.729	-.002	.380
ضعف مهارات الاتصال	لا أعرف كيف يتعامل الناس مع بعضهم البعض	-.031	.075	.825	.093
	من الصعب أن أدافع عن رأيي عندما أكون مع الزملاء	-.039	.310	.752	.104
	أجد صعوبة كبيرة في الإختلاط بالناس	.163	.006	.655	.210
الخوف من ردة الفعل السلبية	أعتقد أن معظم الناس لا يفهموني	.102	.082	.281	.754
	أعتقد في المثل الذي يقول "البعد عن الناس غنيمة"	.201	.147	-.019	.737
	أشعر بأن الآخرين يتجنبوني	.026	.366	.347	.614
	لا تدوم علاقتي بزملائي فترة طويلة	.170	.080	.487	.537
KMO				0.862	
الجذر الكامن				2581.675	
نسبة التباين				70.347	

المصدر: إعداد الباحث من بيانات الدراسة الميدانية 2017

2.4.4 التحليل العاملي الاستكشافي للمتغير الوسيط العزلة التنظيمية:

تم تكوين مصفوفة الارتباط بين المتغيرات الاصلية في الدراسة للمتغير الوسيط والمكون من ثلاثة محاور وعدد عباراته (12) عبارات وتم استخدام نقطة حذف بمقدار (0.50) أي بمراعاة عدم وجود قيم متقاطعة تزيد عن قيمة (0.50) وحيث ان قيم الاشتراكات الاولية لا تقل عن (0.50) و التشبعات لا تقل عن (0.50) وقيمة KMO لا تقل عن (0.60) للمتغيرات وقيمة الجزر الكامنة لا تقل عن الواحد الصحيح وكما تم حذف العبارات التي يوجد بها تقاطعات ، حيث تم التوصل الى ثلاث مكونات اساسية (عوامل) من جميع العبارات في مقياس العزلة التنظيمية للفرد حيث حذف التحليل محور المرونة وتفسر تلك المكونات مجتمعة (66.209%) من التباين لكل للعبارات ، وهي نسبة تزيد عن (0.60%) و التي تعتبر جيدة في البحوث الاجتماعية وفقا (Hair,J.F, 1998) .

كما تم تدوير العوامل بأحد طرق التدوير المتعامد وهي varimax لتحميل المتغيرات على العوامل الاكثر ارتباطا بها وبحيث تكون العوامل مستقلة عن بعضها تماما ولقد اظهر التحليل مصفوفة العوامل المدارة rotated Component matrix بالشكل الموضح في الجدول رقم (4.4) ونتائج

تحليل spss في الملحق رقم (4.4)

جدول رقم (4.4) التحليل العاملي للمتغير الوسيط العزلة التنظيمية

المتغيرات	العبارات	1	2	3
طبيعة التقييم	ليس هنالك معايير واضحة للتقييم	.890	.047	.047
	الإدارة لاتعطي إهتماماً لتقييم العاملين	.855	.178	.114
	تتأثر طرق التقييم بشخصية المدير	.786	.132	.159
	غالباً ما تكون نتائج التقييم سلبية غير مجدية	.761	.299	.191
ضغط العمل	لايوجد لدي وقت فراغ أثناء العمل	.095	.851	-.052
	أستقبل عدداً كبيراً من المهام يومياً	.056	.811	.069
	أفتقر للراحة والتنظيم أثناء العمل	.164	.762	.196
	لدي بعض الزملاء لكنهم مشغولون جداً	.292	.679	.001
فقدان الدافع	أشعر بالراحة عندما لايوجد عمل أقوم به	.008	.034	.808
	أجد صعوبة كبيرة في حب ما أعمل	.119	.076	.758
	أميل الي عدم تحمل المسؤولية وأداء الواجب	.143	.113	.758
	لا أجد متعة في أداء ما أعمل	.152	-.027	.731
KMO		0.819		
الجزر الكامن		1567.66		
نسبة التباين		66.209		

المصدر :إعداد الباحث من بيانات الدراسة الميدانية 2017

3.4.4 التحليل العاملي الاستكشافي للمتغير التابع نية ترك العمل:

تم تكوين مصفوفة الارتباط بين المتغيرات الاصلية في الدراسة للمتغير التابع والمكون من محورين وعدد عباراته (7) عبارات وتم استخدام نقطة حذف بمقدار (0.50) أي بمراعاة عدم وجود قيم متقاطعة تزيد عن قيمة (0.50) وحيث ان قيم الاشتراكات الاولية لا تقل عن (0.50) و التشيعات لا تقل عن (0.50) وقيمة KMO لا تقل عن (0.60) للمتغيرات وقيمة الجزر الكامنة

لا تقل عن الواحد الصحيح وكما تم حذف العبارات التي يوجد بها تقاطعات ، حيث تم التوصل الى مكون واحد اساسي (عوامل) من جميع العبارات في مقياس نية ترك العمل للمنظمة وتفسر تلك المكونات مجتمعة (73.239%) من التباين لكل للعبارات ، وهي نسبة تزيد عن (0.60%) و التي تعتبر جيدة في البحوث الاجتماعية وفقا (Hair,J.F, at all, 1998) كما تم تدوير العوامل بأحد طرق التدوير المتعامد وهي varimax لتحميل المتغيرات على العوامل الاكثر ارتباطا بها وبحيث تكون العوامل مستقلة عن بعضها تماما ولقد اظهر التحليل مصفوفة العوامل المدارة rotated Component matrix بالشكل الموضح في الجدول رقم (5.4) ونتائج تحليل spss

في الملحق رقم (5.4). جدول رقم (5.4)

التحليل العاملي للمتغير التابع نية ترك العمل

المتغير	العبارات	1
نية ترك العمل	أفكر ملياً في ترك العمل بهذه الجامعة	.890
	أعتزم ترك العمل بهذه الجامعة في الأشهر المقبلة	.884
	أبحث حالياً عن فرص عمل شاغرة بمؤسسات أخرى	.835
	بدأت في سؤال أصدقائي ومعارفي حول فرص عمل أخرى	.812
KMO	0.774	
الجزر الكامن	724.299	
نسبة التباين	73.239	

المصدر: إعداد الباحث من بيانات الدراسة الميدانية 2017

5.4 التحليل العاملي التوكيدي:

لاختبار الصدق تم التحقق من البناء العاملي لمتغيرات الدراسة عن طريق التحليل العاملي التوكيدي Confirmatory Factor Analysis (CFA) وهو احد تطبيقات نموذج المعادلة البنائية (SEM) بعكس التحليل العاملي الاستكشافي حيث يتيح التحليل العاملي التوكيدي الفرصة لتحديد واختبار

صحة نماذج معينة للقياس والتي يتم بناءها على ضوء اسس نظرية سابقة ، واعتمد البحث في تطبيق التحليل العاملي التوكيدي في تقدير البارامترات على طريقة الاحرجية العظمي Maximum likelihood من خلال البرنامج الاحصائي AMOS22 وفي ضوء افتراض التطابق بين مصفوفة التغاير (للمتغيرات الداخلة في التحليل) والمصفوفة المفترضة من قبل النموذج ، والتحليل ينتج العديد من المؤشرات الدالة على جودة هذه المطابقة والتي يتم قبول النموذج المفترض للبيانات أو رفضه في ضوءها والتي تعرف بمؤشرات جودة النموذج وهي كما ذكرها (اسماعيل ، عماد عبدالجليل (2010:

1. النسبة بين قيم χ^2 ودرجات الحرية df: The relative chi-square:

وهي عبارة عن قيمة مربع كاي (Chi-Square) المحسوبة من النموذج مقسومة على درجات الحرية فاذا كانت هذه النسبة أقل من 5 تدل على قبول النموذج ، ولكن إذا كانت أقل من 2 تدل على أن النموذج المقترح مطابق تماما للنموذج المفترض لبيانات العينة .

2. مؤشر جودة المطابقة (The Goodness-of-Fit Index GFI):

يقيس هذا المؤشر مقدار التباين في المصفوفة المحللة عن طريق النموذج موضوع الدراسة وهو بذلك يناظر مربع الارتباط المتعدد في تحليل الانحدار المتعدد أو معامل التحديد R^2 وتتراوح قيمته بين (0,1) وتشير القيمة المرتفعة بين هذا المدي إلى تطابق افضل للنموذج مع بيانات العينة وكلما كانت هذه القيمة أكبر من 0.9 دل ذلك على جودة النموذج المفترض وإذا كانت قيمته (1) دل ذلك على التطابق التام بين النموذج المقترح والنموذج المفترض .G. Barbara

. 1996,Tabachnick and Linda S. Fidell

3. مؤشر جذر متوسط مربع الخطأ التقريبي :

(Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA

وهو من أهم المؤشرات لجودة المطابقة وإذا ساوت قيمته 0.05 فاقبل ذلك على أن النموذج يطابق تماما البيانات وإذا كانت القيمة محصورة بين 0.05-0.08 دل ذلك على أن النموذج يطابق بدرجة كبيرة بيانات العينة أما إذا زادت قيمته عن 0.08 فيتم رفض النموذج. (James Lattin and Others, 2002& George A. Marcoulides and Irini Moustaki, 2002).

4. مؤشر المطابقة المعياري (Nor med Fit Index NFI) :

تتراوح قيمة هذا المؤشر بين (1,0) وتشير القيمة المرتفعة بين هذا المدى إلى تطابق أفضل للنموذج مع بيانات العينة (Barbara G. Tabachnick and Linda S. Fidell, 1996).

5. مؤشر المطابقة المقارن (Comparative Fit Index CFI)

تتراوح قيمة هذا المؤشر بين (1,0) وتشير القيمة المرتفعة بين هذا المدى إلى تطابق أفضل للنموذج مع بيانات العينة، (Barbara G. Tabachnick and Linda S. Fidell, 1996).

6. مؤشر المطابقة المتزايد (Incremental Fit Index IFI):

وتتراوح قيمة هذا المؤشر بين (1,0) وتشير القيمة المرتفعة بين هذا المدى إلى تطابق أفضل للنموذج مع بيانات العينة (Barbara G. Tabachnick and Linda S. Fidell, 1996).

7. مؤشر توكر لويس (Tucker-Lewis Index (TLI)

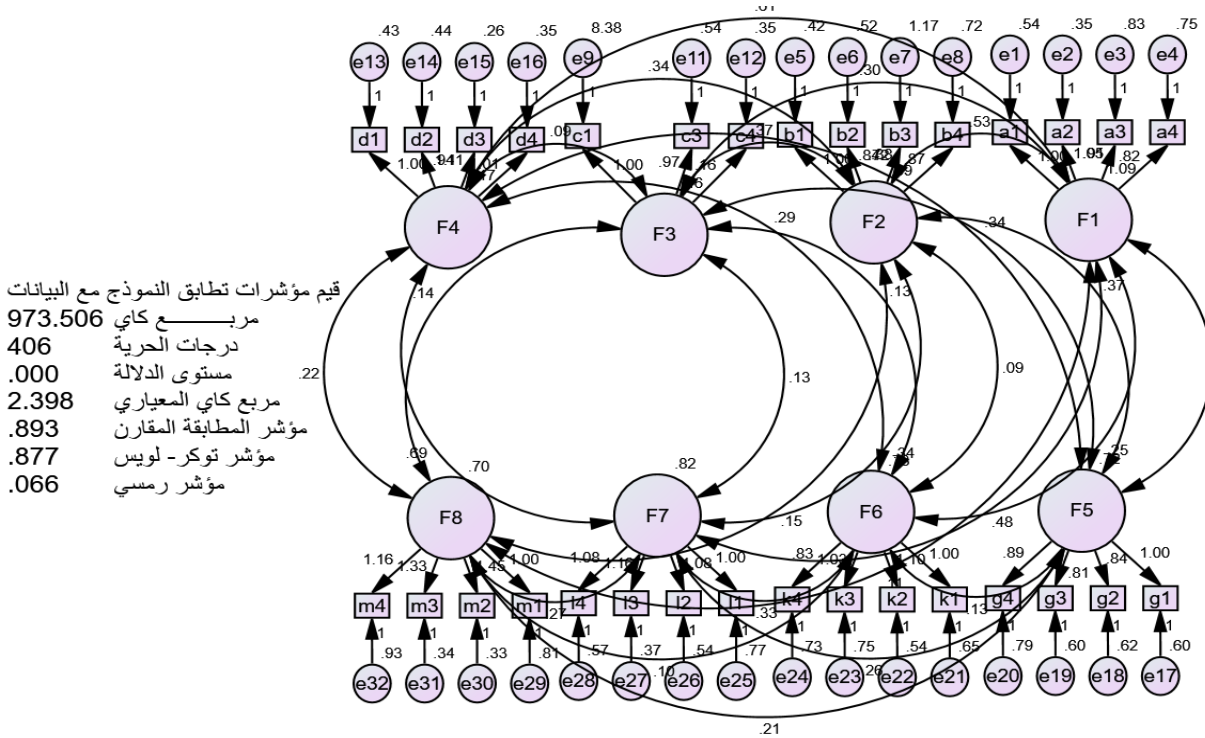
وتتراوح قيمة هذا المؤشر بين (0,1) وتشير القيمة المرتفعة بين هذا المدى إلى تطابق أفضل للنموذج مع بيانات العينة (Joseph F. Hair, JR. and Others, 1995) عند الحكم على جودة نموذج او نماذج اخري يمكن الحصول عليها من نفس البيانات، يجب ملاحظة أن أفضل النماذج من حيث مطابقته للبناء العاملي الضمني للمتغيرات موضوع البحث هو النموذج الذي يتميز بتوفر افضل قيم لأكبر عدد من المؤشرات الإحصائية السابقة مجتمعة . ولا يتم الحكم

في ضوء مؤشر معين أو أكثر وفي حالة التحليل العاملي التوكيدي إذا حقق النموذج المفترض للمقياس مؤشرات جودة المطابقة يمكن الحكم على صدق عباراته أو صدق أبعاده .

التحليل العاملي التوكيدي لمتغيرات الدراسة :

تم بناء النموذج الاول للدراسة والذي يتكون من ثمانية أبعاد لمتغيرات الدراسة والذي تقيسه 32 عبارة و حسب نتائج التحليل العاملي الاستكشافي ، و تم التوصل من التحليل الي ان ابعاد متغيرات الدراسة تتكون من ثمانية محاور تقيسه 32 عبارة كما في الشكل رقم (1-4) وتم اختبار هذا النموذج بتطبيق التحليل العاملي التوكيدي على بيانات الدراسة وتم قياس بناء النموذج لتوضيح أبعاد العلاقة بين محاور النموذج وكانت مقاييس جودة المطابقة التي تم ادخالها في النموذج الاولي قد اعطت مقاييس جودة ذات صلاحية مقبولة كما في الشكل رقم (1-4) والجدول رقم (4-6) .

شكل رقم (1-4): التحليل العاملي التوكيدي لمتغيرات الدراسة قبل التعديل



المصدر إعداد الباحث من بيانات الدراسة الميدانية (2017)

جدول رقم (4-6)

التحليل العاملي التوكيدي لمتغيرات الدراسة قبل التعديل

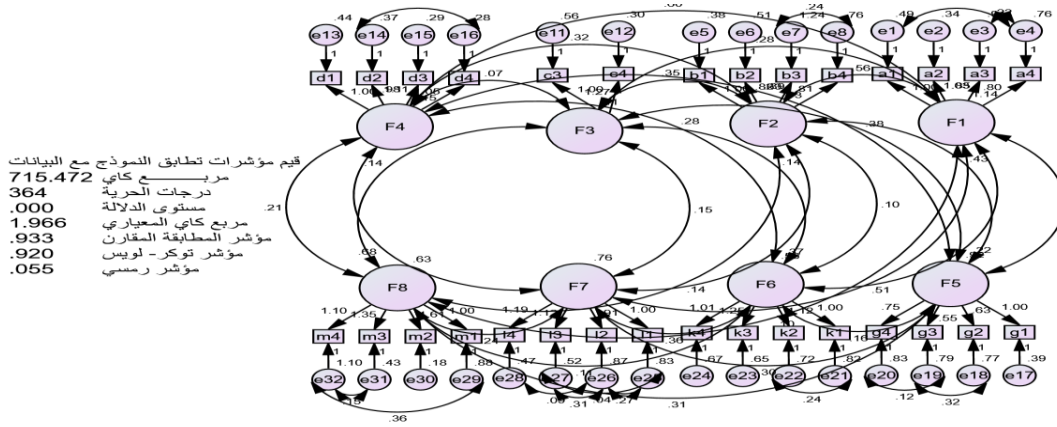
Structural Model هيكل النموذج	Acceptable Level مستوى القبول	Goodness-of-fit Measures مؤشرات جودة المطابقة
973.506	غير مهمة احصائيا عند مستوى دلالة 0.05	$\chi^2 = \text{Chi-square}$ كاي تربيع
406		df = degree of freedom
2.396	$1 < \chi^2/df < 5$	χ^2/df
0.893	≥ 90 أكبر من 90	Goodness of fit index (GFI) مؤشر المطابقة المعياري
0.066	< 0.08 أقل من 0.08	Root-mean-square error of approximation (RMSEA) جذر متوسط مربع الانحرافات
0.831	≥ 90 أكبر من 90	Normal fit index (NFI) مؤشر المطابقة المعياري
0.893	≥ 90 أكبر من 90	Comparative fit index (CFI) مؤشر المطابقة المقارن
0.805	≥ 90 أكبر من 90	Adjusted goodness of fit index (AGFI)

المصدر : إعداد الباحث من بيانات الدراسة (2017)

وبعد تصحيح النموذج كانت مؤشرات ضغط العمل كما في الجدول رقم (4-7) والشكل رقم (2-

4) التاليين. الذي اوضح ان متغير الدراسة بعد تعديل النموذج قد اعطت مقاييس جودة جيدة،

شكل رقم (4-2): التحليل العاملي التوكيدي لمتغيرات الدراسة بعد التعديل



المصدر : إعداد الباحث من مخرجات التحليل الاحصائي(2017)

جدول رقم (4-7) التحليل العاملي التوكيدي لمتغيرات الدراسة بعد التعديل

Structural Model هيكل النموذج	Acceptable Level مستوى القبول	Goodness-of-fit Measures مؤشرات جودة المطابقة
715.472	غير مهمة احصائيا عند مستوى دلالة 0.05	$\chi^2 = \text{Chi-square}$ كاي تربيع
364		df = degree of freedom
1.966	$1 < \chi^2/df < 5$	χ^2/df
0.875	≥ 90 أكبر من 90	Goodness of fit index (GFI) مؤشر المطابقة المعياري
0.055	< 0.08 أقل من 0.08	Root-mean-square error of approximation (RMSEA) جذر متوسط مربع الانحرافات
0.875	≥ 90 أكبر من 90	Normal fit index (NFI) مؤشر المطابقة المعياري
0.933	≥ 90 أكبر من 90	Comparative fit index (CFI) مؤشر المطابقة المقارن
0.841	≥ 90 أكبر من 90	Adjusted goodness of fit index (AGFI)

6.4 الاعتمادية والكفاءة العملية لمقاييس الدراسة:

يستخدم تحليل الاتساق للعثور على الاتساق الداخلي للبيانات ويتراوح من (0 إلى 1)، تم احتساب قيمة (ألفا كرونباخ) للعثور على اتساق البيانات الداخلي ، اذا كانت قيم معامل ألفا كرونباخ أقرب إلى 1 ، يعتبر الاتساق الداخلي للمتغيرات كبير ، ولاتخاذ قرار بشأن قيمة الفا كرونباخ المطلوبة يتوقف ذلك على الغرض من البحث ففي المراحل الأولى من البحوث الأساسية تشير (Nunnally ، 1967) إلى ان المصدقية من 0.50 - 0.60 تكفي وأن زيادة المصدقية لا أكثر من 0.80 وربما تكون إسراف، اما (Hair et al, 2010) اقترح ان قيمة ألفا كرونباخ يجب أن تكون أكثر من 0.70 ، والجدول رقم (4-8) يوضح نتائج الفا كرونباخ بعد التحليل العاملي الاستكشافي وبعد التحليل العاملي التوكيدي.

