

جامعة ابن خلدون - تيارت
University Ibn Khaldoun of Tiaret



كلية العلوم الانسانية والاجتماعية
Faculty of Humanities and Social Sciences
قسم علم النفس والفلسفة والاورطفونيا
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 بالإجهاد الوظيفي
لدى عمال الأمن بجامعة ابن خلدون - تيارت -

تحت إشراف:
الدكتور لصفر رضا

إعداد:
مرابط ناجة

لجنة المناقشة		
الأستاذ (ة)	الرتبة	الصفة
عمارة الجيلالي	أستاذ محاضر أ	رئيسا
لصفر رضا	أستاذ محاضر ب	مشرفا ومقررا
بكاي مجيد	أستاذ محاضر ب	مناقشا

الموسم الجامعي: 2024/2025

شكر وتقدير

الحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات، والصلاة والسلام على سيدنا محمد، خاتم الأنبياء والمرسلين، وعلى آله وصحبه أجمعين، ومن تبعهم بإحسان إلى يوم الدين.

أتوجه بخالص الشكر والتقدير والعرفان إلى كل من ساهم في إنجاز هذا العمل، وخصني بعونه وتوجيهه، فبدون دعمهم وتشجيعهم ما كنت لأصل إلى هذه المرحلة.

وأخص بالذكر أستاذي الفاضل المشرف على هذه المذكرة، الدكتور المحترم لصفر رضا، الذي لم يخل علي بتوجيهاته القيمة، وملاحظاته البناءة، ومتابعته الدقيقة لكل مراحل البحث، فله مني كل الامتنان والتقدير.

كما أقدم بالشكر الجزيل لأعضاء لجنة المناقشة الأفاضل، على تفضلهم بقبول مناقشة هذا العمل، وعلى ملاحظاتهم العلمية التي من شأنها أن تثري محتوى البحث وترتقي به.

ولا يفوتني أن أعبر عن عظيم امتناني إلى أساتذة قسم علم النفس العمل والتنظيم بجامعة ابن خلدون تيارت، الذين كان لهم الفضل بعد الله في بناء شخصيتي العلمية، وإرشادي إلى طريق المعرفة والمنهجية السليمة.

وكل الشكر والتقدير لعمال الأمن بجامعة ابن خلدون تيارت الذين شملتهم تطبيقات الدراسة وساعدوني على إتمام بحثي.

كما لا يفوتني أن أعرب عن امتناني العميق لأصحاب المراجع والمقالات العلمية الذين أسهمت أعمالهم القيمة في إثراء هذا البحث، فكانت مؤلفاتهم منارة علمية وجهتي، وأسهمت في تعميق فهمي وصياغة هذا العمل الأكاديمي.

وخير ما أختم به، شكر خاص وعظيم لوالديّ العزيزين، اللذين كانا دوماً سندي وملذي، دعاؤهما رافقني في كل خطوة، وتضحياتهما كانت السبب الحقيقي فيما وصلت إليه. ربي احفظهما وبارك في عمرهما، وألبسهما ثياب الصحة والعافية، ووفقني لأرد لهما بعضاً من جميلهما الذي لا يُقدَّر بثمن.

كما لا يسعني إلا أن أتوجه بكل محبة وامتنان إلى إخوتي وأخواتي الأعزاء، الذين كانوا لي دائماً مصدر دعم وفرح، فلکم في قلبي مكانة لا توصف.

وإلى صديقتي الوفية، التي وقفت إلى جانبي بكل حب وصدق، وقدمت لي من الدعم والمساندة ما يعجز اللسان عن وصفه، شكري العميق ومودتي الخالصة.

وختاماً، فإن وُفِّت في هذا العمل وبلغ شيئاً من النجاح، فهو ثمرة جهد جماعي أهديه لكل من وضع بصمته، وإن لم يُذكر اسمه. فله الحمد دائماً وأبداً.

ملخص الدراسة:

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن مساهمة أبعاد هشاشة العمل (عدم كفاية الدخل، عدم الاستقرار الوظيفي، التمييز في الوظيفة، طبيعة المهام، عدم الكفاءة والمهارات)، في التنبؤ بالإجهاد الوظيفي لدى عمال الأمن بجامعة ابن خلدون - تيارت. اعتمدنا المنهج الوصفي الارتباطي، وتم تطبيق الدراسة على عينة قوامها (90) عاملاً، باستخدام استبيان صمم خصيصاً لقياس هشاشة العمل، ويتكوّن من (25) فقرة. أما الاجهاد الوظيفي، فقد تم قياسه باستخدام مقياس (Xiang Wu et al (2018) والمكوّن من (17) فقرة. أظهرت نتائج التحليل الإحصائي أن أدوات الدراسة كانت ذات موثوقية جيدة، حيث بلغت قيمة معامل ألفا ($\alpha=0.83$) لمقياس هشاشة العمل، و($\alpha=0.83$) لمقياس الاجهاد الوظيفي. وباستخدام تحليل الانحدار الخطي المتعدد، تبين أن بعد التمييز في الوظيفة يسهم بشكل دال إحصائياً في التنبؤ بالإجهاد الوظيفي. كما أظهرت نتائج اختبار بيرسون وجود علاقات ارتباطية بين بعض الأبعاد؛ حيث وُجد أن عدم كفاية الدخل يرتبط بشكل دال بعدم الرضا الوظيفي ($R=0.24$) ومستوى المعنوية ($\text{Sig}=0,02$)، والتمييز في الوظيفة يرتبط بالصراع في العمل ($R=0,39$) ومستوى المعنوية ($\text{Sig}=0,000$)، وطبيعة المهام ترتبط بغموض الدور الوظيفي ($R=0,28$) ومستوى المعنوية ($\text{Sig}=0,00$) أما الأبعاد الأخرى (نقص الكفاءة والمهارات، عدم الاستقرار الوظيفي)، فلم تُظهر علاقات ارتباطية دالة مع أبعاد الاجهاد الوظيفي.

الكلمات المفتاحية: هشاشة العمل، الإجهاد الوظيفي، التمييز في بيئة العمل، عدم كفاية الدخل، طبيعة المهام، عدم الاستقرار الوظيفي، نقص الكفاءة والمهارات.

Abstract :

This study aimed to examine the contribution of the dimensions of job precariousness (insufficient income, job instability, workplace discrimination, nature of tasks, and lack of competence and skills) in predicting job stress among security workers at Ibn Khaldoun University in Tiaret.

A descriptive correlational method was employed, and the study was conducted on a sample of 90 workers using a specially designed questionnaire to assess job precariousness, which consisted of 25 items. Job stress was measured using the scale developed by Xiang Wu et al. (2018), comprising 17 items.

The results of the statistical analysis indicated that the study instruments had good reliability, with a Cronbach's alpha of ($\alpha = 0.83$) for the job precariousness scale and ($\alpha = 0.83$) for the job stress scale.

Multiple linear regression analysis revealed that the dimension of workplace discrimination significantly predicted job stress.

Furthermore, Pearson correlation analysis showed significant associations between certain dimensions. Specifically, insufficient income was significantly associated with job dissatisfaction ($R = 0.24$, $p = 0.02$) ; workplace discrimination was associated with work conflict ($R = 0.39$, $p = 0.000$) ; and the nature of tasks was associated with role ambiguity ($R = 0.28$, $p = 0.00$). However, the other dimensions (lack of competence and skills, job instability) did not show statistically significant correlations with the dimensions of job stress.

Keywords: Job precariousness, Job stress, Workplace discrimination, Insufficient income, Nature of tasks, Job instability, Lack of competence and skills.

قائمة المحتويات	
الصفحة	العنوان
أ	شكر وعرفان:.....
ب	ملخص الدراسة:
هـ	قائمة الجداول:
و	قائمة الاشكال:
و	قائمة المختصرات:
و	قائمة الملاحق:
1	مقدمة:
	الفصل الأول تقديم الدراسة
4	1.1 إشكالية الدراسة:
7	2.1 دواعي اختيار موضوع الدراسة:
7	3.1 أهمية الدراسة:
8	4.1 أهداف البحث:
	الفصل الثاني الإطار المفاهيمي
11	1.2 هشاشة العمل:
17	2.2 الاجهاد الوظيفي:
20	3.2 الدمج بين هشاشة العمل والاجهاد الوظيفي:
26	4.2 مخطط الدراسة:
	الفصل الثالث الاجراءات المنهجية
30	1.3 الدراسة الأولية (الاستطاعة):
30	1.1.3 اهداف الدراسة الاولى:
30	2.1.3 التصميم ومنهج البحث المتبع في الدراسة:

31	3.1.3 التعريفات الإجرائية للمفاهيم:
32	4.1.3 الحدود المكانية والزمنية للدراسة الاولى:
32	5.1.3 خصائص عينة الدراسة الاولى:
34	6.1.3 أدوات الدراسة الأولى:
39	7.1.3 الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة:
42	2.3 الدراسة الأساسية:
43	1.2.3 أهداف الدراسة الأساسية:
43	2.2.3 الحدود المكانية والزمنية لإجراء الدراسة الأساسية:
43	3.2.3 مجتمع الدراسة (وخصائص عينة الدراسة):
46	4.2.3 لتأكد من الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة الأساسية:
47	5.2.3 الأساليب المستخدمة في معالجة البيانات:
	الفصل الرابع عرض ومناقشة نتائج الدراسة
50	1.4 عرض نتائج الدراسة:
56	2.4 مناقشة نتائج الدراسة:
64	3.4 استنتاج عام :
65	4.4 الاسهامات والاقتراحات:
67	قائمة المصادر:
74	قائمة الملاحق:

قائمة الجداول:

الرقم	عنوان الجدول	الصفحة
1.3	توزيع تكرارات والنسب المئوية لخصائص العينة الاستطلاعية	32
2.3	الخصائص الإحصائية لمتغيري السن والخبرة الوظيفية للعينة	33
3.3	يمثل سلم التقييم ليكرت الخماسي	35
4.3	يمثل استبيان نهائي لهشاشة العمل	35
5.3	يمثل مقياس الاجهاد الوظيفي	38
6.3	الفقرات المتفق عليها من طرف المحكمين	40
7.3	الجدول المعياري للحد الأدنى مقابل عدد المحكمين	41
8.3	الفقرات قبل التعديل وبعد التعديل	41
9.3	قيم مخرجات اختبار (T) لإيجاد الصدق التمييزي (المقارنة الطرفية) لاستبيان الهشاشة المهنية (ن=30)	42
10.3	قيم مخرجات اختبار (T) لإيجاد الصدق التمييزي (المقارنة الطرفية) لمقياس الإجهاد الوظيفي (ن=30)	42
11.3	معامل الثبات لهشاشة العمل	42
11.3	معامل الثبات للإجهاد الوظيفي	42
12.3	خصائص عينة الدراسة حسب متغير الجنس	44
13.3	خصائص عينة الدراسة حسب متغير السن	44
14.3	خصائص عينة الدراسة حسب متغير الحالة الاجتماعية	44
15.3	خصائص عينة الدراسة حسب متغير المستوى التعليمي	44
16.3	خصائص العينة حسب متغير الخبرة الوظيفية	45
17.3	خصائص العينة حسب متغير القطاع الوظيفي	45
18.3	خصائص العينة حسب متغير طبيعة عقد العمل	45
19.3	قيم مخرجات اختبار (T) لإيجاد الصدق التمييزي (المقارنة الطرفية) لاستبيان هشاشة العمل (ن=90)	46
20.3	قيم مخرجات اختبار (T) لإيجاد الصدق التمييزي (المقارنة الطرفية) لمقياس الإجهاد الوظيفي (ن=90)	46
21.3	معامل الثبات للمتغيرين (المستقل والتابع). (ن=90)	47
1.4	نتائج مستوى هشاشة العمل للعينة (ن=90)	50
2.4	نتائج مستوى الإجهاد الوظيفي للعينة (ن=90)	50
3.4	قيم معامل فيشر والدلالة المعنوية لمعامل ليفيني للتجانس	51

4.4	قيم درجة الحرية والدلالة المعنوية لاختبار (سميرنوف-كلموغرف)	51
5.4	قيمة ارتباط بيرسون بين عدم كفاية الدخل وعدم الرضا الوظيفي	52
6.4	قيمة ارتباط بيرسون بين التمييز في الوظيفة والصراع في العمل	52
7.4	قيمة الارتباط بيرسون بين عدم الاستقرار الوظيفي والغموض حول المستقبل الوظيفي	52
8.4	قيمة ارتباط بيرسون بين عدم الكفاءة والمهارات والمتطلبات العقلية المرتفعة	53
9.4	قيمة ارتباط بيرسون بين طبيعة المهام وغموض الدور الوظيفي	53
10.4	تحليل تباين الانحدار الخاص بالمتغيرات المتنبئة	54
11.4	تحليل تباين Anova	54
12.4	معاملات بيتا لمساهمة المتغيرات المتنبئة بالإجهاد الوظيفي	55

قائمة الأشكال

الرقم	عنوان الشكل	الصفحة
1.2	مخطط فرضي للدراسة	27
1.4	التوزيع الطبيعي للبواقي المعيارية لمتغير بالإجهاد الوظيفي	54

قائمة المختصرات

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

قائمة الملاحق

الرقم	عنوان الملحق	الصفحة
1	وثيقة النزاهة العلمية	75
2	وثيقة طلب ترخيص للدراسة الميدانية بجامعة ابن خلدون تيارت	76
3	أدوات الدراسة وقائمة المحكمين	77
3	استبيان التحكيم: أساتذة الجامعة	77
4	استبيان هشاشة العمل وعلاقتها بالإجهاد الوظيفي	87
5	استبيان النهائي لهشاشة العمل	89
6	مقياس الاجهاد الوظيفي	90
7	مخرجات Spss	91

مقدمة الدراسة

يُعدّ العمل جزءًا أساسيًا من حياة الإنسان، لا يقتصر فقط على كونه وسيلة للحصول على دخل، بل يلعب دورًا كبيرًا في تحديد مكانة الفرد داخل المجتمع، ويؤثر على نظريته لنفسه وشعوره بالقيمة والانتماء. ومع تطور الحياة وتغير الظروف الاقتصادية والاجتماعية، أصبح العمل مرتبطًا بشكل وثيق بالجوانب النفسية والاجتماعية، مما جعله من العوامل المهمة في تحقيق التوازن والاستقرار النفسي.

لكن في المقابل، شهد سوق العمل في السنوات الأخيرة تغييرات كبيرة بسبب العولمة والتطور التكنولوجي السريع، وهو ما أدى إلى انتشار أنماط تشغيل جديدة تتسم بعدم الاستقرار، مثل العقود المؤقتة والعمل الجزئي، وانخفاض فرص الترقية والحماية الاجتماعية. هذه الظروف ساهمت في ظهور مفهوم "هشاشة العمل"، الذي يشير إلى الوضعية غير المستقرة التي يعيشها العامل، سواء من حيث الأجر أو الأمان الوظيفي أو الفرص المهنية، والتي تنعكس سلبيًا على شعوره بالاطمئنان والثقة في المستقبل.

ويُعدّ عمال الأمن من بين الفئات التي تتأثر بشكل واضح بهذه الظروف، فهم يقومون بمهام ضرورية داخل المؤسسات الجامعية، مثل الحفاظ على النظام وحماية الممتلكات، لكنهم غالبًا ما يعملون في بيئات تقتصر على الاستقرار، وتواجههم صعوبات مهنية ونفسية تؤثر على صحتهم النفسية ومستوى رضاهم عن العمل.

ومن أبرز الآثار النفسية التي قد تنتج عن هشاشة العمل، نجد "الإجهاد الوظيفي"، وهو شعور مستمر بالضغط والتوتر ناتج عن ظروف عمل غير مريحة، مثل تراكم الأعباء، وغموض الأدوار، والخوف من فقدان الوظيفة، مما يؤثر على أداء العامل وصحته النفسية بشكل عام.

وانطلاقًا من أهمية هذا الموضوع، جاءت هذه الدراسة لتسليط الضوء على العلاقة بين هشاشة العمل والإجهاد الوظيفي لدى عمال الأمن في جامعة ابن خلدون - تيارت، من خلال دراسة مجموعة من الأبعاد المرتبطة بالهشاشة، مثل: انخفاض الدخل، عدم الاستقرار الوظيفي، التمييز في العمل، طبيعة المهام، ونقص الكفاءة والمهارات.

وقد تم تقسيم الدراسة إلى أربعة فصول مترابطة جاءت كالتالي:

الفصل الأول: تناول تقديمًا عاما للدراسة تحديد الإشكالية، صياغة التساؤلات، مع توضيح أهمية الموضوع وأهدافه.

الفصل الثاني: فقد خُصص للإطار المفاهيمي لمتغيري الدراسة هشاشة العمل والإجهاد الوظيفي مع دمج أبعادهما وصياغة الفرضيات 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 النتائج وتحليلها ومناقشة التفسيرات الممكنة ثم ختم بالتوصيات والاقتراحات تسهم في تحسين واقع العمل لدى هذه الفئة.

وتهدف هذه الدراسة في النهاية إلى فهم أفضل للضغوط التي يعاني منها العاملون في بيئات عمل غير مستقرة، والمساهمة في وضع حلول تساعد على تحسين ظروفهم المهنية والنفسية داخل المؤسسات.

الفصل الأول: تقديم الدراسة

1.1 إشكالية الدراسة

2.1 دواعي اختيار موضوع الدراسة

3.1 أهمية الدراسة

4.1 أهداف البحث

1.1 إشكالية الدراسة:

تعد بيئة العمل اليوم ساحة تتشابك فيها التحديات الاجتماعية والاقتصادية، مما يؤثر بشكل مباشر على تجربة الموظف داخل المؤسسة. وقد أولت الدراسات النفسية والاجتماعية اهتماماً متزايداً بالعوامل التي تشكل هذه التجربة، مؤكدة أن العمل ليس مجرد وسيلة للكسب، بل هو فضاء يتداخل فيه الاستقرار المهني مع الفرص المتاحة للنمو والتطور (Alejandro, 2014; Thierry, 2021; Leandro, 2024) غير أن بروز ظاهرة هشاشة العمل فرض تساؤلات جديدة حول مدى تأثير غياب الاستقرار الوظيفي على الصحة النفسية للعاملين، خاصةً في ظل بيئات عمل تقتصر إلى مقومات الأمان الوظيفي وتعرض على الموظفين ضغوطاً متزايدة نتيجة غموض مستقبلهم المهني، فالعمل الهش ينعكس على نظرة الأفراد إلى وظائفهم، مما يجعلهم في حالة قلق دائم بشأن استمرارهم في المؤسسة، ومدى قدرتهم على التكيف مع متغيرات سوق العمل المتسارعة، وهو ما قد يؤثر سلباً على صحتهم النفسية (Satanding,2011; Benach, Muntamer, 2007).

فماذا يحدث عندما يكون العمل نفسه هو مصدر القلق وعدم الاستقرار؟ في ظل بيئات عمل غير مستقرة، قد يجد الموظفون أنفسهم في حالة من الضغط النفسي المستمر، حيث يصبح الشعور بعدم الأمان الوظيفي مصدراً رئيسياً للتوتر والقلق. فقد يؤدي غياب الاستقرار إلى شعور العامل بعدم القدرة على التحكم في مستقبله المهني، مما يؤثر ذلك على حالته النفسية و قد يزيد من احتمالات تعرضه للإجهاد الوظيفي (Darcy,2013; Carolin,2011; Simon,2023;) (francesse,2022; Mireia,2022) يتقاطع هذا الفهم مع الحاجة الى دراسة العلاقة بين هشاشة العمل و الاجهاد الوظيفي حيث برزت هشاشة العمل كإحدى الظواهر التي تهدد استقرار الموظفين وتؤدي إلى خلق بيئة مهنية غير آمنة، ولا تقتصر هذه الظاهرة على العقود المؤقتة أو غياب الاستقرار القانوني فحسب، بل تشمل عدة أبعاد نقص الكفاءة والمهارات (Berthet et al.,2021; Sapkal, Sundar, 2017)، طبيعة المهام (Blackmore,2011)، التمييز في الوظيفة (Darcy, Lavenier-Pasquier,2013)، عدم كفاية الدخل (Jaydarifard et al.,2023; Julia et al.,2022)، وعدم الاستقرار الوظيفي (Fridman, 2014;) (Broughton,2016; Kalleberg, Vallas,2017 Gautie,2010 Kalleberg,2009)، وهي عوامل تجعل الموظف في حالة مستمرة من التوتر والقلق، مما يزيد من احتمالية تعرضه

للإجهاد الوظيفي (; Fridman, 2014; Broughton, 2016; Kalleberg, Vallas, 2017 ; Gautie, 2010 ; Kalleberg, 2009)، فعلى سبيل المثال، فإن نقص الكفاءة و المهارات قد يجعل الموظف يشعر بعدم القدرة على تلبية متطلبات العمل، مما يؤدي إلى انخفاض ثقته بنفسه وارتفاع مستويات القلق لديه (امام، 2019؛ Goot, Vaden, 2007 ; Rahul, 2017)، كما أن طبيعة المهام قد تكون مرهقة وغير محددة، مما يزيد من الضغوط النفسية، خاصة عند غموض المسؤوليات أو تجاوزها للإمكانيات المتاحة. (carolin, 2011) أما التمييز في الوظيفة، فيعد عاملاً جوهرياً في خلق بيئة عمل غير عادلة، حيث يؤدي غياب تكافؤ الفرص في الترقية والتدريب إلى شعور الموظف بالإحباط وانخفاض مستوى اندماجه في العمل (Kalleberg, 2009) ويمثل عدم كفاية الدخل أحد أبرز العوامل التي تعزز الشعور بعدم الأمان الاقتصادي، مما قد ينعكس سلباً على الحالة النفسية للعاملين (محمد، ابراهيم، 2021، Kalleberg, Vallas, 2017) أما عدم الاستقرار الوظيفي من ناحية العقود المؤقتة أو غير المستقرة فإنها تخلق شعوراً بعدم الأمان المهني، مما يدفع العامل الى البقاء في وظيفته بدافع الخوف من البطالة او صعوبة ايجاد فرصة عمل بديلة، وهو ما قد يولد حالة من القلق المستمر والخوف من المستقبل، ويزيد من مستويات التوتر النفسي ويؤثر على الصحة العامة للعامل (Benach, Muntarar, 2007).

عندما يصبح العمل نفسه مصدرًا للقلق وعدم الاستقرار، من المحتمل ان يؤدي ذلك إلى ارتفاع مستويات الإجهاد الوظيفي، (Darcy, 2013; Carolin, 2011; Simon, 2023) الذي يتجلى في الأبعاد التالية: متطلبات العمل المرتفعة، عدم الرضا الوظيفي، الصراع في العمل، غموض الدور، وغموض مستقبل الوظيفة (بخيت، 2021؛ Simon, 2020 ; Carolin, 2011; Darcy, 2013)، فبيئة العمل التي تفرض ضغوطاً مستمرة قد تستنزف طاقات الموظف، بينما يؤدي غياب الرضا الوظيفي إلى انخفاض الدافعية وزيادة الشعور بعدم الجدوى (امام، 2019) (Carvalho, 2019). كما أن الصراع في العمل الناتج عن تضارب المسؤوليات والأدوار يخلق بيئة متوترة تؤثر على العلاقات المهنية (Khoshakhlagh, 2021)، في حين قد يؤدي غموض الدور إلى حالة من القلق الدائم بشأن المهام والمسؤوليات، مما يزيد من التوتر النفسي (بن علي، 2019). ما غموض مستقبل الوظيفي فهو يشير إلى غياب رؤية واضحة للمسار المهني، مما يمكن ان يولد القلق بشأن فرص التطور داخل المؤسسة، مما قد يؤدي إلى زيادة مستويات الإجهاد الوظيفي

(Khoshakhlagh, 2021). كما ان متطلبات العمل المرتفعة عندما تتجاوز قدرات الموظف، تضعه تحت ضغط متواصل يؤثر سلبًا على صحته النفسية (Jamal, 1984) وقد بينت الدراسات أن بيانات العمل التي تفرض متطلبات عالية دون دعم كافٍ تزيد من احتمالية التعرض للإجهاد الوظيفي (الصفر، ر.، دوار، ف.ز، 2022).

إلى جانب ما سبق يمكن رصد متغيرات أخرى مثل الجنس، الفئة العمرية، الحالة الاجتماعية، المستوى التعليمي، سنوات الخدمة، نوع القطاع، طبيعة عقد العمل، والتي لها دور مهم في فهم الفروقات الفردية بين الموظفين وتأثيرها على العلاقة بين هشاشة العمل والإجهاد الوظيفي، وتتجلى أهمية هذه المتغيرات بشكل خاص عند دراسة فئات مهنية معينة، مثل عمال الأمن، الذين يمثلون نموذجًا واضحًا لتداخل العوامل الفردية وظروف العمل في التأثير على شعورهم بهشاشة العمل ومستويات الإجهاد الوظيفي. وفي هذا السياق، يعد عمال الأمن من الفئات المهنية التي تواجه مستويات عالية من الضغط، نتيجة لطبيعة مهامهم. التي تتطلب جهدًا بدنيًا ونفسيًا مستمرًا، في ظل أنظمة عمل غير مستقرة وأجور منخفضة، مما قد يعزز من شعورهم بهشاشة العمل. فالعمل في مجال الأمن يرتبط بدرجة كبيرة بالشعور بعدم الاستقرار الوظيفي، مما قد يجعل أفراد أكثر عرضة للإجهاد والتوتر. كما ان المهام التي يطلب منهم تنفيذها تتسم احيانًا بالخطورة، أو تفرض عليهم التعامل مع جمهور متنوع تحت ضغوط متعددة، خاصة عند غياب التدريب الكافي أو الدعم المهني من الادارة. ويضاف الى ذلك غياب مسارات واضحة للترقية والتطور المهني، مما قد يعزز الشعور بعدم الرضا والاحتراق الوظيفي. (kiran, yadav, 2015)، وبناءً على ما سبق، يمكننا طرح التساؤل التالي:

ما مدى مساهمة أبعاد هشاشة العمل (نقص الكفاءة والمهارات، طبيعة المهام، التمييز في الوظيفة، عدم كفاية الدخل، وعدم الاستقرار الوظيفي) في التنبؤ بالإجهاد الوظيفي لدى عمال الأمن في جامعة ابن خلدون – تيارت؟

التساؤلات الفرعية:

1. ما مستوى هشاشة العمل لدى عمال الأمن في جامعة ابن خلدون – تيارت؟
2. ما مستوى الإجهاد الوظيفي لدى عمال الأمن في جامعة ابن خلدون – تيارت؟

2.1 دواعي اختيار موضوع الدراسة:

تم اختيار موضوع الدراسة بناءً على جانبين أساسيين:

أولاً: برزت ظاهرة هشاشة العمل كإحدى القضايا المهمة في سوق العمل الحديث، حيث أصبح العمال، وخاصة في بعض الفئات المهنية مثل عمال الأمن، يواجهون ضغوطاً نفسية متزايدة نتيجة عدم الاستقرار الوظيفي، عدم كفاية الدخل، التمييز في الوظيفة، طبيعة المهام، ونقص الكفاءة والمهارات. وعلى الرغم من الدراسات السابقة التي تناولت تأثير هشاشة العمل على الجوانب الاقتصادية والاجتماعية، إلا أن البعد النفسي، وخاصة علاقته بالإجهاد الوظيفي، لم يحظَ بالقدر الكافي من البحث، مما يجعل هذه الدراسة تسد فجوة علمية مهمة.

ثانياً: تهدف الدراسة إلى تقديم فهم شامل للعلاقة بين هشاشة العمل والإجهاد الوظيفي من خلال تحليل جميع أبعادهما بشكل مترابط. فمعظم الدراسات السابقة تناولت هذه العلاقة من منظور جزئي، مثل تأثير عدم الاستقرار الوظيفي أو ضعف الدخل على الضغط النفسي، دون ربط جميع الأبعاد ببعضها البعض. لذلك، تسعى هذه الدراسة إلى تقديم تحليل شامل يساعد في فهم التأثيرات المتداخلة لهشاشة العمل على الصحة النفسية للعاملين.

3.1 أهمية الدراسة:

تتبع أهمية هذه الدراسة من ضرورة فهم العلاقة بين هشاشة العمل والإجهاد الوظيفي، حيث تعد هذه الظاهرة من القضايا المهمة التي تؤثر على استقرار العاملين وأدائهم داخل المؤسسات. فمع تزايد أنماط العمل غير المستقرة، مثل العقود المؤقتة والأجور غير الكافية، أصبح من الضروري دراسة تأثير هذه العوامل على الصحة النفسية للعاملين ومدى تحملهم لضغوط العمل. على الرغم من أهمية هذا الموضوع، إلا أن الدراسات السابقة تناولت كلاً من هشاشة العمل والإجهاد الوظيفي بشكل منفصل، مما أدى إلى فهم محدود لكيفية تفاعل هذه العوامل وتأثيرها المشترك على العاملين. لذا، تهدف هذه الدراسة إلى تقديم رؤية أكثر تكاملاً من خلال تحليل مختلف أبعاد هشاشة العمل وتأثيرها المباشر على مستويات الإجهاد الوظيفي، مما يمكن المؤسسات من التعامل مع هذه الظاهرة بشكل أكثر وعياً وتطوير سياسات تقلل من آثارها السلبية.

تسعى هذه الدراسة إلى تقديم مساهمة علمية من خلال اختبار وقياس العلاقة بين هشاشة العمل والإجهاد الوظيفي بشكل ميداني، وذلك عبر تحليل تجارب عمال الأمن 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 (عدم كفاية الدخل، عدم الاستقرار الوظيفي، نقص الكفاءة والمهارات، طبيعة المهام، التمييز في الوظيفة) على مستوى الإجهاد الوظيفي لديهم.

كما أن هذه الدراسة تسهم في ربط مفهوم الإجهاد الوظيفي بظروف العمل غير المستقرة، حيث لا يقتصر التحليل على الأسباب الاقتصادية التي تؤدي إلى شعور الأفراد بالإجهاد، بل يمتد إلى دراسة التأثيرات النفسية التي تزيد من مستويات الإجهاد الوظيفي وبالتالي، فإن البحث في هذه العلاقة يوفر رؤية أعمق لمحددات الصحة النفسية للعاملين في بيئات العمل الهشة، مما قد يساعد في تطوير استراتيجيات تنظيمية أكثر فاعلية للتخفيف من الإجهاد وتحسين بيئة العمل.

ومن الناحية التطبيقية، تمثل هذه الدراسة فرصة مهمة للمؤسسات، وخصوصاً إدارة جامعة ابن خلدون - تيارت، لفهم العوامل التي تؤدي إلى الإجهاد الوظيفي في صفوف عمال الأمن نتيجة لهشاشة العمل. إذ يمكن للمؤسسة الاستفادة من النتائج المتوصل إليها في تطوير سياسات داخلية تهدف إلى تحسين ظروف العمل، وتعزيز الاستقرار النفسي والمهني للموظفين. كما تتيح هذه النتائج إمكانية التدخل المبكر للحد من مظاهر الإجهاد قبل تفاقمها، مما يساهم في تقليل معدلات الغياب، وتحسين الأداء، ورفع مستوى الرضا الوظيفي.

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 والإجهاد الوظيفي. كما أن النتائج المتوصل إليها يمكن أن تُستخدم كأداة إرشادية لصناع القرار داخل المؤسسات من أجل تحسين بيئة العمل، وتقليل التأثيرات السلبية لهشاشة العمل على الصحة النفسية والمهنية للعاملين.

4.1 أهداف الدراسة:

1. الكشف عن مستوى هشاشة العمل لدى عمال الأمن في جامعة ابن خلدون - تيارت.

2. الكشف عن مستوى الإجهاد الوظيفي لدى نفس الفئة.
3. التعرف على مدى ارتباط بعد عدم كفاية الدخل بعدم الرضا الوظيفي مقارنة بأبعاد هشاشة العمل الأخرى.
4. تحديد مدى تأثير التمييز في الوظيفة كأقوى مؤشر على الصراع في العمل مقارنة ببقية الأبعاد.
5. استكشاف دور عدم الاستقرار الوظيفي في تعزيز الغموض حول المستقبل الوظيفي مقارنة بأبعاد هشاشة العمل الأخرى.
6. تحليل تأثير نقص الكفاءة والمهارات بوصفه البعد الأكثر مساهمة في ارتفاع المتطلبات العقلية المرتفعة لدى العاملين.
6. تقييم طبيعة المهام باعتبارها مؤشرا قويا على غموض الدور الوظيفي مقارنة ببقية الأبعاد.
8. الكشف عن مدى مساهمة العوامل المتنبئة (عدم كفاية الدخل، عدم الاستقرار الوظيفي، نقص الكفاءة والمهارات، طبيعة المهام، التمييز في الوظيفة) في التنبؤ بالإجهاد الوظيفي.

الفصل الثاني: الإطار المفاهيمي للدراسة

تمهيد

1.2 هشاشة العمل

2.2 الإجهاد الوظيفي

3.2 الدمج بين هشاشة العمل والإجهاد الوظيفي

4.2 مخطط الدراسة

خلاصة الفصل

تمهيد:

هشاشة العمل تمثل مجموعة من السمات التي تعكس ضعف الأمان المهني، مثل انخفاض الدخل، وعدم الاستقرار الوظيفي، والعمل بدوام جزئي، والتمييز في فرص الترقية وتُعد هذه العوامل من أبرز المسببات لظهور الإجهاد الوظيفي، الذي يُعبّر عن حالة من التوتر النفسي والمعرفي يعاني منها الموظف نتيجة الضغوط المرتبطة ببيئة العمل. وتُعد دراسة العلاقة بين هذين المتغيرين ضرورة لفهم تأثير ظروف العمل غير المستقرة على الصحة النفسية. في هذا السياق، يهدف الفصل إلى تقديم الإطار المفاهيمي لكل من هشاشة العمل والإجهاد الوظيفي، واستعراض أبعادهما، مع توضيح كيفية تفاعلها استنادًا إلى الأدبيات العلمية.

1.2 هشاشة العمل:

في السنوات الأخيرة، تحول العمل الهش إلى محور اهتمام متزايد في الدراسات الاجتماعية والاقتصادية بسبب انتشاره المتسارع وتأثيره العميق على المجتمعات. هذا التحول لم يكن مجرد ظاهرة عابرة، بل نتيجة مباشرة لتغيرات واسعة في سوق العمل العالمي، انظر (Benach et al., 2014; Berthet et al., 2021; Canzio, 2024) فالتحولات الاقتصادية والاجتماعية التي شهدتها أسواق العمل قد أدت إلى تزايد الوظائف الغير مستقرة على سبيل المثال الاعتماد على العقود المؤقتة التي يتم بموجبها توظيف الموظفين لفترة زمنية محدودة أو غير ثابتة، حيث يفتقر هؤلاء الموظفون إلى الأمان الوظيفي والحقوق المرتبطة بالعمال الدائمين. وتتميز العقود المؤقتة بمحدودية المشاركة في اتخاذ القرارات داخل مكان العمل، وهو ما يقلل من مستوى التحكم الذي يشعر به الموظف في وظيفته. كما أن الموظفين على هذه العقود قد يواجهون ضغطًا نفسيًا نتيجة لشعورهم بعدم الاستقرار الوظيفي، مما يمكن أن يؤثر سلبيًا على صحتهم النفسية (parker et al., 2002). وتوسيع نطاق العمالة المؤقتة التي تعرف بتوظيف الافراد لفترات زمنية محدودة أو بعقود قصيرة الأجل حيث يتم تعيينهم لتنفيذ مهام محددة استجابة للاحتياجات لاقتصادية المتغيرة او لتحقيق مرونة في إدارة التوظيف داخل المؤسسات. تستخدم المؤسسات العمالة المؤقتة لأغراض متعددة مثل تقليص التكاليف (لان المؤسسات والشركات تدفع اقل للعمال المؤقتين) وزيادة المرونة في التوظيف (أي أن الشركات يمكنها تعديل اعداد العمال حسب الحاجة) الا ان العمالة المؤقتة أدت إلى زيادة معدلات دوران بين العمال وتقليل الرضا الوظيفي مما يعني أن العمال يواجهون استقرار وظيفي اقل مقارنة بالعمال الدائمين وإنهم يعانون من مستوى اقل من الأمان الوظيفي حيث

يتم تعيينهم لفترة قصيرة أو بناءً على احتياجات مؤقتة مما يعزز مفهوم هشاشة العمل (Choiet al., 2021) والعمل بدوام جزئي الذي يعتبر نوعاً من العمل الذي يتضمن ساعات عمل أقل من الوظائف بدوام كامل. وغالباً ما يرتبط العمل بدوام جزئي مع عدم الاستقرار الوظيفي، ومحدودية الفرص للترقية والتقدم في المسار المهني. يتميز بعدم التعاقدات طويلة الأجل أو الأمان الوظيفي. هؤلاء العمال قد يكونون عرضة لتقلبات أو تغييرات غير متوقعة في وظائفهم. وغالباً ما تتميز بأجور منخفضة وأحياناً بدون مزايا مثل التأمين الصحي أو الإجازات المدفوعة كما أن العمل بدوام جزئي الذي يسبب هشاشة العمل يتضمن غالباً مهاماً روتينية أو غير مطلوبة مهنيًا، مما يزيد من شعور العاملين بالإحباط بسبب قلة التحدي أو التطور المهني ويجعل العاملين في هذا النوع من الوظائف عرضة لمشاعر الإحباط والقلق، بالإضافة إلى تأثيرات سلبية على صحتهم النفسية (Jaydarifard et al., 2023; Koranyi et al., 2018; Darcy, Lavenier- Pasquier, Deneve, 2013; Sapkal, Sundar, 2017). حيث أنماط العمل هذه ساهمت في زيادة تدهور المزايا والدخل، مما أثر سلباً على الاستقرار المالي للعاملين، بالإضافة إلى تقليص فرص التقدم الوظيفي، وتقلب التوقيت الوظيفي وبالتالي أسهمت هذه التحولات في ظهور أنماط عمل ترتبط ارتباطاً وثيقاً بهشاشة العمل مما يساهم في تعزيز مفهومها وتزايد أبعادها وهذا ما أشارت إليه الدراسات (Jaydarifard et al., 2023; Koranyi et al., 2018; Darcy, Lavenier- Pasquier, Deneve, 2013; Sapkal, Sundar, 2017) على سبيل المثال، تُعد الوظائف ذات الأجر المنخفض التي لا تفي باحتياجات العاملين من أبرز مظاهر العمل الهش، إذ يجد العاملون في هذه الفئات أنفسهم عاجزين عن تلبية متطلبات الحياة الأساسية مثل السكن اللائق، التغذية السليمة، الحصول على الرعاية الصحية الكافية، أو حتى توفير تعليم جيد لأبنائهم. وتُفاقم هذه الظروف الشعور بعدم الأمان الاقتصادي، حيث يصبح الأجر الذي يتقاضونه غير كافٍ لتأمين حياة كريمة، الأمر الذي يخلق حالة من القلق المستمر بشأن المستقبل. ورغم أن هذه الوظائف توفر دخلاً مادياً في ظاهره، إلا أنه غالباً ما يكون دخلاً غير منظم أو محدود، لا يرتقي إلى مستوى الكفاف، وبالتالي لا يضمن أي نوع من أنواع الاستقرار المالي أو الاجتماعي. كما أن العاملين في مثل هذه الوظائف يُضطرون في كثير من الأحيان إلى اللجوء إلى حلول بديلة لتغطية نفقاتهم، كالبحث عن عمل إضافي، أو العمل لساعات طويلة تفوق طاقتهم الجسدية والنفسية، أو حتى اللجوء إلى الاستدانة، مما يضعهم في دوامة من الضغوط المالية والنفسية. ومع غياب الحماية الاجتماعية الكافية في كثير من الأحيان، تتحول هذه الوظائف إلى مصدر دائم للقلق

والتوتر، مما يؤثر سلبًا على صحة الفرد النفسية، ويحد من قدرته على تحسين وضعه المهني والمعيشي (Jaydarifard et al., 2023) والوظائف التي لا توفر فرصًا واضحة للتقدم والترقية، والوظائف التي تقتصر على الوضوح فالوظائف التي لا توفر فرصًا واضحة للتقدم والترقية تضع العمال في حالة من الجمود المهني، حيث لا يوجد مسار واضح للنمو أو لتحسين وضعهم الوظيفي. هذا يجعلهم يشعرون بعدم الاستقرار، خاصة إذا كانوا يرغبون في تطوير مهاراتهم وزيادة دخلهم.

أما الوظائف التي تقتصر إلى الوضوح، فهي تلك التي تكون مهامها غير محددة بدقة، أو حيث يكون دور العامل غير واضح، مما يسبب ارتباكًا وضغوطًا نفسية. في مثل هذه الحالات، قد لا يعرف العامل ما هو متوقع منه أو كيف يتم تقييم أدائه، مما يزيد من الشعور بعدم الأمان الوظيفي (Blackmore, 2011) وتشمل هذه الأنماط أيضًا التمييز في الوظيفة (Darcy, Lavenier-Pasquier, & Deneve, 2013) وعلى هذا الأساس عرفت هشاشة العمل بأنها تشير إلى حالة من الضعف الوظيفي التي يعيشها الأفراد في بيئات العمل الحديثة، والتي تعكس تدهور الأوضاع المهنية التي يعاني منها الكثير من العمال. هذه الهشاشة تشمل مجموعة واسعة من الظروف الاجتماعية والنفسية والاقتصادية التي تساهم في خلق بيئة عمل غير مستقرة. هذه الظروف تجعل العمال أكثر عرضة لمخاطر التغيرات المفاجئة في أوضاع العمل، مما يؤدي إلى تأثيرات سلبية متعددة على حياتهم المهنية والشخصية ومن خلال ذلك تم توضيح عشرة أبعاد تحدد هشاشة العمل. وصنفت إلى خمسة 5 أبعاد ركزت عليهم الدراسات ومن خلالهم يتم قياس هشاشة العمل وهذا راجع الى (Jaydarifard et al.,2023; Darcy,Lavenier-Pasquier, Deneve, 2013; Sapkal, Sundar, 2017 ;Berthet et al ,2021; Julia et al., 2022; Blackmor,2011; Wang et al.,2015)

وتتمثل هذه الأبعاد الخمسة في عدم كفاية الدخل ويقصد به الدخل المنخفض وغير الكافي الذي لا يوفر للعامل استقرارًا ماليًا ويجعل من الصعب عليه تلبية احتياجاته الأساسية مثل السكن والطعام والنقل. يتميز الأجر الهش بكونه مرتبطًا بالوظائف غير المستقرة أو المؤقتة، حيث يكون العامل في هذه الحالة عرضة للقلق المستمر حول قدرته على تلبية احتياجاته المالية بسبب عدم استقرار الأجر. كما يرتبط أيضًا بمستويات عالية من الإجهاد، فالقلق المالي يضيف ضغوطًا نفسية على العامل، مما يؤثر سلبًا على صحته العامة. (Jaydarifard et al.,2023; Julia et al.,2022)

وطبيعة المهام تشير إلى الأدوار التي تقتقر إلى الوضوح أو تلك التي تواجه تغيرات مستمرة، فالأدوار التي تقتقر إلى الوضوح تعني المهام غير محددة بشكل واضح بالنسبة للعامل، أي أنه لا يعرف تمامًا ما هو متوقع منه في وظيفته. قد يكون هناك غموض حول مسؤولياته أو كيفية إنجاز العمل، مما يؤدي إلى الشعور بالإرباك أو القلق. والأدوار التي تواجه تغيرات مستمرة تشير إلى المهام التي تتغير بشكل متكرر أو تتطور بمرور الوقت، مثل تحديث الإجراءات أو تقنيات جديدة. هذا يجعل العامل مضطراً للتكيف مع متطلبات جديدة بشكل دائم، مما يزيد من ضغط العمل. إن طبيعة المهام التي تقتقر إلى الوضوح أو تتغير باستمرار يمكن أن تؤدي إلى الإجهاد، حيث يواجه العامل صعوبة في تحديد أولوياته أو مواكبة المتطلبات المتغيرة. كما أن التغيرات المستمرة أو الغموض في المهام يمكن أن يجعل العامل يشعر بعدم الأمان أو قلة الكفاءة في العمل. إذن طبيعة المهام في هذا السياق تعني أن العمل يتسم إما بعدم وضوح المسؤوليات أو أنه يتغير بشكل مستمر، مما يزيد من الضغط النفسي والإجهاد لدى العامل (Blackmore, 2011). ونقص الكفاءة والمهارات التي تشير إلى انخفاض المستوى التعليمي للعامل لا يمتلك المؤهلات التعليمية اللازمة التي تتناسب مع متطلبات الوظيفة. على سبيل المثال، قد يكون العامل قد حصل على تعليم محدود أو لا يملك المهارات التقنية أو الأكاديمية المطلوبة لأداء العمل بشكل فعال. وانخفاض المستوى التعليمي يمكن أن يكون عائقاً أمام قدرة العامل على فهم المهام أو استيعاب التطورات في مجال عمله، مما يزيد من شعوره بعدم الكفاءة. كما أن نقص الكفاءة والمهارات تشير أيضاً إلى الفجوة بين المهارات التي يملكها العامل والمهارات المطلوبة في الوظيفة عندما لا يمتلك العامل المهارات اللازمة التي تطلبها الوظيفة، يحدث ما يسمى بـ الفجوة المهارية. قد تتطلب الوظيفة مهارات فنية أو معرفية لا يملكها العامل، مثل المهارات التقنية أو المعرفية الحديثة التي يحتاجها في العمل فالفجوة المهارية تجعل العامل يشعر بأنه غير قادر على القيام بالمهام الموكلة إليه بشكل صحيح، مما يؤدي هذا إلى الإحباط لأن العامل يدرك أنه غير مجهز بالمهارات المطلوبة للنجاح في الوظيفة، مما يؤثر على مستوى الثقة بالنفس ويزيد من مشاعر الإجهاد (Berthet et al., 2021; Sapkal, Sundar, 2017) وعدم الاستقرار الوظيفي الذي يتعلق بعدم الأمان الوظيفي الذي يشمل نوع عقد العمل، الدوام الجزئي أو المخاطر التي تتعلق بفقدان الوظيفة. حيث نوع عقد العمل كالعقود المؤقتة أو المؤقتة جزئياً تعني أن العامل ليس في وظيفة ثابتة أو دائمة، بل قد يكون مرتبطاً بوظيفة لفترة محدودة أو بشروط غير ثابتة، وهي العقود التي تقتقر إلى الأمان

لأنها قد لا تتضمن مزايا ثابتة مثل التأمين الصحي أو التقاعد. فعدم وضوح مدة العقد أو عدم وجود ضمانات قانونية مثل الحق في تجديد العقد أو الأجور الثابتة يؤدي إلى شعور العامل بعدم الأمان الوظيفي. ما الدوام الجزئي عندما يعمل الموظف بدوام جزئي، فإنه لا يحصل على الاستقرار المالي مقارنة بالعمال بدوام كامل. الدوام الجزئي عادة ما يأتي مع رواتب أقل ومزايا محدودة مثل التأمين الصحي أو الإجازات المدفوعة. والعمال بدوام جزئي قد يشعر بأنه أقل أهمية في مكان العمل مقارنة بزملائه الذين يعملون بدوام كامل، مما يعزز من شعوره بعدم الاستقرار (Fridman, 2014; Broughton, 2016; Kalleberg, Vallas, 2017; Gautie, 2010; Kalleberg, 2009) أما من حيث المخاطر المتعلقة بفقدان الوظيفة في الوظائف التي تقتصر إلى الأمان، قد يكون العامل دائماً في حالة قلق مستمر بشأن فقدان وظيفته بسبب الظروف الاقتصادية أو التغيرات في الشركة. والوظائف غير المستقرة أو المؤقتة غالباً ما تواجه مخاطر أكبر تتعلق بتسريح العمال أو عدم تجديد العقود. هذا يزيد من ضغط العمل النفسي، حيث يشعر العامل أنه لا يستطيع الاعتماد على وظيفته في المستقبل أي يخلق حالة من عدم اليقين المستمر بشأن المستقبل المالي والوظيفي حيث أن العامل الذي يواجه هذه الظروف قد يتعرض إلى إجهاد نفسي بسبب القلق المستمر من فقدان العمل، بالإضافة إلى التحديات التي يواجهها بسبب الدوام الجزئي أو العقود المؤقتة. وبالتالي عدم الاستقرار الوظيفي يتعلق بعدم وجود أمان وظيفي نتيجة لعدة عوامل مثل نوع عقد العمل (عقود مؤقتة أو غير ثابتة)، الدوام الجزئي (الذي يؤدي إلى عدم وجود دخل ثابت أو مزايا)، والمخاطر المتعلقة بفقدان الوظيفة (حيث قد يكون العامل مهدداً بفقدان عمله بشكل مفاجئ). هذه العوامل تساهم في زيادة القلق الذي قد يتسبب في الإجهاد النفسي لدى العاملين بسبب شعورهم بعدم الأمان والاستقرار الوظيفي (Jaydarifard et al., 2023; Wang et al., 2015). والتمييز في الوظيفة بحيث يشير إلى عدم المساواة في الفرص المتاحة من حيث الترقية في العمل، من حيث الحصول على التدريب فبالنسبة إلى عدم المساواة في الترقية (فالترقية في العمل هي عملية تطوير الموظف من خلال الترقية إلى منصب أعلى أو زيادة في المسؤوليات) وفي بيانات العمل التي تشهد تمييزاً في الوظيفة، قد يجد بعض الموظفين أنفسهم محرومين من فرص الترقية بسبب التمييز غير العادل.

على سبيل المثال، قد يتم تفضيل موظفين معينين بسبب خصائص معينة مما يمنع الموظفين الآخرين من الحصول على الفرص المتساوية للترقية، هذا التمييز في الترقية يؤدي إلى شعور بالعجز والإحباط لدى الموظفين الذين يرون أن جهودهم لا تكافأ بشكل عادل.

أما بالنسبة لعدم المساواة في الحصول على التدريب (فالتدريب في العمل يعد أداة مهمة لتحسين مهارات الموظفين وزيادة فرصهم في التطور المهني) وفي بيئات العمل التي تشهد تمييزاً في التوظيف، قد يكون بعض الموظفين محرومين من فرص التدريب أو الدورات التعليمية التي تمكنهم من تحسين مهاراتهم أو التأهل لمهام أعلى. التمييز في الحصول على التدريب قد يشمل استبعاد الموظفين من برامج التدريب بسبب خصائص معينة مثل الجنس أو العرق أو الوضع الاجتماعي. هذا النقص في فرص التدريب يقلل من قدرة الموظف على التطوير المهني، ويؤثر سلباً على إمكانية الترقية أو الحصول على فرص عمل أفضل في المستقبل.

فعدم المساواة في الترقية والتدريب يزيد من الشعور بالظلم والإحباط بين الموظفين الذين يرون أنهم يُعاملون بشكل غير عادل. وهذا قد يؤدي إلى مستويات عالية من الإجهاد والضغط النفسي، حيث يشعر الموظفون المتأثرون بالتمييز أنهم غير قادرين على التقدم في حياتهم المهنية أو تحسين وضعهم الوظيفي. (Darcy, Lavenier-Pasquier, 2013) فعندما يواجه العامل وظائف ذات أجر منخفض لا تلبي احتياجاته، أو وظائف تقتصر على فرص الترقية والوضوح، فإنه يشعر بعدم الأمان والاستقرار الوظيفي. هذا الشعور يولد ضغوطاً نفسية مثل القلق والتوتر، حيث يبقى العامل في حالة دائمة من عدم اليقين بشأن مستقبله المهني وقدرته على تحسين وضعه الاقتصادي، فبالتالي هذه الأبعاد المرتبطة بهشاشة العمل تؤدي إلى تحديات قد تساهم في ظهور الضغوط النفسية مثل زيادة مستويات القلق والتوتر بسبب عدم الأمان والاستقرار الوظيفي (Blackmore, 2011; Darcy, Lavenier-Pasquier, 2013; Benach et al., 2014; Jaydarifard et al., 2023 مما ينعكس على العاملين في صور متعددة، مثل الإجهاد الوظيفي الناتج عن زيادة الضغوط النفسية المتعلقة بعدم الأمان والاستقرار الوظيفي (Julia et al., 2022; Julai et al., 2022; Benach et al., 2014; Darcy, Lavenier-Pasquier, 2013). ولأن هدفنا كان مقارنة تأثير أبعاد هشاشة العمل في الإجهاد الوظيفي فقد اخترنا عدم التحقق في أبعاد هشاشة

العمل العشرة بشكل منفصل، وبدلاً من ذلك ركزنا على الأبعاد العامة الخمسة كمقدمات للنموذج المقترح التي يتم من خلالها قياس هشاشة العمل وقد تكون من المسببات الرئيسية للإجهاد الوظيفي.

2.2 الإجهاد الوظيفي:

الإجهاد الوظيفي هو ظاهرة نفسية وجسدية معقدة تنشأ نتيجة التعرض المستمر والمكثف لمجموعة من الضغوط والعوامل السلبية المرتبطة ببيئة العمل. لا يقتصر هذا الإجهاد على مجرد الإحساس بالتعب أو الإرهاق العابر، بل يمتد ليؤثر بعمق على الأداء المهني، والحالة النفسية، والصحة الجسدية للفرد. يظهر الإجهاد الوظيفي عادةً عندما تتجاوز متطلبات العمل، سواء كانت كمية أو نوعية، الموارد المتاحة للفرد من حيث الوقت، والطاقة، والدعم الاجتماعي أو المؤسسي (الحدراوي، 2019). تتعدد مصادر الإجهاد الوظيفي، وتشمل على سبيل المثال: عبء العمل الزائد، والغموض في تحديد الأدوار والمسؤوليات، وانخفاض مستوى السيطرة على القرارات المتعلقة بالوظيفة، وانعدام الدعم من الزملاء أو الإدارة، إضافة إلى مشكلات مثل انعدام الأمن الوظيفي، والصراعات داخل فريق العمل، والتعرض للتمييز أو الإقصاء. ومع تزايد هذه العوامل دون وجود آليات فعالة للتعامل معها، يبدأ الموظف في الشعور بالقلق، والتوتر المزمن، والعجز، مما قد يؤدي إلى انخفاض الرضا الوظيفي، واضطرابات في النوم، ومشكلات صحية مثل ارتفاع ضغط الدم، واضطرابات الجهاز الهضمي، بل وقد تتطور الحالة إلى الإصابة بالاكتئاب أو الانهيار العصبي. (froschet al., 2019) كما يؤثر الإجهاد الوظيفي على بيئة العمل العامة، حيث يؤدي إلى ارتفاع معدلات الغياب، وزيادة دوران العمالة، وتراجع الإنتاجية، وتدهور جودة الأداء. ولهذا، أصبحت إدارة الإجهاد الوظيفي من الأولويات الأساسية في السياسات المؤسسية الحديثة، من خلال تعزيز الرفاه النفسي للموظفين، وتحسين ظروف العمل، وتوفير برامج الدعم النفسي والإرشاد المهني. فإن الإجهاد الوظيفي لا يمثل مجرد مشكلة فردية، بل هو مؤشر هام على وجود خلل في التنظيم المهني والبيئة المؤسسية، ويستلزم تدخلاً شاملاً يراعي الأبعاد النفسية والاجتماعية والتنظيمية للحفاظ على صحة الأفراد واستدامة الأداء المؤسسي (بن زوال، 2010) حيث يتفق الباحثون في مجال الإجهاد الوظيفي على أن الضغوط المتعلقة بالعمل تتنوع وتشمل مجموعة من المؤشرات التي تؤثر بشكل متداخل على الموظفين في بيئة العمل. وقد تشمل هذه الضغوط عناصر مثل عبء العمل المرتفع، وعدم وضوح الأدوار، والتناقض في التوجيهات، والتقييم غير العادل للأداء. ويؤكد الباحثون أن هذه العوامل لا تعمل بشكل منفصل، بل تتفاعل فيما بينها، مما يؤدي

إلى خلق بيئة عمل مرهقة نفسياً. وتكمن خطورة هذا التداخل في أنه يُصعّب من قدرة الموظف على التكيف، ويزيد من احتمالية تعرضه للإجهاد الوظيفي، مما يؤثر في النهاية على صحته النفسية واستقراره المهني (علي، م.، 2023؛ عبد الخالق، و. 2017) وأكدت الدراسات ان هذه المؤشرات تتمثل في غموض الدور يعرف بعدم وضوح المهام او المسؤوليات الموكلة للموظف مما يسبب قلقاً وضغطاً إضافياً حول كيفية أداء المهام بشكل صريح هذا يعني أن الموظف قد لا يكون لديه فكرة واضحة عما الذي يتوقع منه القيام به اي ما هي المهام التي يجب أن ينفذها. كيفية أداء المهام اي ما هي المعايير أو الطرق المطلوبة لإنجاز العمل. من هو المسؤول عن تقديم التوجيه وتعني من المشرف المباشر الذي يمكن الرجوع إليه في حالة وجود استفسارات. فعندما يكون هناك غموض في هذه الجوانب، يشعر الموظف بالارتباك والقلق لأنه غير متأكد مما إذا كان يؤدي عمله بالشكل الصحيح أو إذا كان يلي توقعات الإدارة. هذا القلق يؤدي إلى ضغوط إضافية نفسية ومهنية لأنه يشعر بأنه قد يتعرض للنقد أو العقوبات بسبب عدم فهمه الكامل لما هو مطلوب منه. (بن عليو، ش.، 2019). ويشير مؤشر الصراع في العمل إلى مستوى التوترات والنزاعات التي قد تنشأ داخل بيئة العمل، سواء بين الزملاء أو بين الموظف والإدارة. هذه الصراعات قد تتخذ أشكالاً متعددة، مثل الخلاف حول توزيع المهام، أو اختلاف في أساليب العمل، أو حتى سوء الفهم والتواصل بين الأطراف. وتزداد حدة هذه الصراعات عندما لا تكون هناك آليات فعالة لحل النزاعات أو عندما يسود غياب العدالة والشفافية في اتخاذ القرارات (بن الشيخ، 2015) ويُعتبر الصراع في بيئة العمل من العوامل الأساسية المساهمة في زيادة مستويات الضغط النفسي والإجهاد، حيث يشعر الموظف بعدم الأمان، والقلق المستمر، وفقدان الشعور بالانتماء، وهو ما قد يؤدي إلى انخفاض في الدافعية والإنتاجية. كما أن الصراعات غير المحلولة قد تؤثر سلباً على التعاون والعمل الجماعي، مما ينعكس على الأداء العام للمؤسسة (زويتي، 2014). بالإضافة إلى ذلك، فإن الصراعات المتكررة تخلق مناخاً تنظيمياً سلبياً تتدهور فيه العلاقات المهنية، ويزداد فيه احتمال الانسحاب الوظيفي، والغياب المتكرر، وربما حتى التفكير في ترك العمل. ولذلك، فإن فهم هذا المؤشر وإدارته بشكل فعال يُعد أمراً ضرورياً للحد من مستويات التوتر، وتعزيز بيئة عمل صحية قائمة على الحوار، والاحترام المتبادل، والتواصل الفعال (زويتي، 2014) (Khoshakhlagh, 2021). يُعد غموض المستقبل الوظيفي أحد أبرز مؤشرات عدم الاستقرار النفسي لدى العاملين، ويشير إلى شعور الموظف بعدم اليقين أو الوضوح بشأن مستقبله المهني

داخل المؤسسة. يتجلى هذا الغموض في غياب المعلومات أو التوقعات الواضحة حول مسار الترقية، فرص التطور المهني، استمرارية الوظيفة، أو إمكانية الاستغناء عن الموظف في أي لحظة. هذا النوع من الغموض يولد شعورًا دائمًا بالقلق والتوتر، ويؤدي إلى حالة من عدم الأمان الوظيفي، خاصة في البيئات التي تشهد تغييرات إدارية متكررة أو تفتقر إلى الشفافية التنظيمية. (khashakhlagh, 2021). كما أن عدم وضوح المسارات المهنية يدفع العاملين إلى التفكير المستمر في احتمالات فقدان الوظيفة أو عدم التقدير المستقبلي لجهودهم، مما يقلل من دافعيتهم ويؤثر سلبيًا على أدائهم العام. وقد يرتبط هذا الشعور أيضًا بتجارب سابقة سلبية كعدم الحصول على ترقية مستحقة أو عدم الاستفادة من فرص تدريب وتطوير، مما يفاقم الشعور بالإحباط والضغط النفسي المزمّن. (سبع، 2022) وقد أظهرت العديد من الدراسات النفسية والتنظيمية أن غموض المستقبل المهني يرتبط ارتباطًا وثيقًا بارتفاع مستويات الإجهاد الوظيفي، وزيادة معدلات القلق والاكتئاب، مما ينعكس في نهاية المطاف على استقرار المؤسسة وكفاءة العاملين بها (حضري، معمر قوادي، 2021؛ khashakhlagh, 2021). بالإضافة إلى مؤشر المتطلبات العقلية المرتفعة حيث يشير ذلك إلى المهام التي تحتاج إلى تفكير عميق، تركيز مستمر، وحل مشكلات معقدة. هذه المهام تشمل، اتخاذ القرارات المعقدة تعني ان الموظف يواجه مواقف تتطلب اختيارًا بين عدة خيارات صعبة، وكل قرار قد يكون له تأثير كبير. حل المشكلات المستمرة اي ان العمل يتطلب التفكير المتواصل لإيجاد حلول إبداعية أو فعالة للتحديات اليومية. إدارة ضغط الوقت وتعني عندما تكون هذه المهام مطلوبة في أوقات ضيقة أو تحت ضغط كبير، يزيد الجهد العقلي المطلوب. فهذه المتطلبات العقلية المرتفعة التي تفرض على الموظف بشكل مستمر قد تساهم في رفع مستوى التوتر والإجهاد الوظيفي، مما قد يؤثر سلبيًا على الصحة النفسية والقدرة على أداء المهام بفعالية (Jamal, 1984). بالإضافة الى مؤشر عدم الرضا الوظيفي يشير إلى شعور الموظف بالإحباط أو الاستياء من عمله نتيجة عدم تحقيق توقعاته أو عدم تطابق العمل مع طموحاته. ينشأ هذا الشعور بسبب عوامل عدة على سبيل المثال، الشعور بعدم القدرة على التحكم في العمل يعني أن الموظف يشعر بأنه غير قادر على التأثير في ظروف العمل أو التحكم في كيفية أداء مهامه. قد ينجم هذا الإحساس عن غياب المرونة في العمل. ضعف الدعم من الإدارة. عدم وضوح الأهداف والتوقعات. هذه العوامل تساهم بشكل مباشر في تعزيز عدم الرضا الوظيفي. بالإضافة إلى ذلك، عدم التوازن بين الجهد المبذول والمكافآت المقدمة يعد سببًا رئيسيًا آخر. عندما

يشعر الموظف بأنه يقدم جهدًا كبيرًا دون الحصول على مكافآت أو تقدير يتناسب مع هذا الجهد، سواء كانت المكافآت مادية (مثل الرواتب والحوافز) أو معنوية (مثل التقدير والاعتراف بالإنجازات)، فإن ذلك يولد شعورًا بالإحباط وعدم الإنصاف. فعندما يجتمع الشعور بعدم القدرة على التحكم في العمل مع عدم التوازن بين الجهد والمكافآت، يؤدي ذلك إلى تفاقم عدم الرضا الوظيفي، مما قد يزيد من مستوى الضغط النفسي والشعور بالإجهاد (de souse et al., 2019). بعد تحديد هذه المؤشرات باعتبارها الأكثر تأثيرًا على الإجهاد الوظيفي، قمنا في التحليل التلوي الحالي بدمج غموض الدور، والصراع في العمل، والمطالب العقلية المرتفعة، وغموض المستقبل الوظيفي، وعدم الرضا الوظيفي، كمؤشرات مباشرة. وقد أشارت الدراسة (Khoshakhlagh, 2021) إلى أن هذه المؤشرات هي الأسباب الأساسية للإجهاد الوظيفي وأن فهمها ومعالجتها يمثل أولوية لتحسين صحة الموظفين. هناك وجهة نظر شائعة في أدبيات الإجهاد الوظيفي تفيد بأن هذه المؤشرات المباشرة تؤدي إلى تفاقم مستويات الإجهاد النفسي لدى الموظفين (Spielberger & Vagg, 1999)، حيث ترتبط عوامل مثل غموض الدور، الصراعات الوظيفية، وزيادة الأعباء الذهنية ارتباطًا وثيقًا بارتفاع الضغوط النفسية والتوتر المزمن في بيئة العمل. وتشير هذه الأدبيات إلى أن تجاهل هذه المؤشرات قد يؤدي إلى انخفاض مستويات الرضا الوظيفي وزيادة معدلات الغياب، بل وقد يتعدى ذلك إلى تأثيرات صحية طويلة المدى على العاملين. من هذا المنطلق، فإن تحسين بيئة العمل من خلال تقليل الضغوط المرتبطة بهذه المؤشرات لا يُعد ترفًا تنظيميًا، بل ضرورة استراتيجية تسهم بشكل فعال في التخفيف من الإجهاد وتعزيز الاستقرار المهني والنفسي. وبناءً على هذه الرؤى، يُعد فهم هذه المؤشرات وتحليل مصادرها ومعالجتها بطريقة علمية ومنهجية خطوة أساسية في تعزيز الصحة النفسية للموظفين، وتحسين جودة الحياة الوظيفية، وخلق بيئة عمل أكثر دعمًا وتحفيزًا (Jex & Spector, 1998).

3.2 الدمج بين هشاشة العمل والإجهاد الوظيفي:

هشاشة العمل تشير إلى الوضع الوظيفي غير المستقر أو غير المضمون تشمل هذه الظروف عدم الاستقرار الوظيفي، الدخل غير الكافي، التمييز في الوظيفة، طبيعة المهام أي الروتينية أو المرهقة بشكل مفرط، انعدام الكفاءة والمهارات أو عدم تناسبها مع متطلبات العمل. فالموظفون الذين يعانون من هشاشة في وظائفهم يشعرون بعدم الأمان والقلق المستمر بشأن استمرارية وظائفهم

أو قدرتهم على تلبية احتياجاتهم فعندما يتعرض الموظف لمثل هذه الظروف، تزداد مستويات الضغوط النفسية التي يواجهها (الضغوط النفسية هي شعور الموظف بالتوتر والعجز النفسي نتيجة للمشاكل المتعلقة بالعمل) وهذا ما تشير إليه الدراسات ان هشاشة العمل تكتسي أهمية كبيرة في زيادة الضغوط النفسية لدى الموظفين- (Jaydarifard et al.,2023; Darcy, Lavenier-Pasquier, Deneve, 2013 ;Sapkal, Sundar,2017; Blackmor, 2011; Benach et al., 2014) وأحد أبرز أشكال الضغوط النفسية المرتبطة بالعمل هو الإجهاد الوظيفي، والذي يُعد استجابة نفسية وجسدية معقدة تنشأ عندما تتراكم الضغوط المرتبطة ببيئة العمل لفترات طويلة، بحيث تتجاوز قدرة الموظف على التكيف أو التفاعل معها بفعالية. ويظهر هذا النوع من الإجهاد عندما يواجه الموظف مطالب وظيفية تفوق موارده الشخصية أو إمكانياته المتاحة، سواء من حيث الوقت، أو الطاقة، أو المهارات. ومع استمرار هذه الحالة دون تدخل أو دعم مناسب، يبدأ الموظف بالشعور بالإرهاق العقلي، وفقدان الحافز، والتشوش الذهني، وقد يصاحب ذلك اضطرابات في النوم أو تقلبات مزاجية كما أن الاستمرار في هذه الحالة من الضغط دون حلول فعالة قد يؤدي إلى نتائج سلبية أكثر تعقيداً، كالتغيب المتكرر عن العمل، أو الانسحاب التدريجي من التفاعل المهني، أو حتى التفكير في ترك الوظيفة بشكل نهائي. لذلك، يُعتبر الإجهاد الوظيفي مؤشراً خطيراً على وجود خلل في بيئة العمل يتطلب المعالجة الفورية للحفاظ على صحة العامل النفسية وسلامته الإنتاجية(علي،2023) ويظهر الإجهاد الوظيفي من خلال أبعاده التالية (غموض المستقبل الوظيفي)، (غموض الدور)، (الصراع في العمل)، (عدم الرضا الوظيفي)، (المتطلبات العقلية المرتفعة). الإجهاد الوظيفي يمكن أن يؤدي إلى زيادة الأخطاء في العمل بسبب ضعف التركيز والإرهاق، وغياب الموظف بسبب التوتر النفسي أو المشاكل الصحية الناتجة عن الإجهاد وتأثير سلبي على صحتهم النفسية مثل الاكتئاب أو القلق المستمر (بخيت،2021). ببساطة وجود ظروف عمل هشة يؤدي إلى ارتفاع مستويات القلق والتوتر النفسي لدى الموظفين، حيث يشعرون بعدم الأمان والاستقرار في وظائفهم. مع مرور الوقت، يتراكم هذا القلق، مما قد يؤدي إلى زيادة الإجهاد الوظيفي، حيث يصبح الموظف غير قادر على التعامل بفعالية مع الضغوط المهنية. ويعني ذلك احتمال وجود ارتباطات ايجابية بين هشاشة العمل والإجهاد الوظيفي، أي كلما زادت هشاشة العمل، زاد التأثير النفسي السلبي، مم قد يعزز العلاقة الإيجابية بين هشاشة العمل والإجهاد الوظيفي. (gulia et al.,2022).

في سياق تأثير هشاشة العمل على الإجهاد الوظيفي، تبرز العديد من الدراسات ان الموظفين الذين يعانون من هشاشة العمل يشعرون بالقلق والتوتر فقد يؤدي ذلك الى شعورهم بعدم الرضا عن وظائفهم مما قد يترتب عليه إجهاد وظيفي إضافي (Darcy, Jaydarifard et al., 2023; Lavenier-Pasquier, Deneve, 2013; Blackmor, 2011). على وجه الخصوص، عدم كفاية الدخل هو العامل الأكثر تأثيرًا على مؤشر الرضا الوظيفي. فغالبًا ما يؤدي انخفاض الدخل إلى شعور الموظف بعدم التقدير وافتقاد الأمان المالي، مما يزيد من شعوره بالضغط النفسي كالقلق والتشتت وبالتالي يساهم في انخفاض مستوى الرضا الوظيفي (Ross, 2007). حيث يُعتبر الدخل عاملاً محوريًا في تقييم الموظف لرضاه عن وظيفته، بالمقارنة مع الأبعاد الأخرى مثل "عدم الاستقرار الوظيفي" أو "طبيعة المهام"، يظهر أن تأثير "عدم كفاية الدخل" على "عدم الرضا الوظيفي" يكون أكثر وضوحًا وقوة (Mehrad, Fallahi, 2015). بينما لا تؤثر بعض الأبعاد الأخرى بنفس القدر في شعور الموظف بالرضا أو التقدير. تشير الأدلة إلى أن غياب الأمان المالي، الذي ينتج عن الدخل غير الكافي، قد يزيد من مستويات الإجهاد ويؤثر سلبًا على الرضا الوظيفي (Green, Zhou, 2019). بناءً على ذلك، نفترض أن:

الفرضية 1: بالمقارنة مع أبعاد هشاشة العمل الأخرى، بعد عدم كفاية الدخل هو البعد الأكثر ارتباطًا بشكل إيجابي ب عدم الرضا الوظيفي.

في بيئات العمل التي تعاني من هشاشة، يكون التمييز في الوظيفة أحد العوامل المحورية التي تؤثر بشكل كبير على الصحة النفسية للموظفين يشمل التمييز في الوظيفة عدم المساواة في الفرص المتاحة للموظفين، مثل الترقية أو الحصول على التدريب، مما يخلق شعورًا بالظلم ويؤثر على قدرة الموظف على التكيف مع متطلبات العمل (Darcy, Lavenier-Pasquier, & Deneve, 2013) عندما يعاني الموظف من التمييز في الوظيفة، أي من عدم المساواة في الفرص المتعلقة بالترقية أو الحصول على التدريب، قد يشعر بعدم التقدير أو بالاستبعاد، مما يؤثر سلبًا على ثقته في بيئة العمل وعلاقاته مع الزملاء والإدارة. هذا الشعور بعدم العدالة قد يؤدي إلى زيادة الصراعات في العمل سواء كانت صراعات بين الأفراد أو بين الموظف والإدارة. على سبيل المثال، قد يتصرف الموظف الذي يشعر بالتمييز بشكل دفاعي أو يبتعد عن التفاعل مع الآخرين، مما يخلق بيئة عمل متوترة. كما أن الموظف الذي يُحرم من فرص الترقية أو التدريب قد يشعر بالتهديد أو بعدم الأمان

المهني، مما يزيد من فرص حدوث صراعات داخل الفريق أو مع الإدارة (Colquitt, 2010; Bhui et al., 2005) إضافة إلى ذلك، فإن الصراعات داخل بيئة العمل قد تزداد حدتها بشكل ملحوظ عندما يشعر الموظف بضرورة إثبات كفاءته في ظل بيئة تتسم بعدم العدالة أو عندما يواجه تمييزاً مؤسسياً أو شخصياً على أساس الجنس، أو العرق، أو العمر، أو غيرها من العوامل. ففي هذه الحالة، يصبح الموظف في حالة دائمة من الدفاع عن الذات والسعي لإثبات الجدارة، مما يضعه تحت ضغط نفسي مستمر. كما أن التمييز، سواء أكان مباشراً أو ضمناً، يولد شعوراً بالإقصاء وعدم التقدير، ويقوض روح التعاون بين الزملاء، مما يؤدي إلى نشوء بيئة عمل متوترة وغير صحية. ومن هذا المنطلق، فإن التمييز لا يؤثر فقط على الحالة النفسية للفرد من حيث شعوره بالإحباط أو القلق، بل ينعكس سلباً على العلاقات المهنية ويزيد من احتمالية حدوث الصراعات بين الموظفين. هذه الصراعات، بدورها، تؤدي إلى تراكم الضغوط النفسية وتعزيز الشعور بالإجهاد الوظيفي، مما قد يؤثر على أداء الفرد واستقراره المهني (مداس، khashakhlagh,2021, 2020). بناءً على ذلكنفترض أن:

الفرضية 2: أن التمييز في الوظيفة هو البعد الأقوى للصراع في العمل مقارنة مع الأبعاد الأخرى.

في بيئات العمل الهشة، يواجه الموظفون تحديات عديدة تؤثر على استقرارهم الوظيفي ونظرتهم لمستقبلهم الوظيفي (Jiang, lavaysse, Brunkow, 2017). من بين هذه التحديات، يلعب عدم الاستقرار الوظيفي دوراً محورياً في تعزيز غموض المستقبل الوظيفي مقارنة مع أبعاد هشاشة العمل الأخرى. (على سبيل المثال Leonard, Zehava,1984; Magnus, johnny,2002) حيث يُعرف عدم الاستقرار الوظيفي بأنه الحالة التي يعمل فيها الموظف بعقود مؤقتة، أو وظائف بدوام جزئي، أو يواجه مخاطر مستمرة بفقدان وظيفته (Fridman, 2014; Broughton, 2009; Kalleber et al, 2017; Gautie, 2010; Kalleberg, 2016). هذه العوامل تثير شعوراً بعدم الأمان بشأن الاستمرارية في العمل. فعندما يواجه الموظف بيئة عمل غير مستقرة، يعاني من زيادة الضغط النفسي والقلق المتواصل حيال مستقبله المهني. يصبح الموظف عاجزاً عن رؤية مستقبل واضح وآمن داخل المنظمة، مما يعزز شعوره بالضبابية حيال فرص الترقية أو التقدم في مسيرته المهنية (Leonard, Zehava,1984)، هذا الوضع يجعله أكثر عرضة للضغوط النفسية ويؤثر سلباً على صحته النفسية. وبالتالي، يُعد عدم الاستقرار الوظيفي أحد الأبعاد

الرئيسية لهشاشة العمل، وهو عامل مباشر يؤدي إلى غموض المستقبل الوظيفي. هذا الغموض يجعل الموظف يعيش حالة من القلق المستمر، مما ينعكس سلبًا على قدرته على التخطيط لمستقبله أو الشعور بالأمان في بيئة العمل. في ظل هذه الظروف، تصبح بيئة العمل مصدرًا أساسيًا للإجهاد الوظيفي، مما يؤثر على استقراره الوظيفي (Magnus, johnny, 2002)، وبناءً على ذلك نفترض أن:

الفرضية 3: عدم الاستقرار الوظيفي هو البعد الأكثر تأثيرًا في زيادة الغموض حول المستقبل الوظيفي مقارنة بالأبعاد الأخرى.

في بيئات العمل المتغيرة والمتطلبة، يعد نقص الكفاءة والمهارات أحد الأبعاد الرئيسية لهشاشة العمل، حيث يشير إلى عدم امتلاك الموظف للمهارات والخبرات الكافية لأداء المهام المطلوبة بشكل فعال. هذا النقص في الكفاءة يجعل الموظف يشعر بعدم التقدير وعدم القدرة على مواكبة التوقعات المهنية، مما يزيد من الضغوط المرتبطة ببيئة العمل (Thierry, 2021; Rahul, 2017). من ناحية، يؤدي نقص الكفاءة والمهارات إلى زيادة المتطلبات العقلية، حيث يضطر الموظف لبذل جهد مضاعف لفهم وتنفيذ المهام المطلوبة، ما يؤدي إلى استنزاف الموارد الذهنية والشعور بالإرهاق العقلي. ومع تزايد التحديات، يصبح الموظف عالقًا في دائرة مستمرة من المحاولات غير الناجحة لتحقيق الأهداف، ما يفاقم الضغط العقلي الناتج عن المتطلبات المتزايدة (Erik Gonzalez, Bethany, 2020). عندما يشعر الفرد بعدم الكفاءة مقارنةً بزملائه أو بالمعايير المهنية المتوقعة، يتولد لديه إحساس داخلي بالفشل والعجز، مما يؤدي تدريجيًا إلى تدهور حالته النفسية والشعور باليأس. هذا الإحساس قد يتحول إلى حالة من الحزن المستمر وفقدان الثقة بالنفس، حيث يرى الفرد نفسه غير قادر على مواكبة متطلبات العمل أو تلبية توقعات الإدارة، مما ينعكس سلبًا على دافعيته واستعداده للمبادرة أو التفاعل الإيجابي مع بيئة العمل. وفي كثير من الأحيان، يدفع هذا الشعور الموظف إلى الانسحاب الاجتماعي داخل المؤسسة، فيعزل نفسه عن الزملاء ويتجنب طلب المساعدة أو الانخراط في الأنشطة الجماعية، مما يُفاقم من شعور العزلة والضغط النفسي. من جانب آخر، فإن عدم امتلاك الكفاءة أو المهارات الكافية يضاعف من حجم المطالب العقلية المرتبطة بأداء المهام اليومية، حيث يُضطر الموظف لبذل جهد ذهني إضافي من أجل فهم وتطبيق ما يُطلب منه، الأمر الذي يستنزف طاقته العقلية بسرعة. هذا الجهد المتكرر

وغير المدعوم بالكفاءة المطلوبة يؤدي إلى ارتفاع ملحوظ في مستويات الإجهاد الذهني والنفسي، خاصة عندما تكون المهام معقدة أو تتطلب سرعة ودقة في الإنجاز. إن هذا الترابط بين الشعور بعدم الكفاءة وارتفاع الجهد الذهني يجعل من نقص المهارات عاملاً جوهرياً في توليد الضغوط النفسية داخل بيئة العمل. ومع غياب فرص التدريب أو الدعم المهني الكافي، يتحول هذا الشعور إلى عائق حقيقي أمام تطور الفرد واستقراره المهني، مما يرسخ حالة من الإجهاد المزمن تؤثر على الصحة النفسية (Gonzalez, Bethany, Erik, 2020؛ الشوا، 2016). نفترض أن:

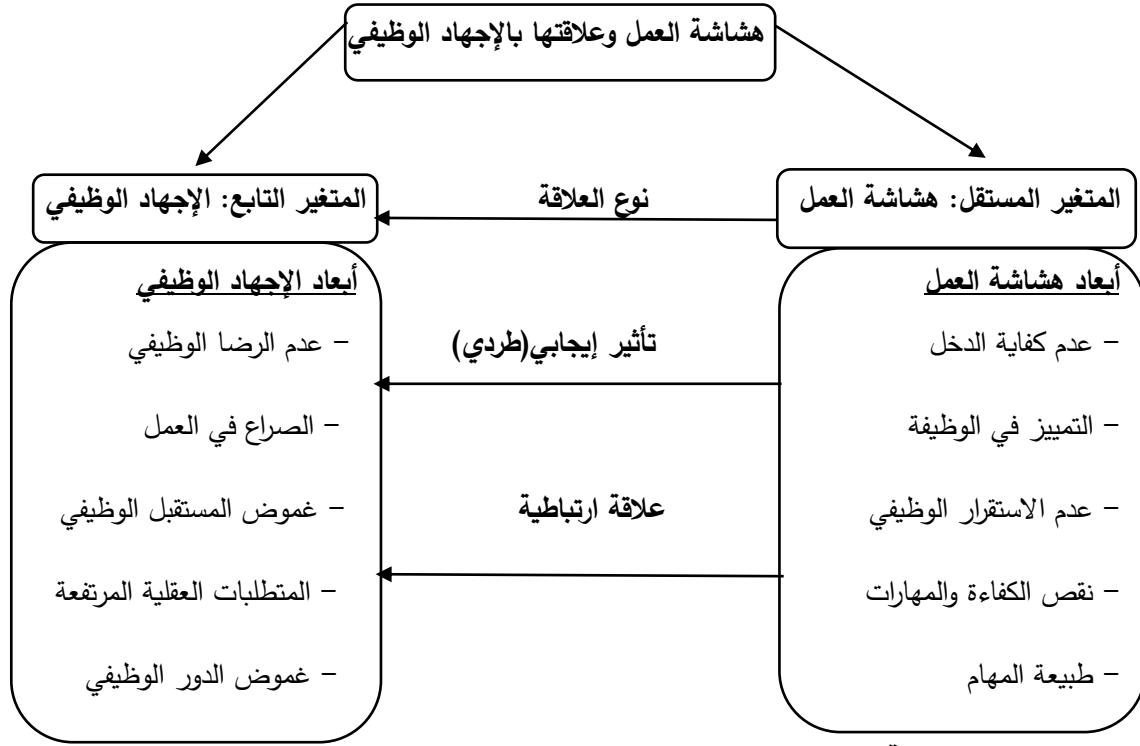
الفرضية 4: إن نقص الكفاءة والمهارات البعد الأكثر قوة للمتطلبات العقلية المرتفعة.

تُعد طبيعة المهام إحدى الأبعاد الأساسية لهشاشة العمل، حيث تتجلى في السمات المرتبطة بوضوح الأدوار والمسؤوليات، ومستوى التعقيد، والتنوع، والجدوى المرتبطة بالمهام الموكلة إلى الموظفين وعندما تكون هذه المهام غير محددة بشكل واضح أو تتسم بالتكرار والرتابة، أو لا تتناسب مع مهارات الموظف وخبراته، فإن ذلك يُسهم في خلق بيئة عمل مضطربة تؤدي إلى مشاعر من التوتر والارتباك (Carolin, 2011). فالضبابية في تحديد المسؤوليات تجعل الموظف غير قادر على إدراك ما يُتوقع منه بدقة، كما تضعه في مواقف عمل قد تتطلب قرارات أو مهام خارجة عن نطاق خبرته أو سلطته، ما يضاعف من الضغوط النفسية. وفي مثل هذه الحالات، يصبح الموظف معرضاً لغموض الدور الوظيفي (Rizzo, House et al, 1970)، وهو أحد الأبعاد الجوهرية للإجهاد الوظيفي (catolin, 2011) حيث يفقد الشخص الإحساس بالاتجاه والهدف داخل المؤسسة. هذا الغموض لا يقتصر تأثيره على الجانب الفردي فقط، بل يُضعف أيضاً من فاعلية العمل الجماعي ويقلل من مستوى التنسيق والتعاون بين أعضاء الفريق، مما يُفاقم الضغوط النفسية. كما أن غياب التنوع أو الجدوى من المهام، وافتقارها للتحدي المهني، قد يُفضي إلى الشعور بالملل وفقدان الدافعية، وهو ما يُعد بيئة خصبة لتطور مظاهر الإجهاد الوظيفي والانسحاب النفسي من العمل على المدى البعيد. (Rizzo et al., 1970)، يعكس حالة عدم وضوح توقعات العمل والمسؤوليات المنوطة بالموظف. يحدث هذا الغموض عندما لا تتوفر إرشادات واضحة حول ما هو متوقع، أو عندما تكون هناك تضاربات في التعليمات، مما يؤدي إلى شعور الموظف بعدم اليقين والارتباك حول دوره داخل المنظمة (khashakhlagh, 2021؛ قوادري، حضري، 2021) حيث يرتبط بُعد طبيعة المهام بغموض الدور من خلال عدة جوانب

منها غياب التحديد الوظيفي أي إذا كانت طبيعة المهام مفتقرة إلى الهيكلية أو الوضوح، فإن ذلك يعزز حالة الغموض في الدور، حيث لا يعرف الموظف كيف يمكنه تحقيق الأهداف أو الأولويات المطلوبة. بالإضافة إلى تضارب المسؤوليات ففي حال كانت المهام غير متوافقة مع متطلبات الدور الوظيفي، فإن ذلك يؤدي إلى حالة من التضارب بين ما يُطلب وما يمكن تنفيذه فعليًا. أيضا عدم تناسب المهام مع المهارات فالمهام التي تفوق أو تقل عن مهارات الموظف تسهم في خلق إحساس بعدم الكفاءة، مما يزيد من غموض دوره في بيئة العمل (Rizzo et al.,1970; Levinos,1965) يؤدي هذا التفاعل بين طبيعة المهام وغموض الدور إلى تفاقم مظاهر الإجهاد الوظيفي مثل القلق، والتوتر، والضغط النفسي المستمر، حيث يشعر الموظف بعدم اليقين تجاه ما يجب عليه إنجازه، وما يُنتظر منه، ومن المسؤول عن تقييم أدائه، مما يضعه في حالة دائمة من التردد والتخبط. وعندما لا تكون الأدوار محددة بوضوح، يصبح الموظف عرضة لتحمل مهام زائدة أو غير مناسبة لمؤهلاته، أو يتعرض لتداخل في المسؤوليات مع زملائه، وهو ما يخلق بيئة مهنية يسودها التوتر وسوء الفهم. لذا فإن تحسين وضوح طبيعة المهام وتحديد بدقتها يُعد أمرًا حاسمًا لتقليل غموض الدور والحد من تأثيره السلبي على الإجهاد الوظيفي. ويشمل ذلك تقديم توصيف وظيفي دقيق، وتحديد المهام وفقًا لمهارات كل موظف، وتوفير التغذية الراجعة المستمرة، وتوضيح التسلسل الوظيفي وقنوات الاتصال داخل المؤسسة. كما أن إشراك الموظفين في وضع الأهداف وتخطيط المهام يعزز من شعورهم بالسيطرة والتمكين، مما يسهم في خلق بيئة عمل أكثر توازنًا واستقرارًا نفسيًا (Levinos,1965). ومن خلال ذلك نفترض أن:

الفرضية 5: إن طبيعة المهام مؤشر قوي على غموض الدور الوظيفي.

شكل 1.2 المخطط الافتراضي للدراسة:



4.2 مخطط الدراسة:

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

1. المكون الأول للمخطط (المتغير المستقل): يتمثل في هشاشة العمل بأبعادها الخمسة (عدم كفاية الدخل، نقص الكفاءة والمهارات، طبيعة العمل، التمييز في الوظيفة، عدم الاستقرار الوظيفي)
2. المكون الثاني للمخطط (المتغير التابع): يتمثل في الإجهاد الوظيفي بأبعاده: غموض الدور الوظيفي، غموض المستقبل الوظيفي، الصراع في العمل، عدم الرضا الوظيفي، المتطلبات العقلية المرتفعة).
3. العلاقات المتوقعة: يشير المخطط إلى وجود علاقات طردية إيجابية بين أبعاد هشاشة العمل وزيادة مستويات الإجهاد الوظيفي، حيث قد تؤدي زيادة مظاهر هشاشة العمل إلى تفاقم الضغوط النفسية والمعرفية لدى العاملين، ما ينعكس سلباً على صحتهم النفسية.

خلاصة الفصل:

يتناول هذا الفصل مفهوم هشاشة العمل وتحديد أبعادها حسب الدراسات (Mireia, 2022; carolin, 2011; Rahul, 2017; Thierry, 2021; Simon, 2023; Chang, 2015; Darcy, 2013) وتتمثل هذه الأبعاد الخمسة في (عدم كفاية الدخل، طبيعة المهام، التمييز في الوظيفة، عدم الاستقرار الوظيفي، عدم الكفاءة والمهارات). بالإضافة إلى مفهوم الإجهاد الوظيفي مع ذكر أبعاده حسب الدراسة (kashakhlagh, 2021) والمتمثلة في (غموض الدور، غموض المستقبل الوظيفي، الصراع في العمل، عدم الرضا الوظيفي، المتطلبات العقلية المرتفعة). وتسليط الضوء على أهمية كل منهما في بيئة العمل الحديثة، ثم يتناول العلاقة التفاعلية بين المتغيرين من خلال دمج أبعادهما وتحليل كيفية تأثير هشاشة العمل في زيادة مستويات الإجهاد الوظيفي لدى العاملين. ويوضح هذا الفصل كيف تسهم الظروف الهشة وغير المستقرة في العمل في تفاقم الضغوط النفسية والمعرفية، مما ينعكس سلباً على الحالة النفسية والسلوكية للعامل. وتكمن أهمية هذا الدمج في توضيح التأثيرات المتبادلة بين هشاشة العمل والإجهاد الوظيفي، وضرورة العمل على تحسين بيئة العمل وتوفير الاستقرار والدعم المهني للحد من هذه الآثار وتعزيز صحة الموظفين.

الفصل الثالث:

الإجراءات المنهجية الخاصة بالدراسة

تمهيد

1.3 الدراسة الأولية (الاستطلاعية)

1.1.3 أهداف الدراسة الأولية

2.1.3 منهج البحث المتبع في الدراسة

3.1.3 التعريفات الإجرائية لبعض مفاهيم الأساسية للدراسة

4.1.3 الحدود المكانية والزمنية للدراسة الأولية

5.1.3 خصائص عينة الدراسة الأولية

6.1.3 أدوات الدراسة الأولية

7.1.3 الخصائص السيكمترية لأدوات الدراسة

2.3 الدراسة الأساسية

1.2.3 أهداف الدراسة الأساسية

2.2.3 الحدود المكانية والزمنية لإجراء الدراسة الأساسية

3.2.3 مجتمع الدراسة (وخصائص عينة الدراسة)

4.2.3 لتأكد من الخصائص السيكمترية لأدوات الدراسة الأساسية

5.2.3 الأساليب المستخدمة في معالجة البيانات

تمهيد:

لقد قدمنا عرض تفصيلي حول الإطار المفاهيمي من الدراسة بالإضافة إلى بناء الإشكالية وصياغة الفرضيات وطرحها على نص المذكرة، فانه لزاما علينا في هذا الفصل إسقاط المفاهيم النظرية واختبارها على أرض الواقع لمعرفة درجة الوعي الموظفين ومخرجاتهم والإجابة على الإشكالية المطروحة واختبار فرضيتها، بالإضافة إلى تفسير النتائج المتوصل إليها في فصل آخر.

3 الدراسة الأولية (الاستطلاعية)

1.1.3 أهداف الدراسة الأولية:

لكل دراسة أولية أهدافها العلمية التي قامت من أجلها وبحثنا قام على مجموعة من النقاط:

1. دراسة العينة للتأكد من توفر عدد مفرداتها وخصائصها للخوض في الدراسة الأساسية.
2. التأكد من مدى إمكانية تطبيق أداة الدراسة.
3. فحص أداة قياس الدراسة (الاستبيان) واختبارها وحساب الخصائص السيكمترية بحساب الصدق والثبات ودرجة القبول معامل ألفا للذهاب إلى الدراسة الأساسية.
4. تدارك الأخطاء وإجراء التعديلات اللازمة لفقرات الاستبيان لأداة الدراسة قبل الشروع في الدراسة الأساسية.

2.1.3 منهج البحث المتبع في الدراسة

من أجل تحقيق أهداف الدراسة والوصول إلى نتائج دقيقة ومقبولة علميا حول العلاقة بين هشاشة العمل بالإجهاد الوظيفي، تم اعتماد المنهج الوصفي الارتباطي نظراً لملاءمته لطبيعة الموضوع وأهداف البحث. يتيح هذا المنهج تقديم وصف كمي ونوعي لظاهرة هشاشة العمل كما هي واقعية، مع تحليل العلاقة القائمة بين أبعاد هشاشة العمل ومستوى الإجهاد الوظيفي لدى أفراد العينة، بما ينسجم مع طبيعة الأسئلة البحثية والسعي إلى تفسير ارتباط المتغيرات.

3.1.3 التعريفات الإجرائية للمفاهيم:

أ- هشاشة العمل:

تعرف هشاشة العمل على أنها مستوى شعور العامل بالتهديد وبعدم الأمان والاستقرار الوظيفي وتقاس بالدرجة التي يحصل عليها من استبيان يقيس الأبعاد المرتبطة بهشاشة العمل وتشمل (عدم كفاية الدخل، نقص الكفاءة والمهارات، طبيعة المهام، التمييز في الوظيفة، عدم الاستقرار الوظيفي) والمعبر عنها بالاستجابة الكمية لعمال الأمن في الاستبيان.

1 البعد الأول: عدم كفاية الدخل

هي الدرجة التي يتحصل عليها العامل من إدراكه لعدم كفاية أجره الذي يتقاضاه من وظيفته في تلبية احتياجاته الأساسية والمعيشية.

2 البعد الثاني: نقص الكفاءة والمهارات

هو الدرجة التي يتحصل عليها العامل من إدراكه لعدم امتلاكه المهارات والخبرات اللازمة لأداء مهامه الوظيفية بكفاءة في بيئة العمل.

3 البعد الثالث: طبيعة المهام

هي قياس الدرجة التي يتحصل عليها العامل من إدراكه لعدم وضوح المهام المطلوبة منه أو تعقيدها المفرط.

4 البعد الرابع: التمييز في الوظيفة

هي الدرجة التي يتحصل عليها العامل من إدراكه لعدم تكافؤ الفرص في الترقية والتدريب والتطور الوظيفي مقارنة بزملائه في بيئة العمل.

5 البعد الخامس: عدم الاستقرار الوظيفي

هي الدرجة التي يتحصل عليها العامل من إدراكه لعدم ضمان استمراره في وظيفته بسبب غياب الأمان الوظيفي أو احتمال فقدان العمل أو تغيير شروط التوظيف بشكل غير متوقع ضمن بيئة العمل.

ب- الإجهاد الوظيفي:

يعرف على أنه الحالة النفسية المدركة للعامل الناتجة عن ضغوط العمل المختلفة، وتقاس بالدرجة المتحصل عليها من الأبعاد التالية (غموض الدور، غموض المستقبل الوظيفي، الصراع

في العمل، عدم الرضا الوظيفي، المتطلبات العقلية المختلفة والمعبر عنها بالاستجابة الكمية للعامل في بيئة العمل.

4.1.3 الحدود المكانية والزمنية للدراسة الأولية:

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

. المجال الزمني للدراسة: قمت بإجراء التريص في الفترة الممتدة ما بين (16 أفريل 2025 إلى غاية 28 افريل 2025).

5.1.3 خصائص عينة الدراسة الأولية:

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

المتغير	خصائص	التكرار	النسب المئوية %	المجموع
الجنس	ذكر	29	96,7	30
	انثى	1	3,3	
الحالة الاجتماعية	أعزب	4	13,3	30
	متزوج	21	70	
	مطلق	5	16,7	
	أرمل	0	0	
المستوى التعليمي	بدون مستوى	0	0	30
	ابتدائي	6	20	
	متوسط	13	43,3	
	ثانوي	10	33,3	
	جامعي	1	3,3	
القطاع الوظيفي	عام	28	93,3	30
	خاص	2	6,7	
طبيعة العمل	دائم	8	26,7	30
	مؤقت	21	70	
	دوام جزئي	1	3,3	

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

الاستطلاعية (30) مفردة:

بالنسبة لمتغير الجنس: يتبين أن الذكور يمثلون النسبة الغالبة من العينة حيث بلغت نسبتهم 96.7% مقابل 3.3% فقط للإناث. ويعود هذا التفاوت إلى طبيعة المهام إذ أن مهمة الأمن تتطلب وجود ذكور.

أما بالنسبة لمتغير الحالة الاجتماعية: نلاحظ أن أغلب أفراد العينة هم من المتزوجين بنسبة 70%، تليهم فئة المطلقين بنسبة 16.7%، ثم العزاب بنسبة 13.3%، وأخيراً الأرامل بنسبة 3.3% هذا التوزيع يعكس تنوع الحالة الاجتماعية بين أفراد العينة، وهو عامل قد يؤثر على تجاربهم في بيئة العمل.

وفيما يخص المستوى التعليمي: تشير النتائج إلى أن أغلب أفراد العينة لديهم مستوى تعليمي متوسط بنسبة 43.3%، يليه المستوى الثانوي بنسبة 33.3%، ثم الابتدائي ب 20%، في حين أن نسبة ضئيلة (3.3%) فقط دون مستوى تعليمي. هذا التنوع في المستوى التعليمي يسمح بفهم أوسع لأفراد عينة الدراسة.

وبخصوص القطاع الوظيفي: يتبين أن النسبة الأكبر من العينة ينتمون إلى القطاع العام بنسبة 93.3%، مقابل 6.7% فقط يعملون في القطاع الخاص. ويعكس هذا التوزيع طابع العينة المعتمدة.

أخيراً بالنسبة لطبيعة عقد العمل: أظهرت النتائج أن 70% من أفراد العينة يعملون بعقود مؤقتة، و 26.7% بعقود دائمة، مقابل نسبة ضعيفة جداً بعقود موسمية 3.3% وهذا يعود إلى طبيعة الدراسة التي تم تطبيقها على عمال الأمن والذين يغلب على عقودهم الطابع الجزئي.

الجدول 2.3 الخصائص الإحصائية لمتغيري السن والخبرة الوظيفية للعينة (ن=30)

	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المجموع
السن	43,07	6,02	30
الخبرة الوظيفية	13,13	5,74	30

يوضح الجدول التالي الخصائص الإحصائية لمتغيري السن والخبرة الوظيفية لدى أفراد العينة، حيث بلغ المتوسط الحسابي للسن 43,07 سنة بانحراف معياري قدره 6,02، 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 13,13 سنة بانحراف معياري قدره 5.74، 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

6.1.3 أدوات الدراسة الأولية:

لبناء الإطار المفاهيمي والتطبيقي والوصول الى اهداف الدراسة اعتمدت على الأدوات الاتية في جمع البيانات والمعلومات.

1. **الجانب المفاهيمي:** تم معالجة الإطار المفاهيمي للدراسة على ما توفر من مصادر الكترونية تمثلت في الرسائل الجامعية والبحوث العلمية ذات الاهتمام المشترك بأبعاد الدراسة المتاحة عبر شبكة الانترنت العالمية

2. **الجانب الميداني:** استخدمت مجموعة من المقاييس والاستبيانات لبناء وجمع وتصميم فقرات الاستبيان الخاص بهشاشة العمل، بشكل يعكس القدرة على التشخيص وقياس متغيرات الدراسة ثم عرضها على المحكمين ذوي الاختصاص للإفادة من معرفتهم العلمية في محتوى الفقرات وتعديلها.

وصف استبيان هشاشة العمل:

بما أن هذا الموضوع يعد من الموضوعات الحديثة في مجال الدراسة ولم يتم العثور على مقياس جاهز يقيس هذا المتغير بالشكل المطلوب قامت الباحثة بإعداد هذا الاستبيان الذي يهدف الى قياس هشاشة العمل وذلك بعد الاطلاع على الأطر النظرية التي تناولت مفهوم هشاشة العمل كما ورد في الدراسات العربية والأجنبية خاصة وقد تم صياغة عبارات الاستبيان من خلال الجمع والبناء وبعد الرجوع الى المقاييس والاستبيانات العالمية نذكر منها:

1. مقياس النمو المهني ل (Weng & Hu , (2010)
2. مقياس ضعف التواصل في بيئة العمل ل (Goldhaber, G. M., Krivonos, P. (1977)
3. مقياس العمل (Jaime andres bayonaa other (2015)
4. مقياس عدم استقرار الوظيفي ل (Vives, A., Amable, M., Ferver, M., Moncada, S., (2010)
5. مقياس كفاية الدخل المتصور ل (Kim, j., Garman, E.t., (2003)
6. مقياس صراع الأدوار وغموضها ل (Rizzo, House, Lirtzman, (1970)

7. استبيان بالخيري، س.، عشيط، ح.، أثر الرضا الوظيفي على أداء الموظفين في المؤسسات الجامعية (2012)

ويتكون 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 جدول تقييم الاستبيان

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

من جهة أخرى صيغت عبارات الاستبيان (1,6,8,9,11,13,15,16,17) في الاتجاه السلبي ويراعي عكس مفتاح التصحيح على تلك العبارات وباقي الفقرات في الاتجاه الإيجابي.

أما الفقرات مع الأبعاد كانت كالآتي:

الجدول 4.3 الصورة النهائية لاستبيان هشاشة العمل

استبيان هشاشة العمل		
الرقم	البعد	الفقرة
1	عدم كفاية الدخل	يسمح لي راتبي الحالي بتغطية احتياجاتي الأساسية
2		أواجه صعوبة في دفع الفواتير الشهرية في الوقت المحدد
3		احتاج الى العمل لساعات إضافية لتغطية نفقاتي
4		لا أستطيع تحمل النفقات غير المتوقعة
5		ليس لدي القدرة على الادخار بسبب عدم كفاية الدخل
6	نقص الكفاءة والمهارات	أرى ان عملي يتناسب مع مهاراتي
7		أجد صعوبة في التعامل مع المهام الجديدة
8		أشعر أنني راضي عن طبيعة وظيفتي مقارنة بمؤهلاتي العلمية
9		أعتقد ان لدي المهارات اللازمة للتعامل مع التحديات اليومية في العمل
10		عملي متعب ويتطلب مني تركيز عالي
11	طبيعة المهام	أعرف بالضبط ما هو مطلوب مني
12		يطلب مني أداء مهام دون توفر معلومات كافية عنها
13		أجد ان المهام المسندة الي واضحة
14		أعمل رغم ان التعليمات غامضة
15		لدي وصف واضح لمهامي
16	التمييز الوظيفية في	أرى أن هناك فرص واضحة للترقية في عملي
17		أرى أن معدل ترقيتي الوظيفية يتماشى مع توقعاتي المهنية.
18		أشعر انه يتم معاملتي بطريقة تمييزية (غير عادلة).
19		لا يتم منحي فرص تدريب كافية مثل باقي الموظفين.

20	أشعر أن هناك تفضيلاً لبعض الزملاء في فرص التطور الوظيفي على حسابي.
21	أشعر بالخوف من المطالبة بظروف عمل أفضل.
22	أشعر بالخوف من الطرد ما لم ألتزم بمهامي.
23	أشعر بمعاملة سيئة في عملي.
24	أشعر أنه يمكن استبدالي بسهولة.
25	أشعر بالقلق بشأن فقدان وظيفتي بسبب طبيعة عقدي.

كيفية تصميم فقرات الدراسة:

البعد الأول: عدم كفاية الدخل:

يحتوي هذا البعد على 5 فقرات تبدأ من (الفقرة 1 إلى الفقرة 5) تهدف إلى قياس مدى شعور العمال بعدم كفاية الراتب لتلبية متطلبات المعيشة والقدرة على الادخار إضافة إلى الضغوط المالية الناتجة عن الدخل المحدود حيث تم تصميم وبناء الفقرات اعتماداً على مجموعة دراسات:

جاءت الفقرات (1،4): اعتماداً من مقياس the Employment precariousness scale (EPRES) (2010)

جاءت كل من الفقرات (2،3،5): من مقياس perceived income adequacy scale Kim, j., Garman, E.t (2003)

البعد الثاني: نقص الكفاءة والمهارات:

يحتوي هذا البعد على 5 فقرات تبدأ من الفقرة (6 إلى الفقرة 10) والتي تشمل قياس مدى امتلاك العامل للمهارات اللازمة لأداء مهامه ومقدار التوافق بين المؤهلات والعمل الفعلي و الرضا عن مستوى الكفاءة الذاتية وتم الاعتماد في ذلك على ما يلي:

جاءت الفقرات (6،8) من استبيان دراسة (بالخيري، س.، عشيطة، ح، 2012)

جاءت الفقرة (10) من مقياس العمل (Jaims andres bayonaa other (2015)

الفقرات (7،9) بنيت من طرف الباحثة.

البعد الثالث: طبيعة المهام

يحتوي هذا البعد على 5 فقرات تبدأ من الفقرة (11 إلى الفقرة 15) والتي تهدف إلى قياس مدى وضوح المهام وتوفر المعلومات والتعليمات اللازمة لأدائها ومدى تنظيم العمل وقد تم بناء الفقرات كما يلي

الفقرات (11،14): Role Conflict and Role ambiguity scal (Rizzo,HOUS., Lirtzman,1970)

الفقرة (12): Organizational communication goldhaber , G.M., Krivonos, P. D, 1977)

الفقرة (13): من استبيان دراسة (بالخيري، س.، عشيظ، ح, 2012)

الفقرة(15): مقاييس العمل (2015) Jaims andres bayonaa other

البعد الرابع: التمييز في الوظيفة:

يحتوي هذا البعد على 5 فقرات تبدأ من الفقرة (16 إلى الفقرة 20) والتي تهدف إلى قياس مدى شعور العامل بالعدالة في فرص الترقية والتدريب وغياب التمييز بين الزملاء، تم بناء الفقرات على النحو التالي:

جاءت الفقرات (16،17): مقاييس النمو المهني Career Growth Scale –CGS (weng & Hu ,2010)

جاءت الفقرة (18): من مقاييس عدم استقرار الوظيفي The Employment precariousness scale (2010)

جاءت الفقرات (19،20): بنيت من طرف الباحثة.

البعد الخامس: عدم الاستقرار الوظيفي:

يحتوي هذا البعد على 5 فقرات تبدأ من الفقرة (21 إلى الفقرة 25) والتي تهدف الى قياس شعور العامل بعدم الأمان الوظيفي، الخوف من الفصل، سهولة الاستبدال، وقلق فقدان العمل. تم بناء الفقرات على النحو التالي:

جاءت الفقرات (21،22،24) من مقياس the Employment precariousness scale (2010)

جاءت الفقرات (23،25) بنيت من طرف الباحثة.

ثانيا: مقياس الإجهاد الوظيفي:

مقياس الإجهاد الوظيفي النسخة المترجمة ل Xiang Wu,et al., (2018) تحت عنوان ضغوط العمل، يتكون المقياس بصورته المطورة من 20 عبارة تهدف الى معرفة مصادر الضغط النفسي في بيئة العمل ويتكون المقياس من 6 ابعاد وهي:

- الوظيفة نفسها: من فقرة 1 الى فقرة 4
- إدارة الأدوار : من فقرة 5 الى فقرة 8
- العلاقات الشخصية : من فقرة 9 الى فقرة 10
- أسلوب التنظيم : من فقرة 11 الى فقرة 14
- التطوير الوظيفي : من فقرة 15 الى فقرة 17
- الصراع بين الاسرة والعمل :18 الى فقرة 20

صيغت جميع عبارات المقياس في الاتجاه الإيجابي بحيث تدل الدرجة المرتفعة للمقياس ككل على ارتفاع مستوى الإجهاد الوظيفي.

لكن في بحثنا استثنينا البعد السادس (الصراع بين الاسرة والعمل) الذي يحتوي على 3 فقرات وذلك بسبب عدم توافقه مع طبيعة موضوع الدراسة وأهدافها حيث تركز الدراسة الحالية على الصراع المهني داخل بيئة العمل فقط مثل الصراع بين الزملاء أو بين الموظف و الإدارة دون التطرق الى التداخل بين الحياة المهنية والحياة الأسرية .وبناء على ذلك ترى الباحثة ان هذا البعد لا يخدم بشكل مباشر هدف الدراسة خاصة أن الاهتمام منصب على الضغوط الناتجة عن بيئة العمل الداخلية دون الامتداد إلى الأبعاد الأسرية ما يبرر إلغاء هذا البعد لضمان التركيز والدقة في تحليل أبعاد الإجهاد الوظيفي ذات الصلة المباشرة بسياق الدراسة وجاءت فقرات البعد كما يلي :

1. اشعر أن لدي عبئا ماليا ثقيلًا اتجاه عائلتي
 2. طبيعة العمل تتطلب البقاء وقت طويل بعيدا عن الأسرة مما لا يساعدني للأخذ بمسؤولياتي لرعاية الأسرة
 3. أفراد أسرتي لا يتفهموا عملي ولا يدعمونني
- وجاء الاستبيان كالآتي:

الجدول 5.3 مقياس الإجهاد الوظيفي

الرقم	فقرات مقياس الإجهاد الوظيفي
1	وظيفتي معقدة للغاية، وهناك عبء عمل ثقيل
2	أنا قلق بشأن سلامتي الشخصية في العمل
3	أعمل غالباً ساعات عمل إضافية في وظيفتي
4	لدي مسؤولية كبيرة، وأخاف من المساءلة
5	لا أعرف الكثير عن عملي
6	لم يتم شرح مهام وظيفتي بوضوح
7	أتلقى أحياناً متطلبات وظيفية مختلفة من المسؤولين
8	أحياناً يتم تكليفي بوظائف مختلفة في نفس الوقت
9	أنا على خلاف مع الزملاء، وأشعر بالتعاسة
10	أشعر بالعزلة في العمل
11	لا يتم دعمي من المسؤولين
12	المسؤولون غير راغبين أو غير قادرين على مساعدتي في مشاكل وظيفتي
13	نظام أجر في هذه المنظمة غير معقول
14	لم تستجب المنظمة بشكل جيد لأدائي
15	إنني قلق بشأن التطور الوظيفي المستقبلي
16	في هذه المنظمة، الاستقرار الوظيفي ضعيف، وأنا قلق من أن المنظمة لا تستطيع الحصول على مشاريع بعد هذا المشروع
17	حقوقتي في بعض الأحيان غير محمية

ملاحظة:

لقد حافظنا على ترتيب الفقرات كما جاءت في مقياس ضغوط العمل (Xiang Wu, et al, 2018) بدون تغيير أي فقرة حفاظاً على اتزان الفقرات وقناعة منا بأبعاده.

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

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

7.1.3 الخصائص السيكمترية لأدوات الدراسة:

أ. صدق أدوات الدراسة:

1. صدق المحكمين:

لحساب صدق المحكمين تم تطبيق معادلة لوشي كالاتي:

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

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

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

(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.

الجدول 7.3 معاملات الاتفاق بين المحكمين لفقرات الاستبيان

رقم العبارة	قيمة المتحصل عليها من معادلة لوشي	الحد الأدنى للقيمة
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

نلاحظ من خلال الجدول السابق موافقة جميع الأساتذة المحكمين على جميع فقرات الاستبيان ولذا جاء الجدول السابق بهذه الشاكلة.

الفقرات التي تم تعديلها في الاستبيان

المعايير التي تم استخدامها في عملية التعديل وفقا للمحكمين:

- طول الفقرة
- استعمال بعض المصطلحات غير مألوفة على العينة
- إعادة الصياغة اللغوية

الجدول 8.3 الفقرات قبل التعديل وبعد التعديل

رقم الفقرة	قبل التعديل	بعد التعديل
1	راتبي الحالي يسمح لي بتغطية احتياجاتي الأساسية	يسمح لي راتبي بتغطية احتياجاتي الأساسية
6	يتناسب عملي مع كفاءاتي	أرى ان عملي يتناسب مع مهاراتي
7	أجد صعوبة في التعامل مع المهام الجديدة او التغيرات في مجال عملي بسبب نقص المهارات او الخبرة	أجد صعوبة في التعامل مع المهام الجديدة
8	انا راض عن طبيعة وظيفتي مقارنة بمؤهلاتي العلمية	اشعر انني راضي عن طبيعة وظيفتي مقارنة بمؤهلاتي العلمية
9	لدي المهارات اللازمة للتعامل مع التحديات اليومية في العمل	اعتقد ان لدي المهارات اللازمة للتعامل مع التحديات اليومية في العمل
10	عملي متعب فكريا ويتطلب مني تركيز أكثر	عملي متعب ويتطلب مني تركيز عالي
11	اعرف بالضبط ما هو متوقع مني	اعرف بالضبط ما هو مطلوب مني
13	الواجبات المسندة الي واضحة	أجد أن المهام المسندة الي واضحة
14	اضطر الى العمل بموجب توجيهات غامضة أو أوامر غامضة	اعمل رغم أن التعليمات غامضة
16	هناك فرص واضحة للترقية في عملي	أرى أن هناك فرص واضحة للترقية في عملي
17	معدل ترقيتي الوظيفية يتماشى مع توقعاتي المهنية	أرى أن معدل ترقيتي الوظيفية يتماشى مع توقعاتي المهنية
18	يتم معاملتك بطريقة تمييزية (غير عادلة)	اشعر انه يتم معاملتي بطريقة تمييزية (غير عادلة)
22	اشعر بالخوف من الطرد لعدم قيامي بما يطلب من القيام به	اشعر بالخوف من الطرد مالم التزم بمهامي
23	يتم معاملتي بطريقة استبدادية وعنيفة	اشعر بمعاملة سيئة في عملي
25	اشعر بالقلق بشأن فقدان وظيفتي بسبب نوع العقد (مثل العقود المؤقتة او الجزئية)	اشعر بالقلق بشأن فقدان وظيفتي بسبب طبيعة عقدي

2. الصدق التمييزي لأداتي الدراسة:

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

القرار	درجة الحرية	مستوى الدلالة	مستوى المعنوية (Sig)	قيمة اختبار (T)	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
دال إحصائياً	18	0.05	0.000	- 10.187	10.328	68.70	أدنى درجة
					4.581	105.10	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 إنه يوجد صدق تمييزي لاستبيان الهشاشة المهنية، حيث أنه يستطيع

أن هذا الاستبيان يميز بين الدرجات الدنيا والدرجات العليا للمبحوثين.

الجدول 10.3 قيم مخرجات اختبار (T) لإيجاد الصدق التمييزي (المقارنة الطرفية) لمقياس الإجهاد الوظيفي (ن=30)

القرار	درجة الحرية	مستوى الدلالة	مستوى المعنوية (Sig)	قيمة اختبار (T)	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
دال إحصائياً	18	0.05	0.000	- 13.834	4.195	51.60	أدنى درجة
					3.291	74.90	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 إنه يوجد صدق تمييزي لمقياس الإجهاد الوظيفي، حيث أن هذا

المقياس يستطيع أن يميز بين الدرجات الدنيا والدرجات العليا للمبحوثين.

ب. ثبات أدوات الدراسة:

أظهرت نتائج معامل ألفا (α) لأداتي الدراسة ما يلي

الجدول 11.3 معامل الثبات لأداتي الدراسة

عدد الفقرات	قيمة معامل ألفا (α)	
25	0.92	استبيان هشاشة العمل
17	0.90	مقياس الإجهاد الوظيفي

من خلال الجدول السابق يظهر لنا قيمتا معامل ألفا لاستبيان هشاشة العمل ومقياس الإجهاد الوظيفي التي قدرت ب 0,92، 0.90 على التوالي هي قيمة ممتازة مما يعطي ثبات لأداتي الدراسة.

2.3 الدراسة الأساسية:

تمهيد:

بعد إتمام الدراسة الاستطلاعية والتأكد من الخصائص السيكومترية للأدوات المستخدمة من حيث الصدق والثبات، تم الانتقال إلى تنفيذ الدراسة الأساسية من البحث. تضمنت هذه المرحلة تحديد مجتمع الدراسة وعينتها، بالإضافة إلى شرح كيفية تطبيق أدوات القياس، وتصحيحها، وتحديد الأساليب الإحصائية المناسبة لمعالجة البيانات وتحليلها، بهدف اختبار فرضيات البحث وتحقيق أهدافه.

1.2.3 أهداف الدراسة الأساسية :

1. تطبيق أدوات الدراسة على عينة الدراسة الأساسية
2. التأكد من الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة لضمان مصداقيتها وثبات نتائجها.
3. اختبار فرضيات الدراسة ومناقشتها على ضوء الأدبيات والدراسات السابقة.
4. الخروج بجملة من المعطيات والتوصيات التي تفتح آفاقاً لدراسات مستقبلية في مجال هشاشة العمل والإجهاد الوظيفي.

2.2.3 الحدود المكانية والزمانية لإجراء الدراسة الأساسية:

أولاً: الإطار المكاني للدراسة: تم تنفيذ هذه الدراسة في جامعة ابن خلدون -تيارت، وهي مؤسسة علمية تساهم في إعداد الكفاءات العلمية والأكاديمية بمختلف التخصصات، كما تلعب دوراً مهماً في دعم البحث العلمي وخدمة المجتمع، وتحتضن الجامعة نحو 196 عامل أمن ضمن طاقمها.

ثانياً: الإطار الزمني للدراسة: تم إجراء الدراسة الأساسية خلال الفترة الممتدة من 24 أبريل 2025 إلى 30 أبريل 2025.

3.2.3 مجتمع الدراسة (وخصائص عينة الدراسة): مجتمع الدراسة:

يتمثل مجتمع الدراسة في عمال الأمن العاملين بجامعة ابن خلدون تيارت، والبالغ عددهم 196 عامل، حيث تم اختيار عينة قوامها 90 عامل لدراسة العلاقة بين هشاشة العمل ومستويات الإجهاد الوظيفي.

ملاحظة:

كان يفترض وجود جداول للمجتمع الأصلي لعقد المقارنات بين المجتمع الأصلي والعينة لإيجاد التمثيل ولكن لعدم توفر البيانات الشخصية المطلوبة في المجتمع الأصلي تم الوقوف فقط على وصف العينة، وقد تم الاعتماد على عينة لا احتمالية عرضية

خصائص عينة الدراسة:

الجدول 12.3 خصائص عينة الدراسة حسب متغير الجنس

المتغير	عينة الدراسة			المجموع
	خصائص	التكرار	نسبة المئوية%	
الجنس	ذكر	89	98, 9%	90
	انثى	1	1,1%	

يوضح الجدول توزيع عينة الدراسة وفقا لمتغير الجنس، حيث يمثل الذكور النسبة الأكبر بنسبة بلغت، 98,9% مقابل 1,1% للإناث. ويعكس هذا التوزيع غلبة العنصر الذكوري ضمن افراد العينة.

الجدول 13.3 خصائص عينة الدراسة حسب متغير السن

	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المجموع
السن	40,71	7,111	90

يوضح الجدول ان تشير درجة الانحراف المعياري البالغة 7,111 الى وجود تباين متوسط في اعمار افراد العينة، بحيث تتوزع الاعمار حول المتوسط الحسابي (40,71 سنة) بفروق ليست كبيرة مما يدل على ان معظم اعمار الافراد قريبة من هذا المتوسط دون تشتت واسع.

الجدول 14.3 خصائص عينة الدراسة حسب متغير الحالة الاجتماعية

المتغير	عينة الدراسة			المجموع
	خصائص	التكرار	نسبة المئوية%	
الحالة الاجتماعية	أعزب	14	15,6	90
	متزوج	60	66,7	
	مطلق	14	15,6	
	أرمل	2	2,2	

يوضح الجدول ان اغلبيه افراد العينة متزوجون بنسبة 66,7%. بينما توزعت النسبة المتبقية بين العزاب والمطلقين بنسبة متساوية 15,6% لكل منهما مع نسبة ضئيلة للأرامل بلغت 2,2% مما يعكس تنوعا محدودا في الحالة الاجتماعية داخل العينة.

الجدول 15.3 خصائص عينة الدارسة حسب متغير المستوى التعليمي

المتغير	عينة الدراسة			المجموع
المستوى التعليمي	خصائص	التكرار	نسبة المئوية%	90
	بدون مستوى	7	7,8	
	ابتدائي	26	28,9	
	متوسط	33	36,7	
	ثانوي	19	21,1	
	جامعي	3	3,3	

يتضح من خلال الجدول ان اغلبيه افراد العينة يمتلكون مستوى تعليمي متوسط 36,7%، تليها فئة التعليم الابتدائي بنسبة 28,9%، بينما بلغت نسبة الحاصلين على تعليم ثانوي 21,1%، ونسبة ضئيلة للحاصلين على تعليم جامعي 3,3% او بدون مستوى 7,8%. هذا التوزيع يدل على ان العينة يغلب عليها الافراد ذو مستويات تعليمية متوسطة الى منخفضة.

الجدول 16.3 خصائص العينة حسب متغير الخبرة الوظيفية

	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المجموع
الخبرة الوظيفية	10,99	4,372	90

يوضح الجدول (17.3) ان متوسط الخبرة الوظيفية في العينة هو 10,99 سنة، وهوما يعكس مستوى متوسط من الخبرة العملية لدى المشاركين. اما الانحراف المعياري الذي بلغ 4,372 فيشير الى وجود تفاوت ملحوظ في عدد سنوات الخبرة بين الافراد هذا التفاوت قد يعكس تنوع الخبرات الوظيفية بين الافراد في العينة.

الجدول 17.3 خصائص العينة حسب متغير القطاع الوظيفي

المتغير	عينة الدراسة			المجموع
القطاع الوظيفي	خصائص	التكرار	نسبة المئوية%	90
	عام	86	95,6	
	خاص	4	4,4	

يوضح الجدول ان النسبة الكبرى من افراد العينة يعملون في القطاع العام بنسبة 95,6% مقابل 4,4 % فقط في القطاع الخاص ويعكس هذا التوزيع سيطرة واضحة للقطاع العام في طبيعة الوظائف التي يشغلها افراد العينة.

الجدول 18.3 خصائص العينة حسب متغير طبيعة عقد العمل

المتغير	عينة الدراسة			المجموع
طبيعة عقد العمل	خصائص	التكرار	نسبة المئوية%	90
	دائم	14	15,6	
	مؤقت	75	83,3	
	دوام جزئي	1	1,1	

يتضح من خلال الجدول أن أغلبية أفراد العينة يعملون بعقود عمل مؤقتة بنسبة 83,3 % في حين ان 15,6 % فقط لديهم عقود دائمة و 1,1 % يعملون بدوام جزئي. مما يدل على ان طبيعة العمال لدى معظم العينة تتسم بعد الاستقرار الوظيفي.

4.2.4 التأكد من الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة:

أ. الصدق:

1. الصدق التمييزي لاستبيان هشاشة العمل:

الجدول 19.3 قيم مخرجات اختبار (T) لإيجاد الصدق التمييزي (المقارنة الطرفية) لاستبيان هشاشة العمل (ن=90)

	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة اختبار (T)	مستوى المعنوية (Sig)	مستوى الدلالة	درجة الحرية	القرار
أدنى درجة	83,6	6,158	-17,173	0.000	0.05	48	دال إحصائياً
أعلى درجة	107,64	3,328					

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 إنه يوجد صدق تمييزي لاستبيان هشاشة العمل، حيث أنه يستطيع أن هذا الاستبيان يميز بين الدرجات الدنيا والدرجات العليا للمبحوثين.

2. الصدق التمييزي لاستبيان هشاشة العمل:

الجدول 20.3 قيم مخرجات اختبار (T) لإيجاد الصدق التمييزي (المقارنة الطرفية) لمقياس الإجهاد الوظيفي (ن=90)

	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة اختبار (T)	مستوى المعنوية (Sig)	مستوى الدلالة	درجة الحرية	القرار
أدنى درجة	59,56	5,44	-13,494	0.000	0.05	48	دال إحصائياً

					2,676	75,92	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 إنه يوجد صدق تمييزي لمقياس الاجهاد الوظيفي، حيث أن هذا المقياس يستطيع أن يميز بين الدرجات الدنيا والدرجات العليا للمبحوثين.

الثبت:

أظهرت نتائج معامل ألفا ما يلي:

الجدول 21.3 معامل الثبات للمتغيرين (ن=90)

اسم المقياس	عدد الفقرات	التباين	انحراف المعياري	المتوسط الحسابي	قيمة معامل الفا (α)
هشاشة العمل	25	100,029	10,001	95,36	0,83
الإجهاد الوظيفي	17	51,003	7,142	68,91	0,83

يبين الجدول أن معامل ألفا لاستبيان هشاشة العمل المكونة من (25) فقرة، ومعامل الثبات لمقياس الإجهاد الوظيفي المكونة من (17) فقرة بلغ كلاهما ($\alpha = 0,83$). وهذا يدل على أن المقياسين يتمتعان بدرجة عالية من الثبات ويمكن الاعتماد عليهما في التطبيق الميداني للدراسة وفقاً لنانلي وبارنشتاين (Nunnally & Bernstein, 1994) الذي اعتمد 0.70 كحد أدنى للثبات.

6.2.3 الأساليب المستخدمة في معالجة البيانات :

1. المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لإيجاد متوسطات العينة في متغيري السن والخبرة 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 الإجهاد الوظيفي واستبيان هشاشة العمل.
4. معامل بيرسون لإيجاد ارتباطات ما بين أبعاد الإجهاد الوظيفي وأبعاد هشاشة العمل.
5. اعتمدنا الانحدار الخطي متعدد القياسي لإيجاد مساهمة المتغيرات المتنبئة بالمتغير التابع.
6. اختبار T للمجموعة الواحدة لإيجاد مستوى الإجهاد الوظيفي وهشاشة العمل.
7. معامل ليفني لإيجاد التجانس العينة.
8. معامل (سميرنوف-كلموغروف) لإيجاد التوزيع الإعتدالي للعينة.

خلاصة الفصل:

في الفصل الثالث تطرقت الى 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 الامن لجامعة ابن خلدون تيارت

الفصل الرابع:

عرض ومناقشة فرضيات الدراسة

تمهيد

1.4 عرض نتائج الدراسة

2.4 مناقشة نتائج الدراسة

3.4 استنتاج عام

4.4 الاسهامات والاقتراحات

تمهيد:

يتضمن هذا الفصل عرض لنتائج الدراسة وتحليلها ومناقشتها في ضوء الفرضيات المطروحة والأسئلة المطروحة. كما يتم التطرق الى الاسهامات التي قدمتها الدراسة، وبعض المقترحات التي يمكن ان تفيد مستقبلا، الى جانب ذكر اهم القيود التي واجهت الباحث. ويختتم الفصل باستنتاج عام يلخص أهم ما توصلت إليه الدراسة.

1.4 عرض نتائج دراسة:

عرض نتائج التساؤل الأول:

1.1.4 T test للمجموعة الواحدة:

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

مستوى الدلالة	اختبار T	المتوسط الفرضي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	هشاشة العمل
0,05	19,308	75	10,001	95,36	

تشير نتائج اختبار T إلى وجود فروق دالة إحصائية بين المتوسط الحسابي للعينة (95.36) والمتوسط الفرضي (75) عند مستوى دلالة (0.05)، حيث بلغت قيمة T المحسوبة (19.308). وبما أن القيمة دالة إحصائية، فهذا يدل على أن مستوى هشاشة العمل لدى أفراد العينة مرتفع بشكل معنوي مقارنة مع المتوسط الفرضي.

عرض نتائج التساؤل الثاني:

الجدول 2.4 نتائج مستوى الإجهاد الوظيفي للعينة (ن=90)

مستوى الدلالة	اختبار T	المتوسط الفرضي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	هشاشة العمل
0,05	23,793	51	7,142	68,91	

أظهرت نتائج اختبار T وجود فروق دالة إحصائية بين المتوسط الحسابي للإجهاد الوظيفي (68.91) والمتوسط الفرضي (51)، حيث بلغت قيمة T المحسوبة (23.793)، وهي دالة عند مستوى (0.05). وهذا يشير إلى أن أفراد العينة يعانون من مستوى مرتفع من الإجهاد الوظيفي مقارنة بالمتوسط الفرضي.

2.1.4 عرض نتائج الفرضيات:

لإيجاد ارتباط ما بين ابعاد هشاشة العمل وأبعاد الإجهاد الوظيفي استعملنا معامل "الارتباط

بيرسون " والذي يستلزم الشروط التالية:

أ. التجانس: تم الاعتماد على معامل ليفيني "Levene" وكانت النتائج كالتالي:

الفصل الرابع :

عرض ومناقشة فرضيات الدراسة

الجدول 3.4 قيم معامل فيشر "F" والدلالة المعنوية لمعامل ليفيني للتجانس

اختبار F	مستوى المعنوية (sig)	
0,100	0,752	هشاشة العمل
1,883	0,173	الاجهاد الوظيفي

من خلال الجدول السابق نلاحظ ان قيمة F في اختبار فيشر لمتغير هشاشة العمل يساوي 0,100 والدلالة المعنوية 0,752 وهذه الأخيرة أعلى من القيمة الحرجة التي هي 0,05 وبذلك نقول ان بيانات العينة في هشاشة العمل متجانسة

أما بالنسبة لمتغير الإجهاد الوظيفي نلاحظ قيمة F في اختبار فيشر يساوي 1,883 والدلالة المعنوية 0,173 وهذه الأخيرة أعلى من القيمة الحرجة التي هي 0,05 وبذلك نقول ان بيانات العينة في الإجهاد الوظيفي متجانسة

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

الجدول 4.4 قيم درجة الحرية والدلالة المعنوية لاختبار (سميرنوف - كلموغرف)

الإحصاءات	درجة الحرية	مستوى المعنوية (sig)	
0,074	90	0,200	هشاشة العمل
0,149	90	0,00	الاجهاد الوظيفي

من خلال الجدول السابق نلاحظ ان مستوى المعنوية في اختبار (سميرنوف - كلموغرف) لهشاشة العمل جاءت أعلى من (0,05)، ولهذا يمكننا القول ان بيانات متغير هشاشة العمل تتبع التوزيع الطبيعي.

أما مستوى المعنوية في اختبار (سميرنوف - كلموغرف) للإجهاد الوظيفي فقد جاءت أقل من القيمة الحرجة (0,05)، وبالتالي نعتبر بيانات متغير الإجهاد الوظيفي لا تتبع التوزيع الطبيعي، إلا أن هذا يمكن تجاوزه من خلال 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 الاولى:

تنص الفرضية على انه: بالمقارنة مع أبعاد هشاشة العمل الأخرى، يعد عدم كفاية الدخل هو البعد الأكثر ارتباطاً بشكل إيجابي بعدم الرضا الوظيفي.

الفصل الرابع :

عرض ومناقشة فرضيات الدراسة

الجدول 5.4 قيمة ارتباط بيرسون بين عدم كفاية الدخل وعدم الرضا الوظيفي

قيمة معامل بيرسون	مستوى المعنوية (Sig)	
0,24*	0,02	علاقة بين عدم كفاية الدخل وعدم الرضا الوظيفي

من خلال الجدول نلاحظ ان العلاقة بين بعد عدم كفاية الدخل وبعد الرضا الوظيفي جاءت ضعيفة نظرا لقيمة الارتباط بيرسون التي قدرت ب 0,24 وهي قيمة دالة احصائيا عند مستوى دلالة 0,05 والذي ظهر في الجدول بقيمة 0,02 مما يؤكد وجود علاقة ارتباطية دالة احصائيا بين عدم كفاية الدخل وعدم الرضا الوظيفي

عرض نتائج الفرضية الثانية

تنص الفرضية على أن: التمييز في الوظيفة هو البعد الأقوى للصراع في العمل مقارنة مع الابعاد الاخرى.

الجدول 6.4 قيمة ارتباط بيرسون بين التمييز في الوظيفة والصراع في العمل

قيمة معامل بيرسون	مستوى المعنوية (Sig)	
0,39**	0,000	العلاقة بين التمييز في الوظيفة والصراع في العمل

من خلال الجدول نلاحظ ان العلاقة بين بعد التمييز في الوظيفة وبعد الصراع في العمل جاءت ضعيفة نظرا لقيمة الارتباط بيرسون التي قدرت ب (0,39) وهي قيمة دالة احصائيا عند مستوى دلالة (0,01) والذي ظهر في الجدول بقيمة (0,00) مما يؤكد وجود علاقة ارتباطية دالة احصائيا بين التمييز في الوظيفة والصراع في العمل.

عرض نتائج الفرضية الثالثة:

تنص الفرضية على انه: عدم الاستقرار الوظيفي هو البعد الأكثر تأثيرا في زيادة الغموض حول المستقبل الوظيفي مقارنة بالابعاد الأخرى.

الجدول 7.4 قيمة الارتباط بيرسون بين عدم الاستقرار الوظيفي والغموض حول المستقبل الوظيفي

قيمة معامل بيرسون	مستوى المعنوية (Sig)	
0,14	0,17	العلاقة بين عدم الاستقرار الوظيفي وغموض المستقبل الوظيفي

من خلال الجدول نلاحظ ان العلاقة بين بعد عدم الاستقرار الوظيفي وبعد غموض المستقبل الوظيفي جاءت ضعيفة جدا نظرا لقيمة الارتباط بيرسون التي قدرت ب (0,14) وهي قيمة غير دالة احصائيا عند مستوى دلالة (0,05) والذي ظهر في الجدول بقيمة (0,17) مما يؤكد عدم

الفصل الرابع :

عرض ومناقشة فرضيات الدراسة

وجود علاقة ارتباطية دالة احصائيا بين عدم الاستقرار الوظيفي وغموض المستقبل الوظيفي، وبذلك نرفض فرضية القائلة بان عدم الاستقرار الوظيفي هو البعد الأكثر تأثيراً في زيادة الغموض حول المستقبل الوظيفي مقارنة بالأبعاد الأخرى.

عرض نتائج الفرضية الرابعة:

تنص الفرضية على انه: ان عدم الكفاءة والمهارات البعد الاكثر قوة للمتطلبات العقلية المرتفعة

الجدول 8.4 قيمة ارتباط بيرسون بين عدم الكفاءة والمهارات والمتطلبات العقلية المرتفعة

قيمة معامل بيرسون	مستوى المعنوية (Sig)	
0,13	0,22	العلاقة بين نقص الكفاءة والمهارات والمتطلبات العقلية المرتفعة

من خلال الجدول نلاحظ ان العلاقة بين بعد نقص الكفاءة والمهارات وبعد المتطلبات العقلية المرتفعة جاءت ضعيفة جدا نظرا لقيمة الارتباط بيرسون التي قدرت ب (0,13) وهي قيمة غير دالة احصائيا عند مستوى دلالة (0,05) والذي ظهر في الجدول بقيمة (0,22) مما يؤكد عدم وجود علاقة ارتباطية دالة احصائيا بين نقص الكفاءة والمهارات والمتطلبات العقلية المرتفعة، وبذلك نرفض فرضية القائلة بان عدم الكفاءة والمهارات البعد الاكثر قوة للمتطلبات العقلية المرتفعة.

عرض نتائج الفرضية الخامسة:

تنص الفرضية على انه: ان طبيعة المهام مؤشر قوي على غموض الدور الوظيفي.

الجدول 9.4 قيمة ارتباط بيرسون بين طبيعة المهام وغموض الدور الوظيفي

قيمة معامل بيرسون	مستوى المعنوية (Sig)	
0,28**	0,00	العلاقة بين طبيعة المهام وغموض الدور الوظيفي

من خلال الجدول نلاحظ ان العلاقة بين بعد طبيعة المهام وبعد غموض الدور الوظيفي جاءت ضعيفة نظرا لقيمة الارتباط بيرسون التي قدرت ب (0,28) وهي قيمة دالة احصائيا عند مستوى دلالة (0,01) والذي ظهر في الجدول بقيمة (0,00) مما يؤكد وجود علاقة ارتباطية دالة احصائيا بين طبيعة المهام وغموض الدور الوظيفي.

