

جامعة ابن خلدون-تيارت
University Ibn Khaldoun of Tiaret



كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
Faculty of Humanities and Social Sciences
قسم علم النفس والفلسفة والأورطفونيا
Department of Psychology, Philosophy, and Speech Therapy

مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر الطور الثاني ل.م.د.
تخصص علم النفس العمل وتسيير الموارد البشرية

العنوان

هشاشة العمل وعلاقتها بالالتزام الاستمراري لدى عمال نظافة لجامعة ابن خلدون -تيارت

إشراف:

. الدكتور / لصفير رضا

إعداد:

وذان فاطمة الزهراء

لجنة المناقشة

الصفة	الرتبة	الأستاذ (ة)
رئيسا	أستاذ التعليم العالي	صدقاوي كمال
مشرفا ومقررا	أستاذ محاضر_ب	لصفير رضا
مناقشا	أستاذ محاضر_أ	مرزوقي محمد

الموسم الجامعي: 2025/2024

الشكر والتقدير

الحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات، وبنوره تستنير الدروب، وبعونه تتحقق الآمال
الحمد لله الذي زرع في القلب حب العلم ومنحني القوة على تحمل المشقة وهبني نعمة الإصرار على الوصول.
في لحظة كهذه، تعجز الكلمات عن احتواء ما في القلب من امتنان، وتضيق العبارات أمام من أستحقوا أكثر من الشكر.
أول من يستحق ذكري هم والدي العزيزين، اللذان كانا لي وطنًا حين تعبني، ودعاء حين ضعفت، ورضا حين بحثت عن الأمان.
إليكما يا من علمتاني الصبر والثبات، يا من تستحقان أن أرفع رأسي فخرا بكوني ابنتكما، أقول "جزاكم الله مني كل خير وأدامكما
نورا في حياتي".

وأوجه بعاطفة لا تقبل صدقا إلى امرأة عظيمة، كنت أناديها دوماً "أمي الثانية" لاني لما تحملت الكلمة من عمق ودفء
حسنتني برضاها ووجهتني بصبرها. كانت دعاؤها كاليسم، وحديثها طمأنينة خالصة. كم من مرة وجدتني أهرج من تعبي إلى
كلماتها، فأعود أقوى.

لما من قلبي كل العجب، ومن لساني كل الدماء. وإلى إخوتي الأعمام، أنتم السند والضوء في العتمة، كل كلمة تشجيع منكم كانت
وقودا، وكل دعاء خفي في ظهر الغيب كان طريقا للاستمرار. أنتم الأمان الذي لا يوصف.

ثم اسمعوا لي أن أخص بالذكر صديقتي الغالية، تلك الإنسانية التي وهبها الله لي نعمة في هيئة روح تشبهنني.
كنت الحزن حين خاق صدري، واليد التي امتدت لتنتشلي من لحظات ضعفي، والصوت الذي صدح في أذني: "أنتِ قادرة".
لك مني كل الامتنان يا أخت قلبي ويا رفيقة الرحلة التي لولاهما لما كانت النهاية بهذا الشكل الجميل.

وإلى صديقاتي من العائلة أولئك الذين جمعني بهم الدم، وربطني معهم المودة، وزادتني صحتهم قوة.
أنتم لستم فقط أبناء عمومتي أو أقاربي، بل كنتم إخوتي في الفرح، وأوتادي في الشدة، تستحقون أكثر من الشكر، لأن وجودكم
كان بمثابة طمأنينة دائمة.

لقد كنتم تباركون خطواتي، تفرحون لفرحي، وتدفعونني بكلماتكم وتشجيعكم إلى أن أبلغ هذا الهدف.
كما أخص بالشكر أصدقائي وصديقاتي في حياتي اليومية، رفاق الدرب الذين تقاسم معي أحلامي وهمومي، وضحكهم معي
بصدق. كنتم الجزء الأجل في يومياتي، وكل رسالة دعم، وكل كلمة "نحن معكي"، وكل لحظة حقيقية كنتم فيها إلى جانبي، كانت
سندا عظيما لا ينسى. لكم مكانة في القلب لا يعرفها إلا من يعرف المعنى الحقيقي للصدقة، وأدعو الله أن يجمعني بكم دائما على
المحبة والخير. ولا يمكن أن يمر هذا المقام دون أن أرفع أسمى آيات الشكر والعرفان إلى أستاذي الفاضل، ومشرفه هذا العمل،
الدكتور لصفير رضا، الذي لم يكن فقط موهبا علميا،

بل كان حاضرا بتفكيره، ووقته، وصبره. تتبع خطوات هذا البحث من أول حرفه إلى آخر نقطة، وكان في كل محطة يدانني على
الطريق، ويمنحني من علمه دون تردد. فله كل التقدير، وكل حرفه وجهني به، كل الامتنان.
كما أخص بالشكر جامعة ابن خلدون - تيارب، منارة العلم التي احتضنتني، وكان لأساتذتها في قسم علم النفس العمل والتنظيم الفضل
في تنمية فكري.

كل أستاذ مررت به، لكل كلمة وجهتني، شكرى العميق ودعائي لكم بالتوفيق.

وإلى عمال النظافة بجامعة ابن خلدون - تيارب، محبة بحثي، منحوني من وقتهم وتجاربهم الصادقة ما أضاء الكثير في صفحات
هذه الدراسة. فلكم مني احترام لا يزول، وشكر لا ينتهي وأخيرا... إن كان في هذا العمل ما يستحق الفخر، فهو ثمرة كل من ساندني،
وإن بدا بسيطاً، فكل جهد فيه نابع من صدق النية. وإن أخطأت أو قصرت، فالصالح لله وحده، وأسأله أن يتقبله مني خالسا لوجهه
الكريم. والحمد لله أولا وأخرا ظاهرا وباطنا.

ملخص الدراسة:

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن مساهمة أبعاد هشاشة العمل (عدم كفاية الدخل، عدم الاستقرار الوظيفي، المستوى التعليمي المنخفض، قلة فرص النمو المهني، وضعف التواصل) في التنبؤ بالالتزام الاستمراري لدى عمال النظافة بجامعة ابن خلدون - تيارت. اعتمدنا المنهج الوصفي الارتباطي، وتم تطبيق الدراسة على عينة (90) عاملاً، باستخدام استبيان صمم من طرف الباحث خصيصاً لقياس هشاشة العمل، ويتكوّن من (25) فقرة. أما الالتزام الاستمراري، فقد تم قياسه باستخدام مقياس (Allen & Meyer, 1991) والمكوّن من (8) فقرات. أظهرت نتائج التحليل الإحصائي أن أدوات الدراسة كانت ذات موثوقية جيدة، حيث بلغت قيمة معامل ألفا كرونباخ ($\alpha=0.80$) لمقياس هشاشة العمل، و ($\alpha=0.84$) لمقياس الالتزام الاستمراري. وباستخدام تحليل الانحدار الخطي المتعدد، تبين أن كلا من المستوى التعليمي المنخفض، عدم الاستقرار الوظيفي، وقلة فرص النمو المهني تسهم بشكل دال إحصائياً في التنبؤ بالالتزام الاستمراري. كما أظهرت نتائج اختبار بيرسون وجود علاقات ارتباطية بين بعض الأبعاد؛ حيث وُجد أن المستوى التعليمي المنخفض يرتبط بشكل دال بـ قلة البدائل ($R=0.67^{**}$)، وعدم الاستقرار الوظيفي يرتبط بـ التكاليف الاقتصادية ($R=0.23^{*}$). أما الأبعاد الأخرى (عدم كفاية الدخل، وضعف التواصل)، فلم تظهر علاقات ارتباطية دالة مع أبعاد الالتزام الاستمراري.

الكلمات المفتاحية: هشاشة العمل، الالتزام الاستمراري، عدم كفاية الدخل، عدم الاستقرار الوظيفي، المستوى التعليمي المنخفض، قلة فرص النمو المهني، ضعف التواصل.

Abstract:

This study aimed to examine the contribution of work precariousness dimensions—namely insufficient income, job insecurity, low educational level, lack of career growth opportunities, and weak communication—in predicting continuance commitment among cleaning workers at Ibn Khaldoun University in Tiaret. The researcher adopted a descriptive correlational method, and the study was conducted on a sample of 90 workers. Data were collected using a researcher-developed questionnaire to measure work precariousness (25 items), and the Allen & Meyer (1997) scale (8 items) to assess continuance commitment. The reliability of both instruments was confirmed, with Cronbach's alpha values of $\alpha = 0.80$ for the work precariousness scale and $\alpha = 0.84$ for the continuance commitment scale. Using multiple linear regression analysis, the findings revealed that low educational level, job insecurity, and lack of career growth opportunities significantly contributed to predicting continuance commitment. Moreover, Pearson's correlation test showed statistically significant relationships between some dimensions. Specifically, low educational level was positively correlated with lack of job alternatives ($R = 0.67$), and job insecurity was associated with economic costs ($R = 0.23$). Other dimensions, such as insufficient income and weak communication, did not show significant correlations with continuance commitment dimensions.

Keywords: Work Precariousness , Continuance Commitment, Job Insecurity, Insufficient Income, Low Educational Level, Lack of Career Growth Opportunities , Weak Communication.

فهرس المحتويات

.....	الفصل الأول تقديم الدراسة
.....	ملخص الدراسة
.....	فهرس المحتويات
1.....	مقدمة :
3.....	الفصل الأول تقديم الدراسة
4.....	1.1 إشكالية الدراسة:
7.....	2.1 دواعي اختيار الموضوع:
7.....	3.1 أهمية الدراسة:
9.....	4.1 أهداف البحث:
10.....	الفصل الثاني : الإطار المفاهيمي للدراسة
11.....	تمهيد:
11.....	1.2 هشاشة العمل:
17.....	2.2 الالتزام الاستمراري:
19.....	3.2 الدمج بين هشاشة العمل والالتزام الاستمراري:
25.....	4.2 المخطط الافتراضي للدراسة
26.....	خلاصة الفصل:
27.....	الفصل الثالث الإجراءات المنهجية للدراسة
28.....	تمهيد
28.....	1.3 الدراسة الأولية (الاستطلاعية)
28.....	1.1.3 اهداف الدراسة الأولية:
28.....	2.1.3 منهج البحث المتبع:
29.....	3.1.3 التعريفات الإجرائية للمفاهيم:
30.....	5.1.3 الحدود المكانية والزمنية للدراسة الأولية:
31.....	6.1.3 خصائص عينة الدراسة الأولية:

32	1.3. 7 أدوات الدراسة الأساسية:
39	1.3. 8 الخصائص السيكمترية لأدوات الدراسة:
44	1.2.3 أهداف الدراسة الأساسية:
44	2.2.3 الحدود المكانية والزمنية لإجراء الدراسة الأساسية:
44	3.2.3 مجتمع الدراسة :
47	4.2.4 التأكد من خصائص السيكمترية لأدوات الدراسة:
49	6.2.3 الأساليب المستخدمة في معالجة البيانات :
50	الخلاصة :
24	الفصل الرابع : عرض ومناقشة فرضيات الدراسة
52	تمهيد :
52	1.4 عرض نتائج الدراسة.
60	2.4 مناقشة نتائج الدراسة :
67	3.4 الإسهامات والاقتراحات:
68	5.4 استنتاج عام :
71	قائمة المراجع:
85	قائمة الملاحق

قائمة الجداول :

الرقم	عنوان الجدول	الصفحة
1.3	توزيع تكرارات والنسب المئوية لخصائص العينة الاستطلاعية	31
2.3	الخصائص الاحصائية لمتغيري السن والخبرة الوظيفية لدى أفراد العينة	32
3.3	يمثل سلم التقييم ليكرت الخماسي	34
4.3	يمثل استبيان نهائي لهشاشة العمل	34
5.3	يمثل مقياس الالتزام الاستمراري	38
6.3	يمثل الفقرات المتفق عليها من طرف المحكمين	40
8.3	جدول يمثل الفقرات قبل التعديل وبعده	41
9.3	جدول قيم مخرجات اختبار (T) لإيجاد الصدق التمييزي (المقارنة الطرفية) لاستبيان هشاشة العمل	42
10.3	جدول قيم مخرجات اختبار (T) لإيجاد الصدق التمييزي (المقارنة الطرفية) لمقياس الالتزام الاستمراري	42
11.3	جدول يمثل معامل الثبات استبيان هشاشة العمل	43
13.3	جدول يمثل خصائص عينة الدراسة حسب متغير الجنس	45
14.3	جدول يمثل خصائص عينة الدراسة حسب متغير السن	45
15.3	جدول يمثل خصائص عينة الدراسة حسب متغير الحالة الاجتماعية	45
16.3	جدول يمثل خصائص عينة الدراسة حسب متغير المستوى التعليمي	46
17.3	جدول يمثل خصائص العينة حسب متغير الخبرة الوظيفية	46

47	الجدول قيم مخرجات اختبار (T) لإيجاد الصدق التمييزي (المقارنة الطرفية) لاستبيان هاشاشة العمل	18.3
48	الجدول قيم مخرجات اختبار (T) لإيجاد الصدق التمييزي (المقارنة الطرفية) لمقياس الالتزام الاستمراري.	19.3
48	جدول يمثل معامل الثبات للمتغيرين (المستقل والتابع)	20.3
52	الجدول نتائج مستوى هاشاشة العمل للعينة	1.4
52	الجدول نتائج مستوى الالتزام الاستمراري للعينة	2.4
53	جدول قيم معامل فيشر ودلالة المعنوية لمعامل ليفيني للتجانس	3.4
54	جدول نتائج "سميرنوف-كلموغروف".	4.4
54	جدول قيمة ارتباط بيرسون بين عدم كفاية الدخل والتكاليف الاقتصادية	5.4
55	جدول قيمة ارتباط بيرسون بين التكاليف الاقتصادية وعدم الاستقرار الوظيفي	6.4
55	جدول قيمة بيرسون بين المستوى التعليمي المنخفض وقلّة البدائل	7.4
56	جدول قيمة بيرسون بين قلة الفرص النمو المهني الاستثمارات الشخصية	8.4
57	جدول قيمة بيرسون بين ضعف التواصل والاستثمارات الشخصية	9.4
58	جدول تحليل تباين الانحدار الخاص بالمتغيرات المتنبئة	10.4
59	جدول تحليل التباين ANOVA	11.4

59	الجدول معاملات بيتا لمساهمة المتغيرات المتنبئة بالالتزام الاستمراري	12.4
----	---	------

قائمة الأشكال :

الرقم	عنوان الشكل	الصفحة
4.2	مخطط الافتراضي للدراسة	25
1.4	التوزيع الطبيعي للبواقي المعيارية المتغير بالالتزام الاستمراري	58

قائمة المختصرات

الرقم	المختصر	دلالة المختصر	اللغة	الترجمة بالعربية
1	ن	عدد العينة	/	/
2	ن	عدد جميع المحكمين	/	/
3	م	عدد المحكمين الذين اتفقوا على صدق الفقرة	/	/

قائمة الملاحق :

الرقم	عنوان الملحق	الصفحة
1	وثيقة النزاهة العلمية	85
2	وثيقة طلب ترخيص للدراسة الميدانية بجامعة ابن خلون -تيارت-	86
3	أدوات الدراسة وقائمة المحكمين	87
4	استبيان التحكيم :أساتذة جامعين	88
5	مخرجات spss	104

مقدمة

لم يعد العمل في العصر الحديث مجرد وسيلة لضمان مصدر للرزق أو تلبية الاحتياجات المعيشية الأساسية , بل تحول إلى عنصر محوري في تكوين الهوية الفردية والوجود الاجتماعي للإنسان .العمل لم يعد فقط نشاطا يقوم به الفرد لساعات معينة مقابل أجر بل أصبح مجالا واسعا يتقاطع فيه الذاتي بالمهني والعاطفي بالعقلي ;حيث تتشكل فيه الطموحات وتتبلور فيه التصورات عن الذات وتنعكس من خلاله المكانة الاجتماعية والاعتراف المجتمعي.

ومع التحولات العميقة التي شهدتها سوق العمل بفعل العولمة والتغيرات الاقتصادية والثورة التكنولوجية وسياسات التشغيل المرنة ,تغيرت بنية الوظائف وأنماط التشغيل فاخذت الكثير من الضمانات التي كانت تؤمن الاستقرار المهني وظهرت بدلا منها ممارسات جديدة تتسم بعدم الأمان والتقلب كالعقود المؤقتة والأجور المنخفضة والافتقار إلى فرص النمو والتكوين وغياب العدالة في توزيع الحوافز والتقدير كل هذه التغيرات أنتجت حالة تعرف في الأدبيات النفسية والتنظيمية بهشاشة العمل وهي لا تقتصر فقط على الوضع المادي للعامل بل تتعداه إلى شعوره الداخلي بعدم الأمان والعجز عن التحكم بمصيره المهني والقلق المستمر من فقدان مصدر رزقه.

هشاشة العمل هي حالة نفسية وسوسيو اقتصادية معقدة يعيش فيها الفرد حالة من لااستقرار تتجسد في إحساسه الدائم بأنه قابل للاستبدال وأن ما يقدمه من جهد لا يلقي التقدير وأن المؤسسة التي يعمل فيها لا تعترف به كشريك بل كعنصر ثانوي يمكن الاستغناء عنه في أي لحظة في هذا السياق يصبح العامل تحت ضغط نفسي دائم يجعله في حالة من التأهب والترقب يفقد معها الشعور بالثقة وتضعف قدرته على المبادرة ويغلب عليه الانسحاب الداخلي والاعترا ب عن وظيفته حتى لو استمر فيها

ضمن هذه الظروف يتولد ما يعرف بالالتزام الاستمراري وهو أحد أشكال ارتباط العامل بالوظيفة لكنه لا ينبع من الرغبة أو الانتماء بل من الشعور بعدم وجود خيار آخر فالالتزام هنا ليس نابعا من حب العمل أو الرضا عن المؤسسة بل نتيجة لمجموعة من العوامل القهرية مثل الخوف من فقدان الدخل غياب البدائل المناسبة في سوق العمل أو استثمار سنوات من الجهد والوقت داخل المؤسسة لا يمكن تعويضها بسهولة هذا النوع من

الالتزام يمثل علاقة مشروطة بالعجز لا تتم عن ولاء حقيقي بل عن حاجة ملحة للاستقرار حتى وإن كان استقرارا هشا ومؤقتا

ويعد هذا الشكل من الالتزام من أخطر الأنواع من حيث أثره على العامل والمؤسسة على حد سواء إذ أنه غالبا ما يرتبط بانخفاض الرضا الوظيفي وتراجع مستويات الحافز وتآكل الشعور بالانتماء مما ينعكس سلبا على جودة الأداء ويزيد من مخاطر الاحتراق النفسي والضغط العاطفية التي يعيشها العامل يوميا فالعامل الذي يشعر بأنه باق في وظيفته فقط لأنه مضطر يكون أكثر عرضة لفقدان الحافز والإبداع ويعيش في صراع داخلي بين ما يرغب فيه وبين ما يضطر لقبوله

إذن فإن العلاقة بين هشاشة العمل والالتزام الاستمراري ليست علاقة سطحية أو مباشرة فقط بل هي علاقة تتشابك فيها مشاعر الخوف والتردد والقلق مع الواقع المهني والاجتماعي للفرد وتشكل نمطا من التفاعل النفسي المستمر بين الذات والوظيفة من هنا تكتسب دراسة هذه العلاقة أهميتها خاصة في فئات مهنية تعيش هذه الهشاشة بشكل مضاعف مثل عمال النظافة الذين يؤدون أعمالا ضرورية ومستمرة لكن في ظروف عمل تقتدر إلى الأمان والدعم والتقدير مما يجعل فهم دوافع استمرارهم في العمل مسألة غنية بالمعنى وتستحق التمحيص والتحليل العميق

وعليه جاءت هذه الدراسة في أربعة فصول مترابطة

الفصل الأول : تناول تقديمًا عاما للدراسة تحديد الإشكالية صياغة التساؤلات وتطرق الى أسباب و أهمية الدراسة وأهدافه.

الفصل الثاني : قدم إطارا مفاهيمي لمتغيري الدراسة هشاشة العمل والالتزام الاستمراري مع دمج أبعادهما وصياغة الفرضيات على أساس ذلك وبناء مخطط افتراضي للعلاقة بينهما.

الفصل الثالث : عرض المنهجية المعتمدة في الدراسة بداية بالدراسة الاستطلاعية ثم الدراسة الأساسية وتفصيل الأدوات والأساليب الإحصائية المستخدمة.

الفصل الرابع : خصص لعرض نتائج الدراسة الميدانية ومناقشتها إضافة إلى تطرق لقيود الدراسة وأهم الاقتراحات والتوصيات .

الفصل الأول

تقديم الدراسة

1.1 إشكالية الدراسة.

2.1 دواعي اختيار الموضوع.

3.1 أهمية الدراسة.

4.1 أهداف الدراسة.

1.1 إشكالية الدراسة:

في ظل التحولات الاقتصادية والاجتماعية المتسارعة، أصبحت هشاشة العمل من القضايا الأساسية التي تؤثر بشكل مباشر على استقرار الأفراد في وظائفهم (Berthet et al, 2014; Benach et al, 2021)، حيث لم يعد العمل مجرد مصدر للدخل، بل أصبح مرتبطاً باستقرار الفرد النفسي والاجتماعي (parker, Griffin, 2002). وتشير هشاشة العمل إلى الحالة التي يكون فيها العامل غير محمي من تقلبات سوق العمل، سواء من خلال غياب العقود الدائمة، تدني الأجور، قلة الفرص المتاحة للنمو المهني، أو ضعف التواصل داخل المؤسسة. هذه العوامل مجتمعة يمكن أن تجعل الوظيفة غير مستقرة، مما قد يدفع الأفراد إلى الشعور بعدم الأمان المهني والخوف المستمر من فقدان وظائفهم (Canzio, 2024) وهذا ما التمسته عند عمال نظافة لجامعة ابن خلدون تيارت، وهذه فئة غالباً ما يتم إهمالها في الدراسات الأكاديمية، رغم دورها الأساسي في المؤسسات الجامعية (بوكرشة، مسن، & حاج سعيد، 2022). وتشمل هشاشة العمل عدة أبعاد قد تؤثر على العامل وتحدد مدى استقراره في وظيفته. من بين هذه الأبعاد، يعتبر المستوى التعليمي من العوامل الحاسمة التي تحدد قابلية الفرد للانتقال إلى وظائف أخرى (Blach more, 2011)، هذه الفئة من العمال يرتبط مستواهم التعليمي ارتباطاً وثيقاً بمدى قدرة الأفراد على المنافسة في سوق العمل، إذ يحدد التعليم مدى تأهيل العامل للوصول إلى وظائف أكثر استقراراً وأفضل من حيث الدخل وفرص التطور (Sapkal, Sundar, 2017) ان العمال ذوي التعليم المنخفض غالباً ما يواجهون تحديات كبير للحصول على وظائف مستقرة نظراً لعدة عوامل رئيسية أهمها قلة المهارات القابلة للتسويق (Rosenblat, 2018). ان معظم العمال الذين لم يحصلوا على شهادات أكاديمية أو تدريب مهني متقدم غالباً ما يفتقرون إلى هذه المهارات، مما يجعلهم أقل قدرة على تلبية متطلبات أصحاب العمل في الوظائف الأكثر استقراراً (Blach more, 2011; Berthet et al, 2021) وكذا المحدودية في خيارات التوظيف قد يضطر هؤلاء العمال إلى قبول وظائف لا تتطلب مهارات متقدمة، مثل العمال التنظيف، أو المهن الخدماتية ذات الدخل المنخفض. هذه المهن عادةً ما تكون أكثر عرضة للهشاشة، حيث ترتبط بعقود عمل مؤقتة، وعدم استقرار وظيفي، وقلة في الحماية الاجتماعية (Broughton, 2016). وانخفاض القدرة على التفاوض حول شروط العمل، غالباً ما يواجه العمال ذوي التعليم المنخفض صعوبات في التفاوض بشأن رواتبهم أو تحسين

ظروف عملهم، بسبب نقص المعرفة بحقوقهم العمالية أو الخوف من فقدان الوظيفة بسبب قلة البدائل المتاحة (Anzam, 2013). اذن قد يسهم تدني المستوى التعليمي في تضيق الخيارات المتاحة . الأمر الذي يؤدي بشكل غير مباشر، الى تعزيز نزع من الارتباط الوظيفي لا يستند الى الرضا أو القناعة، بل يركز على معطيات ظرفية تفرضها بيئة الموضوعية المحيطة بالعمال (OECD, 2017). بالإضافة إلى ذلك، يعد عدم الاستقرار الوظيفي أحد أكبر التحديات التي تواجه العمال في الوظائف الهشة، يرتبط عدم الاستقرار الوظيفي بشكل مباشر بالتكاليف الاقتصادية لفقدان الوظيفة (Mcrinsey, Company, 2021). في غياب التأمينات الاجتماعية والمزايا المالية، يصبح فقدان العمل أزمة اقتصادية حادة، حيث لا يمتلك العامل مدخرات أو شبكة أمان مالية تمكنه من تحمل البطالة المؤقتة (Koangsung, chunchoe, 2021). وبالتالي، فإنه يفضل التمسك بوظيفته رغم ما قد يواجهه من صعوبات، تقاديا لأي مخاطرة بفقدان مصدر دخله، وهو ما قد يفسر بوصفه نوعا من الارتباط القائم على الضرورة. هذا الارتباط ينبع من إدراك العامل أن تكلفة فقدان الوظيفة أعلى بكثير من الفوائد المحتملة للبحث عن فرصة أخرى (Markovitetal, 2017; Eisenberge and Rhaades, 2002)، كما أن عدم الاستقرار الوظيفي لا يقتصر أثره على الجانب الاقتصادي فقط، بل يمتد ليكون ضغطا نفسيا وعاطفيا. فيعيش العمال في حالة مستمرة من القلق (parker, Griffin, 2002) حيث يدركون أنهم معرضون لفقدان وظائفهم، سواء بسبب قرارات إدارية مفاجئة، أو عدم تجديد عقودهم، أو تغيير سياسات التوظيف. هذا الشعور الدائم بعدم الأمان الوظيفي في الكثير من الأحيان يدفعهم إلى التمسك بوظائفهم خوفاً من المستقبل المجهول، مايعزز لديهم الشعور بالإكراه وليس شعور بالرضا (عبد الصمد، 2019) بالإضافة الى الجهل بالتكنولوجيا كعامل مضاعف للهشاشة الوظيفية إلى جانب العوامل الاقتصادية والنفسية، حيث يؤدي إلى تقليص فرصهم في الحصول على وظائف جديدة تتطلب مهارات تقنية حديثة. في ظل التحولات الرقمية التي يشهدها سوق العمل، أصبح الاعتماد على التكنولوجيا يتزايد، سواء في عمليات التوظيف أو في أداء المهام الوظيفية (Roll, De witte and wang, 2023). يمثل الدخل الأساسي شريان الحياة للعمال الذين يعتمدون عليه بشكل كامل. اذن لا يمكن فصل هشاشة العمل عن عدم كفاية الدخل، حيث إن الأجور المنخفضة تعد أحد أبرز مظاهر هشاشة العمل، قد يؤدي إلى تأثيرات مباشرة على الاستقرار الاقتصادي

والاجتماعي للعمال (Sulia, 2022). في هذه الحالة، يصبح العمال أكثر عرضة للبقاء في وظائفهم حتى لو كانت غير مرضية بسبب ارتفاع التكاليف الاقتصادية لفقدان الوظيفة (Rousseau, 1995).

إلى جانب الضغوط المالية التي تدفع بالعمال إلى التمسك بوظائفهم رغم ما تتطوي عليه من صعوبات، يظهر بعد آخر لا يقل أهمية، يتمثل في الجوانب الاجتماعية والمهنية داخل بيئات العمل، حيث قد يؤدي ضعف التواصل وقلة فرص النمو المهني إلى خلق ديناميكيات تدفع الأفراد للاستمرار في وظائفهم لأسباب تتجاوز الاعتبارات المادية (Shim, 2007; Rosenblat, 2018) لا سيما في الوظائف الهشة التي تفتقر إلى آليات دعم الموظفين يمثل التواصل عنصرًا أساسيًا في بناء بيئة عمل داعمة ومحفزة (Goriset al., 2000) خاصة الدعم الوظيفي الذي يكون بين زملاء في الوظائف الهشة (Reich, Bearman, 2018)، إلا أن الوظائف الهشة غالبًا ما تتسم بضعف العلاقات المهنية، سواء بين العمال والإدارة أو بينهم وبين زملائهم (Lo, Hsu, 2016). فعمال النظافة عادةً ما يكونون في موقع هامشي داخل المؤسسة، حيث يقل تفاعلهم مع الإداريين أو الموظفين الآخرين، مما يجعلهم يشعرون بالعزلة وأحيانًا عدم الانتماء (Lopez, Fernandez, 2023)، فوفقًا لنظرية التبادل الاجتماعي (Social Exchange Theory) إن غياب التفاعل الإيجابي بين العمال ومحيطهم يؤدي إلى تراجع الشعور بالولاء للمؤسسة، إذ أن العلاقات المهنية الضعيفة تضعف الشعور بالتقدير والاعتراف بجهودهم، ما ينعكس سلبيًا على الدافعية والإنتاجية. نطرح هنا التساؤل التالي: ما مستوى هشاشة العمل لدى عمال النظافة في جامعة ابن خلدون بتيارت؟ ومع ذلك، فإن هذا الشعور بالعزلة قد لا يدفعهم إلى مغادرة العمل، بل على العكس، قد يؤدي إلى زيادة مستوى الالتزام الاستمراري نتيجة غياب البدائل أو الخوف من خوض تجربة جديدة في بيئة عمل مجهول (George, Homans, 1958)، وإذن ما مستوى الالتزام الاستمراري لدى عمال النظافة في جامعة ابن خلدون بتيارت؟

وبناء على ما تقدم سنحاول من خلال عملنا هذا، التحقيق في العلاقة بين هشاشة العمل والالتزام الاستمراري من خلال التساؤل التالي: ما مدى مساهمة كل من العوامل المكونة لهشاشة العمل (المستوى التعليمي، الدخل، الاستقرار الوظيفي، فرص النمو المهني، التواصل في بيئة العمل) في التنبؤ بالالتزام الاستمراري لدى عمال نظافة لجامعة ابن خلدون بتيارت؟

2.1 دواعي اختيار الموضوع:

يأتي اختيار هذا الموضوع انطلاقاً من عدة اعتبارات علمية وعملية، تسعى إلى سد فجوات بحثية قائمة، وتقديم فهم شامل للعلاقة بين هشاشة العمل والالتزام الاستمراري في بيئة العمل، خاصة لدى الفئات الأكثر عرضة للهشاشة، مثل عمال النظافة في جامعة ابن خلدون - تيارت. ويمكن توضيح دوافع الاختيار من خلال جانبين أساسيين:

أولاً يركز البحث حول هشاشة العمل على مجموعة من الأبعاد التي تشمل المستوى التعليمي، عدم كفاية الدخل، عدم الاستقرار الوظيفي، ضعف التواصل، وقلة فرص النمو المهني. وقد ركزت العديد من الدراسات السابقة على أحد هذه الأبعاد بشكل منفصل، دون تقديم تصور شامل يجمع بينها لفهم تأثيرها على التزام الأفراد بوظائفهم. لذا، فإن دراستنا تسعى إلى تحليل هشاشة العمل كمفهوم ديناميكي يشمل كل هذه الأبعاد مجتمعة، مما يسهم في سد فجوة معرفية قائمة حول التأثير الكلي للهشاشة الوظيفية على الالتزام الاستمراري.

ثانياً تتناول معظم الدراسات الالتزام الاستمراري من منظور جزئي، إما بالتركيز على التكاليف الاقتصادية أو قلة البدائل أو الاستثمارات الشخصية، مما قد يؤدي إلى فهم محدود للعلاقة بين هشاشة العمل والالتزام الاستمراري. وعليه، فإن هذا البحث يتبنى مقاربة شاملة، حيث يسعى إلى تحليل جميع أبعاد الالتزام الاستمراري في ضوء هشاشة العمل، مما يتيح فهماً أعمق لكيفية تأثير عدم الاستقرار المهني والمالي على استمرار الأفراد في وظائفهم، سواء كان ذلك بدافع الضرورة الاقتصادية أو نقص الفرص البديلة أو بسبب استثماراتهم الشخصية في وظائفهم الحالية.

3.1 أهمية الدراسة:

تكتسب هذه الدراسة أهميتها من أهمية موضوعها في تحليل العلاقة بين هشاشة العمل والالتزام الاستمراري، وهو موضوع لم يحظَ بالاهتمام الكافي في الأبحاث السابقة. تسلط الدراسة الضوء على كيفية تأثير ظروف العمل الهشة على مستوى التزام الأفراد بوظائفهم، وهو ما يساعد على فهم أفضل لسلوكيات العمال في بيئات غير مستقرة.

كما أن هذا البحث يندرج ضمن البحوث الأكاديمية الهادفة إلى تحليل العوامل المؤثرة في استقرار العمالة، لا سيما في القطاعات التي تعاني من مستويات عالية من هشاشة العمل مثل قطاع عمال النظافة. فتناول هذه الإشكالية يمكن أن يوفر قاعدة معرفية تساعد في تطوير سياسات عمل أكثر إنصافاً وعدالة، بحيث يتم تقليل آثار الهشاشة على الالتزام الاستمراري وتحسين ظروف العمل بشكل عام.

إضافةً إلى ذلك، فإن هشاشة العمل تؤثر بشكل مباشر على الأداء المهني، ومستوى الإنتاجية، والصحة النفسية للعاملين، مما يجعل دراستها ضرورةً ملحة ليس فقط من منظور الاقتصادي، بل أيضاً من منظور اجتماعي ونفسي. فتحليل هذه الظاهرة يمكن أن يساهم في تحفيز دراسات مستقبلية تهتم بسياسات تحسين بيئة العمل وتعزيز الاستقرار الوظيفي في مختلف المؤسسات، سواء كانت عمومية أو خاصة.

تسعى هذه الدراسة إلى تقديم مساهمة علمية من خلال اختبار وقياس العلاقة بين هشاشة العمل والالتزام الاستمراري بشكل ميداني، وذلك عبر تحليل تجارب عمال النظافة في جامعة ابن خلدون - تيارت. من خلال أدوات البحث. لذلك، تهدف الدراسة إلى توفير بيانات دقيقة تعكس واقع هذه الفئة المهنية، مما يساعد على تقديم إجابات عملية للإشكالية المطروحة، وتعزيز فهم مدى تأثير أبعاد هشاشة العمل (قلة الدخل، عدم الاستقرار الوظيفي، وضعف فرص النمو المستوى التعليمي، ضعف التواصل) على القرارات المهنية للعمال.

كما أن هذه الدراسة تساهم في ربط مفهوم الالتزام الاستمراري بظروف العمل غير المستقرة، حيث لا يقتصر التحليل على الأسباب الاقتصادية التي تدفع الأفراد للبقاء في وظائفهم، بل يمتد إلى دراسة التأثيرات النفسية والاجتماعية التي تؤدي إلى استمرارية العمل حتى في ظل غياب الرضا الوظيفي. وبالتالي، فإن البحث في هذه العلاقة يوفر رؤية أعمق لمحددات استقرار العمالة في بيئات العمل الهشة، مما قد يساعد في تطوير استراتيجيات تحفيزية أكثر فعالية.

إضافةً إلى ذلك، يمكن أن تشكل هذه الدراسة نقطة انطلاق لأبحاث مستقبلية تستهدف فئات مهنية أخرى تعاني من ظروف عمل مشابهة، مما يساهم في بناء إطار معرفي أوسع حول هشاشة العمل والالتزام الاستمراري. كما أن النتائج المتوصل إليها يمكن أن تُستخدم كأداة إرشادية لصناع القرار داخل المؤسسات من أجل تحسين بيئة العمل، وتعزيز استدامة القوى العاملة، وتقليل التأثيرات السلبية للهشاشة الوظيفية.

4.1 أهداف البحث:

1. الكشف عن مستوى هشاشة العمل لدى عمال النظافة في جامعة ابن خلدون.
2. الكشف عن مستوى الالتزام الاستمراري لدى عمال نظافة جامعة ابن خلدون تيارت.
3. الكشف عن العلاقة بين عدم كفاية الدخل والتكاليف الاقتصادية، مقارنةً بأبعاد هشاشة العمل الأخرى.
4. الكشف عن علاقة بين عدم الاستقرار الوظيفي والتكاليف الاقتصادية ، مقارنةً بأبعاد هشاشة العمل الأخرى.
5. توضيح العلاقة بين المستوى التعليمي المنخفض وقلة البدائل الوظيفية، مقارنةً بباقي أبعاد هشاشة العمل.
6. التعرف على طبيعة العلاقة بين قلة فرص النمو المهني والاستثمارات الشخصية، مقارنةً ببقية الأبعاد.
7. دراسة العلاقة بين ضعف التواصل في بيئة العمل والاستثمارات الشخصية، مقارنةً بأبعاد هشاشة العمل الأخرى.
8. الكشف عن العلاقة بين هشاشة العمل والالتزام الاستمراري من خلال التعرف عن مساهمة أبعاد هشاشة العمل (المستوى التعليمي، الدخل، الاستقرار الوظيفي، فرص النمو المهني، التواصل في بيئة العمل) في التنبؤ بالالتزام الاستمراري.

الفصل الثاني :

الإطار المفاهيمي

للدراسة

تمهيد

1.2 مهاشة العمل.

2.2 الالتزام الاستمراري.

3.2 الدمج بين مهاشة العمل والالتزام الاستمراري.

4.2 المنطط الافتراضي للدراسة.

خلاصة الفصل

تمهيد:

تعتبر هشاشة العمل من الظواهر التي تعكس ضعف الاستقرار الوظيفي وتدهور الظروف المهنية، إذ تظهر هذه الهشاشة من خلال مجموعة من العوامل التي تؤثر سلباً في بيئة العمل. تتمثل أبرز أبعاد هشاشة العمل في تدني المستوى التعليمي للعامل، عدم كفاية الدخل، محدودية فرص النمو المهني، وضعف التواصل داخل بيئة العمل. إن هذه العوامل تساهم بشكل مباشر في تفعيل الالتزام الاستمراري لدى الأفراد، حيث يُنظر إلى هذا الأخير بوصفه ارتباطاً مستمراً ومتزايداً بالمؤسسة نتيجة للاستثمارات الشخصية التي يوليها العامل لها، مع الأخذ في الاعتبار محدودية البدائل المتاحة في سوق العمل. في هذا السياق، يهدف الفصل إلى تقديم إطار مفاهيمي لكلا المتغيرين، هشاشة العمل والالتزام الاستمراري، واستعراض أبعادهما، مع تسليط الضوء على العلاقة التفاعلية بينهما، وذلك استناداً إلى الأدبيات العلمية والدراسات السابقة ذات الصلة.

1.2 هشاشة العمل:

منذ التسعينيات، شهدت أسواق العمل تحولات جذرية بفعل العولمة، التطور التكنولوجي والأزمات الاقتصادية الكبرى مثل أزمة 2008 (Kalleberg, 2009)، أدت هذه العوامل إلى زيادة هشاشة العمل، حيث أصبحت العمالة أكثر تعرضاً لعدم الاستقرار وانخفاض الحماية الاجتماعية. فالعولمة دفعت الشركات إلى التقليل التكاليف عبر التوسع في التعاقد المؤقت ونقل الوظائف إلى الخارج، مما قلل من الأمان الوظيفي من جهة أخرى، ساهمت الثورة التكنولوجية في إحلال الأتمتة محل العديد من الوظائف التقليدية وظهور أنماط عمل جديدة تعتمد على الاقتصاد الرقمي والمنصات الإلكترونية، ما أدى إلى تفاقم عدم المساواة الوظيفية. زادت الأزمة المالية لعام 2008 من حدة المشكلة، حيث اتجهت الحكومات والشركات إلى اعتماد سياسات مرنة لتقليل التكاليف ما عزز تآكل العقود المستقرة ودعم أنماط العمل الهشة، johari, yahya, (omar, 2011)، وتشير هذه الأنماط إلى أشكال وظيفية تفتقر إلى الاستقرار والأمان الاجتماعي، وتشمل الوظائف بدوام جزئي التي تقل ساعات العمل فيها عن الدوام الكامل ولا توفر مزايا مثل التأمين الصحي أو الاجازات المدفوعة. كما تشمل العقود قصيرة الأمد التي تنتهي بانتهاء المهمة أو المشروع دون ضمان للاستمرارية (Koangsung & chunchoe, 2021)، بالإضافة إلى الأعمال الحرة التي تعتمد على الطلب ولا تضمن حماية قانونية أو اجتماعية. يتضمن ذلك أيضاً العمل المؤقت الذي يستخدم لتلبية

احتياجات موسمية أو قصيرة الأجل، والعمل عبر المنصات الرقمية الذي يقوم على تنفيذ مهام محددة دون عقود رسمية.

علاوة على ذلك ، يظهر العمل غير المنظم الذي يتم خارج الإطار القانوني، وعقود ساعات المرنة التي لاتضمن دخلاً ثابتاً للعامل. تتشارك هذه الأنماط في افتقارها للحماية القانونية والاجتماعية، مما يجعلها أقل استقراراً للعاملين فيها (Benach & Muntamer, 2007)، وهذا ما يشكل تهديداً حقيقياً على صحة العاملين، إذ تساهم ظروف العمل غير المستقرة في زيادة التعرض للإصابات الجسدية والأمراض المهنية. العاملون في هذه الأنماط يفتقرون إلى الحماية الكافية من المخاطر، مما يؤدي إلى بيئات عمل غير آمنة وساعات عمل طويلة غير منظمة. إضافة إلى ذلك، فإن الضغط النفسي الناتج عن غياب الأمان الوظيفي وسوء الإدارة يرفع معدلات القلق والاكتئاب بين العاملين، مما يؤثر سلباً على صحتهم النفسية والاجتماعية. هذه الظروف تجعلهم عالقين ضمن فئة "البروليتار الهشة" (Satanding, 2011, p.45)

وتمثلت العوامل التي تساهم في زيادة العمل الهش حسب الدراسات (Chung ;Van) (Oorchot, 2010 ;Fridman ;2014 ;Broughton et al ,2016 ;Thelen, 2014) التحولات الاقتصادية الجذرية التي شهدتها الاقتصادات الكبرى والتي أثرت بشكل كبير على سوق العمل، واحدة من أبرز هذه التحولات كانت الانتقال من الصناعات التقليدية إلى الاقتصاد القائم على الخدمات والاقتصاد الرقمي. في السابق، كانت الصناعات التقليدية توفر وظائف مستقرة وأمنًا وظيفيًا للعمال، حيث كانت هذه الوظائف غالبًا ما تتمتع بعقود طويلة الأمد مع مزايا اجتماعية وضمانات اقتصادية (Fridman, 2014). لكن مع تحول الاقتصاد نحو القطاعات الخدمية والرقمية، تراجع عدد هذه الوظائف المستقرة، مما أدى إلى ظهور أشكال جديدة من العمل غير المستقر، مثل العمل الجزئي والمستقل، الذي يفتقر إلى الأمان الوظيفي (Satanding, 2011). إضافة إلى ذلك، ساهمت التعديلات القانونية في سوق العمل في تعزيز الهشاشة. ففي العديد من البلدان، تم تعديل قوانين العمل بهدف زيادة مرونة سوق العمل، وهو ما بدأ إيجابياً في ظاهره من حيث توفير فرص عمل أكثر وتسهيل انتقال العمال بين الوظائف. لكن على المستوى العملي، هذه التعديلات غالباً ما أدت إلى تقليص حماية العمال. مثلاً، تقلصت حقوق العمال المتعلقة بالعقود الدائمة، مما دفع الشركات إلى الاعتماد بشكل أكبر على العقود المؤقتة التي تفتقر إلى العديد من الحقوق الاجتماعية

مثل التأمين الصحي أو المعاشات التقاعدية. هذه العقود المؤقتة لا تمنح العمال أمانًا وظيفيًا، مما يزيد من تعرضهم للاستغلال والضغط (johari, yahya, omar, 2011). من جهة أخرى تراجع دور النقابات العمالية بشكل كبير في الكثير من الدول، مما زاد من هشاشة وضع العمال. النقابات كانت دائمًا تمثل القوة المنظمة التي تضمن للعمال حقوقهم في مواجهة أصحاب العمل، ولكن مع تراجع نفوذها وضعف قدرتها على التفاوض، أصبح العمال أكثر عرضة للاستغلال (Choi et al, 2021) والعمل بدوام جزئي الذي يعتبر نوعا من العمل. في ظل هذا الوضع، يواجه العمال صعوبة كبيرة في تحسين شروط عملهم، سواء فيما يتعلق بالأجور أو ساعات العمل أو حتى الظروف الصحية والسلامة. وبغياب التكتلات العمالية القوية، تقلصت القدرة على التأثير على سياسات العمل (parker, Griffin, 2002)، مما أضعف حقوق العمال وتركهم في مواجهة جشع أصحاب العمل. في الوقت نفسه، لعبت التكنولوجيا دورًا محوريًا في تعزيز هشاشة العمل (De witte, 2024) فالتطور السريع في مجالات الأتمتة والذكاء الاصطناعي أديا إلى استبدال العديد من الوظائف التقليدية، مما دفع العديد من العمال إلى الالتحاق بالوظائف الجديدة التي تتطلب مهارات متخصصة أو مرونة في العمل (De witte, 2024)، ولكن في العديد من الحالات تكون هذه الوظائف قصيرة الأجل أو ذات عقود غير مستقرة (Canzio, 2024). كما أن اعتماد الشركات على التقنيات الحديثة يزيد من التباين في الأجور والفرص بين الأفراد الذين يمتلكون المهارات المطلوبة وبين أولئك الذين لا يستطيعون مواكبة هذه التغيرات. علاوة على ذلك، تسهم قلة الحقوق الاجتماعية في تفاقم هشاشة العمل. ففي العديد من البلدان، لا يزال العديد من العمال يفتقرون إلى حقوق أساسية مثل التأمين الصحي، والإجازات المدفوعة، والتعويضات العمالية في حالة المرض أو الإصابة. هذا النقص في الحماية الاجتماعية يجعل العمال أكثر عرضة للمشاكل المالية في حال فقدانهم لوظائفهم أو تعرضهم لأزمات صحية (Benachn Muntamer, 2007). كما أن ما يُعرف بالمرونة في العمل والتي قد تكون مفيدة في بعض الأحيان، غالبًا ما تستخدم ضد العمال، حيث يتم تحميلهم عبء العمل الإضافي دون تعويض مناسب، مما يساهم في استنزاف طاقتهم البدنية والنفسية. وهذه الأخيرة تساهم في زيادة أبعاد هشاشة العمل (Haines&Demers,2018) ، تمثلت في عشرة أبعاد بصفة عامة ،على سبيل المثال نوع العقد العقود المؤقتة هي نوع من اتفاقيات العمل التي تُبرم لفترة زمنية محددة أو لإنجاز مهمة معينة، وتنتهي تلقائيًا عند انقضاء المدة أو اكتمال العمل المتفق عليه. رغم أن هذه العقود توفر مرونة في سوق العمل، إلا أنها تحمل في طياتها تحديات كبيرة للعمال. فعدم ضمان

الاستمرارية في العمل يعني أن العمال قد يجدون أنفسهم فجأة دون مصدر دخل ثابت، مما يعرضهم لخطر فقدان وظائفهم بسهولة. هذا الافتقار للأمان الوظيفي يعوق قدرتهم على التخطيط لمستقبل مهني مستقر، كما يجعلهم في حالة من القلق المستمر حيال استمرارية العمل. على الصعيد المالي، يعاني العاملون بموجب عقود مؤقتة من صعوبة في بناء استقرار مالي على المدى الطويل. فالعمال لا يستطيعون توفير المال أو استثماره بناءً على دخل غير ثابت، مما يعرقل قدرتهم على تأمين احتياجاتهم المستقبلية، سواء في حالات الطوارئ أو في مرحلة التقاعد. كما أن هذه العقود غالباً لا تشمل تأمينات صحية أو اجتماعية، مما يزيد من معاناتهم عند حدوث أي مشكلات صحية أو أزمات شخصية. علاوة على ذلك، تفقر العقود المؤقتة إلى المزايا التي يتمتع بها الموظفون الدائمون، مثل المكافآت السنوية أو الدعم الوظيفي المستمر، ما يضاعف من الشعور بعدم الأمان المالي والاجتماعي. تجعل هذه التحديات من العقود المؤقتة عائقاً أمام قدرة العمال على تحقيق استقرار حياتي أو بناء مسار مهني طويل الأمد، حيث يتعين عليهم مواجهة تقلبات سوق العمل بشكل مستمر، مما يؤثر سلباً على رفاهيتهم النفسية والاجتماعية (Kalleberg, Vallas, 2017)، وفيما يتعلق بالتميز الوظيفي أوضحت دراسة (Wright, 2000) الصراع بين الطبقة العاملة وطبقة الرأسمالية جوهر التوترات الاجتماعية والاقتصادية في المجتمعات الحديثة. هذا الصراع يتجلى في تباين المصالح بين العمال، الذين يمثلون القوة العاملة وإنتاجية الاقتصاد، وبين أصحاب رؤوس الأموال، الذين يمتلكون وسائل الإنتاج ويسعون إلى زيادة الأرباح. تتجلى الفروقات الاقتصادية في شكل تمييز واضح في المعاملة، حيث نجد أن العمال غالباً ما يتعرضون لسياسات أجور غير منصفة، وفرص ترقيات غير متساوية، وعدم توفر مزايا العمل الأساسية مثل التأمين الصحي والعطل المدفوعة. هذا التمييز لا يؤثر فقط على الوضع المالي للعمال، بل يؤدي أيضاً إلى تدهور الروح المعنوية، حيث يشعر الكثير منهم بالإحباط وعدم التقدير بسبب عدم الاعتراف بجهودهم وتفانيهم في العمل. انعدام الاحترام والتنمية الشخصية يمكن أن يقلل من دافعية العمال، مما يسبب تدني مستويات الإنتاجية. ومع استمرار هذه الضغوط، ترتفع معدلات دوران العمل، حيث يختار العمال مغادرة وظائفهم بحثاً عن بيئات عمل أكثر عدلاً وتقديراً، الأمر الذي يخلق حالة من عدم الاستقرار داخل بيئات العمل. علاوة على ذلك، تؤدي قلة الأجور وعدم الاستقرار المالي إلى تدهور القدرة المالية للعمال، وعدم قدرتهم على تغطية احتياجاتهم الأساسية مثل السكن الغذاء هذا يحد من الدافعية لدى الموظفين للتطوير المهني والالتزام بالوظيفة (Berg, 2016) وفي دراسة (Rosenblat, 2018) ناقش مدى

تأثير الاقتصاد الرقمي على القواعد العمل والعلاقات العمالية التقليدية فالعمل عبر المنصات الإلكترونية في ظل الاقتصاد الرقمي يؤدي إلى شعور العامل بالانعزال الاجتماعي وضعف الروابط المهنية، حيث يغيب التفاعل المباشر مع الزملاء والجهات الإدارية. على عكس بيئات العمل التقليدية التي تُوفر فرصًا للتواصل وبناء العلاقات، يُنفذ العامل عبر هذه المنصات مهامه بشكل مستقل وفردى، مما يُفقد الإحساس بالانتماء إلى فريق عمل أو مؤسسة. هذا الانعزال لا يُؤثر فقط على الصحة النفسية للعامل من خلال زيادة الشعور بالوحدة وضغط العمل، بل يحد أيضًا من فرصه في اكتساب الخبرات والتعلم من الآخرين. علاوة على ذلك، تقلل الطبيعة غير الشخصية لهذه المنصات من التواصل الفعّال مع الجهات الإدارية، حيث يتم غالبًا الاعتماد على أدوات تقنية أو سياسات عامة دون اهتمام بتفاصيل واحتياجات العامل الفردية. نتيجة لذلك، يواجه العامل صعوبة في بناء شبكات مهنية قوية، مما يضعف قدرته على التطور الوظيفي ويزيد من هشاشته في سوق العمل. (Wu, 2022) اذن عندما يُحرم العمال من التفاعل الاجتماعي في بيئات العمل التي تعتمد على المنصات الإلكترونية، يصبحون معزولين عن شبكات الدعم الاجتماعي والمهنية التي تلعب دورًا حيويًا في تحسين أدائهم ورفاههم النفسي. في ظل هذا الانعزال، تزداد احتمالات تعرضهم للضغوط النفسية، مثل الشعور بالوحدة والتوتر والإرهاق العاطفي، نتيجة لغياب الروابط البشرية التي توفر الدعم العاطفي والتشجيع في بيئات العمل التقليدية (Lin, 2011) على سبيل المثال، في العمل المكتبي أو الجماعي، يمكن للزملاء تقديم المساعدة أو مشاركة التحديات اليومية، مما يخلق بيئة من التعاطف والتعاون (Goris, Al, 2000)، وهي عناصر تغنقر إليها منصات العمل الرقمية. علاوة على ذلك، يُشكل ضعف قنوات التواصل إحدى العوائق الرئيسية التي تزيد من تعقيد المهام وتجعل العمال في حالة من الغموض وعدم اليقين (Homans, 1958). في هذه البيئات، يتم غالبًا تقديم التعليمات أو التوجيهات بشكل مكتوب أو عبر أنظمة تقنية غير تفاعلية، مما يقلل من إمكانية التوضيح أو الاستفسار الفوري. هذا الوضع يؤدي إلى فهم متباين لطبيعة العمل المطلوب، حيث يعتمد كل عامل على تفسيره الشخصي للتعليمات بدلاً من الاستفادة من نقاش جماعي أو تواصل مباشر مع الإدارة. ونتيجة لذلك، قد يواجه العمال مشكلات تتعلق بسوء فهم المهام أو تنفيذها بطريقة لا تتفق مع توقعات أصحاب العمل، مما يؤدي إلى زيادة الإحباط والضغط النفسي. وبالإضافة إلى ذلك، فإن غياب التفاعل المباشر يُضعف قدرة العامل على طلب المشورة أو الإرشاد عند مواجهة عقبات، حيث أن الاعتماد على وسائل تواصل غير شخصية، مثل البريد الإلكتروني أو

التطبيقات، لا يوفر الدعم الكافي لحل المشكلات في الوقت المناسب. هذا النوع من البيئة الرقمية يفتقر إلى الجانب الإنساني، حيث يشعر العامل وكأنه مجرد جزء صغير في نظام كبير لا يُولي اهتمامًا كافيًا لاحتياجاته الفردية أو تحدياته اليومية. بمرور الوقت، يُمكن أن يؤدي هذا المزيج من الضغوط النفسية وعدم وضوح المهام إلى انخفاض ملحوظ في رضا العامل عن وظيفته، وزيادة الشعور بعدم الاستقرار، وحتى ارتفاع معدلات الإرهاق الوظيفي. وبالتالي، يصبح من الضروري تعزيز أدوات التفاعل والتواصل الفعال في هذه البيئات الرقمية لضمان وضوح المهام وتقديم الدعم اللازم الذي يُحسن من تجربة العمل ويُقلل من تأثير العزلة الاجتماعية (Blach more, 2011)، وعدم الكفاءة المهنية الناتجة عن انخفاض المستوى التعليمي ونقص الفرص المتاحة للنمو المهني (Darcy, Lavenier-pasquier, deneve, 2013; kaslow et al., 2007; Jachso, Schuler, 2003). تمثل ظاهرة معقدة تتعكس سلبيًا على العامل والمنظمة. تبدأ هذه الظاهرة من غياب التعليم الكافي الذي يحرم الأفراد من اكتساب المهارات الأساسية والمعرفة اللازمة لأداء وظائفهم بشكل فعال وينقص عندهم ما يسمى بعدم الامان الوظيفي المعرفي. فالأشخاص الذين يعانون من ضعف تعليمي غالبًا ما يجدون أنفسهم عاجزين عن تلبية متطلبات سوق العمل الحديث، الذي يشهد تطورًا سريعًا واحتياجات متزايدة إلى مهارات تقنية وعملية متقدمة. هذا النقص التعليمي يجعل الأفراد أقل تنافسية ويحد من قدرتهم على التكيف مع بيئات العمل المتغيرة (Sapkal, Sundar, 2017; De vos, 2007; Dewettinck, Buyens, 2007). إضافة إلى ذلك، يُفاقم نقص الفرص المتاحة للنمو المهني من هذه المشكلة، حيث لا يجد الأفراد موارد أو برامج تدريب تمكنهم من تحسين أدائهم أو توسيع معارفهم. في كثير من الأحيان، تؤدي هذه العوامل مجتمعة إلى حالة من الجمود المهني، حيث يظل الأفراد محصورين في أدوار محدودة دون قدرة على التقدم أو التطور، مما يعزز الإحباط وانعدام الدافع لديهم (Kalleberg, 2009). هذه الظاهرة تؤثر أيضًا على المنظمة، حيث تعاني من ضعف الإنتاجية وارتفاع معدلات الدوران الوظيفي، مما يزيد من التكاليف التشغيلية ويضعف التنافسية. وعلى المستوى الاجتماعي، تساهم هذه الأخيرة في زيادة معدلات البطالة، الفقر، وانعدام المساواة الاقتصادية، مما يؤدي إلى تفاقم الفجوات الاجتماعية وتباطؤ التنمية الاقتصادية (Autor, Dorn, Hanson, 2013). تؤدي أبعاد هشاشة العمل إلى ظهور تحديات متنوعة تسهم في زيادة الضغوط النفسية على العاملين، مثل القلق والتوتر الناتجين عن غياب الأمان والاستقرار الوظيفي (Fridman, 2014; Broughton, 2016; Kalleberg, Vallas, 2017);

(johari, yahya, omar, 2011) يتجلى ذلك في أشكال متعددة، أبرزها الالتزام الاستمراري الذي ينشأ نتيجة الشعور بالضغط النفسي المرتبط بعدم وجود فرص عمل بديلة مناسبة عند مغادرة الوظيفة الحالية، بالإضافة إلى نقص الخبرات التي قد تعيق التنقل الوظيفي وتحد من الخيارات المستقبلية. (Meyer, Allen ,1991; Cohen, 2007; Dyer, Reeves, 1995)

ومن منطلق الهدف الأساسي للدراسة، الذي يتمثل في مقارنة تأثير أبعاد هشاشة العمل على الالتزام الاستمراري، تم اختيار الأبعاد العامة الخمسة لهشاشة العمل كأساس للتحليل بدلاً من الاعتماد على الأبعاد الفرعية العشرة بشكل منفصل. ويأتي هذا الاختيار استناداً إلى أهمية هذه الأبعاد العامة في تقديم صورة شاملة تساعد على تفسير العوامل المؤثرة على الالتزام الاستمراري، مما يساهم في بناء نموذج مقترح أكثر فعالية ودقة لقياس هشاشة العمل.

2.2. الالتزام الاستمراري:

يعد الالتزام الاستمراري أحد أبعاد الالتزام التنظيمي الرئيسية، حيث يرتبط بشكل وثيق بالشعور بالحاجة أو القيد الذي يجبر الأفراد على البقاء في وظائفهم بسبب إدراكهم لتكاليف ترك العمل أو غياب البدائل الوظيفية المناسبة. طُرح هذا المفهوم لأول مرة ضمن النموذج الثلاثي للالتزام التنظيمي لـ Meyer & (Allen, 1991)، والذي يُعرّف الالتزام التنظيمي من منظور وجداني، معياري، واستمراري. يعتمد الالتزام الاستمراري على ثلاثة مؤشرات رئيسية: قلة البدائل، التكاليف الاقتصادية، والاستثمارات الشخصية، والتي تتفاعل معاً لتشكيل علاقة العامل بمنظمته. تشير قلة البدائل إلى نقص الفرص الوظيفية المناسبة التي تجعل الأفراد يشعرون بأنه من الصعب العثور على وظيفة بديلة تلبي احتياجاتهم أو تطلعاتهم المهنية (الصاوي, 2015) وهذا يجعلهم يشعرون بأن البقاء في الوظيفة الحالية هو الخيار الوحيد المتاح لتجنب المخاطر المترتبة على ترك العمل. يمكن أن يكون هذا الشعور مرتبطاً بأسباب اقتصادية "قلة الفرص المتاحة" أو اجتماعية "الخوف من المجهول". ومن مؤشرات قلة البدائل ركود اقتصادي يقلل من فرص العمل الجديدة ويرفع معدلات البطالة في سوق العمل، نقص المهارات القابلة للنقل "عندما تكون مهارات العامل متخصصة جداً في وظيفته الحالية، يكون من الصعب عليه الانتقال إلى وظيفة أخرى". ووجود فجوة بين ما يقدمه العامل وما تحتاجه الوظائف الجديدة. بالإضافة إلى محدودية الخيارات بسبب صعوبة التنقل أو رغبة الأفراد في

البقاء في مناطق معينة (حسن، 2016؛ Cohen, 2007) وهذا ما يجعل العامل يشعر بعدم الأمان الوظيفي وضعف الرضا الوظيفي وزيادة الضغوط النفسية لأنه مجبر على البقاء. وتشير التكاليف الاقتصادية إلى الأعباء المالية التي يعتقد العامل أنه سيتحملها إذا ترك وظيفته الحالية. هذه التكاليف تشمل خسارة الراتب، الامتيازات الوظيفية مثل التأمين الصحي، أو الأمان المالي المرتبط بالوظيفة الحالية (Allen & Meyer, 1991) ومن الأسباب المؤثرة على هذا المؤشر الراتب الشهري الذي يعتمد عليه العامل لتلبية احتياجاته المعيشية. الفوائد والمكافآت مثل التأمين الصحي، الإجازات المدفوعة، والتقاعد القروض البنكية أو الالتزامات العائلية التي تجعل التخلي عن الوظيفة مخاطرة مالية، صعوبة العثور على وظيفة توفر نفس المستوى المالي قد تكون الوظائف البديلة منخفضة الأجر أو لا توفر المزايا نفسها (يوسف، 2019) وهذا ما يجعلهم تحت ضغط نفسي للحفاظ على دخلهم المالي، مما يجعلهم يستمرون في وظائف قد تكون غير مرضية أو مملة. بسبب الشعور بعدم القدرة على المغامرة بتغيير الوظيفة، الاستثمارات الشخصية تشير إلى الجهود والموارد التي بذلها العامل أثناء فترة عمله مع المنظمة، مثل المهارات المكتسبة، الوقت الذي قضاه، أو العلاقات المهنية والاجتماعية التي بناها داخل المؤسسة. هذه الاستثمارات تجعل العامل يشعر بأن مغادرة العمل تعني خسارة ما بناه على مر السنوات (Reeves & Dyer, 1995) ومن العوامل المؤثرة عليها الوقت والجهد المبذولان خلال سنوات العمل الطويلة داخل المؤسسة الذي يعملان على زيادة من شعور والاحساس بأنه مرتبط بها. بالإضافة إلى تطوير مهاراته المرتبطة بوظيفته التي تجعله أقل قدرة على التنقل بين الوظائف. وزيادة على ذلك العلاقات مع الزملاء والإدارة قد تكون ذات أهمية خاصة للعامل. ومغادرة الوظيفة قد تؤدي إلى انقطاع هذه العلاقات وتوقف التقدم الوظيفي (سليمان، 2017) ونتيجة هذه العوامل العاملون يشعرون بأن ترك وظيفتهم سيكون مكلفاً على الصعيد الشخصي، مما يدفعهم للبقاء حتى في ظل ظروف عمل غير مرضية. وبعد هذه المفاهيم توصلت على أن قلة البدائل تجعل العامل يركز على ما يمتلكه حالياً بدلاً من البحث عن خيارات أخرى. والتكاليف الاقتصادية تدعم هذا الشعور من خلال إظهار مخاطر فقدان الأمان المالي عند ترك الوظيفة. والاستثمارات الشخصية تزيد من عمق الالتزام، حيث يشعر العامل أن ترك الوظيفة يعني خسارة شيء بذل جهداً كبيراً لتحقيقه. وهذا كله يقلل من معدلات الدوران الوظيفي وبناء استقرار وظيفي نسبي بنسبة للمنظمة وبنسبة للعامل يضعف التحفيز والإبداع لديهم ويشعرهم بالقسرية قد تؤدي إلى تدني الإنتاجية (طلحاي وبرايمي، 2020؛ معلم وعزو، 2023)

3.2 الدمج بين هشاشة العمل والالتزام الاستمراري:

أبعاد هشاشة العمل تؤدي الى تعزيز وزيادة من مستوى الالتزام الاستمراري (Hirschman ,1970 ;Greenhalgh, Rosenblatt ,1984) وذلك من خلال علاقة بين ظروف العمل غير مستقرة والدوافع النفسية التي تجعل الموظف يشعر بعدم القدرة على مغادرة وظيفته فمثلا الموظفون ذوي المؤهلات التعليمية المحدودة غالبًا ما يواجهون صعوبات في إيجاد فرص وظيفية بديلة ذات أجور ومزايا أفضل. هذا يُولد شعورًا بعدم وجود بدائل مهنية، مما يدفع الموظف للبقاء في الوظيفة الحالية رغم شعوره بعدم الرضا (امام، 2019) وعندما لا تتوفر فرص للتدريب أو الترقى في المنظمة، يشعر الموظفون بعدم التقدم. يؤدي هذا إلى تعزيز الالتزام الاستمراري من خلال استثماراتهم الزمنية في الوظيفة الحالية، حيث يخشون خسارة المكاسب المحدودة التي حققوها (Dawley, Andrews, Bucklew ,2008). غياب العلاقات الوظيفية القوية أو قنوات الاتصال الفعالة يؤدي إلى شعور الموظف بالعزلة. رغم ذلك، يبقى الموظف في المنظمة بسبب المخاوف من مواجهة بيئة أسوأ في وظائف أخرى (عنايسة، 2014؛ عساف، 1999) عدم كفاية الدخل الأجور المنخفضة تجبر الموظفين على البقاء لتلبية احتياجاتهم المالية الأساسية يعتبر الالتزام في هذه الحالة ناتجًا عن ضغوط اقتصادية، حيث لا يملك الموظف خيارًا لمغادرة العمل دون المساس باستقراره المالي (Kalleberg ,2009) عدم الاستقرار الوظيفي عقود العمل المؤقتة أو غير المستقرة تجعل الموظف يشعر بعدم الأمان المهني. ذا يدفعه للبقاء في العمل بدافع الخوف من عدم العثور على فرص أفضل أو التعرض للبطالة (Benach, Muntarer ,2007). اذن يوجد ارتباطات اجابية بين هشاشة العمل والالتزام الاستمراري (Lee ,2022 ; Rousseau,1995; Hngoi et al., 2023).

تعد هشاشة العمل من المفاهيم المؤثرة على الأداء الوظيفي والاستقرار النفسي للموظفين. إذ تشير هشاشة العمل إلى حالة عدم اليقين بشأن المستقبل المالي، مما يؤثر بشكل مباشر على التزام الموظف بالبقاء في المؤسسة. في هذا السياق، يُعتبر الالتزام الاستمراري للموظف الارتباط القسري بالمؤسسة بسبب التكاليف المتوقعة في حال تركها، وليس بالضرورة نتيجة رضاه عن العمل أو شعوره بالولاء العاطفي (Lee,2022; Rousseau, 1995; Hngoi et al., 2023) من بين أبعاد هشاشة العمل، بعد "عدم كفاية الدخل" العامل الأكثر تأثيرًا في زيادة الشعور بعبء التكاليف الاقتصادية إذ يُنتج الدخل غير الكافي حالة من انعدام

الأمان المالي، إذا قرر ترك المؤسسة، بما في ذلك المخاوف من فقدان القدرة على تغطية الاحتياجات الأساسية أو مواجهة ديون مالية. يؤدي ذلك إلى تعزيز ارتباطه بالمؤسسة ليس بسبب الرضا أو الولاء، بل نتيجة الخوف من المخاطر الاقتصادية. (ابراهيم، 2021). إن عدم كفاية الدخل ترفع من مستويات الاحباط الوظيفي بسبب تدهور جود الحياة وعد القدرة على تحقيق التوازن بين الحياة المهنية والشخصية حيث يضطرون إلى تقليل الإنفاق على الأنشطة الترفيهية أو تطوير الذات، مما يؤدي الى الشعور بعدم الرضا عن حياتهم بشكل عام (World Bank, 2021) إذن الدخل الكافي هو عنصر أساسي لتحسين المستوى المعيشي ويحسن من الصحة النفسية لأن ذلك يشعره بأن مساهمته في المؤسسة كانت مجدية وحققت الأهداف المسطرة والدخل غير الكافي يزيد من عبئ التكاليف الاقتصادية مقارنة مع أبعاد الأخرى مثل "المستوى التعليمي" أو "ضعف التواصل"، يظهر أن تأثير "عدم كفاية الدخل" على "التكاليف الاقتصادية" يكون أكثر وضوحاً وقوة (Narayan et al., 2022). بينما لا تؤثر بعض الأبعاد الأخرى بنفس القدر في زيادة عبئ التكاليف الاقتصادية للموظف

تشير الدراسات أن غياب الأمن المالي يزيد من مستوى الالتزام الاستمراري ويؤثر سلباً على التكاليف الاقتصادية (Lee, 2022; Rousseau, 1995; Hngoi et al., 2023). بناء على ذلك، نفترض أن:

الفرضية 1: بالمقارنة مع أبعاد هشاشة العمل الأخرى، يعد عدم كفاية الدخل هو البعد الأكثر ارتباطاً بشكل إيجابي بالتكاليف الاقتصادية.

عندما يتعرض الموظف لظروف من عدم الاستقرار الوظيفي، مثل العقود المؤقتة أو العقود ذات الأجر المحدود، يصبح أكثر عرضة للقلق بشأن مستقبله المهني والمالي. في هذه الحالة، يشعر الموظف بعدم الأمان، حيث يواجه احتمال فقدان مصدر دخله في أي وقت بسبب الطبيعة غير المستقرة لعقده. هذا يؤدي إلى زيادة عبء التكاليف الاقتصادية التي قد يواجهها في حال فقدان العمل (عبد الصمد، 2019)، مثل فقدان الأمان المالي الذي يؤمنه الدخل الثابت، أو الحاجة إلى البحث عن فرص عمل جديدة في بيئة قد تكون أقل استقراراً. بالإضافة إلى ذلك، الموظف الذي يعمل بعقد مؤقت أو غير دائم قد يفترق إلى المزايا الاجتماعية مثل التأمين الصحي أو الإجازات المدفوعة. مما يزيد من الأعباء المالية التي سيواجهها في حال ترك العمل (International Labour Organization, European Commission, 2021, p.45)

(2020) نتيجة لذلك، يتزايد شعور الموظف بالخوف من العواقب الاقتصادية التي قد تنشأ عن ترك الوظيفة. هذا الخوف لا يتوقف عند فقدان الدخل المباشر فقط، بل يشمل أيضًا التكاليف المرتبطة بتغيير الوظيفة، مثل تكاليف البحث عن عمل جديد، والأوقات التي قد يضطر فيها الموظف إلى البقاء بدون دخل لفترة طويلة. هذا الوضع المالي المتقلب يؤدي إلى تعزيز الالتزام الاستمراري بشكل قسر (Mcrinsey & Company, 2021) حيث يشعر الموظف أن البقاء في الوظيفة الحالية، حتى وإن لم يكن راضيًا عنها، هو الخيار الأقل تكلفة اقتصاديًا مقارنة بالمخاطر المترتبة على البحث عن وظيفة جديدة. في هذا السياق، يكون الالتزام الاستمراري ناتجًا عن شعور الموظف بأنه لا يملك خيارًا آخر بديلًا يكون أقل تأثيرًا من الناحية الاقتصادية، مما يدفعه إلى الاستمرار في العمل رغم الضغوط النفسية أو قلة الرضا الوظيفي وفقدان الشعور بالاستقرار الوظيفي (Markovits et al., 2014; Eisenberge, Rhodes, Armeli, 2002). بالإضافة إلى التطور وتكنولوجي الذي لا يهدد فقط استمرارية العقود القائمة، بل يفرض كذلك على الأفراد ضرورة اكتساب مهارات جديدة لمواكبة المتغيرات، وهو ما قد لا يكون متاحًا لجميع الفئات العمالية، خصوصًا ذوي المستويات التعليمية والمهنية المحدودة. ومن هذا المنطلق يرى De witte أن إدراك العمال لتهديد التكنولوجيا لوظائفهم ينعكس سلبًا على حياتهم ويؤثر عليها من جميع النواحي خاصة المادية (Roll, De witte and wang, 2024). بناءً على ذلك، نفترض أن

الفرضية 2: بالمقارنة مع أبعاد هشاشة العمل الأخرى، يعد عدم الاستقرار الوظيفي هو البعد الأكثر ارتباطًا بشكل إيجابي بالتكاليف الاقتصادية.

قلة البدائل الوظيفية تُعد نتيجة مباشرة للمستوى التعليمي المنخفض (درماش والجزار، 2017) حيث إن العمال الذين يمتلكون تعليمًا محدودًا غالبًا ما يعملون في قطاعات معينة تتميز بطبيعتها غير المستقرة، مثل الوظائف الحرفية أو المؤقتة، والتي غالبًا ما تكون منخفضة الأجر وغير مستقرة. هؤلاء العمال يفتقرون إلى المهارات المتنوعة التي تمكنهم من الانتقال إلى وظائف أخرى أكثر استقرارًا أو تقدمًا. انخفاض المستوى التعليمي يجعل لدى هؤلاء الأفراد قدرات تخصصية محدودة للغاية، مما يضع قيودًا كبيرة على خياراتهم الوظيفية (World bak, 2018) ونتيجة لذلك، يصعب عليهم التحول إلى وظائف أكثر استقرارًا أو ذات مستقبل أفضل. هذه المحدودية في الخيارات تجعلهم مضطرين للبقاء في وظائفهم الحالية، حتى لو كانت

ظروفها غير مرضية أو هشة، لأنها تمثل الخيار الوحيد المتاح لهم لتوفير مصدر دخل. هذا الوضع يُعزز من مفهوم الالتزام الاستمراري، حيث يصبح العامل متمسكاً بوظيفته الحالية ليس من منطلق الرضا أو الشعور بالتطور الشخصي، بل بسبب غياب الخيارات الأفضل (Anzam,2013; Eden, Rothman, 2013) العمال في هذه الحالة يشعرون بأنهم محاصرون في وظائفهم الحالية لعدم وجود بدائل توفر لهم أماناً وظيفياً أو دخلاً أفضل. هذا الالتزام ينبع من الضرورة وليس من الرغبة، وهو ما يدفعهم إلى القبول بالواقع كما هو، حتى لو كان ذلك يعني الاستمرار في وظيفة تفتقر إلى الاستقرار أو التقدم. مع مرور الوقت، يخلق هذا الوضع حالة من الاعتياد على العمل الهش، حيث يصبح الأفراد أكثر ميلاً لقبول الظروف الصعبة بدلاً من السعي لتحسين أوضاعهم. هذا القبول الإجباري يعكس حالة من التكيف السلبي مع ظروف العمل غير المثالية، مما يؤدي إلى تعزيز ارتباطهم بوظائفهم الهشة نتيجة قلة البدائل، وليس بسبب تحقيقهم لأي شكل من أشكال الرضا أو النجاح المهني. Sapkal Sundar, 2017; Van zyl, Van Eden, Rothman, (2013). بناء على ذلك، نفترض أن:

الفرضية 3: المستوى التعليمي المنخفض يرتبط ايجابيا بقلّة البدائل الوظيفية ،مقارنة بأبعاد هشاشة العمل الأخرى.

عندما تكون فرص النمو المهني محدودة في بيئة العمل، فإن هذا يؤدي إلى سلسلة من التأثيرات السلبية التي تؤثر على الموظفين من جوانب نفسية ومهنية. أولاً، يشعر الأفراد بالاحباط والجمود المهني، حيث يصبح من الصعب عليهم التقدم أو تطوير مهاراتهم. هذا الشعور بعدم التقدم أو التحسن يساهم في زيادة مشاعر القلق حول المستقبل المهني، ويجعلهم يشعرون بأنهم عالقون في نفس الوظيفة دون فرصة حقيقية للتحسن أو الترقية (Darcy, lavenier-pasquier, denere, 2013) نتيجة لذلك، يتأثر الدافع الشخصي بشكل سلبي، مما ينعكس على أدائهم في العمل. من الناحية النفسية، يؤدي هذا الجمود إلى انخفاض الثقة بالنفس لدى الأفراد، حيث يشعرون أنهم غير قادرين على التقدم في مسيرتهم المهنية أو تحسين وضعهم الوظيفي. يؤدي هذا الشعور إلى زيادة مشاعر القلق بشأن الاستمرار في العمل، حيث يبدأ الأفراد في التساؤل عن مدى استدامة هذا الوضع، وكيف سيؤثر ذلك على تطورهم الشخصي والمهني في المستقبل (kaslow et al., 2007 ; Jachso, Schuler, 2003). يترتب على هذا الوضع ضعف

الاستثمار الشخصي في النمو المهني؛ فعندما لا يكون هناك دعم من المؤسسة لفرص التدريب والتطوير، يبدأ الأفراد في التقليل من الاستثمار في تحسين مهاراتهم أو توسيع معارفهم. عندما لا يجد الموظف فرصاً حقيقية للتطور المهني، يصبح من الصعب عليه الاستثمار في ذاته، سواء من خلال المشاركة في الدورات التدريبية أو البحث عن فرص تعليمية جديدة. هذا يؤدي إلى تراجع في الاستثمار الشخصي في المستقبل المهني، حيث يشعر الأفراد أن أي جهود يبذلونها لن تؤدي إلى نتيجة ملموسة، ولا تحقق لهم فرصاً أكبر للنمو أو الترقية في المؤسسة. في الوقت ذاته، يضعف هذا الوضع الالتزام الاستمراري لدى الأفراد، حيث يبدأون في التساؤل عن قيمة الاستمرار في نفس الوظيفة. عندما يدركون أن البقاء في بيئة عمل تقتصر إلى الفرص لا يساهم في تغيير مسارهم المهني، يبدأ شعورهم بالالتزام نحو العمل يتضاءل. بهذا الشكل، يصبحون أكثر عرضة للانتقال إلى وظائف أخرى أو للبحث عن مجالات جديدة تتيح لهم فرصاً أكبر للنمو والتطور المهني. إجمالاً، يمكن القول إن قلة فرص النمو المهني تساهم في خلق بيئة هشة وظيفياً، حيث يتدهور الاستثمار الشخصي في تطوير المهارات بسبب غياب التحفيز الكافي (Sverke, Hellgren, Naswall, 2021; Siddiqui, 2017). كما يقل الالتزام الاستمراري نتيجة فقدان الأفراد للثقة في فرصهم المهنية داخل نفس المنظمة (Matei, Al, 2024). هذه الدورة المفرغة تساهم في تقليص الاستقرار الوظيفي، مما يجعل الموظفين أكثر عرضة للانتقال الوظيفي أو تغيير المسار المهني بحثاً عن بيئات توفر لهم الفرص اللازمة للنمو والتطور. (kaslow et al., 2007; Jachso, Schuler, 2003). بناء على ذلك، نفترض أن:

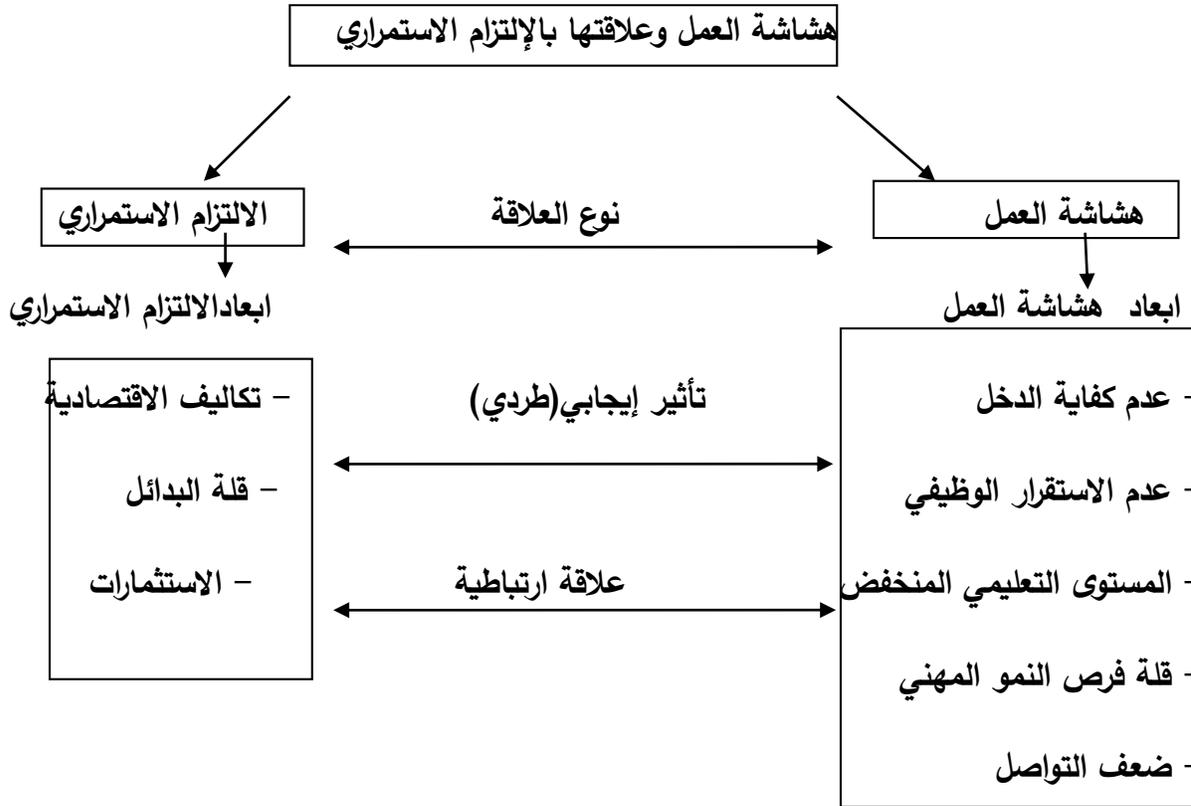
الفرضية 4: قلة الفرص النمو المهني تنقص من الاستثمارات الشخصية بشكل ايجابي، مقارنةً بابعاد هشاشة العمل الأخرى.

يُعد التواصل بين العمال والإدارة من العوامل الأساسية التي تساهم في نجاح أي منظمة وتحقيق أهدافها (Kang, Sung, 2017; Goris, Al, 2000) وعندما يضعف هذا التواصل، ويغيب وجود قنوات اتصال فعالة، فإن ذلك يؤدي إلى العديد من التحديات السلبية التي تؤثر بشكل كبير على الأداء العام. من أبرز الآثار السلبية لهذه المشكلة هي الشعور بالانعزال والغموض بين العاملين، حيث يُحرم العمال من الفرص للتفاعل مع الزملاء والإدارة بشكل منتظم، مما يُفضي إلى انعدام الفهم الواضح لأهداف المنظمة

وتوجهاتها (Lin, 2011) أحد أبرز التأثيرات الناتجة عن ضعف التواصل هو فقدان الدعم الاجتماعي. الدعم الاجتماعي بين العاملين يساهم في تحسين الحالة النفسية للعامل، ويُعد من العوامل المهمة التي تُحفز الإنتاجية والابتكار. عندما يُفتقد هذا الدعم، يشعر العمال بالوحدة، مما يؤدي إلى انخفاض مستويات الرفاه النفسي لديهم. وهذا بدوره يؤثر على قدراتهم الإبداعية في تقديم الأفكار المبتكرة والمساهمة في تطوير المنظمة. بما أن التواصل الفعال يعزز من تبادل المعرفة والأفكار، فإن انعدام هذا التواصل يُضعف قدرة العمال على التفكير النقدي والإبداعي، مما يقلل من جودة الأعمال المقدمة. من ناحية أخرى، يُؤثر غياب قنوات الاتصال على العلاقة بين الموظف والمكان الذي يعمل فيه، ويُزيد من هشاشة العمل، حيث يزداد شعور العامل بعدم الاستقرار الوظيفي. هذا الشعور يساهم في تراجع مستوى التزام العامل بالعمل، كما يرفع احتمالية تركه للوظيفة أو العزوف عن المشاركة الفعالة في تطوير العمل (Rosenblat, 2018) في النهاية، يؤدي ضعف التواصل بين العمال والإدارة إلى تقليل الاستثمارات الشخصية، إذ يتراجع اهتمام العامل في تحسين أدائه الشخصي وفي رفع مستوى التزامه، مما ينعكس سلبًا على نتائج العمل والإنتاجية العامة للمنظمة. (سليمان، 2017) إذن، تفعيل قنوات الاتصال الفعالة وتحفيز التفاعل المستمر بين العاملين والإدارة يعتبران من العوامل الأساسية للحفاظ على بيئة عمل صحية ومشجعة للإبداع، مما يساهم في تحسين التزام العمال وزيادة استثماراتهم الشخصية في العمل (Dawley, Andrews, Bucklew, 2008). بناء على ذلك، نفترض أن:

الفرضية 5: ضعف التواصل ينقص من الاستثمارات الشخصية بشكل ايجابي، مقارنة بأبعاد هشاشة العمل الأخرى.

4.2 المخطط الإفتراضي للدراسة



يعبر مخطط الدراسة الافتراضي عن العلاقات الارتباطية والتأثيرية بين المتغير المستقل (هشاشة العمل) والمتغير التابع (الالتزام الاستمراري). ويوضح الشكل (1) المخطط الفرضي للدراسة والذي يمكن تفصيله كالتالي:

1. المكون الأول للمخطط (المتغير المستقل): يتمثل في هشاشة العمل بأبعادها الخمسة (المستوى التعليمي، عدم الاستقرار الوظيفي، عدم كفاية الدخل، ضعف التواصل، فرص النمو المهني)
2. المكون الثاني للمخطط (المتغير التابع): يتمثل في الالتزام الاستمراري بأبعاده (التكاليف الاقتصادية، قلة البدائل الوظيفية، الاستثمارات الشخصية).
3. العلاقات المتوقعة: يشير المخطط إلى وجود علاقات طردية ايجابية بين أبعاد هشاشة العمل وزيادة مستوى الالتزام الاستمراري، حيث تسهم مظاهر هشاشة العمل في تعزيز بقاء العاملين في مناصبهم ، حتى في ظل ظروف العمل غير المستقرة و غير الملائمة.

خلاصة الفصل:

يتناول هذا الفصل مفهوم هشاشة العمل وتحديد ابعادها حسب الدراسات
 ;Fridman ;2014 ;Broughton ,2016 ; Kalleberg&Vallas ,2017 ;Gautie ,2010
 ,2009) Kalleberg, وتتمثل هذه الابعاد الخمسة (المستوى التعليمي, عدم الاستقرار الوظيفي , عدم كفاية
 الدخل , ضعف التواصل , فرص النمو المهني). بالاضافة الى مفهوم الإلتزام الاستمراري مع ذكر ابعاده حسب
 الدراسة (Meyer & Allen ,1991) والمتمثلة في (التكاليف الاقتصادية , قلة البدائل الوظيفية, الاستثمارات
 الشخصية). و تسليط الضوء على أهمية كل منهما في بيئة العمل , ثم يتناول العلاقة التفاعلية بين
 المتغيرين من خلال دمج أبعادهما وتحليل كيفية تأثير هشاشة العمل في زيادة مستوى الإلتزام الاستمراري
 لدى العاملين. و يوضح هذا الفصل كيف تسهم الظروف الهشة وغير المستقرة في العمل في تمسك العاملين
 بوظائفهم رغم الظروف غير المواتية , مما ينعكس سلبيًا على الحالة النفسية والصحية للعامل. وتكمن أهمية
 هذا الدمج في ابراز التفاعلات المتبادلة بين هشاشة العمل والسلوكيات المرتبطة بالاحتفاظ بالوظيفة , مما
 يسلط الضوء على ضرورة تحسين بيئة العمل وتعزيز صحة الموظفين ورفاههم النفسي والمهني , بل أيضا
 في دعم الأداء المؤسسي وضمان استمرارية العمل بكفاءة وفعالية .

الفصل الثالث :

الإجراءات المنهجية للدراسة

تمهيد

1.3 الدراسة الأولية (الاستطلاعية)

1.1.3 التعريفات الإجرائية للمفاهيم

2.1.3 أهداف الدراسة الأولية

3.1.3 الحدود المكانية والزمنية للدراسة الأولية

4.1.3 خصائص عينة الدراسة الأولية

5.1.3 أدوات الدراسة الأولية

6.1.3 الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة

2.3 الدراسة الأساسية

1.2.3 أهداف الدراسة الأساسية

2.2.3 منهج البحث المتبع في الدراسة

3.2.3 الحدود المكانية والزمنية لإجراء الدراسة الأساسية

4.2.3 مجتمع الدراسة (وخصائص عينة الدراسة)

5.2.4 التأكد من الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة الأساسية

6.2.3 الأساليب المستخدمة في معالجة البيانات

تمهيد

بعد أن عرضنا في الفصول السابقة الإطار المفاهيمي وحددنا الإشكالية وصغنا الفرضيات، ننتقل في هذا الفصل إلى الجانب التطبيقي من الدراسة، وذلك من خلال إسقاط المفاهيم النظرية على الواقع الميداني باستعمال أداة الاستبيان. ويهدف هذا الفصل إلى جمع المعطيات الإحصائية اللازمة لقياس درجة وعي الموظفين وفهم مخرجات سلوكهم المهني، بما يسمح بالإجابة على الإشكالية واختبار مدى صحة الفرضيات. وستُعرض نتائج الاستبيان وتُناقش في فصل لاحق، مع تحليل المؤشرات الكمية وتفسير العلاقات بين المتغيرات المعتمدة في الدراسة.

1.3 الدراسة الأولية (الاستطلاعية)

1.1.3 أهداف الدراسة الأولية:

كل دراسة أولية أهداف علمية محددة تُمهد للدراسة الأساسية، وقد انطلقت دراستنا من مجموعة من النقاط الرئيسية، تمثلت فيما يلي:

1. دراسة خصائص العينة الأولية للتحقق من مدى توفر الشروط اللازمة لإجراء الدراسة الأساسية.
2. التأكد من قابلية تطبيق أداة الدراسة في الميدان
3. اختبار أداة القياس (الاستبيان) من خلال فحص خصائصها السيكومترية، وذلك بحساب معاملات الصدق والثبات، بما في ذلك معامل ألفا كرونباخ، لضمان صلاحيتها قبل اعتمادها في الدراسة الأساسية.
4. رصد الأخطاء المحتملة وإجراء التعديلات الضرورية على فقرات الاستبيان لضمان دقة الأداة وسلامتها الإجرائية.

2.1.3 منهج البحث المتبع:

من أجل تحقيق أهداف الدراسة والوصول إلى نتائج دقيقة ومقبولة علمياً حول علاقة هشاشة العمل بالالتزام الاستمراري، تم اعتماد المنهج الوصفي الارتباطي باعتباره الأنسب لطبيعة الموضوع. يتيح هذا المنهج تقديم وصف دقيق لظاهرة هشاشة العمل كما هي قائمة في الواقع، وتحليلها كمياً وكيفياً، بالإضافة إلى الكشف عن

طبيعة العلاقة بين متغيري الدراسة. ويأتي هذا الاختيار انسجامًا مع طبيعة الأسئلة المطروحة والسعي إلى تفسير الارتباطات بين أبعاد الهشاشة ومستويات الالتزام الاستمراري لدى أفراد العينة.

3.1.3 التعريفات الإجرائية للمفاهيم:

1. هشاشة العمل:

تعرف هشاشة العمل إجرائيًا بأنها مستوى شعور العامل بحالة من عدم الاستقرار الوظيفي التي تنتج عن مجموعة من العوامل داخل بيئة العمل والتي تقاس بالدرجة التي يتحصل عليها من استبيان يقيس الأبعاد المرتبطة بهشاشة العمل وتشمل (المستوى التعليمي عدم الاستقرار الوظيفي عدم كفاية الدخل ضعف التواصل قلة الفرص النمو المهني) والمعبر عنه بالاستجابة الكمية لعمال النظافة لجامعة ابن خلدون تيارت على استبيان هشاشة العمل.

البعد الأول: المستوى التعليمي:

هي الدرجة التي يتحصل عليها العامل من إدراكه لعدم امتلاك المستوى التعليمي المطلوب لأداء عمله، والمعبر عنها بالاستجابة الكمية لعمال النظافة لجامعة ابن خلدون تيارت على فقرات سلم المستوى التعليمي في استبيان هشاشة العمل

البعد الثاني: عدم الاستقرار الوظيفي:

هو الدرجة التي يتحصل عليها العامل من إدراكه لحالة عدم الأمان الوظيفي وشعوره بأنه معرض لفقدان وظيفته في أي وقت بسبب نوع عقد العمل، والمعبر عنها بالاستجابة الكمية لعمال النظافة لجامعة ابن خلدون تيارت على فقرات سلم عدم الاستقرار الوظيفي في استبيان هشاشة العمل.

البعد الثالث: عدم كفاية الدخل:

هي الدرجة التي يتحصل عليها العامل من إدراكه عدم قدرة دخله الذي يتقاضاه على تغطية الاحتياجات الأساسية، والمعبر عنها بالاستجابة الكمية لعمال النظافة لجامعة ابن خلدون تيارت على فقرات سلم عدم كفاية الدخل في استبيان هشاشة العمل.

البعد الرابع: ضعف التواصل:

هي الدرجة التي يتحصل عليها العامل من إدراكه على عدم القدرة على تبادل المعلومات والأفكار بوضوح وفعالية مما يؤدي إلى سوء الفهم وانخفاض جودة التفاعل بين الأفراد، والمعبر عنها بالاستجابة الكمية لعمال النظافة لجامعة ابن خلدون تيارت على فقرات سلم ضعف التواصل في استبيان هشاشة العمل.

البعد الخامس: فرص النمو المهني:

هي الدرجة التي يتحصل عليها العامل من إدراكه إلى عدم وجود إمكانيات كافية لتطوير المهارات أو التقدم الوظيفي داخل بيئة العمل، والمعبر عنها بالاستجابة الكمية لعمال النظافة لجامعة ابن خلدون تيارت على فقرات سلم فرص النمو المهني في استبيان هشاشة العمل.

ب- الإلتزام الاستمراري:

يُقاس الإلتزام الاستمراري اعتمادًا على أداة قياس طورها Allen و Meyer، تتضمن مجموعة من العبارات التي تعكس شعور الموظف بضرورة البقاء في المؤسسة نتيجة لاعتبارات اقتصادية أو لندرة البدائل المتاحة. ويتم تقييم استجابات الأفراد على هذه العبارات باستخدام مقياس ليكرت الخماسي، مما يتيح قياسًا كميًا دقيقًا لهذا البعد من الإلتزام.

5.1.3 الحدود المكانية والزمنية للدراسة الاولية:

- الإطار المكاني للدراسة: بعد الحسم في اختيار موضوع الدراسة وقع اختيارنا على عمال النظافة بجامعة ابن خلدون تيارت.

- المجال الزمني للدراسة: قمت بإجراء التريص في الفترة الممتدة ما بين (16 افريل 2025 الى غاية 21 افريل 2025).

1.3. خصائص عينة الدراسة الأولية:

الجدول 1.3 توزيع تكرارات والنسب المئوية لخصائص العينة الاستطلاعية ن(30)

المتغير	التكرار	النسب المئوية	المجموع
الجنس	9	30%	100%
	21	70%	
الحالة الاجتماعية	5	16.7%	100%
	25	83.3%	
المستوى التعليمي	12	40%	100%
	14	45.7%	
	4	13.3%	
	0	0%	

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه نلاحظ من خلال الجدول أعلاه التوزيع التالي لمفردات العينة

الاستطلاعية

بالنسبة لمتغير الجنس: يتبين أن الإناث يمثلون النسبة الغالبة من العينة حيث بلغت نسبتهم 70% مقابل 30% فقط للذكور. ويعزى هذا التفاوت إلى طبيعة المهام، حيث تتطلب مهام النظافة بشكل خاص تواجد العنصر الأنثوي.

أما بالنسبة لمتغير الحالة الاجتماعية: نلاحظ أن أغلب أفراد العينة هم من المتزوجين بنسبة 83.3%، أما بنسبة للفئة غير متزوجين بلغت نسبتهم 16.7%. يشير هذا التوزيع الى تباين في الحالة الاجتماعية بين أفراد العينة، وهو عنصر من المحتمل أن يؤثر في كيفية تفاعلهم مع بيئة العمل وتجاربهم فيها.

وفيما يخص المستوى التعليمي: تشير النتائج إلى أن أغلب أفراد العينة لديهم مستوى تعليمي متوسط بنسبة 45.7%، يليه المستوى الابتدائي بنسبة 40%، ثم يليه مستوى الثانوي بنسبة 13.3% وتمثل نسبة ضئيلة بنسبة للمستويين سابقين في ذكراً المستوى الجامعي فهو منعدم تماماً. يساهم تنوع المستويات التعليمية داخل عينة الدراسة في توفير فهم أعمق وأشمل لخصوصيات الأفراد وخلفياتهم المختلفة.

الجدول 2.3 الخصائص الإحصائية لمتغيري السن والخبرة الوظيفية لدى أفراد العينة

المجموع	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
30	7.54	45.40	السن
30	5.77	14.50	الأقدمية في الوظيفية

يوضح الجدول التالي الخصائص الإحصائية لمتغيري السن والخبرة الوظيفية لدى أفراد العينة، حيث بلغ المتوسط الحسابي للسن 45.40 سنة بانحراف معياري قدره 7.54، مما يدل على أن أغلب أفراد العينة ينتمون إلى فئة عمرية متقدمة نسبياً مع وجود تباين ملحوظ في الأعمار، في حين بلغ المتوسط الحسابي للخبرة الوظيفية 14.50 سنة بانحراف معياري قدره 5.77، مما يعكس مستوى جيداً من الخبرة المهنية لدى أفراد العينة، مع وجود فروق بين الأفراد في عدد سنوات الخدمة، وهو ما قد يعكس تدرجاً متفاوتاً في المسار المهني ويؤثر في الدراسة بتنوع التجارب العملية.

1.3.7 أدوات الدراسة الأساسية:

لبناء الإطار المفاهيمي والتطبيقي والوصول إلى أهداف الدراسة اعتمدت على الأدوات الآتية في جمع البيانات والمعلومات.

1. الجانب المفاهيمي: تمت معالجة الإطار المفاهيمي للدراسة بالاعتماد على ما توفر من مصادر الكترونية، شملت رسائل جامعية وبحوثاً علمية ذات صلة بأبعاد الدراسة، والمتاحة عبر شبكة الانترنت العالمية .
2. الجانب الميداني: تم الاعتماد على مجموعة من المقاييس المعيارية والاستبيانات العلمية المؤثقة لبناء وتصميم فقرات استبيان قياس هشاشة العمل، بحيث تعكس دقة تشخيص الظاهرة وقدرتها على قياس متغيرات الدراسة بشكل فعال. ولضمان صلاحية المحتوى وموثوقيته، عُرضت الصيغة الأولية للاستبيان على مجموعة من المحكمين المُتخصصين في المجال، لمراجعة الفقرات من حيث الوضوح والمنهجية ومدى ملاءمتها لأهداف الدراسة، حيث أُدخلت التعديلات اللازمة بناءً على ملاحظاتهم العلمية لتطوير الأداة وتحسين جودتها.

وصف استبيان هشاشة العمل:

نظراً لحدائثة موضوع الدراسة وعدم وجود مقياس جاهز يتناسب مع أبعاد متغير "هشاشة العمل" كما يراد قياسه في هذا البحث، قامت الباحثة بتصميم استبيان خاص يعكس الأبعاد النظرية والعملية لهذا المفهوم. وقد اعتمدت في بنائه على المراجعة النظرية وصياغة العبارات والاستناد الى المقاييس العالمية، نذكر منها:

- 1- مقياس انعدام الأمن المهني ل Roll, De witte and wang, (2023)
- 2- مقياس الضغط المالي بسبب الدخل ل Conger, Elder, (1994)
- 3- مقياس ضعف التواصل في بيئة العمل ل Goldhaber, G.M., Krivonos, P. D, (1977)
- 4 - مقياس انعدام الأمن الوظيفي ل De witte, (2000)
- 5- مقياس عدم استقرار الوظيفي ل Moncada, M., Ferver, M. (2010)
- 6- مقياس النمو المهني ل Weng & Hu, (2010)
- 7- مقياس كفاية الدخل المتصور ل Kim, j., Garman,E.T., (2003)

يتكون الاستبيان في صورته النهائية من (25) عبارة يتم الإجابة عليها من خلال مقياس ليكرت الخماسي (Likert Scale) الذي يعطي سلمه اوزانا نسبية للإجابة وأكبر قدر من الحرية لمفردات العينة عند الإجابة عليها على النحو التالي:

الجدول 3.3 سلم التقييم ليكرت الخماسي

الإجابة	موافق بشدة	موافق	محايد	معارض	معارض بشدة
الوزن النسبي	5	4	3	2	1

من جهة أخرى صيغت عبارات الاستبيان (25, 22, 23, 24, 21, 2, 1) في الاتجاه السلبي وباقي الفقرات في الاتجاه الإيجابي.

- اما الفقرات مع الأبعاد كانت كالآتي:

الجدول 4.3 استبيان نهائي لهشاشة العمل

استبيان هشاشة العمل		
الرقم	البعد	الفقرة
1	المستوى التعليمي	أشعر أن تعليمي يساعدني في تحسين وضعي الوظيفي.
2		اشعر أن مستواي التعليمي ساعدني في تحقيق الاستقرار الوظيفي.
3		أجد صعوبة في الترقية بسبب مستواي التعليمي الحالي.
4		أشعر أن مستواي التعليمي يؤثر على فرصتي في الحصول على عمل مستقر.
5		أرى أن أصحاب المستوى التعليمي الأعلى يحصلون على فرص أفضل في العمل.
6		عقد عملي مؤقت ولا أضمن تجديده.
7		لدي عقد قصير الأمد يجعلني أشعر بعدم الاستقرار الوظيفي.

8 أشعر بالقلق من أن مهنتي لن تكون مطلوبة بعد الان في المستقبل بسبب التقدم التكنولوجي	عدم الاستقرار الوظيفي	8
أعتقد أن استمراري في هذه الوظيفة غير مضمون.		9
أشعر بالخوف من المستقبل المهني بسبب عدم الاستقرار الوظيفي		10
أواجه صعوبة في دفع الفواتير الشهرية في الوقت المحدد.	عدم كفاية الدخل	11
أحتاج إلى العمل لساعات إضافية لتغطية نفقاتي.		12
دخلي الحالي يكفي لتغطية جميع احتياجاتي الأساسية.		13
لا أستطيع تحمل النفقات غير المتوقعة.		14
ليس لدي القدرة على الادخار بسبب عدم كفاية الدخل.		15
أواجه صعوبة في فهم توجيهات الإدارة.		ضعف التواصل
لمعلومات المهمة لا تصل إلي في الوقت المناسب.	17	
هناك نقص في التواصل بين أعضاء الفريق.	18	
نادرًا ما أتلقى ردود فعل واضحة حول أدائي الوظيفي.	19	
يُطلب مني أداء مهام دون توفير معلومات كافية عنها.	20	
حرزت تقدمًا واضحًا نحو تحقيق أهدافي المهنية.	فرص نمو المهني	
أشعر أنني أصبحت أكثر كفاءة في مجالي المهني.		22
تتيح مؤسستي للعاملين فيها جميع الوسائل والإمكانيات التي تدعم التكوين.		23

تولي مؤسستي أهمية كبيرة لتدريب عمالها.	24
تضع مؤسستي برامج تكوينية بشكل مستمر.	25

كيفية تصميم فقرات الدراسة:

البعد الأول المستوى التعليمي: يحتوي هذا البعد على خمس فقرات تبدأ من الفقرة الأولى إلى الفقرة الخامسة، وتهدف إلى قياس مدى تأثير المستوى التعليمي على شعور العمال بالثقة في أداء مهامهم الوظيفية، وقدرتهم على التكيف مع متطلبات العمل الحديثة. تم تصميم فقرات هذا البعد من طرف الباحث

البعد الثاني عدم الاستقرار الوظيفي: يتضمن هذا البعد خمس فقرات تمتد من الفقرة الأولى إلى الفقرة الخامسة، تهدف إلى قياس شعور العمال بعدم استقرارهم في مناصبهم الوظيفية، والخوف من فقدان العمل أو تغيير وضعهم المهني. وقد تم بناء هذه الفقرات استناداً إلى أبحاث ودراسات حديثة تناولت مظاهر الاستقرار الوظيفي، وتعرض فقراته كما يلي:

جاءت الفقرات (6.7): Moncada, M., Ferver, M. (2010)

جاءت الفقرة (8): من مقياس انعدام الأمن المهني: Roll, De witte and wang, (2023)

جاءت الفقرات (9.10): من مقياس انعدام الأمن الوظيفي (2000). De witte

البعد الثالث عدم كفاية الدخل: يحتوي هذا البعد على خمس فقرات تبدأ من الفقرة الأولى إلى الفقرة الخامسة، وتهدف إلى قياس مدى شعور العمال بعدم كفاية الدخل لتلبية متطلبات المعيشة والقدرة على الادخار، إضافة إلى الضغوط المالية الناتجة عن محدودية الدخل، مما قد يؤدي إلى البحث عن مصادر إضافية للرزق أو الشعور بعدم الاستقرار المالي. تم تصميم وبناء فقرات هذا البعد بالاعتماد على مجموعة من الدراسات السابقة، ونذكر فقراته كما يلي:

جاءت الفقرات (11.12): من مقياس (2003) Kim, j., Garman, E.T.,

جاءت الفقرات (13.14.15) : من مقياس الضغط المالي بسبب الدخل (Conger ,Elder, (1994)

البعد الرابع ضعف التواصل: يشمل هذا البعد خمس فقرات تبدأ من الفقرة الأولى إلى الفقرة الخامسة، وتهدف إلى قياس مدى شعور العمال بضعف قنوات الاتصال بينهم وبين الإدارة، أو بين بعضهم البعض، مما قد يؤثر على جودة العمل وتحقيق الأهداف التنظيمية. تم إعداد فقرات هذا البعد بالاستناد إلى دراسات تناولت فعالية الاتصال الداخلي في بيئة العمل.

جاءت الفقرات (16.17.18.19.20) من مقياس ضعف التواصل في بيئة العمل , G.M., Goldhaber

Krivosos,P. D, (1977)

البعد الخامس فرص النمو المهني: يضم هذا البعد خمس فقرات تبدأ من الفقرة الأولى إلى الفقرة الخامسة، وتهدف إلى قياس مدى إدراك العمال لفرص التطوير المهني المتاحة لهم، مثل الدورات التدريبية، الترقية، واكتساب مهارات جديدة. تم بناء فقرات هذا البعد بالاعتماد على دراسات تناولت أثر فرص التطوير المهني على الأداء والرضا الوظيفي.

جاءت الفقرات (21.22.23.24) من مقياس النمو المهني (Weng & Hu, (2010)

مقياس الالتزام الاستمراري:

مقياس الالتزام الاستمراري النسخة المترجمة ل(Meyer & Allen, 1991)، تحت عنوان الالتزام التنظيمي، يتكون المقياس من بصورته النهائية من 24 فقرة يهدف إلى التعرف على مستوى التزام العاملين بمنظمتهم ومدى تمسكهم بالاستمرار فيها، بغرض فهم علاقتهم بالمنظمة والعمل على تعزيز ولائهم واستقرارهم الوظيفي ويتكون المقياس من 3 أبعاد هي: الالتزام العاطفي، الالتزام الاستمراري، الالتزام المعياري وكل بعد يتكون من ثمانية (8) فقرات.

لكن في بحثنا اعتمدنا المقياس الفرعي الثاني (الالتزام الاستمراري) والذي يعبر عن بقاء العامل في عمله بدافع الحاجة والخوف من فقدان المكاسب المرتبطة بالوظيفة، وليس بدافع الحب أو الولاء لها. ونظرًا لأن هشاشة العمل تتجلى في ضعف الدخل، غياب الاستقرار، فمن المرجح أن تدفع العمال إلى الالتزام

بوظائفهم فقط خوفاً من البطالة وصعوبة إيجاد فرصة أخرى، مما يجعل العلاقة بين هشاشة العمل والالتزام الاستمراري علاقة منطقية ومهمة للدراسة. وهذا البعد يحتوي على 3 أبعاد نذكر منها:

البعد الأول: التكاليف الاقتصادية (1.4.6)

البعد الثاني: قلة البدائل الوظيفية (2.5.8)

البعد الثالث: الاستثمارات الشخصية (3.7)

صيغت جميع عبارات المقياس في الاتجاه الإيجابي بحيث تدل الدرجة المرتفعة للمقياس ككل على ارتفاع مستوى الالتزام الاستمراري. وجاء المقياس كالآتي :

الجدول 5.3 مقياس الالتزام الاستمراري

رقم	الفقرات
1	أخشى ما قد يحدث اذا تركت وظيفتي دون الحصول على وظيفة اخرى.
2	سيكون من صعب جدا علي ترك مؤسستي الان حتى لو أردت ذلك .
3	الكثير من حياتي سيتأثر اذا قررت مغادرتي مؤسستي الآن .
4	البقاء في مؤسستي في الوقت الحالي هو ضرورة بقدر ما هو رغبة .
5	أشعر أن لدي خيارات قليلة جدا تجعلني أفكر في مغادرة هذه المؤسسة .
6	أحد الأسباب الرئيسية لبقائي في هذه المؤسسة هو أن مغادرة ستتطلب تضحيات شخصية كبيرة مؤسسة اخرى قد لا تقدم الفوائد نفسها .
7	لو لم أكن قد استثمرت الكثير من نفسي في هذه المؤسسة ربما كنت سأفكر في العمل في مكان اخر
8	مغادرة مؤسستي الحالية سيكون مخاطرة بسبب عدم اليقين في العثور على وظيفة بنفس الجودة .

بالنسبة إلى بدائل الإجابة فقد اعتمدت على مقياس ليكرت الخماسي كما هو موضح في الجدول

معارض بشدة	معارض	محايد	موافق	موافق بشدة	الإجابة
1	2	3	4	5	الوزن النسبي

1.3. 8 الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة:

أ. صدق أدوات الدراسة:

1. صدق المحكمين:

لحساب صدق المحكمين تم تطبيق معادلة لوشي كالاتي:

$$\text{درجة صدق الفقرة} = \frac{م \times 0,5}{0,5 \times ن}$$

م=عدد المحكمين الذين اتفقوا على صدق الفقرة

ن=عدد جميع المحكمين

ولكي يتم اخذ الفقرة لا بد أن تكون تساوي أو تفوق الحد الأدنى للدرجة المطلوبة الذي يعتمد على عدد

المحكمين من خلال الجدول المعياري التالي:

الجدول 6.3 توازي الحد الأدنى للدرجة المطلوبة على عدد المحكمين

40	35	30	25	20	15	14	13	12	11	10	9	8	عدد المحكمين
0.29	0.31	0.33	0.37	0.42	0.49	0.51	0.54	0.56	0.59	0.62	0.75	0.78	الحد الأدنى

(مستوى الدلالة 0.05 توزيع أحادي الطرف (One Tailed) (سعد، ع.، 2008، ص.203)

في حالتنا هذه، حيث عدد المحكمين (8) يصبح الحد الأدنى المطلوب للدرجة هو (0.78) لتكون دالة عند مستوى 0,05. والجدول التالي يمثل درجات الاتفاق بين المحكمين لفقرات الاستبيان.

نظرا لموافقة الأستاذة المحكمين على جميع فقرات الاستبيان جاء الجدول بهذه الصياغة

الجدول 7.3 الفقرات المتفق عليها من طرف المحكمين

رقم العبارة	قيمة المتحصل عليها من معادلة لوشي	الحد الأدنى للقيمة المعيارية
1	1	0.78
2	1	0.78
3	1	0.78
4	1	0.78
5	1	0.78
6	1	0.78
7	1	0.78
8	1	0.78
9	1	0.78
10	1	0.78
11	1	0.78
12	1	0.78
13	1	0.78
14	1	0.78
15	1	0.78
16	1	0.78
17	1	0.78
18	1	0.78
19	1	0.78
20	1	0.78
21	1	0.78
22	1	0.78
23	1	0.78
24	1	0.78
25	1	0.78

المعايير التي تم استخدامها في عملية التعديل وفقا للمحكمين:

- طول الفقرة

- استعمال بعض المصطلحات غير المؤلوفة على العينة

- إعادة الصياغة اللغوية

الفقرات التي تم تعديلها في الاستبيان

الجدول 8.3 الفقرات قبل التعديل وبعده

رقم الفقرة	الفقرة قبل صياغتها	الفقرة بعد صياغتها
7	أشعر انني سوف أفقد وظيفتي ويتم الاستغناء عني بشكل دائم	لدي عقد قصير الأمد يجعلني أشعر بعدم الاستقرار الوظيفي
21	أحرزت تقدما واضحا نحو تحقيق أهدافي المهنية	حرزت تقدماً واضحاً نحو تحقيق أهدافي المهنية
23	تتيح مؤسستكم للعاملين فيها جميع الوسائل والإمكانيات التي تدعم التكوين.	تتيح مؤسستي للعاملين فيها جميع الوسائل والإمكانيات التي تدعم التكوين.
24	تولي مؤسستكم أهمية كبيرة لتدريب عمالها	تولي مؤسستي أهمية كبيرة لتدريب عمالها
25	تضع مؤسستكم برامج تكوينية بشكل مستمر.	تضع مؤسستي برامج تكوينية بشكل مستمر.

2. الصدق التمييزي لأدوات الدراسة:

الجدول 9.3 قيم مخرجات اختبار (T) لإيجاد الصدق التمييزي (المقارنة الطرفية) لاستبيان هشاشة العمل (ن=30)

القرار	درجة الحرية	مستوى الدلالة	مستوى المعنوية (Sig)	قيمة اختبار (T)	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
دال إحصائياً	18	0.05	0.000	- 12.584	3.882	87.80	أدنى درجة
					4.111	110.30	أعلى درجة

نلاحظ من خلال الجدول السابق أن قيمة اختبار (T) دالة عند مستوى معنوية 0.000 بما أنه أصغر من مستوى الدلالة 0.05، وبما أنه يوجد فرق واضح في المتوسطات الحسابية لكلا المجموعتين، نستطيع القول أنه يوجد صدق تمييزي لاستبيان هشاشة العمل، حيث أنه يستطيع أن هذا الاستبيان يميز بين الدرجات الدنيا والدرجات العليا للمبجوثين.

الجدول 10.3 قيم مخرجات اختبار (T) لإيجاد الصدق التمييزي لمقياس الالتزام الاستمراري هشاشة العمل (ن=30)

القرار	درجة الحرية	مستوى الدلالة	مستوى المعنوية (Sig)	قيمة اختبار (T)	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
دال إحصائياً	18	0.05	0.000	- 9.346	1.767	32.30	أدنى درجة
					1.252	38.70	أعلى درجة

نلاحظ من خلال الجدول السابق أن قيمة اختبار (T) دالة عند مستوى معنوية 0.000 بما أنه أصغر من مستوى الدلالة 0.05، وبما أنه يوجد فرق واضح في المتوسطات الحسابية لكلا المجموعتين، نستطيع القول أنه يوجد صدق تمييزي لمقياس الالتزام الاستمراري، حيث أن هذا المقياس يستطيع أن يميز بين الدرجات الدنيا والدرجات العليا للمبحوثين.

ب. الثبات لأداتي الدراسة:

أظهرت نتائج معامل ألفا (α) لأداتي الدراسة ما يلي:

الجدول 11.3 معامل الثبات لأداتي الدراسة

قيمة معامل ألفا (α)	عدد الفقرات	
0.79	25	استبيان هشاشة العمل
0.66	8	مقياس الالتزام الاستمراري

من خلال الجدول السابق يظهر لنا قيمتا معامل ألفا لاستبيان هشاشة العمل ومقياس الالتزام الاستمراري التي قدرت ب 0,79، 0.66 على التوالي، أما القيمة الأولى فقد جاءت مقبولة، والقيمة الثانية فقد جاءت ضعيفة، سنبقي على هذه القيمة لحين إعادة التأكد منها في الدراسة الأساسية.

2.3 الدراسة الأساسية:

تمهيد :

بعد الانتهاء من الدراسة الاستطلاعية، والتأكد من صدق وثبات الأدوات . تم الانتقال إلى تنفيذ الدراسة الأساسية، والتي تمثل المرحلة الموالية في البحث العلمي. وقد تم في هذه المرحلة تحديد مجتمع الدراسة وعينتها، مع توضيح كيفية تطبيق أدوات القياس، وتصحيحها، واعتماد الأساليب الإحصائية المناسبة لمعالجة وتحليل البيانات بهدف التحقق من فروض البحث وتحقيق أهدافه.

1.2.3 أهداف الدراسة الأساسية:

1. تنفيذ تطبيق أدوات البحث على العينة الأساسية للدراسة بطريقة ممنهجة.
2. التحقق من الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة، بما يضمن صدقها وثباتها.
3. اختبار فرضيات الدراسة ومناقشة نتائجها في ضوء ما توصلت إليه الدراسات السابقة.
4. استنتاج مجموعة من النتائج والتوصيات التي يمكن أن تشكل قاعدة لأبحاث ودراسات مستقبلية في الموضوع.

2.2.3 الحدود المكانية والزمنية لإجراء الدراسة الأساسية:

- . أولاً الإطار المكاني: تم إجراء هذه الدراسة في جامعة ابن خلدون تيارت حيث تساهم في تكوين الكفاءات العلمية والأكاديمية في مختلف التخصصات. تلعب دوراً بارزاً في دعم البحث العلمي وخدمة المجتمع، وتوسع من خلال برامجها ومخابرها البحثية إلى تطوير المعرفة والمساهمة في التنمية المحلية والاقتصادية بالمنطقة. وتحتوي على 220 عامل نظافة .
- . ثانياً الإطار الزمني: تم إجراء الدراسة الأساسية في الفترة الممتدة من 24 أبريل 2025 إلى غاية 30 أبريل 2025.

3.2.3 مجتمع الدراسة :

تمثل مجتمع الدراسة في عمال نظافة لجامعة ابن خلدون تيارت البالغ عددهم 220 عامل وقد تم أخذ عينة لإحتمالية عددها 90 عامل بطريقة العرضية.

ملاحظة :

كان يفترض وجود جداول للمجتمع الأصلي لعقد المقارنات بين المجتمع الأصلي والعينة لإيجاد التمثيل ولكن لعد توفر البيانات الشخصية المطلوبة في المجتمع الأصلي تم الوقوف فقط على وصف العينة.

خصائص عينة الدراسة الأساسية:

الجدول 13.3 خصائص عينة الدراسة حسب متغير الجنس

المتغير	عينة الدراسة			المجموع
	خصائص	التكرار	نسبة المئوية	
الجنس	ذكر	15	%15	90
	انثى	74	%74	%100

يوضح الجدول توزيع عينة الدراسة وفقاً لمتغير الجنس، حيث تمثل الإناث النسبة الأكبر بنسبة بلغت 74%، مقابل 15% للذكور. ويعكس هذا التوزيع غلبة العنصر النسوي ضمن أفراد العينة.

الجدول 14.3 خصائص عينة الدراسة حسب متغير السن

المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المجموع
43.62	8.26	90

تشير درجة الانحراف المعياري البالغة 8.26 إلى وجود تباين متوسط في أعمار أفراد العينة، بحيث تتوزع الأعمار حول المتوسط الحسابي (43.62 سنة) بفروق ليست كبيرة، مما يدل على أن معظم أعمار الأفراد قريبة من هذا المتوسط دون تشتت واسع.

الجدول 15.3 خصائص عينة الدراسة حسب متغير الحالة الاجتماعية

المتغير	عينة الدراسة			المجموع
	خصائص	التكرار	نسبة المئوية	
الحالة الاجتماعية	متزوج	58	58%	90
	غير متزوج	32	32%	%100

يوضح الجدول توزيع عينة الدراسة وفقاً للحالة الاجتماعية، حيث تمثل فئة المتزوجين 58% من إجمالي العينة، بينما تشكل فئة غير المتزوجين 32%. ويعكس هذا التوزيع تواجد أغلب أفراد العينة في فئة المتزوجين، مما يعكس التركيبة الاجتماعية للعينة المدروسة.

الجدول 16.3 خصائص عينة الدراسة حسب متغير المستوى التعليمي

المتغير	عينة الدراسة			المجموع
	خصائص	التكرار	نسبة المئوية	
المستوى التعليمي	ابتدائي	35	35%	90
	متوسط	42	42%	
	ثانوي	12	12%	
	جامعي	1	1%	

يوضح الجدول توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً للمستوى التعليمي، حيث يشكل أصحاب التعليم المتوسط النسبة الأكبر بنسبة 42%، تليهم فئة أصحاب التعليم الابتدائي بنسبة 35%. بينما تشكل فئة ذوي التعليم الثانوي 12%، وفئة الجامعيين 1%. هذا التوزيع يعكس تنوعاً في المستويات التعليمية بين أفراد العينة.

الجدول 17.3 خصائص العينة حسب متغير الأقدمية الوظيفية

المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المجموع	
12.91	5.74	90	الخبرة الوظيفية

يوضح جدول (18.3) أن متوسط الخبرة الوظيفية في العينة هو 12.91 سنة، وهو ما يعكس مستوى متوسط من الخبرة العملية لدى المشاركين. أما الانحراف المعياري الذي بلغ 5.74 فيشير إلى وجود تفاوت

ملحوظ في عدد سنوات الخبرة بين الأفراد. هذا التفاوت قد يعكس تنوع الخبرات الوظيفية بين الأفراد في العينة.

4.2.4 التأكد من خصائص السيكمترية لأدوات الدراسة:

الصدق :

الصدق التمييزي لاستبيان هشاشة العمل

الجدول 18.3 قيم مخرجات اختبار (T) لإيجاد الصدق التمييزي (المقارنة الطرفية) لاستبيان هشاشة العمل (ن=90)

القرار	درجة الحرية	مستوى الدلالة	مستوى المعنوية (Sig)	قيمة اختبار (T)	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
إحصائياً	48	0.05	0.000	27.407-	2.485	85.52	أدنى درجة
					2.887	106.40	أعلى درجة

نلاحظ من خلال الجدول السابق أن قيمة اختبار (T) دالة عند مستوى معنوية 0.000 بما أنه أصغر من مستوى الدلالة 0.05، وبما أنه يوجد فرق واضح في المتوسطات الحسابية لكلا المجموعتين، نستطيع القول أنه يوجد صدق تمييزي لاستبيان هشاشة العمل، حيث أن هذا الاستبيان يستطيع أن يميز بين الدرجات الدنيا والدرجات العليا للمبحوثين.

الجدول 19.3 قيم مخرجات اختبار (T) لإيجاد الصدق التمييزي (المقارنة الطرفية) لمقياس الالتزام الاستمراري (ن=90)

القرار	درجة الحرية	مستوى الدلالة	مستوى المعنوية (Sig)	قيمة اختبار (T)	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
إحصائيا	48	0.05	0.000	-12.021	3.803	27.72	أدنى درجة
					1.323	37.40	أعلى درجة

نلاحظ من خلال الجدول السابق أن قيمة اختبار (T) دالة عند مستوى معنوية 0.000 بما أنه أصغر من مستوى الدلالة 0.05، وبما أنه يوجد فرق واضح في المتوسطات الحسابية لكلا المجموعتين، نستطيع القول أنه يوجد صدق تمييزي لمقياس الالتزام الاستمراري، حيث أن هذا المقياس يستطيع أن يميز بين الدرجات الدنيا والدرجات العليا للمبحوثين.

النتائج:

أظهرت نتائج باستخدام معامل ألفا الآتية :

الجدول 20.3 يمثل معامل الثبات للمتغيرين (ن=90)

اسم المقياس	عدد الفقرات	التباين	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	قيمة معامل الفا (α)
هشاشة العمل	25	70.26	8.38	96.61	0.80
الالتزام الاستمراري	8	18.59	4.31	33.24	0.84

أظهرت نتائج التحليل الإحصائي أن أدوات القياس المستخدمة في الدراسة تتمتع بدرجة جيدة من الثبات، حيث بلغ معامل ألفا لمقياس هشاشة العمل 0.80، وهي قيمة تشير إلى موثوقية مقبولة وتتناسق داخلي معتبر بين فقرات المقياس، بمتوسط حسابي قدره 96.61 وانحراف معياري 8.38، ما يدل على تباين قدر 70.26 أما بالنسبة للالتزام الاستمراري، فقد كانت قيمة معامل الثبات 0.84، وهي قيمة مرتفعة تدل على اتساق عالي بين فقرات المقياس الثمانية، بمتوسط حسابي بلغ 33.24 وانحراف معياري 4.31، مما يعكس تبايناً قدر ب 4.31، وهذا يدل على أن المقياسين يتمتعان بدرجة مقبولة إلى جيدة من الثبات ويمكن الاعتماد عليهما في التطبيق الميداني للدراسة وفقاً لـ Nunnally & Bernstein, (1994) الذي اعتمد 0.70 كحد أدنى للثبات، ما يعزز من موثوقية النتائج المستخلصة.

6.2.3 الأساليب المستخدمة في معالجة البيانات :

1. المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لإيجاد متوسطات العينة في متغيري السن والأقدمية المهنية، بحكم أن المتغيرين تركا مفتوحين لم يتم إيجاد لهما قطع.
2. اختبار "T" لمجموعتين مستقلتين لإيجاد الصدق التمييزي.
3. معامل ألفا "α" لإيجاد ثبات مقياس الالتزام الاستمراري واستبيان هشاشة العمل.
4. معامل بيرسون لإيجاد ارتباطات ما بين أبعاد هشاشة العمل وأبعاد الالتزام الاستمراري
5. اعتمادنا الانحدار الخطي متعدد القياسي لإيجاد مساهمة المتغيرات المتنبئة بالمتغير التابع
6. اختبار "T" للمجموعة الواحدة لإيجاد مستوى هشاشة العمل، والالتزام الاستمراري..
7. معامل ليفني "Levene" لإيجاد التجانس العينة.
8. معامل (سميرنوف-كلموغروف) لإيجاد التوزيع الإعتدالي للعينة.

الخلاصة :

في الفصل الثالث تطرقت إلى الإجراءات المنهجية التي تخص الدراسة الاستطلاعية والأساسية على حد سواء تبين لنا فيها الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة من خلال البيانات الاستبيان التي وزعت على عينة الدراسة على مرحلتين الاستطلاعية والأساسية حيث شملت الدراسة الاستطلاعية 30 عامل بينما الأساسية كانت عينة حوالي 90 من عمال النظافة لجامعة ابن خلدون تيارت

الفصل الرابع : عرض

ومناقشة فرضيات

الدراسة

1.4 عرض نتائج الدراسة

2.4 مناقشة نتائج الدراسة

3.4 الإسهامات والاقتراحات

4.4 قيود الدراسة

5.4 استنتاج عام

تمهيد :

يتضمن هذا الفصل عرضاً لنتائج الدراسة وتحليلها ومناقشتها في ضوء الفرضيات المطروحة والأسئلة المطروحة . كما يتم التطرق إلى الإسهامات التي قدمتها الدراسة، وبعض المقترحات التي يمكن أن تفيد مستقبلاً، إلى جانب ذكر أهم القيود التي واجهت الباحث. ويُختتم الفصل باستنتاج عام يلخص أهم ما توصلت إليه الدراسة.

1.4 عرض نتائج الدراسة.

عرض نتائج التساؤلات الفرعية:

الجدول 1.4 نتائج مستوى هشاشة العمل للعينة (ن=90)

مستوى الدلالة	اختبار "ت"	المتوسط الفرضي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
0.05	24.80	75	8.38	96.91	هشاشة العمل

تشير نتائج اختبار "ت" لعينة واحدة إلى وجود فرق دال إحصائياً بين متوسط درجات أفراد العينة على استبيان "هشاشة العمل" والمتوسط الفرضي البالغ 75، حيث بلغ المتوسط الحسابي 96.91 والانحراف المعياري 8.38، وبلغت قيمة "ت" المحسوبة 24.80 عند مستوى دلالة 0.05، وهي قيمة دالة إحصائياً. وهذا يدل على أن مستوى هشاشة العمل لدى أفراد العينة مرتفع بشكل معنوي مقارنة بالمتوسط الفرضي.

الجدول 2.4 نتائج مستوى الالتزام الاستمراري للعينة (ن=90)

مستوى الدلالة	اختبار "ت"	المتوسط الفرضي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
0.05	20.34	24	4.31	33.24	الالتزام الاستمراري

تبين نتائج اختبار "ت" لعينة واحدة أن متوسط درجات أفراد العينة في بُعد "الالتزام الاستمراري" بلغ 33.24، وهو أعلى من المتوسط الفرضي 24، وبانحراف معياري قدره 4.31. كما بلغت قيمة "ت" المحسوبة 20.34 عند مستوى دلالة 0.05، وهي قيمة دالة إحصائياً. وعليه، فإن النتيجة تدل على أن أفراد العينة يتمتعون بمستوى مرتفع دال إحصائياً من الالتزام الاستمراري مقارنة بالمتوسط الفرضي، مما يعني أنهم يشعرون بوجود دوافع أو التزامات للاستمرار في العمل.

2.1.4 عرض نتائج الفرضيات :

لإيجاد ارتباط ما بين أبعاد هشاشة العمل وأبعاد الالتزام الاستمراري استعملنا معامل الارتباط "بيرسون" والذي يستلزم الشروط التالية :

1. التجانس: تم الاعتماد على معامل ليفيني "Levene" وكانت نتائج كالتالي:

الجدول 3.4 قيم معامل فيشر ودلالة المعنوية لمعامل ليفيني للتجانس

مستوى المعنوية (sig)	اختبار "F"	
0.13	2.31	هشاشة العمل
0.009	7.11	الالتزام الاستمراري

من خلال الجدول السابق نلاحظ أن قيمة "F" في اختبار فيشر لمتغير هشاشة العمل يساوي 2.31 ودلالة المعنوية 0.13 وهذه الأخيرة أعلى من القيمة الحرجة التي هي 0.05 وبذلك نقول أن بيانات العينة في هشاشة العمل متجانسة.

ب. التوزيع الطبيعي: تم الاعتماد على معامل (سميرنوف - كلموغرف) وكانت النتائج كالتالي:

الجدول 4.4 قيم الدلالة المعنوية لاختبار (سميرنوف - كلموغرف)

الإحصاءات	درجة الحرية	مستوى المعنوية (sig)
هشاشة العمل	90	0.000
الالتزام الاستمراري	90	0.000

من خلال الجدول السابق نلاحظ أن مستوى المعنوية في اختبار (سميرنوف - كلموغرف) لهشاشة العمل، والالتزام الاستمراري جاءت كلاهما أقل من القيمة الحرجة (0.05)، وبالتالي نعتبر بيانات المتغيرين (هشاشة العمل، والالتزام الاستمراري) لا تتبع التوزيع الطبيعي، إلا أن هذا يمكن تجاوزه من إذا نظرنا إلى ما جاءت به نظرية الحد المركزي (CLT) التي تشترط أن تكون حجم العينة كبيراً بدرجة كافية لأجل أن يكون توزيع متوسطات بيانات العينة يقترب من التوزيع الطبيعي بغض النظر عن التوزيع الأصلي للمجتمع الإحصائي.

عرض نتائج الفرضية الأولى :

والتي تنص الفرضية على أنه: بالمقارنة مع أبعاد هشاشة العمل الأخرى، يعد عدم كفاية الدخل هو البعد الأكثر ارتباطاً بشكل إيجابي بالتكاليف الاقتصادية .

الجدول 5.4 قيمة ارتباط بيرسون بين عدم كفاية الدخل والتكاليف الاقتصادية

قيمة معامل بيرسون	مستوى المعنوية (sig)
0.13	0.20

العلاقة بين عدم كفاية الدخل والتكاليف الاقتصادية

تبين نتائج اختبار بيرسون عدم وجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين عدم كفاية الدخل وبعد التكاليف الاقتصادية، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط (0.13) وهي ضعيفة، كما أن قيمة الدلالة (0.20) أعلى من المستوى المعتمد (0.05)، ما يعني أن العلاقة غير دالة إحصائياً. هذا عكس الفرضية ربطت عدم

كفاية الدخل بشكل ايجابي بالتكاليف الاقتصادية هذا يدل على أن شعور العمال بعدم كفاية الدخل لا يؤدي بالضرورة إلى التزامهم بالعمل نتيجة للتكاليف الاقتصادية المترتبة عن مغادرته.

عرض نتائج الفرضية الثانية :

تنص الفرضية على أنه : عدم الاستقرار الوظيفي يرتبط ايجابيا بالتكاليف الاقتصادية, مقارنة بأبعاد هشاشة العمل الأخرى

الجدول 6.4 قيمة ارتباط بيرسون بين التكاليف الاقتصادية وعدم الاستقرار الوظيفي

قيمة معامل بيرسون	مستوى المعنوية (sig)	
0.23*	0.02	العلاقة بين عدم الاستقرار الوظيفي بالتكاليف الاقتصادية

من خلال الجدول نلاحظ أن العلاقة بين عدم الاستقرار الوظيفي وبعد التكاليف الاقتصادية جاءت ضعيفة نظرا لقيمة الارتباط بيرسون التي قدرت ب0,23, وهي قيمة دالة إحصائيا عند مستوى دلالة 0,05 والذي ظهر في الجدول بقيمة 0,02 مما يؤكد وجود علاقة ارتباطيه دالة إحصائيا بين عدم الاستقرار الوظيفي و التكاليف الاقتصادية .

عرض نتائج الفرضة الثالثة :

تنص الفرضية على أنه : المستوى التعليمي المنخفض يرتبط ايجابيا بقلة البدائل الوظيفية ,مقارنة بابعاد هشاشة العمل الأخرى .

الجدول 7.4 قيمة بيرسون بين المستوى التعليمي المنخفض وقلة البدائل

قيمة معامل بيرسون	مستوى المعنوية (sig)	
0.67**	0.000	العلاقة بين المستوى التعليمي المنخفض بقلة البدائل

من خلال الجدول نلاحظ أن العلاقة بين بعد المستوى التعليمي المنخفض وبعد قلة البدائل جاءت ضعيفة نظرا لقيمة الارتباط بيرسون التي قدرت ب (0,67**) وهي قيمة دالة إحصائيا عند مستوى دلالة (0,01) والذي ظهر في الجدول بقيمة (0,000) مما يؤكد وجود علاقة ارتباطيه دالة إحصائيا بين المستوى التعليمي المنخفض وقلة البدائل.

عرض نتائج الفرضية الرابعة :

تنص الفرضية على أنه : قلة الفرص النمو المهني تنقص من الاستثمارات الشخصية بشكل ايجابي,مقارنة بابعاد هاشاشة العمل الأخرى .

الجدول 8.4 قيمة بيرسون بين قلة الفرص النمو المهني الاستثمارات الشخصية

مستوى المعنوية (sig)	قيمة معامل بيرسون	
0.21	0.13	العلاقة بين قلة الفرص النمو المهني الاستثمارات الشخصية

تبين نتائج اختبار بيرسون عدم وجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين بعد قلة الفرص النمو المهني وبعد الاستثمارات الشخصية حيث بلغت قيمة معامل الارتباط (0.13) وهي ضعيفة، كما أن قيمة الدلالة (0.21) أعلى من المستوى المعتمد (0.05)، ما يعني أن العلاقة غير دالة إحصائياً. هذا يدل على أن قلة فرص النمو المهني لا تؤدي بالضرورة إلى التزامهم بالعمل نتيجة للاستثمارات الشخصية المترتبة عن مغادرته.

عرض نتائج الفرضية الخامسة :

تنص الفرضية على أنه: ضعف التواصل ينقص من الاستثمارات الشخصية بشكل ايجابي، مقارنة بابعاد هاشاشة العمل الأخرى .

الجدول 9.4 قيمة بيرسون بين ضعف التواصل والاستثمارات الشخصية

مستوى المعنوية (sig)	قيمة معامل بيرسون	
0.70	-0.04	العلاقة بين ضعف التواصل بالاستثمارات الشخصية

تبين نتائج اختبار بيرسون عدم وجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين بعد ضعف التواصل وبعد الاستثمارات الشخصية، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط (-0,04) وهي ضعيفة، كما أن قيمة الدلالة (0,70) أعلى من المستوى المعتمد (0,05)، ما يعني أن العلاقة غير دالة إحصائيًا. هذه النتيجة تتماشى ونص الفرضية القائلة بأن ضعف التواصل ينقص من الاستثمارات الشخصية بشكل ايجابي هذا يدل على أن شعور العمال بضعف التواصل لا يؤدي بالضرورة إلى التزامهم بالعمل نتيجة للاستثمارات الشخصية المترتبة عن مغادرته.

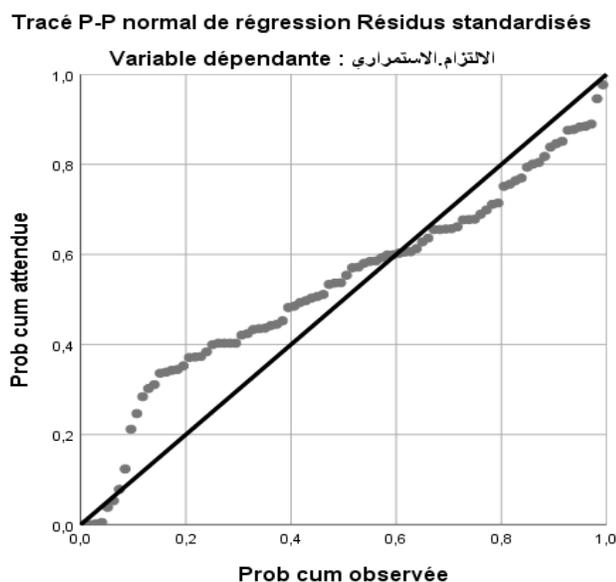
عرض نتائج التساؤل الرئيسي:

والذي ينص على: ما مدى مساهمة كل من العوامل المكونة لهشاشة العمل (المستوى التعليمي، الدخل، الاستقرار الوظيفي، فرص النمو المهني، التواصل في بيئة العمل) في التنبؤ بالالتزام الاستمراري لدى عمال نظافة لجامعة ابن خلدون تيارت؟

وقبل إجراء تحليل الانحدار المتعدد تم التأكد من توافر شروط استخدام الانحدار كالاتي:

- فحص إعتدالية التوزيع الاحتمالي للبواقي (Normality test (OLS ، وفحص قيمة Durbin Watson)، وهو خاص بفحص الارتباط الذاتي للبواقي (Residuals)، والذي قيمته تتراوح ما بين (0-4)، فإذا ما تراوحت ما بين (2-4) كان الارتباط سالب، أما إذا تراوحت ما بين (0-2) كان الارتباط موجب، وبما أن قيمة Durbin Watson التي جاءت في الجدول 10.4 بلغت 1.929 فالارتباط موجب، وفيما يلي شكل إعتدالية التوزيع:

الشكل 1.4 التوزيع الطبيعي للبواقي المعياري المتغير بالالتزام الاستمراري



الجدول 10.4 تحليل تباين الانحدار الخاص بالمتغيرات المتنبئة

النموذج	الارتباط	معامل التحديد	معامل التحديد المصحح R^2	خطأ التقدير	Durbin watson
01	0.602	0.363	0.325	3.54	1.929

يبين الجدول قيمة الارتباط الكلي بين المتغيرات المتنبئة والمتغير التابع، حيث قدر معامل الارتباط بـ 0.602، وبعد تربيعه وتصحيحه أصبح يساوي 0.325، أي أن حوالي 32.5% من التباين في المتغير التابع يمكن تفسيره من خلال المتغيرات المتنبئة، وهي نسبة تفسير متوسطة. وقدّر خطأ التقدير بـ 3.54، مما يدل على وجود تشتت نسبي حول القيم المتوقعة. كما أن قيمة Durbin-Watson البالغة 1.929 تشير إلى عدم وجود ارتباط ذاتي بين البواقي، وهي نتيجة إيجابية تدعم صلاحية النموذج. وللتحقق من دلالة النموذج إحصائياً، ننتقل إلى تحليل التباين (ANOVA) في الجدول الموالي.

الجدول 11.4 تحليل التباين ANOVA

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	القيمة الاحتمالية (sig)
الانحدار	600.158	5	120.032	9.562	0.000
البواقي	1054.46	84	12.553		
الكلي	1654.622	89			

نلاحظ من خلال الجدول أن قيمة (ف) قدرت بـ 9.562 عند قيمة احتمالية (Sig) تساوي 0.000، مما يدل على أن الانحدار معنوي إحصائياً ولا يساوي الصفر. وبناءً عليه يمكن القول إن هناك علاقة دالة إحصائياً بين المتغيرات المتنبئة أو بعضها مع المتغير التابع. ولمعرفة مدى مساهمة كل متغير متنبئ في تفسير التباين في مخرجات العمل، تم استخراج معاملات بيتا المعيارية (β)، وقد جاءت النتائج كما يلي:

الجدول 12.4 معاملات بيتا لمساهمة المتغيرات المتنبئة بالالتزام الاستمراري

المتغيرات المتنبئة	معامل β	خطأ المعايير	قيمة معامل المعايير β	قيمة اختبار (ت)	قيمة الاحتمالية (Sig)
الثابت	5.941	5.404		1.099	0.27
المستوى التعليمي	0.861	0.165	0.483	5.209	0.000
عدم الاستقرار الوظيفي	0.251	0.118	0.209	2.125	0.036
عدم كفاية الدخل	0.140	0.223	0.056	0.630	0.531

0.568	-0.574	-0.059	0.161	0.092	ضعف التواصل
				-	
0.049	1.994	0.182	0.108	0.215	فرص النمو المهني

نستخلص من الجدول أن هناك مساهمة دالة إحصائياً لكل من المتغيرات: المستوى التعليمي، وعدم الاستقرار الوظيفي، وفرص النمو المهني في التنبؤ بالالتزام الاستمراري، حيث جاءت قيم اختبار (ت) على التوالي: (5.209، 2.125، 1.994)، وقيم معامل بيتا المعيارية (β) كانت موجبة وهي على التوالي: (0.483، 0.209، 0.182). وبما أن القيم الاحتمالية (Sig) لهذه المتغيرات جاءت أقل من 0.05، فإنها تعتبر دالة إحصائياً. أما بقية المتغيرات مثل: عدم كفاية الدخل وضعف التواصل، فقد جاءت القيم الاحتمالية لها أكبر من 0.05 (على التوالي: 0.531، 0.568)، مما يدل على أنها غير دالة إحصائياً، وبالتالي لا تساهم في التنبؤ بالالتزام الاستمراري لدى أفراد العينة. كما يمكن ملاحظة أن جميع معاملات بيتا المعيارية الدالة كانت موجبة، مما يعني أنه كلما ارتفع كل من المستوى التعليمي، وفرص النمو المهني، و الاستقرار الوظيفي بدرجة معيارية واحدة، زاد مستوى الالتزام الاستمراري.

2.4 مناقشة نتائج الدراسة :

1.2.4 مناقشة تساؤلات الفرعية ;

مناقشة التساؤل الأول:

أظهرت نتائج الدراسة أن عمال النظافة بجامعة ابن خلدون يعانون من مستوى مرتفع من هشاشة العمل، حيث تجاوز المتوسط الحسابي لدرجاتهم في المقياس المعد لذلك (96.91) المتوسط الفرضي المحدد ب (75)، بفروق دالة إحصائياً كما أظهرت النتائج أن لديهم مستوى مرتفعاً من الالتزام الاستمراري (بمتوسط 33.24 مقابل متوسط فرضي قدره 24)، وهو أيضاً فرق ذو دلالة إحصائية. إن تلازم ارتفاع هشاشة العمل مع ارتفاع الالتزام الاستمراري يطرح عدة أبعاد تحليلية تتقاطع مع ما توصلت إليه أدبيات تدرس هذه المتغيرات، ويكشف عن طبيعة العلاقة المعقدة بين ظروف العمل والروابط النفسية التي تربط العامل بمؤسسته.

فمن جهة، تتفق نتيجة ارتفاع هشاشة العمل مع ما توصلت إليه دراسة (Benach et al , 2014)، التي بينت أن فئات العمال في الوظائف منخفضة المهارة غالبًا ما يواجهون أشكالًا متعددة من الهشاشة الوظيفية، تتمثل في غياب الأمان الوظيفي، ضعف الأجور، محدودية الترقية، وتدني الاعتراف المجتمعي بحيث لا يتم اعتراف بجهودهم أو أهمية الكبيرة لعملهم . كما أشارت دراسة (Vosko, 2010) إلى أن هشاشة العمل ترتبط ارتباطًا مباشرًا بالسياسات التنظيمية غير المستقرة والتي تعني ان القواعد والإجراءات والقرارات الإدارية تتغير بشكل مستمر غير متوقع مما يؤدي الى عدم الوضوح وعدم الاستقرار ، والتي تؤثر على الإحساس بنقص العدالة و وعدم التقدير لدى العاملين. هذه النتائج تتطابق مع السياق المحلي لعينة الدراسة، حيث يتضح من خلال المعطيات الميدانية أن عمال النظافة يفتقرون إلى فرص النمو المهني. .

مناقشة التساؤل الثاني :

أما فيما يخص ارتفاع الالتزام الاستمراري، فإن النتيجة تتماشى مع ما بينته دراسة (Meyer & Allen, 1997) التي صنفت الالتزام الاستمراري كأحد أبعاد الالتزام التنظيمي الذي لا يعكس بالضرورة رضا الفرد عن عمله، بل يعبر عن نوع من الارتباط القسري المرتبط بارتفاع تكلفة ترك العمل أو قلة البدائل المهنية. وقد دعمت دراسة (Yousef, 2000) هذا الطرح، حيث وجدت أن العاملين في بيئات تنظيمية ضعيفة الموارد مثل نقص الموارد المالية "ميزانيات غير كافية لتغطية النفقات " او نقص في الموارد المادية "ضعف وغياب التجهيزات والمواد " فهذا يزيد من شعورهم بالضغط وتراجع الدافعية وانخفاض جودة الخدمة , يميلون إلى إظهار التزام استمراري مرتفع ناتج عن عوامل خارجية، مثل التزامات مالية، مسؤوليات أسرية، أو صعوبة إيجاد فرص عمل بديلة.

من خلال هذا الربط، يمكن تفسير النتائج الحالية بأن عمال النظافة، رغم إدراكهم لصعوبات بيئة العمل وعدم الاستقرار، يظلون متمسكين بوظائفهم نتيجة اعتبارات اقتصادية واجتماعية، مما يدل على وجود مفارقة بين الإدراك السلبي لظروف العمل والاستمرار القسري في العمل أي من جهة هو يدرك ظروف عمله على انها سلبية ومن جهة اخرى هو يواصل العمل رغما عنه , ليس لانه راض بل لأنه مجبر . في ضوء ما سبق، فإن نتائج الدراسة تعكس واقعًا تنظيميًا يعاني من اختلالات بنيوية أعمق تمس النظام التنظيمي وتتمثل هذه الاختلالات في غموض الهيكل الاداري وتداخل الصلاحيات , وإتباع أساليب عشوائية

في اتخاذ القرار , الى جانب اعتماد الأنظمة عمل تقتصر الى العدالة والفعالية, وسوء في توزيع الموارد ,وغياب واضح لرؤية استراتيجية او تخطيط بعيد المدى . ويشير كل هذا الى ضعف البنية التحتية التنظيمية للمؤسسة . وهذا ما يؤثر على الصحة النفسية والمهنية للعاملين , وتدعو إلى تدخلات تنظيمية عاجلة تراعي الجوانب الإنسانية، وليس فقط العملية في تسيير الموارد البشرية.

2.2.4 مناقشة نتائج فرضيات :

مناقشة الفرضية الأولى :

بالاعتماد على نتائج الدراسة الحالية التي أظهرت عدم وجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين بعد "عدم كفاية الدخل "وبعد" التكاليف الاقتصادية ($r = 0.13$) ، ، ($p = 0.20$) ، يمكن القول إن الفرضية التي افترضت أن عدم كفاية الدخل هو البعد الأكثر ارتباطاً بالتكاليف الاقتصادية لم تلق دعماً إحصائياً. هذا الضعف في العلاقة يشير إلى أن شعور العمال بعدم كفاية الدخل لا يؤدي بالضرورة إلى زيادة إدراكهم للتكاليف الاقتصادية المرتبطة بترك العمل. ويمكن تفسير هذه النتيجة في ضوء ما ورد في الأدبيات السابقة. فقد أشار (Meyer & Allen , 1991) في نظريتهم حول الالتزام التنظيمي إلى أن الالتزام الاستمراري ينبني أساساً على تقييم الفرد للتكاليف التي قد يتكبدها عند تركه للعمل، مثل فقدان الأقدمية، والضمان الاجتماعي، والاستقرار المهني، وليس فقط المرتب الشهري، ما يعني أن التكاليف الاقتصادية لا تشكل بالضرورة انطلاقة من الأجر وحده. من جهة أخرى، أوضحت دراسة (Judge et al , 2010) أن عدم كفاية الدخل يرتبط بشكل أكبر بعدم الرضا الوظيفي أو الاحتراق النفسي، وليس بالضرورة بالالتزام الاستمراري، مما يدعم نتائج هذه الدراسة. كما أشار (Becker , 1960) إلى أن الالتزام الاستمراري يتأثر بالاستثمارات التي يقوم بها الفرد داخل المؤسسة مثل السنوات التي قضاها، أو مهارات معينة مرتبطة بسياق العمل الحالي، وهي استثمارات قد تجعل العامل متمسكاً بوظيفته رغم عدم رضاه عن الأجر. إضافة إلى ذلك، فإن طبيعة العينة "عمال نظافة في جامعة ابن خلدون .تيارت" قد تفسر هذه النتائج، إذ غالباً ما يتمتع هؤلاء العمال باستقرار نسبي "مثل عقود غير دائمة أو غياب الحماية الاجتماعية" مع ضعف كبير في البدائل الوظيفية المتاحة، ما يجعلهم يقيمون التكاليف الاقتصادية للانسحاب من العمل على أساس عناصر غير مالية بل لانهم يدركون أن تركه سيكلفهم على مستويات نفسية "فقدان شعور بالانتماء أي يصبح تاءها " واجتماعية" بحيث انه يرى عمله يعطيه

مكانة اجتماعية حتى لو ان الاعتراف بها ضعيفا " وشخصية "مثلا استثماره الشخصي من الوقت والجهد الذي أفناه في عمله الحالي ". بناءً عليه، توضح نتائج هذه الدراسة أن " عدم كفاية الدخل "قد لا يكون البعد الأكثر تأثيراً في الالتزام الاستمراري عبر مدخل التكاليف الاقتصادية، بل قد تتدخل أبعاد أخرى من هشاشة العمل مثل الاستقرار الوظيفي، مما يدعو إلى إعادة النظر في النموذج المفترض للعلاقة بين الدخل والالتزام الاستمراري من منظور متعدد الأبعاد.

مناقشة الفرضية الثانية:

تُشير نتائج الاختبار الإحصائي إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة ودالة إحصائياً بين عدم الاستقرار الوظيفي والتكاليف الاقتصادية ($r = 0.23, p = 0.02$) ما يُعطي دعماً أولياً للفرضية القائلة إن هذا البُعد من هشاشة العمل يُسهم بدرجة أكبر في رفع التكاليف الاقتصادية مقارنة ببقية الأبعاد بصفة خاصة. وهذا ما تاكد في نتائج معاملات بيتا لمساهمة المتغيرات المتنبئة بالالتزام الاستمراري عامة . ويُقصد بعدم الاستقرار الوظيفي الوضعيات المهنية التي تتسم بعقود مؤقتة، وانعدام الأمن الوظيفي، وغياب الحماية الاجتماعية، مما يجعل العامل مهدداً في أي لحظة بفقدان مصدر دخله الأساسي. تتفاقم هذه الوضعية خصوصاً بالنسبة للعمال ذوي المستويات التعليمية المتدنية أو الكفاءات المهنية المحدودة، الذين تضعهم التحولات التكنولوجية المتسارعة في مواجهة دائمة مع خطر الإقصاء من سوق العمل. (Kalleberg, 2011) في هذا السياق، بيّنت دراسة (Benach et al., 2014) أن العمال المؤقتين يواجهون مخاطر أعلى للفقر الوظيفي وضعف الدخل، فضلاً عن غياب فرص التدريب والتطور، مما يؤدي إلى اعتمادهم المتزايد على الوظيفة الحالية رغم هشاشتها. هذه الضغوط الاقتصادية المستمرة تعزز من التكاليف المرتبطة بترك الوظيفة، سواء ما تعلق بالمخاطر المالية المباشرة أو فقدان التغطية الصحية والتقاعدية، ما يجعل التزام العامل بالاستمرار التزاماً قهرياً وليس قائماً على الرغبة أو الولاء. كما أظهرت نتائج دراسة (Chung et al., 2021) أن التكنولوجيا ساهمت في تحويل سوق العمل لصالح ذوي المهارات العالية، وخلقت في المقابل وظائف متقلبة وغير آمنة لذوي المهارات الضعيفة، مما أدى إلى ارتفاع مستويات القلق المالي والتبعية الاقتصادية أي فقدان حرية اتخاذ القرار لا يستطيع رفض ظروف العمل السيئة أو المطالبة بحقوقه بسبب اعتماده الكلي على راتبه الشهري دون امتلاكه لأي مصدر بديل " . يُمكن فهم هذه العلاقة في ضوء نظرية الالتزام الاستمراري بأن الأفراد

يستمررون في وظائفهم حين تكون تكلفة مغادرتها عالية، وهو ما ينطبق بوضوح على حالات عدم الاستقرار الوظيفي التي تُضاعف التكاليف الاقتصادية المباشرة وغير المباشرة المرتبطة بقرار الانسحاب من العمل. وعليه، يمكن اعتبار أن عدم الاستقرار الوظيفي، مقارنة ببقية أبعاد هشاشة العمل، يُمثل عاملاً قوياً يغذي الالتزام الاستمراري للعاملين عبر مدخل التكاليف الاقتصادية، وليس عبر الرضا أو الشعور بالانتماء.

مناقشة الفرضية الثالثة :

تشير النتائج الإحصائية إلى وجود علاقة ارتباطية قوية ودالة إحصائياً بين المستوى التعليمي المنخفض وقلّة البدائل الوظيفية ($r = 0.67, p = 0.000$) بصفة خاصة، وهذا ما أكدته نتائج معاملات بيتا لمساهمة المتغيرات المتنبئة بالالتزام الاستمراري عامة . وهو ما يدعم الفرضية القائلة إن ضعف المستوى التعليمي يعد من أبرز محددات هشاشة العمل من خلال تأثيره المباشر على قلّة البدائل . فالأفراد الذين لم يتمكنوا من الوصول إلى مستويات تعليمية عالية غالباً ما يتركزون في وظائف منخفضة الأجر، غير مستقرة وأقل طلباً للمهارات، وهي وظائف يصعب استبدالها بأخرى ذات جودة أفضل، كما أظهرت دراسة (OECD, 2017) التي لخصت إلى أن الأفراد ذوي التحصيل التعليمي المحدود يواجهون صعوبة في التنقل الوظيفي، ويبقون عالقيين في قطاعات عمل لا تتطلب مهارات عالية، ما يقلل من فرص تحسين أوضاعهم المهنية والاقتصادية .

من جهة أخرى تشير بعض الأدبيات إلى أن التعليم يمثل أحد أهم الأصول التي تحدد مدى قدرة الفرد على الوصول إلى وظائف ذات جودة واستقرار، كما وضحت دراسة (Wilson and Briscoe , 2004) أن التعليم يعد مفتاحاً للتنمية الفردية والفرص العملية، ويقلل من احتمالية التهميش في سوق العمل. وفي السياق ذاته، تؤكد منظمة العمل الدولية (ILO, 2020) أن الشباب ذوي المستويات التعليمية المنخفضة هم الأكثر عرضة للبطالة أو القبول بوظائف غير مستقرة، خاصة في ظل التحولات التكنولوجية التي تتطلب مهارات جديدة وتؤدي إلى تهميش اليد العاملة منخفضة التأهيل.

بناءً على ذلك، تُظهر نتائج الدراسة الحالية أن المستوى التعليمي المنخفض يُعد من العوامل الجوهرية في تفسير قلّة البدائل الوظيفية، ما يُعزز الالتزام الاستمراري لدى الأفراد كونه خياراً ضرورياً أكثر منه

قراراً ذا حرية، نظراً لانعدام البدائل المتاحة.

مناقشة الفرضية الرابعة :

تشير نتائج اختبار الفرضية إلى عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين بعد " قلة فرص النمو المهني "وبعد" الاستثمارات الشخصية"، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط (0.13) بمستوى معنوية (0.21)، وهو ما يدل على ضعف العلاقة وغياب الدلالة الإحصائية. وهذا ما يعكس نتائج معاملات بيتا لمساهمة المتغيرات المتبئة بالالتزام الاستمراري "هذا يدل ان قلة الفرص النمو المهني لا تظهر كعامل مؤثر بشكل مباشر على بعد الاستثمارات في الالتزام الاستمراري حيث كانت العلاقة بينهما غير دالة احصائيا لكن عند استخدام تحليل الانحدار وأخذ باقي الأبعاد في الحسبان ظهر أن لها تأثيراً واضحاً وهذا يدل على ان تأثير هذا البعد لا يظهر عند تحليله بمفرده بل يتضح عندما ندرس جميع العوامل " هذه النتيجة تعكس أن ضعف فرص النمو المهني لا يؤدي بالضرورة إلى تراجع الاستثمارات الشخصية لدى العمال. وقد فسرت عدة دراسات هذا النوع من النتائج، إذ يؤكد (Meyer and Allen, 1991) أن الاستثمارات الشخصية في العمل غالباً ما تتصل بعوامل مثل الأقدمية، العلاقات الاجتماعية في بيئة العمل، أو التكوين السابق، ولا ترتبط فقط بفرص النمو والتطور المهني. كما يشير (Saks, 2006) إلى أن فرص النمو المهني ترتبط بشكل أوضح بمستوى الاندماج والانخراط في العمل" علاقة بالمحيط والقبول داخل بيئة العمل والحالة النفسية والتحفيز الداخلي أثناء أداء العمل "أكثر من ارتباطها بالاستثمار الشخصي، مما قد يفسر عدم تأثير هذا البعد في التزام الأفراد من هذا المنظور. من جهة أخرى، تبين (Ng and Feldman, 2014) أن بعض الفئات العمالية، وخصوصاً ذوي المستويات التعليمية المتدنية أو كبار السن، لا يعتبرون التطور المهني أولوية، وهو ما يؤدي إلى ضعف إدراكهم لقيمة هذا البعد في علاقتهم بالمؤسسة. وبناءً عليه، فإن غياب العلاقة الإحصائية بين البعدين قد يعزى إلى طبيعة العينة المدروسة، التي قد تقتصر إلى وعي كاف بمفهوم الاستثمار الشخصي أو تواجه بيئة عمل تحد من فرص الطموح المهني، مما يضعف تأثير هذا البعد في التزامهم الاستمراري.

مناقشة الفرضية الخامسة :

تشير نتائج اختبار بيرسون إلى عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين ضعف التواصل والاستثمارات الشخصية، وهو ما يتماشى مع ما توصلت إليه بعض الدراسات التي أكدت أن ضعف التواصل لا يعد من العوامل الأساسية المحددة لاستثمارات الأفراد في العمل، بل تعزى هذه الاستثمارات غالباً إلى عوامل أخرى أكثر تأثيراً مثل الرضا الوظيفي . على سبيل المثال، أوضحت دراسة (Ng, 2010 and Feldman) أن استثمارات الأفراد في وظائفهم ترتبط بشكل أكبر بمستوى الرضا الوظيفي ومدى شعورهم بالتقدير المهني ومدى اعترافهم بقيمته وكفاءته في عمله، أكثر من ارتباطها بجودة قنوات التواصل. كما بينت دراسة and (Harrison Chiaburu, 2008) أن الدعم الاجتماعي من الزملاء والمشرفين له دور مباشر في تعزيز الالتزام والاستثمار الشخصي، في حين أن ضعف التواصل يمكن تعويضه بآليات أخرى مثل الثقة أو الاستقلالية. إضافة إلى ذلك، أظهرت نتائج دراسة (Allen and Shanock, 2013) أن الالتزام المرتبط بالاستثمار الشخصي يعتمد بدرجة أكبر على العلاقة النفسية بين الفرد والمؤسسة وليس فقط على توافر التواصل الرسمي. وعليه، فإن عدم دلالة العلاقة في هذه الفرضية قد يعزى إلى أن ضعف التواصل، رغم أهميته في جوانب أخرى كالرضا والتعاون، لا يؤثر بشكل جوهري على استعداد الأفراد لاستثمار جهودهم ومواردهم في المؤسسة، خاصة إذا كانت هناك محفزات أخرى تدعم التزامهم المهني.

مناقشة التساؤل المركزي :

أظهرت نتائج الدراسة أن هناك علاقة دالة إحصائية بين بعض أبعاد هشاشة العمل والالتزام الاستمراري لدى عمال النظافة بجامعة ابن خلدون - تيارت. وقد تبين أن كلاً من: انخفاض المستوى التعليمي، وانعدام الاستقرار الوظيفي، وقلة فرص النمو المهني، تساهم في تفسير ارتفاع مستوى الالتزام الاستمراري لدى هذه الفئة، ولكن بدوافع مختلفة لا ترتبط بالرضا أو الولاء بقدر ما ترتبط بالإكراه والافتقار إلى البدائل.

أولاً، أظهرت النتائج أن انخفاض المستوى التعليمي يُعد من العوامل التي تعزز الالتزام الاستمراري ($\beta = 0.483$ ، $t = 5.209$). ويُفسر ذلك بأن الأفراد ذوي المستويات التعليمية المتدنية يواجهون صعوبات أكبر

في الولوج إلى سوق العمل الرسمي أو العثور على فرص عمل بديلة، ما يجعلهم أكثر تمسكًا بوظائفهم الحالية رغم ظروفها. هذا النوع من الالتزام يُوصف بأنه التزام قائم على حسابات عقلانية للبدائل المحدودة وليس على ارتباط عاطفي بالمؤسسة، كما أشار العابد (2021) في دراسته . ثانيًا، انعدام الاستقرار الوظيفي، رغم كونه مؤشرًا سلبيًا في بيئة العمل، إلا أن نتائجه جاءت دالة إحصائيًا $(\beta = 0.209)$ ، $t = 2.125$ ، حيث لم يدفع بالعاملين إلى مغادرة العمل. بل على العكس، أظهر بعضهم سلوكًا التزاميًا مستمرًا بسبب الخوف من البطالة أو صعوبة الحصول على فرصة مماثلة. هذا يعكس نوعًا من "الالتزام السلبي" الذي يتسم بالخضوع للظروف أكثر من الرغبة في الاستمرار. وقد دعمت هذه النتيجة دراسة عاشور، بن خليفة، وشريفي (2021)

ثالثًا، قلة فرص النمو المهني كان لها أيضًا تأثير دال $(\beta = 0.182)$ ، $t = 1.994$ ، لكنها تعكس نمطًا من "الالتزام القسري"، حيث يشعر العامل أن البقاء في وظيفته الحالية هو خياره الوحيد في ظل غياب أفق الترقية أو التطور. كما أشار بن سليم وبقادير (2021) في تحليلهما للالتزام في بيئات عمل منخفضة الجودة.

أما المتغيرات الأخرى مثل ضعف التواصل وعدم كفاية الدخل، فقد أظهرت نتائج غير دالة إحصائيًا $(Sig > 0.05)$. وهذا يعكس أن العوامل المادية أو التفاعلية ليست وحدها المحددة لسلوك البقاء، بل إن غياب البدائل ومحدودية الفرص يلعبان دورًا أكبر في تفسير التزام الأفراد بوظائفهم رغم هشاشة شروطها. بناءً عليه، فإن الالتزام الاستمراري في هذه العينة لا يمكن اعتباره التزامًا إيجابيًا بالمعنى التنظيمي التقليدي، بل هو نتاج لواقع اجتماعي ومهني هش يدفع الأفراد إلى البقاء في وظائفهم بدافع الضرورة لا الولاء.

3.4 الإسهامات والاقتراحات:

1. تحسين أجور وظروف عمل عمال النظافة.
2. إعطاؤهم فرص للتكوين أو التعلم في العمل.
3. الاستماع لمشاكلهم والتواصل معهم بانتظام.
4. توفير دعم نفسي أو اجتماعي داخل الجامعة.

5. دراسة أوضاع فئات أخرى تعاني من نفس الظروف.
6. تشجيع باحثين آخرين على دراسة نفس الموضوع.
7. الاهتمام بتأثير الهشاشة على نفسية العامل وأدائه.
8. تسلط الدراسة الضوء على واقع عمال النظافة في الجامعة.
9. تبين العلاقة بين صعوبة ظروف العمل والرغبة في البقاء في الوظيفة.
10. تساعد المسؤولين على اتخاذ قرارات تحسن وضع العمال.
11. تساهم في فهم الجانب النفسي والاجتماعي لهشاشة العمل.
12. تشجع الباحثين على الاهتمام بهذه الفئة التي لا تُدرس كثيرًا.

5.4 استنتاج عام :

جاءت هذه الدراسة لتسليط الضوء على ظاهرة هشاشة العمل بوصفها عاملاً مؤثراً في سلوكيات العاملين داخل المؤسسات، وخاصة في ما يتعلق بمستوى الالتزام الاستمراري. وقد تم اختيار عمال النظافة بجامعة ابن خلدون - تيارت كعينة للدراسة نظراً لطبيعة مهنتهم التي تتسم بالبساطة، وغياب الاستقرار المهني، ومحدودية فرص التطور، مما يجعلهم فئة مناسبة لدراسة تأثير هشاشة العمل. سعت الدراسة إلى بناء إطار مفاهيمي متكامل يجمع بين أبعاد هشاشة العمل كمتغير جديد نسبياً، وأبعاد الالتزام الاستمراري كأحد المتغيرات التنظيمية الكلاسيكية، معتمدين على المنهج الوصفي الارتباطي، وعلى أدوات تحليل كمية باستخدام برنامج SPSS.

من الناحية المفاهيمية، تناولت الدراسة المفاهيم الأساسية المتعلقة بكل من "هشاشة العمل" و"الالتزام الاستمراري"، حيث تم تحديد أبعاد هشاشة العمل في: عدم كفاية الدخل، عدم الاستقرار الوظيفي، المستوى التعليمي المنخفض، قلة فرص النمو المهني، وضعف التواصل. أما أبعاد الالتزام الاستمراري فقد حُددت في: التكاليف الاقتصادية، قلة البدائل، والاستثمارات الشخصية. واعتمدت الدراسة في بنائها على دراسات سابقة دعمت الإطار المفاهيمي والميداني للدراسة.

وقد أفرز التحليل الإحصائي عدة نتائج مهمة؛ حيث أظهرت الدراسة وجود علاقة ارتباطية دالة بين عدم الاستقرار الوظيفي والتكاليف الاقتصادية، ما يشير إلى أن العمال الذين يشعرون بعدم استقرار وظيفي يكون لديهم التزام استمراري ناتج عن إدراكهم لارتفاع تكلفة ترك الوظيفة وبين المستوى التعليمي المنخفض وقلة البدائل، ما يعكس إدراك هذه الفئة لندرة الفرص البديلة، ويعزز تمسكهم بالوظيفة الحالية رغم ظروفها.

في المقابل، لم تظهر أي علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين عدم كفاية الدخل والتكاليف الاقتصادية، وهو ما قد يُفسر بأن انخفاض الأجور قد لا يرتبط مباشرة بإحساس العاملين بتكلفة مغادرة العمل، وربما يرون أن تركهم للعمل لا يُشكل خسارة مادية كبيرة نظرًا لضعف المكاسب الحالية وبين قلة فرص النمو المهني والاستثمارات الشخصية، إضافة إلى ضعف التواصل والاستثمارات الشخصية، مما يدل على غياب الحوافز أو الآفاق التي تشجع العمال على الانخراط العميق أو تطوير مسارات مهنية طويلة الأمد داخل المؤسسة.

تشير هذه النتائج في مجملها إلى أن الالتزام الاستمراري لدى عمال النظافة قد لا يكون ناتجًا عن الولاء أو الرضا الوظيفي، بل هو في الغالب نابع من غياب البدائل أو من إدراك المخاطر والتكاليف المحتملة لترك العمل، وهو ما يعكس واقعًا تنظيميًا هشًا يتطلب المراجعة. من هذا المنطلق، أوصت الدراسة بعدة توصيات. منها إعادة النظر في سياسات الموارد البشرية الموجهة للفئات الهشة داخل المؤسسات العمومية، كما تدعو الدراسة إلى توسيع نطاق البحث في موضوع هشاشة العمل، نظرًا لندرته وحدائته، مع إمكانية دمج متغيرات نفسية وتنظيمية أخرى لفهم أعمق لمحددات الالتزام المهني في بيئات العمل الهشة.

قائمة المصادر

والمراجع

- - سليمان، أ. س. (2017). تأثير الاستثمارات الشخصية على الالتزام الوظيفي: دراسة تطبيقية في دول الخليج. *مجلة الإدارة الحديثة، جامعة الملك سعود*.
- - سليمان، أ. س. (2017). تأثير الاستثمارات الشخصية على الالتزام الوظيفي: دراسة تطبيقية في دول الخليج. *مجلة الإدارة الحديثة، (العدد غير محدد)، صفحات غير محددة. جامعة الملك سعود، السعودية*.
- - طلحاوي، ع.، & براهمي، م. (2020). الالتزام الاستمراري في بيئة العمل: دراسة تحليلية. *مجلة العلوم الإدارية والتنظيمية، 15(2)، 98-115*.
- - عبد الصمد، س. (2019). التحليل الاقتصادي للعقد: دراسة مقارنة. *مجلة المنارة للدراسات القانونية والإدارية، (28)، 90-105*.
- - عساف، ع. م. (1999). السلوك الإداري التنظيمي في المنظمات المعاصرة. عمان، الأردن: دار زهران للنشر والتوزيع.
- - عنابسة، أ. (2014). معوقات الاتصال التنظيمي لدى الموظفين الإداريين بالجامعة (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة العربي بن مهدي، أم البواقي، الجزائر
- - معلم، س.، & عزو، م. (2023). دراسة حول الالتزام الاستمراري في بيئة العمل. *مجلة البحوث الإدارية المعاصرة، 10(1)، 50-67*.
- - يوسف، إبراهيم يوسف. (2019). أثر التكاليف الاقتصادية على الالتزام الوظيفي: دراسة ميدانية على القطاع المصرفي المصري. *مجلة العلوم الاجتماعية، جامعة القاهرة*.
- <https://www.scribd.com/document/72199594>
- درماش، آ.، & الجزار، ع. ر. (2017). الحراك الاجتماعي والمهني. تم الاسترجاع من

ثانيا : المراجع باللغة الأجنبية

- - Chung, H., Seo, H., Forbes, S., & Birkett, H. (2021). Working from home during the COVID-19 lockdown: Changing preferences and the future of work. *Work, Employment and Society, 37(1), 71-90*. <https://doi.org/10.1177/09500170211027099>

- - International Labour Organization. (2020). Global Employment Trends for Youth 2020: Technology and the future of jobs. ILO. https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_737648/lang--en/index.htm
- - Kalleberg, A. L. (2011). Good Jobs, Bad Jobs: The Rise of Polarized and Precarious Employment Systems in the United States, 1970s to 2000s. Russell Sage Foundation.
- - OECD. (2017). Employment Outlook 2017. OECD Publishing. https://doi.org/10.1787/empl_outlook-2017-en
- - Wilson, R. A., & Briscoe, G. (2004). The impact of human capital on economic growth: A review. In *Oxford Economic Papers*, 56(2), 157–173. <https://doi.org/10.1093/oep/gpf022>
- - Roll, L. C., De Witte, H., Wang, Hai-Jiang.(2024). Conceptualization and Validation of the Occupation Insecurity Scale (OCIS): Measuring Employees' Occupation Insecurity Due to Automation. *Int. J. Environ. Res. Public Health*, 21(1), 5. Retrieved from <https://www.mdpi.com/1660-4601/20/3/2589>
- **Wu, Q. (2022). Employment Precarity, COVID-19 Risk, and Workers' Well-Being During the Pandemic in Europe. *Work and Occupations*. Advance online publication. doi:10.1177/07308884221126415
- . Koangsung, C., & Chunchoe, P. (2021). Precarious work, job stress, and health-related quality of life. *American Journal of Industrial Medicine*, 64(3), 215–223. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/33543533/>
- . Lopez, M., & Fernandez, J. (2023). Experiences of precarious work within higher education institutions: A qualitative evidence synthesis. *Frontiers in Education*, 8, 960649. <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/feduc.2023.960649/full>
- . Meyer, J.P., & Allen, N.J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89

- . Shim, D. (2007). Paradigm shift of employee communication: The effect of management communication on trusting relationships. *Public Relations Review*, 33(3), 254–256. https://www.researchgate.net/publication/222745493_Paradigm_shift_of_employee_communication_The_effect_of_management_communication_on_trusting_relationships
- .Meyer, J.P & ,Allen, N.J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61–89.
- enach, J., Vives, A., Amable, M., Vanroelen, C., Tarafa, G., & Muntaner, C. (2014). Precarious employment: Understanding an emerging social determinant of health. *Annual Review of Public Health*, 35, 229–253. doi.org/10.1146-032013-18250
- <Chung, H., & Van Oorschot, W. (2011). Employment insecurity in Europe: A review of three decades of empirical findings. *Social Indicators Research*, 103(3), 445–468. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/227597256_Employment_Insecurity_in_Europe_A_Review_of_Three_Decades_of_Empirical_Findings
- · Judge, T. A., Piccolo, R. F., Podsakoff, N. P., Shaw, J. C., & Rich, B. L. (2010). *The relationship between pay and job satisfaction: A meta-analysis of the literature.* *Journal of Vocational Behavior*, 77(2), 157–167. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.04.002>
- · Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). *A three-component conceptualization of organizational commitment.* *Human Resource Management Review*, 1(1), 61–89. [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
- · Benach, J., Vives, A., Amable, M., Vanroelen, C., Tarafa, G., & Muntaner, C. (2014). Precarious employment: Understanding an emerging social determinant of health. *Annual Review of Public Health*, 35, 229–253. <https://doi.org/10.1146/annurev-publhealth-032013-182500>
- Anzam, A. (2013). Job insecurity, job stress, organisational commitment and coping in private health care institutions. *South African Journal of Business Management*, 44(1), 81–90.

- Autor, D. H., Dorn, D., & Hanson, G. H. (2013). *The China syndrome: Local labor market effects of import competition in the United States*. *American Economic Review*, 103(6), 2121–2168. <https://doi.org/10.1257/aer.103.6.2121>
- Becker, H. S. (1960). *Notes on the concept of commitment.* *American Journal of Sociology*, 66(1), 32–40. <https://doi.org/10.1086/222820>
- Benach, J., & Muntaner, C. (2007). Precarious employment and health: Developing a research agenda. *Journal of Epidemiology & Community Health*. Advance online publication. doi:10.1136/jech.2005.045237
- Benach, J., Vives, A., Amable, M., Vanroelen, C., Tarafa, G., & Muntaner, C. (2014). Precarious employment: Understanding an emerging social determinant of health. *Annual Review of Public Health*, 35, 229–253. <https://doi.org/10.1146/annurev-publhealth-032013-182500>
- Berg, J. (2016). *Income Security in the On-Demand Economy: Findings and Policy Lessons from a Survey of Crowdworkers*. Geneva: International Labour Office. Retrieved from <https://www.ilo.org/publications/income-security-demand-economy-findings-and-policy-lessons-survey>
- Berthet, T., Longo, M. E., Bidard, C., Alphonse, J., & Noûs, M. (2021). Les rapports au travail des jeunes en situation de vulnérabilité : dynamiques sociales, politiques publiques et expériences individuelles en France et au Québec (Rapport d'étude, INJEP-2021/04). Institut national de la jeunesse et de l'éducation populaire (INJEP). Disponible sur : <https://injep.fr/publication/les-rapports-au-travail-des-jeunes-en-situation-de-vulnerabilite/>
- Blackmore, C. (2011). *Job insecurity and its antecedents* (Unpublished master's thesis). University of Canterbury, New Zealand.
- Broughton, A., Green, M., Rickard, C., & Swift, S. (2016). *International trends in insecure work: A report for the Trades Union Congress*. Institute for Employment Studies. Retrieved from <https://www.academia.edu/32801195/>
- Broughton, A., Green, M., Rickard, C., & Swift, S. (2016). *Precarious employment in Europe: Patterns, trends and policy strategies*. European

- Parliament. Retrieved from <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/beb70ca0-12b4-11e7-808e-01aa75ed71a1>
- Canzio, L. I. (2024). Does employability help to cope with job insecurity? An analysis of workers' well-being with Swiss panel data. *Research in Social Stratification and Mobility*, 90, 100915. DOI: 10.1016/j.rssm.2024.100915
 - Choi, K., Choe, C., & Lee, D. (2021). The effect of employing temporary workers on efficiency: Evidence from a meta-frontier analysis. *SAGE Open*, 11(4), 1–13. DOI: 10.1177/21582440211058199
 - Cohen, A. (2007). *Commitment before and after: An evaluation and reconceptualization of organizational commitment*. *Human Resource Management Review*, 17(3), 336–354. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2007.05.001>
 - Conger, R. D., & Elder, G. H. (1994). Families in troubled times: Adapting to change in rural America. Aldine de Gruyter.
 - Darcy, A., Lavenier-Pasquier, T., & Deneve, C. (2013). Employment precariousness and its multiple impacts from a gender perspective. *Revista de Psicología*, 9(18), 35–44. Retrieved from <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9605684>
 - Dawley, D. D., Andrews, M. C., & Bucklew, N. S. (2008). Mentoring, supervisor support, and perceived organizational support: What matters most? *Leadership & Organization Development Journal*, 29(3), 235–247. <https://doi.org/10.1108/01409170810865451>
 - Dawley, D., Andrews, M., & Bucklew, N. (2008). The role of career plateauing in predicting job satisfaction, organizational commitment, and turnover intentions. *Journal of Business and Psychology*, 22(1), 15–26. <https://doi.org/10.1007/s10869-008-9071-5>
 - De Vos, A., Dewettinck, K., & Buyens, D. (2007). *De professionele loopbaan in goede banen: het samenspel van loopbaanzelfsturing en het loopbaanbeleid binnen de organisatie*. *Gedrag & Organisatie*, 20(1), 21–40. <https://doi.org/10.5117/2007.020.001.005>

- De Witte, H. (2000). Work ethic and job insecurity: Measurement and consequences. *International Studies of Management & Organization*, 30(4), 155–171.
- Dyer, L., & Reeves, T. (1995). Human resource strategies and firm performance: *What do we know and where do we need to go? The International Journal of Human Resource Management*, 6(3), 656–670. <https://doi.org/10.1080/09585199500000041>.
- Eisenberger, R., Rhodes, L., & Armeli, S. (2002). The effects of perceived job insecurity on employee attitudes: A longitudinal study. *Journal of Applied Psychology*, 87(3), 486–493. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.3.486>
- European Commission. (2021). Employment and Social Developments in Europe 2021: Towards a strong social Europe after the pandemic – Reducing disparities and addressing distributional impacts. Publications Office of the European Union. <https://op.europa.eu/webpub/empl/esde-2021/en/>
- Friedman, S. (2014). "The Global Precarious Workforce: Demographics, Institutions, and Implications for Employment Law." *Review of Keynesian Economics*, 2(3), 351–370. <https://www.degruyter.com/document/doi/10.4337/roke.2014.03.01/html>
- Goldhaber, G. M., & Krivonos, P. D. (1977). The ICA communication audit: Process, status, critique. *Journal of Business Communication*, 14(2), 41–55. <https://doi.org/10.1177/002194367701400204>
- Goris, J. R., Vaught, B. C., & Pettit, J. D. (2000). Effects of communication direction on job performance and satisfaction: A moderated regression analysis. *Journal of Business Communication*, 37(4), 348–368. <https://doi.org/10.1177/002194360003700402>
- Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z. (1984). Job insecurity: Toward conceptual clarity. *Academy of Management Review*, 9(3), 438–448.
- Haines, V. Y. III, Doray-Demers, P., & Martin, V. (2018). Good, bad, and not so sad part-time employment. *Journal of Vocational Behavior*, 104, 128–140. DOI: 10.1016/j.jvb.2017.10.007

- Hirschman, A. O. (1970). Exit, voice, and loyalty: Responses to decline in firms, organizations, and states. Harvard University Press.
- Hirschman, A. O. (1970). Exit, voice, and loyalty: Responses to decline in firms, organizations, and states. Harvard University Press.
- Hirschman, A. O. (1970). Exit, voice, and loyalty: Responses to decline in firms, organizations, and states. Harvard University Press.
- Hngoi, C. L., Abdullah, N.-A., Wan Sulaiman, W. S., & Zaiedy Nor, N. I. (2023). Relationship between job involvement, perceived organizational support, and organizational commitment with job insecurity: A systematic literature review. *Frontiers in Psychology*, 13, 1066734. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1066734>
- Homans, G. C. (1958). Social behavior as exchange. *American Journal of Sociology*, 63(6), 597-606.
- International Labour Organization. (2020). ILO monitor: COVID-19 and the world of work. Second edition. International Labour Office. Retrieved from <https://www.ilo.org>
- Jackson, S. E., & Schuler, R. S. (2003). *Managing human resources through strategic partnerships (8th ed.)*. Thomson/South-Western.
- Jaydarifard, S., Smith, S. S., Mann, D., Rossa, K. R., Nikooharf Salehi, E., Gnani Srinivasan, A., & Shekari Soleimanloo, S. (2023). Precarious employment and associated health and social consequences; a systematic review. *Australian and New Zealand Journal of Public Health*, 47(4), 100074. DOI: 10.1016/j.anzjph.2023.100074
- Johari, J., Yahya, K., & Omar, A. (2011). The construct validity of organizational structure scale: Evidence from Malaysia. *World Journal of Management*, 3(2), 131–152. Retrieved from
- Julià, M., Méndez-Rivero, F., Gómez-Gómez, Á., Pozo, Ó. J., & Bolívar, M. (2022). Association between precarious employment and chronic stress: Effect of gender, stress measurement and precariousness dimensions – A cross-sectional study. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(15), 9099. DOI: 10.3390/ijerph19159099

- kalleberg, A. L. (2009). Precarious Work, Insecure Workers: Employment Relations in Transition. *American Sociological Review*, 74(February), 1–22.
- Kalleberg, A. L., & Vallas, S. P. (Eds.). (2017). Precarious Work: Causes, Characteristics, and Consequences. *Research in the Sociology of Work, Volume 31. Emerald Publishing Limited*. Retrieved from <https://arnekallegberg.web.unc.edu/precarious-work/>
- Kang, M., & Sung, M. (2017). How symmetrical employee communication leads to employee engagement and positive employee communication behaviors: The mediation of employee-organization relationships. *Journal of Communication Management*, 21(1), 82–102. <https://doi.org/10.1108/JCOM-04-2016-0026>
- Kaslow, N. J., Mintz, L. B., Schwartz-Mette, R., Van Sickle, K., & Thorn, B. E. (2007). Recognizing, assessing, and intervening with problems of professional competence. *Professional Psychology: Research and Practice*, 38(5), 479–492.
- Kim, J., & Garman, E. T. (2003). Financial stress and absenteeism: An empirically derived model. *Financial Counseling and Planning*, 14(1), 31–42.
- Koranyi, I., Jonsson, J., Rönblad, T., Stockfelt, L., & Bodin, T. (2018). Precarious employment and occupational accidents and injuries – a systematic review. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 44(4), 341–350. DOI: 10.5271/sjweh.3720
- Lee, Y. (2022). Unpacking the dimension-specific relationships of job insecurity, organizational commitment, and organizational citizenship behavior. *Journal of Social Sciences*, 15(2), 97–121. <https://doi.org/10.54540/JSS15.2.4>
- Lin, H.-F. (2011). The effects of employee motivation, social interaction, and knowledge management strategy on KM implementation level. *Knowledge Management Research & Practice*, 9(3), 263-275.
- Lo, K., & Hsu, Y. (2016). The effects of precarious employment and calling on the psychosocial health and work well-being of young and older workers in the care sector: A longitudinal study. *International Archives of*

Occupational and Environmental Health, 96(1), 1– <https://link.springer.com/article/10.1007/s00420-023-02017-z>

- Markovits, Y., Boer, D., & van Dick, R. (2014). Economic crisis and the employee: The effects of economic crisis on employee job satisfaction, commitment, and self-regulation. *European Management Journal*, 32(3), 413–422. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2013.09.005>
- Markovits, Y., Boer, D., & van Dick, R. (2017). Occupational routine intensity and the costs of job loss: Evidence from mass layoffs. *Labour Economics*, 68, 101953. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2020.101953>
- Matei, M.-C., Abrudan, L.-C., & Abrudan, M.-M. (2024). Financial perspectives on human capital: Building sustainable HR strategies. *Sustainability*, 16(4), 1441. <https://doi.org/10.3390/su16041441>
- McKinsey & Company. (2021). The impact of economic factors on job performance and organizational commitment. McKinsey & Company. Retrieved from <https://www.mckinsey.com>
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61–89. [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61–89. [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). Commitment in the workplace: Theory, research, and application. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Meyer, J.P & ,Allen, N.J. (1991). A three-component cHirschman, A. O. (1970). Exit, voice, and loyalty: Responses to decline in firms, organizations, and states. Harvard University Press.
- Narayan, A., Cojocar, A., Agrawal, S., Bundervoet, T., Davalos, M., Garcia, N., Lakner, C., Mahler, D. G., & Yonzan, N. (2022). COVID-19 and economic inequality: Short-term impacts with long-term consequences (Policy Research Working Paper No. 9902). World Bank. <http://hdl.handle.net/10986/36848>

- Ng, T. W. H., & Feldman, D. C. (2014). The relationship of age to ten dimensions of job performance. *Journal of Applied Psychology*, 99(3), 441–467. <https://doi.org/10.1037/a0035662>
- conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89.
- Parker, S. K., Griffin, M. A., Sprigg, C. A., & Wall, T. D. (2002). Effect of temporary contracts on perceived work characteristics and job strain: A longitudinal study. *Personnel Psychology*, 55(3), 689–719. DOI: 10.1111/j.1744-6570.2002.tb00126.x
- Roll, L., De Witte, H., & Wang, H. (2023). Technostress and job performance: Understanding the negative impacts and strategic responses in the workplace. arXiv preprint arXiv:2311.07072. <https://arxiv.org/abs/2311.07072>
- Roll, L. C., De Witte, H., Wang, Hai-Jiang.(2024). Conceptualization and Validation of the Occupation Insecurity Scale (OCIS): Measuring Employees' Occupation Insecurity Due to Automation. *Int. J. Environ. Res. Public Health*, 21(1), 5. Retrieved from <https://www.mdpi.com/1660-4601/20/3/2589>
- Rosenblat, A. (2018). *Uberland: How Algorithms Are Rewriting the Rules of Work*. Oakland, CA: University of California Press. doi:10.1525/9780520970632
- Rousseau, D. M. (1995). *The psychological contract: Managing and developing professional groups*. Oxford University Press.
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 600–619. <https://doi.org/10.1108/02683940610690169>
- Sapkal, R., & Sundar, K.S.S. (2017). Determinants Of Precarious Employment In India: An Empirical Analysis. *Research in the Sociology of Work*, 31, 335–361. DOI: 10.1108/S0277-283320170000031011
- Siddiqui, O. (2017). A scholarly study on the role of growth opportunities in faculty job satisfaction leading to the development of academic institution.

- International Journal of Management Studies (IJMS), 4(1), 1–10. Retrieved from <https://www.researchersworld.com/index.php/ijms/article/view/1597>
- Standing, G. (2011). *The Precariat: The New Dangerous Class*. Bloomsbury Academic. <https://doi.org/10.5040/9781849664554>
 - Sverke, M., Hellgren, J., & Näswall, K. (2021). Moving on up now? A meta-analysis of the associations between job insecurity and career-related outcomes. *Scandinavian Journal of Work and Organizational Psychology*, 6(1), 1–16. <https://doi.org/10.16993/sjwop.275>
 - Thelen, K. (2014). *Varieties of Liberalization and the New Politics of Social Solidarity*. New York: Cambridge University Press. Retrieved from: <https://www.cambridge.org/core/books/varieties-of-liberalization-and-the-new-politics-of-social-solidarity/6B0C1F8C3CF8761FEDE4C8E70329C0A0>
 - Thierry, H. (2021). Precarious work in the 21st century: A psychological perspective. *Journal of Vocational Behavior*, 126, 103491. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103491>
 - Van Zyl, L., Van Eeden, C., & Rothmann, S. (2013). Job insecurity, job stress, organisational commitment and coping in private health care institutions. *South African Journal of Business Management*, 44(1), 75–86. <https://doi.org/10.4102/sajbm.v44i1.149>
 - Vives, A., Amable, M., Ferrer, M., Moncada, S., Llorens, C., Muntaner, C. Benach, J., & Benavides, F. G. (2010). The Employment Precariousness Scale (EPRES): Psychometric properties of a new tool for epidemiological studies among waged and salaried workers. *Occupational and Environmental Medicine*, 67(8), 548–555. <https://doi.org/10.1136/oem.2009.048967>
 - Vosko, L. F. (2010). *Managing the margins: Gender, citizenship, and the international regulation of precarious employment*. Oxford University Press.
 - Vough, H. C., & Caza, B. B. (2017). Where do I go from here? Sensemaking and the construction of growth-based stories in the wake of denied promotions. *Academy of Management Review*, 42(1), 103–128

- Wang, H.-J., Lu, C.-Q., & Siu, O.-L. (2015). Job insecurity and job performance: The moderating role of organizational justice and the mediating role of work engagement. *Journal of Applied Psychology*, 100(4), 1249–1258. DOI: 10.1037/a0038330
- Weng, Q., & Hu, B. (2010). The structure of career growth and its impact on employees' turnover intention. *Industrial Engineering and Management*, 15(1), 14–20.
- World Bank. (2018). *World Development Report 2018: Learning to Realize Education's Promise*. Washington, DC: World Bank. Retrieved from <https://www.worldbank.org/en/events/2018/02/01/world-development-report-2018-learning-to-realize-educations-promise>
- World Bank. (2021, December 20). 2021 Year in Review in 11 Charts: The Inequality Pandemic. <https://www.worldbank.org/en/news/feature/2021/12/20/year-2021-in-review-the-inequality-pandemic>
- Wright, E. O. (2000). Working-Class Power, Capitalist-Class Interests, and Class Compromise. *American Journal of Sociology*, 105(4), 957–1002. Retrieved from https://www.academia.edu/3645979/Working_Class_Power_Capitalist_Class_Interests_and_Class_Compromise_American_Journal_of_Sociology_January_2000
- Yousef, D. A. (2000). Organizational commitment: A mediator of the relationships of leadership behavior with job satisfaction and performance in a non-western country. *Journal of Managerial Psychology*, 15(1), 6–24. <https://doi.org/10.1108/02683940010305270>
- Hirschman, A. O. (1970). *Exit, voice, and loyalty: Responses to decline in firms, organizations, and states*. Harvard University Press.

الملاحق

ملحق رقم 02: طلب ترخيص لإجراء دراسة ميدانية



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة ابن خلدون - تيارت -



كلية العلوم الانسانية والاجتماعية
قسم علم النفس والفلسفة والارطوفونيا
رقم القيد: 436/ق ع ن.أ.ف/2025

إلى السيد المحترم: الأمين العام لمديرية
جامعة ابن خلدون
- تيارت -

الموضوع: طلب ترخيص لإجراء دراسة ميدانية

تحية طيبة وبعد:

في إطار تلمين وترقية البحث العلمي لطلبة قسم علم النفس والفلسفة والأرطوفونيا، يشرفني أن ألتمس من سيادتكم الترخيص لطلبة السنة الثانية ماستر علم النفس العمل والتنظيم الآتية أسماؤهم:
▪ وغان فاطمة الزهراء

لإجراء دراسة ميدانية تحت عنوان:

.....
.....
وفي الأخير تقبلو منا أسمى عبارات الاحترام والتقدير.

16 أفريل 2025

تيارت في:

رئيس القسم



قتدون محمده
رئيس قسم علم النفس والأرطوفونيا والفلسفة
والعلوم الإنسانية والاجتماعية

الأمين العام لجامعة تيارت

المهيلة بنت سليمان عبد القادر



ملحق 03: خاص بادوات الدراسة

أساتذة جامعة ابن خلدون تيارت كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية			
العدد	اسم المحكم	رتبة	تخصص
1	سمير بن موسى	أستاذ التعليم العالي	علم النفس العمل والتنظيم
2	ديده هواري	مساعد ا	علم النفس العمل والتنظيم
3	قرينعي احمد	محاضر ا	علم النفس العمل والتنظيم
4	حمدادة ليلي	محاضر ا	علم النفس العمل والتنظيم
5	بكاى عبد المجيد	محاضر ب	علم النفس العمل والثقافة التنظيمية
6	بوشريط نورية	محاضر	علم النفس التربوي
7	بلعربي عادل	محاضر ا	علم النفس العمل والتنظيم
8	شاني نجاة	أستاذ مساعد	علم النفس العمل والتنظيم



جامعة ابن خلدون تيارت
كلية العلوم الانسانية والاجتماعية
قسم علم نفس والفسة والارطوفونيا

المستوى ماستر 2 / تخصص علم النفس
العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية

اسم ولقب الاستاذ(ة) المحكم: شاهي نطاع
التخصص: علم نفس العمل والتنظيم
الرتبة: استاذ مساعد وسام علم اجتماع
جامعة الانتماء: جامعة تيارت

استبيان للتحكيم

تحية طيبة وبعد،

تقوم الطالبة بإجراء دراسة حول "هشاشة العمل وعلاقته بالالتزام الاستمراري لدى عمال نظافة جامعة ابن خلدون تيارت"، وذلك في إطار إعداد مذكرة تخرج ماستر تخصص علم النفس العمل وتسيير الموارد البشرية.

لذا أرجو التكرم بإبداء رأيكم السديد ومقترحاتكم بشأن فقرات الاستبيان؛ فيما إذا كان صالحة أم غير ذلك، ومدى انتماء الفقرات للمجال المحدد لها، وبنائها اللغوي، وأية اقتراحات وتعديلات ترونها مناسبة فهي مرحب بها.

شكرا على تعاونكم

من إعداد الطالبة: وذان فاطمة الزهراء

الأستاذ المشرف: لصفير رضا

السنة: 2024-2025

ملحق 02.03 استبيان تحكيم الأساتذة الجامعة

جامعة ابن خلدون تيارت
كلية العلوم الانسانية والاجتماعية
قسم علم نفس والفسة والارطوفونيا

المستوى ماستر 2 / تخصص علم النفس
العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية

اسم ولقب الاستاذة (ة) المحكم: فريسي آدم
التخصص: علم نفس العمل وتسيير الموارد البشرية
الرتبة: معلم
جامعة الانتماء: ابن خلدون تيارت

استبيان التحكيم
تحية طيبة وبعد،
تقوم الطالبة بإجراء دراسة حول "هشاشة العمل وعلاقته بالالتزام الاستمراري لدى عمال نظافة
جامعة ابن خلدون تيارت"، وذلك في إطار إعداد مذكرة تخرج ماستر تخصص علم النفس
العمل وتسيير الموارد البشرية.
لذا أرجو التكرم بإبداء رأيكم السديد ومقترحاتكم بشأن فقرات الاستبيان؛ فيما إذا كان صالحة أم
غير ذلك، ومدى انتماء الفقرات للمجال المحدد لها، وبنائها اللغوي، وأية اقتراحات وتعديلات
ترونها مناسبة فهي مرحب بها.
شكرا على تعاونكم
من إعداد الطالبة: وغان فاطمة الزهراء
الأستاذ المشرف: لصفر رضا
السنة: 2024-2025



جامعة ابن خلدون تيارت
كلية العلوم الانسانية والاجتماعية
قسم علم نفس والفسة والارطوفونيا

المستوى ماستر 2 / تخصص علم النفس
العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية

اسم ولقب الاستاذ(ة) المحكم: معلمي عادل عبد الوهاب
التخصص: علم النفس
الرتبة: أستاذ
جامعة الانتماء: جامعة تيارت

استبيان للتحكيم

تحية طيبة وبعد،

تقوم الطالبة بإجراء دراسة حول "هشاشة العمل وعلاقته بالالتزام الاستمراري لدى عمال نظافة جامعة ابن خلدون تيارت"، وذلك في إطار إعداد مذكرة تخرج ماستر تخصص علم النفس العمل وتسيير الموارد البشرية.

لذا أرجو التكرم بإبداء رأيكم السديد ومقترحاتكم بشأن فقرات الاستبيان؛ فيما إذا كان صالحة أم غير ذلك، ومدى انتماء الفقرات للمجال المحدد لها، وبنائها اللغوي، وأية اقتراحات وتعديلات ترونها مناسبة فهي مرحب بها.

شكرا على تعاونكم

من إعداد الطالبة: وذان فاطمة الزهراء

الأستاذ المشرف: لصفير رضا

السنة: 2024-2025

ملحق 02.03 استبيان التحكيم الأستاذة الجامعة

جامعة ابن خلدون تيارت
كلية العلوم الانسانية والاجتماعية
قسم علم نفس والفسة والارطوفونيا

المستوى ماستر 2 / تخصص علم النفس
العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية

اسم ولقب الاستاذ(ة) المحكم: هداية ليل
التخصص: علم النفس العملي
الرتبة: ماستر (1)
جامعة الانتماء: تيارت

استبيان للتحكيم
تحية طيبة وبعد،
تقوم الطالبة باجراء دراسة حول "هشاشة العمل وعلاقته بالالتزام الاستمراري لدى عمال نظافة
جامعة ابن خلدون تيارت"، وذلك في إطار إعداد مذكرة تخرج ماستر تخصص علم النفس
العمل وتسيير الموارد البشرية.
لذا أرجو التكرم بإبداء رأيكم السديد ومقترحاتكم بشأن فقرات الاستبيان؛ فيما إذا كان صالحة أم
غير ذلك، ومدى انتماء الفقرات للمجال المحدد لها، وبنائها اللغوي، وأية اقتراحات وتعديلات
ترونها مناسبة فهي مرحب بها.
شكرا على تعاونكم
من إعداد الطالبة: وذان فاطمة الزهراء
الأستاذ المشرف: لصفر رضا
السنة: 2024-2025

ملحق

جامعة ابن خلدون تيارت
كلية العلوم الانسانية والاجتماعية
قسم علم نفس والفسة والارطوفونيا



المستوى ماستر 2 / تخصص علم النفس
العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية

اسم ولقب الاستاذ(ة) المحكم: - دكتور هاجر بن زوربة

التخصص: علم نفس التربوي

الرتبة: دكتوراه في علم نفس التربوي

جامعة الانتماء: ابن خلدون تيارت

استبيان للتحكيم

تحية طيبة وبعد،

تقوم الطالبة بإجراء دراسة حول "هشاشة العمل وعلاقته بالالتزام الاستمراري لدى عمال نظافة جامعة ابن خلدون تيارت"، وذلك في إطار إعداد مذكرة تخرج ماستر تخصص علم النفس العمل وتسيير الموارد البشرية.

لذا أرجو التكرم بإبداء رأيكم السديد ومقترحاتكم بشأن فقرات الاستبيان؛ فيما إذا كان صالحة أم غير ذلك، ومدى انتماء الفقرات للمجال المحدد لها، وبنائها اللغوي، وأية اقتراحات وتعديلات ترونها مناسبة فهي مرحب بها.

شكرا على تعاونكم

من إعداد الطالبة: وغان فاطمة الزهراء

الأستاذ المشرف: لمصفر رضا

السنة: 2024-2025

ملحق 02.03 استبيان التحكيم الأساتذة الجامعة

جامعة ابن خلدون تيارت

كلية العلوم الانسانية والاجتماعية

قسم علم نفس والفلسفة والارطوفونيا

المستوى ماستر 2 / تخصص علم النفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية

اسم ولقب الاستاذ(ة) المحكم: ديدة هواري

التخصص: علم النفس العمل

الرتبة: أستاذ مساعد أ

جامعة الانتماء: ابن خلدون تيارت

استبيان التحكيم

تحية طيبة وبعد،

تقوم الطالبة بإجراء دراسة حول "هشاشة العمل وعلاقته بالالتزام الاستمراري لدى عمال نظافة جامعة ابن خلدون تيارت"، وذلك في إطار إعداد مذكرة تخرج ماستر تخصص علم النفس العمل وتسيير الموارد البشرية. لذا أرجو التكرم بإبداء رأيكم السديد ومقترحاتكم بشأن فقرات الاستبيان؛ فيما إذا كان صالحة أم غير ذلك، ومدى انتماء الفقرات للمجال المحدد لها، وبنائها اللغوي، وأية اقتراحات وتعديلات ترونها مناسبة فهي مرحب بها.

شكرا على تعاونكم

من إعداد الطالبة: وذان فاطمة الزهراء

الأستاذ المشرف: لصفير رضا

السنة: 2024-2025

ملحق 02.03 استبيان التحكيم الأساتذة جامعة

جامعة ابن خلدون تيارت

كلية العلوم الانسانية والاجتماعية

قسم علم نفس والفلسفة والارطوفونيا

المستوى ماستر 2 / تخصص علم النفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية

اسم ولقب الاستاذ(ة) المحكم: بن موسى سمير

التخصص: علم النفس العمل و التنظيم

الرتبة: استاذ التعليم العالي

جامعة الانتماء: تيارت

استبيان التحكيم

تحية طيبة وبعد،

تقوم الطالبة بإجراء دراسة حول "هشاشة العمل وعلاقته بالالتزام الاستمراري لدى عمال نظافة جامعة ابن خلدون تيارت"، وذلك في إطار إعداد مذكرة تخرج ماستر تخصص علم النفس العمل وتسيير الموارد البشرية. لذا أرجو التكرم بإبداء رأيكم السديد ومقترحاتكم بشأن فقرات الاستبيان؛ فيما إذا كان صالحة أم غير ذلك، ومدى انتماء الفقرات للمجال المحدد لها، وبنائها اللغوي، وأية اقتراحات وتعديلات ترونها مناسبة فهي مرحب بها.

شكرا على تعاونكم

من إعداد الطالبة: وذان فاطمة الزهراء

الأستاذ المشرف: لصفير رضا

السنة: 2024-2025

ملحق 02.03 استبيان التحكيم للاساتذة جامعة

جامعة ابن خلدون تيارت

كلية العلوم الانسانية والاجتماعية

قسم علم نفس والفلسفة والارطوفونيا

المستوى ماستر 2 / تخصص علم النفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية

اسم ولقب الاستاذ(ة) المحكم: بكاي عبد المجيد

التخصص: علم النفس العمل و الثقافة التنظيمية

الرتبة: استاذ محاضر *ب*

جامعة الانتماء: ابن خلود تيارت

استبيان للتحكيم

تحية طيبة وبعد،

تقوم الطالبة بإجراء دراسة حول "هشاشة العمل وعلاقته بالالتزام الاستمراري لدى عمال نظافة جامعة ابن خلدون تيارت"، وذلك في إطار إعداد مذكرة تخرج ماستر تخصص علم النفس العمل وتسيير الموارد البشرية. لذا أرجو التكرم بإبداء رأيكم السديد ومقترحاتكم بشأن فقرات الاستبيان؛ فيما إذا كان صالحة أم غير ذلك، ومدى انتماء الفقرات للمجال المحدد لها، وبنائها اللغوي، وأية اقتراحات وتعديلات ترونها مناسبة فهي مرحب بها.

شكرا على تعاونكم

من إعداد الطالبة: وذان فاطمة الزهراء

الأستاذ المشرف: لصفير رضا

السنة: 2024-2025

ملحق 04 :استبيان هشاشة العمل وعلاقتها بالالتزام الاستمراري

جامعة ابن خلدون تيارت

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم النفس والفلسفة والأرطوفونيا

المستوى: ماستر 2 تخصص علم النفس عمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية

الموضوع: استبيان هشاشة العمل وعلاقتها بالالتزام الاستمراري لدى عمال النظافة لجامعة ابن خلدون تيارت

أخي العامل / أختي العاملة،

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته،

يسرنا إبلاغكم بأننا بصدد إعداد مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر 2 في علم النفس العمل والتنظيم

وتسيير الموارد البشرية، تحت عنوان:

"هشاشة العمل وعلاقتها بالالتزام الاستمراري لدى عمال النظافة بجامعة ابن خلدون - تيارت".

تهدف هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على مدى هشاشة ظروف العمل التي يواجهها عمال النظافة، ودراسة مدى مستوى التزامهم الاستمراري بالعمل. وبناءً عليه، نرجو منكم التفضل بالإجابة بكل صدق وموضوعية على الأسئلة الواردة في الاستبيان، وذلك بوضع علامة (x) أمام الخيار الذي يعكس رأيكم.

نؤكد لكم أن كافة المعلومات التي تقدمونها ستستخدم لأغراض علمية فقط، وستعامل بسرية تامة.

مع خالص الشكر والتقدير على تعاونكم،

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام والتقدير

الخصائص الشخصية والوظيفية

- الجنس: ذكر أنثى
- السن:
- الحالة الاجتماعية: غير متزوج متزوج
- المستوى التعليمي: ابتدائي متوسط ثانوي جامعي
- الخبرة الوظيفية: عدد سنوات العمل في المؤسسة

جدول استبيان هاشاشة العمل

جدول مقياس الالتزام الاستمراري

الرقم	العبارات	موافق بشدة	موافق	محايد	معارض	معارض بشدة
1	أخشى ما قد يحدث اذا تركت وظيفتي دون الحصول على وظيفة اخرى.					
2	سيكون من صعب جدا علي ترك مؤسستي الان حتى لو أردت ذلك .					
3	الكثير من حياتي سيتأثر اذا قررت مغادرتي مؤسستي الآن .					
4	البقاء في مؤسستي في الوقت الحالي هو ضرورة بقدر ماهو رغبة .					
5	أشعر أن لدي خيارات قليلة جدا تجعلني أفكر في مغادرة هذه المؤسسة .					
6	أحد الأسباب الرئيسية لبقائي في هذه المؤسسة هو أن مغادرة ستتطلب تضحيات شخصية كبيرة مؤسسة اخرى قد لا تقدم الفوائد نفسها .					
7	لو لم أكن قد استثمرت الكثير من نفسي في هذه المؤسسة ربما كنت سأفكر في العمل في مكان اخر.					
8	مغادرة مؤسستي الحالية سيكون مخاطرة بسبب عدم اليقين في العثور على وظيفة بنفس الجودة .					

الإجابة	موافق بشدة	موافق	محايد	معارض	معارض بشدة
الوزن النسبي	5	4	3	2	1

سلم ليكرت

ملحق 05 استبيان هشاشة العمل النهائي

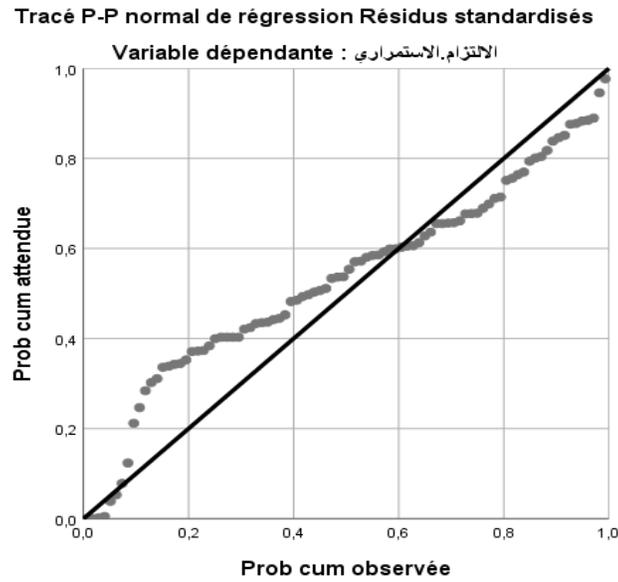
العبارة	الرقم
أشعر أن تعليمي يساعدي في تحسين وضعي الوظيفي.	1 الملاحق
أشعر أن مستواي التعليمي ساعدي في تحقيق الاستقرار الوظيفي.	2
أجد صعوبة في الترقية بسبب مستواي التعليمي الحالي.	3
أشعر أن مستواي التعليمي يؤثر على فرصتي في الحصول على عمل مستقر.	4
أرى أن أصحاب المستوى التعليمي الأعلى يحصلون على فرص أفضل في العمل.	5
عقد عملي مؤقت ولا أضمن تجديده.	6
لدي عقد قصير الأمد يجعلني أشعر بعدم الاستقرار الوظيفي.	7
أشعر بالقلق من أن مهنتي لن تكون مطلوبة بعد الآن في المستقبل بسبب التقدم التكنولوجي	8
أعتقد أن استمراري في هذه الوظيفة غير مضمون.	9
أشعر بالخوف من المستقبل المهني بسبب عدم الاستقرار الوظيفي	10
أواجه صعوبة في دفع الفواتير الشهرية في الوقت المحدد.	11
أحتاج إلى العمل لساعات إضافية لتغطية نفقاتي.	12
دخلي الحالي يكفي لتغطية جميع احتياجاتي الأساسية.	13
لا أستطيع تحمل النفقات غير المتوقعة.	14
ليس لدي القدرة على الادخار بسبب عدم كفاية الدخل.	15
أواجه صعوبة في فهم توجيهات الإدارة.	16
لمعلومات المهمة لا تصل إلي في الوقت المناسب.	17
هناك نقص في التواصل بين أعضاء الفريق.	18
نادرًا ما أتلقي ردود فعل واضحة حول أدائي الوظيفي.	19
يُطلب مني أداء مهام دون توفير معلومات كافية عنها.	20
حرزت تقدمًا واضحًا نحو تحقيق أهدافي المهنية.	21
أشعر أنني أصبحت أكثر كفاءة في مجالي المهني.	22

تتيح مؤسستي للعاملين فيها جميع الوسائل والإمكانات التي تدعم التكوين.	23
تولي مؤسستي أهمية كبيرة لتدريب عمالها.	24
تضع مؤسستي برامج تكوينية بشكل مستمر.	25

ملحق 06 مقياس الالتزام الاستمراري

أخشى ما قد يحدث اذا تركت وظيفتي دون الحصول على وظيفة اخرى.	1
سيكون من صعب جدا علي ترك مؤسستي الان حتى لو أردت ذلك .	2
الكثير من حياتي سيتأثر اذا قررت مغادرتي مؤسستي الآن .	3
البقاء في مؤسستي في الوقت الحالي هو ضرورة بقدر ما هو رغبة .	4
أشعر أن لدي خيارات قليلة جدا تجعلني أفكر في مغادرة هذه المؤسسة .	5
أحد الأسباب الرئيسية لبقائي في هذه المؤسسة هو أن مغادرة ستتطلب تضحيات شخصية كبيرة مؤسسة اخرى قد لا تقدم الفوائد نفسها .	6
لو لم أكن قد استثمرت الكثير من نفسي في هذه المؤسسة ربما كنت سأفكر في العمل في مكان اخر.	7
مغادرة مؤسستي الحالية سيكون مخاطرة بسبب عدم اليقين في العثور على وظيفة بنفس الجودة .	8

ملحق 07 مخرجات spss



خصائص عينة الدراسة الأولية برنامج المعالجة الإحصائية SPSS

الجنس

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
ذكر	9	30,0	30,0	30,0
Valide 2	21	70,0	70,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

المستوى التعليمي

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
ابتدائي	12	40,0	40,0	40,0
متوسط	14	46,7	46,7	86,7
ثانوي	4	13,3	13,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

الحالة

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
غير متزوج	5	16,7	16,7	16,7
متزوج	25	83,3	83,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,793	25

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,663	8

Statistiques descriptives

	N	Moyenne	Ecart type
السن	30	45.40	7.546
الخبرة الوظيفية	30	14.50	5.776
N valide (liste)	30		

قيم مخرجات اختبار (T) لايجاد الصدق التمييزي (المقارنة الطرفية للمتغيرين المستقل والتابع) برنامج

المعالجة الاحصائية SPSS

Statistiques de groupe

	المستوى	N	Moyenne	Ecart type	Moyenne erreur standard
الدرجات	الدرجات الدنيا	10	87.80	3.882	1.227
	الدرجات العليا	10	110.30	4.111	1.300

Test des é

Test de Levene sur l'égalité des variances

		F	Sig.	t
الدرجات	Hypothèse de variances égales	.516	.482	-12.584
	Hypothèse de variances inégales			-12.584

Statistiques de groupe

	المستوى	N	Moyenne	Ecart type	Moyenne erreur standard
الدرجات	الدرجات الدنيا	10	32.30	1.767	.559
	الدرجات العليا	10	38.70	1.252	.396

Test des é

Test de Levene sur l'égalité des variances

		F	Sig.	t
الدرجات	Hypothèse de variances égales	.928	.348	-9.346
	Hypothèse de variances inégales			-9.346

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
.796	25

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
.837	8

خصائص عينة الدراسة الأساسية: برنامج المعالجة الإحصائية spss

Statistiques

	الجنس	الحالة	المستويات ليمي
N Valide	90	90	90

Manquante	10	10	10
-----------	----	----	----

الحالة

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
غير متزوج	32	32,0	35,6	35,6
متزوج	58	58,0	64,4	100,0
Total	90	90,0	100,0	
Manquante Système manquant	10	10,0		
Total	100	100,0		

الجنس

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
ذكر	15	15,0	16,7	16,7

2	74	74,0	82,2	98,9
39	1	1,0	1,1	100,0
Total	90	90,0	100,0	
Manquant Système	10	10,0		
te manquant				
Total	100	100,0		

المستوى التعليمي

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
ابتدائي	35	35,0	38,9	38,9
متوسط	42	42,0	46,7	85,6
Valide ثانوي	12	12,0	13,3	98,9
12	1	1,0	1,1	100,0
Total	90	90,0	100,0	
Manquant Système	10	10,0		
te manquant				
Total	100	100,0		

Statistiques descriptives

	N	Moyenn e	Ecart type
الجنس	90	2,24	3,936
السن	90	43,62	8,261
الحالة	90	1,64	,481
الخبرة الوظيفية	90	12,91	5,749
N valide (listwise)	90		

Statistiques de groupe

	المستوى	N	Moyenne	Ecart type	Moyenne erreur standard
الدرجات	المستوى الأدنى	25	85.52	2.485	.497
	المستوى الأعلى	25	106.40	2.887	.577

Test des échantillons indépendants

		Test de Levene sur l'égalité des variances		Test t pour é
		F	Sig.	t
الدرجات	Hypothèse de variances égales	.718	.401	-27.407
	Hypothèse de variances inégales			-27.407

Statistiques de groupe

	المستوى	N	Moyenne	Ecart type	Moyenne erreur standard
الدرجات	المستوى الأدنى	25	85.52	2.485	.497

المستوى الأعلى	25	106.40	2.887	.577
-------------------	----	--------	-------	------

Test des échantillons indépendants

		Test de Levene sur l'égalité des variances		Test t pour é
		F	Sig.	t
الدرجات	Hypothèse de variances égales	.718	.401	-27.407
	Hypothèse de variances inégales			-27.407

Statistiques descriptives

N	Moyenne	Ecart type
---	---------	------------

هشاشة العمل	90	96.91	8.382
N valide (liste)	90		

Statistiques descriptives

	N	Moyenne	Ecart type
الالتزام. الاستمرار ي	90	33.24	4.312
N valide (liste)	90		

نتائج مستوى هشاشة العمل للعينة: برنامج المعالجة ال احصائية Spss

Statistiques sur échantillon uniques

	N	Moyenne	Ecart type	Moyenne erreur standard
هشاشة الع مل	90	96.9111	8.38222	.88356

Test sur échantillon unique

Valeur de test = 75

	t	ddl	Sig. (bilatéral)	Différence moyenne	Intervalle de confiance de la différence à 95 %	
					Inférieur	Supérieur
هشاشة.العم ل	24.799	89	.000	21.91111	20.1555	23.6667

Statistiques sur échantillon uniques

	N	Moyenne	Ecart type	Moyenne erreur standard
الالتزام.الاستمر اري	90	33.2444	4.31176	.45450

Test sur échantillon unique

Valeur de test = 24

	t	ddl	Sig. (bilatéral)	Différence moyenne	Intervalle de confiance différence à 95 %	
					Inférieur	Supérieur
الالتزام.الاستمرار ي	20.340	89	.000	9.24444	8.3414	10.14

قيم معامل فيشر ودلالة المعنوية للتجانس :برنامج معالجة الاحصائية spss

Test des échantillons indépendants

		Test de Levene sur l'égalité des variances	
		F	Sig.
العشاشة.العم ل	Hypothèse de variances égales	2.309	.132

Test des échantillons indépendants

		Test de Levene sur l'égalité des variances	
		F	Sig.
الاستمراري	Hypothèse de variances égales	7.105	.009

قيم درجة الحرية والدلالة المعنوية لاختبار (سمير نوف كلموغرف) :برنامج معالجة الاحصائية spss

Tests de normalité

	Kolmogorov–Smirnov ^a		Shapiro–Wilk	
	Statistiques	ddl	Sig.	Sig.
هشاشة.العمل	.141	90	.000	.951
ل				90
				.002

a. Correction de signification de Lilliefors

Tests de normalité

Kolmogorov–Smirnov^a Shapiro–Wilk

	Statistiques ddl		Sig.	Statistiques ddl		Sig.
الالتزام.الاستمراري	.170	90	.000	.904	90	.000

a. Correction de signification de Lilliefors

مصنوفة الارتباط: برنامج المعالجة ال احصائية sps

Corrélations

		المستوى.التعليمي	عدم.الاستقرار.الوظي	عدم.كفاية.الدخل	ضعف.التواصل	شبه
		ي	يفي			ي
المستوى.التعليمي	Corrélation de Pearson	1	.227*	.113	.300**	.0
	Sig. (bilatérale)		.031	.287	.004	.4
	N	90	90	90	90	90
عدم.الاستقرار.الوظي	Corrélation de Pearson	.227*	1	-.056	.440**	.2
	Sig. (bilatérale)	.031		.600	.000	
	N	90	90	90	90	
عدم.كفاية.الدخل	Corrélation de Pearson	.113	-.056	1	-.056	
	Sig. (bilatérale)	.287	.600		.597	

	N	90	90	90	90
ضعف.التواصل	Corrélation de Pearson	.300**	.440**	-.056	1
	Sig. (bilatérale)	.004	.000	.597	
	N	90	90	90	90
فرص.النمو.المهني	Corrélation de Pearson	.083	.200	-.053	.276**
	Sig. (bilatérale)	.439	.059	.621	.008
	N	90	90	90	90
التكاليف.الاقتصادية	Corrélation de Pearson	.508**	.230*	.135	.270*
	Sig. (bilatérale)	.000	.029	.204	.010
	N	90	90	90	90
قلة.البدائل.الوظيفي ة	Corrélation de Pearson	.673**	.357**	.103	.245*
	Sig. (bilatérale)	.000	.001	.332	.020
	N	90	90	90	90
الاستثمارات.الشيخ صية	Corrélation de Pearson	-.095	.144	-.053	-.041
	Sig. (bilatérale)	.372	.177	.617	.700

N	90	90	90	90
---	----	----	----	----

*. La corrélation est significative au niveau 0.05

**. La corrélation est significative au niveau 0.01

نتائج الانحدار الخطي المتعدد: برنامج المعالجة الإحصائية spps

Récapitulatif des modèles^b

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation	Durbin- Watson
1	.602 ^a	.363	.325	3.54304	1.929

a. Prédicteurs : (Constante),

المستوى التعليمي , عدم الاستقرار الوظيفي , ضعف التواصل ,

b. Variable dépendante : الالتزام الاستمراري

ANOVA^a

Modèle	Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
1 Régression	600.158	5	120.032	9.562	.000 ^b

de Student	1054.464	84	12.553		
Total	1654.622	89			

a. Variable dépendante : الالتزام.الاستمراري

b. Prédicteurs : (Constante), فرص.النمو.المهني , عدم.كفاية.الدخل , المستوى.التعليمي ,

عدم.الاستقرار.الوظيفي , ضعف.التواصل

Coefficients^a

Modèle	Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
	B	Erreur standard	Bêta		
(Constante)	5.941	5.404		1.099	.275
المستوى.التعليمي	.861	.165	.483	5.209	.000
1 عدم.الاستقرار.الو ظيفي	.251	.118	.209	2.125	.036
عدم.كفاية.الدخل	.140	.223	.056	.630	.531
ضعف.التواصل	-.092	.161	-.059	-.574	.568

فرص النمو المهني	.215	.108	.182	1.994	.049
ي					

Variable dépendante : a. الالتزام الاستمراري

Statistiques des résidus^a

	Minimum	Maximum	Moyenne	Ecart type	N
Valeur prédite	26.0091	37.4219	33.2444	2.59680	90
de Student	- 14.24581	7.04312	.00000	3.44208	90
Valeur prévue standard	-2.786	1.609	.000	1.000	90
Résidu standard	-4.021	1.988	.000	.972	90

Variable dépendante : a. الالتزام الاستمراري

Tracé P-P normal de régression Résidus standardisés

