

ادراكات الموظفين حول النميمة في مكان العمل

أ.م.د. بيداء هاشم جميل

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي/ مركز البحوث النفسية

المستخلص:

استهدفت الدراسة التعرف على ادراكات الموظفين حول النميمة في مكان العمل وهل تختلف ادراكات الموظفين حول النميمة باختلاف الجنس و المستوى التعليمي والحالة الاجتماعية؟ تكونت العينة من (156) موظف، (97) اناث و (59) ذكور، استجاب الموظفين لمقياس (Sharpteen1988)، ويتألف من (27) فقرة، (10) فقرات تقيس البعد الاخلاقي في النميمة و (6) تقيس بعد الصداقة في النميمة (4) فقرات تقيس البعد العدائي في النميمة، و (7) فقرات تقيس بعد البحث عن المعلومات في النميمة. وكان من ابرز نتائج الدراسة ان الموظفين ينظرون الى النميمة في مكان العمل من وجهة نظر اخلاقية، ويتجنبون النميمة كونها مسألة اخلاقية و ظهرت فروق ذات دلالة في ادراكات الموظفين حول النميمة على وفق متغير الجنس، في ابعاد المعلومات والاخلاق و لصالح الاناث باستثناء بعدي العداء والصداقة. وعدم وجود فروق ذات دلالة في ادراكات الموظفين حول النميمة تعزى لمتغير المستوى التعليمي وفي جميع الابعاد، وظهرت فروق ذات دلالة احصائية في ادراكات الموظفين حول النميمة تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية وفي جميع الابعاد باستثناء بعد الصداقة

الكلمات المفتاحية: النميمة

Perceptions of Employees about Gossip in the Workplace

Abstract:

The aim of the study was to recognize the perceptions of employees about gossip in the workplace? Do employees' perceptions of gossip differ according to gender, educational level, and social status? The sample consisted of (156) employees, (97) females and (59) males. The employees responded to the (Sharpteen1988) scale, and it consisted of (27) items, (10) items that measured the moral dimension in gossip and (6) measured the friendship dimension in gossip (4) items that measure the hostile dimension of gossip, and (7)) items that measure the dimension of seeking information in gossip. One of the most prominent results of the study was that employees look at gossip in the workplace from a moral point of view, and avoid gossip as it is a moral issue. Significant differences appeared in employees' perceptions about gossip according to the gender variable, in the dimensions of information and morals and for favor of females, except for the dimensions of hostility and friendship, And there were no significant differences in the employees' perceptions about gossip according to the educational level variable and in all dimensions, and there were statistically significant differences in the employees' perceptions about gossip according to the social status variable and in all dimensions except for the friendship dimension

اهمية البحث و الحاجة اليه:

لا يستطيع اغلب الناس العيش بدون نميمة. فالجميع تقريباً ينمون أو تحدثوا عن بعض الأشخاص أو أية مواضيع أخرى تهمهم. ولكن العديد منهم يعتبر النميمة ظاهرة سلبية تؤثر عليهم والنميمة، كشكل من أشكال تبادل المعلومات الاجتماعية، هي جوهر العلاقات الاجتماعية البشرية وربما حتى المجتمع نفسه. إنه تزود البشر بالقدرة على اكتساب معرفة محددة حول الأشخاص المتضمنين في شبكات اجتماعية واسعة، ويمكن الأفراد من التلاعب الاستراتيجي بالمعلومات المتعلقة بهم أو بالآخرين لتحقيق نتائج سمعة سلبية أو إيجابية مرغوبة (Hess and Hagen، 2006، Power، 1998) و يمكن أن تكون النميمة أيضاً تكتيكاً عدوانياً فعالاً ومنخفض التكلفة، لا سيما في مجال المنافسة و عند التحدث و التحاور

(Davis,2019,P2) (Alshehre,2017,p126)

وتعد واحدة من أكثر السلوكيات البشرية انتشاراً. اذ قام الباحثون بتوثيقها عبر الثقافات والمجتمعات وأنواع المجموعات ومجالات النشاط ، وقدروا أن الناس يقضون أكثر من ثلثي وقت محادثتهم في النميمة.و يدعي البعض أن المجتمع البشري، كما نعرفه ، لا يمكن أن يوجد بدون نميمة(وفقاً ل Dunbar 2004 ، Emler1999). وبالفعل ، فإن الأشخاص الذين لا ينمون قد ينفصلون اجتماعياً على الرغم من أن تبادل النميمة هو سلوك منتشر في كل مكان وليس جيداً أو سيئاً في جوهره ، إلا أن النميمة تتمتع بسمعة سلبية قوية مقارنة بالسلوكيات التنظيمية الأخرى المرفوضة اجتماعياً ، مثل ممارسات البيع المخادعة ، أو إساءة استخدام الموارد التنظيمية (MacLean ، Anteby ، Hudson ، Rudolph &، 2006) ، فإنها أكثر غموضاً في مظاهرها وآثارها. نظراً لأن الجميع تقريباً يشارك في النميمة في مجموعة واسعة من الظروف ، وقد يتأثر أي شخص بها ، لا يمكن فهم النميمة فقط على أنها سلوك غير منتج. وبالتالي ، من ناحية ، فإنها سلوك واسع الانتشار ليس إيجابياً أو سلبياً في حد ذاته، من ناحية أخرى ، تعتبر

النميّة غير مرغوب فيها اجتماعيا وهي مرفوضة صراحة ،وتشير هذه المفارقة إلى أن النميّة تستلزم تبادلاً معقداً للمعلومات ، وذات صلة وثيقة ووظيفية لمن ينخرطون فيها ، أو يهتمون بها. على هذا النحو ، قد يهتم الناس بالنميّة أو قد يستهجنون منها لأسباب مختلفة ، والتي ربما تعتمد على كيفية ارتباطها بهم شخصياً. فمن المرجح أن يكون لدى الأفراد المشاركين فيها وجهة نظر فريدة حول تبادل النميّة ، والتي تشكلت من خلال دورهم المحدد في عملية النم، ، (Elena ,2017,P7)

النميّة أيضاً موضوع اهتمام خاص في مكان العمل التنظيمي(Haven2004) قدمت بشكل رائع اذ اعتقد أن " النميّة الباب الدوار للمعلومات " ، مما يشير إلى أنه يمكن تحويل جزء من الأخبار إلى ثرثرة أو معلومات اعتماداً على تصور المنظمة من الضغط الذي تجلبه النميّة / المعلومات. افترض أنه عند الإدارة يختار تحويل النميّة إلى معلومات ، لأنه يُنظر إليها على أنها مفيدة للمنظمة. في هذه الحالة ، يُنظر إلى ناقل الأخبار على أنه يعرض "سلوك المواطنة التنظيمية" ؛ بمعنى أن نقل النميّة / المعلومات يهدف إلى الاستفادة من المنظمة. من ناحية أخرى ، قد يُنظر إلى ناقل الخبر على أنه يوضح السلوك المنحرف في مكان العمل. أي أن نقل النميّة يعتبر ضاراً بالمنظمة. في هذه الحالة ، تختار الإدارة عادةً تسمية المعلومات وتحويلها

إلى النميّة. هذا مكن أن يكون "الباب الدوار" ثقباً في كيفية اختيار المنظمة وإدارتها لعرضها النميّة. من المسلم به أن دور النميّة يمكن أن يكون مفيداً أو ضاراً لأي مؤسسة. ربما هذا هو السبب في أنه لا يوجد مكان عمل يتخلص تماماً من النميّة ، تحويل النميّة إلى المعلومات تضيي الشرعية عليها. إذا حدث هذا باستمرار ، يمكن أن يشير إلى أن الإدارة تقبل وتتسامح مع النميّة في مكان العمل. من ناحية أخرى ، فإن الترجمة المتكررة للمعلومات على شكل النميّة تدل على ان المنظمة لا تضع قيمة كبيرة للنميّة (Chua,2016,p66)

وفقا (Grosser& et als2010) تعد النميمة في سياق مكان العمل نشاطا معترف به في كل مكان في كثير من المؤسسات ، وما زالت لم تدرس بشكل كامل كظاهرة. كما اشار كل من (Non& Delbrideg 2009)، أنه من الضروري استكشاف دور النميمة التنظيمية وآثارها التي قد تكون لها على المنظمة ، خاصة على المديرين والمشرفين والموظفين وإنتاج العمل. من ناحية أخرى ، يعتقد شميدت أن نميمة مكان العمل هي وسيلة أخرى للحصول على المعلومات من الأعضاء الآخرين من خلال التنشئة الاجتماعية التنظيمية كمعرفة معلومات عن زملاء آخرين في المؤسسة وقصص أو أحداث أخرى حدثت داخل المؤسسة. الأعضاء الذين ينخرطون في النميمة سيكون لديهم معلومات أكثر دراية عن الآخرين و في إطار تنظيمي ، مع الفرد قد تستخدم كمصدر معلومات قيم. اذ يقول شميدت أن النميمة مصدر معلومات للموظفين وكوسيلة لفهمهم الأحداث التنظيمية. اذ يناقش كل من (Non&Delbrideg) ذلك في سياق بيئة العمل ، فالنميمة لا تساهم فقط في مجموعة القواعد والقيم والأخلاق. ومع ذلك ، قد تكون مفيدة للمنظمة ، مما تساعد على توجيه تقاليد المنظمة وقيمها وتاريخها للقادمين الجدد (الموظفين) ، وتساهم لتهئية مشاعر عدم الأمان والقلق على الوافدين الجدد. ووفقاً لـ (Grosser& et als 2010)) ، يرى ان النميمة ليس لها جانب سلبي فقط ولكن الجانب الإيجابي الذي يميز بين ما هي النميمة الإيجابية من النميمة السلبية. ويمكن أن تؤدي الأشكال الإيجابية للنميمة دوراً رئيسياً في المنظمات. سوف تعتمد على مستوى تحليل وجهة النظر في كيفية فحص النميمة . على سبيل المثال ، عضو من داخل المنظمة سمع ملاحظات سلبية عن زميل عمل آخر ، على الرغم من ظهوره كونه نشاطا سلبيا من منظور الفرد ، قد تستخدم المعلومات لحماية المجموعة من سلوك ضار في المستقبل. وللنميمة السلبية أكثر من شكل حساس ودقيق ؛ وأقوى في التأثير على الثقة ويمكن أن تكون الشرط العلائقي للإرسال. في ذات السياق ، النميمة الإيجابية ليست دقيقة أو ضارة

ولا تكون الثقة كشرط أساسي للتبادل في النميمة، بكلمات أخرى ، نشر فرد نميمة إيجابية ليسلديه شيء يخسره ولا داعي للخوف من الآخرين أو الشعور بالخزي والاحراج (Vega & Valles ,2016,p46)

ويعتقد شميدت (2011) ، ان الانخراط في النميمة قد يساعد الفرد على فهم من هو والذي يؤدي أدوارًا محددة في سياق المؤسسة. عندما يدرك الفرد الغموض في مكان العمل، يمكن للفرد المشاركة في نميمة مكان العمل كطريقة لفهم ما يجب القيام به ، كيف يتصرف وكيف يعمل وماذا يقول في المنظمة ، وكذلك ما يتم تقييمه داخل منظمة. علاوة على ذلك ، يؤدي عدم اليقين دورًا أيضًا في زيادة النميمة التنظيمية لأن سياسة المنظمة والعملية من صنع القرار والاستراتيجيات قد يكون لها تأثير على أعضائها للنميمة. وتساعد النميمة كقناة اتصال لفهم ماذا قد يحدث في المستقبل بخصوص الوظائف وزملاء العمل المقربين والأصدقاء وحول المنظمة. ويشير (Waddington 2014) ، الى النميمة التنظيمية بانها علائقية ، انعكاسية ، اتصالية العملية التي ينخرط فيها الناس عن طريق صنع المعنى كوسيلة لمعرفة الأشياء التي تدور حولهم. النميمة التنظيمية متقلبة ، غير مؤكدة ، معقدة ، و ظاهرة غامضة. وأكثر من ذلك ، فإن النميمة هي نوع من التقييم غير الرسمي للاتصالات التنظيمية التي قد تحدث في سياقات التواصل الرسمية ، على سبيل المثال ، مثل الصور أو الصور المستخدمة في عرض تقديمي ، خلال الاجتماعات، وفي الأماكن غير المدارة حيث قد يأخذ الناس استراحات قصيرة لتناول القهوة أو في مساحات مفتوحة قد تتدفق النميمة. من منظور آخر ، تتشابك العواطف والنميمة معًا بشكل وثيق وهي شكل من أشكال الراحة والتعبير عن التوترات وإدارة العواطف ، وقد يفيد ذلك فهم أفضل لمدى مرونة الموظفين و الرفاهية في العمل

(Vega & Valles ,2016,p47)، كما أشار (Ben-Ze'ev 1994) إلى أنه على الرغم من سمعة النميمة السيئة ، يبدو أن بعض الأفراد ينظرون إلى النميمة بشكل إيجابي تمامًا ، ويدركون قيمتها في تكوين صداقات وجمع المعلومات ، بينما يختار

آخرون تجنبها تماماً. وتوافقا مع (Ben-Ze'ev 1994) ، وجد كل من (Jaeger و Skleder و Rosnow 1994) اختلافاً مذهباً في آراء الناس حول طبيعة النميّة: إذ أشار نصف المستجيبين إلى أنها حديث سلبي وراء ظهر شخص ما ، بينما وصفها النصف الآخر. كطريقة ممتعة للتعرف على الآخرين. وتوصلت بعض الدراسات إلى اختلافات مماثلة في مواقف النميّة تُعزى إلى الجنس ، مثل أن النساء تميل إلى التعبير عن مواقف إيجابية أكثر من الرجال على سبيل المثال دراسة كل من Leaper & (1994 Nevo et al. Os Holliday1995).

(Litmana& Mark,2005,p965) كما أظهرت الأبحاث أن الناس يخصصون ما يقرب من 65% من الوقت للتحدث في الموضوعات الاجتماعية ، مع اختلاف هامشي فقط في العمر والجنس والثقافات (Denbar1996، Denbar2004) ، وهذا يصل إلى ثلثي كل المحادثات تشير إلى أطراف ثلاثة (Emler1994) يمكن أن تؤدي النميّة دوراً مهماً في استمرارية التعاون الدائم في المجموعات البشرية بشكل عام كدراسة كل من (2006 De ،Bosson etals2007 I2006Denbar2006Foster2004.) (Backer etals Sommerfeld et al. 2007) وداخل المنظمات على وجه الخصوص على سبيل المثال دراسة كل من Burt and Knez2003، 1996؛ (Houmanfar and Johnson1993) ومن ثم في العقد أو العقدین الماضيين ، أظهر علماء التنظيم اهتماماً متزايداً بالنميّة في مكان العمل ، مع التأكيد على الدور المهم الذي تلعبه في عملية تطبيق القواعد والتعاون .النميّة الكامنة وراء العلاقات الاجتماعية ، ظاهرة اجتماعية وجانب مهم من الاتصال التنظيمي. في هذا الصدد ، فإنها جزء طبيعي من كل بيئة اجتماعية ولها تأثير عميق على السلوك التنظيمي. بعبارات أخرى، يخبر الموظفون النميّة في كثير من الأحيان كعملية محادثة وتبادل للمعلومات. بهذا المعنى ، يمكن اعتبار النميّة مؤشراً على الثقافة التنظيمية ، ويمكن أن توفر معلومات مهمة حول المناخ وبيئة العمل لمنظمة ما. في هذا السياق ، من المهم جداً لعلماء السلوك وباحثو

الإدارة دراسة الآثار التنظيمية للنميمة في المنظمات الاجتماعية ، اذ العلاقات الإنسانية لها دور مهم. وللنميمة تأثير مهم على كل من المجتمعات والمنظمات، سيؤدي استخدام قنوات الرسائل غير الرسمية مثل النميمة دورًا في زيادة فعالية عملية الاتصال بالإضافة إلى الافتراضات الشائعة للآثار السلبية للنميمة داخل المنظمة ، وهناك أيضًا نتائج إيجابية مهمة لكليهما المدراء والموظفون في ذات السياق، يؤكد الباحثون على حد سواء الوظائف الإيجابية والسلبية لنشاط النميمة للمنظمات (Han,2018,p833)

في الغالب يُنظر إلى النميمة على أنه سمة نسائية (Coates 2004: 3) ، ومع ذلك فقد تمت دراستها من كل من النساء والرجال (Jaworski and Coupland 670: 2005). وأوضح علماء الأنثروبولوجيا كيف يمكن أن تعمل النميمة كعنصر موحد للمجموعة. أراد Coates2004 أيضًا تضمين وجهة نظر مختلفة من خلال الادعاء بأن النميمة تستخدم في الواقع لتدمير الأدوار الخاصة بالنوع الاجتماعي المرتبطة بالمرأة. أظهرت الدراسات أن المرأة تميل إلى أن تكون أكثر تهذيبًا وصحيحة في سلوكها اللغوي ، لذلك باستخدام النميمة ، تؤدي النساء أداءً ضد هذا المعيار الاجتماعي ، وبالتالي "يتصرفن بشكل سيء" (Poranen,2018,P7)) ووجدت الدراسات السابقة أن الموظفين ينشرون نميمة سلبية وإيجابية عن زملائهم من فرقهم الخاصة وأن النميمة السلبية موجهة إلى الموظفين الذين لديهم أصدقاء أقل. هناك أيضًا دراسات تظهر أن النميمة عن الآخرين تعمل كمحفز للاسترخاء ويمكن أن تساعد في تقريب الموظفين في المنظمة. كما تميل النميمة بين الأزواج الإناث إلى أن تكون أكثر سلبية منها بين الذكور أو الأزواج عبر الجنس. أيضًا ، ووجد أن النساء يشجعن النميمة في صداقات من نفس الجنس لإجراء مقارنات اجتماعية (Meno,2018,P2)

ولابد هنا من التمييز بوضوح بين "النميمة الإيجابية" و "النميمة السلبية" (Turner، Mazur، Wendel، Winslow، 2003). "النميمة الإيجابية" هي معلومات حول السلوك المعتمد اجتماعيًا. في هذه الحالة ، تعمل النميمة كعقوبة اجتماعية إيجابية

(Levin, Mody-Desbureau, & Arluke, 1988). قد يستخدم الناس أيضًا "النميمة السلبية" التي تعمل كعقوبة اجتماعية سلبية ، وعادة ما تتعامل مع السلوك غير اللائق اجتماعيًا (Levin & Etals 1988)). النميمة السلبية خبيثة ، لأنها تخص الغائبين الذين لا يستطيعون الدفاع عن أنفسهم. اذ يجب على كلا الطرفين في النميمة أن "يعلقوا معاييرهم المعتادة للسذاجة" بينما يتحدثون بشكل سلبي عن شخص ما وراء ظهره ، وبالتالي ، مما يجعل النميمة السلبية مرفوضة للغاية بالنسبة لمعظم الناس. على النقيض من ذلك ، يمكن أن تكون "النميمة الإيجابية" ، كما ذكرنا سابقًا ، بمثابة عقاب اجتماعي إيجابي يجلب القوة والثناء للطرف الثالث الغائب. ومع ذلك ، اكد كل من (Termer&Etals 2003) أن النميمة لا تزال مرتبطةً بنموذج سلبي، بغض النظر عن إيجابيتها أو سلبيتها ،كما حدد (Nevo and Nevo1993) عددًا من أنواع النميمة الإضافية بخلاف النميمة الإيجابية أو السلبية. وذكروا أن الأفراد يتحدثون عن إنجازات الآخرين ومظهرهم الجسدي وحياتهم الشخصية. فضلا عن ذلك ، قد يشارك الأفراد في النميمة الفكرية ، مثل قراءة أعمدة النميمةأو السير الذاتية للمشاهير (Taylor,2005,PP1,2)

بالمحصلة النميمة لها تأثير في الحياة اليومية لكل فرد وهي منتشرة فيها.وأكد العديد من الباحثين ان النميمة جزء مهم من الطبيعة البشرية وينبغي دراستها على هذا النحو وفقا ل (Denbar 1993,Gluckman1962,Havland1977,Levien &Arluke1985)

وقد تم البحث فيها على نطاق واسع من قبل علماء الأنثروبولوجيا وعلماء الاجتماع والاقتصاديين ،علماء اللغويات الاجتماعية والفلاسفة والمؤرخون الاجتماعيون وعلماء النفس وعلماء الأحياء التطورية لعقود ، وان حدوث النميمة في مكان العمل ، لها وظائفها وتأثيرها المفيد والضار المحتمل على مكان العمل وأصبحت موضوعًا للبحث فقط في السنوات الأخيرة (Akande & Odewale,jofyetal's 2005,Corland and (Akande & Odewale,jofyetal's 2005,Corland and

(Bled2000,Mecelson amd Molee2000)، 1994 ؛ De على الرغم من أن

الباحثين في تنمية المكتب الوظيفي قد قدموا اقتراحات كثيرة للسيطرة ، او التقليل أو القضاء التام على تنمية المكتب الوظيفي في مكان العمل (De Gouveia et al 2009, Mathuos 2007, Jacson 2009) إلا انه لم يتم إجراء أبحاث كافية للتأكد من العناصر التي لها تأثير على حدوث وإدراكات التنمية في المكتب وخصائص هذه العناصر (Gerber, 2011, p2p4)

وعلى الرغم من أنه تم التحقيق في طبيعة وآثار التنمية من عدد من الزوايا المختلفة، نادرًا ما يتم دراستها في سياق مكان العمل. من المنظور التنظيمي ، يُنظر إلى التنمية تقليديًا على أنها سلوك سلبي يضر بالعلاقات في مكان العمل ، ويثبط أداء المجموعة. وفقًا لـ Bergman ، التنمية نفسها تمتلك صفة فوضوية ". إنها تهدد الوحدة، ولا تحترم الحدود الأخلاقية ، وتحت الناس على إهمال مسؤولياتهم الاجتماعية (Kartch 2009). ويؤكد De Sousa أن القيل والقال يعني البحث عن معلومات خاصة حول جميع جوانب حياة الناس من المحتمل أن تثير العار أو الذنب. و ترى Fajda أن التنمية كشكل من أشكال العنف في مكان العمل هو سرطان عاطفي يضر في الشعور برفاهية الفرد ، وهناك دراسات تجريبية حول التأثيرات السلبية المحتملة للتنمية في أداء الموظفين والمؤسسة. يقترح كل من (McAndrew & Milenkovic) أن الناس أكثر استعدادًا لتبادل المعلومات السلبية عن المعلومات الإيجابية حول المنافسين المحتملين في مكان العمل (Hess and Hagen 2009). كما وجد (Kartch 2009) أن الشائعات التنظيمية أدت إلى خلق خطوط الصدع، وتشير نتائج دراسة Ellwardt إلى أن التنمية السلبية تزدهر في الثلاثيات الائتلافية، (Akgeyik 2012, p50) تسعى الدراسة الحالية الوقوف على الكيفية التي يدرك بها الموظفين التنمية في سياق بيئة العمل

اهداف البحث:

- الهدف الاول: التعرف على ادراكات الموظفين حول التنمية في مكان العمل
- الهدف الثاني: هل تختلف ادراكات الموظفين حول التنمية باختلاف الجنس ؟

الهدف الثالث: هل تختلف ادراكات الموظفين حول النميمة باختلاف المستوى التعليمي ؟
الهدف الرابع: هل تختلف ادراكات الموظفين حول النميمة باختلاف الحالة الاجتماعية؟

حدود البحث: تحدد البحث بالموظفين العاملين في جامعة بغداد 2019-2020

تحديد المصطلحات :

النميمة: عرفها

- (Bordia, DiFonzo 2013): أنه تقييم الحديث الاجتماعي عن الأفراد عادة غير موجودين التي تنشأ في سياق الشبكة الاجتماعية (Vega & Valles ,2016,p47)
 - (Denbar2004): محادثة غير رسمية حول مواضيع اجتماعية
 - (Nevo and Nevo): اتصال حول طرف ثالث غائب ، ولكن دون جهد واعى لنشر معلومات محددة أو مهمة. (Davis,2019,P2)
 - (Noon and Delbridge 1993): عملية اتصال غير رسمية تتضمن معلومات حول البيئة الاجتماعية أو أشخاص آخرين () Eckhaus,2018,p274
 - (Amo,1980): نقل أو تلقي معلومات ذات صلة اجتماعية حول السلوك الجديد والمنحرف و / أو الإيجابي لأشخاص آخرين (Davis,2019,P2).
 - التعريف الاجرائي: عينة ممثلة لمحتوى النطاق السلوكي لمفهوم النميمة المتضمنة في الأداة و يعبر عنها بدرجة لأغراض هذا البحث
- نميمة مكان العمل: عرفها
- (Shmidt 2011) : تبادل المعلومات ذات الصلة بالمنظمة وموظفيها بين شخصين أو أكثر داخل المؤسسة يتعلق الأمر بطرف ثالث سواء كان شخصاً أو

- مجموعة ، حتى عن المؤسسة التي لم تكن موجودة فيها المناقشة. (Vega & Valles ,2016,p46)
- (Foster2004): تبادل المعلومات الشخصية (الإيجابية أو السلبية) بطريقة تقييمية (إيجابية أو سلبية) حول أطراف ثالثة غائبة (Ferrari ,2015,p1)
- (Kurland and Pelled, 2000): "حديث غير رسمي وتقييمي في منظمة عن عضو آخر في تلك المنظمة غير موجود (Ellwardt,2012,p193)
- التعريف الاجرائي: عينة ممثلة لمحتوى النطاق السلوكي لمفهوم النميمة المتضمنة في الأداة و يعبر عنها بدرجة لأغراض هذا البحث.

الاطار النظري و الدراسات السابقة:

يشير (Bergman 1993) أن النميمة شكل من أشكال الاتصالات الاجتماعية الطائشة السرية وهي آلية التنشئة الاجتماعية ، و طيش شبكة اجتماعية من الأصدقاء والمعارف تنتج علاقة اجتماعية بدرجة من الحميمة. إنها ليست عنصر آلية تحكم ، لكنها اجتماعية تنظيمية رصينة الطيش، ويناقش Bergman أن النميمة شكل اجتماعي من الطيش الحصيف. عندما يتم الكشف عن سر ، وهو شكل من أشكال النميمة ، فقط صديق مشترك بدأ في السر الاتصالات الطائشة ، وبالتالي خلق سر جديد بعبارة أخرى ، في النميمة ، يجب أن يكون الشخص حريصاً على من يتم مشاركته أيضاً ، والنميمة شكل من أشكال السلوك الاجتماعي الطائش. ومع ذلك، يشير (Gluckman 1963) من منظور كلاسيكي للنميمة ، انها بمثابة طريقة للحفاظ على الفئات الاجتماعية أو الحفاظ عليها المجموعة الاجتماعية ، والوظائف الاجتماعية ،. وعبارة أخرى ، فإن النميمة تقوي هوية المجموعة وتماسكها ووظيفتها وهي فقط لأعضاء المجموعة. اذ يقول Gluckman مجموعة اجتماعية أكثر حصرية ؛ أعضاء المجموعة سيواجهون قلقاً بشأن أنفسهم بالنميمة والفضائح. و اشارر Bergman إلى أن نظرية Gluckman عن النميمة أن وظيفتها الأساسية في المجموعات هو إظهار الرفض غير المباشر للسلوك غير المقبول ، وفرض

أفكار المجموعة حول القيم و الأخلاق لتعزيز هوية المجموعة و دمجها. فقد اشارر Gluckman إلى أن النميمة لها ثلاثة عناصر والغرض منها بناء الروح المعنوية في المجموعة ، ووضع المعايير ، وتحدد القيم. من جهة أخرى لا يوافق Bergman على نظرية Gluckman عن النميمة ، التي لا تدرك أن منتج النميمة أو سلوك النميمة يبرهن على علاقة محطمة مع القيم الأخلاقية و القواعد. أيضاً ، يتجاهل الشكل المحدد للنميمة والتنظيم الداخلي ولا يذكر كيف يتم نقل النميمة أو اتصالات النميمة. على العكس من ذلك، يناقش كل من (Vohs 2004 & Zhang & Baumeister) أن النميمة بمثابة مصدر معلومات قيمة للمستمتع عن الثقافة والمجتمع الذي يعيش فيه. وليس هذا فقط ، انها تعزز ثقافة التعلم. و تساعد الناس على تعلم كيفية القيام بذلك للعيش في ثقافتهم ومجتمعهم من خلال التعلم بالمراقبة. لان النميمة لها الحكايات والقصص عن شخص أو قصة معينة ، إنها شكل من أشكال التعلم ومعرفة الحقائق عن الناس الآخرين والأفعال الخاطئة بمثابة درس أخلاقي بالإضافة إلى ذلك ، يمكن استخدام النميمة للتعلم ولأغراض إيجابية ، لأن النميمة لها حكاياتها وهي شكل سردي لقواعد الاتصال ، قد يكون المستمتع مهتماً بالاستماع لأنه تحتوي على معلومات قيمة حول القواعد ، خطر محتمل ، وبعض النصائح الهامة. ومع ذلك ، فإن دافع الشخص الذي ينقل النميمة هو لنقل المعلومات المفيدة لمساعدة الآخرين ويعتقدون انهم تصرفوا كقائد ، ومخبر ، وحامي.

(Vega & Valles ,2016,p46)

من وجهة نظر تطويرية أنثروبولوجيا ، يعتقد Denbar 2004 أن الترابط الاجتماعي من منظور تطوري واجتماعي ادراك أن الاستمالة الاجتماعية مألوفة، اذ تطورت تلك اللغة، والنميمة هي شكل من أشكال الآلية الاجتماعية للترابط والحفاظ على العلاقات الاجتماعية. كما يرى ان وظيفة النميمة لها علاقة باللغة التي تطورت على مدى فترة ممتدة ، اللغة هي وسيلة لتسهيل ترابط المجموعة الاجتماعية الأكبر ، وحلت النميمة والاستمالة الاجتماعية على غرار الرئيسيات. تمكن النميمة لزيادة عدد الأشخاص في

الشبكة كملف ووسيلة للتواصل بشكل مباشر أو غير مباشر وتبادل المعلومات لما يحدث داخل نفس الشبكة. وفقاً Denbar ، هناك أربع وظائف في اللغة على النحو التالي: تساعد اللغة في تتبع الآخرين داخل نفس الشبكة. يساعد الآخرين على طلب النصيحة و المساعدة ، على دراية بمزايا / عيوب الصديق ، عن أحد معارفه ، وأعضاء جدد آخرين ، أو مساوئ المنافس ، ومراقبة "المتسابقين الأحرار" الأفراد الذين يمكنهم الاستفادة من المعلومات ، ومع ذلك ، لا تساهم بأي شيء في المجموعة. ويناقش Denbar2004 أن النميّة بالمعنى الواسع محادثة حول الموضوعات الاجتماعية والشخصية و إنها أساسية وجزء من حالة الإنسان. (Vega & Valles ,2016,p46) ويُعرّف سلوك النميّة التنظيمي بأنه عملية علائقية تتضمن ، ثالثاً. في بيئة "الحد الأدنى" من النميّة ، يتحدث مرسل النميّة بنميّة-مُتلقي النميّة-ومحتوى النميّة الذي تنتشر حوله النميّة و هو غير موجود فعلياً ولكنه يظل جزءاً مهماً من عملية النميّة العلائقية (Bergman 1993) ؛ (Coronald & Bleid 2001). لأن هناك ثلاثة أفراد على الأقل متورطين في حلقة النميّة ، اذ ناقش الباحثون أنه من المفيد التفكير في النميّة كعملية جماعية ، بدلاً من التعامل معها ببساطة كعملية بين المرسل والمتلقي ثنائية (DiFonzo and Bordia, 2007؛ Dunbar ، 2004، Foster ، 2004، Gluckman، 1963، 1984؛ Cere). وعلى الرغم من الحجج النظرية القائلة بأن النميّة ثلاثية في الحد الأدنى وتحتاج إلى منظور جماعي ، فإن معظم الأبحاث السابقة حولها تركز على الإرسال عبر الشبكات في العلاقة الثنائية بين المرسل ومتلقي النميّة. الكثير من الباحثين يدرس إلى أي مدى توجد نميّة في الشبكة. على سبيل المثال ، ناقش باحثون سابقون بأن الكثافة في الشبكة ، يزيد من مستوى الاعتماد المتبادل داخل المجموعة ، مما يؤدي الى جعل مراقبة القواعد أكثر أهمية. وهذا يزيد من نقل النميّة في الشبكة لأن النميّة تسمح لأعضاء المجموعة بالتحكم في تصرفات زملائهم الأعضاء (Berit2005, Krniefen&Welson2005) ، عامل آخر زيادة تدفق النميّة (السلبية) هي ثقة المرسل اذ يجب أن يثق في أن متلقي

النميمة إما يحفظ السر ، أو ينشر النميمة بطريقة تحمي المرسل الأصلي للنميمة (Berit2001,Grose&etals2010). بينما يُعرف الكثير عن العلاقة بين مرسلي النميمة ومتلقيها ، تم إجراء القليل من الأبحاث حول مواضيع النميمة ، بينما يلاحظ (Heider 1958) أن النميمة حول كائن ما تزداد بين المرسل والمتلقي عندما يتفقون في رأيهم على موضوع النميمة ، ولا توجد محاولة لفهم كيفية القيام بذلك إذ قد تؤثر خصائص الشخص النمام على هذا الموقف أو نزعة النمام عن الموضوع سواء ايجابا او سلبيا. وبالمثل ، (Wielers1998 & Wittek) أظهر أن النميمة قد ازدهرت في الشبكات التنظيمية التي لديها العديد من "الائتلافات الثلاثيات حيث كان لمرسل ومتلقي النميمة علاقة إيجابية بينهم هم أنفسهم ولكن علاقة سلبية مع موضوع النميمة. مرة أخرى ، لا توجد محاولة لفهم سبب اختيار شخصين لهذا الشخص بعينه موضوع النميمة السلبية. (Ellwardt,2012pp78-79)

