

أثر الصمت التنظيمي على الأداء البيئي في المدن الجامعية للطلّاب بجامعة عين شمس - دراسة ميدانية

دينا خالد محمد (١) - عمرو محمد احمد (٢) - نهال محمد فتحى (٣)

(١) باحثة بمعهد الدراسات والبحوث البيئية، جامعة عين شمس ٢ (كلية التجارة، جامعة عين شمس ٣) معهد الدراسات والبحوث البيئية، جامعة عين شمس

المستخلص

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على تأثير الصمت التنظيمي على الأداء البيئي في المدن الجامعية للطلّاب لتحديد مدى تأثيره في تحسين الأداء البيئي داخل المدن الجامعية، وبهذا فإن مشكلة الدراسة تتمثل في وجود فجوة في تطبيق أثر المتغير المستقل وهو الصمت التنظيمي على المتغير التابع وهو الأداء البيئي، وتناولت الدراسة مفهوم الصمت التنظيمي ومفهوم الأداء البيئي وتوضيح أثر الصمت التنظيمي على الاداء البيئي، كما تناولت الدراسة مدى تأثير أبعاد الصمت التنظيمي على أبعاد الأداء البيئي، ومن أجل تحقيق أهداف الدراسة وهي توضيح مفهوم الصمت التنظيمي وكيفية تطبيقه في المدن الجامعية، وتحديد المشكلات التي تدفع الافراد إلى تبني الصمت وأسبابها، والتعرف على أثر الصمت التنظيمي على الأداء البيئي، وإعتمدت الدراسة على إستخدام المنهج الوصفي التحليلي في الدراسة النظرية وإعداد الجانب الميداني إعتد على إجابات عينة الدراسة وعلى بيانات الدارسة التي تمت من خلال استمارات الاستقصاء حيث قام الباحثون بتوزيع استمارات الاستقصاء على (٢٦٠) فرداً من العمالة الإدارية بالمدن الجامعية للطلّاب بجامعة عين شمس مراعية نسب العاملين بكل مدينة جامعية حيث بلغ عدد الاستمارات المرتردة والصالحة للتحليل الإحصائي (٢٤١) استمارة إستقصاء، وقد توصلت الدارسة إلى أن هناك تأثير عكسي معنوي لأبعاد الصمت التنظيمي (صمت الاذعان، وصمت الدفاعي) في المقياس الكلي للأداء البيئي، ووجد ان هناك تأثير طردى معنوي لأبعاد الصمت التنظيمي(الصمت المدعم إجتماعياً) في المقياس الكلي للأداء البيئي، وتوصى الدراسة بزيادة الوعي الوظيفي لدى الموظفين، وأن تقوم المنظمة بالتدقيق في الأداء البيئي الداخلي.

الكلمات المفتاحية: الصمت التنظيمي، الاداء البيئي.

مقدمة الدراسة

إن نجاح الدول في تحقيق أهدافها وتطلعاتها يرتبط بقدره مؤسستها على إنجاز المهام الموكلة اليها على احسن وجه، وعلى قدرة تلك المؤسسات على استكشاف العناصر المنبثقة على الأداء البشري من حيث الكفاءة والإنتاجية الامر الذي ينعكس أثره عليه ويمكن أن يحقق أهدافه من الفاعليه الكلية للمنظمة ويعد العنصر البشرى مورداً هاماً من موارد المنظمة، وأصلاً من اصولها، وهي حجر الزواية فى العملية الإدارية، وهي غاية المجتمع وراس مال المنظمة، ولعل نجاح المنظمات الكبرى على إختلاف أنواعها، وأنشطتها لم يعد نتاج جهود المديرين فحسب، بل أن المرؤوسين لهم دوراً أساسياً فى نجاح هذه المنظمات، وكما يحتاج المرؤوسون إلى دعم رئيسهم و توجيهه، فأنهم يمكن أن يقدموا لرئيسهم دعماً من خلال تقديم الافكار الجديدة، أو المقترحات حول القضايا المختلفة، مما يساعد على إتخاذ التدابير اللازمة لمواجهتها (الفاعوري، ٢٠٠٤ ، ص١٥).

لذلك تطرقت هذه الدراسة الى معرفة أحد المفاهيم الهامة ويعتبر (Morrison&Milliken 2000) أول من اطلقا مفهوم الصمت التنظيمى، وعرف الصمت التنظيمى على أنه ظاهرة جماعية حيث يحجب العمال آرائهم و اهتماماتهم بشأن مشاكل تنظيمية محتملة نتيجة الاعتقاد أن آرائهم ليست ذات قيمة فى منظماتهم و خوفهم من النتائج السلبية، وعرف أيضاً أن سلوك الصمت التنظيمى ما هو إلا قرار واعى من جانب العاملين للاحتفاظ بالمعلومات الهامة، وعدم رغبتهم فى مشاركة معارفهم، وأفكارهم وخبراتهم مع الإدارة حول قضايا العمل أو لتحسين بيئة عملهم.

ويعد مفهوم الصمت التنظيمى من المفاهيم غير المعترف بها فى كثير من المنظمات على الرغم من ان له اثار سلبية، وتمثل هذه الاثار فى عدم الرضا، ضعف الاتصال بين الموظفين، غياب ادوار المبادرة الى التغيير، إنخفاض مستويات المشاركة فى المشاريع المقترحة، فكل هذه الاثار السلبية تمثل خطورة كبيرة على المنظمات مما يؤدي الى وجود حالة من اللامبالاة لدى بعض الموظفين خلال وقت العمل، وبالرغم من حساسية مفهوم الصمت

التنظيمي و آثاره السلبية على جوانب العمل المختلفة، فأنها لم تحظى باهتمام الباحثين بشكل كبير ويظهر ذلك من خلال قلة الدراسات و الأبحاث العربية لهذا المفهوم (القرنى، ٢٠١٥).
يختلف الباحثون فى تحديد مفهوم الأداء، وتعود اسباب هذا الاختلاف إلى تعدد واختلاف مؤشرات قياسه، وعلى هذا الأساس نورد فيما يلي بعض من التعاريف: ويمثل الأداء البيئى للمشروع أحد المجالات الرئيسية للأداء بشكل عام كمكمل للابعاد الاقتصادية و ذلك ضمن منظومة الأداء المتوازن أو المستدام الذى يركز على الممارسات والاثار البيئية التى يقوم بها المشروع سواء كانت هذه الاثار بفعل الانشطة التشغيلية او غير التشغيلية ولذلك فان الأداء البيئى له جوانب سلبية وجوانب ايجابية كما انه غير مرتبط بعملية تشغيلية معينة فلكل عملية اثارها البيئى فعمليات استخراج المواد الخام وعمليات نقلها وشحنها بارغم انها تتم خارج المصانع الا انها لها اثار بيئية فد تكون عالية أو منخفضة الخطورة والامر متوقف على السياسات البيئية للموضوع وادائه البيئى(القطان، ٢٠٠٨).

مشكلة الدراسة

وتم استعراض المشكلة الأكاديمية والميدانية على النحو التالى:
المشكلة الأكاديمية: وتتمثل فى عدم وجود دراسات سابقة ربطت بين المتغيرين.
المشكلة الميدانية: وتم عمل دراسة استطلاعية بهدف تحيد مشكلة الدراسة، وذلك من خلال إجراء المقابلات الشخصية المتعمقة مع (٣٠) مفردة من العاملين باحدى المدن الجامعية طالبات بجامعة عين شمس.

جدول رقم (1): محاور الدراسة الاستطلاعية

م	المتغير	أسئلة	الاجابة الاكثر تكرارا
١	الصمت التنظيمي	- لست على استعداد للتحدث عن إقتراحات التغيير والتطوير لأنى غير مكثرت بالأمر	-اميل إلى الموافقة
		- لا أقترح بشكل رسمى أو غير رسمى أفكارا للتغيير بدافع الخوف	- اميل إلى الموافقة
		- أقوم بحجب رأى فيما يخص تقديم حلول لمشكلات العمل بدافع الخوف	- عدم فهم العبارة
٢	الأداء البيئى	- تلتزم المدينة الجامعية بالقوانين البيئية (القوانين التى تمنع أو تعالج آثار النشاط البشرى على البيئة تحقيقا للتنمية المستدامة)	- اميل الى الموافقة
		- تمنع المدينة الجامعية أو على الأقل تقلل من الأزمات البيئية	-اميل الى التوسط

المصدر: من إعداد الباحثون.

وقد أوضحت الدراسة الاستطلاعية عن النتائج التالية:

١. أن مفهوم الصمت التنظيمى غير واضح للعاملين.
٢. ٢- أن الأداء البيئى أقل تواجداً بالمدن الجامعية محل الدراسة.

أسئلة الدراسة

- ١) ما مدى توافر الصمت التنظيمى بأبعاده على الأداء البيئى؟
- ٢) ما مدى إلتزام المدن الجامعية بالأداء البيئى؟
- ٣) ما مدى تأثير الصمت التنظيمى سلباً أو إيجاباً فى الأداء البيئى بالمدن الجامعية؟

أهداف الدراسة

- وتهدف هذه الدراسة إلى بحث أثر الصمت التنظيمى على الأداء البيئى فى المدن الجامعية طالبات بجامعة عين شمس لتحقيق مايلى:
- ١) توضيح مفهوم الصمت التنظيمى وكيفية تطبيقه فى المدن الجامعية.

- ٢) تحديد المشكلات التي تدفع الافراد إلى تبني الصمت وأسبابها.
- ٣) تحديد مؤشرات الأداء البيئي التي تؤدي إلى تحسين الأداء في المدن الجامعية.
- ٤) التعرف على أثر الصمت التنظيمي على الأداء البيئي.
- ٥) التوصل إلى بعض التوصيات بناءً على نتائج الدراسة الميدانية لتساعد المسؤولين للحد من ظاهرة الصمت التنظيمي والتغلب على سلبياته.

فروض الدراسة

يسعى الباحثون من خلال هذه الدراسة التحقق من صحة أو عدم صحة الفروض الاتية:
وتتمثل فروض الدراسة في الفرضين الرئيسيين هما:
الفرض الرئيسي الأول: عدم وجود علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين درجات العينة في أبعاد الصمت التنظيمي والمقياس الكلي للأداء البيئي.
الفرض الرئيسي الثاني: عدم وجود علاقة ذات دلالة احصائية بين درجات العينة في المقياس الكلي للصمت التنظيمي والمقياس الكلي للأداء البيئي.

محدود الدراسة

- ١) الحدود الزمانية: ٢٠١٩.
- ٢) الحدود المكانية: المدن الجامعية طالبات بجامعة عين شمس.

أهمية الدراسة

يمكن تحديد الأهمية العلمية والتطبيقية على النحو التالي:
من الناحية العلمية: ترجع أهمية الدراسة إلى معرفة أثر الصمت التنظيمي على الأداء البيئي، ولا توجد أي دراسة تربط بين متغيرات الدراسة وهي (الصمت التنظيمي، والأداء البيئي) في المدن الجامعية طالبات بجامعة عين شمس وهذا ما تهتم به الدراسة الحالية.

المجلد التاسع والأربعون، العدد العاشر، جزء (٧) أكتوبر ٢٠٢٠

265

الترقيم الدولي 1110-0826 ISSN

-من الناحية التطبيقية: تقديم توصيات لدى المدن الجامعية وتسهيل الضوء على الصمت التنظيمي والحد منه للمساعدة في تحسين الأداء بشكل عام، والأداء البيئي بشكل خاص.

الدراسات السابقة

■ دراسة (عبود، ٢٠١٦) وقد هدفت الدراسة الى تحديد الاسباب الرئيسية التي تدفع الافراد الى تبني الصمت التنظيمي ومعرفة مستوى ادراك العاملين لأسباب الصمت التنظيمي ومؤشرات اداء العاملين وتحديد الاسباب الرئيسية التي تدفع الافراد الى تبني الصمت التنظيمي، وأجريت هذه الدراسة على عينة مكونة من (٢٠٠) فرد عامل بمركز رئاسة جامعة بابل، وقد توصلت نتائج هذه الدراسة إلى إيجاد حلول لإسباب التي تتعلق بمخاوف بالعمل بالمرتبة الرابعة مما يشير الى ان عينة البحث مدركة للمخاوف التي تتعلق بالعمل لو لم تلتزم الصمت حيال ماتراه في المنظمة، وأسباب الخوف من الاضرار بالعلاقات بالمرتبة الثالثة مما يؤكد ان العلاقات الاجتماعية داخل العمل لها اهمية كبيرة تجعل الافراد العاملين يتجنبون الكلام خوفاً من فقدانها.

■ دراسة (عبدالقوي، ٢٠١٧) وقد هدفت الدراسة الى تفسير ظاهرة الصمت التنظيمي في القطاع الفندقى من حيث انواعه واسبابه والنتائج المترتبة عليه للوصول الى أفضل آليات فى التعامل معها، وأجريت هذه الدراسة على عينة مكونة من (٢٨٧) مفردة من العاملين بفنادق المصرية بشرم الشيخ وقد توصلت نتائج هذه الدراسة إلى بأن انتشار ظاهرة الصمت فى الفنادق المصرية وبخاصة الصمت الدفاعى، مع عدم إتباع الفنادق لاية آليات فعالة للتغلب على النتائج السلبية المترتبة على هذه الظاهرة .

■ دراسة (الكعبى، ٢٠١٨) وقد هدفت الدراسة إلى التعرف على اختبار دور التماثل التنظيمي في الحد من مستوى الصمت التنظيمي، وأجريت هذه الدراسة على عينة مكونة من (٦٧) من العاملين من الموظفين فى المصارف العراقية الاهلية| بغداد، وقد توصلت نتائج هذه

الدراسة إلى استنتاجات عدة كان أهمها وجود علاقة سلبية بين التماثل التنظيمي والصمت التنظيمي.

■ **دراسة (محمد، ٢٠١٦)** تهدف هذه الدراسة الى تحسين المحتوى المعلوماتي من خلال دراسة أثر الافصاح المحاسبي عن الأداء البيئي والمسؤولية الاجتماعية لمنظمات الاعمال على دعم اهداف التنمية المستدامة وأجريت هذه الدراسة على عينة مكونة من (٢٩٠) مفردة من الشركات المدرجة والغير مدرجة بالبورصة المصرية، وقد توصلت نتائج هذه الدراسة إلى يجب ان يتم تطبيق الافصاح السردى فى الافصاح المحاسبي عن الاداء البيئي و المسؤليه الاجتماعيه بما له من تاثير فى تحسين جوده التقارير المتكامله و هذا له اثر عظيم على جوده التقارير المستدامه.

■ **دراسة (ماهر، ٢٠١٨)** وقد هدفت الدراسة إلى تقييم فعالية الأداء البيئي في مدينة غزة من خلال استطلاع آراء المواطنين حول الأداء البيئي واثره على الخدمات البيئية والصحية، وأجريت هذه الدراسة على عينة مكونة من (٥٠٠) فرد من سكان مدينة غزة، وقد توصلت نتائج هذه الدراسة إلى عدم موافقة سكان المدينة على مستوى المساحات الخضراء في المدينة، وبالتالي عدم رضاهم على الأداء البيئي في المدينة، كما أظهرت النتائج أيضاً عدم موافقة سكان المدينة على مستوى جودة مياه الشرب وشبكات الصرف الصحي في المدينة، وبالتالي عدم رضاهم على الأداء البيئي في المدينة وأظهرت أيضاً النتائج عدم موافقة سكان المدينة على مستوى الارشاد الصحي والبيئي في المدينة في المدينة، وبالتالي عدم رضاهم على الأداء البيئي في المدينة.

■ **دراسة (سلطان، ٢٠١٩)** وقد هدفت الدراسة الى التعرف علي تأثير ممارسات إدارة سلسلة التوريد الخضراء علي أداء المنظمة، ، وأجريت هذه الدراسة على الشركات العاملة في قطاع البترول المصري والتي تقع في نطاق محافظة الإسكندرية، وقد توصلت نتائج هذه الدراسة إلى وجود تأثير لكل من الإدارة البيئية الداخلية، والتصميم الصديق للبيئة، واستعادة

الاستثمار علي كل من الأداء البيئي والأداء التشغيلي، وتوصلت الدراسة أيضاً إلى عدم وجود تأثير لكل من الشراء الأخضر، والتعاون مع العملاء علي الأداء البيئي.

■ **دراسة (Jafary, et al., 2018)** وقد هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على العوامل المؤثرة على الصمت التنظيمي بين المديرين المتوسطين وتقديم الحلول لهذه المشكلة، وأعدمت هذه الدراسة على المقابلات الفردية والمقابلات الجماعية والملاحظة وهما (١٠) من المديرين لديهم خبرة في جامعة شيراز للعلوم الطبية، وقد توصلت نتائج هذه الدراسة إلى أنه تم تصنيف العوامل المؤثرة على الصمت إلى: (١) العوامل التنظيمية (بما في ذلك ثلاثة محاور رئيسية): (أ) الهيكل التنظيمي والعمليات التنظيمية، (ب) الاتصال التنظيمي، (ج) الثقافة التنظيمية، و(٢) والعوامل الفردية (بما في ذلك ثلاثة محاور رئيسية): (أ) العوامل النفسية، (ب) مهارات الاتصال، (ج) العوامل الديمغرافية، وظهرت أيضاً النتائج أن الصمت التنظيمي موجود بين مديري الجامعات ويقلل من فعالية عمليات صنع القرار والتغيير التنظيمي بسبب تقييد كمية البيانات المقدمة لصناعة القرار.

■ **دراسة (Jain, et al. 2019)** وقد هدفت الدراسة الى فحص العلاقة بين صمت الموظف والاحتراق الوظيفي بالإضافة إلى الدور الوسيط المحتمل للذكاء العاطفي في علاقة الصمت والاحتراق، وأجريت هذه الدراسة على عينة مكونة من عدد (٢٨٦) مديراً يعملون في أربع ولايات مختلفة في الهند، وقد توصلت نتائج هذه الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية سلبية بين صمت الموظف والاحتراق الوظيفي.

■ **دراسة (Al-Hawari, et al., 2020)** وقد هدفت هذه الدراسة إلى فحص نموذج الوساطة المعتدل الذي يشرح كيف يؤثر الإشراف المسيء على قدرة الموظفين (من خلال سلوكهم الصامت) وكيف يدير مناخ العمل الموجه نحو العملاء التأثير غير المباشر للإشراف المسيء على قدرة موظفين، وأجريت هذه الدراسة على عينة مكونة من عدد (٣٣٥) مفردة مكونة من (١٩٠ رجلاً و ١٤٥ امرأة)، وكان متوسط العمر (٢٩) سنة، ومتوسط خبرة العمل (٤) سنوات في (٥٧) منظمة بالامارات، وقد توصلت نتائج هذه الدراسة إلى أن

الموظفين أكثر ميلاً للصمت عندما يواجهون إشرافاً مسيئاً لهم، ويؤثر هذا الصمت بشكل مباشر على قدرتهم على خدمة العملاء ويكون تأثير الإشراف المسيء على سلوكيات الصمت التنظيمي أقوى عندما يكون توجه العملاء منخفضاً.

■ **دراسة (Longoni, et al., 2018)** وقد هدفت هذه الدراسة إلى الآثار الإيجابية لممارسات الإفصاح البيئي الشاملة يتم تعزيزها في وجود ممارسات سلسلة التوريد، وأجريت هذه الدراسة على عينة مكونة من عدد (110) شركة من شركات التغذية في إيطاليا، وقد توصلت نتائج هذه الدراسة إلى أن ممارسات الإفصاح البيئي الشاملة تؤثر بشكل إيجابي على الأداء المالي ولكن لا تؤثر على الأداء البيئي، وكلما كانت ممارسات الإفصاح البيئي أكثر شمولاً كان التأثير الإيجابي على الأداء المالي أكبر في ممارسات التوريد الخضراء.

■ **دراسة (Namagembe, et al., 2019)**

وقد هدفت هذه الدراسة تأثير ممارسة سلسلة التوريد الخضراء على الأداء البيئي والفوائد الاقتصادية والتكاليف الاقتصادية، وأجريت هذه الدراسة على عينة مكونة من (200) شركة صناعية صغيرة ومتوسطة الحجم في أوغندا بإفريقيا وقد توصلت نتائج هذه الدراسة إلى أن الممارسات سلسلة التوريد الخضراء تؤثر على أبعاد الأداء المختلفة بطرق مختلفة عبر الصناعات المختلفة، وعلى سبيل المثال تؤثر ممارسات التصميم البيئي والإدارة البيئية الداخلية بشكل كبير على الأداء البيئي، ممارسات الشراء الأخضر والإدارة البيئية الداخلية تؤثر بشكل كبير على الفوائد الاقتصادية.

■ **دراسة (Ren, et al., 2020)** وقد هدفت هذه الدراسة إلى تأثير القيادة الخضراء لإدارة

الموارد البشرية والرئيس التنفيذي الأخلاقي على الأداء البيئي للمنظمات، وأجريت هذه الدراسة على عينة مكونة من (240) مديرًا للموارد البشرية وكبار المسؤولين الماليين والرؤساء التنفيذيين في (80) شركة من الشركات الطبية ومبيدات آفات كيميائية، ومعظمها من الشركات الصغيرة والمتوسطة الحجم التي تقع في المناطق الشمالية من

الصين، وقد توصلت نتائج هذه الدراسة إلى أن القيادة الأخلاقية للرئيس التنفيذي تعدل العلاقة الإيجابية بين القيادة الخضراء لإدارة الموارد البشرية والالتزام الأخضر، والتي بدورها تتوسط العلاقة بين القيادة الخضراء لإدارة الموارد البشرية والأداء البيئي للشركات. **أوجه التشابه بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة:**

- (١) أن الصمت التنظيمي هو متغير مستقل يؤثر على المتغيرات التابعة بالإيجاب أو بالسلب.
 - (٢) الدراسة والتعرف على مفهوم الصمت التنظيمي وأهميته وعناصره والدور الذي يلعبه في التأثير على المنظمة محل الدراسة.
 - (٣) الأداء البيئي كمتغير تابع يتأثر بالمتغير المستقل.
- أوجه الاختلاف بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة:**
- (١) تفرد هذه الدراسة بربط الصمت التنظيمي بالأداء البيئي في المدن الجامعية.
 - (٢) تعددت أبعاد الصمت التنظيمي، إلا إن الدراسة الحالية اعتمدت على الأبعاد التالية (صمت الأذعان، الصمت الدفاعي، الصمت المدعم إجتماعياً).
 - (٣) تعددت أبعاد الأداء البيئي، إلا إن الدراسة الحالية اعتمدت على الأداء البيئي كمتغير أحادي الأبعاد.

الاطار النظري للدراسة

تناولت الدراسة مجموعة من المفاهيم بالتوضيح أهمها (الصمت التنظيمي، الأداء، الأداء البيئي).

أولاً: الصمت التنظيمي Organizational Silence:

(١) مفهوم الصمت التنظيمي: تتعدد مفاهيم وتعريف الصمت التنظيمي ومن أهم هذه التعريفات مايلي: يرى (Subra Tangirala 2008) أن صمت التنظيمي هو ذلك

- الموقف الذى يحجب فيه الموظفون المعلومات التي قد تكون مفيدة للمنظمة التي هم جزء منها سواء عن قصد أو عن غير قصد.
- بينما يرى (Alwahibi 2014) الصمت هو عبارة عن إتجاه المروؤسين المتبع فى المنظمات نحو عدم تقديم المعلومات و الاقتراحات أو أى أخبار عن مشاكل المنظمات لرؤسائهم لأنهم يخافون من ردود أفعالهم السلبية وعدم تقبلهم لظهور النتائج غير مقبولة.
- ويضيف (Brinshfeid et al. 2009) أن الصمت التنظيمى هو حجب الأفكار و الآراء و المعلومات أو التخوف وعدم إعلانها تجنباً للأثار السلبية المترتبة عليها.
- ٢) **أبعاد الصمت التنظيمى:** تعددت آراء الكتاب والباحثين حول تحديد أبعاد الصمت التنظيمى، ومن هذه الآراء التي أتفقت عليها العديد من الدراسات هو رأى (Morrison 2014) حيث حدد ثلاث أبعاد للصمت التنظيمى وهى:
- **البعد الأول: صمت الإذعان (Acquiescent Silence):**
يوصف سلوك بعض الاشخاص على انه صامت ويقصد به ان الشخص لا يتواصل بفاعلية مع مشرفيه حيث ان للعامل افكار ومعلومات ذات صلة بفائدة المنظمة لكن لم يعبر عن هذه الافكار، ويعرف صمت الإذعان على انه حجب افكار وآراء ومعلومات على اساس التخلي اي انه يوحي بسلوك الانعزال للموظف عن الاخرين وهو أكثر الابعاد سلبية.
- **البعد الثانى: الصمت الدفاعى (Defensive Silence):**
استخدم لوصف الالهمال المعتمد على أساس الخوف من عواقب التكلم نتيجة الخوف ومنسجم مع منطق السلامة النفسية، ويعرف الصمت الدفاعى بأنه حجب أعمال ومعلومات وأفكار ذات صلة على أساس الخوف ويعد سلوك مقصود وهادف، حيث يهدف الى حماية الذات من التهديدات الخارجية عندما يمتنع البعض عن إيصال الاخبار السيئة لتجنب رد فعل السلبي من المتلقي أو عاقبة شخصية.

- **البعد الثالث: الصمت المدعم اجتماعياً الإيجابي (Pro-Social Silence):** يعرف الصمت الاجتماعي على أنه حجب أفكار ومعلومات وراء ذات صلة بالعمل بهدف افادة اشخاص اخرين او المنظمة على اساس دوافع تعاونية فيو سلوك مقصود هادف يركز على الاخرين، ويحدث الصمت الاجتماعي الايجابي ايضاً في حالة حماية زميلاً في العمل او حماية النفس.

٣) مراحل الصمت التنظيمي: وهذا ما يؤكدده (Piderit & Ashford (2003) أن الصمت التنظيمي له اربع مراحل وهما:

- مرحلة الاستغراق وهي حالة من السرور وعندما يحدث عدم إتساق بين ما هو متوقع عن العمل و بين ما يحدث فعلياً فهذا يؤدي الى تكوين الصمت التنظيمي .
- مرحلة الكساد حيث ينخفض مستوى الرضا والأداء الوظيفي تدريجياً وبالتالي تقل الكفاءة تدريجياً.
- مرحلة الإنفصال و فيها يدرك الفرد ما يحدث في المنظمة ويبدأ بالانسحاب النفسي ويتعرض إلى إجهاد نفسي وتدهور الصحة البدنية و النفسية مما يؤدي إلى إلتزام الصمت.
- مرحلة الإتصال أو التواصل وتعد هذه المرحلة اصعب مرحلة في سلسلة الصمت التنظيمي و فيها يكون تفكير الفرد مضطرب بالافكار عديدة ، وبذلك يصل الفرد إلى مرحلة التدمير ويصبح يفكر باستمرار في ترك العمل.

ثانياً: الأداء البيئي Environmental Performance:

(١) مفهوم الأداء البيئي: ويوضح (claver et al.(2006,2) الأداء البيئي بانه التأثير البيئي الحاصل نتيجة ممارسات عمليات الاعمال للمنظمة على بيئتها ويرى (Nyaoga & Matwere (2014,272) أن الاداء البيئي هو الناتج القابل للقياس للانظمة الادارة البيئية المتعلقة بالجوانب البيئية التي تؤديها المنظمة بناء على سياساتها واهدافها البيئية.

كما يرى (Apostoaie & Maxim (2017,279) أن الاداء البيئي هو القدرة على تحقيق انتاج المنافع العامة البيئية.

- عرف (Hichem & Lasaad (2019,57) أن الاداء البيئي هو مفهوم متعدد الأبعاد مما يصعب قياسه لانه يرتبط بتلوث المنظمات واستهلاك الطاقة وبرامج الادارة المختلفة التي يتم تنفيذها للحد من اثار التلوث

٢) أبعاد الاداء البيئي:

- **البعد الأول: الكفاءة البيئية (Environmental Efficiency):** أن الكفاءة البيئية من المواضيع الهامة لانه لا يمكن الحديث عن مؤسسة متطورة ومستمرة دون أن تتحدد بدقة درجة كفاءة الاسس والقواعد التي بنيت عليها ، كما تعد مؤشراً هاماً لنجاح النظام المطبق في المؤسسة، ولهذا فقد قدم العديد من الباحثين تعريفات مختلفة لها من بينها: عرفها (Etzioni,1999) على انها قدرة المنظمة على تحقيق أهدافها، وتعتمد على القدرة والمعايير المستخدمة في قياسها على النموذج المستخدم في دراسة المنظمات ، وغالبا ما يستخدم هذا المتغير بوصفه متغيرا تابعا للمتغيرات مستقلة أخرى مثل بناء السلطة وانماط الاتصال واساليب الاشراف والروح المعنوية والانتاجية .

- وعرفها الباحثون (Cenzo & Roblins,2000) بانها التاكيد من استخدام الموارد المتاحة قد ادى الى تحقيق الغايات والاهداف المرجوة منها، وتشير الكفاءة إلى العلاقة بين الموارد والنتائج، وتقاس باحتساب نسبة المخرجات إلى المدخلات المستقلة لتحقيق أهداف المنظمة وترتبط الكفاءة بمسألة ما هو مقدار المدخلات (من الموارد والأموال والناس) اللازم لتحقيق مستوى معين من المخرجات أو هدف معين.

- **البعد الثاني: الفعالية البيئية (Environmental Effectiveness):**

لقد ظهر مفهوم الفعاليات البيئية من خلال مؤتمر(ريو ،1992) والمتعلق بجانب توريد السلع والخدمات وفق اسعارها التنافسية، والتي تلبي الحاجات الانسانية وتحسن نوعية الحياة وكذلك تخفض حجم التأثيرات البيئية واستهلاك الموارد على مدى دورة

الحياة اذا فالفعالية البيئية تعمل على تحسين الأداء البيئي والاقتصادى معاً، وعرفت الفعاليات البيئية حسب مجلس الاعمال العالمى للتنمية المستدامة على انها تقديم سلع وخدمات باسعار تنافسية، وتلبى حاجات المستهلكين وتحسن نوعية الحياة، وهذا بالحد من الاثار البيئية تدريجياً، مع المحافظة على كمية الموارد الطبيعية اللازمة طول دورة حياة المنتج ، وصولاً الى مستوى يحمى الارض بشكل مستدام.

عرفت الفعالية البيئية بانها هى القدرة على تحقيق الاهداف على حساب الاستهلاك الامثل للموارد و الافراد و المعدات والموارد البشرية (بروش ، ودهيمى ، 2011).

(3) أهداف الأداء البيئي: وقد يرى (Putnam ، 2012,1) أن الأداء البيئي يستهدف لتحقيقه ما يلى:

- فهم أفضل لأثر نشاط المؤسسة على البيئة .
- تحديد الفرص المتاحة لتحسين كفاءة الطاقة والمواد المستخدمة .
- توفير قاعدة من أجل القياس الإدارى والتشغلي والبيئى .
- إثبات التزام المؤسسة للجوانب القانونية والتشريعية .
- تحديد التوزيع الأنسب للموارد المخصصة .
- تحديد ما إذا كانت الأهداف والغايات البيئية تسير كما هو مخطط لها .
- زيادة وعى العاملين والمجتمع على ضرورة حماية البيئة وتحسين العلاقات مع العملاء .

إجراءات الدراسة

منهجية الدراسة: تعتمد الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي Analytical Descriptive Approach لموضوع الدراسة، وهذا المنهج معمول به في كثير من البحوث والدراسات الخاصة تلك التي تتناول ظواهر اجتماعية تتعلق بالممارسات اليومية حيث تم الاطلاع على عدد من البحوث والدراسات المنشورة في الدوريات والمجلات العلمية المتخصصة، وكذلك

المنشورة على شبكة الإنترنت بالإضافة إلى الاطلاع على آليات وقواعد الحوكمة الصادرة عن المنظمات والهيئات العالمية المحلية.

(١) الدراسة النظرية: وتم الاعتماد على مجموعة من التقارير من خلال تجميع المادة

العلمية المتعلقة بأبعاد الصمت التنظيمي والأداء البيئي من المصادر التالية :

أ- الكتب والمراجع العربية والأجنبية.

ب- الأبحاث والدراسات السابقة والرسائل العلمية.

ت- الدوريات العربية والأجنبية.

(٢) الدراسة الميدانية: عند إعداد الجانب الميداني على قائمة الاستقصاء تم توجيه

مفردات العينة الى جانب المقابلات الشخصية وذلك لجمع البيانات المطلوبة عن متغيرات

الدراسة وإجراء التحليل الإحصائي عليها وذلك باستخدام الاساليب الإحصائية المناسبة

لأختبار الدراسة، والذين كانوا يبلغون (٢٦٠) مفردة والصالح منها (٢٤١) مفردة وتم

إنشاء إستمارة الاستقصاء والتي ارتكزت على محاورين رئيسين (الصمت التنظيمي -

الاداء البيئي)، مكونة من تسعة عشر سؤال، وتم إجراء إختبارى الثبات والصدق

(Reliability and Validity tests) بهدف معرفة مدى صدق وصحة وصلاحيه قائمة

الاستقصاء لإجراء التحليلات الإحصائية اللاحقة.

أسلوب جمع البيانات (أدوات الدراسة): اعتمد الباحثون على قائمة الاستقصاء فى جمع

البيانات اللازمة لاختبار فروض الدراسة، وتتضمن قائمة الاستقصاء ثلاثة محاور أساسية

مرتبة على النحو التالي:

-المحور الأول: المتغيرات الديموجرافية.

-المحور الثانى: عبارات خاصة بأبعاد الصمت التنظيمي المكونة من ١٥ عبارة.

-المحور الثالث: عبارات خاصة بأبعاد الأداء البيئي المكونة من ٤ عبارات.

يتمثل مجتمع الدراسة في كافة العاملين الإداريين بجميع المستويات الإدارية في المدن الجامعية للطالبات بجامعة عين شمس من مديرين ورؤساء أقسام.

وتم الاعتماد في عينة الدراسة علي إستمارات إستقصاء تم توزيعها على العاملين بالمدن الجامعية عددها (٢٦٠)، حيث بلغ عدد الاستمارات المرتدة والصالحة للتحليل الإحصائي (٢٤١) استمارة استقصاء بنسبة ٩٩,٥٩% من حجم العينة.

واعتمد الباحثون في تحليل البيانات واختبار صحة الفروض على البرنامج الإحصائي المعروف برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS 25) وقد قام الباحثون بإستخدام التحليل العاملى الاستكشافي لقياس (معامل الصدق والثبات لكل بعد)، وكذلك استخدام أسلوب تحليل الانحدار المتعدد لاختبار صحة الفرض الأول للدراسة، واستخدام أسلوب تحليل الانحدار البسيط لاختبار صحة الفرض الثاني للدراسة، ومن هنا سوف يتم التحقق من مدى صحة أو عدم صحة فروض الدراسة.

اختبار الصدق والثبات لمتغيرات الدراسة:

(١) تم حساب معامل الثبات Reliability، والثبات يشير إلى مدى استقرار عبارات قائمة الاستقصاء وعدم تناقضها مع نفسها، أي أن قائمة الاستقصاء سوف تعطي نفس النتائج تقريباً باحتمال مساوي لقيمة معامل الثبات إذا أعيد تطبيقها على عينة أخرى من نفس المجتمع وبنفس الحج، ولإجراء اختبار الثبات للعبارات الواردة بقائمة الاستقصاء تم استخدام معامل Cronbach's Alpha وهو معامل يأخذ قيمة تتراوح بين الصفر والواحد الصحيح، فإذا لم يكن هناك ثباتاً على الإطلاق فإن قيمة هذا المعامل سوف تكون مساوية للصفر، بينما إذا كان هناك ثباتاً تاماً فإن قيمة هذا المعامل سوف تكون مساوية للواحد الصحيح، وأي زيادة في قيمة معامل Cronbach's Alpha ليقترّب من الواحد الصحيح تعني زيادة مستوى الثبات بما يعكس نتائج العينة على المجتمع محل الدراسة، علماً بأن أقل قيمة يمكن قبولها لهذا المعامل هي ٠,٧، وما يزيد عن ٠,٧ يعطي مؤشراً قوياً للحكم على ثبات قائمة الاستقصاء (Cronbach, 1951).

٢) تم حساب معامل الصدق *Validity*، وصدق المقياس يعني أن الإجابات التي تم الحصول عليها من قائمة الاستقصاء تعطي المعلومات التي وضعت من أجلها العبارات، أي أن قائمة الاستقصاء تقيس فعلاً ما وضعت من أجل قياسه، ويتم حساب معامل الصدق عن طريق أخذ الجذر التربيعي لمعامل الثبات.

جدول رقم (٢): الصدق والثبات لمتغيرات الدراسة

المتغيرات	معامل الثبات	معامل الصدق
الصمت الإذعاني والدفاعي	٠,٩٠٣	٠,٩٥٠
الصمت المدعم إجتماعياً	٠,٨١٤	٠,٩٠٢
الأداء البيئي	٠,٨٦٢	٠,٩٢٨

المصدر: (Van Dyne *et al.*, 2003).

ويتضح من الجدول السابق:

- ان قيمة معامل الثبات معامل كرونباخ ألفا لبعده الصمت الإذعاني والدفاعي يساوي (٠,٩٥٠)، ومن ثم فإن معامل الصدق يساوي (٠,٩٠٣).
- ان قيمة معامل الثبات معامل كرونباخ ألفا لبعده الصمت المدعم إجتماعياً يساوي (٠,٩٠٢)، ومن ثم فإن معامل الصدق يساوي (٠,٨١٤).
- ان قيمة معامل الثبات معامل كرونباخ ألفا لبعده الأداء البيئي يساوي (٠,٨٦٢) ومن ثم فإن معامل الصدق يساوي (٠,٩٢٨).

النتائج الوصفية لمتغيرات الدراسة:

جدول (٣): الإحصائيات الوصفية لمتغيرات الدراسة

المتغيرات	الوسط الحسابي	الخطأ المعياري للوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	اختبار مغنوية ت	الاتجاه العام
الصمت الإذعاني والدفاعي	٢,٦٤٠	٠,٠٦٤	٠,٩٩٥	٥,٦٢٠ -	٠,٠٠٠	متوسط
الصمت المدعم اجتماعياً	٣,٤٥١	٠,٠٦٨	١,٠٥٨	٦,٦٢٠	٠,٠٠٠	متوفر
المقياس الكلي للصمت التنظيمي	٣,٠٤٦	٠,٠٥٢	٠,٨١٢	٠,٨٧٠	٠,٣٨٥	متوسط
المقياس الكلي للأداء البيئي	٣,٢٤٤	٠,٠٧٤	١,١٤٩	٣,٢٩٥	٠,٠٠١	متوسط

المصدر: Judge & Douglas (1998).

ويتضح من الجدول السابق ما يلي:

- ١- إن ممارسة العاملين بالمدن الجامعية للبنات بجامعة عين شمس لسلوك الصمت الإذعاني والدفاعي كأحد أبعاد الصمت التنظيمي تعتبر متوسطة ولكنها أقرب إلى الضعيفة، حيث بلغ الوسط الحسابي ٢,٦٤٠ (وهو يقع في بداية الدرجة المتوسطة للمقياس)، وذلك بانحراف معياري ٠,٠٦٤.
- ٢- إن ممارسة العاملين بالمدن الجامعية للبنات بجامعة عين شمس لسلوك الصمت المدعم اجتماعياً كأحد أبعاد الصمت التنظيمي تعتبر مرتفعة، حيث بلغ الوسط الحسابي ٣,٤٥١ (وهو يقع في بداية الدرجة المرتفعة للمقياس)، وذلك بانحراف معياري ٠,٠٦٨.
- ٣- إن ممارسة العاملين بالمدن الجامعية للبنات بجامعة عين شمس للصمت التنظيمي الكلي تعتبر متوسطة، كما أنها لا تختلف جوهرياً عن القيمة المتوسطة للمقياس (ثلاث نقاط)،

وهو ما اتضح من عدم معنوية قيمة t المحسوبة، حيث بلغ الوسط الحسابي ٣,٠٤٦ بانحراف معياري ٠,٨١٢.

٤- إن مدركات العاملين بالمدن الجامعية للنبات بجامعة عين شمس للأداء البيئي للمدينة الجامعية التي يعملون بها تعتبر متوسطة، حيث بلغ الوسط الحسابي ٣,٢٤٤ بانحراف معياري ١,١٤٩.

تحليل الانحدار:

١- تحليل الانحدار المتعدد لتأثير أبعاد الصمت التنظيمي في المقياس الكلي للأداء البيئي: يوضح جدول (٤) تحليل الانحدار المتعدد لتأثير أبعاد الصمت التنظيمي في المقياس الكلي للأداء البيئي:

جدول (٤): تحليل الانحدار المتعدد لتأثير أبعاد الصمت التنظيمي في المقياس الكلي للأداء البيئي

المتغير	معامل الانحدار المعياري	ت المحسوبة	اختبار معنوية ت
الصمت الإذعاني والدفاعي	- ٠,٢٠٨	- ٣,٢٤٠**	٠,٠٠١
الصمت المدعم اجتماعياً	٠,٢٦١	٤,٠٧١**	٠,٠٠٠

بعض مؤشرات النموذج:
معامل التحديد المعدل = ٠,٠٧٦ ، الخطأ المعياري للتقدير = ١,١٠٤ ، ف المحسوبة = ١٠,٩٣٠**
اختبار معنوية ف = ٠,٠٠٠

** تشير إلى أن القيمة المحسوبة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ١%

ويتضح من الجدول السابق أن المقياس الكلي للأداء البيئي يتأثر تأثيراً عكسياً معنوياً ببعيد الصمت الإذعاني والدفاعي، بينما يتأثر تأثيراً طردياً معنوياً ببعيد الصمت المدعم اجتماعياً. حيث يشرح نموذج الانحدار ٧,٦% من الاختلافات في المقياس الكلي للأداء البيئي.

٢- تحليل الانحدار البسيط لتأثير المقياس الكلي للصمت التنظيمي في المقياس الكلي للأداء البيئي:

يوضح جدول (٥) تحليل الانحدار البسيط لتأثير المقياس الكلي للصمت التنظيمي في المقياس الكلي للأداء البيئي:

جدول (٥): تحليل الانحدار البسيط لتأثير المقياس الكلي للصمت التنظيمي في المقياس الكلي للأداء البيئي

المتغير	معامل الانحدار المعياري	ت المحسوبة	اختبار معنوية ت
المقياس الكلي للصمت التنظيمي	٠,٠٤٩	٠,٧٥٦	٠,٤٥٠
بعض مؤشرات النموذج: معامل التحديد المعدل = - ٠,٠٠٢ ، الخطأ المعياري للتقدير = ١,١٥٠ ، ف المحسوبة = ٠,٥٧٢ ، اختبار معنوية ف = ٠,٤٥٠			

ويتضح من الجدول السابق أن المقياس الكلي للصمت التنظيمي لا يؤثر معنوياً في المقياس الكلي للأداء البيئي.

