



**The effect of job insecurity on organizational withdrawal behavior
An exploratory study of the opinions of a sample of employees at Al-
Mustaqbal College, Al-Ahlia University**

Ahmed Abdul Hassan Al-Ibrahimi*, Muhammad Saadi Kazem, Karrar Hussein Al-Ramahi

Business Administration Department, Al-Mustaqlal College, Al-Ahlia University

Keywords:

Job insecurity, employee withdrawal behavior, Al-Mustaqlal University College.

ARTICLE INFO

Article history:

Received 16 Apr. 2023

Accepted 27 Apr. 2023

Available online 30 Aug. 2023

©2023 College of Administration and Economy, Tikrit University. THIS IS AN OPEN ACCESS ARTICLE UNDER THE CC BY LICENSE

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



***Corresponding author:**

Ahmed Abdul Hassan Al-Ibrahimi

Business Administration Department,
almustaqlal University College

Abstract: The purpose of the research is an attempt to reveal the nature of the role played by job insecurity in the occurrence of the state of organizational withdrawal, where the two variables represent a dangerous phenomenon in organizations that could threaten the infrastructure of any organization and make organizations operate under the influence of uncertainty and high risk. In order to achieve the goals of the research, the researchers distributed (100) questionnaires for workers at Al-Mustaqlal University College. (78) questionnaires were retrieved, of which the valid ones were for analysis (73). They were analyzed using the advanced statistical program SmartPLS V.4 as well as the SPSS V program. 26 The research concluded that job insecurity contributes Significantly in the occurrence of the phenomenon of withdrawal from the workplace, morally or financially, or both, so the research recommends the need to avoid putting workers under job insecurity in order not to lose these workers.

تأثير انعدام الامن الوظيفي على سلوك الانسحاب التنظيمي دراسة استطلاعية لآراء عينة من العاملين في كلية المستقبل الجامعة الاهلية

احمد عبد الحسن الابراهيمي محمد سعدي كاظم
كرار حسين الرماحي قسم إدارة الاعمال، كلية المستقبل الجامعة

المستخلص

الغرض من الدراسة محاولة الكشف عن طبيعة تأثير انعدام الامن الوظيفي في حدوث حالة الانسحاب التنظيمي حيث يمثل المتغيرين ظاهرة خطيرة في المنظمات من الممكن أن تهدد البنية الأساسية لأي منظمة ومن أجل تحقيق أهداف الدراسة اعتمد الباحثون المنهج الوصفي الذي يعد طريقة لدراسة الظواهر أو المشكلات العلمية من خلال القيام بالوصف بطريقة علمية، ومن ثم الوصول إلى تفسيرات منطقية لها دلائل وبراهين تمنح الباحث القدرة على وضع إطار محددة للمشكلة، ويتم استخدام ذلك في تحديد نتائج الدراسة لذا قام الباحثون بتوزيع (100) استبيان على العاملين في كلية المستقبل الجامعة تم استرجاع (78) استبيان كان الصالح منها للتحليل (73) وقد تم تحليلاً باستعمال البرنامج الاحصائي المتقدم SmartPLS V.4 فضلاً عن برنامج SPSS V. 26 وقد توصلت الدراسة إلى أن انعدام الامن الوظيفي يسهم بشكل كبير في حدوث ظاهرة الانسحاب من مكان العمل معنوياً أو مادياً أو كلاهما لذا توصي الدراسة بضرورة تجنب وضع العاملين تحت انعدام الامن الوظيفي لكي لا يتم فقدان هؤلاء العاملين.

الكلمات المفتاحية: انعدام الامن الوظيفي، سلوك الانسحاب التنظيمي، كلية المستقبل الجامعة.

المبحث الأول: منهجية البحث

المقدمة

تنتشر في المنظمات اليوم مجموعة من الإجراءات التي تصنع فجوة (مسافة) مادية أو نفسية بين العاملين والمنظمة. يُظهر العاملون الذين يعانون مما يُعرف بسلوك الانسحاب مستويات معنويات منخفضة، ويشعرون بالتوتر، ويدركون ضغوط العمل بشكل سلبي يشتمل سلوك الانسحاب على العديد من الخصائص مثل حجب جهود العمل والتأخير والتغيب والتSkinin الاجتماعي ودوران العمل وجد الباحثون أن العاملين يستخدمون سلوك الانسحاب كآلية للتكيف للمساعدة في تخفيف التوتر من ظروف العمل غير السارة وقد أثبتت الدراسات الحديثة أن سلوكيات الانسحاب منتشرة على نطاق واسع في المنظمات ومدمرة بشدة لبيئة العمل. وإن الخسارة الاقتصادية بسبب سلوك انسحاب العاملين كانت عالية تصل إلى 2.8 مليون دولار.

