

أثر القيادة التبادلية في الشعور بعدم الأمان الوظيفي والانسحاب النفسي من العمل "دراسة ميدانية"

مرفت محمد السعيد مرسي

ملخص

هدفت هذه الدراسة إلى توضيح تأثير القيادة التبادلية في الشعور بكل من عدم الأمان الوظيفي والانسحاب النفسي من العمل، وتحديد ما إذا كانت الملكية النفسية كمتغير وسيط تتوسط هذا التأثير أم لا، وذلك لعينة من المعيينين والمدرسين المساعدين بجامعة الزقازيق. وتوصلت دراسة ميدانية تمت على عينة قوامها (420) مفردة، بحيث تضمنت (230) معيدا و (190) مدرسا مساعدا، إلى العديد من النتائج منها: أن مدركات مفردات العينة للقيادة التبادلية تؤثر معنويا وسلبا في شعورهم بعدم الأمان الوظيفي، وأن القيادة التبادلية تؤثر معنويا وسلبا في مستوى الانسحاب النفسي من العمل.

الكلمات الدالة: الانسحاب النفسي من العمل، القيادة التبادلية، الملكية النفسية، عدم الأمان الوظيفي، جمهورية مصر العربية.

المقدمة

والطفولة والسلوك التنظيمي (Belk, 1989; Beggan, 1992).

وتشكل الملكية النفسية ظاهرة واقعية جدا ترتبط ببيئة العمل والبيئة التنظيمية، كما أنها تشكل جزءا لا يتجزأ من علاقة الفرد بالمنظمة ومدى قبوله للتغيير فيها (Pierce et al., 2004)، بالإضافة إلى التحول من مفهوم "الوظيفة المجردة إلى" كينونة الفرد وتصرفاته".

وفي الواقع، إن نظرية الملكية النفسية تقوم على افتراض رئيس مؤداه: أنه في ظل ظروف ومواقف معينة، يتولد لدى الأفراد التنظيميين شعور بالملكية نحو وظائفهم ومنظماتهم، وعندما يشعر الأفراد بمثل هذا الشعور، فإن ذلك يدفعهم إلى التصرف وكأنهم ملك للمنظمة، ويدفعهم إلى تحمل المسؤولية نحو قراراتهم وأفعالهم التي تؤثر سلبا في المنظمة (Md-Sludin et al., 2010).

ومن هذا المنطلق، يرى (O'Reilly, 2002) أنه عندما يتحدث المديرين عن الملكية، فإن مقصدهم من ذلك لا ينصرف إلى الملكية المالية فحسب، بل ينصرف أيضا إلى الملكية النفسية، التي تعني بمدى شعور العاملين بالمسؤولية نحو صنع القرارات التنظيمية - التي تمثل محور اهتمام المنظمة في الأجل الطويل - وبشكل أكثر دقة، فإن الملكية النفسية يمكن وصفها على أنها "متغير إدراكي - وجداني

بصفة عامة، يمتلك الأفراد العديد من الأشياء، مثل: العقارات والأراضي وحقوق الملكية وغيرها من الأشياء - التي يرتبطون بها منذ فجر التاريخ - ويشعرون حيالها بمجموعة من المشاعر النفسية الخاصة، التي تشكل جوهرها ما يطلق عليه الباحثون "الملكية النفسية Psychological Ownership".

ويقصد بالملكية النفسية " تلك الحالة التي يشعر الأفراد من خلالها أن شيئا ما أو جزء من هذا الشيء هو ملك لهم". ومن ثم، فإن جوهرها الرئيس يتمثل في الشعور بامتلاك شيئا ما والارتباط النفسي به (Pierce, Kostova & Dirks, 2003).

لقد لاقت فكرة " الملكية النفسية اهتماما متزايدا من قبل الأدباء والممارسين كمؤشر مهم لاتجاهات العاملين وسلوكياتهم الإيجابية (Brown, 1989; Peters, 1989)، حيث نالت قدرا كبيرا من الاهتمام في العديد من المجالات والعلوم، مثل: علم النفس والفلسفة والأنثروبولوجيا والتسويق وسلوك المستهلك

*مدرس إدارة أعمال، كلية التجارة، جامعة الأزهر، مصر.

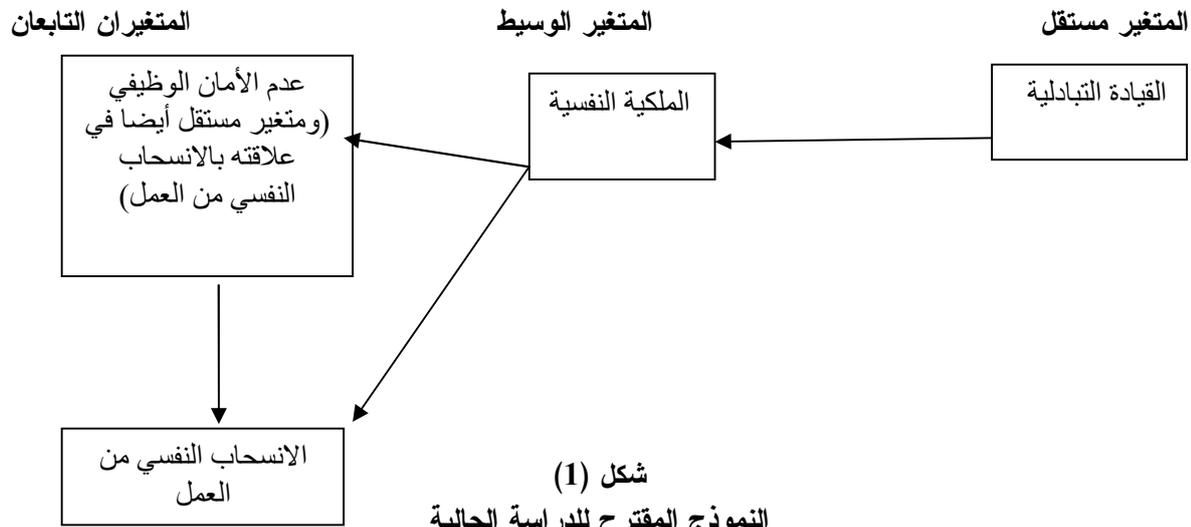
v.merv@yahoo.com

تاريخ استلام البحث 2013/10/3 وتاريخ قبوله 2014/1/9.

لعدم توافر نمط القيادة التبادلية الداعم لهم وشعورهم بالملكية النفسية نحو أبحاثهم ودراساتهم. لذا، فإن الدراسة الحالية تسعى بشكل رئيس نحو رصد اثر القيادة التبادلية في الشعور بكل من عدم الأمان الوظيفي والانسحاب النفسي من العمل وتحديد ما إذا كانت الملكية النفسية كمتغير وسيط تتوسط هذا التأثير أم لا، وذلك لعينة من المعيدين والمدرسين المساعدين بجامعة الزقازيق. وعليه، فإن هذه الدراسة تتناول تحليل العلاقة بين أربعة متغيرات تعد جميعها من أحدث أدبيات السلوك التنظيمي، ألا وهي: القيادة التبادلية والملكية النفسية وعدم الأمان الوظيفي والانسحاب النفسي من العمل، التي قد حظيت جميعها باهتمام الباحثين في الآونة الأخيرة. ومن ثم، فإن الدراسة الحالية تسابر التطور الإداري المنشود في ظل افتقار المكتبة العربية لمثل هذا النوع من الدراسات، خاصة ان معظم البحوث التي وردت في هذا الشأن قد تمت في البيئة الأجنبية وان نصيب البيئة العربية منها كان معدوماً في حدود علم الباحثة، حيث لم ترصد الباحثة أي دراسات عربية في هذا الشأن. وفي ما يلي يوضح الشكل الآتي النموذج المقترح للدراسة الحالية:

يعكس مدى وعى الفرد وأفكاره ومعتقداته تجاه الشيء المملوك" (Pierce, Kostova & Dirks, 2003). فضلا عن أنها تشكل الأساس للتمييز التنظيمي خلال القرن الحادي والعشرين (Brown, 1989).

ومن هنا، يمكن القول إن الملكية النفسية هي مورد نفسي إيجابي (Fredrickson, 2001; Hobfoll, 2002). يمكن قياسه والاستثمار فيه وتطويره وإدارته لتحقيق الأداء الفعال والمزايا التنافسية التنظيمية (Pierce et al., 2003). وعلى الرغم من أن الباحثين قد بدؤوا بدراسة واستكشاف العلاقة ما بين الملكية النفسية وغيرها من العديد من النواتج التنظيمية الأخرى، مثل: سلوكيات المواطنة التنظيمية والرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي والملكية النفسية والدافعية التنظيمية وغيرها، إلا أنه لا توجد أي دراسة منها على وجه التحديد - في حدود علم الباحثة - تناولت العلاقة بين متغيرات الملكية النفسية والقيادة التبادلية وعدم الأمان الوظيفي والانسحاب النفسي من العمل. ونظرا لما يعانيه أفراد مجتمع الدراسة من مشكلات عديدة (ستوضح فيما بعد) يتمثل أهمها في: ضعف الشعور بعدم الأمان الوظيفي والانسحاب النفسي من العمل كنتيجة



المصدر: من إعداد الباحثة.

ثانياً: مشكلة الدراسة:

بشكل عام، تشهد الجامعات اليوم محاولات جادة لتطوير أنظمتها وتحديثها، وذلك لتعزيز مكانتها التنافسية، الأمر الذي فرض عليها دوراً جديداً لتكون قادرة على تلبية احتياجات مجتمع عصر المعرفة والمعلومات، إذ لا تستطيع أي مؤسسة تعليمية أن تنظر في تحسين الجودة والكفاءة في أنظمتها دون أن تعطي لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم - بما يملكونه من مؤهلات وكفايات، وما يتميزون به من سمعة وكفاءة علمية، وبما يقدمونه من خدمات تعليمية وإنتاج علمي وأنشطة اجتماعية - أولوية خاصة. ذلك أن أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم يمثلون محورا رئيسا من محاور الارتكاز في العمل الجامعي، وعليهم تتوقف مدى كفاءة التعليم الجامعي وجودته، إذ من خلال سمعة عضو هيئة التدريس ومكانته وجهده تقاس سمعة الجامعة وقوتها (زاهر، 1995).

غير أن معاوني أعضاء هيئة التدريس (المعيدين والمدرسين المساعدين) بالجامعات المصرية يتم تعيينهم وفقا لعقود مؤقتة تجدد في ضوء تقدمهم الدراسي وحصولهم على الدرجات العلمية (الماجستير والدكتوراه) وفي حال تعثرهم يتم فصلهم من الجامعة أو إحالتهم إلى وظائف إدارية بها، الأمر الذي يجعلهم عرضة دوماً للشعور بعدم الأمان الوظيفي ويضعهم تحت ضغط احتمال فقدان وظائفهم، وهو ما قد يدفعهم إلى الانسحاب النفسي من العمل. بالإضافة إلى افتقارهم إلى إدراك نمط القيادة التبادلية (الذي أهم مرتكزا ته مكافأة المجد وعقاب المقصر) حيث أكد العديد منهم للباحثة أن تأخيرهم في استكمال بحوثهم ودراساتهم يعود في معظمه إلى مشرفيهم وأن هؤلاء المشرفين يساوون غالبا بين المجد والمقصر ولا يميزون بينهم بالمكافأة أو العقاب، فضلا عن افتقارهم إلى الشعور بالملكية النفسية نحو أبحاثهم أو دراساتهم، الأمر الذي يؤثر فيهم سلبا في استكمال أبحاثهم ودراساتهم، ويزيد من شعورهم بعدم الأمان الوظيفي ويدفعهم إلى الانسحاب النفسي من العمل. وخلاصة القول إن الافتقار إلى مدركات القيادة التبادلية والملكية النفسية يقيد أداء معاوني أعضاء هيئة التدريس في الجامعة محل الدراسة من استكمال بحوثهم ودراساتهم ويعيق حصولهم على الدرجات العلمية، وهو ما يزيد من شعورهم بعدم الأمان الوظيفي

ويدفعهم إلى الانسحاب النفسي من العمل.

وتعتقد الباحثة أنه في حال توافر القيادة التبادلية الداعمة والمعززة لشعور مفردات العينة من المعيدين والمدرسين المساعدين بالملكية النفسية نحو وظائفهم وأنشطتهم البحثية، فإن ذلك لربما يحسن من مستوى أدائهم الوظيفي (Pendleton et al., 1998) ومن ثم يقلل من شعورهم بعدم الأمان الوظيفي والانسحاب النفسي من العمل. وعليه، فإن الدراسة الحالية تسعى وبشكل رئيس إلى رصد تأثير القيادة التبادلية في عدم الأمان الوظيفي والانسحاب النفسي من العمل، وتحديد ما إذا كان الشعور بالملكية النفسية يتوسط هذه العلاقة التأثيرية أم لا، وذلك لعينة من المعيدين والمدرسين المساعدين بجامعة الزقازيق. وانطلاقا مما سبق، فإن هذه الدراسة تسعى إلى الإجابة عن التساؤلات التالية:

- هل يؤثر إدراك مفردات العينة لنمط القيادة التبادلية على شعورهم بعدم الأمان الوظيفي في العمل؟
- هل يؤثر إدراك مفردات العينة لنمط القيادة التبادلية على شعورهم بالانسحاب النفسي من العمل؟
- هل تتوسط الملكية النفسية العلاقة بين القيادة التبادلية وعدم الأمان الوظيفي والانسحاب النفسي من العمل؟

ثالثاً: أهمية الدراسة:

تستمد هذه الدراسة أهميتها من الاعتبارات العلمية والعملية التالية:

1. تتناول تحليل العلاقة بين أربعة متغيرات تعد جميعها من أحدث أدبيات السلوك التنظيمي، ألا وهي: القيادة التبادلية والملكية النفسية وعدم الأمان الوظيفي والانسحاب النفسي من العمل، التي قد حظيت جميعها باهتمام الباحثين في الآونة الأخيرة. ومن ثم، فإن الدراسة الحالية تساهم في التطور الإداري المنشود خاصة في ظل افتقار المكتبة العربية لمثل هذا النوع من الدراسات.
2. إمكانية الاستفادة من نتائج هذه الدراسة في إعادة النظر في تطوير الممارسات الإدارية لدى القائمين على إدارة الجامعة محل الدراسة، خاصة ما يتعلق بأساليب وإجراءات التعامل مع الأفراد.

رابعاً: أهداف الدراسة:

تسعى الدراسة الحالية وبشكل رئيس الى تحديد اثر القيادة التبادلية في الشعور بكل من عدم الأمان الوظيفي والانسحاب النفسي من العمل، وتحديد ما إذا كان الشعور بالملكية النفسية كمتغير وسيط يتوسط هذه العلاقة التأثيرية أم لا، وذلك لعينة من المعيين والمدربين المساعدين بجامعة الزقازيق، ولتحقيق هذا الهدف الرئيس قامت الباحثة بصياغة مجموعة من الأهداف الفرعية، تمثلت فيما يلي:

3. تحديد أثر القيادة التبادلية في عدم الأمان الوظيفي في العمل.

4. تقصي أثر القيادة التبادلية في الانسحاب النفسي من العمل.

5. الوقوف على أثر عدم الأمان الوظيفي في الانسحاب النفسي من العمل.

6. تحديد ما إذا كانت الملكية النفسية كمتغير وسيط تتوسط تأثير القيادة التبادلية في عدم الأمان الوظيفي والانسحاب النفسي من العمل أم لا.

7. تأتي هذه الدراسة كمحاولة هادفة للاستفادة من التراكم المعرفي المتاح من الجهود البحثية للكشف عن طبيعة العلاقة بين المتغيرات محل الدراسة.

8. إمكانية الاستفادة من نتائج هذه الدراسة لإعادة النظر في تطوير الممارسات الإدارية لدى القائمين على إدارة الجامعة محل الدراسة، خاصة فيما يتعلق بأساليب وإجراءات التعامل مع معاوني أعضاء هيئة التدريس بها.

خامساً: الصعوبات التي واجهتها الباحثة أثناء الدراسة:

واجهت الباحثة في أثناء دراستها العديد من الصعوبات التي تمثل أهمها فيما يلي:

• صعوبات جمع البيانات الميدانية، نظرا لوجود مفردات العينة في أيام محددة من كل أسبوع.

• صعوبة الحصول على البيانات المتعلقة بمعاوني أعضاء هيئة التدريس في الجامعة محل الدراسة، حيث حصلت الباحثة علي البيان المطلوب عقب اجتياز عقبات عديدة.

• صعوبة في إقناع مفردات العينة بأن إجاباتهم سوف تكون سرية ولن يتم عرض اجاباتهم على مشرفيهم

أو رؤسائهم في العمل.

سادساً: فروض الدراسة:

تحقيقاً لأهداف الدراسة الحالية، فقد أمكن صياغة الفروض التالية:

الفرض الأول: لا تؤثر القيادة التبادلية معنوياً في عدم الأمان الوظيفي في العمل.

الفرض الثاني: لا تؤثر القيادة التبادلية معنوياً في الانسحاب النفسي من العمل.

الفرض الثالث: لا يؤثر عدم الأمان الوظيفي في العمل معنوياً في الانسحاب النفسي من العمل

الفرض الرابع: لا تقلل الملكية النفسية كمتغير وسيط من تأثير القيادة التبادلية في الشعور بكل من عدم الأمان الوظيفي والانسحاب النفسي من العمل.

سابعاً: حدود الدراسة:

تم تنفيذ هذه الدراسة في ظل الحدود التالية:

- تقتصر هذه الدراسة على جامعة الزقازيق بكلياتها المذكورة دون غيرها من الجامعات المصرية.
- تقتصر هذه الدراسة على معاوني أعضاء هيئة التدريس بجامعة الزقازيق دون غيرهم من الفئات العاملة بالجامعة.
- تم جمع البيانات الأولية (الميدانية) لهذه الدراسة خلال ستة أشهر من بداية فبراير وحتى نهاية أغسطس من عام 2012م.
- اقتصرت الدراسة في قياس القيادة التبادلية على ثلاثة أبعاد رئيسية، تمثلت في: المكافآت المشروطة والإدارة بالاستثناء الايجابية والإدارة بالاستثناء السلبية.
- ارتكزت الدراسة في قياس الملكية النفسية على خمسة أبعاد رئيسية، شملت: حقوق الملكية والكفاءة الذاتية والمساءلة والشعور بالانتماء والهوية الذاتية.
- كما اقتصرت الدراسة أيضا في قياسها لمتغير عدم الأمان الوظيفي عبر بعدين رئيسيين، هما: الوجداني و الإدراكي .

ثامناً: الإطار النظري للدراسة والدراسات السابقة:**1. الإطار النظري للدراسة:**

تهدف الباحثة من خلال هذا الجزء إلى عرض الإطار

المحددة سلفا مع تأكيد الرقابة والتوجيه وإذعان المرؤوسين (Drummond, 2000) وإثارة أهمية المنافع الشخصية للمرؤوسين عن طريق استخدام أسلوب الثواب والعقاب عند إنجاز أعمالهم (Rue & Bayrs, 2003).

وبصفة عامة، فإن القادة التبادليين يعملون ضمن الثقافة الحالية للمنظمة، ويأخذون في اعتبارهم الانحرافات والأخطاء والمخالفات، ومن ثم، يتخذون الإجراءات التصحيحية، ويركزون على معرفة الأشياء الداعمة للنجاح في العمل وكيفية الحفاظ على استمرار النظام (Vera & Crossan 2005).

وفي ضوء ما سبق، تعتقد الباحثة أن القيادة التبادلية هي "ذلك النمط الذي يعتمد على تحفيز التابعين عبر إمدادهم بالمكافآت المادية والمعنوية عندما ينجزون أو يتجاوزن ما هو مطلوب منهم، مع توقيع العقاب والمساءلة على من قصر أيضا". وتجدر الإشارة هنا أيضا إلى أن القيادة التبادلية تحدث عندما يتبادل القائد مع تابعيه شيئا ما، وهو ذو قيمة اقتصادية أو سياسية أو نفسية. من هنا؛ فإن محور ارتكاز القيادة التبادلية ينصب على حدوث تبادل نفعي ما بين طرفين. وكنيجة لذلك، فإن القيادة التبادلية يمكن أن تكون فعالة في تحفيز العاملين على العمل، غير أنها لا تشجعهم على تجاوز التوقعات، وهي في ذلك تختلف عن القيادة التحويلية من زاوية أن القائد التحويلي يشجع مرؤوسيه على تجاوز التوقعات. وعلى جانب آخر أيضا، فإن القائد التبادلي، يمكن أن يتيح لمرؤوسيه قدرا من الاستقلالية والتحكم إلى قدر معين وعندما يتجاوز مرؤوسيه هذا المستوى، فإنه يتدخل للحد من هذا التجاوز، أي أن القائد التبادلي يحرص على الحد من سلطات تابعيه. ويحافظ دائما على اعتماديتهم عليه، وذلك من خلال توضيح هيكل المهام وكيفية الأداء الصحيح لها، في حين أن القائد التحويلي يمد تابعيه بالرؤية والاستراتيجيات الجديدة لحل المشكلات، ويتيح لهم الفرصة للسيطرة الأكبر على أعمالهم (Lowe et al., 1996).

أبعاد القيادة التبادلية:

حدد (Bass et al., 2003) أبعاد القيادة التبادلية في الآتي:

1. المكافآت المشروطة: عبر هذا البعد يقوم القائد

النظري المتعلق بكل من القيادة التبادلية والملكية النفسية وعدم الأمان الوظيفي والانسحاب النفسي من العمل، وذلك على النحو التالي:

1. القيادة التبادلية:

تهدف الباحثة من خلال هذا الجزء إلى عرض مفهوم القيادة التبادلية ومهامها وأبعادها وذلك على النحو التالي:

مفهوم القيادة التبادلية ومهامها:

في ظل البيئة التنافسية المعاصرة وظهور المنظمات الدولية النشاط، تواجه المنظمات بمزيد من الضغوط والتحديات لتحقيق أهدافها وللتفوق على مثيلاتها. ويؤدي القادة دورا رئيسا في انجاز تلك الأهداف وصقل أداء العاملين وذلك عبر إرضائهم وظيفيا.

ولذا؛ فقد جنب متغير " القيادة " إهتمام الباحثين منذ سنوات عديدة، غير أنهم لم يتفقوا على تعريف واضح ومحدد له، حيث اتجه كل منهم إلى التركيز على احد الجوانب المميزة له (Paracha et al., 2012, Mintzberg, 2010).

ومن هؤلاء الباحثين (Jamaludin, 2011) الذي أجرى دراسته حول القيادة وأنماطها، واستنتج أن القائد الفعال هو من يتمتع بشخصية مؤثرة وفعالة ترتبط إيجابيا بالرضا الوظيفي لتابعيه وأدائهم الوظيفي (Lian et al., 2011) كما يستخدم قدراته وسلطاته لتطوير وتنمية تابعيه ومنظمتهم على حد سواء. وتمثل القيادة احد الأساليب الرئيسة التي يمكن للمنظمات الاعتماد عليها لتحسين منتجاتها ومبكراتها (Lievens et al., 1997).

وتطبق القيادة التبادلية في المنظمات، عندما تقوم تلك المنظمات بتقديم زيادة في الأجور لعاملها، كما تعمد الى تنمية المسار الوظيفي لذوي الأداء المرتفع منهم، وذلك كتقدير من جانبها لهم واعترافا بمكانتهم، بالإضافة الى الحرص على معاقبة ذوي الأداء الضعيف منهم وتوضيح الرؤية والرسالة التنظيمية للتابعين، فضلا عن بث الفخر فيهم والعمل على خلق مناخ يسوده الاحترام والثقة المتبادلة (Bass, 1998).

وعليه، فإن القيادة التبادلية تؤكد في مضمونها على تحفيز التابعين عبر امدادهم بالمكافآت والإدارة بالاستثناء (Burns 1978). ومن ثم، فإنها تنصب بشكل رئيس على المبادلات والمساومات التي تجري بينالقادة وتابعيهم، و يتم على أساسها مكافآتهم ماديا أو معنويا في مقابل تلك الأهداف

ملك له (Furby, 1978; mar, 1992; Pierce et al., 2001) - Ditt

ومن هذا المنطلق، فإنه يمكن وصف الملكية النفسية على أنها ظاهرة معقدة تحتوي على العديد من النواحي الإدراكية والوجدانية والسلوكية. فمن الناحية الإدراكية، نجد أن الملكية النفسية تعكس وعي الفرد وأفكاره ومعتقداته نحو الشيء المملوك. ومن الناحية الوجدانية، نجد أن الشعور بالملكية يدفع الفرد إلى الشعور بالسعادة نظراً لأنه يقترن بالمشاعر الوجدانية (Beggan, 1992; Furby, 1978; Porteous, 1976; Nuttin, 1987)، أي أن الشعور بالملكية يثير المشاعر الوجدانية لدى الفرد (Pierce & Rodgers, 2004). ومن الناحية السلوكية، نجد أنه عندما يشعر الفرد بالملكية النفسية نحو شيئاً ما، فإن هذا الشعور يدفعه إلى الانخراط في سلوكيات الملكية النفسية (Brown et al., 2005).

وأخيراً، فإن الشعور بالملكية النفسية يشكل جزءاً لا يتجزأ من الارتباط العاطفي بالمنظمة الذي يتجاوز مجرد التقييم الإدراكي لها ليشمل الجوانب الوجدانية والسلوكية لها، هذا الشعور بالملكية قد يكون موجهاً نحو المنظمة ككل أو إحدى جوانبها، مثل: جماعات العمل أو الوظيفة أو أدوات العمل (مثل: الكمبيوتر، آلات الإنتاج) أو العمل ذاته. ومن ثم، فإن مثيرات الشعور بالملكية النفسية مختلفة ومتعددة، ولكنها تعتمد على كل من الفرد والموقف، فبعضهم قد يشعر بالملكية النفسية نحو العمل أو الوظيفة التي يعمل بها، في حين يشعر الآخرون بالملكية النفسية نحو المنظمة ككل (Pierce & Rodgers, 2004). وتجدر الإشارة هنا، إلى أن الدراسة الحالية تركز على الشعور بالملكية النفسية نحو العمل ولا تتخطاها إلى الملكية النفسية نحو المنظمة، وذلك لأن شعور معاوني أعضاء هيئة التدريس بالملكية النفسية يكون موجهاً نحو عملهم وبحوثهم وأنشطتهم التدريسية بدرجة أكبر من شعورهم بالملكية نحو الجامعة أو الكلية التي ينتسبون إليها.

مفهوم الملكية النفسية وما يميزه عن غيره من المفاهيم الأخرى:

بصفة عامة، يشيع الشعور بالملكية في المجتمعات النامية والمتقدمة كافة، وعندما يتوافر لدى الفرد الشعور بالملكية فإنه يشعر بالارتباط النفسي نحو الشيء المملوك (Dittmar,

بإبلاغ مرؤوسيه بما هو مطلوب منهم، ويمنحهم المكافآت المادية والمعنوية التي يرغبون فيها في مقابل قيامهم بانجاز المهام التي كلفوا بها.

2. الإدارة بالاستثناء الإيجابية والسلبية: يتيح القائد لتابعيه أداء المهام الموكلة إليهم بعد أن يضع الثوابت والقيم التنظيمية ولا يتدخل في عملهم إلا في حالة حدوث انحرافات أو أخطاء أو مخالفات، ومن ثم يتخذ الإجراءات اللازمة لتصحيحها.

الملكية النفسية:

تهدف الباحثة من خلال هذا الجزء إلى عرض مفهوم الملكية كظاهرة نفسية ومفهوم الملكية النفسية وما يميزها عن غيرها من المفاهيم الأخرى وآلياتها وأبعادها، وذلك على النحو التالي:

الملكية كظاهرة نفسية:

لقد أشار الكتاب والباحثون في كل من مجالات علم النفس والاجتماع والفلسفة والجغرافيا والطفولة إلى أن مشاعر الملكية تشكل جزءاً طبيعياً من الظروف الإنسانية (Furby, 1976; 1978a; Rochberg – Halton, 1980).

وفي عام 1890 لاحظ عالم النفس William James أن ذات الفرد تمثل محصلة لكل ما يخص الفرد من حياته وأطفاله وأرضه ويخته وحسابه البنكي (James, 1890)، وأن هذه المشاعر الخاصة بالملكية تنشأ لدى الفرد خلال مراحل مبكرة من حياته. (Furby, 1976)

وفي هذا السياق، افترض (Pierce, Rubenfeld & Morgan, 1991) أن الملكية هي ظاهرة متعددة الأبعاد في طبيعتها، وأن مشاعرها قد تكون موضوعية وقد تكون نفسية. فكما أن الفرد يشعر بالملكية نحو الأشياء التي يملكها، فإنه أيضاً قد يشعر بها نحو الأشياء التي لا يملكها، فضلاً عن أنها قد تكون ملكية قائمة بالفعل نحو أشياء مملوكة له فعلاً، وقد تكون تصورية نحو أشياء لا يملكها الفرد في الواقع، ولكنه يتمنى في مخيلته كما لو كان يملكها (Etzioni, 1991).

وعليه، فإن الملكية النفسية هي ظاهرة للتعبير عن المشاعر النفسية، التي من خلالها يطور الفرد مشاعر التملك نحو الأشياء المادية أو غير المادية، ومن ثم يصفها بأنها

محافظة على ومهتما بالشئ المملوك.

- زيادة القيمة: وتشير إلى الأهمية المدركة للشئ المملوك لدى المالك.

ومن ناحية أخرى أيضا، فإن الملكية النفسية تقود إلى العديد من النواتج السلبية، ومنها: الانفرادية وعدم الميل إلى التعاون مع الآخرين ((Pierce et al., 2001). وبالإضافة إلى ذلك، فإنه عندما يرى الفرد أن هناك تعديلات جذرية قد تمت على الأهداف التي يعتقد أنه يملكها، فإنه يشعر بالضغوط أو الإحباط أو الخسارة الشخصية.

وجدير بالذكر، أن النواتج السلبية السابقة ترجع في جانب منها إلى ضعف السيطرة على ما كان في يوم من الأيام ملكا لهم (Bartunek, 1993). وبناء على ما سبق، ونظرا للنتائج الايجابية والسلبية للشعور بالملكية النفسية على سلوك الأفراد ومدركاتهم، فإن ذلك يزيد من الحاجة إلى فهم "الملكية النفسية" للمعيدين والمدرسين المساعدين بجامعة الزقازيق.

ومن هذا المنطلق، يمكن تعريف الملكية النفسية بأنها "شعور الفرد بأن شيئا ما هو ملك له، سواء أكان هذا الشئ مملوكا له بالفعل أم لا، ماديا أم معنويا، وهو ما يدفعه إلى الحفاظ على هذا الشئ ودعمه وتمميته والتصرف وكأنه ملك له".

ومن ثم، فإن جوهرها الرئيس يكمن في "الشعور بامتلاك شيئا ما"، وهو ما يميزها عن غيرها من المفاهيم الأخرى والاتجاهات المرتبطة بالعمل مثل: (الالتزام التنظيمي والهوية التنظيمية والاستغراق الوظيفي والرضا الوظيفي وغيرها من المفاهيم الأخرى)، فبينما نجد الملكية النفسية تهتم بالتساؤل حول مقدار الشعور بملكية المنظمة؟ نجد أن الالتزام التنظيمي يتساءل حول الأسباب التي تدفع الأفراد إلى ضرورة المحافظة على عضويته في المنظمة، في حين أن الهوية التنظيمية تتعلق بتساؤلات الفرد حول "من يكون؟" (Dutton, Dukerich & Harquail, 1994; Mael & Tetric, 1992; Pratt, 1998) ويتعلق الاستغراق الوظيفي بالتساؤل حول أهمية الوظيفة والأداء الوظيفي للرؤية الوظيفية (Lawler & Hall, 1970). هذا في حين يتجه الرضا الوظيفي إلى التساؤل حول تقييم الفرد لوظيفته (Weiss & Cropanzano, 1996).

هذا الشعور تترسخ جذوره في الهوية الذاتية لدى الفرد، أي أن الملكية النفسية تعد امتدادا للذات (Belk, 1998; Dittmar, 1992). فقد نكر كل من (Brown, Lawrence & Robinson, 2005). أن الملكية النفسية والهوية الذاتية متداخلتين بدرجة كبيرة، الى حد انه لا يمكن فصل إحداهما عن الأخرى، فالأفراد يندمجون في السلوكيات المتعلقة بحقوق الملكية دفاعا عن ممتلكاتهم وامتداد لذاتهم وجدير بالذكر، أن هذا الشئ المملوك قد يكون ماديا مثل: (المقعد المفضل في كافيتريا الشركة أو مكتب معين أو كمبيوتر معين أو ماكينة إنتاج أو المنظمة أو الصناعة ككل) وقد يكون غير ماديا (مثل: الأفكار والكلمات والإبداعات الفنية).

واستنادا إلى الأدبيات المتعلقة بماهية الملكية النفسية، فقد استنتج كل من (Pierce et al., 2001) أن:

- الشعور بالملكية لدى الفرد هو فطرة بشرية.
- تتولد الملكية النفسية لدى الأشياء المملوكة وغير المملوكة.
- يترتب على الملكية النفسية العديد من الآثار الوجدانية والاتجاهية والسلوكية المهمة.

ويقصد بالملكية النفسية تلك الحالة التي يشعر الفرد من خلالها وكأن شيئا ما أو جزءا من هذا الشئ هو ملك له، سواء أكان هذا الشئ ماديا في طبيعته أو غير مادي ((Pierce, Kostova & Dirks, 2003). ووفقا لهذا التعريف، فإن الجوهر الرئيس للملكية النفسية ينصب على الشعور بامتلاك شيئا ما والارتباط النفسي به.

وجدير بالذكر، أن الارتباط النفسي بالشئ المملوك يدفع الفرد إلى الاهتمام والانشغال به، علاوة على ذلك، فإن الخوف من فقدان الشئ المملوك ربما يدفع الفرد إلى عدم الشفافية والانفرادية وعدم التعاون وتجنب مشاركة المعلومات مع الآخرين والميل إلى الانفراد بها (Avey et al. 2009) وعليه، فإن الشعور بالملكية النفسية يقود إلى العديد من النواتج الايجابية، التي يمكن تقسيمها إلى بعدين رئيسيين، هما (Dipboye, 1977; Korman, 1970):

- زيادة الشعور بالملكية: ويعبر عن الكيفية التي يمكن ان تدعم من خلالها الملكية النفسية من شعور الفرد بالمسؤولية نحو ما يملكه، وهو ما قد يدفعه إلى أن يكون

آليات الملكية النفسية:

بصفة عامة، أشار كل من (Pierce et al., 2001) إلى أن هناك ثلاث آليات رئيسة لتوليد الشعور بالملكية النفسية، هذه الآليات تتمثل في: المعرفة الوثيقة بالشيء المملوك والتحكم فيه واستثمار ذات الفرد فيه. علاوة على ذلك، فإن الملكية النفسية تنشأ لإشباع ثلاث حاجات رئيسة، تتمثل في:

1. **المأوى (أن تمتلك مكاناً أو مأوى):** يرى كل من (Ardrey, 1966; Duncan, 1981. Porteous, 1970) الممتلكات التي يرمز إليها بـ "المأوى" تمد الفرد بالشعور بالمكان، وطبقاً لما ذكره الفيلسوف (Simon Weil, 1952) فإن توافر المأوى يمثل حاجة ملحة للنفس البشرية. وأشار (Porteous, 1976) إلى أن المأوى لا يقتصر فقط على قطعة من الأرض أو مبنى يحده أربعة حوائط، بل يمتد أيضاً ليشمل قرية بأكملها أو منزل ما أو يشعر بالملكية نحو مكان ما يجلب له الشعور بالسعادة أو الراحة أو الأمان (Heidegger, 1976).

2. **الكفاءة:** تمثل الكفاءة حاجة بشرية عامة، ذلك أن الفرد في حاجة إلى الشعور بالقدرة على أداء عمل محدد (Bandura, 1977). وأضاف (White, 1959) أن الكفاءة تتمثل في الحاجة إلى الشعور بالقدرة على التفاعل الكفاء في ظل مواقف محددة، فمثلاً امتلاك الفرد لسيارة رياضية لونها احمر، قد يدعم من شعوره بالقوة، في حين أن فرداً آخر ربما يكتسب تلك القوة من شعوره بأنه المتحكم الرئيس في حدوث الأشياء. وعليه، فإن الشعور بالامتلاك ربما يدعم من الشعور بالسيطرة والتأثير على الأشياء المادية وغير المادية (Pierce et al., 2001).

3. **الهوية الذاتية:** تشير الهوية الذاتية إلى الشعور الواضح بالذات (Burke & Reltzes, 1991). فالشعور بالملكية يدعم من معرفة الفرد لذاته، ومن ثم، فإن الممتلكات ماهي إلا تعبير رمزي عن الذات يشمل مجموعة من القيم الأساسية والفردية (Abelson & Prentice, 1989; Dittmar, 1992; Porteous, 1976). وفي ضوء ما سبق، يمكن القول إنه توجد ثلاث آليات رئيسة

لتوليد الشعور بالملكية النفسية بين معاوني أعضاء هيئة التدريس، وهي: المعرفة الوثيقة بالشيء المملوك، والقدرة على التحكم فيه، وأخيراً القدرة على استثمار الذات فيه.

وجدير بالذكر أنه في الدراسة الحالية، تقصد الباحثة بالشيء المملوك: تلك الأنشطة البحثية والتدريسية التي يقوم بها المعيد أو المدرس المساعد بالجامعة محل الدراسة، في حين يشير التحكم أو السيطرة على الشيء المملوك: إلى إتاحة الحرية للمعدين والمدرسين المساعدين لأداء مهامهم بالشكل الذي يناسبهم ويتلاءم مع قدراتهم وإمكاناتهم.

أبعاد الملكية النفسية:

يرى كل من (Pierce et al., 2001; Avey et al., 2009) أن هناك أربعة أبعاد رئيسة للملكية النفسية، تتمثل فيما يلي:

1. الكفاءة الذاتية:

بصفة عامة، تتولد مشاعر التملك لدى الطفل الصغير، نظراً لرغبته في السيطرة على الأشياء وتحقيق الكفاءة في ممارستها، وهذه الرغبة في السيطرة هي التي تدفع الفرد إلى الشعور بالملكية النفسية بوجه عام (Bandura, 1997).

ويتفق معه (White, 1959) في أن مشاعر الملكية لدى الفرد ترتبط ارتباطاً وثيقاً بحاجته إلى الكفاءة. ويقصد بالكفاءة الذاتية: تلك المعتقدات المتعلقة بمدى احتمالية أداء الفرد عمله بنجاح أم لا (Bandura, 1997)، أي أنها تعبر عن حاجة الفرد إلى أداء مهمة معينة يمكنه أدائها، ومن ثمّ تقع عليه مسؤولية نجاحها.

2. المساءلة:

تشير المساءلة إلى "التبريرات سواء بشكل صريح أو ضمني حول أفعال الفرد ومشاعره ومعتقداته نحو الآخرين". (Lerner & Tetlock, 1999) ويمكن اعتبار المساءلة عنصراً رئيساً للملكية النفسية من خلال آليتين مهمتين، هما:

1. الحقوق المكفولة والمتوقعة للآخرين لأن يصبحوا مسؤولين فيما بعد.

2. التوقع الذاتي للفرد لأن يصبح مسؤولاً فيما بعد. وتتضح المساءلة كمصدر للملكية النفسية في العديد من

مفهوم عدم الأمان الوظيفي:

على مدى العقد الماضي، تعرضت حياة العمل في العديد من الدول إلى العديد من التغييرات الجذرية، مثل: إعادة الهيكلة الصناعية وتكنولوجيا المعلومات الجديدة والمنافسة العالمية الشديدة وعقود العمل المرنة) التي أسهمت جميعها في خلق شعور العاملين بعدم الأمان الوظيفي (Klandermans & Van Vuuren, 1999).

وتشكل هذه التغييرات - سواء المتعلق منها بحياة العمل أم المنظمة - عاملاً مهماً في الشعور بعدم الأمان الوظيفي. فعدم الأمان الوظيفي ما هو إلا تقييم شخصي يجريه الفرد لاحتمال فقدته وظيفته وخسارته لها (Klandermans & van Vuuren, 1999).

وأضاف (Greenhalgh, 1984) أن عدم الأمان الوظيفي يشير إلى "عدم القدرة على الحفاظ على الاستمرارية المرغوبة في العمل في ظل وضع وظيفي مهدد".

وأوضح (Hartley et al., 1984) أن عدم الأمان الوظيفي يشير إلى "درجة التباين بين مستوى الأمان الوظيفي الذي يشعر به الفرد والمستوى الذي يرغبه".

وذهب (Davy et al., 1997) إلى أن مفهوم عدم الأمان الوظيفي يشير إلى "مستوى أو درجة القلق التي يشعر بها الفرد حيال مستقبله الوظيفي".

وطبقاً لـ (Hellgren, Sverke & Isaksson, 1999) فإن عدم الأمان الوظيفي يشير إلى

- متغير شخصي، ومن ثم فإن العاملين يتفاعلون بشكل مختلف عندما يتعرضون لمواقف متشابهة.
- ينطوي على شكوك حول استمرارية العلاقة الوظيفية.
- الغموض وعدم التاكيد بشأن المستقبل.

وأشار (Heaney, Israel & House, 1994) إلى أن عدم الأمان الوظيفي يشير إلى "مدرجات الفرد حول المخاطر المحتملة لاستمراره في وظيفته".

وبناء على ما سبق، فإنه يمكن تعريف عدم الأمان الوظيفي بأنه قلق الفرد حول استمرارية وجوده في وظيفته مستقبلاً أم لا (Sverke et al., 2002). وغالباً ما يتم تقييمه من خلال مدرجات المستقصى منهم لاحتمالية تركهم لوظائفهم (Mohr, 2000).

المجالات، مثل: النظم الاقتصادية وفرق الألعاب الرياضية. فعلى سبيل المثال، يحمل مالك الفرقة الرياضية مسؤولية أداء الفريق للاعبين والمدربين، في حين أنه وحده يتحمل فقط مسؤولية وسائل الإعلام وغيرها.

3. الانتماء:

لقد حظيت حاجة الفرد الإنسانية إلى منزل أو مكان يقطن فيه باهتمام بالغ من قبل علماء النفس والاجتماع على مدى السنوات الماضية، (Duncan, 1996; Ardrey, 1996; e.g., 1981). وذلك باعتبارها حاجة إنسانية ملحة تتخطى أو تتجاوز الاهتمامات المادية للفرد إلى إشباع الحاجات النفسية الملحة للانتماء. فعلى سبيل المثال، يرى (Ardrey, 1996) أن الفرد ينظم ويغير من حياته وممتلكاته بالشكل الذي يسمح له بإشباع حاجته إلى الانتماء، فقد لاحظ (Mehta & Belk, 1991) أن المهاجرين يحرصون على الحفاظ على ممتلكاتهم "كبطانيات الأمان" security blankets، وذلك لإمدادهم بالشعور بالانتماء.

4. الهوية الذاتية:

لقد لاحظ الباحثون بوجه عام أن جماعات العمل (Abrams & Hogg, 2004) والممتلكات الخاصة بالفرد عادة ما تعمل كرموز يحدد الفرد من خلالها هويته الذاتية (Belk, 1998; Rousseau, 1998). وفي الواقع، فإن الهوية الذاتية لدى الفرد تتشكل من خلال تفاعله مع ممتلكاته المادية (Dittmar, 1992) وغير المادية، مثل: المنظمة والرسالة والهدف (Rousseau, 1998) فمثلاً، بعض الأفراد قد يميلون إلى تعريف أنفسهم إلى الآخرين على أنهم سائقو سيارات رياضية أو مالكو يخوت أو هواة تجميع التحف أو الأنتيكات. وعلى هذا الأساس، فإن شعور الفرد بالملكية النفسية يوفر الآلية التي من خلالها ينظر الفرد إلى ذاته باعتباره متميزاً عن الآخرين، وهو ما يحدد هويته الذاتية.

وعليه، فإن شعور الفرد بالملكية النفسية يتحدد على أساس مدى توافقه واتساقها مع قيمه وهويته الذاتية.

5. عدم الأمان الوظيفي:

تهدف الباحثة من خلال هذا الجزء إلى عرض مفهوم عدم الأمان الوظيفي والنواتج المترتبة عليه، وذلك على النحو التالي:

(Risk behavior، حيث أوضحت دراسة Probst & Brubaker, 2001) أن شعور العاملين بعدم الأمان الوظيفي يؤثر معنويا على سلوكيات الخطر لدى العاملين، كما يقلل من فرصهم التنظيمية في النمو والترقية (Ashford et al., 1989; Dekker & Schaufeli, 1995; De Witte, 1999).

الانسحاب النفسي من العمل

Psychological Withdrawal :

ينطوي الانسحاب النفسي من العمل على عدد من السلوكيات والنوايا التي تحدث نتيجة للاتجاهات الوظيفية السلبية التي يحملها الفرد وأسبقياتها الأخرى (Hanisch, 1995). وتشمل سلوكيات الانسحاب النفسي من العمل: التراخي وتجنب بذل الجهد في العمل والتأخير عن العمل والغياب وأحلام اليقظة وتقديم الأعذار لترك العمل والعزلة وقطع العلاقات الاجتماعية مع الزملاء (Hanisch, 1995; Hackett, 1989).

وفي الواقع، فإن سلوكيات الانسحاب النفسي من العمل تعكس ارتباطا سلبا بين الفرد ومنظمته. ومن ثم، فإن الفرد الذي يتغيب عن العمل بدون أعذار، يعبر بشكل صريح أو ضمني عن الاتجاهات والمشاعر السلبية التي يحملها حيال وظيفته ومنظمته، ومنها على سبيل المثال: شعوره بالاستياء الوظيفي، و نواياه نحو ترك العمل أو تدنى مستوى التزامه التنظيمي الوجداني نحو المنظمة التي يعمل فيها (Allen & Meyer, 1990).

وبالإضافة إلى ذلك، فإن دوافع العاملين للانسحاب النفسي من العمل يمكن أن تنشأ أيضا عندما يظهر العاملون و زملاؤهم سلوكيات سلبية، كالصراع والتحرشات الجنسية وافتعال المشكلات مع الآخرين (Koslowsky, Sagie, Krausz & Singer, 1997).

ومن ثم، فإن هذه الاتجاهات السلبية تمثل احد اشكال سلوكيات الانسحاب النفسي من العمل الذي يسبق الانسحاب السلوكي منه. وعلى النقيض مما سبق، فإن الفرد الذي يشعر بمستوى عال من الرضا نحو وظيفته، وبالترام قوي نحو منظمته، لا يشعر بالانسحاب النفسي من العمل وذلك نظرا لحفاظه على الارتباط المستمر مع عمله (Blau & Boal, 1987).

النواتج المترتبة على عدم الأمان الوظيفي:

ووفقا لنظريات العقد النفسي (Rousseau, 1995) فإنه عندما يشعر الفرد بعدم الأمان الوظيفي، فإن ذلك يهدد التوازن المتوقع في علاقة الأخذ والعطاء المتبادلة بين العامل وصاحب العمل (Probst, 2002). وعندما تقبل المنظمات في إمداد عاملها بالمستويات المتوقعة من الأمان الوظيفي، فإن ذلك يقود إلى العديد من النواتج الصحية والسلوكية والاتجاهية السلبية (Hartley et al. 1986; De Witte, 1999).

فالنواتج الصحية السلبية تشمل شكاوى الصحة الجسمانية والاضطرابات النفسية وسيطرة مشكلات العمل على الحياة الشخصية وكذا القلق نحو احتمالية ترك الوظيفة في المستقبل، وما يترتب على ذلك من فقدان الرغبة في الترفيه عن النفس (Sverke et al., 2002). وهو ما يرجع في معظمه إلى أن عدم الأمان الوظيفي يعد بمثابة ضغوط وظيفية (Ashford, Lee & Bobko, 1989; Probst, 2002; Sverke et al., 2002). تؤثر سلبا على الصحة النفسية والبدنية للعاملين.

وفي الواقع، فإن النواتج السلبية والاتجاهية لعدم الأمان الوظيفي تؤثر سلبا في الفعالية التنظيمية، فقد أكد كل من (Greenhalgh & Rosenblatt, 1984) على أن هناك العديد من الاستجابات السلبية للعاملين نحو شعورهم بعدم الأمان الوظيفي، وان هذه الاستجابات تؤثر سلبا في الفعالية التنظيمية. فقد توصل كل من (Hartley et al., 1984; Ashford & Lee & Bobko, 1989) إلى أن الرضا الوظيفي للأفراد ينخفض كلما ازداد شعورهم بعدم الأمان الوظيفي. و كما أكد أيضا التحليل السياقي الذي أجراه كل من (Sverke et al., 2002) فإن الشعور بعدم الأمان الوظيفي يرتبط سلبا بالرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي والنقطة والاستغراق الوظيفي ويرتبط ايجابيا بالنية نحو ترك العمل. فعندما يشعر الفرد بعدم الأمان الوظيفي فإن ذلك يقلل من رغبته في البقاء في المنظمة ويدفعه إلى ترك العمل فيها.

أشارت دراسة (Probst, 1999) إلى أن الشعور بعدم الأمان الوظيفي يؤثر سلبا في أداء العاملين، ويزيد من معدلات غيابهم عن العمل وعزوفهم عن أداء المهام التي يكلفون بها، فضلا عن ظهور ما يعرف بسلوكيات الخطر

1. الدراسات السابقة المتعلقة بالقيادة التبادلية:

• دراسة (Barbuto, 2005):-

هدفت هذه الدراسة إلى الوقوف على طبيعة العلاقة بين دافعية القائد وأنماطه القيادية؛ حيث حدد الباحث ثلاثة أنماط قيادية، شملت: النمط الكاريزمي والتبادلي والتحويلي. وعبر دراسة ميدانية تمت على عينة قوامها (186) قائداً وعبر الاستعانة أيضاً بـ 759 تقريراً عن معدلات أدائهم، انتهت الدراسة إلى عدة نتائج، منها: أن الدافعية الذاتية للقائد ترتبط بمدى توافر نمط القيادة التبادلية لديه، كما أشارت أيضاً إلى أن الأفراد ذوي الدافعية الذاتية العالية ينظرون إلى أنفسهم على أنهم تحويليون في حين ينظر زملاؤهم لهم على أنهم تبادليون.

• دراسة (Pedraja - Rejas et al., 2006):-

اهتمت هذه الدراسة بتحديد ما إذا كانت هناك علاقة بين النمط القيادي للمدير وفعالية المنظمة الصغيرة التي يعمل بها، حيث دارت هذه الدراسة حول ثلاثة فروض رئيسية، تمثلت في:

- تؤثر القيادة التبادلية معنوياً في فعالية المنظمة الصغيرة.
- تؤثر القيادة التحويلية معنوياً في فعالية المنظمة الصغيرة.
- تؤثر القيادة المتساهلة معنوياً في فعالية المنظمة الصغيرة.

وعبر دراسة ميدانية تمت على عينة قوامها (318) مديراً من العاملين بالشركات صغيرة الحجم في منطقة Tarapace. انتهى الباحثون إلى عدة نتائج منها: توجد علاقة ارتباط إيجابية ومعنوية بين أنماط القيادة التحويلية وفعالية المنظمة الصغيرة. كما أكدت النتائج أيضاً على أنه توجد علاقة ارتباط سلبية بين الفعالية التنظيمية ونمط القيادة المتساهلة والتبادلية.

• دراسة (Riaz & Haider, 2010):-

اهتمت هذه الدراسة بتناول العلاقة ما بين القيادة التحويلية والتبادلية على كل من النجاح الوظيفي والرضا عن المسار الوظيفي. وعبر دراسة ميدانية تمت على عينة قوامها (240) مفردة من العاملين في العديد من المنظمات الخاصة في باكستان، أوضحت النتائج أيضاً أنه توجد اتجاهات إيجابية لدى مفردات العينة نحو كافة المتغيرات، كما أشارت النتائج أيضاً إلى أنه توجد علاقة ارتباط معنوية بين القيادة التبادلية والنجاح

وبالتالي، فإن اتجاهات العاملين ومشاعرهم السلبية (مثل: الاستياء الوظيفي وتدني مستوى الالتزام التنظيمي و انخفاض الاهتمام الوظيفي والاحترق والضغوط الوظيفية) إنما تعكس بدرجة أو أخرى إحدى أشكال سلوكيات الانسحاب النفسي من العمل والذي يثير ضجر وسخرية واستياء وانتقادات الآخرين في المنظمة (Sagie & Birati, 2002).

وتجدر الإشارة هنا، إلى القول إن هناك عدد من السلوكيات الإنسحابية التي غالباً ما تبدأ بسلوكيات معتدلة نسبياً، ثم تتطور لتؤثر سلباً على العمل، مثل: التراخي في العمل وتجنب بذل جهد في العمل والتسكع الاجتماعي (Rosse, 1988; Birati & Tziner, 1996) فمثل هؤلاء الأفراد من ذوي السلوكيات السلبية يكونون موجودين بالمنظمة بأجسادهم فقط، ولكنهم لا يؤدون واجباتهم بالجودة المطلوبة، أي أنهم غائبون نفسياً عن أعمالهم سواء بشكل كامل أو بشكل جزئي، وهو ما قد يعوق عمل الفرد وأداءه الوظيفي (Sagie & Birati, 2002).

ومن ناحية أخرى، فإن سلوكيات التأخير والغياب تمثل أيضاً أحد أشكال الانسحاب النفسي من العمل، التي ينسحب فيها الفرد جزئياً من العمل، إلا أنه يظل محافظاً على أدائه لدوره الوظيفي وعضويته في المنظمة (Hanisch & Hulin, 1990, 1991). فالتأخير يشير إلى وصول الفرد متأخراً إلى عمله أو قيامه بترك العمل قبل انتهاء يوم العمل دون أي عذر، في حين يشير الغياب إلى عدم حضور الفرد للعمل مطلقاً (Shafritz, 1980).

ومن ناحية ثالثة أيضاً، فإن ترك العمل يمثل المرحلة النهائية والشكل الأخير للانسحاب التدريجي من العمل، وعند إجراء مقارنة بينه وبين سلوكيات التأخير والغياب اللذين يمثلان أشكالاً مبسطة للانسحاب البسيط والجزئي من العمل، نجد أن ترك العمل يمثل انسحاباً كاملاً من المنظمة (Hanisch & Hulin, 1990).

ب. الدراسات السابقة:

فيما يلي تعرض الباحثة لعدد من الدراسات السابقة التي تناولت كل من القيادة التبادلية والملكية النفسية وعدم الأمان الوظيفي والانسحاب النفسي من العمل، وذلك على النحو التالي:

وسلوكات المواطنة التنظيمية والانحراف في موقع العمل. وتمثلت أبعاد القيادة التبادلية في ثلاثة أبعاد رئيسية، شملت: المكافآت المشروطة والإدارة بالاستثناء الإيجابية والإدارة بالاستثناء السلبية. وعبر دراسة ميدانية تمت على عينة قوامها (132) زوجا من الرؤساء والمرؤوسين يعملون في صناعات متنوعة، تشمل التعليم والنقل وتجارة التجزئة والمالية والخدمات الحكومية والفنادق والتصنيع وغيرها، انتهى الباحث إلى أن القائد التحويلي الأصيل يرتبط إيجابيا بعدم الأمان الوظيفي والانحراف السلوكي.

2. الدراسات السابقة المتعلقة بالملكية النفسية:

تعرض الباحثة فيما يلي لعدد من الدراسات السابقة المتعلقة بالملكية النفسية، وذلك على النحو التالي دراسة (Baer & Brown, 2012):

اهتمت هذه الدراسة بتناول العلاقة مابين الملكية النفسية للأفكار وتبني أو رفض ومقترحات الآخرين للتغيير. وعبر دراسة ميدانية تمت على عينة قوامها (102) طالبا في مرحلة البكالوريوس بجامعة Washington، انتهت النتائج إلى أن الأفراد ذوي المشاعر القوية بالملكية النفسية لأفكارهم كانوا أكثر رغبة في تقبل التغيير الإضافي و أقل رغبة في تقبل التغيير الإجباري.

• دراسة (Sieger & Bernhard, 2011):

هدفت هذه الدراسة إلى توضيح اثر الملكية النفسية للعاملين كمتغير وسيط في العلاقة مابين العدالة التوزيعية والإجرائية (كمتغيرين مستقلين) واتجاهات العمل كمتغير تابع (الالتزام الوجداني والرضا الوظيفي). وعبر دراسة ميدانية تمت على عينة قوامها (310) مفردة من العاملين في الشركات العائلية، ولكنهم ليسوا من مالكيها، أوضحت النتائج أن الملكية النفسية تتوسط العلاقة مابين العدالة الإجرائية والالتزام الوجداني والرضا الوظيفي.

• دراسة (Van Dyne & Pierce, 2004):

ركزت هذه الدراسة بشكل أساسي على فحص العلاقة مابين الملكية النفسية للمنظمة والعديد من اتجاهات العاملين نحو العمل (حيث خص الباحث من تلك الاتجاهات: الالتزام التنظيمي والرضا الوظيفي والمفهوم الذاتي) وأيضا اثنين من سلوكيات العاملين نحو العمل (الأداء والمواطنة التنظيمية).

الوظيفي، علاوة على انه لا توجد علاقة ارتباط قوية بين القيادة التحويلية والنجاح الوظيفي والرضا عن المسار الوظيفي.

• دراسة (الضمور وآخرون، 2010):

هدفت هذه الدراسة إلى قياس اثر نمطي القيادة التبادلية والتحويلية كمتغيرات مستقلة على إكساب العاملين مهارات التفكير الناقد كمتغير تابع يشمل مهارات التفكير الناقد والاستعدادات. وقد تمثلت أبعاد كل من القيادة التحويلية والتبادلية في سبعة أبعاد رئيسية، شملت: الإدارة بالاستثناء والمكافأة الموقفية والتأثير المالي والتأثير المثالي واهتمام القائد بمرؤوسيه واحترامهم والدافعية الإلهامية والاستثارة الفكرية. وعبر دراسة ميدانية تمت على عينة قوامها (55) موظفا بثلاث مستشفيات أردنية عامة، اثبتت منها حكومية والثالثة خاصة. انتهى الباحثون إلى انه يوجد تأثير ايجابي ذو دلالة إحصائية لأبعاد القائد التحويلي في إكساب مهارات التفكير الناقد والاستعدادات لتابعيه.

• دراسة (Washington, 2007):

هدفت هذه الدراسة إلى توضيح العلاقة بين القيادة التحويلية والقيادة التبادلية والقيادة الخدمية والرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي. ولقد تمثلت أبعاد القيادة التبادلية في ثلاثة أبعاد رئيسية، شملت: المكافآت المشروطة والإدارة بالاستثناء الإيجابية والإدارة بالاستثناء السلبية. وعبر دراسة ميدانية تمت على عينة قوامها (207) فردا من العاملين في خمس منظمات ربحية وغير ربحية بالولايات المتحدة الأمريكية. انتهى الباحث إلى أن مدركات العاملين للقيادة الخدمية لا ترتبط إيجابيا فقط بمدركات القيادة التحويلية ولكن أيضا ببعدي القيادة المشروطة والإدارة بالاستثناء الإيجابية للقيادة التبادلية، كما أشارت النتائج أيضا إلى أن القيادة الخدمية ترتبط سلبا ببعدي الإدارة بالاستثناء السلبية.

• دراسة (Tuttle, 2009):

هدفت هذه الدراسة إلى التوصل إلى تعريف واضح ومحدد للقيادة الأصيلة، كما هدفت أيضا إلى تحديد الدرجة التي تختلف بها القيادة الأصيلة عن الأشكال الشائعة للقيادة التحويلية والتبادلية. كما هدفت أيضا إلى فحص اثر الأنماط السابقة في العديد من النواتج التنظيمية، حيث خص الباحث من تلك النواتج: دافعية العاملين وعدم الأمان الوظيفي

• دراسة (Chi & Shian Han, 2008):

اهتمت هذه الدراسة بتناول العلاقة مابين مشاركة العاملين في ثلاث برامج رسمية (هي: المشاركة في الربح والمشاركة في صنع القرارات والحصول على معلومات) والملكية النفسية للمنظمة، كما اهتمت أيضا بتحديد فيما إذا كانت العدالة الإجرائية والتوزيعية تتوسط هذه العلاقة أم لا. وعبر دراسة ميدانية تمت على عينة قوامها (387) مفردة يعملون في 20 منظمة تكنولوجية بتايوان. أوضحت النتائج أن العدالة الإجرائية تتوسط العلاقة مابين المشاركة في الأرباح والملكية النفسية، كما أشارت النتائج أيضا إلى أن العدالة الإجرائية تتوسط العلاقة مابين المشاركة في صنع القرارات والحصول على المعلومات والملكية النفسية.

3. الدراسات المتعلقة بعدم الأمان الوظيفي:

تعرض الباحثة فيما يلي لعدد من الدراسات السابقة المتعلقة بمتغير عدم الأمان الوظيفي، وذلك على النحو التالي:

• دراسة (Kinnunen et al., 2000):-

هدفت هذه الدراسة إلى فحص العلاقة بين مدركات عدم الأمان الوظيفي وأسبقياته ونواتجه التنظيمية. وعبر دراسة ميدانية تمت على عينة قوامها (210) مفردة من العاملين في ثلاث منظمات كندية، أفادت النتائج أن الإناث كن أكثر إدراكا لعدم الأمان الوظيفي مقارنة بالرجال.

• دراسة (Elst, Cuyper & Witte, 2011):

هدفت هذه الدراسة إلى الوقوف على الدور الذي تؤديه الملكية النفسية في العلاقة بين عدم الأمان الوظيفي والتوتر. وفي هذا السياق، فقد قام الباحثون بفحص اثنين من البدائل، هما: الملكية النفسية باعتباره عائق للعلاقة مابين عدم الأمان الوظيفي والعديد من النواتج التنظيمية (وقد خص الباحثون من تلك النواتج: الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي والتوتر النفسي والنية نحو ترك العمل) والملكية النفسية كمتغير وسيط في العلاقة بين عدم الأمان الوظيفي والنواتج التنظيمية. وعبر دراسة ميدانية تمت على عينة قوامها (211) مفردة من العاملين الفلمنكيين بالعديد من المنظمات المتنوعة، أوضحت النتائج أن الملكية النفسية لا يعوق العلاقة بين عدم الأمان الوظيفي والرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي والتوتر النفسي والنية نحو ترك العمل.

وعبر دراسة ميدانية تمت على ثلاث عينات ميدانية، بلغ قوامها 186 مديرا ومشرفا وأخصائيا بشركات كهربائية و 409 عاملا بوظائف متنوعة و 227 عاملا في مجالات المحاسبة والمراجعة والمشترية والهندسة الميكانيكية والبرمجيات، أفادت النتائج انه توجد علاقة ارتباط معنوية بين الملكية النفسية للمنظمة والالتزام التنظيمي، كما أكدت النتائج أيضا على انه توجد علاقة ارتباط ايجابية بين الملكية النفسية للمنظمة والرضا الوظيفي.

• دراسة (Pierce et al., 2004):

دارت هذه الدراسة حول الإجابة على تساؤل رئيسي مفاده: ماهي الممارسات التنظيمية التي تعطي للأفراد شعورا بملكية المنظمة التي يعملون بها؟ وللإجابة على هذا التساؤل الرئيس، فقد صاغ الباحثون عدة فروض منها:

• توجد علاقة ارتباط ايجابية بين التحكم الشخصي الذي يمارسه الفرد على الشيء والملكية النفسية التي يشعر بها حيال هذا الشيء.

• توجد علاقة ارتباط سلبية بين خصائص بيئة العمل (الروتينية وتدني مستوى الاستقلالية والمشاركة في صنع القرارات) والملكية النفسية للمنظمة والوظيفة.

وعبر دراسة ميدانية تمت على عينة قوامها (239) مفردة من العاملين في سبع منظمات ربحية بنيوزلندا، أفادت النتائج أن الملكية النفسية يتوسط العلاقة مابين التكنولوجيا والملكية النفسية للمنظمة

• دراسة (Erkmen & Esen, 2012):

هدفت هذه الدراسة إلى فحص الدور التوسطي للملكية النفسية في العلاقة بين مراكز التحكم الداخلي والالتزام التنظيمي. وعبر دراسة ميدانية تمت على عينة قوامها (166) مفردة من العاملين في مجال تكنولوجيا المعلومات. وعبر تحديد شكلين رئيسيين للملكية النفسية، هما: الترقية (ويتمثل بعدها في: حقوق الملكية) والوقائية (وتشمل أربع أبعاد تتمثل في: الكفاءة الذاتية والمساءلة والشعور بالانتماء والهوية الذاتية). أشارت النتائج إلى أن الملكية النفسية تتوسط العلاقة بين مراكز التحكم الداخلي والالتزام التنظيمي.

هدفت هذه الدراسة إلى تعرف ما إذا كان مستوى التقييم الإدراكي لعدم الأمان الوظيفي والاستجابات التقييمية للمستوى المدرك من عدم الأمان الوظيفي (سلوكات عدم الأمان الوظيفي والاستياء من عدم الأمان الوظيفي) ترتبط بالرفاهية المادية والنية لترك العمل وسلوكات الخطر. وعبر دراسة ميدانية تمت على عينة قوامها (260) نرويجية. أوضحت النتائج أن سلوكات عدم الأمان الوظيفي ترتبط بشكل غير مباشر مع النية لترك العمل وسلوكات الخطر عبر تأثيرهم على الرفاهية النفسية.

• دراسة (Pillay,S,2006):

هدفت هذه الدراسة إلى توضيح العلاقة بين عدم الأمان الوظيفي والالتزام التنظيمي والرضا الوظيفي للعاملين، هذا، ولقد حدد الباحث أبعاد عدم الأمان الوظيفي، في بعدين رئيسيين، هما: البعد الوجداني، والبعد الإدراكي. وعبر دراسة ميدانية تمت على عينة قوامها (226) مفردة من العاملين في إحدى شركات الاتصالات العملاقة بجنوب إفريقيا التي خضعت لموجة من تخفيض الحجم خلال الفترة من عام 1999 وحتى عام 2005 م، أفادت النتائج أنه كلما ازداد إدراك الأفراد لعدم الأمان الوظيفي في العمل، فإن ذلك يقلل من التزامهم التنظيمي، ويقال أيضا من رضاهم الوظيفي في العمل.

4. الدراسات السابقة المتعلقة بالانسحاب النفسي من

العمل:

• دراسة (Shaffer & Harrison, 1998):

هدفت هذه الدراسة إلى اقتراح واختبار نموذج للآليات الضمنية في قرارات المغتربين لإنهاء مهامهم. وبالإضافة إلى ذلك، توضيح مدى انطباق النظريات التقليدية للانسحاب التنظيمي التقليدية على قرارات الغرباء لإنهاء مهامهم. كما هدفت أيضا إلى إلقاء الضوء واختبار الآثار المتميزة المتعددة للمهام الدولية، فضلا عن التركيز على أهمية العوامل البيئية الأسرية وغير المرتبطة بالعمل في عملية الانسحاب. وعبر دراسة ميدانية تمت على عينة قوامها (452) مغتربا يعيشون في (45) دولة، أوضحت النتائج أن العوامل المرتبطة بالعمل للرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي تمثل مؤشرات معنوية في الانسحاب النفسي للمغتربين من العمل.

• دراسة (Inmaculada et al., 2010):

هدفت هذه الدراسة إلى فحص العلاقة بين عدم الأمان الوظيفي والعدالة واتجاهات العاملين (وقد خص الباحثون من تلك الاتجاهات: الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي والنية نحو ترك العمل) وعبر دراسة ميدانية تمت على عينة قوامها (697) مفردة من العاملين في عدة منظمات حكومية إسبانية، أشارت النتائج إلى أن عدم الأمان الوظيفي يرتبط سلبا ومعنويا بالالتزام التنظيمي، كما أشارت النتائج أيضا إلى أن العلاقة بين عدم الأمان الوظيفي والرضا الوظيفي لم تكن معنوية.

• دراسة (Blackmore,2011):

هدفت هذه الدراسة إلى تطوير فهم أعمق لأسبقيات عدم الأمان الوظيفي، ولقد ركزت الدراسة بشكل خاص على مدركات عدم الأمان الوظيفي، كما هدفت أيضا إلى توضيح العلاقة بين الدعم التنظيمي المدرك وفرص العمل المدركة وغموض الدور وزيادة عبء الدور وعدم الأمان الوظيفي. وعبر دراسة ميدانية تمت على عينة قوامها (100) يعملون في منظمات متنوعة، أوضحت النتائج انه توجد علاقة سلبية بين الدعم التنظيمي المدرك وفرص التوظيف المدركة وزيادة عبء الدور وعدم الأمان الوظيفي، ولقد تمثلت أبعاد متغير عدم الأمان الوظيفي في بعدين رئيسيين، هما: أهمية التغيير الوظيفي الكلي واحتمالية التغيير في الوظيفة الكلية.

• دراسة (Sora et al., 2012):

هدفت هذه الدراسة إلى فحص العلاقة بين المناخ القوي والضعيف لعدم الأمان الوظيفي والعديد من النواتج الفردية (الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي والاستغراق في العمل والثقة التنظيمية، كما هدفت أيضا إلى فحص الدور التوسطي المحتمل لقوى المناخ Climate Strength على العلاقة بين عدم الأمان الوظيفي والنواتج الفردية للعاملين. وعبر دراسة ميدانية تمت على عينة قوامها

(428) من العاملين في 20 منظمة إسبانية، أفادت النتائج انه توجد علاقة ارتباط سلبية بين قوى المناخ والرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي، كما أوضحت النتائج أيضا انه توجد علاقة ارتباط سلبية بين عدم الأمان الوظيفي وقوى المناخ.

• دراسة (Emberland & Rundmo, 2010):

Sieger & Bernhard, 2011; Chi & Shian) Han, 2008; Pierce et al., 2004; Erkmen & Esen, 2012; Elst & Cuyper & Witte, 2011; Silla et al., 2010; Cobbler, Prior & Witt, 2012).

3. اتجاهها لقياس القيادة التبادلية عبر ثلاثة أبعاد رئيسية، تمثلت في: المكافآت المشروطة والإدارة بالاستثناء الايجابية والإدارة بالاستثناء السلبية، وهي في ذلك تشترك مع دراستي (Washington, 2007; Tuttle, 2009).

4. اتجاهها لقياس الملكية النفسية عبر خمسة أبعاد رئيسية، تشمل حقوق الملكية والكفاءة الذاتية والمساءلة والشعور بالانتماء والهوية الذاتية، وهي في ذلك تتفق مع دراسة (Erkmen & Esen, 2012).

5. اتجاهها لقياس عدم الأمان الوظيفي عبر بعدين رئيسيين، هما: الوجداني و الإدراكي، وهي في ذلك تتفق مع (Pillay, S, 2006).

ومن ناحية أخرى، فإن الدراسة الحالية تختلف عن الدراسات السابقة بشكل عام في اتجاهها نحو رصد دور الملكية النفسية كمتغير وسيط في تأثير القيادة التبادلية في الشعور بكل من عدم الأمان الوظيفي والانسحاب النفسي من العمل، وعلى ذلك فإن الدراسة الحالية تسعى إلى الربط بين متغيرات عدة ندر في البحوث والدراسات السابقة أن تقوم بالربط بينها.

تاسعاً: منهجية الدراسة:

اعتمدت الباحثة في منهجية الدراسة على مرحلتين رئيسيتين، هما: مرحلة البحث الوصفي ومرحلة البحث التفسيري، حيث تهدف المرحلة الأولى منهما إلى توضيح بعض المفاهيم والتعرف إلى ما توصل إليه الآخرون من خلال الدراسات السابقة ومراجعة الدراسات النظرية وتحديد المشكلة واستخلاص الفروض، مع استخدام المسح الميداني للحصول على المعلومات من العينة باستخدام الاستقصاء، أما المرحلة الثانية فهي ذات طبيعة تفسيرية توضح العلاقة بين المتغيرات المستقلة والوسيلة والتابعة واستنتاج العلاقات السببية بينهما. وعلى ذلك، فسوف ينطوي إطار الدراسة الميدانية

• دراسة (Taris et al., 2001):

هدفت هذه الدراسة إلى فحص أسبقيات التوتر الوظيفي (الإجهاد العاطفي والشكاوى الصحية) والسلوكيات الإنسحابية (تخفيض الالتزام التنظيمي). وعبر دراسة ميدانية تمت على عينة قوامها (131) عضو هيئة تدريس بإحدى الجامعات الهولندية، أشارت النتائج إلى أن أعضاء هيئة التدريس الذين اقرروا بأنهم يعانون من مستويات عالية من التوتر كانوا أكثر رغبة في الانسحاب النفسي من عملهم

• دراسة (Taris et al., 2004):

اهتمت هذه الدراسة بفحص العلاقة بين عدم المساواة والرفاهية النفسية والانسحاب النفسي من العمل والالتزام التنظيمي. وعبر دراسة ميدانية تمت على عينة قوامها (920) مدرسا هولنديا، انتهى الباحثون إلى أن عدم المساواة يرتبط سلبا بالرفاهية النفسية والالتزام التنظيمي.

• دراسة (Tian, 2008):

هدفت هذه الدراسة إلى تناول العلاقة بين الأنماط القيادية (حيث خص الباحث من تلك الأنماط كل من: القيادة الموجهة بالعلاقات والقيادة الموجهة بالمهمة والقيادة المشاركة) والملكية النفسية والملكية النفسية والنية لترك العمل والانسحاب النفسي من العمل والشعور بالقيادة التبادلية. وعبر دراسة ميدانية تمت على عينة قوامها (162) متطوعا يعملون في (19) منظمة غير ربحية. انتهت الدراسة إلى عدد من النتائج، أهمها: أن هناك علاقة ارتباط معنوية بين الشعور بالقيادة التبادلية والانسحاب النفسي من العمل، كما أشارت النتائج أيضا إلى أن نمط القيادة المشارك يرتبط ايجابا بالملكية النفسية.

التعليق العام على الدراسات السابقة:

تتفق الدراسة الحالية مع عدد من الدراسات السابقة في عدة نقاط، تتمثل في ما يلي:

1. اتجاهها لقياس أثر متغير ما على الظاهرة المدروسة، وبمعنى آخر: قياس أثر متغير مستقل في آخر تابع وهي في ذلك تشترك مع الدراسات السابقة كافة.
2. اتجاهها لقياس أثر الدور التوسطي لمتغير ما في العلاقة بين متغيرين، وهي في ذلك تشترك مع دراسات

الحالية على ما يلي:

- * بيانات الدراسة.
- * مجتمع وعينة الدراسة.
- * أداة جمع البيانات.
- * ثبات وصدق المقاييس.
- * أساليب التحليل الإحصائي المستخدمة.

أساليب جمع البيانات:

تقوم الدراسة الحالية على الجمع بين نوعين من أنواع البيانات، هما:

1. البيانات الثانوية:

تم استخدام البيانات الثانوية في تغطية الجانب النظري لكل من القيادة التبادلية والملكية النفسية والأداء الوظيفي، وذلك بالاعتماد على المراجع العربية والأجنبية والرسائل والدراسات والبحوث التي تخدم موضوعات الدراسة من جوانبه المختلفة والمعلومات المتوفرة في السجلات عن أعداد المعيدين والمدرسين المساعدين بالجامعة محل الدراسة وذلك بهدف تكوين الإطار النظري والأكاديمي للدراسة الحالية.

2. البيانات الأولية:

اعتمدت الباحثة في جمع البيانات الأولية اللازمة للدراسة الحالية على أسلوب الاستقصاء وذلك لكونه الأسلوب الأكثر شيوعاً في الدراسات الاجتماعية والإنسانية.

مجتمع الدراسة وعينتها:

يتمثل مجتمع الدراسة الحالية في الكليات والمعاهد التابعة لجامعة الزقازيق والبالغ عددها (17) كلية ومعهدا هي: الآداب والحقوق والتجارة والعلوم والطب البشري والصيدلة والطب البيطري والزراعة والهندسة والتربية الرياضية (بنين) والتربية الرياضية (بنات) والحاسبات والمعلومات والتربية النوعية والتمريض وكلية التكنولوجيا والتنمية والمعهد الفني للتمريض. وتتمثل وحدة المعاينة في جميع المعيدين والمدرسين المساعدين البالغ عددهم (2253)¹ مفردة، دون التطرق لغيرهم من الفئات الأخرى من الموظفين والعمال والسادة أعضاء هيئة التدريس من المدرسين والأساتذة المساعدين والأساتذة.

ونظرا لتعذر استخدام أسلوب الحصر الشامل في جمع البيانات الخاصة بالدراسة الحالية نظرا لاعتبارات الوقت والجهد والتكلفة، فقد اعتمدت الباحثة في هذه الدراسة على

¹ إدارة شؤون العاملين بجامعة الزقازيق.

أسلوب العينات، حيث

اعتمدت الباحثة في تحديد عينة الأفراد الذين تم توزيع قوائم الاستقصاء عليهم لاستيفائها في الدراسة الحالية على المعادلة التالية (Sekran,2006):

$$n = \frac{X^2 N P (1-P)}{D^2 (N-1) + X^2 P (1-P)}$$

حيث:

n = حجم العينة.

N = إجمالي عدد المعيدين والمدرسين المساعدين بجامعة الزقازيق ويساوي 2253 معيدا ومدرسا مساعدا.
 P = نسبة عدد المفردات التي تتوافر بها الخصائص موضوع الدراسة، ويفترض أن هذه النسبة تساوي 50% على أساس انه أكبر احتمال للحصول على أكبر حجم ممكن للعينة.
 D = درجة الدقة المطلوبة أو حجم الخطأ المسموح به (ويساوي في الدراسة الحالية 6% وذلك لزيادة حجم العينة، ومن ثم زيادة حجم تمثيلها لمجتمع الدراسة.

X = قيمة اختبار مربع كاي عند درجة حرية (I) ومستوى ثقة (0.05) وهي تساوي 3.84 درجة وتطبيق المعادلة السابقة يكون لدينا حجم العينة يساوي (704) مفردة.

ورغبة من الباحثة في تمثيل جميع معاوني أعضاء هيئة التدريس بالجامعة محل الدراسة، فسوف تقوم الباحثة بتقسيم العينة الإجمالية إلى عينتين فرعيتين متناسبتين مع كل طبقة من طبقتي مجتمع الدراسة وفقا للمعادلة التالية (الصيد ومصطفى، 1993):

$$n \cdot \left(\frac{n_1}{n}\right) = n_1$$

حيث:

n = حجم العينة المطلوب توزيعها بشكل متناسب وتساوي 704 مفردة.

n_1 = عدد العاملين وفقا لخاصية الفئة الوظيفية (معيد / مدرس مساعد)

n = إجمالي عدد المعيدين والمدرسين المساعدين بجامعة الزقازيق.

• الإدارة بالاستثناء الإيجابية: وتم قياس هذا البعد باستخدام (4) عبارات وتشمل العبارات من (5-8) بالقائمة.

• الإدارة بالاستثناء السلبية: وتم قياس هذا البعد باستخدام (4) عبارات، تشمل العبارات من رقم (9-12) بالقائمة.

القسم الثاني: ويحتوي على (10) عبارات لقياس مدى شعور مفردات العينة بالملكية النفسية نحو أنشطتهم البحثية والتدريسية، وذلك بالاعتماد على المقياس الوارد في (Avey et al., 2009)، وقد جاءت هذه العبارات موزعة على النحو التالي:

• حقوق الملكية: وتم قياس هذا البعد باستخدام عبارتين، هما (1،2) بالقائمة.

• الكفاءة الذاتية: وتم قياس هذا البعد باستخدام عبارتين، هما (3،4) بالقائمة.

• المساءلة: وتم قياس هذا البعد باستخدام عبارتين، هما (5،6) بالقائمة.

• الانتماء: وتم قياس هذا البعد باستخدام عبارتين، هما (7،8) بالقائمة.

• الهوية الذاتية: وتم قياس هذا البعد باستخدام عبارتين، هما (9،10) بالقائمة.

القسم الثالث: ويحتوي هذا القسم على (11) عبارة لقياس مدركات مفردات العينة لعدم الأمان الوظيفي، وذلك بالاعتماد على المقياس الوارد في (De Witte, 2000). وتحقق من مصداقيته (Pillay, S, 2006). وقد جاءت هذه العبارات موزعة على النحو التالي:

• البعد الإدراكي لعدم الأمان الوظيفي: وتم قياس هذا البعد باستخدام (6) عبارات وتشمل العبارات من (1-6) بالقائمة.

• البعد الوجداني لعدم الأمان الوظيفي: وتم قياس هذا البعد باستخدام (5) عبارات وتشمل العبارات من (7-11) بالقائمة.

القسم الرابع: ويحتوي هذا القسم على (8) عبارات وذلك لقياس مدى شعور مفردات العينة بالانسحاب النفسي من العمل، وتشمل العبارات من رقم (1-8) بالقائمة، وذلك بالاعتماد على

وبتطبيق المعادلة السابقة، جاء توزيع مفردات العينة الطبقة على أساس خاصية الفئة الوظيفية كما يلي:

الجدول (1)

نتائج معادلة التوزيع المتناسب لتخصيص مفردات العينة على أساس خاصية الفئة الوظيفية

النوع بيان	اجمالي عدد المعيين والمدرسين المساعدين	حجم العينة المقدر
معيد	1349	421
مدرس مساعد	904	283
اجمالي	2253	704

المصدر: من إعداد الباحثة استنادا إلى عدد المعيين والمدرسين المساعدين العاملين بالجامعة محل الدراسة، وكذلك معادلة التوزيع المتناسب لتقدير حجم العينة وفقا لخاصية الفئة الوظيفية.

وقد بلغ العدد الإجمالي للقوائم الواردة (450) قائمة بنسبة 63 % من إجمالي عدد القوائم الموزعة، وبعد أن قامت الباحثة بفرز ومراجعة القوائم الواردة، تم استبعاد ثلاثين قائمة منها - لعدم استكمال البيانات الخاصة بها - ومن ثم أصبح عدد القوائم الواردة الصحيحة التي تم تفرغها وتحليلها (420) قائمة بنسبة 59% من إجمالي القوائم المرسل، منهم 230 معيدا و 190 مدرسا مساعدا.

أداة جمع البيانات:

تحتوي قائمة الاستقصاء على عبارات مغلقة ومحددة الإجابة حتى يسهل على مفردات العينة تسجيل تقديراتهم عليها بكل دقة، كما تساعد في تحليل ومعالجة البيانات إحصائيا، وقد جاءت هذه القائمة موزعة على أربعة أقسام رئيسية، تشمل:

القسم الأول: ويحتوي على (12) عبارة لقياس مدركات العاملين نحو القيادة التبادلية، وذلك بالاعتماد على المقياس الذي أعده (Bass, 1985)، وقد جاءت هذه العبارات موزعة على النحو التالي:

• المكافآت المشروطة: وتم قياس هذا البعد باستخدام (4) عبارات، تشمل العبارات من رقم (1-4) بالقائمة.

المقياس الوارد في (Lehman & Simpson, 1992).

وجدير بالذكر، أنه قد تم تصميم قائمة الاستقصاء على غرار مقياس ليكرت الخماسي، حيث تتراوح القياسات بين "موافق جداً" و"غير موافق على الإطلاق" مع إعطاء أوزان نسبية متدرجة من أعلى إلى أسفل حسب المستويات التالية وعلى التوالي: موافق جداً = 5، موافق = 4، محايد = 3، غير موافق = 2 وغير موافق على الإطلاق = 1، مع ملاحظة انه في حال العبارات السلبية يتم عكس هذه الأوزان، فتعطي الاستجابة "موافق جداً" درجة واحدة، ثم تتدرج صعوداً إلى أن تعطي الاستجابة "غير موافق على الإطلاق" خمس درجات.

أساليب التحليل الإحصائي المستخدمة:

اعتمدت الباحثة في تحليل بيانات الدراسة واختبار صحة الفروض على مجموعة من أساليب التحليل الإحصائي التي تضمنها البرنامج الإحصائي الجاهز SPSS Version 18 وأيضاً البرنامج الإحصائي الجاهز Amos Version 18 وتمثلت هذه الأساليب في ما يلي:

- **الإحصاءات الوصفية:** وقد استخدمت الباحثة في هذا الشأن المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري.
 - **تحليل الثبات وفقاً لإختبارى ألفا كرونباخ ومعامل جيتمان:** وذلك للوقوف على معامل ثبات أداة الدراسة.
 - **أسلوب الاحدار الخطي البسيط:** ويستخدم هذا الأسلوب في وصف العلاقة الخطية بين متغيرين، أحدهما يؤثر في الآخر، ويسمى المتغير المستقل، ويرمز له بالرمز (x) والآخر يتأثر بالأول ويسمى المتغير التابع ويرمز له بالرمز (y) وقد اعتمدت الباحثة على هذا الأسلوب للتعرف الى العلاقة بين القيادة التبادلية وعدم الأمان الوظيفي و الانسحاب النفسي من العمل.
 - **أسلوب التحليل المساري: Path analysis** لاختبار فروض الدراسة، حيث يوضح علاقة المتغيرات المستقلة بالمتغير الوسيط، ثم يوضح علاقة المتغير المستقل والمتغير الوسيط بالمتغير التابع، ومن خلاله يتم تحديد مدى تأثير المتغير الوسيط على العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع.
- اختبارات الصدق والثبات للمقاييس المستخدمة:**

اختبارات صدق قائمة الاستقصاء:

بشكل عام، يمثل صدق قائمة الاستقصاء احدى الركائز الأساسية التي يقوم عليها تصميم أداة جمع البيانات وذلك لمواجهة عقبات قياس متغيرات الدراسة، ويقصد بصدق المقياس: تحديد إلى أي درجة يقيس المقياس الغرض المصمم من أجله. وللتحقق من صدق المقياس، فقد اعتمدت الباحثة على الصدق الظاهري على الرغم من أن المقاييس التي تضمنتها قائمة الاستقصاء كافة قد تم تأسيسها على مقاييس طورت وإستخدمت في دراسات سابقة مشابهة، إلا أن إختلاف البيئة المصرية عن البيئات التي تمت فيها تلك الدراسات قد دعت الباحثة إلى استخدام أسلوب شمولية محتوى القائمة في تقدير درجة صدق أداة القياس، وفي هذا الصدد، قامت الباحثة بعرض مسودة أداة القياس على مجموعة من المحكمين قوامهم ثمانية من أساتذة الإدارة وإدارة الموارد البشرية ملتزمة منهم مراجعة المقاييس التي تشتمل عليها أداة القياس وذلك للتحقق من صدق مضمونها، وقد أسفر هذا التعديل عن إعادة تعديل صياغة بعض العبارات لتأخذ القائمة شكلها النهائي.

اختبار ثبات قائمة الاستقصاء:

من الصفات الأساسية التي ينبغي توافرها أيضاً في أداة جمع البيانات قبل الشروع في استخدامها هي خاصية الثبات، وتشير إلى درجة خلو المقياس من الأخطاء، وبصفة خاصة الأخطاء العشوائية. وتكمن أهمية قياس درجة ثبات المقياس في ضرورة الحصول على نتائج صحيحة كلما تم استخدامه، فالمقياس المتذبذب لا يمكن الاعتماد عليه ولا الأخذ بنتائجه، ومن ثم ستصبح النتائج مضللة وغير مطمئنة، وفي أغلب الأحوال ستكون مضيعة للوقت والمال والجهد. ولقد اعتمدت الباحثة في تقييم ثبات أداة القياس، وما تتضمنه من مقاييس على الأسلوبين التاليين:

1. **أسلوب التجزئة النصفية:** ومن خلاله تقوم الباحثة بتقسيم فقرات الاختبار إلى نصفين (إحدهما فردى والآخر زوجي) لاستخراج العلاقات الارتباطية بينها، وفي هذا الصدد، فقد اعتمدت الباحثة على معامل جيتمان للتجزئة النصفية في تقييم العلاقات الارتباطية بين شطري الاختبار.
2. **أسلوب الاتساق الداخلي:** ويعتمد أساساً على استخراج

وفي ما يلي، يلخص الجدول التالي رقم (2) النتائج المجمعة لاختبار ثبات أداة جمع البيانات الأولية اعتمادا على الأسلوبين السابقين على النحو التالي:

مصفوفة الارتباط التي تقيم العلاقات الارتباطية بين كل عبارة وأخرى، وذلك لملاحظة مدى الاتساق بينها، وقد اعتمدت الباحثة أيضا على معامل ألفا كرونباخ في وصف درجة تجانس المقياس بشكل عام.

الجدول (2)

نتائج اختبار الثبات المجمعة لأداة جمع البيانات الأولية

عدد الحالات	معامل جيتمان للتجزئة النصفية	نتائج اختبارات الثبات				معامل الفا كرونباخ	متغيرات الدراسة
		معامل الفا		عدد العبارات			
		الجزء الثاني	الجزء الاول	الجزء الثاني	الجزء الاول		
100	0.938	0.819	0.887	6	6	0.919	المتغير المستقل: القيادة التبادلية
100	0.829	0.843	0.827	5	5	0.897	المتغير الوسيط: الملكية النفسية
100	0.862	0.974	0.806	5	6	0.940	المتغيران التابعان: عدم الأمان الوظيفي
100	0.932	0.902	0.865	4	4	0.937	الانسحاب النفسي من العمل

المصدر: من إعداد الباحثة اعتمادا على نتائج التحليل الاحصائي.

بالنسبة للمتغير الوسيط: اعتمدت الباحثة أيضا على الأسلوبين السابقين معا في تقييم ثبات المتغير الوسيط، حيث أكدت قيمة معامل جيتمان ارتفاع درجة الثبات الداخلي لهذا المتغير، وبلغت قيمته 0.829 لتؤكد بذلك على ارتفاع درجة الثبات الداخلي لهذا المتغير. وفي ما يتعلق بأسلوب الاتساق الداخلي، فقد أشارت قيمة معامل ألفا كرونباخ إلى ارتفاع مستوى الاتساق الداخلي لهذا المتغير، وبلغت قيمته 0.897، الأمر الذي يعطى صورة عامة حول جودة الاتساق الداخلي لهذا المتغير.

بالنسبة للمتغيرين التابعين: اعتمدت الباحثة أيضا على الأسلوبين السابقين معا في تقييم ثبات المتغيرين التابعين، حيث أكدت قيمتا معامل جيتمان على ارتفاع درجة الثبات الداخلي لهذين المتغيرين، وبلغت قيمتا معامل جيتمان 0.862، 0.932 لتؤكد بذلك ارتفاع درجة الثبات الداخلي لهذين المتغيرين. وفي ما يتعلق بأسلوب الاتساق الداخلي،

وباستقراء بيانات الجدول السابق، يمكن تقييم ثبات أداة جمع البيانات الأولية على مستوى متغيرات الدراسة وذلك على النحو التالي:

بالنسبة للمتغير المستقل: اعتمدت الباحثة على أسلوبين لتقييم الثبات بالنسبة لهذه المتغيرات، يتمثل الأول منها في أسلوب التجزئة النصفية، حيث أشارت قيمة معامل جيتمان إلى ارتفاع مستوى التجانس بين شطري المقياس، وبلغت 0.938 لتبرهن بذلك على ارتفاع درجة الثبات الداخلي لهذا المقياس. وفي ما يتعلق بأسلوب الاتساق الداخلي، فقد أشارت قيمة معامل ألفا كرونباخ إلى ارتفاع مستوى الاتساق الداخلي لهذه المتغيرات، حيث بلغت 0.919 لتبرهن بذلك أيضا على ارتفاع درجة الثبات الداخلي لهذه المقاييس، وبشكل عام، فإن نتائج اختبار الثبات للمتغير المستقل تبعث على الاطمئنان على إمكانية الاعتماد عليها في جمع البيانات الأولية للدراسة.

لتحديد مدى صحة هذه الفروض، وذلك على النحو التالي:

1. اختبار صحة الفرض الأول:

ينص هذا الفرض على أنه " لا تؤثر القيادة التبادلية معنوياً في عدم الأمان الوظيفي في العمل ". ولإثبات صحة هذا الفرض من عدمه، قامت الباحثة باستخدام أسلوب الانحدار الخطي البسيط، نظراً لما يتمتع به هذا الأسلوب من قدرة فائقة على بيان تأثير متغير مستقل في آخر تابع، وفي ما يلي توضحه الجدول (3) نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط لأثر القيادة التبادلية في عدم الأمان الوظيفي، وذلك على النحو التالي:

الجدول (3)

نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط لأثر القيادة التبادلية على عدم الأمان الوظيفي

المتغيرات	معامل الانحدار	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	T المحسوبة	معامل التحديد (R ²)	القيمة المقابلة لمستوى المعنوية (أ)	الدلالة الإحصائية
المقدار الثابت القيادة التبادلية	57.715	-	-	42.079	0.436	0.000	-
-	0.777 -	2.46	0.963	17.974 -		0.000	معنوية
معامل النموذج	قيمة معامل الارتباط R = 0.660	قيمة F المحسوبة = 323.071	قيمة T الجدولية = 1.96	الوسط الحسابي لعدم الأمان الوظيفي = 3.15	بانحراف معياري = 1.22	مستوى المعنوية = 0.01	

المصدر: من إعداد الباحثة اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي.

القيادة التبادلية لدى رؤسائهم في العمل جاء متدنياً، كما أشارت النتائج أيضاً إلى توسط مدركات مفردات العينة محل الدراسة لعدم الأمان الوظيفي، حيث بلغ المتوسط الحسابي (3.15) درجة بانحراف معياري قدره (1.23) درجة. وباستقراء نتائج تقييم العلاقة الخطية يتضح أن نموذج الانحدار الخطي البسيط السابق معنوي، حيث بلغت قيمة معامل الانحدار (-0.777) وبلغ مستوى المعنوية (P = 0.000) كما بلغت قيمة (T) المحسوبة (-17.974) درجة، الأمر الذي يعني أن متغير - القيادة التبادلية - قادر على التنبؤ بشكل رئيس بمدركات مفردات العينة لعدم الأمان الوظيفي في العمل، والمعادلة التالية تعكس هذه النتيجة:

وأشارت نتائج الجدول السابق إلى أن المتوسط الحسابي ومدركات المفردات محل الدراسة نحو القيادة التبادلية قد جاء متدنياً، حيث بلغ (2.46) درجة بانحراف معياري قدره (0.963) وهذا يدل على أن ادراك مفردات العينة لنمط

تم تصنيف إجابات المستقصي منهم إلى ثلاثة مستويات، هي: عالٍ ومتوسط ومتدنٍ وذلك على أساس أن المدى من (1 إلى أقل من 3) للمتوسط الحسابي دال على مستوى متدنٍ من شعور مفردات العينة بالظاهرة محل الدراسة، في حين يدل المدى من (3 إلى أقل من 3.5) للمتوسط الحسابي على قدر متوسط من الشعور بالظاهرة محل الدراسة ويدل المدى من (3.5 إلى 5) للمتوسط المرجح على مستوى عالٍ من الشعور بالظاهرة محل الدراسة.

(كمناخ العمل والضغوط الوظيفية واللوائح والقرارات المنظمة للعمل والانسحاب النفسي من العمل وغيرها من المتغيرات) لم ترد في النموذج - أو قد تعود إلى الخطأ العشوائي - تؤثر في مستوى مدركات مفردات العينة لعدم الأمان الوظيفي - بخلاف القيادة التبادلية - وهو إن دل على شيء، فإنما يدل على أن ارتفاع مستوى مدركات مفردات العينة لعدم الأمان الوظيفي في العمل ترجع نسبة 43.6% منه إلى تدني مستوى مدركاتهم لنمط القيادة التبادلية لدى رؤسائهم في العمل. وفي ضوء ما سبق، يتم رفض فرض العدم وقبول الفرض البديل للدراسة الذي ينص على أنه "تؤثر القيادة التبادلية معنوياً في عدم الأمان الوظيفي في العمل".

2. اختبار صحة الفرض الثاني:

ينص هذا الفرض على أنه "لا تؤثر القيادة التبادلية معنوياً في الانسحاب النفسي من العمل". ولإثبات صحة هذا الفرض من عدمه، قامت الباحثة باستخدام أسلوب الانحدار الخطي البسيط الذي توضحه نتائج بيانات الجدول التالي:

الجدول (4)

نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط لأثر القيادة التبادلية على الانسحاب النفسي من العمل

المتغيرات	معامل الانحدار	T المحسوبة	معامل التحديد (R^2)	القيمة المقابلة لمستوى المعنوية (أ)	الدلالة الإحصائية
المقدار الثابت	39.346	36.308		0.000	-
القيادة التبادلية	-0.475	-13.923	0.317	0.000	معنوية
معالم النموذج	قيمة معامل الارتباط $R = -0.563$ قيمة F المحسوبة = 193.843 قيمة T الجدولية = 1.96 الوسط الحسابي للانسحاب النفسي من العمل = 3.16 بانحراف معياري = 1.20 مستوى المعنوية = 0.01				

المصدر: من إعداد الباحثة اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي.

درجة، بانحراف معياري قدره (1.22).
• وباستقراء نتائج تقييم العلاقة الخطية يتضح أن نموذج الانحدار الخطي البسيط السابق معنوي، حيث بلغت

$$Y = 57.715 - 0.777 x$$

فالمعادلة السابقة تشير إلى أن تأثير القيادة التبادلية في عدم الأمان الوظيفي هو تأثير سلبي، وأنه في حال زيادة أو تقوية مدركات مفردات العينة للقيادة التبادلية بمقدار وحدة واحدة، فإنه يؤدي إلى تقليل مستوى شعورهم بعدم الأمان الوظيفي في المتوسط بمقدار (0.777) وحدة تقريباً والعكس صحيح.

- أشارت معنوية معامل الانحدار أيضاً إلى أن نموذج الانحدار السابق يعبر عن تأثير القيادة التبادلية في عدم الأمان الوظيفي تعبيراً صادقاً وأن العلاقة بينهما هي علاقة عكسية معنوية.

- أشارت النتائج السابقة أيضاً إلى أن معامل الارتباط R الذي يهتم غالباً بتوضيح العلاقة بين المتغيرات المستقلة والتابعة قد بلغت قيمته (-0.660) درجة موضحاً بذلك أن مدركات مفردات العينة للقيادة التبادلية ترتبط بعلاقة عكسية متوسطة مع مدركاتهم لعدم الأمان الوظيفي في العمل

- أما معامل التحديد (R^2) فيشير إلى أن القيادة التبادلية (كمتغير مستقل) تفسر (43.6%) من التباين الحادث في متغير عدم الأمان الوظيفي (كمتغير تابع) وأما باقي هذه النسبة (56.4%) فتحني أن هناك متغيرات مستقلة أخرى

أشارت النتائج الإحصائية الواردة في الجدول السابق إلى ارتفاع مستوى الشعور بالانسحاب النفسي من العمل لدى مفردات العينة، حيث بلغ المتوسط الحسابي له (3.16)

علاقة عكسية معنوية.

- أشارت النتائج السابقة أيضاً إلى أن معامل الارتباط R (الذي يهتم غالباً بتوضيح العلاقة بين المتغيرات المستقلة والتابعة) قد بلغت قيمته (-0.563) درجة، مشيراً بذلك إلى أن هناك علاقة ارتباط متوسطة عكسية بين إدراك مفردات العينة للقيادة التبادلية و مستوى شعورهم بالانسحاب النفسي من العمل، وبمقارنة هذه النتيجة بما تم التوصل إليه في الفرض الأول نجد أن الارتباط بين القيادة التبادلية وعدم الأمان الوظيفي أقوى من الارتباط مع الانسحاب النفسي من العمل وهو ما يدعم التفسير السابق.

- أما معامل التحديد (R^2) فيشير إلى أن القيادة التبادلية (كمتغير مستقل) تفسر (31.7%) من التباين الحادث في مستوى الانسحاب النفسي من العمل (كمتغير تابع) وأما باقي هذه النسبة (68.3%) فتعني أن هناك متغيرات مستقلة أخرى (كالكفاءة الذاتية ومناخ العمل والضغوط الوظيفية وعدم الأمان الوظيفي) وغيرها من المتغيرات الأخرى التي لم ترد في النموذج، أو قد تعود إلى الخطأ العشوائي- تؤثر في مستوى الانسحاب النفسي من العمل بخلاف متغير القيادة التبادلية، وبمقارنة هذه النتيجة مع ما تم التوصل إليه في الفرض الأول نجد أن القيادة التبادلية تفسر التباين الحادث في مستوى عدم الأمان الوظيفي بدرجة أكبر من الانسحاب النفسي من العمل. ومن ثم، يتم رفض فرض عدم وقبول الفرض البديل للدراسة الذي ينص على أنه " تؤثر القيادة التبادلية معنوياً في الانسحاب النفسي من العمل".

اختبار صحة الفرض الثالث:

ينص هذا الفرض على أنه: " لا يؤثر عدم الأمان الوظيفي معنوياً في الانسحاب النفسي من العمل".
ولإثبات صحة هذا الفرض من عدمه، قامت الباحثة باستخدام أسلوب الانحدار الخطي البسيط الذي توضحه نتائج بيانات الجدول التالي:

قيمة معامل الانحدار (-0.475) درجة وبلغ مستوى المعنوية ($P = 0.000$) كما بلغت قيمة (T) المحسوبة (-13.923) درجة، الأمر الذي يعني أن متغير - القيادة التبادلية - قادر على التنبؤ بشكل رئيس بالانسحاب النفسي من العمل، والمعادلة التالية تعكس هذه النتيجة:

$$Y = 39.346 - 0.475X$$

فالمعادلة السابقة تشير إلى أن تأثير القيادة التبادلية في الانسحاب النفسي من العمل هو تأثير سلبي، وأنه في حال زيادة أو تقوية إدراك مفردات العينة للقيادة التبادلية بمقدار وحدة واحدة فإنه يؤدي إلى تقليل شعورهم بالانسحاب النفسي من العمل في المتوسط بمقدار (0.475) وحدة تقريباً والعكس صحيح، وبمقارنة هذه النتيجة مع ما تم التوصل إليه في الفرض الأول نجد أنه كلما ازداد إدراك مفردات العينة لنمط القيادة التبادلية لدى رؤسائهم في العمل، فإنه يقلل من مدركاتهم لعدم الأمان الوظيفي في العمل بمقدار (0.436) وحدة، كما يقلل أيضاً من شعورهم بالانسحاب النفسي من العمل بدرجة أقل تصل إلى (0.317) وحدة تقريباً. وتؤكد هذه النتيجة أن مدركات مفردات العينة للقيادة التبادلية تلعب دوراً مهماً في تقليل مدركاتهم لعدم الأمان الوظيفي وأيضاً في تقليل شعورهم بالانسحاب النفسي من العمل إلا أن دورها في تقليل مدركات عدم الأمان الوظيفي يكون أكبر من الشعور بالانسحاب النفسي من العمل، وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أن تحفيز العاملين عبر تقديم المكافآت والإدارة بالاستثناء قد يدفعهم إلى بذل الجهد في العمل وأداء مهامهم البحثية والتدريبية بنجاح، وهو ما قد يقلل من مدركاتهم لعدم الأمان الوظيفي ومن ثم الانسحاب النفسي من العمل، وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة (Tian, 2008).

- أشارت معنوية معامل الانحدار أيضاً إلى أن نموذج الانحدار السابق يمثل العلاقة بين القيادة التبادلية والانسحاب النفسي من العمل تمثيلاً ملائماً، وأن العلاقة بينهما هي

الجدول (5)

نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط لأثر عدم الأمان الوظيفي على الانسحاب النفسي من العمل

المتغيرات	معامل الانحدار	T المحسوبة	معامل التحديد (R^2)	القيمة المقابلة لمستوى المعنوية (أ)	الدلالة الإحصائية
المقدار الثابت	1.187	3.514		0.000	-
القيادة التبادلية	0.694	76.625	0.934	0.000	معنوية
معالم النموذج	قيمة معامل الارتباط $R = 0.966$ قيمة T الجدولية = 1.96		قيمة F المحسوبة = 5.871 مستوى المعنوية = 0.01		

المصدر: من إعداد الباحثة اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي.

R (الذي يهتم غالباً بتوضيح العلاقة بين المتغيرات المستقلة والتابعة) قد بلغت قيمته (0.966) درجة، مشيراً بذلك إلى أن هناك علاقة ارتباط طردية وقوية جداً بين مدرجات مفردات العينة لعدم الأمان الوظيفي ودرجة شعورهم بالانسحاب النفسي من العمل.

- أما معامل التحديد (R^2)، فيشير إلى أن عدم الأمان الوظيفي (كمتغير مستقل) يفسر (93.4%) من التباين الحادث في مستوى الانسحاب النفسي من العمل (كمتغير تابع) وأما باقي هذه النسبة (6.6%) فتعني أن هناك متغيرات مستقلة أخرى (كالقيادة التبادلية والاستياء الوظيفي والسخرية التنظيمية) وغيرها من المتغيرات الأخرى التي لم ترد في النموذج، أو قد تعود إلى الخطأ العشوائي - تؤثر في مستوى الانسحاب النفسي من العمل بخلاف متغير عدم الأمان الوظيفي. وبمقارنة هذه النتيجة مع ما تم التوصل إليه في الفرض الثاني نجد أن القيادة التبادلية تفسر التباين الحادث في مستوى الشعور بالانسحاب النفسي من العمل بدرجة أقل من عدم الأمان الوظيفي. ومن ثم، يتم رفض فرض العدم وقبول الفرض البديل للدراسة الذي ينص على أنه " يؤثر عدم الأمان الوظيفي في العمل معنويًا في الانسحاب النفسي من العمل ".

اختبار صحة الفرض الرابع للدراسة:

ينص هذا الفرض على أنه: " لا تقلل الملكية النفسية كمتغير وسيط من تأثير القيادة التبادلية في الشعور بكل من

باستقراء نتائج تقييم العلاقة الخطية يتضح أن نموذج الانحدار الخطي البسيط السابق معنوي، حيث بلغت قيمة معامل الانحدار (0.694) درجة وبلغ مستوى المعنوية (P = 0.000) كما بلغت قيمة (T) المحسوبة (76.625) درجة، الأمر الذي يعني أن متغير - عدم الأمان الوظيفي - قادر على التنبؤ وبشكل رئيس بالانسحاب النفسي من العمل، والمعادلة التالية تعكس هذه النتيجة:

$$Y = 1.187 + 0.694X$$

فالمعادلة السابقة تشير إلى أن تأثير عدم الأمان الوظيفي في الانسحاب النفسي من العمل هو تأثير إيجابي، وأنه في حال زيادة إدراك مفردات العينة لعدم الأمان الوظيفي بمقدار وحدة واحدة فإنه يؤدي إلى زيادة مستوى شعورهم بالانسحاب النفسي من العمل في المتوسط بمقدار (0.694) وحدة تقريباً والعكس صحيح. وتؤكد هذه النتيجة أن مستوى شعور مفردات العينة بعدم الأمان الوظيفي يؤثر معنويًا على شعورهم بالانسحاب النفسي من العمل، وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أن شعور الفرد بعدم الأمان الوظيفي قد يخلق لديه عدم الرغبة في العمل ومن ثم يدفعه إلى الانسحاب النفسي من العمل.

- أشارت معنوية معامل الانحدار أيضاً إلى أن نموذج الانحدار السابق يعبر عن العلاقة التأثيرية لعدم الأمان الوظيفي في الانسحاب النفسي من العمل تعبيراً صادقاً، وأن هذا التأثير معنويًا في طبيعته.

- أشارت النتائج السابقة أيضاً إلى أن معامل الارتباط

والانسحاب النفسي من العمل، وذلك من خلال شعورهم بالملكية النفسية نحو أنشطتهم البحثية والتدريسية. ويوضح الجدول (6) نتائج تحليل المسار للعلاقة بين القيادة التبادلية وعدم الأمان الوظيفي والانسحاب النفسي من العمل من خلال الملكية النفسية وذلك على النحو التالي:

عدم الأمان الوظيفي والانسحاب النفسي من العمل". ولإثبات صحة هذا الفرض من عدمه، تم استخدام التحليل الهيكلي (تحليل المسار) لاختبار التأثيرات المباشرة وغير المباشرة بين إدراك مفردات العينة للقيادة التبادلية ومستوى كل من شعورهم بعدم الأمان الوظيفي في العمل

الجدول (6)

نتائج تحليل المسار للعلاقة بين القيادة التبادلية وعدم الأمان الوظيفي والانسحاب النفسي من العمل من خلال الملكية النفسية

المسار	المعامل	مستوى المعنوية
التاثير غير المباشر بين القيادة التبادلية وعدم الأمان الوظيفي القيادة التبادلية ← الملكية النفسية.	0.956	**0.000
القيادة التبادلية ← عدم الأمان الوظيفي.	- 0.842	**0.000
التاثير المباشر بين القيادة التبادلية وعدم الأمان الوظيفي القيادة التبادلية ← عدم الأمان الوظيفي	0.155	**0.000
التاثير غير المباشر بين القيادة التبادلية والانسحاب النفسي من العمل الملكية النفسية ← الانسحاب النفسي من العمل	- 0.783	**0.000
التاثير المباشر بين القيادة التبادلية والانسحاب النفسي من العمل القيادة التبادلية ← الانسحاب النفسي من العمل	0.186	**0.000
كا ² للنموذج = 836.007 ** دال عند مستوى معنوية 0.05		

المصدر: من اعداد الباحثة اعتمادا على نتائج التحليل الاحصائي.

النفسية كمتغير وسيط تقلل من قوة العلاقة التأثيرية المباشرة بين القيادة التبادلية وعدم الأمان الوظيفي. وأشارت النتائج أيضاً إلى أنه يوجد تأثير معنوي للقيادة التبادلية على الانسحاب النفسي من العمل وذلك من خلال متغير الملكية النفسية، حيث كان تأثير القيادة التبادلية في متغير الملكية النفسية ايجابيا ومعنويا عند مستوى معنوية 0.05 وكان معامل المسار يساوي 0.956، وكان أيضاً تأثير الملكية النفسية في الانسحاب النفسي من العمل هو تأثير معنوي و سالب، حيث إن معامل المسار يساوي (-0.783) وبذلك تصبح قيمة المسار غير المباشر بين كل من القيادة التبادلية والانسحاب النفسي من العمل تقدر بـ (0.956 × -0.783 = -0.74) مما يعني أن التأثير غير المباشر بين

وباستقراء البيانات الواردة بالجدول السابق يتضح وجود تأثير معنوي للقيادة التبادلية في عدم الأمان الوظيفي وذلك من خلال الملكية النفسية، حيث كان تأثير القيادة التبادلية في متغير الملكية النفسية تأثيرا موجبا ومعنويا عند مستوى معنوية 0.05 وكان معامل المسار يساوي 0.956، وكان أيضاً لمتغير الملكية النفسية تأثير سلبي ومعنوي في عدم الأمان الوظيفي، حيث إن معامل المسار يساوي -0.842 وبذلك تصبح قيمة المسار غير المباشر بين كل من القيادة التبادلية وعدم الأمان الوظيفي تقدر بـ (0.956 × -0.840 = -0.80) مما يعني أن التأثير غير المباشر بين القيادة التبادلية وعدم الأمان الوظيفي أضعف من التأثير المباشر بينهما الذي بلغ (0.155) وهو ما يعني أن الملكية

تؤثر في مستوى الانسحاب النفسي من العمل بخلاف متغير القيادة التبادلية.

3. أكدت نتائج الدراسة أن عدم الأمان الوظيفي يؤثر معنوياً وإيجابياً على مستوى الانسحاب النفسي من العمل لمفردات العينة، حيث أفادت النتائج أن عدم الأمان الوظيفي يفسر نسبة (93.4%) من التباين الحادث في مستوى الانسحاب النفسي من العمل، وأما باقي هذه النسبة فتعني أن هناك متغيرات مستقلة أخرى مثل: (الكفاءة الذاتية ومناخ العمل والضغوط الوظيفية وعدم الأمان الوظيفي والملكية النفسية) وغيرها من المتغيرات الأخرى التي لم ترد في النموذج أو قد تعود إلى الخطأ العشوائي تؤثر في مستوى الانسحاب النفسي من العمل بخلاف متغير القيادة التبادلية.

4. أوضحت نتائج الدراسة أن متغير الملكية النفسية يتوسط تأثير القيادة التبادلية في عدم الأمان الوظيفي وأن التأثير غير المباشر بين القيادة التبادلية ومستوى عدم الأمان الوظيفي أضعف من التأثير المباشر بينهما كنتيجة لإدخال هذا المتغير الوسيط.

5. أكدت نتائج الدراسة أنه يوجد تأثير معنوي بين القيادة التبادلية ومستوى الانسحاب النفسي من العمل وذلك من خلال توسط متغير الملكية النفسية وأن التأثير غير المباشر بين القيادة التبادلية والانسحاب النفسي من العمل أضعف من التأثير المباشر بينهما، وهو ما يعني أن متغير الملكية النفسية كمتغير وسيط يقلل من قوة التأثير المباشر بينهما.

6. أوضحت نتائج الدراسة أن مدركات مفردات العينة للقيادة التبادلية لرؤسائهم في العمل جاء متدنية بدرجة كبيرة، حيث بلغ (2.46) درجة، بانحراف معياري قدره (0.963) درجة، كما أشارت النتائج الإحصائية أيضاً إلى تدني عدم الأمان الوظيفي والانسحاب النفسي من العمل لهم، حيث بلغت المتوسطات الحسابية لهما (3.15، 3.16) على التوالي، كما بلغت الانحرافات المعيارية لهما (1.22، 1.23) لكل منهما.

القيادة التبادلية والانسحاب النفسي من العمل أضعف من التأثير المباشر بينهما الذي بلغ (0.186) وهو ما يعني أن الملكية النفسية كمتغير وسيط تقلل من قوة التأثير المباشر بين القيادة التبادلية والانسحاب النفسي من العمل.

وبالنظر إلى النموذج السابق في الجدول (6) يلاحظ أن R^2 تساوي 836.007 وهي معنوية عند مستوى معنوية 0.05 مما يدل على وجود تأثير حقيقي بين المتغيرات داخل النموذج. وفي ضوء ما سبق يتم رفض فرض العدم وقبول الفرض البديل للدراسة والقائل انه " تقلل الملكية النفسية كمتغير وسيط من تأثير القيادة التبادلية في الشعور بكل من عدم الأمان الوظيفي والانسحاب النفسي من العمل ".

تعرض الباحثة عدداً من نتائج وتوصيات الدراسة التي أمكن استخلاصها من الدراسة الميدانية على النحو التالي:

نتائج الدراسة:

انتهت الباحثة من دراستها الميدانية إلى النتائج التالية:

1. أشارت نتائج الدراسة إلى أن مدركات مفردات العينة للقيادة التبادلية تؤثر معنوياً وسلباً في مدركاتهم نحو عدم الأمان الوظيفي، وأن متغير القيادة التبادلية قادر على تفسير نسبة (43.6%) من التباين الحادث في مستوى عدم الأمان الوظيفي، وأما باقي هذه النسبة فتعني أن هناك متغيرات مستقلة أخرى مثل: (مناخ العمل والضغوط الوظيفية واللوائح والقرارات المنظمة للعمل والملكية النفسية وعدم الأمان الوظيفي) وغيرها من المتغيرات التي لم ترد في النموذج - أو قد تعود إلى الخطأ العشوائي - تؤثر في مستوى عدم الأمان الوظيفي لمفردات العينة، بخلاف القيادة التبادلية.

2. أفادت نتائج الدراسة أن القيادة التبادلية تؤثر معنوياً وسلباً في مستوى الانسحاب النفسي من العمل لمفردات العينة، حيث أفادت النتائج أن القيادة التبادلية تفسر نسبة (31.7%) من التباين الحادث في مستوى الانسحاب النفسي من العمل، وأما باقي هذه النسبة فتعني أن هناك متغيرات مستقلة أخرى مثل: (الكفاءة الذاتية ومناخ العمل والضغوط الوظيفية وعدم الأمان الوظيفي والملكية النفسية) وغيرها من المتغيرات الأخرى التي لم ترد في النموذج أو قد تعود إلى الخطأ العشوائي

مناقشة وتفسير النتائج:

بصفة عامة، يلاحظ أن هناك قدر كبير من الاهتمام بمتغيرات القيادة التبادلية والملكية النفسية وعدم الأمان الوظيفي والانسحاب النفسي من العمل في الآونة الأخيرة، وعلى الأخص بين الأكاديميين والممارسين والاستشاريين والتنظيميين. وعلى الرغم من وجود العديد من الدراسات والبحوث التنظيمية المتعلقة بأهمية القيادة التبادلية والملكية النفسية وعدم الأمان الوظيفي والانسحاب النفسي من العمل والعديد من النواتج التنظيمية الأخرى، إلا أن أياً منها لم يحاول الجمع بين المتغيرات الأربع في نموذج واحد، ومحاولة دراسة العلاقة بينهم. ومن ثم كان هدف الدراسة ومحور اهتمامها هو دراسة الأثر التوسطي للملكية النفسية على العلاقة التأثيرية بين القيادة التبادلية وعدم الأمان الوظيفي والانسحاب النفسي من العمل. ومن ثم، فإن هذه الدراسة تعد واحدة من الدراسات الميدانية الأولى (في حدود علم الباحثة) التي تسعى إلى فحص العلاقة بين المتغيرات الأربع المذكورة، فضلاً عن محاولة الإسهام في هذا المجال الجديد والناسئ، وذلك على النحو التالي:

1. افترضت هذه الدراسة أن للملكية النفسية مدخلين أو شكلين رئيسيين، هما: المدخل المرتكز على الترقية والمدخل المرتكز على الوقائية، مقتدية في ذلك بدراستي (Pierce et al., 2009; Erkmén & Esen, 2012) واللتي تناولتا الملكية النفسية عبر شقين رئيسيين هما: الترقية (وتعني: أن الأفراد الذين يركزون على الترقية، يكونون أكثر تركيزاً على الانجازات والطموحات ويكونون أكثر رغبة في تحمل المخاطر، أي أنهم يسعون إلى تحقيق الأهداف التي تعكس آمالهم وطموحاتهم) والوقائية، ويقصد بها: أن الأفراد الذين يعملون داخل إطار الوقائية يكونون أكثر اهتماماً بالواجبات والالتزامات وأكثر قلقاً بشأنها، ومن ثم فإنهم يركزون على القيام بما يمكن فعله للتمسك باللوائح والالتزامات ولتفادي العقاب).

2. أوضحت نتائج هذه الدراسة أن متغير القيادة التبادلية يؤثر معنوياً وسلباً في مستوى مدركات مفردات العينة لعدم الأمان الوظيفي وأنه قادر على تفسير مستوى

التباين الحادث فيه. وتعني هذه النتيجة أن مدركات مفردات العينة للقيادة التبادلية تقلل من مستوى مدركاتهم لعدم الأمان الوظيفي، ومن ثم فإن هذه النتيجة تؤكد أن تدني مستوى عدم الأمان الوظيفي للمفردات محل الدراسة يعود في جانب كبير منه إلى تدني مستوى مدركاتهم لنمط القيادة التبادلية لدى رؤسائهم، وأنه في حال العمل على زيادة مدركاتهم للقيادة التبادلية، فإن ذلك يقود إلى تقليل مدركاتهم لعدم الأمان الوظيفي. وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أن مدركات نمط القيادة التبادلية لدى الرؤساء يخلق الدافع نحو الاهتمام بالعمل، وذلك طمعاً في الحصول على مكافأة للجهد الذي بذلوه، وقد يكون ذلك نابعا من تجنب العقاب الذي قد يوقع عليهم في حال التقصير أو الإهمال.

3. أشارت نتائج الدراسة إلى أن متغير القيادة التبادلية يؤثر أيضاً معنوياً وسلباً في مستوى شعور مفردات العينة بالانسحاب النفسي من العمل، وأنه قادر على تفسير مستوى التباين الحادث فيه، بمعنى أن مدركات مفردات العينة للقيادة التبادلية تقلل من مستوى شعورهم بالانسحاب النفسي من العمل، وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى مدركات القيادة التبادلية تدفع مفردات العينة إلى بذل الجهد لأنه سوف يتم مكافأتهم على الجهد المبذول، وهو ما يقلل من شعورهم بالانسحاب النفسي من العمل. وبمقارنة هذه النتيجة مع ما تم التوصل إليه سابقاً نجد أن القيادة التبادلية تؤثر في مستوى عدم الأمان الوظيفي بدرجة أكبر من مستوى الانسحاب النفسي من العمل وربما يعود ذلك إلى أنه في حال قيام مفردات العينة ببذل الجهود وأداء ما يوكل إليهم من أنشطة بحثية وتدرسية على نحو جيد، فإنه سوف يتم مكافأتهم على ذلك، ومن ثم ينخفض شعورهم بعدم الأمان الوظيفي، وهو ما يدفعهم إلى الانسحاب النفسي من العمل، ووفقاً لما توصلت إليه الدراسة فإنه عندما يدرك الفرد عدم الأمان الوظيفي فإن ذلك يدفعه إلى الانسحاب النفسي من العمل، أي ان متغير الانسحاب النفسي من العمل يتأثر بدرجة كبيرة بعدم الأمان الوظيفي مقارنة بالقيادة التبادلية.

(كمتغير مستقل) والانسحاب النفسي من العمل (كمتغير تابع). ومن ثم، فإن الدراسة الحالية تضيف إلى الأدبيات القليلة نسبياً والمتاحة في هذا المجال، حيث لم ترصد الباحثة (في حدود علمها) أي سبق في هذا الصدد، بما يعمل على توسيع قاعدة البحث في هذا الجانب من دراسات السلوك التنظيمي.

على مستوى التطبيق: إن نتائج الدراسة الحالية بما أكدته من وجود تأثير لمتغير الملكية النفسية كمتغير وسيط يتوسط العلاقة بين متغيرات القيادة التبادلية وعدم الأمان الوظيفي والانسحاب النفسي من العمل، ويعطي دلالة على أن سبل تعزيز مدركات الأمان الوظيفي والحضور النفسي في العمل تتحقق من خلال المساعدة في تنمية الشعور بالملكية النفسية، فعلى الرغم من أهمية متغير القيادة التبادلية كمتغير مؤثر في تقليل مدركات عدم الأمان الوظيفي والشعور بالانسحاب النفسي من العمل إلا أن تأثيره لا يوتي ثماره ما لم تراعى إدارة الجامعة محل الدراسة ضرورة الاهتمام بتنمية شعور المعيدين والمدرسين المساعدين فيها بالملكية النفسية نحو وظائفهم.

توصيات الدراسة:

في ضوء ما تم التوصل إليه من نتائج، أمكن للباحثة التقدم بالتوصيات التالية:

1. نظراً لما أشارت إليه نتائج الدراسة من أن القيادة التبادلية تؤثر معنوياً وسلباً في عدم الأمان الوظيفي للمعدين والمدرسين المساعدين بجامعة الزقازيق، لذا توصي الباحثة بما يلي:

• في ما يتعلق بالقيادة التبادلية توصي الباحثة بضرورة اهتمام إدارة الجامعات محل الدراسة بالعمل على تعزيز مدركات مفردات العينة للقيادة التبادلية، وذلك ربما يتحقق من خلال ما يلي:

- ضرورة قيام الرؤساء والمدراء بالجامعة محل الدراسة بتقديم الدعم والمساندة والمشورة لمروؤسيهم من المعيدين والمدرسين عند حاجتهم إلى ذلك، وعدم الانتظار حتى تتفاقم المشكلات وتصل إلى المراحل التي يصعب معها الحل.
- الإنصات إلى مروؤسيهم ومناقشة آرائهم وأفكارهم.
- إعلامهم بالعوائد والمكافآت التي سيحصلون عليها في حال قيامهم بانجاز الأهداف والأعمال المطلوبة

4. أوضحت هذه الدراسة ان متغير عدم الأمان الوظيفي يؤثر معنوياً وإيجابياً في الانسحاب النفسي من العمل، وأنه قادر على تفسير مستوى التباين الحادث فيه، بمعنى أن مدركات مفردات العينة لعدم الأمان الوظيفي تعزز من مستوى شعورهم بالانسحاب النفسي من العمل، وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أنه عندما يفقد الفرد الشعور بالأمان الوظيفي في عمله ويحيا تحت وطأة ضغوط انه ربما يفقد وظيفته في المستقبل، فإن ذلك لربما يدفعه إلى الانسحاب النفسي من العمل.

5. أكدت هذه الدراسة أن متغير الملكية النفسية يتوسط العلاقة بين أسبقياتها (القيادة التبادلية) ونواتجها (عدم الأمان الوظيفي والانسحاب النفسي من العمل). وتعني هذه النتيجة أن شعور مفردات العينة بالملكية النفسية نحو وظائفهم يؤثر في العلاقة بين مدركاتهم للقيادة التبادلية لدى رؤسائهم ومستوى مدركاتهم لعدم الأمان الوظيفي والشعور بالانسحاب النفسي من العمل. وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أنه حينما تفتقر مفردات العينة إلى الشعور بالملكية النفسية نحو وظائفهم وأنشطتهم البحثية والتدريسية، فإن ذلك يقلل من رغبتهم في العمل كنتيجة لعدم شعورهم بالمحافظة على حقوق الملكية نحو هذه الأنشطة وهو ما يقلل من رغبتهم في العمل والاجتهاد في العمل ويضعهم تحت طائلة إنهاء المدد المخصصة لهم للحصول على الدرجات العلمية ويجعلهم يدركون بدرجة كبيرة عدم الأمان الوظيفي، ومن ثم يشعرون بالانسحاب النفسي من العمل.

دلالات الدراسة:

أسفرت مناقشة نتائج الدراسة الحالية عن وجود بعض الدلالات على مستوى النظرية والتطبيق كما يتضح فيما يلي:

على مستوى النظرية: أكدت الدراسة الحالية على دور الوساطة الذي يقوم به متغير الملكية النفسية في العلاقة بين القيادة التبادلية وعدم الأمان الوظيفي والانسحاب النفسي من العمل، وأضافت هذه الدراسة تناول العلاقة بين القيادة التبادلية (كمتغير مستقل) والملكية النفسية (كمتغير وسيط)، حيث لم يجر اختبارهما من قبل في علاقتهما بعدم الأمان الوظيفي والانسحاب النفسي من العمل (كمتغيرين تابعين)، كما قامت هذه الدراسة أيضاً بتوضيح العلاقة بين عدم الأمان الوظيفي

- وفي ضوء ما سبق، تعتقد الباحثة أن آلية تنفيذ التوصيات السابقة تكمن في أن برامج تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس لا تقتصر فقط على تنمية قدراتهم التدريسية والتعامل مع الطلبة، بل ينبغي أن تنطرق إلى كيفية التواصل المثمر مع معاونيهم ومساعدتهم على حل مشكلاتهم، وجعل الإشراف العلمي على رسائل الماجستير والدكتوراه من مقومات ترقية أعضاء هيئة التدريس وتعتقد الباحثة ان الخطوة الأخيرة سيكون لها بالغ الأثر في حل المشكلات السابقة.

توصيات ببحوث مستقبلية:

- أثارت نتائج الدراسة الحالية عدد من النقاط التي يمكن بحثها ودراستها في المستقبل منها:
- دراسة اثر الرضا الوظيفي على عدم الأمان الوظيفي والانسحاب النفسي من العمل.
 - دراسة اثر الملكية النفسية على الالتزام التنظيمي في العمل.
 - دراسة اثر جودة حياة العمل على عدم الأمان الوظيفي والانسحاب النفسي من العمل.
 - دراسة اثر الملكية النفسية على الرفاهية النفسية في العمل.
 - دراسة اثر القيادة التحويلية على عدم الأمان الوظيفي والانسحاب النفسي من العمل.

- منهم والثناء عليهم في حال النجاح في أداء المهام.
- تعقب الأخطاء بشكل مستمر ومحاولة تلافيها قبل وقوعها أو معالجتها فور وقوعها.
- وفي ما يتعلق بعدم الأمان الوظيفي توصي الباحثة بضرورة تعديل اللوائح الخاصة بتعيين المعيدين والمدرسين المساعدين إلى الشكل الذي يقل معه إدراكهم لعدم الأمان الوظيفي وذلك بإطالة المدد الوظيفية الخاصة بالحصول على الدرجات العلمية الماجستير والدكتوراه.

2. نظراً لما أكدته نتائج الدراسة على دور الوساطة الذي يلعبه متغير الملكية النفسية في العلاقة بين القيادة التبادلية وكل من عدم الأمان الوظيفي والانسحاب النفسي من العمل، لذلك توصي الباحثة بما يلي:

- مساندة المعيدين والمدرسين المساعدين بالجامعة محل الدراسة في حماية أفكارهم ومقترحاتهم البحثية من استغلال الآخرين لها.
- العمل على دعم وتنمية الكفاءة والقدرات الذاتية لدى مفردات العينة ومحاولة بث الثقة فيهم، للوصول إلى المدى الذي يشعرون معه أنهم قادرون على تحقيق النجاح الذاتي والمساهمة في نجاح وتميز الجامعة التي يعملون فيها.
- تنمية قدراتهم على تحمل المسؤولية والمساءلة عن أخطائهم والاعتراف بهذه الأخطاء حال ارتكابهم لها دون تردد أو خوف من عقاب.

المراجع

المراجع العربية

- المستشفيات الأردنية. دراسات، العلوم الإدارية، 2، (37:521)-543.
- العاصي، شريف احمد شريف، 1996، سلوك شراء الخدمات والمعايير التي يستخدمها المستهلك في تقييم الأنواع المختلفة مع استخدام تصنيف جديد، دراسة تطبيقية بمحافظة الشرقية، *مجلة البحوث التجارية*، كلية التجارة، جامعة الزقازيق، المجلد الحادي عشر، العدد الثالث، السنة الحادية عشرة، ص95-105.

- زاهر، ضياء الدين، 1995، تقويم أداء الأستاذ الجامعي : الأداء البحثي كنموذج، *مجلة المستقبل التربوية العربية*، المجلد 11، العدد (3)، ص: 31-65.
- الصيد، جلال مصطفى ومصطفى، جلال مصطفى، 1993، *المعاينة الإحصائية*، القاهرة، مكتبة عين شمس.
- الضمور، ابتسام على سلامة و أبو صالح، محمد صبحي والعلي عبد الستار، 2010، أثر القيادتين التبادلية و التحويلية في إكساب مهارات التفكير الناقد للعاملين في

المراجع العربية باللغة الإنجليزية

- Elsayad, G. M & Mustafa, G.M. 1993. Statistical sampling. Cairo : Ain Shams library.
- Eldamour, E.A.S, Abousalih . M.S & Elaly .A . 2010. The impact of Transactional and Transformational leadership on the manufacturing of reciprocity and give the critical thinking skills of workers in Jordanian hospitals . Studies, Science Management, 2 (37) :521-543.
- Elassy, S. A. S. 1996 .The Behaviors and standards of buying

المراجع الأجنبية

- Abelson, R. P., and Prentice, D. A. 1989. Beliefs as possessions: A functional perspective. In A. R. Pratkanis, S. J. Breckler and A. G. Greenwald (Eds.), *Attitude Structure and Function*, (pp. 361-381). Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Abrams, D., and Hogg, M. A. 2004. Meta-theory: Lessons from social identity research. *Personality and Social Psychology Review*, 8, 98-106.
- Allen, N.J., and Meyer, J.P. 1990. The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.
- Ardrey, R. 1966. *The territorial imperative: A personal inquiry into the animal origins of property and nations*. New York: Dells.
- Ashford, S., Lee, C. and Bobko, P. 1989. Content, causes, and consequences of job insecurity. A theory-based measure and substantive test. *Academy of Management Journal*, 32 (4), 803- 829.
- Avey JB, Avolio B, Crossley C, Luthans F. 2009. Psychological Ownership: Theoretical Extensions, Measurement, and Relation to Work Outcomes. *J. Org. Behav.*, 30: 173-191.
- Baer, M., and Brown, G. 2012. Blind in one eye: How psychological ownership of ideas determines the types of suggestions people adopt. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 118, 60-71.
- Bandura, A. 1997. *Self-efficacy: The exercise of control*.

- services which used by the consumer to evaluate the different types, with using a new classification : An Empirical Study at Sharkya province . Journal of Business Research, Faculty of Commerce, Zagazige University, Vol.13 (3), the eleventh year, pp :95-105.
- Zahir, D . 1995. Evaluation of faculty members 'performance: Research performance as a model, Journal of the future Arab Education, Vol. 11, (3), pp : 31-65.

New York: Freeman.

- Barbuto, J. E. 2005. Motivation and transactional, charismatic, and transformational leadership: A test of antecedents. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 11(4), 26-41. Retrieved March 30, 2010, from Academic Search Complete.
- Bartunek, J. M. 1993. Rummaging behind the scenes of organizational change and finding role transitions, illness, and physical space. In R. W. Woodman and W. A. Pasmore (Eds.), *Research in Organizational Change and Development* (7, pp. 41-76). Greenwich, CT: JAI Press.
- Bass, B. 1998. From transactional to transformational Leadership: *Learning to share the vision*. 19- 31.
- Beggan, J. K. 1992. On the social nature of nonsocial perception: the mere ownership effect. *Journal of Personality and Social Psychology*, 62, 229-237.
- Belk, R. W. 1988. Possessions and the extended self. *Consumer Research*, 15, 139-168.
- Birati, A., and Tziner, A. 1996. Withdrawal behavior and withholding efforts at work (WBWEW): Assessing the financial cost. *Human Resource Management Review*, 6, 305-314.
- Blackmore, C. 2011. Job Insecurity and antecedents. *Unpublished Master thesis*, University of Canterbury.
- Blau, G., and Boal, K. B. 1987. Conceptualizing how job involvement and organizational commitment affect

- turnover and absenteeism. *Academy of Management Review*, 12, 288-300.
- Brown, G., Lawrence, T. B., and Robinson, S. L. 2005. Territoriality in organizations. *Academy of Management Review*, 30, 577-594.
- Brown, T. L. 1989. *What will it take to win?* Industry Week, June 19,
- Burke, P. J., and Reitzes, D. C. 1991. An identity theory approach to commitment. *Social Psychology Quarterly*, 54, 239-251.
- Burns, J. M. 1978. *Leadership*. New York: Harper and Row.
- Chi, N. W. and Han, T - H. 2008. Exploring the linkages between formal ownership and psychological ownership for the organization: The mediating role of organizational justice. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 81, 691-711.
- Davy, J.A., Kinicki, A.J., and Scheck, C.L. 1997. A test of job insecurity's direct and mediated effects on withdrawal cognitions. *Journal of Organizational Behavior*, 18, 323-349.
- De Witte, H. 1999. Job insecurity and psychological well-being: Review of the literature and exploration of some unresolved issues. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8, 155-177.
- Dekker, S.W.A., and Schaufeli, W.B. 1995. The effects of job insecurity on psychological health and withdrawal: A longitudinal study. *Australian Psychologist*, 30, 57-63.
- Dipboye, R. L. 1977. A critical review of Korman's self-consistency theory of work motivation and occupational choice. *Organizational Behavior and Human Performance*, 18, 108-126.
- Dittmar, H. 1992. *The social psychology of material Possessions: To Have is to be*. New York: St. Martin Press.
- Drummond, H. 2000. *Introduction to Organizational Behaviour*, Oxford: Oxford University Press.
- Duncan, N. G. 1981. *Home Ownership and Social Theory*. In J. S. Duncan (Ed.), *Housing and identity: Cross-cultural perspectives*: (98-134). London: Croom Helm.
- Dutton, J. E., Dukerich, J. M., and Harquail, C. V. 1994. Organizational images and member identification. *Administrative Science Quarterly*, 39, 239-263.
- Elst, T.V., Cuyper, T.N and Witte, H. D. 2011. The Role of Perceived Control in the Relationship between Job Insecurity and Psychosocial Outcomes: Moderator or Mediator?. *Stress and Health* 27: 215-227.
- Emberland, J.S. and Rundmo, T. (2010) Implications of job insecurity perceptions and job insecurity responses for psychological well-being, turnover intentions and reported risk behavior. *Safety Science*. Vol. 48(4), 452-459.
- Erkmen, T and Esen, R. 2012. The mediating role of Psychological Ownership on the Relationship between Internal Locus of control and organizational commitment. *International Journal of Business And Management Studies*, 4(2):171-185.
- Etzioni, A. 1991. The socio-economics of property. In F. W. Rudmin (Ed.), *To have possessions: A handbook on ownership and property*. Special Issue, *Journal of Social Behavior and Personality*, 6(6), 465-468.
- Fredrickson, B. L. 2001. The role of positive emotions in positive psychology: The broaden-and-build theory of positive emotions. *American Psychologist*, 56, 218-381.
- Furby, L. 1976. The socialization of possession and ownership among children in three cultural groups: Israeli kibbutz, Israeli city, and American. In S. Modgil and C. Modgil (Eds.), *Piagetian Research: Compilation and Commentary*, (8, pp. 95-127). Windsor: NFER Publishing.
- Furby, L. 1978. Possessions: Toward a theory of their meaning and function throughout the life cycle. In P. B. Baltes (Ed.), *Life Span Development and Behavior* (1, pp. 297-336). New York: Academic Press.
- Greenhalgh, L. and Rosenblatt, Z. 1984. Job insecurity: Toward conceptual clarity. *Academy of management Review*, 9 (3), 438-448.
- Hackett, R.D. 1989. Work attitudes and employee absenteeism: A synthesis of the literature. *Journal of Occupational Psychology*, 62, 235-248.

- Hanisch, K. A. 1995. Organizational withdrawal. In N. Nicholson, R. Schuler and A. Van de Ven (Eds.), *The Blackwell dictionary of organizational behaviour*.
- Hanisch, K.A., and Hulin, C.L. 1990. Job attitudes and organizational withdrawal: An examination of retirement and other voluntary withdrawal behaviors. *Journal of Vocational Behavior*, 37, 60–78.
- Hanisch, K.A., and Hulin, C.L. 1991. General attitudes and organizational withdrawal: An evaluation of causal model. *Journal of Vocational Behavior*, 39, 110–128.
- Hartley, J., and Klandermans, P.G. 1986. Individual and collective responses to job insecurity. In G. Debus and H.-W. Schroiff (Eds.), *The psychology of work and organization* (pp. 129–136). Amsterdam: Elsevier Science.
- Hartley, J., Jacobson, D., Klandermans, B. and van Vuuren, T. 1991. *Job insecurity. Coping with jobs at risk*. London: Sage Publications.
- Heaney, C., Israel, B. and House, J. 1994. Chronic job insecurity among automobile workers: Effects on job satisfaction and health. *Social Science and Medicine*, 38 (10), 1431-1437.
- Heidegger M.1967. *Being and time*. (Translated by J. Macquarrie and E. Robinson). Oxford: Blackwell, pp. 46-62.
- Hellgren, J., Sverke, M., and Isaksson, K. 1999. A two dimensional approach to job insecurity: Consequences for employee attitudes and well-being. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8 (2), 179-195.
- Hobfoll, S. 2002. Social and psychological resources and adaptation. *Review of General Psychology*, 6, 307–324.
- Inmaculada Silla, Francisco J. Gracia, Miguel Angel Mañas, José M. Peiró, (2010). Job insecurity and employees' attitudes: the moderating role of fairness. *International Journal of Manpower*, 31 (4): 449 – 465
49. Ivancevich, J.M. and Matteson, M.T. 2002. *Organizational Behavior and Management*. Mc Graw Hill, New York, p:430.
- Jamaludin, Z. 2011. Do transactional, transformational and spiritual leadership styles distinct? A conceptual insight. *Journal of Global Business and Economics*, 2(1), 73-85.
- James, W. 1890. *The principles of psychology*. New York: Holt.
- Kinnunen, U., Mauno, S., Natti, J., and Happonen, M. 2000. Organizational antecedents and outcomes of job insecurity: A longitudinal study in three organizations in Finland. *Journal of Organizational Behavior*, 21, 443-459.
- Klandermans, B. and van Vuuren, T. 1999. Job insecurity. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8 (2), 145-314.
- Korman, A. H. 1970. Toward a hypothesis of work behavior. *Journal of Applied Psychology*, 54, 31-41.
- Koslowsky, M., Sagie, A., Krausz, M., and Singer, A. D. 1997. Correlates of employee lateness: Some theoretical considerations. *Journal of Applied Psychology*, 82, 79-88.
- Lawler, E. E. III., and Hall, D. T. 1970. Relationship of job characteristics to job involvement, satisfaction, and intrinsic motivation. *Journal of Applied Psychology*, 54, 305–312.
- Lehman, W. E. K., and Simpson, D. D. 1992. Employee substance use and on-the-job behaviours. *Journal of Applied Psychology*, 77, 309 -321.
- Lerner, J. S., and Tetlock, P. E. 1999. Accounting for the effects of accountability. *Psychological Bulletin*, 125, 255–275.
- Lian, H., Brown, D., Tanzer, N., and Che, H. 2011. Distal charismatic leadership and follower effects: An examination of Conger and Kanungo's conceptualization of charisma in China. *Leadership*, 7(3), 251-273.
- Lievens, F., Geit, P., and Coetsier, P. 1997. Identification of transformational leadership qualities: An examination of potential biases. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 6 (4), 415-430.
- Lowe, K. B., Kroeck, K. G., and Sivasubramaniam, N. 1996. Effectiveness correlates of transformation and transactional leadership: A meta analytic review of the MLQ literature. *Leadership Quarterly*, 7, 385– 425.
- Mael, F., and Ashforth, B. E. 1992. Alumni and their alma mater: A partial test of the reformulated model of

- organizational identification. *Journal of Organizational Behavior*, 13, 103–123.
- Mathieu, J. E., and Zajac, D. M. 1990. A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin*, 108, 171-194.
- Md-Sidin, S., Sambasivan, M., and Muniandy, N. 2010. Impact of psychological ownership on the performance of business school lecturers. *Journal of Education for Business*, 85, 50-56.
- Mehta, R., and Belk, R. 1991. Artifacts, identity and transition: Favorite possessions of Indians and Indian immigrants to the U.S. *Journal of Consumer Research*, 17, 398–411.
- Mintzberg, H. 2010. Shifting the trajectory of civilization. *Oxford Leadership Journal*, 1(2).
- Mohr, G. 2000. The changing significance of different stressors after the announcement of bankruptcy: A longitudinal investigation with special emphasis on job insecurity. *Journal of Organizational Behavior*, 21, 337-359.
- Nuttin, J. M., Jr. 1987. Affective consequences of mere ownership: The name letter effect in twelve European languages. *European Journal of Social Psychology*, 17, 381-402.
- O'Reilly, C. III., and Chatman, J. 1986. Organizational commitment and psychological attachment: the effects of compliance, identification, and internalization on prosocial behavior. *Journal of Applied Psychology*, 71, 492– 499.
- Paracha, M.U, Qamar, A., Mirza, A., Hassan, I-U and Waqas, A. 2012. Impact of Leadership Style (Transformational and Transactional Leadership) On Employee Performance and Mediating Role of Job Satisfaction” Study of Private School (Educator) In Pakistan. *Global Journal of Management and Business Research*, 12(4), 54-64.
- Pedraja-Rejas, Lillian, E. Rodriguez-Ponce, M. Delgado-Almonte, and J. Rodriguez-Ponce. 2006. Transformational and transactional Leadership: A study of their influence in small companies. *Revista chilena de Ingeniería*, 14: 159-166.
- Peters, T. 1988. *The leadership alliance*. Schaumburg, IL: Video Publishing House.
- Pierce, J. L., and Rodgers, L. 2004. The psychology of ownership and worker-owner productivity. *Group and Organization Management*, 29, 588-613.
- Pierce, J. L., Kostova, T., and Dirks, K. T. 2003. The state of psychological ownership: integrating and extending a century of research. *Review of General Psychology*, 7, 84–107.
- Pierce, J. L., Kostova, T., and Dirks, K. T. Forthcoming, 2001. Towards a theory of psychological ownership in organizations. *Academy of Management Review*, 26: 298-310.
- Pierce, J. L., O’Driscoll, M. P. and Coghlan, A. 2004. Work environment structure and psychological ownership: The mediating effects of control. *The Journal of Social Psychology*, 144(5), 507-534.
- Pierce, J. L., Rubenfeld, S. A., and Morgan, S. 1991. Employee ownership: a conceptual model of process and effects. *Academy of Management Review*, 16, 121–144.
- Pillay, S. 2006. The relationship between Job insecurity, Job Satisfaction and organizational Commitment Atelecommunication Organization, published Master Thesis, University of KwaZulu – Natal.
- Porteous, J. D. 1976. Home: The territorial core. *Geographical Review*, 66, 383-390.
- Pratt, M. G., and Dutton, J. E. 1998. *Owning up or opting out: The role of identities and ambivalence in issue ownership*. In N. M. Ashkanasy, C. E. Härtel, and W. J. Zerbe (eds.), *Emotions in the workplace: Research, theory, and practice* (pp. 104–129). Westport, CT: US: Quorum Books/Greenwood Publishing Group, Inc., 2000.
- Probst, T. M. and Brubaker, T. L. 2001. The effects of job insecurity on employee safety outcomes: Cross-sectional and longitudinal explorations. *Journal of Occupational Health Psychology*, 6 (2), 139-159.
- Riaz, A. and Haider, M.H. 2010. Role of transformational and transactional leadership on job satisfaction and career

- satisfaction”, *Business Economics Horizon*, 1: 29- 38.
- Rochberg-Halton, E. 1984. Object relations, role models, and cultivation of the self. *Environment and Behavior*, 16(3), 335-368.
- Rosse, J.G. 1988. Relations among lateness, absence, and turnover: Is there a progression of withdrawal? *Human Relations*, 41, 517–531.
- Rousseau, D. M. 1998. Why workers still identify with organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 19, 217–233.
- Rue, L.W. and Byars, L.L. *Management, Skills and Application* Boston: McGraw-Hill.2003. (Tenth Edition).
- Sagie, A., Birati, A., and Tziner, A. 2002. Assessing the costs of behavioral and psychological withdrawal: A new model and an empirical illustration. *Applied Psychology: An International Review*, 51(1), 67-89.
- Sekaran, U. 2006. *Research methods for business: A skill building approach*. New York: John Wiley and Sons, Inc.
- Shaffer, M. A., and Harrison, D. A. 1998. Expatriates' psychological withdrawal from international assignments: Work, non-work, and family influences. *Personnel Psychology*, 51: 87-118.
- Shafritz, J.M. 1980. *Dictionary of personnel management and labor relations*. Oak Park, IL: Moore.
- Sieger, P., Bernhard, F., and Frey, U. 2011. *Psychological Ownership of Employees as a Mediator in the Justice-Affective Commitment Relationship*. In West meets East, Paper Session 849, pp.35. New York: Academy of Management.
- Sora, B et al. 2012. Outcomes of Job Insecurity Climate: The Role of Climate Strength. *Applied Psychology: An International Review*, 1-24.
- Sverke, M., Hellgren, J. and Nswall, K. 2002. No security: A meta analysis and review of job insecurity and its consequences. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7 (3): 242-264.
- Taris, Toon W.; Schreurs, Paul J. G.; Van Iersel-Van Silfhout, Ingrid J. 2001. Job stress, job strain, and Psychological Withdrawal among Dutch university staff: towards a dual process model for the effects of occupational stress. *Work and Stress*. 15(4):283-29.
- Taris, Toon W.; Van Horn, Joan E.; Schaufeli, Wilmar B.; Schreurs, Paul J. G. 2004. Inequity, Burnout And Psychological Withdrawal teachers: a dynamic Exchange, Anxiety, Stress, and Coping, 17(1):103-122.
- Tian, L. 2008. *The relationship between leadership styles, perceived control and psychological ownership*. Unpublished Master Thesis. The University of Waikato.
- Tuttle, M.D. 2009. *True North or Traveled Terrain? An Empirical Investigation of Authentic Leadership*. Published Doctoral Thesis, College of Arts and Sciences, University of South Florida.
- Van Dyne, L. and Pierce, J.L. 2004. Psychological Ownership and Feelings of Possession: Three Field Studies Predicting Employee Attitudes and Organizational Citizenship Behavior. *Journal of Organizational Behavior*, (25):439-459.
- Vera, D. and M. Crossan. 2005. Improvisation and Innovative Performance in Teams. *Organization Science*, 16(3): 203.
- Washington, R.R. 2007. *Empirical Relationships among Servant, Transformational, and Transactional Leadership: Similarities, differences, and correlations with Job Satisfaction and Organizational Commitment*, published Doctoral Thesis, the Graduate Faculty of Auburn University.
- Weil S. 1952. *The need for roots: Prelude to a declaration of duties toward mankind*. London: Routledge and Kegan Paul.
- Weiss, H. M., and Cropanzano, R. 1996. Affective events theory: a theoretical discussion of the structure, causes and consequences of affective experiences at work. In B. M. Staw, and L. L. Cummings (Eds.), *Research in organizational behavior*, 18: 1–74. Greenwich, CT: JAI Press.
- White, R. W. 1959. Motivation reconsidered: The concept of competence. *Psychological Review*, 66, 297–330.

The Effect of Transactional Leadership on Sense of Job Insecurity and Psychological Withdrawal from Work "Afield Study ".

*Mervat M. Mursi**

ABSTRACT

This study aimed to explore the effect of Transactional Leadership on both sense of job insecurity and psychological withdrawal from work. And aimed to determine whether the Psychological Ownership as an Immediate variable mediates this effect or not. By relaying on a field study carried out on a sample of (420) subject of Demonstrators and Assistant Lecturers who are working in Zagazyg university, which included (230) Demonstrators and (190) Assistant Lecturers.the study concluded that perceptions of Transactional leadership had Significantly and negatively affect on Job insecurity feelings and Psychological withdrawal from work.

KEYWORDS: Job Insecurity, Psychological Ownership, Psychological Withdrawal from Work, Transactional Leadership, Arab Republic of Egypt.

* Faculty of Commerce, Al Azhar University, Egypt.

v.merv@yahoo.com

Received on 3/10/2013 and Accepted for Publication on 9/1/2014.