

تأثير النميمة في مكان العمل في التسوية الوظيفي

The Impact of Gossip in Workplace on Job Procrastination

بحث استطلاعي تحليلي لآراء عينة من أعضاء الهيئة التدريسية في الكليات الاهلية في محافظة كربلاء المقدسة

أ.د حسين حريجة الحسنوي¹ ، أ.م.د علي عبد الحسن عباس² ، م.م ابتسام سرحان صيهود³

جامعة كربلاء- كلية الإدارة والاقتصاد، كربلاء ، العراق

Hussein Hurajah Al Hasnawi¹, Ali Abdulhassan Abbas², Ebtasam Sarhan Saihood³

، hussein.althasnawi@uokerbala.edu.iq, ali.abd.alhassan@uokerbala.edu.iq
ebtesam.srh@uowa.edu.iq

University of Kerbala, College of Administration and Economics, Kerbala, Iraq.

المستخلص :

ان البحث الحالي يهدف الى التعرف على طبيعة العلاقة بين النميمة في مكان العمل والتسوية الوظيفي من خلال استطلاع آراء عينة من أعضاء الهيئة التدريسية في الكليات الاهلية في محافظة كربلاء المقدسة . ولتحقيق هذا الهدف تم توزيع إذ تم توزيع (260) استبانة, كان عدد الاستبانات الصالحة والخاضعة للتحليل هو (253) وبعد تحليلها احصائيا توصلت نتائج البحث الى وجود علاقة ارتباط بين النميمة في مكان العمل والتسوية الوظيفي وكذلك ووجود تأثير معنوي للنميمة في مكان العمل في التسوية الوظيفي وعلى هذا الأساس تم وضع عدد من الاستنتاجات والتوصيات أهمها ان الاعدادات السلوكية في المنظمة والخصائص الفردية تعتبر المحدد الأساس لسلوك النميمة في مكان العمل ، والتي موضوعاتها تكون اما تقييم او مقارنه ولا تتحدد بالعمل بل قد تتجاوزه للجوانب الشخصية لتتخرق الخصوصية، اذ يبرز دور النزعة الفردية في طبيعة الحديث هذه ، فالشخصية العدوانية لديها ميول أكثر للنميمة بطريقة سيئة اكثر من الشخصية المنعزلة ، اذ تميل الأخيرة للنميمة بدافع الحصول على المعلومة بسبب كونها منعزله وتحديث خارج المكاتب من خلال اجتماعات الصدفة والتفاعل الاجتماعي اليومي للحياة التنظيمية .

الكلمات الرئيسية : النميمة في مكان العمل - التسوية الوظيفي

Abstract

The current research aims to identify the nature of the relationship between gossip in the workplace and job procrastination through a survey of the opinions of a sample of faculty members in private colleges in the holy province of Karbala. To achieve this goal, (260) questionnaires were distributed. The number of valid questionnaires subject to analysis was (253). After analyzing them statistically, the results of the research concluded that there is a correlation between gossip in the workplace and job procrastination, as well as the presence of a significant effect of gossip in the workplace on procrastination. On this basis, a number of conclusions and recommendations were developed, the most important of which is that the behavioral settings in the organization and the individual characteristics are considered the basis for the behavior of gossiping in the workplace, whose topics are either evaluation or comparison and are not determined by work, but may exceed it for personal aspects to penetrate privacy, as the role of individual tendency emerges In this nature of speech, the aggressive personality has more tendencies to gossip in a bad way than the isolated personality, as the latter tends to gossip out of obtaining information due to being isolated and occurring outside offices through chance meetings and the daily social interaction of organizational life.

بحث مستل من أطروحة دكتوراه

تأسيساً لما تقدم وانسجاماً مع منهجية البحث، سوف يتم تناول البحث من خلال المباحث الآتية:

- المبحث الأول – منهجية البحث.
 المبحث الثاني – النميمة في مكان العمل ، والتسويق الوظيفي : خلفية نظرية .
 المبحث الثالث – الجانب العملي .
 المبحث الرابع – الاستنتاجات والتوصيات .

المبحث الأول منهجية البحث

أولاً : مشكلة البحث

: ان توارد بعض السلوكيات وبشكل يومي وخاصة النميمة والتي اصبحت متلازمة سلوكية لأغلب العاملين وعلى مختلف المستويات ، كان لها الأثر في تآكل الثقة والتأثير على المعنويات وربما القلق النفسي والشعور بعدم الارتياح وفقدان الرضا عن النفس والتي قادت بدورها الى التأثير على إشاعة سلوك المماثلة او التسويق الذي ينتج عنه تأخير في المواعيد او الإهمال للأعمال المهمة ، والمقصود هو ذلك النوع من التسويق والذي قد يكون لفشل التنظيم الذاتي جزءاً في ظهوره ولكن الجزء الأكبر هو لمناخ العمل وسلوكيات تعامل الآخرين والتي تؤدي بالشخص الى تأدية هذا السلوك ، لذا يمكن تجسيد مشكلة البحث بالتساؤل الآتي:

- ما مستوى تأثير النميمة في مكان العمل في التسويق الوظيفي، على مستوى السلوكيات السائدة لعينة البحث ؟

ثانياً : أهمية البحث

تتجسد اهداف البحث الحالية في (اختبار العلاقة السببية المباشرة بين النميمة في مكان العمل ، والتسويق الوظيفي)، للتعرف على طبيعة العلاقة التأثيرية على مستوى الكليات عينة البحث .

ثالثاً : أهداف البحث

تتجسد أهمية البحث الحالية في (محاولة استعمال مقاييس كمية لتقييم متغيرات البحث في المجتمع عينة البحث ، وبالشكل الذي يجعل الفرصة أكبر لتشخيص واقع حال هذا المجتمع وفهم سلوكيات العمل فيه ومن ثم اخذ مساحة أوسع في التحليل، مما يمنح نتائجها مصداقية أكبر تؤدي الى تحقيق فائدة ، اذ يمكن ان تفيد نتائج هذه البحث المجتمع عينة البحث إلى وضع خطط معالجة للحالات السلبية اذا تواجدت فيها من خلال طرح آليات عمل واقعية عن كيفية التعامل مع هذه الحالات) .

رابعاً: مقياس البحث

تم الاعتماد في قياس النميمة في مكان العمل على(Kuo et al,2015) والمتضمن بعدين هما (النميمة المتعلقة بالعمل - النميمة غير المتعلقة بالعمل) ، بينما تم قياس التسويق الوظيفي بالاعتماد على (Strunk et al,2013) وضمن بعدين (التسويق - نهج / التسويق - تجنب)

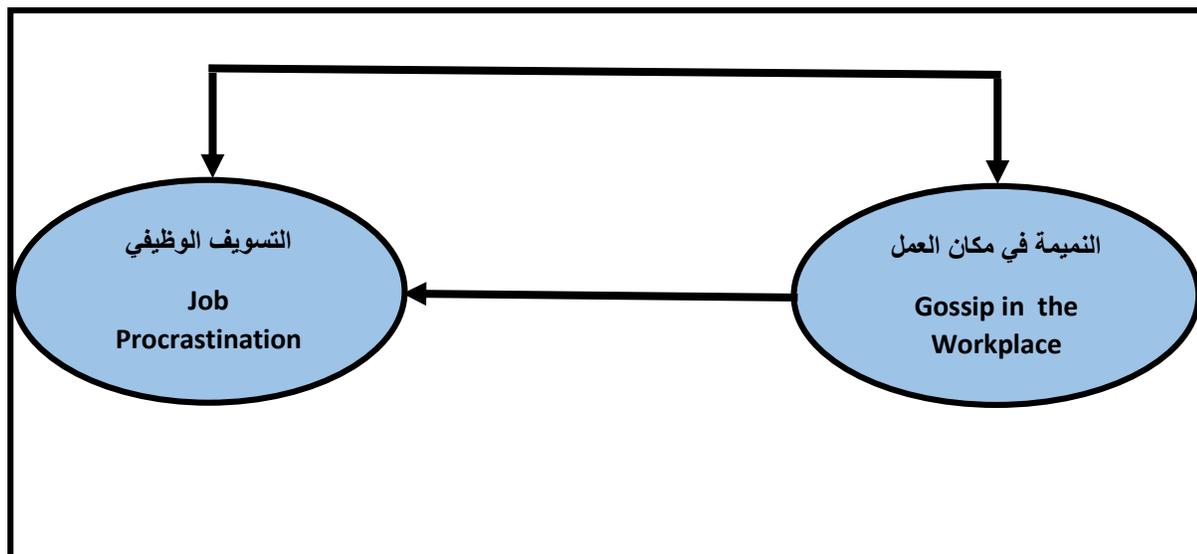
خامساً : فرضيات البحث

ان الفرضيات تشكل المبادئ الأولية للمتغيرات المدروسة اذ تُستساغ اذا كانت مختبرة عملياً ليتم اثباتها بالفعل ليستدل من خلالها الباحث على طبيعة العلاقة بين مجموعة المتغيرات موضوع البحث ، لذلك وللوقوف على طبيعة العلاقة بين متغيرات البحث تتجسد فرضيات البحث بالآتي:

- 1- الفرضية الأولى : توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين النميمة في مكان العمل و التسويق الوظيفي.
- 2- الفرضية الثانية : يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لدرجة القيادة في النبذ في كان العمل .

سادساً: مخطط البحث الفرضي

تم تطوير المخطط الفرضي بالاستناد الى التحليل النظري للمشكلة ليتناسب و اساسيات البحث الحالي وبالاعتماد على المقاييس المعتمدة للمتغيرين وكما يأتي



شكل (1) المخطط الفرضي للبحث

المصدر : اعداد الباحثة

سابعاً: مجتمع البحث وعينته

يمثل مجتمع البحث الحاضنة لمتغيرات البحث وليبياناته والمصدر الذي تعتمد عليه النتائج وحتى تتحقق المنطقية فيما يتعلق بالجانب الميداني، من الضروري ان يتناسب الموضوع بمتغيراته مع طبيعة المجتمع وخصائصه ليتم الوصول الى نتائج او معالجات ملائمة لحل المشكلة وان كانت الظاهرة المدروسة عامة أي تمتاز بإمكانية تطبيقها في اكثر من مجتمع ان الاختيار وقع على مجموعة الجامعات والكليات الاهلية في محافظة كربلاء المقدسة وقد تمثلت العينة بجمع من أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات والكليات الاهلية في محافظة كربلاء المقدسة .

وبما يتناسب مع الأسس العلمية في اختيار العينة فقد اتجه البحث الى اعتماد عينة قصدية تمثلت ب(أعضاء الهيئة التدريسية في الكليات والجامعات الاهلية باختلاف الألقاب والتخصصات والمستويات الإدارية)، وبالبالغ عددهم (260) عضو هيئة تدريس ، وكما في الجدول (1) والذي يوضح حجم المجتمع وعدد الاستبانات الموزعة والصالحة للتحليل.

جدول (1) :حجم المجتمع وعدد الاستبانات الموزعه والصالحة للتحليل

ت	اسم الجامعة او الكلية	عدد أعضاء الهيئة التدريسية	عدد الاستبانات الموزعة	عدد الاستبانات الصالحة
1	جامعة اهل البيت	116	40	253
2	كلية الزهراوي الجامعة	176	60	
3	كلية الحسين الجامعة	38	13	
4	كلية الصفوة الجامعة	145	57	
5	كلية الطف الجامعة	32	11	
6	جامعة وارث الأنبياء (ع)	120	41	

7	جامعة العميد	60	20
8	جامعة الزهراء (ع) للبنات	53	18
	المجموع	740	260

المصدر : اعداد الباحثة استناداً على ما تم جمعه من الكليات أعلاه

وقد وزعت الاستبانات وفقاً لذلك وبلغت نسبة الاسترجاع (97%) ، وبذلك أصبح عدد افراد العينة الكلي للدراسة الحالية (253) مستجيب .

