مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والسياسية

اسم المقال: الدور الوسيط لانعدام الأمان الوظيفي في العلاقة بين رأس المال النفسي والاحتراق الوظيفي "دراسة تطبيقية على متطوعي المنظمات الإنسانية"
اسم الكاتب: نجم عبيده شرف، أيمن حسن ديوب
رابط ثابت: https://political-encyclopedia.org/index.php/library/6110
تاريخ الاسترداد: 2026/11/03 14:06 +03

الموسوعة السياسيّة هي مبادرة أكاديمية غير هادفة للربح، تساعد الباحثين والطلاب على الوصول واستخدام وبناء مجموعات أوسع من المحتوى العلمي العربي في مجال علم السياسة واستخدامها في الأرشيف الرقمي الموثوق به لإغناء المحتوى العربي على الإنترنت.
لمزيد من المعلومات حول الموسوعة السياسيّة - Encyclopedia Political، يرجى التواصل على info@political-encyclopedia.org

استخدامكم لأرشيف مكتبة الموسوعة السياسيّة - Encyclopedia Political يعني موافقتك على شروط وأحكام الاستخدام المتاحة على الموقع https://political-encyclopedia.org/terms-of-use

تم الحصول على هذا المقال من موقع مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والسياسية ورفده في مكتبة الموسوعة السياسيّة مستوفياً شروط حقوق الملكية الفكريّة ومتطلبات رخصة المشاع الإبداعي التي ينضوي المقال تحتها.

مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والسياسية
المجلد 40- 3- 2024 : 266-289

Damascus university Journal for the economic and political sciences
Vol 40 - 3- 2024 : 266 - 289

الدور الوسيط لانعدام الأمان الوظيفي في العلاقة بين رأس المال النفسي والاحتراق الوظيفي
دراسة تطبيقية على متطوعي المنظمات الانسانية

نجم عبيده شرف [1] ، أيمن حسن ديوب[2]

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:

حظي الاحتراق الوظيفي بالاهتمام المتزايد من الباحثين لما له من آثار سلبية وما يشكله من تحديات أمام الأفراد والمنظمات، وحيث أن هذا البحث يسلط الضوء على أثر أبعاد رأس المال النفسي في أبعاد الاحتراق الوظيفي، ويحلل الدور الوسيط لانعدام الأمان الوظيفي في هذه العلاقة، فقد درس أثر أبعاد رأس المال النفسي في أبعاد الاحتراق الوظيفي، وطبيعة الدور الوسيط لانعدام الأمان الوظيفي في هذه العلاقة، ومن خلال عينة عشوائية بسيطة من المتطوعين في المنظمات الانسانية بلغت (280 مفردة)، وقد تم تحليل البحث إحصائياً باستخدام برنامج AMOS V.26.

وقد أسفر تحليل البحث إحصائياً عن وجود أثر سلبي لأبعاد رأس المال النفسي على بُعدي الاحتراق الوظيفي (الإنهاك العاطفي، تبلد المشاعر) وأثر ايجابي على بُعد (تدني الانجاز الشخصي)، ووجود أثر معنوي سلبي لأبعاد رأس المال النفسي على انعدام الأمان الوظيفي، كما وأسفرت نتائج البحث عن أن انعدام الأمان الوظيفي له دور وسيط جزئي في العلاقة بين أبعاد رأس المال النفسي وأبعاد الاحتراق الوظيفي.

الكلمات المفتاحيّة: الاحتراق الوظيفي، رأس المال النفسي، انعدام الأمان الوظيفي.

تاريخ الايداع: 2023/12/10
تاريخ النشر : 2024/1/23

حقوق النشر: جامعة دمشق – سورية، يحتفظ المؤلفون بحقوق النشر بموجب **CC BY-NC-SA**

The mediating role of job insecurity in relationship between Psychological capital and job burnout
An applied Study on Volunteers of humanitarian organizations

Najm Obaida Sharaf[1] , Ayman Hasan Dayoub [2]

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

Received: 10/12/2023
Accepted: 23/1/2024

Copyright: Damascus University-Syria
The authors retain the copyright under a
CC BY- NC-SA

Abstract:

Job burnout has received increasing attention from researchers because of its negative effects and the challenges it poses to individuals and organizations. this research highlights the impact of the dimensions of psychological capital on the dimensions of job burnout and analyzes the mediating role of job insecurity in this relationship, the impact of job insecurity has been studied. The dimensions of psychological capital in the dimensions of job burnout, and the nature of the mediating role of job insecurity in this relationship, and through a simple random sample of volunteers in humanitarian organizations amounting to (280 individuals). The research was analyzed statistically using the AMOS V.26.

The research analysis statistically resulted in a negative effect of the dimensions of psychological capital on the two dimensions of job burnout (emotional exhaustion, depersonalization) and a positive effect on (personal accomplishment), and a negative moral effect of the dimensions of psychological capital on job insecurity. The results also resulted in Research shows that job insecurity has a partial mediating role in the relationship between the dimensions of psychological capital and the dimensions of job burnout.

Key words: Job Burnout, Psychological Capital, Job Insecurity.

المُقدَمة:

تقديم الخدمات الانسانية وقت الأزمات، هو عمل فيه ما فيه من الضغوطات وذلك لأن بيئة العمل لن تكون مريحة تماماً، بل ستكون في جو من الضغوط والمشاعر السلبية، والجمهورية العربية السورية تعرضت في السنوات العشر الأخيرة لحرب كان ما كان فيها من الضراوة واستهداف للحجر والبشر، وقد قامت بعض المنظمات الدولية بتقديم الخدمات في المناطق المنكوبة، وقد تطوعت الكوادر المحلية في هذه المنظمات بغية المساعدة في العمل، وكانوا كأي فرد يعمل في ظل الأزمات يتعرضون لضغوط عمل وأجواء تضفي نوعاً من السلبية في جو العمل، وهذا ما يؤدي لاستنزاف الموارد العاطفية للأفراد ويجعلهم على مستوى من تبلد المشاعر وهذاما يوصلهم لحالة من الاحتراق الوظيفي، وللاحتراق الوظيفي الكثير من العواقب السلبية كالقلق والارهاق العاطفي.
ومن وجهة نظر السلوك التنظيمي الايجابي، يمكن القضاء بشكل جزئي على المشاعر السلبية والضغوطات في العمل من خلال تعزيز الحالة النفسية الايجابية للفرد أو ما يُعرف برأس المال النفسي، والذي يُعنى بزيادة قدرات الفرد في التعامل مع المواقف السلبية في العمل وجعله أكثر مرونةً، وجعل موارد الفرد النفسية والشخصية قادرة على احتواء الصدمات والآثار السلبية وتحويل المواقف نحو الايجابية، وبالتالي جعله أكثر تفاؤلاً بما يحمله المستقبل القريب من مزايا مادية وتطور وظيفي. ومن ناحية أخرى فإن أقوى الضغوطات في بيئة العمل اليوم هي انعدام الأمان الوظيفي، حيث تواجه أغلب قطاعات العمل عمليات تقليص وإعادة هيكلة أعمال، وفي بيئتنا المحلية تواجه الكثير من المنظمات والشركات الكثير من الأزمات بسبب الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية والأمنية، وهذا الضغوطات تنعكس على الأفراد من خلال عقود العمل المؤقتة وتقليل المزايا وحتى الفصل وانحلال الشركة، وهذا ما يولد لدى الفرد مشاعر من الخوف وعدم الاستقرار، ويمكن القول أن الشعور بالقلق الناتج عن انعدام الأمان الوظيفي هو أحد العوامل الرئيسية في تفسير العلاقة النفسية بين رأس المال النفسي والاحتراق الوظيفي.

خلفية البحث:

ركز علم النفس الايجابي على أن تكون نظرة العلم أكثر إيجابية بدلاً من التركيز على السلبيات ودراستها وتحليلها، حيث انصب تركيزه على اصلاح الأضرار ومنع المشاكل وبناء نقاط القوة، ومن هنا برز مفهوم السلوك التنظيمي الايجابي كمرادف لدراسة الجوانب الإيجابية من نفسية الفرد، وقد عرفه (Luthans. F. 2015. 10) بأنه دراسة نقاط قوة الموارد البشرية ذات التوجه الإيجابي والقدرات النفسية التي يمكن قياسها وتطويرها وإدارتها بشكل فعال لتحسين الأداء، وقد حدد Luthans أربع بُنى نفسية إيجابية هي الأمل والكفاءة الذاتية والتفاؤل والمرونة، وتمثل هذه البُنى أبعاد ما بات يُعرف برأس المال النفسي، وقد اعتمد Luthans في تفسير حدوث رأس المال النفسي على نظرية المعرفة الاجتماعية (Bandura's social cognitive) والتي ترى أن الفرد والبيئة والسلوك يتفاعلون فيما بينهم لتكوين أبعاد رأس المال النفسي، وقد أكدت الدراسات على النتائج الايجابية لرأس المال النفسي على الرضا والأداء كدراسة (Luthans, et al. 2007) حيث توصلت إلى أن أبعاد رأس المال النفسي تؤثر بشكل إيجابي على مستويات الرضا الوظيفي والأداء.
وعلى النقيض من الجوانب الإيجابية لعلم النفس الإيجابي فقد وصفت (Leiter and Maslach 2009. 332) الاحتراق الوظيفي بأنه متلازمة نفسية تتعامل كاستجابة للضغوطات طويلة الأمد المزمنة في مكان العمل وذلك في إطار نظرية (Chernless and Kranz. 1983) حيث ترى هذه النظرية أن الاحتراق يحدث عند تفاعل المتغيرات الشخصية مع ضغوط العمل، في حين يرى (Moore. 2000. 338) أن الفرد يعاني من الاحتراق عندما يتم استنفاذ موارده العاطفية بسبب ارتفاع متطلبات العمل، وهنا يؤكد (Schaufeli, et al. 2020. 2) أن الاحتراق الوظيفي هو ضيق مزمن ناتج من بيئة عمل مرهقة ومحبطة، وأن أحد أهم جوانب الاحتراق هي زيادة مشاعر الإرهاق العاطفي المزمن، ويرى (Ventura, et al. 2015. 279) في إطار نظرية الحفاظ على الموارد لـ (Hobfoll, 1989) أن الأفراد يقاومون الاحتراق من خلال تعبئة مواردهم النفسية الإيجابية كطريقة للتكيف، ولذلك الأفراد

الذين يتمتعون بمستويات عالية من الكفاءة الذاتية سوف يدركون المزيد من متطلبات التحدي وعدد أقل من العوائق وبالتالي تقل لديهم مستويات الاحتراق، وعلى هذا فإن أبعاد رأس المال النفسي بما تحمله من دعم ايجابي لموارد الفرد النفسية تساهم في تقليل حدوث الاحتراق الوظيفي.

وهنا نجد دراسة (ظافر، 2021) الاحتراق الوظيفي: الأسباب والعلاج. هدفت إلى تحديد أهم الأسباب التي تقف وراء ظاهرة الاحتراق الوظيفي على عينة من (384) من العاملين بإمارة منطقة عسير في السعودية، وقد توصلت إلى أن غموض الدور وعبء الدور وصراع الدور تؤثر بشكل إيجابي على الاحتراق الوظيفي بأبعاده (الإنهاك العاطفي، تبلد المشاعر، تدني مستوى الانجاز)، كما أثبتت أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء عينة البحث حول الاحتراق الوظيفي لدى العاملين بإمارة منطقة عسير تعزى للمتغيرات الشخصية (العمر، الجنس، المستوى التعليمي، الخبرة).

أما عن علاقة رأس المال النفسي بالاحتراق الوظيفي، فرأس المال النفسي يُعتبر عامل مهم لتعزيز النمو الشخصي وتحسين الأداء الوظيفي، والاحتراق الوظيفي كظاهر سلبية لها آثار سلبية على الفرد والمنظمة، فقد قامت دراسة (Cui, et al. 2023) بتحليل تلوي على (405) من الدراسات التي ربطت رأس المال النفسي بالاحتراق الوظيفي بين عامي 2010 و 2022 في الصين، وقد توصلت إلى أن رأس المال النفسي يؤثر بشكل سلبي على الاحتراق الوظيفي، كما أن دراسة (خليف، أمل، 2021) حول أثر رأس المال النفسي في الاحتراق الوظيفي توصلت إلى أن رأس المال النفسي بأبعاده يؤثر بشكل سلبي على الاحتراق الوظيفي، في حين بعض الدراسات اتجهت لدراسة العلاقة بين رأس المال النفسي والاحتراق الوظيفي بوجود متغيرات أخرى كدراسة (محمد، 2021) حيث درست العلاقة بين رأس المال النفسي والاحتراق الوظيفي والرضا الوظيفي لدى معلمات الروضة، وقد توصلت إلى وجود علاقة سلبية بين رأس المال النفسي والاحتراق الوظيفي، وعلاقة سلبية بين الاحتراق الوظيفي والرضا الوظيفي، كما أن دراسة (خليف، 2021) درست العلاقة بين رأس المال النفسي والاحتراق الوظيفي والتهكم التنظيمي لدى العاملين في البنوك المصرية، وقد توصلت إلى أن رأس المال النفسي يحد من وجود الاحتراق الوظيفي والتهكم التنظيمي. في حين أن دراسات اتجهت لبحث العلاقة بين رأس المال النفسي والاحتراق الوظيفي بوجود متغيرات وسيطة كدراسة (Freire, et al. 2020). والتي توصلت إلى أن رأس المال النفسي يؤثر بشكل سلبي على الاحتراق الوظيفي لدى المعلمين في الصين، كما ويؤثر الازدهار النفسي بشكل سلبي في الاحتراق الوظيفي، كما أن الازدهار النفسي يلعب دور وسيط بشكل جزئي في العلاقة بين رأس المال النفسي والاحتراق الوظيفي.

في حين أن بعض الأبحاث ركزت على الدور الوسيط لرأس المال النفسي في العلاقة بين الاحتراق الوظيفي ومتغيرات أخرى، فدراسة (Anjum & Shahzad .2020) بحثت عن دور رأس المال النفسي في تقليل أثر الاحتراق الوظيفي في نوايا الدوران لدى معلمي المدارس الابتدائية، وقد وجدت أن رأس المال النفسي يساعد في تقليل الاحتراق الوظيفي والذي يؤثر على نوايا الدوران الوظيفي، ودراسة (Wang, et al. 2012) حددت طبيعة العلاقة بين صراع العمل والأسرة والاحتراق الوظيفي لدى الأطباء، والدور الوسيط لرأس المال النفسي في هذه العلاقة، وقد توصلت إلى وجود علاقة موجبة ذات دلالة احصائية بين صراع العمل والأسرة والاحتراق الوظيفي، كما توسط رأس المال بشكل جزئي في علاقات صراع العمل والأسرة والاحتراق الوظيفي، ودراسة (Li, et al. 2015) توصلت إلى أن رأس المال النفسي يلعب دور الوسيط بين الاجهاد المهني والاحتراق الوظيفي لدى العاملين في البنوك في الصين.

من ناحية أخرى يرى (De Witte, H. 1999. 158) أن الأفراد الذين يعملون في بيئات عمل مرهقة قد يقيمون أن وظائفهم غير آمنة، وهذا ما يؤدي بهم لحالة من انعدام الأمان الوظيفي، ويمكن تفسيرها بسبب حالة القلق بشأن استمرارية الوظيفة في المستقبل، حيث أنها تؤدي لاستنزاف الفرد عاطفياً على مر الوقت لخوفه من تقليل مزايا الوظيفة أو الخوف على الوظيفة ككل، ودراسة (Westman, et al. 2001) والتي اهتمت بتحليل العلاقة بين انعدام الأمان الوظيفي والاحتراق الوظيفي عند الأفراد المتزوجين، توصلت إلى أن انعدام الأمان الوظيفي يزيد من مستويات الاحتراق الوظيفي لدى الأفراد، وجاءت دراسة (Ronen &

(Mikulincer. 2012 لتؤكد أن شعور المشرفين في العمل بانعدام الأمان الوظيفي يمتد لزيادة مستويات الاحتراق الوظيفي لدى المرؤوسين وتقليل مستويات الرضا لديهم. وكذلك دراسة (Bosman, et al. 2005)على أن إحدى النتائج الرئيسية لانعدام الأمان الوظيفي هي الاحتراق الوظيفي حيث يتكون الاحتراق عندما يكون الأفراد غير قادرين على التأقلم مع ظروف العمل والقلق ويصلون لمرحلة عدم القدرة على تقييم المواقف السلبية والتي تنتج عن القلق حول مستقبل وظائفهم. في حين أن دراسة (Konkel) &Heffernan. 2021 بحثت في العلاقة بين انعدام الأمان الوظيفي والاحتراق الوظيفي بوجود رأس المال النفسي كمتغير وسيط لدى العاملين في ايرلندا في ظل جائحة كوفيد، وقد توصلت إلى أن انعدام الأمان الوظيفي يزيد من مستوى الاحتراق الوظيفي ورأس المال النفسي يخفف من هذه العلاقة. ودراسة (خليف، 2021) حللت أثر انعدام الأمان الوظيفي والصمت التنظيمي على الاستغراق الوظيفي، وقد توصلت إلى أن وجود تأثير معنوي ايجابي لانعدام الأمان الوظيفي في الاستغراق الوظيفي، ووجود تأثير معنوي سلبي للصمت التنظيمي في الاستغراق الوظيفي.

وفي معرض علاقة رأس المال النفسي في انعدام الأمان الوظيفي، فقد توصلت الدراسات أن أبعاد رأس المال النفسي تؤثر بشكل سلبي على انعدام الأمان الوظيفي، لأن هذه الأبعاد الإيجابية تساعد الفرد على تطوير استراتيجيات ايجابية للتعامل مع ضغوطات انعدام الأمان الوظيفي، ولكن الدراسات اتجهت لبحث الدور الوسيط لرأس المال النفسي في العلاقة بين انعدام الأمان الوظيفي ومتغيرات أخرى، وفي هذا الصدد أكدت دراسة (Costa & Neves. 2017) والتي هدفت لتحليل أثر انعدام الأمان الوظيفي على نتائج العمل (الأداء، الدور، الانحراف التنظيمي) والدور الوسيط لرأس المال النفسي على عينة من العاملين في البرتغال، وقد توصلت إلى وجود علاقة سلبية بين انعدام الأمان الوظيفي ونتائج العمل محل الدراسة وأن رأس المال النفسي يلعب دور الوسيط في هذه العلاقة. كما أن دراسة (Ali, & Darvishmotevalia. 2020) والتي حللت العلاقة بين انعدام الأمان الوظيفي والرفاهية الذاتية والأداء الوظيفي لدى العاملين في صناعة الضيافة في فنادق ذات تصنيف 4 و5 نجوم في إيران، وتوصلت أن انعدام الأمان الوظيفي يؤثر بشكل سلبي على الأداء الوظيفي والرفاهية الذاتية رأس المال النفسي يخفف من هذا التأثير السلبي، كما توصلت أن رأس المال النفسي يؤثر بشكل سلبي على انعدام الأمان الوظيفي.

وعند وقوع أي حرب تهرع المنظمات الإنسانية للبلدان لتقديم الخدمات الإنسانية، ومن هذه الخدمات توجد خدمات الدعم النفسي للأفراد الذي يعانون من الآثار السلبية للحرب، ومن أجل القيام بعملها تقوم المنظمات بتوظيف كوادر محلية من الأفراد، وتقوم بجدولة أعمالها على شكل مشروعات مؤقتة تستهدف بعض المناطق لتقديم خدماتها، وهذا ما يقوم به المتطوعون من الكوادر المحلية، وتكون عقود عمل هذه المشروعات هي عقود عمل مؤقتة، مما يخلق حالة من انعدام الأمان الوظيفي لدى هؤلاء المتطوعين، وكون عمل هؤلاء المتطوعين ميداني مع الأفراد في مناطق الكوارث فإنهم يتعرضون لضغوط عمل يومية بسبب الأوضاع الأمنية والاجتماعية والاقتصادية، ويمكن بحث الدور الذي يلعبه رأس المال النفسي في تقليل مستويات الاحتراق الوظيفي، وتحليل الدور الوسيط لانعدام الأمان الوظيفي والذي قد يساهم في تقليل مستويات الاحتراق الوظيفي من خلال دعم الموارد النفسية للفرد، وتأسيساً على ما سبق يمكن صياغة مشكلة البحث في التساؤلات الآتية:

1- هل يوجد تأثير مباشر لأبعاد رأس المال النفسي على أبعاد الاحتراق الوظيفي؟

2- هل يوجد تأثير مباشر لأبعاد رأس المال النفسي على انعدام الأمان الوظيفي؟

3- هل يوجد تأثير مباشر لانعدام الأمان الوظيفي على أبعاد الاحتراق الوظيفي؟

4- هل يتوسط انعدام الأمان الوظيفي العلاقة بين أبعاد رأس المال النفسي وأبعاد الاحتراق الوظيفي؟

فرضيات ونموذج البحث:

بناءً على تساؤلات البحث وبالاطلاع على الدراسات السابقة الواردة في خلفية البحث، تم وضع فرضيات البحث للإجابة على تساؤلاته وفق ما يأتي:

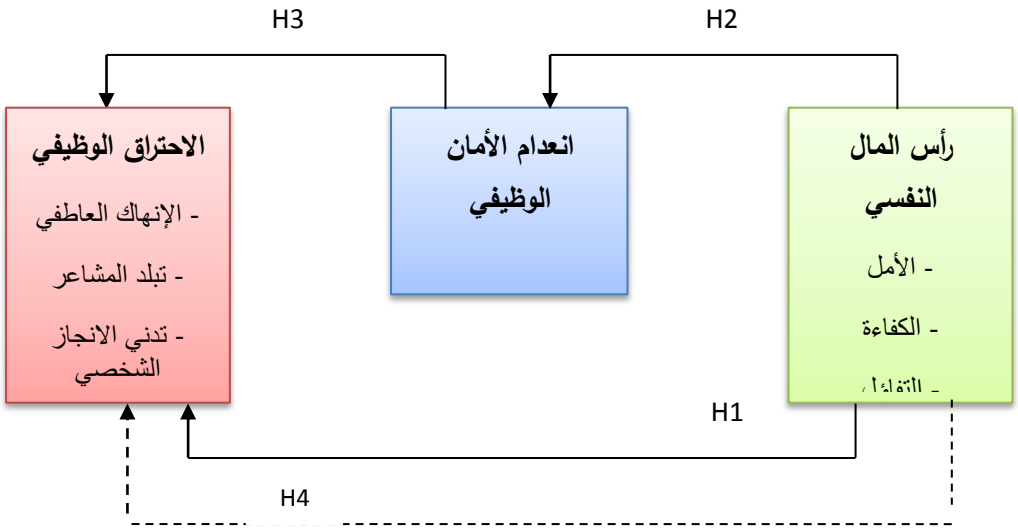
1- يوجد تأثير معنوي مباشر لأبعاد رأس المال النفسي على أبعاد الاحتراق الوظيفي.

2- يوجد تأثير معنوي مباشر لأبعاد رأس المال النفسي على انعدام الأمان الوظيفي.

3- يوجد تأثير معنوي مباشر لانعدام الأمان الوظيفي على أبعاد الاحتراق الوظيفي.

4- يتوسط انعدام الأمان الوظيفي العلاقة بين أبعاد رأس المال النفسي وأبعاد الاحتراق الوظيفي.

نموذج البحث:



الشكل رقم (1) نموذج العلاقات بين المتغيرات

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على الدراسات السابقة

أهمية البحث:

- **الأهمية العلمية:** يُعد هذا البحث من الأبحاث التي تسعى إلى إثراء المعرفة حول مفاهيم رأس المال النفسي وانعدام الأمان الوظيفي والاحتراق الوظيفي، فقد استند البحث إلى نظرية الحفاظ على الموارد (Hobfoll. 1989) لتفسير انعدام الأمان الوظيفي ونظرية الصدمة (Chernless and Kranz. 1983) لتفسير الاحتراق الوظيفي، ونظرية المعرفة الاجتماعية (Bandura's social cognitive) لتفسير رأس المال النفسي، ونتيجة ندرة الأبحاث حول العلاقة بين رأس المال النفسي والاحتراق الوظيفي وانعدام الأمان الوظيفي ، فقد يعد هذا نقطة انطلاق لأبحاث مستقبلية، فهو يحاول أن يثري الأدب النظري المتعلق بهذه الظواهر.
- **الأهمية العملية:** تكمن أهمية البحث في معالجتها لموضوعات في علم السلوك التنظيمي، وهي رأس المال النفسي والاحتراق الوظيفي وانعدام الأمان الوظيفي ، وخاصة أن مجتمع البحث هو من المتطوعين في مجال الخدمات الانسانية، وهم أفراد يعملون بعقود عمل مؤقتة وليس لديهم أي ولاء أو التزام مهني نحو منظماتهم التي يعملون بها، ومن خلال هذا البحث يمكن تحديد الدور الوسيط لانعدام الأمان الوظيفي والذي قد يفيد في تقليل مستويات الاحتراق الوظيفي من خلال دعم موارد رأس المال النفسي لدى المتطوعين، كما يمكن تعميم نتائج البحث عملياً على قطاعات أخرى كالجامعات والشركات الخاصة.

أهداف البحث:

يسعى البحث لتحقيق الأهداف الآتية:

- التعرف على الأثر لأبعاد رأس المال النفسي في أبعاد الاحتراق الوظيفي.
- قياس الأثر المباشر لانعدام الأمان الوظيفي في أبعاد الاحتراق الوظيفي.
- تحليل الدور الوسيط لانعدام الأمان الوظيفي في العلاقة بين رأس المال النفسي والاحتراق الوظيفي.

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 لبناء الخلفية النظرية لموضوع البحث، وفي الجانب الميداني تم استخدام الاستبيان لجمع البيانات، بوصفها أحد أدوات قياس رأس المال النفسي وانعدام الأمان الوظيفي والاحتراق الوظيفي، وتم العمل على تحليل الاستبيان إحصائياً باستخدام برنامج AMOS V.26 للوصول إلى إجابات أسئلة البحث.

مجتمع وعينة البحث:

تكون المجتمع الأصلي للبحث من المتطوعين في المنظمات الإنسانية (منظمة الهلال الأحمر العربي السوري وجمعية سارية حسون) في محافظة دير الزور والبالغ عددهم (710) فرد، وقد جرى اختيار عينة عشوائية بسيطة بحسب (Sekaran, U. 2003.268)، وقد بلغ عدد أفراد العينة (280) مفردة.

حدود البحث:

للبحث حدود موضوعية وبشرية وزمانية:

1- الحدود الموضوعية: تمثلت بدراسة رأس المال النفسي والاحتراق الوظيفي وانعدام الأمان الوظيفي.

2- الحدود البشرية: تمثلت بالتطبيق على المتطوعين في المنظمات الإنسانية 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.

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. 2007.44).
- **رأس المال النفسي:** حالة الفرد الايجابية واليت يمكن اعتبارها أحد عناصر القوة، والتي يمكن قياسها والتنبؤ بها وتطويرها للاستفادة من تأثيرها الايجابي على الأفراد والمنظمات على حد سواء (Luthans, et al. 2007. 3).
- **الاحتراق الوظيفي:** حالة من تبلد المشاعر والإنهاك العاطفي التي تصيب الأفراد الذين يعملون مع الناس بشكل مباشر (Maslach & Jackson, 1996,4).

1- الإطار النظري للبحث:

أولاً: الاحتراق الوظيفي Job Burnout:

يُعد الاحتراق الوظيفي من الظواهر التي جذبت اهتمام الباحثين على مدى العقود الأربعة الماضية، حيث تناولت ابحاثهم الاحتراق بوصفه نتاج للضغوط المهنية التي يتعرض لها الفرد، ووُصف بأنه أكثر حدوثاً عند من يعملون في المهن الخدمية كالطب والتعليم وخدمة العملاء (Bilge. 2006. 1151). وحقيقة الأمر أن القوة الحقيقية لمصطلح الاحتراق تأتي من جذبه للتجارب الحقيقية للأشخاص في ميدان العمل المباشر وهذا ما جعله محل جدل في مجال البحث العلمي، وفي البداية كان موضع سخرية علمية باعتباره علم النفس غير العلمي، وعلى عكس الأبحاث الأخرى في مكان العمل والتي استخدمت نهجاً تنازلياً من أعلى لأسفل مشتق من نظرية علمية، كان للاحتراق هنا خصوصية حيث أن أبحاثه استخدمت نهجاً تصاعدياً من أسفل وحتى أعلى مشتقاً من تجارب الأشخاص في مكان عملهم (Maslach et. al. 2001, 397-422).

1- تعريفات الاحتراق الوظيفي:

الاحتراق الوظيفي هو مجموعة أعراض وعلامات من الإرهاق العاطفي، وتبدد الشخصية، وقلة الانجاز الشخصي، والتي يمكن أن تحدث بين الأفراد الذين يعملون مع الناس بشكل مباشر (Maslach & Jackson, 1996,4)، كما يرى Schaufeli الاحتراق الوظيفي على أنه حالة من عدم القدرة لدى الفرد، يتم اكتشافها من خلال درجة ارهاقه العاطفي، أو ضعف التحكم العاطفي أو المعرفي، أو المسافة الذهنية بين الفرد ومحيطه في العمل (Schaufeli, et al. 2020,3).

ومن خلال التعريفات السابقة نجد أن هناك نقاش حول الأبعاد الثلاثة للاحتراق الوظيفي الذي افترضه (Maslach & Jackson) فكانت الأبعاد المفترضة للاحتراق (الإنهاك العاطفي، تبلد الشعور، تدني مستوى الانجاز الشخصي) حيث أن الفرد يُرهق عاطفياً بسبب ضغوطات وظروف العمل وبعد فترة يُدرك الفرد أنه ليس لديه ما يقدمه للوظيفة بمقابل ما تستهلك الوظيفة منه فيكوّن سلوك عدم الثقة ويشعر انه اقل فاعليّة ومن المفارقات أنه كلما زاد تفكير الفرد في الفشل كلما بدأ الفشل يغزوه.

2- أبعاد الاحتراق الوظيفي:

تعددت أبعاد الاحتراق الوظيفي والتي نبعت من تعريفات الاحتراق التي وضعها العلماء والباحثون في مجال الاحتراق، وسيتم تناول أشهر الأبعاد المعروفة ذلك أن هذه الأبعاد مازالت محل دراسة وتطوير من قبل الباحثين تبعاً لما يستجد في مجال الاحتراق الوظيفي. ومن هذه الأبعاد حسب (Cartwright & Cooper 2009. 8-11)

2-1 الارهاق العاطفي: ويمثل البعد الأساسي للضغط الفردي للاحتراق، ويشمل فقدان الشعور والقلق الدائم، وتآكل الفرد عاطفياً وجسدياً مما يؤدي بالفرد لحالة من استنفاد الطاقة الشخصية لمواصلة العمل.

2-2 تبلد المشاعر: وهو التحول السلبي في استجابات الفرد السلوكية نحو الآخرين، والمواقف السلبية نحو العملاء، وفقدان المثالية حتى الوصول لحالة الانسحاب، وهذا البعد يسير بالاتجاه السلبي بمرور الوقت.

2-3 تدني مستوى الانجاز الشخصي: ويمثل التقييم الذاتي للاحتراق من قبل الفرد، وهو الاستجابة السلبية التي يكوّنها الفرد تجاه الذات واتجاه الانجازات الشخصية، ويشمل تدني الاحترام وانخفاض الانتاجية وعدم القدرة على تأقلم الفرد سواء في وظيفته أو في مكان العمل.

وعلى هذا يُصاب الفرد بالاحتراق الوظيفي من خلال تفاعل هذه الأبعاد حيث أن الارهاق العاطفي وتبدد الشخصية يكون بالاتجاه الايجابي اي كلما زادت مستويات هذين البُعدين كلما اقتربنا من حالة الاحتراق، في حين البُعد الثالث يكون باتجاه معاكس حيث كلما نقُصت مستويات هذا البُعد كلما زاد مستوى الاحتراق.

3- انتشار الاحتراق الوظيفي وتكاليفه:

لابد لنا أن نلقي الضوء على انتشار الاحتراق الوظيفي حسب الاحصائيات العالمية وفق ما يأتي، وفيما يأتي عدة أمثلة واحصائيات من الدراسات فيما يتعلق بانتشار الاحتراق الوظيفي وآثاره على صعيد الاقتصاد:

بحسب (Korunka et al. 2011. 25-28) وبحسب الوكالة الأوروبية للسلامة والصحة في العمل (The European Agency for Safety and Health at Work) تصرّح أنه في كل ثلاث دقائق ونصف يموت فرد في الاتحاد الاوروبي لأسباب ذات صلة في العمل، وكل عام يموت 142.400 فرد في الاتحاد الأوربي بسبب الأمراض المهنية. ففي بريطانيا يشكو ثلثي الأفراد العاملين من الاحتراق والاجهاد الوظيفي، و تتراوح أعراضهم بين الصداع إلى النوبات القلبية. وفي النمسا يعاني 1.5 مليون نمساوي من الاحتراق الوظيفي. وفي ألمانيا: حسب خبراء التأمين الصحي في عام 2009 أن 22.1% من جميع الأفراد العاملين في حالة عدم القدرة على مواصلة العمل بسبب مشاكل نفسية واحتراق وظيفي، مع أن الرقم في عام 2007 كان 20.5% مما يدل على انتشار وشدة الأمراض النفسية المرتبطة بالعمل. وقدرت التكلفة السنوية للاحتراق الوظيفي في الانتاجية المفقودة بـ9 مليار يورو. في حين تقدم (McCormack & Cotter. 2013-3-5) أنه في الولايات المتحدة الأمريكية في عام 2009 وجدت دراسة استقصائية أجرتها جمعية علم النفس الأمريكية أن 69% من جميع الأفراد العاملين شعروا ان وظيفتهم كانت مصدر للتوتر، وشعر 41% في التوتر خلال يوم العمل العادي، كما أفاد المعهد الوطني الامريكي للسلامة والصحة المهنية أن 26% من الأفراد العاملين غالباً ما يتعرضون للاحتراق والاجهاد في مكان عملهم، وقدّر هذا المعهد أن الاحتراق يكلف الشركات الأمريكية 300 مليار دولار سنوياً، وان أكثر من 75% من جميع زيارات الأطباء مرتبطة بالإجهاد. وفي أستراليا وجد تقرير صادر عن جامعة ملبورن عام 2010 أن ضغوط العمل والاكتئاب الناتج عن الضغط المفرط في مكان العمل يكلف اقتصاد أستراليا 730 مليون دولار سنوياً.

ثانياً رأس المال النفسي Psychological Capital:

السلوك التنظيمي علم يهدف لتحسين وحل المشاكل في العمل، وكان جلّ تركيزه على دراسة سلوكيات الأفراد، ولكن ما يلاحظ أنه كان التركيز على الجوانب السلبية لأداء الفرد وتصرفاته السلبية، ولذلك كان الضروري النظر للنواحي الايجابية، وهنا انبثق علم النفس الايجابي Positive Psychology كرد فعل على الانشغال بدراسة السلبيات، وهنا برز رأس المال النفسي كمرادف لدراسة الجوانب الايجابية من الفرد بشكل يمكن قياسه وتطويره وبالتالي إدارته لتحسين الأداء في مختلف جوانب العمل.

2-1 تعريفات رأس المال النفسي:

يعرفه (Luthans, et al. 2007. 3) 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, 2010. 26) 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. 2013, 2) بأنه القدرة النفسية الايجابية للفرد التي تبنى على الأمل والتفاؤل والكفاءة والمرونة، ويرى الباحث أنه بالرغم من الاختلافات الطفيفة بين آراء الباحثين في وضع تعريف محدد لرأس المال النفسي، إلا أن كل التعريفات تدور في فلك علم النفس الايجابي والجوانب التي تهتم بتعزيز القوة وزيادة الايجابية لدى الفرد، وذلك أن كل الأفكار تعمل على تحسين وتطوير الأبعاد الأربعة (كفاءة، أمل، مرونة، تفاؤل) وهذا ما يصل بالفرد لقمة السعادة والانجاز ليس فقط في العمل بل وفي كل مجالات الحياة.

2-2 التمييز بين رأس المال البشري والنفسي والاجتماعي:

رأس المال البشري بحسب (Goldin, 2016. 22) يعتبر من الموارد الهامة لأي منظمة، وهو يعتبر من أهم مصادر تعظيم القيمة الربحية لأي منظمة، كما أنه يشير إلى مخزون المهارات الانتاجية والمواهب والصحة والخبرة للموارد البشرية في المنظمة. في حين يعرف (Robison, et al. 2002. 18) رأس المال الاجتماعي أنه مجموعة العلاقات الاجتماعية للفرد ضمن منظمته، ومصدره الأساسي هو التعاطف من قبل الأشخاص أو مجموعات العمل. وبالتالي يمكننا القول أن رأس المال الاجتماعي هو موارد الثقة والعلاقات وشبكات الاتصال التي يمتلكها الفرد. وأن رأس المال البشري يمكن التعبير عنه بعبارة ما نعرفه ؟، في حين رأس المال الاجتماعي من نعرفه؟

ويرى الباحث أن رأس المال النفسي يتعدى رأس المال البشري والاجتماعي ويعد أساساً لها. لأنه يُعنى بالقدرات النفسية للفرد وقياسها وتطويرها، والفرد هو أساس رأس المال البشري فهو من يكتسب القدرات والخبرات، وأساس رأس المال الاجتماعي فهو من يبني العلاقات ويطور الشبكات الاجتماعية في المنظمة وخارجها.

2-3 أبعاد رأس المال النفسي:

يتضمن رأس المال النفسي القابل للتطوير أبعاد أربعة أساسية يمكن اختصارها في كلمة HERO وهي (الأمل، الكفاءة، التفاؤل، والمرونة). وسيتم تناولها بشكل مفصل كما يأتي:

2-3-1 الكفاءة الذاتية:

يشرح (Hodges, 2010. 14) 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, 316) عن معتقدات الفرد حول كفاءته، وتشمل هذه الكفاءة التركيبات المعرفية والسلوكيات التي يكون الفرد قادراً على فعلها. أما من ناحية نتائج وتأثيرات الكفاءة الذاتية، فمن خلال مراجعة الأدبيات المتعلقة بالكفاءة الذاتية في دراسة (Cherian & Jacob. 2013. 62) بين عامي 2000-2012، يمكن القول أن الدراسات التي تم تحليلها أثبتت الآثار الايجابية للكفاءة الذاتية على أداء الأفراد من خلال تحفيزهم ايجابياً على العمل، كما أن الكفاءة الذاتية ترتبط ايجابياً بنوايا البقاء وتقلل معدلات الدوران في المنظمات، وترتبط ايجابياً بالمواقف الوظيفية كالرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي.

2-3-2 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. الأمل بحسب (Snyder, 2002. 249-275) هو القدرة المتصورة لإنشاء المسارات في سبيل تحقيق الأهداف المرجوة، وتحفيز الذات وتوجيه الطاقة من خلال التفكير لاستخدام تلك المسارات. كما يجادل (Edwards, 2009. 487-488) بـأن الأمل هو حالة ذهنية ايجابية تسمح للأفراد بالحفاظ على ايمانهم بتحقيق أهدافهم في أوقات التحدي. واضافة للأهداف يتضمن الأمل التفكير في المسارات والتي تُعتبر القدرة العقلية اللازمة للوصول للأهداف. ومن ناحية نتائج الأمل في العمل، فدراسة (Reichard, et al. 2013, 292-304) الشمولية حللت (36) بحث من الأبحاث التي ربطت ومجموعة متنوعة من نتائج العمل، وقد توصلت إلى أن الأمل له علاقة ايجابية مهمة بأداء الفرد، وينعكس ذلك على سلوكيات الفرد ومواقفه.

2-3-3 المرونة:

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. المرونة هي القدرة التعافي بسرعة من الصعوبات، وهي صفة ناتجة عن الخبرة

والتكوين النفسي للفرد ويمكن تطويرها (Robertson & Cooper. 2013. 175-176) ، ومن ناحية أشمل فإن المرونة كما يراها (Masten, et al. 2009. 839-840) هي التكيف الايجابي في سياق المخاطر والشدائد التي يتعرض لها الأفراد. فيما يرى (Luthans, et al. 2007. 119) تعتبر القيم أحد أهم مصادر المرونة، لأنها توجه وتعطي المعنى لعادات الفرد وعواطفه وانفعالاته، حيث تساعد الفرد بتوجيه عواطفه وانفعالاته بشكل إيجابي.

2-3-4 التفاؤل:

المتفائلون هم أناس يتوقعون حدوث أشياء جيدة لهم، المتشائمون هم أناس يتوقعون حدوث أشياء سيئة لهم، هذه الحكمة الشعبية المتداولة بين الناس في مختلف البلدان، يقدم (Luthans, et al. 2007. 90-91) تعريف التفاؤل بأنه أسلوب توضيحي ينسب الأحداث الايجابية إلى أسباب شخصية ودائمة ومنتشرة، ويفسر الأحداث السلبية من منظور عوامل خارجية ومؤقتة ومحددة الموقف. والتفاؤل بحسب (Segerstrom, et al. 2017. 24) نسخة واسعة معممة من التوقعات الايجابية، وثقة التعامل مع مواقف الحياة، وليس مجرد سياق محدد بشخصية الفرد. يمكن تعزيز التفاؤل من وجهة نظر (Scheier, et al. 2009. 662) من خلال ثلاث أمور: علاجات السلوك المعرفي التي تركز على تعزيز الافكار الايجابية من خلال تعليم المهارات لتقليل الأفكار السلبية وزيادة الأفكار والسلوكيات البناءة، وتمكن الأشخاص الذي يوصفون بالمتشائمين أن يصبحوا أكثر تفاءلاً، وكذلك يمكن تعزيزه من خلال التجارب السابقة مع النجاح والتي ثير لدى الفرد توقعات النجاح في المستقبل، وأخيراً يمكن تعزيزه من خلال مهارات التأقلم وزيادة مستويات توقعات التفاؤل لدى الفرد.

2-4 نتائج رأس المال النفسي:

رأس المال النفسي يؤثر بشكل ايجابي على سلوكيات الفرد ومواقفه، ولنرى ما توصلت إليه الدراسات بخصوص نتائجه كما يأتي:

- رأس المال النفسي ومواقف وسلوكيات العمل: ففي المسح الشمولي (Avey, et al. 2011. 127-152) بحث وحلل ما يقارب من 12 ألف فرد عامل في 51 مجال، وتوصل المسح أن رأس المال النفسي يرتبط ايجابياً بمواقف وسلوكيات العمل المرغوبة ، كما يرتبط سلباً بسلوكيات العمل غير المرغوبة ، لأن مكونات رأس المال النفسي تعمل كمولدات تحفيز للفرد من أجل تحقيق أهدافه.
- علاقة رأس المال النفسي بالرفاهية النفسية: فالرفاهية النفسية كما يعرفها (Tennant, et al. 2007. 1-13) هي مكون عام يمثل حالة نفسية ايجابية ناتجة عن الرضا الذاتي والشعور بالسعادة، وهي توازن عام بين المشاعر والعواطف الجيدة والسيئة. ودراسة (Avey, et. al. 2010, 17) ، توصلت إلى أن رأس المال النفسي يعزز الرفاهية النفسية للفرد وذلك لأن مكونات رأس المال النفسي تزيد من مستويات الرفاهية النفسية لأنها ترفع من مستوى أداء الفرد وبالتالي تعزز مستويات الرضا لديه.

ثالثاً انعدام الأمان الوظيفي Job Insecurity:

3-1 مفهوم انعدام الأمان الوظيفي:

تم التعامل مع مفهوم انعدام الأمان الوظيفي باعتباره أحد المتغيرات من بين الكثير من المتغيرات التي عندما يتم أخذها معاً تعكس شعور الفرد بعدم الرضا عن العمل، ويؤكد(Sverke, et al. 2006. 7) أن من أوائل من وضعه في سياق نظري عام (1984) Greenhalgh and Rosenblatt وقد عرفا انعدام الأمان الوظيفي بأنه العجز الملحوظ عن الحفاظ على استمرارية المرغوبة في موقف وظيفي مُهدد، ويعتمد على تصورات الفرد وتفسيراته لبيئة العمل المباشرة، ويعرفه (Chirumbolo, et al. 2022.3) بأنه مستوى عدم اليقين الذي يشعر به الفرد بشأن المدة التي قد يحتفظ بها بوظيفته الحالية، على ذلك يشعر الفرد بانعدام الأمان عندما يعتقد بأن هناك خطر حول فقدان وظيفته الحالية، كما ويوضح (Ito & Brotheridge. 2007.42) بأن انعدام الأمان 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.

3-2 أبعاد انعدام الأمان الوظيفي:

لقد تعددت وجهات النظر حول أبعاد انعدام الأمان الوظيفي، وقد اتبع الباحثون عدة مناهج لتحديد لكل الأبعاد، حيث يرى (Darvishmotevalia & Ali. 2020.3) أن أبعاد انعدام الأمان الوظيفي تتمثل بالبُعد المعرفي والمرتبط 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, 2016.89) أن أبعاد انعدام الأمان الوظيفي هي:

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).

1- التهديدات المدركة للوظيفة ذاتها: وتعني التهديدات التي يدركها الفرد اتجاه الوظيفة اليت يشغلها في منظمته، وما يتعلق بحدوث الأمور التي قد تؤثر على وظيفته ككل.

2- العجز عن مواجهة التهديدات: وهي عدم قدرة الفرد على مواجهة التحديات والمخاطر التي تواجهه داخل المنظمة يما يعني عجزه عن منع حدوث الأمور السبية أو المعوقات التي تؤثر على وضعه الوظيفي في المنظمة.

3-3 العوامل المؤثرة على انعدام الأمان الوظيفي:

يرى (Sverke, et al. 2006. 9) أنه لفهم انعدام الأمان الوظيفي من المفيد أن نأخذ في الاعتبار الدراسات التي تناولت السوابق المحتملة والعوامل المؤثرة لانعدام الأمان الوظيفي، وسنوضح ذلك من خلال النقاط الآتية:

1-العمر: يؤثر على تفسير الاشارات التي تشكل تهديداً في بيئة العمل، فالأفراد في الاربعينيات غالباً لديهم أسرة لذلك معدل انعدام الأمان الوظيفي لديهم أعلى بسبب حجم المسؤولية على عاتقهم، في حين ينخفض مستوى انعدام الأمان الوظيفي كلما تقدم الفرد في العمر.

2-الجنس: الرجال عادة لديهم مستويات انعدام أمن وظيفي أعلى لأنهم من خلال تصوراتهم لديهم دور معيل الأسرة بالتالي مستويات الخوف لديهم أكبر من النساء، ولأن خطر فقدان الوظيفة لا يهدد مصدر الدخل فحسب بل يهدد هوية الرجل كمعيل ورب أسرة.

3-نوع الوظيفة: إذا كنت الوظيفة ذات دخل منخفض أو عمالة بعقد مؤقت غالباً يكون الفرد فيها ذو مستوى عالي من انعدام الأمان الوظيفي، لأنه يتولد لديه شعور بخطر فقدان الوظيفة لأن خسارة دخله عالية المخاطر بالنسبة له.

4-نوع عقد العمل: الافراد ذوي العقود المؤقتة لديهم تصورات انعدام الأمان الوظيفي لأنهم لديهم شعور بأنه سيتم الاستغناء عن خدماتهم مقابل ذوي العقود الدائمة لشعورهم بأنهم جزء لا يتجزأ من المنظمة.

3-4 الآثار المترتبة على انعدام الأمان الوظيفي:

بحسب دراسة (László, et al. 2010) المسحية انعدام الأمان الوظيفي والصحة، والتي أجريت في 16 دولة أوروبية على (23245) فرد عامل أعمارهم بين (45-70 سنة)، توصلت إلى ارتباط انعدام الأمان الوظيفي بتدهور صحة الفرد في العديد من دول الدراسة، وقد عزا الباحثون ذلك لأن دخل العمل والذي يؤمن ما يصل إلى 70% من متوسط دخل الأسرة يظل مهدداً بسبب انعدام الأمان الوظيفي في أوروبا. في حين يرى (Richter, et al. 2013.495) أن انعدام الأمان الوظيفي يؤثر على الفرد من ناحية الأداء والصحة بشكل سلبي، وزيادة نية الدوران لأنها ترتبط باستقرار الفرد من الناحية الاقتصادية، كما وأن الوظيفة تولد

للفرد جانب اجتماعي يمنحه امكانية القيام بعمله بكل متعة واستقرار عاطفي. بينما يتناول (Zheng, et Al. 2014.432) آثار انعدام الأمان الوظيفي على مستويات الرضا الوظيفي، حيث حالة انعدام الأمان الوظيفي تؤدي للغموض وعدم اليقين الفردي وبالتالي تؤثر سلباً على حالة الرضا الوظيفي لدى الفرد. في حين يجادل (Vuuren, et Al. 2020.235) 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.

رابعاً العلاقة بين الاحتراق الوظيفي ورأس المال النفسي وانعدام الأمان الوظيفي:

رأس المال النفسي هو حالة الفرد الإيجابية القابلة للتطوير والقياس، و ولأن أبعاد رأس المال النفسي (الأمل، الكفاءة الذاتية، التفاؤل، والمرونة) تُعد عوامل إيجابية تعزز استراتيجيات التكيف لدى الفرد اتجاه الصعوبات والضغوطات في مكان العمل، حيث يمكن للفرد من خلالها أن يقيم الظروف بشكل إيجابي ويزيد من احتمال نجاحه بناءً على الجهود المبذولة في سبيل تحقيق أهدافه دون استنزاف لموارده العاطفية، وقد اثبتت المسح الشمولي (Avey, et al. 2011, 127-152) والذي حلل ما يقارب 12 ألف فرد في 51 مجال، وكشف المسح أن رأس المال النفسي يرتبط ايجابياً بمواقف وسلوكيات العمل المرغوبة (الرضا والالتزام والرفاهية النفسية)، كما يرتبط سلباً بسلوكيات العمل غير المرغوبة السخرية، نوايا الترك، القلق)، وقد برر المسح ذلك بأن مكونات رأس المال النفسي تعمل كمولدات تحفيز للفرد من أجل تحقيق أهدافه الشخصية وأداء أفضل. وعلى صعيد علاقة الاحتراق الوظيفي برأس المال النفسي فقد توصلت دراسة (Shen, et al. 2014) أن رأس المال النفسي قد يكون أهم عامل وقائي من أعراض الاكتئاب والاحتراق الوظيفي، وهذا ما أكدته دراسة (Li. et al. 2015) على موظفي البنوك في الصين، فقد توصلت إلى أنه يُعتبر مورد ايجابي مهم للتخفيف من الآثار السلبية للاحتراق الوظيفي، وهذا ما أكدته دراسات (محمد، 2021) (خليف، 2021) حيث أن رأس المال النفسي يؤثر بشكل سلبي على الاحتراق الوظيفي، وبالتالي ويمكننا القول أن رأس المال النفسي من خلال تفاعل أبعاده الأربعة بشكل إيجابي يكون عامل ردع وتخفيف من مستويات استنزاف موارد الفرد العاطفية والنفسية والجسدية.

وعلى صعيد مختلف، فإن القلق يعتبر من أهم مصادر انعدام الأمان الوظيفي، وفي دراسة (Burke, 2015. 644) وجد الباحثون أن طاقم التمريض يعاني من مستويات انعدام أمن وظيفي أكبر وهذا ما يزيد من مستويات القلق ويؤدي لانخفاض مستويات الرضا الوظيفي ويزيد من مستويات الاحتراق الوظيفي، بسبب أن القلق يزيد من استنزاف مواردهم العاطفية وتبلد مشاعرهم. وهذا يعني أن الأفراد الذين يعانون من انعدام الأمان الوظيفي يحتاجون لمواردهم النفسية الإيجابية حتى يتعاملوا مع المواقف الصعبة المجهدة لمنع تطور الاحتراق الوظيفي لديهم وهذا أكدته دراسة (Zheng, et al. 2014. 432)، وفي تحليل التلوي (Grand & Darius. 2008) الذي حلل (133) دراسة حول العلاقة بين انعدام الأمان الوظيفي وعواقبه على الأداء الوظيفي والصحة، وجد الباحثون أن انعدام الأمان الوظيفي يؤثر بشكل سلبي على مستويات الأداء الوظيفي وكذلك على صحة الأفراد، وفي ذات السياق وفي تحليل التلوي (Dreison, et al. 2015) والذي حلل دراسات الاحتراق الوظيفي بين عامي (1980–2015) تم التوصل إلى أن الاحتراق الوظيفي يؤثر بشكل سلبي على الصحة العقلية والنفسية للأفراد.

بالتالي يمكن القول إن رأس المال النفسي بموارده الإيجابية يغزو المكونات السلبية لأبعاد الاحتراق الوظيفي ويقلل من مستوياته على الأقل بشكل نظري، كما يرتبط انعدام الأمان الوظيفي بالاحتراق الوظيفي من خلال القلق الذي يستنزف موارد الفرد.

الإطار العملي للبحث:

1- الاحصاءات 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 قم (1) توزع عينة البحث

	النوع	التكرار	النسبة
1	ذكر	111	%39.6
2	أنثى	169	%60.4
المجموع		280	%100
	العمر	التكرار	النسبة
1	أقل من 25 سنة	70	%25
2	من 25 سنة وحتى 35 سنة	162	%57.9
3	36 سنة فأكثر	48	%17.1
المجموع		280	%100
	المؤهل العلمي	التكرار	النسبة
1	ثانوية	105	%37.5
2	شهادة جامعية	131	%46.8
3	دراسات عليا	44	%15.7
المجموع		280	%100

ومن خلال الجدول السابق نجد أن نسبة الإناث كانت 60.4% وهذه النتيجة طبيعية كما يرى الباحث بسبب هجرة الشباب إلى الخارج بسبب الأوضاع الاقتصادية وإلى أن أغلب المشاريع الانسانية تتيح فرصة التطوع للإناث لخصوصية المشروع كمشروع دعم المرأة النفسي ومشروع نبض لدعم الحوامل، وبالنسبة للفئة العمرية فقد كانت الفئة العمرية ذات النسبة الأكبر من نصيب الفئة (من 25 وحتى 35 سنة) بسنبة قدرها (57.9%) وهذا يدل على أن أغلب عينة البحث من أعمار متوسطة، وبالتالي هم قادرون على العمل التطوعي والميداني ولديهم النضج الكافي للقيام بدورهم من توعية الفئات المستهدفة والتعامل مع الحالات الانسانية، بالنسبة للمؤهل العلمي فقد حازت فئة حملة الشهادة الجامعية على النسبة الأكبر (46.8%) وهذا يدل على تطويع كوادر مؤهلة علمياً بشكل كافٍ للقيام بالدور المنوط بهم، وهذا ينعكس من خلال قدرتهم على اتباع الدورات العلمية والعملية الضرورية للقيام بعملهم ورفع أدائهم الوظيفي.

2- أداة البحث:

حيث أن ان هذا البحث قد اتبع المنهج الوصفي التحليلي وهدف إلى التقصي عن الدور الوسيط لانعدام الأمان الوظيفي في علاقة بين رأس المال النفسي والاحتراق الوظيفي. وتم اختيار الاستبيان كأداة لجمع البيانات، وقد تم إعداد استبيان مكونة من:

- **أولاً:** البيانات الأولية: النوع – العمر – المؤهل العلمي.
- **ثانياً:** الاحتراق الوظيفي، وتضمنت (22) عبارة، وذلك في ثلاثة أبعاد وهي:
  - البعد الأول: الإنهاك العاطفي ويتضمن 9 عبارات.
  - البعد الثاني: تبلد المشاعر وتضمن 5 عبارات.
  - البعد الثالث: تدني الانجاز الشخصي وتضمن 8 عبارات.

- **ثالثاً:** رأس المال النفسي، وتضمن (24) عبارة وذلك في 4 أبعاد وهي:
  - البعد الأول: الأمل ويتضمن 6 عبارات.
  - البعد الثاني: الكفاءة الذاتية وتضمن 6 عبارات.
  - البعد الثالث: التفاؤل وتضمن 6 عبارات.
  - البعد الرابع: المرونة وتضمن 6 عبارات
- **رابعاً:** انعدام الأمان الوظيفي، وتضمنت (16) عبارة، وذلك في ثلاثة أبعاد وهي:
  - البعد الأول: التهديدات المدركة لخصائص الوظيفة ويتضمن 6 عبارات.
  - البعد الثاني: التهديدات المدركة للوظيفة ذاتها وتضمن 7 عبارات.
  - البعد الثالث: العجز عن مواجهة التهديدات وتضمن 3 عبارات.

2-1 مقياس رأس المال النفسي: وتم الاعتماد على مقياس (Luthans et al. 2007) يتكون من (24) عبارة تقيس 4 أبعاد (الأمل، الكفاءة الذاتية، التفاؤل، والمرونة)، ويتم الاجابة على فقرات المقياس وفق التدرج (غير موافق بشدة، غير موافق، محايد، موافق، وموافق بشدة) بالدرجات (1، 2، 3، 4، 5) على التوالي.

2-2 مقياس الاحتراق الوظيفي:

يتكون مقياس الاحتراق الوظيفي من 22 فقرة موزعة على ثلاث أبعاد هم (الإنهاك العاطفي، تبلد المشاعر، تدني الانجاز الشخصي)، وتتم الاجابة على فقراته وفق التدرج (لا يحدث اطلاقاً تقدر بصفر (0)، يحدث بعض المرات في السنة أو أقل (1)، يحدث مرة واحدة في الشهر على الأقل (2)، يحدث بعض المرات في الشهر (3)، يحدث مرة واحدة في الأسبوع (4)، يحدث بعض المرات في الأسبوع (5)، ويحدث كل يوم (6)). (Maslach, et al. 2013, 69)

2-3 مقياس انعدام الأمان الوظيفي:

تم الاعتماد على مقياس (Greenhagh & Roseblatt's. 1984) في (الدمناوي، 2020) ، ويتكون المقياس من 16 فقرة موزعة على ثلاث أبعاد هم (التهديدات المدركة لخصائص الوظيفة بواقع 6 عبارات، التهديدات المدركة للوظيفة ذاتها بواقع 7 عبارات، العجز عن مواجهة التهديدات بواقع 3 عبارة) ، وتتم الاجابة على فقراته وفق التدرج (غير موافق بشدة، غير موافق، محايد، موافق، وموافق بشدة) بالدرجات (1، 2، 3، 4، 5) على التوالي.

3- عرض نتائج البحث ومناقشتها:

- صدق المقاييس:

تم التأكد من صدق المقاييس الخاصة براس المال النفسي والاحتراق الوظيفي وانعدام الأمان الوظيفي من خلال استخدام التحليل العاملي التوكيدي CFA وذلك باستخدام برنامج AMOS V.26، ووفقاً لهذا الأسلوب يتم تطبيق جودة المطابقة من خلال مجموعة من المؤشرات الدالة على جودة المطابقة، والجدول التالي يوضح هذه المؤشرات:

الجدول رقم (2) مؤشرات اختبار النموذج

مؤشرات اختبار جودة النموذج	قيمة الاختبار	نتيجة المقارنة
CMIN/DF اختبار كا2/ درجة الحرية	15.637	جيدة
NFI مؤشر جودة التوفيق الطبيعي	0.816	جيدة
IFI مؤشر جودة التوفيق المتزايد	0.817	جيدة
TLI مؤشر توكر لويس	0.861	جيدة
CFIمؤشر جودة التوفيق المقارن	0.813	جيدة
GFI مؤشر الملائمة	0.871	جيدة
RFI مؤشر المطابقة النسبي	0.839	جيدة
AGFI مؤشر الملائمة المعدل	0.848	جيدة
RMSEA الجذر التربيعي لمتوسط مربعات الخطأ	0.042	مقبول

يتضح من الجدول السابق أن قيمة مؤشر الملائمة GFI هي (0.871) في حين أن قيمة حسن الملائمة المعدل AGFI بلغت (0.848) بينما بلغت قيمة مؤشر المطابقة النسبي RFI (0.839)، وقد بلغت قيمة مؤشر جودة التوفيق المقارن CFI (0.813) وفي حين كان مؤشر توكر لويس TLI (0.861) ومؤشر جودة التوفيق الطبيعي NFI (0.885) تقترب من (0.90) وهذا يدل على وجود مطابقة شبه تامة للبيانات، كما أن مؤشر جودة التوفيق التزايدي IFI (0.896)، وبالعموم فقد كانت جميع القيم تقترب من الواحد وهذا يدل على مطابقة جيدة للنموذج مع البيانات.

تقييم ثبات النموذج:

تم التأكد من صدق البناء من خلال الصدق العاملي عن طريق مؤشرات الصدق التقاربي والتمايزي، وفيما يتعلق بالصدق التقاربي فقد تم قياسه من خلال حساب متوسط التباين المستخرج AVE لكل محور، وكذلك الثبات المركب لكل متغير، وجاءت القيم على النحو الآتي:

الجدول رقم (3) متوسط التباين والثبات لمتغيرات الدراسة

المتغير	الفا كرونباخ	متوسط التباين المستخرج	الثبات المركب
الكفاءة الذاتية	0.780	0.505	0703
الأمل	0.689	0.438	0.745
التفاؤل	0.672	0.603	0.655
المرونة	0.761	0.450	0.588
انعدام الأمان الوظيفي	0.887	0.801	0.889
الإنهاك العاطفي	0.780	0.536	0.688
تدني الانجاز الشخصي	0.694	0.703	0.701
تبلد المشاعر	0.842	0.680	0.781

ويتضح من الجدول السابق أن معامل الثبات المركب كان أكبر من 60%، كما ويتضح ان متوسط التباين المستخرج كان فوق 40% وبالتالي فهو مقبول، مما يعني وجود صدق تقاربي، كما ان معامل الثبات المركب كان أكبر من الجذر التربيعي لمتوسط التباين المستخرج مما يعني أن المقاييس حققت الصدق التقاربي والتمايزي، وقد قام الباحث بتقييم صحة التمايز من أجل ضمان ألا يحدث تشابه في بيانات النموذج فقام بحسابها من خلال المقارنة بين الجذر التربيعي AVE لمتوسط التباين للمتغيرات ومعامل ألفا للمتغيرات بشكل قطري، والجدول الآتي يوضح النتيجة:

الجدول رقم (4) معايير التأكد من الصدق التمييزي لمتغيرات الدراسة

المتغيرات	معامل الفا	الجذر التربيعي AVE	رأس المال النفسي	انعدام الأمان الوظيفي	الاحتراق الوظيفي
رأس المال النفسي	0.727	0.685	1		
انعدام الأمان الوظيفي	0.887	0.801	0.763	1	
الاحتراق الوظيفي	0.903	0.813	0.754	0.824	1

ويتضح من الجدول السابق أن عامل الفا كرونباخ لكل متغير، وكذلك قيم الجذر التربيعي AVE لكل متغير كانت أعلى من معاملات ارتباط كل متغير بالمتغيرات الاخرى، الأمر الذي يعكس مدى الصدق التمايزي لكل مقياس من مقاييس متغيرات الدراسة.

- اختبار فرضيات البحث:

سيتم تناول التحليل الاحصائي لاختبار الفرضيات الخاص بالبحث، وذلك وفق ما يأتي:

1- **الفرض الأول:** قياس الأثر المباشر لأبعاد رأس المال النفسي على أبعاد الاحتراق الوظيفي، والجدول الآتي يوضح النتائج الاحصائية التي توصلت إليها الدراسة:

الجدول رقم (5) تأثير أبعاد رأس المال النفسي على أبعاد الاحتراق الوظيفي

المتغيرات المستقلة	المتغير التابع	معامل الانحدار	الخطأ المعياري	قيمة ت ومعنويتها
التفاؤل	الإنهاك العاطفي	0.215-	0.113	4.050-**
التفاؤل	تبلد المشاعر	0.177-	0.106	3.293-**
التفاؤل	تدني الانجاز الشخصي	0.123	0.0135	3.423**
الكفاءة	الإنهاك العاطفي	0.338-	0.094	3.290**
الكفاءة	تبلد المشاعر	0.230-	0.0135	2.247**
الكفاءة	تدني الانجاز الشخصي	0.174	0.0141	2.728**
الأمل	الإنهاك العاطفي	0.281-	0.089	0.963-
الأمل	تبلد المشاعر	0.261-	0.078	0.267-
الأمل	تدني الانجاز الشخصي	0186	0.093	5.250**
المرونة	الإنهاك العاطفي	0.103-	0.115	2.942-**
المرونة	تبلد المشاعر	0116-	0.108	2.739-**
المرونة	تدني الانجاز الشخصي	0.342	0.117	3.183**

ويتضح من الجدول السابق وجود تأثير معنوي سلبي بين التفاؤل من أبعاد رأس المال النفسي وكل من الإنهاك العاطفي وتبلد المشاعر وتأثير معنوي ايجابي بين التفاؤل من أبعاد رأس المال النفسي وتدني الانجاز الشخصي عند مستوى معنوية 0.05، وجود تأثير معنوي سلبي بين الكفاءة من أبعاد رأس المال النفسي وكل من الإنهاك العاطفي وتبلد المشاعر وتأثير معنوي ايجابي بين الكفاءة من أبعاد رأس المال النفسي وتدني الانجاز الشخصي عند مستوى معنوية 0.05، وصلت النتائج إلى وجود تأثير معنوي سلبي بين المرونة من أبعاد رأس المال النفسي وكل من الإنهاك العاطفي وتبلد المشاعر وتأثير معنوي ايجابي بين المرونة من أبعاد رأس المال النفسي وتدني الانجاز الشخصي عند مستوى معنوية 0.05، في حين يوجد تأثير معنوي ايجابي بين الأمل من أبعاد رأس المال النفسي وتدني الانجاز الشخصي فقط، عند مستوى معنوية 0.05 في حين لا توجد معنوية بين الأمل والإنهاك العاطفي وتبلد المشاعر. وقد توافقت هذه النتيجة مع دراسات (Cui, et al. 2023)و (خليف، أمل، 2021) و (محمد، 2021) و (Freire, et al. 2020) و (Anjum & Shahzad .2020) و (Li, et al. 2015) و (Ali, & Darvishmotevalia. 2020).

