

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

نجم شرف¹

أيمن ديوب²

¹ طالب دكتوراه - جامعة دمشق- كلية الاقتصاد- قسم إدارة الأعمال- إدارة أعمال
najm.sharaf@damascusuniversity.edu.sy

² أستاذ 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، والمرؤنة) وانعدام الأمان الوظيفي لدى المتطوعين في مشاريع الدعم النفسي، ودراسة أثر المتغيرات الديموغرافية (العمر، النوع، والمؤهل العلمي) على انعدام الأمان الوظيفي، وذلك باستخدام عينة من المتطوعين في مشاريع الدعم النفسي، وقد تم تجميع البيانات من عينة عشوائية بسيطة من المتطوعين بواقع (165) مفردة، وبتحليل 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 الأمان الوظيفي، أي أن الأثر الإيجابي لأبعاد رأس المال النفسي يقلل من الآثار السلبية لانعدام الأمان الوظيفي، كما وتوصلت الدراسة لعدم وجود فروق معنوية بين أفراد عينة البحث تُعزى للمتغيرات الديموغرافية محل الدراسة حول انعدام الأمان الوظيفي.

الكلمات المفتاحية: انعدام الأمان 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 الإنسانية وقت الأزمات، هو عمل يحتوي على الكثير من الضغوط السلبية بسبب طبيعة بيئة العمل، فالضغط السلبية للبيئة تجعل الفرد يكون استجابات سلبية على شكل توتر، وخلال أوقات الأزمات تقوم المنظمات الإنسانية بافتتاح مشاريع تقدم الخدمات الإنسانية والدعم النفسي، ويستطيع فيها الأفراد في هذه بغية المساعدة في العمل، وفي معرض عملهم يتعرضون لضغط 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، وأن عقود أغلب هذه المنظمات هي عقود عمل مؤقتة، فإن ذلك يؤدي لانتشار حالة من انعدام الأمان الوظيفي. ومن وجهاً 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 جانب القوة والإيجابية التي يمتلكها، يكون مورداً 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 الأمان الوظيفي.

مشكلة البحث

خصوصية العمل في المنظمات الإنسانية التي تعمل في المناطق التي تتعرض لحروب وأزمات، ت督促 على المنظمات العمل على شكل مشاريع صغيرة لها أهداف محددة بجدال 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 الأمان الوظيفي، ومدينة دير الزور فيها العديد من المنظمات الإنسانية التي قدمت بعيد الحرب وتحرير المدينة، ويعمل معها المتطوعون بعقود عمل مؤقتة، يجعلهم بحالة من انعدام الأمان 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 الأمان 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 الأمان الوظيفي لتقليل الآثار السلبية لانعدام الأمان الوظيفي كالتوتر والقلق الدائم.

وببناء على ما سبق يمكن صياغة سؤال البحث كالتالي:

ما هو أثر أبعاد رأس المال النفسي في انعدام الأمان الوظيفي لدى متطوعي مشاريع الدعم النفسي؟
ويمكن صياغة الأسئلة الفرعية الآتية منه:

- ما هي علاقة أبعاد رأس المال النفسي بانعدام الأمان 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 يُعد نقطة انطلاق لأبحاث مستقبلية. وتم الاعتماد على نظرية الحفاظ على الموارد (Hobfoll, 1989) حيث أنه يعني الأفراد من التوتر عندما يكون هناك تهديد بفقدان الموارد أو الخسارة الفعلية لها، كما استند البحث نظرية المعرفة الاجتماعية (Bandura's social cognitive) لتقسيم 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 أفراد 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 كالجامعات 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 كالتالي:

- 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 كالتالي:

