

أثر أزمة كوفيد19 على انعدام الأمن الوظيفي: دراسة تحليلية على عينة من المؤسسات
بولاية تلمسان

**The impact of the COVID-19 crisis on job insecurity:
An Analytical Study on a Sample of Enterprises
in the Wilaya of Tlemcen**

فتان الطيب

جامعة تلمسان (الجزائر)، taieb.fettane@univ-tlemcen.dz

تاريخ النشر: 2022/10/13

تاريخ القبول: 2022/10/13

تاريخ الاستلام: 2022/09/25

ملخص:

تهدف الدراسة إلى معرفة أثر كوفيد19 (الاعلاق و التباعد الاجتماعي) على انعدام الأمن الوظيفي في المؤسسات الخاصة بولاية تلمسان، تكونت عينة الدراسة من 108 فرد.

بعد القيام بالاختبارات الاحصائية المناسبة باستخدام برنامج SPSS كشفت نتائج الدراسة أن كوفيد19 (الاعلاق و التباعد الاجتماعي) أدت إلى زيادة انعدام الأمن الوظيفي، توصي الدراسة بتوجيه الجهود نحو تقليل انعدام الأمن الوظيفي خاصة خلال فترة الأزمات. **كلمات مفتاحية:** أزمة كوفيد19، انعدام الأمن الوظيفي، الاعلاق، التباعد الاجتماعي، المؤسسات الخاصة.

تصنيف JEL : H12 ، M12 ، C89

Abstract:

Our study aims to know the impact of Covid 19 (lockdown and social distancing) on job insecurity in private institutions in the state of Tlemcen, The study sample consisted of 108 individuals.

after carrying out the appropriate statistical tests using the SPSS software, The results of the study revealed that COVID-19 (closure and social distancing) led to an increase in job insecurity, The study recommends directing efforts towards reducing job insecurity, especially during crises.

Keywords: covid19 crisis, job insecurity, lockdown, social distancing, private institutions.

JEL Classification: H12 , M12 , C89

1. مقدمة:

في 11 مارس 2020 اعتبرت منظمة الصحة العالمية (WHO) فيروس كوفيد19 على أنه أزمة وبائية عالمية، هذه الأزمة التي أثرت على كافة شرائح المجتمع أفراد و مؤسسات، اعتبرها بعض الباحثين بأنها أخطر من الأزمة المالية العالمية 2008-2009، فقد خلفت تحديات صحية واجتماعية واقتصادية غير مسبوقة (Carillo, Cachat-Rosset, Marsan,) (Saba, & Klarsfeld, 2021) وبالرغم من أن العالم عرف عدة أزمات وبائية قبل أزمة كوفيد19 إلا أنه لم يشهد أزمة وبائية بحدة أزمة كوفيد 19 (عمر، 2021).

بسبب الإجراءات المتخذة من طرف دول العالم للحد من انتشار الوباء و المتمثلة أساسا في الإغلاق و تقييد حرية التنقل و التباعد الاجتماعي، قامت العديد من منظمات الأعمال بتوقيف أنشطتها و القيام بتسريح مواردها البشرية، و بالنسبة للمؤسسات التي واصلت نشاطها قامت معظمها بتخفيض ساعات العمل و عدد العمال و هذا ما أدى إلى زيادة انعدام الأمن الوظيفي (Almeida & Duarte Santos, 2020) كما أن أزمة كوفيد19 أدت إلى حدوث اضطراب شديد للموارد البشرية نتج عنه صعوبة في إنجاز متطلبات المهام المرتبطة بالعمل والوفاء بالمسؤوليات الوظيفية، مما عرضهم لخطر فقدان منصب العمل أو على الأقل بعض المزايا المرتبطة به، و هذا ما يعني زيادة مستوى تصور انعدام الأمن الوظيفي (Lin, Shao, Li, Guo, & Zhan, 2021).

و بالرغم من أن الأزمات الوبائية السابقة أدت إلى زيادة انعدام الأمن الوظيفي إلا أن هذا التأثير إنحصر على القطاعات التي لها علاقة مباشرة بانتشار الوباء، فمثلا أظهرت بعض الدراسات أن إنفلونزا الخيول (EI) تسببت في زيادة مستوى انعدام الأمن الوظيفي بين الأفراد العاملين في مجال تربية الخيول، كذلك أثناء تفشي مرض الالتهاب الرئوي الحاد (سارس) زادت أعراض الاكتئاب و الضغط العاطفي من فترة ما قبل أزمة السارس إلى ما بعدها صاحبه زيادة في توقع فقدان العديد من الوظائف و هذا ما ولد شعور بانعدام الأمن الوظيفي بين الأفراد خاصة في مجال السياحة و الضيافة (Taylor, Agho, Stevens, & Raphael, 2008).

و لكن ما يميز أزمة كوفيد19 عن غيرها من الازمات الوبائية السابقة كونها أزمة وبائية عالمية مست جميع الدول و أثرت على جميع النشاطات كما أدت إلى إحداث تغيير كبير في سوق العمل (Yiwen & Hahn, 2021) بالتالي سيكون تأثيرها على انعدام الأمن الوظيفي أوسع مقارنة بالأزمات الوبائية السابقة التي انتشرت في منطقة جغرافية محدودة، فحسب التقديرات الأولية تنبأت منظمة العمل الدولية (ILO) بأن أزمة كوفيد19 ستؤدي إلى فقدان 25 مليون منصب عمل ما يعني ان أزمة كوفيد19 جلبت حالة هائلة من عدم اليقين الوظيفي و هذا ما حفزنا على القيام بدراسة أثر أزمة كوفيد19 على انعدام الأمن الوظيفي خاصة و أن الدراسات الأكاديمية التي تناولت هذا الموضوع قليلة جدا، فقد تم تمت مناقشة أثر أزمة كوفيد19 على انعدام الأمن الوظيفي في وسائل الإعلام ، مع التركيز على الكيفية التي قد يؤدي بها الركود الاقتصادي الناجم عن الأزمة (على سبيل المثال ، الانكماش الاقتصادي ، والخسارة المالية) إلى عدم اليقين في التوظيف (Sverke, Hellgren, & Näswall, 2002).

1.1 إشكالية البحث:

يعتبر انعدام الأمن الوظيفي من بين أبرز المخاطر النفسية والاجتماعية التي يمكن أن يتعرض لها المورد البشري، إلى جانب عبء العمل، وانعدام السيطرة، وغموض و تضارب الأدوار، و ضعف العلاقات الشخصية في العمل (Leka & Jain, 2010)، و قد زاد الاهتمام بالأمن الوظيفي بداية من مطلع سنة 2000، و خلال أزمة كوفيد19 خضي موضوع انعدام الأمن

الوظيفي باهتمام العديد من الباحثين، حيث تم ربطه بمتغيرات أخرى مثل الرضا الوظيفي، التوتر، الأداء لكن الدراسات العلمية وخصوصا العربية منها التي سلطت الضوء على دراسة أثر أزمة كوفيد19 على انعدام الأمن الوظيفي قليلة، ولمعالجة هذه الفجوة العلمية نضع الإشكالية التالية: ما أثر أزمة كوفيد19 على انعدام الأمن الوظيفي؟.

2.1 أهداف البحث:

تعتبر الموارد البشرية ركيزة من ركائز تحقيق النجاح في منظمات الأعمال (قرميطي و بن أحمد، 2020)، حيث تعتمد عليها منظمات الأعمال في تحقيق أهدافها (قديد و حسان، 2022)، و باعتبار الموارد البشرية المتضرر الكبير من الأزمة الوبائية العالمية كوفيد19 على المستوى الصحي و المهني تهدف دراستنا إلى التعرف على أثر أزمة كوفيد19 (الاعلاق والتباعد الاجتماعي) على انعدام الأمن الوظيفي، وهذا بعد التطرق إلى أهم المفاهيم والدراسات المتعلقة بموضوع انعدام الأمن الوظيفي.

3.1 فرضيات البحث:

- قصد الإجابة على اشكالية الدراسة قمنا بوضع الفرضية الرئيسية التالية:
- توجد علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين أزمة كوفيد19 و الأمن الوظيفي.
- ومن هذه الفرضية الرئيسية تنبثق الفرضيات الفرعية التالية:
- توجد علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين الاعلاق وانعدام الأمن الوظيفي.
- توجد علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين التباعد الاجتماعي وانعدام الأمن الوظيفي.

2. الإطار النظري والدراسات السابقة:

1.2 الإطار النظري:

أ. إنعدام الأمن الوظيفي:

على الرغم من وجود العديد من التعاريف المقدمة من طرف الباحثين للانعدام الأمن الوظيفي إلا أن أغليبيتهم يشتركون في النقاط التالية:

- تصور انعدام الأمن الوظيفي مرتبط بمخاوف ذاتية فليس بالضرورة أن يشعر جميع الأفراد داخل منظمة أعمال ما بانعدام الأمن الوظيفي حتى ولو كان هؤلاء الأفراد يشتركون في نفس الخصائص مثل الخبرة، الجنس، نوع العقد.
 - يتعلق انعدام الأمن الوظيفي بمنصب العمل الحالي ولكن هذا التصور يكون موجه نحو المستقبل على المدى القريب أو البعيد .
 - الأفراد الذين يقومون بترك مناصب عملهم بشكل طوعي لا يصنفون ضمن خانة الأفراد الذين يعانون من انعدام الأمن الوظيفي،
- الجدول رقم (01) يلخص أهم التعريف المقدمة من طرف الباحثين للانعدام الأمن الوظيفي.

جدول رقم (01): ملخص لأهم التعاريف للأمن الوظيفي

المرجع	التعريف
(DAVY, KINICKI, & SCHECK, 1997)	"توقعات الموظف بشأن الاستمرارية في حالة العمل"
(Heaney, Israel, & House, 1994)	"تصور وجود تهديد محتمل للاستمرارية في الوظيفة الحالية"
(Shoss, 2017)	"خوف الموظف من فقدان وظيفته ومن البطالة"
(Greenhalgh & Rosenblatt, 1984)	"يشير انعدام الأمن الوظيفي إلى شك الفرد حول قابلية وظيفته للاستمرار على المدى الطويل، فهو لا يشمل فقدان الوظيفة"
(Mohr, 2000)	"الإدراك الذاتي للتهديد بفقدان الوظيفة"
(Bernardi, Klärner, & von der Lippe, 2008)	"يشير انعدام الأمن الوظيفي إلى التصورات الذاتية حول ظروف العمل، وتحديدًا حول فقدان الاستقرار الوظيفي واستمرارية علاقة العمل مع المنظمة"
(Chirumbolo, Callea, & Urbini, 2020)	"تقييم شخصي لاحتمال فقدان غير الطوعي في المستقبل للوظيفة الحالية، المنصب الوظيفي و / أو خصائص الوظيفة القيمة، بناءً على تقييمه / تقييمها لبيئة العمل"

المصدر: الباحث بالاعتماد على الدراسات السابقة

ب. قياس إنعدام الأمن الوظيفي:

اعتمد الباحثين على عدة معايير لقياس انعدام الأمن الوظيفي، حيث قام البعض منهم بقياسه بشكل منفرد أي قياس انعدام المن الوظيفي الكمي والكيفي كل على حدى، وقام البعض الآخر بدمج المتغيرين مع بعض، كما قام البعض الآخر بربطه بالزمن، الجدول رقم (02) يلخص اهم الطرق والمقاييس التي اعتمدها الباحثون لقياس انعدام الأمن الوظيفي:

جدول رقم (02): ملخص لأهم مقاييس انعدام الأمن الوظيفي

المرجع	المقياس
(JOHNSON, MESSE, & CRANO, 1984)	مجموعة من العناصر تتضمن القلق بشأن عواقب فقدان الوظيفة بالإضافة إلى القدرة على تجنب فقدان الوظيفة.
(Susan J. Ashford, Lee, & Bobko, 1989)	انعدام الأمن الوظيفي = $[\Sigma \text{ أهمية ميزة الوظيفة} \times \text{التهديد المتصور للميزات}] + \Sigma$ أهمية الوظيفة الإجمالية $\times$ التهديد المتصور للوظيفة الإجمالية $\times$ العجز
(Roskies & Louis-Guerin, 1990)	ربط انعدام الأمن الوظيفي ضمن إطار زمني معين (على سبيل المثال، احتمال فقدان الوظيفة في العام المقبل)
(Roskies, Louis-Guerin, & Fournier, 1993)	احتمال (0-100) أن تفقد وظيفتك خلال العام القادم؟
(Hellgren & Sverke, 1999)	قام الباحث بقياس انعدام المن الوظيفي من خلال بعدين، انعدام الأمن الوظيفي الكمي والنوعي.
(O'Neill & Sevastos, 2013)	"قدرة الفرد المتصورة على مواجهة التهديدات المتمثلة في فقدان الأمن الوظيفي وعدم بقاء المنظمة:
(Vander Elst, De Witte, & De Cuyper, 2014)	"احتمالية فقدان الوظيفة ككل في المستقبل القريب."

المصدر: الباحث بالاعتماد على الدراسات السابقة

3.2 الدراسات السابقة:

أ. دراسة (Elshaer & Azazz, 2021) :

ببحث الدراسة في العلاقة ما بين أزمة كوفيد19 و انعدام الأمن الوظيفي و السلوك التنظيمي غير الأخلاقي من خلال الدور الوسيط لتضمين الوظيفة ونية دوران العمل، تكونت عينة الدراسة من 685 موظف من فنادق الخمس والأربع نجوم في مصر ووكلاء السفر من الفئة "أ" (65 فندق من فئة الأربع نجوم، 60 فندق من فئة الخمس نجوم، 60 وكيل سفر من الفئة "أ")، حيث تم إرسال أربعة / خمسة استبيانات لكل فندق / وكيل سفر للتعامل مع التمثيل الزائد أو الناقص، و قد كان غالبية المستجوبين (51%) تتراوح أعمارهم بين 31-40، متزوجين (66%) كما أن توزيع المستجوبين حسب الجنس كان متكافئ 55% ذكور و 45% إناث و غالبية المستجيبين موظفين عاديي (85%) بينما 15% فقط من المشرفين، وشكل الموظفون بدوام كامل أعلى نسبة بلغت 86% وكذلك الموظفون الحاصلون على شهادة جامعية (85%)، كما أن (43%) من المستجيبين لديهم راتب سنوي أقل من 4000 دولار، تم تحليل البيانات باستخدام نمذجة المعادلة الهيكلية، حيث كشفت نتائج الدراسة أن أزمة كوفيد19 أدت إلى زيادة انعدام الأمن الوظيفي مما أثر على السلوك التنظيمي و أدى إلى زيادة نية ترك العمل.

ب. دراسة (Nemtean, Din, & Dabija, 2021) :

تهدف الدراسة إلى معرفة أثر أزمة كوفيد19 على انعدام الأمن الوظيفي، عدم الاستقرار الوظيفي و الرضا الوظيفي، تم تنفيذ الدراسة التجريبية القائمة على الاستبيان، حيث تكونت عينة الدراسة من 568 موظفًا في رومانيا، بحيث تم نشر الاستبيان على منصات التواصل الاجتماعي المختلفة (Facebook و LinkedIn و Twitter)، و المنصات التعليمية في الفترة ما بين ماي إلى جويلية 2020، كشفت النتائج التي تم تحديدها بمساعدة تحليل الارتباط على وجود صلة قوية ومباشرة و إيجابية بين أزمة كوفيد19 و انعدام الأمن الوظيفي و ارتباط سلبي بين أزمة كوفيد19 و الاستقرار و الرضا الوظيفي، أوصت الدراسة أصحاب العمل بتوجيه الجهود نحو تقليل انعدام الأمن الوظيفي و تحديد استراتيجية مناسبة لتحسين القدرة التنافسية التنظيمية و الحفاظ عليها و إعطاء الأولوية لتحديد التدابير التي يمكن أن تسهم في الحفاظ على رضا الموظفين وتعزيزه بشكل كبير، لا سيما في سياق الأزمات الصحية المشابهة للأزمة كوفيد19.

ت. دراسة (Wilson, Lee, Fitzgerald, Oosterhoff, Bariş, & Shook, 2020) :

تهدف الدراسة إلى تحديد أثر أزمة كوفيد19 على انعدام الأمن الوظيفي و العواقب المالية و النفسية المترتبة على ذلك، تكونت عينة الدراسة من 474 موظف أمريكي، و قد تم الاعتماد على الاستبيان الإلكتروني كأداة لجمع المعلومات و امتدت الدراسة من 16 إلى 20 أبريل 2020، استخدام الباحثين الانحدار الخطي لفحص العوامل المرتبطة بالصحة العقلية و بعد حساب الخصائص الديموغرافية والحالة الصحية وتجارب أزمة كوفيد19 الأخرى و أعراض القلق و التوتر، خلصت الدراسة إلى أن أزمة كوفيد19 أدت إلى زيادة انعدام الأمن الوظيفي الذي أدى بدوره إلى زيادة الاكتئاب و زيادة القلق المالي، و في الأخير أوصت الدراسة بأنه يجب على أصحاب العمل أن يهدفوا إلى الحد من انعدام الأمن الوظيفي والمخاوف المالية بين الموظفين خلال أزمة كوفيد19 للتقليل من الآثار المرتبطة بالصحة العقلية .

ث. دراسة (Almeida & Duarte Santos, 2020) :

تهدف الدراسة إلى التعرف على التأثيرات الرئيسية للأزمة كوفيد19 على سوق العمل في البرتغال فيما يتعلق بالأبعاد المتعلقة بانعدام الأمن الوظيفي و البطالة، اعتمدت الدراسة على البحث الميداني لتحديد وفهم التحديات التي تفرضها أزمة كوفيد19 على سوق العمل في البرتغال، تم تحليل البيانات من المعهد الوطني للإحصاء في البرتغال ومقارنتها مع عدد القطع الأثرية المنشورة في هذا المجال، و هذا بهدف استكشاف تأثير الأزمة الوبائية كوفيد19 من وجهات نظر متعددة، توصلت إلى أن التأثير على

سوق العمل غير متماثل للغاية فيما يتعلق بالمناطق الجغرافية و قطاعات النشاط والفئات العمرية وطبيعة روابط العمل، حيث كانت المناطق السياحية التي تعتمد بشدة على الخارج هي الأكثر تضرراً، كما أن الشباب والنساء الذين تربطهم علاقات عمل غير مستقرة وفي أوضاع عمل مؤقتة معرضون للخطر المتعلق بزيادة انعدام الأمن الوظيفي بشكل خاص، أوصت الدراسة بضرورة مراقبة تطور معدل البطالة واقتراح الإجراءات المحلية التي يمكن أن تواجه التحديات في كل منطقة من البلاد كما أصت الدراسة بإجراء دراسة تجريبية لفهم تأثير التدابير الاقتصادية والاجتماعية التي أطلقتها الحكومة للتخفيف من آثار الأزمة الوبائية.

ج. دراسة (Gasparro, et al., 2020):

تهدف الدراسة إلى التعرف على أثر الإجراءات المتخذة للحد من أزمة كوفيد19 على انعدام الأمن الوظيفي بين أطباء الأسنان بإيطاليا، تضمنت عينة الدراسة 735 طبيب أسنان إيطالي تم تجنيدهم خلال فترة الإغلاق و تتراوح أعمارهم ما بين 27 إلى 70 سنة (495 رجلاً و 240 امرأة)، استخدم الباحث مسحاً مقطوعياً عبر الإنترنت موزعاً على أطباء الأسنان الإيطاليين، واتصل بكل من أصحاب المصلحة الإيطاليين في مجال طب الأسنان و ممثلي النقابة الوطنية لأطباء الأسنان، حيث طلب منهم مشاركة الاستبيان بينهم من خلال النقر على الرابط المقدم، و هذا بعد الموافقة على المشاركة في الدراسة، كما تم إبلاغهم بعدم الكشف عن هويتهم في الاستطلاع، وكذلك بشأن حقهم في إنهاء مشاركتهم في أي وقت يرغبون فيه و تم ضمان خصوصيتهم وفقاً للائحة العامة لحماية البيانات في الاتحاد الأوروبي 679/2016.

استخدام الباحث نموذج الانحدار الكمي مع الاستدلال على أساس الوسيط لتقدير الارتباطات المفترضة بين أزمة كوفيد19 وانعدام الأمن الوظيفي، وقد أشارت النتائج إلى أن أزمة كوفيد19 أدت إلى زيادة الشعور بعدم الأمان الوظيفي الذي ارتبط بشكل إيجابي بأعراض الاكتئاب، و في الأخير اوصت الدراسة بضرورة تخصيص المزيد من الأموال لأطباء الأسنان وجميع الفئات المهنية المعرضة لخطر فقدان الوظيفة أو المشاكل المالية أثناء الأزمات الوبائية.

التعليق على الدراسات السابقة:

الدراسات السابقة الذكر تغطي الفترة الممددة من سنة 2020 إلى 2021، حيث تعتبر دراسة (Elshaer & Azazz, 2021) أحدث دراسة قمنا بمراجعتها، كما أن هذه الدراسات تم إجرائها في بيئة أعمال مختلفة عن بيئتنا، و اعتمدت على الاستبيان الإلكتروني، صف إلى ذلك لم تعتمد الدراسات السابقة الذكر على مقياس محدد لقياس انعدام الأمن الوظيفي، و اعتماداً على ما سبق ذكره تتمثل القيمة المضافة لدراستنا في أنها ستتطرق إلى ربط أزمة كوفيد19 مباشرة بانعدام الأمن الوظيفي باستخدام مقياس (Vander Elst, De Witte, & De Cuyper, 2014) و مقياس (Hellgren & Sverke, 1999) لقياس انعدام الأمن الوظيفي.

3. الطريقة والإجراءات:

1.3 مجتمع وعينة الدراسة:

تم اجراء الدراسة على المؤسسات الخاصة الناشطة على مستوى ولاية تلمسان، و قد اقتصرت دراستنا على المؤسسات الخاصة لأن موارها البشرية أكثر عرضة لانعدام الأمن الوظيفي عكس المؤسسات العمومية، تكونت عينة الدراسة من 108 استبيان صالحة للدراسة.