ولأن المنظور النظري هو النظر إلى النميمة كظاهرة جماعية على عكس الظاهرة الثنائية ، سنركز التفسيرات على مستوى المؤسسة لماذا يتم اختيار بعض الأفراد ليكونوا أهدافاً للنميمة الإيجابية أو السلبية. نحن نستخدم مجموعات العمل الرسمية كعامل توضيحي واحد ، والوضع الاجتماعي غير الرسمي كعامل آخر. أن تكون موضوع النميمة الإيجابية أو السلبية كنتيجة لمشاركة عضوية المجموعة الرسمية كونك كائناً إيجابياً للنميمة نحن نناقش بأن عضوية المجموعة الرسمية المشتركة تولد نميمة إيجابية حول الأعضاء المشاركين. وعدة آليات تساهم في هذا التأثير. عادة ما يُطلب من الموظفين في المؤسسات المتوسطة والكبيرة الحجم التخصص في مختلف المجالات الوظيفية أو المتعلقة بالمنتج والتي غالباً ما يتم إضفاء الطابع الرسمي عليها في الوحدات المخصصة التي تحتفظ بها يركز الموظفون على مجموعة محددة من المهام ، والتي يتم تجميعها بعد ذلك في مجموعة كاملة في المستوى التنظيمي. مثل هذه الهياكل الجماعية الرسمية تخلق وتعزز التفاعل المكثف والترابط العالي بين العاملين في المجموعة. لكن تقسيم العمل هذا،

أيضًا يقلل من التفاعل والاعتماد على الموظفين ، المجموعات والوحدات الرسمية في المنظمة. التفاعلات خارج هذه المجموعة الرسمية لذلك فإن الحدود عادة ما تكون أقل انتشارًا وأكثر إرادية في طبيعتها (Granofetir 1973). تم تعزيز الترابط بين الموظفين في مجموعات العمل الرسمية من خلال المطالب التنظيمية لتحقيق أهداف المجموعة المقررة تنظيمًا. هذه المجموعة من المرجح أن تحقق الأهداف عندما يتعاون جميع موظفي المجموعة مع مجموعة أخرى. يزيد الاعتماد الرسمي المتبادل من احتمالية التفاعل غير الرسمي ، التنشئة الاجتماعية والتواصل ، والتي بدورها تفضل قواعد المعاملة بالمثل والتعاون (Awa&etals 2004. Summerfield&etals 2008) غالبًا ما تتطوي التنشئة الاجتماعية غير الرسمية على النميمة سواء داخل مكان العمل ، أو أثناء الانخراط في سلوكيات مثل علاقات خارج مكان العمل (Michelson and Mouly، 2002؛ Noon and Delbridge، 1993). علاوة على ذلك، يتم تسهيل قواعد المعاملة بالمثل ، بحيث يعرف الأفراد أنهم إذا ساعدوا زميلًا عضو مجموعة العمل ، من المرجح جدًا أن يتبادل عضو مجموعة العمل هذا في المستقبل. كما أن التنشئة الاجتماعية غير الرسمية تزيد من التبادل المعمم في المجموعات ، مثل أعضاء المجموعة لا يقلقون حتى بشأن المعاملة بالمثل من مساعدة مجموعة زميل عضو ، لأنهم يعرفون أن شخصًا آخر في المجموعة سيقدم المساعدة في المستقبل. ومن ثم فإن هذا التنشئة الاجتماعية غير الرسمية تشجع سلوك خدمة المجموعة (أي التعاون) ، بينما يقيد أيضًا سلوك الخدمة الذاتية (Kniffin and Wilson، 2005). (Ellwardt, 2012 pp79-80)

يتركز الاهتمام العلمي بالنميمة على مسألتين. أولاً ، انتشار النميمة ، أي لماذا نجد المزيد من النميمة في بعض الشبكات وأقل في شبكات أخرى. ثانيًا ، تأثير النميمة على العلاقات بين الأشخاص المشاركين في عملية النميمة: افترضت معظم المساهمات النظرية السابقة أن الاختلافات في سلوك النميمة كانت نتيجة للاحتياجات الفردية المختلفة (Fine and Rosnow 1978؛ Gambetta 1994). من هذا المنظور ، فإن

الأشخاص الذين ينتمون إلى فئة اجتماعية معينة سوف يثرثرون أكثر من غيرهم. على سبيل المثال ، ركزت الكثير من الأبحاث التجريبية حول سلوك القيل والقال على الفرضية الشائعة بأن الجنس هو محدد مهم لسلوك القيل والقال (Levin and Arluke 1985). من أجل قياس الطرق التي تختلف بها فئات الأشخاص في سلوك القيل والقال ، طبقت هذه الدراسات تحليل المحتوى على محادثات الحياة الواقعية ، لكنها وجدت أن النساء لا يقضين وقتاً أطول في الحديث عن أشخاص آخرين أكثر من الرجال ، على الرغم من اهتمامهم بالمعلومات الشخصية (Dunbar 1997؛ Leaper and Holliday 1995؛ Moreal1984Levinand Arlook1985): بما أن هذه الدراسات تظهر أنه من الصعب تحديد الخصائص التي تحدد سلوك النميمة الفردي ، فإن نهج الفئة الاجتماعية لا يبدو مثمراً للغاية ، وهناك نهج بارز آخر مستمد من الاهتمام النظري بالوظائف الاجتماعية للنميمة. الفرضية المركزية هي أن النميمة آلية قوية للرقابة الاجتماعية غير الرسمية ، والتي تساهم في الحفاظ على المجموعات الاجتماعية وأعرافها (Elias and Scotson 1965؛ Gluckman 1963، 1968؛ Merry 1984). على الرغم من أن هذه الفرضية قد تبدو معقولة ، إلا أنه من الصعب الحصول على دعم في البحث التجريبي. الأوصاف الإثنوغرافية لنميمة معينة متبوعة بتحليلات متعمقة للمحتوى (Gilmore 1978 ؛ Bergmann 1993 ؛ Eder and Enke 1991 ؛ Rasmussen 1991 ؛ Arno 1980 ؛ Handelman 1973) بالتفصيل في التأثيرات الوظيفية للشائعات ، المشكلة هي أن هذا النوع من البحث لم يدمج بشكل مثمر حقيقة أن النميمة قد تكون خبيثة وبالتالي مدمرة للعلاقات. إن مجرد وصف مثل هذا السلوك المضطرب للنميمة مختل ، يطرح السؤال ، فمشكلة الآثار التخريبية لسلوك النميمة تكون حادة بشكل خاص في المنظمات الرسمية. ونتيجة لذلك ، حظيت النميمة والشائعات باهتمام كبير في الأدب التنظيمي. ومع ذلك ، فإن ما هو مركزي في هذا الأدب الموجه تجريبياً بقوة هو وصف سلوك النميمة من حيث الهياكل الاجتماعية ، بدلاً من شرحها ،

والمفهوم الأساسي في البحث عن النميمة في المنظمات هو " الشبكة التنظيمية " ، وهي شبكة في المنظمة تتقل المعلومات (Baker and Jones 1996؛ Davis1953؛ Goldhaber 1987؛ Hellweg 1987؛ Zaremba 1988). في الأدب الوصفي الأقدم، تم تصور شجرة العنب كشبكة في إطار قياس اجتماعي. Davis & caplow1946 Sutton and Porter 1968 1953 كانوا مهتمين بشكل خاص بدور الرتبة الرسمية والعلاقات غير الرسمية في نقل الشائعات. وقد وجد أن الأشخاص ذوي الرتب الرسمية الأعلى كانوا عمومًا على علم أفضل. ومع ذلك ، لم يتم التوصل إلى استنتاجات واضحة حول الروابط غير الرسمية ، والاتصالات الشخصية التي تربط الشبكات المنفصلة بخلاف ذلك ، وتظهر الدراسات التنظيمية الحديثة اهتمامًا متجددًا بالنميمة. حصل الاهتمام القديم بمواقف النميمة على أساس نظري سليم مع نظرية بيرت للثقوب الهيكلية. أطروحتها المركزية هي أن مواقع الشبكة التي تربط المجموعات المنفصلة بطريقة أخرى توفر مزايا معلوماتية سيستغلها الأشخاص (Burt 1992؛ Burt and Knez 1995). ومع ذلك، لا يزال من الصعب دراسة سلوك النميمة داخل الشبكات ، دون الإشارة إلى أسئلة حول تأثيراتها وبالتالي ، يُقال أيضًا بشكل متكرر أن النميمة أسلوب لإدارة المعلومات داخل (March and Sevon 1988؛ Paine1967، 1968، 1970) وبين المنظمات (Schrader1995؛ Von Hippel and Schrader 1996). يتم إثارة النميمة حول إغلاق الشبكة والتجميع. يلتقط (Hodson 1993) هذه القضايا بحجة أن النميمة تخلق قيودًا من التضامن. يعالج هذا النهج كلاً من الأسئلة المتعلقة بانتشار الآثار الاجتماعية النميمة على سبيل المثال ، استنتج هودسون أن النميمة أكثر انتشارًا في سياق المنافسة القوية بين العمال ، عندما يكون هناك نقص في القيادة ، أو عندما يكون هناك غموض قوي في الأدوار. بالإشارة إلى التأثيرات الاجتماعية النميمة ، وأشار ان النميمة تلحق الضرر بالهدف مع الحد الأدنى من المخاطر على المهاجم ، وخلص إلى أنه تم إحراز تقدم كبير في قياس الشبكات ، لكن هذه النظرية الحالية حول سلوك النميمة لا تزال غير

كافية . لم ينتج عن الفئات الاجتماعية ولا النهج الوظيفي نتائج بحث مقنعة. ومع ذلك ، فإن الاهتمام المتجدد بالنميمة ، وخاصة التركيز على آثارها على تكوين المجموعة وإغلاق الشبكة ، يعد أمراً واعداً. إن عدم تحمل الوظيفة الوظيفية مثل هذا النهج يمهد الطريق نحو نظرية حول تكاليف وفوائد النميمة (Wittekics,1998,pp190-191)

مصطلح "النميمة" له دلالات سلبية ، وبعض الناس يعتبرونه غير لائق (Kurland and Pelled 2000). في الأدبيات التنظيمية ، غالباً ما يُنظر إلى النميمة كشكل من أشكال العدوان ، وأيضاً من وجهة نظر متعددة الثقافات. التناقض في النميمة هو أنها موجودة في كل مكان ، على الرغم من وجود العديد من العقوبات الاجتماعية ضدها. ومع ذلك ، يمكن أن تكون النميمة ظاهرة تنظيمية خادعة حيث يمكن أن تكون إيجابية وسلبية في نفس الوقت ؛ يعتمد هذا غالباً على ما إذا كان الشخص يشاهد النميمة من منظور الموظف أو من منظور المنظمة

النميمة ووظائفها التنظيمية:

يؤكد فوستر (2004) على أنه للعمل بكفاءة في بيئة اجتماعية معقدة ، يحتاج البشر إلى معلومات حول من حولهم. ومع ذلك ، ليس هناك من ينكر أن النميمة ، مثل الشائعات ، "يمكن أن تسرق الأوهام ، وتحطم العلاقات ، وتثير قدراً من المشاكل" المعلومات المضللة هي أيضاً من صميم إدانات النميمة. نقيض مثير للاهتمام النميمة تنتهك الخصوصية - تم توضيح فكرة من قبل (Schoeman 1994): ، فإن النميمة هو "نظام التخزين المؤقت" الذي يتجنب الهجوم المباشر على هدف النميمة ، ويدير ، على مستوى خاص ، المعلومات التي يمكن أن تصبح عامة (أي في وسائل الإعلام). كم نميمة الناس ؟ يقدر فوستر (2004) أن "الموضوعات الاجتماعية" المتعلقة إما بالأشخاص الحاضرين أو الأطراف الثالثة كانت الغرض من المحادثة حوالي ثلثي الوقت بين الرجال والنساء على حد سواء. ذكر (Emler 1994) أن حوالي 70 ٪ من وقت المحادثة ينطوي على النميمة. ومع ذلك ، فمن المعقول أن نستنتج أن معظم الناس

يقضون جزءًا غير بسيط من وقتهم الشخصي في النعمة. لاحظ العديد من الباحثين (Bergmann، 1993 ؛ Egging & Slade، 1997 ؛ Gluckman، 1963) أن عدم النعمة (أو عدم الاستجابة لمبادرات القيل والقال مع قليل من الاهتمام على الأقل) يجب أن يتم تهميشه بسرعة من العلاقات الاجتماعية المحلية.

على الرغم من أنه من المستحيل بشكل أساسي القضاء على النعمة عن طريق فرض قاعدة أو تطبيق سياسة تنظيمية لمكافحة النعمة ، يحتاج المديرون إلى فهم النعمة إذا كانوا يأملون في إدارتها وتحويلها إلى أداة إدارية مريحة (Grosser et al، 2012). من الواضح أن سمعة الكثير من النعمة قد تؤدي أيضًا إلى تهميش الشخص في مكان العمل. يعلم الجميع ما هي النعمة ، ولكن ليس من السهل تحديدها. تمشيا مع نهج واسع الانتشار في الأدب ، يمكن تعريف النعمة من خلال عدة عناصر. أولاً ، يتم تبرير تسمية النعمة في المقام الأول من خلال تبادل المعلومات حول الأطراف الثالثة الغائبة ؛ كتب بيسنبيه (1989) أن الحديث عن الأشخاص الغائبين يكفي لتبرير تسمية النعمة. ثانيًا ، المحتوى التقييمي: المحادثة الاجتماعية بدون قيمة (أي التقييمات الإيجابية أو السلبية التي تقوم بها النعمة) هي في الأساس نشر الأخبار البشرية. من الواضح أن الفهم الشائع للنعمة يتضمن مكونًا تقييميًا سلبيًا يشكل جزئيًا الأساس للعقوبات الاجتماعية ضد ممارستها. علاوة على ذلك ، فإن معظم عمليات تبادل الأخبار الشخصية تحمل معها بعض المعاني التقييمية الضمنية في تواريخ المعرفة الضمنية المشتركة ، والمعايير الثقافية للمحادثات (فoster ، 2004). ثالثًا ، العوامل الظرفية: أكد (Spacks 1982) أن "جو معين ، والأهم من ذلك كله ، هو الذي يجعل النعمة يمكن التعرف عليها: العلاقة الحميمة ، والحماسة ، وغالبًا ما تكون المفاجأة والوحي" (Ferrari, 2015, p2)

كما أظهرت الأبحاث أن النعمة تؤدي وظائف عديدة في الحياة اليومية ، مثل توجيه المعلومات وتوضيح الغموض (DiFonzo and Bordia 2007) ، وكذلك إثبات اليقين (Rosnow 1988). وجد كل من (Fletcher 2005 Waddington) أن

النميمة تستخدم للتعبير عن مجموعة واسعة من المشاعر الإيجابية والسلبية. وتؤدي دوراً مهماً في المجموعات الاجتماعية ، مع القدرة على إنشاء مقارنة اجتماعية وتحديد الحدود الاجتماعية. يمكنها أيضاً الحفاظ على قيم ومعايير المجموعة وتطبيقها (Grosser et al. 2012) وتمييز التأثير السلبي لحماية المجموعة (Beersma and Van Kleef 2012). يمكن للنمّاء أن يجني فوائد النم (Einat and Chen 2012) ، وتوفير المتعة والترفيه ، وتقوية الروابط الاجتماعية (Michelson and Mouly 2000) والدعم (Chua and De la Cerna 2014) ، وإظهار التأثير (Grosser et al. 2012). بالإضافة إلى ذلك ، يمكن للنميمة أن تعزز التغيير الاجتماعي (Noon and Delbridge 1993) وقبلها (Mills 2010) ، ويمكن أن تحفز على تحسين الذات (Martinescu et al. 2014). تعزز النميمة أيضاً الصداقة (Ellwardt et al. 2012) ويمكن أن تعزز العلاقات الرومانسية (Baxter et al. 2001). ومع ذلك ، فإن الناس يتعاملون مع النميمة على أنها سلوك خبيث (McDonald et al. 2007) (Einat and Chen 2012). دعمت الدراسات العديدة النميمة كشر (Einat and Chen 2012). و أكدت هذه الاستنتاجات. ويُنظر إلى النميمة على أنها أكثر سيطرة وأقل عاطفة - دراسة نوعية ل (Farley et al. 2010). وقد لا يمكن الوثوق بالنمّامين النشطين في الاحتفاظ بمعلومات منفصلة لأنفسهم ، وبالتالي سيكونون أقل جاذبية كأصدقاء مقربين (Ellwardt et al. 2012). يلاحظ روبنسون (2016) أن النميمة يمكن أن تنشأ كرسبة في الانتقام. ويؤكد كل من ميشيلسون ومولي (2000) أن الدافع إلى حد كبير هو غرور النمّام والقدرة التنافسية. علاوة على ذلك ، فإن معظم الأمثال المتعلقة بالنميمة تحذر من سلبياتها السلبية (Peters and Kashima 2013). وبالتالي ، فإنها تلقى تصنيفاً تحقيرياً باعتبارها نشاطاً مشكوكاً فيه أخلاقياً. قد تؤدي نتائج النميمة إلى حدوث صراعات وشكوك وتشجع على رؤية الأسوأ لدى الآخرين (Michelson et al. 2010). علاوة على ذلك ، تعزز الصور النمطية. وإنها تسجل تأثيراً أقوى على

الأشخاص الضعفاء أو المحرومين ، ويمكن أن تتسبب في ضرر كبير لطرف ثالث ، حتى يؤدي إلى نبذ اجتماعي وفقا ل Robinson 2016 (Eckhaus,2018, pp274-275)

اجراءات البحث:

مجتمع البحث: شمل مجتمع البحث الموظفين العاملين في جامعة بغداد
عينة البحث الرئيسية: اختيرت العينة بالطريقة العشوائية البسيطة (2019-2020) ،اذ بلغت (156) فرد و كما موضح في الجدول (1)

جدول (1)

توزيع افراد العينة وفقا للجنس والمستوى التعليمي و الحالة الاجتماعية

ت	الجنس	المستوى التعليمي	الحالة الاجتماعية	م
1	انثى	بكالوريوس فاعلى	متزوج	156
2	ذكر	ثانوي فادنى	غير متزوج	
	97	64	80	76
م	156	156	156	

أولاً: اداة البحث

يغية قياس متغير النميمة لدى الموظفين تم تبني مقياس Sharpsteen1988، ويتألف من (27) فقرة ،(10) فقرات تقيس البعدالاخلاقي في النميمة و(6) تقيس بعد الصداقة في النميمة (4) فقرات تقيس البعد العدائي في النميمة ، و (7) فقرات تقيس بعد البحث عن المعلومات في النميمة ،في ضوء مقياس خماسي الاستجابة (موافق بالتاكيد،موافق، محايد ، لاوافق ، لاوافق بالتاكيد) تعطى الدرجات كالآتي (1,2,3,4,5)، و يتم التعاطي مع درجة كل مقياس من المقاييس الفرعية على حدة (Akgeyik,2016,p2)

الدراسة الاستطلاعية: أجريت على عينة من الموظفين قوامها (25) موظف يغبة التعرف على مدى وضوح التعليمات و فقرات المقياس لتجنب عدم الوضوح او الغموض او الالتباس الذي ممكن ان يكتنف تعليماته او فقرات الإجراءات الإحصائية (تحليل الفقرات):
وتم التحقق باستخراج علاقة كل فقرة من فقرات كل مجال من المجالات بالدرجة الكلية له باستخراج معامل ارتباط بيرسون الجدول (2) يوضح النتائج

جدول (2)

معاملات ارتباط درجة كل مجال بدرجة الكلية

العداء	المعلومات	الصدقة	الاخلاق	
.661**	.430**	.401**		1
.539**	.596**	.404**	.331**	2
.448**	.473**	.527**	.388**	3
.445**	.610**	.561**	.407**	4
	.487**	.548**	.336**	5
	.481**	.635**	.470**	6
	.453**		.615**	7
			.377**	8
			.279**	9
			.435**	10

وقد أظهرت نتائج التحليل الإحصائي من إن معاملات الارتباط بين درجات كل مجال و الدرجة الكلية له جميعها دالة و عند مستوى دلالة (0,01) و الذي يعد مؤشرا لصدق

صدق المقياس : و تم التحقق كالاتي :

- **صدق الترجمة:** تم التحقق وفق ما معمول به في التحقق من صدق الترجمة (ترجمته من اللغة الإنكليزية الى اللغة العربية من قبل ثلاث مترجمين من ثم ترجم من اللغة العربية الى اللغة الإنكليزية من قبل مترجمان و كل على حدا و مطابقتها للتأكد من انه لا اختلاف في ترجمة فقرات المقياس، و في فهم و تفسير بعض المصطلحات الواردة فيه)
- **صدق المحكمين :** عرض المقياس على محكمين في مجال العلوم النفسية و التربوية بغية التحقق من وضوح الفقرات و صياغتها و ملائمتها للغرض الذي وضعت لأجله .
- **صدق البناء:** و قد تحقق من خلال إيجاد معاملات ارتباط درجات كل مجال من مجالات المقياس بالدرجة الكلية للمجال
- الثبات :** و تم التحقق بطريقة : الاتساق الداخلي (الفا كرونباخ) ، اذ طبق المقياس على عينة قوامها (40) فردو قد أسفرت النتائج عن معاملات الثبات الآتية و كما موضحة في الجدول (3)

جدل (3)

البعد	الثبات
الاخلاق	.77
المعلومات	.72
العداء	.71
الصدقة	.81

عرض النتائج و تفسيرها:

الهدف الاول: التعرف على ادراكات الموظفين حول النميمة في مكان العمل ؟

استخرجت المتوسطات الحسابية للدرجات لكل بعد من ابعاد النميمة و الجدول (4) يوضح ذلك ، اذ رتبت الاساليب ترتيبا تنازليا

جدول (4)

ت	البعد	المتوسطات مرتبة تنازليا
1	الاخلاق	26.70
2	المعلومات	19.01
3	الصداقة	16.21
4	العداء	11.08

اسفرت النتائج و كما موضح في الجدول اعلاه ، ان الموظفين ينظرون الى لنميمة في مكان العمل من وجهة نظر اخلاقية ، ويتجنبون النميمة كونها مسالة اخلاقية و ان عدم النميمة نابع من تفكيرهم ان سلوك النميمة سلوك غير مرغوب اجتماعيا و خاطيء اخلاقيا بما يعود بالمساوى على اطراف النميمة وعلى العلاقات الاجتماعية داخل المؤسسة و على انسيابية العمل فضلا عن ذلك ، فإن تصور الموظفين حول "قيمة النميمة" يستند أيضا إلى المقارنة مع تكلفة البدائل التي تم التضحية بها ؛ كما لو أن النميمة ستكون نشاطاً تافهاً ، ومن ثم ، مضیعة للوقت اذ تستحق المحاولة بعض الأنشطة الأخرى ذات المغزى ، كما ان بعض الموظفين يشعرون أنهم في غير محلهم في محادثات النميمة. وبالتالي ، لا تتم دعوتهم لمشاركة ما يعرفونه. في حين يدرك الموظفون ان النميمة هي وسيلة للبحث عن المعلومات وكوسيلة لتبادل الآراء والأفكار والتقييمات، و أداة لتبادل المعلومات القيمة المحتملة حول الأطراف الثالثة ، والتي تظل متماشية مع وصف فوستر (2004) للوظائف الاجتماعية للنميمة.،وان البحث عن معلومات عن أشخاص آخرين مهم أيضاً للصداقة والعداء والشائعات. أولاً ، إجراء محادثة ودية وغير رسمية عن طريق

النميّة يوفر الفرصة للأشخاص الذين يقتربون من الآخرين (أي "معرفة قيم الآخرين"). فضلا عن ذلك ، البحث عن معلومات أو أسرار حول زملاء في العمل ، وخاصة "من لا يحبونهم". أخيرًا ، يبدو أيضًا أن النميّة معنية في المقام الأول بمعرفة الإشاعات في مكان العمل

اما في المقام الثالث الصداقة اذ ينظر الموظفون إلى النميّة في مكان العمل على أنها "ميسرة للعلاقات" و وسيلة لتعزيز التنشئة الاجتماعية والصداقة من خلال مشاركة الاهتمامات والخبرات المتشابهة ، والكشف عن المعلومات الموثوقة ، وهو ما يوافق النميّة. كما ، توفر للمشاركين فيها فرصة لبناء علاقة حميمة لأنها تساعد على التجمع وإجراء محادثات لطيفة. و تدعم تعزيز الشعور بالتقارب بين الموظفين لأنها تخلق فرصًا للأشخاص لفهم الآخرين بشكل أفضل في مكان العمل. وأيضًا ، يعتقدون أن النميّة تجعلهم يشعرون بالحماس الشديد والحيوية بشأن ما تعلموه في جلسات النميّة. كل هذا يشير إلى أنها توفر فرصًا للموظفين للاستمتاع بصداقة زملائهم ، إلى جانب التفاهم المتبادل ، تساهم في الانسجام التنظيمي.

واخيرا الطابع الخبيث للنميّة (العداء) ينظر إليها الموظفون على أنه سلوك عدواني، اذ يرى الموظفون ان النميّة تمنحهم الفرصة "للشعور ببعض اعتداءاتهم يتم إطلاقها" ، خاصةً عندما يتحدثون عن الموظفين "الذين ارتكبوا شيئًا خاطئًا".

الهدف الثاني: هل تختلف ادراكات الموظفين حول النميّة باختلاف الجنس ؟

جدول (5)

بعد الصداقة					
الجنس	المتوسط	الانحراف	درجة الحرية	القيمة التائية	التائية الجدولية
ذكر 59	14.6441	4.54769	154	3.682	دال
انثى 97	17.1649	3.88555			
بعد المعلومات					
ذكر	17.4576	4.70994	154	3.315	دال
انثى	19.9588	4.48358			
بعد الاخلاق					
ذكر	25.6102	7.28489	154	1.838	غير دال
انثى	27.3505	4.55074			
بعد العداء					
ذكر	10.6271	3.32648	154	1.458	غير دال
انثى	11.3299	2.64466			
ذكر (59)			انثى (97)		

اسفرت النتائج و كما موضح في الجدول اعلاه، هنالك اختلافات في ادراكات الموظفين للنميمة على وفق متغير الجنس ، في ابعاد الصداقة و المعاومات و لصالح الاناث باستثناء بعدي الاخلاق والعداء وان النساء اكثر ثرثرة من الرجال اذ تتوافق هذه النتيجة مع العديد من الدراسات السابقة منها تلك التي وجدها (Sharpteen 1988)

الهدف الثالث: هل تختلف ادراكات الموظفين حول النميمة باختلاف المستوى التعليمي؟

جدول (6)

بعد الصداقة					
المستوى التعليمي	المنوسط	الانحراف	درجة الحرية	القيمة التائية	الدلالة
بكالوريس فاعلى	16.5156	4.42931	154	.734	غيردال
ثانوب فادنى	16.0000	4.24005			
بعد المعلومات					
بكالوريس فاهلى	18.9219	4.54712	154	.200	غيردال
ثانوي فادنى	190761	4. 85217			
بعد الاخلاق					
بكالوريس فاعلى	27.3281	5.87989	154	1.147	غير دال
ثانوي فادنى	26.2500	5.69871			
بعد العداء					
بكالوريس فاعلى	11.0469	2.90282	154	.061	غير دال
ثانوي فادنى	11.0761	2.96586			
بكالوريس فاعلى (64)			ثانوي فادنى (92)		

اسقرت النتائج بانه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين درجات الثانوية العامة ودرجات الدراسات العليا في جميع المقاييس. وتشير هذه النتيجة إلى أن المشاركين ينظرون إلى ثرثرة مكان العمل على أنها سلوك غير أخلاقي و وسيلة للحصول على المعلومات و نبادل الراي و الفكرة وفرصة لتكوين وتعزيز الصداقات ، و بانها سلوك غير حضاري وعدواني

الهدف الرابع: هل تختلف ادراكات الموظفين حول التنمية باختلاف الحالة الاجتماعية؟
جدول (7)

بعد الصداقة					
الدالة-0.05	القيمة التائية	درجة الحرية	الانحراف	المتوسط	الحالة الاجتماعية
غير دال	1.952	154	3.86396	16.8625	متزوج
			4.66612	15.5263	غير متزوج
بعد المعلومات					
دال	2.330	154	4.21090	20.2000	متزوج
			4.91764	17.7632	غير متزوج
بعد الاخلاق					
دال	2.206	154	5.11334	27.6750	متزوج
			6.27493	25.6579	غير متزوج
بعد العداء					
دال	2.036	154	2.28908	11.5250	متزوج
			3.43031	10.5789	غير متزوج
غير متزوج (76)			متزوج (80)		

اسفرت النتائج من حيث الحالة الاجتماعية ، اعتراف المشاركون المتزوجين بأخلاق أكبر من غير المتزوجين ؛ وقالوا إنهم يثرثرون في كثير من الأحيان للبحث عن المعلومات أكثر من غير المتزوجين وانها سلوك عدواني . وتم تكريس المزيد من ثروة الموظفين المتزوجين للتنمية العاطفية المتطرفة نسبياً (أي العداء) ولا فرق دال فيما يخص بعد الصداقة

اشارت الدراسة الحالية الى عددًا من الجوانب المتعلقة بالتنمية في مكان العمل. وأن هناك أربعة أبعاد في ادراكات الموظفين حول التنمية: (1) الأخلاق ، (2) الصداقة ، (3)

العداء ، و (4) البحث عن المعلومات.وان عامل الأخلاق مؤشرا هاما على تجنب النميمة في مكان العمل. فضلا عن ذلك ، أوضحت النتائج أن المستجوبات كن أكثر عرضة للانخراط في النميمة من الرجال. ، كما لوحظ بانه لوجود فرق في درجات الابعاد الاربعة لمستوى التعليم.

التوصيات:

- يجب أن تستخدم الأبحاث المستقبلية طرقاً أكثر تعقيداً لوصف أسباب النميمة التنظيمية ، ولتحديد الفروق الفردية المحددة في المواقف تجاه النميمة في مكان العمل
- برامج توعية بالاثار السلبية للنميمة على واقع العلاقات الاجتماعية داخل المؤسسة و على عمل المؤسسة

المقترحات:

- دراسة العلاقة بين النميمة و (الرضا الوظيفي ،سمات الشخصية، الصراع ما بين الاشخاص ،الالتزام الوظيفي، مصادر النميمة ، بعض الانفعالات.....)

Refrences:

- Davis Adam., Tracy Vaillancourt, Steven Arnocky, and Robert Doyel.2019():Women's Gossip as an Intrasexual Competition Strategy An Evolutionary Approach to Sex and Discrimination, The Oxford Handbook of Gossip and Reputation Edited by Francesca Giardini and Rafael Wittek.

- Wittekics, Rafael, Grote Rozenstraat, (1998): Gossip in Organizations, computational & Mathematical Organization Theory Kluwer Academic Publishers. Manufactured in The Netherland
- Akgeyik ,Tekin,(2012)" The Multidimensionality Of Workplaces Gossip* (A study on The Perceptions Of EmployeesAboutGossip), Istanbul University, Istanbul, (1) moralit European Journal of Business Research, V. 12 (2),pp 49-55
- Alshehre , kRasha Ali Mueed .(2017):Positive Effects of Gossiping at Work,open Journal of Medical Psychology.Vol 6, 126-132, <http://www.scirp.org/journal/ojmp>
- Chua, Sandy Valmores& Kristine June de la Cerna Uy,(2014): The Psychological Anatomy of Gossip American, Journal of Management14)3
- Eckhaus, Eya,(2018): To gossip or not to gossip: Reactions to a perceived request to gossip – A qualitative study2018Trames Journal of the Humanities and Social Sciences 22(3):273
- Elena Martinescu(2017):Why we gossip, University of Groningen, Link to publication in University of Groningen/UMCG research database
- Ellwardt -Lea A,*, Giuseppe (Joe) Labianca B, Rafael Witteka Who are the objects of positive and negative gossip at work A social network perspective on workplace gossip,Social Network,34,2,PP193-205
- Ferrarm Filippom(2015): In Praise of Gossip: The Organizational Functions and Practical Applications of Rumours in the Workplace, Journal of Human Resources Management Research
- Han, Bünyamin , Abidin Dagli,(2018): Organizational Gossip Scale: Validity And Relibility Study, Skopje/MacedoniaAnkara/Turky.Vol 13/27, p. 829-846
- Lise Gerber,(2011): Perceptions Of Office Gossip Amongst Diverse Groups In The Workplaces Submitted In PartialL Fulfilmint Of The

Requirements For Mcom Industrial And Organizational Psychology IN
The Faculty Of Economic And Management Sciences At The
University Of Pretoria

- Litmana, A, Mark V,(2005): Individual differences in attitudes towards gossip p Jordan, Personality and Individual Differences 38 pp963–980
- Meno, Archana S , R G Priyadarshini,(2018): A study on the effect of workplace negativity factors on employee engagement mediated by emotional exhaustion, The 3rd International Conference on Materials and Manufacturing Engineering Publishing
- Poranen: Laura(2018): How Gender Affects Gossip and Conversation Examining the Assumptions in Deborah Tannen’s “You Just Don’t Understand!” (1990 University of Jyväskylä
- Taylor, Elycia M,(2005): Gossip as an Interpersonal Communication Phenomenon, Thesis submitted to the Eberly College of Arts and Sciences at West Virginia University in partial fulfillment of the requirements for the degree of Master of Arts in Communication Studies
- Vega Abner Vélez Roberto González Valles ,(2016); Spanish Translation and Validation of the Office Gossip Scale of Schmidt in a Sample of Workers in Puerto Rico DOI: 10.21772/ripo.v34n1