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

- الفرضية الفرعية الأولى: لا توجد دلالة احصائية ذات دلالة احصائية بين أبعاد رأس المال النفسي وانعدام الأمن 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، لملاحته 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، والمرؤنة).
- المتغير التابع: انعدام الأمان 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 الامان 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 (السلتي وحسونة. 2022) بعنوان دور خرق العقد النفسي في العلاقة بين عدم الأمان الوظيفي والتواافق التنظيمي دراسة تطبيقية على العاملين بالمدارس الخاصة بمحافظة دمياط. هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر عدم الأمان الوظيفي والتواافق 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 والتواافق التنظيمي، وأن خرق العقد النفسي يتوسط وبشكل كلي العلاقة بين عدم الأمان الوظيفي والتواافق التنظيمي، وقد أوصت الدراسة بتوفير مناخ تنظيمي مناسب وتطبيق العدالة التنظيمية وتطبيق نمط القيادة الأخلاقية لتقليل الشعور بانعدام الأمان 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 والتصريف بطريقة أكثر عدلاً واحترام حقوق العاملين لزيادة مستويات الثقة التنظيمية لديهم.

- 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 الاحتراق النفسي، وقد أوصت الدراسة بإجراء برامج تدريبية لتعزيز مستويات رأس المال النفسي لتقليل مستويات الاحتراق الوظيفي.
- دراسة (خليف، أمل عثمان. 2021) بعنوان تأثير عدم الأمان الوظيفي والصمت التنظيمي على الاستغرار 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 استغرار العاملين في مجموعة فاكو للأدوية في مصر، وكانت عينة البحث (216) مفردة، وتوصلت إلى وجود تأثير معنوي ايجابي لعدم الأمان الوظيفي في الاستغرار الوظيفي، ووجود تأثير معنوي سلبي للصمت التنظيمي في الاستغرار الوظيفي، وأوصت الباحثة بتصميم ورشات عمل تهدف لتطوير قدرات الأفراد والاهتمام بمصالحهم وشاركتهم في اتخاذ القرارات.
- 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 و المجالات مختلفة وفي ضوء متغيرات ديمografية مختلفة.
- دراسة (Bitmiş, M. G., & Ergeneli, A. 2022) بعنوان كيف يؤثر رأس المال النفسي على الاحتراق: الدور الوسيط لانعدام الأمان الوظيفي. وقد هدفت إلى دراسة أثر رأس المال النفسي على الاحتراق الوظيفي لدى المرضيين والممرضات ودور انعدام الأمان الوظيفي في هذا الأثر، وكانت العينة (161 مفردة) في أنقرة في تركيا، وقد توصلت أن رأس المال النفسي يؤثر بشكل سلبي على انعدام الأمان الوظيفي، كما أن انعدام الأمان الوظيفي يتوسط العلاقة بين رأس المال النفسي والاحتراق الوظيفي، وقد أوصى الباحثان بالاستثمار في المشافي لزيادة مستويات رأس المال النفسي لمنع الآثار السلبية للاحترق الوظيفي و دراسة المتغيرات في بيئات عمل مختلفة.

- دراسة (Darvishmotevali, M., & Ali, F. 2020) بعنوان انعدام الامن الوظيفي والرافاهية الذاتية والأداء الوظيفي: الدور المعتدل لرأس المال النفسي. وهدفت لدراسة مدى تأثير انعدام الأمان 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 و5 نجوم في مدينة طهران، وأداة الدراسة الاستبيان، وقد توصلت أن انعدام الأمان الوظيفي يقلل من رفاهية الأفراد النفسية، وأن