1- وصف أفراد عينة البحث

ان عرض صورة واضحة او وصفاً علمياً لأفراد عينة البحث يعتبر جزء ضروري لانهم العامل المهم في اثناء نتائج البحث ، ولإيضاح مدى ملائمتهم للدراسة المختارة من حيث الخصائص ، والجدول يوضح ابرز الخصائص التعريفية لعينة البحث ، وكما يأتي:

أ- النوع الاجتماعي :

يشير الجدول (2) الى ان نسبة الذكور هي اكبر من نسبة الاناث اذ بلغت نسبتهم المئوية (53%) مقابل (47) للإناث ، وان حقيقة الفرق بين الاثنتين قليلة وهذا يدل على حجم المساواة في التعيين ضمن هذه الكليات لان طبيعة العمل ومسؤولياته تكون على ذات المسافة من الذكور والاناث .

ب- الفئات العمرية :

يلاحظ من الجدول (2) ان نسبة (6%) و(39%) من افراد العينة هم ضمن الفئة العمرية (30 سنة فأقل) و(31-40) على التوالي ، وهذا يشير الى تمتع هذا الجزء من العينة بروح الشباب والدافعية في العمل والعطاء والتطلع الى بذل المزيد من الجهود لابتكار الطرق التي تتلائم والتقنية في التعليم ، بينما تقع اعمار (55%) من افراد العينة ضمن الفئات التي تزيد على (41) سنة يتوزعون بواقع (27%) منهم للفئة العمرية (41-50) و(18%) ضمن الفئة العمرية (51-60) سنة و(10%) ضمن الفئة العمرية (60 فأكثر) ، اذ ان الجزء الكبير من هذه الفئات تتسم بالخبرة والمهارة في مجال التعليم والتي اكتسبوها ميدانياً من خلال عملهم في الجامعات الحكومية اذ ان جزء من هذه الفئات يعملون في الجامعات والكليات الاهلية اما كمتقاعد او تمت اعارته من الجامعات الحكومية بسبب الاحتياج لخبرته في بعض التخصصات او بصفة محاضر ، مما يؤشر الدور الكبير والمساهم لهذه الفئات في الارتقاء بهذه الجامعات والكليات الى مستويات ريادية في مجال التعليم على مستوى العراق .

ج- المؤهل العلمي

يشير الجدول (2) ان نسبة (60%) من افراد العينة يحملون شهادة الماجستير ، في حين بلغت نسبة الحاصلين على شهادة الدكتوراه (40%) ، باختلاف الألقاب للفئتين فإن النسب تشير الى الرؤية الدقيقة والعلمية لعينة البحث تجاه متغيرات البحث لتشخيص الأسباب الحقيقية ميدانياً مما يعكس على صدق النتائج الإحصائية ووضوح الاستنتاجات الميدانية .

د- مدة الخدمة الفعلية

يشير الجدول (2) الى ان نسبة (30%) من افراد العينة من الذين لديهم خدمة اقل من (5) ، وان نسبة (47%) من الافراد المبحوثين لديهم خدمة من (5-10) سنة ، اما الافراد الذين لديهم خدمة من (11-15) سنة فقد بلغت نسبتهم (5%) ، في حين اشارت نسبة (2%) من الافراد المبحوثين الى الذين لديهم خدمة من (20-16) سنة ، وان نسبة (4%) من الافراد المبحوثين بلغت خدمتهم الفعلية من (25-21) اما الافراد الذين لديهم خدمة من (26-30) فقد بلغت نسبتهم (5%) واخيراً بلغت نسبة الذين لديهم خدمة من (30 فأكثر) (7%) من اجمالي الافراد المبحوثين ، باختلاف سنوات التأسيس في كلية عن الأخرى وأنظمة التعاقد مع حملة الشهادات فيها الا هذا يدل على تراكم الخبرة المعززة بالجانب العلمي مما انعكس على ادراكهم وفهمهم ل فقرات الاستبانة .

الجدول (2): خصائص عينة البحث

النوع الاجتماعي									
انثى					ذكر				
%		العدد		%		العدد			
47		119		53		134			
الفئات العمرية (من- الى)									
60- فأكثر		60-51		50-41		40-31		30 سنة فأقل	
%		العدد		%		العدد		%	
10		26		18		46		27	
								69	
								39	
								98	
								6	
								14	
المؤهل العلمي									
دكتوراه					ماجستير				
%		العدد		%		العدد			
40		102		60		151			
مدة الخدمة الفعلية									
15-11		10-5		10-5		اقل من 5 سنوات			
%		العدد		%		العدد		%	
5		13		47		118		30	
								76	
31 فأكثر		30-26		25-21		20-16			
%		العدد		%		العدد		%	
7		17		5		13		4	
								11	
								2	
								5	

المصدر : اعداد الباحثة بالاستناد الى إجابات افراد عينة البحث

ثامناً: أدوات البحث

للإجابة عن تساؤلات البحث واختبار الفرضيات يحتاج الباحث ان يستخدم اكثر من أداة مخصصة لأغراض جمع البيانات و لمعالجتها واستخراج النتائج ، وعلى الباحث ان يقرر وبشكل مسبق أي الطرق الأكثر تناسباً مع الغرض من البحث التي يقوم بها وان يختار او يطور الأداة المناسبة لهذا الغرض ، وعليه فإن الأدوات التي استخدمت في البحث الحالية تمثلت بالآتي :

1- أدوات جمع البيانات والمعلومات

استوفى المحتوى النظري كافة بياناته على ما توفر في شبكة المعلومات (الانترنت) من كتب وابحاث ورسائل واطاريح جامعية ودوريات ذات العلاقة بموضوع البحث ، اما الجانب الميداني فقد اعتمد على استمارة الاستبانة كأداة رئيسة لجمع البيانات والمعلومات عن متغيرات البحث اذ تمت مراعاة الدقة في صياغة المتغيرات الرئيسية والفرعية مع التأكيد على وضوح فقراتها وامكانياتها على

التشخيص ، وقد اعتمد الباحث في اعدادها على مجموعة من المقاييس العالمية مضافاً إليها آراء الخبراء وذوي الاختصاص في مجال متغيرات البحث ، وقد اشتملت على جزأين هما :

- الجزء الأول : تضمن الخصائص الديموغرافية للمجيب على الاستمارة (كـ) النوع الاجتماعي ، الفئة العمرية ، المؤهل العلمي ، مدة الخدمة الفعلية)
 - الجزء الثاني : تضمن الفقرات المتعلقة بمتغيرات البحث أي ما تضمنته المقاييس المعتمدة في قياس متغيرات البحث .
- 2- أدوات التحليل والمعالجة الإحصائية**

ان اختيار الأدوات الإحصائية الملائمة لتحليل ومعالجة البيانات واختبار الفرضيات يُسهم في التأكد من صحة الفرضيات او عدم صحتها ، وتمنح الباحث الدقة في تشخيص طبيعة العلاقة بين المتغيرات ، وبذلك سوف يجري اعتماد مجموعة من الأدوات الإحصائية منها مايتعلق بالصدق التوكيدي لمقياس البحث ووصف وتشخيص متغيراتها ، وأخرى أدوات تحليلية وعلى النحو الآتي:

أ- أدوات الصدق والثبات ، وتمثل بالآتي :

- 1- اختبار التوزيع الطبيعي : لتحديد مدى اعتدالية البيانات بهدف تحديد أدوات التحليل المناسبة في اختبار الفرضيات.
 - 2- التحليل العاملي التوكيدي : لتوكيد الصدق البنائي للمقاييس وضمان ملائمتها لمبانيها النظرية وانسجامها مع اجابات العينة في بيئة التطبيق.
- ب- معامل الثبات (كرونباخ الفا) : للتحقق من ثبات المقاييس ودقتها في قياس المتغيرات ميدانياً دون تعقيد او تداخل. الأدوات الإحصائية الوصفية ، وتمثل بالآتي:
- 1- الوسط الحسابي : لتحديد مستوى الإجابة حول الفقرات ومعرفة مستوى المتغيرات ميدانياً.
 - 2- الانحراف المعياري : لمعرفة مستوى تشتت إجابات العينة حول الوسط الحسابي.
 - 3- معامل الاختلاف النسبي : لتحديد مدى تجانس اجابات العينة .
- د- الاهمية النسبية : لتحديد شدة الاجابات ومستوى اهميتها النسبية ميدانياً. الأدوات الإحصائية التحليلية ، وتشمل الآتي:
- 1- معامل ارتباط (Pearson) : يستخدم في تحديد قوة ونوع العلاقة بين متغيرين .
 - 2- نمذجة المعادلة الهيكلية (Structural Equation Modeling) : تستخدم لقياس مستوى علاقات التأثير البسيط والمتعدد بين المتغيرات.
- وقد أَعْتَمِدَ في تنفيذ الادوات اعلاه بعض البرامج الحاسوبية هي :
- 1- برنامج (SPSS V. 23).
 - 2- برنامج (Amos V. 23).
 - 3- برنامج (Microsoft Excel 2010).
 - 4- برنامج (Mod Graph V.3) .
- تاسعاً: الأساس النظري لفرضيات البحث

1- العلاقة بين النميمة في مكان العمل و التسويق الوظيفي

في ظل الظروف التنافسية المتزايدة ، تهدف المنظمات إلى الاستفادة بشكل أفضل من الفرد العامل وتطمح إلى اكتساب ميزة بهذه الطريقة و بينما تطلب المنظمات أداءً أفضل من الموظفين ، وفي المقابل يتوقع الموظفون ظروف عمل أفضل ودعمًا من المنظمات ، والأداء المقصود هو مستوى إنجاز المهمة أو سلوكيات الموظف وفقاً للشروط المحددة لكن هناك عوامل قد تؤثر على الأداء الوظيفي وهي اما فردية وتنظيمية فالعوامل الفردية هي الخصائص التنافسية (القدرة والمعرفة والخبرة والشخصية) ، والخصائص النفسية (الاهتمام ، والإيمان ، والقيم ، والتأثير ، والدافع ، والموقف) ، والعوامل التنظيمية هي الإدارة وظروف العمل ، والعلاقات مع الرؤساء والزملاء والمرؤوسين (الاتصالات). وأحد العوامل التنظيمية التي تؤثر على الأداء الوظيفي ، وهو عنصر اصبح لا يمكن الاستغناء عنه للغالبية وضمن المستويات الرسمية وغير الرسمية والتي تتخلل العلاقات الاجتماعية في المنظمة والتمثلة بالنميمة في مكان العمل والتي مصدرها الاتصال غير الرسمي والذي ينتج عنه شبكة اتصالات رسمية ضعيفة داخل المنظمة. (Durmuş et al.,2020:17-18) ، قد تؤدي الى اضرار بسمعة المنظمة أو مكائتها اذ تشير النميمة الى مكان عمل و بيئة عمل دون المستوى الأمثل مع علاقات مختلة وانخفاض في

الثقة بين الافراد مما يهدد تطوير علاقات اجتماعية قيمة في العمل عندما تكون العلاقات الشخصية في العمل مهددة ، يتم إطلاق التأثير السلبي وبالتالي ، لانها تعبر عن حالة مزاجية سلبية تنعكس على الامثلية والالتزام في أداء المهام لأنهم يركزون على مدى شعورهم بالسلبية بدلاً من التركيز على أداء أدائهم (Babalola et al.,2019:138)، وبناءً على ما تقدم يمكن عرض الفرضيات الآتية :

H7: توجد علاقة ارتباط ذو دلالة معنوية بين النميمة في مكان العمل و التسويف الوظيفي

H8: يوجد تأثير ذو دلالة معنوية للنميمة في مكان العمل في التسويف الوظيفي

ويوضح الشكل (2) العلاقة بين النميمة في مكان العمل و التسويف الوظيفي



شكل (2) العلاقة بين النميمة في مكان العمل و التسويف الوظيفي

المصدر: اعداد الباحثة

المبحث الثاني

النميمة في مكان العمل و التسويف الوظيفي – خلفية نظرية

Gossip in the workplace

أولاً: النميمة في مكان العمل

ان المنظمات هي مجتمعات من الافراد (Hafen,2004:223) ، والتي احتلت أهمية كبيرة في العديد من الدراسات في السنوات الأخيرة وخاصة المجتمعات غير الرسمية و اقدم هذه الدراسات الهوثورن ، اذ أدرك علماء الإدارة من خلالها وجود هذه المجتمعات على عكس الرسمية منها والتي تظهر في المخططات التنظيمية وتعكس الأنماط المحددة للرسائل المعتمدة رسمياً ، و تتكون من أنماط عفوية ناشئة تنتج عن الاختيارات التقديرية للأفراد والتي تسمى أيضاً بشجرة العنب (Kurland & Pelled,2000:428) ، ولان المنظمة هي المكان الذي يعيش فيه الناس أطول وقت خارج الأسرة ، وبطبيعة الحال لا بد من وجود قنوات لنشر المعلومات داخل المنظمة سواء كانت رسمية او غير رسمية ويقصد بالاخيرة وكما يوحي الاسم وفي جزئها الأكبر ، انتشار المحادثات بين الموظفين كنوع من النميمة الاجتماعية و النميمة في مكان العمل والتي لها خصائص لا يمكن القضاء عليها تماماً ، وعلى الرغم ان ما ورد في التفكير الصيني التقليدي والذي يصف الكلمات او المحادثات البشرية بأنها رائعة لكن يبقى الاعتقاد لدى المديرين بأن احد أنواع هذه المحادثات (النميمة) في مكان العمل يجلب آثاراً سلبية (Yan & Zhang,2021:1) ، كونها ليست فقط احاديث غير رسمية بل لان طبيعتها شخصية وتتم بين اثنين او اكثر عن طرف ثالث غائب (Mills,2010:4)، لذا فهي تعرف (النميمة) على انها شكل من أشكال المعاملة بين الأشخاص (Liu et al,2018:4) ، تتضمن تدفق المعلومات من شخص إلى آخر حول شخص ثالث غائب عن المناقشة ، اذ تُعتبر نشاط يشارك فيه الأفراد أحياناً لأنهم في وقت فراغ ويعتبرونها كشكل من أشكال الترفيه وقد يرغبون ببساطة في الهروب من الواقع والرتابة ، وبالتالي الانغماس في متعة الذنب (النميمة) ، من المرجح أن يجد الموظفون أنها ممتعة أو مسلية ، خاصة بين الموظفين ممن يشتركون في المصالح ذاتها بحيث يفهم بعضهم البعض ويزيد من تقوية علاقتهم ، ومن الممكن ان توفر منصة مزدهرة للشائعات في مكان العمل، وقد تساهم في حدوث الفوضى في المنظمة

(Irvine& Blessing,2019:1) وبناءً على ماورد في الادبيات الخاصة بمفهوم النميمة في مكان العمل يمكن تعريفها وكماياتي:

النميمة في مكان العمل : هي آلية رقابية اجتماعية غير رسمية تظهر من خلال ممارسات عدة وأكثرها وضوحاً هو الحديث ، تتمحور حول شخصٍ غائب موضوعاتها تستهدف شخصيته ، سواء ذلك تعلق بطبيعة عمله او حياته الخاصة ، الهدف منها هو الحاق الضرر وتشويه السمعة ، اذ تمنح مُصدِّرها الشعور باحترام مؤقت للذات والذي يتلاشى بمرور الوقت، نابعه من ضعفه في الحديث مباشرة للشخص الهدف ومن الاهتمام المفرط بشؤون الآخرين ، تركتها سلبية على الشخص اذ قد تتسبب بألم نفسي يصعب تجاوزه ، وعلى المنظمة بحدوث تآكل داخلي لهيكلها يشبه الوباء ليوثر على العلاقات الرسمية وأداء المنظمة بشكلٍ عام .

Dimensions of Gossip in the workplace

- ابعاد النميمة في مكان العمل

1- النميمة المتعلقة بالعمل

Job-related gossip

هي نوع من أنواع الاتصال الذي يُعبر عنه بأنه حاجة اجتماعية أي انها ليست اتصالاً عبثاً يصدر من قبل مُصدر النميمة ، بل قد تُعزز روح الدعاية لديه ، كما يطلق عليها أيضاً الغيبة أو نقل معلومات عديمة الفائدة او ذات فائدة لكن سرية وشخصية وتستخدم في بعض الأحيان للتعبير عن المشاكل وتوفر بكثرة في الاعمال الروتينية (Akyön et al . ,2015:26) ، كونها تحدث تلقائياً كنتيجة لطبيعية الألفة الشخصية والعلاقات في البيئات التي يعرف فيها الموظفون بعضهم البعض جيداً ، فهي شكل تلقائي من أشكال الاتصال اللفظي يستخدمه شخصان أو أكثر لاتهام الآخرين او لمشاركة المعلومات القيمة والمهمة ، وهم يتحدثون عندما لا تعمل قنوات الاتصال الرسمية بشكلٍ فعال ، وعندما تكون بعض المعلومات مخفية ، وعندما يواجهون أزمات وشكوكاً مثل إعادة الهيكلة والتحويلات والترقيات والفصل ، ونتائجها تؤدي الى تكوين مواقف سلبية ضد الابتكارات ، وتقليل المعنويات ، وإضعاف للعلاقات ، وهذا بدوره يؤدي إلى اللامبالاة في العلاقات بين الرؤساء والمرؤوسين كما يمكن أيضاً استخدامها كشكل من أشكال المضايقة النفسية أو التهديد التي لا يمكن القضاء عليها تماماً حتى في أفضل المنظمات (Altuntaş et al.2017:108) .

2- النميمة غير المتعلقة بالعمل

Non-job-related gossip

ان الحديث حول العلاقات الاجتماعية في العمل هو يُمثل آلية مركزية تسمح بتحقيق بعض الاستمالة بين أعضاء المجموعة وهو يشبه طبيعة الاحاديث بين الأقارب من حيث اللغة والمواضيع المختارة ومتوفر ضمن السياق الاجتماعي لكل المنظمات (Kniffin&Wilson,2010:158)، فهي ليست ظاهرة ضمن الهيكل الهرمي للمنظمة ، ولكن تأثيرها يكاد يطغى على الجانب الرسمي (Solmaz ,2004:14) ، لان المنظمات في طبيعتها تنشأ من هذه العلاقات (Aydın,2014:2) ، لذلك اعتبرت النميمة غير المتعلقة بالعمل كظاهرة اجتماعية وجانب من جوانب الاتصال التنظيمي (Waddington,2005:221) ، والذي يُعبر عنه بأنه عملية مشاركة بعض المشاعر والأفكار والمعلومات بين شخصين أو أكثر وجعل المعاني مشتركة (Memişoğlu,2013:140) ، كعملية المحادثة وتبادل المعلومات ضمن اطار النميمة غير المتعلقة بالعمل (Mills,2010:21)، لذلك تأثيرها مهم على كل من المجتمعات والمنظمات كونها تعتبر جزءاً طبيعياً من كل بيئة اجتماعية ولها تأثير عميق على السلوك التنظيمي(Thomas & Rozell,2007:11)، ان الحديث غير الرسمي وذات الطبعه الاجتماعية يمكن أن يخدم وظائف سلبية للأفراد والمنظمات، اذ يحركه في المقام الأول الأنا واحتياجات الحالة الفردية ، لأنه يوفر فرصة للتعبير عن مشاعر الضغينة الحقيقية حول الزملاء ذلك لانه يرتبط بمناخ عدم الثقة وضعف الروح المعنوية الفردية ، لأنه يوفر فرصة للتعبير عن مشاعر الضغينة الحقيقية حول الزملاء ذلك لانه يرتبط بمناخ عدم الثقة وضعف الروح المعنوية (Wilkinson et al. ,2020:424) ، من خلال نشر الأكاذيب للمصلحة الخاصة والتلاعب بسمعة الآخرين (Vanderheyden& Warmoes,2007:135)

Job Procrastination

ثانياً: التسويف الوظيفي

أظهرت الأدبيات أن التسويف ليس مجرد مشكلة سلوكية تتعلق بإدارة الوقت، بل ان هناك إجماع بين الباحثين على أن التسويف ليس جانب سلوكي يقتصر على تجنب المهام أو تأخيرها ، ولكن له أبعاد معرفية وعاطفية ، أن سلوك التسويف قد يختلف بين الأفراد ، ولكن قد يواجهون بعض العواطف والأفكار والسلوكيات المشتركة في هذا السياق ، لذلك يمكن تعريف التسويف الوظيفي بأنه عملية معقدة ذات أبعاد عاطفية

ومعرفية وسلوكية ، ويشمل البعد السلوكي للتسويف سلوك التأجيل الناجم عن عادة التسويف المستمر ، ويشمل البعد المعرفي عادة الاختلاف بين النوايا والأولويات والأهداف المتعلقة بالمهمة وإنتاجيتها عند إنجاز هذه المهمة ، والبعد العاطفي ينطوي على الضغط الذي يشعر به الفرد بسبب عادة عدم بدء المهمة ، أو عدم القدرة على العمل ، أو عدم إكمال المهمة قبل الموعد النهائي (Cömert & Dönmez, 2019:130) ، فقد يلجأ الموظفون إلى اعتماد سلوك التسويف عندما يتعرضون لعدم احترام أو تهديد ، لذلك يلجأوا إلى هذا السلوك لحماية أنفسهم (Abbas & Al Hasnawia, 2020:4) . كذلك يُعرف بأنه التأخير طوعاً لمقاربة العمل المقصود ، على الرغم من توقع أن يكون الوضع أسوأ بسبب التأخير (Avnion & Zibenberg, 2018:1) ، إذ يُنظر إلى التسويف على أنه تأخير متعمد في بدء أو إكمال الأنشطة المتعلقة بالمهمة ووصفها من حيث فشل التنظيم الذاتي . كما يُنظر إليه على أنه عادة غير مقبولة أخلاقياً وخلل وظيفي ، مما يؤدي إلى عواقب ضارة للفرد والمجتمع ويرتبط ارتباطاً سلبياً بالضمير والاستقرار العاطفي (Sanecka, 2020:1) ، ويؤثر التسويف الوظيفي على أنه الميل إلى تأجيل أو تأخير شيء غير سارٍ حالياً أو يصعب القيام به ، للوصول إلى هدف معين ، على الرغم من إدراكه للنتائج السلبية (Fuertes et al, 2019:3) ، ويُفهم أيضاً على أنه شكل من أشكال فشل التنظيم الذاتي في التأخير الهادف للمهام المقصودة (Chen & Qu, 2017:1) ، إذ قد يميل الأفراد الذين يظهرون سلوك التسويف نحو عمل آخر بدلاً من القيام بالعمل الرئيسي ، هؤلاء الأفراد يفضلون التوجه نحو السلوك الذي يبدو أكثر جاذبية للهروب من العمل المخطط ، بالفعل لا يمكن أن تُعزى أسباب التسويف فقط إلى الكسل والفشل في إدارة الوقت (Söyleyen et al, 2019:207) ، فقد يعتبر التسويف سلوكاً مهزوماً للذات ، ويرتبط ارتباطاً وثيقاً بسلوكيات الانسحاب و السلوكيات العكسية ، لأنها عادة ما تستند إلى دوافع ضد المنظمة (Van Eerde & Venus, 2018:2V) ، كما تم تعريفه على أنه شكل من أشكال التجنب في القيام بالمهام التي يجب أن يكملها الأفراد، إذ يفضل الأفراد الذين يقومون بالتسويف لقضاء الوقت مع الأصدقاء أو أي عمل آخر ليس له علاقة بمضمون العمل (Ghuftron & Risnawati, 2012:17) ، وبناءً على ماورد في الأدبيات الخاصة بمفهوم التسويف الوظيفي يمكن تعريفه وكما يأتي:

التسويف الوظيفي : هو اصلاح مؤقت للحالة المزاجية والتسامح مع الذات ، مع عدم تنظيم للعاطفة ناتج عن الافتقار للدافع أو القدرة على أداء العمل و تعارض فكري (النية - الفعل) مع بعضهما البعض ، مع وجود فروقات بين الذات الحالية والمستقبلية مما يؤدي الى تفوق قيمة فعل شيء على آخر بسبب انخفاض القيمة الذاتية والمؤجلة والذي يقود فيما بعد للقلق والإحباط على المستوى الفردي والى الاختلال الوظيفي على مستوى المنظمة.

Dimensions of Job Procrastination

Procrastination-approach

- ابعاد التسويف الوظيفي

1- التسويف - نهج

هو سلوك سائد في المجتمعات الحديثة ، والذي يُعرف بأنه ميل غير عقلائي لتأخير أداء مهمة عن طريق الانخراط المتعمد في أعمال غير متعلقة بالعمل وإن لم يكن ذلك بنوايا ضارة (Hen et al., 2021:2) ، وضمن هذا المفهوم فهو يتميز بخاصيتين أساسيتين ، الأولى أنه تأخير للسلوك المقصود ، والثانية أن هذا التأخير يتم اختياره على الرغم من إدراك النتائج السلبية للتأخير (Svardal et al., 2020:2) ، إلا أن بعضهم قد يلجأ لتأجيل المهام المجدولة لتحقيق أهداف أكثر أهمية (Chen et al., 2020:1) ، ان هذا التأجيل يشمل أيضاً جانباً زمنياً مهماً وغالباً ما يتم تجاهله فإذا تأخرت المهمة المقصودة دون داع فإن عبأ إكمال المهمة يبقى على الفرد ولا ينتقل إلى شخصية مستقبلية بل سيتعين على ذات الفرد المسوف ان يدفع ثمن التقاعس ، لانه عندما أجل العمل كان يعتقد ان الغد سيكون افضل او ان وضعه سيكون مختلف أي انه اعطى الأولوية لمزاجه ولم يدرك العواقب التي تتحملها الذات المستقبلية، وهو يمثل فشل للعلاقة والفصل الزمني بين الحالة المزاجية للذات الحالية والمستقبلية (Sirois & Pychyl, 2013:5).

Procrastination -Avoidance

2- التسويف - تجنب

ان الأفراد الذين يتوجهون لاتقان مهامهم أكثر ما يحفزهم هو الرغبة في تطوير مهاراتهم وتحسين قدراتهم لذلك يلجأون لتجنب المهام لان هؤلاء الافراد موجهون نحو الذات ومدفوعون بالرغبة في تحقيق مستوى ثابت من الأداء و تلبية معايير معينة ، وبالاعتماد على توجهات الأنا والموجودة في كل مضامين التسويف الوظيفي ومن خلال عدة جوانب ومنها التجنب (الهزيمة الذاتية) (Scher & Osterman, 2002:4) ، والذي يُعرف على أنه تأخير المهمة الناشئ عن خوف الفرد من الفشل والذي يعمل من خلاله على حماية الذات وهذا يرتبط بطبيعة الشخصية ذات الضمير المنخفض ، كذلك الفرد غير الراضي والذي يكون منخفض الكفاءة الذاتية (Parker, 2013:5) ، لذلك

يلجأ الفرد الى تجنب العمل حتى وقت ما في المستقبل إما عن طريق عدم البدء فيه ، أو البدء في اللحظة الأخيرة ، أو البدء دون الانتهاء أي تجنب العمل بالمهمة لوقتٍ آخر (Bell & Dickens, 2011:3).

المبحث الثالث الجانب العملي

أولاً: الاختبارات البنائية لأداة القياس وتطويرها
1- اختبار الصدق الظاهري وصدق المحتوى

ولأغراض البحث الحالية اتجهت الباحثة الى عرض أداة البحث بمقاييسها الجاهزة والمطورة على عدد من المحكمين المتخصصين في مجال إدارة الأعمال بشكل عام وإدارة الموارد البشرية والسلوك التنظيمي والإدارة الاستراتيجية والاحصاء بشكل خاص وكان عددهم (10) وذلك للتأكد من الصدق الظاهري وصدق المحتوى لأداة القياس وتحديد مدى وضوح كل فقرة من حيث المحتوى المنطقي والصياغة وتصحيح ما ينبغي تصحيحه من العبارات مع إضافة أو حذف ما يتفق عليه المحكمون من فقرات في أي بعد من ابعاد المتغيرات، ويوضح الجدول (3) النسب المئوية التي تحدد اتفاق المحكمين على فقرات الاستبانة ، علماً ان بعض الفقرات التي لم تحصل على اتفاق تام تم تعديل ومعالجة صياغتها حسب الملاحظات المثبتة من قبل السادة المحكمين .

جدول (3) : نسب اتفاق السادة المحكمين حول فقرات اداة القياس

ت	المتغيرات وابعادها	عدد الفقرات الكلي	عدد الفقرات المتفق عليها	نسبة الاتفاق %	نوع التعديل
1	النميمة المتعلقة بالعمل	10	10	100	
2	النميمة غير المتعلقة بالعمل	10	8	80	
3	النميمة في مكان العمل	20	18	90	
4	التسويق - نهج	7	5	71	
5	التسويق - تجنب	4	3	75	
6	التسويق الوظيفي	11	8	73	

المصدر : اعداد الباحثة في ضوء نتائج تحكيم اداة القياس .

3- اختبار التوزيع الطبيعي للبيانات

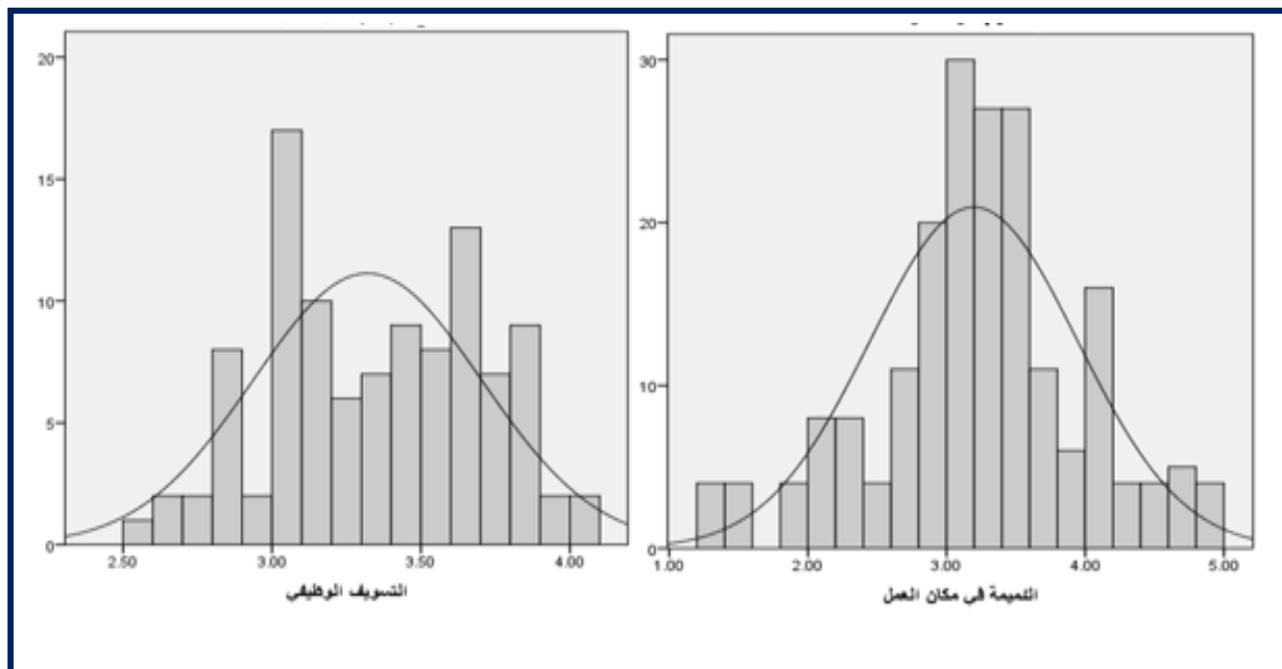
اعتمدت الباحثة اختبار (Kolmogorov-Smirnov test) كونه من اكثر الاساليب شهرة ودقة للتحقق من اعتدالية البيانات وكيفية توزيعها وتلائمه مع حجم العينة الكبير المعتمد في البحث الحالية ، اذ يتضح من نتائج الاختبار في الجدول (4) بان قيمة احصائية الاختبار قد بلغت (0.059 ، 0.077). على التوالي لمتغيرات البحث (النميمة في مكان العمل، التسويق الوظيفي) ، في حين بلغت مستوى المعنوية الاحتمالية لإحصائية الاختبار (0.164 ، 0.123) على التوالي ، وهو اعلى من المستوى المعياري البالغ (0.05) وبالتالي فهو غير دال معنوياً ، وهذا يعني بأن جميع بيانات متغيرات الدراسة الاربع تخضع للتوزيع الطبيعي وبالتالي يمكن استخدام الاحصاءات المعلمية في التحليل والاختبار . ويوضح الشكل (3) منحنى التوزيع الطبيعي على مستوى متغيرات البحث .

الجدول (4) : اختبار (Kolmogorov-Smirnov test) لمتغيرات البحث

Tests of Normality						
Var.	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.

النميمة في مكان العمل WorGos	.059	197	.164*	.985	197	.037
التسويق الوظيفي JobPro	.077	107	.123	.971	107	.019

المصدر : اعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS V. 23)



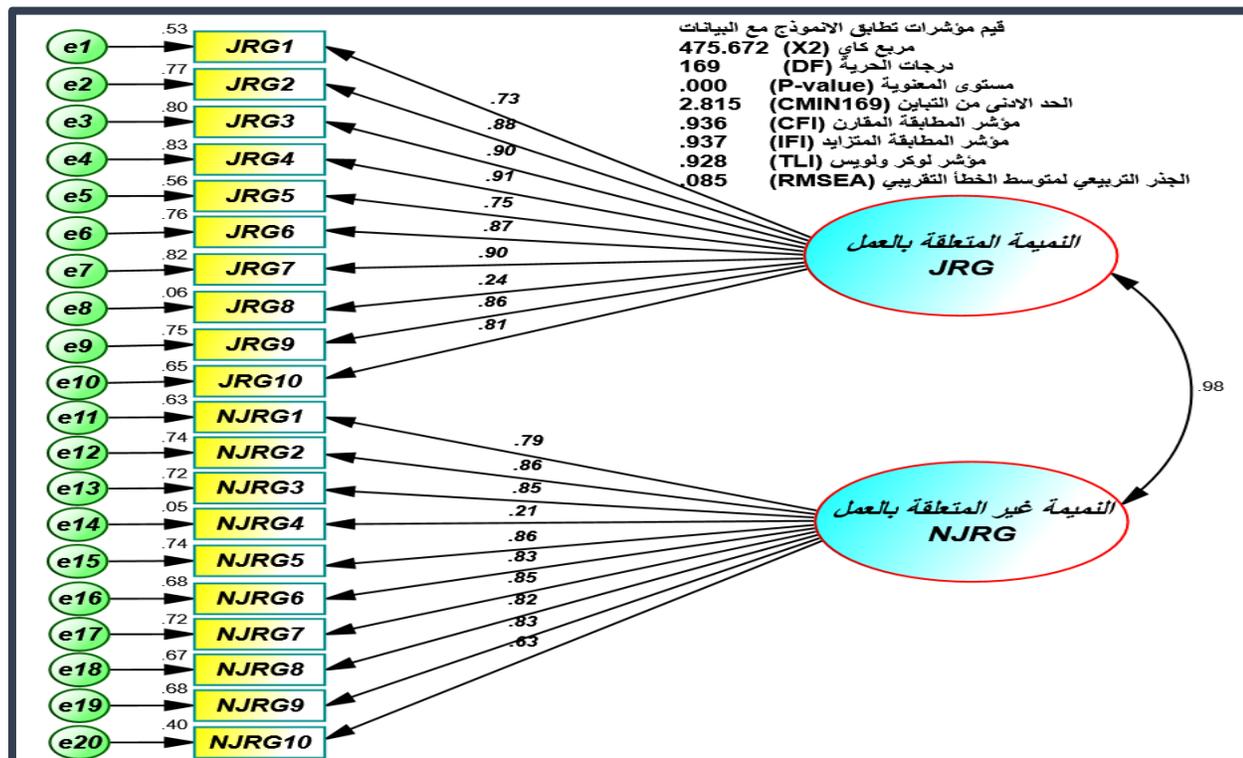
الشكل (3) : منحنى التوزيع الطبيعي لمتغيرات البحث

المصدر: مخرجات برنامج SPSS v.23.