2- **الفرض الثاني:** قياس الأثر المباشر لأبعاد لرأس المال النفسي على انعدام الأمان الوظيفي، والجدول الآتي يوضح النتائج الاحصائية التي توصلت إليها الدراسة:

الجدول رقم (6) تأثير أبعاد رأس المال النفسي في انعدام الأمان الوظيفي

المتغيرات المستقلة	المتغير التابع	معامل الانحدار	الخطأ المعياري	قيمة ت ومعنويتها
الأمل	انعدام الأمان الوظيفي	0.096-	0.107	1.578-**
الكفاءة	انعدام الأمان الوظيفي	0.304-	0.096	3.915-**
التفاؤل	انعدام الأمان الوظيفي	0.212-	0.117	4.210-**
المرونة	انعدام الأمان الوظيفي	0.186-	0.133	2.328-**

ويتضح من الجدول السابق وجود تأثير معنوي سلبي بين أبعاد رأس المال النفسي (الامل، الكفاءة، التفاؤل، والمرونة) وانعدام الأمان الوظيفي، وذلك عند مستوى معنوية 0.001، كما أن بُعد الكفاءة جاء بالترتيب الاول يليه التفاؤل ثم المرونة في حين جاء بُعد الأمل في الترتيب آخراً، وقد جاءت هذه النتيجة متوافقة مع دراسة كل من (Costa & Neves. 2017) و (Ali, & Darvishmotevalia. 2020).

3- **الفرض الثالث:** قياس الأثر المباشر لانعدام الأمان الوظيفي على أبعاد الاحتراق الوظيفي، والجدول الآتي يوضح النتائج الاحصائية التي توصلت إليها الدراسة:

الجدول رقم (7) تأثير انعدام الأمان الوظيفي على أبعاد الاحتراق الوظيفي

المتغيرات المستقلة	المتغير التابع	معامل الانحدار	الخطأ المعياري	قيمة ت
انعدام الأمان الوظيفي	الإنهاك العاطفي	0.530	0.132	2.175**
انعدام الأمان الوظيفي	تدني الانجاز الشخصي	0.410-	0.207	1.145-**
انعدام الأمان الوظيفي	تبلد المشاعر	0.215	0.096	2.594-**

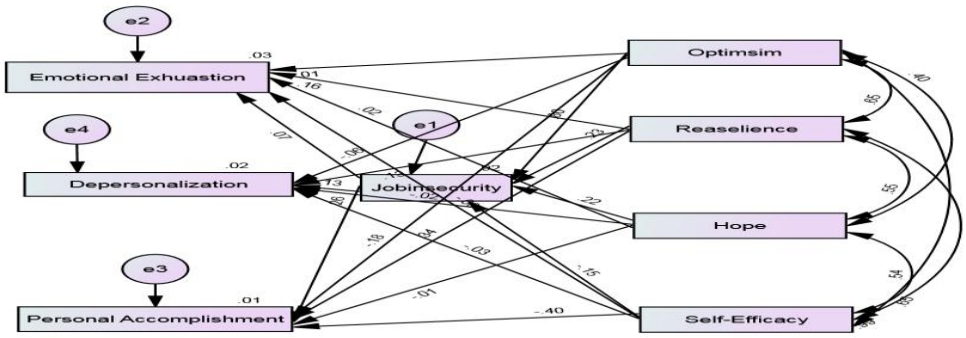
ويتضح من الجدول السابق جود تأثير معنوي ايجابي بين انعدام الأمان الوظيفي وكل من (الإنهاك العاطفي وتبلد المشاعر)، وتأثير معنوي سلبي بين انعدام الأمان الوظيفي وتدني الانجاز الشخصي، وقد جاءت هذه النتيجة متوافقة مع دراسة كل من (Konkel &Heffernan. 2021) و (Ronen & Mikulincer. 2012) و (Bosman, et al. 2005).

4- **الفرض الرابع:** قياس أثر الدور الوسيط لانعدام الأمان الوظيفي في العلاقة بين رأس المال النفسي والاحتراق الوظيفي، وقد تم التوصل للتأثيرات غير المباشرة بين المتغيرات، وفق الجدول الآتي:

الجدول رقم (8) نتائج التأثيرات غير المباشرة بين المتغيرات

المتغيرات المستقلة	المتغير الوسيط	المتغير التابع	معامل الانحدار	مستوى الدلالة
التفاؤل	انعدام الأمان الوظيفي	الإنهاك العاطفي	0.130-	0.000
التفاؤل	انعدام الأمان الوظيفي	تبلد المشاعر	0.205-	0.000
التفاؤل	انعدام الأمان الوظيفي	تدني الانجاز الشخصي	0.168	0.000
الكفاءة	انعدام الأمان الوظيفي	الإنهاك العاطفي	0.228-	0.000
الكفاءة	انعدام الأمان الوظيفي	تبلد المشاعر	0.310-	0.000
الكفاءة	انعدام الأمان الوظيفي	تدني الانجاز الشخصي	0.170	0.000
الأمل	انعدام الأمان الوظيفي	الإنهاك العاطفي	0.295-	0.000
الأمل	انعدام الأمان الوظيفي	تبلد المشاعر	0.214-	0.000
الأمل	انعدام الأمان الوظيفي	تدني الانجاز الشخصي	0.113	0.000
المرونة	انعدام الأمان الوظيفي	الإنهاك العاطفي	0.084-	0.000
المرونة	انعدام الأمان الوظيفي	تبلد المشاعر	0.102-	0.000
المرونة	انعدام الأمان الوظيفي	تدني الانجاز الشخصي	0.228	0.000

ويتضح من الجدول السابق وجود تأثير وسيط لانعدام الأمان الوظيفي في العلاقة بين رأس المال النفسي بأبعاده (الامل، الكفاءة، التفاؤل، والمرونة)، وبين بين أبعاد الاحتراق الوظيفي (الإنهاك العاطفي، تبلد المشاعر، وتدني الانجاز الشخصي)، وذلك عند مستوى معنوية 0.001، ويمكن توضيح ذلك من خلال النموذج الهيكلي الذي أسفر عنه التحليل الإحصائي كما في الشكل التالي:



الشكل رقم (2) النموذج الهيكلي للدراسة

المصدر من إعداد الباحث في ضوء الدراسات السابقة

– وفيما يتعلق بالتأثيرات غير المباشرة بين أبعاد رأس المال النفسي والاحتراق الوظيفي والدور الوسيط لانعدام الأمان الوظيفي في هذه العلاقة، فيمكن توضيح ذلك من خلال الجدول الآتي:

الجدول رقم (9) نتائج تحليل التأثيرات غير المباشرة والكلية لمتغيرات الدراسة

المتغيرات المستقلة	المتغير الوسيط	المتغير التابع	معامل المسار غير المباشر	معامل المسار الكلي
التفاؤل	انعدام الأمان الوظيفي	الإنهاك العاطفي	0.130-	0.320-
التفاؤل	انعدام الأمان الوظيفي	تبلد المشاعر	0.205-	0.280-
التفاؤل	انعدام الأمان الوظيفي	تدني الانجاز الشخصي	0.168	0.286
الكفاءة	انعدام الأمان الوظيفي	الإنهاك العاطفي	0.228-	0.456-
الكفاءة	انعدام الأمان الوظيفي	تبلد المشاعر	0.310-	0.342-
الكفاءة	انعدام الأمان الوظيفي	تدني الانجاز الشخصي	0.170	0.386
الأمل	انعدام الأمان الوظيفي	الإنهاك العاطفي	0.295-	0.472-
الأمل	انعدام الأمان الوظيفي	تبلد المشاعر	0.214-	0.276-
الأمل	انعدام الأمان الوظيفي	تدني الانجاز الشخصي	0.113	0.311
المرونة	انعدام الأمان الوظيفي	الإنهاك العاطفي	0.084-	0.185-
المرونة	انعدام الأمان الوظيفي	تبلد المشاعر	0.102-	0.176-
المرونة	انعدام الأمان الوظيفي	تدني الانجاز الشخصي	0.228	0.486

من خلال الجدول السابق يتضح وجود تأثير غير مباشر لانعدام الأمان الوظيفي في العلاقة بين أبعاد رأس المال النفسي محل الدراسة وأبعاد الاحتراق الوظيفي محل الدراسة، حيث أن انعدام الأمان الوظيفي يتوسط جزئياً العلاقة بين أبعاد راس المال النفسي وأبعاد الاحتراق الوظيفي.

النتائج والتوصيات:

1- النتائج:

– توصل البحث إلى أن أبعاد رأس المال النفسي (الأمل، الكفاءة الذاتية، التفاؤل، المرونة) تؤثر على بُعدي الاحتراق الوظيفي (الإنهاك العاطفي، تبلد المشاعر) بشكل معنوي سلبي في حين على بُعد (تدني الانجاز الشخصي) تؤثر بشكل معنوي ايجابي، وقد توافقت هذه النتيجة مع دراسات (Cui, et al. 2023)و (خليف، أمل، 2021) و (محمد، 2021) و (Freire, et al. 2020) و (Anjum & Shahzad .2020) و (Li, et al. 2015) و (Ali, & Darvishmotevalia. 2020)، ويرى الباحث أن هذه النتيجة طبيعية لأن بيئة عمل المتطوعين في أوقات الأزمات تتسم بظروف عمل صعبة بسبب الواقع الاقتصادي والاجتماعي والنفسي المفروض عليهم، وتخلق جو من الاستنزاف العاطفي لموارد الفرد النفسية، وقد يستجيب الفرد لذلك بسلوكيات سلبية تصبح مع الوقت موجهة نحو الآخرين، وأبعاد رأس المال النفسي بما تحمله من مرونة للتعامل مع الأزمات من خلال زيادة ثقة الفرد بنفسه في التعامل مع ضغوطات العمل بشكل مرن يتكيف به ايجابياً مع الظروف الصعبة.

– توصلت النتائج إلى وجود تأثير معنوي سلبي لأبعاد رأس المال النفسي على انعدام الأمان الوظيفي، وقد جاءت هذه النتيجة متوافقة مع دراسة كل من (Costa & Neves. 2017) و (Ali, & Darvishmotevalia. 2020) ، ويبرر ذلك الباحث بأن تفاعل أبعاد رأس المال النفسي الأربعة مع بعضها تتيح للفرد أن يكون قادر على تقييم شعور القلق الناتج عن انعدام الأمان الوظيفي باعتباره مشكلة مؤقتة سيتم حلها قريباً وبالتالي سيكون قادراً على إنشاء مسارات وحلول مختلفة بشكل مرن للتعامل مع مشاكل انعدام الأمان الوظيفي.