تفسير نتائج الدراسة ومناقشتها

تمثلت نتائج الدراسة فيما يلي:

١- هناك بعدين للصمت التنظيمي وهما: الصمت الإذعاني والدفاعي، والصمت المدعم اجتماعياً . وهو ما يتعارض مع العديد من الدراسات التي تناولت الصمت التنظيمي كمتغير ثلاثي الأبعاد (الصمت الإذعاني - الصمت الدفاعي - الصمت المدعم اجتماعياً) ، ومن هذه الدراسات (e.g., Van Dyne et al., 2003)، وربما يرجع ذلك لاختلاف مجال التطبيق.

٢- أن الأداء البيئي هو متغير أحادي الأبعاد، وهو ما يتفق مع دراسة Judge & Douglas (1998).

- ٣- إن ممارسة العاملين بالمدن الجامعية للنبات بجامعة عين شمس لسلوك الصمت الإذعاني والدفاعي كأحد أبعاد الصمت التنظيمي تعتبر متوسطة ولكنها أقرب إلى الضعيفة، وذلك لان العاملين يفضلون الصمت خوفاً من ردود فعل سلبية.
- ٤- إن ممارسة العاملين بالمدن الجامعية للنبات بجامعة عين شمس لسلوك الصمت المدعم اجتماعياً كأحد أبعاد الصمت التنظيمي تعتبر مرتفعة، وذلك لان العاملين يحافظون على تقوية علاقتهم مع بعضهم البعض.
- ٥- إن ممارسة العاملين بالمدن الجامعية للنبات بجامعة عين شمس للصمت التنظيمي الكلي تعتبر متوسطة، وذلك بسبب عدم إعطاء العاملين فرصة لسماع صوتهم والاسترشاد بمقترحاتهم.
- ٦- إن مدركات العاملين بالمدن الجامعية للنبات بجامعة عين شمس للأداء البيئي للمدينة الجامعية التي يعملون بها تعتبر متوسطة، وذلك بسبب عدم الالتزام بالقوانين الخاصة بالبيئة.
- ٧- أن الصمت الإذعاني والدفاعي يؤثر تأثيراً عكسياً معنوياً في المقياس الكلي للأداء البيئي. وتعتبر الباحثة هذه النتيجة منطقية، وذلك لأن الصمت الإذعاني والدفاعي يعني أن الفرد عندما يرى الأخطاء أو الأمور السلبية يصمت أو لا يرغب في التحدث عن هذه الأخطاء إما بدافع الخوف أو الشعور بعدم جدوى رأيه، مما قد يؤثر سلباً على الأداء البيئي.
- ٨- أن الصمت المدعم اجتماعياً يؤثر تأثيراً طردياً معنوياً في المقياس الكلي للأداء البيئي. وقد ترجع هذه النتيجة إلى اعتبار الأفراد أن الصمت المدعم اجتماعياً هو ظاهرة إيجابية يقومون بها من أجل حماية مكان عملهم من خلال عدم إفشائهم للأسرار والمعلومات مما قد يؤثر إيجاباً على الأداء البيئي، ومن ثم يثبت عدم صحة الفرض الأول للدراسة.
- ٩- أن المقياس الكلي للصمت التنظيمي لا يؤثر معنوياً في المقياس الكلي للأداء البيئي. وقد ترجع هذه النتيجة إلى وجود تأثير عكسي المعنوي للصمت الإذعاني والدفاعي بالإضافة

إلى تأثير طردي معنوي للصمت المدعم اجتماعياً في المقياس الكلي للأداء البيئي، ومن ثم فقد تلاشى التأثير الكلي للصمت التنظيمي في الأداء البيئي، ومن ثم تثبت صحة الفرض الثاني للدراسة.

التوصيات

في ضوء النتائج التي توصلت إليها الدراسة يتقدم الباحثون بمجموعة من التوصيات للقادة بالمدن الجامعية للطالبات بجامعة عين شمس سعياً منها لتحسين جوانب القصور التي أظهرت نتائج الدراسة ويوضح جدول رقم (٦) توصيات الدراسة:

جدول رقم (٦):

م	التوصية	إجراءات التنفيذ	الجهة المسؤولة عن التنفيذ	الزمن
١	ضرورة سعي المدن إلى بناء العلاقات بين الموظفين والسعي إلى تقويتها	عقد اللجان وإشراكهم في فرق عمل متفاعلة تسعى إلى اتخاذ قرارات مشتركة وإعطائهم فرص للتعبير عن آرائهم وأفكارهم وما يواجهون في عملهم في المدن الجامعية.	العلاقات العامة	٦ شهور
٢	زيادة الوعي الوظيفي لدى الموظفين.	عقد ورش عمل، واسقصاء للآراء العاملين.	الإدارة العليا	تعد كل ٣ شهور
٣	أن تقوم المنظمة بالتدقيق في الأداء البيئي الداخلي	تهيئة بيئة عمل محفزة من خلال القيام بالاتي: تطوير نظم المكافآت وربطها بتحسين الأداء البيئي وتطوير نظم المكافآت وربطها بتحسين الأداء البيئي.	على مستوى كافة الإدارات	٦ شهور
٤	ان تقوم الجهة المختصة بشؤون البيئة باعلام المديرين بالقوانين البيئية ذات صلة بعملها.	الإستعانة بالقوانين الخاصة بالبيئة.	الإدارة العليا	٦ شهور

المصدر: من إعداد الباحثون.

بحوث مقترحة

إجراء المزيد من الأبحاث والدراسات علي موضوع الرسالة الحالية أثر الصمت التنظيمي على الأداء البيئي وتتناول كلاً من (الصمت التنظيمي والأداء البيئي) والتعمق في دراسة أثر الصمت التنظيمي على الأداء البيئي بالمدن الجامعية طالبات بجامعة عين شمس بوجه عام لأهميته الادارية والبيئية.

المراجع

- الفاعوري، عيبر محمود (٢٠٠٤)، "اثر الصمت التنظيمي على المشاركة في صنع القرارات التنظيمية"، مجلة مؤتة، ١٩ (٢)، ص (١٥٩).
- الفتلاوي، ميثاق هاتف (٢٠١٦)، "العلاقة بين راس المال النفسي والصمت التنظيمي"، رسالة دكتوراه، قسم ادارة، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة كربلاء.
- القرني، صالح علي يعن الله (٢٠١٥)، "محددات سلوك الصمت التنظيمي لدى اعضاءهيئة التدريس بجامعة الملك عبدالعزيز وعلاقته ببعض المتغيرات التنظيمية والديموغرافية، مجلة مستقبل التربية العربية، العدد ٩٦.
- المجالي، أمال ياسين (٢٠٠٧)، "اثر الصمت التنظيمي في عملية صنع القرارات"، رسالة دكتوراه، كلية الدراسات الإدارية والمالية العليا، جامعة عمان العربية.
- الكعبي، حميد سالم (٢٠١٨)، "دور التماثل التنظيمي في الحد من الصمت التنظيمي (دراسة استطلاعية لأراء عينة من الموظفين في المصارف العراقية الأهلية/بغداد)، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، ١٠ (٢٣)، ١٤١-١٦١.
- بروش، زين، دهيمي، جابر (٢٠١١) " دور نظام الإدارة البيئية في تحسين الأداء البيئي للمؤسسات(دراسة حالة شركة الأسمنت)". جامعة فرحات عباس، ص:ص(٦٥٢-٦٥٦).
- سلطان، محمد سعيد أنور (٢٠٠٣)، "السلوك التنظيمي"، الطبعة الثانية، الإسكندرية، دار الجامعة الجديدة، ص ٢١٩.
- عبود، زينب عبد الرزاق (٢٠١٦)، "أسباب الصمت التنظيمي و أثره في أداء العاملين"، مجلة جامعة بابل العلوم المصرفية و التطبيقية، مج ٢٤، ع ١، ص ص ٢٣٣-٢٥٩.

عبدالقوى، أحمد حسن أحمد (٢٠١٧)، "الصمت التنظيمي في الفنادق المصرية : الأسباب والنتائج" مجلة اتحاد الجامعات العربية للسياحة والضيافة، كلية السياحة والفنادق، جامعة قناة السويس، مج ١٤، ع ٢، ص ص ٨١-٩٤.
مصطفى، أحمد سيد (٢٠٠٤)، "إدارة الموارد البشرية الإدارة العصرية كراس المال الفكري"، الطبعة الثانية، القاهرة، دار الوفاء، ص ٣١٧.

Alwahibi ,J. , (2014)" Change in the workplace organizational silence can be dangerous" *organizational psychology examiner*,www.examiner.com.

Al-Hawari, M.A., Bani-Melhem, S. and Quratulain, S. (2020), "Abusive supervision and frontline employees' attitudinal outcomes: The multilevel effects of customer orientation", *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, Vol. 32 No. 3, pp. 1109-1129.

Brinsfield , C.T,Edwards,M.E & Greenbreg , J. , (2009) "Voice and Silence in organizations :Historical review and current conceptualizations " , *Emerald Group publishing limited*, P. 3-33

Cronbach, L. (1951) Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika*, 16(3), 297-334.

Curwin, J and Slater, R (2002) *Quantitative methods for business decisions*, London: Thomson

Clever E M., Lopez J., Molina J., (2006) Environmental Managmental and Frim Performance: ACase Study, *Journal of environmental management*,(84).

Everitt, B (2003) *The Cambridge dictionary of statistics*. Cup. ISBN 0-521-81099-X.

Field, A. (2009) *Discovering statistics using SPSS*. 3rd edition , SAGE Publications Ltd.

- Hichem, D. & Lasaad, B. (2019) ."Environmental Management Efficiency Of Gcc Countries: Linking between Composite Index of Environmental Performance, Socio – Political and Economic Dimensions ". Marketing and Management of Innovations . Vol.(1),pp (57-67).
- Guttman, L. (1954) *A new approach to factor analysis: the Redex*. In P.F. Lazarsfeld (Ed.), *Mathematical thinking in the social sciences*. New York: Free Press, 258-348.
- Judge and Douglas (1998) Performance Implications of Incorporating Natural Environmental Issues into the Strategic Planning Process: An Empirical Assessment, *Journal of Management Studies* 35(2).
- Jafary, H., Yazdanpanah, A., & Masoomi, R. (2018). Identification of factors affecting organizational silence from the viewpoint of middle managers of shiraz university of medical sciences: a qualitative study. *Shiraz E-Medical Journal*, 20(4).
- Jain, A.K. and Sullivan, S. (2019), "Employee silence and burnout in India: the mediating role of emotional intelligence", *Personnel Review*, Vol. 48 No. 4, pp. 1045-1060.
- Longoni, A. and Cagliano, R. (2018), "Inclusive environmental disclosure practices and firm performance: The role of green supply chain management", *International Journal of Operations & Production Management*, Vol. 38 No. 9, pp. 1815-1835.
- Morrison ,E.&Milliken,F(2000),” Organizational silence:A barrier to change and development in a pluralistic world, *Academy of management review*,25-706.

- Michael, Armstrong 2006. Performance Management Key Strategies and Practical Guidelines, London and Philadelphia, Kogan Page Limited,p 56.
- Medhi, J (1992) *Statistical methods: An introductory text*. New York: Age international.
- Namagembe, S., Ryan, S. and Sridharan, R. (2019), "Green supply chain practice adoption and firm performance: manufacturing SMEs in Uganda", *Management of Environmental Quality*, Vol. 30 No. 1, pp. 5-35.
- Nyaogo, R. & Matwere, R. (2014):"Green Supply Chain Management and Environmental Performance among Tea Processing firms in Kericho country– Kenya ", *International Journal of Economics, finance and Management sciences*, vol. (5), no. (2), PP. (270 – 276).
- Pietro, E., Hüge, B. & Isaksson, I.(2012): " Purchasing GreenTransport and Logistics Services" Implicationsfor Small Business, National Institute for Transport and Logistics.
- Rajaretnam, T. (2009) *Statistics for social sciences*. SAGE Publishing India.
- Stephen, E and Shelia, N (1984) Effects of violation of normality on the t test of the correlation, *Psychological Bulletin*, 95 (3), 576-583.
- Ren, S., Tang, G., & Jackson, S. E. (2020). Effects of Green HRM and CEO ethical leadership on organizations' environmental performance. *International Journal of Manpower*.
- Subra ,Tangirala , (2008) Employee Silence on critical work issues : podcast organizational Behavior division of the academy of management", April 16 .

Van Dyne, L. *et al.* (2003) Conceptualizing employee silence and employee voice as multidimensional constructs, *Journal of Management Studies*, 40 (6), 1359-1392.

Yong, A. and Pearce, S. (2013) A beginner`s guide to factor analysis: focusing on exploratory factor analysis. *Tutorials in Quantitative Methods for Psychology*, 9 (2), 79-94.

THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL SILENCE ON THE ENVIRONMENTAL PERFORMANCE IN STUDENTS HOUSING IN AIN SHAMS UNIVERSITY AN EMPIRICAL STUDY

**Dina Kh. Mohammed⁽¹⁾; Amr M. Ahmed⁽²⁾
and Nahal M. Fathi⁽³⁾**

1) Post Grad. Institute of Environmental studies and Research, Ain Shams University 2) Faculty of Commerce, Ain Shams University 3) Institute of Environmental Studies and Research, Ain Shams University

ABSTRACT

This study aims to identify the impact of regulatory silence on the environmental performance of female students in university cities to determine the extent of its impact on improving environmental performance within university cities, so the problem of the study is the existence of a gap in the application of the effect of the independent variable which is the regulatory silence on the dependent variable It is

المجلد التاسع والأربعون، العدد العاشر، جزء (٧) أكتوبر ٢٠٢٠ 287

التقديم الدولي ISSN 1110-0826

environmental performance, and the study addressed the concept of organizational silence and the concept of environmental performance and clarifying the impact of organizational silence on environmental performance, as the study also addressed the extent of the impact of the dimensions of organizational silence on the dimensions of environmental performance. In order to achieve the objectives of the study, which is to clarify the concept of organizational silence and how to apply it in university cities, identify the problems that drive individuals to adopt silence and its causes, and identify the impact of organizational silence on environmental performance, the study sample and the data of the study that was carried out through the survey forms where the researcher distributed survey forms to (260) members of administrative labor in the university cities for female students at The University of Ain Shams. The ratios of employees in each university city where the number of forms bounced and valid for statistical analysis (241) survey forms, the study found that there is a moral opposite effect to the dimensions of organizational silence (Acquiescent Silence, Defense Silence) in the overall measure of environmental performance, and the presence of a moral expulsion effect For the dimensions of organizational silence (Pro-Social Silence) in the overall measure of environmental performance, The study recommends increased staff awareness and an audit of internal environmental performance.

Key words: organizational silence, environmental performance.