

أثر القيادة العدوانية الهزلية وانعدام الأمن الوظيفي في سلوكيات صوت العاملين: الدور الوسيط للتضمنين الوظيفي، دراسة استطلاعية في المنظمات الصحية في محافظة البصرة

(1) الباحث عبدالرزاق سلمان عبد السيد

(2) أ.د. هادي عبدالوهاب عبد الامام

جامعة البصرة / كلية الادارة والاقتصاد / قسم ادارة الاعمال

المستخلص :

هدفت الدراسة إلى تحليل طبيعة العلاقة بين القيادة العدوانية الهزلية وانعدام الأمن الوظيفي من جهة، وسلوك صوت العاملين من جهة أخرى، مع اختبار الدور الوسيط للتضمنين الوظيفي في تفسير هذه العلاقة داخل المنظمات الصحية بمحافظة البصرة. تواجه المنظمات الصحية العراقية تحديات تنظيمية متراكمة ناتجة عن ظروف سياسية واقتصادية وصحية غير مستقرة، انعكست على طبيعة العلاقة بين القيادات والعاملين، وأسهمت في تراجع الشعور بالأمن الوظيفي وضعف استعداد العاملين للتعبير عن آرائهم ومقترحاتهم. وعلى الرغم من أهمية سلوك صوت العاملين في تحسين القرارات التنظيمية، ما تزال الأدبيات تعاني من قصور في تفسير أثر الأنماط القيادية السلبية، ولا سيما القيادة العدوانية الهزلية، والآليات التي تؤثر من خلالها في هذا السلوك. اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، ضمن تصميم كمي يهدف إلى اختبار العلاقات السببية بين متغيرات الدراسة وفق إطار مفاهيمي مستند إلى فجوة معرفية حددتها الدراسات السابقة. تم جمع البيانات باستخدام استبانة مُقننة أُعدت لقياس متغيرات القيادة العدوانية الهزلية، وانعدام الأمن الوظيفي، والتضمنين الوظيفي، وسلوك صوت العاملين، مع التحقق من صدقها وثباتها باستخدام الأساليب الإحصائية الملائمة. تكوّن مجتمع الدراسة من العاملين في المنظمات الصحية بمحافظة البصرة، واختيرت عينة طبقية عشوائية بلغ حجمها (351) فردًا، بما يضمن تمثيلًا ملائمًا لمجتمع الدراسة. أظهرت النتائج عدم وجود تأثير مباشر لكل من القيادة العدوانية الهزلية وانعدام الأمن الوظيفي في سلوك صوت العاملين، في حين برز التضمنين الوظيفي كمتغير وسيط فاعل أسهم في تفسير العلاقة بين المتغيرات المستقلة وسلوك الصوت. وأوصت الدراسة بضرورة تعزيز ممارسات التضمنين الوظيفي داخل المنظمات الصحية، والحد من الأنماط القيادية السلبية، وتهيئة بيئة عمل داعمة تشجع العاملين على التعبير عن آرائهم، بما يساهم في تحسين الأداء التنظيمي وجودة الخدمات الصحية.

الكلمات المفتاحية: القيادة العدوانية الهزلية، انعدام الأمن الوظيفي، التضمنين الوظيفي، سلوك صوت العاملين، القطاع الصحي.

Impact of aggressive leadership humor and job insecurity on employee's voice behaviors: The mediator role of job embeddedness, A survey study of health organizations in Basrah

1) Researcher Abdul Razzaq Salman Abdul Sayed

2) Prof. Dr. Hadi AbdulWahab Abdullmam

University of Basra/College of Administration and Economics/Department of Business

Administration

Abstract :

The study aimed to analyze the nature of the relationship between aggressive humorous leadership and job insecurity on the one hand, and employee voice behavior on the other, while examining the mediating role of job embeddedness in explaining this relationship within healthcare organizations in Basra Governorate. Iraqi healthcare organizations face accumulated organizational challenges resulting from unstable political, economic, and health conditions, which have affected the nature of the relationship between leaders and employees and contributed to a decline in feelings of job security and a reduced willingness among employees to express their opinions and suggestions. Despite the importance of employee voice behavior in improving organizational decision-making, the literature still suffers from a deficiency in explaining the impact of negative leadership patterns—particularly aggressive humorous leadership—and the mechanisms through which they influence this behavior. The study adopted a descriptive-analytical approach within a quantitative research design aimed at testing the causal relationships among the study variables based on a conceptual framework derived from a knowledge gap identified in previous studies. Data were collected using a structured questionnaire designed to measure aggressive humorous leadership, job insecurity, job embeddedness, and employee voice behavior, with its validity and reliability verified using appropriate statistical methods. The study population consisted of employees working in healthcare organizations in Basra Governorate, and a stratified random sample of (351) respondents was selected to ensure adequate representation of the study population. The results indicated the absence of a direct effect of both aggressive humorous leadership and job insecurity on employee voice behavior, while job embeddedness emerged as an effective mediating variable that contributed to explaining the relationship between the independent variables and voice behavior. Accordingly, the study recommended strengthening job embeddedness practices within healthcare organizations, reducing negative leadership

patterns, and creating a supportive work environment that encourages employees to express their opinions, thereby contributing to improved organizational performance and the quality of healthcare services.

Keywords: Aggressive leadership humor, Job Insecurity, Job embeddedness, Employee Voice Behavior, and Health sector.

المقدمة :

على مدى العقود القليلة الماضية تغيرت الكثير من ديناميكيات العمل بشكل كبير، وذلك يعود الى العديد من التغيرات المتمثلة بالعولمة، والتطور التكنولوجي، وتنوع القوى العاملة (Verma, 2020:78; Mukhtar et al.2023:1299; Abdullah et al., 2025:147). إذ أثرت تلك التغيرات في بيئة العمل على كيفية إدراك العاملين، ومشاعرهم، وسلوكياتهم في مكان العمل بطرق مختلفة ومتنوعة. (Abdullah and AL-Abrow, 2025:479) وقد أثار ذلك اهتماماً متزايداً في العديد من الدراسات النفسية، والسلوكية المتعلقة بكيفية ارتباط الاختلافات الفردية، وخصائص العمل، وخصائص سياق العمل بنمو وبقاء ونجاح المنظمة. وبما أن ذلك تركّز الدراسة الحالية على محاولة استكشاف تأثير سلوكيات صوت العاملين الأكثر فائدة وتأثيراً على المنظمات. (Krause, 2021:7) إذ أثرت تلك السلوكيات على المديرين، والعاملين الذين يعملون ويسعون نحو فهم أفضل لسلوكيات صوت العاملين. (Shin et al., 2022:18) وعلى الرغم من محاولة العديد من الباحثين تسليط الضوء على تأثير بعض العوامل الحاسمة المتمثلة بالقيادة العدوانية الهزلية، وانعدام الأمن الوظيفي وانعكاساتها على فهم أفضل للصوت التنظيمي، إلا أن تلك العوامل الحاسمة مازالت بحاجة إلى فهم أعمق لما لها من انعكاسات على السلوك التنظيمي للأفراد العاملين. (Nguyen et al., 2022:111)

غالباً ما يواجه العاملين الذين يشعرون بالآثار بشأن آفاقهم الوظيفية في المنظمة مستويات عالية من انعدام الأمن الوظيفي (Vo-Thanh et al., 2022:11) ، إذ أنهم لا يعتقدون فقط أن المنظمة لا توفر فرص عمل متنوعة كافية نتيجة لتجربتهم في العمل، مثل الخوف، والقلق، والاكتئاب. (Khudaykulov et al., 2024) ولزيادة دوافع العاملين للعمل، وتقليل العلاقة بين انعدام الأمن الوظيفي، وأفكار وسلوكيات ترك المنظمات، فإن ذلك يتطلب من تلك المنظمات نمذجة المسارات المباشرة المرتبطة سلباً بين التضمنين الوظيفي، وإدراك العاملين لانعدام الأمن الوظيفي (Sinambela et al.2022:51). ومن منظور تبادل اجتماعي، يمكن أن يكون التضمنين الوظيفي مقياساً قيماً للإنتاجية، ودوران العمل. (Setthakorn et al., 2024:22)

ومن خلال مراجعة الأدبيات المتعلقة بالصوت، والقيادة العدوانية الهزلية، وانعدام الأمن الوظيفي، والتضمنين الوظيفي، يبدو أن هذه المفاهيم سوف تساعد مجتمعة في دراسة منطقية تكاملية في بيئات عمل جديدة (Nadeem et al.2023:111; Acar et al.2024:2132). إذ أن البحث في مجال القيادة العدوانية الهزلية يعد مجالاً مثيراً للاهتمام في المنظمات الصحية، لما لها من تأثير مهم مرتبط بشكل مباشر بحياة ورفاهية المجتمع، وقد حظي هذا القطاع (الصحي) باهتمام متزايد من قبل الباحثين في السنوات الأخيرة. (Pundt, 2024:11) ومع ذلك، لا يزال البحث حول تأثير القيادة العدوانية الهزلية على سلوكيات الصوت المختلفة يحتاج إلى المزيد من البحث والتحري والتقصي لفهم أعمق

للعوامل التي تؤثر على سلوكيات العاملين في ذلك القطاع. إضافة الى ان دور المتغير الوسيط (التضمين الوظيفي) يحتاج ايضا الى فهم أعمق. (Cheng et al.2024:101) لذلك، وفي سياق التطورات والتغيرات المستمرة في أنماط القيادة المستخدمة لإدارة الموارد البشرية، وارتفاع مستوى انعدام الامن الوظيفي في مكان العمل، تهدف هذه الدراسة إلى استكشاف سلوكيات العاملين المتعلقة بالصوت، ودمج التضمين الوظيفي بالعمل، كمتغير وسيط. إن مشكلة تأثير القيادة العدوانية الهزلية في سلوك صوت العاملين في المنظمات الصحية، والعوائق والتحديات التي تترتب عليها، تجعل الامر يتطلب الإسراع في البحث عن ومحاولة إيجاد المعالجات من خلال التأكيد على توفير الامن الوظيفي والذي يتم تعزيزه من خلال جعل العاملين يصلون الى مرحلة التضمين الوظيفي، كما وان اهتمام الإدارة العليا بتوفير الحلول اللازمة لمشكلات وازمات العاملين سوف يجعلهم يشعرون بالأمان أكثر.

المبحث الأول: منهجية البحث

1. مشكلة البحث

أولت الدراسات الإدارية اهتمامًا متزايدًا بأنماط القيادة القائمة على الفكاهة، لما لها من دور في تحسين الرضا الوظيفي، وتعزيز التماسك والمشاعر الإيجابية بين العاملين عند توظيفها بصورة معتدلة (Olah & Ford, 2021:87; Pletscher, 2024:57). إلا أن هذا الاهتمام انصبّ في معظمه على الجوانب الإيجابية للفكاهة القيادية، مقابل محدودية واضحة في تناول الأشكال السلبية والمتطرفة منها، وبخاصة القيادة العدوانية الهزلية التي تقوم على السخرية والتحقير والإكراه اللفظي، وما تسببه من آثار تنظيمية ضارة (Wei et al., 2022:112; McCormack & Bennett, 2023:89; Pundt, 2024:113).

وتشير الأدبيات إلى أن هذا النمط القيادي قد يسهم في خلق بيئة عمل تهديدية تُضعف الشعور بالأمان الوظيفي لدى العاملين، وهو ما يُعد من المتغيرات التنظيمية الحاسمة المؤثرة في سلوكياتهم واتجاهاتهم (Peng & Potipiroon, 2022:88). إذ بينت دراسات سابقة أن إدراك الأفراد لانعدام الأمن الوظيفي يدفعهم نحو سلوكيات انسحابية أو ضارة، ويحدّ من استعدادهم للمبادرة والمشاركة الفاعلة داخل المنظمة (Choi & Phan, 2022:90; Dodanwala & Santoso, 2022:1788).

ورغم ما توفره نظرية التبادل الاجتماعي من إطار تفسيري يربط بين إدراكات العاملين لعدالة المعاملة وسلوكياتهم الاستجابية، ولا سيما سلوك الصوت التنظيمي (Karadas et al., 2024:739; Morrison, 2023:93)، إلا أن الدراسات السابقة لم تحسم بعد طبيعة العلاقة بين القيادة العدوانية الهزلية وسلوك الصوت التنظيمي، كما أغفلت في معظمها اختبار الآليات الوسيطة التي يمكن أن تفسر هذه العلاقة، مثل التضمين الوظيفي، خاصة في البيئات التنظيمية عالية الضغوط.

وتبرز هذه الفجوة البحثية بشكل أوضح في المنظمات الصحية العراقية، ولا سيما في محافظة البصرة، التي تعمل في سياق تنظيمي معقد يتسم بارتفاع الضغوط المهنية وعدم الاستقرار الوظيفي، إلى جانب الحاجة المتزايدة إلى سلوكيات

صوت تنظيبي فاعلة لتحسين الأداء وجودة الخدمات الصحية. ومع ذلك، تشير الممارسات الواقعية إلى ضعف ميل العاملين للتعبير عن آرائهم ومقترحاتهم، الأمر الذي يستدعي بحث العوامل القيادية والتنظيمية المؤثرة في هذا السلوك. وانطلاقاً مما تقدم، تتمثل مشكلة الدراسة الحالية في وجود قصور معرفي وتطبيقي في فهم تأثير القيادة العدوانية الهزلية وانعدام الأمن الوظيفي في سلوك الصوت التنظيبي، مع غياب أدلة كافية حول الدور الوسيط للتضمنين الوظيفي في هذه العلاقة، ضمن سياق المنظمات الصحية بمحافظة البصرة. وبناءً عليه، تسعى الدراسة للإجابة عن التساؤل الآتي::

هل يوجد أثر لهيكل الملكية على سياسات توزيع الارباح ؟ ويتفرع من هذا السؤال الاسئلة الفرعية الاتية :

إلى أي مدى تؤثر القيادة العدوانية الهزلية وانعدام الأمن الوظيفي في سلوك الصوت التنظيمي للعاملين في المنظمات الصحية بمحافظة البصرة؟ وهل يؤدي التضمنين الوظيفي دوراً وسيطاً في تفسير هذه العلاقة؟

2. اهداف البحث

- أ. بناء نموذج مفاهيمي متكامل يضم المتغيرات المستقلة (القيادة العدوانية الهزلية، وانعدام الأمن الوظيفي)، والمتغير الوسيط (التضمنين الوظيفي)، والمتغير التابع (سلوكيات صوت العاملين).
- ب. اختبار تأثير القيادة العدوانية الهزلية بشكل مباشر في سلوك صوت العاملين والتضمنين الوظيفي.
- ج. اختبار تأثير انعدام الأمن الوظيفي بشكل مباشر في سلوك صوت العاملين والتضمنين الوظيفي.
- د. اختبار تأثير التضمنين الوظيفي بشكل مباشر في سلوك صوت العاملين.
- هـ. اختبار التأثير غير المباشر للقيادة العدوانية الهزلية وانعدام الأمن الوظيفي في سلوك صوت العاملين من خلال التضمنين الوظيفي.

3. أهمية البحث

أولاً: أظهرت الدراسات السابقة أهمية دراسة العلاقات المباشرة بين القيادة العدوانية وسلوك الصوت التنظيبي (Potipiroon & Ford, 2021; Wei et al., 2022)، وكذلك بين انعدام الأمن الوظيفي وسلوك الصوت (Feng, 2022; Yu et al., 2023; Son et al., 2023). إلا أن الدراسات لم تتناول جميع المتغيرات الستة للدراسة الحالية في نموذج واحد، مما يبرز أهمية هذه الدراسة لدمج النتائج السابقة وتقديم إطار مفاهيمي جديد.

ثانياً: تعتمد الدراسة على نظرية تبادل العلاقات الاجتماعية وعدد من النظريات السلوكية لتفسير العلاقة بين القيادة والعاملين (Meira & Hancer, 2021:683; Xu et al., 2022:2689)، مستكشفة تأثير القيادة العدوانية الهزلية على تثبيط العلاقة بين القيادة والعاملين (Masih, 2022:13; Gholami et al., 2023:89) وتشير أيضاً إلى إمكانية أن تؤدي القيادة

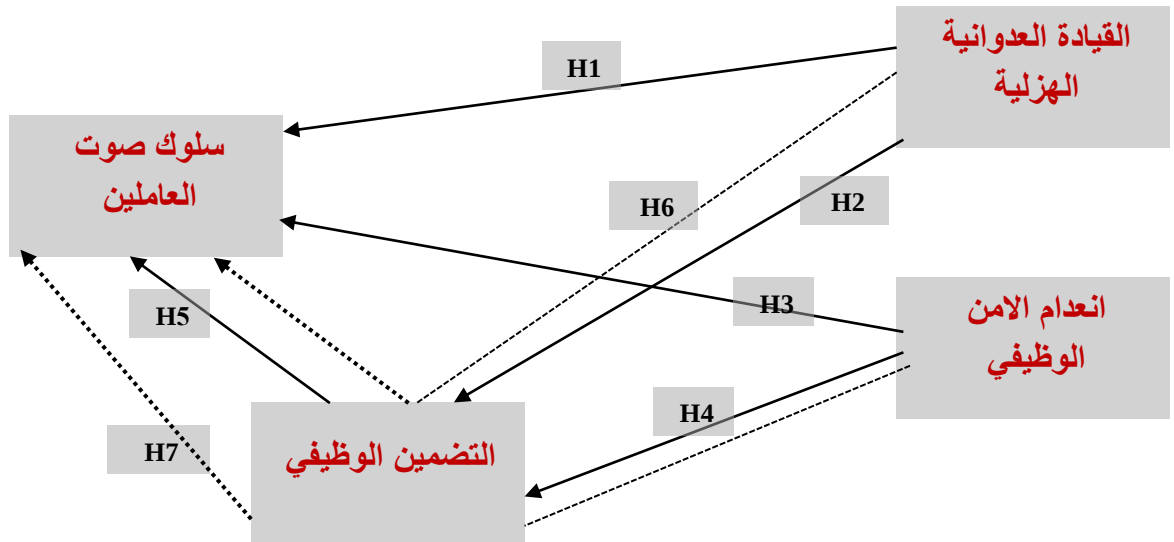
العدوانية الهزلية إلى العنف في مكان العمل عبر زيادة انعدام الأمن الوظيفي (Hecker, 2024:37; Russo & Borelli, 2024:08)، مما يستدعي دراسة شاملة لمجموعة متنوعة من العوامل المؤثرة.

ثالثاً: تقدم الدراسة نموذجاً للوساطة المعتدلة يجمع بين علاقات العمل وسلوك العمل، متجاوزة الأساليب التقليدية، لتوضيح التأثيرات الهجينة للقيادة العدوانية الهزلية وتحديد متى تكون هذه السلوكيات ضارة أو غير مؤثرة على تبادل العمل والسلوك التنظيمي.

رابعاً: من المتوقع أن تساهم نتائج الدراسة في فهم تأثير سلوك القادة الإيجابي أو السلبي على التضمين الوظيفي، والاستجابة من خلال التعبير عن الرأي. كما تسلط الضوء على أهمية دور المديرين والباحثين في تعزيز توازن العمل والأسرة وتشجيع العاملين على تفسير ارتباطهم الوظيفي بشكل إيجابي، مما يعزز التعبير عن الآراء التنظيمية، ويقترح ممارسات لدعم المديرين وتحسين الثقافة التنظيمية في المنظمات الصحية العراقية.

4. المخطط الفرضي وبناء فرضيات الدراسة

ان المخطط الفرضي للدراسة هو بمثابة الأسس المنطقية المترابطة والمتكاملة لتفسير العلاقات بين المتغيرات الرئيسة التي تتضمنها اية دراسة والتي من خلالها تتم صياغة مشكلة الدراسة، فالمخطط الفرضي هو الخريطة المعرفية لفهم طبيعة العلاقات بين المتغيرات سواء كانت التابعة او المستقلة او الوسيطة، والتي يتم صياغة الفرضيات الرئيسة للدراسة من خلال فهمها وهو كما موضح في الشكل (1):



الشكل (1) المخطط الفرضي للدراسة

اعداد: الباحثان بالاستناد الى الدراسات السابقة

تسهم بيئة العمل غير الصحية، التي يتعامل فيها القائد مع العاملين بأسلوب غير إنساني قائم على السيطرة والسخرية والتحقير، في ترسيخ أنماط القيادة المدمرة داخل المنظمات (Gualco, 2023:33). وعلى الرغم من تقاطعها مع القيادة المدمرة، تتميز القيادة العدوانية الهزلية بطابعها الاستباقي في إيذاء الآخرين من خلال السخرية والتهمك والتعليقات المهينة لتحقيق الأهداف باستخدام السلطة التنظيمية (Glover, 2024:39).

ويؤدي هذا النمط القيادي إلى زيادة التوتر والضغط النفسي، وإضعاف التواصل والتعاون داخل المنظمة، بما يخلق غموضاً تنظيمياً ويحدّ من انخراط العاملين (Wang et al., 2024:1682). وفي بيئات يسودها الهزل العدواني، يتخذ التواصل طابعاً سلبياً، مما يدفع المنظمات إلى مواجهة خيار إشراك العاملين عبر سلوك الصوت أو تكريس سلوكيات الصمت التنظيمي، مع ما يترتب على ذلك من آثار متباينة (Rahman et al., 2023:69).

ويرتبط استعداد العاملين للتعبير عن آرائهم بطبيعة النمط القيادي السائد، إذ تؤثر القيادة في مستوى انخراطهم في سلوكيات الصوت التنظيمي، التي تسهم بدورها في تحسين العمل والحفاظ على ديناميكية المنظمة (Morrison, 2023:98). وفي هذا السياق، يبرز التضمنين الوظيفي كآلية تفسيرية أساسية، حيث تُضعف القيادة العدوانية الهزلية ارتباط العاملين بالمنظمة، مما يقلل من ممارستهم لسلوك الصوت، في حين تسهم التغذية الراجعة الإيجابية في كسر أنماط الصمت التنظيمي وتعزيز هذا السلوك (Khaw et al., 2023:111). وبناء على ذلك يمكننا افتراض الآتي:

H1: تؤثر القيادة العدوانية الهزلية بشكل سلبي ومعنوي في سلوك صوت العاملين.

H2: تؤثر القيادة العدوانية الهزلية بشكل سلبي ومعنوي في التضمنين الوظيفي للعاملين.

يشير انعدام الأمن الوظيفي إلى إدراك الأفراد العاملين بأن مصير بقائهم في المنظمة غير قابل للتنبؤ أو التحكم، وهو ما يعكس حالة من عدم الاستقرار في العلاقة الوظيفية (Khan et al., 2023:531). ويُعد انعدام الأمن الوظيفي تجربة نفسية وعاطفية شخصية ناتجة عن ضغوط العمل المتراكمة، وقد تطور المفهوم من تركيزه الاقتصادي التقليدي إلى أبعاد أوسع تشمل انعدام الأمن في السوق وانعدام الأمن التعاقدية، بما يدل على هشاشة الثقة واستقرار العلاقة بين العاملين والمنظمات (Meng et al., 2024:98).

ونتيجة لذلك، يعيش الأفراد العاملون حالة مستمرة من القلق تجاه أدوارهم ومهامهم الوظيفية، تمتد من انعدام الأمن الاقتصادي إلى انعدام الأمن النفسي، ما يجعل هذا المفهوم ظاهرة متعددة المستويات تشمل الفرد والمنظمة معاً (Baquero, 2022:57). وقد انتقل الاهتمام البحثي من التركيز على الآثار الاقتصادية لانعدام الأمن الوظيفي إلى التأكيد على آثاره النفسية، نظراً لعمق تأثيرها في سلوك الأفراد وأدائهم التنظيمي (Hong et al., 2023:23).

وعلى المستوى الفردي، يُنظر إلى انعدام الأمن الوظيفي بوصفه عملية من التفكير السلبي المصحوب بمشاعر عدم الثقة، والإحباط، والقلق تجاه المستقبل المني، مما يضعف الشعور بالسيطرة والعدالة ويؤثر في توازن الاحتياجات النفسية للأفراد العاملين (Obrenovic et al., 2021:33). كما يؤدي الإدراك المستمر لتهديد الوظيفة إلى ضغوط نفسية متكررة، وتوتر، وتشوهات إدراكية قد تنعكس سلباً على السلوكيات داخل مكان العمل (Mushtaque et al., 2022:74)، وقد تتطور إلى مشكلات نفسية أعمق لا يرغب الأفراد في مواجهتها أو الإفصاح عنها (Hamouche, 2023:56). وبناءً على ذلك يمكننا افتراض الآتي:

H3: يؤثر انعدام الأمن الوظيفي بشكل سلبي ومعنوي في سلوك صوت العاملين.

H4: يؤثر انعدام الأمن الوظيفي بشكل سلبي ومعنوي في التضمين الوظيفي.

يختلف مفهوم التضمين الوظيفي قليلاً عن مفهوم الأمان النفسي، فالتضمين الوظيفي يعتبر المتغير الوسيط الذي يؤثر من خلاله المناخ النفسي على المواقف الفردية (Kim et al., 2020:38). يعكس التضمين الوظيفي العلاقة المتبادلة بين الفرد ومنظمته، وبالتالي فهو يحدد قراره في أن يكون مندمجاً داخل المنظمة من عدمه (Ghosh et al. 2024:112). ويقترح التضمين الوظيفي أن كل من الصوت والصمت هما حالتان تحفيزيتان تدفعان الأفراد العاملين إما لبدء العمل، أو لدعمه بنشاط، أو لتحسين أداء المنظمة (Kiura, 2022:87; Yang & Zhang, 2024:23). إذ يرتبط الشعور بعدم الأمان الوظيفي بتآكل التبادل الاجتماعي، والدعم المدرك، والدعم التنظيمي المدرك، فيعاني الأفراد العاملين من انعدام الأمن الوظيفي، والذي يمكن أن يغير تجربتهم في العمل بمرور الوقت ويبدأ في تقليل مستوى استثمارهم في العمل، مما يؤدي إلى أشكال من التدهور التنظيمي المرتبط بضعف الروابط بين الأفراد العاملين ومنظمتهم (Yilmaz et al. 2022:66; Shore et al. 2024:87). وبناءً على ذلك يمكننا افتراض الآتي:

H5: يؤثر التضمنين الوظيفي بشكل ايجابي ومعنوي في سلوك صوت العاملين.

H6: تؤثر القيادة العدوانية الهزلية بشكل غير مباشر وسلبى ومعنوي في سلوك صوت العاملين من خلال التضمنين الوظيفي.

H7: لانعدام الأمن الوظيفي تأثير غير مباشر سلبى ومعنوي على سلوك صوت العاملين من خلال التضمنين الوظيفي.

5. تصميم الدراسة

مشكلة الدراسة الحالية، التي تناولتها الدراسات السابقة بشكل محدود، ترتبط مباشرة بالموارد البشري باعتبارها تتعلق بتقديم الخدمات الصحية ذات التماس المباشر مع الحياة الاجتماعية. لذا، يتطلب فهم أوسع وأكثر عمقاً للعلاقات بين متغيرات الدراسة اعتماد تصميم كمي (Quantitative design)، الذي يستخدم الأرقام في جمع البيانات وتحليلها وتفسير النتائج، مما يقلل تدخل الباحث الشخصي ويركز على البيانات الإحصائية (McDowell & Maclean, 1998:16). كما يتميز هذا التصميم باختصار الوقت والجهد، ويعتمد على اختبار الفرضيات بشكل ممنهج باستخدام البرامج الإحصائية دون الاعتماد على تقديرات الباحث الذاتية (Bowling, 2014:3). إلى جانب ذلك، يعد التصميم الكمي الأنسب لدراسة العلاقات السببية بين المتغيرات، خصوصاً في الدراسات السلوكية، مما يعزز دقة النتائج وقابليتها للتعميم (Bowers et al., 2013:2158).

المبحث الثاني: الجانب النظري

1. مفهوم القيادة العدوانية الهزلية:

ان ظاهرة عدم الاحترام هي ظاهرة تحظى باهتمام متزايد في سياق وعلاقات العمل، ومن المحتمل أن يكون لها تأثيرات سلبية للغاية على كل من دافعية العاملين وأدائهم الوظيفي (Agarwal et al., 2023:54). ومن خلال مراجعة الأدبيات يتضح ان استخدام القيادة العدوانية الهزلية في أماكن العمل ليس بالأمر الجديد، ويخبرنا التاريخ أن هناك دائماً قادة استخدموا الهزل كأداة لإنشاء وتثبيت السيطرة وفرض السطوة في مكان العمل (Potipiroon & Ford, 2021:113). ولكن هذا لا يعني بطبيعة الحال ان كل أنواع القيادة الهزلية سلبية، فعلى مر السنين، اثبتت الدراسات ان استخدام الهزل، والنكات في الاجتماعات تمنح المشاركين طاقة إيجابية، وهي بنفس الوقت توضح وتفسر المواقف المرتبطة بأداء المهام، وتزيد من دافعية وارتباط العاملين كفريق واحد في مكان العمل نحو الابداع المشترك (Korber et al., 2024:425). كما إن إدخال بعض الهزل في مكان العمل لا يساهم فقط في إقامة أرضية مشتركة، بل يعمل أيضاً كعلاج لإيجاد وتوفير الطاقة الإيجابية، ومع كل ما تم ذكره، فان هناك القليل جداً من الأبحاث المتعلقة بحالات القيادة التي تشمل أشكالاً شديدة من الهزلية العدوانية (Baruchello & Arnarsson, 2023:210; Smaller, 2024:201).

لقد كانت استخدامات الفكاهة (الطريقة الهزلية) في الحياة الاجتماعية وفي سياقات القائد والتابع لها تاريخ طويل في العديد من المجتمعات (Yang & Yeh, 2023:102; Cheng et al., 2024:111). وقد تم نقل هذه الجذور المبكرة للهزل إلى

المجتمعات المعاصرة، ويمكن العثور عليها اليوم في الطريقة التي تعرف وتمارس بها القيادة (Feibleman, 2022:87)، ففي اليونان القديمة، كان استخدام الهزل في الدراما، والفن، والحياة اليومية جزءًا متطورًا ومؤسسًا ومقدرًا في حياة أي قائد (Feldman, 2024:89). وبالتالي فقد لعبت القيادة الهزلية دورًا بارزًا في بناء علاقات التأثير، والسلطة، وفن التفاوض (Manulak, 2024:119). ويمكن ملاحظة الشيء نفسه في الحضارة الرومانية، إذ استخدم القادة الالفاظ الهزلية لتحقيق أهداف عملية بهدف زيادة نفوذهم وسيطرتهم في قيادة العاملين التابعين لهم (Lundgren, 2021:86; Stevenson, 2023:311). وعلى الرغم من أن الطريقة الهزلية في القيادة كانت دائمًا موجودة، إلا أن طريقة استخدامها في بيئات مختلفة وفي أوقات مختلفة كانت متنوعة بشكل كبير (Guldal et al., 2022:177).

وبناء على ما تقدم يمكن تعريف القيادة العدوانية الهزلية بكونها "الممارسات القيادية السلبية عن طريق السخرية، والاستهانة بمشاعر العاملين في مكان العمل، والتي من شأنها أن تؤثر سلبًا على نتائج الأداء على المستوى الفردي والجماعي".

2. مفهوم انعدام الامن الوظيفي:

يُعرّف انعدام الأمن الوظيفي عن الخوف من فقدان الوظيفة، و/ أو القلق بشأن فقدان مزايا وظيفية قيمة (Magolda, 2023:44). وقد بدأ تطور هذا المفهوم من خلال تحليل سوق العمل في السنوات السابقة (Romo et al., 2025)، إذ أدت التغييرات الواسعة في أسواق العمل في البيئة الغربية إلى زيادة الشعور بانعدام الأمن (Gorman & Lewis, 2025:78)، مما دفع الباحثين إلى دراسة التغييرات والتي امتدت من مرحلة ما قبل الصناعة إلى مرحلة ما بعد الصناعة (Kokorelias et al., 2023:116). ومن وجهة نظر أخرى يُوصف انعدام الأمن الوظيفي أحيانًا بأنه نوع من أنواع الخطر، وقد لوحظ هذا الوصف خلال انخفاض مستويات التوظيف في دول الاتحاد الأوروبي وأواخر التسعينيات، إذ أدى التحول من النموذج الصناعي التقليدي إلى ظهور أشكال جديدة وغير مستقرة من التوظيف (Nemteanu et al., 2021:67)، مما أدى إلى زيادة مستويات انعدام الأمن الوظيفي باعتباره خطرًا جديدًا مستمرًا يجعل من الأفراد العاملين يشعرون بالخوف من فقدان وظائفهم (Probst et al., 2023:99).

عُرف انعدام الأمن الوظيفي على نطاق واسع بأنه شعور بالعجز عن الحفاظ بالوظيفة المطلوبة في ظل وضع وظيفي متغير مرتبط بالخصائص الظرفية ذات العلاقة بالعمل المؤقت (Hunefeld, 2021:58) وThomson & تشير الدراسات إلى أن انعدام الأمن الوظيفي يُبنى بقوة بعدم الرضا الوظيفي مما يؤدي إلى استنزاف القوى العاملة (Nath et al., 2024:228)، مما يؤثر سلبًا على صحة العامل، من الناحيتين الفسيولوجية والنفسية (Rydzik & Bal, 2024:76). كما ينظر إلى مفهوم انعدام الأمن الوظيفي على أنه ظاهرة اجتماعية مهمة قائمة في ظل التحولات المستمرة في تصميم العمل، والتوظيف، وأسواق العمل (Aman-Ullah et al., 2022:917)، والتي تخلق شعورًا لدى العاملين تجاه ضعفهم الوظيفي في مواجهة قوى قد تُثير حالة من اللاتأكد بشأن مستقبلهم في الوظائف التي يشغلونها (Gupta & Dhar, 2024:1135). وبالتالي فإن انعدام الأمن الوظيفي يعد بمثابة تجربة ذاتية مرتبطة بإدراك وتفسير الأفراد لدرجة الأمان التي توفرها منظماتهم (Wicaksana, 2024:129)، بحيث يمكن لمجموعات مختلفة من العاملين تفسير نفس الموقف أو الحالة بطرق متنوعة

((Bazzoli & Probst, 2023:99) ومن الجدير بالذكر الإشارة الى ان ظاهرة انعدام الامن الوظيفي لها امتدادات مستقبلية والتي تجعل من العاملين يشعرون بالقلق إزاء احتمال فقدانهم للوظيفة، أو لمزاياها القيّمة، في المستقبل (Rydzik & Bal, 2024:43)، وغالبًا ما ترتبط بالشعور بالعجز وانعدام النتائج المتوقعة لاستمرار العمل (Martinez, 2025:73). وبناء على ما تقدم نستنتج بان انعدام الامن الوظيفي " هو حالة من عدم الاستقرار يشعر بها الفرد العامل، وذلك لشعوره بعدم الاطمئنان لوضعه في المنظمة، والتفكير المستمر باحتمالية فقدان الوظيفة، وفقدان المميزات ذات القيمة لديه، مما يسبب حالة من التوتر والارباك."

3. مفهوم سلوك صوت العاملين:

ان التعريف الأكثر شيوعًا في الأدبيات يرى أن صوت الفرد العامل هو سلوك إيجابي فاعل يستخدم التواصل المرتبط بقضايا العمل الخاصة بالفرد، أو المجموعة بهدف إحداث تحسين ظروفهم المرتبطة بالعمل (Wu & Du, 2022:118). كما يمكن النظر الى مفهوم الصوت بأنه اتصال تصاعدي ينقل الأفكار، والاقتراحات، والمخاوف، والمعلومات حول المشكلات أو الآراء حول القضايا المتعلقة بالعمل (Irshad) & Naqvi, 2023:104 الى جانب ذلك، يشير سلوك صوت العاملين العامل إلى تواصل العاملين المتعمد والاختياري مع أفكارهم ومخاوفهم ومقترحاتهم وآرائهم المتعلقة بالعمل، بهدف تحسين نتائج اداء المنظمة (Chen & Trevino, 2023:111) وعليه يمكن ان يُصنف هذا السلوك غالبًا إلى صوت تشجيعي (يركز على اقتراح التحسينات) وصوت تحريضي (يركز على الإشارة إلى المخاطر أو المشاكل (Krefft et al., 2024:69). يعكس سلوك صوت العاملين رغبة العاملين في المشاركة والمساهمة في التغيير ودعم المنظمة بما يتجاوز أدوارهم الرسمية (Ahmad et al., 2023:113). كذلك يشير سلوك صوت الفرد العامل إلى التواصل الاختياري من جانب العاملين بشأن الاقتراحات أو المخاوف أو الأفكار الهادفة إلى تحسين الأداء التنظيمي ((Kataria & Varma, 2025:78). وعليه يمكن صياغة تعريف سلوك صوت العاملين بأنه سلوك الفرد الذي يقرر إيصال صوته والمشاركة بالقرارات المهمة، لكونه يعتقد بأنه جزء لا يتجزأ من المنظمة، وان نشاطه الذي سوف يؤديه فانه من المفترض ان يكون له دور حاسم في المساهمة بتحقيق اهداف المنظمة.

4. مفهوم التضمين الوظيفي:

نشأ مفهوم التضمين الوظيفي في أواخر تسعينيات القرن الماضي، الذي اقترحه Mitchell et al (2001) كمفهوم متعدد الجوانب يشمل مختلف طرق ارتباط العاملين بوظائفهم ومنظماتهم (et al., 2023:103) (Xue) وقد طُوّر هذا المفهوم لتعزيز فهم أسباب اختيار العاملين البقاء في وظائفهم أو تركها، متجاوزًا بذلك مقاييس الرضا الوظيفي التقليدية (Wigren-Kristoferson et al. 2022). ويُمثل التضمين الوظيفي القوى المترابطة التي تمنع الفرد العامل من الانفصال عن المنظمة (Ampofo and Karatepe, 2022:77)، وبالتالي يشمل التضمين قوى داخل وخارج العمل: وتمثل القوى الداخلية بالروابط (الارتباط بالأشخاص أو الأنشطة)، بينما تتمثل القوى الخارجية بالملاءمة (التوافق مع الوظيفة أو المجتمع أو المنظمة)، والتضحية (تكاليف المغادرة (Khattak et al. 2022:112). (وعادة ما يمتلك الأفراد ذوو التضمين الوظيفي

روابط أقوى مع وظائفهم ومجتمعهم، وهم بذلك قد يضطرون إلى التخلي عن جوانب عزيزة عليهم في حال مغادرتهم (Pelly, 2023:87)، ويتعدى مفهوم التضمين الوظيفي نطاق نظريات دوران العمل الحالية ليشمل رصد تأثيرات إضافية والتي تمكن من الاحتفاظ بالعاملين (Susanto, 2022:103)، وعليه فهي تعد قوى قد تبقي العاملين مرتبطين بوظائفهم بما يتجاوز الدوافع التقليدية والمواقف الوظيفية (Dodanwala et al., 2023).

وبناء على ما تقدم يتضح بان التضمين الوظيفي يتألف من عوامل متعددة تؤثر على قرار الفرد العامل بالبقاء في المنظمة ويشمل ذلك: الروابط العاطفية بالوظيفة، والعلاقات مع الزملاء، وإدراك تكاليف المغادرة. ويتجاوز هذا المفهوم مفهوم الرضا الوظيفي، ليشمل الأبعاد الشخصية والمهنية.

المبحث الثالث: الجانب العملي

1- مجتمع وعينة الدراسة

يوضح الجدول (1) نتائج وصف عينة الدراسة البالغ عددها (351) مفردة وفق خصائص الجنس، العمر، الخدمة، التحصيل الدراسي.

الجدول (1): وصف عينة الدراسة

Percent	Frequency		Percent	Frequency	
15.1	53	20 الى 29	50.4	177	ذكر
39.0	137	30 الى 39	49.6	174	انثى
30.5	107	40 الى 49	100.0	351	Total
15.4	54	اكبر من 50	Percent	Frequency	
100.0	351	Total	6.8	24	متوسطة
Percent	Frequency		20.2	71	اعدادية
12.3	43	1-5	26.5	93	دبلوم
26.2	92	6-10	39.6	139	بكالوريوس
21.4	75	11-15	3.4	12	دبلوم عالي
23.6	83	16-20	1.4	5	ماجستير
11.7	41	21-25	2.0	7	دكتوراه
4.8	17	اكثر من 26	100.0	351	Total
100.0	351	Total			

المصدر: مخرجات برنامج SPSS V.27

يتضح من بيانات الجدول (1) أن عينة الدراسة البالغ عددها (351) مفردة توزعت بشكل متقارب بين الجنسين، مما يعكس تمثيلاً متوازناً يتيح فهماً أدق لاختلافات السلوك التنظيمي بين الذكور والإناث. أما من حيث الفئة العمرية، فقد تركزت النسبة الأكبر بين العاملين في الفئة (30-39) عاماً، تلتها الفئة (40-49) عاماً، وهو ما يشير إلى أن أغلب المستجيبين ينتمون إلى مراحل عمرية تنسم بالاستقرار الوظيفي والخبرة العملية المتراكمة. وفيما يتعلق بالتحصيل الدراسي، فقد شكّل حملة شهادة البكالوريوس النسبة الأعلى، يليهم حملة الدبلوم، بينما كانت نسب أصحاب الدراسات العليا محدودة، الأمر الذي يعكس طبيعة التوزيع التعليمي داخل المؤسسات المشمولة بالدراسة، ويرتبط بفرص التطور المهني المتاحة. أما سنوات الخدمة، فقد أظهرت النتائج أن الشريحة الأكبر تمتلك خبرة عملية تتراوح بين (6-10) سنوات، تلتها فئة العاملين بخبرة (16-20) سنة، وهو ما يعكس وجود توازن بين فئات الخبرة المتوسطة والطويلة، ويتيح إمكانية دراسة أثر الخبرة المهنية على التوجهات والسلوكيات التنظيمية.

2. التحقق من طبيعة توزيع البيانات

على الرغم من أن أسلوب تحليل PLS-SEM يتناسب مع البيانات سواء كانت موزعة بصورة طبيعية أو غير طبيعية (Richter et al., 2016:377)، فهناك أهمية للتحقق من طبيعة توزيع البيانات للتخلص من أي أخطاء محتملة (Hair et al., 2013). إذ أن ضرورة تجنب الأخطاء المعيارية تتزايد عند استخدام طريقة الـ Bootstrapping. وهذا ما يدفع إلى التحقق من طبيعة توزيع البيانات، ولأن الدراسة تتضمن على عينة واحدة، فإن اختبار الالتواء والتفلطح (Skewness and Kurtosis) هو الأكثر تناسباً للتأكد من طبيعة توزيع البيانات. ووفقاً لهذا الاختبار فإن التوزيع يكون أكثر قرباً من التوزيع الطبيعي كلما كانت قيم الالتواء والتفلطح قريبة من الصفر، الجدول (2) يوضح النتائج التي حصلنا عليها.

الجدول (2): اختبار الالتواء والتفلطح

Kurtosis		Skewness		N	المتغيرات
Std. Error	Statistic	Std. Error	Statistic	Statistic	
0.260	-0.328	0.130	0.196	351	القيادة العدوانية الهزلية
0.260	-0.070	0.130	0.164	351	انعدام الأمن الوظيفي
0.260	-0.169	0.130	-0.208	351	التضمين الوظيفي
0.260	-0.148	0.130	0.024	351	سلوك صوت العاملين

المصدر: مخرجات برنامج SmartPLS 4.0

يتضح من الجدول (2) أن قيم الالتواء والتفلطح للمتغيرات الأربعة تراوحت بين (0.001) و(0.456)، مما يدل على أن توزيع البيانات لهذه المتغيرات وأبعادها يقترب بدرجة كبيرة من التوزيع الطبيعي. وبناءً على ذلك، يمكن القول إن البيانات المجمعة تتبع نمط التوزيع الطبيعي، الأمر الذي يجعل من الأنسب الاعتماد على أدوات الإحصاء المعلمي في عمليات التحليل.

3. وصف المتغيرات ومعامل الارتباط

يهدف هذا المبحث إلى تقديم وصف إحصائي للمتغيرات الرئيسة محل الدراسة، من خلال عرض الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية، بما يسهم في تكوين صورة أولية عن مستوى استجابات أفراد العينة واتجاهاتها. كما يتناول تحليل معاملات الارتباط البسيط (Pearson Correlation) بين المتغيرات، وذلك للكشف عن طبيعة وقوة واتجاه العلاقات الثنائية فيما بينها، وتحديد مدى دلالتها الإحصائية عند المستويين (0.01) و(0.05). ويُعد هذا التحليل خطوة تمهيدية مهمة قبل الانتقال إلى اختبار الفرضيات وبناء النماذج التفسيرية اللاحقة. الجدول (3) يوضح النتائج التي تم التوصل إليها.

جدول (3): وصف المتغيرات ومعامل الارتباط

				الانحراف المعياري	الوسط الحسابي		
1			1	0.731	2.42	القيادة العدوانية الهزلية	
2		1	.540**	0.766	2.86	انعدام الأمن الوظيفي	
3	1	0.055	-.146**	0.628	3.75	التضمين الوظيفي	
4	1	.495**	-.129*	0.604	3.79	سلوك صوت العاملين	
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).							
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).							

المصدر: مخرجات برنامج SPSS 25

يُظهر الجدول أن المتوسطات الحسابية للمتغيرات تراوحت بين (2.42) و(3.79)، مما يشير إلى تباين واضح في إدراك أفراد العينة لمستويات المتغيرات المدروسة. فقد سجل متغير القيادة العدوانية الهزلية أدنى وسط حسابي بلغ (2.42) بانحراف معياري (0.731)، وهو ما يدل على انخفاض نسبي في مستوى هذا النمط القيادي من وجهة نظر المبحوثين. في المقابل، حقق متغيراً سلوك صوت العاملين والتضمين الوظيفي أعلى الأوساط الحسابية بواقع (3.79) و(3.75) على التوالي، مما يعكس مستوى مرتفعاً نسبياً من المشاركة الإيجابية والاندماج الوظيفي. أما فيما يتعلق بمعاملات الارتباط، فقد أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباط موجبة ذات دلالة إحصائية بين القيادة العدوانية الهزلية وانعدام الأمن الوظيفي ($r = 0.540$ ، $p < 0.01$)، مما يشير إلى أن ارتفاع هذا النمط القيادي يقترن بزيادة شعور العاملين بعدم الاستقرار الوظيفي. في المقابل، سُجلت علاقة ارتباط سالبة ذات دلالة إحصائية بين القيادة العدوانية الهزلية وكل من التضمين الوظيفي ($r = -0.146$ ، $p < 0.01$) وسلوك صوت العاملين ($r = -0.129$ ، $p < 0.05$)، بما يعكس الأثر السلبي لهذا النمط القيادي في تقويض اندماج العاملين واستعدادهم للتعبير عن آرائهم. وبوجه عام، تُظهر نتائج الارتباط اتساقاً منطقيًا مع الطرح النظري للدراسة، كما تؤكد عدم وجود مشكلة ارتباط عالٍ مفرط بين المتغيرات (Multicollinearity)، الأمر الذي يدعم صلاحية البيانات للانتقال إلى مراحل التحليل المتقدم واختبار الفرضيات البحثية.

4. اختبار الصدق والثبات

يُعد اختبار الصدق والثبات من الخطوات الأساسية في تقييم نموذج القياس في البحوث الكمية، إذ يهدف إلى التحقق من مدى دقة وموثوقية أدوات القياس المستخدمة في تمثيل المتغيرات الكامنة. وقد تم في هذه الدراسة تقييم صدق البناء التوكيدي من خلال فحص من صدق التقارب، إلى جانب التحقق من مؤشرات الثبات الداخلي.

تم التأكد من صدق التقارب عبر مجموعة من المؤشرات الإحصائية، شملت التشبعات المعيارية للمؤشرات، إذ تجاوزت القيم الحدود المقبولة أي أعلى من 0.50، مما يدل على قوة ارتباط المؤشرات بأبعادها الكامنة. كما تم اعتماد متوسط التباين المستخرج (AVE) للتأكد من كفاية التباين المفسر الذي يجب أن يتجاوز 0.50، إلى جانب الثبات المركب (CR) ومعامل ألفا كرونباخ اللذان يجب أن تتجاوزان قيمة 0.70، إذ جاءت القيم ضمن المستويات المقبولة، الأمر الذي يعكس تمتع المقاييس بدرجة عالية من الاتساق الداخلي والموثوقية.

وتُبين نتائج مؤشرات صدق التقارب الواردة في الجدول (3) أن متغيرات الدراسة وأبعادها الفرعية حققت القيم المعيارية المطلوبة، مما يدعم صلاحية نموذج القياس ويؤهله للانتقال إلى اختبار نموذج العلاقات الهيكلية.

الجدول (4): مؤشرات الصدق والثبات لمتغيرات الدراسة وأبعادها

Composite reliability	Cronbach's alpha	Average variance extracted (AVE)	FL	
0.868	0.866	0.789	0.853	As1
			0.926	As2
			0.884	As3
0.806	0.789	0.616	0.797	Be1
			0.638	Be2
			0.851	Be3
			0.835	Be4
0.801	0.788	0.609	0.813	Ce1
			0.756	Ce2
			0.803	Ce3
			0.749	Ce4
0.849	0.830	0.661	0.785	Ci1
			0.874	Ci2
			0.841	Ci3
			0.745	Ci4
0.881	0.870	0.720	0.777	Dh1
			0.865	Dh2
			0.906	Dh3
			0.841	Dh4
0.858	0.856	0.777	0.859	Ds1
			0.926	Ds2
			0.858	Ds3
0.846	0.828	0.743	0.867	Dv1
			0.910	Dv2

			0.805	Dv3
0.847	0.832	0.662	0.784	Ei1
			0.785	Ei2
			0.835	Ei3
			0.848	Ei4
0.828	0.802	0.715	0.872	Hv1
			0.880	Hv2
			0.780	Hv3
0.817	0.812	0.640	0.755	Ja1
			0.849	Ja2
			0.835	Ja3
			0.756	Ja4
0.850	0.820	0.617	0.861	Mh1
			0.857	Mh2
			0.712	Mh3
			0.697	Mh4
0.826	0.817	0.647	0.784	Mv1
			0.873	Mv2
			0.838	Mv3
			0.713	Mv4
0.913	0.879	0.734	0.814	Oi1
			0.902	Oi2
			0.909	Oi3
			0.796	Oi4
0.880	0.861	0.709	0.801	Ph1
			0.914	Ph2
			0.888	Ph3
			0.755	Ph4
0.933	0.845	0.760	0.864	Pi1
			0.934	Pi2
			0.814	Pi3
0.861	0.858	0.778	0.882	Ps1
			0.911	Ps2
			0.853	Ps3
0.906	0.849	0.762	0.796	Sh1
			0.921	Sh2
			0.897	Sh3

المصدر: مخرجات برنامج SmartPLS 4.0

يُظهر الجدول (4) أن جميع التشبعات المعيارية لفقرات المتغيرات المستقلة والوسيط والتابعة قد تجاوزت الحدود المقبولة، إذ بلغت أكثر من (0.60) للمتغيرات المستقلة والوسيط وأكثر من (0.70) للمتغيرات التابعة، مع تراوح القيم بين (0.638–0.926) و(0.697–0.909) و(0.755–0.934) على التوالي. كما تجاوزت قيم متوسط التباين المستخرج (AVE)

لجميع الأبعاد القيمة المعيارية (0.50)، إذ تراوحت بين (0.609–0.830) للمتغيرات المستقلة، و(0.617–0.734) للمتغيرات الوسيطة، و(0.667–0.778) للمتغيرات التابعة. إضافة إلى ذلك، أظهرت نتائج التحليل أن قيم معامل ألفا كرونباخ (α) والثبات المركب (CR) لجميع الأبعاد العشرين قد فاقت الحد الأدنى المقبول (0.70)، مما يؤكد تمتع مقاييس الدراسة بدرجة عالية من الاتساق الداخلي وصدق التقارب، ويعكس قدرة المؤشرات المستخدمة على قياس المفاهيم النظرية المستهدفة بكفاءة وموثوقية.

5. اختبار الفرضيات

جرى اختبار الفرضيات من خلال تقييم النموذج الهيكلي باستخدام تقنية نمذجة المعادلات الهيكلية الجزئية-PLS (SEM)، بهدف تحليل علاقات التأثير بين متغيرات الدراسة. وقد اعتمد التقييم على مجموعة من المؤشرات الإحصائية، شملت معامل بيتا (β) لقياس قوة واتجاه العلاقات، وقيم (t) و (p) للحكم على دلالتها الإحصائية، إلى جانب الخطأ المعياري (S.E)، ومعامل التحديد (R^2) لتقدير القدرة التفسيرية للنموذج، وحجم التأثير (F^2) لتحديد إسهام كل متغير مستقل في تفسير المتغير التابع.

تم استخدام أسلوب إعادة المعاينة (Bootstrapping) بالاعتماد على (5000) عينة فرعية، وعند مستوى معنوية (0.05)، إذ تُعد العلاقة معنوية إحصائياً متى ما كانت قيمة (p) أقل من (0.05) وبلغت قيمة (t) (1.96) أو أكثر. وتُظهر نتائج الجداول (5) و (6) القيم الإحصائية الخاصة باختبار الفرضيات، بما في ذلك معاملات المسار، ومعاملات التحديد، وأحجام التأثير، مما يتيح تقييماً متكاملًا لقوة النموذج الهيكلي وصلاحيته في تفسير العلاقات المفترضة بين المتغيرات.

الجدول (5): اختبار الفرضية الرئيسية

النتيجة	P values	T values	S.D	B	الفرضيات	
ترفض	0.509	0.660	0.051	-0.034	AHL -> EVB	H1
تقبل	0.000	4.525	0.064	-0.288	AHL -> JE	H2
ترفض	0.468	0.726	0.058	-0.042	JI -> EVB	H3
تقبل	0.002	3.043	0.071	0.217	JI -> JE	H4
تقبل	0.000	9.559	0.050	0.476	JE -> EVB	H5
تقبل	0.000	4.021	0.034	-0.137	AHL -> JE -> EVB	H6
تقبل	0.003	2.999	0.034	0.103	JI -> JE -> EVB	H7

المصدر: مخرجات برنامج SmartPLS 4.0

الجدول (6): نتائج مؤشرات معامل التحديد وحجم التأثير

F-square		R-square	المتغيرات
JE	EVB		
0.066	0.001		AHL
		0.371	EVB
	0.308	0.066	JE
0.037	0.002		JI

المصدر: مخرجات برنامج SmartPLS 4.0

من خلال ما يظهره الجدول (5) والجدول (6) نستنتج الاتي:

1. لم يظهر تأثير مباشر للقيادة العدوانية الهزلية معنوي على سلوك الصوت (EVB)، إذ جاءت قيم (p) أعلى من 0.05.
2. في المقابل، كان للقيادة العدوانية الهزلية تأثير سلبى ومعنوي على التضمين الوظيفي ($\beta = -0.288$)، ($p = 0.000$)، مما يدل على أن ازدياد السلوكيات الهزلية العدوانية لدى القادة يقلل من ارتباط العاملين بوظائفهم.
3. كما أظهرت نتائج المسارات غير المباشرة أن القيادة العدوانية الهزلية يؤثر سلباً على سلوك صوت العاملين عبر التضمين الوظيفي ($\beta = -0.137$)، ($p = 0.000$)، وهو ما يعزز فكرة أن التضمين الوظيفي يلعب دور الوسيط في تفسير العلاقة بين القيادة العدوانية الهزلية وسلوك الصوت.
4. لم يظهر لانعدام الأمن الوظيفي تأثير مباشر معنوي على سلوك صوت العاملين، لكن ثبت تأثيره الإيجابي المباشر على كل من التضمين الوظيفي ($\beta = 0.217$)، ($p = 0.002$).
5. على صعيد التأثيرات غير المباشرة، أثبت النتائج أن انعدام الأمن الوظيفي يؤثر في سلوك صوت العاملين من خلال كل من التضمين الوظيفي ($\beta = 0.103$)، ($p = 0.003$).
6. ظهر التضمين الوظيفي تأثير مباشر قوي وموجب على سلوك صوت العاملين ($\beta = 0.476$)، ($p = 0.000$)، ما يؤكد أهميته في تحفيز العاملين على التعبير عن أصواتهم.
7. بلغت قيمة (R^2 معامل التحديد) لسلوك صوت العاملين (0.371) وهي تعد متوسطة إلى قوية وفقاً لمعايير (Hair et al., 2019)، مما يشير إلى أن المتغيرات (AHL, IL, JE) تفسر حوالي 37% من التباين في سلوك الصوت، وهو تفسير جيد.
8. بلغت أيضاً قيمة (R^2 معامل التحديد) للتضمين الوظيفي (0.066) وهي ضعيفة جداً، وتشير إلى أن القيادة الهزلية العدوانية وانعدام الأمن الوظيفي لا تفسر سوى 6.6% من التباين في التضمين.
9. تشير نتائج F^2 إلى أن تأثير القيادة العدوانية الهزلية (AHL) كان ضعيفاً للغاية على جميع المتغيرات التابعة، باستثناء تأثير محدود على التضمين الوظيفي، مما يعكس ضعف دور هذا النمط القيادي في التأثير المباشر. أما انعدام الأمن الوظيفي (IL) فقد أظهر تأثيراً صغيراً على التضمين الوظيفي، في حين كان تأثيره على سلوكيات الصوت ضعيفاً جداً.
10. في المقابل، برز التضمين الوظيفي (JE) باعتباره المتغير الأكثر تأثيراً، إذ أظهر أثراً قوياً على سلوك الصوت التعزيزي. وبذلك يمكن القول إن التضمين الوظيفي هو المحرك الأكثر تأثيراً في النموذج، في حين بقيت القيادة العدوانية الهزلية وانعدام الأمن الوظيفي في حدود التأثيرات الضعيفة.

6. الاستنتاجات والتوصيات

1. الاستنتاجات

- تمثل الاستنتاجات مرحلة جوهرية في البحث، إذ تجمع نتائج الدراسة وتحللها لتوضيح العلاقات بين المتغيرات البحثية ومدى تحقق الفرضيات المطروحة، مع تقديم فهم عميق للديناميات السلوكية في بيئة العمل. تركز الدراسة على تأثير القيادة العدوانية الهزلية وانعدام الأمن الوظيفي على سلوكيات العاملين في التعبير عن الرأي، مع الأخذ بعين الاعتبار دور التضمين الوظيفي كمتغير وسيط.
1. أظهرت النتائج أن القيادة العدوانية الهزلية لا تؤثر مباشرة على سلوك التعبير عن الرأي، إذ يظهر تأثيرها غالباً عبر متغيرات وسيطة مثل انخفاض التضمين الوظيفي، ما يضعف الحافز الداخلي للتعبير دون تغيير مباشر في سلوك الصوت الظاهر. يتفق هذا مع Othman et al. (2020) و Hu & Ma (2022) و Self et al. (2019)، ويختلف جزئياً عن Zhao et al. (2019) و González-Morales et al. (2020) الذين لاحظوا تأثيراً مباشراً في سياقات محددة.

2. تظهر النتائج أن القيادة العدوانية الهزلية تقلل من التضمين الوظيفي، ما يؤدي إلى ضعف ارتباط العاملين بوظائفهم على المستويات العاطفية والمعرفية والسلوكية، ويؤثر سلباً على الحافز والمشاركة الفاعلة. هذا يتوافق مع Chen & Ayoun (2019)، Chen (2017)، Nikbakhsh & Safania (2020)، Allen et al. (2016)، و Artiningsih et al. (2023)، مع بعض الاختلافات السياقية المتعلقة بالدعابة العدوانية.
3. أظهرت النتائج أن انعدام الأمن الوظيفي لا يمارس تأثيراً مباشراً على سلوكيات التعبير عن الرأي، إذ تتطلب هذه السلوكيات مسارات نفسية وتنظيمية أكثر تعقيداً. يتفق هذا مع Feng (2022)، Vu (2024)، Breevaart et al. (2020)، و Yu et al. (2023)، Son et al. (2023).
4. بينت النتائج أيضاً أن انعدام الأمن الوظيفي مرتبط إيجابياً بالتضمين الوظيفي لبعض العاملين، إذ يسعى الأفراد لتعويض الشعور بالتهديد عبر تعزيز ارتباطهم بالمنظمة، ما يعكس دوراً نفسياً واستراتيجياً لتعزيز التضمين، ويتوافق مع Tan et al. (2016)، Qian et al. (2022)، و Tan et al. (2019).
5. أظهرت النتائج أن التضمين الوظيفي يعزز سلوكيات التعبير الإيجابي ويحفز المشاركة البناءة، إذ يتأثر الأخير بعوامل متعددة مثل السمات الفردية والثقافة التنظيمية، بما يتوافق مع Zhou et al. (2021)، Tan et al. (2019)، Tabrizi et al. (2023)، و Gustiawan et al. (2023)، Vu (2024).
6. فيما يخص المسارات الوسيطة، أظهرت النتائج دعم العلاقة السلبية بين القيادة العدوانية الهزلية وسلوك التعبير الصوتي عبر التضمين الوظيفي. بالمقابل، أظهرت النتائج دعم العلاقة الإيجابية بين انعدام الأمن الوظيفي وسلوك التعبير الصوتي عبر التضمين الوظيفي، بما يتوافق مع Allen et al. (2000)، Kossek & Ozeki (1998)، Kossek et al. (2014)، و Matz-Costa et al. (2017).
7. بناءً على ذلك، تؤكد الاستنتاجات أن سلوك القيادة العدوانية الهزلية وانعدام الأمن الوظيفي يؤثران بصورة رئيسية عبر مسارات وسيطة تشمل التضمين الوظيفي، مما يبرز أهمية الاعتبارات النفسية والتنظيمية في تفسير سلوكيات التعبير داخل بيئات العمل، ويؤكد على ضرورة استراتيجيات دعم القيادة والموارد التنظيمية لتعزيز الأداء الوظيفي.

2. التوصيات

- استناداً إلى نتائج الدراسة، تقترح التوصيات التالية لتعزيز الأداء التنظيمي وتحسين سلوكيات العاملين:
1. تطوير برامج القيادة الإيجابية: تصميم برامج تدريبية للقادة تركز على أساليب القيادة الفعالة، الذكاء العاطفي، إدارة النزاعات، وحل المشكلات، مع تقليل الاعتماد على الأساليب العدوانية الهزلية، من خلال ورش عمل، محاكاة مواقف العمل، ودورات تعليمية تفاعلية.
 2. تعزيز التقدير والاندماج الوظيفي: اعتماد برامج تقدير العاملين، مثل الجوائز وشهادات التقدير، وإنشاء فرق عمل مشتركة بين الأقسام لتعزيز الانتماء والتفاعل العاطفي والمعرفي، مما يقلل من أثر القيادة السلبية على الاندماج الوظيفي.
 3. اعتماد سياسات تحفيزية ومكافآت مرتبطة بالإنجاز: تصميم خطط تطوير وظيفية فردية، ربط المكافآت بالمساهمة الإيجابية، وتوفير فرص التدريب المستمر لتعزيز الحافز الداخلي والمشاركة البناءة.

4. تعزيز ثقافة مؤسسية داعمة للتواصل المفتوح: عقد اجتماعات منتظمة، إنشاء منصات تواصل شفافة، وتشجيع التغذية الراجعة البناءة لتقليل التوتر الناتج عن القيادة السلبية وتحفيز التعبير عن الأفكار والمبادرات الإبداعية.
5. تعزيز الشفافية وتقليل الانعدام الأمن الوظيفي: نشر سياسات واضحة حول التقييمات والترقيات، عقد جلسات توضيحية للموظفين، وتقديم برامج دعم مهني ونفسي لتعزيز شعورهم بالاستقرار والقدرة على التحكم في بيئة العمل.
6. إدارة الضغوط الوظيفية والصراع بين الأدوار: تقديم استشارات فردية، ورش عمل لتطوير مهارات إدارة الوقت والمهام، وتدريب المدراء على دعم العاملين في مواجهة ضغوط العمل-الحياة، مع تعزيز استراتيجيات التكيف الفعالة.
7. تشجيع المشاركة الفاعلة والتعبير الإبداعي: إنشاء صناديق اقتراحات، مسابقات للابتكار، وبرامج مكافآت للأفكار المتميزة، مع التعرف على العاملين المائلين لعدم التعبير عن آرائهم وتقديم دعم فردي لتحفيز مشاركتهم التدريبية.

المصادر:

- Abdullah, H. O., & Al-Abrow, H. (2025). Decoding workplace dynamics: unveiling perceptual and attitudinal drivers of counterproductive work behaviour using hybrid SEMANN approach. *International Journal of Organizational Analysis*, 33(3), 479-501.
- Abdullah, H. O., AL-Abrow, H., Alnoor, A., & Al-Lami, G. T. (2025). Tightrope-walking Leadership: Flexible and Efficient Leaders. In *Organisational Behaviour and Design: Implications for Management* (pp. 147-166). Cham: Springer Nature Switzerland.
- Acar, O. A., Tuncdogan, A., van Knippenberg, D., & Lakhani, K. R. (2024). Collective creativity and innovation: An interdisciplinary review, integration, and research agenda. *Journal of Management*, 50(6), 2119-2151.
- Aman-Ullah, A., Aziz, A., Ibrahim, H., Mehmood, W., & Abdullah Abbas, Y. (2022). The impact of job security, job satisfaction and job embeddedness on employee retention: an empirical investigation of Pakistan's health-care industry. *Journal of Asia Business Studies*, 16(6), 904-922.
- Ampofo, E. T., & Karatepe, O. M. (2022). The effects of on-the-job embeddedness and its sub-dimensions on small-sized hotel employees' organizational commitment, work engagement and turnover intentions. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 34(2), 509-533.
- Baquero, A. (2022). Job insecurity and intention to quit: the role of psychological distress and resistance to change in the UAE hotel industry. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(20), 13629.
- Baruchello, G., & Arnarsson, Á. M. (2023). *Laughing Matters: Theses and Discussions*. Walter de Gruyter GmbH & Co KG.
- Bazzoli, A., & Probst, T. M. (2023). Vulnerable workers in insecure jobs: A critical meta-synthesis of qualitative findings. *Applied Psychology*, 72(1), 85-105.

- Bowers, B., Cohen, L. W., Elliot, A. E., Grabowski, D. C., Fishman, N. W., Sharkey, S. S., ... & Kemper, P. (2013). Creating and supporting a mixed methods health services research team. *Health services research*, 48(6pt2), 2157-2180.
- Cheng, D., Wang, L., Amarnani, R. K., & Chan, X. W. (2024). Leaders laughing in the line of fire: An emotional aperture perspective on leader laughter in response to critical questions. *Journal of Applied Psychology*.
- Dobbin, F., & Kalev, A. (2022). *Getting to diversity: What works and what doesn't*. Harvard University Press.
- Dodanwala, T. C., & Santoso, D. S. (2022). The mediating role of job stress on the relationship between job satisfaction facets and turnover intention of the construction professionals. *Engineering, Construction and Architectural Management*, 29(4), 1777-1796.
- Feibleman, J. (2022). *In praise of comedy: A study in its theory and practice*. Routledge.
- Feldman, O. (2024). *Communicating political humor in the media: How culture influences satire and irony*.
- Feng, X. (2022). The Effects of Job Insecurity on Employee Voice Behavior. *Advances in Education, Humanities and Social Science Research*, 1(2), 58-58.
- Gholami, M., Rahimnia, F., Malekzadeh, G., & Khorakian, A. (2023). A distinct look at a transcendental phenomenon: The grounded theory model of leader humor.
- Ghosh, D., Gonzalez, J. A., & Sekiguchi, T. (2024). Different feathers embedding together: Integrating diversity and organizational embeddedness. *Journal of Management Studies*, 61(6), 2604-2632
- Glover, Z. E. (2024). *Mitigating Toxic Leaders Through the Experiences of Employees: A Qualitative Narrative Inquiry*.
- Gorman, E., & Lewis, L. (2025). "Don't make me put out the flames of our burning planet with my tears": climate grief and ecoanxiety. *Journal of Religion & Spirituality in Social Work: Social Thought*, 44(3), 352-367.
- Gualco, D. (2023). *The Perfect Country: The Traits and Characteristics of a Good and Decent People*.
- Guldal, Ş., Kılıçoğlu, N. A., & Kasapoğlu, F. (2022). Psychological flexibility, coronavirus anxiety, humor and social media addiction during COVID-19 pandemic in Turkey. *International Journal for the Advancement of Counselling*, 44(2), 220-242.
- Gupta, H., & Dhar, R. L. (2024). Job insecurity amid the COVID-19 pandemic and beyond: a systematic review and research agenda. *Employee Relations: The International Journal*, 46(5), 1141-1171.
- Hair Jr, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C., & Sarstedt, M. (2016). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)*. Sage publications.

- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M. & Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European Business Review*, 31(1), 2-24.
- Hamouche, S. (2023). COVID-19 and employees' mental health: stressors, moderators and agenda for organizational actions. *Emerald Open Research*.
- Hecker, K. (2024). Behind Closed Doors: On Covert Aggression and the Abuse of Power by Women in the Workplace.
- Hong, Y., Kim, M. J., & Sohn, Y. W. (2023). The relationship between job insecurity and safety behavior: The buffering role of leadership ethics. *Sustainability*.
- Karadas, G., Vatankhah, S., Ozturk, A., & Altun, O. (2024). The mediating role of thriving at work between organizational inducements and work outcomes. *International Social Science Journal*, 74(252), 731-749.
- Khan, S. I., Abdullah, N. N., Degan, M., Mohammed, A. J., & Shexa, N. S. (2023). Consequences of Job Insecurity on Job Performance among Bank Employees: Exploring the Work Engagement as Mediating Role. *Polytechnic Journal of Humanities and Social Sciences*, 4(2), 528-534.
- Khattak, S. I., Haider, A., Ahmed, S. K., Rizvi, S. T. H., & Shaokang, L. (2022). Nexus of ethical leadership, career satisfaction, job embeddedness, and work engagement in hospitality industry: a sequential mediation assessment. *Frontiers in Psychology*, 13, 865899.
- Khaw, K. W., Alnoor, A., Al-Abrow, H., Tiberius, V., Ganesan, Y., & Atshan, N. A. (2023). Reactions towards organizational change: a systematic literature review. *Current Psychology*, 42(22), 19137-19160.
- Khudaykulov, A., Changjun, Z., Obrenovic, B., Godinic, D., Alsharif, H. Z. H., & Jakhongirov, I. (2024). The fear of COVID-19 and job insecurity impact on depression and anxiety: An empirical study in China in the COVID-19 pandemic aftermath. *Current Psychology*, 43(9), 8471-8484.
- Kim, S., Lee, H., & Connerton, T. P. (2020). How psychological safety affects team performance: mediating role of efficacy and learning behavior. *Frontiers in psychology*.
- Kiura, M. W. (2022). Toward reconceptualizing constructive employee voice: Understanding the process of voicing in the renewable energy industry in Kenya.
- Kokorelias, K. M., Singh, H., Nelson, M. L., & Hitzig, S. L. (2023). "Why Do We Always Have to Focus on the Bad": A Strengths-Based Approach to Identify the Positive Aspects of Care From the Perspective of Older Adults Using a Secondary Qualitative Analysis. *Journal of Patient Experience*, 10, 23743735231188841.
- Korber, S., Hibbert, P., Callagher, L., Siedlok, F., & Elsahn, Z. (2024). We-experiences and the maintenance of workplace friendships: Being workplace friends together. *Management Learning*, 55(3), 406-431.

- Krause, V. (2021). Investigating the role of organizational silence in the context of disruptive business model transformation: a mixed methods approach.
- Lundgren, J. (2021). The Emperor is a Joke: Laughter and Mockery in Tacitus.
- Magolda, P. (2023). Fear the Worst. The Lives of Campus Custodians.
- Manulak, M. W. (2024). The sources of influence in multilateral diplomacy: Replaceability and intergovernmental networks in international organizations. The Review of International Organizations.
- Martinez, H. N. (2025). Job Insecurity in the Age of Supply Chain Digital Transformation: A Phenomenological Study.
- Masih, S. H. A. H. B. A. Z. (2022). The Effect of Humor in Leadership on the Change-Oriented Organizational Citizenship Behavior in Telecom Sector of Pakistan: A Moderated Mediation Model of Power Distance Orientation and Leader-Member Exchange. Limkokwing University of Creative Technology.
- McCormack, L., & Bennett, N. L. (2023). Relentless, aggressive, and pervasive: Exploring gender minimization and sexual abuse experienced by women ex-military veterans. Psychological trauma: theory, research, practice, and policy, 15(2), 237.
- Meira, J. V. D. S., & Hancer, M. (2021). Using the social exchange theory to explore the employee-organization relationship in the hospitality industry. International Journal of Contemporary Hospitality Management, 33(2), 670-692.
- Meng, L., Li, D., Ma, E., & Du, J. (2024). How family motivation affects Chinese hotel employees' extra-role behaviors: A serial mediation model from an instrumental perspective. International Journal of Hospitality Management.
- Morrison, E. W. (2023). Employee voice and silence: Taking stock a decade later. Annual review of organizational psychology and organizational behavior, 10(1), 79-107.
- Muktamar, A., Wahdiniawati, S. A., Fatmawati, F., & Mardikawati, B. (2023). Challenges and opportunities in HRM Research in the Era of Globalization: A bibliometric analysis of the effects of cultural diversity and innovation in organizations. West Science Interdisciplinary Studies, 1(11), 1291-1300.
- Mushtaque, I., Waqas, H., & Awais-E-Yazdan, M. (2022). The effect of technostress on the teachers' willingness to use online teaching modes and the moderating role of job insecurity during COVID-19 pandemic in Pakistan. International Journal of Educational Management, 36(1), 63-80.
- Nadeem, N., Malkani, H. M., & Zaheer, S. A. (2023). Unveiling the Hidden Pathways: The Mediating Role of Knowledge Hiding between Role Conflict, Job Insecurity, Cynicism, and Collective Efficacy. International Journal of Modern Developments in Engineering and Science, 2(11), 1-9.

- Nath, A., Rai, S., Bhatnagar, J., & Cooper, C. L. (2024). Coping strategies mediating the effects of job insecurity on subjective well-being, leading to presenteeism: an empirical study. *International Journal of Organizational Analysis*, 32(2), 209-235.
- Nemteanu, M. S., Dinu, V., & Dabija, D. C. (2021). Job insecurity, job instability, and job satisfaction in the context of the COVID-19 pandemic.. *Journal of Competitiveness*.
- Nguyen, T. M., Malik, A., & Budhwar, P. (2022). Knowledge hiding in organizational crisis: The moderating role of leadership. *Journal of Business Research*.
- Obrenovic, B., Du, J., Godinic, D., Baslom, M. M. M., & Tsoy, D. (2021). The threat of COVID-19 and job insecurity impact on depression and anxiety: An empirical study in the USA. *Frontiers in psychology*, 12, 648572.
- Olah, A. R. & Ford, T. E. (2021). Humor styles predict emotional and behavioral responses to COVID-19. *Humor*.
- Pelly, D. (2023). Worker well-being and quit intentions: is measuring job satisfaction enough?. *Social Indicators Research*.
- Peng, B. & Potipiroon, W. (2022). Fear of losing jobs during COVID-19: can psychological capital alleviate job insecurity and job stress?. *Behavioral Sciences*.
- Pletscher, M. (2024). When Humor Works: Impact of Humour Style Similarity on Supervisor-Subordinate Relationship. *Central European Business Review*.
- Potipiroon, W., & Ford, M. T. (2021). Does leader humor influence employee voice? The mediating role of psychological safety and the moderating role of team humor. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 28(4), 415-428.
- Probst, T. M., Selenko, E., & Shoss, M. (2023). Is job insecurity still relevant? Unpacking the meaning of "job" and "insecurity" in today's economy. In *Job Insecurity, Precarious Employment and Burnout* (pp. 68-86). Edward Elgar Publishing.
- Prouska, R., Psychogios, A. G., Prouska, R., & Psychogios, A. G. (2016). Do not say a word! Conceptualizing employee silence in a long-term crisis context.
- Pundt, A. (2024). Humor in leadership and employee creative and innovative behavior. *Current Opinion in Psychology*.
- Rahman, A., Hasan, K., Kundu, D., Islam, M. J., Debnath, T., Band, S. S., & Kumar, N. (2023). On the ICN-IoT with federated learning integration of communication: Concepts, security-privacy issues, applications, and future perspectives. *Future Generation Computer Systems*, 138, 61-88.
- Richter, N. F., Sinkovics, R. R., Ringle, C. M. & Schlägel, C. (2016). A critical look at the use of SEM in international business research. *International Marketing Review*, 33(3), 376-404.

- Romo, L. K., Kedrowicz, A. A., Mueller, K., & Mayhorn, C. (2025). An Examination of Veterinarians' Negotiation of Emotional Labor. *Qualitative Research in Medicine & Healthcare*, 100001.
- Russo, L. N. & Borelli, J. L. (2024). College women's perceptions of judgements on aggression and risk of intimate partner violence perpetration in potential romantic partners. *Journal of Family Violence*.
- Rydzik, A. & Bal, P. M. (2024). The age of insecuritisation: Insecure young workers in insecure jobs facing an insecure future. *Human Resource Management Journal*.
- Setthakorn, K. P., Rostiani, R., & Schreier, C. (2024). A Meta-Analytic Review of Job Embeddedness and Turnover Intention: Evidence from South-East Asia. *SAGE Open*.
- Shin, D., Woodwark, M. J., Konrad, A. M., & Jung, Y. (2022). Innovation strategy, voice practices, employee voice participation, and organizational innovation. *Journal of Business Research*.
- Shore, L. M., Coyle-Shapiro, J. A., & Cnop-Nielsen, A. (2024). Elevating Health Significance Post-Pandemic: Is the Employee-Organization Relationship in a Period of Change? *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 12.
- Sinambela, E. A., Darmawan, D., & Mendrika, V. (2022). Effectiveness of efforts to establish quality human resources in the organization. *Journal of Marketing and Business Research (MARK)*, 2(1), 47-58.
- Smaller, C. A. (2024). A Homiletic of Humour: The Use of Humour as Critical Method in Hermeneutic, Theological, and Preaching Practices.
- Son, S., Yang, T. S., & Park, J. (2023). How organizational politics and subjective social status moderate job insecurity—silence relationships. *Journal of Management & Organization*, 29(2), 266-286.
- Stevenson, T. (2023). Greek and Roman Writers on the Virtues of Good Rulers: Praise, Instruction, and Constraint. *Reading Medieval Sources*. Streimikiene, D., Mikalauskiene, A., Digriene, L., & Kyriakopoulos, G. (2021). Assessment of the role of a leader in shaping sustainable organizational culture. *Amfiteatru Economic*, 23(57), 483-503.
- Susanto, P. C. (2022, December). Employee engagement strategy: analysis of organizational commitment, compensation, career development. In *International Conference of Humanities and Social Science (ICHSS)* (pp. 96-103).
- Thomson, B., & Hünefeld, L. (2021). Temporary Agency Work and Well-Being—The Mediating Role of Job Insecurity. *International journal of environmental research and public health*, 18(21), 11154.
- Verma, A. (2020). Critical review of literature of the impact of workforce diversity (specifically age, gender, and ethnic diversity) on organizational competitiveness. *Asian Journal of Management*.

- Vo-Thanh, T., Vu, T. V., Nguyen, N. P., Nguyen, D. V., Zaman, M., & Chi, H. (2022). COVID-19, frontline hotel employees' perceived job insecurity and emotional exhaustion: Does trade union support matter?. *Journal of Sustainable Tourism*, 30(6), 1159-1176.
- Wang, H. Q., Jiang, X., Li, D., Jin, X., & Zhang, J. (2024). The Effect of Leader Perfectionism on Employee Deviance: An Interpersonal Relationship Perspective. *Psychology Research and Behavior Management*, 1677-1688.
- Wei, H., Shan, D., Wang, L., & Zhu, S. (2022). Research on the mechanism of leader aggressive humor on employee silence: a conditional process model. *Journal of Vocational Behavior*.
- Wicaksana, P. (2024). Exploring the impact of burnout and job insecurity on turnover intention during the Covid-19 pandemic. *Acta Psychologica*.
- Wigren-Kristoferson, C., Brundin, E., Hellerstedt, K., Stevenson, A., & Aggestam, M. (2022). Rethinking embeddedness: a review and research agenda. *Entrepreneurship & Regional Development*, 34(1-2), 32-56.
- Xu, Z., Yang, F., & Peng, J. (2023). How does authentic leadership influence employee voice? From the perspective of the theory of planned behavior. *Current Psychology*.
- Yang, F. & Zhang, Y. (2022). Beyond formal exchange: An informal perspective on the role of leader humor on employee OCB. *Journal of Business Research*.
- Yang, I. & Yeh, C. C. R. (2023). A place and time for humor: leader humor in Confucian cultures. *Journal of Management & Organization*.
- Yu, S., Liu, S., & Xu, C. (2023). The effect of job insecurity on employee silence: test an interactive model. *Chinese Management Studies*, 17(3), 488-509.