4- اختبار الصدق البنائي التوكيدي

- الصدق البنائي التوكيدي لمتغير التنمية في مكان العمل :

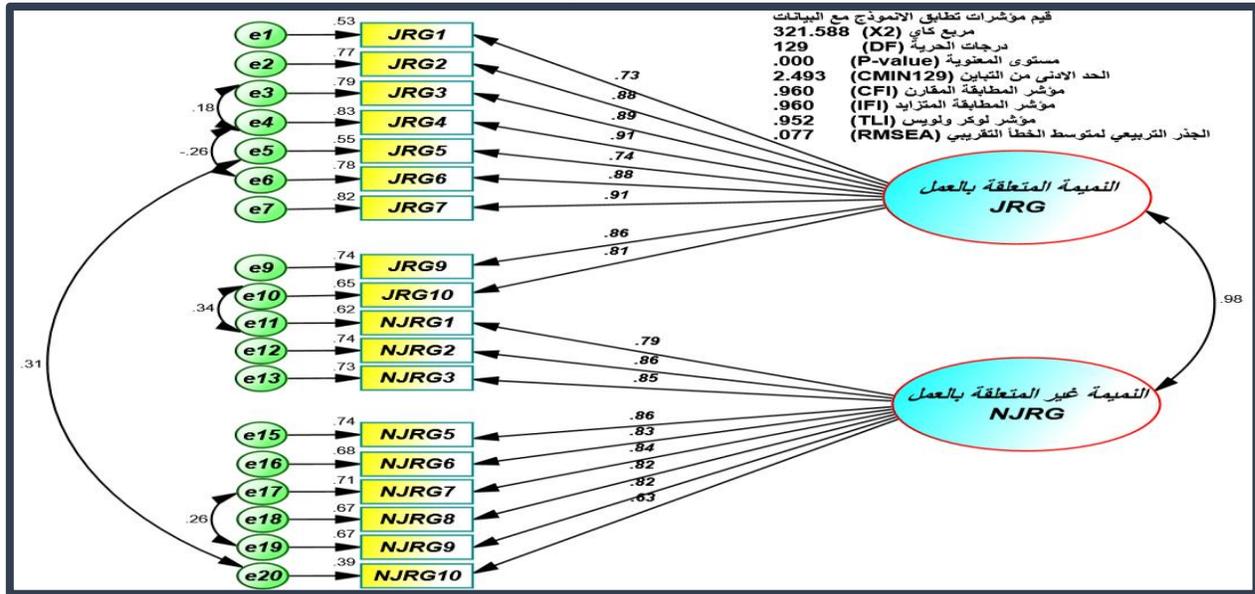
لقد تم قياس متغير التنمية في مكان العمل من خلال اثنين من الأبعاد الفرعية (التنمية المتعلقة بالعمل (10 فقرات) ، التنمية غير المتعلقة بالعمل (10 فقرات). اذ يتضح من خلال الشكل (4) ان جميع تقديرات المعلمة المعيارية (النسب الظاهرة على الأسهم التي تربط الأبعاد بفقراتها) قد تجاوزت النسبة المقبولة (0.40) الا الفقرة (JRG8) الظاهرة في بعد التنمية المتعلقة بالعمل اذ كان تقديرها (.24) والفقرة (NJRG4) الظاهرة في بعد التنمية غير المتعلقة بالعمل اذ كان تقديرها (.21). وهذا يدل على ضعف تمثيلهما القياسي للمتغير الذي ينتمون اليه مما يستوجب حذفهما ، وهذا يستوجب الاسترشاد بمؤشرات التعديل (Modification Indices) التي يقترحها البرنامج لتحسين مستوى مؤشرات مطابقة الانموذج الهيكلية الذي يمكن من خلاله تحديد مدى الانسجام بين الهيكل النظري الذي اعد من خلاله المقياس مع اجابات افراد العينة على مستوى الكليات الالهية عينة الدراسة.



الشكل (4) : التحليل العاملي التوكيدي لمتغير التنمية في مكان العمل قبل التعديل

المصدر: مخرجات برنامج Amos v.23.

ولذلك وبعد حذف الفقرات اعلاه واجراء خمسة من مؤشرات تعديل الانموذج الهيكلي نلاحظ ان الانموذج قد اكتسب مستوى المطابقة اللازمة وكما يتضح من خلال متابعة مؤشرات مطابقة الانموذج الظاهرة في الشكل (5) . وبهذا يكون الانموذج الهيكلي قد حصل على مستوى عالٍ من المطابقة لاجابات افراد العينة على مستوى الكليات الاهلية عينة الدراسة، اما بالنسبة الى تقديرات المعلمة فقد كانت كلها نسب معنوية وذلك من خلال متابعة قيم النسبة الحرجة (C.R.) الظاهرة في الجدول (5) التي اتضح بانها قيم معنوية مما يشير إلى جدوى وصدق هذه المعلومات وامكانية الاعتماد عليها في قياس الابعاد التي تنتمي اليها .



الشكل (5) : التحليل العاملي التوكيدي لمتغير التنمية في مكان العمل بعد التعديل

المصدر: مخرجات برنامج Amos v.23. الجدول (5) : قيم معاملات التحليل العاملي التوكيدي لمقياس متغير التنمية في مكان العمل

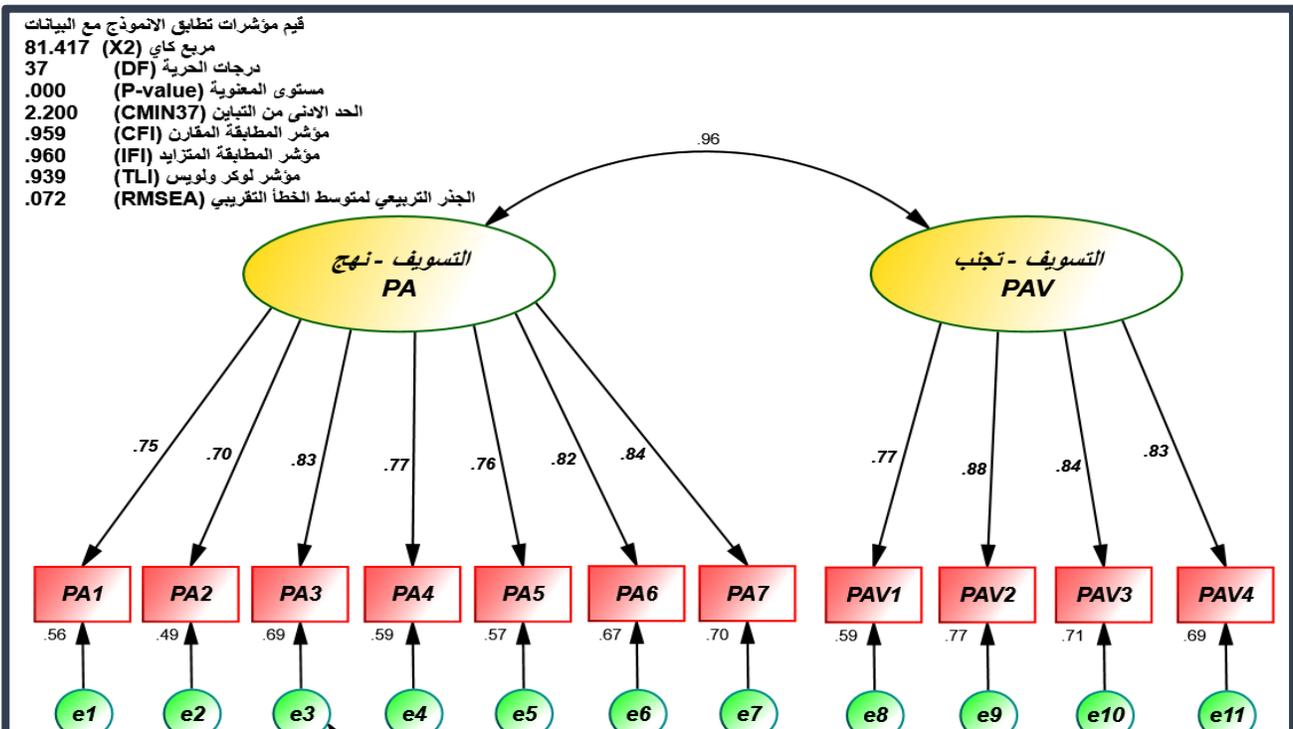
المسارات		الاوزان الانحدارية المعيارية	التقدير اللامعاري	الخطأ المعياري	النسبة الحرجة	النسبة المعنوية	
JRG10	<---	التنمية المتعلقة بالوظيفة	.807	1.101	.082	13.493	***
JRG9	<---	التنمية المتعلقة بالوظيفة	.863	1.173	.081	14.554	***
JRG7	<---	التنمية المتعلقة بالوظيفة	.908	1.242	.080	15.451	***
JRG6	<---	التنمية المتعلقة بالوظيفة	.883	1.251	.084	14.926	***
JRG5	<---	التنمية المتعلقة بالوظيفة	.743	1.000			
JRG4	<---	التنمية المتعلقة بالوظيفة	.912	1.237	.080	15.501	***
JRG3	<---	التنمية المتعلقة بالوظيفة	.890	1.252	.083	15.064	***
JRG2	<---	التنمية المتعلقة بالوظيفة	.879	1.182	.079	14.869	***
JRG1	<---	التنمية المتعلقة بالوظيفة	.730	1.087	.090	12.051	***
NJRG10	<---	التنمية غير المتعلقة بالوظيفة	.626	.835	.076	10.925	***

NJRG9	<---	النميمة غير المتعلقة بالوظيفة	.819	1.000			
NJRG8	<---	النميمة غير المتعلقة بالوظيفة	.816	1.037	.066	15.627	***
NJRG7	<---	النميمة غير المتعلقة بالوظيفة	.844	1.133	.059	19.150	***
NJRG6	<---	النميمة غير المتعلقة بالوظيفة	.826	.990	.062	15.902	***
NJRG5	<---	النميمة غير المتعلقة بالوظيفة	.858	.993	.059	16.867	***
NJRG3	<---	النميمة غير المتعلقة بالوظيفة	.854	1.008	.060	16.740	***
NJRG2	<---	النميمة غير المتعلقة بالوظيفة	.863	1.026	.060	17.031	***
NJRG1	<---	النميمة غير المتعلقة بالوظيفة	.789	.923	.062	14.864	***

المصدر : اعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS V. 23)

- التحليل العاملي التوكيدي لمتغير التسوييف الوظيفي :

لقد تم قياس متغير التسوييف الوظيفي من خلال اثنين من الابعاد الفرعية هي (التسوييف- نهج ، (7) فقرات ، التسوييف - نهج ، (4) فقرات) . اذ يتضح من الشكل (6) ان تقديرات المعلمة المعيارية قد تجاوزت نسبة (0.40) كما هي مبينة في الشكل (6) وان جميعها نسب معنوية وذلك لأنه عند متابعة قيم النسبة الحرجة (C.R.) الظاهرة في الجدول (6) اتضح انها اكبر من (2.56) عند مستوى معنوية (0.01) وهذا يشير الى جدوى هذه المعلمات وصدقها، أما بالنسبة الى مؤشرات مطابقة الأنموذج وبعد اجراء ستة مؤشرات تعديل فقد أظهرت النتائج بان جميعها كانت مستوفية لقاعدة القبول المخصصة لها، وبذلك فان الانموذج قد حاز على مستوى عالي من المطابقة مما يؤكد أن متغير التسوييف الوظيفي يقاس بواقع (11) فقرة موزعة على بعدين ولكل بعد (4،7) على التوالي.



الشكل (6) : التحليل العاملي التوكيدي لمتغير التسوييف الوظيفي
 المصدر: مخرجات برنامج Amos v.23.
 الجدول (6) : معلمات التحليل العاملي التوكيدي لمقياس متغير التسوييف الوظيفي

المسارات	الاوران الانحدارية المعيارية	التقدير اللامعباري	الخطأ المعباري	النسبة الحرجة	النسبة المعنوية
PA1 <---> التسوييف - نهج	.749	.728	.042	17.519	***
PA2 <---> التسوييف - نهج	.701	.734	.047	15.695	***
PA3 <---> التسوييف - نهج	.833	1.000			
PA4 <---> التسوييف - نهج	.768	.840	.059	14.207	***
PA5 <---> التسوييف - نهج	.756	.810	.059	13.813	***
PA6 <---> التسوييف - نهج	.820	.876	.056	15.606	***
PA7 <---> التسوييف - نهج	.838	.839	.052	16.159	***
PAV1 <---> التسوييف - تجنب	.769	.998	.070	14.187	***
PAV2 <---> التسوييف - تجنب	.880	1.070	.061	17.495	***
PAV3 <---> التسوييف - تجنب	.843	.988	.060	16.346	***
PAV4 <---> التسوييف - تجنب	.830	1.000			

المصدر : اعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS V. 23)

5- اختبار معامل الثبات والصدق الهيكلي لأداة القياس

يعتبر اختبار الثبات من اهم الركائز الاساسية التي تستند اليها ادوات القياس وتوليها الاهمية القصوى كي تأتي نتائج البحث على مستوى عالي من الثقة. كما يشار الى الثبات بأنه مدى اتساق محتوى المقياس داخليا من حيث احتفاظه بدرجة مرتفعة من دقة قياس السمة موضع القياس ، ويعد مقياس كرونباخ الفا من اهم المقاييس المستخدمة في قياس ثبات الاستبانة واكثرها شهرة وشيوع بين الباحثين في شتى مجالات البحث العلمي (115 : 2020 , Korkmaz) ، وبغية التعرف على مدى صلاحية المقياس وثباته اعتمد الباحث على اختبار كرونباخ الفا الذي يعد من افضل اساليب ثبات المقاييس السلوكية ومعامل الصدق الهيكلي الذي يمثل الجذر التربيعي لقيمة معامل الثبات كرونباخ الفا ، وفي هذا الصدد اشارت (273 : 2016 , Sharma) الى كيفية تفسير قيم كرونباخ الفا لتقييم حالة الثبات المتحققة في بيئة تطبيق معينة وكما مبين في الجدول (7).

الجدول (7) : مستويات الثبات حسب قيمة كرونباخ الفا

ت	قيمة كرونباخ الفا	مستوى الثبات

ممتاز	$\alpha \geq 0.9$	1
جيد	$0.9\alpha \geq 0.8$	2
مقبول	$0.8\alpha \geq 0.7$	3
مشكوك فيه	$0.7\alpha \geq 0.6$	4
ضعيف	$0.6\alpha \geq 0.5$	5
غير مقبول	0.5α	6

/Sharma, B. (2016). A focus on reliability in developmental research through Cronbach's Alpha among medical, dental and paramedical professionals. Asian Pacific Journal of Health Sciences, 3(4), P. 273.

اذ نلاحظ من الجدول (8) أن قيم معامل كرونباخ ألفا لمتغيرات الدراسة الرئيسية وابعادها الفرعية قد تراوحت بين (0.898- 0.979). وتعد هذه القيم مقبولة ومعتمدة وذات مستوى ثبات مطمئن في الدراسات الوصفية كونها قيم عالية بالمقارنة مع قيم كرونباخ ألفا المعيارية ، كما نلاحظ ان قيم معامل الصدق الهيكلي كانت ممتازة وعالية ضمن اجابات العينة ، وبذلك أصبحت أداة الدراسة ومقاييسها صالحة للتطبيق النهائي كونها تتصف بالدقة والثبات والصدق العالي.

الجدول (8) : معاملات الثبات والصدق الهيكلي لمتغيرات وابعاد الدراسة

ت	المتغيرات والابعاد	معامل كرونباخ ألفا	معامل الصدق الهيكلي
7	النميمة المتعلقة بالوظيفة	.966	.983
8	النميمة غير المتعلقة بالوظيفة	.954	.977
9	النميمة في مكان العمل	.979	.989
10	التسويق - نهج	.924	.961
11	التسويق - تجنب	.898	.948
12	التسويق الوظيفي	.950	.975

المصدر: اعداد الباحث اعتمادا على مخرجات برنامج (SPSS V.23)

6- اختبار الاتساق الداخلي

يعد اختبار الاتساق الداخلي من الاختبارات التي تُستخدم لإثبات اتساق أداة القياس من خلال معرفة مستوى الاتساق الداخلي (الارتباط) بين متغيرات الدراسة الرئيسية وابعادها الفرعية وفقراتها ومن اجل التحقق من ذلك استخدم معامل الارتباط (Pearson) ، اذ تشير الارتباطات المعنوية العالية الى قوة المقياس المستخدم والعكس صحيح كذلك ، ويوضح الجدول (9) قيم معاملات الارتباط بين جميع فقرات المقياس ومتغيراته وابعاده ، اذ تبين قيم نتائج الاختبار الموضحة في الجدول (9) الى وجود علاقات ارتباط معنوية عند مستوى معنوية (0.01) بين المتغيرات وفقرات القياس تراوحت بين (**.743-**.903). وبلغت معاملات الارتباط المعنوية بين الابعاد وفقرات القياس (**.786**-.922-) ، وهذا يدل على وجود اتساق داخلي عالي بين محتوى جميع مقاييس الدراسة .

الجدول (9) : الاتساق الداخلي بين متغيرات الدراسة وابعادها الفرعية وفقرات المقياس

المتغيرات الرئيسية	الابعاد الفرعية	الفقرات	اتساق الفقرة مع البعد	اتساق الفقرة مع المتغير	مستوى المعنوية
النميمة في مكان العمل	النميمة المتعلقة بالوظيفة	JRG1	.878**	.888**	.01
		JRG2	.886**	.870**	.01
		JRG3	.905**	.888**	.01

.01	.903**	.910**	JRG4				
.01	.868**	.875**	JRG5				
.01	.871**	.897**	JRG6				
.01	.899**	.922**	JRG7				
حذفت من خلال التحليل العاملي التوكيدي			JRG8				
.01	.873**	.875**	JRG9				
.01	.827**	.832**	JRG10				
.01	.803**	.824**	NJRG1				
.01	.864**	.870**	NJRG2				
.01	.847**	.848**	NJRG3				
حذفت من خلال التحليل العاملي التوكيدي			NJRG4	النميمة غير المتعلقة بالوظيفة			
.01	.831**	.835**	NJRG6				
.01	.855**	.875**	NJRG7				
.01	.830**	.843**	NJRG8				
.01	.833**	.858**	NJRG9				
.01	.828**	.844**	NJRG10				
.01	.786**	.837**	PA1			التسويق - نهج	التسويق الوظيفي
.01	.743**	.812**	PA2				
.01	.836**	.878**	PA3				
.01	.775**	.812**	PA4				
.01	.778**	.786**	PA5				
.01	.819**	.853**	PA6				
.01	.843**	.825**	PA7				
.01	.795**	.853**	PAV1	التسويق - تجنب			
.01	.881**	.881**	PAV2				
.01	.849**	.874**	PAV3				
.01	.855**	.895**	PAV4				

المصدر : اعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS V. 23)

ثانياً: الوصف والتحليل الاحصائي لمتغيرات الدراسة

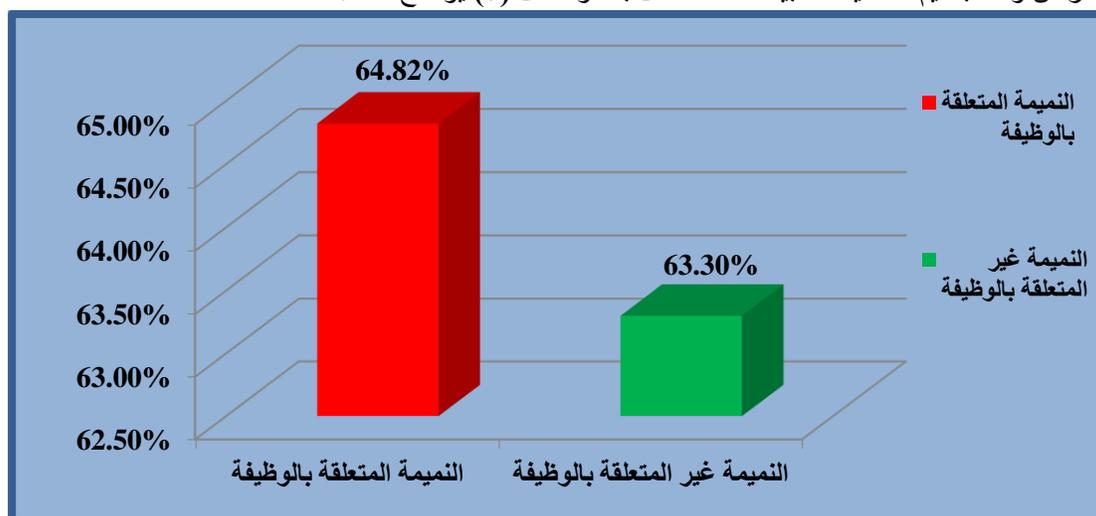
يوضح الجدول (10) الاحصاءات الوصفية لمتغير النميمة في مكان العمل فقد حقق وسط حسابي قدره (3.203) وقيمة الانحراف المعياري له (0.977) ومعامل اختلاف قدره (30.49) وكانت الأهمية النسبية المتوقعة قد بلغت (64.06) ، وهذا يشير إلى ان هذا المتغير حاز على مستوى اهمية دون المرتفع حسب اجابات افراد العينة ، وهذه النتائج تدل على توفر مستوى معتدل من الاتفاق لدى افراد العينة المبحوثة حول وجود ابعاد النميمة في مكان العمل ميدانياً ، مما يؤكد ان الكليات عينة الدراسة قد تحتوي سياقات العمل اليومية فيها على بعض السلوكيات ومنها النميمة في مكان العمل على اعتبار انها حالة عامة لا تقتصر على بيئة دون أخرى، ولكن قد تختلف شدتها من حيث سمات ومبادئ الافراد ومؤهلاتهم والمعايير السلوكية وقيم البيئة التنظيمية التي ينتمون لها . اما بالنسبة الى الترتيب العام لأبعاد متغير النميمة في مكان العمل ميدانياً والذي يعكس مدى اهتمام الكليات عينة الدراسة بهذه الأبعاد ، اذ جاء ترتيبها كما يلي: (النميمة المتعلقة بالعمل - النميمة غير المتعلقة بالعمل) على التوالي .

جدول (10) : الاحصاءات الوصفية لمتغير النميمة في مكان العمل

ت	الأبعاد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف %	الأهمية النسبية %	ترتيب الأبعاد
3	النميمة المتعلقة بالعمل JRG	3.241	1.032	31.83	64.82	1

2	63.30	30.02	0.950	3.165	النميمة غير المتعلقة بالعمل NJRG	4
-	64.06	30.49	0.977	3.203	المعدل العام لمتغير النميمة في مكان العمل WorGos	

المصدر : اعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات برامج (Microsoft Excel) و (SPSS) .
 وبهدف تمثيل مستوى اهمية ابعاد النميمة في مكان العمل بيانياً على مستوى الكليات الاهلية عينة الدراسة ، تم اختيار الاعمدة البيانية لتحقيق هذا الغرض وحسب قيم الاهمية النسبية المتحققة لكل بعد والشكل (7) يوضح ذلك :



الشكل (7) : التمثيل البياني لأبعاد النميمة في مكان العمل

المصدر : اعداد الباحثة.

2- وصف و تشخيص متغير التسوية الوظيفي :

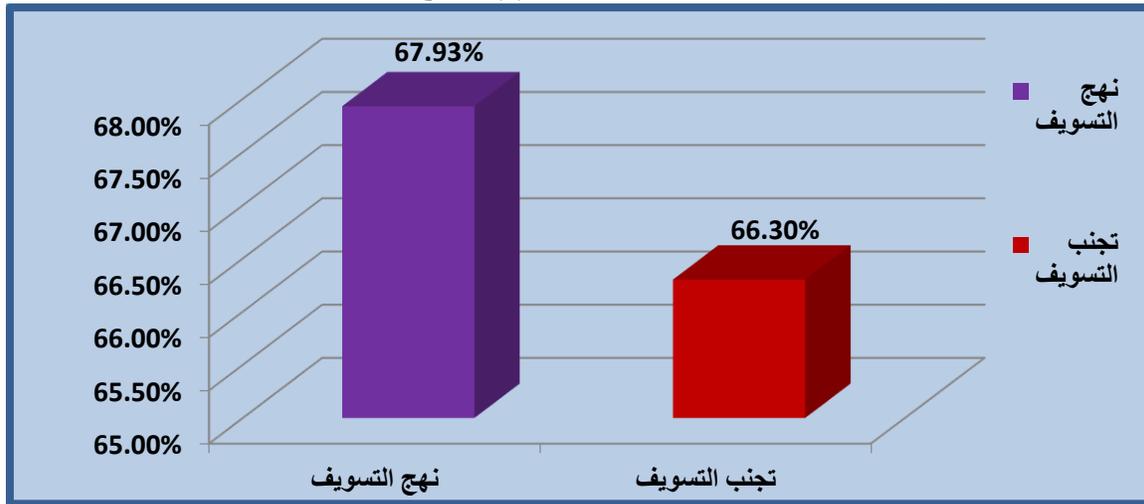
و يوضح الجدول (11) الاحصاءات الوصفية لمتغير التسوية الوظيفي الرئيسي فقد حقق وسط حسابي قدره (3.356) وقيمة الانحراف المعياري له (0.790) ومعامل اختلاف قدره (23.53) وكانت الاهمية النسبية المتحققة قد بلغت (67.12) وهذا يشير إلى ان هذا المتغير حاز على مستوى اهمية معتدل ودون المستوى المرتفع وحسب اجابات افراد العينة وهذه النتائج تدل على ان الاتفاق لدى افراد العينة المبحوثة هو نسبي حول وجود ابعاد التسوية الوظيفي ميدانياً ، مما يؤكد ومن المنظور السلوكي أن تأجيل الإجراءات المتعلقة بالعمل من خلال الانخراط (سلوكياً أو معرفياً) في إجراءات غير متعلقة به للحصول على راحة مؤقتة وفورية يرتبط بالنوايا والتي تختلف من فردٍ لآخر ، فليس كل من لديهم هذا السلوك نواياهم الإضرار ببيئة العمل فقد يكون نمط حياة المتمثل وبالاستراتيجيات والمعتقدات الشخصية وبعض العادات والتي تأسست في مراحل مبكرة ، كما ان قوانين العمل في بعض البيئات قد يكون لها الدور في ظهور هكذا سلوكيات ومنها الكليات عينة الدراسة والتي تتباين في بعض المعايير والسياسات الداخلية . اما بالنسبة الى الترتيب العام لأبعاد التسوية الوظيفي ميدانياً والذي يعكس مدى اهتمام الكليات عينة الدراسة بهذه الأبعاد ، اذ جاء ترتيبها كما يلي (التسوية – نهج – التسوية - تجنب) على التوالي .

جدول (11) : الاحصاءات الوصفية لمتغير التسوية الوظيفي

ترتيب الابعاد	الاهمية النسبية %	معامل الاختلاف %	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الابعاد	ت
1	67.93	23.63	0.803	3.396	التسوية – نهج PA	3

2	66.30	25.27	0.838	3.315	التسويق- تجنب PAV	4
-	67.12	23.53	0.790	3.356	المعدل العام لمتغير التسويق الوظيفي JobPro	

المصدر : اعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات برامج (Microsoft Excel) و (SPSS) .
 وبهدف تمثيل مستوى اهمية ابعاد التسويق الوظيفي بيانياً على مستوى الكليات الاهلية عينة الدراسة ، تم اختيار الاعمدة البيانية لتحقيق هذا الغرض وحسب قيم الاهمية النسبية المتحققة لكل بعد والشكل (8) يوضح ذلك :



الشكل (8) : التمثيل البياني لأبعاد التسويق الوظيفي

المصدر : اعداد الباحثة.

ثالثاً: اختبار فرضيات البحث وتفسير النتائج

1- اختبار فرضية الارتباط

استخدمت الباحثة اسلوب الارتباط البسيط (Pearson) لغرض اختبار فرضية الارتباط بين المتغير المستقل (النميمة في مكان العمل) بأبعاده الفرعية والمتغير التابع (التسويق الوظيفي) والتي تنص على : توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين النميمة في مكان العمل و التسويق الوظيفي.

اظهرت نتائج الجدول وجود علاقة ارتباط قوية موجبة وذات دلالة معنوية بين المتغير المعدل النميمة في مكان العمل و المتغير التابع التسويق الوظيفي ، إذ بلغت قيمة معامل الارتباط بينهما (**.588) وتشير هذه القيمة الى قوة العلاقة الطردية بين هذين المتغيرين عند مستوى معنوية (0.01) وبدرجة ثقة (99%)، وبناءً على ما تقدم يمكن تفسير ماورد بان يؤدي الى ورود احاديث جانبية قد يتعلق جزء منها بالعمل او تكون شخصية بالشكل الذي يؤدي الى احداث تأثير سلبي على نسق العمل اليومي .

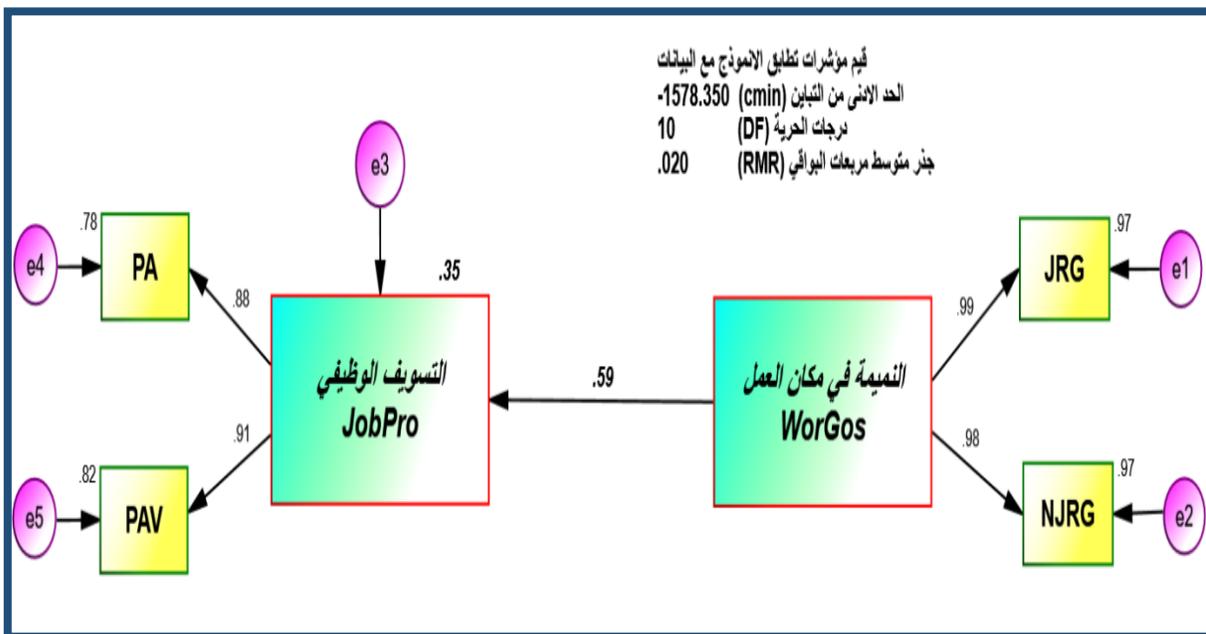
الجدول (12) : معاملات الارتباط بين متغيرات البحث

المتغيرات		النميمة في مكان العمل	التسويق الوظيفي
النميمة في مكان العمل	Pearson Correlation	1	.588**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N		253
التسويق الوظيفي	Pearson Correlation	.588**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	253	

المصدر: مخرجات برنامج (SPSS V.23).

2- اختبار فرضية التأثير التي تنص على : يوجد تأثير ذو دلالة معنوية للنميمة في مكان العمل في التسويق الوظيفي

يوضح الشكل (9) وجود تأثير قوي ايجابي ذو دلالة معنوية لمتغير النميمة في مكان العمل في التسويق الوظيفي، اذ نلاحظ ان نتائج مؤشرات مطابقة الانموذج كانت ضمن قاعدة القبول المخصصة لها ، فقد بلغت قيمة (RMR=0.020) وهي اقل من المدى المقبول الخاص بها البالغ (0.08). كما يتضح ان قيمة معامل التأثير المعياري قد بلغت (0.59) وهذا يعني ان النميمة في مكان العمل يؤثر في التسويق الوظيفي بنسبة (59%) على مستوى الكليات عينة البحث . وهذا يعني ان تغير وحدة انحراف واحدة من النميمة في مكان العمل في الكليات عينة البحث سوف يؤدي الى تغير التسويق الوظيفي بنسبة (59%) . وتعد هذه القيمة معنوية وذلك لان قيمة النسبة الحرجة (C.R.) الظاهرة في الجدول (13) البالغة (11.544) قيمة معنوية عند مستوى معنوية (P-Value) الظاهر في الجدول ذاته، كما يتضح من الشكل (1) ان قيمة معامل التفسير (R²) قد بلغت (0.35) وهذا يعني بأن متغير النميمة في مكان العمل قادر على تفسير ما نسبته (35%) من التغيرات التي تطرأ على التسويق الوظيفي في الكليات عينة البحث أما النسبة المتبقية والبالغة (65%) فتعود لمتغيرات أخرى غير داخلة في أنموذج البحث، وبناءً على ما تقدم يتم قبول الفرضية اعلاه .



الشكل (9) تأثير النميمة في مكان العمل في التسويق الوظيفي

المصدر: مخرجات برنامج (Amos V. 23)

المسارات	الاوران الانحدارية المعيارية	التقدير اللامعباري	الخطأ المعباري	النسبة الدرجة	النسبة المعنوية		
التسويق الوظيفي	<---	النميمة في مكان العمل	.588	.481	.042	11.544	***
JRG	<---	النميمة في مكان العمل	.987	1.043	.011	95.802	***
NJRG	<---	النميمة في مكان العمل	.984	.957	.011	87.982	***
PA	<---	التسويق الوظيفي	.883	.863	.029	29.822	***
PAV	<---	التسويق الوظيفي	.906	.961	.028	34.050	***

جدول (13): مسارات ومعلومات اختبار النميمة في مكان العمل في التسويق الوظيفي

المصدر: مخرجات برنامج (Amos V. 23)

المبحث الرابع

الاستنتاجات والتوصيات

- أ- ان الاعدادات السلوكية في المنظمة والخصائص الفردية تعتبر المحدد الأساس لسلوك النميمة في مكان العمل ، والتي موضوعاتها تكون اما تقييم او مقارنه ولا تتحدد بالعمل بل قد تتجاوزه للجوانب الشخصية لتخترق الخصوصية، اذ يبرز دور النزعة الفردية في طبيعة الحديث هذه ، فالشخصية العدوانية لديها ميول أكثر للنميمة بطريقة سيئة اكثر من الشخصية المنعزلة ، اذ تميل الأخيرة للنميمة بدافع الحصول على المعلومة بسبب كونها منعزله وتحدث خارج المكاتب من خلال اجتماعات الصدفة والتفاعل الاجتماعي اليومي للحياة التنظيمية .
- ب- على المؤسسات الأكاديمية التأكد من حصول الأكاديميين على المعلومات الدقيقة التي يحتاجونها من خلال تطوير أنظمة اتصال رسمية فعالة وهذا من شأنه المساعدة في السيطرة على النميمة وآثارها السلبية، وفي ذات الوقت وضع إجراءات تتعلق بعدم التسامح بشأن النميمة في مكان العمل، لحماية المعلومات التي لا ترغب في مشاركتها مع الجامعات والكليات الأخرى .
- ج- الإدارة التي تدعم بيئة عمل صحية وتعزز لثقافة إيجابية ، من الممكن أن تعالج مشكلة النميمة في مكان العمل من خلال تفعيل مبدأ الصراحة والشجاعة في الإبلاغ عن حالات نقل المعلومات دون معرفة ومن خلال الطرق غير الرسمية .

التوصيات

- أ- عند التعرض للنميمة من الممكن لعضو هيئة التدريس استخدام استراتيجية المواجهه مع منتج النميمة وبعيداً عن الآخرين للتوضيح له وبأمثلة محددة كيف يؤثر سلوكه على العمل ويعطله.
- ب- قد يتخذ تأجيل المهام لدى بعض الافراد اتجاهين الأول : ان يكون التأجيل حالة مزمنة تتعلق بالشخصية اي يُتخذ كنهج ويوصف بأنه تعديل للحالة المزاجية وبشكل مؤقت حتى لو كان لدى الفرد الدافع ويريد حقاً إنجاز العمل بالوقت المحدد، اما الثاني فيتمثل بالميل الى تأجيل المهام لاسباب منها ان الاهداف مجردة او الشعور بأن المهمة أكبر من امكانيته او الطموح لتحقيق المثالية أي إنتاج عمل ليس به أي عيوب او الخوف من الفشل او القلق من تلقي ردود فعل سلبية او النفور من المهام .
- ج- تحديد أسباب التسويق الوظيفي من قبل الإدارات لوضع معالجات حقيقه له ، وبناء على واقع هذه الظاهرة فأنها لا تُعبر عن المشكلة في إدارة الوقت على العكس، فقد أصبحت ظاهرة مكتسبة وليست فطرية تنتقل بالتعلم او تمثل حالة الاستجابة لقيادة احد سماتها النرجسية لذلك تتراجع قدرة الأعضاء على التنظيم الذاتي لانشطتهم لتكون شكلا من أشكال الثورة ضد سوء المعاملة من قبل القيادة ، لذلك فأن الاجراء المناسب هو التأكيد على تحديد الفترة المطلوبة لأداء المهام ، لتتخذ الإجراءات اللازمة عند التأخير .

- د- ضرورة التأكيد في كل الحوارات العلمية على اخلاقيات العمل ومنها الجودة في إدارة الوقت والى آثاره على المستوى الشخصي والتنظيمي .
- ه- تحديد أسباب التسويف الوظيفي من قبل الإدارات لوضع معالجات حقيقيه له ، وبناءا على واقع هذه الظاهرة فأنها لأتعب عن المشكلة في إدارة الوقت على العكس، فقد أصبحت ظاهرة مكتسبة وليست فطرية تنتقل بالتعلم او تمثل حالة الاستجابة لقيادة احد سماتها النرجسية لذلك تتراجع قدرة الأعضاء على التنظيم الذاتي لانشطتهم لتكون شكلا من أشكال الثورة ضد سوء المعاملة من قبل القيادة ، لذلك فأن الاجراء المناسب هو التأكيد على تحديد الفترة المطلوبة لأداء المهام ، لتتخذ الإجراءات اللازمة عند التأخير.

المصادر:

- 1- Abbas ,Ali Abdulhassan & Al Hasnawia ,Hussein Hurajah,(2020)," **Role of Psychological Contract Breach and Violation in Generating Emotional Exhaustion: The Mediating Role of Job Procrastination**", Management Letters / Cuadernos de Gestión, pp.1-14
- 2- Akyön ,Fehmi Volkan , Yozgat, Uğur & Ayas ,Çağdaş ,(2015)," **A Research About The Relationship Between The Knowledge Sharing Behavior And Gossip At Work** ", Bilgi Ekonomisi ve Yönetimi Dergisi , Cilt: X Sayı: II,pp.21-31.
- 3- Altuntaş ,Serap, Altun ,Özlem Şahin & Aky ,Raşan Çevik ,(2017)," **“Gossip” in Organizational Communication Between Nurse, Doctor and Dentist Academicians**", journal of health and Nursing Management , Number. 3 , Vol. 4 ,pp.107-116.
- 4- Avniona ,Shiri Pearlman & Zibenberg ,Alexander ,(2018)," **Prediction and job-related outcomes of procrastination in the workplace**", Journal of Prvention & Intervention in The Community , Taylor & Francis ,Vol. 46, No. 3.
- 5- Aydın,Mustafa , (2014)," **Eğitim yönetimi**", Gazi Kitabevi, Ankara.
- 6- Babalola ,Mayowa T., Ren ,Shuang, Kobinah ,Thomas, Qu ,Yuanmei Elly, Garba, Omale A., Guo ,Liang,(2019)," **Negative workplace gossip: Its impact on customer service performance and moderating roles of trait mindfulness and forgiveness** ", Vol.80 , International Journal of Hospitality Management ,pp. 136–143.
- 7- Bell ,Jim & Dickens,Dave ,(2010)," **Decreasing Academic Procrastination: Fighting the Thief of Time**",Teaching Learning Institute Howard Community College,pp.1-19.
- 8- Chen ,Bin-Bin & Qu, Wenxiang ,(2017)," **Life history strategies and procrastination: The role of environmental unpredictability** ", Personality and Individual Differences ,Vol.117, Retrieved from <http://dx.doi.org/10.1016/j.paid.2017.05.036>, pp. 23–29.
- 9- Chen ,Zhiyi , Zhang ,Rong , Xu ,Ting , Yang, Yaqi , Wang, Junyu , Feng ,Tingyong ,(2020)," **Emotional attitudes towards procrastination in people: A large-scale sentiment-focused crawling analysis**", Computers in Human Behavior,Vol. 110 , pp.1-11.
- 10- Cömert ,Melike & Dönmez,Burhanettin,(2019)," **A Qualitative Study on the Perceptions of Administrators and Teachers on Procrastination Behavior and Workload of School Administrators**", Journal of Education and Training Studies, Vol. 7, No.2.
- 11- Durmuş,Ayhan, Kırılmaz,Harun, Akboğa ,Özlem Şahin,(2020)," **Is Gossip Associated with Nurses' Job Performance Perceptions?** ", Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi,Nisan , C. 15, S. 1, pp17 – 30.
- 12- Fuertes ,Maria Cristina M., Jose, Beatriz Marie D., Singh ,Mary Angelie A. Nem, Rubio, Pauline Eirisse P.& Guzman ,Allan B. de,(2019)," **The moderating effects of information overload and academic procrastination on the information avoidance behavior among Filipino undergraduate thesis writers**", Journal of Librarianship and Information Science, Sagepub.com.

- 13- Ghufron ,Nur & Risnawati, Rini,(2012)," **Teori-teori psikologi**",2st ed, Ar-Ruzz Media .
- 14- Hafen ,Susan,(2004)," **Organizational gossip:A Revolving Door of Regulation and Resistance** ", Southern Communication Journal, Spring ,Vol. 69, No. 3, pp. 223-240.
- 15- Hen ,Meirav, Goroshit ,Marina & Viengarten,Stav,(2021)," **How decisional and general procrastination relate to procrastination at work: An investigation of office and non-office workers** ", Personality and Individual Differences,Vol. 172 ,pp.1-6.
- 16- Irvine ,Dlamini Phakamani & Blessing, Mdletshe Bonga ,(2019)," **Employee's Perception on Workplace Gossip in the South African Public Sectors: The Implication on Job Performance** ", Journal of Management and Strategy, Vol. 10, No. 3.
- 17- Kniffin ,Kevin M. & Wilson,, David Sloan,(2010)," **Evolutionary Perspectives on Workplace Gossip: Why and How Gossip Can Serve Groups** ", Group & Organization Management,35(2),pp. 150–176 .
- 18- Korkmaz, Ö., Çakir, R., & Erdogmus, F. U., (2020)," **A validity and reliability study of the Basic STEM Skill Levels Perception Scale**", International Journal of Psychology and Educational Studies, 7(2), pp.111-121
- 19- Kuo ,Chien-Chih, Chang ,Kirk, Quinton ,Sarah, Lu ,Chiu-Yi & Lee ,Iling ,(2015) ,"**Gossip in the workplace and the implications for HR management: a study of gossip and its relationship to employee cynicism**", The International Journal of Human Resource Management, Taylor & Francis, Vol. 26, No. 18
- 20- Kurland ,Nancy B. & Pelled, Lisa Hope,(2000)," **Toward a Model of Gossip and Power in the Workplace**", The Academy of Management Review, Vol. 25, No. 2, pp. 428-438.
- 21- Liu, Hongling & Xia, Hongsheng ,(2016)," **Workplace Ostracism: A Review and Directions for Future Research** ", Journal of Human Resource and Sustainability Studies, Vol. 4, pp.197-201
- 22- Memişoğlu, S. P., (2013), "**Okulda yönetim süreçleri**", Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, 1. baskı, Ankara,Pegem Akademi, pp. 128-155.
- 23- Mills,Colleen,(2010)," **Experiencing Gossip:The Foundations for a Theory of Embedded Organizational Gossip**", Group & Organization Management,SAGE,Vol. 35,No.2,pp 213–240.
- 24- Parker ,Zachary ,(2013)," **The Differential Framing Measure for Procrastination:An Implicit Measure of Procrastination Cognitions** ", Thesis of Master, East Carolina University.
- 25- Sanecka, Elżbieta,(2020)," **Psychopathy and procrastination: Triarchic conceptualization of psychopathy and its relations to active and passive procrastination**", Current Psychology, Springer.
- 26- Scher ,Steven J. & Osterman,Nicole M. ,(2002)," **Procrastination, Conscientiousness, Anxiety, And Goals:Exploring The Measurement And Correlates Of Procrastination Among School-Aged Children**", Faculty Research and Creative Activity,pp.1-19.
- 27- Sharma, B., (2016)," **A focus on reliability in developmental research through Cronbach's Alpha among medical, dental and paramedical professionals**"., Asian Pacific Journal of Health Sciences, 3(4), 271-278.
- 28- Sirois, Fuschia M. and Pychyl, Timothy A., (2013) ,"**Procrastination and the Priority of Short-Term Mood Regulation: Consequences for Future Self. Social and Personality Psychology Compass**", 7 (2),pp. 115 - 127.
- 29- Solmaz, Başak, (2004), "**Kurumsal söylenti ve dedikodu: Türkiye'deki işletmeler üzerine bir uygulama**", Konya: Tablet Yayınlar.

- 30- Söyleyen ,Neriman Hazal, Aksu ,Melisa, Sayar ,Gökben Hızlı,(2019)," **Procrastination And Academic Procrastination Erteleme Ve Akademik Erteleme** ", The Journal Of Neurobehavioral Sciences, Vol.6 ,pp.206-210.
- 31- Strunk ,Kamden K. , Cho, YoonJung , Steele Misty R. , Bridges ,Stacey L. ,(2013)," **Development and validation of a 2 × 2 model of time-related academic behavior: Procrastination and timely engagement** ", Learning and Individual Differences ,Vol.25 ,pp. 35-44.
- 32- Svartdal Frode, Klingsieck ,Katrin B., Steel ,Piers, Klaussen, Thor Gamst,(2020)," **Measuring implemental delay in procrastination: Separating onset and sustained goal striving** ", Personality and Individual Differences ,Vol.156 , pp.1-12.
- 33- Thomas ,Sarah A , Rozell ,Elizabeth J ,(2007)," **Gossip and nurses: Malady or remedy? Health Care The Health Care Manager** ", Vol. 26, Number (2),pp. 111-115.
- 34- Van Eerde ,Wendelien & Venus, Merlijn,(2018)," **A Daily Diary Study on Sleep Quality and Procrastination at Work: The Moderating Role of Trait Self-Control**", Frontiers in Psychology | www.frontiersin.org, Vol: 9
- 35- Vanderheyden ,Karlien & Warmoes, Veronique ,(2007)," **Grootmeester in communicatie-Grootmeester in management** ", Lannoo Uitgeverij,pp.174.
- 36- Waddington ,Clive &Fletcher ,Kathryn, (2005)," **Gossip and emotion in nursing and health-care organizations**",Journal of Health Organization and Management, Vol. 19, Iss 4/5, pp. 378 - 394.
- 37- Wilkinson,Adrian, Donaghey ,Jimmy, Dundon ,Tony & Freeman, Richard B. ,(2020)," **Handbook of Research on Employee Voice Research Handbooks in Business and Management series** ",2st ed , Edward Elgar Publishing,pp.624.
- 38- Yan,Liang & Zhang ,Qian ,(2021)," **The Study on the Influence of Workplace Gossip on Employees' Work Enthusiasm**", E3S Web of Conferences.