



دور النبذ بين زملاء العمل في العلاقة بين الغيرة الكيدية وسلوكيات إخفاء المعرفة بالتطبيق على العاملين بجامعة أسيوط

إعداد

د. داليا سمير فايز

مدرس بقسم إدارة الأعمال

كلية التجارة، جامعة أسيوط

daliasamir@aun.edu.eg

المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارية

كلية التجارة- جامعة دمياط

المجلد السابع - العدد الأول - الجزء الثالث - يناير ٢٠٢٦

التوثيق المقترح وفقاً لنظام APA:

فايز، داليا سمير (٢٠٢٦). دور النبذ بين زملاء العمل في العلاقة بين الغيرة الكيدية وسلوكيات إخفاء المعرفة بالتطبيق على العاملين بجامعة أسيوط، المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارية، كلية التجارة، جامعة دمياط، ٧(١)٣، ٧٥-١.

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

دور النذب بين زملاء العمل في العلاقة بين الغيرة الكيدية وسلوكيات إخفاء المعرفة بالتطبيق على العاملين بجامعة أسيوط

د. داليا سمير فايز

ملخص

الغرض من الدراسة: تضمنت الدراسة الحالية نموذجاً لإختبار معنوية العلاقات بين الغيرة الكيدية وسلوكيات النذب بين زملاء العمل وسلوكيات إخفاء المعرفة.

منهجية الدراسة: استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي بالإضافة إلى الدراسة الميدانية، وقد طبقت الدراسة علي عينة بلغت (٢٩٠) مفردة من العاملين بجامعة أسيوط حيث تم إختيار عينة الدراسة من مجتمع بلغ (١٣,٦٠٧)، وتم إجراء التحليلات الإحصائية بإستخدام البرنامج الإحصائي SPSS وتم صياغة فروض الدراسة، وتم استخدام إختبارات متعددة للتأكد من صحة الفروض، واستخدمت الدراسة الإستقصاء كأداة للحصول علي البيانات.

نتائج الدراسة: توصلت الدراسة إلى أنه توجد علاقات موجبة معنوية بين المتغيرات التي يشتمل عليها النموذج ووجود دور الوساطة التداخلية لمتغير سلوكيات النذب بين زملاء العمل مع بعدين فقط من سلوكيات إخفاء المعرفة بينما لم يوجد أي دور للوساطة مع البعد الثالث.

التطبيقات الإدارية: توجيه أي مشاعر غيرة تتواجد لدي الأفراد العاملين لغيرة حميدة ليتقبل كل فرد مبدأ التعلم من زملائه ليتحسن أدائه، وعلي المدراء الإهتمام بعلاقتهم بالمرؤوسين لتكون أكثر إيجابية من خلال تبني التوجه لنظرية الإحتفاظ بالموارد بالإستثمار في مواردهم الخاصة في العمل عن طريق المكافآت، خاصة مورد المعرفة الذي يعد من الموارد الهامة والضرورية في العمل التنظيمي، والعمل علي تنمية وتدريب العاملين علي مهارات التفاعل والتواصل مع الآخرين بهدف تنمية مستوي الذكاء الإجتماعي لتحسين مستويات التفاعلات الإجتماعية مع الآخرين، وذلك من سبيله تخفيف مستوي سلوكيات النذب بين زملاء العمل.

الكلمات المفتاحية: الغيرة الكيدية بين زملاء العمل؛ سلوكيات النذب بين زملاء العمل؛ سلوكيات إخفاء المعرفة

مقدمة :

تتسم البيئة المحيطة بالمنظمات في الوقت الحالي بشدة المنافسة بسبب محدودية الموارد المتاحة (Singal, 2015; Al-Rameedy & Kairy, 2014; Fahmy et al., 2024).

تعد المعرفة أحد أهم الموارد التنظيمية التي تساعد المنظمة على اكتساب ميزة تنافسية بالإضافة إلى دورها في زيادة فعاليتها (Shamsudiu et al., 2022).

وعلى الرغم من أهمية المعرفة للمنظمة، إلا أن المستوى المعرفي ليس متماثلاً بين العاملين مؤدياً إلى وجود فرق بين أعضاء المنظمة الواحدة (Khairy et al., 2023)، فتحدث الغيرة بين العاملين خاصة عند نجاح أحدهم في تحقيق إنجازاً في العمل فتتغير سلوكيات البعض تجاه الآخرين (Mustsa & Rasheed, 2023)، ويؤدي للعديد من السلوكيات السلبية منها إخفاء المعرفة (Peng et al., 2021)، فقد يلجأ بعض الأفراد العاملين لإخفاء المعلومة عمداً عن الآخرين (Connelly et al., 2012).

ترتفع تكلفة العمل عندما تكثر سلوكيات إخفاء المعرفة في بيئة العمل التنظيمية فتؤدي لضعف الأداء في العمل وقلة إنتاجية المنظمة (Jiang, 2019).

وعندما يزداد مستوى الغيرة بين العاملين في بيئة العمل، تبدأ سلوكيات النبذ في الظهور نتيجة حدوث المقارنات مع من لديهم قدراً أكبر في كل من المعرفة والأداء (Musphy, 2021).

ويقدم البحث الحالي نموذجاً يوضح أن زيادة مستوى الغيرة الكيدية بين الأفراد العاملين يؤدي إلى حدوث مقارنات فتنتج سلوكيات النبذ التي تتسم بقلة التعاون بين الأفراد العاملين، وبالتبعية يلجأ البعض إلى إخفاء وحجب المعرفة عندما يطلبها الآخرين.

وسوف يتم تطبيق البحث الحالي على عينة من العاملين بجامعة أسيوط التي تتسم بتنوع مستويات الأداء وتباين الكم المعرفي، الذي قد يثير الغيرة الكيدية التي تدفع إلى سلوكيات النبذ وبالتبعية تصل إلى سلوكيات إخفاء المعرفة نتيجة وجود المنافسة في بيئة العمل.

مشكلة الدراسة:

تعد المعرفة مورد أساسي للمنظمات في مواجهة التحديات (Bencsuk et al., 2020; Ferrasis et al., 2020)، ففي ظل الأزمات المعاصرة، تلعب المعرفة دوراً أساسياً كمورد حيوي يساهم في تنمية الكفاءة والقدرة على المنافسة لدى المنظمة التي تعمل في بيئة تتسم بالتحدي والمنافسة (Iuanou & Usheva, 2021; Bhatti et al., 2021; Shamsudin et al., 2022).

ولذلك أصبحت إدارة المعرفة وتداولها بين العاملين داخل المنظمة أمراً هاماً للمحافظة على الربحية والقدرة على المنافسة في الأجل الطويل (DeRosa et al., 2020; Santoro et al., 2019)، وبهذا فإن سلوكيات إخفاء المعرفة تؤثر سلباً على أداء المنظمة فمن خلالها يتعمد الفرد العامل عمداً إخفاء المعرفة والمعلومات عن زملاء العمل (Zhao et al., 2016).

فبيئة العمل التي تنسم بشدة التنافسية تعتبر المقارنات بين الأفراد العاملين قوامها، فتنشأ الغيرة بينهم نتيجة وجود تباين في مستوى الأداء فقد يلجأ بعض الأفراد العاملين عمداً إلى إخفاء المعرفة والمعلومات (Murphy et al., 2021)، وهذا له تأثيره السلبي على أداء مهام العمل (Tai et al., 2012; Wu et al., 2021).

فالغيرة بين العاملين سلاح ذو حدين، فعلى قدر ما تساعد على تحسين مستوى الأداء، قد تؤدي أيضاً إلى تشويه وتقليل من شأن إنجازات الآخرين (Crusius et al., 2020; Wu et al., 2021)، فالغيرة الكيدية تؤثر سلباً على الأفراد العاملين مؤدية إلى تقليل مستوى الرضا الوظيفي ومستوى الإنهماك في العمل (Shousha, 2020; Xu et al., 2023).

يساهم انتشار الغيرة الكيدية في بيئة العمل إلى تنمية السلوكيات السلبية بين الأفراد العاملين، فيولد المقارنات بينهم التي تؤدي إلى خبرات ومشاعر سلبية مثل الشعور بالعدائية والدونية والإستياء، مشجعة على الإنخراط في السلوكيات العدائية لتقليل التباين وضغط الأحاسيس السلبية (Eissa et al., 2016).

لقد أشارت بعض الدراسات السابقة أن الغيرة في بيئة العمل تؤدي إلى مترنبات السلبية منها سلوكيات إخفاء المعرفة التي تعيق قدرة المنظمة على الإنتاجية والربحية وبالتبعية تعيقها عن الاستمرارية (ElAdawi et al., 2024; Aliaue et al., 2023; Khoreva & Wechtla, 2020).

فالغيرة بين العاملين تؤدي إلى سلوكيات إخفاء المعرفة عمداً (Connelly, 2012; Peng et al., 2021) ويوجد العديد من الاستراتيجيات لإخفاء المعرفة مثل الإخفاء العقلاني، والإخفاء بإدعاء عدم المعرفة، والإخفاء بالمرأوخة وكلها يتم ممارستها في بيئة العمل (Pan et al., 2018).

وأوضحت الدراسات الغيرة الكيدية بين الأفراد العاملين تحرض على شيوع سلوكيات النبذ في مكان العمل وتقوض قدرة العاملين على التحسين من مستوى الأداء (Sterling et al., 2016)، وتؤدي إلى استثمار المجهود في ممارسات تقلل من مستوى التعاون بين الأفراد (Shamsudiu et al., 2022)، فتقلل مستويات الرضا الوظيفي والالتزام في العمل، وتقلل من جودة التعاملات مع الآخرين (Declercq et al., 2019; Siugh et al., 2024).

تعتبر سلوكيات النبذ من السلوكيات الانتقامية بين الأفراد العاملين والتي تتولد نتيجة الشعور بالغيرة (Chen & Li, 2019)، مما يؤدي إلى تقليل التعاون، وتقليل مستوى التبادل الاجتماعي والمعرفي، فتنتج بالتبعية سلوكيات إخفاء المعرفة (Zhao et al., 2016; Riaz et al., 2019).

لجأت بعض الدراسات إلى دراسة العلاقة بين الغيرة وبين سلوكيات النبذ بشكل عكسي من خلال اقتراح أن سلوكيات النبذ من متنبآت الغيرة فدراسة (Castel Grauchi & Miceli, 2009) حيث أن المشاعر والإدراكات السلبية للعاملين في بيئة العامل تعتبر من العوامل المساعدة لتنمية سلوكيات النبذ في العمل (Oatley et al., 2009) والتي تؤدي إلى الغيرة فيما بينهم وإلى مشاعر عدم الرضا وتقلل من مستوى الانتماء ومستوى الحفز (Hilal, 2023; Shady et al., 2023).

وبهذا يتضح أن العلاقة بين الغيرة وسلوكيات النبذ هي علاقة دائرية، ولكن لغرض النموذج الحالي للدراسة سوف يتم تبني فرضية أن الغيرة الكيدية هي أحد مسببات سلوكيات النبذ بين العاملين في بيئة العمل والذان بدورهما لهما التأثير الأكبر في تنمية سلوكيات إخفاء المعرفة .

وتم بناء النموذج الحالي للدراسة على أساس عدة نظريات سوف يتم عرضها بالتفصيل كالتالي :

(١) نظرية المقارنة الاجتماعية : Social Comparison theory

لقد تم بناء هذه النظرية من قبل Festinger (1954) حيث يسعى الأفراد إلى إجراء مقارنات مع زملاء العمل، وينتج عن ذلك بعض السلوكيات والتوجهات وتتبع الغيرة من الخبرات العاطفية التي يمر الفرد بها نتيجة تدقيقه وتركيزه بما يمتلكه الآخرون (Liu et al., 2017)، وبإدراك هذه الفوارق تبدأ أنشطة وأفعال هدفها تقليل الفوارق بقصد تهدئة مشاعر الغيرة السلبية (Cao & Xu, 2017) .

واقترض Murphy (2021) أن بيئة العمل التنظيمية تتميز بالمنافسة الشديدة وأن المناخ التنافسي السائد بين زملاء العمل يساعد على المقارنات نتيجة التباين في الأداء والحصول على المزايا (Brown et al., 1998) .

ونتيجة لذلك، يستثمر بعض من الأفراد العاملين المجهود والوقت في أنشطة وسلوكيات هدفها تقليل التعاون مع الزملاء ويؤدي ذلك إلى الانخراط في سلوكيات إخفاء المعرفة كنتيجة لمشاعر الغيرة، وهذا ما يفترضه نموذج الدراسة الحالي بناء على العديد من الدراسات مثل (Hermaus et al., 2019; Spurk et al., 2019; Hau et al., 2020) التي أشارت لوجود علاقة بين غيرة العاملين في بيئة العمل التنظيمية وبعض نواتج السلوك والأفعال التي قد تحدث بين زملاء العمل .

وفي ضوء نظرية المقارنة الاجتماعية، فإن وجود الغيرة بين زملاء العمل في بيئة العمل تؤدي إلى خبرات ومشاعر مؤلمة وتولد الشعور بالعدائية والدونية والإستياء، فتشجع الأفراد العاملون على الانخراط في السلوكيات العدائية بهدف تقليل الإحساس بالتباين مع زملاء العمل (Eissa et al., 2016) .

وبهذا يفترض البحث الحالي في ضوء نظرية المقارنة الاجتماعية أن الغيرة الكيدية تنتج بعض السلوكيات السلبية مثل سلوكيات النبذ وسلوكيات إخفاء المعرفة، حيث أن تجميع المتغيرات في نموذج واحد يعد في الافتراضات الجديدة كلياً.

(٢) نظرية الاحتفاظ بالموارد : Theory of Conservation of Resources

لقد قدم Hobfall (1989) هذه النظرية موضحاً كيفية محاولة الفرد العامل بالاحتفاظ بالموارد التي لديه بل وتنميتها، وأن أي شئ يهدد موارده يولد لديه الشعور بإمكانية فقدانها، وأوضح Hobfall (1989) أن الفرد العامل يمتلك العديد من الموارد من أهمها الكم المعرفي، ويفترض البحث الحالي أن الغيرة الكيدية بين زملاء العمل والتي تؤدي إلى تقويض التعاون تساهم في تنمية سلوكيات النبذ من خلال محاولة كل فرد حماية الموارد التي يمتلكها فيلجأ البعض إلى التوجه نحو إخفاء المعرفة التي يمتلكها عن الآخرين .

وأشار Hobfall (1989) و Williams (2001) أن الفرد الذي يتعرض للنبذ من زملاء العمل يشعر بفقدان مورد اجتماعي، فيسعى لحماية موارده من خلال إخفاء المعرفة كأحد الموارد الهامة المتوفرة لديه.

وبهذا يفترض نموذج الدراسة الحالي أنه عندما يحدث أي خلل في مستوى العلاقات الشخصية بين زملاء العمل في بيئة العمل التنظيمية يلجأ بعضهم إلى إحداث ما يسمى بالتوازن النفسي لحماية الموارد التي يمتلكها وذلك عن طريق الانخراط في سلوكيات إخفاء المعرفة عن الآخرين واللازمة لإتمام العمل .

٣) نظرية الاحتياجات والتهديد : Need – Threat Theory :

لقد قدم Williams & Sommer (1997) هذه النظرية موضحاً أنه عند إدراك الفرد العامل لإقصاء زملاء العمل له في بيئة العمل التنظيمية يبدأ في عزل نفسه تدريجياً بعيداً عن العلاقات الاجتماعية بالمنظمة من خلال قطع أو تقليل اتصاله بالآخرين، مؤدياً بالتبعية إلى تقليل مستوى احتياجاته النفسية من الانتماء، والثقة بالنفس والقدرة على التحكم وإحساسه بالتواجد وسط الآخرين .

فيفترض البحث الحالي أن وجود الغيرة الكيدية ببيئة العمل بين زملاء العمل تؤدي إلى زيادة سلوكيات النبذ، فيبدأ بعض الأفراد بالشعور بالتهديد فتظهر سلوكيات إخفاء المعرفة اللازمة لإتمام العمل داخل بيئة العمل التنظيمية.

٤) نظرية مبادلة المعاملة السلبية : Theory of Negative Reciprocity :

لقد قدم Eisenberger et al. (2003) هذه النظرية والتي تفترض ميل الفرد إلى تبادل المعاملة السيئة بمثلتها على مستوى العلاقات الاجتماعية، ففي ضوء هذه النظرية، يلجأ بعض زملاء العمل إلى مبادلة المعاملة الرديئة بمثلتها وذلك عن طريق تقليل المعلومات المتبادلة والميل إلى الأنانية في التصرفات نتيجة وجود الغيرة الكيدية فتبدأ سلوكيات النبذ في الظهور وتظهر معها سلوكيات وردود أفعال تتسم بالحدة مثل التجاهل والصمت وإخفاء المعرفة وهذا بدوره يسبب الألم النفسي وكثير من الضغوط، وعندما يدرك الفرد أن زملائه بالعمل لديهم الميل إلى انتهاج سلوكيات إخفاء المعرفة ، يبدأ في انتهاج مبدأ المعاملة بالمثل ويخفي المعلومات المطلوبة من زملائه لإتمام العمل .

فيفترض نموذج الدراسة الحالية أن وجود الغيرة الكيدية بين زملاء العمل يعد من النهج السلبي في بيئة العمل التنظيمية مؤدية إلى قلة التعاون عن طريق تقليل التواصل وتقليل مستوى الثقة وصولاً إلى سلوكيات إخفاء المعرفة التي تقلل من مشاركة الأفراد العاملين للمعلومات والمطلوبة لإتمام العمل .

وبهذا فإن نظرية مبادلة المعاملة السلبية بمثلتها توضح أنه نتيجة وجود الغيرة بين زملاء العمل تظهر سلوكيات النبذ فيلجأ الأفراد الذين يتعرضون إلى النبذ إلى مبادلة تلك المعاملة السلبية بمثلتها ليستعيدوا بعض من التوازن النفسي (Chen & Cheu, 2009) ، وذلك عن طريق انتهاج سلوكيات إخفاء المعرفة كرد لسوء المعاملة والمتمثلة في سلوكيات النبذ من قبل زملاء العمل .

٥) نظرية معالجة المعلومات الناتجة من العلاقة الاجتماعية Social information processing theory:

توضح هذه النظرية والتي قدمت من قبل (Wood, 1996) أن سلوكيات الفرد في بيئة العمل التنظيمية تتأثر بطريقة فهمه ومعالجته للمعلومات التي يدركها من العلاقات الاجتماعية مع زملائه .

و بتطبيق ذلك على نموذج الدراسة الحالي تفترض العلاقات بين المتغيرات أن الغيرة الكيدية بين زملاء العمل سوف تؤدي إلى قلة التعاون مما يترتب عليه تقليل التواصل بين زملاء العمل والذي ينتج عنه ظهور سلوكيات النبذ فعندما يدرك الأفراد ذلك كنوع من المعلومات الناتجة من العلاقات الاجتماعية في العمل يعتبرها الفرد نوع من التهديد الذي يؤثر على علاقاته النفسية والاجتماعية بالآخرين ويستجيب له بإنخراطه في سلوكيات إخفاء المعرفة السلبية .

٦) نظرية التقييم والصيانة الذاتية Self-evaluation maintenance Theory :

أوضح Tesser (1988) أن الغيرة قد تنشأ بين زملاء العمل كنتيجة للتفاعلات الاجتماعية فيما بينهم وتحدث عندما يبدأ الفرد بتقييم ذاته ومقارنة أدائه بأداء الآخرين، فعندما يبدأ الفرد بالتقييم الذاتي قد يجد نفسه ناجحاً أو مخففاً طبقاً لنوع المقارنة التي يجريها فتصل به إلى الشعور بالغيرة .

وبمراجعة النظريات السابقة والتي استند عليها النموذج المقترح بالدراسة الحالية فإن ظهور مشاعر الغيرة الكيدية بين زملاء العمل تؤدي إلى ظهور سلوكيات النبذ ونتيجة ذلك يبدأ ظهور سلوكيات إخفاء المعرفة وذلك بتطبيق نموذج الدراسة على عينة من العاملين بجامعة أسيوط .

الدراسة الاستطلاعية :

الدراسة الاستطلاعية النظرية :

لقد تم الإطلاع على العديد من الأدبيات في مقالات وكتب والدراسات ذات صلة لموضوع الدراسة للوقوف على الإطار النظري الخاص بمتغيرات الدراسة وللوصول إلى أهم الدراسات التي تناولت العلاقات ذات صلة بنموذج العلاقات المقترح بالدراسة الحالية مثل (حسانين & عبد الناصر، ٢٠١٩؛ سنوسي، ٢٠٢٢؛ نور الدين & العنزي، ٢٠٢٢؛ حراز، ٢٠٢٣؛ البهلول & الكرداوي، ٢٠٢٣؛ عبد الواحد، ٢٠٢٤؛ نور الدين & الحريري ٢٠٢٥) .

الدراسة الاستطلاعية الميدانية :

لقد تم إجراء بعض من المقابلات الشخصية مع عدد (٥٠) مفردة من العاملين بمختلف كليات جامعة أسيوط وعددهم (٢١) كلية ممن رغبوا في الاشتراك في ملئ استبيان البحث الحالي خلال صيف ٢٠٢٥، وقد تم صياغة بعض من الأسئلة المفتوحة والتي تتعلق بمتغيرات التي يشملها نموذج الدراسة الحالي، وقد ساعدت الدراسة الاستطلاعية الميدانية في التعرف على طبيعة المشكلة وتحديدها وصياغة تساؤلات الدراسة البحثية وأهدافها وفي وضعها .

وكشفت نتائج الدراسة الاستطلاعية عن بعض المؤشرات الأولية والتي ساعدت في رؤية وتحديد المشكلة البحثية وصياغة تساؤلات وأهداف الدراسة ومنها:

- أفاد (٤٣ %) بشعورهم أنه ليست كل المعلومات في العمل متاحة لجميع العاملين .
- أشار (٣٢ %) بشعورهم أنه يوجد بعض من زملاء العمل ينتهجون النبذ والتجاهل في العمل .

- علل (٥٣ %) إدراكهم لوجود غيرة زملاء العمل وسلوكيات التجاهل أو النبذ التي قد تمارس في بيئة العمل الرسمية .
- وضح (٤١ %) شعورهم أن من أسباب الإنخراط سلوكيات إخفاء المعلومة شعور زملاء العمل فيما بينهم بالغيرة والمقارنة بين مستويات الأداء .

واستنادًا على ما سبق، تحاول الدراسة الحالية الإجابة على التساؤلات البحثية الآتية :

١. ما هي طبيعة العلاقة بين الغيرة الكيدية بين زملاء العمل وأبعاد سلوكيات إخفاء المعرفة بالتطبيق على العاملين بجامعة أسيوط ؟ ويتفرع منه ثلاث أسئلة بحثية:
 - أ. ما هي طبيعة العلاقة بين الغيرة الكيدية بين زملاء العمل وسلوكيات الإخفاء بالمرأوة بالتطبيق على العاملين بجامعة أسيوط ؟
 - ب. ما هي طبيعة العلاقة بين الغيرة الكيدية بين زملاء العمل وسلوكيات الإخفاء بإدعاء عدم المعرفة بالتطبيق على العاملين بجامعة أسيوط ؟
 - ج. ما هي طبيعة العلاقة بين الغيرة الكيدية بين زملاء العمل وسلوكيات الإخفاء العقلاني بالتطبيق على العاملين بجامعة أسيوط ؟
٢. ما هي طبيعة العلاقة بين الغيرة الكيدية وسلوكيات النبذ بين زملاء العمل بالتطبيق على العاملين بجامعة أسيوط ؟
٣. ما هي طبيعة العلاقة بين سلوكيات النبذ بين زملاء العمل وأبعاد سلوكيات إخفاء المعرفة بالتطبيق على العاملين بجامعة أسيوط ؟ ويتفرع منه ثلاث أسئلة بحثية:
 - أ. ما هي طبيعة العلاقة بين سلوكيات النبذ بين زملاء العمل وسلوكيات الإخفاء بالمرأوة للمعرفة بالتطبيق على العاملين بجامعة أسيوط ؟
 - ب. ما هي طبيعة العلاقة بين سلوكيات النبذ بين زملاء العمل وسلوكيات الإخفاء بإدعاء عدم المعرفة بالتطبيق على العاملين بجامعة أسيوط ؟
 - ج. ما هي طبيعة العلاقة بين سلوكيات النبذ بين زملاء العمل وسلوكيات الإخفاء العقلاني للمعرفة بالتطبيق على العاملين بجامعة أسيوط ؟
٤. ما هو الدور الوسيط التداخلي لمتغير سلوكيات النبذ بين زملاء العمل في العلاقة المباشرة بين الغيرة الكيدية وأبعاد سلوكيات إخفاء المعرفة بالتطبيق على العاملين بجامعة أسيوط ؟ ويتفرع منه ثلاث أسئلة بحثية:

أ. ما هو الدور الوسيط التداخلي لمتغير سلوكيات النذب بين زملاء العمل في العلاقة المباشرة بين الغيرة الكيدية وسلوكيات إخفاء المعرفة بالمرأوة بالتطبيق على العاملين بجامعة أسبوط ؟

ب. ما هو الدور الوسيط التداخلي لمتغير سلوكيات النذب بين زملاء العمل في العلاقة المباشرة بين الغيرة الكيدية وسلوكيات إخفاء المعرفة بإدعاء عدم المعرفة بالتطبيق على العاملين بجامعة أسبوط ؟

ج. ما هو الدور الوسيط التداخلي لمتغير سلوكيات النذب بين زملاء العمل في العلاقة المباشرة بين الغيرة الكيدية وسلوكيات الإخفاء العقلاني للمعرفة بالتطبيق على العاملين بجامعة أسبوط ؟

أهداف الدراسة :

١. التعرف علي قوة وإتجاه العلاقة بين الغيرة الكيدية بين زملاء العمل وأبعاد سلوكيات إخفاء المعرفة بالتطبيق على عينة من العاملين بجامعة أسبوط، وينبثق من هذا الهدف ثلاث أهداف فرعية:

أ. التعرف علي قوة وإتجاه العلاقة بين الغيرة الكيدية بين زملاء العمل وسلوكيات الإخفاء بالمرأوة للمعرفة بالتطبيق على العاملين بجامعة أسبوط .

ب. التعرف علي قوة وإتجاه العلاقة بين الغيرة الكيدية بين زملاء العمل وسلوكيات الإخفاء بإدعاء عدم المعرفة بالتطبيق على العاملين بجامعة أسبوط .

ج. التعرف على قوة وإتجاه العلاقة بين الغيرة الكيدية بين زملاء العمل وسلوكيات الإخفاء العقلاني للمعرفة بالتطبيق على العاملين بجامعة أسبوط .

٢. التعرف علي قوة وإتجاه العلاقة بين الغيرة الكيدية وسلوكيات النذب بين زملاء العمل بالتطبيق على العاملين بجامعة أسبوط .

٣. التعرف علي قوة وإتجاه العلاقة بين سلوكيات النذب بين زملاء العمل وأبعاد سلوكيات إخفاء المعرفة بالتطبيق على العاملين بجامعة أسبوط، وينبثق من هذا الهدف ثلاث أهداف فرعية:

أ. التعرف علي قوة وإتجاه العلاقة بين سلوكيات النذب بين زملاء العمل وسلوكيات الإخفاء بالمرأوة للمعرفة بالتطبيق على العاملين بجامعة أسبوط .

ب. التعرف علي قوة وإتجاه العلاقة بين سلوكيات النذب بين زملاء العمل وسلوكيات الإخفاء بإدعاء عدم المعرفة بالتطبيق على العاملين بجامعة أسبوط .

ج. التعرف على قوة وإتجاه العلاقة بين سلوكيات النذب بين زملاء العمل وسلوكيات الإخفاء العقلاني للمعرفة بالتطبيق على العاملين بجامعة أسبوط .

٤. التعرف علي الدور الوسيط التداخلي لمتغير سلوكيات النذب بين زملاء العمل في العلاقة المباشرة بين الغيرة الكيدية وأبعاد سلوكيات إخفاء المعرفة بالتطبيق على العاملين بجامعة أسيوط . وينبثق من هذا الهدف ثلاث أهداف فرعية:

أ. التعرف علي الدور الوسيط التداخلي لمتغير سلوكيات النذب بين زملاء العمل في العلاقة المباشرة بين الغيرة الكيدية وسلوكيات إخفاء المعرفة بالمراوغة بالتطبيق على العاملين بجامعة أسيوط.

ب. التعرف علي الدور الوسيط التداخلي لمتغير سلوكيات النذب بين زملاء العمل في العلاقة المباشرة بين الغيرة الكيدية وسلوكيات إخفاء المعرفة بإدعاء عدم المعرفة بالتطبيق على العاملين بجامعة أسيوط.

ج. التعرف علي الدور الوسيط التداخلي لمتغير سلوكيات النذب بين زملاء العمل في العلاقة المباشرة بين الغيرة الكيدية وسلوكيات الإخفاء العقلاني للمعرفة بالتطبيق على العاملين بجامعة أسيوط.

٥. تقديم بعض التوصيات والمقترحات لتقليل مستويات الغيرة الكيدية بين العاملين والتي بدورها تقلل من مستويات التباعد وتسهل من التبادل المعرفي والذي يعد من أسس الأداء في العمل وذلك لدى العاملين بجامعة أسيوط .

أهمية الدراسة :

الأهمية العلمية :

١. تستمد الدراسة الحالية أهميتها من أهمية وحداثة المتغيرات التي يشتمل عليها النموذج (الغيرة الكيدية – وسلوكيات النذب بين زملاء العمل – و سلوكيات إخفاء المعرفة) .

٢. العمل على دراسة دور الوسيط التداخلي (سلوكيات النذب بين زملاء العمل) يعد من العلاقات الجديدة كليًا في نموذج الدراسة الحالي ولم تضمنه الدراسات السابقة (في حدود علم الباحثة) من قبل .

٣. يوجد ندرة (في حدود علم الباحثة) في الدراسات التي تناولت العلاقة بين الغيرة الكيدية في العمل وسلوكيات النذب بين زملاء العمل، وبذلك تعتبر الدراسة الحالية توسيع لقاعدة الدراسات التي تشتمل على هذه العلاقة .

٤. معظم الدراسات تناولت موضوع النذب في خلال العلاقة بين الرئيس والمرؤوس، ولذلك تعد الدراسة الحالية من الدراسات المحددة التي توضح الدور الوسيط لسلوكيات النذب بين زملاء العمل في العلاقة المباشرة بين الغيرة الكيدية وسلوكيات إخفاء المعرفة وتعد من النماذج الجديدة كليًا في مجال الدراسات التي صممت وأعدت في مجال السلوك التنظيمي .

٥. تتناول الدراسة الحالية أبعاد سلوكيات إخفاء المعرفة الثلاثة (الإخفاء بالمرأوة - والإخفاء بإدعاء عدم المعرفة - والإخفاء العقلاني) وذلك بدراسة تأثير كل من الغيرة الكيدية وسلوكيات النبذ بين زملاء العمل على مستويات الأبعاد الثلاثة لإخفاء المعرفة وهو ما يعد إضافة لهذا المجال في الأبحاث حيث أن معظم الدراسات تناولت متغير إخفاء المعرفة إجمالاً وليس تفصيلاً كما في الدراسة الحالية .

الأهمية التطبيقية :

١. تتبع أهمية الدراسة الحالية بتطبيقها علي جامعة أسبوط لقياس مستويات إدراك العاملين للمتغيرات المكونة للنموذج للتعرف علي أهمية وجود هذه العناصر في عينة الدراسة بهذا القطاع.
٢. تستمد الدراسة الحالية أهمية مجال التطبيق بمحاولة النموذج الحالي الوقوف علي طبيعة وقوة العلاقات بين متغيرات النموذج (الغيرة الكيدية - سلوكيات النبذ بين زملاء العمل - سلوكيات إخفاء المعرفة) لدي العاملين بجامعة أسبوط.
٣. الرؤية الملحة بأهمية وجود مثل هذه النوعية من الدراسات والبحوث والتي يساعد تطبيقها علي عدد من القطاعات الأخرى للإستفادة من نتائج التطبيق وذلك للوقوف علي قوة ودلالات العلاقات بين المتغيرات.

الإطار النظري للمتغيرات التي يشتمل عليها نموذج الدراسة :

١- الغيرة بين زملاء مكان العمل Workplace Envy:

لقد عرف كل من Rodriguez et al., (2002) Feather & Sherman (2010) أن الغيرة تعد نوع من الشعور السلبي يكمن في داخله مشاعر عدم الرضا وينتج من المقارنات التي يفكر فيها الفرد وتنتهي بإدراكه أنه في مركز أقل من زملاء العمل وتصل به إلي الشعور بالدونية .

وأشار Duffy et al. (2012) أن الغيرة في بيئة العمل تعتبر من خبرات المشاعر السلبية يدركها الفرد عند إفتقاره لبعض المقومات أو الخواطر أو الإنجازات التي يمتلكها زملاء العمل ويتمناها على المستوى الشخصي فتتشيئ مشاعر الغيرة .

وأوضح كل من Passott & Smith (1993) أن الغيرة قد تنشأ بين الأفراد العاملين في بيئة العمل نتيجة المقارنات على إنجازات أو ممتلكات ويتمنى أن تكون في حوزته ويفتقر إليها الطرف الآخر .

وعرف كل من Cohen & Chasash, (2009) Smith & Kim (2009) أن مشاعر الغيرة في بيئة العمل تمثل قدرًا من المرارة والدونية تنشأ عند إدراك الفرد بوجود آخرين يمتلكون إنجازات لم يصل إليها على المستوى الشخصي .

واستكمل كل من Sterling & Labianca (2015) Piasat et al. , (2023) أن الغيرة في بيئة العمل تولد قدرًا من المشاعر السلبية عند إدراك الفرد العامل أن زملاء العمل لديهم شيئاً ليس بحوزته .

وقد عرف كل من Bedian (1995) , Vecchio (1997) الغيرة في بيئة العمل أنها مجموع المشاعر والأفكار والسلوكيات الناتجة من فقدان الثقة بالنفس لعدم القدرة على الوصول إلى نتائج مرضية في العمل. وأشار Gane goda & Bordia (2019) أن الغيرة في بيئة العمل تمثل المشاعر السائدة بين الأفراد العاملين عند المنافسة على الفرص المختلفة مثل الترقيات أو الزيادة بالمرتبات أو التقدم المهني، وهذه المنافسة تؤدي إلى خبرات ومشاعر مؤلمة.

وبمراجعة ما سبق من تعريفات يمكن صياغة تعريفاً إجرائياً للغيرة في بيئة العمل كما يلي :

" الغيرة التي قد تظهر بين زملاء العمل داخل بيئة العمل التنظيمية نتيجة للمقارنات التي تحدث بين الأفراد على المستوى الاجتماعي بالنظر إلى الخواطر أو الإنجازات التي تتحقق من قبل الآخرين فتوجد اختلافات في الأجر والترقيات ومستوى التقدم المهني فتتسبب في خبرات ومشاعر مؤلمة تؤدي للشعور بالمرارة والدونية " .

أنواع الغيرة في مكان العمل :

أ- الغيرة الحميدة Benigin Envy:

وتعرف أيضاً باسم الغيرة غير العدائية في مكان العمل (Sterling et al., 2016 & Lange et al., 2015; et al., 2021). ويكمن في داخلها بعض مشاعر الألم والإحباط (Dffey et al., 2021).

وأوضح Van de ven (2016) أن الغيرة الحميدة تؤدي لظهور الأنشطة البناءة في العمل بهدف استرجاع التوازن الذاتي وتنمي تقدم الأفراد في العمل وتعطي قدر من الخبرات الإيجابية (Sterling et al., 2017) مما يؤدي للوصول إلى نواتج وأنشطة بناءة في العمل (Cohen & Charash & Larson, 2017; Hoog laud et al., 2017).

يتميز هذا النوع من الغيرة برغبة الفرد العامل بتقليد نجاحات زملاء العمل والوصول إليها، فالغيرة الحميدة تكون بمثابة الحافز والقوة الدافعة التي تشجع الأفراد لملاحقة الطموحات وتنمية المهارات اللازمة لذلك (Crusius & Lange, 2021).

يوجد العديد من الخصائص للغيرة الحميدة أهمها نتائجها الإيجابية من خلال محاولة الفرد العامل تحسين أدائه (Tai et al., 2012; Van de Ven et al., 2019) ، فالغيرة الحميدة بين زملاء العمل تؤدي إلى السلوكيات الإيجابية في العمل مثل المثابرة والرغبة في العمل وحب العمل (Palabiyik et al., 2024).

ويمكن تعريف الغيرة الحميدة بين زملاء العمل تعريفاً إجرائياً كالتالي :

" ذلك النوع من الغيرة الذي يؤدي إلى ظهور سلوكيات إيجابية في بيئة العمل مثل تقليد نجاحات زملاء العمل بتنمية المهارات والمثابرة وزيادة الرغبة في العمل " .

ب) الغيرة الكيدية :

وتعرف أيضًا بمسمى الغيرة العدائية (Lange et al., 2018) ويكمن بداخلها مشاعر الألم والإحباط كما يظهر في مشاعر الغيرة الحميدة (Sterling et al., 2021).

لقد أوضح Duffy et al. (2021) أن الغيرة الكيدية بين زملاء العمل تؤدي إلى العدائية فيما بينهم، وظهور بعض السلوكيات غير المرغوب فيها التي يلجأ إليها الفرد العامل ليخفف من ضغط وألم مشاعر الغيرة وهدفها التقليل من شأن الأشخاص الآخرين وهذه تعد من النواتج السلبية للغيرة الكيدية بين زملاء العمل (Van de Ven, 2016).

تدفع الغيرة الكيدية بين زملاء العمل إلى التوتر (Rodriguez Mosquera et al., 2010; Thompson et al., 2016)، فتقلل الاتجاهات الإيجابية في بيئة العمل التنظيمية وتزيد من السلوكيات العدائية، والسلوك الإنسحابي، وتقلل من الحفز الذاتي للالتزام وتزيد من معدلات الغياب (Duffy & Shaw, 2000; Vecchio, 2006).

وتؤدي الغيرة الكيدية بين زملاء العمل إلى العديد من النواتج السلبية (Van de Ven et al., 2009; Lang & Crusius, 2015)، فيبدأ الفرد بالتقليل من شأن زملاء العمل (Khan & Noor, 2020; Ramadhani & Ruspitasri, 2022).

وتولد الغيرة الكيدية بين زملاء العمل الإحساس بالدونية، والعدائية والاستياء وتشجع الفرد على الإنخراط في السلوكيات السلبية والعدائية بهدف تقليل الفارق بينه وبين زملاء العمل الذي يشعر بالغيرة منهم (Eissa & Wyland, 2016).

ويقلل الشعور بالغيرة الكيدية إحساس الفرد بالثقة بالنفس ويدمر العلاقات الجيدة بين زملاء العمل خاصة عند الإدراك أن زملاء العمل في مركز أعلى (Elci et al., 2021; Palabiyik et al., 2024)، وتساعد على تنمية مشاعر الاستياء تجاه الزملاء، وتنمي توجه البعض للتقليل من إنجازات الآخرين وتوقع وتقلل من مستوى الإنتاجية في العمل (Jiang et al., 2022; ElAdawi et al., 2024).

وسوف يتم وصف تعريفاً إجرائياً للغيرة الكيدية بين زملاء العمل في الدراسة الحالية :

" تمثل الجانب السلوكي السلبي بين زملاء العمل عندما يلجأ الفرد لتخفيف التوتر الناتج من مشاعر الغيرة عن طريق التقليل من شأن الآخرين للحد من مشاعر الدونية والاستياء من زملاء العمل الأعلى قدرًا ."

٢) سلوكيات النبذ بين زملاء العمل :

تعتبر سلوكيات النبذ في العمل مدمرة للأفراد العاملين فتقلل من قدرة الفرد على الأداء بفاعلية للوصول إلى الأهداف التنظيمية الموضوعة (Liu et al., 2013, Wu et al., 2012)، وقد تحدث سلوكيات النبذ في مختلف الفئات العمرية والثقافات سواء إناث أو ذكور داخل البيئات التنظيمية المختلفة (Ballier & Ferris, 2013).

يمكن تعريف سلوكيات النبذ في العمل بالمدى الذي يدرك فيه الفرد العامل أنه يتم تجاهله من قبل زملاء العمل ويتحدد شدة النبذ بالمدى الذي يدركه الفرد ويعتمد على المشاعر الشخصية (Ferris et al., 2008).

ويعتبر سلوك النبذ في العمل من السلوكيات السلبية التي تعمل على تقليل الترابط بين زملاء العمل من خلال تجنب النظر المباشر أو التجاهل أو الصمت المتعمد وعدم الاستجابة لأية تساؤلات (Williams, 2007; Robinson et al., 2013).

ولسلوكيات النبذ في بيئة العمل العديد من الآثار السلبية بما في ذلك التأثير السلبي على العلاقات بين زملاء العمل، التي تعوق القدرة على إتمام مهام الأعمال اليومية المطلوبة وتقلل من مستوى الحفز في العمل (Sao & Wadhawani, 2018; Safrfraz et al., 2019).

وعُرف النبذ بأنه مدى إدراك الفرد أنه متجاهل ومقصي من قبل الزملاء في بيئة العمل (Zhao et al., 2013)، فممارسة الإقصاء على المستوى الاجتماعي ورفض الزملاء التعامل بالإضافة إلى المعاملة السيئة يؤدي إلى النتائج السلبية أهمها الألم النفسي والاجتماعي للفرد (Chung, 2018; Riasat et al., 2023).

وتعد سلوكيات النبذ بين زملاء العمل أحد العوامل الهامة التي تقلل مستوى التبادل الاجتماعي في بيئة العمل حيث يجد الفرد العامل أنه يتم تجاهله وإقصائه ورفضه، وهذا يؤثر على جودة العلاقات الاجتماعية بزملاء العمل (Richman & Leary, 2009)، مثل عدم تناول وجبات الغذاء مع الفرد المنبوذ أو أن يتم تجاهل مقترحاته في الاجتماعات، أو عدم رد تحيته (Zellans & Tepper, 2003).

فالشعور بالإقصاء يؤثر بشدة على الفرد العامل فيعرضه إلى خيرات الألم النفسي (Eisenberger et al., 2003)، وينمو لديه الشعور بالضغط والدونية وأنه مهدد في احتياجاته الأساسية التي تقلل الانتماء الاجتماعي لمجموعة زملاء العمل فتقلل من مستوى الحفز الذاتي لديه وتقلل من قدرته على التحكم في مجريات العمل وتقلل من إدراكه الإيجابي لمعنى العمل لديه (Jahanzeb & Newell, 2020).

سوف يتم وضع تعريفًا إجرائيًا لسلوكيات النبذ بين زملاء العمل في الدراسة الحالية كالتالي :

" المدى الذي يدرك فيه الفرد العامل أنه يتم تجاهله في بيئة العمل التنظيمية فتؤثر على علاقاته الاجتماعية مع زملاء العمل نظرًا لممارستهم الإقصاء تجاهه مما يعوق قدرة الفرد على إتمام مهام العمل اليومي المطلوبة منه وتقلل من مستوى الحفز لديه".

٣) سلوكيات إخفاء المعرفة :

ينحاز الفرد العامل في بعض المواقف التنظيمية إلى عدم إعطاء المعلومات لزملاء العمل (Connelly et al., 2012)، ويمكن تعريف ذلك بسلوكيات إخفاء المعرفة على أنه الإخفاء المتعمد أو حجب المعرفة أو المعلومة المطلوبة في بيئة العمل التنظيمية (Riaz et al., 2019).

تعد سلوكيات إخفاء المعرفة من السلوكيات المتعمدة في العمل حيث يرفض الفرد العامل مشاركة أو تبادل المعرفة مع زملاء العمل (Andreeva & Kianto, 2012; Liu, 2015)، أو مد زملاء العمل بمعلومات عن كيفية تسيير بعض المهام أو بهدف زيادة الخبرات الوظيفية (Bantol & Sruastawa, 2002).

ولقد عرف Du & Wlong (2022) سلوكيات إخفاء المعرفة بأنها تلك السلوكيات المقصودة أو المتعمدة من قبل الفرد العامل داخل بيئة العمل التنظيمية لإخفاء المعرفة التي قد تنمي خبرات الآخرين.

ولقد عرف Chatter Jee et al. (2021) سلوكيات إخفاء المعرفة بأنها السلوكيات المقصودة من قبل الفرد في العمل لإخفاء المعرفة أو المعلومات المطلوبة من قبل زملاء العمل مما يؤثر سلباً على المنظمة من خلال تقليل مستوى الابتكار والإبداع في العمل ويخفض من مستويات الأداء.

وتنتشر سلوكيات إخفاء المعرفة في بيئة العمل التنظيمية (Lui & Wang, 2012) فقد يلجأ الفرد العامل إلى إخفاء المعرفة والخبرات اللازمة لأداء مهام العمل وهذا يعوق تقدم المنظمة (Al-Dhuhouri & Shamsudin, 2023).

وسوف يتم وضع تعريفاً إجرائياً لسلوكيات إخفاء المعرفة للفرد العامل في الدراسة الحالية كالتالي:

" تلك السلوكيات المتعمدة والمقصودة للفرد العامل لإخفاء المعرفة أو المعلومات المطلوبة من قبل زملاء العمل واللازمة لإتمام مهام العمل أو لزيادة الخبرات الوظيفية وذلك بهدف إعاقة تقدم أداء الآخرين".

أبعاد سلوكيات إخفاء المعرفة: Rational Knowledge hiding behavior:

أ- سلوكيات إخفاء المعرفة بالمرأوة: Evasive Knowledge hiding behavior:

لقد أوضح Pan et al. (2018) أن سلوكيات إخفاء المعرفة بالمرأوة تنطوي على نجاح الفرد في الإمتناع عن الاستجابة لأي طلبات من قبل زملاء العمل أو لإعطاء أي بيانات أو معلومات أو وضع الكثير من العقبات لعدم تسهيل الوصول إلى المعرفة.

وأشار Connelly & Zueig (2015) أنه يتبنى الفرد العامل سلوكيات إخفاء المعرفة بالمرأوة والخداع محدثاً تعقيدات بسير مهام العمل دون وجود نية لإعطاء المعلومة أو المعرفة.

وسوف يتم وضع تعريفاً إجرائياً لسلوكيات إخفاء المعرفة بالمراوغة في الدراسة الحالية كالتالي :

" نية إخفاء المعرفة لدى الفرد العامل بهدف الإمتناع عن الاستجابة لطلبات زملاء العمل فيلجأ الفرد إلى المراوغة والخداع دون وجود نية لإعطاء المعرفة أو بيانات أو معلومات مما يؤدي إلى عرقلة سير العمل ، " .

ب- سلوكيات إخفاء المعرفة بإدعاء عدم المعرفة Playing dumb Knowledge hiding behavior:

لقد أوضح Van der Trenck (2019) أن الادعاء بعدم المعرفة يعد من الاستراتيجيات التي يتبناها الفرد العامل لإخفاء المعلومات عن طريق التظاهر بالجهل وعدم معرفة المعلومة المطلوبة أو إدعاء أن المعلومة ليست في حوزته بنية عدم مساعدة الآخرين .

وسوف يتم وضع تعريفاً إجرائياً لسلوكيات إخفاء المعرفة بإدعاء عدم المعرفة في الدراسة الحالية كالتالي :

" نية إخفاء المعرفة لدى الفرد العامل بنية مقصودة لعدم مساعدة زملاء العمل عن طريق التظاهر بالجهل وعدم معرفة المعلومة المطلوبة " .

ج- سلوك الإخفاء العقلاني للمعرفة :

أشار El-Adawi et al. (2024) لجوء الفرد العامل إلى إخفاء المعرفة مدعيًا أن المعلومة المطلوبة غير هامة أو غير متاحة للآخرين .

ويرر Riaz et al. (2019) أن الإخفاء العقلاني للمعرفة يعد من النوايا الإيجابية في العمل والتي تعكس ذلك السلوك الذي يهدف إلى حماية مصالح الآخرين أو للاحتفاظ بسرية المعلومات من خلال رفض مشاركة بعض الملفات التي تنسم بالسرية .

وأوضح Han et al. (2024) أن سلوكيات الإخفاء العقلاني للمعرفة تظهر عندما ينوي الفرد العامل إخفاء المعرفة دون وجود نية لإيذاء الآخرين ولا تحتوى علي نية المراوغة .

وسوف يتم وضع تعريفاً إجرائياً لسلوك الإخفاء العقلاني للمعرفة في الدراسة الحالية كالتالي :

" نية إخفاء المعرفة لدى الفرد العامل بهدف حماية مصالح الآخرين أو للاحتفاظ بسرية البيانات من خلال رفض مشاركتها مع الآخرين " .

الدراسات السابقة :

١) دراسات تناولت العلاقة بين الغيرة الكيدية بين زملاء العمل وسلوكيات إخفاء المعرفة :

يلجأ الفرد العامل داخل المنظمة إلى مقارنة المستوى المهاري لديه بمستوى المهارات لدى زملاء العمل (Brown et al., 2007) ، وتتبع الغيرة نتيجة للمقارنات التي تحدث على المستوى الاجتماعي بين زملاء العمل والتي من خلالها يقيم الأفراد أنفسهم (Vecchio, 2005) .

تتميز بيئة العمل التنظيمية بالمنافسة الشديدة (Murphy, 2021) فتتواجد المنافسة بين زملاء العمل عندما تحدث المقارنات فيما بينهم (Festinger, 1954)، نتيجة لتباين الأداء والمستوى المهاري مؤدية إلى الإنخراط في سلوكيات إخفاء المعرفة (Shamsudin et al., 2022) .

لقد أشار Kish-Gephart et al., (2009) ، Micheli & Castel – Granchi (2007) أن الفرد العامل يقارن نفسه بالآخرين في بيئة العمل خاصة الأفراد الذين لديهم أداء متميز ، فيبدأ بالشعور بالاستياء وينتج عن ذلك مشاعر الغيرة الكيدية في العمل، ومشاعر الغيرة الكيدية تولد لديه الشعور بعدم القدرة على إنجاز المهام كالآخرين، وبدلاً من العمل على التحسين والتغيير من ذاته يبدأ في الإنخراط في السلوكيات السلبية ومنها سلوكيات إخفاء المعرفة (Wu et al., 2021) .

فالفرد العامل الذي يشعر بالغيرة الكيدية تجاه أداء زملاء العمل نتيجة للمقارنة، يعتمد إخفاء الخبرة والمعرفة والتي تعرف بسلوكيات إخفاء المعرفة (Wen & Ma, 2021)، وتكون المسبب الرئيسي لضعف المنظمة وخفض مستوى الكفاءة الكلي لها (Ali et al., 2021) .

تؤثر الغيرة الكيدية بين زملاء العمل على نواتج السلوك فتنتج بعض السلوكيات غير المرغوبة في العمل مثل تقليل الأداء أو رفض مساعدة الآخرين أو اللجوء إلى سلوكيات إخفاء المعرفة (Han et al., 2020)، فقد تكون الغيرة المحفز الأساسي لحجب بعض الموارد الهامة مثل المعرفة وهذا يضر بالمنظمة ويعوق نجاحها (Spurk et al., 2021).

فوجود قدر من المنافسة الداخلية في بيئة العمل، يري الفرد العامل زملائه أنهم منافسين له وتظهر الغيرة (Mothner & Ford, 2008; Anaza & Nawlin, 2017; Strike et al., 2021) ، فعندما يضع الأفراد أنفسهم في مقارنة مع زملاء العمل ، تبدأ مشاعر الغيرة ثم تظهر سلوكيات إخفاء المعلومة (Bansal et al., 2009)، والذي يعد من السلوكيات السلبية في العمل (Anand et al., 2020) .

وتعد الغيرة الكيدية مزيجاً من الإحساس بالدونية والعدائية والإستياء نتيجة للمقارنات التي تحدث بين زملاء العمل في بيئة العمل التنظيمية (Gerber et al., 2018; Duffy et al., 2021) ، فعندما تختلف المزايا نتيجة لوجود اختلافات في مستوى الأداء يبدأ كل فرد من الأفراد العاملين في مقارنة نفسه بزملائه (Li et al., 2016) فينمو مناخاً مملوءاً بالمخاطر في العمل ويبدأ بعض الأفراد إنتهاج السلوكيات السلبية (Baumeister et al., 1996) خاصة سلوكيات إخفاء المعرفة (Shamsudin et al., 2022) .

وأكد Thompson et al. (2016) أن الغيرة تؤدي لظهور النواتج السلبية أكثر من الإيجابية، فالفرد العامل الذي يشعر بالغيرة يتكون لديه الميل لإيذاء زملاء العمل عن طريق محاولة إحباط العمل وتشويه السمعة وحجب الدعم والمساندة.

فالفرد العامل الذي تتكون لديه مشاعر الغيرة الكيدية يزيد معها مستوى الإستياء ويلجأ إلى سلوكيات إخفاء المعرفة كوسيلة لتقليل وتقويض مميزات زملاء العمل ولتقليل الفجوة بين مستواه ومستوى زملائه (Su & Chen, 2023) ، فالغيرة الكيدية تعد بمثابة المحفز الأساسي لأنشطة وأفعال بعض الأفراد التي من سبيلها إعاقة التقدم المهني للآخرين في بيئة العمل التنظيمية (Lie et al., 2020).

إن انتشار الغيرة الكيدية بين زملاء العمل يؤدي إلى العديد من السلوكيات السلبية في العمل أهمها سلوكيات إخفاء المعرفة (Peng et al., 2021) فتعد سلوكيات إخفاء المعرفة من السلوكيات المتعمدة أو المقصودة في بيئة العمل التنظيمية (Connelly et al., 2012) ، فأظهرت العديد من الدراسات أن وجود سلوكيات إخفاء المعرفة بين الأفراد العاملين في بيئة العمل التنظيمية يعوق قدرات كل من الأفراد والمنظمة (Bogilovic et al., 2017; Zhang & Miz, 2019).

بينما أشارت نتائج بعض الدراسات إلى أن سلوكيات إخفاء المعرفة لدى الأفراد العاملين ليست من السلوكيات السلبية في العمل (Webster et al., 2008)، والمحدد لذلك هو دوافع السلوك فمن الضروري دراسة الدافع وراء سلوك إخفاء المعرفة لدى الفرد العامل: هل وراء السلوك دوافع شخصية (Stike et al., 2021) أو هل وراء السلوك دوافع خاصة بمتطلبات العمل لانتهاء سلوك إخفاء المعرفة والمعلومات لضرورة سريتها (Banagou et al., 2021).

يوجد عدد محدود من الدراسات التي تناولت علاقة الغيرة بسلوكيات إخفاء المعرفة (Anaza & Nowlin, 207; Sofyan et al., 2021; Shirahada & Zhang, 2022) ، كما هو موضحاً في نموذج الدراسة الحالي لبيان علاقة الغيرة الكيدية بين زملاء العمل بتنمية سلوكيات إخفاء المعرفة .

تركز الدراسة الحالية على الفهم المتعمق للدوافع الشخصية لدى الفرد العامل الذي يشعر بالغيرة الكيدية وتعد أحد المتسببات الرئيسية لظهور سلوكيات إخفاء المعرفة، وتعد من العلاقات الأكثر تفصيلاً في نموذج الدراسة الحالية حيث عكفت عدد من الدراسات السابقة على دراسة الغيرة في بيئة العمل دون اللجوء إلى دراسة أبعاد الغيرة تفصيلاً .

ووفقاً لمراجعة الدراسات السابقة سوف يتم صاغية الفرض الأول كالآتي:

H_I: "يوجد علاقة ارتباط مباشرة موجبة ومعنوية بين الغيرة الكيدية بين زملاء العمل وأبعاد سلوكيات إخفاء المعرفة بالتطبيق على العاملين بجامعة أسيوط".

وينبثق من هذا الفرض ثلاثة فروض فرعية :

H_{II}: توجد علاقة ارتباط مباشرة موجبة ومعنوية بين الغيرة الكيدية بين زملاء العمل وسلوكيات إخفاء المعرفة المراوغة بالتطبيق على العاملين بجامعة أسيوط".

H12: "توجد علاقة ارتباط مباشرة موجبة ومعنوية بين الغيرة الكيدية بين زملاء العمل وسلوكيات إخفاء المعرفة بإدعاء عدم المعرفة بالتطبيق على العاملين بجامعة أسيوط".

H13: "توجد علاقة ارتباط مباشرة موجبة ومعنوية بين الغيرة الكيدية بين زملاء العمل وسلوكيات إخفاء المعرفة العقلانية بالتطبيق على العاملين بجامعة أسيوط".

٢) دراسات تناولت العلاقة بين الغيرة الكيدية وسلوكيات النبذ بين زملاء العمل :

تحدث العديد من المقارنات في بيئة العمل بين زملاء العمل التي قد تولد مشاعر الغيرة وتؤثر على العلاقات الشخصية داخل ، ويبدأ البعض في الشعور أن زملاء العمل يمتلكون خواطر وإنجازات أكثر وأفضل (Scott & Duffy, 2015).

ولقد أشار (Risgiyanti et al. (2023) ; Riasat et al. (2023) إلى أن ظهور مشاعر الغيرة بين زملاء العمل يشجع على تنمية سلوكيات النبذ، مؤدية للشعور بالضغط والوصول إلى بعض النتائج السلبية في العمل (Leung et al., 2011).

وتؤدي مشاعر الغيرة إلى ظهور سلوكيات النبذ والمشاعر السلبية والمؤلمة التي تظهر نتيجة المقارنات التي تحدث بين زملاء العمل، فيفكر الفرد العامل في إنجازات ومكافآت وترقيات زملاء العمل، فيبدأ قاصداً تجاهل وإقصاء بعض زملاء العمل من العلاقات الاجتماعية مما له العديد من الآثار السلبية على إنتاجية وكفاءة المنظمة (Ferris et al., 2008; O'Rielly et al., 2015; Deng & Wang, 2022).

وتؤدي محدودية الموارد في بيئة العمل إلى تنافسية الأفراد العاملين على زيادات الأجور والترقيات وفرص التدريب المتاحة (Brown et al., 2007; Sun et al., 2020)، فوجود مناخ يتسم بالمنافسة داخل بيئة العمل ينمي مشاعر الغيرة (Duffy & Shaw, 2000)، ومع تزايدها يؤدي إلى قلة التعاون والتواصل فيما بينهم وصولاً إلى سلوكيات النبذ (Mao et al., 2020).

تنتشر مشاعر الغيرة بين زملاء العمل في أغلبية أنواع المنظمات، ويترتب عليها آثار سلبية كتنمية سلوكيات النبذ (Erytlu & Chalra, 2016)، مؤدية إلى ضعف مستوى التواصل والتعاون بينهم مثل عدم رد التحية، إحباط محاولات تنمية المهارات في العمل، وصولاً لشعور بالإقصاء (Mohd et al., 2022; Sener et al., 2022).

يتعمد بعض الأفراد العاملين ممن ينتابهم الشعور بالغيرة خلق مسافة في التعامل مع زملاء العمل وذلك لتخفيض أو تقليل مستوى الشعور بالدونية (Kim & Glamb, 2010)، والميل إلى سلوك النبذ يتمثل في الإنشغال عن الرد علي أي استفسار (Mao et al, 2020, Bseidenthal et al, 2020).

وأشار Wu et al. (2011) أن الفرد العامل الذي يتعرض للنبذ يتنامي لديه الشعور بالألم النفسي وعدم الراحة، وينخفض مستوى انتمائه لمجموعة العمل فتقل مستويات كل من الحفز الذاتي والفعالية وإحساسه بمعنى العمل (Williams, 2009).

بعد استعراض الدراسات السابقة التي تناولت العلاقة بين غيره زملاء العمل وسلوكيات النبذ، موضحة وجود مناخاً تنافسياً بين زملاء العمل يؤدي إلى تنمية مشاعر الغيرة، الأمر الذي ينتج عنه تقليل مستوى التعاون والتواصل فيما بينهم، ولكن هذه الدراسات تناولت معظمها متغير الغيرة إجمالاً دون قياس تأثير أبعاد الغيرة سواء الحميدة أو الكيدية.

فيتناول النموذج الحالي للدراسة بعد الغيرة الكيدية بين زملاء العمل كمؤثر فعال في تنمية سلوكيات النبذ بينهم، وهذا يختلف عن سلوكيات الغيرة الحميدة والتي من سبيلها التأثير على مشاعر زملاء العمل باتجاه تحسين الأداء والفعالية في العمل.

وبمراجعة المجموعة السابقة للدراسات، يمكن صياغة الفرض الثاني بالدراسة كالتالي:

H₂: "توجد علاقة ارتباط مباشرة موجبة ومعنوية بين الغيرة الكيدية بين زملاء العمل وسلوكيات النبذ بالتطبيق على العاملين بجامعة أسيوط".

(٣) دراسات تناولت العلاقة بين سلوكيات النبذ في العمل وسلوكيات إخفاء المعرفة:

إن الفرد العامل الذي يتعرض للنبذ في بيئة العمل لديه إمكانية لتشكيل سلوكياته لتصبح إنتقامية وتأثيره ضد زملاء العمل (Zhao et al, 2013, Ferris et al, 2015).

فتواجد سلوكيات النبذ في بيئة العمل تؤثر سلباً على مستوى العلاقات والتعاملات الشخصية بين الأفراد العاملين فتقلل من مستوى الأداء بإنخفاض التفاعلات الاجتماعية الموجودة في بيئة العمل (Wa et al, 2012, Wessel mann et al, 2013, Zhao & Xia, 2017)، فينتج عن سلوكيات النبذ العديد من الانحرافات السلبية الناتجة من تعاملات الأفراد العاملين مؤثرة في مستوى الأداء وتقلل من الإنتاجية في العمل (Ferris et al, 2015).

تقلل سلوكيات النبذ في العمل من جودة العلاقات بين العاملين (Tinaru, Aizhang, 2019, Shi et al, 2021) وتعمل علي تنمية سلوكيات إخفاء المعرفة في بيئة العمل (Williams & Sammer, 1997, Alhua & Zisen, 2016).

فعندما يشعر الفرد العامل بالنبذ في العمل ينتهج سلوكاً سلبياً ليصبح أكثر غدراً وأكثر قدرة علي الإنتقام (Williams, 2007, Robinson et al, 2013)، وتبدأ سلوكيات إخفاء المعرفة في الظهور كأحد استراتيجيات التكيف لمواجهة النبذ فيقلل من مستوى التعاون والتواصل مع زملاء العمل (Zhao et al, 2020, Wang et al, 2023).

فسلوكيات النبذ في بيئة العمل تولد لدى البعض الشعور بالتهميش فتدمر الجوانب النفسية والجسدية للفرد العامل وتؤثر سلباً على السلوكيات داخل بيئة العمل (Liu et al, 2015)، فالإقصاء الاجتماعي يقلل من مستويات الثقة والانتماء (Tweng et al, 2020) حيث أنهما من المتطلبات الهامة لتبادل المعلومات (Bhatti et al, 2023)، وبهذا يستنتج أن تواجد سلوكيات النبذ بين العاملين يؤدي إلى تنمية سلوكيات إخفاء المعرفة في بيئة العمل (Zhao et al, 2016, Dutta et al, 2024).

فتعرض الفرد العامل لسلوكيات النبذ في بيئة العمل التي تتمثل في اجتياز الفرد لخبرات التجاهل والاقصاء والرفض اجتماعياً من زملاء العمل تؤثر علي علاقاته وتعاملاته الشخصية مع زملائه ويصبح أكثر ميلاً لحجب وإخفاء أى معلومة مطلوبة منهم والتي تسهل تسبير أداء مهام العمل، وبهذا يستنتج أن تواجد سلوكيات النبذ له تأثيره الإيجابي على تنمية سلوكيات إخفاء المعرفة بين زملاء العمل (Richman & Leary, 2009, Riaz et al, 2019).

وبذلك تعد سلوكيات النبذ في بيئة العمل من الخبرات غير المريحة التي تؤدي إلى تقويض العلاقات والتعاملات الشخصية بين زملاء العمل وتنمي المشاعر السلبية والتي تدفع العاملين إلى انتهاج سلوكيات إخفاء المعرفة (Takhsha et al, 2020, Bhatti et al, 2022).

وبمراجعة المجموعة السابقة للدراسات، يمكن صياغة الفرض الثالث بالدراسة كالتالي:

H₃: "يوجد علاقة ارتباط مباشرة موجبة ومعنوية بين سلوكيات النبذ بين زملاء العمل وأبعاد سلوكيات إخفاء المعرفة بالتطبيق على العاملين بجامعة أسيوط".

وينبثق من هذا الفرض ثلاثة فروض فرعية :

H₃₁: توجد علاقة ارتباط مباشرة موجبة ومعنوية بين سلوكيات النبذ بين زملاء العمل وسلوكيات إخفاء المعرفة المراوغة بالتطبيق علي العاملين بجامعة أسيوط".

H₃₂: "توجد علاقة ارتباط مباشرة موجبة ومعنوية بين سلوكيات النبذ بين زملاء العمل وسلوكيات إخفاء المعرفة بإدعاء عدم المعرفة بالتطبيق على العاملين بجامعة أسيوط".

H₃₃: "توجد علاقة ارتباط مباشرة موجبة ومعنوية بين سلوكيات النبذ بين زملاء العمل وسلوكيات إخفاء المعرفة العقلانية بالتطبيق على العاملين بجامعة أسيوط".

٤) العلاقة بين الغيرة الكيدية، وسلوكيات النبذ، وسلوكيات إخفاء المعرفة:

بمراجعة الدراسات السابقة والأدبيات التي نشرت في سياق الموضوع، تم التوصل إلى وجود دراسات تناولت العلاقة المباشرة بين الغيرة الكيدية وسلوكيات النبذ بين زملاء العمل (Riasat et al., 2023; Deng & Wang, 2022)، ودراسات تناولت العلاقة بين سلوكيات النبذ بين زملاء العمل وسلوكيات إخفاء المعرفة (Shi et al, 2021; Bhatti et al, 2022)، ودراسات تناولت العلاقة بين الغيرة الكيدية وسلوكيات إخفاء المعرفة (Han et al., 2020; Wen & Ma, 2021).

ولم يتم التوصل إلى دراسات جمعت الثلاث متغيرات وتناولت سلوكيات النبذ كمتغير وسيط تداخلي في العلاقة المباشرة بين الغيرة الكيدية وسلوكيات إخفاء المعرفة وهذا قد يعد إضافة لمجال البحث في سياق الموضوع المقترح.

فتؤدي المقارنات في بيئة العمل التنظيمية إلى ظهور الغيرة الكيدية بين زملاء العمل حيث يقارن الفرد العامل ذاته بزملاء العمل، من حيث الصفات والإنجازات أو الترقيات أو مستوي التقدير في العمل ومستوي العلاقة مع الرئيس المباشر، فتؤدي مثل هذه المقارنات إلى ظهور مشاعر الإستياء والدونية والعداية (Lee et al., 2018).

فعند ظهور الغيرة الكيدية بين الأفراد العاملين، تؤدي إلى ميل البعض إلى تقليل المميزات التي يحصل عليها بعض الزملاء، فبدأ بعض السلوكيات العدائية في الظهور، مثل سلوكيات النبذ والتي من خلالها تبدأ سلوكيات التجاهل والمعاملة بالصمت أو ترك المكان بشكل متعمد عند ظهور البعض وصولاً إلى سلوكيات إخفاء المعرفة.

وبذلك تعد الغيرة الكيدية محفز لظهور بعض السلوكيات السلبية في بيئة العمل (Veiga et al., 2014)، ومن أمثلة السلوكيات السلبية التي قد تظهر في بيئة العمل سلوكيات حجب المعرفة أو إخفاءها والتي من سبيلها تقويض وإعاقة الأفراد الآخرين في العمل، والتي قد تحقق بعض المميزات للأفراد الذين لديهم الشعور بالغيرة الكيدية (Lee et al., 2018).

ما يزيد حدة هذه العلاقة أنه عندما يشعر بعض الأفراد العاملين بالغيرة الكيدية في بيئة العمل قد تظهر سلوكيات النبذ بين زملاء العمل، فتترجم مشاعر الإستياء والدونية لسلوكيات التجاهل والإقصاء من التعاملات (Riasat et al., 2023)، فالفرد الذي لديه الشعور بالغيرة الكيدية من زملاء العمل يتكون لديه الميل لخلق مسافة في التعامل مع الزملاء الذي يغير منهم (Mohd et al., 2022)، وزيادة هذه المشاعر تؤدي بالتبعية إلى زيادة سلوكيات إخفاء المعرفة.

وهذا ما أشار إليه Khan & Noor (2020) أن الغيرة الكيدية تؤدي إلى زيادة سلوكيات العنف والعدائية في العمل فيشعر بعض الأفراد بنقص القدرة على إنجاز ما وصل إليه البعض الآخر (Dineen et al., 2017; Van de Ven et al., 2009)، فبدأ بعض الأفراد العاملين ممن لديهم شعور الغيرة بتجاهل زملاء العمل وعدم الدعوة للإجتماعات والإحتفالات وعدم رد التحية أو تجاهلها (Balliet & Ferris, 2012)، فتظهر سلوكيات النبذ.

وطبقاً لنظرية Hobfall (1989) الإحتفاظ بالموارد conservation of resources فإن مشاعر الغيرة تولد لدى الأفراد الشعور بالخطر على ما يمتلكه من موارد أحدها المعرفة، فتبدأ سلوكيات إخفاء المعرفة في الظهور (Wang et al., 2023).

وطبقاً لنظرية تبادل المعاملة بمثلتها Eisenberger et al. (2003) negative reciprocity theory أن كل فرد من الأفراد العاملين يبدأ في التخوف على موارده الخاصة ومنها المعرفة، ونتيجة لمشاعر الغيرة تتشكل لديه سلوكيات إخفاء المعرفة، وأيضاً نتيجة لمشاعر الغيرة تبدأ سلوكيات النبذ في الظهور ويتم تبادل سلوكيات الإقصاء وسلوكيات إخفاء المعرفة بمثلتها من الآخرين (Chen & Cheu, 2009).

وبمراجعة الدراسات السابقة يتضح أهمية دراسة النموذج الحالي وهو الدور التداخلي للوساطة لمتغير سلوكيات النبذ بين العاملين في العلاقة المباشرة بين مشاعر الغيرة الكيدية وسلوكيات إخفاء المعرفة بأبعادها الموضحة في النموذج (سلوكيات الإخفاء بالمرأوة، وسلوكيات الإخفاء بإدعاء عدم المعرفة، وسلوك الإخفاء العقلاني للمعرفة).

وبمراجعة المجموعة السابقة للدراسات، يمكن صياغة الفرض الرابع بالدراسة كالتالي:

H4: "يوجد دور وساطة تداخلية موجبة ومعنوية لسلوكيات النبذ بين زملاء العمل في العلاقة بين الغيرة الكيدية وأبعاد سلوكيات إخفاء المعرفة بالتطبيق على العاملين بجامعة أسيوط".

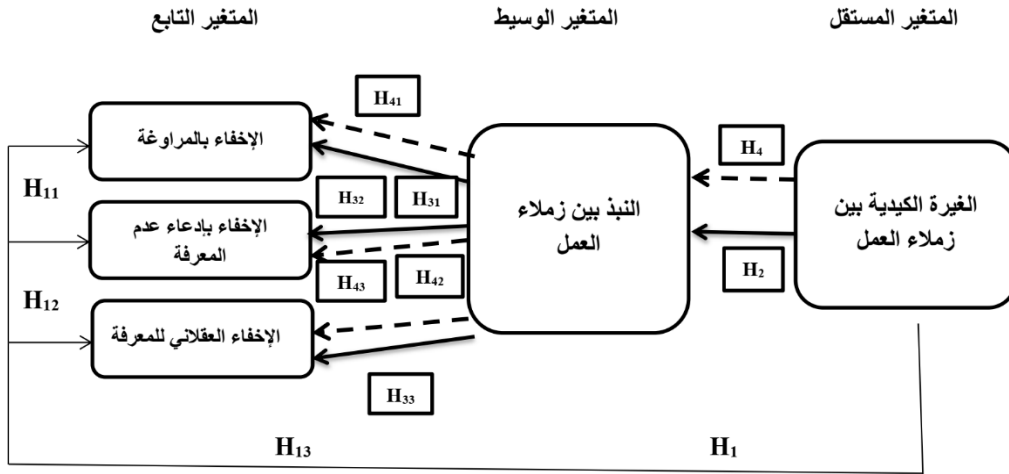
وينبثق من هذا الفرض ثلاثة فروض فرعية :

H41: "يوجد دور وساطة تداخلية موجبة ومعنوية لسلوكيات النبذ بين زملاء العمل في العلاقة بين الغيرة الكيدية وسلوكيات إخفاء المعرفة المراوغة بالتطبيق على العاملين بجامعة أسيوط".

H42: "يوجد دور وساطة تداخلية موجبة ومعنوية لسلوكيات النبذ بين زملاء العمل في العلاقة بين الغيرة الكيدية وسلوكيات إخفاء المعرفة بإدعاء عدم المعرفة بالتطبيق على العاملين بجامعة أسيوط".

H43: "يوجد دور وساطة تداخلية موجبة ومعنوية لسلوكيات النبذ بين زملاء العمل في العلاقة بين الغيرة الكيدية وسلوكيات إخفاء المعرفة العقلانية بالتطبيق على العاملين بجامعة أسيوط".

نموذج الدراسة:



شكل رقم (١): نموذج الدراسة

المصدر: من إعداد الباحثة

مجتمع البحث وعينة الدراسة:

اشتملت عينة الدراسة علي العاملين بكل من الوظائف العليا، والوظائف التخصصية، والوظائف المكتبية، والخدمات المعاونة بجامعة أسيوط، حيث بلغ عددهم طبقاً لإدارة الإحصاءات المركزية بجامعة أسيوط (١٣,٦٠٧) مفردة، متواجدين وقائمين بالعمل داخل الكليات المختلفة بجامعة أسيوط وعددها (٢١) كلية ما بين (٨) كليات عملية و(١٣) كلية نظرية.

وتم تطبيق المعادلة الإحصائية لاختيار العينة (ريان، ٢٠١٣)، وبتطبيق العينة العشوائية البسيطة تم تحديد العينة طبقاً للجدول الإحصائية لهذا الحجم من المجتمع لتصبح (٣٨٤) مفردة، وقد تم توزيع إستمارات علي إجمالي (٣٨٤) مفردة، وقد تم جمع البيانات بإستقصاء مفردات العينة، حيث تم جمع (٣٠٠) استمارة بنسبة ردود بلغت (٧٨٪)، وقد تم استبعاد عدد (١٠) قوائم غير صالحة للتحليل

وقد تم استخدام طريقة التوزيع المتناسب لضمان توزيع الإستمارات بشكل متناسب مع كافة مفردات العينة داخل مجتمع الدراسة، ويوضح جدول رقم (١) نسب التوزيع لمفردات العينة علي المجتمع وذلك كما يلي:

جدول رقم (١)

التوزيع المتناسب لمفردات العينة للعاملين بجامعة أسيوط

الوظيفة طبقاً للمسمى الوظيفي بجامعة أسيوط	عدد العاملين	الوزن النسبي	العينة	عدد الإستمارات الصالحة	نسبة الإستجابة %
الوظائف العليا	٧٤	٠,٥ %	٣	٣	١٠٠ %
الوظائف التخصصية	٥٤٧٢	٤٠,٢ %	١٥٤	١٢٠	٧٨ %
الوظائف المكتبية	٣٥٧١	٢٦,٢ %	١٠١	٨٢	٨١ %
الخدمات المعاونة	٤٤٩٠	٣٣ %	١٢٦	٨٥	٦٧ %
الإجمالي	١٣,٦٠٧	١٠٠ %	٣٨٤	٢٩٠	٧٥,٥ %

المصدر : من إعداد الباحثة في ضوء بيانات إدارة الإحصاءات المركزية بجامعة أسيوط

أعدت قوائم الإستقصاء وتم توزيعها علي العاملين بعد شرح الهدف من البحث لضمان مشاركتهم الفعلية، وقد بلغ عدد القوائم التي تم توزيعها (٣٨٤) إستمارة وبعد إستبعاد القوائم غير الصالحة، بلغ عدد القوائم الصالحة للتحليل الإحصائي (٢٩٠) استمارة بنسبة إستجابة (٧٥,٥ %)، وفيما يلي جدول رقم (٢) يوضح الخصائص الديموجرافية لمفردات العينة.

جدول رقم (٢)
الخصائص الديموجرافية لمفردات العينة

المتغيرات الديموجرافية	العدد	%
النوع	ذكر	١٧٠
	أنثى	١٢٠
المرحلة العمرية	أقل من ٣٠ سنة	٢٥
	من ٣٠ إلى ٤٠ سنة	١١١
	من ٤١ إلى ٥٠ سنة	١٢١
	من ٥٠ سنة فأكثر	٣٣
المؤهل العلمي	مؤهل متوسط	٢٤
	مؤهل جامعي (بكالوريوس)	٢٤٤
	ماجستير	١٢
	دكتوراه	١٠
سنوات الخدمة	أقل من ٥ سنوات	٢١
	من ٥ إلى ١٠ سنة	١٣٥
	من ١١ إلى ١٥ سنة	٨٣
	أكثر من ١٥ سنة	٥١

المصدر التحليل الإحصائي للبيانات

وبمراجعة الجدول السابق، يتم إستخلاص الآتي:

- النوع: أوضحت النتائج أن نسبة الذكور أعلى وتمثل الأغلبية في العينة بنسبة (٥٩ ٪)، بينما مثلت نسبة الإناث (٤١ ٪).
- المرحلة العمرية: كانت النسبة الأعلى للفئة العمرية من ٤١ إلى ٥٠ سنة بنسبة (٤٢ ٪)، ثم الفئة العمرية من ٣١ إلى ٤٠ سنة بنسبة (٣٨ ٪)، ثم الفئة العمرية أكثر من ٥٠ سنة بنسبة (١١،٤ ٪)، ثم أخيراً الفئة العمرية أقل من ٣٠ سنة بنسبة (٨،٦ ٪).
- المؤهل العلمي: مثلت فئة العاملين الحاصلين علي مؤهل جامعي (البكالوريوس) علي غالبية مفردات العينة بنسبة (٨٤ ٪)، تليها فئة الحاصلين علي مؤهل متوسط بنسبة (٨،٢ ٪)، ثم فئة الحاصلين علي الماجستير بنسبة (٤ ٪)، ثم فئة الحاصلين علي الدكتوراه بنسبة (٣ ٪).
- سنوات الخدمة: حصلت فئة العاملين من ٥ إلى ١٠ سنوات علي نسبة (٤٧ ٪) من العينة، ثم فئة العاملين من ١١ إلى ١٥ سنة بنسبة (٢٩ ٪)، ثم فئة العاملين من ١٥ سنة فأكثر بنسبة (١٨ ٪)، ثم فئة العاملين أقل من ٥ سنوات بنسبة (٧ ٪) وهي الأقل من بين نسب سنوات الخدمة للعاملين من بين مفردات العينة.

المقاييس المستخدمة وتصميم قائمة الاستقصاء:

اشتملت قائمة الاستقصاء علي ثلاث أقسام أساسية:

- المتغير المستقل : الغيرة الكيدية بين زملاء العمل:

وقد تم استخدام مقياس Lange & Crusius (2015) ، والذي إشتمل علي (٣) عبارات، وتم قياس العبارات بمقياس ليكرت من (١) إلي (٥) وتدرجت الردود من موافق جدا إلي غير موافق جدا .

- المتغير التابع : سلوكيات إخفاء المعرفة:

وقد تم استخدام مقياس Dutta et al. (2024) لقياس متغير سلوكيات إخفاء المعرفة بأبعاده الثلاثة: فقد تضمن بعد الإخفاء العقلاني للمعرفة (٣) عبارات، وتضمن بعد الإخفاء بالمرأوة للمعرفة (٤) عبارات، بينما تضمن بعد إخفاء المعرفة بإدعاء عدم المعرفة (٣) عبارات، وتم قياس العبارات بمقياس ليكرت من (١) إلي (٥) وتدرجت الردود من موافق جدا إلي غير موافق جدا .

- المتغير الوسيط : النبذ بين زملاء العمل

وقد تم استخدام مقياس Dutta et al. (2001) وقد تضمن (١٥) عبارة، وتم قياس العبارات بمقياس ليكرت من (١) إلي (٥) وتدرجت الردود من موافق جدا إلي غير موافق جدا .

التحليل الإحصائي للبيانات وكيفية اختبار فروض الدراسة :

استخدم في البحث برنامج SPSS النسخة (25) لتحليل البيانات، بالإضافة إلي أساليب إحصائية متعددة لتحليل البيانات الواردة في استمارات الاستقصاء كما يلي:

- تحليل الثبات وفقاً لاختبار ألفا كرونباخ Reliability Analysis Alpha Scale وذلك لتحديد معامل ثبات أداة الدراسة .
- مقاييس الإحصاء الوصفي Descriptive Statistic Measures والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية كوسيلة لقياس التوسط في إجابات العينة وانحرافات .
- معاملات الارتباط الخطي الثنائي Correlation Coefficient بين متغيرات الدراسة .
- أسلوب تحليل الانحدار البسيط Simple Regression .
- أسلوب الانحدار المتعدد Multiple Linear Regression .

أ. نتائج المؤشرات المبدئية للدراسة :

وتشتمل علي:

- الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية للمتغيرات:

جدول رقم (٣)
الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية للمتغيرات

المتغيرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
الغيرة الكيدية بين زملاء العمل	٣,٢٨	٠,٥٥٠
النبد بين زملاء العمل	٣,٠٧	٠,٤٢٥
سلوكيات إخفاء المعرفة	٣,٢١	٠,٥٥٢
سلوكيات الإخفاء بالمرأوة	٣,٤٢	٠,٥٦١
سلوكيات الإخفاء بإدعاء عدم المعرفة	٢,٨٦	٠,٩٤٥
سلوكيات الإخفاء العقلاني	٣,٣٣	٠,٤٨٠

ن = ٢٩٠ مفردة

المصدر: التحليل الإحصائي للبيانات باستخدام برنامج SPSS

يتضح من الجدول السابق رقم (٣) ما يلي:

سجل الوسط الحسابي لمتغيرات الدراسة تقديرًا أعلى من المتوسط لمختلف المتغيرات محل الدراسة باستثناء متغير سلوك الإخفاء بإدعاء عدم المعرفة والذي كان الوسط الحسابي له أقل من الوسط الفرضي لمقياس ليكرت خماسي التدرج .

أظهرت قيم الانحراف المعياري التي تقل عن الواحد الصحيح وجود درجة عالية من التوافق في الآراء بين مفردات العينة حول المتغيرات محل الدراسة باستثناء متغير سلوكيات إخفاء المعرفة بإدعاء عدم المعرفة والذي كاد أن يقترب من الواحد الصحيح دال بذلك على وجود درجة عالية من التباين في آراء مفردات العينة بشأن هذا المتغير .

بالنسبة للوسط الحسابي فيأتي متغير (سلوكيات الإخفاء بالمرأوة) بوسط حسابي قدره (٣,٤٢) وبانحراف معياري قدره (٠,٥٦١)، ثم يأتي متغير (سلوكيات الإخفاء العقلاني) بوسط حسابي قدره (٣,٣٣) وبانحراف معياري قدره (٠,٤٨٠)، ثم يأتي متغير (الغيرة الكيدية بين زملاء العمل) بوسط حسابي قدره (٣,٢٨) وبانحراف معياري قدره (٠,٥٥٠)، ثم يأتي متغير (سلوكيات إخفاء المعرفة) بوسط حسابي قدره (٣,٢١) وبانحراف معياري قدره (٠,٥٥٢)، ثم يأتي متغير (النبد بين زملاء العمل) بوسط حسابي قدره (٣,٠٧) وبانحراف معياري قدره (٠,٤٢٥)، ثم متغير (سلوكيات الإخفاء بإدعاء عدم المعرفة) بوسط حسابي قدره (٢,٨٦) وبانحراف معياري قدره (٠,٩٤٥).

• صدق وثبات أداة الدراسة :

لاختبار ثابت المقياس Reliability Analysis تم استخدام كرونباخ ألفا Corrbach Alpha والذي يحدد الدرجة التي يتمتع بها المقياس المستخدم في توفير نتائج متسقة في ظل استخدام أدوات قياس متعددة الأسئلة، حيث تم استخراج قيمة (معامل Alpha) بوصفه أحد أكثر الطرق استخداماً في تقييم

الاعتمادية، أما فيما يتعلق باختبارات الصدق Validity Analysis والذي يقيس مدى ملائمة المقياس المستخدم في قياس المتغيرات محل الدراسة، فقد تم استخراج الجذر التربيعي لقيمة (معامل ألفا) والتي يحدد عليها مدى صلاحية بنية المقياس، ويعرض الجدول التالي رقم (٤) نتائج الاختبار:

جدول رقم (٤)

قسم معاملات الثبات والصدق لمتغيرات الدراسة

م	المتغيرات	إختبار الاعتمادية (قيمة ألفا)	إختبارات الصدق (الجذر التربيعي لألفا)
١.	المتغير المستقل: الغيرة الكيدية بين زملاء العمل	٠,٩٠٦	٠,٩٥٢
٢.	المتغير الوسيط: سلوكيات النبذ بين زملاء العمل	٠,٦١٩	٠,٧٨٧
٣.	المتغير التابع: سلوكيات إخفاء المعرفة (إجمالاً)	٠,٨٤٦	٠,٩٢٠
٤.	سلوكيات إخفاء المعرفة بالمرأوة	٠,٧٤٩	٠,٨٦٥
٥.	سلوكيات إخفاء المعرفة بإدعاء عدم المعرفة	٠,٧٥٥	٠,٨٧٠
٦.	سلوكيات إخفاء المعرفي العقلاني	٠,٨٢٢	٠,٩١٠

المصدر: التحليل الإحصائي للبيانات باستخدام برنامج SPSS ن = ٢٩٠ مفردة

تم خضوع كافة عناصر المقياس للثلاث متغيرات المكونة لنموذج الدراسة للقياس بهدف معرفة درجة الثبات لكافة المتغيرات والتي تراوحت من (٠,٦١٩) حتى (٠,٩٠٦) كما هو موضح بجدول رقم (٤) وأوضحت درجة الثبات والصدق لعناصر المقياس أكثر من (٠,٦٠) وهذا ما يعد من الحدود المقبولة إحصائياً.

• قياس الصدق والثبات لعناصر المقياس:

تم خضوع كافة عناصر المقياس للثلاث متغيرات المكونة لنموذج الدراسة للقياس بهدف معرفة درجة التحميل لكل عنصر والتي تراوحت من (٠,٥٢٩) حتى (٠,٨١٥) كما هو موضح بجدول رقم (٥) وكافة درجة التحميلات لعناصر المقياس جاءت معنوية.

جدول رقم (٥)
درجة التحميل لعناصر المقياس

عناصر المقياس	درجة التحميل للعنصر	% التباين	α
• الغيرة الكيدية بين زملاء العمل:		٠,٣٠٢	% ٩٠,٦
١- يتمنى بعض زملاء العمل أن يفقد الآخرون عوامل التقدم.	٠,٦١٨		
٢- قد يتمنى زملائي في العمل أن يفقد الآخرون عوامل التميز في الأداء وأن يحصلوا عليه.	٠,٧٠٣		
٣- تؤدي الغيرة في العمل إلى ظهور مشاعر الكراهية بين الزملاء.	٠,٧٣١		
• النبذ بين زملاء العمل:		٠,٤٢٥	% ٦١,٩
٤- يخفي زملاء العمل بعض المعلومات بالرغم من تداولها بينهم.	٠,٧١٠		
٥- يستبعد زملاء العمل الآخرون من أي تفاعلات أو إتصالات.	٠,٦٤٥		
٦- عند دخول بعض الزملاء إلى المكتب، غالباً ما ينصرف الآخرون.	٠,٨٠١		
٧- في المناسبات الاجتماعية في العمل، غالباً ما يجلس بعض الزملاء بمفردهم.	٠,٦٩٣		
٨- يتجنب بعض زملاء العمل التحدث بشكل مباشر مع بعض من الزملاء الآخرين.	٠,٧١٤		
٩- يعتمد بعض زملاء العمل تجاهل بعض من الزملاء الآخرين.	٠,٦٩٥		
١٠- يمتنع بعض زملاء العمل عن مناقشة مجريات العمل في حال تواجد بعض من الزملاء الآخرين.	٠,٦٣٧		
١١- قد يمتنع بعض زملاء العمل عن رد تحية بعض من الزملاء الآخرين.	٠,٧٢٣		
١٢- لا يتم ضم بعض زملاء العمل إلى مجموعات التواصل الاجتماعي غير الرسمية.	٠,٦١٠		
١٣- قد يتجنب بعض زملاء العمل الرد على المكالمات الهاتفية من بعض الزملاء الآخرين.	٠,٥٩٣		
١٤- في العموم، يتم إستثناء بعض الزملاء عند تكوين مجموعات العمل.	٠,٥٢٩		
١٥- يوجد بعض الزملاء في موضع سخريه دائم من زملائهم الآخرين.	٠,٦٢٩		
• سلوكيات إخفاء المعرفة:		٠,٣٠٤	% ٨٤,٦
أ. الإخفاء العقلاني للمعرفة:		٠,٢٣١	% ٧٤,٩
١٦- يحلل زملاء العمل عدم الإفصاح عن المعلومات لسريتها.	٠,٧٨٢		
١٧- يحلل زملاء العمل عدم الإفصاح عن المعلومات تنفيذاً لتعليمات الرئيس المباشر.	٠,٧١٦		
١٨- قد يمتنع بعض زملاء العمل عن الإجابة على إستفسارات الآخرين.	٠,٦١٠		
ب. الإخفاء بإدعاء عدم المعرفة:		٠,٨٩٣	% ٧٥,٥
١٩- قد يصرح بعض زملاء العمل بعدم توافر المعلومات الكافية عن موضوع معين.	٠,٧٦٤		
٢٠- قد يتظاهر بعض زملاء العمل بعدم معرفة معلومات معينة علي الرغم من علمي بمعرفتهم.	٠,٦٧٠		
٢١- قد يدعي بعض زملاء العمل بعدم معرفتهم بموضوعات أو قضايا معينة.	٠,٦٣٤		
ج. الإخفاء بالمرأوة:		٠,٣١٤	% ٨٢,٢
٢٢- يبدي زملاء العمل الإستعداد للمساعدة ولكنهم لا يفعلون.	٠,٧١٤		
٢٣- يبدي زملاء العمل الإستعداد للمساعدة، ولكنهم يقدمون معلومات بعيدة عن متطلبات العمل.	٠,٨١٥		
٢٤- يبدي زملاء العمل الإستعداد للمساعدة ولكنهم يتكئون.	٠,٧٠٦		
٢٥- قد يعطي زملاء العمل معلومات مضللة.	٠,٧٤٨		

معاملات الارتباط الخطي البسيط

ويوضح الجدول التالي رقم (٦) معاملات الارتباط الخطي الثنائي لمتغيرات الدراسة:

جدول رقم (٦)

معاملات الارتباط الخطي الثنائي للمتغيرات للدراسة

المتغيرات	١	٢	٣	٤	٥	٦
١. الغيرة الكيدية بين زملاء العمل	(٩٠,٦ %)					
٢. سلوكيات النذب بين زملاء العمل	**٠,٥٢٥	(٦١,٩ %)				
٣. سلوكيات إخفاء المعرفة (إجمالاً)	**٠,٤١٨	**٠,٤٣٧	(٨٤,٦ %)			
٤. سلوكيات الإخفاء بالمرأوة	**٠,٤١٥	**٠,٤٣٠	**٠,٩٦٦	(٨٢,٢ %)		
٥. سلوكيات الإخفاء بإدعاء عدم المعرفة	**٠,٤٣٤	**٠,٣٤٤	**٠,٨٩٧	**٠,٨٣٤	(٧٥,٥ %)	
٦. سلوكيات الإخفاء العقلاني	٠,١٠٣	**٠,٣١٢	**٠,٥٥٢	**٠,٥١٩	*٠,١٥١	(٧٤,٩ %)

$P < 0,05$, $P < 0,01$ ** ن = (٢٩٠) مفردة

المصدر : التحليل الإحصائي للبيانات الميدانية

جاءت معاملات الارتباط بين الغيرة الكيدية بين زملاء العمل مع كل من متغير (سلوكيات النذب بين زملاء العمل يقظة العاملين)، ومتغير (سلوكيات إخفاء المعرفة)، ومتغير (الإخفاء بالمرأوة)، ومتغير (الإخفاء بإدعاء عدم المعرفة) بقدر من المعنوية وموجبة بقيم (٠,٥٢٥)، و(٠,٤١٨)، و(٠,٤١٥)، و(٠,٤١٥)، و(٠,٤٣٤) علي التوالي، بينما ظهر الارتباط مع متغير سلوكيات الإخفاء العقلاني موجب وليس معنوي بقدر (٠,١٠٣).

بينما ظهرت علاقات الارتباط بين متغير (سلوكيات النذب بين زملاء العمل) مع كل من متغير (سلوكيات إخفاء المعرفة)، ومتغير (سلوكيات الإخفاء بالمرأوة)، ومتغير (سلوكيات الإخفاء بإدعاء عدم المعرفة)، ومتغير (سلوكيات الإخفاء العقلاني) بقدر من المعنوية وموجبة بقيم (٠,٤٣٧)، و(٠,٤٣٠)، و(٠,٣٤٤)، و(٠,٣١٢) علي التوالي.

وجاءت علاقات الارتباط بين متغير (سلوكيات إخفاء المعرفة) مع عناصره: كل من متغير (سلوكيات الإخفاء بالمرأوة)، ومتغير (سلوكيات الإخفاء بإدعاء عدم المعرفة)، ومتغير (سلوكيات الإخفاء العقلاني) بقدر من المعنوية وموجبة بقيم (٠,٩٦٦)، و(٠,٨٩٧)، و(٠,٥٥٢) علي التوالي.

بينما وضحت علاقات الارتباط بين متغير (سلوكيات الإخفاء العقلاني) مع كل من متغير (سلوكيات الإخفاء بالمرأوة)، ومتغير (سلوكيات الإخفاء بإدعاء عدم المعرفة) بقدر من المعنوية وموجبة بقيم (٠,٥١٩)، و(٠,٥١٩) علي التوالي.

ب. نتائج اختبار فروض الدراسة:

• نتائج اختبار الفرض الأول:

يهدف هذا الفرض إلى اختبار العلاقة بين الغيرة الكيدية بين زملاء العمل وسلوكيات إخفاء المعرفة بأبعادها الثلاث (سلوكيات الإخفاء بالمرأوة، وسلوكيات الإخفاء بإدعاء عدم المعرفة، وسلوك الإخفاء العقلاني للمعرفة).

ينص هذا الفرض على أنه: "توجد علاقة ارتباط موجبة معنوية بين الغيرة الكيدية بين زملاء العمل وسلوكيات إخفاء المعرفة بالتطبيق على العاملين بجامعة أسيوط".

وقد انقسم هذا الفرض إلى ثلاثة فروض فرعية على النحو التالي:

"توجد علاقة ارتباط موجبة معنوية بين الغيرة الكيدية بين زملاء العمل وسلوكيات إخفاء المعرفة بالمرأوة بالتطبيق على العاملين بجامعة أسيوط".

"توجد علاقة ارتباط موجبة معنوية بين الغيرة الكيدية بين زملاء العمل وسلوكيات إخفاء المعرفة بإدعاء عدم المعرفة بالتطبيق على العاملين بجامعة أسيوط".

"توجد علاقة ارتباط موجبة معنوية بين الغيرة الكيدية بين زملاء العمل وسلوك الإخفاء العقلاني للمعرفة بالتطبيق على العاملين بجامعة أسيوط".

ولاختبار صحة هذا الفرض فقد تم استخدام تحليل الانحدار البسيط، ويعرض الجدول التالي رقم (٧) نتائج تحليل هذا الاختبار كما يلي:

جدول رقم (٧)

نتائج تحليل الانحدار البسيط بين الغيرة الكيدية بين زملاء العمل وأبعاد سلوكيات إخفاء المعرفة

المتغير المستقلة (الغيرة الكيدية بين زملاء العمل)	B	Beta	R ²	Adj. R ²	المعامل الثابت	قيمة T	Sig. T	قيمة F	Sig. F
سلوكيات إخفاء المعرفة (إجمالاً)	٠,٤٢٠	٠,٤١٨	٠,١٧٥	٠,١٧٢	١,٨٢٩	٧,٨١٥	٠,٠٠٠	٦١,٠٧٢	٠,٠٠٠
سلوك إخفاء المعرفة بالمرأوة	٠,٤٢٣	٠,٤١٥	٠,١٧٢	٠,١٧٠	٢,٠٣٣	٧,٧٤٨	٠,٠٠٠	٦٠,٠٢٩	٠,٠٠٠
سلوك إخفاء المعرفة بإدعاء عدم المعرفة	٠,٧٤٥	٠,٤٣٤	٠,١٨٨	٠,١٨٥	٠,٤٢٠	٨,١٦٤	٠,٠٠٠	٦٦,٦٥١	٠,٠٠٠
سلوك إخفاء المعرفة العقلاني	٠,٠٩٠	٠,١٠٣	٠,٠١١	٠,٠٠٧	٣,٠٣٥	١,٧٦٤	٠,٠٧٩	٣,١١١	٠,٠٧٩

المصدر: التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة الميدانية ن = (٢٩٠) مفردة $P < 0.001$ ***

يتضح من نتائج الجدول السابق رقم (٧) ما يلي :

- أن معاملات الانحدار المعيارية (Beta , B) تأخذ قيمة موجبة مما يدر على وجود علاقة ارتباط موجبة بين الغيرة الكيدية بين زملاء العمل (كمتغير مستقل) وسلوكيات إخفاء المعرفة (كمتغير تابع)، وكذلك يشير معامل جوهرية النموذج (Sig. F) إلى معنوية العلاقة عند مستوى دلالة قدره (٠,٠٠٠) أي ($P < 0.001$) .
 - فسر متغير الغيرة الكيدية بين زملاء العمل (١٧,٢ %) من التباين في سلوكيات إخفاء المعرفة (إجمالاً)، وبالتالي يتم قبول صحة الفرض الرئيسي الأول بوجود علاقة ارتباط موجبة معنوية بين الغيرة الكيدية بين زملاء العمل وسلوكيات إخفاء المعرفة إجمالاً، وبهذا يتحقق أول شرط من شروط الوساطة التداخلية .
 - أما بالنسبة لنتائج اختبار الفروض الفرعية الثلاثة من الفرض الرئيسي الأول فقد أشارت النتائج إلى وجود علاقة ارتباط موجبة معنوية بين الغيرة الكيدية بين زملاء العمل وبعدين فقط من سلوكيات إخفاء المعرفة.
 - يشير معامل التحديد المعدل ($Adj. R^2$) إلى أن الغيرة الكيدية بين زملاء العمل قد فسر نحو (١٨,٥ %) من التباين في سلوكيات إخفاء المعرفة بإدعاء عدم المعرفة ، يليه (١٧ %) من التباين في سلوكيات إخفاء المعرفة بالمرأوة.
 - كما تشير نتائج معنوية (T) إلى معنوية معاملات الانحدار الخاصة بعلاقة الغيرة الكيدية بين زملاء العمل وكل من سلوكيات إخفاء المعرفة بالمرأوة وسلوكيات إخفاء المعرفة بإدعاء عدم المعرفة، وبناءً على ما سبق فقد ثبت صحة الفرضين الفرعيين الأول والثاني من الفرض الأول.
 - فيما يخص صحة الفرض الفرعي الثالث من الفرض الأول لم يتم قبول صحة هذا الفرض لعدم وجود علاقة معنوية بين الغيرة الكيدية بين زملاء العمل وسلوك إخفاء المعرفة العقلاني، وبناءً على هذا لم يتم قبول الفرض الفرعي الثالث من الفرض الأول .
- **نتائج اختبار الفرض الثاني:**

يهدف هذا الفرض إلى اختبار العلاقة بين الغيرة الكيدية بين زملاء العمل وسلوكيات النبذ بين زملاء العمل .

ينص الفرض الثاني على: " توجد علاقة ارتباط موجبة معنوية بين الغيرة الكيدية بين زملاء العمل وسلوكيات النبذ بين زملاء العمل بالتطبيق على العاملين بجامعة أسيوط " .

ولاختبار صحة هذا الفرض فقد تم استخدام تحليل الانحدار البسيط، ويعرض الجدول التالي رقم (٨) نتائج تحليل هذا الاختبار كما يلي:

جدول رقم (٨)

نتائج تحليل الانحدار البسيط بين الغيرة الكيدية بين زملاء العمل وسلوكيات النبذ بين زملاء العمل

المتغير المستقل الداخل	B	Beta	R	R ²	قيمة T	Sig. T
الغيرة الكيدية بين زملاء العمل	٠,٤٠٥	٠,٥٧١	٠,٥٢٥	٠,٢٧٥	١٠,٤٦٤	٠,٠٠٠
المعامل الثابت	١,٧٣٧					
معامل التحديد المعدل (Adj. R ²)	٠,٢٧٣					
قيمة F	١٠٩,٤٩٨					
معامل جوهريّة النموذج (Sig. F)	٠,٠٠٠ (P < 0.001)					

المصدر : التحليل الإحصائي للبيانات الميدانية ن = (٢٩٠) مفردة

يتضح من النتائج المعروضة بالجدول السابق ما يلي:

- تؤكد إشارات معاملات نموذج الانحدار (Beta, B) إلى وجود علاقة ترابط موجبة معنوية بين الغيرة الكيدية بين زملاء العمل وسلوكيات النبذ بين زملاء العمل .
- يشير معامل التحديد المعدل (Adj. R²) إلى قدرة المتغير المستقل (الغيرة الكيدية بين زملاء العمل) على تفسير (٢٧,٣ %) من التباين في المتغير التابع (سلوكيات النبذ بين زملاء العمل) .
- أيضًا تشير معامل جوهريّة النموذج (Sig. F) إلى معنوية هذه النتائج عند مستوى دلالة قدره (P < 0.001) .
- وبذلك يمكن قبول صحة الفرض الثاني والذي ينص على وجود علاقة ارتباط موجبة معنوية بين الغيرة الكيدية بين زملاء العمل وسلوكيات النبذ بين زملاء العمل، وبذلك يتحقق الشرط الثاني من شروط الوساطة التداخلية.
- نتائج اختبار الفرض الثالث:

ينص هذا الفرض على " توجد علاقة ارتباط موجبة معنوية بين سلوكيات النبذ بين زملاء العمل وسلوكيات إخفاء المعرفة بالتطبيق على العاملين بجامعة أسيوط " .

وقد انقسم الفرض الثالث إلى ثلاثة فروض فرعية على النحو التالي :

"توجد علاقة ارتباط موجبة معنوية بين سلوكيات النبذ بين زملاء العمل وسلوكيات إخفاء المعرفة بالمرأوة على بالتطبيق العاملين بجامعة أسيوط " .

"توجد علاقة ارتباط موجبة معنوية بين سلوكيات النذب بين زملاء العمل وسلوكيات إخفاء المعرفة بإدعاء عدم المعرفة بالتطبيق على العاملين بجامعة أسيوط".

"توجد علاقة ارتباط موجبة معنوية بين سلوكيات النذب بين زملاء العمل وسلوك إخفاء المعرفة العقلاني بالتطبيق على العاملين بجامعة أسيوط".

وقد اعتمدت الدراسة على أسلوب تحليل الانحدار البسيط بين المتغير المستقل سلوكيات النذب بين زملاء العمل وكل بعد من أبعاد المتغير التابع وهو (وسلوكيات إخفاء المعرفة) كما يتضح من الجدول التالي رقم (٩):

جدول رقم (٩)

تحليل الانحدار البسيط بين المتغير المستقل سلوكيات النذب بين زملاء العمل وكل بعد من أبعاد سلوكيات إخفاء المعرفة

المتغير المفسر (سلوكيات النذب بين زملاء العمل)	B	Beta	R ²	Adj. R ²	المعامل الثابت	قيمة T	Sig. T	قيمة F	Sig. F
سلوكيات إخفاء المعرفة (إجمالاً)	٠,٥٤٦	٠,٤٣٤	٠,١٨٨	٠,١٨٦	١,٤٧٧	٨,١٧٤	٠,٠٠٠	٦٦,٨٢١	٠,٠٠٠
سلوكيات إخفاء المعرفة بالمراوغة	٠,٥٧٣	٠,٤٣٤	٠,١٨٨	٠,١٨٥	١,٦٦٥	٨,١٦٨	٠,٠٠٠	٦٦,٧١٣	٠,٠٠٠
سلوكيات إخفاء المعرفة بإدعاء عدم المعرفة	٠,٧٦٦	٠,٣٤٤	٠,١١٨	٠,١١٥	٠,٥١٥	٦,٢٢٠	٠,٠٠٠	٣٨,٦٨٣	٠,٠٠٠
سلوك إخفاء المعرفة العقلاني	٠,٣٥٣	٠,٣١٢	٠,٠٩٧	٠,٠٩٤	٢,٢٤٩	٥,٥٧٠	٠,٠٠٠	٣١,٠٢٨	٠,٠٠٠

المصدر : التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة الميدانية ن = (٢٩٠) مفردة *** P < 0.001

يتضح من النتائج المعروضة بالجدول السابق رقم (٩) ما يلي:

- تؤكد إشارات معاملات نموذج الانحدار المتمثلة في (B , Beta) وجود علاقة ارتباط موجبة معنوية بين سلوكيات النذب بين زملاء العمل وسلوكيات إخفاء المعرفة (إجمالاً).
- حيث يشير معامل التحديد المعدل (Adj. R²) إلى أن سلوكيات النذب بين زملاء العمل تفسر نحو (١٨,٦) % من التباين في سلوكيات إخفاء المعرفة (إجمالاً)، كما أن معامل جوهريية النموذج يشير إلى معنوية هذه النتائج عند مستوى دلالة قدره (P < 0.001) .
- يمكن قبول صحة الفرض الثالث والذي ينص على وجود علاقة ارتباط موجبة معنوية بين سلوكيات النذب بين زملاء العمل (المتغير المستقل) وسلوكيات إخفاء المعرفة (إجمالاً) (كمتغير تابع)، وبالتالي يمكن قبول الشرط الثالث من شروط الوساطة التداخلية .

- أما بالنسبة لإختبار الإنحدار البسيط بين سلوكيات النبذ بين زملاء العمل والأبعاد الثلاث لسلوكيات إخفاء المعرفة في الفروض الفرعية الثلاثة، فقد أشارت نتائج هذا الاختبار إلى أن قيم (Beta , B) موجبة مما يعنى وجود علاقة ترابط موجبة بين سلوكيات النبذ بين زملاء العمل (كمتغير مستقل) وأبعاد سلوكيات إخفاء المعرفة (كمتغير تابع) حيث فسر متغير سلوكيات النبذ بين زملاء العمل نحو (١٨,٥ % ، ١١,٥ % ، ٩,٤ %) من التباين في كل بعد من أبعاد سلوكيات إخفاء المعرفة (سلوكيات إخفاء المعرفة بالمراوغة، وسلوكيات إخفاء المعرفة بإدعاء عدم المعرفة، وسلوك إخفاء المعرفة العقلاني) على التوالي .

- كذلك أظهرت نتائج تحليل الإنحدار البسيط معنوية النتائج عند مستوى دلالة قدره ($P < 0.001$) وبترتب على ذلك قبول صحة الفروض الفرعية الثلاثة الخاصة بوجود علاقة ارتباط موجبة معنوية بين سلوكيات النبذ بين زملاء العمل وكل بعد من أبعاد سلوكيات إخفاء المعرفة (سلوكيات إخفاء المعرفة بالمراوغة، وسلوكيات إخفاء المعرفة بإدعاء عدم المعرفة، وسلوك إخفاء المعرفة العقلاني) وبالتالي يمكن قبول صحة الفرض الثالث كليًا .

نتائج اختبار الفرض الرابع:

ينص الفرض الرابع على "يوجد دور وساطة تداخلية موجبة ومعنوية لسلوكيات النبذ بين زملاء العمل في العلاقة بين الغيرة الكيدية وسلوكيات إخفاء المعرفة بالتطبيق على العاملين بجامعة أسيوط".

ولأغراض اختبار هذا الفرض تم استخدام الأسلوب التدريجي في تحليل الإنحدار المتعدد بواسطة إدخال متغير سلوكيات النبذ بين زملاء العمل إلى جانب متغير الغيرة الكيدية بين زملاء العمل كمتغيرات مفسرة للتباين في متغير سلوكيات إخفاء المعرفة وذلك على النحو التالي كما في الجدول رقم (١٠) :

جدول رقم (١٠)

نتائج تحليل الإنحدار المتعدد للغيرة الكيدية على سلوكيات إخفاء المعرفة بعد دخول المتغير سلوكيات النبذ (كمتغير وسيط تداخلي)

الأبعاد	B	Beta	R ²	ΔR ²	Adj. R ²	قيمة T	Sig. T
معاملات العلاقة			٠,٢٣٨		٠,٢٣٣		٠,٠٠٠
ثابت الإنحدار	١,١٦١			-			٠,٠٠٠
الغيرة الكيدية بين العاملين	٠,٢٦٤	٠,٢٦٣				٤,٣٤٥	٠,٠٠٠
سلوكيات النبذ بين زملاء العمل	٠,٣٨٤	٠,٢٩٦				٤,٨٩٠	٠,٠٠٠
قيمة F	٤٤,٩٢٣						
مستوى الدلالة	٠,٠٠٠	(P < 0.001)					

المصدر : التحليل الإحصائي للبيانات الميدانية ن = (٢٩٠) مفردة

ويتضح من نتائج الجدول السابق رقم (١٠):

- أنه بعد دخول متغير سلوكيات النبذ بين زملاء العمل (كمتغير وسيط تداخلي) في العلاقة بين الغيرة الكيدية بين زملاء العمل (كمتغير مستقل) وسلوكيات إخفاء المعرفة (كمتغير تابع) أصبح له تأثير مشترك مع متغير الغيرة الكيدية على سلوكيات إخفاء المعرفة كما كان مثبتاً في الفرض الرابع الرئيسي، وأصبح متغير سلوكيات النبذ بين زملاء العمل له دور تداخلي في العلاقة بين المتغير المستقل وفسرا نحو (٢٣,٣ %) من التباين في سلوكيات إخفاء المعرفة .
- كما يلاحظ من نتائج الجدول أن قيم (Beta, B) الموجبة تعكس وجود علاقة ترابط موجبة بين كل من الغيرة الكيدية بين زملاء العمل وسلوكيات النبذ بين زملاء العمل مع سلوكيات إخفاء المعرفة .
- وتشير معنوية (T) إلى معنوية المعاملات الواردة بمعادلة الانحدار والخاصة بعلاقة كل من المتغير المستقل والمتغير الوسيط مع المتغير التابع .
- بناءً على ماسبق يمكن إثبات صحة الفرض الرئيسي الرابع في وجود وساطة تداخلية لسلوكيات النبذ بين زملاء العمل في العلاقة المباشرة بين الغيرة الكيدية بين زملاء العمل وسلوكيات إخفاء المعرفة، لأنه لكي تحدد فاعلية المتغير الوسيط التداخلي في أي علاقة يحدث تغيراً في قيمة (R^2) لصالح المتغير الوسيط بأن يخفض أو يزيد من تأثير المتغير المستقل على التابع.

وينبثق من هذا الفرض ثلاثة فروض فرعية،:

- "يوجد دور وساطة تداخلية موجبة ومعنوية لسلوكيات النبذ بين زملاء العمل في العلاقة بين الغيرة الكيدية وسلوكيات إخفاء المعرفة المراوغة بالتطبيق على العاملين بجامعة أسيوط".
- "يوجد دور وساطة تداخلية موجبة ومعنوية لسلوكيات النبذ بين زملاء العمل في العلاقة بين الغيرة الكيدية وسلوكيات إخفاء المعرفة بإدعاء عدم المعرفة بالتطبيق على العاملين بجامعة أسيوط".
- "يوجد دور وساطة تداخلية موجبة ومعنوية لسلوكيات النبذ بين زملاء العمل في العلاقة بين الغيرة الكيدية وسلوكيات إخفاء المعرفة العقلانية بالتطبيق على العاملين بجامعة أسيوط".

وتشير نتائج التحليل الإحصائي كالتالي:

- لإختبار صحة هذه الفروض الفرعية فقد تم استخدام أسلوب تحليل الانحدار المتعدد التدريجي للتعرف علي الأهمية النسبية للمتغير الوسيط التداخلي والمتغير المستقل في تحديد المتغير التابع .
- ويظهر الجدول التالي رقم (١١) إدخال كل من متغير الغيرة الكيدية بين زملاء العمل ومتغير سلوكيات النبذ بين زملاء العمل (كمتغير وسيط تداخلي) لتفسير التباين في سلوكيات إخفاء المعرفة بأبعاده الثلاثة (سلوكيات إخفاء المعرفة بالمرأوغة، وسلوكيات إخفاء المعرفة بإدعاء عدم المعرفة، وسلوك إخفاء المعرفة العقلاني) كما يلي:

جدول رقم (١١)

تحليل الانحدار المتعدد للعلاقة بين سلوك الغيرة الكيدية وكل بعد من أبعاد سلوكيات إخفاء المعرفة

بعد دخول المتغير الوسيط التداخلي سلوكيات النبذ بين زملاء

المتغير الداخل	R	R ²	Adj. R ²	قيمة F	Sig. T
سلوكيات إخفاء المعرفة بالمرأوة (الغيرة الكيدية - سلوكيات النبذ)	٠,٤٨٧	٠,٢٣٧	٠,٢٣١	٤٤,٤٩٩	٠,٠٠٠
سلوكيات إخفاء المعرفة بإدعاء عدم المعرفة (الغيرة الكيدية - سلوكيات النبذ)	٠,٤٥٥	٠,٢٠٧	٠,٢٠١	٣٧,٣٨٨	٠,٠٠٠
سلوك إخفاء المعرفة العقلاني (سلوكيات النبذ)	٠,٣١٢	٠,٠٩٧	٠,٠٩٤	٣١,٠٢٨	٠,٠٠٠

المصدر : التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة الميدانية ن = (٢٩٠) $P < 0.001$ ***

نستنتج من الجدول السابق رقم (١١) النتائج التالية:

- بعد دخول متغير سلوكيات النبذ بين زملاء العمل (كمتغير وسيط تداخلي) في العلاقة بين الغيرة الكيدية بين زملاء وأبعاد سلوكيات إخفاء المعرفة في معادلة الانحدار، فإنه إشتراك المتغير الوسيط التداخلي (سلوكيات النبذ بين زملاء العمل) مع المتغير المستقل (الغيرة الكيدية) في تشكيل التباين في بعدين من أبعاد المتغير التابع (سلوكيات إخفاء المعرفة بالمرأوة وسلوكيات إخفاء المعرفة بإدعاء عدم المعرفة) بقدر (٢٣,١٪ ، ٢٠,١٪) على التوالي، بينما لم يظهر أي تأثير للمتغير المستقل وهو الغيرة الكيدية في تفسير التباين في البعد الثالث من أبعاد المتغير التابع (سلوك إخفاء المعرفة العقلاني) وأصبح المتغير الوسيط التداخلي هو المفسر الوحيد للتباين في سلوك إخفاء المعرفة العقلاني بقدر (٩,٤٪) كما ظهر في العلاقة المباشرة بين سلوكيات النبذ بين زملاء العمل والسلوك العقلاني لإخفاء المعرفة (جدول رقم ٩)، فيوضح ذلك أن المتغير الوسيط التداخلي قد إشتراك مع المتغير المستقل لتفسير التباين في بعدين من سلوكيات إخفاء المعرفة (سلوكيات إخفاء المعرفة بالمرأوة وسلوكيات إخفاء المعرفة بإدعاء عدم المعرفة) بينما لم يظهر أي تأثير للمتغير المستقل في تفسير التباين في سلوك إخفاء المعرفة العقلاني.
- أشارت نتائج الدراسة إلى أنه بعد دخول المتغير الوسيط التداخلي (سلوكيات النبذ بين زملاء العمل) في العلاقة بين الغيرة الكيدية بين زملاء العمل (كمتغير مستقل) وسلوكيات إخفاء المعرفة (كمتغير تابع) فإنه إشتراك في التأثير مع المتغير المستقل علي بعدين من الأبعاد الثلاثة من المتغير التابع، كما تشير قيم معاملات الارتباط (R) إلى وجود إرتباط موجب معنوي بين المتغيرات الداخلة في معادلة الانحدار والمتغير التابع، وبالتالي ثبوت صحة الفروض الفرعية الأولى والثاني بينما لم توجد أي علاقات للوساطة مع البعد الثالث من سلوكيات إخفاء المعرفة.

ويوضح الجدول التالي رقم (١٢) الشكل النهائي لمعادلة الإنحدار المتعدد التدريجي Stepwise Regression

جدول رقم (١٢)

الشكل النهائي لمعادلة الإنحدار المتعدد للعلاقة بين الغيرة الكيدية وكل بعد من أبعاد سلوكيات إخفاء المعرفة بعد دخول المتغير الوسيط التداخلي سلوكيات النبذ بين زملاء العمل

المتغيرات المستقلة	B	Beta	قيمة T	Sig. T	المعامل الثابت
سلوكيات إخفاء المعرفة بالمرأوة: (الغيرة الكيدية) (سلوكيات النبذ)	-	-	-	٠,٠٠٠	١,٣٥٠
	٠,٢٦٤	٠,٢٥٩	٤,٢٧٦		
	٠,٣٩٣	٠,٢٩٨	٤,٩١٤		
سلوكيات إخفاء المعرفة بإدعاء عدم المعرفة: (الغيرة الكيدية) (سلوكيات النبذ)	-	-	-	٠,٠٠٠	٠,٢٠٢
	٠,٦٠٠	٠,٣٤٩	٥,٦٥١		
	٠,٣٥٨	٠,١٦١	٢,٦٠٥		
سلوك إخفاء المعرفة العقلاني: (سلوكيات النبذ)	-	-	-	٠,٠٠٠	١١,٤٧٣
	٠,٣٥٣	٠,٣١٢	٥,٥٧٠		

المصدر : التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة الميدانية ن = (٢٩٠ مفردة) $P < 0.001$ ***

يلاحظ من نتائج الجدول السابق رقم (١٠) ما يلي:

- توضح إشارات معاملات التأثير الموجب لسلوكيات النبذ بين زملاء العمل (كمتغير وسيط تداخلي) على الأبعاد الثلاثة من سلوكيات إخفاء المعرفة (سلوكيات إخفاء المعرفة بالمرأوة، وسلوكيات إخفاء المعرفة بإدعاء عدم المعرفة، وسلوك إخفاء المعرفة العقلاني) .
- كذلك أوضحت نتائج الدراسة وجود تأثير موجب للغيرة الكيدية بين زملاء العمل وسلوكيات النبذ على بعدين من أبعاد سلوكيات إخفاء المعرفة (سلوكيات إخفاء المعرفة بالمرأوة، وسلوكيات إخفاء المعرفة بإدعاء عدم المعرفة).
- تشير نتائج (T value) إلى معنوية معاملات النموذج، كما يشير معامل جوهريية النموذج (Sig. F) إلى معنوية هذه النتائج عند مستوى معنوية أقل من (٠,٠٠١) .
- وبالنظر إلى النتائج السابقة والخاصة بإثبات صحة الفرض الرابع فإنه يمكن قبوله بصورة جزئية فيما يخص وجود تأثير موجب معنوي لسلوكيات النبذ بين زملاء العمل (كمتغير وسيط تداخلي) في العلاقة بين الغيرة الكيدية بين زملاء العمل (كمتغير مستقل) وبعدين من سلوكيات إخفاء

المعرفة (سلوكيات إخفاء المعرفة بالمراوغة وسلوكيات إخفاء المعرفة بإدعاء عدم المعرفة (كمتغيرات تابعة).

- عدم وجود دور معنوي للوسيط التداخلي سلوكيات النبذ بين زملاء العمل في العلاقة المباشرة بين الغيرة الكيدية والبعد الثالث من المتغير التابع وهو سلوك إخفاء المعرفة العقلاني، فلقد تم إلغاء تأثير المتغير المستقل الغيرة الكيدية بين زملاء العمل، كما هو موضح في الجداول (٩، ١١، ١٢) ووجود علاقة مباشرة موجبة ومعنوية بين سلوكيات النبذ بين زملاء العمل وسلوك إخفاء المعرفة العقلاني.

مناقشة نتائج الدراسة:

• مناقشة نتائج اختبار الفرض الأول:

يهدف هذا الفرض إلى اختبار العلاقة بين الغيرة الكيدية بين زملاء العمل وسلوكيات إخفاء المعرفة بأبعادها الثلاث (سلوكيات الإخفاء بالمراوغة، وسلوكيات الإخفاء بإدعاء عدم المعرفة، وسلوك الإخفاء العقلاني للمعرفة).

ينص هذا الفرض على: "توجد علاقة ارتباط موجبة ومعنوية بين الغيرة الكيدية بين زملاء العمل وأبعاد سلوكيات إخفاء المعرفة بالتطبيق على العاملين بجامعة أسبوط".

تم إختبار هذا الفرض باستخدام أسلوب الانحدار البسيط Simple Regression، وأوضحت نتائجه وجود علاقة ارتباط موجبة ومعنوية بين المتغير المستقل (الغيرة الكيدية بين زملاء العمل) والمتغير التابع (سلوكيات إخفاء المعرفة) إجمالاً، حيث فسر المتغير المستقل (الغيرة الكيدية بين زملاء العمل) (١٧,٢ %) من التباين في المتغير التابع (سلوكيات إخفاء المعرفة) إجمالاً.

وتتفق هذه النتيجة مع عدة دراسات مثل (Murphy, 2021; Wu et al., 2021; Wen & Ma, 2021; Shamsudin et al., 2022) التي أوضحت أنه نتيجة المقارنات التي تحدث بين الأفراد في مكان العمل نتيجة التباين في المهارات والأداء وبالتالي في المكافآت، يبدأ الفرد العامل بالشعور بالغيرة الكيدية من زملاء العمل، وهذا يشجعه على الانخراط في السلوكيات السلبية ومنها سلوكيات إخفاء المعرفة.

تتماشي هذه النتيجة مع نظرية المقارنات الاجتماعية للأفراد (Festinger, 1954) حيث ذكرت هذه النظرية أن الأفراد العاملين قد يتولد لديهم الميل لإجراء مقارنات مع زملاء العمل، وينتج عن ذلك بعض السلوكيات السلبية نتيجة المشاعر والعواطف المؤلمة والتي تولد مشاعر الغيرة (Strike et al., 2021; Anand et al., 2020).

واتفقت نتائج الدراسة الحالية أيضاً مع دراسة كل من (Shirahada & Zhang, 2022; Sofyan et al., 2021) أن مشاعر الغيرة مرتبطة بتنمية سلوكيات إخفاء المعرفة لدى العاملين في بيئة العمل التنظيمية، ورغم إتفاق نتائج الدراسة الحالية مع ما قبلها من دراسات إلا أن الدراسة الحالية قد حددت في نموذجها أن متغير الغيرة الكيدية بين زملاء العمل يعد من المؤشرات الأساسية المفسرة للتباين في

متغير سلوكيات إخفاء المعرفة حيث أن الدراسات السابقة قد تناولت متغير الغيرة بين زملاء العمل بشكل إجمالي، ولكن الدراسة الحالية قد أوضحت أن الغيرة الكيدية تعتبر من المتغيرات السلبية ومن المسببات الهامة لظهور بعض السلوكيات السلبية في بيئة العمل التنظيمية مثل سلوكيات إخفاء المعرفة والتي تعد من النواتج السلبية التي تضر بكفاءة وفاعلية الأداء لدى كل من العاملين والمنظمة.

وقد انقسم هذا الفرض إلى ثلاثة فروض فرعية على النحو التالي :

• مناقشة نتائج اختبار الفرض الفرعي الأول من الفرض الأول:

ينص هذا الفرض على: "توجد علاقة ارتباط موجبة معنوية بين الغيرة الكيدية بين زملاء العمل وسلوكيات إخفاء المعرفة بالمراوغة بالتطبيق على العاملين بجامعة أسيوط".

تم إختبار هذا الفرض باستخدام أسلوب الإنحدار البسيط Simple Regression، وأوضحت نتائجه وجود علاقة ارتباط موجبة ومعنوية بين المتغير المستقل (الغيرة الكيدية بين زملاء العمل) والبعد الأول من المتغير التابع (سلوكيات إخفاء المعرفة) وهو (سلوكيات إخفاء المعرفة بالمراوغة)، حيث فسر المتغير المستقل (الغيرة الكيدية بين زملاء العمل) (١٧ %) من التباين في البعد الأول من المتغير التابع (سلوكيات إخفاء المعرفة بالمراوغة).

وتتفق نتائج الدراسة الحالية مع نتائج الدراسات السابقة مثل (Shirahada & Zhang, 2022; Peng et al., 2021) باستثناء تناول تلك الدراسات متغير سلوكيات إخفاء المعرفة إجمالاً دون وجود أي تفصيل لأبعاده .

فلقد تناولت الدراسة الحالية متغير سلوكيات إخفاء المعرفة إجمالاً وتفصيلاً، وأشارت دراسة (Strike et al., 2021) أن سلوك الفرد العامل لإخفاء المعرفة في العموم قد يكون ورائه بعض الدوافع الشخصية أو من متطلبات العمل، وإفترض ذلك في العلاقة بين الغيرة الكيدية وبعد سلوكيات إخفاء المعرفة بالمراوغة يستند إلى قدر من المنطقية، فوجود شعوراً لدى الفرد بالغيرة الكيدية من بعض زملاء العمل قد يؤدي إلى إنتهاجه بعض السلوكيات السلبية وهذا ما أوضحته دراسة (Sofyan et al. 2021)، ووجود نتيجة معنوية وإيجابية لهذه العلاقة يوضح أن توافر الشعور بالغيرة الكيدية لدى بعض الأفراد في بيئة العمل يؤدي إلى إنتهاج سلوكيات المراوغة في إخفاء المعلومات والمهارات والخبرات عن الآخرين بهدف إعاقة تقدمهم في العمل (Lie et al., 2020) وتقويض عوامل التميز لديهم لمحاولة إيدائهم والإضرار بهم (Thompson et al., 2016) ، وذلك للتخفيف من حدة الشعور المؤلم والسلبى الذي تولده الغيرة داخلياً الذي ينمي الشعور بالدونية والإستياء.

• مناقشة نتائج اختبار الفرض الفرعي الثاني من الفرض الأول:

"توجد علاقة ارتباط موجبة معنوية بين الغيرة الكيدية بين زملاء العمل وسلوكيات إخفاء المعرفة بإدعاء عدم المعرفة بالتطبيق على العاملين بجامعة أسيوط".

تم إختبار هذا الفرض باستخدام أسلوب الإنحدار البسيط Simple Regression، وأوضحت نتائجه وجود علاقة ارتباط موجبة ومعنوية بين المتغير المستقل (الغيرة الكيدية بين زملاء العمل) والبعد الثاني من المتغير التابع (سلوكيات إخفاء المعرفة) وهو (سلوكيات إخفاء المعرفة بإدعاء عدم المعرفة)، حيث فسر المتغير المستقل (الغيرة الكيدية بين زملاء العمل) (١٨,٥ %) من التباين في البعد الثاني من المتغير التابع (سلوكيات إخفاء المعرفة بإدعاء عدم المعرفة).

تتفق نتائج الدراسة الحالية مع نتائج الدراسات السابقة مثل دراسة كل من (Wen & Ma, 2021; Duffy et al., 2021) باستثناء أن مثل هذه الدراسات قد تناولت متغير سلوكيات إخفاء المعرفة إجمالاً وليس تفصيلاً لأبعاده كما هو الحال في الدراسة الحالية .

لقد أوضح Webster et al. (2008) أنه يجب دراسة دوافع الأفراد وراء سلوكيات إخفاء المعرفة، لتحديد مغزاها إذا كان دوافع شخصية سلبية تعود لمتطلبات العمل، لقد أظهرت العلاقة المعنوية الموجبة بين الغيرة الكيدية وبعد سلوكيات إخفاء المعرفة بإدعاء عدم المعرفة قدر من المنطقية، فقد يرجع الدافع وراء إدعاء بعض العاملين عدم المعرفة لمعلومات أو خبرات معينة للغيرة الكيدية من تقدم بعض زملاء العمل .

فمنطقية العلاقة توضح أن الشعور بالغيرة الكيدية تجاه الآخرين في العمل نتيجة لتقدمهم المهاري والوظيفي، يولد الشعور بالنقص والدونية والإستياء لدى البعض، فينمي التوجه لدى البعض إلى إخفاء المعلومات بهدف إعاقه تقدم الآخرين (Zhang & Miz, 2019) ويبدأ في الإدعاء بعدم معرفة معلومات أو خبرات أو مهارات معينة ليعوق سير العمل وليعوق التقدم المهني للآخرين .

• مناقشة نتائج اختبار الفرض الفرعي الثالث من الفرض الأول:

"توجد علاقة ارتباط موجبة ومعنوية بين الغيرة الكيدية بين زملاء العمل وسلوك الإخفاء العقلاني للمعرفة بالتطبيق على العاملين بجامعة أسيوط ."

تم إختبار هذا الفرض باستخدام أسلوب الإنحدار البسيط Simple Regression، وأوضحت نتائجه عدم وجود علاقة ارتباط موجبة ومعنوية بين المتغير المستقل (الغيرة الكيدية بين زملاء العمل) والبعد الثالث من المتغير التابع (سلوكيات إخفاء المعرفة) وهو (سلوك الإخفاء العقلاني للمعرفة)، حيث بين المتغير المستقل (الغيرة الكيدية بين زملاء العمل) عدم معنوية التباين بقدر (٠,٧ %) في البعد الثالث من المتغير التابع (سلوك الإخفاء العقلاني للمعرفة).

أشارت الدراسات السابقة مثل (Su & Chen, 2023; Lie et al., 2020) أن الشعور بالغيرة الكيدية يعد من المحفزات الأساسية لأنشطة وأفعال بعض الأفراد في العمل وهذا يوضح معنوية وإيجابية العلاقة بين الغيرة الكيدية وبعدين من سلوكيات إخفاء المعرفة (الإخفاء بالمرأعة، والإخفاء بإدعاء عدم المعرفة) .

ولكن توضح نتائج الدراسة الحالية عدم معنوية العلاقة بين الغيرة الكيدية بين زملاء العمل والبعد الثالث من سلوكيات إخفاء المعرفة وهو الإخفاء العقلاني للمعرفة، وهذه تعد من النتائج الجديدة كلياً في الدراسة الحالية، حيث يوضح أن الدافع الأساسي وراء سلوكيات الإخفاء العقلاني للمعلومات هو متطلبات العمل لضرورة سريتها (Banagou et al., 2021).

وتشير عدم معنوية العلاقة إلى عدم ارتباط الشعور المؤلم بالغيرة بعقلانية التصرف لدى بعض العاملين وذلك لأن بعض مواقف وظروف العمل تقتضي إخفاء المعلومات كمتطلب أساسي لضرورة سريتها.

• مناقشة نتائج اختبار الفرض الثاني:

يهدف هذا الفرض إلى اختبار العلاقة بين الغيرة الكيدية بين زملاء العمل وسلوكيات النذب بين زملاء العمل.

ينص الفرض الثاني على: " توجد علاقة ارتباط موجبة معنوية بين الغيرة الكيدية بين زملاء العمل وسلوكيات النذب بين زملاء العمل بالتطبيق على العاملين بجامعة أسيوط " .

تم اختبار هذا الفرض باستخدام أسلوب الانحدار البسيط Simple Regression، وأوضحت نتائج وجود علاقة ارتباط موجبة ومعنوية بين المتغير المستقل (الغيرة الكيدية بين زملاء العمل) والمتغير الوسيط التداخلي (سلوكيات النذب بين زملاء العمل)، حيث فسر المتغير المستقل (الغيرة الكيدية بين زملاء العمل) (٢٧,٣ %) من التباين في المتغير الوسيط التداخلي (سلوكيات النذب بين زملاء العمل).

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة كل من (Riasat et al., 2023; Risgiyanti et al., 2023) التي أشارت إلى ظهور مشاعر الغيرة بين زملاء العمل يعد عنصراً مشجعاً على تنمية سلوكيات النذب بينهم .

واتفقت نتائج هذا الفرض أيضاً مع نتائج دراسة (Duffy & Shaw, 2000) التي أوضحت أن وجود مناخ يتسم بالمنافسة بين زملاء العمل داخل بيئة العمل التنظيمية يساعد على تنمية مشاعر الغيرة، وهذا يتماشى مع توجه الدراسات أن المنافسة قد تولد مشاعر الغيرة الكيدية فيؤدي هذا إلى ضعف التواصل والتعاون بين زملاء العمل لإحباط محاولة تنمية المهارات وصولاً إلى الشعور بالإقصاء والنذب في العمل (Mohd et al., 2022; Sener et al., 2022).

فعندما تظهر المقارنات بين الأفراد في العمل، يبدأ الفرد العامل في التفكير في إنجازات ومكافآت وترقيات الآخرين، وتظهر مشاعر الغيرة الكيدية حيث تعد من الخبرات المؤلمة فتشجع على تنمية توجه لدى بعض الأفراد إلى تجاهل وإقصاء الآخرين وذلك في محتواه يعد من سلوكيات النذب السلبية في العمل.

• مناقشة نتائج اختبار الفرض الثالث:

يهدف هذا الفرض إلى اختبار العلاقة بين سلوكيات النذب بين زملاء العمل وسلوكيات إخفاء المعرفة بأبعادها الثلاثة (سلوكيات الإخفاء بالمرأوة، وسلوكيات الإخفاء بإدعاء عدم المعرفة، وسلوك الإخفاء العقلاني للمعرفة).

ينص هذا الفرض على "توجد علاقة ارتباط موجبة معنوية بين سلوكيات النذب بين زملاء العمل وأبعاد سلوكيات إخفاء المعرفة بالتطبيق على العاملين بجامعة أسيوط".

تم اختبار هذا الفرض باستخدام أسلوب الانحدار البسيط Simple Regression، وأوضحت نتائجه وجود علاقة ارتباط موجبة ومعنوية بين المتغير الوسيط التداخلي (سلوكيات النذب بين زملاء العمل الغير) والمتغير التابع (سلوكيات إخفاء المعرفة) إجمالاً، حيث فسر المتغير المستقل (الغيرة الكيدية بين زملاء العمل) (١٨,٦ %) من التباين في المتغير التابع (سلوكيات إخفاء المعرفة) إجمالاً.

تتفق نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة كل من (Shi et al., 2021; Tinaru & Aizhang, 2019) التي أشارت أن سلوكيات النذب في العمل تغير من جودة العلاقات بين زملاء العمل وأن ذلك يؤثر إيجابياً علي تنمية سلوكيات إخفاء المعرفة في بيئة العمل التنظيمية (Alhua & Zisen, 2016).

ولقد اتفقت نتيجة هذا الفرض أيضاً مع دراسة (Dutta et al., 2024) حيث أشارت أن تواجد سلوكيات النذب بين زملاء العمل يؤدي إلي تنمية السلوكيات السلبية لإخفاء المعرفة بينهم، فتوضح معنوية العلاقة بين سلوكيات النذب بين زملاء العمل وسلوكيات إخفاء المعرفة إلي أن شعور الفرد العامل بالإقصاء والتجاهل والرفض الاجتماعي من زملاء العمل تجعله ينتهج سلوكيات إخفاء المعرفة ويصبح أكثر ميلاً لحجب المعلومات والخبرات والمهارات للتخفيف من حدة الشعور المؤلم الذي ينتابه نتيجة النذب والإقصاء.

وقد انقسم الفرض الثالث إلى ثلاثة فروض فرعية على النحو التالي:

• مناقشة نتائج اختبار الفرض الفرعي الأول من الفرض الثالث:

ينص الفرض علي: "توجد علاقة ارتباط موجبة معنوية بين سلوكيات النذب بين زملاء العمل وسلوكيات إخفاء المعرفة بالمرأوة بالتطبيق على العاملين بجامعة أسيوط".

تم اختبار هذا الفرض باستخدام أسلوب الانحدار البسيط Simple Regression، وأوضحت نتائجه وجود علاقة ارتباط موجبة ومعنوية بين المتغير المستقل (سلوكيات النذب بين زملاء العمل) والبعد الأول من المتغير التابع (سلوكيات إخفاء المعرفة) وهو (سلوكيات إخفاء المعرفة بالمرأوة)، حيث فسر المتغير الوسيط التداخلي (سلوكيات النذب بين زملاء العمل) (١٨,٥ %) من التباين في البعد الأول من المتغير التابع (سلوكيات إخفاء المعرفة بالمرأوة).

لقد أشارت نتائج بعض الدراسات السابقة مثل (Zhao & Xia, 2017; Wessel mann et al., 2013) أن سلوكيات النذب في بيئة العمل تخفض التفاعلات بين الأفراد وينخفض الميل لأي تبادل معرفي أو معلوماتي، فلقد أشارت دراسة كل من (Shi et al., 2021; Tinaru & Aizhang, 2019; Aluha & Zisen, 2016) أن سلوكيات النذب بين زملاء العمل تؤثر إيجاباً على تنمية سلوكيات إخفاء المعرفة .

لقد تناولت الدراسة الحالية سلوكيات إخفاء المعرفة تفصيلاً بتحديد علاقة سلوكيات النذب بالأبعاد الخاصة بسلوكيات إخفاء المعرفة، وقد تم الإشارة أنه عندما تتواجد مشاعر الغيرة تكون الدافع لظهور سلوكيات المراوغة لإخفاء المعرفة، فعندما يدرك الفرد العامل إقصائه من التفاعلات الاجتماعية في بيئة العمل، يلجأ إلي سلوك المراوغة في إخفاء وحجب المعلومات والمهارات والخبرات عن زملاء العمل، وطبقاً لنظرية المعاملة بالمثل السلبية negative reciprocity theory أن بشعور الفرد بالإقصاء يبدأ في إخفاء المعلومة والمعرفة، ويبدأ أيضاً زملائه الآخرون في إخفاء المعلومة بالمراوغة، وبذلك تنتشر سلوكيات إخفاء المعرفة نتيجة ميل الأفراد لإنتهاج المعاملة بالمثل ويقل معها مستوي تبادل المعلومات في بيئة العمل (Bhatti et al., 2023).

• مناقشة نتائج اختبار الفرض الفرعي الثاني من الفرض الثالث:

ينص الفرض علي: "توجد علاقة ارتباط موجبة معنوية بين سلوكيات النذب بين زملاء العمل وسلوكيات إخفاء المعرفة بإدعاء عدم المعرفة بالتطبيق على العاملين بجامعة أسيوط".

تم إختبار هذا الفرض بإستخدام أسلوب الإنحدار البسيط Simple Regression، وأوضحت نتائجه وجود علاقة ارتباط موجبة ومعنوية بين المتغير المستقل (سلوكيات النذب بين زملاء العمل) والبعد الثاني من المتغير التابع (سلوكيات إخفاء المعرفة) وهو (سلوكيات إخفاء المعرفة بإدعاء عدم المعرفة)، حيث فسر المتغير الوسيط التداخلي (سلوكيات النذب بين زملاء العمل) (١١,٥٪) من التباين في البعد الثاني من المتغير التابع (سلوكيات إخفاء المعرفة بإدعاء عدم المعرفة).

لقد أشارت دراسة كل من (Robinson et al., 2013; Williams, 2007) أنه عند شعور الفرد العامل بالتعرض للنذب في بيئة العمل، يبدأ في تشكيل سلوكياته ليصبح أكثر سلبية فيكون أكثر غدراً وأكثر قدرة علي الإنتقام، ويبدأ في الإنخراط في سلوكيات إخفاء المعرفة كأحد إستراتيجيات التكيف لمواجهة النذب وذلك من خلال إدعاء عدم المعرفة كوسيلة لإخفاء المهارات والمعلومات والخبرات عن زملاء العمل .

وطبقاً لنظرية الإحتفاظ بالموارد ونظرية المعاملة بالمثل السلبية، تؤيد النتيجة المعنوية الموجبة للفرض الحالي في العلاقة بين سلوكيات النذب وبعده سلوكيات إخفاء المعرفة بإدعاء عدم المعرفة حيث يصبح الفرد العامل مهتداً في تعاملاته وتفاعلاته الاجتماعية مع زملاء العمل فينخرط في سلوكيات النذب كوسيلة لتبادل المعاملة بالمثل وللرد علي المعاملة السلبية، وعندما يدرك الفرد حتمية هذا التهديد في موارد الاجتماعية المتمثلة في علاقات العمل، يبدأ في التوجه للإحتفاظ بمعلوماته وخبراته ومهاراته وإخفائها عن زملاء العمل بإدعاء عدم معرفة المعلومة .

• مناقشة نتائج اختبار الفرض الفرعي الثالث من الفرض الثالث:

ينص الفرض علي: " توجد علاقة إرتباط موجبة معنوية بين سلوكيات النبذ بين زملاء العمل وسلوك إخفاء المعرفة العقلاني بالتطبيق على العاملين بجامعة أسيوط".

تم إختبار هذا الفرض بإستخدام أسلوب الإنحدار البسيط Simple Regression، وأوضحت نتائجه وجود علاقة إرتباط موجبة ومعنوية بين المتغير المستقل (سلوكيات النبذ بين زملاء العمل) والبعد الثالث من المتغير التابع (سلوكيات إخفاء المعرفة) وهو (سلوك الإخفاء العقلاني للمعرفة)، حيث فسر المتغير الوسيط التداخلي (سلوكيات النبذ بين زملاء العمل) (٩,٤ %) من التباين في البعد الثالث من المتغير التابع (سلوك الإخفاء العقلاني للمعرفة).

لقد أشارت دراسة (Bhatti et al., 2023) أن من أحد المتطلبات الهامة في العمل تبادل المعلومات، ولكن بتواجد سلوكيات النبذ يهدد مستوي الثقة في التعاملات بين العاملين فيلجأ بعض الأفراد إلي إخفاء المعرفة (Dutta et al., 2024)

ولكن أوضحت نتائج الفرض الحالي والذي يوضح العلاقة بين سلوكيات النبذ بين زملاء العمل وسلوك الإخفاء العقلاني للمعرفة معنوية العلاقة بقدر (٩,٤ %) بين المتغيرين، ولكن بالنظر إلي البعدين الأول والثاني من سلوكيات إخفاء المعرفة (الإخفاء بالمرأعة، والإخفاء بإدعاء عدم المعرفة) يتضح أن معنوية العلاقة مع سلوكيات النبذ تكون أعلي بقدر (١٨,٥ %، ١١,٥ %) علي التوالي، لتشير أن هذين البعدين يعدا من السلوكيات الإنتقامية في بيئة العمل نتيجة تعرض بعض الأفراد العاملين لسلوكيات النبذ والإقصاء من زملاء العمل الآخرين.

ولكن بالإشارة إلي علاقة البعد الثالث من سلوكيات إخفاء المعرفة وهو سلوك الإخفاء العقلاني للمعرفة ظهرت معنوية العلاقة مع سلوكيات النبذ أقل من البعدين الأولين، ليوضح أنه قد توجد بعض المعلومات في العمل يجب إخفائها لضرورة سريتها وأن ذلك من متطلبات العمل، فتوجد بعض من مهام وأمور العمل تقتضي الحفاظ علي سرية المعلومات دون النظر إلي سلوكيات الآخرين من زملاء العمل، ففي هذا الموقف سلوك الإخفاء العقلاني للمعرفة لا يعد من السلوكيات الإنتقامية في العمل تظهر نتيجة تواجد سلوكيات النبذ ولكن تواجدها نتيجة حتمية إخفاء وإبقاء بعض المعلومات سرية كضرورة في العمل.

• مناقشة نتائج اختبار الفرض الرابع:

يهدف هذا الفرض إلى اختبار دور الوساطة التداخلية للمتغير سلوكيات النبذ بين زملاء العمل في العلاقة المباشرة بين المتغير المستقل الغيرة الكيدية بين زملاء العمل والمتغير التابع سلوكيات إخفاء المعرفة بأبعادها الثلاث (سلوكيات الإخفاء بالمرأعة، وسلوكيات الإخفاء بإدعاء عدم المعرفة، وسلوك الإخفاء العقلاني للمعرفة) .

ينص الفرض الرابع على "يوجد دور وساطة تداخلية موجبة ومعنوية لسلوكيات النذب بين زملاء العمل في العلاقة بين الغيرة الكيدية وأبعاد سلوكيات إخفاء المعرفة بالتطبيق على العاملين بجامعة أسيوط".

تم اختبار هذا الفرض باستخدام أسلوب الإنحدار المتعدد التدريجي (Stepwise Regression)، وأوضحت نتائجه وجود دور للمتغير الوسيط التداخلي (سلوكيات النذب بين زملاء العمل) في العلاقة المباشرة بين المتغير المستقل (الغيرة الكيدية بين زملاء العمل) والمتغير التابع (سلوكيات إخفاء المعرفة) إجمالاً، حيث إشتراك المتغير الوسيط التداخلي (سلوكيات النذب بين زملاء العمل) مع المتغير المستقل (الغيرة الكيدية بين زملاء العمل) في تفسير (٢٣,٣ %) من التباين في المتغير التابع (سلوكيات إخفاء المعرفة) إجمالاً.

لقد أشارت دراسة كل من (Veiga et al., 2014; Lee et al., 2018) دور الغيرة الكيدية في تنمية السلوكيات الضارة في بيئة العمل التنظيمية، فلقد أوضحت دراسة كل من (Riasat et al., 2023; Mohd et al., 2022) أنه عند شعور بعض الأفراد العاملين بالغيرة من زملاء العمل يتكون لديهم الميل للتباعد والإقصاء لزملاء العمل نتيجة لتباين مستويات المهارة والأداء (O'Rielly et al. 2015; Deng & Wang, 2022).

وأوضحت عدة دراسات أن الشعور بالغيرة يشجع للأفراد العاملين للإنخراط في سلوكيات إخفاء المعرفة (Wu et al., 2021; Ali et al., 2021).

فظهر سلوكيات النذب والإقصاء في بيئة العمل بين زملاء العمل تشجع علي الإنخراط في سلوكيات إخفاء المعرفة بين زملاء العمل وتضعف التبادل المعرفي والمعلوماتي مما يؤدي لضعف مستوي المنظمة وتدني كفاءتها، وبذلك وجود دور تداخلي لسلوكيات النذب في العلاقة بين الغيرة الكيدية وسلوكيات إخفاء المعرفة يعطي منطقياً للنتائج لما تعكسه بيئة العمل التنظيمية في التفاعلات بين زملاء العمل .

وينبثق من هذا الفرض ثلاثة فروض فرعية:

• مناقشة نتائج اختبار الفرض الفرعي الأول من الفرض الرابع:

ينص الفرض على: "يوجد دور وساطة تداخلية موجبة ومعنوية لسلوكيات النذب بين زملاء العمل في العلاقة بين الغيرة الكيدية وسلوكيات إخفاء المعرفة بالمراوغة بالتطبيق على العاملين بجامعة أسيوط".

تم اختبار هذا الفرض باستخدام أسلوب الإنحدار المتعدد التدريجي (Stepwise Regression)، وأوضحت نتائجه وجود دور للمتغير الوسيط التداخلي (سلوكيات النذب بين زملاء العمل) في العلاقة المباشرة بين المتغير المستقل (الغيرة الكيدية بين زملاء العمل) والبعء الأول من المتغير التابع (سلوكيات إخفاء المعرفة) وهو (سلوكيات إخفاء المعرفة بالمراوغة)، حيث إشتراك المتغير الوسيط التداخلي (سلوكيات النذب بين زملاء العمل) مع المتغير المستقل (الغيرة الكيدية بين زملاء العمل) في تفسير (٢٣,١ %) من التباين في البعد الأول من المتغير التابع (سلوكيات إخفاء المعرفة بالمراوغة).

لقد أوضحت دراسة كل من (Sener et al., 2022; Mohd et al., 2022) أن مشاعر الغيرة لدى العاملين تؤدي إلى ضعف التواصل والتعاون مما يجعل الأفراد العاملين يشعرون بالإقصاء والنبذ وذلك محاولة من البعض إحباط محاولات تنمية المهارات ونقط التميز للآخرين .

وأوضحت دراسة كل من (Tweng et al., 2020; Zhao et al., 2016) أنه بشعور العاملين بالإقصاء والنبذ، تبدأ سلوكيات إخفاء المعرفة في الظهور سواء من البعض الذي يشعر بالغيرة تجاه الآخرين الأكثر تميزاً، أو الأفراد الأكثر تميزاً عندما يشعرون بالإقصاء فيعملون علي حماية عناصر تميزهم بإنتهاج سلوكيات إخفاء المعرفة .

وقد اتفقت نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة كل من (Riaz et al., 2019; Rich & Leary, 2009) حيث أن تعرض الأفراد لخبرات الغيرة وسلوكيات النبذ من خلال الإقصاء والرفض اجتماعياً من زملاء العمل، تجعله يميل أكثر إلى لحجب وإخفاء أي معلومة بالمرأوة بهدف إعاقه الأفراد الآخرين من زملاء العمل .

• مناقشة نتائج اختبار الفرض الفرعي الثاني من الفرض الرابع:

ينص الفرض على: "يوجد دور وساطة تداخلية موجبة ومعنوية لسلوكيات النبذ بين زملاء العمل في العلاقة بين الغيرة الكيدية وسلوكيات إخفاء المعرفة بإدعاء عدم المعرفة بالتطبيق على العاملين بجامعة أسيوط".

تم إختبار هذا الفرض باستخدام أسلوب الإنحدار المتعدد التدريجي (Stepwise Regression)، وأوضحت نتائجه وجود دور للمتغير الوسيط التداخلي (سلوكيات النبذ بين زملاء العمل) في العلاقة المباشرة بين المتغير المستقل (الغيرة الكيدية بين زملاء العمل) والبعد الثاني من المتغير التابع (سلوكيات إخفاء المعرفة) وهو (سلوكيات إخفاء المعرفة بإدعاء عدم المعرفة)، حيث إشتراك المتغير الوسيط التداخلي (سلوكيات النبذ بين زملاء العمل) مع المتغير المستقل (الغيرة الكيدية بين زملاء العمل) في تفسير (٢٠,١ %) من التباين في البعد الثاني من المتغير التابع (سلوكيات إخفاء المعرفة بإدعاء عدم المعرفة).

لقد أوضحت دراسة كل من (Sun et al., 2020; Brown et al., 2007) أن محدودية الموارد تخلق مناخاً داخل بيئة المنظمة ينمي الغيرة الكيدية بين الأفراد العاملين، وأن تزايد مشاعر الغيرة يصاحبها ميل الفرد لقلة التعاون والتواصل وصولاً إلى زيادة سلوكيات النبذ والإقصاء في العمل (Bseindenthal et al., 2020).

وبذلك تؤيد نتائج الدراسة الحالية أن وجود الغيرة الكيدية تجعل الفرد العامل إلى ينتهج سلوكيات إخفاء المعرفة (Mao et al., 2020) وأن سلوكيات النبذ تجعل الفرد العامل أيضاً ينتهج سلوكيات إخفاء المعرفة (Dutta et al., 2024).

فقطر نتائج الدراسة الحالية أن وجود كل من مشاعر الغيرة الكيدية وسلوكيات النبذ بين زملاء العمل ينمي سلوكيات إخفاء المعرفة بإدعاء عدم المعرفة وذلك بهدف إخفاء وحجب المعلومة عن زملاء العمل، فوجود مشاعر الغيرة مع سلوكيات النبذ لهما تأثير مشترك لظهور سلوكيات إخفاء المعرفة وخاصة بعد إدعاء عدم المعرفة كوسيلة للتخفيف من التأثير المؤلم لمشاعر الغيرة والنبذ في بيئة العمل التنظيمية .

• مناقشة نتائج اختبار الفرض الفرعي الثالث من الفرض الرابع:

ينص الفرض على: "يوجد دور وساطة تداخلية موجبة ومعنوية لسلوكيات النبذ بين زملاء العمل في العلاقة بين الغيرة الكيدية وسلوكيات إخفاء المعرفة العقلانية بالتطبيق على العاملين بجامعة أسيوط".

تم اختبار هذا الفرض باستخدام أسلوب الإنحدار المتعدد التدريجي Stepwise Regression، وأوضحت نتائجه وجود دور للمتغير الوسيط التداخلي (سلوكيات النبذ بين زملاء العمل) كمتغير له تأثيره المباشر علي البعد الثالث من المتغير التابع (سلوكيات إخفاء المعرفة) وهو (سلوك إخفاء المعرفة العقلاني)، فطبقاً لنتائج الإنحدار البسيط في جدول (رقم ٧) لم تثبت معنوية العلاقة بين المتغير المستقل (الغيرة الكيدية بين زملاء العمل) والبعد الثالث من المتغير التابع (سلوك إخفاء المعرفة العقلاني).

وطبقاً لنتائج الإنحدار المتدرج لم يثبت وجود دور للوساطة التداخلية للبعد الثالث من المتغير التابع، بل تم إلغاء المتغير المستقل من المعادلة لعدم معنوية علاقته مع المتغير التابع وبقيت النتائج بالنسبة لهذا البعد مطابقة لنتائج الإنحدار البسيط بين المتغير الوسيط التداخلي (سلوكيات النبذ بين زملاء العمل) والبعد الثالث من المتغير التابع (سلوك إخفاء المعرفة العقلاني)، حيث فسر المتغير الوسيط التداخلي (سلوكيات النبذ بين زملاء العمل) (٩,٧ %) من التباين في البعد الثالث من المتغير التابع (سلوك إخفاء المعرفة العقلاني)، كما هو مشار إليه في الجدولين رقم (٩) ورقم (١١) دون وجود أي تأثير في العلاقة للمتغير المستقل (الغيرة الكيدية بين زملاء العمل).

كما أُشير في جدول رقم (٧) لم تثبت معنوية العلاقة المباشرة بين الغيرة الكيدية والسلوك العقلاني لإخفاء المعرفة ولم تشر النتائج إلي وجود دور معنوي للوسيط التداخلي لسلوكيات النبذ ليحسن أو ليوحد معنوية للعلاقة بين المتغير المستقل (الغيرة الكيدية) والمتغير التابع (السلوك العقلاني لإخفاء المعرفة) وهذا يعتبر من النتائج الجديدة التي لم تشر إليها الدراسات السابقة مثل (Shamsudin et al., 2022; Bansal et al., 2009) والتي أوضحت أن الغيرة الكيدية تؤدي إلي سلوكيات إخفاء المعرفة في مجملها والتي تعد من السلوكيات السلبية والتي تهدف إلي حجب الفرد العامل لمعلوماته وخبراته ومهاراته في العمل عن زملائه بهدف إعاقة تقدمهم وتميزهم .

ولكن توافقت هذه النتيجة - عدم وجود معنوية للعلاقة بين الغيرة الكيدية وسلوك إخفاء العقلاني للمعرفة، وأيضاً عدم وجود دور للوساطة التداخلية بين الغيرة الكيدية وهذا البعد من سلوكيات إخفاء المعرفة - مع توجه دراسات كل من (Strike et al., 2021; Webster et al., 2008) الذين أشاروا إلي أهمية دراسة دوافع الفرد لإخفاء المعلومة: هل بهدف المراوغة وعرقلة أداء الآخرين من زملاء العمل أو هل لضرورة الإبقاء علي سرية المعلومة كمتطلب أساسي وهام لمهام الوظيفة التي يقوم بها (Banagou et al., 2021).

فبهذا يجدر الإشارة إلى أن الشعور بالغيرة لا يحمل في دواخله أي إشارة إلى عقلانية إخفاء المعلومة مما يعكس منطقية عدم وجود علاقة بين الشعور المؤلم بالإستياء والدونية الذي تحمله الغيرة الكيدية والسلوك العقلاني لإخفاء المعرفة الذي يظهر كأحد المتطلبات الهامة للوظيفة لأهمية سرية المعلومات .

توصيات الدراسة:

١. توصي الدراسة الحالية بمديري الإدارات المختلفة بجامعة أسبوط الاهتمام بمناخ العمل داخل كل إدارة حيث أن طبيعة أداء العمل تشمل الكثير من التفاعلات على المستوى الاجتماعي والمهني للعاملين ولتنمية مناخ عمل خالٍ من المنافسة الداخلية بين أفراد الإدارة الواحدة وربط سياسات العمل بمختلف طرق تمكين العاملين وظيفياً عن طريق الاستقلالية والتحكم في الإجراءات وضمان مشاركتهم في كافة القرارات وصياغة مهام العمل وذلك يهدف لتقليل الشعور بالمنافسة فيما بينهم خاصة من النوع الكيدي لما لها من آثار سلبية .
٢. والاهتمام بالأفراد العاملين الذي قد يبدر لديهم إحساس النبذ من الزملاء وإدخالهم في طبيعة العمل ومهامه حتى لا يتفقم الشعور بالنبذ لديهم ويصل إلى سلوكيات إخفاء المعرفة في العمل .
٣. توصي الدراسة الحالية بتدريب مديري الإدارات المختلفة بجامعة أسبوط على توكي الحرص في عدالة التعاملات مع مختلف الأفراد العاملين داخل كل إدارة ومراعاة العدالة في توزيع المكافآت وذلك لتجنب نشوب أو ظهور مشاعر الغيرة لدى بعض الأفراد العاملين نتيجة فارق المعاملة أو تباين المكافآت مما يؤثر سلباً على سير العمل ويؤدي إلى ظهور سلوكيات النبذ وسلوكيات إخفاء المعرفة مما يُضر بكفاءة أداء مهام العمل .
٤. توصي الدراسة الحالية بصياغة بعض أنظمة المكافآت المشجعة على تبادل المعلومات في العمل والمشجعة على اشتراك الأفراد في مجموعات العمل المختلفة والعمل على تشجيع ثقافة الإنفتاحية في الإتصال وتبادل المعلومات حيث يؤثر إيجابياً في تحسين كفاءة وفعالية أداء الأعمال . وذلك من سبيله تقليل سلوكيات النبذ بين الزملاء وتقليل سلوكيات إخفاء المعرفة .
٥. توصي الدراسة الحالية بمديري الإدارات المختلفة في الجامعة على تشجيع ثقافة العمل بالمجموعات وتحقيق أهداف جماعية في العمل وذلك لتجنب الأهداف الفردية التي قد تشجع بعض الأفراد العاملين على السلوكيات الأنانية والشعور بالغيرة في العمل، فيشجع هذا على مبدأ التعاون والتكامل بين الأفراد العاملين ولا تنتشر الغيرة الكيدية فيما بينهم وذلك لتقويض فرص ظهور السلوكيات العدائية في العمل مثل سلوكيات النبذ بين الزملاء أو سلوكيات إخفاء المعرفة .
٦. توصي الدراسة الحالية القائمين على الهيكل الإداري بجامعة أسبوط بصياغة سياسات في العمل تجمع بين الدقة والصرامة في إجراءات العمل مع النظرة الإنسانية من قبل مدير كل إدارة فيشعر الأفراد العاملون بالجدية في العمل والتقرب من الرئيس المباشر في ذات الوقت وذلك بتقارب خصائص الشخصيات لأداء الأعمال، وبذلك لا يشعر العاملين بفارق فيما بينهم أو يشعر أحد منهم بتعرضه للنبذ .

٧. توصي الدراسة الحالية بتشجيع قنوات الاتصال الرسمي وغير الرسمي بين المدير والأفراد العاملين وذلك لتفادي ظهور مشاعر الغيرة بين العاملين ولتجنب الشعور بالنبذ من قبل بعض الأفراد العاملين وتأثير ذلك على ظهور سلوكيات إخفاء المعرفة لما لها من آثار ضارة في العمل، أيضاً بتشجيع قنوات الاتصال غير الرسمي سواء في بيئة العمل أو خارجها فيجد العاملون أنفسهم لديهم التشجيع على المجاملات وحضور الاحتفالات والحديث المثمر وذلك له آثاره للتقليل من الشعور بالنبذ وللتخفيف من ظهور سلوكيات إخفاء المعرفة لما تضر بسير مهام العمل .

٨. توصي الدراسة الحالية مدراء الإدارات المختلفة بجامعة أسيوط بتجنب الإساءة للعاملين لما له من أضرار على السلوكيات والمشاعر، وتبني المديرين مبدأ النصح والإرشاد لما له من تأثير إيجابي على المشاعر وذلك لتجنب شعور بعض الأفراد بالغيرة من زملاء العمل .

٩. توصي الدراسة الحالية المدراء الإهتمام بعلاقة الرئيس بالمرووس لتكون أكثر إيجابية من خلال تبني التوجه لنظرية الإحتفاظ بالموارد والنظر إلي الأفراد أنهم من الموارد الهامة بالمنظمة يمكن إستثمار مواردهم الخاصة في العمل عن طريق المكافآت، خاصة مورد المعرفة الذي يعد من الموارد الهامة والضرورية في العمل التنظيمي.

١٠. توصي الدراسة الحالية بتنمية وتدريب العاملين علي مهارات التفاعل والتواصل مع الآخرين بهدف تنمية مستوي الذكاء الإجتماعي لتحسين مستويات التفاعلات الإجتماعية مع الآخرين، وذلك من سبيله تخفيف مستوي سلوكيات النبذ بين زملاء العمل.

١١. توصي الدراسة الحالية الجهاز الإداري جامعة أسيوط بالتدقيق في المحتوي الوظيفي للوظائف المختلفة وإعادة تصميم مهام العمل لتشمل تعاون الأفراد العاملين في إتمام العمل بدلاً من العمل الفردي، بهدف تنمية مستويات مشاركة المعرفة وتبادلها بدلاً من حجبها وإخفائها.

١٢. توصي الدراسة الحالية الجهاز الإداري بجامعة أسيوط الإهتمام بتوظيف المهارات لدي الأفراد العاملين لضمان تكاملها مع المهام الوظيفية بهدف ضمان عدم ظهور الغيرة الكيدية في بيئة العمل والإعتماد علي نظرية المعاملة بالمثل في العمل لتنمية مستوي جيد من التكامل والتعاون بين الأفراد العاملين.

يمكن تقديم التوصيات السابق ذكرها في هيئة خطة عمل إرشادية موجهة إلى الجهاز الإداري بجامعة أسيوط .

جدول رقم (١١) التوصيات في هيئة خطة إرشادية موجهة إلى الجهاز الإداري بجامعة أسيوط

التوصية	كيف ؟	لماذا ؟	متى ؟	من يقوم بها ؟
١	الاهتمام بمناخ العمل داخل كل إدارة فطبيعة أداء العمل تشمل الكثير من التفاعلات على المستوى الاجتماعي والمهني والاهتمام بكيفية تنمية مناخ للعمل خالٍ من المنافسة الداخلية بين أفراد الإدارة الواحدة	لربط سياسات العمل بمختلف طرق تمكين العاملين وظيفيًا عن طريق الاستقلالية والتحكم في الإجراءات وضمان مشاركتهم في كافة القرارات وصياغة مهام العمل وذلك بهدف تقليل الشعور بالمنافسة فيما بينهم خاصة من النوع الكيدي لما له من آثار سلبية، وحتى لا يتفاقم لدي العاملين إحساس النبذ من الزملاء لديهم ويصل إلى سلوكيات إخفاء المعرفة في العمل .	بصفة مستمرة	مديري الإدارات المختلفة بجامعة أسيوط
٢	تدريب مديري الإدارات المختلفة بجامعة أسيوط على توخي الحرص في عدالة التعاملات مع مختلف الأفراد العاملين داخل كل إدارة ومراعاة العدالة في توزيع المكافآت	لتجنب نشوب أو ظهور مشاعر الغيرة لدى بعض الأفراد العاملين نتيجة تباين المعاملة أو تباين المكافآت مما له من آثار سلبية في العمل مؤدياً إلى ظهور سلوكيات النبذ وسلوكيات إخفاء المعرفة مما يضر بكفاءة أداء مهام العمل .	بصفة دورية ومستمرة	شئون العاملين المركزية والفرعية
٣	تدريب كل من المدراء والأفراد العاملين على ثقافة الإنفتاحية في الإتصال وتبادل المعلومات	لتحسين كفاءة وفعالية أداء الأعمال	بصفة دورية ومستمرة	شئون العاملين المركزية والفرعية

التوصية	كيف ؟	لماذا ؟	متى ؟	من يقوم بها ؟
٤	تشجيع ثقافة العمل بالمجموعات وتحقيق أهداف جماعية في العمل	لتجنب الأهداف الفردية التي قد تشجع بعض الأفراد العاملين على السلوكيات الأنانية والشعور بالغيرة في العمل .	بصفة مستمرة	مديرو الإدارات المختلفة
٥	صياغة سياسات في العمل تجمع بين الدقة والصرامة في إجراءات العمل مع النظرة الإنسانية من قبل مدير كل إدارة	ليشعر الأفراد العاملون بالجدية في العمل والتقرب من الرئيس المباشر في ذات الوقت وذلك بتقارب خصائص الشخصيات لأداء الأعمال، وبذلك لا يشعر العاملين بفارق فيما بينهم أو يشعر أحد منهم بتعرضه للنقد .	بصفة دورية ومستمرة	الجهاز الإداري بالجامعة
٦	تشجيع قنوات الاتصال الرسمي وغير الرسمي بين المدير والأفراد العاملين	لتفادي ظهور مشاعر الغيرة بين العاملين ولتجنب الشعور بالنقد من قبل بعض الأفراد العاملين وتأثير ذلك على ظهور سلوكيات إخفاء المعرفة لما لها من آثار ضارة في العمل.	بصفة مستمرة	مديرو الإدارات المختلفة
٧	تجنب الإساءة للعاملين أمام الآخرين، وإيثار المديرين مبدأ النصح والإرشاد	الإساءة أمام الآخرين له أضرار على السلوكيات والمشاعر وإيثار مبدأ النصح والإرشاد له تأثير إيجابي على المشاعر لتجنب شعور بعض الأفراد بالغيرة من زملاء العمل .	بصفة مستمرة	مديرو الإدارات المختلفة
٨	توجيه أي مشاعر غيرة تتواجد لدى الأفراد العاملين لغيرة حميدة	ليقبل كل فرد مبدأ التعلم من زملائه ليتحسن أدائه وأن يكون زملائه مصدر إلهام في العمل بدلاً من الغيرة الكيدية التي تحول سلوكياته إلى سلوكيات عدائية في العمل تجاه الزملاء .	بصفة مستمرة	مديرو الإدارات المختلفة
٩	الإهتمام بعلاقة الرئيس بالمرؤوس لتكون أكثر إيجابية	من خلال تبني التوجه لنظرية الاحتفاظ بالموارد والنظر إلى الأفراد أنهم من الموارد الهامة بالمنظمة يمكن استثمار مواردهم الخاصة في العمل عن طريق المكافآت، خاصة مورد المعرفة الذي يعد من الموارد الهامة والضرورية في العمل التنظيمي.	بصفة دورية ومستمرة	الإدارة العليا ومديرو الإدارات المختلفة
١٠	تنمية وتدريب العاملين علي مهارات التفاعل والتواصل مع الآخرين	بهدف تنمية مستوى الذكاء الاجتماعي لديهم لتحسين مستويات التفاعلات الاجتماعية مع	بصفة دورية ومستمرة	شئون العاملين المركزية والفرعية

		الآخرين، وذلك من سبيله تخفيف مستوي سلوكيات النبذ بين زملاء العمل.		
١١	التدقيق في المحتوي الوظيفي للوظائف المختلفة وإعادة تصميم مهام العمل	لتشمل تعاون الأفراد العاملين في إتمام العمل بدلاً من العمل الفردي، بهدف تنمية مستويات مشاركة المعرفة وتبادلها بدلاً من حجبها وإخفائها.	بصفة دورية ومستمرة	مديرو الإدارات المختلفة وشنون العاملين المركزية والفرعية
١٢	توظيف المهارات لدى الأفراد العاملين لضمان تكاملها مع المهام الوظيفية	بهدف ضمان عدم ظهور الغيرة الكيدية في بيئة العمل والإعتماد علي نظرية المعاملة المثلية في العمل لتنمية مستوي جيد من التكامل والتعاون بين الأفراد العاملين.	بصفة دورية ومستمرة	مديرو الإدارات المختلفة وشنون العاملين المركزية والفرعية

من إعداد الباحثة

دلالات الدراسة: من الفروض

١. أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة معنوية بين الشعور بالغيرة الكيدية بين زملاء العمل وظهور سلوكيات إخفاء المعرفة سواء بالمرأوة أو بإدعاء عدم المعرفة في عينة الدراسة وهذا يدل علي وجود قدر من الغيرة بين العاملين في الإدارات المختلفة لكليات جامعة أسبوط تؤدي إلي ظهور سلوكيات إخفائهم للمعرفة سواء بالمرأوة أو بإدعاء عدم معرفتهم للمعلومة، أيضاً ظهور نتيجة عدم معنوية العلاقة بين الغيرة الكيدية بين العاملين محل الدراسة والسلوك العقلاني يوضح وجود بعض العقلانية في سلوكيات العاملين لإخفاء بعض المعلومات طبقاً لتعليمات العمل.
٢. أظهرت نتائج الدراسة وجود بعض من سلوكيات التباعد والنبذ في علاقات العمل بين العاملين محل عينة الدراسة وهذا يشير إلي أن ظهور مشاعر الغيرة في بيئة العمل تؤدي بالتبعية إلي ظهور سلوكيات التباعد والنبذ بين العاملين.
٣. أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة بين ظهور سلوكيات التباعد والنبذ بين العاملين محل الدراسة وإنتهاجهم لسلوكيات إخفاء المعرفة سواء بالمرأوة أو بإدعائهم لعدم المعرفة أو بإخفاء أي تعليمات أو معلومات ضرورية في مهام العمل كنتيجة لوجود قدر من التباعد في العلاقات بين العاملين.
٤. أظهرت نتائج الدراسة وجود دور لكل من الغيرة الكيدية وسلوكيات النبذ في ظهور سلوكيات إخفاء المعرفة سواء بالمرأوة أو بإدعاء عدم المعرفة لأي معلومة تخص العمل وأظهرت النتائج أيضاً أن الإخفاء العقلاني للمعلومات سواء لسريتها أو لصدور معلومات بعدم التصريح بها لأهميتها في العمل تستدعي من الفرد العامل إخفائها عن زملائه بعيداً عن أي مشاعر للغيرة قد توجد بين الأفراد العاملين بل تشير النتائج أن الفرد العامل قد يلجأ للتباعد عن زملائه لضمان سرية المعلومة في بيئة العمل إذا تطلب الأمر لذلك.

حدود الدراسة:

١. اعتمدت الدراسة الحالية على الأساليب الكمية لقياس مستوى معنوية العلاقات بالدراسة .
٢. اعتمد تطبيق الدراسة الحالية على عينة من العاملين داخل جامعة أسيوط واشتملت على متغيرات ديمجرافية معينة كحدود السن والأجر والدرجة الوظيفية المصاحبة لمكان ومجال التطبيق .
٣. تبنت الدراسة الحالية متغيرات محددة بنموذجها ويشمل الغيرة الكيدية وسلوكيات النذب بين زملاء العمل وسلوكيات إخفاء المعرفة نظرًا لضيق الوقت والقدرة أن يشتمل النموذج على أكبر عدد من المتغيرات في مجال إدارة الأعمال في العموم والسلوك التنظيمي على وجه الخصوص .
٤. تبنت الدراسة الحالية الاستبيان كطريقة أساسية لجمع البيانات من المستقصى منهم العاملين بجامعة أسيوط وهذا يفتح مجالاً للتحيز الإدراكي للعاملين بفهم الأسئلة بطبيعة وشكل مختلفين عن العاملين الموجودين بمنظمات أخرى نظرًا لاختلاف مناخ العمل بكل منظمة .
٥. اعتمدت الدراسة الحالية على القطاع العرضي الزمني لجمع الاستبيان Cross sectional design نظرًا لضيق الوقت والإمكانية .
٦. تم تطبيق الدراسة داخل جامعة أسيوط والتي يتشكل الهيكل الوظيفي داخلها بما يتناسب مع طبيعة العمل ومتطلباته والذي يقتصر تعميم النتائج على مجتمع البحث الحالي ومراعاة اختلاف الثقافة التنظيمية لكل منظمة بما يتناسب مع هيكلها الإداري .

دراسات مستقبلية مقترحة:

١. استخدام أساليب أخرى على جانب الأسلوب الكمي للقياس مثل التجارب ودراسات الحالة وذلك للوقوف على أفضل قياس متكامل لمستوى معنوية العلاقات السببية بين متغيرات النموذج .
٢. توصي الدراسة الحالية بإدخال متغيرات جديدة على النموذج مثل بعض العوامل التنظيمية كالدعم التنظيمي أو دعم الرئيسي المباشر، أو بعض العوامل المتعلقة بالوظيفة ذاتها أو مناخ المنظمة كعوامل ضابطة في العلاقات داخل النموذج .
٣. إدخال عنصر الأداء كمتغير تابع سواء على المستوى الفردي أو التنظيمي ودراسة آلية النموذج وتأثير متغيراته (كالنذب وإخفاء المعرفة) على هذا المتغير المهم الجديد .
٤. تطبيق الدراسة على عينة جديدة من العاملين وتغيير مجال التطبيق وبذلك تتغير معه بيئة العمل وثقافته وسلوكياته للوقوف على مستويات الغيرة الموجودة بين العاملين وعلاقة ذلك بكل من مستويات النذب ودرجة إخفاء المعلومة، وايضًا للوقوف على دور النذب في العلاقة بين الغيرة وإخفاء المعرفة .

٥. استخدام القطاع الطولي الزمني لجمع البيانات longitudinal section design وذلك للتعرف علي سلوكيات النبذ وسلوكيات إخفاء المعرفة في بيئة العمل محاولة التعرف على أفضل المسببات التي تؤدي إلى تواجد تلك السلوكيات الضارة في العمل إلى جانب تواجد الغيرة بين زملاء العمل .
٦. دراسة مدى تواجد سلوكيات النبذ وسلوكيات إخفاء المعرفة في مستويات إدارية مختلفة وتحديد أي المستويات الإدارية أكثر حدة في سلوكيات النبذ وإخفاء المعرفة وتقديم توصيات بكيفية تجنب ذلك في كل مستوى إداري .
٧. محاولة دراسة النمط السلوكي ونمط الشخصية للعاملين للوقوف على أهم الأنماط الشخصية والسلوكية للعاملين المؤدية إلى استثارة سلوكيات الغيرة والتبعية تؤدي إلى تنمية السلوكيات الضارة والعدائية في العمل مثل سلوكيات النبذ وسلوكيات إخفاء المعرفة .
٨. إعادة دراسة النموذج بمتغيراته على مستوى مجموعات العمل في المنظمة وتأثير مستوى الانتماء للمجموعة كعنصر مقوض لظاهرة النبذ في العمل .
٩. دراسة عنصر ضغوط العمل والعوامل الوظيفية كعوامل مساعدة لتنمية سلوكيات الغيرة الكيدية في العمل .
١٠. استخدام أساليب مختلفة لقياس مستوى النبذ بين زملاء العمل حيث أن هذا المتغير إدراكي، يدركه الفرد العامل نتيجة المعلومات التي يدركها من تفاعلاته في علاقات العمل، ولذلك بحيث استخدام أساليب أخرى لقياسه كالملاحظة والأسئلة المباشرة من المقابلات الشخصية للوصول إلى المستوى الحقيقي للمتغير الوسيط النبذ بين زملاء العمل .
١١. محاولة قياس مستوى التفاعلات الاجتماعية بين العاملين كعنصر أساسي مقاوم لسلوكيات النبذ في العمل ومشجع أساسي لمشاركة المعرفة .
١٢. توصي دراسة الحالية بإدخال أسلوب القيادة (تحويلية، تشاركية، ديمقراطية، خدمية، متساهلة) كنصر معدل ومتفاعل سواء في المرحلة الأولى أو الثاني من الوساطة التفاعلية وإعادة دراسة نموذج العلاقات من جديد.
١٣. إعادة دراسة التفاعل الذي يحدث بين الغيرة الكيدية وسلوكيات النبذ وتأثيرها على متغيرات تابعة جديدة مثل الإنهماك الوظيفي والرضا الوظيفي والانتماء والولاء التنظيمي للعاملين .
١٤. إعادة دراسة النموذج من خلال عمل دراسة مقارنة على القطاعين العام أو الخاص وقياس تأثير تفاعل المتغيرات في كل من القطاعين .
١٥. دراسة متغير الغيرة الحميدة بين العاملين وتأثيره على سلوكيات نشر المعرفة وإدخال مستوى التفاعلات الاجتماعية بين العاملين كمتغير وسيط في العلاقة .

References:

المراجع العربية:

- حراز، السيد يوسف السيد رجب (٢٠٢٣): أثر سلوكيات إخفاء المعرفة كمتغير وسيط بين إنعدام الأمن الوظيفي خلال جائحة كورونا والأداء الوظيفي: القيادة التحويلية كمتغير معدل، المجلة العربية للدراسات والبحوث المالية والتجارية، المجلد الرابع، العدد الأول، الجزء الثالث، ص: ٢١٣-٢٥٧.
- حسانين، أسامة أحمد؛ محمد، عبد الناصر طه إبراهيم (٢٠١٩): تحليل العلاقة بين الإشراف المسئ والإنحراف في مكان العمل، مجلة كلية التجارة للبحوث العلمية، كلية التجارة - جامعة أسيوط، عدد (٦٥): ٧-٧١.
- ريان، عادل ريان محمد (٢٠١٣): بحوث التسويق: المبادئ والقياس والطرق، الطبعة الرابعة، أسيوط: مطبعة هابي رايت.
- سنوسي، حامد زعزوع (٢٠٢٢): سلوك إخفاء المعرفة كمتغير وسيط في علاقة الإشراف المسئ بسلوك العمل الابتكاري: دراسة تطبيقية علي العاملين بالبنوك بالفيوم، مجلة الدراسات المالية والتجارية، العدد الثالث، ص: ٧٣٠-٧٨٨.
- عبد الواحد، خلود أحمد محمد (٢٠٢٤): أثر الشخصية في العلاقة بين النبذ في مكان العمل وصمت العاملين: دراسة ميدانية علي البنوك التجارية العامة: كلية تجارة - جامعة عين شمس، رسالة ماجستير، ص: ١-١٦٥.
- محمد، فرج البهلول؛ الكرداوي، مصطفى محمد أحمد (٢٠٢٣): أثر النبذ في مكان العمل علي الأداء الإبداعي لأعضاء هيئة التدريس في جامعة الزيتونة بليبيا: بحث مستل من رسالة دكتوراه، المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارية، المجلد الرابع، العدد الأول، الجزء الثالث، ص: ٩١٣-٩٦٢.
- نور الدين، أحمد محمد عبد الحي؛ العنزي، بندر مكاري عوض (٢٠٢٢): النبذ في مكان العمل كمتغير وسيط في العلاقة بين التسييس التنظيمي وسلوكيات العمل المضادة للإنتاجية: دراسة تطبيقية علي العاملين بوحدات الحكم المحلي بمحافظة المنوفية، مجلة التجارة والتمويل، كلية التجارة - جامعة طنطا، العدد الرابع.
- نور الدين، عمرو أحمد؛ الحريري، بسمة محمد إدريس (٢٠٢٥): نموذج هيكلي لدور سلوك إخفاء المعرفة وإنعدام الثقة في التأثير غير المباشر للإشراف المسئ علي نية ترك العمل: دراسة ميدانية علي منظمات صناعة الملابس الجاهزة ببورسعيد، المجلة العربية للتنمية الإدارية، ص: ٢٤-١.

المراجع الأجنبية:

- Alhwa, H.; & Zisen, L. (2016): Job insecurity and employee creativity: The Mediating role of knowledge hidden and the Moderating role of task

-
-
- interdependence. Journal of China Human Resource Development, vol. 9: P. 56–65.
- Ali, M.; Ali, I.; Albort-Morant, G.; & Leal-Rodriguez, A. L. (2021): How do job insecurity and perceived wellbeing affect expatriate employees' willingness to share or hide knowledge?, Journal of International Entrepreneur Management, vol. 17: P. 185–210, doi: 10.1007/s11365-020-00638-1.
- Aliane, N.; Al-Romeedy, B. S.; Agina, M. F.; Salah, P. A. M.; Abdallah, R. M.; Fatah, M. A.; H. A.; & Khairy, H. A.; (2023): How job insecurity affects innovative work behavior in the hospitality and tourism industry? The roles of knowledge hiding behavior and team anti-citizenship behavior, Sustainability, vol. 15(18): P. 139-156.
- Al-Romeedy, B. S.; & Khairy, H. A. (2024): Organizational politics and employee job performance in the tourism and hospitality industry: workplace stress and counterproductive work behavior, Tourism Review.
- Anand, A.; Centobelli, P.; & Cerchione, R. (2020): “Why should I share knowledge with others? A reviewbased framework on events leading to knowledge hiding”, Journal of Organizational Change Management, pp. 379-399, doi: 10.1108/JOCM-06-2019-0174.
- Anaza, N. A.; and Nowlin, E. L. (2017): What's mine is mine: a study of salesperson knowledge withholding & hoarding behavior. Journal of Individual Marketing and Management, vol. 64: P. 14–24, doi: 10.1016/j.indmarman.2017.03.007.
- Andreeva, T.; & Kianto, A. (2012): Does knowledge management really matter? Linking knowledge management practices, competitiveness and economic performance, Journal of Knowledge Management, vol. 16: P. 617–636.
- Balliet, D.; & Ferris, L. D. (2012): ostracism & pro-social behavior: a social dilemma perspective, Journal of Organizational Behavior and Human Decision Processes, Vol. 120(2): P. 298-308, doi: 10.1016/j.obhdp.2012.04.004.
- Banagou, M.; Batistic, S.; Do, H.; & Poell, R.F. (2021): “Relational climates moderate the effect of openness to experience on knowledge hiding: a two-

-
-
- country multi-level study”, Journal of Knowledge Management, Vol. 25(11): P. 60-87, doi: 10.1108/JKM-11-2019-0613.
- Bansal, G.; Malani, P.; & Popl, S. (2009): “Knowledge hoarding”, ISB Insight, Vol. 33: P. 33-35.
- Bartol, K. M.; & Srivastava, A. (2002): “Encouraging knowledge sharing: the role of organizational reward systems”, Journal of Leadership and Organizational Studies, Vol. 9(1): P. 64-76.
- Baumeister, R.F.; Smart, L.; & Boden, J.M. (1996): “Relation of threatened egotism to violence and aggression: the dark side of high self-esteem”, Psychological Review, Vol. 103(1): P. 5-33.
- Bedian, A.G. (1995): workplace envy, Journal of Organizational Dynamics, vol. 23(4): P. 49-56.
- Bencsik, A.; Jakubik, M.; & Juhasz, T. (2020): “The economic consequences of trust and distrust in knowledge-intensive organizations”, Journal of Competitiveness, Vol. 12(3): p. 28.
- Bhatti, H. S.; Hussain, M.; Santoro, G.; & Culasso, F. (2022): the impact of organizational ostracism on knowledge hiding: analyzing the sequential mediating role of efficacy needs and psychological distress, Journal of Knowledge Management, vol. 27(2): P. 485-505, doi: 10.1108/jkm-03-2021-0223.
- Bhatti, S.H.; Zakariya, R.; Vrontis, D.; Santoro, G.; & Christofi, M. (2021): “High-performance work systems, innovation and knowledge sharing”, Employee Relations: The International Journal, Vol. 43(2): P. 438-459.
- Bogilović, S.; Černe, M.; & Škerlavaj, M. (2017): Hiding behind a mask? Cultural intelligence, knowledge hiding, and individual and team creativity, European Journal of Work and Organizational Psychology, 26(5): 710-723.
- Breidenthal, A. P.; Liu, D.; Bai, Y.; & Mao, Y. (2020): The dark side of creativity: Coworker envy and ostracism as a response to employee creativity. Organizational Behavior and Human Decision Processes, vol. 161: P. 242-254.
- Brown, D. J.; Ferris, D. L.; Heller, D.; & Keeping, L. M. (2007): Antecedents and consequences of the frequency of upward and downward social

-
-
- comparisons at work, *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, vol. 102(1): 59–75.
<https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2006.10.003>
- Brown, S.P.; Cron, W.L.; & Slocum, J. W. Jr. (1998): “Effects of trait competitiveness and perceived intra-organizational competition on salesperson goal setting and performance”, *Journal of Marketing*, Vol. 62(4): P. 88-98, doi: 10.1177/002224299806200407.
- Chatterjee, S.; Chaudhuri, R.; Thrassou, A.; & Vrontis, D. (2021): “Antecedents and consequences of knowledge hiding: the moderating role of knowledge hiders and knowledge seekers in organizations”, *Journal of Business Research*, Vol. 128: P. 303-313.
- Chen, Y.; & Li, S.J. (2019): *The Relationship between Workplace Ostracism and Sleep Quality: a Mediated Moderation Model*, vol. 10: P. 319.
- Chen, Y.R.; & Chen, X.P. (2009): To whom do positive norm and negative norm of reciprocity apply? Effects of inequitable offer, relationship, and relational self-orientation, *Journal of Experiencing Social Psychology*, vol. 45(1): P. 24–34, <https://doi.org/10.1016/j.jesp.2008.07.02>
- Chung, Y. W. (2015): “The mediating effects of organizational conflict on the relationships between workplace ostracism with in-role behavior and organizational citizenship behavior”, *International Journal of Conflict Management*, Vol. 26(4): P. 366-385.
- Cohen-Charash, Y. (2009): Episodic envy. *Journal of Applied Social Psychology*, vol. 39(9): P: 2128-2173.
- Cohen-Charash, Y.; & Larson, E.C. (2017): An emotion divided: Studying envy is better than studying “benign” and “malicious” envy, *Current Direct Psychology Science*, vol. 26: P.174–83
- Connelly, C. E.; & Zweig, D. (2015): How perpetrators and targets construe knowledge hiding in organizations. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 24(3), 479-489.
- Connelly, C. E.; Černe, M.; Dysvik, A.; & Škerlavaj, M. (2019): Understanding knowledge hiding in organizations. *Journal of Organizational Behavior*, vol. 40(7): P. 779-782.

-
-
- Connelly, C.E.; Zweig, D.; Webster, J.; & Trougakos, J.P. (2012): "Knowledge hiding in organizations", *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 33(1): P. 64-88, doi: 10.1002/job.737.
- Crusius, J.; Gonzalez, M.F.; Lange, J.; & Cohen-Charash, Y. (2020): "Envy: an adversarial review and comparison of two competing views", *Emotion Review*, Vol. 12(1): P. 3-21, doi: 10.1177/ 1754073919873131.
- Crusius, J.; & Lange, J. (2021): Counterfactual thoughts distinguish benign and malicious envy. *Journal of Emotion*, vol. 21(5): P. 905-920.
- De Clercq, D.; Haq, I.; & Azeem, M. (2019): Workplace ostracism and job performance: Roles of self-efficacy and job level, *Personality Review*, vol. 48: P. 184–203. doi: 10.1108/PR-02-2017-0039
- De Rosa, M.; Bartoli, L.; Charatsari, C.; & Lioutas, E. (2020): "Knowledge transfer and innovation adoption in women farmers", *British Food Journal*, Vol. 123(1): P. 317-336.
- Deng, X. C.; He, S.; Lyu, P.; Zhou, X.; Ye, Y. J.; & Meng, H. L. (2021): Spillover effects of workplace ostracism on employee family life: The role of need for affiliation and work-home segmentation preference, *Actual Psychology*, vol. 53: P. 1146–1160, doi: 10.3724/SP.J.1041.2021.01146
- Dogan, K.; & Vecchio, P. R. (2001): managing envy and jealousy in the workplace, online research note, *Workplace Relations*, P. 57-64.
- Du, S.; & Wang, J. (2022): The employee relationship analysis on innovation behavior of new ventures under the organizational psychology and culture, *Front. Psychology*, vol. 13: P. 304-316, doi: 10.3389/fpsyg.2022.804316.
- Duffy, M. K.; Lee, K.; & Adair, E. A. (2021): Workplace envy. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, vol. 8(1): P. 19-44.
- Duffy, M. K.; Scott, K. L.; Shaw, J. D.; Tepper, B. J.; & Aquino, K. (2012). A social context model of envy and social undermining, *Academy of Management Journal*, vol. 55(3): P. 643-666.
- Duffy, M. K.; & Shaw, J. D. (2000): The Salary syndrome: consequences of envy in groups. *Small Group Psychology* 31:3–23
- Duffy, M. K.; Lee, K.; & Adair, E. A. (2021): Workplace envy. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 8(1), 19-44.

-
-
- Dutta, S.; Thomas, A.; Shiva, A.; Papa, A.; & Cumo, T. (2024): the hustle behind knowledge: role of workplace ostracism and knowledge hiding towards quiet quitting in knowledge intense organizations, *Journal of Knowledge Management*, vol. 28(10): P. 2912-2940, doi: 10.1108/jkm-01-2024-0035.
- Eisenberger, R. (2004): Who takes the most revenge? Individual differences in negative reciprocity norm endorsement, vol. 30 (6): P: 787–799.
- Eisenberger, N. I., Lieberman, M. D., & Williams, K. D. (2003): Does rejection hurt? An fMRI study of social exclusion, *Science*, vol. 302: P. 290–292, doi: 10.1126/science. 1089134
- Eissa, G.; & Wyland, R. (2016): Keeping up with the joneses: The role of envy, relationship conflict, and job performance in social undermining. *Journal of Leadership Organization Studies*, 23, 55–65.
- El-Adawi, I. F. M.; Ashour, Z. E.; Awad, I. A. H.; & Saleh, M. A. M. (2024): knowledge hiding behavior as a mediator in the relationship between workplace envy and employee job performance in the tourism and hotel industry, *Journal of the Faculty of Tourism and Hotels-University of Sadat City*, vol. 8(2): 18-34.
- Erkutulu, H.; & Chafra, J. B. (2016): impact of behavioral integrity on workplace ostracism, *Journal of Applied Research in Higher Education*, vol. 8: P. 222-237, doi: 10.1108/JARHE-01-2015-0007.
- Fahmy, N. S., Soliman, M. R., Khairy, H. A., & Ashour, E. Z. (2024): Organizational politics perception and work engagement in five-star hotels and travel agencies: Does social capital matter?. *Journal of the Faculty of Tourism and Hotels-University of Sadat City*, 8(1/1).
- Feather, N. T.; & Sherman, R. (2002): Envy, Resentment, Schadenfreude, and Sympathy: reactions to deserved and undeserved achievement and subsequent failure, *Personality and Social Psychology Bulletin*, vol. 28(7): P. 953-961, doi: 10.1177/01467202028007008.
- Ferraris, A., Vrontis, D., Belyaeva, Z., De Bernardi, P. and Ozek, H. (2020), “Innovation within the food companies: how creative partnerships may conduct to better performances?” *British Food Journal*, Vol. 123(1): P. 143-158.

-
-
- Ferris, D. L., Rosen, C. C., Johnson, R. E., Brown, D. J., Risavy, S., & Heller, D. (2011). Approach or avoidance (or both?): Integrating core self-evaluations within an approach/avoidance framework. *Personnel Psychology*, 64, 137–161. [http:// dx.doi.org/10.1111/j.1744-6570.2010.01204.x](http://dx.doi.org/10.1111/j.1744-6570.2010.01204.x)
- Ferris, D. L.; Lian, H.; Brown, D. J.; & Morrison, R. (2015): Ostracism, self-esteem, and job performance: When do we self-verify and when do we self-enhance?, *Academy of Management Journal*, vol. 58(1): P. 279– 297.
- Ferris, D.L.; Brown, D.J.; Berry, J.W.; & Lian, H. (2008): The development and validation of the workplace ostracism scale, *Journal of Applied Psychology*, 93 (6) 1348–1366, <https://doi.org/10.1037/a0012743>.
- Festinger, L. (1954): A theory of social comparison processes. *Human Relations*, vol. 7: P: 117–140.
- Ganegoda, D.B.; & Bordia, P. (2019): I can be happy for you, but not all the time: A contingency model of envy and positive empathy in the workplace. *Journal of Applied Psychology*, vol. 104: P. 776–795.
- Gerber, J. P.; Wheeler, L.; & Suls, J. (2018): A social comparison theory meta-analysis 60+ years on. *Psychological Bulletin*, vol. 144(2), 177-197.
- Han, M.S., Masood, K., Cudjoe, D. and Wang, Y. (2020), “Knowledge hiding as the dark side of competitive psychological climate”, *Leadership & Organization Development Journal*, Vol. 42 No. 2, pp. 195-207, doi: 10.1108/LODJ-03-2020-0090.
- Han, R.; Tunnisia, A.; Ghayas, S.; & Shahab, M. (2024): relationship between workplace ostracism and knowledge hiding: meditational role of reciprocity beliefs among college teachers, *Journal of Heliyon*, vol. 10: P. 1-8, doi: 10.1016/j.heliyon.2024.e29134.
- Han, T. S., Chiang, H. H., McConville, D., & Chiang, C. L. (2015): A longitudinal investigation of person–organization fit, person–job fit, and contextual performance: the mediating role of psychological ownership. *Hum. Perform.* 28, 425–439, doi: 10.1080/08959285.2015.1021048
- Hernaes, T., Cerne, M., Connelly, C., Poloski Vokic, N. and S`kerlavaj, M. (2019), “Evasive knowledge hiding in academia: when competitive individuals are asked to collaborate”, *Journal of Knowledge Management*, Vol. 23 No. 4, pp. 597-618, doi: 10.1108/JKM-11-2017-0531.

-
-
- Hilal, O. A. (2023). The role of organizational stress in the relationship between leader-member exchange and work
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: a new attempt at conceptualizing stress. *Business Psychology*, 44, 513–524, doi: 10.1037/0003-066X.44.3.513
- Hobfoll, S.E., Freedy, J., Lane, C. and Geller, P. (1990), “Conservation of social resources: social support resource theory”, *Journal of Social and Personal Relationships*, Vol. 7 No. 4, pp. 465-478.
- Hoogland, C.E.; Thielke, S.; Smith, R.H. (2017): Envy as an evolving episode, pp. 111–42
- Ivanov, P. & Usheva, M. (2021): “Workplace outcomes, the example of Bulgarian corporations”, *Ekonomicko-Manazerske Spektrum*, Vol. 15 (1): P. 84-96.
- Jahanzeb, S.; & Newell, R. (2020): Can mindfulness overcome the effects of workplace ostracism on job performance? 160 (5): P. 589–602.
- Jiang, X.; Li, X.; Dong, X.; & Wang, L. (2022): How the big five personality traits related to aggression from perspectives of the benign and malicious envy. *BMC Psychology*, 10: P. 203.
- Jiang, Z. (2019), “Why withholding information at work won’t give you an advantage”, *Harvard Business Review*, available at: <https://hbr.org/2019/11/why-withholding-information-at-work-wont-give-you-an-advantage>
- Khairy, H. A., Mahmoud, R. H., Saeed, A. A. A., & Hussien, I. M. (2023). The moderating role of ethical leadership in the relationship between organizational politics and workplace envy in hotels, *Journal of the Faculty of Tourism and Hotels-University of Sadat City*, 7(1/2), 1-20.
- Khan, H. M.; & Noor, A. (2020): does employee envy trigger positive outcomes at workplace? A study of upward social comparison, envy and employee performance, *Journal of Global Business Insights*, vol. 5(2): 169-188, doi:10.5038/2640-6489.5.2.1130.
- Khan, M. H.; & Noor, A. (2020): Does employee envy trigger the positive outcomes at workplace? A study of upward social comparison, envy and

-
-
- employee performance, *Journal of Global Business Insights*, vol. 5(2): P. 169-188.
- Khoreva, V., & Wechtler, H. (2020): Exploring the consequences of knowledge hiding: An agency theory perspective, *Journal of Managerial Psychology*, vol. 35(2), 71-84.
- Kim, E.; & Glomb, T. M. (2014): Victimization of high performers: the roles of envy and work group identification. *Journal of Applied Psychology*, vol. 99: P. 619–634
- Kish-Gephart, J. J.; Detert, J. R.; Trevino, L. K; & Edmondson, A. C. (2009): Silenced by fear, the nature, sources, and consequences at work, *Research in Organizational Behavior*, vol. 29: P. 163-193.
- Lange, J., Blatz, L., & Crusius, J. (2018): Dispositional envy: A conceptual review. *The SAGE Handbook of Personality and Individual Differences*, 3, 424-440.
- Lange, J.; Crusius, J. (2015): The tango of two deadly sins: The social-functional relation of envy and pride. *Journal of Personal Social Psychology*, vol. 109: P. 453–472.
- Leung, A., Wu, L., Chen, Y. & Young, M. (2011): “The impact of workplace ostracism in service organizations”, *International Journal of Hospitality Management*, Vol. 30(4): P. 836-844.
- Li, J. J.; Wong, I. A.; & Kim, W. G. (2016), “Effects of psychological contract breach on attitudes and performance: the moderating role of competitive climate”, *International Journal of Hospitality Management*, Vol. 55, pp. 1-10, doi: 10.1016/j.ijhm.2016.02.010.
- Li, M., Xu, X., & Kwan, H. K. (2023): The antecedents and consequences of workplace envy: A meta-analytic review. *Asia Pacific Journal of Management*, vol. 40(1): P. 1-35.
- Lin, H. F. (2015): Linking knowledge management orientation to balanced scorecard outcomes. *Journal of Knowledge Management*, 19, 1224–1249.
- Lin, H. H., and Wang, S. (2012): Investigating the effect of university students’ personality traits on knowledge with holding intention: a multi-theory perspective, *International Journal of Information, Education, and Technology*, 2, 354–357, doi: 10.7763/IJiet.2012.V2.150

-
-
- Liu, D.; Li, W.; & Chen, W. (2017): Antecedents of malicious and benign envy and mechanisms for their influences. *Advanced Psychology Science*, vol. 25: P: 342–357.
- Liu, J.; Kwan, H.K.; Lee, C.; & Hui, C. (2013): Work-to-family spillover effects of workplace ostracism: the role of work-home segmentation preferences, *Human Resource Management*, 52 (1) 75–93, <https://doi.org/10.1002/hrm.21513>.
- Liu, P., Zhang, Y., Ji, Y. and Wu, S. (2021), “Threat upon entry: effect of coworker ostracism on newcomers’ proactive behaviors during organizational socialization”, *Frontiers in Psychology*, Vol. 12, p. 809.
- Liu, X., Liu, J., Hui, C. and Wu, R. (2015), “The effect of workplace ostracism on proactive behavior: the self-verification theory perspective”, *Acta Psychologica Sinica*, Vol. 47 No. 6, p. 826.
- Liu, Y.; Zhu, J. N.; & Lam, L. W. (2020): Obligations and feeling envied: A study of workplace status and knowledge hiding. *Journal of Managerial Psychology*, 35(5), 347-359.
- Mao, Y., He, J., & Yang, D. (2021): The dark sides of engaging in creative processes: Co-worker envy, workplace ostracism, and incivility. *Asia Pacific Journal of Management*, 38(4), 1261–1281. <https://doi.org/10.1007/s10490-020-09707-z>
- Miceli, M.; & Castel-franchi, C. (2007): the envious mind, *Journal of cognition and emotion*, vol. 21(3): P. 449-479.
- Milka, M.; Khelil, B. M.; & Salem, H. N. (2017): organizational ostracism: a potential framework in order to deal with it, *Journal of Safety and Health at Work*, doi: 10.1016/j.shaw.2017.03.001
- Mohd, S.; Cerne, M.; & Zhang, P. (2021): An exploratory configurationally analysis of knowledge hiding antecedents in project teams. *Project Management J.* 52, 31–44. doi: 10.1177/8756972820939768
- Mottner, S., & Ford, J. B. (2008): Internal competition in a nonprofit museum context: development of a scale. *International Journal of Nonprofit Volunteer Sector and Marketing*, 13, 177–190. doi: 10.1002/nvsm.333
- Murphy, D. (2021), “Rivals see ‘fierce’ competition as UAE digital bank and prepares for launch”, *CNBC*, available at:

www.cnbc.com/2021/06/24/fierce-competition-as-uae-digital-bank-zand-prepares-for-launch.html (accessed 11 February 2022).&&&&

- Murtza, M. H., & Rasheed, M. I. (2023): The dark side of competitive psychological climate: Exploring the role of workplace envy. *Journal of Hospitality and Tourism Insights*, vol. 6(3): P. 1400-1418.
- O'Reilly, J., Robinson, S.L., Berdahl, J.L. and Banki, S. (2015), "Is negative attention better than no attention? The comparative effects of ostracism and harassment at work", *Organization Science*, Vol. 26 (3): P. 774-793, <https://doi.org/10.1287/orsc.2014.0900>.
- Oaten, M., Williams, K. D., Jones, A., & Zadro, L. (2008): The effects of selfregulation in the socially anxious. *Journal of Social and Clinical Psychology*, vol. 27: P. 471–504. doi:10.1521/jscp.2008.27.5.471
- Palabiyik, N.; Surucu, L.; & Yikilmaz, I. (2024): workplace envy, workplace incivility and job satisfaction: an imperical study on Nurses, *International Journal of Economic and Administrative Studies*, Vol. 42: P. 81-94, doi: 10.18092/ulikdince.1319891.
- Palabiyik, N.; Yikilmaz, İ.; & Sürücü, L. (2024): Workplace envy, workplace incivility, and Job satisfaction: An empirical study on nurses. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, (42), 81–94, <https://doi.org/10.18092/ulikidince.1319891>
- Pan, W., Zhang, Q., Teo, T. S., & Lim, V. K. (2018): The dark triad and knowledge hiding. *International Journal of Information Management*, vol. 42: P. 36-48.
- Parrott, W. G.; & Smith, R. H. (1993): Distinguishing the experiences of envy and jealousy. *Journal of Personal Social Psychology*, vol. 64: P. 906–920.
- Peng, H., Bell, C., & Li, Y. (2021): How and when intragroup relationship conflict leads to knowledge hiding: The roles of envy and trait competitiveness. *International Journal of Conflict Management*, 32(3), 383-406.
- Peng, H., Bell, C., & Li, Y. (2021): How and when intragroup relationship conflict leads to knowledge hiding: The roles of envy and trait competitiveness. *International Journal of Conflict Management*, 32(3), 383-406.

-
-
- Ramadhani, W. W. M.; & Ruspitasari, D. W. (2022): The correlation between coworker envy and work place ostracism: the mediating role of the nature of work on the job performance of CV Istana Boneka Employees, *Journal of Management dan Kearifan Local Indonesia*, vol. 6(1): P. 44-51, doi:10.26805/JMKLI.v6i1.161.
- Riasat, N.; Milka, F.; & Ali, A. (2023): Relationship between being envied and workplace ostracism: Moderating role of narcissism and organizational support, *Pakistan Journal of Social Research*, vol. 5(2): P. 1313-1325.
- Riaz, S.; Xu, Y.; Hussain, S.J.S. (2019): Workplace ostracism and knowledge hiding: the mediating role of job tension, vol. 11(20): P: 5547-5560, <https://doi.org/10.3390/su11205547>.
- Richman, L. S; Leary, M. R.; (2009): Reactions to discrimination, stigmatization, ostracism, and other forms of interpersonal rejection: a multi-motive model, *Psychological Review*; vol. 116: P. 365-383.
- Risgiyanti; Suyono, J.; Harmadi; & Istiqomah, S. (2023): the impact of workplace ostracism induced by coworker envy on psychological empowerment and organizational commitment, *Journal of Indonesian Economy and Business*, vol. 38(3): P. 191-210, www.journal.ugm.ac.id/v3/jieb.
- Robinson, S.L., O'Reilly, J. and Wang, W. (2013), "Invisible at work: an integrated model of workplace ostracism", *Journal of Management*, Vol. 39 No. 1, pp. 203-231.
- Robinson, S.L., O'Reilly, J. and Wang, W. (2013), "Invisible at work: an integrated model of workplace ostracism", *Journal of Management*, Vol. 39(1): P. 203-231. <https://doi.org/10.1177/0149206312466141>.
- Rodriguez-Mosquera, P. M; Parrott, W. G.; & Hurtado de Mendoza, A. (2010): I fear your envy, I rejoice in your coveting: on the ambivalent experience of being envied by others. *Journal of Personality and Social Psychology*, vol. 99: P. 842-854.
- Santoro, G., Thrassou, A., Bresciani, S. and Del Giudice, M. (2019), "Do knowledge management and dynamic capabilities affect ambidextrous entrepreneurial intensity and firms' performance?", *IEEE Transactions on Engineering Management*, Vol. 68 No. 2, pp. 378-386.

-
-
- Sao, R., & Wadhwani, K. (2018): Workplace ostracism: More distressing than harassment. *Helix*, vol. 8: P. 4167–4170, doi: 10.29042/2018-4167-4170
- Sarfraz, M., Qun, W., Sarwar, A., Abdullah, M. I., Imran, M. K., & Shafique, I. (2019): Mitigating effect of perceived organizational support on stress in the presence of workplace ostracism in the Pakistani nursing sector. *Psychology and Behavior Management* 12, 839–849, doi: 10.2147/PRBM.S210794
- Scott, K. L.; & Duffy, M. K. (2015): Antecedents of workplace ostracism: New directions in research and intervention. In *Mistreatment in organizations* (pp. 137-165), Bingley, UK: Emerald Group, doi: 10.1108/S1479-355520150000013005
- Scott, K. L; Tams, S.; Schippers, M. C; & Lee, K. (2015): Opening the black box: why and when workplace exclusion affects social reconnection behavior, health, and attitudes. *European Journal of Work Organization Psychology*, vol. 24(2): P. 239–255, <https://doi.org/10.1080/1359432x.2014.894978>.
- Semerci, A.B. (2019), “Examination of knowledge hiding with conflict, competition and personal values”, *International Journal of Conflict Management*, Vol. 30(1): P. 111-131, doi: 10.1108/IJCMA-03-2018-0044.
- Şener, İ.; Erdilek Karabay, M.; Elçi, M.; & Erman, H. (2022): Does workplace envy always have detrimental consequences in organizations? A study of public and private sector employees, *Kybernetes*, vol. 51(9): P. 2712-2732.
- Shady, A.; Bouchra, N.; & Darrag, M. (2023): workplace ostracism as an antecedent to workplace envy: the mediating roles of meta-cognitive resources and dimensions of social perception, *Emerald Publishing*, vol. 12(1): P. 113-129, doi: 10.1108/EBHRM.08.2022.0194.
- Shamsudin F. Mohd, Hamouche, S.; Abdulmajid, D., Cheikh Ali, Bani-Melhem, S.; Bani-Melhem, A. Jamal, (2022): Why do employees withhold knowledge? The role of competitive climate, envy and narcissism, *Journal of Knowledge Management*, vol. 27 (7): p:1925–1947, <https://doi.org/10.1108/JKM-02-2022-0133>.
- Sharma, N.; & Dhar, R. L. (2022): From curse to cure of workplace ostracism: a systematic review and future research agenda, *Human Recourse*

-
-
- Management Review 32 (3), 100-136,
<https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2021.100836>.
- Shi, F.; Wang, Z.; & Yuan, S. (2021): Supervisor hidden contradiction of exchange of experience and knowledge: Based on the theory of contradiction amplification. *Journal of China Human Resource Development*, vol. 38: P. 94–105.
- Shirahada, K. & Zhang, Y. (2022), “Counterproductive knowledge behavior in volunteer work: perspectives from the theory of planned behavior and well-being theory”, *Journal of Knowledge Management*, Vol. 26 (11): P. 22-41, doi: 10.1108/JKM-08-2021-0612.
- Shousha, N. M. (2020): Relationship between perceived workplace envy and job performance in Egypt: Moderating effect of self-esteem. *BPA-Applied Psychology Bulletin*, vol. 68(288), 2-18.
- Singal, M. (2015): How is the hospitality and tourism industry different? An empirical test of some structural characteristics, *International Journal of Hospitality Management*, vol. 47: P. 116-119.
- Singh, B.; Selvarajan, T. T.; & Solansky, S. T. (2024): co-worker influence on employee performance a conservation of resources perspective, *Journal of Managerial Psychology*, vol. 34(8): P. 587-600, doi: 10.1108/JMP-09-2018-0392.
- Smith, R. H., & Kim, S. H. (2007): Comprehending envy. *Psychological Bulletin*, vol. 133(1): P: 46-64.
- Sofyan, Y., De Clercq, D. and Shang, Y. (2021), “Detrimental effects of work overload on knowledge hiding in competitive organisational climates”, *Asia Pacific Journal of Human Resources*, doi: 10.1111/ 1744-7941.12317.
- Spurk, D., Hirschi, A. and Dries, N. (2019), “Antecedents and outcomes of objective versus subjective career success: competing perspectives and future directions”, *Journal of Management*, Vol. 45 No. 1, pp. 35-69, doi: 10.1177/01492063187865.
- Spurk, D., Hofer, A. & Kauffeld, S. (2021): “Why does competitive psychological climate foster or hamper career success? The role of challenge and hindrance pathways and leader-member-exchange”, *Journal*

-
-
- of Vocational Behavior, Vol. 127, p. 1035-1042, doi: 10.1016/j.jvb.2021.103542.
- Sterling CM, van de Ven N, Smith RH. 2017. The two faces of envy, pp. 57–84
- Sterling, C. M., & Labianca, G. J. (2015): Costly comparisons: Managing envy in the workplace. *Organizational Dynamics*, 44(4), 296-305.
- Sterling, C.M.; van de Ven, N.; Smith, R.H. (2016): The Two Faces of Envy: Studying Benign and Malicious Envy in the Workplace. In *Envy at Work and in Organizations: Research, Theory, and Applications*; Oxford University Press: Oxford, UK, pp. 57–84.
- Strijker, D., Bosworth, G., & Bouter, G. (2020): Research methods in rural studies: Qualitative, quantitative and mixed methods. *Journal of Rural Studies*, vol. 78: P. 262- 270.
- Strike, N.P., Hamstra, M.R.W. and Segers, M.S. (2021), “Antecedents of knowledge withholding: a systematic review & integrative framework”, *Group & Organization Management*, Vol. 46 No. 2, pp. 223-251, doi: 10.1177/1059601121994379.
- Su, X.; & Chen, C. (2023): the influence of workplace envy on employees’ knowledge-hiding behavior, based on comparative analysis between generation cohorts, *Journal of Behavioral Sciences*, vol. 13: P. 716-735, doi: 10.3390/bs13090716.
- Sun J, Li W-D, Li Y, Liden RC, Li S, Zhang X. (2020): Unintended consequences of being proactive?, Linking proactive personality to coworker envy, helping, and undermining, and the moderating role of prosocial motivation, *Journal of Applied Psychology*.
- Sun, J. M., Song, M., & Wang, Z. (2020): Behavioral Intention Promotes Generalized Reciprocity and power distance. Evidence from the Dictator Game, *Journal of Business Economics*, 11(3): P.753-772.
- Tai, K., Narayanan, J., & McAllister, D. J. (2012): Envy as pain: Rethinking the nature of envy and its implications for employees and organizations. *Academy of Management Review*, 37(1), 107-129.
- Tai, K.; Narayanan, J.; & McAllister, D.J. (2012): Envy as pain: Rethinking the nature of envy and its implications for employees and organizations. *Academy of Management Review*, 37, 107–129.

-
-
- Takhsha, M.; Barahimi, N.; Adelpanah, A.; & Salehzadeh, R. (2020): The effect of workplace ostracism on knowledge sharing: the mediating role of organization-based self-esteem and organizational silence, *Journal of Workplace Learning* Vol. 32 (6): P. 417–435, <https://doi.org/10.1108/jwl-07-2019-0088>.
- Tesser, A. (1988): “Toward a self-evaluation maintenance model of social behavior”, in Berkowitz, L. (Ed.), *Advances in Experimental Social Psychology*, Academic Press, New York, Vol. 21, pp. 181-227.
- Thompson, G., Glasø, L. and Martinsen, O. (2016), “Antecedents and consequences of envy”, *The Journal of Social Psychology*, Vol. 156 No. 2, pp. 139-153, doi: 10.1080/00224545.2015.1047439.
- Tianru, G.; & Aizhong, H. (2019): The Effect of workplace ostracism on knowledge hiding: A moderated chain mediation Model. *Nankai Management Review*, 22, 15–27.
- Twenge, J.M., Catanese, K.R. and Baumeister, R.F. (2002), “Social exclusion causes self-defeating behavior”, *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 83(3), pp. 606-615, doi: 10.1037/0022-3514.83.3.606.
- Van de Ven, N. (2016), “Envy and its consequences: why it is useful to distinguish between benign and malicious envy”, *Social and Personality Psychology Compass*, Vol. 10(6), P. 337-349, doi: 10.1111/spc3.12253.
- Van de Ven, N.; Zeelenberg, M.; and Pieters, R. (2010), “Warding off the evil eye: when the fear of being envied increases prosocial behavior”, *Psychological Science*, Vol. 21(11), P. 1671-1677, doi: 10.1177/0956797610385352.
- Vecchio, R. (2005), “Explorations in employee envy: feeling envious and feeling envied”, *Cognition & Emotion*, Vol. 19(1), P. 69-81, doi: 10.1080/02699930441000148.
- Vecchio, R.P. (1997), “Categorizing coping responses for envy: a multidimensional analysis of workplace perceptions”, *Psychological Reports*, Vol. 81(1), P. 137-138, doi: 10.2466/pr0.1997.81.1.137.
- Vecchio, R.P. (2000), “Negative emotion in the workplace: employee jealousy and envy”, *International Journal of Stress Management*, Vol. 7(3), P. 161-179, doi: 10.1023/A:1009592430712.

-
-
- Von der Trenck, A. (2019): "It's mine." The Role of Psychological Ownership and Territoriality in Knowledge Hiding, Proceedings of ICIS Proceedings; Available online: <https://www.semanticscholar.org/paper/%22It's\textquoterights-Mine.%22-The-Role-of-Psychological-Ownership-in-Trenck/b5ea4f3b13903ad6991b3dc17d83507bc5861965>
- Wang, P., Chu, P. P., Wang, J., Pan, R. S., Sun, Y., Yan, M., et al. (2020). Association between job stress and organizational commitment in three types of Chinese university teachers: Mediating effects of job burnout and job satisfaction. *Front Psychological Review*, vol. 11: P. 768. doi: 10.3389/fpsyg.2020.576768
- Webster, J., Brown, G., Zweig, D., Connelly, C.E., Brodt, S. and Sitkin, S. (2008), "Beyond knowledge sharing: withholding knowledge at work", in Martocchio, J.J. (Ed.), *Research in Personnel and Human Resources Management*, Vol. 27: P. 1-37, Emerald Group Publishing Limited, Bingley, , doi: 10.1016/S0742-7301(08)27001-5.
- Wen, J.; & Ma, R. (2021): antecedents of knowledge hiding and their impact on organizational performance, *Journal of Organizational Psychology*, vol. 12: P. 1-12, doi: 10.3389/fpsyg.2021.796976.
- Wen, Z.; Wang, H.; Wang, K.; Cui, M.J. (2022): The developmental Logic of knowledge hiding: A literature review, *Scientific Technological Progress Policy*, vol. 39: P. 150–160.
- Weng, Q., Latif, K., Tariq, H., Khan, A.K., Butt, H.P., Obaid, A. and Sarwar, N. (2020), "Loaded with knowledge, yet green with envy: leader–member exchange comparison and coworkers-directed knowledge hiding behavior", *Journal of Knowledge Management*, Vol. 24(7): P. 1653-1680.
- Wesselmann, E. D.; Nairne, J. S.; & Williams, K. D. (2012): An evolutionary social psychological approach to studying the effects of ostracism. *Journal of Social Evolution Cultural Psychology*, vol. 6: P. 309–328. doi: 10.1037/h0099249
- Wesselmann, E. D.; Wirth, J. H.; Mroczek, D. K.; & Williams, K. D. (2012): Dial a feeling: Detecting moderation of affect decline during ostracism. *Journal*

-
-
- of Personality and Individual Differences, vol. 53: P. 580–586.
doi:10.1016/j.paid.2012.04.039
- Wesselmann, E.D.; Wirth, J.H.; Pryor, J.B.; Reeder, G.D.; & Williams, K.D. (2013): When do we ostracize? Social Psychology Personality Science, vol. 4: P. 108–115.
- Williams, K. D. (2009): Ostracism: A temporal need-threat model. In M. Zanna (eds.), advanced experiment of social psychology, P: 279-314, New York: Academic Press
- Williams, K. D. (2009): Ostracism: Annual Review of Psychology, vol. 58: P. 425–452. [http:// dx.doi.org/10.1146/annurev.psych.58.110405.085641](http://dx.doi.org/10.1146/annurev.psych.58.110405.085641).
- Williams, K. D., & Sommer, K. L. (1997): Social Ostracism by Coworkers: Does Rejection Lead to Loafing or Compensation? Personality and Social Psychology Bulletin, 23: 693–706, doi: 10.1177/0146167297237003.
- Williams, K.D. (2007): Ostracism: the Power of Silence, New York: Guilford P: 425–452.
- Wood, J. V. (1996): what is social comparison and how should we study it?, Personality and Social Psychology Bulletin, vol. 22(5): P. 520-537, doi: 10.1177/0146167296225009.
- Wu, L.Z., Yim, F.H., Kwan, H.K. & Zhang, X.M. (2012), “Coping with workplace ostracism: the roles of ingratiation and political skill in employee psychological distress”, Journal of Management Studies, Vol. 49(1): P. 178-199. , <https://doi.org/10.1017/jmo.2017.81>.
- Wu, W., Ni, D., Wu, S., Lu, L., Zhang, X. and Hao, S. (2021), “Envy climate and group performance in full service hotels: the roles of intragroup relationship conflict and competitive climate”, International Journal of Contemporary Hospitality Management, Vol. 33(10): P. 3494-3513, doi: 10.1108/IJCHM-09-2020- 1042.
- Xu, G., Huang, D., Liu, S., & Zhang, X. (2023): The effects of feeling envied on employees’ psychological safety and work engagement: The role of workplace friendship. Psychological Reports, vol. 49(12): P. 1-11.
- Zellars, K. L., & Tepper, B. J. (2003): Beyond social exchange: New directions for organizational citizenship behavior theory and research. In J.

-
-
- Martocchio (Ed.), *Research in Personnel and Human Resources Management*, (pp. 395–424), Greenwich, CT: JAI Press.
- Zhang, Z., & Min, M. (2019): The negative consequences of knowledge hiding in NPD project teams: The roles of project work attributes. *International Journal of Project Management*, vol. 37(2): P. 225-238.
- Zhao, H., Peng, Z. and 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*, Vol. 33(2): P. 219-227.
- Zhao, H., Xia, Q., He, P., Sheard, G. and Wan, P. (2016), “Workplace ostracism and knowledge hiding in service organizations”, *International Journal of Hospitality Management*, Vol. 59: P. 84-94. www.sciencedirect.com/journal/international-journal-of-hospitality-management/issues.
- Zhao, H.; & Xia, Q. (2017): An examination of the curvilinear relationship between workplace ostracism and knowledge hoarding. *Management Decision*, vol. 55: P. 331–346.
- Zhao, Y. R.; Wang, X. C.; Chen, C.; & Shi, K. (2020): A moderated mediation model of workplace ostracism and task performance roles of knowledge sharing and task interdependence, *Journal of Chinese Management Studies*, vol. 14: P. 51–67. doi: 10.1108/CMS-10-2018-0716

**The role of employees' ostracism behavior in the relationship
between malicious envy and Knowledge Hiding behavior
Applied on employees of Asuyt University**

Abstract

The purpose of the study: the present study included a model to examine the relationships between employees' malicious envy, employees' ostracism behavior, and knowledge hiding behavior.

The study methodology: the study used qualitative and quantitative analytical methodology; in addition to survey method was applied to gather data on a sample of (290) of employees in Asuyt University, the sample of the study was chosen from a population of (13,607); statistical analysis was applied using SPSS program.

The results of the study: the study came up with end results that there are positive direct relationships of the variables in the model, and the presence of the role of the mediator employees' ostracism behavior with two factors of employees' knowledge hiding behavior, and no mediation proved to exist with the third factor.

Managerial application: to direct any emotions of envy for the employees to become positive so they accept learning from their colleagues to improve their performance, and managers have to enhance their relationships with employees to be more positive by adopting the theory of conservation of resources to help employees to invest in their resources at work through enhancing incentives especially their knowledge as an important resource inside the organization, and to train and develop the skills of their employees on how to communicate and interact with others at work in order to enhance their social and emotional intelligence to mitigate the level of ostracism behavior among work colleagues.

Key words: employees' Malicious Envy; Employees' Ostracism Behavior; Knowledge Hiding Behavior