

## The Impact of Managerial Leadership Styles in Promoting the Intellectual Security of Employees - A descriptive study on King Abdulaziz University -

Mona Ali Abdullah Al-Zahrani

Suzan Mohammed Al-Qurashi

Faculty of Economics and Management || King Abdulaziz University || Jeddah || KSA

**Abstract:** This study aims to recognize the effect of patterns of administrative leadership embodied in the leadership patterns of 'autocracy, democracy and liberalism' on strengthening intellectual security among staff and personnel – of both genders – of King Abdul Aziz University in Jeddah. To this aim, the researcher has employed the descriptive analytical approach. A questionnaire was specifically designed to have 48 questions. Community of the study was composed of 4183 employees, of both genders, in King Abdul Aziz University. The study was conducted on a sample group composed of 359 administrative employees who were randomly selected. Data and information were statistically processed by using the SPSS program. Findings of the study revealed the following. A positive effect with statistical indication was revealed for both leadership patterns of democracy and liberalism on strengthening intellectual security from the viewpoint of administrative staff and personnel in King Abdul Aziz University. Nonetheless, findings pointed out absence of any effect with statistical indication of autocratic pattern of leadership on strengthening intellectual security among administrative staff and personnel in King Abdul Aziz University. Findings further revealed statistically indicated differences in the average viewpoints of administrative staff and personnel over Chancellors' exercise of both patterns of autocratic and democratic leadership according to the variable of gender. There were no statistically indicated differences in the average viewpoints of administrative staff and personnel over the Chancellors' exercise of liberal pattern of leadership according to the variable of gender. In addition, the first pattern of leadership and the most commonly practiced by University Chancellors from the viewpoint of staff and personnel was the democratic pattern of leadership, followed by liberal pattern and eventually the autocratic pattern of leadership. There were no statistically indicated differences in the average viewpoints of staff and personnel of both genders over Chancellors' exercise of autocratic, democratic and liberal patterns of leadership according to the variables of 'age, academic degree, rank, position and years of active service'. The study has made a number of recommendations as follows. Practice of the democratic pattern of leadership shall be strengthened by Top Management in all its aspects among managers and directors in King Abdul Aziz University. Corrective measures should be taken to practice the democratic and liberal patterns of leadership through holding training courses. The concept of intellectual security among staff and personnel at all administrative levels should be further established through holding seminars and workshops.

**Keywords:** Administrative leadership - managerial leadership styles - intellectual security - strengthening intellectual security.

## أثر أنماط القيادة الإدارية على تعزيز الأمن الفكري لدى الموظفين - دراسة تطبيقية على موظفي وموظفات جامعة الملك عبد العزيز -

منى بنت علي بن عبد الله الزهراني

سوزان بنت محمد القرشي

كلية الاقتصاد والإدارة || جامعة الملك عبد العزيز || جدة || المملكة العربية السعودية

الملخص: هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر أنماط القيادة الإدارية المتمثلة في نمط القيادة (الأوتوقراطية، والديموقراطية، والحرية) على تعزيز الأمن الفكري لدى الموظفين والموظفات في جامعة الملك عبد العزيز بجدة. واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، ولتحقيق أهداف الدراسة تم تصميم استبانة تحتوي على (48) فقرة. ويتكوّن مُجتمع الدِّراسة من (4183) موظفاً وموظفة بجامعة الملك عبد العزيز، حيث طبقت الباحثتان الدراسة على عينة تبلغ (359) موظفاً ومُوظفة إدارية تم اختيارهم بالطريقة العشوائية البسيطة، وأظهرت الدِّراسة عدّة نتائج، من أهمها: وجود تأثير إيجابي ذو دلالة إحصائية لنمطي القيادة (الديموقراطية، والحرية) على تعزيز الأمن الفكري من وجهة نظر الموظفين والموظفات الإداريين بجامعة الملك عبد العزيز. بينما لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للقيادة الأوتوقراطية على تعزيز الأمن الفكري لدى الموظفين والموظفات الإداريين بجامعة الملك عبد العزيز. وأن أول أنماط القيادة وأكثرها ممارسة من قبل مديري الجامعة من وجهة نظر الموظفين والموظفات هو نمط القيادة الديموقراطية، ثم يليه نمط القيادة الحرة ثم يليه نمط القيادة الأوتوقراطية. بالإضافة إلى أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات آراء الموظفين والموظفات الإداريين حول ممارسة مديري الجامعة لنمطي القيادة (الأوتوقراطية، والديموقراطية) وفق متغير الجنس. بينما لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات وجهات نظر الموظفين والموظفات حول ممارسة مديري الجامعة لكلٍ من القيادة (الأوتوقراطية، والديموقراطية، والحرية) وفق متغير (العمر، والدرجة العلمية، والمرتبة والوظيفية، وسنوات الخدمة). وقدّمت الدِّراسة عدّة توصيات، من أهمها: تعزيز ممارسة نمط القيادة الديموقراطية بكل جوانبه لدى المديرين في جامعة الملك عبد العزيز من قِبَل الإدارة العليا. واتخاذ الإجراءات التصحيحية لممارسة نمط القيادة الأوتوقراطية ونمط القيادة الحرة من خلال إقامة الدورات التدريبية. والاهتمام بترسيخ مفهوم الأمن الفكري لدى الموظفين والموظفات في مختلف المستويات الإدارية، عن طريق عقد الدورات والندوات.

الكلمات المفتاحية: القيادة الإدارية - أنماط القيادة الإدارية - الأمن الفكري - تعزيز الأمن الفكري.

### المقدمة:

يشهد العالم اليوم تغيرات كثيرة وسريعة ومعقدة في جميع جوانب الحياة المتشعبة وعلى مختلف المستويات، فأصبح الفرد اليوم عُرضة للعديد من المؤثرات الداخلية والخارجية، وتختلف درجة استجابة الفرد لهذه المؤثرات باختلاف درجه توافقها مع أفكاره ومعتقداته ودرجة الوعي لديه. ومع النقلة التنموية التي تمر بها المملكة العربية السعودية، وازدياد الإمكانيات والطاقات التي تمتلكها لتأهلها لأن تتقدم نحو التأثير والريادة على كافة الأصعدة؛ تحتم عليها الموازنة بين الأمن والتنمية فهما وجهان لعملة واحدة.

ولا شك أن أي بناء يحتاج إلى أركان وقوائم ليقف عليها، فمع ازدياد حجم المنظمات اليوم احتاجت معه إلى تدعيم وتقوية أركانها في مختلف المجالات؛ لتقف شامخة قوية قادرة على مواجهة التحديات واقتناص الفرص الجيدة. ومثل ذلك البناء الفكري، فهو بحاجة ملحة لأركان من القيادات الواعية في كافة المجالات ممن يحملون صفة المسؤولية. فعندما يتعرض أي مجتمع لضائقة أو أزمات فكرية يبدأ الاتجاه نحو قيادته لتلعب دوراً حيوياً في تحليل ومعرفة الأسباب ومن ثم التأثير على أفكار وسلوكيات التابعين، وهنا يتضح دور القائد الذي عليه ان يكون واعي بالأخطار والمهددات الفكرية ومعرفة مصادرها وإدراك أبعادها، لترسيخ المواطنة الحقة والمهنية لدى الموظفين، وحتى لا يُخترق أي منهم من قِبَل أصحاب الأفكار المتطرفة. (الهلبي، 2015: 68)

فالأمن الفكري هو ركيزة أساسية ومهمة من منظومة الأمن الشامل للدولة، كونه يمثل بعدا استراتيجيا للأمن الوطني ومرتبطة بهوية المجتمع وقيمه تلك القيم التي تدعو إلى أمن الوطن وأمن الأفراد، وتدعو إلى الترابط بينهم والمحافظة على معتقداتهم وعاداتهم بالإضافة إلى التصدي إلى كل ما يهدد أمن وهوية الوطن، ومواجهة الأفكار الهدامة التي يمكن أن تنعكس سلبا على جميع نواحي الحياة السياسية والاقتصادية والاجتماعية. (ربيعان، 2017: 129)

وإن استفادة كل منظمة بما لدى الأخرى من تجارب في مجال الأمن، والنظم والأساليب، يعتبر ضرورة يملها الواقع الحالي، وتحتمها المصلحة المشتركة بين هذه المنظمات بشكل خاص ومصلحة الدولة بشكل عام. فمن المرتكزات الأساسية التي تؤكد عليها وزارة الداخلية أنه متى ما اطمأن الفرد على عقيدته وثوابته وقيمه فقد تحقق له الأمن الفكري والأمن المادي الحسي، وقد قدمت الوزارة من خلال وكالاتها وأجهزتها جهود واسعة ومتعددة في هذا المجال. كما أن الوزارة تناشد الجهات الحكومية والقطاعات الأهلية ومؤسسات المجتمع المدني بما يمليه الواجب الوطني للإسهام في حفظ الأمن والنظام وتعزيز الأمن الفكري باعتباره مطلباً استراتيجياً، فمسؤولية الأمن الفكري مسؤولية جماعية تضامنية يتحملها المجتمع بكل مكوناته من أجل التوحد حول فكرة واحدة وأساسية بشأن العقيدة والوطن. (الجحني، 2016)

#### مشكلة الدراسة:

نحن في خضم تحقيق حلم كبير والذي يتمثل في رؤية المملكة العربية السعودية 2030، ولتحقيق ذلك فإن الافتقار للأمن الفكري هو أهم التحديات التي قد تعيق وتؤخر تحقيق ذلك الحلم، لذا فنحن أمام تحد هام يتمحور حول نوعية رأس المال البشري والفكري الذي سيسعى لتحقيق أهداف الجامعة والتي هي جزء من المنظمة المتكاملة لتحقيق هذه الرؤية الطموحة. وبما أن رؤية المملكة تعتمد على التجديد والابتكار وجلب كل جديد فلا يمكن لمنظمة يتسم أفرادها بالتعصب أو اضمحلال في الهوية الوطنية أن يعملوا على تحقيق هدف استراتيجي أو المساهمة في الازدهار والتنمية. ومما سبق يمكن بلورة مشكلة الدراسة الحالية في السؤال الرئيسي التالي:

ما أثر أنماط القيادة الإدارية على تعزيز الأمن الفكري لدى الموظفين؟

#### فروض الدراسة:

- الفرض الأول: يوجد تأثير لأنماط القيادة الإدارية (نمط القيادة الاوتوقراطية، نمط القيادة الديمقراطية، نمط القيادة الحرة) على تعزيز الأمن الفكري لدى الموظفين الإداريين بجامعة الملك عبد العزيز. وتنبثق منه الفروض الفرعية التالية:
  - يوجد تأثير لنمط القيادة الاوتوقراطية على تعزيز الأمن الفكري لدى الموظفين الإداريين بجامعة الملك عبد العزيز.
  - يوجد تأثير لنمط القيادة الديمقراطية على تعزيز الأمن الفكري لدى الموظفين الإداريين بجامعة الملك عبد العزيز.
  - يوجد تأثير لنمط القيادة الحرة على تعزيز الأمن الفكري لدى الموظفين الإداريين بجامعة الملك عبد العزيز.
- الفرض الثاني: يوجد اختلاف من وجهة نظر الموظفين الإداريين بجامعة الملك عبد العزيز حول ممارسة أنماط القيادة الإدارية (نمط القيادة الاوتوقراطية، نمط القيادة الديمقراطية، نمط القيادة الحرة) لدى المديرين بالجامعة.

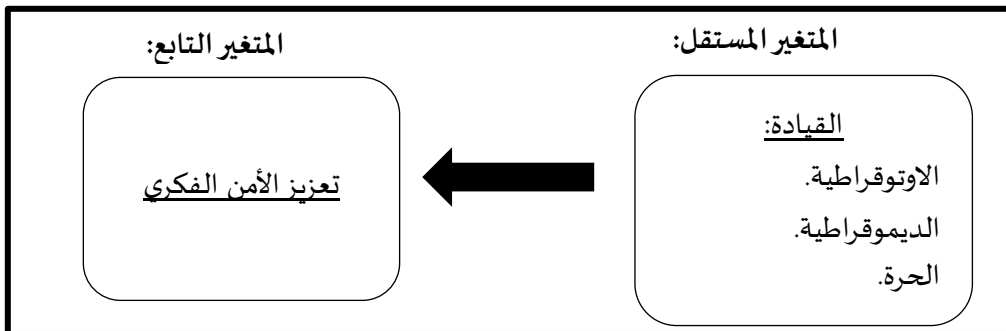
#### أهداف الدراسة:

- 1- التعرف على أثر أنماط القيادة الإدارية على تعزيز الأمن الفكري لدى الموظفين. وتندرج منه الأهداف الفرعية التالية:
  - التعرف على تأثير نمط القيادة الاوتوقراطية على تعزيز الأمن الفكري لدى الموظفين الإداريين بجامعة الملك عبد العزيز.
  - التعرف على تأثير نمط القيادة الديمقراطية على تعزيز الأمن الفكري لدى الموظفين الإداريين بجامعة الملك عبد العزيز.
  - التعرف على تأثير نمط القيادة الحرة على تعزيز الأمن الفكري لدى الموظفين الإداريين بجامعة الملك عبد العزيز.
- 2- التعرف على درجة ممارسة أنماط القيادة الإدارية (نمط القيادة الاوتوقراطية، نمط القيادة الديمقراطية، نمط القيادة الحرة) لدى المديرين من وجهة نظر الموظفين الإداريين بجامعة الملك عبد العزيز.

#### أهمية الدراسة:

- الأهمية النظرية: تستمد هذه الدراسة أهميتها من حيوية الموضوع الذي تتناوله. فالعنصر البشري هو أعز وأعلى مورد في أي منظمة، فبه تعمر الأرض عبر فكره وقناعاته وتوجهاته. ولأن الأمن الفكري يتعلق بالعقل البشري وما يخترنه من فكر ومعلومات ومعتقدات وثقافات، والتي تظهر بدورها على شكل ممارسات تؤثر على تحقيق اهداف المنظمة وتنميتها ثم على تنمية الدولة بشكل عام، ولأن الجامعات هي المؤثر الأول والمتأثرة بشكل مباشر بالأفكار أكثر من غيرها من منظمات الدولة. فلا بد أن يدرك القائد أهمية الأمن الفكري وأثره في تحقيق الأمن الشامل والاستقرار الدائم للمنظمة وأفرادها بما يسهم في ازدهار الاقتصاد الوطني. وتعتبر هذه الدراسة إضافة علمية جديدة تسهم في اثراء ادبيات الإدارة بـإبراز أهمية الدور الذي يلعبه القادة في تعزيز الأمن الفكري لدى الموظفين داخل المنظمة.
- الأهمية التطبيقية: تكمن الأهمية التطبيقية لهذه الدراسة في مساعدة القيادات بجامعة الملك عبد العزيز في التعرف على وسائل تعزيز الأمن الفكري وكيفية قيام القائد بدوره في اتخاذ الإجراءات المناسبة والبرامج العلاجية وتطوير الأنشطة لتساعده في تعزيز مفاهيم الأمن الفكري وتحسين عقول موظفيه وتعزيز ولائهم وهويتهم الوطنية وتقبلهم للثقافات الأخرى بما يتناسب مع ثقافتهم. وتستهدف الدراسة موظفي وموظفات جامعة الملك عبد العزيز الإداريين من خلال بيان الدور الذي يقوم به القادة لتعزيز الأمن الفكري لدى موظفيهم.

نموذج الدراسة: اشتملت الدراسة على عدد من المتغيرات موضحة في الشكل التالي شكل رقم (1):



شكل رقم (1) متغيرات الدراسة. المصدر: إعداد الباحثين

#### حدود الدراسة:

- الحدود الموضوعية: معرفة أثر أنماط القيادة الإدارية على تعزيز الأمن الفكري لدى الموظفين.
- الحدود البشرية: الموظفين والموظفات الإداريين بجامعة الملك عبد العزيز والبالغ عددهم (4185) موظف وموظفة إدارية.
- الحدود المكانية: المقر الرئيسي لجامعة الملك عبد العزيز بجدة شطر الطلاب وشطر الطالبات.
- الحدود الزمانية: أجريت هذه الدراسة خلال الفصل الدراسي الثاني عام 2018م - 2019م.

#### منهج الدراسة:

تعتمد هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي وهو البحث الذي يهدف إلى جمع البيانات عن الظاهرة المدروسة ووصفها وتحليلها وتفسيرها.

## 2. الإطار النظري والدراسات السابقة:

### أولاً- القيادة الإدارية:

تعرف الباحثتان القيادة بأنها: قدرة شخص ما بالتأثير على سلوك وأفكار الآخرين طواعية بدون إكراه لتحقيق هدف أو مجموعة أهداف مشتركة.

أما القيادة الإدارية فتختلف عن القيادة بشكل عام، فالقيادة الإدارية تعتمد أولاً على السلطة الرسمية في ممارسة نشاطها، ثم على ما يتوفر لها من السمات والصفات الشخصية في القائد، بينما القيادة تستمد قوتها من السمات والصفات الشخصية التي يتمتع بها القائد (القحطاني، 2016). وقد عرفت بأنها "مدى قدرة المدير على استخدام ما لديه من أنواع السلطة والقوة والمهارة التي تمكنه من التأثير على رؤوسه وكسب ثقتهم زفي ضوء مقتضيات الموقف ومتطلباته، ويقوم بتحفيزهم وتوجيههم والاتصال بهم، ويقدم الاتجاه والرؤيا التي تمكنهم من القيام بالعمل في المؤسسة على أكمل وجه لتحقيق الأهداف المحددة بأقصى فعالية ممكنة". (قنديل، 2010: 19)

أنماط القيادة: يعرف Fiedler النمط القيادي بأنه: "نوع العلاقة التي يعتمدها قائد ما مستخدما سلطته وطريقته لجعل الآخرين يعملون معه بشكل جماعي في مهمة واحدة. كما يعرف بأنه السلوك التي يتبعه القائد عند قيامه بتوجيه الآخرين في مواقف العمل المختلفة" (الألوسي، 2017: 59).

وعلى الرغم من اختلاف تقسيمات الأنماط القيادية التي ذكرها علماء ومفكرو الإدارة، إلا أن التقسيم الذي يقسم القادة بناء على أسلوب القائد وطريقته في التأثير يعتبر من أكثر التقسيمات شيوعاً، حيث تندرج تحته جميع التقسيمات الأخرى للقيادة، ويعود هذا التصنيف إلى الدراسات التجريبية التي قام بها مجموعة من أساتذة علم النفس الاجتماعي في جامعة أيوا الأمريكية وهم كيرت لوين، ورونالد ليبيت، ووالف وايت عام (1939)، والتي تم تقسيم الأنماط القيادية على أساسها إلى ثلاث أنماط قيادية، سنستعرضها هنا بالتطرق إلى أهم خصائصها ومزاياها وعيوبها. (شهيناز، 2012: 83)

نمط القيادة الأوتوقراطي: يسمى هذا النمط في بعض الأحيان بالقيادة التسلطية، أو القيادة الأوتوقراطية وتنطلق فلسفة هذا النمط من إيمان القادة بأن باستطاعتهم إجبار العاملين على أداء الأعمال انطلاقاً من السلطة الرسمية التي تخولهم إياها اللوائح والقوانين التنظيمية. ويتميز القائد الأوتوقراطي بعدة خصائص منها: مركزية السلطة لديه، والاتصال الهابط الذي يحمل الأوامر من الأعلى إلى الأدنى، ويقوم بأعمال التفكير والتخطيط والتنظيم دون إشراك رؤوسه في عملية اتخاذ القرارات. ويتدخل في تفاصيل عمل رؤوسه والرقابة الدقيقة والإشراف

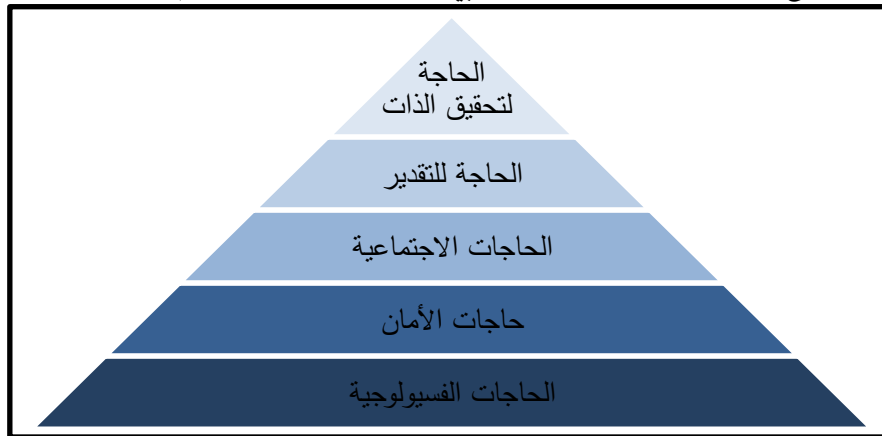
المستمر على أدايمهم لأعمالهم، ويستعمل التهديد والإجبار والثواب والعقاب من أجل إرغام رؤوسيه على العمل. (المساعدة وآخرون، 2017م؛ البارودي، 2016)

نمط القيادة الحر/ التسيبي: تسمى هذه القيادة في بعض الأحيان بالقيادة التساهلية، أو القيادة الفوضوية، أو القيادة غير الموجهة، أو قيادة عدم التدخل. وقد ظهرت هذه الفلسفة في القيادة كردة فعل للقيادة الأوتوقراطية، وهي على طرف نقيض مع القيادة الأوتوقراطية. ويتميز نمط القيادة الحرة بعدة خصائص منها: تساهل القائد من خلال إعطائه أكبر قدر من الحرية لمؤوسيه في عملية اتخاذ القرارات، واتباع الإجراءات التي يرونها ملائمة لإنجاز العمل، كما أنه يترك لهم حرية اختيار طريقه حل مشكلات العمل التي تواجههم بأنفسهم، ويكون القائد بذلك تنازل عن سلطته في اتخاذ القرار لمؤوسيه بل إنه يفوض سلطته لهم تفويضا واسعا. (أبو النور ومحمد، 2015: 67).

نمط القيادة الديموقراطي: لقد كان ظهور هذا النمط من أنماط القيادة ناتجا عن أن القيادة الأوتوقراطية أدت إلى تجميد الأفكار وشل حركة التطور والإبداع، كما أن القيادة الحرة أدت إلى الفوضى بشكل كبير بسبب تضارب الأهداف والأهواء وتخلي القيادة عن دورها في التوجيه والإرشاد. وقد جاءت القيادة الديموقراطية لحل هذه الإشكالية المتمثلة في تطرف القيادتين السابقتين. (القحطاني، 2016). وتتميز بعدة خصائص منها: يشارك القائد المرؤوسين معه فيما يصدره من قرارات وبذلك يضيف إلى قوته الجماعة كلها، ويعمل على بث الحماس في نفوسهم وتشجيعهم على المبادرة وإبداء الرأي، بتفويضه بعضا من سلطاته إلى الآخرين عملا بمبدأ اللامركزية الإدارية. (أبو النور، 2015). وهنا يجب الإشارة إلى أنه لا يوجد نمط مثالي بين هذه الأنماط يمكن استخدامه بشكل مطلق، بل قد نجد خليطا من الأنماط الثلاثة يستخدمها القائد حسب ما تقتضي الحاجة إليه.

#### ثانياً- الأمن الفكري:

يعتبر الأمن الفكري ركيزة أساسية ومهمة من منظومة الأمن الشامل للدولة كونه يمثل بعدا استراتيجيا للأمن الوطني. وبما أن الأمن يعد مطلباً أساسياً لأي مجتمع لتحقيق نموه وتطوره وتقدمه وازدهاره، فالأمن الفكري يعتلي أعلى درجات سلم الأمن، ذلك أن اختلال الأمن الفكري يؤدي بالضرورة إلى اختلال درجات الأمن الأخرى، وبتحقيقه تتحقق درجات الأمن الأخرى (ربيعان، 2017). وارتبط الأمن بوجود الإنسان منذ ولادته ونشأته في المجتمع البشري، فهو من حاجات واهتمامات الإنسان الأساسية. وهو غايته منذ القدم لضمان استمرار حياته الإنسانية، ولحماية نفسه وممتلكاته من الفناء والهلاك. حيث يعد الأمن من الاحتياجات الرئيسية التي صنفها ماسلو ويأتي في مرحلة متقدمة بعد إشباع الحاجات الفسيولوجية (الحري، 2016). انظر الشكل رقم (2)



شكل رقم (2): هرم ماسلو للاحتياجات المصدر: السواط وآخرون، 2014م: 51.

- ماهية الأمن الفكري: ولتعريف مصطلح الأمن الفكري نجد أنه مركب من لفظين هما: الأمن، والفكر. ولكي نصل لتعريف الأمن الفكري يلزمنا تعريف كل منهما على حده، وذلك على النحو التالي:
- أ- الأمن: لغة: هو ضد الخوف (الرازي، 1989: 23). والأمن اصطلاحاً: "الاطمئنان وعدم الخوف والإحساس بالثقة إزاء إشباع احتياجات الفرد الأساسية، وهو مطلب أو دافع أساسي من دوافع الكائن الحي عموماً والإنسان خصوصاً". (الشمري، 2011: 160)
- ب- الفكر: لغة: فكر في الأمر: أي عمل الخاطر فيه وتأمله. أو ما يخطر بالقلب من المعاني. يقال: لي في الأمر فكر أي نظر وروية. ويقال: مالي في الأمر فكر، أي مالي في الأمر حاجة (معلوف، 2010: 591). وأما الفكر اصطلاحاً: عرفه الحوشان (2015م: 238) بأنه: "كل ما يرتبط بالعقل من أفكار ومعتقدات ترتبط بحياة الفرد والمجتمع".
- ج- الأمن الفكري: يعرف الباز وأبو خطوة (2014: 194) الأمن الفكري بأنه "صيانة فكر أبناء المجتمع، وثقافتهم، وقيمهم، وكل شأنهم وحمائته من أي فكر منحرف، أو دخيل، أو وافد، أو مستورد لا يتفق (انغلاقاً أو انفتاحاً) مع الثوابت والمنطلقات الرئيسية والأصلية له". أما الحيدر (2002: 23) فيعرفه بأنه "تأمين أفكار وعقول أفراد المجتمع من كل فكر شائب أو معتقد خاطئ مما قد يشكل خطر على نظام الدولة وأمنها وبما يهدف إلى تحقيق الأمن والاستقرار في الحياة الاجتماعية وذلك من خلال برامج وخطط الدولة التي تقوم على الارتقاء بالوعي العام لأبناء المجتمع من جميع النواحي السياسية والاجتماعية والاقتصادية والتعليمية وغيرها والتي تعمل على تحقيقها أجهزة الدولة عبر مؤسساتها وأجهزتها".
- ومن خلال التأمل في التعريفات السابقة تعرف الباحثان الأمن الفكري بأنه: تأمين عقول الافراد والمحافظة على سلامة معتقداتهم وقيمهم وأفكارهم وثقافتهم من الأفكار المنحرفة والدخيلة والتي تشكل خطراً على المؤسسة بشكل خاص والدولة بشكل عام بهدف تحقيق الأمن والاستقرار.
- ويركز الباحثون في تعريفهم للأمن الفكري على ثلاثة اتجاهات أساسية وهي كم ذكرها (شمروخ، 2016):



ولا شك أن هذه الاتجاهات تتكامل فيما بينها كموجهات أساسية للأمن الفكري في أي مجتمع من المجتمعات.

شكل رقم (3) اتجاهات الأمن الفكري المصدر: من إعداد الباحثين

### أهمية الأمن الفكري:

الأمن الفكري هو لب الأمن وركيزته الأولى وهو الجدار الصلب والقوة الرادعة التي تقف أمام كل عمل أو مخطط يراد به إخلال استقرار كل أمة. وتحمل قضية الأمن الفكري مكانة مهمة وعظيمة في أولويات الدولة التي تتكاتف وتتآزر جهود أجهزتها الحكومية لتحقيقه تجنباً لتغلغل التيارات الفكرية المنحرفة التي تشتت الشعور الوطني. وقد أشار الباحثين بالإضافة إلى ما سبق ذكره أن أهمية الأمن الفكري تنبع من أسباب عديدة منها: كونه يستمد جذوره من عقيدة الأمة ومسلماتها، ويحدد هويتها، ويحقق ذاتها، ويراعي مميزاتها وخصائصها. وارتباطه بالعقل البشري الذي يعتبر أداة التفكير والتحليل، الذي يعد ركيزة أساسية في ارتقاء الأمم وتقدمها، وبذلك ان تحقيق الأمن الفكري هو المدخل الحقيقي للإبداع والتطور والنمو لحضارة الدولة وثقافتها. ويعد الأساس لمنظومة الأمن، فتحقق الأمن الفكري يؤمن تحققاً تلقائياً لأنواع الأمن الأخرى. كما أنه يعمل على غرس المبادئ الأخلاقية والسلوكية التي تعمل بدورها على حفظ الهوية الإسلامية واستقلاليتها وعدم ذوبانها في غيرها. وأنه يجعل من الفرد إنساناً قادراً على التأثير والتأثير وفق الثوابت القرآنية التي تحفظ على المسلم عقله وفكره، وتصوغ له شخصيته التي لا تتأثر بقوة الباطل. وبذلك يمكّن الفرد من التحوار مع العالم بثقة. ويزيد من الوعي الذاتي له، ويزيد من معرفته بالأنظمة واللوائح والتعليمات والسياسات والإجراءات التي تقرها الدولة من أجل راحة وأمن أفراد المجتمع. (المحضر، 2018: الجحني، 2016؛ الشريفي، 2015؛ المعيزر، 2015؛ الرحيلي، 2014)

### تعزير الأمن الفكري:

إن السعي لتعزير مفهوم الأمن الفكري وترسيخه لا يتنافى مع حق الفرد في التفكير وحرية في التعبير وفق ضوابط الشريعة والأعراف المعتمدة، فالأمن الفكري يجب أن يكون حاوياً لكل الأفكار التي تدعو للنمو والتطور داخل المنظمة وذلك ينعكس بدوره على المجتمع وأخيراً ينعكس على الدولة ككل. لذلك يجب أن يكون القائمين على أمره والحامون له من القيادات المخلصة. الذين يسعون لتحقيق الولاء والانتماء في نفوس الأفراد للدين والأمة وولاية الأمر. (الجحني، 2016)

وكما ذكر الهويش (2017: 49) هناك عدد من وسائل لتعزير الأمن الفكري، أهمها: الاعتصام بكتاب الله وسنة رسوله صلى الله عليه وسلم، فإن ذلك هو الأمن الحقيقي، وهو الذي يستند عليه ولاة الأمر في هذه البلاد. والعمل على ترسيخ منهج الوسطية والاعتدال. ووضع الأنظمة والضوابط للمطبوعات والمنشورات داخل المنظمة. وإتاحة الفرصة للتعرف إلى اتجاهات الموظفين الفكرية والثقافية ومناقشة هذه الاتجاهات والتحوار فيها وتوعية اتجاهات الفكر المستورد المتطرف. والاهتمام بإحياء التراث الإسلامي، وإبراز القيم الإنسانية والجمالية فيه.

### ثانياً- الدراسات السابقة:

اطلعت الباحثتان على العديد من الدراسات السابقة المتعلقة بموضوع الدراسة (أثر أنماط القيادة على الأمن الفكري) والتي كان لها الدور في اختيار الموضوع وإثرائه، وكان الهدف من دراستها هو تحقيق الفائدة العلمية بتكامل الأبحاث. وتم ترتيبها حسب التاريخ تنازلياً:

- أجرت (يوسفي، 2018) دراسة هدفت إلى التعرف على أثر ممارسة أنماط القيادة الإدارية (النمط القيادي الأوتوقراطي، النمط الديموقراطي، النمط الحر) على الالتزام التنظيمي للعاملين من وجهة نظرهم: دراسة ميدانية بالمؤسسة العمومية الاستشفائية. خلصت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للنمط الديموقراطي على الالتزام التنظيمي للعاملين بينما لا يوجد أثر للنمط الأوتوقراطي والنمط الحر.



- وقامت (الحمدان، 2018) بدراسة استهدفت معرفة مستوى تأثير القيادة الإدارية على التطوير التنظيمي في الجامعات دراسة ميدانية على الموظفين الإداريات بجامعة الملك عبد العزيز بجدة. وأظهرت نتائج الدراسة وجود أثر ذو دلالة إحصائية للقيادة الإدارية على التطوير التنظيمي. كما أنه توجد علاقة إيجابية دالة إحصائية بين (النمط الديمقراطي، النمط الحر) والتطوير التنظيمي. بينما توجد علاقة عكسية دالة إحصائية بين نمط القيادة الأوتوقراطي والتطوير التنظيمي.
- وفي دراسة (درادكة، 2018) التي هدفت إلى التعرف على درجة تعزيز القادة الأكاديميين للأمن الفكري في الجامعات الخاصة في محافظة العاصمة عمّان وعلاقته بدرجة توافر الأمن الوظيفي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس. وأشارت النتائج إلى أن درجة تعزيز الأمن الفكري وتوافر الأمن الوظيفي في الجامعات الخاصة في محافظة العاصمة عمّان مرتفعة. ووجود علاقة ارتباطية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الأمن الفكري والأمن الوظيفي.
- وهدفت دراسة (الحارثي، 2016) إلى التعرف على مدى التأثير المتبادل بين الأمن الاقتصادي والأمن الفكري. وقد أظهرت الدراسة نتائج من أهمها: يتحقق الأمن الفكري بصحة الفهم وحسن المقصد. وأن تأثير العوامل الاقتصادية يكون في الأشخاص ذوي الفكر الهش لأنه عندما يتحقق الأمن الفكري لدى الفرد فإن ذلك يحصنه من التأثير بالعوامل الخارجية ويجعله أكثر قدرة على الثبات في مواجهة التيارات الفكرية المنحرفة. كما أن للعوامل الاقتصادية تأثير مهم بالفكر، حيث تتأثر الأفكار سلبيًا وإيجابيًا بالأوضاع الاقتصادية للفرد كما تتأثر بالسياسات الاقتصادية المتبعة. يؤثر الفكر في الاقتصاد سلبيًا وإيجابيًا، ومن ذلك أن النظريات الاقتصادية تتأثر بالأفكار والمعتقدات السائدة، ولذلك من جهة أخرى يترتب على استقامة الفكر آثار اقتصادية إيجابية.
- أما دراسة (أبكر، 2016) فهذه هدفت إلى التعرف على الأثر الاستراتيجي للصراع على التنمية من حيث معرفة أثرها على (المشروعات الخدمية والتنموية وعملية التعايش السلمي، البنية التحتية) بمنطقة الصراع. وأشارت النتائج إلى أن طبيعة العيش واختلاف الوسائل الاقتصادية تؤدي في كثير من الأحيان إلى احتكاكات قبلية للمنافسة على الموارد الشحيحة. بالإضافة إلى أن اتساع المنطقة وضعف الإمكانيات وقلة الإداريين وضعف خبراتهم تساعد على زيادة النزاع القبلي.
- وهدفت دراسة (الغامدي، 2013) إلى التعرف على مدى قيام القائد الكشفي بدوره في تعزيز الأمن الفكري لدى الشباب، والمعوقات التي تحدّ من قيامه بهذا الدور، والأساليب التي يمكن أن يمارسها لتعزيز الأمن الفكري لدى الشباب. وأشارت النتائج إلى أن أفراد الدراسة يقومون بأدوارهم في تعزيز الأمن الفكري بدرجة عالية جداً بمتوسط (4.34 من 5)، بالإضافة إلى أن أفراد الدراسة موافقون بشدة على أن هناك أساليب يمكن أن يمارسوها لتعزيز الأمن الفكري لدى الشباب بمتوسط (4.46 من 5).

التعقيب على الدراسات السابقة (الفجوة البحثية) جدول رقم (1):

جدول رقم (1): الفجوة البحثية

الدراسات السابقة	الفجوة البحثية	الدراسة الحالية
تناولت بعض الدراسات السابقة تأثير القيادة على الأمن الفكري	تركز بعض الدراسات السابقة على القيادة بشكل عام دون تخصيص نمط معين من أنماط القيادة الإدارية	تحاول الدراسة الحالية دراسة 3 أنواع من أنماط القيادة الإدارية وهي (نمط القيادة الأوتوقراطية، نمط القيادة الديمقراطي، نمط القيادة الحرة) المؤثرة على تعزيز الأمن الفكري

الدراسات السابقة	الفجوة البحثية	الدراسة الحالية
أظهرت بعض نتائج الدراسات السابقة أهمية دور القيادة في تعزيزها للأمن الفكري.	لم تربط تلك الدراسات بين أثر القيادة و تعزيز الأمن الفكري	تربط الدراسة الحالية أثر القيادة الإدارية على تعزيز الأمن الفكري
تطرقَت دراسة وحيدة لدراسة درجة تعزيز القادة الأكاديميين في القطاع الخاص على الأمن الفكري	لم يتم قياس القيادة بشكل دقيق وبيان أثرها على تعزيز الأمن الفكري في مجال القطاع الحكومي	تقيس الدراسة الحالية أثر القيادة الإدارية على تعزيز الأمن الفكري في قطاع حكومي تعليمي، وقد تحددت بأنماط لم تذكر بالأبحاث السابقة.

### 3. الدراسة الميدانية والتحليل.

مجتمع وعينة الدراسة: تكون مجتمع الدراسة من الموظفين والموظفات الإداريين بمختلف الكليات والأقسام في شطر الطلاب والطالبات بجامعة الملك عبد العزيز بالفرع الرئيسي بجدة. والبالغ مجموع عددهم (4183) موظف وموظفة إدارية. ونظرا لكبر حجم العينة تم اختيار عينة الدراسة بطريقة عشوائية بسيطة، ونظرا لتوقع الباحثة بأن العائد سوف يكون أقل من المطلوب فقد تم توزيع (400) استبانة. استرجع منها (384) استبانة، وتم استبعاد (25) استبانة لعدم صلاحيتها للتحليل، وعلى ذلك أصبح عدد الاستبانات المستوفاة والجاهزة للتحليل (359) استبانة، تمثل أفراد عينة الدراسة الحالية.

أداة الدراسة: ولتحقيق أهداف الدراسة اعتمدت الباحثة على أسلوب الاستبانة كوسيلة لجمع البيانات، بغرض الوصول إلى أهداف الدراسة واختبار فرضياتها، وقد تم تصميم الاستبانة بعد الاطلاع على الأدب النظري وعدد من الدراسات السابقة التي تتعلق بمتغيري الدراسة (أنماط القيادة والأمن الفكري)، من أهمها دراسة: (طحطوح، 2016)، ودراسة (الغامدي، 2013).

صدق وثبات أداة الدراسة: قامت الباحثة بعمل عينة استطلاعية للتأكد من صدق وثبات أداة الدراسة، وبلغ حجم العينة الاستطلاعية (30) موظف وموظفة من الإداريين والإداريات بجامعة الملك عبد العزيز.

أ- صدق أداة الدراسة:

- الصدق الظاهري: قامت الباحثة بعرض الاستبانة في صورتها الأولية على عدد من الخبراء والمختصين والذي بلغ عددهم (5) محكمين من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك عبد العزيز، للاستفادة من مقترحاتهم.
- صدق الاتساق الداخلي والبنائي: تم حساب معاملات الارتباط بين درجة كل محور من محاور الدراسة وبين الدرجة الكلية لفقرات الاستبانة على عينة الدراسة البالغ حجمها (359) مفردة، وقد تبين أن جميع معاملات الارتباط "بيرسون" لعبارات محوري أنماط القيادة والأمن الفكري موجبة وذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.01) وهو ما يبين أن جميع العبارات تخدم المحاور التابعة لها.

ب- ثبات أداة الدراسة باستخدام (معامل ألفا كرونباخ):

يتضح من الجدول رقم (2) أن قيم معامل الثبات ألفا كرونباخ للمحاور كبيرة جداً وقريبة من الواحد الصحيح. وقيمة معامل الثبات ألفا كرونباخ للدراسة ككل يبلغ (0.914). وهذا يعني أن الاستبانة تتمتع بثبات ومصداقية عالية جداً يمكن الاعتماد عليها في التطبيق الميداني للدراسة.

جدول رقم (2): قيم معاملات الثبات "كرونباخ ألفا" لمحوري أنماط القيادة الإدارية والأمن الفكري

ألفا كرونباخ	عدد العبارات	أبعاد الدراسة
0.913	9	نمط القيادة الاوتوقراطية
0.925	10	نمط القيادة الديموقراطية
0.70	7	نمط القيادة الحرة
0.761	26	مجموع أنماط القيادة الإدارية
0.956	22	الأمن الفكري
0.914	48	المقياس ككل

المصدر: إعداد الباحثين من نتائج برنامج SPSS

#### الإحصاءات الوصفية للمتغيرات الشخصية:

ويتبين من الجدول رقم (3) التوزيع التكراري النسبي للخصائص الديموغرافية لعينة الدراسة.

جدول رقم (3) التوزيع التكراري النسبي للخصائص الديموغرافية لعينة الدراسة.

النسبة المئوية %	التكرار	المتغيرات الشخصية	
44.0	158	ذكر	الجنس
56.0	201	أنثى	
100.0	359	المجموع	
50.1	180	من 20 - 35 سنة	العمر
30.1	108	من 36 - 40 سنة	
19.8	71	أكثر من 40 سنة	
100.0	359	المجموع	
0.6	2	كفاءة متوسطة	الدرجة العلمية
4.7	17	ثانوي	
7.5	27	دبلوم	
68.3	245	بكالوريوس	
15.3	55	ماجستير	
3.6	13	دكتوراه	
100.0	359	المجموع	
45.1	162	من 1 - 6 (الإدارة الدنيا)	المرتبة الوظيفية
46.5	167	من 7 - 9 (الإدارة الوسطى)	
8.4	30	من 10 - 15 (الإدارة العليا)	
100.0	359	المجموع	
65.2	234	من سنه إلى 10 سنوات	سنوات الخبرة
29.0	104	من 11 إلى 20 سنه	
5.8	21	أكثر من 20 سنه	
100.0	359	المجموع	

#### اختبار فرضيات الدراسة:

الفرض الرئيسي: يوجد تأثير لأنماط القيادة الإدارية (نمط القيادة الأوتوقراطية، نمط القيادة الديمقراطية، النمط الديمقراطي، نمط القيادة الحرة) على تعزيز الأمن الفكري لدى الموظفين الإداريين بجامعة الملك عبد العزيز. تم استخدام الأسلوب الإحصائي المتمثل في اختبار الانحدار الخطي البسيط (Simple Linear Regression Analysis). لاختبار تأثير القيادة الإدارية بصورة عامة على تعزيز الأمن الفكري لدى الموظفين الإداريين بجامعة الملك عبد العزيز. وكانت النتائج كالآتي:

#### جدول رقم (4) نتائج اختبار أثر نمط القيادة الإدارية بصورة عامة في تعزيز الأمن الفكري

الارتباط (R)	معامل		F.Test		T.Test		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العامل المستقل	الجنس
	التحديد (R2)	قيمة المعنوية	F	قيمة المعنوية	T					
0,272	0,074	0,000	15.948	0,000	3.993	0,389	3,35	القيادة الإدارية بصورة عامة	الإناث	
				0.000	3.963					المقدار الثابت
0,337	0,114	0,000	20.028	0,000	4.475	0,437	3,53	القيادة الإدارية بصورة عامة	الذكور	
				0.001	3.391					المقدار الثابت

ومن الجدول رقم (4) يتضح الآتي:

يتضح من (اختبار F) وهو لفحص المعنوية الكلية لنموذج الانحدار أن قيمة اختبار "F" تساوي (15,948 & 20.028) لكل من الإناث والذكور على التوالي، وهي دالة إحصائياً حيث أن قيمة المعنوية = (0.000) وهي أقل من مستوى المعنوية ( $\alpha = 0.05$ )، مما يدل على جودة نموذج الانحدار المتعلق بتأثير القيادة الإدارية بصورة عامة على تعزيز الأمن الفكري لدى الموظفين الإداريين بجامعة الملك عبد العزيز، وأنه يمكن الاعتماد عليه. وأنه يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للقيادة الإدارية بصورة عامة على تعزيز الأمن الفكري لدى الموظفين الإداريين بجامعة الملك عبد العزيز.

من وجهة نظر الإناث نجد أن قيمة معامل الارتباط (R) بين القيادة الإدارية بصورة عامة والأمن الفكري لدى الموظفين الإداريين بجامعة الملك عبد العزيز يساوي (0.272)، وهذا يعني وجود علاقة إيجابية ضعيفة بين القيادة الإدارية بصورة عامة والأمن الفكري لدى الموظفين الإداريين بجامعة الملك عبد العزيز، وهو ارتباط معنوي حيث أن قيمة معنوية الاختبار = 0.000 وهي أقل من مستوى المعنوية ( $\alpha = 0.05$ ). بينما من وجهة نظر الذكور أن قيمة معامل الارتباط (R) بين القيادة الإدارية بصورة عامة والأمن الفكري لدى الموظفين الإداريين بجامعة الملك عبد العزيز يساوي (0.373)، وهذا يعني وجود علاقة إيجابية ضعيفة (ولكنها أكبر مما تراه الإناث) بين القيادة الإدارية بصورة عامة والأمن الفكري لدى الموظفين الإداريين بجامعة الملك عبد العزيز، وهو ارتباط معنوي حيث أن قيمة معنوية الاختبار = 0.000 وهي أقل من مستوى المعنوية ( $\alpha = 0.05$ ).

ومن وجهة نظر الإناث نجد أن قيمة معامل التحديد (R2) يساوي (0.074)، وهو يعني أن القيادة الإدارية لمديري الجامعة بصورة عامة تفسر (7.4%) من التغيرات والتأثيرات الإيجابية التي تحدث في تعزيز الأمن الفكري لدى الموظفين الإداريين بجامعة الملك عبد العزيز. أو أن 7.4% من التغيرات والتأثيرات الإيجابية التي تحدث في تعزيز الأمن

الفكري لدى الموظفين الإداريين بجامعة الملك عبد العزيز تعزى إلى القيادة الإدارية لمديري الجامعة بصورة عامة. بينما من وجهة نظر الذكور نجد أن قيمة معامل التحديد (R2) يساوي (0.114)، وهو يعني أن القيادة الإدارية لمديري الجامعة بصورة عامة تفسر (11.4%) من التغيرات والتأثيرات الإيجابية التي تحدث في تعزيز الأمن الفكري لدى الموظفين الإداريين بجامعة الملك عبد العزيز. أو أن 11.4% من التغيرات والتأثيرات الإيجابية التي تحدث في تعزيز الأمن الفكري لدى الموظفين الإداريين بجامعة الملك عبد العزيز تعزى إلى القيادة الإدارية لمديري الجامعة بصورة عامة. (أي أن الذكور يروا أن القيادة الإدارية لمديري الجامعة تؤثر بصورة أكبر على تعزيز الأمن الفكري لدى الموظفين الإداريين بجامعة الملك عبد العزيز، أكبر مما تراه الإناث)

اختبار الفرضيات الفرعية المنبثقة عن الفرضية الرئيسية الأولى:

- الفرض الفرعي الأول: يوجد تأثير لنمط القيادة الأوتوقراطية على تعزيز الأمن الفكري لدى الموظفين الإداريين بجامعة الملك عبد العزيز.

ولاختبار ذلك تم استخدام الأسلوب الإحصائي المتمثل في اختبار الانحدار الخطي البسيط (Simple Linear Regression Analysis). وكانت النتائج كالآتي:

جدول رقم (5) نتائج اختبار أثر نمط القيادة الأوتوقراطية في تعزيز الأمن الفكري

الارتباط (R)	معامل التحديد (R2)	F .Test		T .Test		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العامل المستقل	الجنس
		قيمة المعنوية	F	قيمة المعنوية	T				
0,107	0,012	0,130	2.316	0,130	1.522	0,937	2,93	القيادة الأوتوقراطية	الإناث
				0.000	21.728				
0,063	0,004	0,434	0.614	0,434	0.784	0,914	3,13	القيادة الأوتوقراطية	الذكور
				0.000	17.630				

ومن الجدول رقم (5) يتضح الآتي:

ويتضح من (اختبار F) وهو لفحص المعنوية الكلية لنموذج الانحدار أن قيمة اختبار " F " تساوي (2,316 & 0.614) لكل من الإناث والذكور على التوالي، وهي غير دالة إحصائياً حيث أن قيمة المعنوية = (0.130 & 0.434) وهي أكبر من مستوى المعنوية ( $\alpha = 0.05$ )، مما يدل على عدم جودة نموذج الانحدار المتعلق بتأثير القيادة الأوتوقراطية على تعزيز الأمن الفكري لدى الموظفين الإداريين بجامعة الملك عبد العزيز، وأنه لا يمكن الاعتماد عليه. وأنه لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للقيادة الأوتوقراطية على تعزيز الأمن الفكري لدى الموظفين الإداريين بجامعة الملك عبد العزيز.

ومن وجهة نظر الإناث نجد أن قيمة معامل الارتباط (R) بين القيادة الأوتوقراطية والأمن الفكري لدى الموظفين الإداريين بجامعة الملك عبد العزيز يساوي (0.107)، وهو ارتباط غير معنوي حيث أن قيمة المعنوية الاختبار = 0.130 وهي أكبر من مستوى المعنوية ( $\alpha = 0.05$ ). بينما من وجهة نظر الذكور أن قيمة معامل الارتباط (R) بين القيادة الأوتوقراطية والأمن الفكري لدى الموظفين الإداريين بجامعة الملك عبد العزيز يساوي (0.063)، وهو ارتباط غير معنوي حيث أن قيمة المعنوية الاختبار = 0.434 وهي أكبر من مستوى المعنوية ( $\alpha = 0.05$ ). (أي أنه من وجهة نظر كل من الإناث والذكور لا توجد علاقة أو ارتباط ذات دلالة إحصائية بين القيادة الأوتوقراطية والأمن الفكري لدى الموظفين الإداريين بجامعة الملك عبد العزيز).

ومن وجهة نظر الإناث نجد أن قيمة معامل التحديد (R2) يساوي (0.012)، وهو يعني أن القيادة الأوتوقراطية لمديري الجامعة تفسر (1.2%) من التغيرات والتأثيرات الإيجابية التي تحدث في تعزيز الأمن الفكري لدى الموظفين الإداريين بجامعة الملك عبد العزيز. أو أن 1.2% من التغيرات والتأثيرات الإيجابية التي تحدث في تعزيز الأمن الفكري لدى الموظفين الإداريين بجامعة الملك عبد العزيز تعزى إلى القيادة الأوتوقراطية لمديري الجامعة (ونجد أنها قيمة صغيرة جداً تكاد تكون صفراً أي أن تأثير القيادة الأوتوقراطية على تعزيز الأمن الفكري يكاد يكون معدوم تماماً). بينما من وجهة نظر الذكور نجد أن قيمة معامل التحديد (R2) يساوي (0.004)، وهو يعني أن القيادة الأوتوقراطية لمديري الجامعة تفسر (0.4%) من التغيرات والتأثيرات الإيجابية التي تحدث في تعزيز الأمن الفكري لدى الموظفين الإداريين بجامعة الملك عبد العزيز. أو أن 0.4% من التغيرات والتأثيرات الإيجابية التي تحدث في تعزيز الأمن الفكري لدى الموظفين الإداريين بجامعة الملك عبد العزيز تعزى إلى القيادة الأوتوقراطية لمديري الجامعة (وأيضاً نجد أنها قيمة صغيرة جداً تكاد تكون صفراً أي أن تأثير القيادة الأوتوقراطية على تعزيز الأمن الفكري يكاد يكون معدوم تماماً). (أي أن الذكور والإناث يروا أن تأثير القيادة الأوتوقراطية لمديري الجامعة يكاد يكون معدوم تماماً على تعزيز الأمن الفكري لدى الموظفين الإداريين بجامعة الملك عبد العزيز. وأن نمط القيادة هذا لا يعزز من الأمن الفكري لدى الموظفين الإداريين بجامعة الملك عبد العزيز).

• **الفرض الفرعي الثاني:** يوجد تأثير لنمط القيادة الديموقراطية على تعزيز الأمن الفكري لدى الموظفين الإداريين بجامعة الملك عبد العزيز.

ولاختبار ذلك تم استخدام الأسلوب الإحصائي المتمثل في اختبار الانحدار الخطي البسيط (Simple Linear Regression Analysis). وكانت النتائج كالآتي:

جدول رقم (6): نتائج اختبار أثر نمط القيادة الديموقراطية في تعزيز الأمن الفكري

الارتباط (R)	معامل التحديد (R2)	F. Test		T. Test		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العامل المستقل	الجنس
		قيمة المعنوية	F	قيمة المعنوية	T				
0,339	0,115	0,000	25.793	0,000	5.079	0,694	3,85	القيادة الديموقراطية	الإناث
				0,000	7.488				
0,498	0,248	0,000	51.562	0,000	7.181	0,693	4,07	القيادة الديموقراطية	الذكور
				0,000	4.545				

ومن الجدول رقم (6) يتضح الآتي:

ويتضح من (اختبار F) وهو لفحص المعنوية الكلية لنموذج الانحدار أن قيمة اختبار " F " تساوي (25,793 & 51.562) لكل من الإناث والذكور على التوالي، وهي دالة إحصائياً حيث أن قيمة المعنوية = (0.000) وهي أقل من مستوى المعنوية ( $\alpha = 0.05$ )، مما يدل على جودة نموذج الانحدار المتعلق بتأثير القيادة الديموقراطية على تعزيز الأمن الفكري لدى الموظفين الإداريين بجامعة الملك عبد العزيز، وأنه يمكن الاعتماد عليه. وأنه يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للقيادة الديموقراطية على تعزيز الأمن الفكري لدى الموظفين الإداريين بجامعة الملك عبد العزيز.

ومن وجهة نظر الإناث نجد أن قيمة معامل الارتباط (R) بين القيادة الديموقراطية والأمن الفكري لدى الموظفين الإداريين بجامعة الملك عبد العزيز يساوي (0.339)، وهذا يعني وجود علاقة إيجابية ضعيفة القوة بين القيادة الديموقراطية والأمن الفكري لدى الموظفين الإداريين بجامعة الملك عبد العزيز، وهو ارتباط معنوي حيث أن قيمة معنوية الاختبار = 0.000 وهي أقل من مستوى المعنوية ( $\alpha = 0.05$ ). بينما من وجهة نظر الذكور أن قيمة معامل الارتباط (R) بين القيادة الديموقراطية والأمن الفكري لدى الموظفين الإداريين بجامعة الملك عبد العزيز



يساوي (0.498)، وهذا يعني وجود علاقة إيجابية متوسطة القوة بين القيادة الديمقراطية والأمن الفكري لدى الموظفين الإداريين بجامعة الملك عبد العزيز (وهي أكبر مما تراه الإناث)، وهو ارتباط معنوي حيث أن قيمة معنوية الاختبار = 0.000 وهي أقل من مستوى المعنوية ( $\alpha = 0.05$ ).

ومن وجهة نظر الإناث نجد أن قيمة معامل التحديد ( $R^2$ ) يساوي (0.115)، وهو يعني أن القيادة الديمقراطية لمديري الجامعة تفسر (11.5%) من التغيرات والتأثيرات الإيجابية التي تحدث في تعزيز الأمن الفكري لدى الموظفين الإداريين بجامعة الملك عبد العزيز. أو أن 11.5% من التغيرات والتأثيرات الإيجابية التي تحدث في تعزيز الأمن الفكري لدى الموظفين الإداريين بجامعة الملك عبد العزيز تعزى إلى القيادة الديمقراطية لمديري الجامعة. بينما من وجهة نظر الذكور نجد أن قيمة معامل التحديد ( $R^2$ ) يساوي (0.248)، وهو يعني أن القيادة الديمقراطية لمديري الجامعة تفسر (24.8%) من التغيرات والتأثيرات الإيجابية التي تحدث في تعزيز الأمن الفكري لدى الموظفين الإداريين بجامعة الملك عبد العزيز. أو أن 24.8% من التغيرات والتأثيرات الإيجابية التي تحدث في تعزيز الأمن الفكري لدى الموظفين الإداريين بجامعة الملك عبد العزيز تعزى إلى القيادة الديمقراطية لمديري الجامعة. (أي أن الذكور يروا أن القيادة الديمقراطية لمديري الجامعة تؤثر بصورة أكبر على تعزيز الأمن الفكري لدى الموظفين الإداريين بجامعة الملك عبد العزيز، أكبر مما تراه الإناث)

• **الفرض الفرعي الثالث:** يوجد تأثير لنمط القيادة الحرة على تعزيز الأمن الفكري لدى الموظفين الإداريين بجامعة الملك عبد العزيز.

ولاختبار ذلك تم استخدام الأسلوب الإحصائي المتمثل في اختبار الانحدار الخطي البسيط (Simple Linear Regression Analysis). وكانت النتائج كالآتي:

جدول رقم (7): نتائج اختبار أثر نمط القيادة الحرة في تعزيز الأمن الفكري

الارتباط (R)	معامل التحديد ( $R^2$ )	F.Test		T.Test		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العامل المستقل	الجنس
		قيمة المعنوية	F	قيمة المعنوية	T				
0,282	0,080	0,000	17,220	0,000	4,150	0,646	3,28	القيادة الحرة	الإناث
				0,000	9,250				
0,261	0,068	0,001	11,398	0,001	3,376	0,627	3,40	القيادة الحرة	الذكور
				0,000	7,961				

ومن الجدول رقم (7) يتضح الآتي:

ويتضح من (اختبار F) وهو لفحص المعنوية الكلية لنموذج الانحدار أن قيمة اختبار " F " تساوي (17,220 & 11.398) لكل من الإناث والذكور على التوالي، وهي دالة إحصائياً حيث إن قيمة المعنوية = (0.001 & 0.000) وهي أقل من مستوى المعنوية ( $\alpha = 0.05$ )، مما يدل على جودة نموذج الانحدار المتعلق بتأثير القيادة الحرة على تعزيز الأمن الفكري لدى الموظفين الإداريين بجامعة الملك عبد العزيز، وأنه يمكن الاعتماد عليه. وأنه يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للقيادة الحرة على تعزيز الأمن الفكري لدى الموظفين الإداريين بجامعة الملك عبد العزيز.

ومن وجهة نظر الإناث نجد أن قيمة معامل الارتباط (R) بين القيادة الحرة والأمن الفكري لدى الموظفين الإداريين بجامعة الملك عبد العزيز يساوي (0.282)، وهذا يعني وجود علاقة إيجابية ضعيفة القوة بين القيادة الحرة والأمن الفكري لدى الموظفين الإداريين بجامعة الملك عبد العزيز، وهو ارتباط معنوي حيث أن قيمة معنوية الاختبار = 0.000 وهي أقل من مستوى المعنوية ( $\alpha = 0.05$ ). بينما من وجهة نظر الذكور أن قيمة معامل الارتباط (R) بين القيادة الحرة والأمن الفكري لدى الموظفين الإداريين بجامعة الملك عبد العزيز يساوي (0.261)، وهذا يعني وجود

علاقة إيجابية ضعيفة القوة بين القيادة الحرة والأمن الفكري لدى الموظفين الإداريين بجامعة الملك عبد العزيز (ولكنها أصغر مما تراه الإناث)، وهو ارتباط معنوي حيث أن قيمة معنوية الاختبار = 0.000 وهي أقل من مستوى المعنوية ( $\alpha = 0.05$ ).

ومن وجهة نظر الإناث نجد أن قيمة معامل التحديد ( $R^2$ ) يساوي (0.080)، وهو يعني أن القيادة الحرة لمديري الجامعة تفسر (8.0%) من التغيرات والتأثيرات الإيجابية التي تحدث في تعزيز الأمن الفكري لدى الموظفين الإداريين بجامعة الملك عبد العزيز. أو أن 8.0% من التغيرات والتأثيرات الإيجابية التي تحدث في تعزيز الأمن الفكري لدى الموظفين الإداريين بجامعة الملك عبد العزيز تعزى إلى القيادة الحرة لمديري الجامعة. بينما من وجهة نظر الذكور نجد أن قيمة معامل التحديد ( $R^2$ ) يساوي (0.068)، وهو يعني أن القيادة الحرة لمديري الجامعة تفسر (6.8%) من التغيرات والتأثيرات الإيجابية التي تحدث في تعزيز الأمن الفكري لدى الموظفين الإداريين بجامعة الملك عبد العزيز. أو أن 6.8% من التغيرات والتأثيرات الإيجابية التي تحدث في تعزيز الأمن الفكري لدى الموظفين الإداريين بجامعة الملك عبد العزيز تعزى إلى القيادة الحرة لمديري الجامعة. (أي أن الإناث يرين أن القيادة الحرة لمديري الجامعة تؤثر بصورة أكبر على تعزيز الأمن الفكري لدى الموظفين الإداريين بجامعة الملك عبد العزيز، أكبر مما يراه الذكور).

● الفرض الرئيسي الثاني: يوجد اختلاف من وجهة نظر الموظفين الإداريين بجامعة الملك عبد العزيز حول ممارسة أنماط القيادة الإدارية (نمط القيادة الأوتوقراطية، نمط القيادة الديمقراطية، نمط القيادة الحرة) لدى المديرين بالجامعة.

ولاختبار ذلك تم استخدام الأسلوب الإحصائي المتمثل في اختبار (Independent Samples T Test). عند مستوى معنوية  $\alpha = 0.05$ . مع مقارنة متوسطات آراء كل من الإناث والذكور بجدول حدود الموافقة، وأيضاً مقارنة النسبة المئوية للآراء مع جدول مؤشر الأهمية النسبية (Relative Importance Index).

#### جدول (8): حدود الموافقة

حدود المتوسط الحسابي	درجة الموافقة
1.80 – 1.00	غير موافق بشدة
2.60 – 1.81	غير موافق
3.40 – 2.61	محايد
4.20 – 3.41	موافق
5.00 – 4.21	موافق بشدة

#### جدول (9) مؤشر الأهمية النسبية

حدود مؤشر الأهمية النسبية (RII)	مستوى ممارسة القيادة
صفر% – 20.0%	منخفض
21.0% – 40.0%	منخفض إلى حد ما
41.0% – 60.0%	متوسط
61.0% – 80.0%	مرتفع إلى حد ما
80.0% – 100.0%	مرتفع



جدول رقم (10): نتائج تحليل اختبار (Independent Samples T Test) لدلالة الفروق بين آراء الموظفين حول ممارسة مديري الجامعة لأنماط القيادة (الأوتوقراطية، الديمقراطية، الحرية) ومتغير الجنس

المحور	الجنس	عدد القراءات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	قيمة (sig)	الدلالة	الأهمية النسبية %	ترتيب الأنماط
ممارسة مديري الجامعة للقيادة الأوتوقراطية	ذكور	158	3.13	0.914	1.999	0.046	دال	62.60	3
	إناث	201	2.93	0.937				58.60	3
ممارسة مديري الجامعة للقيادة الديمقراطية	ذكور	158	4.07	0.693	3.002	0.003	دال	81.40	1
	إناث	201	3.85	0.694				77.00	1
ممارسة مديري الجامعة للقيادة الحرة	ذكور	158	3.40	0.627	1.713	0.088	غير دال	68.00	2
	إناث	201	3.28	0.646				65.60	2

ومن الجدول رقم (10) يتضح الآتي:

- أن قيمة المعنوية p-value = 0.046 أقل من قيمة ( $\alpha = 0.05$ )، وأيضاً قيمة (ت) المحسوبة = 1.999 نجدها أكبر من (ت) الجدولية والتي = 1.967 عند درجة الحرية = 357، وبناءً على ذلك فإنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات آراء الموظفين الإداريين حول ممارسة مديري الجامعة للقيادة الأوتوقراطية وفق متغير الجنس. أي أن آراء الموظفين من الذكور والإناث مختلفة حول درجة ممارسة مديري الجامعة للقيادة الأوتوقراطية.
- أن قيمة المعنوية p-value = 0.003 أقل من قيمة ( $\alpha = 0.05$ )، وأيضاً قيمة (ت) المحسوبة = 3.002 نجدها أكبر من (ت) الجدولية والتي = 1.967 عند درجة الحرية = 357، وبناءً على ذلك فإنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات آراء الموظفين الإداريين حول ممارسة مديري الجامعة للقيادة الديمقراطية وفق متغير الجنس. أي أن آراء الموظفين من الذكور والإناث مختلفة حول درجة ممارسة مديري الجامعة للقيادة الديمقراطية.
- أن قيمة المعنوية p-value = 0.088 أكبر من قيمة ( $\alpha = 0.05$ )، وأيضاً قيمة (ت) المحسوبة = 1.713 نجدها أقل من (ت) الجدولية والتي = 1.967 عند درجة الحرية = 357، وبناءً على ذلك فإنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات آراء الموظفين الإداريين حول ممارسة مديري الجامعة للقيادة الحرة وفق متغير الجنس. أي أن آراء الموظفين من الذكور والإناث لا تختلف حول درجة ممارسة مديري الجامعة للقيادة الحرة.
- أن أول أنماط القيادة وأكثرها ممارسة من قبل مديري الجامعة (نمط القيادة الديمقراطية)، فنجد أن كلاً من الموظفين الذكور والإناث متفقين في ذلك، ولكننا نجد أن الموظفين الذكور يروا أن مديري الجامعة يمارسوا القيادة الديمقراطية بنسبة 81.40% أي يمارسوا القيادة الديمقراطية بدرجة مرتفعة. بينما الموظفات الإناث يروا أن مديري الجامعة يمارسوا القيادة الديمقراطية بنسبة 77.00% أي يمارسوا القيادة الديمقراطية بدرجة مرتفعة إلى حد ما.

- ثاني أنماط القيادة (نمط القيادة الحرة)، فنجد أن كلاً من الموظفين الذكور والإناث متفقين في ذلك، ولكننا نجد أن الموظفين الذكور يرون أن مديري الجامعة يمارسوا القيادة الحرة بنسبة 68.00% أي يمارسوا القيادة الحرة بدرجة مرتفعة إلى حد ما. بينما الموظفات الإناث يروا أن مديري الجامعة يمارسوا القيادة الحرة بنسبة 65.60% أي يمارسوا القيادة الحرة بدرجة مرتفعة إلى حد ما.
- ثالث وأخر أنماط القيادة (نمط القيادة الأوتوقراطية)، فنجد أن كلاً من الموظفين الذكور والإناث متفقين في ذلك، ولكننا نجد أن الموظفين الذكور يروا أن مديري الجامعة يمارسوا القيادة الأوتوقراطية بنسبة 62.60% أي يمارسوا القيادة الأوتوقراطية بدرجة مرتفعة إلى حد ما. بينما الموظفات الإناث يروا أن مديري الجامعة يمارسوا القيادة الأوتوقراطية بنسبة 58.60% أي يمارسوا القيادة الأوتوقراطية بدرجة متوسطة.

#### ملخص نتائج الدراسة:

- من خلال تحليل فرضيات الدراسة واختبارها ومناقشتها توصلت الدراسة إلى أهم النتائج الآتية:
- 1- يوجد تأثير إيجابي ذو دلالة إحصائية للقيادة الإدارية بشكل كلي على تعزيز الأمن الفكري لدى الموظفين الإداريين بجامعة الملك عبد العزيز، وهذا يدل على أهمية وعي القيادة بأفكار التابعين.
  - 2- يوجد تأثير إيجابي ذو دلالة إحصائية للقيادة الديموقراطية على تعزيز الأمن الفكري لدى الموظفين الإداريين بجامعة الملك عبد العزيز. وذلك لأن القائد الديموقراطي يشارك الموظفين في اتخاذ القرارات ويحاورهم ويتقبل آرائهم ومقترحاتهم لذلك هو الأقرب لهم والأكثر انفتاح على أفكارهم لأنهم لا يخشون اظهار هذه الأفكار له، وذلك يساهم في فك الانغلاق والتعصب وتكون الجماعات التي تقف ضد قرارات المنظمة، لذلك فهو قادر على قيادتهم نحو الاتجاه الصحيح بعيدا عن التيارات التي هدفها زعزعة أمن الدولة فبذلك يحافظ على أمن المنظمة وأمن الدولة.
  - 3- يوجد تأثير إيجابي ذو دلالة إحصائية للقيادة الحرة على تعزيز الأمن الفكري لدى الموظفين الإداريين بجامعة الملك عبد العزيز.
  - 4- لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للقيادة الأوتوقراطية على تعزيز الأمن الفكري لدى الموظفين الإداريين بجامعة الملك عبد العزيز. لأن القائد الأوتوقراطي لا يشارك الموظفين في اتخاذ القرارات ولا يتقبل مقترحاتهم وآرائهم وذلك يؤدي إلى تكوّن الجماعات التي تقف ضد قرارات المنظمة.
  - 5- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات آراء الموظفين الإداريين حول ممارسة مديري الجامعة للقيادة الأوتوقراطية والديموقراطية وفق متغير الجنس.
  - 6- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات آراء الموظفين الإداريين حول ممارسة مديري الجامعة للقيادة الحرة وفق متغير الجنس.
  - 7- أن أول أنماط القيادة وأكثرها ممارسة من قبل مديري الجامعة من وجهة نظر الموظفين والموظفات هو نمط القيادة الديموقراطية، ثم يليه نمط القيادة الحرة ثم يليه نمط القيادة الأوتوقراطية
  - 8- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات وجهات نظر أفراد عينة الدراسة حول ممارسة مديري الجامعة لكلٍ من (القيادة الأوتوقراطية، الديموقراطية، الحرة) وفق متغير (العمر، الدرجة العلمية، المرتبة الوظيفية، سنوات الخدمة)

## توصيات الدراسة ومقترحاتها.

- وبناء على النتائج التي توصلت إليها الدراسة توصي الباحثان وتقترحان بالآتي:
- 1- تعزيز ممارسة نمط القيادة الديمقراطية بكل جوانبه لدى المديرين في جامعة الملك عبد العزيز من قبل الإدارة العليا، ومشاركة الموظفين والموظفات في صنع القرار، وذلك لما له من آثار إيجابية فهو يتيح للموظفين والموظفات إمكانية التعبير عن آرائهم ومقترحاتهم، مما يساهم في تجاوز الانغلاق والتعصب الفكري وتكون الجماعات الغير رسمية التي تقف ضد تطبيق قرارات قيادة المنظمة.
  - 2- وباعتبار القيادة جوهر العملية الإدارية لذلك توصي الباحثان باتخاذ إجراءات تصحيحية لممارسة نمط القيادة الأوتوقراطية خصوصاً أنه يُمارس بدرجة مرتفعة إلى حد ما عند الذكور أكثر من الإناث، من خلال إقامة دورات التدريبية وورش عمل تطبيقية، لتزويد المديرين بأهمية القيادة الإدارية وتأثيرها على أفكار وسلوكيات الموظفين والموظفات، وبيان أهمية مفاهيم الحوار والتسامح.
  - 3- الاهتمام بالقواعد والمعايير العادلة والموضوعية عند ترشيح واختيار القيادات الإدارية المناسبة. التي تسعى للارتقاء بمنظمتها وتحقيق الأمن الفكري داخلها، عن طريق تحقيق العدل بين الموظفين وتشجيع الحوار بينهم وإتاحة حرية الرأي والانفتاح والتفاعل الإيجابي مع الحضارات المختلفة والاستفادة منها بما يتناسب مع بيئتها.
  - 4- الاهتمام بتسيخ مفهوم الأمن الفكري لدى الموظفين والموظفات في مختلف المستويات الإدارية، عن طريق عقد الدورات والندوات لإبراز مفهوم الأمن الفكري، وأهميته، وآثاره الإيجابية على مستوى الفرد، والجماعة، والمنظمة، والدولة بشكل عام خصوصاً في ظل التغيرات الحالية، وتزايد المسؤولية الملقاة على عاتق المنظمات. وكذلك توضيح أهمية الوسطية والاعتدال في أدائهم لواجبهم في حفظ الأمن من غير لا إفراط ولا تفريط.
  - 5- إنشاء مركز للأبحاث والدراسات الأمنية والاستراتيجية داخل الجامعة، والقيام بدراسات وأبحاث حول أهمية الأمن الفكري داخل منظمات الدولة، مع إعداد الخطط لإقامة الدورات والندوات التي تعنى بالأمن الفكري لمنسوبي ومنسوبات الجامعة. مع الاستفادة من تجارب وخبرات من سبقونا بإنشاء مثل هذه المراكز داخل منظماتهم من داخل المملكة العربية السعودية أو خارجها بما يناسب وينسجم مع سياسة الجامعة.
  - 6- تشجيع وتوجيه الباحثين المؤلفين لمجال الأمن الفكري ودعمهم مادياً ومعنوياً.
  - 7- مقترحات لدراسات مستقبلية؛ يمكن أن تكون مجالاً لإجراء بعض الدراسات والبحوث المستقبلية، تقدم الباحثان عدداً من المقترحات وهي كالآتي:

1. إجراء دراسة مماثلة للدراسة الحالية كمقارنة بين القطاع الحكومي والقطاع الخاص.

2. إجراء دراسات للتعرف على دور الأمن في تحقيقه للتنمية.

3. إجراء دراسة لقياس مستوى الأمن الفكري لدى قيادات جامعة الملك عبد العزيز.

4. إجراء دراسة لمعرفة مستوى الأمن الفكري لدى الموظفين في جامعة الملك عبد العزيز.

5. إجراء مزيد من الدراسات على الأمن الفكري مع متغيرات أخرى قد يكون لها تأثير عليه.

## المصادر والمراجع.

- أبكر، هاجر حسن آدم. (2016). الأثر الاستراتيجي للصراع القبلي على التنمية: بالتطبيق على ولاية غرب كردفان 2005م -2015م.
- أبو النور، محمد عبد التواب معوض؛ ومحمد، آمال جمعة عبد الفتاح. (2015). مهارات القيادة في الالفية الثالثة. الدمام: مكتبة المتنبي.

- أبو خطوة، السيد؛ والباز، أحمد. (2014). شبكة التواصل الاجتماعي وأثارها على الأمن الفكري لدى طلبة التعليم الجامعي بمملكة البحرين. المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي، مج (7)، ع (15)، ص 187-225.
- الألوسي، عبد الوهاب عبد الفتاح عبد الوهاب. (2017). أثر الأنماط القيادية في الإبداع المنظمي: دراسة ميدانية في مصارف القطاع الخاص لإقليم كوردستان. مجلة جامعة كركوك للعلوم الإدارية والاقتصادية، مج (7)، ع (2)، ص ص 51-77.
- البارودي، منال أحمد. (2016). القائد المتميز وأسرار الإبداع القيادي. القاهرة: المجموعة العربية للتدريب والنشر.
- الجحني، علي بن فايز. (2016أ). دراسات تأصيلية في قضايا الأمن الفكري والاجتماعي: المنظور الإسلامي للأمن الفكري والاجتماعي الجزء الأول. الرياض: دار جامعة نايف للنشر.
- الجحني، علي بن فايز. (2016ب). دراسات تأصيلية في قضايا الأمن الفكري والاجتماعي: رؤية استراتيجية لتحقيق الأمن الفكري والاجتماعي- الجزء الثاني. الرياض: دار جامعة نايف للنشر.
- الجحني، علي بن فايز. (2016ج). دراسات تأصيلية في قضايا الأمن الفكري والاجتماعي: الاعلام الأمني وحقوق الانسان- الجزء الثالث. الرياض: دار جامعة نايف للنشر.
- الحارثي، جريبة بن أحمد. (2016). العلاقة بين الأمن الاقتصادي والأمن الفكري.
- الحربي، هناء فيحان. (2016). دور المدرسة الثانوية في تنمية الوعي الأمني لدى الطالبات. المجلة العربية للدراسات الأمنية، مج (33)، ع (70)، ص ص 71-100.
- الحمدان، صفاء بنت عبد الله. (2018). مستوى تأثير القيادة الإدارية على التطوير التنظيمي في الجامعات دراسة ميدانية على الموظفين الإداريات بجامعة الملك عبد العزيز بجدة.
- الحوشان، بركة بن زامل بن بركة. (2015). أهمية المدرسة في تعزيز الأمن الفكري. مجلة الفكر الشرطي، مج (24)، ع (94)، ص ص 231 – 258.
- الحيدر، حيدر بن عبد الرحمن. (2002). الأمن الفكري في مواجهة المؤثرات الفكرية. رسالة دكتوراه غير منشورة، مصر: كلية الدراسات العليا بأكاديمية الشرطة.
- درادكة، أمجد محمود محمد؛ وأبو حمام، فدوى محمد محمد. (2018). درجة تعزيز القادة الأكاديميين للأمن الفكري وعلاقته بدرجة توافر الأمن الوظيفي في الجامعات الأردنية الخاصة في العاصمة عمان.
- الرازي، محمد. (1989). مختار الصحاح، بيروت: مكتبة لبنان.
- ربيعان، سعود حمود. (2017). دور المدارس الحكومية في تعزيز الأمن الفكري في المملكة العربية السعودية. مجلة القراءة والمعرفة، ع (192)، ج (1)، ص ص 125-158.
- الرحيلي، نايف بن راشد. (2014). دور التربية الإسلامية في تحقيق الأمن الفكري. المجلة العربية للدراسات الأمنية، مج (32)، ع (67)، ص ص 35-66.
- السواط، طلق عوض الله؛ سندي، طلعت عبد الوهاب؛ الشريف، طلال مسلط. (2014). الإدارة العامة المفاهيم – الوظائف – الأنشطة. ط3. جدة: دار الحافظ للنشر والتوزيع.
- الشريفين، عماد عبد الله محمد. (2015). تعزيز الأمن الفكري في محتوى المناهج التعليمية: دراسة نظرية. مجلة البحوث الأمنية، مج (24)، ع (60)، ص ص 121-157.

- شمروخ، مرفت جمال الدين علي. (2016). رؤية استراتيجية لدور منظمات المجتمع المدني وتعزيز الأمن الفكري للشباب. مجلة الخدمة الاجتماعية، ع (56)، ج (3)، ص ص 435-479.
- الشمري، مسلم بين خير الله بن سالم. (2011). دور أعضاء هيئة التدريس في تعزيز الأمن الفكري لدى طلاب جامعة حائل. المجلة العربية للدراسات الأمنية والتدريب، مج (27)، ع (54)، ص ص 153-200.
- شهيناز، دريوش. (2012). أثر القيادة الإدارية على تنمية إبداع الموارد البشرية دراسة ميدانية لعينة من المؤسسات الصناعية الخاصة بولاية قسنطينة. رسالة ماجستير منشورة، الجزائر: جامعة منتوري قسنطينة.
- طحطوح، عالية بنت إبراهيم محمد. (2016). تأثير انماط القيادة الإدارية على سلوك المواطنة التنظيمية: دراسة تطبيقية على موظفات جامعة الملك عبد العزيز بجدة. رسالة ماجستير منشورة، المملكة العربية السعودية: جامعة الملك عبد العزيز.
- الغامدي، أحمد بن عبد العزيز بن محمد. (2013). دور القيادات الكشفية في تعزيز الأمن الفكري لدى الشباب في مدينة الرياض
- القحطاني، سالم بن سعيد آل ناصر. (2016). القيادة الإدارية التحول نحو النموذج القيادي العالمي. ط2. الدمام: مكتبة المتنبي.
- قنديل، علاء محمد سيد. (2010). القيادة الإدارية وإدارة الابتكار. عمان: دار الفكر ناشرون وموزعون.
- المحضار، رجاء بنت سيد علي بن صالح. (2018). الأمن الفكري في الكتاب والسنة ومدلولاته التربوية. المجلة التربوية، ع (55)، ص ص 124-152.
- المساعدة، ماجد عبد المهدي؛ الهرامشة، حسين عليان؛ المناصير، علي فلاح. (2017). مبادئ علم الإدارة. ط2. عمان: دار الميسرة للنشر والتوزيع والطباعة.
- معلوف، لويس. (2010). المنجد في اللغة. ط9 بيروت: المطبعة الكاثوليكية.
- المعيدريم عبد الله. (2015). أثر شبكات التواصل الاجتماعي على الأمن الفكري لدى طالبات المستوى الجامعي. مجلة كلية التربية، ع (164)، ج (2)، ص ص 601-634.
- الهليل، عبد العزيز بن عبد الرحمن. (2015). الأمن الفكري والقيادة الواعية. مجلة الأمن والحياة، مج (34)، ع (397)، ص ص 68-69.
- الهويش، يوسف بن محمد. (2017). تعزيز الأمن الفكري في ضوء النماذج والتجارب العالمية المعاصرة للحوار: تطبيق على المرحلة الثانوية في مدينة الرياض. ط3. الرياض: مكتبة الملك فهد الوطنية.
- يوسف، راضية؛ وموسى، بخاخشة. (2018). أثر ممارسة أنماط القيادة الإدارية على الالتزام التنظيمي للعاملين من وجهة نظرهم: دراسة ميدانية بالمؤسسة العمومية الاستشفائية.