جدول رقم (4-8) الاعتمادية (Cronbach's alpha)

Cronbach's alpha	عدد العبارات	المتغيرات	
الاستكشافي			
0.862	4	الخوف من المدراء	المتغير المستقل
0.744	3	الخوف من ردة الفعل السلبية	
0.689	2	ضعف مهارات الاتصال	
0.928	4	عدم دعم الادارة العليا	
0.776	4	فقدان الدافع	المتغير الوسيط
0.806	4	ضغط العمل	
0.873	4	طبيعة التقييم	
0.877	4	نية ترك العمل	المتغير التابع

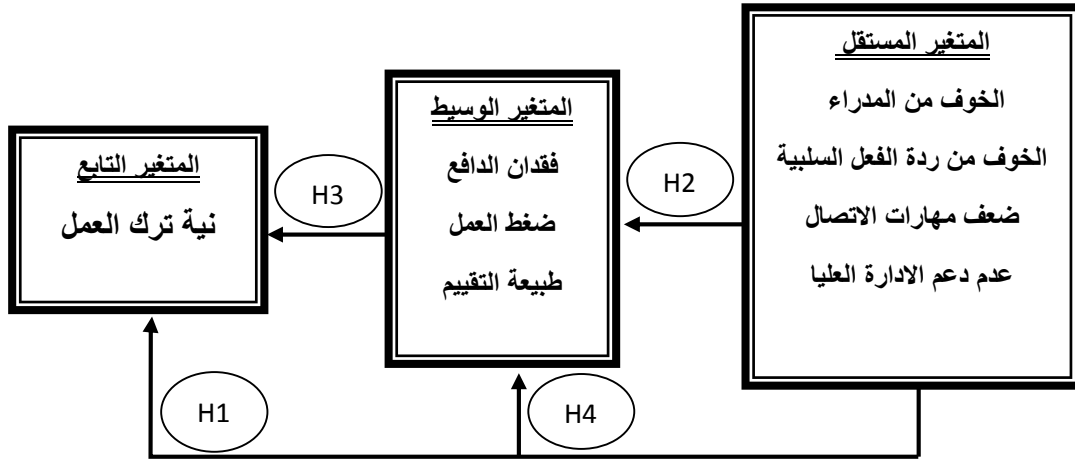
المصدر :إعداد الباحث من بيانات الدراسة الميدانية 2017

7.4 نموذج الدراسة المعدل:

بناء على نتائج التحليل العاملي التوكيدي والاعتمادية بقيت محاور المتغير المستقل الصمت التنظيمي كما هي وكذلك نية ترك العمل لم تتغير اما ابعاد المتغير الوسيط (العزلة التنظيمية) بقيت كما هي مما حدا الي بقاء النموذج بدون تعديل كما في الشكل ادناه.

شكل (3):

نموذج الدراسة (المعدل)



المصدر : اعداد الباحث 2017م

8.4 متوسطات وانحرافات متغيرات الدراسة:

جدول رقم (4-9) يوضح الوسط الحسابي والانحراف المعياري لأبعاد متغيرات الدراسة المستقل

والتابع والوسيط والمعدل :

تظهر نتائج التحليل الإحصائي الوصفي لمتغيرات الدراسة في الجدول رقم (4-9) ان اتجاهات عينة الدراسة كانت ايجابية نحو اغلب الفقرات التي تقيس متغيرات الدراسة و يوضح الوسط الحسابي والانحراف المعياري لأبعاد المتغير المستقل (الصمت التنظيمي) يلاحظ من الجدول أن الوسط الحسابي لبعاد ضعف مهارات الاتصال (وسط حسابي = 3.9907، انحراف معياري=0.86192) أكبر متوسط ، يليه الوسط الحسابي لبعاد الخوف من ردة الفعل السلبية (وسط

حسابي = 3.7997 ، انحراف معياري = 0.83247)، يليه الوسط الحسابي لبعد الخوف من المدراء
(وسط حسابي = 3.5070 ، انحراف معياري = 1.06604) واخيرا الوسط الحسابي لبعد عدم دعم
الادارة العليا (وسط حسابي = 2.5637، انحراف معياري = 1.14106) ويلاحظ أن الوسط
الحسابي لاغلب ابعاد المتغير المستقل الصمت التنظيمي تزيد عن الوسط الفرضي المستخدم
في برنامج التحليل الإحصائي (والانحراف المعياري اقل من نصف المتوسط الحسابي 3) مما
يشير إلي ضعف ابعاد الصمت التنظيمي تحت الدراسة كما يستنتج من ذات الجدول رقم (4-9)
أن المستقصين قيد الدراسة يعطون اهتمام اكبر من المعتاد أو المتعارف عليه لأبعاد الصمت
التنظيمي، كما يستنتج من ذات الجدول رقم (4-9) أن المستقصين تحت الدراسة يركزون بشكل
أكبر على بعد ضعف مهارات الاتصال مقارنة ببقية أبعاد الصمت التنظيمي الاخرى من حيث
الاوراط الحسابية، ومن جانب آخر يمكن ترتيب هذه الاهتمامات للعينة قيد الدراسة كما يلي:
ضعف مهارات الاتصال ، الخوف من ردة الفعل السلبية ، ثم الخوف من المدراء واخيرا عدم دعم
الادارة العليا، ومن ناحية آخري يتضح من الجدول رقم (4-9) ان الوسط الحسابي والانحراف
المعياري لا بعد المتغير الوسيط العزلة التنظيمية ان بعد فقدان الدافع (وسط
حسابي = 3.8137، انحراف معياري = 0.85461) اكبر متوسط ، يليه الوسط الحسابي لبعد ضغط
العمل (وسط حسابي = 2.7484 ، انحراف معياري = 0.93625) واخيرا الوسط الحسابي لبعد
طبيعة التقييم (وسط حسابي = 2.5210 ، انحراف معياري = 1.05169)، ويلاحظ أن الوسط
الحسابي لابعاد المتغير الوسيط العزلة التنظيمية تقل عن الوسط الفرضي المستخدم في برنامج
التحليل الإحصائي (والانحراف المعياري اقل من نصف المتوسط الحسابي 3) مما يشير إلي
ضعف ابعاد العزلة التنظيمية تحت الدراسة. كما يستنتج من ذات الجدول رقم (4-9) أن
المستقصين قيد الدراسة يعطون اهتمام اقل من المعتاد أو المتعارف عليه لأبعاد العزلة التنظيمية

كما يستنتج من ذات الجدول رقم (4-9) أن المستقصين تحت الدراسة يركزون بشكل أكبر على بعد فقدان الدافع مقارنة ببقية أبعاد العزلة التنظيمية الأخرى من حيث الأوساط الحسابية، ومن جانب آخر يمكن ترتيب هذه الاهتمامات للعينة قيد الدراسة كما يلي: فقدان الدافع ثم ضغط العمل ، وأخيرا بعد طبيعة التقييم، ومن ناحية أخرى يتضح من الجدول رقم (4-9) أن الوسط الحسابي والانحراف المعياري لبعده المتغير التابع نية ترك العمل (وسط حسابي = 2.9514 ، انحراف معياري = 1.11212) ويلاحظ أن الوسط الحسابي لبعده المتغير التابع نية ترك العمل يقل عن الوسط الفرضي المستخدم في برنامج التحليل الإحصائي (والانحراف المعياري أقل من نصف المتوسط الحسابي 3) مما يشير إلى ضعف بعد المتغير التابع نية ترك العمل تحت الدراسة. كما يستنتج من ذات الجدول رقم (4-9) أن المستقصين قيد الدراسة يعطون اهتمام أقل من المعتاد أو المتعارف عليه لبعده المتغير التابع نية ترك العمل.

جدول رقم (4-9) المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية لمتغيرات الدراسة

الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	المتغيرات
1.06604	3.5070	الخوف من المدراء
.83247	3.7997	الخوف من ردة الفعل السلبية
.86192	3.9907	ضعف مهارات الاتصال
1.14106	2.5637	عدم دعم الإدارة العليا
.85461	3.8137	فقدان الدافع
.93625	2.7484	ضغط العمل
1.05169	2.5210	طبيعة التقييم
1.11212	2.9814	نية ترك العمل

المصدر: إعداد الباحث من بيانات الدراسة الميدانية (2017)

9.4 الارتباطات بين متغيرات الدراسة:

اجري تحليل الارتباطات على بيانات الدراسة الميدانية للوقوف على الصورة المبدئية للارتباطات البينية بين متغيرات الدراسة ، فكلما كانت درجة الارتباط قريبة من الواحد الصحيح فان ذلك يعنى ان الارتباط قويا بين المتغيرين وكلما قلت درجة الارتباط عن الواحد الصحيح كلما ضعفت العلاقة بين المتغيرين وقد تكون العلاقة طردية او عكسية ، وبشكل عام تعتبر العلاقة ضعيفة اذا كانت قيمة معامل الارتباط اقل من (0.30) ويمكن اعتبارها متوسطة اذا تراوحت قيمة معامل الارتباط بين (0.30) الى (0.70) و تعتبر العلاقة قوية اذا كان معامل الارتباط اكثر من (0.70) الجدول أدناه رقم (20.4) يوضح الارتباطات بين متغيرات الدراسة، ويلاحظ من الجدول رقم (4-10) ان الارتباط بين ابعاد المتغير المستقل الصمت التنظيمي فيما بينها أن بعد الخوف من المدراء يرتبط ايجابياً وبصورة معنوية متوسطة مع بعد (الخوف من ردة الفعل السلبية ، ضعف مهارات الاتصال ، عدم دعم الادارة العليا) حيث كانت قيمة الارتباط علي التوالي = (0.474)،(0.315)،(0.485) كما له ارتباط ايجابي معنوي متوسط مع بعد المتغير الوسيط فقدان الدافع وكانت قيمة الارتباط = (0.380)، اما مع المتغير الوسيط ضغط العمل فكان الارتباط معنوي ضعيف حيث كانت قيمة الارتباط = (0.255) كما يرتبط ارتباط معنوي متوسط مع بعد المتغير الوسيط طبيعة التقييم وكانت قيمة الارتباط = (0.446) كما يرتبط ارتباط ضعيف مع بعد المتغير التابع نية ترك العمل وكانت قيمة الارتباط = (0.89)، ويلاحظ من الجدول رقم (4-10) ان الارتباط بين ابعاد المتغير المستقل الصمت التنظيمي فيما بينها أن بعد الخوف من ردة الفعل السلبية يرتبط ايجابياً وبصورة معنوية متوسطة مع بعد (ضعف مهارات الاتصال ، عدم دعم الادارة العليا) حيث كانت قيمة الارتباط علي التوالي = (0.449)، (0.358) ، كما يرتبط ارتباط معنوي متوسط مع بعد المتغير الوسيط فقدان الدافع وكانت قيمة الارتباط = (0.380)، اما مع المتغير

الوسيط ضغط العمل فكان الارتباط ضعيف حيث كانت قيمة الارتباط = (0.133) كما يرتبط ارتباط معنوي متوسط مع بعد المتغير الوسيط طبيعة التقييم وكانت قيمة الارتباط = (0.402) كما يرتبط ارتباط ضعيف مع بعد المتغير التابع نية ترك العمل وكانت قيمة الارتباط = (0.209)، ويلاحظ من الجدول رقم (4-10) ان الارتباط بين بعد المتغير المستقل ضعف مهارات الاتصال يرتبط ايجابياً وبصورة معنوية ضعيفة مع بعد المستقل عدم دعم الادارة العليا وكانت قيمة الارتباط = (0.089) وارتباط معنوي متوسط مع المتغير الوسيط فقدان الدافع وكانت قيمة الارتباط = (0.428)، اما مع المتغير الوسيط ضغط العمل فكان الارتباط ضعيف حيث كانت قيمة الارتباط = (0.194) كما يرتبط ارتباط ضعيف مع بعد المتغير الوسيط طبيعة التقييم وكانت قيمة الارتباط = (0.174) كما يرتبط ارتباط ضعيف مع بعد المتغير التابع نية ترك العمل وكانت قيمة الارتباط = (0.194)، ويلاحظ من الجدول رقم (4-10) ان الارتباط بين بعد المتغير المستقل عدم دعم الادارة العليا يرتبط ايجابياً وبصورة معنوية متوسطة مع بعد المتغير الوسيط فقدان الدافع وكانت قيمة الارتباط = (0.358)، اما مع المتغير الوسيط ضغط العمل فكان الارتباط ضعيف حيث كانت قيمة الارتباط = (0.293) كما يرتبط ارتباط متوسط مع بعد المتغير الوسيط طبيعة التقييم وكانت قيمة الارتباط = (0.630) كما يرتبط ارتباط ضعيف مع بعد المتغير التابع نية ترك العمل وكانت قيمة الارتباط = (0.201)، ويلاحظ من الجدول رقم (4-10) ان الارتباط بين بعد المتغير الوسيط فقدان الدافع مع المتغير الوسيط ضغط العمل فكان الارتباط معنوي ضعيف حيث كانت قيمة الارتباط = (0.157) كما يرتبط ارتباط ضعيف مع بعد المتغير الوسيط طبيعة التقييم وكانت قيمة الارتباط = (0.290) كما يرتبط ارتباط ضعيف مع بعد المتغير التابع نية ترك العمل وكانت قيمة الارتباط = (0.203). ويلاحظ من الجدول رقم (4-10) ان الارتباط بين بعد المتغير الوسيط ضغط العمل له ارتباط معنوي متوسط مع بعد المتغير الوسيط طبيعة التقييم وكانت قيمة الارتباط

= (0.378) كما يرتبط ارتباط ضعيف مع بعد المتغير التابع نية ترك العمل وكانت قيمة الارتباط
 = (0.141) ، ويلاحظ من الجدول رقم (4-10) ان الارتباط بين المتغير الوسيط طبيعة التقييم
 مع المتغير التابع نية ترك العمل فكان الارتباط معنوي ضعيف حيث كانت قيمة الارتباط
 = (0.284).

