



**الدور المشترك للشخصية الاستباقية للموظف وشعوره بالتقدير لذاته
التنظيمية في العلاقة بين التحدث السلبي عنه داخل بيئة العمل
وسلوكه الإبداعي: دراسة تطبيقية**

إعداد

د. هاني محمد جلال عبد الشكور

مدرس إدارة الأعمال

المعهد العالي للعلوم الإدارية بالمنزلة

Hanygalal2012@gmail.com

المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارية

كلية التجارة – جامعة دمياط

المجلد الثالث - العدد الثاني – الجزء الثالث - يوليو ٢٠٢٢

التوثيق المقترح وفقاً لنظام APA:

عبد الشكور، هاني محمد جلال (٢٠٢٢). الدور المشترك للشخصية الاستباقية للموظف وشعوره بالتقدير لذاته التنظيمية في العلاقة بين التحدث السلبي عنه داخل بيئة العمل وسلوكه الإبداعي: دراسة تطبيقية. *المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارية، كلية التجارة، جامعة دمياط، ٣ (٢) ج ٣، ١١٤١ - ١١٨٥.*

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

الدور المشترك للشخصية الاستباقية للموظف وشعوره بالتقدير لذاته التنظيمية في العلاقة بين التحدث السلبي عنه داخل بيئة العمل وسلوكه الإبداعي: دراسة تطبيقية

د. هاني محمد جلال عبد الشكور

المستخلص

يُعد التحدث السلبي عن الغير داخل بيئة العمل أحد الظواهر الاجتماعية الطبيعية في الواقع التنظيمي، والتي يتخطى تأثيره الجوانب الشعورية والإدراكية إلى الجوانب السلوكية للموظفين العاملين في المنظمات. حيث يؤدي مشاعرهم وسمعتهم. ويؤدي إلى خلق الصراعات والانقسام بينهم. كما أنه يؤثر على أداء المنظمة ونتاجيتها من خلال التأثير السلبي على سلوكهم الإبداعي. مما قد يسبب لها انخفاض في قدرتها التنافسية. وهذا يستدعي توجيه كافة الجهود لمواجهة هذه الظاهرة. واستناداً إلى نموذج مواجهة الضغوط التي قدمه كل من (Lazarus and Folkman (1987). استهدفت الدراسة الحالية اختبار الدور المشترك للشخصية الاستباقية للموظف وشعوره بالتقدير لذاته التنظيمية في تعديل العلاقة بين التحدث السلبي عنه داخل بيئة العمل وسلوكه الإبداعي. وأجريت الدراسة على عينة قوامها ٢٦٢ مفردة من الموظفين العاملين في مديريات الخدمات بمحافظة الدقهلية. وقد أظهرت النتائج أن شخصية الموظف ذو الاستباقية المرتفعة لها دور في التقليل من التأثيرات السلبية الضارة للتحدث عنه بشكل سلبي داخل بيئة العمل على سلوكه الإبداعي. كما أوضحت النتائج أن شعوره الموظف بالتقدير لذاته التنظيمية يتوسط تأثير التفاعل بين شخصيته الاستباقية والتحدث السلبي عنه داخل بيئة العمل على سلوكه الإبداعي. وفي ضوء نتائج الدراسة اقترح الباحث مجموعة من التوصيات والتوجهات البحثية المستقبلية.

كلمات أساسية: التحدث السلبي عن الغير داخل بيئة العمل؛ الشخصية الاستباقية؛ تقدير الذات التنظيمية؛ إبداع الموظف.

١- مقدمة

تُعد بيئة العمل في المقام الأول بيئة اجتماعية هامة، يلتقي فيها العاملون ويقضون معظم أوقاتهم، يتفاعل بعضهم مع بعض لإنجاز المهام المكلفين بها، وعلى الرغم من المزايا المتعددة التي تعود على الأفراد والمنظمات من هذه التفاعلات، فإنها ليست إيجابية بصفة مستمرة، بل أحياناً تكون سلبية، ويتخللها كثير من المشكلات التنظيمية التي تؤثر سلباً في الأداء الوظيفي للأفراد (Chung and Yang, 2018; Clercq et al., 2019).

ويُعتبر التحدث السلبي عن الغير داخل بيئة العمل Negative Workplace Gossip (NWG) أحد أهم المشكلات وأكثرها شيوعاً في جميع أنواع المنظمات، فهي ظاهرة اجتماعية شائعة بين الأفراد (Ye et al., 2019; Zou et al., 2020)، ويشير التحدث السلبي عن الغير داخل بيئة العمل إلى مشاركة فردين أو أكثر من أعضاء المنظمة في حديث تقييمي وغير رسمي عن عضو ثالث غير موجود، حيث يتضمن هذا الحديث نشر معلومات سلبية ضارة عن هذا العضو مثل معلومات غير موثوقة المصدر، وغير صحيحة (Kong, 2018; Elghazy, 2019; Xie et al., 2019)، وهو بذلك يشكل ظاهرة سلبية تربك المنظمات عند ظهورها نظراً لتعارضها مع أهدافها، وما ينجم عنه من سلوك منحرف يؤثر سلباً عن مخرجات العمل السلوكية (Bai et al., 2019)، وهذا ما دعي العديد من الباحثين إلى الاهتمام بدراسة هذا السلوك بهدف الحد من ظهوره ومواجهته ومنع الموظفين من الانخراط فيه (Kong, 2019; Zou et al., 2020; Guo et al., 2021).

ونظراً لأن سلوك التحدث السلبي عن الغير داخل بيئة العمل غالباً ما يكون سري وغير مباشر، فإنه من الصعب الوصول إلى المصدر الرئيسي للمعلومات التي تتضمن توبيخ أو لوم شخص غير موجود، والتحقق من محتواها أو منع انتشارها (Xie et al., 2019). مما يؤثر سلباً على مستوى السلوك الإبداعي للموظفين. ويُعرف إبداع الموظف Employee Creativity (EC) بأنه توليد أفكار جديدة ومفيدة من قبل مجموعة من الأفراد يعملون معاً في نظام اجتماعي معقد (Akgunduz et al., 2018; Zhao and Guo, 2019; Shen et al., 2020).

لذا؛ فقد أثبت بعض الباحثين أن التحدث السلبي على مستوى الموظفين داخل الإطار التنظيمي له تأثيرات سلبية على سلوكهم الإبداعي (Liu et al., 2018; Zhou et al., 2019). بينما يشير البعض الآخر إلى أن هذا السلوك قد يقلل من السلوك الأناني ويزيد من السلوك التعاوني في ظل ظروف معينة (Xie et al., 2019)؛ وبالتالي لا يوجد اتفاق حول طبيعة العلاقة بين التحدث السلبي على مستوى الموظفين داخل بيئة

العمل وسلوكهم الإبداعي. مما يؤكد على ضرورة وجود متغيرات مُعدلة توضح: لماذا توجد فروق فردية بين الأفراد فيما يتعلق بمواجهة التحدث السلبي عنهم داخل بيئة العمل؟

ولسد هذه الفجوة البحثية، يستند الباحث في دراسته إلى النموذج التبادلي بين المواجهة وتحمل الضغوط التي قدمه لازاروس وفولكمان Lazarus and Folkman (1987)، والتي تؤكد على أن السمات الشخصية لها دور أساسي في تحديد مستوى إدراك الأفراد لضغوط بيئة العمل. وتحديد الاستراتيجيات التي يتبنونها لمواجهة وتخفيف التأثيرات السلبية لتهديدات هذه الضغوط.

ويحظى موضوع الشخصية الاستباقية (PP) Proactive Personality باهتمام كبير من قبل الباحثين خاصة في البيئة الغربية، ومحاولة معرفة تأثيراته المختلفة، وتشير الشخصية الاستباقية إلى الميل السلوكي من الأفراد للتغلب على القوى الموقفية وتغيير بيئة عملهم بشكل فعال (Li and Chen., 2020). فالشخص الاستباقي دائماً يبحث عن الفرص ويأخذ بزمام المبادرة ويقوم بالإجراءات المناسبة لذلك ويتأثر حتى يصل لإحداث التغيير (Roopak et al., 2019). وتشير الأدبيات المتعلقة بالعلاقة بين الشخصية والضغوط إلى أن الأشخاص ذو الشخصية المرتفعة هم الأكثر اهتماماً بأخذ المبادرة والعمل بنشاط على إحداث التغيير والإبداع في بيئة عملهم، كما يسعون لتوليد أفكار جديدة لتحسين مبادراتهم (Tai and Mai, 2016; Song and Lee, 2020)، وبالتالي نركز في الدراسة على معرفة الدور المُعدل التي يمكن أن تؤديه الشخصية الاستباقية للموظف في التخفيف/ التقليل من التأثيرات السلبية للتحدث عنه بشكل السلبي داخل بيئة عمله على سلوكه الإبداعي.

علاوة على ذلك، يفترض Liao (2015) أن السمات الشخصية تؤثر على سلوك الفرد من خلال الاستراتيجيات التي يُعتمد عليها للتكيف مع ضغوط بيئة عمله، ويمكن الاعتماد على استراتيجية المواجهة في التعامل مع هذه الضغوط، ويشير مفهوم تقدير الذات التنظيمية (OBSE) Organization-Based Self-Esteem إلى القيمة المدركة للذات التي يملكها الأفراد عن أنفسهم كأعضاء داخل المنظمات التي يعملون بها من حيث الأهمية والكفاءة والجدارة (Gardner, 2019; Yang et al., 2018). وتشير نتائج الدراسات السابقة إلى أن شعور الموظف بالتقدير لذاته التنظيمية يعتبر من أهم الاستراتيجيات الفعالة التي يمكن أن تؤثر بدورها في مواجهة سلوك التحدث السلبي عنه داخل بيئة العمل (Kon, 2018; Wu et al., 2018; Zhou et al., 2019).

وتأسيساً على ما سبق؛ فإنه من المتوقع أن تكون التأثيرات السلبية لظاهرة التحدث السلبي عن الموظف داخل بيئة عمله على سلوكهم الإبداعي: (أ) ضعيفة عندما يتمتع الموظف بشخصية استباقية مرتفعة، و(ب) ضعيفة عندما يشعر الموظف بالتقدير لذاته التنظيمية، علاوة على ذلك فإن الموظف ذو الشخصية الاستباقية المرتفعة غالباً ما يتبنى

ردود أفعال نشطة في مواجهة هذه الظاهرة داخل بيئة العمل، وأخيراً من المتوقع أن يتوسط شعور الموظف بالتقدير لذاته التنظيمية تأثير التفاعل بين شخصيته الاستباقية والتحدث السلبي عنه في بيئة العمل علي سلوكه الابداعي.

٢ - مشكلة الدراسة وتساولاتها

لقد اقتصر معظم الأدبيات السابقة التي تناولت موضوع التحدث السلبي عن الغير في داخل بيئة العمل خلال العشريون سنة الماضية في تركيزها على بناء نماذج نظرية تبين مسببات التحدث بشكل سلبي عن الغير داخل بيئة العمل ونتائجه، وقد أشار بعض الباحثين (Kong , 2019; Kim et al., 2019 ; Wu et al., 2020) إلى ضرورة الحاجة لإجراء الدراسات التطبيقية لاختبار العلاقة بين التحدث السلبي عن الغير داخل بيئة العمل ومخرجات العمل السلوكية، وذلك وصولاً لبناء نماذج شاملة ومتكاملة لتفسير وتحليل كيفية مواجهة هذه الظاهرة في المنظمات (Xie et al., 2019; Zou et al., 2020b).

ومع التسليم بأهمية دراسة العلاقة بين التحدث السلبي عن الغير داخل بيئة العمل ومخرجات العمل السلوكية، فهي تعد قاصرة بفعل تجاهل المتغيرات الوسيطة والمعدلة. وتعد الشخصية الاستباقية، وتقدير الذات التنظيمية من المتغيرات المهمة التي يمكن أن تقوم بدور مهم في هذه العلاقة طبقاً لما أسفرت عنه المراجعة النظرية للأدبيات السابقة ذات الصلة بهذه المتغيرات.

وبسبب حداثة تناول ظاهرة التحدث السلبي عن الغير داخل بيئة العمل كأحد الظواهر الاجتماعية الطبيعية في الواقع التنظيمي؛ أجرى الباحث دراسة استطلاعية للتعرف إلى أبعادها في مديريات الخدمات بمحافظة الدقهلية. وقد كشفت نتائج الدراسة عن وجود بعض المظاهر التي تُعبر عن انتشار ظاهرة التحدث السلبي عن الغير داخل بيئة العمل. نذكر منها الآتي (*):

- تفشي المشاحنات والبغضاء بين زملاء العمل.
- التحدث بشكل سلبي عن المظهر الشخصي لزملاء العمل.
- التحدث بسخرية عن العلاقات الاجتماعية لزملاء العمل.
- التحدث عن ضعف الأداء الوظيفي لزملاء العمل.
- التعامل السيء بين زملاء العمل وعدم تعاونهم مع بعضهم البعض.

(*) أجريت الدراسة الاستطلاعية خلال الفترة من: ١٧ / ١ / ٢٠٢١ وحتى ٢٦ / ١ / ٢٠٢١ على عينة عشوائية قوامها (٣٥) من المديرين والمرووسين العاملين بمديريات الخدمات موضع التطبيق، وذلك بهدف استقصاء اتجاهاتهم حول مدى انتشار ظاهرة التحدث السلبي عن الغير داخل بيئة العمل وعلاقتها بمتغيرات الدراسة.

- التكلم بسخرية عن قله خبرة زملاء العمل.
- عدم الوضوح الكافي للدور المشترك الذي يمكن أن تؤديه الشخصية الاستباقية للموظف وشعوره بالتقدير لذاته التنظيمية في التخفيف/ التقليل من التأثيرات السلبية الضارة للتحديث عنه بشكل سلبي داخل بيئة العمل على سلوكه الإبداعي.
كما تبين للباحث أيضاً بمراجعة الدراسات السابقة في هذا المجال - في حدود قراءته- بأن هناك نقصاً في الانتاج الفكري في مجال الدراسات الإدارية التي تتعلق بمدى انتشار ظاهرة التحديث السلبي عن الغير في منظمات العمل العربية. وتأثيرها السلبي على مخرجات العمل السلوكية، ومع التسليم بأهمية دراسة العلاقة بين التحديث السلبي عن الغير في مكان العمل ونواتج العمل السلوكية للموظفين العاملين في منظمات العمل العربية. تسعى الدراسة من خلال التقصي والتحليل إلي محاولة الحصول على اجابات للتساؤلات الآتية:

- ١/٢ ما طبيعة الدور المعدل الذي يمكن أن تؤديه الشخصية الاستباقية للموظف في العلاقة بين التحديث السلبي عنه داخل بيئة العمل وبين سلوكه الإبداعي؟
٢/٢ هل توجد علاقة بين شخصية الموظف الاستباقية وشعوره بالتقدير لذاته التنظيمية؟
٣/٢ ما طبيعة الدور المعدل الذي يمكن أن يؤديه شعور الموظف بالتقدير لذاته التنظيمية في العلاقة بين التحديث السلبي عنه داخل بيئة العمل وبين سلوكه الإبداعي؟
٤/٢ ما طبيعة الدور المشترك للشخصية الاستباقية للموظف وشعوره بالتقدير لذاته التنظيمية في العلاقة بين التحديث السلبي عنه داخل بيئة العمل وبين سلوكه الإبداعي؟

٣- أهداف الدراسة

تسعى الدراسة الحالية إلى تحقيق الأهداف التالية:

- ١/٣ التعرف إلى طبيعة الدور المعدل للشخصية الاستباقية للموظف في مواجهة العلاقة بين التحديث السلبي عنه داخل بيئة العمل وبين سلوكه الإبداعي.
٢/٣ تحديد العلاقة بين شخصية الموظف الاستباقية وشعوره بالتقدير لذاته التنظيمية.
٣/٣ الكشف عن طبيعة الدور المعدل لشعور الموظف بالتقدير لذاته التنظيمية في العلاقة بين التحديث السلبي عنه داخل بيئة العمل وبين سلوكه الإبداعي.
٤/٣ تحديد مدى تأثير التفاعل بين الشخصية الاستباقية للموظف والتحديث السلبي عنه داخل بيئة العمل على سلوكه الإبداعي من خلال توسط شعوره بالتقدير لذاته التنظيمية.
٥/٣ التوصل إلى مجموعة من النتائج يتم وضع مجموعة من التوصيات على أساسها لعلاج مشكلة الدراسة أو على الأقل التخفيف من آثارها.

٤ - أهمية الدراسة

تستمد الدراسة الحالية أهميتها من المساهمات التي يمكن أن تحققها، سواء على المستوى الأكاديمي أو العملي، والتي تتمثل فيما يلي:

١/٤ الأهمية على المستوى الأكاديمي

(أ) متابعة الدراسات الحديثة في مجال السلوك التنظيمي. بدراسة بعض المتغيرات المتعلقة بكيفية مواجهة ظاهرة التحدث السلبي على مستوى الموظفين داخل الإطار التنظيمي كأحد السلوكيات التي نالت اهتماماً كبيراً في الأونة الأخيرة من قبل العديد من الباحثين ولاسيما في الأدبيات الأجنبية لما لها من تأثير ضار على السلوك الإبداعي للموظفين وأدائهم. وأظهرت نتائج دراسة (Ye et al., 2019) أن التحدث السلبي على مستوى الموظفين داخل بيئة العمل يمثل حوالي ٦٥٪ تقريباً من وقت حديث الأفراد في أماكن عملهم، وهذا يسبب نتائج نفسية سلبية ضارة على العاملين مثل الشعور بالإحباط وانخفاض الثقة بالنفس، وضعف السلوك الإبداعي، مما يؤدي إلى ارتفاع معدل دوران العمالة.

(ب) تُعد من أوائل الدراسات - في حدود علم الباحث - التي تناقش الدور المشترك للشخصية الاستباقية للموظف وشعوره بالتقدير لذاته التنظيمية في العلاقة بين التحدث السلبي عنه داخل بيئة العمل وسلوكه الإبداعي في بيئة العمل العربية. ومن ثم فهي تساهم في سد الفجوة البحثية في هذا المجال. فلم تتناول أية دراسة عربية حتى الآن تلك العلاقات بالرغم من وجود اهتمام كبير من الدراسات الأجنبية بها.

(ج) تساهم هذه الدراسة في استخدام نوع من أنواع النماذج البحثية النادرة الاستخدام على مستوى البحوث في بيئتنا العربية. هو النموذج المعدل المحمول بالوسيط Mediated moderation model والتي يركز على تساؤل رئيسي: كيف ينتقل تأثير التفاعل بين المتغير المعدل والمتغير المستقل إلى المتغير التابع؟

٢/٤ الأهمية على المستوى العملي

تصف الدراسة الواقع الفعلي لمدى انتشار ظاهرة التحدث السلبي على مستوى الموظفين داخل بيئة العمل، وكيفية مواجهتها. وتستمد الدراسة أهميتها العملية من خلال تحليل الدور المشترك للشخصية الاستباقية للموظف وشعوره بالتقدير لذاته التنظيمية في العلاقة بين التحدث السلبي عنه داخل بيئة العمل وبين سلوكه الإبداعي، فمن المتوقع أن تقدم الدراسة لمتخذي القرار نتائج عملية واقعية حول مواجهة هذه الظاهرة وكيفية التعامل معها، بما يساعد على تخفيض تأثيراتها السلبية داخل بيئة العمل.

٥- أدبيات وفروض الدراسة

يشمل هذا الجزء كلاً من مفهوم التحدث السلبي عن الغير داخل بيئة العمل، والدور المُعدل للشخصية الاستباقية، ودور تقدير الذات التنظيمية، ومن ثم صياغة فروض الصياغة، ووضع تصور للنموذج الافتراضي المقترح، وذلك على الوجه الآتي:

١/٥- مفهوم التحدث السلبي عن الغير داخل بيئة العمل

لقد شهدت السنوات الأخيرة اهتماماً ملحوظاً بالبحوث المتعلقة بسلوك التحدث السلبي عن الغير داخل بيئة العمل باعتباره سلوك يخالف القواعد الأخلاقية والاجتماعية (Hashmi et al, 2019 ; Nai and Saiting, 2020)، وذلك نظراً لما يترتب عليه من نتائج وردود أفعال سلبية على مستوى الفرد والمنظمة (Elghazy , 2019; Fan (et al., 2020; Nai and Saiting., 2020)، ويُعرف (Naeem et al., 2020) التحدث السلبي عن الغير داخل بيئة العمل بأنه "نشر معلومات سلبية ضارة عن زميل في العمل وهو غير موجود مثل نقل معلومات غير موثوقة المصدر وغير صحيحة، ويُعرفه (Zou et al., 2020) بأنه نقل معلومات مدمرة تتضمن توبيخ أو إلقاء اللوم على زملاء العمل في غيابهم، ويُعرف الباحث التحدث السلبي عن الغير في مكان العمل بأنه" حديث تقييمي غير رسمي يدور عادة بين اثنين أو أكثر في المنظمة عن عضو غير موجود، ويتم به نقل معلومات سلبية ضارة وغير صحيحة عن هذا العضو". يركز الباحث في دراسته على تناول مفهوم التحدث السلبي عن الغير داخل بيئة العمل من منظور الضحية Victim's، حيث يتوافق هذا المنظور مع سياق الأدبيات السابقة التي أجريت حول موضوع الإيذاء داخل بيئة العمل. ويمثل التحدث بشكل سلبي عن الغير داخل بيئة العمل حوالي ٦٥٪ من وقت حديث الأفراد في أماكن عملهم (Ye et al., 2019). وغالباً ما يُظهر الأفراد الاهتمام بالتحدث السلبي عن الغير أكثر من التحدث الإيجابي، وذلك بسبب أنه يتضمن نشر معلومات سلبية ضارة وغير صحيحة عن الأفراد، مما يجعله أكثر ندرة وإثارة للفضول (Babalola et al., 2019; Zhou et al., 2020a).

٢/٥- الدور المُعدل للشخصية الاستباقية

اعتماداً على النموذج التبادلي بين المواجهة وتحمل الضغوط Transactional Model of stress and coping الذي قدمه كل من لازاروس وفولكمان. والذي يشير إلى أنه بعد تقييم الأفراد للتأثير المحتمل من ضغوط معينة (مرحلة التقييم الأولية)، فإنهم سيحددون ما ينبغي القيام به لمواجهة هذه الضغوط (مرحلة التقييم الثانوية)، وقد تختلف القرارات حول كيفية مواجهة الأفراد لهذه الضغوط بشكل كبير، وكننتيجة منطقية، فإني أقترح بأنه عندما يتمتع الموظف بشخصية ذوو استباقية مرتفعة فإن هذا يؤدي بدوره إلى التقليل من التأثيرات السلبية الضارة للتحدث عنه بشكل سلبي في بيئة عمله على سلوكه الإبداعي. حيث يبذل هؤلاء الأشخاص الكثير من الجهد لمواجهة هذا السلوك في بيئة العمل، وتشير الأدبيات السابقة إلى أن الموظفين ذو الشخصية الاستباقية المرتفعة هم

أكثر فعالية في مواجهة ضغوط العمل من الموظفين ذو الشخصية الاستباقية المنخفضة (Wu et al.,2015; Cui, 2020)، ويرجع ذلك إلي أن الموظفين الذين يتمتعون بشخصية استباقية مرتفعة لديهم دوافع قوية لإعطاء صورة إيجابية عنهم، بالإضافة إلى أن لديهم كفاءة قوية لتعديل هذا السلوك داخل بيئة العمل ; (Hornga et al.,2016) (Shen et al.,2020)، فالأشخاص ذو الاستباقية المرتفعة هم أكثر عرضة للحفاظ على/ أو زيادة إبداعهم في العمل لتجنب المزيد من الضرر لمظهرهم العام ومواجهة السمعة المدمرة، وبناء عليه فإن سلوك العمل الإبداعي لديهم سيكون أقل تأثراً بسلوك التحدث عنهم بشكل سلبي في العمل. وعلى النقيض فإن الأشخاص الذين يعانون من انخفاض في الشخصية الاستباقية فإن لديهم دوافع نفسية أقل لتحسين سمعتهم في المواقف الاجتماعية وأقل فعالية في تنظيم سلوكهم وفقاً لضغوط بيئة العمل (Zhao and Guo, 2019). لذا فإنهم أكثر عرضة لانخفاض سلوكهم الإبداعي عند يدركون أنهم مستهدفين للتحدث عنهم بشكل سلبي في بيئة عملهم. بناءً على ذلك، يقترح الباحث الفرض الآتي:

(ف ١). من المتوقع أن تُعدل الشخصية الاستباقية للموظف العلاقة بين التحدث السلبي عنه داخل بيئة العمل وبين سلوكه الإبداعي. مثل هذه العلاقة تكون أكثر سلبية على الموظفين ذو الاستباقية المنخفضة من الموظفين ذو الاستباقية المرتفعة.

٣/٥- دور تقدير الذات التنظيمية

لتسليط الضوء على مسار الدور المُعدل للشخصية الاستباقية للموظف. أقترح أن شعور الموظف بالتقدير لذاته التنظيمية يتوسط تأثير التفاعل بين الشخصية الاستباقية للموظف والتحدث السلبي عنه داخل بيئة العمل على سلوكه الإبداعي. ويمكن وضع تصور للنموذج المُعدل المحمول بالوسيط Mediated moderation model كما في شكل (١). والذي يشير إلى أن شعور الموظف بالتقدير لذاته التنظيمية يرجع إلى شخصيته الاستباقية. كما أنه يُساهم في التقليل من التأثيرات السلبية للتحدث عنه بشكل سلبي داخل بيئة عمله على سلوكه الإبداعي. وبالتالي أتناول بالتوضيح أولاً لماذا تؤدي الشخصية الاستباقية للموظف إلى شعوره بالتقدير لذاته التنظيمية، ثم لماذا يقلل شعور الموظف بالتقدير لذاته التنظيمية من التأثيرات السلبية للتحدث عنه بشكل سلبي داخل بيئة العمل على سلوكه الإبداعي.

وفقاً للنموذج التبادلي بين المواجهة والضغوط فإن الأفراد يحددون استراتيجيات المواجهة الأكثر ملاءمة لمواقف الضغوط (Lazarus and Folkman,1987) التي يتعرضون لها. ويشير (Carver and Connor, 2010) إلى أن السمات الشخصية تؤثر في اختيار استراتيجيات مواجهة ضغوط العمل، ويؤكد (Lin et al, 2018) على وجود سببين يمكن من خلالهم التعرف لماذا يشعر الأشخاص ذو الاستباقية المرتفعة بالتقدير لذاتهم من قبل المنظمات التي يعملون فيها. أولاً، لأن الأشخاص ذوو الاستباقية المرتفعة دائماً يكون لديهم مواقف وسلوكيات تناسب المواقف الاجتماعية المختلفة حتى

يشعروا بالرضا عن الصورة التي نقلوها للآخرين (Liao, 2015)، وفي هذا الصدد فإن الشخصية الاستباقية للموظف تتعلق بدوافع شعوره بالتقدير لذاته التنظيمية الموجهة بالمواقف (Lin et al., 2018). وفي سياق التحدث السلبي عن الغير داخل بيئة العمل فإن الأشخاص ذوو الاستباقية المرتفعة يكونوا أكثر حساسية للإشارات التي تدعو إلى ضرورة الحاجة لإدارة سمعتهم بصورة إيجابية مقارنة بالأشخاص ذوو الاستباقية المنخفضة، وثانياً، ترتبط الشخصية ذو الاستباقية المرتفعة ارتباطاً إيجابياً بالمهارات المتعلقة بالوعي الاجتماعي، والتقييم الذاتي (Cai et al., 2015; Lin et al., 2018)، وبالتالي من المتوقع أن يشعر الأشخاص ذو الاستباقية المرتفعة بالتقدير لذاتهم التنظيمية، ويستخدمون هذا التقدير بشكل أكثر فعالية (Liao, 2015). وعلى النقيض من ذلك، لا يمتلك الأشخاص ذو الاستباقية المنخفضة مهارات اجتماعية أو مهارات عرض كافية للشعور بالتقدير لذاتهم التنظيمية. وبناءً على ذلك، يقترح الباحث الفرض الآتي:

(ف ٢/أ). من المتوقع وجود علاقة إيجابية معنوية بين الشخصية الاستباقية للموظف وبين شعوره بالتقدير لذاته التنظيمية.

ومن ناحية أخرى، فإني أقترح بأن شعور الموظف بالتقدير لذاته التنظيمية يقلل من التأثيرات السلبية الضارة للتحدث بشكل سلبي داخل بيئة العمل على سلوكه الإبداعي، وفي هذا السياق يشير (Lazarus and Folkman, 1987) إلى أن طبيعة الموارد المتاحة للأفراد تؤثر على فعاليتهم في مواجهة ضغوط العمل، ويُعد شعور الموظف بالتقدير لذاته التنظيمية أحد أهم الموارد التي تضيف قيمة للأفراد والتي تقلل من ضغوط العمل (Gordon and Hood, 2020)، وبالتالي تقلل من التأثيرات الضارة للتحدث عنه بشكل سلبي داخل بيئة العمل (Zhou et al, 2019a)، وتشير العديد من الأدبيات السابقة إلى أن شعور الموظف بالتقدير لذاته التنظيمية يرتبط ارتباطاً إيجابياً بمخرجات العمل السلوكية مثل سلوك المواطنة التنظيمية (Gardner, 2019)، وإبداع الموظف (Liu et al., 2018). ويعتبر تقدير الذات حكم شخصي يتأثر بالأحداث الاجتماعية المختلفة. مثل، التقييم والقبول الاجتماعي من جانب الآخرين، فعندما تظهر المنظمات للفرد أنه مهم بالنسبة لها وتظهر له الاحترام والقبول فتلك الأحداث الاجتماعية تنعكس على الصورة الذاتية لهم (Gardner et al, 2018)، وتلعب تقدير الذات التنظيمية دوراً أساسياً في تحديد مواقف الأفراد وسلوكهم تجاه العمل (Wang et al., 2020)، علاوة عن أن الانخراط في الأنشطة التي تساعد علي مواجهة ضغوط العمل تخفض من ردود أفعال الأفراد تجاه تقييم مصادر هذه الضغوط (Chen et al, 2016)، وفي سياق التحدث السلبي عن الغير داخل العمل، فإن الانخراط في تقدير الذات التنظيمية، يعتبر من أهم الاستراتيجيات المستخدمة في مواجهة ضغوط العمل، حيث كشفت الأدبيات السابقة أن الأفراد الذين يتبنون استراتيجيات مواجهة فعالة يكونوا أكثر قدرة على تنظيم استجاباتهم السلوكية والعاطفية لضغوط مكان العمل (Pierce et al., 2015; Costantini et al., 2015).

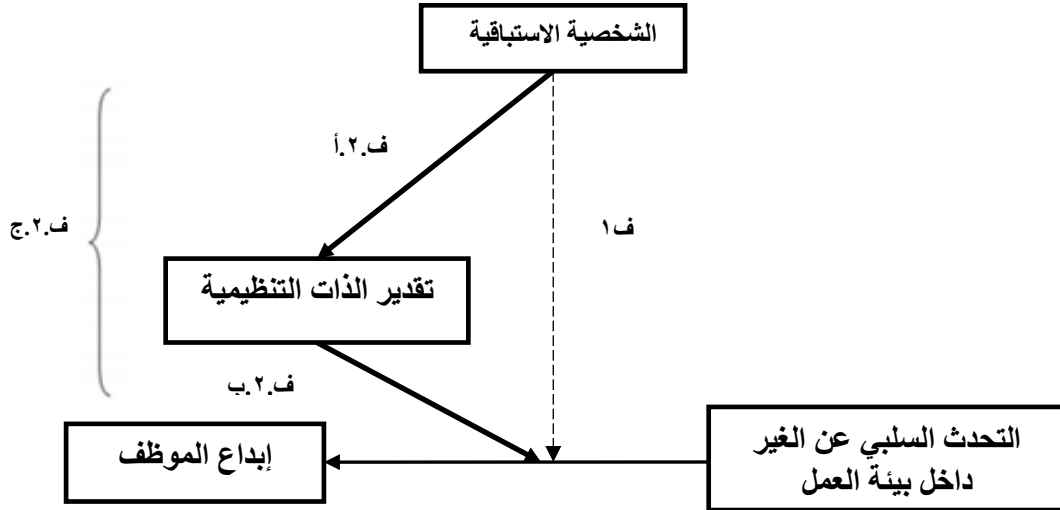
Wu et al., 2019; Kim and Beehr, 2018; Grant and Berry (2011) فإن النموذج المعدل المحمول بالوسيط هو الباحث الفرض الآتي:

(ف٢/ب). من المتوقع أن يُعدل شعور الموظف بالتقدير لذاته التنظيمية من العلاقة بين التحدث السلبي داخل بيئة العمل وبين سلوكه الإبداعي.

وفقاً لـ Grant and Berry (2011) فإن النموذج المعدل المحمول بالوسيط هو أحد النماذج البحثية التي يكون فيها للمتغير المعدل (الشخصية الاستباقية للموظف) دور في التخفيف من التأثيرات السلبية للمتغير المستقل (التحدث السلبي عن الغير في مكان العمل) على المتغير التابع (إبداع الموظف). ويكون للمتغير المعدل (الشخصية الاستباقية) تأثير على المتغير الوسيط (تقدير الذات التنظيمية). وكذلك يكون للمتغير الوسيط دور مُعدل في التخفيف من التأثيرات السلبية للمتغير المستقل (التحدث السلبي عن الغير في مكان العمل) على المتغير التابع (إبداع الموظف). وأخيراً المتغير الوسيط (شعور الموظف بالتقدير لذاته التنظيمية) يتوسط التأثير التفاعلي للمتغير المعدل (الشخصية الاستباقية) مع المتغير المستقل (التحدث السلبي عن الغير في مكان العمل) على المتغير التابع (إبداع الموظف). وتكون المحصلة النهائية لهذا النوع من النماذج البحثية في محاولة الإجابة على التساؤل الرئيسي الآتي: كيف ينتقل التأثير التفاعلي بين المتغير المعدل (الشخصية الاستباقية) والمتغير المستقل (التحدث السلبي عن الغير داخل بيئة العمل) إلى المتغير التابع (السلوك الإبداعي للموظف)؟ وتكون الإجابة ينتقل هذا التأثير من خلال المتغير الوسيط (تقدير الذات التنظيمية). وبناءً على ذلك؛ يقترح الباحث الفرض الآتي:

(ف٢/ج). من المتوقع أن ينتقل تأثير التفاعل بين الشخصية الاستباقية للموظف والتحدث السلبي عنه داخل بيئة العمل إلى سلوكه الإبداعي من خلال شعوره بالتقدير لذاته التنظيمية.

وفي ضوء الفروض السابقة يمكن صياغة النموذج المعدل المحمول بالوسيط المقترح للدراسة كما في شكل (١) على النحو الآتي:



شكل ١

النموذج الافتراضي المقترح للدراسة. ف = الفرض.

٦- منهجية الدراسة

اعتمد الباحث على الأسلوب الوصفي التحليلي، والذي يقوم على وصف وتحليل الظاهرة محل الدراسة، وهي الدور المشترك للشخصية الاستباقية وتقدير الذات التنظيمية على العلاقة بين التحدث السلبي عن الغير في مكان العمل وإبداع الموظف، من خلال جمع البيانات المتعلقة بهذا الموضوع وإجراء الاختبارات الاحصائية اللازمة للإجابة عن فرضيات الدراسة، ومن ثم تحليل النتائج بما يخدم أهداف الدراسة، ويمكن توضيح المنهجية على النحو الآتي:

١/٦ - مجتمع وعينة الدراسة

يتمثل مجتمع الدراسة الحالية في العاملين بمديريات الخدمات بمحافظة الدقهلية. والبالغ عددها (١٢) مديرية. كما هو موضح بالجدول (١) الآتي:

جدول ١

مجتمع الدراسة من العاملين بمديريات الخدمات في محافظة الدقهلية

م	اسم المديرية	حجم المجتمع
١	الزراعة	٤٨٩
٢	الطب البيطري	٣٢٧
٣	التربية والتعليم	٨٣٥
٤	الطرق والنقل	٢٧٥
٥	الشؤون الصحية والسكان	٧٤٢
٦	الضرائب العقارية	٢٤٧
٧	الاسكان والمرافق	٤٤٣
٨	التموين والتجارة الخارجية	٤٩٤
٩	التضامن الاجتماعي	٤٤٣
١٠	الشباب والرياضة	٣٤٨
١١	التنظيم والإدارة	٢١٤
١٢	القوى العاملة والهجرة	٢٣٢
	الاجمالي	٥٠٩٨

المصدر: مركز المعلومات، مديرية التنظيم والإدارة بمحافظة الدقهلية، وفقاً للحالة في ٢٠٢٠/١/٢٩.

وبالرغم من أن مجتمع الدراسة يجب أن يشتمل على جميع مديريات الخدمات في محافظة الدقهلية، إلا أنه اقتصر على أربع مديريات: (مديرية التربية والتعليم، والصحة والسكان، والتموين والتجارة الخارجية، والشباب والرياضة). ويرجع ذلك لعدم توافر الرغبة لدى المسؤولين بالمديريات الأخرى في المشاركة بالإجابة على الاستبيان

المستخدم في الدراسة وعدم التعاون مع الباحث. ونظراً لكبر حجم مجتمع الدراسة واعتبارات الوقت والتكلفة والجهد التي تعتبر قيوداً على البحوث الفردية فقد تم الاعتماد على أسلوب العينات لتجميع بيانات الدراسة الميدانية. وباستخدام برنامج Sample Size Calculator عند معامل ثقة ٩٥٪ (أي بخطأ ٠,٠٥) فإن حجم العينة عند حجم مجتمع (٢٤١٩) هو (٣٣٢) مفردة.

ويتكون مجتمع الدراسة من طبقات تجعله مجتمعاً غير متجانس من حيث بعض خصائص مفرداته. وبالتالي تم اتباع إجراءات العينة العشوائية الطباقية ذات المرحلة لسحب عينة العاملين، والتي تعتمد على النسبة والتناسب، وتم تنفيذها بإجراء ثلاث خطوات. وذلك على النحو الآتي:

- تحديد حجم العينة الإجمالي المطلوب اختيارها من مجتمع الدراسة والذي تم تقديره بـ (٣٣٢) مفردة وتقرر زيادة عدد القوائم الموزعة (٣٥٢) عن حجم العينة المطلوب (٣٣٢) مفردة للاستفادة من مزايا حجم العينة ومواجهة النقص المحتمل أثناء تجميع البيانات.
- تقسيم مجتمع الدراسة محل الاهتمام إلى طبقات متجانسة بداخلها ومتباينة فيما بينها حيث قسم الباحث مجتمع الدراسة إلى أربع طبقات كل طبقة تمثل عاملين مديريه معينة من مديريات الخدمات الأربعة.
- تطبيق طريقة النسبة والتناسب للعينة العشوائية الطباقية حيث تم توزيع حجم العينة على الطبقات المستهدفة في الدراسة وفقاً لعدد العاملين لدى كل مديريةية (طبقة). وقد قام مساعدو الباحث من العاملين بهذه المديريات بتوزيع الاستبيان على زملائهم التي تتوافر لديهم الرغبة في المشاركة بالإجابة على الاستبيان، ويوضح جدول (٢) توزيع مجتمع وعينة الدراسة ونسب الاستجابة وفق كل مديريةية من المديريات موضع التطبيق.

جدول ٢

توزيع مجتمع وعينة الدراسة ونسب الاستجابة وفق المديرية موضع التطبيق

م	المديرية	حجم المجتمع	حجم العينة	عدد الردود السليمة
١	التربية والتعليم	٨٣٥	١١٤	٩٤
٢	الشؤون الصحية والسكان	٧٤٢	١٠٢	٨٢
٣	التموين والتجارة الخارجية	٤٩٤	٦٨	٣٥
٤	الشباب والرياضة	٣٤٨	٤٨	٢٦
	الاجمالي	٢٤١٩	٣٣٢	٢٦٢

٢/٦- التعريفات الإجرائية لمتغيرات الدراسة وكيفية قياسها

لأغراض جمع البيانات واختبار فروض الدراسة، قام الباحث بتصميم قائمة استبيان، وذلك من خلال الاعتماد على المقاييس ذات العلاقة بمتغيرات الدراسة والمعدة في دراسات سابقة لهذه الغرض، مع تعديل جميع العبارات وفقاً لطبيعة الدراسة ومجتمعها. مع قياس جميع عبارات متغيرات الدراسة باستخدام مقياس ليكرت الخماسي الذي تتراوح قيمه بين ١ (لا أوافق بشدة) إلى ٥ (أوافق بشدة).

١/٢/٦- التحدث السلبي عن الغير داخل بيئة العمل (متغير مستقل)

يشير مصطلح التحدث السلبي عن الغير داخل بيئة العمل إلى حديث تقييمي غير رسمي يدور عادة بين اثنين أو أكثر في المنظمة عن عضو غير موجود، ويتم به نقل معلومات سلبية ضارة وغير صحيحة عن هذا العضو. واعتمد الباحث في قياس هذا المتغير على مقياس (Chandra and Robinson., 2010)، واستخدمته كل من دراسة (Wu et al., 2018 ; babalola et al., 2019)، ويتكون هذا المقياس (٣) عبارات.

٢/٢/٦- الشخصية الاستباقية (متغير مُعدل أساسي)

يدور هذا المتغير حول الميل السلوكي من الأفراد للتغلب على القوى الموقفية وتغيير بيئة عملهم بشكل فعال. وتم قياس الشخصية الاستباقية باستخدام مقياس Proactive Personality scale [PPS] الذي قدمه (Bateman and Crant (1993)، بشكله المختصر (Parker and Sprigg, 1999)، والذي يتكون من (٤) عبارات.

٣/٢/٦- تقدير الذات التنظيمية (متغير مُعدل / ووسيط)

يشير مصطلح تقدير الذات التنظيمية إلى القيمة المدركة للذات التي يملكها الأفراد عن أنفسهم كأعضاء داخل المنظمات التي يعملون بها من حيث الكفاءة والجدارة، والقدرة على العمل". واعتمد الباحث في قياس هذا المتغير على المقياس الذي قدمه Pierce and colleagues (1989)، ويتكون هذا المقياس من (٦) عبارات.

٤/٢/٦- إبداع الموظف (متغير تابع)

يتمثل في توليد أفكار جديدة ومفيدة من قبل مجموعة من الأفراد يعملون معاً في نظام اجتماعي معقد. واستخدمت هذه الدراسة (١٣) عبارة تم تبنيها من المقياس الذي قدمه Zhou and George (2001)، واستخدمته دراسة (Tsaur et al., 2011).

٥/٢/٦- المتغيرات الرقابية

وهي تلك المتغيرات التي تستخدم للتعرف على أثر المتغيرات المستقلة على التابع مع تحديد أي متغيرات أخرى ممكن تتداخل في تفسير درجة التشتت في قيم المتغير التابع، وتشير نتائج الدراسات السابقة إلى ارتباط الخصائص الديموغرافية (النوع، والسن، ومستوى التعليم، وعدد سنوات الخبرة) بشكل مباشر بمتغيرات الدراسة. ومن ثم فقد تم إدراج هذه المتغيرات لتكون متغيرات رقابية، وقد تم ترميزها على النحو الآتي: متغير النوع (أنثى=١؛ ذكر=٢)، السن (أقل من ٣٠ سنة=١؛ من ٣٠- أقل من ٤٠ سنة =٢؛ من ٤٠- أقل من ٥٠ سنة=٣؛ ٥٠ سنة فأكثر =٤)، مستوى التعليم (دبلوم=١، بكالوريوس=٢؛ دراسات عليا=٣)، عدد سنوات الخبرة (أقل من ١٠ سنوات=١؛ من ١٠- أقل من ٢٠ سنة=٢؛ من ٢٠- أقل من ٣٠ سنة=٣؛ ٣٠ سنة فأكثر=٤).

٣/٦- أساليب التحليل الإحصائي للبيانات

استخدم الباحث برنامج التحليل الإحصائي للعلوم الاجتماعية (SPSS V.25) وذلك من خلال توظيف مجموعة من الأساليب الإحصائية وذلك لتحليل البيانات التي تم جمعها من خلال قائمة الاستبيان المعدة للدراسة. وهي على النحو الآتي:
١/٣/٦- استخدام أساليب الإحصاء الوصفي مثل الوسط الحسابي والانحراف المعياري.

- ٢/٣/٦ - استخدام اختبار كرونباخ ألفا وذلك لقياس الاتساق الداخلي لمقاييس متغيرات الدراسة داخل قائمة الاستبيان.
- ٣/٣/٦ - استخدم أسلوب المعادلات البنائية Structural Equation Modal لاختبار صدق مقاييس الدراسة.
- ٤/٣/٦ - استخدام الانحدار الخطى المتدرج لاختبار فروض الدراسة.

٧- نتائج الدراسة

١/٧- اختبار صدق وثبات المقاييس

١/١/٧- اختبار صدق المقاييس

يستخدم هذا الاختبار لبيان صدق عبارات قائمة الاستبيان في قياس ما صممت من أجله، والتأكيد على أن عبارات القائمة تعطي للمستقضي منه نفس المعنى الذي يقصده الباحث، واعتمد الباحث في اجراء اختبار الصدق على ما يلي:

(أ) صدق المحتوى

قام الباحث بعرض مسودة قائمة الاستبيان على عدد من أساتذة إدارة الموارد البشرية، لمراجعة المقاييس التي تضمنتها، وذلك للتحقق من صدق مضمونها، كما تم عرض قائمة الاستبيان على مجموعة من المستقضي منهم للتأكد من الفهم الصحيح لما تشير إليه عبارات المقياس، وقد قام الباحث بتعديل القائمة وفقاً لملاحظاتهم.

(ب) الصدق الإحصائي للمقاييس

قام الباحث بإجراء أسلوب التحليل العاملي الاستكشافي Exploratory factor analysis (EFA) وذلك باستخدام طريقة المكونات الرئيسية، اعتماداً على التدوير المتعامد، والذي يختص بتحديد أبعاد المتغير الذي يتم فحصه واختباره، وكانت نتائجه كما هو موضح في جدول (٣).

جدول ٣

نتائج التحليل العاملي الاستكشافي لمتغيرات الدراسة

معاملات التحميل المعيارية	بنود مقاييس متغيرات الدراسة	كود البند
	التحدث السلبي عن الغير: $Sig = 0,000$; $BTS = 31,118$; $KMO = 0,631$; $EV = 2,173$;	NWG
0,918	أعرض لنقل معلومات ضارة عنى داخل بيئة العمل.	NWG1
0,816	أعرض لنشر شائعات غير صحيحة ومدمرة لي داخل بيئة العمل.	NWG2
0,810	أعرض لادعاءات مسيئة داخل بيئة العمل.	NWG3
	الشخصية الاستباقية: $Sig = 0,001$; $BTS = 22,910$; $KMO = 0,697$; $EV = 2,166$;	PP
0,757	عندما أؤمن بفكرة ما في عملي، لا شيء يمنعني من تحقيقها.	PP1
0,763	أحب أن أكون بطلاً لأفكاري، حتى لو ضد مواقف الآخرين.	PP 2
0,528	أنا ممتاز في تحديد الفرص.	PP 3
0,855	إذا كنت أؤمن بفكرة، فلن تمنعني أي عقبة من تحقيقها.	PP 4
	تقدير الذات التنظيمية: $Sig = 0,000$; $BTS = 68,813$; $KMO = 0,510$; $EV = 1,411$;	OBSE
0,685	تؤخذ آرائي في العمل على محمل الجد.	OBSE1
0,628	أعتبر نفسي عضو هام في العمل.	OBSE2
0,776	يتم الوثوق بي في العمل.	OBSE3
0,823	جهودتي في العمل تحدث فرق في الأداء.	OBSE4
0,760	أعتبر نفسي ذو قيمة في العمل.	OBSE5

المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارية – كلية التجارة - جامعة دمياط

معاملات التحميل المعيارية	بنود مقاييس متغيرات الدراسة	كود البند
٠,٦٧٣	أنا عضو (مفيد، وذو كفاءة، ومتعاون) في العمل.	OBSE6
إبداع الموظف: Sig = ٠,٠٠٠; BTS = ١٩٥,٢٢٣; KMO = ٠,٦٣٠; EV = ١,٠٢٣		EC
٠,٦٦٠	أقترح طرق جديدة لتحقيق الأهداف.	EC1
٠,٧٥٠	أتقدم بأفكار جديدة وعملية لتحسين الأداء.	EC 2
٠,٥٩٠	أبحث عن العمليات والتقنيات و/ أو أفكار المنتجات الجديدة.	EC 3
٠,٦٧١	أقترح طرق جديدة لزيادة الجودة.	EC 4
٠,٥٧٣	أنا مصدر جيد للأفكار الإبداعية.	EC 5
٠,٧٠٩	أنا لست خائفا لتحمل المخاطر.	EC 6
٠,٦٢٠	أنا أشجع وأؤيد أفكار الآخرين.	EC 7
٠,٦٥٣	أظهر الإبداع في الوظيفة عندما تتاح لي الفرصة .	EC 8
٠,٦٠٢	أقوم بوضع الجداول الزمنية المناسبة لتنفيذ الأفكار الجديدة.	EC 9
٠,٧١٣	لدي في كثير من الأحيان أفكار مبتكرة وجديدة.	EC 10
٠,٥٦٧	أتوصل إلى حلول مبتكرة للمشاكل.	EC 11
٠,٦٤٠	كثيرا ما لدي نهج جديد لحل المشاكل.	EC 12
٠,٦٢٧	أقترح طرق جديدة لأداء مهام عملي.	ECP 13

يتضح من نتائج جدول (٣) ما يأتي:

- بالنسبة لمتغير التحدث السلبي عن الغير داخل بيئة العمل يتشبع هذا المتغير بثلاثة عبارات على بُعد واحد رئيسي، حيث تراوحت معاملات التشبع بين ٠,٨١٠

- و٠,٩١٨، وجميعها أكبر من قيمة الحد الأدنى للقبول والتي تساوي ٤٠٪ وفقاً لما أوصى به هير وزملاؤه (Hair et al., 2010)، ويفسر هذا البُعد ٧٢,٤٢٥٪ من التباين الكلي في المتغير، وفي ما يتعلق بمتغير الشخصية الاستباقية، أوضحت النتائج الواردة بالجدول السابق تشبع جميع عباراته على بُعد واحد رئيسي، حيث تراوحت جميع معاملات التشبع ما بين ٠,٥٢٨ و٠,٨٥٥، وجميعها أعلى من الحد الأدنى للقبول، ويفسر هذا البُعد ٥٤,١٤٣٪ من التباين الكلي في المتغير، أما بالنسبة لمتغير تقدير الذات التنظيمية أوضحت النتائج الواردة بالجدول السابق تشبع جميع عباراته على بُعد واحد رئيسي، حيث تراوحت جميع معاملات التشبع ما بين ٠,٦٢٨ و٠,٨٢٣، وجميعها أعلى من قيمة الحد الأدنى للقبول، ويفسر هذا البُعد ٧١,٤٦٧٪ من التباين الكلي في المتغير، وفيما يتعلق بمتغير إبداع الموظف أوضحت النتائج الواردة بالجدول السابق تشبع جميع عباراته على بُعد واحد رئيسي، حيث تراوحت جميع معاملات التشبع ما بين ٠,٥٦٧ و٠,٧٥٠، وجميعها أعلى من قيمة الحد الأدنى للقبول، ويفسر هذا البُعد ٧٥,١٧٩٪ من التباين الكلي في المتغير.
- أن جميع قيم الجذر الكامن Eigen Value لمتغيرات الدراسة أكبر من واحد صحيح، حيث بلغت قيمها على التوالي: ٢,١٧٣ و٢,١٦٦ و١,٤١١ و١,٠٢٣، وهذا ما يؤكد على أن جميع بنود الاستبيان ترجع أو تقيس فعلاً متغيرات الدراسة.
 - أن جميع قيم اختبار كيزر- ماير- أولكين Kaiser-Meyer-Olkin والذي يرمز إليه اختصاراً KMO أكبر من ٠,٥٠ حيث بلغت ٠,٦٣١ و٠,٦٩٧ و٠,٥١٠، و٠,٦٣٠ على التوالي، وهو ما يدل على كفاءة عينة الدراسة للتحليل.
 - أن جميع قيم اختبار بارتليت Bartlett's Test of Sphericity لمتغيرات الدراسة معنوية، حيث بلغت قيمها على التوالي: ٣١,١١٨* و٢٢,٩١٠* و٦٨,٨١٣**، و١٩٥,٢٢٣*، وهو ما يؤكد على صحة بناء بنود متغيرات الدراسة.

وبعد ذلك قام الباحث بإجراء اختبار التحليل العاملي التوكيدي Confirmatory Factor Analysis (CFA)، لمعرفة مستوى الصدق البنائي لمقاييس الدراسة الرئيسية، ويُعد هذا الاختبار من الاختبارات الإحصائية متعددة المتغيرات التي تستخدم في اختبار جودة تمثيل مجموعة من المتغيرات المشاهدة Manifest Variables لعدد من المتغيرات الكامنة Latent Variables، وباستخدام طريقة أقصى

احتمال (Maximum Likelihood (ML) كشفت النتائج عن جودة مؤشرات المطابقة للنموذج المفترض لجميع مقاييس الدراسة على النحو الموضح بالجدول (٤) التالي:

جدول ٤

مؤشرات جودة مطابقة النموذج المفترض لمقاييس الدراسة

المؤشر	القيم المتحصل عليها	معياري القبول	القرار
المطابقة المقارن CFI	١,٠٠٠	أكبر من ٠,٩٠	قبول
حسن المطابقة GFI	٠,٩٧٥		قبول
المطابقة المعياري NFI	٠,٩٤٥		قبول
الجذر التربيعي للبواقي RMR	٠,٠٣٤	أقل من ٠,٠٨	قبول
الجذر التربيعي لمتوسط مربع خطأ التقدير RMSEA	٠,٠٥٣		قبول
كا ^٢ (Chi- square)	١,٤٥٢	أقل من ٢	قبول
مستوى الدلالة (P)	٠,٤٨٤	غير معنوي	قبول
درجات الحرية (DF)	٢		
النسبة بين قيمة كا ^٢ ودرجات الحرية	٠,٧٢٦	أقل من ٣	قبول

يتضح من جدول (٤) أن النموذج المفترض للمقاييس يطابق تماماً بيانات العينة، وهو ما يؤكد تشبع عبارات المقاييس الأربعة على عامل كامن واحد، حيث بلغت قيم مؤشرات جودة المطابقة لـ CFI، NFI، GFI، ١,٠٠٠، ٠,٩٧٥، ٠,٩٤٥، على التوالي، وبلغت قيم مؤشرات الأخطاء لـ RMR، RMSEA، ٠,٠٣٤، ٠,٠٥٣، على التوالي، وهي قيم في حدود المستويات المقبولة في هذا التحليل، كما كانت قيمة كا^٢ غير معنوية، وكذلك النسبة بين كا^٢ ودرجات الحرية أقل من ٣، وهو ما يشير إلى صحة الصدق البنائي لمقاييس الدراسة، وأن العبارات تقيس ما أعدت من أجله.

٢/١/٧ - اختبار ثبات المقاييس

يستخدم هذا الاختبار لمعرفة مدى امكانية الاعتماد على قائمة الاستبيان في بيانات تتسم بالثبات، أي قدرتها على استخلاص نفس النتائج إذ ما تكرر بعد فترة محددة من الزمن ولكن في ظل ظروف مماثلة، واعتمد الباحث في تقييمه لثبات أداة القياس على

معامل ألفا- كرونباخ، وذلك للتحقق من ثبات المقياس، وفيما يأتي يوضح الجدول (٥) نتائج قيم معامل ألفا- كرونباخ على الوجه الآتي:

جدول ٥

نتائج قيم ألفا كرونباخ

م	المتغيرات	قيم معامل ألفا كرونباخ	عدد العبارات
١	التحدث السلبي عن الغير داخل بيئة العمل	٠,٧٩٤	٣
٢	الشخصية الاستباقية	٠,٦٩٥	٤
٣	تقدير الذات التنظيمية	٠,٧٦١	٦
٤	إبداع الموظف	٠,٨١٧	١٣

يتضح من جدول (٥) أن معاملات الثبات لمقاييس الدراسة قد تجاوزت الحد الأدنى المطلوب للقبول وهو ٠,٦٠، وفقاً لما أوصى به (Hair et al., 2010)، وهو يشير إلى تمتع مقاييس الدراسة بدرجة ثبات جيدة لأغراض الدراسة.

٢/٧- نتائج الإحصاء الوصفي

يوضح جدول (٦) نتائج الإحصاء الوصفي ممثلاً في قيم المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والارتباط بين متغيرات الدراسة، ويمكن ملاحظة تقارب قيم الوسط الحسابي لمتغيرات الدراسة، حيث تراوحت ما بين ٣,٧٦ و ٤,١٣، وتقاربت أيضاً قيم الانحرافات المعيارية لمتغيرات الدراسة، حيث تراوحت ما بين ٠,٢١ و ٠,٤٧، مما يشير إلى وجود اختلافات محدودة في آراء الأفراد المشاركين في الدراسة حول متغيراته، وكذلك جاءت معاملات الارتباط بين متغيرات الدراسة وفقاً لما هو متوقع، حيث وُجدت علاقة ارتباط طردية بين الشخصية الاستباقية للموظف وشعوره بالتقدير لذاته التنظيمية، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط (٠,٣٦) وهي معنوية عند مستوى (١٪)، كما ارتبطت الشخصية الاستباقية للموظف بعلاقة طردية بسلوكه الإبداعي، حيث قيمة معامل الارتباط (٠,٢٤) وهي معنوية عند مستوى (١٪)، وفي الوقت نفسه ارتبط مستوى شعور الموظف بالتقدير لذاته التنظيمية بعلاقة طردية بسلوكه الإبداعي، حيث قيمة معامل الارتباط (٠,١٦) وهي معنوية عند مستوى (١٪)، كما ارتبط التحدث السلبي عن الموظف داخل

محيط العمل بعلاقة عكسية بسلوكه الإبداعي، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط (- 0,02) وهي معنوية عند مستوى (1%).

جدول ٦

الإحصاء الوصفي ومصفوفة معاملات الارتباط

المتغيرات	M	SD	١	٢	٣	٤	٥	٦	٧
١. Gender	١,٣٥	٠,٤٩	-						
٢. Age	٢,٢٨	٠,٩٦	٠,٠٣	-					
٣. Education	١,٩٣	٠,٥٠	٠,٠٩ -	٠,٠٥	-				
٤. Tenure	٢,٨٩	٠,٧١	٠,٠٥ -	٠,٠٤	٠,٠٣ -	-			
٥. MWG	٣,٧٦	٠,٤٧	٠,٠٧ -	٠,٠٤	٠,٠٣	٠,٠٩ -	-		
٦. PP	٣,٩٥	٠,٣٣	٠,٠١	٠,٠٧ -	٠,٠٠	٠,٠٣ -	٠,٠٥	-	
٧. OBCE	٤,١٣	٠,٢٢	٠,٠١	٠,٠٢	٠,٠٤ -	٠,٠٥	٠,٠٤	**٠,٣٨	-
٨. EC	٣,٩٤	٠,٢١	٠,١٠ -	٠,٠١	٠,٠٣	٠,٠٦	٠,٠٣	**٠,٤٠	*٠,٣٣ -

ملاحظات على الجدول:

- MWG = التحذير السلبي عن الغير داخل بيئة العمل؛ PP = الشخصية الاستباقية؛ OBCE = تقدير الذات التنظيمية؛ EC = إبداع الموظف.
- (*) معنوية عند مستوى 0,05. (***) معنوية عند مستوى 0,01.

٣/٧- اختبار الفروض

قبل البدء في تطبيق تحليل الانحدار الخطي المتدرج لاختبار فروض الدراسة، تم إجراء بعض الاختبارات، وذلك لضمان ملاءمة البيانات لافتراضات تحليل الانحدار، ويمكن تحقيق ذلك عن طريق التأكد من عدم وجود مشكلتي التعددية الخطية والتوزيع الطبيعي للبيانات. وتحليل البيانات فقد اتضح أن قيم معامل الالتواء (Skewness) والتفرطح (Kurtosis) تراوحت ما بين (± 1) . ويُعد هذا مؤشراً على أن عبارات المقاييس تميل إلى التوزيع الطبيعي. كما تشير نتائج تحليل البيانات إلى أن جميع قيم اختبار معامل تضخم التباين (Variance Inflation Factors (VIF) لجميع المتغيرات تقل عن (١٠). وأن قيم اختبار التباين المسموح (Tolerance) أعلى من (٠,٠٥). ويُعد هذا مؤشراً على عدم وجود ارتباط عال بين المتغيرات المستقلة. أي أن البيانات لا تعاني من مشكلة التعددية الخطية ومن ثم لا يوجد تهديد مؤثر على صحة نتائج الدراسة وفقاً لهذه الاختبارات.

١/٣/٧- نتائج اختبار الفرض الأول

لاختبار (ف١) تم إدخال متغيرات النوع؛ والعمر؛ ومستوى التعليم؛ وسنوات الخبرة بوصفها متغيرات رقابية ضمن نموذج الانحدار كما في النموذج (A3)، وفي النموذج (A4) تم إدخال التحدث السلبي عن الغير داخل بيئة العمل، وفي النموذج (A5) تم إدخال التفاعل بين الشخصية الاستباقية للموظف والتحدث السلبي عنه داخل بيئة العمل مع وجود المتغيرات الرقابية للتعرف إلى تأثير هذا التفاعل على إبداع الموظف. واتضح من نتائج اختبار النموذج (A4) الواردة بالجدول (٧) وجود تأثير سلبي معنوي للتحدث السلبي عن الموظف داخل بيئة العمل على سلوكه الإبداعي. حيث معامل الانحدار المعياري (-٠,٢٣) عند مستوى ١٪.

واتضح من نتائج اختبار النموذج (A5) بالجدول (٧). أن التفاعل بين الشخصية الاستباقية للموظف والتحدث السلبي عنه داخل بيئة العمل أسهم في تعديل التأثير السلبي للتحدث عن الموظف بشكل سلبي داخل بيئة عمله على سلوكه الإبداعي. ليصبح تأثير موجب معنوي، حيث بلغت قيمة معامل الانحدار المعياري للتفاعل (٠,١٩) عند مستوى ١٪. ومن ثم يعني ذلك وجود دور مُعدل للشخصية الاستباقية للموظف في العلاقة بين التحدث السلبي عنه داخل بيئة عمله وبين سلوكه الإبداعي. وبهذه النتيجة يكون قد تَبَيَّنَتْ صحة (ف١) من فروض الدراسة.

جدول ٧

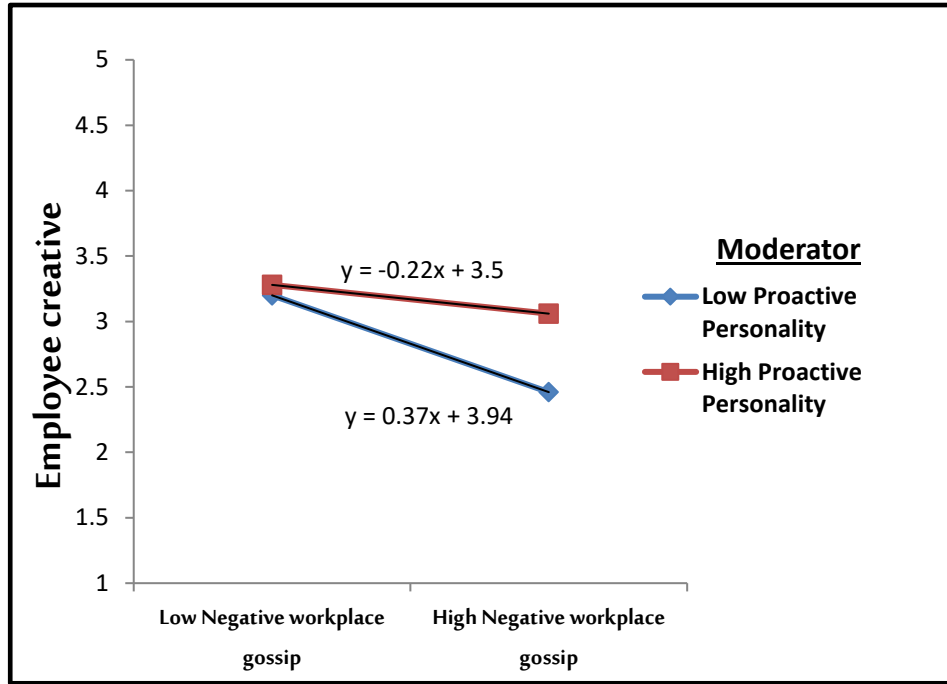
نتائج تحليل الانحدار الخطي المتدرج

EC (Standardized β)				OBCE (Standardized β)		المتغيرات
النموذج (A6)	النموذج (A5)	النموذج (A4)	النموذج (A3)	النموذج (A2)	النموذج (A1)	
*٠,٠٩ -	٠,٠٧ -	٠,٠٩ -	٠,٠٧ -	٠,٠٣	٠,٠٢	Gender
٠,٠٤ -	٠,٠٤ -	٠,٠٤ -	٠,٠٤ -	**٠,٠٥	٠,٠٣	Age
٠,٠٣	٠,٠٦	٠,٠٥	٠,٠٦	٠,٠٢ -	٠,٠٣ -	Education
*٠,١٥	٠,٠٤	٠,٠٣	٠,٠٤	٠,٠٥	٠,٠٤	Tenure
٠,١٣ -	**٠,٢٠	**٠,٢١	**٠,٢٠	**٠,٣٦		PP
٠,٠٧ -	٠,٠٧ -	**٠,٢٣ -				MWG
٠,٠٨	*٠,١٤					MWG × PP
٠,٢٢ -						OBCE
**٠,٢٥						MWG × OBCE
٠,٢٠	٠,١٥	٠,١٤	٠,٠٥	٠,١٤	٠,٠٧	R ²
**٠,٠٦	*٠,٠١	**٠,٠٥		**٠,١١		ΔR^2
**٥,٧٣	**٤,٣١	**٤,٢٥	**٢,٩٩	**٨,١٧	٠,٢٨	F ^(sig)

ملاحظات على الجدول:

- القيم المظللة والمكتوبة بالخط العريض ذات صلة باختبارات الفروض. MWG = التحدث السلبي عن الغير داخل بيئة العمل؛ PP = الشخصية الاستباقية؛ OBCE = تقدير الذات التنظيمية؛ EC = إبداع الموظف.
- (*) معنوية عند مستوى ٠,٠٥؛ (**) معنوية عند مستوى ٠,٠١.
- R² = قيمة معامل التحديد.
- ΔR^2 = قيمة معامل التحديد المعدل.
- F^(sig) = معنوية النموذج.
- (Standardized β) = قيمة معامل الانحدار المعياري.

وبالتمثيل البياني لتأثير تفاعل الشخصية الاستباقية للموظف مع التحدث السلبي عنه داخل بيئة العمل على سلوكه الإبداعي. واعتمادا على خريطة التفاعل Interaction plotted التي تقوم على حساب ميل منحنى العلاقة بين التحدث السلبي عن الموظف داخل بيئة عمله وبين سلوكه الإبداعي في ظل المتغير المعدل (الشخصية الاستباقية) فكانت العلاقة على النحو الموضح بالشكل (٢).



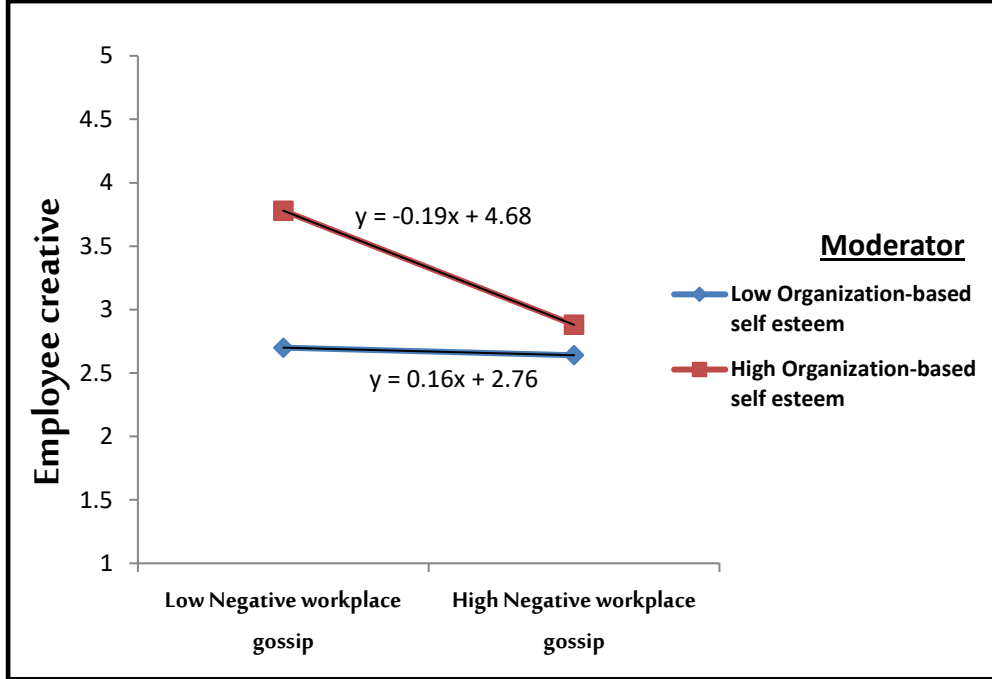
شكل ٢

التأثير المعدل للشخصية الاستباقية للموظف على العلاقة بين التحدث السلبي عنه داخل بيئة العمل وسلوكه الإبداعي

يوضح الشكل (٢) انخفاض التأثير السلبي للتحدث عن الموظفين بشكل سلبي داخل بيئة عملهم على سلوكهم الإبداعي. عندما يكون هؤلاء الموظفين ذوي شخصية استباقية مرتفعة (معامل الانحدار المعياري = -٠,٢٢ عند مستوى ١٪). وهو ما يعنى أن ارتفاع الشخصية الاستباقية للموظف عن المتوسط بمقدار وحدة معيارية يخفض من التأثير السلبي للتحدث عنه بشكل سلبي على سلوكه الإبداعي. وبشكل أكثر وضوحاً، تبين خريط التفاعل، أن تمتع الموظفين بشخصية ذو استباقية مرتفعة يخفف من التأثير السلبي للتحدث السلبي عنهم داخل بيئة العمل على سلوكهم الإبداعي. بينما يعاني الموظفون ذوو الشخصية الاستباقية المنخفضة من زيادة التأثير السلبي للتحدث بشكل سلبي عنهم داخل بيئة العمل على سلوكهم الإبداعي (معامل الانحدار المعياري = ٠,٣٧ عند مستوى ١٪). وهذا التحليل دليل اضافي يؤكد على اثبات صحة (ف١) من فروض الدراسة.

٢/٣/٧ - نتائج اختبار الفرض الثاني

ولاختبار (ف٢أ) تم إدخال المتغيرات الرقابية أولاً كما في النموذج (A1)، وفي النموذج (A2) تم إدخال الشخصية الاستباقية للموظف ضمن نموذج الانحدار، فقد اتضح من نتائج اختبار النموذج (A2) الواردة بالجدول (٧) وجود تأثير موجب ومعنوي للشخصية الاستباقية للموظف على شعوره بالتقدير لذاته التنظيمية. وبلغت قيمة معامل الانحدار المعياري (٠,٣٦) عند مستوى معنوية (١٪). وبهذه النتيجة يكون قد ثبت صحة (ف٢أ) من فروض الدراسة. ويوضح الشكل (٢) انخفاض التأثير السلبي للتحدث عن الموظفين بشكل سلبي داخل بيئة عملهم على سلوكهم الإبداعي. عندما يشعر هؤلاء الموظفين بمؤشرات مرتفعة من التقدير لذاتهم التنظيمية. (معامل الانحدار المعياري = -٠,١٩ عند مستوى ١٪). وهذا يعنى أن ارتفاع مؤشرات شعور الموظفين بالتقدير لذاتهم التنظيمية عن المتوسط بمقدار وحدة معيارية يخفض من التأثير السلبي للتحدث عنهم بشكل سلبي داخل بيئة العمل على سلوكه الإبداعي. وبشكل أكثر وضوحاً، تبين خريط التفاعل، أن ارتفاع مؤشرات شعور الموظفين بالتقدير لذاتهم التنظيمية له دور في التخفيف من التأثير السلبي للتحدث السلبي عنهم داخل بيئة عملهم على سلوكهم الإبداعي. بينما يعاني الموظفون الذين يشعرون بمؤشرات منخفضة من التقدير لذاتهم التنظيمية من زيادة التأثير السلبي للتحدث بشكل سلبي عنهم داخل بيئة العمل على سلوكهم الإبداعي (معامل الانحدار المعياري = ٠,١٦ عند مستوى ١٪). وهذه النتيجة تدعم صحة (ف٢ب) من فرضيات الدراسة.



شكل ٣

التأثير المُعدل لشعور الموظف بالتقدير لذاته التنظيمية على العلاقة بين التحدث السلبي عنه داخل بيئة العمل وسلوكه الإبداعي

وتشير النتائج الواردة بالجدول (٧) إلى معنوية التفاعل بين شعور الموظف بالتقدير لذاته التنظيمية مع التحدث السلبي عنه داخل بيئة العمل، حيث بلغت قيمة معامل الانحدار المعياري (٠,٢٥) عند مستوى (١٪). وعدم معنوية التفاعل بين الشخصية الاستباقية للموظف والتحدث السلبي عنه داخل بيئة عمله، حيث بلغت قيمة معامل الانحدار المعياري (٠,٠٨). وهذا يشير إلى أن شعور الموظف بالتقدير لذاته التنظيمية له دور الوساطة الكلية Fully Mediated في انتقال التأثير التفاعلي بين الشخصية الاستباقية للموظف والتحدث السلبي عنه داخل بيئة العمل على سلوكه الإبداعي.

ويتضح من نتائج التحليلات؛ أن الشخصية الاستباقية للموظف تتنبأ بشعوره بالتقدير لذاته التنظيمية. وأن شعور الموظف بالتقدير لذاته التنظيمية يُعدل من العلاقة بين التحدث السلبي عنه داخل بيئة العمل وسلوكه الإبداعي. مما يقلل من معامل التأثير المُعدل للشخصية الاستباقية للموظف.

لاختبار التأثير غير المباشر للشخصية الاستباقية للموظف في تعديل العلاقة بين التحدث السلبي عنه داخل بيئة العمل وبين سلوكه الإبداعي من خلال توسيط شعور الموظف بالتقدير لذاته التنظيمية. اتضح من نتائج اختبار (ف/٢ج) أن شعوره الموظف بالتقدير لذاته التنظيمية يتوسط تأثير التفاعل بين شخصيته الاستباقية والتحدث السلبي عنه داخل بيئة العمل على سلوكه الإبداعي. وتشير نتائج التحليل الإحصائي الواردة بالجدول (٨) إلى تقديرات التأثيرات المباشرة وغير المباشرة والكلية للنموذج. حيث بلغت قيمة التأثير المباشر لتفاعل الشخصية الاستباقية للموظف مع التحدث السلبي عنه داخل بيئة العمل على سلوك الإبداعي (٠,١٤)، والتأثير غير المباشر لشعور الموظف بالتقدير لذاته التنظيمية (٠,٠٦) والتأثير الكلي (٠,٢٠). وهذه النتيجة تدعم صحة (ف/٢ج) من فروض الدراسة.

جدول ٨

التأثيرات المباشرة وغير المباشرة والكلية للنموذج

Total effects	IE	DE		
$P_{XZ} + P_{ZM} P_{XM}$	$P_{ZM} P_{XM}$	P_{XZ}	P_{XM}	P_{ZM}
٠,٢٠	٠,٠٦	٠,١٤	٠,٢٥	٠,٣٦

ملاحظات على الجدول:

- DE = تشير إلى التأثير المباشر لتفاعل الشخصية الاستباقية للموظف مع التحدث السلبي عنه داخل بيئة العمل على سلوكه الإبداعي.
- IE = تشير إلى التأثير غير المباشر لشعور الموظف بالتقدير لذاته التنظيمية.
- P_{ZM} = يمثل المسار من الشخصية الاستباقية للموظف إلى شعوره بالتقدير لذاته التنظيمية.
- P_{XM} = يمثل معامل الانحدار المعياري لتفاعل شعور الموظف بالتقدير لذاته التنظيمية مع التحدث السلبي عنه داخل بيئة العمل.
- P_{XZ} = يمثل معامل الانحدار المعياري لتفاعل الشخصية الاستباقية للموظف مع التحدث السلبي عنه داخل بيئة العمل.

٨- مناقشة نتائج الدراسة

اهتمت الدراسة الحالية بظاهرة التحدث السلبي على مستوى الموظفين داخل الإطار التنظيمي. وذلك في محاولة لاختبار الدور المشترك للشخصية الاستباقية للموظف وشعوره بالتقدير لذاته التنظيمية في التخفيف من التأثيرات السلبية للتحدث عنه بشكل سلبي داخل بيئة العمل على سلوكه الإبداعي. وتقدم نتائج الدراسة عدد من المساهمات الهامة ذات الطبيعة النظرية والعملية، وذلك على النحو الآتي:

١/٨- المساهمات النظرية لنتائج الدراسة

من الناحية النظرية فقد أظهرت نتائج الدراسة ما يلي:

١/٨- توسيع القاعدة البحثية حول موضوع التحدث السلبي على مستوى الموظفين داخل بيئة العمل، والذي لقي اهتماماً محدوداً في مجال علم النفس التنظيمي. وذلك في محاولة الاجابة على التساؤل الآتي: هل تسهم الشخصية الاستباقية للموظف في تخفيف التأثيرات السلبية للتحدث السلبي عنه داخل بيئة العمل على سلوكه الإبداعي؟ ويتفق هذا التساؤل مع توصيات الأدبيات السابقة والتي تؤكد على ضرورة وجود متغيرات تُعدل من اتجاه العلاقة بين السلوك الاستباقي للموظف والتحدث السلبي عنه داخل بيئة العمل (Wu et al., 2018). ولم يحظى استخدام السمات الشخصية في التعرف على الاختلافات الفردية بين الموظفين وبين استجاباتهم للتحدث السلبي عنهم داخل بيئة العمل بالاهتمام البحثي الكافي. مما أدى ذلك إلى صعوبة فهم ما إذا كانت السمات الشخصية قد تخفف أو تزيد من تأثير التحدث السلبي عن الغير داخل بيئة العمل (Tian et al., 2019). واعتماداً على نموذج مواجهة الضغوط الذي قدمه كل من لازاروس وفولكمان، تم سد هذه الفجوة البحثية من خلال اثبات أن العلاقة بين التحدث السلبي عن الموظف داخل بيئة عمله وبين سلوكه الإبداعي سلبية على الموظفين ذو الشخصية الاستباقية المنخفضة وليس على الموظفين ذو

الشخصية الاستباقية المرتفعة. وتساهم هذه النتيجة في أدبيات التحدث السلبي عن الغير داخل بيئة العمل من خلال تحديد دور الشخصية الاستباقية للموظف في مواجهة سلوك التحدث السلبي عنه داخل بيئة العمل. وتشير النتائج إلى أن الشخصية الاستباقية للموظف تُخفف من الاستجابة السلوكية عند الفرد في مواجهة التحدث السلبي عنه داخل بيئة العمل. كما تشير النتائج إلى أن الشخصية الاستباقية تُسهم في التخفيف من التأثيرات السلبية على بيئة العمل، ليس فقط لسلوك التحدث السلبي عن الغير داخل بيئة العمل. ولكن أيضاً من ضغوط بيئة العمل الأخرى مثل النبذ داخل بيئة العمل (Zhao et al., 2013). ومن ثم فإن الشخصية الاستباقية للموظف تُعد وسيطاً مهماً لتوسيع نطاق الدراسة الحالية حول كيفية التعامل مع سلوكيات العمل السلبية والضغوط المرتبطة بها (Zhao et al., 2016 ; Park and DeFrank., 2018).

٨ / ٢- تساهم الدراسة في الأدبيات المتعلقة بتقدير الذات التنظيمية والتحدث السلبي عن الغير داخل من بيئة العمل من خلال إظهار دور شعور الموظف بالتقدير لذاته التنظيمية كاستراتيجية تستخدم لمواجهة وتقليل الآثار السلبية للتحدث عنه بشكل سلبي داخل بيئة العمل. وعلى الرغم من أن هناك العديد من الدراسات التي توصلت إلى أن سلوك التحدث السلبي عن الموظف داخل بيئة العمل قد يشكل تهديداً على سمعة المنظمة ومظهرها العام (Michelson et al., 2010 ; Yang et al., 2014). إلا أن هناك القليل من الدراسات السابقة التي اهتمت بوضع استراتيجيات لمواجهة هذا السلوك على مستوى الموظفين داخل الإطار التنظيمي. وتسعى هذه الدراسة وبشكل مباشر إلي التعرف علي ما إذا كان شعور الموظف بالتقدير لذاته التنظيمية يُسهم في التخفيف من التأثيرات السلبية الضارة للتحدث عنه بشكل سلبي داخل بيئة العمل. وفي الواقع تم التوصل إلى أن العلاقة السلبية بين التحدث السلبي عن الموظف داخل بيئة العمل وبين سلوكه الإبداعي تصبح ضعيفة عندما يشعر الموظف بالتقدير لذته التنظيمية. وتدعم هذه النتيجة

فكرة أن استراتيجيات المواجهة تلعب دوراً مهماً في التخفيف من الإيذاء داخل بيئة العمل (Wu et al., 2014; Lee et al., 2016) لذلك، توصى الدراسة الحالية محاولة الكشف عن المزيد من العوامل المؤثرة في تحديد ردود أفعال الموظفين واستجاباتهم تجاه سلوك التحدث السلبي عنهم داخل بيئة العمل (Yao et al., 2017).

٨ / ٣- تساهم الدراسة في مجال البحوث المتعلقة بالعلاقة بين السمات الشخصية، وكيفية مواجهة الضغوط والتعامل معها. وذلك من خلال إظهار دور الشخصية الاستباقية للموظف في التأثير على شعوره بالتقدير لذاته التنظيمية والتي يحدد لاحقاً الاستجابة وردود الفعل نحو مواجهة التحدث السلبي عنه داخل بيئة العمل. وفي الوقت الذي اعتمدت فيه العديد من الدراسات السابقة على معرفة دور السمات الشخصية للفرد واستراتيجيات المواجهة بشكل مستقل على الاستجابة لضغوط بيئة العمل (Connor-Smith Carver., 2010; Wantaate., 2019). تسعى الدراسة لبحث التفاعل بين الشخصية ومواجهة الضغوط في سياق التحدث السلبي عن الغير داخل بيئة العمل. وأظهرت النتائج أن شعور الموظف بالتقدير لذاته التنظيمية تعمل كآليات وسيطة تُفسر التأثيرات المُعدلة للشخصية الاستباقية للموظف على العلاقة بين التحدث السلبي عنه في بيئة العمل وبين سلوكه الإبداعي. وللقيام بذلك؛ جاءت هذه الدراسة لتسلط الضوء على كيفية تأثير الشخصية واستراتيجيات مواجهة ضغوط العمل على العلاقة بين التحدث السلبي عن الغير داخل بيئة العمل وبين سلوكه الإبداعي.

٨ / ٢- المساهمات العملية لنتائج الدراسة

من الناحية العملية فإن مساهمات هذه الدراسة يمكن تلخيصها على النحو التالي: ٨ / ٢- ١- أظهرت نتائج الدراسة أن انخفاض الشخصية الاستباقية للموظفين، يزيد من التأثيرات السلبية الضارة للتحدث عنهم بشكل سلبي داخل بيئة العمل على سلوكهم الإبداعي. وفي ذلك الصدد يمكن مساعدة هؤلاء الموظفين المستهدفين

في التقليل من التأثيرات السلبية الناتجة عن التحدث عنهم بشكل سلبي داخل بيئة العمل. من خلال توفير مديرين يكونوا مستشارين لهؤلاء الموظفين المستهدفين. يمكن الرجوع إليهم لتقديم الدعم والنصح والمشورة حول مهارات التعامل مع هذا السلوك ومع الضغوط المرتبطة به كلما تطلب الأمر ذلك، مثل؛ ضرورة التواصل مع الموظفين بشكل منهجي ومنتظم. لأن التواصل الحقيقي والمستمر معهم يقلل من الضغوط النفسية الناتجة عن سلوك التحدث السلبي عنهم داخل بيئة العمل.

٢/٢/٨ - كذلك أشارت نتائج الدراسة أن الموظفون ذوو الشخصية الاستباقية المرتفعة هم الأكثر شعوراً بالتقدير لذاتهم التنظيمية. فالموظفون الذين يشعرون بالتقدير لذاتهم التنظيمية هم أكثر تنظيماً لردود أفعالهم أو استجاباتهم السلوكية والعاطفية نحو مواجهة التحدث السلبي عنهم داخل بيئة العمل. مما يسهم في التقليل من الآثار السلبية الضارة للتحدث السلبي عنهم داخل بيئة العمل على سلوكهم الإبداعي. لذا، يعتبر ارتفاع شعور الموظفين بالتقدير لذاتهم التنظيمية من أهم الاستراتيجيات الفعالة المستخدمة في مواجهة التحدث السلبي عنهم داخل بيئة العمل. ومع ذلك، أشارت الدراسات أن شعور الموظفين بالتقدير لذاتهم التنظيمية قد يجعل الموقف أسوأ، خاصة بالنسبة لهؤلاء الموظفين الذين ليس لديهم القدرة الكافية على تقييم شعورهم بالتقدير لذاتهم التنظيمية بشكل صحيح داخل بيئة العمل (Wu et al., 2018; kong, 2018; Zhou et al., 2019). وبالرغم من أن نتائج الدراسة أشارت إلى أن شعور الموظف بالتقدير لذاتهم التنظيمية يكون له تأثير إيجابي على مواجهة سلوك التحدث السلبي عنه داخل بيئة العمل. إلا أنه فعالية هذا الشعور يكون مقيد بتقييم الموظفين. وبالنظر إلى التأثيرات السلبية الأخرى للتحدث السلبي عن الموظف داخل بيئة العمل، مثل تآكل الثقة، والعلاقات الاجتماعية، فإنه يجب على المديرين الاعتراف بالتحدث السلبي عن

الموظف داخل بيئة العمل كسلوك عدواني غير مباشر. يتطلب ضرورة وضع قواعد سلوكية تمنع انتشاره.

٩- توصيات الدراسة

في ضوء نتائج تحليل الدور المشترك للشخصية الاستباقية للموظف وشعوره بالتقدير لذاته التنظيمية في العلاقة بين التحدث السلبي عنه داخل بيئة العمل وسلوكه الإبداعي، توصل الباحث إلى عدد من التوصيات للسيطرة على التأثيرات السلبية الضارة الناتجة عن سلوك التحدث السلبي على مستوى الموظفين داخل بيئة العمل، ويتناول الباحث التوصيات التي أمكن التوصل إليها مع عرض هذه التوصيات وآليات التنفيذ على النحو المبين في الجدول (٩).

جدول رقم ٩

الخطة التنفيذية للسيطرة على التأثيرات السلبية الضارة الناتجة عن سلوك
التحدث السلبي على مستوى الموظفين داخل بيئة العمل

م	التوصية	آليات التنفيذ
١/٩	ضرورة تطوير الجوانب الأخلاقية للموظفين في كل مستويات الوظائف (التخصصية، والفنية، والمكتبية).	<p>عقد سلسلة من الندوات التثقيفية توضح التأثيرات السلبية الناتجة عن انتشار ظاهرة التحدث السلبي عن الغير داخل بيئة العمل، ومن أمثلة تلك النتائج ما يلي:</p> <ul style="list-style-type: none"> - سوء الفهم؛ وهذا بدوره يؤدي إلى خلق الصراع في بيئة العمل. وفي بعض الأحيان يؤدي إلى توتر العلاقات لدرجة أن بعض الموظفين لم يعد بإمكانهم العمل معاً بفعالية. - خفض الثقة بين الموظفين؛ مما يؤدي إلى عدم تعاون الموظفين مع بعضهم البعض. وهذا يؤدي بدوره إلى توجه الموظفين مباشرة إلى المديرين لتوضيح الكيفية التي يجب أن يتم بها التنفيذ الفعلي للتعليمات أو التوجيهات، أو تسوية الخلافات التي ستنشأ. - قضاء المديرين وقتاً طويلاً في تعديل هذا السلوك السلبي؛ والذي يؤدي بدوره إلى ضياع وقت العمل. ومن ثم انخفاض الانتاجية. - ارتفاع معدل دوران العمل؛ حيث يصاب الموظفون ذو الأداء العالي بالإحباط. مما ينتج عنه فقدان أفضل المواهب الذين يغادرون العمل بسبب هذا السلوك والذي يعتبر من السلوكيات السامة المنحرفة داخل بيئة العمل.
٢/٩	تبني المسؤولين ومتخذي القرار بالمديريات سياسة نشر ثقافة عدم	<p>سن القوانين والتشريعات التي تكفل معاقبة من يتحدث بشكل سلبي عن زملائه داخل بيئة العمل، ومن أمثلة ذلك، جعل هذا السلوك السلبي أحد أهم بنود تقييم أداء الموظفين وترقيتهم.</p>

	التحدث السلبي عن الغير داخل بيئة العمل.	
٣/٩	السعي إلى تقوية الوازع الديني لدى جميع الموظفين.	تنظيم ندوات دينية تشجعهم على التمسك بالقيم الدينية السمة. مثل، ضرورة البعد عن الذنوب، والعفو عند المقدرة، وتقديم المساعدة بشكل طوعي. والتي من شأنها أن تساعد في تخفيف التحدث السلبي عن الغير داخل بيئة العمل.
٤/٩	زيادة الاهتمام بتعزيز السلوكيات الايجابية للتحدث عن الغير داخل بيئة العمل.	عقد برامج وندوات ارشادية للتوعية بشأن أهمية إنشاء علاقات ايجابية داخل بيئة العمل والحفاظ عليها مفتاحاً جوهرياً. حيث يمكن ترسيخ المشاركة الإيجابية بين المديرين والموظفين وكذلك زملاء العمل، عن طريق خلق بيئة عمل صحية باعثة على التفاؤل، والاستجابة في الوقت المناسب لقضايا الموظفين أو مخاوفهم.
٥/٩	تدريب القيادات على اتباع مدخل المعالجة الفورية للشائعات. حتى يشعر الموظفون بالتقدير لذاتهم التنظيمية.	عدم الانتظار إلى أن تتلاشى الشائعات داخل بيئة العمل من تلقاء نفسها. بل يجب اتخاذ إجراءات فورية لمعالجة المصدر المسئول عن الشائعات، مثل سن سياسة عدم التسامح مطلقاً واتخاذ إجراءات صارمة (إنهاء الخدمة). مما يساهم في توفير بيئة العمل مناسبة يشعر الموظفون من خلالها بالأمان في بيئة عملهم.
٦/٩	حرص المسئولين ومتخذي القرار بالمديريات على أن يكونوا قدوة حسنة للموظفين.	عدم المشاركة في التحدث السلبي عن الغير داخل بيئة العمل. ويجب أن يكونوا حازمين لا يتركون مجالاً لانتشار هذا السلوك السلبي. لأنه يزيد من المشاكل والمتاعب والأذى النفسي داخل بيئة العمل.
٧/٩	تحقيق التواصل بشكل استباقي مع الموظفين بالمديريات.	مشاركة أو تبادل المعلومات بين كل من المديرين والموظفين بعضهم البعض مما يمكن من "ملء الفراغ" بمعلومات حقيقية بدلاً من تركهم للتكهن بأنفسهم والذي يؤدي بدوره إلى تجنب سلوك التحدث السلبي عن الغير داخل بيئة العمل.

١٠ - محددات الدراسة والمقترحات البحثية المستقبلية

- تم إعداد هذه الدراسة في ضوء بعض المحددات التي يمكن توضيحها، ومن ثم اقتراح بعض البحوث المستقبلية، وذلك على الوجه الآتي:
- ١/١٠ - ركزت الدراسة الحالية على التحدث السلبي عن الغير داخل بيئة العمل؛ مع العلم بأن الدراسات السابقة أوضحت جانباً آخر من التحدث عن الغير داخل بيئة العمل، وهو الجانب الإيجابي. لذا يجب أن تتناول البحوث المستقبلية تقييم التحدث عن الغير داخل بيئة العمل ببُعديها – السلبي والإيجابي- حتى يمكن تقييم تلك الظاهرة تقييماً دقيقاً.
- ٢/١٠ - تناولت الدراسة الدور المُعدل للشخصية الاستباقية، لذا يُقترح أن تتناول البحوث المستقبلية دور بعض السمات الأخرى للشخصية مثل الرقابة الذاتية Self-Monitoring، في تعديل قوة واتجاه العلاقة بين التحدث السلبي عن الغير داخل بيئة العمل والسلوكيات المرتبطة بالعمل.
- ٣/١٠ - يمكن أن تركز البحوث المستقبلية على كيفية انتقال تأثير التحدث السلبي عن الموظف داخل بيئة العمل على سلوكه الإبداعي. وذلك من خلال بحث دور بعض المتغيرات الوسيطة في تلك العلاقة مثل الاستنزاف العاطفي Emotional Exhaustion. والأمان النفسي Psychological security.
- ٤/١٠ - تناولت الدراسة النموذج المُعدل المحمول بالوسيط. والتي يركز على دراسة الدور المشترك (التفاعلي) لكل من المتغيرات المُعدلة والوسيط بشكل إجمالي والمتغير المستقل لقياس أثر هذا التفاعل على المتغير التابع، لذلك يُقترح أن تتناول البحوث المستقبلية التفاعل بين المتغيرات الوسيطة والمُعدلة بشكل منفرد مع المتغير المستقل للتعرف على تأثيرهما على المتغير التابع.
- ٥/١٠ - اعتمد الباحث على أسلوب الدراسة المقطعية Cross-sectional والتي يركز على وقت معين (أي مرة واحدة خلال فترة زمنية معينة) حيث تم جمع البيانات من العاملين بالمديريات مرة واحدة خلال فترة محددة. لذا يُقترح إجراء دراسات مستقبلية طويلة Longitudinal تهتم بدراسة التغير والتطور المتعلق بالمتغيرات وبالتالي يتم جمعها على فترات زمنية متعاقبة.
- ٦/١٠ - يتمثل إطار معاينة الدراسة في العاملين بمديريات الخدمات، ومن ثم فإن ربما يصعب تعميم نتائج هذه الدراسة على القطاعات الأخرى، لذلك يُقترح تطبيق نموذج الدراسة في قطاعات خدمية أو صناعية مع المقارنة مع نتائج الدراسة الحالية بهدف تطوير نموذج يتمتع بدرجة صدق خارجي في اكتشاف العلاقة بين متغيرات الدراسة.

قائمة المراجع

- Akgunduz, Y., Alkan, C., & Gök, Ö. A. (2018). Perceived organizational support, employee creativity and proactive personality: The mediating effect of meaning of work. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 34, 105-114.
- Babalola, M. T., Ren, S., Kobinah, T., Qu, Y. E., Garba, O. A., & Guo, L. (2019). Negative workplace gossip: Its impact on customer service performance and moderating roles of trait mindfulness and forgiveness. *International Journal of Hospitality Management*, 80, 136-143.
- Bai, Y., Wang, J., Chen, T., & Li, F. (2020). Learning from supervisor negative gossip: The reflective learning process and performance outcome of employee receivers. *Human Relations*, 73(12), 1689-1717.
- Cai, Z., Guan, Y., Li, H., Shi, W., Guo, K., Liu, Y., & Hua, H. (2015). Self-esteem and proactive personality as predictors of future work self and career adaptability: An examination of mediating and moderating processes. *Journal of Vocational behavior*, 86, 86-94.
- Carver, C. S., & Connor-Smith, J. (2010). Personality and coping. *Annual Review of Psychology*, 61, 679–704.
- Chandra, G., and Robinson, S. L. (2010), They're talking about me again: The impact of being the target of gossip on emotional distress and withdrawal. *Paper presented at the annual meeting of the Academy of Management Boston*.
- Chen, M. F., Ho, C. H., Lin, C. F., Chung, M. H., Chao, W. C., Chou, H. L., & Li, C. K. (2016). Organization-based self-esteem mediates the effects of social support and job satisfaction on intention to stay in nurses. *Journal of nursing management*, 24(1), 88-96.

- Chen, Y., Liu, D., Tang, G., & Hogan, T. M. (2020). Workplace events and employee creativity: A multistudy field investigation. *Personnel Psychology*.
- Chung, Y. W., & Yang, J. Y. (2017). The mediating effects of organization-based self-esteem for the relationship between workplace ostracism and workplace behaviors. *Baltic Journal of Management*.
- Costantini, A., Ceschi, A., Viragos, A., De Paola, F., & Sartori, R. (2019). The role of a new strength-based intervention on organization-based self-esteem and work engagement. *Journal of Workplace Learning*.
- Cui, Z. The relationship between negative workplace gossip and organizational citizenship behavior: An explanation from social exchange theory.
- Fan, Z., & Dawson, P. (2020). Gossip as evaluative sense making and the concealment of confidential gossip in the everyday life of organizations. *Management Learning*, 1350507620979366.
- Gardner, D. G. (2020). The importance of being resilient: psychological well-being, job autonomy, and self-esteem of organization managers. *Personality and Individual Differences*, 155.
- Gardner, D. G., Wickramasinghe, V., & Pierce, J. L. (2018). Values congruence, organization-based self-esteem, and employee responses: Evidence from Sri Lanka. *International Journal of Cross Cultural Management*, 18(3), 349-372.
- Grant, A. M., & Berry, J. W. (2011). The necessity of others is the mother of invention: Intrinsic and prosocial motivations, perspective taking, and creativity. *Academy of Management Journal*, 54 (1), 73–96.
- Guo, G., Gong, Q., Li, S., & Liang, X. (2021). Don't Speak Ill of Others Behind Their Backs: Receivers' Ostracism (Sender-Oriented)

Reactions to Negative Workplace Gossip. *Psychology Research and Behavior Management*, 14, 1.

- Hashmi, S. D., Khan, K., Ullah, I., Gulzar, S., & Haider, A. (2019). Religion can Change Intentions: Interactive Effect of Abusive Supervision and Islamic Work Ethics on Workplace Gossip. *Journal of Islamic Business and Management (JIBM)*, 9 (1).
- Horng, J. S., Tsai, C. Y., Yang, T. C., & Liu, C. H. (2016). Exploring the relationship between proactive personality, work environment and employee creativity among tourism and hospitality employees. *International Journal of Hospitality Management*, 54, 25-34.
- Kim, A., Moon, J., & Shin, J. (2019). Justice perceptions, perceived insider status, and gossip at work: A social exchange perspective. *Journal of Business Research*, 97, 30-42.
- Kim, M., & Beehr, T. A. (2018). Organization-based self-esteem and meaningful work mediate effects of empowering leadership on employee behaviors and well-being. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 25(4), 385-398.
- Kong, M. (2018). Effect of perceived negative workplace gossip on employees' behaviors. *Frontiers in psychology*, 9, 1112.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1987). Transactional theory and research on emotions and coping. *European Journal of Personality*, 1, 141-169
- Lee, H. M., Chou, M. J., & Wu, H. T. (2016). Effect of workplace negative gossip on preschool teachers' job performance: coping strategies as moderating variable. *European Journal of Research and Reflection in Management Sciences*, 4(6), 1-13.

- Li, H., Jin, H., & Chen, T. (2020). Linking proactive personality to creative performance: The role of job crafting and high involvement work systems. *The Journal of Creative Behavior*, 54(1), 196-210.
- Liao, P. Y. (2015). The role of self-concept in the mechanism linking proactive personality to employee work outcomes. *Applied Psychology*, 64(2), 421-443.
- Lin, X. S., Chen, Z. X., Ashford, S. J., Lee, C., & Qian, J. (2018). A self-consistency motivation analysis of employee reactions to job insecurity: The roles of organization-based self-esteem and proactive personality. *Journal of Business Research*, 92, 168-178.
- Liu, X. Y., Kwan, H. K., & Zhang, X. (2020). Introverts maintain creativity: A resource depletion model of negative workplace gossip. *Asia Pacific Journal of Management*, 37(1), 325-344.
- Michelson, G., Van Iterson, A., & Waddington, K. (2010). Gossip in organizations: Contexts, consequences, and controversies. *Group & Organization Management*, 35(4), 371–390.
- Naeem, M., Weng, Q. D., Ali, A., & Hameed, Z. (2019). An eye for an eye: does subordinates' negative workplace gossip lead to supervisor abuse?. *Personnel Review*.
- Nai, W., & Saiting, H. (2020, March). The Influence of Negative Gossip on Organizational Citizenship Behavior: The Moderating Effect of Moral Courage. *In International Conference on Modern Educational Technology and Innovation and Entrepreneurship (ICMETIE 2020)* (pp. 498-504). Atlantis Press.

- Park, J. H., & DeFrank, R. S. (2018). The role of proactive personality in the stressor–strain model. *International Journal of Stress Management*, 25(1), 44–59.
- Parker, S. K., & Sprigg, C. A. (1999). Minimizing strain and maximizing learning: The role of job demands, job control, and proactive personality. *Journal of applied psychology*, 84(6), 925.
- Pierce, J. L., Gardner, D. G., Cummings, L. L., & Dunham, R. B. (1989). Organization-based self-esteem: Construct definition, measurement, and validation. *Academy of Management journal*, 32(3), 622-648.
- Shen, C., Zhang, Y., Yang, J., & Liu, S. (2020). Abusive supervision and employee creativity: a moderated mediation model. *Leadership & Organization Development Journal*.
- Song, C., & Lee, C. H. (2020). The effect of service workers' proactive personality on their psychological withdrawal behaviors: a moderating effect of servant leadership. *Leadership & Organization Development Journal*.
- Tai, H. T., & Mai, N. Q. (2016). Proactive personality, organizational context, employee creativity and innovative capability: Evidence from MNCs and domestic corporations. *International Journal of Organizational Analysis*.
- Tian, Q. T., Song, Y., Kwan, H. K., & Li, X. (2019). Workplace gossip and frontline employees' proactive service performance. *The Service Industries Journal*, 39(1), 25-42.
- Wang, X., Guchait, P., & Paşamehmetoğlu, A. (2020). Why should errors be tolerated? Perceived organizational support, organization-based

self-esteem and psychological well-being. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*.

- Wantaate, F. S. (2019). Gossiping About the Supervisor: The Mediating Role of Follower Self-Esteem on the Relationship Between the Dark Triad Traits and Workplace Gossip, *Doctoral dissertation*, Regent University.
- Wu, L. Z., Birtch, T. A., Chiang, F. F., & Zhang, H. (2019). Perceptions of negative workplace gossip: A self-consistency theory framework. *Journal of Management*, 44(5), 1873–1898.
- Wu, X., Kwan, H. K., Wu, L. Z., & Ma, J. (2018). The effect of workplace negative gossip on employee proactive behavior in China: The moderating role of traditionality. *Journal of Business Ethics*, 148(4), 801-815.
- Xie, J., Huang, Q., Wang, H., & Shen, M. (2019). Perish in gossip? Nonlinear effects of perceived negative workplace gossip on job performance. *Personnel Review*.
- Yang, C., Minjock, R., Voss, B. E., & Colarelli, S. M. (2014). Gossip in organizations: from an evolutionary psychological perspective. In Academy of Management Proceedings.
- Yang, Z., Zhang, H., Kwan, H. K., & Chen, S. (2018). Crossover effects of servant leadership and job social support on employee spouses: The mediating role of employee organization-based self-esteem. *Journal of Business Ethics*, 147(3), 595-604.
- Yao, B., Scott, G. G., McAleer, P., O'Donnell, P. J., & Sereno, S. C. (2017). Familiarity with interest breeds gossip: Contributions of emotion, expectation, and reputation. *Plos one*, 9 (8), e104916.

- Zhao, H., & Guo, L. (2019). The trickle-down effects of creative work involvement: The joint moderating effects of proactive personality and leader creativity expectations. *Personality and Individual Differences*, 142, 218-225.
- Zhao, H., Peng, Z., & Sheard, G. (2013). Workplace ostracism and hospitality employees' counterproductive work behaviors: The joint moderating effects of proactive personality and political skill. *International Journal of Hospitality Management*, 33, 219-227.
- Zhao, X., Zhou, M., Liu, Q., & Kang, H. (2016). Proactive personality as a moderator between work stress and employees' *internal growth*. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 44(4), 603–618.
- Zhou, A., Liu, Y., Su, X., & Xu, H. (2019). Gossip fiercer than a tiger: Effect of workplace negative gossip on targeted employees' innovative behavior. *Social Behavior and Personality: an international journal*, 47(5), 1-11.
- Zhou, X., Fan, L., Cheng, C., & Fan, Y. (2020a). When and why do good people not do good deeds? Third-party observers' unfavorable reactions to negative workplace gossip. *Journal of Business Ethics*, 1-19.
- Zou, X., Chen, X., Chen, F., Luo, C., & Liu, H. (2020b). The Influence of Negative Workplace Gossip on Knowledge Sharing: Insight from the Cognitive Dissonance Perspective. *Sustainability*, 12(8), 3282.

The Joint Role of the Employee Proactive Personality and Organization -Based Self-Esteem in Relationship between Negative Workplace Gossip and Creative Behavior

An Applied Study

Dr. Hani Mohamed Galal Abdel-shakoor

Lecturer of Business Administration

Higher Institute of Management Sciences, Al-Manzala, Egypt.

Hanygalal2012@gmail.com

ABSTRACT

This is scientific evidence in the field of behavioral behaviors within the work environment at work, but follow-up to the literal literature in this area of those studies focused on analyzing the relationship between organizational behavior and behavioral behaviors. Study targeted the Joint Roles of Proactive Personality and organization-Based Self-Esteem in Coping Negative Workplace Gossip. The study was conducted on a sample of 262 individuals working in the service directorates in Dakahlia Governorate. Based on the stress model presented by Lazarus and Folkman (1987). the results revealed that the employee's highly proactive personality has a role in reducing the negative and harmful effects of Negative Workplace Gossip about him within the work environment on his creative behavior. And that the employee's sense of self-esteem mediates the transmission of the interactive relationship between the employee's proactive personality and negative talk about him in the work environment on his creative behavior.

Keywords: Negative Workplace Gossip; proactive personality; organization-Based Self-Esteem; Employee creativity.