

*Dirassat & Abhath*

The Arabic Journal of  
Human and Social Sciences



مجلة دراسات وأبحاث

المجلة العربية في العلوم  
الإنسانية والاجتماعية

ISSN: 1112-9751

## عنوان المقال

---

الممارسات الإدارية وعلاقتها بالنميمة في منظمات الأعمال

دراسة حالة على مجموعة شركات بدري وهنية

---

وسيم أسماعيل الهابيل

باسل سليمان دبور

---

الجامعة الإسلامية بغزة

---

فلسطين

## الممارسات الإدارية وعلاقتها بالنميمة في منظمات الأعمال

### دراسة حالة على مجموعة شركات بدري وهنية

وسيم أسماعيل الهابيل

باسل سليمان دبور

الجامعة الإسلامية بغزة

فلسطين

#### ملخص الدراسة

تهدف الدراسة إلي التعرف على العلاقة بين الممارسات الإدارية و النميمة التنظيمية للموظفين، ولتحقيق ذلك الهدف تم تصميم استبانة خاصة لهذا الغرض، و قام الباحثان باستخدام اسلوب الحصر الشامل ووزع الاستبانة على جميع موظفي مجموعة شركات بدري وهنية والبالغ عددهم 320 موظف وموظفة. وضحت نتائج الدراسة أن هناك علاقة عكسية ذات دلالة احصائية بين النميمة السلبية وجميع الممارسات الإدارية. أوصت الدراسة بضرورة قيام الشركات بالعمل على تخفيض مستوى النميمة في العمل.

#### Abstract

The study aims to specify the relationship between the different managerial practices and organizational gossiping. To achieve that goal, a special questionnaire was designed, and the researchers distributed the questionnaire to all 320 employees working in Badri & Hani Company. The study showed that there is a negative relationship between negative gossip and all of the managerial practices. The study recommended the company to reduce the level of gossip at work.

## المقدمة

الموظفين في العمل، حيث يخلق أصحاب النفوس الضعيفة بيئة عمل مشحونة بالشائعات والأقوال التي ينجم عنها إحباط العاملين وأحيانا استقالات وخلافات قد تمتد خارج نطاق العمل مما يؤدي إلي تدني في أداء وإنتاجية الموظف وجودة العمل ( المفلح، 2012، ص: 40 ).

ولممارسات إدارة الموارد البشرية العديد من المساهمات الهامة منها المساهمة في زيادة درجة رضاء العاملين والمساهمة في تحقيق ذاتهم وزيادة الاستفادة من مهاراتهم وقدراتهم البشرية المتاحة وخلق مناخ عمل صحي والحفاظ عليه وزيادة فعالية الاتصال بين العاملين وتطبيق أسس ومبادئ عمل أخلاقية بين العاملين ( زايد، 2003، ص: 54 ).

لذا يرى الباحثان أنه يقع على عاتق الإدارة العليا وخاصة إدارة الموارد البشرية تخفيض مستوى النميمة في المنظمات إلي أدنى درجة ممكنة من خلال الممارسات الإدارية المتعلقة بالموارد البشرية، ونظرا لأهمية الموضوع وندرة وجود دراسات عربية بالمكتبة العربية وخاصة المكتبة الفلسطينية في حدود علم الباحثان تتناول موضوع النميمة في المنظمات من الجانب الإداري، جاءت الدراسة الحالية لتسليط الضوء على هذا السلوك والتعرف على مستوى النميمة في المنظمات والغرض منه والتعرف على أهم الممارسات الإدارية التي يمكن أن تخفض مستوى النميمة.

## مشكلة الدراسة

أن الآثار السلبية للنميمة على العاملين في المنظمات وعلى المنظمات نفسها يجعل منها

لا يخلو مكان عمل في الغالب أيا كانت توجهاته سواء كانت جهة العمل حكومية أو خاصة من بعض المشكلات التي قد تؤخر سير العمل أو تؤثر عليه بأي شكل من الأشكال ولأي سبب من الأسباب يستحق كان أم لا يستحق، من تلك المشكلات اتصاف الموظفين أو الموظفات في العمل بالنميمة وحب التحدث عن الآخرين بالحسن أو السيئ لسبب أو من دون سبب، فهناك من تشب نار الغيرة في صدره حين يرى زميل له تفوق عليه وأخذ ترقية كان هو يتمناها حينها ليس عليه سوى أن ينم عن هذا الشخص ويشوه سمعته أمام الآخرين كي يخفض من عزيمة هذا الشخص ويبعده عن طريقه ( الهاجري، 2008، ص: 3 ). تعتبر النميمة ظاهرة إنسانية موجودة في كل أماكن العمل، فتلثي وقت الناس يقضونه في الحديث عن المواضيع الاجتماعية والتي يتصدرها الحديث حول الزملاء ( Dunbar, 100, 2004)، لذا سيهتم هذا المبحث بموضوع النميمة وسيتم التعرف على نشأت النميمة ومفهومها وأنواعها وأسبابها وأثارها على المنظمة والفرد وكيفية الحد منها.

أن النميمة لها تأثير سيئ وأحيانا إيجابي على سلوك الموظفين وبالتالي يجب على مديري الموارد البشرية أن يكونوا حذرين حول أثار النميمة في مكان العمل لأنها تسبب السخرية بين الموظفين في العمل وتدمير الشركات ( Kou, 288, et, al, 2015 ). وتعد النميمة من أبرز المشكلات التي يواجهها الموظفون في بيئة العمل، وذلك لتأثيرها السلبي على علاقات

## أهمية الدراسة

1. تتبثق أهمية الدراسة من حيوية الموضوع الذي تتناوله وهو النميمة في منظمات الأعمال، حيث من المتوقع أن تساهم هذه الدراسة في العمل على تخفيض مستوى النميمة من خلال التعرف على أهم الأساليب والممارسات الإدارية التي يمكن من خلالها تخفيض مستوى النميمة مما سوف ينعكس على مستوى العلاقات بين العاملين في المنظمات وهذا سيؤدي إلي تحسين أداء تلك المنظمات بشكل عام.

2. تكمن أهمية الدراسة في مساعدة أصحاب القرار في منظمات الأعمال في قطاع غزة في تحديد مواطن الضعف والقوة في استراتيجيات إدارة الموارد البشرية والعمل على تحسينها.

3. تكمن أهمية تلك الدراسة في أنها تعتبر الدراسة الأولى في حدود علم الباحثان التي تناولت موضوع النميمة في منظمات الأعمال في قطاع غزة.

## فرضيات الدراسة

الفرضية الرئيسية: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (  $\alpha = 0.05$  ) بين مستوى ممارسة الإدارة لاستراتيجيات الموارد البشرية ومستوى النميمة بين العاملين في منظمات الأعمال، وتتفرع منها الفرضيات التالية:

1. لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (  $\alpha = 0.05$  ) بين مستوى

واحدة من أهم السلوكيات التي يجب على علماء الإدارة دراستها والاهتمام بها والعمل على تخفيضها إلي أدنى مستوياتها، وحتى يتم ذلك يجب على الإدارة في المنظمات التخلص من أسباب النميمة أولاً، ثم العمل على معالجة أثارها من خلال إتباع ممارسات إدارية سليمة تحقق رضا العاملين وشعورهم بالعدالة التنظيمية وتعمل على زيادة الالتزام الوظيفي، لذا تأتي هذه الدراسة لتحاول التعرف على مستوى النميمة في منظمات الأعمال في قطاع غزة والغرض من ورائها والتعرف على مدى فاعلية وكفاية الممارسات الإدارية المتبعة في الحد من مستوياتها، حيث تتمثل مشكلة الدراسة بالسؤال الرئيسي التالي: ما العلاقة بين مستوى ممارسة الإدارة لاستراتيجيات الموارد البشرية والنميمة في منظمات الأعمال؟

## أهداف الدراسة

1. التعرف على درجة ممارسة المدراء في منظمات الأعمال بقطاع غزة لاستراتيجيات إدارة الموارد البشرية.

2. التعرف على مستوى النميمة بين العاملين في منظمات الأعمال بقطاع غزة.

3. التعرف على علاقة بين تطبيق استراتيجيات الموارد البشرية ومستوى النميمة بين العاملين.

4. تكوين إطار نظري للتعرف على النميمة في المنظمات وسبل الحد منها.

5. التوصل إلي نتائج وتوصيات تساعد على التخلص أو تخفيض النميمة في منظمات الأعمال.

**1. المتغير التابع**

**المتغير التابع :** هو مستوى النميمة في المنظمات وتنقسم إلى النميمة السلبية والنميمة الإيجابية.

**تعريفه الإجرائي:** هو متوسط الدرجة التي يحصل عليها أفراد عينة الدراسة من خلال إجاباتهم على فقرات استبانة النميمة التي سيقوم الباحثان بإعدادها.

**قياسه:** سيتم قياس مستوى النميمة الإيجابي والسلبى والغرض من ورائها من خلال استبانة تتضمن لبعض الفقرات التي تقيس تلك المتغيرات.

**2. المتغير المستقل**

**المتغير المستقل:** هو ممارسات إدارة الموارد البشرية وينفرع منها المتغيرات التالية:

1. التدريب والتطوير
2. الحوافز والمكافآت
3. إدارة العلاقات بين العاملين
4. العدالة التنظيمية
5. مصداقية الإدارة
6. وضوح العمليات
7. التمكين

**تعريفه الإجرائي:** هو متوسط الدرجة التي يحصل عليها أفراد عينة الدراسة من خلال إجاباتهم على فقرات استبانة ممارسات إدارة الموارد البشرية التي سيقوم الباحثان بإعدادها.

**قياسه:** سيتم قياس مستوى ممارسات إدارة الموارد البشرية من خلال استبانة تتضمن لبعض الفقرات التي تقيس تلك المتغيرات.

مصداقية الإدارة ومستوى النميمة بين العاملين في منظمات الأعمال".

2. لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $\alpha = 0.05$ ) بين مستوى وضوح العمليات ومستوى النميمة بين العاملين في منظمات الأعمال".

3. لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $\alpha = 0.05$ ) بين مستوى ممارسة الإدارة لإستراتيجية إدارة العلاقات بين العاملين ومستوى النميمة بين العاملين في منظمات الأعمال".

4. لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $\alpha = 0.05$ ) بين مستوى ممارسة الإدارة لإستراتيجية العدالة التنظيمية ومستوى النميمة بين العاملين في منظمات الأعمال".

5. لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $\alpha = 0.05$ ) بين مستوى ممارسة الإدارة لإستراتيجية التمكين ومستوى النميمة بين العاملين في منظمات الأعمال".

6. لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $\alpha = 0.05$ ) بين مستوى ممارسة الإدارة لإستراتيجية التدريب والتطوير ومستوى النميمة بين العاملين في منظمات الأعمال".

7. لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $\alpha = 0.05$ ) بين مستوى ممارسة الإدارة لإستراتيجية المكافآت والحوافز ومستوى النميمة بين العاملين في منظمات الأعمال".

**متغيرات الدراسة وكيفية قياسها:**

**تعريف النميمة وتطورها:**

تعتبر النميمة ظاهرة اجتماعية قديمة موجودة منذ القدم لم تتوقف للحظة لدى بعض الناس حتى في أماكن عملهم، ولكن كان أثرها قديما قليل ومحدود ينحصر بين أطراف النميمة فقط وهم ( المرسل والمستقبل والطرف الثالث التي تدور حوله النميمة )، ولكن في الوقت الحاضر أخذت النميمة أساليب متقدمة وأصبح انتشارها واسع وخطير جدا، فمع تقدم التكنولوجيا وظهور وسائل الاتصال السريعة مثل الانترنت والجوال وغيرها، أصبح تأثير النميمة كبير وخطير وسريع جدا فمثلا قد يتم نشر النميمة إلي أكثر من شخص في وقت واحد وفي أماكن متفرقة وبعيدة خلال بضعة ثواني من خلال الانترنت أو رسالة جوال، مما ستؤثر وتلحق الضرر بالطرف الثالث التي تدور حوله النميمة بشكل كبير وسريع من خلال تغيير انطباع الناس عن هذا الشخص مجرد سماعهم لخبر النميمة مما سيفقده ثقة الآخرين به (النمر، 2009).

وتعتبر شبكات التواصل الاجتماعي على الانترنت من أهم وسائل والعوامل التي ساهمت بنشر النميمة وزيادة أثارها، حيث بينت البحوث أن 92% من طلاب الجامعات اليوم يستخدمون مواقع الشبكات الاجتماعية ( الفيس بوك ) وأكثر من ثلثي طلاب الجامعات اليوم يستخدمون شبكات التواصل الاجتماعي بشكل يومي، حيث أن انتشار الفيس بوك مرتبط ببساطة نشر معلومات حول الذات والآخرين مما يعمل على تحويل المعلومة الخاصة إلي معلومة عامة يعرفها الجميع ونظرا لأن ظاهرة النميمة مرتبطة

بحياة الناس اليومية فإن من السهل لأفراد المجتمع المشاركة في النميمة من خلال تداولها على الفيس بوك، وهذا الأمر لا يعمل على تسهيل وزيادة وتيرة النميمة فقط بل عمل على تغيير طريقتها، فبدل من أن النميمة كانت محصورة بين فئات خاصة من الناس أصبحت بفضل التطور التكنولوجي نميمة عامة يشارك بها وينقلها العديد من الناس ( Jordan, 2010, ) (12).

عرف Kurland and Pelled (2000) النميمة في المنظمات على أنها عبارة عن الحديث تقيمي غير رسمي يدور عادة بين عدد قليل من الأفراد عن عضو آخر في المنظمة وهو غير موجود، وعرفها Grosser, el, at (2010) بأنها المعلومات السلبية والإيجابية المتبادلة عن طرف ثالث غائب، وكما عرفها Crnkovic, and Anokhina (2008) على أنها كلام غير رسمي أو فارغ في كثير من الأحيان يحدث بين الأصدقاء، وذكر Wilkie (2014) أن النميمة هي نقاش خبيث حول بعض الزملاء في غيابهم، وعرفها Ballano (2014) بأن النميمة هي محادثة خاصة بين شخصين يتداولون بها معلومات غير مؤكدة عن شخص آخر ليس حولها وذكر القحطاني (2007، ص: 3) أن النميمة في العمل هي توصيل الوشاية إلي الرؤساء لإلحاق الضرر بالطرف الآخر ولتحقيق الفتنة لتدمير العلاقات الإنسانية بين الإدارة والموظفين وبين الموظفين أنفسهم في بيئة العمل، وهي تعتبر نوعا من أنواع المنافسة غير الشريفة، ويرى الباحثان بأن النميمة هي عبارة عن حديث يدور بين اثنين أو أكثر حول موضوع أو

ذكر Michelson, and Mouly (2004, p: 198) أن من الآثار الايجابية للنميمة في المنظمات ما يلي:

1. وسيلة لنقل المعلومات بين الموظفين بسرعة
  2. القدرة على اختبار وقياس ردود فعل الموظفين حول مبادرات أو اقتراحات الإدارة.
  3. لها دور كبير في تعزيز الروابط الاجتماعية وهاكل العمل الرسمية.
- وهناك آليات محدد يمكن للمنظمات من خلالها أن تجعل من النميمة في أماكن العمل وسيلة لتحقيق منافع ايجابية للعاملين وهي كما ذكرها kniffin and Wilson (2010:167) كما يلي:

1. الاعتراف بأن ممارسة القيل والقال هو جزء من الشبكات الاجتماعية التي قد تخدم أغراض اجتماعية.
2. إعادة تقسيم نظم المكافآت لتصبح جزء منها مرتبط بربحية الشركة.
3. ربط نظام المكافآت على مستوى الأداء الجماعي للعاملين في فرق العمل وليس على مستوى أداء الفردي للعاملين في فرق العمل، هذا يعمل على تلاقي مصالح العاملين مع مصالح أصحاب الشركة.

#### الآثار السلبية للنميمة في المنظمات

- بين Luna وآخرون (2013: 96) بعض الآثار السلبية في المنظمات أنها تؤدي إلي:
1. خلق الانقسام داخل المنظمة.
  2. نشر المعلومات الكاذبة.
  3. إضاعة وقت العمل.
  4. تخفيض الروح المعنوية للموظفين.

سمة خاصة بطرف ثالث غائب والذي قد يكون فرد أو جماعة أو منظمة، ويتم به نقل معلومات سلبية أو ايجابية عن هذه الطرف الثالث.

#### أنواع النميمة

يمكن التمييز بين ثلاثة أنواع من النميمة كما يلي: (Gobind, and Ukpere, 2013, p: 116)

1. من حيث الإشارة : يمكن تقسيم النميمة من حيث الإشارة إلي نميمة سلبية ونميمة ايجابية، فالنميمة السلبية هي النميمة التي تحمل في محتواها معلومات عن سمة سلبية متعلقة بالشخص التي تدور حوله النميمة، أما النميمة الإيجابية هي النميمة التي تحمل في محتواها معلومات عن سمة ايجابية متعلقة بالشخص التي تدور حوله النميمة.
2. من حيث المصادقية: والمقصود بالمصادقية هو إلي أي مدى يمكن تصديق المعلومات التي تحملها النميمة، حيث تقسم إلي نميمة صادقة ونميمة كاذبة.
3. من حيث ارتباطها بالعمل: يمكن تقسيمها إلي نميمة مرتبطة بالعمل وهي التي تحمل معلومات متعلقة بالعمل سواء عن العاملين أو المدراء، ونميمة غير مرتبطة بالعمل وهي التي تحمل معلومات غير مرتبطة بالعمل.

يمكن تقسيم أثر النميمة في المنظمات إلي آثار ايجابية وآثار سلبية وهي كما يلي:

#### الآثار الايجابية للنميمة في المنظمات

تهف الدراسة إلي التعرف على العلاقة بين النميمة ( المتعلقة بالعمل، وغير متعلقة بالعمل ) وسلوك الموظفين ( سخرية الموظف )، حيث تم قياس متغيرات الدراسة من خلال استبيانات وزعت على 362 موظف في عدة شركات بتايوان في مجالات مختلفة ( التصنيع، التمويل، الخدمات، الدوائر المدنية )، مستخدمة معامل الارتباط وتحليل التباين الأحادي في اختبار الفرضيات. وتوصلت الدراسة لوجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.01 بين النميمة ( المتعلقة بالعمل، وغير متعلقة بالعمل ) من جهة وبين السخرية الموظفين بالمنظمة والإشراف السيئ للمدراء من جهة أخرى، كما توصلت لوجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.01 بين سخرية الموظفين وبين الإشراف السيئ للمدراء، وأوصت الدراسة بضرورة اهتمام إدارة الموارد البشرية بالنميمة بالمنظمات وقيامهم بممارسات إدارية تعمل على تخفيض مستوى النميمة من خلال استخدام أنظمة تقييم جيدة و اختيار موظفين جدد بمواصفات أخلاقية عالية.

2. دراسة ( Georganta, et, at, 2014 ) بعنوان:

“Talking Behind their Backs: Negative Gossip and Burnout in Hospitals.”

العنوان بالعربية : "الكلام وراء الظهر: النميمة السلبية و الاحتراق في المستشفيات."

تهدف الدراسة إلي فحص العلاقة بين النميمة السلبية وبين كلا من الاحتراق الوظيفي و الالتزام بالعمل والاهتمام المثالي وثقافة الأمانة والصبر لدى العاملين في المستشفيات الأوروبية، حيث تم إعداد استبانة لقياس المتغيرات وزعت

5. خلق صراعات داخلية في المنظمة.

كما بين Wilkie (2014) أن من مخاطر النميمة ما يلي:

1. أنها تؤدي مشاعر وسمعة الموظفين.
  2. تعمل على زيادة القلق بين الموظفين.
  3. تؤدي إلي الانقسام داخل المنظمة بين الموظفين.
  4. تقلل الإنتاجية وتهدر الوقت.
- وذكر Gouveia وآخرون (2005:58) أن من الآثار السلبية للنميمة في المنظمات ما يلي:

1. أنها تعمل على فقد السيطرة على الوضع الحالي.
2. خفض الروح المعنوية للعاملين وخفض الثقة بينهم وهذا يؤثر على الإنتاجية.
3. كما أنها قد تسبب بطرد أو استقالة بعض الموظفين ذات الكفاءة العالية.
4. تؤدي إلي فقدان الدافع لأداء العمل.
5. انخفاض الرضا الوظيفي وانقسام بين العاملين.

الدراسات السابقة:

1. دراسة ( kou, et, al,2015 ) بعنوان:

“Gossip in the workplace and the implications for HR management: a study of gossip and its relationship to employee cynicism.”

العنوان بالعربية: "النميمة في أماكن العمل والآثار المترتبة على إدارة الموارد البشرية: دراسة من القيل والقال وعلاقته السخرية موظف."



أنشطة المنظمات، والتعرف على الأسباب التي تجعل الناس الانخراط في مثل هذه السلوكيات، حيث تم إعداد استبانته لقياس المتغيرات الدراسة وزعت على 200 موظف ( الأكاديميين، مدراء تنفيذيين، موظفي مكاتب، موظفين بنوك ) عبر عدة منظمات مختلف في الهند، تم استرداد 138 استبانته بنسبة استرداد 69%، واستخدمت الدراسة التكرارات والنسب المئوية، اختبار t-test للعينات المستقلة، اختبار كاي سيكوبر لاختبار الفرضيات. وتوصلت الدراسة إلي أن 65.2% من عينة الدراسة لا تقوم بممارسة القيل والقال في عملهم، وأن نسبة 23.9% من عينة الدراسة يقوموا بممارسة القيل والقال، وأن 10.9% من أفراد عينة الدراسة امتنعوا عن الإجابة، كما توصلت إلي أن 43.48% من أفراد عينة الدراسة يمارسون القيل والقال في فترة راحتهم في العمل، و 33.33% لا يمارسونها، وأيضاً توصلت إلي أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 في مستوى القيل والقال بين الذكور والإناث، ووجود فروق في متوسط القيل والقال تعزى لمتغير العمر ( 18-40 سنة، 41-60 سنة ) لصالح 41-60 سنة، وأوصت الدراسة على ضرورة قيام المديرين من تقليل الإحباط في المؤسسة من خلال تبسيط العمليات وتوفير الموارد المتاحة لجميع الموظفين.

4. دراسة ( silva, shinyashiki, 2014 ) بعنوان: "The Human Resource Management Can Reduce Turnover."

على 532 موظف في مجال الرعاية الصحية والعاملين في مستشفيات الدول الأوروبية التالية ( بلغاريا، كرواتيا، اليونان، رومانيا، تركيا، مقدونيا )، واستخدمت الدراسة الانحراف المعياري والمتوسط الحسابي ومعامل الارتباط لاختبار الفرضيات. وتوصلت الدراسة لوجود علاقة ارتباط طردية ذات دلالة عند مستوى دلالة 0.05 بين الاحتراق الوظيفي و الاهتمام المثالي للموظف من جهة وبين مستوى النميمة السلبية من جهة أخرى، كما توصلت لوجود علاقة ارتباط عكسية ذات دلالة عند مستوى دلالة 0.05 بين الالتزام بالعمل ( الإخلاص والحماسة ) وبين مستوى النميمة السلبية، وأيضاً توصلت لعدم وجود علاقة ارتباط ذات دلالة عند مستوى دلالة 0.05 بين أبعاد ثقافة الصبر والأمانة ( مشاكل أثناء العمل، وإعداد التقارير ) وبين مستوى النميمة السلبية، كما وجدت الدراسة أن مستوى النميمة عند النساء كانت أكبر من عند الرجال، وأوصت الدراسة بضرورة إجراء دراسات مستقبلية حول تقييم طبيعة استخدام النميمة كطريقة في تشكيل ودعم والرقابة الاجتماعي.

3. دراسة ( Pathak, 2014 ) بعنوان: "Gossiping in Indian Service Cluster: A Brief Empirical Study."

العنوان بالعربية: " النميمة في الخدمات العنقودية بالهند: دراسة تجريبية قصيرة. " هدفت هذه الدراسة إلي التعرف على تأثير النميمة ( القيل والقال ) بين الموظفين على

## Organizational Identification and Abusive Supervision on Followers' Perceived Cohesion and Tendency to Gossip."العنوان بالعربية: "سائد

منظمتك: أثر التعريف التنظيمي والإشراف السيئ على الإتياع والتماسك المحسوس والميل للنميمة." تسعى الدراسة للتعرف على العلاقة بين الميل للنميمة من جهة وبين التعريف التنظيمي والإشراف السيئ من جهة أخرى، حيث تم تصميم استبانة وتوزيعها على 143 موظف في منظمات الأعمال ببلجيكا، مستخدمة المتوسط الحسابي ومعامل الارتباط وأسلوب الانحدار في اختبار الفرضيات.

وتوصلت الدراسة لعدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 بين التعريف التنظيمي ومستوى الميل للنميمة عند الموظفين، وعدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 بين الإشراف السيئ ومستوى الميل للنميمة عند الموظفين، وأيضا توصلت لعدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 بين مستوى الميل للنميمة عند الموظفين والعمر، كما توصلت لوجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 في مستوى النميمة تعزى للتفاعل بين التعريف التنظيمي والإشراف السيئ، وأوصت الدراسة على ضرورة العمل على تحسين مستوى الإشراف وتحسين التعريف التنظيمي.

6. دراسة (Yue, 2013) بعنوان "Talking About Gossip at Work.":

## العنوان بالعربية: " إدارة الموارد البشرية وتخفيض الدوران."

هدفت هذه الدراسة للتعرف على مدى قدرة ممارسات إدارة الموارد البشرية ( التوظيف والاختيار، التدريب والتطوير، الحوافز والمكافآت) على تخفيض دوران الموظفين ( استقالة الموظفين أو إنهاء خدماتهم في الشركة ) في الشركات البرازيلية، حيث تم استخدام استبانة لقياس المتغيرات وزعت على جميع مدراء الموارد البشرية للشركات في جنوب البرازيل، تم توزيع الاستبانة من خلال البريد الإلكتروني لتلك الشركات، حيث بلغت حجم العينة التي أجريت عليها الدراسة 36 شركة، وتم استخدام المتوسط الحسابي ومعامل الارتباط لاختبار الفرضيات. وتوصلت الدراسة لوجود علاقة عكسية ليست ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 5% بين الدرجة الكلية لممارسات إدارة الموارد البشرية وأبعادها (التدريب والتطوير، الحوافز والمكافآت ) من جهة وبين دوران الموظفين من جهة أخرى، ووجود علاقة عكسية ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 5% بين بعد التوظيف والاختيار و دوران الموظفين، كما توصلت إلي أن مستوى ممارسة إدارة الموارد البشرية كان متوسطا ومعدل دوران الموظفين كان مرتفعا، وأوصت الدراسة بضرورة تطوير وتنمية ممارسات إدارة الموارد البشرية في تلك الشركات.

5. دراسة ( Decoster, et, al, 2013 ) بعنوان "Standing by Your Organization: The Impact of

**العنوان بالعربية:** " كلام حول النميمة في العمل."

الهدف: تهدف الدراسة للتعرف على مدى معرفة العاملين لمفهوم النميمة والتعرف على علاقتها ببعض المتغيرات، حيث تم تحقيق ذلك من خلال إجراء ثلاثة دراسات مختلفة حول النميمة، الأولى تتعلق بمدى وضوح مفهوم النميمة والعوامل المؤثرة على قبولها ومصادقتها، والثانية هدفها التعرف على العلاقة بين قبول النميمة وتصديقها من جهة وبين محتوى النميمة (سلبية أو ايجابية) ومصدرها (الشخص الأول لمعرفة الخبر أو الثاني) ومدى تعلقا بالعمل (متعلقة بالعمل، أم بغير العمل)، أما الدراسة الثالثة فهدفها التعرف على العلاقة بين الالتزام التنظيمي والرضا الوظيفي من جهة وبين محتوى النميمة (سلبية أو ايجابية) ومصدرها (الشخص الأول لمعرفة الخبر أو الثاني) ومدى تعلقا بالعمل (متعلقة بالعمل، أم بغير العمل)، حيث تم جمع بيانات الدراسة الأولى من خلال مقابلة شفوية وبيانات الدراسة الثانية والثالثة من خلال استبانته، وبلغت حجم عينة الدراسة الأولى 17 عامل (مدراء، غير مدراء) وأما عينة الدراسة الثانية 181 طالب جامعي وعينة الدراسة الثالثة 32 عامل، وتم استخدام معامل الارتباط و تحليل التباين المتعدد (MANOVA) لاختبار فرضيات الدراسة. وتوصلت الدراسة الأولى إلي أن موقع الوظيفي لمصدر النميمة له علاقة بمدى قبول النميمة كما أن مدى صدق النميمة متعلق بمدى مصداقية الشخص المخبر عن النميمة، أما الدراسة الثانية توصلت لوجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة

0.05 في مستوى النميمة يعزى لمصدر النميمة (الشخص الأول لمصدر النميمة أم الثاني) لصالح الشخص الأول لمصدر النميمة، كما توصلت لعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 بين مستوى قبول النميمة ومصدرها، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية وبين مستوى قبول النميمة ومدى تعلقها بالعمل، في حين توصلت الدراسة الثالثة إلي عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 بين الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي من جهة وبين مستوى النميمة المتعلقة بالعمل من جهة أخرى، كما توصلت لوجود علاقة عكسية ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 بين الرضا الوظيفي والنميمة السلبية في العمل، وأوصت الدراسة على ضرورة إجراء المزيد من الدراسات المستقبلية حول النميمة.

7. دراسة ( Gobind, and Ukpere, )

(2013) بعنوان: "Idle Gossip and Dismissal: A Breeding Ground for Workplace Litigation."

**العنوان بالعربية:** "النميمة الفارغة والفصل:

أرضية أساسية للتقاضي في مكان العمل."

تهدف الدراسة إلي التعرف على أصل النميمة وأنواعها وعواقبها والعلاقة بينها وبين الفصل من العمل، حيث استخدمت الدراسة أسلوب التحليل المفاهيمي مستخدمة البيانات الثانوية من خلال مراجعة ودراسة الدراسات السابقة والأدبيات ذات العلاقة لتحقيق أهداف الدراسة. وتوصلت الدراسة إلي أن النميمة في العمل تعتبر أرضية خصبة لمصدر النزاعات في مكان

بعد الترفيه، بعد الصداقة ) تعزى للجنس، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 في متوسط بعد تأثير النميمة تعزى للجنس، لصالح الرجال، كما توصلت لوجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 في متوسط الدرجة الكلية للنميمة وأبعادها ( بعد المعرفة، بعد الترفيه، بعد الصداقة ) تعزى للخبرة، حيث كانت الفروق بين المعلمين الذين تتراوح خبرتهم بين 6-10 سنوات وبين المعلمين الذين تبلغ خبرتهم أكثر من 11 سنة وأقل من 5 سنوات لصالح المعلمين الذين تتراوح خبرتهم بين 6-10 سنوات، وأوصت الدراسة مدراء المدارس باستخدام النميمة كوسيلة إدارية لزيادة المعرفة والصداقة.

9. دراسة ( Akpan, 2012 ) بعنوان:

“Resource Management and Job Involvement among University Lecturers in South – South Nigeria.”

العنوان بالعربية: إدارة المصادر والاستغراق الوظيفي عند أساتذة الجامعات في جنوب نيجيريا.

تهدف الدراسة لمعرفة العلاقة بين مستوى ممارسات إدارة الموارد البشرية ( المالية والمادية ) والاستغراق الوظيفي عند أساتذة الجامعات في جنوب نيجيريا، حيث تم توزيع استبانة على 578 محاضر من محاضرين 3 جامعات في جنوب نيجيريا، وتم استخدام معامل الارتباط لتحليل الفرضيات، وتوصلت الدراسة لوجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين

العمل، وقد تؤدي إلي الفصل من العمل والتفاضي بين العاملين في المحاكم، كما توصلت الدراسة إلي أن النميمة في العمل سبب من أسباب انخفاض الثقة بين العاملين وجعل العمل لا يطاق وتؤدي إلي عدم الرضا الوظيفي، وأوصت الدراسة على ضرورة الحد من النميمة في أماكن العمل.

8. دراسة ( Caglar, et,al, 2013 )

بعنوان: “Teachers Views Concerning The Function of Gossips in Primary Schools.”