جدول رقم (4-10)

الارتباطات بين متغيرات الدراسة

المتغيرات	الخوف 1	الخوف 2	مهارات	دعم	فقدان	ضغط	تقييم	نية
الخوف من المدراء	1							
الخوف من ردة الفعل السلبية	.474**	1						
ضعف مهارات الاتصال	.315**	.449**	1					
عدم دعم الادارة العليا	.485**	.358**	.089	1				
فقدان الدافع	.380**	.393**	.428**	.358**	1			
ضغط العمل	.255**	.133*	.194**	.293**	.157**	1		
طبيعة التقييم	.446**	.402**	.174**	.630**	.290**	.378**	1	
نية ترك العمل	.089	.209**	.195**	.201**	.203**	.141*	.284**	1

المصدر: إعداد الباحث من بيانات الدراسة الميدانية (2017)

10.4 إختبار الفرضيات:

تتناقش هذه الجزئية نتائج اختبارات فرضيات الدراسة بعد التحليل العاملي للبيانات حيث يتناول هذا الجزء اختبار عدد (4) فرضيات رئيسية متعلقة بالعلاقة بين المتغيرات المتبقية بعد إجراء التحليل العاملي والاعتمادية ، كما هو موضح في جزئية الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة ، لقد تم استخدام اختبار اساليب نمذجة المعادلة البنائية Structural Equation Modeling (SEM) واستخدام اسلوب تحليل المسار Path Analysis هو تقنية احصائية تستخدم فيما يماثل الاغراض التي يستخدم فيها تحليل الانحدار المتعدد حيث ان تحليل المسار يعتبر امتداد لتحليل الانحدار المتعدد ولكن تحليل المسار اكثر فعالية حيث انه يضع في الحسبان نمذجة التفاعلات بين المتغيرات The Modeling of Interactions وعدم الخطية Nonlinearities واطفاء القياس والارتباط الخطي المزدوج Multicollinearity بين المتغيرات المستقلة (Jeonghoon Ann, Spring 2002) وبهذه الطريقة يعتبر نموذج فريد من بين نماذج المعادلات الاخرى وكان اول من وضعه (Sewall Wright) في عام 1930 واستخدم في دراسات النشوء والتطور واعتمد برنامج تحليل المسار علي برنامج العلوم الاجتماعية spss ويتم استخدام تحليل المسار اموس بشكل رئيسي في محاولة فهم نقاط القوة النسبية للعلاقات المباشرة وغير المباشرة بين مجموعة من المتغيرات (المتغيرات الوسيطة او المعدلة) حيث انه يضعها في الحسبان. والهدف الاساسي من استخدام نموذج المسار او غيره من نماذج المعادلة المهيكلة هو العثور علي النموذج الذي يناسب بصورة جيدة البيانات التي تم جمعها بما فيه الكفاية لتكون بمثابة تمثيل للواقع وتفسر هذه البيانات ، وقد ذكر (Joseph F. Hair, JR. and Others, 1995) ان اسلوب تحليل المسار يختلف عن تحليل الانحدار المتعدد فيما يلي :

- انه نموذج لاختبار علاقات معينة بين مجموعة من متغيرات وليس الكشف عن العلاقات السببية بين هذه المتغيرات .
- يفترض العلاقات الخطية البسيطة بين كل زوج من المتغيرات .
- ان المتغير التابع يمكن ان يتحول الي متغير مستقل بالنسبة لمتغير تابع اخر .
- يمكن ان يكون في النموذج متغيرات وسيطة بالاضافة الي المتغيرات المستقلة والتابعة كما يمكن دراسة علاقات التأثير بين المتغيرات بغض النظر عن كونها متغيرات تابعة او متغيرات مستقلة والتي تمثل بسهم ثنائي الاتجاه في الشكل البياني للنموذج .
- يعد نموذج تحليل المسار وسيلة لتلخيص ظاهرة معينة ووضعها في شكل نموذج مترابط لتفسير العلاقات بين متغيرات هذه الظاهرة مما يتطلب من الباحث تفسير السببية واتصال المتغيرات ببعضها البعض والتي تسمى بالمسارات
- معاملات المسارات في النموذج تكون معيارية .
- بالاضافة لما سبق فانه توجد عدة اشكال ونماذج لتحليل المسار نذكر منها Neil H. (Harald Martfens and Magni Martens, 2001& 2002،Timm)
- نموذج ذو اتجاه واحد وهو ذلك النموذج الذي يشتمل علي اسهم (مسارات) تتجه من المتغيرات المستقلة الي المتغيرات التابعة لدراسة التأثيرات المباشرة لهذه المتغيرات علي المتغير التابع .
- نموذج جماعي وهو ذلك النموذج الذي يشتمل علي عدة متغيرات تابعة ترتبط بنفس مجموعة المتغيرات المستقلة ويسمح هذا النموذج بدراسة التأثيرات المباشرة والتأثيرات غير المباشرة علي المتغيرات التابعة .
- نموذج تبادلي حيث يجمع هذا النموذج بين النموذجين السابقين بالاضافة الي اخذ العلاقات التبادلية في الاعتبار بين المتغيرات المستقلة حيث يشتمل هذا النموذج علي مسارات ثنائية

الاتجاه لقياس التغيرات بين كل زوج من المتغيرات المستقلة وقد تم استخدام هذا الاسلوب لطبيعة متغيرات الدراسة كما يستدل علي جودة النموذج المقترح للنموذج المفترض لبيانات العينة من خلال مؤشرات جودة المطابقة .

1.10.4 اختبار الفرضية الاولى: العلاقة بين الصمت التنظيمي ونية ترك العمل:

تنص الفرضية الرئيسية الاولى على انه توجد علاقة ايجابية ذات تأثير معنوي بين الصمت التنظيمي و نية ترك العمل ، ولاختبار هذه الفرضية تم استخدام اسلوب تحليل المسار للتعرف علي العلاقة بين متغيرات الدراسة المستقلة الصمت التنظيمي و نية ترك العمل باستخدام البرنامج الاحصائي AMOS23 وفي ضوء افتراض التطابق بين مصفوفة التغيرات (للمتغيرات الداخلة في التحليل) والمصفوفة المفترضة من قبل النموذج والتحليل ينتج العديد من المؤشرات الدالة علي جودة هذه المطابقة والتي يتم قبول النموذج المفترض للبيانات او رفضه في ضوءها والتي تعرف بمؤشرات جودة النموذج وهي كما ذكرها (اسماعيل ، عماد عبدالجليل ، 2010) :

عند الحكم علي جودة نموذج اونماذج اخري يمكن الحصول عليها من نفس البيانات ، يجب ملاحظة ان افضل النماذج من حيث مطابقته للبناء العملي الضمني للمتغيرات موضوع البحث هو النموذج الذي يتميز بتوفر افضل قيم لأكبر عدد من المؤشرات الاحصائية السابقة مجتمعة .

ومن التحليل نجد ان هنالك علاقة معنوية بين الصمت التنظيمي ونية ترك العمل اذ بلغت قيمة مربع كاي (159.293) وهي ليست مهمة احصائيا عند مستوي (0.05) وبلغت قيمة (RMR)

اقل من ٠,١٠ . و مؤشر جودة المطابقة (GFI) و مؤشر المطابقة المقارن (CFI) اكبر من ٠,٩٠ تشير اوزان معاملات الانحدار في العلاقة بين المتغير المستقل الصمت التنظيمي والمتغير

التابع نية ترك العمل الي انخفاض تأثير بعد للمتغير المستقل الخوف من المدراء فكانت معاملات الانحدار منخفضة حيث بلغ معامل الانحدار (-0.13) ويفسر 1.16 من التباين ، اما المتغير

المستقل الخوف من ردة الفعل السلبية كذلك كانت منخفضة حيث بلغت قيمته (0.04) ويمكننا ملاحظة الاثر المباشر اعتمادا علي معاملات الارتباط المتعدد (R^2) حيث بلغت 0.75 اما بالنسبة للمتغير المستقل ضعف مهارات الاتصال فكانت معاملات الانحدار مرتفعة نسبيا حيث بلغ معامل الانحدار (0.40) ويفسر 0.43 من التباين . وكذلك بعد عدم دعم الادارة العليا مرتفعة نسبيا حيث كانت معاملات الانحدار تساوي 0.24 ويفسر 1.15 من التباين كما في الشكل رقم (4) وبالنظر الي الجدول رقم (4-11) الذي يبين قيم معاملات المسار نجد ان بعد المتغير المستقل ضعف مهارات الاتصال والمتغير المستقل عدم دعم الادارة العليا كانت ذات دلالة علي نية ترك العمل اما بقية ابعاد الصمت التنظيمي الأخرى لم تبلغ مستوي الدلالة عند مستوي (0.05) فاقل. جدول رقم (4-11) يوضح نتائج الفرضية الاولى:

هنالك علاقة ايجابية بين الصمت التنظيمي والمتغير التابع نية ترك العمل

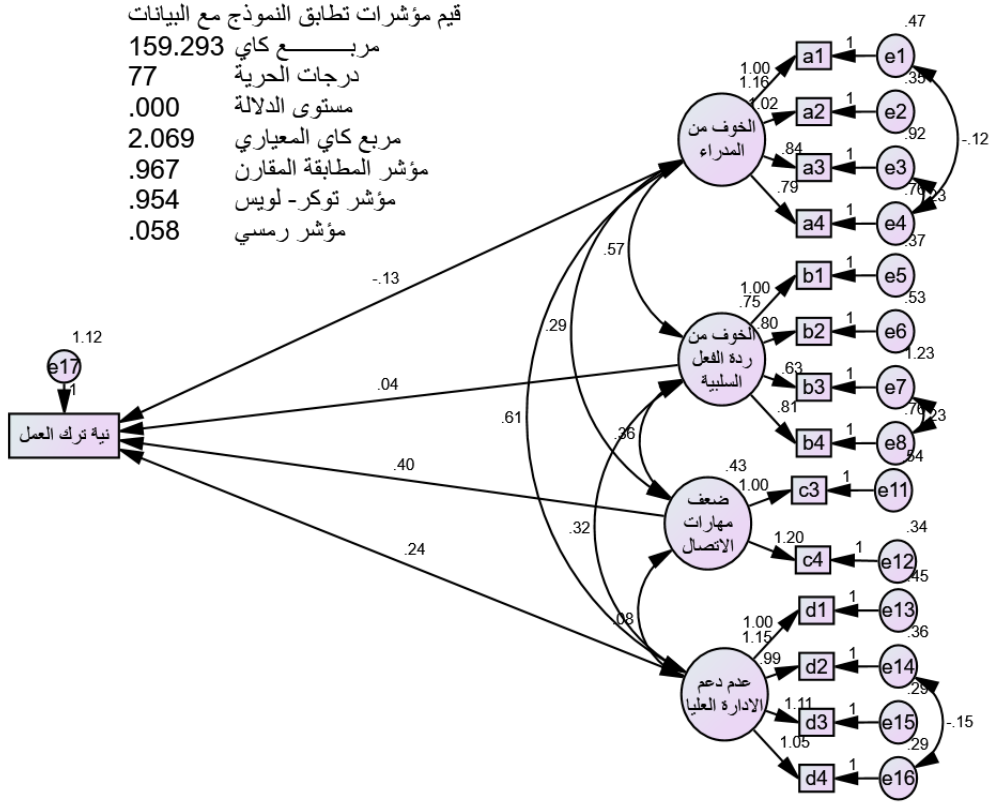
م	العلاقات	التقديرات Estimates	الخطأ المعياري S.E	القيمة الحرية CR	الدلالة P	النتيجة		
1	الخوف من المدراء	<-	نية ترك العمل	-0.127	0.091	-	1.397	لم تدعم
2	الخوف من ردة الفعل السلبية	<-	نية ترك العمل	0.041	0.145	0.282	0.778	لم تدعم
3	ضعف مهارات الاتصال	<-	نية ترك العمل	0.403	0.170	2.375	0.018	دعمت
4	عدم دعم الادارة العليا	<-	نية ترك العمل	0.240	0.072	3.330	***	دعمت

المصدر إعداد الباحث من بيانات الدراسة الميدانية (2017)

الشكل رقم (3.4):

يوضح نتائج الفرضية الاولى

العلاقة بين الصمت التنظيمي والمتغير التابع نية ترك العمل



المصدر إعداد الباحث من بيانات الدراسة الميدانية (2017)

2.10.4 اختبار الفرضية الثانية (أ): العلاقة بين الصمت التنظيمي و طبيعة تقييم الأداء:

تنص الفرضية الرئيسية الاولى على انه توجد علاقة ايجابية ذات تأثير معنوي بين الصمت التنظيمي طبيعة التقييم ، ولاختبار هذه الفرضية تم استخدام اسلوب تحليل المسار للتعرف علي العلاقة بين متغيرات الدراسة المستقلة الصمت التنظيمي طبيعة التقييم باستخدام البرنامج الاحصائي AMOS23 وفي ضوء افتراض التطابق بين مصفوفة التباين (للمتغيرات الداخلة في التحليل) والمصفوفة المفترضة من قبل النموذج والتحليل ينتج العديد من المؤشرات الدالة علي جودة هذه

المطابقة والتي يتم قبول النموذج المفترض للبيانات او رفضه في ضوءها والتي تعرف بمؤشرات جودة النموذج وهي كما ذكرها (اسماعيل ، عماد عبدالجليل ، 2010) :

عند الحكم علي جودة نموذج اونماذج اخري يمكن الحصول عليها من نفس البيانات ، يجب ملاحظة ان افضل النماذج من حيث مطابقته للبناء العاملي الضمني للمتغيرات موضوع البحث هو النموذج الذي يتميز بتوفر افضل قيم لأكبر عدد من المؤشرات الاحصائية السابقة مجتمعة . ومن التحليل نجد ان هنالك علاقة معنوية بين الصمت التنظيمي طبيعة التقييم اذ بلغت قيمة مربع كاي (156.274) وهي ليست مهمة احصائيا عند مستوي (0.05) وبلغت قيمة (RMR) اقل من 0.10 . و مؤشر جودة المطابقة (GFI) و مؤشر المطابقة المقارن (CFI) اكبر من 0.90 تشير اوزان معاملات الانحدار في العلاقة بين المتغير المستقل الصمت التنظيمي والمتغير التابع طبيعة التقييم الي انخفاض تأثير بعد للمتغير المستقل الخوف من المدراء فكانت معاملات الانحدار منخفضة حيث بلغ معامل الانحدار (0.11) ويفسر 1.15 من التباين ، اما المتغير المستقل الخوف من ردة الفعل السلبية كانت مرتفعة نسبيا حيث بلغت قيمته (0.20) ويمكننا ملاحظة الاثر المباشر اعتمادا علي معاملات الارتباط المتعدد (R^2) حيث بلغت 0.79 اما بالنسبة للمتغير المستقل ضعف مهارات الاتصال فكانت معاملات الانحدار منخفضة نسبيا حيث بلغ معامل الانحدار (0.00) ويفسر 0.43 من التباين . و اما بعد عدم دعم الادارة العليا مرتفعة نسبيا حيث كانت معاملات الانحدار تساوي 0.52 ويفسر 0.43 من التباين كما في الشكل رقم (12) وبالنظر الي الجدول رقم (4-12) الذي يبين قيم معاملات المسار نجد ان بعد المتغير المستقل ضعف الخوف من المدراء والمتغير المستقل عدم دعم الادارة العليا كانت ذات دلالة علي طبيعة التقييم اما بقية ابعاد الصمت التنظيمي الأخرى لم تبلغ مستوي الدلالة عند مستوي (0.05) فاقل .

جدول رقم (4-12) يوضح نتائج الفرضية الثانية (أ) هنالك علاقة ايجابية بين الصمت التنظيمي

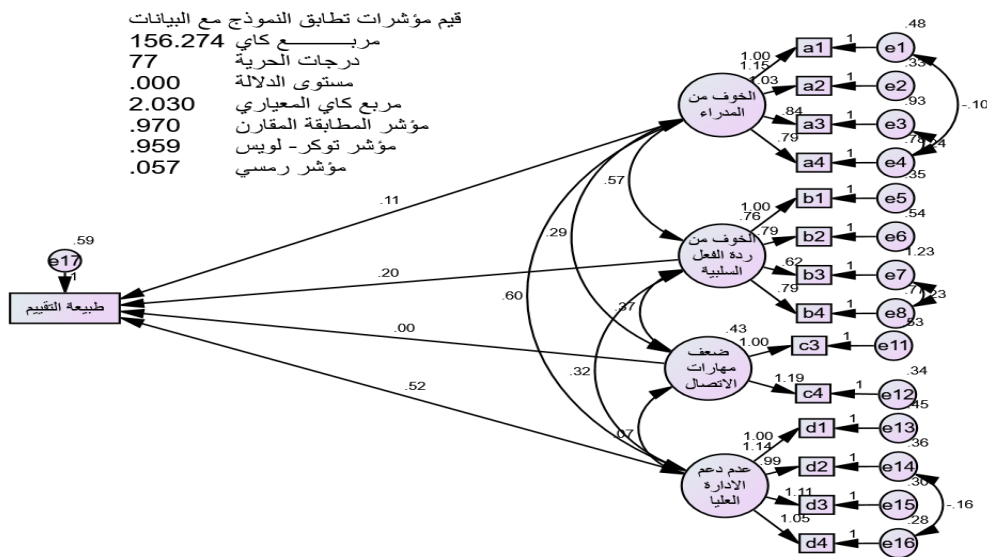
والمتمغير الوسيط العزلة التنظيمية (بعد طبيعة تقييم الأداء):

م	العلاقات	التقديرات Estimates	الخطأ المعياري S.E	القيمة الحرية CR	الدلالة P	النتيجة	
1	الخوف من المدرء	<- طبيعة تقييم الأداء	.110	.067	1.646	.100	لم تدعم
2	الخوف من ردة الفعل السلبية	<- طبيعة تقييم الأداء	.204	.105	1.938	.053	دعمت
3	ضعف مهارات الاتصال	<- طبيعة تقييم الأداء	.002	.120	.014	.989	لم تدعم
4	عدم دعم الإدارة العليا	<- طبيعة تقييم الأداء	.519	.055	9.440	***	دعمت

المصدر إعداد الباحث من بيانات الدراسة الميدانية (2017)

الشكل رقم (4.4): يوضح نتائج الفرضية الثانية (أ)

العلاقة بين الصمت التنظيمي والمتمغير التابع طبيعة تقييم الأداء:



المصدر إعداد الباحث من بيانات الدراسة الميدانية (2017)

2.10.4 اختبار الفرضية الثانية (ب): العلاقة بين الصمت التنظيمي و ضغط العمل:

تنص الفرضية الرئيسية الاولى على انه توجد علاقة ايجابية ذات تأثير معنوي بين الصمت التنظيمي و ضغط العمل ، و لاختبار هذه الفرضية تم استخدام اسلوب تحليل المسار للتعرف علي العلاقة بين متغيرات الدراسة المستقلة الصمت التنظيمي و ضغط العمل باستخدام البرنامج الاحصائي AMOS23 وفي ضوء افتراض التطابق بين مصفوفة التباين (للمتغيرات الداخلة في التحليل) والمصفوفة المفترضة من قبل النموذج والتحليل ينتج العديد من المؤشرات الدالة علي جودة هذه المطابقة والتي يتم قبول النموذج المقترض للبيانات او رفضه في ضوءها والتي تعرف بمؤشرات جودة النموذج وهي كما ذكرها (اسماعيل ، عماد عبدالجليل ، 2010) :

عند الحكم علي جودة نموذج او نماذج اخري يمكن الحصول عليها من نفس البيانات ، يجب ملاحظة ان افضل النماذج من حيث مطابقته للبناء العاملي الضمني للمتغيرات موضوع البحث هو النموذج الذي يتميز بتوفر افضل قيم لأكبر عدد من المؤشرات الاحصائية السابقة مجتمعة ومن التحليل نجد ان هنالك علاقة معنوية بين الصمت التنظيمي و ضغط العمل اذ بلغت قيمة مربع كاي (176.405) وهي ليست مهمة احصائيا عند مستوي (0.05) وبلغت قيمة (RMR) اقل من 0.10 . و مؤشر جودة المطابقة (GFI) و مؤشر المطابقة المقارن (CFI) اكبر من 0.90 تشير اوزان معاملات الانحدار في العلاقة بين المتغير المستقل الصمت التنظيمي والمتغير التابع ضغط العمل الي انخفاض تأثير بعد للمتغير المستقل الخوف من المدراء فكانت معاملات الانحدار منخفضة حيث بلغ معامل الانحدار (-0.12) ويفسر 1.11 من التباين ، اما المتغير المستقل الخوف من ردة الفعل السلبية كانت كذلك منخفضة حيث بلغت قيمته (-0.31) ويمكننا ملاحظة الاثر المباشر اعتمادا علي معاملات الارتباط المتعدد (R^2) حيث بلغت 0.74 اما بالنسبة للمتغير المستقل ضعف مهارات الاتصال فكانت معاملات

الانحدار مرتفعة نسبيا حيث بلغ معامل الانحدار (0.47) ويفسر 0.44 من التباين . و اما بعد عدم دعم الادارة العليا مرتفعة نسبيا حيث كانت معاملات الانحدار تساوي 0.25 ويفسر 0.44 من التباين كما في الشكل رقم () وبالنظر الي الجدول رقم (4-13) الذي يبين قيم معاملات المسار نجد ان بعد المتغير المستقل عدم دعم الادارة العليا والمتغير المستقل ضعف مهارات الاتصال كانت ذات دلالة علي ضغط العمل اما بقية ابعاد الصمت التنظيمي الأخرى لم تبلغ مستوي الدلالة عند مستوي (0.05) فاقل.