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

- دراسة (Costa, S., & Neves, P. 2017) بعنوان انعدام الأمان الوظيفي ونتائج العمل: دور خرق العقد النفسي ورأس المال النفسي، وقد هدفت الدراسة لتحليل أثر انعدام الأمان 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 الأمان الوظيفي ونتائج العمل من خلال خرق العقد النفسي، وقد أوصت الدراسة بدراسة نتائج عمل مختلفة في بيئات عمل مختلفة لتحليل دور انعدام الأمان 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 الأمان الوظيفي، واتفق في المنهج العلمي المستخدم المنهج الوصفي بأسلوب تحليلي، كما اختلف 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 الأمان الوظيفي فقد كان في أغلب الدراسات السابقة متغير مستقل في حين في هذا البحث متغير تابع، واهم ما يميز هذا البحث دراسته لأثر أبعاد رأس المال النفسي الواردة في الدراسات السابقة في انعدام الأمان الوظيفي في بيئه 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 الأمان 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 جل 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 برع 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، وتميز 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 تبني 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 مرتناً للتعامل مع المشاعر السلبية من خلال تحظير مسارات عمله في ضوء المثابرة في تحقيق أهدافه.

2-1 أبعاد رأس المال النفسي:

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

2-1-1 الكفاءة الذاتية:

يؤكد (Hodges, 2010) أن Bandura عرف الكفاءة الذاتية في مقال عن المراجعات النفسية عام 1977 بأنها: الأحكام حول مدى نجاح الفرد في تنفيذ مسارات العمل للتعامل مع المواقف المحتملة، وتعبر الكفاءة الذاتية كما يرى (Maddux & Gosselin. 2012) عن معتقدات الفرد حول كفاءته، وتشمل هذه الكفاءة التركيبات المعرفية والسلوكيات التي يكون الفرد قادرًا على فعلها، أما من ناحية نتائج وتأثيرات الكفاءة الذاتية، فقد أكدت دراسة (Cherian & Jacob. 2013) الشمالية 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 بقدراته على تعبئة موارده المعرفية لتحقيق الهدف.

2-1-2 الأمل:

التحديات والمواقف الصعبة هي من الأمور التي تتعرض للأفراد في معرض عملهم أو في حياتهم الشخصية. من هنا 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 يبني على أهداف يضعها الفرد ثم أساليب وطرق لتحقيقها. ومن ناحية نتائج الأمل في العمل، وأثبتت 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 الأن الأمل هو حالة نفسية تسمح للفرد بالحفاظ على ايمانه بتحقيق أهدافه في الظروف الصعبة.

2-1-3 المرنة:

من النادر أن تقرأ 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 ومحیطه لتحقيق هدفه. فالمرونة هي القدرة التعافي بسرعة من الصعوبات، وهي صفة ناتجة عن الخبرة والتكيّف النفسي للفرد ويمكن تطويرها (Roberson & Cooper. 2013)، ومن ناحية أشمل فإن المرونة كما يراها (Masten, et al., 2009) هي التكيف الايجابي 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 بتوجيهه 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.

4-2-1 التفاؤل:

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

4-1 نتائج رأس المال النفسي:

رأس المال النفسي يؤثر بشكل ايجابي على سلوكيات الفرد في العمل وعلى مواقفه الوظيفية، ففي مسح الشمولي الذي حل ما يقارب من 12 ألف فرد عامل في 51 مجال، وكشفت المسح أن رأس المال النفسي يرتبط ايجابياً بموافق وسلوكيات العمل المرغوبة (الرضا الوظيفي، الالتزام التنظيمي، الرفاه النفسي)، كما يرتبط سلباً بسلوكيات العمل غير المرغوبة السخرية (نوايا الترك، ضغوط العمل، القلق)، وقد عزا المسح ذلك بأن مكونات رأس المال النفسي تعمل كمولادات 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 للتغيير جذري على مدى العقود الماضية، وترتبط 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 الأمان الوظيفي بين الأفراد.

1-2 مفهوم انعدام الأمن الوظيفي:

تم التعامل مع مفهوم انعدام الأمن الوظيفي باعتباره أحد المتغيرات من بين الكثير من المتغيرات التي عندما يتم أخذها معًا 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 عرفاً 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 لمشاكل الخوف من فقدان الوظيفة وتتجلى بمستويات عالية من عدم الاستقرار النفسي والقلق.

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 بالبعد المعرفي والمرتبط بتصور الفرد للمؤسسة والمواقف الوظيفية كالمشاركة والرضا واللاء، والبعد العاطفي والمتمثل بتقدير 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 بما يعني عجزه عن منع حدوث الأمور السلبية أو المعوقات التي تؤثر على وضعه الوظيفي في المنظمة.

3- الآثار المترتبة على انعدام الأمن الوظيفي:

بحسب دراسة (László, K. D. et al. 2010) المسحية انعدام 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 بتدحرج 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 الأمان الوظيفي يؤثر على الفرد من ناحية الأداء والصحة بشكل سلبي، وزيادة نسبة الدوران لأنها ترتبط باستقرار الفرد من الناحية الاقتصادية. في حين يجادل (Vuurden et. al. 2020) حول آثار انعدام الأمان الوظيفي لدى الأفراد الدائمين والمؤقتين، حيث يُظهر الأفراد المؤقتون شعوراً أقوى بانعدام الأمان 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 الأمان الوظيفي:

انعدام الأمان الوظيفي له العديد من الآثار السلبية والمتمثلة بانخفاض مستويات الأداء الفردي والجماعي، حيث أن انعدام الأمان الوظيفي يعتبر 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 يعني بالموارد الداخلية الإيجابية للفرد والتي يمكن قياسها وتطويرها، حيث أن كفاءة الفرد الذاتية وتقنه بقدراته وتجهيز ما هو مطلوب منه من موارد، وأسلوب تفسير الأحداث الإيجابي والذي يكون من خلال كون الفرد متقدلاً 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 الأمان 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 الأربع.

الإطار العملي للبحث:

1- الأساليب الإحصائية المستخدمة:

تم تفريغ الاستبيانات المستوفاة والبالغ عددها (165) على البرنامج الاحصائي SPSS V.25 في الحاسب الآلي، وتم استخدام المعالجات الاحصائية الآتية:

- التوزيعات التكرارية والنسب المئوية لمعرفة توزيع أفراد العينة بعد التطبيق حسب المتغيرات демографية محل البحث.
- معامل ألفا كرونباخ Cronbach's Alpha لحساب ثبات اداة البحث.
- اختبار التوزيع الطبيعي.
- معامل ارتباط بيرسون Pearson Correlation لحساب صدق أدلة البحث.
- اختبار (One sample Test) لعينة واحدة والذي يهدف إلى معرفة متطلبات اجابات أفراد عينة البحث حول متغيراتها.
- اختبار الانحدار البسيط.
- اختبار الانحدار الخطى 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- الاحصاءات الوصفية لعينة البحث:

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

الجدول رقم (1)

توزيع عينة البحث

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

المصدر من إعداد الباحث بناءً على نتائج التحليل الإحصائي

يوضح الجدول السابق توزيع عينة البحث، وبالنسبة لنوع 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 توزيع 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 فتية واعية 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 الازمة 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 الأمان الوظيفي لدى المتطوعين في مشاريع الدعم النفسي وتم اختيار الاستبيان كأدلة لجمع البيانات، وقد تم إعداد استبيان وفق ما يأتي:

الجدول رقم (2)

مكونات استبيان البحث

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

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

المصدر من إعداد الباحث بناءً على نتائج التحليل الإحصائي

ثبات المحاور: لقد تم التأكيد 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

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

المصدر من إعداد الباحث بناءً على نتائج التحليل الإحصائي

ويتبين 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 استباقي 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 المقاييس الخاص به

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

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 احصائياً عند مستوى (0.01) وكان الحد الأدنى هو (0.645) والحد الأعلى (0.937). كما ويتبين أن جميع معاملات ارتباط كل محور من محاور انعدام الأمان الوظيفي محل البحث موجبة ودالة احصائياً عند مستوى (0.01) وكان الحد الأدنى هو (0.794) والحد الأعلى (0.877).

