****

**كليــة التجــــارة**

**قســـم إدارة الأعمــال**

**أثر الخوف في العمل علي العلاقة بين الارتباك التنظيمي وانتقام العاملين بالتطبيق علي بعض المنظمات بمصر**

**رسالة مقدمة للحصول على درجة دكتوراه الفلسفة في إدارة الأعمال**

إعـداد

**أحمد جمال غزالي حسن رضوان**

**مدرس مساعد بقسم إدارة الأعمال بالكلية**

إشـراف

|  |  |
| --- | --- |
| أ.د/ أحمد ابراهيم عبدالهادي | أ.د/ حماده فوزي أبو زيد |
| أستـــــاذ ادارة الاعمال ورئيس قسم إدارة الأعمـالكليــة التجــــارة – جامعــة بنهــا | أستاذ إدارة الأعمــــــال المساعدكليــة التجــــارة – جامعــة بنهــا |

**1444هـ - 2022م**

**ملخـــــص البحــــــث**

يتمثل الهدف الرئيس من البحث في قياس أثر الخوف في العمل علي العلاقة بين الارتباك التنظيمي وانتقام العاملين بالتطبيق على بعض المنظمات بمصر، ومن خلال مراجعة الدراسات السابقة المتعلقة في هذا الصدد، فقد تم تصميم نموذج مقترح لفروض البحث يوضح العلاقات السببية بين متغيرات البحث، وذلك بالاعتماد على منهجية نمذجة المعادلة البنائية، وأسلوب تحليل المسار لتوضيح قوة العلاقة الخطية بين متغيرات البحث باستخدام برنامج Smartpls.

من أجل جمع البيانات الأولية، تم تصميم قائمة استقصاء تتضمن ثلاث مقاييس متمثلة في مقياس للخوف في العمل، والارتباك التنظيمي، وانتقام العاملين، وقد أجريت الاختبارات اللازمة لتقييم صلاحية نماذج قياس متغيرات البحث، وقد تم توجيه الاستقصاء لعينة من العاملين بالمنظمات محل البحث والمتمثلة في (إدارة جامعة بنها، مصلحة الضرائب علي المبيعات، شركة جنوب الدلتا لتوزيع الكهرباء، شركة مياه الشرب والصرف الصحي) وذلك بمدينة بنها، وقد بلغ حجم العينة (346 مفردة) وكانت الاستجابات (304 مفردة) بنسبة 88% تقريباً من إجمالي حجم العينة.

 وقد توصل البحث إلى وجود أثر إيجابي ذو دلالة احصائية للارتباك التنظيمي على انتقام العاملين، كما أوضحت النتائج وجود أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية للارتباك التنظيمي على الخوف في العمل، فكلما تزايد الارتباك التنظيمي كلما ادي ذلك لتوجه العاملين نحو سلوكيات الانتقام إضافة لتزايد مخاوفهم في بيئة العمل، بينما اشارت النتائج لوجود أثر ايجابي ذو دلالة إحصائية للخوف في العمل على انتقام العاملين، فكلما تزايدت مشاعر الخوف في العمل كلما ادي ذلك للتوجه نحو السلوكيات الانتقامية، كما اشارت النتائج لوجود أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية للخوف في العمل على العلاقة بين الارتباك التنظيمي وانتقام العاملين، أي ان الخوف في العمل يتوسط العلاقة الإيجابية بين الارتباك التنظيمي وانتقام العاملين، كما تم التوصل لرفض الفرض الخامس جزئياً القائل "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء مفردات العينة حول ادراكهم لمتغيرات البحث (الخوف في العمل والارتباك التنظيمي وانتقام العاملين) وفقاً للمتغيرات الديموغرافية والتنظيمية التالية (اـلنوع، والعمر، وعدد سنوات الخدمة، والمؤهل العلمي ونمط الملكية) في المنظمات محل البحث".

**مصطلحــــات البحــث**: **تتمثل في (**الخوف في العمل، والارتباك التنظيمي، وانتقام العاملين).

Dissertation Abstract

The main objective of this research is to measure the impact of fear at work on the relationship between organizational anomie and employee retaliation by applying to some organizations in Egypt, through a review of previous studies related to this regard, a proposed model of research hypotheses was designed to illustrate causal relationships between the variables, based on structural equation modeling, and path analysis to illustrate the strength of the linear relationship between variables using the Smartpls program.

In order to collect primary data, a questionnaire was designed with three scales: fear at work scale, organizational anomie scale, and employees retaliation scale. The tests were conducted to assess the validity and reliability of the research variables scales. The questionnaire was directed to a sample of employees in the organizations under the research, which included (Benha University Administration, Sales Tax Authority, South Delta Electricity Distribution Company, and Company of Drinking Water and Waste Water) in Benha City, The sample size was (346) and the response was (304) percentage (88%) of the total sample size.

 The finding shows that there was a statistically significant positive effect of organizational anomie on employees retaliation, and there was a statistically significant positive effect of organizational anomie on fear at work, this means the more organizational anomie, the more retaliatory behaviors as well as increased fears in the working environment. While the results indicated a statistically significant positive effect of fear at work on employees retaliation. This means the more fear at work, the more retaliatory behaviors. The results also indicate a statistically significant positive effect of fear at work on the relationship between organizational anomie and employees retaliation, i.e. fear at work mediates the positive relationship between organizational anomie and employees retaliation. Finally**,** there is no significant difference **in the majority of research results** about the perception of research variables (fear at work, organizational anomie, and employees retaliation) according to the following demographic and organizational variables (gender, age, years of tenure, educational level, and ownership style) in the organizations under research.

Keywords: **(**fear at work, organizational anomie, and employees retaliation).