

تأثير القيادة الاستبدادية في انعدام الأمن الوظيفي

The effect of Authoritarian Leaders on Job Insecurity

أ.د. ميثاق هاتيف الفتلاوي
Miethaq Hatif Al-fatlawi
 جامعة كربلاء-كلية الإدارة والاقتصاد
 University of Karbala - College of
 Administration and Economics
 Meethaq.hatif@uokerbala.edu.iq

رسل ضيف هاشم
Russell Daief Hashem
 جامعة كربلاء-كلية الإدارة والاقتصاد
 University of Karbala - College of
 Administration and Economics
 rasooldayaf1993@gmail.com

المستخلص:

سعت هذه الدراسة إلى تحديد القيادة الاستبدادية في انعدام الامن الوظيفي ، ومن أجل تحقيق ذلك، تم اعتماد ثلاثة من الأبعاد القيادة الاستبدادية هما اولا التحكم المركزي ، ثانيا قلة التواصل ، ثالثا الرقابة الصارمة. فيما تم التعبير عن الانعدام الامن الوظيفي بوصفها متغيراً تابعاً عن طريق بعدين هما اولا التهديد الوظيفي المدرك ، وثانيا العجز عن مواجهة التهديدات وقد انطلقت مشكلة الدراسة من واقع شركة الفرات العامة للصناعات الكيماوية في محافظة بابل .

وقد تم بناء مخطط فرضي يعكس تصورات الباحثين عن طبيعة العلاقة بين المتغيرات، ووفقاً لفرضيتين رئيسيتين الأولى تتعلق بعلاقة الارتباط بين متغيرات و الاخرى تتعلق بقياس مستوى التأثير وتم الحصول على البيانات اللازمة للجانب الميداني من الاستبانة التي أعدت لهذا الغرض، اذ بلغ عدد افراد عينة الدراسة (300) من الافراد العاملين في الشركة المبحوثة ، و توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج هامة من أهمها وجود علاقة ارتباط و تأثير بين متغير القيادة الاستبدادية في انعدام الامن الوظيفي ، و قدم الباحثان مجموعة توصيات منها : تعزيز ثقافة التشاور بين المديرين والموظفين لضمان اتخاذ قرارات أكثر شمولية ومشاركة وفعالية .

الكلمات المفتاحية: القيادة الاستبدادية ، انعدام الامن الوظيفي ، شركة الفرات العامة للصناعات الكيماوية في محافظة بابل

Abstract:

A hypothetical chart reflecting researchers' perceptions of the nature of the relationship between

This study sought to identify authoritarian leadership in job insecurity. In order to achieve this, three dimensions of authoritarian leadership were adopted while job insecurity was expressed as a subordinate variable through two dimensions First the perceived threat and second the inability to confront the thread . The problem of the study was initiated by the Euphrates State Company for Chemical Industries in Babylon Province.

variables has been built, and according to two main hypotheses, the first relates to the correlation between variables and the other related to the measurement of the level of impact. The necessary data have been obtained for the field aspect of the identification prepared for this purpose, with a sample population of the study (300) of the individuals employed in the research company. The study reached a series of important findings, the most important of which was the existence of an association and influence between the autocratic leadership variable in job insecurity. The researchers made a series of recommendations, including: Promote a culture of consultation between managers and staff to ensure more inclusive, participatory and effective decision-making.

Keywords: authoritarian leadership , job insecurity. Al-Furat Chemical Industries Company in Babil Governorate.

1. المقدمة Introduction

في عالم الأعمال المتغير باستمرار، تلعب القيادة دوراً محورياً في تشكيل بيئة العمل وتحديد مستوى الأداء والإنتاجية، تبرز القيادة الاستبدادية كنمط يثير الكثير من الجدل والنقاش حول تأثيراته على المؤسسات والموظفين على حد سواء. ان تأثير القيادة الاستبدادية على انعدام الأمن الوظيفي هو موضوع يثير اهتمام العديد من الباحثين والمهتمين بمجال إدارة الموارد البشرية. أما الأمن الوظيفي يشير إلى شعور الموظف بالاستقرار والثقة في استمرارية وظيفته. وهو عامل مهم في تحفيز الموظفين وزيادة ولائهم للمؤسسة. عندما يشعر الموظفون بالأمان الوظيفي، فإنهم يميلون إلى الإبداع والابتكار وبذل جهود إضافية لتحقيق أهداف المؤسسة. تشير الدراسات والأبحاث إلى وجود علاقة وثيقة بين القيادة الاستبدادية وانعدام الأمن

الوظيفي. فالفائد الاستبدادي، من خلال ممارساته وسلوكياته، يخلق بيئة عمل مشحونة بالتوتر والخوف، إذ يمكن أن يؤدي انعدام الأمن الوظيفي الناتج عن القيادة الاستبدادية إلى عدة نتائج سلبية. مما سبق، تكمن أهمية دراسة في اختيار التحكم المركزي كأحد صفات القيادة الاستبدادية ومعرفة أثرها في انعدام الأمن الوظيفي و فهم الآثار السلبية لهذا النمط القيادي على المؤسسات والأفراد. من خلال هذا البحث، يمكن للمنظمات تطوير استراتيجيات وآليات فعالة لتعزيز الأمن الوظيفي

2. منهجية البحث: -

2.1 مشكلة البحث (Research Problem) :-

هناك عدة دوافع علمية تبين مشكلة البحث وتمثلت بالاتي:

- 1- أنماط القيادة الاستبدادية برزت حديثاً في بيئات العمل، وهي تؤثر بشكل سلبي على العلاقات الرسمية وغير الرسمية، مع تأثيرات سلبية على بيئة العمل وإنتاجية الأفراد.
- 2- الشعور بالأمان الوظيفي هو عامل مهم لنجاح الأعمال، وغيباه يؤدي إلى سلوكيات سلبية مثل انخفاض الإنتاجية وعدم الالتزام الوظيفي.
- 3- دراسات سابقة تشير إلى أن القيادة الاستبدادية تؤثر على بيئة العمل من خلال توليد مشاعر سلبية بين الأفراد، مما يؤدي إلى انخفاض الأمان الوظيفي والتزام الموظفين.
- 4- دراسة حالة شركة الفرات للصناعات تعكس تأثير القيادة الاستبدادية على الأمان الوظيفي في بيئة العمل

تضمنت مشكلة البحث التساؤلات التالية:

1. ما هي طبيعة سلوكيات القيادة الاستبدادية في شركة الفرات العامة للصناعات الكيماوية في محافظة بابل؟
2. ما هو مستوى انعدام الأمن الوظيفي في شركة الفرات العامة للصناعات الكيماوية في محافظة بابل؟
3. ما هو حجم واتجاه تأثير القيادة الاستبدادية وانعدام الأمن الوظيفي في شركة الفرات العامة للصناعات الكيماوية في محافظة بابل؟

2.2 أهمية البحث (Research Importance):

تتضح أهمية البحث من النقاط الآتية:

1. تقديم إطار منهجي علمي متكامل لمتغيري الدراسة وأبعاد كل منهما.
2. تقديم نتائج علمية إحصائية تحليلية تنبثق من الدراسة الميدانية، والتي تبين ارتباط وتأثير القيادة الاستبدادية في انعدام الأمن الوظيفي بأبعاده المتمثلة في (قلة التواصل والنجسية، التحكم المركزي، الرقابة الصارمة) وأبعاده المتمثلة بالتهديد الوظيفي المدرك، والعجز عن مواجهة التهديدات
3. تقدم الدراسة العديد من التوصيات لشركة الفرات العامة للصناعات الكيماوية في محافظة بابل من أجل التخفيف من انعدام الامن الوظيفي عبر تحسين السلوكيات المتبعة من قبل قيادتها.

2.3 اهداف البحث (Research Objectives):

يرمي البحث الى:

1. معرفة طبيعة نمط القيادة السائد في شركة الفرات العامة للصناعات الكيماوية في محافظة بابل.
2. التعرف على مستوى انعدام الامن الوظيفي في شركة الفرات العامة للصناعات الكيماوية في محافظة بابل.
3. تقدم الدراسة نتائج علمية إحصائية لإدارة شركة الفرات العامة للصناعات الكيماوية في محافظة بابل عن مدى تأثير نمط القيادة الاستبدادي السائد فيها في انعدام الامن الوظيفي لدى العاملين فيها

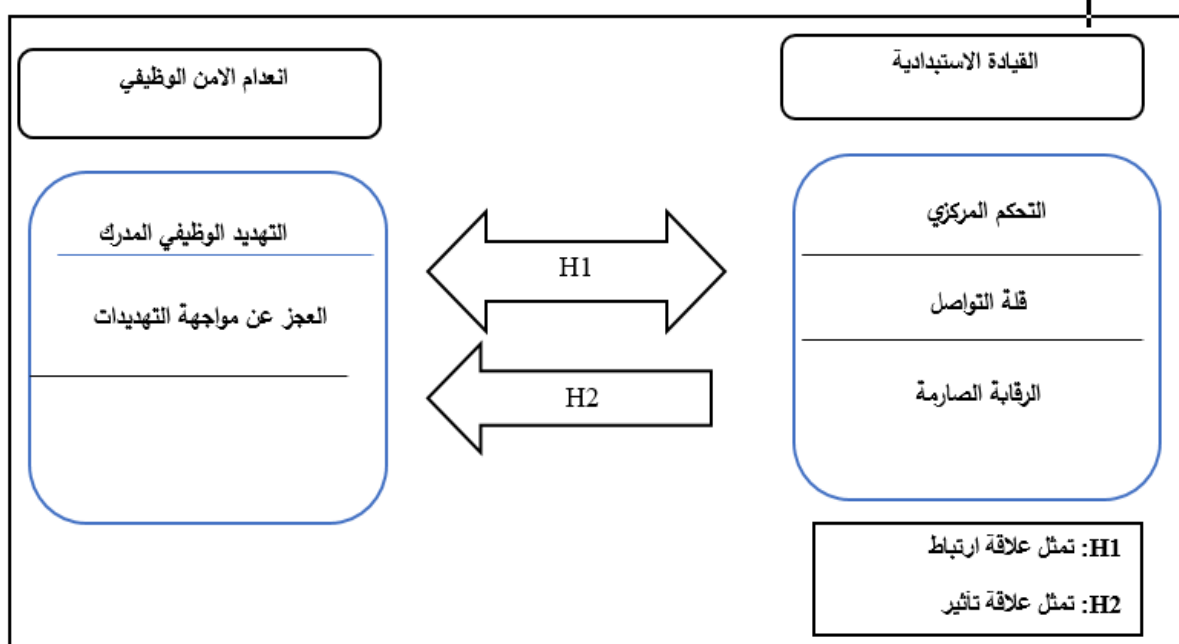
2.4 التعريفات الاجرائية :

- (1) القيادة الاستبدادية: هي النمط القيادي الذي تعتمد فيه قيادة المنظمة على المركزية والتفرد في اتخاذ القرارات وحل المشكلات، وحجب المعلومات، وانخفاض جودة الاتصال والتواصل بين الرؤساء والمروسين، وعدم السماح للعاملين في مناقشة القرارات.
- (2) انعدام الأمن الوظيفي: هو إحساس يمتلكه العامل والذي يتمثل بالتهديد الدائم لمركز عمله نتيجة الظروف السائدة داخل المنظمة أو خارجها، وقد يكون تهديداً بالانتقال إلى مركز عمل مختلف، أو خسارة عمله في المنظمة بشكل نهائي.

2.5 المخطط الفرضي للبحث (Research chart):

- تم بناء المخطط الفرضي بناءً على علاقة الارتباط والتأثير بين المتغيرات (القيادة الاستبدادية وانعدام الامن الوظيفي يبين الشكل (1) المخطط الفرضي للبحث ويمكن توضيحه في ما يأتي :
- 1- القيادة الاستبدادية :كمتغير مستقل تم قياسه بثلاث ابعاد (التحكم المركزي , قلة التواصل , الرقابة الصارمة)

2- انعدام الامن الوظيفي كمتغير معتمد تم قياسه من خلال بعدين (التهديدي الوظيفي المدرك و العجز عن مواجهة التهديدات)



الشكل (1) يمثل المخطط الفرضي للبحث

2.6 فرضيات البحث (Research Hypotheses):

الفرضية الرئيسية الاولى: توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين القيادة الاستبدادية في انعدام الامن الوظيفي (وتنفرع منها عدة فرضيات فرعية:

1. توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين التحكم المركزي وانعدام الامن الوظيفي .
2. توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين الرقابة الصارمة وانعدام الامن الوظيفي
3. توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين قلة التواصل وانعدام الامن الوظيفي .

الفرضية الرئيسية الثانية: توجد علاقة تأثير ذات دلالة احصائية بين القيادة الاستبدادية في انعدام الامن الوظيفي (وتنفرع منها عدة فرضيات فرعية:

1. توجد علاقة تأثير طردية ذات دلالة معنوية بين التحكم المركزي وانعدام الامن الوظيفي
2. توجد علاقة تأثير طردية ذات دلالة معنوية بين الرقابة الصارمة وانعدام الامن الوظيفي
3. توجد علاقة تأثير طردية ذات دلالة معنوية بين قلة التواصل وانعدام الامن الوظيفي .

2.7 حدود البحث (Research limits):

1. الحدود المكانية: تم اختيار مكان الدراسة في شركة الفرات العامة للصناعات الكيماوية في محافظة بابل في الجمهورية العراقية
2. الحدود الزمانية: تستند الحدود الزمنية لهذا البحث عند المدة التي تم فيها اعداد الجانب النظري والعملي للدراسة من (2023/11/1) الى (2024/7/1) والتي تضمنت جمع البيانات والمصادر وكذلك اعداد استمارة الاستبانة.
3. الحدود البشرية: ركز البحث على الافراد العاملين في شركة الفرات العامة للصناعات الكيماوية في محافظة بابل في الجمهورية العراقية

2.8 مجتمع وعينة البحث:

1. مجتمع البحث: انطلاقا من هدف البحث الاساسي والمتمثل في معرفة تأثير القيادة الاستبدادية في انعدام الامن الوظيفي ، قام الباحث باختيار شركة الفرات العامة للصناعات الكيماوية في محافظة بابل في الجمهورية العراقية ، كونها مجتمع ملائم لاختبار متغيرات البحث وتطبيق الجانب العملي منها حيث كان مجتمع العينة 1000 فردا

2. وتم اختياره حجم العينة بناء على جدول مورغان , وكان عدد افراد العينة 350 فرداً وكان عدد المستجيبين كان 305 فرداً.

2.9 ادوات البحث :

لتحقيق اهداف البحث واطهارها بأطار نظري علمي رصين تم الاعتماد على مجموعة من المصادر العربية ومجموعة من المصادر الأجنبية اما اطار العملي تم اعتماد الاستبانة، التي تعد الوسيلة الأساسية لجمع البيانات والمعلومات ذات الصلة بمجال البحث، اذ تمت كتابتها وصياغة فقراتها مع مراعاة الوضوح والاتساق، فضلاً عن استخدام لغة سهلة لفهم العبارات من دون استخدام التعابير الفلسفية الصعبة الفهم لكي يفهمها الشخص المستجيب، وكذلك محاكاة الجوانب الميدانية والعملية في الشركة عينة البحث.

الجانب النظري للبحث Theoretical aspect of research

3. القيادة الاستبدادية autocratic leadership

3.1 مفهوم القيادة الاستبدادية:

الاستبدادية هي تمثل أحد أنواع القيادة السلبية. اذ تركز بشكل بارز على اكتساب الهيمنة والتفوق والفخر والمصالح الذاتية للقائد، مع اتصافه بالتطلب والسيطرة والتسلط وعدم التسامح، ومطالبة مرؤوسيه بالطاعة، وممارسة السلطة عليهم مع عدم مراعاة احتياجات الموظفين، والعمل لتحقيق مصالحهم الشخصية، مع تقييد مشاركة المرؤوسين في عملية صنع القرار، مع الافتقار إلى النزاهة والمعايير الأخلاقية؛ ما يفضي لضعف التأثير التحفيزي وانخفاض الإلهام لدى موظفيهم (Chen et al., 2014,p:8)، كنتيجة لعملهم تحت هذه الضغوط الاجتماعية (Al-Najjar et al., 2022, 42Naseer et al., 2016, p: 15). ويمكن عرض مجموعة من التعاريف بالاستناد الى الادبيات التي اهتمت بدراساتها وكما موضح في الجدول (1)

الجدول رقم (1) مفهوم القيادة الاستبدادية وفق آراء مجموعة من الباحثين

ت	المصدر	المفهوم
1	(Chafra & kutlu, 2018,p: 151)	هي نهج يشمل بشكل رئيسي السرقة وتقليل الجهود في أداء المهام اليومية في مكان العمل عبر قيام المدراء بالتلاعب ببيئة العمل بشكل سلبي، من خلال المشاعر الأخلاقية مثل الغضب والاشمئزاز، ما يؤثر سلباً على مستوى الأداء الوظيفي والرضا والرفاهية العاطفية للموظفين في مكان العمل.
2	(Zhang & Xie, 2017p:3)	نمط قيادة يتميز بتركيز السلطة واتخاذ القرارات في يد القائد دون مشاركة فعالة من الفريق أو الأفراد الآخرين.
3	(Uymaz et al., 2016,p: 4)	سلوك ضار متعمد من قبل القائد، يعمل من خلاله الشخص على الإضرار التابعين وإجبارهم على التصرف عكس مصالح المنظمة.
4	(Chan et al., 2013,p: 25)	استخدام القوة والتضليل للسيطرة على المجتمع والحفاظ على السلطة دون أخذ بعين الاعتبار الحقوق والمصالح.
5	(sheard et al., 2013,P: 73)	هي سلوك ممنهج ومتكرر من قبل القائد، يعمل فيه على انتهاك المصالح والحقوق المشروعة، بغية تحقيق مصالح ومسااعي ذاتية، متناقضة مع الأهداف والحقوق العامة.
المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على أدبيات الموضوع		

3.2 ابعاد القيادة الاستبدادية :

يعد موضوع سلوكيات القيادة الاستبدادية من الموضوعات الحديثة التي تم تطرق اليها حديثاً , اذ صدرت عام 2010 دراسة تعود لـ (Carmeli et at) والموسومة " Inclusive leadership and Employee Involvement in Creative Task in The Workplace : The Mediating Role OF Psychological Safety" وهي المعتبرة في قياس هذه السلوكيات , واتي تتكون من ثلاث ابعاد اساسية وهي : (التحكم المركزي , قلة التواصل , القيادة الصارمة) علما ان هذا المقياس يتكون من عشرة فقرات رئيسية , اذ وجدت الكثير من القيادة الاستبدادية لهذا سوف تعتمد الدراسة الحالية على المقياس الأبعاد التي اعتمدها دراستي (Aronson. 2001p: 245) و (Bodla et al. 2019,p: 590) ويمكن ان نوضح هذه الابعاد عن طريق الفقرات الآتية :

1. **التحكم المركزي**: ويقصد به السلوكيات التي يسعى القائد للقيام بها، والتي من خلالها يسعى للسلطة المطلقة بشكل كامل على المرؤوسين، وإجبارهم على الطاعة الكاملة وتنفيذهم لكافة الأوامر والتعليمات التي يُصدرها دون مناقشة أو معارضة من جانبهم، وتتضمن القيادة الاستبدادية أيضاً التجاهل الكامل لأفكار المرؤوسين، وعليهم الامتثال والطاعة دون جدال، ويرى القادة من هذا النوع أن أداء العمل بطريقتهم هي الأفضل ولا بديل لها. (Schmidt, 2014)

2. **الرقابة الصارمة**: وتمثل واحدة من الاتجاهات المظلمة للقيادة الاستبدادية، والتي ينتج عنها الكثير من الآثار السلبية والتي تؤذي العاملين، وتُعتبر مشكلة محورية في معظم المنظمات التي تُعاني منها، وينتج عن الرقابة الصارمة العديد من الآثار السلبية ومنها: انخفاض الالتزام التنظيمي، وانخفاض الرضا الوظيفي، وزيادة مقاومة العاملين، وضغوط العمل، وانخفاض تقدير الذات، وانخفاض الرفاهية النفسية (Ahmed & Muchiri, 2014,p: 3) ، بالإضافة إلى السلوكيات العدائية اللفظية وغير اللفظية.

3. **قلة التواصل والنجسية**: يقصد بالنجسية حب وتقدير الذات والأنانية والانشغال بالنفس للهيمنة وعدم الاهتمام بآراء الآخرين، حيث يرى القائد هنا نفسه في درجة أعلى من الآخرين، ولا يقبل النقد، كما لا يقبل أي نوع من التواصل مع القادة الآخرين في المنظمة، في محاولة للترويج لنفسه فقط وإظهار جميع نجاحاته، وإلقاء الفشل واللوم على الآخرين لذا يكون القائد الاستبدادي أفكار بأنه الوحيد الذي يمتلك المهارات اللازمة لقيادة فرق العمل (Maxwell , 2015).

4. المتغير الثاني انعدام الأمن الوظيفي job insecurity

4.1 مفهوم انعدام الأمن الوظيفي:

يشبه انعدام الأمن الوظيفي الكمي المفاهيم العالمية للبناء. ويتعلق انعدام الأمن الوظيفي النوعي بتصورات الخسارة المحتملة للجودة في علاقة العمل، مثل تدهور ظروف العمل، وخفض الرتبة، ونقص الفرص الوظيفية، وانخفاض نمو الرواتب، والمخاوف بشأن تنظيم الشخص في المستقبل. تبحث العديد من الدراسات في النهج متعدد الأبعاد (النوعي) لانعدام الأمن الوظيفي، والذي يقيم كلاً من خطر فقدان الوظيفة أو عدم اليقين الوظيفي واستمرارية أبعاد أو سمات معينة للوظيفة. علاوة على ذلك، تم أيضاً بحث التهديد المتصور لوقوع أحداث مختلفة من شأنها أن تؤثر سلباً على إجمالي وظيفة الفرد والأهمية المرتبطة بكل من هذه الإمكانيات (De Cuyper et al.,2012,p: 773: 11).

أولاً:

ويمكن عرض مجموعة من المفاهيم لانعدام الامن الوظيفي المنتجة بالاستناد الى الادبيات التي اهتمت بدراستها وكما موضح في الجدول (2)

الجدول (2) مفهوم انعدام الامن الوظيفي على وفق آراء مجموعة من الباحثين

ت	المصدر	المفهوم
1	(Sumaya and Nisreen, 2022,) (p. 24	هو شعور الموظف بعدم الاستقرار في عمله والاستمرارية في ظل غياب سياسات وضوابط تمنع إنهاء خدماته بدون وجه حق، ويقلل من فرص فقدانه لوظيفته، بالإضافة إلى ضعف التعويضات المالية وقلة فرص الترقية نتيجة للقوانين الغير منصفة.
2	(Ahmed, 2021, p. 3)	أنه الدرجة التي يدرك فيها الموظفون بأن وظائفهم مهددة ويشعرون بالعجز عن فعل أي شيء لمواجهة هذا الشعور.
3	(Rashwan, 2021, p. 53)	هو التهديد بفقدان الوظيفة والذي قد ينشأ بسبب الطبيعة المؤقتة للعمل، أو بسبب الإفلاس الوشيك، أو الصعوبات المالية التي قد تواجهها الشركة.

هو شعور ينتاب الفرد حينما يعجز عن المحافظة على استمراره في شغل وظيفة معينة.	Abdoun and Samba, 2020,) (p. 10	4
المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على أدبيات الموضوع		

4.2 أبعاد الانعدام الامن الوظيفي:

في ظل تزايد الاهتمام بموضوع انعدام الأمن الوظيفي ولما له من أهمية على حياة الموظف وشعوره الأمر الذي ينعكس على ولائه وانتمائه تجاه المنظمة وبالتالي على سلوكه الوظيفي ودافعيته من أجل تحقيق أهدافها، لذلك اهتمت العديد من الدراسات بالتعرف على الأبعاد المكونة له، حيث اعتمدت دراسة (Al-Khabaz, 2023, p. 34) أن انعدام الأمن الوظيفي يتشكل من خلال بعدين هما: (التهديد الوظيفي المدرك، والعجز عن مواجهة التحديات) وهي بذلك تتقاطع مع الدراسة الحالية في اختيارها لأبعاد انعدام الأمن الوظيفي، كذلك فإن دراسة (Urbanaviciute et al., 2021,p:45) اعتمدت على نفس البعدين السابقة بالإضافة إلى بُعد المشاركة في العمل، أما دراسة (Al-Damnawy, 2020) فقد بينت أن انعدام الأمن الوظيفي يستند على ثلاثة أبعاد تتمثل بالتهديدات المدركة لخصائص الوظيفة، التهديدات المدركة للوظيفة ذاتها، العجز عن مواجهة التهديدات، وأشارت دراسة (Abu Tabikh et al., 2018, p. 67) أن انعدام الأمن الوظيفي يستند على الأبعاد المتمثلة بالتهديد الوظيفي، والعجز عن مواجهة التهديدات، بالإضافة إلى انخفاض مشاركة العاملين وإقصائهم عن المشاركة في صناعة القرارات وحل المشكلات. أما البحث الحالي فإنه سيعتمد على كل من التهديد الوظيفي المدرك، والعجز عن مواجهة التهديدات كبعدين يتم من خلالها قياس انعدام الأمن الوظيفي في مكان تطبيق الدراسة.

وفيما يلي توضيح للبعدين اللذين تم تناولهما في الدراسة الحالية:

4.3 التهديد الوظيفي المدرك:

يقصد بها الإدراكات التي تتولد لدى العامل بأن وضعه الوظيفي الحالي لن يستمر على ما هو عليه، كأن يحدث تغيير في خصائص الوظيفة التي يشغلها (كتحديد الصلاحيات، أو إضافة مهام جديدة، أو تغيير نطاق الإشراف)، كما تشمل احتمالات تأثير التغيرات والتطورات على الوظيفة بذاتها (Al-Damnawi, 2020, p. 384) ، ويبين (Hawass, 2015,p: 599) أن التهديد الوظيفي المدرك يدل على تولد احتمال خسارة أدوار أساسية كان يمتلكها الفرد نتيجة شغله لمركزه الوظيفي، والتي تتطور إلى احتمالية فقدانها في المستقبل، حيث أن مخاوف فقدان ميزات محددة للوظيفة قد لا تكون شديدة مثل فقدان الوظيفة بأكملها، وينتج هذا الإدراك لدى العاملين بسبب تدهور ظروف العمل وفقدان الميزات الوظيفية التي يتمتعون بها، وغياب التواصل المستمر بين الرؤوسين والرؤساء، وقد يتطور تأثير هذا الإدراك إلى فقدان الشعور تجاه الاستمرار بالعمل (Abu Tabikh et al., 2018, p. 193).

4.4 العجز عن مواجهة التهديدات:

ويتمثل هذا العجز بعدم امتلاك الفرد القدرة على تذليل التحديات المختلفة المادية والمعنوية، وإدارة المخاطر التي تحيط بالوظيفة التي يعمل بها، أو منع الأشياء السلبية التي تؤثر على وضعه الوظيفي في المنظمة وتطوره المهني، ويضيف (Hawass. 2015,p: 599) بأن هذا العجز يتفاقم في بيئات الأعمال التي يسود فيها نمط القيادة الاستبدادية التي تعيق الابتكار والتطور وتنتشر الأجواء السلبية التي تؤثر على نفسية العاملين مثل: القمع والتسلط والتنمر وغيرها من السلوكيات التي تنعكس سلباً على جودة الأداء.

كما أكد (Abu Tabikh et al., 2018, p. 193) ، و (Al-Khabaz, 2023, p. 73) على أن انتشار نمط القيادة الاستبدادية يضعف ثقافة المنظمة، وانعدام الرغبة في مواجهة التهديد لدى العاملين فيها، كما أنه يضعف التقييم الذاتي، ويضخم من حالات الشعور السلبي، كما أن تبني المنظمة لطرق تقييم أداء غير فعالة مبنية على الحدس الشخصي، أو أسس ظالمة وغير موضوعية، وإقصاء الموظفين وإبعادهم عن المشاركة في عملية اتخاذ القرارات وحل المشكلات، يسهم في تفاقم شعور العجز عن مواجهة التهديدات (Roll et al. 2015,p: 38).

الجانب العملي:

5.الصدق الظاهري للاستبانة:

ان التحقق من صلاحية تساؤلات الاستبانة يمثل تقييم لقدرتها على دراسة الظواهر الخاصة بنموذج الدراسة الحالية فالتقييم الظاهري يعطي تصور جيد عن وضوح الاستبانة وامكانية فهمها من قبل العينة وبالتالي دقة الاجابة عليها، وما تمتاز به هذه الطريقة انها طريقة سريعة في تقييم الاستبانة وبسيطة الاجراءات فهو اجراء يستند الى خبرة الخبراء المختصين في تقييم الاستبانة

(Mohajan , 2017:19) وتشكل هذه الخطوة اجراء اولي ممهّد لاعتماد الاستبانة في استكشاف متغيرات الدراسة فيعد ان يطمئن الباحث للصلاحية الجوهرية ومدى الملائمة وقدرة التعبير عما يراد من المقياس يمكن ان يذهب لاكمال متطلبات الاستكشاف الخاصة بدراسته (Yaghmale , 2003 : 25) وقد تم الاخذ برأي عدد من الخبراء بلغ عددهم (8) محكماً وكانت نسبة الاتفاق حولها بنسبة (100%) واعتمد الباحث تلك الآراء في تعزيز وضوح الفقرات ودقتها في عكس الظواهر المدروسة.

5.1 اختبار الثبات للاستبانة:

ان التحقق من ثبات المقياس يعني التحقق من امكانية ظهور نفس النتائج عند اعادة توزيع ذات المقياس على ذات العينة لكن في نقطتين زمنيتين مختلفتين وكلما كانت السنية للثبات عند (70%) او اعلى (Hair et al.,2019:775) فهو دليل على ثبات المقياس وفقا للدراسات الادارية اما اذا انخفضت عن ذلك فهو مؤشر لعد تحقق الثبات للمقياس وهو بنفس الوقت يعكس هذا الاختبار نسبة الاتساق الداخلي لمؤشرات المقياس أي المستوى الذي تمثل فيه التساؤلات الظاهرة المراد دراستها يستخدم الاختبار الخاص بثبات اداة القياس لمعرفة قدرة المقياس على اعطاء نتائج جيدة عند (Oppenheim,1992:144) ويستخدم في هذا الاختبار معامل كرونباخ الفا لتحديد مستوى ثبات المقياس وقد تبين من جدول (3) ان الابعاد تتمتع بنسب ثبات تتراوح بين (0.88-0.96) ويمكن من خلال هذه النسب اثبات ان المقياس يمتاز بالاتساق الداخلي وان المقياس صالح للاستخدام في استكشاف المتغيرات في بيئة التطبيق.

جدول (3) نتائج التناسق بين مكونات للمقياس

ت	المتغيرات والابعاد	معامل كرونباخ الفا
1	الحكم المركزي	0.95
	الرقابة الصارمة	0.86
	قلة التواصل	0.91
	متغير القيادة الاستبدادية	0.96
2	التهديد الوظيفي المدرك	0.89
	العجز عن مواجهة التهديدات	0.88
	متغير انعدام الامن الوظيفي	0.93

المصدر: مخرجات برنامج (SPSS V.25)

5.2 الوصف الإحصائي للمتغيرات:

- وصف وتشخيص متغير القيادة الاستبدادية: يتبين انها جميعا متوافرة بنسب منخفضة في بيئة التطبيق الا انها تنمايز في ما بينها من حيث طبيعة ومستوى التوافر فقد كان بعد قلة التواصل الاكثر انسجاما في اجابات العينة تجاه توافره فقط حقق انحراف معياري يقدر بـ(1.206) وهو مستوى منخفض من التشتت ويعكس اتفاقا منخفضا يدعم الوسط الحسابي المنخفض الذي بلغ للبعد (2.46) الذي يشير الى توافر بمستوى منخفض للبعد وكان بعد الرقابة الصارمة بالمرتبة الثانية من حيث انسجام في اجابات العينة تجاه توافره فقط حقق انحراف معياري يقدر بـ(1.264) وهو مستوى منخفض من التشتت ويعكس اتفاقا منخفضا يدعم الوسط الحسابي المنخفض الذي بلغ للبعد (2.21) الذي يشير الى توافر بمستوى منخفض للبعد وكان بعد التحكم المركزي الاخضر بالمرتبة الثالثة من حيث انسجام في اجابات العينة تجاه توافره فقط حقق انحراف معياري يقدر بـ(1.342) وهو مستوى منخفض من التشتت ويعكس اتفاقا منخفضا يدعم الوسط الحسابي المنخفض الذي بلغ للبعد (2.18) الذي يشير الى توافر بمستوى منخفض للبعد ثم على مستوى متغير القيادة الاستبدادية بلغ التشتت مستوى منخفض بلغ (1.271) مما يعكس اتفاقا جيدا لتوافر المتغير يدعم الوسط الحسابي الذي بلغ (2.28) وهو مستوى منخفضا لتوافر المتغير ويعرض جدول (4) بيان للوسط الحسابي والانحراف المعياري والاهمية النسبية ومستوى الاجابة وترتيب الابعاد

جدول (4) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجة الاجابة والاهمية الترتيبية للأبعاد الرئيسية للقيادة الاستبدادية (n=305)

البعد الرئيسي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاهمية النسبية	مستوى الاجابة	الاهمية الترتيبية
التحكم المركزي	2.18	1.342	0.43	منخفض	الثالث
الرقابة الصارمة	2.21	1.264	0.44	منخفض	الثاني
قلة التواصل	2.46	1.206	0.64	منخفض	الاول
المعدل العام	2.28	1.271	0.46	منخفض	-

المصدر: مخرجات برنامج Spss V.25

• وصف وتشخيص متغير انعدام الأمن الوظيفي : بعد الوصف الخاص بالأبعاد يتبين انها جميعا متوافرة بنسب منخفضة في بيئة التطبيق الا انها تتمايز في ما بينها من حيث طبيعة ومستوى التوافر فقد كان بعد العجز عن مواجهة التهديد الأكثر انسجاما في اجابات العينة تجاه توافره فقط حقق انحراف معياري يقدر بـ(1.211) وهو مستوى منخفض من التشنت ويعكس اتفاقا منخفضا يدعم الوسط الحسابي المنخفض الذي بلغ للبعد (2.46) الذي يشير الى توافر بمستوى منخفض للبعد وكان بعد التهديد الوظيفي المدرك بالمرتبة الثانية من حيث انسجام في اجابات العينة تجاه توافره فقط حقق انحراف معياري يقدر بـ(1.179) وهو مستوى منخفض من التشنت ويعكس اتفاقا منخفضا يدعم الوسط الحسابي المنخفض الذي بلغ للبعد (2.43) الذي يشير الى توافر بمستوى منخفض للبعد ثم على مستوى متغير انعدام الامن الوظيفي بلغ التشنت مستوى منخفض بلغ (1.195) مما يعكس اتفاقا جيدا لتوافر المتغير يدعم الوسط الحسابي الذي بلغ (2.53) وهو مستوى منخفض لتوافر المتغير ويعرض جدول (5) بيان للوسط الحسابي والانحراف المعياري والاهمية النسبية ومستوى الاجابة وترتيب الأبعاد .

جدول(5) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجة الاجابة والاهمية الترتيبية للأبعاد الرئيسية لمتغير انعدام الامن الوظيفي (n=305)

البعد الرئيسي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاهمية النسبية	مستوى الاجابة	الاهمية الترتيبية
التهديد الوظيفي المدرك	2.43	1.179	0.49	منخفض	الثاني
العجز عن مواجهة التهديد	2.64	1.211	0.53	منخفض	الاول
المعدل العام لمتغير انعدام الامن الوظيفي	2.53	1.195	0.51	منخفض	-

المصدر: مخرجات برنامج Spss V.25

5.3 اختبار الفرضيات

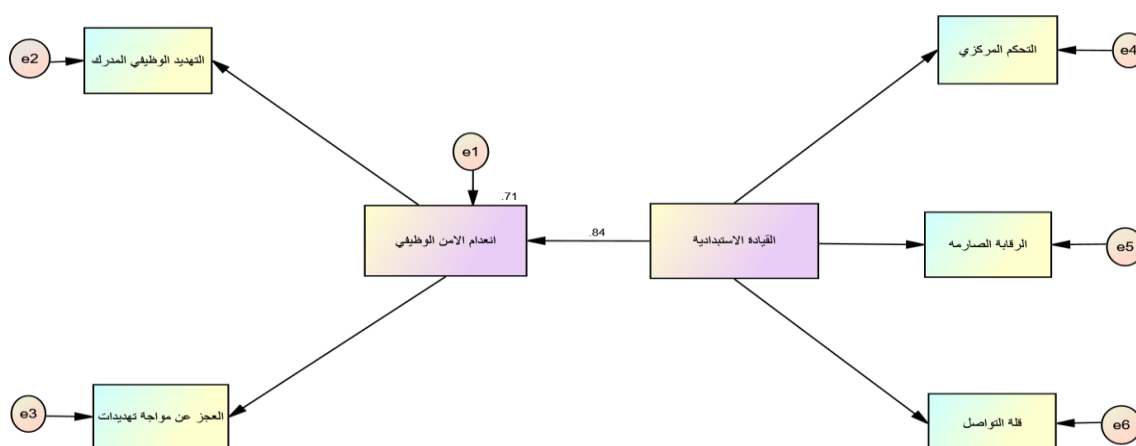
ان اختبار الفرضيات يمثل الخطوة الاهم والاخيرة التي يستهدفها الباحث من دراسته فمن خلالها يحدد نسبة التأثير للمتغير المستقل وابعاده في المتغير المعتمد فضلا عن قدرته التفسيرية, وان اداة التحليل هي نمذجة المعادلة الهيكلية التي تمثل احدى خيارات برنامج Aoms.

اولا. الفرضية الرئيسية الاولى:

الفرضية الاولى الرئيسية للدراسة تتمحور حول وجود تأثير بين متغيري الدراسة الاساسين ويعبر عنها بـ (يوجد تأثير طردي ذو دلالة معنوية بين متغير القيادة الاستبدادية ومتغير وانعدام الامن الوظيفي) اي تحديد مدى توظيف القيادة الاستبدادية احداث تغييرات في المتغير انعدام الامن الوظيفي ويتم ذلك من خلال مؤشرات منها قيمة بيتا المعيارية والقدرة التفسيرية والمعنوية المتعلقة بالاختبار, فضلا عن اهمية التحقق من مطابقة النموذج المختبر.

اذ يتضح من خلال النموذج الهيكلي (2) الخاص باختبار تأثير المتغير المستقل القيادة الاستبدادية في المتغير المعتمد انعدام الامن الوظيفي وجود مستوى تأثير معنوي يمتاز بدلالة احصائية فيما يخص قدرة التوظيف للمتغير المستقل فقد كان بمستوى تأثير (B=0.84) وهي قيمة ذات دلالة معنوية استناد الى قيمة Sig التي بلغت (P-Value=0.01) كما ان النسبة الحرجة لها بلغت (9.074) وهي قيمة مقبولة احصائيا لأنها اعلى من الحد الأدنى المقبول الذي يبلغ (1.96), وبناء على النتائج السابقة يتضح ان التغير الذي يحصل في متغير القيادة الاستبدادية بمقدار وحدة واحدة سيغير بشكل مباشر بنسبة

(0.84) من متغير انعدام الامن الوظيفي ضمن حيز مكان التطبيق, وان هذا التأثير هو تأثير طردي اي ان الارتفاع الايجابي في المتغير المستقل سيؤدي الى ارتفاع ايجابي في المتغير المعتمد وفيما يخص القدرة التفسيرية (R^2) للمتغير المستقل في المتغير المعتمد فان النموذج الهيكلي يبين ان متغير القيادة الاستبدادية قادر على تفسير ما نسبته (0.71) من التغيرات الحاصلة في المتغير المعتمد انعدام الامن الوظيفي , اي ان حدوث تغييرات في متغير انعدام الامن الوظيفي يساهم فيها متغير القيادة الاستبدادية بنسبة (71%) اما النسبة المتبقية من التغييرات والتي تقدر بـ (0.29) فهي مساهمة متغيرات وظواهر اخرى لم تكن ضمن نموذج الدراسة الحالي, وبناء على ما سبق فان النتائج تؤيد قبول فرضية التأثير بين القيادة الاستبدادية و انعدام الامن الوظيفي ضمن بيئة التطبيق وبمستوى تأثير قوي وبالاتجاه الايجابي.



شكل (2) النموذج الهيكلي لاختبار تأثير القيادة الاستبدادية في انعدام الامن الوظيفي

وبين جدول (6) القيم المعيارية والقيم اللامعيارية لمعامل التأثير فضلا عن خطأ القياس والنسبة الحرجة التي في ضوءها ومستوى المعنوية يتضح قبول النتائج من عدمها

جدول (6) تقديرات نموذج التأثير بين متغير القيادة الاستبدادية ومتغير انعدام الامن الوظيفي

P	C.R.	S.E.	Estimate	S.R.W		
***	17.693	.054	.961	.841	القيادة الاستبدادية	انعدام الامن الوظيفي
***	16.368	.060	.974	.821	القيادة الاستبدادية	التحكم المركزي
***	15.182	.070	1.065	.800	القيادة الاستبدادية	الرقابة الصارمة
***	23.826	.045	1.075	.902	القيادة الاستبدادية	قلة التواصل
***	20.908	.047	.989	.878	انعدام الامن الوظيفي	التهديد الوظيفي المدرك
***	18.384	.055	1.008	.850	انعدام الامن الوظيفي	العجز عن مواجهة التهديدات

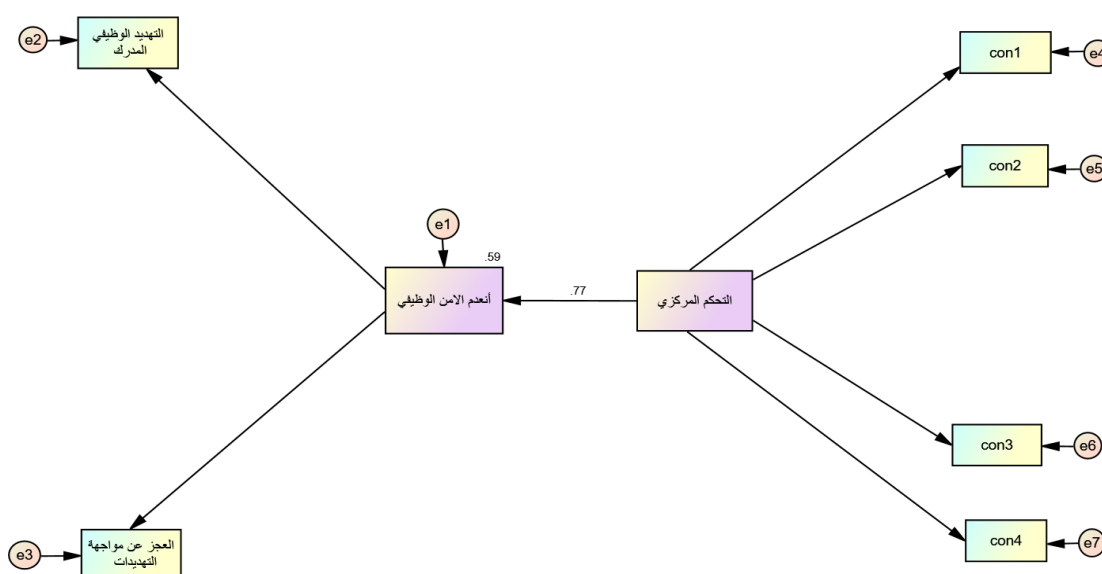
المصدر: اعداد الباحث باعتماد مخرجات برنامج Amos V.23

وللفرضية الرئيسية ثلاث فرضيات فرعية هي بالتسلسل كالآتي:

الفرضية الفرعية الاولى:

الفرضية الفرعية الاولى للدراسة تتمحور حول وجود تأثير بين البعد المستقل للدراسة والمتغير المعتمد ويعبر عنها بـ (توجد علاقة تأثير طردية ذات دلالة معنوية بين بعد التحكم المركزي ومتغير انعدام الامن الوظيفي) اي تحديد مدى توظيف بعد التحكم المركزي في احداث تغييرات في المتغير انعدام الامن الوظيفي ويتم ذلك من خلال مؤشرات منها قيمة بيتا المعيارية والقدرة التفسيرية والمعنوية المتعلقة بالاختبار, فضلا عن اهمية التحقق من مطابقة النموذج المختبر. اذ يتضح من خلال النموذج الهيكلي (3) الخاص باختبار تأثير البعد المستقل التحكم المركزي في المتغير المعتمد انعدام الامن الوظيفي وجود مستوى تأثير معنوي يمتاز بدلالة احصائية.

اما فيما يخص قدرة التوظيف للبعد المستقل فقد كان بمستوى تأثير ($B=0.77$) وهي قيمة ذات دلالة معنوية استناد الى قيمة Sig التي بلغت ($P\text{-Value}=0.01$) كما ان النسبة الحرجة لها بلغت (21.060) وهي قيمة مقبولة احصائيا لأنها اعلى من الحد الادنى المقبول الذي يبلغ (1.96), وبناء على النتائج السابقة يتضح ان التغير الذي يحصل في بعد التحكم المركزي بمقدار وحدة واحدة سيغير بشكل مباشر بنسبة (0.77) من متغير انعدام الامن الوظيفي ضمن حيز مكان التطبيق, وان هذا التأثير هو تأثير طردي اي ان الارتفاع الايجابي في المتغير المستقل سيؤدي الى ارتفاع ايجابي في المتغير المعتمد وفيما يخص القدرة التفسيرية (R^2) للمتغير المستقل في المتغير المعتمد فان النموذج الهيكلي يبين ان بعد التحكم المركزي قادر على تفسير ما نسبته (0.59) من التغيرات الحاصلة في المتغير المعتمد انعدام الامن الوظيفي, اي ان حدوث تغييرات في متغير انعدام الامن الوظيفي يساهم فيها بعد التحكم المركزي بنسبة (59%) اما النسبة المتبقية من التغيرات والتي تقدر بـ (0.41) فهي مساهمة متغيرات وظواهر اخرى لم تكن ضمن نموذج الدراسة الحالي, وبناء على ما سبق فان النتائج تؤيد قبول فرضية التأثير بين بعد التحكم المركزي وانعدام الامن الوظيفي ضمن بيئة التطبيق وبمستوى تأثير قوي وبالالاتجاه الايجابي.



شكل (3) النموذج الهيكلي لاختبار تأثير بعد التحكم المركزي في انعدام الامن الوظيفي

ويبين جدول (7) القيم المعيارية والقيم اللامعيارية لمعامل التأثير فضلا عن خطأ القياس والنسبة الحرجة التي في ضوءها ومستوى المعنوية يتضح قبول النتائج من عدمها

جدول (7) تقديرات نموذج التأثير بين بعد التحكم المركزي ومتغير انعدام الامن الوظيفي

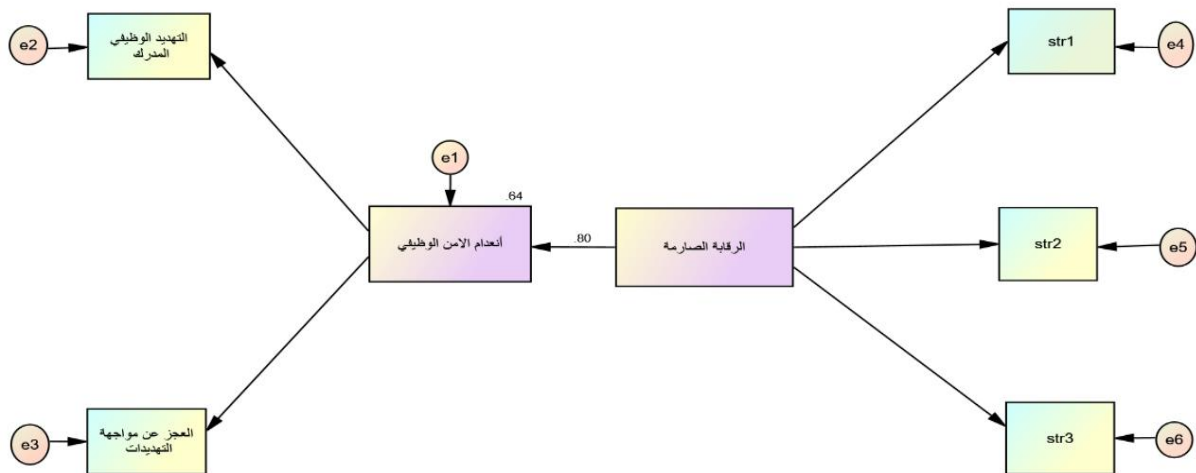
P	C.R.	S.E.	Estimate	S.R.W			
***	21.060	.026	.537	.770	التحكم المركزي	<---	انعدام الامن الوظيفي
***	49.340	.020	.988	.943	انعدام الامن الوظيفي	<---	التهديد الوظيفي المدرك
***	50.523	.020	1.012	.945	انعدام الامن الوظيفي	<---	العجز عن مواجهة التهديد
***	55.580	.020	1.139	.954	التحكم المركزي	<---	con1
***	58.228	.017	.976	.958	التحكم المركزي	<---	con2
***	41.077	.024	1.000	.921	التحكم المركزي	<---	con3
***	40.759	.022	.884	.919	التحكم المركزي	<---	con4

المصدر: اعداد الباحث باعتماد مخرجات برنامج Amos. V.23

الفرضية الفرعية الثانية:

الفرضية الفرعية الثانية للدراسة تتمحور حول وجود تأثير بين البعد المستقل للدراسة والمتغير المعتمد ويعبر (توجد علاقة تأثير طردية ذات دلالة معنوية بين بعد الرقابة الصارمة ومتغير انعدام الامن الوظيفي) اي تحديد مدى توظيف بعد

الرقابة الصارمة في احداث تغييرات في المتغير انعدام الامن الوظيفي ويتم ذلك من خلال مؤشرات منها قيمة بيتا المعيارية والقدرة التفسيرية والمعنوية المتعلقة بالاختبار, فضلا عن اهمية التحقق من مطابقة النموذج المختبر. اذ يتضح من خلال النموذج الهيكلي (4) الخاص باختبار تأثير البعد المستقل الرقابة الصارمة في المتغير المعتمد انعدام الامن الوظيفي وجود مستوى تأثير معنوي يمتاز بدلالة احصائية اما فيما يخص قدرة التوظيف للبعد المستقل فقد كان بمستوى تأثير ($B=0.80$) وهي قيمة ذات دلالة معنوية استناد الى قيمة Sig التي بلغت ($P\text{-Value}=0.01$) كما ان النسبة الحرجة لها بلغت (23.415) وهي قيمة مقبولة احصائيا لأنها اعلى من الحد الادنى المقبول الذي يبلغ (1.96), وبناء على النتائج السابقة يتضح ان التغير الذي يحصل في بعد الرقابة الصارمة بمقدار وحدة واحدة سيغير بشكل مباشر بنسبة (0.80) من متغير انعدام الامن الوظيفي ضمن حيز مكان التطبيق, وان هذا التأثير هو تأثير طردي اي ان الارتفاع الايجابي في المتغير المستقل سيؤدي الى ارتفاع ايجابي في المتغير المعتمد وفيما يخص القدرة التفسيرية (R^2) للمتغير المستقل في المتغير المعتمد فان النموذج الهيكلي يبين ان بعد الرقابة الصارمة قادر على تفسير ما نسبته (0.64) من التغيرات الحاصلة في المتغير المعتمد انعدام الامن الوظيفي , اي ان حدوث تغييرات في متغير انعدام الامن الوظيفي يساهم فيها بعد الرقابة الصارمة بنسبة (64%) اما النسبة المتبقية من التغيرات والتي تقدر بـ (0.36) فهي مساهمة متغيرات وظواهر اخرى لم تكن ضمن نموذج الدراسة الحالي, وبناء على ما سبق فان النتائج تؤيد قبول فرضية التأثير بين بعد الرقابة الصارمة وانعدام الامن الوظيفي ضمن بيئة التطبيق وبمستوى تأثير قوي وبالاتجاه الايجابي.



شكل (4) النموذج الهيكلي لاختبار تأثير بعد الرقابة الصارمة في انعدام الامن الوظيفي
وبين جدول (8) القيم المعيارية والقيم اللامعيارية لمعامل التأثير فضلا عن خطأ القياس والنسبة الحرجة التي في ضوءها ومستوى المعنوية يتضح قبول النتائج من عدمها

جدول (8) تقديرات نموذج التأثير بين بعد الرقابة الصارمة ومتغير انعدام الامن الوظيفي

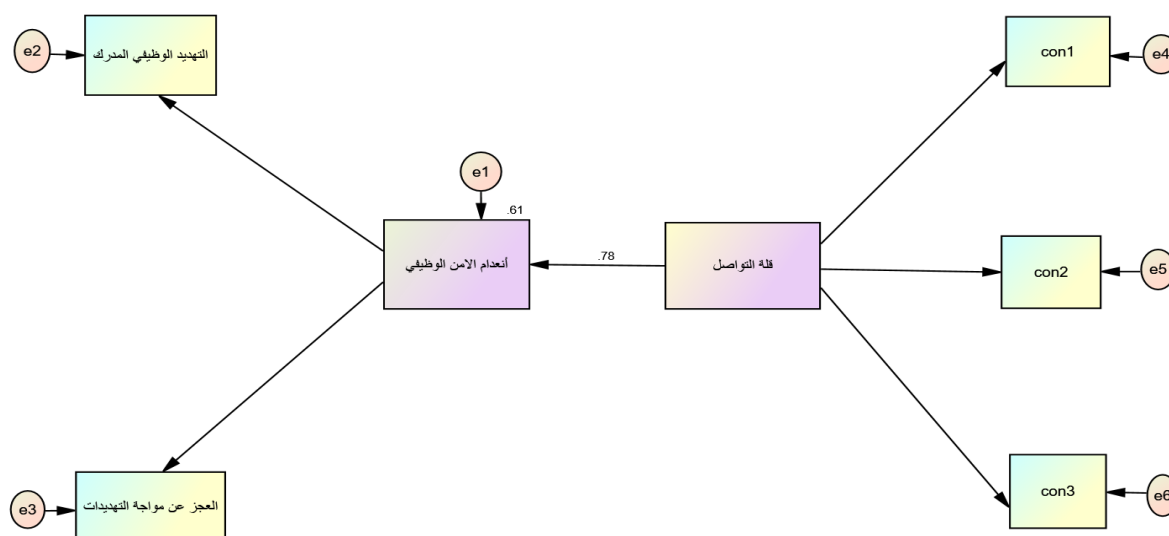
P	C.R.	S.E.	Estimate	S.R.W		
***	23.415	.027	.624	.802	الرقابة الصارمة	انعدام الامن الوظيفي
***	49.340	.020	.988	.943	انعدام الامن الوظيفي	التهديد الوظيفي المدرك
***	50.523	.020	1.012	.945	انعدام الامن الوظيفي	العجز عن مواجهة التهديدات
***	37.274	.029	1.069	.906	الرقابة الصارمة	str1
***	46.849	.024	1.113	.937	الرقابة الصارمة	str2
***	25.393	.032	.817	.824	الرقابة الصارمة	str3

المصدر: اعداد الباحث باعتماد مخرجات برنامج Amos. V.23

الفرضية الفرعية الثالثة:

الفرضية الفرعية الثالثة للدراسة تتمحور حول وجود تأثير بين البعد المستقل للدراسة والمتغير المعتمد ويعبر (توجد علاقة تأثير طردية ذات دلالة معنوية بين بعد قلة التواصل ومتغير انعدام الامن الوظيفي) اي تحديد مدى توظيف بعد قلة التواصل في احداث تغييرات في المتغير انعدام الامن الوظيفي ويتم ذلك من خلال مؤشرات منها قيمة بيتا المعيارية والقدرة التفسيرية والمعنوية المتعلقة بالاختبار, فضلا عن اهمية التحقق من مطابقة النموذج المختبر. اذ يتضح من خلال النموذج الهيكلي (5) الخاص باختبار تأثير البعد المستقل قلة التواصل في المتغير المعتمد انعدام الامن الوظيفي وجود مستوى تأثير معنوي يمتاز بدلالة احصائية اما فيما يخص قدرة التوظيف للبعد المستقل فقد كان بمستوى تأثير (B=0.78) وهي قيمة ذات دلالة معنوية استناد الى قيمة Sig التي بلغت (P-Value=0.01) كما ان النسبة الحرجة لها بلغت (21.625) وهي قيمة مقبولة احصائيا لأنها اعلى من الحد الادنى المقبول الذي يبلغ (1.96), وبناء على النتائج السابقة يتضح ان التغير الذي يحصل في بعد قلة التواصل بمقدار وحدة واحدة سيغير بشكل مباشر بنسبة (0.78) من متغير انعدام الامن الوظيفي ضمن حيز مكان التطبيق, وان هذا التأثير هو تأثير طردي اي ان الارتفاع الايجابي في المتغير المستقل سيؤدي الى ارتفاع ايجابي في المتغير المعتمد

وفيما يخص القدرة التفسيرية (R^2) للمتغير المستقل في المتغير المعتمد فان النموذج الهيكلي يبين ان بعد قلة التواصل قادر على تفسير ما نسبته (0.61) من التغيرات الحاصلة في المتغير المعتمد انعدام الامن الوظيفي , اي ان حدوث تغييرات في متغير انعدام الامن الوظيفي يساهم فيها بعد قلة التواصل بنسبة (61%) اما النسبة المتبقية من التغيرات والتي تقدر ب (0.39) فهي مساهمة متغيرات وظواهر اخرى لم تكن ضمن نموذج الدراسة الحالي, وبناء على ما سبق فان النتائج تؤيد قبول فرضية التأثير بين بعد قلة التواصل وانعدام الامن الوظيفي ضمن بيئة التطبيق وبمستوى تأثير قوي وبالاتجاه الايجابي.



شكل (5) النموذج الهيكلي لاختبار تأثير بعد قلة التواصل في انعدام الامن الوظيفي

ويبين جدول (7) القيم المعيارية والقيم اللامعيارية لمعامل التأثير فضلا عن خطأ القياس والنسبة الحرجة التي في ضوئها ومستوى المعنوية يتضح قبول النتائج من عدمه.

جدول (9) تقديرات نموذج التأثير بين بعد قلة التواصل ومتغير انعدام الامن الوظيفي

P	C.R.	S.E.	Estimate	S.R.W			
***	21.625	.028	.614	.778	قلة التواصل	<---	انعدام الامن الوظيفي
***	49.340	.020	.988	.943	انعدام الامن الوظيفي	<---	التهديد الوظيفي المدرك
***	50.523	.020	1.012	.945	انعدام الامن الوظيفي	<---	العجز عن مواجهة التهديد
***	41.496	.025	1.051	.922	قلة التواصل	<---	com1
***	51.126	.020	.999	.946	قلة التواصل	<---	com2

P	C.R.	S.E.	Estimate	S.R.W			
***	36.017	.026	.950	.900	قلة التواصل	<---	com3

المصدر: اعداد الباحث باعتماد مخرجات برنامج Amos. V.23

6. نتائج الدراسة results of the study

1. يوجد تأثير طردي ذو دلالة معنوية بين متغير القيادة الاستبدادية ومتغير وانعدام الامن الوظيفي وذلك التأثير يتكون نتيجة لاعتبار القيادة الاستبدادية عاملاً من عوامل انعدام الأمن الوظيفي، حيث أن هذه النوعية من القيادة تتسم بالقمع والتحكم السلبي بالموظفين، مما يؤدي إلى خلق بيئة عمل غير صحية ومفروضة وتزيد من مستويات التوتر والقلق بين العاملين. وهذا بدوره يؤثر سلباً على الأمن الوظيفي الذي يعتبر أساسياً لرفاهية الموظفين وكفاءتهم في العمل، لذا فإن النمط القيادي المتبع في المنظمات له الدور الكبير في تسيير أمور العاملين ضمنها.

2. توجد علاقة تأثير طردية ذات دلالة معنوية بين بعد التحكم المركزي ومتغير انعدام الامن الوظيفي وذلك لكون التحكم المركزي يشكل في كثير من الحالات عاملاً في خفض الأمن الوظيفي، حيث أنه قد يؤدي إلى تركيز السلطة واتخاذ القرارات في يد شخص واحد أو جهة معينة دون وجود آليات فعالة للرقابة والتوازن. وهذا يمكن أن يؤدي إلى زيادة احتمالية حدوث الفساد وسوء الإدارة، مما قد يؤثر سلباً على الأمن الوظيفي. لذا فمن المهم جداً أن تكون هناك آليات فعالة لتحقيق التوازن بين التحكم المركزي وضمان الأمن الوظيفي، وضمان شفافية العمليات وتواجد آليات رقابية قوية لمنع سوء السلوك والاحتكار.

3. توجد علاقة تأثير طردية ذات دلالة معنوية بين بعد الرقابة الصارمة ومتغير انعدام الامن الوظيفي إذ تؤثر الرقابة الصارمة في المؤسسات بشكل سلبي لكونها تقيد حرية الأفراد داخل المؤسسة، مما يؤثر سلباً على مستوى السعادة والإنتاجية، كما أنها من الممكن أن تزيد في مستوى الضغط النفسي لدى الموظفين، مما يؤثر على صحتهم النفسية والجسدية وبالتالي انعدام الامن الوظيفي لديهم، إضافة لذلك يمكن أن تعمل الرقابة الصارمة عاملاً مثبطاً على قدرة الموظفين على التفكير بشكل إبداعي والابتكار في العمل.

4. توجد علاقة تأثير طردية ذات دلالة معنوية بين بعد قلة التواصل ومتغير انعدام الامن الوظيفي إن قلة التواصل وانعدام الأمن الوظيفي قد يؤدي ذلك إلى عدم وضوح الاتجاهات والتوجيهات، مما قد يؤثر سلباً على الأمن الوظيفي. بالإضافة إلى ذلك، إذا لم يتم التواصل بشكل فعال حول قضايا الأمن الوظيفي، فقد يتم تجاهل الثغرات أو الاختراقات الأمنية التي قد تؤدي إلى تعرض الشركة للمخاطر والتهديدات.

7. توصيات الدراسة recommendations of the study

1. العمل على رفع مستويات الانتماء والولاء نحو المؤسسة وزملاء العمل.
2. التحكم المركزي بشكل إيجابي ضرورياً في بعض الحالات لضمان الأمن الوظيفي
3. تعزيز نفسية العاملين من خلال منحهم الحوافز والمكافآت التي تؤدي إلى خفض معدلات التغيب عن العمل
4. ضرورة منح العاملين القدرة على الابداع، والابتكار ضمن المؤسسات، ليقدموا أفضل أداء.
5. إشراك العاملين في اتخاذ بعض القرارات مما يشعرهم بالراحة النفسية، ويكونهم جزء من المؤسسة.
6. الحد من القيادة الاستبدادية ضمن المؤسسات للحفاظ على الرضا الوظيفي.
7. بناء الثقة بين القائد والعاملين لديه، بما يضمن تحقيق الأهداف المرجوة للمؤسسة.

8- استنتاجات الدراسة Conclusions of the study

- 1- هناك قدرة عالية لسلوكيات القيادة الاستبدادية على التأثير سلباً على مستويات الأمان الوظيفي.
2. غياب الأمان الوظيفي ينتج عنه توتر بين الموظفين ويؤدي إلى سلوكيات غير صحية.
3. التحكم المركزي وسوء الإدارة يعززان الشعور بانعدام الأمان الوظيفي.
4. توجد ارتباطات بين القيادة الاستبدادية وزيادة الفساد وسوء استخدام السلطة.
5. أسلوب الإدارة الصارمة يقيد حرية التفكير والإبداع ويزيد الشعور بعدم الأمان.
6. ضعف التواصل بين القادة والموظفين يؤثر سلباً على الاستقرار الوظيفي.
7. غياب الثقة بين الموظفين والإدارة يزيد من التوتر ويقلل من التعاون.

Conclusions of the study

references and sources المراجع والمصادر

مراجع اللغة العربية:

1. Ahmed, Mahmoud 2021. . An analysis of the relationship between abusive supervision and workplace deviance and the role of job insecurity and perceived organizational support in this relationship. Sohag Journal for Young Researchers, Faculty of Education, Sohag University, Issues 1, 17.
2. Abu Tabikh, Laith Shaker, Al-Kalabi, Amir Nimah, and Abdel Amir, Uday Abbas. 2018. The effect of psychological empowerment on job insecurity - an applied study at the College of Administration and Economics/University of Kufa, Journal of the Kufa Studies Center, Issue (48), 185-210.
3. Al-Khabaz, Muhammad Louay. 2023. The impact of workers' attitudes towards artificial intelligence on job insecurity: The modifying role of the culture of authoritarianism and technophobia - a field study in private cellular communication companies in the Syrian Arab Republic, Master's thesis in Management Sciences, Higher Institute of Business Administration, 2023.
4. Al-Damnawi, Zainab Al-Mutawali. 2020. Dimensions of professional success and their impact on job insecurity as applied to managers in the ports of Damietta and Port Said, Journal of Financial and Commercial Research, Volume (21), Issue (3), 373-417.
5. Rashwan, Amal. 2021. The effect of job insecurity and organizational silence on job engagement: An applied study on employees of the Phaco Pharmaceutical Group. Scientific Journal of Economics and Trade.
6. Abdoun, Ismail; Samba, Ali. 2020. Job security among temporary contract workers. Master's thesis. Ahmed Deraya University - Adrar. Algeria.

مراجع اللغة الأجنبية:

1. **Ahmed, E. & Muchiri, M.** (2014). *Effects of Psychological Contract Breach, Ethical Leadership and Supervisors' Fairness on Employees' Performance and WellBeing*, World Journal of Management, 5(2):1-13.
2. **Roll, L, C, et al**, (2015), *Job Insecurity: Cross-Cultural Comparison Between Germany and China, Journal of organizational Effectiveness: People and Performance*, **Vol. 2, No. 1, 36 – 54**
3. **Chan, S. C., Huang, X., Snape, E., and Lam, C. K.** (2013). *The Janus face of paternalistic leaders: authoritarianism, benevolence, subordinates' organization-based self-esteem, and performance*. J. Organ. Behav. 34, 108–128. doi: 10.1002/job.1797.
4. Chen, X.-P., Eberly, M. B., Chiang, T.-J., Farh, J.-L., & Cheng, B.-S. (2014). *Affective trust in chinese leaders: Linking paternalistic leadership to employee performance*. *Journal of Management*, 40(3), 796–819. <https://doi.org/10.1177/0149206311410604>.
5. **Cortina, L. M., Kabat-Farr, D., Magley, V. J., & Nelson, K.** (2017). *Researching rudeness: The past, present, and future of the science of incivility*. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 299.
6. De Cuyper N, Makikangas A, Kinnunen U, Mauno S, Witte HD. 2012. *Cross-lagged associations between "perceived external employability, job insecurity, and exhaustion: testing gain and loss spirals according to the conservation of resources theory*. J. Organ. Behav. 33(6):770–788
7. **Hawass, H, H**, (2015) *Ethical Leadership and Job Insecurity – Exploring Interrelationships in the Egyptian Public Sector*, International Journal Commerce and Management, Vol. 25, No. 4, , 557 – 581.
8. **Mwesigwa, R., Tusiime, I. and Ssekiziyivu, B.** (2020) *'Leadership styles, job satisfaction and organizational commitment among academic staff in public universities'*, Journal of Management Development, 39(2): 253-268. <https://doi.org/10.1108/JMD-02-2018-0055>.
9. Schreurs, B. & Emmerik, H., Cuyper, N. & Probst , T., Heuvel, M. & Demerouti, E., (2014)" *Religiousness in times of job insecurity: job demand or resource?"* , Journal Of Career Development International, Vol. 19 No 7
10. Urbanaviciute, L, et al, (2021) . *Deconstructing Job Insecurity: Do its Qualitative and Quantitative Dimensions Add up?*, Occupational Health Science, Vol. 5, 2021, 415 – 435.

استبانة البحث

الفقرات المتعلقة بمتغيرات البحث

الجزء الأول: القيادة الاستبدادية⁽¹⁾ Authoritarian leadership هي أسلوب قيادة يتميز بتركيز القوة في يد المدير بشكل مطلق. يتميز هذا النوع من المدراء بالصفات التالية: التحكم المركزي: يتخذ القائد جميع القرارات دون مشاركة من العاملين. والرقابة الصارمة: يراقب القائد عمل العاملين عن كثب. وقلة التواصل: لا يُشارك القائد المعلومات المهمة مع العاملين.

الفقرة	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
أولاً : التحكم المركزي : يتخذ المدير جميع القرارات دون مشاركة من العاملين					
1					يفرض مديري رؤيته وأفكاره دون الأخذ برأيي.
2					لا يثق مديري بقدراتي ولا يمنحني الفرصة لإظهار مهاراتي.
3					يركز مديري على تحقيق أهدافه الشخصية أكثر من تركيزه على مصلحة الفريق.
4					نادراً ما يشاورني مديري قبل اتخاذ القرارات.
ثانياً : الرقابة الصارمة : يراقب القائد عمل العاملين عن كثب					
5					لا يتردد مديري في استخدام التهديدات والعقاب لتحقيق النتائج المطلوبة.
6					يفتقر مديري إلى المرونة في التعامل مع التغييرات والتحديات.
7					يركز مديري على سلطته وسيطرته أكثر من تركيزه على تحقيق أهداف الفريق.
ثالثاً: قلة التواصل : لا يُشارك المدير المعلومات المهمة مع العاملين .					
8					التواصل مع مديري صعب ونادر الحدوث.
9					لا يشجعي مديري على الإبداع أو الابتكار في العمل.
10					أشعر بالخوف والقلق من عقاب مديري إذا أبديت رأيي أو اعترضت على قراراته.

الجزء الثاني: انعدام الأمن الوظيفي⁽²⁾ : Jop insecurity هو شعور العامل بالقلق من احتمال فقدان وظيفته.

(1) وقد تم استخدام المقياس من قبل:

- (1) Bodla, A., Tang, N., Van Dick, R and Mir, U.R. (2019), "Authoritarian leadership, organizational citizenship behavior, and organizational deviance: Curvilinear relationships", Leadership & Organization Development Journal, Vol. 40 No. 5, pp. 583-599.

(2) وقد تم استخدام المقياس من قبل:

- الدمناوي، زينب المتولي، أبعاد النجاح المهني وتأثيرها على عدم الأمن الوظيفي بالتطبيق على المديرين في ميناء دمياط وبور سعيد، مجلة البحوث المالية والتجارية، المجلد (21)، العدد (3)، 2020، 373 – 417.

أولاً: التهديد الوظيفي المدرك: شعور العامل بأنه قد يخسر وظيفته أو بعض الميزات المتعلقة بها.						١
الفقرة	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	
1						أشعر بالفلق من إمكانية فقدان وظيفتي في المستقبل القريب.
2						أعتقد أن هناك احتمال كبير لتسريح العمال في مؤسستنا.
3						أرى أن وظيفتي غير مستقرة وغير مضمونة.
4						أشعر بالتهديد من التغييرات التكنولوجية التي قد تؤثر على وظيفتي.
5						أعتقد أن أدائي الوظيفي لا يضمن لي الاستمرار في العمل.
6						أشعر بعدم الأمان على مستقبلي الوظيفي
ثانياً : العجز عن مواجهة التهديدات: عدم قدرة العامل على تجاوز التهديدات المتعلقة بعمله.						
الفقرة	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	
1						لا أملك القدرة على توقع مشاكل العمل.
2						تواجهني صعوبة في مواجهة التهديدات المحيطة بعملتي.
3						لا أستطيع المحافظة على وظيفتي الحالية.
4						لا أمتلك القدرة على التحكم في الأمور التي تؤثر على وظيفتي
5						لا أستطيع منع حدوث الأشياء السلبية التي تؤثر على وضعي الوظيفي.
6						أشعر بأنني لا أستطيع إيجاد الحلول الفعالة لمشكلات العمل.