



## **أثر إدراك الفرد لعدم الأمان الوظيفي على العلاقة بين إدراك التسييس التنظيمي وسلوك العمل الإبداعي من خلال التقييم الجوهري للذات**

إعداد

د. هبة إبراهيم محمد شفيق طه

مدرس بقسم إدارة الأعمال، كلية التجارة، جامعة أسيوط

[hebataha2001@yahoo.com](mailto:hebataha2001@yahoo.com)

المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارية

كلية التجارة – جامعة دمياط

المجلد الخامس - العدد الثاني - الجزء الثالث - يوليو ٢٠٢٤

التوثيق المقترح وفقاً لنظام APA:

طه، هبة إبراهيم محمد شفيق (٢٠٢٤). أثر إدراك الفرد لعدم الأمان الوظيفي على العلاقة بين إدراك التسييس التنظيمي وسلوك العمل الإبداعي من خلال التقييم الجوهري للذات، *المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارية*، كلية التجارة، جامعة دمياط، ٥(٢)، ٩٨٠-٩٣٣.

رابط المجلة: <https://cfdj.journals.ekb.eg/>

## أثر إدراك الفرد لعدم الأمان الوظيفي على العلاقة بين إدراك التسييس التنظيمي وسلوك العمل الإبداعي من خلال التقييم الجوهرى للذات

د. هبه إبراهيم محمد شفيق طه

### المخلص:

هدفت الدراسة إلى اختبار دور التقييم الجوهرى للذات كوسيط فى العلاقة بين أبعاد إدراك التسييس التنظيمى وأبعاد سلوك العمل الإبداعى، وكذلك اختبار الدور التفاعلى لإدراك الفرد لعدم الأمان على العلاقة غير المباشرة بين إدراك التسييس التنظيمى وسلوك العمل الإبداعى من خلال التقييم الجوهرى للذات. وقد أجريت هذه الدراسة على عينة طبقية عشوائية بلغ حجمها (١٥٢) مفردة من العاملين فى الشركة المصرية للاتصالات (we) فى محافظة أسيوط. وقد تم استخدام طريقة النمذجة باستخدام طريقة المربعات الصغرى الجزئية (PIS-SEM) لتقييم النموذج المقترح واختبار فرضيات الدراسة، وتوصلت الدراسة إلى أن التقييم الجوهرى للذات توسط كلياً العلاقة بين أبعاد إدراك التسييس التنظيمى (السلوك المسيس العام، والخضوع حالياً للتقدم المستقبلى) وأبعاد سلوك العمل الإبداعى (توليد الأفكار، وترويج الأفكار، وتنفيذ الأفكار). كما عدل إدراك الفرد لعدم الأمان العلاقة بين التسييس التنظيمى وسلوك العمل الإبداعى من خلال التقييم الجوهرى للذات. وفى ضوء نتائج الدراسة تم اقتراح مجموعة من التوصيات المهمة فى هذا المجال والتى يمكن أن يسترشد بها متخذو القرار فى الشركة المصرية للاتصالات.

**الكلمات الدالة:** عدم الأمان ، التسييس التنظيمى، التقييم الجوهرى للذات، سلوك العمل الإبداعى.

### مقدمة:

تواجه المنظمات المعاصرة بالعديد من التحديات فى ظل عالم سريع التغير يتطلب مواجهته الحرص بشكل مستمر على تقديم منتجات وخدمات جديدة وانخراط العاملين فى العديد من سلوكيات العمل الإبداعى من خلال استغلال مواهب العاملين وإمكاناتهم الإبداعية فى توليد الأفكار الجديدة، والبحث عن طرائق وتقنيات وأدوات عمل جديدة، والحصول على دعم لهذه الأفكار الجديدة، وتطبيقها لنيل رضا العملاء وزيادة أداء وإنتاجية المنظمات، وتعزيز قدرتها على التنافس مع المنظمات الأخرى فى بيئة الأعمال (Raykov, 2014).

ولكن على الجانب الأخرى، واجهت المنظمات ضغوطاً بشأن التحول نحو تقليص حجمها، والإستعانة بمصادر توظيف خارجية، وعقود العمل المرنة، وإعادة الهيكلة مما أدى إلى إدراك العاملين لعدم الأمان (Lin et al., 2021) وانتشار العديد من الظواهر السلوكية السلبية، ومنها مساعى العاملين المستمرة نحو تعزيز وحماية مصالحهم الذاتية من أجل الحصول على المزايا المادية والدعم فى ظل ندرة الموارد المتاحة، وغموض القرارات التنظيمية، وعدم وجود قواعد للترقيات والمكافآت واضحة ومعلنة، وهذا ما يعرف بالتسييس التنظيمى والذي يترتب عليه انعدام ثقة العاملين فى أنفسهم، وشعورهم بعدم الإستقرار فى عملهم داخل المنظمة، وانخفاض إندماجهم فى سلوكيات العمل الإبداعى (Kacmar et al., 2009; Stoffers et al., 2020).

## ١ - مشكلة الدراسة:

يعد قطاع الخدمات من أهم المحددات الرئيسية لمستوى تقدم الدول وتطور اقتصادياتها، وزيادة الناتج القومي المحلي بها، وبالتحديد قطاع الاتصالات المصري وتكنولوجيا المعلومات والذي شهد تطورات متلاحقة خلال السنوات الخمس الماضية في تحقيقه أعلى معدل نمو بين قطاعات الدولة والذي بلغ ١٦,٣٪ في عام ٢٠٢٣، وازدادت نسبة مساهمة القطاع في الناتج المحلي بإيرادات قدرت ب ٣١٥ مليار جنيهه وبنسبة نمو بلغت حوالي ٥٪، وكذلك زيادة الصادرات الرقمية إلى ٦,٢ مليار دولار بنسبة ٢٦٪ (تقرير مؤشرات قطاع الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات نقلاً عن وزارة الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات، ٢٠٢٣).

حيث يهدف قطاع الاتصالات بشكل مستمر إلى التغيير والتطوير وتبني الأفكار الجديدة وتنفيذها لضمان استمرار النمو، وارتفاع الإيرادات وتقديم خدمات جديدة تنال رضا العملاء والتكيف مع التحديات البيئية والمنافسين. ويعد الإبداع جزءاً من رؤية ورسالة المنظمة ومؤشراً هاماً على نجاح منظمات هذا القطاع في تقديم خدمات جديدة من أجل النهوض بمستوى أداء هذه المنظمات بكفاءة وفعالية (Etikariena & Muluk, 2014).

ولكن في ظل الأزمات الاقتصادية، تلجأ بعض المنظمات إلى إجراء العديد من التغييرات الجوهرية في بيئة العمل مثل الاعتماد على تكنولوجيا المعلومات بشكل مكثف مما يترتب عليه تقليص أعداد العاملين وإعادة الهيكلة، و عقود العمل المرنة بالشكل الذي يهدد احتفاظ العاملين بوظائفهم وعدم شعورهم بالأمان (Kekesi and Agyemanag, 2014).

وقد اضطرت الشركة المصرية للاتصالات (we) في أعقاب جائحة كورونا إلى الاعتماد على عقود العمل المؤقتة، وتعيين العاملين من مصادر التعهيد الخارجية بعقود مؤقتة يتم تجديدها سنوياً وفقاً لتقارير الأداء والتي لا يتم الإفصاح عنها وبشوبها الغموض مما ترتب عليه إنهاء العقود المؤقتة لبعض العاملين. وهو ماتم توضيحه من خلال المقابلة الميدانية لاستطلاع مشاكل العاملين، حيث أشار عدد من العاملين إلى أن معايير التقييم غير واضحة، وغير معلنة وخاضعة للأهواء الشخصية، وبالتالي تزداد مخاوف العاملين من فقدانهم لوظائفهم في أي وقت.

ويعد اشتراك العاملين في سلوكيات العمل الإبداعية ضرورة في قطاع الاتصالات، ولكن في ظل شعور العاملين بالخوف من فقدانهم لوظائفهم وإدراكهم لعدم الأمان فإن ذلك قد يؤثر سلبياً على رضاهم، والتزامهم التنظيمي، وأدائهم، وصحتهم العقلية، وسلوك العمل الإبداعي (Richter et al., 2014; De Spiegelaere et al., 2014).

ولكن على الجانب الآخر، أظهرت بعض الدراسات السابقة بعض الاختلافات وعدم الاتفاق بشأن العلاقة بين إدراك الفرد لعدم الأمان وسلوك العمل الإبداعي؛ حيث أشارت إلى الأثر الإيجابي لعدم الأمان على سلوك العمل الإبداعي (Montani et al., 2021; Adrian et al., 2022).

وفي ظل شعور العاملين بالخوف من فقدانهم لوظائفهم وندرة الموارد يلجأ البعض منهم إلى محاولة امتلاك قدر من القوة والنفوذ بغرض حماية وتعزيز مصالحهم الذاتية دون النظر لمصلحة المنظمة والأفراد الآخرين؛ فيؤثرون على عملية تقسيم وتوزيع الامتيازات والأضرار وتسييس الزيادات والمكافآت بتقييمات غير عادلة تخضع للأهواء الشخصية، وبالتالي يتم إدراك المنظمة على إنها مسيبة (Sowmya and Panchanathan, 2011)، مما يؤثر سلبياً على إدراك العاملين للعادلة التنظيمية، والالتزام الوجداني، والاندماج، وسلوك المواطنة التنظيمية (Atta & Khan, 2016).

من خلال الاطلاع على الدراسات السابقة وفي حدود علم الباحثة، لوحظ عدم وجود دراسات عربية جمعت بين كل من إدراك الفرد لعدم الأمان والتسييس التنظيمي، وندرة في الدراسات الأجنبية التي تناولت هذين المتغيرين في نموذج واحد باستثناء دراستين وهما: Hu, (2010); Zhang et al., (2022).

وانطلاقاً من اختلاف إدراك العاملين لعدم الأمان الوظيفي؛ لأنه متغير شخصي، وكذلك الحال بالنسبة للتسييس التنظيمي والذي يشار إليه على أنه الدرجة التي ينظر بها العاملون لبيئة عملهم؛ حيث يدركونها على أنها ذات طابع مسيب من وجهة نظرهم الفردية (Ferris et al., 1996) ، ولهذا السبب سوف يتم اختبار دور سمات الشخصية مثل: التقييم الجوهرى للذات فى نموذج الدراسة الحالية؛ والذي يشار إليه على أنه القيمة التي يضيفها الفرد على نفسه وقدرته على التعامل مع مشكلات الحياة بنجاح من خلال امتلاكه لسمات شخصية مثل تقدير الذات، والكفاءة الذاتية، ومركز التحكم، والثبات الانفعالي (Judge et al., 1997).

اهتمت أغلب الدراسات العربية والأجنبية على حد سواء باختبار التقييم الجوهرى للذات كمتغير معدل يؤثر على العديد من المتغيرات ومن بينها: إدراك الفرد لعدم الأمان ، والتسييس التنظيمي كل على حدة، ولم يتم دراسة محدداته إلا فى أبحاث أجنبية قليلة جداً. ولذلك تعد هذه الدراسة مكملة للمجهودات السابقة فى هذا الشأن.

بناءً على ما سبق، يتحدد موضوع الدراسة الحالية فى اختبار ما إذا كان إدراك الفرد لعدم الأمان يعدل العلاقة غير المباشرة بين إدراك التسييس التنظيمي وسلوك العمل الإبداعي من خلال التقييم الجوهرى للذات؟ وينبثق عن هذا التساؤل مجموعة من التساؤلات الفرعية على النحو التالى:

١/١ ما طبيعة العلاقة بين إدراك التسييس التنظيمي وسلوك العمل الإبداعي؟

٢/١ ما طبيعة العلاقة بين إدراك التسييس التنظيمي والتقييم الجوهرى للذات ؟

٣/١ ما طبيعة العلاقة بين التقييم الجوهرى للذات وسلوك العمل الإبداعي؟

٤/١ ما طبيعة العلاقة بين إدراك الفرد لعدم الأمان والتقييم الجوهرى للذات؟

٥/١ هل تتغير العلاقة بين إدراك التسييس التنظيمي وسلوك العمل الإبداعي عندما يتوسط التقييم الجوهرى للذات هذه العلاقة ؟

٦/١ هل تتغير العلاقة بين إدراك الفرد لعدم الأمان وسلوك العمل الإبداعي عندما يتوسط التقييم الجوهرى للذات هذه العلاقة ؟

٧/١ هل يعدل إدراك الفرد لعدم الأمان العلاقة بين كل من: إدراك التسييس التنظيمي والتقييم الجوهرى للذات، التسييس التنظيمي وسلوك العمل الإبداعي، التقييم الجوهرى للذات وسلوك العمل الإبداعي؟

٨/١ هل يعدل إدراك الفرد لعدم الأمان العلاقة غير المباشرة بين إدراك التسييس التنظيمي وسلوك العمل الإبداعي من خلال التقييم الجوهرى للذات؟

## ٢- أهداف الدراسة:

تسعى الدراسة الحالية إلى تحقيق الأهداف التالية:

- ١/٢ التعرف على طبيعة العلاقات المباشرة بين إدراك التسييس التنظيمي وكل من: التقييم الجوهرى للذات، وسلوك العمل الإبداعي.
- ٢/٢ التعرف على طبيعة العلاقة المباشرة بين التقييم الجوهرى للذات وسلوك العمل الإبداعي.
- ٣/٢ اختبار الدور الوسيطى للتقييم الجوهرى للذات فى العلاقة بين إدراك التسييس التنظيمي وسلوك العمل الإبداعي.
- ٤/٢ التعرف على طبيعة العلاقة بين إدراك الفرد لعدم الأمان والتقييم الجوهرى للذات.
- ٥/٢ اختبار الدور التفاعلى لإدراك الفرد لعدم الأمان على العلاقة بين إدراك التسييس التنظيمي والتقييم الجوهرى للذات، وعلى العلاقة بين التسييس التنظيمي وسلوك العمل الإبداعي، وكذلك على العلاقة بين التقييم الجوهرى للذات وسلوك العمل الإبداعي.
- ٦/٢ اختبار دور إدراك الفرد لعدم الأمان كمتغير معدل على العلاقة غير المباشرة بين إدراك التسييس التنظيمي وسلوك العمل الإبداعي من خلال التقييم الجوهرى للذات.
- ٧/٢ بناء نموذج يتضمن العلاقات السابقة بين متغيرات الدراسة فى ظل الإطار النظرى والدراسات السابقة وفروض الدراسة.
- ٨/٢ تقديم التوصيات فى ضوء النتائج التى تم التوصل إليها والتى يمكن أن يسترشد بها متخذو القرار فى الشركة المصرية للاتصالات.

## ٣- أهمية الدراسة:

تستمد هذه الدراسة أهميتها من تقديمها بعض المساهمات على الصعيدين: الأكاديمى والتطبيقى، وذلك على النحو التالى:

### ١/٣ أهمية الدراسة على المستوى الأكاديمى:

- ١/٣/١ توضيح لظاهرة سلبية سائدة فى معظم المنظمات تتمثل فى التسييس التنظيمي، واستعراض مفاهيمه، ومحدداته، ونتائجه.
- ٢/٣/١ إلقاء الضوء على إدراك العاملين لعدم الأمان وتوضيح مفاهيمه، وأبعاده، ونتائجه.
- ٣/٣/١ الوقوف على طبيعة التقييم الجوهرى للذات وتوضيح أبعاده، ومحدداته التى تم عرضها فى عدد قليل من الدراسات السابقة، ونتائجه.
- ٤/٣/١ الاطلاع على الإطار النظرى لمتغيرات الدراسة والدراسات السابقة واستنتاج الفجوات البحثية بالشكل الذى يمكن الباحثة من بناء نموذج يتضمن علاقات بين متغيرات تنظيمية وشخصية وسلوكية لم يتم الجمع بينهم سابقاً مما يعد إضافة بسيطة وتكملة للجهود السابقة فى هذا الشأن.

### ٢/٣ أهمية الدراسة على الجانب التطبيقي:

يمكن الاستدلال على الأهمية العملية للدراسة على النحو التالي:

١/٢/٣ تتبع أهمية الدراسة العملية من تطبيقها على قطاع الاتصالات وخاصة الشركة المصرية للاتصالات والتي تعد المشغل الوحيد لخدمات الهاتف الثابت (الأرضي) وشبكة الهاتف المحمول، وكذلك دورها في دعم إستراتيجية التحول الرقمي، وقد ارتفعت إيراداتها بنحو ٢٨٪ حيث بلغت ٥٦,٧ مليار جنيه وذلك عن نتائج أعمالها عن السنة المالية المنتهية في ٣١ ديسمبر ٢٠٢٣، الأمر الذي يستلزم التغيير والتطوير المستمر لتحسين الخدمات الحالية وتقديم الخدمات الجديدة لمواكبة التغيرات الديناميكية البيئية وزيادة حدة المنافسة مع غيرها من الشركات التي تنتمي لهذا القطاع لضمان استمرار النمو، وبالتالي تستمد هذه الدراسة أهميتها من خلال استنتاج أكثر المتغيرات تأثيراً في سلوك العمل الإبداعي، وتجنب المتغيرات التي تعوق سلوك العمل الإبداعي أو تخفض من تأثيره الإيجابي.

٢/٢/٣ قد تساهم هذه الدراسة في إعادة النظر مرة أخرى في عقود العمل المؤقتة والتي يدركها الأفراد على إنها تهديد لمستقبلهم مما يترتب عليه الشعور بعدم الأمان، وكذلك كيفية التصدي لظاهرة التسييس التنظيمي والتي يترتب عليها العديد من النتائج السلبية التي تضر بأداء المنظمة وسمعتها ومركزها التنافسي.

٣/٢/٣ تستمد الدراسة أهميتها التطبيقية من خلال تقديم خطة عمل إرشادية لتنفيذ التوصيات موجهة إلى الشركة المصرية للاتصالات بشأن كيفية المساهمة في تفويض سلوكيات التسييس التنظيمي، ورفع ثقة العاملين في أنفسهم، وزيادة سلوكيات العمل الإبداعي.

٤/٢/٣ اقتراح بعض الدراسات المستقبلية التي قد تفيد الباحثين في بحوثهم المستقبلية.

### ٤- الإطار النظري لمتغيرات الدراسة:

#### ١/٤ التسييس التنظيمي (Organizational Politics):

ظهر مفهوم التسييس التنظيمي في الفترة التي تلت عام ١٩٧٠ بسبب عدم وجود توافق بين الفرد والمنظمة، وتعارض أهداف الفرد مع أهداف المنظمة التي يعمل بها، وذلك في كل من منظمات القطاع العام والخاص على حد سواء (Du Brin, 1988)؛ حيث عانت المنظمات من أجل الحصول على مواردها، وكثرة الصراعات بين العاملين بسبب سوء توزيع هذه الموارد ومحاولة البعض أن يحصل على أعلى فائدة شخصية له، وتحقيق أهدافه دون أهداف المنظمة (Molm, 1997).

يشار إلى مفهوم التسييس التنظيمي على أنه سلوك إستراتيجي موجه لخدمة الذات وتعظيم الفائدة الشخصية والذي يتعارض مع الأهداف الكلية للمنظمة. وهذا السلوك يرتبط غالباً بالاستحواذ، والتشهير، والوسائل غير المشروعة للحصول على موارد المنظمة وممارسة القوة على الآخرين (Ferris & Kacmar, 1992).

كذلك يمكن النظر إلى مفهوم التسييس التنظيمي على أنه متغير متعدد الأبعاد يتضمن الجانبين المدرك والموضوعي؛ حيث يشتمل الجانب المدرك على كيفية نظر الأفراد إلى السلوك العام للآخرين في المنظمة، والخضوع للآخرين، وعدم معارضتهم؛ لكسب المزايا والمنافع المتعددة، بينما يشتمل الجانب الموضوعي على إدراك تسييس الزيادات والمكافآت والتي تكون غير عادلة (Pudra & Paundra, 2018).

كما أشار البياتي، (٢٠١٧) إلى مفهوم التسييس التنظيمي على أنه "التدابير التي لا تتوافق مع الإجراءات والأساليب والقواعد التنظيمية المقبولة رسمياً والتي يتم إعدادها وتصميمها؛ لتعزيز وتحقيق المصلحة الذاتية، والتي تؤخذ دون مراعاة الأهداف التنظيمية، بل يتم تحقيق مصالحها على حساب تلك الأهداف".

هذا وقد اختلف الباحثون بشأن أبعاد التسييس التنظيمي فمنهم من رآها على تتضمن: القوة والنفوذ، والمهارة السياسية، وتحمل المخاطر، والأهداف التنظيمية، والحوافز، وإجراءات صنع القرارات (Rosen et al., 2006). ومنهم من أشار إلى أبعاد أخرى للتسييس التنظيمي ومنها دراسة Kacmar & Carlson, (1997) حيث يتضمن ثلاثة أبعاد سوف يتم توضيحها بشكل مفصل لتضمينها في الدراسة الحالية وذلك على النحو التالي:

**البعد الأول: السلوك المسييس العام General political behavior:** وهو سلوك الفرد غير الرسمي، والمتعمد الموجه نحو خدمة ذاته؛ لضمان النفوذ وحماية وظيفته، وتحقيق المكاسب الذاتية. وهو يتضمن العديد من الأفعال مثل: تغيير السياسات التي تمكن قلة من الأفراد من الظهور والصعود على أكتاف الآخرين والتقليل منهم من خلال بث الإشاعات في ظل عدم توافر الأنظمة والقواعد وندرة الموارد، وصدور القرارات في ظل حالات عدم التأكد، وكذلك الشللية التي تتمثل في عقد تحالفات قوية مع الجماعات المؤثرة ذوى النفوذ في المنظمة وذلك لتحقيق الأهداف الشخصية بصرف النظر عن أهداف المنظمة (O'Connor and Morrison, 2001; Byrne, 2005).

**البعد الثاني: الخضوع حالياً للتقدم المستقبلي Go along to get ahead:** ويعبر عن السلوكيات الخفية والصامتة والإذعان لذوى القوى والنفوذ وطاعتهم؛ لتجنب أى صراع معهم بل وتضليلهم من خلال إخبارهم بما يريدون سماعه حتى ينالوا الرضا منهم، ولضمان الحصول على المكاسب والامتيازات الشخصية. وبالرغم من أنه قد يبدو رد فعل لسلوكيات الآخرين ولتجنب السلوك المسييس العام، إلا أنه يعد بعداً منفصلاً من أبعاد التسييس التنظيمي (Robb, 2011).

**البعد الثالث: تسييس الزيادات والمكافآت Pay and Promotion Policies:** وهو ممارسة المنظمة للتسييس في قرارات وإجراءات الزيادات والمكافآت بواسطة خضوع تقييم الأداء من قبل المديرين لتقديراتهم الشخصية بصرف النظر عن الأداء الجيد، وخدمة مصالحهم الشخصية من خلال إعطاء متوسطات تقييم الأداء أعلى للأفراد الذين ينحازون لهم ويقدمون خدمات لهم، وبالتالي يدرکها العاملون على أنها غير عادلة وسوف تؤثر مستقبلاً على تقدمهم ونموهم (Rashid et al., 2013).

يختلف إدراك الأفراد للتسييس التنظيمي طبقاً لقيمهم الشخصية وخلفيتهم الثقافية؛ حيث يدرکه بعضهم على أنه سلوك طبيعي ويتقبلونه، والبعض الآخر يرفضه، ويدرکه على أنه منافسة غير شريفة، وخداع وعمل غير أخلاقي (Scharding and Warren, 2023). كما أن للعدالة التنظيمية تأثيراً سلبياً على إدراك التسييس التنظيمي؛ حيث توصلت دراسة Kacmar & Ferris, (1991) إلى أن إدراك العاملين للعدالة التوزيعية والإجرائية يخفض من العلاقة السلبية بين التسييس التنظيمي وكلاً من الأداء والرضا .

كما يترتب على إدراك التسييس التنظيمي العديد من النتائج؛ حيث يؤثر التسييس التنظيمي إيجابياً على السلوك الانسحابي للعاملين ونوايا ترك العمل لديهم، ويؤثر سلبياً على التزامهم التنظيمي (Bozeman et al., 1996). كذلك يدرك العاملون التسييس التنظيمي على أنه مصدر الضغوط في العمل والذي يؤثر على اتجاهات وسلوكيات العاملين تجاه الآخرين في المنظمة مثل: ارتفاع العدائية، وانخفاض تماسك جماعة العمل (Chang et al., 2009)، كما أن للتسييس التنظيمي تأثيراً إيجابياً مباشراً معنوياً على كل من إخفاء المعرفة، وتنمية المسار (الحبشي وآخرون، ٢٠٢٣).

#### ٢/٤ التقييم الجوهرى للذات Core self - evaluation

بدأ مصطلح التقييم الجوهرى للذات على يد Judge et al., (1997) الذي أشار إلى أن الافتراضات والمبادئ والاستنتاجات التي يبني عليها الفرد قراراته تتأثر بتقييمه لذاته وللآخرين في العالم الخارجى. ويعد التقييم الجوهرى للذات نتاج المقارنة الاجتماعية والتي تتطلب جمع معلومات عن الآخرين في بيئة العمل وبواسطة هذه المعلومات يستطيع الفرد تشكيل آرائه، والتعرف على مكانته الوظيفية (Goethals and Darley, 1987).

كما يشير التقييم الجوهرى للذات إلى تقييم الفرد لنفسه بناءً على قدراته، وجدارته، واستحقاقه (Judge et al., 2005) ويتضمن التقييم الجوهرى للذات أربع سمات شخصية عالية الترتيب وهى: تقدير الذات، والكفاءة الذاتية، ومركز التحكم، والثبات الانفعالى حيث تم تناول هذه السمات بشكل مستقل فى الدراسات السابقة قبل ظهور مصطلح التقييم الجوهرى للذات. حيث أشار Judge et al., (1997) إلى تقدير الذات Self-esteem على أنه سمة مركزية فى التقييم الجوهرى للذات يرتبط بتقييم الفرد لسلوكه وعواطفه؛ حيث يتعرف الفرد على نقاط قوته ويقوم بإضفاء الجانب الإيجابى على اتجاهاته باعتقاده فى قدرته على التقدم فى حياته، أما الكفاءة الذاتية Self – efficacy فإنها تعبر عن حكم الفرد لنفسه بشأن قدرته على أداء المهام المختلفة فى المواقف المختلفة بنجاح، ويشير مركز التحكم Locus of control إلى عزو الأفراد لمسببات الأحداث فى حياتهم، فالبعض منهم يكون عزوه داخلياً؛ حيث يعتقد فى قدرته على السيطرة والتحكم فى المواقف المختلفة، بينما يكون عزو الآخرين لمسببات الأحداث خارجياً، واعتقادهم بأن كل الأحداث خارجة عن إرادتهم وسيطرتهم، وأخيراً يعبر الثبات الإنفعالى (الأقل عصابية) Emotional stability (Low neuroticism) عن القدرة على مواجهة المشاعر السلبية مثل القلق والإكتئاب، والتكيف مع الأحداث الضاغطة فى الحياة.

وبالرغم من وصف الشخصية بالثبات النسبى من وجهة النظر التقليدية، وأنها تتغير بشكل ضئيل، إلا أن الدراسات الحديثة أشارت إلى أن التقييم الجوهرى للذات مرن، ويمكن أن يعدل الفرد تقييمه لذاته بناءً على النصح والمشورة، وبالتالي يمكن دراسته كمتغير تابع، ولا يمكن الاقتصار على اختباره بشكل دائم على أنه متغير معدل (Di Fabio et al., 2012).

أشارت بعض الدراسات إلى محددات التقييم الجوهرى للذات؛ حيث يتأثر إيجابياً بالدعم الاجتماعى للمسار ويؤثر إيجابياً على الرضا عن الحياة، كما أنه يتوسط العلاقة بين هذين المتغيرين (Jiang et al., 2017). كما أن للتقييم الجوهرى للذات عدة نتائج منها: انخفاض نية ترك العمل والاحترق ، وارتفاع الالتزام التنظيمي (Peng et al., 2016).



### ٣/٤ سلوك العمل الإبداعي Innovative Work Behavior:

تواجه المنظمات بضرورة التوجه نحو السلوكيات الإبداعية حتى يمكنهم تقديم منتجات وخدمات جديدة لضمان الحفاظ على المركز التنافسي في ظل بيئة شديدة التغير؛ حيث يجب على المنظمات تشجيع العاملين لديها على المساهمة في الأنشطة الإبداعية؛ لأنها سلوكيات تطوعية وليست ضمن الوصف ماعدا العاملين بقسم البحوث والتطوير (Katz & Khan, 1978).

ويعرف السلوك الإبداعي على أنه توليد الأفكار الجديدة، وتقديمها والحصول على دعم لها، وتطبيقها لتحسين أداء المنظمة والأفراد وجماعات العمل (Janssen, 2000). ولذا يعد السلوك الإبداعي نتاج عملية الابتكار؛ لأن الابتكار يعنى توليد الأفكار الجديدة بصرف النظر عن تطبيقها، ولكن إذا دخلت حيز التنفيذ أصبحت سلوكاً إبداعياً (Fetrati and Nielsen, 2018).

هذا ويتضمن سلوك العمل الإبداعي عدة أبعاد؛ فهو يبدأ بالبعد الأول المتعلق بتوليد الأفكار Idea Generation والذي يعنى بحث الفرد عن أفكار وطرائق وتقنيات وأدوات عمل جديدة، وإيجاد حلول جديدة للمشاكل الحالية حتى يمكن تقديم نظام جديد ومنتجات وخدمات جديدة. أما البعد الثانى: فيتمثل فى ترويج الأفكار Idea promotion وهو محاولة الأفراد لحشد الآخرين، وإقناعهم لتقديم الدعم والتأييد اللازم لهذه الأفكار الجديدة. أما البعد الثالث والأخير فيتعلق بتنفيذ الأفكار Idea Implementation وهو وضع الفكرة الجديدة محل التنفيذ وتطبيقها عملياً حتى يتم إنتاج المنتج الجديد، أو إدخال تكنولوجيا جديدة، أو تقديم خدمة جديدة بالشكل الذي يمكن المنظمة من الحصول على المنافع الحقيقية، وتحسين أدائها؛ حيث تعد هذه الأبعاد مستويات غير متسلسلة؛ بحيث يمكن للعاملين المشاركة فى مزيج من هذه الأنشطة فى وقت واحد (Jansen, 2000; Agbim et al., 2013).

كما يشتمل سلوك العمل الإبداعي على بعدين طبقاً لدراسة De Spiegelaere et al., (2014) وهما: توليد الفكرة الذي يشمل (استكشاف الأفكار، وتوليد الأفكار)، والبعد الثانى يتعلق بتنفيذ الفكرة ويتضمن (ترويج الأفكار، وتنفيذ الأفكار).

وهناك العديد من المحددات التى تؤثر على سلوك العمل الإبداعي والتى من ضمنها النمط القيادى؛ حيث تؤثر القيادة الريادية إيجابياً على سلوك العمل الإبداعي (Bannay et al., 2020)، وكذلك سمات الشخصية وبالتحديد الكفاءة الذاتية (Ones et al., 2007)، كما يؤثر الاندماج التنظيمي، والالتزام التنظيمي، والأمان النفسى إيجابياً على سلوك العمل الإبداعي (Sari and Palupiningdyah, 2020).

كما أن لسلوك العمل الإبداعي بأبعاده (توليد الفكرة، وترويجها، وتنفيذها) تأثيراً إيجابياً معنوياً على الفخر التنظيمي ببعديه: العاطفى، والاتجاهى (أحمد، ٢٠٢٣)، وكذلك يؤثر البعد الخاص بتنفيذ الفكرة من أبعاد سلوك العمل الإبداعي إيجابياً على نجاح المسار المدرك (Bandar et al., 2019).

### ٤/٤ عدم الأمان Job Insecurity:

أدت الضغوط المستمرة التى تتعرض لها المنظمات فى ظل الركود الإقتصادى، والمنافسة القوية فى بيئة الأعمال، وندرة الموارد، ومحاولة النمو وتعظيم الربحية إلى السعى نحو عقود العمل المرنة، وحصول عدد من العاملين على التقاعد المبكر، بالإضافة إلى فصل العديد من العاملين (Kang et al., 2012). وبالتالي أصبح العاملون مهددين بفقدان وظائفهم، وإدراكهم لعدم الأمان والذي يشار إليه على أنه عجز العاملين عن الاحتفاظ بوظائفهم واستمرارية العمل فى منظماتهم، أو تغيير غير

إرادى لوظيفتهم الحالية داخل المنظمة؛ حيث يرتبط الأمان بعدم فقدان الوظيفة والحفاظ على حقوق العاملين فى الترقية والأجور والمكافآت حتى يستطيعوا الوفاء باحتياجاتهم الأساسية فى الحياة (Chiu et al., 2015).

كذلك يعرف عدم الأمان بأنه عدم التوافق بين ما يريده الفرد فى مستقبله بشأن وظيفته الحالية وما يدركه من تهديدات فيها. وقد أشارت بعض الدراسات السابقة إلى أبعاد عدم الأمان على إنهما: البعد الإدراكى المتعلق بإدراك التهديدات بشأن إستمرارية العمل وانخفاض الفرص الوظيفية، والبعد الوجدانى وهو رد الفعل الشعورى المتمثل فى القلق والخوف نتيجة إدراك التهديدات فى الوظيفة الحالية (DeWitte et al., 2015).

هناك محددات لإدراك الفرد لعدم الأمان والتي من بينها القيادة؛ حيث أن القيادة التبادلية تؤثر تأثيراً سلبياً معنوياً على شعور العاملين بعدم الأمان مما يؤدى إلى الانسحاب النفسى (مرسى، ٢٠١٤). ويعد غموض الدور والتغيير التنظيمي من أسباب إدراك العاملين لعدم الأمان مما يؤثر سلبياً على الصحة الجسدية والعقلية والتحكم فى العمل (Rajput and Talan, 2017).

كما يؤثر عدم الأمان تأثيراً سلبياً على الإلتزام التنظيمي والإندماج وأداء المنظمة، وإيجابياً على الاحتراق ونية ترك العمل (Aybas et al., 2015; Jung et al., 2021).

#### ٥-مراجعة الدراسات السابقة لمتغيرات الدراسة:

يمكن استعراض الدراسات السابقة التى تتناول العلاقات المباشرة وغير المباشرة بين متغيرات الدراسة على النحو التالى:

#### ١/٥ العلاقة بين التسييس التنظيمي وسلوك العمل الإبداعي:

بناءً على نظرية حفظ الموارد Conversation of Resources Theory ل Hobfoll, (1989) والتي تفترض أن العاملين يحاولون استثمار الموارد، واستغلال الموارد المتاحة للتكيف مع مسببات الضغوط، فعندما يدركون التسييس التنظيمي بشكل مرتفع فإنهم يلجأون إلى الإستفادة من موارد المنظمة، والخضوع لجماعات القوى فى سبيل الحفاظ على مواردهم، واكتساب موارد جديدة بالشكل الذي قد يجعلهم قادرين على توليد وترويج وتنفيذ الأفكار الجديدة، أو يعوقهم عن فعل ذلك.

وهناك العديد من الدراسات السابقة التى اختبرت العلاقة بين هذين المتغيرين ومنها دراسة Parker et al., (1995) التى اختبرت العلاقة بين إدراك التسييس التنظيمي وسلوك العمل الإبداعي بالتطبيق على العاملين بالمنظمات الحكومية فى الولايات المتحدة الأمريكية، وتوصلت الدراسة إلى أن إدراك العاملين للتسييس بدرجة مرتفعة أدى إلى انخفاض اشتراكهم فى سلوكيات العمل الإبداعي. وفى نفس السياق أشار Elkhail, (2017) إلى التأثير السلبى للتسييس التنظيمي على سلوك العمل الإبداعي.

وهدف دراسة Stoffers et al., (2020) إلى اختبار العلاقة بين كل من القادة والتابعين، وسلوكيات المواطنة التنظيمية وسلوك العمل الإبداعي من خلال التوظيف، وكذلك دور التسييس التنظيمي فى العلاقة بين التوظيف وسلوكيات المواطنة التنظيمية. وقد توصلت النتائج إلى أن كلاً من القادة والتابعين وسلوكيات المواطنة التنظيمية يؤثران تأثيراً إيجابياً معنوياً على سلوك العمل الإبداعي من خلال التوظيف، كما أن للتسييس التنظيمي تأثيراً سلبياً مباشراً على سلوك العمل الإبداعي، وأدى إلى تعديل العلاقة الإيجابية بين التوظيف وسلوك العمل الإبداعي؛ حيث أنه تسبب فى انخفاض العلاقة الإيجابية بينهما.

كما اختبرت دراسة (Raharso, 2020) العلاقة غير المباشرة بين التسييس التنظيمي وسلوك العمل الإبداعي من خلال مشاركة العاملين للمعلومات بالتطبيق على العاملين في محلات التسوق الصغيرة. وتوصلت النتائج إلى وجود علاقة سلبية مباشرة بين التسييس التنظيمي وسلوك العمل الإبداعي، ووجود علاقة إيجابية بين مشاركة المعلومات وسلوك العمل الإبداعي، كما توصلت مشاركة العاملين للمعلومات كلياً العلاقة بين التسييس التنظيمي وسلوك العمل الإبداعي.

وعلى النقيض من الدراسة السابقة، فقد استهدفت دراسة (Atif and Alvi, 2022) اختبار العلاقة بين العقيدة الإسلامية وسلوك العمل الإبداعي من خلال مشاركة المعلومات ودور التسييس التنظيمي في العلاقة بين مشاركة المعلومات وسلوك العمل الإبداعي، وذلك بالتطبيق على العاملين في قطاع التعليم في باكستان. وتوصلت النتائج إلى أن العقيدة الإسلامية أثرت إيجابياً معنوياً على كل من مشاركة المعلومات وسلوك العمل الإبداعي، إلا أن التسييس التنظيمي قد أثر إيجابياً معنوياً على سلوك العمل الإبداعي وله دور معدل في العلاقة بين مشاركة المعلومات وسلوك العمل الإبداعي؛ حيث أدى إلى ارتفاع العلاقة الإيجابية بينهما. بناءً على العلاقات السابقة يمكن صياغة الفرض الأول للدراسة الحالية على النحو التالي:

**H<sub>1</sub>** : " توجد علاقة سلبية معنوية بين إدراك التسييس التنظيمي بأبعاده (السلوك المسيس العام، والخضوع حالياً للتقدم المستقبلي، وتسييس الزيادات والمكافآت) وسلوك العمل الإبداعي بأبعاده (توليد الأفكار، وترويج الأفكار، وتنفيذ الأفكار)". وينبثق عن هذا الفرض عدة فروض فرعية وسيتم توضيحها في نتائج اختبارات الفروض.

#### ٢/٥ العلاقة بين التسييس التنظيمي والتقييم الجوهرى للذات:

استهدفت دراسة (Kacmar et al., 2009) اختبار العلاقة بين التقييم الجوهرى للذات والأداء ودور كل من إدراك التسييس التنظيمي وفعالية القيادة كمتغيرين معدلين في هذه العلاقة بالتطبيق على شركات توزيع الغذاء متوسطة الحجم في شمال الولايات المتحدة الأمريكية. وقد توصلت نتائج الدراسة أن هناك علاقة عكسية معنوية مباشرة بين التسييس التنظيمي والتقييم الجوهرى للذات، وكذلك وجود علاقة عكسية معنوية بين التقييم الجوهرى للذات والأداء عند إدراك التسييس التنظيمي بدرجة مرتفعة، بينما تزداد العلاقة الإيجابية بين التقييم الجوهرى للذات والأداء كلما ازداد إدراك العاملين لفعالية القيادة.

بينما أشارت دراسة (Javed et al., 2014) إلى اختبار العلاقة بين التقييم الجوهرى للذات (كمتغير معدل) في العلاقة بين التسييس التنظيمي ونية ترك العمل بالتطبيق على العاملين بالقطاع الصحى في باكستان، وقد توصلت النتائج إلى عدم وجود علاقة جوهرية بين التقييم الجوهرى للذات والتسييس التنظيمي، ووجود علاقة عكسية مباشرة بين التقييم الجوهرى للذات ونية ترك العمل، ووجود علاقة إيجابية مباشرة بين التسييس التنظيمي ونية ترك العمل، وأن التقييم الجوهرى للذات مع التسييس التنظيمي أدى إلى ارتفاع نية ترك العمل.

كما تناولت دراسة (Aboedres, 2020) العلاقة بين السمات الشخصية والتي من أحد أبعادها مركز التحكم والأداء ودور التسييس التنظيمي كوسيط في هذه العلاقة بالتطبيق على العاملين بالمستشفيات الحكومية في الزقازيق. وقد أشارت النتائج إلى أن الأفراد الذين لديهم مركز تحكم داخلى يكون لديهم ميل أعلى لممارسة التسييس التنظيمي، كما أن التسييس التنظيمي يتوسط العلاقة بين مركز التحكم والأداء .

كذلك اختبرت دراسة (Atshan et al., 2022) دور الكفاءة الذاتية كأحد أبعاد (التقييم الجوهري للذات) والمهارة السياسية على العلاقة بين التسييس التنظيمي والإستجابة لعدم الرضا (الصمت، والخروج، والصوت، والولاء) بالتطبيق على القطاع الصحي بالعراق. وقد توصلت النتائج إلى أن الكفاءة الذاتية أدت إلى انخفاض العلاقة السلبية بين إدراك التسييس التنظيمي والإستجابة لعدم الرضا ببعديه: الصمت، والولاء.

واستهدفت دراسة (Gulati & Sankpal, 2021) اختبار الدور الوسيط للثبات الانفعالي (كبعد من أبعاد التقييم الجوهري للذات) في العلاقة بين إدراك التسييس التنظيمي والتفاني في العمل بالتطبيق على قطاع التعليم، وقد توصلت الدراسة إلى أن الثبات الانفعالي يتوسط جزئياً العلاقة بين التسييس التنظيمي والتفاني في العمل وذلك لعدم وجود علاقة جوهريّة بين الثبات الانفعالي والتفاني في العمل.

وعلى النقيض من الدراسة السابقة، فقد اختبرت دراسة (Khan and Chaudhary, 2023) علاقة كل من التقييم الجوهري للذات والدرجة كمتغيرين مستقلين بالنميمة الإيجابية والسلبية والدور المعدل لإدراك الفرد للتسييس التنظيمي في هذه العلاقة. وأظهرت نتائج الدراسة عدم وجود علاقة جوهريّة بين التسييس التنظيمي والتقييم الجوهري للذات، كذلك لم يؤثر التسييس التنظيمي كمتغير معدل في العلاقة بين التقييم الجوهري للذات والنميمة السلبية؛ حيث أن العاملين لديهم مشاعر داخلية قوية وقدرة على تنظيم الذات بالشكل الذي جعلهم لا يستجيبون للتسييس التنظيمي. بناءً على العلاقات السابقة يمكن صياغة الفرض الثاني للدراسة الحالية على النحو التالي:

**H<sub>2</sub>** : " توجد علاقة سلبية معنوية بين إدراك التسييس التنظيمي بأبعاده (السلوك المسيس العام، والخضوع حالياً للتقدم المستقبلي، وتسييس الزيادات والمكافآت) والتقييم الجوهري للذات". وينتق عن هذا الفرض عدة فروض فرعية وسيتم توضيحها في نتائج اختبارات الفروض.

### ٣/٥ العلاقة بين التقييم الجوهري للذات وسلوك العمل الإبداعي:

أشارت عدة دراسات أجنبية إلى وجود علاقة إيجابية بين التقييم الجوهري للذات وسلوك العمل الإبداعي ومنها دراسة (Zhang et al., 2020). وفي نفس السياق اختبرت دراسة (Purba & Paundra, 2018) العلاقة بين التقييم الجوهري للذات وسلوك العمل الإبداعي، ودور الشخصية المبادرة في هذه العلاقة، وقد أوضحت نتائج الدراسة وجود علاقة إيجابية معنوية بين كل من: التقييم الجوهري للذات، والشخصية المبادرة وسلوك العمل الإبداعي، وأن الشخصية المبادرة توسطت العلاقة بين التقييم الجوهري للذات وسلوك العمل الإبداعي.

بينما توصلت دراسة (Ramli, 2020) إلى نتيجة مختلفة عن النتيجة السابقة؛ حيث أشارت إلى وجود علاقة غير جوهريّة بين التقييم الجوهري للذات وسلوك العمل الإبداعي.

في حين أشارت دراسة (Choi et al., 2023) إلى وجود علاقة مباشرة إيجابية معنوية بين التقييم الجوهري للذات وسلوك العمل الإبداعي، وعدم وجود علاقة جوهريّة غير مباشرة بينهما بسبب المستويات المنخفضة للتعلم التنظيمي كمتغير معدل في هذه العلاقة. بناءً على العلاقات السابقة يمكن صياغة الفرض الثالث للدراسة الحالية على النحو التالي:

**H<sub>3</sub>** : ينص هذا الفرض على أنه " توجد علاقة إيجابية معنوية بين التقييم الجوهرى للذات وسلوك العمل الإبداعي بأبعاده (توليد الأفكار، وترويج الأفكار، وتنفيذ الأفكار)". وينبثق عن هذا الفرض عدة فروض فرعية وسيتم توضيحها في نتائج اختبارات الفروض.

#### ٤/٥ العلاقة بين إدراك الفرد لعدم الأمان والتقييم الجوهرى للذات، وسلوك العمل الإبداعي:

بناءً على نظرية العلاقة بين الموارد ومتطلبات الوظيفة Job Demands – Resources Theory للباحثين Bakker and Demerouti, (2017) وهى النظرية التى جمعت بين ضغوط العمل والدافعية حيث افترضت أن العاملين يشعرون بضغوط نتيجة متطلبات العمل أو الشعور بالقلق إزاء وظائفهم الحالية، فذلك يجعلهم أكثر تركيزاً على مواردهم الشخصية، والتي قد تعطيهم الثقة فى مواجهة الضغوط وتعطيهم الدافع نحو الإشتراك فى سلوكيات العمل الإبداعي، أو يكون لها رد فعل عكسى إذا كانت مسببات الضغوط أكثر من قدرة العاملين على مواجهتها.

أشارت العديد من الدراسات السابقة إلى وجود علاقة سلبية بين عدم الأمان والتقييم الجوهرى للذات؛ لأن الشعور بفقدان الوظيفة يرتبط بشعور فقدان القوة والتحكم من جانب العاملين، كما أنه يؤدي إلى انخفاض الثبات الانفعالى والشعور بالهوية (Sverke et al., 2002).

كذلك توصلت دراسة Guarnaccina et al., (2016) إلى وجود علاقة سلبية بين عدم الأمان والكفاءة الذاتية (كأحد أبعاد التقييم الجوهرى للذات)، وكذلك توسطت الكفاءة الذاتية العلاقة السلبية بين عدم الأمان وكل من الرضا، والإندماج، وذلك فى منظمات القطاعين: العام والخاص.

وفى نفس السياق توصلت دراسة Yoo & Lee, (2019) فى اختبارها للعلاقة بين التقييم الجوهرى للذات وكل من التكيف مع المسار والإندماج والدور المعدل لعدم الأمان فى هذه العلاقة إلى وجود علاقة سلبية مباشرة بين عدم الأمان والتقييم الجوهرى للذات. بناءً على العلاقات السابقة يمكن صياغة الفرض الرابع للدراسة الحالية على النحو التالى:

**H<sub>4</sub>**: "توجد علاقة سلبية معنوية بين إدراك الفرد لعدم الأمان ببعديه (الإدراكي، والوجدانى) والتقييم الجوهرى للذات".

وتوصلت دراسة Niesen et al., (2018) إلى عدم وجود علاقة معنوية بين عدم الأمان وكل من توليد الفكرة وتنفيذها (كأبعاد سلوك العمل الإبداعي) بينما جاءت العلاقة غير المباشرة معنوية بينهما من خلال خرق العقد النفسى.

كما توصلت دراسة Ma et al., (2023) إلى نتيجة مختلفة عن النتيجة السابقة فقد أشارت إلى وجود علاقة سلبية بين عدم الأمان ببعديه: الإدراكي والوجدانى وسلوك العمل الإبداعي.

وعلى النقيض من الدراسة السابقة، فقد توصلت دراسة Adrian et al., (2022) إلى وجود علاقة إيجابية جوهرية بين عدم الأمان وسلوك العمل الإبداعي. بناءً على العلاقات السابقة يمكن صياغة الفروض التالية والتي تمثل العلاقات غير المباشرة من خلال وساطة التقييم الجوهرى للذات على النحو التالى:

**H<sub>5</sub>**: ينص هذا الفرض على أنه "يتوسط التقييم الجوهرى للذات معنوياً العلاقة بين إدراك التسييس التنظيمي بأبعاده (السلوك المسيس العام، والخضوع حالياً للتقدم المستقبلي، وتسييس الزيادات والمكافآت) وسلوك العمل الإبداعي بأبعاده (توليد الأفكار، وترويج الأفكار، وتنفيذ الأفكار)". وينبثق عن هذا الفرض عدة فروض فرعية وسيتم توضيحها في نتائج اختبارات الفروض.

**H<sub>6</sub>**: "يتوسط التقييم الجوهرى للذات معنوياً العلاقة بين إدراك الفرد لعدم الأمان وسلوك العمل الإبداعي".

**٥/٥ العلاقة بين إدراك الفرد لعدم الأمان ، وإدراك التسييس التنظيمي، والتقييم الجوهرى للذات، وسلوك العمل الإبداعي:**

تم عرض العلاقات بين كل متغيرين على النحو المبين في الدراسات السابقة، ولكن لم يتم العثور على دراسة في حدود علم الباحثة تجمع هذه المتغيرات في نموذج واحد.

وتأسيساً على نظرية تنشيط السمات الشخصية Trait Activation Theory للباحثين Tett and al., (2021) التي تفترض أن السمات الشخصية يتم التعبير عنها في شكل سلوك والذي قد يقوى أو يضعف طبقاً لبعض الظروف الموقفية، وبالتالي فإن علاقة التقييم الجوهرى للذات بسلوك العمل الإبداعي قد تكون إيجابية أو سلبية طبقاً لتأثير بعض المتغيرات مثل: إدراك الفرد لعدم الأمان ، وإدراك التسييس التنظيمي في هذه العلاقة. بناءً على ما سبق يمكن صياغة الفروض غير المباشرة والتي تتناول أثر الدور التفاعلي لإدراك الفرد لعدم الأمان على متغيرات الدراسة كما يلي:

**H<sub>7</sub>**: "يعدل إدراك الفرد لعدم الأمان معنوياً العلاقة بين إدراك التسييس التنظيمي والتقييم الجوهرى للذات".

**H<sub>8</sub>**: "يعدل إدراك الفرد لعدم الأمان معنوياً العلاقة بين إدراك التسييس التنظيمي وسلوك العمل الإبداعي".

**H<sub>9</sub>**: "يعدل إدراك الفرد لعدم الأمان معنوياً العلاقة بين التقييم الجوهرى للذات وسلوك العمل الإبداعي".

**H<sub>10</sub>**: "يعدل إدراك الفرد لعدم الأمان معنوياً العلاقة غير المباشرة بين إدراك التسييس التنظيمي وسلوك العمل الإبداعي من خلال التقييم الجوهرى للذات".

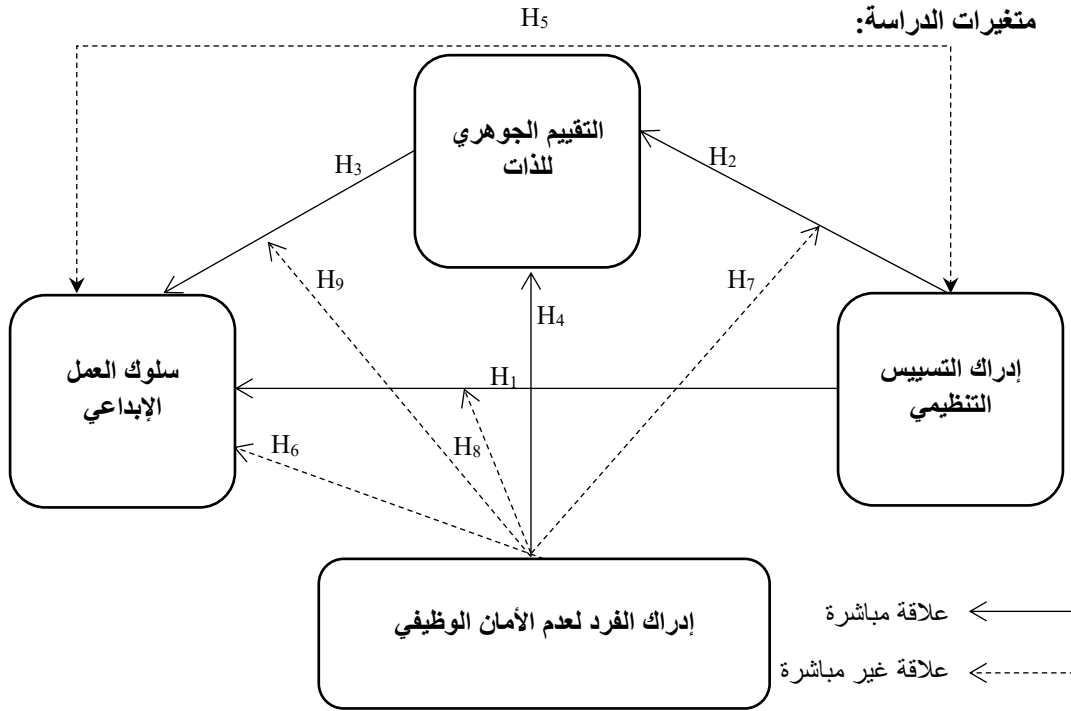
**بناءً على ما سبق يمكن التعليق على الدراسات السابقة كما يلي:**

تم دراسة التسييس التنظيمي في أغلب الدراسات الأجنبية والعربية بشكل مجمل الأبعاد، كما تضاربت الدراسات بشأن إيجابية أو سلبية علاقته بسلوك العمل الإبداعي. أما بشأن التقييم الجوهرى للذات، فقد تم اختباره في أغلب الدراسات السابقة كمتغير معدل، وهناك ندرة في الدراسات السابقة التي تناولته كمتغير وسيط، كما لوحظ أن اختباره تم بشكل مجمل الأبعاد، وأن أبعاده تم اختبارها بشكل مستقل في عدة دراسات مختلفة مع غيرها من المتغيرات؛ حيث كانت أكثر هذه الأبعاد شيوعاً في الدراسات السابقة هي الكفاءة الذاتية، يليها تقدير الذات.

واختلفت الدراسات السابقة التي تناولت العلاقة بين التسييس التنظيمي والتقييم الجوهرى للذات فهناك دراسات أشارت إلى سلبية العلاقة بينهما، في حين أشارت دراسات أخرى إلى عدم معنوية العلاقة بينهما. وكذلك الحال بالنسبة لعلاقة التقييم الجوهرى للذات بسلوك العمل الإبداعي والذين اختلفوا بشأن إيجابية العلاقة بينهما أو عدم وجود علاقة معنوية بينهما.

كما اختلفت الدراسات السابقة بشأن العلاقة بين عدم الأمان وسلوك العمل الإبداعي من حيث إيجابية أو سلبية العلاقة بينهما. كما لوحظ من عرض الدراسات السابقة الأجنبية والعربية عدم وجود نموذج واحد يجمع بين كل متغيرات الدراسة الحالية، كذلك تم تطبيق أغلب الدراسات السابقة على القطاع الصحي والتعليمي والبنوك، أما قطاع الاتصالات فلم يحظ باهتمام كبير من قبل الباحثين. ولذلك جاءت هذه الدراسة لسد الفجوات البحثية السابقة ومكملة لها، والتوصل إلى نتائج واستنتاجات وتوصيات سوف يتم توجيهها إلى الشركة المصرية للاتصالات (we).

ويوضح الشكل التالي رقم (١) نموذج الدراسة متضمناً العلاقات المباشرة وغير المباشرة بين متغيرات الدراسة:



شكل رقم (١): نموذج الدراسة

المصدر: من إعداد الباحثة

## ٦- منهجية الدراسة:

يتضمن هذا الجانب متغيرات الدراسة وكيفية قياسها، ومنهج الدراسة، ومصادر بيانات الدراسة، ومجتمع وعينة وأداة الدراسة، وأساليب تحليل بيانات الدراسة واختبار فروضها وذلك على النحو التالي:

### ١/٦ متغيرات الدراسة وكيفية قياسها:

تتضمن الدراسة الحالية أربعة أنواع من المتغيرات، وسوف يتم عرض المفاهيم الإجرائية الخاصة بهم وكيفية قياسهم كما يلي:

١/١/٦ المتغير المستقل: التسييس التنظيمي:

يشار إلى مفهوم التسييس التنظيمي على أنه: سلوك استراتيجي موجه لخدمة الذات، وحماية المصالح الذاتية، والانضمام لأصحاب القوة والنفوذ في المنظمة؛ لتحقيق مكاسب مادية وأهداف شخصية بصرف النظر عن أهداف المنظمة والإجراءات والقواعد المتبعة فيها. ويتضمن هذا المتغير ثلاثة أبعاد على النحو التالي:

- **السلوك المسيس العام:** وهو السلوك غير الرسمي والمتعمد لخدمة الذات والمصالح الشخصية لضمان النفوذ وحماية الوظيفة من المخاطر في ظل ندرة الموارد، وصدور قرارات غير متوافقة مع الإجراءات المنظمة في العمل.
- **الخضوع حالياً للتقدم المستقبلي:** وهو سلوك ضمنى يعبر عن الإذعان والطاعة لأصحاب القوة والنفوذ داخل المنظمة لتجنب أى صراع معهم ولتعزيز المكاسب الذاتية.
- **تسييس الزيادات والمكافآت:** ويعبر عن تسييس قرارات وإجراءات الزيادات والمكافآت الموجهة للمرؤوسين وخضوع تقارير الأداء لتقديرات شخصية من قبل المديرين بصرف النظر عن الأداء الجيد لخدمة مصالحهم مما يعوق من حصولهم على الترقيات وشعورهم الدائم بالظلم.

تم استخدام مقياس (Kacmar & Ferris, 1991) لقياس التسييس التنظيمي والذي تضمن ١٢ عبارة حيث تم قياس سلوك المسيس العام بست عبارات، كما تم قياس الخضوع حالياً للتقدم المستقبلي بأربع عبارات، وأخيراً تم قياس تسييس الأجور والمكافآت بواسطة عبارتين، وقد تم القياس على مقياس ليكرت الخماسي والذي يتراوح ما بين (٥) موافق بشدة، و(١) غير موافق بشدة. ومن أمثلة هذه العبارات: "هناك مجموعة مؤثرة من الأفراد لا يستطيع أحد أن يتجاوزهم في القسم الذي أعمل به"، و"يتم تشجيع العاملين على التحدث في مختلف القضايا والأفكار ذات الطبيعة الحرجة" (عبارة معكوسة)، "لا يجب إخبار الآخرين بما يريدون سماعه" (عبارة معكوسة)، و"تتوافق قرارات الزيادات والمكافآت مع السياسات المعلنة" (عبارة معكوسة). وقد تم مراعاة تحويل العبارات المعكوسة في البعدين الثاني والثالث وذلك بإعطاء رقم عكس الدرجة التي تم اختيارها على التدرج الطبيعي في تقرير البيانات. وقد كان معامل الثبات للمقياس الأصلي  $\alpha = 0.87$ .

٢/١/٦ المتغير المعدل: إدراك الفرد لعدم الأمان:

يشير عدم الأمان إلى إدراك الفرد للتهديد بشأن استمراره في وظيفته الحالية (البعد الإدراكي)، وردود أفعاله العاطفية المتمثلة في الشعور بالقلق الدائم في ظل انخفاض الفرص الوظيفية والموارد (البعد الوجداني).



وقد تم الإعتماد على مقياس (De Witte, 2000) لقياس عدم الأمان المكون من ١١ عبارة مقاسة على مقياس ليكرت الخماسي والذي يتراوح ما بين (٥) موافق بشدة، و(١) غير موافق بشدة؛ حيث تضمن المقياس ست عبارات خاصة بعدم الأمان الإدراكي، وخمس عبارات خاصة بعدم الأمان الوجداني. ومن أمثلة هذه العبارات: "هناك فرصة صغيرة لأن أصبح عاطلاً عن العمل"، و"أنا متأكد بشأن بيئة عملي" (عبارة معكوسة)، و"بمجرد التفكير أن أصبح عاطلاً عن العمل، يجعلني ذلك أشعر بالقلق". مع مراعاة العبارات المعكوسة وتحويلها بعكس درجة المقياس الأصلي.

#### ٣/١/٦ المتغير التابع: سلوك العمل الإبداعي:

ويشير مفهوم سلوك العمل الإبداعي إلى سعى الفرد لتوليد الأفكار الجديدة، والبحث عن طرق عمل جديدة لتقديم منتج جديد، أو خدمة جيدة وكذلك محاولة إيجاد الفرد حلول جديدة لمشاكل حالية (توليد الأفكار)، ومحاولة حشد التأييد اللازم لهذه الأفكار الجديدة من الرواد في العمل (ترويج الأفكار)، ووضع هذه الأفكار محل التنفيذ العملي (تنفيذ الأفكار).

وقد تم الإعتماد على مقياس (Janssen, 2000) المكون من ٩ عبارات والمقاسة على مقياس ليكرت الخماسي الذي يتراوح ما بين (٥) موافق بشدة، و(١) غير موافق بشدة؛ حيث تضمن المقياس أبعاد سلوك العمل الإبداعي (توليد الأفكار، وترويج الأفكار، وتنفيذ الأفكار) وتم قياس كل بعد من هذه الأبعاد بواسطة ثلاث عبارات. ومن أمثلة هذه العبارات: "أبحث عن طرق وأساليب وأدوات جديدة لتنفيذ العمل"، "أحشد الدعم للأفكار الإبداعية"، "أقوم بتحويل الأفكار الإبداعية إلى تطبيقات مفيدة". وكان معامل الثبات الأصلي لهذا المقياس  $\alpha=0.85$ .

#### ٤/١/٦ المتغير الوسيط: التقييم الجوهرى للذات:

يعبر مفهوم التقييم الجوهرى للذات عن الافتراضات التي يبني عليها الفرد قراراته والتي تتأثر بذاته والمقارنة الاجتماعية مع الآخرين بالشكل الذي يمكنه من التعرف على مكانته الوظيفية، وبشكل آرائه المختلفة؛ حيث يتضمن أربع سمات شخصية وهى: تقدير الذات الذي يعبر عن حب الفرد لذاته وتقييمه الإيجابي لها واعتقاده بأنه ذو قيمة والأفضل، والثبات الإنفعالى (الأقل عصابية) والذي يعبر عن القدرة على مواجهة المشاعر السلبية، والأحداث الضاغطة فى الحياة، والتكيف معها وإضفاء نوع من التفاؤل عليها، كما تعبر الكفاءة الذاتية عن ثقة الفرد فى قدرته على مواجهة المواقف المختلفة والتعامل معها بنجاح، وأخيراً يشير مركز التحكم (داخلى) إلى عزو الفرد لنفسه كل مسببات الضغوط وأنه يسيطر على عمله.

وقد تم الإعتماد على مقياس (Judge et al., 2003) المكون من ١٢ عبارة مقاسة على مقياس ليكرت الخماسي الذي يتراوح ما بين (٥) موافق بشدة، و(١) غير موافق بشدة، حيث تضمن المقياس أبعاد التقييم الجوهرى للذات (تقدير الذات، والثبات الإنفعالى، والكفاءة الذاتية، ومركز التحكم) وتم قياس كل بعد من هذه الأبعاد بواسطة ثلاث عبارات. ومن أمثلة هذه العبارات: "عندما أحاول، أنجح فى العموم"، و"أشعر بالاكنتاب فى بعض الأحيان" (عبارة معكوسة)، و"أنا قادر على التعامل مع معظم مشاكل"، و"أشعر بأننى غير مسيطر على عملي" (عبارة معكوسة). وكان معامل الثبات الأصلي لهذا المقياس  $\alpha=0.75$ .

### ٢/٦ منهج الدراسة:

اعتمدت الدراسة الحالية على المنهج الوصفي والتحليلي بجانب المنهج الاستنتاجي في تناول العلاقات بين متغيرات الدراسة؛ حيث اعتمدت على الإطار النظري والدراسات السابقة العربية والأجنبية والرسائل والأطروحات الجامعية لصياغة فروض الدراسة، وتحليل نتائج فروض الدراسة لتوضيح العلاقات السببية بينها.

### ٣/٦ مصادر بيانات الدراسة:

تم الإعتماد على البيانات الثانوية من خلال الإطلاع على المراجع العربية والأجنبية والدوريات والرسائل العلمية، وكذلك البيانات الأولية من خلال استخدام قائمة استبانة موجهة إلى الإداريين والمهندسين بالشركة المصرية للاتصالات (we) في محافظة أسيوط واستخدام هذه البيانات في التحقق من إختبارات صحة فروض الدراسة والتوصل إلى النتائج والاستنتاجات والتوصيات الخاصة بهذه الدراسة.

### ٤/٦ مجتمع وعينة الدراسة:

يتمثل مجتمع الدراسة في جميع العاملين الذكور والإناث من الإداريين والمهندسين بالشركة المصرية للاتصالات (we) في محافظة أسيوط؛ وذلك لأنهم أصحاب مؤهلات متنوعة وعليا، وملائمتهم لموضوع الدراسة، وبلغ إجمالي هذا المجتمع (٣٧٨) مفردة، وقد اعتمدت الباحثة على العينة الطبقية العشوائية والتي تم تحديدها بالرجوع إلى الجداول الإحصائية ريان، (٢٠١٣) وبلغت (١٩١) مفردة في ضوء معامل ثقة قدره ٩٥٪، ومستوى معنوية قدره ٥٪.

وقد تم استخدام طريقة التوزيع المتناسب Proportional Allocation والتي تتضمن توزيعاً متناسباً للعينة على طبقات المجتمع بما يعكس الوزن النسبي لكل طبقة داخل المجتمع كما سيتم توضيحه في الجدول التالي رقم (١):

جدول رقم (١): مجتمع وعينة الدراسة

المجموعة الوظيفية	نسبة العاملين من إجمالي مجتمع البحث				توزيع العينة على الذكور والإناث	
	ذكور	النسبة %	الإناث	النسبة %	ذكور	إناث
إداريين	٢٦٧	٧٠,٦٣	٥٧	١٥,٠٨	١٣٥	٢٩
مهندسين	٤٥	١١,٩	٩	٢,٣٨	٢٣	٤
إجمالي	٣١٢	٨٢,٥٣	٦٦	١٧,٤٦	١٥٨	٣٣
	إجمالي المجتمع ٣٧٨		إجمالي العينة ١٩١			

المصدر: من إعداد الباحثة بناءً على بيان بأعداد الإداريين والمهندسين من إدارة الموارد البشرية بالشركة المصرية للاتصالات حتى ٢٠٢٣/٧/١٥.

وقد تم تحضير استبانة ورقية وتوزيعها على العاملين، وأخرى إلكترونية على Google Form تم إرساله على لينك في جروبات خاصة بهؤلاء العاملين وذلك لانشغال بعضهم ورغبتهم في استيفاء بيانات الاستبانة في أوقات راحتهم، وقد تم شرح الهدف من الاستبانة وأقسامها؛ لضمان الموافقة على ملء الاستبانة، ثم تم تجميع جميع الردود، واستبعاد القوائم غير الصالحة منها، وقد بلغ عدد القوائم الصحيحة الصالحة للتحليل الإحصائي (١٥٢) مفردة بنسبة استجابة قدرها ٧٩,٥٪.

تضمنت قائمة الاستبانة بيانات عامة عن المستقصى منهم تشمل النوع والعمر وأعلى المؤهلات الدراسية التي تم الحصول عليها وطول مدة خدمة العاملين بالمنظمة، وفيما يلي يوضح الجدول رقم (٢) الخصائص الديموجرافية لمفردات عينة الدراسة:

جدول رقم (٢): خصائص وصف عينة الدراسة

المتغيرات الديموجرافية	العدد	%	
الجنس	ذكر	١٢١	٧٩,٦٪
	أنثى	٣١	٢٠,٤٪
العمر	من ٣١ إلى ٤٠ عاماً	٥٥	٣٦,٢٪
	من ٤١ إلى ٥٠ عاماً	٩١	٥٩,٩٪
	من ٥١ إلى ٦٠ عاماً	٦	٣,٩٪
أعلى مؤهل دراسي حصلت عليه	دكتوراة	٩	٥,٩٪
	ماجستير	٨١	٥٣,٣٪
	بكالوريوس	٥٠	٣٢,٩٪
	دبلوم	١٢	٧,٩٪
مدة خدمتك	أقل من ٥ سنوات	٣	٢,٠٪
	من ١٠ إلى ١٥ سنة	٣٣	٢١,٧٪
	أكثر من ١٥ سنة	١١٦	٧٦,٣٪

المصدر : التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة.

وتعليقاً على الجدول السابق، أوضحت النتائج أن نسبة الذكور كانت الأعلى بنسبة ٨٠٪ مقابل نسبة الإناث ٢٠٪، وفيما يخص فئات العمر كانت النسبة الأكبر لفئة العمر من ٤١ إلى ٥٠ عاماً بنسبة (٦٠٪)، ثم فئة العمر من ٣١ إلى ٤٠ عاماً بنسبة (٣٦٪)، وأخيراً فئة العمر من ٥١ إلى ٦٠ عاماً بنسبة (٤٪).

وفيما يتعلق بالمؤهل الدراسي، كانت نسبة الحاصلين على الماجستير (٥٣٪)، والبكالوريوس (٣٣٪)، والدبلوم (٨٪) والدكتوراه (٦٪). وأخيراً، كان توزيع مدة الخدمة كالتالي: نسبة (٧٦٪) لأكثر من ١٥ سنة، و (٢٢٪) للخدمة من ١٠ إلى ١٥ سنة، وأخيراً نسبة (٢٪) لمدة الخدمة أقل من ٥ سنوات.

#### ٥/٦ أساليب التحليل الإحصائي للبيانات واختبار الفروض:

تم التحليل باستخدام برنامج (IBM SPSS V.28) وذلك في حساب الإحصائيات الوصفية وبعض الأساليب الاستدلالية. وتم استخدام طريقة النمذجة باستخدام طريقة المربعات الصغرى الجزئية (PLS-SEM) في تقييم النموذج المقترح واختبار فرضيات الدراسة باستخدام برنامج (Smart PLS V. 3.2.9). حيث تعتبر منهجية النمذجة بالمعادلات البنائية (SEM) من الموضوعات التي لاقت رواجاً كبيراً في الآونة الأخيرة، واهتماماً شديداً بين الباحثين والأكاديميين، ويرجع ذلك إلى مرونتها وقدرتها في المساعدة علي التحليل وتفسير النماذج المعقدة.

تم فحص البيانات والتأكد من خلوها من أي قيم مفقودة Missing Data أو وجود قيم شاذة Outliers بحيث تكون البيانات صالحة للتحليل، ولا تؤثر هذه المشاكل علي نتائج النموذج (Hair et al., 2017) وتم تطبيق أسلوب النمذجة بالمعادلات البنائية باستخدام طريقة المربعات الصغرى الجزئية (Partial Least Squares (PLS لتقييم نموذج القياس والتأكد من صدق وصلاحيه مقاييس الدراسة، وحساب الإحصاءات الوصفية ومعاملات الارتباط لمحاو الدراسة للتعرف علي خصائص هذه المتغيرات، وأخيراً تم اختبار الفروض وتقييم النموذج الهيكلي للدراسة للتأكد من جودة المطابقة والتنبؤ للنموذج.

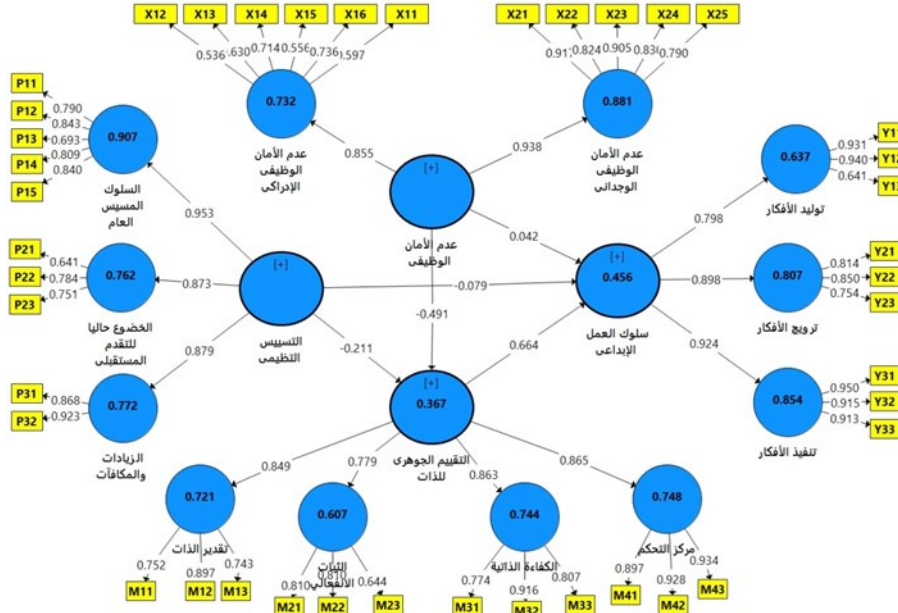
#### ١/٥/٦ تقييم صدق وثبات مقاييس الدراسة Reliability and Validity Assessment:

في هذا الجزء من الدراسة يتم اختبار الصدق والثبات الخاص بمقاييس الدراسة من خلال اختبار نموذج القياس، ويتطلب ذلك تقييم موثوقية الاتساق الداخلي، والصدق التقاربي، والصدق التمييزي، وفيما يلي يتضمن الجدول رقم (٣) نتائج تقييم نموذج القياس محل الدراسة من خلال اختبار الاتساق الداخلي ويشمل معامل الموثوقية المركبة (Composite Reliability (CR، واختبار الصدق التقاربي عن طريق معامل التشبع Factor Loading ومتوسط التباين المستخرج Average Variance Extracted (AVE) و قد تم حذف عبارتين من إدراك التسييس التنظيمي من السلوك المسيس العام والخضوع حالياً للتقدم المستقبلي ثم إعادة تشغيل البرنامج بعد حذفهم وذلك على النحو التالي:

جدول رقم (٣): تقييم الصدق والثبات لمحاور الدراسة

Average Variance Extracted	Composite Reliability	معامل التشبع	العبرة	البعد	المتغير
0.635	0.896	0.79	P11	السلوك المسيب العام	التسييس التنظيمي
		0.843	P12		
		0.693	P13		
		0.809	P14		
		0.84	P15		
0.53	0.771	0.641	P21	الخضوع حالياً للتقدم المستقبلي	
		0.784	P22		
		0.751	P23		
0.802	0.89	0.868	P31	الزيادات والمكافآت	
		0.923	P32		
0.4	0.798	0.597	X11	عدم الأمان الإدراكي	عدم الأمان
		0.536	X12		
		0.63	X13		
		0.714	X14		
		0.556	X15		
		0.736	X16		
0.73	0.931	0.917	X21	عدم الأمان الوجداني	
		0.824	X22		
		0.905	X23		
		0.83	X24		
		0.79	X25		
0.641	0.842	0.752	M11	تقدير الذات	التقييم الجوهري للذات
		0.897	M12		
		0.743	M13		
0.575	0.801	0.81	M21	الثبات الانفعالي	
		0.81	M22		
		0.644	M23		
0.696	0.872	0.774	M31	الكفاءة الذاتية	
		0.916	M32		
		0.807	M33		
0.846	0.943	0.897	M41	مركز التحكم	
		0.928	M42		
		0.934	M43		
0.72	0.883	0.931	Y11	توليد الأفكار	سلوك العمل الإبداعي
		0.94	Y12		
		0.641	Y13		
0.651	0.848	0.814	Y21	ترويج الأفكار	
		0.85	Y22		
		0.754	Y23		
0.858	0.948	0.95	Y31	تنفيذ الأفكار	
		0.915	Y32		
		0.913	Y33		

يتبين من النتائج في الجدول السابق رقم (٣) أن جميع قيم الموثوقية المركبة كانت أكبر من ٠,٧ وقيم متوسط التباين المستخرج أكبر من ٠,٤، مما يدل على صدق وثبات المقاييس المستخدمة في الدراسة (Hair et. al, 2017; Fornell and Larcker, 1981). كما نلاحظ أيضا أن جميع قيم معاملات التثبع كما في الشكل التالي رقم (٢) أكبر من ٠,٤، مما يدل على صدق هذه العبارات في قياس المحور الخاص بها.



شكل رقم (٢): نموذج القياس للدراسة

المصدر: التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة ن = ١٥٢ مفردة

جدول رقم (٤): اختبار الصدق التمييزي

مركز التحكم	عدم الأمان الوجداني	عدم الأمان الإدراكي	توليد الأفكار	ترويج الأفكار	تقدير الذات	تنفيذ الأفكار	الكفاءة الذاتية	السلوك المسيس العام	الزيادات والمكافآت	الخضوع حاليا للتقدم المستقبلي	الثبات الانفعالي	
											<b>0.758</b>	الثبات الانفعالي
										<b>0.728</b>	-0.277	الخضوع حاليا للتقدم المستقبلي
									<b>0.896</b>	0.721	-0.065	الزيادات والمكافآت
								<b>0.797</b>	0.749	0.734	-0.235	السلوك المسيس العام
							<b>0.834</b>	-0.251	-0.106	-0.345	0.549	الكفاءة الذاتية
						<b>0.926</b>	0.466	-0.327	-0.24	-0.313	0.484	تنفيذ الأفكار
					<b>0.8</b>	0.588	0.67	-0.413	-0.241	-0.514	0.626	تقدير الذات
				<b>0.807</b>	0.571	0.787	0.42	-0.28	-0.151	-0.23	0.564	ترويج الأفكار
			<b>0.849</b>	0.577	0.582	0.581	0.51	-0.268	-0.096	-0.31	0.33	توليد الأفكار
		<b>0.633</b>	-0.255	-0.242	-0.446	-0.237	-0.488	0.404	0.469	0.395	-0.324	عدم الأمان الإدراكي
	<b>0.854</b>	0.625	-0.295	-0.341	-0.288	-0.294	-0.375	0.255	0.23	0.22	-0.424	عدم الأمان الوجداني
<b>0.92</b>	-0.494	-0.588	0.296	0.508	0.592	0.58	0.665	-0.354	-0.383	-0.357	0.552	مركز التحكم

المصدر: التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة ن = ١٥٢ مفردة

ولاختبار الصدق التمييزي لمحاور الدراسة، تم استخدام معيار فورنل لاركر -Fornell-Larcker (Hair et al, 2017). يقوم معيار فورنل لاركر بمقارنة الجذر التربيعي لقيم AVE مع الارتباطات الأخرى للمتغير؛ حيث يجب أن تكون قيمة الجذر التربيعي لقيم AVE لكل متغير أكبر من أعلى ارتباط له مع أي متغير آخر. ويتبين من النتائج السابقة في جدول رقم (٤) أن قيم الجذر التربيعي لقيم AVE على القطر الرئيسي هي أعلى من قيم الارتباطات للمتغير مع بقية المتغيرات.

#### ٢/٥/٦ الإحصاءات الوصفية لمتغيرات الدراسة Descriptive Statistics:

يتم حساب الإحصاءات الوصفية لمحاور الدراسة في الجدول التالي رقم (٥) وتشمل حساب المتوسط (M) والانحراف المعياري (SD). يوصي Hair, et al., (2014) باستخدام الإلتواء Skewedness والتفرطح Kurtosis لاختبار التوزيع الطبيعي؛ وأشارت هذه الدراسات السابقة إلى أن مدي التوزيع الطبيعي يقع بين القيم  $2 \pm$  للإلتواء و  $7 \pm$  للتفرطح. وتشير النتائج في الجدول التالي رقم (٥) إلى نتائج الإلتواء والتفرطح الخاصة بالمتغيرات جميعها في المدي الخاص بالتوزيع الطبيعي كما يلي:

جدول رقم (٥): الإحصاءات الوصفية لمتغيرات الدراسة

المحور	الرمز	المتوسط	الانحراف المعياري	الإلتواء	التفرطح
السلوك المسيس العام	x1	3.603	1.062	-0.778	-0.385
الخضوع حالياً للتقدم المستقبلي	x2	3.072	0.968	-0.071	-1.067
الزيادات والمكافآت	x3	3.658	1.105	-0.759	-0.247
عدم الأمان الإدراكي	MO1	2.503	0.800	-0.007	-0.583
عدم الأمان الوجداني	MO2	2.547	1.231	0.293	-1.123
تقدير الذات	ME1	4.000	0.783	-0.503	-0.530
الثبات الإنفعالي	ME2	4.123	0.631	-0.206	-0.407
الكفاءة الذاتية	ME3	4.296	0.653	-0.436	-1.039
مركز التحكم	ME4	3.572	0.990	-0.031	-1.032
توليد الأفكار	Y1	3.811	0.864	-0.345	-0.612
ترويج الأفكار	Y2	3.504	0.788	0.168	-0.659
تنفيذ الأفكار	Y3	3.504	1.041	-0.153	-1.041
التسييس التنظيمي (إجمالي)	X	3.444	0.947	-0.598	-0.711
عدم الأمان (إجمالي)	MO	2.525	0.907	0.201	-0.827
التقييم الجوهري للذات (إجمالي)	ME	3.998	0.643	-0.231	-0.658
سلوك العمل الإبداعي (إجمالي)	Y	3.607	0.779	0.113	-1.064

المصدر : التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة ن = ١٥٢

٣/٥/٦ معاملات الارتباط الخطى الثنائي بين متغيرات الدراسة:

يوضح الجدول التالي رقم (٦) معاملات الارتباط الخطى الثنائي بين متغيرات الدراسة:

جدول رقم (٦): معاملات الارتباط الخطى الثنائي بين متغيرات الدراسة

المتغيرات	X1	X2	X3	X	MO	ME	Y1	Y2	Y3	Y
X1	1									
X2	** .730	1								
X3	** .744	** .721	1							
X	** .912	** .890	** .912	1						
MO	** .350	** .341	** .382	** .395	1					
ME	** -.403	** -.451	** -.270	** -.410	** -.564	1				
Y1	** -.260	** -.312	-.081	** .244	** -.311	** .458	1			
Y2	** -.280	** -.241	-.152	** -.251	** -.313	** .614	** .540	1		
Y3	** -.332	** -.321	** -.243	** -.332	** -.296	** .645	** .546	** .789	1	
Y	** -.340	-.343	** -.194	** -.315	** -.355	** .664	** .795	** .888	** .913	1

المصدر: التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة ن = ١٥٢ مفردة

لقياس العلاقات بين متغيرات الدراسة، تم استخدام معامل ارتباط بيرسون Pearson Correlation بين متغيرات الدراسة في الشكل السابق، وقد تم استخدام الرموز التي تشير إلى متغيرات الدراسة كما تم توضيحهم في الجدول السابق. وتشير النتائج بين  $\pm 0.3$  إلى ارتباط ضعيف، وبين  $\pm 0.3$  إلى  $\pm 0.7$  إلى ارتباط متوسط، وبين  $\pm 0.7$  إلى  $\pm 1$  إلى ارتباط قوي، أيضاً إذا كانت قيمة الدلالة أكبر من  $0.05$  فإن هذا يدل على عدم معنوية العلاقات أي ليست ذا دلالة إحصائية، وإذا كانت قيمة الدلالة الإحصائية أقل من  $0.05$  فإن هذا يدل على دلالة إحصائية عند مستوي ثقة  $95\%$ . نستنتج من بيانات الجدول السابق أن هناك ارتباطاً طردياً متوسطاً بين التسييس التنظيمي وعدم الأمان حيث  $(r(152) = 0.395, P < 0.001)$ ، بينما يرتبط التسييس التنظيمي ارتباطاً عكسياً متوسطاً مع كل من التقييم الجوهري للذات  $(r(152) = -0.410, P < 0.001)$  وسلوك العمل الإبداعي  $(r(152) = -0.315, P < 0.001)$ . أيضاً، يرتبط عدم الأمان ارتباطاً عكسياً متوسطاً مع كل من التقييم الجوهري للذات  $(r(152) = -0.564, P < 0.001)$  وسلوك العمل الإبداعي  $(r(152) = -0.355, P < 0.001)$ . أخيراً، هناك ارتباطاً طردياً متوسطاً بين التقييم الجوهري للذات وسلوك العمل الإبداعي حيث  $(r(152) = 0.664, P < 0.001)$ .

٦/٦ نتائج اختبار فروض الدراسة وفروضها الفرعية:

١/٦/٦ نتائج اختبار التأثيرات المباشرة Direct Effects:

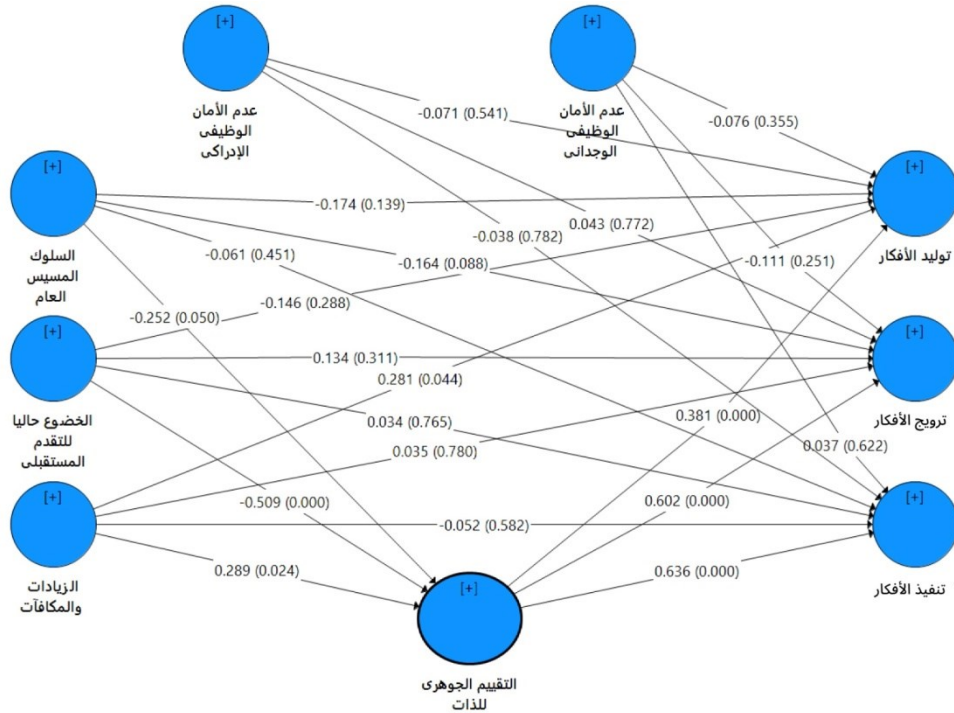
تم عملية تقييم النموذج الهيكلي من خلال تقييم مشكلة التداخل الخطي وتقييم الدلالة الإحصائية وقيم  $R$ -Square وحجم التأثير والملائمة التنبؤية، على النحو المبين في الجدول التالي رقم (٧):



جدول رقم (٧): اختبار العلاقات المباشرة

النتيجة	VIF	Effect Size	فترات الثقة عند ٩٥٪		P-value	t-value	قيمة B	المسار
			أصغر من ٥	أكبر من ٠,٠٢				
رفض	1.25	0.009	0.021	-0.185	0.126	1.529	-0.079	ف١: التسييس التنظيمي -> سلوك العمل الإبداعي
رفض	2.576	0.003	0.082	-0.252	0.451	0.754	-0.061	ف١-١: السلوك المسيس العام -> تنفيذ الأفكار
رفض	2.576	0.018	0.01	-0.384	0.088	1.709	-0.164	ف١-٢: السلوك المسيس العام -> ترويج الأفكار
رفض	2.576	0.017	0.027	-0.423	0.139	1.479	-0.174	ف١-٣: السلوك المسيس العام -> توليد الأفكار
رفض	2.838	0.001	0.262	-0.188	0.765	0.299	0.034	ف١-٤: الخضوع حالياً للتقدم المستقبلي -> تنفيذ الأفكار
رفض	2.838	0.011	0.382	-0.147	0.311	1.014	0.134	ف١-٥: الخضوع حالياً للتقدم المستقبلي -> ترويج الأفكار
رفض	2.838	0.011	0.113	-0.432	0.288	1.062	-0.146	ف١-٦: الخضوع حالياً للتقدم المستقبلي -> توليد الأفكار
رفض	2.754	0.002	0.135	-0.242	0.582	0.55	-0.052	ف١-٧: الزيادات والمكافآت -> تنفيذ الأفكار
رفض	2.754	0.001	0.278	-0.229	0.78	0.28	0.035	ف١-٨: الزيادات والمكافآت -> ترويج الأفكار
قبول	2.754	0.042	0.567	0.028	0.044	2.014	0.281	ف١-٩: الزيادات والمكافآت -> توليد الأفكار
قبول	1.18	0.059	-0.058	-0.354	0.006	2.749	-0.211	ف٢: التسييس التنظيمي -> التقييم الجوهري للذات
قبول	2.44	0.036	-0.015	-0.516	0.05	1.961	-0.252	ف٢-١: السلوك المسيس العام -> التقييم الجوهري للذات
قبول	2.464	0.144	-0.302	-0.709	0	4.846	-0.509	ف٢-٢: الخضوع حالياً للتقدم المستقبلي -> التقييم الجوهري للذات
قبول	2.508	0.046	0.579	0.07	0.024	2.259	0.289	ف٢-٣: الزيادات والمكافآت -> التقييم الجوهري للذات
قبول	1.579	0.514	0.776	0.53	0	10.353	0.664	ف٣: التقييم الجوهري للذات -> سلوك العمل الإبداعي
قبول	1.94	0.379	0.785	0.503	0	8.71	0.636	ف٣-١: التقييم الجوهري للذات -> تنفيذ الأفكار
قبول	1.94	0.316	0.782	0.441	0	6.781	0.602	ف٣-٢: التقييم الجوهري للذات -> ترويج الأفكار
قبول	1.94	0.11	0.568	0.184	0	3.844	0.381	ف٣-٣: التقييم الجوهري للذات -> توليد الأفكار
قبول	1.18	0.323	-0.363	-0.607	0	7.899	-0.491	ف٤: عدم الأمان -> التقييم الجوهري للذات
التقييم الجوهري للذات (الفروض الرئيسية)= ٠,٣٦٧، سلوك العمل الإبداعي= ٠,٤٥٦، التقييم الجوهري للذات (الفروض الفرعية)= ٠,٢٧٢، تنفيذ الأفكار= ٠,٤٤٩، وترويج الأفكار= ٠,٤١، وتوليد الأفكار= ٠,٣٢.								معايير جودة النموذج
التقييم الجوهري للذات (الفروض الرئيسية)= 0.178، سلوك العمل الإبداعي= ٠,٢٥٤، التقييم الجوهري للذات (الفروض الفرعية)= ٠,١٢٢، تنفيذ الأفكار= ٠,٣٦٤، وترويج الأفكار= ٠,٢٥، وتوليد الأفكار= ٠,٢١٢.								

المصدر: التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة ن = ١٥٢ مفردة



شكل رقم (٣): اختبار الفروض الفرعية

المصدر: التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة ن = ١٥٢ مفردة

يتبين من نتائج الجدول السابق أنه لا يوجد تأثيراً معنوياً للتسييس التنظيمي علي سلوك العمل الإبداعي حيث  $(\beta = -0.079, P > 0.05)$ ، وكانت نتائج الفرضيات المتفرعة عن الفرض الأول جميعها مرفوضاً ما عدا تأثير تسييس الزيادات والمكافآت علي توليد الأفكار حيث  $(\beta = 0.281, P < 0.05)$ ، وحيث أنه قيمة الدلالة أقل من ٠,٠٥ وحجم التأثير (٠,٠٤٢) أكبر من ٠,٠٢ فإنه يتم قبول هذا الفرض الفرعي. وفيما يخص نتائج الفرض الرئيسي الثاني، نجد أن هناك تأثيراً سلبياً ذا دلالة إحصائية للتسييس التنظيمي علي التقييم الجوهري للذات حيث  $(\beta = -0.211, P < 0.01)$ ، وحيث أنه قيمة الدلالة أقل من ٠,٠٥ وحجم التأثير (0.059) أكبر من ٠,٠٢ فإنه يتم قبول الفرض الرئيسي الثاني. وكانت نتائج الفرضيات المتفرعة عن الفرض الثاني كالتالي:

- نجد أن السلوك المسيس العام يؤثر سلبياً علي التقييم الجوهري للذات حيث  $(\beta = -0.252, P = 0.05)$ ، وحيث أن قيمة الدلالة أقل من أو تساوي ٠,٠٥ وحجم التأثير (0.036) أكبر من ٠,٠٢ فإنه يتم قبول الفرض الفرعي الأول.
- نجد أن الخضوع حالياً للتقدم المستقبلي يؤثر سلبياً علي التقييم الجوهري للذات حيث  $(\beta = -0.509, P < 0.001)$ ، وحيث أنه قيمة الدلالة أقل من ٠,٠٥ وحجم التأثير (0.144) أكبر من ٠,٠٢ فإنه يتم قبول الفرض الفرعي الثاني.
- نجد أن تسييس الزيادات والمكافآت لها تأثير إيجابي علي التقييم الجوهري للذات حيث  $(\beta = 0.289, P < 0.05)$ ، وحيث أنه قيمة الدلالة أقل من ٠,٠٥ وحجم التأثير (0.046) أكبر من ٠,٠٢ فإنه يتم قبول الفرض الفرعي الثالث لمعنوية العلاقة مع اختلاف اتجاه العلاقة عن الفرض الفرعي الذي تم صياغته.

فيما يخص الفرض الرئيس الثالث، نجد أن هناك تأثيراً إيجابياً ذا دلالة إحصائية للتقييم الجوهري للذات على سلوك العمل الإبداعي حيث ( $\beta = 0.664, P < 0.001$ )، وحيث أنه قيمة الدلالة أقل من ٠,٠٥، وحجم التأثير (0.514) أكبر من ٠,٠٢، فإنه يتم قبول الفرض الرئيسي الثالث. وكانت نتائج الفرضيات المتفرعة عن الفرض الثالث كالتالي:

- نجد أن التقييم الجوهري للذات له تأثير إيجابي على تنفيذ الأفكار حيث ( $\beta = 0.636, P < 0.001$ )، وحيث أنه قيمة الدلالة أقل من ٠,٠٥، وحجم التأثير (0.379) أكبر من ٠,٠٢، فإنه يتم قبول الفرض الفرعي الأول.
- نجد أن التقييم الجوهري للذات له تأثير إيجابي على ترويج الأفكار حيث ( $\beta = 0.602, P < 0.001$ )، وحيث أنه قيمة الدلالة أقل من ٠,٠٥، وحجم التأثير (0.316) أكبر من ٠,٠٢، فإنه يتم قبول الفرض الفرعي الثاني.
- نجد أن التقييم الجوهري للذات لها تأثير طردي على توليد الأفكار حيث ( $\beta = 0.381, P < 0.001$ )، وحيث أنه قيمة الدلالة أقل من ٠,٠٥، وحجم التأثير (0.11) أكبر من ٠,٠٢، فإنه يتم قبول الفرض الفرعي الثالث.

أخيراً: وبشأن نتائج الفرض الرئيس الرابع نجد أن هناك تأثيراً سلبياً ذا دلالة إحصائية لعدم الأمان على التقييم الجوهري للذات حيث ( $\beta = -0.491, P < 0.001$ )، وحيث أنه قيمة الدلالة أقل من ٠,٠٥، وحجم التأثير (0.323) أكبر من ٠,٠٢، فإنه يتم قبول الفرض الرئيسي الرابع.

كما توضح النتائج في الجدول السابق رقم (٧) أيضاً معايير تقييم النموذج الهيكلي الخاص بالدراسة، بالنسبة لمعامل التحديد فإنه يعتبر مقياساً للقوة التفسيرية للنموذج، ولا بد أن تكون قيمة معامل التحديد أكبر من ٠,١٠ حتى تكون قيمة مقبولة، وكانت معظم القيم متوسطة التفسير. فيما يخص قيم معامل الأثر، كانت جميع القيم لفروض الدراسة التي تم إثباتها هي قيم مقبولة (أكبر من ٠,٠٢) وتراوحت بين ضعيف (٠,٠٣٦) إلى قوي (٠,٥١٤). كانت جميع قيم VIF أقل من ٥، مما يعني عدم وجود مشكلة التعدد الخطي في النموذج. يعتبر معيار الملائمة التنبؤية Predictive Relevance ( $Q^2$ ) مؤشراً على القدرة التنبؤية خارج نموذج العينة أو قدرة النموذج على التنبؤ. وقد تم اقتراح هذا المقياس من قبل Stone, (1974). حيث تشير قيم  $Q^2$  أكبر من الصفر لمتغير كامن داخلي معين إلى القدرة التنبؤية لنموذج المسار لبناء المتغير التابع (Hair et al, 2017). وكما يتضح من جدول رقم (٧) فإن جميع معاملات  $Q^2$  معنوية ومقبولة من الناحية الإحصائية لأنها أكبر من الصفر.

#### ٢/٦/٦ نتائج اختبار الدور الوسيطى للتقييم الجوهري للذات Mediation Role:

إن جوهر تحليل الوساطة يفترض سلسلة من العلاقات التي يؤثر فيها متغير سابق على متغير وسيط، والذي يؤثر بعد ذلك على متغير تابع، وإذا كانت العلاقة المباشرة بين المتغير المستقل والتابع ليست دالة إحصائياً والعلاقة غير المباشرة بينهما دالة إحصائياً فتسمى هذه الحالة وساطة كلية (Full Mediation)، أما إذا كانت العلاقة المباشرة بين المتغير المستقل والتابع دالة إحصائياً والعلاقة غير المباشرة أيضاً دالة إحصائياً فتسمى هذه الحالة وساطة جزئية (Partial Mediation) وذلك في منهجية النمذجة بالمعادلات البنائية (SEM) (Hair et al., 2017) وهذا يختلف عن شروط الوساطة طبقاً لدراسة Baron & Kenny, (1986) والتي تم تطبيقها على اختبارات تحليل الانحدار (Zhao et al., 2010; Pardo & Roman, 2013)، وسيتم توضيح هذه العلاقات غير المباشرة كما يلي:

جدول رقم (٨): العلاقات غير المباشرة

النتيجة	فترات الثقة عند ٩٥٪		P-value	t-value	قيمة B	المسار
	الحد الأعلى	الحد الأدنى				
قبول	-0.044	-0.242	0.007	2.677	-0.14	ف٥: التسييس التنظيمي -> التقييم الجوهري للذات -> سلوك العمل الإبداعي
قبول	-0.01	-0.331	0.047	1.987	-0.16	ف٥-١: السلوك المسيس العام -> التقييم الجوهري للذات -> تنفيذ الأفكار
قبول	-0.013	-0.298	0.037	2.086	-0.152	ف٥-٢: السلوك المسيس العام -> التقييم الجوهري للذات -> ترويج الأفكار
قبول	-0.012	-0.201	0.04	2.056	-0.096	ف٥-٣: السلوك المسيس العام -> التقييم الجوهري للذات -> توليد الأفكار
قبول	-0.204	-0.485	0	4.632	-0.324	ف٥-٤: الخضوع حالياً للتقدم المستقبلي -> التقييم الجوهري للذات -> تنفيذ الأفكار
قبول	-0.172	-0.49	0	3.869	-0.306	ف٥-٥: الخضوع حالياً للتقدم المستقبلي -> التقييم الجوهري للذات -> ترويج الأفكار
قبول	-0.098	-0.334	0.001	3.227	-0.194	ف٥-٦: الخضوع حالياً للتقدم المستقبلي -> التقييم الجوهري للذات -> توليد الأفكار
قبول	0.373	0.054	0.02	2.33	0.184	ف٥-٧: الزيادات والمكافآت -> التقييم الجوهري للذات -> تنفيذ الأفكار
قبول	0.345	0.055	0.016	2.405	0.174	ف٥-٨: الزيادات والمكافآت -> التقييم الجوهري للذات -> ترويج الأفكار
قبول	0.232	0.039	0.016	2.406	0.11	ف٥-٩: الزيادات والمكافآت -> التقييم الجوهري للذات -> توليد الأفكار
قبول	-0.243	-0.436	0	6.509	-0.326	ف٦: عدم الأمان -> التقييم الجوهري للذات -> سلوك العمل الإبداعي

المصدر: التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة ن = ١٥٢ مفردة

يلاحظ من نتائج تحليل الدور الوسيط للتقييم الجوهري للذات عن طريق نمذجة المعادلات البنائية باستخدام طريقة SEM-PLS في الجدول السابق رقم (٨) أن هناك تأثيراً سلبياً غير مباشراً ذا دلالة إحصائية للتسييس التنظيمي علي سلوك العمل الإبداعي من خلال التقييم الجوهري للذات حيث أن  $(\beta_{\text{Indirect}} = -0.14, P < 0.01)$ ، وحيث أن قيمة الدلالة أقل من ٠,٠٥، وعليه فإنه يتم قبول الفرض الخامس كالتالي:

- نجد أن هناك تأثيراً سلبياً غير مباشراً ذا دلالة إحصائية للسلوك المسيس العام علي تنفيذ الأفكار من خلال التقييم الجوهري للذات حيث أن  $(\beta_{\text{Indirect}} = -0.16, P < 0.05)$ ، وحيث أن قيمة الدلالة أقل من ٠,٠٥، وعليه فإنه يتم قبول الفرض الفرعي الأول.
- نجد أن هناك تأثيراً سلبياً غير مباشراً ذا دلالة إحصائية للسلوك المسيس العام علي ترويج الأفكار من خلال التقييم الجوهري للذات حيث أن  $(\beta_{\text{Indirect}} = -0.152, P < 0.05)$ ، وحيث أن قيمة الدلالة أقل من ٠,٠٥، وعليه فإنه يتم قبول الفرض الفرعي الثاني.

- نجد أن هناك تأثيراً سلبياً غير مباشراً ذا دلالة إحصائية للسلوك المسيس العام علي توليد الأفكار من خلال التقييم الجوهرى للذات حيث أن ( $\beta_{\text{Indirect}} = -0.096, P < 0.05$ )، وحيث أن قيمة الدلالة أقل من ٠,٠٥، وعليه فإنه يتم قبول الفرض الفرعي الثالث.
  - نجد أن هناك تأثيراً سلبياً غير مباشراً ذا دلالة إحصائية للخضوع حالياً للتقدم المستقبلي علي تنفيذ الأفكار من خلال التقييم الجوهرى للذات حيث أن ( $\beta_{\text{Indirect}} = -0.324, P < 0.001$ )، وحيث أن قيمة الدلالة أقل من ٠,٠٥، وعليه فإنه يتم قبول الفرض الفرعي الرابع.
  - نجد أن هناك تأثيراً سلبياً غير مباشراً ذا دلالة إحصائية للخضوع حالياً للتقدم المستقبلي علي ترويج الأفكار من خلال التقييم الجوهرى للذات حيث أن ( $\beta_{\text{Indirect}} = -0.306, P < 0.001$ )، وحيث أن قيمة الدلالة أقل من ٠,٠٥، وعليه فإنه يتم قبول الفرض الفرعي الخامس.
  - نجد أن هناك تأثيراً سلبياً غير مباشراً ذا دلالة إحصائية للخضوع حالياً للتقدم المستقبلي علي توليد الأفكار من خلال التقييم الجوهرى للذات حيث أن ( $\beta_{\text{Indirect}} = -0.194, P < 0.001$ )، وحيث أن قيمة الدلالة أقل من ٠,٠٥، وعليه فإنه يتم قبول الفرض الفرعي السادس.
  - نجد أن هناك تأثيراً إيجابياً غير مباشراً ذا دلالة إحصائية لتسييس الزيادات والمكافآت علي تنفيذ الأفكار من خلال التقييم الجوهرى للذات حيث أن ( $\beta_{\text{Indirect}} = 0.184, P < 0.05$ )، وحيث أن قيمة الدلالة أقل من ٠,٠٥، وعليه فإنه يتم قبول الفرض الفرعي السابع من حيث معنوية العلاقة ولكن مع اختلاف اتجاه العلاقة عن صياغة هذا الفرض الفرعي.
  - نجد أن هناك تأثيراً إيجابياً غير مباشراً ذا دلالة إحصائية لتسييس الزيادات والمكافآت علي ترويج الأفكار من خلال التقييم الجوهرى للذات حيث أن ( $\beta_{\text{Indirect}} = 0.174, P < 0.05$ )، وحيث أن قيمة الدلالة أقل من ٠,٠٥، وعليه فإنه يتم قبول الفرض الفرعي الثامن من حيث معنوية العلاقة ولكن مع اختلاف اتجاه العلاقة عن صياغة هذا الفرض الفرعي .
  - نجد أن هناك تأثيراً إيجابياً غير مباشراً ذا دلالة إحصائية لتسييس الزيادات والمكافآت علي توليد الأفكار من خلال التقييم الجوهرى للذات حيث أن ( $\beta_{\text{Indirect}} = 0.11, P < 0.05$ )، وحيث أن قيمة الدلالة أقل من ٠,٠٥، وعليه فإنه يتم قبول الفرض الفرعي التاسع من حيث معنوية العلاقة ولكن مع اختلاف اتجاه العلاقة عن صياغة هذا الفرض الفرعي .
- نستنتج مما سبق أنه بما أن العلاقات المباشرة بين التسييس التنظيمي بأبعاده وسلوك العمل الإبداعي بأبعاده كانت غير معنوية والعلاقات غير المباشرة معنوية فنحن أمام وساطة كلية Full Mediation، أي أن التقييم الجوهرى للذات يتوسط كلياً معنوياً العلاقة بين التسييس التنظيمي بأبعاده (السلوك المسيس العام، والخضوع حالياً للتقدم المستقبلي) وسلوك العمل الإبداعي بأبعاده فيما عدا بعد تسييس الزيادات والمكافآت وتأثيره علي توليد الأفكار؛ فالعلاقة المباشرة وغير المباشرة معنوية، وبالتالي تصبح الوساطة جزئية Partial Mediation. كما تظهر أيضاً نتائج الفرض الرئيس السادس في الجدول السابق رقم (٨) أن هناك تأثيراً سلبياً غير مباشراً ذا دلالة إحصائية لعدم الأمان علي سلوك العمل الإبداعي من خلال التقييم الجوهرى للذات حيث أن ( $\beta_{\text{Indirect}} = -0.326, P < 0.001$ )، وحيث أن قيمة الدلالة أقل من ٠,٠٥، وعليه فإنه يتم قبول الفرض السادس للدراسة.

٣/٦/٦ نتائج اختبار الدور المعدل لعدم الأمان Moderation Role:

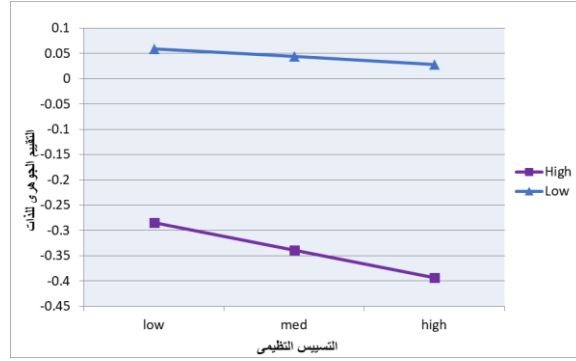
بعد تقييم العلاقات المباشرة وغير المباشرة بين متغيرات النموذج، فإن الخطوة التالية هي تقييم التأثير المعدل لعدم الأمان. والمتغير المعدل هو الذي يؤثر على اتجاه و/أو قوة العلاقة بين متغير مستقل ومتغير تابع. ولتحقيق الدور المعدل لمتغير بين متغير مستقل ومتغير تابع، هناك خطوتين رئيسيتين؛ الخطوة الأولى هي أن يكون التأثير المعدل دال إحصائياً، والخطوة الثانية هي أن يساعد المتغير المعدل في زيادة العلاقة أو نقصانها بين المتغيرين. واختبار الدور المعدل لعدم الأمان علي العلاقات بين المتغيرات في Smart PLS تم استخدام طريقة median-split method وذلك لتحويل المتغير الكمي إلي فئوي (Hair et al., 2018). من بين ١٥٢ مشاركا، كان هناك ٧٦ مستجيباً ضمن مجموعة عدم الأمان الوظيفي المنخفضة Low (الوسيط => ٢,٦٥٨) و ٧٦ مستجيباً ضمن مجموعة عدم الأمان الوظيفي المرتفعة High (الوسيط => ٢,٦٥٨).

جدول رقم (٩): اختبار الدور المعدل

القرار	P-value	Difference (High - Low)	قيمة B		الفرض
			Low	High	
قبول	0.005 (0.008)	-0.521 (0.23)	0.099 (0.009)	-0.422 (0.239)	ف٧: التسييس التنظيمي <- التقييم الجوهرى للذات
قبول	0.002 (0.000)	-0.44 (0.09)	0.125 (0.019)	-0.315 (0.109)	ف٨: التسييس التنظيمي <- سلوك العمل الإبداعي
رفض	0.134 (0.437)	-0.195 (-0.226)	0.484 (0.31)	0.289 (0.085)	ف٩: التقييم الجوهرى للذات <- سلوك العمل الإبداعي
-	0.02	0.255	0.153	0.408	التقييم الجوهرى للذات
-	0.639	0.057	0.361	0.418	سلوك العمل الإبداعي
					قيمة R Square

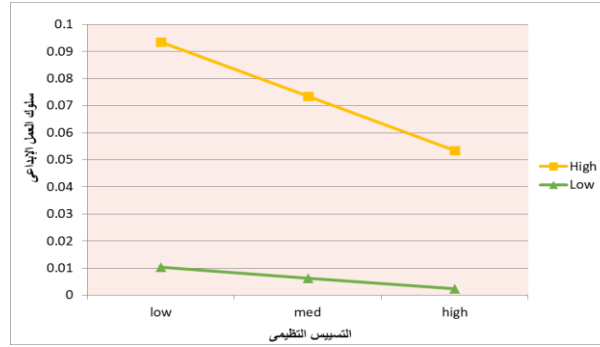
المصدر: التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة ن = ١٥٢ (مفردة القيم بين الأقواس تخص حجم الأثر)

تم تحليل المتغير المعدل من خلال طريقة Permutation test بناءً علي توصيات Matthews, (2017). وتشير النتائج إلى أن متغير عدم الأمان يعدل العلاقة بين التسييس التنظيمي والتقييم الجوهرى للذات حيث ( $\beta_H = -0.422, \beta_L = 0.099, \beta_D = -0.521, P < 0.01$ ) وحيث أن قيمة الدلالة أقل من ٠,٠٥، وعليه فإنه يتم قبول الفرض السابع، أي أن عدم الأمان يعدل ويزيد العلاقة السلبية بين التسييس التنظيمي والتقييم الجوهرى للذات على النحو المبين في الشكل التالي رقم (٤):



شكل رقم (٤): شكل التفاعل للدور المعدل لعدم الأمان على العلاقة بين التنظيم والتنظيمي والتقييم الجوهري للذات

أيضاً، نجد أن متغير عدم الأمان يعدل العلاقة معنوياً بين التنظيم والتنظيمي وسلوك العمل الإبداعي حيث  $(\beta_H = -0.315, \beta_L = 0.125, \beta_D = -0.44, P < 0.01)$  وحيث أن قيمة الدلالة أقل من ٠,٠٥، وعليه فإنه يتم قبول الفرض الثامن. أي أن عدم الأمان يعدل ويزيد العلاقة السلبية بين التنظيم والتنظيمي وسلوك العمل الإبداعي شكل رقم (٥). أخيراً، نجد أن متغير عدم الأمان لا يعدل معنوياً العلاقة بين التقييم الجوهري للذات وسلوك العمل الإبداعي حيث  $(\beta_H = 0.289, \beta_L = 0.484, \beta_D = -0.195, P > 0.05)$  وعليه فإنه يتم رفض الفرض التاسع. تم حساب قيم حجم التأثير ومعامل التفسير لكل فئة من المتغير التابع علي حدة وبيان الفروقات بينها كما في الجدول السابق رقم (٩).



شكل رقم (٥): شكل التفاعل للدور المعدل لعدم الأمان على العلاقة بين التنظيم والتنظيمي وسلوك العمل الإبداعي

#### ٤/٦/٦ نتائج الدور الوسيط المعدل Moderated-Mediation Analysis:

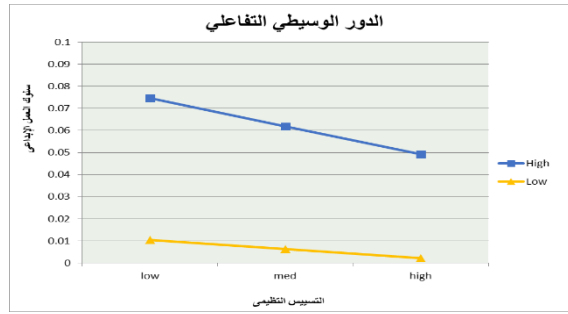
من أجل اختبار ما إذا كان عدم الأمان يعدل العلاقة غير المباشرة بين التنظيم والتنظيمي وسلوك العمل الإبداعي عن طريق التقييم الجوهري للذات تم اختبار الدور الوسيط المعدل باستخدام Smart PLS. على وجه التحديد، تم فحص التأثير المشروط غير المباشر conditional indirect effect من خلال طريقة Permutation test (Hair et al., 2018) على النحو التالي في الجدول (١٠):

جدول (١٠): اختبار الدور المعدل

القرار	P-value	Difference (High - Low)	قيمة B		الفرض
			Low	High	
قبول	0.048	-0.17	0.048	-0.122	ف ١٠: التسييس التنظيمي <- التقييم الجوهرى للذات <- سلوك العمل الإبداعي

المصدر: التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة ن = ١٥٢ مفردة

توضح نتائج الجدول السابق (١٠) أن متغير عدم الأمان يعدل العلاقة غير المباشرة بين التسييس التنظيمي وسلوك العمل الإبداعي من خلال التقييم الجوهرى للذات حيث  $(\beta_{\text{Indirect(H)}} = -0.122, \beta_{\text{Indirect(L)}} = 0.048, \beta_{\text{Indirect(D)}} = -0.17, P < 0.05)$  وحيث أن قيمة الدلالة أقل من ٠,٠٥، وعليه فإنه يتم قبول الفرض العاشر. أي أن عدم الأمان يزيد العلاقة السلبية المعنوية غير المباشرة بين التسييس التنظيمي وسلوك العمل الإبداعي من خلال التقييم الجوهرى للذات كما فى الشكل التالى رقم (٦).



شكل رقم (٦): شكل التفاعل للدور الوسيطى التفاعلى

## ٧- مناقشة وتفسير نتائج الدراسة:

يتناول هذا الجزء عرضاً لمناقشة فروض الدراسة وتفسيرها فى ضوء الدراسات السابقة التى تتضمن العلاقات بين متغيرات الدراسة الحالية، وذلك على النحو التالى:

### ١/٧ مناقشة وتفسير نتائج الفرض الرئيس الأول وفروضه الفرعية:

ينص هذا الفرض على أنه " توجد علاقة سلبية معنوية بين التسييس التنظيمي بأبعاده (السلوك المسبب العام، والخضوع حالياً للتقدم المستقبلي، وتسييس الزيادات والمكافآت) وسلوك العمل الإبداعي بأبعاده (توليد الأفكار، وترويج الأفكار، وتنفيذ الأفكار)". وقد أسفرت نتيجة هذا الفرض عن عدم وجود علاقة معنوية بين أبعاد التسييس التنظيمي (السلوك المسبب العام، والخضوع حالياً للتقدم المستقبلي) وسلوك العمل الإبداعي بأبعاده جميعها. وقد اتفقت هذه النتيجة مع بعض نتائج الدراسات السابقة ومنها Opoku et al., (2021) والتى أشارت إلى عدم معنوية العلاقات بينهما، بينما اختلفت مع دراسات (Raharso et al., (2020); Stoffers et al., (2020); Chen et al., (2022) فى وجود علاقة سلبية معنوية بين التسييس التنظيمي وسلوك العمل الإبداعي.



ويمكن تفسير ذلك بأن إدراك الأفراد لوجود جماعات قوة مؤثرة في المنظمة لا يستطيع أن يتجاوزها أحد، وعدم السماح للعاملين بالتحدث في الموضوعات ذات الطبيعة الحرجة، وتقييد الأفكار الجديدة التي من الممكن أن تخالف أفكار رؤسائهم في العمل، فإن ذلك يجعل العاملين غير متحمسين للانخراط في سلوكيات العمل الإبداعي، وأقصى ما يطمحون إليه هو الانصياع للأوامر دون تفكير.

أما بشأن وجود علاقة إيجابية معنوية بين تسييس الزيادات والمكافآت وتوليد الأفكار فقد اتفقت هذه النتيجة مع دراسة (Atif & Alvi, 2022)، و اختلفت مع دراسة (El Khalil, 2017). ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن تسييس الزيادات والمكافآت تجعل الفرد يشعر بالظلم لخضوع قرارات الترقية وتقييم الأداء للمحسوبية والمصالح الشخصية، وأن الزيادات التي حصل عليها لم تكن متوافقة مع السياسات المعلنة مما يدفع الفرد لمحاولة اقتراح أفكار جديدة أو تطبيقات خدمية جديدة رغبةً منه في إثبات قدراته للجميع داخل المنظمة واستحقاقه للتزقي ومزيد من الزيادات والمكافآت.

#### ٢/٧ مناقشة وتفسير نتائج الفرض الرئيس الثاني وفروضه الفرعية:

وينص هذا الفرض على أنه " توجد علاقة سلبية معنوية بين التسييس التنظيمي بأبعاده (السلوك المسيس العام، والخضوع حالياً للتقدم المستقبلي، وتسييس الزيادات والمكافآت) والتقييم الجوهرى للذات". وقد أسفرت نتيجة هذا الفرض عن وجود علاقة سلبية معنوية بين التسييس التنظيمي بأبعاده (السلوك المسيس العام، والخضوع حالياً للتقدم المستقبلي) والتقييم الجوهرى للذات. واتفقت هذه النتيجة مع دراسات (Kacmar et al., 2009); Atshan et al., (2021)، بينما اختلفت مع (Khan and Chaudhary, 2023) في عدم وجود علاقة معنوية بين التسييس التنظيمي والتقييم الجوهرى للذات. ويمكن تفسير ذلك بأن إدراك الأفراد لمحاولة بناء البعض لأنفسهم على أكتافهم، وتحالف ذوى القوة والنفوذ داخل المنظمة لخدمة مصالحهم الذاتية يوتر سلبياً على قدرة هؤلاء الأفراد على التكيف مع الضغوط في العمل، وتنخفض ثقتهم بأنفسهم مما يؤدي إلى شعورهم بالاكتئاب وفقد السيطرة على عملهم.

كما أسفرت نتائج الفروض الفرعية عن وجود علاقة إيجابية معنوية بين تسييس الزيادات والمكافآت والتقييم الجوهرى للذات، وقد اتفقت هذه النتيجة مع دراسة (Aboedres, 2020) ولكن الباحثة تناولت العلاقة بين مركز التحكم الداخلى كمتغير مستقل والتسييس التنظيمي تابع. بينما اختلفت مع الدراسات السابقة التي سبق ذكرها عالياً. ويمكن تفسير ذلك بأن إعطاء تقديرات غير عادلة في تقييم الأداء من قبل المديرين، ومخالفتهم لإجراءات وقواعد توزيع الزيادات والمكافآت تجعل الفرد يشعر بالتحدي والتغلب على المشاعر السلبية ومحاولة السيطرة بشكل أفضل على عمله، وذلك لأنه قد يعزو السبب داخلياً وبالتالي يشعر بضرورة التركيز على الذات ومحاولة استعادة الثقة في نفسه مرة أخرى.

#### ٣/٧ مناقشة وتفسير نتائج الفرض الرئيس الثالث وفروضه الفرعية:

ينص هذا الفرض على أنه " توجد علاقة إيجابية معنوية بين التقييم الجوهرى للذات وسلوك العمل الإبداعي بأبعاده (توليد الأفكار، وترويج الأفكار، وتنفيذ الأفكار)". وقد أسفرت نتيجة هذا الفرض عن وجود علاقة إيجابية معنوية بين التقييم الجوهرى للذات وكل بعد من أبعاد السلوك التنظيمي، وكان أكثرهم تنفيذ الأفكار. واتفقت هذه النتيجة مع أغلب الدراسات السابقة ومنها: (Pudra & Paundra, 2018)، بينما اختلفت مع دراسة (Ramli, 2020) والتي أسفرت نتائجها عن عدم معنوية العلاقة بين التقييم الجوهرى للذات وسلوك العمل الإبداعي.

ويمكن تفسير ذلك بأن ثقة الفرد بقدرته على أداء مهام العمل ومواجهة المواقف المختلفة بنجاح، وقدرته على التكيف مع الأحداث الضاغطة في العمل تؤثر إيجابياً على إصراره على تطبيق الأفكار الجديدة لتقديم خدمات ومنتجات جديدة تحظى بتأييد المديرين في المنظمة.

#### ٤/٧ مناقشة وتفسير نتائج الفرض الرئيس الرابع:

ينص هذا الفرض على أنه "توجد علاقة سلبية معنوية بين إدراك الفرد لعدم الأمان (الإدراكي، والوجداني) والتقييم الجوهرى للذات". وقد أسفرت النتيجة عن وجود علاقة سلبية معنوية بينهما. وقد اتفقت هذه النتيجة مع دراسة (Sverke et al., (2002); Guarnaccia et al., (2016); Niesen et al., (2018). ولم تجد الباحثة دراسة تناقضت مع النتيجة السابقة. ويمكن تفسير ذلك بأن إدراك الفرد للتهديدات في عمله، والشعور بالقلق إزاء الاستمرار في الحفاظ على عمله الحالي يرتبط سلبياً بالسيطرة والتحكم في عمله، وانخفاض ثقته بنفسه، وانخفاض تكيفه مع تهديدات الوظيفة في ظل انخفاض الفرص الوظيفية وندرة الموارد.

#### ٥/٧ مناقشة وتفسير نتائج الفرض الرئيس الخامس وفروضة الفرعية:

ينص هذا الفرض على أنه "يتوسط التقييم الجوهرى للذات معنوياً العلاقة بين التسييس التنظيمي بأبعاده (السلوك المسيس العام، والخضوع حالياً للتقدم المستقبلي، وتسييس الزيادات والمكافآت) وسلوك العمل الإبداعي بأبعاده (توليد الأفكار، وترويج الأفكار، وتنفيذ الأفكار)". وقد توصلت نتيجة هذا الفرض إلى وجود تأثير سلبى معنوى غير مباشر بين أبعاد التسييس التنظيمي (السلوك المسيس العام، والخضوع حالياً للتقدم المستقبلي) وكل بعد من أبعاد سلوك العمل الإبداعي من خلال التقييم الجوهرى للذات؛ حيث ان العلاقة غير المباشرة بين التسييس التنظيمي وسلوك العمل الإبداعي معنوية، وكانت العلاقة المباشرة بينهما غير معنوية وبالتالي فإن التقييم الجوهرى للذات يتوسط كلياً معنوياً العلاقة العكسية بينهما. ويمكن تفسير ذلك بأن التسييس التنظيمي أصبح علاقته سلبية معنوية بسلوك العمل الإبداعي من خلال التقييم الجوهرى للذات بعدما كانت غير معنوية وذلك لأن التسييس التنظيمي يؤثر سلبياً على التقييم الجوهرى للذات مما يؤثر سلبياً على محاولة الأفراد للوصول إلى أفكار جديدة أو تطبيقات جديدة لتحسين رضاء عملاء المنظمة.

وكذلك أسفرت نتائج الفروض الفرعية عن وجود علاقة إيجابية معنوية غير مباشرة بين تسييس الزيادات والمكافآت وكل بعد من ابعاد سلوك العمل الإبداعي من خلال التقييم الجوهرى للذات. ويمكن تفسير ذلك بأن العلاقة المباشرة بين تسييس الزيادات والمكافآت وسلوك العمل الإبداعي كانت إيجابية معنوية وبذلك يتوسط التقييم الجوهرى للذات جزئياً العلاقة المعنوية بينهما. ويمكن تفسير ذلك بان تسييس الزيادات والمكافآت يعد محفزاً أكثر لإشتراك الفرد فى توليد الأفكار الإبداعية ومحاولة تنفيذها لإثبات قدرات الفرد ونجاحه فى المنظمة بصرف النظر عن إدراكه لأى سلوكيات مسيسة.

#### ٦/٧ مناقشة وتفسير نتائج الفرض الرئيس السادس:

وينص هذا الفرض على أنه " يتوسط التقييم الجوهرى للذات معنوياً العلاقة بين إدراك الفرد لعدم الأمان وسلوك العمل الإبداعي"، وتوصلت النتيجة إلى هناك تأثيراً سلبياً معنوياً غير مباشر بين إدراك الفرد لعدم الأمان وسلوك العمل الإبداعي من خلال التقييم الجوهرى للذات حيث أثر الأمان سلبياً على التقييم الجوهرى للذات على النحو المبين فى نتائج الفرض الرابع مما أدى إلى تأثيره السلبى على سلوك العمل الإبداعي.

#### ٧/٧ مناقشة وتفسير نتائج الفرض الرئيس السابع:

وينص هذا الفرض على أنه "يعدل إدراك الفرد لعدم الأمان معنوياً العلاقة بين التسييس التنظيمي والتقييم الجوهرى للذات". وقد أشارت نتيجة هذا الفرض إلى أن إدراك الفرد لعدم الأمان أدى إلى زيادة العلاقة السلبية المعنوية بين التسييس التنظيمي والتقييم الجوهرى للذات. ويمكن تفسير ذلك بأن إدراك الفرد للتسييس التنظيمي قد أثر سلبياً على التقييم الجوهرى للذات، ومع وجود تهديدات مستمرة لوظيفة الفرد داخل المنظمة وشعوره بالقلق الدائم من فقدانه لوظيفته فإن ذلك أدى إلى زيادة العلاقة السلبية بينهما.

#### ٨/٧ مناقشة وتفسير نتائج الفرض الرئيس الثامن:

وينص هذا الفرض على أنه "يعدل إدراك الفرد لعدم الأمان معنوياً العلاقة بين التسييس لتنظيمى وسلوك العمل الإبداعي". وقد أشارت نتيجة هذا الفرض إلى أن إدراك الفرد لعدم الأمان يزيد العلاقة العكسية بين التسييس التنظيمي وسلوك العمل الإبداعي، ويمكن تفسير ذلك بأن العلاقة المباشرة بين التسييس التنظيمي وسلوك العمل الإبداعي كانت سلبية معنوية، وبالتالي فإن وجود تسييس تنظيمي مع إدراك لعدم الأمان الإدراكي والوجداني يؤدي إلى انخفاض المشاركة في ممارسة سلوكيات العمل الإبداعية.

#### ٩/٧ مناقشة وتفسير نتائج الفرض الرئيس التاسع:

وينص هذا الفرض على أنه "يعدل إدراك الفرد لعدم الأمان معنوياً العلاقة بين التقييم الجوهرى للذات وسلوك العمل الإبداعي". وقد توصلت نتيجة هذا الفرض إلى أن إدراك الفرد لعدم الأمان لم يعدل هذه العلاقة لعدم معنويتها. ويمكن تفسير ذلك بأن هناك علاقة مباشرة إيجابية معنوية بين التقييم الجوهرى للذات وسلوك العمل الإبداعي وبالتالي فإن وجود إدراك لأى تهديدات للوظيفة الحالية مع وجود تقييم جوهرى عالى للذات لم يؤثر معنوياً على علاقتها بسلوك العمل الإبداعي.

#### ١٠/٧ مناقشة وتفسير نتائج الفرض الرئيس العاشر:

وينص هذا الفرض على أنه: "يعدل إدراك الفرد لعدم الأمان معنوياً العلاقة غير المباشرة بين التسييس التنظيمي وسلوك العمل الإبداعي من خلال التقييم الجوهرى للذات". وتوصلت نتيجة هذا الفرض إلى أن إدراك الفرد لعدم الأمان أدى إلى زيادة العلاقة السلبية غير المباشرة بين التسييس التنظيمي وسلوك العمل الإبداعي من خلال التقييم الجوهرى للذات، وبالتالي قد عدل العلاقة بينهم معنوياً. ويمكن تفسير ذلك بأن إدراك الفرد للضغوط المستمرة في العمل وشعوره بالمخاوف من فقدان وظيفته الحالية، وفقدانه للتحكم والسيطرة على عمله بسبب وجود بيئة تنظيمية مسيئة أدى إلى انخفاض ثقته بنفسه وكفاءته الذاتية بالشكل الذي ينعكس سلباً على ممارسة سلوكيات العمل الإبداعي مما يعوق من قدرة المنظمة على تقديم خدمات ومنتجات جديدة ويعرضها لتهديدات الشركات المنافسة في بيئة الأعمال.

#### ٨- استنتاجات ودلالات الدراسة:

١/٨ استنتجت الدراسة الحالية أن تسييس الزيادات والمكافآت هو البعد الوحيد من أبعاد التسييس التنظيمي الذي يؤثر إيجابياً معنوياً على توليد الأفكار (كأحد أبعاد سلوك العمل الإبداعي). وهذا يدل على أن سلوك التسييس التنظيمي قد يكون محفزاً للفرد على الاندماج بشكل أكبر في سلوك العمل الإبداعي لإثبات قدراته، واستحقاقه للترقى أمام الجميع داخل المنظمة.

٢/٨ أكدت نتائج الدراسة- أيضاً- أن بعد تسييس الزيادات والمكافآت يؤثر إيجابياً معنوياً على التقييم الجوهري للذات. وهذا يدل على شعور الفرد بالمسؤولية، وعزوه داخلياً لتقييم الأداء المنخفض ومحاولة التكيف مع المشاعر السلبية الناجمة عن سوء تقديرات الأداء، وعدم توافق الزيادات والمكافآت للإجراءات والقواعد المعلنة حتى يمكنه إستعادة السيطرة والتحكم في عمله مرة أخرى بشكل أفضل.

٣/٨ أسفرت نتائج الدراسة عن وجود علاقة سلبية معنوية بين أبعاد التسييس التنظيمي (السلوك المسيس العام، والخضوع حالياً للتقدم المستقبلي) والتقييم الجوهري للذات. ويدل ذلك على شيوع ظاهرة التسييس التنظيمي، وإدراك العاملين لوجود جماعات قوة ونفوذ داخل المنظمة والتي تشكل ضغوطاً على العاملين بعدم مخالفتها، والإنصياع لأوامرها بصرف النظر عن اقتناعهم بها مما يعكس سلبياً على الشعور بتقدير الذات، والثبات الإنفعالي، والكفاءة الذاتية، والسيطرة على العمل من قبل العاملين.

٤/٨ أكدت نتائج الدراسة على وجود علاقة إيجابية معنوية بين التقييم الجوهري للذات وكل بعد من أبعاد سلوك العمل الإبداعي، وكان أكثر الأبعاد تأثراً بالتقييم الجوهري للذات هو تنفيذ الفكرة. وهذا يدل على أن الأفراد الذين يرتفع لديهم تقدير الذات والكفاءة الذاتية وقادرين على التعامل مع المواقف المختلفة بنجاح يكونوا أكثر استعداداً لتطبيق الأفكار الجديدة؛ لتحسين خدمات الإتصالات ونيل رضا العملاء، والحفاظ على المركز التنافسي للمنظمة في بيئة الأعمال.

٥/٨ استنتجت الدراسة الحالية وجود علاقة سلبية معنوية غير مباشرة بين التسييس التنظيمي بأبعاده (السلوك المسيس العام، والخضوع حالياً للتقدم المستقبلي) وكل بعد من أبعاد سلوك العمل الإبداعي من خلال التقييم الجوهري للذات بعد أن كانت العلاقة المباشرة بينهما غير معنوية. وهذا يدل على أن التقييم الجوهري للذات يتوسط كلياً العلاقة السلبية بين التسييس التنظيمي وسلوك العمل الإبداعي، كما دلت الدراسة على أن التقييم الجوهري للذات يتوسط جزئياً العلاقة الإيجابية المعنوية بين تسييس الزيادات والمكافآت وسلوك العمل الإبداعي.

٦/٨ أثبتت النتائج أن هناك علاقة سلبية معنوية بين إدراك الفرد لعدم الأمان والتقييم الجوهري للذات، وأن هناك علاقة سلبية معنوية غير مباشرة بين إدراك الفرد لعدم الأمان وسلوك العمل الإبداعي من خلال التقييم الجوهري للذات، وهذا يدل على أن التقييم الجوهري للذات يتوسط معنوياً العلاقة بين عدم الأمان وسلوك العمل الإبداعي.

٧/٨ استنتجت الدراسة الحالية أن إدراك الفرد لعدم الأمان يعدل معنوياً العلاقة بين التسييس التنظيمي والتقييم الجوهري للذات؛ حيث يؤدي إلى زيادة العلاقة السلبية بينهما. وهذا يدل على أن إدراك الفرد للتهديدات المستمرة بشأن استمراره في الوظيفة الحالية في ظل وجود بيئة مسيسة تؤثر سلبياً على تقييم الفرد لنفسه.

كذلك أكدت الدراسة على أن إدراك الفرد لعدم الأمان يعدل العلاقة السلبية المعنوية بين التسييس التنظيمي وسلوك العمل الإبداعي؛ حيث أدى إلى زيادة العلاقة السلبية بينهما، وهذا يدل على أن إدراك الفرد لعدم الأمان ببعديه الإدراكي والوجداني مع وجود تسييس تنظيمي يؤدي إلى انخفاض المشاركة في سلوكيات العمل الإبداعي وهذا قد يضر الشركة المصرية للإتصالات والتي تعتمد على الأفكار والتطبيقات الجديدة لتحسين أدائها وسمعتها، وضمان استقرارها في بيئة الأعمال.

٨/٨ أكدت الدراسة على الدور التفاعلي لإدراك الفرد لعدم الأمان وتعديله معنوياً للعلاقة السلبية غير المباشرة بين التسييس التنظيمي وسلوك العمل الإبداعي من خلال التقييم الجوهرى للذات حيث أدى إلى زيادة العلاقة السلبية بينهم. وقد دلت هذه النتيجة على أنه بالرغم من إيجابية العلاقة المباشرة بين التقييم الجوهرى للذات وسلوك العمل الإبداعي، إلا أن تأثير كل من عدم الأمان، والتسييس التنظيمي قد أدى إلى سلبية العلاقة وانخفاض سلوك العمل الإبداعي. وهذا يدل على حاجة المنظمة لمراعاة العدالة في تقييمات الأداء وبث الطمأنينة في نفوس العاملين بشأن استمرارهم في أداء وظائفهم حتى ترتفع ثقتهم بأنفسهم، ويزداد الإنخراط في سلوكيات العمل الإبداعي.

#### ٩- توصيات الدراسة:

في ضوء ما توصلت إليه نتائج الدراسة، يمكن تقديم مجموعة من التوصيات موضحة في شكل خطة عمل إرشادية موجهة إلى الشركة المصرية للاتصالات على النحو المبين في الجدول التالي (١١):

#### جدول (١١): خطة عمل إرشادية لتنفيذ توصيات الدراسة

الجهة المسؤولة عن التنفيذ	آلية التنفيذ	التوصية
الإدارة العليا وإدارة الموارد البشرية.	- اختيار المديرين بناءً على معايير محددة وعدم اختيار المتملقين، أو الذين ينضمون إلى جماعات القوة والنفوذ داخل المنظمة حتى يتم تحجيمهم.	التصدى لظاهرة التسييس التنظيمي.
إدارة الموارد البشرية والمشرفين.	- توزيع استبانات دورية للتعرف على شكاوى العاملين واقتراحاتهم. - السماح للعاملين بالمشاركة في صنع واتخاذ القرارات. - إعادة تصميم العمل بشكل يمنح العاملين الشعور بالاستقلالية، والتمكين. - توعية المديرين من خلال الدورات التدريبية وورش العمل بضرورة التواصل الفعال مع المرؤوسين وتشجيعهم على طرح الأفكار الجديدة.	السماح للعاملين بإبداء آرائهم ومقترحاتهم لحل المشاكل التي تواجهها المنظمة بصرف النظر عن مخالفتها لجماعات القوى والنفوذ داخل المنظمة.
الإدارة العليا وإدارة الموارد البشرية.	- مراجعة تقارير تقييم الأداء والتأكد من موضوعيتها وعدم خضوعها للأهواء الشخصية، أو لخدمة أصحاب المصالح، أو المتضامنين مع جماعات القوى. - التأكد من مراعاة الدقة في قرارات اختيار وتعيين العاملين بحيث تتوافق قدراتهم مع طبيعة مهام العمل المؤداة.	ضرورة مراجعة العديد من القرارات التنظيمية والتأكد من إنها تصب في مصلحة المنظمة، وليست المصلحة الشخصية لأصحاب القوى والنفوذ داخل المنظمة.
إدارة الموارد البشرية والمديرون التنفيذيون	- تصميم نظام عادل للمكافآت والحوافز لتعزيز الأداء المتميز بحيث يتناسب مع الجهود المبذولة، ويتزامن مع تقييم الأداء، ويطبق على الجميع دون استثناء. - الإعلان عن الإجراءات المتبعة في توزيع الزيادات والمكافآت بوضوح وشفافية لجميع العاملين.	الحد من ظاهرة تسييس الزيادات والمكافآت.
الإدارة العليا وإدارة الموارد البشرية.	- عدم الإكثار من العقود المؤقتة حتى يمكن الاستفادة من مخزون مهارات العاملين، وخبراتهم المتركمة والتي ترتبط بطول مدة خدمتهم بالمنظمة، مما يحفزهم على طرح المزيد من الأفكار الإبداعية لتطوير المنظمة.	خفض شعور العاملين بعدم الأمان، والقضاء على مخاوفهم بشأن فقدان وظائفهم الحالية.

	<p>- التعرف على الاحتياجات والاهتمامات الشخصية والمهنية للعاملين، وتقديم الدعم اللازم لهم من خلال برامج الرعاية الصحية، والأجازات مدفوعة الأجر، والمرونة في ساعات العمل، وإمكانية العمل عن بعد.</p> <p>- خلق بيئة عمل آمنة ومستقرة وعدم إثارة مخاوف العاملين من خلال الإيحاء بالاستغناء عن خدماتهم في أي لحظة ظناً منهم أن ذلك يبقى العاملين في حالة من اليقظة الكاملة وأداء أفضل، وكذلك تجنب الفصل التعسفي.</p>	
إدارة الموارد البشرية والمديرون التنفيذيون.	<p>- الاختيار الجيد للعاملين بعد إجراء اختبارات نفسية للتعرف على سماتهم الشخصية والتأكد من قدرتهم على تحمل المسؤولية، وثباتهم الإنفعالي إزاء الضغوط في العمل حتى يمكنهم التكيف معها ومع مواقف طارئة تواجههم في المنظمة.</p> <p>- تقديم الدعم المعنوي للعاملين بعد الأداء الجيد لرفع ثقتهم بأنفسهم وكفاءتهم الذاتية.</p> <p>- اتخاذ تدابير استباقية لتطوير مهارات العاملين من خلال برامج التطوير المهني والذي يعزز من قدراتهم على الترقى، والتوظيف المستمر، وجعلهم أقل عرضة لتقلبات سوق العمل مما ينعكس إيجابياً على الإبداع والنمو.</p>	<p>التركيز على السمات الشخصية للعاملين التي تنمي الإبداع، ورفع قدرات إدارة الذات لاستعادة تحكم وسيطرة الأفراد في عملهم والتي تأثرت سلبياً بسبب الشعور بعدم الأمان والتسييس التنظيمي.</p>
الإدارة العليا والمديرون التنفيذيون.	<p>- عقد لقاءات دورية بين العاملين ومشرفيهم يكون الهدف منها السماح بطرح الأفكار الجديدة؛ لتحسين الخدمات الحالية أو تقديم خدمات جديدة، وتأييد الصالح منها للتنفيذ.</p> <p>- تبني ثقافة تنظيمية تسمح بالأخطاء والاختلافات في الآراء.</p> <p>- إنشاء إدارة جديدة للإبداع تتمثل مهمتها في تبني أصحاب المواهب وتشجيع أفكارهم الإبداعية، ومكافأة المبدعين حتى يمكن تعزيز الثقة لديهم وإعطائهم الفرصة للتعبير عن آرائهم التي تم تقييدها من قبل أصحاب القوة والنفوذ في المنظمة.</p>	<p>تقديم الدعم الكامل للأفكار الإبداعية وتأييدها والعمل على تنفيذها.</p>

المصدر: من إعداد الباحثة بناءً على نتائج الدراسة الحالية.

#### ١٠- حدود الدراسة:

١/١٠ اقتصرت الدراسة الحالية على عينة طبقية عشوائية من الإداريين والمهندسين الذكور والإناث الذين يعملون في الشركة المصرية للاتصالات (we) وذلك لملائمتهم لأهداف الدراسة وتجانس كل طبقة داخل مجتمع الدراسة مما أمكن أخذ عينة طبقية عشوائية من كل طبقة، لم تعتمد الدراسة على الحصر الشامل؛ لصعوبة الوصول إلى كل مفردات عينة الدراسة ومن منظور الصدق الخارجي فإنه لا يمكن تعميم نتائج الدراسة على الشركات الأخرى في محافظة أسيوط.

٢/١٠ اعتمدت الدراسة على الإستبانة كأداة لقياس متغيراتها، وعلى الرغم من شيوع هذا الأسلوب في المنهج الوصفي، إلا أنه لم يخل من الانتقادات والتحيز وبالتالي سعت الدراسة إلى استبعاد عدد كبير من القوائم للتغلب على هذا التحيز مما ترتب عليه انخفاض نسبة الإستجابة ووصولها إلى ٧٩,٥٪.

٣/١٠ اقتصرت الدراسة الحالية على تناول العلاقات بين المتغيرات على النحو المبين في فروضها ولم تنطرق إلى تأثير العوامل الديموجرافية التي تم توضيحها في خصائص وصف العينة حتى يمكن اختبارها في دراسات أخرى.

٤/١٠ اعتمدت الدراسة على بيانات تم جمعها مرة واحدة على مدى زمني قصير، وبالتالي فهي تعد دراسة مقطعية وذلك لصعوبة الاعتماد على بيانات ممتدة لفترة طويلة من الزمن.

٥/١٠ تم تحليل بيانات الدراسة عن طريق نمذجة المعادلات البنائية باستخدام طريقة المربعات الصغرى (PLS-SEM)؛ وذلك لكثرة العلاقات المباشرة وغير المباشرة بين متغيرات الدراسة وصغر حجم عينة الدراسة.

## ١١ - دراسات مستقبلية مقترحة:

أثارت نتائج الدراسة الحالية ودلالاتها عدداً من النقاط التي قد تكون مجالاً مفيداً لدراسات أخرى في المستقبل منها:

١/١١ قد يكون من المفيد تطبيق نموذج الدراسة الحالي على قطاعات أخرى غير قطاع الاتصالات.

٢/١١ توصلت نتائج الدراسة الحالية إلى أن إدراك الفرد لعدم الأمان لم يعدل معنوياً العلاقة بين التقييم الجوهرى للذات وسلوك العمل الإبداعي، ولذلك نقترح القيام باختبار العلاقة السابقة في دراسات مستقبلية.

٣/١١ البحث في إمكانية اختبار الدور التفاعلي للتقييم الجوهرى بدلاً من دوره كوسيط في العلاقة الحالية بين إدراك التسييس التنظيمي وسلوك العمل الإبداعي.

٤/١١ البحث عن متغيرات أخرى مثل الدعم التنظيمي المدرك أو العلاقة بين القادة والتابعين تتوسط العلاقة بين إدراك الفرد لعدم الأمان وسلوك العمل الإبداعي.

## المراجع

### أولاً: المراجع العربية:

أحمد، روضة عادل طلبة، وشمعة، رانية عبد المنعم محمود، وحمودة، منى أحمد محمد (٢٠٢٣). تحليل العلاقة بين السلوك الابتكاري للعاملين والفخر التنظيمي. *مجلة البحوث المالية والتجارية*، ١، ٤٦-٢٤.

البياتي، بشار غانم حسين، أحمد سليمان (٢٠١٧). التسييس التنظيمي ودوره في استحضار القدرات المنظمة: دراسة حالة لأراء عينة من التدريسيين والموظفين في جامعة جيهان الأهلية-أربيل. *مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية*، ٤٠ (٤)، ٤٨ - ٧٦.

الحبشي، ناريمان فوزي أحمد؛ والهنداوي، محمد عبد هلا محمد؛ والكرداوي، مصطفى محمد أحمد؛ وشبانة، مها مصباح محمد (٢٠٢٣). أثر سلوكيات التسييس التنظيمي على تنمية المسار الوظيفي للعاملين بمستشفيات وزارة الصحة بمحافظة دمياط: دراسة لدور بعض المتغيرات الوسيطة. *المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارية*، كلية التجارة، جامعة دمياط، ٤ (٢)، ٣٣٥-٤٧٨.

ريان، عادل ريان محمد (٢٠١٣). *بحوث التسويق: المبادئ والقياس والطرق*. أسيوط: مطبعة الصفا والمرودة للنشر.

مرسى، مرفت محمد السعيد (٢٠١٤). أثر القيادة التبادلية في الشعور بعدم الأمان والانسحاب النفسى من العمل "دراسة ميدانية". *المجلة الأردنية في إدارة الأعمال*، ١٠ (٢)، ١٦٥-١٩٨.

### ثانياً: المراجع الأجنبية:

Aboedres, O.M. (2020). Examining The Mediating Effect of Organizational Politics on Personal Traits and Job Performance Relationship Applied

---

---

Study on Public Hospitals in Zagazig City. *Journal of Business Research*, 42(1), 37-62.

- Adrian, A., Fiza, A.K., Zulvia, Y. (2022). Job Insecurity and Innovative Work Behavior: Case Study on Hotel Employees During covid 19. *Advances in Economics, Business and Management Research*, 659, 346-353.
- Agbim, K. C., Oriarewo, G. O. and Omattah, A. (2013). An exploratory study of the relationship between innovation and change management. *International Journal of Scientific and Research Publications*, 3(6), 1-7.
- Atif, M.F., Alvi, M. (2022). The impact of Islamic religiosity on innovative work behavior with mediating role of knowledge sharing and organizational politics as moderator. *Pal Arch's Journal of Archaeology of Egypt / Egyptology*, 19(4), 147-163.
- Atshan, N. A., Al-Abrow, H., Abdullah, H. O., Khaw, K. W., Alnoor, A., and Abbas, S. (2022). The effect of perceived organizational politics on responses to job dissatisfaction: The moderating roles of self-efficacy and political skill. *Glob. Bus. Organ. Excell.* 41, 43–54.
- Atta, M., & Khan, M. J. (2016). Perceived organizational politics, organizational citizenship behavior and job attitudes among university teachers. *Journal of Behavioural Sciences*, 26(2), 21-38.
- Aybas, M., Elmas, S., & Dündar, G. (2015). Job insecurity and burnout: The moderating role of employability. *European Journal of Business and Management*, 7(9), 195-202.
- Bakker, A.B., & Demerouti, E. (2017). Job demands-resources theory: taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273-285.
- Bandar, F.A., and Hassan, Z. and Sabil, S, and Abang, A., Malek, F. (2019). *The Relationship Between Innovative Work Behaviors and Subjective Career Success Among Employees in Selected Private Organization in Sarawak*. In: 3rd Asia International Multidisciplinary Conference AIMC 2019, Abstract Book. UTM Publisher, Johor Bahru.
- Bannay, D. F., Hadi, M. J., & Amanah, A. A. (2020). The impact of inclusive leadership behaviors on innovative workplace behavior with an emphasis on the mediating role of work engagement. *Problems and Perspectives in Management*, 18(3), 479–491.



- 
- 
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of personality and social psychology*, 51(6), 1173.
- Bozeman, D. P., Perrewe, P. L., Kacmar, K. M., Hochwarter, W. A., & Brymer, R. A. (1996). An examination of reactions to perceptions of organizational politics. *Paper presented at the 1996 Southern Management Association Meetings*, New Orleans, LA.
- Byrne, Z. S., (2005). "Fairness Reduces the Negative Effects of Organizational Politics on Turnover Intentions, Citizenship Behavior and Job Performance". *Journal of Business and Psychology*, 20 (2),175-200.
- Chang, C.H., Rosen, C.C. and Levy, P.E. (2009). "The relationship between perceptions of organizational politics and employee attitudes, strain, and behavior: a meta-analytic examination". *Academy of Management Journal*, 52 (4), 779-801.
- Chiu, S.F., Lin, S.T., and Han, T.S. (2015). "Employment status and employee service-oriented organizational citizenship behaviour: The mediating roles of internal mobility opportunity and job insecurity." *Career Development International*, 20(2), 133-146.
- Choi, E., Kim, J, and Cho, D. (2023). Relationship between core self-evaluation and innovative work behavior: mediating effect of affective organizational commitment and moderating effect of organizational learning capacity. *Front Psychol*, 14, 1-11.
- De Spiegelaere, S., Van Gyes, G., De Witte, H., Niesen, W., & Van Hootegem, G. (2014). On the relation of job insecurity, job autonomy, innovative work behavior and the mediating effect of work engagement. *Creativity and Innovation Management*, 23(3), 318–330.
- De Witte, H. (2000). Work ethic and job insecurity: Assessment and consequences for well-being, satisfaction, and performance at work. In *From Group to Community*. Edited by Richard Bowen, Kristof De Witte, Hans De Witte, and Tamara Taillieu. *Leuven: Garant*, 325–50
- De Witte, H., Vander Elst, T., & De Cuyper, N. (2015). Job insecurity, health, and well-being. In *Sustainable working lives*, 109–128. Dordrecht: Springer.

- 
- 
- Di Fabio, A., Palazzeschi, L., and Bar-On, R. (2012). The role of personality traits, core self-evaluation, and emotional intelligence in career decision-making difficulties. *J. Employ. Couns*, 49, 118–129.
- Du Brin, A.J. (1988). Career maturity, organizational rank and political behavioral tendencies. A correlational analysis of organizational politics and career experience. *Psychological Reports*, 63, 531-537.
- Elkhalil, Y. A. (2017). Organizational Politics and Employee Behavior: A Comparison Between the US and Lebanon. *Phd dissertation*, Walden University.
- Etikariena, A., & Muluk, M. H. (2014). Correlation between organizational memory and innovative work behavior. *Makara Human Behavior Studies In Asia*, 18(2), 77-88 .
- Ferris, G.R., Frink, D.D., Galang, M.C., Zhou, J., Kacmar, K.M. & Howard, J.L. (1996). " Perception of organizational politics: Prediction, Stress-related implications and outcomes". *Human Relations*. 49(2), 233-266.
- Ferris, G. R. & Kacmar, K. M. (1992). "Perception of organizational politics". *Journal of Management*, 18 (1), 93-116.
- Fetrati, M. A., & Nielsen, A. P. (2018). *The Association between Creativity and Innovation: A Literature Review*. In ISPIM Conference Proceedings. The International Society for Professional Innovation Management (ISPIM), 1-14.
- Fornell, C., & Larcker, D. (1981). Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39-50.
- Goethals, G.R. and Darley, J.M. (1987). "Social comparison theory: self-evaluation and group life". in *Mullen, B. and Goethals, G.R. (Eds), Theories of Group Behavior*, Springer, NY, 21-47.
- Guarnaccia, C, & Scrima, F., & Civillieri, A., & Salerno, L. (2016). The Role of Occupational Self-Efficacy in Mediating the Effect of Job Insecurity on Work Engagement, Satisfaction and General Health. *Curr Psychol*, 37:488–497.
- Gulati, C., Sankpal, S. (2021). Impact of perceived organizational politics on job dedication: the mediating role of emotional stability. 28,77-94.

- 
- 
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2014). *Multivariate Data Analysis*. (7<sup>th</sup> Ed.) Pearson.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., and Sarstedt, M. (2017). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*, 2<sup>nd</sup> Ed., Sage: Thousand Oaks.
- Hair, J. F., Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Gudergan, S. P. (2018). *Advanced Issues in Partial Least Squares Structural Equation Modeling*.
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: a new attempt at conceptualizing stress. *Am. Psychol.* 44, 513–524.
- Hu, S. (2010). "Perceived Organizational Politics and Organizational Commitment: Exploring the Moderating Effect of Job Insecurity". *College of Business Administration, Huaqiao University, Quanzhou, China*, 362021.
- Janssen, O. (2000). Job demands, perceptions of effort-reward fairness and innovative work behavior. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73, 287–302.
- Javed, M., Hag, I., and Shabir, M. (2014). Effect of Perceived Organizational Politics and Core Self Evaluation on Job Satisfaction. *Information Management and Business Review*, 6(2), 147.
- Jiang, Z., Wang, Z., Jing, X., Wallace, R., Jiang, X., and Kim, D. (2017). "Core self-evaluation: Linking career social support to life satisfaction." *Personality & Individual Differences*, 112, 128-135.
- Judge, T.A., Bono, J.E., Erez, A. and Locke, E.A. (2005). "Core self-evaluations and job and life satisfaction: the role of self-concordance and goal attainment". *Journal of Applied Psychology*, 90 (2), 257-268.
- Judge, T. A., Erez, A., Bono, J. E., & Thoresen, C. J. (2003). The Core Self-Evaluations Scale: Development of a measure. *Personnel Psychology*, 56, 303-331.
- Judge, T. A., Locke, E. A., & Durham, C. C. (1997). The dispositional causes of job satisfaction: A core evaluations approach. *Research in Organizational Behavior*, 19, 151-188.
- Jung, H. S., Jung, Y. S., and Hye, H. (2021). COVID-19: the effects of job insecurity on the job engagement and turnover intent of deluxe hotel

- 
- 
- employees and the moderating role of generational characteristics. *Int. J. Hosp. Manag.* 92, 1–16.
- Kacmar, K. M., & Carlson, D. S, (1997). "Further validation of the perceptions of Organizational politics scale (POPS): A multiple sample investigation". *Journal of Management*, 23 (5), 627-658.
- Kacmar, K. M., Collins, B. J., Harris, K. J. & Judge, T. A. (2009). Core Self-Evaluations and Job Performance: The Role of the Perceived Work Environment. *Journal of Applied Psychology*, 94(6), 1572–1580.
- Kacmar, M.K.M., and Ferris, G.R. (1991). Perceptions of Organizational Politics Scale (POPS): Development and Construct Validation. *Educational & Psychological Measurement*.51(1), 193-205.
- Kang, D., Gold, J., & Kim, D. (2012). Responses to job insecurity: The impact on discretionary extra-role and impression management behaviors and the moderating role of employability. *Career Development International*, 17(4), 314–332.
- Katz, D., & Khan, R.L. (1978). *The social psychology of organizations*
- Kekesi, E., and Agyemang, C. (2014). "Perceived job insecurity and psychological distress: The moderating role of work values," *Int. J. Manag. Econ. Soc. Sci.*, 3(1), 18– 35.
- Khan A., and Chaudhary, R. (2023). Gossip at work: a model of narcissism, core self-evaluation and perceived organizational politics. *International Journal of Manpower*, 44 (2), 197-213.
- Lin, W., Shao, Y., Li, G., Guo, Y., & Zhan, X. (2021). The psychological implications of COVID-19 on employee job insecurity and its consequences: The mitigating role of organization adaptive practices. *Journal of Applied Psychology*, 106(3), 317–329.
- Ma, B., Zhou, Y., Lassleben, H., Ma, G., and Yang, R. (2023). Examining the mediating effects of motivation between job insecurity and innovative behavior using a variable-centered and a person-centered approach. *Front. Psychol*, 14:1284042.
- Matthews, L. (2017). Applying multigroup analysis in PLS-SEM: A step-by-step process. *Partial least squares path modeling: Basic concepts, methodological issues and applications*, 219-243.

- 
- 
- Molm, L. D. (1997). *Coercive power in social exchange*. Cambridge: Cambridge Univ. Press.
- Montani, F., Coursey, F. Battistelli, A., and de Witte, H. (2021). "Job insecurity and innovative work behaviour: A moderated mediation model of intrinsic motivation and trait mindfulness". *Stress Health*, 37(4),742-754.
- Niesen, W., Van Hootegeem, A., Vander Elst, T., Battistelli, A., & De Witte, H. (2018). Job insecurity and innovative work behaviour: A psychological contract perspective. *Psychological Belgica*, 57(4), 174.
- O'Connor, W.E., and Morrison, T.G. (2001). A Comparison of Situational and Dispositional Predictors of Perceptions of Organizational Politics. *The journal of psychology*, 135(3), 301-312.
- Ones, D. S., Dilchert, S., Viswesvaran, C., & Judge, T. A. (2007). In support of personality assessment in organizational settings. *Personnel Psychology*, 60(4), 995-1027.
- Opoku, F. K., Acquah, I. S. K., & Issau, K. (2021). HRM Practice and Innovative Work Behavior: Organisational Politics as Mediator and Personal Locus of Control as Moderator. *Journal of Business and Enterprise Development (JOBED)*, 9, 101-117.
- Pardo, A. & Roman, M. (2013). Reflections on the Baron and Kenny model of statistical mediation. *Anales De Psicologia*, 29(2), 614-623.
- Parker, C. P., & Dipboye, R. L., & Jackson, S. L. (1995). "Perceptions of Organizational Politics: An Investigation of Antecedents and Consequences". *Journal of Management*, 21(5), 891-912.
- Peng, J., Li, D., Zhang, Z., Tian, Y., Miao, D., Xiao, W., & Zhang, J. (2016). How can core self-evaluation influence job burnout? The key roles of organizational commitment and job satisfaction. *Journal of health psychology*, 21(1), 50-59.
- Purba, D.E., Paundra, J. (2018). Core Self-Evaluations and Innovative Behavior Among Micro-Entrepreneurs: The Mediating Effect of Proactive Personality. *Psychological Research on Urban Society*, 1(1), 55-64.
- Raharso, S. (2020). Peran Knowledge Sharing Sebagai Mediator Perceived Organizational Politics dengan Innovative Work Behavior. *Jurnal Inovasi Bisnis*, 8, 208-222.

- 
- 
- Rajput, N., & Talan, A. (2017). Antecedents and health consequences of job insecurity among teachers. *Global Journal of Enterprise Information System*, 9(2), 33-41.
- Ramli, A.H. (2020). Employee Innovation Behavior in Health Care. *Advances in Economics, Business and Management Research*, 151, 31-34.
- Rashid, U., Karim, N., Rashid, S., & Usman, A. (2013). "Employee's Perception of Organizational Politics and its Relationship with Stress". *Asian Journal of Business Management*, 5(4), 348-352.
- Raykov, M. (2014). Employer Support for Innovative Work and Employees' Job Satisfaction and Job-related Stress. *Journal of Occupational Health*, 56, 244-251.
- Richter A., Näswall K., Bernhard-Oettel C., Sverke M. (2014). Job insecurity and well-being: the moderating role of job dependence. *Eur. J. Work Organ. Psychol.* 23 816-829.
- Robb, C. A. (2011). "Impact of Leadership on Organizational Politics". *Thesis for Master, The Nelson Mandela Metropolitan University*.
- Rosen, C. C. (2006). "Politics, Stress and Exchange Perception: a Dual Process Model relating Organizational Politics to employee Outcomes". *Dissertation for Doctoral, Presented to the Graduate faculty of the University of Akron*.
- Sari, F. K., and Palupiningdyah, P. (2020). The effect of mediation work engagement to procedural justice and organizational learning on innovative behavior. *Manag. Anal. J.*, 9, 152-160.
- Scharding, T. K., and Warren, D. E. (2023). When are norms prescriptive? Understanding and clarifying the role of norms in behavioral ethics research. *Bus. Ethics Q.* 33, 1-34.
- Sowmya, K. R., & Panchanatham, N. (2011). "Job Burnout: An Outcome of Organizational Politics in Banking Sector". *Far east Journal of Psychology and Business*, Far East Research Centre, 2(4),49-58.
- Stoffers, J., van der Heijden, B., and Schrijver, I. (2020). Towards a sustainable model of innovative work behaviors' enhancement: the mediating role of employability. *Sustainability*, 2020, 159(12), 1-25.

- Stone, M. (1974). Cross-Validatory Choice and Assessment of Statistical Predictions, *Journal of the Royal Statistical Society*, 36(2): pp 111-147.
- Sverke, M., Hellgren, J. and Nswall, K. (2002). No security: A meta-analysis and review of job insecurity and its consequences. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7 (3), 242-264.
- Tett, R.P., Toich, M.J., Ozkum, S.B. (2021). Trait activation theory: a review of the literature and applications to five lines of personality dynamics research. *Annu. Rev. Organ. Psych. Organ. Behav.*, 8, 199-233.
- Yoo, K., and Lee, K. H. (2019). Core self-evaluation and work engagement: moderated mediation model of career adaptability and job insecurity. *Front. Psychol.*, 10, 2093.
- Zhang, Y., Sun, J. M., Lin, C. H., and Ren, H. (2020). Linking core self-evaluation to creativity: the roles of knowledge sharing and work meaningfulness. *J. Bus. Psychol.* 35, 257–270.
- Zhang, J., Zhang, Y., Lu, L. and Zhang, L. (2022). "Proactive responses to job insecurity: why and when job-insecure employees engage in political behaviors". *Management Decision*, 60(2), 3188-3208.
- Zhao, X., Lynch, J.G., & Chen, Q. (2010). Reconsidering Baron and Kenny: Myths and truths about mediation analysis. *Journal of consumer Research*, 37, 197-210.

---

---

## The effect of perceived job insecurity on the relationship between perceived organizational politics and innovative work behavior through core self-evaluation

### Abstract:

This study aims at examining the mediating role of core self-evaluation in the relationship between dimensions of perceived organizational politics and dimensions of innovative work behavior. It also examines the moderating role of perceived job insecurity on the indirect relationship between perceived organizational politics and innovative work behavior through core self-evaluation. The current study was conducted on a stratified random sample of (152) employees working at Egyptian Telecommunications company in Assiut. Patial least square method PLS-SEM was used to evaluate and test the study hypotheses, the results showed that core self-evaluation fully mediated the relationship between dimensions of perceived organizational politics (general political behavior, go along to go ahead) and dimensions of innovative work behavior (idea generation, idea promotion, idea implementation). Also, the findings revealed that perceived job insecurity moderated the indirect relationship between perceived organizational politics and innovative work behavior through core self-evaluation.

In the light of the findings from the study, a series of important recommendations had been proposed that could guide decision makers at Egyptian Telecommunications company in Assiut.

**Keywords:** Job insecurity, organizational politics, core self-evaluation, innovative work behavior.