



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة بابل كلية الإدارة

والاقتصاد قسم إدارة الاعمال

## ( القيادة الأخلاقية ودورها في الحد من النميمة التنظيمية )

بحث مقدم الى مجلس قسم ادارة الاعمال كجزء من متطلبات نيل شهادة البكالوريوس  
في الاعمال

من قبل الباحثان

عباس سالم عبد عون، بنين حيدر حسن

بأشراف الدكتورة

أ.د. زينب عبد الرزاق عبود

2023م

1444هـ

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



وَقُلْ وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسُرَدُونَ إِلَىٰ عَالَمِ الْغَيْبِ

وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

سُورَةُ التَّوْبَةِ (سورة التوبة)

(سورة التوبة 105)

## الاهداء

الى من وضع المولى - سبحانه وتعالى - الجنة تحت قدميها، وقرها في كتابه العزيز..

(امي الغالية)

الى ابي

الرجل المثالي اطل الله في عمره ليظل عوناً لي

إخواني وأخواتي

إلى مثال العطاء والكبرياء والفضيحة

## الشكر والتقدير

قال تعالى (ومن يشكر فأنا بشكر لنفسه) صدق الله العلي العظيم (الأنعام: 12)

وقال رسول الله الكريم (صلى الله عليه وآله وسلم): (من لم يشكر الناس لم يشكر الله عز وجل) صدق رسول الله

احمد الله حمداً طيباً مباركاً على السموات والأرض على ما أكرمني به من إتمام هذه الدراسة التي أرجو أن تنال مرضاه

ثم أتوجه بخير بل الشكر والامتنان الى كل من:

الاساتذة الناضلة: أ. د. زينب عبد الرزاق عبود

لتفضله الكريم بالإشراف على هذا البحث وتكريمه بتصحي وتوجيهي.

## مستخلص البحث

يتوقف نجاح اية منظمة على قيادتها فهي الموجة لسلوك المسؤولين ويتطلب القيادة الناجحة مراعاة البعد الاخلاقي الى جانب الابعاد الفنية والادارية ونحن بحاجة لقادة اخلاقيين حيث يتوقف مستقبل المجتمع على هؤلاء القادة الذين يستطيعون ممارسة قيادة قوية تتضمن خدمة الاخرين ، وتهدف الدراسة الحالية رصد واقع ممارسة القيادات الاخلاقية في الحد من التنمية للقيادة الاخلاقية بأبعاد الثمان لما لها من اهمية كبرى تتعكس على اداء الملاك الاداري بتلك الإدارة التنظيمية ، وتأثير ذلك بالتبعية على الغيابات التنفيذية بالمنظمة التابعة لهذه الادارات وقد توصلت الدراسة الى تحقق الادارة ( القيادة ) الاخلاقية في الحد من النميمة التنظيمية في بعد وضوح الدور بدرجة اعلى من المتوسط ولا تحقق في بعد واحد هو بعد العدالة وقد اوصت الدراسة بضرورة الاهتمام بممارسة مديرية الادارات للقيادة الاخلاقية بجميع ابعادها . وتشجيع العاملين على ممارسة السلوك الاخلاقية والابتعاد عن السلوكيات غير الاخلاقية ، مع ضرورة وجود دليل اجرائي بوضوح ممارسات القيادة الاخلاقية لنشر ثقافتها بين المديرين ، ووضع معايير موضوعة ومحددة .

## المقدمة

ضمن المسعى الذي اوليناه اهتماماً في تقديم الرؤى حول الانماط القيادية المعاصرة هي القيادة الاخلاقية وهي من ضمن ( القيادة التحويلية ) وتشير الدراسات ان القيادة التحويلية تقسم الى نوعين ( القيادة التحويلية الحقيقية الاخلاقية ) و القيادة التحويلية الزائفة غير الاخلاقية فما يمارسها بدافع قيمي اخلاقي وتعرض دراسة اخرى ان بعض الاعلام في التفكير الاداري طرح تساؤلاً وهماً وهو ( ما القيادة الجيدة ؟ وتوصل الى استنتاج مهم وهو ان الاخلاق هي قلب القيادة . وان اساس القيادة الاخلاقية وجوهرها هو ان يكون القائد شخصاً اخلاقياً ذاتياً ) = جواب غاية في الهمية جسد مضمون القيادة فالأخلاق والقيم الاخلاقية هو توجيه الالهي للبشر حيث قال تعالى بسم الله الرحمن الرحيم فبما رحمة من الله لنت لهم ولو كنت فظا غليظ القلب لا تفضوا من حولك ال عمران 159 ، وهذه الآية الكريمة فيها التعبير القيمي والاخلاقي الكثير .

تعني القيادة الاخلاقية التصرف ( وفقاً للمبادئ الاخلاقية في الحياة وفي عملية اتخاذ القرار ، وبكل بساطة ، وانها تعني فمل الصواب ) وبهذا المعنى تسعى القيادة الاخلاقية الى بناء العلاقات الانسانية داخل المنظمة وبشكل ينسجم مع اهدافها ولهذا ينظر الى القيادة الاخلاقية من انها مجموعة من السلوكيات والممارسات والتي لها ضوابط ومبادئ محددة حيث تحقق مستوى عالي من الثقة المتبادلة بين جميع الاطراف ذات العلاقة بالمنظمة .

## المبحث الاول

### منهجية البحث

#### مشكلة البحث

ان النميمة التنظيمية هي احد الافاة الخطيرة التي تصيب المؤسسات و تأثر تأثير سلبي كبير على انتاجها سواء كان الانتاج سلع ام خدمات وتسبب التفرقة وشتات العلاقة بين العاملين في المؤسسة وتكون بدافع الكره او الانتقام و كذلك فالتحديات التي يواجهها الافراد العاملين في الكلية تزداد يوماً بعد يوم لا سيما في ظل التقدم التكنولوجي وثورة المعلوماتية وفي ظل العولمة الجديدة مما يوجب على ان تواجه هذه التحديات بكفاءة فعالية لازمة لتصل لا هداهما ويكون مواكبة التغيرات والتحديات الاخلاقية هي من بين اخطر المشاكل التي تواجه المنظمات بشكل عام هذا الايام من خلال كونها سلوكياً اخلاقياً لا فقيراً وقيادة غير موجودة كما استلزم ايلاء الاهتمام اللازم للقيادة الاخلاقية ، فضلا عن الحاجة الى اعداد قادة اخلاقيين وتحديد الطريقة التي نرى بها المنظمات القيادة الاخلاقية وهمة لها ايضاً فبالنسبة للعديد من المؤسسات تعد ادراك القيادة الاخلاقية على انها تمتع الناس من فعل التي الخطأ بدلاً من كسبت من فعل الشيء الصحيح ، و بناءً على ما سبق يتم تحديد المشكلة البحثية بالتساؤلات التالية .

- 1- هل هنالك ادراك لمفهوم القيادة الاخلاقية لدى العاملين في كلية الادارة والاقتصاد ، جامعة بابل .
- 2- هل يعاني في العاملين في الكلية عن النميمة التنظيمية.
- 3- هل هنالك تأثير للقيادة الأخلاقية في النميمة التنظيمية .

#### اهمية البحث

تعكس اهمية البحث عن طريق دراسة متغير فالقيادة هي قوة الفرد في التأثير على الاخرين باستخدام مفهوم الاخلاق ويتم تعريف القيادة على تحديد ما هو جيد او ما هو الصواب والخطأ لتحقيق الاهداف المشتركة والتي تعكس على الحد من النميمة التنظيمية لدى الموظفين كلية الادارة في ميدان البحث فتعكس اهمية بشكل اساسي استكشاف الملاك الوظيفي في كلية الادارة لممارسة القيادة الاخلاقية ودورها في الحد من النميمة لديهم والى اي مدى ترتبط ابعاد القيادة الاخلاقية او السلوكيات والتأثير على ممارستهم للقيادة الاخلاقية تنقسم الاهمية الى

- 1 - اهمية المجتمع
- 2 - اهمية العينة المبحوثة
- 3 - اهمية المتغيرات

### 3 - أهداف البحث

يهدف البحث الى تقديم الاتي :-

- 1 - تقديم اطار نظري و اسهامها متواضعة عن القيادة الاخلاقية والنميمة التنظيمية في كلية الادارة والاقتصاد في جامعة بابل .
- 2 - تحديد واقع الفعلي لمستوى ممارسات القيادة الاخلاقية ودورها في الحد في النميمة في كلية الادارة المبحوثة في جامعة بابل .
- 3- معرفة مستوى ممارسه القيادة الأخلاقية في كلية الإدارة والاقتصاد.
- 4- معرفة مستوى النميمة التنظيمية بين العاملين في كليه ادارة والاقتصاد .

### 4 - فرضيات البحث

يقوم البحث على فرضيتين اساسيتين و تتفرع منها مجموعة فرضيات فرعية نحو الاتي  
1- توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين القيادة الاخلاقية والنميمة التنظيمية للكادر الوظيفي ونتفرع منها الفرضية التالية

– توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية للقيادة الاخلاقية وذي النميمة التنظيمية الفرضية الفرعية الاولى : يوجد تأثير ذي دلالة معنوية للعدالة في النميمة التنظيمية يتبين من الجدول (1) ما يأتي :

أ. بلغ معامل الانحدار (-0.53) وهذا يعني اذا تغير البُعد بمقدار وحدة واحدة فان متغير النميمة التنظيمية سينخفض بمقدار (53%) ، علما ان التأثير كان معنوي وذلك لان قيمة (t) المحتسبة والبالغة (7.26) اعلى من مثيلتها الجدولية عند مستوى معنوية (1%) والبالغة (2.70).

ب. بلغت قيمة معامل تحديد (R2) حوالي (0.29) وهذا يعني ان البُعد يفسر ما نسبته (29%) من التغيرات التي تطرأ على النميمة التنظيمية ، اما النسبة المتبقية والبالغة (71%) فتعود لعوامل أخرى غير داخله في الانموذج الحالي.

ج. نجد ان قيمة (F) المحتسبة والبالغة (52.82) اعلى من مثيلتها الجدولية والبالغة (7.31) عند مستوى معنوية (1%) وعليه نلاحظ ان النموذج المقدر معنوي اجمالاً.

يتضح من تحليل نتائج الجدول ( ) قبول الفرضية البديلة التي تنص ((يوجد تأثير ذي دلالة معنوية للعدالة في النميمة التنظيمية))

الفرضية الفرعية الثانية : يوجد تأثير ذي دلالة معنوية للمشاركة في السلطة في النميمة التنظيمية



## يتبين من الجدول (2) ما يأتي :

أ. بلغ معامل الانحدار (-0.54) وهذا يعني اذا تغير البُعد بمقدار وحدة واحدة فان متغير النميمة التنظيمية سينخفض بمقدار (54%) ، علماً ان التأثير كان معنوي وذلك لان قيمة (t) المحتسبة والبالغة (7.22) اعلى من مثيلتها الجدولية عند مستوى معنوية (1%) والبالغة (2.70).

ب. بلغت قيمة معامل تحديد (R2) حوالي (0.28) وهذا يعني ان البعد يفسر ما نسبته (28%) من التغيرات التي تطرأ على النميمة التنظيمية ، اما النسبة المتبقية والبالغة (72%) فتعود لعوامل أخرى غير داخله في الانموذج الحالي.

ج. نجد ان قيمة (F) المحتسبة والبالغة (52.13) اعلى من مثيلتها الجدولية والبالغة (7.31) عند مستوى معنوية (1%) وعليه نلاحظ ان النموذج المقدر معنوي اجمالاً.

يتضح من تحليل نتائج الجدول ( ) قبول الفرضية البديلة التي تنص ((يوجد تأثير ذي دلالة معنوية للمشاركة في السلطة في النميمة التنظيمية)).

الفرضية الفرعية الثالثة : يوجد تأثير ذي دلالة معنوية لوضوح الدور في النميمة التنظيمية يتبين من الجدول ( 3 ) ما يأتي:

أ. بلغ معامل الانحدار (-0.61) وهذا يعني اذا تغير البُعد بمقدار وحدة واحدة فان متغير النميمة التنظيمية سينخفض بمقدار (61%) ، علماً ان التأثير كان معنوي وذلك لان قيمة (t) المحتسبة والبالغة (8.64) اعلى من مثيلتها الجدولية عند مستوى معنوية (1%) والبالغة (2.70).

ب. بلغت قيمة معامل تحديد (R2) حوالي (0.36) وهذا يعني ان البُعد يفسر ما نسبته (91%) من التغيرات التي تطرأ على النميمة التنظيمية ، اما النسبة المتبقية والبالغة (64%) فتعود لعوامل أخرى غير داخله في الانموذج الحالي.

ج. نجد ان قيمة (F) المحتسبة والبالغة (74.73) اعلى من مثيلتها الجدولية والبالغة (7.31) عند مستوى معنوية (1%) وعليه نلاحظ ان النموذج المقدر معنوي اجمالاً.

يتضح من تحليل نتائج الجدول ( ) قبول الفرضية البديلة التي تنص ((يوجد تأثير ذي دلالة معنوية لوضوح الدور في النميمة التنظيمية)).

الفرضية الفرعية الرابعة : يوجد تأثير ذي دلالة معنوية للاهتمام بالعاملين في النميمة التنظيمية

يتبين من الجدول (4) ما يأتي :

أ. بلغ معامل الانحدار (-0.64) وهذا يعني اذا تغير البعد بمقدار وحدة واحدة فان متغير التنمية التنظيمية سينخفض بمقدار (64%) ، علما ان التأثير كان معنوي وذلك لان قيمة (t) المحتسبة والبالغة (9.51) اعلى من مثيلتها الجدولية عند مستوى معنوية (1%) والبالغة (2.70).

ب. بلغت قيمة معامل تحديد (R2) حوالي (0.41) وهذا يعني ان البعد يفسر ما نسبته (41%) من التغيرات التي تطرأ على التنمية التنظيمية ، اما النسبة المتبقية والبالغة (59%) فتعود لعوامل أخرى غير داخله في الانموذج الحالي.

ج. نجد ان قيمة (F) المحتسبة والبالغة (60.61) اعلى من مثيلتها الجدولية والبالغة (7.31) عند مستوى معنوية (1%) وعليه نلاحظ ان النموذج المقدر معنوي اجمالاً.

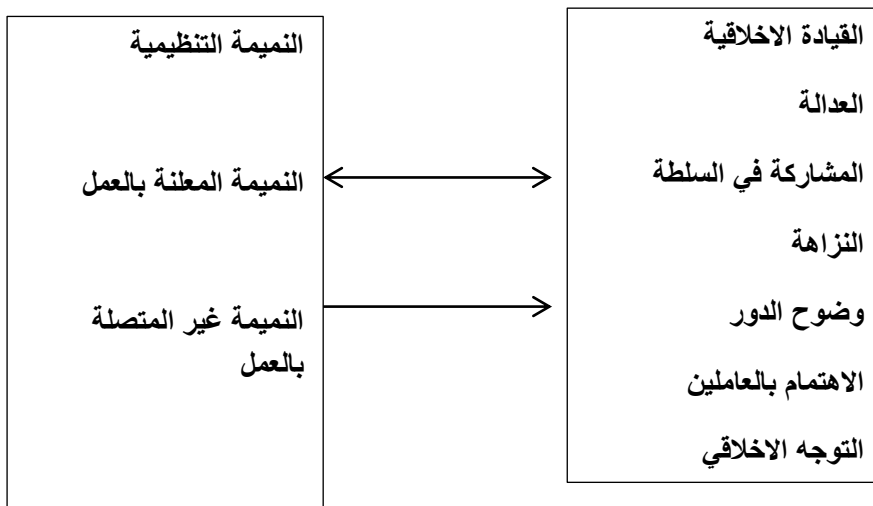
يتضح من تحليل نتائج الجدول ( ) قبول الفرضية البديلة التي تنص ((يوجد تأثير ذي دلالة معنوية للاهتمام بالعاملين في التنمية التنظيمية))

الفرضية الفرعية الخامسة : يوجد تأثير ذي دلالة معنوية للنزاهة في التنمية التنظيمية

يتبين من الجدول (5) ما يأتي :

أ. بلغ معامل الانحدار (-0.45) وهذا يعني اذا تغير البعد بمقدار وحدة واحدة فان متغير التنمية التنظيمية سينخفض بمقدار (45%) ، علما ان التأثير كان معنوي وذلك لان قيمة (t) المحتسبة والبالغة (6.32) اعلى من مثيلتها الجدولية عند مستوى معنوية (1%) والبالغة (2.70).

#### 4 - المخطط الفرضي للبحث



يوضح الشكل (1) المخطط الفرضي للبحث والذي يبين العلاقة والتأثير بين القيادة الأخلاقية و التنمية التنظيمية

## 5 - منهج البحث :

التواصل الى نتائج البحث تم الاعتماد على المنهج الوصفي والتحليلي وذلك لتحليل المعلومات النظرية التي يتم الحصول عليها من الابحاث العلمية والكتب والانترنت والبيانات العملية التي تم التواصل اليها من خلال اداة جمع البيانات ( الاستبانة ) المعدة وفق مقياس لبكرت الخماسي .

## 6 - حدود البحث

- الحدود المكانية: كلية الادارة والاقتصاد جامعة بابل

- الحدود الزمانية : مدة البحث من 1 / 11 / 2022 الى / / 2023

- الحدود البشرية : عينه مختاره من موظفي كلية الادارة والاقتصاد في جامعة بابل

## 7 - اساليب وطرق جمع البيانات

1 - عن طريق بض المصادر العربية والاجنبية كالدوريات او الرسائل و الاطاريح الجامعية المتعلقة بموضوع البحث تم بناء الجاني النظري للبحث والذي عمل على دعم الجانب الميداني .

2 - ادام جمع البيانات ( الاستبانة ) .

8 - البرامج الاحصائية : تم الاعتماد على المخرجات برامج ( 22 . spssv ) في التواصل الى

المؤشرات الاحصائية ( الوسط الحسابي - الانحرافات المعياري - نسبة عامل الاختلاف واختيار T ) .

## المبحث الثاني

### الاطار النظري

#### أولاً : مفهوم القيادة الاخلاقية

أن التعامل مع ثقافات وقيم واتجاهات متنوعة تجعل مفهوم الأخلاق من أكثر المواضيع أهمية وحساسية في المنظمات المعاصرة كونها تشمل جميع جوانب المنظمة وعملياتها(السالم، 2009) حيث وضح (Pucic,2012) أن تجسيد قيم ومناخ وثقافة المنظمة يكون من خلال القيادة والتي تعني تأثير القائد في تابعيه من أجل تحقيق أهداف المنظمة لذا يجب أن تتصف تلك القيادة بالأخلاق لكي تحقق المنفعة لجميع الأفراد في المنظمة والمجتمع ، ويمكن وصف القيادة الأخلاقية بأنها محاولة لنشر العدالة ، وإظهار الاحترام للخصائص المميزة للآخرين ، بالإضافة إلى الصدق ، والثقة ، والإخلاص ، والنقاء ، وصنع القرار الديمقراطي ، والدعم التشاركي ، والتعاطف، ومن ثم ينشئ القادة الأخلاقيون نوعاً من الدوافع الذاتية لأنفسهم ودوافع خارجية لأتباعهم باستخدام مؤشرات الروحانية التنظيمية .

((Golestanipour,2016:697

ويعرفها (الشريفي ، 2011:145) نقل عن Brown & Trevino بأنها السلوك المناسب الذي يظهره الفرد من خلال نشاطاته وعلاقاته الشخصية، وتعزيز هذا السلوك لدى الأتباع من خلال الاتصال ذي الاتجاهين والتعزيز واتخاذ القرار، بينما يرى (Knights,2016,p4) أن القيادة الأخلاقية هي عملية التأثير على الناس للتصرف من خلال المبادئ والقيم والمعتقدات التي تبني على سلوك أخلاقي، أما (الطراونة، 2010) فيعرفها على أنها التأثير في العاملين لتحقيق درجة عالية من الكفاءة والفعالية، وإيجاد المناخ التنظيمي المنتج الذي يسوده التعامل ضمن الإطار الأخلاقي، وبما تسمح به القوانين والأنظمة. ويعرف السلوك الأخلاقي بأنه تلك الأعمال أو السلوكيات للوصول إلى الحد الأدنى من المعايير الأخلاقية (others,2006)& Trevi?o .

ويرى الباحث أن القيادة الأخلاقية تتمثل في إظهار السلوكيات الجيدة والمقبولة والمتماشية مع القيم والمعايير السائدة في المجتمع فالقيم والمبادئ التي يتحلى بها القائد الأخلاقي هي الأساس الذي يمكنه من التأثير في سلوك أتباعه من خلال إدراكهم لتلك السلوكيات التي يمتلكها مما يؤدي إلى تنمية روح التعاون وخلق مناخ يسوده الثقة والاحترام والشعور بالمسؤولية الأمر الذي ينعكس في النهاية على دافعية المرؤوسين تجاه العمل. القيادة الأخلاقية: هي الممارسات والسلوكيات والأفعال التي يقوم بها المدربين ورؤساء الأقسام تجاه موظفيهم في ديوان المحاسبة .

## اهمية القيادة الأخلاقية:

وتشمل التركيبية الفريدة من الخصائص الشخصية، والقيم، والمبادئ الأخلاقية التي يحملها الشخص، علاوة على التجربة الشخصية الأخلاقية. فهي ترتبط بشخصية القائد الأخلاقي و تدخل في بناء الكاريزما القيادية التي يعتمد عليها القائد في التأثير على مرؤوسيه وتؤهله للتفاعل الإيجابي معهم وتزيد من ثقتهم به من أهم هذه الصفات كما حددها كل من (جلده، 2009) (فنري،)، (ابوعلبة، 2015)،

(الانصاري، 2018) (راضي وحسن، 2011):

- تحرى الصدق في تعاملاته مع المرؤوسين.
- توافق أقواله مع أفعاله فالمرؤوسون لا يقتنعون إلا بما هو واقع أمامهم.
- النزاهة والأمانة في تصرفاته وسلوكياته.
- الاعتراف بأخطائه وتحمل المسؤولية تجاهها.
- يتقبل النقد برحابة صدر، ولا يستثار بسهولة، وفي بوعوده التي يقطعها على نفسه.
- يجب أن يكون القائد ملتزماً بحيث يظهر نفسه مثلاً يُحتذى به في كافة مجالات الحياة وأن يكون حاضر في أذهان الآخرين .

هنالك مجموعة من الصفات التي يجب أن يتحلى بها المدير الأخلاقي والتي تتمثل في:

( 3 : Ditmar sch , etal 2020 )

- الحرص على تحقيق رؤية المنظمة وأهدافها.
- تشجيع العاملين على الإبداع والتجديد.
- يتخذ القرارات العادلة والمتوازنة ويلتزم باللوائح والقوانين والتعليمات الضابطة للعمل.
- يوزع المهام على المرؤوسين حسب قدراتهم ورغباتهم، ويوفر لهم كل التسهيلات لأداء أعمالهم.
- العمل على تنمية قدرات المرؤوسين مهنيًا والارتقاء بكفاءاتهم.
- مكافأة المجتهدين ومحاسبة المقصرين بعد توضيح جوانب القصور لديهم.
- اعتماد معايير واضحة لتقييم أداء العاملين. ( 3 : Ditmar sch , etal 2020 )
- حيث يحرص القائد الأخلاقي على بناء علاقات إنسانية مع العاملين من خلال
- عدم المحاباة والقدرة على تكوين علاقة اجتماعية طيبة مع مرؤوسيه.
- احترام وتقدير مشاعر مرؤوسيه وتقدير حاجاتهم الشخصية.
- التعامل مع مرؤوسيه بتواضع واحترام وينصت لهم باهتمام.
- مراعاة مشاعرهم ومساعدتهم في حل مشكلاتهم وحفظ أسرارهم.
- مشاركة العاملين في مناسباتهم ويحرص على كسب صداقاتهم

## اهداف القيادة الاخلاقية:

- تعزيز ثقة العاملين بأنفسهم وبقدراتهم.
- تنمية روح الفريق والمسؤولية الجماعية والالتزام .
- يعزز لديهم روح التعاون والانسجام، والحرص على توفير البيئة المناسبة للتواصل وتنسيق العمل الجماعي. ( Singh& Twalo, 2015 )
- تقدير آراء وأفكار التابعين مما يعزز لديهم مهارة صناعة القرارات الجماعية .

• ينسب النجاحات التي تتحقق إليهم إلى تعاونهم واجتهادهم

• يمثل قدوة للآخرين في سلوكه وتعاملاته

ويؤكد كل من ( Singh & Twalo, 2015 ) و: (Kreitner & Kinicki, 2007:41) على ضرورة أن يكون المدراء بمثابة نماذج يُحتذى بها لمروسيهم من خلال ممارسة السلوكيات الذي تتماشى مع المعايير الأخلاقية لأي منظمة مما يعطي رسالة واضحة لمروسيه بأهمية التصرفات الأخلاقية ويعزز ضرورة الامتثال لهذه المعايير .

## ابعاد القيادة الاخلاقية:

من ابرز ابعاد القيادة الاخلاقية ما يلي ( Kalshoven, Den Hartog and Den Hoogh, 2011, 54)

-العدالة: وتعني المساواه في المعامله وطرح الخيارات العادله

-المشاركه في السلطه: من خلال قبول الرأي الاخر واحترام الافكار وتشجيعها

-وضوح الدور: اي تحديد المسؤوليات والاهداف وتوقعات الاداء

-الاهتمام بالعاملين واحترامهم ودعمهم

-النزاهه: وتعني نظافة اليد والاتساق بين الاقوال والافعال

- التوجه الاخلاقي: ويقصد به ممارسه العمل الفريقي وتشجيعه

وقد قام نفس الباحثين بدراسة العلاقة بين سلوكيات القيادة الاخلاقية وابعاد القيادة الاخلاقية واثبتوا وجود علاقه ايجابية.

## ثانيا: النميمة التنظيمية

### 1- مفهوم النميمة التنظيمية

فالسباق الايديوجي والتاريخي وليس الكلمات نفسها هي التي تنتج التأثيرات في نهاية المطاف ولكن هذا السباق هو بحد ذاته ناتج عن المحادثات المتكررة والذكريات عن الماضي ضمن الحياة الاجتماعية اذ قد يصل ما يتحدث به الانسان في اليوم العادي حوالي ( 16000 ) كلمة خلال محادثاتهم و 65 % على الاقل من المحادثات تتضمن مناقشة الموضوعات الاجتماعية ( Jolly & chang , 2021: 1 ) واحد الجوانب الاتصالات الاجتماعية هو فعل الاخرات في حديث نميمي عن طريق ثالث غائب اي مايسمى بالنميمة ( Jolly & chang , 2021: 1 )

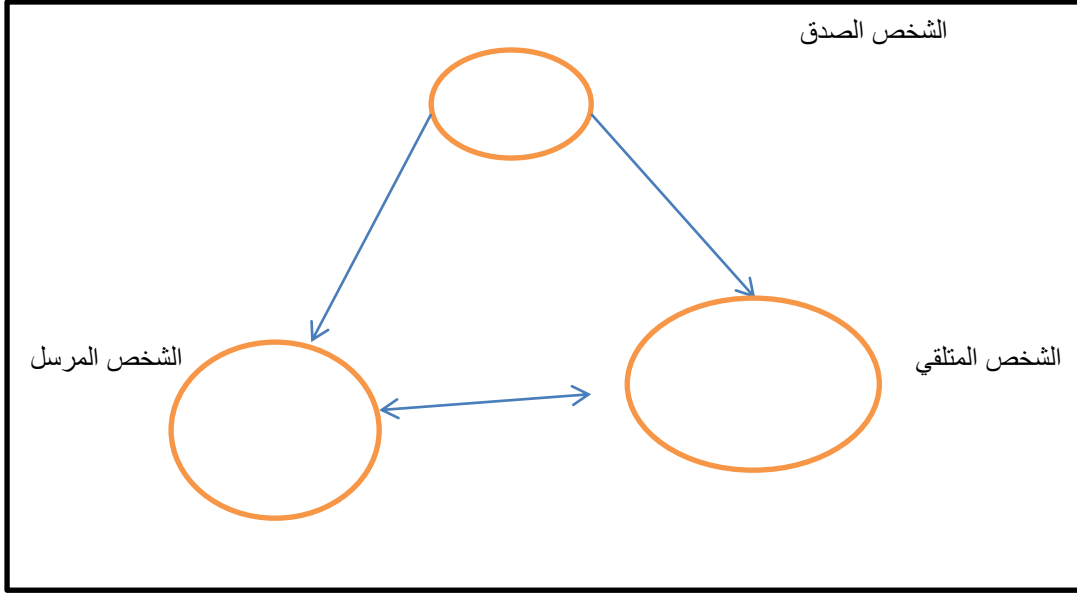
فالنميمة مصطلح تأتي من اللغة الانجليزية القديمة ( God – sibs ) التي تعني العرابيين الذين يشيرون الى التقارب الروحي للمعمدين ورعايتهم وتم تحويل المصطلح لاحقا ممارسة النميمة في أماكن العمل تؤثر على إنتاجية الموظفين، كونها تعكر أجواء الود والاحترام، وتضعف تركيز الشخص بمهامه اليومية. ورغم ذلك، قليلا ما تخلو أماكن العمل من هذه الممارسة السلبية، ما يترتب على الشخص مسؤولية مواجهتها بأساليب تخفف من النتائج المضرة. ( Singh & Twalo, 2015 )

وهذه نصائح يمكن الاستعانة بها للتغلب على هذه المشكلة:

المواجهة ليست حلا إن التعامل مع زملاء يمارسون النميمة ضدك يقتضي التحلي بكثير من الحكمة والتريث، لذلك فإن المواجهة معهم لحملهم على التوقف قد لا تزيدهم إلا إصرارا على مواصلتها. لكن ينبغي الاعتقاد لدى المديرين بان انواع هذه المحادثات ( النميمة ) في مكان العمل بجلب اثاراً سلبية

( yan & zhang , 2021 , 1 )

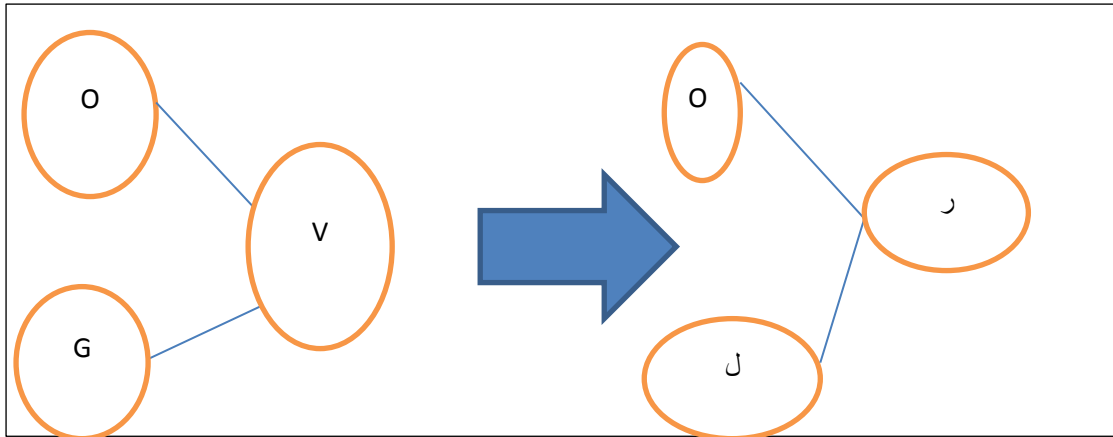
وطبعة النميمة الثلاثية تسمى بثالوث النميمة والذي يتكون من عدة اطرق هي المرسل والمتلقي وموضوع النميمة الطرف الثالث والذي يصور الشكل



المصدر Magalhães ,Paula , Pereira ,Beatriz, Oliveira ,André, Santos ,David, Núñez Pedro,(2021)," The Mediator Role of Routines on the ،José Carlos & Rosário Relationshiph, Vol.18pp 14

شكل ( 1 ) النميمة في مكان العمل

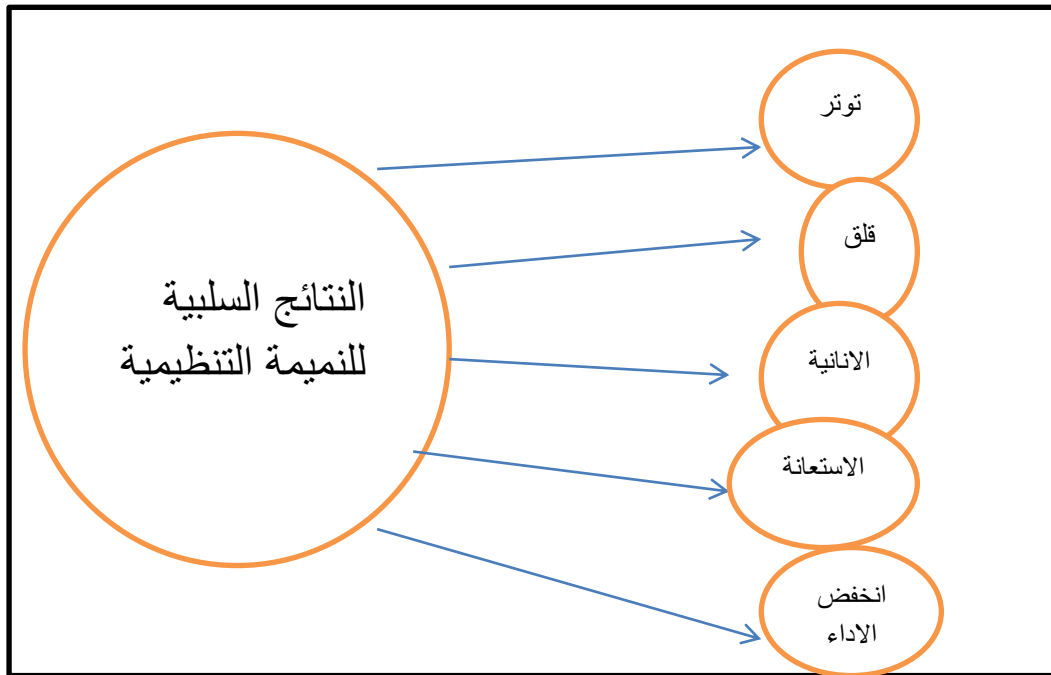
وفي ذات الاطار من الممكن ان تؤثر النميمة على قوة العلاقة بين الاطراف الثلاثة والشكل (2) يوضح ان سمك الخط يشير الى قوة العلاقة بين الاطراف اذا تنشئ منشئ النميمة ( 0 ) المعلومة حولا ( v ) الى صديق مشترك هو (G) والنتيجة هي علاقة بين المنشئ ( النمام ) والمتلقي وعلاقة اضعف بين الضحية كل منها



الشكل رقم ( 2 ) ثالوث النميمة قبل وبعد حدوث النميمة التنظيمية

وضمن مايسمى بسلوكية النميمة تنتشر النميمة من خلال مرحلتين الاولى يتم الانتاج النميمة وهنا بعد انعدام انعدام الثقة والتوتر من العوامل الأتباع من خلال الاتصال ذي الاتجاهين والتعزيز واتخاذ القرار، بينما يرى (Knights,2016,p4) أن القيادة الأخلاقية هي عملية التأثير على الناس للتصرف من خلال المبادئ والقيم والمعتقدات التي تبني على سلوك أخلاقي، أما (الطراونة،2010) فيعرفها على أنها التأثير في العاملين لتحقيق درجة عالية من الكفاءة والفعالية، وإيجاد المناخ التنظيمي المنتج الذي يسوده التعامل ضمن الإطار الأخلاقي، وبما تسمح به القوانين والأنظمة. ويعرف السلوك الأخلاقي بأنه تلك الأعمال أو السلوكيات للوصول إلى الحد الأدنى من المعايير الأخلاقية . (others,2006)& Treviño . لكن مع ذلك قد يكون من الصعب فهم المعنى الحقيقي للنميمة من قبل الجميع في المنظمة ذلك لان مصدر النميمة ربما يكون له اجندته الخاصة ، اذ يتخذها كسلعة لتداول المعلومات او التلاعب بالآخرين او بسمعتهم

وقد يصعب على اي فرد عامل جديد تحديد ما يجب قبوله كمعلومات حقيقية وما يؤمن كبير من الطبيعة البشرية وتنشأ مكن جميع الفئات العمرية بأختلاف النوع الاجتماعي والمستويات الهرمية فقد تكون النميمة لدى الامانات اساسا الغيرة في حبين لادى الذكور تكون لتأكيد على الحقائق الاجتماعية لذلك تعد احد اكثر الانشطة انتشاراً داخل المنظمات ، ان من يمارس هذا السلوك يكون استرجاعها من اللصوص لانه يسرق كرامة يمكن تعريف النميمة على انها محادثة ومصادقبة غير رسمية والشكل رقم (4) يمثل اهم النتائج السلبية للنميمة التنظيمية





## ابعاد النميمة التنظيمية

### 1 – النميمة المتعلقة بالعمل

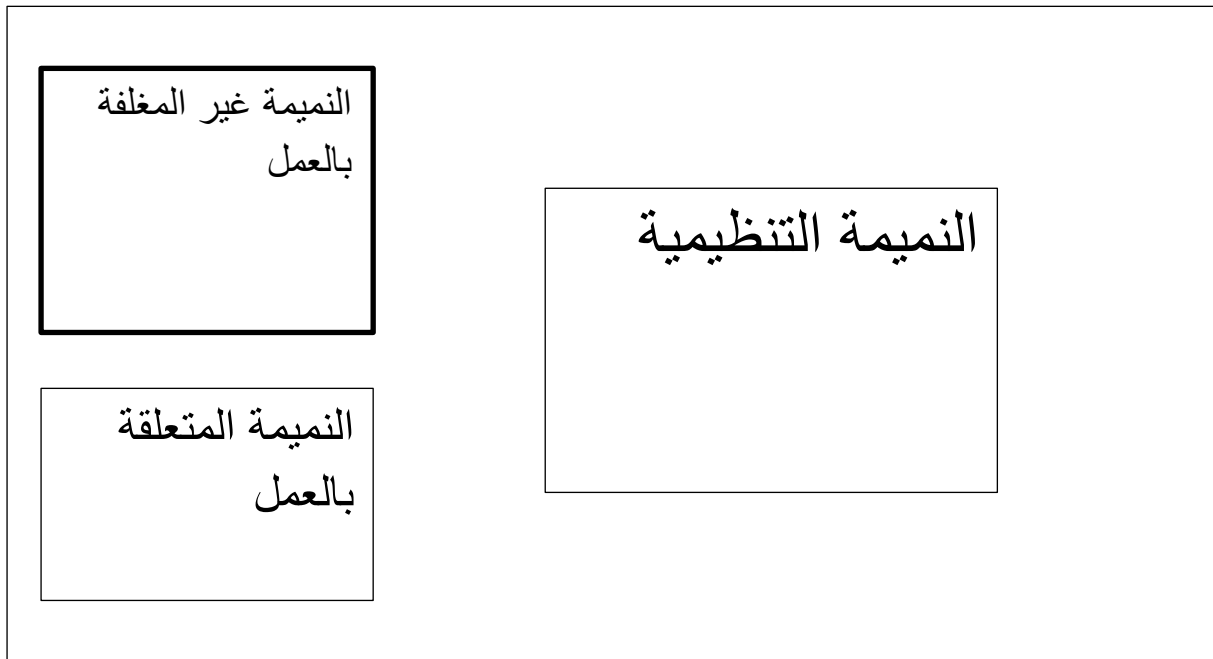
بشكل عام النميمة هي الحديث السلبي عن طرف ثالث دون حضوره حتي لا يتمكن الطرف محور الحديث من تأكيد حقيقة المحادثة وبنظر الى النميمة بشكل سلبي في الدين لانها عرضة لافتراء وغالبا ما تضاف الى افتراضيات مختلفة غير صحيحة والتي تعتبر خطيئة كبرى في تعاليم الاسلام .

اما سبب انتشار النميمة في مكان العمل فهو سبب الشعور بالراحة مع بعضهم البعض راد بيدون في مشاركته المعلومات الشخصية عن انفسهم كما يمكن للعاملين في البعض الاحيان اساءة التعامل مع امكان العمل الاخرين يمكن ان يكون هذا مؤلماً ويضر تتاثر الانتاجية والعمل الجماعي وبذلك فان انتشارها في المنظمات يماثل انتشارها الاوبئة ( 3 : 2020 , etal Ditmar sch )

### 2 – النميمة غير المتعلقة بالعمل

ان الحديث حول العلاقات الاجتماعية في العمل هو يتمثل الية مركزية تسح بتحقيق بض الاستمالة بين اعضاء المجموعة هو يشبة طبيعة الاحاديث بين الاقارب من حيث اللغة والموضوع المختارة ومتوفر ضمن السياق لكل المنظمات اذ يحدث من خلال الوسائل اللفظية وغير اللفظية التي تنطوي على بعض الممارسات او معلومات خاصة عن الاخرين التي يتم مشاركتها في هذه الاحاديث اي اخبار معلومات سرية عن الاخرين كالصديق الذي يتقل اسرار الاصدقاء الاخرين ولكن يكلب عدم الكشف عن هويته كناقل للمعلومات ( 8 : 2021 Ben – Nun )

الشكل (5) يمثل ابعاد النميمة في مكان العمل



اعداد الباحثان استناداً الى المصدر المذكور ( kuoetal , 2015 )

## الجانب التطبيقي للبحث

### المطلب الاول : توصيف متغيرات البحث وتشخيصها

تهدف هذه الفقرة الى عرض وتحليل وتفسير نتائج إجابات افراد عينة البحث بخصوص الفقرات الواردة في استمارة الاستبيان من خلال استعراض قيم الأوساط الحسابية الموزونة والاهمية النسبية والانحرافات المعيارية ومعاملات الاختلاف لكل فقرة من فقرات متغيرات البحث .  
وقد حدد البحث مستوى الإجابات في ضوء المتوسطات الحسابية من خلال تحديد انتماءها لأي فئة، ولأن استمارة البحث تعتمد على مقياس ليكرت الخماسي (أوافق بشدة- لا أوافق بشدة) فأن هنالك خمس فئات تنتمي لها المتوسطات الحسابية، وتحدد الفئة من خلال أيجاد طول المدى (5-1 = 4)، ومن ثم قسمة المدى على عدد الفئات (5)  $(0.80 = 5 \div 4)$ . وبُعد ذلك يضاف (0.80) إلى الحد الأدنى للمقياس (1) أو يطرح من الحد الأعلى للمقياس (5). وتكون الفئات مبيّنة في الجدول ( ):

| جدول ( ) الأوساط الحسابية الموزونة ومستويات الإجابة لها |               |
|---|---------------|
| المتوسط الموزون   | مستوى الإجابة |
| من 1 إلى 1.80   | منخفض جدا     |
| من 1.81 إلى 2.60  | منخفض         |
| من 2.61 إلى 3.40  | معتدل         |
| من 3.41 إلى 4.20  | مرتفع         |
| من 4.21 إلى 5   | مرتفع جدا     |

**Source:** Dewberry, Chris,(2004).Statistical Methods for Organizational Research: Theory and practice. First published, Published in the Taylor & Franci , p15.

عرض وتحليل وتفسير استجابات افراد عينة البحث بخصوص متغيرات البحث القيادة الأخلاقية والنميمة التنظيمية  
سيتم تناول فقرات المتغيرات وابعادها من خلال استخراج قيم الأوساط الحسابية الموزونة والاهمية النسبية والانحرافات المعيارية ومعاملات الاختلاف المحسوبة سواء على المستوى الجزئي او الكلي وكما مبين في الاتي:

جدول ( ) الإحصاءات الوصفية لمتغيرات البحث القيادة الأخلاقية والنميمة التنظيمية  
n=30

| الاهمية النسبية % | معامل الاختلاف % | الانحراف المعياري | الوسط الحسابي الموزون | الابعاد            |
|-------------------|------------------|-------------------|-----------------------|--------------------|
| 72                | 27.90            | 1.01              | 3.62                  | القيادة الأخلاقية  |
| 75                | 28.64            | 1.07              | 3.75                  | العدالة            |
| 69                | 34.90            | 1.20              | 3.45                  | المشاركة في السلطة |
| 70                | 32.59            | 1.14              | 3.51                  | وضوح الدور         |
| 71                | 33.42            | 1.19              | 3.56                  | الاهتمام بالعاملين |
| 74                | 27.65            | 1.02              | 3.68                  | النزاهة            |
| 73                | 32.74            | 1.18              | 3.62                  | التوجيه الأخلاقي   |
| 49                | 56.26            | 1.37              | 2.44                  | النميمة التنظيمية  |

المصدر : مخرجات برنامج (SPSS V.26)

### أولاً : القيادة الأخلاقية

حقق متغير القيادة الأخلاقية وسطاً حسابياً موزوناً بلغ (3.62) بمعنى انه يقع ضمن فئة (مرتفع)، فيما بلغت الاهمية النسبية (72%)، اما قيمة الانحراف المعياري فكانت (1.01)، في حين بلغت نسبة معامل الاختلاف نحو (27.90%) . مما تقدم يتضح توافر القيادة الأخلاقية بمكوناتها الأساسية في المنظمة عينة البحث. عند ملاحظة النتائج الواردة في الجدول ( ) نلاحظ الآتي :

**العدالة :** حقق البعد وسطاً حسابياً موزوناً بلغ (3.75) بمعنى انه يقع ضمن فئة (مرتفع)، فيما بلغت الاهمية النسبية (75%)، اما قيمة الانحراف المعياري فكانت (1.07)، في حين بلغت نسبة معامل الاختلاف نحو (28.64%) . مما تقدم يتضح ان العدالة متوافر في المنظمة عينة البحث.

**المشاركة في السلطة :** حقق البعد وسطاً حسابياً موزوناً بلغ (3.45) بمعنى انه يقع ضمن فئة (مرتفع)، فيما بلغت الاهمية النسبية (69%)، اما قيمة الانحراف المعياري فكانت (1.20)، في حين بلغت نسبة معامل الاختلاف (34.90%) مما تقدم من نتائج يتضح لنا جلياً ان المنظمة تسعى لترسيخ مبدأ المشاركة في السلطة بين الافراد.

**وضوح الدور :** على المستوى الكلي حقق البعد وسطاً حسابياً موزوناً بلغ (3.51) بمعنى انه يقع ضمن فئة (مرتفع)، فيما بلغت الاهمية النسبية (70%)، اما قيمة الانحراف المعياري فكانت (1.14)، في حين بلغت نسبة معامل الاختلاف (32.59%) مما تقدم يتضح ان وضوح الدور متوافر في المنظمة عينة البحث.

**الاهتمام بالعاملين :** حقق بُعد الاهتمام بالعاملين وسطاً حسابياً موزوناً بلغ (3.56) بمعنى انه يقع ضمن فئة (مرتفع)، فيما بلغت الاهمية النسبية (71%)، اما قيمة الانحراف المعياري فكانت (1.19)، في حين بلغت نسبة معامل الاختلاف (33.42%). مما تقدم يتضح لنا ان المنظمة تعمل على الاهتمام بالعاملين في جميع اقسامها.

**النزاهة :** حقق بُعد النزاهة وسطاً حسابياً موزوناً بلغ (3.68) بمعنى انه يقع ضمن فئة (مرتفع)، فيما بلغت الاهمية النسبية (74%)، اما قيمة الانحراف المعياري فكانت (1.02)، في حين بلغت نسبة معامل الاختلاف (27.65%). مما تقدم يتضح لنا ان المنظمة .

**التوجيه الأخلاقي :** حقق بُعد التوجيه الاخلاقي وسطاً حسابياً موزوناً بلغ (3.62) بمعنى انه يقع ضمن فئة (مرتفع)، فيما بلغت الاهمية النسبية (73%)، اما قيمة الانحراف المعياري فكانت (1.18)، في حين بلغت نسبة معامل الاختلاف (32.74%). مما تقدم يتضح لنا ان التوجيه الاخلاقي موجودة لدى المنظمة عينة البحث.

## ثانياً : النمية التنظيمية

حقق متغير النمية التنظيمية وسطاً حسابياً موزوناً (2.44) بانحراف معياري (1.37)، وبأهمية نسبية بلغت (49%)، وكانت نسبة معامل الاختلاف (56.26%) نلاحظ انها تتمتع بمستوى إجابة (معتدل)، وهذا يعني توافر المتغير في المنظمة عينة البحث.

### المطلب الثاني : اختبار فرضيات الارتباط والتأثير بين متغيرات البحث

يهدف الى اختبار علاقات الارتباط والتأثير بين متغيرات البحث، حيث سيتم اختبار علاقات الارتباط والتأثير على مستوى الفرضيات الفرعية التي انبثقت عن الفرضيات الرئيسة وكذلك اختبار علاقات الارتباط والتأثير على المستوى الكلي من خلال استخدام معامل الارتباط البسيط (Pearson) ومعامل الانحدار الخطي البسيط.

**أولاً : اختبار الفرضية الرئيسة الاولى المتعلقة بالارتباط بين القيادة الاخلاقية والنية التنظيمية ( توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين القيادة الاخلاقية والنية التنظيمية )**  
ولقد تفرع عنها ست فرضيات فرعية وكما هو مبين ادناه :

توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين العدالة والنية التنظيمية.

توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين المشاركة في السلطة والنية التنظيمية.

توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين وضوح الدور والنية التنظيمية.

توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين الاهتمام بالعاملين والنية التنظيمية.

توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين النزاهة والنية التنظيمية.

توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين التوجيه الاخلاقي والنية التنظيمية.

يظهر الجدول ( ) مصفوفة معاملات الارتباط البسيط (Pearson) بين هذه المتغيرات وابعادها. وقبل

الدخول في اختبار هذه الفرضية فأن الجدول ( ) يشير أيضاً إلى حجم العينة (30) ونوع الاختبار (2-tailed).

(\*) مختصر (Sig.) في الجدول يشير إلى اختبار معنوية معامل الارتباط . فإذا ظهر وجود علامة

(\*) على معامل الارتباط فأن هذا يعني بأن الارتباط معنوي عند مستوى (5%)، أما في حال وجود علامة

(\*\*) على معامل الارتباط فان ذلك يعني بأن الارتباط معنوي عند مستوى (1%). ويتم الحكم على مقدار

قوة معامل الارتباط في ضوء قاعدة (Cohen,1977:79-81)، وكالاتي :

علاقة الارتباط منخفضة: إذا كانت قيمة معامل الارتباط يتراوح بين (0.10 الى 0.29).

علاقة الارتباط متوسطة: إذا كانت قيمة معامل الارتباط يتراوح بين (0.30 الى 0.49).  
علاقة الارتباط قوية: إذا كانت قيمة معامل الارتباط يتراوح بين (0.5 الى 1).

جدول ( ) اختبار الفرضية الرئيسية الأولى (فرضية الارتباط)

|                   |                     | العدالة | المشاركة في السلطة | وضوح الدور | الاهتمام بالعاملين | النزاهة | التوجيه الاخلاقي | القيادة الاخلاقية |
|-------------------|---------------------|---------|--------------------|------------|--------------------|---------|------------------|-------------------|
| النميّة التنظيمية | Pearson Correlation | *0.53*  | *0.53*             | *0.60*     | *0.64*             | *0.45*  | *0.35*           | **0.63            |
|                   | Sig. (2-tailed)     | 0.000   | 0.000              | 0.000      | 0.000              | 0.000   | 0.000            | 0.000             |
|                   | n                   | 30      | 30                 | 30         | 30                 | 30      | 30               | 30                |

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

المصدر : مخرجات برنامج (SPSS V.26)

يظهر جدول ( ) مصفوفة الارتباط الذي اختبر الفرضية الرئيسية الأولى وما تفرع عنها من فرضيات بأن هناك علاقات ارتباط موجبة قوية ومتوسطة وذات دلالة معنوية عند مستوى (1% و 5%) بين النميّة التنظيمية ومتغير القيادة الاخلاقية، إذ بلغت قيم معامل الارتباط بين القيادة الاخلاقية والنميّة التنظيمية بلغت قيمته (0.63) عند مستوى دلالة (1%) وتعد علاقة قوية بضوء قاعدة (Cohen). وعلى مستوى الابعاد كانت اقوى علاقة ارتباط بين كل من الاهتمام بالعاملين والنميّة التنظيمية ، إذ بلغت قيمة علاقة الارتباط بينهما (0.64) عند مستوى دلالة (1%) وتعد علاقة طردية قوية بضوء قاعدة (Cohen). فيما كانت اضعف علاقة ارتباط بين التوجيه الاخلاقي والنميّة التنظيمية ، إذ بلغت قيمة علاقة الارتباط بينهما (0.35) عند مستوى دلالة (1%) و تعد علاقة ارتباط متوسطة بضوء قاعدة (Cohen). وتدل النتائج المستحصلة من الجدول ( ) قبول فرضية الوجود بالنسبة للفرضية الرئيسية الأولى وفرضياتها الفرعية، والتي تنص على انه (( توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين القيادة الاخلاقية والنميّة التنظيمية ))

ثانياً : اختبار الفرضية الرئيسية الثانية المتعلقة بعلاقة التأثير بين القيادة الاخلاقية والنميّة التنظيمية ( يوجد تأثير ذي دلالة معنوية للقيادة الاخلاقية في النميّة التنظيمية).

ولقد تفرع عنها ست فرضيات فرعية وكما هو مبين ادناه :

يوجد تأثير ذي دلالة معنوية للعدالة في النميّة التنظيمية.

يوجد تأثير ذي دلالة معنوية للمشاركة في السلطة في النميّة التنظيمية.

يوجد تأثير ذي دلالة معنوية لوضوح الدور في النميّة التنظيمية.

يوجد تأثير ذي دلالة معنوية للاهتمام بالعاملين في النميّة التنظيمية.

يوجد تأثير ذي دلالة معنوية للنزاهة في النميّة التنظيمية.

يوجد تأثير ذي دلالة معنوية للتوجيه الاخلاقي في النميّة التنظيمية.

جدول ( ) تقدير علاقة الانحدار الخطي البسيط بين القيادة الاخلاقية والنميمة التنظيمية

| النميمة التنظيمية |       |                  |       |                |       | المتغير التابع<br>المتغير المستقل |
|-------------------|-------|------------------|-------|----------------|-------|-----------------------------------|
| F<br>الجدولية 1%  | F     | T<br>الجدولية 1% | T     | R <sup>2</sup> | β     |                                   |
|                   | 86.21 |                  | 9.28  | 0.40           | 0.63- | القيادة الاخلاقية                 |
| 7.31              | 52.82 | 2.70             | 7.26- | 0.29           | 0.53- | العدال                            |
|                   | 52.13 |                  | 7.22- | 0.28           | 0.54- | المشاركة في السلطة                |
|                   | 74.73 |                  | 8.64- | 0.36           | 0.61- | وضوح الدور                        |
|                   | 60.61 |                  | 9.51- | 0.41           | 0.64- | الاهتمام بالعاملين                |
|                   | 42.63 |                  | 6.32- | 0.21           | 0.45- | النزاهة                           |
|                   | 35.36 |                  | 5.36- | 0.13           | 0.35- | التوجيه الاخلاقي                  |

المصدر : مخرجات برنامج (SPSS V.26)

يتضح من نتائج الجدول ( ) بلغ معامل انحدار متغير القيادة الاخلاقية على النميمة التنظيمية (-0.63) وهذا يعني انه اذا تغير القيادة الاخلاقية بمقدار وحدة واحدة فإن النميمة التنظيمية سينخفض بمقدار (63%) ، علماً ان التأثير معنوياً وذلك لان قيمة (t) المحتسبة والبالغة (9.28) اكبر من نظيرتها الجدولية البالغة (2.70) عند مستوى معنوية (1%).

كما يلاحظ ان القيادة الاخلاقية تفسر ما نسبته (40%) من التغيرات الحاصلة في النميمة التنظيمية واما النسبة المتبقية والبالغة (60%) تعود الى متغيرات أخرى خارج نموذج البحث الحالي . علماً ان النموذج المقدر معنوي اجمالاً وذلك لان قيمة (f) المحتسبة اكبر من نظيرتها الجدولية والبالغة (7.31) عند مستوى معنوية (1%).

وعليه وبناءً على ما تقدم يتم قبول الفرضية الرئيسة الثانية والتي تنص على (يوجد تأثير ذي دلالة معنوية للقيادة الاخلاقية في النميمة التنظيمية).

وعند الرجوع الى الجدول ( ) ولغرض اثبات صحة الفرضيات الفرعية المنبثقة عن الفرضية الرئيسة الثانية يتضح الاتي:

### الفرضية الفرعية الاولى : يوجد تأثير ذي دلالة معنوية للعدالة في النميمة التنظيمية

يتبين من الجدول ( ) ما يأتي :

بلغ معامل الانحدار (-0.53) وهذا يعني اذا تغير البعد بمقدار وحدة واحدة فان متغير النميمة التنظيمية سينخفض بمقدار (53%) ، علماً ان التأثير كان معنوي وذلك لان قيمة (t) المحسوبة والبالغة (7.26) اعلى من مثيلتها الجدولية عند مستوى معنوية (1%) والبالغة (2.70). بلغت قيمة معامل تحديد ( $R^2$ ) حوالي (0.29) وهذا يعني ان البعد يفسر ما نسبته (29%) من التغيرات التي تطرأ على النميمة التنظيمية ، اما النسبة المتبقية والبالغة (71%) فتعود لعوامل أخرى غير داخله في الانموذج الحالي.

وجد ان قيمة (F) المحسوبة والبالغة (52.82) اعلى من مثيلتها الجدولية والبالغة (7.31) عند مستوى معنوية (1%) وعليه نلاحظ ان النموذج المقدر معنوي اجمالاً. يتضح من تحليل نتائج الجدول ( ) قبول الفرضية البديلة التي تنص ((يوجد تأثير ذي دلالة معنوية للعدالة في النميمة التنظيمية))

### الفرضية الفرعية الثانية : يوجد تأثير ذي دلالة معنوية للمشاركة في السلطة في النميمة التنظيمية

يتبين من الجدول ( ) ما يأتي :

بلغ معامل الانحدار (-0.54) وهذا يعني اذا تغير البعد بمقدار وحدة واحدة فان متغير النميمة التنظيمية سينخفض بمقدار (54%) ، علماً ان التأثير كان معنوي وذلك لان قيمة (t) المحسوبة والبالغة (7.22) اعلى من مثيلتها الجدولية عند مستوى معنوية (1%) والبالغة (2.70). بلغت قيمة معامل تحديد ( $R^2$ ) حوالي (0.28) وهذا يعني ان البعد يفسر ما نسبته (28%) من التغيرات التي تطرأ على النميمة التنظيمية ، اما النسبة المتبقية والبالغة (72%) فتعود لعوامل أخرى غير داخله في الانموذج الحالي.

وجد ان قيمة (F) المحسوبة والبالغة (52.13) اعلى من مثيلتها الجدولية والبالغة (7.31) عند مستوى معنوية (1%) وعليه نلاحظ ان النموذج المقدر معنوي اجمالاً. يتضح من تحليل نتائج الجدول ( ) قبول الفرضية البديلة التي تنص ((يوجد تأثير ذي دلالة معنوية للمشاركة في السلطة في النميمة التنظيمية)).

### الفرضية الفرعية الثالثة : يوجد تأثير ذي دلالة معنوية لوضوح الدور في النميمة التنظيمية

يتبين من الجدول ( ) ما يأتي:

بلغ معامل الانحدار (-0.61) وهذا يعني اذا تغير البعد بمقدار وحدة واحدة فان متغير النميمة التنظيمية سينخفض بمقدار (61%) ، علماً ان التأثير كان معنوي وذلك لان قيمة (t) المحسوبة والبالغة (8.64) اعلى من مثيلتها الجدولية عند مستوى معنوية (1%) والبالغة (2.70). بلغت قيمة معامل تحديد ( $R^2$ ) حوالي (0.36) وهذا يعني ان البعد يفسر ما نسبته (91%) من التغيرات التي تطرأ على النميمة التنظيمية ، اما النسبة المتبقية والبالغة (64%) فتعود لعوامل أخرى غير داخله في الانموذج الحالي.

وجد ان قيمة (F) المحسوبة والبالغة (74.73) اعلى من مثيلتها الجدولية والبالغة (7.31) عند مستوى معنوية (1%) وعليه نلاحظ ان النموذج المقدر معنوي اجمالاً. يتضح من تحليل نتائج الجدول ( ) قبول الفرضية البديلة التي تنص ((يوجد تأثير ذي دلالة معنوية لوضوح الدور في النميمة التنظيمية))

### الفرضية الفرعية الرابعة : يوجد تأثير ذي دلالة معنوية للاهتمام بالعاملين في النميمة التنظيمية

يتبين من الجدول ( ) ما يأتي :

بلغ معامل الانحدار (-0.64) وهذا يعني اذا تغير البعد بمقدار وحدة واحدة فان متغير النميمة التنظيمية سينخفض بمقدار (64%) ، علما ان التأثير كان معنوي وذلك لان قيمة (t) المحتسبة والبالغة (9.51) اعلى من مثيلتها الجدولية عند مستوى معنوية (1%) والبالغة (2.70).  
بلغت قيمة معامل تحديد ( $R^2$ ) حوالي (0.41) وهذا يعني ان البعد يفسر ما نسبته (41%) من التغيرات التي تطرأ على النميمة التنظيمية ، اما النسبة المتبقية والبالغة (59%) فتعود لعوامل أخرى غير داخله في الانموذج الحالي.

وجد ان قيمة (F) المحتسبة والبالغة (60.61) اعلى من مثيلتها الجدولية والبالغة (7.31) عند مستوى معنوية (1%) وعليه نلاحظ ان النموذج المقدر معنوي اجمالاً.  
يتضح من تحليل نتائج الجدول ( ) قبول الفرضية البديلة التي تنص ((يوجد تأثير ذي دلالة معنوية للاهتمام بالعاملين في النميمة التنظيمية))

### الفرضية الفرعية الخامسة : يوجد تأثير ذي دلالة معنوية للنزاهة في النميمة التنظيمية

يتبين من الجدول ( ) ما يأتي :

بلغ معامل الانحدار (-0.45) وهذا يعني اذا تغير البعد بمقدار وحدة واحدة فان متغير النميمة التنظيمية سينخفض بمقدار (45%) ، علما ان التأثير كان معنوي وذلك لان قيمة (t) المحتسبة والبالغة (6.32) اعلى من مثيلتها الجدولية عند مستوى معنوية (1%) والبالغة (2.70).  
بلغت قيمة معامل تحديد ( $R^2$ ) حوالي (0.21) وهذا يعني ان البعد يفسر ما نسبته (21%) من التغيرات التي تطرأ على النميمة التنظيمية ، اما النسبة المتبقية والبالغة (79%) فتعود لعوامل أخرى غير داخله في الانموذج الحالي.

وجد ان قيمة (F) المحتسبة والبالغة (42.63) اعلى من مثيلتها الجدولية والبالغة (7.31) عند مستوى معنوية (1%) وعليه نلاحظ ان النموذج المقدر معنوي اجمالاً.  
يتضح من تحليل نتائج الجدول ( ) قبول الفرضية البديلة التي تنص ((يوجد تأثير ذي دلالة معنوية للنزاهة في النميمة التنظيمية))

### الفرضية الفرعية السادسة : يوجد تأثير ذي دلالة معنوية للتوجيه الاخلاقي في النميمة التنظيمية

يتبين من الجدول ( ) ما يأتي :

بلغ معامل الانحدار (-0.35) وهذا يعني اذا تغير البعد بمقدار وحدة واحدة فان متغير النميمة التنظيمية سينخفض بمقدار (35%) ، علما ان التأثير كان معنوي وذلك لان قيمة (t) المحتسبة والبالغة (5.36) اعلى من مثيلتها الجدولية عند مستوى معنوية (1%) والبالغة (2.70).  
بلغت قيمة معامل تحديد ( $R^2$ ) حوالي (0.13) وهذا يعني ان البعد يفسر ما نسبته (13%) من التغيرات التي تطرأ على النميمة التنظيمية ، اما النسبة المتبقية والبالغة (87%) فتعود لعوامل أخرى غير داخله في الانموذج الحالي.

وجد ان قيمة (F) المحتسبة والبالغة (35.36) اعلى من مثيلتها الجدولية والبالغة (7.31) عند مستوى معنوية (1%) وعليه نلاحظ ان النموذج المقدر معنوي اجمالاً.  
يتضح من تحليل نتائج الجدول ( ) قبول الفرضية البديلة التي تنص ((يوجد تأثير ذي دلالة معنوية للتوجيه الاخلاقي في النميمة التنظيمية))



## المبحث الرابع

### الاستنتاجات

- 1- ان الاجابات كانت تتفق بدرجة تقدير مرتفعه في جميع ابعاد القيادة الاخلاقيه الفرعية مما يخسر تلك النتائج وجود درجة من القيادة الاخلاقيه بمستوى مرتفع من قبل المدراء والعاملين في ملاك كلية الادارة والاقتصاد جامعه بابل.
- 2- وجود تأثير معنوي لخصائص القيادة الاخلاقية والنميمة التنضيميه على مستوى الكلية المبحوثة ويرى الباحثان ان المتغير المستقل (القيادة الاخلاقيه) فعال بشكل مباشر في الحد من النميمة التنضيميه في الكلية المبحوثة.
- 3- اظهرت نتائج الدراسة ان افراد عينه الدراسة كانوا متفقين في اجابتهم بمستوى تقييم معتدل حول النميمة التنضيميه ، ونفسر تلك النتيجة ان العاملين في الكلية يتمتعون بروح المحبه والالفة بينهم مع وجود نسبة من النميمة التنضيميه .

### التوصيات

- 1- لكي تحقق العينه المبحوثة التميز في القيادة الاخلاقيه لابد ان تأمن بالابتعاد عن النميمة التنضيميه.
- 2- تعزيز الصفات الأخلاقية المتمثلة بالعدالة والتعاون والعمل بالوضوح والاهتمام بالعاملين لقيادة الكلية المبحوثة تحكم علاقتهم بالآخرين
- 3- جعل القيادة الأخلاقية منهاج عمل دائم لدى ملاك الكلية المبحوثة ووضع اطار يحكم عمل القيادة والعاملين ضمن الكلية المبحوثة وفق التجراءات والانشطه .

## المصادر

- الانصاري، عبد العزيز، عبد الغفور 2018:سمات القيادة الاداريه واثرها على التميز المؤسسي الدور الوسيط للقدرات الرياديه، رساله ماجستير، كلية الدراسات العليا، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا
- الجعثيني ختام قاسم مصطفى 2017:درجه ممارسه مديري المداري الابتدائيه للقياده الاخلاقيه وعلاقتها بسلوك المواطنه التنظيميه لدى معلميه، رساله ماجستير الجامعه الاسلاميه غزه
- حسن ، أحمد علي (2011)، "العلاقة بين أبعاد المناخ الأخلاقي و مدركات للعدالة التنظيمية في المستشفيات الحكومية والخاصة بمحافظة القاهرة ، **المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة** ، كلية التجارة ، جامعة عين شمس ، المجلد (2) ، العدد (3) .
- درة، عمر محمد (2008)، "العدالة التنظيمية وعلاقتها ببعض الاتجاهات الإدارية المعاصرة"، دار الرضوان للنشر والتوزيع.
- راضي، جواد محسن، عبدالله كاظم حسن(2011)،العلاقة بين السلوك الأخلاقي للقيادة والالتزام التنظيمي، **مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والإدارية**، المجلد 7، العدد21.ص ص103-120.
- الزيادي، مها عادل (2011)، "أثر العدالة الإجرائية و الالتزام التنظيمي علي نية ترك العمل – دراسة مقارنة بين العاملين في القطاع الحكومي و القطاع الخاص " ، رساله ماجستير غير منشورة ، قسم إدارة الأعمال، كلية التجارة ، جامعة عين شمس.
- السالم، مؤيد سعيد (2009): إدارة الموارد البشرية، مدخل استراتيجي تكاملي ، الطبعة 1، دار إثراء للنشر والطباعة.
- الصويغي، هند خليفة سالم(2018): دور القيادة الأخلاقية في الحد من السلوكيات المضادة للإنتاجية، بالتطبيق علي العاملين بإدارة التوزيع بشركة العامة للكهرباء في مدينة بنغازي، **مجلة البحوث والدراسات الاقتصادية** ، المجلد(1)، العدد(1).
- عبد الفتاح، عز حسن(2008)، **مقدمة في الإحصاء الوصفي والاستدلالي باستخدام SPSS**، جدة: خوارزم العلمية للنشر والتوزيع، ط1.
- العبيدي، نماء جواد(2012)، اثر العدالة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي، "دراسة ميدانية في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي،**مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية** ، المجلد - 8 ، العدد 2
- العتيبي، احمد بركي مبارك(2013): **درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية للقيادة الأخلاقية وعلاقتها بقيمهم التنظيمية من وجهة نظر المعلمين بدولة الكويت**،رساله ماجستير، جامعة الشرق الاوسط.

- Al Halbusi Hussam, , Shehnaz Tehseen,& T. Ramayah(2017), **The Impact of Organizational Justice on the Ethical Leadership under the Moderating Influence of Perceived Support: A Conceptual Study**, *Malaysian Journal of Business and Economics*, Vol. 4, No. 1, 2017, 46 – 64.
- Amilin Amilin, Tubagus Ismail, Sri Astuti, Reskino, Ade Sofyan Mulazid(2018), ISLAMIC WORK ETHICS AND ORGANIZATIONAL JUSTICE IMPLEMENTATION IN REACHING ACCOUNTANTS' JOB SATISFACTION, **Academy of Accounting and Financial Studies Journal**, Vol 22, No. 1,pp1-11.
- Golestanipour, Morteza(2016), Relationship between the Ethical Leadership, Transformational Leadership, Ethical Climate, Organizational Justice and Organizational Citizen Behavior and Organization-Based Self-Esteem Using the Organizational spirituality as a Mediator Variable in an Industrial Organization, **INTERNATIONAL JOURNAL OF HUMANITIES AND CULTURAL STUDIES**,pp696-710.
- Khuong, Mai Ngoc and Do Thi Thuy Dung(2015), The Effect of Ethical Leadership and Organizational Justice on Employee Engagement — The Mediating Role of Employee Trust, **International Journal of Trade, Economics and Finance**, Vol. 6, No. 4,pp235-240.
- Sert , Arzu, Meral Elçi , Tanyeri Uslu ,& İrge Şener (2014), The Effects of Organizational Justice and Ethical Climate on Perceived Work Related Stress, **10th International Strategic Management Conference, Procedia - Social and Behavioral Sciences** 150, 1187 – 1198
- Academy of management Journal**, Vol. 35 (3), 527-556.
- Al Halbusi, Hussam, Shehnaz Tehseen, T. Ramayah (2017), The Impact of Organizational Justice on the Ethical Leadership under the Moderating Influence of Perceived Support: A Conceptual Study, **Malaysian Journal of Business and Economics** ,Vol. 4, No. 1, 46 – 64
- Ala, A. (2010). To Be Ethical Or Not To Be: An International Code Of Ethics For Leadership. **Journal of Diversity Management**. 5, (1): 31- 37.
- Ball, G. A., Trevino, L.K., & Sims, H.P., (1994). "Justice and Unjustice Between Methods of Monitoring And Organizational Citizenship Behavior". Dissertations Evidence from three Canadian surveys. **DAI-A** 73/ 06.
- Proquest.UMI

تحية احترام وتقدير

الاستمارة التي بين أيديكم تتضمن مجموعة من المتغيرات أو المؤشرات المتعلقة بموضوع الدراسة **(القيادة الأخلاقية في الحد من النميمة التنظيمية)** وتعد هذه الاستمارة مقياساً يعتمد لأغراض البحث العلمي ، وان تفضلكم بالإجابة المناسبة يساهم في الحصول على نتائج دقيقة بما يعزز تحقيق أهداف البحث ، علماً بان الإجابة تستخدم لأغراض البحث العلمي حصراً .

- 1- يرجى الإجابة عن جميع الأسئلة بوضع علامة (✓) امام اختيار واحد لكل سؤال ترونه يعكس الواقع او هو اقرب الى ذلك.
  - 2- عدم ذكر الاسم أو التوقيع على الاستبانة لطفاً.
  - 3- الإجابة عن الأسئلة المطروحة يوصل إلى النتائج المطلوبة وبالتالي إلى نجاح مشروع الدراسة بحول الله تعالى.
- متمنين مساعدتنا .....وشاكرين تعاونكم معنا .

الباحثان

عباس سالم عبد عون

بنين حيدر حسن

المشرف

د. زينب عبد الرزاق

المحور الأول : المعلومات التعريفية بعينة البحث :

يرجى وضع علامة (✓) في المربع المناسب لكل فقرة

أولاً : معلومات عامة

|                      |                |                      |           |                      |                |                   |
|----------------------|----------------|----------------------|-----------|----------------------|----------------|-------------------|
| <input type="text"/> |                |                      |           | 1- العنوان الوظيفي:- |                |                   |
| <input type="text"/> | أنثى           | <input type="text"/> | ذكر       | 2- النوع الاجتماعي:- |                |                   |
| <input type="text"/> | (35-31)        | <input type="text"/> | ( 30-26 ) | <input type="text"/> | (25-20)        | 3- العمر :        |
| <input type="text"/> | (50-46)        | <input type="text"/> | (45-41)   | <input type="text"/> | ( 40-36)       |                   |
| <input type="text"/> | (61 سنة فأكثر) | <input type="text"/> | (60-56)   | <input type="text"/> | ( 55-51)       |                   |
| <input type="text"/> | دبلوم عالي     | <input type="text"/> | ماجستير   | <input type="text"/> | دكتوراه        | 4- المؤهل العلمي: |
| <input type="text"/> | اعدادية        | <input type="text"/> | دبلوم     | <input type="text"/> | بكالوريوس      |                   |
| <input type="text"/> | ( 15-11)       | <input type="text"/> | (10-6)    | <input type="text"/> | ( 5-1)         | 5- سنوات الخدمة : |
| <input type="text"/> | (30-26)        | <input type="text"/> | (25-21)   | <input type="text"/> | (20-16)        |                   |
|                      |                |                      |           | <input type="text"/> | (31 سنة فأكثر) |                   |

## المحور الثاني: النميمة التنظيمية

| ت  | الفقرات   | المقياس    |      |           |               |
|----|---|------------|------|-----------|---------------|
|    |   | أتفق تماما | أتفق | غير متأكد | لا أتفق تماما |
| 1  | للنميمة تأثير على المنظمة   |            |      |           |               |
| 2  | ان النميمة في مكان العمل دليل على عدم الوعي لدى العاملين في المنظمة                   |            |      |           |               |
| 3  | انعدام الثقة والتوتر من العوامل الرئيسية في انتاج النميمة                             |            |      |           |               |
| 4  | يتم تصديق النميمة بشكل اسرع   |            |      |           |               |
| 5  | تنشئ النميمة في كل مكان في المجتمع  |            |      |           |               |
| 6  | النميمة يقوم بها الشخص الذي يدعي الوفاء لكن حقيقة ناقل للمعلومات                      |            |      |           |               |
| 7  | يتم تقييم العاملين بشكل سلبي دون علمهم  |            |      |           |               |
| 8  | يمارس الافراد النميمة للحصول على معلومات او يدافع الترقية                             |            |      |           |               |
| 9  | ان النميمة ومتلقيها هما ضعيفا الايمان بدافع الرغبة في الانتقام من شخص لنجاحة او تكبرة |            |      |           |               |
| 10 | شعور العاملين انهم اصبحو هدفا للنميمة   |            |      |           |               |
| 11 | تسبب النميمة توترات عاطفية وسلوك غير متزن   |            |      |           |               |

## المحور الثالث : القيادة الاخلاقية

### 1- العدالة

| ت | الفقرات   | المقياس    |      |           |               |
|---|---|------------|------|-----------|---------------|
|   |   | أتفق تماما | أتفق | غير متأكد | لا أتفق تماما |
| 1 | تحمل الإدارة العاملين مسؤولية أخطاء لم يفعلوها .    |            |      |           |               |
| 2 | تسعى لتحقيق الإدارة نجاح شخصي على حساب الآخرين .    |            |      |           |               |
| 3 | تتخذ الإدارة القرارات الوظيفية بأسلوب متحيز .       |            |      |           |               |
| 4 | تستغل الإدارة قدرات ومهارات العاملين استغلالا سيئا  |            |      |           |               |
| 5 | تكلف الإدارة العاملين بمشكلات ليس لهم سيطرة عليها . |            |      |           |               |

## 2- المشاركة في السلطة.

| ت  | الفقرات  | المقياس    |      |           |               |
|----|--|------------|------|-----------|---------------|
|    |  | أتفق تماما | أتفق | غير متأكد | لا أتفق تماما |
| 6  | الإدارة في تسمح للعاملين بالمشاركة صنع القرارات .                    |            |      |           |               |
| 7  | تفوض الإدارة بعض صلاحياتها للعاملين لتنمية الإبداع والابتكار لديهم . |            |      |           |               |
| 8  | توفر الإدارة قيادة فعالة .   |            |      |           |               |
| 9  | تشارك الإدارة العاملين في مواجهة تحديات العمل .                      |            |      |           |               |
| 10 | توفر البيانات والمعلومات اللازمة لإنجاز العمل                        |            |      |           |               |

## 3- وضوح الدور

| ت  | الفقرات   | المقياس    |      |           |               |
|----|---|------------|------|-----------|---------------|
|    |   | أتفق تماما | أتفق | غير متأكد | لا أتفق تماما |
| 11 | تشير الإدارة إلى الأداء المتوقع من فريق العمل.        |            |      |           |               |
| 12 | تحدد الإدارة الأولويات التي يجب أن يلتزم بها العاملين |            |      |           |               |
| 13 | توضح الإدارة مسؤوليات كل فرد تجاه العمل               |            |      |           |               |
| 14 | توفر الإدارة تعليمات وتوجيهات كافية وواضحة للعاملين . |            |      |           |               |
| 15 | تحدد الإدارة قنوات الاتصال الفعالة لإنجاز العمل       |            |      |           |               |

## 4- الاهتمام بالعاملين .

| ت  | الفقرات   | المقياس    |      |           |               |
|----|---|------------|------|-----------|---------------|
|    |   | أتفق تماما | أتفق | غير متأكد | لا أتفق تماما |
| 16 | تهتم الإدارة بمشاعر ومشاكل العاملين .                           |            |      |           |               |
| 17 | تعطي الإدارة اهتماما ملحوظا لسلوكيات العاملين .                 |            |      |           |               |
| 18 | تطلب الإدارة من العاملين التصرف بنزاهة .                        |            |      |           |               |
| 19 | تهتم الإدارة بتنمية وتطوير العاملين .                           |            |      |           |               |
| 20 | تخصص الإدارة وقتا للحديث عن الجوانب الوجدانية المرتبطة بالعمل . |            |      |           |               |

## 5- النزاهة

| ت  | الفقرات   | المقياس     |      |           |                |
|----|---|-------------|------|-----------|----------------|
|    |   | أتفق تماماً | أتفق | غير متأكد | لا أتفق تماماً |
| 21 | تحافظ الإدارة على وعودها للعاملين تراعي الإدارة توافق القرارات المعايير الأخلاقية . |             |      |           |                |
| 22 | تتميز الإدارة بالشفافية ( الوضوح والصراحة ) مع العاملين .                           |             |      |           |                |
| 23 | تتطابق أقوال الادارة مع أفعالها لذلك هي جديرة بالثقة .                              |             |      |           |                |
| 24 | يعتمد العاملون على الادارة لأمانتها .   |             |      |           |                |
| 25 | تراعي الإدارة توافق القرارات المعايير الأخلاقية .                                   |             |      |           |                |

## 6- التوجيه الاخلاقي

| ت  | الفقرات   | المقياس     |      |           |                |
|----|---|-------------|------|-----------|----------------|
|    |   | أتفق تماماً | أتفق | غير متأكد | لا أتفق تماماً |
| 26 | توضح الإدارة المبادئ والمعايير الأخلاقية وغير الأخلاقية للسلوك            |             |      |           |                |
| 27 | . تتأكد الإدارة من التزام العاملين بقواعد السلوك الأخلاقي .               |             |      |           |                |
| 28 | تشجع الإدارة على القضايا بين الأخلاقية العاملين .                         |             |      |           |                |
| 29 | تثني الإدارة على العاملين الذين يتصرفون وفقاً للقواعد والمعايير الأخلاقية |             |      |           |                |