عرض نتائج التساؤل الرئيسي:

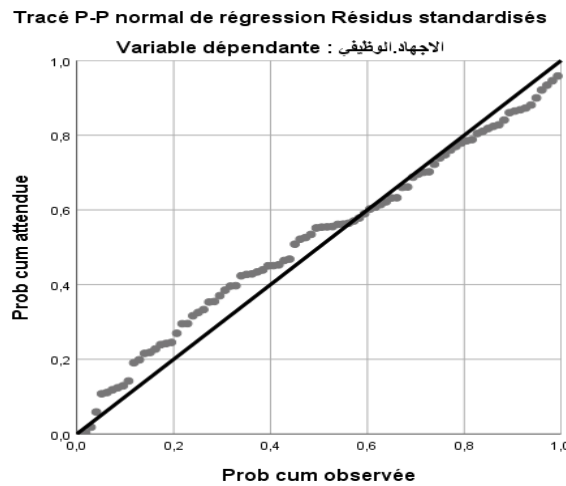
والذي ينص على: ما مدى مساهمة أبعاد هشاشة العمل (نقص الكفاءة والمهارات، طبيعة المهام، التمييز في الوظيفة، عدم كفاية الدخل، وعدم الاستقرار الوظيفي) في التنبؤ بالإجهاد الوظيفي لدى

عمال الأمن في جامعة 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 (4-0)، 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 0.577 فالارتباط موجب، وفيما يلي شكل إعتدالية التوزيع:

الشكل 1.4 التوزيع الطبيعي للبواقي المعيارية المتغير بالإجهاد الوظيفي



وللإجابة على التساؤل الرئيسي استخدمنا تحليل الانحدار المتعدد القياسي وجاءت النتائج على النحو التالي:

الجدول 10.4 تحليل تباين الانحدار الخاص بالمتغيرات المتنبئة

النموذج	الارتباط	معامل التحديد	معامل التحديد المصحح R^2	خطا التقدير	Durbin watson
1	0,524	0,274	0,231	6,262	0,577

يبين الجدول قيمة الارتباط الكلي بين المتغيرات المتنبئة والمتغير التابع، حيث قدر معامل الارتباط ب 0,524 وبعد تربيعه وتصحيحه أصبح يساوي 0,231، أي ان حوالي 23,1% من التباين المتغير التابع يمكن تفسيره من خلال المتغيرات المتنبئة، و هي نسبة تفسير متوسطة وقدر خطا التقدير ب 6,262 مما يدل على وجود تشتت نسبي حول القيم المتوقعة .كما ان قيمة Durbin watson البالغة 0,577 تشير الى عدم وجود ارتباط ذاتي بين البواقي ،و هي نتيجة

الفصل الرابع : عرض ومناقشة فرضيات الدراسة

إيجابية تدعم صلاحية النموذج و للتحقق من دلالة النموذج احصائيا ننتقل الى تحليل التباين (Anova) في الجدول الموالي.

الجدول 11.4 تحليل تباين Anova

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	القيمة الاحتمالية
الانحدار	1245,263	5	249,053	6,351	0,000
البواقي	3294,026	84	39,215		
الكلي	4539,289	89			

نلاحظ من خلال الجدول ان قيمة (ف) قدرت ب 6,351 عند قيمة احتمالية (Sig) لا تساوي 0,000 مما يدل على ان الانحدار معنوي احصائيا ولا يساوي الصفر. وبناء عليه يمكن القول ان هناك علاقة دالة احصائيا بين المتغيرات المتنبئة او بعضها مع المتغير التابع. ولمعرفة مدى مساهمة كل متغير 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 بالإجهاد الوظيفي

المتغيرات المتنبئة	معامل β	خطا المعياري	قيمة معامل المعيارى β	قيمة اختبار (ت)	قيمة الاحتمالية
الثابت	35.660	8,161		4,370	0,000
عدم كفاية الدخل	0,344	0,336	0,101	1,022	0,310
نقص الكفاءة والمهارات	0,253	0,265	0,114	0,954	0,343
طبيعة المهام	0,276	0,250	0,120	1,106	0,272
التمييز في الوظيفة	0,651	0,231	0,317	2,824	0,006
عدم الاستقرار الوظيفي	0,204	0,280	0,077	0,727	0,469

نستخلص من الجدول 12.4 أن هناك مساهمة دالة إحصائياً لمتغير واحد فقط من أبعاد هشاشة العمل في التنبؤ بالإجهاد الوظيفي، وهو متغير التمييز في الوظيفة، حيث بلغت قيمة اختبار (ت) 2,824، ومعامل بيتا المعياري $\beta = 0.651$ ، وهي قيمة موجبة ودالة إحصائياً عند مستوى دلالة أقل من 0.01. ($\text{Sig} = 0.006$) هذا يدل على أن التمييز في الوظيفة يُعد من أبرز العوامل التي تسهم في رفع مستويات الإجهاد الوظيفي لدى أفراد العينة. في المقابل، لم تظهر بقية المتغيرات (عدم كفاية الدخل، نقص الكفاءة والمهارات، طبيعة المهام، عدم الاستقرار الوظيفي)

دلالة إحصائية، حيث تجاوزت القيم الاحتمالية المرتبطة بها مستوى الدلالة المعتمد (0.05)، مما يشير إلى أنها لا تساهم بشكل معنوي في التنبؤ بالإجهاد الوظيفي في النموذج الحالي. ومع ذلك، فقد كانت جميع معاملات بيتا المعيارية موجبة، ما يدل على أن العلاقة بين هذه المتغيرات والإجهاد الوظيفي هي علاقة طردية من حيث الاتجاه، حتى وإن لم تكن دالة إحصائيًا.

2.4 مناقشة نتائج الدراسة:

مناقشة التساؤل الفرعي الاول:

ينص على ما مستوى هشاشة العمل لدى عمال الامن لجامعة ابن خلدون تيارت مع التركيز على ابعادها المختلفة (عدم كفاية الدخل، عدم الاستقرار الوظيفي. نقص الكفاءة والمهارات. طبيعة المهام. التمييز في الوظيفة) حيث أظهرت نتائج الدراسة الموضحة في الجدول (1.4) أن أفراد العينة يعانون من مستوى مرتفع من هشاشة العمل، حيث تجاوز المتوسط الحسابي (95.36) المتوسط الفرضي (75) بفروق دالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05)، وهو ما يدل على أن الظروف المهنية التي يعمل بها هؤلاء الأفراد تتسم بانعدام الاستقرار، ضعف الأجور، غموض المهام، أو غياب الترقية. كما أظهرت النتائج أن مستوى الإجهاد الوظيفي مرتفع أيضًا (68.91) مقارنة بالمتوسط الفرضي (51)، وهو ما يعكس أثر هشاشة العمل في توليد ضغوط نفسية ومهنية مستمرة لدى الأفراد.

تتقاطع هذه النتائج مع ما توصلت إليه دراسة (Lewchuk et al.,2003) التي بيّنت أن العمال في الوظائف الهشة غالبًا ما يعانون من مستويات مرتفعة من التوتر والقلق نتيجة انعدام الأمن الوظيفي وضعف الدعم التنظيمي، أي غياب المساندة الإدارية أو الشعور بالتقدير من طرف الإدارة أو الزملاء، وهو ما يجعل العامل يشعر بالعزلة المهنية. كما أكدت دراسة Kim & vondem (2015)، وجود علاقة طردية بين هشاشة العمل والإجهاد، موضحة أن من يعملون بعمود مؤقتة أو دون حماية اجتماعية (أي من دون تأمين صحي أو تقاعدي أو ضمانات ضد البطالة) يُظهرون مؤشرات أعلى للإرهاق النفسي، بسبب شعورهم الدائم بعدم الأمان تجاه المستقبل المهني والمعيشي. وأشارت دراسة (Quinlan et al,2001) الى أن هشاشة العمل ترتبط سلبًا بالصحة النفسية للعامل، أي أنها تؤدي إلى تدهور الحالة النفسية مثل القلق والاكتئاب واضطرابات النوم، وذلك من خلال آليات رئيسية منها تزايد انعدام الأمن، تدهور ظروف العمل، وغياب القدرة على التعبير عن المظالم داخل المؤسسة (أي عدم توفر آليات فعالة للعامل ليشتكي من التمييز

أو الظلم أو الضغط، مما يولد شعورًا بالعجز والاستسلام). وقد تم رصد في هذه الدراسة وجود شعور عام بعدم الاستقرار، محدودية التقدير، وغياب مسار وظيفي واضح لدى أفراد العينة.

مناقشة التساؤل الفرعي الثاني:

أما على مستوى الإجهاد الوظيفي، فقد دعمت دراسة (Probst,2003) هذه النتائج، حيث أكدت أن إدراك العامل لانعدام الأمن أو هشاشة موقعه داخل المؤسسة يؤدي إلى تراجع في الشعور بالتحكم، أي الإحساس بعدم القدرة على توجيه مجريات العمل أو اتخاذ قرارات مؤثرة بشأن المهام، وهو ما يعزز الإحباط ويزيد من التوتر والقلق. كما أوضحت دراسة (Ferrie et al,1998) أن العمال الذين يعانون من ظروف عمل هشة يُظهرون مستويات مرتفعة من الاكتئاب، التوتر، واضطرابات النوم مقارنة بنظرائهم في وظائف مستقرة، أي مقارنة بأشخاص آخرين يعملون في بيئة عمل منظمة وثابتة، حيث يتمتعون بظروف أفضل من حيث الأمان والدعم والحوافز. وتقدم دراسة (De Witte et al,2016) تفسيرًا أعمق، حيث ترى أن هشاشة العمل لا تؤثر فقط على الوضع المهني، بل تسهم أيضًا في إضعاف الصورة الذاتية للفرد وشعوره بالجدارة والكفاءة، أي أن الشخص يبدأ في الشك في قدراته ويفقد ثقته بنفسه، مما ينعكس سلبيًا على أدائه وشعوره العام بالرضا، ويزيد من مستويات الإرهاق النفسي، أي الشعور المستمر بالتعب العقلي والانهك العاطفي الناتج عن الضغوط المزمنة في بيئة العمل.

انطلاقًا من هذه الدراسات، يمكن القول إن نتائج دراستنا ليست معزولة، بل تؤكد ما سبق طرحه في الأدبيات الغربية والدولية، وتضيف إليها بعدًا محليًا يعكس الواقع التنظيمي في البيئة الجزائرية، خصوصًا في قطاع الخدمات الجامعية. فقد أظهرت معطيات البحث أن عمال الأمن في جامعة ابن خلدون - تيارت يعانون من ظروف عمل تتسم بالهشاشة التنظيمية والاجتماعية، بما في ذلك غياب ضمانات الترقية، وندرة الحوافز، ونمط العمل المرهق المرتبط بفترات طويلة من المراقبة والانتباه، مما يجعلهم أكثر عرضة للإجهاد الوظيفي. كما أن طبيعة المهام التي يؤديونها، والتي تتطلب اليقظة المستمرة والانضباط الصارم، في ظل غياب الدعم المهني والتقدير الاجتماعي، قد تضاعف من الآثار النفسية المرتبطة ببيئة العمل الهشة، وهو ما يدعو إلى ضرورة تدخل تنظيمي وإداري عاجل لتحسين أوضاعهم وتقليل مصادر الضغط المهني لديه

الفصل الرابع : عرض ومناقشة فرضيات الدراسة

مناقشة الفرضية الأولى:

الفرضية الأولى على أن "عدم كفاية الدخل هو البعد الأكثر ارتباطاً بعدم الرضا الوظيفي مقارنة بأبعاد هشاشة العمل الأخرى". وقد أظهرت نتائج التحليل الإحصائي باستخدام معامل الارتباط بيرسون وجود علاقة ارتباط موجبة ودالة إحصائية بين البعدين ($r = 0.242$ ، $p = 0.02$)، مما يمنح دعماً جزئياً للفرضية، وإن كانت قوة العلاقة متوسطة. هذا يشير إلى أن إحساس عمال الأمن بعدم كفاية الدخل يرتبط بزيادة مشاعر عدم الرضا تجاه وظائفهم.

يُعد هذا الارتباط منطقياً بالنظر إلى طبيعة فئة عمال الأمن الذين يؤدون مهام تتطلب التواجد الدائم والانضباط، مع تعرضهم لضغوط العمل وساعات طويلة مقابل أجور محدودة، ما يعزز شعورهم بعدم التقدير المادي. وتشير الأدبيات إلى أن الدخل يُعد من أبرز محددات الرضا الوظيفي، فإن هذه النتيجة تتماشى مع ما توصلت إليه دراسة (Julia et al., 2022) التي أظهرت أن انخفاض الأجور يُعد أحد أبرز مصادر عدم الرضا، خاصة لدى الفئات التي تشعر بعدم تكافؤ الجهد والمكافأة. وفي سياق عمال الأمن، الذين يعملون غالباً في ظروف ثابتة ورتيبة مع غياب فرص الترقية أو التطور، فإن ضعف الدخل يصبح مؤشراً مضاعفاً لغياب الحافز والاستقرار النفسي.

ومع ذلك، فإن ارتباط "عدم كفاية الدخل" بعدم الرضا الوظيفي لم يكن الأعلى بين بقية أبعاد هشاشة العمل، ما قد يشير إلى تدخل عوامل أخرى مؤثرة، كطبيعة المهام أو التمييز في الوظيفة أو عدم الاستقرار المهني. وهذا يدعو إلى التفكير في الرضا الوظيفي بوصفه ناتجاً متعدد العوامل، وليس مرتبطاً فقط بالبُعد المالي، خاصة لدى فئة عمالية مثل عمال الأمن، الذين قد يولون أهمية أكبر لعناصر كالاحترام، التقدير، وضمان الاستمرارية في العمل.

مناقشة الفرضية الثانية:

تنص الفرضية الثانية على أن "التمييز في الوظيفة هو البعد الأقوى ارتباطاً بالصراع في العمل مقارنة بأبعاد هشاشة العمل الأخرى". وقد كشفت نتائج التحليل الموضحة في الجدول (6.4) عن وجود علاقة ارتباط دالة إحصائية بين البعدين وقدرت ب ($r = 0.39$ عند مستوى دلالة (0.01)) والذي ظهر في الجدول بقيمة (0.00) ، مما يوفر دعماً قوياً للفرضية. هذه النتيجة تؤكد أن إدراك عمال الأمن لوجود تمييز في بيئة العمل – سواء من حيث المعاملة، توزيع المهام، أو فرص الترقية – يعزز بشكل كبير من شعورهم بالصراع في العمل. حيث إن الصراع الوظيفي يُفهم عادة على

أنه حالة من التوتر تنشأ نتيجة تعارض الأدوار أو غموض المهام أو تضارب التوقعات، كما عرّفه (Rizzo et al., 1970) وفي سياق الدراسة، يظهر أن التمييز يُعدّ أحد أبرز العوامل التي تولد توترًا نفسيًا وسلوكيًا لدى العامل، حيث يشعر أنه يُعامل بطريقة غير عادلة مقارنة بزملائه، مما يؤدي إلى حالة من القلق والإحباط والانسحاب المهني. هذا التوتر لا يقتصر على المشاعر فقط، بل يمتد إلى السلوكيات الدفاعية مثل الانغلاق، تجنب الزملاء، أو المبالغة في تبرير الأخطاء، وهي كلها ردود أفعال تهدف إلى حماية الذات من الإهانة أو الشعور بالدونية، لكنها غالبًا ما تؤدي إلى تفكك العلاقات المهنية وتقادم أجواء الصراع. في الإطار النظري، تشير العديد من الدراسات إلى أن التمييز الوظيفي من أكثر العوامل تهديدًا لـ التماسك الوظيفي، أي لقدرة العاملين على التعاون والشعور بالانتماء الجماعي. فبحسب (Cortina, 2008)، المؤسسات التي يسود فيها التمييز، خاصة تلك التي تتميز بهيكل هرمي صارم، تخلق بيئة عدائية تؤدي إلى تفكك الروابط المهنية وغياب الثقة. كما دعمت دراسة (Duffy et al, 2002) هذا الطرح، حيث بيّنت أن الإقصاء الوظيفي (أي استبعاد بعض الأفراد من فرص التطور أو اتخاذ القرار) يغذي الشعور بالتهميش ويفاقم من التوتر بين الزملاء، ما ينعكس مباشرة على درجة الصراع الداخلي. من جهة أخرى، لا بد من الإشارة إلى الخصوصية المهنية لعينة الدراسة، حيث إن عمال الأمن في الجامعة يُنظر إليهم في بعض السياقات كمجموعة "خارجية" مقارنة بالأطعم الأكاديمية أو الإدارية، وهو ما يُنتج نوعًا من التمييز غير المعلن في الأدوار والامتيازات. ضمن هذا الواقع، تصبح الغاية الإدارية (أي الهدف التنظيمي الذي تُركّز عليه الإدارة) موجهة نحو فئات معينة على حساب أخرى، ما يعمّق شعور الفئات المهمشة بعدم الاعتراف بدورها، ويزيد من إحساسها بالظلم والصراع. بناءً عليه، فإن نتائج هذه الدراسة لا تُظهر فقط علاقة إحصائية بين التمييز والصراع، بل تقدم دليلاً على الأثر العميق الذي تتركه ممارسات التمييز والإقصاء على الاستقرار النفسي والمناخي داخل المؤسسة، مما يستوجب مراجعة جذرية للسياسات التنظيمية وآليات العدالة الداخلية في المؤسسات الجامعية.

مناقشة الفرضية الثالثة:

تنص الفرضية على أن: "عدم الاستقرار الوظيفي هو البعد الأكثر تأثيرًا في زيادة الغموض حول المستقبل الوظيفي مقارنة بالأبعاد الأخرى لهشاشة العمل. «لكن نتائج الدراسة لم تدعم هذه الفرضية من الناحية الإحصائية كما هي موضحة في الجدول (7.4)، حيث أظهر معامل الارتباط بين بُعد "عدم الاستقرار الوظيفي" وبُعد "غموض المستقبل الوظيفي" قيمة ضعيفة جدًا قدرت بـ

($r=0,14$) وغير دالة إحصائيًا عند مستوى دلالة (0.05) والذي ظهر في الجدول بقيمة (0.17). وهذا يدل على أن عدم الاستقرار الوظيفي لا يُعد عاملاً أساسياً في تفسير إدراك عمال الأمن لغموض مستقبلهم المهني، وفقاً لنتائج العينة المدروسة.

وفي هذا السياق، أشارت دراسة (Ashford et al., 1989) إلى أن غموض المستقبل الوظيفي لا يتولد فقط عن هشاشة العقود أو الطابع المؤقت للعمل، بل يتعلق كذلك بعوامل أخرى كغياب التكوين المستمر، وعدم وضوح مسارات الترقية أو التطوير المهني. ويلاحظ أن الوظائف الأمنية في الجامعة غالباً ما تكون ذات طابع تقليدي، أي أنها تقوم على أداء روتيني ومهام ثابتة لا تتغير بمرور الزمن، ما يُضعف فرص الترقية أو التقدم. كما أن التغيرات المفاجئة في الإدارة، مثل تبدل المسؤولين أو تعديل السياسات دون إشراك الموظفين، تؤدي إلى اضطراب تنظيمي يزيد من حالة الغموض والقلق لدى العاملين. إضافة إلى ذلك، فإن غياب الأفق المهني، أي عدم وجود مسارات واضحة للتطور داخل المؤسسة، يجعل الموظف غير قادر على تصور مستقبله المهني، ويزيد من مشاعر الغموض والإحباط ويضعف الحافزية. كما تشير دراسة (Sverke et al., 2002) إلى أن هذه العوامل التنظيمية، مثل ضعف التواصل الداخلي وغياب الحوافز والتكوين، قد تكون أكثر تأثيراً من عنصر "الاستقرار الوظيفي" بحد ذاته في تفسير مشاعر الغموض حول المستقبل لدى العاملين. ومن ثم، فإن نتائج هذه الدراسة تشير إلى أهمية التركيز على تطوير البيئة التنظيمية، وتحسين مسارات الترقية والتكوين، بدلاً من الاكتفاء بضمان الاستقرار الشكلي للعقود، من أجل الحد من غموض المستقبل المهني لدى الفئات التي تعاني هشاشة وظيفية.

مناقشة الفرضية الرابعة:

تشير نتائج الدراسة إلى أن "نقص الكفاءة والمهارات" ليس العامل الأكثر تأثيراً في إدراك المتطلبات العقلية المرتفعة لدى عمال الأمن الجامعي، حيث لم تكن العلاقة بين هذا البعد والمتطلبات العقلية دالة إحصائياً كما هي موضحة في الجدول (8.4) وجاءت كالتالي ($r = 0.13$) عند مستوى دلالة (0,05) والذي ظهر في الجدول بقيمة (0,22) يمكن تفسير ذلك بطبيعة المهام التي يضطلع بها عمال الأمن، والتي غالباً ما تتسم بالروتينية والانضباط أكثر من التعقيد الذهني أو الحاجة إلى معارف دقيقة. وبالتالي، فإن إدراكهم للمتطلبات العقلية قد ينبع من عوامل أخرى مثل ضغط العمل، أو تعدد المهام، أو المسؤولية عن الأمن في محيط جامعي واسع، وليس من

شعورهم بعدم الجاهزية أو نقص الكفاءة. في هذا السياق، يشير نموذج الطلب-التحكم الذي طوره (1990) Karasek & Theorell الى أن الضغوط العقلية تنبع في كثير من الأحيان من تفاعل الطلبات العالية مع ضعف السيطرة على بيئة العمل، وهو ما قد ينطبق أكثر على هذه العينة، لا على عنصر الكفاءة الشخصية. من جانب آخر، يرى (2001) Ilmarinen إن الكفاءة المهنية لا تترجم دائماً إلى شعور بالارتياح الذهني إذا لم تكن مصحوبة بمناخ تنظيمي داعم وهيكلي عمل واضح. وبناءً على ذلك، يمكن القول إن "نقص الكفاءة والمهارات" ليس العامل الأقوى في تفسير إدراك المتطلبات العقلية لدى عمال الأمن الجامعي، بل من المرجح أن تكون الضغوط الإدارية، ونقص الاستقلالية، وتعدد الأوامر، هي العوامل الأكثر فاعلية في هذا الجانب

مناقشة الفرضية الخامسة:

تتص الفرضية على أن: «طبيعة المهام مؤشر قوي على غموض الدور الوظيفي». وقد أيدت نتائج الدراسة هذه الفرضية، حيث أظهر معامل بيرسون وجود علاقة دالة وموجبة بين بعد "طبيعة المهام" وبعد "غموض الدور" وظهرت في الجدول (9.4) كما يلي ($r = 0.28$) عند مستوى دلالة 0,01 وظهر في الجدول بقيمة 0.00، ما يعني أن كلما ازدادت المهام غير الواضحة أو المتداخلة، زاد شعور العمال بالغموض في أدوارهم. هذا يتماشى مع ما أورده الأدبيات السابقة، حيث تشير دراسة (1970) Rizzo et al. الى أن غموض الدور يرتبط بتعدد التوقعات غير المحددة من الموظف، خصوصاً في غياب وصف دقيق للمهمة. (1970) Rizzo et al. وفي حالة عمال الأمن في الجامعة، من المرجح أن يتلقوا أوامر متضاربة من إدارات متعددة (مثل إدارة الأمن، شؤون الطلبة، الإدارة العامة)، دون وجود توصيف دقيق للمهام أو تحديد واضح لنطاق تدخلهم، مما يؤدي إلى زيادة شعورهم بالغموض وعدم التأكد. من جهة أخرى، يشير (Kahn et al., 1964) إلى أن غياب معايير الأداء وعدم وضوح التسلسل الهرمي في المسؤوليات يرفع من مستوى الغموض الوظيفي (Kahn et al., 1964). ويقصد بـ «عدم وضوح التسلسل الهرمي» غياب ترتيب واضح للسلطة أو لخطوط التوجيه داخل المؤسسة، مما يجعل العامل لا يعرف بالضبط من هو المسؤول المباشر عنه، أو من يحق له إصدار التعليمات، وهو ما يؤدي إلى تضارب في الأوامر وارتباك في أداء المهام. وهذا الوضع شائع في بعض المؤسسات التي لا تعتمد هيكلًا إداريًا صارمًا، أو لا توفر دليلاً وظيفيًا واضحًا، كما قد يحدث في إدارات الحراسة الجامعية. بالتالي، فإن نتائج هذه الدراسة تدعم بقوة الفرضية القائلة بأن "طبيعة المهام"، خصوصًا إذا اتسمت

الفصل الرابع : عرض ومناقشة فرضيات الدراسة

بالغموض أو التداخل أو التكرار دون توجيه واضح، تعد عاملاً حاسماً في رفع مستوى الغموض المرتبط بالدور الوظيفي لدى هذه الفئة.

مناقشة التساؤل الفرعي الذي ينص على:

ما مدى مساهمة العوامل المتنبئة (عدم كفاية الدخل، عدم الاستقرار الوظيفي، نقص الكفاءة والمهارات، طبيعة المهام، التمييز في الوظيفة) في التنبؤ بالإجهاد الوظيفي؟

بناءً على نتائج تحليل الانحدار الخطي المتعدد الموضحة في الجدول (12.4)، يتضح أن هناك بعداً واحداً فقط من أبعاد هشاشة العمل يساهم بشكل دال إحصائياً في التنبؤ بمستوى الإجهاد الوظيفي لدى أفراد العينة، وهو التمييز في الوظيفة، حيث بلغت قيمة معامل التأثير (0.651) وكانت قيمة الاحتمالية (Sig = 0.006) أقل من مستوى الدلالة المعتمد (0.05)، مما يشير إلى أن هذا البعد يمثل متغيراً مستقلاً قوياً في تفسير التغير في مستوى الإجهاد الوظيفي. وهذا يعكس أن شعور العمال بعدم العدالة في الترقية أو التكوين أو التوزيع المهني يؤدي إلى رفع مستويات الضغط النفسي لديهم داخل بيئة العمل. وهذا ما اشارت اليه دراسة (Darcy, Lavenier, pasquier, 2013)

أما بقية الأبعاد الأخرى، وهي: عدم كفاية الدخل، نقص الكفاءة والمهارات، طبيعة المهام، وعدم الاستقرار الوظيفي، فقد أظهرت جميعها معاملات غير دالة إحصائياً، حيث تجاوزت قيم الاحتمالية المرتبطة بها مستوى (0.05)، ما يدل على أن هذه المتغيرات لا تسهم بشكل واضح في التنبؤ بالإجهاد الوظيفي ضمن عينة الدراسة. وعلى الرغم من أن بعضها سجل قيم معاملات مرتفعة نسبياً، مثل بُعد "عدم كفاية الدخل"، إلا أن تأثيره لم يصل إلى المستوى الإحصائي المقبول، مما يرجح أن العاملين قد يكونون معتادين على هذه الظروف أو يتقبلونها بدرجة ما، بعكس شعورهم بالتمييز الذي يولد إحساساً قوياً بعدم الأمان الوظيفي والضغط النفسي.

وعند التعمق في تفسير مساهمة التمييز الوظيفي في زيادة الإجهاد الوظيفي، خصوصاً في بُعد "الصراع في العمل" كما أكدته نتائج الفرضية الثانية، نجد أن التمييز يمثل عاملاً محفزاً للنزاعات والتوترات داخل بيئة العمل. فالموظف الذي يشعر بأنه مستبعد من فرص الترقية أو غير مُعترف بجهوده مقارنة بزملائه، يبدأ في تطوير مشاعر سلبية تجاه المؤسسة وزملاء العمل على حد سواء، مما يؤدي إلى اختلال في العلاقات المهنية اليومية، ويدفع نحو تزايد حالات سوء الفهم، وتضارب

المصالح، وانعدام الثقة بين أعضاء الفريق. هذا الوضع يُنتج ما يُعرف بـ «الصراع التنظيمي»، والذي يشكل بُعدًا أساسيًا في بنية الإجهاد الوظيفي، ويؤثر سلبيًا على مستوى التعاون، والانخراط في المهام، وحتى على الأداء العام للفرد والمؤسسة.

كما أن شعور الفرد بالتمييز يؤثر على إدراكه للعدالة التنظيمية، ويقلل من دافعيته للانخراط الإيجابي، حيث يبدأ في تفسير السلوكات الإدارية من زاوية الإقصاء، مما يزيد من حدة الصراع النفسي الداخلي، الذي يتجلى خارجيًا في توتر العلاقات، وكثرة الخلافات، وفقدان روح الفريق. هذا النوع من الصراع المستمر يمثل مصدرًا مباشرًا للضغط والإرهاق العقلي والعاطفي، ويجعل بيئة العمل طاردة وغير مشجعة على الاستقرار أو النمو المهني. وبناءً على ما سبق، يمكن القول إن الإجهاد الوظيفي لا يتأثر بكل أبعاد هشاشة العمل بشكل موحد، بل يتأثر خصوصًا بالأبعاد التي تمس العدالة والإنصاف المهني، وعلى رأسها التمييز في الوظيفة، وهو ما يتطلب من المؤسسات أخذ هذا العامل بعين الاعتبار في سياسات التسيير، والتوزيع، والترقية، وبناء ثقافة تنظيمية عادلة لضمان بيئة عمل أكثر دعمًا واستقرارًا نفسيًا، والحد من مسببات الصراع والإجهاد بين العاملين.

بناءً على ما تم التوصل إليه من نتائج، يمكن تفسير وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين متغير هشاشة العمل ومتغير الإجهاد الوظيفي لدى عمال الأمن بجامعة ابن خلدون - تيارت، حيث عكست النتائج وجود علاقة طردية قوية بين المتغيرين، ما يدل على أن ارتفاع مستوى هشاشة العمل يرتبط بزيادة مستويات الإجهاد الوظيفي. هذا يعكس أن ظروف العمل غير المستقرة، مثل انخفاض الدخل، غموض المهام، والتمييز في الترقية والتكوين، تؤدي إلى زيادة الضغط النفسي والمهني، ما قد ينعكس سلبيًا على سلامة العاملين النفسية. كما أظهرت النتائج أن الشعور بالتمييز في الوظيفة وعدم التقدير يرتبط بشكل مباشر بالصراع في العمل، مما يعزز التوتر داخل بيئة العمل.

وفي المقابل، أظهرت بعض أبعاد هشاشة العمل ضعفًا في قدرتها على التنبؤ بمستويات الإجهاد الوظيفي، حيث لم تكن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين بُعد "عدم الاستقرار الوظيفي" و"غموض المستقبل المهني"، وكذلك بين "نقص الكفاءة والمهارات" و"المتطلبات العقلية المرتفعة"، وهو ما يشير إلى أن ليس كل أبعاد هشاشة العمل تساهم بشكل متساوٍ في توليد الإجهاد.

وبالرجوع إلى نتائج تحليل الانحدار الخطي، يتبين أن بعد "التميز في الوظيفة" هو المتغير الأكثر مساهمة في التنبؤ بالإجهاد الوظيفي، خاصة من خلال بعد "الصراع في العمل". وهذا يشير إلى أن العدالة في توزيع الموارد والاعتراف المهني تلعب دورًا مركزيًا في حماية العامل من الضغوط النفسية. في حين أن الأبعاد الأخرى، رغم أهميتها النظرية، لم تفسر فروقًا جوهرية في مستويات الإجهاد ضمن العينة المدروسة.

وعليه، فإن تحسين الظروف المهنية لعامل الأمن من خلال توفير الأجور العادلة، وتكافؤ الفرص، ودعم الاستقرار الوظيفي، يمكن أن يقلل من حدة الضغوط النفسية، مما يساهم في ترسيخ مناخ عمل صحي ومستقر داخل الجامعة.

استنتاج عام:

جاءت هذه الدراسة لتسليط الضوء على ظاهرة هشاشة العمل بوصفها محددًا تنظيميًا مؤثرًا في الصحة النفسية للعاملين، من خلال فحص علاقتها بمستوى الإجهاد الوظيفي لدى فئة مهنية تمثل أحد أركان الأمن والاستقرار داخل المؤسسات الجامعية، وهي فئة عمال الأمن. وقد تم اختيار هذه الفئة نظرًا لطبيعة عملها التي تتطلب يقظة دائمة وانضباطًا مستمرًا، في مقابل ظروف عمل تتسم بعدم الاستقرار، وانخفاض الأجور، وضعف فرص الترقية أو المشاركة الفعلية في القرارات التنظيمية.

سعت الدراسة إلى بناء إطار مفاهيمي يجمع بين أبعاد هشاشة العمل كمتغير حديث نسبيًا وأبعاد الإجهاد الوظيفي كأحد أبرز المؤشرات النفسية لسوء بيئة العمل بالاعتماد على المنهج الوصفي الارتباطي، وأدوات تحليل كمية باستعمال برنامج SPSS. وقد أظهرت النتائج وجود علاقات ارتباطية دالة بين بعض أبعاد هشاشة العمل، المتمثلة في عدم كفاية الدخل، طبيعة المهام، والتميز في الوظيفة، وبين أبعاد الإجهاد الوظيفي، خاصة عدم الرضا الوظيفي، غموض الدور الوظيفي، والصراع في العمل. في المقابل، لم تظهر علاقة ذات دلالة إحصائية بين الأبعاد الأخرى، عدم الاستقرار الوظيفي مع بعد غموض المستقبل الوظيفي. ونقص الكفاءة والمهارات مع بعد المتطلبات العقلية المرتفعة. مما يدل على وجود متغيرات وسيطة قد تلعب دورًا في تحديد حدة الشعور بالإجهاد.

وقد أسهمت الدراسة في تقديم رؤية علمية محدثة حول كيفية تفاعل العوامل الهيكلية (مثل هشاشة العمل) مع العوامل النفسية (مثل الضغط والاكتئاب)، ما يؤكد أهمية إدماج التحليل التنظيمي والنفسي في فهم بيئة العمل الهشة. وتشير النتائج عمومًا إلى أن الإجهاد الوظيفي لا ينتج فقط

عن الضغط الناتج عن طبيعة العمل، بل يرتبط بشكل وثيق بالشعور بانعدام الأمان المهني، وضبابية المستقبل، وانعدام التقدير المؤسسي.

انطلاقاً من هذه النتائج، توصي الدراسة ببعض الاسهامات والاقتراحات:

4.4 الاسهامات والاقتراحات:

1. مراجعة سياسات التوظيف والتثبيت بما يضمن الحد الأدنى من الاستقرار المهني لعمال الأمن.
 2. تبني برامج دعم نفسي ومهني تستهدف الفئات الهشة داخل المؤسسات العمومية.
 3. فتح آفاق للترقية والتكوين المستمر بهدف تقوية الشعور بالكفاءة الذاتية وتقليل الضغط النفسي.
 4. تشجيع الأبحاث المستقبلية التي تدمج بين متغيرات تنظيمية (مثل العدالة التنظيمية، القيادة، الدعم الإداري) ومتغيرات نفسية (مثل الرضا، التهميش، الثقة التنظيمية) لفهم أكثر عمقاً للعوامل المولدة للإجهاد داخل البيئات الهشة.
- وبهذا تكون الدراسة قد فتحت آفاقاً جديدة للنقاش الأكاديمي والممارسات المهنية حول ضرورة توفير بيئة عمل أكثر عدالة وأمناً نفسياً لفئة طالما ظلت في هامش الاهتمام المؤسسي والبحثي.

قائمة المصادر والمراجع:

- إبراهيم، إ. م. (2021). أثر عدم المساواة في توزيع الدخل على النمو الاقتصادي في مصر خلال الفترة 1991-2018. مجلة جامعة الإسكندرية للعلوم الإدارية، 58(1)، 493-520. <https://doi.org/10.21608/ACJ.2021.146603>
- إمام، أحمد. (2019). أثر دعم القيادة وظروف العمل والأمان الوظيفي على الرضا الوظيفي الأكاديمي. المجلة السعودية للطب والعلوم الطبية، 7(2)، 104-110. تم الاسترجاع من <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6503694/>
- بالخير، س.، عشيظ، ح. (2012). أثر الرضا الوظيفي على أداء الموظفين في المؤسسات الجامعية: دراسة ميدانية بجامعة منتوري قسنطينة. مجلة الباحث، 10(1)، 225-248
- بخيت، أ. ع. خ. (2022). تأثير الإجهاد الوظيفي على حماس الموظفين: دراسة حالة عينة من البنوك -محلية سنار - 2021 م. مجلة النيل الأبيض للدراسات والبحوث، 20، 105-138
- بن الشيخ، ن. (2016). صراع الأدوار وعلاقته بالضغط النفسي لدى المرأة العاملة بمهنة التدريس: دراسة ميدانية ب مدينة ورقلة (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة قاصدي مرباح - ورقلة.
- بن زروال، ف. (2010). الإجهاد على مستوى المنظمة: المصادر والتأثيرات واستراتيجيات المواجهة. دراسات نفسية وتربوية، 4، 125.
- بن علي، ع. ر.، وشهد، ه. (2019). مسببات الإجهاد الوظيفي وأثرها على الأداء الوظيفي للعاملين في شركة "الساورة للإسمنت" ببشار. مجلة معهد العلوم الاقتصادية، 22(2)، 401-422. استرجع من <https://asjp.cerist.dz/en/downArticle/258/22/2/103558>
- الحدراوي، باقر خضير. (2019). تأثير الإجهاد الوظيفي في تقليل حماس الموظفين: دراسة استطلاعية لآراء عينة من موظفي الكلية التقنية الإدارية/ الكوفة/ جامعة الفرات الأوسط التقنية. المجلة العربية للنشر العلمي (AJSP)، 13(1)، نُشر في 2 نوفمبر. تم الاسترجاع من
- رضا، ل.، ودوار، ف. (2022). علاقة عوامل الخطر النفس اجتماعية بالإجهاد المرتبط بالعمل لدى عمال المؤسسة الجزائرية للسباكة. مجلة روافد للدراسات والأبحاث العلمية في العلوم الاجتماعية والإنسانية، المجلد 6(3)، ص. 189-206
- زويطي، س. (2014). الصراع التنظيمي: مصادره، مستوياته، مراحل، آثاره وكيفية التعامل معه. مجلة أبحاث نفسية وتربوية، 7، 79-99. <https://Asjp.cerist-dz.99-79>
- سبع، س. م. أ. س. (2022). تأثير غموض الحياة الوظيفية على الأداء التنظيمي بتوسيط الإحباط الوظيفي: دراسة تطبيقية على العاملين بديوان مديرية الصحة بالدقهلية. مجلة الدراسات التجارية المعاصرة، 8(14)، 62-93. DOI : 10.21608/cs.2022.261109

- الشوا، أ. (2016). الكفاءة الذاتية وعلاقتها بالضغط النفسي التي يعانيها أفراد المؤسسة الأمنية الفلسطينية. مجلة جامعة النجاح للأبحاث -العلوم الإنسانية, 30(8) , 1555-1588.
- شيخ، مداس. (2020). التمييز في العمل وعلاقته بالسلوكيات السلبية لدى العمال داخل المؤسسة [رسالة ماجستير، جامعة محمد بوضياف المسيلة]. <http://dspace.univ-msila.dz:8080/xmlui/handle/123456789/21393>
- عبد الرحمن، و. ع. خ. (2017). الدور الوسيط للدعم التنظيمي المدرك في العلاقة بين مصادر الإجهاد الوظيفي وسلوكيات المواطنة التنظيمية: دراسة استطلاعية لآراء عدد من العاملين في مركز وزارة الشباب والرياضة العراقية. مجلة الإدارة والاقتصاد، 113، 156-180.
- علي، ش. م. (2023). دور رأس المال النفسي الإيجابي في تقليل الإجهاد الوظيفي: دراسة ميدانية. مجلة العلوم التجارية والبيئية، 2(1)، 120-140.
- <https://doi.org/10.21608/jcese.2023.199135.1013>
- معمر قوادي، ف.، حضري، د. (2021). تحليل أبعاد ضغوط العمل وأثرها على السلوك التنظيمي الفردي: دراسة تطبيقية بالوكالة المحلية للتشغيل بالشلف. مجلة معهد العلوم الاقتصادية، 24(1)، 799-820. DOI : 10.54244/1902-024-001-015

Ashford, S. J., Lee, C., & Bobko, P. (1989). Content, causes, and consequences of job insecurity : A theory-based measure and substantive test. *Academy of Management Journal*, 32(4), 803-829. DOI : 10.2307/256569

Bayona, J. A., López-Cabarcos, M. Á., & Valle-Cabrera, R. (2015). How to measure work environment : Validation of a new scale. *European Management Journal*, 33(6), 516-524. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2015.07.002>

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. doi.org/10.1146-032013-18250

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/>

Bhui, K., Warfa, N., Edonya, P., McKenzie, K., & Bhugra, D. (2005). Racial discrimination and common mental disorders among workers : Findings from the EMPIRIC study. *Social Psychiatry and Psychiatric Epidemiology*, 40(11), 905-912

- 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). 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
- Colquitt, J. A. (2001). On the dimensionality of organizational justice : A construct validation of a measure. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 386–400. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.386>
- Cortina, L. M. (2008). Unseen injustice : Incivility as modern discrimination in organizations. *Academy of Management Review*, 33(1), 55–75. DOI : 10.5465/amr.2008.27745097
- 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>
- de Sousa, C. C., de Araújo, T. M., Lua, I., & Gomes, M. R. (2019). Occupational stress and job dissatisfaction with health work. *Psicologia : Reflexão e Crítica*, 32(1), 1–10. doi.org/10.1186/s41155-019-0132-5
- 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., Pienaar, J., & De Cuyper, N. (2016). Review of 30 years of longitudinal studies on the association between job insecurity and health and well-being : Is there causal evidence ? *Australian Psychologist*, 51(1), 18–31. doi.org/10.1037/1076-8998.3.4.356
- Duffy, M. K., Ganster, D. C., & Pagon, M. (2002). The social context of undermining behavior at work. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 87(2), 332–355. Retrieved from <https://www.researchgate.net/publication/4812095>
- Ferrie, J. E., Shipley, M. J., Marmot, M. G., Stansfeld, S. A., & Smith, G. D. (1998). The health effects of major organisational change and job insecurity. *Social Science & Medicine*, 46(2), 243–254.
- 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>

Frosch, C. A., Mitchell, Y. T., Hardgraves, L., & Funk, S. (2019). Stress and coping among early childhood intervention professionals receiving reflective supervision : A qualitative analysis. *Infant Mental Health Journal*, 40(4), 443–458. DOI : 10.1002/imhj.21792

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/10.1177/002194367701400205>

-Gonzalez-Mulé, E., & Cockburn, B. (2020). Is your job killing you ? Stress, lack of autonomy and ability can lead to depression and death. *Journal of Applied Psychology*, 105(10), 1231–1245. doi.org/10.1037/apl0000501

-Green, T. C., & Zhou, D. (2019). Pay inequality, job satisfaction, and firm performance. *SSRN Electronic Journal*. doi.org/10.2139/ssrn.3415937

Gunn, V., Håkansson, C., Vignola, E., Matilla-Santander, N., Kreshpaj, B., Wegman, D. H., Hogstedt, C., Ahonen, E. Q., Muntaner, C., Baron, S., Bodin, T., & The Precarious Work Research (PWR) Group. (2021). Initiatives addressing precarious employment and its effects on workers' health and well-being : A protocol for a systematic review. *Systematic Reviews*, 10, 195. DOI : 10.1186/s13643-021-01728-z

Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z. (1984). Job insecurity : Toward conceptual clarity. *Academy of Management Review*, 9(3), 438–448. doi.org/10.5465/amr.1984.4279673

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

<https://www.ajsp.net>

Ilmarinen, J. (2001). Work ability—a comprehensive concept for occupational health research and prevention. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 27(1), 1–5.

Jamal, M. (1984). Job stress and job performance controversy : An empirical assessment. *Organizational Behavior and Human Performance*, 33(1), 1–21. doi.org/10.1016/0030-5073(84)90009-6

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 ; à systematic review. *Australian and New Zealand Journal of Public Health*, 47(4), 100074. DOI : 10.1016/j.anzjph.2023.100074

Jiang, L., Lavaysse, L. M., & Brunkow, K. (2017). Cognitive and affective job insecurity : A meta-analysis and à primary study. *Journal of Management*, 44(6), 2307–2342. /doi.org/10.1177/0149206318773853

- 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
- Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R. P., Snoek, J. D., & Rosenthal, R. A. (1964). *Organizational stress : Studies in role conflict and ambiguity*. New York : Wiley.
- Kalleberg, A. L. (2009). Precarious work, insecure workers : Employment relations in transition. *American Sociological Review*, 74(1), 1–22. DOI : 10.1177/000312240907400101
- Koranyi, I., Jonsson, J., Rönnblad, 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
- 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/>
- Karasek, R. A., & Theorell, T. (1990). *Healthy work : Stress, productivity, and the reconstruction of working life*. Basic Books.
- Khoshakhlagh, A. H., Yazdanirad, S., Hatamnejad, Y., Khatooni, E., Kabir, S., & Tajpoor, A. (2021). The relations of job stress dimensions to safety climate and accidents occurrence among the workers. *Heliyon*, 7(9), e08082. doi:10.1016/j.heliyon.2021.e08082.
- Kim, J., & Garman, E. T. (2003). Financial stress and absenteeism: An empirically derived model. *Financial Counseling and Planning*, 14(1), 31–42. [
- Kim, T. J., & von dem Knesebeck, O. (2015). Is an insecure job better for health than having no job at all ? A systematic review of studies investigating the health-related risks of both job insecurity and unemployment. *BMC Public Health*, 15, 985.
- Mehrad, A., & Fallahi, B. (2015). The effect of income on job satisfaction and residential satisfaction : A literature review. *Journal of Educational, Health and Community Psychology*, 4(1), 55–60. Doi.org/10.12928/jehcp.v4i1.3694
- Lewchuk, W., Clarke, M., & de Wolff, A. (2003). Working without commitments : Precarious employment and health. *Work, Employment and Society*, 17(3), 667–691.
- 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

- Probst, T. M. (2003). Development and validation of the Job Security Index and the Job Security Satisfaction scale : A classical test theory and IRT approach. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 76(4), 451–467.
- Quinlan, M., Mayhew, C., & Bohle, P. (2001). The global expansion of precarious employment, work disorganization, and consequences for occupational health : A review of recent research. *International Journal of Health Services*, 31(2), 335–414.
- Rizzo, J. R., House, R. J., & Lirtzman, S. I. (1970). Role conflict and ambiguity in complex organizations. *Administrative Science Quarterly*, 15(2), 150–163. doi.org/10.2307/2391486
- Rizzo, J. R., House, R. J., & Lirtzman, S. I. (1970). Role conflict and ambiguity in complex organizations. *Administrative Science Quarterly*, 15(2), 150–163. <https://doi.org/10.2307/2391486>
- Ross, M. B. (2007). *The Impact of Financial Stress on Employee Job Satisfaction*. Executive Development, Bedford Fire Department, Bedford, Texas.
- 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
- Spector, P. E., & Jex, S. M. (1998). Development of four self-report measures of job stressors and strain : Interpersonal Conflict at Work Scale, Organizational Constraints Scale, Quantitative Workload Inventory, and Physical Symptoms Inventory. *Journal of Occupational Health Psychology*, 3(4), 356–367.
- Sverke, M., Hellgren, J., & Näswall, K. (2002). No security: A meta-analysis and review of job insecurity and its consequences. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7(3), 242–264. doi.org/10.1037/1076-8998.7.3.242
- Standing, G. (2011). *The Precariat : The New Dangerous Class*. Bloomsbury Academic. <https://doi.org/10.5040/9781849664554>
- Sverke, M., Hellgren, J., & Näswall, K. (2002). No security : A meta-analysis and review of job insecurity and its consequences. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7(3), 242–264. DOI : 10.1037/1076-8998.7.3.242
- Vagg, P. R., & Spielberger, C. D. (1999). The Job Stress Survey : Assessing perceived severity and frequency of occurrence of generic sources of stress in the workplace. *Journal of Occupational Health Psychology*, 4(3), 288–292. doi.org/10.1037/1076-8998.4.3.288
- 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>
- 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 career growth scale : Development and validation. Journal of Vocational Behavior, 77(3), 360–368. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.06.002>

Yadav, N., & Kiran, U. V. (2015). Occupational stress among security guards. Journal for Studies in Management and Planning, 1(7), 21–31.

الملاحق

ملحق رقم 1: وثيقة النزاهة العلمية

ملحق 2: وثيقة طلب ترخيص للدراسة الميدانية بجامعة ابن خلدون -تيارت-



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



كلية العلوم الانسانية والاجتماعية
قسم علم النفس والفلسفة والارطوفونيا
رقم القيد: 438/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 تكمين وترقية البحث العلمي لطلبة قسم علم النفس والفلسفة والأرطوفونيا، يشرفني أن ألتبس من سيادتكم الترخيص لطلبة السنة الثانية ماستر علم النفس العمل والتنظيم الآتية أسماؤهم:

■ مرابط نجاة

لإجراء دراسة ميدانية تحت عنوان:

هذه السنة... العمل... وعلاقتها بالإجهاد الوظيفي لدى عمال...
جامعة ابن خلدون - تيارت -
وفي الأخير تقبلو منا أسمى عبارات الاحترام والتقدير.

تيارت في: 16.10.2025.....

رئيس القسم



قندوز محمد
رئيس قسم علم النفس والأرطوفونيا والفلسفة
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

الأمين العام لجامعة تيارت

السيد: سليمان عبد القادر

ملحق 3 خاص بأدوات الدراسة

استبيانات خاصة بالمحكمين

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 هوارى	مساعد ا	علم النفس العمل والتنظيم
3	قرينعى احمد	محاضر ا	علم النفس العمل والتنظيم
4	حمدادة ليلى	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	بلعربى عادل	محاضر ا	علم النفس العمل والتنظيم
8	شاني نجاة	أستاذ مساعد	علم النفس العمل والتنظيم

ملحق 1.3 وثيقة استبيان للتحكيم - أساتذة الجامعة.



جامعة ابي حنيس نورت

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم العلوم الاجتماعية

المستوى ماستر 2 تخصص علم النفس العمل والتنظيم ونسبر الموارد البشرية

اسم ونقب الاستاذة المحكم: بشائر زحاة

تخصص: علم النفس العمل والتنظيم

هوية: أستاذ مساعد ومعلمة

جامعة: جامعة نورت

استبيان للتحكيم

استاذة (ة) الفاضلة (ة)، تحية طيبة وبعد، في إطار اعداد مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر 2 تخصص علم النفس العمل والتنظيم ونسبر الموارد البشرية، والتي تتمحور حول "هشاشة العمل وعلاقتها بالاجهاد الوظيفي الذي يعانيه الامم"، تم اشراركم كاستاذة (ة) محكم ضمن هذه الدراسة، وذلك من اجل تقديم رايكم وتقييمكم لمحتوى الاستبيان من ناحية هشاشة العمل، من اجل ابداء رايكم السديد وملاحظاتكم القيمة، في فقرات الاستبيان، بما اذا كانت تتناسب او لا تتناسب، ومدى وضوحها وملاءمتها للبيئة، وكذلك الفقرات التي لو تعديلات مناسبة لتحقيق اهداف الدراسة.

شكرا على تعاونكم

من اعداد الطالبة: مرابط نجاة

السنة: 2024-2025

وتحقيق اهداف الدراسة صمم هذا الاستبيان المكون من جزئين:

الجزء الاول: ويتكون من سبعة مخبريات تعكس الخصائص الشخصية والوظيفية لبيئات عينه الدراسة

الجزء الثاني: يقيس المتغير المستقل ويتكون من الابعاد التالية عدم كفاية الدخل، نقص الكفاءة والمهارات، طبيعة المهام التمييز في الوظيفة، عدم الاستقرار الوظيفي

ملحق 2.3 وثيقة استبيان للتحكيم - أساتذة الجامعة.



جامعة ابن خلدون نيارت

كلية العلوم الانسانية والاجتماعية

قسم العلوم الاجتماعية

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

اسم ولقب الأستاذ(ة) المحكم: لوسيا بوري

التخصص:

الرتبة:

جامعة الانتماء: جامعة نيارت

استبيان للتحكيم

استاذ(ة)ي الفاضل(ة)، تحية طيبة وبعد، في إطار إعداد مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر 2 تخصص علم النفس العمل والتنظيم وتسير الموارد البشرية، والتي تتمحور حول "هشاشة العمل وعلاقتها بالإجهاد الوظيفي لدى عمال الأمن"، تم إشرارك كاستاذ(ة) محكم ضمن هذه الدراسة، وذلك من أجل تقديم رؤيتكم وتقييمكم لمحتوى الاستبيان من ناحية هشاشة العمل، من أجل إبداء رأيكم السديد وملاحظاتكم القيمة، في فقرات الاستبيان، بما إذا كانت تتناسب أو لا تتناسب، ومدى وضوحها وملاءمتها اللغوية، وكذلك اقتراحات أو تعديلات مناسبة لتحقيق أهداف الدراسة.

شكرا على تعاونكم

د. ربيع الجهم

من إعداد الطالبة: مرابط نجاه

السنة: 2024-2025

ولتحقيق اهداف الدراسة صمم هذا الاستبيان المكون من جزئين:

الجزء الأول: ويتكون من سبعة متغيرات تعكس الخصائص الشخصية والوظيفية لوحداث عينة الدراسة

الجزء الثاني: يقيس المتغير المستقل ويتكون من الابعاد التالية عدم كفاية الدخل، نقص الكفاءة والمهارات، طبيعة المهام، التمييز في الوظيفة، عدم الاستقرار الوظيفي

ملحق 3.3 وثيقة استبيان للتحكيم - أساتذة الجامعة.



جامعة ابن خلدون بغداد

كلية العلوم الانسانية والاجتماعية

قسم العلوم الاجتماعية

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

اسم ولقب الأستاذ (ة) المحكم: د. محمد علي

التخصص: علم النفس العمل

الرتبة: دكتور

جامعة الانتماء: جامعة بغداد

استبيان للتحكيم

استاذ(ة) ي الفاضل(ة)، تحية طيبة وبعد، في إطار إعداد مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر 2 تخصص علم النفس العمل والتنظيم وتسير الموارد البشرية، والتي تتمحور حول "هشاشة العمل وعلاقتها بالإجهاد الوظيفي لدى عمال الأمن"، تم إشرارك كاستاذ(ة) محكم ضمن هذه الدراسة، وذلك من أجل تقديم رؤيتكم وتقديركم لمحتوى الاستبيان من ناحية هشاشة العمل، من أجل إبداء رأيكم السديد وملاحظاتكم القيمة، في فقرات الاستبيان، بما إذا كانت تتناسب أو لا تتناسب، ومدى وضوحها وملاءمتها اللغوية، وكذلك اقتراحات أو تعديلات مناسبة لتحقيق أهداف الدراسة.

شكرا على تعاونكم

من إعداد الطالبة: مرابط نجاه

السنة: 2024-2025

ولتحقيق أهداف الدراسة صمم هذا الاستبيان المكون من جزئين:

الجزء الأول: ويتكون من سبعة متغيرات تعكس الخصائص الشخصية والوظيفية لوحدة عينة الدراسة

الجزء الثاني: يقيس المتغير المستقل ويتكون من الأبعاد التالية عدم كفاية الدخل، نقص الكفاءة والمهارات، طبيعة المهام، التمييز في الوظيفة، عدم الاستقرار الوظيفي

ملحق 4.3 وثيقة استبيان للتحكيم - أساتذة الجامعة.



جامعة ابن خلدون نبارت

كلية العلوم الانسانية والاجتماعية

قسم العلوم الاجتماعية

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

اسم وثقب الاستاذ(ة) المحكم: د. عبد الله محمد

التخصص: علم النفس العمل

الرتبة: أستاذ

جامعة الانتماء: جامعة نبارت

استبيان للتحكيم

استاذ(ة)ي الفاضل(ة)، تحية طيبة وبعد، في إطار إعداد مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر 2 تخصص علم النفس العمل والتنظيم و تسير الموارد البشرية، والتي تتمحور حول "هشاشة العمل وعلاقتها بالإجهاد الوظيفي لدي عمال الامن"، تم إشراككم كأستاذ(ة) محكم ضمن هذه الدراسة، وذلك من أجل تقديم رأيكم وتقديركم لمحتوى الاستبيان من ناحية هشاشة العمل، من أجل إبداء رأيكم السديد وملاحظاتكم القيمة، في فترات الاستبيان، بما إذا كانت تتناسب أو لا تتناسب، ومدى وضوحها وملاءمتها اللغوية، وكذلك اقتراحات أو تعديلات مناسبة لتحقيق أهداف الدراسة.

شكرا على تعاونكم

من إعداد الطالبة: مرابط نجاه

السنة: 2024-2025

ولتحقيق اهداف الدراسة صمم هذا الاستبيان المكون من جزئين:

الجزء الأول: ويتكون من سبعة متغيرات تعكس الخصائص الشخصية والوظيفية لوحدات عينة الدراسة
الجزء الثاني: يقيس المتغير المستقل ويتكون من الابعاد التالية عدم كفاية الدخل، نقص الكفاءة والمهارات، طبيعة المهام، التمييز في الوظيفة، عدم الاستقرار الوظيفي

ملحق 5.3 وثيقة استبيان للتحكيم -أساتذة الجامعة.



جامعة ابن خلدون تيارت

كلية العلوم الانسانية والاجتماعية

قسم العلوم الاجتماعية

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

اسم ولقب الأستاذ(ة) المحكم: بكاي عبد المجيد

التخصص: علم نفس العمل والثقافة التنظيمية

الرتبة: أستاذ محاضر ب

جامعة الانتماء: ابن خلدون -تيارت

استبيان للتحكيم

استاذ(ة)ي الفاضل(ة)، تحية طيبة وبعد، في إطار إعداد مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر 2 تخصص علم النفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية، والتي تتمحور حول "هشاشة العمل وعلاقتها بالإجهاد الوظيفي لدي عمال الامن"، تم إشراككم كأستاذ(ة) محكم ضمن هذه الدراسة، وذلك من أجل تقديم رؤيتكم وتقديركم لمحتوى الاستبيان من ناحية هشاشة العمل، من أجل إبداء رأيكم السديد وملاحظاتكم القيمة، في فقرات الاستبيان، بما إذا كانت تتناسب أو لا تتناسب، ومدى وضوحها وملاءمتها اللغوية، وكذلك اقتراحات أو تعديلات مناسبة لتحقيق أهداف الدراسة.

شكرا على تعاونكم

من إعداد الطالبة: مرابط نجاة

السنة: 2024-2025

ولتحقيق اهداف الدراسة صمم هذا الاستبيان المكون من جزئين:

الجزء الأول: ويتكون من سبعة متغيرات تعكس الخصائص الشخصية والوظيفية لوحدات عينة الدراسة

الجزء الثاني: يقيس المتغير المستقل ويتكون من الابعاد التالية عدم كفاية الدخل، نقص الكفاءة والمهارات، طبيعة المهام، التمييز في الوظيفة، عدم الاستقرار الوظيفي

ملحق 6.3 وثيقة استبيان للتحكيم -أساتذة الجامعة.



جامعة ابن خلدون تيارت

كلية العلوم الانسانية والاجتماعية

قسم العلوم الاجتماعية

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

اسم ولقب الاستاذ(ة) المحكم: قرينعي احمد

التخصص: علم النفس العمل وتسيير الموارد البشرية

الرتبة: محاضر. ا

جامعة الانتماء: ابن خلدون -تيارت-

استبيان للتحكيم

استاذ(ة)ي الفاضل(ة)، تحية طيبة وبعد، في إطار إعداد مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر 2 تخصص علم النفس العمل والتنظيم و تسيير الموارد البشرية، والتي تتمحور حول "هشاشة العمل وعلاقتها بالإجهاد الوظيفي لدي عمال الامن"، تم إشراككم كأستاذ(ة) محكم ضمن هذه الدراسة، وذلك من أجل تقديم رؤيتكم وتقديركم لمحتوى الاستبيان من ناحية هشاشة العمل، من أجل إبداء رأيكم السديد وملاحظاتكم القيمة، في فقرات الاستبيان، بما إذا كانت تتناسب أو لا تتناسب، ومدى وضوحها وملاءمتها اللغوية، وكذلك اقتراحات أو تعديلات مناسبة لتحقيق أهداف الدراسة.

شكرا على تعاونكم

من إعداد الطالبة: مرابط نجاة

السنة: 2024-2025

ولتحقيق اهداف الدراسة صمم هذا الاستبيان المكون من جزئين:

الجزء الأول: ويتكون من سبعة متغيرات تعكس الخصائص الشخصية والوظيفية لوحداث عينة الدراسة

الجزء الثاني: يقيس المتغير المستقل ويتكون من الابعاد التالية عدم كفاية الدخل، عدم الكفاءة والمهارات، طبيعة المهام، التمييز في التوظيف، عدم الاستقرار الوظيفي

ملحق 7.3 وثيقة استبيان للتحكيم - أساتذة الجامعة.



جامعة ابن خلدون تيارت

كلية العلوم الانسانية والاجتماعية

قسم العلوم الاجتماعية

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

اسم ولقب الاستاذ(ة) المحكم: ديدة هواري

التخصص: علم النفس العمل والتنظيم

الرتبة: أستاذ مساعد. 1

جامعة الانتماء: ابن خلدون-تيارت-

استبيان للتحكيم

استاذ(ة) بي الفاضل(ة)، تحية طيبة وبعد، في إطار إعداد مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر 2 تخصص علم النفس العمل والتنظيم وتسير الموارد البشرية، والتي تتمحور حول "هشاشة العمل وعلاقتها بالإجهاد الوظيفي لدى عمال الأمن"، تم إشراككم كأستاذ(ة) محكم ضمن هذه الدراسة، وذلك من أجل تقديم رؤيتكم وتقديركم لمحتوى الاستبيان من ناحية هشاشة العمل، من أجل إبداء رأيكم السديد وملاحظاتكم القيمة، في فقرات الاستبيان، بما إذا كانت تتناسب أو لا تتناسب، ومدى وضوحها وملاءمتها اللغوية، وكذلك اقتراحات أو تعديلات مناسبة لتحقيق أهداف الدراسة.

شكرا على تعاونكم

من إعداد الطالبة: مرابط نجا

السنة: 2024-2025

ولتحقيق اهداف الدراسة صمم هذا الاستبيان المكون من جزئين:

الجزء الأول: ويتكون من سبعة متغيرات تعكس الخصائص الشخصية والوظيفية لوحداث عينة الدراسة

الجزء الثاني: يقيس المتغير المستقل ويتكون من الابعاد التالية عدم كفاية الدخل، عدم الكفاءة والمهارات، طبيعة المهام، التمييز في التوظيف، عدم الاستقرار الوظيفي

ملحق 8.3 وثيقة استبيان للتحكيم -أساتذة الجامعة.



جامعة ابن خلدون تيارت

كلية العلوم الانسانية والاجتماعية

قسم العلوم الاجتماعية

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

اسم ولقب الاستاذ(ة) المحكم: سمير بن موسى

التخصص: علم النفس العمل والتنظيم

الرتبة: أستاذ التعليم العالي

جامعة الانتماء: تيارت

استبيان للتحكيم

استاذ(ة)ي الفاضل(ة)، تحية طيبة وبعد، في إطار إعداد مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر 2 تخصص علم النفس العمل والتنظيم و تسيير الموارد البشرية، والتي تتمحور حول "هشاشة العمل وعلاقتها بالإجهاد الوظيفي لدي عمال الامن"، تم إشراككم كأستاذ(ة) محكم ضمن هذه الدراسة، وذلك من أجل تقديم رؤيتكم وتقديركم لمحتوى الاستبيان من ناحية هشاشة العمل، من أجل إبداء رأيكم السديد وملاحظاتكم القيمة، في فقرات الاستبيان، بما إذا كانت تتناسب أو لا تتناسب، ومدى وضوحها وملاءمتها اللغوية، وكذلك اقتراحات أو تعديلات مناسبة لتحقيق أهداف الدراسة.

شكرا على تعاونكم

من إعداد الطالبة: مرابط نجاة

السنة: 2024-2025

ولتحقيق اهداف الدراسة صمم هذا الاستبيان المكون من جزئين:

الجزء الأول: ويتكون من سبعة متغيرات تعكس الخصائص الشخصية والوظيفية لوحدات عينة الدراسة

الجزء الثاني: يقيس المتغير المستقل ويتكون من الابعاد التالية عدم كفاية الدخل، عدم الكفاءة والمهارات، طبيعة المهام، التمييز في التوظيف، عدم الاستقرار الوظيفي

ملحق 4: استبيان هشاشة العمل وعلاقته بالإجهاد الوظيفي

جامعة ابن خلدون تيارت

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم النفس والفلسفة والاورطوفونيا

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

الموضوع: استبيان هشاشة العمل وعلاقتها بالإجهاد الوظيفي لدى عمال الأمن لجامعة ابن خلدون تيارت

أخي العامل / أختي العاملة،

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته.

نحن بصدد إنجاز مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر 2 تخصص علم النفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية، والموسومة بـ "هشاشة العمل وعلاقتها بالإجهاد الوظيفي لدى عمال الأمن لجامعة ابن خلدون تيارت"، وذلك بغية دراسة مدى هشاشة ظروف العمل لدى عمال الأمن وانعكاسها على شعورهم بالإجهاد الوظيفي. وبناءً على هذا الهدف، نرجو منكم التكرم بالإجابة على الأسئلة المطروحة وتزويدنا بأرائكم القيمة من خلال وضع علامة (x) أمام العبارة المناسبة.

لعلمكم البيانات المقدمة من قبلكم ستستعمل لأغراض علمية فقط.

تقبل مني أسمى عبارات التقدير والاحترام

البيانات الشخصية:

ضع (ي) علامة (x) المناسبة في الخيار المناسب

• الجنس: ذكر ☐ انثى ☐

• السن:

• الحالة الاجتماعية: أعزب ☐ متزوج ☐ مطلق ☐ أرمل ☐

• المستوى التعليمي: بدون مستوى ☐ ابتدائي ☐ متوسط ☐ ثانوي ☐ جامعي ☐

• الخبرة الوظيفية: عدد سنوات العمل

• القطاع الوظيفي: عام ☐ خاص ☐

• طبيعة عقد العمل: دائم ☐ مؤقت ☐ دوام جزئي ☐

جدول استبيان هشاشة العمل

الرقم	العبارات	موافق بشدة	موافق	محايد	معارض	معارض بشدة
1	يسمح لي راتبي الحالي بتغطية احتياجاتي الأساسية					
2	أواجه صعوبة في دفع الفواتير الشهرية في الوقت المحدد					
3	أحتاج إلى العمل لساعات إضافية لتغطية نفقاتي					
4	لا أستطيع تحمل النفقات غير المتوقعة					
5	ليس لدي القدرة على الادخار بسبب عدم كفاية الدخل					
6	أرى أن عملي يتناسب مع مهاراتي					
7	أجد صعوبة في التعامل مع المهام الجديدة					
8	أشعر أنني راضي عن طبيعة وظيفتي مقارنة بمؤهلاتي العلمية					
9	أعتقد أن لدي المهارات اللازمة للتعامل مع التحديات اليومية في العمل					
10	عملي متعب ويتطلب مني تركيز عالي					
11	أعرف بالضبط ما هو مطلوب مني					
12	يطلب مني أداء مهام دون توفر معلومات كافية عنها					
13	أجد أن المهام المسندة إلي واضحة					
14	أعمل رغم أن التعليمات غامضة					
15	لدي وصف واضح لمهامي					
16	أرى أن هناك فرص واضحة للترقية في عملي					
17	أرى أن معدل ترقيتي الوظيفية يتماشى مع توقعاتي المهنية					
18	أشعر أنه يتم معاملتي بطريقة تمييزية (غير عادلة)					
19	لا يتم منحي فرص تدريب كافية مثل باقي الموظفين					
20	أشعر أن هناك تفضيلاً لبعض الزملاء في فرص التطور الوظيفي على حسابي					
21	أشعر بالخوف من المطالبة بظروف عمل أفضل					
22	أشعر بالخوف من الطرد ما لم ألتزم بمهامي					

23	أشعر بمعاملة سيئة في عملي				
24	أشعر انه يمكن استبدالي بسهولة				
25	أشعر بالقلق بشأن فقدان وظيفتي بسبب طبيعة عقدي				

2 جدول مقياس الاجهاد الوظيفي:

الرقم	العبارات	موافق بشدة	موافق	محايد	معارض	معارض بشدة
1	وظيفتي معقدة للغاية، وهناك عبء عمل ثقيل					
2	أنا قلق بشأن سلامتي الشخصية في العمل					
3	أعمل غالبًا ساعات عمل إضافية في وظيفتي					
4	لدي مسؤولية كبيرة، وأخاف من المساءلة					
5	لا أعرف الكثير عن عملي					
6	لم يتم شرح مهام وظيفتي بوضوح					
7	أتلقى أحيانًا متطلبات وظيفية مختلفة من المسؤولين					
8	أحيانًا يتم تكليفي بوظائف مختلفة في نفس الوقت					
9	أنا على خلاف مع الزملاء، وأشعر بالتعاسة					
10	أشعر بالعزلة في العمل					
11	لا يتم دعمي من المسؤولين					
12	المسؤولون غير راغبين أو غير قادرين على مساعدتي في مشاكل وظيفتي					
13	نظام أجر في هذه المنظمة غير معقول					
14	لم تستجب المنظمة بشكل جيد لأدائي					
15	إنني قلق بشأن التطور الوظيفي المستقبلي					
16	في هذه المنظمة، الاستقرار الوظيفي ضعيف، وأنا قلق من أن المنظمة لا تستطيع الحصول على مشاريع بعد هذا المشروع					
17	حقوق في بعض الأحيان غير محمية					

الملحق 5 يمثل استبيان نهائي لهشاشة العمل

استبيان هشاشة العمل		
الرقم	البعد	الفقرة
1	عدم كفاية الدخل	يسمح لي راتبي الحالي بتغطية احتياجاتي الاساسية
2		اواجه صعوبة في دفع الفواتير الشهرية في الوقت المحدد
3		احتاج الى العمل لساعات اضافية لتغطية نفقاتي
4		لا أستطيع تحمل النفقات غير المتوقعة
5		ليس لدي القدرة على الادخار بسبب عدم كفاية الدخل
6	نقص الكفاءة والمهارات	ارى ان عملي يتناسب مع مهاراتي
7		أجد صعوبة في التعامل مع المهام الجديدة
8		اشعر انني راضي عن طبيعة وظيفتي مقارنة بمؤهلاتي العلمية
9		اعتقد ان لدي المهارات اللازمة للتعامل مع التحديات اليومية في العمل
10		عملي متعب ويتطلب مني تركيز عالي
11	طبيعة المهام	اعرف بالضبط ما هو مطلوب مني
12		يطلب مني اداء مهام دون توفر معلومات كافية عنها
13		أجد ان المهام المسندة الي واضحة
14		اعمل رغم ان التعليمات غامضة
15		لدي وصف واضح لمهامي
16	التمييز في الوظيفة	ارى ان هناك فرص واضحة للترقية في عملي
17		ارى ان معدل ترقيتي الوظيفية يتماشى مع توقعاتي المهنية
18		اشعر انه يتم معاملتي بطريقة تمييزية (غير عادلة)
19		لا يتم منحي فرص تدريب كافية مثل باقي الموظفين

20		أشعر ان هناك تفضيلا لبعض الزملاء في فرص التطور الوظيفي على حسابي
21	عدم الاستقرار الوظيفي	أشعر بالخوف من المطالبة بظروف عمل أفضل
22		أشعر بالخوف من الطرد مالم التزم بمهامي
23		أشعر بمعاملة سيئة في عملي
24		أشعر انه يمكن استبدالي بسهولة
25		أشعر بالقلق بشأن فقدان وظيفتي بسبب طبيعة عقدي

الملحق 6 مقياس الاجهاد الوظيفي

الاجهاد الوظيفي	
الرقم	الفقرات
1	وظيفتي معقدة للغاية، وهناك عبء عمل ثقيل
2	أنا قلق بشأن سلامتي الشخصية في العمل
3	أعمل غالباً ساعات عمل إضافية في وظيفتي
4	لدي مسؤولية كبيرة، وأخاف من المساءلة
5	لا أعرف الكثير عن عملي
6	لم يتم شرح مهام وظيفتي بوضوح
7	أتلقى أحياناً متطلبات وظيفية مختلفة من المسؤولين
8	أحياناً يتم تكليفي بوظائف مختلفة في نفس الوقت
9	أنا على خلاف مع الزملاء، وأشعر بالتعاسة
10	أشعر بالعزلة في العمل
11	لا يتم دعمي من المسؤولين
12	المسؤولون غير راغبين أو غير قادرين على مساعدتي في مشاكل وظيفتي
13	نظام أجر في هذه المنظمة غير معقول
14	لم تستجب المنظمة بشكل جيد لأدائي

15	إنني قلق بشأن التطور الوظيفي المستقبلي
16	في هذه المنظمة، الاستقرار الوظيفي ضعيف، وأنا قلق من أن المنظمة لا تستطيع الحصول على مشاريع بعد هذا المشروع
17	حقوق في بعض الأحيان غير محمية

ملحق 7: مخرجات Spss

خصائص عينة الدراسة الأولية برنامج المعالجة الإحصائية SPSS

الجنس

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
ذكر	29	96,7	96,7	96,7
Valide انثى	1	3,3	3,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

الحالة الاجتماعية

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
أعزب	4	13,3	13,3	13,3
متزوج	21	70,0	70,0	83,3
Valide مطلق	5	16,7	16,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

المستوى التعليمي

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
ابتدائي	6	20,0	20,0	20,0
متوسط	13	43,3	43,3	63,3
Valide ثانوي	10	33,3	33,3	96,7
جامعي	1	3,3	3,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

القطاع الوظيفي

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
عام	28	93,3	93,3	93,3
Validé خاص	2	6,7	6,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

طبيعة عقد العمل

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
دائم	8	26,7	26,7	26,7
Validé مؤقت	21	70,0	70,0	96,7
دوام جزئي	1	3,3	3,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Statistiques descriptives

	N	Moyenne	Ecart type
السن	30	43.07	6.023
الخبرة الوظيفية	30	13.13	5.746
N valide (liste)	30		

قيم مخرجات اختبار (T) لإيجاد الصدق التمييزي (المقارنة الطرفية) للمتغيرين المستقل والتابع برنامج المعالجة ال احصائية spss

Statistiques de groupe

	المستوى	N	Moyenne	Ecart type	Moyenne erreur standard
الدرجات	أدنى درجة	10	68.70	10.328	3.266
	أعلى درجة	10	105.10	4.581	1.449

Test des échantillons

Test de Levene sur
l'égalité des variances

		F	Sig.	T	ddl	Sig. (bilatéral)	Différence
الدرجات	Hypothèse de variances égales	.415	.528	-10.187	18	.000	
	Hypothèse de variances inégales			-10.187	12.410	.000	

Statistiques de groupe

	المستوى	N	Moyenne	Ecart type	Moyenne erreur standard
الدرجات	أدنى درجة	10	51.60	4.195	1.327
	أعلى درجة	10	74.90	3.281	1.038

Test de Levene sur l'égalité des variances			Test
	F	Sig.	t
الدرجات	Hypothèse de variances égales	.703	.413
	Hypothèse de variances inégales		

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
.920	25

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
.901	17

خصائص عينة الدراسة الأساسية برنامج المعالجة الإحصائية SPSS

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
ذكر	89	98,9	98,9	98,9
Valide انثى	1	1,1	1,1	100,0
Total	90	100,0	100,0	

الحالة الاجتماعية

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
أعزب	14	15,6	15,6	15,6
متزوج	60	66,7	66,7	82,2
Valide مطلق	14	15,6	15,6	97,8
أرمل	2	2,2	2,2	100,0
Total	90	100,0	100,0	

المستوى التعليمي

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
بدون مستوى	7	7,8	7,8	7,8
ابتدائي	26	28,9	28,9	36,7
متوسط	33	36,7	36,7	73,3
Valide ثانوي	19	21,1	21,1	94,4
جامعي	3	3,3	3,3	97,8
7	2	2,2	2,2	100,0
Total	90	100,0	100,0	

القطاع الوظيفي

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
عام	86	95,6	95,6	95,6
Valide خاص	4	4,4	4,4	100,0
Total	90	100,0	100,0	

طبيعة عقد العمل

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
دائم	14	15,6	15,6	15,6
مؤقت	75	83,3	83,3	98,9
دوام جزئي	1	1,1	1,1	100,0
Total	90	100,0	100,0	

Statistiques descriptives

	N	Moyenne	Ecart type
الجنس	90	1,01	,105
الحالة الاجتماعية	90	2,04	,634
المستوى التعليمي	90	2,92	1,144
السن	90	40,71	7,111
الخبرة الوظيفية	90	10,99	4,372
القطاع الوظيفي	90	1,04	,207
طبيعة عقد العمل	90	1,86	,384
N valide (listwise)	90		

Statistiques de groupe

	المستوى	N	Moyenne	Ecart type	Moyenne erreur standard
الدرجات الدنيا		25	83.60	6.158	1.232
الدرجات العليا		25	107.64	3.328	.666

Test de Levene sur l'égalité des variances

	F	Sig.	t
الدرجات	9.092	.004	

Statistiques de groupe

	المستوى	N	Moyenne	Ecart type	Moyenne erreur standard
الدرجات الدنيا		25	59.56	5.440	1.088
الدرجات العليا		25	75.92	2.676	.535

		Test de Levene sur l'égalité des variances		Test d
		F	Sig.	t
الدرجات	Hypothèse de variances égales	6.767	.012	.
	Hypothèse de variances inégales			.

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
.835	25

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
.831	17

نتائج مستوى هشاشة العمل للعينة: برنامج المعالجة الإحصائية Spss

Statistiques sur échantillon uniques

	N	Moyenne	Ecart type	Moyenne erreur standard
العمل هشاشة	90	95.36	10.001	1.054

Test sur échantillon unique

	t	ddl	Sig. (bilatéral)	Valeur de test = 75	
				Différence moyenne	Intervalle de confiance de la d
				Inférieur	
العمل هشاشة	19.308	89	.000	20.356	18.26

نتائج مستوى الاجهاد الوظيفي للعينة: برنامج المعالجة الإحصائية Spss

Statistiques sur échantillon uniques

	N	Moyenne	Ecart type	Moyenne erreur standard
الوظيفي. الاجهاد	90	68.91	7.142	.753

Test sur échantillon unique

	t	Ddl	Sig. (bilatéral)	Valeur de test = 51 Différence moyenne	Intervalle de confiance de la Inférieur
الوظيفي. الاجهاد	23.793	89	.000	17.911	16.42

قيم معامل فيشر والدلالة المعنوية لمعامل ليفيني للتجانس: برنامج المعالجة ال احصائية Spss

Test des échantillons indépendants

		Test de Levene sur l'égalité des variances	
		F	Sig.
العمل. هشاشة	Hypothèse de variances égales	.100	.752

Test des échantillons indépendants

		Test de Levene sur l'égalité des variances	
		F	Sig.
الوظيفي. الاجهاد	Hypothèse de variances égales	1.883	.173

قيم درجة الحرية والدلالة المعنوية لاختبار (سمير نوف كلموغرف): برنامج المعالجة ال احصائية Spss

Tests de normalité

Tests de normalité						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistiques	ddl	Sig.	Statistiques	ddl	Sig.
العمل هشاشة	.074	90	.200*	.982	90	.249

*. Il s'agit de la borne inférieure de la vraie signification.

a. Correction de signification de Lilliefors

Tests de normalité

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistiques	ddl	Sig.	Statistiques	Ddl	Sig.
الوظيفي. الاجهاد	.149	90	.000	.933	90	.000

a. Correction de signification de Lilliefors

مصفوفة الارتباط: برنامج المعالجة ال احصائية spss

		الدخل كفاية. عدم	والمهارات. الكفاءة نقص	المهام. طبيعة	مميز
الدخل كفاية. عدم	Corrélation de Pearson	1	.248*	.036	
	Sig. (bilatérale)		.019	.734	
	N	90	90	90	
والمهارات. الكفاءة نقص	Corrélation de Pearson	.248*	1	.482**	
	Sig. (bilatérale)	.019		.000	
	N	90	90	90	
المهام. طبيعة	Corrélation de Pearson	.036	.482**	1	
	Sig. (bilatérale)	.734	.000		
	N	90	90	90	
الوظيفة. في. التمييز	Corrélation de Pearson	.277**	.492**	.291**	
	Sig. (bilatérale)	.008	.000	.005	
	N	90	90	90	
الوظيفي. الاستقرار. عدم	Corrélation de Pearson	.196	.377**	.313**	
	Sig. (bilatérale)	.064	.000	.003	
	N	90	90	90	
العقلية. المتطلبات	Corrélation de Pearson	.257*	.131	.118	
	Sig. (bilatérale)	.014	.220	.268	
	N	90	90	90	
الدور. غموض	Corrélation de Pearson	.174	.292**	.281**	
	Sig. (bilatérale)	.102	.005	.007	
	N	90	90	90	
العمل. في. الصراع	Corrélation de Pearson	.108	.357**	.260*	
	Sig. (bilatérale)	.309	.001	.013	
	N	90	90	90	
الوظيفي. الرضا. عدم	Corrélation de Pearson	.242*	.340**	.227*	
	Sig. (bilatérale)	.022	.001	.031	
	N	90	90	90	
الوظيفي. المستقبل. غموض	Corrélation de Pearson	.025	.204	.116	
	Sig. (bilatérale)	.812	.054	.275	
	N	90	90	90	

*. La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation	Durbin-Watson
1	.524 ^a	.274	.231	6.262	.577

Modèle		Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
1	Régression	1245.263	5	249.053	6.351	.000 ^b
	de Student	3294.026	84	39.215		
	Total	4539.289	89			

Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
		B	Erreur standard	Bêta		
1	(Constante)	35.660	8.161		4.370	
	الدخل. كفاية. عدم	.344	.336	.101	1.022	
	والمهارات. الكفاءة. نقص	.253	.265	.114	.954	
	المهام. طبيعة	.276	.250	.120	1.106	
	الوظيفة. في. التمييز	.651	.231	.317	2.824	
	الوظيفي. الاستقرار. عدم	.204	.280	.077	.727	

	Minimum	Maximum	Moyenne	Ecart type	N
Valeur prédite	58.18	76.10	68.91	3.741	90
de Student	-31.266	10.851	.000	6.084	90
Valeur prévue standard	-2.869	1.921	.000	1.000	90
Résidu standard	-4.993	1.733	.000	.972	90