

تأثير التمكين النفسي في انعدام الأمن الوظيفي دراسة تطبيقية في كلية الإدارة والاقتصاد/ جامعة الكوفة

مقدمة:

على مدى العقود القليلة الماضية، لوحظ أن هنالك تغييراً في الحقائق المثيرة، سواء أكانت هذه داخل القوى العاملة أو في أماكن العمل. إذ تقود الاتجاهات المعاصرة الى تغييرات إيجابية كالتوظيف الذي يقود الى التنوع الوظيفي مع تأثير مباشر على القوى العاملة، بينما يمارس تقليص الحجم التنظيمي، التحجيم، وتسريح العمال، وإعادة الهيكلة دوراً مؤثراً من خلال الحد من تكلفة العمالة وزيادة القدرة التنافسية، مع توليد مشاعر كبيرة من انعدام الأمن الوظيفي بين الموظفين. وبما أن العاملين يعملون في بيئة أعمال متغيرة بشكل كبير ولكونه، أي انعدام الأمن الوظيفي، أصبح ظاهرة مستمرة تتعايش مع نجاح وكفاءة استخدام المنظمة للموارد، وبسببه يواجه المدراء معضلة معقدة تجبرهم للتخلي عن الأمن الوظيفي لتحقيق الأهداف التنظيمية، أصبح وضرورة متزايدة دراسة انعدام الأمن الوظيفي. وبسبب اتسام انعدام الأمن الوظيفي بالظاهرة المستمرة، ركز الأدب التنظيمي على دراسة انعدام الأمن الوظيفي من خلال استكشاف الروابط مع الالتزام الوظيفي وضغوط مكان العمل والضغوط النفسية والعجز والثقة التنظيمية وكذلك الرضا الوظيفي، وانطلاقاً لما تقدم نرغب في استكشاف العلاقة بين انعدام الأمن الوظيفي والتمكين النفسي، لعدم التطرق له من قبل المختصين الآخرين.

ويتألف البحث من أربعة مباحث، يضم الأول الجانب المنهجي للبحث، ويتناول الثاني الجانب النظري للبحث، في حين يختص الثالث بالجانب العملي للبحث، أما الرابع فيتناول الاستنتاجات والتوصيات.

م. ليث شاكر أبو طيخ
م.د. أمير نعمة الكلابي
م.م. عدي عباس عبد الأمير
كلية الإدارة والاقتصاد/ جامعة الكوفة

المبحث الأول: الجانب المنهجي للبحث:

أولاً: مشكلة البحث:

يعد التمكين النفسي احد المواضيع المهمة الذي يؤثر على قرارات العاملين، والذي يساهم في طمأننتهم عند اتخاذ القرار المناسب، فضلا عن معالجة العوامل النفسية والأثر الذي قد يلحق بهم نتيجة استخدام بعض ممارسات إدارة الموارد البشرية بصورة صحيحة او خاطئة. لذا تكمن مشكلتنا في الآتي (كلما كانت منظمات الأعمال قادرة على تمكين العاملين نفسيا، كلما أدى إلى الحد من حالات انعدام الأمن الوظيفي). وينبثق من هذه المشكلة التساؤلات الآتية:

- ما هو مفهوم التمكين النفسي؟

- ما هو مفهوم انعدام الامن الوظيفي؟

- كيف يمكن ان يساهم التمكين النفسي في انعدام الامن الوظيفي؟

ثانياً: أهمية البحث:

تأتي أهمية البحث من أهمية المتغيرات المبحوثة ((التمكين النفسي وانعدام الأمن الوظيفي))، إذ من الممكن بالنسبة للعاملين أن يكونوا أكثر قدرة في تحديد حالات انعدام الأمن الوظيفي بعد تمكينهم نفسيا وتحفيزهم بصورة علمية لدفع العاملين تجاه مواجهة التهديدات بالاعتماد على متغيرات البحث. لذا يمكن تحديد أهمية البحث

من خلال ما يأتي:

١- تمكين العاملين نفسيا وجعلهم أكثر قدرة على معالجة حالات انعدام الأمن الوظيفي.

٢- تعزيز القدرات الفكرية مع التأثير على جميع المدركات الخاصة للعاملين وتوجيهها نحو معالجة القصور الذاتي التي تقود لانعدام الأمن الوظيفي مع الابتعاد عن الانفعالات الجانبية.

٣- إرشاد العاملين إلى استخدام الخبرات الذاتية والمهارات الضرورية التي تمكنهم من مواجهة التحديات والحد من تأثيرها بطريقة تساهم بمواجهة التحديات التي تقود لانعدام الأمن الوظيفي.

٤- تعزيز قدرة العاملين وتدريبهم بصورة علمية للتأثير على مصادر التهديدات التي تواجههم.

٥- تعزيز الحكم الذاتي وتقرير المصير لمعالجة التحديات التي تقود لانعدام الاستقرار الوظيفي.

ثالثاً: هدف البحث:

ظهر في الآونة الأخيرة اهتماما واضحا بالمواضيع ذات العلاقة بإدارة الموارد البشرية. كالتمكين النفسي للعاملين وانعدام الأمن الوظيفي. وفي هذه الحالة يرغب مدراء المنظمات في تمكين العاملين لغرض الشروع في معالجة الحالات التي تقود إلى انعدام الأمن الوظيفي

تأثير التمكين النفسي في انعدام الأمن الوظيفي

الأوامر، مع الالتزام السلوكي العاطفي المستند على ارتباط العاملين عاطفياً مع منظماتهم (Dewettinck & Ameijde, 2011:285).

٢. انعدام الامن الوظيفي: هو نتاج جهود المنظمة الغير مخططة، والقائمة على توقعات غير عملية تجاه تحسين ظروف العمل والابتعاد عن المنهج العلمي لتوفير الموارد التنظيمية الحالية والمستقبلية التي ستؤثر على اداء العاملين ودوران العمل (Richter et al., 2013:485).

خامساً: مخطط البحث:

يمثل مخطط البحث مجموعة العلاقات العلمية التي يبينها الإطار العام للبحث، إذ سيتم بناء مخطط البحث انطلاقاً من ما تم عرضه من مشكلة وأهمية وأهداف البحث: (ظ: الأشكال والجدول في نهاية البحث).

سادساً: فرضيات البحث:

استناداً لما تقدم من مشكلة وأهمية وأهداف البحث سيتم صياغة فرضيات البحث وكما يلي:

❖ الفرضية الرئيسية الأولى: توجد علاقة ارتباط موجبة بين التمكين النفسي وانعدام الامن الوظيفي. وتتنبأ عنها الفرضيات الفرعية الآتية:

١. توجد علاقة ارتباط موجبة بين التمكين النفسي من خلال بعد المعنى وانعدام الأمن الوظيفي.

٢. توجد علاقة ارتباط موجبة بين التمكين

كالتحديات الوظيفية وانعدام استقرار العاملين النفسي والإحباط، لذا فإن امتلاك العاملين قدرات محددة سيمكنهم من التأثير على هذه العوامل والعوامل الأخرى والتي ستقود إلى تعزيز الأمن الوظيفي بصورة علمية، لذا يهدف البحث إلى تحقيق كل ما يلي:

١. تنبيه العاملين إلى الحالات التي تقود إلى انعدام الأمن الوظيفي نتيجة عدم الاستقرار العاطفي.

٢. تحليل وتشخيص أبعاد التمكين النفسي للعاملين وتحديد علاقته المباشرة بانعدام الأمن الوظيفي.

٣. تعزيز قدرات العاملين المباشرة وتوجيهها بصورة مباشرة نحو تعزيز النفسي للأمن الوظيفي.

٤. إرشاد الإدارات العليا والمدراء إلى أهمية التقليل من مخاطر انعدام الأمن الوظيفي والسعي نحو الحفاظ على مواردهم البشرية من خلال التركيز على تعزيز استقرار العاملين والأمن الوظيفي.

رابعاً: تعريف المصطلحات:

١. التمكين النفسي: هو ذلك النشاط الذي يقود إلى تحسين مواقف العاملين والرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي الوجداني، فضلاً عن تعزيز الالتزام السلوكي الأساسي القائم على إطاعة

سابعاً: مجتمع وعينة البحث:

يتكون مجتمع البحث من موظفي جامعة الكوفة/ كلية الادارة والاقتصاد والذين يبلغ عددهم (٩١)، حيث تم اختيار عينة عشوائية من بينهم، تم حسابها بحسب معادلة (Steven K.)
:10 (Thompson,2002):

$$n = \frac{N \times p(1-p)}{\left[\frac{N-1}{d^2} \div z^2 \right] + p(1-p)}$$

ومن المعادلة اعلاه تم التوصل الى حجم العينة (74>n) وعليه تم اختيار العينة عشوائياً، وبلغ عدد الاستثمارات الموزعة (88) استثماراً، تم استرجاع (81) استثماراً، وكان عدد الصالح للتحليل منها (76) استثماراً، وبنسبة استرجاع (86%)، وهنا اصبح حجم العينة (76=n)، وهي مناسبة للعدد المطلوب.

ثامناً: اختبار أداة البحث:

١. الصدق الظاهري: من اجل التعرف على قدرة استثمار الاستبيان المعدة لهذا البحث على قياس متغيرات البحث واختباراً لمدى صلاحيتها كأداة لجمع البيانات، قام الباحثان بعرض استثمار الاستبيان في صورتها الاولية على عدد من الخبراء والمحكمين الملحق (١)، لغرض ابداء ملاحظاتهم وآرائهم حول مدى ملائمة الفقرات للأبعاد التي تمثلها ومدى وضوح ودقة الفقرات

النفسي من خلال بعد المقدرات وانعدام الأمن الوظيفي.

٣. توجد علاقة ارتباط موجبة بين التمكين النفسي من خلال بعد تقرير المصير وانعدام الأمن الوظيفي.

٤. توجد علاقة ارتباط موجبة بين التمكين النفسي من خلال بعد التأثير وانعدام الأمن الوظيفي.

❖ الفرضية الرئيسية الثانية: توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية بين التمكين النفسي وانعدام الأمن الوظيفي ويشتق منها الفرضيات الفرعية الآتية:

١. توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية بين التمكين النفسي من خلال بعد المعنى وانعدام الأمن الوظيفي.

٢. توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية بين التمكين النفسي من خلال بعد المقدرات وانعدام الأمن الوظيفي.

٣. توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية بين التمكين النفسي من خلال بعد تقرير المصير وانعدام الأمن الوظيفي.

٤. توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية بين التمكين النفسي من خلال بعد التأثير وانعدام الأمن الوظيفي.

تأثير التمكين النفسي في انعدام الأمن الوظيفي

تعزيز الدوافع النفسية للعاملين اعتمادا على آليات التمكين النفسي (Naser & Saleh,2013:250). ويرغب مدراء المنظمات بالتحقيق في الجوانب السلوكية والنفسية للعاملين لتحقيق الأهداف التنظيمية، وفي هذا المجال أشار الباحثين إلى أهمية التمكين النفسي لدوره في تطوير السلوكيات الإيجابية للعاملين وبما يضمن تعزيز السلوكيات الاستباقية والالتزام مع توفير الحالة النفسية الايجابية التي تمكن الموظفين من بناء دوافع واقعية للانخراط في الجهود المبذولة لإنجاز المهام بصورة مباشرة وتعزيز القدرات اللازمة لأداء عملهم وتنفيذ الأدوار المطلوبة منهم بطريقة صحيحة (Ugwu et al,2014:381). في هذه الحالة يرى (Oladipo,2009:121) أن التمكين النفسي يعكس السلوكيات الايجابية التي تعزز التوجهات الوظيفية والنفسية للعاملين وتعزيز التزامهم تجاه الإدارة العليا لأداء المهام بصورة صحيحة والابتعاد عن حالات التلكؤ التي تقود إلى الإرهاق النفسي والنضوب الوظيفي، أو هو تلك الحالة التي تدفع العاملين لإيجاد معنى لما يفعلونه ليشعروا أنهم يسيطرون على موارد العمل، ويعتقدوا أن لديهم القدرات اللازمة لأداء وظائفهم، وهم عازمون على أداء أدوارهم ووظائفهم بناءً على توجيه قادتهم، والتمكين النفسي يجعل

وتعديل وازضافة او حذف الفقرات الجديدة من وجهة نظرهم، وتم الاخذ بنظر الاعتبار هذه التعديلات لتصبح الاستبانة حسب ما موضح في الملحق (٢).

٣. ثبات المقياس: ان الثبات يشير الى قدرة الاستمارة في الحصول على نفس النتائج لو تم اعادة وتكرار البحث في ظروف مشابهه وباستخدام نفس الاداة وعلى نفس العينة، وقد تم التأكد من الثبات من خلال معامل الثبات باستخدام طريقة الاتساق الداخلي عبر معامل الفا كرونباخ (CronBach Alpha) باستخدام البرنامج الاحصائي (SPSS V.20)، وكما موضح في الجدول (١) والذي تشير نتائجه الى أن معامل الفا كرونباخ لجميع فقرات المقياس كان اعلى من الحد الادنى المقبول، وهذا يدل على توافر الاتساق الداخلي بين الفقرات.

المبحث الثاني: الجانب النظري للبحث:

أولاً: التمكين النفسي:

١- مفهوم التمكين النفسي:

في السنوات الأخيرة، أصبح التمكين مكون رئيسي للتفكير التجاري. اذ يرغب المختصين في دراسة سلوكيات العاملين أثناء التمكين الوظيفي، في محاولة منهم لتحسين القدرات النفسية والذاتية، ومعرفة مدى تأثير هذا المصطلح على نفسية العاملين، لذا يلعب التمكين دورا محوريا في

لغرض تحفيز قدرة العاملين على أداء أنشطة العمل بمهارة. لذا يرى البحث إن التمكين النفسي هو ذلك الشعور الايجابي المبني على سلوكيات صحيحة تقود لأداء وإدارة مهام العمل بواقعية.

٢- أبعاد التمكين لنفسي:

بعد مراجعة العديد من كتابات الباحثين التي تعتمد التمكين النفسي كأحد المتغيرات المستقلة أو التابعة، نلاحظ عدم وجود اتفاق واضح من الباحثين على أبعاد التمكين النفسي، وفي هذه الحالة سوف نركز على ما جاء به (Ugwu et al, 2014:383) و (Oladipo,2009:121) من أبعاد:

١- المعنى Meaning: يشير لمعنى او مغزى اعتقاد العاملين تجاه عملهم مع السبب الذي يدفعهم لغرض الارتباط أكثر بالعمل والتوجه النفسي نحو انجازه على أفضل طريقة ممكنة، ويعتمد المعنى على المعرفة الضرورية لتعزيز الإدراك نحو تأثير الشعور بالغرض من العمل مع أهمية الاتصال الشخصي جنباً إلى جنب مع الأهداف الأخرى، والمعنى ذو قيمة لتحقيق أهداف العمل بناءاً على قوة معتقدات الفرد، والحكم السليم تجاه المشاكل التي تواجه شاغلي الوظائف.

٢- المقدرات competence: وتعكس قدرة

العاملين أكثر انخراطاً في العمل. بينما يرى (Dewettinck & Ameijde,2011:285) ان التمكين النفسي هو ذلك النشاط الذي يقود إلى تحسين مواقف العاملين والرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي الوجداني. فضلاً عن تعزيز الالتزام السلوكي الأساسي القائم على إطاعة الأوامر، مع الالتزام السلوكي العاطفي المستند على ارتباط العاملين عاطفياً مع منظماتهم. ويعرف (Zhu et al,2012:190) التمكين النفسي بأنه ذلك النشاط الذي يساهم في تحسين المشاعر الذاتية ويعزز الاستقلالية في العمل وزيادة الحوافز اللازمة لتنفيذ المهام الجوهرية للمهام من خلال تحفيز الإدراك الذي يعكس التوجه الايجابي للعاملين لتطوير القابليات والقدرات والمهارات الضرورية لأداء المسؤوليات بصورة صحيحة. بينما عرف (Ambad et al, 2012:323) التمكين النفسي بأنه مجموعة الحالات النفسية الايجابية التي تكون ضرورية للعاملين لتعزيز شعورهم تجاه نوع من التحكم الذي يتعلق بعملهم. بدلاً من التركيز على الممارسات الإدارية كتقاسم السلطة مع موظفين آخرين، ويركز هذا المصطلح على المنظور النفسي لكيفية تطوير تجربة العاملين في عملهم. ويشير إلى أهمية تمكين المعتقدات الشخصية لكل ما يتعلق بالمنظمة

تأثير التمكين النفسي في انعدام الأمن الوظيفي

المرجوة في بيئة عمل واحد. وفي هذه الحالة تتوفر مجموعة متزايدة من البحوث التي تدعم الرأي القائل بأن التمكين النفسي يؤثر على أداء ورضا الفرد وتعزيز الشعور تجاه الفاعلية الشخصية من خلال تشجيع المشاركة في صنع القرارات والاستفادة من المهارات والقدرات لمواجهة السيناريوهات المحتملة والشروع في معالجة تأثير المخاطر المستقبلية المحتملة بصورة علمية على متطلبات العمل.

ثانيا: انعدام الأمن الوظيفي:

١- مفهوم انعدام الأمن الوظيفي:

عند الاطلاع على الأدبيات التنظيمية، نلاحظ أن المنظمات المعاصرة تعمل في بيئة تمتاز بالتغير التكنولوجي والاقتصادي المستمر مع تغير مستمر في مستوى قوة العمل والذي قد يقود إلى خسائر محتملة للعمل نتيجة تأثير البيئة الخارجية التي تقود إلى ظهور انعدام الأمن الوظيفي الذي يؤثر بالتزام العاملين وإنتاجيتهم عملهم المباشر (Smithson & Lewis, 2000:648). ويرى (Ito & Brotheridge, 2006:41) إن انعدام الأمن الوظيفي يعكس تأثير الإجهاد الذي يتعرض له العاملين المهرة وغير المهرة أو العاطلين عن العمل وأصحاب العقود المؤقتة وجميع الأفراد الغير قادرين على الحصول على فرص عمل مباشرة، أو نتيجة الفشل في توقع

العاملين على أداء أنشطة العمل بصورة علمية، وتشير لقدرة الآخرين القيام بالأنشطة الضرورية للمهام بناء على المهارات والقدرات والقابليات التي تعزز من محاولات الأفراد للقيام بالعمل. إذ يجب أن يشعر العاملون بأنهم أكثر قدرة وكفاءة في الانخراط في سلوكيات العمل الضرورية لتحقيق التفوق التنافسي.

٣- تقرير المصير self-determination: ويشير لسيطرة الفرد على الطريقة التي يتم من خلالها إنجاز العمل، والذي يرتبط وبصورة مباشرة مع إدراك العاملين تجاه اختيار طريقتهم لإدارة مهام الآخرين الذين يشعرون بأنهم يكونوا أكثر استقلالية لأداء مسؤولياتهم لئتمكنوا من اتخاذ قرارات حول عملهم مع السلطة الكافية التي توضح طريقة ووقت وسرعة أداء مهمتهم. جنبا إلى جنب مع التفكير وبموضوعية تجاه كافة الظروف التي تحيط بعملهم مع امكانية الشروع الذاتي لإيجاد حلول سريعة غير خاطئة انطلاقا من الاستقلالية الذاتية والمعرفة الشخصية.

٤- التأثير impact: ويشير للدرجة التي يمكن من خلالها الفرد التأثير في الإستراتيجية الإدارية والتشغيلية ونتائج العمل. يشير أيضا إلى درجة التقييم التي ينظر بها إلى السلوك الذي قد يحدث فرقا في تحقيق الغرض من المهمة والنتائج

فرص العمل المرغوب فيه.

كما أشار (Schreurs et al.,2014:757) الى أن ذلك التهديد يظهر نتيجة القلق وضغوطات العمل والإرهاق الوظيفي مع انخفاض بمستوى الصحة والسلامة المهنية وانخفاض عدد العاملين نتيجة الانفعال المستمر ونقص فرص التدريب والقلق تجاه مستقبل المنظمة وتدني رفاه العاملين وزيادة بمستويات الضغط النفسي والقلق والاكتئاب والشكاوى النفسية. أما (Zheng et al,2014:428) فيرى أن انعدام الامن الوظيفي يعكس التصورات السلبية للعاملين تجاه ظروف العمل وفقدان الاستقرار الوظيفي وضعف العلاقة بين العامل والمسئول المباشر والاحكام الشخصية تجاه فقدان الوظائف المحتملة، فضلا عن انخفاض الثقة تجاه الاستقرار الوظيفي المستقبلي وانحدار الرضا الوظيفي والتزام المنظمة. بينما يرى (Hawass,2015:558) أن هذا الموضوع يعكس عجز الإدارة في الحفاظ على مواردها البشرية نتيجة المغريات التي يقدمها المنافسين والذي يقود الى الفراغ الوظيفي نتيجة ترك الوظائف. يرى (Roll et al.,2015:36) أن هذا المصطلح يعكس حالات انحدار الوضع الوظيفي نتيجة تأثير الأزمات المتكررة على

الأحداث المستقبلية وعدم القدرة على توقع فرص التوظيف وبعض الشكوك التي يعاني منها الآخرين بصورة متزامنة مع ضغوط حياة العمل. بينما يرى (Silla et al.,2010:450) ان انعدام الأمن الوظيفي هو مصدر قلق كبير بالنسبة الى المجتمعات المعاصرة، لأنه يولد تحديات كبيرة تؤثر على قدرة المنظمات في تحقيق ميزة تنافسية نتيجة تأثير ارتفاع معدل التغييرات التنظيمية كتقليص حجم العمل، وعمليات الاندماج والاستحواذ على الآخرين، وفشل الأعمال وفقدان الموارد ومرونة التنظيم والعمل. في حين يرى (Richter et al.,2013:485) أن انعدام الامن الوظيفي هو نتاج جهود المنظمة الغير مخططة، والقائمة على توقعات غير عملية تجاه تحسين ظروف العمل والابتعاد عن المنهج العلمي لتوفير الموارد التنظيمية الحالية والمستقبلية التي ستؤثر على أداء العاملين ودوران العمل. وأشار (Karkoulian et al.,2013:57) الى أن انعدام الأمن الوظيفي هو ذلك التهديد المدرك من قبل العاملين نتيجة خسارة عمل او وظيفة ما، وهو يعكس حالات عدم اليقين تجاه الاستمرارية بالعمل او فقدان ميزات معينة كالترقيات المتأخرة أو احتمال الحصول على تسريح مبكر وفقدان



تأثير التمكين النفسي في انعدام الأمن الوظيفي

٢- العجز عن مواجهة التهديدات: وهو انعدام قدرة العاملين على مواجهة التهديدات المستمرة والسيطرة عليها بطريقة تقود للتأثير على الوضع الوظيفي العام. وقد يأتي العجز نتيجة ضعف في ثقافة المنظمة وانعدام الرغبة في مواجهة التهديد والتي غالبا ما تعزز من أساليب القيادة الاستبدادية وضعف التقييم الذاتي والتضخم في حالات الشعور السلبي. وتبني القادة التنظيميين لطرق تقييم اداء غير فاعلة مبنية على الحدس الشخصي او أسس ظالمة وغير موضوعية تؤثر على رغبة العاملين في البقاء في منظماتهم الحالية.

٣- انخفاض مشاركة العاملين: ويشير لرغبة الإدارة العليا والمدراء التنفيذيين حصرا في صناعة واتخاذ القرارات بمعزل عن عاملي المنظمة، فضلا عن الشروع في عملية اختيار السياسات التنظيمية والممارسات ذات العلاقة بصورة فردية والابتعاد عن اشراك العاملين في اعداد الخطط الاستراتيجية، والشروع في وضع معايير قياس وإدارة الاداء بصورة شخصية، الأمر الذي سيقود الى حالات من التوتر العاطفي وبروز حالات ترك المنظمة والالتحاق بالمنافسين بصورة مباشرة.

المبحث الثالث: الجانب العملي للبحث:

أولاً: الوصف الاحصائي لمتغيرات البحث:

منظمات الأعمال وبروز الركود التنظيمي وتحفيز العاملين بترك الوظائف والبحث عن وظائف أخرى وتأثير الشعور السيئ والقلق تجاه تحسين الأجور، وموقع العمل وساعات العمل.

٢- أبعاد انعدام الأمن الوظيفي:

عند مراجعة جهود الباحثين التي تتعلق بهذا الموضوع، نلاحظ عدم وجود اتجاه واضح لديهم يحدد فيه أبعاد انعدام الأمن الوظيفي، وفي هذه الحالة سيتم اختيار الأبعاد الآتية المتفق عليها عند تناولهم هذا الموضوع: التهديد الوظيفي، العجز عن مواجهة التهديدات، وانعدام مشاركة العاملين وكما موضحة في أدناه (Hawass,2015:559)، (Roll et al.,2015:37):

١- التهديد الوظيفي: وهو ذلك التهديد الذي يظهر نتيجة شعور العاملين بإمكانية فقدان العمل بصورة موضوعية استنادا الى الظروف التي تمر بها المنظمة، علما أن هذا التهديد سيمارس دورا تأثيريا يقود لفقدان الشعور تجاه الاستمرار بالعمل، نتيجة ربط هذا التهديد بظاهرة الخوف من ترك الوظيفة في المستقبل، والتهديد الوظيفي هو نتاج للتأثيرات المدركة من قبل العاملين بسبب تدني ظروف العمل وفقدان الميزات الوظيفية التي يتمتع بها آخرون، وفقدان التواصل المستمر بين العاملين ومدراء المنظمات.

وبانحراف معياري (٠,٦٧) ووزن مئوي (٧٤%)
وجاء ترتيب البعد (٢).

٢- المتغير المعتمد (انعدام الامن الوظيفي):

• حقق المتغير الرئيسي (انعدام الامن الوظيفي)
للعينة المبحوثة وسطاً حسابياً العام بلغ (٣,٧٨)
وهو أعلى من الوسط الفرضي للمقياس البالغ
(٣)، وبانحراف معياري (٠,٨٢)، ووزن مئوي بلغ
(٧٥%).

• حقق متغير (التهديد الوظيفي) وسطاً حسابياً
بلغ (٣,٨٨) وهو أكبر من الوسط الفرضي،
وبانحراف معياري (٠,٧٢) ووزن مئوي (٧٧%)
وجاء ترتيب البعد (٢).

• أما متغير (العجز عن مواجهة التهديدات) فقد
حقق وسطاً حسابياً بلغ (٣,٩٥) وهو أكبر من
الوسط الفرضي، وبانحراف معياري (٠,٨٣)
ووزن مئوي (٧٩%) وجاء ترتيب البعد (١).

• فيما حقق متغير (انخفاض مشاركة العاملين)
وسطاً حسابياً بلغ (٣,٨٢) وهو أكبر من الوسط
الفرضي، وبانحراف معياري (٠,٧٦) ووزن مئوي
(٧٦%) وجاء ترتيب البعد (٣).

ثانياً: علاقات الارتباط:

الفرضية الرئيسية الأولى: توجد علاقة ارتباط
ذات دلالة معنوية بين التمكين النفسي وانعدام
الأمن الوظيفي. من خلال ملاحظة قيم الارتباط

يهدف الوصف الاحصائي الى معرفة مستوى
ابعاد البحث (التمكين النفسي وانعدام الامن
الوظيفي) من خلال استخدام الوسط الحسابي،
الانحراف المعياري، والنسبة المئوية.

١- المتغير المستقل (التمكين النفسي):

• حقق المتغير الرئيسي (التمكين النفسي) للعينة
المبحوثة وسطاً حسابياً العام بلغ (٣,٦٧) وهو
أعلى من الوسط الفرضي للمقياس البالغ (٣)،
وبانحراف معياري (٠,٨٢)، ووزن مئوي بلغ
(٧٣%).

• حقق متغير (المعنى) وسطاً حسابياً بلغ
(٣,٨٧) وهو أكبر من الوسط الفرضي،
وبانحراف معياري (٠,٧٧) ووزن مئوي (٧٧%)
وجاء ترتيب البعد (١).

• أما متغير (المقدرات) فقد حقق وسطاً حسابياً
بلغ (٣,٦٣) وهو أكبر من الوسط الفرضي،
وبانحراف معياري (٠,٨٧) ووزن مئوي (٧٣%)
وجاء ترتيب البعد (٣).

• فيما حقق متغير (تقرير المصير) وسطاً
حسابياً بلغ (٣,٥٥) وهو أكبر من الوسط
الفرضي، وبانحراف معياري (٠,٧٢) ووزن مئوي
(٧١%) وجاء ترتيب البعد (٤).

• فيما حقق متغير (التأثير) وسطاً حسابياً بلغ
(٣,٧١) وهو أكبر من الوسط الفرضي،

تأثير التمكين النفسي في انعدام الأمن الوظيفي

عام فيتضح من خلال قيم التحليل في الجدول ان هذه الفرضية قد تحققت وذلك بوجود علاقة ارتباط موجبة بين المتغيرات (التمكين النفسي وانعدام الامن الوظيفي)، وتشير المؤشرات إلى وجود ارتباط موجب بينها على المستوى الكلي حيث بلغت قيمتها (0.843)، ومن متابعة قيم (t) نلاحظ معنوية علاقة الارتباط حيث كانت قيمة (t) المحسوبة اكبر من الجدولية.

ثالثاً: علاقات التأثير:

الفرضية الرئيسية الثانية: توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية بين التمكين النفسي وانعدام الأمن الوظيفي. حيث تشير النتائج الواردة في الجدول (٥) الى علاقات التأثير بين المتغيرات وكالاتي:

١. الفرضية الفرعية الاولى: يوجد تأثير للمعنى ذو دلالة معنوية في انعدام الامن الوظيفي، إذ كانت قيمة (F) المحسوبة التي بلغت (٥٣,٦٥) أكبر من الجدولية عند مستوى المعنوية ($P \leq 0.05$)، وبلغت قيمة المعلمة (α) (٠,٥٣٣)، وكانت قيمة (β) (٠,٧٦١)، وهذا يعني أن تغييراً مقداره (١) في المعنى يحدث تغييراً مقداره (٠,٧٦١) في انعدام الامن الوظيفي، وانه يفسر (٤٢,٥%) من التغيرات الحاصلة في المتغير المعتمد (انعدام الامن الوظيفي) اذ بلغت قيمة معامل التحديد ($R^2=0.425$)، وبهذا تكون معادلة نموذج الانحدار بالصيغة الآتية:

التي يوضحها الجدول (٤):

١. الفرضية الفرعية الاولى: هنالك علاقة ارتباط موجبة بين المتغيرين (المعنى وانعدام الامن الوظيفي)، وبلغت قيمة معامل الارتباط بين المتغيرين (0.781)، وهي علاقة معنوية بالاعتماد على معنوية قيمة (t) حيث كانت قيمتها المحسوبة اكبر من قيمتها الجدولية.

٢. الفرضية الفرعية الثانية: وجود علاقة ارتباط موجبة بين المتغيرين (المقدرات وانعدام الامن الوظيفي)، حيث بلغت قيمته الارتباط قراءة بلغت (0.693)، ومن متابعة قيم (t) نلاحظ معنوية علاقة الارتباط بين المتغيرين.

٣. الفرضية الفرعية الثالثة: هنالك علاقة ارتباط موجبة بين المتغيرين (تقرير المصير وانعدام الامن الوظيفي)، حيث بلغت قيمتها (0.729)، وهذه العلاقة هي علاقة معنوية فقد كانت قيمة (t) المحسوبة أكبر من الجدولية، وبالتالي تحقق الفرضية الفرعية.

٤. الفرضية الفرعية الرابعة: هنالك علاقة ارتباط موجبة بين المتغيرين (التأثير وانعدام الامن الوظيفي)، إذ بلغت قيمتها (0.741)، وهذه العلاقة هي علاقة معنوية فقد كانت قيمة (t) المحسوبة أكبر من الجدولية، وعندئذ تحقق الفرضية الفرعية.

٥. أما فيما يخص الفرضية الرئيسية الأولى بشكل

وانه يفسر (62.3%) من التغيرات الحاصلة في المتغير المعتمد (انعدام الامن الوظيفي) اذ بلغت قيمة معامل التحديد ($R^2=0.623$)، وبهذا تكون معادلة نموذج الانحدار بالصيغة الآتية:

$$Y = r + s3X3$$

$$+ (0.758) = (\text{انعدام الامن الوظيفي}) \\ (\text{تقرير المصير}) (0.733)$$

٤. الفرضية الفرعية الرابعة: أظهر بعد التأثير تأثيراً ذو دلالة معنوية في بعد (انعدام الامن الوظيفي) إذ كانت قيمة (F) المحسوبة التي بلغت قيمتها (٧٩,١٥) أكبر من القيمة الجدولية عند مستوى ($P \leq 0.05$)، وبقية (α) (٠,٧٤٥) ، و (β) (٠,٧٥٤)، وهذا يعني ان تغييراً مقداره (١) في التأثير يقود إلى تغيير مقداره (٠,٧٥٤) في بعد انعدام الامن الوظيفي. وانه يفسر (56.7%) من التغيرات الحاصلة في المتغير المعتمد (انعدام الامن الوظيفي) اذ بلغت قيمة معامل التحديد ($R^2=0.567$)، وبهذا تكون معادلة نموذج الانحدار بالصيغة الآتية:

$$Y = r + s3X3$$

التأثير (0.754) + (0.745) = (انعدام الامن الوظيفي) التأثير (0.754) + (0.745) = (انعدام الامن الوظيفي) ٥. حقق متغير التمكين النفسي تأثيراً كبيراً ودالاً معنوياً في (انعدام الامن الوظيفي)، إذ كانت قيمة (F) المحسوبة التي بلغت (١٢٨,٢٣) هي أكبر

$$Y = r + s1X1$$

(المعنى) (0.761) + (0.533) = (انعدام الامن الوظيفي) ٢. الفرضية الفرعية الثانية: تؤثر المقدرات معنوياً في (انعدام الامن الوظيفي) بحسب قيمة (F) المحسوبة التي بلغت (٨٨,٣٩) والتي هي أكبر من القيمة الجدولية عند مستوى المعنوية ($P \leq 0.05$)، وبقية (α) (٠,٦٥٧)، و (β) (٠,٧٧٦)، وهذا يعني ان تغييراً مقداره (١) في المقدرات يقود إلى تغيير مقداره (٠,٧٧٦) في انعدام الامن الوظيفي. وانه يفسر (٥٢,٤%) من التغيرات الحاصلة في المتغير المعتمد (انعدام الامن الوظيفي) اذ بلغت قيمة معامل التحديد ($R^2=0.524$)، وبهذا تكون معادلة نموذج الانحدار بالصيغة الآتية:

$$Y = r + s2X2$$

(المقدرات) (0.776) + (0.657) = (انعدام الامن الوظيفي) ٣. الفرضية الفرعية الثالثة: أظهر بعد تقرير المصير أثراً ذو دلالة معنوية في بعد (انعدام الامن الوظيفي) إذ كانت قيمة (F) المحسوبة التي بلغت قيمتها (١٠٩,٢٢) أكبر من القيمة الجدولية عند مستوى ($P \leq 0.05$)، وبقية (α) (٠,٧٥٨)، و (β) (٠,٧٣٣)، وهذا يعني ان تغييراً مقداره (١) في تقرير المصير يقود إلى تغيير مقداره (٠,٧٣٣) في بعد انعدام الامن الوظيفي.

تأثير التمكين النفسي في انعدام الأمن الوظيفي

(٠,٧٤١)، تقرير المصير (٠,٧٢٩)، وأخيراً بعد المقدرات (٠,٦٩٣).

٣. عند الاطلاع على نتائج التحليل التي توصل اليها الباحثين، ثبت وجود تأثيرات ذات دلالة معنوية احصائياً للتمكين النفسي في انعدام الامن الوظيفي على المستوى الكلي (S= ٠,٨٣٧)، وهذا يشير الى أن الموظفين لديهم تأثير كبير في التطورات والاحداث والقرارات في بيئة العمل.

٤. وأخيراً سجلت النتائج الاحصائية أن لبعده المقدرات تأثيراً كبيراً في انعدام الامن الوظيفي فقد بلغ (S= ٠,٧٧٦)، ثم بعد المعنى بـ (S= ٠,٧٦١)، وبعد التأثير بـ (S= ٠,٧٥٤)، وأخيراً بعد تقرير المصير بـ (S= ٠,٧٣٣).

ثانياً: التوصيات:

١. ضرورة تركيز إدارة الموارد البشرية على توظيف الافراد في الوظائف التي تنسجم مع قابلياتهم ومقدراتهم الذاتية التي تحفز الموظف على الاستمرار في وظيفته والتقليل من حالات النقل بين الوظائف المختلفة.

٢. تشجيع موظفي الكلية على المشاركة في اتخاذ القرارات الخاصة بعمل الكلية مما يعزز الشعور لدى الموظفين بالانتماء الى الكلية.

٣. أهمية الأخذ بالمقترحات والآراء التي يبديها الموظفون الخاصة بعملهم مما سيولد لديهم الثقة بأدائهم والقدرة على إنجاز مهامهم بكفاءة عالية.

من الجدولية عند مستوى (P≤ 0.01)، وبلغت قيمة (α)(٠,٨٢١)، و(β)(٠,٨٣٧)، وهذا يعني ان تغييراً مقداره (١) في المتغير المستقل يحدث تغييراً مقداره (٠,٨٣٧) في انعدام الامن الوظيفي. وان المتغير المستقل (التمكين النفسي) يفسر (٥٧,٨%) من التغيرات الحاصلة في المتغير المعتمد (انعدام الامن الوظيفي) إذ بلغت قيمة معامل التحديد (R²=0.578)، وبهذا تكون معادلة نموذج الانحدار بالصيغة الآتية:

$$Y = r + SX$$

$$(0.821) = (\text{انعدام الامن الوظيفي})$$

$$+ (0.837) (\text{التمكين النفسي})$$

المبحث الرابع: الاستنتاجات والتوصيات:

أولاً: الاستنتاجات:

١. توصل البحث الى وجود علاقة ارتباط موجبة ذات دلالة معنوية لمتغير التمكين النفسي في انعدام الامن الوظيفي للموظفين على المستوى الكلي، فقد بلغت على المستوى الكلي (0.843). وهذا يعني أن جميع الانشطة والمهام التي يقوم بها موظفي الكلية تكون على درجة عالية من الاهمية بالنسبة لهم.

٢. عند مراجعة النتائج الاحصائية تبين أن هناك علاقة ارتباط متباينة بين أبعاد التمكين النفسي وانعدام الأمن الوظيفي، إذ جاء بعد المعنى بالمرتبة الاولى (٠,٧٨١)، ثم بعد التأثير

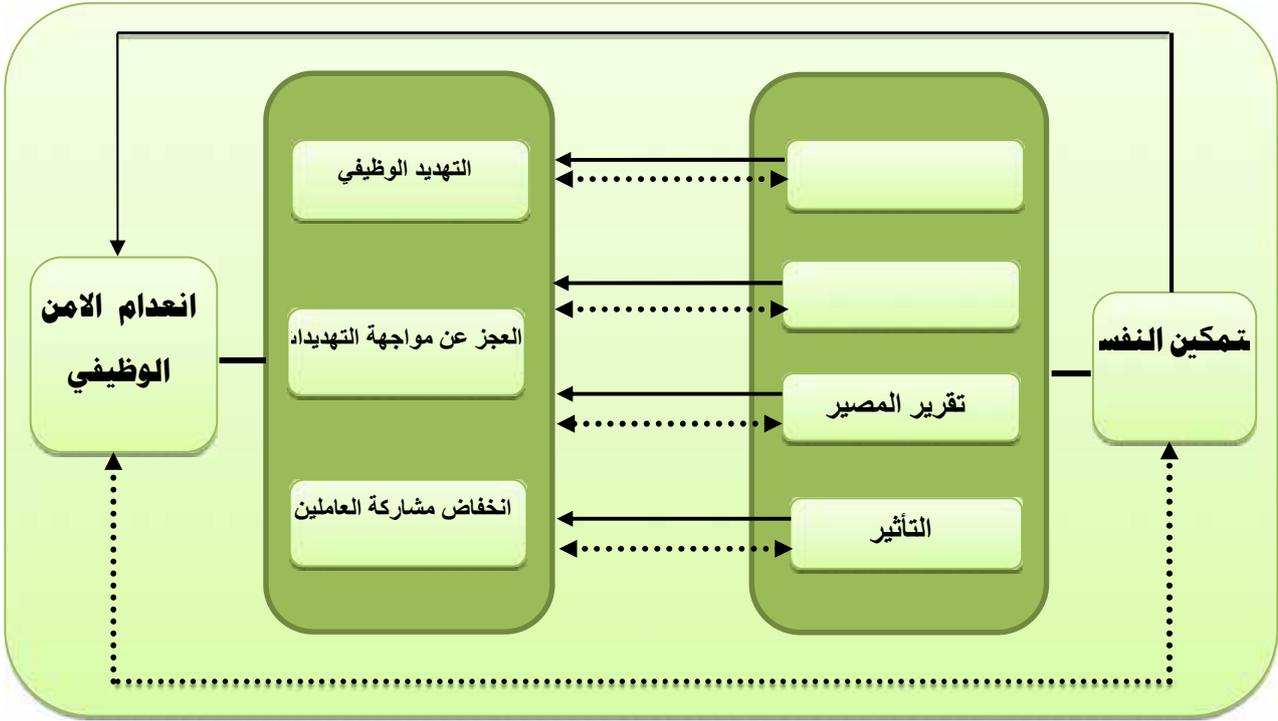
من مواجهة وتوقع مشاكل العمل والقدرة على حلها.

٤. إعطاء الموظفين الاستقلالية اللازمة في كيفية تحديد الطريقة التي يؤديها عملهم والتي تمكنهم



تأثير التمكين النفسي في انعدام الأمن الوظيفي

شكل (1) المخطط الفرضي للبحث



جدول رقم (1) معامل ثبات ألفا كرونباخ لأبعاد المقياس الرئيسية

الأبعاد	عدد الفقرات لكل بعد	قيمة ألفا
التمكين النفسي	١٢	٠,٨٨
انعدام الامن الوظيفي	٩	٠,٨١
جميع المحاور	٢١	٠,٨٣

جدول (٢) الوصف الاحصائي للتمكين النفسي

ت	الابعاد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية %	ترتيب الابعاد
١	المعنى	٣,٨٧	٠,٧٧	٠,٧٧	
٢	المقدرات	٣,٦٣	٠,٨٧	٠,٧٣	
٣	تقرير المصير	٣,٥٥	٠,٧٢	٠,٧١	
٤	التأثير	٣,٧١	٠,٦٧	٠,٧٤	
٥	التمكين النفسي	٣,٦٧	٠,٨٢	٠,٧٣	

المصدر: الباحث بالاعتماد على نتائج spss v.20

تأثير التمكين النفسي في انعدام الأمن الوظيفي

جدول (٣) الوصف الاحصائي لانعدام الامن الوظيفي

الابعاد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية %	ترتيب الابعاد
التهديد الوظيفي	٣,٨٨	٠,٧٢	٠,٧٧	
العجز عن مواجهة التهديدات	٣,٩٥	٠,٨٣	٠,٧٩	
انخفاض مشاركة العاملين	٣,٨٢	٠,٧٦	٠,٧٦	
انعدام الامن الوظيفي	٣,٧٨	٠,٨٢	٠,٧٥	

المصدر: الباحث بالاعتماد على نتائج spss v.20

الجدول (٤) نتائج علاقات الارتباط بين متغيري البحث (التمكين النفسي من خلال أبعاده وانعدام الأمن الوظيفي)

انعدام الامن الوظيفي			
الارتباط	قيمة t	المعنوية	
0.781**	9.795	0.000	المعنى
0.693**	8.287	0.000	المقدرات
0.729**	7.527	0.000	تقرير المصير
0.741**	11.173	0.002	التأثير
0.843**	9.543	0.000	التمكين النفسي

(*) تعني الارتباط معنوي عند مستوى الدلالة (r =0.05) (** تعني الارتباط معنوي عند مستوى الدلالة (r =0.01)

n=76

المصدر: اعداد الباحث بالاعتماد على نتائج spss v.20

الجدول (٥) علاقات التأثير بين المتغيرات

القيمة المسجلة	المؤشر	المتغير
53.65	<i>F-Cal</i>	المعنى
1,74	<i>D.F</i>	
0.000	<i>P</i>	
0.425	<i>R2</i>	
0.533	<i>r</i>	
0.761	<i>s</i>	
88.39	<i>F-Cal</i>	المقدرات
1,74	<i>D.F</i>	
0.000	<i>P</i>	
0.524	<i>R2</i>	
0.657	<i>r</i>	
0.776	<i>s</i>	
109.22	<i>F-Cal</i>	تقرير المصير
1,74	<i>D.F</i>	
0.000	<i>P</i>	
0.623	<i>R2</i>	
0.758	<i>r</i>	
0.733	<i>s</i>	
79.15	<i>F-Cal</i>	التأثير
1,74	<i>D.F</i>	
0.000	<i>P</i>	

تأثير التمكين النفسي في انعدام الأمن الوظيفي

0.567	R2	
0.745	r	
0.754	s	
128.23	F-Cal	التمكين النفسي
1,74	D.F	
0.000	P	
0.578	R2	
0.821	r	
0.837	s	

المصدر: اعداد الباحث بالاعتماد على نتائج spss v.20

المراجع:

1. Ambad, S. & Nabila, A. & Bahron, A., (2012), "Psychological Empowerment: The Influence on Organizational Commitment Among Employees in the Construction Sector", The Journal of Global Business Management Vol.8 , No.2 .
2. Dewettinck, K. & Ameijde, M. (2011), "Linking leadership empowerment behaviour to employee attitudes and behavioural intentions", Personnel Review, Vol. 40 No 3.
3. Hawass, H., (2015), "Ethical leadership and job insecurity", International Journal of Commerce and Management, Vol. 25 No 4.
4. Ito, K. & Brotheridge, M., (2006)" Exploring the predictors and consequences of job insecurity's components" , Journal of Managerial Psychology , Vol. 22 No. 1.
5. Karkoulian, S. & Mukaddam, W. & McCarthy, R. & Leila M, (2013), "Job insecurity: a whirlpool of chronic powerlessness", Journal Of Education, Business and Society: Contemporary Middle Eastern Issues Vol. 6 No. 1.
6. Naser, I. & Saleh A., (2013)" Psychological Empowerment and Job Satisfaction in Jordanian Hospitals", International Journal of Humanities and Social Science Vol. 3, No. 16.
7. Oladipo, S., (2009), "PSYCHOLOGICAL EMPOWERMENT AND DEVELOPMENT" , Edo Journal of Counselling Vol. 2 , No. 1.
8. Richter, A. & Na'swall, K. & Sverke , M. & Hellgren, J., (2013), "Coping with job insecurity : Exploring effects on perceived health and organizational attitudes" , Journal Of Career Development International, Vol. 18 No. 5.
9. Roll, L. & Siu , W. & Li, Y. & Witte , H., (2015)," Job insecurity: cross-cultural comparison between Germany and China", Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance , Vol. 2 No. 1.
10. Schreurs, B. & Emmerik, H., Cuyper, N. & Probst , T., Heuvel, M. & Demerouti, E., (2014)" Religiousness in times of job insecurity: job demand or resource?" , Journal Of Career Development International, Vol. 19 No 7.
11. Silla, I. & Gracia , J., Mañas, M. & Peiró, M., "(2010),"Job insecurity and employees' attitudes: the moderating role of fairness", International Journal of Manpower, Vol. 31 No 4.



تأثير التمكين النفسي في انعدام الأمن الوظيفي

12. Smithson, J. & Lewis, S., (2000) "Is job insecurity changing the psychological contract?" , Journal Of Personnel Review, Vol. 29 No. 6.
13. Ugwu, F., & Ike E. & Maria R. & Sánchez , A., (2014),"Linking organizational trust with employee engagement: the role of psychological empowerment", Personnel Review, Vol. 43 No 3.
14. Zheng, X. & Diaz, I. & Tang, N. & Tang, K., (2014)," Job insecurity and job satisfaction The interactively moderating effects of optimism and person–supervisor deep–level similarity", Career Development International, Vol. 19 No. 4.
15. Zhu, W. & Sosik., J., Riggio, E. & Yang, B., (2012), "Relationships between Transformational and Active Transactional Leadership and Followers' Organizational Identification: The Role of Psychological Empowerment, Institute of Behavioral and Applied Management.



ملحق رقم (١)

أسماء السادة المحكمين		
جامعة الكوفة/ كلية الادارة والاقتصاد	أ.د. ليث علي الحكيم	١
جامعة الكوفة/ كلية الادارة والاقتصاد	أ.م.د. عمار عبد الامير زوين	٢
جامعة الكوفة/ كلية الادارة والاقتصاد	أ.م.د. علي رزاق العابدي	٣
جامعة الكوفة/ كلية الادارة والاقتصاد	أ.م.د. عباس مزعل مشرف	٤
جامعة الكوفة/ كلية الادارة والاقتصاد	أ.م.د. حاكم جبوري الخفاجي	٥
جامعة الكوفة/ كلية الادارة والاقتصاد	أ.م.د. قاسم محمد العنزي	٦
جامعة القادسية/ كلية الادارة والاقتصاد	أ.م. رونق شبر	٧
جامعة الكوفة/ كلية الادارة والاقتصاد	م.د. حاكم أحسوني الميالي	٨
جامعة الكوفة/ كلية الادارة والاقتصاد	م.د. علي حميد العلي	٩
جامعة الكوفة/ كلية الادارة والاقتصاد	م.د. رافد حميد الحدراوي	١٠



ملحق رقم (٢)

(الاستبانة)

حضرة المحترم/ة

السلام عليكم ورحمته وبركاته...

نضع بين يديكم الكريمتين استمارة الاستبيان التي أعدت من أجل اكمال متطلبات البحث الموسوم بـ

"تأثير التمكين النفسي في انعدام الأمن الوظيفي"

دراسة تطبيقية لعينة من موظفي كلية الإدارة والاقتصاد/ جامعة الكوفة

راجين الإجابة عن التساؤلات التي تضمنها الاستبيان من أجل الوصول إلى نتائج تتسم بالدقة والموضوعية. علماً بأن

هذه المعلومات سيتم استخدامها لأغراض البحث العلمي فقط.

.... مع فائق شكرنا وتقديرنا لكم....

المدرس الدكتور

المدرس المساعد

المدرس

أمير نعمة الكلابي

عدي عباس عبد الامير

ليث شاكر أبو طبيخ

المحور الأول: معلومات عامة				
	أنثى		ذكر	الجنس
	٣٩-٣٠		٢٩-٢٠	الفئة العمرية
	٥٠ فأكثر		٤٩-٤٠	
	٢٠-١٦		اقل من ٥	سنوات الخدمة
	٢٥- ٢١		١٠-٥	
	٢٦ فأكثر		١٥-١١	
	دبلوم		اعدادية	مستوى التعليم
	ماجستير		بكالوريوس	
				العنوان الوظيفي



تأثير التمكين النفسي في انعدام الأمن الوظيفي

المحور الثاني: التمكين النفسي/ هو ذلك النشاط الذي يقود إلى تحسين مواقف العاملين والرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي الوجداني (Dewettinck & Amejide,2011).

أولاً: المعنى						
لا أتفق بشدة	لا أتفق	محايد	أتفق	أتفق تماماً		
					١	انشطة وظيفتي ذات معنى بالنسبة لي على المستوى الشخصي
					٢	العمل الذي اقوم به ذو معنى بالنسبة لي
					٣	العمل الذي اقوم به على درجة عالية من الاهمية بالنسبة لي
ثانياً: المقدرات						
لا أتفق بشدة	لا أتفق	محايد	أتفق	أتفق تماماً		
					٤	لدي الثقة بالنفس والتصميم لإنجاز عملي بكفاءة
					٥	لدي الخبرة والمهارة الضرورية لإداء عملي
					٦	استطيع مواجهة التحديات اثناء قيامي بعملي
ثالثاً: تقرير المصير						
لا أتفق بشدة	لا أتفق	محايد	أتفق	أتفق تماماً		
					٧	لدي استقلالية كبيرة في تحديد كيفية اداء وظيفتي
					٨	استطيع اتخاذ قرارات على مسؤوليتي في كيفية القيام بعملي
					٩	لدي فرصة هائلة من الحرية والاستقلالية في كيفية اداء وظيفتي
رابعاً: التأثير						
لا أتفق بشدة	لا أتفق	محايد	أتفق	أتفق تماماً		
					١٠	استطيع التأثير على القرارات في القسم الذي اعمل به
					١١	لدي تأثير كبير حول ما يحدث في القسم الذي اعمل به
					١٢	لدي تأثير في التطورات التي تحدث في القسم الذي اعمل به

المحور الثالث: انعدام الامن الوظيفي/ هو ذلك التهديد المدرك من قبل العاملين نتيجة خسارة عمل او وظيفة ما، او فقدان ميزات معينة كالترقيات المتأخرة أو احتمال التسريح المبكر من العمل (Karkoulian et al.,2013).

أولاً: التهديد الوظيفي						
لا أتفق بشدة	لا أتفق	محايد	أتفق	أتفق تماماً		
					١	لدي الشعور بإمكانية فقدان وظيفتي في أي وقت
					٢	لدي تخوف من ترك الوظيفة بسبب ظروف العمل الذي اقوم به
					٣	اعاني من مشاكل عمل تحفزني لمغادرة الوظيفة
ثانياً: العجز عن مواجهة التهديدات						
لا أتفق بشدة	لا أتفق	محايد	أتفق	أتفق تماماً		
					٤	لا استطيع مواجهة التهديدات المحيطة بعلمي
					٥	لا املك القدرة على توقع مشاكل العمل
					٦	تواجهني صعوبة في حل مشاكل العمل
ثالثاً: انخفاض مشاركة العاملين						
لا أتفق بشدة	لا أتفق	محايد	أتفق	أتفق تماماً		
					٧	لا تعطي كليتنا الموظفين الفرصة لإبداء الرأي في اعمالهم
					٨	لا تولي كليتنا اهمية كبيرة للمقترحات التي يقدمها الموظفين
					٩	لا تحرص كليتنا على اشراك الموظفين في اتخاذ القرارات الخاصة بعمل الكلية