جدول رقم (4-13) يوضح نتائج الفرضية الثانية (ب)

هنالك علاقة ايجابية بين الصمت التنظيمي والمتغير الوسيط العزلة التنظيمية(بعد ضغط العمل)

م	العلاقات	التقديرات Estimates	الخطأ المعياري S.E	القيمة الدرجة CR	الدلالة P	النتيجة
1	الخوف من المدراء	<-	0.115	1.529	.126	لم تدعم
2	الخوف من ردة الفعل السلبية	<-	-0.307	-2.430	.015	لم تدعم
3	ضعف مهارات الاتصال	<-	0.470	3.225	.001	دعمت
4	عدم دعم الادارة العليا	<-	0.249	4.118	***	دعمت

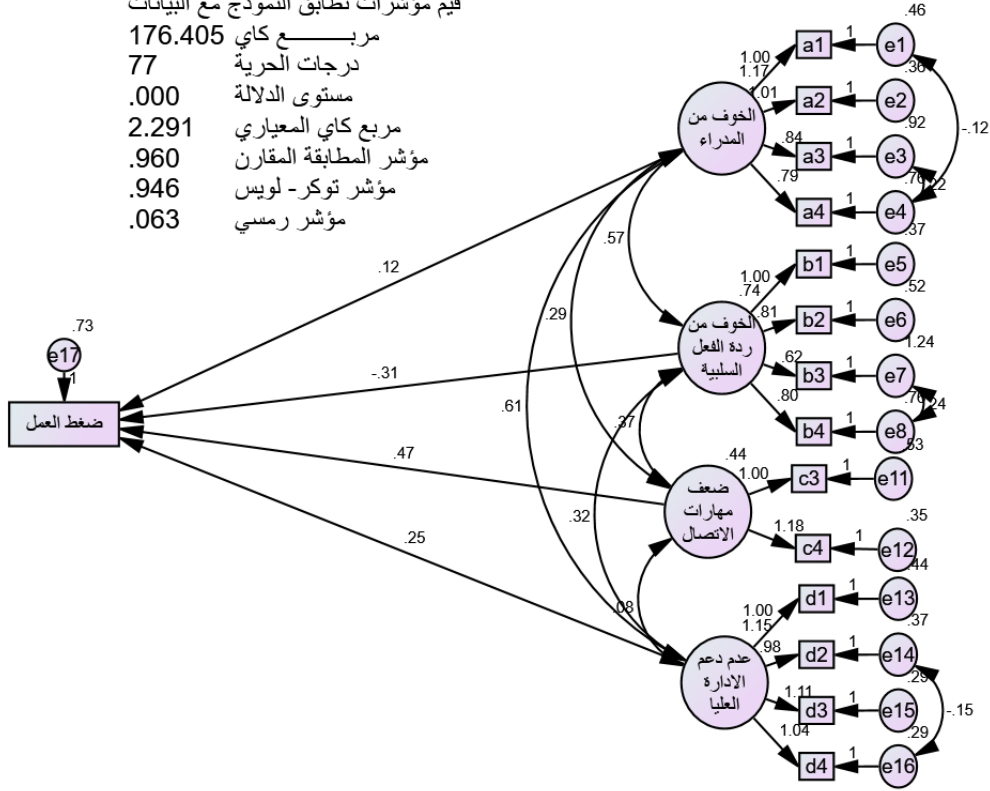
المصدر إعداد الباحث من بيانات الدراسة الميدانية (2017)

الشكل رقم (5.4):

يوضح نتائج الفرضية الثانية (ب):

العلاقة بين الصمت التنظيمي والمتغير الوسيط العزلة التنظيمية (بعد ضغط العمل)

قيم مؤشرات تطابق النموذج مع البيانات
 مربع كاي 176.405
 درجات الحرية 77
 مستوى الدلالة .000
 مربع كاي المعياري 2.291
 مؤشر المطابقة المقارن .960
 مؤشر توكر- لويس .946
 مؤشر رمسي .063



المصدر إعداد الباحث من بيانات الدراسة الميدانية (2017)

2.10.4 اختبار الفرضية الثانية (ج): العلاقة بين الصمت التنظيمي و فقدان الدافع:

تنص الفرضية الرئيسية الاولى على انه توجد علاقة ايجابية ذات تأثير معنوي بين الصمت التنظيمي و فقدان الدافع ، ولاختبار هذه الفرضية تم استخدام اسلوب تحليل المسار للتعرف علي العلاقة بين متغيرات الدراسة المستقلة الصمت التنظيمي وفقدان الدافع باستخدام البرنامج الاحصائي AMOS23 وفي ضوء افتراض التطابق بين مصفوفة التباين (للمتغيرات الداخلة في التحليل) والمصفوفة المفترضة من قبل النموذج والتحليل ينتج العديد من المؤشرات الدالة علي جودة هذه المطابقة والتي يتم قبول النموذج المفترض للبيانات او رفضه في ضوءها والتي تعرف بمؤشرات جودة النموذج وهي كما ذكرها (اسماعيل ، عماد عبدالجليل ، 2010) :

ومن التحليل نجد ان هنالك علاقة معنوية بين الصمت التنظيمي ضغط العمل اذ بلغت قيمة مربع كاي (168.425) وهي ليست مهمة احصائيا عند مستوي (0.05) وبلغت قيمة (RMR) اقل من ٠,١٠ . و مؤشر جودة المطابقة (GFI) و مؤشر المطابقة المقارن (CFI) اكبر من ٠,٩٠ تشير اوزان معاملات الانحدار في العلاقة بين المتغير المستقل الصمت التنظيمي والمتغير التابع ضغط العمل الي انخفاض تأثير بعد للمتغير المستقل الخوف من المدراء فكانت معاملات الانحدار منخفضة حيث بلغ معامل الانحدار (0.02) ويفسر 1.15 من التباين ، اما المتغير المستقل الخوف من ردة الفعل السلبية كانت كذلك منخفضة حيث بلغت قيمته (0.06) ويمكننا ملاحظة الاثر المباشر اعتمادا علي معاملات الارتباط المتعدد (R^2) حيث بلغت 0.74 اما بالنسبة للمتغير المستقل ضعف مهارات الاتصال فكانت معاملات الانحدار مرتفعة نسبيا حيث بلغ معامل الانحدار (0.57) ويفسر 0.43 من التباين . و اما بعد عدم دعم الادارة العليا مرتفعة نسبيا حيث كانت معاملات الانحدار تساوي 0.23 ويفسر 1.15 من التباين كما في الشكل رقم () وبالنظر الي الجدول رقم (4-14) الذي يبين قيم معاملات المسار نجد ان بعد المتغير المستقل الخوف من المدراء والمتغير المستقل الخوف من ردة الفعل السلبية كانت ذات دلالة علي فقدان الدافع اما بقية ابعاد الصمت التنظيمي الأخرى لم تبلغ مستوي الدلالة عند مستوي (0.05) فاقل.

جدول رقم (4-14) وضح نتائج الفرضية الثانية (ج)

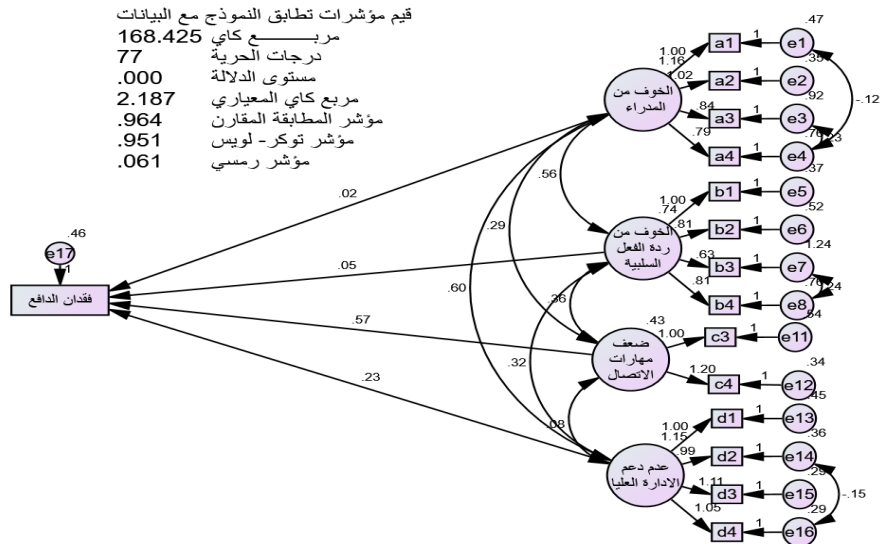
هنالك علاقة ايجابية بين الصمت التنظيمي والمتغير الوسيط العزلة التنظيمية(بعد فقدان الدافع)

م	العلاقات	التقديرات Estimates	الخطأ المعيار S.E	القيمة الدرجة CR	الدلالة P	النتيجة	
1	الخوف من المدراء	فقدان الدافع	.020	.061	.327	.744	لم تدعم
2	الخوف من المدراء	فقدان الدافع	.050	.101	.495	.621	لم تدعم
3	ضعف مهارات الاتصال	فقدان الدافع	.574	.123	4.670	***	دعمت
4	عدم دعم الادارة العليا	فقدان الدافع	.227	.049	4.623	***	دعمت

المصدر إعداد الباحث من بيانات الدراسة الميدانية (2017)

الشكل رقم (6.4): يوضح نتائج الفرضية الثانية(ج):

العلاقة بين الصمت التنظيمي والمتغير الوسيط العزلة التنظيمية(بعد فقدان الدافع)



المصدر إعداد الباحث من بيانات الدراسة الميدانية (2017)

3.10.4 اختبار الفرضية الثالثة: العلاقة بين العزلة التنظيمية ونية ترك العمل:

تنص الفرضية الرئيسية الاولى على انه توجد علاقة ايجابية ذات تأثير معنوي بين العزلة التنظيمية و نية ترك العمل ، ولاختبار هذه الفرضية تم استخدام اسلوب تحليل المسار للتعرف على العلاقة بين متغيرات الدراسة المستقلة العزلة التنظيمية ونية ترك العمل باستخدام البرنامج الاحصائي AMOS23 وفي ضوء افتراض التطابق بين مصفوفة التباين (للمتغيرات الداخلة في التحليل) والمصفوفة المفترضة من قبل النموذج والتحليل ينتج العديد من المؤشرات الدالة على جودة هذه المطابقة والتي يتم قبول النموذج المفترض للبيانات او رفضه في ضوءها والتي تعرف بمؤشرات جودة النموذج وهي كما ذكرها (اسماعيل ، عماد عبدالجليل ، 2010) :

كما في الشكل رقم (8) وبالنظر الي الجدول رقم (4-15) الذي يبين قيم معاملات المسار نجد ان بعد المتغير المستقل فقدان الدافع و طبيعة التقييم كانت ذا دلالة على نية ترك العمل اما بعد ضغط العمل لم تبلغ مستوي الدلالة عند مستوي (0.05) فاقل.جدول رقم (4-15) يوضح نتائج الفرضية الاولى (أ) هنالك علاقة ايجابية بين العزلة التنظيمية والمتغير التابع نية ترك العمل

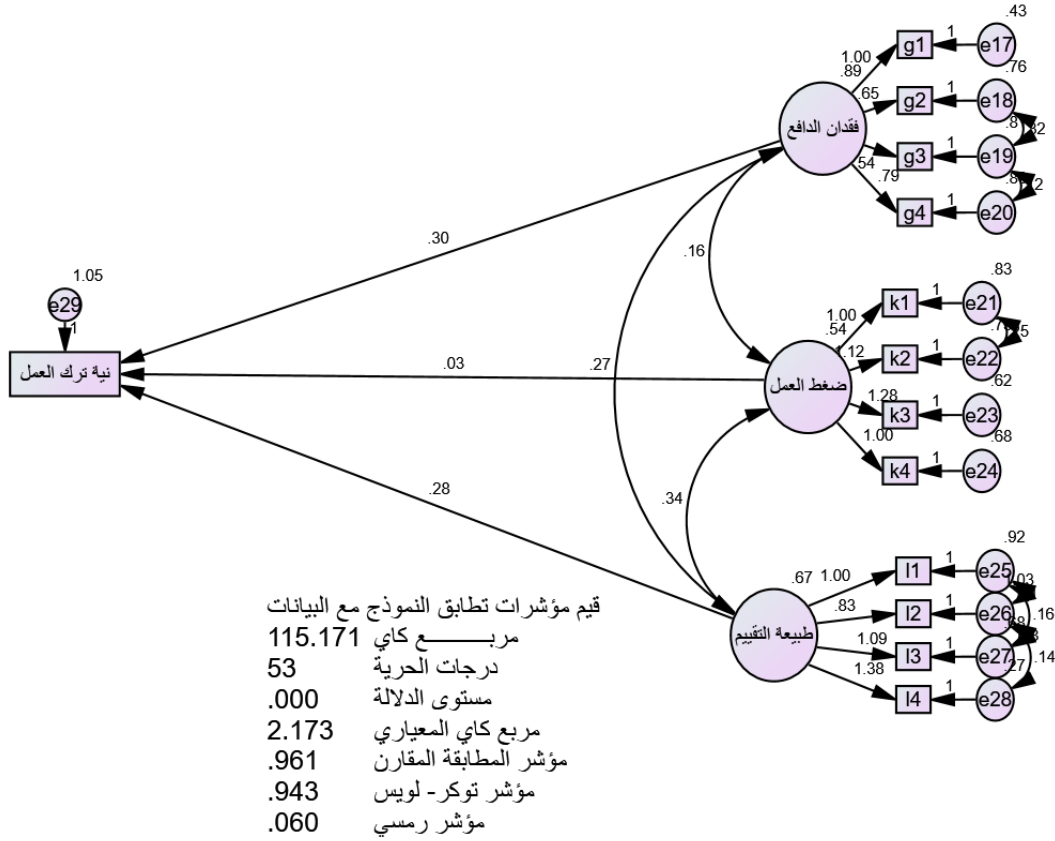
م	العلاقات	التقديرات Estimates	الخطأ المعياري S.E	القيمة الدرجة CR	الدلالة P	النتيجة		
1	طبيعة تقييم الأداء	<--	نية ترك العمل	.301	.081	3.728	***	دعمت
2	ضغط العمل	<--	نية ترك العمل	.028	.116	.240	.810	لم تدعم
3	فقدان الدافع	<--	نية ترك العمل	.276	.106	2.601	.009	دعمت

المصدر إعداد الباحث من بيانات الدراسة الميدانية (2017)

الشكل رقم (7.4):

يوضح نتائج الفرضية الثالثة

العلاقة بين العزلة التنظيمية والمتغير التابع نية ترك العمل



المصدر إعداد الباحث من بيانات الدراسة الميدانية (2017)

4.10.4 اختبار الفرضية الرابعة (أ): أن العزلة التنظيمية بعد (فقدان الدافع) تتوسط العلاقة

بين الصمت التنظيمي نية ترك العمل.

تم استخدام أسلوب تحليل المسار Path Analysis باستخدام برنامج (spss.21)

المدعوم ببرنامج AMOS.22 بطريقة BOOTSTRAP للتحقق من وجود أثر للميزة التنافسية

بعد (فقدان الدافع) في العلاقة بين الصمت التنظيمي و نية ترك العمل والتي تشير الي الشروط

التالية :

- اذا كانت العلاقة غير المباشرة بين المتغير المستقل والمتغير التابع كانت معنوية فتوجد علاقة توسط للمتغير الوسيط .
 - اذا كانت العلاقة الغير مباشرة بين المتغير المستقل والمتغير التابع غير معنوية فلا توجد علاقة توسط .
 - اذا كانت العلاقة المباشرة بين المتغير المستقل والمتغير التابع معنوية يكون هنالك توسط جزئي للمتغير الوسيط .
 - اذا كانت العلاقة المباشرة بين المتغير المستقل والمتغير التابع غير معنوية يكون هنالك توسط كامل للمتغير الوسيط .
 - مع مراعاة شروط جودة النموذج.
- و تشير نتائج التحليل إلى وجود أثر للعزلة التنظيمية بعد (فقدان الدافع) في العلاقة بين الصمت التنظيمي نية ترك العمل اذ بلغت قيمة مربع كاي (182.848) عند مستوى(0.000) وبلغت قيمة(RMR) أقل من ٠,١٠ . و مؤشر جودة المطابقة (GFI) و مؤشر المطابقة المقارن (CFI) اكبر من ٠,٩٠ وبالنظر إلى الجدول رقم (4-16) نجد أنه توجد هنالك علاقة توسط للمتغير الوسيط العزلة التنظيمية بعد (فقدان الدافع) في العلاقة بين الخوف من ردة الفعل السلبية ونية ترك العمل ، كما نجد أنه يوجد هنالك علاقة توسط للمتغير الوسيط العزلة التنظيمية بعد (فقدان الدافع) في العلاقة بين الخوف من المدراء ونية ترك العمل ، كما لا يوجد أثر للمتغير الوسيط العزلة التنظيمية بعد (فقدان الدافع) في العلاقة بين ضعف مهارات الاتصال و نية ترك العمل كما لا يوجد أثر للمتغير الوسيط العزلة التنظيمية بعد (فقدان الدافع) في العلاقة بين عدم دعم الادارة العليا و نية ترك العمل و يوضح ذلك الجدول رقم (4-16) .

جدول رقم (4- 16) يوضح أثر المتغير الوسيط العزلة التنظيمية بعد (فقدان الدافع) بين

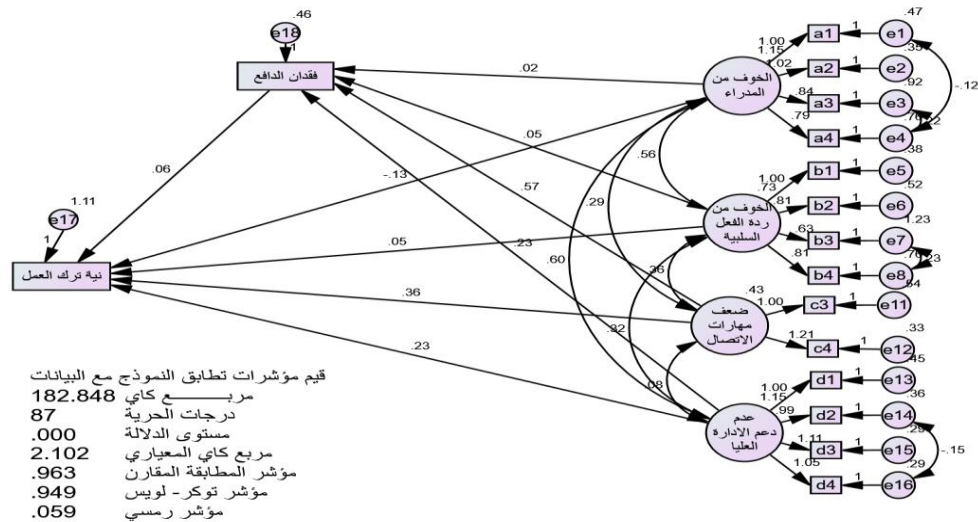
الصمت التنظيمي و نية ترك العمل

م	الفرضيات	العلاقات غير المباشرة	العلاقات المباشرة	النتيجة
1	الخوف من المدراء --> فقدان الدافع --> نية ترك العمل	0.625	0.794	يوجد توسط
2	الخوف من ردة الفعل السلبية --> فقدان الدافع --> نية ترك العمل	0.526	0.663	يوجد توسط
3	ضعف مهارات الاتصال --> فقدان الدافع - نية ترك العمل	0.486	0.001	لا يوجد توسط
4	عدم دعم الإدارة العليا --> فقدان الدافع --> نية ترك العمل	0.507	0.001	لا يوجد توسط

المصدر إعداد الباحث من بيانات الدراسة الميدانية (2017)

شكل رقم (8.4): يوضح أثر المتغير الوسيط العزلة التنظيمية بعد (طبيعة التقييم) في العلاقة

بين الصمت التنظيمي ونية ترك العمل



المصدر إعداد الباحث من بيانات الدراسة الميدانية (2017)

4.10.4 اختبار الفرضية الرابعة (ب): أن العزلة التنظيمية بعد (ضغط العمل) تتوسط العلاقة

بين الصمت التنظيمي ونية ترك العمل.

تم استخدام أسلوب تحليل المسار Path Analysis باستخدام برنامج (spss.21) المدعوم ببرنامج AMOS.22 بطريقة BOOTSTRAP للتحقق من وجود أثر للعزلة التنظيمية بعد (ضغط العمل) في العلاقة بين الصمت التنظيمي و نية ترك العمل والتي تشير الي الشروط التالية:

- اذا كانت العلاقة غير المباشرة بين المتغير المستقل والمتغير التابع كانت معنوية فتوجد علاقة توسط للمتغير الوسيط .
- اذا كانت العلاقة الغير مباشرة بين المتغير المستقل والمتغير التابع غير معنوية فلا توجد علاقة توسط .
- اذا كانت العلاقة المباشرة بين المتغير المستقل والمتغير التابع معنوية يكون هنالك توسط جزئي للمتغير الوسيط .
- اذا كانت العلاقة المباشرة بين المتغير المستقل والمتغير التابع غير معنوية يكون هنالك توسط كامل للمتغير الوسيط .
- مع مراعاة شروط جودة النموذج.

و تشير نتائج التحليل إلى وجود أثر للعزلة التنظيمية بعد (ضغط العمل) في العلاقة بين الصمت التنظيمي ونية ترك العمل اذ بلغت قيمة مربع كاي (179.310) عند مستوى(0.000) وبلغت قيمة(RMR) أقل من ٠,١٠ . ومؤشر جودة المطابقة (GFI) ومؤشر المطابقة المقارن (CFI) اكبر من ٠,٩٠ وبالنظر إلى الجدول رقم (4-17) نجد أنه لا توجد هنالك علاقة توسط للمتغير الوسيط العزلة التنظيمية بعد (ضغط العمل) في العلاقة بين الخوف من ردة الفعل السلبية ونية

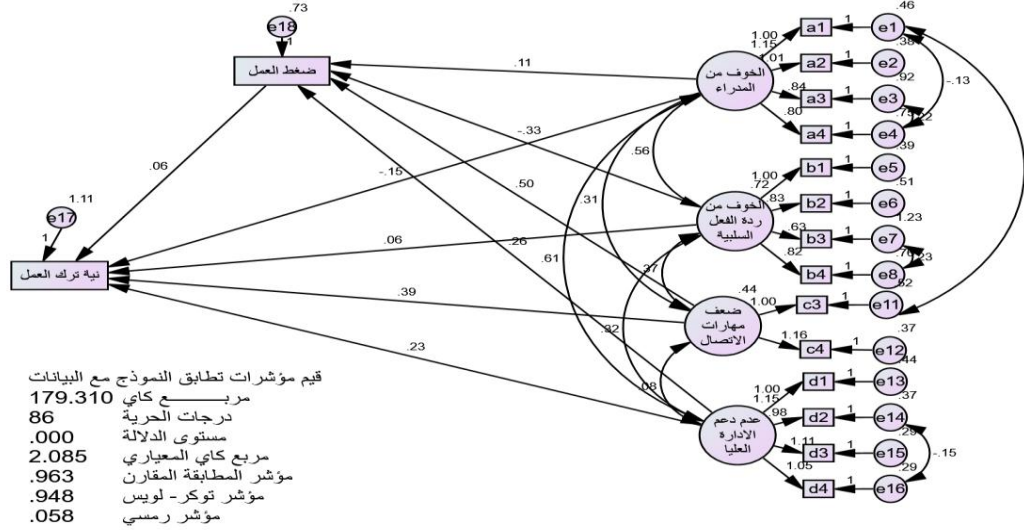
ترك العمل كما نجد أنه لا يوجد هناك علاقة توسط للمتغير الوسيط العزلة التنظيمية بعد (ضغط العمل) في العلاقة بين الخوف من المدراء ونية ترك العمل ، كما لا يوجد أثر للمتغير الوسيط العزلة التنظيمية بعد (ضغط العمل) في العلاقة بين ضعف مهارات الاتصال و نية ترك العمل ، كما لا يوجد أثر للمتغير الوسيط العزلة التنظيمية بعد (ضغط العمل) في العلاقة بين عدم دعم الادارة العليا و نية ترك العمل كما يوضح ذلك الجدول رقم .

جدول رقم (4- 17) يوضح أثر المتغير الوسيط العزلة التنظيمية بعد (ضغط العمل) بين الصمت التنظيمي و نية ترك العمل

م	الفرضيات	العلاقات غير المباشرة	العلاقات المباشرة	النتيجة
1	الخوف من المدراء--> ضغط العمل--> نية ترك العمل	0.219	0.148	لا يوجد توسط
2	الخوف من ردة الفعل السلبية--> ضغط العمل--> نية ترك العمل	0.256	0.056	لا يوجد توسط
3	ضعف مهارات الاتصال--> ضغط العمل--> نية ترك العمل	0.325	0.001	لا يوجد توسط
4	عدم دعم الادارة العليا--> ضغط العمل -> نية ترك العمل	0.374	0.001	لا يوجد توسط

المصدر إعداد الباحث من بيانات الدراسة الميدانية (2017)

شكل رقم (9.4): يوضح أثر المتغير الوسيط العزلة التنظيمية بعد (طبيعة التقييم) في العلاقة بين الصمت التنظيمي و نية ترك العمل



المصدر إعداد الباحث من بيانات الدراسة الميدانية (2017)

4.10.4 اختبار الفرضية الرابعة (ج): أن العزلة التنظيمية بعد (طبيعة التقييم) تتوسط العلاقة بين الصمت التنظيمي ونية ترك العمل.

تم استخدام أسلوب تحليل المسار Path Analysis باستخدام برنامج (spss.21) المدعوم ببرنامج AMOS.22 بطريقة BOOTSTRAP للتحقق من وجود أثر للميزة التنافسية بعد (طبيعة التقييم) في العلاقة بين الصمت التنظيمي و نية ترك العمل والتي تشير الي الشروط التالية:

- اذا كانت العلاقة غير المباشرة بين المتغير المستقل والمتغير التابع كانت معنوية فتوجد علاقة توسط للمتغير الوسيط .
- اذا كانت العلاقة الغير مباشرة بين المتغير المستقل والمتغير التابع غير معنوية فلا توجد علاقة توسط .
- اذا كانت العلاقة المباشرة بين المتغير المستقل والمتغير التابع معنوية يكون هنالك توسط جزئي للمتغير الوسيط .

• اذا كانت العلاقة المباشرة بين المتغير المستقل والمتغير التابع غير معنوية يكون هنالك توسط كامل للمتغير الوسيط .

• مع مراعاة شروط جودة النموذج.

و تشير نتائج التحليل إلى وجود أثر للعزلة التنظيمية بعد (طبيعة التقييم) في العلاقة بين الصمت التنظيمي و نية ترك العمل اذ بلغت قيمة مربع كاي (159.503) عند مستوى(0.000) وبلغت قيمة(RMR) أقل من ٠,١٠ . و مؤشر جودة المطابقة (GFI) و مؤشر المطابقة المقارن (CFI) اكبر من ٠,٩٠ وبالنظر إلى الجدول رقم (4-40) نجد أنه لا توجد هنالك علاقة توسط للمتغير الوسيط العزلة التنظيمية بعد (طبيعة التقييم) في العلاقة بين الخوف من ردة الفعل السلبية ونية ترك العمل كما نجد أنه لا يوجد هنالك علاقة توسط للمتغير الوسيط العزلة التنظيمية بعد (طبيعة التقييم) في العلاقة بين الخوف من المدراء ونية ترك العمل ، كما لا يوجد أثر للمتغير الوسيط العزلة التنظيمية بعد (طبيعة التقييم) في العلاقة بين ضعف مهارات الاتصال و نية ترك العمل ، بينما يوجد أثر للمتغير الوسيط العزلة التنظيمية بعد (طبيعة التقييم) في العلاقة بين عدم دعم الادارة العليا و نية ترك العمل كما يوضح ذلك الجدول رقم .

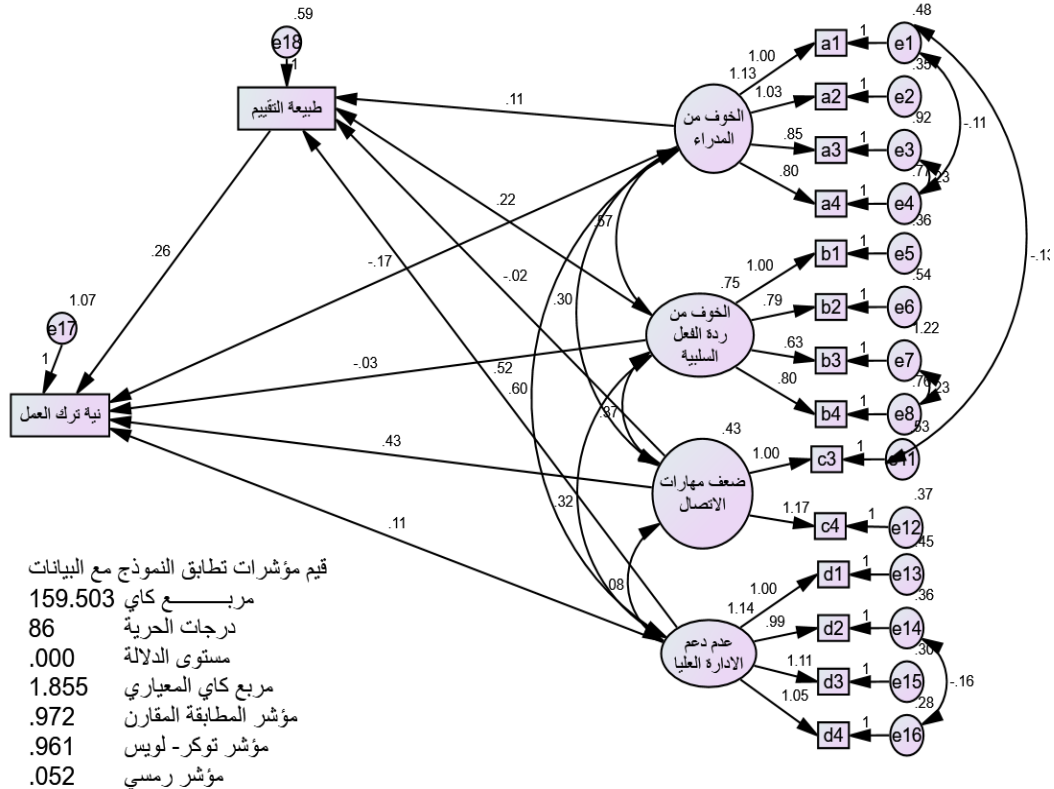
جدول رقم (4- 18) يوضح أثر المتغير الوسيط العزلة التنظيمية بعد (طبيعة التقييم) بين

الصمت التنظيمي ونية ترك العمل

م	الفرضيات	العلاقات غير المباشرة	العلاقات المباشرة	النتيجة
1	الخوف من المدراء-->طبيعة التقييم--> نية ترك العمل	0.115	0.075	لا يوجد توسط
2	الخوف من ردة الفعل السلبية-->طبيعة التقييم-->نية ترك العمل	0.101	0.932	لا يوجد توسط
3	ضعف مهارات الاتصال-->طبيعة التقييم-->نية ترك العمل	0.800	0.025	لا يوجد توسط
4	عدم دعم الادارة العليا-->طبيعة التقييم -> نية ترك العمل	0.005	0.178	توسط كامل

المصدر إعداد الباحث من بيانات الدراسة الميدانية (2017)

شكل رقم (10.4): يوضح أثر المتغير الوسيط العزلة التنظيمية بعد (طبيعة التقييم) في العلاقة بين الصمت التنظيمي ونية ترك العمل



المصدر: إعداد الباحث من بيانات الدراسة الميدانية (2017)

11.4 خاتمة الفصل:

لقد تناول هذا الفصل تحليل البيانات المتعلقة بمعدل الإستجابة والبيانات الشخصية لأفراد العينة الذين أُجريت عليهم هذه الدراسة بالإضافة إلي تحليل كرونباخ ألفا ودرجة إعتمادية متغيرات الدراسة ومن ثم نموذج الدراسة المعدل وفرضيات الدراسة وأخيرا الإحصاء الوصفي والوسط الحسابي والانحراف المعياري للمتغيرات ثم إختبار الفروض ، وسيتم في الفصل الخامس تناول مناقشة النتائج والتوصيات وكذلك التأثيرات النظرية والتطبيقية لنتائج هذه الدراسة ومن ثم محادثات الدراسة ثم التوصية ببحوث مستقبلية وأخيراً خاتمة الدراسة.

الفصل الخامس: (مناقشة النتائج والتوصيات)

0.5 مقدمة الفصل:

يحتوي هذا الفصل على مناقشة النتائج التي توصلت لها الدراسة، بالإضافة إلى تأثيرات الدراسة والتوصيات، ومحددات الدراسة التي تتمثل في جوانب القصور، والتوصية بإجراء بحوث مستقبلية وأخيراً خلاصة الدراسة والمراجع.

1.5 مناقشة النتائج:

- كانت هنالك علاقة إيجابية متوسطة بين المتغير المستقل والتابع (الصمت التنظيمي - ونية ترك العمل)

توجد علاقة ايجابية بين ضعف مهارات الاتصال ونية ترك العمل

توجد علاقة ايجابية بين عدم دعم الادارة العليا ونية ترك العمل

توجد علاقة سلبية بين الخوف من المدراء ونية ترك العمل

توجد علاقة سلبية بين الخوف من ردة الفعل السلبية ونية ترك العمل

- كانت هنالك علاقة إيجابية متوسطة بين المتغير المستقل والوسيط (الصمت التنظيمي - العزلة

التنظيمية)

((حيث كانت العلاقة مع طبيعة تقييم الأداء))

توجد علاقة إيجابية مع الخوف من ردة الفعل السلبية وعدم دعم الإدارو العليا

وسلبية مع الخوف من المدراء وضعف مهارات الإتصال

((وأيضاً كانت العلاقة مع ضغط العمل وفقدان الدافع))

إيجابية مع ضعف مهارات الإتصال وعدم دعم الإدارو العليا

وسلبية مع الخوف من المدراء والخوف من ردة الفعل السلبية

- كانت هنالك علاقة إيجابية قوية بين المتغير الوسيط والتابع (عزلة التنظيمية- ونية ترك العمل)

توجد علاقة إيجابية بين طبيعة تقييم الأداء ونية ترك العمل

توجد علاقة إيجابية بين فقدان الدافع ونية ترك العمل

توجد علاقة سلبية بين ضغط العمل ونية ترك العمل

• أثر الوسيط في العلاقة بين المتغير المستقل والتابع (الصمت التنظيمي - العزلة التنظيمية - ونية ترك

العمل)

((حيث كان هنالك توسط كامل في بعد فقدان الدافع مع))

الخوف من المدراء ونية ترك العمل

والخوف من ردة الفعل السلبية ونية ترك العمل

((وكان هنالك عدم توسط كامل في أبعاد ضغط العمل وطبيعة تقييم الأداء))

1.1.5 العلاقة بين الصمت التنظيمي ونية ترك العمل:

أظهرت نتائج الدراسة أن هنالك علاقة إيجابية متوسطة بين ابعاد الصمت التنظيمي ونية ترك

العمل ، ((وإتضح من نتائج الدراسة أن هنالك علاقة سلبية بين بعدي الخوف من المدراء والخوف

من ردة الفعل السلبية - ونية ترك العمل ، بينما كانت هذه العلاقة إيجابية مع بعدي ضعف

مهارات الإتصال وعدم دعم الادارة العليا - ونية ترك العمل)) ، وتطابقت هذه النتيجة مع دراسة

(إسراء 2016) والتي كانت بعنوان الصمت التنظيمي بين الممرضات وتأثيره علي السخرية ونية

ترك العمل والتي طبقت علي قطاع الممرضات ، وتوصلت إلي ان جودة الصمت التنظيمي يؤثر

إيجابياً من حيث (ضعف مهارات الإتصال ، وعدم دعم الادارة العليا) علي نية ترك العمل ،

حيث أن معظم الدراسات السابقة ركزت علي نية ترك العمل ولم تتطرق إلي قياس الصمت

التنظيمي للعاملين ، لذا فقد وجد الباحث أن هناك فجوة في الدراسات السابقة حول قياس متغير

الصمت التنظيمي للأساتذة في الجامعات الحكومية او المؤسسات التعليمية الخاصة بإعتباره متغير جديد.

2.1.5 العلاقة بين الصمت التنظيمي والعزلة التنظيمية:

اظهرت نتائج الدراسة أن هنالك علاقة إيجابية متوسطة بين الصمت التنظيمي ونية ترك العمل بعد طبيعة تقييم الأداء ((حيث توجد علاقة إيجابية بين كل "الخوف من ردة الفعل السلبية وعدم دعم الإدارة العليا - وبعد طبيعة تقييم الأداء ، كما أن هنالك علاقة سلبية بين بعدي الخوف من المدراء وضعف مهارات الإتصال - وبعد طبيعة تقييم الأداء)) ، ((واتضح من نتائج الدراسة أن هناك علاقة سلبية بين الخوف من المدراء والخوف من ردة الفعل السلبية - وبعد ضغط العمل ، بينما كانت العلاقة إيجابية بين ضعف مهارات الإتصال وعدم دعم الإدارة العليا - وبعد ضغط العمل)) ، ((وأظهرت نتائج الدراسة أيضاً أن هنالك علاقة إيجابية بين ضعف مهارات الإتصال وعدم دعم الإدارة العليا - وبعد فقدان الدافع ، كما أن هنالك علاقة سلبية بين الخوف من المدراء والخوف من ردة الفعل السلبية - وبعد فقدان الدافع)).

ولقد اختلفت هذه النتيجة مع العديد من الدراسات مثل دراسة (شاهر وآخرون 2013) والتي تناولت أهمية قرار حجب اراء موظفي المنظمة مما يؤدي الي خلق ظاهرة الصمت التنظيمي ، ودراسة (الحيالي 2012) حيث قامت بدراسة العلاقة بين نفخ الصافرة والصمت التنظيمي في موظفي جامعة الموصل ، وأما دراسة (الختتانة ، 2009) والتي تناولت اثر الصمت التنظيمي علي الثقة التنظيمية لدي العاملين في المؤسسات العامة الاردنية قد جاءت نتائجها مطابقة تماماً مع نتائج الدراسة.

3.1.5 العلاقة بين العزلة التنظيمية ونية ترك العمل:

أظهرت نتائج الدراسة أن هنالك علاقة إيجابية فوق الوسط بين العزلة التنظيمية ونية ترك العمل ، والتي دلت علي أن هنالك علاقة إيجابية بين أبعاد العزلة التنظيمية ((طبيعة تقييم الأداء ، فقدان الدافع - ونية ترك العمل)) كما ان هنالك علاقة سلبية بين العزلة التنظيمية بعد ((ضغط العمل - ونية ترك العمل)) وهذه النتيجة طبيعية ومنطقية لدرجة الارتباط فوق المتوسط بين العزلة التنظيمية ونية ترك العمل.

4.1.5 الدور الوسيط (العزلة التنظيمية) في تفسير العلاقة بين الصمت التنظيمي

ونية ترك العمل:

أظهرت النتائج أن فقدان الدافع يتوسط العلاقة بين الصمت التنظيمي ونية ترك العمل وقد دعمت هذه النتيجة من خلال تحليل بيانات الدراسة تدعيماً كلياً ، وأتضح أن فقدان الدافع يتوسط العلاقة الصمت التنظيمي وذلك من خلال هذه الأبعاد (الخوف من المدراء ، والخوف من ردة الفعل السلبية) وبين نية ترك العمل ، بينما كان توسط طبيعة تقييم الأداء للعلاقة بين الصمت التنظيمي ونية ترك العمل توسط جزئي من خلال بعد (عدم دعم الإدارة العليا) ، وكذلك أظهرت النتائج أن ضغط العمل لا يتوسط العلاقة بين الصمت التنظيمي ونية ترك العمل من خلال كل الأبعاد (الخوف من المدراء ، والخوف من ردة الفعل السلبية ، ضعف مهارات الإتصال ، وعدم دعم الإدارة العليا) .

وهذه النتائج إتفقت أيضاً مع دراسة (Handlon, 2009) والتي تم الإشارة إليها أنفاً ، في أن جميع أبعاد المتغير الوسيط العزلة التنظيمية لا تؤثر على نية ترك العمل ، أما دراسة (د.مرفت 2014) فقد أكدت أن هناك علاقة بين المتغير المستقل ونية ترك العمل ، وأن العزلة التنظيمية

تقود إلى نية ترك العمل ، وعليه يمكن القول أنه من المنطق أن يكون التوسط ضعيفاً للعزلة التنظيمية في العلاقة بين الصمت التنظيمي ونية ترك العمل وهذا ما أثبتته فعلاً نتائج هذه الدراسة .

2.5 تأثيرات الدراسة:

1.2.5 التأثيرات النظرية:

قامت الدراسة بالتطرق إلى كلٍ من مفهوم الصمت التنظيمي ومفهوم العزلة التنظيمية ومفهوم نية ترك العمل ، وتناولت الدراسة هذه المتغيرات من حيث التعاريف والأبعاد والخصائص والأنواع والعلاقة بين المتغيرات وطرق القياس الخاصة بكل متغير ، كما قامت الدراسة أيضاً بمحاولة المقارنة بين التخصصات حيث أن الصمت التنظيمي مفهوم سلوكي شخصي ونية ترك العمل جانب نفسي وإجتماعي كما قامت الدراسة بإختبار العلاقة بين الصمت التنظيمي ونية ترك العمل بإعتبار أن العزلة التنظيمية متغير وسيط وتأتي هذه الأهمية من خلال معرفة الدور الذي يمكن أن يسهم به مفهوم الصمت التنظيمي في التأثير على نية ترك العمل في ظل وجود وسيط للعلاقة (العزلة التنظيمية) والتعرف على متغيرات الدراسة والمؤثرات المعينة عليها وأظهرت النتائج أن الصمت التنظيمي يؤثر على نية ترك العمل وأن العزلة التنظيمية لها تأثير قليل أو ضعيف في العلاقة بين الصمت التنظيمي ونية ترك العمل.

2.2.5 التأثيرات التطبيقية:

من خلال نتائج الدراسة التي تم التوصل إليها بوجود علاقة إيجابية متوسطة بين الصمت التنظيمي ونية ترك العمل بإستخدام العزلة التنظيمية كمتغير وسيط ، إتضح لنا مدى أهمية الصمت التنظيمي

كسب من مجموعة أسباب يمكن أن تتبعها مؤسسات التعليم العالي والجامعات لتأثيرها المباشر على العزلة التنظيمية والذي يقود في النهاية إلى نية ترك العمل.

لذلك فإن الدراسة توجه متخذي القرار بالجامعات والمؤسسات العاملة في مجال التعليم للإهتمام بالكوادر المؤهلة الذين هم أساس تطبيق الخدمة التعليمية ومن خلال هذا الإهتمام بالعاملين وتحقيق رضائهم تستطيع المؤسسة أن تقدم خدمات تعليمية ذات جودة متميزة ، وبالتالي تصبح أكثر جاذبية للأفراد أصحاب المهارات والخبرات العالية وهذا يساهم بطريقة مباشرة في تقديم خدمة ذات جودة عالية للطلاب والدارسين وتحقيق حاجاتهم و رغباتهم المتوقعة ، وبالتالي كسب ثقة المجتمع وصناعة سمعة طيبة للمؤسسة ، مما يؤدي إلى المحافظة على الكوادر الحالية والمساهمة في إستقرار الاصطاف الحالي وجذب كوادر جديدة لها وبالتالي يقود إلى زيادة وإرتفاع المستوي التعليمي والذي ينعكس بصورة مباشرة في إرتفاع معدلات الوعي وزيادة نسبة الطبقة المتعلمة ، والذي يقود إلى تحقيق الهدف الرئيسي لأي مؤسسة خدمية أو تعليمية وغايتها الأساسية وهو البقاء والإستمرارية في خدمة المجتمع.

3.5 محددات الدراسة:

- ✓ تم إستخدام المنهج الوصفي فقط في الدراسة من غير الأستعانة بمنهجيات اخرى .
- ✓ إستخدمت الدراسة أداة الإستبانة فقط لجمع البيانات رغم عيوبها ولم تستخدم أي أداة أخرى .
- ✓ المتغيرات التي تناولتها الدراسة هي (الصمت التنظيمي ، والعزلة التنظيمية ، ونية ترك العمل) ، وكانت هنالك صعوبة في متغير العزلة التنظيمية كمتغير جديد يمثل الفجوة في الدراسات السابقة والتي قام البحث بالتركيز عليها.
- ✓ تطبيق الدراسة كان علي مجتمع أساتذة الجامعات السودانية (الخرطوم ، السودان ، النيلين ، كلية البيان ، كلية السودان للعلوم المصرفية والمالية) في ولاية الخرطوم فقط ولم تشمل كل

ولايات السودان لتعرف آراء أساتذة الجامعات في باقي الولايات .

- ✓ ركزت الدراسة في العينة هنا علي شريحة الأساتذة الجامعيين ، ولكن العينة كانت صغيرة نسبياً مقارنة بحجم المجتمع (فقط "380" إستبانة).
- ✓ وزعت الإستبانة علي الطبقة المتعلمة فقط في المجتمع باعتبارها أكثر إدراكاً لتساؤلات الدراسة وبالتالي تعطي إجابات ونتائج حقيقية ، والصعوبة هنا كانت في إيجاد الشريحة الحاصلة على درجة الدكتوراه والأستاذية.

4.5 توصيات ببحوث مستقبلية:

- ✓ لقد طبقت هذه الدراسة علي مجتمع أساتذة الجامعات السودانية لذلك نوصي بتطبيقها علي باقي المؤسسات الحكومية والخاصة.
- ✓ ركزت الدراسة في توزيع الإستبانة علي شريحة الأساتذة والمحاضرين لذلك أوصي الباحثين الجدد بتوسيع حجم العينة لتشمل الفئات والشرائح الأخرى في مجتمع الجامعة.
- ✓ إدخال الأنماط القيادية كمتغير معدل في العلاقة بين الصمت التنظيمي ونية ترك العمل.
- ✓ إدخال العوامل الديموغرافية كمتغير معدل في العلاقة بين الصمت التنظيمي ونية ترك العمل.
- ✓ تم جمع البيانات بواسطة الإستبيان ولما له من عيوب لذلك أوصي الباحثين بإجراء مقابلات شخصية للحصول على نتائج أكثر دقة.

5.5 خلاصة الدراسة:

- لقد تناولت هذه الدراسة العلاقة بين ثلاثة مفاهيم اساسية (الصمت التنظيمي ، والعزلة التنظيمية ، ونية ترك العمل) وقد تناول الفصل الأول: خطة الدراسة ومفاهيم الدراسة والعلاقة بين متغيرات

الدراسة ، وقد تناول **الفصل الثاني**: مفاهيم الدراسة بالتفصيل من حيث التعريف والأنواع والخصائص والمميزات والأبعاد وطريقة القياس ، وقد تناول **الفصل الثالث**: منهجية الدراسة من حيث النموذج والفرضيات ومجتمع وعينة الدراسة وفقرات الإستبانة ، وقد تناول **الفصل الرابع**: تحليل البيانات ومناقشة النتائج والتوصيات وتأثيرات الدراسة ومحدداتها واخيراً التوصية ببحوث مستقبلية.

6.6 خاتمة الدراسة:

قد تناول هذا الفصل الأخير مناقشة النتائج وتأثيراتها النظرية والعملية من واقع تحليل بيانات الدراسة ، ثم تناول توصيات الدراسة ، ومن ثم التوصيات ببحوث مستقبلية ، وكذلك خلاصة الدراسة ، وأخيراً قائمة المراجع والمصادر والدوريات المحكمة.

أولاً: المراجع العربية :

الرقم	إسم المرجع
أولاً	القرآن الكريم
1	كيف ترفع مهاراتك الإدارية في الإتصال (الطبعة الثانية ، مصر-الاسكندرية-مطبعة الدار الجامعية)
2	التدريس الفعال (عالم الكتب ، القاهرة ، مصر 1995)
3	المشكلات النفسية وعلاجها (دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة ، عمان)
4	دراسات حول الشخصية العربية (مكتبة الاشعاع الفني ، القاهرة)
5	الشخصية والصحة النفسية (دار الكتب والوثائق ، جامعة بغداد)
6	نظريات الشخصية (ترجمة هولي الكربوني وآخرون ، مطبعة جامعة بغداد)
7	المدخل الميسر الي الصحة النفسية والعلاج النفسي (دار عالم الكتب للطباعة والنشر والتوزيع ، الرياض)
8	مقياس المساندة الاجتماعية (مكتبة الانجلو المصرية القاهرة)
9	موضوعات في علم النفس الاجتماعي (مركز الاسكندرية للكتاب)
10	دافعية الافراد للجماعة (دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع ، القاهرة)
11	سيكولوجية العلات الاجتماعية (دار المعرفة الجامعية ، الاسكندرية)
12	مقياس الاحساس بالوحدة النفسية (مكتبة الانجلو المصرية ، القاهرة)
13	السلوك التنظيمي-نظريات ونماذج وتطبيق عملي لادارة السلوك في المنظمة (الدار الجامعية-الاسكندرية)
14	قياس اداء العمل "الاساليب والنظرية والتطبيق" (معهد الادارة العا
15	السلوك التنظيمي "سلوك الافراد والجماعات في منظمات الاعمال" (دار مكتبة الحامد ، عمان)
16	ادارة الافراد (الطبعة الاولى ، دار صفاء للطباعة والنشر والتوزيع ، عمان)
17	السلوك الاداري-العلاقات الانسانية (الطبعة الاولى ، دار الوفاء لندنيا للطباعة والنشر ، الاسكندرية)
18	السلوك الفعال في المنظمات (الدار الجامعية ، الاسكندرية)
19	التطوير التنظيمي: اساسيات ومفاهيم حديثة (الطبعة الثانية ، دار وائل للنشر ، عمان)
20	السلوك التنظيمي-مدخل بناء المهارات (الطبعة الثامنة ، الدار الجامعية ، الاسكندرية)
21	سيكولوجية العلاقات بين الجماعات ، سلسلة عالم المعرفة (الكويت)

الرسائل الجامعية :

الدور الوسيط للالتزام الفعلي في ممارسات إدارة الموارد البشرية والعلاقة مع نوايا ترك العمل	1
التعرف على تأثير كل من الالتزام التنظيمي والعدالة التنظيمية والرضا الوظيفي على نوايا ترك العمل	2
تأثير عدم الأمان الوظيفي على اتجاهات العمل - الالتزام التنظيمي والأداء المدرك والدعم التنظيمي المدرك ونوايا ترك العمل ومقاومة التغيير	3
أهمية قرار حجب اراء موظفي المنظمة مما يؤدي الي خلق ظاهرة الصمت التنظيمي	4
أثر المناخ السائد في الدوائر الحكومية بمنطقة القصيم في الصمت التنظيمي	5
الصمت التنظيمي بين الممرضات وتأثيره علي السخرية ونية ترك العمل	6
العلاقة بين نفخ الصافرة والصمت التنظيمي	7
تعزيز الصوت التنظيمي للموظفين وتعليقاتهم حول القضايا التنظيمية	8
التعرف الي قيم المواطنة التنظيمية وسياسات التحفيز ومشاركة العاملين في تخفيف حدة الصمت	9
أثر الصمت التنظيمي علي الثقة التنظيمية لدي العاملين في المؤسسات العامة الأردنية	10
أثر الصمت التنظيمي علي المشاركة في صنع القرارات التنظيمية	11
أثر الصمت التنظيمي في عملية صنع القرارات دراسة ميدانية تحليلية للمؤسسات العامة الأردنية	12
العمليات التي يتطور الصمت التنظيمي من خلالها داخل الكثير من المنظمات	13
الولاء التنظيمي وعلاقته بالخصائص الشخصية والرغبة في المنظمة والمهنة 2004	14
ادراك الموظفين لمدي موضوعية نظام تقييم ادائهم وعلاقته ببعض الخصائص الشخصية والوظيفية 2005	15
طرق واساليب تقويم اداء اعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية من وجهة نظر عمداء الكليات ورؤساء الاقسام 1993	16
اثر الثقة التنظيمية والمشاركة في صنع القرارات علي رضا اعضاء هيئة التدريس في جامعة مؤتة(الحوامدة=نضال 2000)	17
بناء نموذج سببي لدراسة تأثير كل من الولاء التنظيمي والرضا الوظيفي وضغوط العمل علي الاداء الوظيفي والفعالية التنظيمية (العمرى=عبيد بن عبدالله 2004)	18

الدوريات المحكمة والمجلات العلمية :

<i>Journal of Management Studies</i>	1
World Applied Sciences Journal	2
Ideal Type of Management	3
The Journal Research	4
Academy of Management Review	5
المجلة الأردنية في إدارة الأعمال ، مجلد 10 ، العدد 3 لعام 2014	6
مجلة تنمية الرافدين ، مجلد 34 ، العدد 109 لعام 2012	7
مجلة مؤتة ، المجلد 19 ، العدد 2	8
مجلة ام القرى ، المجلد 16 ، العدد الاول 2004	9
مجلة جامعة الملك عبدالعزيز (السعودية 1999)	10
المجلة العربية للإدارة (الكويت 2003)	11
المجلة العلمية للبحوث والدراسات التجارية (الكويت 2002)	12
مجلة البحوث الادارية (مصر 2003)	13
مجلة جامعة القدس المفتوحة للابحاث والدراسات ، العدد الحادي عشر (فلسطين 2007م)	14

المراجع الأجنبية :

1	Silence and Voice in Organizational Life Stream 3rd International Critical Management Studies Conference Lancaster University, UK
2	Alvesson, M. & Kaareman, D. (2000). Taking the linguistic turn in organizational research. <i>Journal of Applied Behavioral Science</i> , 36, 136-158.
3	ORGANIZATIONAL SILENCE: A BARRIER TO CHANGE AND DEVELOPMENT IN A PLURALISTIC WORLD
4	Speaking Up, Remaining Silent: The Dynamics of Voice and Silence in Organizations
5	'Selling issues to top management'. <i>Academy of Management Review</i> , 18, 397-428.
6	Organizational silence: a barrier to change and development in a pluralistic world'. <i>Academy of Management Review</i> ,
7	Employee silence: quiescence and acquiescence as responses to perceived injustice'. <i>Research in Personnel and Human Resource Management</i> , 20,.
8	Organizational Silence and Whistle-Blowing on IT Projects: An Integrated Model
9	Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. <i>Journal of Marketing Research</i> ,.
10	Impact of "adverse selection" on managers' project evaluation decisions. <i>Academy of Management Journal</i> , 36(3),
11	Study on Relationship Between Organizational Silence and Commitment in Iran
12	Empirical Study on Impact of Organizational Silence on Organizational Commitment in Enterprises.
13	Dayton, 2006. Organizational Silence and Hidden Threats to Patient Safety. HSR: Health Services Research,
14	Organizational Silence Among Nurses: The Impact on Organizational Cynicism and Intention to Leave Work
15	Organizational Silence and Hidden Threats to Patient Safety
16	Organizational Silence (Basic Concepts and Its Development Factors)



ملحق رقم (3)
بسم الله الرحمن الرحيم
جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا
كلية الدراسات العليا
إستبانه



أخي الكريم/ أختي الكريمة المحترم/ المحترمة

يقوم الباحث بدراسة علمية بعنوان (الدور الوسيط للعزلة التنظيمية في تفسير العلاقة بين الصمت التنظيمي ونية ترك العمل) دراسة على عينة من أساتذة الجامعات السودانية بولاية الخرطوم ، وهي من متطلبات الحصول على درجة ماجستير العلوم في إدارة الأعمال ، ويشرفني جداً أن أتلقى مشاركتكم القيمة من خلال خبراتكم حتى يكون هذا البحث إضافة حقيقية للعلم والمعرفة ، مع التأكيد على الآتي:

- ليس بالضرورة كتابة الاسم.
 - لن تستخدم هذه البيانات إلا لأغراض البحث العلمي فقط.
 - يأمل الباحث أن يحظا بمساعدتكم في إنجاز هذه الدراسة في أسرع وقت ممكن.
- ولكم الشكر والتقدير

المشرف:

د.عبدالسلام آدم حامد

الباحث:

محمد هجو عبد القادر محمدعلي

T: 0118403123

Email:mohammedhago91@Gmail.com

القسم الأول: البيانات الشخصية

الرجاء وضع علامة (√) أمام العبارات التي تراها مناسبة:

النوع:

ذكر أنثى

الحالة الاجتماعية:

عازب متزوج أخرى

العمر:

أقل من 25 25-35 36-45 46-55 أكثر من 55

المستوى التعليمي:

بكالوريوس ماجستير دكتوراه

الدرجة الأكاديمية:

م.تدريس محاضر أ.مساعد

أ.مشارك أستاذ

الدرجة الوظيفية:

مدير إداري رئيس قسم منسق آخري

عدد سنوات عملك بالجامعة:

أقل من 5 سنة من 5-10 سنوات أكثر من 10 سنوات

ملحوظة : (الأسئلة التالية متعلقة بمتغيرات وأبعاد الدراسة)

القسم الثاني: قياس مستوى الصمت التنظيمي

م	الفقرة	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة
الخوف من المدراء						
1	يفرض المدير شخصيته علي بصوره مزعجة					
2	علاقتي بمديري يسودها التوتر					
3	أتجنب الإحتكاك المباشر مع المدير					
4	رغبتي في إلقاء التحية علي مديري ضعيفة					
الخوف من ردة الفعل السلبية						
5	أشعر بأن الآخرين يتجنبوني					
6	لاتدوم علاقتي بزملائي فترة طويلة					
7	أعتقد في المثل الذي يقول "البعد عن الناس غنيمة"					
8	أعتقد أن معظم الناس لايفهمونني					
ضعف مهارات الاتصال						
9	يصعب علي تكوين صداقات مع الزملاء					
10	أجد صعوبة كبيرة في الإختلاط بالناس					
11	لا أعرف كيف يتعامل الناس مع بعضهم البعض					
12	من الصعب أن أدافع عن رأيي عندما أكون مع الزملاء					
عدم دعم الإدارة العليا						
13	لاتستمع الادارة إلي مشاكل العاملين					
14	تتخذ الإدارة قراراتها دون مشاركة العاملين فيها					
15	لاتظهر الإدارة اهتمامها بحقوق العاملين					
16	لا تقي الإدارة بعودها للعاملين					

القسم الثالث: متعلق بقياس متغير العزلة التنظيمية ، ونية ترك العمل

م	الفقرة	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة
فقدان الدافع						
17	أجد صعوبة كبيرة في حب ما أعمل					
18	أشعر بالراحة عندما لا يوجد عمل أقوم به					
19	أميل الي عدم تحمل المسؤولية وأداء الواجب					
20	لا أجد متعة في أداء ما أعمل					
ضغط العمل						
21	أستقبل عدداً كبيراً من المهام يومياً					
22	لا يوجد لدي وقت فراغ أثناء العمل					
23	أقتقر للراحة والتنظيم أثناء العمل					
24	لدي بعض الزملاء لكنهم مشغولون جداً					
طبيعة تقييم الأداء						
25	تتأثر طرق التقييم بشخصية المدير					
26	ليس هنالك معايير واضحة للتقييم					
27	الإدارة لاتعطي إهتماماً لتقييم العاملين					
28	غالباً ما تكون نتائج التقييم سلبية غير مجدية					
نية ترك العمل						
29	بدأت في سؤال أصدقائي ومعارفي حول فرص عمل أخرى					
30	أفكر ملياً في ترك العمل بهذه الجامعة					
31	أعتزم ترك العمل بهذه الجامعة في الأشهر المقبلة					
32	أبحث حالياً عن فرص عمل شاغرة بمؤسسات أخرى					

الملحق رقم (1)

أسماء محكمي إستبانة البحث

القسم	الدرجة الوظيفية	الإسم
إدارة الاعمال	أستاذ بقسم الإدارة	ب. أحمد إبراهيم أبو سن
إدارة الاعمال	عميد كلية الدراسات التجارية	د. صديق بلل إبراهيم بلل
إدارة الاعمال	استاذ مساعد بقسم إدارة الأعمال	أ. عادل عيسى بدوي
إدارة الاعمال	رئيس قسم ادارة الأعمال	د. عبدالسلام آدم حامد

ملحق رقم (3)

التحليل الوصفي للمتغيرات الديمغرافية

Statistics

	النوع	الحالة الاجتماعية	العمر	المستوي التعليمي	الدرجة الاكاديمية	الدرجة الوظيفية	سنوات الخبرة
N	Valid	322	322	322	322	322	322
	Missin	0	0	0	0	0	0

النوع

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ذكر	174	54.0	54.0	54.0
Valid انثي	148	46.0	46.0	100.0
Total	322	100.0	100.0	

الاجتماعية الحالة

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid عازب	197	61.2	61.2	61.2
Valid متزوج	115	35.7	35.7	96.9
Valid اخرى	10	3.1	3.1	100.0
Total	322	100.0	100.0	

العمر

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 25 من اقل	81	25.2	25.2	25.2
Valid 25-35	155	48.1	48.1	73.3
Valid 36-45	55	17.1	17.1	90.4
Valid 46-55	13	4.0	4.0	94.4
Valid 55 من اكثر	18	5.6	5.6	100.0
Total	322	100.0	100.0	

التعليمي المستوي

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid الجامعي دون	100	31.1	31.1	31.1
جامعي	136	42.2	42.2	73.3
الجامعي فوق	86	26.7	26.7	100.0
Total	322	100.0	100.0	

الدرجة الاكاديمية

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid تدريس م	153	47.5	47.5	47.5
محاضر	97	30.1	30.1	77.6
مساعد أ	51	15.8	15.8	93.5
مشارك أ	17	5.3	5.3	98.8
استاذ	4	1.2	1.2	100.0
Total	322	100.0	100.0	

الدرجة الوظيفية

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid اداري مدير	2	.6	.6	.6
قسم رئيس	38	11.8	11.8	12.4
منسق	26	8.1	8.1	20.5
أخرى	256	79.5	79.5	100.0
Total	322	100.0	100.0	

الخبرة سنوات

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 5من اقل	186	57.8	57.8	57.8
5-10	64	19.9	19.9	77.6
10من اكثر	72	22.4	22.4	100.0
Total	322	100.0	100.0	

Communalities

	Initial	Extraction
الخوف1	1.000	.740
الخوف2	1.000	.761
الخوف3	1.000	.717
الخوف4	1.000	.709
ردتفاعل1	1.000	.639
ردتفاعل2	1.000	.560
ردتفاعل3	1.000	.575
ردتفاعل4	1.000	.668
مهارة1	1.000	.182
مهارة2	1.000	.532
مهارة3	1.000	.651
مهارة4	1.000	.630
دعم1	1.000	.809
دعم2	1.000	.806
دعم3	1.000	.870
دعم4	1.000	.804

Extraction Method: Principal

Component Analysis.

Component Matrix^a

	Component			
	1	2	3	4
الخوف2	.761	.048	-.422	-.043
الخوف1	.736	-.028	-.389	-.213
دعم1	.735	-.471	.210	.053
دعم3	.713	-.546	.211	.137
دعم4	.708	-.498	.206	.113
الخوف4	.651	.006	-.492	.207
الخوف3	.641	.020	-.545	.098
دعم2	.635	-.548	.300	.111
ردتفاعل1	.622	.408	-.008	-.293
ردتفاعل2	.558	.374	.309	-.119
ردتفاعل4	.543	.355	.274	-.414
ردتفاعل3	.527	.100	.162	-.512
مهارة2	.427	.395	.337	.284
مهارة3	.357	.580	.217	.374
مهارة4	.467	.549	.002	.332
مهارة1	.194	.324	.059	.189

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 4 components extracted.

Rotated Component Matrix^a

	Component			
	1	2	3	4
دعم3	.899	.227	.028	.096
دعم2	.885	.108	.011	.106
دعم4	.857	.228	.044	.127
دعم1	.844	.238	.037	.196
الخوف3	.166	.817	.132	.067
الخوف4	.225	.785	.206	-.004
الخوف2	.238	.779	.148	.275
الخوف1	.252	.728	.000	.383
مهارة3	-.013	.059	.796	.114
مهارة4	-.023	.295	.725	.126
مهارة2	.182	-.009	.681	.189
مهارة1	-.039	.080	.413	.059
ردتفعل4	.107	.074	.270	.760
ردتفعل3	.203	.145	.004	.716
ردتفعل1	.030	.358	.319	.639
ردتفعل2	.178	.069	.470	.550

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 5 iterations.

Component Transformation Matrix

Component	1	2	3	4
1	.590	.571	.352	.451
2	-.669	.025	.670	.321
3	.402	-.819	.300	.277
4	.207	.049	.581	-.786

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

Factor Analysis

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.862
Approx. Chi-Square		2581.675
Bartlett's Test of Sphericity	df	105
	Sig.	.000

Communalities

	Initial	Extraction
الخوف1	1.000	.739
الخوف2	1.000	.761
الخوف3	1.000	.715
الخوف4	1.000	.710
ردتفعل1	1.000	.633
ردتفعل2	1.000	.561
ردتفعل3	1.000	.606
ردتفعل4	1.000	.665
مهارة2	1.000	.500
مهارة3	1.000	.696
مهارة4	1.000	.674
دعم1	1.000	.809
دعم2	1.000	.806
دعم3	1.000	.870
دعم4	1.000	.806

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
	1	5.713	38.090	38.090	5.713	38.090	38.090	3.342	22.280
2	2.346	15.641	53.731	2.346	15.641	53.731	2.881	19.208	41.488
3	1.449	9.662	63.392	1.449	9.662	63.392	2.192	14.612	56.100
4	1.043	6.955	70.347	1.043	6.955	70.347	2.137	14.247	70.347
5	.782	5.213	75.560						
6	.641	4.274	79.833						
7	.531	3.537	83.370						
8	.463	3.085	86.455						
9	.431	2.876	89.331						
10	.387	2.578	91.909						
11	.331	2.205	94.114						
12	.296	1.975	96.089						
13	.234	1.558	97.648						
14	.222	1.479	99.126						
15	.131	.874	100.000						

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix^a

	Component			
	1	2	3	4
2الخوف	.761	.062	-.420	-.043
1دعم	.741	-.464	.206	.051
1الخوف	.739	-.006	-.385	-.211
3دعم	.720	-.538	.207	.140
4دعم	.712	-.499	.199	.097
4الخوف	.652	.018	-.491	.209
2دعم	.642	-.539	.297	.119
3الخوف	.639	.025	-.547	.078
1ردتفاعل	.620	.432	.004	-.250
2ردتفاعل	.553	.383	.316	-.095
4ردتفاعل	.539	.367	.282	-.400
2مهارة	.419	.384	.336	.255
3مهارة	.351	.592	.227	.414
4مهارة	.462	.566	.012	.374
3ردتفاعل	.525	.103	.163	-.542

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 4 components extracted.

Rotated Component Matrix^a

	Component			
	1	2	3	4
دعم3	.899	.226	.051	.090
دعم2	.885	.107	.041	.098
دعم4	.857	.228	.046	.131
دعم1	.844	.239	.054	.193
الخوف3	.163	.820	.102	.074
الخوف4	.222	.789	.198	-.009
الخوف2	.236	.783	.138	.271
الخوف1	.252	.729	-.002	.380
مهارة3	-.031	.075	.825	.093
مهارة4	-.039	.310	.752	.104
مهارة2	.163	.006	.655	.210
ردتفاعل4	.102	.082	.281	.754
ردتفاعل3	.201	.147	-.019	.737
ردتفاعل1	.026	.366	.347	.614
ردتفاعل2	.170	.080	.487	.537

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 5 iterations.

Component Transformation Matrix

Component	1	2	3	4
1	.591	.579	.345	.443
2	-.683	.056	.648	.332
3	.387	-.811	.331	.287
4	.187	.055	.592	-.782

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

Factor Analysis

Output Created		21-NOV-2017 10:55:24
Comments		
Input	Data	C:\Users\HASSAN\Desktop\تحت\الاجراء تحت\التحليل\هجو بيانات\هجو محمد\التحليل.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
Missing Value Handling	N of Rows in Working Data File	322
	Definition of Missing	MISSING=EXCLUDE: User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	LISTWISE: Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
Syntax		FACTOR
		/VARIABLES ضغط1 ضغط4 دافع3 دافع2 دافع1
		تقييم4 تقييم3 تقييم2 تقييم1 ضغط4 ضغط3 ضغط
		/MISSING LISTWISE
		/ANALYSIS ضغط1 ضغط4 دافع3 دافع2 دافع1
		تقييم4 تقييم3 تقييم2 تقييم1 ضغط4 ضغط3 ضغط
		/PRINT INITIAL SIG KMO EXTRACTION
		ROTATION
		/FORMAT SORT
		/CRITERIA MINEIGEN(1) ITERATE(25)
Resources	Processor Time	00:00:00.00
	Elapsed Time	00:00:00.01
	Maximum Memory Required	18744 (18.305K) bytes

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.819
Approx. Chi-Square		1567.173
Bartlett's Test of Sphericity	df	66
	Sig.	.000

Communalities

	Initial	Extraction
دافع1	1.000	.594
دافع2	1.000	.655
دافع3	1.000	.607
دافع4	1.000	.559
ضغط1	1.000	.665
ضغط2	1.000	.736
ضغط3	1.000	.645
ضغط4	1.000	.547
تقييم1	1.000	.660
تقييم2	1.000	.796
تقييم3	1.000	.775
تقييم4	1.000	.705

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	4.172	34.764	34.764	4.172	34.764	34.764	2.902	24.180	24.180
2	2.108	17.567	52.331	2.108	17.567	52.331	2.585	21.539	45.719
3	1.665	13.878	66.209	1.665	13.878	66.209	2.459	20.490	66.209
4	.709	5.906	72.115						
5	.596	4.966	77.081						
6	.561	4.673	81.754						
7	.506	4.214	85.968						
8	.405	3.376	89.344						
9	.374	3.118	92.462						
10	.334	2.784	95.246						
11	.332	2.763	98.009						
12	.239	1.991	100.000						

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix^a

	Component		
	1	2	3
تقييم4	.785	-.066	-.289
تقييم3	.749	-.067	-.457
تقييم1	.696	.000	-.420
تقييم2	.671	-.051	-.586
ضغط3	.626	-.282	.416
ضغط4	.584	-.405	.205
ضغط1	.521	-.407	.477
دافع2	.384	.644	.305
دافع4	.417	.605	.138
دافع1	.463	.570	.234
دافع3	.500	.547	.239
ضغط2	.518	-.532	.431

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 3 components extracted.

Rotated Component Matrix^a

	Component		
	1	2	3
تقييم2	.890	.047	.047
تقييم3	.855	.178	.114
تقييم1	.786	.132	.159
تقييم4	.761	.299	.191
ضغط2	.095	.851	-.052
ضغط1	.056	.811	.069
ضغط3	.164	.762	.196
ضغط4	.292	.679	.001
دافع2	.008	.034	.808
دافع1	.119	.076	.758
دافع3	.143	.113	.758
دافع4	.152	-.027	.731

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser

Normalization.

a. Rotation converged in 5 iterations.

Component Transformation Matrix

Component	1	2	3
1	.702	.557	.445
2	-.070	-.567	.821
3	-.709	.607	.359

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

Factor Analysis

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.774
Approx. Chi-Square		724.299
Bartlett's Test of Sphericity	df	6
	Sig.	.000

Correlation Matrix

	1نية	2نية	3نية	4نية
1نية		.000	.000	.000
2نية	.000		.000	.000
3نية	.000	.000		.000
4نية	.000	.000	.000	

Sig. (1-tailed)

Communalities

	Initial	Extraction
1نية	1.000	.659
2نية	1.000	.793
3نية	1.000	.782
4نية	1.000	.697

Extraction Method: Principal

Component Analysis.

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	2.930	73.239	73.239	2.930	73.239	73.239
2	.512	12.811	86.051			
3	.375	9.364	95.415			
4	.183	4.585	100.000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix^a

	Component
	1
2نية	.890
3نية	.884
4نية	.835
1نية	.812

Extraction Method:
Principal Component
Analysis.

a. 1 components extracted.

Reliability

Scale: المدراء من الخوف

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	322	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	322	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.862	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
a1	10.53	10.617	.712	.824
a2	10.37	10.421	.771	.799
a3	10.88	10.495	.695	.831
a4	10.30	11.253	.664	.843

Reliability

Scale: السلبية الفعل ردود من الخوف

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	322	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	322	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.744	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
b1	11.27	6.660	.607	.647
b2	11.09	7.206	.532	.689
b3	11.55	6.747	.437	.750
b4	11.68	6.467	.594	.652

Reliability

Scale: الاتصال مهارات ضعف

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	322	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	322	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.698	2

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
c3	4.13	.963	.537	.
c4	3.85	.971	.537	.

Reliability

Scale: العليا الادارة دعم عدم

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	322	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	322	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.928	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
d1	7.66	12.012	.823	.908
d2	7.75	12.435	.804	.914
d3	7.65	11.399	.877	.890
d4	7.69	12.158	.821	.909

Reliability

Scale: الدافع فقدان

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	322	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	322	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.776	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
g1	11.54	6.885	.578	.722
g2	11.54	7.128	.603	.710
g3	11.16	7.324	.584	.720
g4	11.53	6.923	.555	.735

Reliability

Notes

Output Created		21-NOV-2017 11:35:58
Comments		
	Data	C:\Users\HASSAN\Desktop\تحت بيانات\هجو محمد\التحليل تحت\الاجراء التحليل\هجو.sav
	Active Dataset	DataSet1
Input	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data	322
	File	
	Matrix Input	
	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
Missing Value Handling	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
		RELIABILITY /VARIABLES=k1 k2 k3 k4 /SCALE("العمل ضغط") ALL /MODEL=ALPHA /SUMMARY=TOTAL.
Syntax		
Resources	Processor Time	00:00:00.00
	Elapsed Time	00:00:00.00

Scale: العمل ضغط

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	322	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	322	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.806	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
k1	8.44	8.366	.631	.752
k2	8.15	8.000	.683	.726
k3	8.03	8.161	.617	.759
k4	8.36	9.072	.555	.787

Reliability

Notes

Output Created	21-NOV-2017 11:36:31	
Comments		
	Data	C:\Users\HASSAN\Desktop\تحت بيانات هجو محمد التحليل تحت الاجراء التحليل هجو.sav
	Active Dataset	DataSet1
Input	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data	322
	File	
	Matrix Input	
	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
Missing Value Handling	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
		RELIABILITY
Syntax		/VARIABLES=I1 I2 I3 I4 /SCALE('الاداء تقييم طبيعة') ALL /MODEL=ALPHA /SUMMARY=TOTAL.
Resources	Processor Time	00:00:00.00
	Elapsed Time	00:00:00.00

Scale: الإداء تقييم طبيعة

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	322	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	322	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.873	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
I1	7.61	10.524	.681	.856
I2	7.65	10.261	.757	.825
I3	7.63	10.258	.766	.822
I4	7.36	10.467	.707	.845

Reliability

Notes

Output Created	21-NOV-2017 11:37:15	
Comments		
	Data	C:\Users\HASSAN\Desktop\تحت بيانات\هجو محمد\التحليل تحت\الاجراء التحليل\هجو.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
Input	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data	322
	File	
	Matrix Input	
	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
Missing Value Handling	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
		RELIABILITY /VARIABLES=m1 m2 m3 m4 /SCALE('العمل ترك نية') ALL /MODEL=ALPHA /SUMMARY=TOTAL.
Syntax		
Resources	Processor Time	00:00:00.00
	Elapsed Time	00:00:00.01

Scale: العمل ترك نية

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	322	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	322	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.877	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
m1	9.27	12.405	.678	.864
m2	8.83	10.987	.784	.823
m3	8.59	11.564	.778	.826
m4	9.08	11.392	.706	.855

Correlations

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
MEANA	3.5070	1.06604	322
MEANB	3.7997	.83247	322
MEANC	3.9907	.86192	322
MEAND	2.5637	1.14106	322
MEANG	3.8137	.85461	322
MEANK	2.7484	.93625	322
MEANL	2.5210	1.05169	322
MEANM	2.9814	1.11212	322

Correlations

	MEANA	MEANB	MEAN C	MEAND	MEANG	MEANK	MEANL	MEANM
الخوف من المدراء	1							
الخوف من ردة الفعل السلبية	.474**	1						
ضعف مهارات الاتصال	.315**	.449**	1					
عدم دعم الإدارة العليا	.485**	.358**	.089	1				
فقدان الدافع	.380**	.393**	.428**	.358**	1			
ضغط العمل	.255**	.133*	.194**	.293**	.157**	1		
طبيعة التقييم	.446**	.402**	.174**	.630**	.290**	.378**	1	

ال تحليل العاملي التوكيدي قبل التعديل

Model Fit Summary

CMIN

Model	NPAR	CMIN	DF	P	CMIN/DF
Default model	90	973.506	406	.000	2.398
Saturated model	496	.000	0		
Independence model	31	5767.507	465	.000	12.403

RMR, GFI

Model	RMR	GFI	AGFI	PGFI
Default model	.105	.840	.805	.688
Saturated model	.000	1.000		
Independence model	.415	.288	.241	.270

Baseline Comparisons

Model	NFI Delta1	RFI rho1	IFI Delta2	TLI rho2	CFI
Default model	.831	.807	.894	.877	.893
Saturated model	1.000		1.000		1.000
Independence model	.000	.000	.000	.000	.000

Parsimony-Adjusted Measures

Model	PRATIO	PNFI	PCFI
Default model	.873	.726	.780
Saturated model	.000	.000	.000
Independence model	1.000	.000	.000

NCP

Model	NCP	LO 90	HI 90
Default model	567.506	480.000	662.700
Saturated model	.000	.000	.000
Independence model	5302.507	5061.001	5550.470

FMIN

Model	FMIN	F0	LO 90	HI 90
Default model	3.033	1.768	1.495	2.064
Saturated model	.000	.000	.000	.000
Independence model	17.967	16.519	15.766	17.291

RMSEA

Model	RMSEA	LO 90	HI 90	PCLOSE
Default model	.066	.061	.071	.000
Independence model	.188	.184	.193	.000

AIC

Model	AIC	BCC	BIC	CAIC
Default model	1153.506	1173.437	1493.215	1583.215
Saturated model	992.000	1101.841	2864.178	3360.178
Independence model	5829.507	5836.372	5946.518	5977.518

ECVI

Model	ECVI	LO 90	HI 90	MECVI
Default model	3.593	3.321	3.890	3.656
Saturated model	3.090	3.090	3.090	3.433
Independence model	18.160	17.408	18.933	18.182

HOELTER

Model	HOELTER	HOELTER
	.05	.01
Default model	150	157
Independence model	29	30

التحليل العاملي التوكيدي بعد التعديل

Model Fit Summary

CMIN

Model	NPAR	CMIN	DF	P	CMIN/DF
Default model	101	715.472	364	.000	1.966
Saturated model	465	.000	0		
Independence model	30	5715.270	435	.000	13.139

RMR, GFI

Model	RMR	GFI	AGFI	PGFI
Default model	.086	.875	.841	.685
Saturated model	.000	1.000		
Independence model	.420	.283	.233	.265

Baseline Comparisons

Model	NFI Delta1	RFI rho1	IFI Delta2	TLI rho2	CFI
Default model	.875	.850	.934	.920	.933
Saturated model	1.000		1.000		1.000
Independence model	.000	.000	.000	.000	.000

Parsimony-Adjusted Measures

Model	PRATIO	PNFI	PCFI
Default model	.837	.732	.781
Saturated model	.000	.000	.000
Independence model	1.000	.000	.000

NCP

Model	NCP	LO 90	HI 90
Default model	351.472	279.349	431.381
Saturated model	.000	.000	.000
Independence model	5280.270	5039.583	5527.403

FMIN

Model	FMIN	F0	LO 90	HI 90
Default model	2.229	1.095	.870	1.344
Saturated model	.000	.000	.000	.000
Independence model	17.805	16.449	15.700	17.219

RMSEA

Model	RMSEA	LO 90	HI 90	PCLOSE
Default model	.055	.049	.061	.089
Independence model	.194	.190	.199	.000

AIC

Model	AIC	BCC	BIC	CAIC
Default model	917.472	939.065	1298.702	1399.702
Saturated model	930.000	1029.414	2685.166	3150.166
Independence model	5775.270	5781.684	5888.506	5918.506

ECVI

Model	ECVI	LO 90	HI 90	MECVI
Default model	2.858	2.633	3.107	2.925
Saturated model	2.897	2.897	2.897	3.207
Independence model	17.991	17.242	18.761	18.011

HOELTER

Model	HOELTER .05	HOELTER .01
Default model	184	193
Independence model	28	29

Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

		Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
a1	<--- F1	1.000				
a2	<--- F1	1.015	.059	17.243	***	
a3	<--- F1	.838	.064	13.075	***	
a4	<--- F1	.789	.064	12.292	***	
b1	<--- F2	1.000				
b2	<--- F2	.801	.071	11.310	***	
b3	<--- F2	.627	.088	7.106	***	
b4	<--- F2	.806	.078	10.276	***	
c3	<--- F3	1.000				
c4	<--- F3	1.202	.146	8.207	***	
d1	<--- F4	1.000				
d2	<--- F4	.986	.050	19.695	***	

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
d3	<---	F4	1.109	.049	22.537	***	
d4	<---	F4	1.046	.050	21.113	***	
MEANM	<---	F1	-.127	.091	-1.397	.162	
MEANM	<---	F2	.041	.145	.282	.778	
MEANM	<---	F3	.403	.170	2.375	.018	
MEANM	<---	F4	.240	.072	3.330	***	

Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
a1	<---	F1	1.000				
a2	<---	F1	1.031	.059	17.340	***	
a3	<---	F1	.841	.065	13.018	***	
a4	<---	F1	.785	.064	12.227	***	
b1	<---	F2	1.000				
b2	<---	F2	.788	.069	11.348	***	
b3	<---	F2	.625	.087	7.181	***	
b4	<---	F2	.794	.077	10.302	***	
c3	<---	F3	1.000				
c4	<---	F3	1.192	.150	7.945	***	
d1	<---	F4	1.000				
d2	<---	F4	.991	.050	19.874	***	
d3	<---	F4	1.107	.049	22.374	***	
d4	<---	F4	1.052	.049	21.338	***	
MEANL	<---	F1	.110	.067	1.646	.100	

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
MEANL <--- F2	.204	.105	1.938	.053	
MEANL <--- F3	.002	.120	.014	.989	
MEANL <--- F4	.519	.055	9.440	***	

Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
a1 <--- F1	1.000				
a2 <--- F1	1.008	.058	17.261	***	
a3 <--- F1	.837	.064	13.122	***	
a4 <--- F1	.788	.064	12.304	***	
b1 <--- F2	1.000				
b2 <--- F2	.812	.071	11.442	***	
b3 <--- F2	.619	.088	7.007	***	
b4 <--- F2	.804	.078	10.238	***	
c3 <--- F3	1.000				
c4 <--- F3	1.184	.141	8.376	***	
d1 <--- F4	1.000				
d2 <--- F4	.983	.050	19.708	***	
d3 <--- F4	1.108	.049	22.592	***	
d4 <--- F4	1.044	.049	21.182	***	
MEANK <--- F1	.115	.075	1.529	.126	
MEANK <--- F2	-.307	.126	-2.430	.015	
MEANK <--- F3	.470	.146	3.225	.001	
MEANK <--- F4	.249	.060	4.118	***	

Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
a1	<---	F1	1.000				
a2	<---	F1	1.019	.059	17.213	***	
a3	<---	F1	.840	.064	13.051	***	
a4	<---	F1	.792	.064	12.298	***	
b1	<---	F2	1.000				
b2	<---	F2	.808	.071	11.401	***	
b3	<---	F2	.625	.088	7.072	***	
b4	<---	F2	.806	.078	10.268	***	
c3	<---	F3	1.000				
c4	<---	F3	1.204	.133	9.079	***	
d1	<---	F4	1.000				
d2	<---	F4	.987	.050	19.731	***	
d3	<---	F4	1.109	.049	22.525	***	
d4	<---	F4	1.046	.050	21.115	***	
MEANG	<---	F1	.020	.061	.327	.744	
MEANG	<---	F2	.050	.101	.495	.621	
MEANG	<---	F3	.574	.123	4.670	***	
MEANG	<---	F4	.227	.049	4.623	***	

Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
g1	<---	F5	1.000				
g2	<---	F5	.648	.081	7.970	***	
g3	<---	F5	.544	.080	6.801	***	
g4	<---	F5	.789	.094	8.400	***	
k1	<---	F6	1.000				
k2	<---	F6	1.118	.098	11.419	***	
k3	<---	F6	1.282	.139	9.239	***	
k4	<---	F6	1.004	.114	8.789	***	
l1	<---	F7	1.000				
l2	<---	F7	.835	.105	7.972	***	
l3	<---	F7	1.087	.089	12.235	***	
l4	<---	F7	1.379	.144	9.545	***	
MEANM	<---	F5	.301	.081	3.728	***	
MEANM	<---	F6	.028	.116	.240	.810	
MEANM	<---	F7	.276	.106	2.601	.009	

Standardized Indirect Effects - Two Tailed Significance (BC) (Group number 1 - Default model)

	F4	F3	F2	F1	MEANG
MEANG
MEANM	.507	.486	.526	.625	...
d4
d3

	F4	F3	F2	F1	MEANG
d2
d1
c4
c3
b4
b3
b2
b1
a4
a3
a2
a1

Standardized Direct Effects - Two Tailed Significance (BC) (Group number 1 - Default model)

	F4	F3	F2	F1	MEANG
MEANG	.001	.001	.663	.794	...
MEANM	.004	.078	.759	.186	.544
d4	.002
d3	.001
d2	.001
d1	.001
c4001
c3001
b4001

	F4	F3	F2	F1	MEANG
b3001
b2001
b1002
a4001	...
a3002	...
a2001	...
a1001	...

Standardized Indirect Effects - Two Tailed Significance (BC) (Group number 1 - Default model)

	F4	F3	F2	F1	MEANK
MEANK
MEANM	.374	.325	.256	.219	...
d4
d3
d2
d1
c4
c3
b4
b3
b2
b1
a4
a3

	F4	F3	F2	F1	MEANK
a2
a1

Standardized Direct Effects - Two Tailed Significance (BC) (Group number 1 - Default model)

	F4	F3	F2	F1	MEANK
MEANK	.001	.001	.056	.148	...
MEANM	.004	.076	.741	.126	.410
d4	.002
d3	.001
d2	.001
d1	.001
c4001
c3001
b4001
b3001
b2001
b1002
a4001	...
a3002	...
a2001	...
a1001	...

Standardized Indirect Effects - Two Tailed Significance (BC) (Group number 1 - Default model)

	F4	F3	F2	F1	MEANL
MEANL
MEANM	.005	.800	.101	.115	...
d4
d3
d2
d1
c4
c3
b4
b3
b2
b1
a4
a3
a2
a1

Standardized Direct Effects - Two Tailed Significance (BC) (Group number 1 - Default model)

	F4	F3	F2	F1	MEANL
MEANL	.003	.819	.146	.207	...
MEANM	.178	.025	.932	.075	.007
d4	.002
d3	.001

	F4	F3	F2	F1	MEANL
d2	.001
d1	.001
c4001
c3001
b4001
b3001
b2001
b1002
a4001	...
a3002	...
a2002	...
a1001	...