العنوان بالعربية: "وجهات نظر معلمين حول وظيفة النميمة في المدارس الابتدائية. "

هدفت الدراسة إلي التعرف على وجهة نظر المعلمين حول مدى انتشار النميمة بالمدارس الابتدائية والمتعلقة بمدراء المدارس، حيث تم الاعتماد على استبانة التي تم إعدادها بواسطة ( Foster , 2004 ) لتحقيق أهداف الدراسة، وتم توزيعها على 287 معلم في المدارس الابتدائية في محافظ أديامان التركية، وتم استخدام تحليل التباين الأحادي، واختبار t-test، ومان وتلي وكروستال والس لاختبار فرضيات الدراسة. وتوصلت الدراسة إلي أن مستوى النميمة حول المدراء في المدارس الابتدائية بلغ المستوى المتوسط بمتوسط عام 2.69، وكان بعد أثر النميمة أكبر بعد من أبعاد النميمة بمتوسط (2.96) وبعد الترفيه أقل بعد بمتوسط (2.38)، كما توصلت لعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 في متوسط الدرجة الكلية للنميمة وأبعادها ( بعد المعرفة،

11.دراسة ( Ellwardt, et, at, 2012 ) بعنوان: "Talking about The Boss: Effects of Generalized and Trust on Workplace Gossip."

العنوان بالعربية: " الحديث حول الرئيس: التأثيرات العامة والثقة على النميمة في مواقع العمل."

تسعى الدراسة إلي اختبار العلاقة بين النميمة الايجابية والسلبية حول المديرين مع مستوى الثقة الشخصية للموظفين، حيث تم إجراء دراستين الأولى وصفية والثانية دراسة حالة، حيث تم استخدام استبانة النميمة المعدة من قبل ( wittek and wielers, 1998 ) واستبانة الثقة الشخصية المعدة من قبل ( cook and walls, 1980 ) في الدراسة الوصفية، وفي الدراسة الحالة تم استخدام أسلوب قائمة بأسماء العاملين للتعرف على النميمة والصدقة والثقة الشخصية بين العاملين وزعت على موقعين عمل ( الموقع الأزرق والموقع الأورانج ) من أصل 15 موقع عمل، وتم إجراء الدراستين على العاملين في منظمة لرعاية الطفل في هولندا، حيث تم توزيع استبانات الدراسة الوصفية على 132 موظف، وتم إجراء الدراسة الحالة على 29 موظف في كل موقع، وتم استخدام الوسط الحسابي ومعامل الارتباط وأسلوب انحدار المربعات الصغرى (ordinary least square (OLS regressions في اختبار الفرضيات. وتوصلت الدراسة الوصفية إلي وجود علاقة عكسية ذات دلالة إحصائية بين مستوى النميمة السلبية حول المدراء والثقة الشخصية للعاملين، وجود علاقة

مدى ممارسات الموارد البشرية ( المادية والمادية ) والاستغراق الوظيفي، وأوصت الدراسة بضرورة اعتماد المسؤولين في الجامعات على عملية إدارة الموارد البشرية لتعزيز الاستغراق الوظيفي عند أعضاء هيئة التدريس في الجامعات النيجيرية.

10. دراسة ( Watson, 2012 ) بعنوان: "Gender Differences in Gossip and Friendship."

العنوان بالعربية: " الفروق بين الجنسين في النميمة والصدقة."

الهدف: التعرف على العلاقة بين الصدقة والنميمة عند الذكور والإناث، حيث تم إعداد استبانة لقياس الصدقة والميول نحو النميمة وزعت على 136 طالب من طلاب الجامعة الكندية، واستخدمت الدراسة معامل الارتباط و تحليل التباين المتعدد MANOVA لاختبار الفرضيات. وتوصلت الدراسة إلي وجود هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 في متوسط النميمة تعزى للجنس لصالح الإناث، ووجود هناك علاقة طردية ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 بين مستوى النميمة وجود الصدقة عند الذكور، كما توصلت لعدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 بين مستوى النميمة وجود الصدقة عند الإناث، وأوصت الدراسة بضرورة إعادة الدراسة مرة أخرى من خلال إجراءها بواسطة طريقة تحليل العلاقات بين الجنسين في الصدقة والنميمة بالشبكات الاجتماعية.

من أهم مسببات النميمة هو المشاركة في عضوية مجموعة العمل، الحالة الاجتماعية المنخفضة، الظلم في المنظمات، عدم الرضا الوظيفي، حيث كانت هناك علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين تلك المتغيرات من جهة وبين مستوى النميمة، وأوصت الدراسة على ضرورة إجراء دراسات مستقبلية تهتم بموضوع النميمة وأسبابها.

### 13. دراسة (Ellwardt, et, at, 2012)

بعنوان: "The Co- Evolution of Gossip and Friendship in Workplace Social Networks بالعربية:"

"الشركاء وأصدقاء النميمة في الشبكات الاجتماعية بمواقع العمل."

تهدف هذه الدراسة للتعرف على العلاقة بين الصداقة ومستوى النميمة في المنظمات غير الربحية الهولندية، تم جمع البيانات من خلال ثلاثة أوقات مختلفة خلال فترة 2008-2009م، تم قياس المتغيرات من خلال توزيع قائمة بأسماء الموظفين في مؤسسة لحماية الطفل البالغ عددهم 45 موظف، وطلب من كل موظف الإشارة عن الموظفين الذين يتحدثون بشكل سلبي أو إيجابي عن الموظفين الآخرين وذلك بوضع إشارة ( - ) إذا كان الحديث سالب عن الموظف وإشارة + إذا كان الحديث إيجابي، كما طلب منهم تحديد العلاقة بينهم وبين كل موظف من خلال مقياس ريكارد الخماسي ( صعبة للغاية، صعبة، محايدة، ودية، صديق جيد )، وتم استخدام اختبار t- test، والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري لاختبار الفرضيات. وأهم ما توصلت إليه الدراسة هو أن هناك علاقة عكسية ذات

عكسية ذات دلالة إحصائية بين مستوى النميمة السلبية من جهة وبين عمر العاملين ومستواهم الإداري من جهة أخرى، كما توصلت دراسة الحالة إلي وجود علاقة عكسية ذات دلالة إحصائية بين مستوى النميمة السلبية بين العاملين في الموقع الأزرق والعلاقات الودية بينهم، وجود علاقة عكسية ليست ذات دلالة إحصائية بين مستوى النميمة السلبية بين العاملين في الموقع الأورانجي والعلاقات الودية بينهم حيث كان مستوى النميمة الإيجابي به أكثر من الموقع الأزرق، وأوصت الدراسة بضرورة إجراء عدة بحوث مستقبلية في هذا المجال.

### 12. دراسة (labianca, et, at, 2012)

بعنوان: "Who are The Objects of Positive and Negative Gossip at Work, a Social Network Perspective on Workplace Gossip بالعربية:"

"من أهداف الايجابية والسلبية للنميمة في العمل من وجهة نظر نميمة الشبكات الاجتماعية في مواقع العمل."

تسعى الدراسة إلي التعرف على مسببات النميمة السلبية والإيجابية في المنظمات، حيث تم توزيع قائمة بأسماء الموظفين العاملين في منظمة لحماية الطفل ذوي الاحتياجات الخاصة في هولندا عام 2008م والبالغ عددهم 36 موظف، يطلب من كل واحد من أفراد العينة الإشارة على الموظفين الذين تلقوا منهم القيل وقال خلال 3 شهور سابقة ) وتم استرداد 30 استبانة بنسبة استرداد 83.3%، حيث تم استخدام الانحراف المعياري والمتوسط الحسابي ومعامل الارتباط لاختبار الفرضيات. وتوصلت الدراسة إلي أن

تكرارات النميمة منخفضة فإنه يوجد هناك فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى حب النميمة تعزى لنوع النميمة ( ايجابية أو سلبية ) لصالح النميمة الإيجابية، وأوصت الدراسة على ضرورة الحد من تكرار النميمة.

15. دراسة ( Rooks, et,al, 2011 ) بعنوان: "Gossip and Reputation in Business Networks"

العنوان بالعربية: " النميمة وسمعة شبكات الأعمال."

تهدف الدراسة إلي دراسة تأثير النميمة على عملية الشراء والتوريد التي تقوم بها الإدارة، حيث تم تصميم استبانة وزعت على 387 مدير مشتريات شركات تجارية تعمل في ألمانيا وعندهم مشاكل قضائية في معاملات الشراء مع الموردين، واستخدمت الدراسة معامل الارتباط وتحليل الانحدار اللوجستي لاختبار الفرضيات.

وتوصلت الدراسة إلي وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين مستوى النميمة من جهة وبين كلا من حجم المشاكل، والانتهازية بالتعامل بين المورد والمشتري، وجم المعاملات وتكاليف التحويل من جهة أخرى، كما توصلت لوجود علاقة عكسية بين مستوى النميمة ومدة العمل بين المشتري والمورد في العمل، وأوصت الدراسة لضرورة الاهتمام بدراسة النميمة وطرق تطبيقها وممارستها.

#### منهجية الدراسة:

من أجل تحقيق أهداف الدراسة قام الباحثان باستخدام المنهج الوصفي التحليلي وهو أحد

دلالة إحصائية بين الصداقة والنميمة، أوصت الدراسة على ضرورة اهتمام الدراسات المستقبلية بموضوع النميمة ( القيل والقال ).

14. دراسة ( Farley, 2011 ) بعنوان : "Fast Track Report is Gossip Power? The Inverse Relationships Between Gossip, Power, and Likability."

العنوان بالعربية: تقرير سريع عن قوة النميمة: العلاقة المعكوسة بين النميمة وقوتها ومحبتها.

تهدف الدراسة للتعرف على العلاقة بين مستوى تكرار النميمة و نوعها ( ايجابية أو سلبية ) من جهة وبين القوة الاجتماعية لها ومستوى الحب للنميمة من جهة أخرى، حيث تم تصميم استبانة خاصة لهذا الغرض وزعت على 128 طالب من طلاب الجامعة في الولايات المتحدة الأمريكية، وتم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي ( ANOVA ) واختبار t- test للاجابة على فرضيات الدراسة .

وتوصلت الدراسة إلي أنه عندما تكون تكرار النميمة مرتفع فإنه يوجد هناك فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى القوة الاجتماعية للنميمة تعزى لنوع النميمة ( ايجابية أو سلبية ) لصالح النميمة الإيجابية، وأيضا عندما تكون تكرار النميمة مرتفعة فإنه يوجد هناك فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى حب النميمة تعزى لنوع النميمة ( ايجابية أو سلبية ) لصالح النميمة الإيجابية، كما توصلت أنه عندما تكون تكرار النميمة منخفضة فإنه يوجد هناك فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى القوة الاجتماعية للنميمة تعزى لنوع النميمة ( ايجابية أو سلبية ) لصالح النميمة الإيجابية، وأيضا عندما تكون

الأذواق المميزة المحلية والعالمية، و للشركة فروع متعددة في فلسطين. قام الباحثان باستخدام أسلوب الحصر الشامل لإجراء هذه الدراسة، كما تم تطبيق أداة الدراسة على عينة استطلاعية مكونة من 30 موظف وموظفة، تم اختيارها بشكل عشوائي للتأكد من صدق وثبات أداة الدراسة (تم استبعادها من العينة الفعلية في التحليل النهائي)، ثم قام الباحثان بتوزيع الاستبانة على جميع من تبقى من موظفي مجموعة شركات بدري وهنية والبالغ عددهم 320 موظف وموظفة، وتم استرداد 282 استبانة بنسبة استرداد 88.1%.

**أداة الدراسة:** تم تصميم وإعداد الاستبانة انطلاقاً من موضوع الدراسة وأهدافها وتساؤلاتها وطبيعة البيانات والمعلومات المراد الحصول عليها، وذلك بعد مراجعة الأدبيات والدراسات والبحوث المتعلقة بموضوع الدراسة

**صدق الاتساق البنائي:** تم حساب صدق الاتساق البنائي لأبعاد الاستبانة على عينة الدراسة الاستطلاعية البالغ حجمها (30) موظف، بعد حذف الفقرات التي لم تحقق ارتباط ذات دلالة إحصائية مع البعد التي تنتمي له، وذلك بحساب معاملات الارتباط بين معدل كل بعد من أبعاد الاستبانة مع المعدل الكلي لفقرات الاستبانة، والنتائج موضحة بجدول رقم (1) والذي يبين أن معاملات الارتباط بين معدل كل بعد من أبعاد الاستبانة مع المعدل الكلي لفقرات الاستبانة كانت دالة عند مستوى دلالة (0.05)، حيث إن مستوى الدلالة لكل بعد كان أقل من (0.05)،

أشكال التحليل والتفسير العلمي المنظم لوصف ظاهرة أو مشكلة محددة، وتحليل بياناتها، وتحديد العلاقة بين مكوناتها والآراء التي تطرح حولها والعمليات التي تتضمنها والآثار التي تحدثها (أبو حطب، وصادق، 2005). اعتمدت الباحثان على نوعين من البيانات هما:

1- البيانات الأولية: تم الحصول على البيانات الأولية من خلال الاعتماد على استبانة قام الباحثان بإعدادها من واقع الكتب والدراسات ذات العلاقة بموضوع الدراسة، وتم تفرغ وتحليل البيانات باستخدام برنامج (SPSS) الإحصائي واستخدام الاختبارات الإحصائية المناسبة بهدف الوصول لدلالات ذات قيمة ومؤشرات تدعم موضوع الدراسة.

2- البيانات الثانوية: وتمت مراجعة الكتب و الدوريات و المنشورات الخاصة أو المتعلقة بالموضوع قيد الدراسة، والتي تتعلق بدراسة الممارسات الإدارية وعلاقتها بالنميمة في منظمات الأعمال وأية مراجع يرى الباحثان أنها تسهم في إثراء الدراسة بشكل علمي.

**مجتمع وعينة الدراسة:** يتمثل مجتمع الدراسة في جميع موظفين مجموعة شركات بدري وهنية، والبالغ عددهم 350 موظف وموظفة. تتكون مجموعة شركات بدري وهنية من خمسة شركات تختلف في مجال عملها ونشاطها عن بعضها البعض، تعمل في قطاع غزة، و تعمل هذه الشركة على إنتاج البهارات والأعشاب وخطاطات ألثوابل كما تعمل على تحميص وطحن القهوة المنتقاة من أفضل حبوب البن في العالم، مع تنوع في النكهات وطرق التحضير يلانم



وهذا يدل على أن هناك اتساق بنائي لأبعاد

استبانة الممارسات الإدارية .

### جدول رقم ( 1 )

يوضح صدق الاتساق البنائي لأبعاد الاستبانة

Correlations							
	التدريب	التمكين	الحوافز	العلاقات	العمليات	المصداقية	العدالة
Pearson Corre	1	.072	.488*	.505*	.504*	.557*	.290
Sig. (2-tailed)		.705	.006	.004	.004	.001	.121
N	30	30	30	30	30	30	30
Pearson Corre	.072	1	.499*	.142	.223	.460*	.556*
Sig. (2-tailed)	.705		.005	.456	.236	.011	.001
N	30	30	30	30	30	30	30
Pearson Corre	.488*	.499*	1	.626*	.611*	.781*	.615*
Sig. (2-tailed)	.006	.005		.000	.000	.000	.000
N	30	30	30	30	30	30	30
Pearson Corre	.505*	.142	.626*	1	.756*	.701*	.582*
Sig. (2-tailed)	.004	.456	.000		.000	.000	.001
N	30	30	30	30	30	30	30
Pearson Corre	.504*	.223	.611*	.756*	1	.637*	.594*
Sig. (2-tailed)	.004	.236	.000	.000		.000	.001
N	30	30	30	30	30	30	30
Pearson Corre	.557*	.460*	.781*	.701*	.637*	1	.687*
Sig. (2-tailed)	.001	.011	.000	.000	.000		.000
N	30	30	30	30	30	30	30
Pearson Corre	.290	.556*	.615*	.582*	.594*	.687*	1
Sig. (2-tailed)	.121	.001	.000	.001	.001	.000	
N	30	30	30	30	30	30	30
Pearson Corre	.633*	.535*	.841*	.818*	.820*	.900*	.811*
Sig. (2-tailed)	.000	.002	.000	.000	.000	.000	.000
N	30	30	30	30	30	30	30

\*relation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

relation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

نتائج الفرضية الرئيسية وتفسيرها: " لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (  $\alpha = 0.05$  ) بين مستوى ممارسة الإدارة لاستراتيجيات الموارد البشرية ومستوى التنمية بين العاملين في منظمات الأعمال".

وتتفرع منها الفرضيات التالية:

" لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (  $\alpha = 0.05$  ) بين مستوى التدريب والتطوير ومستوى التنمية بين العاملين في منظمات الأعمال".

معامل الثبات	عدد الفقرات	البعد
0.932	9	النميمة الايجابية
0.945	9	النميمة السلبية

ولاختبار تلك الفرضية تم استخدام معامل الارتباط بيرسون للتعرف على نوع وقوة العلاقة

معامل الثبات	عدد الفقرات	البعد
0.877	6	التدريب والتطوير
0.826	7	التمكين
0.758	5	الحوافز والمكافآت
0.901	7	ادارة العلاقات بين العاملين
0.886	7	وضوح العمليات
0.901	7	المصداقية والثقة بالإدارة
0.843	8	العدالة التنظيمية
0.956	47	الدرجة الكلية للممارسات الادارية

ثبات الاستبانة: تم تقدير ثبات الاستبانة على أفراد العينة الاستطلاعية البالغ عددها 30 موظف، وذلك باستخدام طريقتي التجزئة النصفية وطريقة ألفا كرونباخ .

### جدول رقم (2)

يوضح معامل ثبات استبانة الممارسات الادارية

وفقا لطريقة ألفا كرونباخ

### جدول رقم ( 3 )

يوضح معامل ثبات استبانة النميمة وفقا لطريقة

ألفا كرونباخ

يتضح من جدول رقم ( 3 ) أن معامل الثبات الاستبانة باستخدام طريقة ألفا كرونباخ بلغت 0.932 للنميمة الايجابية و 0.945 للنميمة السلبية، وهي قيمة مرتفعة تدل على أن الاستبانة تتمتع بدرجة عالية من الثبات تطمئن الباحثانالي تطبيقها على عينة الدراسة.

بين المتغيرات، والجدول رقم (4) يوضح النتائج.

#### جدول رقم (4)

نتائج معامل الارتباط بين مستوى التدريب والتطوير ومستوى التنمية

الفقرة	النميمة ايجابية		النميمة سلبية	
	معامل الارتباط	مستوى الدلالة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
يوجد تدريب مستمر للموظفين في الشركة.	0.077	0.195	-.125(*)	0.036
تستعين الشركة بخبرات خارجية لتدريب وتطوير عاملها.	0.051	0.394	-.159(**)	0.007
يتم متابعة مدى التقدم الحاصل في أداء الموظفين بعد التدريب.	0.038	0.530	-.162(**)	0.007
يتم توفير برامج تدريبية بناء على طلبي وتصوري لاحتياجاتي التدريبية.	0.000	0.995	-.207(**)	0.000
تزيد البرامج التدريبية من مهاراتي وخبراتي النظرية والعلمية.	-0.028	0.636	-.210(**)	0.000
تلتزم المنظمة جميع عاملها على المشاركة في البرامج التدريبية بهدف تطويرهم.	0.039	0.519	-.198(**)	0.001
الدرجة الكلية لممارسة استراتيجية التدريب والتطوير	0.035	0.563	-.212(**)	0.000

\*\* ارتباط معنوي عند مستوى دلالة 0.01

\* ارتباط معنوي عند مستوى دلالة 0.05

يتبين من الجدول السابق النتائج التالية:

1. لا توجد هناك علاقة ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة (  $\alpha = 0.05$  ) بين النميمة الايجابية ودرجة الكلية لممارسة الادارة لإستراتيجية التدريب والتطوير ولجميع فقراتها، وقد يرجع السبب في ذلك إلي أن مستوى ممارسة الادارة لتلك الاستراتيجية لم يصل لدرجة رضا الموظفين واعجابهم مما عمل على عدم ممارسة القيل والقال الايجابي بأمر خاص بالتدريب والتطوير.

2. توجد هناك علاقة عكسية ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة (  $\alpha = 0.05$  ) بين النميمة السلبية ودرجة الكلية لممارسة الادارة لإستراتيجية التدريب والتطوير ولجميع فقراتها، ويعزو الباحثان تلك النتيجة إلي أن التدريب والتطوير وسيلة مهمة لتحقيق الرضا الوظيفي والقضاء أو الحد من اوقات الفراغ التي قد تكون سبب من الاسباب التي تؤدي لممارسة النميمة السلبية المتمثلة بالسخرية والضحك على بعض مواقف وأحداث خاصة بالموظفين في اوقات العمل، وهذا ما تؤكدته دراسة ( Absar, et, al, 2010 ) التي توصلت لوجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين مستوى التدريب والتطوير وبين الرضا الوظيفي كما توصلت دراسة ( labianca, et, at, 2012 ) لوجود هناك علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين النميمة السلبية وعدم الرضا الوظيفي للعاملين، وبالتالي زيادة التدريب وتطوير العاملين ستعمل على خفض مستوى النميمة.

2. لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (  $\alpha = 0.05$  ) بين مستوى

3. " لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (  $\alpha = 0.05$  ) بين مستوى الحوافز والمكافآت ومستوى التنمية بين العاملين في منظمات الأعمال ".  
ولاختبار تلك الفرضية تم استخدام معامل الارتباط بيرسون للتعرف على نوع وقوة العلاقة بين المتغيرات، والجدول رقم (6) يوضح النتائج.

### جدول رقم ( 6 )

نتائج معامل الارتباط بين مستوى الحوافز والمكافآت ومستوى التنمية

الفقرة	التنمية ايجابية		التنمية سلبية	
	معامل الارتباط	مستوى الدلالة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
يوجد معايير محددة في الشركة لمنح الترقية.	0.098	0.101	-0.214(**)	0.000
تربط الإدارة الترقية في الشركة بالأداء.	0.073	0.221	-0.195(**)	0.001
يتناسب راتبى مع الدرجة العلمية التي أحملها.	-0.047	0.430	-0.121(*)	0.043
يتم منح المكافآت بناء على الجدارة والمثابرة في العمل بدون تمييز.	0.021	0.723	-0.111	0.063

التمكين ومستوى التنمية بين العاملين في منظمات الأعمال".

ولاختبار تلك الفرضية تم استخدام معامل الارتباط بيرسون للتعرف على نوع وقوة العلاقة بين المتغيرات، والجدول رقم (5) يوضح النتائج.

\*\* ارتباط معنوي عند مستوى دلالة 0.01

\* ارتباط معنوي عند مستوى دلالة 0.05

يتبين من الجدول السابق النتائج التالية:

1. لا توجد هناك علاقة ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة (  $\alpha = 0.05$  ) بين التنمية الايجابية ودرجة الكلية لممارسة الادارة لإستراتيجية التمكين، ويرى الباحثان أن السبب في ذلك وقد يرجع إلي أن مستوى ممارسة الادارة لتلك الاستراتيجية لم يصل لدرجة رضا الموظفين واعجابهم مما عمل على عدم ممارسة القيل والقال الايجابي بأمر خاصة بالتمكين.

2. توجد هناك علاقة عكسية ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة (  $\alpha = 0.05$  ) بين التنمية السلبية ودرجة الكلية لممارسة الادارة لإستراتيجية التمكين ولجميع فقراتها، ويعزو الباحثان تلك النتيجة إلي أن استراتيجية تمكين الموظفين ومشاركتهم في اتخاذ القرار واستشارتهم يعمل على زيادة الرضا الوظيفي ورفع الروح المعنوية لدى العاملين وهذه الأمور تعمل على الحد من مستوى التنمية السلبية في الشركات وهذا ما تؤكد دراسة ( labianca, et, at, 2012 ) التي توصلت لوجود هناك علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين التنمية السلبية وعدم الرضا الوظيفي للعاملين.

الباحثان تلك النتيجة إلي أن زيادة المكافآت تعمل على تشجيع وتحفيز العاملين ورفع الروح المعنوية لديهم كما تعمل على زيادة الرضا الوظيفي عندهم مما يجعلهم أقل عرضة لممارسة النميمة السلبية، وهذا ما تؤكدته دراسة (Absar, et, al, 2010) التي توصلت لوجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين استراتيجية الحوافز والمكافآت ومستوى الرضا الوظيفي، ودراسة (labianca, et, at, 2012) ودراسة (Yue, 2013) التي توصلتا لوجود هناك علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين النميمة السلبية وعدم الرضا الوظيفي للعاملين، وبالتالي فأن ممارسة استراتيجية الحوافز والمكافآت تعمل على زيادة رضا الوظيفي والذي يعمل بدوره على خفض مستوى النميمة.

4. " لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (  $\alpha = 0.05$  ) بين مستوى إدارة العلاقات بين العاملين ومستوى النميمة بين العاملين في منظمات الأعمال."

ولاختبار تلك الفرضية تم استخدام معامل الارتباط بيرسون للتعرف على نوع وقوة العلاقة بين المتغيرات، والجدول رقم (7) يوضح النتائج.

0.408	-0.049	0.144	0.087	لدى العاملين تصور واضح عن سياسة ونظام الحوافز والمكافآت في الشركة.
0.003	-0.175(**)	0.311	0.060	الحوافز والمكافآت

\*\* ارتباط معنوي عند مستوى دلالة 0.01

\* ارتباط معنوي عند مستوى دلالة 0.05

يتبين من الجدول السابق النتائج التالية:

1. لا توجد هناك علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (  $\alpha = 0.05$  ) بين النميمة الايجابية ودرجة الكاية لممارسة الادارة لإستراتيجية الحوافز والمكافآت، وقد يرجع السبب في ذلك إلي أن مستوى ممارسة الادارة لتلك الاستراتيجية لم يصل لدرجة معقولة لتحقيق رضا الموظفين واعيابهم، وهذه النتيجة تتفق مع دراسة (kniffin, and Wilson, 2010) التي توصلت أن عدالة توزيع المكافآت تساعد على ظهور القيل والقال الايجابي في المنظمات.

2. توجد هناك علاقة عكسية ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (  $\alpha = 0.05$  ) بين النميمة السلبية ودرجة الكاية لممارسة الادارة لإستراتيجية الحوافز والمكافآت ولجميع فقراتها باستثناء فقرة يتم منح المكافآت بناء على الجدارة والمثابرة في العمل بدون تمييز، وبقوة لدى العاملين تصور واضح عن سياسة ونظام الحوافز والمكافآت في الشركة كانت علاقة عكسية ولكنها ليست ذات دلالة إحصائية، ويعزو

## جدول رقم (7)

نتائج معامل الارتباط بين مستوى إدارة العلاقات  
بين العاملين ومستوى التنمية

\*\* ارتباط معنوي عند مستوى دلالة 0.01  
\* ارتباط معنوي عند مستوى دلالة 0.05  
يتبين من الجدول السابق النتائج التالية:

1. لا توجد هناك علاقة ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة (  $\alpha = 0.05$  ) بين التنمية الايجابية ودرجة الكلية لممارسة الادارة لإستراتيجية إدارة العلاقات بين العاملين ولجميع فقراتها باستثناء فقرة تتسم علاقة المدير بالعاملين بالتقدير والاحترام وبقرة تتعامل الإدارة مع جميع العاملين على اختلاف مستوياتهم بدون تمييز. دلالة احصائية.

2. توجد هناك علاقة عكسية ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة (  $\alpha = 0.05$  ) بين التنمية السلبية ودرجة الكلية لممارسة الادارة لإستراتيجية إدارة العلاقات بين العاملين ولجميع فقراتها باستثناء فقرة تتسم علاقة المدير بالعاملين بالتقدير والاحترام كانت علاقة عكسية ولكنها ليست ذات دلالة احصائية، ويعزو الباحثان تلك النتيجة إلي أن ممارسة الادارة لإستراتيجية إدارة العلاقات بين العاملين تعمل على زيادة مستوى الالتزام الوظيفي وتحقيق التماسك بين العاملين وضمان حل المشاكل والنزاعات التي تحدث بين العاملين بشكل فوري وسريع هذه الأمور تعمل على تخفيض مستوى التنمية في العمل وهذا ما تؤكدته دراسة (Gobind, and Ukpere, 2013) التي توصلت أن التنمية في العمل تعتبر أرضية خصبة لمصدر النزاعات في مكان العمل، وقد تؤدي إلي الفصل من العمل والنقاضي بين

الفقرة	التنمية ايجابية		التنمية سلبية	
	معامل الارتباط	مستوى الدلالة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
تتسم علاقة المدير بالعاملين بالتقدير والاحترام.	.210(**)	0.000	-0.059	0.328
تتعامل الإدارة مع جميع العاملين على اختلاف مستوياتهم بدون تمييز.	.175(**)	0.003	-.142(*)	0.017
العلاقات بين الإدارات والأقسام واضحة ومحددة للجميع من خلال لوائح مكتوبة	0.002	0.969	-.223(**)	0.000
يمنح العاملين فرصة لسماع شكاوهم عندما تنشأ خلافات ما.	0.062	0.301	-.201(**)	0.001
تساعد الإدارة العاملين الذين يعانون من صعوبات ومشاكل خاصة بالعمل.	0.064	0.286	-.192(**)	0.001
تقوم الإدارة بالعمل على حل مشاكل التنظيمية للعاملين بسرعة.	0.016	0.783	-.139(*)	0.020
تتفهم الإدارة حاجات ومتطلبات العاملين وتعمل على توفيرها.	0.900	0.300	-.231(**)	0.000
إدارة العلاقات بين العاملين	0.701	0.000	-.561(**)	0.000

				لأداء العمل المطلوب مني.
0.001	-0.204(**)	0.363	0.054	يوجد رئيس مباشر يتم الرجوع إليه عند الحاجة.
0.146	-0.087	0.312	-0.060	إجراءات تنفيذ المعاملات تستغرق وقتا أكثر من اللازم.
0.005	-0.166(**)	0.206	0.076	هناك وضوح للأنظمة والتعليمات والإجراءات في المؤسسة.
0.000	-0.232(**)	0.389	0.052	درجة الكلية لممارسة الإدارة لإستراتيجية وضوح العمليات

العاملين في المحاكم، كما تتفق مع دراسة (Georganta, et, at, 2014) التي توصلت لوجود علاقة ارتباط عكسية ذات دلالة عند مستوى دلالة 0.05 بين الالتزام بالعمل (الإخلاص والحماسة) وبين مستوى النميمة السلبية.

5. " لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $\alpha = 0.05$ ) بين مستوى وضوح العمليات ومستوى النميمة بين العاملين في منظمات الأعمال".

ولاختبار تلك الفرضية تم استخدام معامل الارتباط بيرسون للتعرف على نوع وقوة العلاقة بين المتغيرات، والجدول رقم (8) يوضح النتائج.

### جدول رقم (8)

نتائج معامل الارتباط بين مستوى وضوح العمليات ومستوى النميمة

الفقرة	النميمة إيجابية		النميمة سلبية	
	معامل الارتباط	مستوى الدلالة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
هناك وضوح للصلاحيات والمسئوليات الملقاه على عاتقي.	0.026	0.665	-0.160(**)	0.007
هناك وضوح لطبيعة العمل الذي أقوم فيه.	0.094	0.116	-0.180(**)	0.002
هناك وضوح في القرارات الإدارية الخاصة بإجراءات العمل.	0.021	0.731	-0.232(**)	0.000
هناك وضوح للطريقة السليمة	0.060	0.318	-0.190(**)	0.001

\*\* ارتباط معنوي عند مستوى دلالة 0.01

\* ارتباط معنوي عند مستوى دلالة 0.05

يتبين من الجدول السابق النتائج التالية:

1. لا توجد هناك علاقة ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة ( $\alpha = 0.05$ ) بين النميمة الايجابية ودرجة الكلية لممارسة الإدارة لإستراتيجية وضوح العمليات ولجميع فقراتها.
2. توجد هناك علاقة عكسية ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة ( $\alpha = 0.05$ ) بين النميمة السلبية ودرجة الكلية لممارسة الإدارة لإستراتيجية وضوح العمليات ولجميع فقراتها، ويعزو الباحثان تلك النتيجة إلي أن وضوح العمليات والاجراءات بالعمل يعمل على عدم التعارض والتنازع بالصلاحيات مما يزيد من الرضا الوظيفي عند الموظفين وهذا بدوره يعمل على تخفيض مستوى النميمة في العمل، وهذه النتيجة تتعارض مع دراسة (Decoster, et, )

0.029	- .130(*)	0.439	0.046	تتظر الإدارة بعين الاعتبار لمصالح العاملين عند اتخاذ القرار.
0.333	-0.058	0.204	0.076	تقدم الإدارة العون والمساعدة لجميع العاملين حتى لو لم يطلبوا منها أي مساعدة.
0.268	-0.066	0.411	0.049	تحافظ الإدارة على حقوق العاملين.
0.012	- .150(*)	0.167	0.083	تقي الإدارة بجميع التعهدات والالتزامات التي قطعها على نفسها اتجاه العاملين.
0.016	- .143(*)	0.051	0.116	درجة الكلية لممارسة الإدارة لإستراتيجية المصداقية والثقة بالإدارة

al, 2013) التي توصلت لعدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 بين التعريف التنظيمي ومستوى الميل للنميمة عند الموظفين.

7. " لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (  $\alpha = 0.05$  ) بين مستوى المصداقية والثقة بالإدارة ومستوى النميمة بين العاملين في منظمات الأعمال."

ولاختبار تلك الفرضية تم استخدام معامل الارتباط بيرسون للتعرف على نوع وقوة العلاقة بين المتغيرات، والجدول رقم (9) يوضح النتائج.

### جدول رقم (9)

نتائج معامل الارتباط بين مستوى المصداقية والثقة بالإدارة ومستوى النميمة

الفقرة	النميمة ايجابية		النميمة سلبية	
	معامل الارتباط	مستوى الدلالة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
تتعامل الإدارة بصدق ونزاهة مع جميع العاملين.	.120(*)	0.044	-0.105	0.079
تمنح الإدارة فرصة الترقية لجميع العاملين حسب النظام.	0.103	0.084	-	0.020
تطبق الإدارة الأنظمة والقوانين على جميع العاملين بعدالة ومهنية.	.167(**)	0.005	-	0.018

\*\* ارتباط معنوي عند مستوى دلالة 0.01

\* ارتباط معنوي عند مستوى دلالة 0.05

يتبين من الجدول السابق النتائج التالية:

1. لا توجد هناك علاقة ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة (  $\alpha = 0.05$  ) بين النميمة الايجابية ودرجة الكلية لممارسة الإدارة لإستراتيجية المصداقية والثقة بالإدارة ولجميع فقراتها باستثناء فقرة تتعامل الإدارة بصدق ونزاهة مع جميع العاملين وفقرة تطبق الإدارة

7. " لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (  $\alpha = 0.05$  ) بين مستوى العدالة التنظيمية ومستوى النميمة بين العاملين في منظمات الأعمال."

ولاختبار تلك الفرضية تم استخدام معامل الارتباط بيرسون للتعرف على نوع وقوة العلاقة بين المتغيرات، والجدول رقم ( 10 ) يوضح النتائج.

### جدول رقم ( 10 )

#### نتائج معامل الارتباط بين مستوى العدالة التنظيمية ومستوى النميمة

النميمة سلبية		النميمة ايجابية		الفقرة
مستوى الدلالة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة	معامل الارتباط	
0.000	-.230(**)	0.477	-0.042	تتناسب متطلبات ومهام العمل مع القدرات الشخصية للعاملين.
0.000	-.225(**)	0.423	0.048	يجري تطبيق كل القرارات الإدارية المتخذة على الجميع بدون استثناء.
0.000	-.242(**)	0.780	0.017	يتم حسم النزاعات بين العاملين من قبل الإدارة بنزاهة وعدالة.
0.000	-.268(**)	0.840	0.012	يتم تقييم

الأنظمة والقوانين على جميع العاملين بعدالة ومهنية كانت علاقة طردية ذات دلالة احصائية.

2. توجد هناك علاقة عكسية ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة (  $\alpha = 0.05$  ) بين النميمة السلبية ودرجة الكلية لممارسة الإدارة لإستراتيجية المصادقية والثقة بالإدارة ولجميع فقراتها باستثناء فقرة تتعامل الإدارة بصدق ونزاهة مع جميع العاملين، وفقرة تقدم الإدارة العون والمساعدة لجميع العاملين حتى لو لم يطلبوا منها أي مساعدة ، وفقرة تحافظ الإدارة على حقوق العاملين كانت هناك علاقة عكسية ولكنها ليست ذات دلالة احصائية، ويعزو الباحثان تلك النتيجة إلي أن مصادقية الإدارة في تعاملاتها تعمل على تحقيق الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي ورفع الروح المعنوية للعاملين وتشجيعهم وتحفيزهم على أداء العمل باخلاص هذه الأمور بدورها تعمل على تخفيض النميمة، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة ( Ellwardt, et, at, 2012 ) التي توصلت الدراسة إلي وجود علاقة عكسية ذات دلالة إحصائية بين مستوى النميمة السلبية حول المدراء والثقة الشخصية للعاملين، كما تتفق مع دراسة دراسة ( Gobind, and Ukpere, 2013 ) التي توصلت إلي أن النميمة في العمل سبب من أسباب انخفاض الثقة بين العاملين وجعل العمل لا يطاق وتؤدي إلي عدم الرضا الوظيفي، وتتفق أيضا مع دراسة ( kou, et, al, 2015 ) التي توصلت لوجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.01 بين سخرية الموظفين وبين الإشراف السيئ للمدراء.



1. لا توجد هناك علاقة ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة (  $\alpha = 0.05$  ) بين النميمة الايجابية ودرجة الكلية لممارسة الادارة لإستراتيجية العدالة التنظيمية ولجميع فقراتها.

2. أن هناك علاقة عكسية ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة (  $\alpha = 0.05$  ) بين النميمة السلبية ودرجة الكلية لممارسة الادارة لإستراتيجية العدالة التنظيمية ولجميع فقراتها، ويعزو الباحثان تلك النتيجة إلي أن انخفاض العدالة التنظيمية تعمل على عدم تحقيق الرضا الوظيفي وتعمل على شعور الموظفين بالظلم والاحباط في العمل مما يؤدي إلي زيادة مستوى النميمة بين العاملين، وهذه النتيجة تتفق مع دراسة ( Labianca, et, at, 2012 ) التي توصلت أن الظلم في المنظمات، وعدم الرضا الوظيفي من أهم مسببات ظهور النميمة، كما تتعارض مع دراسة ( kniffin, and Wilson, 2010 ) التي توصلت أن العدالة التنظيمية وعدالة توزيع المكافآت تساعد على ظهور القيل والقال الايجابي في المنظمات.

#### نتائج الدراسة:

1. يمكن حصر نتائج الدراسة في ظل الأساليب المستخدمة في التحليل والتي أجراها الباحثان على بيانات الدراسة التي تم جمعها بواسطة الاستبانة الموزعة على العاملين في مجموعة شركات بدري وهنية كما يلي:

2. أن جميع الممارسات الإدارية المتبعة في مجموعة شركات بدري وهنية كان مستواها متوسط، حيث يتراوح وزنها النسبي ما بين

				العاملين من خلال معايير عادلة.
0.000	-0.207(**)	0.413	0.049	يتم مراعاة مصلحة العاملين عند اتخاذ القرارات الإدارية.
0.030	-0.130(*)	0.463	0.044	هناك عدالة بالراتب الذي أحصل عليه مقارنة مع ما يحصل عليه زملائي.
0.003	-0.174(**)	0.448	0.045	يسـتطيع العاملون الاعتراض على القرارات التي تصدر من قبل الإدارة.
0.016	-0.143(*)	0.350	0.056	يتم محاسبة جميع العاملين دون استثناء عند حدوث خطأ بالعمل.
0.000	-0.265(**)	0.525	0.038	درجة الكلية لممارسة الادارة لإستراتيجية العدالة التنظيمية

\*\* ارتباط معنوي عند مستوى دلالة 0.01

\* ارتباط معنوي عند مستوى دلالة 0.05

يتبين من الجدول السابق النتائج التالية:

1. ضرورة قيام الشركات بالعمل على تخفيض مستوى النميمة في العمل وذلك من خلال اتباع الممارسات الادارية التالية ( التدريب والتطوير، التمكين، الحوافز والمكافآت، ادارة العلاقات بين العاملين، العدالة التنظيمية، المصداقية والثقة الادارية).

2. ضرورة العمل على انصاف والاهتمام بالموظفين من حملة الدراسات العليا، وذلك من خلال وضعهم في مستويات إدارية مناسبة ووظائف ملائمة لهم.

3. ضرورة وضع إجراءات وعقوبات قاسية على من يمارسون القيل والقال في الشركات، وذلك من خلال منع القيل والقال ووضع عقوبات مادية وغير مادية على من يمارس القيل والقال.

4. وضع مكافأة مادية لأفضل موظفين أخلاقاً والتزاماً وذلك بهدف التشجيع على ترك ممارسة القيل والقال.

#### أبحاث مستقبلية:

يوصى الباحثان بإجراء دراسة حول:

1. اسباب القيل والقال في المنظمات

الاعمال وأثارها على أداء العاملين.

2. علاقة النميمة بالرضا الوظيفي للعاملين.

3. أثر النميمة التنظيمية على جودة حياة العمل.

#### ❖ المراجع

أولاً: المراجع العربية

1. زايد، عادل محمد ( 2003 )، " إدارة الموارد البشرية - رؤية إستراتيجية"، متاح: [www.kotbarabia.com](http://www.kotbarabia.com)

2. القحطاني، عبد العزيز بن عبد الله ( 2007 ) " مقالة"، صحيفة اليوم، العدد: 12429، 26 يونيو،

( 54.3% - 59.8% ) وبوزن نسبي عام %56.9.

3. تعتبر استراتيجية الحوافز والمكافآت تليها استراتيجية التدريب والتطوير أقل الاستراتيجيات المتبعة من قبل إدارة مجموعة شركات بدري وهنية، في حين أن استراتيجية إدارة العلاقات بين العاملين تليها استراتيجية المصداقية وثقة بالإدارة أكبر الاستراتيجيات المتبعة.

4. أن مستوى النميمة الايجابية لدى الموظفين في مجموعة شركات بدري وهنية كان أكبر من مستوى النميمة السلبية.

5. توجد هناك علاقة عكسية ذات دلالة احصائية بين النميمة السلبية وجميع الممارسات الادارية التالية (التدريب والتطوير، التمكين، الحوافز والمكافآت، ادارة العلاقات بين العاملين، العدالة التنظيمية، المصداقية والثقة الادارية).

