

تصدع العلاقات المهنية: النميمة التنظيمية والصدقات في مكان العمل

The Breakdown of Professional Relationships: Organizational Gossip and Workplace Friendships

نورالدين عزوز

مخبر التربية، الانحراف والجريمة في المجتمع، جامعة باجي مختار- عنابة، الجزائر، noureddine.azouz@univ-annaba.dz

تاريخ القبول: 2025/05/19

تاريخ الاستلام: 2025/02/13

الملخص

هدفت الدراسة للتعرف على كيفية تأثير النميمة التنظيمية المرتبطة بالعمل وغير المرتبطة به على فرصة وانتشار الصداقات في مكان العمل. وقد تحصلنا على البيانات من استبيان تم توزيعه على 184 عاملا من عمال مديرية الإنتاج بمؤسسة فرتيال عنابة (الجزائر)، وقمنا بتوظيف المنهج الكيفي والكمي في تحليل ومعالجة المعطيات الميدانية. وتشير نتائج البحث إلى أن النميمة التنظيمية حول العمل بين الأفراد تقلل من فرصة تكوين صداقات في مكان العمل وتؤثر سلبا على درجة الصداقات القائمة. كما أن النميمة حول العوامل غير المرتبطة بالعمل هي أيضا عامل يقلل من فرصة وانتشار الصداقة. الكلمات المفتاحية: العلاقات المهنية، النميمة، النميمة التنظيمية، الصداقات، الصداقات في مكان العمل.

تصنيف JEL: D24، D53.

Abstract

The study aimed to identify how organizational gossip related to work and non-work-related affects the opportunity and spread of friendships in the workplace. We obtained the data from a questionnaire distributed to 184 workers from the production department of the Ferial Annaba Company (Algeria), and we employed the qualitative and quantitative approach in analyzing and processing the field data. The results of the study indicate that organizational gossip about work among individuals reduces the opportunity to form friendships in the workplace and negatively affects the degree of existing friendships. Gossip about non-work-related factors is also a factor that reduces the opportunity and spread of friendship.

Key Words: Professional Relationships, Gossip, Organizational Gossip, Friendships, Workplace Friendships..

JEL Classification: D24، D53.

تشكل النميمة وروابط الصداقة الشخصية اللبنة الأساسية للعلاقات غير الرسمية في المنظمات، وهذه العلاقات تشكل صفة مهمة للمنظمات الرسمية، حيث أظهرت الأبحاث السابقة أن الموظفين يميلون إلى أن يكونوا أكثر تعاوناً وإنتاجية عندما تكون اتصالاتهم الرسمية مصحوبة بعلاقات غير رسمية (Berman et al., 2002; Mao et al., 2012; Omuris, 2019). وتزعم الدراسات السابقة أن الأفراد يكرسون حوالي ثلثي وقت حديثهم لمشاركة المعلومات التقييمية حول أفعال الآخرين وسماتهم، وتفيد دراسات المنظمة أن ما يصل إلى 90٪ من الموظفين يشاركون فيها (T. Grosser et al., 2010, 2012). وباعتبارها القناة الرئيسية التي يمكن من خلالها للمتعاونين الحصول على معلومات حول مدى جدارة زملائهم بالثقة، فإن النميمة والصداقة في مكان العمل تكمل بعضها البعض في تشكيل سمعة الفرد كشريك في التبادل التعاوني. ويستند الأصدقاء في تقييمهم الإيجابي لمدى جدارة كل منهم بالثقة إلى تاريخهم الشخصي من التبادلات الخاصة الناجحة مع بعضهم البعض. وتعد الطريقة غير المباشرة لتحديد سمعة فرد ما باعتباره شريكاً جديراً بالثقة في التبادل هي الحصول على معلومات من خلال النميمة الإيجابية أو السلبية في مكان العمل. وتوجد الكثير من الأدلة على أن علاقات الصداقة وروابط النميمة متشابكة بشكل وثيق (Büyükyılmaz & Koyuncu, 2024; Ellwardt, Steglich, et al., 2012; Estévez et al., 2022; Liu et al., 2020). أما كيفية تأثيرهما على بعضهما البعض على وجه التحديد فهي أقل وضوحاً. إذ يصور البعض النميمة كأداة لتعزيز علاقة صداقة قائمة بين المرسل والمستقبل.

يمكن أن تعزز النميمة حول الأعداء المشتركين علاقات الصداقة القائمة، وتغرس الثقة بينهم (Estévez et al., 2022; Foster, 2004). ولكن تبين أيضاً أن الذين يبالغون في النميمة لديهم علاقات تعاونية أقل استقراراً في مكان العمل (Büyükyılmaz & Koyuncu, 2024; Liu et al., 2020)، وهي النتيجة التي تشير إلى وجود علاقة أكثر تعقيداً وغير خطية بين النميمة والثقة الشخصية. ويقترح آخرون أن أي فرد لديه "مصلحة في الحفاظ على القاعدة وتطبيق العقوبات" سوف ينشر النميمة حول منتهكي القاعدة، لأن النميمة في الأساس لا تكلف شيئاً. وبالتالي فإن النميمة لا تتطلب وجود رابط قوي بين المرسل والمستقبل، كما أنها لن تزيد أو تقلل من احتمالية ظهور مثل هذه الرابطة. ويؤكد آخرون على سمة بناء العلاقات الاجتماعية التي تتميز بها النميمة (Ellwardt, Steglich, et al., 2012)، فالنميمة تتعلق بإنشاء العلاقات والحفاظ عليها، وهي لا تتعلق بالتصوير الدقيق للأفراد والأحداث التي تتم مناقشتها، بل تتعلق بربط شخصين يشاركان قصة. ومن خلال تبادل القصص والكشف عن معلومات خاصة عن أقرانهم، يشير المرسل إلى الألفة والقرب (Ellwardt, Steglich, et al., 2012; Estévez et al., 2022; Liu et al., 2020). وفي هذا الرأي، يمكن أن تكون النميمة أداة إشارة، وهي خطوة أولى في مسار بناء رابط شخصي قوي مع فرد آخر. وباختصار، من المرجح أن تؤثر النميمة على ظهور واستقرار وتدهور الروابط الاجتماعية القوية في المنظمات. والغرض الرئيسي من الدراسة الحالية هو فك تشابك الآلية الاجتماعية الأساسية، وهذا يتطلب منا توضيح العلاقة السببية بينهما نظرياً، وفك تشابك التطور المشترك لكلا النوعين من العلاقات تجريبياً.

وعلى الرغم من العواقب السلبية المحتملة للنميمة التنظيمية على الصداقة في مكان العمل، إلا أنه لم يتم إجراء سوى القليل من الأبحاث حول هذا الموضوع المحدد، حيث صنفَت الدراسات الحالية آثار النميمة التنظيمية على أنها إيجابية أو سلبية (Ellwardt, Labianca, et al., 2012; Foster, 2004; T. Grosser et al., 2010, 2012; Wang et al., 2022; Zhao et al., 2024; Zong et al., 2021). بالإضافة إلى ذلك، يمكن أن تكون النميمة مشكلة وقضية

اتصال غير رسمية مهمة داخل المنظمات. ومع ذلك، فإن البحث في النميمة داخل المنظمات الإنتاجية نادر نسبياً في الأدبيات. ونظراً لهذه الفجوة البحثية، تهدف الدراسة الحالية إلى التحقيق في التأثير المباشر للنميمة التنظيمية على الصداقات في مكان العمل. ولتحقيق هذه الغاية، تم إجراء استطلاع بين العاملين في مديرية الإنتاج بمؤسسة فرتيال عنابة (الجزائر)، وقد تم تحليل النتائج وتفسيرها في الأقسام ذات الصلة من الدراسة. وبشكل عام، تساهم هذه الدراسة في الأدبيات المتعلقة بالنميمة التنظيمية من خلال فحص آثارها على صداقات مكان العمل، وهي منطقة لم يتم استكشافها بشكل كافٍ. ومن خلال تسليط الضوء على هذا الجانب من النميمة التنظيمية، فإن نتائج هذه الدراسة لها آثار مهمة على المديرين والممارسين الذين يسعون إلى تعزيز العلاقات الاجتماعية والتواصل في مكان العمل. وعلاوة على ذلك، من خلال فهم أفضل لدور النميمة التنظيمية في تطوير صداقات مكان العمل، يمكن للمنظمات تطوير تدخلات مستهدفة لإدارة النميمة بشكل فعال وتعزيز الروابط الاجتماعية الإيجابية بين العاملين.

2. الخلفية النظرية وتطوير الفرضيات

1.2. النميمة التنظيمية (Organizational Gossip)

النميمة ظاهرة اجتماعية وتنظيمية تشمل الأفعال السلبية والإيجابية على حد سواء، وفي هذه الحالة فإن النميمة يمكن أن تكون وسيلة فعالة ومفيدة لتبادل المعلومات في المنظمة على الرغم من أنها تعتبر ظاهرة مدمرة وغير مرغوبة. ومع ذلك تقدم النميمة معلومات متنوعة عن الآخرين وتوفر الكثير من التفاعل المعرفي في المنظمة. وبشكل عام، يعتبر فوستر (Foster 2004) النميمة التنظيمية بأنها المشاركة غير الرسمية للمعلومات غير المثبتة والإيجابية والسلبية بناءً على الشائعات التي تهم المنظمة وموظفيها في جو من المحادثة بين الأفراد. ومن بين الدراسات التي أجراها الباحثون، تم الكشف عن أن الموظفين يقضون 14٪ من استراحة القهوة في النميمة، و66٪ من الحديث المشترك بين الموظفين تضمن أمورا اجتماعية تتعلق بالآخرين (Cole & Dalton, 2009). وعليه، يمكن القول أنه في الإدارة التنظيمية الحديثة، تعد النميمة أمراً بالغ الأهمية للمنظمة وموظفيها، وأن النميمة تنتج عن أسباب مختلفة وكذلك عن تأثيرات متعددة (Kniffin & Sloan Wilson, 2010). فقد تدعم النميمة التنظيمية الإيجابية في مواقف مختلفة المنظمة، إذ توفر النميمة عموماً التعلم الثقافي والتنشئة الاجتماعية التنظيمية وتعزز آليات التكيف والتحدي في المنظمة (Baumeister et al., 2004)، كما تدعم الروابط الاجتماعية، وتعزز معايير المجموعة، أو تعبر عن المعارضة، في حين أن النميمة السلبية قد تزرع جواً من عدم الثقة، وتقلل من الروح المعنوية، وتعوق كفاءة مكان العمل (Sun et al., 2023).

نقترح في هذا البحث إعادة تصور النميمة إلى نميمة متعلقة بالعمل (Job-Related Gossip JRG) ونميمة غير متعلقة بالعمل (Non-Job-Related Gossip NJR). ونفترض أن (JRG) و (NJG) يختلفان في علاقتهما بسلوك الموظف، للأسباب التالية: أولاً، قد لا تقول النميمة الحقيقة بالضرورة وتسبب مشاكل (Dunbar, 2004). ومن المحتمل جداً، إذا لم تكن النميمة في حد ذاتها مرتبطة بالوظيفة ولكن بعوامل اجتماعية عامة (مثل العلاقة مع الفتاة/الصديق، مشكلة الأطفال في المدرسة)، فقد لا يعامل الموظف النميمة بجدية في مكان العمل وقد لا يستجيب بشدة لمصدر النميمة مثل الزملاء أو المنظمة. ثانياً، وصف ديفونزو (DiFonzo 2007) النميمة بأنها غير ضرورية وغير مهمة، والغرض منها هو الترفيه والتسلية. وبناءً على هذا المنطق، إذا لم تكن النميمة في حد ذاتها مرتبطة بالوظيفة بل بالحياة الشخصية لشخص ما (مثل الديون الضخمة أو تعاطي المخدرات)، فقد لا يعزو الموظف بالضرورة ضغط تلك النميمة إلى زملائه أو مؤسسته. ومن المرجح جداً، على المستوى الفردي، أن يكون تأثير (NJG) أقل بروزاً في العمل من

تأثير (JRG). وأخيرا، قد تؤثر النميمة في العمل على تصورات المكانة والقوة والتقدير (Rosnow, 2001). ويجب أن يكون لدى (JRG) ميل (أو إمكانية) أعلى للتأثير على سلوك وممارسات الموظف، حيث يرتبط (JRG) بشكل مباشر بالوظيفة والزملاء و/أو مكان العمل. ولأن سلوك الموظف متعدد ومتنوع، فمن غير الممكن فحص جميع أنواع سلوكيات مكان العمل، وبالتالي يركز هذا البحث على سلوك محدد، والذي يتميز بالإحباط واليأس وخيبة الأمل، فضلا عن الازدراء وعدم الثقة في التنظيمات والمديرين التنفيذيين و/أو الأشياء الأخرى في مكان العمل (Andersson, 1996).

2.2. الصداقات في مكان العمل (Workplace Friendship)

يعود اهتمام العلماء بصداقات مكان العمل إلى الثورة الصناعية، حيث اكتشف عالم النفس الأمريكي مايو (Mayo) وجود المنظمات غير الرسمية من خلال "تجربة هوثورن"، والتي أكدت على الاحتياجات الاجتماعية والعاطفية للموظفين في العمل (Robbins et al., 2014)، ولكن لم يتم البدء في دراسة صداقات مكان العمل كموضوع منفصل حتى ثمانينيات القرن العشرين. تعني كلمة الصداقة أشياء مختلفة لأفراد مختلفين وتختلف في المدة والأسلوب والحميمية والعديد من الجوانب الأخرى (Ingram & Zou, 2008)؛ لذلك، تم تعريف صداقة مكان العمل بشكل مختلف من قبل العلماء، إذ زعم بيرمان وآخرون (Berman et al., 2002) أن صداقة مكان العمل تختلف اختلافا كبيرا من فرد إلى آخر، لكنها تنطوي على بعض السمات المشتركة، بما في ذلك الثقة المتبادلة والالتزام والإعجاب المتبادل والمصالح أو القيم المشتركة. كذلك اعتبر ماو وآخرون (Mao et al., 2012) صداقة مكان العمل بمثابة تدفق ثنائي الاتجاه للموارد لتلبية توقعات كل منهما والوفاء بالالتزامات كصديق. بينما يرى أوموريس (Omuris, 2019) صداقة مكان العمل بمثابة رابطة قوية تتجاوز أدوار العمل الرسمية وتستند إلى تفاعلات إيجابية عميقة بين الزملاء. ويعتقد بيلمر وروثبارد (Pillemer & Rothbard, 2018) أن صداقة مكان العمل غير رومانسية وطوعية وغير رسمية، لكن خصائصها تتعارض مع السياق التنظيمي وقد تكون سبب في صراعات محتملة. وعليه، اقترح العديد من الباحثين أن التوقعات المختلفة لأدوار "الصديق" و"زميل العمل" قد تؤدي إلى آثار سلبية (Hood et al., 2017; Ingram & Zou, 2008; Methot et al., 2016). وفي الختام، فإن صداقة مكان العمل هي علاقة شخصية غير حصرية وغير رسمية وطوعية ومتعددة بين الزملاء، والتي تشمل تفاعلات عميقة وروابط عاطفية تتجاوز حدود أدوار العمل. في حين تتطور صداقات مكان العمل من روابط العمل الرسمية، فإن أربع خصائص أساسية تميزها. أولا، تكوين صداقة مكان العمل طوعي؛ وغالبا ما لا يحق للموظفين اختيار من يعملون معه ولكن يمكنهم اختيار من يصبحون أصدقاء معه (Sias & Cahill, 1998). ثانيا، تركز صداقات مكان العمل على الجانب الشخصي (Sias et al., 2012). وينظر الأصدقاء في مكان العمل إلى بعضهم البعض كشخص كامل يتفاعل بشكل متنوع وعميق، وليس باعتبارهم شاغلا لدور تنظيمي واحد مع تفاعلات متعلقة بالعمل فقط. ثالثا، الأهداف الاجتماعية والعاطفية هي القوة الدافعة وراء تكوين صداقات في مكان العمل (Pillemer & Rothbard, 2018). إذ يرغب أصدقاء مكان العمل في الحصول على التقدير الاجتماعي والدعم العاطفي من خلال العلاقة الحميمة لتلبية احتياجاتهم النفسية والاجتماعية، في حين أن العلاقات الرسمية مدفوعة بأهداف عملية لإكمال واجبات العمل والحصول على مكافآت مالية. رابعا، يتبع أصدقاء مكان العمل المعايير المجتمعية في تفاعلاتهم بدلا من المعايير القائمة على التبادل؛ وهذا يعني أن المرء سيقدم الدعم بناء على احتياجات الصديق وليس على الدعم الذي يتلقاه (Ingram & Zou, 2008; Pillemer & Rothbard, 2018).

3.2. النميمة التنظيمية والصدقات في مكان العمل

على الرغم من أن العلاقة بين سلوك النميمة التنظيمية والصدقات في مكان العمل لم يتم البحث عنها على نطاق واسع تجريبيًا، فقد تمت دراستها في مجالات مختلفة مثل إدارة الأعمال وعلم النفس وعلم الاجتماع. فالنميمة التنظيمية هي سلوك اجتماعي شائع بين العديد من الموظفين، وغالبًا ما يكون لها تأثير ضار على الأداء التنظيمي (T. Grosser et al., 2010). لكن في المقابل، تشير صداقة مكان العمل إلى العلاقات الاجتماعية التي ينشئها الموظفون مع بعضهم البعض في مكان العمل. ويمكن أن تؤثر هذه الصدقات بشكل إيجابي على رضا الموظفين عن وظائفهم ومشاركتهم في العمل وتساهم في خلق بيئة عمل متناغمة (Biçer & Büyükyılmaz, 2017; Nielsen et al., 2000). إذ تشير الأبحاث إلى أن أفعال النميمة التنظيمية يمكن أن يكون لها تأثير سلبي على الصداقة في مكان العمل (DiFonzo, 2012; T. Grosser et al., 2012; Ellwardt, Labianca, et al., 2012; & Bordia, 2000). ومع ذلك، يمكن تفسير التأثير السلبي للنميمة التنظيمية على الصداقة في مكان العمل من خلال نظرية التبادل الاجتماعي، والتي تشير إلى أن التبادلات الاجتماعية الإيجابية تتطلب معايير المعاملة بالمثل والثقة (Blau, 1964). غير أن النميمة التنظيمية تنتهك هذه المعايير ويمكن أن تضر بسمعة الأفراد ورفاهيتهم العاطفية، مما يؤدي إلى انهيار التبادلات الاجتماعية الإيجابية وانخفاض الصداقة في مكان العمل. ووفق هذا التصور، تعد نظرية التبادل الاجتماعي إطار يشرح كيف تنطوي التفاعلات الاجتماعية على تبادل الموارد بين الأفراد، حيث يمكن أن تكون الموارد ملموسة (مثل المال والسلع والخدمات) أو غير ملموسة (مثل العواطف والمعلومات والدعم). كما تشير النظرية إلى أن الأفراد ينخرطون في التبادلات الاجتماعية على أمل تلقي فوائد من الآخرين، وعندما لا يتم تبادل هذه الفوائد، فقد يعاني الأفراد من رد فعل عاطفي سلبي (Blau, 1964; Cook & Emerson, 1987; Homans, 1958).

في سياق الصداقة في مكان العمل، تشير نظرية التبادل الاجتماعي إلى أن الأفراد ينخرطون في تبادلات اجتماعية إيجابية مع زملائهم، مثل تقديم الدعم العاطفي، أو مشاركة المعلومات، أو تقديم المساعدة، مع توقع تلقي فوائد مماثلة في المقابل (Pillemer & Rothbard, 2018). ومع ذلك، يمكن أن يكون للنميمة التنظيمية تأثير سلبي على هذه التبادلات الاجتماعية، وبالتالي على الصداقة في مكان العمل (Ellwardt, Steglich, et al., 2012). وتشير النميمة التنظيمية إلى انتشار المعلومات حول الأفراد أو الأحداث في مكان العمل والتي لا تستند إلى حقائق مؤكدة ويمكن أن تكون سلبية أو ضارة (T. Grosser et al., 2010; Martinescu et al., 2021). فعندما ينخرط الموظفون في النميمة، فقد يستخدمونها كوسيلة لكسب المكانة الاجتماعية أو لتشكيل تحالفات مع الآخرين (Martinescu et al., 2019). ومع ذلك، فإن انتشار المعلومات السلبية والكاذبة يمكن أن يضر بسمعة الأفراد المعنيين ويمكن أن يؤدي إلى ردود فعل عاطفية سلبية، مثل الإحراج أو الغضب أو الاستياء (Rosnow, 2001). ووفقًا لنظرية التبادل الاجتماعي، تحدث التأثيرات السلبية للنميمة التنظيمية على الصداقة في مكان العمل لأن النميمة تنتهك معايير المعاملة بالمثل والثقة التي تقوم عليها التبادلات الاجتماعية الإيجابية. فعندما ينخرط الأفراد في النميمة، فقد لا يقدمون أي فوائد ملموسة أو غير ملموسة للفرد الذي يتحدثون عنه، وقد يضرهم حتى بسمعتهم أو علاقاتهم مع الآخرين. ونتيجة لذلك، قد يشعر الفرد الذي يتعرض للنميمة بأن تبادلاته الاجتماعية مع زملائه لم تعد عادلة، مما يؤدي إلى انخفاض الثقة والانسحاب من التفاعلات الاجتماعية. ومن حيث ديناميكيات المنظمة، من المعترف به على نطاق واسع أن النميمة يمكن أن تخلق مشاكل قد تضر بالعلاقات بين الزملاء وتؤثر سلبًا على إنتاجية المجموعة (Michelson et al., 2010). ويرجع هذا إلى حقيقة أن النميمة لا تضر بسمعة الفرد الذي يتم الحديث عنه وتضيع وقت الطرف النمام فحسب،

بل يمكن أن يكون لها أيضا تأثير سلبي على صداقات مكان العمل، والتي أصبحت مهمة بشكل متزايد بسبب الاضطراب الذي تسببه في التواصل بين الأفراد. وبناء على هذه التفسيرات، طرحت الدراسة الفرضيات التالية.

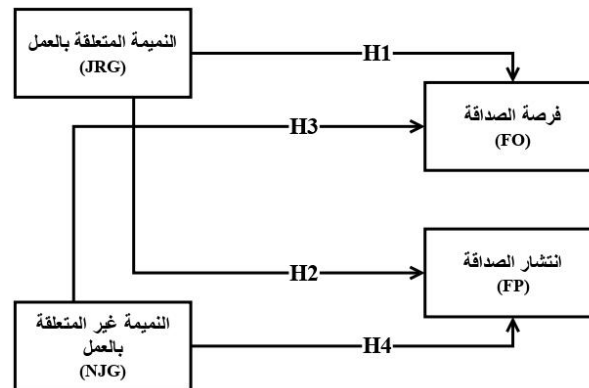
H1: يؤثر فعل النميمة المتعلق بالعمل لدى العاملين سلبا على فرصة الصداقة.

H2: يؤثر فعل النميمة المتعلق بالعمل لدى العاملين سلبا على انتشار الصداقة.

H3: يؤثر فعل النميمة غير المتعلق بالعمل لدى العاملين سلبا على فرصة الصداقة.

H4: يؤثر فعل النميمة غير المتعلق بالعمل لدى العاملين سلبا على انتشار الصداقة.

الشكل 1. النموذج المفاهيمي للدراسة



المصدر: إعداد الباحث بناء على المراجعات النظرية والدراسات السابقة.

3. المنهج

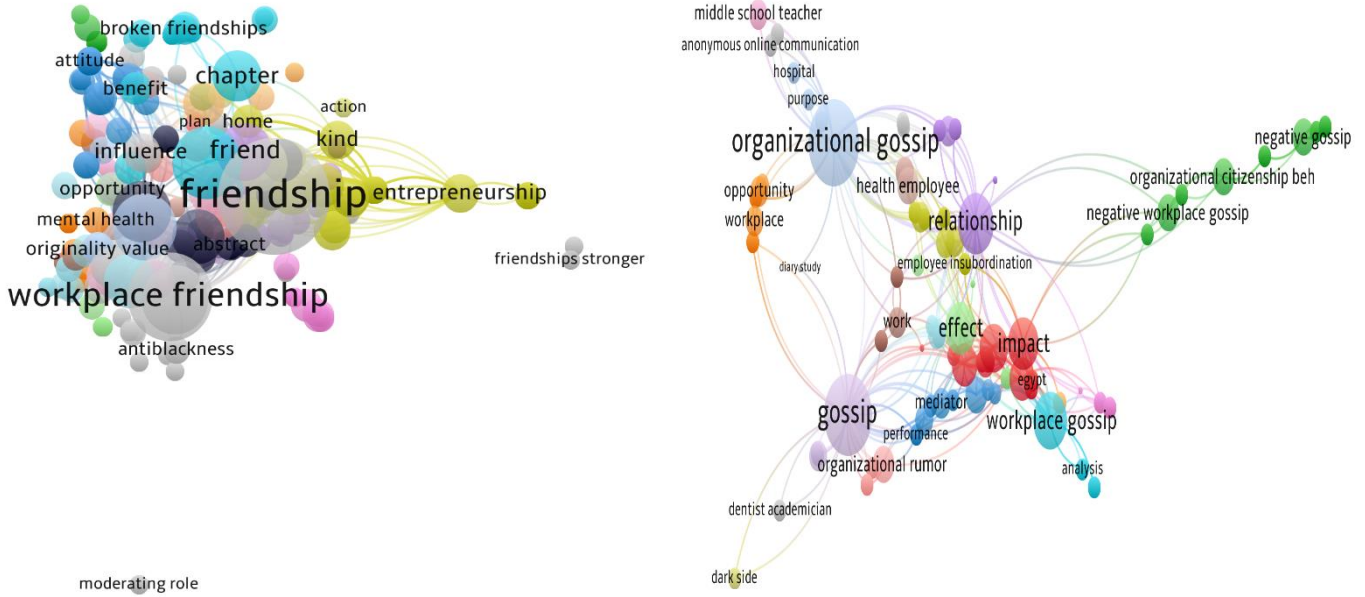
بالنظر إلى الأهداف المحددة، يستخدم هذا البحث نهجا كفييا وكيميا، تمثل النهج الكيفي في تحديد الفجوة البحثية والمعرفية عبر الاستعلام في قاعدة البيانات العالمية كروسريف (Crossref) وتحليل النتائج المستخرجة بمساعدة أداة التحليل الببليومترية المتضمنة في برنامج (VOSviewer) والمدعمة ببرنامج (Harzing's Publish or Perish). واستنادا لذلك، أحصينا في الفترة الممتدة من 2015 إلى 2025 حول موضوع النميمة التنظيمية وما يقترن بها 2816 ورقة بحثية، أما موضوع الصداقة في مكان العمل وما يقترن بها فتحصلنا على 491 ورقة علمية (انظر الشكل 2). أما النهج الكمي فتجسد في جمع البيانات الرقمية لتسهيل التحليل الإحصائي للارتباطات والتأثيرات بين المتغيرات التي يتم التحقيق فيها عبر برنامجي (SPSS. 26 & Amos. 26). إذ تحافظ المنهجية الكمية، المتجذرة في الوضعية، على موقف موضوعي من خلال النظر إلى الواقع الاجتماعي كحقيقة تجريبية.

1.3. العينة والإجراءات

تتكون العينة من 184 عاملا تابعين لمديرية الإنتاج في مؤسسة فرتيال عنابة (الجزائر)، إذ قمنا بجمع البيانات عبر المسح الشامل من العاملين بدوام كامل. ومن بين 226 استبيان موزعة، استلمنا 195 (86.28٪)، وتم التخلص من الاستبيانات المملوءة جزئيا وغير المكتملة، وفي النهاية، احتفظنا بعينة صالحة للاستخدام تقدر بـ 184 (81.42٪) استجابة للتحليل النهائي للبيانات، وقد شرعنا في جمع البيانات في نقطة زمنية واحدة، من 22 نوفمبر 2024 حتى 16 ديسمبر 2024. وقد وقع اختيار العاملين من مديرية الإنتاج كمستجيبين مستهدفين بسبب تعرضهم المتكرر للنميمة التنظيمية، وارتفاع مستوى التفاعل الاجتماعي بينهم. ومن جانب آخر، أجريت هذه الدراسة في بيئة غير غربية، وبسبب التوجه العلائقي للمجتمع الجزائري والاختلافات في المسارات الاجتماعية والثقافية، فقد تؤثر القرابة والطبقة والدين على ضحايا النميمة التنظيمية ومدى استمرار أو قطع الصداقة بينهم. لذلك، وبسبب ارتفاع مسافة السلطة، يعتقد عمال الإنتاج وخاصة من المستوى الأدنى أن صوتهم/قولهم لا يمكن أن يصلح العملية التنظيمية،

وبالتالي، يصبحون روادا في تجربة النميمة التنظيمية. وعلاوة على ذلك، فإن هؤلاء العاملين الموجهين نحو الخدمة أقل ميلا إلى ربط أنفسهم بالإدارة العليا، مما قد يؤدي إلى خرق العقد التنظيمي والتبليغ عن الانحرافات المهنية عبر النميمة. من جانب آخر، كان المشاركون بشكل رئيسي من الذكور وعددهم 173 (94.02٪)، وتتراوح أعمار معظمهم بين 30 و50 عاما، والذين يشكلون 79.21٪ من المجموع. وكان غالبية المشاركين من المستويات التعليمية الجامعية (72.61٪). وعلاوة على ذلك، فإن 124 (67.39٪) من المشاركين يمتلكون خبرة عمل تزيد عن 10 سنوات. ونظرا للاستجابات المبلغ عنها ذاتيا، كان من المرجح أن يؤثر تحيز الطريقة الشائعة (Common Method Bias) على النتائج، ولكن استخدام المقاييس المبلغ عنها ذاتيا والمقاييس من مصدر واحد في بحوث الإدارة أمر شائع. ومع ذلك، استخدمنا العديد من التدابير لتقليل تحيز الطريقة الشائعة (CMB). أولا، طمأنا المستجيبين بشأن سرية استجاباتهم؛ وثانيا، لتجنب الاستجابة الرتيبة، تم ترميز بعض العبارات بشكل عكسي، كما تم وضع العبارات المتعلقة بالمتغيرين المستقل والتابع بشكل عشوائي في الاستبيان المصمم المدعوم بنموذج البحث. وقد ضمن هذا عدم تمكن المشاركين من الجمع بسهولة بين العبارات ذات الصلة أو تحديد ارتباطها، وهو أمر مطلوب للتخفيف من (CMB).

الشكل 2. الاقتران الببليوغرافي للدراسات السابقة المرتبطة بموضوعي النميمة التنظيمية والصدقة في مكان العمل



المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على برنامج (VOSviewer).

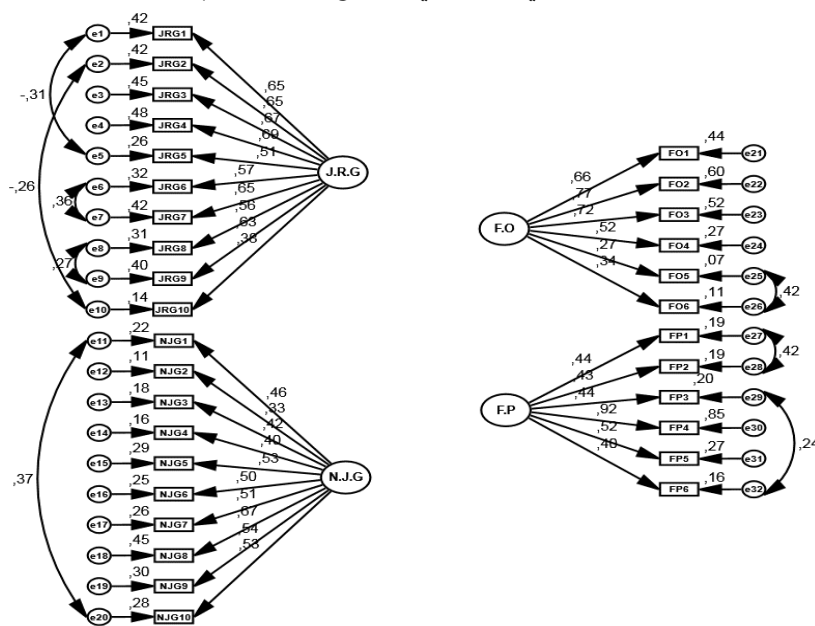
2.3. المقاييس

تم تطوير المقاييس المستخدمين لقياس المتغيرين الرئيسيين في الأصل باللغة الإنجليزية، متبعين في ذلك إجراءات الترجمة والترجمة العكسية لإنشاء نسخة باللغة العربية من المقاييس، وبعدها تمت ترجمة الاستبيان مرة أخرى لتقليل تحيز الترجمة. كما قمنا بحساب معامل ألفا كرونباخ لاختبار موثوقية كل مقياس، والذي تم اقتراحه كمؤشر معقول للاتساق الداخلي. وتم قياس استجابات المشاركين لكل عبارة وفق مقياس ليكرت (Likert Scale) الخماسي والمدرج من 1 (أختلف بشدة) إلى 5 (أوافق بشدة). كما أجرينا اختبارا تجريبيا قبل جمع البيانات على عينة من 30 عاملا بدوام كامل تابعين لمديرية الإنتاج في مؤسسة فرتيال عنابة (الجزائر)، لضمان وضوح الاستبيان وموثوقيته وشموله، واستنادا لذلك أعدنا صياغة بعض عناصر الاستبيان بناء على الاختبار المسبق.

1.2.3. النميمة التنظيمية

أجرينا تقييماً لمقياس النميمة التنظيمية عبر التحليل العاملي الاستكشافي (EFA) للعوامل باستخدام دوران فارماكس (Varimax rotation) للكشف عن بنية العوامل في برنامج (SPSS. 26) باستخدام مقياس الواردت، ستقليش وآخرون. Ellwardt, Steglich, et al. (2012). وكشفت النتائج عن عاملين مختلفين وهما يمثلان 78٪ من التباين الإجمالي. فالعامل الأول، أسميناه النميمة المتعلقة بالعمل (JRG) شكل 42٪. والعامل الثاني، الذي أسميناه النميمة غير المتعلقة بالعمل (NJG) شكل 36٪. ولتحديد مدى صلاحية بناء مقياس النميمة التنظيمية ومعرفة ما إذا كان هذان البعدان مختلفين عن بعضهما البعض، أجرينا التحليل العاملي التأكيدي (CFA) باستخدام برنامج (Amos. 26). وبغرض التوصل إلى نتائج أفضل، اعتماداً على مؤشرات التعديل (Modification Indices)، قمنا بالربط بين الأخطاء المعيارية في الفقرات لشدة العلاقات بينها (انظر الشكل 2)، وبعد تطبيق هذه الخطوة لاحظنا تحسناً ممتازاً لمؤشرات جودة المطابقة (انظر الجدول 1) التي أشار إليها Kline (2023). حيث يتناسب نموذج العاملين، الذي حدد (JRG) و (NJG) كبنيات فريدة، مع البيانات بشكل جيد. فقد كانت قيمة مؤشر الملاءمة المقارنة (CFI) 0.95، وكانت قيمة (RMSEA) خطأ الجذر التربيعي المتوسط للتقريب أفضل بمقدار 0.04 من نموذج العامل الواحد (CFI = 0.71 و RMSEA = 0.32). ويبدو أن نموذج العاملين للنميمة التنظيمية كان أفضل من نموذج العامل الواحد. لذا، تضيف هذه الدراسة بعدين جديدين لمقياس النميمة التنظيمية هما "النميمة المتعلقة بالعمل" و"النميمة غير المتعلقة بالعمل". وعليه، طلب من الموظفين الإبلاغ عن أفكارهم حول هذين البعدين بما يتناسب مع المواقف والممارسات التنظيمية ذات الصلة بالنميمة التنظيمية، كما أشار المشاركون إلى مدى جودة وصف كل عبارة لهم. ومن جهة أخرى، كانت قيمة ألفا كرونباخ 0.90 لمقياس النميمة المتعلقة بالعمل و0.93 لمقياس النميمة غير المتعلقة بالعمل. ومن جانب آخر، تراوحت مقاييس الاستجابة للنميمة التنظيمية من 1: "أختلف بشدة" إلى 5: "أوافق بشدة".

الشكل 2. التحليل العاملي التوكيدي لنماذج القياس الأربعة بعد التعديل



المصدر: إعداد الباحث بناء على مخرجات برنامج (Amos. 26).

2.2.3. الصداقة في مكان العمل

لتقييم مقياس الصداقة في مكان العمل، أجرينا تحليلاً استكشافياً للعوامل باستخدام دوران فاريماكس للكشف عن بنية العوامل في برنامج (SPSS. 26) باستخدام مقياس نيلسن وآخرون (Nielsen et al. 2000). وأظهرت النتائج عن عاملين مختلفين وهما يمثلان 73٪ من التباين الإجمالي. فالعامل الأول، أسميناه فرصة الصداقة (FO) شكل 39٪. والعامل الثاني، أسميناه انتشار الصداقة (FP) شكل 34٪. ولتحديد مدى صلاحية بناء مقياس الصداقة في مكان العمل ومعرفة ما إذا كان هذان البعدان مختلفين عن بعضهما البعض، أجرينا تحليلات عوامل تأكيدية باستخدام برنامج (Amos. 26). وبغرض التوصل إلى نتائج أفضل، اعتماداً على مؤشرات التعديل (Modification Indices)، قمنا بالربط بين الأخطاء المعيارية في الفقرات لشدة العلاقات بينها (انظر الشكل 2)، وبعد تطبيق هذه الخطوة لاحظنا تحسناً ممتازاً لمؤشرات جودة المطابقة (انظر الجدول 1) التي أشار إليها Kline (2023). إذ يتناسب نموذج العاملين، الذي حدد (FO) و (FP) كبنيات فريدة، مع البيانات بشكل جيد. وبلغت قيمة مؤشر الملاءمة المقارنة (CFI) 0.93، وكانت قيمة (RMSEA) خطأ الجذر التربيعي المتوسط للتقريب أفضل بمقدار 0.03 من نموذج العامل الواحد (CFI = 0.76 و RMSEA = 0.24). ويبدو أن نموذج العاملين للصداقة في مكان العمل كان أفضل من نموذج العامل الواحد. لذا، تضيف هذه الدراسة بعدين جديدين لمقياس الصداقة في مكان العمل هما "فرصة الصداقة" و "انتشار الصداقة". وعليه، كان على الموظفين الإبلاغ عن أفكارهم حول هذين البعدين فيما يتعلق بصدقاتهم، كما أشار المشاركون إلى مدى دقة وجودة وصف كل عبارة لهم. ومن جهة أخرى، كانت قيمة ألفا كرونباخ 0.88 لمقياس فرصة الصداقة في العمل و 0.89 لمقياس انتشار الصداقة في العمل. وفي الأخير، تراوحت مقاييس الاستجابة للصداقة في مكان العمل من 1: "أختلف بشدة" إلى 5: "أوافق بشدة".

الجدول 1. نتائج التحليل العاملي التوكيدي والثبات لمتغيرات الدراسة

Measurement Model	χ^2	df	p	χ^2/df	RMSEA	CFI	TLI	CR	AVE	α
Job-Related Gossip	39.85	16	0.09	2.49	0.04	0.98	0.97	0.92	0.02	0.90
Non-Job-Related Gossip	54.12	27	0.13	2.00	0.03	0.96	0.94	0.91	0.08	0.93
Friendship Opportunity	113.61	45	0.15	2.52	0.04	0.97	0.98	0.82	0.04	0.88
Friendship Prevalence	107.63	26	0.11	4.14	0.02	0.95	0.96	0.90	0.01	0.89

المصدر: إعداد الباحث بناء على مخرجات برنامج (Amos. 26).

يبين الجدول 1 أن التحليل العاملي التوكيدي لنماذج القياس الأربعة، أظهرت أن مؤشرات المطابقة كانت في المدى المقبول والممتاز للمعايير المتفق عليها وهي: (أ) خطأ تقريب الجذر المتوسط (RMSEA): الأفضل إذا كان أدناه 0.08. وهذا يؤكد على وجود تماثل بين نماذج القياس المستهدفة وبين بيانات الدراسة؛ (ب) مؤشر الملاءمة المقارنة (CFI) ومؤشر توكر لويس (TLI) الأفضل إذا كان أعلى من 0.90، أولاً؛ بالنسبة لمتغير النميمة المتعلقة بالعمل (IRG) تراوحت قيمة مربع كاي $\chi^2 = 39.85$ ودرجة الحرية $df = 16$ ، ومستوى الدلالة المعنوية $p = 0.09$ ، كما بلغت قيمة مربع كاي المعياري $\chi^2/df = 2.49$. ثانياً؛ متغير النميمة غير المتعلقة بالعمل (NIG) تراوحت قيمة مربع كاي $\chi^2 = 54.12$ ودرجة الحرية $df = 27$ ، ومستوى الدلالة المعنوية $p = 0.13$ ، كما بلغت قيمة مربع كاي المعياري $\chi^2/df = 2.00$. ثالثاً؛ متغير فرصة الصداقة (FO) تراوحت قيمة مربع كاي $\chi^2 = 113.61$ ودرجة الحرية $df = 45$ ، ومستوى الدلالة المعنوية $p = 0.15$ ، كما بلغت قيمة مربع كاي المعياري $\chi^2/df = 2.52$. رابعاً؛ متغير انتشار الصداقة (FP) تراوحت قيمة مربع كاي $\chi^2 = 107.63$ ودرجة الحرية $df = 26$ ، ومستوى الدلالة المعنوية $p = 0.11$ ، كما بلغت قيمة مربع كاي المعياري $\chi^2/df =$

4.14. وفي الأخير، تشير قيم المؤشرات المتبقية (RMSEA)، (CFI) و (TLI) للعوامل الكامنة الأربعة إلى وجود مطابقة معقولة لمقاييس الدراسة وبدرجة جيدة ومقبولة. ومن جانب آخر، يظهر الجدول 1 أيضا ارتفاع قيم الثبات المركب (CR) لمقاييس الدراسة، حيث كانت جميع القيم أكبر من 0.7، كما كانت قيم الصديق التقاربي (AVE) أكبر من 0.5، وأظهرت قيم ألفا كرونباخ (α) قيم أعلى من 0.7 مما كشف عن الاتساق بين مقاييس الدراسة، وفقا لمحك فورنل ولاركر (Fornell & Larcker (1981).

4. النتائج

1.4. الإحصاء الوصفي (Descriptive Statistics)

الجدول 2. الإحصاء الوصفي والارتباطات بين جميع المتغيرات

Variables	1	2	3	4
(1) Job-Related Gossip	1			
(2) Non-Job-Related Gossip	0.66**	1		
(3) Friendship Opportunity	0.62**	0.70**	1	
(4) Friendship Prevalence	0.46**	0.48**	0.44**	1
Mean	4.24	4.02	3.96	4.27
SD	0.50	0.49	0.55	0.45

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

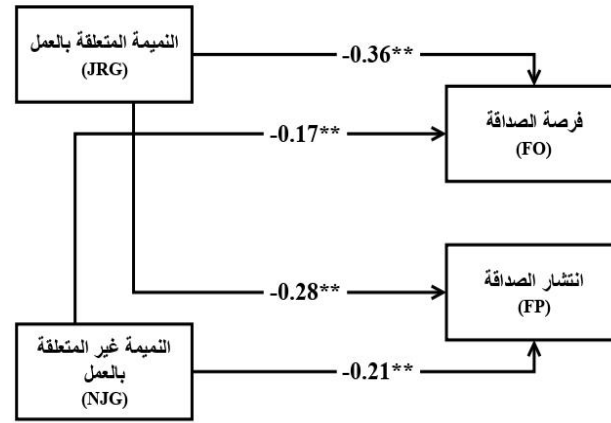
المصدر: إعداد الباحث بناء على مخرجات برنامج (SPSS. 26).

يبين الجدول 2 ارتباطات المتغيرات والمتوسطات والانحرافات المعيارية، حيث تتراوح المتوسطات من 3.96 إلى 4.27 وتتراوح الانحرافات المعيارية من 0.45 إلى 0.55. وكانت متوسطات الدرجات للمتغيرات محل الدراسة 4.24 للنميمة المتعلقة بالعمل، و 4.02 للنميمة غير المتعلقة بالعمل، و 3.96 لفرصة الصداقة، و 4.27 لانتشار الصداقة. وقد وجدت هذه الدراسة أن النميمة المتعلقة بالعمل كانت مرتبطة بشكل إيجابي بالنميمة غير المتعلقة بالعمل لدى عمال مديرية الإنتاج في مؤسسة فرتيال عناية (الجزائر) ($r = 0.66, p < 0.01$)، وفرصة الصداقة ($r = 0.62, p < 0.01$)، وانتشار الصداقة ($r = 0.46, p < 0.01$). وكان ارتباط النميمة غير المتعلقة بالعمل وفرصة الصداقة ارتباطا إيجابيا ($r = 0.70, p < 0.01$)، وكذلك مع انتشار الصداقة ($r = 0.48, p < 0.01$). وأخيرا، ارتبطت فرصة الصداقة بشكل إيجابي بانتشار الصداقة ($r = 0.44, p < 0.01$).

2.4. اختبار الفرضيات (Hypothesis Testing)

تبحث الدراسة الحالية في تأثير أفعال النميمة المرتبطة بالعمل وغير المرتبطة به على الصداقات في مكان العمل. وقد افترضت الدراسة أن زيادة أفعال النميمة من شأنها أن يكون لها تأثير سلبي على كل من فرصة وانتشار الصداقات في مكان العمل. وقد تم استخدام تحليل المسار، باستخدام نمذجة المعادلات الهيكلية، لاختبار الفرضيات المقترحة (الشكل 3). وتم استخدام مؤشرات الملاءمة لتقييم مدى صحة نموذج تحليل المسار. وبناء على نتائج تحليل المسار، فإن قيم ملاءمة الجودة التي تم الحصول عليها تتجاوز شروط الملاءمة المقبولة، كما هو موضح بقيمة (χ^2/df) = 2.17، قيمة (GFI) = 0.91، قيمة (RMSEA) = 0.03، قيمة (NFI) = 0.94، قيمة (TLI) = 0.90 وقيمة (CFI) = 0.92.

الشكل 3. النموذج البنائي لتحليل المسار (Path Analysis)



المصدر: إعداد الباحث بناء على مخرجات برنامج (Amos. 26).

تشير نتائج الشكل 3 إلى أن العلاقات داخل النموذج مهمة، وتكشف نتائج تحليل المسار أن فرصة الصداقة تفسرها 63.8% من التباين ($R^2 = 0.638$)، بينما تفسر انتشار الصداقة بنسبة 59.8% من التباين ($R^2 = 0.598$). وتوضح هذه النتائج أن النموذج مناسب وأن المتغيرات المدرجة في التحليل هي متنبئات مهمة لمتغيرات النتيجة. وعليه، تبحث الدراسة الحالية في تأثير سلوكيات النميمة المتعلقة بالعمل وغير المتعلقة بالعمل التي يظهرها العاملون في ميدان الدراسة على الصداقة في مكان العمل كما هو مبين في الجدول 3.

الجدول 3. نتائج تحليل المسار للتأثيرات المباشرة بين متغيرات الدراسة

Variables	β	SE	t	p
Direct effect				
JRG → FO	-0.36	.009	-6.92	0.000
JRG → FP	-0.28	.007	-4.63	0.000
NJG → FO	-0.17	0.03	-5.08	0.000
NJG → FP	-0.21	.004	-5.09	0.000

المصدر: إعداد الباحث بناء على مخرجات برنامج (Amos. 26).

حيث تدرس الفرضيتان الأولى والثانية العلاقة بين سلوك النميمة المتعلق بالعمل والصدقة. وتكشف نتائج التحليلات أن سلوك النميمة المتعلق بالعمل له تأثير سلبي كبير على كل من فرصة الصداقة ($H1: \beta = -0.36, p < 0.01$) وانتشار الصداقة ($H2: \beta = -0.28, p < 0.01$). والجدير بالذكر أن التأثير السلبي لسلوك النميمة المتعلق بالعمل على فرصة الصداقة أكثر وضوحاً. لذلك، تدعم البيانات الفرضيتين ($H1$) و($H2$). وتفحص الفرضيتان الثالثة والرابعة من الدراسة العلاقة بين سلوك النميمة غير المرتبط بالعمل والصدقة. وتظهر نتائج تحليل المسار أن سلوك النميمة غير المرتبط بالعمل له تأثير سلبي كبير على كل من فرصة الصداقة ($H3: \beta = -0.17, p < 0.01$) وانتشار الصداقة ($H4: \beta = -0.21, p < 0.01$). وعلاوة على ذلك، فإن التأثير السلبي لسلوك النميمة غير المرتبط بالعمل على انتشار الصداقة أقوى. وبناء على هذه النتائج، يتم دعم الفرضيتين ($H3$) و($H4$) أيضاً.

5. المناقشة

يدرس هذا البحث الآثار السلبية لسلوكيات وأفعال النميمة المرتبطة بالعمل وغير المرتبطة به على صداقات مكان العمل، والهدف من الدراسة هو تحديد كيفية تأثير سلوكيات النميمة هذه على فرصة وانتشار الصداقات. حيث تم الحصول على البيانات من استبيان تم توزيعه على 184 عاملاً من عمال مديرية الإنتاج بمؤسسة فريال

عنابة (الجزائر). وتشير نتائج البحث إلى أن سلوك النميمة التنظيمية يمكن أن يكون عاملا مهما يؤثر سلبا على صداقات مكان العمل. وعلى وجه التحديد، تظهر الدراسة أن النميمة حول العمل بين الأفراد تقلل من فرصة تكوين صداقات في مكان العمل وتؤثر سلبا على درجة الصداقات القائمة. ويعتبر الحديث السلبي عن عوامل مثل أداء زميل في العمل، أو الأدوار المرتبطة بالوظيفة، أو أخلاقيات العمل، أو الخبرة، أو أوجه القصور يقلل من فرصة تطوير الصداقات في العمل ويؤثر سلبا على جودة الصداقات القائمة. بالإضافة إلى ذلك، فإن النميمة المتعلقة بالعمل لها تأثير سلبي أقوى على فرصة الصداقة مقارنة بانتشار الصداقة. وعلاوة على ذلك، تشير النتائج إلى أن النميمة حول العوامل غير المرتبطة بالعمل هي أيضا عامل يقلل من فرصة الصداقة وانتشار الصداقة. فالحديث السلبي عن العوامل غير المرتبطة بالعمل مثل زواج الزملاء أو الحياة الأسرية يعطل بيئة العمل ويقلل من جودة العلاقات في مكان العمل. ومع ذلك، وجدت الدراسة أن النميمة غير المرتبطة بالعمل لها تأثير سلبي أقوى على انتشار الصداقة مقارنة بفرصة الصداقة.

1.5. الآثار النظرية (Theoretical Implications)

يستقي البحث الحالي رؤى من النظرية المعرفية الاجتماعية لـ بندورا (Bandura, 1988) ونظرية التبادل الاجتماعي لـ هومانز (Homans, 1958) كامتداد نظري لشرح العلاقة بين النميمة التنظيمية والصداقة في مكان العمل. وبناء على مراجعة الأدبيات، وجدنا مجموعة متنوعة من وجهات النظر المختلفة فيما يتعلق بتأثير النميمة، إذ يعتبر بعض الباحثين النميمة إيجابية، بينما يعتبرها آخرون سلبية (Ellwardt, 2011; Foster, 2004; T. J. Grosser et al., 2010; McAndrew et al., 2007). وبالتالي، أجرينا هذا البحث الجديد لمناقشة وفحص دور وتأثير النميمة في مكان العمل على الصداقة بين زملاء العمل. وفي هذه الورقة، راجعنا الأدبيات حول النميمة واقترحنا إعادة تصور بنية النميمة في مكان العمل إلى مكونين، النميمة المتعلقة بالعمل (JRG) والنميمة غير المتعلقة بالعمل (NJG). ولقد تم فحص هذا الاقتراح بدقة من خلال البحث ودعمته بيانات المسح البليوغرافي. كما اقترحنا 04 فرضيات بحثية وتم دعمها جميعا. وبشكل عام، أثرت النتائج على فهم العلاقة بين متغيري الدراسة فوق ما نعرفه من الدراسات التجريبية السابقة للنميمة والصداقة في مكان العمل (Büyükyılmaz & Koyuncu, 2024; Estévez et al., 2022; Jiang et al., 2019; Kuo et al., 2015). وعموما، تقدم دراستنا العديد من التداعيات النظرية أبرزها اعتبار النميمة السلبية في مكان العمل يمكن أن يكون لها آثار ضارة على الموظفين. وتتفق هذه النتائج مع الدراسات السابقة (DiFonzo & Bordia, 2000; Ellwardt, Labianca, et al., 2012; T. Grosser et al., 2012). لذلك، يمكن أن نستنتج أن سلوكيات النميمة المرتبطة بالعمل وغير المرتبطة به للموظفين هي تنبؤات حاسمة للصداقات في مكان العمل. وتوضح النتائج أنه عندما يواجه الموظفون نتائج سلبية، فمن المرجح أن يستجيبوا بمواقف وسلوكيات سلبية. وهذا يدعم منظور التبادل الاجتماعي. وفقا لنظرية التبادل الاجتماعي، ينخرط الأفراد في تفاعلات اجتماعية على أمل تلقي نوع من المكافأة أو الفائدة في المقابل (Blau, 1964; Homans, 1958). وفي سياق الصداقات في مكان العمل، قد يشكل الأفراد صداقات مع زملائهم في العمل لأنهم يتوقعون تلقي الدعم الاجتماعي والرفقة وغيرها من الفوائد. ومع ذلك، فإن انتشار النميمة يمكن أن يلحق الضرر بهذه التبادلات الاجتماعية من خلال تآكل الثقة، وتقليل رغبة الأفراد في الكشف عن المعلومات الشخصية، وخلق بيئة معادية تقوض إمكانية التفاعلات الاجتماعية الإيجابية.

2.5. الآثار العملية (Practical Implications)

تعد النميمة فعل غير مقبول على نطاق واسع في مكان العمل، لأنها تعتبر ضارة للآخرين، وغير محترمة، وتطفلية، أو باعتبارها استخداما غير فعال للوقت وإهدارا لموارد المنظمة (Clegg & Van Iterson, 2009). ومع ذلك، أظهر عملنا أن النميمة منتشرة على نطاق واسع لأنها وظيفية في مساعدة الأفراد على البحث عن المعلومات، وممارسة النفوذ، وطلب الدعم. ولأن النميمة تقدم طريقة غير رسمية لتحقيق النتائج المرغوبة، فقد تكون النميمة آلية تعمل على استقرار التسلسل الهرمي للسلطة في المنظمات بدلا من تحديه وقد تساعد الأفراد على تجنب الصراعات أو التخفيف منها في مكان العمل. فعلى سبيل المثال، من خلال الاعتماد على شبكتهم الاجتماعية للحصول على الدعم والراحة، قد يتجنب الأفراد المواجهات المباشرة مع الأهداف، ويخففون من حدة الصراعات بأمان من خلال النميمة. وبالتالي فإن الاستنكار العام للنميمة أمر مؤسف. وفي الواقع، النميمة متأصلة في الحياة الاجتماعية والتنظيمية، وإزالة النميمة ستكون مستحيلة دون حظر جميع أشكال الاتصال التنظيمي. وعلى الرغم من أن معظم النميمة تنتشر بنوايا حميدة، مثل التعرف على البيئة الاجتماعية للمرء، أو السيطرة على نتائج المرء أو الترابط مع الآخرين، فإن بعض النميمة قد تكون ضارة بشكل صريح. ولأن السلطة مرغوبة، ويسعى الأفراد إلى الحفاظ على سلطتهم أو زيادتها (Lammers et al., 2016)، فقد يستخدم البعض النميمة بالفعل للتنافس على الموارد، أو تخريب المنافسين، أو اغتصاب سلطتهم. وعلاوة على ذلك، قد يشعر بعض أصحاب السلطة بالتهديد من الشائعات عنهم ويصبحون دفاعيين، لأن الشائعات تساعد النمايين على مشاركة آرائهم وربما إنشاء تحالفات لاتخاذ إجراءات ضدهم. فالشائعات الخبيثة الصريحة نادرة نسبيا، ولكن مثل هذه الحالات بارزة جدا، مما يجعل كل الشائعات تبدو تدخلية وخطيرة وغير مقبولة. وبالتالي، بدلا من السعي إلى قمع جميع القيل والقال، ننصح المديرين بتحديد متى ولماذا ينشر الموظفون القيل والقال؟ والاستجابة وفقا لذلك من خلال تقديم المعلومات، والمزيد من السيطرة على العمليات والنتائج، أو من خلال تقليل الحوافز التنافسية، والتي قد تحفز الأفراد على الانخراط في القيل والقال الخبيث. ومع ذلك، وبغض النظر عن نوايا النميمة الحميدة أو الخبيثة، فإن الأفراد الذين يسمعون القيل والقال السلبي عن أنفسهم قد يعتبرون النميمة ضارة؛ وردا على ذلك، قد ينتقم المستهدفون من القيل والقال، أو يصبحون أقل تعاونا في العمل، أو يتركون المجموعة. وعليه، من خلال دمج نتائجنا الحالية، يمكن لبرامج البحث والتدريب الجديدة اختبار طرق تعزيز العلاقات البناءة بين القيل والقال والأهداف، عبر زيادة الوعي بين الموظفين حول سبب انتشار النميمة، وكيف يمكن أن تؤثر على الأهداف، وتنمية السلوكيات الاستباقية من النمايين أنفسهم للحد من الضرر الذي قد يلحق برفاهية الأهداف (على سبيل المثال شرح دوافعهم، وتقديم الدعم) قد تكون استراتيجيات جديدة بالاهتمام. ومن جانب آخر، تشير نتائج دراستنا إلى أن صداقة مكان العمل هي عامل فعال في تعزيز إدراك العاملين لأهمية الوظيفة، بغض النظر عن مستويات العاملين في التسلسل الهرمي التنظيمي. وبالتالي، يجب على المنظمات تضمين آلية صداقة مكان العمل في عوامل تصميم الوظيفة لتحسين تصورات العاملين لوظائفهم وتحقيق فعالية الوظيفة والمنظمة. ويمكن تحقيق ذلك، على سبيل المثال، من خلال شكل من أشكال بناء الفريق، أو إجراءات تطوير المجموعة، أو العمل التعاوني. ومن الأمثلة الأخرى على ذلك تعزيز الإفصاح المتعلق بالوظيفة للزملاء، وإذا كان ذلك ممكنا، الإشارة إلى زملاء العمل أو طلب ملاحظاتهم. وستجعل هذه الأساليب النموذجية العاملين أكثر انتباها لوظائف زملائهم وأكثر دراية بالخصائص الإيجابية والسلبية لتلك الوظائف. ويمكن أن يؤدي هذا إلى زيادة التفاهم المتبادل بين العاملين وبالتالي الاستفادة من تطوير والحفاظ على الصداقة في مكان العمل.

3.5. القيود والبحوث المستقبلية (Limitations and Future Research)

تعاني الدراسة الحالية من بعض القيود التي تشير إلى ضرورة النظر إلى النتائج بحذر، وأحد القيود التي فرضتها هذه الدراسة هو أننا لم نتمكن من اختبار العلاقة بين التنمية الإيجابية والسلبية والعلاقات التي تقتصر على الصداقة فقط، وذلك لأن أياً من الأفراد الذين تربطهم علاقات صداقة فقط لم يشر إلى مشاركتهم في تنمية إيجابية أو سلبية بشكل صارم مع بعضهم البعض. وهذا لا يعني أن الأفراد الذين تربطهم علاقات صداقة لا يمارسون التنمية؛ بل إن الأفراد في هذه العينة الذين تربطهم علاقات من هذا النوع أشاروا إلى مشاركتهم في مزيج متساو من التنمية الإيجابية والسلبية، الأمر الذي منعنا من فحص نشاط التنمية الإيجابية والسلبية بشكل منفصل. وهذا يشير إلى أنه في بعض الحالات، وخاصة في العلاقات الوثيقة، فإن ثراء الاتصال غير الرسمي الذي يحدث بين الأفراد يتطلب اتباع نهج أكثر دقة لتحديد قيمة نشاط التنمية. وينشأ قيد ثان من الطبيعة المقطعية لهذه الدراسة، مما يمنعنا من استخلاص استنتاجات حول طبيعة السببية. فنشاط التنمية التنظيمية قد يخلق في الواقع الثقة بين الأفراد، على عكس الثقة التي تشكل شرطاً مسبقاً للتنمية. وتشير بعض الأبحاث إلى أن تبادل المواقف السلبية من شأنه أن يعزز التقارب بين الأفراد. فضلاً عن ذلك فإن تقييمات الأداء السلبية والتأثير غير الرسمي ربما تكون مقدمة للتنمية وليس نتيجة لها. ومن الممكن أن تساعد البحوث الإضافية التي تستخدم التصميمات التجريبية أو الطولية في توضيح هذه القضايا. ويتلخص القيد الثالث لهذه الدراسة في حجم العينة الصغير نسبياً المتاح لتحليلاتنا الإحصائية الضخمة والمعقدة. فقد اقتضت هذه العينة على عدد صغير نسبياً من العاملين في منظمة واحدة، وهو ما قد يثير المخاوف بشأن إمكانية تعميم النتائج. ورغم أن هذا يشكل مصدر قلق، فمن المهم أيضاً أن نشير إلى أن العينة الصغيرة خلقت اختباراً متحفظاً إلى حد ما لفرضياتنا، وهو ما يؤثر إلى أن التأثيرات التي توصلنا إليها كانت قوية بشكل خاص. وينبغي أن تهدف البحوث الإضافية إلى تحديد إمكانية تعميم هذه النتائج في مختلف الصناعات والتنظيمات (على سبيل المثال، المنظمات الأكبر حجماً والشركات ذات الهيكل التنظيمي الأقل تسلسلاً من الوضع الحالي).

6. خاتمة

استناداً لنتائج الدراسة الحالية، قد يتوقع المرء ترشيحات الصداقة نتيجة للتنمية المتبادلة، ومن المثير للاهتمام أن النتائج التي توصلنا إليها من تحليلنا اللاحق لم تظهر ذلك، وهو ما يضعف الادعاءات التي قدمها المنظور التطوري. وربما لم يتم التقاط وكشف كل الآليات الأساسية بين التنمية والصداقة في دراستنا، وبالتالي فإن هناك حاجة إلى المزيد من العمل لفهم التطور المشترك لهذين النوعين من العلاقات بشكل كامل. ومن النتائج الرئيسية لدراستنا أن الحديث عن الزملاء الغائبين يمكن أن يعزز العلاقات غير الرسمية بين الموظفين. وفي حين تم بذل الكثير من الجهد في دراسة النتائج التنظيمية للعلاقات الودية بين الأفراد، إلا أنه لا يعرف سوى القليل نسبياً عن عواقب التنمية في مكان العمل. ويعزو الممارسون عادة العواقب السلبية للتنمية التنظيمية. ولكن النتائج الحالية تقترح أن المديرين قد لا يحتاجون إلى القلق بشأن التنمية كثيراً، وذلك لأن التنمية تأتي أولاً بفوائد محتملة، وثانياً، قد يتم تنظيم سلوك التنمية المتطرف لبعض الأفراد من قبل مجموعة من العاملين المديرين لهذا الغرض. وقد تستفيد الأبحاث المستقبلية من التركيز بشكل أكبر على آثار التنمية، وتقييم التأثير المشترك والنسبي للتنمية والصداقة وأنواع أخرى من العلاقات. وعند النظر في خصائص علاقات العمل، أظهرت نتائج دراستنا أن زملاء العمل يتفاعلون للحصول على معلومات متعلقة بالعمل ويتفاعل الأصدقاء للحصول على الدعم العاطفي. ولكن في ضوء التفاعلات

السلبية البارزة في مكان العمل، يتفاعل الموظفون في كثير من الأحيان مع زملاء العمل الذين لا يحبونهم، ولكن يتعين عليهم العمل معهم. وعلى نحو مماثل، قد يكون لدى الأفراد أصدقاء في العمل يحبون عنهم معلومات قيمة متعلقة بالعمل أو يدعمونهم ولكنهم غير سعداء حقاً بنجاحاتهم. ويمثل هذا التوتر حالة من التناقض السائدة، ولكنها غير مدروسة إلى حد كبير، في علاقات مكان العمل. ومن جانب آخر، قد يكون للعلاقات غير الرسمية في العمل نتائج ضارة ومفيدة على مستوى الفرد والمنظمة مثل الدعم الاجتماعي والتعاون وتبادل المعرفة وتقديم النصائح والرفاهية والرضا وتحسين الأداء. وبالتالي، لفهم مقدمات وديناميكيات وعواقب "المنظمة غير الرسمية" بشكل كامل، نحتاج إلى فهم أكثر اكتمالاً للتطور المشترك للشبكات الاجتماعية ذات الإرسال المتعدد الأطراف، وتظهر نتائجنا أن النميمة تستحق أن تكون جزءاً من أجندة البحث هذه.

7. قائمة المراجع

- Andersson, L. M. (1996). Employee Cynicism : An Examination Using a Contract Violation Framework. *Human Relations*, 49(11), 1395- 1418. <https://doi.org/10.1177/001872679604901102>
- Bandura, A. (1988). Organisational applications of social cognitive theory. *Australian Journal of management*, 13(2), 275-302.
- Baumeister, R. F., Zhang, L., & Vohs, K. D. (2004). Gossip as Cultural Learning. *Review of General Psychology*, 8(2), 111- 121. <https://doi.org/10.1037/1089-2680.8.2.111>
- Berman, E. M., West, J. P., & Richter, Jr., M. N. (2002). Workplace Relations : Friendship Patterns and Consequences (According to Managers). *Public Administration Review*, 62(2), 217-230. <https://doi.org/10.1111/0033-3352.00172>
- Biçer, C., & Büyükyılmaz, O. (2017). The effects of workplace friendship on job involvement. *The Online Journal of Science and Technology*, 7(4), 196-202.
- Blau, P. (1964). *Exchange and power in social life*. Transaction Publishers. <https://www.taylorfrancis.com/books/mono/10.4324/9780203792643/exchange-power-social-life-peter-blau>
- Büyükyılmaz, O., & Koyuncu, İ. (2024). WHISPERS IN THE WORKPLACE : HOW ORGANIZATIONAL GOSSIP AFFECTS THE OPPORTUNITY AND PREVALENCE OF WORKPLACE FRIENDSHIPS? *Journal of Research in Business*, 9(1), 39-57.
- Clegg, S. R., & Van Iterson, A. (2009). Dishing the dirt : Gossiping in organizations. *Culture and Organization*, 15(3-4), 275-289. <https://doi.org/10.1080/14759550903119293>
- Cole, J. M., & Dalton, J. (2009). Idle women's chat? Gender and gossip. Social Section. *Proceedings of the Annual Conference of the British Psychological Society*.
- Cook, K. S., & Emerson, R. M. (1987). Social exchange theory. *Newbury Park*. https://books.google.com/books?hl=ar&lr=lang_en&id=6KwIEQAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA179&dq=+Social+exchange+theory+Emerson&ots=97j-4PErI_&sig=6CiaGN2cMtqZ3O_6YomUOD6L6rI
- DiFonzo, N. (2007). Rumor psychology : Social and organizational approaches. *American Psychological Association*.
- DiFonzo, N., & Bordia, P. (2000). How top PR professionals handle hearsay : Corporate rumors, their effects, and strategies to manage them. *Public Relations Review*, 26(2), 173-190.
- Dunbar, R. I. M. (2004). Gossip in Evolutionary Perspective. *Review of General Psychology*, 8(2), 100-110. <https://doi.org/10.1037/1089-2680.8.2.100>
- Ellwardt, L. (2011). Gossip in organizations. *A social network study*. <https://citeseerx.ist.psu.edu/document?repid=rep1&type=pdf&doi=e174dc6a6c4d92e2a84325834bf36fab6e84e0c5>
- Ellwardt, L., Labianca, G. J., & Wittek, R. (2012). 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., Steglich, C., & Wittek, R. (2012). The co-evolution of gossip and friendship in workplace social networks. *Social networks*, 34(4), 623-633.

- Estévez, J. L., Wittek, R., Giardini, F., Ellwardt, L., & Krause, R. W. (2022). Workplace gossip and the evolution of friendship relations : The role of complex contagion. *Social Network Analysis and Mining*, 12(1), 113. <https://doi.org/10.1007/s13278-022-00923-7>
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39-50. <https://doi.org/10.1177/002224378101800104>
- Foster, E. K. (2004). Research on Gossip : Taxonomy, Methods, and Future Directions. *Review of General Psychology*, 8(2), 78-99. <https://doi.org/10.1037/1089-2680.8.2.78>
- 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. <https://doi.org/10.1177/1059601109360391>
- Grosser, T., Kidwell, V., & Labianca, G. J. (2012). Hearing it through the grapevine : Positive and negative workplace gossip. *Organizational Dynamics*, 41, 52-61.
- Grosser, T., 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. <https://doi.org/10.1177/1059601109360391>
- Homans, G. C. (1958). Social Behavior as Exchange. *American Journal of Sociology*, 63(6), 597-606. <https://doi.org/10.1086/222355>
- Hood, A. C., Cruz, K. S., & Bachrach, D. G. (2017). Conflicts with Friends : A Multiplex View of Friendship and Conflict and Its Association with Performance in Teams. *Journal of Business and Psychology*, 32(1), 73-86. <https://doi.org/10.1007/s10869-016-9436-y>
- Ingram, P., & Zou, X. (2008). Business friendships. *Research in organizational behavior*, 28, 167-184.
- Jiang, L., Xu, X., & Hu, X. (2019). Can Gossip Buffer the Effect of Job Insecurity on Workplace Friendships? *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(7), 1285. <https://doi.org/10.3390/ijerph16071285>
- Kline, R. B. (2023). *Principles and practice of structural equation modeling*. Guilford publications. https://books.google.com/books?hl=ar&lr=lang_en&id=t2CvEAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=Principles+and+Practice+of+Structural+Equation+Modeling&ots=sWSHX693fI&sig=_5W4ofOeuPnyG3viLHUTUDpu5Z0
- Kniffin, K. M., & Sloan Wilson, D. (2010). Evolutionary Perspectives on Workplace Gossip : Why and How Gossip Can Serve Groups. *Group & Organization Management*, 35(2), 150-176. <https://doi.org/10.1177/1059601109360390>
- 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.
- Lammers, J., Stoker, J. I., Rink, F., & Galinsky, A. D. (2016). To Have Control Over or to Be Free From Others? The Desire for Power Reflects a Need for Autonomy. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 42(4), 498-512. <https://doi.org/10.1177/0146167216634064>
- Liu, T., Wu, L., Yang, Y., & Jia, Y. (2020). Work-to-Family Spillover Effects of Workplace Negative Gossip : A Mediated Moderation Model. *Frontiers in Psychology*, 11, 1612. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.01612>
- Mao, H.-Y., Hsieh, A.-T., & Chen, C.-Y. (2012). The relationship between workplace friendship and perceived job significance. *Journal of Management & Organization*, 18(2), 247-262.
- 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. <https://doi.org/10.1177/1059601120986876>
- Martinescu, E., Janssen, O., & Nijstad, B. A. (2019). Gossip as a resource : How and why power relationships shape gossip behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 153, 89-102.
- McAndrew, F. T., Bell, E. K., & Garcia, C. M. (2007). Who Do We Tell and Whom Do We Tell On? Gossip as a Strategy for Status Enhancement¹. *Journal of Applied Social Psychology*, 37(7), 1562-1577. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.2007.00227.x>

- Methot, J. R., Lepine, J. A., Podsakoff, N. P., & Christian, J. S. (2016). Are Workplace Friendships a Mixed Blessing? Exploring Tradeoffs of Multiplex Relationships and their Associations with Job Performance. *Personnel Psychology*, 69(2), 311-355. <https://doi.org/10.1111/peps.12109>
- Michelson, G., Van Iterson, A., & Waddington, K. (2010). Gossip in Organizations: Contexts, Consequences, and Controversies. *Group & Organization Management*, 35(4), 371-390. <https://doi.org/10.1177/1059601109360389>
- Nielsen, I. K., Jex, S. M., & Adams, G. A. (2000). Development and Validation of Scores on a Two-Dimensional Workplace Friendship Scale. *Educational and Psychological Measurement*, 60(4), 628-643. <https://doi.org/10.1177/00131640021970655>
- Omuris, E. (2019). Workplace friendship in hospitality organizations: A scale development. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 31(3), 1390-1411.
- Pillemer, J., & Rothbard, N. P. (2018). Friends Without Benefits: Understanding the Dark Sides of Workplace Friendship. *Academy of Management Review*, 43(4), 635-660. <https://doi.org/10.5465/amr.2016.0309>
- Robbins, S. P., Bergman, R., Stagg, I., & Coulter, M. (2014). *Management*. Pearson Australia. https://books.google.com/books?hl=ar&lr=lang_en&id=hLGaBQAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=+Robbins,+S.+P.+Management.+Pearson+Australia+&ots=FMP1GRiNWd&sig=sQBDv_kH_0BOHaOCcaYZh3VA0XyU
- Rosnow, R. L. (2001). *Rumor and gossip in interpersonal interaction and beyond: A social exchange perspective*. <https://psycnet.apa.org/record/2000-05990-008>
- Sias, P. M., & Cahill, D. J. (1998). From coworkers to friends: The development of peer friendships in the workplace. *Western Journal of Communication*, 62(3), 273-299. <https://doi.org/10.1080/10570319809374611>
- Sias, P. M., Pedersen, H., Gallagher, E. B., & Kopaneva, I. (2012). Workplace friendship in the electronically connected organization. *Human Communication Research*, 38(3), 253-279.
- 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. <https://doi.org/10.1002/job.2653>
- Wang, D., Niu, Z., Sun, C., Yu, P., Wang, X., Xue, Q., & 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, 989380. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.989380>
- Zhao, L., Khalid, M., Karim Khan, A., & Ma, Y. (2024). Negative workplace gossip and knowledge hiding: Roles of duty orientation and psychological entitlement. *Knowledge Management Research & Practice*, 22(2), 198-209. <https://doi.org/10.1080/14778238.2023.2297070>
- Zong, B., Zhang, L., Chu, X., & Qu, J. (2021). Does positive workplace gossip help socialize newcomers? A dual-pathway model based on network ties. *PsyCh Journal*, 10(5), 767-776. <https://doi.org/10.1002/pchj.468>