هناك إشارات إلى أن من بين أهم العوامل التي قد تؤدي إلى سلوك الانسحاب التنظيمي هو انعدام الامن الوظيفي وهذا ما حفز الباحثين لدراسة هذه العلاقة ومن أجل الإحاطة بجوانب هذه الدراسة تم تقسيمها على خمسة مباحث إذ خصص المبحث الأول لتناول المنهجية العملية للدراسة بما تحتويه من مشكلة الدراسة وأهميتها وأهدافها وفرضياتها ومخططها الفرضي فضلاً عن مجتمع الدراسة وأساليب التحليل الاحصائي) وتناول المبحث الثاني الاطار النظري للمتغير المستقل انعدام الامن الوظيفي في حين تناول المبحث الثالث الجانب النظري للمتغير التابع سلوك الانسحاب التنظيمي كما تناول المبحث الرابع الجانب العملي للدراسة سواء الإحصاء الوصفي أو اختبار فرضيات الدراسة

وأخيراً تناول المبحث الخامس الاستنتاجات التي توصلت إليها الدراسة واختتمت بالتوصيات التي قدمتها الدراسة.

أولاً. مشكلة الدراسة: منذ أواخر السبعينيات من القرن الماضي، أدت الركود الاقتصادي وإعادة الهيكلة الصناعية والتغير التكنولوجي والمنافسة العالمية المكثفة إلى تغيير طبيعة العمل بشكل كبير. وقد شاركت المنظمات في معظم البلدان الصناعية في إعادة الهيكلة وتسرير العمال و"تغيير الحجم" في محاولاتهم للحد من تكاليف العمالة وتحسين القدرة التنافسية. من المنظور التنظيمي، وفرت هذه العديد من الشركات معوضة وظيفية وعديمة الالزام للتكيف مع بيئه متغيرة. من المنظور الفردي، بالرغم من أن بعض الأفراد قد ينظرون إلى الظهور بشكل إيجابي، فإن النتائج السلبية واضحة وقد سيطروا على الأديبيات النفسية. لقد نزح الملايين من العمال بينما أصبح البعض الآخر عاطلين عن العمل بدوام جزئي، أو مستأجرين بعقود عمل مؤقتة، أو تعرضوا "لتغيير جوهري وغير طوعي في مجموعات معتقداتهم حول المنظمة المستخدمة ومكانهم فيها". بالنسبة للعديد من العاملين، تسببت التغيرات في الحياة العملية التي شهدناها على مدى العقدين الماضيين في إحساس بعدم الأمان فيما يتعلق بطبيعة وظائفهم ومستقبل وجودها. (Sverke, & Hellgren, 2012:3).

ما تقدم يمكن تلخيص مشكلة الدراسة بإثارة السؤال الآتي: ما هو تأثير انعدام الأمان الوظيفي في حدوث الانسحاب التنظيمي؟

ثانياً: أهمية الدراسة

1. تتبّع أهمية هذه الدراسة بأنها تركز على موضوع هام جدًا يؤثّر على قدرة المنظمة التنافسية وتحقيقها لأهدافها والتي ستؤدي إلى تحسين أدائهم وزيادة الإنتاجية وتحقيق المنظمة لأهدافها وزيادة قدرتها التنافسية إقليمياً ودولياً عبر تجنب حالات الانسحاب وذلك من خلال التقليل من اثار انعدام الأمان الوظيفي

2. تأتي أهمية هذه الدراسة أيضًا في أنها سوف تساهم بتزويد المهتمين والمسؤولين بالمعلومات التي يحتاجونها حول متغيرات الدراسة والتتاغم في مكان العمل على وجه الخصوص

3. امكانية تطوير الدراسة الحالية وذلك في جانبين الأول عبر السعي إلى تطبيقها في منظماتنا الوطنية والثاني عبر اضافة متغيرات أخرى تساهم في الحد من الآثار السلبية لمتغيراتها

ثالثاً. أهداف الدراسة: تسعى الدراسة الحالي إلى تحقيق الأهداف الآتية:

1. تأطير مفاهيمي لمتغيرات الدراسة الحالي التعرف على العلاقة بين انعدام الأمان الوظيفي وسلوك الانسحاب

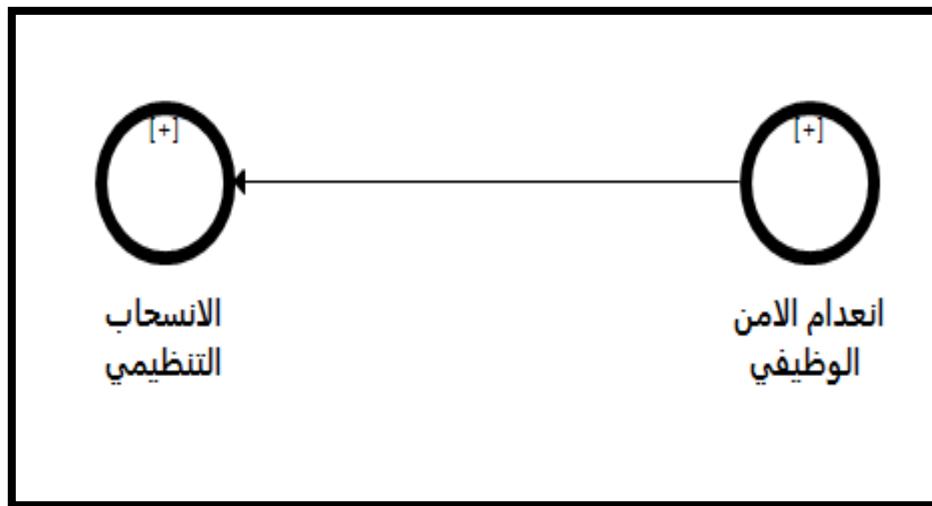
2. إغاء المكتبة المحلية والعربية بالمعلومات الالزامية عن اثر تبني استراتيجية فعالة لتجنب حالة انعدام الأمان الوظيفي من أجل تحسين بيئه العمل في المنظمات بشكل عام.

رابعاً. فرضيات الدراسة: للدراسة فرضية رئيسية تنص على "وجود تأثير معنوي لانعدام الامان الوظيفي على سلوك الانسحاب التنظيمي"

خامساً. المخطط الفرضي للدراسة: تتكون الدراسة الحالية من متغيرين وكما يأتي:

المتغير المستقل: انعدام الأمان الوظيفي Job Insecurity

المتغير التابع: الانسحاب التنظيمي organizational withdrawal



الشكل (1) المخطط الفرضي للدراسة

سادساً. **أساليب التحليل الاحصائي:** اعتمد الباحث مجموعة من الأساليب الإحصائية لتحليل البيانات التي تم جمعها عبر أداة الدراسة الأساسية وهي الاستبيان ومن هذه الأساليب

1. التحليل الاحصائي الوصفي (المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري)
2. معامل الارتباط ونمذجة المعادلات الهيكلية باستعمال برنامج SmartPLS

المبحث الثاني: الجانب النظري للمتغير المستقل انعدام الامن الوظيفي

أولاً. **مفهوم انعدام الامن الوظيفي:** انعدام الامن الوظيفي هو واحد من أقوى القضايا على جدول الأعمال والجدول الشخصي لكل موظف دراسات أجريت على انعدام الامن الوظيفي عادة في سياق الأزمة التنظيمية أو الانخفاض، وتركز في الغالب على معنى هذا المفهوم وأثاره على مواقف وسلوكيات العمل اعتمدت معظم الدراسات نظرة عالمية، حيث يعتبر انعدام الامن الوظيفي مصدر قلق عام بشأن وجود الوظيفة في المستقبل (Rosenblatt, & Ruvio, 1996:587).

في العقود الأخيرة أثرت البحوث إلى حد كبير معرفتنا حول محددات انعدام الامن الوظيفي وعواقبه على رفاه الموظف وقد أظهرت أن الآثار المترتبة على الخوف من فقدان وظيفة للضيق النفسي قابلة للمقارنة في شدتها لتلك البطالة نفسها التركيز من هذا البحث، ومع ذلك، كان أساساً على نوع معين من الخوف من انعدام الامن الوظيفي من فقدان فرص العمل. يتجاوز انعدام الامن الوظيفي القلق بشأن فقدان الوظائف ولكن أيضاً من القلق بشأن تهديد للوظيفة. نحن نعد الانتشار النسبي لمختلف أشكال انعدام الامن الوظيفي، والطريقة التي يتم توزيعها عبر القوى العاملة والعوامل التي قد تعدل شدتها (Jiang, & Probst, 2016: 44).

إن تجربة انعدام الامن الوظيفي ذات صلة سواء كان هناك تهديد موضوعي أو لا. وقد نوقشت هذا الرأي باستفاضة ووصف انعدام الامن الوظيفي بأنه تناقض بين مستوى تجارب الشخص الأمني والمستوى الذي يفضل. وعلى هذا النحو، فإن انعدام الامن الوظيفي ليس مستقلاً فحسب عن أي سياق من الأزمات، بل قد يظهر في ترتيبات عمل "آمنة" على ما يبدو، مثل الوظائف المتفرغة المؤكدة. وثانياً، يقال هنا إن انعدام الامن الوظيفي قد يكون ناجماً عن فقدان أو تأكل أي شرط من شروط التوظيف، وليس فقط بوقف العمل. وتستند هذه الحجة إلى افتراض أن أي تغيير في ترتيبات العمل يعرقل استمرارية العمل المتوقع، ويشكل خرقاً للعقد النفسي بين الموظف والمنظمة، مما يؤدي إلى

تجربة انعدام الأمان الوظيفي وهكذا، فإن انعدام الأمان الوظيفي قد أن يكون مفهوماً متعدد الأوجه، يشمل أبعاداً مختلفة للعمل (Rosenblatt, & Ruvio, 1996: 588).

ومنذ ثمانينيات القرن الماضي، أصبح انعدام الأمان الوظيفي أمراً محورياً في المناقشات المتعلقة بتغيير نوعية الوظائف. وقد اكتسبت النظرة النظرية الأولية من خلال تحليلات تجزئة سوق العمل. وكان من المهم أيضاً في تطوير النظريات الطبقية، كعامل يميز علاقات العمل في أشكال "الخدمة" أو "العمل" من العقد ومع ذلك، من 1990s، مع التركيز الجديد على مرونة سوق العمل، وإنها أصبحت التركيز الرئيسي للبحوث. وقد أشار بعض المحللين إلى نمو طوبيل الأجل في انعدام الأمان الهيكلي نتيجة لنمو العقود القصيرة الأجل. يمكن تعريف انعدام الأمان الوظيفي بأنه التصور بأن مستقبل الوظيفة غير مستقر أو معرض للخطر، بصرف النظر عن أي مستوى موضوعي فعلي للأمن الوظيفي (Jiang, 2017: 2).

ويصور مفهوم انعدام الأمان الوظيفي بشكل عام على أنه ظاهرة ذاتية تفهم على أفضل وجه وتوصف "في عين الناظر" (Jiang, & Probst, 2016: 45).

ويعرف انعدام الأمان الوظيفي بأنه ضغوط عمل ضارة. ربطت انعدام الأمان الوظيفي بخوض الرضا الوظيفي، والالتزام التنظيمي، والصحة النفسية والجسدية، والثقة في الإدارة، والمشاركة في العمل. وقد درست دراسات أخرى عدة آثار ضارة فضلاً عن انعدام الأمان الوظيفي، بما في ذلك انخفاض دوافع السلامة والامتثال للسلامة.

وزيادة البلاطجة في مكان العمل والسلالة بين الأفراد وانخفاض العلاقات الزوجية نظراً لانتشار انعدام الأمان الوظيفي في جميع أنحاء العالم وعواقبه السلبية، يبدو من الضروري تحديد المشرفين المحتملين التي قد تخفف من تصور المرء وردود الفعل على انعدام الأمان الوظيفي. كسمات شخصية، قد يكون المرفق الآمن واحداً من هؤلاء المشرفين المحتملين.

ثانياً. مقدمات انعدام الأمان الوظيفي: من أجل فهم ظاهرة انعدام الأمان الوظيفي بشكل أكبر من المهم أن تأخذ في الاعتبار السوابق المحتملة. تنشأ تجارب انعدام الأمان الوظيفي، بغض النظر عما إذا كانت نوعية أو كمية، من تفاعل بين الخصائص الظرفية وخصائص الفرد التي تؤثر على التفسير الذي يصنعه الفرد للعوامل البيئية. صنف الباحثون سوابق انعدام الأمان الوظيفي إلى ثلاث مجموعات:

(Blackmore, 2017: 6)

1. الظروف التنظيمية والبيئية (مثل التغيير التنظيمي والتواصل)

2. الخصائص الفردية والموقعية (مثل العمر والجنس والحالة الاجتماعية والاقتصادية ونوع العقد)

3. الخصائص الشخصية (مثل احترام الذات، والشعور بالتماسك، والشخصية)

ثالثاً. السمات المميزة لانعدام الأمان الوظيفي: إن عدم اليقين الذي يميز انعدام الأمان الوظيفي عن فقدان الوظائف وإن عدم اليقين أكثر ضرراً من المعرفة (اليقين)، حتى لو كانت النتيجة سلبية. ولأن الأفراد لا يستطيعون الاستعداد بشكل كافٍ للأحداث التي تكون فيها عدم اليقين بشأنها بشأن الأحداث المستقبلية غير ملائمة. وعلاوة على ذلك، يثير عدم اليقين بشأن الأحداث المستقبلية مخاوف بشأن مدى سيطرة الأفراد على الأحداث في بيئتهم، الأمر الذي قد يؤدي إلى ردود فعل سلبية ونتيجة لذلك، من المرجح أن يؤدي انعدام الأمان الوظيفي إلى إدامة ردود فعل ضارة. (Jiang, 2017: 6).

في الواقع، حددت البحوث السابقة نتائج سلبية لانعدام الأمان الوظيفي، بما في ذلك انخفاض الرضا الوظيفي والالتزام العاطفي الرضا الوظيفي والالتزام العاطفي هي الطرق التي الانسحاب

التنظيمي بشكل فعال من وظيفتهم. في حين أن انخفاض الرضا الوظيفي هو رد فعل المواقف الموجهة إلى الفرد نفسه، وانخفاض الالتزام العاطفي يشير إلى أن العاملين يقلل من ارتباطهم العاطفي، وانخفاض المشاركة في المنظمة. كما ردود الفعل العاطفية حاسمة على انعدام الأمان الوظيفي، وخفض الرضا الوظيفي والالتزام العاطفي يمكن أن تكون ضارة ومكلفة لكل من الفرد والمنظمة.

(Cheng & Chan, 2008: 285)

غير أن الأفراد الملزمين بأمان قد يستجيبون لانعدام الأمان الوظيفي بشكل مختلف. تتكون نماذج العمل المرفقة من القواعد التي قد تؤثر على طرق الفرد المستقبلية للتعامل مع الإجهاد والتكيف لاحقة على مجموعة واسعة من الحالات تأمين آمن يعزز ليس فقط العلاقات الشخصية ولكن أيضاً مهارات التكيف والمشاعر القيمة الشخصية والكفاءة الذاتية التي قد تعزز وضع استراتيجيات إيجابية وبناءة للتعامل مع الضغوطات البيئية (Jiang, 2017: 7).

رابعاً. **خصائص انعدام الأمان الوظيفي:** يتميز انعدام الأمان الوظيفي بعوامل مختلفة في بيئة العمل. يتفاعل الأفراد بشكل مختلف مع المواقف في البيئة لفهم مكان العمل. ومن ثم، صنف علماء التنظيم الخصائص المختلفة التي تساعد في تفسير انعدام الأمان الوظيفي إلى ثلاثة مجموعات: الخصائص الشخصية مثل الشخصية، والخصائص الفردية والموقعة مثل العمر والجوانب الاجتماعية والاقتصادية، والظروف التنظيمية والبيئية مثل إعادة الهيكلة. لذلك، ينبع انعدام الأمان الوظيفي إلى حد كبير من التفاعل بين هذه الخصائص الثلاث والتفسير الذي يصنعه الفرد من هذه التفاعلات.

يرتبط انعدام الأمان الوظيفي بمجموعة من النتائج الفردية والتنظيمية السلبية. من المتوقع أن يكون للتغيير الجذري من بيئة عمل آمنة تقليدياً إلى بيئة سريعة التغير وغير آمنة تأثير ليس فقط على رفاهية الأفراد، ولكن أيضاً على مواقفهم وسلوكياتهم في العمل، وعلى المدى الطويل، على حيوية المنظمة. حيث يوصف على أنه "يتفاعل العمال مع انعدام الأمان الوظيفي، وردود أفعالهم لها عواقب على الفعالية التنظيمية" (Blackmore, 2017: 5).

خامساً. **نتائج انعدام الأمان الوظيفي:** يعد انعدام الأمان الوظيفي عامل ضغط يولد ردود فعل إجهاد تؤثر على العديد من النتائج التنظيمية. ردود الفعل على هذا الضغط تشمل المواقف والسلوكيات التنظيمية السلبية بشكل متزايد، وتقليل الرضا الوظيفي، وتقليل الالتزام التنظيمي. علاوة على ذلك، تم العثور على مشاعر عدم الثقة تجاه الإدارة، ومقاومة التغيير، وانخفاض الأداء ومستويات عالية من الكرب بشكل عام (Barnard, 2014:29).

ويضيف (6): Blackmore, 2017: 2017: (Blackmore, 2017: 2017) بشكل عام، تظهر النتائج أن مواقف وسلوكيات العمل تتأثر سلباً بانعدام الأمان الوظيفي. ارتبط انعدام الأمان الوظيفي بانخفاض الثقة في المنظمات، وانخفاض الولاء التنظيمي، وانخفاض الدعم التنظيمي المتصرور. أثر انعدام الأمان الوظيفي أيضاً على الالتزام التنظيمي، ومقاومة التغيير، ونهاية المغادرة. أخيراً ارتبط أداء العمل المتصرور (ولكن ليس أداء العمل الموضوعي) سلباً بانعدام الأمان الوظيفي

يمكن أن يكون لانعدام الأمان الوظيفي آثار سلبية كبيرة على المنظمات وكذلك العاملين الأفراد. أظهرت الأبحاث بشكل كبير تأثير انعدام الأمان الوظيفي، وغالباً ما تكون هذه نتائج سلبية. بينما كان يُتوقع في الماضي أن يعمل الناس في المؤسسة لفترة طويلة جداً دون الفقد بشأن أمن وظائفهم، فقد حدث تغيير جذري في العقود الأخيرة فيما يتعلق بالأمان الوظيفي. أثرت هذه التغييرات على سلوك العاملين ورفاهية المنظمات. أظهرت الدراسات أن انعدام الأمان الوظيفي يؤثر بشكل

سيء على مواقف العمل وسلوك العاملين. على سبيل المثال، وإن ردود أفعال العاملين تجاه انعدام الأمان الوظيفي لها تداعيات على الفعالية التنظيمية والرفاهية. حيث إن انعدام الأمان الوظيفي مرتبط بانخفاض الدعم التنظيمي، فضلاً عن ارتباطه سلباً بأداء العمل المتصور. علاوة على ذلك، تم ربط انعدام الأمان الوظيفي بانخفاض الثقة التنظيمية وتقليل الولاء التنظيمي.. وجد باحثين أيضاً أن انعدام الأمان الوظيفي يؤثر على الالتزام التنظيمي ومقاومة التغيير ونهاية المغادرة (Katungu, 2018:8).
سادساً: مقياس انعدام الأمان الوظيفي: يقدم (Jiang, 2017: 7) مقياس احادي البعد لمتغير انعدام الأمان الوظيفي وكما يأتي:

1. أنا قلق بشأن إمكانية فصلهم لي.
2. إن احتمال فقدان وظيفتي يضع الكثير من الضغوط على.
3. سأشعر بالتوتر إذا اضطررت لبذل جهد من أجل وظيفتي.
4. لا أعتقد أن وظيفتي آمنة.
5. لا أعتقد أن مسيرتي آمنة.
6. أعرف بوضوح فرصي في التقدم في السنوات القادمة.
7. في رأيي سابق وظيفتي في المستقبل القريب في رأيي.
8. سوف أعمل لفترة طويلة في وظيفتي الحالية.
9. أتطلع بثقة إلى إدخال تقنيات جديدة.

المبحث الثالث: الجانب النظري لمتغير التابع سلوك الانسحاب التنظيمي

أولاً. **مفهوم سلوك الانسحاب التنظيمي:** ظاهرة سلوك الانسحاب التنظيمي هي عقبة خطيرة أمام الابتكار لأنها يحرم المنظمة من الفوائد عندما يشعر العاملون التزاماً قوياً بالوظيفة والمنظمة. والشرط الأساسي والضروري لتحقيق إمكانات العاملين في الابتكار هو وجود رابطة لا تنفص تقريباً بين العاملين وتنظيمهم. مثل هذا السند يهئ العاملين للسعى لتحقيق الأداء الوظيفي الناجح ومجموعة من السلوكيات خارج الوظيفة دور التي لا غنى عنها للمساعي المبتكرة التي تعطي ميزة تنافسية للمنظمة (Koslowsky & Krausz, 2002: 71).

ويشير التأكيل التدريجي لقدرة المنظمة على المنافسة وما يترتب على ذلك من فقدان أسواقها إلى أن المستوى اللازم من الابتكار لا يحدث في تلك المنظمة. ومن المرجح أن المستوى العام للتعليم العالي لموظفي اليوم يستبعد الكفاءة كسبب محتمل لعدم فعالية المنظمة. ولذلك، فإن الاستنتاج الأكثر احتمالاً هو أن الظروف التنظيمية السائدة لا تعزز فقط رغبة العاملين ورغبتهم في الابتكار، بل تسهم، في الواقع، في اغترابهم فيما يتعلق بالوظيفة والمنظمة. وبعبارة أخرى، فإن الرابطة بين العاملين والمنظمة تتميز أو تضعف بشكل خطير. ونتيجة لذلك، فإن المنظمة، على الرغم من كفاءاتها الأساسية، تفقد حيويتها لأن العاملين الذين يمارسون هذه الكفاءات قد سحبوا دعمهم والتزامهم، أو لم يبالوا بمصالح المنظمة وأهدافها. وتخلق السلوكيات الانسحابية مسافة جسدية ونفسية بين العاملين

وبيئة العمل التي تضر بالابتكار والفعالية التنظيمية (Koslowsky & Krausz, 2002: 72). ثانياً. **عملية إدارة الأداء:** تم تقييم الانسحاب التنظيمي باستخدام مقاييس الانسحاب من العمل، والتي تعرف بأنها محاولات لتجنب مهام دور العمل، وانسحاب الوظيفة، وتعرف بأنها انسحاب جزئي أو كامل من وظيفة واحدة في منظمة ويقيس مقياس انسحاب العمل التردد الذي ينخرط فيه العاملون في سلوكيات انسحاب العمل (أي أخذ فترات راحة طويلة، وترك العمل في وقت مبكر، وفقدان

الاجتماعات) على مقياس من 8 نقاط يتراوح بين لا يزيد عن مرة واحدة في الأسبوع. ويقيس مقياس الانسحاب الوظيفي مدى مشاركة العاملين في سلوكيات الانسحاب الوظيفي مثل النوايا للإلاع عن التدخين، والصعوبة المتصورة في تأمين فرص عمل بديلة، والتفكير في الإلاع عن التدخين.

(Brett, & Drasgow, 2002: 128)

الانسحاب التنظيمي يمكن تقسيمه على انسحاب العمل والسلوكيات الانسحاب الوظيفي. ويشكل انسحاب العمل تلك السلوكيات التي تعكس محاولات تجنب أداء مهام المساء (مثل عدم وجود اجتماعات أو تأخر أوأخذ فترات راحة ممتدة أو متكررة)، في حين أن سلوكيات الانسحاب الوظيفي تعكس النوايا لمغادرة المنظمة (مثل دوران ونوايا التقادم، وقبول تسريح العمال وعمليات السيطرة على المنظمة عبر شراء حصة فيها). (Brett, & Drasgow, 2002: 129)

ثالثاً. مقياس الانسحاب التنظيمي: يقدم (Brett, & Drasgow, 2002: 128) مقياس احادي البعد لمتغير الانسحاب التنظيمي وكما يأتي:

1. استغرق فترات متكررة أو طويلة في أداء الأعمال.
2. استخدام المعدات (بما في ذلك الهاتف) لأغراض شخصية دون إذن.
3. العمل مع زملاء العمل الجدد أو الأصغر سنا لمساعدتهم على تعلم وظائفهم في المنظمة.
4. انظر باستمرار على ساعتي.
5. اتجاهل المهام غير الأساسية.
6. الوقت المستغرق في الأنشطة غير المتعلقة بالعمل (على سبيل المثال، التحدث، والبريد الإلكتروني، واستعراض الويب) أثناء العمل.
7. اريد ترك العمل في وقت مبكر.
8. القيام بعمل رديء الجودة.
9. لم ارغب في العمل على قدر استطاعتي.
10. قدمت أذذار للذهاب إلى مكان ما لتجنب مكان العمل.
11. بقيت في المنزل من العمل عندما كان لدى مرض طفيف.
12. اعطي العاقير المهدئ بعد العمل بسبب الأشياء التي حدثت في العمل.
13. اعتذر على تقويت الاجتماعات.
14. أذهب للعمل في وقت متأخر.
15. عدم حضور الاجتماعات المجدولة.
16. لا أساعد العاملين الجدد أو الأصغر سنا في تعلم وظائفهم.
17. استغرق المسؤولية عن الشروع في التغييرات الإيجابية في عملي.
18. أصنع أذذار للخروج من المكتب.
19. الانتهاء من مهام العمل في وقت متأخر.
20. أقوم بأشياء غير مطلوبة.

المبحث الرابع: التحليل الاحصائي

اعتمدت الدراسة التحليل الوصفي بما يتضمنه من مقاييس النزعة المركزية والتشتت كما تم استخدام نمذجة المربعات الصغرى الجزئية (PLS-SEM) من خلال برنامج SmartPLS.

أولاً. التحليل الوصفي: يكشف الجدول رقم (1) عن التحليل الوصفي للمقاييس وباستخدام المعدل كمقياس للنزعة المركزية واستخدام الانحراف المعياري كمقياس لتشتت البيانات، لقد أظهرت نتائج المعدل تتجاوز كافة فقرات متغير انعدام الامن الوظيفي للوسط الفرضي البالغ (3) (عند استخدام مقاييس ليكرت الخماسي) وهذا يدل على انتشار كافة الفقرات المتغير لدى المنظمة قيد الدراسة، بينما كانت فقرات متغير الانسحاب التنظيمي اعلى من الوسط الفرضي وبالتالي فإنه يدل على انتشار هذا المتغير في المنظمة المبحوثة، كما أظهرت نتائج التحليل الوصفي نسب متدنية من الانحراف المعياري مما يدل دقة إجابات المستجيبين وفهمهم للفقرات.

الجدول (1): التحليل الوصفي لفقرات المقاييس

المتغير	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
انعدام الامن الوظيفي	X1	3.806	0.961
	X2	3.715	0.883
	X3	3.752	1.012
	X4	3.761	1.189
	X5	3.854	1.007
	X6	3.896	1.01
	X7	3.716	1.02
	X8	3.746	1.09
	X9	3.704	1.07
الانسحاب التنظيمي	Y1	3.9706	0.79119
	Y2	4.3824	0.82912
	Y3	4.1029	0.73586
	Y4	4.3824	0.75369
	Y5	3.806	0.961
	Y6	3.715	0.883
	Y7	3.752	1.012
	Y8	3.761	1.189
	Y9	3.75	1.135
	Y10	3.7	1.0
	Y11	3.923	0.888
	Y12	3.838	1.021
	Y13	3.906	1.021

المتغير	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
	Y14	3.846	1.099
	Y15	4.3824	0.82912
	Y16	4.1029	0.73586
	Y17	4.3824	0.75369
	Y18	3.806	0.961
	Y19	3.715	0.883
	Y20	3.752	1.012

المصدر: مخرجات برنامج Smart PLS

ثانياً. اختبار الفرضيات: يتم اختبار فرضيات التأثير من خلال معاملات المسار في الانموذج الهيكل، ويتم تقييم الانموذج الهيكل في نمذجة المربعات الصغرى وفقاً لـ (Hair et al., 2014) من خلال المعايير في الشكل معايير وكما يظهر في الجدول رقم (2) أدناه:

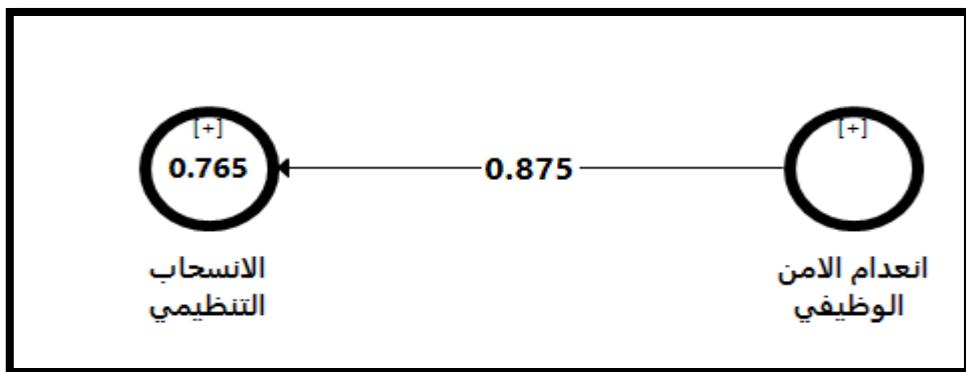
الجدول (2): معايير تقييم الانموذج الهيكل

المعيار	العقبة (الحد المسموح)
قيمة t	أكبر أو تساوي 1.96
قيمة p	أقل أو تساوي 0.05
R^2	0.25 ضعيف، 0.5 متوسط، 0.75 عالي

المصدر: اعداد الباحثين بالاستناد إلى

Hair, J. (2014). A primer on partial least squares structural equations modeling (PLS-SEM). Los Angeles: SAGE.

1. اختبار الفرضية الدراسية: نصت الفرضية الرئيسية الأولى على أن "وجود تأثير معنوي لأنعدام الامن الوظيفي في سلوك الانسحاب التنظيمي" لغرض اختبار هذه الفرضية فقد تم بناء الانموذج الهيكل وكما يظهر في الشكل رقم (2) أدناه:



الشكل (2): الانموذج الهيكل لاختبار فرضية الدراسة

ملاحظة: الارقام في الاسهم تمثل معامل المسار في حين الأرقام في الدوائر فتمثل معامل التحديد، ويشير الرمز [+] إلى اخفاء الفقرات التابعة للمتغير بسبب انتقاء الحاجة لها في تقييم الانموذج الهيكل.

المصدر: مخرجات برنامج SmartPLS

الجدول (3): نتائج تقييم الانموذج الهيكلی الخاص بفرضية الدراسة

الفرضية المسار	R^2	معامل المسار	معامل التأثير	ناتجة التأثير	t Value	p Value	حجم المسار	VIF	معامل التحديد R^2	المعدل
X→Y	0.715	2.698	0	قبول	12.65	0.875	1		0.765	H1

المصدر: مخرجات برنامج SmartPLS

أظهرت نتائج التي استعرضها الجدول رقم (3) إلى أن معامل المسار (التأثير المباشر) قد بلغ (0.875) وبمعامل تحديد R^2 (تفصير) قدره (0.765) وللحاق من معنوية معامل المسار فإن كل من قيمة t و p تحقق الحدود المطلوبة في الجدول رقم (5) مما يدل على معنوية العلاقة وبالتالي يتم قبول فرضية الدراسة.

المبحث الخامس: الاستنتاجات والتوصيات

اولاً. الاستنتاجات: سيتم التطرق في هذا المبحث إلى أهم ما توصلت إليه الدراسة من استنتاجات من خلال الاعتماد على الجانب النظري والتطبيقي للدراسة وكما يأتي:

1. اشارت النتائج إلى ان المنظمة عينة الدراسة لديها اهتمام كبير بتجنب الانسحاب التنظيمي، رغم توافر انعدام الامن الوظيفي وذلك يشير إلى أنهم مدركين تماماً لتأثير هذا المتغير على بيئة العمل في المنظمة.

2. بعد القضاء على الانسحاب التنظيمي من أهم عوامل نجاح المنظمات وهذا يؤشر على ضرورة سعي المنظمة عينة الدراسة تجاوز آثار الانسحاب التنظيمي.

3. إن سلوك انعدام الامن الوظيفي هو السمة المسيطرة على القطاع الخاص العراقي بصورة عامة والمنظمة المبحوثة بشكل خاص مما يشير إلى ضرورة معالجة متغير انعدام الامن الوظيفي بشكل جذري من الأطراف المعنية.

ثانياً. التوصيات: بعد عرض الاستنتاجات النظرية والتطبيقية سوف يتم في هذا المبحث تحديد جملة من التوصيات، والتي من خلالها يمكن أن تساعد المنظمة المبحوثة وكما يأتي:

1. ضرورة توفير متطلبات تجنب انعدام الامن الوظيفي عبر التركيز على كافة جوانب الأداء وتشجيع هذه الممارسة لكونها تسهم في تحقيق تأثير مباشر على كافة المنظمات بشكل عام.

2. ينبغي على المنظمات العراقية المساهمة في عملية تحسين بيئة العمل ليدها بشكل أفضل من خلال نشر تقارير حول مبادراتها ومشاريعها المستقبلية.

3. يقتضي على المنظمة أن تكون قادرة على تقديم أفضل الخدمات الجديدة والمتطرفة لكي تحسن سمعتها، وتمكنها من العمل على دعم العلاقات الاجتماعية بين الجميع وتشجيع حالات التعاون والتواصل بين أصحاب المصلحة مجتمعين.

4. على الدولة العراقية سن القوانين التي من شأنها أن تحمي حقوق العاملين في القطاع الخاص ومراقبة تنفيذ هذه القوانين مما سوف يسهم في بناء قطاع خاص قوي موازي للوظائف الحكومية.

References:

1. Blackmore, C. V., (2017), Job insecurity and its antecedents.
2. Borg, I., & Elizur, D., (2013), Job insecurity: Correlates, moderators and measurement. International Journal of manpower, 13(2), 13-26.

3. Brett, J. M., & Drasgow, F. (Eds.), (2002), *The psychology of work: Theoretically based empirical research*. Psychology Press.
4. Cheng, G. H. L., & Chan, D. K. S. (2008). Who suffers more from job insecurity? A meta-analytic review. *Applied Psychology*, 57, 272–303.
5. Jiang, L., (2017), Perception of and reactions to job insecurity: The buffering effect of secure attachment. *Work & Stress*, 1-20.
6. Jiang, L., & Probst, T. M., (2016), The moderating effect of trust in management on consequences of job insecurity. *Economic and Industrial Democracy*. Advance online publication. doi:10.1177/0143831X16652945
7. Katungu, C., (2018), Emotional intelligence, job insecurity and organizational commitment in organizations in Sweden. Barnard, N. B., (2014), The validation of a revised version of the Job Insecurity Scale in South Africa (Doctoral dissertation).
8. Koslowsky, M., & Krausz, M. (Eds.), (2002), *Voluntary employee withdrawal and inattendance: A current perspective*. Springer Science & Business Media.
9. O'Neill, P. B., (2011), Testing a causal model of job insecurity and job satisfaction: do dispositions matter? (Doctoral dissertation, Curtin University).
10. Rosenblatt, Z., & Ruvio, A., (1996), A test of a multidimensional model of job insecurity: The case of Israeli teachers. *Journal of organizational behavior*, 587-605.
11. Ross, D. J., (2011), Effect of political skill on perception of organizational politics and work withdrawal among community college employees.
12. Sverke, M., & Hellgren, J., (2012), The nature of job insecurity: Understanding employment uncertainty on the brink of a new millennium. *Applied Psychology*, 51(1), 23-42.