

يتضح من الجدولين السابقين أرقام (١٢)، (١٣) ما يلي:

■ بالنسبة لسلوكيات العمل المضادة للإنتاجية إجمالاً وعلى مستوى المنظمة، وعلى مستوى الأفراد فإن النموذج أبقى على (المتغير المستقل) صراع الأفراد داخل العمل، وأن المتغير المستقل لديه القدرة على التنبؤ بسلوكيات العمل المضادة للإنتاجية إجمالاً وعلى مستوى المنظمة وعلى مستوى الأفراد حيث قيمة $F = (105.902)$ ، $t = (101.277)$ ، $p = (75.467)$ على التوالي، وبمستوى معنوية (٠,٠٠٠) للمتغير التابع إجمالاً وتفصيلاً. وأنه فسر (٣٤,٥%)، (٣٤%)، (٣٥,١%) من التباين في سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية إجمالاً، وعلى مستوى المنظمة، وعلى مستوى الأفراد على التوالي.

■ بالنسبة لسلوكيات العمل المضادة للإنتاجية إجمالاً، وعلى مستوى المنظمة فقد أبقى النموذج على مضروب الذكاء الوجداني مع صراع الأفراد داخل العمل (الوساطة التفاعلية) في علاقتهما بسلوكيات العمل المضادة للإنتاجية إجمالاً، وأن الوسيط التفاعلي أدى إلى زيادة قيمة R^2 للعلاقة المباشرة بين صراع الأفراد داخل العمل وسلوكيات العمل المضادة للإنتاجية إجمالاً، وعلى مستوى المنظمة، فقد زادت قيمة R^2 للعلاقة المباشرة إلى (٣٧,٩%)، (٣٦,٩%) على التوالي بمقدار (٠,٣٤%)، (٠,٢٩%) بالنسبة لسلوكيات العمل المضادة للإنتاجية إجمالاً، وعلى مستوى المنظمة، أما بالنسبة لسلوكيات العمل المضادة للإنتاجية على مستوى الأفراد فقد أبقى النموذج على صراع الأفراد داخل العمل (المتغير المستقل)، والذكاء الوجداني (المتغير الوسيط) وعلى مضروب صراع الأفراد داخل العمل مع الذكاء الوجداني (الوساطة التفاعلية) في علاقتهما بسلوكيات العمل المضادة للإنتاجية على مستوى الأفراد، وأن الوسيط التفاعلي أدى إلى زيادة قيمة R^2 للعلاقة المباشرة بين صراع الأفراد داخل العمل وسلوكيات

العمل المضادة للإنتاجية على مستوى الأفراد، فقد زادت العلاقة المباشرة من (٣٥,١%) إلى (٣٨,٥%) أى بمقدار (٣,٤%)، وأدى الذكاء الوجدانى إلى زيادة العلاقة بين صراع الأفراد داخل العمل وسلوكيات العمل المضادة للإنتاجية إجمالاً، وعلى مستوى المنظمة، وعلى مستوى الأفراد وحولها من علاقة إيجابية إلى علاقة عكسية، مما يدل على وجود وساطة تفاعلية للمتغير الوسيط فى العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع، وأن هذا التفاعل يتسم بدور التضاد. وبالتالي يتم قبول صحة الفرض الفرعى الثانى فيما يخص وجود تأثير معنوى للذكاء الوجدانى (كوسيط تفاعلى) فى العلاقة بين صراع الأفراد داخل العمل وسلوكيات العمل المضادة للإنتاجية إجمالاً، وعلى مستوى المنظمة، وعلى مستوى الأفراد. وقد تم اختبار تأثير الذكاء الوجدانى (كمتغير وسيط تفاعلى) تأثيراً معنوياً فى العلاقة بين غموض الدور (كمتغير مستقل) وسلوكيات العمل المضادة للإنتاجية وأبعادها (على مستوى المنظمة، وعلى مستوى الأفراد) كمتغير تابع. من خلال الفرض الفرعى الثالث الذى ينص على "يؤثر الذكاء الوجدانى (كمتغير وسيط تفاعلى) تأثيراً معنوياً فى العلاقة بين غموض الدور (كمتغير مستقل) وسلوكيات العمل المضادة للإنتاجية وأبعادها (على مستوى المنظمة، وعلى مستوى الأفراد) كمتغير تابع". وقد تم استخدام أسلوب الانحدار التدريجى المتعدد لاختبار الفرض الفرعى السالف ذكره، ويوضح الجدولان التاليان أرقام (١٤)، (١٥) نتائج الاختبار كما يلى: