

أبعاد رأس المال النفسي وأثرها في انعدام الأمن الوظيفي بالتطبيق على متطوعي مشاريع الدعم النفسي في دير الزور

نجم شرف¹

أيمن ديوب²

¹طالب دكتوراه - جامعة دمشق - كلية الاقتصاد - قسم إدارة الأعمال - إدارة أعمال

najm.sharaf@damascusuniversity.edu.sy

²أستاذ دكتور - جامعة دمشق - كلية الاقتصاد - قسم إدارة الأعمال

dr.aymandayoub@damascusuniversity.edu.sy

الملخص

هدف هذا البحث إلى تحليل أثر أبعاد رأس المال النفسي المتمثلة بـ (الأمل، الكفاءة الذاتية، التفاؤل، والمرونة) وانعدام الأمن الوظيفي لدى المتطوعين في مشاريع الدعم النفسي، ودراسة أثر المتغيرات الديموغرافية (العمر، النوع، والمؤهل العلمي) على انعدام الأمن الوظيفي، وذلك باستخدام عينة من المتطوعين في مشاريع الدعم النفسي، وقد تم تجميع البيانات من عينة عشوائية بسيطة من المتطوعين بواقع (165) مفردة، وتحليل البيانات احصائياً باستخدام برنامج الرزم الإحصائية SPSS V.25 أسفرت نتائج البحث عن وجود أثر معنوي سلبي بين أبعاد رأس المال النفسي محل الدراسة وانعدام الأمن الوظيفي، أي أن الأثر الإيجابي لأبعاد رأس المال النفسي يقلل من الآثار السلبية لانعدام الأمن الوظيفي، كما وتوصلت الدراسة لعدم وجود فروق معنوية بين أفراد عينة البحث تُعزى للمتغيرات الديموغرافية محل الدراسة حول انعدام الأمن الوظيفي.

الكلمات المفتاحية: انعدام الأمن الوظيفي، رأس المال النفسي.

The impact of dimensions of Psychological capital on Job insecurity

By Applying to the volunteers of psychological Support projects in Deir Ezzor

Najm Sharaf¹

Ayman Dayoub²

¹ PhD student, Damascus University, Faculty of Economics, Department of Business Administration.

najm.sharaf@damascusuniversity.edu.sy

² Professor, Damascus University, Faculty of Economics, Department of Business Administration.

dr.aymandayoub@damascusuniversity.edu.sy

Abstract

The aim of this research is to analyze the impact of the dimensions of psychological capital represented by (hope, self-efficacy, optimism, and flexibility) and job insecurity among volunteers in psychological support projects, and to study the impact of demographic variables (age, gender, and educational qualification) on job insecurity. Using a sample of volunteers in psychological support projects, data was collected from a simple random sample of volunteers, that was (165). Throw Analyzing this research by Program (SPSS V.25) The results of the study revealed a negative moral effect between the dimensions of psychological capital under study and job insecurity, that is, the positive effect of the dimensions of psychological capital reduces the negative effects of job insecurity. The study also found that there are no significant differences among the members of the research sample due to the demographic variables regarding job insecurity.

Key words: Job insecurity, Psychological Capital.

مقدمة:

تقديم الخدمات الانسانية وقت الأزمات، هو عمل يحتوي على الكثير من الضغوط السلبية بسبب طبيعة بيئة العمل، فالضغوط السلبية للبيئة تجعل الفرد يكون استجابات سلبية على شكل توتر، وخلال أوقات الأزمات تقوم المنظمات الإنسانية بافتتاح مشاريع تقدم الخدمات الإنسانية والدعم النفسي، ويتطوع فيها الأفراد في هذه بغية المساعدة في العمل، وفي معرض عملهم يتعرضون لضغوط عمل وأجواء تضفي نوعاً من السلبية في جو العمل، ومن هذه الضغوطات هو عدم الاستقرار في وظيفة أو مهمة معينة لفترة طويلة، ويرى (Costa & Neves. 2017) أن هذه الضغوطات تؤدي بالفرد لحالة من القلق والتوتر على مستقبله الوظيفي، ولأن عقود أغلب هذه المنظمات هي عقود عمل مؤقتة، فإن ذلك يؤدي لانتشار حالة من انعدام الأمن الوظيفي. ومن وجهة نظر السلوك التنظيمي الإيجابي، يمكن جزئياً تخفيف الإحساس بالمشاعر السلبية في العمل إذا تم تزويد الأفراد بالمعرفة اللازمة حول مواردهم الإيجابية بغية التعامل مع المواقف الصعبة، ويمكن أن تلعب هذه الموارد الإيجابية دور احتواء للصدمات والمواقف الضاغطة في بيئة العمل، ويؤكد (Luthans, et al. 2007) أن الموارد النفسية الإيجابية هي رأس المال النفسي، حيث أن الفرد الذي يملك التفاؤل والأمل في تحقيق أهدافه من خلال معرفة جوانب القوة والإيجابية التي يمتلكها، يكون مورد بشري جاهز للتعامل مع المواقف الصعبة. وبالتالي فنظرياً يمكن القول أن موارد رأس المال النفسي يمكنها مساعدة الفرد في التعامل مع مشاعر القلق والتوتر الناجمة عن انعدام الأمن الوظيفي.

مشكلة البحث

خصوصية العمل في المنظمات الإنسانية التي تعمل في المناطق التي تتعرض لحروب وأزمات، تحتم على المنظمات العمل على شكل مشاريع صغيرة لها أهداف محددة بجداول زمنية محددة، وهذا ينعكس على عقود عمل الأفراد معها فتكون عقود عمل مؤقتة، والتي بالإضافة للضغوطات السلبية الناجمة عن العمل بشكل ميداني تولد لدى الأفراد مشاعر قلق وتوتر حول مستقبلهم الوظيفي، وهذا ما يجعل منهم عرضةً لظاهرة انعدام الأمن الوظيفي، ومدينة دير الزور فيها العديد من المنظمات الإنسانية التي قدمت بُعيد الحرب وتحرير المدينة، ويعمل معها المتطوعون بعقود عمل مؤقتة، يجعلهم بحالة من انعدام الأمن الوظيفي، وبسبب الاهتمام الحالي برأس المال النفسي للفرد لتحديد نقاط قوته وجعله أكثر مرونة في التعامل مع الأزمات والمشاعر السلبية ومنها مشاعر القلق الناجم عن انعدام الأمن الوظيفي بسبب طبيعة عمله في المنظمات بشكل ميداني في مناطق منكوبة بدون أي ضمانات لاستمرارية العمل، وجد الباحث ضرورة التحقيق في دور أبعاد رأس المال النفسي (الأمل، الكفاءة، التفاؤل، والمرونة) وأثرها في انعدام الأمن الوظيفي لتقليل الآثار السلبية لانعدام الأمن الوظيفي كالتوتر والقلق الدائم.

وبناء على ما سبق يمكن صياغة سؤال البحث كالاتي:

ما هو أثر أبعاد رأس المال النفسي في انعدام الأمن الوظيفي لدى متطوعي مشاريع الدعم النفسي؟

ويمكن صياغة الأسئلة الفرعية الآتية منه:

- ما هي علاقة أبعاد رأس المال النفسي بانعدام الأمن الوظيفي لدى متطوعي مشاريع الدعم النفسي؟

- ما هو أثر أبعاد رأس المال النفسي بانعدام الأمن الوظيفي لدى متطوعي مشاريع الدعم النفسي؟
 - ما هو مدى اختلاف آراء أفراد عينة الدراسة فيما يتعلق بانعدام الأمن الوظيفي تبعاً للمتغيرات الديموغرافية؟
- أهمية البحث:**

- **الأهمية العلمية:** يُعد هذا البحث من الأبحاث التي تسعى إلى إثراء المعرفة حول مفهومي رأس المال النفسي وانعدام الأمن الوظيفي، وأهميته تتبع من أهمية المفاهيم التي يدرسها وأثرها في أداء الفرد والمؤسسة. وقد يعد نقطة انطلاق لأبحاث مستقبلية. وتم الاعتماد على نظرية الحفاظ على الموارد (Hobfoll, 1989) حيث أنه يعاني الأفراد من التوتر عندما يكون هناك تهديد بفقدان الموارد أو الخسارة الفعلية لها، كما استند البحث نظرية المعرفة الاجتماعية (Bandura's social cognitive) لتفسير رأس المال النفسي، والتي ترى أن الفرد والبيئة والسلوك يتفاعلون فيما بينهم لتكوين أبعاد رأس المال النفسي.
- **الأهمية العملية:** تكمن أهمية البحث لمعالجته أثر رأس المال النفسي في انعدام الأمن الوظيفي لدى المتطوعين في مجال تقديم الخدمات النفسية، وهم افراد يعملون بعقود عمل مؤقتة وليس لديهم أي ولاء نحو منظماتهم التي يعملون بها، ومن خلال هذا البحث يمكن تحديد أبعاد رأس المال النفسي والتي قد تقلل مستويات انعدام الأمن الوظيفي لديهم، كما يمكن تعميم نتائج البحث عملياً على قطاعات أخرى كالجوامع والشركات الخاصة.

أهداف البحث:

- يسعى البحث بشكل رئيسي للتحقيق في أثر أبعاد رأس المال النفسي في انعدام الأمن الوظيفي لدى متطوعي مشاريع الدعم النفسي وعليه يمكن صياغة أهداف فرعية كالآتي:
- تحديد مستوى رأس المال النفسي وانعدام الأمن الوظيفي لدى أفراد عينة البحث.
- تحديد طبيعة علاقة الارتباط بين أبعاد رأس المال النفسي وانعدام الأمن الوظيفي.
- تحديد أثر أبعاد رأس المال النفسي في انعدام الأمن الوظيفي لدى أفراد عينة البحث.

فرضيات البحث:

بناءً على الإشكالية البحثية، ومن خلال محاولة الإجابة على سؤال البحث الرئيسي، يمكن صياغة الفرضية الأساسية للبحث كالآتي:

لا يوجد أثر ذو دلالة احصائية لأبعاد رأس المال النفسي في انعدام الأمن الوظيفي لدى أفراد عينة البحث. ويمكن اشتقاق فرضيات فرعية منها كالآتي:

- الفرضية الفرعية الأولى: لا توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين أبعاد رأس المال النفسي وانعدام الامن الوظيفي لدى متطوعي مشاريع الدعم النفسي.
- الفرضية الفرعية الثانية لا توجد فروقات ذات دلالة إحصائية في مستوى انعدام الأمن الوظيفي لدى أفراد عينة البحث تبعاً للمتغيرات الديموغرافية (النوع، العمر، والمؤهل العلمي).

أسلوب ومنهج البحث:

تحقيقاً لأهداف البحث استخدم الباحث المنهج الوصفي بأسلوب تحليلي، لملائمته أغراض البحث في الوصول لنتائج تساعد في فهم الواقع وتطويره، وسيتم الاعتماد في جمع البيانات على مصدرين، الأول نظري والثاني

ميداني، ففي الجانب النظري تم الاطلاع على الكتب والمراجع والدوريات والدراسات السابقة ذات الصلة بمتغيرات البحث، وفي الجانب الميداني تم استخدام الاستبيان لجمع البيانات، وتم العمل على تحليل الاستبيان إحصائياً باستخدام برنامج الرزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS V.25) للوصول إلى إجابات أسئلة البحث.

متغيرات البحث:

- المتغير المستقل: تمثل برأس المال النفسي بأبعاده (الأمل، الكفاءة، التفاؤل، والمرونة).
- المتغير التابع: انعدام الأمن الوظيفي.
- المتغيرات الديموغرافية: (النوع، العمر، والمؤهل العلمي).

مجتمع وعينة البحث:

تكون المجتمع الأصلي للبحث من جميع المتطوعين في مشاريع تقديم الدعم النفسي في محافظة دير الزور والبالغ عددهم (320) فرد، وقد جرى اختيار عينة عشوائية بحسب (Sekaran, U. 2003.268)، وقد بلغ عدد أفراد العينة (165) مفردة.

حدود البحث:

للبحث حدود موضوعية وبشرية وزمانية:

- 1- الحدود الموضوعية: تمثلت بدراسة رأس المال النفسي وانعدام الامن الوظيفي.
- 2- الحدود البشرية: تمثلت بالتطبيق على عينة من المتطوعين لدى مشاريع الدعم النفسي في محافظة دير الزور.
- 3- الحدود الزمانية: أجريت الدراسة في الفترة الزمنية خلال العام 2023 م، لإعداد الجانب الميداني للبحث وإجراء التحليل على العينة المدروسة.

الدراسات السابقة:

- 1- دراسة (السلنتي وحسونة. 2022) بعنوان دور خرق العقد النفسي في العلاقة بين عدم الأمان الوظيفي والتوافق التنظيمي دراسة تطبيقية على العاملين بالمدارس الخاصة بمحافظة دمياط. هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر عدم الأمان الوظيفي والتوافق التنظيمي عند توسيط خرق العقد النفسي، وكانت عينة الدراسة (288 مفردة)، وقد توصلت إلى وجود تأثير لعدم الأمان الوظيفي على كل من خرق العقد النفسي والتوافق التنظيمي، وأن خرق العقد النفسي يتوسط وبشكل كلي العلاقة بين عدم الأمان الوظيفي والتوافق التنظيمي، وقد أوصت الدراسة بتوفير مناخ تنظيمي مناسب وتطبيق العدالة التنظيمية وتطبيق نمط القيادة الأخلاقية لتقليل الشعور بانعدام الأمن الوظيفي.
- 2- دراسة (شيت والحاكم. 2022) بعنوان تأثير رأس المال النفسي على الثقة التنظيمية، وقد هدفت هذه الدراسة إلى معرفة تأثير رأس المال النفسي على الثقة التنظيمية بالتطبيق على العاملين بوزارة الاتصالات في العراق، وقد كانت عينة الدراسة (320 مفردة)، وقد توصلت إلى وجود تأثير معنوي لأبعاد رأس المال النفسي على أبعاد الثقة التنظيمية، وقد أوصت الدراسة بتعزيز مستوى رأس المال النفسي والتصرف بطريقة أكثر عدلاً واحترام لحقوق العاملين لزيادة مستويات الثقة التنظيمية لديهم.

3- دراسة (محمد، علا عبد الرحمن. 2021) بعنوان رأس المال النفسي وعلاقته بالرضا الوظيفي، الاحتراق النفسي لدى المعلمات بالروضة في ضوء بعض المتغيرات. وقد هدفت الدراسة إلى الكشف عن العلاقة بين رأس المال النفسي وكل من الرضا الوظيفي والاحتراق النفسي لدى المعلمات في المرحلة الروضة في المدارس التجريبية في مصر، وقد بلغت عينة الدراسة (110 مفردة)، وقد توصلت إلى وجود علاقة ارتباط ايجابية بين رأس المال النفسي والرضا الوظيفي، وعلاقة ارتباط سلبية بين رأس المال النفسي والاحتراق النفسي، وقد أوصت الدراسة بإجراء برامج تدريبية لتعزيز مستويات رأس المال النفسي لتقليل مستويات الاحتراق الوظيفي.

4- دراسة (خليف، أمل عثمان. 2021) بعنوان تأثير عدم الأمان الوظيفي والصمت التنظيمي على الاستغراق الوظيفي: دراسة ميدانية على العاملين في مجموعة فاكو للأدوية. وقد هدفت الدراسة إلى التعرف على تأثير كل من أبعاد عدم الأمان الوظيفي والصمت التنظيمي على استغراق العاملين في مجموعة فاكو للأدوية في مصر، وكانت عينة البحث (216) مفردة، وتوصلت إلى وجود تأثير معنوي ايجابي لعدم الأمان الوظيفي في الاستغراق الوظيفي، ووجود تأثير معنوي سلبي للصمت التنظيمي في الاستغراق الوظيفي، وأوصت الباحثة بتصميم ورشات عمل تهدف لتطوير قدرات الأفراد والاهتمام بمصالحهم واشراكهم في اتخاذ القرارات.

5- دراسة (الدمناوي. 2020) أبعاد النجاح المهني وتأثيرها في عدم الأمان الوظيفي بالتطبيق على المديرين في مينائي دمياط وبورسعيد. وقد هدفت الدراسة إلى تحديد أثر أبعاد النجاح المهني على عدم الأمان الوظيفي، وتم اجراء الدراسة على المديرين في مينائي دمياط وبورسعيد بواقع (241 مفردة)، وأشارت النتائج إلى وجود تأثير معنوي سلبي لكل من الرضا الوظيفي والالتزام المهني كأبعاد للنجاح المهني على عدم الأمان الوظيفي، وقد أوصت الباحثة بتطبيق البحث في بيئات ومجالات مختلفة وفي ضوء متغيرات ديموغرافية مختلفة.

6- دراسة (Bitmiş, M. G., & Ergeneli, A. 2022) بعنوان كيف يؤثر رأس المال النفسي على الاحتراق: الدور الوسيط لانعدام الأمن الوظيفي. وقد هدفت إلى دراسة أثر رأس المال النفسي على الاحتراق الوظيفي لدى الممرضين والممرضات ودور انعدام الأمن الوظيفي في هذا الأثر، وكانت العينة (161 مفردة) في أنقرة في تركيا، وقد توصلت أن رأس المال النفسي يؤثر بشكل سلبي على انعدام الأمن الوظيفي، كما أن انعدام الأمن الوظيفي يتوسط العلاقة بين رأس المال النفسي والاحتراق الوظيفي، وقد أوصى الباحثان بالاستثمار في المشافي لزيادة مستويات رأس المال النفسي لمنع الآثار السلبية للاحتراق الوظيفي و دراسة المتغيرات في بيئات عمل مختلفة.

7- دراسة (Darvishmotevali, M., & Ali, F. 2020) بعنوان انعدام الامن الوظيفي والرفاهية الذاتية والأداء الوظيفي: الدور المعتدل لرأس المال النفسي. وهدفت لدراسة مدى تأثير انعدام الأمن الوظيفي على الرفاهية النفسية للأفراد وأدائهم الوظيفي وتحليل دور رأس المال النفسي في هذا التأثير، وقد كانت العينة (250 مفردة) من الأفراد العاملين في صناعة الضيافة في فنادق ذات تصنيف 4 و 5 نجوم في مدينة طهران، وأداة الدراسة الاستبيان، وقد توصلت أن انعدام الأمن الوظيفي يقلل من رفاهية الأفراد النفسية، وأن

الأفراد الذين يتمتعون بمستوى مرتفع من رأس المال النفسي قادرون على التعامل مع ضغوطات انعدام الأمن الوظيفي، وقد أوصت الدراسة بتطوير استراتيجيات عملية لتعزيز الموارد النفسية الإيجابية للأفراد كتطبيق تحليل الأحداث غير المواتية واستراتيجية التفاوض الحديثة.

8- دراسة (Costa, S., & Neves, P. 2017) بعنوان انعدام الأمن الوظيفي ونتائج العمل: دور خرق العقد النفسي ورأس المال النفسي، وقد هدفت الدراسة لتحليل أثر انعدام الأمن الوظيفي على نتائج العمل (الأداء، الدور، الانحراف التنظيمي)، كما هدفت الدراسة إلى معرفة الدور الوسيط لرأس المال النفسي، وقد تم تطبيق الدراسة على الأفراد في الشركات الخاصة في البرتغال، وقد كانت عينة الدراسة (362 مفردة)، وقد توصلت الدراسة إلى أن رأس المال النفسي يخفف العلاقة السلبية غير المباشرة بين انعدام الأمن الوظيفي ونتائج العمل من خلال خرق العقد النفسي، وقد أوصت الدراسة بدراسة نتائج عمل مختلفة في بيئات عمل مختلفة لتحليل دور انعدام الأمن الوظيفي في رأس المال النفسي بشكل أفضل.

التعليق على الدراسات السابقة:

لقد استفاد هذا البحث من الدراسات السابقة في العديد من العناصر من مفاهيم وإطار نظري ومنهجية بحث علمي، حيث استفاد من الدراسات السابقة بتحديد الأبعاد المدروسة لمتغيري رأس المال النفسي وانعدام الأمن الوظيفي، واتفق في المنهج العلمي المستخدم المنهج الوصفي بأسلوب تحليلي، كما اختلفت عن الدراسات السابقة من ناحية شكل المتغيرات، فأغلب الدراسات كان فيها رأس المال النفسي متغير وسيط في حين في هذا البحث كان متغير مستقل، وبالنسبة لمتغير انعدام الأمن الوظيفي فقد كان في أغلب الدراسات السابقة متغير مستقل في حين في هذا البحث متغير تابع، وأهم ما يميز هذا البحث دراسته لأثر أبعاد رأس المال النفسي الواردة في الدراسات السابقة في انعدام الأمن الوظيفي في بيئة عمل تختلف عن بيئات العمل السابقة، حيث أن التمايز والاختلاف عن الدراسات السابقة كان خدمة لأهداف البحث.

مصطلحات البحث:

تناول البحث المصطلحات والمفاهيم الآتية:

- **انعدام الأمن الوظيفي:** شعور الفرد بتهديد استمراريته في وظيفته الحالية، والعجز عن فعل أي شيء لمواجهة هذا الشعور، وهو نتائج عن توقعات الفرد الشخصية للأحداث المتعلقة بفقدان الوظيفة (Ito & Brotheridge. 2007)

- **رأس المال النفسي:** هو التقييم الإيجابي للظروف واحتمال النجاح بناءً على الجهد المحفز والمثابرة (Luthans, et al. 2015)

الإطار النظري للبحث:

أولاً رأس المال النفسي Psychological Capital:

السلوك التنظيمي علم يهدف لتحسين وحل المشاكل في العمل، وكان جُلّ تركيزه على دراسة سلوكيات الأفراد السلبية، ولذلك كان من الضروري النظر للنواحي الإيجابية، وهنا انبثق علم النفس الإيجابي Positive Psychology كرد فعل على الانشغال بدراسة السلبيات، وهنا برز رأس المال النفسي كمرادف لدراسة الجوانب الإيجابية من الفرد بشكل يمكن قياسه وتطويره وبالتالي إدارته لتحسين الأداء في مختلف جوانب العمل.

1-1 تعريفات رأس المال النفسي:

يعرفه (Luthans, et al. 2007) بأنه حالة الفرد النفسية الايجابية القابلة للقياس والتطوير، وتتميز بامتلاك الفرد للكفاءة الذاتية لتحقيق النجاح وتطوير مساراته مستقبلاً، والمثابرة في تحقيق الأهداف وتجاوز الشدائد والمصاعب لتحقيق النجاح. ويرى (Chan, A, Y. 2010) أنه مجموعة أدوات تزيد من مستويات قدرات التفكير الايجابي للفرد، لكي يستفيد من خبرات التفكير للحصول على نتائج أفضل، حيث يتم التركيز على التفكير الايجابي وحل المشكلات. في حين يعرفه (Poon, R. 2013) بأنه القدرة النفسية الايجابية للفرد التي تبنى على الأمل والتفاؤل والكفاءة والمرونة، والتي تمنح الفرد مزيداً من التكامل والارتباط مع النتائج الايجابية لعمله. ويرى الباحث أن رأس المال النفسي هو تعزيز القدرات النفسية للفرد بشكل إيجابي يجعله مرناً للتعامل مع المشاعر السلبية من خلال تحظير مسارات عمله في ضوء المثابرة في تحقيق أهدافه.

1-2 أبعاد رأس المال النفسي:

يتضمن رأس المال النفسي القابل للتطوير أبعاداً أربعة أساسية يمكن اختصارها في كلمة HERO، وهي الأمل Hope، الكفاءة الذاتية Efficacy، المرونة Resilience، والتفاؤل Optimism. وسيتم تناولها بشكل مفصل كما يأتي:

1-2-1 الكفاءة الذاتية:

يؤكد (Hodges, 2010) أن Bandura عرف الكفاءة الذاتية في مقال عن المرجعيات النفسية عام 1977 بأنها: الأحكام حول مدى نجاح الفرد في تنفيذ مسارات العمل للتعامل مع المواقف المحتملة، وتعبّر الكفاءة الذاتية كما يرى (Maddux & Gosselin. 2012) عن معتقدات الفرد حول كفاءته، وتشمل هذه الكفاءة التركيبات المعرفية والسلوكيات التي يكون الفرد قادراً على فعلها، أما من ناحية نتائج وتأثيرات الكفاءة الذاتية، فقد أكدت دراسة (Cherian & Jacob. 2013) الشمولية ومن خلال مراجعة الأدبيات المتعلقة بالكفاءة الذاتية بين عامي 2000-2012، أن الدراسات أثبتت الآثار الايجابية للكفاءة الذاتية على أداء الأفراد في العمل من خلال تحفيزهم ايجابياً على العمل، وترتبط ايجابياً بالمواقف الوظيفية كالرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي. وعليه يرى الباحث أن الكفاءة الذاتية هي ايمان الفرد بقدرته على تعبئة موارده المعرفية لتحقيق الهدف.

1-2-2 الأمل:

التحديات والمواقف الصعبة هي من الأمور التي تتعرض للأفراد في معرض عملهم أو في حياتهم الشخصية. من منا لم يتعرض لها، ولكن ما يساندنا ويدعمنا لنتخلص منها هو ما ندعوه الأمل. والأمل بحسب (Snyder, 2002) هو القدرة المتصورة لإنشاء المسارات في سبيل تحقيق الأهداف المرجوة، وتحفيز الذات وتوجيه الطاقة من خلال التفكير لاستخدام تلك المسارات. وبالتالي فالأمل يُبنى على أهداف يضعها الفرد ثم أساليب وطرق لتحقيقها. ومن ناحية نتائج الأمل في العمل، وأكدت دراسة (Richard, et al. 2013) والتي حللت (36) بحث و(11139) مشارك متعلق بالأمل ونتائج العمل أن الأمل له علاقة ايجابية مهمة بأداء الفرد، وينعكس ذلك على سلوكيات الفرد ومواقفه. ويرى الباحث بأن الآن الأمل هو حالة نفسية تسمح للفرد بالحفاظ على ايمانه بتحقيق أهدافه في الظروف الصعبة.

1-2-3 المرونة:

من النادر أن نقرأ عن حالة فشل أو تكون شاهداً عليها لفرد فشل وفشل ولكنه استمر، والفشل هو الذي يعطي النجاح قيمته، وهذا الفشل لن يردعنا من السعي وراء تحقيق النجاح، فرغم الفشل فإن الفرد يكيف نفسه مع ظروفه وامكاناته ومحيطه لتحقيق هدفه. فالمرونة هي القدرة التعافي بسرعة من الصعوبات، وهي صفة ناتجة عن الخبرة والتكوين النفسي للفرد ويمكن تطويرها (Roberson & Cooper. 2013)، ومن ناحية أشمل فإن المرونة كما يراها (Masten, et al., 2009) هي التكيف الإيجابي في سياق المخاطر والشدائد التي يتعرض لها الأفراد، وتتجلى في قدرتهم على الصمود والتعافي من التحديات الكبيرة. فيما يرى (Luthans, et al. 2007) تعتبر القيم أحد أهم مصادر المرونة، لأنها توجه وتعطي المعنى لعادات الفرد وعواطفه وانفعالاته، حيث تساعد الفرد بتوجيه عواطفه وانفعالاته بشكل إيجابي، ويرى الباحث بأن المرونة هي قدرة الفرد على التعلم بشكل استباقي من المشاكل قبل حدوث أخرى من خلال زيادة الوعي الذاتي والتعلم الذاتي.

1-2-4 التفاوض:

المتفائلون هم أناس يتوقعون حدوث أشياء جيدة لهم، المتشائمون هم أناس يتوقعون حدوث أشياء سيئة لهم. يعرف (Luthans, et al. 2007) التفاوض بأنه أسلوب توضيحي ينسب الأحداث الإيجابية إلى أسباب شخصية ودائمة ومنتشرة، ويفسر الأحداث السلبية من منظور عوامل خارجية ومؤقتة ومحددة الموقف. والتفاوض بحسب (Segestrom, et al. 2017) نسخة واسعة معممة من التوقعات الإيجابية وثقة التعامل مع مواقف الحياة، وليس مجرد سياق محدد بشخصية الفرد. ويمكن تعزيز التفاوض من وجهة نظر (Scheier, et al. 2009) من خلال ثلاث أمور: علاجات السلوك المعرفي التي تركز على تعزيز الأفكار الإيجابية من خلال تعليم المهارات لتقليل الأفكار السلبية، وكذلك يمكن تعزيزه من خلال التجارب السابقة مع النجاح، ويرى الباحث أن التفاوض هو مستوى ثقة ومثابرة الفرد في الوصول لأهدافه ويكمن في قيمة الهدف وتوقع تحقيقه.

1-4 نتائج رأس المال النفسي:

رأس المال النفسي يؤثر بشكل إيجابي على سلوكيات الفرد في العمل وعلى مواقفه الوظيفية، ففي مسح (Avey, et Al. 2011) الشمولي الذي حلل ما يقارب من 12 ألف فرد عامل في 51 مجال، وكشفت المسح أن رأس المال النفسي يرتبط إيجابياً بمواقف وسلوكيات العمل المرغوبة (الرضا الوظيفي، الالتزام التنظيمي، الرفاه النفسي)، كما يرتبط سلباً بسلوكيات العمل غير المرغوبة السخرية (نوايا الترك، ضغوط العمل، القلق)، وقد عزز المسح ذلك بأن مكونات رأس المال النفسي تعمل كمولدات تحفيز للفرد من أجل تحقيق أهدافه الشخصية وأداء أفضل. أما (Avey, et al. 2010) توصل إلى أن رأس المال النفسي يعزز الرفاهية النفسية للفرد وذلك لأن مكونات رأس المال النفسي تزيد من مستويات الرفاهية النفسية.

ثانياً انعدام الأمن الوظيفي Job Insecurity:

تعرضت الحياة العملية لتغيير جذري على مدى العقود الماضية، وتتعلق هذه التغييرات بقضايا الاعتماد الاقتصادي، والتغيير السريع في أسواق وانماط المستهلكين، وهذا ما تطلب من الشركات التكيف مع هذه التغييرات والاستجابة لها، وهذا ما أدى إلى انتشار المخاوف بشأن مستقبل العمل، مما أدى لتصاعد أهمية انعدام الأمن الوظيفي بين الأفراد.

2-1 مفهوم انعدام الأمن الوظيفي:

تم التعامل مع مفهوم انعدام الأمن الوظيفي باعتباره أحد المتغيرات من بين الكثير من المتغيرات التي عندما يتم أخذها معاً تعكس شعور الفرد بعدم الرضا عن العمل، ويؤكد (Sverke, M. et al. 2006) أن Greenhalgh and Rosenblatt من أوائل من وضعه في سياق نظري عام (1984) وقد عرفا انعدام الأمن الوظيفي بأنه العجز الملحوظ عن الحفاظ على استمرارية المرغوبة في موقف وظيفي مُهدد، ويعتمد على تصورات الفرد وتفسيراته لبيئة العمل المباشرة، ويضيف (Chirumbolo et Al. 2020) بأنه مستوى عدم اليقين الذي يشعر به الفرد بشأن المدة التي قد يحتفظ بها بوظيفته الحالية، كما ويوضح (Ito & Brotheridge.2007) بأن انعدام الأمن الوظيفي هو العجز الملحوظ عن الحفاظ على الاستمرارية المطلوبة في حالة عمل مهددة، وهذا التصور يوضح مستوى التهديد من فقدان الوظيفة من جهة ومستوى عجز الفرد في التعامل مع التهديد من جهة أخرى، ويرى الباحث بأن انعدام الأمن الوظيفي هو حالة نفسية يستجيب فيها الفرد لمشاعر الخوف من فقدان الوظيفة وتتجلى بمستويات عالية من عدم الاستقرار النفسي والقلق.

2-2 أبعاد انعدام الأمن الوظيفي:

لقد تعددت وجهات النظر حول أبعاد انعدام الأمن الوظيفي، وقد اتبع الباحثون عدة مناهج لتحديد لكل الأبعاد، حيث يرى (Darvishmotevalia & Ali. 2020) أن أبعاد انعدام الأمن الوظيفي تتمثل بالبُعد المعرفي والمرتبطة بتصور الفرد للمؤسسة والمواقف الوظيفية كالمشاركة والرضا والولاء، والبُعد العاطفي والمتمثل بتقييم الفرد للوضع والاجهاد النفسي خلال العمل.

في حين يرى (Ashford, 1989) في (Reisel. 2016) أن أبعاد انعدام الأمن الوظيفي هي:

- 1- التهديدات المدركة لخصائص الوظيفة: وتمثل التهديدات التي يدركها الفرد فيما يتعلق بالاستمرار في الوضع الوظيفي الحالي من حيث الخصائص المتنوعة المرتبطة بالوظيفة (الحرية في جدولة العمل، تنوع المهام، التأثير الجوهري في الآخرين).
- 2- التهديدات المدركة للوظيفة ذاتها: التهديدات المدركة للوظيفة ذاتها: تعني التهديدات التي يدركها الفرد اتجاه الوظيفة التي يشغلها في منظمته، وما يتعلق بحدوث الأمور التي قد تؤثر على وظيفته ككل.
- 3- العجز عن مواجهة التهديدات: وهي عدم قدرة الفرد على مواجهة التحديات والمخاطر التي تواجهه داخل المنظمة فيما يعني عجزه عن منع حدوث الأمور السلبية أو المعوقات التي تؤثر على وضعه الوظيفي في المنظمة.

2-3 الآثار المترتبة على انعدام الأمن الوظيفي:

بحسب دراسة (László, K. D. et al. 2010) المسحية لانعدام الأمن الوظيفي والصحة، والتي حللت الدراسات المتعلقة بانعدام الأمن الوظيفي في 16 دولة أوروبية على (23245) فرد عامل أعمارهم بين (45-70 سنة)، فقد توصلت إلى ارتباط انعدام الأمن الوظيفي بتدهور صحة الفرد في العديد من دول الدراسة، وقد عزا الباحثون ذلك بأن دخل العمل يؤمن ما يصل إلى 70% من متوسط دخل الأسرة في أوروبا. وهذا ما أكدته (Zheng et. al. 2014) حول آثار انعدام الأمن الوظيفي على مستويات الرضا الوظيفي، حيث أنها تؤدي للغموض وعدم اليقين الفردي وبالتالي تؤثر سلباً على حالة الرضا الوظيفي لدى الفرد، ومن وجهة نظر (Richter

(et. al. 2013) فإن انعدام الأمن الوظيفي يؤثر على الفرد من ناحية الأداء والصحة بشكل سلبي، وزيادة نية الدوران لأنها ترتبط باستقرار الفرد من الناحية الاقتصادية. في حين يجادل (Vuuren et. al. 2020) حول آثار انعدام الأمن الوظيفي لدى الأفراد الدائمين والمؤقتين، حيث يُظهر الأفراد المؤقتون شعوراً أقوى بانعدام الأمن الوظيفي مقارنة بالأفراد المرتبطين بعقود عمل دائمة، ويرجع ذلك لطبيعة العقد النفسي للأفراد الدائمين والمؤقتين، حيث أن الأفراد الدائمين يشعرون أن صاحب العمل ملزم بتوفير الأمان الوظيفي، وهذا لا ينطبق على المرتبطين بعقود عمل مؤقتة.

ثالثاً علاقة رأس المال النفسي بانعدام الأمن الوظيفي:

انعدام الأمن الوظيفي له العديد من الآثار السلبية والمتمثلة بانخفاض مستويات الأداء الفردي والجماعي، حيث أن انعدام الأمن الوظيفي يُعتبر أحد العوامل الخمسة الأهم في العمل من وجهة نظر (Costa, S., & Neves, P. 2017)، كما يجب أن لا نغفل عن دور رأس المال النفسي والذي يُعنى بالموارد الداخلية الإيجابية للفرد والتي يمكن قياسها وتطويرها، حيث أن كفاءة الفرد الذاتية وثقته بقدراته وتجهيز ما هو مطلوب منه من موارد، وأسلوب تفسير الأحداث الإيجابي والذي يكون من خلال كون الفرد متفائلاً في عمله، وقد أكدت دراسة (Avey, et al. 2011) المسحية على أن رأس المال النفسي يرتبط إيجابياً بسلوكيات العمل المرغوبة كالرضا والولاء، وبذلك يمكن القول نظرياً أن رأس المال النفسي يقلل من انعدام الأمن الوظيفي لأنه سلوك يتولد من مشاعر الخوف والتهديد المرتبطة بفقدان الوظيفة، وأساس رأس المال النفسي هو منع المشاعر السلبية من التغلغل داخل الفرد من خلال موارده الأربعة.

الإطار العملي للبحث:

1- الأساليب الإحصائية المستخدمة:

تم تغريغ الاستبيانات المستوفاة والبالغ عددها (165) على البرنامج الإحصائي SPSS V.25 في الحاسب الآلي، وتم استخدام المعالجات الإحصائية الآتية:

- التوزيعات التكرارية والنسب المئوية لمعرفة توزيع أفراد العينة بعد التطبيق حسب المتغيرات الديموغرافية محل البحث.
- معامل ألفا كرونباخ Cronbach's Alpha لحساب ثبات أداة البحث.
- اختبار التوزيع الطبيعي.
- معامل ارتباط بيرسون Pearson Correlation لحساب صدق أداة البحث.
- اختبار (One sample Test) لعينة واحدة والذي يهدف إلى معرفة متوسطات اجابات أفراد عينة البحث حول متغيراتها.
- اختبار الانحدار البسيط.
- اختبار الانحدار الخطي المتعدد.
- اختبار (T- Test) لمعرفة مدى الاختلافات بين آراء مجموعتين مستقلتين.
- تحليل التباين One Way ANOVA لمعرفة مدى الاختلافات بين آراء أكثر من مجموعتين.

2- الإحصاءات الوصفية لعينة البحث:

لتوصيف عينة البحث من حيث الخصائص، قام الباحث بإجراء التحليل الوصفي للبيانات الديموغرافية، وفي الجدول رقم (1) توضيح للتكرارات والنسب المئوية للمتغيرات الديموغرافية:

الجدول رقم (1)

توزع عينة البحث

النسبة	التكرار	النوع
40.0	66	1 ذكر
60.0	99	2 أنثى
100%	165	المجموع
النسبة	التكرار	العمر
25.4	42	1 أقل من 25 سنة
57.6	95	2 من 25 سنة وحتى 35 سنة
17.0	28	3 36 سنة فأكثر
100%	165	المجموع
النسبة	التكرار	المؤهل العلمي
37.6	62	1 ثانوية
47.3	78	2 شهادة جامعية
15.1	25	3 دراسات عليا
100%	165	المجموع

المصدر من إعداد الباحث بناءً على نتائج التحليل الإحصائي

يوضح الجدول السابق توزيع عينة البحث، وبالنسبة للنوع فقد جاء في المرتبة الأولى الإناث بنسبة (60.0%) أما الذكور فقد كانت نسبتهم (40.0%)، وهذه نتيجة طبيعية فالوضع الحالي اختلف بسبب الحرب وبسبب الهجرة الداخلية والخارجية. أما بالنسبة لتوزيع عينة البحث بحسب الفئة العمرية فقد جاءت الفئة العمرية (من 25 سنة وحتى 35 سنة) بنسبة أكبر (57.6%) وتعكس هذه النسبة أن الكوادر ذات فئة عمرية فنية وإعنية بالقدر الكافي للعمل حتى لو بخبرات قليلة، أما المؤهل العلمي فقد كانت نسبة الشهادة الجامعية هي النسبة الأكبر (47.3%) وهذا يعكس أن الكوادر العاملة تحمل المتطلبات العلمية اللازمة للقيام بالعمل المنوط بها وبشكل يناسب طبيعة العمل الميداني لقدرتهم على التواصل مع مختلف فئات طالبي الخدمة والقدرة على إدارة فرق العمل الميداني والتنسيق مع الجهات الإشرافية والإدارية.

3- أداة البحث:

حيث أن هذا البحث قد اتبع المنهج الوصفي بأسلوب التحليلي وهدف إلى التقصي عن أثر أبعاد رأس المال النفسي على انعدام الأمن الوظيفي لدى المتطوعين في مشاريع الدعم النفسي وتم اختيار الاستبيان كأداة لجمع البيانات، وقد تم إعداد استبيان وفق ما يأتي:

الجدول رقم (2)

مكونات استبانة البحث

اسم المتغير	المصدر	نوع المقياس	التفاصيل
-------------	--------	-------------	----------

الديموغرافية	-	-	النوع - العمر - المؤهل العلمي
رأس المال النفسي	(Luthans et al. 2007)	ويتكون من 24 عبارة 6 لكل محور	(24) عبارة تقيس 4 أبعاد (الأمل، الكفاءة الذاتية، التفاؤل، والمرونة) بواقع 6 عبارات لكل محور
انعدام الأمن الوظيفي	(Greenhagh & Roseblatt's. 1984) (الدمناوي، 2020)	ليكرت الخماسي وفق (غير موافق بشدة، غير موافق، محايد، موافق، وموافق بشدة) بالدرجات (1، 2، 3، 4، 5) على التوالي.	16 عبارة موزعة على ثلاث أبعاد هم (التهديدات المدركة لخصائص الوظيفة 6 عبارات، التهديدات المدركة للوظيفة ذاتها 7 عبارات، العجز عن مواجهة التهديدات 3 عبارة)

المصدر من إعداد الباحث بناءً على نتائج التحليل الإحصائي

ثبات المحاور: لقد تم التأكد من ثبات المقياس عن طريق ألفا كرونباخ وذلك بين كل بُعد من الأبعاد والدرجة الكلية لكل مقياس لكل من رأس المال النفسي وانعدام الأمن الوظيفي وفق الجدول الآتي:

الجدول رقم (3)

معامل ألفا كرونباخ لمحاور رأس المال النفسي ومحاور انعدام الأمن الوظيفي

المحاور	عدد العبارات	ثبات محاور رأس المال النفسي	المحاور	عدد العبارات	ثبات محاور انعدام الأمن الوظيفي
المحور الأول الأمل	6	0.756	المحور الأول التهديدات المدركة لخصائص الوظيفة	6	0.740
المحور الثاني الكفاءة الذاتية	6	0.718	المحور الثاني التهديدات المدركة للوظيفة ذاتها	7	0.761
المحور الثالث التفاؤل	6	0.888	المحور الثالث العجز عن مواجهة التهديدات	3	0.856
المحور الرابع المرونة	6	0.685	الثبات العام لمحور انعدام الأمن الوظيفي	16	0.826
الثبات العام لمحور رأس المال النفسي	24	0.912			

المصدر من إعداد الباحث بناءً على نتائج التحليل الإحصائي

ويتضح من الجدول السابق أن معامل الثبات العام لمحاور رأس المال النفسي مرتفع حيث بلغ (0.912) لإجمالي الفقرات، فيما تراوح ثبات المحاور بين 0.685 كحد أدنى و 0.888 كحد أعلى.

وبالنسبة لمعامل الثبات العام لمحاور انعدام الأمن الوظيفي فهو مرتفع حيث بلغ (0.826) لإجمالي الفقرات، فيما تراوح ثبات المحاور بين 0.740 كحد أدنى و 0.856 كحد أعلى، وهذا يدل على أن استبيان رأس المال النفسي وانعدام الأمن الوظيفي يتمتعان بدرجة عالية من الثبات ويمكن الاعتماد عليهما في التطبيق الميداني للدراسة.

الصدق: لقد تم الاعتماد على صدق الاتساق الداخلي بحساب معامل ارتباط بيرسون بين كل بُعد والمقياس ككل لمحوري رأس المال النفسي وانعدام الأمن الوظيفي، وفق الجدول الآتي:

الجدول رقم (4)

ارتباط كل محور من محاور البحث مع المقياس الخاص به

المحاور	معامل الارتباط	مستوى الدلالة	المحاور	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
الأمل	0.794	0.01	التحديات المدركة لخصائص الوظيفة	0.645	0.01
الكفاءة الذاتية	0.937		التحديات المدركة للوظيفة ذاتها	0.720	
التقاول	0.796		العجز عن مواجهة التحديات	0.801	
المرونة	0.877				

المصدر من إعداد الباحث بناءً على نتائج التحليل الإحصائي

ويتضح من الجدول السابق أن جميع معاملات ارتباط كل محور من محاور رأس المال النفسي محل البحث موجبة ودالة إحصائياً عند مستوى (0.01) وكان الحد الأدنى هو (0.794) والحد الأعلى (0.937). كما ويتضح أن جميع معاملات ارتباط كل محور من محاور انعدام الأمن الوظيفي محل البحث موجبة ودالة إحصائياً عند مستوى (0.01) وكان الحد الأدنى هو (0.645) والحد الأعلى (0.801).

4- عرض نتائج البحث واختبار الفرضيات ومناقشتها:

4-1 اختبار التوزيع الطبيعي:

تم اختبار طبيعة البيانات لمعرفة أي الاختبارات والتحليلات الممكن استخدامها، تم إجراء اختبار كولموغوروف-سيمرنوف (Kolmogorov-Smirnov test) لتوضيح اعتدالية البيانات، وكانت النتائج وفق الجدول الآتي:

الجدول رقم (5)

اعتدالية البيانات للمحورين المدروسين

المحاور	الإحصائية	الدالة الإحصائية
الدرجة الكلية لمحور رأس المال النفسي	0.080	0.132
الدرجة الكلية لمحور انعدام الأمن الوظيفي	0.072	0.200

المصدر من إعداد الباحث بناءً على نتائج التحليل الإحصائي

ويتضح من الجدول السابق أن مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha > 0.05$) لكل من توزيعي درجات العينة على اختباري رأس المال النفسي وانعدام الأمن الوظيفي فالبيانات تتبع التوزيع الطبيعي، مما يعني أننا سنستخدم الأساليب الإحصائية للبيانات المعلمية للأخذ بعين الاعتبار.

4-2 نتائج تحليل إجابات أفراد العينة حول متغيري البحث:

4-2-1 نتائج تحليل مستوى رأس المال النفسي:

للتعرف على مستوى رأس المال النفسي لدى عينة البحث، تم تحليل النتائج باستخدام التحليل الإحصائي (T) لعينة واحدة (One sample Test) للوصول إلى المتوسطات الحسابية لأراء أفراد العينة والانحراف المعياري لإجاباتهم، وفق الجدول الآتي:

الجدول رقم (6)

نتائج تحليل مستوى رأس المال النفسي باستخدام One sample Test

الرتبة	الأبعد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	نسبة المتوسط	المستوى
1	الكفاءة الذاتية	3.55	0.593	71%	متوسطة
2	التقاول	3.88	0.712	77%	متوسطة

متوسطة	60%	0.752	3.02	المرونة	3
متوسطة	73%	0.681	3.65	الأمل	4
متوسطة	70%	0.620	3.52	متوسط رأس المال النفسي	

المصدر من إعداد الباحث بناءً على نتائج التحليل الإحصائي

ويتضح من الجدول أعلاه أن مستوى توفر رأس المال النفسي جاء بدرجة متوسطة، حيث كان المتوسط الحسابي الكلي (3.52) بانحراف معياري وقدره (0.620) بنسبة (70%)، ويلاحظ أن التفاؤل كان الأعلى في محاول رأس المال النفسي بنسبة متوسطة (77%) بمتوسط حسابي وقدره (3.88) وانحراف معياري وقدره (0.712) ومن هنا يمكن القول أن الأفراد لديهم ثقة بأنفسهم في مواجهة التحديات لتحقيق النجاح، وقناعة فيما يمتلكون من قدرات تزيد من دافعيتهم للعمل، كما أن الأفراد يفسرون الأحداث خلال العمل بشكل ايجابي ويتمتعون بالقليل من المشاعر السلبية كالقلق والتوتر والاكتئاب، وتوافقت هذه النتيجة مع دراسة (محمد، 2021) ودراسة (Bitmiş, M. G., & Ergeneli, A. 2022) حيث كانت مستويات رأس المال النفسي متوسطة في هذه الدراسات.

4-2-2 نتائج تحليل مستوى انعدام الأمن الوظيفي:

للتعرف على مستوى انعدام الأمن الوظيفي لدى عينة البحث، تم تحليل النتائج باستخدام التحليل الإحصائي (T) لعينة واحدة (One sample Test) للوصول إلى المتوسطات الحسابية لآراء أفراد العينة والانحراف المعياري لإجاباتهم، وفق الجدول الآتي:

الجدول رقم (7)

نتائج تحليل مستوى انعدام الأمن الوظيفي باستخدام One sample Test

الرقم	البعد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
1	التحديات المدركة لخصائص الوظيفة	3.78	0.695	متوسط
2	التحديات المدركة للوظيفة ذاتها	4.12	0.582	مرتفع
3	العجز عن مواجهة التحديات	3.85	0.704	متوسط
	انعدام الأمن الوظيفي	3.91	0.614	مرتفع

المصدر من إعداد الباحث بناءً على نتائج التحليل الإحصائي

ويتضح من الجدول السابق أن مستوى انعدام الأمن الوظيفي كان مرتفعاً للغاية لدى عينة البحث بمتوسط وقدره (3.91) وانحراف معياري وقدره (0.614) وهذه نتيجة طبيعية لأن أغلب عقود العمل هي عقود مؤقتة بين ستة أشهر وسنة، وهذا يدل على عدم توفر الأمان من وجهة نظر مفردات عينة البحث وهذه نتيجة طبيعية لواقع عمل المشاريع التطوعية للدعم النفسي والتي تعمل بنظام المشاريع المؤقتة. كما يُلاحظ أن بُعد التحديات المدركة للوظيفة ذاتها جاء بمستوى مرتفع وقدره (4.12) ومنها أن شعور مفردات عينة البحث بانعدام الأمن على مستقبلهم الوظيفي بخطر والقلق من فقد وظائفهم وهذه التخوفات نتيجة طبيعية لأنه وكما أسلفنا أغلب المشاريع مرحلية لفترة معينة دون السنة، وهذا يتوافق مع دراسة (السلنتي وحسونة، 2022)، حيث توصلت الدراسات السابقة لدرجات مرتفعة من انعدام الأمن الوظيفي، في حين تخالف هذه النتيجة دراسة (Bitmiş, M. G., &

Ergeneli, A. 2022) ودراسة (خليف، أمل عثمان. 2021) ويبرر الباحث تباين النتائج بسبب الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية في مجتمع البحث، حيث أن الخوف ليس من انتهاء عقود العمل وحسب بل والخوف على انقطاع المردود المادي للمتطوعين والذي يعتبر جيداً بالمقارنة مع باقي الرواتب والأجور المحلية.

3-4 اختبار الفرضيات:

3-4-1 الفرضية الرئيسية: لا يوجد أثر ذو دلالة احصائية لأبعاد رأس المال النفسي في انعدام الأمن الوظيفي لدى أفراد عينة البحث.

- قام الباحث باختبار الفرضية الفرعية الأولى والتي تنص على عدم وجود علاقة ذات دلالة احصائية بين أبعاد رأس المال النفسي وانعدام الامن الوظيفي لدى متطوعي مشاريع الدعم النفسي، وتم حساب معامل الارتباط بيرسون بين أبعاد رأس المال النفسي وانعدام الأمن الوظيفي والجدول الآتي يوضح نتائج معامل الارتباط:

الجدول رقم (8)

معاملات الارتباط بين أبعاد رأس المال النفسي وانعدام الأمن الوظيفي

المتغير	الكفاءة الذاتية	الأمل	التفاؤل	المرونة	انعدام الأمن الوظيفي
الكفاءة الذاتية	1				
الأمل	0.610**	1			
التفاؤل	0.537**	0.371**	1		
المرونة	0.697**	0.512**	0.641**	1	
انعدام الأمن الوظيفي	-0.591**	-0.641**	-0.417**	-0.415**	1

المصدر من إعداد الباحث بناءً على نتائج التحليل الإحصائي

يوضح الجدول أعلاه أنه يوجد علاقة ارتباط سلبية ذات دلالة احصائية بين أبعاد رأس المال النفسي وانعدام الأمن الوظيفي، حيث أنه كانت أقوى علاقة بين بُعد الأمل من أبعاد رأس المال النفسي وانعدام الأمن الوظيفي بقيمة (-0.641) في حين كانت أضعف علاقة بين بُعد المرونة من أبعاد رأس المال النفسي وانعدام الأمن الوظيفي بقيمة (-0.415)، وهذا يعني انه كلما ارتفع مستوى رأس المال النفسي كلما انخفض مستوى انعدام الأمن الوظيفي، وهذا يوافق نتيجة دراسة (Bitmiş, M. G., & Ergeneli, A. 2022) ودراسة (Darvishmotevali, M., & Ali, F. 2020).

- ومن ثم قام الباحث باختبار الفرضية الرئيسية والتي تنص على عدم وجود أثر ذو دلالة احصائية لأبعاد رأس المال النفسي في انعدام الأمن الوظيفي لدى أفراد عينة البحث من خلال إجراء تحليل الانحدار البسيط كما يأتي:

الجدول رقم (9)

نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط لدراسة أثر رأس المال النفسي في انعدام الأمن الوظيفي

المتغير التابع	المتغير المستقل	Constant	β	معامل الارتباط R	معامل التحديد R ²	قيمة ف	دلالة F
انعدام الأمن الوظيفي	رأس المال النفسي	4.086	-0.620	-0.468	0.236	26.996	0.000

المصدر من إعداد الباحث بناءً على نتائج التحليل الإحصائي

ومن الجدول السابق يتضح أن نموذج الانحدار معنوي وذلك من خلال قيمة (ف) والبالغة (26.996) بدلالة (0.00)، وتفسر النتائج أن رأس المال النفسي يفسر ما نسبته 23.6% من التباين الحاصل في انعدام الأمن الوظيفي وذلك عند مستوى دلالة (0.01) أما النسبة المتبقية (76%) نعود لتأثير متغيرات أخرى غير داخلية في النموذج، كما نلاحظ من الجدول السابق أن قيمة معامل انحدار بيتا (معامل الانحدار الجزئي) بلغت (-0.620) وهذا يعني أنه بافتراض تحديد بقية المتغيرات، فكلما تحسن رأس المال النفسي بدرجة واحدة قل انعدام الأمن الوظيفي بنسبة (0.62 درجة)، يمكن توضيح العلاقة بين المتغيرات من خلال المعادلة:

$$\text{انعدام الأمن الوظيفي} = 4.086 + (-0.620 * \text{رأس المال النفسي}).$$

- ثم قام الباحث بإجراء تحليل الانحدار المتعدد لتحديد أثر أبعاد رأس المال النفسي في انعدام الأمن الوظيفي لدى متطوعي مشاريع الدعم النفسي وكانت النتائج كما يأتي:

الجدول رقم (10)

نتائج تحليل الانحدار الخطي المتعدد لدراسة أثر أبعاد رأس المال النفسي في انعدام الأمن الوظيفي

المتغير التابع	المتغيرات المفسرة	β	معامل الارتباط R	معامل التحديد R^2	قيمة ف	دلالة F	قيمة T	دلالة T
انعدام الأمن الوظيفي	الأمل	-0.405	0.486	0.239	7.426	0.000	-1.580	0.000
	التفاؤل	-0.379					-2.923	0.000
	الكفاءة الذاتية	-0.524					-1.113	0.000
	المرونة	-0.325					-1.518	0.000

من أجل معرفة تأثير أبعاد رأس المال النفسي على انعدام الأمن الوظيفي، تم استخدام نموذج الانحدار الخطي المتعدد كما في الجدول السابق، والذي اعتبرت فيه متغيرات الأمل والمرونة والتفاؤل والكفاءة الذاتية كمغيرات تفسيرية ومتغير انعدام الأمن الوظيفي كمغير تابع، وقد أظهرت النتائج أن نموذج الانحدار معنوي وذلك من خلال قيمة (ف) والبالغة (7.426) بدلالة (0.00)، وتفسر النتائج أن المتغيرات المفسرة تفسر ما نسبته 24% من التباين الحاصل في انعدام الأمن الوظيفي وذلك عند مستوى دلالة (0.01)،

وبالنسبة لمتغير الأمل فقد بلغت قيمة معامل انحدار بيتا (-0.405) وهذا يعني أنه بافتراض تحديد بقية المتغيرات، فكلما تحسن الأمل بدرجة واحدة قل انعدام الأمن الوظيفي بنسبة (0.40 درجة). وبالنسبة لمتغير التفاؤل فقد بلغت قيمة انحدار بيتا (-0.379) وهذا يعني أنه بافتراض تحديد بقية المتغيرات، فكلما تحسن التفاؤل بدرجة واحدة قل انعدام الأمن الوظيفي بنسبة (0.38 درجة). وبالنسبة لمتغير الكفاءة الذاتية فقد بلغت قيمة انحدار بيتا (-0.524) وهذا يعني أنه بافتراض تحديد بقية المتغيرات، فكلما تحسنت الكفاءة الذاتية بدرجة واحدة قل انعدام الأمن الوظيفي بنسبة (0.52 درجة)، وبالنسبة لمتغير المرونة فقد بلغت قيمة انحدار بيتا (-0.325) وهذا يعني أنه بافتراض تحديد بقية المتغيرات، فكلما تحسنت المرونة بدرجة واحدة قل انعدام الأمن الوظيفي بنسبة (0.32 درجة)، وعلى هذا يمكن توضيح العلاقة بين المتغيرات من خلال المعادلة:

انعدام الأمن الوظيفي = (-0.405 * أمل) + (-0.379 * تفاؤل) + (-0.524 * كفاءة ذاتية) + (-0.325 * مرونة) + خطأ التنبؤ.

4-3-3 اختبار الفرضية الفرعية الثانية: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابات أفراد العينة حول مستوى انعدام الأمن الوظيفي والتي تُعزى لمتغيرات (النوع، العمر، والمؤهل العلمي).

- اختبار الفروق الإحصائية في مستوى انعدام الأمن الوظيفي والتي تُعزى لمتغير النوع: وقد قام الباحث بإجراء اختبار (T- Test)، وكانت النتائج كالآتي:

الجدول رقم (11)

جدول نتائج الفروق في انعدام الأمن الوظيفي حسب متغير النوع

البعد	النوع	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	مستوى الدلالة
الاحتراق الوظيفي	ذكر	66	8.97	1.35	1.97	0.168 غير دالة
	أنثى	99	8.48	1.69		

المصدر من إعداد الباحث بناءً على نتائج التحليل الإحصائي

ومن الجدول السابق نجد أن قيمة (ت=1.97) عند مستوى دلالة (0.168) وهي غير دالة إحصائياً، بالتالي لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات إجابات أفراد عينة البحث حول انعدام الأمن الوظيفي تُعزى لمتغير النوع. ويمكن أن يبرر الباحث ذلك بأن العمل كأفراد متطوعين لا يكون فيه أي فرق في التعامل بين الذكر والأنثى بسبب انتشار ثقافة عمل جديدة ضمن هذه المنظمات التطوعية تنادي بأن المساواة حق للجميع، ومن ضمن بنودها التساوي في طبيعة العمل الموجه الموكل للذكر والأنثى.

- اختبار الفروق الإحصائية في مستوى انعدام الأمن الوظيفي والتي تُعزى لمتغيرات (العمر، المؤهل العلمي):

قام الباحث بإجراء تحليل ANOVA وكانت النتائج كالآتي:

الجدول رقم (12)

نتائج اختبار التباين الاحادي (ANOVA) لمتغيرات العمر والمؤهل العلمي

One Way ANOVA						البعد
مستوى الدلالة	اختبار F	بين المجموعات		داخل المجموعات		الاحتراق الوظيفي
		المتوسط	درجة الحرية	المتوسط	درجة الحرية	
0.061	2.873	2.73	2	4.26	162	العمر
0.286	1.269	2.34	2	4.65	162	المؤهل العلمي

المصدر من إعداد الباحث بناءً على نتائج التحليل الإحصائي

يتضح من الجدول السابق عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لانعدام الأمن الوظيفي تُعزى لمتغيرات (العمر، المؤهل العلمي)، حيث كان مستوى الدلالة (0.061، 0.286) على التوالي وكانت جميع مستويات الدلالة أعلى من 0.05.

النتائج والتوصيات:

1- النتائج:

- مستوى توافر رأس المال النفسي جاء بدرجة متوسطة، ويبرر الباحث ذلك بأن المتطوعين لديهم ثقة بأنفسهم في مواجهة التحديات لتحقيق النجاح، وقناعة فيما يمتلكون من قدرات تزيد من دافعيتهم للعمل، وهذا يمكن

استنتاجه من الفئة العمرية الغالبة في عينة البحث والتي كانت بين 25-35 سنة بنسبة 57.6% وعدد حملة الشهادات الجامعية بنسبة 47.3% وهذا ما يؤكد تحليل أفراد عينة البحث حيث أنهم من الفئة الشابة الناضجة ذات الشهادة الجامعية التي تؤهلها للعمل والحماس حتى في ظل الظروف الصعبة.

- مستوى انعدام الأمن الوظيفي كان مرتفعاً للغاية، ويعزو الباحث ذلك لأن أغلب عقود العمل هي عقود مؤقتة بين ستة أشهر وسنة، بسبب طبيعة عمل المشاريع التطوعية للدعم النفسي والتي تعمل وفق تمويل المشروع وليس بشكل دائم سواء تمويل حكومي أو بدعم من المنظمات الانسانية العاملة في المدينة.

- وجود علاقة ارتباط سلبية ذات دلالة احصائية بين أبعاد رأس المال النفسي وانعدام الأمن الوظيفي، وهذا يعني انه كلما ارتفع مستوى رأس المال النفسي كلما انخفض مستوى انعدام الأمن الوظيفي، ويعزو الباحث ذلك إلى أن الأفراد الذين يستجيبون للمشاكل والمعوقات بثقة كبيرة وقدرات شخصية يتمكنون من خلالها من تفسير الظروف السلبية بشكل ايجابي، وأن موارد رأس المال النفسي موارد ايجابية تزيد قدرة الفرد على العلم في بيئات عمل غير آمنة، خاصة في ظل واقع يفرض انعدام أمن وظيفي عندما يكون العمل ضمن منظمات وجمعيات تعمل بشكل مؤقت حسب الحاجة.

- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لأبعاد رأس المال النفسي في انعدام الأمن الوظيفي لدى أفراد عينة البحث، وأكثر الأبعاد كانت تأثيراً هي بُعد الكفاءة الذاتية يليه بُعد الأمل يليه بُعد التفاؤل وأخيراً بُعد المرونة.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الأفراد حول انعدام الأمن الوظيفي تُعزى لمتغيرات (النوع، العمر، المؤهل العلمي). ويعزو الباحث ذلك بأن أغلب الخوف والقلق الناجم عن انعدام الأمن الوظيفي يشمل جميع الفئات العمرية بسبب الأوضاع الاقتصادية الاجتماعية والقلق من الفصل، وذلك ينطبق على على المؤهل العلمي فالجميع بغض النظر عن تحصيله العلمي مُعرض للقلق الناجم عن الخوف من الفصل أو انتهاء فترة عمل المشروع.

2- التوصيات:

- توزيع المهام والمسؤوليات بين المتطوعين بعدالة بغية تقليل مستويات القلق ومنحهم فرص الترقية بغية رفع مستويات الأمل والكفاءة الذاتية وذلك لتقليل مستويات انعدام الأمن الوظيفي لديهم.

- الاهتمام بتعزيز مستويات رأس المال النفسي لدى المتطوعين من خلال ورشات التدريب والمحاضرات التثقيفية بغية تعريف الأفراد بأهم الموارد النفسية الإيجابية لديهم وتزويدهم بالمرونة والكفاءة اللازمين لمواجهة ضغوطات العمل.

- مراعاة قنوات الاتصال بين الإدارات والمتطوعين وتوصيل المعلومات الواقعية لهم عن المشاريع الجديدة بكل شفافية، كي يتمكنوا من اتخاذ قرار الاستمرار أو الانتقال لمشروع آخر بناءً على معلومات واقعية.

المراجع:

1. خليف، أمل عثمان رشوان محمد، 2021- تأثير عدم الأمان الوظيفي والصمت التنظيمي على الاستغراق

الوظيفي: دراسة تطبيقية على العاملين في مجموعة فاكو للأدوية. المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، 2(52)،

100-44.

2. الدمنائي، زينب متولي، 2020- أبعاد النجاح المهني وتأثيرها في عدم الأمان الوظيفي بالتطبيق على المديرين في مينائي دمياط وبورسعيد. مجلة البحوث المالية والتجارية، كلية التجارة، جامعة دمياط، 3(21)، 373-417.
3. السلنتي، لمياء وحسونة سارة. 2022- دور خرق العقد النفسي في العلاقة بين عدم الأمان الوظيفي والتوافق التنظيمي دراسة تطبيقية على العاملين بالمدارس الخاصة بمحافظة دمياط. المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارية، كلية التجارة، جامعة دمياط، 3(2) ج (3)، 1731-1773.
4. شيت، أحمد عز الدين والحاكم، علي عبد الله. 2022- تأثير رأس المال النفسي على الثقة التنظيمية بالتطبيق على العاملين بوزارة الاتصالات في العراق. مجلة العلوم الإنسانية والطبيعية 3(8)، 563-581.
5. محمد، علا عبد الرحمن علي. 2021- رأس المال النفسي وعلاقته بالرضا الوظيفي الاحتراق النفسي لدى المعلمات بالروضة: في ضوء بعض المتغيرات. جامعة أسيوط، مجلة دراسات الطفولة والتربية، ع (16)، مصر، 101-186.
6. Avey, J. B., Luthans, F., Smith, R. M., & Palmer, N. F. 2010- **Impact of positive psychological capital on employee well-being over time.** *Journal of occupational health psychology*, 15(1), P 17.
7. Bitmiş, M. G., & Ergeneli, A. 2022- **How psychological capital influences burnout: the mediating role of job insecurity.** *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 207, 363-368.
8. Chan, A. Y. 2010- **Reflecting on experience for leadership development.** *The University of Nebraska-Lincoln*.
9. Cherian, J., & Jacob, J. 2013- **Impact of self-efficacy on motivation and performance of employees.**
10. Chirumbolo, A., Callea, A., & Urbini, F. 2020- **Job insecurity and performance in public and private sectors: a moderated mediation model.** *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 7(2), 237-253.
11. Chirumbolo, A., Callea, A., & Urbini, F. 2022- **Living in liquid times: the relationships among job insecurity, life uncertainty, and psychosocial well-being.** *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(22), 15225.
12. Costa, S., & Neves, P. 2017- **Job insecurity and work outcomes: The role of psychological contract breach and positive psychological capital.** *Work & Stress*, 31(4), 375-394.
13. Darvishmotevali, M., & Ali, F. 2020) **Job insecurity, subjective well-being and job performance: The moderating role of psychological capital.** *International Journal of Hospitality Management*, 87, 102462.
14. Hodges, T. D. 2010- **An experimental study of the impact of psychological capital on performance, engagement, and the contagion effect.** *The University of Nebraska-Lincoln*.
15. Ito, J. K., & Brotheridge, C. M. 2007- **Exploring the predictors and consequences of job insecurity's components.** *Journal of Managerial psychology*, 22(1), 40-64.
16. László, K. D., Pikhart, H., Kopp, M. S., Bobak, M., Pajak, A., Malyutina, S., ... & Marmot, M. 2010- **Job insecurity and health: A study of 16 European countries.** *Social science & medicine*, 70(6), 867-874.
17. Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. 2007- **Psychological capital: Developing the human competitive edge** (Vol. 198). *Oxford: Oxford university press*.

18. Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. 2015- **Psychological capital and beyond**. *Oxford University Press*, USA. 30.
19. Masten, A. S., & Reed, M. G. J. 2002- **Resilience in development**. *Handbook of positive psychology*. *Oxford university press*. 74-88
20. Poon, R. 2013- **The impact of securely attached and integrated leadership on follower mental health and psychological capital**. *Regent University*.
21. Reichard, R. J., Avey, J. B., Lopez, S., & Dollwet, M. 2013- **Having the will and finding the way: A review and meta-analysis of hope at work**. *The Journal of Positive Psychology*, 8(4), 292-304.
22. Reisel, W. D., & Banai, M. 2016- **Job insecurity revisited: reformulating with affect**. *Journal of Behavioral and Applied Management*, 4(1), 88-93.
23. Richter, A., Näswall, K., De Cuyper, N., Sverke, M., De Witte, H., & Hellgren, J. 2013- **Coping with job insecurity: Exploring effects on perceived health and organizational attitudes**. *Career Development International*, 18(5), 484-502
24. Robertson, I., & Cooper, C. L. (2013). Resilience. 175-176.
25. Scheier, M.F., & Carver, C.S. 2009- Optimism. In S.J. Lopez (Ed.), **The encyclopedia of positive psychology**. *Oxford: Wiley-Blackwell*. 656-663
26. Segerstrom, S. C., Carver, C. S., & Scheier, M. F. 2017- Optimism. In *The happy mind: Cognitive contributions to well-being*. 196.
27. Sekaran, U. 2003- **Determining sample size**. *Sekaran. Uma (4th Eds.), Research methods for business: A skill building approach*, 263-298.
28. Snyder, C. R. 2002- **Hope theory: Rainbows in the mind**. *Psychological inquiry*, 13(4), 249-275.
29. Sverke, M., Hellgren, J., & Näswall, K. 2006- **Job insecurity: A literature review**. *Stockholm: Arbetslivs institute*. Vol. 1. 1-30
30. Van Vuuren, T., de Jong, J. P., & Smulders, P. G. 2020- **The association between subjective job insecurity and job performance across different employment groups: Evidence from a representative sample from the Netherlands**. *Career Development International*, 25(3), 229-246.
31. Zheng, X., Diaz, I., Tang, N., & Tang, K. 2014- **Job insecurity and job satisfaction: The interactively moderating effects of optimism and person-supervisor deep-level similarity**. *Career Development International*, 19(4), 426-446.