

القيادة التمكينية ودورها في تعزيز الأمن الوظيفي بحث ميداني في عدد من الجامعات الاهلية في بغداد

م.م. تغريد خليل ابراهيم / الجامعة التقنية الوسطى / معهد الادارة / الرصافة .

P: ISSN : 1813-6729

E : ISSN : 2707-1359

<https://doi.org/10.31272/jae.i139.1078>

مقبول للنشر بتاريخ: 2023/5/25

تاريخ أستلام البحث : 2023/2/22

المستخلص

هدف البحث الى التعرف على دور القيادة التمكينية بابعادها المتمثلة بـ (تعزيز معنى العمل ، تعزيز المشاركة في صنع القرار، الثقة في الاداء العالي ، التحرر من القيود النمطية بالعمل) في تعزيز الامن الوظيفي لدى الجامعات الاهلية في بغداد . ولغرض تحقيق اهداف البحث والاجابة على التساؤلات في المشكلة والتي من اهمها (مامتوى توافر القيادة التمكينية والامن الوظيفي لدى الجامعات الاهلية في بغداد) ، وتم اختيار عينة مكونة من (150 موظفا) وتم الاستعانة بالاستبانة كاداة رئيسية لجمع البيانات وتم اختبار فرضية البحث بالاعتماد على الاساليب الاحصائية المتمثلة باستخدام البرنامج الاحصائي (SPSS) . وتوصلت الباحثة الى عدد من الاستنتاجات اهمها هناك علاقة ارتباط معنوية بين القيادة التمكينية كمتغير مستقل والامن الوظيفي كمتغير تابع وختم البحث بعدد من التوصيات بناءا على النتائج التي توصلت اليها الباحثة والتي يمكن ان تستفاد منها المنظمات المبحوثة بشكل خاص والقطاع الخاص بشكل عام .

الكلمات المفتاحية : القيادة التمكينية ، الامن الوظيفي .



مجلة الادارة والاقتصاد

مجلد 48 العدد 139 / أيلول / 2023

الصفحات : 49 - 65

المقدمة

يلاحظ في بيئة الأعمال المعاصرة ان المنظمات الرائدة تحرص على الاستثمار في الافكار الجديدة وبطرق مختلفة ومبتكرة واعتماد الآليات الفعالة التي تسهم في اطلاق قدرات راس المال البشري لبناء منظمة مبدعة قادرة على التأثير في بيئة العمل وتعد القيادة التمكينية من الانماط الايجابية والحديثة في حقل السلوك التنظيمي اذ ينظر اليها بانها اعطاء قدر اكبر من المسؤولية والتوجيه الذاتي للعاملين وازالة شعورهم بالعجز كالبيروقراطية الامر الذي يساعد على زيادة فاعلية العاملين لممارسة السلوكيات الايجابية والبناءه الموجه نحو ازدهار المنظمة فضلا عن توفير بيئة مستقرة للعاملين ويعد الأمن الوظيفي احد المحركات التي ركزت عليها العديد من المنظمات لضمان الاستمرارية والبقاء في بيئة العمل اذ يسهم في تحسين مستويات العمل وزيادة مستوى رضا العاملين وعدم شعورهم بالخوف من المستقبل وزيادة الالتزام التنظيمي لديهم وتحسين الانتاجية وبناء علاقات قوية بين العاملين وادارة المنظمة .

ولغرض الاحاطة بالموضع تضمن البحث الحالي اربع محاور تمثل المحور الاول في عرض منهجية البحث بينما قدم المحور الثاني التأطير النظري للقيادة التمكينية والأمن الوظيفي وتجسد المحور الثالث بعرض الجانب العملي واختتم البحث بالمحور الرابع خصص لعرض الاستنتاجات والتوصيات التي توصلت اليها الباحثة .

المحور الاول منهجية البحث

اولاً : مشكلة البحث

يعد موضوع القيادة التمكينية والأمن الوظيفي من الموضوعات المهمة لمنظمات الأعمال فعندما توجه منظمات الأعمال قدراتها على دعم وتحفيز العاملين عن طريق اعتماد الادارة العليا منهج وسلوكيات القيادة التمكينية من خلال مشاركة الآخرين بالسلطة والثقة باداء العاملين وتوفير الحكم الذاتي وبذات الوقت توفر الأمن الوظيفي لهم والذي يشعرهم بالاستقرار وعدم الخوف من المستقبل والذي يعد الحافز المهم للعاملين لتقديم الاداء الجيد والالتزام والولاء لمنظماتهم والذي يساعد المنظمات بالسعي للإصلاح والتغيير داخل مكوناتها ، من هذا المنطلق يمكن تحديد الاطار العام لمشكلة البحث من خلال اثاره التساؤلات الآتية :

- 1- ما مستوى توافر متغيرات البحث لدى الجامعات الأهلية في بغداد .
- 2- ماهو واقع القيادة التمكينية والأمن الوظيفي ومدى معرفة ابعادهم في المنظمات المبحوثة .
- 3- كيف يمكن للقيادة التمكينية من تعزيز الأمن الوظيفي في المنظمات المبحوثة .
- 4- هل هناك ارتباط بين القيادة التمكينية والأمن الوظيفي للعاملين في المنظمات المبحوثة .

ثانياً : اهداف البحث

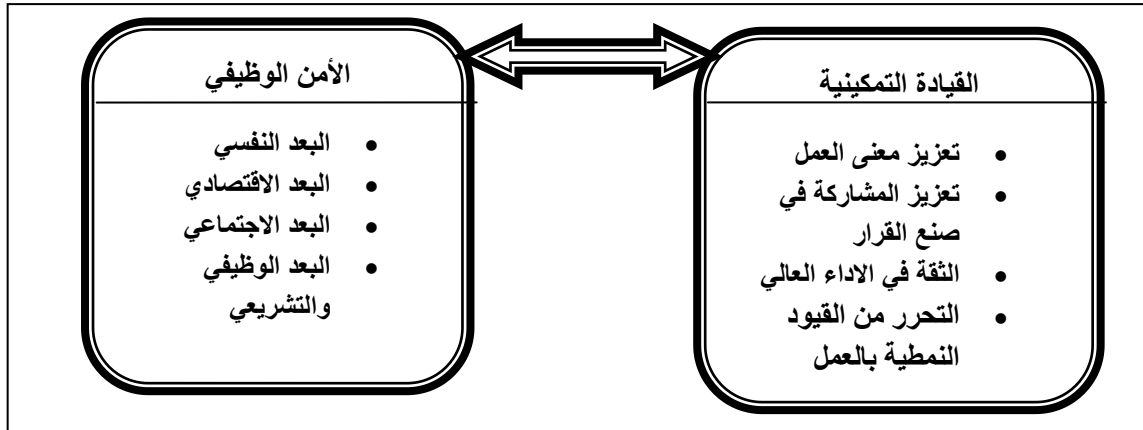
يسعى البحث الى تحقيق الاهداف الآتية :

- 1- التعرف على مستوى توافر القيادة التمكينية والأمن الوظيفي في المنظمات المبحوثة .
- 2- التعرف على طبيعة العلاقة بين المتغيرين للمنظمات المبحوثة .
- 3- تقديم مجموعة من التوصيات تفيد القائمين على ادارة المنظمات المبحوثة واثاره اهتمامهم بهذه الموضوعات الحيوية للاستفادة منها وتوظيفها بشكل جيد للقطاع الخاص بشكل عام وللمنظمات المبحوثة بشكل خاص .

ثالثاً : اهمية البحث

تظهر جليا اهمية البحث من اهمية متغيراته المتمثلة بالقيادة التمكينية والأمن الوظيفي اذ يعدان من المفاهيم الادارية المعاصرة واهم المداخل الاساسية التي يتبنّاها قادة المنظمات فضلا عن إسهام البحث الحالي بشكل متواضع بتقديم مناقشة فكرية لموضوعات مهمة وتعد من الظواهر التنظيمية المعتمدة في العديد من المنظمات ولها نتائج قيمة تؤثر على اهداف المنظمة ويمكن الانتفاع منها من قبل المهتمين في هذا المجال ، محاول البحث لقياس وتشخيص ابعاد القيادة التمكينية والأمن الوظيفي باعتبارهم من المواضيع المهمة التي تحتم على المنظمات المبحوثة تبنيها في ظل بيئة ديناميكية وجاء هذا البحث في محاولة منه لاستكمال الجهود المعرفية السابقة بالتعرف اكثر وتقديم معلومات اكثر حول متغيرات البحث .

رابعاً : المخطط الفرضي للبحث



المصدر : من اعداد الباحثة

الشكل (1) مخطط الفرضي للبحث

خامساً : فرضيات البحث

في ضوء ماتم تحديده في مشكلة البحث ومن اجل تحقيق اهدافه تم صياغة الفرضية الرئيسية الآتية :
توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين القيادة التمكينية والأمن الوظيفي اجمالاً وعلى مستوى كل بعد من الابعاد .

سادساً : منهج البحث

تم الاعتماد في البحث الحالي على المنهج الوصفي التحليلي كونه منهجاً يتوافق مع الاجراءات التي اعتمدت عليها الباحثة ووصف واقع المتغيرات وتحديد العلاقات ليقترن وصف الحالة بتحليلها ومن ثم استخلاص النتائج التي على اساسها تبني التوصيات .

سابعاً : اداة ومقياس البحث واختبارات الصدق

تعد الاستبانة المصدر الاساسي في جمع البيانات والمعلومات الخاصة بالجانب العملي للبحث الحالي وصممت فقراتها بالاعتماد على مقياس (Likert) الخماسي وقد شملت محورين المحور الاول تضمن ابعاد القيادة التمكينية اما الثاني فقد خصص لابعاد الأمن الوظيفي وقد طورت فقراتها بما يتلائم مع طبيعة عينة البحث

الجدول (1) مقاييس البحث

متغيرات البحث	الابعاد	عدد الفقرات	ارقام الفقرات	المقياس المعتمد
القيادة التمكينية	تعزيز معنى العمل	3	3-1	Zhang & Bartol 2010
	تعزيز المشاركة في صنع القرار	3	6-4	
	الثقة في الاداء العالي	3	9-7	
	التحرر من القيود النمطية بالعمل	3	12-10	
الأمن الوظيفي	البعد النفسي	5	17-13	اشتبايات 2017
	البعد الاقتصادي	5	22-18	
	البعد الاجتماعي	5	27-23	
	البعد التشريعي والتشريعي	5	32-28	

المصدر : من اعداد الباحثة

أولاً : الصدق

تم استخراج للاستبيان الصدق التالي:

1. صدق المحكمين

كي تتحقق الباحثة من الصدق المنطقي للمحكمين , فقد تم عرض الاستبيان مع التعريف النظري والمجالات الخاصة بالمتغير على عينة من الخبراء المتخصصين في مجال ادارة الاعمال , وقد اعتمدت الباحثة على الحد الأدنى لقبول الفقرة وهي نسبة اتفاق(80%) من عينة الخبراء , وبناءً على هذا المعيار فقد عدت جميع الفقرات صالحة لقياس ما وضعت من اجله .

2. صدق الاتساق الداخلي

اعتمدت الباحثة على معامل ارتباط (بيرسون) لحساب العلاقة بين درجة الفقرة والدرجة الكلية للاستبيان , كونه مؤشراً على تحقق الاتساق الداخلي للفقرات وكما موضح في الجدول التالي:

القيادة التمكينية ودورها في تعزيز الامن الوظيفي بحدته ميداني في عدد من الجامعات الاهلية في بغداد

الجدول (2) الاتساق الداخلي لفقرات القيادة التمكينية

الفقرة	معامل الارتباط	الفقرة	معامل الارتباط
1	0.546	7	0.347
2	0.348	8	0.346
3	0.321	9	0.457
4	0.237	10	0.435
5	0.237	11	0.348
6	0.325	12	0.346

المصدر : اعداد الباحثة اعتمادا على نتائج التحليل الاحصائي وعند مقارنة القيم المحسوبة في الجدول السابق مع القيم الجدولية لمعامل الارتباط البالغة (0.88) نجد ان جميع الفقرات لها اتساق داخلي جيد .

ثانياً : الثبات

تحققت الباحثة من ثبات الاستبانة من خلال:

1. **التطبيق واعادة التطبيق :** تم تطبيق الاستبانة على عينة الثبات البالغة (40) موظفاً وموظفةً , وبعد مرور اسبوعين على التطبيق الاول اعيد نفس التطبيق على نفس العينة وتحت نفس الظروف, وقد استعملت الباحثة معامل ارتباط بيرسون ووجد ان قيمة الثبات (0.83) .
2. **الفا كرونباخ :** استخدمت الباحثة معادلة الفا كرونباخ لجميع الفقرات وللعينة ككل , وقد وجدت الباحثة ان قيمة الثبات بلغت (0.81)

الجدول (3) الاتساق الداخلي لفقرات الامن الوظيفي

الفقرة	معامل الارتباط	الفقرة	معامل الارتباط
1	0.437	11	0.435
2	0.238	12	0.236
3	0.328	13	0.236
4	0.438	14	0.347
5	0.313	15	0.237
6	0.343	16	0.221
7	0.309	17	0.368
8	0.237	18	0.231
9	0.372	19	0.436
10	0.543	20	0.358

المصدر : اعداد الباحثة اعتمادا على نتائج التحليل الاحصائي وعند مقارنة القيم المحسوبة في الجدول السابق مع القيم الجدولية لمعامل الارتباط البالغة (0.88) نجد ان جميع الفقرات لها اتساق داخلي جيد .

ثامناً : مجتمع وعينة البحث

انطلاقاً من هدف معرفة دور القيادة التمكينية في تعزيز الامن الوظيفي فقد تم اختيار مجتمع البحث الموظفين في الجامعات الاهلية في بغداد المتمثلة بـ (دجلة ، الفراهيدي ، الاسراء ، الحكمة) وتم اختيار عينة عشوائية من الجامعات ويبين الجدول (4) المتغيرات الديمغرافية لعينة البحث .

الجدول (4) خصائص العينة (n= 150)

الخصائص	الفئة	العدد	النسبة المئوية
الجامعة	الاسراء	40	27%
	الحكمة	40	27%
	الفراهيدي	40	27%
	دجلة	30	20%
	المجموع	150	100%
الجنس	الذكور	85	57%
	الاناث	65	43%
	المجموع	150	100%
العمر	30 سنة فأقل	40	27%
	31-39 سنة	31	21%
	40-49 سنة	30	20%
	50-59 سنة	24	16%
	60 سنة فأكثر	25	16%

القيادة التمكينية ودورها في تعزيز الأمن الوظيفي بحدته ميداني في عدد من الجامعات الأهلية في بغداد

المجموع	150	100%
بكالوريوس	70	47%
دبلوم عالي	20	13%
ماجستير	30	20%
دكتوراه	30	20%
المجموع	150	100%
5 سنوات فأقل	40	27%
6-9 سنوات	30	20%
10-14 سنة	20	13%
15-19 سنة	35	23%
20 سنة فأكثر	25	17%
المجموع	150	100%

المصدر : من اعداد الباحثة بالاعتماد على نتائج الاستبيان .

تاسعاً : الدراسات السابقة ومجالات الافادة منها

يعرض الجدول ادناه عدد من الدراسات لغرض التعرف على اسهامات الباحثين في مجال متغيرات البحث لتحديد نقطة انطلاق صحيحة .

الجدول (5) ملخص بعض الجهود المعرفية حول متغيرات البحث

1- عنوان الدراسة	Linking Empowering Leader to Creativity : The Moderating Role of Psychological (Felt) Empowerment
الباحث والسنة	Ozaril , 2015
هدف الدراسة	تحاول هذه الدراسة ان تكشف ما اذا كان القائد التمكيني يشجع الابداع وبيان دور التمكين النفسي (المحسوس) للمروسين سيحقق العلاقة بين القائد التمكيني والابداع
اصالة الدراسة	تم تحديد منظورين اساسين :الاول يركز على تصرفات القائد وتحديد مشاركته للسلطة والثاني يركز على استجابة الموظفين للتمكين من عدمه اي مدى استعداد الموظفين لتوليد الافكار الكفاءة الذاتية والابداع.....الخ
منهج الدراسة واداتها	اعتماد الاستبانة كاداة في جمع البيانات وتم استهداف (218) موظف يعملون في قطاع التكنولوجيا والخدمات وتم تحليل البيانات باستخدام برنامج SPSS
نتائج الدراسة	وجدت الدراسة ان للقيادة التمكينية اثر ايجابي على ابداع الموظفين فضلا عن ان سلوكيات القائد التمكيني لها تأثير قوي على الموظفين وخصوصا عندما يشعرون بالتمكين
مدى الافادة	التعرف على منهج البحث والادوات البحثية المستخدمة والنتائج التي توصلت اليها الدراسة
2- عنوان الدراسة	The Impact of Job Security on Employees Commitment and Job Satisfaction in Qom Municipalities
الباحث والسنة	Jandaghi et al , 2011
هدف الدراسة	تهدف الدراسة الي استكشاف تأثير الأمن الوظيفي على التزام ورضا الموظفين في عملهم بلديات قم
اصالة الدراسة	قدمت الاطر المعرفية والفكرية في ادبيات السلوك التنظيمي المتمثلة بالأمن الوظيفي والالتزام والرضا الوظيفي
منهج الدراسة واداتها	جرى جمع بيانات الدراسة من خلال استبانة تم توزيعها على (158) موظف وتم استخدام معامل الارتباط سبيرمان ، اختبار T ، اختبار تحليل الانحدار المتعدد
نتائج الدراسة	وجود علاقة ايجابية ومباشرة بين الأمن الوظيفي ورضا الموظفين وان الاجر ورضا الزملاء لها تأثير كبير على الالتزام التنظيمي
مدى الافادة	بلورة واعداد منهجية البحث والاطلاع على الوسائل الاحصائية والافادة منها في تحليل بيانات البحث الحالي

المصدر : اعداد الباحثة اعتمادا على الدراسات المشار اليها .

المحور الثاني

الجانب النظري للبحث

اولاً : التأصيل الفكري للقيادة التمكينية

1- مفهوم القيادة التمكينية :

تواجه المنظمات في السنوات الاخيرة ثورة عظيمة في التكنولوجيا ومنافسة متزايدة في بيئة ديناميكية وعلى اثر هذه التغييرات المعقدة ولدت القيادة التمكينية (Empowering Leadership) كنوع خاص من القيادة مما دعى العديد من المنظمات باجراء تغييرات هيكلية واعتماد هذا النوع من القيادة وكان بداية اقتراح

القيادة التمكينية عام 1990م اذ تركز على عملية التأثير الذاتي للعاملين بديلاً عن أسلوب السيطرة المتبع في القيادة التقليدية (Liu, 2015: 476). والقيادة التمكينية يمكن النظر إليها من منظورين: الأول يركز على إجراءات القائد وخصوصاً المشاركة للسلطة واعطاء المسؤولية والاستقلال الذاتي للعاملين، أما المنظور الثاني يركز على مدى استجابة العاملين مع القائد التمكيني وعلى وجه الخصوص النظر في دوافعهم (Bartol, 2006: 1239). وقدم الباحثون تعريفات متعددة للقيادة التمكينية اذ يعرفها (Zhang & Bartol, 2010: 109) بأنها عملية تنفيذ الشروط من خلال تقاسم السلطة وتحديد أهمية الموظف وتوفير استقلالية أكبر في صنع القرار معرباً عن الثقة في قدرات الموظف، وإضافة أن الغرض من تقاسم السلطة وذلك لتمكين الموظف باتخاذ القرارات وتنفيذ الإجراءات دون تدخل مباشر أو الإشراف عليه. في حين عرفها (Liu, 2015: 477) بأنها سلسلة من الممارسات الإدارية تعتمد اللامركزية وتبادل المعلومات اذ تعد القيادة التمكينية نوع من استراتيجية تخصيص الموارد وتقليل الاعتماد على الإدارة العليا. ومن جانب آخر عرفها (Bester et al, 2015: 2) بأنها شكل إيجابي للقيادة لأنها تشجع وتسهل للعاملين من إدارة وقيادة أنفسهم من خلال السيطرة الذاتية والتنظيم الذاتي. ويساند هذا الطرح (Kim & Beehr, 2018: 2) اذ عرفها بأنها تحفيز العاملين على القيادة الذاتية من خلال تقاسم السلطة وتطوير العاملين وتعد قيادة فريدة من نوعها لأن في جوهر هذه القيادة تعمل على قيادة العاملين لأنفسهم وعرفها (Ozarall, 2015: 368) بأنها مجموعة سلوكيات للقائد تنطوي على تقاسم السلطة واعطاء مسؤولية واستقلالية أكثر للمرؤوسين والتي بدورها ترفع من مستوى تحفيزهم.

في حين نوه (Cheong et al, 2019: 35) الى القيادة التمكينية بأنها مجموعة محددة من السلوكيات التي يمتلكها القادة مما يعزز بدوره التمكين النفسي وبالتالي تعزيز نتائج العمل المرغوب بها. أما (مرزوق وآخرون، 2017: 220) عرفها على أنها المدى الذي يبدي فيه القائد ثقته في قدرات العاملين على قيادة أنفسهم. ومن وجهة نظر (Galuska, 2014: 35) عرفها بأنها القيادة التي تعمل على تحقيق التوازن بين الصراعات التي تحدث في البيئة الداخلية والخارجية للمنظمة. وعرفها (النصيري، 2018: 67) أسلوب قيادي يركز على القيادة الذاتية من خلال سلوكيات تركز على تقاسم السلطة واستخدام خبراتهم في انجاز الاعمال. من خلال العرض السابق لمفهوم القيادة التمكينية وفق وجهات نظر الباحثين تضع الباحثة تعريفاً اجرائياً للقيادة التمكينية بأنها "نمط قيادي يهدف الى منح العاملين للسلطة ومشاركتهم في اتخاذ القرارات ومنحهم استقلالية في تنفيذ اعمالهم واعتماد أسلوب الرقابة الذاتية".

2- أهمية القيادة التمكينية :

اكتسبت ممارسات القيادة التمكينية أهمية خاصة وهذا ما طرحه عدد من الباحثين لأنها تتماشى بشكل جيد مع المتطلبات الهيكلية والإدارية وتحقيق نتائج قوية لمنظمات اليوم، اذ يرى (Bester et al, 2015: 2) ان القيادة التمكينية تسهم في توفير فرص للعاملين الغرض منها التطور واكتساب مهارات القيادة الذاتية والتي يمكن بدورها المساعدة في تيسير الاستجابة الايجابية للدور والمسؤوليات الجديدة. ونوه (Kim & Beehr, 2018: 6) الى اهميتها بأنها الأكثر فعالية بالنسبة للعاملين والمنظمات لأنها تعمل على اعطاء استقلالية للعاملين ومشاركتهم في التطوير وتشجيع التوجه الذاتي الذي يؤدي الى اثاره ردود فعل نفسية ايجابية لدى العاملين وبالتالي تحقيق الالتزام التنظيمي. وذكر (Zhang & Bartol, 2010: 110) ان القائد التمكيني يميل الى مساعدة العاملين على فهم اهميتهم ومساهمتهم في المنظمة فضلاً عن تشجيع العاملين على تقرير كيفية القيام بعملهم هذه العملية يمكن ان تعطي للعامل شعوراً بان تصرفاته يمكن ان تحدث فرقاً في نتائج العمل وبالتالي تعزيز الشعور بالتأثير. واتفق كل من (Liu, 2015: 477) و (Cheong et al, 2019: 34) ان فعالية القيادة التمكينية لها تأثير على سلوك العاملين لأنها تعمل على تحسين المستوى الداخلي لديهم من خلال تعزيز الدافع والكفاءة الذاتية لتحقيق النجاح في العمل. أما (Bartol & Locke, 2006: 1246) فيرى ان جوهر الاختلاف ما بين القيادة التمكينية والقيادة الاستبدادية اذ تركز الأخيرة على منع الآخرين من المشاركة في المعلومات والمعرفة على عكس القيادة التمكينية التي تؤمن بأهمية تقاسم المعرفة ما بين الرئيس والمرؤوسين واعطاء فرصة للتعبير عن آرائهم وتشجيعهم على تقديم المقترحات. ومن وجهة نظر (Galuska, 2014: 36) ان غالبية المنظمات تسعى لامتلاك قيادة تمكينية اذا من خلالها يمكن خلق فرص لتحقيق الابتكار وتشجيع التنوع في الآراء والأفكار وإيجاد الحلول للمشكلات التي تواجه المنظمة على نحو امثل. وذكر (برسولي و بو بكر، 2019: 438) ان القيادة التمكينية تساعد على خلق مناخ تنظيمي يعزز فرص النجاح ويعطي للعاملين أكبر قدر من السلطة ومشاركتهم في اتخاذ القرارات وإقامة علاقات ثقة متبادلة واعطاءهم حرية التصرف والتطوير الذاتي. ومما تقدم أنفأ تستخلص الباحثة ان القيادة التمكينية تعد من الممارسات الفعالة في تحقيق النتائج التنظيمية فهي مدخلاً ايجابياً يساعد المنظمات على امتلاك عاملين ذو توجيه ذاتي يكونون في منتصف دائرة التنظيم لانهم عناصر هامة في نجاح المنظمة.

3- ابعاد القيادة التمكينية :

اجمعت اغلب الدراسات ان الابعاد المتمثلة بـ (تعزيز معنى العمل ، تعزيز المشاركة في صنع القرار ، الثقة في الاداء العالي ، توفير الحكم الذاتي من القيود البيروقراطية) هي الابعاد الاساسية للقيادة التمكينية والتي تم اختبارها واثبتت مصداقيتها كدراسة (Zhang & Bartol 2010) والتي تم اعتمادها في البحث الحالي ومن اجل ايضاح هذه الابعاد بشيء من التفصيل سوف نتناولها على النحو الاتي :

أ - تعزيز معنى العمل

يعد هذا البعد من الجوانب الاساسية للقيادة التمكينية فهو ينطوي على المدى الذي يعزز فيه القائد من ادراك وشعور العاملين لمعنى عملهم كتحديد وفهم انسجام وظيفتهم مع اهداف وفعاليات المنظمة ككل (مرزوق وآخرون ، 2017 : 220) ، و اضاف (Boussalem , 2014 : 145) بان معنى العمل يقصد به استشعار العاملين بقيمة العمل الذي يقومون به وفي حال عدم وجود معنى للعمل يؤدي بالتأكيد الى اللامبالاة وبالتالي يؤثر سلباً على الدافع الداخلي للعاملين وادائهم الوظيفي . وبذات الاتجاه ذكر (Blanca & Ramona , 47 : 2017) بان الافراد الذين يشعرون بان عملهم ذات اهمية كبيرة لهم وللمنظمات التي يعملون بها يؤثر ايجاباً على الرضا واستقرارهم الوظيفي . وتأسيساً على ماتقدم نجد ان **تعزيز معنى العمل** يتمثل بمدى ادراك العامل بوجود الغاية والهدف من العمل الذي يقوم به واهمية هذا العمل في تحقيق اهدافه الشخصية واهداف المنظمة .

ب - تعزيز المشاركة في صنع القرار

حاز هذا البعد على اهتمام كبير من قبل الباحثين ، فالقيادة التمكينية لابد اعتماد اسلوب مشاركة العاملين باتخاذ القرارات من خلال التعبير عن ارائهم من اسفل الهرم التنظيمي الى اعلى الهرم ومنحهم الحرية في صناعة القرار واعطاء فرصة للعاملين في اتخاذ قرارات تشاركية مع الادارة (برسولي وبو بكر، 2019: 441) وذكر (Lrawanto , 2015 : 161) ان المنظمات التي تعتمد هذا البعد تسمح للعاملين بطرح افكارهم التي من شأنها تحسن ظروف العمل مما يساعد على تحسين الرضا الوظيفي لديهم فهي آلية تنظيمية تسهم في زيادة شعور العاملين بالوعي وباهميتهم في تحقيق الاداء التنظيمي . ونوه (Mohammed et al , 2015 : 143) ان اتخاذ القرارات بمشاركة العاملين هو الاكثر فعالية وخاصة عندما تمر المنظمة بظروف خاصة مثلاً حاجة المنظمة لقرار ذات جودة عالية او عندما ترغب بادخال تغيير تكنولوجي فهذا لابد من اشراك العاملين وفي جميع المستويات الادارية للمنظمة من اجل الوصول الى حل مبتكر وان عملية تبادل الافكار مابين المدراء والعاملين لتوليد بدائل ممكنة التنفيذ وبالتالي تحقيق اهداف المنظمة . ومما تقدم يمكن ان نستخلص ان **تعزيز المشاركة في صنع القرار** يعد بمثابة سلطة ممنوحة للعاملين بطرح ارائهم ومشاركة الادارة العليا باتخاذ قرارات تساعد على خلق مناخ تنظيمي ايجابي .

ت - الثقة في الاداء العالي

البعد الثالث للقيادة التمكينية ينطوي على وجود الثقة في اداء العاملين ، تؤدي الثقة دورا هام في استدامة علاقة العاملين مع الادارة في المنظمة للسيطرة على الاداء التنظيمي على نحو اكثر قوة وكفاءة من اتباع اسلوب الرقابة المباشرة لذا على الادارة العليا ان تثق بالعاملين والسماح لهم بتنفيذ الاعمال المناطة بهم بالطريقة التي يرونها مناسبة وتعرف الثقة بانها قيام شخص معين ليكون عرضه لافعال شخص آخر بتوفر عنصرين هما النزاهة والاداء (Hakimi et al , 2017 : 703) . وعرفها (مرزوق وآخرون ، 2017 : 220) المدى الذي يظهر فيه القائد التمكيني ثقته في قدره العاملين بادائهم والاعتراف بانجازاتهم . اما (النصيري ، 2018 : 79) عرفها بانها درجة استعداد الفرد للتعامل مع الاخرين من خلال قدرته على انجاز الاعمال المناطة به . وتأسيساً على ماتقدم يمكن القول بان **الثقة في الاداء العالي** يتمثل بثقة القائد يقيناً ان العاملين يمكن ان يحققوا ما هو متوقع منهم وهذه الثقة تأتي من خلال بذل جهد اكبر بالاتصال المستمر مابين القائد والعاملين .

ث - التحرر من القيود النمطية بالعمل

اكد اغلب الباحثين على اهمية هذا البعد فعلى القيادة التمكينية العمل على ان يكون العاملين داخل المنظمة احراراً من القيود النمطية مثال ذلك تبسيط الاجراءات الادارية والقواعد التنظيمية تقليص نطاق الاشراف واعطاء مجالاً اكبر للعاملين من ابداع سلوكيات المبادرة وتحقيق الاهداف بالطرق التي يرونها مناسبة (برسولي وآخرون ، 2019 : 442) . وعرفها (مرزوق وآخرون ، 2017 : 220) بانها منح العاملين حرية اكبر وترك القيود البيروقراطية التي تساعد على اداء عملهم واتخاذ قرارات تصب في مصلحة العملاء . ونوه (النصيري ، 2018 : 77) بانها ثقة ممنوحة للعاملين وحرية تصرف في تأدية الاعمال المناطة بهم واختيار وسائل وادوات العمل بشرط ان يتم ذلك تحت سقف الهيكل الذي تحدده ادارة المنظمة ومنحهم رقابة

ذاتية على تلك الاعمال . واستناداً على ماتم طرحه سابقاً يمكن القول بان التحرر من القيود النمطية بالعمل هو اعطاء للعاملين الحرية في اداء اعمالهم بالطريقة التي يجدونها مناسبة والتي تتوافق مع الحدود التي وضعتها الادارة العليا في المنظمة .

ثانياً : التأسيس الفكري للأمن الوظيفي

1- مفهوم الأمن الوظيفي

يعد الاحساس بالأمن من اهم متطلبات الانسان وذكر الله سبحانه وتعالى في القرآن الكريم الأمن باكثر من موضع وكان هناك تأكيداً عليه بصورة واضحة بقوله تعالى " فليعبدوا رب هذا البيت الذي اطعمهم من جوع وأمنهم من خوف " (سورة قريش الآية 4,3) ، اما لغوياً يعني الاطمئنان وعدم الخوف . اصبح (Job Security) الموضوع مثيراً للاهتمام في العمل وعلى الرغم من الازمات الاقتصادية اثرت على العالم منذ سبعينيات القرن العشرين وحتى الآن الا ان الأمن الوظيفي حظي باهتمام اقل من قبل الباحثين اذ اغلب الدراسات تركز على الرضا الوظيفي الالتزام التنظيمي مما اضطر العاملين الى التساؤل عن أمنهم الوظيفي (Daud et al , 2017:5) . ويبيدي في هذا الصدد كلا من (Lucky et al , 2013: 65) و (Jimenez&Didona , 2017 : 3762) راياف مفاده ان هناك وظائف تمتلك أمن وظيفي عالي جداً كالعامل في المنظمات الحكومية (صحية ، تعليمية ، قانونية) بالمقابل ان الوظائف في القطاع الخاص تتصف بأمن وظيفي اقل . وبالاتجاه ذاته ذكر (Kraimer et al , 2005: 391) ان الموظفين الذين يشعرون بان منظماتهم توفر أمن وظيفي منخفض هم اكثر عرضه لرؤية اجراءات منظماتهم بطريقة سلبية على عكس الموظفين الذين لديهم أمن وظيفي عالي لديهم ثقة بعدم اخذ قرارات تضر بهم وبمصالحهم رغم التغييرات في البيئة الخارجية من قبل منظماتهم . عرف (Jandaghi et al , 2011 : 6854) الأمن الوظيفي هو الشعور بوجود وظيفة مناسبة وضمان استمرارها في المستقبل وغياب عوامل التهديد بفقدانها . في حين عرفه (Kolawole et al , 2013 : 57) بانه ضمان للموظف باستمراره بالعمل وفق شروط عقد التوظيف لمنع التعسف وانهاء العمل . ويساند هذا الطرح (Akintayo, 2010 : 30) اذ عرفه بانه الاحتفاظ بالوظيفة دون اي شك . اما (Jimenez&Didona , 2017 3762) عرف الأمن الوظيفي هو احتمالية الموظف للحفاظ على وظيفته وكلما زادت الاحتمالية ادى ذلك الى زيادة في الأمن الوظيفي . ومن وجهة نظر (Kraimer et al , 2005 : 390) عرفه بانه الحالة النفسية التي يختلف فيها العمال حول توقعاتهم بالاستمرارية في العمل . وأشار (Lucky et al , 2013 : 65) الى الأمن الوظيفي بانه منح ثقة للموظفين بالحفاظ على وظائفهم الحالية لاطول فترة ممكنة وعدم طردهم بصورة خاطئة وفقدانهم للعمل من قبل المنظمة . كما اتفق مع هذا الطرح (Senol , 2011:42) اذ اشار الى الأمن الوظيفي بانه ثقة الموظفين في المستقبل وعدم حرمانهم من كسب الرزق وضمان استمراريتهم بالعمل ومنع الانهاء التعسفي . في حين نوه (Daud et al , 2017:28) ان الأمن الوظيفي عبارة عن يقين مستمر حول استمرارية الوظيفة ودخل الموظف . ومن خلال ماتقدم تحرص الباحثة هنا على تقديم تعريفاً اجرائياً للأمن الوظيفي بانه " احساس الموظف بالطمأنينة على مصدر دخله واستمراره في العمل لضمان العيش الكريم " .

2- اهمية الأمن الوظيفي

يلوح شبح فقدان الوظيفة نتيجة اعادة الهيكلة ، الاندماج والاستحواذ او التقليل يلوح في تفكير العاملين ومنذ اواخر السبعينيات اثر الركود الاقتصادي ، التغيير التكنولوجي ، المنافسة العالمية بشكل كبير على طبيعة مكان العمل واصبح الكثير من العاملين عاطلين عن العمل بشكل لا ارادي واصبح الأمن الوظيفي ضمن قائمة المفضلات بالنسبة للعاملين والمنظمات اذ بصورة عامة يعد عالمياً ان 75% من العاملين يفضلون الاحتفاظ بعملهم وان الذين لديهم تصور حول خطر تسريح العمال يعملون على بذل المزيد من الجهد من اجل ان يكونوا عاملين ذو قيمة للمنظمة وليس زانديين عن الحاجة (Kolawole et al , 2013 : 56) . وفي هذا الصدد اكد (Jandaghi et al , 2011:6854) ان الأمن الوظيفي هو احد العوامل الاساسية الذي يحقق الرضا والالتزام الوظيفي . واتفق مع هذا الطرح (Senol , 2011: 42) يعد الأمن الوظيفي واحد من اهم متغيرات رضا الموظف الذي يعبر عن موقفه العام اتجاه وظيفته ويوفر المزايا الاجتماعية اذ يعمل كحافز مهم في تعزيز مشاعر الموظفين اتجاه منظماتهم . وتأكيداً لاهميته اشار (محمد والرميدي ، 2018:92) ان الأمن الوظيفي يسهم في توفير بيئة ملائمة للابداع والتجديد ، غرس ثقة قوية بين الادارة والعاملين والذي يؤدي الى زيادة ارتباط العاملين بمنظماتهم على عكس المنظمات التي يشعر فيها العاملين بانعدام امنهم الوظيفي لانهم مهددون بالاستغناء عن خدماتهم وهذا الشعور يؤدي الى التأخير في العمل وارتفاع معدل دوران العمل وفقدانهم للثقة وضعف ولائهم والتزامهم الوظيفي . ويبيدي في هذا الصدد (الشلمه والعبدي ، 2018:244) راياف مفاده ان الأمن الوظيفي يساعد على زيادة قدرة العاملين على حل المشكلات التي يواجهونها بالعمل بطريقة مبتكرة ، يسهم في توفير بيئة مناسبة للابداع ، خلق روح الانتماء والشعور بالمسؤولية وزيادة الثقة بين العاملين وادارة

المنظمة . ومما تقدم أنفا يمكن القول ان للأمن الوظيفي أهمية كبيرة بالنسبة للعاملين والمنظمات لانه يساهم في خلق بيئة صالحة للتغيير والنمو وزيادة الانتاجية فضلا عن ارتفاع رضا العاملين وولائهم الوظيفي مما يجعلهم يستثمرون المزيد من الجهد والوقت لصالح منظماتهم .

3- ابعاد الأمن الوظيفي

سيتم في هذا البحث الاعتماد على دراسة (اشتبايات 2017) اذ تم طرح الابعاد (البعد النفسي ، البعد الاقتصادي ، البعد الاجتماعي ، البعد الوظيفي والتشريعي) ومن اجل ايضاح هذه الابعاد سوف نتناولها على النحو الآتي :

أ - البعد النفسي

مهنة الانسان تعني له الكثير في كسب العيش وتلبية وسد احتياجاته وكذلك تعكس حياته في المجتمع ويعد هذا البعد من المرتكزات الجوهرية للأمن الوظيفي لدوره الهام في كل من الحياة الاجتماعية والعملية بشأن عدم القلق من المستقبل وان الأمن الوظيفي متى ما توفر ويشعر به الفرد لانه حق لا غنى عنه يعد مثابة ضمان بعدم حرمان الفرد واسرته من دخلهم والعيش بكرامة (Senol , 2011: 35) . واضاف (Daud et al , 26 : 2017) ان كثير من الابحاث ذكرت ان الاجهاد المستمر ، سوء بيئة العمل ، تعرض العاملين للتهديد بفقدان وظائفهم سيؤدي الى اثار سيئة على صحة العاملين وتعرضهم للاصابة بامراض نفسية وجسدية . وتأسيسا لماسبق نجد ان البعد النفسي ينطوي على ضرورة احساس العاملين بأمنهم الوظيفي والطمأنينة وعدم القلق من المستقبل لان القلق والتوتر والاجهاد يؤثر سلبا على صحة العاملين .

ب - البعد الاقتصادي

البعد الثاني للأمن الوظيفي ينطوي بقدرة المنظمات على اشباع احتياجات العاملين الاقتصادية والذي يرفع من أمنهم الوظيفي من خلال اعتماد اساليب وطرق لمواجهة الظروف الاقتصادية المتغيرة والغلاء المستمر من خلال منحهم الرواتب الكافية ، تطبيق نظام حوافز جيد، منحهم المكافآت تمشينا لجهودهم (اشتبايات ، 2017 : 353) . واضاف (جبريل ، 2016 : 17) ان البعد الاقتصادي يمكن تصوره من خلال قيام المنظمة بنشاطات تستطيع من خلالها اشباع حاجات الافراد ومواجهة الظروف الاقتصادية الضاغطة . وتأسيسا على ماتقدم يمكن القول بان البعد الاقتصادي يتمثل بمدى مساهمة المنظمة على اشباع الاحتياجات الاقتصادية للعاملين من خلال منحهم الرواتب الملائمة وبالتالي رفع أمنهم الوظيفي اما في حالة عدم قدرة المنظمة على ذلك فيترتب عليه انخفاض بمستوى الامن الوظيفي .

ت - البعد الاجتماعي

وجود نظام يقوم على اساس العدالة بين العاملين داخل المنظمة فيما يتعلق بتوزيع الرواتب الارباح والحوافز يؤدي الى شعور العاملين بالأمن الوظيفي وزيادة فعاليتهم اتجاه العمل على عكس الظلم الاجتماعي الذي يبنى على اساس عدم العدالة والذي يؤدي حتما الى انعدام وفقدان الأمن الوظيفي للعاملين (الشلمة والعبيدي ، 2018 : 246) . وبذات الاتجاه ذكر (Jimenez & Didona, 2017 : 3761) ان شعور العاملين بعدم توفر العدالة فيما بينهم سيؤدي الى انخفاض الالتزام والرضا الوظيفي وسلوكيات المواطنة التنظيمية والعاملين غير الراضين هم بالتاكيد اقل تفاني للمنظمة واهدافها وبالتالي سيكون هناك تأثير سلبي على الجو الاجتماعي في بيئة العمل . واستنادا على ماتم طرحه سابقا يمكن القول بان البعد الاجتماعي له دور كبير في ترسيخ الأمن الوظيفي وزيادة الدافعية اتجاه العمل في ظل وجود نظام يقوم على التوزيع العادل للرواتب والارباح بين العاملين .

ث - البعد الوظيفي والتشريعي

من المؤكد هناك ترابط بين استقرار العاملين في عملهم ومدى نجاح ادارة المنظمة في توفير الأمن الوظيفي اي عندما تسعى المنظمة على استقرار عاملها كالابتعاد عن الدوران الوظيفي للعمل على منع الصراعات الادارية فضلا عن تقديم الدعم والمساندة للنمو والتطور وكذلك تشجيع التحفيز واعتماد العلاوات والترقيات هذا يؤدي الى جعل العاملين يشعرون بأمنهم الوظيفي ودرجة الطمأنينة عالية (اشتبايات ، 2017 : 354) . واضاف (جبريل ، 2016 : 17) ان هذا البعد مهم لانه يعمل على ارساء ودعم القواعد السلوكية الهدف منها الحصول على عاملين مبتكرين وفعالين في المنظمة مما يساهم في رفع مستوى الأمن الوظيفي . ومما تقدم يمكن ان نستخلص ان البعد الوظيفي والتشريعي مهم في رفع مستوى الأمن الوظيفي من خلال السعي الى انعدام الصراعات الادارية داخل المنظمة وتقديم الدعم والمساندة المهنية فضلا عن ضرورة تحديد مسؤوليات العاملين بصورة دقيقة .

المحور الثالث الاطار العملي للبحث

سنتطرق في هذا الجزء من البحث الى عرض نتائج البحث وتحليلها باستخدام بعض الاساليب الاحصائية من خلال تحليل اراء الموظفين في الجامعات الاهلية في بغداد عينة البحث حول الابعاد المكونة لكل متغير من متغيرات البحث الرئيسية والفرعية اذ تم استخدام النسب المئوية والوسط الحسابي والانحراف المعياري فضلا عن اختبار فرضية البحث وتوضيح علاقة الارتباط باستخدام معامل بيرسون، والجدول التالي يوضح معيار التصنيف لمجالات البحث الحالي :

الجدول (6) يوضح معيار التصنيف لمجالات الدراسة

ت	التصنيف	النسبة
1	ممتاز	100-85%
2	جيد جدا	84-75%
3	جيد	74-65%
4	مقبولة	64-50%
5	ضعيف	أقل من 50%

المصدر : اعداد الباحثة اعتمادا على نتائج التحليل الاحصائي
اولاً : عرض نتائج متغيرات القيادة التمكينية وتحليلها : للتعرف على مستوى القيادة التمكينية، تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والوزن النسبي لكل مجال من مجالاتها، والنتائج المتعلقة بذلك موضحة في الجدول التالي :

الجدول (7) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والوزن النسبي وترتيب فقرات القيادة التمكينية

الابعاد	عدد الفقرات	الدرجة الكلية	المتوسط	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب
تعزيز معنى العمل	3	15	3.91	0.63	78%	الثالثة
تعزيز المشاركة في صنع القرار	3	15	3.96	0.66	79%	الثانية
الثقة في الاداء العالي	3	15	3.90	0.58	78%	الثالثة
التحرر من القيود النمطية بالعمل	3	15	4.22	0.58	84%	الاولى
الدرجة الكلية	12	60	3.99	0.61	79%	

المصدر : اعداد الباحثة اعتمادا على نتائج التحليل الاحصائي
يتضح من خلال الجدول السابق ان الوزن النسبي لاستبانة القيادة التمكينية (79%) بوسط حسابي قدرة (3.99) وانحراف معياري (0.61) وحسب معيار التصنيف فان مستوى القيادة التمكينية لدى موظفي الجامعات الاهلية بمستوى جيد جدا. وقد جاء بعد (التحرر من القيود النمطية بالعمل) في المرتبة الاولى بوزن نسبي قدرة (84%) ويليه بعد (تعزيز المشاركة في صنع القرار) بوزن نسبي قدرة (79%). واخيرا بعدي (تعزيز معنى العمل) و (الثقة في الاداء العالي) في المرتبة الثالثة بوزن (78%).

1- تعزيز معنى العمل : اظهرت نتائج بعد تعزيز معنى العمل لدى الموظفين في الجامعات الاهلية ان الوزن النسبي له (78%)، وبمتوسط حسابي (3.91) وانحراف معياري (0.63) وبناء على معيار التصنيف الذي تبناه الباحثة في بداية الفصل، يتبين لدينا ان بعد تعزيز معنى العمل لدى موظفي الجامعات الاهلية يصنف على انه جيد جدا، وقد توزعت فقرات المجال كالآتي:

- لقد احتلت الفقرة (1) التي تنص على (المدير يساعدني على فهم كيفية تحقيق اهدافي) على الرتبة الاولى بوزن نسبي قدرة (82%) ووسط حسابي (4.12).
- احتلت الفقرة (3) التي تنص على (المدير يساعدني على فهم كيف يساهم عملي في تحقيق اهداف المنظمة) على الرتبة الثالثة بوزن نسبي قدرة (73%) ووسط حسابي (3.65).

الجدول (8) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والوزن النسبي وترتيب فقرات تعزيز معنى العمل

ت	الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب
1	المدير يساعدني على فهم كيفية تحقيق اهدافي	4.12	0.65	82%	الاولى
2	المدير يساعدني على فهم اهمية عملي الذي يساهم بتحقيق الفاعلية الكلية للمنظمة	3.98	0.56	79%	الثانية
3	المدير يساعدني على فهم كيف يساهم عملي في تحقيق اهداف المنظمة	3.65	0.69	73%	الثالثة
المجموع	الدرجة الكلية للبعد الاول	3.91	0.63	78%	

المصدر : اعداد الباحثة اعتمادا على نتائج التحليل الاحصائي

2- تعزيز المشاركة في صنع القرار: تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والوزن النسبي لكل فقرة من فقرات المجال , والنتائج المتعلقة بذلك موضحة في الجدول التالي :

الجدول (9) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والوزن المنوي وترتيب فقرات تعزيز المشاركة في صنع القرار

ت	الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن المنوي	الترتيب
1	يتخذ المدير العديد من القرارات بمشاركة	3.69	0.58	73%	الثالثة
2	مديري يستشيرني في القرارات الاستراتيجية	4.23	0.65	84%	الاولى
3	مديري يطلب رأي في القرارات التي تؤثر عليه	3.98	0.76	79%	الثانية
المجموع	الدرجة الكلية للبعد الثاني	3.96	0.66	79%	

المصدر : اعداد الباحثة اعتمادا على نتائج التحليل الاحصائي

لقد اظهرت نتائج بعد (تعزيز المشاركة في صنع القرار) ان الوزن النسبي له (79%) , وبمتوسط حسابي (3.96) وانحراف معياري (0.66) وبناء على معيار التصنيف الذي تبناه الباحثة في بداية الفصل , يتبين لدينا ان بعد تعزيز المشاركة في صنع القرار لدى موظفي الجامعات الاهلية يصنف على انه جيد جدا , وقد توزعت فقرات المجال كالآتي:

- لقد احتلت الفقرة (2) التي تنص على (مديري يستشيرني في القرارات الاستراتيجية) على الرتبة الاولى بوزن نسبي قدرة (84%) وكان الوسط الحسابي (4.23).
- احتلت الفقرة (1) التي تنص على (يتخذ المدير العديد من القرارات بمشاركة) على الرتبة الثالثة بوزن نسبي قدرة (73%) وكان الوسط الحسابي (3.69) .

3- **الثقة في الاداء العالي:** تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والوزن النسبي لكل فقرة من فقرات المجال , والنتائج المتعلقة بذلك موضحة في الجدول التالي:

الجدول (10) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والوزن المنوي وترتيب فقرات الثقة في الاداء العالي

ت	الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن المنوي	الترتيب
1	مديري يعتقد انه يمكنني التعامل مع المتطلبات والمهام	3.52	0.43	70%	الثالثة
2	مديري يعتقد في قدرتي على التصحيح عندما ارتكب الخطأ	3.95	0.54	79%	الثانية
3	مديري يعرب عن ثقته في قدرتي على الاداء وبمستوى عالي	4.23	0.77	84%	الاولى
المجموع	الدرجة الكلية للبعد الثالث	3.90	0.58	78%	

المصدر : اعداد الباحثة اعتمادا على نتائج التحليل الاحصائي

لقد اظهرت نتائج بعد (الثقة في الاداء العالي) ان الوزن النسبي له (78%) , وبمتوسط حسابي (3.90) وانحراف معياري (0.58) وبناء على معيار التصنيف الذي تبناه الباحثة في بداية الفصل , يتبين لدينا ان بعد الثقة في الاداء العالي لدى موظفي الجامعات الاهلية يصنف على انه جيد جدا , وقد توزعت فقرات المجال كالآتي:

- لقد احتلت الفقرة (3) التي تنص على (مديري يعرب عن ثقته في قدرتي على الاداء وبمستوى عالي) على الرتبة الاولى بوزن نسبي قدرة (84%) واعلى وسط حسابي (4.23).
- احتلت الفقرة (1) التي تنص على (مديري يعتقد انه يمكنني التعامل مع المتطلبات والمهام) على الرتبة الثالثة بوزن نسبي قدرة (70%) .

4- **التحرر من القيود النمطية بالعمل :** تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والوزن النسبي لكل فقرة من فقرات المجال , والنتائج المتعلقة بذلك موضحة في الجدول التالي :

الجدول (11) : المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والوزن المنوي وترتيب فقرات التحرر من القيود النمطية بالعمل

ت	الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن المنوي	الترتيب
1	مديري يسمح لي القيام بالعمل وبطريقتي	4.43	0.56	88%	الاولى
2	مديري يجعلني اكثر فعالية بتنفيذ وظيفتي عن طريق الحفاظ على القواعد	4.21	0.54	84%	الثانية
3	مديري يسمح لي باتخاذ قرارات هامة وبسرعة لتلبية احتياجات العملاء	4.03	0.65	80%	الثالثة
المجموع	الدرجة الكلية للبعد الرابع	4.22	0.58	84%	

المصدر : اعداد الباحثة اعتمادا على نتائج التحليل الاحصائي

القيادة التمكينية ودورها في تعزيز الامن الوظيفي بحتة ميداني في عدد من الجامعات الاهلية في بغداد

لقد اظهرت نتائج بعد (التحرر من القيود النمطية بالعمل) ان الوزن النسبي له (84%)، وبمتوسط حسابي (4.22) وانحراف معياري (0.58) وبناء على معيار التصنيف الذي تبناه الباحثة في بداية الفصل، يتبين لدينا ان بعد التحرر من القيود النمطية بالعمل لدى موظفي الجامعات الاهلية يصنف على انه جيد جدا، وقد توزعت فقرات المجال كالآتي:

- لقد احتلت الفقرة (1) التي تنص على (مديري يسمح لي القيام بالعمل وبطريقتي) على الرتبة الاولى بوزن نسبي قدرة (88%) ووسط حسابي (4.43).
- احتلت الفقرة (3) التي تنص على (مديري يسمح لي باتخاذ قرارات هامة وبسرعة لتلبية احتياجات العملاء) على الرتبة الثالثة بوزن نسبي قدرة (80%) وادنى وسط حسابي (4.03).

ثانياً : عرض نتائج متغيرات الامن الوظيفي وتحليلها : للتعرف على مستوى الامن الوظيفي، تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والوزن النسبي لكل مجال من مجالاتها، والنتائج المتعلقة بذلك موضحة في الجدول التالي :

الجدول (12) : المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والوزن النسبي وترتيب فقرات الامن الوظيفي

الابعاد	عدد الفقرات	الدرجة الكلية	المتوسط	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب
البعد النفسي	5	25	4.09	0.45	81%	الاولى
البعد الاقتصادي	5	25	4.07	0.52	81%	الاولى
البعد الاجتماعي	5	25	3.90	0.45	78%	الثانية
البعد الوظيفي والتشريعي	5	25	3.23	0.56	64%	الثالثة
الدرجة الكلية	20	100	3.82	0.49	76%	

المصدر : اعداد الباحثة اعتماداً على نتائج التحليل الاحصائي
يتضح من خلال الجدول السابق ان الوزن النسبي لاستبانة الامن الوظيفي (76%) بوسط حسابي قدرة (3.82) وانحراف معياري (0.49) وحسب معيار التصنيف فان مستوى الامن الوظيفي لدى موظفي الجامعات الاهلية بمستوى جيد جدا. وقد جاء البعد (النفسي) (الاقتصادي) في المرتبة الاولى بوزن نسبي قدرة (81%) ويليه بعد (الاجتماعي) بوزن نسبي قدرة (78%). واخيراً بعدي (الوظيفي والتشريعي) في المرتبة الثالثة بوزن نسبي قدرة (64%).

- 1- تحليل فقرات مجال (البعد النفسي)** تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والوزن النسبي لكل فقرة من فقرات المجال، والنتائج المتعلقة بذلك موضحة في الجدول التالي :

الجدول (13) : المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والوزن النسبي وترتيب فقرات البعد النفسي

ت	الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب
1	يعامل المدير العاملين بلطف واحترام	4.54	0.54	90%	الاولى
2	يقدر المدير اداء العاملين	4.09	0.48	81%	الثالثة
3	يوفر جواً مرحاً للعاملين يشعرهم بالاستقرار النفسي	3.79	0.57	75%	الخامسة
4	يدعم العاملين لتجاوز الصعوبات التي يواجهونها	3.89	0.35	77%	الرابعة
5	يبثع المدير عن العلاقات الشككية مع العاملين	4.14	0.35	82%	الثانية
المجموع	الدرجة الكلية للبعد الاول	4.09	0.45	81%	

المصدر : اعداد الباحثة اعتماداً على نتائج التحليل الاحصائي
لقد اظهرت نتائج بعد (البعد النفسي) ان الوزن النسبي له (81%)، وبمتوسط حسابي (4.09) وانحراف معياري (0.45) وبناء على معيار التصنيف الذي تبناه الباحثة في بداية الفصل، يتبين لدينا ان البعد النفسي لدى موظفي الجامعات الاهلية يصنف على انه جيد جدا، وقد توزعت فقرات المجال كالآتي:

- لقد احتلت الفقرة (1) التي تنص على (يعامل المدير العاملين بلطف واحترام) على الرتبة الاولى بوزن نسبي قدرة (90%) واعلى وسط حسابي (4.54).
- احتلت الفقرة (3) التي تنص على (يوفر جواً مرحاً للعاملين يشعرهم بالاستقرار النفسي) على الرتبة الخامسة بوزن نسبي قدرة (75%) وادنى وسط حسابي (3.79).

- 2- تحليل فقرات مجال (البعد الاقتصادي)** تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والوزن النسبي لكل فقرة من فقرات المجال، والنتائج المتعلقة بذلك موضحة في الجدول التالي :

القيادة التمكينية ودورها في تعزيز الأمن الوظيفي بحدته ميداني في عدد من الجامعات الاهلية في بغداد

الجدول (14) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والوزن المنوي وترتيب فقرات البعد الاقتصادي

ت	الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن المنوي	الترتيب
1	يوفر المدير بيئة صحية للعاملين كالإضاءة والتدفئة... الخ	3.78	0.47	75%	الخامسة
2	يشارك المدير العاملين في اتمام الانشطة	4.32	0.48	86%	الاولى
3	يهتم المدير بالوضع الصحي للعاملين ويوفر لهم خدمات صحية	4.17	0.54	83%	الثالثة
4	يحاول المدير توفير مستلزمات العمل للعاملين كاملة ولا يضطرهم للاتفاق الذاتي	3.90	0.47	78%	الرابعة
5	يتيح المدير فرص الارتقاء المادي للعاملين	4.22	0.65	84%	الثانية
المجموع	الدرجة الكلية للبعد الثاني	4.07	0.52	81%	

المصدر : اعداد الباحثة اعتمادا على نتائج التحليل الاحصائي

لقد اظهرت نتائج بعد (البعد الاقتصادي) ان الوزن النسبي له (81%)، وبمتوسط حسابي (4.07) وانحراف معياري (0.52) وبناء على معيار التصنيف الذي تبناه الباحثة في بداية الفصل، يتبين لدينا ان البعد الاقتصادي لدى موظفي الجامعات الاهلية يصنف على انه جيد جدا، وقد توزعت فقرات المجال كالآتي:

- لقد احتلت الفقرة (2) التي تنص على (يشارك المدير العاملين في الانشطة المأجورة) على الرتبة الاولى بوزن نسبي قدرة (86%) اذ كان الوسط الحسابي (4.32).
- احتلت الفقرة (1) التي تنص على (يوفر المدير بيئة صحية للعاملين كالإضاءة والتدفئة... الخ) على الرتبة الخامسة بوزن نسبي قدرة (75%) ووسط حسابي (3.78).
- 3- **تحليل فقرات مجال (البعد الاجتماعي)** تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والوزن النسبي لكل فقرة من فقرات المجال، والنتائج المتعلقة بذلك موضحة في الجدول التالي :

الجدول (15) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والوزن المنوي وترتيب فقرات البعد الاجتماعي

ت	الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن المنوي	الترتيب
1	يشارك المدير العاملين مناسبتهم الاجتماعية	3.89	0.54	77%	الثالثة
2	يشجع المدير على تكوين علاقات اجتماعية بين العاملين	3.98	0.57	79%	الثانية
3	يشجع المدير مبادرات التحسين والتطوير الجماعية	4.23	0.45	84%	الاولى
4	يعزز المكانة الاجتماعية للعاملين	3.65	0.37	73%	الخامسة
5	يسعى المدير الى تحقيق الرفاهية للعاملين	3.78	0.35	75%	الرابعة
المجموع	الدرجة الكلية للبعد الثالث	3.90	0.45	78%	

المصدر : اعداد الباحثة اعتمادا على نتائج التحليل الاحصائي

لقد اظهرت نتائج بعد (البعد الاجتماعي) ان الوزن النسبي له (78%)، وبمتوسط حسابي (3.90) وانحراف معياري (0.45) وبناء على معيار التصنيف الذي تبناه الباحثة في بداية الفصل، يتبين لدينا ان البعد الاجتماعي لدى موظفي الجامعات الاهلية يصنف على انه جيد جدا، وقد توزعت فقرات المجال كالآتي:

- لقد احتلت الفقرة (3) التي تنص على (يشجع المدير مبادرات التحسين والتطوير الجماعية) على الرتبة الاولى بوزن نسبي قدرة (84%) واعلى وسط حسابي (4.23).
- احتلت الفقرة (4) التي تنص على (يعزز المكانة الاجتماعية للعاملين) على الرتبة الخامسة بوزن نسبي قدرة (73%) وادنى وسط حسابي (3.65).
- 4- **تحليل فقرات مجال (البعد الوظيفي والتشريعي)** تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والوزن النسبي لكل فقرة من فقرات المجال، والنتائج المتعلقة بذلك موضحة في الجدول التالي :

الجدول (16) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والوزن المنوي وترتيب فقرات البعد الوظيفي والتشريعي

ت	الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن المنوي	الترتيب
1	يعرف المدير العاملين بكل ما هو جديد بتشريعات المنظمة	3.64	0.56	72%	الاولى
2	ينفذ المدير التشريعات بشكل كفوء	3.42	0.47	68%	الثانية
3	يمارس المدير الشفافية في تعامله مع العاملين	3.11	0.65	62%	الثالثة
4	يضع المدير اسس ومعايير واضحة للمساءلة	2.98	0.54	59%	الخامسة
5	يشارك المدير العاملين في اتخاذ القرار	3.04	0.61	60%	الرابعة
المجموع	الدرجة الكلية للبعد الرابع	3.23	0.56	64%	

المصدر : اعداد الباحثة اعتمادا على نتائج التحليل الاحصائي

لقد اظهرت نتائج بعد (البعد الوظيفي والتشريعي) ان الوزن النسبي له (64%) , وبمتوسط حسابي (3.23) وانحراف معياري (0.45) وبناء على معيار التصنيف الذي تبناه الباحث في بداية الفصل , يتبين لدينا ان البعد الوظيفي والتشريعي لدى موظفي الجامعات الاهلية يصنف على انه مقبول , وقد توزعت فقرات المجال كالاتي:

5- لقد احتلت الفقرة (1) التي تنص على (يعرف المدير العاملين بكل ما هو جديد بتشريعات المنظمة) على الرتبة الاولى بوزن نسبي قدرة (72%) ووسط حسابي (3.64).

6- احتلت الفقرة (4) التي تنص على (يضع المدير اسس ومعايير واضحة للمساءلة) على الرتبة الخامسة بوزن نسبي قدرة (59%) وادنى وسط حسابي (2.98) .

ثالثاً : التحقق من فرضية البحث الرئيسية : من اجل التحقق من فرضية البحث الرئيسية (توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين القيادة التمكينية والامن الوظيفي اجمالاً وعلى مستوى كل بعد من الابعاد) ، استعملت الباحثة معامل ارتباط بيرسون لايجاد العلاقة بين ابعاد متغيري البحث الحالي .

أ- العلاقة بين القيادة التمكينية والامن الوظيفي

بهذه التعرف على العلاقة بين القيادة التمكينية والامن الوظيفي لدى العاملين في الجامعات الاهلية في بغداد. فقد استعملت الباحثة معامل ارتباط (بيرسون) لحساب العلاقة بين متغيري البحث الحالي, وقد بلغت قيمة معامل الارتباط (0.345) وهي اكبر من القيمة الجدولية لمعامل الارتباط (0.88) عند مستوى دلالة (0.05) ودرجة حرية (148) مما يؤشر على وجود علاقة ذات دلالة احصائية بين القيادة التمكينية والامن الوظيفي والجدول التالي يوضح ذلك :

الجدول (17) العلاقة بين القيادة التمكينية والامن الوظيفي

الابعاد الرئيسية	العينة	درجة الحرية	قيمة معامل ارتباط بيرسون المحسوبة	قيمة معامل ارتباط بيرسون الجدولية	مستوى الدلالة (0,05)
القيادة التمكينية الامن الوظيفي	150	148	0.345	0.88	دالة توجد علاقة

المصدر : اعداد الباحثة اعتماداً على نتائج التحليل الاحصائي .

ب- العلاقة بين متغيرات البحث : يبين الجدول ادناه العلاقة بين المتغيرات الفرعية للقيادة التمكينية والامن الوظيفي

الجدول (18) العلاقة بين ابعاد متغيري البحث الحالي

القيادة التمكينية الامن الوظيفي	تعزيز معنى العمل	تعزيز المشاركة في صنع القرار	الثقة في الاداء العالي	التحرر من القيود النمطية بالعمل
البعد النفسي	0.657	0.543	0.682	0.347
البعد الاقتصادي	0.425	0.653	0.438	0.578
البعد الاجتماعي	0.438	0.547	0.489	0.458
البعد الوظيفي والتشريعي	0.347	0.548	0.579	0.348

المصدر : اعداد الباحثة اعتماداً على نتائج التحليل الاحصائي

من خلال الجدول السابق يتضح ان جميع معاملات الارتباط بين ابعاد متغيري البحث الحالي دالة احصائياً وهذا يعني ان للقيادة التمكينية دور فعال وحقيقي في تحقيق الامن الوظيفي لدى العاملين في الجامعات الاهلية في بغداد اذ اظهر تعزيز معنى العمل احد متغيرات القيادة التمكينية علاقة ارتباط معنوية مع متغيرات الامن الوظيفي وكانت اقوى علاقة بين تعزيز معنى العمل و البعد النفسي اذا بلغت (0.657) . ومن الجدول اعلاه اظهر تعزيز المشاركة في صنع القرار احد متغيرات القيادة التمكينية علاقة ارتباط معنوية مع متغيرات الامن الوظيفي وكانت اقوى علاقة بين تعزيز المشاركة في صنع القرار و البعد الاقتصادي اذا بلغت (0.657) . بينما اظهر الثقة في الاداء احد متغيرات القيادة التمكينية علاقة ارتباط معنوية مع متغيرات الامن الوظيفي وكانت اقوى علاقة بين الثقة في الاداء و البعد النفسي اذا بلغت (0.682) . وبين الجدول ان التحرر من القيود النمطية بالعمل احد متغيرات القيادة التمكينية علاقة ارتباط معنوية مع متغيرات الامن الوظيفي وكانت اقوى علاقة بين التحرر من القيود النمطية بالعمل و البعد الاقتصادي اذا بلغت (0.578) .

المحور الرابع

الاستنتاجات والتوصيات

اولاً : الاستنتاجات

1. مستوى القيادة التمكينية لدى موظفي الجامعات الاهلية جاء بمستوى جيد جداً وهذا يدل على وعي وادارك عينة البحث لاهمية القيادة التمكينية .
2. جاء بعد (توفير الحكم الذاتي من القيود البيروقراطية) في المرتبة الاولى ويليه بعد (تعزيز المشاركة في صنع القرار) واخيراً بعدي (تعزيز معنى العمل) (الثقة في الاداء العالي) في المرتبة الثالثة
3. مستوى الامن الوظيفي لدى موظفي الجامعات الاهلية بمستوى جيد جداً.

القيادة التمكينية ودورها في تعزيز الامن الوظيفي بحدته ميداني في عدد من الجامعات الاهلية في بغداد

4. جاء البعد (النفسى) ، (الاقتصادي) في المرتبة الاولى ويليه بعد (الاجتماعي). واخيرا بعدي (الوظيفي والتشريعي) في المرتبة الثالثة.
5. جميع معاملات الارتباط بين ابعاد متغيري البحث الحالي دالة احصائيا كونها اكبر من القيمة الجدولية لمعامل الارتباط.
6. هنالك علاقة ذات دلالة احصائية بين القيادة التمكينية والامن الوظيفي لدى العاملين في الجامعات الاهلية في بغداد

ثانياً : التوصيات

- بناء على النتائج السابقة يمكن الخروج بمجموعة من التوصيات الى الجهات المختصة
- 1- ضرورة العمل على تعزيز القيادة التمكينية في الجامعات الاهلية في بغداد واعطاء ثقة اكبر للمرؤوسين وتعزيز الثقة في ادائهم .
- 2- العمل على بناء الامن الوظيفي لدى موظفي الجامعات الاهلية نظرا لكونه من المتغيرات المهمة التي تنعكس بشكل ايجابي على الاداء الوظيفي
- 3- اقامة الندوات والمؤتمرات فيما يتعلق بالمتغيرات الحديثة في مجال العمل الاداري .
- 4- يستلزم على الادارة العليا في الجامعات الاهلية من ممارسة القيادة التمكينية على قناعة واهتمام اكبر لان ذلك يعزز الامن الوظيفي لدى المرؤوسين في الجامعات .
- 5- السعي الى تحقيق مستويات عالية من الامن الوظيفي نظرا لتأثيره الكبير على الحياة الوظيفية في الجامعات المبحوثة

المصادر

اولاً : القرآن الكريم

ثانياً : المصادر العربية

- 1- اشتنيات ، سامح محمد ، (2017) ، " النمط الاداري لمدراء المدارس وعلاقته بالامن الوظيفي لدى المعلمين في محافظة اربد " ، مجلة كلية التربية الاساسية للعلوم التربوية والانسانية / جامعة بابل ، العدد (35) .
- 2- برسولي ، فوزية ، وبوكر ، نعرورة ، (2019) ، " القيادة التمكينية ودورها في تنمية السلوك الابداعي لدى العاملين بالمنظمة " ، مجلة الاجتهاد للدراسات القانونية والاقتصادية ، مجلد 8 ، العدد 5 ، ص 433-460.
- 3- جبريل ، ايمان جبريل ، (2016) ، " الامن الوظيفي وعلاقته بالاداء الوظيفي دراسة على الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة " ، رسالة ماجستير في ادارة الاعمال كلية الاقتصاد والعلوم الادارية – جامعة الازهر – غزة .
- 4- الشلمة ، ميسون عبد الله احمد ، والعيدي ، نور علي عبود ، (2018) ، " مدى اسهام القدرات المنظمة في بلورة الامن الوظيفي للأفراد العاملين " ، مجلة تكريت للعلوم الادارية والاقتصادية / جامعة تكريت ، مجلد (1) ، العدد (41) ج 1 .
- 5- مرزوق ، عبد العزيز علي ، والعباسي ، ايناس محمد ، والروبي ، محمد فاروق محمد (2017) ، " اثر القيادة التمكينية على سلوك المواطنة التنظيمية الموجه نحو المنظمة دراسة تطبيقية على وحدات الحكم المحلي بمحافظة كفر الشيخ " ، مجلة الدراسات التجارية المعاصرة ، العدد 3 .
- 6- محمد ، سها بهجت ، والرميدي ، بسام سمير ، (2018) ، " اثر الامان الوظيفي على سلوكيات المواطنة التنظيمية للعاملين في شركات السياحة المصرية " ، المجلة الدولية للتراث والسياحة والضيافة تصدرها كلية السياحة والفنادق – جامعة الفيوم ، مجلد (12) ، العدد (1/3) .
- 7- النصيري ، قاسم حبوب عباس ، (2018) ، " القيادة بالتمكين وقدرات التعلم التنظيمي وتأثيرهما على رأس المال الفكري/ بحث تحليلي لآراء عينة من رؤساء الاقسام في جامعة واسط " اطروحة دكتوراه مقدمة الى مجلس كلية الادارة والاقتصاد جامعة بغداد

ثالثاً : المصادر الاجنبية

- 8-Akintayo , Dayo Idowu , (2010) , " Job Security , Labour – Management Relations and Perceived Workers Productivity inIndustrial organizations : Impact of Technological Innovation " , Internaional Business & Economics Research Journal , Vol.9 , No.9 .
- 9- Bartol, Kathryn&Lock,EdwinA.,(2006),"Empowering Leadership in Management teams: Effects on knowledge sharing ,efficacy and performance " , Academy of management Journal , Vol 49 No .6 , P1239-1251.
- 10-Bester, Janie &Stander ,Marius W. & Vanzyl,LiewellynE. ,(2015), "Leadership empowering behavior , Psychological empowerment , Organisational Citizenship behaviors and turnover intention in a manufacturing division", SAJournal of Industrial Psychology /SA tydskrifvirBedryfsielkunde41(1),Art.#1215.
- 11 -Blanca , G& Ramona , T , (2017) , " What makes work meaning ful " , Journal of studies in business and economics , Vol. 12, No.2 , p46-52.
- 12 - Boussalem, Abu-Bakr ,(2014), Impact Of Employees' Empowerment On organizational Loyalty – Case Study On Algerian Communications Company :

- Faculty Of Economic, University Of Mila, Algeria : Arabian Journal Of Business And Management Review (Nigerian Chapter) Vol. 2, No. 7,pp, 143-153.
- 13 -Cheong, Minyoung & Yammarion ,Francis & Dionne , Shelley D. & Spain , SethM. & Tsai,Chou-Yu , (2019) , " Areview of the effectiveness of empowering leadership",The Leadership Quarterly 30 ,p 34-58.
- 14 - Daud , Noraishah & Raja , Parit & Pahat , Batu,(2017) , " Job Security and well-Being Among private Workers in Malaysia " , Journal of technology Management and Business , Vol.4 , No.1.
- 15 - Galuska, Lee,2014. " Enabling Leadership: Unleashing Creativity, Adaptation, and Learning in an Organization", ELSEVIER Journal Science Direct, Vol. 12, Issue (2), pp.34-38.
- 16- Hakimi Natalia &Knippenberg , Daan van & Steffen Giessner,"(2010),"Leader Empowering Behaviour: The Leader's Perspective ,British Journal of Management, Vol. 21,pp 701-716
- 17 - Irawanto , Dodi W , (2015) , " Employee Participation In Decision-Making: Evidence From A State-Owned Enterprise In Indonesia," Management, Vol. 20, 1, Pp. 159-172.
- 18 - Jimenez , Heydy & Didona, Toni, (2017) , " Perceived Job Security and its Effectson Job Performance : Unionized VS-Non Unionized organization " , The International Journal of Social Sciences and Humanities Invention , 4(8), p:3761-3767.
- 19 - Jandaghi , Gholamreza & Mokhles , Ail& Bahrami , Hamid , (2011) , " The Impact of Job Security on employees commitment and job satisfaction in Qom Municipalities " , African Journal of Business Management Vol.5(16) , p: 6853-6858.
- 20 - Kolawole , Aliyu Taofeek & Ajani ,O.A& Adisa,A.L., (2013) , "Declining Job Security Level and Workers Perfomance In Selected Banks , South Western Nigeria " , African Socological Review , Vol.17. 2.
- 21 - Kim , Minseo & Beehr , Terry A,(2018) , " Empowering Leadership : leading people to be present through affective organizational commitment " , the International Journal of Human Resource Management
- 22 - Kraimer , Marial & Wayne , Sandy & Liden , Robertc , (2005) ,"The Role of Job Security in Understanding the Relationship between Employees Perceptions of Temporary Workers and Employees performance" , Journal of Applied psychology , Vol. 90 , No . 2 , p: 389-398.
- 23-Liu ,Yingying , (2015) , " The Review of Empowerment Leadership " , open Journal of Business Management , 3 , p : 476-482.
- 24 - Lucky , Esuh Ossai – Lgwe & Minai , Mohd Sobri & Rahman , Hamzah Abdul, (2013) , " Impact of Job Security on the Organizational performance in a Multiethnic Environment " , Research Journal of Business Management , 7(1) , p: 64-70
- 25 - Mohammed, Shaed, Maslina&Ishak , Suraiya&ZaimahRamli ,(2015) ," Employees' Participation In Decision Making (PDM): A Literature Survey ,"GEOGRAFIA Onlinetm Malaysian Journal Of Society And Space 11 Issue 13 .
- 26 – Ozarall,Nurdan , (2015) ,"Linking empowering Leader to Creativity : the moderating role of Psychological (felt) empowerment " , Procedia – Social and Behavioral Sciences 181 ,p366-376 .
- 27- Senol , Fazil , (2011) , " The Effect of Job Security on the perception of External motivational tools : Astudy in Hotel Businesses " , Journal of Economic and Social studies , Vol.1 , No .2.
- 28 - Zhang ,Xiaomeng & Bartol , Kathryn M. , (2010) ," Linking Empowering Leadership and Employee Creativity : the in fluence of psychological Empowerment , Intrinsic motivation and Creative process Engagement " , Academy of Management Journal , Vol 53, No.1,p107-128.

Enabling leadership and its role in enhancing job security: Field research in a number of private universities in Baghdad

L/. Taghreed Khalil Ibrahim / Institute of Administration / Rusafa - Central Technical University

Abstract

The aim of the research is to identify the role of empowering leadership with its dimensions represented by (enhancing the meaning of work, enhancing participation in decision-making, confidence in high performance, freedom from stereotypical restrictions at work) in enhancing job security at private universities in Baghdad. For the purpose of achieving the objectives of the research and answering questions about the problem, the most important of which is (what is the level of availability of empowering leadership and job security in private universities in Baghdad), and a sample of (150 employees) was chosen, and the questionnaire was used as a main tool for data collection, and the research hypothesis was tested based on the statistical methods represented using the statistical program (SPSS). The researcher reached a number of conclusions, the most important of which is that there is a significant correlation between empowering leadership as an independent variable and job security as a dependent variable.

Keywords: empowering leadership, job security.