6. لا توجد هناك علاقة ذات دلالة احصائية بين النميمة الايجابية وجميع الممارسات الادارية التالية ( التدريب والتطوير، التمكين، الحوافز والمكافآت، ادارة العلاقات بين العاملين، العدالة التنظيمية، المصداقية والثقة الادارية ).

#### التوصيات:

بناء على ما تم التوصل إليه من نتائج في هذه الدراسة، فإنه يمكن تلخيص أهم التوصيات التي يرى الباحثان أنها ضرورية ويمكن الاستفادة منها، وذلك على النحو التالي:

Resources Practices on Job Satisfaction: Evidence From Manufacturing Firms in Bangladesh ", **Petroleum-Gas University of Ploiesti BULLETIN**, Vol. LXII No. 2, pp 31-42.

2- Akpan, Charles ( 2012 )," resource management and job involvement among university lecturers in south – south Nigeria " , **European Journal of Business and Social Sciences**, Vol 1, No 8, pp 12-22.

3 - **Ballano, vivencio ( 2014 )," How to Handle Rumors and Gossip in Business or public life "**, available at : <https://www.linkedin.com/pulse/20140825090653-215520107-how-to-handle-gossips-and-rumors-in-business-or-publiclife>.

4- Caglar, Caglar, Celal Teyyar Ugurlu, Hasan Gunes ( 2013 )," Teachers views concerning the function of gossips in primary schools ", **Electronic Journal of Social Sciences**, Volume:12 Issue:45, PP: 1-16.

5- Crnkovic, Gordana Dodig, Margaryta Anokhina ( 2008)" Workplace gossip and rumor: The information ethics perspective ", researchgate, available at: [http://www.researchgate.net/profile/GordanaDodigCrnkovic/publication/268301654\\_WORKPLACE\\_GOSSIP\\_AND\\_RUMOR\\_OR\\_THE\\_INFORMATION\\_ETHICS\\_PERSPECTIVE/links/54e319680cf2d90c1d9be71f.pdf](http://www.researchgate.net/profile/GordanaDodigCrnkovic/publication/268301654_WORKPLACE_GOSSIP_AND_RUMOR_OR_THE_INFORMATION_ETHICS_PERSPECTIVE/links/54e319680cf2d90c1d9be71f.pdf)

6- Dunbar, R.I.M ( 2004 )," Gossip in evolutionary perspective " **Review of General Psychology**, Vol. 8, No. 2, 100–110.

7- Decoster, Stijn, Jeroen Camps, Jeroen Stouten ( 2012 )," Standing by Your Organization: The Impact of Organizational Identification and Abusive Supervision on Followers' Perceived Cohesion and Tendency to Gossip ", **Journal of Business Ethics**, available at: <http://link.springer.com/search?query=Standing+by+Your+Organization%3A+The+Impact+of+Organizational+Identification+and+Abusive+Supervision+on+Followers%28%80%99+Perceived+Cohesion+and+Tendency+to+Gossip>.

8- Ellwardt, lea, Christian Steglich, Rafael Wittek( 2012 )," the co- evolution of gossip and friendship in workplace social networks ", **Social Networks** 34 ,pp: 623– 633.

9- Ellwardt, lea, Rafael Wittek, Rudi Wielers( 2012 )," Talking about the boss: effects of generalized and trust on workplace gossip", **Group & Organization Management**, Published by: SAGE, P: 1-28, Available at: <http://www.sagepublications.com>.

متاح: <http://www.alyaum.com/article/2501645>

3. مفلح، حكمت محمد ( 2010 )،" تحليل العلاقة بين الثقة التنظيمية والالتزام التنظيمي- دراسة استطلاعية في دائرتي التقاعد والرعاية الاجتماعية في مدينة تكريت، مجلة الإدارة والاقتصاد، الجامعة المستنصرية، العدد 83، ص: 166-202.

4. ماهر، أحمد ( 2004 )،" إدارة الموارد البشرية "، الدار الجامعية، مصر، متاح: بجامعة الأزهر بغزة.

5. المفلح، سوسن ( 2012 )،" النميمة خطر يهدد بيئة العمل - استطلاع "، مجلة التنمية الإدارية، العدد 97، ص " 40-42.

6. موقع شركة بدري وهنية للبين والبهار <http://www.bah.ps/home>

7. مقابلة مع: السيد محمد فؤاد هنية، المدير التنفيذي لشركة مزاج، بتاريخ 8-12-2015م، الساعة العاشرة صباحا.

8. مقابلة مع: السيد فؤاد هنية، المدير العام لمجموعة شركات بدري وهنية، بتاريخ 7-12-2015م، الساعة الحادية عشر صباحا.

9. مقابلة مع: السيد محمود فؤاد هنية، المدير التنفيذي لشركة بدري وهنية للبين والبهارات والأعشاب، بتاريخ 6-12-2015م، الساعة العاشرة صباحا.

10. النمر، منير ( 2009 )،" النميمة ظاهرة سلوكية قديمة طورتها التكنولوجيا فأصبحت واسعة التأثير "، تحقيقات، صحيفة الرياض السعودية، العدد 14999، السبت 18 يوليو، متاح: <http://www.alriyadh.com/reports/2009/07/1>

8. الهاجري، علياء ( 2008 )،" النميمة تغزو المكاتب والقرارات الإدارية تفشل في معالجتها "، العدد: 12684، 7 مارس، متاح:

<http://www.alyaum.com/archive/2008-03-07>

ثانيا: المراجع الأجنبية

1- Absar, Mohammed Nurul, Mohammad Tahlil Azim, Nimalathasan Balasundaram, Sadia Akhter ( 2010 )," Impact of Human

<http://evolution.binghamton.edu/evos/wp-content/uploads/2012/02/Kniffin-2010-Workplace-Gossip.pdf>.

18- Luna, Alfred L, Decima Christine Garcia, Shih Yung Chou, Sara Jackson ( 2013 )," Can Tight Groups at Work be Detrimental? A Theoretical View of Gossip From The Network Tie Strength and Density Perspective ", **Global Journal of Business Research**, Vol: 7 , No: 1, pp: 91-100.

19- Labianca, Giuseppe, lea ellwardt, Rafael wittek( 2012 )," who are the objects of positive and negative gossip at work, a social network perspective on workplace gossip", **Social networks**,SON-696, may, pp: 1- 13.

20- Michelson, Grant, Suchitra Mouly ( 2000 )," Rumour and gossip in organisations: a conceptual study ", **Management Decision**, Vol. 38 Iss 5 pp. 339 – 346.

21- Michelson, Grant V, Suchitra Mouly, (2004),"Do loose lips sink ships?", Corporate Communications: An International Journal, Vol. 9, ISS 3, pp. 189 – 201, Available at: <http://dx.doi.org/10.1108/13563280410551114>.

22- Pathak, swati( 2014 )," Gossiping in Indian Service Cluster: A Brief Empirical Study" **the international journals research journal of commerce and behavioural science**, Volume: 03, Number: 3, pp:1547-2251.

23- Rooks, Gerrit, Frits Tazelaar, Chris Snijders ( 2011 )," Gossip and Reputation in Business Networks ", **European Sociological Review**, VOL: 27, NO: 1, p: 90–106. - Silva, marlize Paulo da, Gilberto tadeushinyashiki( 2014 )," the human resource management can reduce turnover", **Journal of Management Research**, Vol. 6, No. 2, p:39-5224- Wilkie, Dnan (2014). Workplace Gossip: What Crosses the Line?, " **Society for Human Resources Management**, Available, at:

<https://www.shrm.org/hrdisciplines/employeerelations/articles/pages/officegossip-policies.aspx?homepage=mpc>.

25- Watson, David ( 2012 )," Gender Differences in Gossip and Friendship ", **Sex Roles A Journal of Research**, vol: 66, no: 1/2, p: 1-12.

26- Yue, Anthony R ( 2013 )," Talking About Gossip at Work ", the Degree of Doctor of Philosophy in **Business Administration**, Saint Mary's University, Halifax, Nova Scotia.

10- Farley, sally D ( 2011 )," Fast track report is gossip power? The inverse relationships between gossip, power, and likability ", **European Journal of Social Psychology** , Eur. J. Soc. Psychol.

11- Gouveia, CM, Van Vuuren, CR Afford ( 2005 )," Towards A Typology of Gossip in The Workplace ", **Journal of Human Resource Management**, VOL: 3, No: 2, pp: 56-68, Available, at:

[https://www.google.ps/search?q=Gouveia%2C+C.%2C+Vuuren%2C+L.+and+Crafford%2C+A.+towards+a+typology+of+gossip+in+the+workplace.+SA&aq=chrome..69i57.1516j0j7&sourceid=chrome&es\\_sm=93&ie=UTF-8](https://www.google.ps/search?q=Gouveia%2C+C.%2C+Vuuren%2C+L.+and+Crafford%2C+A.+towards+a+typology+of+gossip+in+the+workplace.+SA&aq=chrome..69i57.1516j0j7&sourceid=chrome&es_sm=93&ie=UTF-8) .

12- Gobind, Jenni, Wilfred I. Ukpere ( 2013 )," Idle Gossip and Dismissal: A Breeding Ground for Workplace Litigation ", Department of Industrial Psychology and People Management, Faculty of Management, **University of Johannesburg, South Africa**, J Communication, 4(2), p: 111-122.

13- Grosser, travis j, virginiopezkidwell, Giuseppe labianca ( 2010 )," A Social Network Analysis of Positive and Negative Gossip in Organizational Life", **Group & Organization Management**, Available at: [http://www.researchgate.net/profile/Travis\\_Grosser/publication/247738433\\_A\\_Social\\_Network\\_Analysis\\_of\\_Positive\\_and\\_Negative\\_Gossip\\_in\\_Organizational\\_Life/links/004635297df852c28000000.pdf](http://www.researchgate.net/profile/Travis_Grosser/publication/247738433_A_Social_Network_Analysis_of_Positive_and_Negative_Gossip_in_Organizational_Life/links/004635297df852c28000000.pdf).

14- Georganta, katerina, epharispapoulou, Anthony Montgomery ( 2014 )," talking behind their backs: negative gossip and burnout in hospitals ", **Burnout Research** 1, pp:76–81.

15- Jordan Timothy Paul ( 2010 )," A Sociological Examination of Gossip in an Increasingly Technological Era", posted on eScholarship@BC, Boston College University Libraries, available at: <file:///C:/Users/pc/Downloads/PDF%20datastream.pdf>.

16- Kurland, Nancy B , Lisa Hope Pelled, ( 2000 ) " Passing the Word: Toward a Model of Gossip and Power in the Workplace. The Academy of Management Review, VOL 25, NO: 2, p: 428-438.

17- Kniffin, M Kevin, David Sloan Wilson ( 2010 )," Evolutionary Perspectives on Workplace Gossip:Why and How Gossip Can Serve Group", **Group & Organization Management**, Published by: SAGE, 35 ( 2 ), P: 150-162, Available at: