



جمهورية العراق
وزارة التعليم العالي والبحث
العلمي
جامعة كربلاء
كلية الادارة والاقتصاد
قسم ادارة الاعمال

"تأثير القيادة الاستبدادية في انعدام الأمن الوظيفي"
دراسة تحليله في شركة الفرات للصناعات الكيماوية في محافظة بابل

رسالة مقدمة الى مجلس كلية الادارة والاقتصاد _ جامعة كربلاء كجزء من متطلبات نيل شهادة

الماجستير في علوم إدارة الأعمال

تقدمت بها

رسل ضيف هاشم الشمري

بإشراف

الأستاذ الدكتور

ميثاق هاتف الفتلاوي

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

(وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظًا لَفَقَدْنَا الْقَلْبَ لِأَنْفَعُتُوا مِنْ حَوْلِكَ ط)

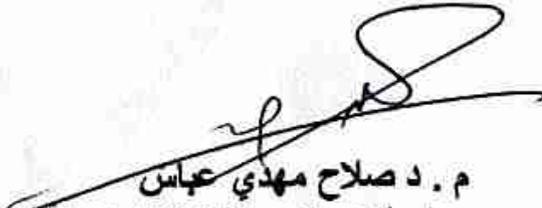
آل عمران ١٥٩

صدق الذوالعلي العظيم

أقرار لجنة المناقشة

نحن أعضاء لجنة المناقشة نشهد بأننا قد اطلعنا على الرسالة الموسومة (تأثير القيادة الاستبدادية في انعدام الامن الوظيفي) والمقدمة من قبل الطالبة (رسل ضيف هاشم الشمري) وقد ناقشنا الطالبة في محتويات الرسالة ووجدنا بأنها جديرة بالقبول لنيل درجة الماجستير في علوم إدارة الأعمال بتقدير (مجدد) (مجدداً)


أ. د. أنور الحوراني
جامعة الأنبار - كلية الإدارة والاقتصاد
(رئيساً)


م. د. صلاح مهدي عباس
جامعة كربلاء - كلية الإدارة والاقتصاد

(عضواً)


أ. م. د. صلاح مهدي محمد
جامعة كربلاء - كلية الإدارة والاقتصاد

(عضواً)


أ. د. ميثاق هاتف عبد السادة
جامعة كربلاء - كلية الإدارة والاقتصاد
(عضواً ومشرفاً)

أقرار المقوم اللغوي

أشهد ان رسالة الماجستير الموسومة بعنوان (تأثير القيادة الاستبدادية في انعدام الامن الوظيفي) التي تقدمت بها الباحثة (رسل ضيف هاشم محمد) جامعة كربلاء / كلية الادارة والاقتصاد / قسم (ادارة الاعمال) قد جرت مراجعتها من الناحية اللغوية وأصبحت بأسلوب علمي سليم خالية من الاخطاء اللغوية ولأجلة وقعت .



المقيم اللغوي

أ.د محمد عبد الرسول جاسم

المقيم

جامعة كربلاء / كلية للعلوم الانسانية

أقرار رئيس لجنة الدراسات العليا

بناءً على ترشيح السيد المشرف والسيد رئيس القسم، وكذلك التوصية العلمية للمقومين العلمي واللغوي لرسالة الماجستير - قسم ادارة الاعمال للطالبة / رسل ضيف هاشم الشمري (الموسومة بـ (تأثير القيادة الاستبدادية في انعدام الامن الوظيفي) واستنادا للصلاحيات المخولة لنا أشرح هذه الرسالة للمناقشة.

الاستاذ الدكتور
علي أحمد فارس
رئيس لجنة الدراسات العليا
معاون العميد للشؤون العلمية والدراسات العليا

2024 / /

مصادقة مجلس الكلية
صادق مجلس كلية الادارة والاقتصاد - جامعة كربلاء علي توصية لجنة المناقشة

أ.م.د.
هاشم جبار الحسيني
عميد كلية الادارة والاقتصاد

2024 / /

اقرار رئيس لجنة الدراسات العليا

بناءً على ترشيح السيد المشرف والسيد رئيس القسم، وكذلك التوصية العلمية للمقومين العلمي واللغوي لرسالة الماجستير - قسم ادارة الاعمال للطالبة / رسل ضيف هاشم الشمري (الموسومة بـ (تأثير القيادة الاستبدادية في انعدام الامن الوظيفي) واستنادا للصلاحيات المخولة لنا أرشح هذه الرسالة للمناقشة.

الاستاذ الدكتور
علي أحمد فارس
رئيس لجنة الدراسات العليا
معاون العميد للشؤون العلمية والدراسات العليا

2024 / /

مصادقة مجلس الكلية
صادق مجلس كلية الادارة والاقتصاد - جامعة كربلاء على توصية لجنة المناقشة

أ.م.د.
هاشم جبار الحسيني
عميد كلية الادارة والاقتصاد

2024 / /

الإهداء

ربما تبدو الخطى ثقيلة في طريق تحقيق الحلم لكن لذة الوصول للنهاية المشرقة تستحق كل ذلك التعب.

الى التي افضلها عن نفسي ، فهي التي ضحّت من اجلي ، والتي لم أراها يوماً تدخر جهداً في سبيل اسعادي دائماً وأبداً ، إليك وحدك أُمي الحبيبة .

دائماً ما نسير في دروب الحياة ، ويبقى معنا من يسيطر على أذهاننا في كل طريق نسلكه ، فلك أنت يا صاحب الوجه الطيب وصاحب العيون الخضراء والافعال الحسنة ، فلم أشاهدك تبخل عليّ باي شيء طلية حياتي ، إنه أنت والدي الحبيب .

وإليك أيضا يا حبيب الروح ورفيق الكفاح في مسيرة الحياة زوجي العزيز .

إلى الذين هم ملاذي ورمز فخري واعتزازي فإنّا منهم وهم مني ...أخي واخواتي الأعزاء .

أهديكم هذا العمل المتواضع راجياً من الذو تعالى إنّ يمن علينا بعونه وتوفيقه .

الباحث

شكرٌ وتقديرٌ

بسمِ الذو خيرِ الأسماءِ بسمِ الذو مالكِ الأرضِ والسَّماءِ والحمدُ لذو الذي هو المحمودُ
في السَّرَّاءِ والضَّرَّاءِ والصَّلَاةِ والسَّلَامِ على خاتمِ الأنبياءِ أبي القاسمِ مُحَمَّدٍ وعلى آلِ بيتهِ
الأوصياءِ . . .

وبعدَ إنَّ وفَّقني الذو سبحانه وتعالى في إتمامِ رسالتي لا يسعني إلَّا إنَّ أتقدمَ بالشُّكرِ الجزيلِ
والامتنانِ الوفيرِ إلى الدكتورِ ميثاقِ هاتفِ الفتلاوي الذي ساندني من خلالِ ما أبداهُ من أراءٍ
سديدةٍ وتوجيهاتٍ علميةٍ دقيقةٍ أغنتِ الدراسةَ والباحثَ فجزاه الذو تعالى خيرَ الجزاءِ
وجعله ذخراً لجميعِ من ينهلُ من روافدِ العلمِ ويتبعه طريقاً .

كما أقدمُ شُكري إلى أساتذتي في الجامعة .

وإلى جميعِ من سارَ معي في المشوارِ الطويلِ في الدراسة .

المستخلص

تسعى هذه الدراسة إلى تحديد تأثير القيادة الاستبدادية في انعدام الامن الوظيفي، ومن أجل تحقيق ذلك، تم اعتماد ثلاث ابعاد للقيادة الاستبدادية (قلة التواصل والنجسية، والتحكم المركزي، والرقابة الصارمة) متغيرات توضيحية فيما تم التعبير عن انعدام الامن الوظيفي بوصفه متغيراً استجابياً بالأبعاد (التهديد الوظيفي المدرك، والعجز عن مواجهة التهديدات). فقد انطلقت مشكلة الدراسة من واقع شركة الفرات للصناعات الكيماوية في بابل التي لم تحتل موقعا ضمن تصنيف الشركات العالمية او الاقليمية المرموقة صناعيا رغم ان اداراتها تحاول جاهدة ان تعزز من ادائهما المتميز بهدف الوصول الى ارقى مستويات التنافس مع الشركات الأخرى وصيغ تساؤل رئيسي (ما هو حجم واتجاه تأثير القيادة الاستبدادية في انعدام الامن الوظيفي)

وقد أجريت الدراسة في شركة الفرات للصناعات الكيماوية في بابل، إذ تم الحصول على المعلومات اللازمة للجانب الميداني من خلال الاستبانة التي أعدت ذو ذا الغرض، اذ بلغ عدد أفراد العينة (305) من الموظفين في مختلف المستويات الوظيفية.

واستخدمت ادوات قياس عدة في الجانب العملي منها التحليل العاملي التوكيدي، ومعادلات الوصف الاحصائي كالمتوسط الحسابي والانحراف المعياري، ومعادلات اختبار الفرضيات كالارتباط ومعادلة النمذجة الهيكلية ، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج يمكن تلخيصها بوجود علاقة ارتباط وتأثير مباشر للقيادة الاستبدادية في انعدام الامن الوظيفي، وان اهم استنتاج كان عن تحقق بنسبة معينة لسلوكيات القيادة الاستبدادية في شركة الفرات للصناعات الكيماوية في بابل وانعكاسها على ظهور مشاعر عدم الامن الوظيفي لدى الموظفين.

الكلمات المفتاحية: القيادة الاستبدادية-انعدام الامن الوظيفي-شركة الفرات للصناعات الكيماوية في بابل

فهرس المحتويات

رقم الصفحة	العنوان
1	الآية القرآنية
2	الإهداء
3	شكر وتقدير
4	المستخلص
5	فهرس المحتويات
8	فهرس الجداول
10	فهرس الأشكال
11	المقدمة
13	الفصل الأول الدراسات سابقة والإطار المنهجي
14	المبحث الأول بعض الدراسات السابقة
14	توطئة
15	أولاً: بعض الدراسات السابقة المتعلقة بالقيادة الاستبدادية:
20	ثانياً: بعض الدراسات السابقة المتعلقة بانعدام الأمن الوظيفي:
28	ثالثاً: مناقشة الدراسات السابقة
29	رابعاً: أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة.
30	خامساً: مميزات الدراسة الحالية عن البحوث والدراسات السابقة
32	المبحث الثاني منهجية الدراسة
33	أولاً: مشكلة الدراسة
34	ثانياً: أهداف الدراسة
35	ثالثاً: أهمية الدراسة
35	رابعاً: فرضيات الدراسة
37	خامساً: المتغيرات والمخطط الفرضي للدراسة
38	سادساً: التعاريف الإجرائية:
38	سابعاً: مجتمع وعينة الدراسة:

٤٢	ثامناً: حدود الدراسة
٤٣	١. منهج الدراسة
٤٣	٢. أداة الدراسة
44	٣. الأساليب الاحصائية
45	الفصل الثاني الأسس والمنطلقات الفكرية والفلسفية لمتغيرات الدراسة
46	المبحث الأول القيادة الاستبدادية
46	توطئة:
48	أولاً: مفهوم القيادة الاستبدادية
50	ثانياً: أهمية القيادة الاستبدادية:
50	ثالثاً: مسببات ظهور سلوكيات القيادة الاستبدادية:
52	رابعاً: السمات السلبية القيادة الاستبدادية:
53	خامساً: أبعاد القيادة الاستبدادية:
58	المبحث الثاني انعدام الأمن الوظيفي
58	توطئة:
58	أولاً: مفهوم انعدام الأمن الوظيفي
62	ثانياً: أهمية دراسة انعدام الأمن الوظيفي
64	ثالثاً: مسببات انعدام الأمن الوظيفي
65	رابعاً: سوابق انعدام الأمن الوظيفي
68	خامساً: آثار انعدام الأمن الوظيفي
70	سادساً: أبعاد انعدام الأمن الوظيفي
72	سابعاً: الربط المنطقي بين متغيرات الدراسة
74	الفصل الثالث الإطار العملي
75	المبحث الأول اختبار دقة وصلاحيه مقياس الدراسة
75	توطئة
75	أولاً: نبذة مختصره عن شركة الفرات العامة للصناعات الكيماوية

76	ثانياً : ترميز المتغيرات والأبعاد والفقرات
77	ثالثاً: التحقق الصدق الظاهري والمحتوى لأداة القياس:
86	المبحث الثاني وصف وتشخيص مقاييس الدراسة وتحليل نتائجها
86	توطئة
86	أولاً. الوصف الاحصائي لإدارة القيادة الاستبدادية
	ثانياً. وصف وتشخيص متغير انعدام الامن الوظيفي
101	المبحث الثالث اختبار فرضيات الدراسة
101	توطئة
101	أولاً / اختبار فرضيات الارتباط:
106	ثانياً / اختبار فرضيات التأثير
119	الفصل الرابع الاستنتاجات والتوصيات المقترحات المستقبلية
125	قائمة المراجع والمصادر
126	أولاً: المصادر العربية:
131	ثانياً: المصادر الإنكليزية:
٣	ملحق (١) استمارة الاستبانة
٩	ملحق (٢) الجدول مورغان
١١	ملحق (٣) قائمة بأسماء الأساتذة المحكمين
	Abstract

فهرس الجداول

الصفحة	عنوان الجدول
39	الجدول (١) وصف عينة الدراسة (n=305)
48	الجدول (٢) بعض مفاهيم القيادة الاستبدادية
60	الجدول (٣) مفهوم انعدام الأمن الوظيفي
76	الجدول (٤) ترميز فقرات وابعاد ومتغيرات النموذج الدراسة
79	الجدول (٥) معايير جودة المطابقة
81	الجدول (٦) قيم النموذج متغير القيادة الاستبدادية
84	الجدول (٧) قيم النموذج متغير انعدام الامن الوظيفي
85	الجدول (٨) نتائج التناسق بين مكونات للمقياس
86	الجدول (٩) تصنيف طول فئات مدرج ليكرت وفقا للوسط الحسابي
88	الجدول (١٠) الوصف الاحصائي لبعء التحكم المركزي (n= 305)
90	الجدول (١١) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى الاجابة والاهمية الترتيبية لبعء الرقابة الصارمة
92	الجدول (١٢) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى الاجابة والاهمية الترتيبية لبعء قلة التواصل
94	الجدول (١٣) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجة الاجابة والاهمية الترتيبية للأبعاد الرئيسة للقيادة الاستبدادية (n=305)
96	الجدول (١٤) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى الاجابة والاهمية الترتيبية لبعء التهديد الوظيفي المدرك (n=305)
98	الجدول (١٥) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى الاجابة والاهمية الترتيبية لبعء العجز عن مواجهة التهديدات (n=305)
99	الجدول (١٦) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجة الاجابة والاهمية الترتيبية (n=305) للأبعاد الرئيسة لمتغير انعدام الامن الوظيفي
103	الجدول (١٧) مصفوفة معاملات الارتباط بين القيادة الاستبدادية بأبعاده ومتغير انعدام

	الامن الوظيفي
109	الجدول (١٨) تقديرات النموذج التأثير بين متغير القيادة الاستبدادية ومتغير انعدام الامن الوظيفي
112	الجدول (١٩) تقديرات النموذج التأثير بين بعد التحكم المركزي ومتغير انعدام الامن الوظيفي
115	الجدول (٢٠) تقديرات النموذج التأثير بين بعد الرقابة الصارمة ومتغير انعدام الامن الوظيفي
118	الجدول (٢١) تقديرات النموذج التأثير بين بعد قلة التواصل ومتغير انعدام الامن الوظيفي

فهرس الأشكال

رقم الصفحة	عنوان الشكل
٣٧	الشكل رقم (١): مخطط الدراسة الفرضي
80	الشكل (٢) الصدف البنائي التوكيدي لمقياس القيادة الاستبدادية
82	الشكل (٣) الصدف البنائي التوكيدي لمقياس انعدام الامن الوظيفي قبل تعديل
83	الشكل (٤) مؤشرات جودة المطابقة
88	الشكل (٥) مخطط يوضح مستوى توافر فقرات بعد التحكم المركزي وفقا للمتوسط الحسابي
90	الشكل (٦) مخطط يوضح مستوى توافر فقرات بعد الرقابة الصارمة وفقا للمتوسط الحسابي
92	الشكل (٧) مخطط يوضح مستوى توافر فقرات بعد قلة التواصل وفقا للمتوسط الحسابي
94	الشكل (٨) مخطط يوضح مستوى ابعاد متغير القيادة الاستبدادية حسب المتوسط الحسابي
96	الشكل (٩) مخطط يوضح مستوى توافر فقرات بعد التهديد الوظيفي المدرك وفقا للمتوسط الحسابي
98	الشكل (١٠) مخطط يوضح مستوى توافر فقرات بعد العجز عن مواجهة التهديدات وفقا للمتوسط الحسابي
100	الشكل (١١) مخطط يوضح مستوى ابعاد متغير انعدام الامن الوظيفي حسب المتوسط الحسابي
108	الشكل (١٢) النموذج الهيكلي لاختبار تأثير القيادة الاستبدادية في انعدام الامن الوظيفي
111	الشكل (١٣) النموذج الهيكلي لاختبار تأثير بعد التحكم المركزي في انعدام الامن الوظيفي
114	الشكل (١٤) النموذج الهيكلي لاختبار تأثير بعد الرقابة الصارمة في انعدام الامن الوظيفي
117	الشكل (١٥) النموذج الهيكلي لاختبار تأثير بعد قلة التواصل في انعدام الامن الوظيفي

المقدمة

تعد الأمن الوظيفي من أهم العوامل الواجب توفرها في المنظمات حتى يشعر الموظفون بالانتماء ذو هذه المنظمة وتقديم أفضل جهد ممكن لنجاح العمل، فإن انعدام الأمن الوظيفي يؤدي إلى عدم رغبة الموظفين بالبقاء في هذه المؤسسة ومغادرة العمل فيها ومن ثم فشل المؤسسة في استمرار أعمالها، إذ يُشير الأمن الوظيفي 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، وبالمقابل تعد القيادة الاستبدادية من أكثر ما يُهدد الأمن الوظيفي في المؤسسة، إذ إن تأثير القيادة الاستبدادية على انعدام الأمن الوظيفي هو موضوع يثير اهتمام العديد من الباحثون والمهتمين بمجال إدارة الموارد البشرية. فالقيادة الاستبدادية تعد أسلوباً غير فعال في إدارة الفرق والمؤسسات، إذ يقوم القائد الاستبدادي بفرض سلطته وسيطرته على الموظفين دون مراعاة لأرائهم واحتياجاتهم. إذ يؤدي هذه النهج القيادي إلى انعدام الأمن الوظيفي بين الموظفين ، فإن القيادة الاستبدادية هي نمط قيادي يتميز بالسيطرة المطلقة للقائد على عملية صنع القرار، إذ يتخذ القرارات بالشكل منفرد دون مشاورة أو مشاركة من الموظفين . يميل القادة الاستبداديون إلى فرض رؤيتهم وأساليبهم على الفريق، متوقعين الطاعة التامة وعدم التساؤل عن قراراتهم.

مما سبق، تكمن أهمية دراسة تأثير القيادة الاستبدادية على انعدام الأمن الوظيفي في فهم الآثار السلبية لهذا النمط القيادي على المؤسسات والأفراد. من خلال هذا الفهم، يمكن للمؤسسات

تطوير استراتيجيات فعالة لتعزيز الأمن الوظيفي وتحسين بيئة العمل، مما يؤدي إلى زيادة

الإنتاجية والرضا الوظيفي.

ولتحقيق غايات الدراسة تم تقسيمها على أربعة فصول، تضمن الأول منها الدراسات السابقة والإطار

المنهجي للدراسة، وتم تخصيص الفصل الثاني لتوضيح الأسس والمنطلقات الفكرية والفلسفية

لمتغيرات الدراسة، إذ تم تقسيمه على مبحثين، المبحث الأول توضيح مفهوم القيادة الاستبدادية

والمبحث الثاني لشرح وتوضيح مفهوم انعدام الأمن الوظيفي، أما الفصل الثالث تم تخصيصه

للإطار العملي للدراسة بما فيه من ترميز المتغيرات والأبعاد والتحقق من صدق أداة الدراسة

الاستبانة، بالإضافة إلى وصف مقاييس الدراسة وتحليل نتائجها والوصف الإحصائي للمتغيرات ومن

ثم اختبار الفرضيات، وفي الختام تم تقديم الاستنتاجات والتوصيات التي توصلت إليها الدراسة

كفصل رابع .

الفصل الأول

الدراسات سابقة وإطار المنهجي

المبحث الأول: بعض الدراسات السابقة

المبحث الثاني : منهجية الدراسة

المبحث الأول

بعض الدراسات السابقة

توطئة:

اتسمت الدراسات العلمية بالشكل عام، وفي العلوم الإنسانية بالشكل خاص بانها على علاقة مع بعضها البعض سواء كانت هذه العلاقة عابرة بين العلوم مع بعضها البعض، أو ضمن العلم الواحد وخاصة علم الإدارة فإنّ الأبحاث تستفيد مما سبقها من دراسات وأبحاث، وتقدم الفائدة لما سيليهها من دراسات، عبر الاستفادة من نقاط القوة التي تميزت بها، وتلافي نقاط الضعف التي اعترت تلك الدراسات في حال وجودها، وبناءً على ذلك سيعرض هذا المبحث العديد من النتائج المعرفية التي قدمت في السابق والتي تتعلق بمتغيرات الدراسة وإطارها المفاهيمي والميداني وما استخدمت من منهجية وأدوات بحثية وما توصلت إليه من نتائج بهدف الاستفادة منها ومقارنة ما قدمته مع ما ستقدمه هذه الدراسة، بالإضافة إلى عرض أبرز من ستميز به هذه الدراسة، مقسما الدراسات على دراسات خاصة بمتغير القيادة الاستبدادية ودراسات خاصة بمتغير انعدام الامن الوظيفي على مستوى الدراسات العربية والدراسات الأجنبية

الفصل الأول... دراسات سابقة والإطار المنهجي.....المبحث الأول...بعض الدراسات السابقة

أولاً: بعض الدراسات السابقة المتعلقة بالقيادة الاستبدادية:

أ- الدراسات العربية المتعلقة بالقيادة الاستبدادية

١. دراسة (بناي، الظالمي، ٢٠١٩)	
عنوان الدراسة	القيادة الاستبدادية وتأثيرها في السلوك غير الأخلاقي المؤيد للتنظيم: بحث تحليلي لآراء عينة من العاملين في الشركة المتقدمة للصناعات الغذائية.
هدف الدراسة	الكشف عن مدى تأثير القيادة الاستبدادية في السلوك غير الأخلاقي المؤيد للتنظيم.
منهج الدراسة	المنهج الوصفي التحليلي
الأساليب الإحصائية	معامل الفا-كرونباخ، التحليل العاملي التوكيدي، المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري، معامل الارتباط البسيط، معامل الانحدار البسيط
مجتمع الدراسة وعينتها	تمثل مجتمع الدراسة بالعاملين في الشركة المتقدمة للصناعات الغذائية العراقية، أما العينة فهي عينة عشوائية من العاملين في الشركة المتقدمة للصناعات الغذائية والتي بلغ عددها (٨٢) عاملاً.
الفكرة الأساسية للدراسة	التعرف على تأثير القيادة الاستبدادية في السلوك غير الأخلاقي المؤيد للتنظيم من خلال السلوكيات السلبية التي تمارسها القيادة الاستبدادية

الفصل الأول... دراسات سابقة والإطار المنهجي.....المبحث الأول...بعض الدراسات السابقة

<p>التي تؤدي إلى زيادة المشاعر السلبية والسلوكيات غير الأخلاقية للموظفين.</p>	
<p>توصلت الدراسة إلى ارتفاع مستوى توافر سلوكيات القيادة الاستبدادية في الشركة المتقدمة للصناعات الغذائية، كما إن غالبية أفراد العينة يرفضون الانخراط في السلوكيات الغير أخلاقية التي تخدم المنظمة. كما تبين وجود ارتباط وتأثير طردي بين ممارسات القيادة الاستبدادية والسلوك غير الاخلاقي المؤيد للتنظيم.</p>	<p>اهم النتائج</p>

ب- الدراسات الأجنبية المتعلقة بالقيادة الاستبدادية:

<p>١. دراسة (Wang Et al., 2019)</p>	
<p>Authoritarian leadership and task performance: the effects of leader-member exchange and dependence on leader</p> <p>القيادة الاستبدادية وأداء المهام: تأثير تبادل القائد-العضو والاستقلالية على القائد</p>	<p>عنوان الدراسة</p>
<p>دراسة تأثير القيادة الاستبدادية على أداء مهام الرؤوسين، باستخدام نظرية التبادل الاجتماعي ونظرية الاعتماد على القوة.</p>	<p>هدف الدراسة</p>
<p>المنهج الوصفي التحليلي</p>	<p>منهج الدراسة</p>
<p>الانحدار الخطي البسيط، التحليل العاملي التوكيدي، معامل الفا-كرونباخ،</p>	<p>الأساليب الإحصائية</p>

الفصل الأول... دراسات سابقة والإطار المنهجي.....المبحث الأول...بعض الدراسات السابقة

المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري	
تمثل مجتمع الدراسة بالعاملين في الشركات الإلكترونية والمعلومات في الصين، أما العينة فكانت عينة عشوائية بلغت (٢١٩) موظفاً ومشرفاً	مجتمع الدراسة وعينتها
دراسة تأثير القيادة الاستبدادية على أداء الموظفين ، وتأثر هذه العلاقة بتطبيق كل من نظرية التبادل الاجتماعي، ونظرية الاعتماد على القوة.	الفكرة الأساسية للدراسة
توصلت الدراسة إلى إن القيادة الاستبدادية تؤثر سلباً على أداء مهام المرؤوسين كما إن تطبيق كل من نظرية التبادل الاجتماعي بين القائد والأعضاء، ونظرية الاعتماد على القوة يحد من التأثير السلبي للقيادة الاستبدادية.	أهم النتائج

٢. دراسة (Wang & Guan, 2019)	
The Positive Effect of Authoritarian Leadership on Employee Performance: The Moderating Role of Power Distance	عنوان الدراسة
التأثير الإيجابي للقيادة الاستبدادية على أداء الموظف: الدور المعدل لمدى النفوذ.	
استكشاف التأثير الإيجابي للقيادة الاستبدادية على أداء الموظفين ،	هدف الدراسة

الفصل الأول... دراسات سابقة والإطار المنهجي.....المبحث الأول...بعض الدراسات السابقة

والدور المعدل لمدى النفوذ	
المنهج الوصفي التحليلي	منهج الدراسة
الانحدار الخطي البسيط، معامل الفا كرونباخ، المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري	الأساليب الإحصائية
العاملين والمشرفين في المنظمات الصينية، عينة عشوائية بلغت (٢١١) عاملاً ومشرفاً من هذه المنظمات.	مجتمع الدراسة وعينتها
دراسة تأثير القيادة الاستبدادية في أداء الموظف، وما هو دور مدى النفوذ في هذه العلاقة	الفكرة الأساسية للدراسة
توصلت الدراسة إلى وجود علاقة تأثير إيجابية بين القيادة الاستبدادية وأداء الموظف، كما تبين إن مدى النفوذ يخفف من تأثير القيادة الاستبدادية بأداء الموظف.	أهم النتائج

١. دراسة (Du et al., 2020)	
Authoritarian Leadership in Organizational Change and Employees' Active Reactions: Have-to and Willing-to Perspectives	عنوان الدراسة

الفصل الأول... دراسات سابقة والإطار المنهجي.....المبحث الأول... بعض الدراسات السابقة

<p>القيادة الاستبدادية في التغيير التنظيمي والاستجابة الفاعلة للموظفين: منظورات ما يجب والاستعداد</p>	
<p>الدراسة في فعالية القيادة الاستبدادية في التغيير التنظيمي من ضوء النظر في شرطين محددین هما: انخفاض التنقل الوظيفي بين الموظفين ، والثقة المعرفية العالية التي يمتلكها القادة.</p>	<p>هدف الدراسة</p>
<p>المنهج الوصفي التحليلي</p>	<p>منهج الدراسة</p>
<p>الانحدار الخطي البسيط، معامل الفا-كروناخ، المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري</p>	<p>الأساليب الإحصائية</p>
<p>تمثل مجتمع الدراسة في فرق العمل المنتشرة في الصين، أما العينة فكانت عينة عشوائية بلغت (٢٠٣) من الموظفين والمشرفين عليهم في (٣٩) فريق عمل في الصين.</p>	<p>مجتمع الدراسة وعينتها</p>
<p>دراسة تأثير القيادة الاستبدادية في التغيير التنظيمي واستجابة للموظفين ذو ا من إذ التنقل الوظيفي والثقة بالقائد</p>	<p>الفكرة الأساسية للدراسة</p>
<p>تبين للدراسة الانتشار الواسع للقيادة الاستبدادية في الأسواق الناشئة، وإن ذو ا تأثيراً سلبياً في التغيير التنظيمي. توصلت الدراسة أيضاً إلى انخفاض التأثير السلبي للقيادة الاستبدادية في التغيير التنظيمي عندما كان التنقل الوظيفي منخفضاً، وإذا كانت الثقة</p>	<p>أهم النتائج</p>

الفصل الأول... دراسات سابقة والإطار المنهجي.....المبحث الأول...بعض الدراسات السابقة

المعرفية بالفائد مرتفعة.	
--------------------------	--

ثانياً: بعض الدراسات السابقة المتعلقة بانعدام الأمن الوظيفي:

أ- الدراسات العربية المتعلقة بانعدام الأمن الوظيفي

١. دراسة (أبو طبيخ وآخرون، ٢٠١٨)	
عنوان الدراسة	تأثير التمكين النفسي في انعدام الأمن الوظيفي - دراسة تطبيقية في كلية الإدارة والاقتصاد / جامعة الكوفة
هدف الدراسة	دراسة تأثير التمكين النفسي وأبعاده في انعدام الأمن الوظيفي.
منهج الدراسة	المنهج الوصفي التحليلي
الأساليب الإحصائية	الانحدار الخطي البسيط، تحليل التباين، المتوسط الحسابي، معامل الثبات كرومباخ الفا
مجتمع الدراسة وعينتها	تمثل مجتمع الدراسة بموظفي كلية الإدارة والاقتصاد في جامعة الكوفة، أما العينة بلغ عددها (٧٦) موظفاً.
الفكرة الأساسية للدراسة	كلما كانت منظمات الأعمال قادرة على تمكين العاملين نفسياً كلما أدى إلى الحد من حالات انعدام الوظيفي.

الفصل الأول... دراسات سابقة والإطار المنهجي.....المبحث الأول...بعض الدراسات السابقة

يوجد تأثير عكسي قوي للتمكين النفسي في انعدام الأمن الوظيفي، كما تبين وجود تأثير عكسي لأبعاد التمكين النفسي المتمثلة ببعد المقدرات، المعنى، التأثير، وتقدير المصير في انعدام الأمن الوظيفي.	أهم النتائج والتوصيات
--	-----------------------

٢. (الدماوي، ٢٠٢٠)	
أبعاد النجاح المهني وتأثيرها على عدم الامان الوظيفي بالتطبيق على المديرين في ميناءي دمياط وبور سعيد.	عنوان الدراسة
تهدف الدراسة إلى تحديد تأثير أبعاد النجاح المهني على عدم الامان الوظيفي.	هدف الدراسة
المنهج الوصفي التحليلي	منهج الدراسة
تحليل الانحدار الخطي المتعدد، تحليل التباين، المتوسط الحسابي، معامل الثبات كرومباخ الفا	الأساليب الإحصائية
تمثل مجتمع الدراسة بالمديرين ء ورؤساء الأقسام العاملين في كل من ميناءي دمياط وبور سعيد، أما العينة فهي عينة قصدية بلغت (٢١٦) مفردة.	مجتمع الدراسة وعينتها
التعرف على تأثير أبعاد النجاح المهني الذاتي المتمثلة بالرضا الوظيفي، الالتزام المهني، والأبعاد الموضوعية المتمثلة مدة الترقيات، زيادة الراتب والمكانة الوظيفية على انعدام الأمن الوظيفي	الفكرة الأساسية للدراسة
توصلت الدراسة إلى وجود تأثير معنوي ذو اتجاه سلبي لكل من بعد	أهم النتائج

الفصل الأول... دراسات سابقة والإطار المنهجي.....المبحث الأول...بعض الدراسات السابقة

<p>الرضا الوظيفي، وبعد الالتزام المهني على عدم الامان الوظيفي. بينما لا يوجد تأثير معنوي لباقي أبعاد النجاح المهني المتمثلة بمدة التوقعات، وزيادة الراتب، والمكانة الوظيفية على عدم الامان الوظيفي.</p>	
---	--

<p>٣. دراسة (حراز، ٢٠٢٣) بمدينة دمياط</p>	
<p>أثر سلوكيات إخفاء المعرفة كمتغير وسيط بين انعدام الأمن الوظيفي خلال جائحة كورونا والأداء الوظيفي: القيادة التحويلية كمتغير معدل - بالتطبيق على العاملين بالشركات التجارية في المنطقة الصناعية الجديدة</p>	<p>عنوان الدراسة</p>
<p>دراسة العلاقة بين انعدام الأمن الوظيفي والأداء الوظيفي تحت تأثير معدل للقيادة التحويلية (لأنه من الممكن إن تؤدي القيادة التحويلية دورًا في تخفيف آثار انعدام الأمن من خلال تعزيز الثقة والدعم)، وتأثير الوساطة من جانب سلوكيات إخفاء المعرفة.</p>	<p>هدف الدراسة</p>
<p>المنهج الوصفي التحليلي</p>	<p>منهج الدراسة</p>
<p>المتوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعاملات الارتباط بين متغيرات الدراسة ، كذلك تم اعتماد برنامج AMOS لإعداد النموذج المعادلة</p>	<p>الأساليب الإحصائية</p>

الفصل الأول... دراسات سابقة والإطار المنهجي.....المبحث الأول...بعض الدراسات السابقة

<p>الهيكلية لقياس الآثار المباشرة وغير المباشرة لمتغيرات الدراسة</p>	
<p>تمثل مجتمع الدراسة بالعاملين في الشركات التجارية بالمنطقة الصناعية في مدينة دمياط.</p> <p>أما عينتها فهي عشوائية من العاملين في الشركات التجارية بالمنطقة الصناعية في مدينة دمياط لتتكون من (٣٧٥) عاملاً.</p>	<p>مجتمع الدراسة وعينتها</p>
<p>التعرف على العلاقة بين انعدام الأمن الوظيفي والأداء الوظيفي تحت تأثير القيادة التحويلية كمتغير معدل، وسلوكيات إخفاء المعرفة كمتغير وسيط خلال مدة سيطرة جائحة كورونا</p>	<p>الفكرة الأساسية للدراسة</p>
<p>توصلت الدراسة إلى إن انعدام الأمن الوظيفي يؤثر سلباً في الأداء الوظيفي بالشكل مباشر، وفي الوقت نفسه يرتبط سلباً وبدرجة كبيرة مع الأداء الوظيفي عن طريق سلوكيات إخفاء المعرفة.</p> <p>كما إن سلوك إخفاء المعرفة يؤثر سلباً على الأداء الوظيفي.</p> <p>بالإضافة إلى إن ممارسات القيادة التحويلية تؤدي دوراً في تعديل العلاقة بين شعور الموظف بانعدام الأمن الوظيفي وسلوكيات إخفاء المعرفة ما أثر بالشكل مهم في التخفيف من التأثير السلبي لانعدام الأمن الوظيفي على الأداء الوظيفي.</p>	<p>أهم النتائج</p>

الفصل الأول... دراسات سابقة والإطار المنهجي.....المبحث الأول... بعض الدراسات السابقة

ب- الدراسات الأجنبية المتعلقة بانعدام الأمن الوظيفي

١- دراسة (Abouelenien et al., 2024)	
<p><i>The Effect of job Insecurity on Employees "Job Performance in the Hospitality and Tourism Industry: The Role of Work Alienation</i></p> <p>عنوان الدراسة</p> <p>"تأثير انعدام الأمن الوظيفي على الأداء الوظيفي للعاملين على صناعة الضيافة والسياحة: دور الاغتراب في مكان العمل".</p>	
<p>دراسة تأثير انعدام الأمن الوظيفي على الأداء الوظيفي للعاملين في مجال الضيافة والسياحة، مع الأخذ بعين الاعتبار الدور الوسيط للاغتراب في مكان العمل.</p>	هدف الدراسة
<p>الوصفي التحليلي</p>	منهج الدراسة
<p>الانحدار الخطي المتعدد ، تحليل التباين (ANOVA) ، المتوسط الحسابي، الوزن النسبي، الانحراف المعياري</p>	الأساليب الإحصائية
<p>تمثل مجتمع الدراسة بالعاملين في المجال السياحي في مصر. أما عينتها فكانت عينة قصدية من العاملين في وكالات السفر فئة (أ)،</p>	مجتمع الدراسة وعينتها

الفصل الأول... دراسات سابقة والإطار المنهجي.....المبحث الأول...بعض الدراسات السابقة

وفنادق الخمس نجوم والذي قدر عددهم بـ (٤٢١) عاملاً.	
التعريف بمتغيرات الدراسة والتعرف على العلاقة بين انعدام الأمن الوظيفي والأداء الوظيفي بوجود متغير وسيط يتمثل بالاعتراب في مكان العمل	الفكرة الأساسية للبحث
توصلت الدراسة إلى إنَّ انعدام الأمن الوظيفي يؤثر سلباً على الأداء الوظيفي، كما الاعتراب في العمل يؤثر سلباً على الأداء الوظيفي، وتوصلت أيضاً إلى إنَّ الاعتراب في العمل ذو دور وسيط في العلاقة بين انعدام الأمن الوظيفي والأداء الوظيفي للعاملين.	أهم النتائج

٢- دراسة (Klug et la., 2024)	
A lead article to go deeper and broader in job insecurity research: Understanding an individual perception in its social and political context	عنوان الدراسة
دراسة معمقة لأبحاث انعدام الأمن الوظيفي لفهم التصور الفردي عنه في سياقه الوظيفي والاجتماعي	
تأثير انعدام الأمن الوظيفي المتصور على أداء المهام. بالإضافة إلى ذلك، تم دراسة تأثير الجوانب الكمية والنوعية لانعدام الأمن الوظيفي	هدف الدراسة

الفصل الأول... دراسات سابقة والإطار المنهجي.....المبحث الأول...بعض الدراسات السابقة

على المكونات المختلفة لأداء المهام.	
المنهج الوصفي التحليلي	منهج الدراسة
تحليل الانحدار الخطي المتعدد، تحليل التباين، المتوسط الحسابي، معامل الثبات كرومباخ الفا	الأساليب الإحصائية
تم اختيار ٣٤٢ موظفاً ، تتراوح اعمارهم بين ٣٢ و٤٦ عاماً ، بالشكل متناسب من المجموعة التي تمثل كل بنك .	مجتمع الدراسة وعينتها
تعد أداء مهام الموظف ذو أهمية حاسمة للبقاء والنمو التنظيمي، وفي الوقت نفسه، فإنّ النضال من أجل البقاء والنمو التنظيمي وخاصة في ظل المناخ الاقتصادي الحالية يؤدي إلى ظهور تصورات حول انعدام الأمن الوظيفي بين الموظفين مما يجعل التصور الوظيفي انعدام الأمن موضوع ذو صلة	الفكرة الأساسية للدراسة
تشير النتائج إلى إنّ انعدام الأمن الوظيفي يرتبط بالشكل سلبي بعنصر جودة الأداء الوظيفي، وإنّ كلاً من مستوى الوظيفة والمدى الزمني للوظيفة يرتبطان بالشكل سلبي أكثر بانعدام الأمن الوظيفي. وهناك حاجة للمنظمات للتركيز على سوابق انعدام الأمن الوظيفي التي تم تصنيفها على المستوى الكلي والمستوى الجزئي وعوامل الشخصية	اهم النتائج

الفصل الأول... دراسات سابقة والإطار المنهجي.....المبحث الأول...بعض الدراسات السابقة

بهدف الحد من حدوث انعدام الأمن الوظيفي المتصور	
--	--

٣- دراسة (Peltokorpi & Allen, 2024)	
<p>Job Embeddedness and Voluntary Turnover in the Face of Job Insecurity</p> <p>الانغراز الوظيفي والدوران الطوعي في مقدمة انعدام الأمن الوظيفي</p>	عنوان الدراسة
<p>هدفت الدراسة إلى التعرف على دور الانغراز الوظيفي والدوران الطوعي كظواهر سابقة للانعدام الوظيفي</p>	هدف الدراسة
<p>المنهج الوصفي التحليلي</p>	منهج الدراسة
<p>الانحدار الخطي البسيط، تحليل التباين (ANOVA) ، المتوسط الحسابي، الوزن النسبي</p>	الأساليب الإحصائية
<p>تمثل مجتمع الدراسة الموظفين العاملين في الشركات اليابانية، وتم اختيار عينة عشوائية قوامها (٤٩٧) موظفاً.</p>	مجتمع الدراسة وعينتها
<p>تركز على العلاقة بين مستوى الإنغراز الوظيفي (الالتزام والارتباط بالعمل) وتأثيره على ظاهرة الدوران الطوعي (استقالة الموظفين بمحض إرادتهم) في سياق انعدام الأمن الوظيفي. كما يتناول الدراسة كيف يمكن إن يؤدي انعدام الأمن الوظيفي، الناتج عن عوامل مثل التغيرات</p>	الفكرة الأساسية للبحث

الفصل الأول... دراسات سابقة والإطار المنهجي.....المبحث الأول...بعض الدراسات السابقة

الاقتصادية أو السياسات الداخلية للمؤسسات، إلى تراجع مستوى الإنعزاز الوظيفي لدى الموظفين . ومن ثم، قد يشعر الموظفون بعدم الاستقرار، مما يدفعهم إلى اتخاذ قرار مغادرة العمل بالشكل طوعي.	
توصلت الدراسة إلى إن انعدام الأمن الوظيفي هو أحد أكثر ضغوطات العمل شيوعاً، وأكبر المخاوف التي تتناب الموظفين عينة الدراسة. كما تبين إن الموظفين الأكثر إنعزازاً في العمل هم أقل عرضة للبحث عن وظائف أو التفكير في الاستقالة نتيجة الأمن الوظيفي. بالإضافة إلى إثبات إن انخفاض الإنعزاز الوظيفي يؤدي إلى زيادة دوران العمل بسبب انعدام الأمن الوظيفي.	أهم النتائج والتوصيات

ثالثاً: مناقشة الدراسات السابقة

سيتم التطرق إلى جملة نقاط تمثل الاتجاهات الدراسة للدراسات السابقة المطروقة منها ضمن الدراسة وبالشكل عام وكما يلي:

1. تبين إن الدراسات السابقة وظفت متغير القيادة الاستبدادية كمتغير مستقل وهو توظيف منطقي بسبب التوجهات الدراسة للدراسات التي تدرس مساهمة سلوكيات وأنماط القيادة في التأثير على الظواهر التنظيمية.
2. تبين من خلال الدراسات إن متغير انعدام الأمن الوظيفي تم توظيفه باتجاهين أحدهما كمؤثر (مستقل) والاتجاه الآخر كمستجيب (تابع) بناء على طبيعة النماذج الدراسية المختبرة.

الفصل الأول... دراسات سابقة والإطار المنهجي.....المبحث الأول...بعض الدراسات السابقة

٣. على مستوى المنهج المتبع فإن أغلب الدراسات تبين إنها اتبعت في نموذجها الدراسة المنهج

التحليلي.

٤. تبين من خلال الدراسات السابقة إن اختيار مجتمع الدراسة وعينته شمل مختلف المجتمعات من

الصناعية والخدمية والتعليمية وبمختلف البلدان.

٥. اعتمدت الدراسات السابقة في أساليب جمع البيانات على الاستبانات التي تم اعتمادها من

مصادر علمية رصينة.

٦. استخدمت الدراسات السابقة أساليب إحصائية في أغلبها متشابهة الوصف كالوسط الحسابي

والانحراف المعياري واختبار الفرضيات باستخدام معامل ارتباط بيرسون وأما معادلة النمذجة

الهيكيلية بطريقة المسار أو الانحدار الخطي البسيط.

رابعاً: أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة.

تم الاسترشاد بالدراسات السابقة في العديد من مفاصل الرسالة فكرياً وفنياً، منها:-

تأمين القاعدة المعرفية اللازمة لبناء الإطار المفاهيمي لمتغيرات الدراسة وتفاصيل ومعطياتها.

١. بناء أنموذج الدراسة الحالية من خلال الاستدلال المنطقي للتأثير بين المتغيرين.

٢. اختيار المجتمع إذ أسهمت الدراسات السابقة في توجيه الباحث لاختيار القطاع الصناعي ومنه

تم دراسة الأنموذج في شركة الفرات العامة للصناعات الكيماوية في محافظة بابل.

- الفصل الأول... دراسات سابقة والإطار المنهجي.....المبحث الأول...بعض الدراسات السابقة
٣. اختيار أداة جمع البيانات الأنسب (الاستبانة) والتي تم اعتمادها لدراسة الأنموذج الدراسة ي الحالية، إذ استخدم مقياس (Bodla et at .,2019) ليمثل متغير القيادة الاستبدادية في حين استخدم مقياس (الدناوي ،٢٠٢٠) ليمثل متغير انعدام الأمن الوظيفي.
٤. تحديد الأساليب الإحصائية الملائمة الأنموذج الباحث والتي هي الوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل ارتباط بيرسون ونموذجة المعادلة الهيكلية.
٥. الاطلاع على النتائج التي توصلت نو ا الدراسات السابقة ومحاولة الباحث الاسهام من خلال استنتاجاته وتوصياته في تعزيز الجانب العملي الخاص بمتغيرات الدراسة.

خامساً: مميزات الدراسة الحالية عن البحوث والدراسات السابقة

- تسهم هذه الفقرة في ايضاح اهم ما تميزت به الدراسة الحالية عن البحوث والدراسات السابقة بجملة من النقاط تتمثل بالاتي :
١. سعة الدراسة الحالية عبر مناقشة الآراء والافكار التي قدمها الباحثون ضمن المؤلفات والدراسات والابحاث السابقة الى معرفة تأثير القيادة الاستبدادية في انعدام الأمن الوظيفي، في ظل ندرة الدراسات التي لم تتطرق إلى دراسة العلاقة بين هذين المتغيرين بالنموذج بحثي واحد.
٢. سيتم التطبيق الميداني ذو ذه الدراسة في شركة الفرات العامة للصناعات الكيماوية في محافظة بابل العراقية التي لم تتطرق أي من الدراسات السابقة للبحث فيه فيما يخص متغيرات الدراسة الحالية، واستقصاء آراء مجتمع الدراسة المتمثل بالعاملين في شركة الفرات العامة للصناعات الكيماوية في محافظة بابل من أجل تحقيق أهدافها.

الفصل الأول... دراسات سابقة والإطار المنهجي.....المبحث الأول...بعض الدراسات السابقة

٣-تعد الدراسة الحالية منظورا متكاملأ يوضح ابعاد القيادة الاستبدادية وعلاقة تلك الابعاد بانعدام الامن الوظيفي بوصفها متغير مستجيب وهذا ما لم تتطرق ذو أي دراسة سابقة وإنما اقتصرت بالأغلب على بعض الاشارات او دراسة المتغيرات بالشكل منفرد وهذا بحسب علم الباحث .

٤-تركز اهتمام الدراسة على دراسة متغيراتها في شركة الفرات العامة للصناعات الكيماوية في محافظة بابل والاقسام التابعة ذو ا بغية تحديدها والعمل على تطويرها مستقبلاً ، ومحاولة وضع اطار فكري لتوضيح اهمية متغيرات السلوك التنظيمي ومنها متغيرات الدراسة في تعزيز اداء القيادة في الامن الوظيفي في العمل .

٥-اختبار التأثيرات بين متغيرات الدراسة في شركة الفرات العامة للصناعات الكيماوية الذي يعاني من المشاكل والصعوبات في الوضع الحالية . ما برز اهمية هذه الدراسة في الوقوف على اهم المشاكل والمعوقات التي تقف عائقاً امام تطورات واستدامة اداء الشركة قيد الدراسة.

المبحث الثاني

منهجية الدراسة

توطئة:

تشتمل منهجية الدراسة على رسم المنهج العلمي المراد اتباعه في إكمال هذه الدراسة ابتداء من دوافع الخوض في دراسة هذا النموذج وأهميته والأهداف المحددة المراد تحقيقها والمخطط الفرضي والفرضيات وغيرها من الإجراءات وكما يلي:

أولاً: مشكلة الدراسة

إن أغلب الدراسات في الجانب الإداري هي دراسات تعرف بالدراسات الأساسية (البحوث الأساسية) التي تهدف بشكل كبير الى التقصي والتعمق في ادراك وفهم الظواهر و اكتشاف طبيعة الارتباط والتأثير بينها فمن نماذج بحثية محددة الاساس في البحوث الأساسية هو الاستناد الى نظرية في تحديد طبيعة التأثير بين المتغيران في النموذج المختبر ثم الشروع بالاستجلاء ذلك ضمن واقع طبيعي معين وبناء على ما سبق شكل عدة دوافع علمية تبين مشكلة الدراسة الحالية هي :

١- برزت في الآونة الاخيرة أنماط قيادة عدة تهدف معظمها الى بناء علاقات رسمية وغير رسمية بين كافة الافراد في المنظمة لبناء الاداء إلا إن هذه الصور ليست الوحيدة اذ تقابله صور لانماط قيادة تعد ذات اثر سلبي على البيئة ومنها القيادة الاستبدادية التي تركز على السيطرة الشخصية للقائد على الافراد التابعين وبناء على ما سبق شكل دافعاً بحثياً للخوض في ادبيات هذا النمط القيادي واسبابه وانعكاساته على بيئة العمل .

الفصل الأول... دراسات سابقة والإطار المنهجي.....المبحث الأول...بعض الدراسات السابقة

٢- يمثل الشعور بالامان في بيئة العمل احدى الركائز الاساسية لنجاح الاعمال والعكس صحيح عندما يفتقد الامن الوظيفي فذلك يؤشر خطورة سلوكيات غير منسجمة مع تحقيق الاهداف التنظيمية فانعدام الامن الوظيفي يؤثر ليس فقط على الاستمرار في الوظيفة وإنما يمتد لفرص ترقية وساعات العمل وغيرها ولذلك ميز الباحثون بين جانبين لانعدام الامن الوظيفي هما الجانب الكمي والجانب النوعي مما شكل دافعاً بحثياً لاستجلاء تلك الجوانب ودراسة ماهية انعدام الامن الوظيفي ضمن الفكر الاداري .

٣- اشارت الادبيات الى ان القيادة الاستبدادية تشير الى سلوكيات القائد والتي تتسم بالرقابة الصارمة ويتخذ القرارات بالشكل شخصي ويمثل بتلك السلوكيات واجهة غير اخلاقية داخل بيئة العمل وان هذه السلوكيات ذوا نتائج سلبية سواء المتحقق منها من القائد باتجاه الافراد كتنقيد فرص الترقية ومحاربة إنجازاتهم وغيرهم او النتائج عن الافراد تجاه المنظمة او القائد مثل عدم الالتزام الوظيفي او غيرها مشاعر تتوسط سلوكيات القائد وردت فعل الافراد والتي منها الشعور بعدم الامن الوظيفي شكل دافعاً للدراسة الحالية لبناء الأنموذج الدراسة الحالية لتحديد اثر سلوكيات القيادة الاستبدادية على مستوى انعدام الامن الوظيفي في بيئة التطبيق ويهدف رسم خطوط الجانب التطبيقي تم صياغة مجموعة من تساؤلات هي :.

١- ما هي طبيعة مستوى سلوكيات القيادة الاستبدادية في شركة الفرات العامة للصناعات الكيماوية في محافظة بابل؟

٢- ما هو مستوى وطبيعة انعدام الأمن الوظيفي في شركة الفرات العامة للصناعات الكيماوية في محافظة بابل؟

الفصل الأول... دراسات سابقة والإطار المنهجي.....المبحث الأول...بعض الدراسات السابقة

٣- ما هو مستوى وطبيعة علاقة الارتباط بين القيادة الاستبدادية وانعدام الأمن الوظيفي في

شركة الفرات العامة للصناعات الكيماوية في محافظة بابل؟

٤- ما هو حجم واتجاه تأثير القيادة الاستبدادية وانعدام الأمن الوظيفي في شركة الفرات العامة

للصناعات الكيماوية في محافظة بابل؟

ثانياً: أهداف الدراسة

يمثل ادو دف الرئيس من قياس تأثير القيادة الاستبدادية في انعدام الامن الوظيفي في شركة الفرات

العامة للصناعات الكيماوية في محافظة بابل فضلا عن جملة من الاهداف وهي :

١. معرفة طبيعة و مستوى توافر سلوكيات القيادة الاستبدادية السائد في شركة الفرات العامة

للصناعات الكيماوية في محافظة بابل.

٢. التعرف على طبيعة و مستوى انعدام الامن الوظيفي في شركة الفرات العامة للصناعات

الكيماوية في محافظة بابل.

٣. معرفة طبيعة و مستوى علاقة الارتباط بين القيادة الاستبدادية وانعدام الأمن الوظيفي في

شركة الفرات العامة للصناعات الكيماوية في محافظة بابل.

٤. معرفة حجم واتجاه تأثير القيادة الاستبدادية وانعدام الأمن الوظيفي في شركة الفرات العامة

للصناعات الكيماوية في محافظة بابل.

الفصل الأول... دراسات سابقة والإطار المنهجي.....المبحث الأول...بعض الدراسات السابقة

ثالثاً: أهمية الدراسة

تتجلى أهمية الدراسة الحالية في جانبين: علمي وعملي اولهما الأهمية العلمية تكمن الأهمية العلمية للدراسة في تقديم إطار نظري يوضح مفاهيم الدراسة ومتغيراتها وأبعادها. وقد تم تأسيس هذا الإطار استناداً إلى أبرز ما ورد في الدراسات السابقة، سواء العربية أو الأجنبية، التي تناولت نفس المفاهيم. بذلك، تسهم الدراسة في تضيق الفجوة المعرفية من خلال بناء نموذج يهدف إلى فهم العلاقات المتبادلة بين متغيرات الدراسة ، اما فيما يخص الجانب الاخر فهو الأهمية العملية أما بالنسبة للأهمية العملية، فتتمثل في تحليل وتشخيص العلاقة بين متغيرات الدراسة، حيث تناولت الدراسة متغيرين لهما تأثير سلبي ملحوظ على سير العمل في المؤسسات، وهما: القيادة الاستبدادية وانعدام الأمن الوظيفي. كما تبرز الأهمية العملية من خلال التطبيق العملي الذي تم على شركة الفرات العامة للصناعات الكيماوية في محافظة بابل بالعراق، التي تُعتبر من أهم شركات القطاع الحكومي، وتقدم خدمات مجتمعية هامة تتعلق بتزويد الأفراد والمعامل بالمواد الأساسية والأدوية المتعلقة بالصناعات الكيماوية.

رابعاً : فرضيات الدراسة

استناداً الى اهداف الدراسة، سيتم صياغة فرضيتين رئيسيتين الأولى تختص بفحص علاقة الارتباط بين المتغير المستقل والمتغير التابع والثاني تتعلق بفرضية التأثير بين المتغيرين فضلا عن الفرضيات الفرعية لكلا الفرضيتين رئيسيتين، كالاتي:

الفرضية الرئيسية الأولى: يوجد ارتباط ذو دلالة إحصائية بين القيادة الاستبدادية وانعدام الأمن الوظيفي في شركة الفرات العامة للصناعات الكيماوية في محافظة بابل.

الفصل الأول... دراسات سابقة والإطار المنهجي.....المبحث الأول...بعض الدراسات السابقة

ينبثق منها الفرضيات الفرعية التالية:

الفرضية الفرعية الأولى: يوجد ارتباط ذو دلالة إحصائية بين التحكم المركزي وبين انعدام الأمن

الوظيفي في شركة الفرات العامة للصناعات الكيماوية في محافظة بابل

الفرضية الفرعية الثانية: يوجد ارتباط ذو دلالة إحصائية بين الرقابة الصارمة وبين انعدام الأمن

الوظيفي في شركة الفرات العامة للصناعات الكيماوية في محافظة بابل

الفرضية الفرعية الثالثة: يوجد ارتباط ذو دلالة إحصائية بين قلة التواصل وبين انعدام الأمن

الوظيفي في شركة الفرات العامة للصناعات الكيماوية في محافظة بابل.

الفرضية الرئيسية الثانية: يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للقيادة الاستبدادية في انعدام الأمن الوظيفي

في شركة الفرات العامة للصناعات الكيماوية في محافظة بابل عند مستوى الدلالة.

ينبثق منها الفرضيات الفرعية التالية:

الفرضية الفرعية الأولى: يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للتحكم المركزي في انعدام الأمن الوظيفي

في شركة الفرات العامة للصناعات الكيماوية في محافظة بابل عند مستوى الدلالة.

الفرضية الفرعية الثانية: يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للرقابة الصارمة في انعدام الأمن الوظيفي

في شركة الفرات العامة للصناعات الكيماوية في محافظة بابل عند مستوى الدلالة.

الفرضية الفرعية الثالثة: يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لقلة التواصل في انعدام الأمن الوظيفي في

شركة الفرات العامة للصناعات الكيماوية في محافظة بابل عند مستوى الدلالة.

الفصل الأول... دراسات سابقة والإطار المنهجي.....المبحث الأول...بعض الدراسات السابقة

خامساً: المتغيرات والمخطط الفرضي للدراسة:

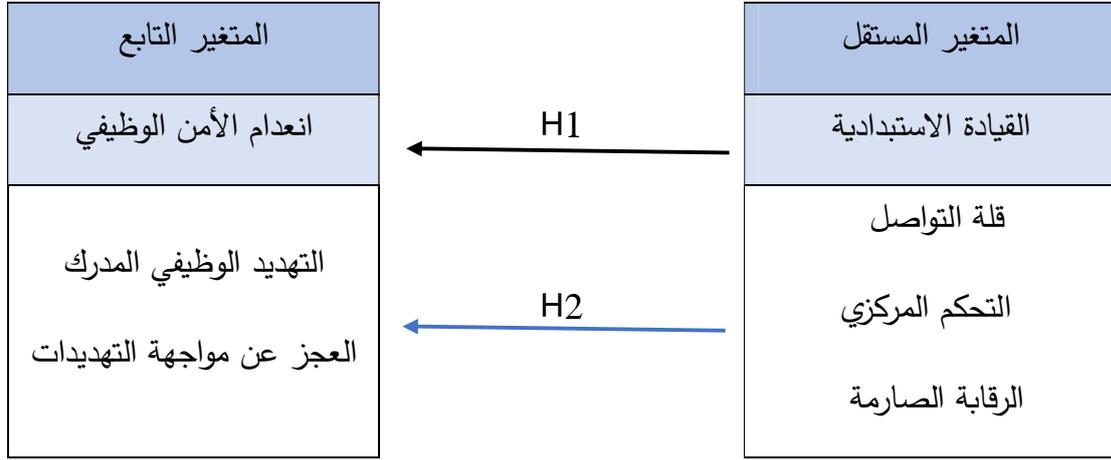
تناولت الدراسة متغيرين يتمثلان بما يلي: المتغير المستقل: القيادة الاستبدادية، ويشتمل على ثلاثة

أبعاد وهي: (قلة التواصل، والتحكم المركزي والرقابة الصارمة)، وذلك استناداً إلى عدد من الدراسات

السابقة ومنها دراسة (Luo & Du, 2020) و دراسة (Wang & Guan, 2022)

المتغير التابع: انعدام الأمن الوظيفي، ويشتمل على بعدي: (التهديد الوظيفي المدرك، والعجز عن

مواجهة التهديدات)، استناداً إلى دراسة (رشوان، ٢٠٢٢) ودراسة (الدمناوي، ٢٠٢٠).



الشكل رقم (١): مخطط الدراسة الفرضي

المصدر: من إعداد الباحث.

ارتباط ↔

تأثير ←

الفصل الأول... دراسات سابقة والإطار المنهجي.....المبحث الأول...بعض الدراسات السابقة

سادساً: التعاريف الإجرائية:

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 والمرؤوسين، وعدم السماح للعاملين في مناقشة القرارات.

انعدام الأمن الوظيفي : هو حالة تنتج عن عملية تراكمية لمجموعة من الظروف السيئة في بيئة العمل، بحيث تتفاقم وتتحوّل إلى مناخ سيء وغير مُناسب للعمل ينتج عنه مغادرة العديد من الموظفين ، وفقدان الرغبة لدى البقية في استمرارهم بالعمل.

سابعاً: مجتمع وعينة الدراسة:

١- مجتمع الدراسة

يتمثل مجتمع الدراسة بالعاملين في شركة الفرات للصناعات الكيماوية في محافظة بابل في جمهورية العراق والبالغ عددهم (١٠٠٠) موظف، إذ تم اختيار عينة من الموظفين في كافة المستويات الإدارية، وتم حساب حجم العينة وفق الجدول مورغان الموضح في الملحق رقم (٢)، إذ تبين إن الحد الأدنى لحجم العينة (٣٠٠) شخص، وبذلك قام الباحث بتوزيع (٣٥٠) استبانة، تم استرجاع (٣١٢) منها وبعد الفحص تبين وجود (٧) استبانات غير صالحة، وبذلك فإنّ العدد النهائي للاستبانات الصالحة للتليل هو (٣٠٥) استبانة.

٢- وصف عينة الدراسة

الفصل الأول... دراسات سابقة والإطار المنهجي.....المبحث الأول...بعض الدراسات السابقة

تهدف هذه الفقرة الى تقديم وصف لعينة الدراسة الحالية اذ يوضح الجدول (١) وصفاً

لعينة الدراسة حسب البيانات العامة وكما يلي :

الجدول (١) وصف عينة الدراسة (n=305)

المتغير	الفئة	العدد	النسبة
الجنس	ذكر	182	59.6
	إنثى	123	40.4
	المجموع	305	100.0
الفئة العمرية	١٨ - ٢٣ سنة	17	5.6
	٢٤ - ٣٠	46	15
	٣١ - ٣٥	151	49.6
	٣٦ سنة فما فوق	91	29.8
	المجموع	305	100.0
التحصيل الدراسي	دبلوم	76	24.9
	بكالوريوس	122	40
	ماجستير	61	20
	دكتوراه	46	15.1
	المجموع	305	100.0
المركز الوظيفي	فني	228	74.4
	إداري	77	25.6
	المجموع	305	100.0
الخبرة الوظيفية	أقل من سنة	٣٢	10.5

الفصل الأول... دراسات سابقة والإطار المنهجي.....المبحث الأول...بعض الدراسات السابقة

15.5	47	١ - ٣ سنة	
19.6	60	٤ - ٦ سنة	
54.4	166	٧ سنة فأكثر	
100.0	305	المجموع	

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على بيانات الاستبانة

من الجدول (١) تظهر نتائج خصائص أفراد عينة الدراسة الآتي:

أ_ **التحصيل الدراسي** : يظهر الجدول (١) إنَّ اغلب العاملين لعينة الدراسة هم من حملة

شهادات البكالوريوس وكان عددهم (١٢٢) إذ شكلت نسبتهم (٤٠%) ، ثم تأتي بعدها حملة

شهادة الدبلوم بعدد (٧٦) إذ شكلت نسبتهم (٢٤.٩%) ، وتأتي بالمرحلة الثالثة حملة شهادة

الماجستير وتمثلت بعدد (٦١) التي شكلت نسبتهم (٢٠%) ، وتأتي المرحلة الأخيرة لحملة

شهادات الدكتوراه بعدد (٤٦) إذ مثلت نسبتهم وهي الأقل من بين جميع (١٥.١%) .ويُشير

ذلك إلى إنَّ غالبية أفراد العينة يمتلكون شهادات جامعية ومؤهلات علمية جيدة، هذا ما ذو

تأثير إيجابي في إدراك متغيرات الدراسة.

ب_ **المركز الوظيفي**: يظهر الجدول (١) إنَّ النسبة الأكبر كانت من نصيب الفنيين بعدد

(٢٢٨) وشكلت نسبتهم وهي النسبة الأعلى (٧٤.٤%)، ثم المرحلة الثانية والممثلة بالإداريين

وكان عددهم (٧٧) إذ شكلت نسبتهم (٢٥.٦%) .وقد يُعزى ذلك باعتقاد الباحث إلى إنَّ

الشركة تعتمد على اليد العاملة بالنسبة الأكبر كونها تعمل في مجال الصناعة الذي يحتاج إلى

عدد عمال يفوق عدد الإداريين.

الفصل الأول... دراسات سابقة والإطار المنهجي.....المبحث الأول...بعض الدراسات السابقة

ج_ الخبرة الوظيفية: يتضح من الجدول (١) إنَّ عدد العاملين الذين تتراوح خبرتهم (٧

سنوات فأكثر) بعدد (١٦٦) والتي شكلت نسبتهم (٥٤.٤%) بالمرتبة الاولى ، ثم تليها الفئة التي تتراوح خدمتهم (٤ الى ٦ سنوات) وبعدد (٦٠) والذي الشكل ت نسبتهم (١٩.٦%) ، وبعدها جاءت الفئة التي تتراوح خبرتهم (١ الى ٣) وكان عددهم (٤٧) إذ الشكل ت نسبتهم (١٥.٥%) ، واخيراً الشكل ت الفئة التي تتراوح خدمتهم (اقل من سنة) بعدد (٣٢) ونلاحظ إنَّها الشكل ت اقل نسبة والتي هي (١٠.٥%) . فهذا يدل على إنَّ الشركة المبحوث تمتلك مزيجا من الخبرات التي تساعد على فهم أسئلة الاستبانة مما يعطي نتائج جيدة.

د_ الجنس: نلاحظ من الجدول (١) إنَّ نسبة الذكور ٥٩.٦% وهي تمثل الغالبية، اذ بلغ عددهم (١٨٢) ، في حين مثلت نسبة الإناث (٤٠.٤%) إذ بلغ عدد الإناث (١٢٣) . ويتبين من ذلك إنَّ الشركة توظف من الجنسين لكن اعتمادها الأكبر على الذكور وذلك كون طبيعة العمل تحتاج لقوة عضلية وإمكانات جسدية عالية.

هـ_ الفئة العمرية: يظهر الجدول (١) إنَّ اغلب العاملين لعينة الدراسة تتراوح اعمارهم (٣١ الى ٣٥ سنة) وكان عددهم (١٥١) ، إذ شكلت نسبتهم (٤٩.٦%) ، وتأتي الفئة العمرية (٣٦ فما فوق) وكان عددهم (٩١) بنسبة (٢٩.٨%) ، وفي المرتبة الثالثة تتراوح اعمارهم (٢٤ الى ٣٠ سنة) وعددهم (٤٦) إذ شكلت نسبتهم (١٥%) ، وفي المرتبة الاخيرة تأتي الاعمار التي تتراوح ما بين (١٨ الى ٢٣ سنة) وعددهم (١٧) وشكلت نسبتهم (٥.٦%) . هذا الامر يدل على إنَّ الشركة تعتمد على الفئات العمرية التي الشابة وذلك لا نها تعتمد على القوة البدنية بالإضافة الى الدافع الذي يمتلكونه في للأبداع.

الفصل الأول... دراسات سابقة والإطار المنهجي.....المبحث الأول...بعض الدراسات السابقة

ثامناً: حدود الدراسة

١. الحدود الموضوعية: تكونت من متغيرين، إذ تمثل المتغير الأول بالقيادية الاستبدادية المعبر عن

المتغير المستقل، أما المتغير الثاني فتمثل بانعدام الأمن الوظيفي المعبر عن المتغير التابع.

٢. الحدود المكانية: تم اختيار مكان الدراسة في شركة الفرات العامة للصناعات الكيماوية في

محافظة بابل في الجمهورية العراقية.

٣. الحدود البشرية: تم تطبيق هذه الدراسة على عينة عشوائية من العاملين في شركة الفرات العامة

للصناعات الكيماوية في محافظة بابل في الجمهورية العراقية.

٤. الحدود الزمنية: تمثلت حدود الدراسة بالمدة الممتدة من ١ / ١١ / ٢٠٢٣ وحتى ٨ / ٢٩ /

٢٠٢٤.

الفصل الأول... دراسات سابقة والإطار المنهجي.....المبحث الأول...بعض الدراسات السابقة

منهج الدراسة

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي لمتغيرات الدراسة المتمثلة بالقيادة الاستبدادية، وانعدام الأمن الوظيفي، من خلال الاعتماد على الدراسات والأبحاث السابقة التي تناولتها بالدراسة، كما اعتمدت على أسلوب المسح الميداني لآراء عينة طبقية عشوائية من العاملين في شركة الفرات العامة للصناعات الكيماوية في محافظة بابل باستخدام أداة الاستبيان.

١. أداة الدراسة

اعتمدت الدراسة على الاستبانة للحصول على البيانات الأولية للوصول إلى أهدافها إذ تكوّن الاستبيان من ثلاثة محاور، والتي تتمثل بما يأتي:

المحور الأول: المتغيرات الديموغرافية لعينة الدراسة.

المحور الثاني : خاص بالمتغير المستقل المتمثل بـ (القيادة الاستبدادية)، والمكون من ثلاثة أبعاد: (قلة التواصل ، والتحكم المركزي، والرقابة الصارمة)..(Luo & Du, 2020) و دراسة (Wang & Guan, 2022)

المحور الثالث: خاص بالمتغير التابع المتمثل بـ (انعدام الأمن الوظيفي) والمكون من بعدي التهديد الوظيفي المدرك، والعجز عن مواجهة التهديدات. (رشوان، ٢٠٢٢) ودراسة (الدمناوي، . ٢٠٢٠).

