

تأثير النميمة السلبية المُدركة في مكان العمل على سلوك أداء العمل الرسمى: الدور
الوسيط لتقدير الذات التنظيمية، والدور المعدل للدعم التنظيمى المُدرك

**Impact of Workplace Negative Gossip on In-Role behavior: The
Mediating role of Organization-based Self-esteem and Moderating role
of Perceived Organizational Support**

د. حامد زعزوع سنوسى

أستاذ إدارة الأعمال المساعد

كلية التجارة - جامعة بنى سويف

hzs160267@gmail.com

مستخلص البحث:

هدفت الدراسة الحالية إلى اختبار تأثير النميمة السلبية المُدرّكة في مكان العمل باعتبارها متغيراً مستقلاً في سلوكيات أداء دور العمل الرسمى كمتغير تابع، كما اختبرت دور تقدير الذات التنظيمية كمتغير وسيط يفسر تأثير المتغير المستقل على التابع، وكذلك اختبرت دور الدعم التنظيمى المُدرّك كمتغير معدل لكل من: علاقة التأثير المباشر للنميمة السلبية بأداء دور العمل الرسمى، وعلاقة التأثير المباشر للنميمة بتقدير الذات التنظيمية، كذلك اختبرت دوره كمتغير معدل للتأثير غير المباشر للنميمة على الأداء من خلال تقدير الذات التنظيمية. تم تجميع البيانات بالاعتماد على استقصاء تم توجيهه لعينة حجمها (٣٣٢) من الطلاب المنتسبين لبرنامج الدبلوم والماجستير والدكتوراه المهنية بكلية التجارة جامعة بنى سويف، وجميعهم يعملون بوظائف دائماً بالعديد من المنظمات المصرية. وتوصلت الدراسة إلى وجود تأثير سلبى للنميمة السلبية المُدرّكة على كل من الأداء وتقدير الذات التنظيمية، وتأثير إيجابى لتقدير الذات التنظيمية على الأداء الوظيفى، كما توصلت لوجود دور وساطة معنوية لتقدير الذات التنظيمية في علاقة النميمة السلبية بالأداء الوظيفى، بالإضافة إلى وجود دور معدل معنوى للدعم التنظيمى المُدرّك في العلاقة بين المتغيرات الثلاثة.

الكلمات المفتاحية: النميمة السلبية في العمل، تقدير الذات التنظيمية، الدعم التنظيمى المُدرّك، سلوك أداء دور العمل الرسمى، الأداء الوظيفى.

Impact of Workplace Negative Gossip on In-Role behavior: The Mediating role of Organization-based Self-esteem and Moderating role of Perceived Organizational Support

Abstract

The current Study aimed to test the effect of Workplace Negative Gossip as an independent variable, and Organization-based Self-esteem as an interactive mediating variable on In-role Behavior, as well as to test the moderator role of Perceived Organizational Support on the relationships among Workplace Negative Gossip and both of Organization-based Self-esteem and In-role behaviors. The Study relied on a sample of (332), and the data was collected through a survey. Depending on the structural equations modeling, the Study found that there is a direct negative effect of Workplace Negative Gossip on both In-role behavior and Organization-based Self-esteem, and a positive effect of Organization-based Self-esteem on In-role behavior. the results, also proved a significant mediating role of Organization-based Self-esteem between Workplace Negative Gossip and In-role behavior, as well as a moderating role of moral Perceived Organizational Support which modifies the relationships among Workplace Negative, Organization-based Self-esteem and In-role behavior .

Keywords: Workplace Negative Gossip, Organization-based Self-esteem, Perceived Organizational Support, In-role behavior, Job performance.

١ - مقدمة:

تمثل النميمة في مكان العمل *Gossip at work place* - كأحد أشكال الاتصال غير الرسمي - ظاهرة اجتماعية تنتشر في كافة المنظمات، وتشير الدراسات إلى أن النميمة في مكان العمل تمثل ما يقرب من ٦٥% من وقت المحادثة اليومي بين الأفراد (Wang, D. et al., 2022; Wax, A. et al., 2022)، وأنها تعتبر سلوكا اجتماعيا متأصلا يشارك فيه معظم الموظفين تقريبا، وأن ما يقرب من ٩٠% من العاملين التي شملتهم تلك الدراسات ينخرطون في النميمة في مكان العمل (Grosser et al., 2010; Kim et al., 2019, Babalola et al., 2019). وتعرف النميمة في مكان العمل بأنها: "حديث غير رسمي وتقييمي من عضو في منظمة إلى عضو أو أكثر في نفس المنظمة حول عضو آخر في المنظمة غير موجود لسماع ما يقال" (Brady, D. et al., 2017)، ولقد ازداد الاهتمام الاكاديمي بالنميمة في العمل خلال العشر سنوات الماضية، سواء في مجال علم النفس أو في السلوك التنظيمي، وحظي موضوع النميمة على تركيز أكبر خلال السنوات الخمسة الماضية، وتؤكد نتائج الدراسات السابقة على أن النميمة السلبية في العمل لها آثار سلبية خطيرة على اتجاهات وسلوكيات الأفراد وعلى الأداء التنظيمي بصفة عامة (Tian et al., 2019; ; Wax, A. et al., 2022; Ye, Y. et al., 2019; Zhou, A. et al., 2019).

وقد أكد كل من (Wu, L. Z. et al., 2017; Liu, T. et al., 2020a; 2020b; Xie, J. et al., 2022) على أنه "بالرغم من أن الدراسات السابقة والنتائج الأولية قد أشارت إلى أن النميمة في مكان العمل منتشرة ولها تأثير ملحوظ على نتائج مكان العمل، فإن البحث في هذا المجال ناشئ وغير كافٍ، وأن هذه الظاهرة لم تلق البحث الكافي في المجال التنظيمي".

ويمثل الأداء الوظيفي محصلة الجهود الفردية والتنظيمية، والوسيلة الرئيسية لتحقيق الأهداف الفردية والتنظيمية، وكان وما زال الأداء الوظيفي محور اهتمام البحث في مجال السلوك التنظيمي وإدارة الموارد البشرية، وفي ظل الجدل حول تأثير النميمة السلبية على الأداء الوظيفي، تشير الدراسات السابقة إلى عدم اتساق نتائجها فيما يتعلق بتأثير النميمة السلبية في مكان العمل على أداء المهمة أو أداء الدور الرسمي، فقد برهنت نتائج بعض الدراسات على وجود تأثير إيجابي للنميمة السلبية في مكان العمل (Grosser et al., 2012; Tian et al., 2019; Bai et al., 2019).

Georganta et al.,)، بينما وجدت دراسات كل من: (2019;2020; Tan et al., 2021; 2014; Brady, D. et al., 2016; Dlamani et al., 2018; Kong, M., 2018; Babalola et al., 2019; تأثير سلبي للنميمة السلبية في مكان العمل على الأداء الوظيفي، في حين وجدت دراسة (Brady, D. et al., 2017; Liu, X. et al., 2020)، عدم معنوية العلاقة بين النميمة في مكان العمل والأداء الوظيفي. مما يوضح أهمية دراسة العلاقة بين انتشار النميمة السلبية في مكان العمل وسلوك دور العمل الرسمي (In-role Task performance) behavior.

وجدير بالذكر أن تقدير الذات التنظيمية Organization-Based Self-Esteem (OBSE) من المفاهيم التي لاقت اهتماما كبيرا من العلماء في مجال السلوك التنظيمي لما يترتب على تقدير الذات التنظيمية من تأثيرات على اتجاهات وسلوكيات العاملين، وارتباطها بالأداء الوظيفي (Pierce & Gardner, 2004; Ferris et al., 2010;)، وتشير الدراسات إلى أن تقدير الذات التنظيمية يتأثر بالإشارات وبالمعلومات الخارجية التي تحدد أهمية الفرد وجدارته وقيمه كعضو فعال في المنظمة (محمود، وعبد الحميد، ٢٠١٨)، لذلك، قد تؤثر النميمة السلبية على تقويض تقدير الذات التنظيمية مما ينعكس بدوره على الأداء الوظيفي.

إن تصور العاملين لما تقدمه المنظمات من دعم تنظيمي لهم من خلال رعايتهم ومكافأتهم وتحقيق رفاهيتهم، وهو ما يعرف بالدعم التنظيمي المُدرّك Perceived Organizational Support يؤدي إلى ردود أفعال إيجابية ويدفع إلى انخراط العاملين في سلوكيات العمل الإيجابية التي تحقق أهداف المنظمة (محمد، ٢٠١٥؛ عشري، والدريني، ٢٠٢٢؛ علي، والبدوي، وعثمان، ٢٠٢٣).

لذلك، تتناول هذه الدراسة اختبار العلاقة بين النميمة السلبية المُدرّكة في مكان العمل، وأداء المهمة، وتحليل دور كل من تقدير الذات التنظيمية والدعم التنظيمي المُدرّك في هذه العلاقة لدى عينة من العاملين في عدد من المنظمات الخدمية والصناعية المصرية.

٢- الدراسات السابقة ومشكلة الدراسة:

١/٢- الدراسات السابقة

لتحديد الفجوة البحثية المعرفية، قام الباحث بالاستعلام في قواعد البيانات العالمية، لتحديد الدراسات السابقة التي تناولت النميمة في مكان العمل، باستخدام قواعد بيانات EBSCO و PsycINFO و Google Scholar مع الكلمة الرئيسية "النميمة" "Gossip"، وكذلك البحث في "بنك المعرفة المصري، ودار المنظومة، و Google Scholar باللغة العربية عن "الثرثرة في العمل، "ال قيل والقال في العمل"، بحيث يمكن استرجاع الدراسات التي تناولت النميمة في العمل سواء من حيث سوابقها و/أو نواتجها، كما اعتمد الباحث على طريقة البحث المشروط والتي تشترط وجود المصطلح "Gossip" بعنوان البحث، ولم نحدد تاريخ بداية للبحث.

اسفر بحثنا، وفقا للشروط السابقة، عن عدد (١٢١) دراسة يتضمن عنوانها كلمة "Gossip"، قام الباحث أولا بمراجعة - فقط- لمخلص "Abstract" كل دراسة، وبناء عليه وجد (٧٩) دراسة تم اختبار متغيراتها ميدانيا، وباقي الدراسات (٤٤) دراسة ناقشت النميمة في العمل نظريا. كان ما سبق للبحث باللغة الإنجليزية، أما البحث باللغة العربية لم يسفر إلا عن مقالة واحدة.

قام الباحث بتصنيف الدراسات التجريبية إلى دراسات تناولت (أ) سوابق النميمة في مجال العمل وعددها (٢٠) دراسة، (ب) ودراسات اهتمت بوظائف النميمة في العمل، وعددها (٢٢)، و(ج) دراسات ركزت على نواتج (المتربّات) على النميمة في العمل، وعددها (٣٧) دراسة، ونظرا لاهتمام البحث الحالي بالمتربّات على النميمة في مكان العمل، ويوضح **ملحق (أ)** ملخص للدراسات التي تناولت ذلك.

بناء على البيانات الموضحة بالجدول ملحق (أ): يتضح ما يلي:

- زيادة الاهتمام الاكاديمي بالنميمة في العمل خلال العشر سنوات الماضية، وحظي موضوع النميمة على تركيز أكبر خلال السنوات الأربع الماضية.
- الدراسات التي تناولت سوابق ووظائف النميمة في العمل اهتمت بكل من النميمة السلبية والإيجابية، وإن كان النسبة الغالبة منها ركزت على النميمة السلبية.

- من حيث نواتج أو المترتبات على النميمة في العمل، ركزت نسبة (٩٠%) من الدراسات على نواتج النميمة السلبية، وتمثلت أهم المترتبات، في: (١) التأثير السلبي على اتجاهات المستهدف بالنميمة (مفهوم الذات، الجوانب العاطفية، الرفاهية النفسية، الرضا الوظيفي، التزام الوجداني، الهوية التنظيمية، الثقة التنظيمية، والارتباط الوظيفي) وتأثير إيجابي على (خرق العقد النفسي، الإجهاد العاطفي، الرغبة في ترك العمل)، (٢) تمثلت المترتبات السلوكية، في: التأثير السلبي على (سلوك المواطنة التنظيمية، الدعم بين زملاء العمل، مشاركة المعرفة، التعاون) وتأثير إيجابي على (سلوك العمل الانحرافي، السلوكيات الانسحابية، الإقصاء الاجتماعي، التهمك التنظيمي، الإشراف المسيء، النبذ في مكان العمل). وكانت النتيجة المثيرة للجدل هي، عدم اتساق نتائج الدراسات فيما يتعلق بتأثير النميمة في مكان العمل على الأداء الوظيفي (أداء المهمة)، حيث أكد بعضها وجود تأثير إيجابي، وبعضها أيد وجود تأثير سلبي، ومنها من توصل لعدم معنوية هذه العلاقة، وهذا ما سوف نناقشه عند الحديث عن مشكلة الدراسة.

٢/٢ - مشكلة الدراسة:

تشير الدراسات السابقة (١) إلى عدم اتساق نتائجها فيما يتعلق بتأثير النميمة السلبية في مكان العمل على الأداء الوظيفي (أداء المهمة- سلوك الدور الرسمي)، فقد توصلت دراسات كل من (Grosser et al., 2012; Tian et al., 2019; Bai et al., 2019;2020; Tan, et al.,) إلى وجود تأثير إيجابي للنميمة على الأداء الوظيفي، بينما وجدت دراسات كل من: (2021 Georganta et al., 2014; Brady et al., 2016; Dlamani et al., 2018; Kong, M,) أن النميمة السلبية في مكان العمل تؤثر سلباً على أداء المهمة أو أداء دور العمل الرسمي، في حين وجدت دراسة (Brady et al., 2017; Liu, X.,) (et al., 2020)، عدم معنوية العلاقة بين النميمة في مكان العمل والأداء الوظيفي، في حين توصلت دراسة (Xie, J., et al.,2019b) إلى أن علاقة النميمة السلبية في مكان العمل بالأداء الوظيفي علاقة غير خطية تأخذ شكل حرف (U).

١ - راجع ملحق (أ)

إن هذا التناقض في علاقة النميمة بالأداء الوظيفي، يثير تساؤل حول الكيفية التي تؤثر من خلالها النميمة السلبية المُدرّكة في مكان العمل على أداء المهمة، وتتمثل الفجوة البحثية في دور المتغيرات (الوسيط) التي تفسر هذه العلاقة التأثيرية والمتغيرات المعدلة التي تؤثر على هذه العلاقة.

ويؤكد ضرورة طرح هذا التساؤل ومحاولة الإجابة عنه، ما خلصت إليه دراسة حديثة (Sun, T., et al., 2023) - والتي اعتمدت على تحليل الانحدار لعدة دراسات سابقة بأسلوب Meta-analysis- بالتأكيد على أن العمل الأكاديمي حول النميمة في المؤسسات لا يزال غير مكتمل، ولا سيما آثار النميمة السلبية المتصورة في مكان العمل على الأداء الوظيفي. كما أوصت دراسة (Wax, A., et al., 2022) - والتي اعتمدت على أسلوب Meta-analysis- لتحليل نواتج النميمة في مكان العمل- في اقتراحها للبحوث المستقبلية بكشف الغموض المتعلق بتأثير النميمة السلبية على الأداء الوظيفي.

إن المستهدف بالنميمة السلبية في العمل قد يتعرض إلى ضغوط وإجهاد نفسى مشابه لحالة العدوان، ومن ثم تؤثر تلك الضغوط سلبا على المفهوم الذاتي للفرد وعلى تقدير الذات التنظيمية (Bonner, 2016; Babalola et al., 2019)، ومن ناحية أخرى، تتضمن النميمة السلبية تقييمات سلبية لدور المستهدف وصورته وسمعته في العمل، لذلك، تقوض النميمة السلبية المفهوم الذاتي للموظف ويدركها على أنها تقلل من أهميته وجدراته كعضو فعال في المنظمة (Brady et al., 2017). كما تتضمن النميمة السلبية في مكان العمل مقارنة اجتماعية ضمنية أو صريحة، قد تؤدي إلى تقليل شعور الفرد بالتماثل مع المجموعة (زملاء العمل)، وبالتماثل مع المنظمة، وبالتالي تعزز مشاعر الانفصال النفسي عن المنظمة (Wax, A., et al., 2022; Ye, C., et al., 2022). وقد استخدم الباحثون تقدير الذات التنظيمية كمتغير وسيط لتفسير العلاقة بين العديد من المتغيرات، لذلك، نتساءل عن دور تقدير الذات التنظيمية في تفسير أثر النميمة السلبية على الأداء الوظيفي. وحيث أن محور اهتمامنا بالنميمة السلبية من زملاء العمل، فقد يكون للدعم التنظيمي دور معدل يغير من تأثير النميمة السلبية على الأداء الوظيفي، وأيضاً قد يعدل من تأثير النميمة السلبية في مكان العمل على تقدير الذات التنظيمية، مما يعدل من التأثير غير المباشر للنميمة السلبية على أداء المهمة.

إن الدراسات السابقة - وفي حدود علم الباحث - لم تدرس العلاقات بين المتغيرات الأربعة (النميمة السلبية في مكان العمل، وتقدير الذات التنظيمية، والدعم التنظيمي المُدرّك، والأداء الوظيفي)، تتمثل الفجوة البحثية المعرفية في تحليل العلاقة بين هذه المتغيرات.

وبناء على ما سبق، قام الباحث بدراسة استطلاعية - لتحديد الفجوة البحثية الواقعية - على عينة ميسرة مقدارها (٧٤) مفردة من المنتسبين لبرنامج الدراسات العليا المهنية (ماجستير ودكتوراه بكلية التجارة جامعة بنى سويف)، والذين يعملون موظفين دائمين في عدة منظمات حكومية وخاصة، (وذلك خلال يناير ٢٠٢٣)، ومن خلال المقابلات مع مفردات العينة، خلصت تلك الدراسة الاستطلاعية إلى ما يلي:

- إدراك معظم مفردات العينة لانتشار النميمة السلبية في نطاق العمل، وعبر العديد منهم عن حديث زملائهم عنهم من وراء ظهورهم. وتشمل النميمة الأمور الشخصية والأمور المتعلقة بالعمل. كما عبرت نسبة كبيرة من العينة عن استهدافهم بالنميمة للمشرف أو المدير، ويطلق معظمهم لفظ (العصفورة) على الموظف الذى ينم عن زملائه سلبيا إلى المشرف أو المدير. أيضا، اتضح أن النميمة لا تقتصر على زملاء العمل، بل تشمل أيضا النميمة عن المشرفين والمديرين.
- عبرت نسبة كبيرة من العينة عن ازدياد مستوى النميمة من خلال الوسائل الإلكترونية (استخدام مجموعات WhatsApp، ووسائل التواصل الاجتماعي)، للنميمة عن الزملاء داخل نطاق العمل وخارجه، فيما يتعلق بأمور العمل والأمور الشخصية.
- وتمثلت ردود الأفعال تجاه النميمة السلبية، في: الشعور بالضيق، وعدم تقدير الزملاء للفرد وعدم احترام ذاته، وفي حال معرفة مصدر النميمة؛ رد البعض منهم بتجنب المشتركين في النميمة، وعدم التعاون معهم، وإلغاء صداقتهم على الفيسبوك، بينما رأى البعض أنه لا يلتفت إلى ما يقوله الآخرون عنه.
- تباينت إجاباتهم حول ما اذا كانت النميمة تؤثر على احترامهم لذاتهم، وعلى إدراكهم لقيمتهم في المنظمة. كما يوجد تباين في ادراك مفردات العينة الاستطلاعية لما يقدمه المشرفون والإدارة من دعم تنظيمي لهم.

وبناء على ما سبق، تتلخص مشكلة الدراسة في التساؤلات التالية:

- ما هو التأثير المباشر للنميمة السلبية المُدركة في العمل على الأداء الوظيفى - أداء دور العمل الرسمى؟
- هل يفسر تقدير الذات التنظيمية، كمتغير وسيط تأثير النميمة السلبية المُدركة في الأداء الوظيفى؟
- هل للدعم التنظيمى دور يعدل من التأثير السلبى للنميمة السلبية المُدركة في تقدير الذات التنظيمية؟، وهل يعدل من التأثير المباشر لها على الأداء الوظيفى؟

٣- أهداف الدراسة:

تسعى هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية:

- ١/٣- قياس وتحديد مستويات كل من: النميمة السلبية المُدركة في مكان العمل، وتقدير الذات التنظيمية، والدعم التنظيمى المُدرك، وسلوك أداء العمل الرسمى لدى عينة من العاملين بعدد من المنظمات الصناعية والخدمية بمصر.
- ٢/٣- تحديد التأثير المباشر للنميمة السلبية المُدركة في مكان العمل من وجهة نظر المستهدف على سلوك أداء دور العمل الرسمى لدى مفردات عينة الدراسة.
- ٣/٣- تحديد التأثير المباشر للنميمة السلبية المُدركة في مكان العمل على تقدير الذات التنظيمية لدى مفردات عينة الدراسة.
- ٤/٣- تحديد التأثير المباشر لتقدير الذات التنظيمية على سلوك أداء دور العمل الرسمى لدى مفردات عينة الدراسة.
- ٥/٣- تحديد التأثير غير المباشر للنميمة السلبية المُدركة في مكان العمل على أداء دور العمل الرسمى من خلال تقدير الذات التنظيمية كمتغير وسيط لدى مفردات عينة الدراسة.
- ٦/٣- اختبار معنوية الدعم التنظيمى المُدرك كمتغير معدل، يعدل من تأثير النميمة السلبية المُدركة على مستوى الأداء الوظيفى للدور الرسمى لدى مفردات عينة الدراسة.
- ٧/٣- اختبار معنوية الدعم التنظيمى المُدرك كمتغير معدل، يعدل من تأثير النميمة السلبية المُدركة على تقدير الذات التنظيمية، وتحديد دور ذلك في التأثير غير المباشر للنميمة السلبية على الأداء الوظيفى من خلال تقدير الذات التنظيمية.

٨/٣- التوصل لبعض الدلالات النظرية والتوصيات العملية التي قد تؤدي إلى: توسيع قاعدة البحث في مجال النميمة في مكان العمل، واثرها على اتجاهات وسلوكيات العاملين، والعمل على الحد من أثارها السلبية.

٤- أهمية الدراسة:

تتبع الأهمية النظرية والتطبيقية لهذه الدراسة من الاعتبارات التالية:

١/٤- المساهمة في الجدل العلمى والنظرى لموضوع النميمة السلبية في مكان العمل وتأثيرها على الأداء الوظيفى، والسعى للمساهمة في الجدل العلمى حول دور المفهوم الذاتى للفرد وتقدير الذات التنظيمية، وكذلك دور الدعم التنظيمى وتأثيره على اتجاهات وسلوكيات العاملين، وفى ذلك إضافة علمية للجدل في هذه الموضوعات.

٢/٤- بناء على توصيات كل من (Wax et al., 2022; Sun et al., 2023) بضرورة إجراء دراسات للكشف عن كيفية تأثير النميمة السلبية في مكان العمل على الأداء الوظيفى، تساهم هذه الدراسة في تقديم إجابة لذلك، من خلال استخدام تقدير الذات التنظيمية كمتغير وسيط يفسر ذلك التأثير، واستخدام الدعم التنظيمى المُدرّك كمتغير معدل، يفسر أيضا، متى تؤثر النميمة السلبية على الأداء الوظيفى، وهى متغيرات لم يتم اختبارها بواسطة الدراسات السابقة في هذا الخصوص.

٣/٤- تعد هذه الدراسة أول دراسة - على حد علم الباحث- تتناول موضوع النميمة في مكان العمل وتأثيرها على اتجاهات وسلوك العاملين في المنظمات المصرية، لذلك تتبع أهميتها من تناولها لموضوع حديث في السلوك التنظيمى، أولت له الدراسات الأجنبية اهتماما مكثفا في السنوات الأخيرة.

٤/٤- تتناول هذه الدراسة تحليل العلاقات المتشابكة بين مجموعة من الاتجاهات والسلوكيات التنظيمية، التي يترتب على العلاقات بينها أثارا جوهرية على الأفراد والمنظمات، وتتبع أهمية الدراسة الحالية، أيضا، من تحليلها لطبيعة العلاقات بين هذه المتغيرات، بحيث تقدم مجموعة من التوصيات تمكن صناع القرارات والمسؤولين بالمنظمات من التعامل معها بطريقة علمية.

٥ - أدبيات الدراسة وفروضها:

يتناول الباحث في هذه الجزئية عرضاً لأدبيات الدراسة متمثلة في: مفاهيم متغيرات الدراسة، والعلاقة بين هذه المتغيرات واشتقاق فروض الدراسة، وذلك على النحو التالي:

١/٥ - مفاهيم متغيرات الدراسة

(أ) النميمة في مكان العمل:

يختلف الكتاب والباحثون في وضع تعريف واحد ومحدد لمفهوم النميمة Gossip ، ويرجع ذلك، من ناحية، إلى التناقض بين الفهم العام للنميمة، وبين النهج الذي يتبناه الباحثون لمفهوم النميمة في العمل (Kakar, 2013)، ومن ناحية أخرى، يرجع تعدد مفاهيم النميمة في مكان العمل إلى تعدد المجالات التي تهتم بهذا المفهوم مثل الأنثروبولوجيا، وعلم النفس، وعلم الاجتماع، والسلوك التنظيمي، هذه التخصصات تنظر إلى المفهوم بشكل مختلف وتستمد من أطر نظرية مختلفة (Tan et al., 2021; Vélez-Vega, A., 2022). وهناك مشكلة إضافية أن البعض يعرف المفهوم من حيث أشكال النميمة: إيجابية وسلبية، والبعض الآخر يعرف الظاهرة من حيث وظائفها (Kuo et al., 2018; Wax et al., 2022).

ومن التعريفات التي وردت لمفهوم النميمة في مكان العمل:

عرف Foster, (2004) النميمة في مكان العمل بأنها "تبادل المعلومات الشخصية (السلبية أو الإيجابية) بطريقة تقييمية (سلبية أو إيجابية) حول طرف ثالث غائب"، كما عرفها (Brady et al., 2017)، بأنها "حديث غير رسمي وتقييمي (أي إيجابي أو سلبي) من عضو في منظمة إلى عضو واحد أو أكثر من نفس المنظمة عن عضو آخر في المنظمة غير موجود لسماع ما يقال"، في حين يعرفها (Wu et al., 2018b) بأنها "طريقة اتصال غير رسمية سلبية وتقييمية لعضو منظمة غائب. وعلى وجه التحديد، تتعلق بالأخبار السلبية التي يشعر بها الموظفون في مكان العمل، نتيجة التحدث عنهم ونشر معلومات تضرهم"، كما تعرف أيضاً بأنها "مرسل يتصل بمستقبل بشأن هدف غائب وغير مدرك للمحتوى" (Kim et al., 2019). ويعرف (Sun et al., 2023) هذا المفهوم بأنه "النميمة هي ممارسة إنتاج أو سماع أو المشاركة في تعليقات تقييمية

حول شخص ما غالبًا في غيابه، وتتضمن النميمة عملية ديناميكية توصف بأنها ثالث النميمة - وهي تتألف من: متحدث ومستمع / مستجيب وهدف. "

ومن خلال مراجعة معظم التعريفات التي وردت في الدراسات السابقة، ورغم اختلافها إلا أنها تشترك جميعا في عدة خصائص هي:

- **موضوع النميمة**، يتفق معظم الباحثين على أن النميمة هي حديث غير رسمي عن طرف ثالث أو أطراف ثالثة غائبة تشكل جزءًا من المنظمة. ويرى البعض أن موضوع النميمة في مكان العمل يقتصر على الأمور المتعلقة بالعمل (نميمة مهنية)، ويرى آخرون أنها تشمل كذلك الشؤون الشخصية (Dores Cruz et al., 2021)، وإن كان التوجه الغالب يرى أن النميمة في مكان العمل تقتصر على الأمور المهنية (مثل الأداء الوظيفي، والتقدم الوظيفي، والعلاقات مع أعضاء المنظمة الآخرين، والسلوك العام في مكان العمل)، وأن يكون موضوعها الأشخاص داخل المنظمة (Grosser et al., 2010)، كما، يختلف الكتاب، حول موضوع النميمة من حيث تركيزها على الأشخاص فقط، أم يمكن أن تتضمن الحديث عن الأحداث والمواقف في مكان العمل، ويتفق معظم الكتاب على أن النميمة عن الأحداث ترتبط بأشخاص، وهي نوع من التواصل في مكان العمل. وهذا، يمكن تلخيص النميمة من حيث الموضوع بأنها حديث (بين أعضاء المنظمة) عن شخص غائب أو حدث أو موقف يرتبط بهذا الشخص، وأن هذا الشخص أحد أعضاء المنظمة، ويتركز موضوع النميمة في مكان العمل على الشؤون المتعلقة بالعمل، أو الأمور الشخصية التي تؤثر على سلوك المستهدف بالنميمة في نطاق العمل.

- **التقييم**، يتفق غالبية الباحثين على أن النميمة في مكان العمل حديث تقييمي، وحديث نقدي، وعملية توصيل المعلومات المحملة بالقيمة (Kakar, 2013; Ellwardt et al., 2012a; Brady et al., 2017; Choi, 2020; Martinescu et al., 2021). وأن سمة التقييم المرتبطة بالنميمة هي التي تميزها عن مفاهيم الاتصال الأخرى، وبناء على التقييم يتم التمييز بين النميمة السلبية والنميمة الإيجابية في مكان العمل (Kong, 2018; Liu, et al., 2020b).

• **السياق**، يجادل البعض بأن السياق هو اعتبار ضروري في إثبات وجود النميمة باعتبارها شكل من أشكال الاتصال، يحدث في سياق العلاقات الاجتماعية، بأى طريقة تواصل، ويكون المستهدف بالنميمة معروفا لأطرافها من متحدث ومستمع أو مرسل ومستجيب، وأن النميمة في مكان العمل قد تحدث دون سياق التوافق بين الأشخاص (Wu, et al., 2018; Wax et al., 2019; Zhou et al., 2019; al., 2022)، ولكن الروابط المهنية والاجتماعية بين الأشخاص قد تزيد من احتمال انتشار النميمة في مكان العمل (Grosser et al., 2010).

وحيث أن تركيز هذه الدراسة على النميمة السلبية في مكان العمل، فإنها تأخذ بالتعريف الذى قدمه (Brady et al., 2017)، واخذ به (Wu et al., 2018)، وهو: **"النميمة السلبية في مكان العمل هي المحادثات غير الرسمية ذات الرؤية السلبية مع عضو أو أكثر من نفس المنظمة حول عضو آخر في المنظمة من وراء ظهره"**

ومن حيث مقدمات ووظائف ونواتج النميمة في مكان العمل، فقد ناقشناها عند تناولنا للدراسات السابقة. وإيجازاً: غالباً ما تؤدي النميمة السلبية في مكان العمل إلى إهانة سمعة الآخرين (Wu et al., 2018)، ونشر الأخبار السلوكية السلبية أو غير الممتثلة للآخرين، والسخرية من خصوصية الآخرين (Xie, J., et al., 2019a). وغالباً ما تكون النميمة السلبية في مكان العمل مصحوبة بتقييم خبيث للهدف وتكون تطفلية ومسيئة، بالإضافة إلى ذلك، فإن محتوى وطبيعة النميمة السلبية عادة ما تكون بعيدة عن الحقيقة، ومع استمرار انتشار القيل والقال، يصبح تشويه المعلومات أكثر خطورة على اتجاهات وسلوك الأفراد وعلى أداء المنظمة ككل (Yue et al., 2015; Martinescu et al., 2021; Zhou, X., et al., 2021; Zeng et al., 2022).

(ب) تقدير الذات التنظيمية:

بداية، نشأ مفهوم الذات Self-concept كأحد المفاهيم في علم النفس الاجتماعى، ويشير إلى "مجملة أفكار ومشاعر الفرد عن نفسه، أو المفهوم الذى يكونه الفرد عن نفسه باعتباره كائن مادي، واجتماعى، وروحى، وأخلاقي" (Gecas 1982; Pierce, & Gardner, 2004; Norman et al., 2015)، وباختصار، فإن مفهوم الذات يعبر عن كل ما يعتقد الفرد حول ذاته ويعكس تجربته وتفاعله وتعامله مع العالم الخارجى (Kong, 2018). ويتضمن مفهوم الذات بعدين أساسيين هما: تصور الذات Self-conception، وتقييم الذات Self-evaluation (البردان،

٢٠١٤؛ محمود، وعبد الحميد، ٢٠١٨). ويشير بُعد تصور الذات إلى المغزى أو المعاني التي تتألف منها الذات كشيءٍ وتعطي بنية ومحتوى لمفهوم الذات وترسيخ الذات في النظام الاجتماعي (Norman et al., 2015)، أما بُعد تقييم الذات، فهو يعبر عن تقدير الذات -Self-esteem، والذي يعبر عن الجوانب العاطفية والتقييمية لمفهوم الذات.

ويعرف تقدير الذات بأنه "التقييمات التي يضعها الفرد لنفسه وبنفسه لمدى اعتقاده بأفكاره وقدراته وجدارته وأهميته وصورته، ويعمل على المحافظة عليها وتعكس اتجاهاته الإيجابية والسلبية حول ذاته" (Pierce, & Gardner, 2004). وتتفق الكتابات على أن تقدير الذات ظاهرة متعددة الأوجه توجد عند مستويات مختلفة، وفي أدوار مختلفة، حيث يوجد التقدير العام للذات، وتقدير الذات المبني على المهمة، كما يختلف تقدير الذات باختلاف الدور، فهناك تقدير الذات للفرد في دوره كأب، وكلاعب، وكموظف (Norman et al., 2015). واتساقاً مع ذلك، قدم (Pierce, & Gardner, 2004) مفهوم الذات المؤسس على المنظمة، أو ما يطبق عليه تقدير الذات التنظيمية، وعرف المفهوم بأنه " ادراك الفرد لقيمة ذاته باعتباره عضو داخل المنظمة"، وأنه يعبر عن الدرجة التي يشعر بها الفرد بأهميته وقيّمته وجدارته وكفاءته كعضو في المنظمة."

لقد تناول (Pierce and Gardner, 2004) مراجعة الدراسات (٤٠ دراسة ميدانية) التي تناولت سوابق ونواتج تقدير الذات التنظيمية منذ أن قدما المفهوم في (١٩٨٩)، وخلص إلى أن هذه السوابق تتمثل في: يؤثر كل من: ضبط الذات، والتوجيه الذاتي، والتقييمات والإشارات الإيجابية في بيئة العمل تأثيراً إيجابياً على تقدير الذات التنظيمية، بينما يؤثر عدم الأمان الوظيفي، والتغيير التنظيمي، والتحرش، والتقييمات والإشارات السلبية تأثيراً سلبياً على تقدير الذات التنظيمية، ومن حيث النواتج، وجدوا أن تقدير الذات التنظيمية تؤثر على اتجاهات العاملين (الرضا الوظيفي، ونوايا ترك العمل، والالتزام التنظيمي)، وعلى سلوكيات العمل مثل: الأداء، وسلوكيات المواطنة، وترك العمل.

وتناولت دراسات عديدة تحديد العوامل المؤثرة على تقدير الذات التنظيمية، وهذه العوامل، على سبيل المثال، هي: العدالة التنظيمية (شاهين، ٢٠٠٦؛ البردان، ٢٠١٤)، وحددت دراسة (البكر، ٢٠٠٨) هذه العوامل في: الاستقلالية في العمل، والترقية، ومدة الخدمة، بالإضافة إلى الأدوار القيادية (Norman et al., 2015)، الوجدان السلبي والإيجابي (Royle, 2010)، والاحتراق الوظيفي (Elloy & Patil, 2012)، والعقد النفسي (Gardner et al., 2015)، والدعم التنظيمي (Wang et al., 2020)، القيم الشخصية (الهنداوي، والطحان، ٢٠١٨)، الرضا المعرفي والوجداني عن العمل (شاهين، ٢٠٠٧).

وفي إطار نظرية الاتساق الذاتي Self-Consistency، والتي تشير إلى أنه عندما يتمتع الأفراد بمستويات عالية من تقدير الذات التنظيمية يقيموا ذاتهم على أنهم ذوو أهمية وتأثير وجديرين بثقة واحترام المنظمة لذلك ينخرطون في سلوكيات تتسق مع تقييمهم الإيجابي لذاتهم، وعندما يدرك الفرد تدني أو تقويض تقدير ذاته التنظيمية، سوف يسلك سلوكيات تتسق مع ذلك، وقد وجدت الدراسات أن تقدير الذات التنظيمية يؤثر على سلوك المواطنة التنظيمية، وعلى الأداء الوظيفي، وعلى ترك العمل (Pierce and Gardner, 2004; Bowling et al., 20110; Ferris et al., 2010; Liu et al., 2013; Bankole & Ajagun, 2014; Norman et al., 2015; Lin et al., 2018).

(ج) - الدعم التنظيمي المُدرّك:

يشير مفهوم الدعم التنظيمي المُدرّك كما عرفه (Eisenberger et al., 1986) إلى المعتقدات العامة التي يكونها العاملون تجاه المدى الذي تثمن فيه المنظمة جهودهم وتهتم برفاهيتهم، ويعرفه (Palmer et al., 2017; Cheng & O-Yang, 2018) بأنه إدراك الفرد بأن المنظمة التي يعمل بها تكافئ الأداء الجيد، وتعنتي به وترعاه. كذلك يعرفه (Wen et al., 2019) بأنه اعتقاد الفرد بأن المنظمة تقدر إسهاماته وتعامله بشكل ملائم، وتهتم برفاهيته ومصالحته الشخصية. أما (Wang, et al., 2020) فيراه بأنه السياسات والإجراءات والمعايير التنظيمية الموجهة نحو العاملين، والتقدير الإيجابي لإسهاماتهم.

ويتشكل هذا الدعم من خلال التفاعلات المفيدة التي يتلقونها من المنظمة، ووفقاً لقاعدة المعاملة بالمثل في إطار نظرية التبادل الاجتماعي، يترتب على ادراك هذا الدعم أن يكون رد فعلهم هو الانخراط في سلوكيات إيجابية مفيدة للمنظمة والإحجام عن السلوكيات التي تضر بالمنظمة (ريان، ٢٠٠٠؛ عواد، ٢٠٠٧؛ محمد، ٢٠١٥؛ محمود، ومهدى، ٢٠١٩)، إن ادراك الفرد للعمل التنظيمي يقوى من معتقداته بأن المنظمة تكافئ الأداء الجيد، ومن ثم تزداد توقعات الفرد بالربط بين الأداء وما يحصل عليه من دعم، والمحصلة هي زيادة الأداء (عواد، ٢٠٠٧؛ الشنطي، ٢٠١٥).

وتشير الدراسات إلى أن الدعم التنظيمي المُدرّك، متغير أحادي البعد، حيث يكون الفرد بوضوح اعتقاداً بشأن ما اذا كانت المنظمة لديها نيات إيجابية أو سلبية نحوه في المواقف المختلفة، وذلك فيما يتعلق بتقدير جهوده وإسهاماته واهتمامها برافهته (حمد، ودھليز، ٢٠١٦؛ الصاوي، والغرابلي، ٢٠٢١؛ حسن، وعلى، ٢٠٢٢).

وبالنسبة لمحددات ونواتج الدعم التنظيمي، تناولت دراسة (Ahmed et al., 2015) تحديد سوابق ومرتبات الدعم التنظيمي المُدرّك، باستخدام تحليل الانحدار بأسلوب Meta-Analysis لعدد (١٧١) دراسة سابقة، وتوصلت دراستهم إلى أن أهم محددات الدعم التنظيمي المُدرّك تتمثل في: العدالة التنظيمية، والمشاركة في اتخاذ القرارات، وفرص النمو والترقي، والاستقلالية في العمل، ودعم المشرف وزملاء العمل، والأمان الوظيفي، وغموض وصراع الدور، وتمثلت المترتبات في التأثير الإيجابي على: الرضا الوظيفي، الأداء الوظيفي، سلوك المواطنة التنظيمية، الالتزام التنظيمي، وسلبي مع الرغبة في ترك العمل. وفي ذات السياق وتوسيع نطاق عينة الدراسات، واتباع منهج Meta-Analysis قامت دراسة (Kurtessis et al, 2017) بتحليل سوابق ومرتبات الدعم التنظيمي المُدرّك باستخدام (٥٥٨)، وتوصلت إلى نتائج مشابهة لدراسة (Ahmed et al., 2015).

وفى بيئة المنظمات العربية توصلت الدراسات إلى عدة سوابق للدعم التنظيمي المُدرّك، منها: العدالة التنظيمية (ريان، ٢٠٠٠)، الدعم الاجتماعي، عبء الدور، العاطفة الإيجابية، الاستقلالية (عواد، ٢٠٠٧)، علاقة الفرد برئيسه (الصباغ، ٢٠٠٩)، وبالنسبة للمترتبات على ادراك الدعم التنظيمي، رصدت الدراسات السابقة العديد من النواتج، منها: الارتباط بالالتزام الوجداني (ريان، ٢٠٠٠؛ عواد، ٢٠٠٧؛ الصباغ، ٢٠٠٩؛)، سلوك المواطنة التنظيمية (الشوادفي، ٢٠٠٤) الحاجة إلى تقدير الذات (عواد، ٢٠٠٧)، التمكين النفسي وأبعاد الرفاهية النفسية للعاملين (الصاوي، والغرالي، ٢٠٢١؛ عشرى، والدريني، ٢٠٢٢) وفيما يتعلق بعلاقة الدعم التنظيمي المُدرّك بالأداء الوظيفي - سلوك الدور الرسمي - وفقا لمبدأ المعاملة بالمثل في اطار معيار المبادلة، يلتزم العاملون بتعويض المنظمة في مقابل التعامل الإيجابي إلى تلقوه من المنظمة في شكل دعم تنظيمي، واحد هذه الالتزامات هي زيادة مستوى أداء الدور الرسمي (محمود، ومهدى، ٢٠١٩). وقد وجدت الدراسات التطبيقية وجود علاقة ارتباط إيجابية معنوية بين ارتفاع مستوى الدعم التنظيمي المُدرّك ومستوى أداء دور العمل الرسمي (عواد، ٢٠٠٧؛ محمود، ومهدى، ٢٠١٩؛ حسن وعلى، ٢٠٢٢).

(د) الأداء الوظيفي

يعد الأداء الوظيفي من المفاهيم التي نالت اهتمام الباحثين نظرا لأهميته البالغة، فالأداء الوظيفي هو وسيلة تحقيق أهداف العمل في المنظمات، وهو الناتج النهائي لمحصلة جميع الأنشطة الفردية والتنظيمية، ورغم أن الأداء الوظيفي يمثل أحد الموضوعات الرئيسية في السلوك التنظيمي، وإدارة الموارد البشرية، ونظرية التنظيم بصفة عامة، إلا أن مفهوم وأبعاد الأداء الوظيفي مازالت محل جدل بين الكتاب والباحثين (محمد، ٢٠١٥؛ محمود، ومهدى، ٢٠١٩).

وقد اختلف الكتاب والباحثون في تناولهم لمفهوم الأداء الوظيفي، فقد عرفه (Murphy, 1989) بأنه "مجموعة السلوكيات ذات الصلة بأهداف المنظمة أو الوحدة التنظيمية التي يعمل فيها الفرد"، ويرى (Viswesvaran & Ones, 2000) أن الأداء الوظيفي هو درجة تنفيذ الفرد لدور أو مسؤولية معينة، وفقا لمعايير محددة. كما يعرف الأداء الوظيفي بأنه القدرة على توجيه السلوك الصحيح نحو تحقيق الأهداف والغايات التنظيمية (Williams and Anderson, 1991). أيضا، يعرف الأداء الوظيفي بأنه "هو ذلك الأداء الذي يشمل أنماطا معينة من السلوك،

والتي تسهم في تقديم السع أو الخدمات أو الأنشطة التي تدعم بشكل مباشر العمليات التنظيمية الأساسية، وتحتوى على أنشطة تدرج كجزء من مهمات الموظف الأساسية (الشنطى، ٢٠١٥)

تشير معظم الكتابات إلى أن الأداء الوظيفى مفهوم متعدد الأبعاد، حيث ينقسم الأداء الوظيفى إلى : سلوكيات أداء دور العمل الرسمى In-role behavior أو أداء المهمة Task performance، وسلوكيات دور العمل الإضافى Extra-role behavior أو الأداء السياقى Contextual performance، ويقصد بأداء المهمة أو دور العمل الرسمى : أداء أنشطة العمل التي تسهم بشكل مباشر في تحقيق الأهداف الفنية الجوهرية للمنظمة من خلال تنفيذ عمليات مهنية تخصصية، أو تسهم بشكل غير مباشر في تحقيق الأهداف التنظيمية من خلال إمداد المنظمة باحتياجاتها من المواد والخدمات المساعدة (محمد، ٢٠١٥؛ الشنطى)، ويرى آخرون أن أداء المهمة ينصب على أداء الموظف للمهام المنصوص عليها في بطاقة الوصف الوظيفى (محمود، ومهدى، ٢٠١٩). وتتميز سلوكيات الأداء السياقى بأنها سلوكيات اختيارية، فلا توجد فى وصف الوظيفة الخاصة بالفرد، وهي سلوكيات تطوعية تتبع من الأدوار الإضافية التي يمكن أن يقوم بها الفرد، وتسهم فى زيادة فعالية المنظمة، ولا يتم مكافأة هذه السلوكيات من خلال نظم الحوافز الرسمية بالمنظمة، وعرف هذا النمط من السلوك بسلوك المواطن التنظيمية ويتضمن: الإيثار، الروح الرياضية، الكرم، الالتزام العام، والسلوك الحضارى. (Borman, & Motowidlo, 1997; Lee & Allen, 2002; Cohen & Liu, 2011).

لقد أوضحنا في صياغة مشكلة هذه الدراسة، عدم اتساق نتائج الدراسات السابقة فيما يتعلق بتأثير النميمة السلبية على أداء المهمة، لذلك تقتصر دراستنا هذه على أداء دور العمل الرسمى دون الأداء السياقى، حيث تتباين نشاطات المهمة بتباين المهارات والقدرات المعرفية والإدراكية للأفراد، في حين تتباين النشاطات السياقية بتباين الخصائص الشخصية، والدوافع (محمد، ٢٠١٥؛ حمد ، ودھليز، ٢٠١٦).

وتأخذ هذه الدراسة بتعريف (حسانين، ٢٠٠٩) لسلوكيات دور العمل الرسمى، والذي يعرفها بأنها "التصرفات المحددة والمسندة للفرد من قبل المنظمة التي يعمل فيها، والمنصوص عليها في بطاقة الوصف الوظيفى، والتي يتم تقييمها ومكافئتها من خلال نظام المكافآت".

٢/٥ - العلاقات بين متغيرات الدراسة وفروض الدراسة:

(أ) العلاقة بين النميمة السلبية في مكان العمل والأداء الوظيفي:

وفقاً لنظرية الأحداث العاطفية (Affective Events Theory)، تعد النميمة السلبية في مكان العمل حدثاً مؤثراً في مكان العمل، لأنها شكل من أشكال الهجوم غير المباشر أو السلوك المنحرف تجاه الهدف (Brady et al., 2017; Babalola et al., 2019) ومن ثم تكون ردود الأفعال العاطفية للمستهدف ردوداً سلبية من شأنها أن يؤثر سلباً على مستوى الأداء الوظيفي. وذلك لعدة أسباب: (١) إن النميمة تتم بدون وجود المستهدف بها في بيئة المحادثة، وبالتالي يوجد مستوى من عدم اليقين فيما يتعلق بمعرفة محتوى النميمة، ومن هم المشتركون فيها، وما هي الدوافع الكامنة وراء هذه النميمة، هذه المشاعر تؤدي إلى استنزاف المستهدف عاطفياً (Naeem et al., 2020; Liu et al., 2020b) وقد تجلعه يشعر بسوء المعاملة، ولأنه لا يستطيع رد العدوان مباشرة بسبب عدم اليقين، فأن استجابته قد تكون غير مباشرة وضمنية، تتمثل في تقليل جهود أدائه لدور وظيفته (Ellwardt et al., 2012b; Martinescu et al., 2014; 2021). (٢) تُصور النميمة السلبية في مكان العمل المستهدف بطريقة غير مرغوب فيها اجتماعياً وقد تضر بسمعته أو مكانته. ونظراً لاحتمال أن تؤدي النميمة السلبية في مكان العمل إلى الإضرار بسمعة المستهدف أو مكانته في مكان العمل، لذلك يتم إثارة حالة مزاجية سلبية، وتفقد الشغف بوظيفته وتؤثر سلباً على أدائه (Kong 2018; Kim et al., 2019). (٣) تشير النميمة السلبية في مكان العمل إلى بيئة عمل تتسم بعلاقات مختلة وثقة شخصية منخفضة، مما يهدد تطوير علاقات اجتماعية قيمة في العمل، وبالتالي تمثل فيه النميمة السلبية في مكان العمل حدث عمل غير سار يهدد العلاقات الاجتماعية، مما يؤثر سلباً على الحالة العاطفية للمستهدف (Ellwardt et al., 2012b). لهذه الأسباب الثلاثة، تؤدي النميمة السلبية - من وجهة نظر الأحداث العاطفية - إلى ردود أفعال سلبية من قبل المستهدف قد تتمثل في تدنى مستوى أدائه لمهام وظيفته.

وتستخدم نظرية الحفاظ على الموارد على نطاق واسع لتفسير طبيعة الإجهاد واستجابات التأقلم التي يستخدمها الأفراد عند مواجهة الضغوط (Zou et al., 2020; Liu, et al., 2020) ، ووفقاً لهذه النظرية، تؤدي النميمة السلبية في مكان العمل، الى تجريف وفقد

الموارد، حيث يضطر الموظف الى تركيز الجهد البدني والموارد على التعامل مع الإجهاد الناجم عن النميمة السلبية، مثل محاولة شرح الحقيقة لزملاء العمل، والعثور على مصدر النميمة أو منع انتشارها، وبالتالي، قد لا يتمكن الموظفون المستهدفون من الحفاظ على مستويات عالية من الأداء، حيث تم توجيه طاقتهم ووقتهم واهتمامهم إلى مكان آخر ومن ثم انخفاض مستوى أداء المهام (Yue et al., 2015; Wu et al., 2018; Cheng et al., 2020; Liu et al., 2020a; Ye et al., 2022). أيضا، تؤدي النميمة السلبية بما تضمنه من معلومات قد تكون حقيقية أو غير حقيقية الى توتر المستهدف، وتشتيت انتباهه عن المعلومات والإشارات المتعلقة بالمهام، ومن ثم تثبيط أدائه (Ye et al., 2019). كما تؤدي النميمة السلبية الى ردود فعل فسيولوجية، مثل القلق أو الضيق العاطفي (Xie, J., et al., 2022)، وهي مشاعر تؤدي الى استنزاف الموارد والطاقات وبالتالي تمنع الموظفين المستهدفين من الحفاظ على مستوياتهم المعتادة العالية من أداء المهام (Liu et al., 2020 Cui, Z., 2020). وبناء على لمنظور الحفاظ على الموارد تؤدي النميمة السلبية الى التأثير السلبي على الأداء الوظيفي للمستهدف بالنميمة.

وبناء على التأسيس النظري السابق، يمكننا صياغة الفرض التالي:

الفرض الأول: تؤثر النميمة السلبية المُدرّكة في مكان العمل تأثيرا سلبيا معنوباً على سلوكيات أداء الدور الرسمي للوظيفة.

(ب) - الدور الوسيط لتقدير الذات التنظيمية:

يعتمد تقدير الذات على كمية المعلومات التي يجمعها الفرد من مصادر مختلفة، بما فيها تقييم الفرد لذاته والمعلومات عن تقييم الآخرين له، والمقارنة الاجتماعية (Pierce, & Gardner, 2004; Royle, 2010). ويرى (Martinescu et al., 2014; 2021; Noriko, 2020) أن تقييم الذات التنظيمية يعتمد بدرجة كبيرة على المعلومات الخارجية والمقارنة الاجتماعية. ووفقا لنظرية معالجة المعلومات الاجتماعية Social information processing theory، تتشكل التصورات والمواقف والسلوكيات الفردية من خلال إشارات (إفادات) المعلومات Information cues؛ بمعنى أن البيئة الاجتماعية في العمل توفر إشارات ضمنية أو صريحة تمكن الموظفين من بناء الواقع وتفسيره (Harris & Orth, 2020). وعند تلقي هذه الإشارات الاجتماعية ومعالجتها،

يمكن للموظف تعديل اتجاهاته في مكان العمل، كما تمكنه من توقع سلوكياته، وبالتالي تؤثر هذه الإشارات الخارجية بدرجة كبيرة على تقدير الذات التنظيمية (محمود، وعبد الحميد، ٢٠١٨).

بالربط بين نظرية معالجة المعلومات الاجتماعية ونظرية التحقق الذاتي، يحدد الفرد قيمة ذاته في منظّمته بناءً على المعلومات الخارجية، لذلك يمكن أن تؤثر النميمة السلبية في مجال العمل سلباً على تقدير الذات التنظيمية؛ لعدة أسباب، وهي: (١) تؤدي النميمة السلبية في مكان العمل إلى قيام المستهدف بدمج التقييمات السلبية الخارجية، وبالتالي تؤثر سلباً على تقييم الذات (Kuo et al., 2018; Wantaate, 2019)، (٢) تتضمن النميمة السلبية تقييمات سلبية لدور المستهدف وصورته وسمعته في العمل، لذلك، تقوض النميمة السلبية المفهوم الذاتي للموظف ويدركها على أنها تقلل من أهميته وجدراته كعضو فعال في المنظمة (Xie et al., 2022). (٣) إن المعلومات التقييمية السلبية للنميمة تؤدي إلى التمييز بين المستهدف بها وغيره في المنظمة، مما يقلل من إحساس الهدف بالتماثل مع المجموعة (زملاء العمل)، وبالتماثل مع المنظمة، ويؤدي ذلك إلى تعزيز مشاعر الانفصال النفسي عن المنظمة، وهذا بدوره يؤثر سلباً على تقدير الذات التنظيمية؛ لأن النميمة السلبية تجعل المستهدف بها يشعر بشكل ذاتي بأن وجوده غير معترف به من قبل أقرانه، وتؤثر على صورته لذاته حيث يدرك افتقاره إلى الثقة في تقديره لذاته ولقدرته ولدوره كعضو في المنظمة، مما يؤدي إلى انخفاض مستوى تقدير الذات التنظيمية (Cole & Scrivener, 2013; Wu et al., 2018). أما بالنسبة لنتائج الدراسات التجريبية، فقد أكدت دراسات كل من (Kong, 2018; Wu et al., 2018; Wantaate, 2019) على أن النميمة السلبية المتصورة في العمل تؤثر سلباً على مفهوم الذات وعلى تقدير الذات التنظيمية. بناءً على ما سبق، يمكننا صياغة الفرض التالي:

الفرض الثاني: تؤثر النميمة السلبية المُدرّكة في نطاق العمل تأثيراً سلبياً معنوياً على تقدير الذات التنظيمية.

تجادل الدراسات بأن الأفراد من ذوي تقدير الذات التنظيمية المرتفع يكون لديهم مستوى أعلى من الكفاءة الذاتية ويكون لديهم إسهامات إيجابية كبيرة في أداء مختلف سلوك الدور، وذلك مقارنة بالأفراد من ذوي تقدير الذات المنخفض (Ferris et al., 2010; Pierce & Gardner, 2004; Hahn & Mathews, 2022). وقد وجدت عدة دراسات سابقة علاقة إيجابية بين تقدير الذات التنظيمية والأداء الوظيفي، (Bowling et al., 2010; Ibrahim et al., 2014; Hahn, 2022 & Mathews) وكذلك تأثير إيجابي لتقدير الذات التنظيمية على الأداء السياقي وسلوك المواطن التنظيمية (Pierce & Gardner, 2004; Liao et al., 2021)، وعلى الاحتراق الوظيفي (Elloy & Patil, 2012)، كما أكدت دراسات على العلاقة السببية بين تقدير الذات التنظيمية والأداء الوظيفي، وأشارت إلى أن تقويض الذات التنظيمية تؤثر سلباً على الأداء الوظيفي (Liu et al., 2013; Song & Guo, 2022).

الفرض الثالث: يؤثر تقدير الذات التنظيمية تأثيراً إيجابياً مباشراً على أداء الدور الرسمي للوظيفة.

تدعم نتائج الدراسات التطبيقية الدور الوسيط لتقدير الذات التنظيمية في تفسير خصائص بيئة العمل على اتجاهات وسلوكيات العاملين، مثل (Lee & Peccei, 2007; Ferris et al., 2021; Royle, 2010; Chan et al., 2013; Liao et al., 2021)، لذلك وبالاعتماد على نظرية الاتساق الذاتي يمكن أن يفسر تقويض تقدير الذات التنظيمية التأثير السلبي للنميمة السلبية في مكان العمل على الأداء الوظيفي. حيث يتكون لدى الأفراد الذين يعانون من انخفاض مستوى تقدير الذات التنظيمية تصور سلبي عن كفاءتهم وأهميتهم داخل المنظمات (Cole & Scrivener, 2013; Wu et al., 2018; Xie et al., 2022). وبالتالي فإنهم يركزون في المقام الأول على الآراء غير المواتية التي يتبنونها عن أنفسهم ويميلون إلى إظهار مواقف وسلوكيات العمل السلبية، مثل عدم الرضا الوظيفي، وانخفاض الالتزام الوجداني، والسلوك المنحرف أو سلوك الانسحاب (Ferris et al., 2010; Wu et al., 2019). وفقاً لوجهة نظر الاتساق الذاتي، يتماشى الموظفون ذوو تقدير الذات التنظيمية المنخفض مع آرائهم الذاتية السلبية وينسقون إدراكهم الذاتي المنخفض من خلال الأداء السيئ (Ye, Y., et al., 2019; Xie, J., et al., 2021).

بناءً على المنطق المذكور أعلاه ، - واتساقاً مع الفرض الثاني والفرض الثالث - تتنبأ هذه الدراسة بوجود علاقة سلبية بين ادراك النميمة السلبية في العمل وتقدير الذات التنظيمية، وتتوقع أيضاً علاقة سلبية بين تقويض تقدير الذات التنظيمية والأداء الوظيفي. مما يعني وجود تأثير غير مباشر للنميمة السلبية في مكان العمل على الأداء الوظيفي من خلال تقويض تقدير الذات التنظيمية. بشكل عام ، يمكن أن يعكس تقدير الذات التنظيمية ادراك الفرد لتجاهله والتقليل من شأنه من قبل زملائه (Ferris et al., 2010)، مما يتسبب في تساؤل الفرد باستمرار عن قدرته على تلبية احتياجات وتوقعات الأدوار التنظيمية وإظهار مستوى أدنى من الأداء الوظيفي لتحقيق التوازن المعرفي (Kong, 2018). وفقاً لذلك، تجادل هذه الدراسة بأن تقدير الذات التنظيمية يمكن أن تتوسط في العلاقة بين تصور النميمة السلبية في مكان العمل والأداء الوظيفي، لذلك تم صياغة الفرض التالي:

الفرض الرابع: يتوسط تقدير الذات التنظيمية العلاقة بين النميمة السلبية المُدرّكة في مكان العمل وأداء دور العمل الرسمي.

(ج) - الدور المعدل للدعم التنظيمي المُدرّك:

اختبرت دراسات عديدة الدور المعدل للدعم التنظيمي المُدرّك للعلاقات بين العديد من المتغيرات، ومن هذه الدراسات: توصلت دراسة (Wallace et al., 2009) الى وجود دور معدل للدعم التنظيمي للتأثير السلبي للضغوط الوظيفية على أداء دور العمل الرسمي لدى عينة من (٢٦١) من العاملين بمنظمات حكومية في الولايات المتحدة الأمريكية، وفي ذات السياق اختبرت دراسة (Yongxing et al., 2017) الدور المعدل للدعم التنظيمي على علاقة الارتباط بالأداء الوظيفي، ووجدت دور معنوي للدعم التنظيمي، وقد توصلت دراسات أجنبية عديدة إلى وجود دور معدل للدعم التنظيمي للعلاقة بين العديد من المتغيرات يعدل من العلاقة بينها (على سبيل المثال: Duke et al., 2009; Conway et al., 2012; Jain, et al., 2013; Mokhber et al., 2020; Choi, 2018) ، وفي بيئة المنظمات العربية، تناولت دراسة (الشنطي، ٢٠١٥) اختبار الدور المعدل للدعم التنظيمي المُدرّك على علاقة الضغوط الوظيفية بالأداء الوظيفي لدى عينة من (٣٠٦) من الممرضات بالمستشفيات الفلسطينية، ووجدت أن الدعم التنظيمي يخفف من التأثير السلبي لضغوط الوظيفة على الأداء الوظيفي، وتوصلت دراسة (بكر، ٢٠٢١) إلى أن الدعم

التنظيمي المُدرك يعدل من تأثير الخوف من كوفيد-19 وعدم الأمان الوظيفي على الإنهاك العاطفي لدى عينة من (383) من العاملين بالمطاعم في مصر، أيضا وجدت دراسة (عباس، 2021) دور معنوي للدعم التنظيمي يعدل من التأثير الإيجابي لتدوير الوظيفة على الاحتراق الوظيفي. اختبرت دراسة (على، البدوي، وعثمان، 2023) الدور المعدل للدعم التنظيمي المُدرك لعلاقة الارتباط الوظيفي بالأداء الإبداعي لدى عينة (347) من العاملين بالجامعات الخاصة بالسودان، ووجدت أن الدعم التنظيمي المُدرك يعدل من هذه العلاقة.

يمثل الدعم التنظيمي المُدرك موردا وظيفيا يساعد العاملين على تعزيز الموارد الشخصية مثل الكفاءة الذاتية، والدافع الذاتي، والعاطفة الإيجابية، والتي تؤدي بدورها إلى نتائج نفسية إيجابية، مما يعزز تقدير الذات التنظيمية (Bowling et al., 2010; Ibrahim et al., 2014; Ahmed & Nawaz, 2015). إن الدعم التنظيمي المرتفع المتصور للموظفين يشير إلى أن المنظمة تقدر مساهماتهم وتهتم برفاههم وأنه يوفر للموظفين إشارات مهمة تعيد بأن سلوكهم يتطابق مع السمات التنظيمية وأن عضويتهم تتمتع بمستقبل مضمون، مما يزيد من مستوى تقدير الذات التنظيمية (Liu, J., et al., 2013; Lin, et al., 2018; Wang, X., et al., 2020)، وبناء على الحجج السابقة، نتوقع أن الدعم التنظيمي المُدرك يعدل من التأثير السلبي للنميمة السلبية في مكان العمل على تقدير الذات التنظيمية، وأكثر تحديدا، نتوقع أن الأفراد الذين يدركون مستوى مرتفع من الدعم التنظيمي يكون تأثير النميمة السلبية على تقديرهم لذاتهم التنظيمية أقل من أولئك الذين يدركون مستويات منخفضة من الدعم التنظيمي، لذلك يمكننا صياغة الفرض التالي:

الفرض الخامس: يعدل الدعم التنظيمي المُدرك من التأثير السلبي للنميمة السلبية على تقدير الذات التنظيمية، بحيث تكون هذه العلاقة أقل بين الموظفين ذوي الدعم التنظيمي المرتفع، مقارنة بالموظفين ذوي الدعم التنظيمي المنخفض.

سابقًا، طورنا فرضًا، مفاده، أن النميمة السلبية تؤثر سلبًا على أداء دور العمل الرسمي، لأن العاملين يريدون الحفاظ على مواردهم المحدودة. قد تكون هذه العلاقة بارزة بشكل خاص بين أولئك الذين لديهم دعم تنظيمي منخفض بالمقارنة مع أولئك الذين لديهم دعم تنظيمي أعلى، حيث يفتقر الموظفون الذين لديهم دعم تنظيمي منخفض إلى الوصول إلى موارد المعلومات المناسبة والمهمة، ويفتقرون إلى الرعاية من المنظمة (Scott et al., 2014; wu et al., 2018)، لذلك، فإنهم يميلون إلى أن يكونوا أكثر استياءً من وضعهم الحالي (Kurtessis et al., 2017). ومع وجود النميمة السلبية - ونظرًا لضعف مستوى الدعم المُدرّك - من المرجح أن يشعر الموظفون بالقلق والتشتت عن مهامهم، مما يؤدي إلى انخفاض مستوى أدائهم (Tian et al., 2019). على النقيض من ذلك، يتمتع الموظفون ذوو الدعم التنظيمي المرتفع بشكل عام بإمكانية الوصول إلى الموارد القيمة والمتعلقة بالوظيفة والدعم العاطفي من مؤسساتهم في أوقات الحاجة (Xie, J., et al., 2019b). لذلك، يكونوا مستعدين وبشكل أفضل للتعامل مع النميمة السلبية، وقد أظهرت الدراسات السابقة أن المستويات العالية من الدعم التنظيمي قللت من قوة العلاقة بين عبء العمل والإنهاك العاطفي (بكر، ٢٠٢١؛ Ahmed & Nawaz, 2015). وأن الدعم التنظيمي المُدرّك خفف من تأثير إجهاد الوظيفة على أداء الدور الوظيفي، بحيث كانت العلاقة أضعف للموظفين الذين يتمتعون بدعم تنظيمي أعلى (Duke et al., 2009; Jain et al., 2013; Kurtessis, et al., 2017). وبناء على ما سبق نقترح الفرض التالي:

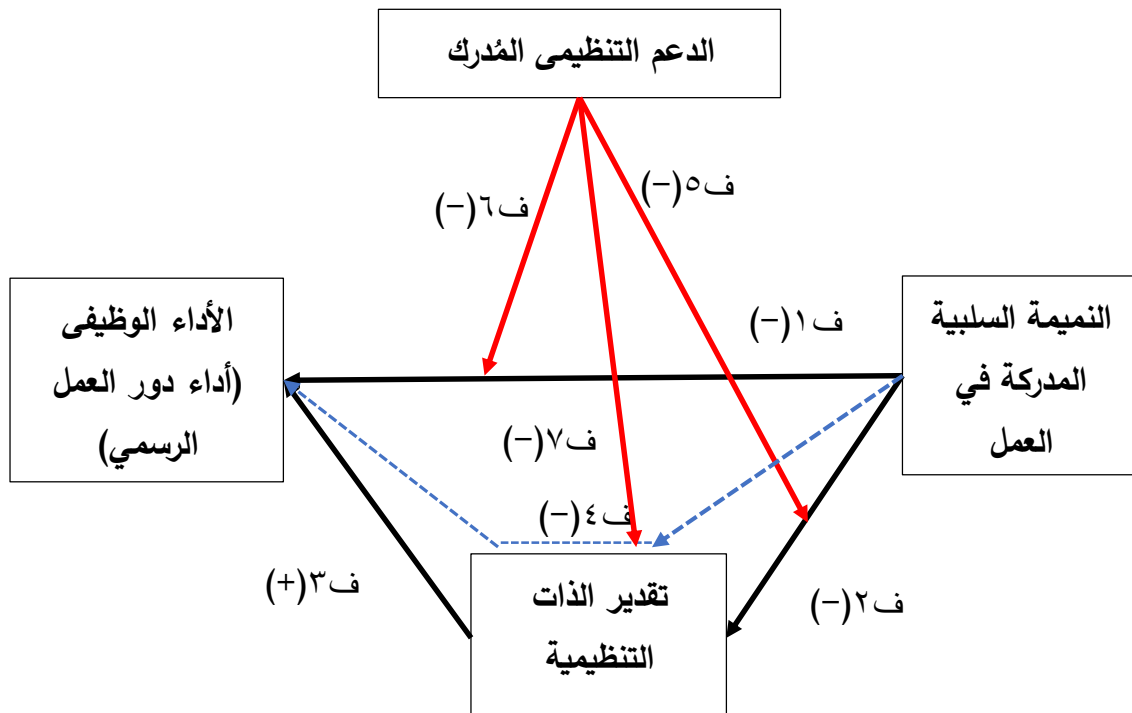
الفرض السادس: يعدل الدعم التنظيمي المُدرّك العلاقة السلبية بين النميمة السلبية في مكان العمل وأداء دور العمل الرسمي، بحيث تكون هذه العلاقة أقل بين الموظفين ذوي الدعم التنظيمي المرتفع، والعكس صحيح.

كما نوقش سابقًا، في توقعنا بأن تكون العلاقة بين النميمة السلبية في مكان العمل وتقدير الذات التنظيمية أضعف عندما يكون الدعم التنظيمي المتصور مرتفعًا، والعكس، كما توقعنا أن تقدير الذات التنظيمية يتوسط العلاقة بين النميمة السلبية المُدرّكة وأداء دور العمل الرسمي، لذلك، نتوقع أن ينخفض التأثير غير المباشر للنميمة السلبية على الأداء الوظيفي من خلال تقويض تقدير الذات التنظيمية، وبشكل أكثر تحديدًا، أولئك الذين يدركون المزيد من الدعم التنظيمي، من غير المرجح أن يشعروا بأن ذاتهم التنظيمية يتم تقويضها بسبب النميمة في مكان العمل، وبالتالي

فإن التأثير غير المباشر لهذه النميمة في مكان العمل على أداء دور العمل الرسمي يجب أن يكون أضعف، وعندما يكون مستوى الدعم التنظيمي المدرك منخفضًا، فمن المرجح أن يتأثر تقدير الذات التنظيمية بسبب النميمة في مكان العمل. لذلك، يجب أن يكون التأثير غير المباشر للنميمة في مكان العمل على أداء دور العمل الرسمي أقوى. باختصار، نقترح الفرض التالي:

الفرض السابع: يخفف الدعم التنظيمي المدرك من التأثير الوسيط لتقدير الذات التنظيمية على العلاقة بين النميمة في مكان العمل وسلوك أداء دور العمل الرسمي، بحيث يكون تأثير الوساطة أضعف عندما يكون مستوى الدعم التنظيمي مرتفعًا، والعكس صحيح.

ويصور الشكل رقم (١) العلاقات المفترضة التي انطوت عليها فروض الدراسة



شكل رقم (١) العلاقات المفترضة بين متغيرات الدراسة

٦- منهج الدراسة:

استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي في تحديد العلاقات بين متغيرات الدراسة بالاعتماد على الدراسات السابقة، وتحديد أساليب قياسها، وتطوير نموذج للعلاقات بين هذه المتغيرات، ويتضمن منهج الدراسة ما يلي:

١/٦- مجتمع وعينة الدراسة:

تمثل مجتمع البحث في طلاب الدراسات العليا المهنية - المنتسبين لكلية التجارة- جامعة بنى سويف في برنامج الدبلوم والماجستير المهني والدكتوراه المهنية في العام الدراسي (٢٠٢٣-٢٠٢٤)، والذين يعملون في وظائف دائمة بالمنظمات الصناعية والخدمية بجمهورية مصر العربية. وقد تم اختيار هذا المجتمع لعدة أسباب، وهي (١) توجد قاعدة بيانات بأسماء هؤلاء المنتسبين ووظائفهم والمنظمات التي يعملون بها ومعظم البيانات الديموغرافية الخاصة بهم، (٢) معظمهم (٩٨%) منهم يعملون في وظائف دائمة بالمنظمات المصرية، (٣) وجود تنوع في طبيعة الوظائف وتنوع في المنظمات التي يعملون بها سواء كانت صناعية أو خدمية، (٤) يعتبر حجم المجتمع مناسب حيث بلغ عدد المجتمع (٢١١٠) مفردة، وأخيرا سهولة الوصول اليهم بشكل مستمر خلال العام الدراسي لتجميع البيانات. ونظرا لوجود اطار بالمجتمع، فقد تم الاعتماد على عينة عشوائية من هذا المجتمع بلغ حجمها (٣٤٣) مفردة، تم توزيعها على قطاعات العمل بطريقة التوزيع المتناسب، ويوضح جدول (١) بيانات المجتمع والعينة:

جدول (١) بيانات مجتمع وعينة الدراسة

م	القطاع	العدد	النسبة	العينة ***
١	الاتصالات	٥٩٥	%٢٨	٩٧
٢	البنوك	٢٥٣	%١٢	٤١
٣	الصناعي (حكومي وخاص)	٢٧٤	%١٣	٤٥
٤	هيئات ومصالح حكومية	٥٧٠	%٢٧	٩٣
٥	التعليم	٢١٠	%١١	٣٥
٦	المستشفيات	٢٠٨	%٩	٣٢
	الإجمالي	٢١١٠	%١٠٠	٣٤٣

المصدر: قاعدة بيانات الدراسات العليا المهنية - بكلية التجارة جامعة بنى سويف

تم تحديد حجم العينة باستخدام الموقع الإلكتروني لتحديد حجم العينة:

<https://www.calculator.net/sample-size-calculator.htm>

٢/٦ - متغيرات الدراسة وأساليب قياسها:

يتكون نموذج الدراسة من أربع متغيرات، هي: النميمة السلبية المُدرّكة في العمل، وتقدير الذات التنظيمية، والدعم التنظيمى المُدرّك، والأداء الوظيفى (سلوكيات الدور الرسمى)، وفيما يلى التعريفات الإجرائية لهذه المتغيرات، وأساليب قياسها، علما بأن جميع مقاييس متغيرات الدراسة تم تصميمها على غرار مقياس Likert Scale الخماسى مع مراعاة العبارات العكسية :

(أ) النميمة السلبية المُدرّكة في العمل:

تم قياس النميمة السلبية المُدرّكة في العمل باستخدام الذى طوره (Kuo et al., 2015)، حيث قاموا بإجراء التحليلى العاملى التوكيدى للمقاييس المستخدمة في الدراسات السابقة والتي تراوحت بنودها ما بين (٣) إلى (٧) بنود، وتم تطوير مقياس للنميمة السلبية في مكان العمل يتكون من (٦) بنود، وقد تم الاعتماد على هذا المقياس في عدة دراسات اجنبيه (Tian et al., 2019; Martinescu et al., 2021; Yue et al., 2018; Xie, J., et al., 2022; Zhou, A., et al., 2019; Zou, X., et al., 2020; Zhou, X., et al., 2021) وتراوح معامل ثبات المقياس (بين ٠,٨٨ إلى ٠,٩٤)، وقد تم ترجمة هذه البنود إلى اللغة العربية وإعادة ترجمتها مرة أخرى للإنجليزية للتأكد من سلامة البنود.

(ب) تقدير الذات التنظيمية:

تم قياس تقدير الذات التنظيمية بالمقياس الذى اعده (Pierce et al., 1989)، والذى اعتمدت عليه معظم الدراسات الأجنبية والعربية (شاهين، ٢٠٠٧؛ اليردان، ٢٠١٤؛ محمود، وعبد الحميد، ٢٠١٨) في قياس هذا المتغير، ويتكون المقياس من (٨) بنود، وقد تراوح معامل كرونباخ ألفا لهذا المقياس في الدراسات العربية بين (٠,٨٢) إلى (٠,٩٧).

(ج) الدعم التنظيمي المُدرّك:

تم استخدام المقياس الذي أعده (Eisenberger et al., 2001) في قياس الدعم التنظيمي المُدرّك، ويتكون المقياس من (٨) بنود، منهم (بندين عكسيين)، تصف إجابة المستقصى منهم على هذه البنود مستوى إدراكهم للدعم التنظيمي الذي تقدمه المنظمة، وقد تم استخدام هذا المقياس في العديد من الدراسات العربية (حسن، وآخرون، ٢٠٢٢؛ حمد، ودهليز، ٢٠١٦؛ الشنطي، ٢٠١٥؛ الصاوي، والغرابلي، ٢٠٢١؛ محمد، ٢٠١٥؛ محمود، ومهدى، ٢٠١٩)، وقد تراوح معامل كرونباخ ألفا لهذا المقياس في الدراسات العربية بين (٠,٩٢) إلى (٠,٩٦).

(د) الأداء الوظيفي (سلوكيات الدور الرسمي):

تم قياس هذا المتغير باستخدام المقياس الذي أعده (Williams & Anderson, 1991)، والذي يتكون من (٦) بنود، وقد تم استخدامه في العديد من الدراسات العربية (محمد، ٢٠١٥؛ محمود، وعبد الحميد، ٢٠١٨؛ محمود، ومحمد، ٢٠١٩)، وقد تراوح معامل كرونباخ ألفا لهذا المقياس في الدراسات العربية بين (٠,٨٣) إلى (٠,٩٥).

٣/٦- تصميم واختبار أداة الدراسة، وطريقة تجميع البيانات:

تم تصميم قائمة استقصاء تتضمن بنود مقاييس الدراسة لجمع البيانات الأولية لاختبار فروض الدراسة، وقبل جمع البيانات بشكل نهائي، تمت مراجعتها مع بعض الأكاديميين في مجال إدارة الأعمال لتحديد صلاحية المحتوى، ثم خضعت لمجموعة من الاختبارات الإحصائية لتحديد ثبات واعتمادية وصلاحية المقاييس المستخدمة، فقد تم توجيه القائمة إلى عينة ميسرة من مجتمع البحث عددها (٦٥) مفردة، وبعد استرداد القوائم الصالحة للتحليل (٦١) قائمة، تم إجراء التحليل العامل التوكيدي (Confirmatory Factor Analysis (CFA) وحساب مقاييس الثبات والاعتمادية والصلاحية، بالاعتماد على البرنامج الإحصائي (Amos 24)، وكانت نتائج هذه الاختبارات على النحو التالي:-

- أظهرت نتائج الاختبار درجات مرتفعة لمؤشرات توافق بيانات النموذج ($\chi^2=466.83$; $\chi^2/df=1.35$, CFI=0.98, RMSEA=0.033, SRMR=0.026) وجميع هذه المؤشرات تشير إلى أن جودة نموذج القياس ممتازة وفقا لمعايير (Hu and Bentler, 1999).
- معاملات تشبع (تحميل) بنود كل مقياس على متغيرها الكامن أكبر من (0,7)، حيث تراوحت معاملات تشبع بنود مقياس النميمة السلبية المُدرّكة على متغيرها الكامن بين (0,84 إلى 0,89)، وتراوحت معاملات تشبع بنود مقياس تقدير الذات التنظيمية على متغيرها الكامن بين (0,82 و 0,92)، أما معاملات تشبع بنود مقياس الدعم التنظيمي على متغيرها الكامن فتراوحت بين (0,81 و 0,95)، وأخيرا تراوحت معاملات تشبع بنود مقياس سلوكيات دور العمل الرسمي لى متغيرها (0,83 و 0,88)، مما يعنى وجود درجة عالية من اتساق كل مقياس منها وبالتالي يمكن الاعتماد على نتائج تحليل نموذج القياس لاختبار ثبات وصدق وصلاحيّة المقاييس، وفقا لمعايير ملائمة نماذج القياس (Hu and Bentler, 1999).
- تم اختبار الثبات المركب لمقاييس الدراسة Composite Reliability (CR) باستخدام "ثبات ماكدونالد أوميغا" MacDonal'd's Omega Reliability، ويتحقق الثبات المركب للمقياس اذا كانت قيمة معاملته أكبر من (0,70)، واختبار الصدق التقاربي Convergent Validity من خلال حساب "متوسط التباين المستخرج Average Variance Extracted (AVE)، ويجب أن تكون قيمة (AVE) للمقياس أكبر من (0,5) وأقل من قيمة الثبات المركب (CR)، واختبار الصدق التمايزي Discriminant Validity ويتحقق الصدق التمايزي عندما تكون قيمة (AVE) لكل متغير كامن أكبر من قيمة التباين المشترك الأكبر (MSV) بين المتغيرات الكامنة في نموذج القياس (Henseler, J., ET AL., 2015). ويوضح الجدول (٢) تحقق معاملات الثبات والصدق والصلاحية لجميع مقاييس الدراسة.

جدول (٢)
مؤشرات ثبات وصلاحية المقاييس

المقياس	الثبات المركب CR	الصدق التقاربي AVE	التباين المشترك الأكبر MSV	الصدق التمايزي
النميمة السلبية المُدرّكة في العمل	٠,٩٦٤	٠,٨١١	٠,٣٥٤	تحقق
تقدير الذات التنظيمية	٠,٩٥١	٠,٧٤٥	٠,٤٧٦	تحقق
الدعم التنظيمي المُدرّك	٠,٩٦٦	٠,٧٧٨	٠,٦٧٢	تحقق
سلوكيات أداء دور العمل الرسمي	٠,٩٥٠	٠,٧٦١	٠,٦٦٨	تحقق

المصدر: نتائج اختبار نموذج القياس باستخدام (Amos 24)

٧- نتائج الدراسة التطبيقية واختبار الفروض

١/٧- خصائص العينة واختبار تحيز الطريقة المشتركة، والإحصاءات الوصفية:

بلغ عدد القوائم المستردة والصالحة للتحليل الإحصائي (٣٣٢) قائمة بنسبة ردود (٩٦,٧%)، ويوضح الجدول (٣) خصائص عينة الدراسة:

جدول (٣) توصيف عينة الدراسة

خصائص العينة		التكرارات	%
النوع	ذكر	٢٦٠	٧٨,٣١ %
	أنثى	٧٢	٢١,٦٩ %
السن	أقل من ٣٠ سنة	٣٧	١١,١٤ %
	من ٣٠ إلى أقل من ٥٠ سنة	٢٧٧	٨٣,٤٣ %
	٥٠ سنة فأكثر	١٨	٥,٤٣ %
الخبرة	أقل من ٥ سنوات	٢٤	٧,٢٢ %
	من ٥ سنوات إلى أقل من ١٠ سنوات	٣٤	١٠,٢٣ %
	من ١٠ سنوات فأكثر	٢٧٤	٨٢,٥٥ %

%			
%١٠٠	٣٣٢		الإجمالي

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة الميدانية

تشير خصائص العينة إلى أن غالبيتها ذكور (٧٨,٣١%)، ومعظمهم في الفئة العمرية بين ٣٠ و ٥٠ سنة (٨٣,٤٣%)، وأن (٨٢,٥٥%) لديهم خبرة في وظائفهم تزيد عن ١٠ سنوات.

اختبار تحيز الطريقة المشتركة للقياس (Common Method Bias (CMB):

نظرا للاعتماد على نفس وحدات المعاينة لقياس جميع المتغيرات بأسلوب التقرير الذاتي - تم اختبار التحيز في طريقة القياس، بالاعتماد على اختبار هيرمان - للعامل الكامن الواحد (Harman single-factor test)، وذلك بتحميل جميع بنود المقاييس لعامل كامن واحد، وقد بلغت نسبة التباين للعامل الكامن (٣٧,٦٦%)، ووفقا لهذا الاختبار يكون هناك تحيز في القياس اذا كانت هذه النسبة أكبر من أو تساوي ٥٠% (Podsakoff, et al., 2003)، لذلك تخلو طريقة القياس في هذه الدراسة من تحيز الطريقة المشتركة للقياس.

ويوضح جدول (٤) توصيف متغيرات الدراسة من حيث مستوى المتوسط العام لكل متغير والانحراف المعياري عن المتوسط

جدول (٤) توصيف متغيرات الدراسة

الانحراف المعياري	المتوسط	العينة	المتغيرات
١,١٢	٣,٣٢٧	٣٣٢	النميمة السلبية المُدرّكة في العمل
٠,٨٧	٣,٣٤٧	٣٣٢	تقدير الذات التنظيمية
٠,٩٨	٣,٦٦٢	٣٣٢	الدعم التنظيمي المُدرّك
١,٠١	٣,٦٢٤	٣٣٢	سلوكيات أداء الدور الرسمي

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة الميدانية

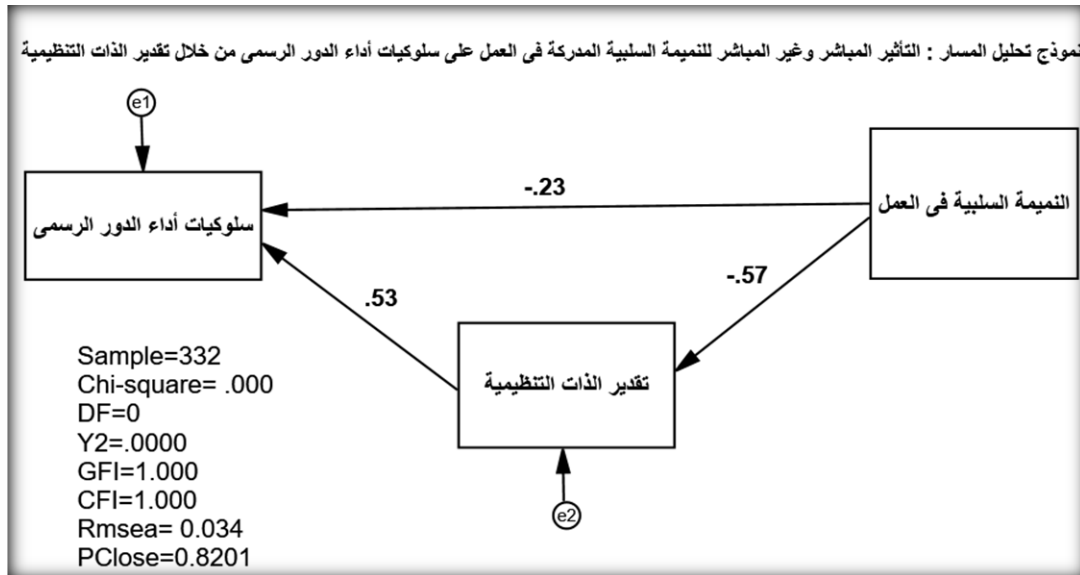
يلاحظ من جدول (٤) أن جميع متغيرات الدراسة حصلت على متوسط حسابي فوق الدرجة المتوسطة لمقياس Likert الخماسي المستخدم في هذه الدراسة، ورغم تقارب هذه المتوسطات إلا أن الدعم التنظيمي المُدرّك سجل أعلى متوسط، يليه سلوكيات أداء دور العمل وأخيرا النميمة السلبية المُدرّكة في العمل. وأظهرت درجات الانحراف المعياري التي تزيد عن (١)

صحيح وجود درجة من التباين في آراء مفردات الدراسة حول النميمة والأداء، بينما توجد درجة توافق كبيرة حول تقدير الذات والدعم التنظيمي (الانحراف المعياري اقل من الواحد الصحيح).

٢/٧ - نتائج اختبار الفروض:

تم اختبار صحة الفروض من الفرض الأول حتى الفرض الرابع بالاعتماد على تحليل المسار لنموذج العلاقات المباشرة والوسيط، باستخدام برنامج (Amos 24)، ويوضح الشكل (٢) والجداول (٥، ٦) نتائج هذا التحليل:

شكل (٢) نموذج تحليل مسار العلاقات لمتغيرات الدراسة



المصدر: مخرجات التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة الميدانية

جدول (٥) التأثيرات الكلية والمباشرة وغير المباشرة بين متغيرات النموذج

المتغيرات			تقدير الذات التنظيمية			نوع التأثير
مباشر	غير مباشر	كلى	مباشر	غير مباشر	كلى	
٠,٥٧-	٠,٥٠٤-	٠,٢٣-	٠,٣٠-	٠,٥٣-	النميمة السلبية المدركة في العمل
.....	٠,٥٣	٠,٥٣	تقدير الذات التنظيمية

المصدر: نتائج تحليل بيانات الدراسة الميدانية (تحليل المسار للنموذج عند درجة ثقة ٩٥%)

جدول (٦)

اختبار معنوية التأثيرات المباشرة وغير المباشرة باستخدام اختبار: **Bootstrap- Two Tailed**
Significance (BC) عند درجة ثقة 95%

سلوكيات أداء الدور الرسمي			تقدير الذات التنظيمية			المتغيرات
كلّي	غير مباشر	مباشر	كلّي	غير مباشر	مباشر	معنوية التأثير
٠,٠٠٥٥	٠,٠٠٣٤	٠,٠٠٥٩	٠,٠٠٦٤	٠,٠٠٦٤	النميمة السلبية المُدرّكة في العمل
٠,٠٠٨٦	٠,٠٠٨٦	تقدير الذات التنظيمية

المصدر: نتائج تحليل بيانات الدراسة الميدانية (تحليل المسار للنموذج عند درجة ثقة ٩٥%)

تشير البيانات الواردة بالشكل (٢) وبالجدول (٥) إلى وجود تأثير مباشر سلبي للنميمة السلبية في العمل على سلوكيات أداء دور العمل الرسمي، بلغ معاملته (-٠,٢٣) درجة، وهذا التأثير معنوي كما هو مبين بجدول (٦)، مما يعني أن ارتفاع مستوى النميمة السلبية بمقدار درجة واحدة انحراف معياري، ينخفض أداء دور العمل بمقدار (٠,٢٣) درجة انحراف معياري، وتؤكد نتائج تحليل المسار هذه صحة **الفرض الأول**، كذلك تؤيد البيانات الواردة بالشكل والجدولين السابقين، صحة **الفرض الثاني**، فكلما ارتفع مستوى النميمة السلبية بمقدار درجة واحدة انحراف معياري، كلما انخفض مستوى تقدير الذات التنظيمية بمقدار (٠,٥٧) درجة انحراف معياري، مما يعني تأثير النميمة السلبية المُدرّكة على ادراك الفرد لتقدير الذات التنظيمية، كذلك تشير البيانات إلى أن معامل تأثير تقدير الذات التنظيمية على سلوكيات أداء دور العمل الرسمي كان موجبا (٠,٥٣) وهو أيضا تأثير معنوي، مما يعني أن تقدير الذات التنظيمية تفسر بنسبة (٥٣%) من التباين في أداء الدور الرسمي لدى مفردات العينة، وتؤيد هذه النتائج صحة **الفرض الثالث** لهذه الدراسة.

الدور الوسيط لتقدير الذات التنظيمية في علاقة النميمة السلبية بالأداء الوظيفي:

تعلق الفرض الرابع لهذه الدراسة بدور تقدير الذات التنظيمية كمتغير وسيط في تفسير تأثير النميمة السلبية المُدرّكة بالعمل في سلوكيات دور العمل الرسمي، وتوضح البيانات الواردة بالجدولين (٥، ٦) أن معلمة مسار التأثير الإجمالي للنميمة السلبية المُدرّكة بالعمل على سلوكيات أداء دور العمل الرسمي بلغت (-٠,٥٣)، في حين معلمة التأثير المباشر كانت (-٠,٢٣)، ويرجع الفرق بين معلمات التأثير إلى وجود تأثير غير مباشر سلبي ومعنوي قيمته (-٠,٣٠)، ونتج هذا التأثير غير المباشر نتيجة التأثير السلبي للنميمة السلبية على تقدير الذات التنظيمية، والذي يؤدي بدوره إلى التأثير سلبيًا على الأداء الوظيفي، ووفقًا لهذه النتائج، يتضح أن تقويض الذات التنظيمية نتيجة النميمة السلبية يفسر جزئيًا التأثير الكلي لهذه النميمة على أداء دور العمل الرسمي، مما يؤيد صحة الفرض الرابع لهذه الدراسة.

اختبار الدور المعدل الدعم التنظيمي المُدرّك:

لاختبار صحة الفروض: الخامس، والسادس، والسابع للدراسة، وتحليل الدور المعدل للدعم التنظيمي المُدرّك على العلاقات الموضحة بنموذج الدراسة، استخدم الباحث الأداة التي طورها (Andrew F. Hayes, 2013) والمعروفة باسم (Hayes' Process for SPSS Macro)، وهي أداة تمكن من استخدام حزمة (SPSS) لإجراء "نمذجة تحليل المسار اللوجيستي المتغير"، وفيما يلي نتائج استخدام هذه الأدوات على بيانات هذه الدراسة:

اختبار صحة الفرض الخامس: اختبار الدور المعدل للعدم التنظيمي المُدرّك للتأثير المباشر للنميمة السلبية المُدرّكة في العمل على سلوكيات أداء الدور الرسمي، توضح البيانات الواردة بالجدولين (٧، ٨) نتائج هذا الاختبار:

جدول (٧) نموذج المسار اللوجيستي لتأثير النميمة السلبية والدعم التنظيمي المُدرّك على أداء الدور الرسمي

R ² -change	R ²	المعنوية	قيمة (T)	الخطأ المعياري	معامل التأثير	
	٠,٦٨	٠,٠٠٠	-٨,٤٨	٠,٠٣٨	-٠,٢٦	النميمة السلبية
		٠,٠٠٠	١٧,٣٩	٠,٠٣٧	٠,٦٤	الدعم التنظيمي المُدرّك
<u>٠,٠٢٣</u>		<u>٠,٠٠٠</u>	<u>٤,٨٨</u>	<u>٠,٠٢٩</u>	<u>٠,١٤</u>	التفاعل (تقاطع النميمة السلبية مع الدعم التنظيمي)

جدول (٨) التأثيرات الشرطية للتنبؤ البؤري عند قيم الوسيط للمتغير المعدل

القيم التنبؤية للدعم التنظيمي المُدرّك	تأثير النميمة السلبية على تقدير الذات التنظيمية	الخطأ المعياري	قيمة (T)	المعنوية
١,٠٩ -	٠,٤٢ -	٠,٠٥٦	٨,٢٩ -	٠,٠٠٠
المتوسط	٠,٣١ -	٠,٠٣١	٨,٤٩ -	٠,٠٠٠
١,٠٩+	٠,١١ -	٠,٠٣٨	٢,٩٠ -	٠,٠٠٤

توضح بيانات الجدول (٧) وجود تأثير سلبي معنوي للنميمة السلبية المُدرّكة، وتأثير إيجابي للدعم التنظيمي المُدرّك على سلوكيات أداء دور العمل الرسمي، ولكن ما يهنا هو التفاعل بين النميمة السلبية المُدرّكة والدعم التنظيمي المُدرّك، وتأثير هذا التفاعل، وتشير بيانات الجدول إلى وجود تأثير إيجابي للتفاعل بينهما على سلوكيات أداء دور العمل الرسمي قيمته (٠,١٤)، وهو تأثير معنوي إيجابي ($\beta = 0.14; t = 4.88; p < 0.05$)، وأن وجود الدعم التنظيمي يعدل من علاقة النميمة السلبية بسلوكيات دور العمل الرسمي، حيث كانت قيمة (R^2 Change) قيمة معنوية وموجبة. ولمعرفة قيم واتجاه تأثير المتغير المعدل، تم حساب التأثيرات الشرطية للتنبؤ البؤري لتأثير المتغير المستقل على التابع، وتم ذلك عند ثلاث قيم للمتغير المعدل، كما هي موضحة بجدول (٨)، وتشير بياناته إلى: أنه عند درجة المتوسط، للدعم التنظيمي، كان تأثير القيادة النميمة السلبية على أداء دور العمل ($\beta = - 0.42; t = - 8.29; p < 0.05$)، وبزيادة درجة واحدة انحراف معياري، عند (١,٠٩) لمستوى للدعم التنظيمي انخفض مستوى تأثير النميمة السلبية المُدرّكة على سلوكيات أداء العمل الرسمي ($\beta = - 0.11; t = -2.90; p < 0.05$)، وبتخفيض مستوى الدعم التنظيمي دراجة واحدة انحراف معياري عن المتوسط، عند ادنى اعلى مستوى للدعم التنظيمي (-1.09 انحراف معياري) ارتفع تأثير النميمة السلبية على سلوكيات أداء دور العمل الرسمي ($\beta = - 0.42; t = - 8.29; p < 0.05$). وهكذا تؤيد هذه النتائج صحة الفرض الخامس لهذه الدراسة.

وتم اختبار صحة **الفرض السادس**، وهو المتعلق بالدور المعدل للدعم التنظيمي لعلاقة النميمة السلبية المُدرّكة بتقدير الذات التنظيمية، بنفس الآلية المستخدمة في اختبار صحة الفرض السابق، وتوضح الجداول (٩، ١٠)، نتائج هذه الاختبارات:

جدول (٩)

نموذج المسار اللوجيستي لتأثير النميمة السلبية والدعم التنظيمي المدرك على تقدير الذات التنظيمية

R ² -change	R ²	المعنوية	قيمة (T)	الخطأ المعياري	معامل التأثير	
	٠,٥٩	٠,٠٠٠	-١١,٠٩	٠,٠٣٥	-٠,٤٠	النميمة السلبية
		٠,٠٠٠	١٠,٠٢	٠,٠٤٢	٠,٤٢	الدعم التنظيمي المدرك
<u>٠,٠٥٩</u>		<u>٠,٠٠٠</u>	<u>٦,٣٩</u>	<u>٠,٠٣٣</u>	<u>٠,٢٣</u>	التفاعل (تقاطع النميمة السلبية مع الدعم التنظيمي)

جدول (١٠) التأثيرات الشرطية للتنبؤ البؤري عند قيم الوسيط للمتغير المعدل

المعنوية	قيمة (T)	الخطأ المعياري	تأثير النميمة السلبية على تقدير الذات التنظيمية	القيم التنبؤية للدعم التنظيمي المدرك
٠,٠٠٠	-١١,١٩	٠,٠٥٨	-٠,٦٤	-١,٠٩
٠,٠٠٠	-١١,٠٩	٠,٠٣٥	-٠,٣٩	المتوسط
٠,٠٠١	-٣,٣١	٠,٠٤٣	-٠,١٤	+١,٠٩

توضح بيانات الجدول (٩) أنه في ظل التأثير السلبي المعنوي للنميمة السلبية، والتأثير الإيجابي المعنوي للدعم التنظيمي المدرك على تقدير الذات التنظيمية، كان تأثير التفاعل بين مدركات النميمة السلبية والدعم التنظيمي، إيجابياً معنوياً في تأثيره على تقدير الذات التنظيمية ($\beta = 0.23; t = 6.39; p < 0.05$)، مما يعني أن الدعم التنظيمي المدرك يخفف من التأثير السلبي للنميمة السلبية على تقدير الذات التنظيمية، كما توضح بيانات جدول (١٠) أن التأثير السلبي للنميمة السلبية على تقدير الذات التنظيمية عند درجة المتوسط للدعم التنظيمي (-٠,٣٩)، وعند أعلى مستوى (-٠,١٤) وعند أقل مستوى للدعم التنظيمي كانت (-٠,٦٤)، وجميعها تأثيرات معنوية. وتؤكد هذه النتائج صحة الفرض السادس لهذه الدراسة.

وأخيراً، تم اختبار الفرض السابع، وهو اختبار الدور المعدل للدعم التنظيمي للتأثير غير المباشر للنميمة السلبية على سلوكيات دور العمل الرسمي. تم اختبار الفرض بنفس الآلية السابقة، ولكن بعد استخراج معامل التأثير غير المباشر (وساطة تقدير الذات) وتم حساب التفاعل بين هذا التأثير غير المباشر والعم التنظيمي وحساب معاملات التأثير كما هي مبينة في الجدولين (١١، ١٢).

تشير البيانات الواردة بالجدولين السابقين أن الدعم التنظيمي المدرك عدل من التأثير غير المباشر لمدرجات النميمة السلبية على أداء دور العمل الرسمي من خلال التأثير السلبى للنميمة على تقدير الذات التنظيمية، حيث كان معامل التفاعل بين التأثير غير المباشر والدعم التنظيمي المدرك معامل معنوى موجب (٠,١٣)، وكذلك قيمة (R^2 -change) كانت معنوية موجبة (٠,٠١٤)، وتشير بيانات التأثيرات الشرطية للتنبؤ البؤري عند قيم الوسيط للمتغير المعدل أنه عند المستوى المتوسط للدعم التنظيمي كان تأثير الوساطة- التأثير غير المباشر- على الأداء (-٠,٢٨)، وبانخفاض مستوى الدعم درجة واحدة انحراف معيارى ارتفع التأثير السلبى نتيجة المتغير الوسيط على الأداء (-٠,٣٦)، وعند اعلى مستوى للدعم التنظيمي يكاد يختفى التأثير غير المباشر للنميمة على الأداء (-٠,٠٩٥)، علماً بأن جميع التأثيرات معنوية، وتؤيد هذه النتائج صحة الفرض السابع لهذه الدراسة.

جدول (١١) نموذج المسار اللوجيستي لتأثير وساطة تقدير الذات التنظيمية في علاقة النميمة السلبية بالأداء،

ودور الدعم التنظيمي المدرك

R ² -change	R ²	المعنوية	قيمة (T)	الخطأ المعياري	معامل التأثير	
	٠,٦٨	٠,٠٠٠	١,٩١	٠,٠٤٨	٠,٢٧-	التأثير غير المباشر - وساطة تقدير الذات
		٠,٠٠٠	١٤,٣٥	٠,٠٤٢	٠,٦٠	الدعم التنظيمي المدرك
<u>٠,٠١٤</u>		<u>٠,٠٠٠</u>	<u>٣,٨٩</u>	<u>٠,٠٣١</u>	<u>٠,١٣</u>	التفاعل (تقاطع التأثير غير المباشر مع الدعم التنظيمي)

جدول (١٢) التأثيرات الشرطية للتنبؤ البؤري عند قيم الوسيط للمتغير المعدل

المعنوية	قيمة (T)	الخطأ المعياري	التأثير غير المباشر - وساطة تقدير الذات التنظيمية	القيم التنبؤية للدعم التنظيمي المدرك
٠,٠٠٠	٦,٠٨ -	٠,٠٥٩	٠,٣٦ -	١,٠٩ -
٠,٠٠٠	٦,٢٦ -	٠,٠٣٦	٠,٢٨ -	المتوسط
٠,٠١٣	٢,٥٠ -	٠,٠٣٨	٠,٠٩٥	١,٠٩+

٨ - مناقشة النتائج:

تناولت هذه الدراسة اختبار العلاقات التأثيرية بين أربع متغيرات، هي، النميمة السلبية المُدركة في العمل، وتقدير الذات التنظيمية، والدعم التنظيمى المُدرك، والأداء الوظيفى ممثلا في سلوكيات أداء دور العمل الرسمى، ففي ظل عدم اتساق نتائج الدراسات السابقة حول تأثير النميمة السلبية المُدركة في أداء المهمة أو دور العمل الرسمى، حاولت الدراسة الحالية تحليل دور تقدير الذات التنظيمية كمتغير وسيط يفسر هذا التأثير، وقد تم اختيار هذا المتغير -كما دللنا سابقا- لأن العديد من الدراسات استخدمته كمتغير يفسر تأثير مواقف وظروف العمل على نواتجه، وكذلك اختبرت الدراسة الدور المعدل للدعم التنظيمى المُدرك في هذه العلاقات، باعتباره موردا وظيفيا، قد يحد من التأثيرات السلبية للأحداث والمواقف على نواتج العمل.

اختبرت هذه الدراسة (٧) فروض تم اشتقاقها بناء على الدراسات السابقة والأطر النظرية مثل نظرية الأحداث العاطفية، ونظرية التبادل الاجتماعى، ونظرية الحفاظ على الموارد، وتم اختبار الفروض بناء على بيانات تم تجميعها من عينة عشوائية (٣٣٢ مفردة) من المنتسبين إلى برنامج الدراسات العليا المهنية بكلية التجارة جامعة بنى سويف، والذين يعملون في وظائف دائمة بالعديد من المنظمات الخدمية والصناعية المصرية، وتوصلت الدراسة إلى صحة فروضها السبعة، فقد وجدت أن إدراك النميمة السلبية في بيئة العمل له تأثير سلبي مباشر على الأداء الوظيفى ($\beta = -0.23; t = -4.66; p < 0.05$)، كما توصلت الدراسة إلى أن النميمة السلبية المُدركة تؤدي إلى تقويض الذات التنظيمية، حيث كان معامل تأثير النميمة السلبية على تقدير الذات التنظيمية سلبيا ومعنويا ($\beta = -0.57; t = -12.74; p < 0.05$) التي ترتبط إيجابيا بالأداء الوظيفى، ومن ثم ازداد التأثير السلبى للنميمة على الأداء الوظيفى ليصل التأثير الكلى إلى ($\beta = -0.53; p < 0.05$)، وخلصت إلى أن تقدير الذات التنظيمية يفسر جزئيا تأثير النميمة على الأداء الوظيفى، كما توصلت الدراسة إلى أن الدعم التنظيمى المُدرك يخفف من التأثير المباشر للنميمة السلبية على كل من تقدير الذات التنظيمية والأداء الوظيفى، كما يخفف من التأثير غير المباشر لهذه النميمة على الأداء الوظيفى الناتج من تقدير الذات كمتغير وسيط، وتتفق نتائج هذه الدراسة مع الأطر النظرية، وبعض نتائج الدراسات السابقة، وهذا ما سوف نناقشه في الجزء التالى مباشرة في الدلالات النظرية والتطبيقية للدراسة.

٩- دلالات الدراسة:

أسفرت نتائج الدراسة الحلية عن بعض الدلالات على مستوى النظرية والتطبيق، كما يتضح مما يلي:

١/٩- الدلالات على المستوى النظري:

تقدم هذه الدراسة عدة مساهمات نظرية، تتمثل في (١): يتمثل الإسهام الرئيسي لهذه الدراسة في ربطها للنميمة السلبية في العمل بنظرية الاتساق الذاتي، وساعد ذلك في تفسير الكيفية التي تؤثر بها النميمة السلبية على الأداء الوظيفي، حيث وجدنا أن "تقدير الذات التنظيمية يمكن تقويضها من خلال النميمة السلبية وتفسر التأثير السلبي للنميمة على الأداء الوظيفي، ويتفق ذلك مع ما ذهب إليه (Pierce & Gardener, 2004; Pierce, et al., 2010) بأن الموظفين يشكلون تصورات ذاتية حول قيمته ومكانتهم وكفاءتهم في المنظمة بناء على خبراتهم والإشارات الشخصية من بيئة عملهم. عندما يدركون أن هذه التجارب والإشارات الشخصية غير مواتية وأن إحساسهم باحترام الذات معرض للخطر، كما هو الحال في تصورهم للنميمة السلبية في مكان العمل، فسيتم تهديد الذات التنظيمية، وبالتالي تقدم نتائج هذه الدراسة فهم للآلية التي تؤثر بها النميمة السلبية على نواتج العمل. (٢) ساهمت الدراسة في الجدل الدائر حول تأثير النميمة السلبية في مكان العمل على سلوكيات أداء الدور الرسمي للعمل، فقد ساهمت الدراسة في ذلك من خلال ربط النميمة السلبية بالأطر النظرية كنظرية الأحداث العاطفية ونظرية الحفاظ على الموارد، اتضح أن النميمة السلبية المُدرّكة تمثل حدث سلبي وعامل ضغط، وتؤدي إلى تجريف الموارد، مما يؤثر سلباً على الأداء الوظيفي، وقد اتفقت هذه النتيجة مع دراسات (Georganta et al., 2014; Brady et al., 2016; Dlamani et al., 2018; Kong, M, 2018; Babalola et al., 2019)، (٣) وظفت الدراسة الحلية نظرية التبادل الاجتماعي والمعاملة بالمثل، من خلال تحليل دور الدعم التنظيمي المُدرّك في تعديل العلاقة بين النميمة السلبية والأداء الوظيفي سواء بشكل مباشر، أو تعديل التأثير غير المباشر بتقويض الذات التنظيمية، واتضح أن الدعم التنظيمي يخفف من التأثير السلبي للنميمة في مكان العمل، ويتفق ذلك مع افتراضات نظرية الدعم التنظيمي (Eisenberger et al., 1986) فعندما يتلقى الأفراد الدعم النفسي والمادي من المنظمة، يكون رد فعلهم إيجابي وفي اتجاه تحقيق أهداف المنظمة، وهذا ما أكدته دراستنا. (٤) وأخيراً، وجدت

الدراسة ارتفاع مستوى ادراك النميمة السلبية في بيئة العمل، مما يعنى ضرورة توسيع قاعدة البحث في هذا المجال، ويتمثل الإسهام هنا في أن دراستنا هذه مهدت لمزيد من الدراسات فيما يتعلق بالنميمة السلبية في مكان العمل في بيئة المنظمات المصرية والعربية حيث لم يتوصل الباحث لدراسة سابقة في بيئة المنظمات المصرية في هذا الخصوص.

٢/٩ - الدلالات على مستوى التطبيق:

تمثل النميمة في مكان العمل احد أشكال الاتصال غير الرسمى في المنظمات، وعلى مستوى التطبيق، غالبا يعتمد المديرون على الاتصالات غير الرسمية في اتخاذ وتنفيذ القرارات، وقد أكدت نتائج دراستنا مستوى فوق المتوسط للنميمة السلبية، ولأن دراستنا قدمت تأصيلا وفهما عاما لخصائص النميمة السلبية واثرها على نواتج العمل، فسوف تكون نتائجها مقنعة للمديرين في المنظمات للاهتمام بالنميمة السلبية وعدم اعتبارها مجرد ثرثرة . أيضا، تقدم الدراسة الحالية إنذارا هاما للمسؤولين في المنظمات حول التكلفة التي يمكن تتحملها المنظمات نتيجة تفشى النميمة السلبية في العمل، فقد أكدت الدراسة - في تحليلها النظرى - على أن النميمة السلبية تؤدي إلى تآكل الثقة وضعف علاقات الصداقة والترابط الاجتماعى، وأكدت نتائجها التطبيقية على أن النميمة السلبية تقوض تقدير الذات، ومن ثم التأثير السلبى على الأداء، وهذا يمثل تكلفة كبيرة تتطلب أن يقوم المديرون بالعمل على منع تفشى النميمة وانتشارها تجنباً لتكلفتها. كذلك تؤكد هذه الدراسة على أهمية الدعم التنظيمى لتدنية تكاليف النميمة السلبية في مكان العمل، ومن ثم تنبه المديرين إلى ضرورة الاهتمام بالدعم التنظيمى والاجتماعى داخل بيئة العمل، من خلال ترسيخ العدالة التنظيمية، والثقة التنظيمية والثقة بين الأفراد، وتبنى ممارسات فعالة لإدارة الموارد البشرية تدعم دعم الأفراد تنظيميا واجتماعيا، وتزيد من الترابط والثقة بين شخصية.

١٠ - توصيات الدراسة:

في ضوء نتائج الدراسة ودلالاتها، تقدم الدراسة مجموعة من التوصيات يمكن للمنظمات محل الدراسة والمنظمات المماثلة العمل بها للحد من التأثير السلبي للنميمة السلبية في مكان العمل على الأداء الوظيفي، ويقدم الجدول (١٣) هذه التوصيات في شكل خطة عمل:

جدول (١٣) توصيات الدراسة وآليات تنفيذها

التوصية	المسؤول عن التنفيذ	آليات التنفيذ
توعية المسؤولين بالمنظمات محل الدراسة والمنظمات المصرية بخطورة النميمة السلبية، وأثرها على اتجاهات الأفراد وعلى سلوكهم، وعلى أهداف المنظمة ككل.	الإدارة العليا بالتنسيق مع إدارة الموارد البشرية بالمنظمات التي شملتها الدراسة،	<ul style="list-style-type: none"> - عقد مجموعة من ورش العمل لمناقشة المترتبات الاتجاهات والسلبية على وجود ونقش النميمة السلبية في نطاق العمل. - عقد مجموعة من ورش العمل لتحليل مسببات ودوافع النميمة السلبية داخل وحدات المنظمة، لمعرفة وتحديد الأسباب الرئيسية للنميمة السلبية. - تصميم حزمة من برامج التدريب التي تستهدف تنفيذ المديرين لمفهوم الثقة المتبادلة والعلاقات الإيجابية بين زملاء العمل.
توعية الأفراد بخطورة النميمة السلبية على اتجاهاتهم وسلوكهم.	إدارة الموارد البشرية بالمنظمات محل الدراسة.	<ul style="list-style-type: none"> - عقد الندوات والاجتماعات الدورية التي توضح تأثير النميمة السلبية على - عقد الندوات الدينية التي ترسخ القيم الأخلاقية وتحد من الانخراط في النميمة. - فتح قنوات للاتصالات الرسمية، يمكن من خلالها مناقشة من تم استهدافه بالنميمة مع مشرفه. - تحقيق الشفافية في نشر معلومات تقييم الأداء. - تصميم وتنفيذ برامج تدريبية تهدف إلى تحفيز العاملين على عدم رد الإساءة بالإساءة، والتعامل مع النميمة بشكل إيجابي لكي تكون بمثابة عامل ضغط إيجابي لتحسين الأداء.
توعية المسؤولين بالمنظمات محل الدراسة بأهمية ودور كل من: الدعم	الإدارة العليا، ومديرو العموم	<ul style="list-style-type: none"> - تنفيذ مجموعة من ورش العمل التي تناقش المترتبات الاتجاهية والسلوكية للدعم التنظيمي، وتقدير الذات التنظيمية بالتركيز على: الرضا، والالتزام، والثقة، وسلوكيات الدور الرسمي،

<ul style="list-style-type: none"> - وسلوكيات الدور الإضافي، والارتباط الوظيفي. - تصميم وتنفيذ برامج تدريبية تستهدف تنفيذ مفهوم الدعم التنظيمي. - تصميم وتنفيذ برامج تدريبية تستهدف تدعيم مشاعر العاملين لأهميتهم ودورهم في تحقيق أهداف المنظمة، وقدراتهم، وحرص المنظمة على مستقبلهم الوظيفي والمهني. 	<p>بالمنظمات محـل الدراسة.</p>	<p>التنظيمي وتقدير الذات التنظيمية.</p>
<ul style="list-style-type: none"> - إعادة تصميم الوظائف بحيث يتم زيادة مستوى التنوع في مهارات وواجبات ومها الوظيفة. - وضع نظم للتقدير والاعتراف بالجهود المتميزة لخلق روح التحدي. - دعم التعاون بين زملاء العمل وتحقيق الأمان الوظيفي. - تكليف العاملين بمهام ومسئوليات تشبع رغبة التحدي وتشعرهم بأهميتهم في العمل. 	<p>مـديرو العموم ومـديرو الإدارات ورؤساء الأقسام.</p>	<p>العمل على زيادة مشاعر تقدير الذات التنظيمية لدى العاملين.</p>
<ul style="list-style-type: none"> - تصميم وتنفيذ حزمة من البرامج التدريبية تهدف إلى توعية المديرين والمشرفين [أهمية الدعم الإشرافي، وجودة العلاقة التبادلية بين الرئيس والمرؤوسين. - تنفيذ مجموعة من ورش العمل تستهدف تنفيذ العاملين لأدوارهم في اطار العلاقات التبادلية الإيجابية بينهم وبين مشرفيهم. 	<p>إدارة الموارد البشرية ومـديرو العموم ومـديرو الإدارات.</p>	<p>تدعيم مدركات العاملين بالدعم من الإشرافي</p>

١١ - محددات الدراسة والبحوث المستقبلية:

يكتنف هذه الدراسة عدد من المحددات، والتي تقدم فرص للبحوث المستقبلية، وهي كالتالي:

(١) اقتصرت هذه الدراسة على فحص تأثير النميمة السلبية المُدرّكة في نطاق العمل على أحد أبعاد الأداء الوظيفي ، وهو: سلوكيات أداء دور العمل الرسمي، وفي ظل اتفاق الكتابات على أن الأداء الوظيفي مفهوم متعدد الأبعاد، لذلك يقترح الباحث أن تتناول البحوث المستقبلية تأثير النميمة على الأداء الوظيفي بمختلف أبعاده (أداء الدور الرسمي، وسلوكيات الدور الإضافي، وسلوك العمل الانحرافي).

(٢) استخدمت الدراسة متغير وسيط واحد وهو: تقدير الذات التنظيمية كمتغير وسيط، يفسر تأثير النميمة السلبية في نطاق العمل على سلوك دور العمل الرسمي. إلا أنه من المثير للاهتمام استكشاف دور متغيرات وسيطة أخرى قد تقدم تفسيراً لهذه العلاقة مثل: الوجدان السلبي، وضغوط الأداء.

(٣) اختبرت الدراسة العلاقة بين متغيراتها من وجهة نظر المستهدف بالنميمة في مكان العمل، وفي ضوء نتائج الدراسة اتضح ارتفاع مستوى ادراك النميمة في العمل، وتشير بعض الدراسات الى أن تفشي النميمة في مكان العمل قد يكون له آثار على جميع الأطراف، وحتى على أعضاء المنظمة الآخرين، ويمثل ذلك فرصة بحثية لاختبار نموذج الدراسة على من قام بالنميمة أو المستمع لها، أو حتى أعضاء المنظمة بصفة عامة.

(٤) اقتصرت الدراسة على نواتج النميمة السلبية في العمل، ولم تتناول دوافعها أو مسبباتها، لذلك، يمكن أن تتناول بعض الدراسات المستقبلية النميمة السلبية كمتغير وسيط بين أحداث وظروف بيئة العمل واثرها على نواتج العمل.

(٥) اقتصرت الدراسة على دور الدعم التنظيمي المُدرّك كمتغير معدل، إلا أنه يمكن أن تكون هناك متغيرات أخرى تعدل من العلاقات بين نموذج الدراسة، مثل الخصائص الشخصية للمستهدف بالنميمة، أو الخصائص التنظيمية الأخرى، وعلى سبيل المثال، يقترح الباحث على البحوث المستقبلية أن تبحث الدور المعدل لمتغيرات أخرى مثل: مدركات السلوك السياسي، اليقظة الذهنية للمستهدف بالنميمة، الصلابة النفسية... الخ.

(٦) اعتمدت هذه الدراسة في قياس متغيراتها على جميع البيانات بأسلوب التقرير الذاتي (ورغم اختبار البيانات لخلوها من تحيز الطريقة العامة للقياس)، إلا أن هذا يمثل محدد مهم، لأن الأفراد قد لا يعبرون عن المستويات الحقيقية لسلوكهم في الأداء الوظيفي، وبالتالي يجب أن تفكر البحوث المستقبلية في الاعتماد على طريقة أكثر موضوعية لقياس سلوك العاملين (على سبيل المثال: تقييمات القادة، وتقييمات زملاء العمل) للتحقق من صحة النتائج.

(٧) لم يتناول هذا البحث أي متغيرات حاكمة قد تؤثر على طبيعة العلاقة بين متغيراته، سواء كانت متغيرات ديموغرافية أو تنظيمية، لذلك يجب أن تولى البحوث المستقبلية اهتمامها بفحص تأثير المتغيرات الديموغرافية والتنظيمية على العلاقات بين متغيرات هذه الدراسة

١٢-المراجع

١/١٢ - المراجع العربية:

البردان ، محمد فوزي أمين. (٢٠١٤). أثر العدالة التنظيمية وتقدير الذات التنظيمية علي سلوكيات المواطنة التنظيمية للعاملين-دراسة تطبيقية. *المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والإدارية*، مج ١، ع ١٤، ١٣٧-١٨٩.

بكر، سوزان فؤاد السيد. (٢٠٢١). الخوف من كوفيد-١٩ وعدم الأمان الوظيفي والإنهاك العاطفي للعاملين في الخطوط الأمامية بالمطاعم المصرية: الدور المعدل لليقظة الذهنية والدعم التنظيمي المُدرّك. *المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية*، مج ١٢، ع ٤٤، ٥١٠-٥٦٧.

البكر، محمد بن عبد الله. (٢٠٠٨). تحليل أثر العوامل التنظيمية والشخصية في اعتبار الذات في بيئة العمل. *الإدارة العامة*، س ٤٨، ع ١، ٣٦-١.

حسن، نور صلاح، وعلي، راضي عبد الله. (٢٠٢٢). تأثير الدعم التنظيمي في تحسين الأداء الوظيفي: دراسة تطبيقية في الشركة العامة لمواني العراق. *العلوم الاقتصادية*، مج ١٧، ع ١٧، ٦٦، ٥٩-٨٩.

حمد، محمد حسن خليل، ودهليز، خالد بن عبد بن عبد السلام. (٢٠١٦). أثر الارتباط الوظيفي والدعم التنظيمي المُدرّك على الأداء الوظيفي في المؤسسات الأكاديمية الفلسطينية. *مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية*، مج ٢٤، ع ٢٤.

ريان، عادل ريان محمد. (٢٠٠٠). أثر إدراك الأفراد للدعم التنظيمي كمتغير وسيط على العلاقة بين الالتزام التنظيمي الوجداني وبعض المتغيرات الموقفية: دراسة ميدانية. *مجلة البحوث التجارية*، مج ٢٢، ع ١، ١٢٩-١٦٠.

شاهين، محمد عبد التواب البكري. (٢٠٠٦). العوامل المؤثرة في تقدير الذات التنظيمية. *آفاق جديدة للدراسات التجارية*، مج ١٨، ع ٣، ٤، ١٦٠-١٣٥.

شاهين، محمد عبد التواب البكري. (٢٠٠٧). أثر الرضا المعرفي والوجداني عن العمل على تقدير الذات التنظيمية. *مجلة المال والتجارة*، ع ٤٥٩، ٣٦-١٥.

الشنطي، محمود عبد الرحمن إبراهيم. (٢٠١٥). دور الدعم التنظيمي كمتغير معدل في العلاقة بين الضغوط الوظيفية والأداء الوظيفي. *مجلة جامعة القدس المفتوحة للبحوث الإدارية*، مج ١، ع ٣، ١١٣-١٤٨.

الشوافي، محمد غمري. (٢٠٠٤). أثر الدعم التنظيمي على سلوك المواطنة: دراسة تطبيقية على مديري البنوك التجارية. *مجلة المال والتجارة*، ع ٤٢١، ٤-٢٠.

الصاوي، محمود، والغرابلي، زينب. (٢٠٢١) دور الدعم التنظيمي المُدرك في تعزيز الرفاه النفسي للعاملين بالبنوك الوطنية الإماراتية. *المجلة العربية للإدارة*، ع٤٢، ٨٩-١١٢.

الصباغ، شوقي محمد. (٢٠٠٩). العلاقة بين الفرد ورئيسه والدعم التنظيمي المُدرك وتأثيرهما على الولاء التنظيمي للعاملين بمستشفيات جامعة المنوفية. *آفاق جديدة للدراسات التجارية*، مج ٢١، ع ٤/٣، ٣٢٩-٣٤٧.

عباس، عبير عباس عبد الحميد. (٢٠٢٢). الدور المعدل للدعم التنظيمي المُدرك في العلاقة بين التدوير الوظيفي والاحتراق الوظيفي بالفنادق الخمس نجوم في مصر. *المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية*، مج ١٣، ع ٦١-١٢١.

عشري، تامر إبراهيم السيد، والدريني، سارة السيد عبدالله. (٢٠٢٢). العلاقة بين الدعم التنظيمي المُدرك وأبعاد الرفاهية النفسية: الدور الوسيط لأبعاد التمكين النفسي (بالتطبيق علي العاملين بمصلحة الضرائب العامة بمحافظة الدقهلية). *المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة*، ع ١، ٤٣١-٤٨٤.

عواد، عمرو محمد أحمد. (٢٠٠٧). محددات ونتائج الدعم التنظيمي المُدرك: دراسة تطبيقية. *مجلة البحوث الإدارية*، مج ٥، ع ٣، ١١-٤٣.

محمد، عبد الناصر طه إبراهيم. (٢٠١٥). دور سلوكيات الأداء السياقية كمتغير وسيط في العلاقة بين الدعم التنظيمي المُدرك وسلوكيات الأداء الرسمية: دراسة اختبارية علي الممرضات بمستشفيات جامعة أسيوط. *مجلة كلية التجارة للبحوث العلمية*، ع ٥٨، ٢٩-٨٤.

محمود، أسامة أحمد حسانين، وعبد الحميد، ممدوح عبدالحفيظ. (٢٠١٨). الإشراف المسيء كمتغير معدل للعلاقة بين تقدير الذات المؤسس في المنظمة وبين سلوكيات المواطنة التنظيمية: دراسة ميدانية. *مجلة الدراسات المالية والتجارية*، ع ٣، ١-٥٠.

محمود، أسامة أحمد حسانين، ومهدي، محمد حسن أحمد. (٢٠١٩). تحليل العلاقة بين إدراك الدعم التنظيمي والأبعاد المتعددة للأداء الوظيفي: دراسة ميدانية، *مجلة البحوث التجارية المعاصرة*، مج ٣٣، ع ٣، ٤٣-٨٣.

الهابيل، وسيم إسماعيل، ودبور، باسل سليمان. (٢٠١٧). الممارسات الإدارية وعلاقتها بالنميمة في منظمات الأعمال دراسة حالة على مجموعة شركات بدرى وهنية. *مجلة دراسات وأبحاث*، ع ٢٨، ١٩٧-٢٢٣.

الهنداوي، محمد عبد الله محمد، والطحان، سلسبيل عبد الله. (٢٠١٨). توسيط تقدير الذات التنظيمية بين القيم الشخصية والرفاهية النفسية للعاملين: دراسة تطبيقية على أعضاء هيئة التدريس ومعاونينهم بجامعة دمياط. *المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية*، مج ٩، ع ٣، ٧٧٦ - ٨٠٠.

٢/١٢-المراجع الأجنبية:

- Aboramadan, M., Turkmenoglu, M. A., Dahleez, K. A., & Cicek, B. (2020). Narcissistic leadership and behavioral cynicism in the hotel industry: the role of employee silence and negative workplace gossiping. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 33(2), 428-447.
- Ahmad, B., Tariq, H., Weng, Q., Shillamkwese, S. (2019). When a proximate starts to gossip: Instrumentality considerations in the emergence of abusive supervision. *Employee Relations: The International Journal*, 41(5), 851-875.
- Ahmed, I., & Nawaz, M. M. (2015). Antecedents and outcomes of perceived organizational support: A literature survey approach. *Journal of Management Development*, 34(7), 867-880.
- Babalola, M. T., Ren, S., Kobinah, T., Qu, Y. E., Garba, O. A., & Guo, L. (2019). Negative workplace gossip: Its impact on customer service performance and moderating roles of trait mindfulness and forgiveness. *International Journal of Hospitality Management*, 80, 136-143.
- Bai, Y., Wang, J., Chen, T., & Li, F. (2019). Learning from supervisor negative gossip: The reflective learning process and performance outcome of employee receivers. *Human Relations*, 73(12), 1689-1717.
- Bankole, E. T., & Ajagun, O. V. (2014). Psychological contract and organizational based self-esteem as antecedents of organizational commitment among government workers in Ekiti State, Nigeria. *International Journal of Research in Humanities and Social Studies*, 1(2), 24-33.
- Bonner, J. M. (2016). Biting the hand that feeds you: Employees' reactions to their own gossip about highly (un)supportive supervisors. [doctoral dissertation]. *Oklahoma State University*
- Bowling, N. A., Eschleman, K. J., Wang, Q., Kirkendall, C., & Alarcon, G. (2010). A meta-analysis of the predictors and consequences of organization-based self-esteem. *Journal of occupational and organizational psychology*, 83(3), 601-626.
- Brady, D. L., Brown, D. J., & Liang, L. H. (2017). Moving beyond assumptions of deviance: The reconceptualization and measurement of workplace gossip. *Journal of Applied Psychology*, 102(1), 1-25.
- Chan, S. C., Huang, X. U., & Lam, C. K. (2013). The Janus face of paternalistic leaders: Authoritarianism, benevolence, subordinates' organization-based self-esteem, and performance. *Journal of Organizational Behavior*, 34(1), 108-128.
- Chang, K., & Kuo, C. C. (2021). Can subordinates benefit from Manager's gossip?. *European Management Journal*, 39(4), 497-507.

- Cheng, B., Dong, Y., Zhang, Z., Shaalan, A., Guo, G., & Peng, Y. (2020). When targets strike back: how negative workplace gossip triggers political acts by employees. *Journal of Business Ethics*, 1-14.
- Choi, Y. (2020). A study of the influence of workplace ostracism on employees' performance: moderating effect of perceived organizational support. *European Journal of Management and Business Economics*, 29(3), 333-345.
- Cole, J. M., & Scrivener, H. (2013). Short term effects of gossip behavior on self-esteem. *Current Psychology*, 32, 252-260.
- Conway, N., & Coyle-Shapiro, J. A. M. (2012). The reciprocal relationship between psychological contract fulfilment and employee performance and the moderating role of perceived organizational support and tenure. *Journal of occupational and Organizational Psychology*, 85(2), 277-299.
- Cui, Z. (2020). The relationship between negative workplace gossip and organizational citizenship behavior: An explanation from social exchange theory. *meeting of International Conference on Social Science, Education and Management, Dandong*.
- Dores Cruz, T. D., Nieper, A. S., Testori, M., Martinescu, E., & Beersma, B. (2021). An integrative definition and framework to study gossip. *Group & Organization Management*, 46(2), 252-285.
- Duke, A. B., Goodman, J. M., Treadway, D. C., & Breland, J. W. (2009). Perceived organizational support as a moderator of emotional labor/outcomes relationships. *Journal of Applied Social Psychology*, 39(5), 1013-1034.
- Elloy, D., & Patil, V. (2012). Exploring the relationship between organization-based self-esteem and burnout: A preliminary analysis. *International Journal of Business and Social Science*, 3(9), 35-54.
- Ellwardt, L., Labianca, G. J., & Wittek, R. (2012a). Who are the objects of positive and negative gossip at work?: a social network perspective on workplace gossip. *Social Networks*, 34(2), 193-205.
- Ellwardt, L., Wittek, R., & Wielers, R. (2012b). Talking about the boss: Effects of generalized and interpersonal trust on workplace gossip. *Group & organization management*, 37(4), 521-549.
- Erdogan, B., Bauer, T. N., & Walter, J. (2015). Deeds that help and words that hurt: Helping and gossip as moderators of the relationship between leader-member exchange and advice network centrality. *Personnel Psychology*, 68(1), 185-214.
- Ferris, D. L., Lian, H., Brown, D. J., Pang, F. X., & Keeping, L. M. (2010). Self-esteem and job performance: The moderating role of self-esteem contingencies. *Personnel Psychology*, 63(3), 561-593.
- Foster, E. K. (2004). Research on gossip: Taxonomy, methods, and future directions. *Review of general psychology*, 8(2), 78-99.

- Gardner, D. G., Huang, G. H., Pierce, J. L., & Lee, C. (2015). Organization-based self-esteem, psychological contract fulfillment, and perceived employment opportunities: A test of self-regulatory theory. *Human Resource Management*, 54(6), 933-953.
- Gecas, V. (1982). The self-concept. *Annual review of sociology*, 8(1), 1-33.
- Georganta, K., Panagopoulou, E. (2014). Talking behind their backs: negative gossip and burnout in hospitals. *Burnout Research*, 1(2), 76-81
- Grosser, T. J., Lopez-Kidwell, V., & Labianca, G. (2010). A social network analysis of positive and negative gossip in organizational life. *Group & Organization Management*, 35(2), 177-212.
- Hahn, H. J., & Mathews, M. A. (2022). Learning behaviors as a linkage between organization-based self-esteem and in-role performance. *Journal of Management & Organization*, 28(5), 1100-1115.
- Harris, M. A., & Orth, U. (2020). The link between self-esteem and social relationships: A meta-analysis of longitudinal studies. *Journal of personality and social psychology*, 119(6), 1459.
- Ibrahim, H. I., Zulkafli, A. H., & Shah, K. A. M. (2014). An Empirical Investigation of Organisation Based Self-Esteem and In-Role Performance Across Diverse Occupations. *Clear International Journal of Research in Commerce & Management*, 5(4).56-96.
- Jain, A. K., Giga, S. I., & Cooper, C. L. (2013). Perceived organizational support as a moderator in the relationship between organisational stressors and organizational citizenship behaviors. *International Journal of Organizational Analysis*, 21(3), 313-334.
- Kakar, U. M. (2013). Workplace gossip as a way of coping with occupational stress. *Doctoral dissertation, State University of New York at Albany*.
- Kim, A., Moon, J., & Shin, J. (2019). Justice perceptions, perceived insider status, and gossip at work: A social exchange perspective. *Journal of Business Research*, 97, 30-42.
- Kong, M. (2018). Effect of perceived negative workplace gossip on employees' behaviors. *Frontiers in psychology*, 9, 1112.
- Kuo, C. C., Chang, K., Quinton, S., Lu, C. Y., & Lee, I. (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*, 26(18), 2288-2307.
- Kuo, C. C., Wu, C. Y., & Lin, C. W. (2018). Supervisor workplace gossip and its impact on employees. *Journal of managerial psychology*, 33(1), 93-115.

- Kurtessis, J. N., Eisenberger, R., Ford, M. T., & Adis, C. S. (2017). Perceived organizational support: A meta-analytic evaluation of organizational support theory. *Journal of management*, 43(6), 1854-1884.
- Lee, J., & Peccei, R. (2007). Perceived organizational support and affective commitment: the mediating role of organization-based self-esteem in the context of job insecurity. *Journal of Organizational Behavior*, 28(6), 661-685.
- Liao, P. Y., Collins, B. J., Chen, S. Y., & Juang, B. S. (2021). Does organization-based self-esteem mediate the relationships between on-the-job embeddedness and job behaviors?. *Current Psychology*, 1-13.
- Lin, X. S., Chen, Z. X., Ashford, S. J., Lee, C., & Qian, J. (2018). A self-consistency motivation analysis of employee reactions to job insecurity: The roles of organization-based self-esteem and proactive personality. *Journal of Business Research*, 92, 168-178.
- Liu, J., Hui, C., Lee, C., & Chen, Z. X. (2013). Why do I feel valued and why do I contribute? A relational approach to employee's organization-based self-esteem and job performance. *Journal of Management Studies*, 50(6), 1018-1040.
- Liu, T. Y., Kwan, H. K., & Zhang, X. (2020b). Introverts maintain creativity: A resource depletion model of negative workplace gossip. *Asia Pacific Journal of Management*, 37, 325-344.
- Liu, T., Wu, L., Yang, Y., & Jia, Y. (2020a). Work-to-family spillover effects of workplace negative gossip: A mediated moderation model. *Frontiers in Psychology*, 11, 1612.
- Liu, X. Y., Kwan, H. K., & Zhang, X. (2020). Introverts maintain creativity: A resource depletion model of negative workplace gossip. *Asia Pacific Journal of Management*, 37, 325-344.
- Martinescu, E., Jansen, W., & Beersma, B. (2021). Negative gossip decreases targets' organizational citizenship behavior by decreasing social inclusion. A multi-method approach. *Group & Organization Management*, 46(3), 463-497.
- Martinescu, E., Janssen, O., & Nijstad, B. A. (2014). Tell me the gossip: The self-evaluative function of receiving gossip about others. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 40(12), 1668-1680.
- Mokhber, M., Khairuzzaman, W., & Vakilbashi, A. (2018). Leadership and innovation: The moderator role of organization support for innovative behaviors. *Journal of Management & Organization*, 24(1), 108-128.
- Murphy, K. R. (1989). Is the relationship between cognitive ability and job performance stable over time?. *Human performance*, 2(3), 183-200.
- Naeem, M., Weng, Q., Ali, A., & Hameed, Z. (2020). An eye for an eye: does subordinates' negative workplace gossip lead to supervisor abuse?. *Personnel Review*, 49(1), 284-302.

- Noriko, T. X. Y. (2020). Gossip as a Coping Mechanism for Supervisory Injustice: A Within-Individual Examination (*Doctoral dissertation, National University of Singapore (Singapore)*).
- Norman, S. M., Gardner, D. G., & Pierce, J. L. (2015). Leader roles, organization-based self-esteem, and employee outcomes. *Leadership & Organization Development Journal*, 36(3), 253-270.
- Pierce, J. L., & Gardner, D. G. (2004). Self-esteem within the work and organizational context: A review of the organization-based self-esteem literature. *Journal of management*, 30(5), 591-622.
- Pierce, J. L., Gardner, D. G., Cummings, L. L., & Dunham, R. B. (1989). Organization-based self-esteem: Construct definition, measurement, and validation. *Academy of Management journal*, 32(3), 622-648.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J. Y., & Podsakoff, N. P. (2003). Common method biases in behavioral research: a critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of applied psychology*, 88(5), 879.
- Royle, M. T. (2010). An empirical investigation of the mediating role of organization-based self-esteem. *International Journal of Management and Marketing Research*, 3(2), 33-52.
- Song, X., & Guo, S. (2022). The impact of negative workplace gossip on employees' organizational self-esteem in a differential atmosphere. *Frontiers in Psychology*, 13.
- Sun, T., Schilpzand, P., & Liu, Y. (2023). Workplace gossip: An integrative review of its antecedents, functions, and consequences. *Journal of Organizational Behavior*, 44(2), 311-334.
- Tan, N., Yam, K. C., Zhang, P., & Brown, D. J. (2021). Are you gossiping about me? The costs and benefits of high workplace gossip prevalence. *Journal of Business and Psychology*, 36, 417-434.
- Tian, Q. T., Song, Y., Kwan, H. K., & Li, X. (2019). Workplace gossip and frontline employees' proactive Service Performance. *The Service Industries Journal*, 39(1), 25-42.
- Vélez-Vega, A. (2022). Psychometric properties of the Office Gossip Scale in Puerto Rico. *Revista Evaluar*, 22(1), 57-72
- Viswesvaran, C., & Ones, D. S. (2000). Perspectives on models of job performance. International. *Journal of Selection and Assessment*, 8(4), 216-226.
- Wallace, J. C., Edwards, B. D., Arnold, T., Frazier, M. L., & Finch, D. M. (2009). Work stressors, role-based performance, and the moderating influence of organizational support. *Journal of applied psychology*, 94(1), 254-262.

- Wang, D., Niu, Z., Sun, C., Yu, P., Wang, X., & Hu, Y. (2022). The relationship between positive workplace gossip and job satisfaction: The mediating role of job insecurity and organizational identity. *Frontiers in Psychology*, 13.
- Wang, X., Guchait, P., & Paşamehmetoğlu, A. (2020). Why should errors be tolerated? Perceived organizational support, organization-based self-esteem and psychological well-being. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 32(5), 1987-2006.
- Wantaate, F. S. (2019). Gossiping about the supervisor: The mediating role of follower self-esteem on the relationship between the dark triad traits and workplace gossip (*Doctoral dissertation, Regent University*).
- Wax, A., Rodriguez, W. A., & Asencio, R. (2022). Spilling tea at the water cooler: A meta-analysis of the literature on workplace gossip. *Organizational Psychology Review*, 12(4), 453-506.
- Williams, L. J., & Anderson, S. E. (1991). Job satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in-role behaviors. *Journal of management*, 17(3), 601-617.
- Wu, L. Z., Birtch, T. A., Chiang, F. F., & Zhang, H. (2018). Perceptions of negative workplace gossip: A self-consistency theory framework. *Journal of Management*, 44(5), 1873-1898.
- Xie, J., Huang, Q., Wang, H. & Shen, M. (2019b). Perish in gossip? Nonlinear effects of perceived negative workplace gossip on job performance. *Personnel Review*, 49(2), 389-405
- Xie, J., Huang, Q., Wang, H., & Shen, M. (2019a). Coping with negative workplace gossip: The joint roles of self-monitoring and impression management tactics. *Personality and Individual Differences*, 151, 109482.
- Xie, J., Yan, M., Liang, Y., & Huang, Q. (2022). Why and when negative workplace gossip inhibits organizational citizenship behavior. *Management Communication Quarterly*, 36(4), 710-735.
- Ye, C., He, B., & Sun, X. (2022). Subordinates' negative workplace gossip leads to supervisor abuse: based on the conservation of resources theory. *Chinese Management Studies*, 16(2), 315-333.
- Ye, Y., Zhu, H., Deng, X., & Mu, Z. (2019). Negative workplace gossip and service outcomes: An explanation from social identity theory. *International Journal of Hospitality Management*, 82, 159-168.
- Yongxing, G., Hongfei, D., Baoguo, X., & Lei, M. (2017). Work engagement and job performance: the moderating role of perceived organizational support. *Anales de Psicología/Annals of Psychology*, 33(3), 708-713.

- Yue, W., Wu, L., Yang, Z., & Zhai, H. (2015). The antecedents and consequences of workplace negative gossip: from the target's perspective. *Advances in Psychological Science*, 23(4), 702.
- Zhou, A., Liu, Y., Su, X., & Xu, H. (2019). Gossip fiercer than a tiger: Effect of workplace negative gossip on targeted employees' innovative behavior. *Social Behavior and Personality: an international journal*, 47(5), 1-11.
- Zhou, X., Fan, L., Cheng, C., & Fan, Y. (2021). When and why do good people not do good deeds? Third-party observers' unfavorable reactions to negative workplace gossip. *Journal of Business Ethics*, 171, 599-617.
- Zou, X., Chen, X., Chen, F., Luo, C., & Liu, H. (2020). The influence of negative workplace gossip on knowledge sharing: insight from the cognitive dissonance perspective. *Sustainability*, 12(8), 3282.

١٣- ملاحق الدراسة

١/١٣ - ملحق (أ): ملخص الدراسات السابقة التي تناولت نواتج النميمة السلبية في العمل

م	المؤلف	العينة والبلد	النتائج
١	Aboramadan, M., et al., (2020)	(٤٩٨) من العاملين في الفنادق في إيطاليا.	- النميمة السلبية تؤثر إيجابيا على التهمم التنظيمي، ولها دور وسيط يفسر التأثير الإيجابي للإشراف المسيء على سلوك العمل الانحرافي.
٢	Ahmad, B., et al., (2019)	(٤٢٢) بمنظمات مختلفة بالصين	- النميمة السلبية على المشرف تؤدي إلى عداة المشرف، وتؤثر إيجابيا على سلوكه الإشراف المسيء
٣	Babalola, M. T., et al, (2019)	المستهدف بالنميمة، (٢٣٠) من العاملين في الفنادق بنيجيريا.	- تأثير سلبي على أداء الموظف للخدمة. - تأثير سلبي على الحالة المزاجية للفرد.
٤	Bai, Y., et al, 2019	عينات متعددة (٢١٢)، (٢٤٣، ١٣٢) لثلاث دراسات بمنظمات بالصين	- عدم معنوية التأثير المباشر للنميمة على الأداء الوظيفي. - تؤدي نميمة المشرف السلبية إلى زيادة مستوى الأداء من خلال زيادة مستوى التعلم.
٥	Bonner, J. M. (2016)	(١٩٨) من العاملين بمنظمات مختلفة بالولايات المتحدة الأمريكية.	- النميمة السلبية تؤثر إيجابيا على سلوك العمل الانحرافي، وإيجابيا على الوجدان السلبي. - لا يوجد تأثير مباشر للنميمة على سلوك المواطنة، ولكن يوجد تأثير غير مباشر من

م	المؤلف	العينة والبلد	النتائج
			خلال الوجدان السلبي.
٦	Brady, D., (2017)	(٨) عينات من مصادر مختلفة في كندا والولايات المتحدة والصين	- النميمة تؤثر إيجابيا على: الغموض الوظيفي، وعدم الأمان الوظيفي، الغضب والاستياء في العمل، فظاظة زملاء العمل. - النميمة في العمل تؤثر سلبا على: تقدير الذات التنظيمية، الجوانب الوجدانية والعاطفية المتعلقة بالوظيفة. - عدم معنوية تأثير النميمة على كل من: أداء الدور الرسمي، وسلوك المواطنة التنظيمية.
٧	Chang, K., & Kuo, C. C. (2021)	(٢٠١) موظف و (١١٧) مدير بصناعات مختلفة في تايوان	- النميمة الإيجابية من الرئيس تؤدي إلى تقوية العلاقة التبادلية بين الرئيس والمرؤوس وزيادة الرضا الوظيفي، والالتزام الوجداني. - عدم معنوية علاقة النميمة السلبية بالرضا والالتزام.
٨	Cui, Z., (2020)	(٢٥٧) موظف في (٨) شركات صينية.	- وجود تأثير سلبي للنميمة السلبية المُدرّكة في العمل على سلوك المواطنة التنظيمية، وهذا التأثير يرجع إلى التأثير السلبي على الالتزام الوجداني للمستهدف بالنميمة.
٩	Ellwardt, L., et al., (2012a)	(٣٠) مفردة من العاملين في منظمة رعاية أطفال هولندية.	- النميمة الإيجابية والسلبية لها تأثير سلبي على الرضا الوظيفي. وليس لها علاقة معنوية بالاندماج الاجتماعي.
١٠	Ellwardt, L., et al., (2012b)	(١٣٢) مفردة من العاملين في منظمة رعاية أطفال هولندية	- النميمة الإيجابية والسلبية على المشرف ترتبط إيجابيا بالثقة الشخصية للعاملين، وسلبيا بالثقة في المشرف.
١١	Erdogan, B., et al., (2015)	(٢٥٠) من العاملين في مجال التجزئة بتركيا.	- تأثير النميمة السلبية على الأداء غير معنوي، وعلى سلوك المواطنة التنظيمية سلبي، وعلى التأثير الاجتماعي غير معنوي.
١٢	Georganta, K., et al., (2014)	(٥٣٢) من الأطباء في رومانيا وتركيا، وكرواتيا	- النميمة السلبية لها تأثير إيجابي على كل من: الوجدان السلبي والإجهاد، وتأثير سلبي على كل من: الأداء، والارتباط الوظيفي، والتعاون الاجتماعي.
١٣	Grosser, T. J.,	(٣٠) مفردة من	- النميمة السلبية لها تأثير إيجابي على الأداء

م	المؤلف	العينة والبلد	النتائج
	et al., (2010)	الشبكات الاجتماعية - الولايات المتحدة الأمريكية.	الوظيفي ، وتأثير إيجابي التأثير الاجتماعي.
١٤	Kong, M., (2018)	(٣٣٦) من العاملين في (٧) منظمات بالصين	- النميمة السلبية في العمل لها تأثير سلبي على مباشر على "مفهوم الذات، وتأثير سلبي غير مباشر (من خلال مفهوم الذات) على كل من: أداء دور العمل الرسمي والإضافي.
١٥	Kuo, C. C., et al., (2013)	(٤٠٢) موظف بمنظمات مختلفة في تايوان.	- وجود تأثير إيجابي للنميمة السلبية والإيجابية، وعلى خرق العقد النفسي، والإشراف المسيء.
١٦	Kuo, C. C., et al., (2015)	(٣٥٢) موظف بمنظمات في تايوان	- توجد علاقة بين النميمة في العمل وخرق العقد النفسي، وتؤدي النميمة السلبية إلى زيادة التهكم التنظيمي.
١٧	Kuo, C. C., et al., (2018)	(٣٢٢) موظف ومشرف-الوظف مصدر النميمة والمستهدف بها (المشرف) في (٩) منظمات في تايوان	- النميمة الإيجابية من المرؤوس على الرئيس تزيد من جودة العلاقة التبادلية بين الرئيس والمرؤوس، لا يوجد اثر معنوي للنميمة السلبية على جودة العلاقة التبادلية - تؤدي النميمة على المشرف إلى نبذ المشرف لمصدر النميمة.
١٨	Liu, X. Y., et al., (2020a)	(٢٤٥) موظف من منظمات مختلفة بالصين.	- تؤثر النميمة السلبية سلبا على كل من الصحة النفسية للعاملين، وعلى الصراع بين العمل والأسرة.
١٩	Liu, X. Y., et al., (2020b)	(٤٥١) موظف من العاملين بمصنع للحديد والصلب بالصين.	- تؤثر النميمة السلبية في العمل والمُدركة من قبل العاملين سلبا على الأداء الإبداعي ، ويرجع هذا التأثير نسبيا لتأثير النميمة السلبية إيجابيا على مستوى الإرهاق العاطفي لدى الموظف المستهدف.
٢٠	Martinescu, E., & Beersma, B., (2021)	عينتان: (٥٣٤)، (٥٨٤) بمنظمات متنوعة في هولندا	- النميمة السلبية في العمل تؤثر سلبا على الاندماج الاجتماعي بين زملاء العمل، كما تؤثر سلبا على سلوك المواطنة التنظيمية.
٢١	Naeem, M., et al., (2020)	(٣٢١) موظف في منظمات بالصين.	- النميمة السلبية من المرؤوس على الرئيس تزيد من سلوك الإشراف المسيء.

م	المؤلف	العينة والبلد	النتائج
			- التنظيم العاطفي لدى المشرف يعدل من تأثير التنمية على الإشراف المسيء.
٢٢	Noriko, T. X. Y. (2020)	(١٠٩) موظف بمنظمات مختلفة في سنغافورة	- التنمية السلبية في العمل تؤثر إيجابيا على سلوك العمل الانحرافي، وعلى السلوكيات الانسحابية، وسلبيا على الرضا الوظيفي، والالتزام الوجداني.
٢٣	Song & Guo, (2022)	(٢٢٨) موظف بعدد من المنظمات الصينية	- وجود تأثير سلبي للتنمية السلبية المُدرّكة على تقدير الذات التنظيمية، وهذا التأثير يفسره جزئيا كل من: سلوك نبذ الآخرين، ومناخ العمل التفضيلي.
٢٤	Tan, N., et al., (2021)	(٢٠٩) من العاملين بمنظمات أمريكية.	- انتشار التنمية السلبية في العمل يؤثر سلبا على الرفاهية النفسية للعاملين. - انتشار التنمية السلبية يزيد من الضغط على الموظف لزيادة الأداء، ومن ثم تؤدي التنمية إلى تحسن الأداء.
٢٥	Tian, Q. T., et al., (2019)	(٢٦٣) موظف بأحد البنوك بالصين	- تأثير سلبي للتنمية السلبية على كل من: الأداء، والدعم بين الزملاء، والارتباط بالعمل.
٢٦	Ugwu, F. O., et al., (2022)	(٢٧١) من العاملين في الخطوط الأمامية بالمطاعم في نيجيريا.	- التنمية الإيجابية من المشرف عن الموظف تلطف من التأثير السلبي لفظافة العميل على ارتباط الموظف بالعمل.
٢٧	Wang, D., et al, (2022)	(١٢٦٧) من العاملين بمنظمات مختلفة في الصين	- ركزت على نواتج التنمية الإيجابية في العمل، ووجدت لها تأثير إيجابي على كل من: الرضا الوظيفي، والهوية التنظيمية، والأمان الوظيفي.
٢٨	Wu, L. Z., et al., (2018)	(٤٠٣) من العاملين في منطمتين بالصين.	- التنمية السلبية المُدرّكة في العمل أثرت سلبا على تقدير الذات التنظيمية، والذي بدوره أثر على سلوك المواطنة التنظيمية تجاه المنظمة والأفراد.
٢٩	Xie, J., et al., (2019a)	(٣٥٣) موظف ومشرف في عدد من المنظمات الصينية.	- وجود تأثير سلبي للتنمية السلبية المُدرّكة في العمل على سلوك المواطنة التنظيمية، ولكن هذا التأثير لا يكون معنوي في حالة ارتفاع مستوى (ضبط الذات) لدى الموظف.
٣٠	Xie, J., et al.,	(٤٤٨) موظف بخمس	- العلاقة بين التنمية السلبية والأداء الوظيفي

م	المؤلف	العينة والبلد	النتائج
	(2019b)	شركات بالصين	علاقة غير خطية تأخذ شكل حرف (U).
٣١	Xie, J., et al., (2022)	(٢٣٢) من موظفي احد البنوك في الصين.	- وجود تأثير سلبي وغير مباشر للنميمة السلبية على سلوك المواطنة التنظيمية من خلال التماثل التنظيمي.
٣٢	Ye, C., et al., (2022)	(٣٣١) موظف ومشرف في (٤) منظمات بالصين.	- النميمة السلبية من المرؤوس على الرئيس تؤثر سلبا على تقدير الذات لدى المشرف، وتزيد من الضيق النفسي لديه، ومن ثم تزيد من سلوكه الإشرافي المسيء.
٣٣	Ye, Y., et al., (2019)	(٥٧٤) من موظفي الضيافة في (١٠) فنادق بالصين.	- تؤثر النميمة السلبية تأثيرا سلبا على كل من: التماثل التنظيمي، وأداء الدور الرسمي للخدمة، وسلوك المواطنة تجاه العميل.
٣٤	Zeng, H., et al., (2022)	(٣٦٢) موظف في (٣٥) منظمة بالصين.	- النميمة السلبية من المرؤوس على المشرف الرئيس تؤثر إيجابيا على الاستنزاف العاطفي، ومن ثم تزيد من تقويض المشرف للمرؤوس.
٣٥	Zhou, A., et al., (2019)	(٢٩٦) مفردة في منظمات بالصين	- النميمة السلبية تؤثر سلبا على كل تقدير الذات والأداء الابتكاري.
٣٦	Zhou, X., et al., (2021)	(٢١٠) مفردة في منظمات بالصين	- النميمة السلبية تؤثر إيجابيا على إقصاء المستهدف اجتماعيا لمصدر النميمة، وتؤثر سلبا على دعم المستهدف اجتماعيا لزملاء العمل.
٣٧	Zou, X., et al., (2020)	(٨٧٥) مفردة - بمنظمات بالصين	- النميمة السلبية تؤثر سلبا على كل من الثقة التنظيمية ومشاركة المعرفة.
٣٨	الهبايل، ودبور، (٢٠١٧)	(٣٢٠) موظف بمجموعة شركات فلسطينية	- توجد علاقة سلبية بين كل من: العدالة التنظيمية، والثقة في الإدارة، والتدريب والتطوير، والمكافآت والحوافز والنميمة السلبية في مكان العمل.

٢/١٣ - ملحق (ب)

قائمة الاستقصاء

السيد الفاضل /.....

السيدة الفاضلة /.....

يقوم الباحث بدراسة العلاقة بين النميمة السلبية في مكان العمل، وسلوك دور العمل الرسمى، وتقدير الذات التنظيمية كمتغير وسيط، والدعم التنظيمى المدرك. ويقدم الباحث خالص شكره وتقديره لتعاونكم معه بالإجابة الدقيقة والصادقة عن فقرات هذا " الاستقصاء " المرفق خدمة لأغراض البحث العلمى، هذا وسوف تعامل جميع البيانات والمعلومات الواردة به بسرية وموضوعية تامة ولن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمى.

شاكرين لكم حسن تعاونكم،،،،،

أولاً: النميمة السلبية في مكان العمل:

تصف العبارات التالية سلوك زملاء العمل أو الرؤساء بالحديث عن أمورك في نطاق العمل من وراء ظهرك، والمطلوب منكم اختيار الرقم الذى يعبر عن تكرار حدوث هذه السلوكيات من وجهة نظركم.

م	العبارات	مطلقاً	نادراً	غير متأكد	غالباً	دائماً
١	في عملى، تحدث بعض الزملاء (و/أو رئيسى في العمل) عن ضعف مستوى أدائى الوظيفى من وراء ظهرى.	١	٢	٣	٤	٥
٢	في عملى، تدول بعض الزملاء (و/أو رئيسى في العمل) معلومات تضر بصورتى ومكانتى فى العمل.	١	٢	٣	٤	٥
٣	في عملى، تحدث بعض الزملاء (و/أو رئيسى في العمل) عن ضعف معرفتى بمهارات وظيفتى من وراء ظهرى.	١	٢	٣	٤	٥
٤	في عملى، تحدث بعض زملاء العمل من وراء ظهرى إلى مشرفى بسوء عن مستوى قدراتى الوظيفية.	١	٢	٣	٤	٥
٥	في عملى، تحدث بعض زملائى (و/أو رئيسى في العمل) من وراء ظهرى عن ضعف مهاراتى للتعامل مع الآخرين.	١	٢	٣	٤	٥
٦	في عملى، تحدث بعض الزملاء (و/أو رئيسى في العمل) عن ضعف التزام بأخلاقيات الوظيفة من وراء ظهرى.	١	٢	٣	٤	٥

ثانياً: تقدير الذات التنظيمية:

تصف العبارات التالية شعورك تجاه قدراتكم ومكانتكم وتصرفاتكم في العمل، والمطلوب منكم اختيار الرقم الذى يعبر عن مدى موافقتكم عن كل عبارة مما يلى:

م	العبارات	غير موثق تماماً	غير موثق	غير متأكد	موثق	موثق تماماً
١	يُعتد برأى في جهة عملى.	١	٢	٣	٤	٥
٢	اعتبر نفسى مهماً في جهة عملى.	١	٢	٣	٤	٥
٣	يثق الآخرون بى في العمل.	١	٢	٣	٤	٥
٤	أستطيع التأثير في أداء العمل.	١	٢	٣	٤	٥
٥	يقدرنى الآخرون في جهة عملى.	١	٢	٣	٤	٥
٦	اعتبر نفسى كُفاء في العمل.	١	٢	٣	٤	٥
٧	أتعاون مع الآخرين في العمل.	١	٢	٣	٤	٥
٨	أساعد الآخرين في العمل.	١	٢	٣	٤	٥

ثالثاً: الدعم التنظيمى المدرك:

تصف العبارات التالية مستوى الدعم الذى تحصل عليه من جهة عملك، والمطلوب منكم اختيار الرقم الذى يعبر عن مدى موافقتكم عن كل عبارة مما يلى:

م	العبارات	غير موثق تماماً	غير موثق	غير متأكد	موثق	موثق تماماً
١	أعتبر جهة عملى داعمة لأهدافى وقيمى.	١	٢	٣	٤	٥
٢	تقدم لى جهة عملى يد المساعدة عندما أوجه مشكلات.	١	٢	٣	٤	٥
٣	جهة عملى لديها الاستعداد لتقديم المعونة لى لأداء عملى بالطريقة التى تبرز قدراتى وإمكانياتى.	١	٢	٣	٤	٥
٤	أستطيع التأثير في أداء العمل.	١	٢	٣	٤	٥
٥	لا تقدر جهة عملى مجهوداتى ومساهماتى في العمل.	١	٢	٣	٤	٥

د. حامد زعزوع سنوسى تأثير النميمة السلبية المدركة في مكان العمل على سلوك أداء العمل الرسمى

٥	٤	٣	٢	١	٦	تبدى جهة عملى اهتمام ورعاية محدودة لى في العمل.
٥	٤	٣	٢	١	٧	تهتم جهة عملى برضاى العام عن العمل.
٥	٤	٣	٢	١	٨	تهتم جهة عملى بأرائى فى العمل.

رابعاً: سلوكيات الدور الرسمى:

تصف العبارات التالية بعض سلوكيات أداء الوظيفة، والمطلوب منكم اختيار الرقم الذى يعبر عن مدى موافقتكم عن كل عبارة مما يلى:

م	العبارات	غير موافق تماماً	غير موافق	غير متأكد	موافق	موافق تماماً
١	أفى بالمسؤوليات المحددة لى في بطاقة الوصف الوظيفى.	١	٢	٣	٤	٥
٢	أودى المتطلبات الرسمية للوظيفة.	١	٢	٣	٤	٥
٣	أستطيع المطلوبة بضمير يقظ..	١	٢	٣	٤	٥
٤	انجز المهام المسندة لى على أكمل وجه.	١	٢	٣	٤	٥
٥	أهمل بعض جوانب الوظيفة اللازم أدائها.	١	٢	٣	٤	٥
٦	أخفق في أداء المهام الأساسية للوظيفة.	١	٢	٣	٤	٥

خامساً: نرجو من حضراتكم وضع علامة (√) أمام الإجابة المناسبة:

١- النوع: ذكر أنثى

٢- عدد سنوات العمل بالجهة التى تعمل بها حالياً:

أقل من ٥ سنوات ٥ - ١٠ سنوات أكثر من ١٠ سنوات

٣- العمر:

أقل من ٣٠ سنة ٣٠ - ٥٠ سنة أكثر من ٥٠ سنة

٤- الوظيفة:

٥- جهة العمل: