



القيادة اليقظة وتأثيرها على الشائعات في مكان العمل - دراسة استطلاعية في معمل سمنت الكوفة

م.م. ولاء محسن علي الحاتمي

موظف /تربية النجف الاشرف

walaa078160@gmail.com

المستخلص

يختبر البحث الحالي علاقة تأثير القيادة اليقظة على الشائعات في مكان العمل من خلال ما يمتلكه القائد اليقظ من خصائص تساهم في تقليل الشائعات في عينة البحث. تم اختيار عينة عشوائية بسيطة مكونة من (136) من الافراد العاملين في معمل سمنت الكوفة، وتم الاعتماد على الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وسعى البحث الى معرفة طبيعة علاقة الارتباط والتأثير بين متغيرات البحث، وتم اعتماد عدة تحليلات احصائية البيانات منها الفا كور نباخ و الموزون والانحراف المعياري والمتوسط الحسابي ومعامل الارتباط البسيط وتحليل الانحدار باستخدام البرنامج الاحصائي (SPSS VR.26). تتحدد اهمية البحث الحالي في محدودية الدراسات التي تبين العلاقة بين متغيرات القيادة اليقظة والشائعات في مكان العمل وكذلك معالجة مشكلة واقعية تؤثر على الافراد العاملين في معمل سمنت الكوفة. تم التوصل الى مجموعة من الاستنتاجات التوصيات لعل من ابرزها ضرورة تركيز القيادات الادارية في معمل سمنت الكوفة على تبني سلوكيات القيادة اليقظة لما لها من دور كبير على تقليل الشائعات في مكان العمل. الكلمات الرئيسية: القيادة اليقظة، الشائعات في مكان العمل، معمل سمنت الكوفة .

wakefulness leadership and impact on rumors in the workplace An exploratory study in the Kufa Cement Factory

Abstract

The current research tests the relationship of the effect of Wakefulness leadership on rumors in the workplace through the characteristics possessed by the awake leader that contribute to reducing rumors in the research sample. A simple random sample consisting of (136) individuals working in the Kufa cement factory was selected, and the questionnaire was relied on. As a data collection tool, the research sought to know the nature of the correlation and influence relationship between the variables of the research, and several statistical analyzes of the data were adopted, including Alpha Core, the weighted, the standard deviation, the arithmetic mean, the simple correlation coefficient and the regression analysis using the statistical program (SPSS VR.26). The importance of the research is determined The current limited studies that show the relationship between Wakefulness leadership variables and rumors in the workplace) as well as addressing a realistic problem that affects the individuals working in the Kufa Cement Factory. Wakefulness leadership behaviors because of their great role in reducing rumors in the workplace

Key words: Wakefulness leadership, rumors in the workplace, Kufa cement factory



المقدمة

يؤثر أسلوب القيادة اليقظة على المنظمات والإدارات وفرق العمل، يجب ألا يعتمد القادة الذين يريدون أفضل النتائج على أسلوب قيادة واحد". إن القيادة اليقظة هي أسلوب القيادة الوحيد الذي سيعمل في جميع السيناريوهات. وهي عملية ذاتية التنظيم تأخذ إجراءات محلية لتحقيق تأثير عالمي. ويتم وصف القيادة اليقظة على أنها تمارس نهجاً كلياً وصادقاً في كل بيئة وفي كل وقت. وهي محرك مهم لرفاهية العاملين وأدائهم، وتعزيز العمل الجماعي، وتقديم الدعم الفردي المصمم لتحفيز العاملين على أداء يتجاوز التوقعات". تم تصميم البحث الحالي لتحديد تأثير القيادة اليقظة على الشائعات في العمل وهي معلومات غير مؤكدة والتي تنتشر عادة عن طريق الكلام الشفهي وتنتقل من فرد إلى آخر دون وجود أي دليل. والتي تثير القلق داخل المنظمات ولها عواقب سلبية على المنظمة وبيئة العمل والموظفين. تخلق عدم ثقة بين الموظفين، وتسبب التوتر، وتولد نزاعات بين الأفراد وعدواناً غير مباشر، وتؤدي إلى التمر والمضايقة في مكان العمل. والبحث الحالي يحاول تسليط الضوء على جملة من التساؤلات منها: ما مدى تأثير القيادة اليقظة على الشائعات في معمل سمنت الكوفة؟ وهل القيادة اليقظة تحقق النجاح التنظيمي في المنظمة عينة البحث من خلال تقليل الشائعات في مكان العمل؟ ومن أجل إبراز طبيعة العلاقة والترابط بين القيادة اليقظة والشائعات في العمل تم تقسيم مضمون البحث إلى أربعة مباحث، يجسد المبحث الأول عرض منهجية البحث، أما المبحث الثاني قد خصص للجانب النظري لمتغيرات البحث (القيادة اليقظة، والشائعات في مكان العمل)، أما المبحث الثالث قد تناول الجانب التطبيقي للبحث، وأخيراً المبحث الرابع والذي تضمن استنتاجات وتوصيات البحث.

المبحث الأول :منهجية البحث

أولاً :مشكلة البحث:

أدى الترابط الهائل الذي أطلقته العولمة والذي جعل أوضاع العمل متنوعة بشكل متزايد ومتغير باستمرار إلى ظهور نمط من القيادة الإيجابية مستوحاة من مبادئ علم النفس الإيجابي، و السلوك التنظيمي الإيجابي، والتغيير الإيجابي (Dhiman & Marques,2020:21).

وفي هذا الصدد بين (Marques, 2006 : 308) ان القيادة اليقظة هي النمط السلوكي للقيادة الإيجابية التي تحفز الأداء الإيجابي المتميز، وتغذي العقلية الإيجابية، وتركز على النزاهة والرفاهية، الثقة، والأمل، والتفاؤل، والمرونة، والشفافية، والأخلاق، والتوجه المستقبلي، والتواصل.

وفي هذا الاتجاه بين (Marques,2008:817) أن القادة اليقظيين يشددون في تركيزهم على رفاهية أصحاب المصلحة، والقيام بالشيء الصحيح، ويتمتعون بعملهم، ويبدون التقدير، ويفهمون الذات، ويكسبون الثقة، ويقدمون التقدير لمن حققوا إنجازات غير عادية.، ويطورون سلسلة من الصفات القائمة على المسؤولية من بينها الأخلاق والقيم، والاحترام، والرحمة، والشجاعة، والاستماع العميق، والاتصال الروحي والتغيير. ان القادة المستيقظون يريدون جعل الابتكار جزءاً من الحياة اليومية لموظفيهم ويحاولون الاستفادة من أفكار عملائهم وشركائهم أيضاً.



بين (Yamada,2008:6) ان القيادة اليقظة لها تأثير مفيد في الحد من الشائعات في مكان العمل والتي تمثل مشكلة بالنسبة لمعظم المنظمات والتي كان لها تأثير على معظم مبادرات التغيير التنظيمي والتي تخلق بيئة عمل سلبية ستؤثر في نهاية المطاف على إنتاجية العمل. وفي هذا السياق بين (Rivero,2014:1) ان الشائعات لديها القدرة على التسلل إلى معظم الإعدادات التنظيمية وقد تؤدي إلى استنزاف إنتاجية العمل مما يؤدي إلى خفض الأرباح وإلحاق الضرر في النهاية بصورة المنظمة. ويرى (Akande & Odewale,1994:27) ان الباحثون التنظيميون ينظرون إلى مسألة التحكم في الشائعات باعتبارها مجالاً مهماً للدراسة. ويمكن أن تكون الشائعات بين الموظفين منهكة جداً لصاحب العمل حيث يقضي الموظفين وقت العمل في التحدث والتكهن حول أحدث الشائعات التي يمكن أن تكتسح المنظمة وتدمرها .

وتأتي فكرة البحث الحالي لدراسة العلاقة بين المتغير المستقل القيادة اليقظة والمتغير التابع الشائعات في مكان العمل .لذا يأتي هذا البحث بوصفه محاولة لردم الفجوة المعرفية بين هذه المتغيرات . وعليه يمكن صياغة اشكالية البحث على النحو الاتي:-

(ان زيادة الشائعات لدى العاملين بأبعاده الثلاثة (الحصول على المعلومات، التنشئة الاجتماعية، التأثير السافر) ناتج من ضعف الاهتمام في القيادة اليقظة بأبعادها الثلاثة (اليقظة الداخلية، اليقظة الخارجية، اليقظة المتكاملة) في معمل سمنت الكوفة.

يسعى البحث الحالي الى تقديم اجابة عن التساؤلات البحثية من خلال المحتوى المعرفي والتجريبي للبحث كما مبين في الاتي:

- 1- ما مستوى توافر القيادة اليقظة في المنظمة قيد البحث؟
- 2- ما مستوى توافر الشائعات في مكان العمل في المنظمة قيد البحث ؟
- 3-ما هي العلاقة بين القيادة اليقظة والشائعات في معمل سمنت الكوفة قيد البحث ؟
- 4-كيف تؤثر القيادة اليقظة على الشائعات لدى العاملين في المنظمة قيد البحث ؟

ثانيا: اهمية البحث: اهمية البحث الحالي تتمثل في اتجاهين هما: -
أ-الاهمية النظرية.

1-على الرغم من الاهمية الكبيرة لتطبيق ابعاد القيادة اليقظة لتقليل الشائعات لدى العاملين، الا ان الباحث ومن خلال اطلاعه على مجموعة من الدراسات السابقة تبين له محدودية الدراسات التي حاولت معرفة طبيعة العلاقة والتأثير بين متغيرات البحث الحالي في نموذج واحد.

2-تقديم اطار فكري لموضوع البحث (القيادة اليقظة والشائعات في مكان العمل)
ب-الأهمية التطبيقية

1-تحديد مستوى انتشار وممارسة القيادة اليقظة والشائعات في مكان العمل في المنظمة قيد البحث ومعرفة مدى تأثيرها على اداء العاملين.

2-فتح المجال امام البحوث والدراسات الاخرى لاستخدام متغيرات البحث الحالي في بيئات أخرى كون القيادة اليقظة له اثار إيجابية على نتائج العمل ومنها تقليل الشائعات لدى العاملين.

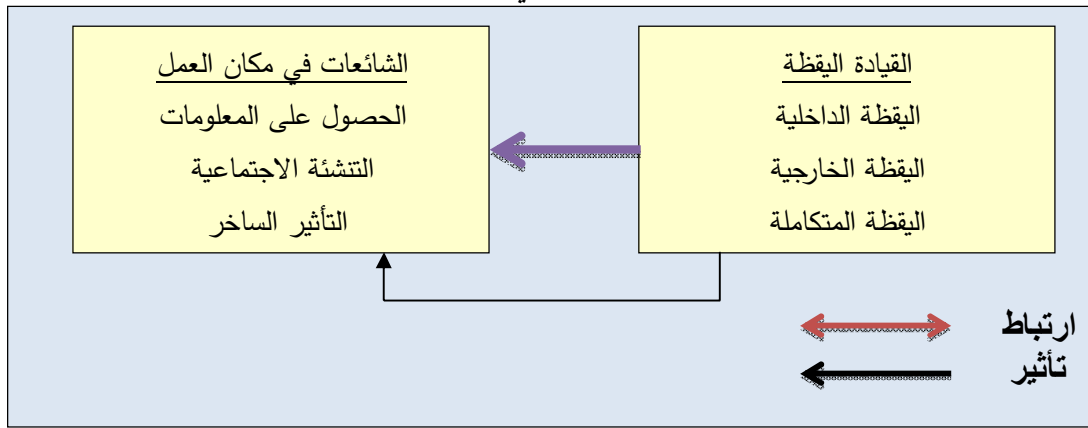


ثالثاً: اهداف البحث: تنبثق من تساؤلات البحث مجموعة من الاهداف مبينة بالآتي:

- 1- تحديد مستوى توافر القيادة اليقظة في المنظمة قيد البحث
- 2- مستوى توافر الشائعات في المنظمة قيد البحث.
- 3- تحديد طبيعة العلاقة بين القيادة اليقظة والشائعات في المنظمة قيد البحث.
- 4- اختبار علاقة التأثير بين القيادة اليقظة والشائعات في المنظمة قيد البحث.

رابعاً : مخطط البحث الفرضي

اعتماداً على الى المرتكزات الفكرية والادبيات ذات الصلة في القيادة اليقظة والشائعات في مكان العمل وفي ضوء مشكلة البحث الحالي واهدافه التي يسعى الى تحقيقها قام الباحث بتكوين مخطط فرضي للبحث يعبر عن العلاقات بين متغيرات البحث وكما مبين بالآتي: -



الشكل (1) المخطط الفرضي للبحث

يتكون مخطط البحث الفرضي من متغيرين هما المتغير المستقل القيادة اليقظة ويتكون من ثلاثة ابعاد والمتغير التابع الشائعات في مكان العمل ويتكون من ثلاثة ابعاد ايضا .

خامساً: فرضيات البحث

ولغرض ايجاد اجابات منطقية وموضوعية على تساؤلات البحث ومن اجل تحقيق اهدافه تم صياغة الفرضيات الاتية :

1-الفرضية الرئيسة الأولى:

تنص على وجود علاقة ارتباط عكسية ذات دلالة معنوية بين القيادة اليقظة بأبعادها المجتمعة مع الشائعات في مكان العمل بأبعادها المجتمعة.

وتنبثق من هذه الفرضية الرئيسة ثلاثة فرضيات فرعية وهي:

- الفرضية الفرعية الاولى : ترتبط اليقظة الداخلية عكسيا بالشائعات في مكان العمل .
- الفرضية الفرعية الثانية : ترتبط اليقظة الخارجية عكسيا بالشائعات في مكان العمل
- الفرضية الفرعية الثالثة : ترتبط اليقظة المتكاملة عكسيا بالشائعات في مكان العمل



2- الفرضية الرئيسية الثانية: فرضية التأثير

تنص على وجود علاقة تأثير ذات دلالة معنوية وسالبة بين القيادة اليقظة بأبعادها مجتمعة مع الشائعات في مكان العمل بأبعاده مجتمعة "

وتنبثق من هذه الفرضية الرئيسية ثلاثة فرضيات فرعية وهي:-

الفرضية الفرعية الاولى: توجد علاقة تأثير معنوية وسالبة بين اليقظة الداخلية والشائعات في مكان العمل.

الفرضية الفرعية الثانية: توجد علاقة تأثير معنوية وسالبة بين اليقظة الخارجية والشائعات في مكان العمل.

الفرضية الفرعية الثالثة: توجد علاقة تأثير معنوية وسالبة بين اليقظة المتكاملة والشائعات في مكان العمل.

سادسا: مقاييس البحث

لقياس مستوى استجابة عينة البحث اعتمد البحث الحالي على مقياس ليكرت (Five-Point Likert) والذي تدرج تحت (لا أتفق تماما، لا أتفق، محايد، أتفق، أتفق تماما) ولغرض قياس القيادة اليقظة تم الاعتماد على ثلاثة ابعاد وهي: ((اليقظة الداخلية، اليقظة الخارجية، اليقظة المتكاملة)) وذلك عن طريق تبني مقاييس (Marques,2007:30)). و المتكون من (15) فقرة. ولغرض قياس الشائعات في مكان العمل بأبعاده الثلاثة (الحصول على المعلومات، التنشئة الاجتماعية، التأثير السافر) تم الاعتماد على المقياس (Dagli & Han,2018:939) والذي يتكون من (24) فقرة .

سابعا: مجتمع وعينه البحث

مجتمع البحث تضمن العاملين في معمل سمنت الكوفة والبالغ عددهم (230) موظفا ولغرض تمثيل المجتمع بشكل دقيق وبعبدا عن التحيز فقد اعتمد الباحث على (Krejcie and Morgan,1970:608) لتحديد حجم العينة ووفقا له فإن حجم العينة هو (144) وبلغ عدد الاستبانات غير المسترجعة (8) اما الاستبانات المسترجعة والصالحة للعمل الاحصائي هي 136 اما نسبة تمثيل العينة بلغ 94%
ثامنا :الاساليب الاحصائية: لاختبار فرضيات البحث الحالي تم استخدام عدة اساليب احصائية وكما يأتي:

- 1-الصدق والثبات: تم الاعتماد على تحليل Pearson Correlation من اجل معرفة صدق الاستبيان لل فقرات مع المحور ولثبات الاستبيان تم اعتماد طريقة Cronbach's Alpha .
- 2- التوزيع الطبيعي : ومن اجل اختبار التوزيع الطبيعي لبيانات الدراسة تم الاعتماد على معامل والتفطح (Kurtosis) والالتواء (Skewness) (Kline, 2011: 62)
- 3-الاحصاء الوصفي: ويشمل المتوسط الحسابي والموزون والانحراف المعياري ومعامل الاختلاف والاهمية النسبية.

4-الاحصاء الاستدلالي ويشمل:

❖ معامل الارتباط البسيط (Pearson): استخدم لقياس طبيعة وقوة العلاقة ونوعها بين القيادة اليقظة والشائعات في مكان العمل حيث ان الاشارة الموجبة تمثل الارتباط الطردي بين المتغيرات. والاشارة السالبة تشير الى الارتباط العكسي بين المتغيرات والقيمة صفر تبين عدم وجود علاقة بين متغيرات البحث وكلما اقترب من الواحد كانت العلاقة قوية بين المتغيرات.



❖ الانحدار الخطي البسيط (Linear Regression): تم اعتماده للتنبؤ بتأثير المتغير المستقل القيادة اليقظة على التابع الشائعات في مكان العمل وتم تمثيل العلاقة بمعادلة الخط المستقيم المتمثلة بـ $y=a+bx$.

المبحث الثاني: الجانب النظري

أولاً: مفهوم القيادة اليقظة Concept Wakefulness leadership

القيادة موضوع يحظى بتقدير كبير لسنوات عديدة لذلك أصبح الافراد والمنظمات مهتمين بشكل متزايد بفكرة القيادة وتعتقد المنظمات أن القدرة على القيادة تجلب أصولاً قيمة لمؤسساتها وبالتالي تحسين النمو والإيرادات. (Surji, 2015:154)

لذلك تتفق المنظمات في جميع أنحاء العالم مليارات الدولارات على موضوع التدريب والتطوير القيادي وأصبح دور القيادة يتمثل في تطوير أصول المعرفة كجزء لا يتجزأ من نجاح المنظمة في السوق (Bennet et al.,2015:32).

يتفق معظم الأكاديميين والممارسين على أن القيادة لها أهمية أساسية في المنظمات الحديثة باعتبارها مفتاح الإنتاجية وتساهم في تحسين رضا الموظفين و تعزز ثقافة المنظمة التي تخاطب الإنسانية ككل (Hede, 2001:2).

مع البيئة الاجتماعية المتغيرة باستمرار وزيادة التغيير الذي أصبح حجر الزاوية في مكان العمل لم يعد بإمكاننا الالتزام بأسلوب قيادة واحد (Marques & Dhiman, 2018:3). فقد ازدادت الحاجة إلى قيادة التنوع والتي تشير إلى قدرة الفرد لقيادة مجموعة عمل متنوعة أو غير متجانسة.

بين (Bennis, 2003:15) في مقالته التي كانت بعنوان رحلة العناء أن القادة الحقيقيين يتعاطفون مع الآخرين، ويشتركون معهم في كل المواقف. يظهر القادة في مجتمعاتهم ومنظماتهم ويشاركون أفكارهم وشغفهم، ويشعلون شعلة التعاون في العمل. ويذكر Bennis كذلك أنه لا يوجد أسلوب واحد من أساليب القيادة لديه القدرة على مواكبة كل الظروف والمنظمات التي يستخدم فيها القادة أسلوباً واحداً ستجد نفسها في وضع غير جيد مقارنة بالمنافسين.

وفي هذا الصدد بين (Madsen & Hammond, 2005:73) في مجلة الاستفسارات الإدارية في مقالته والتي كانت بعنوان (أين ذهب كل القادة) انه يجب كسر نظام القيادة المتألف الذي يناسب الجميع. وقد أدى هذا التغيير المدعوم بشدة إلى ظهور القيادة اليقظة كأسلوب قيادة متنوع قابل للتطبيق في جميع السيناريوهات. (Dhiman & Marques,2020:25).

وفي هذا السياق بين (Kersemaekers et al.,2020:2) بأن مصطلح اليقظة يشير إلى حالة من الوعي المتزايد للواقع سواء داخل المنظمة أو خارجها .

عرف (Marques,2007:27) القيادة اليقظة بأنها نهج القيادة الشامل الذي يشتمل على وعي القائد لدمج الأسلوب المناسب على ضوء الأتباع والموقف. والتي تتمثل في قدرة القائد على صقل المهارات اللازمة لتوجيه الذات والأتباع والمنظمة نحو التقدم وقدرة القائد على البقاء متناغماً عاطفياً مع الذات وأصحاب المصلحة والبيئة وبالتالي الحفاظ على أعلى مستوى ممكن من الأصالة.



وأشار (Marques, 2006:35) بان القيادة اليقظة طريقة متعددة الأوجه للقيادة ويمكن القول إن هذا الاسلوب الوحيد من القيادة الذي سيعمل في جميع الظروف.

القادة اليقظيين هم قادة الشركات والمجتمع وقادة الأسرة الرسميين أو غير الرسميين، الذين يرفضون ارتداء القبعات المختلفة عندما يتعلق الأمر بشخصيتهم. إنهم لا يؤمنون بإيقاف أرواحهم عند الباب (Marques, 2006:308) ويستطيع القادة اليقظون التأثير على الآخرين وترتيب الأنشطة والعلاقات داخل المجموعات أو المنظمات. (Burmansah et al., 2019:58)

القائد اليقظ هو الشخص الذي يكرس مجموعة معينة من القيم في تفاعلاته مع الافراد الآخرين. بعض هذه القيم هي: الوعي الذاتي، ومعرفة الذات، والتأمل الذاتي، والحكمة، والفهم، والاتزان، والقبول، وعدم إصدار الأحكام، والنزاهة، والأصالة، والتواضع، ونكران الذات، واللطف، والرحمة، والانفصال، والعفوية، والحماسة، والسلام والرضا. (Marques, 2008:7)

يبين القادة اليقظيين أن الانتكاسات تحدث دائماً في حياة كل فرد لكن الخاسرين هم من يسهبون في الحديث عنها بينما يبحث الفائزون عن الدروس التي يمكن تعلمها من هذه النكسات والفرص المخفية في داخلها. (Marques, 2006:310)

يعطي القائد اليقظ اهتماماً وثيقاً برسالة المنظمة ورفاهية جميع أصحاب المصلحة ويأخذ في الاعتبار أيضاً القضايا البيئية والقضايا المجتمعية ومصالح العملاء والموردين والمكونات الأخرى قبل تحديد أسلوب قيادته ويحافظ على مستوى عالٍ من اليقظة في جميع النواحي: تجاه نفسه أو تجاه دوافعه في القيادة في مختلف الأمور . تجاه الافراد الذين يرشدهم . تجاه المنظمة التي يقودها ؛ تجاه البيئة التي تعمل فيها منظمته ونحو الكون بأسره. (Harung et al., 2009:875)

ثانياً: أبعاد القيادة اليقظة Dimensions Awakened leadership

واستناداً لما تقدم وانسجاماً مع توجهات البحث الحالي فقد تم اعتماد ثلاثة ابعاد للقيادة اليقظة من اجل الاستفادة منها في مكان العمل والتي سيتم توضيحها في أدناه (Marques, 2007:30-35).

1) اليقظة الداخلية Internal Wakefulness:

ترتبط اليقظة الداخلية بمجالات مثل المهارات الفكرية، والحس الأخلاقي، والمعتقدات والذكاء العاطفي، والحدس، والأخلاق والقيم، وإدراك الذات، والعاطفة (Marques, 2007:30-35).

وفي هذا السياق بين (Cherkowski, 2018:3) ان اليقظة الداخلية تشير الى استكشاف المشهد الداخلي للقائد لرؤية العلاقات بين المعتقدات والقيم والأفكار والمشاعر والأفعال بشكل أوضح . يتم تضمين اليقظة بشكل متزايد كنهج عملي لمساعدة الموظفين والقادة على تحسين أدائهم وعلاقاتهم في العمل .يمكن للقادة اليقظيين أن يحسنوا ويزيدوا من قدراتهم الداخلية للحصول على مزيد من الوعي والوضوح والاتصال مع الذات ومع الآخرين.

وبين (Rupprecht et al., 2019:2) ان اليقظة الداخلية ترتبط ارتباطاً وثيقاً برفاهية المرؤوسين ورضاهم عن العمل والحياة وأن المشاعر الإيجابية والسلبية للقادة قد تكون معدية أشار القادة إلى أن



التدريب الذهني لأعضاء الفريق المختلفين لديه القدرة على تشكيل اجتماعات الفريق وحتى إحداث تغيير في العمليات التنظيمية.

فإن اليقظة الذهنية جزء لا يتجزأ ليس فقط لقيادة الآخرين بشكل جيد وتجنب المزالق المختلفة لأدوار الضغط العالي، ولكن أيضاً للخدمة بطرق تتماشى مع القيم الأساسية والنوايا العليا للفرد. لهذا السبب وحده فهي تستحق اعترافنا واهتمامنا المستمر باعتبارها لبنة أساسية للقيادة المثالية والعمل الجماعي.

(2) اليقظة الخارجية External Wakefulness:

بين (Marques, 2007:32) بأن هذه اليقظة تتعلق بالتأثيرات العالمية لأنشطة المنظمة أو المجموعة. وتبين إدراك القائد للعالم الخارجي. فإن هذا اليقظة لا تشمل البيئة الداخلية للمنظمة فقط بل تشمل أيضاً الصناعة التي تعمل فيها المنظمة بالإضافة إلى الصناعات الأخرى التي قد تدخلها شركتك والعالم بأسره.

إن القادة لا يمكنهم الاعتماد على الممارسات والتقنيات الروتينية ويحتاجون إلى موقف يقظ لضمان مستوى من التكيف لتلبية البيئات المعقدة التي يعملون فيها. يمكن قياس اليقظة بناءً على مستويات الثقة والانفتاح والمرونة والتعاون والتعلم التنظيمي (Cherkowski, 2018:10).

يرتبط نجاح أي عمل ارتباطاً وثيقاً بقدرته على التكيف مع بيئته المتغيرة ويجب على القادة أن يدركوا باستمرار التغييرات في البيئة التي يعملون فيها. (Raguž & Zekan, 2017:209).

(3) اليقظة المتكاملة Integrated Wakefulness:

هي الجزء الأكثر توافقاً وتتطلب الكثير من العمل من خلال التوافق المتصور. إذا لم يكن هناك توافق بين البيئة الداخلية والبيئة الخارجية فلن يكون هناك تكامل. تعمل اليقظة المتكاملة كأداة لتوجيه القادة نحو تغيير داخلي هادف يتماشى مع ممارسات القيادة الخارجية. وهذا يتطلب قيادة تنظيمية لديها الأدوات أو الهياكل اللازمة لإبقاء أي تغيير تحت السيطرة هذا ما تعنيه القيادة اليقظة. من حيث قيادة التغيير يحتاج القادة إلى التعرف على جميع العوامل التي تؤثر على مؤسساتهم والاستجابة لها (Mdletye et al., 2014:601).

بين (Raguž & Zekan, 2017:209) أن المنظمات مثل الكائنات الحية يجب أن تستمر في التطور إذا أرادت البقاء على قيد الحياة. إن إدارة وقيادة المنظمة القادرة على التكيف السريع والناجح تتطلب بالتأكيد بعض المهارات الجديدة.

وفي هذا الصدد بين (Vartiak, 2016:323) أن عوامل النجاح الحاسمة لتمييز الأعمال تتمثل في التركيز على العملاء، المواءمة الاستراتيجية؛ التعلم التنظيمي والابتكار والتحسين؛ تطوير الشراكة؛ إدارة العمليات القائمة على الحقائق؛ والمسؤولية الاجتماعية.

ثالثاً: مفهوم الشائعات في مكان العمل concept of rumors in the workplace

أظهرت الأبحاث التي أجريت على المنظمات العاملة في مجالات مختلفة أن الشائعات تقلل من أداء الموظفين والالتزام التنظيمي والرضا الوظيفي وتزيد من نيتهم في ترك الوظيفة (ÇAYAK et al., 2021: 2) حيث تشكل الشائعات تهديداً خطيراً على الرفاه العام في مواجهة الأزمات المتعلقة بالمنظمة. يمكن أن



تؤدي الشائعات والادعاءات الكاذبة التي يتم قبولها أو مشاركتها بدون دليل إلى قرارات سيئة، ويمكن أن تخلق مستويات عالية من عدم اليقين والقلق وغياب المعلومات. وقد أظهرت الأبحاث أيضاً أن الأفراد القلقين هم أكثر عرضة لنقل شائعة للآخرين لأنها تعطي تنفيساً عن حالتهم العاطفية (Na et al., 2018:791)

إن الشائعات في مكان العمل عبارة عن شبكة اتصالات غير رسمية يديرها أعضاء المنظمة بشكل ضمني داخل المنظمة وتعتبر بشكل عام حالة سلبية للمنظمة. (Bordia et al., 2014:362) والمفهوم الأكثر قبولاً للشائعات هو أن الشائعات هي علاقة شخصية دون أي دليل على واقعها في نظام القيم وتعني بث تقارير مصطنعة لإثارة الرعب والفرع والقلق (Ragheb & Isfahani, 1990: 189) وعُرف (Khanifar & Jangholi, 2011:102) الشائعات في مكان العمل بأنها سلوك غير أخلاقي بين العاملين وتتمثل في المعلومات المنقولة من خلال العاملين ويتم تحديد تأثيرها من خلال مستوى القلق لدى متلقي الشائعات.

وفي هذا السياق بين (Rivero, 2014:2) أن الشائعات في مكان العمل هي آلية شفوية رمزية تعكس حالة مناخ المنظمة ولديها القدرة على إلحاق الضرر بالمنظمات من خلال نقل معلومات غير دقيقة ووغير صحيحه ويمكن أن تؤدي الشائعات إلى خفض الروح المعنوية وتقويض الإنتاجية. إن الشائعات هي معلومات غير حقيقية يتم نشرها من خلال الكلام الشفهي أو الأنماط المعقدة الأخرى. وهي عبارة عن تفاعل شخصي لا يوجد دليل على صحتها أو واقعها. الشائعات هي وظيفة جماعية يتم فيها التعبير عن الأخبار غير المؤكدة من قبل مجموعة من الأشخاص بحيث يتم قبولها من قبل الجمهور.

في حين عرف (Hozouri et al., 2018:537) الشائعات بأنها حالة من اكتساب مشكلة تم نشرها دون تأكيد رسمي للأحداث المنتشرة بين الناس والتي تسبب مخاوف عامة بشأن قضية أو حدث. وفي هذا الاتجاه بين (Michelson & Mouly, 2002: 58: 62) أن الشائعات بأنها اتصالات متبادلة غير رسمية مع الآخرين دون النظر فيما إذا كانت تستند إلى الواقع أم لا. وتمثل نوع من الأحداث الاجتماعية التي يتم من خلالها نشر بيان مماثل على نطاق واسع وعلى المدى القصير من خلال سلاسل التواصل. عُرف الشائعات على أنها حل جماعي للمشكلة يشارك من خلاله الناس في ظروف مهمة ويحاولون استنتاج أوصاف ذات مغزى من خلال جمع الموارد العقلية.

رابعاً: أبعاد الشائعات في مكان العمل **rumors in the workplace dimensions of**

أصبحت الشائعات في مكان العمل تشكل مصدر قلق كبير على المنظمات ولها تأثيرات مالية واجتماعية واقتصادية على المنظمات والموظفين. ونظراً لكثرة المشاكل التي يسببها هذا السلوك الغير اخلاقي واستناداً لما تقدم قد استخدم الباحث مقياس (Dagli & Han, 2018:939) والذي يتضمن ثلاثة أبعاد للشائعات في مكان العمل التي سيتم توضيحها في ادناه.

1. الحصول على المعلومات **Getting Information**

تم تعريف الشائعات على أنها معلومات يتم تداولها بين الافراد ولم يتم التحقق منها (DiFonzo & Bordia, 2007:16). الشائعات هي ظاهرة جماعية ووجودها



مشروط بتداولها (Bordia et al., 2014:365) وبين (DiFonzo et al., 1994:50) ان الشائعات هي افتراضات أو ادعاءات ملونة بظلال مختلف من الشك، لأنها غير مصحوبة بأدلة داعمة وتمثل تكهنات تنشأ لملء الفجوات المعرفية أو التناقضات. وفي هذا الصدد بين (Pheko, 2018:6) ان الشائعات هي أجزاء غير مؤكدة وذات أهمية حاسمة من المعلومات المتداولة، والتي تعمل على مساعدة الافراد في فهم وإدارة المخاطر في سياقات عدم اليقين أو الخطر أو التهديد المحتمل. وبين ÇAYAK et al., S2021: (2) ان أحد العوامل الرئيسية التي تعد من مصادر الشائعات بين الموظفين في المنظمات هو نقص المعلومات المقدمة للموظفين حول الموضوعات التي يحتاجون إليها وعدم اليقين بشأن موضوع يتعلق بالموظفين أو عوائق في قنوات الاتصال الرسمية ومخاوف الموظفين من التغييرات التنظيمية التي تحدث، وعدم ثقة الموظفين تجاه المنظمة خاصة في المنظمات التي تنتشر فيها الشائعات التنظيمية على نطاق واسع .

2. التنشئة الاجتماعية Socialization

بين عالم النفس الاجتماعي الشهير (Leon Festinger) أن الشائعات ستنشأ عندما تكون الأحداث غير واضحة معرفياً (غامضة) أو غير منظمة وعندما لا يمكن فهمها بسهولة لأنها تقتصر إلى السياق المناسب. تؤدي الأحداث غير الواضحة إلى عدم الراحة وعدم الأمان لأن تأثيرها لا يمكن التنبؤ به. الشائعات هي تفسيرات تعطي هيكلية أو إطار للأحداث الغامضة ضمن سياق ما (DiFonzo et al., 1994:52) .

أن الشائعات حديث تقييمي ينشأ في سياق تكوين الشبكات الاجتماعية وتغييرها وصيانتها حول الأفراد غير الموجودين (Pheko, 2018:5) . نشأ الشائعات من الحاجة إلى فهم الظروف الغامضة وتفسيرها وهي نتاج جهد صنع المعنى الجماعي للسكان. (Bordia et al., 2014:369)

3. تأثير ساخر Cynic Effect

ان استنزاف الثقة هو السبب الجذري للعواقب الضارة للشائعات تقوض الشائعات ثقة الافراد في زملائهم العاملين أو الإدارة أو الشركة. ان فقدان المصداقية له عواقب عديدة "عندما يتم تقويض المصداقية لا يمكن للزبائن الوثوق في المنظمة أو نشاطها المستقبلي أو أي تعاملات معها على الإطلاق (DiFonzo et al., 1994:47). أن الأدوات أو الأسلحة" التي يشيع استخدامها من قبل مرتكبي الشائعات في مكان العمل هي نشر الإشاعات الخبيثة والقييل والقال حول الأهداف. (Pheko, 2018:1) .

المبحث الثالث: الجانب التطبيقي

اولاً: وصف العوامل الديمغرافية للمستجيبين

تم وصف خصائص عينة البحث من خلال اربعة عوامل تتمثل في (الجنس، العمر، التحصيل العلمي، سنوات الخدمة ويتم توضيحها في الجدول ادناه



جدول (1) وصف العوامل الديمغرافية للمستجيبين

ت	العوامل الشخصية	الفئة	العدد	النسبة %
1	الجنس	ذكور	73	53.7%
		اناث	63	46.3%
2	العمر	من 25-30 سنة	21	15.4%
		من 31-35 سنة	79	58.1%
		من 36-40 سنة	33	24.3%
		من 41 سنة فأكثر	3	2.2%
3	التحصيل العلمي	اعدادية	20	14.7%
		دبلوم	25	18.4%
		بكالوريوس	61	44.9%
		ماجستير	30	22.1%
4	سنوات الخدمة	من 5-20 سنة	73	53.7%
		من 21 سنة فأكثر	63	46.3%
	المجموع		136	100%

ثانياً: ثبات الاستبانة.

تم استخدام معادلة الفا كرونباخ Cronbach's Alpha لقياس مدى ثبات اداة الدراسة (الاستبانة) ويبين الجدول رقم (2) ان معامل الثبات الكلي بلغ (0.849). لا جمالي فقرات الاستبانة. فيما تراوح ثبات المتغير المستقل (القيادة اليقظة) (0.827). وثبات المتغير التابع (الشائعات في مكان العمل) (0.947). ويمكن القول ان الاستبانة تمتع بدرجة مرتفعة من الموثوقية تفي بأغراض البحث وكما مبين في الجدول بالاتي:

الجدول (2) معامل الثبات

المتغيرات	أبعاد المتغيرات	ترميز مقياس البحث	عدد الفقرات	الثبات للمتغيرات Cronbachs Alpha	الثبات الكلي Cronbach's Alpha	
القيادة اليقظة AL	اليقظة الداخلية	IW	5	.827	.849	
	اليقظة الخارجية	EW	5			
	اليقظة المتكاملة	TW	5			
الشائعات في مكان العمل WR	الحصول على المعلومات	GI	8	.947		
	التنشئة الاجتماعية	SO	6			
	التأثير الساخر	CE	10			

المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على برنامج (SPSS VR.26).

ثالثاً: صدق الاستبانة

وقد جرى التحقق من صدق الاتساق الداخلي للاستبيان بحساب معامل ارتباط Pearson Correlation بين درجات كل فقره من فقرات المتغيرات وذلك باستخدام البرنامج الاحصائي SPSS VR.26. ومن نتائج الجدول (3) نجد ان جميع معاملات ارتباط الفقرات بالمحور وهي معنوية بالاعتماد



على قيمة مستوى الدلالة ($P\text{-value}=0.000$) وكان الحد الأدنى لمعامل الارتباط (0.250^{**}) والحد الأعلى (0.764^{**}) وعليه فإن جميع فقرات المتغير المستقل والتابع دالة احصائيا وهي تتسم بالصدق والاتساق الداخلي (Nunnally 1978) كما مبين في الاتي:

الجدول (3) نتائج معامل ارتباط بيرسون Pearson Correlation لمصفوفة فقرات الاستبانة

فقرات المتغير المستقل	معامل الارتباط	قيمة الدلالة	فقرات المتغير المستقل	معامل الارتباط	قيمة الدلالة
IW1	.656**	.000	GI1	.464**	.000
IW2	.528**	.000	GI2	.499**	.000
IW3	.756**	.000	GI3	.501**	.000
IW4	.453**	.000	GI4	.478**	.000
IW5	.705**	.000	GI5	.516**	.000
EW1	.250**	.003	GI6	.467**	.003
EW2	.604**	.000	GI7	.292**	.001
EW3	.488**	.000	GI8	.361**	.000
EW4	.503**	.000	SO1	.487**	.000
EW5	.762**	.000	SO2	.501**	.000
TW1	.506**	.000	SO3	.455**	.000
TW2	.275**	.001	SO4	.505**	.000
TW3	.510**	.000	SO5	.513**	.000
TW4	.764**	.000	SO6	.454**	.000
TW5	.515**	.000	CE1	.441**	.000
			CE2	.493**	.000
			CE3	.345**	.000
			CE4	.490**	.000
			CE5	.489**	.000
			CE6	.386**	.000
			CE7	.415**	.000
			CE8	.557**	.000
			CE9	.480**	.000
			CE10	.415**	.000

المصدر: من اعداد الباحث بالاستناد الى برنامج (SPSS VR.26).

رابعا: التوزيع الطبيعي للبيانات.

تم الاعتماد على معامل التفلطح (Kurtosis) والالتواء (Skewness) ومن اجل اختبار التوزيع الطبيعي لبيانات البحث، اذ اشار (Kline, 2011: 62) ان التفلطح هو قياس ارتفاع قمة التوزيع، وهي اما تكون قيم موجبة او سالبة، اذ ان تفلطح منحني التوزيع اما ان يكون الى اليسار او الى اليمين، وكلما اقتربت من (0) يعني البيانات متماثلة تماثلا مطلقا، اما معامل الالتواء فانه "مقياس لمدى تماثل البيانات، كون ان البيانات المتماثلة تكون موزعة توزيع طبيعي.



الجدول (4) التوزيع الطبيعي لفقرات القيادة اليقظة

ت	الترميز	المشاهدات الصالحة Valid	المشاهدات المفقودة Missing	الالتواء Skewness	الانحراف المعياري لاختفاء الالتواء Std. Error of Skewness	التقلطح Kurtosis	الانحراف المعياري لاختفاء التقلطح Std. Error of Kurtosis
1	IW1	136	0.00	.340	.208	-1.300	.413
2	IW2	136	0.00	.486	.208	-.836	.413
3	IW3	136	0.00	.340	.208	-1.300	.413
4	IW4	136	0.00	-.205	.208	-.587	.413
5	IW5	136	0.00	-1.189	.208	.761	.413
6	EW1	136	0.00	.287	.208	-.044	.413
7	EW2	136	0.00	-1.035	.208	1.054	.413
8	EW3	136	0.00	-.221	.208	-.659	.413
9	EW4	136	0.00	-1.170	.208	1.341	.413
10	EW5	136	0.00	-1.032	.208	.038	.413
11	TW1	136	0.00	-.158	.208	-.499	.413
12	TW2	136	0.00	.232	.208	-.920	.413
13	TW3	136	0.00	-.175	.208	-.529	.413
14	TW4	136	0.00	-1.032	.208	.038	.413
15	TW5	136	0.00	-.078	.208	-1.069	.413

الجدول (5) التوزيع الطبيعي لفقرات الشائعات في مكان العمل

ت	الترميز	المشاهدات الصالحة Valid	المشاهدات المفقودة Missing	الالتواء Skewness	الانحراف المعياري لأخطاء الالتواء Std. Error of Skewness	التقلطح Kurtosis	الانحراف المعياري لأخطاء التقلطح Std. Error of Kurtosis
1	GI1	136	0.00	1.092	.208	.624	.413
2	GI2	136	0.00	1.135	.208	.766	.413
3	GI3	136	0.00	1.161	.208	.949	.413
4	GI4	136	0.00	1.123	.208	.797	.413
5	GI5	136	0.00	1.094	.208	.585	.413
6	GI6	136	0.00	1.213	.208	1.082	.413
7	GI7	136	0.00	1.014	.208	.467	.413
8	GI8	136	0.00	.953	.208	.149	.413
9	SO1	136	0.00	.978	.208	.002	.413
10	SO2	136	0.00	1.213	.208	1.082	.413
11	SO3	136	0.00	1.145	.208	1.163	.413
12	SO4	136	0.00	1.192	.208	1.444	.413
13	SO5	136	0.00	1.283	.208	1.401	.413
14	SO6	136	0.00	1.196	.208	1.378	.413
15	CE1	136	0.00	1.037	.208	.370	.413
16	CE2	136	0.00	-.212	.208	-.866	.413
17	CE3	136	0.00	1.068	.208	.916	.413
18	CE4	136	0.00	1.323	.208	1.632	.413
19	CE5	136	0.00	.084	.208	-1.172	.413
20	CE6	136	0.00	.978	.208	.002	.413
21	CE7	136	0.00	1.213	.208	1.082	.413
22	CE8	136	0.00	1.145	.208	1.163	.413
23	CE9	136	0.00	1.192	.208	1.444	.413
24	CE10	136	0.00	1.283	.208	1.401	.413

المصدر: من اعداد الباحث بالاستناد الى برنامج (SPSS VR.26).



خامسا: التحليل الوصفي لمتغيرات البحث

1- التحليل الوصفي لبيانات متغير القيادة البيضة

وفقا لنتائج الجدول (6) حقق متغير القيادة البيضة اهمية نسبية (78%) وهي نسبة مرتفعة و ووسط الحسابي قيمته (3.92) وهي اعلى من قيمة الوسط الفرضي، وايضا قيمة الانحراف المعياري (402). يشير ذلك الى تجانس وانسجام اجابات افراد العينة وعدم تشتتها وهذا ما يؤكد معامل الاختلاف الذي بلغت قيمته 10.26% وهذا يؤكد اهمية هذا المتغير من وجهة نظر المنظمة قيد البحث.

والتحليل الوصفي لإبعاد متغير القيادة البيضة مبين بالاتي:

1- **البيضة الداخلية:** حقق وسط حسابي (3.60) وهذه القيمة اكبر من الوسط الفرضي (3) واهمية نسبية (72%) وهي نسبة مرتفعة وانحراف معياري بلغ (597). يشير ذلك الى تجانس وانسجام اجابات افراد العينة وعدم تشتتها وهذا ما يؤكد معامل الاختلاف الذي بلغت قيمته 16.58% وهذا يؤكد اهمية هذا البعد من وجهة نظر المنظمة قيد البحث.

2- **البيضة الخارجية:** حقق هذا البعد وسط حسابي مقداره (4.17) وهو اعلى من الوسط الفرضي (3) واهمية نسبية (83%) وانحراف معياري (511). يشير ذلك الى تجانس وانسجام اجابات افراد العينة وعدم تشتتها وهذا ما يؤكد معامل الاختلاف الذي بلغت قيمته 12.25% وهذا يؤكد اهمية هذا البعد من وجهة نظر المنظمة.

3- **البيضة المتكاملة:** حقق بعد البيضة المتكاملة وسط حسابي مقداره (3.94) وهو اعلى من الوسط الفرضي (3) واهمية نسبية (79%) وهي نسبة مرتفعة وانحراف معياري (459). يشير ذلك الى تجانس وانسجام اجابات افراد العينة وعدم تشتتها وهذا ما يؤكد معامل الاختلاف الذي بلغت قيمته 11.65% وهذا يؤكد اهمية هذا البعد من وجهة نظر المنظمة قيد البحث .

جدول (6) الوسط الحسابي والانحراف المعياري والاهمية النسبية ومعامل الاختلاف للقيادة البيضة

ت	الترميز	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاهمية النسبية	معامل الاختلاف
1	IW1	3.69	1.246	.74	33.77
2	IW2	3.62	1.222	.72	33.76
3	IW3	3.69	1.246	.74	33.77
4	IW4	4.22	.629	.84	14.91
5	IW5	4.32	.851	.86	19.70
	البيضة الداخلية	3.60	.597	.72	16.58
6	EW1	4.22	.512	.84	12.13
7	EW2	4.21	.793	.84	18.84
8	EW3	4.21	.645	.84	15.32
9	EW4	3.96	.910	.79	22.98
10	EW5	4.29	.902	.86	21.03
	البيضة الخارجية	4.17	.511	.83	12.25
11	TW1	4.24	.602	.85	14.20
12	TW2	2.94	1.160	.59	39.46
13	TW3	4.22	.617	.84	14.62
14	TW4	4.29	.902	.86	21.03
15	TW5	4.05	.723	.81	17.85
	البيضة المتكاملة	3.94	.459	.79	11.65
	القيادة البيضة	3.92	.402	.78	10.26

المصدر: أعداد الباحث بالاعتماد على نتائج SPSS.V.26.



2- التحليل الوصفي لبيانات متغير الشائعات في مكان العمل

وفقا لنتائج الجدول (7) سجل متغير الشائعات في مكان العمل اهمية نسبية (65%) وهي نسبة مرتفعة و وسط حسابي قيمته (3.76) وهي اعلى من قيمة الوسط الفرضي (3)، و قيمة الانحراف المعياري (7422). يشير ذلك الى تجانس وانسجام اجابات افراد العينة وعدم تشتتها وهذا ما يؤكد معامل الاختلاف الذي بلغت قيمته (33.56%) وهذا يؤكد اهمية هذا المتغير من وجهة نظر المنظمة قيد البحث. والتحليل الوصفي لإبعاد متغير الشائعات في مكان العمل مبين بالاتي:

1- **بعد الحصول على المعلومات:** حقق هذا البعد وسط حسابي (3.92) وهذه القيمة اكبر من الوسط الفرضي (3) واهمية نسبية (72%) وهي نسبة مرتفعة وانحراف معياري بلغ (407). يشير ذلك الى تجانس وانسجام اجابات افراد العينة وعدم تشتتها وهذا ما يؤكد معامل الاختلاف الذي بلغت قيمته 10.38%. وهذا يؤكد اهمية هذا المتغير من وجهة نظر المنظمة المبحوثة

2- **التنشئة الاجتماعية:** حقق وسط حسابي مقداره (3.04) وهو اعلى من الوسط الفرضي (3) واهمية نسبية (61%) وهي نسبة مرتفعة وانحراف معياري (782). يشير ذلك الى تجانس وانسجام اجابات افراد العينة وعدم تشتتها وهذا ما يؤكد معامل الاختلاف الذي بلغت قيمته 25.74% وهذا يؤكد اهمية هذا البعد من وجهة نظر المنظمة قيد البحث.

3- **التأثير الساهر:** حقق وسط حسابي مقداره (3.44) وهو اعلى من الوسط الفرضي (3) واهمية نسبية (82%) وانحراف معياري (790). يشير ذلك الى تجانس وانسجام اجابات افراد العينة وعدم تشتتها وهذا ما يؤكد معامل الاختلاف الذي بلغت قيمته (34.27%) وهذا يؤكد اهمية هذا البعد من وجهة نظر المنظمة

جدول (7) الوسط الحسابي والانحراف المعياري والاهمية النسبية ومعامل الاختلاف لمتغير الشائعات في مكان العمل

ت	الترميز	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاهمية النسبية	معامل الاختلاف
1	GI1	3.14	1.076	.63	34.27
2	GI2	3.12	1.047	.62	33.56
3	GI3	3.10	1.032	.62	33.29
4	GI4	4.12	1.040	.82	25.24
5	GI5	3.27	1.064	.65	32.54
6	GI6	3.07	1.030	.61	33.55
7	GI7	3.96	.957	.79	24.17
8	GI8	3.01	.992	.60	32.96
	الحصول على المعلومات	3.92	.407	.78	10.38
9	SO1	3.25	1.165	.65	35.85
10	SO2	4.07	1.030	.81	25.31
11	SO3	4.04	.957	.81	23.69
12	SO4	3.90	.877	.78	22.49
13	SO5	3.97	.973	.79	24.51
14	SO6	3.92	.887	.78	22.63
	التنشئة الاجتماعية	3.04	.7825	.61	25.74



25.01	.79	.983	3.93	CE1	15
20.40	.80	.812	3.98	CE2	16
21.90	.78	.854	3.90	CE3	17
31.17	.61	.957	3.07	CE4	18
34.70	.77	1.336	3.85	CE5	19
36.41	.64	1.165	3.2	CE6	20
33.55	.61	1.030	3.07	CE7	21
31.48	.63	.957	3.04	CE8	22
22.46	.62	.876	3.90	CE9	23
24.51	.62	.973	3.97	CE10	24
34.27	.82	.7906	3.44	التأثير الساخن	
33.56	.65	.7422	3.76	الشائعات في مكان العمل	

المصدر: أعداد الباحث بالاعتماد على نتائج SPSS.V.26.

سادسا: التحليل الاستدلالي لمتغيرات البحث

1-تحليل علاقات الارتباط بين متغيرات البحث

تم استخدام معامل الارتباط البسيط من اجل اختبار قوة ونوع العلاقة بين متغيرات البحث الحالي وللتعرف على مدى ارتباط الأبعاد مع بعضها البعض وارتباطها مع المتغير الكلي وكما مبين في مصفوفة الارتباط في جدول (8)

الفرضية الرئيسية الأولى: توجد علاقة ارتباط عكسية ذات دلالة معنوية بين أبعاد القيادة اليقظة وأبعاد الشائعات في مكان العمل ومن نتائج اختبار الارتباط يتضح وجود علاقة ارتباط عكسية بين القيادة اليقظة والشائعات في مكان العمل ($r = -0.893^{**}$) وهي علاقة دالة احصائيا بالاعتماد على قيمة مستوى الدلالة ($P\text{-value}=0.000$) التي أظهرت نتيجة مقبولة اصغر من (0.05) والنتيجة قبول الفرضية الرئيسية الاولى للبحث.

الفرضية الفرعية الاولى : ترتبط اليقظة الداخلية معنويا وعكسيا بالشائعات في مكان العمل .ومن تحليل نتائج الارتباط يتضح وجود علاقة ارتباط عكسية بين اليقظة الداخلية والشائعات في مكان العمل فقد سجلت قيمة معامل الارتباط ($r = -0.630^{**}$)، وهي علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بالاعتماد على قيمة ($P\text{-value}=0.000$) التي أظهرت نتيجة مقبولة اصغر من (0.05) لذلك تقبل الفرضية.

الفرضية الفرعية الثانية : ترتبط اليقظة الخارجية معنويا وعكسيا بالشائعات في مكان العمل . ومن متابعة نتائج تحليل الارتباط يتضح وجود علاقة ارتباط عكسية بين اليقظة الخارجية والشائعات فقد سجلت قيمة معامل الارتباط ($r = -0.723^{**}$)، وهي علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بالاعتماد على قيمة ($P\text{-value}=0.000$) التي أظهرت نتيجة مقبولة اصغر من (0.05) لذلك تقبل الفرضية.

الفرضية الفرعية الثالثة : ترتبط اليقظة المتكاملة معنويا بالشائعات في مكان العمل ومن متابعة نتائج تحليل الارتباط يتضح وجود علاقة ارتباط عكسية ذات دلالة احصائية بين اليقظة المتكاملة والشائعات في العمل فقد سجلت قيمة معامل الارتباط ($r = -0.535^{**}$)، وهي علاقة معنوية بالاعتماد على قيمة مستوى الدلالة ($P\text{-value}=0.000$) التي أظهرت نتيجة مقبولة اصغر من (0.05) لذلك تقبل الفرضية



الجدول (8) نتائج علاقات الارتباط بين القيادة البيقطة والشائعات في مكان العمل

الابعاد	الحصول على المعلومات	التثنية الاجتماعية	التأثير الساهر	الشائعات في مكان العمل
البيقطة الداخلية	-.560**	-.710**	-.816**	-.630**
المعنوية	.000	.000	.000	.000
البيقطة الخارجية	-.802**	-.353**	-.484**	-.723**
المعنوية	.000	.000	.000	.009
البيقطة المتكاملة	-.862**	-.534**	-.401**	-.535**
المعنوية	.000	.000	.000	.000
القيادة البيقطة	-.981**	-.503**	-.545**	-.893**
المعنوية	.000	.000	.000	.000

المصدر: من اعداد الباحث بالاستناد الى برنامج (SPSS VR.26)

2- تحليل علاقات التأثير بين المتغيرات

الفرضية الرئيسية الثانية: ان القيادة البيقطة بأبعادها المجتمعة تؤثر عكسيا في الشائعات في مكان العمل بأبعاده المجتمعة

الجدول (9) يبين نتائج تحليل الانحدار بين ابعاد القيادة البيقطة وابعاد الشائعات في مكان العمل وتشير النتائج الى وجود علاقة تأثير عكسية وذات دلالة معنوية بين ابعاد ومتغيرات البحث و من خلال النتائج نستدل بقبول قيم معاملات الانحدار

إذ تشير قيمة المعلمة الفا ($\alpha=5.156$) والمعلمة بيتا ($\beta=-.636$) وهي قيمة سالبة وتعني ان التغيير في القيادة البيقطة بمقدار وحدة واحدة يؤدي الى تغيير بالنقصان بمقدار ($-.636$) في المتغير التابع الشائعات في مكان العمل، وقد بينت القدرة التفسيرية لنموذج الانحدار الى ان القيادة البيقطة تفسر (36.0%) من التباين الحاصل في الشائعات، طبقا لقيمة معامل التحديد ($R^2=0.360$)، وان العلاقة عكسية ومعنوية وفقا لقيمة ($p\text{-value}=0.000$) وهي اقل من (0.05) وتكون معادلة الانحدار كما يأتي:

$Y=a+ \beta X$
$Y=5.156+ -.636X$
(X): القيادة البيقطة
(Y): الشائعات في مكان العمل

الفرضية الفرعية الاولى: توجد علاقة تأثير عكسية ومعنوية للبيقطة الداخلية على الشائعات في مكان العمل

تشير النتائج ضمن الجدول (9) الى أن هنالك علاقة تأثير عكسية ومعنوية للبيقطة الداخلية في الشائعات في مكان العمل، تبين النتائج قبول قيم معاملات الانحدار، إذ تشير قيمة المعلمة الفا ($\alpha=4.641$) والمعلمة بيتا ($\beta=-.509$)، وهي قيمة سالبة وتعني ان التغيير في البيقطة الداخلية بمقدار وحدة واحدة يؤدي الى تغيير بالنقصان بمقدار ($-.509$) في الشائعات في مكان العمل، وقد اظهرت قيمة معامل التفسير النموذج الانحدار ان البيقطة الداخلية تفسر (30.6%) من التباين الحاصل في الشائعات،



طبقا لقيمة معامل التحديد ($R^2=0.306$)، وان العلاقة معنوية وفقا لقيمة ($p\text{-value}=0.000$) وهي اقل من (0.05) وهذا يعني ان تطبيق **اليقظة الداخلية** لدى العاملين عينة البحث سوف يقلل ذلك من الشائعات بمقدار معامل التفسير المشار إليه في الجدول.

الفرضية الفرعية الثانية: ان **اليقظة الخارجية** تؤثر عكسيا على الشائعات في مكان العمل . تبين النتائج في الجدول (9) الى أن هنالك علاقة تأثير معنوية وعكسية ل**اليقظة الخارجية** في الشائعات في مكان العمل، تبين النتائج قبول قيم معاملات الانحدار، إذ تشير قيمة المعلمة الفا ($\alpha=5.413$) والمعلمة بيتا ($\beta=-0.698$)، وهي قيمة سالبة وتشير الى ان التغيير في **اليقظة الخارجية** بمقدار وحدة واحدة يؤدي الى تغيير بالنقصان بمقدار (-0.698) في الشائعات في مكان العمل، وقد اظهرت قيمة معامل التفسير نموذج الانحدار ان **اليقظة الخارجية** تفسر (42.8%) من التباين الحاصل في الشائعات، طبقا لقيمة معامل التحديد ($R^2=0.428$)، وان العلاقة معنوية وسالبيه وفقا لقيمة ($p\text{-value}=0.000$) وهي اقل من (0.05) وهذا يعني ان زيادة **اليقظة الخارجية** في المنظمة عينة البحث سوف ينعكس ذلك في الشائعات بمقدار معامل التفسير المشار إليه في الجدول.

الفرضية الفرعية الثالثة: تبين النتائج ضمن الجدول (9) وجود علاقة تأثير معنوية ل**اليقظة المتكاملة** على الشائعات في مكان العمل. تبين النتائج قبول قيم معاملات الانحدار، إذ تشير قيمة المعلمة الفا ($\alpha=4.417$) والمعلمة بيتا ($\beta=-0.451$)، وتعني القيمة السالبة ان التغيير في **اليقظة المتكاملة** بمقدار وحدة واحدة يؤدي الى النقصان بمقدار (-0.451) في الشائعات في مكان العمل، وقد بينت قيمة معامل التفسير لنموذج الانحدار ان **اليقظة المتكاملة** تفسر (30.3%) من التباين الحاصل في الشائعات في مكان العمل، طبقا لقيمة معامل التحديد ($R^2=0.303$)، وان العلاقة معنوية وسالبيه وفقا لقيمة ($p\text{-value}=0.000$) وهي اقل من (0.05) وهذا يعني ان تطبيق **اليقظة المتكاملة** سوف ينعكس ذلك في الشائعات بمقدار معامل التفسير المشار إليه في الجدول.

الجدول (9) نتائج الانحدار الخطي البسيط لتأثير القيادة اليقظة في الشائعات في مكان العمل

المتغير التابع	Sig	F	T	R^2	B	قيمة الثابت	الابعاد
الشائعات في مكان العمل	.000	13.843	8.571	.306	-.509	4.641	اليقظة الداخلية
	.000	30.024	10.626	.428	-.698	5.413	اليقظة الخارجية
	.000	13.521	9.066	.303	-.451	4.417	اليقظة المتكاملة
	.000	19.920	9.094	.360	-.636	5.156	القيادة اليقظة

المصدر: من اعداد الباحث بالاستناد الى برنامج (SPSS VR.26).

المبحث الرابع: الاستنتاجات والتوصيات

اولا: الاستنتاجات

- 1) تبين نتائج التحليل الاحصائي تبني سلوكيات القيادة اليقظة من قبل القيادات الإدارية في معمل سمنت الكوفة
- 2) ان تطبيق القيادة اليقظة في المنظمة عينة البحث يعزز من قيمة المنظمة وقدرتها على مواكبة التغيرات التي تحصل في بيئة الاعمال .



3) هناك اهتمام من قبل عينة البحث في القيادة اليقظة المتمثلة في ثلاثة إبعاد (اليقظة الداخلية ، اليقظة الخارجية و اليقظة المتكاملة .

4) توضح نتائج التحليل الاحصائي هناك اهتمام في تقليل الشائعات في مكان العمل من قبل عينة البحث.

5) تبين نتائج التحليل الاحصائي ان هناك علاقة تأثير عكسية وسالبة ذات دلالة معنوية للقيادة اليقظة على الشائعات في العمل وهذا يعني ان تقليل الشائعات لدى العاملين يعتمد بشكل كبير على الاهتمام في القيادة اليقظة .

ثانيا: التوصيات

1- على القيادات الادارية في معمل سمنت الكوفة تبني سلوكيات القيادة اليقظة لما لها من دور كبير في تحفيز الافراد العاملين وتمكينهم في العمل من اجل تشجيعهم على تقديم ابتكارات ومقترحات جديده .

2- ضرورة العمل على تطبيق القيادة اليقظة في معمل سمنت الكوفة من قبل رؤساء الاقسام والوحدات من اجل تطوير مهارات وقابليات الافراد العاملين لغرض تطوير منتجات وخدمات ذات جوده عالية تلبي رغبة الزبائن .

3- ضرورة العمل على اقامة الندوات والمؤتمرات والحلقات النقاشية في جميع المستويات الادارية في معمل سمنت الكوفة من اجل خلق سلوك ايجابي أفضل.

4- ضرورة ان يحظى موضوع القيادة اليقظة باهتمام متزايد من قبل المنظمة عينة البحث من اجل الاستفادة منها في تطوير واقع المنظمة المبحوثة على مواكبة التغيرات التي تحصل في بيئة الاعمال التنافسية .

5- على ادارة المنظمة قيد البحث خلق برامج واساليب تعليمية وارشادية تساعد الموظفين اكتساب مهارات جديده وتساهم في تقليل السلوكيات السلبية في مكان العمل .

المصادر

1. Akande, A., & Odewale, F. (1994). One more time: How to stop company rumours. *Leadership & Organization Development Journal*.
2. Bennet, A., Bennet, D., & Lewis, J. (2015). Leading with the future in mind: Knowledge and emergent leadership. *Frost, WV: MQIPress*.
3. Bennis, W. (2003). Flight of the phoenix. *Executive Excellence*, 20(5), 4.
4. Bordia, P., Kiazad, K., Restubog, S. L. D., DiFonzo, N., Stenson, N., & Tang, R. L. (2014). Rumor as Revenge in the Workplace. *Group & Organization Management*, 39(4), 363-388.
5. Burmansah, B., Rugaiyah, R., & Mukhtar, M. (2019). A Case Study of Mindful Leadership in an Ability to Develop Focus, Clarity, and Creativity of the Buddhist Higher Education Institute Leader. *International Journal of Higher Education*, 8(6), 57-69.
6. ÇAYAK, S. (2021). The mediating role of organizational hypocrisy in the relationship between organizational silence and organizational rumor: a study on educational organizations. *International Journal of Psychology and Educational Studies*, 8(2), 1-13.
7. Cherkowski, S. (2018) Mindful and Wisdom-Led Leadership: Mapping the Inner Terrain of Leadership.
8. Dagli, A., & Han, B. (2018). Organizational Rumor Scale for Educational Institutions. *Universal Journal of Educational Research*, 6(5), 936-946.
9. Dhiman, S. & Marques, J. (2020). New horizons in positive leadership and change : a practical guide for workplace transformation. Cham: Springer.



Journal of Faculty of Administration and Economics



10. DiFonzo, N., Bordia, P., & Rosnow, R. L. (1994). Reining in rumors. *Organizational Dynamics*, 23(1), 47-62.
11. Harung, H., Travis, F., Blank, W., & Heaton, D. (2009). Higher development, brain integration, and excellence in leadership. *Management Decision*.
12. Hede, A. (2001). Integrated leadership: Multiple styles for maximal effectiveness. *Leadership in the antipodes: Findings, implications and a leader profile*, 6-21.
13. Hozouri, M., Yaghmaei, M., & Bordbar, H. (2018). Clarifying the impacts of organizational silence on organizational commitment with controlling the effects of organizational rumors. *Management Science Letters*, 8(6), 533-542.
14. Kersemaekers, W. M., Vreeling, K., Verweij, H., van der Drift, M., Cillessen, L., van Dierendonck, D., & Speckens, A. E. (2020). Effectiveness and feasibility of a mindful leadership course for medical specialists: a pilot study. *BMC medical education*, 20(1), 1-10.
15. Khanifar, H., Jandaghi, G., Bordbar, H., & Jangholi, M. Clarifying Ethical Constituents of God-Believing Employees to Mitigate the Outcomes of Rumors and Organizational Rumor Management.
16. Kline, Rex B. (2011) *Principles And Practice Of Structural Equation Modeling*, Third Edition, The Guilford Press, New York.
17. Madsen, S. R., & Hammond, S. C. (2005). "Where have all the leaders gone?" An interview with Margaret J. Wheatley on life-affirming leadership. *Journal of Management Inquiry*, 14(1), 71-77.
18. Marques, J. & Dhiman, S. (2018). *Engaged leadership : transforming through future-oriented design thinking*. Cham, Switzerland: Springer
19. Marques, J. (2006). *Issues & observations: Awakened leadership in today's organizations. Leadership in Action: A Publication of the Center for Creative Leadership and Jossey-Bass*, 26(2), 23-24.
20. Marques, J. (2006). Leading the 21st century workplace: The easy versus the hard part of being an awakened leader. *Business Renaissance Quarterly*, 1(3), 35.
21. Marques, J. (2007). *The awakened leader : one simple leadership style that works every time, everywhere*. Fawnskin, CA: Personhood Press.
22. Marques, J. (2008). *Awakened leadership in action: A comparison of three exceptional business leaders*. *Journal of Management Development*
23. Marques, J. (2012). Achievements that matter: Perspectives of awakened leaders. *Journal of Management Policy and Practice*, 13(5), 103-115.
24. Marques, J. F. (2006). Awakened leadership: Ancient practice going hip. *Performance Improvement*, 45(7), 35-38.
25. Marques, J. F. (2008). The five steps toward Awakened Leadership. *Performance Improvement*, 47(7), 20-23.
26. Marques, J. F. (2010). Awakened leaders: who are they and why do we need them?. *Development and Learning in Organizations: An International Journal*.
27. Marques, J., & Dhiman, S. (2006). The making of an awakened leader. *Journal of Human Resource and Adult Learning*.
28. Mdletye, M. A., Coetzee, J., & Ukpere, W. I. (2014). Exploring the triggers of transformational change in the South African Department of Correctional Services. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 5(10), 596-596.
29. Michelson, G., & Mouly, V. S. (2002). 'You didn't hear it from us but...': Towards an understanding of rumour and gossip in organisations. *Australian Journal of Management*, 27(1 suppl), 57-65
30. Na, K., Garrett, R. K., & Slater, M. D. (2018). Rumor acceptance during public health crises: Testing the emotional congruence hypothesis. *Journal of health communication*, 23(8), 791-799.
31. Pheko, M. M. (2018). Rumors and gossip as tools of social undermining and social dominance in workplace bullying and mobbing practices: A closer look at perceived perpetrator motives. *Journal of Human Behavior in the Social Environment*, 28(4), 449-465.



Journal of Faculty of Administration and Economics



32. Raguž, I. V., & Zekan, S. B. (2017). Organizational culture and leadership style: key factors in the organizational adaptation process. *Ekonomski vjesnik/Econviews-Review of Contemporary Business, Entrepreneurship and Economic Issues*, 30(1).
33. Rivero, O. (2014). Rumors in the workplace affecting organizational change readiness. *Global Journal of Management And Business Research*.
34. Rupprecht, S., Falke, P., Kohls, N., Tamdjidi, C., Wittmann, M., & Kersemaekers, W. (2019). Mindful leader development: How leaders experience the effects of mindfulness training on leader capabilities. *Frontiers in psychology*, 10, 1081.
35. Surji, K. (2015). Understanding leadership and factors that influence leaders' effectiveness. *European Journal of Business and Management*, 7(33), 154-167.
36. Vartiak, L. (2016, April). Identification of internal and external factors affecting business excellence. In 8th International Conference Company Diagnostics, controlling and logistics.
37. Yamada, D. C. (2008). Workplace bullying and ethical leadership. *Journal of Values-Based Leadership*, 1(2), 49.