الفصل الأول... دراسات سابقة والإطار المنهجي.....المبحث الأول...بعض الدراسات السابقة

٢. الأساليب الإحصائية

بهدف استكمال الجانب التطبيقي للدراسة تمت الاستعانة بالبرامج الإحصائية الجاهزة مثل: (Amos)

(Excel. SPSS)، وفي عملية التحليل الإحصائي تم استخدام الأساليب الإحصائية التالية:

- اختبارات الصدق الظاهري والمحتوى لأداة القياس: ويتضمن التحليل الظاهري للاستبانة والتحليل العاملي التوكيدي واختبار الثبات للاستبانة باستخدام معامل الفا كرونباخ.
- الوصف الإحصائي: ويتضمن استخدام الوسط الحسابي والانحراف المعياري ومستوى الإجابة وشدة الإجابة والأهمية الترتيبية.
- اختبار الفرضيات: وتضمن استخدام مصفوفة الارتباط البسيط ومعادلة النموذج الهيكلية

الفصل الثاني

الأسس والمنطلقات الفكرية لمتغيرات الدراسة

المبحث الأول: القيادة الاستبدادية

المبحث الثاني : انعدام الامن الوظيفي

المبحث الأول

القيادة الاستبدادية

توطئة:

أصبحت فكرة القادة السيئين في سياق تأثيرها على سلوكيات الموظفين وانعكاسها على أداء المؤسسات موضوعاً مهماً في الأبحاث، وذلك في أعقاب فضائح الشركات العالمية التي تكبدت خسائر اقتصادية بمليارات الدولارات مثل شركة Enron و WorldCom و Volkswagen (المنتدى الاقتصادي العالمي، ٢٠١٥: ٥) (Hoobler & Hu, 2013: 257)، فقد ناقشت القليل من الدراسات الآثار غير المرغوبة للقيادة الاستبدادية، والتي تعد أحد أشكال القيادة السلبية، التي تنتهجها الإدارة وتتميز بتمركز السلطة والقرارات في يد المدير بجميع المواقف بالشكل منفرد ويطالب بالامتثال الكامل من قبل الأتباع (Naseer *et al.*, 2016: 15) وفيما يلي ماهية القيادة الاستبدادية:

أولاً: مفهوم القيادة الاستبدادية

القيادة مشتقة من الفعل قاد أي قام بعمل ما للوصول إلى اذو دف المنشود وهي عبارة عن علاقات بين القائد والتابعين، فالقائد هو الذي يصدر الأوامر وينفذ التابعون هذه الأوامر بالعمل الذي يوصلهم لهذه الأهداف (Adiguzel, 2019: 144). بينما يشير مفهوم القيادة الإدارية إلى كونها عملية إنسانية تجمع العاملين وتحفزهم لتحقيق أهداف التنظيم فهي ليست خاصة شخصية ولكنها مركب معقد مكون من القائد وجماعة العمل وظروف التنظيم، وظيفتها الأساسية تتمثل في تحقيق التجانس والتوافق بين حاجات ورغبات أفراد المجموعة وإمكانات واحتياجات التنظيم الذي ينتمون

الفصل الثاني الأسس والمنطلقات الفكرية لمتغيرات الدراسة المبحث الأول . . . القيادة الاستبدادية

إليه، وفي هذا السياق يتراوح سلوك القائد في دوره بصنع القرار بين الأساليب الاستبدادية أو الاستشارية والتشاركية (Pizzolitto *et al.*, 2022: 1). أما القيادة الاستبدادية فهي تمثل أحد أنواع القيادة السلبية، إذ تركز بالشكل بارز على اكتساب اذو يمنة والتفوق والفخر والمصالح الذاتية للقائد، مع اتصافه بالتطلب والسيطرة والتسلط وعدم التسامح، ومطالبة مرؤوسيه بالطاعة، وممارسة السلطة عليهم مع عدم مراعاة احتياجات الموظفين ، مصالحهم الشخصية، مع تقييد مشاركة المرؤوسين في عملية صنع القرار، والافتقار إلى النزاهة والمعايير الأخلاقية؛ ما يفضي لضعف التأثير التحفيزي وإخفاض الإذو ام لدى موظفيهم (Chen *et al.*, 2014: 1)، كنتيجة لعملمهم تحت هذه الضغوط الاجتماعية (النجار وآخرون، ٢٠٢٢: ٤٢٠) و (Naseer *et al.*, 2016: 15).

إذ يؤدي الاستبداد إلى استبعاد وتجاهل آراء وأفكار الأفراد الآخرين، مما يؤثر سلباً على الإبداع والابتكار في الفريق، وقد يشعر الأفراد الذين يعملون تحت القيادة الاستبدادية بالقلق والضغط وعدم الراحة، وذلك بسبب عدم الثقة بقدراتهم وعدم إشراكهم في عملية صنع القرار، إذ إن في بيئة القيادة الاستبدادية، يكون التركيز على قائد واحد وعلى رغباته وأهدافه الشخصية، مما يؤثر على التعاون وبناء الروح الجماعية بين أعضاء الفريق، كما إن الاعتماد الكبير على وجهة نظر ورؤية واحدة يمكن إن يزيد من احتمالية الخطأ والفسل، إذ إن الاستبداد لا يتيح الفرصة للتعلم من الأخطاء والتحسين المستمر، وعليه فإن القيادة الاستبدادية تدور حول محور واحد وهو إخضاع كل الأمور في التنظيم لسلطة القائد، الذي يقوم المنظمة بمفهوم الرئاسة فيحتكر سلطة اتخاذ القرار ويحدد المشكلات، ويضع ذو ا الحلول بمفرده ويبلغ المرؤوسين الأوامر وعليهم السمع والطاعة دون فرصة

الفصل الثاني الأسس والمنطلقات الفكرية لمتغيرات الدراسة المبحث الأول . . . القيادة الاستبدادية

للمناقشة، ويستخدم أسلوب التحفيز السلبي القائم على التخويف والتهديد (Tian & Sanchez, 2017: 235). فالمنطلق العام للقادة في المنظمات هو السعي المستمر لتحقيق الربح والأنشطة التي قد لا تضر ببيئة العمل العامة، إذ يجب على القادة تهيئة هذه البيئة وضبط حدود السلوك المقبول في مكان العمل. وتحدث الأشكال عندما يتم تحويل تركيز القائد بسبب المواقف التشغيلية ويتجاهل السياسات الأخلاقية المنصوص عليها في العمل داخل المنظمة (Adiguzel, 2019: 144).

وقد عرفت القيادة الاستبدادية بتعاريف عدة منها:

الجدول (٢) بعض مفاهيم القيادة الاستبدادية

ت	المصدر	المفهوم
١	(Aronson, 2001: 245)	الممارسات التي تعكس عمليات تفكيريه تهدف إلى السيطرة على الداعمين واستخدامهم واستغلالهم. وتحقيق مصالحه الخاصة من خلال تصرفات استغلالية وغير بناءة اجتماعياً وتحديد المصالح الحقيقية للموظفين من خلال المشاركة في ممارسات خادعة وغير دقيقة أخلاقياً تخدم مصالح القائد الذاتية.
٢	(De Hoogh & Den Hartog ,2008:298)	هي أسلوب قيادة يتضمن "الوقاحة والمرادغة للآخرين" لأنه يعتمد على السيطرة المباشرة والسلوك الذي يخدم الظرف الشخصي للقائد.
٣	(Krasilova et al., 2013: 3)	أسلوب قيادة يتسم بتركيز السلطة وصنع القرارات في يد قائد واحد ، الذي يتخذ القرارات دون مشاورة الآخرين واخذ آرائهم

الفصل الثاني الأسس والمنطلقات الفكرية لتغيرات الدراسة المبحث الأول . . . القيادة الاستبدادية

بعين الاهتمام .		
استخدام القوة والتضليل للسيطرة على المجتمع والحفاظ على السلطة دون أخذ بعين الاهتمام الحقوق والمصالح.	(Chan et al., 2013: 25)	٤
هي سلوك ممنهج ومتكرر من قبل القائد، يعمل فيه على انتهاك المصالح والحقوق المشروعة، بغية تحقيق مصالح ومساعي ذاتية، متناقضة مع الأهداف والحقوق العامة.	(sheard et al., 2013: 73)	٥
سلوك ضار متعمد من قبل القائد، يعمل من خلاله القائد على الإضرار التابعين واجبارهم على التصرف عكس مصالح المنظمة.	(Uymaz et al., 2016: 4)	٦
نمط قيادة يتميز بتركيز السلطة واتخاذ القرارات في يد القائد دون مشاركة فعالة من الفريق أو الأفراد الآخرين.	(Zhang & Xie, 2017: 32)	٧

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على أدبيات الموضوع

وبعد معاينة المفاهيم نلاحظ إنه على الرغم من تنوع التعاريف في عرض المفاهيم، إلا إنه يمكن بيان أوجه التشابه في الأفكار المطروحة كما يلي:

١- نقاط التشابه:

- السيطرة الكاملة: يتفق الباحثون بالشكل عام على إن القيادة الاستبدادية تتميز بالسيطرة الكاملة والتحكم الشديد من قبل القائد.

الفصل الثاني الأسس والمنطلقات الفكرية لمتغيرات الدراسة المبحث الأول . . . القيادة الاستبدادية

- **القرارات الفردية:** تتفق التعاريف على إن القائد الاستبدادي يتخذ القرارات بالشكل فردي دون مشاركة أو مشاوراة الفريق.
- **قلة المشاركة:** يتميز القائد الاستبدادي بتجاهل آراء وأفكار الآخرين وعدم إشراكهم في عملية صنع القرار.

وبناءً على ما سبق يُمكن تعريف القيادة الاستبدادية بأنها: هي النمط القيادي الذي تعتمد فيه قيادة المنظمة على المركزية والتفرد في اتخاذ القرارات وحل المشكلات، وحجب المعلومات، وانخفاض جودة الاتصال والتواصل بين الرؤساء والمرؤوسين، وعدم السماح للعاملين في مناقشة القرارات.

ثانياً: أهمية القيادة الاستبدادية:

القيادة الاستبدادية هي نمط قيادة يتميز بتركيز السلطة والسيطرة بشكل شخصي وشديد من قبل القائد، إذ يتخذ القرارات بالشكل فردي ويفرضها على الموظفين دون مشاركتهم في عملية صنع القرار، إذ يُشرف القادة الاستبداديون على احتياجات ومصالح موظفيهم ويطالبون بإخلاصهم وموافقتهم دون أي اعتراض على قيادتهم (Probst et a., 2014: 105). إن القادة المستبديين فاسدون أخلاقياً، ولديهم معايير أخلاقية متدنية، ويحدون من مشاركة موظفيهم في الرقابة وصنع القرارات، كما يتخذون قرارات غير عادلة عبر استغلالهم لموظفيهم، وإحدى منطلقاتها هي حاجة الموظفين للتواصل المباشر مع القائد لتلبية حاجاتهم مما قد يضطرهم إلى الاستجابة للقائد المستبد بالمواقف والسلوكيات التي قد تضر بالمنظمة مثل: (عدم تحمل المسؤولية، وإبطاء العمل، وما إلى ذلك) (Adiguzel, 2019: 145)، ويحرز القادة الاستبداديون درجات متدنية في قواعد السلوك

الفصل الثاني..... الأسس والمنطلقات الفكرية لمغيرات الدراسة... المبحث الأول... القيادة الاستبدادية

الأخلاقية، والالتزام الشخصي، والحساسية تجاه الآخرين، والمسؤولية تجاه الفرد. وهذا بدوره يؤدي إلى انخفاض ولاء الأفراد وكذلك الرغبة في المساهمة بفعالية في التقدم التنظيمي (Yi, 2022: 3117).

على الرغم من إن هذا النمط يمكن إن يكون فعالاً في بعض الحالات، إلا إنه يحمل العديد من السلبيات وغالباً ما يؤدي إلى ضعف في الالتزام والإبداع والرضا الوظيفي للفريق.

تتميز القيادة الاستبدادية بتركيز السلطة والسيطرة الشخصية الكبيرة في يد القائد. على الرغم من إن القيادة الاستبدادية قد لا تحظى بتأييد واسع في الأوساط الحديثة.

ومن وجهة نظر الباحث فإن أهمية دراسة القيادة الاستبدادية تتمثل بمعرفة نتائج هذه القيادة على سير العمل وابتكارية الفريق ودرجة الرضا عن العمل ومدى تأثيرها على نتائج العمل وجودة مخرجاته.

ثالثاً: مسببات ظهور سلوكيات القيادة الاستبدادية:

إن ظهور سلوكيات القيادة الاستبدادية ناتج عن أسباب أغلبها شخصية وبعضها تنظيمية، فالأفراد بطبيعتهم يطلعون للمشرفين عليهم لمعرفة ماهي معايير السلوك المقبولة وغير المقبولة في المنظمة، وتؤثر هذه التوجيهات أو نظام التوجيه من قبل القائد على استراتيجيات إدارة الموظفين ، وهذه الحالة بحد ذاتها تشكل احدى أسباب ظهور سلوكيات القيادة الاستبدادية (Cortina et al., 2017:302 55). وفي بعض حين فإن دافع الحفاظ على الاستقرار والنظام في المنظمة يدفع القائد الى فرض السيطرة وتطبيق الانضباط بالشكل صارم والحد من الاختلافات والتحركات غير

الفصل الثاني الأسس والمنطلقات الفكرية لمتغيرات الدراسة المبحث الأول . . . القيادة الاستبدادية

المرغوبة بها ولا تتسجم مع توجيهات المنظمة وهذا التصرف يشتمل بطبيعته على سلوكيات تمثل استبدادا.

(طارق البشري ، ٢٠١٥ : ٨١)

وقد يكون سبب ظهور السلوكيات الاستبدادية هو اعتقاد القائد إن القرارات السريعة والقوية يمكن إن تؤدي الى تحقيق نتائج سريعة وفعالة مما يدفعه الى تجاهل التشاور والمشاركة الواسعة في صنع القرارات، ومن ثم يتجه لاتخاذ القرارات بالشكل فردي ويوجه العمل بالشكل شخصي. (Erkutlu & 42 : 2018, Chafra). وقد يكون سبب ظهور السلوكيات الاستبدادية هو الحاجة الى تعزيز السيطرة والقوة الشخصية للقائد والذي يمكن إن يكون هدفاً رئيسياً للقيادة الاستبدادية، إذ يرغب القائد الاستبدادي في إن يكون لديه سيطرة كاملة على القرارات والعمليات والموارد، ويستخدم قوته الشخصية للتأثير على الآخرين والتحكم فيهم.

رابعاً: سمات السلبية القيادة الاستبدادية:

سمات القيادة الاستبدادية تشير إلى الصفات والخصائص التي يتميز بها هذا النمط من القيادة. وعلى الرغم من إنها ليست صفات مرغوبة، إلا إنها قد تظهر في القادة التوجهات الاستبدادية.

اذ ينتج عن صفات الشخصيات الاستبدادية تأثيرات سلبية تنعكس على العمل، مثل المطالبة بالامتثال بدون مجادلة وإحساس الأفراد ببعض المخاوف الأخلاقية (Gallegos et al., 2022:)

(4) و (Albashiti et al., 2021: 14) و (Afsar et al., 2017: 310).

الفصل الثاني الأسس والمنطلقات الفكرية لمغيرات الدراسة المبحث الأول . . . القيادة الاستبدادية

وتعد أسلوب القيادة الاستبدادية من أساليب القيادة السلبية والظالمة ويتم استخدامه من قبل القائد فقط خدمةً لمصالحه الشخصية، فيتصف القائد بصفات تميل نحو الفساد، وتدني الأخلاق، والميول نحو الأنشطة الاحتياالية وغير النظامية، كل ذلك بهدف الحفاظ على المصالح الخاصة، وتفضيزوا على مصالح المنظمة، والمصالح العامة (Guo *et al.*, 2018: 220)

القيادة الاستبدادية ليست مرغوبة أو مفيدة في سياق الإدارة والقيادة. بالعكس، فإنها تحمل مجموعة من السلبيات وتفتقر إلى العديد من الجوانب الإيجابية التي ترتبط بأنماط القيادة الأخرى، فمثلا في القيادة الاستبدادية، يتم تجاهل أفكار وآراء الفريق والأفراد الآخرين، مما يؤدي إلى فقدان الابتكار والتفاعل الإيجابي في المنظمة. وقد يحدث تكرار الأخطاء وتجاهل الفرص الجديدة ، كما قد يؤدي الاستبداد إلى نقص الثقة بين القائد والفريق، وبين الأفراد انفسهم بدلاً من تعزيز التعاون والعمل الجماعي، يمكن إن ينشأ جو من التوتر والاحتقان في المنظمة خصوصا عندما يتجاهل القائد السياسات الأخلاقية المنصوص عليها في المنظمة (Adiguzel, 2019: 144). ويلاحظ إنّه في القيادة الاستبدادية، يفتقر القائد إلى آليات فعالة للحكومة والمساءلة. هذا يعني إنّ القرارات قد تكون غير واضحة وغير مبررة، وقد يفقد الأفراد الثقة في العملية الإدارية و بالشكل عام، القيادة الاستبدادية تعد غير مستدامة وتؤدي إلى نتائج سلبية في المنظمة.

خامساً : أبعاد القيادة الاستبدادية:

اعتمدت الدراسة الحالية مقياس كل من الدراسات. (Luo & Du, 2020) و دراسة (Wang & Guan, 2022) لقياس سلوكيات القيادة الاستبدادية والذي يشمل ثلاثة أبعاد هي: (قلة التواصل، و التحكم المركزي، والرقابة الصارمة) وفيما يلي توضيح لكل بعد من الأبعاد:

الفصل الثاني الأسس والمنطلقات الفكرية لمتغيرات الدراسة المبحث الأول . . . القيادة الاستبدادية

١. قلة التواصل :

يقصد بها حب وتقدير الذات والأنانية والانشغال بالنفس لذو يمنة وعدم الاهتمام بآراء الآخرين، إذ 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 أفكاره الوحيدة التي يمتلكها المهارات اللازمة لقيادة فرق العمل (Maxwell , 2015: 76).

كما تعد بمثابة المرض الحقيقي للعديد من الرؤساء والمديرين التنفيذيين على وجه الخصوص، ويقصد بالنرجسية حب الذات والانشغال بالنفس والإعجاب بها والسعي لذو يمنة وتجاهل آراء الآخرين، إذ يركز هؤلاء القادة على انفسهم وأهدافهم ونجاحهم وكيف ينظر الآخرون إليهم. (Beightel, 2018:88)

قلة التواصل والنرجسية هما مفهومان نفسيان يؤثران بالشكل الكبير في العلاقات الاجتماعية. قلة التواصل تشير إلى عدم القدرة أو الرغبة في التفاعل مع الآخرين، مما يؤدي إلى العزلة الاجتماعية وضعف المهارات الاجتماعية. تتعدد أسباب قلة التواصل، مثل التجارب السلبية السابقة والخجل ونقص المهارات، وتظهر من خلال أعراض مثل الشعور بالوحدة وصعوبة تكوين صداقات جديدة. من ناحية أخرى، النرجسية هي حالة نفسية تتميز بالتركيز المفرط على الذات، إذ يسعى الفرد إلى تعزيز صورته الذاتية ويشعر بالاستحقاق، مما يتضمن الحاجة المفرطة للإعجاب والافتقار إلى التعاطف. يمكن أن تؤدي النرجسية إلى تأثيرات سلبية على العلاقات، مثل تدهور العلاقات والصراعات المستمرة. (الشرقاوي والسلم، ٢٠٢١: ١١) داخل قلة التواصل ، إذ قد يظهر الأفراد

الفصل الثاني الأسس والمنطلقات الفكرية لتغيرات الدراسة المبحث الأول . . . القيادة الاستبدادية

النرجسيون قلة في التواصل بسبب تركيزهم على انفسهم، بينما قد يسعى الأفراد الذين يعانون من قلة التواصل لتعزيز صورتهم الذاتية في غياب التفاعل الاجتماعي الصحي. (الرميدي والأسرج، ٢٠٢٣)

في سياق القيادة الاستبدادية، يتخذ القادة القرارات بالشكل منفرد دون استشارة أعضاء الفريق، يمكن إن تتفاقم آثار قلة التواصل والنرجسية. القادة الاستبداديون يميلون إلى استخدام سلطتهم للسيطرة على الآخرين، مما يؤدي إلى مناخ من الخوف والترهيب. هذا النوع من القيادة قد يحد من فرص النمو والتطوير لأعضاء الفريق، ويجعلهم يشعرون بإن آراءهم غير ذات قيمة ، القيادة الاستبدادية، يمكن إن يؤدي ذلك إلى بيئة عمل غير منتجة، إذ يشعر الأفراد بعدم الانتماء ويعانون من ضعف الدافع. لذلك، من المهم إن يسعى القادة إلى تحسين مهارات التواصل وتعزيز التعاطف في بيئاتهم، مما يسهم في بناء علاقات صحية وتحقيق أهداف المنظمة بالشكل أكثر فعالية. (Wang Et al., 2019:34)

٢. **التحكم المركزي:** ويقصد به السلوكيات التي يسعى القائد للقيام بها، والتي من خلالها يسعى للسلطة المطلقة بالشكل 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 إن أداء العمل بطريقتهم هي الأفضل ولا بديل لها Schmidt, (2014:56).

الفصل الثاني الأسس والمنطلقات الفكرية لمتغيرات الدراسة المبحث الأول . . . القيادة الاستبدادية

وتجدر الإشارة هنا إلى إنَّ فكرتي المركزية واللامركزية في الإدارة هما نمطان مختلفان من أنماط الإدارة، ولكل من النمطين إنصار وداعمين ذو ، وكل منهم يتخذ موقف متصلب وغير موضوعية متجاهلين المتغيرات التي تستوجب الأخذ بالمركزية أو باللامركزية في الإدارة، إذ يرى جون والتو (John Walton) إنَّ المتطلبات البنوية والإجرائية للإدارة في جميع المؤسسات تستدعي إنشاء نظام بيروقراطي، ويعترض وليس هولبي (Willis Hawley) على فكرة حتمية البيروقراطية والمركزية، إذ تعد إنَّ قدرًا من التوازن بينهما يحتمل أي يؤدي إلى الحد من النزعة إلى الجمود (منصور، ٢٠٠٤ : ٤).

لكن القائد الذي يُمارس سلوكيات القيادة الاستبدادية لا يهتم بالمتغيرات والعوامل التي تضطره إلى استخدام المركزية في عمل ، بل تكون صفات مرافقة لأداء عمل وبالشكل دائم، إذ لا يمكن ذو إنَّ يُظهر شيء من اللامركزية أثناء عملة .

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

وتعد الرقابة الصارمة ذو تأثير سلبي عكسي حتى على عملية الرقابة نفسها، فهي تفصل العاملين عن مرؤوسيهـم ويرافقهم شعور بالتقصير والذنب، حتى وإنَّ لم يكن ذلك موجودا، فالرقابة

الفصل الثاني الأسس والمنطلقات الفكرية لمتغيرات الدراسة المبحث الأول . . . القيادة الاستبدادية
الصارمة تفرض جوا من التخوف الدائم وانقطاع للعلاقة بين العاملين والقائد، وبذلك تفقد العملية
الرقابية خصائصها وأهدافها الرئيسية، إذ إن الرقابة من الوظائف الإدارية المهمة فهي تمثل
النتيجة النهائية للمهام، والوظائف الخاصة بالمنشأة، إذ تُستخدم لقياس كفاءة الخطط المُطبقة
وطرق تنفيذها (الشمري، ٢٠٢٢، ٧٥٦).

الفصل الثاني... الأسس والمنطلقات الفكرية والفلسفية لتغيرات الدراسة... المبحث الثاني... انعدام الأمن الوظيفي

المبحث الثاني

انعدام الأمن الوظيفي

توطئة:

انعدام الأمن الوظيفي هو الشعور بعدم اليقين والقلق بشأن استمرارية العمل والوظيفة. وهو ناتج عن عوامل مختلفة كالتغيرات التنظيمية والتكنولوجية والاقتصادية. إذ تعد انعدام الأمن الوظيفي إحدى التحديات الرئيسية التي تواجه العاملين في العصر الحالية، إذ يؤثر سلباً على الصحة النفسية والجسدية للموظفين، وعلى إنتاجيتهم وأدائهم في العمل. كما إنّ نو تداعيات على المنظمات في ضوء ارتفاع معدلات الغياب والدوران الوظيفي، وانخفاض الالتزام التنظيمي، وتعد انعدام الامن الوظيفي من القضايا المهمة التي تؤثر على العاملين واصحاب العمل على حد سواء ، ويتطلب من الجميع تبني استراتيجيات للتكيف مع التغيرات والحفاظ على الاستقرار الوظيفي والنفسي.

أولاً: مفهوم انعدام الأمن الوظيفي

ظهر مقابل مفهوم الأمن الوظيفي خلال الستينات والسبعينيات مصطلح تعد عامل ضغط ويُعرف بـ (انعدام الأمن الوظيفي) في الثمانينيات (Zhao *et al.*, 2012:22) (Wang, 2015: 1253) (612). إذ أسهمت التغيرات في الاقتصاد وسوق العمل منذ الثمانينيات إلى زيادة في ظاهرة انعدام الأمن الوظيفي (Otto *et al.*, 2016: 45) و (Murphy *et al.*, 2013: 516) و (Mauno *et al.*, 2014: 384).

الفصل الثاني... الأسس والمنطلقات الفكرية والفلسفية لمتغيرات الدراسة... المبحث الثاني... انعدام الأمن الوظيفي

إذ تعد انعدام الأمن الوظيفي أحد أهم عوامل الضغط في الحياة العملية الحديثة (Lozza *et al.*, 93: 2012). وكان (Rosenblatt & Greenlagh) من أوائل الذين نظروا لانعدام الأمن الوظيفي في إطار مفاهيمي، وذلك في ثمانينيات القرن الماضي (Jiang & Probst, 2015: 368)، وقد لخص النموذج النظري تعريفات انعدام الأمن الوظيفي وشرح الأسباب المحتملة والآثار والعواقب التنظيمية ذو ذه الظاهرة. وقد عرّف (Rosenblatt & Greenlagh) انعدام الأمن الوظيفي بأنه "العجز الملحوظ في الحفاظ على الاستمرارية المرغوبة في موقف وظيفي مُحدد". وأكدوا على إن انعدام الأمن الوظيفي يعتمد على تصورات الفرد وتفسيراته لبيئة العمل المباشرة (Wang, 1254: 2015). إذ لا تعني معاناة الموظفين من انعدام الأمن الوظيفي، بأنه سيتم تسريحهم، بل يشير إلى توقع هذا الحدث المجهد بطريقة تجعل طبيعة وظيفة الفرد واستمرار وجودها معرضة للخطر، إذ تعد انعدام الأمن الوظيفي أحد أهم ضغوطات العمل لأنه يؤثر على نطاق أوسع بكثير من المشاعر والمواقف والسلوكيات مقارنة بتلك المرتبطة بالأداء فقط" ويرى الموظفون إن التوتر يمثل تهديداً لأهدافهم دون امتلاكهم للوسائل الكافية للتعامل مع هذا التهديد الأمر الذي بات يمثل ظاهرة منتشرة في المنظمات، يمكن إن تحدث بالشكل مستقل عن أي حالة أزمة محددة (Huang *et al.*, 855: 2013).

وفقاً لوجهة النظر العامة، فإن انعدام الأمن الوظيفي يُمثل التهديد بفقدان الوظيفة أو عدم اليقين الوظيفي (Huang *et al.*, 346: 2012). ومع ذلك، فإن الباحثون الذين تبناوا التعريف متعدد الأبعاد لانعدام الأمن الوظيفي يجادلون بان انعدام الأمن الوظيفي لا يشير فقط إلى مقدار عدم اليقين الذي يشعر به الموظف بشأن استمرارية وظيفته، ولكن أيضاً حول استمرارية أبعاد معينة

الفصل الثاني... الأسس والمنطلقات الفكرية والفلسفية لمتغيرات الدراسة... المبحث الثاني... انعدام الأمن الوظيفي

للوظيفة، مثل الفرص للترقية أو التقلبات في ساعات العمل اليومية (Hewlin *et al.*, 2016: 43). هذين المفهومين؛ العام والمتعدد الأبعاد، تم تمييزهما إنهما يمثلان جوانب كمية ونوعية (331: Debus *et al.*, 2014)، إذ يشبه انعدام الأمن الوظيفي الكمي المفاهيم العامة للبناء. ويتعلق انعدام الأمن الوظيفي النوعي بتصورات الخسارة المحتملة للجودة في علاقة العمل، مثل تدهور ظروف العمل، وتنزيل الدرجة الوظيفية، ونقص الفرص الوظيفية، وعدم زيادة الرواتب، إلا إن أغلب البحوث تتناول الجانب (النوعي) لانعدام الأمن الوظيفي، والذي يتمثل بخطر فقدان الوظيفة أو عدم اليقين الوظيفي واستمرارية أبعاد أو سمات معينة للوظيفة. والتهديد المتصور لوقوع أحداث مختلفة من شأنها إن تؤثر سلباً على إجمالي وظيفة الفرد (De Cuyper *et al.*, 2012: 773).

ويركز الموظفون الذين يعانون من انعدام الأمن الوظيفي على إظهار مساهماتهم بدلاً من القيام بعمل ذو قيمة، بل يخفي بعضهم المعلومات أو يؤذون زملاءهم في العمل عمداً لجعل انفسهم يبدوون أفضل بالمقارنة. والأسوأ من ذلك إن العديد من هذه السلوكيات تثير حلقات مفرغة تقلل من تصورات الأمن الوظيفي (2: Shoss *et al.*, 2022)، وسنورد جدولاً نبين فيه أهم التعاريف والتي أوردها العديد من الباحثون في دراسات سابقة:

الجدول (٣) مفهوم انعدام الأمن الوظيفي

ت	المصدر	المفهوم
١	(Huang <i>et al.</i> , 2013: 855).	هو تصور الموظف فيما يتعلق بعدم اليقين في المستقبل والتغيير الكبير غير الطوعي في الوظيفة من قبل المنظمة التي يعمل بها نتيجة لتغيير الخطط، ويمثل مستوى عالٍ من عدم اليقين والتهديد.

الفصل الثاني... الأسس والمنطلقات الفكرية والفلسفية لمغيرات الدراسة... المبحث الثاني... انعدام الأمن الوظيفي

٢	(Zheng et al., 2014: 428)	هي العملية التي تعكس المخاوف لدى العاملين تجاه ظروف العمل وفقدان الاستقرار الوظيفي وضعف العلاقة بين العامل والمسؤول المباشر، بالإضافة إلى الأحكام الشخصية المتعلقة بفقدان الوظائف المحتملة. كما يتسبب ذلك في انخفاض الثقة بالاستقرار الوظيفي المستقبلي وتراجع الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي.
٣	(Roll et al., 2015: 36)	هي العملية التي تبين أثر الضغوط التي تتعرض ذو ا العمال وأصحاب العقود والتي تتسبب بإجهادات فكرية ونفسية ذو م نتيجة للفشل في التوقعات لفرص عمذوم.
٤	(السلامي، ٢٠١٩: ١٣٧)	هو تصور ذاتي أو إدراك من قبل العاملين بفقدان وظيفتهم أو المميزات التي يحصلون عليها من هذه الوظيفة. وقد يشعر البعض بعدم الامان الوظيفي في حين إن استمرارية وظيفتهم في حقيقة الأمر ليست في خطر.
٥	(عبدون وصمبة ، ٢٠٢٠ : ١٠)	هو شعور ينتاب الفرد حينما يعجز عن المحافظة على استمراره في شغل وظيفة معينة.
٦	(رشوانز، ٢٠٢١ : ٥٣)	هو التهديد بفقدان الوظيفة والذي قد ينشأ بسبب الطبيعة المؤقتة للعمل، أو بسبب الإفلاس الوشيك، أو الصعوبات المالية التي قد تواجهها الشركة.
٧	(أحمد، ٢٠٢١ : ٣)	إنه الدرجة التي يدرك فيها الموظفين بان وظائفهم مهددة ويشعرون بالعجز عن فعل أي شيء لمواجهة هذا الشعور .
٨	(سمية ونسرينز، ٢٠٢٢ : ٢٤)	هو شعور الموظف بعدم الاستقرار في عمذو 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.
المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على أدبيات الموضوع		

الفصل الثاني... الأسس والمنطلقات الفكرية والفلسفية لمتغيرات الدراسة... المبحث الثاني... انعدام الأمن الوظيفي
ويمكن بيان الأفكار الأساسية التي أشارت ذوا التعاريف بما يلي:

• جميع التعاريف تركز على الشعور بعدم اليقين والقلق تجاه استمرارية العمل الحالية والمستقبلية.

• تشير التعاريف إلى إدراك الفرد لعدم قدرته على الحفاظ على وظيفته المرغوبة.

• تشير التعاريف إلى وجود قصور في القوانين الناظمة للعمل.

• تشير التعاريف إلى ضعف التخطيط من قبل المنظمة.

بناءً على ذلك يمكن تعريف انعدام الأمن الوظيفي إنه حالة تنتج عن عملية تراكمية لمجموعة من الظروف السيئة في بيئة العمل، إذ تتفاقم وتتحوّل إلى مناخ سيء وغير مناسب للعمل ينتج عنه مغادرة العديد من الموظفين ، وفقدن الرغبة لدى البقية في استمرارهم بالعمل.

ثانياً: أهمية دراسة انعدام الأمن الوظيفي

تبرز أهمية دراسة ظاهرة انعدام الأمن الوظيفي والتعامل معها على المستويات الفردية والتنظيمية والاجتماعية، لما ذوا من آثار سلبية على الأفراد والمنظمات والمجتمع ككل.

على المستوى الفردي مثلاً، يؤدي الشعور بانعدام الأمن الوظيفي إلى آثار نفسية سلبية كالقلق، الاكتئاب، الإجهاد، وانخفاض الرضا الوظيفي (Schreurs et al., 2014: 757). كما يؤثر سلباً على الصحة البدنية للموظف، كارتفاع ضغط الدم والأمراض المزمنة. إضافة إلى إنه قد يدفع الموظف إلى سلوكيات سلبية كالغياب المتكرر أو ترك العمل، أما على المستوى التنظيمي، قد نلاحظ انخفاض الإنتاجية والأداء الوظيفي للموظفين، وارتفاع معدلات الدوران الوظيفي والتغيب،

الفصل الثاني... الأسس والمنطلقات الفكرية والفلسفية لمغيرات الدراسة... المبحث الثاني... انعدام الأمن الوظيفي بالإضافة إلى ضعف الولاء التنظيمي وانخفاض مستوى الالتزام، مما ينجم عنه صعوبة في جذب الكفاءات وتطوير الموارد البشرية (Silla et al., 2010: 450).

وعلى المستوى الاجتماعي والاقتصادي، نلاحظ ارتفاعاً في معدلات البطالة وانخفاض مستوى المعيشة، وتقليل النفقات الاستهلاكية الأسرية وانخفاض الطلب الكلي. ناهيك عن زيادة الشعور بعدم الأمان والاستقرار في المجتمع (Richter et al., 2013: 485).

إن الآثار البعيدة المدى لانعدام الأمن الوظيفي تسلط الضوء على أهمية دراسة هذه الظاهرة ومعالجتها على المستوى الفردي والتنظيمي والمجتمعي. ويمكن إن يكون للتدابير الاستباقية للتخفيف من انعدام الأمن الوظيفي تأثيرات إيجابية في مجالات مختلفة. فعلى سبيل المثال، يمكن للمؤسسات تنفيذ السياسات والممارسات التي تعزز الأمن الوظيفي، مثل توفير التدريب الوظيفي، وتقديم فرص التطوير الوظيفي، وضمان عمليات عادلة وشفافة لتعديلات القوى العاملة. وعلى المستوى المجتمعي، تستطيع الحكومات تعزيز شبكات الأمان الاجتماعي، والاستثمار في برامج تنمية القوى العاملة، وتعزيز سياسات سوق العمل التي توازن بين المرونة والأمن.

إن معالجة انعدام الأمن الوظيفي أمر بالغ الأهمية لتعزيز الرفاهية الفردية، والفعالية التنظيمية، والاستقرار الاقتصادي والاجتماعي بالشكل عام. ومن خلال فهم الأهمية المتعددة الأوجه لوجود القضية، يمكن تطوير استراتيجيات أكثر شمولاً لمعالجة التحديات التي يفرضها انعدام الأمن الوظيفي في سوق العمل الديناميكي.

الفصل الثاني... الأسس والمنطلقات الفكرية والفلسفية لمتغيرات الدراسة... المبحث الثاني... انعدام الأمن الوظيفي

ثالثاً: مسببات انعدام الأمن الوظيفي

هناك العديد من السمات البارزة لانعدام الأمن الوظيفي التي تؤثر سلباً على الأفراد والمنظمات على حد سواء. ومن أهم هذه السمات:

١. **عدم الرضا والاستقرار الوظيفي:** الشعور بعدم الامان والرضا بشأن البقاء في الوظيفة والخوف من فقدان العمل في أي وقت، إذ إن انخفاض الرضا الوظيفي قد يؤدي إلى ضرر للمؤسسة فضلاً عن زيادة التكلفة. (Cheng & Chan, 2008: 285).

٢. **ضعف الرواتب والامتيازات:** انخفاض الأجور والحوافز مقارنة بالوظائف المماثلة أو السوق.

٣. **نقص التأمين الصحي والضمان الاجتماعي:** غياب أو نقص التغطية الصحية والضمان الاجتماعي للموظفين.

٤. **محدودية الفرص للترقية والتطور الوظيفي:** شعور الموظفين بعدم وجود مسارات واضحة للتقدم في المهنة.

٥. **زيادة الضغوط النفسية والإجهاد:** الشعور بالتوتر والقلق المستمر بسبب عدم الاستقرار الوظيفي، الأمر الذي ينجم عنه ردود فعل قد تسبب الضرر للشخص أو المنظمة (Jiang, 2017: 6).

٦. **انخفاض الولاء والانتماء للمنظمة:** انخفاض الالتزام والارتباط بالشركة نتيجة انعدام الأمن الوظيفي، الأمر الذي ينجم عنه انخفاض في الفاعلية التنظيمية.

٧. **انخفاض الإنتاجية والأداء:** تراجع مستويات الأداء والإنتاجية بسبب انخفاض الدافعية والتركيز.

الفصل الثاني... الأسس والمنطلقات الفكرية والفلسفية لمتغيرات الدراسة... المبحث الثاني... انعدام الأمن الوظيفي
٨. زيادة دوران العمل وارتفاع معدلات ترك الوظيفة: ميل الموظفين إلى البحث عن فرص
وظيفية أكثر استقراراً.

رابعاً: سوابق انعدام الأمن الوظيفي

من أجل فهم ظاهرة انعدام الأمن الوظيفي بالشكل أكبر، من المهم إن نأخذ في الاعتبار سوابقها
المحتملة. ينشأ انعدام الأمن الوظيفي، بغض النظر عما إذا كانت نوعية أو كمية، من التفاعل بين
الخصائص الظرفية وخصائص الفرد التي تؤثر على تفسير الفرد للعوامل البيئية. إذ قام الباحثون
بتصنيف سوابق انعدام الأمن الوظيفي إلى ثلاث مجموعات (Guo *et al.*, 2018: 220):

١. الظروف التنظيمية والبيئية مثل: (لتغيير التنظيمي والتواصل).

٢. الخصائص الفردية والوظيفية مثل: (العمر والجنس والحالة الاجتماعية والاقتصادية ونوع
العقد).

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

ستبحث الدراسة الحالية في أربع سوابق من المحتمل إن تؤثر على تصورات انعدام الأمن الوظيفي
وهي: الدعم التنظيمي المدرك (تصورات المناخ)، وقابلية التوظيف، وغموض الدور وعبء الدور
الزائد (خصائص الدور) (Zhang & Xie, 2017: 147). إذ تُركز العديد من الدراسات على
تصورات الموظفين ذو هذه المتغيرات:

الفصل الثاني... الأسس والمنطلقات الفكرية والفلسفية لمتغيرات الدراسة... المبحث الثاني... انعدام الأمن الوظيفي

أ. الدعم التنظيمي المدرك

تركز معظم نماذج السلوك التنظيمي على تصورات بيئة العمل، والتي يشار إليها عموماً باسم المناخ التنظيمي، والذي يُفهم على أنه متغير تدخلية بين سياق المنظمة وسلوك أعضائها، إذ يُعرف الدعم التنظيمي المدرك بأنه: مدى اعتقاد الأفراد بأن المنظمة التي يعملون بها تقدر مساهماتهم وتهتم برفاهيتهم. إذ يرتبط هذا الاعتقاد بمجموعة من المواقف والسلوكيات الإيجابية للموظفين في العمل، على سبيل المثال، الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي والأشكال المختلفة للمواطنة والسلوك التقديري والنية للبقاء في المنظمة (Li et al., 2022: 965).

إنَّ عدم إدراك وجود عدالة تنظيمية قد يرتبط بالعديد من تصرفات المنظمة ومنها إجراءات التسريح التي تقوم بها العديد من المنظمات بهدف ضبط كلفة عمدها ومثل هكذا إجراء يحمل في طياته نوعين من الآثار السلبية الأولى يصيب الشخص الذي تم تسريحه والثاني الذي يصيب قوى العمل داخل المنظمة إذ إنها تبدأ تشعر بعدم الامان الوظيفي لتوقعهم بأنهم قد يتم تسريحهم بمرحلة من المراحل وما يشوب هذه العملية من صعوبة في إعادة بناء ثقة العاملين بمنظمتهم وتحفيزهم لتحقيق أداء أفضل، فالعدالة التنظيمية المدركة هي علاقة تبادل بين الموظفين والمنظمة ومرتبطة برد فعل الأفراد حول إعادة ادو يكلة، فإذا ما شعر الموظف بوجود دعم كبير من قبل المنظمة فإنه ستعد أي تغييرات هي أقل تهديداً لأمنه الوظيفي. (دره، ٢٠٠٨، ١٥٨)

ب-قابلية التوظيف

إنَّ الشعور بعدم الأمن الوظيفي قد يكون ناتجا عن قابلية التوظيف فهو يُمثل عاملاً مهماً لجميع الأفراد الموظفين (Asfaw & Chang, 2019: 96)، إذ أصبحت القابلية للتوظيف عنصراً

الفصل الثاني... الأسس والمنطلقات الفكرية والفلسفية لمتغيرات الدراسة... المبحث الثاني... انعدام الأمن الوظيفي أساسياً في تحقق انعدام الأمن الوظيفي من عدمه، فهي تشير إلى فرصة الموظف في العثور على عمل بديل، سواء في سوق العمل الداخلي أو الخارجي (Yeves *et al.*, 2019: 1) إذ تم تقييم قابلية التوظيف بنوعين من المؤشرات هما: مؤشرات موضوعية ومؤشرات ذاتية، فمن خلال المؤشرات الموضوعية يتم قياس قابلية التوظيف من خلال رأس المال البشري أو المؤشرات المهنية مثل التعليم أو الوضع المهني أو عدد التغييرات في الوظائف (Saeed *et al.*, 2023: 47). أما المؤشرات الذاتية فتشمل "تصور الفرد للبدائل المتاحة في سوق العمل الداخلي و الخارجي" (Adekiya *et al.*, 2023: 1). كما يعرف (Hampf *et al.*, 2017:1) قابلية التوظيف بانها "إدراك الفرد لإمكانياته لتحقيق وظيفة جديدة" (Kartika & Widhiandono , 2022: 1).

ج- غموض الدور وعبء الدور الزائد

إحدى العوامل المؤثرة في الشعور بانعدام الأمن الوظيفي هي غموض الأدوار وعبء الدور الزائد (Du *et al.*, 2020:1) ويعرف غموض الدور على أنه نقص المعلومات الضرورية فيما يتعلق بتوقعات الدور لمنصب تنظيمي معين، بينما يشير عبء الدور الزائد إلى الموقف الذي تتجاوز فيه متطلبات العمل الموارد المتاحة للوفاء بها، إذ تعد غموض الدور مصدراً رئيسياً للتوتر، ويتسبب بالتناقض بين المعلومات المتاحة للموظف والمعلومات اللازمة للأداء. وجدت دراسة أجراها (Du *et al.*, 2020:19). حول علاقة عدد من الضغوطات المرتبطة بالعمل مع الأداء الوظيفي: غموض الدور، صراع الأدوار، عبء الدور الزائد، انعدام الأمن الوظيفي، الصراع بين العمل والأسرة، عدم اليقين في بيئة العمل، والقيود الظرفية. بالشكل عام، تبين وجود علاقة سلبية بين الأداء والضغوطات المدروسة، بما في ذلك انعدام الأمن الوظيفي، وغموض الدور والعبء الزائد على

الفصل الثاني... الأسس والمنطلقات الفكرية والفلسفية لمتغيرات الدراسة... المبحث الثاني... انعدام الأمن الوظيفي الدور. تم وصف غموض الدور والحمل الزائد على إنه عائق. ومع ذلك، قد يعكس العبء الزائد للأدوار أيضاً تحدياً.

ويتمثل عبء الدور الزائد بآثار سلبية وإيجابية على الأداء (Wang et al., 2019: 1). من الممكن اعتبار الحمل الزائد بمثابة ضغوط ذات تأثير سلبي على الأداء لأنه يفرض متطلبات على الفرد الذي ليس لديه ما يكفي من الموارد (مثل: الوقت) للتغلب عليها. ومع ذلك، قد يحدث عبء الأدوار الزائد أيضاً عندما يتولى أصحاب الأداء العالي المزيد من المهام والمسؤوليات، ومن ثم يتم تحفيزهم على أدائها بالشكل جيد. في هذه الحالة، يمكن النظر إلى عبء الدور الزائد على إنه تحدي إيجابي وليس مرتبطاً سلباً بالأداء، وربما يكون ذلك مؤشراً على إن الفروق الفردية تؤثر على العلاقة بين عبء الدور الزائد والأداء. وبما إن الأفراد الذين لديهم متطلبات وظيفية معقدة هم في الغالب العمال الأكثر قيمة، فمن المتصور إن يكون عبء الأدوار الزائد مرتبطاً سلباً بتصورات انعدام الأمن الوظيفي. وعلى العكس من ذلك، من المتوقع إن يرتبط غموض الدور بالشكل إيجابي بتصورات انعدام الأمن الوظيفي.

خامساً: آثار انعدام الأمن الوظيفي

يرتبط انعدام الأمن الوظيفي بمجموعة من الآثار الفردية والتنظيمية السلبية، وتبرز أهم هذه الآثار في النقاط التالية:

الفصل الثاني... الأسس والمنطلقات الفكرية والفلسفية لمتغيرات الدراسة... المبحث الثاني... انعدام الأمن الوظيفي

١. التحول الجذري من بيئة عمل آمنة تقليدياً إلى بيئة سريعة التغير وغير آمنة ما ينعكس على رفاهية الأفراد، ومن ثمّ مواقفهم وسلوكهم في العمل، وعلى المدى الطويل على حيوية المنظمة (Chiu *et al.*, 2015: 136).

٢. وكما بين كل من (Montealegre & Cascio, 2016:35) تفاعل العمال مع انعدام الأمن الوظيفي يكون ذو ردود أفعال ذات عواقب على الفعالية التنظيمية".

٣. إنّ مواقف العمل وسلوكياته تتأثر سلباً بانعدام الأمن الوظيفي. على سبيل المثال، ارتبط انعدام الأمن الوظيفي بانخفاض الثقة في المنظمات، وانخفاض الولاء التنظيمي (Benjamin & Samson, 2011: 103)، وانخفاض الدعم التنظيمي المُدرّك والتأثير على الالتزام التنظيمي، ومقاومة التغيير.

٤. إنّ الموظفين الذين يعانون من انعدام الأمن الوظيفي قد يكون لديهم بالفعل الدافع لمحاولة تحسين أدائهم والالتزام بالشكل أوثق بسياسات الشركة.

٥. التوتر والإحباط والاستياء والإرهاق المرتبط بهذا يؤدي لإنشاء حمل معرفي يتعارض مع أي تأثير إيجابي على الأداء أو اتباع القواعد.

٦. يخفي الموظفين الذين يعانون من انعدام الأمن الوظيفي بعض المعلومات أو يؤذون زملاءهم في العمل عمداً لجعل انفسهم يبدوون أفضل بالمقارنة. والأسوأ من ذلك إنّ العديد من هذه السلوكيات تثير حلقات مفرغة تقلل من تصورات الأمن الوظيفي (Shoss *et al.*, 2022: 2).

الفصل الثاني... الأسس والمنطلقات الفكرية والفلسفية لمتغيرات الدراسة... المبحث الثاني... انعدام الأمن الوظيفي
فعلى ضوء ما تقدم إنَّ الشعور بانعدام الامان الوظيفي ليس أمراً قاسياً فحسب، بل غالباً ما يؤدي
إلى نتائج عكسية.

سادساً: أبعاد انعدام الأمن الوظيفي

في ظل تزايد الاهتمام بموضوع انعدام الأمن الوظيفي ولما ذو من أهمية على حياة الموظف
وشعوره الأمر الذي ينعكس على ولائه وانتماؤه تجاه المنظمة ومن ثم على سلوكه الوظيفي ودفاعيته
من أجل تحقيق أهدافها، لذلك اهتمت العديد من الدراسات بالتعرف على الأبعاد المكونة نو ، إذ
اعتمدت دراسة (رشوان، ٢٠٢٢) إنَّ انعدام الأمن الوظيفي يشكل من ضوء بعدين هما: (التهديد
الوظيفي المدرك، والعجز عن مواجهة التحديات) وهي بذلك تتقاطع مع الدراسة الحالية في اختيارها
لأبعاد انعدام الأمن الوظيفي، كذلك فإنَّ دراسة (Urbanaviciute et al., 2021) اعتمدت على
نفس البعدين السابقة بالإضافة إلى بُعد المشاركة في العمل، أما دراسة (الدمناوي، ٢٠٢٠) فقد بينت
إنَّ انعدام الأمن الوظيفي يستند على ثلاثة أبعاد تتمثل بالتهديدات المدركة لخصائص الوظيفة،
التهديدات المدركة للوظيفة ذاتها، العجز عن مواجهة التهديدات، وأشارت دراسة (أبو طيخ وآخرون،
٢٠١٨) إنَّ 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 الدراسة الحالية فإنه سيعتمد على كل من التهديد الوظيفي المدرك، والعجز عن مواجهة
التهديدات كبعدين يتم من خلالهما قياس انعدام الأمن الوظيفي في مكان تطبيق الدراسة.

الفصل الثاني... الأسس والمنطلقات الفكرية والفلسفية لمغيرات الدراسة... المبحث الثاني... انعدام الأمن الوظيفي
وفيما يلي توضيح للبعدين اللذين تم تناوؤهما في الدراسة الحالية:

١. التهديد الوظيفي المدرك:

يقصد بها الإدراكات التي تتولد لدى العامل بان وضعه الوظيفي الحالية لن يستمر على ما هو عليه،
كان يحدث تغيير في خصائص الوظيفة التي يشغذو ا (كتحديد الصلاحيات، أو إضافة مهام جديدة،
أو تغيير نطاق الإشراف)، كما تشمل احتمالات تأثير التغيرات والتطورات على الوظيفة بذاتها
(الدمناوي، ٢٠٢٠: ٣٨٤)، ويبين (Hawass, 2015: 599) إنَّ التهديد الوظيفي المدرك يدل
على تولد احتمال خسارة أدوار أساسية كان يمتلكها الفرد نتيجة شغذو لمركزه الوظيفي، والتي تتطور
إلى احتمالية فقدانها في المستقبل، إذ إنَّ مخاوف فقدان ميزات محددة للوظيفة قد لا تكون شديدة
مثل فقدان الوظيفة بأكملها، وينتج هذا الإدراك لدى العاملين بسبب تدني ظروف العمل وفقدن
الميزات الوظيفية التي يتمتعون بها، وغياب التواصل المستمر بين المرؤوسين والرؤساء، وقد يتطور
تأثير هذا الإدراك إلى فقدان الشعور تجاه الاستمرار بالعمل (أبو طبيخ وآخرون، ٢٠١٨: ١٩٣).

٢. 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: 599) بان 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 والتتمر وغيرها من السلوكيات
التي تنعكس سلباً على جودة الأداء.

الفصل الثاني... الأسس والمنطلقات الفكرية والفلسفية لمتغيرات الدراسة... المبحث الثاني... انعدام الأمن الوظيفي
كما أكد (أبو طبيخ وآخرون، ٢٠١٨: ١٩٣)، و(الخباز، ٢٠٢٣: ٧٣) على إن انتشار نمط القيادة
الاستبدادية يضعف ثقافة المنظمة، وانعدام الرغبة في مواجهة التهديد لدى العاملين فيها، كما إنه
يضعف التقييم الذاتي، ويضخم من حالات الشعور السلبي، كما إن 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 تقاوم شعور العجز عن
مواجهة التهديدات (Roll et al. 2015: 38).

سابعاً: الربط المنطقي بين متغيرات الدراسة

تبرز أهمية توضيح العلاقة بين متغيرات الدراسة من كونها تعكس طبيعة الارتباط الفكري بين هذه
المتغيرات، وادو دف منها هو تضيق ومحاولة ردم الفجوة المعرفية الناتجة عن تناول المتغيرات في
دراسة واحدة، وتهدف هذه الفقرة لبيان وكشف الأساس المنطقي للمتغيرات وتجسيدها في الواقع
الميداني، ولذلك تم الاعتماد في هذه الفقرة على استنتاجات الباحث بالإضافة إلى ما ورد في بعض
الدراسات السابقة التي بحثت في العلاقة بين هذه المتغيرات:

العلاقة بين القيادة الاستبدادية وانعدام الأمن الوظيفي:

يتضح من ضوء ادبيات المواضيع إن للقيادة الاستبدادية تأثيراً سلبياً كبيراً على مستوى توفر الأمن
الوظيفي في العمل، إذ يؤدي الاستبداد إلى انخفاض الروح المعنوية للعاملين نتيجة تجاهدو م
واستبعاد أفكارهم واقتراحاتهم بما يخص العمل، فالقيادة الاستبدادية تدور حول إخضاع كل الأمور
في التنظيم لسلطة القائد، ولذلك فهي تُهدد مفهوم الأمن الوظيفي في المؤسسة وتؤدي في النهاية إلى

الفصل الثاني... الأسس والمنطلقات الفكرية والفلسفية لمغيرات الدراسة... المبحث الثاني... انعدام الأمن الوظيفي
انعدامه، ولذلك تتدرج القيادة الاستبدادية تحت ما أُصطلح عليه مؤخراً بالقيادة السامة (Aldosari & Alrashidi. 2021).

فالقائد الاستبدادي لا يتوالى عن استخدام القوة والتضليل للسيطرة على العمل ظناً منه إنَّ بذلك يُحافظ على العمل ودون الأخذ بعين الاهتمام الحقوق والمصالح، ولعلَّ أخطر ما تتضمنه سلوكيات القيادة الاستبدادية هي (قلة التواصل والنجسية، والتحكم المركزي، والرقابة الصارمة) والتي من الممكن ان يكون ذو تأثير سلبي على الأمن الوظيفي، إذ إنَّ انعدام الأمن الوظيفي ينتج عن سلوك القائد الذي يتضمن المعاملة القاسية بالشكل المفرط مع المرؤوسين بدلاً من معاملتهم بالشكل الأخلاقي المطلوب (سيد أحمد وسيد الال، ٢٠٢٣: ٤٥)

إنَّ العلاقة بين القيادة الاستبدادية وبين انعدام الأمن الوظيفي هي علاقة تأثير طردية ولكنها ليست تبادلية، أي إنَّ سلوكيات القيادة الاستبدادية ستؤدي إلى حالة من انعدام الأمن الوظيفي بين العاملين، لكن بالمقابل انعدام الأمن الوظيفي قد لا يؤدي بالضرورة إلى زيادة نسبة الاستبداد في القيادة أو ظهور لسلوكياتها في العمل، وقد ينتج عن انعدام الأمن الوظيفي حالات وسلوكيات أُخرى خاصة بالعاملين مثل ترك التقصير في العمل وزيادة نسبة الغياب أو ترك العمل، لذلك فإنَّ القيادة الاستبدادية هي الطرف المؤثر في هذه العلاقة، بينما انعدام الأمن الوظيفي هو الطرف المتأثر،

الفصل الثالث

الإطار العملي

المبحث الأول: اختبار دقة وصلاحيّة مقياس الدراسة

المبحث الثاني : وصف وتشخيص مقاييس الدراسة وتحليل نتائجها

المبحث الثالث: اختبار فرضيات الدراسة

المبحث الأول

اختبار دقة وصلاحيه مقياس الدراسة

توطئة

تشكل الخطوة الاولى من الجانب التطبيقي التحقق من مدى دقة وقدرة الاستبانة في دراسة أنموذج الدراسة ضمن بيئة التطبيق المختبرة، فهذه الخطوة اذا تم فيها اثبات صلاحية المقياس تكون ممهدة لأجراء باقي الاختبارات التي تتمثل بالوصف الاحصائي ضمن المبحث الثاني واختبار الفرضيات ضمن المبحث الثالث، وإنَّ المبحث الاول يشتمل على اختبارات عدة يستهدف كل منها جزءا معيناً لدقة وقدرة المقياس ومنها التحليل العاملي التوكيدي ومعامل كرونباخ الفا (الثبات)، والتي سيتم اجراءها على النموذج الدراسة المتكون من متغيرين، المتغير الاول المستقل (القيادة الاستبدادية) الذي سيتم قياسه بثلاث ابعاد اساسية هي (التحكم المركزي ، الرقابة الصارمة ، قلة التواصل) والمتغير الثاني المعتمد (انعدام الامن الوظيفي) الذي سيتم قياسه ببعدين اساسين (التهديد الوظيفي المدرك ، العجز عن مواجهة التهديدات).

أولاً: نبذة مختصرة عن شركة الفرات العامة للصناعات الكيماوية

"هي إحدى تشكيلات وزارة الصناعة والمعادن العراقية تقع الشركة في محافظة بابل تأسست عام ١٩٦٨ ، وكانت تدعى سابقاً " المنشأة العامة للصناعات الحربية ومتخصصة بصناعة المواد الكيماوية والألياف الحربية وإنتاج الأكياس البلاستيكية المختلفة ومنتجات أخرى مشتقة من وإنتاج مادتي النشا والدكسترين ، وتطوير وتوسع المعامل والخطوط الإنتاجية القائمة وإقامة المشاريع والخطوط المكملة ذو ا ، وشراء واستيراد مستلزمات الإنتاج واية مواد تدخل ضمن إنتاجها أو

الفصل الثالث.... الإطار العملي..... المبحث الأول..... اختبار دقة وصلاحيه مقياس الدراسة

احتياجها ، وتسويق إنتاجها للأغراض المحلية أو للتصدير ، بالإضافة لإنتاج المبيدات ، تملك الشركة مصنعين إنتاجية (مصنع الصودا الكلور و مصنع حامض الكبريتيك) ، تركز الشركة جهودها لمواصلة عمدها على مدار الساعة لرفد مديريات الماء ودوائر الدولة بالكلور السائل ومنتجات كيميائية مختلفة لتلبية احتياجات وطلبات مؤسسات الدولة والقطاع الخاص .

ثانياً : ترميز المتغيرات والأبعاد والفقرات

الترميز الخاصة بالأبعاد والمتغيرات خطوة أولى يجريها الباحث بهدف التمييز بين تلك الأبعاد والمتغيرات المستقلة منها والمعتمدة ضمن برنامج التحليل، وهي عبارة عن وضع رمز مكون من حرف أو حرفين أو أكثر لكل فقرة ولأبعاد وللمتغيرات، وقد اشتمل الأنموذج الدراسة المراد اختباره على متغيرين يشتمل الأول منها (المستقل) على (ثلاثة أبعاد) في حين كان المتغير الثاني فيه (ببعدين) يوضحها الجدول (٤) فضلاً عن عدد الفقرات التي الشكل بنية قياسها والرموز المستعملة ضمن البرنامج الإحصائي

الجدول (٤) ترميز فقرات وابعاد ومتغيرات النموذج الدراسة

المتغير	ترميز المتغير	البعد	عدد الفقرات	رمز المؤشر الإحصائي	مصدر المقياس
القيادة الاستبدادية	Authoritarian leadership	التحكم المركزي	4	con	(Wang & Guan, 2022)
		الرقابة الصارمة	3	Str	
		قلة التواصل	3	com	
انعدام الامن الوظيفي	job ins	التهديد الوظيفي المدرك	6	jop	(الدمناوي، ٢٠٢٠)

		imp	6	العجز عن مواجهة التحديات		
--	--	-----	---	-----------------------------	--	--

المصدر: اعداد الباحث بناء على ادبيات الموضوع

ثالثاً : التحقق الصدق الظاهري والمحتوى لأداة القياس:

تهتم الفقرة الحالية ببيان مدى صلاحية الاستبانة وفقا لقناعة الخبراء ذوي الاختصاص فضلا عن التحقق من المحتوى الداخلي ذوا بانتماء فقراتها للأبعاد وجودة المقياس من خلال اختبارات هي (الصدق الظاهري لمحتوى الاستبانة، والتحليل العملي التوكيدي، والثبات والتناسق بين مكونات المقياس (كرونباخ الفا)) وكما يلي:

١. الصدق الظاهري للاستبانة:

إنّ التحقق من صلاحية تساؤلات الاستبانة يمثل تقييم لقدرتها على دراسة الظواهر الخاصة بالنموذج الدراسة الحالية فالتقييم الظاهري يعطي تصور جيد عن وضوح الاستبانة وإمكانية فهمها من قبل العينة ومن ثم دقة الاجابة عليها، وما تمتاز به هذه الطريقة إنّها طريقة سريعة في تقييم الاستبانة وبسيطة الاجراءات فهو اجراء يستند الى خبرة الخبراء المختصين في تقييم الاستبانة (Mohajan , 2017:19) والشكل هذه الخطوة اجراء اولي ممهد لاعتماد الاستبانة في استكشاف متغيرات الدراسة فبعد إنّ يطمئن الباحث للصلاحية الجوهرية ومدى الملاءمة وقدرة التعبير عما يراد من المقياس يمكن إنّ يذهب لا كمال متطلبات الاستكشاف الخاصة بدراسته (Yaghmale , 25) : 2003 وقد تم الاخذ برأي عدد من الخبراء بلغ عددهم (8) محكمين وكانت نسبة الاتفاق

الفصل الثالث.... الإطار العملي..... المبحث الأول..... اختبار دقة وصلاحيه مقياس الدراسة

نو ١ بنسبة (100%) كما يبين ذلك الملحق (٣). واعتمد الباحث تلك الاراء في تعزيز وضوح الفقرات ودقتها في عكس الظواهر المدروسة.

٢ . التحليل العاملي التوكيدي:

إنّ التحليل العاملي التوكيدي يستخدم بالشكل خاص لتقدير واحد او اكثر من النماذج الفرضية نو يكل العامل، لكل مؤشر في مجموعة المتغيرات الكامنة المرتبطة بمتغيرات مقاسة، وقد اشار العديد من الباحثون الى اهمية استخدام التحليل العاملي التوكيدي للوصول الى تحديد هل إنّ المتغير متعدد الابعاد ام إنه احادي البعد (Singh,2016:386) وهنا فإنّ الاختبار الحالية يهدف الى تحديد مدى الانتماء للتساؤلات ضمن كل بعد وهل إنها تنتمي لذلك البعد ام لا ويستدل على ذلك من خلال مستوى التشعب (الأوزان الانحدارية) التي تكون اعلى السهم الممتد بين المتغير الكامن والعامل المقاس وإنّ ادنى نسبة لقبولة هي مستوى (40%) (Dancey & Reidy,2007:473) فاذا كإنّ التشعب مساوي نو ذه النسبة او اعلى منها فذلك دليل على قبول انتمائها للبعد اما كانت اقل من هذا المعيار فتحذف اذا لم تتحسن من خلال مؤشرات التعديل اما الاستفاده الثانية من هذا الاختبار هو تحديد قوة تطابق أنموذج الاختبار مع الأنموذج الفرضي في الجانب النظري للدراسة والذي يستدل عليه من خلال مجموعة مؤشرات احصائية تعرف بمؤشرات جودة الأنموذج المختبر والتي يبينها الجدول (5)

الجدول (5) معايير جودة المطابقة

القاعدة العامة	المؤشر	ت
$CMIN/DF < 5$	النسبة بين قيم χ^2 ودرجات الحرية df	1-
$(GFI > .929)$	Goodness of Fit Index(GFI) مؤشر حسن المطابقة	2-
$(IFI > .969)$	Incremental Fit indices(IFI) مؤشر المطابقة المتزايد	3-
$(CFI > .969)$	Comparative Fit Index (CFI) مؤشر المطابقة المقارن	4-
$(RMSEA < .076)$	Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) مؤشر جذر متوسط مربع الخطأ التقريبي	5-

Source: Afthanorhan, W. A. (2013) " A Comparison Of Partial Least Square Structural Equation Modeling (PLS-SEM) and Covariance Based Structural Equation Modeling (CB-SEM) for Confirmatory Factor Analysis " International Journal of Engineering Science and Innovative Technology (IJESIT) Vol 2, Iss 5 , P. 199.

١. التحليل العاملي التوكيدي لمتغير القيادة الاستبدادية :

يشمل أنموذج اختبار التحليل العاملي التوكيدي لمتغير القيادة الاستبدادية على ثلاثة ابعاد (بعد التحكم المركزي يتضمن (4) فقرات، بعد الرقابة الصارمة يتضمن (3) فقرات، بعد قلة التواصل يتضمن (3) فقرات). وتبين من خلال الأنموذج اذو يكلي إن جميع فقرات المقياس حققت مستوى انتماء (تشبع) تجاوز (0.40) وهنا يمكن اعتبار إن المؤشرات تعبر بالشكل جيد عن المتغير (القيادة الاستبدادية) وإن هذه المؤشرات تتوزع على ثلاثة ابعاد اساسية وليست بعدا واحدا تم التحقق من ذلك استناد لمؤشرات جودة المطابقة الموضحة في الشكل الهيكلي (٣)

مؤشرات جودة مطابقة النموذج الهيكلي

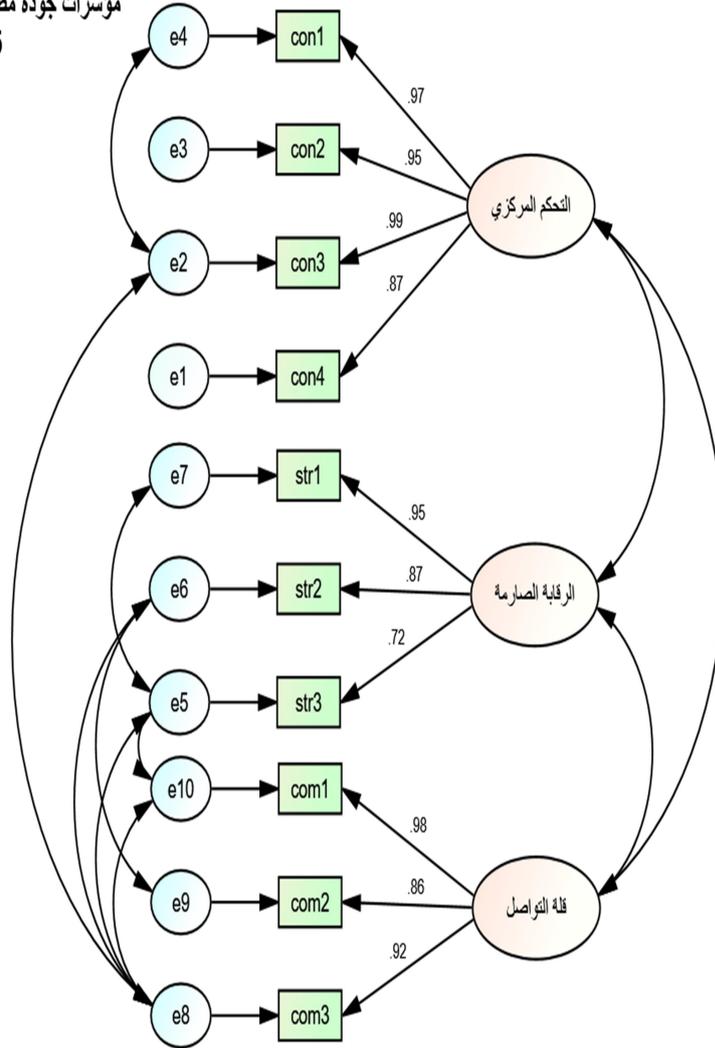
CMIN/DF=3.635

GFI=.929

CFI=.969

IFI=.969

RMSEA=.076



الشكل (٢) الصدق البنائي التوكيدي لمقياس القيادة الاستبدادية

والجدول (٦) يوضح القيم الخاصة بالأنموذج الهيكلي المختبر إذ قيم المعنوية لقيم الاختبار

والتقديرات المعيارية واللامعيارية.

الجدول (٦) قيم النموذج متغير القيادة الاستبدادية

الفقرات	المسار	الابعاد	S.R.W	Estimate التقدير	S.E. الخطأ المعياري	C.R. النسبة الحرجة	P المعنوية
con1	<---	التحكم المركزي	.971	1.393	.052	26.964	***
con2	<---	التحكم المركزي	.946	1.158	.045	25.591	***
con3	<---	التحكم المركزي	.986	1.296	.059	21.909	***
con4	<---	التحكم المركزي	.865	1.000			
str1	<---	الرقابة الصارمة	.955	1.000			
str2	<---	الرقابة الصارمة	.867	.914	.035	26.045	***
str3	<---	الرقابة الصارمة	.716	.627	.043	14.714	***
com1	<---	قلة التواصل	.976	1.000			
com2	<---	قلة التواصل	.856	.807	.036	22.145	***
com3	<---	قلة التواصل	.921	.856	.042	20.439	***

المصدر: مخرجات برنامج Amos V.23

٢ . التحليل العاملي التوكيدي لمتغير انعدام الامن الوظيفي :

يشمل النموذج اختبار التحليل العاملي التوكيدي لمتغير انعدام الامن الوظيفي على بعدين ، بعد التهديد الوظيفي المدرك يتضمن (6) فقرات، بعد العجز عن مواجهة التهديدات يتضمن (6) فقرات). وتبين من خلال الأنموذج انو يكلي إن جميع فقرات المقياس حققت مستوى انتماء (تشبع) تجاوز (0.40) ما عدا الفقرتين (Job5,Imp6) الذين قل تشبعهما عن المعيار المحدد فضلا عن إن مؤشرات جودة مطابقة الأنموذج كانت منخفضة مما يستوجب حذف الفقرتين وإعادة التحليل.

مؤشرات جودة مطابقة النموذج الهيكلي

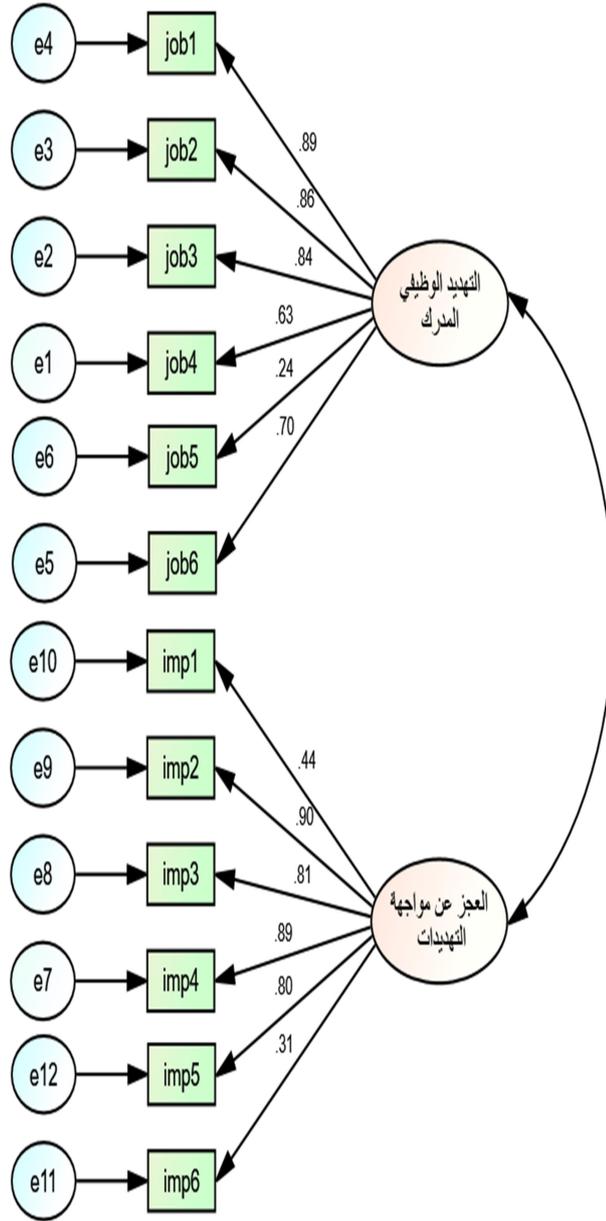
CMIN/DF=9.827

GFI=782

CFI=.840

IFI=.841

RMSEA=.170



الشكل (3) الصدق البنائي التوكيدي لمقياس انعدام الامن الوظيفي قبل تعديل

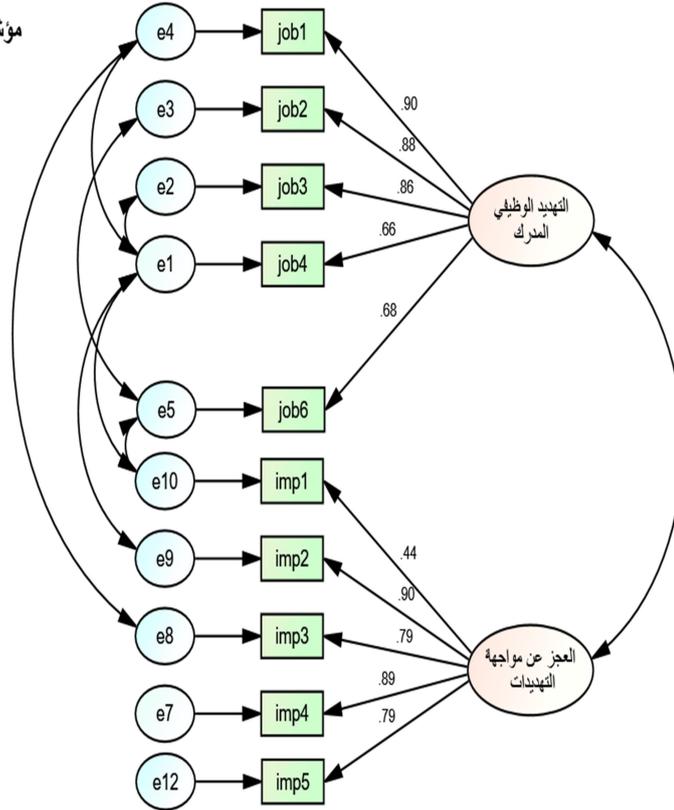
بعد القيام بإعادة التحليل تبين أنّ الفقرات قد حققت تشعبات اعلى من المعيار المحدد وبعد اضافة

الفصل الثالث الإطار العملي المبحث الأول اختبار دقة وصلاحيّة مقياس الدراسة

علاقات التعديل لجودة المطابقة التي اقترحها البرنامج يتبين أيضا مقبولية قيم جودة المطابقة اي إن جميع المؤشرات البالغ عددهم (10) مؤشرات تجاوزت نسبة تشعباتهم حدود المعيار المطلوب وهنا يمكن تعد المؤشرات تعبر بالشكل جيد عن المتغير (انعدام الامن الوظيفي) وإن هذه المؤشرات تتوزع على بعدين اساسية وليس بعدا واحدا تم التحقق من ذلك استناد لمؤشرات جودة المطابقة

الموضحة في الشكل الهيكلية (٤)

مؤشرات جودة مطابقة النموذج الهيكلية
CMIN/DF=2.787
GFI=.965
CFI= .984
IFI=.985
RMSEA=.077



الشكل (4) مؤشرات جودة المطابقة

الفصل الثالث الإطار العملي المبحث الأول اختبار دقة وصلاحيه مقياس الدراسة

والجدول (7) يوضح القيم الخاصة بالأنموذج الهيكلية المختبر من إذ قيم المعنوية لقيم الاختبار

والتقديرات المعيارية واللامعيارية

الجدول (٧) قيم النموذج متغير انعدام الامن الوظيفي

الفقرات	المسار	الابعاد	S.R.W	Estimate	S.E.	C.R.	P
job1	<---	التهديد الوظيفي المدرك	.903	1.677	.141	11.903	***
job2	<---	التهديد الوظيفي المدرك	.884	1.756	.141	12.473	***
job3	<---	التهديد الوظيفي المدرك	.861	1.545	.119	12.965	***
job4	<---	التهديد الوظيفي المدرك	.657	1.000			
job6	<---	التهديد الوظيفي المدرك	.679	1.281	.125	10.220	***
imp1	<---	العجز عن مواجهة التهديدات	.438	.391	.049	7.950	***
imp2	<---	العجز عن مواجهة التهديدات	.901	1.051	.044	23.890	***
imp3	<---	العجز عن مواجهة التهديدات	.792	.893	.047	19.145	***
imp4	<---	العجز عن مواجهة التهديدات	.892	1.000			
imp5	<---	العجز عن مواجهة التهديدات	.786	.949	.053	18.001	***

المصدر: مخرجات برنامج Amos V.23

٣. اختبار الثبات للاستبانة

إنَّ التحقق من ثبات المقياس يعني التحقق من إمكانية ظهور نفس النتائج عند إعادة توزيع ذات المقياس على ذات العينة لكن في نقطتين زمنييتين مختلفتين وكلما كانت النسبة 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

الفصل الثالث الإطار العملي المبحث الأول اختبار دقة وصلاحيّة مقياس الدراسة

المقياس وقد تبين من الجدول (٨) إنّ الأبعاد تتمتع بنسب ثبات تتراوح بين (0.88-0.96) ويمكن من خلال هذه النسب اثبات إنّ المقياس يمتاز بالاتساق الداخلي وإنّ المقياس صالح للاستخدام في استكشاف المتغيرات في بيئة التطبيق.

الجدول (٨) نتائج التناسق بين مكونات للمقياس

ت	المتغيرات والأبعاد	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)

الفصل الثالث... الإطار العملي.....المبحث الثاني... وصف وتشخيص مقاييس الدراسة وتحليل نتائجها

المبحث الثاني

وصف وتشخيص مقاييس الدراسة وتحليل نتائجها

توطئة

يهتم المبحث الحالي باستكشاف مستوى توافر المتغيرات والابعاد من خلال الاستدلال بقيم نتائج التحليل الوصفي المعتمد على اجابات الافراد المشمولين بالاستبيان للدراسة الحالية التي تتعلق بمتغير (القيادة الاستبدادية بأبعاده: التحكم المركزي ، الرقابة الصارمة، قلة التواصل) والمتغير المعتمد (انعدام الامن الوظيفي) وابعادها الفرعية (التهديد الوظيفي المدرك ، العجز عن مواجهة التهديد) من وجهة نظر عينة الدراسة ، ويوضحها الجدول (٩) تصنيف طول الفئات وفقا للوسط الحسابي وعلى النحو الاتي:

الجدول (٩) تصنيف طول فئات مدرج ليكرت وفقا للوسط الحسابي

ت	طول الفئة	مستوى القبول
1	1.80-1	منخفض جدا
2	2.60-1.81	منخفض
3	3.40-2.61	معتدل
4	4.20-3.41	مرتفع
5	5-4.21	مرتفع جداً

المصدر: (عبد الفتاح، 2008 : 541)

اولاً. الوصف الاحصائي لإدارة القيادة الاستبدادية

إن عملية الوصف الاحصائي للمتغير تشمل على وصف لكل بعد بفقراته ثم وصفا لكل لأبعاد كل متغير وعرضاً للوسط الحسابي والانحراف المعياري للمتغير ويوضح ذلك الاتي:

الفصل الثالث... الإطار العملي.....المبحث الثاني... وصف وتشخيص مقاييس الدراسة وتحليل نتائجها

١. الوصف الاحصائي لبعء التحكم المركزي:

اشار الاحصاء الوصفي لبعء التحكم المركزي الذي يشتمل تساؤلات اربعة تعكس مفهوم البعد بان متوسطة الحسابي كان (2.18) وهو وسط منخفض يدل على مستوى انخفاض لتوافر البعد ضمن بيئة التطبيق وما يدعم ذلك التوافر انسجام الإجابات بين المستجيبين تجاه هذا البعد فقد تحقق انحراف معياري ذو نسبة (1.342) وتشير هذه الاجابات الى وجود فرض لإرادة القيادة على الافراد العاملين في الشركة فضلا عن عدم وجود مستوى جيد من الثقة بما يمتلكه الافراد من مهارات ينجزون بها مهامهم مما ينعكس سلبا على نتائج الشركة.

اما من جهة إذ التفصيل والتوضيح للوصف الاحصائي الخاص بالتساؤلات ضمن البعد فقد كان التوافر الاعلى للسؤال الاول فقد حقق وسطا حسابيا يبلغ (2.21) المتضمن (يفرض مديري رؤيته وأفكاره دون الأخذ برأيي.) مما يؤشر توافقا منخفضا حول توافر هذا التساؤل في بيئة التطبيق والذي يدعم ذلك التوافق مستوى الانسجام في الاجابات ذو فقد تحقق ذو إنحرافا معياريا (1.504) وهذا يعكس انخفاض مستوى تشتت الاجابات ذو وقد قدرت اهميته من وجهة نظر المستجيبين بانها (44%) وهي نسبة منخفضة.

في حين كان السؤال الثالث المتضمن (يركز مديري على تحقيق أهدافه الشخصية أكثر من تركيزه على مصلحة الفريق) هو الاقل توافر من وجهة نظر المستجيبين حول هذا البعد لان متوسطة الحسابي كان الاقل من بين المتوسطات لباقي التساؤلات فقد كان (2.16) وهذا الوسط تعد منخفضا وهناك انسجام جيد ذو لانخفاض مقدار التشتت بالإجابات فقد تحقق انحراف معياري بنسبة (1.369) وإن الأهمية الخاصة بهذه الفقرة كانت ضمن نسبة (43%) وهي نسبة اهمية منخفضة.

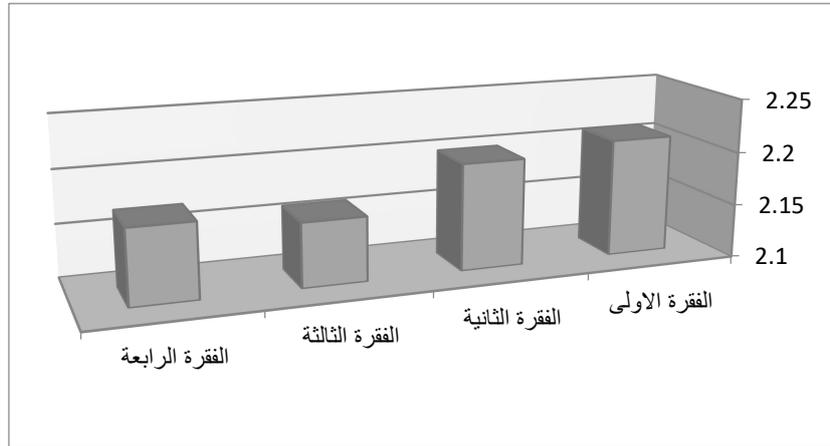
الفصل الثالث... الإطار العملي.....المبحث الثاني... وصف وتشخيص مقياس الدراسة وتحليل نتائجها

الجدول (10) الوصف الاحصائي لبعء التحكم المركزي (n= 305)

ت	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاهمية النسبية	مستوى الاجابة	الاهمية الترتيبية
1	يفرض مديري رؤيته وأفكاره دون الأخذ برأبي.	2.21	1.504	.44	منخفض	1
2	لا يثق مديري بقدراتي ولا يمنحني الفرصة لإظهار مهاراتي.	2.20	1.284	.44	منخفض	2
3	يركز مديري على تحقيق أهدافه الشخصية أكثر من تركيزه على مصلحة الفريق.	2.16	1.369	.43	منخفض	4
4	نادراً ما يشاورني مديري قبل اتخاذ القرارات.	2.17	1.211	.43	منخفض	3
	المعدل العام	2.18	1.342	0.43	منخفض	

المصدر: مخرجات برنامج Spss V.25

ويوضح الشكل (6) نسبة قناعات الافراد حول بعء التحكم المركزي بالاستناد الى وسطها الحسابي.



الشكل (5) مخطط يوضح مستوى توافر فقرات بعء التحكم المركزي وفقاً للمتوسط الحسابي

الفصل الثالث... الإطار العملي.....المبحث الثاني... وصف وتشخيص مقاييس الدراسة وتحليل نتائجها

٢. وصف وتشخيص لبعء الرقابة الصارمة :

اشارت الاحصاء الوصفي لبعء الرقابة الصارمة الذي يشتمل تساؤلات ثلاث تعكس مفهوم البعد بان متوسطة الحسابي كان (2.21) وهو وسط منخفض يدل على مستوى منخفضا لتوافر البعد ضمن بيئة التطبيق وما يدعم ذلك التوافر انسجام الإجابات بين المستجيبين تجاه هذا البعد فقد تحقق انحراف معياري ذو بنسبة (1.264) وتشير هذه الاجابات الى إن المدير لا يتردد باستخدام الأساليب المشتملة على التهديد والترغيب للأفراد العاملين بهدف تحقيق الاهداف بغض النظر عن النتائج السلبية للطريقة.

اما من إذ التفصيل والتوضيح للوصف الاحصائي الخاص بالتساؤلات ضمن البعد فقد كإن التوافر الاعلى للسؤال الاول فقد حقق وسطا حسابيا يبلغ (2.26) المتضمن (لا يتردد مديري في استخدام التهديدات والعقاب لتحقيق النتائج المطلوبة) مما يؤشر توافقا منخفضا حول توافر هذا التساؤل في بيئة التطبيق والذي يدعم ذلك التوافق مستوى الانسجام في الاجابات ذو فقد تحقق ذو إنحرافا معياريا (1.332) وهذا يعكس انخفاض مستوى تشتت الاجابات ذو وقد قدرت اهميته من وجهة نظر المستجيبين بانها (45%) وهي نسبة منخفضة.

في حين كان السؤال الثالث المتضمن (يركز مديري على سلطته وسيطرته أكثر من تركيزه على تحقيق أهداف الفريق.) هو الاقل توافر من وجهة نظر المستجيبين حول هذا البعد لان متوسطة الحسابي كان الاقل من بين المتوسطات لباقي التساؤلات فقد كان (2.14) وهذا الوسط تعد منخفضا وهناك انسجام جيد ذو لانخفاض مقدار التشتت بالإجابات فقد تحقق انحراف معياري

الفصل الثالث... الإطار العملي.....المبحث الثاني... وصف وتشخيص مقاييس الدراسة وتحليل نتائجها

بنسبة (1.119) وإن الأهمية الخاصة بهذه الفقرة كانت ضمن نسبة(43%) وهي نسبة اهمية

منخفضة.

الجدول (11) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى الاجابة والاهمية

الترتيبية لبعء الرقابة الصارمة

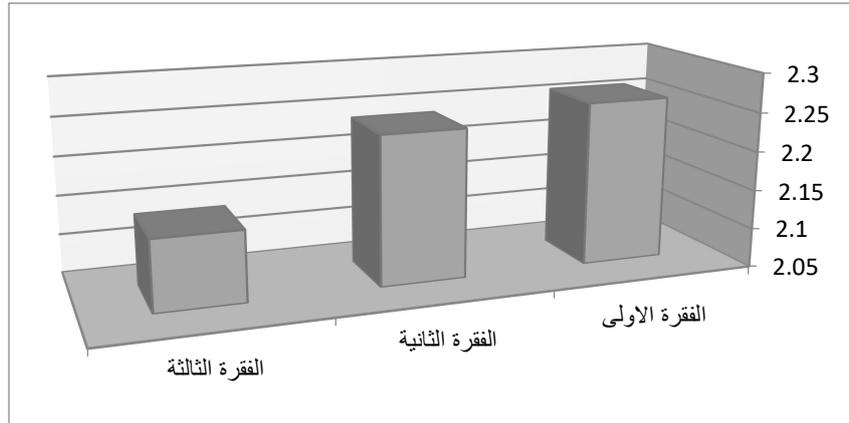
(n= 305)

ت	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاهمية النسبية	مستوى الاجابة	الاهمية الترتيبية
1	لا يتردد مديري في استخدام التهديدات والعقاب لتحقيق النتائج المطلوبة.	2.26	1.332	.45	منخفض	1
2	يفتقر مديري إلى المرونة في التعامل مع التغييرات والتحديات.	2.24	1.341	.45	منخفض	2
3	يركز مديري على سلطته وسيطرته أكثر من تركيزه على تحقيق أهداف الفريق	2.14	1.119	.43	منخفض	3
	المعدل العام	2.21	1.264	0.44	منخفض	

المصدر: مخرجات برنامج Spss V.25

ويوضح الشكل (6) نسبة قناعات الافراد حول بعء الرقابة الصارمة بالاستناد الى وسطها

الحسابي.



الشكل (6) مخطط يوضح مستوى توافر فقرات بعء الرقابة الصارمة وفقا للمتوسط الحسابي

الفصل الثالث... الإطار العملي.....المبحث الثاني... وصف وتشخيص مقاييس الدراسة وتحليل نتائجها

٣. وصف وتشخيص لبعد قلة التواصل :

اشارت الاحصاء الوصفي لبعد قلة التواصل الذي يشتمل تساؤلات ثلاثة تعكس مفهوم البعد بان متوسطة الحسابي كان (2.46) وهو وسط منخفض يدل على مستوى منخفض لتوافر البعد ضمن بيئة التطبيق وما يدعم ذلك التوافر انسجام الإجابات بين المستجيبين تجاه هذا البعد فقد تحقق انحراف معياري ذو بنسبة (1.206) وتشير هذه الاجابات الى إن هناك صعوبة بالتواصل مع المدير في الشركة.

اما من إذ التفصيل والتوضيح للوصف الاحصائي الخاص بالتساؤلات ضمن البعد فقد كان التوافر الاعلى للسؤال الثالث فقد حقق وسطا حسابيا يبلغ (2.51) المتضمن (أشعر بالخوف والقلق من عقاب مديري إذا أبديت رأيي أو اعترضت على قراراته) مما يؤشر توافقا منخفض حول توافر هذا التساؤل في بيئة التطبيق والذي يدعم ذلك التوافق مستوى الانسجام في الاجابات ذو فقد تحقق ذو انحراف معياري (1.175) وهذا يعكس انخفاض مستوى تشتت الاجابات ذو وقد قدرت اهميته من وجهة نظر المستجيبين بانها (50%) وهي نسبة منخفضة.

في حين كان السؤال الاول المتضمن (التواصل مع مديري صعب ونادر الحدوث) هو الاقل توافر من وجهة نظر المستجيبين حول هذا البعد لان متوسطة الحسابي كان الاقل من بين المتوسطات لباقي التساؤلات فقد كان (2.41) وهذا الوسط تعد منخفضا وهناك انسجام جيد ذو لانخفاض مقدار التشتت بالإجابات فقد تحقق انحراف معياري بنسبة (1.269) وإن الأهمية الخاصة بهذه الفقرة كانت ضمن نسبة (48%) وهي نسبة اهمية منخفضة.

الفصل الثالث... الإطار العملي.....المبحث الثاني... وصف وتشخيص مقياس الدراسة وتحليل نتائجها

الجدول (12) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى الاجابة والاهمية

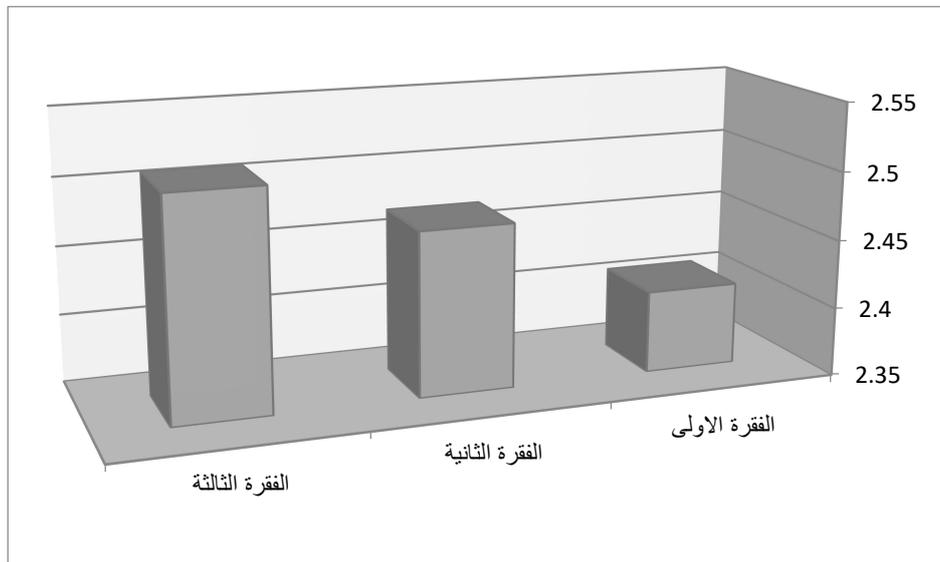
الترتيبية لبعء قلة التواصل

(n= 305)

ت	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاهمية النسبية	مستوى الاجابة	الاهمية الترتيبية
1	التواصل مع مديري صعب ونادر الحدوث.	2.41	1.269	.48	منخفض	3
2	لا يشجعني مديري على الإبداع أو الابتكار في العمل.	2.47	1.175	.49	منخفض	2
3	أشعر بالخوف والقلق من عقاب مديري إذا أبدت رأبي أو اعترضت على قراراته.	2.51	1.175	.50	منخفض	1
	المعدل العام	2.46	1.206	0.49	منخفض	

المصدر: مخرجات برنامج Spss V.25

ويوضح الشكل (7) نسبة قناعات الافراد حول بعء قلة التواصل



الشكل (7) مخطط يوضح مستوى توافر فقرات بعء قلة التواصل وفقا للمتوسط الحسابي

الفصل الثالث... الإطار العملي.....المبحث الثاني... وصف وتشخيص مقاييس الدراسة وتحليل نتائجها

بعد الوصف الخاص بالأبعاد يتبين إنها جميعا متوافرة بنسب منخفضة في بيئة التطبيق الا إنها تمتاز في ما بينها من إذ طبيعة ومستوى التوافر فقد كان بعد قلة التواصل الاكثر انسجاما في اجابات العينة تجاه توافره فقط حقق انحراف معياري يقدر ب(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 إذ انسجام في اجابات العينة تجاه توافره فقط حقق انحراف معياري يقدر ب(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 إذ انسجام في اجابات العينة تجاه توافره فقط حقق انحراف معياري يقدر ب(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 منخفض لتوافر المتغير ويعرض الجدول (13) بيان للوسط الحسابي والانحراف المعياري والاهمية النسبية ومستوى الاجابة وترتيب الابعاد فضلا عن الشكل (9) الذي يوضح مستوى توافر تلك الابعاد ببيانها.

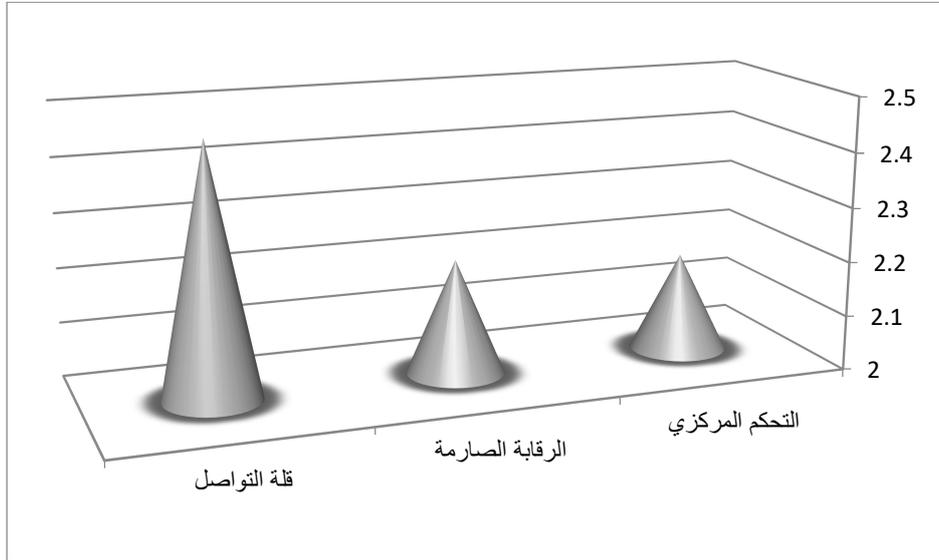
الفصل الثالث... الإطار العملي.....المبحث الثاني... وصف وتشخيص مقاييس الدراسة وتحليل نتائجها

الجدول (13) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجة الاجابة والاهمية

الترتيبية للأبعاد الرئيسة للقيادة الاستبدادية (n=305)

الاهمية الترتيبية	مستوى الاجابة	الاهمية النسبية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	البعد الرئيس
الثالث	منخفض	0.43	1.342	2.18	التحكم المركزي
الثاني	منخفض	0.44	1.264	2.21	الرقابة الصارمة
الاول	منخفض	0.49	1.206	2.46	قلة التواصل
-	منخفض	0.46	1.271	2.28	المعدل العام

المصدر: مخرجات برنامج Spss V.25



الشكل (٨) مخطط يوضح مستوى ابعاد متغير القيادة الاستبدادية حسب المتوسط الحسابي

ثانياً. وصف وتشخيص متغير انعدام الامن الوظيفي :

إن عملية الوصف الاحصائي للمتغير تشتمل على وصف لكل بعد بفقراته ويتضمن وصفا لكل

الأبعاد كل متغير وعرضا للمتغير الحسابي والانحراف المعياري للمتغير ويوضح ذلك الاتي:

الفصل الثالث... الإطار العملي.....المبحث الثاني... وصف وتشخيص مقاييس الدراسة وتحليل نتائجها

١. الوصف الاحصائي لبعء التهديد الوظيفي المدرك :

اشار الاحصاء الوصفي لبعء التهديد الوظيفي المدرك الذي يشتمل ستة تساؤلات تعكس مفهوم البعد بان متوسطة الحسابي كان (2.43) وهو وسط منخفض يدل على مستوى منخفضا لتوافر البعد ضمن بيئة التطبيق وما يدعم ذلك التوافر انسجام الإجابات بين المستجيبين تجاه هذا البعد فقد تحقق انحراف معياري ذو بنسبة (1.179) وتشير هذه الاجابات الى إن هناك قلق يشعر به الموظفين سواء فيما يخص مستقبذو م الوظيفي.

اما من إذ التفصيل والتوضيح للوصف الاحصائي الخاص بالتساؤلات ضمن البعد فقد كان التوافر الاعلى للسؤال السادسة فقد حقق وسطا حسابيا يبلغ (2.59) المتضمن (أشعر بعدم الامان على مستقبلي الوظيفي) مما يؤشر توافقا منخفضا حول توافر هذا التساؤل في بيئة التطبيق والذي يدعم ذلك التوافق مستوى الانسجام في الاجابات ذو فقد تحقق ذو انحراف معياريا (1.235) وهذا يعكس انخفاض مستوى تشتت الاجابات ذو وقد قدرت اهميته من وجهة نظر المستجيبين بانها (52%) وهي نسبة منخفضة.

في حين كان السؤال الخامس المتضمن (أشعر بالتهديد من التغييرات التكنولوجية التي قد تؤثر على وظيفتي.) هو الاقل توافر من وجهة نظر المستجيبين حول هذا البعد لان متوسطة الحسابي كان الاقل من بين المتوسطات لباقي التساؤلات فقد كان (2.23) وهذا الوسط تعد منخفضا وهناك انسجام جيد ذو لانخفاض مقدار التشتت بالإجابات فقد تحقق انحراف معياري بنسبة (0.989) وإن الاهمية الخاصة بهذه الفقرة كانت ضمن نسبة (45%) وهي نسبة اهمية منخفضة.

الفصل الثالث... الإطار العملي.....المبحث الثاني... وصف وتشخيص مقاييس الدراسة وتحليل نتائجها

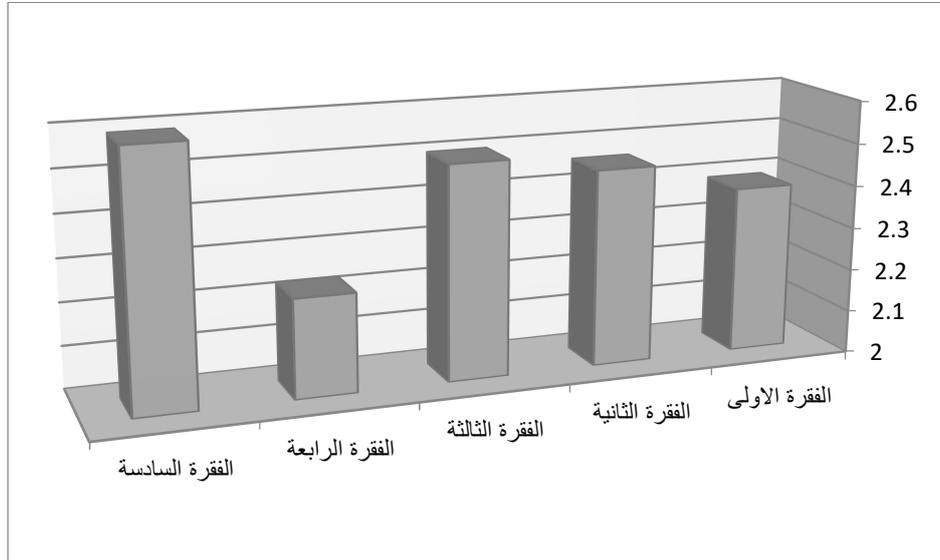
الجدول (14) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى الاجابة والاهمية

الترتيبية لبعء التهديد الوظيفي المدرك (n=305)

ت	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاهمية النسبية	مستوى الاجابة	الاهمية الترتيبية
1	أشعر بالقلق من إمكانية فقدان وظيفتي في المستقبل القريب.	2.39	1.209	.48	منخفضا	4
2	أعتقد إن هناك احتمال كبير لتسريح العمال في مؤسستنا.	2.46	1.295	.49	منخفضا	3
3	أرى إن وظيفتي غير مستقرة وغير مضمونة.	2.50	1.170	.50	منخفضا	2
4	أشعر بالتهديد من التغييرات التكنولوجية التي قد تؤثر على وظيفتي.	2.23	.989	.45	منخفضا	5
5	تم حذف الفقرة بناء على مخرجات التحليل العاملي التوكيدي					
6	أشعر بعدم الامان على مستقبلي الوظيفي	2.59	1.235	.52	منخفضا	1
	المعدل العام	2.43	1.179	0.49	منخفض	

المصدر: مخرجات برنامج Spss V.25

ويوضح الشكل (9) نسبة قناعات الافراد حول بعء التهديد الوظيفي المدرك بالاستناد الى وسطها الحسابي.



الشكل (9) مخطط يوضح مستوى توافر فقرات بعء التهديد الوظيفي المدرك وفقا للمتوسط الحسابي

٢. وصف وتشخيص بعد العجز عن مواجهة التهديدات :

اشار الاحصاء الوصفي لبعء العجز عن مواجهة التهديدات الذي يشتمل ستة تساؤلات تعكس مفهوم البعد بان متوسطة الحسابي كان(2.64) وهو وسط منخفض يدل على مستوى منخفض لتوافر البعد ضمن بيئة التطبيق وما يدعم ذلك التوافر انسجام الإجابات بين المستجيبين تجاه هذا البعد فقد تحقق انحراف معياري ذو نسبة (1.211) وتشير هذه الاجابات الى عدم وجود قدرة على لمنع الاحداث السلبية التي يمكن إن تؤثر على الوضع الوظيفي.

اما من إذ التفصيل والتوضيح للوصف الاحصائي الخاص بالتساؤلات ضمن البعد فقد كان التوافر الاعلى للسؤال الخامس فقد حقق وسطا حسابيا يبلغ (2.83) المتضمن (لا أستطيع منع حدوث الأشياء السلبية التي تؤثر على وضعي الوظيفي) مما يؤشر توافقا منخفض حول توافر هذا التساؤل في بيئة التطبيق والذي يدعم ذلك التوافق مستوى الانسجام في الاجابات ذو فقد تحقق ذو إنحرافا معياريا (1.325) وهذا يعكس انخفاض مستوى تشتت الاجابات ذو وقد قدرت اهميته من وجهة نظر المستجيبين بانها (57%) وهي نسبة منخفضة.

في حين كان السؤال الاولى المتضمن (لا أملك القدرة على توقع مشاكل العمل.) هو الاقل توافر من وجهة نظر المستجيبين حول هذا البعد لان متوسطة الحسابي كان الاقل من بين المتوسطات لباقي التساؤلات فقد كان (2.32) وهذا الوسط تعد منخفضا وهناك انسجام جيد ذو لانخفاض مقدار التشتت بالإجابات فقد تحقق انحراف معياري بنسبة (0.985). وإن الأهمية الخاصة بهذه الفقرة كانت ضمن نسبة(46%) وهي نسبة اهمية منخفضة.

الفصل الثالث... الإطار العملي.....المبحث الثاني... وصف وتشخيص مقاييس الدراسة وتحليل نتائجها

الجدول (15) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى الاجابة والاهمية

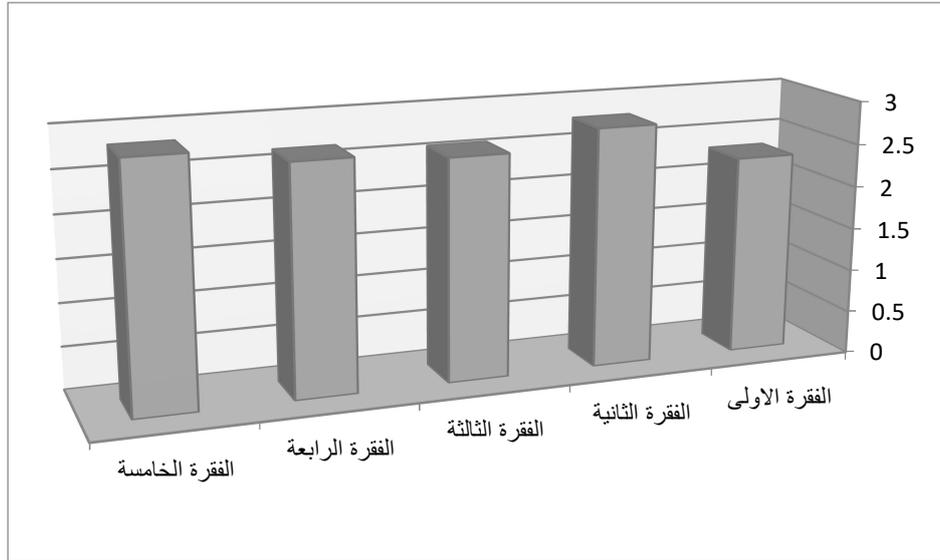
الترتيبية لبعء العجز عن مواجهة التهديدات (n=305)

ت	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاهمية النسبية	مستوى الاجابة	الاهمية الترتيبية
1	لا أملك القدرة على توقع مشاكل العمل.	2.32	.985	.46	منخفض	5
2	تواجهني صعوبة في مواجهة التهديدات المحيطة بعملتي.	2.79	1.279	.56	منخفض	2
3	لا أستطيع المحافظة على وظيفتي الحالية.	2.58	1.238	.52	منخفض	4
4	لا أملك القدرة على التحكم في الأمور التي تؤثر على وظيفتي	2.66	1.230	.53	منخفض	3
5	لا أستطيع منع حدوث الأشياء السلبية التي تؤثر على وضعي الوظيفي.	2.83	1.325	.57	منخفض	1
6	تم حذف الفقرة بناء على التحليل العاملي التوكيدي					
		2.64	1.211	0.53	منخفض	

المصدر: مخرجات برنامج Spss V.25

ويوضح الشكل (10) نسبة قناعات الافراد حول لبعء العجز عن مواجهة التهديدات

بالاستناد الى وسطها الحسابي.



الشكل (10) مخطط يوضح مستوى توافر فقرات بعد العجز عن مواجهة التهديدات وفقا

للمتوسط الحسابي

الفصل الثالث... الإطار العملي.....المبحث الثاني... وصف وتشخيص مقاييس الدراسة وتحليل نتائجها

بعد الوصف الخاص بالأبعاد يتبين إنها جميعا متوافرة بنسب منخفضة في بيئة التطبيق الا إنها تتمايز في ما بينها من إذ طبيعة ومستوى التوافر فقد كان بعد العجز عن مواجهة التهديد الاكثر انسجاما في اجابات العينة تجاه توافره فقط حقق انحرافا معياريا يقدر بـ(1.211) 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 التهديد الوظيفي المدرك بالمرتبة الثانية من إذ انسجام في اجابات العينة تجاه توافره فقط حقق إنحراف معياري يقدر بـ(1.179) وهو مستوى منخفض من التشتت 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 التشتت مستوى منخفض بلغ (1.195) مما يعكس اتفاقا جيدا لتوافر المتغير يدعم الوسط الحسابي الذي بلغ (2.53) وهو مستوى منخفض لتوافر المتغير ويعرض الجدول (16) بيان للوسط الحسابي والانحراف المعياري والاهمية النسبية ومستوى الاجابة وترتيب الابعاد فضلا عن الشكل (11) الذي يوضح مستوى توافر تلك الابعاد بيانيا.

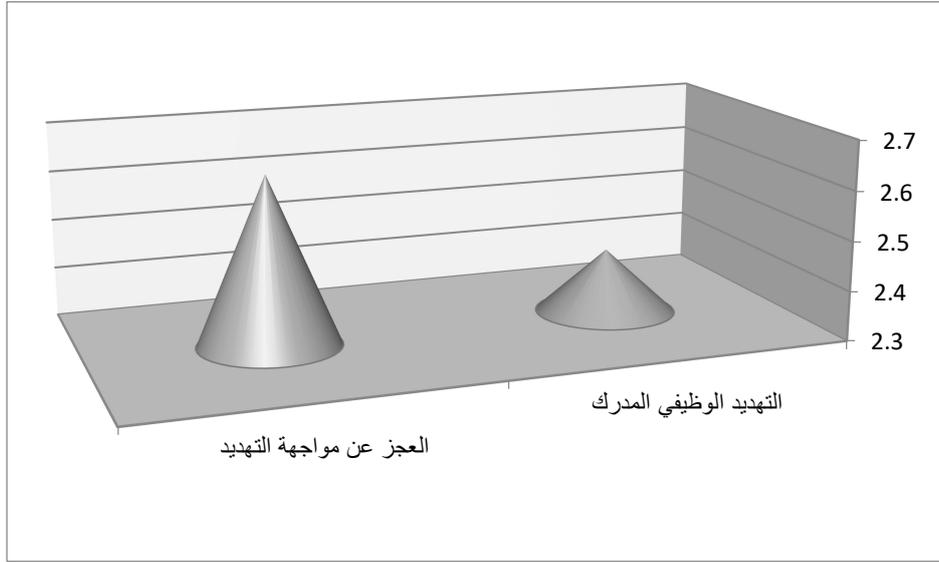
الجدول (16) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجة الاجابة والاهمية

الترتيبية للأبعاد الرئيسة لمتغير انعدام الامن الوظيفي (n=305)

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

المصدر: مخرجات برنامج Spss V.25

الفصل الثالث... الإطار العملي.....المبحث الثاني... وصف وتشخيص مقاييس الدراسة وتحليل نتائجها



الشكل (11) مخطط يوضح مستوى ابعاد متغير انعدام الامن الوظيفي حسب المتوسط الحسابي

المبحث الثالث

اختبار فرضيات الدراسة

توطئة

يختص الجزء الثالث من الفصل باختبار فرضيات الدراسة والتي يمكن من خلالها التحقق من مستوى الارتباط والتأثير بين متغيرات المستقلة، وتركز الدراسة الحالية من خلال نموذجها المراد اختباره على متغيرين اساسيين هما متغير القيادة الاستبدادية متغيرا مؤثرا (مستقلا) ومتغير الانعدام الامن الوظيفي متغيرا مستجيبا (معتمدا) وإن التحقق من طبيعة العلاقات والتأثير بينهما يستلزم الامر اجراء نوعين من الاختبارات يتعلق الاول بالتحقق من مستوى الارتباط وطبيعته ثم التحقق من حجم التأثير واتجاهه على مستوى عينة الدراسة وكما يأتي :

اولاً / اختبار فرضيات الارتباط:

يتعلق الجزء الاول من المبحث الحالية بالتحقق من المستوى الذي يظهر به متغير ما ويتلزم ذلك مع توافر متغير مستجيب اخر وسيتم اعتماد معامل ارتباط بيرسون لا جراه فرضيات الارتباط بين متغيرات الدراسة وابعادهن اذ تمثلت المتغيرات بـ (القيادة الاستبدادية ، انعدام الامن الوظيفي) وقبل البدء بأجراء العملية يستلزم بيان المعايير التي ستعتمد لتحديد قبول ومستوى الارتباط اذ إن قيمة الارتباط التي تكون بين $\pm (0.71-0.99)$ تعبر عن مستوى ارتباط عالي جدا (قوي جدا) بالاتجاه الطردي او العكسي، اما قيمة الارتباط التي تكون بين $\pm (0.31-0.70)$ فهي تعبر عن ارتباط عالي (قوي) بالاتجاه الطردي او العكسي، وفي حال كانت القيمة بين $\pm (0-0.30)$ فهي تعبر عن

الفصل الثالث... الإطار العملي.....المبحث الثالث... اختبار فرضيات الدراسة

ارتباط منخفض (ضعيف) بالاتجاه الطردي او العكسي، اما اذا كانت قيمة الارتباط عند $1 \pm$ فهي تدل على ارتباط تام طردي او عكسي، في حين قيمة الارتباط عند 0 تدل على عدم وجود ارتباط بين المتغيرين (Saunders.2009:459) ويستدل على مقبولية القيم الظاهرة في المصفوفة الخاصة بالارتباط من خلال مؤشر المعنوية (Sig) وعلامات النجمات التي تدل فيها النجمتان عن قبول القيمة الناتجة عند (1%) بينما اذا كانت نجمة واحدة اعلى القيمة فتدل على قبولها بمستوى معنوية (5%).

اولا. اختبار فرضية الارتباط الرئيسة الاولى:

يشير محتوى فرضية الارتباط الى (توجد علاقة ارتباط طردية ذات دلالة معنوية بين القيادة الاستبدادية وانعدام الامن الوظيفي) فقد تبين من خلال الجدول (17) القيم الخاصة بمصفوفة الارتباط بين المتغير المستقل والمتغير المعتمد فضلا عن ابعاد المتغير المستقل في المتغير المعتمد تحقق مستوى عالي من الارتباط بين متغير القيادة الاستبدادية ومتغير انعدام الامن الوظيفي اذ يتضح إنَّ هناك مستوى ارتباط قوي اذ بلغت القيمة للارتباط (0.840^{**}) وتعد هذه القيمة مقبولة احصائيا لان مستوى معنويتها بلغت ($0.01 < \text{Sig}=000$) فضلا عن الدلالة في ضوء علامة النجمتان التي تكون اعلى القيمة الخاصة بالارتباط والتي ترتبط بـ t المحسوبة فالبرنامج الاحصائي يقارن بين قيمة t المحسوبة وقيمتها الجدول فعندما تكون قيمة t اعلى من قيمة t الجدول فإنها تعني إنَّ مستوى الثقة بالقيمة كانت (0.99) اي إنَّها قُبلت بحدود معنوية (0.01) ويتضح ايضا إنَّ اتجاه العلاقة كإنَّ طرديا بينته عدم ظهور اشارة سالبة اعلى القيمة وهذا يعني إنَّه كلما توافر متغير القيادة الاستبدادية في بيئة التطبيق كلما ارتبط ذلك بظهور متغير انعدام الامن الوظيفي ضمن

الفصل الثالث... الإطار العملي.....المبحث الثالث... اختبار فرضيات الدراسة

حدود شركة الفرات الاوسط للصناعات الكيماوية في محافظة بابل عينة الدراسة الحالية. والنتيجة

اعلاه تدعم قبول تحقق الفرضية في بيئة التطبيق

الجدول (17) مصفوفة معاملات الارتباط بين القيادة الاستبدادية بأبعاده ومتغير انعدام الامن الوظيفي

Correlations					
		التحكم المركزي	الرقابة الصارمة	القيادة الاستبدادية	انعدام الامن الوظيفي
التحكم المركزي	Pearson Correlation	1	.885**	.737**	.943**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	305	305	305	305
الرقابة الصارمة	Pearson Correlation	.885**	1	.788**	.956**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	305	305	305	305
قلة التواصل	Pearson Correlation	.737**	.788**	1	.898**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	305	305	305	305
القيادة الاستبدادية	Pearson Correlation	.943**	.956**	.898**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	305	305	305	305
انعدام الامن الوظيفي	Pearson Correlation	.770**	.802**	.778**	.840**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000
	N	305	305	305	305

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

المصدر: مخرجات برنامج Spss V.25

ومن خلال الفرضية الرئيسة الاولى يمكن اشتقاق الفرضيات الفرعية الاتية المتعلقة بأبعاد المتغير

المستقل والمتغير المعتمد وكالاتي:

١. اختبار الفرضية الفرعية الاولى:

يشير محتوى فرضية الارتباط الى (توجد علاقة ارتباط طردية ذات دلالة معنوية بين التحكم المركزي ومتغير انعدام الامن الوظيفي) فقد تبين في ضوء الجدول (١٧) القيم الخاصة بمصفوفة الارتباط بين البعد المستقل والمتغير المعتمد فقد تبين تحقق مستوى عالي من الارتباط بين بعد التحكم المركزي ومتغير انعدام الامن الوظيفي اذ يتضح إن هناك مستوى ارتباط قوي بين بعد التحكم المركزي ومتغير انعدام الامن الوظيفي اذ بلغت القيمة للارتباط (0.77) وتعد هذه القيمة مقبولة احصائيا لان مستوى معنويتها بلغت ($0.01 < \text{Sig}=000$) فضلا عن الدلالة من خلال علامة النجمتان التي تكون اعلى القيمة الخاصة بالارتباط والتي ترتبط بـ t المحسوبة فالبرنامج الاحصائي يقارن بين قيمة t المحسوبة وقيمتها الجدول فعندما تكون قيمة t اعلى من قيمة t الجدول فإنها تعني إن مستوى الثقة بالقيمة كانت (0.99) اي إنها قُبلت بحدود معنوية (0.01) ويتضح ايضا إن اتجاه العلاقة كان طرديا بينته عدم ظهور اشارة سالبة اعلى القيمة وهذا يعني إنه كلما توافر بعد التحكم المركزي في بيئة التطبيق كلما ارتبط ذلك بظهور متغير انعدام الامن الوظيفي ضمن حدود شركة الفرات الاوسط للصناعات الكيماوية في محافظة بابل عينة الدراسة الحالية. والنتيجة اعلاه تدعم قبول تحقق الفرضية في بيئة التطبيق

٢. اختبار الفرضية الفرعية الثانية:

يشير محتوى فرضية الارتباط الى (توجد علاقة ارتباط طردية ذات دلالة معنوية بين الرقابة الصارمة ومتغير انعدام الامن الوظيفي) فقد تبين من خلال الجدول (١٧) القيم الخاصة

الفصل الثالث... الإطار العملي.....المبحث الثالث... اختبار فرضيات الدراسة

بمصفوفة الارتباط بين البعد المستقل والمتغير المعتمد فقد تبين تحقق مستوى مرتفع من الارتباط بين بعد الرقابة الصارمة ومتغير انعدام الامن الوظيفي اذ يتضح إنَّ هناك مستوى ارتباط قوية بين بعد الرقابة الصارمة ومتغير انعدام الامن الوظيفي اذ بلغت القيمة للارتباط (0.80^{**}) وتعد هذه القيمة مقبولة احصائياً لأنَّ مستوى معنويتها بلغت ($0.01 < \text{Sig}=000$) فضلا عن الدلالة في ضوء علامة النجمتان التي تكون اعلى القيمة الخاصة بالارتباط والتي ترتبط بـ t المحسوبة فالبرنامج الاحصائي يقارن بين قيمة t المحسوبة وقيمتها الجدول فعندما تكون قيمة t اعلى من قيمة t الجدول فإنها تعني إنَّ مستوى الثقة بالقيمة كانت (0.99) اي إنَّها قُبلت بحدود معنوية (0.01) ويتضح ايضا إنَّ اتجاه العلاقة كان طرديا بينته عدم ظهور اشارة سالبة اعلى القيمة وهذا يعني إنَّه كلما توافر بعد الرقابة الصارمة في بيئة التطبيق كلما ارتبط ذلك بظهور متغير انعدام الامن الوظيفي ضمن حدود شركة الفرات الاوسط للصناعات الكيماوية في محافظة بابل عينة الدراسة الحالية. والنتيجة اعلاه تدعم قبول تحقق الفرضية في بيئة التطبيق.

٣. اختبار الفرضية الفرعية الثالثة:

يشير محتوى فرضية الارتباط الى (توجد علاقة ارتباط طردية ذات دلالة معنوية بين قلة التواصل ومتغير انعدام الامن الوظيفي) فقد تبين في ضوء الجدول (١٧) القيم الخاصة بمصفوفة الارتباط بين البعد المستقل والمتغير المعتمد فقد تبين تحقق مستوى مرتفع من الارتباط بين بعد قلة التواصل ومتغير انعدام الامن الوظيفي اذ يتضح إنَّ هناك مستوى ارتباط مرتفع بين بعد قلة التواصل ومتغير انعدام الامن الوظيفي اذ بلغت القيمة للارتباط (0.78^{**}) وتعد هذه القيمة مقبولة احصائياً لأنَّ مستوى معنويتها بلغت ($0.01 < \text{Sig}=000$) فضلا عن الدلالة

الفصل الثالث... الإطار العملي.....المبحث الثالث... اختبار فرضيات الدراسة

من خلال علامة النجمتان التي تكون اعلى القيمة الخاصة بالارتباط والتي ترتبط بـ t المحسوبة فالبرنامج الاحصائي يقارن بين قيمة t المحسوبة وقيمتها الجدول فعندما تكون قيمة t اعلى من قيمة t الجدول فإنها تعني إن مستوى الثقة بالقيمة كانت (0.99) اي إنها قُبلت بحدود معنوية (0.01) ويتضح ايضا إن اتجاه العلاقة كان طرديا بينته عدم ظهور اشارة سالبة اعلى القيمة وهذا يعني إنه كلما توافر بعد قلة التواصل في بيئة التطبيق كلما ارتبط ذلك بظهور متغير انعدام الامن الوظيفي ضمن حدود شركة الفرات الاوسط للصناعات الكيماوية في محافظة بابل عينة الدراسة الحالية. والنتيجة اعلاه تدعم قبول تحقق الفرضية في بيئة التطبيق.

ثانياً / اختبار فرضيات التأثير

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

اولا. الفرضية الرئيسية الثانية:

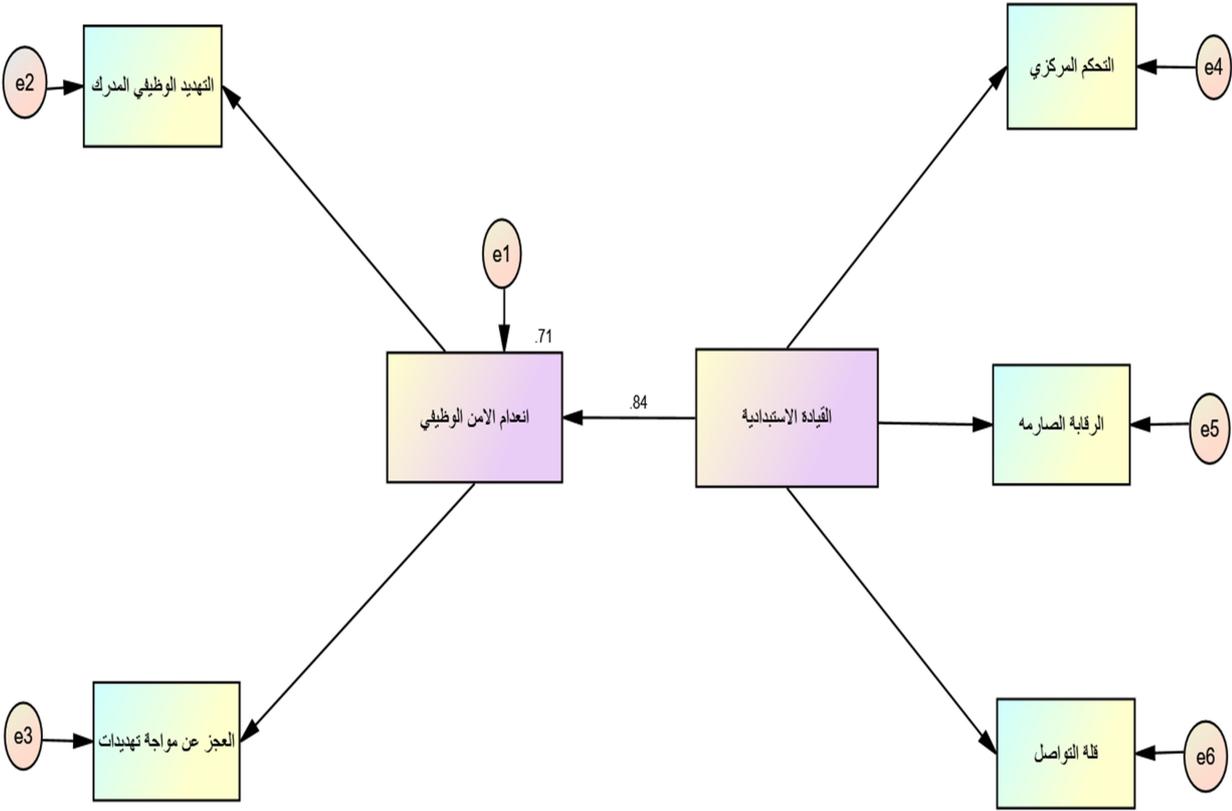
الفرضية الاولى الرئيسية للدراسة تتمحور حول وجود تأثير بين متغيري الدراسة الاساسين ويعبر عنها بـ (يوجد تأثير طردي ذو دلالة معنوية بين متغير القيادة الاستبدادية ومتغير وانعدام الامن الوظيفي) اي تحديد مدى توظيف القيادة الاستبدادية احداث تغييرات في المتغير انعدام الامن الوظيفي ويتم ذلك من خلال مؤشرات منها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

الفصل الثالث... الإطار العملي.....المبحث الثالث... اختبار فرضيات الدراسة

اذ يتضح من خلال الأنموذج الهيكلي (١٢) 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 ($P\text{-Value}=0.01$) كما إن النسبة الحرجة ذو ا بلغت (9.074) وهي قيمة مقبولة احصائيا لأنها اعلى من الحد الادنى المقبول الذي يبلغ (1.96)، وبناء على النتائج السابقة يتضح إن التغير الذي يحصل في متغير القيادة الاستبدادية بمقدار وحدة واحدة سيغير بالشكل مباشر بنسبة (0.84) من متغير انعدام الامن الوظيفي ضمن حيز مكان التطبيق، وإن هذا التأثير هو تأثير طردي اي إن الارتفاع الايجابي في المتغير المستقل سيؤدي الى ارتفاع ايجابي في المتغير المعتمد

وفيما يخص القدرة التفسيرية (R^2) للمتغير المستقل في المتغير المعتمد فإن انموذج الهيكل يبين إن متغير القيادة الاستبدادية قادر على تفسير ما نسبته (0.71) من التغيرات الحاصلة في المتغير المعتمد انعدام الامن الوظيفي ، اي إن حدوث تغييرات في متغير انعدام الامن الوظيفي يساهم فيها متغير القيادة الاستبدادية بنسبة (71%) اما النسبة المتبقية من التغيرات والتي تقدر ب (0.29) فهي مساهمة متغيرات وظواهر اخرى لم تكن ضمن النموذج الدراسة الحالية، وبناء على ما سبق فإن النتائج تؤيد قبول فرضية التأثير بين القيادة الاستبدادية و انعدام الامن الوظيفي ضمن بيئة التطبيق وبمستوى تأثير قوي وبالاتجاه الايجابي.

الفصل الثالث... الإطار العملي.....المبحث الثالث... اختبار فرضيات الدراسة



الشكل (١٢) الأنموذج الهيكلي لاختبار تأثير القيادة الاستبدادية في انعدام الامن الوظيفي
 ويبين الجدول (١٧) القيم المعيارية والقيم اللامعيارية لمعامل التأثير فضلا عن خطأ القياس
 والنسبة الحرجة التي في ضوءها ومستوى المعنوية يتضح قبول النتائج من عدمها

الفصل الثالث... الإطار العملي.....المبحث الثالث... اختبار فرضيات الدراسة

الجدول (١٨) تقديرات النموذج التأثير بين متغير القيادة الاستبدادية ومتغير انعدام الامن الوظيفي

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

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

وللفرضية الرئيسية ثلاث فرضيات فرعية هي بالتسلسل كالاتي:

الفرضية الفرعية الاولى:

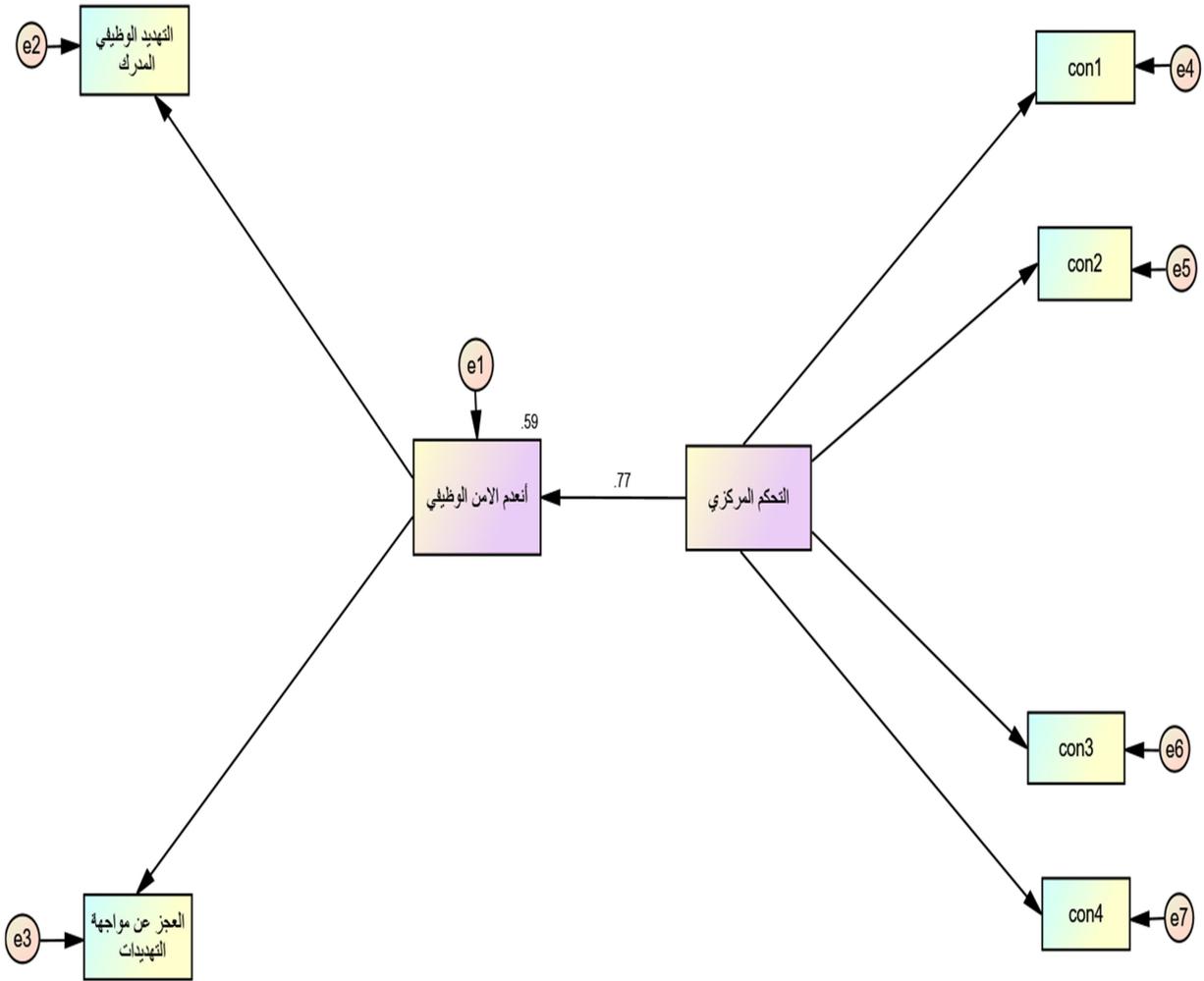
الفرضية الفرعية الاولى للدراسة تتمحور حول وجود تأثير بين البعد المستقل للدراسة والمتغير المعتمد ويعبر عنها بـ (توجد علاقة تأثير طردية ذات دلالة معنوية بين بعد التحكم المركزي ومتغير انعدام الامن الوظيفي) اي تحديد مدى توظيف بعد التحكم المركزي في احداث تغييرات في المتغير انعدام الامن الوظيفي ويتم ذلك من خلال مؤشرات منها قيمة بيتا المعيارية والقدرة التفسيرية والمعنوية المتعلقة بالاختبار، فضلا عن اهمية التحقق من مطابقة الانموذج المختبر. اذ يتضح من خلال الأنموذج انو يكلي (١٣) 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-Value=0.01) كما ان النسبة الحرجة ذو ا

الفصل الثالث... الإطار العملي.....المبحث الثالث... اختبار فرضيات الدراسة

بلغت (21.060) وهي قيمة مقبولة احصائياً لأنها اعلى من الحد الادنى المقبول الذي يبلغ (1.96)، وبناء على النتائج السابقة يتضح إنَّ التغير الذي يحصل في بعد التحكم المركزي بمقدار وحدة واحدة سيغير بالشكل مباشر بنسبة (0.77) من متغير انعدام الامن الوظيفي ضمن حيز مكان التطبيق، وإنَّ هذا التأثير هو تأثير طردي اي إنَّ الارتفاع الايجابي في المتغير المستقل سيؤدي الى ارتفاع ايجابي في المتغير المعتمد

وفيما يخص القدرة التفسيرية (R^2) للمتغير المستقل في المتغير المعتمد فإنَّ النموذج اذو يكلي يبين إنَّ بعد التحكم المركزي قادر على تفسير ما نسبته (0.59) من التغيرات الحاصلة في المتغير المعتمد انعدام الامن الوظيفي ، اي إنَّ 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 النموذج الدراسة الحالية، وبناء على ما سبق فإنَّ النتائج تؤيد قبول فرضية التأثير بين بعد التحكم المركزي وانعدام الامن الوظيفي ضمن بيئة التطبيق وبمستوى تأثير قوي وبالاجاه الايجابي.

الفصل الثالث... الإطار العملي.....المبحث الثالث... اختبار فرضيات الدراسة



الشكل (١٣) الأنموذج الهيكللي لاختبار تأثير بعد التحكم المركزي في انعدام الامن الوظيفي

ويبين الجدول (١٩) القيم المعيارية والقيم اللامعيارية لمعامل التأثير فضلا عن خطأ القياس

والنسبة الحرجة التي في ضوءها ومستوى المعنوية يتضح قبول النتائج من عدمها

الفصل الثالث... الإطار العملي.....المبحث الثالث... اختبار فرضيات الدراسة

الجدول (19) تقديرات انموذج التأثير بين بعد التحكم المركزي ومتغير انعدام الامن الوظيفي

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

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 الأنموذج المختبر .

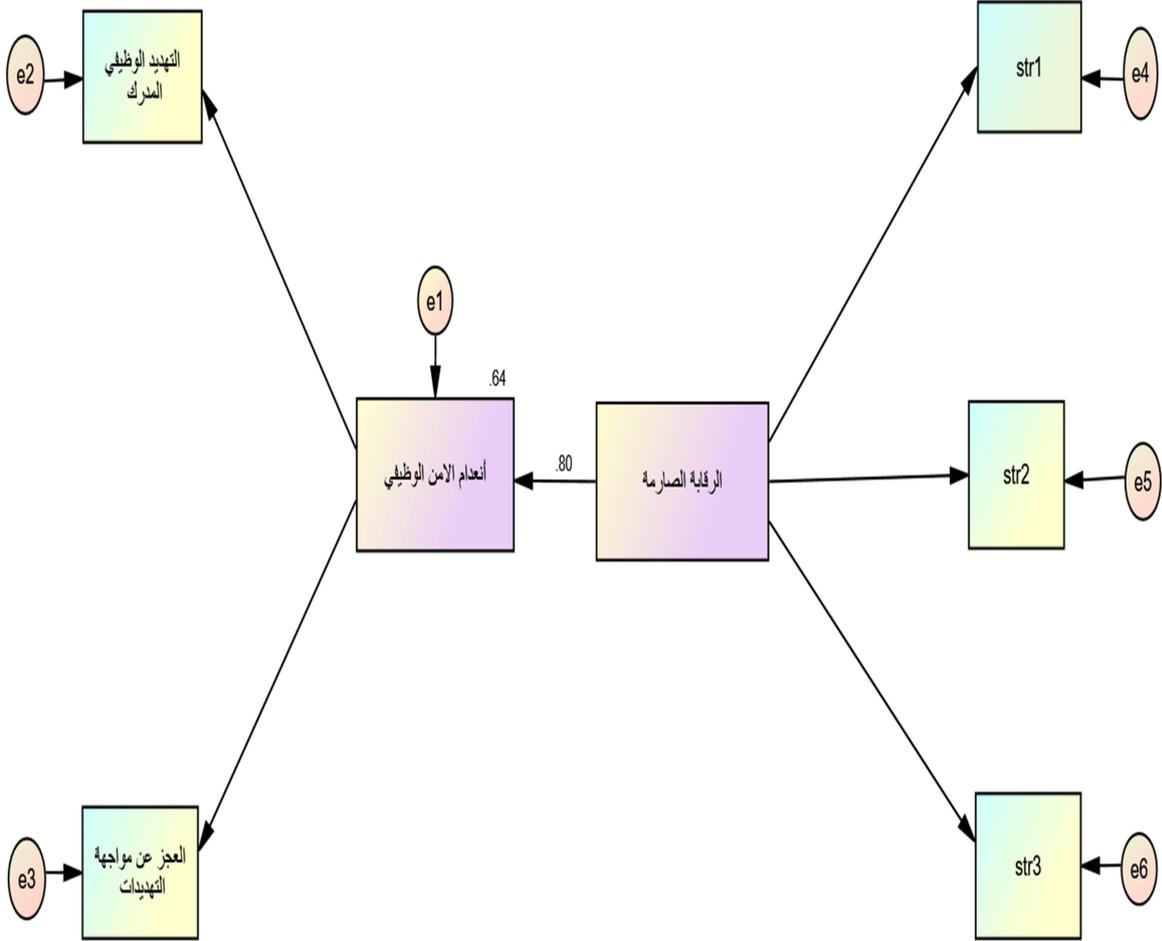
اذ يتضح من خلال الأنموذج اذو يكلي (١٤) الخاص باختبار تأثير البعد المستقل الرقابة الصارمة في المتغير المعتمد انعدام الامن الوظيفي وجود مستوى تأثير معنوي يمتاز بدلالة احصائية اما فيما يخص قدرة التوظيف للبعد المستقل فقد كان بمستوى تأثير (B=0.80) وهي قيمة ذات دلالة معنوية استناد الى قيمة Sig التي بلغت (P-Value=0.01) كما إن النسبة الحرجة ذو ا بلغت (23.415) وهي قيمة مقبولة احصائيا لأنها اعلى من الحد الادنى المقبول الذي يبلغ

الفصل الثالث... الإطار العملي.....المبحث الثالث... اختبار فرضيات الدراسة

(1.96)، وبناء على النتائج السابقة يتضح إنَّ التغير الذي يحصل في بعد الرقابة الصارمة بمقدار وحدة واحدة سيغير بالشكل مباشر بنسبة (0.80) من متغير انعدام الامن الوظيفي ضمن حيز مكان التطبيق، وإنَّ هذا التأثير هو تأثير طردي اي إنَّ الارتفاع الايجابي في المتغير المستقل سيؤدي الى ارتفاع ايجابي في المتغير المعتمد

وفيما يخص القدرة التفسيرية (R^2) للمتغير المستقل في المتغير المعتمد فإنَّ الأنموذج اذو يكلي يبين إنَّ بعد الرقابة الصارمة قادرة على تفسير ما نسبته (0.64) من التغيرات الحاصلة في المتغير المعتمد انعدام الامن الوظيفي ، اي إنَّ حدوث تغييرات في متغير انعدام الامن الوظيفي يسهم فيها بعد الرقابة الصارمة بنسبة (64%) اما النسبة المتبقية من التغييرات والتي تقدر بـ (0.36) فهي اسهام المتغيرات وظواهر اخرى لم تكن ضمن انموذج الدراسة الحالية، وبناء على ما سبق فإنَّ النتائج تؤيد قبول فرضية التأثير بين بعد الرقابة الصارمة وانعدام الامن الوظيفي ضمن بيئة التطبيق وبمستوى تأثير قوي وبالاجاه الايجابي.

الفصل الثالث... الإطار العملي.....المبحث الثالث... اختبار فرضيات الدراسة



الشكل (١٤) الأنموذج الهيكلي لاختبار تأثير بعد الرقابة الصارمة في انعدام الامن الوظيفي

ويبين الجدول (٢٠) القيم المعيارية والقيم اللامعيارية لمعامل التأثير فضلا عن خطأ القياس

والنسبة الحرجة التي في ضوءها ومستوى المعنوية يتضح قبول النتائج من عدمها

الفصل الثالث... الإطار العملي.....المبحث الثالث... اختبار فرضيات الدراسة

الجدول (٢٠) تقديرات انموذج التأثير بين بعد الرقابة الصارمة ومتغير انعدام الامن الوظيفي

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

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 الأنموذج المختبر .

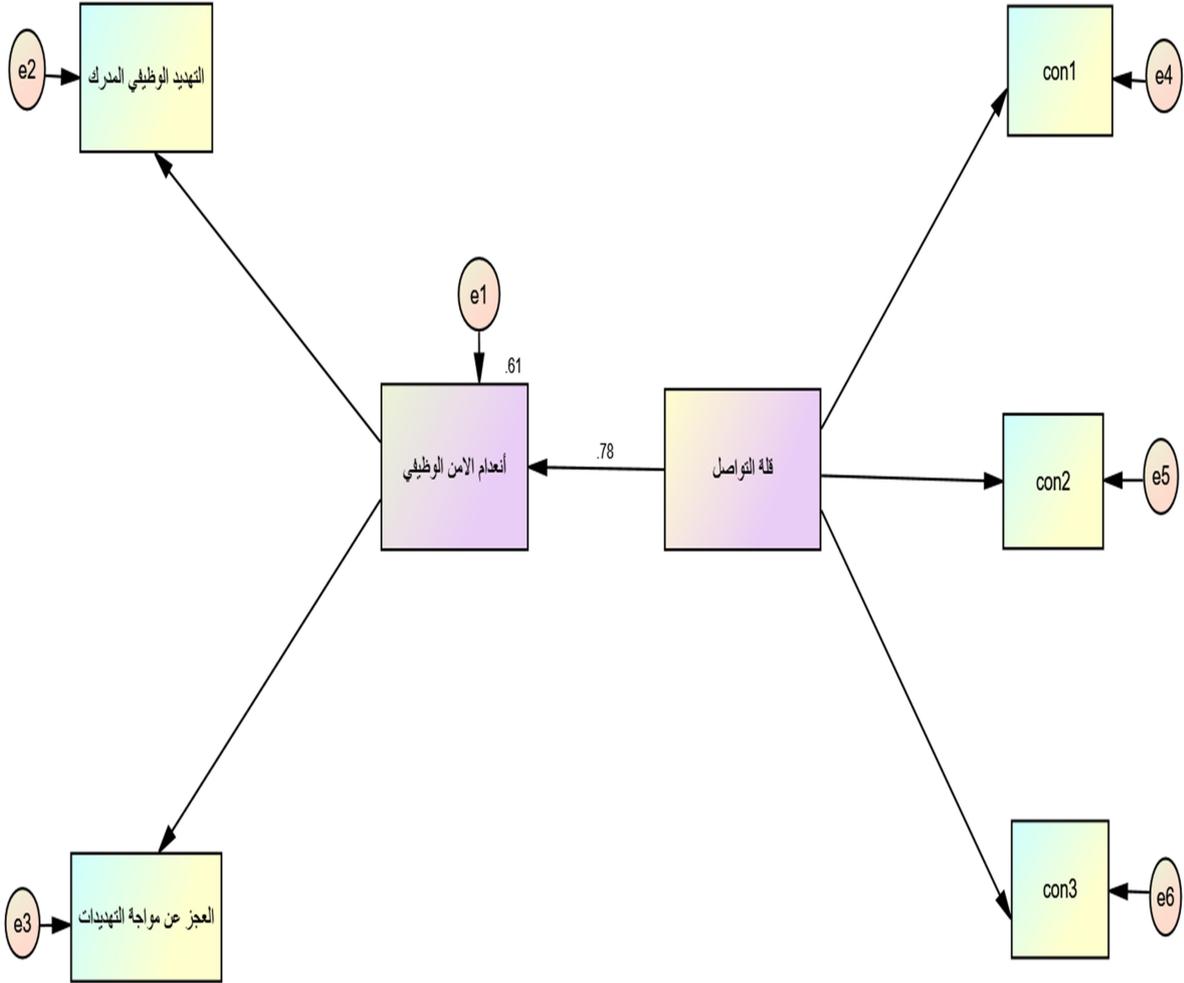
اذ يتضح من خلال الأنموذج انو يكلي (١٥) الخاص باختبار تأثير البعد المستقل قلة التواصل في المتغير المعتمد انعدام الامن الوظيفي وجود مستوى تأثير معنوي يمتاز بدلالة احصائية اما فيما يخص قدرة التوظيف للبعد المستقل فقد كأن بمستوى تأثير (B=0.78) وهي قيمة ذات دلالة معنوية استناد الى قيمة Sig التي بلغت (P-Value=0.01) كما إن النسبة الحرجة ذو ا بلغت (21.625) وهي قيمة مقبولة احصائيا لأنها اعلى من الحد الادنى المقبول الذي يبلغ

الفصل الثالث... الإطار العملي.....المبحث الثالث... اختبار فرضيات الدراسة

(1.96)، وبناء على النتائج السابقة يتضح إنَّ التغير الذي يحصل في بعد قلة التواصل بمقدار وحدة واحدة سيغير بالشكل مباشر بنسبة (0.78) من متغير انعدام الامن الوظيفي ضمن حيز مكانَ التطبيق، وإنَّ هذا التأثير هو تأثير طردي اي إنَّ الارتفاع الايجابي في المتغير المستقل سيؤدي الى ارتفاع ايجابي في المتغير المعتمد

وفيما يخص القدرة التفسيرية (R^2) للمتغير المستقل في المتغير المعتمد فإنَّ الأنموذج اذو يكلي يبين إنَّ بعد قلة التواصل قادر على تفسير ما نسبته (0.61) من التغيرات الحاصلة في المتغير المعتمد انعدام الامن الوظيفي ، اي إنَّ حدوث تغييرات في متغير انعدام الامن الوظيفي يسهم فيها بعد قلة التواصل بنسبة (61%) اما النسبة المتبقية من التغيرات والتي تقدر بـ (0.39) فهي اسهام المتغيرات وظواهر اخرى لم تكن ضمن انموذج الدراسة الحالية، وبناء على ما سبق فإنَّ النتائج تؤيد قبول فرضية التأثير بين بعد قلة التواصل وانعدام الامن الوظيفي ضمن بيئة التطبيق وبمستوى تأثير قوي وبالاتجاه الايجابي.

الفصل الثالث... الإطار العملي.....المبحث الثالث... اختبار فرضيات الدراسة



شكل (١٥) النموذج الهيكلي لاختبار تأثير بعد قلة التواصل في انعدام الامن الوظيفي

ويبين الجدول (٢١) القيم المعيارية والقيم اللامعيارية لمعامل التأثير فضلا عن خطأ القياس

والنسبة الحرجة التي في ضوءها ومستوى المعنوية يتضح قبول النتائج من عدمها

الفصل الثالث... الإطار العملي.....المبحث الثالث... اختبار فرضيات الدراسة

الجدول (٢١) تقديرات النموذج التأثير بين بعد قلة التواصل ومتغير انعدام الامن الوظيفي

		S.R. W	Estimate	S.E.	C.R.	P
انعدام الامن الوظيفي	<---	.778	.614	.028	21.625	***
التهديد الوظيفي المدرك	<---	.943	.988	.020	49.340	***
العجز عن مواجهة التهديد	<---	.945	1.012	.020	50.523	***
com1	<---	.922	1.051	.025	41.496	***
com2	<---	.946	.999	.020	51.126	***
com3	<---	.900	.950	.026	36.017	***

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

الفصل الرابع

الاستنتاجات والتوصيات والمقترحات المستقبلية

تمهيد

يناول هذا الفصل جانبين الجانب الاول يخص اهم الاستنتاجات التي توصلت إليها الدراسة من خلال عمليات التحليل لمجالات وفقرات الدراسة واختبار فرضياتها، اما الجانب الثاني فيتم من خلال استعراض التوصيات واهم المقترحات المستقبلية التي توصل اليها الباحث ذات الصلة بمتغيرات الدراسة، التي تسهم في تفعيل دور القيادة في تعزيز الامن الوظيفي في شركة الفرات العامة للصناعات الكيماوية في محافظة بابل.

اولا: الاستنتاجات

لقد توصلت الدراسة الى مجموعة من الاستنتاجات وتمثلت بما يلي:

1. بينت نتائج الارتباط الى وجود مستوى منخفض من سلوكيات الاستبداد لدى المدراء في بيئة التطبيقية أي إن الثقافة السائدة بالأغلب هي عدم فرض الآراء والافكار في بعض مقتضيات العمل ، لكن هناك تفرد بعض الأحيان في اتخاذ القرارات والتحكم المباشر بمهام وبمجريات العمل والذي قد يكون مرتبط بطبيعة الافراد العاملين الذين يحتاجون رقابة ومتابعة مباشرة من قبل المدراء وكما تبين إن ابعاد القيادة الاستبدادية ايضا كانت متوافرة لكن بنسب منخفضة فهي تؤشر جهة موقف جيد لعدم ارتفاع توافرها إلا إنها بنفس الوقت قد تبين وجود تنوع في الاساليب توجيه العمل مما انعكس في تصورات الافراد عن طبيعة تعامل المديرين معهم في بيئة التطبيقية .

الفصل الرابع.....الاستنتاجات والتوصيات

٢. اتضح من النتائج إنَّ الشعور بعدم الامن الوظيفي متوافر الا إنه بمستوى ضعيف ، اذ يُؤشر ذلك الى انسحاب هذا الشعر الى اعتقاد الافراد بعدم قدراتهم والتأثير في العوامل التي تحكم وظائفهم يعززها عدم اليقين تجاه ما قد يحدث من مشاكل قد تشكل عائقاً امام تقدمهم الوظيفي وفرصة تعزيز مدخلاتهم وترقياتهم .

٣. بينت نتائج الارتباط وجود ارتباط طردي بين سلوكيات القيادة الاستبدادية وبين ظهور الشعور بالانعدام الامن الوظيفي فعندما يكون هناك نظام قيادي يمارس الاستبداد ويفتقد الى الشفافية والعدالة ، قد يؤدي ذلك الى انعدام الثقة بين الموظفين والادارة فعندما يكون هناك نقص في التحكم المركزي في منظمة ما، قد يؤدي ذلك الى فرص اكبر لانتهاكات الامن والاختراقات وإنَّ التحكم المركزي للمنظمة يجب إنَّ يتميز بالفعالية الايجابية ، القدرة على ضبط الامن الوظيفي ، وحماية البيانات والمعلومات التي تمتلكها المنظمة ، وإنَّ لا يكون تحكما بالمعنى السلبي المتسلط ، لان ذلك يجعذو منيع عدم الاستقرار والامان للعاملين فضلا عن إنَّ الرقابة الصارمة وقلة في التواصل بين الموظفين والإداريين المسؤولين عن المنظمة ، او بين الموظفين انفسهم ، يمكن إنَّ يزيد هذا من مستويات التوتر وعدم الثقة بيئة العمل . وهذا بدوره يمكن إنَّ يؤدي الى انعدام الامن الوظيفي ، إذ يشعر الموظفون بعدم الاستقرار والقلق بشأن مستقبلهم في العمل ويكونون اقل استعداد التبادل المعلومات والتعاون مع زملاءهم وبذلك ، يمكن إنَّ يؤثر قلة التواصل سلباً على امن الوظيفة في المؤسسة .

الفصل الرابع.....الاستنتاجات والتوصيات

٤. إشارات النتائج التحليل الاحصائي الآن إن هناك قدرة عالية بسلوكيات القيادة الاستبدادية في التأثير على مستويات انعدام الامن الوظيفي اذ تمتلك سياسات قائمة على القمع والتحكم السلبي بمجريات عمل الموظفين تأثير كبير في خلو بيئة عمل غير صحية ومفروضة وتزيد من مستوى التوتر والقلق بين العاملين . وهذا بدوره يؤثر سلباً على الامن الوظيفي الذي تعد اساسياً لرفاهية الموظفين وكفاءاتهم في العمل ، لذا فإن النمط القيادي المتبع في المنظمات لدى الدور الكبير في تسيير أمور العاملين ضمنها .

٥. إن التحكم المركزي بالشكل في كثير من الحالات عاملاً في خفض الامن الوظيفي ، إذ إنه قد يؤدي الى تركيز السلطة واتخاذ القرارات في يد شخص واحد او جهة معينة دون وجود الاليات فعالة للرقابة والتوازن . وهذا يمكن إن يؤدي الى زيادة احتمالية حدوث الفساد وسوء الادارة ، مما قد يؤثر سلبياً على الامن الوظيفي وهذا ما أثبتته نتائج تحليل لعينة الدراسة .

٦. اتضح في ضوء الجانب العلمي إن تؤثر الرقابة الصارمة بالشكل سلبي لكونها تقيد حرية الافراد داخل المؤسسة ، مما يؤثر سلباً على مستوى السعادة والإنتاجية ، كما إنها من الممكن إن تزيد من مستوى الضغط النفسي لدى الموظفين ، مما يؤثر على صحتهم النفسية والجسدية ومن ثم انعدام الامن الوظيفي لديهم ، اضافةً لذلك يمكن إن تعمل الرقابة الصارمة عاملاً مثبطاً على قدرة الموظفين على التفكير بالشكل ابدعي والابتكار في العمل . وقد تبين ذلك في ضوء اجابات العينة واثبت التحليل بوجود ذلك التأثير القوي للرقابة الصارمة في ظهور مستويات عالية من انعدام الامن الوظيفي .

الفصل الرابع.....الاستنتاجات والتوصيات

٧. اشارات النتائج تأثير عاليا لقلّة التواصل على انعدام الامن الوظيفي اذ يؤدي ذلك عدم وضوح الاتجاهات والتوجيهات ، مما يؤثر سلباً على الامن الوظيفي ، بالإضافة الى ذلك فإنّ عدم التواصل تشكل فعال حولة قضايا الامن الوظيفي ، فقد يتم تجاهل الثغرات او الاختراقات الامنية التي قد تؤدي الى تعرض الشركة للمخاطر والتهديدات .

ثانياً // التوصيات والمقترحات المستقبلية

من خلال الجانب الميداني العملي يمكن الإشارة الى جملة من التوصيات كما يلي:

١. ضرورة تعزيز ثقافة التشاور بين المديرين الموظفين لضمان اتخاذ قرارات أكثر شمولية ومشاركة والعمل على بناء الثقة بين المديرين الموظفين ، وذلك من خلال إعطاء الموظفين فرصاً أكبر لإثبات قدراتهم والمشاركة في المشاريع المهمة.
٢. أهمية إن يراعي المدراء الموازنة بين أهدافهم الشخصية ومصصلحة الفريق، مع التركيز على تحقيق النجاح الجماعي بدلاً من التركيز فقط على الإنجازات الفردية وتقديم برامج تدريبية للمديرين حول القيادة التحويلية وكيفية إدارة الفرق بالشكل أكثر فعالية وديمقراطية مفيداً لتحسين بيئة العمل.
٣. العمل على تحسين مرونة التعامل مع التحديات والتغييرات لتعزيز قدرة الافراد على التكيف وتحقيق الأهداف وتوجيه اهتمام نحو تحقيق أهداف المنظمة بدلاً من التركيز المفرط على السلطة والسيطرة، مما يمكن إن يحسن الروح المعنوية والعمل الجماعي.

الفصل الرابع.....الاستنتاجات والتوصيات

٤. تجنب استخدام التهديدات والعقاب كوسيلة لتحقيق النتائج، والاستعاضة عنها بأساليب قيادة إيجابية ومحفزة.
٥. توفير تدريب وتطوير للموظفين لتحسين قدرتهم على توقع المشاكل والتعامل مع التهديدات بفعالية.
٦. تعزيز الاتصال والدعم من قبل الإدارة لتزويد الموظفين بالأدوات والمعلومات اللازمة لزيادة السيطرة على وظائفهم.
٧. بناء بيئة عمل مستقرة تقلل من الشعور بعدم الأمان وتزيد من الثقة في القدرة على المحافظة على الوظائف.
٨. ربط النتائج بالإنجاز ووضع سياسات تعامل ومتابعة شفافه تعزز الجوانب الإيجابية لدى الأفراد وتعلل شعورهم بمشاعر سلبية لعدم الأمن الوظيفي.

ب. المقترحات المستقبلية:

١. توسيع نطاق الدراسة لتشمل صناعات أو قطاعات مختلفة التحقيق : اذ يمكن إجراء دراسات مماثلة في قطاعات أخرى مثل الصحة، التعليم، والخدمات المالية لمعرفة ما إذا كانت النتائج متشابهة عبر مختلف الصناعات.
٢. دراسة المؤسسات الحكومية مقابل المؤسسات الخاصة: يمكن مقارنة تأثير القيادة الاستبدادية بين المؤسسات الحكومية والخاصة لفهم الفروقات في مستويات انعدام الأمن الوظيفي.

الفصل الرابع.....الاستنتاجات والتوصيات

٣. دراسة تأثير القيادة الاستبدادية في سياقات ثقافية مختلفة، خاصة في بيئات عمل متعددة الجنسيات، لمعرفة كيف تؤثر الثقافة الوطنية أو التنظيمية على العلاقة بين القيادة وانعدام الأمن الوظيفي. كما يمكن دراسة تأثير المتغيرات الديموغرافية مثل العمر، الجنس، أو المستوى التعليمي على استجابة الموظفين للقيادة الاستبدادية.
٤. دراسة التأثيرات النفسية طويلة الأجل للقيادة الاستبدادية على الموظفين ، مثل مستويات التوتر، الرضا الوظيفي، والدافعية.

قائمة المراجع والمصادر

﴿ قائمة المراجع والمصادر ﴾

قائمة المراجع والمصادر

أولاً: القران الكريم

أولاً : المصادر العربية

ثانياً: المصادر الاجنبية :

أ. الدوريات والبحوث

١. أبو طبيخ، ليث شاكر، والكلابي، أمير نعمة، وعبد الأمير، عدي عباس. ٢٠١٨. تأثير التمكين

النفسي في انعدام الأمن الوظيفي - دراسة تطبيقية في كلية الإدارة والاقتصاد/ جامعة الكوفة،

مجلة مركز دراسات الكوفة، العدد (٤٨)، ١٨٥ - ٢١٠.

٢. الشراوي، السعيد وسليم، أيمن. (٢٠٢١)، " العلاقة بين السمات الشخصية للمدير التنفيذي

وقيمة الشركة وأدائها: النرجسية النموذج". المجلة العلمية للدراسات المحاسبية، ٣(١): ٧ -

٣١.

٣. الشمري، أحمد إبراهيم محمد، (٢٠٢٢)، أهمية الرقابة في العمل والدوائر الحكومية ومستوى

الاهتمام بها، المجلة العربية للنشر العلمي، الإصدار الخامس.

٤. الرميدي، بسام والأسرج، أسماء. (٢٠٢٣). " أثر نرجسية المديرين على الالتزام التنظيمي في

شركات السياحة المصرية"، مجلة السياحة والفنادق، ٦(١): ٧٢ - ٩١.

﴿ قائمة المراجع والمصادر ﴾

٥. أحمد، محمود. (2022). تحليل العلاقة بين الإشراف المسيء والإنحراف في مكان العمل ودور عدم الامان الوظيفي والدعم التنظيمي المدرك في هذه العلاقة. مجلة سوهاج لشباب الباحثون، كلية التربية جامعة سوهاج، العدد 1، 17 - 2.
٦. البناء، وسام عبد المنعم، (٢٠٢٢)، المناخ التنظيمي وعلاقته بالعاملين في الاتحاد المصري لذو وكى، مجلة الوادي الجديد لعلوم الرياضة، ٦(٦): ١ - ١٨.
٧. بناي، ضياء فالح، والظالمي، محمد جبار هادي، ٢٠١٩، القيادة الاستبدادية وتأثيرها في السلوك غير الأخلاقي المؤيد للتنظيم - بحث تحليلي لآراء عينة من العاملين في الشركة المتقدمة للصناعات الغذائية، Warith Journal of Scientific Research، 1(1)، 111 - 96.
٨. حراز، يوسف السيد رجب، ٢٠٢٣، أثر سلوكيات إخفاء المعرفة كمتغير وسيط بين انعدام الأمن الوظيفي خلال جائحة كورونا والأداء الوظيفي: القيادة التحويلية كمتغير معدل - بالتطبيق على العاملين بالشركات التجارية في المنطقة الصناعية بمدينة دمياط الجديدة، المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارية، ٤(١)٣، ٢١٣ - ٢٥٧.
٩. الحربي، خالد بن غالي. ٢٠٢١، أساليب القيادة التربوية للقادة وأثرها على الأداء الوظيفي للمعلمين في مدارس التعليم العالم بالمدينة المنورة_ جامعة طيبة، السعودية. المجلة الدولية للعلوم التربوية. المجلد ٣ ، العدد ٤.
١٠. رشوان، أمل ٢٠٢٢، تأثير عدم الامان الوظيفي والصمت التنظيمي على الإستغراق الوظيفي: دراسة تطبيقية على العاملين في مجموعة فاكو للأدوية، المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة المجلد ٥٢، العدد ٢.

﴿ قائمة المراجع والمصادر ﴾

١١. الدمناوي، زينب المتولي. ٢٠٢٠. أبعاد النجاح المهني وتأثيرها على عدم الامان الوظيفي بالتطبيق على المديرين في ميناءي دمياط وبور سعيد، مجلة البحوث المالية والتجارية، المجلد (٢١)، العدد (٣)، ٣٧٣ - ٤١٧.

١٢. السلامي، يمامة. ٢٠١٩. المناخ الأخلاقي في بيئة العمل وأثره على عدم الامان الوظيفي : دراسة على المديرية العامة لإنتاج الطاقة الكهربائية الفرات الأوسط. مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، المركز القومي للبحوث غزة، ١٠ (٣)، 150 - 136 .

١٣. يسد احمد، عصام لطفي، وسيد الاهل، محمد الدسوقي، ٢٠٢١، العلاقة بين القيادة السامة والرسوخ الوظيفي دراسة ميدانية على قطاع الإتصالات، المجلة العلمية للبحوث التجارية، المجلد ٥٠، العدد ٣، الجزء ٢.

١٤. عبد الوهاب، إنتصار طه حسن. (٢٠٢٤). سياسات القيادة السامة وتأثيرها على الالتزام

التنظيمي (نظريات وتحليلات) Toxic leadership policies and their impact on

organizational commitment. مجلة المعهد العالي للدراسات النوعية، ٤(٧)، ٢٥٦٩ -

٢٦١٦.

١٥. عيد، أيمن، والفقي، نهلة. ٢٠٢١. القيادة السامة وتأثيرها على الالتزام التنظيمي - دراسة

تطبيقية على وحدات الحكم المحلي بمحافظة المنوفية. المجلة العلمية للدراسات والبحوث

المالية والإدارية. المجلد ٩ ، العدد ١ .

١٦. مرسي، مرفت محمد السعيد. ٢٠١٤. أثر القيادة التبادلية في الشعور بعدم الامان الوظيفي

والإنسحاب النفسي من العمل" دراسة ميدانية. الجامعة الأردنية . " المجلة الأردنية. ١٠(٢).

﴿ قائمة المراجع والمصادر ﴾

١٧. مهدي، محمد حسن أحمد. ٢٠٢٣، سلوكيات القيادة السامة وتأثيرها على الصمت التنظيمي دراسة ميدانية، مجلة البحوث الإدارية. المجلد ٤١، العدد ٢.
١٨. النجار، حميدة محمد محمد، ومصطفى، منى سامي محمود، والحبشي، أميرة ماهر سعد الدسوقي، ٢٠٢٣، العلاقة بين القيادة السامة والإحباط الوظيفي بالتطبيق على العاملين بقطاع التعليم بجامعة المنصورة، المجلة المصرية للدراسات التجارية، ٤٧(٣)، ٤٤٣ - ٤٢٠.

ب - الرسائل والأطاريح

١. جدي، يزيد، المناخ التنظيمي والإبداع في*المؤسسة الجزائرية - دراسة*ميدانية بديرية توزيع الكهرباء*والغاز تبسة، رسالة ماجستير في علم الاجتماع، جامعة العربي التبسي - تبسة، ٢٠٢١/٢٠٢٢.
٢. الخباز، محمد لؤي. ٢٠٢٣. أثر اتجاهات العاملين نحو الذكاء الاصطناعي في انعدام الأمن الوظيفي: الدور المعدل لثقافة التسلط والتكنولوجيا - دراسة ميدانية في شركات الاتصال الخلوية الخاصة في الجمهورية العربية السورية، رسالة ماجستير في علوم الإدارة، المعهد العالي لإدارة الاعمال، ٢٠٢٣.
٣. شابي، إيمان، ومنصوري، شيماء، أثر المناخ التنظيمي على الأداء الوظيفي - دراسة ميدانية ببلدية عين رقادة - قالمة، رسالة ماجستير في علم الاجتماع، جامعة ٨ ماي ١٩٤٥ قالمة، ٢٠٢٢/٢٠٢٣.

﴿ قائمة المراجع والمصادر ﴾

٤. عبدون، إسماعيل؛ صمبة، علي. ٢٠٢٠. الامان الوظيفي لدى عمال العقود المؤقتة.

رسالة ماجستير. جامعة احمد دراية- ادرار. الجزائر.

٥. منصور، رشيد خالد راشد، ٢٠٠٤، المركزية واللامركزية في الإدارة التربوية في فلسطين من

وجهة نظر مديري ومديرات المدارس الحكومية في محافظات شمال الضفة الفلسطينية،

مذكرة مقدمة لنيل متطلبات درجة الماجستير في الإدارة التربوية، كلية الدراسات العليا،

جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين.

الكتب:

١- دره، عمر محمد، (٢٠٠٨)، " العدالة التنظيمية وعلاقتها ببعض الاتجاهات الإدارية

المعاصرة"، الطبعة الأولى، دار الرضوان للنشر والتوزيع، مصر.

٢- طارق البشري. (٢٠١٥). (جهاز الدولة وإدارة الحكم في مصر المعاصرة Nahdet Misr .

Publishing House.

﴿ قائمة المراجع والمصادر ﴾

ثانياً: المصادر الإنكليزية:

Journals

1. Abouelenien, R, E, I, Abd-Elhady, M, H, Hussien, I, M, & Hashad, M, E, 2024, The Effect of job Insecurity on Employees' Job Performance in the Hospitality and Tourism Industry: The Role of Work Alienation, Journal of the Faculty of Tourism and Hotels – University of Sadat City, 8(1)1, 1-20.
2. Adekiya, A. (2023). *Perceived job insecurity and task performance: what aspect of performance is related to which facet of job insecurity*. *Curr Psychol* . <https://doi.org/10.1007/s12144-023-044084>
3. Afsar, B., Badir, Y. F., Saeed, B. B., & Hafeez, S. (2017). Transformational and transactional leadership and employee's entrepreneurial behavior in knowledge-intensive industries. *The International Journal of Human Resource Management*, 28(2), 307–332. <https://doi.org/10.1080/09585192.2016.1244893>
4. Beightel, S. R. (2018). "An examination of the toxic triangle theory in air force behaviors: A study on how the environment influences followers' susceptibility". Air Force Institute of Technology, Master of Science in Supply Chain and Logistics Management.
5. 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
6. Akhtar, S., & Shaukat, K. (2016). *Impact of petty tyranny on alienation from work: Role of self-esteem and power-distance*. *Global Journal of Flexible Systems Management*, 17(3), 275-285.

﴿ قائمة المراجع والمصادر ﴾

7. Alavi, S. B. and Gill, C. (2016). ***Leading Change Authentically: How Authentic Leaders Influence Follower Responses to Complex Change.*** *Journal of Leadership & Organizational Studies*, Issue pp. 1-15. <https://doi.org/10.1177/1548051816664681>
8. Albashiti, B., Hamid, Z. and Aboramadan, M. (2021) 'Fire in the belly: the impact of despotic leadership on employees work-related outcomes in the hospitality setting', *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 33(10), pp. 3564–3584. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-03-2021-0394>
9. Aldosari, S. A. M., & Alrashidi, A. H. (2021). ***The Degree of Practicing Toxic Leadership by School Principals and its Relationship to the Level of Psychological Well-being out of Teachers Perspective in public schools.*** *Psychology and Education Journal*, 58(3)
10. Aronson, E. (2001). ***Integrating leadership styles and ethical perspectives.*** *Canadian Journal of Administrative Sciences/Revue Canadienne Des Sciences de l'Administration*, 18(4), 244–256.
11. Asfaw, A. G., & Chang, C. C. (2019). ***The association between job insecurity and engagement of employees at work.*** *Journal of workplace behavioral health*, 34(2), 96–110. <https://doi.org/10.1080/15555240.2019.1600409>
12. Asrar-ul-Hag, J., & Kuchinke, K. P. (2016). ***Impact of Leadership Style on Employees' Attitude towards Their Leader and Performance: Empirical Evidence from Pakistani Banks.*** *Future Business Journal*, 2, 54-64. <https://doi.org/10.1016/j.fbj.2016.05.002>
13. Atitsogbe, K. A., Mama, N. P., Sovet, L., Pari, P., & Rossier, J. (2019). ***Perceived Employability and Entrepreneurial Intentions Across University***

﴿ قائمة المراجع والمصادر ﴾

Students and Job Seekers in Togo: The Effect of Career Adaptability and Self-Efficacy. *Frontiers in Psychology*, 10.

<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00180>

14. Avey, J. B., Reichard, R. J., Luthans, F., & Mhatre, K. H. (2011). ***Meta-analysis of the impact of positive psychological capital on employee attitudes, behaviors, and performance.*** *Human Resource Development Quarterly*, 22(2), 127–152. <https://doi.org/10.1002/hrdq.20070>

15. Bell, C. (2014). ***The Impact of Participative and Directive Leadership on Organisational Culture: An Organisational Development Perspective.*** *Mediterranean Journal of Social Sciences*. 5. 1970 -1985. <https://doi.org/10.5901/mjss.2014.v5n23p1970>.

16. Benjamin OA, Samson BS. 2011. ***Effect of perceived inequality and perceived job insecurity on fraudulent intent of bank employees in Nigeria.*** *Eur. J. Psychol.* 7(1):99–111

17. Bernhard-Oettel C, Rigotti T, Clinton M, de Jong J. 2013. ***Job insecurity and well-being in the temporary workforce: testing volition and contract expectations as boundary conditions.*** *Eur. J. Work Organ. Psychol.* 22(2):203–217

18. 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. <https://doi.org/10.1108/LODJ-08-2018-0313>

19. Bosch, D., 2013. ***The Impact of Transformational Leadership on Leader-Follower Work Value Congruence.*** *International Journal of Business and Social Research (IJBSR)*, 3(8): 18-31.

﴿ قائمة المراجع والمصادر ﴾

20. Boswell WR, Olson Buchanan JB, Harris TB. 2014. *I cannot afford to have a life: employee adaptation to feelings of job insecurity*. Pers. Psychol. 67(4):887–915
21. Bryant, W., & Merritt, S. M. (2019). *Unethical Pro-organizational Behavior and Positive Leader–Employee Relationships*. Journal of Business Ethics, 1-17.
22. Burns, Wallace. (2017). A Descriptive Literature Review of Harmful Leadership Styles: Definitions, Commonalities, Measurements, Negative Impacts, and Ways to Improve These Harmful leadership Styles. Creighton Journal of Interdisciplinary Leadership. 3(1): 33–52. <https://doi.org/10.17062/cjil.v3i1.53>
23. Caesens, G., & Stinglhamber, F. (2020). *Toward a More Nuanced View on Organizational Support Theory*. Frontiers in Psychology, 11. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00476>
24. Caesens, G., Stinglhamber, F., Demoulin, S., De Wilde, M., & Mierop, A. (2019). *Perceived Organizational Support and Workplace Conflict: the Mediating Role of Failure-Related Trust*. Frontiers in Psychology, 9(9). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.02704>
25. Callea A, Urbini F, Ingusci E, Chirumbolo A. 2016. *The relationship between contract type and job satisfaction in a mediated moderation model: the role of job insecurity and psychological contract violation*. Econ. Ind. Democr. 37(2):399–420
26. Camgoz SM, Ekmekci OT, Karapinar PB, Guler BK. 2016. *Job insecurity and turnover intentions: gender differences and the mediating role of work engagement*. Sex Roles 75:583.

﴿ قائمة المراجع والمصادر ﴾

27. Cascio WF, Montealegre R. 2016. *How technology is changing work and organizations*. Annu. Rev. Organ. Psychol. Organ. Behav. 3(1):349–375
28. 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
29. 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>
30. Chen, Z., Song, M., Jia, L., and Wang, Z. (2017). “How authoritarian leadership and renqing orientation improve tacit knowledge sharing,” in Proceedings of the 50th Hawaii International Conference on System Sciences, Hilton Waikolo.
31. Cheng, G. H. L., & Chan, D. K. S. (2008). *Who suffers more from job insecurity? A metaanalytic review*. Applied Psychology, 57, 272–303.
32. Chiu SF, Lin ST, Han TS. 2015. *Employment status and employee service-oriented organizational citizenship behaviour: the mediating roles of internal mobility opportunity and job insecurity*. Career Dev. Int. 20(2):133–146
33. 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.
34. Darvishmotevali, M, Kim, S, & Ning, H, 2024, The impact of quantitative and qualitative job insecurity on employees' mental health and

﴿ قائمة المراجع والمصادر ﴾

critical work-related performance: Exploring the role of employability and gender differences, *International Journal of Hospitality Management*, 116, 1 – 11.

35. 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

36. De Hoogh, A. H. B., & Den Hartog, D. N. (2008). ***Ethical and despotic leadership, relationships with leader's social responsibility, top management team effectiveness and subordinates' optimism: multi-method study.*** *The Leadership Quarterly*, 19(3), 297–311.

37. De Vries, M. F. R. K. (2006). ***The spirit of despotism: Understanding the tyrant within.*** *Human Relations*, 59(2), 195–220.

38. Debus ME, Konig CJ, Kleinmann M. 2014. ***The building blocks of job insecurity: the impact of environmental " and person related variables on job insecurity perceptions.*** *J. Occup. Organ. Psychol.* 87(2):329–51

39. Doden, W., Ilke Grosemans, Nele De Cuyper, Tschopp, C., & Grote, G. (2023). ***Employability in the post-job security era: testing competing effects of perceived job insecurity on perceived employability change.*** *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 1–13.
<https://doi.org/10.1080/1359432x.2023.2263201>

40. Du, J., Li, N. N., & Luo, Y. J. (2020). ***Authoritarian Leadership in Organizational Change and Employees' Active Reactions: Have-to and Willing-to Perspectives.*** *Frontiers in psychology*, 10, 3076.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.03076>

﴿ قائمة المراجع والمصادر ﴾

41. Eisenberger, R., Rhoades Shanock, L., & Wen, X. (2019). ***Perceived Organizational Support: Why Caring About Employees Counts***. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 7(1). <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012119-044917>
42. Erkutlu, H., & Chafra, J. (2018). ***Despotic leadership and organizational deviance: The mediating role of organizational identification and the moderating role of value congruence***. *Journal of Strategy and Management*, 11(2), 150–165.
43. Galit, K. (2023). ***Transformational and transactional leadership, organizational support and environmental competition intensity as antecedents of intrapreneurial behaviors***, *European Research on Management and Business Economics*, 29(2): <https://doi.org/10.1016/j.iedeen.2023.100215>
44. Gallegos, I., Guàrdia-Olmos, J., Berger, R. (2022). ***Abusive Supervision: A Systematic Review and New Research Approaches***. *Frontiers in Communication*. 6: 1-10. <https://doi.org/10.3389/fcomm.2021.640908>
45. Gerards, R., van Wetten, S., & van Sambeek, C. (2021). ***New ways of working and intrapreneurial behavior: The mediating role of transformational leadership and social interaction***. *Review of Managerial Science*, 15(7), 2075–2110. <https://doi.org/10.1007/s11846-020-00412-1>
46. Glasø, L., Einarsen, S., Matthiesen, S. B., & Skogstad, A. (2010). ***The dark side of leaders: A representative study of interpersonal problems among leaders***. *Scandinavian Journal of Organizational Psychology*, 2(2), 3-14
47. Guo, L., Decoster, S., Babalola, M. T., De Schutter, L., Garba, O. A., & Riisla, K. (2018). ***Authoritarian leadership and employee creativity: The***

﴿ قائمة المراجع والمصادر ﴾

moderating role of psychological capital and the mediating role of fear and defensive silence. *Journal of Business Research*, 92(92), 219–230. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2018.07.034>

48. Hampf, F., Wiederhold, S., & Woessmann, L. (2017). *Skills, earnings, and employment: exploring causality in the estimation of returns to skills. Large-Scale Assessments in Education*, 5(1). <https://doi.org/10.1186/s40536-017-0045-7>

49. Harms, P. D., Wood, D., Landay, K., Lester, P. B., & Vogelgesang Lester, G. (2018). Autocratic Leaders and Authoritarian Followers revisited: a Review and Agenda for the Future. *The Leadership Quarterly*, 29(1), 105–122. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2017.12.007>

50. 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.

51. Hewlin PF, Kim SS, Song YH. 2016. *Creating facades of conformity in the face of job insecurity: a study of consequences and conditions*. *J. Occup. Organ. Psychol.* 89(3):539–567

52. Hoel, H., Glasø, L., Hetland, J., Cooper, C. L., & Einarsen, S. (2010). *Leadership styles as predictors of self-reported and observed workplace bullying*. *British Journal of Management*, 21(2), 453-468.

53. Hofstede, G. (2011). *Dimensionalizing Cultures: The Hofstede Model in Context*. *Online Readings in Psychology and Culture*, 2, 8. <http://dx.doi.org/10.9707/2307-0919.1014>

54. Hoobler, Jenny & Hu, Jia. (2013). *A model of injustice, abusive supervision, and negative affect*. *The Leadership Quarterly*. 24. 256–269. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2012.11.005>.

﴿ قائمة المراجع والمصادر ﴾

55. Huang GH, Zhao HH, Lee C. 2012. **Job insecurity in the Chinese context: a critical review.** In **Handbook of Chinese Organizational Behavior: Integrating Theory, Research and Practice**, ed. X Huang, MH Bond, pp. 343–56. Cheltenham, UK: Elgar
56. Huang GH, Zhao HH, Niu XY, Ashford SJ, Lee C. 2013. *Reducing job insecurity and increasing performance ratings: Does impression management matter?* J. Appl. Psychol. 98(5):852–862
57. Huang, X., Xu, E., Chiu, W., Lam, C., and Farh, J. L. (2015). When authoritarian leaders outperform transformational leaders: firm performance in a harsh economic environment. Acad. Manage. Discov. 1, 180–200. doi: 10.5465/amd.2014.0132
58. Hussain, Asif & Yang, Xue & Yali, Lu & Ibrahim, Asma & Hussain, Samina. (2020). **The Impact of Autocratic Leadership on Disruptive Political Behavior, Moderating the Relationship of Abusive Supervisory Behavior and Mediating the Relationship of Employee's Perception of Job Insecurity.** International Journal of Economics and Finance. 12. 57. 10.5539/ijef.v12n6p57.
59. Jabeen, D & Abd Rahim, N. (2020). Mediating Role of Perception of Job Insecurity on the Relationship between Despotic Leadership and Work Engagement: Pakistani Perspective. Review of Economics and Development Studies. 6. 377-388. <https://doi.org/10.47067/reads.v6i2.205>.
60. Jiang L, Probst TM. 2015. A multilevel examination of affective job insecurity climate on safety outcomes. J. Occup. Health Psychol. 21(3):366–377
61. Jiang, H., Chen, Y., Sun, P., & Yang, J. (2017). *The Relationship between Authoritarian Leadership and Employees' Deviant Workplace*

﴿ قائمة المراجع والمصادر ﴾

- Behaviors: The Mediating Effects of Psychological Contract Violation and Organizational Cynicism. Frontiers in psychology, 8, 732.***
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.00732>
62. Jiang, L., (2017), ***Perception of and reactions to job insecurity: The buffering effect of secure attachment.*** Work & Stress, 1-20.
63. Kant, L., Skogstad, A., Torsheim, T., Einarsen, S. (2013). ***Beware the angry leader: Trait anger and trait anxiety as predictors of petty tyranny,*** The Leadership Quarterly, 24(1): 106-124.
<https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2012.08.005>.
64. Karakitapoglu -Aygün, Zahide & Gumusluoglu, Lale. (2012). ***The Bright and Dark Sides of Leadership: Transformational vs. Non-Transformational Leadership in a Non-Western Context.*** Leadership. 9.
<https://doi.org/10.1177/1742715012455131>.
65. Karkoulian, S. & Mukaddam, W. & McCarthy, R. & Leila M, (2013), ***"Job insecurity: a whirlpool of chronic powerlessness"***, Journal Of Education, Business and Society: Contemporary Middle Eastern Issues Vol. 6 No. 1.
66. Kartika, R., Widhiandono. H. (2022). ***The Mediation Effect of Work Ability on The Relationship between Job Training, Work Experience, and Job Performance. Proceedings of the 3rd International Conference of Business, Accounting, and Economics, ICBAE .Purwokerto, Central Java, Indonesia.*** <https://doi.org/10.4108/eai.10-8-2022.2320796>
67. Khalaf, Y., Mohsen, A., Mahmoud, Z. (2020). Parental Leadership and Its Role in Job Immersion: An Exploratory Study of the Presidency of Anbar University. Journal of AlMaarif University College. 31. 334-365.
<https://doi.org/10.51345/.v31i2.201.g177>.

﴿ قائمة المراجع والمصادر ﴾

68. Khuong, M. N., & Yen, N. H. (2014). *The effects of leadership styles and sociability trait emotional intelligence on employee engagement. A study in Binh Duong City, Vietnam*. International Journal of Current Research and Academic Review, 2, 121-136.
69. Kinnunen U, Makikangas A, Mauno S, De Cuyper N, De Witte H. 2014. *Development of perceived job "insecurity across two years: associations with antecedents and employee outcomes*. J. Occup. Health Psychol. 19(2):243–258
70. Klehe, U.-C., Zikic, J., Van Vianen, A. E. M., & De Pater, I. E. (2011). *Career adaptability, turnover and loyalty during organizational downsizing*. Journal of Vocational Behavior, 79(1), 217–229. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.01.004>
71. Kossen, C., & McIlveen, P. (2018). *Unemployment From the Perspective of the Psychology of Working*. Journal of Career Development, 45(5), 474-488. <https://doi.org/10.1177/0894845317711043>
72. Krasikova, D. V., Green, S. G., & Lebreton, J. M. (2013). *Destructive Leadership: A Theoretical Review, Integration, And Future Research Agenda*. Journal Of Management, 39(5).
73. Lam, C. K., Walter, F., & Huang, X. (2017). *Supervisors' emotional exhaustion and abusive supervision: The moderating roles of perceived subordinate performance and supervisor self-monitoring*. Journal of Organizational Behavior, 38(8), 1151-1166.
74. Lebert, F., & Antal, E. (2016). *Reducing Employment Insecurity*. SAGE Open, 6(4), 215824401667176. <https://doi.org/10.1177/2158244016671769>

﴿ قائمة المراجع والمصادر ﴾

75. Lee, C. S., 2018. *Authentic Leadership and Organizational Effectiveness: The Roles of Hope, Grit, and Growth Mindset*. *International Journal of Pure and Applied Mathematic*, 118(19): 383-401.
76. Li, G., Liu, H. and Luo, Y. (2018), *Directive versus participative leadership: Dispositional antecedents and team consequences*. *J Occup Organ Psychol*, 91: 645-664. <https://doi.org/10.1111/joop.12213>
77. Li, M., Jameel, A., Ma, Z., Sun, H., Hussain, A., & Mubeen, S. (2022). *Prism of Employee Performance Through the Means of Internal Support: A Study of Perceived Organizational Support*. *Psychology Research and Behavior Management*, Volume 15, 965–976. <https://doi.org/10.2147/prbm.s346697>
78. Loi R, Chan KW, Lam LW. 2014. *Leader-member exchange, organizational identification, and job satisfaction: a social identity perspective*. *J. Occup. Organ. Psychol.* 87(1):42–61
79. Lozza E, Libreri C, Bosio AC. 2012. *Temporary employment, job insecurity and their extraorganizational outcomes*. *Econ. Ind. Democr.* 34:89–105
80. Martinko, M. J., Harvey, P., Brees, J. R., and Mackey, J. (2013). *A review of abusive supervision research*. *J. Organ. Behav.* 34, S120–S137. <https://doi.org/10.1002/job.1888>
81. Mauno S, De Cuyper N, Tolvanen A, Kinnunen U, Makikangas A. 2014. *Occupational well-being as a mediator between job insecurity and turnover intention: findings at the individual and work department levels*. *Eur. J. Work Organ. Psychol.* 23(3):381–93
82. Mboya, M.A., Were, S., & Otieno, R.O. (2018). *Effect Of Autocratic Leadership Style On Quality Assurance In Institutions Of Higher*

﴿ قائمة المراجع والمصادر ﴾

- Learning In Kenya*. International Journal of Management and Commerce Innovations. 5(2):1214-1225
83. Mehmood, S., Jabeen, R., Khan, M. A., Khan, M. A., Gavurova, B., & Oláh, J. (2023). *Impact of despotic leadership and workplace incivility on innovative work behavior of employees: Application of mediation-moderation model*. *Heliyon*, 9(9), e19673. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e19673>
84. Meng, L., Li, T., Yang, M., & Wang, S. (2022). *A Study on the Influence of Authoritarian-Benevolent Leadership on Employees' Innovative Behavior From the Perspective of Psychological Perception-Based on Fuzzy Set Qualitative Comparative Analysis*. *Frontiers in psychology*, 13, 886286. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.886286>
85. Mirayani, R., S. Williana Kusumaningsih, Anggaripeni Mustikaswi, & Purwanto, A. (2019). Transformational, Authentic, and Authoritarian Types Of Leadership: Which One is The Most Influential in Staffs' Performance (A Study On Performance In A Religious School Setting). *Dinasti International Journal of Education Management And Social Science*, 1(2), 172-182. <https://doi.org/10.31933/dijemss.v1i2.68>
86. Moullet, S., & Salibekyan, Z. (2019). *The Perception of Job Insecurity in France: Between Individual Determinants and Managerial Practices*. *Economie et Statistique / Economics and Statistics*, (507d), 71–90. <https://doi.org/10.24187/ecostat.2019.507d.1978>
87. Murphy WM, Burton JP, Henagan SC, Briscoe JP. 2013. *Employee reactions to job insecurity in a declining economy: a longitudinal study of the mediating role of job embeddedness*. *Group Organ. Manag.* 38:512–537

﴿ قائمة المراجع والمصادر ﴾

88. 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>.
89. Nauman, Shazia & Zheng, Connice & Basit, Ameer. (2020). *How despotic leadership jeopardizes employees' performance: the roles of quality of work life and work withdrawal*. Leadership & Organization Development Journal. ahead-of-print. <https://doi.org/10.1108/LODJ-11-2019-0476>.
90. Nawaz, K., Usman, M., Mulk, W. U., Ahmad, Z., & Shahzad, H. (2022). *Impact of Authoritarian Leadership on Employee Performance and Job Role Clarity. By Moderating Role of Power Distance. (In Project Line Base Company)*. Journal of Human Resource and Sustainability Studies, 10(03), 485–502. <https://doi.org/10.4236/jhrss.2022.103029>
91. Nikolova, I., Vander Elst, T., De Jong, S. B., Baillien, E., & De Witte, H. (2023). *Can task changes affect job satisfaction through qualitative job insecurity and skill development? European Journal of Work and Organizational Psychology*, 1–18. <https://doi.org/10.1080/1359432x.2023.2189104>
92. Nurhasanah, D., Alfin, R., Malik, A. N., Nugraha, M. S. (2023). *The Concept of Authoritarian Leadership in Madrasah Tsanawiyah (MTs) Al-Hakim Sukabumi: Konsep Kepemimpinan Otoriter di Madrasah Tsanawiyah (MTs) Al-Hakim Sukabumi*. International Journal of Management Science, 1(1), 32–36. <https://doi.org/10.59535/ijms.v1i1.21>

﴿ قائمة المراجع والمصادر ﴾

93. Ospina, J., Orosz, G., & Spencer, S. (2023). *The relation between authoritarian leadership and belief in fake news*. *Scientific Reports*, 13(1), 12860. <https://doi.org/10.1038/s41598-023-39807-x>
94. Otto K, Mohr G, Kottwitz MU, Korek S. 2016. *The joint impact of microeconomic parameters and job insecurity perceptions on commitment towards one's job, occupation and career: a multilevel approach*. *Econ. Ind. Democr.* 37(1):43–71
95. Park, Joon & Ono, Masakatsu. (2016). *Effects of workplace bullying on work engagement and health: the mediating role of job insecurity*. *The International Journal of Human Resource Management*. 1-24. <https://doi.org/10.1080/09585192.2016.1155164>.
96. Peltokorpi, V, Allen, D, G, 2024, Job Embeddedness and Voluntary Turnover in the Face of Job Insecurity, *Journal of Organizational Behavior*, 45(3), 416 – 433, On The Link: "<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1002/job.2728>".
97. Pinto, L. H., & Ramalheira, D. C. (2017). *Perceived employability of business graduates: The effect of academic performance and extracurricular activities*. *Journal of Vocational Behavior*, 99, 165–178. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.01.005>
98. Pizzolitto, E., Verna, I., & Venditti, M. (2022). Authoritarian leadership styles and performance: a systematic literature review and research agenda. *Management Review Quarterly*, 73(1), 1–31. Springer. <https://doi.org/10.1007/s11301-022-00263-y>
99. Probst TM, Barbaranelli C, Petitta L. 2013. *The relationship between job insecurity and accident underreporting: a test in two countries*. *Work Stress* 27(4):383–402

﴿ قائمة المراجع والمصادر ﴾

100. Purwanto, A., Wijayanti, L. M., Hyun, C. C., & Asbari, M. (2019). *The Effect Of Transformational, Transactional, Authentic And Authoritarian Leadership Style Toward Lecture Performance Of Private University In Tangerang*. *Dinasti International Journal of Digital Business Management*, 1(1), 29–42. <https://doi.org/10.31933/dijdbm.v1i1.88>
101. Pyc, L. S., Meltzer, D. P., & Liu, C. (2017). *Ineffective leadership and employees' negative outcomes: The mediating effect of anxiety and depression*. *International Journal of Stress Management*, 24(2), 196–215. <https://doi.org/10.1037/str0000030>
102. Pyhältö, K., Vekkaila, J., & Keskinen, J. (2015). *Fit matters in the supervisory relationship: doctoral students and supervisors perceptions about the supervisory activities*. *Innovations in Education and Teaching International*, 52(1), 4-16.
103. Raja, U., Haq, I. U., De Clercq, D., & Azeem, M. U. (2020). *When ethics create misfit: Combined effects of despotic leadership and Islamic work ethic on job performance, job satisfaction, and psychological well-being*. *International journal of psychology: Journal international de psychologie*, 55(3), 332–341. <https://doi.org/10.1002/ijop.12606>
104. Ramaci, T., Faraci, P., Santisi, G., & Valenti, G. D. (2021). *Employability and job insecurity: The role of personal resources on work-related stress*. *Europe's Journal of Psychology*, 17(2), 28–42. <https://doi.org/10.5964/ejop.1904>
105. Rasool, G., Naseer, S., Syed, F., & Ahmed, I. (2018). *Despotic leadership and employee's outcomes: Mediating effect of impression management*. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences (PJCSS)*, 12(3), 784-806.

﴿ قائمة المراجع والمصادر ﴾

106. Richter, A. & Na'swall, K. & Sverke , M. & Hellgren, J., (2013), "***Coping with job insecurity : Exploring effects on perceived health and organizational attitudes***" , Journal Of Career Development International, Vol. 18 No. 5.
107. Rockstuhl, T., Eisenberger, R., Shore, L.M. *et al.* (2020) .***Perceived organizational support (POS) across 54 nations: A cross-cultural meta-analysis of POS effects.*** *J Int Bus Stud* **51**, 933–962. <https://doi.org/10.1057/s41267-020-00311-3>
108. 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.
109. Saeed, S., Hassan, I., Dastgeer, G. and Iqbal, T. (2023), "***The route to well-being at workplace: examining the role of job insecurity and its antecedents***", European Journal of Management and Business Economics, Vol. 32 No. 1, pp. 47-72. <https://doi.org/10.1108/EJMBE-02-2020-0025>
110. 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
111. Schuh, S. C., Zhang, X., & Tian, P. (2012). ***For the Good or the Bad? Interactive Effects of Transformational Leadership with Moral and Authoritarian Leadership Behaviors.*** *Journal of Business Ethics*, 116(3), 629–640. <https://doi.org/10.1007/s10551-012-1486-0>
112. Schyns, B., and Schilling, J. (2013). How bad are the effects of bad leaders? A metaanalysis of destructive leadership and its outcomes. *Leadership. Q.* 24, 138–158. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2012.09.001>.

﴿ قائمة المراجع والمصادر ﴾

113. Sheard, A. G., Kakabadse, N. And Kakabadse, A. (2013) Destructive Behaviours And Leadership: The Source Of The Shift From A Functional To Dysfunctional Workplace? International Journal Of Social Science Studies, 1 (1). Pp. 73-89
114. Shoss, M. & Hootegem, A. & Selenko, E. & De Witte, H. (2022). *The job insecurity of others: On the role of perceived national job insecurity during the COVID-19 pandemic*. Economic and Industrial Democracy. 44. <https://doi.org/10.1177/0143831X221076176>.
115. Shoss, M. K. (2017). Job insecurity: an integrative review and agenda for future research. J. Manage 43, 1911–1939. <https://doi.org/10.1177/0149206317691574>
116. Silla, I. & Gracia , J., Mañas, M. & Peiró, M., "(2010)," *Job insecurity and employees' attitudes: the moderating role of fairness*", International Journal of Manpower, Vol. 31 No 4.
117. Thoroughgood, C. N., Padilla, A., Hunter, S. T., & Tate, B. W. (2012). *The susceptible circle: A taxonomy of followers associated with destructive leadership*. The Leadership Quarterly, 23(5), 897-917.
118. Tian, Q., & Sanchez, J. I. (2017). Does paternalistic leadership promote innovative behavior? The interaction between authoritarianism and benevolence. Journal of Applied Social Psychology, 47(5), 235–246. <https://doi.org/10.1111/jasp.12431>
119. Urbanaviciute, L, et al, 2021 . *Deconstructing Job Insecurity: Do its Qualitative and Quantitative Dimensions Add up?*, Occupational Health Science, Vol. 5, 2021, 415 - 435
120. Uymaz, A. O., Karagozoglu, C., Turegun, E., & Baba, A. (2016). Destructive Leadership In Sports: Developing The Sports Coaching

﴿ قائمة المراجع والمصادر ﴾

Destructive Leadership Scale (Sc-DIs). *Advances In Social Sciences Research Journal*, 3(4) 44-50

121. van Zyl, L.; van Eeden, C.; Rothmann, S. (2013) : ***Job insecurity and the emotional and behavioural consequences thereof***, *South African Journal of Business Management*, ISSN 2078-5976, African Online Scientific Information Systems (AOSIS), Cape Town, Vol. 44, Iss. 1, pp. 75-86, <https://doi.org/10.4102/sajbm.v44i1.149>

122. Vander Elst T, Naswall K, Bernhard-Oettel C, De Witte H, Sverke M. 2016. ***The effect of job insecurity on " employee health complaints: a within-person analysis of the explanatory role of threats to the manifest and latent benefits of work***. *J. Occup. Health Psychol.* 21(1):65–76

123. Vanhercke, D., De Cuyper, N., Peeters, E. and De Witte, H. (2014), ***"Defining perceived employability: a psychological approach"***, *Personnel Review*, Vol. 43 No. 4, pp. 592-605. <https://doi.org/10.1108/PR-07-2012-0110>

124. Wang HJ, Lu CQ, Siu OL. 2015. ***Job insecurity and job performance: the moderating role of organizational justice and the mediating role of work engagement***. *J. Appl. Psychol.* 100(4):1249–1258

125. Wang, H., & Guan, B. (2018). ***The Positive Effect of Authoritarian Leadership on Employee Performance: The Moderating Role of Power Distance***. *Frontiers in Psychology*, 9(9). Article 357: 1-10. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.00357>

126. Wang, Z., Liu, Y. & Liu, S. (2019). ***Authoritarian leadership and task performance: the effects of leader-member exchange and dependence on leader***. *Front. Bus. Res. China* 13, 19. <https://doi.org/10.1186/s11782-019-0066-x>

﴿ قائمة المراجع والمصادر ﴾

127. Whitman, M. V., Halbesleben, J. R., & Holmes, O. (2014). *Abusive supervision and feedback avoidance: The mediating role of emotional exhaustion*. *Journal of Organizational Behavior*, 35(1), 38-53.
128. Xia, Z., Yang, F. and Xu, Q. (2021), Authoritarian–benevolent Leadership and its Effect on Graduate Student Creativity: The Mediating Role of Intrinsic Motivation. *J Creat Behav*, 55: 25-38. <https://doi.org/10.1002/jocb.431>
129. Yam, K. C., Tang, P. M., Jackson, J. C., Su, R., & Gray, K. (2023). The rise of robots increases job insecurity and maladaptive workplace behaviors: Multimethod evidence. *Journal of Applied Psychology*, 108(5), 850.
130. Yeves, J., Bargsted, M., Cortes, L., Merino, C., & Cavada, G. (2019). *Age and Perceived Employability as Moderators of Job Insecurity and Job Satisfaction: A Moderated Moderation Model*. *Frontiers in Psychology*, 10. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00799>
131. Yi, K. (2022). How Does Authoritarian Leadership Influence Employees and Organisation?. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*. 3117-3127. https://doi.org/10.2991/978-2-494069-31-2_366
132. Yu, S., Wu, N., Liu, S., & Gong, X. (2021). *Job Insecurity and Employees' Extra-Role Behavior: Moderated Mediation Model of Negative Emotion and Workplace Friendship*. *Frontiers in Psychology*, 12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.631062>.
133. Zhang, Y., & Xie, Y. (2017). *Authoritarian Leadership and Extra-Role Behaviors: A Role-Perception Perspective*. *Management and Organization Review*, 13(1), 147-166. <https://doi.org/10.1017/mor.2016.36>

﴿ قائمة المراجع والمصادر ﴾

134. Zhang, Z., & Ma, L. (2017). *Research on the Influence of Authoritarian Leadership on Employees' Innovative Behavior*. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, 105: 133-136. <https://doi.org/10.2991/saeme-17.2017.18>
135. Zhao X, Lim VK, Teo TS. 2012. *The long arm of job insecurity: its impact on career-specific parenting behaviors and youths' career self-efficacy*. *J. Vocat. Behav.* 80(3):619–628
136. Zheng, X. & Diaz, I. & Tang, N. & Tang, K., (2014), "*Job insecurity and job satisfaction The interactively moderating effects of optimism and person-supervisor deep-level similarity*", *Career Development International*, Vol. 19 No. 4.
137. Zheng, Y, Graham, L, Farh, J, & Huang, X, 2019, The Impact of Authoritarian Leadership on Ethical Voice: A Moderated Mediation Model of Felt Uncertainty and Leader Benevolence, *Journal of Business Ethics*, 170(1), 1-43.
138. Zheng, Y., Huang, X., Graham, L., Redman, T., & Hu, S. (2020). *Deterrence Effects: The Role of Authoritarian Leadership in Controlling Employee Workplace Deviance*. *Management and Organization Review*, 16(2), 1–28. <https://doi.org/10.1017/mor.2019.50>
139. Zhou, L., Li, S., Zhou, L. et al. (2023). *The effects of perceived organizational support on employees' sense of job insecurity in times of external threats: an empirical investigation under lockdown conditions in China*. *Asian Bus Manage* 22, 1567–1591 (2023). <https://doi.org/10.1057/s41291-023-00219-4>
140. Zylfijaj, Kujtim & Rexhepi Mahmutaj, Lura & Grubi, Arta. (2014). *Authoritarian leadership vs. participative leadership in organizations*. pp.

﴿ قائمة المراجع والمصادر ﴾

447-454. In Beyond the horizon of tempus projects. Theory and practice of project management. Bianchi, M., Baseska, M., Ngo Mai, S., Tampieri, L., & Vergés, J. (2014). Cesena: Il Ponte Vecchio.

141. Klug, K., Selenko, E., Van Hootegem, A., Sverke, M., & De Witte, H. (2024). A lead article to go deeper and broader in job insecurity research: Understanding an individual perception in its social and political context. *Applied Psychology*.

142. Shan, G., Wang, W., Wang, S., Zhang, Y., Guo, S., & Li, Y. (2022). Authoritarian leadership and nurse presenteeism: the role of workload and leader identification. *BMC nursing*, 21(1), 337.

Thesis & Dissertation

1. Schmidt, A. A. (2014). **An examination of Toxic Leadership, Job Outcomes, and the Impact of Military Deployment**. PhD Thesis, University of Maryland.
2. Maxwell, S. M. (2015). **An Exploration of Human Resource Personnel and Toxic Leadership**, PhD Thesis, Walden University.

الملاحق

الملاحق

وزارة التعليم العالي والدراسة العلمي



جامعة كربلاء

كلية الإدارة والاقتصاد

قسم إدارة الأعمال - الدراسات العليا

برنامج الماجستير

بسم الذو الرحمن الرحيم

ملحق (١) استمارة الاستبانة

حضرة السيد المجيب المحترم

تحية طيبة

نضع بين أيديكم استمارة الاستبيان التي اعدت لقياس متغيرات الدراسة الموسومة (تأثير القيادة الاستبدادية في انعدام الامن الوظيفي _ دراسة استطلاعية تحليله ذو للآراء عينه من العاملين في شركة الفرات العامة للصناعات الكيماوية / في محافظة بابل) كجزء من متطلبات نيل شهادة الماجستير في إدارة الاعمال ، وأملنا كبير في تعاونكم معنا في قراءة فقرات الاستمارة والإجابة عنها ، إن نجاح هذه دراسة يعتمد على. درجة استجابتكم وبما يتمثل فيها من دقه والموضوعية . يرجى ملاحظة النقاط الآتية :-

١- إن البيانات ستستخدم لأغراض الدراسة العلمي وستتم بطابع السرية والامانة العلمية ، لذا لا داعي لذكر الاسم أو شيء شخصي اخر .

٢- يرجى وضع علامة (√) أمام اختيار واحد لكل سؤال ترونه يعكس الواقع أو هو اقرب لذلك .

٣- الباحثة على استعداد تام لإجابة على أي سؤال يتعلق بفقرات الاستبانة .

شاكرين لكم سلفاً جهودكم وحسن تعاونكم معنا مع فائق شكرنا وتقديرنا

الباحث:

إشراف:

٢٠٢٤م

١٤٤٦هـ

الملاحق

المحور الاول : البيانات العامة (الشخصية) التي تخص المستجيب .

١ . درجة التحصيل العلمي:

دكتوراه	ماجستير	بكالوريوس	دبلوم

٢ . المركز الوظيفي:

فني	أداري

٣ . الخبرة الوظيفية:

أقل من سنة	١-٣ سنة	٤-٦ سنة	٧ سنة فأكثر

٤ . الجنس :

نكر	إنثى

٥ - الفئة العمرية :

١٨_٢٣ سنه	٢٤_٣٠ سنه	٣١_٣٥ سنه	٣٦ فما فوق

المحور الثاني : الفقرات المتعلقة بمتغيرات الدراسة

الملاحق

القيادة الاستبدادية⁽¹⁾ Authoritarian leadership هي النمط القيادي الذي تعتمد فيه قيادة المنظمة على المركزية والتفرد في اتخاذ القرارات وحل المشكلات، وحجب المعلومات، وانخفاض جودة الاتصال والتواصل بين الرؤساء والمرؤوسين، وعدم السماح للعاملين في مناقشة القرارات.

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					

(1) وقد تم استخدام المقياس من قبل:

Shan, G., Wang, W., Wang, S., Zhang, Y., Guo, S., & Li, Y. (2022). Authoritarian leadership and nurse presenteeism: the role of workload and leader identification. *BMC nursing*, 21(1), 337.

الملاحق

					٥ لا يتردد مديري في استخدام التهديدات والعقاب لتحقيق النتائج المطلوبة.
					٦ يفتقر مديري إلى المرونة في التعامل مع التغييرات والتحديات.
					٧ يركز مديري على سلطته وسيطرته أكثر من تركيزه على تحقيق أهداف الفريق.
ثالثاً: قلة التواصل : لا يشارك المدير المعلومات المهمة مع العاملين .					
					٨ التواصل مع مديري صعب ونادر الحدوث.
					٩ لا يشجعي مديري على الإبداع أو الابتكار في العمل.
					1 أشعر بالخوف والقلق من عقاب مديري إذا 0 أبديت رأبي أو اعترضت على قراراته.

الملاحق

الجزء الثالث: انعدام الأمن الوظيفي^(٢): Jop insecurity هو حالة تنتج عن عملية تراكمية لمجموعة من الظروف السيئة في بيئة العمل، إذ تتفاقم وتتحوّل إلى مناخ سيء وغير مناسب للعمل ينتج عنه مغادرة العديد من الموظفين ، وفقدان الرغبة لدى البقية في استمرارهم بالعمل.

أولاً: التهديد الوظيفي المدرك: شعور العامل بأنه قد يخسر وظيفته أو بعض الميزات المتعلقة بها.					
الفقرة	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
1					أشعر بالقلق من إمكانية فقدان وظيفتي في المستقبل القريب.
2					أعتقد إنّ هناك احتمال كبير لتسريح العمال في مؤسستنا.
3					أرى إنّ وظيفتي غير مستقرة وغير مضمونة.
4					أشعر بالتهديد من التغييرات التكنولوجية التي قد تؤثر على وظيفتي.

(٢) وقد تم استخدام المقياس من قبل:

- الدمنائي، زينب المتولي، أبعاد النجاح المهني وتأثيرها على عدم الأمان الوظيفي بالتطبيق على المديرين في ميناء دمياط وبور سعيد، مجلة البحوث المالية والتجارية، المجلد (٢١)، العدد (٣)، ٢٠٢٠، ٣٧٣ - ٤١٧.

الملاحق

					أعتقد إن أدائي الوظيفي لا يضمن لي الاستمرار في العمل.	٥
					أشعر بعدم الامان على مستقبلي الوظيفي	٦
ثانياً : العجز عن مواجهة التهديدات: عدم قدرة العامل على تجاوز التهديدات المتعلقة بعمدو						
موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	الفقرة	
					لا أملك القدرة على توقع مشاكل العمل.	١
					تواجهني صعوبة في مواجهة التهديدات المحيطة بعملتي.	٢
					لا أستطيع المحافظة على وظيفتي الحالية	٣
					لا أمتلك القدرة على التحكم في الأمور التي تؤثر على وظيفتي	٤
					لا أستطيع منع حدوث الأشياء السلبية التي تؤثر على وضعي الوظيفي.	٥
					أشعر بانني لا أستطيع إيجاد الحلول الفعالة لمشكلات العمل.	٦

الملاحق

ملحق (٢) الجدول مورغان

حجم العينة المناسب وفق حجم المجتمع:

المجتمع	العينة	المجتمع	العينة	المجتمع	العينة	المجتمع	العينة
١٠	١٠	١٥٠	١٠٨	٤٦٠	٢١٠	٢.٢٠٠	٣٢٧
١٥	١٤	١٦٠	١١٣	٤٨٠	٢١٤	٢.٤٠٠	٣٣١
٢٠	١٩	١٧٠	١١٨	٥٠٠	٢١٧	٢.٦٠٠	٣٣٥
٢٥	٢٤	١٨٠	١٢٣	٥٥٠	٢٢٦	٢.٨٠٠	٣٣٨
٣٠	٢٨	١٩٠	١٢٧	٦٠٠	٢٣٤	٣.٠٠٠	٣٤١
٣٥	٣٢	٢٠٠	١٣٢	٦٥٠	٢٤٢	٣.٥٠٠	٣٤٦
٤٠	٣٦	٢١٠	١٣٦	٧٠٠	٢٤٨	٤.٠٠٠	٣٥١
٤٥	٤٠	٢٢٠	١٤٠	٧٥٠	٢٥٤	٤.٥٠٠	٣٥٤
٥٠	٤٤	٢٣٠	١٤٤	٨٠٠	٢٦٠	٥.٠٠٠	٣٥٧
٥٥	٤٨	٢٤٠	١٤٨	٨٥٠	٢٦٥	٦.٠٠٠	٣٦١
٦٠	٥٢	٢٥٠	١٥٢	٩٠٠	٢٦٩	٧.٠٠٠	٣٦٤
٦٥	٥٦	٢٦٠	١٥٥	٩٥٠	٢٧٤	٨.٠٠٠	٣٦٧
٧٠	٥٩	٢٧٠	١٥٩	١.٠٠٠	٢٧٨	٩.٠٠٠	٣٦٨
٧٥	٦٣	٢٨٠	١٦٢	١.١٠٠	٢٨٥	١٠.٠٠٠	٣٧٠
٨٠	٦٦	٢٩٠	١٦٥	١.٢٠٠	٢٩١	١٥.٠٠٠	٣٧٥
٨٥	٧٠	٣٠٠	١٦٩	١.٣٠٠	٢٩٧	٢٠.٠٠٠	٣٧٧

الملاحق

٩٠	٧٣	٣٢٠	١٧٥	١.٤٠٠	٣٠٢	٣٠.٠٠٠	٣٧٩
٩٥	٧٦	٣٤٠	١٨١	١.٥٠٠	٣٠٦	٤٠.٠٠٠	٣٨٠
١٠٠	٨٠	٣٦٠	١٨٦	١.٦٠٠	٣١٠	٥٠.٠٠٠	٣٨١
١١٠	٨٦	٣٨٠	١٩١	١.٧٠٠	٣١٣	٧٥.٠٠٠	٣٨٢
١٢٠	٩٢	٤٠٠	١٩٦	١.٨٠٠	٣١٧	١٠٠.٠٠٠	٣٨٤
١٣٠	٩٧	٤٢٠	٢٠١	١.٩٠٠	٣٢٠		
١٤٠	١٠٣	٤٤٠	٢٠٥	٢.٠٠٠	٣٢٢		

الملاحق

ملحق (٣)

قائمة بأسماء الأساتذة المحكمين

ت	الاسم واللقب العلمي	التخصص العام والدقيق	مكان العمل
١	أ.د. أكرم محسن الياسري	إدارة استراتيجية	جامعة كربلاء
٢	أ.د. حسين حريجه غالي	موارد بشرية	جامعة كربلاء
٣	أ.د. عادل عباس عبد حسين	إدارة استراتيجية	جامعة كربلاء
٤	أ.م.د. حسام حسين شياع	موارد بشرية	جامعة كربلاء
٥	أ.م.د. يزن سالم محمد	نظرية منظمة وسلوك تنظيمي	جامعة كربلاء
6	أ.م.د. ضرغام علي مسلم العميدي	إدارة تسويق	جامعة الفرات الأوسط الكلية التقنية الكوفة
7	أ.م.د. رشا عباس الربيعي	إدارة موارد بشرية	جامعة كربلاء
8	أ.م.د. حاكم حسوني الميالي	سلوك تنظيمي	جامعة الكوفة

Abstract

This study seeks to determine the impact of authoritarian leadership on job insecurity. In order to achieve this, three dimensions of authoritarian leadership (lack of communication, narcissism, central control, and strict supervision) were adopted as explanatory variables, while job insecurity was expressed as a responsive variable in the dimensions (perceived job threat, and inability to confront threats). The research problem was launched from the reality of Al-Furat Chemical Industries Company in Babylon, which did not occupy a position within the classification of prestigious global or regional industrial companies, although its management is trying hard to enhance its distinguished performance in order to reach the highest levels of competition with other companies. A main question was formulated (What is the size and direction of the impact of authoritarian leadership on job insecurity)

The research was conducted at Al-Furat Chemical Industries Company in Babylon, as the necessary information for the field aspect was obtained through the questionnaire prepared for this purpose, as the number of sample members reached (305) employees at various job levels. Several measurement tools were used in the practical aspect, including confirmatory factor analysis, statistical description equations such as arithmetic mean and standard deviation, and hypothesis testing equations such as correlation and structural modeling equation. The study reached a set of results that can be summarized as the existence of a correlation and a direct effect of authoritarian leadership on job insecurity, and the most

important conclusion was the realization of a certain percentage of authoritarian leadership behaviors in Al-Furat Chemical Industries Company in Babylon and its reflection on the emergence of feelings of job insecurity among employees. Keywords: Authoritarian leadership – job insecurity – Al-Furat Chemical Industries Company in Babylon



Republic of Iraq

Ministry of Higher Education and

Scientific Research

University of Karbala

"effect of Authoritarian leadership on job insecurity"

A field study on Al-Furat Chemical Industries Company in Babil
Governorate

A study submitted to the Board of the college of Administration and
Economics at the university of Karbala ,which is part of the requirements for
obtaining a master`s degree in business administration sciences

submitted by

Russell Daief Hashem Al-shmere

Supervisor

Prof. Dr

Miethaq Hatif al Fatlawi

1446 AH

2024 AD