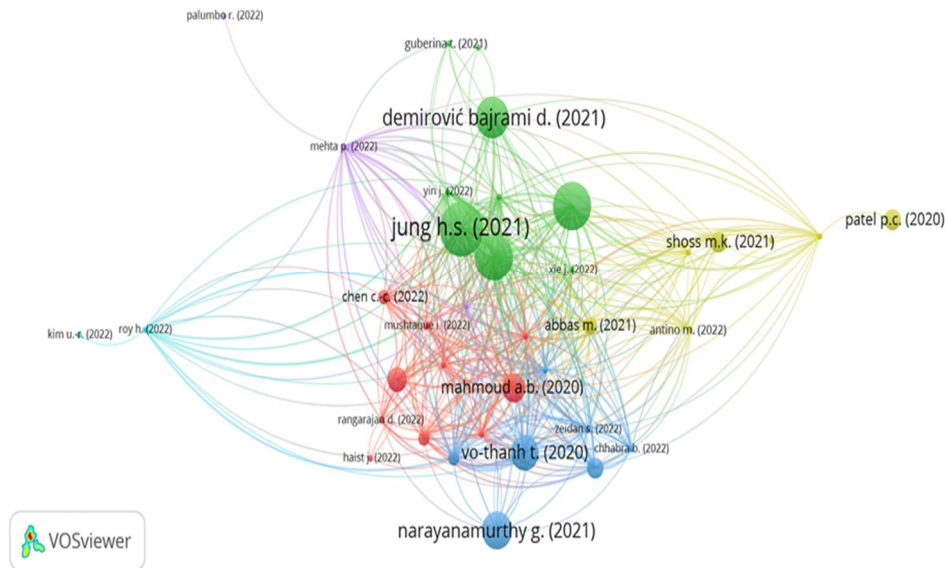
2.3 أداة الدراسة:

لجمع المعلومات المتعلقة بدراستنا اعتمدنا على ما يلي:

ا. في الشق النظري للدراسة:

قمنا بمراجعة الدراسات المتعلقة بموضوع دراستنا حيث اعتمدنا على قاعدة البيانات "Scopus" باعتبارها من أكبر قواعد البحث ضف إلى ذلك امكانية الولوج إليها عبر منصة (SNDL)، وقد نتج عن هذا 53 مقال علمي كما اعتمدنا على منصة (ASJP)، (انظر الشكل رقم 01).

شكل رقم (01): الاقتران البليوغرافي للدراسات السابقة



المصدر: الباحث بالاعتماد على برنامج (vosviewer)

كما اعتمدنا على منصة (ASJP) وبالأخص مجلة إدارة الأعمال والدراسات الاقتصادية.

ب. في الشق التطبيقي للدراسة:

اعتمدنا على الاستبيان كأداة لجمع البيانات حيث تكون من قسمين، القسم الأول خصص للمعلومات العامة: الجنس، الحالة العائلية و نوع العقد، القسم الثاني خصص للأسئلة الدراسة حيث ضم الجزء المخصص لأزمة كوفيد 19 بعدين (الإغلاق، 03 فقرات و التباعد الاجتماعي 03 فقرات) و بالنسبة للمتغير التابع انعدام الأمن الوظيفي قمنا بقياسه من خلال تسعة أسئلة حيث أخذنا 04 فقرات من مقياس (Vander Elst, De Witte, & De Cuyper, 2014) و 05 فقرات من مقياس (Hellgren & Sverke, 1999) و قمنا بتكييف هذه الفقرات مع متطلبات دراستنا بإضافة كلمة "بسبب أزمة كوفيد 19" قبل السؤال مثلاً "بسبب أزمة كوفيد 19 أعتقد أنني سأفقد وظيفتي في المستقبل القريب".

4. نتائج الدراسة (التحليل والمناقشة):

1.4 وصف عينة الدراسة:

يلخص الجدول رقم (03) المبين أدناه الوصف الإحصائي لعينة الدراسة حسب الجنس، السن، نوع المؤسسة والخبرة المهنية.

جدول رقم (03): الوصف الإحصائي لعينة الدراسة

المتغيرات	التكرار	النسبة (%)
الجنس	ذكر	78.7
	أنثى	21.3
السن	أقل من 25 سنة	4.80
	من 26 إلى 35 سنة	8.30
	من 36 إلى 45 سنة	75.00
	من 46 إلى 55 سنة	4.60
	أكثر من 55 سنة	7.40
الحالة العائلية	أعزب	24.1
	متزوج	75.9
طبيعة العقد	غير محدد المدة	34.3
	محدد المدة	65.70

المصدر: الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

أغلبية المشاركين في الدراسة من فئة الذكور بنسبة 78.7 يقابلها 21.3 من الإناث، معظمهم من الشباب حيث تقدر نسبة المشاركين الذين تتراوح أعمارهم ما بين 26 و 45 سنة حوالي 83.30 ، أغليتهم تربطهم عقود محددة المدة بمؤسساتهم حيث تقدر نسبة المشاركين في الدراسة الذين تربطهم عقود محددة المدة 67.70 يقابلها نسبة 34.3 لديهم عقود غير محددة المدة.

2.4 ثبات المقاييس المستخدمة في الدراسة:

جدول رقم (04): قيم معامل ألفا

متغيرات الدراسة	عدد العبارات	معامل ألفا
الإغلاق	03	0.878
التباعد الاجتماعي	03	0.863
انعدام الأمن الوظيفي	09	0.892
المجموع	15	0.901

المصدر: الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

جميع النتائج المتعلقة بقيم معامل ألفا للمتغيرات المستخدمة في الدراسة أكبر من 0.8 مما يعني أن المقاييس المستخدمة تتمتع بثبات داخلي.

3.4 اختبار الفرضيات وتحديد نموذج العلاقة:

أ. تحديد معامل الارتباط بين متغيرات الدراسة:

جدول رقم (05): معامل الارتباط سبيرمان بين متغيرات الدراسة

انعدام الأمن الوظيفي		
معامل الارتباط	0,770**	الإغلاق
مستوى الدلالة	0.000	
معامل الارتباط	0,332**	التباعد الاجتماعي
مستوى الدلالة	0.000	

** دال إحصائياً عند مستوى معنوية 0.01

المصدر: الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

من خلال نتائج الجدول رقم (05) قيمة معامل الارتباط بين الإغلاق وانعدام الأمن الوظيفي تقدر بـ 0.770 وهي دالة إحصائياً عند مستوى الخطأ (0.01)، وهذا يعني وجود ارتباط طردي قوي بين الإغلاق وانعدام الأمن الوظيفي من جهة أخرى تشير قيمة معامل الارتباط التباعد الاجتماعي وانعدام الأمن الوظيفي إلى 0.332 وهي دالة إحصائياً عند مستوى الخطأ (0.01) بمستوى دلالة قدره (0.000) وهذا ما يعني وجود ارتباط طردي ضعيف بين التباعد الاجتماعي وانعدام الأمن الوظيفي.

ب. اختبار الفرضيات وتحديد نموذج العلاقة:

الفرضية الفرعية الأولى: توجد علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين الإغلاق وانعدام الأمن الوظيفي

جدول رقم (06): معامل الانحدار بين الإغلاق وانعدام الأمن الوظيفي

معامل التحديد R ²	اختبار التأثير T - test		اختبار جودة النموذج F - test		معادلة الانحدار		النموذج
	مستوى الدلالة	قيمة "T"	مستوى الدلالة	قيمة "F"	المعامل "B"	الخطأ المعياري	
0.535	0.000	1.556	0.000	121.18	0.354	0.550	الثابت (باقي العوامل الأخرى)
	0.000	11.042			0.076	0.835	الإغلاق

المصدر: الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

بالنظر إلى الجدول رقم (06) نستنتج ما يلي:

- ✓ توجد علاقة ارتباط طردية بين الإغلاق وانعدام الأمن الوظيفي وهي دالة إحصائياً عند مستوى معنوية 0.01 حيث أظهرت النتائج أن معامل الارتباط هو 0.770، دال إحصائياً عند مستوى الخطأ (0.01) بمستوى دلالة قدره (0.000) وهذا يعني على وجود ارتباط طردي قوي بين الإغلاق وانعدام الأمن الوظيفي.
- ✓ قيمة اختبار جودة النموذج F هو 121.8 وهو دال إحصائياً عند مستوى معنوية 0.000 وهذا يعني على وجود نموذج العلاقة بين الإغلاق وانعدام الأمن الوظيفي.

✓ قيمة R^2 هي 0.535 أي أن الإغلاق يؤثر في انعدام الأمن الوظيفي بنسبة 53.5 بالمائة، وتبقى نسبة 40.9 بالمائة تفسرها عوامل أخرى قد تعزى إلى المساعدات والتسهيلات المقدمة من طرف الدولة، واستمرار معظم منظمات الأعمال في ممارسة أنشطتها خلال فترة الإغلاق.

✓ تشير قيمة اختبارا T إلى 1.556 بمعنى أن تأثير الإغلاق على انعدام الأمن الوظيفي لا يمكن أن يصل إلى الصفر. أما نموذج العلاقة فيمكن كتابته على الشكل التالي:

$$\text{درجة تأثير أزمة كوفيد19 (الإغلاق) في انعدام الأمن الوظيفي} = 0.550 + \text{س (0.835)}$$

الفرضية الفرعية الثانية: توجد علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين التباعد الاجتماعي وانعدام الأمن الوظيفي

جدول رقم (07): معامل الانحدار بين التباعد الاجتماعي وانعدام الأمن الوظيفي

معامل التحديد R^2	اختبار التأثير T - test		اختبار جودة النموذج F - test		معادلة الانحدار		النموذج
	مستوى الدلالة	قيمة "T"	مستوى الدلالة	قيمة "F"	الخطأ المعياري	المعامل "B"	
0.136	0.000	7.358	0.000	16.657	0.389	2.862	الثابت (باقي العوامل الأخرى)
	0.000	4.081			0.083	0.337	التباعد الاجتماعي

المصدر: الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

✓ توجد علاقة ارتباط طردية بين التباعد الاجتماعي وانعدام الأمن الوظيفي وهي دالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.01 حيث أظهرت النتائج أن معامل الارتباط هو 0.332 وهي دالة إحصائية عند مستوى الخطأ (0.01) بمستوى دلالة قدره (0.000) وهذا يدل على وجود ارتباط طردي ضعيف بين التباعد الاجتماعي وانعدام الأمن الوظيفي.

✓ تشير قيمة اختبار جودة النموذج F إلى 16.657 وهو دال إحصائية عند مستوى معنوية 0.000 وهذا يدل على وجود نموذج العلاقة بين الإغلاق وانعدام الأمن الوظيفي.

✓ في حين قيمة R^2 هي 0.136 أي أن التباعد الاجتماعي يؤثر في انعدام الأمن الوظيفي بنسبة 13.6 ، وتبقى نسبة 86.4 تفسرها عوامل أخرى قد تعزى إلى حجم منظمات الأعمال الممثلة لعينة الدراسة حيث أن أغلبها من المؤسسات الصغيرة وهذا ما سهل عليها تطبيق التباعد الاجتماعي داخل مكان العمل أو إلى وعي الموارد البشرية بخطورة الأزمة الوبائية والخوف من العودة إلى الإغلاق وهذا ما دفعهم إلى الالتزام بتدابير التباعد الاجتماعي و العودة إلى مناصب عملهم مما خفف من شعورهم بانعدام الأمن الوظيفي.

✓ تشير قيمة اختبارا T إلى 7.358 بمعنى أن تأثير الإغلاق على انعدام الأمن الوظيفي لا يمكن أن يصل إلى الصفر. أما نموذج العلاقة فيمكن كتابته على الشكل التالي:

$$\text{درجة تأثير أزمة كوفيد19 (التباعد الاجتماعي) في انعدام الأمن الوظيفي} = 2.862 + \text{س (0.337)}$$

5. مناقشة النتائج:

فرضت أزمة كوفيد19 حالة من عدم القين مما دفع بدول العالم إلى اتخاذ اجراءات و فرض تدابير وقائية قصد التخفيف من شدة انتشار الوباء، و من بين هذه التدابير الإغلاقات خاصة بالنسبة للأنشطة التي تستقطب عدد كبير من الأفراد، و كذلك التباعد الاجتماعي في الأماكن العمومية و داخل مكان العمل، كل هذه التدابير شكلت علامة استفهام لدى الموارد البشرية بخصوص مناصب عملهم و المزايا المرتبطة بها أو ما يعرف بانعدام الأمن الوظيفي، و قصد التعرف على أثر هذه التدابير (الإغلاقات و التباعد الاجتماعي) على انعدام الأمن الوظيفي قمنا بدراسة تحليلية على عينة من المؤسسات الخاصة على مستوى ولاية تلمسان، و جاء اختيارنا لهذه المؤسسات الخاصة باعتبار مواردها البشرية الأكثر عرضة لتصور انعدام الأمن الوظيفي عكس المؤسسات العمومية، و بعد تفريغ بيانات الاستبيانات التي بلغ عددها 108 استبيان أشارت النتائج إلى أن الإغلاقات أدى إلى زيادة انعدام الأمن الوظيفي بشكل قوي، وبخصوص التباعد الاجتماعي فقد أدى إلى زيادة تصور انعدام الأمن الوظيفي لكن تأثيره كان ضعيفا.

جاءت نتائج دراستان متوافقة مع دراسة (Almeida & Duarte Santos, 2020) و دراسة (Nemtean,) و دراسة (Din, & Dabija, 2021) و دراسة (Wilson, Lee, Fitzgerald, Oosterhoff, Bariş, & Shook, 2020) و دراسة (Almeida & Duarte Santos, 2020) و دراسة (Gasparro, et al., 2020)، حيث أن أزمة كوفيد 19 أدت إلى زيادة إنعدام الأمن الوظيفي و هذا بسبب زيادة البطالة حيث أثرت الأزمة بشكل سلبي على سوق العمل (Almeida & Duarte Santos, 2020) كما أن الإجراءات المتخذة للحد من تأثير الأزمة الوبائية كوفيد 19 أثرت سلبا على السير العادي للكثير من منظمات الأعمال و بالرغم من أن بعضها واصلت نشاطها خلال فترة الإغلاق سواءا عن بعد او داخل مكان العمل مع احترام تدابير البروتوكول الصحي و المثلثة أساسا في التباعد الاجتماعي إلا ان هذه التدابير أدت إلى تخفيض تواجد عدد الأفراد داخل أماكن العمل كما أدت أيضا إلى تخفيض ساعات العمل قابلها اجراءات اخرى كتخفيض الأجور أو إحالة بعض الافراد على عطلة غير مدفوعة الأجر و هذا ما ولد شعور سلبي لدى العديد من الموارد البشرية بالقطاع الخاص اتجاه الأمن الوظيفي مما يعني أن هذه التدابير الاحترازية أدت إلى زيادة انعدام الأمن الوظيفي و هذا ما تم التأكد منه من خلال دراستا و دراسة (Gasparro, et al., 2020).

6. خلاصة:

أدت أزمة كوفيد19 إلى تشكيل عدة تصورات سلبية لدى الموارد البشرية، لعل أهمها تصور فقدان الوظيفة أو بعض المزايا المرتبطة بها، وكون المؤسسات الجزائرية لم تنجى من التأثير السلبي للأزمة الوبائية كوفيد19، حيث امتد هذا التأثير إلى مواردها البشرية باعتبارهم جزء من كيانها و شكل لديهم شعور بالقلق من المصير المجهول المتعلق بمناصب عملهم و الامتيازات المرتبطة بها أو ما يعرف بانعدام الأمن الوظيفي، و قد جاءت دراستنا لتؤكد من هذه الفكرة حيث كشفت نتائج الدراسة على أن أزمة كوفيد19 أدت على زيادة انعدام الأمن الوظيفي على مستوى بعض منظمات الأعمال بولاية تلمسان حيث سجلنا تأثير مهم للأزمة كوفيد19 على انعدام الأمن الوظيفي، و اعتمادا على هذه النتائج توصي دراستنا بما يلي:

- زيادة الاهتمام بالموارد البشري خلال فترة الأزمات الوبائية.
- توجيه الجهود نحو التخفيف من تصور انعدام الوظيفي.
- تنمية كفاءات الموارد البشرية وتنمية الاستخدامية من خلال النقل الوظيفي والتكوين وهذا حتى يسهل عليهم من الاندماج في سوق العمل في حالة حدوث أزمات وبائية مشابهة للأزمة كوفيد19.
- على منظمات الأعمال أن تعطي أهمية كبرى للإدارة الأزمات.
- تعزيز الثقة بين منظمات الأعمال ومواردها البشرية خاصة خلال فترات الأزمة.
- غرس ثقافة التضحية المتبادلة بين منظمات الأعمال والموارد البشرية خاصة خلال فترات الركود والأزمات.

7. الهوامش والإحالات:

- Bernardi, L., Klärner, A., & von der Lippe, H. (2008). Job insecurity and the timing of parenthood: A comparison between Eastern and Western Germany. *European Journal of Population/Revue Européenne de Démographie*, 24(3), 287-313. doi:10.1007/s10680-007-9127-5
- DAVY, J., KINICKI, A., & SCHECK, C. (1997). A test of job security's direct and mediated effects on withdrawal cognitions. *Journal of Organizational Behavior*, 18(04), 323-349.
- Elshaer, I., & Azazz, A. (2021). Amid the COVID-19 Pandemic, Unethical Behavior in the Name of the Company: The Role of Job Insecurity, Job Embeddedness, and Turnover Intention. 19(01), 247. doi:10.3390/ijerph19010247
- Gasparro, R., Scandurra, C., Maldonato, N., Dolce, P., Bochicchio, V., Valletta, A., . . . Marenzi, G. (2020). Perceived job insecurity and depressive symptoms among Italian dentists: The moderating role of fear of COVID-19. *International journal of environmental research and public health*, 17(15), 5338. doi:10.3390/ijerph17155338
- Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z. (1984). Job insecurity: Toward conceptual clarity. *Academy of Management review*, 9(03), 438-448. doi:doi.org/10.2307/258284
- JOHNSON, C., MESSE, L., & CRANO, W. (1984). Predicting job performance of low income workers: The work opinion questionnaire. *Personnel psychology*. *Personnel psychology*, 37(02), 291-299. doi:10.1111/j.1744-6570.1984.tb01451.x
- Lin, W., Shao, Y., Li, G., Guo, Y., & Zhan, X. (2021). Lin, W., Shao, Y., L The psychological implications of COVID-19 on employee job insecurity and its consequences: The mitigating role of organization adaptive practices. *Lin, W., Shao, Y., Li, G., Guo, Y., & Zhan, X. (2021). The psychological implications of COVID-19 on employee job insecurity and iJournal of Applied Psychology*, 106(03), 317. doi:https://doi.org/10.1037/apl0000896
- 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
- Taylor, M., Agho, K., Stevens, G., & Raphael, B. (2008). Factors influencing psychological distress during a disease epidemic: data from Australia's first outbreak of equine influenza. *BMC Pub Health*, 8, 347–359. doi:10.1186/1471-2458-8-347
- Wilson, J., Lee, J., Fitzgerald, H., Oosterhoff, B., Bariş, S., & Shook, N. (2020). Job insecurity and financial concern during the COVID-19 pandemic are associated with worse mental health. *Journal of occupational and environmental medicine*, 62(9), 686-691. doi:10.1097/JOM.0000000000001962
- Almeida, F., & Duarte Santos, J. (2020). The effects of COVID-19 on job security and unemployment in Portugal. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 40(9/10), 995-1003. doi:10.1108/IJSSP-07-2020-0291
- Carillo, K., Cachat-Rosset, G., Marsan, J., Saba, T., & Klarsfeld, A. (2021). European Journal of Information Systems. *Adjusting to epidemic-induced telework: Empirical insights from teleworkers in France*, 30(1), 69-88. doi:10.1080/0960085X.2020.1829512
- Chirumbolo, A. C. (2021). The effect of job insecurity and life uncertainty on everyday consumptions and broader life projects during COVID-19 pandemic. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(10), 1-20. doi:10.1108/JOEPP-02-2020-0021
- Heaney, C., Israel, B., & House, J. (1994). Chronic job insecurity among automobile workers: Effects on job satisfaction and health. *Social science & medicine*, 38(10), 1431-1437.
- Hellgren, J., & Sverke, M. (1999). A two-dimensional approach to job insecurity: Consequences for employee attitudes and well-being. *European journal of work and organizational psychology*, 8(02), 179-195.
- Mohr, G. (2000). The changing significance of different stressors after the announcement of bankruptcy: a longitudinal investigation with special emphasis on job insecurity. *Journal of Organizational Behavior*, 21(3), 337-359. doi:10.1002/(SICI)1099-1379(200005)21:3%3C337::AID-JOB18%3E3.0.CO;2-G
- Nemtean, M.-S., Din, V., & Dabija, D.-C. (2021). Job insecurity, job instability, and job satisfaction in the context of the covid-19 pandemic. 13(02), 65-82. doi:10.7441/joc.2021.02.04
- O'Neill, P., & Sevastos, P. (2013). The development and validation of a new multidimensional Job Insecurity Measure (JIM): An inductive methodology. *Journal of occupational health psychology*, 18(3), 338-349. doi:10.1037/a0033114
- Roskies, E., & Louis-Guerin, C. (1990). Job insecurity in managers: Antecedents and consequences. *Journal of organizational behavior*, 11(5), 345-359. doi:10.1002/job.4030110503

- Roskies, E., Louis-Guerin, C., & Fournier, C. (1993). Coping with job insecurity: How does personality make a difference? *14*(7), 617-630. doi:10.1002/job.4030140702
- Shoss, M. K. (2017). Job insecurity: An integrative review and agenda for future research. *Journal of management*, *43*(06), 1911-1939. doi:10.1177/0149206317691574
- Susan J. Ashford, Lee , C., & Bobko , P. (1989). Content, Causes, and Consequences of Job Insecurity: A Theory-Based Measure and Substantive Test. *The Academy of Management Journal*, *32*(4), 803-829. doi:10.2307/256569
- Vander Elst, T., De Witte, H., & De Cuyper, N. (2014). The Job Insecurity Scale: A psychometric evaluation across five European. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, *23*(3), 364-380. doi:10.1080/1359432X.2012.745989
- Yiwen, F., & Hahn, J. (2021). Job Insecurity in the COVID-19 Pandemic on Counterproductive Work Behavior of Millennials: A Time-Lagged Mediated and Moderated Model. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, *18*(16), 8354. doi:10.3390/ijerph18168354
- لخضر قديد، و هشام حسان. (2022). الحوافز و دورها في تنمية الانتماء الوظيفي للعاملين. *مجلة إدارة الأعمال والدراسات الاقتصادية*، *08*(01)، 553-564. تم الاسترداد من <https://www.asjp.cerist.dz/en/downArticle/313/8/1/187954>
- هارون عمر. (2021). التداعيات المتوقعة لجائحة فيروس كورونا على الاقتصاديات العربية الجزائر -نموذجاً-. *مجلة إدارة الأعمال والدراسات الاقتصادية*، *7*(01)، 1132-1115.
- وردة قرميطي، و لخضر بن أحمد. (2020). استراتيجية التدريب كمدخل لتنمية السلوك الإبداعي لدى الموارد البشرية. *مجلة إدارة الأعمال والدراسات الاقتصادية*، *06*(01 مكرر)، 229-248. تم الاسترداد من <https://www.asjp.cerist.dz/en/downArticle/313/6/3/123502>