4- عرض نتائج البحث واختبار الفرضيات ومناقشتها:

4-1 اختبار التوزيع الطبيعي:

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

الجدول رقم (5)

اعتدالية البيانات للمحورين المدروسين

الدلالة الإحصائية	الإحصائية	المحاور
0.132	0.080	الدرجة الكلية لمحور رأس المال النفسي
0.200	0.072	الدرجة الكلية لمحور انعدام الأمان الوظيفي

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 الأمان 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 المتosteates الحسابية لآراء أفراد العينة والانحراف المعياري لإجاباتهم، وفق الجدول الآتي:

الجدول رقم (6)

نتائج تحليل مستوى رأس المال النفسي باستخدام One sample Test

ال المستوى	نسبة المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	البعد	الرتبة
متوسطة	%71	0.593	3.55	الكفاءة الذاتية	1
متوسطة	%77	0.712	3.88	التفاؤل	2

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

المصدر من إعداد الباحث بناءً على نتائج التحليل الإحصائي

ويتبين 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 النتائج كانت أعلى في مجال 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 إيجابي ويتمتعون بالقليل من المشاعر السلبية كالقلق والتوتر والاكتئاب، وتتوافق 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 المتosteatas 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	التهديدات المدركة لخصائص الوظيفة	3.78	0.695	متوسط
2	التهديدات المدركة للوظيفة ذاتها	4.12	0.582	مرتفع
3	العجز عن مواجهة التهديدات	3.85	0.704	متوسط
	انعدام الأمن الوظيفي	3.91	0.614	مرتفع

المصدر من إعداد الباحث بناءً على نتائج التحليل الإحصائي

ويتبين 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 العمل هي عقود مؤقتة بين ستة أشهر وستة، 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 يلاحظ أن بعد التهديدات 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 يتتوافق مع دراسة (السلاتي وحسونة. 2022)، حيث توصلت الدراسات السابقة لدرجات مرتفعة من انعدام الأمن الوظيفي، في حين تختلف هذه النتيجة دراسة (Bitmiş, M. G., &

Ergeneli, A. 2022) دراسة (خليف، أمل عثمان. 2021) ويرر 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 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 الأمان الوظيفي والجدول الآتي يوضح نتائج معامل الارتباط:

الجدول رقم (8)

معاملات الارتباط بين أبعاد رأس المال النفسي وانعدام الأمان الوظيفي

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

المصدر من إعداد الباحث بناءً على نتائج التحليل الإحصائي

يوضح الجدول أعلاه أنه يوجد علاقة ارتباط سلبية ذات دلالة احصائية ذات دلالة احصائية بين أبعاد رأس المال النفسي وانعدام الأمان الوظيفي، حيث أنه كانت أقوى علاقة بين بُعد الأمل من أبعاد رأس المال النفسي وانعدام الأمان الوظيفي بقيمة (-0.641) في حين كانت أضعف علاقة بين بُعد المرونة من أبعاد رأس المال النفسي وانعدام الأمان الوظيفي بقيمة (-0.415)، وهذا يعني انه كلما ارتفع مستوى رأس المال النفسي كلما انخفض مستوى انعدام الأمان 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 الأمان الوظيفي لدى أفراد عينة البحث من خلال إجراء تحليل الانحدار البسيط كما يأتي:

الجدول رقم (9)

نتائج تحليل الانحدار الخطى البسيط لدراسة أثر رأس المال النفسي في انعدام الأمان الوظيفي

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

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 الأمان الوظيفي وذلك عند مستوى دلالة (0.01) أما النسبة المتبقية (76%) نعود لتأثير متغيرات أخرى غير داخلة 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 الأمان الوظيفي بنسبة (0.62) درجة، يمكن توضيح العلاقة بين المتغيرات من خلال المعادلة:

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

- ثم قام الباحث بإجراء تحليل الانحدار المتعدد لتحديد أثر أبعاد رأس المال النفسي في انعدام الأمان 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 الأمان الوظيفي

المتغير التابع	المتغير المفسرة	β	معامل الارتباط R	معامل التحديد R^2	قيمة F	دلالة F	قيمة T	دلالة T
انعدام الأمان 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 الأمان الوظيفي، تم استخدام نموذج الانحدار الخطي المتعدد كما في الجدول السابق، والذي اعتبرت فيه متغيرات الأمل والمرونة والتفاؤل والكفاءة الذاتية كمتغيرات تفسيرية ومتغير انعدام الأمان الوظيفي كمتغير 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 الأمان 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 الأمان 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 الأمان 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 الأمان 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 الأمان الوظيفي بنسبة (0.32) درجة، وعلى هذا يمكن توضيح العلاقة بين المتغيرات من خلال المعادلة:

$$\text{انعدام الأمان الوظيفي} = -0.405 * \text{أمل} + 0.379 * \text{تفاؤل} + (-0.524 * \text{كفاءة ذاتية}) + 0.325 * \text{مرونة} + خطأ التنبؤ.$$

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

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

الجدول رقم (11)

جدول نتائج الفروق في انعدام الأمان الوظيفي حسب متغير النوع

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

المصدر من إعداد الباحث بناءً على نتائج التحليل الإحصائي

ومن الجدول السابق نجد أن قيمة ($t=1.97$) عند مستوى دلالة (0.168) وهي غير دالة إحصائياً، وبالتالي لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) بين متوسطات إجابات أفراد عينة البحث حول انعدام الأمان 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 تناهياً بأن المساواة حق للجميع، ومن ضمن بنودها التساوي في طبيعة العمل الموجه الموكل للذكر والأنثى.

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

قام الباحث بإجراء تحليل ANOVA وكانت النتائج كالتالي:

الجدول رقم (12)

نتائج اختبار التباين الاحادي (ANOVA) لمتغيرات العمر والمؤهل العلمي

One Way ANOVA						المتغير المدروس	البعد		
مستوى الدلالة	اختبار F	بين المجموعات		داخل المجموعات					
		المتوسط	درجة الحرية	المتوسط	درجة الحرية				
0.061	2.873	2.73	2	4.26	162	العمر	الاحتراق الوظيفي		
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 لأنعدام الأمان 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 توافق رأس المال النفسي جاء بدرجة متوسطة، ويرر الباحث ذلك بأن المتطوعين لديهم ثقة بأنفسهم في مواجهة التحديات لتحقيق النجاح، وقناة 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، ويُعزى الباحث ذلك لأنَّ 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 الإنسانية العاملة في المدينة.
 - وجود علاقة ارتباط سلبية ذات دلالة إحصائية بين أبعاد رأس المال النفسي وانعدام الأمن الوظيفي، وهذا يعني أنه كلما ارتفع مستوى رأس المال النفسي كلما انخفض مستوى انعدام الأمن الوظيفي، ويُعزى الباحث ذلك إلى أنَّ الأفراد الذين يستجيبون للمشاكل والمعوقات بثقة كبيرة وقدرات شخصية يتمكنون من خاللها من تفسير الظروف السلبية بشكل إيجابي، وأنَّ موارد رأس المال النفسي موارد إيجابية 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). ويُعزى الباحث ذلك بأنَّ 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 معرض 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 الاستغراف الوظيفي: دراسة تطبيقية على العاملين في مجموعة فاكو للأدوية. المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، 2(52)، .100-44

2. الدمناوي، 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)، 373-417.
3. السلنطي، لمياء وحسونة سارة. 2022- دور خرق العقد النفسي في العلاقة بين عدم الأمان الوظيفي والتواافق التنظيمي دراسة تطبيقية على العاملين بالمدارس الخاصة بمحافظة دمياط. المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارية، كلية التجارة، جامعة دمياط، (3)، ج (2)، 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، (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.