– كما وأسفر البحث عن وجود تأثير معنوي ايجابي بين انعدام الأمان الوظيفي وكل من (الإنهاك العاطفي وتبلد المشاعر) من أبعاد الاحتراق الوظيفي، وتأثير معنوي سلبي بين انعدام الأمان الوظيفي وتدني الانجاز الشخصي من أبعاد الاحتراق الوظيفي. وقد جاءت هذه النتيجة متوافقة مع دراسة كل من (Konkel &Heffernan. 2021) و (Ronen & Mikulincer. 2012) و (Bosman, et al. 2005) ، ويبرر الباحث ذلك بأن الشعور الناتج عن انعدام الأمان الوظيفي يزيد من مستويات التوتر لدى الأفراد ويستنزفهم عاطفياً ويزيد من مستويات تبلد المشاعر، كما أن شعور انعدام الأمان الوظيفي يجعل الأفراد يكونون استجابة سلبية اتجاه أنفسهم، بسبب حالة القلق الدائم على وظائفهم.

– انعدام الأمان الوظيفي يلعب دور الوساطة الجزئية في العلاقة بين أبعاد رأس المال النفسي وأبعاد الاحتراق الوظيفي.

2- التوصيات:

– أن تعمل إدارات المنظمات على الاستثمار في رأس المال النفسي لدى المتطوعين لما له من أثر واضح في تخفيض مستويات الاحتراق الوظيفي.

– عقد لقاءات دورية مع المتطوعين للتعرف على المشكلات التي تتسبب في شعورهم بالضغط أثناء العمل، مما يقلل من شعورهم بالإنهاك العاطفي وتبدد الشخصية.

– توفير برامج دعم نفسي ليس فقط لطالبي الخدمات بل والمتطوعين الذين يعملون بشكل ميداني مع طالبي خدمات الدعم النفسي.

– توفير برامج ترفيهية تزدي من شعور الأفراد بالتفاؤل وتقلل من ضغوط العمل، وبما يعزز العلاقات بين الأفراد وإدارات المنظمات ويقلل من شعور السلبية في العلاقات.

– توفير دورات تدريبية اختصاصية للمتطوعين لتقوية مهاراتهم الوظيفية وتعزيز سيرهم الذاتية، لتقليل شعور القلق الناتج عن عدم تجديد العقود أو المشاريع.

معلومات التمويل :
هذا البحث ممول من جامعة دمشق وفق رقم التمويل (501100020595).

المراجع:

المراجع العربية:

1- خليف، أمل عثمان رشوان محمد. (2021). أثر رأس المال النفسي في الحد من التهكم التنظيمي والاحتراق الوظيفي لدى العاملين في البنوك الحكومية المصرية. *المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة*، 3(42)، 13-62.

2- 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)، 44-100.

3- الدمناوي، زينب متولي. (2020). أبعاد النجاح المهني وتأثيرها في عدم الأمان الوظيفي بالتطبيق على المديرين في مينائي دمياط وبورسعيد، كلية التجارة، جامعة دمياط، *مجلة البحوث المالية والتجارية*، 3(21)، 373-417.

4- سعيد بن علي بن ظافر، وعيد بن علي بن ظافر. (2021). الاحتراق الوظيفي: الأسباب والعلاج، دراسات في التعليم العالي، مج(19)، ع(19)، *دراسات في التعليم العالي*، 138-164.

المراجع الأجنبية:

1- Ali, F. Darvishmotevalia, M. (2020). Job insecurity, subjective well-being and job performance: The moderating role of psychological capital. *International Journal of Hospitality Management* 87 (2020) 102462. 1-10.

2- Anjum, S. & Shahzad, S. (2020). Moderating Role of Psychological Capital in Reducing the Effect of Burnout on Turnover Intentions of Primary School Teachers. *Elementary Education Online*, Vol 19 (Issue 3). 3770-3780

3- 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), 17.

4- Avey, J. B., Reichard, R. J., Luthans, F., & Mhatre, K. H. (2011). Meta-analysis of the impact of positive psychological capital on employee attitudes, behaviors, and performance. *Human resource development quarterly*. 22(2), 127-152.

5- Bilge, F. (2006). Examining the burnout of academics in relation to job satisfaction and other factors. *Social Behavior and Personality: an international journal*. 34(9), 1151-1160

6- Bosman, J., Rothmann, S., & Buitendach, J. H. 2005. Job insecurity, burnout and work engagement: the impact of positive and negative effectivity. *SA Journal of Industrial Psychology*. 31(4), 29-48.

7- Burke, R.J., Ng, E.S.W., Wolpin, J. (2015). Economic austerity and healthcare restructuring: Correlates and consequences of nursing job insecurity. *The International Journal of Human Resource Management*. 26(5), 640-656.

8- Cartwright, S., & Cooper, C. L. (Eds.). (2009). *The Oxford handbook of organizational well-being*. Oxford Handbooks. 8-11.

9- Chan, A. Y. (2010). *Reflecting on experience for leadership development*. The University of Nebraska-Lincoln. 45.

10- Cherian, J., & Jacob, J. (2013). *Impact of self-efficacy on motivation and performance of employees.* 72.

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. An International Journal of Work & Health. Lisboa, Portugal. 1-20.

13- Dreison, K. C., Luther, L., Bonfils, K. A., Sliter, M. T., McGrew, J. H., & Salyers, M. P. (2016). Job Burnout in Mental Health Providers: A Meta-Analysis of 35 Years of Intervention Research. *Journal of Occupational Health Psychology*. 1-14.

14- Edwards, L. M., Ong, A. D., & Lopez, S. J. (2007). Hope measurement in Mexican American youth. *Hispanic Journal of Behavioral Sciences*. 29(2), 225-241.

15- Freire, C. Freire, M. Bértoa, A. Núñez, J. Rodríguez, S. Piñeiro, I. (2020). Psychological Capital and Burnout in Teachers: The Mediating Role of Flourishing. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 17, 8403. 1-14.

16- Goldin, C. D. (2016). Human capital. 46.

17- Grand, H. L. Cheng. Darius K. Chan. (2008). Who Suffer More from Job Insecurity? A Meta-Analytic Review. *Applied Psychology*. 57 (2). 272-303.

18- 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*.

19- 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.

20- Konkel, M. Heffernan, M. (2021). How job insecurity affects emotional exhaustion? A study of job insecurity rumination and psychological capital during COVID-19. *Irish Journal of Management*. 40(2). 86-99.
21- Korunka, C., Tement, S., Zdrehus, C., & Borza, A. (2011). Burnout Intervention Training for Managers and Team Leaders Burnout: Definition, recognition and prevention approaches. 20-24.
22- 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.
23- Leiter, M. P., & Maslach, C. (2009). Nurse turnover: the mediating role of burnout. *Journal of nursing management*. 17(3), 331-339.
24- Li, X. Kan, D. Liu, L. Shi, M. Yang, X. Wang, Y. (2015). The Mediating Role of Psychological Capital on the Association between Occupational Stress and Job Burnout among Bank Employees in China. *Int. J. Environ. Res. Public Health*. 12, 2984-3001.
25- Luthans, F. ,Avey, .S. Norman, M. & Avolio, B. J. (2007). Positive Psychological Measurement and Relationship with Performance and Satisfaction. *Personal Psychology*. 60, 541–572
26- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). *Psychological capital: Developing the human competitive edge* (Vol. 198). Oxford: Oxford university press.
27- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2015). *Psychological capital and beyond*. Oxford University Press, USA. 337.
28- Maddux, J. E., & Gosselin, J. T. (2012). *Self-efficacy*. The Guilford Press. 306-325.
29- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1996). Leiter MP Maslach burnout inventory manual. *Palo Alto: California Consulting Psychological Press Inc.*
30- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). *Job burnout. Annual review of psychology*. 52(1), 397-422.
31- Masten, A. S., & Reed, M. G. J. (2002). *Resilience in development*. Handbook of positive psychology. Oxford university press. 832-849.
32- McCormack, N. (2014). *Managers, stress, and the prevention of burnout in the library workplace*. In Advances in librarianship. Emerald Group Publishing Limited. 216-219.
33- Moore, J.E. (2000). Why is this Happening? A Casual Attribution Approach to Work Exhaustion Consequences. *Academy of Management Review*. 25, 335-349.
34- Poon, R. (2013). The impact of securely attached and integrated leadership on follower mental health and psychological capital. *Regent University*.1-24.
35- 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.
36- Reisel, W. D., & Banai, M. (2016). Job insecurity revisited: reformulating with affect. *Journal of Behavioral and Applied Management,* 4(1), 88-93.
37- 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
38- Robertson, I., & Cooper, C. L. (2013). *Resilience*. 170-182.
39- Ronen, S., and Mikulincer, M. (2012). Predicting Employees' Satisfaction and Burnout From Managers' Attachment and Caregiving Orientations. *European Journal of Work and Organizational Psychology.* 21, 828-849.
40- Schaufeli, W. B., Desart, S., & De Witte, H. (2020). Burnout Assessment Tool (BAT)—development, validity, and reliability. *International journal of environmental research and public health*. 17(24), 9495.

41- Scheier, M.F., & Carver, C.S. (2009). *Optimism. In S.J. Lopez (Ed.)*, The encyclopedia of positive psychology. Oxford: Wiley-Blackwell. 656-663.
42- Segerstrom, S. C., Carver, C. S., & Scheier, M. F. (2017). Optimism. In The happy mind: Cognitive contributions to well-being. 68.
43- Sekaran, U. (2003). Determining sample size. Sekaran. Uma (4th Eds.), *Research methods for business: A skill building approach*, 263-298.
44- Shen X, Yi Y, Yang W, Li L, Shu W & Wang. (2014). The association between occupational stress and depressive symptoms and the mediating role of psychological capital among Chinese university teachers: a cross-sectional study. *BMC Psychiatry*. 1-8.
45- Snyder, C. R. (2002). Hope theory: Rainbows in the mind. *Psychological inquiry*, 13(4), 249-275.
46- Sverke, M., Hellgren, J., & Näswall, K. (2006). Job insecurity: A literature review. *Stockholm: Arbetslivs institute*. Vol 1. 1-30.
47- Tennant, R., Josephز S., & Stewart-Brown, S. (2007). The Affect meter 2: a measure of positive mental health in UK populations. *Quality of Life Research*. 16(4), 1-13.
48- 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.
49- Ventura, M., Salanova, M., & Llorens, S. (2015). Professional Self-Efficacy as a Predictor of Burnout and Engagement: The Role of Challenge and Hindrance Demands. *The Journal of Psychology*. 149(3), 277-302.
50- Wang, Y. Liu, Li. Wang, J. Wang, Lie. (2012). Work-family Conflict and Burnout among Chinese Doctors: The Mediating Role of Psychological Capital. *Journal of Occupational Health*. 54. 232–240.
51- Westman, M., Etzion, D., Danon, E. (2001). Job insecurity and crossover of burnout in married couples. *Journal of Organizational Behavior*, 22, 467-481.
52- Xia, F., & Zhang, S. (2023). Meta-research on the Correlation Between Psychological Capital and Occupational Burnout of Chinese Medical Staff. *4th International Conference on Education, Knowledge and Information Management. Atlantis Press*. 1316-1323.
53- 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.