

عدم الأمان الوظيفي كوسيط في العلاقة بين رأس المال النفسي والرفاهية النفسية: دراسة تطبيقية على العاملين المؤقتين (اليومية) بالكادر العام الإداري بجامعة المنصورة

محمد مدحت الكيلاني منصور

أ.د/ علي يونس

باحث ماجستير

أستاذ إدارة الأعمال

كلية التجارة- جامعة المنصورة

كلية التجارة جامعة المنصورة

ملخص البحث:

تناول الباحثان في هذه الدراسة تحديد نوع وقوة العلاقة بين رأس المال النفسي والرفاهية النفسية لدى العاملين المؤقتين (اليومية) بالكادر العام الإداري بجامعة المنصورة عند توسيط عدم الأمان الوظيفي. كما تهدف تحديد التأثير المباشر وغير المباشر لرأس المال النفسي على الرفاهية النفسية عند توسيط عدم الأمان الوظيفي، ولتحقيق الهدف من الدراسة تم اختيار عينة بلغ حجمها ٣١٠ مفردة من مجتمع يضم العاملين المؤقتين (اليومية) بالكادر العام الإداري بجامعة المنصورة والبالغ عددهم ١٦١٢، وقد بلغ معدل الاستجابة من أعضاء العينة ٨٠.٦٤ %، ٢٥٠ مفردة، وقد تم استخدام البرنامج الإحصائي SPSS وبرنامج Amos لإدخال وإجراء التحليلات الإحصائية.

وقد أظهرت نتائج التحليل الإحصائي إلى وجود علاقة ارتباط إيجابي بين كل من رأس المال النفسي والرفاهية النفسية، ووجود علاقة ارتباط سلبي بين رأس المال النفسي وعدم الأمان الوظيفي وبين عدم الأمان الوظيفي والرفاهية النفسية. وأيضاً وجود تأثير معنوي إيجابي بشكل عام بين كل من أبعاد رأس المال النفسي على الرفاهية النفسية، ووجود تأثير معنوي سلبي بشكل عام بين كل من أبعاد رأس المال النفسي على عدم الأمان الوظيفي وبين أبعاد عدم الأمان الوظيفي على الرفاهية النفسية، كما أوضحت النتائج يقل تأثير رأس المال النفسي على الرفاهية النفسية عند توسيط عدم الأمان الوظيفي. مما يوحي أن تطوير رأس المال النفسي للموظفين المؤقتين (اليومية) يزيد من جهود عمل الموظفين لتقليل من الشعور بعدم الأمان الوظيفي، والحد من معدل دوران العمل مما يؤثر على تحسين الحالة النفسية للموظفين المؤقتين (اليومية) بجامعة المنصورة.

Abstract:

In this study, the researchers dealt with determining the type and strength of the relationship between psychological capital and psychological well-being among temporary (daily) workers in the administrative general staff at Mansoura University when mediating job insecurity. It also aims to determine the direct and indirect impact of psychological capital on psychological well-being when mediating job insecurity, and to achieve the goal of the study, a sample of 310 individuals was selected from a community of temporary (daily) workers in the administrative general staff at Mansoura University, who numbered 1612. The response from the sample members is 80.64%, 250 singles. The SPSS and Amos statistical program were used to enter and perform the statistical analyze.

The results of the statistical analysis showed a positive correlation between psychological capital and psychological well-being, and a negative correlation between psychological capital and job insecurity and between job insecurity and psychological well-being. also, there is a positive significant effect in general between each of the dimensions of psychological capital on psychological well-being, and the presence of a negative significant effect in general between each of the dimensions of psychological capital on job insecurity and the dimensions of job insecurity on psychological well-being. The results also showed that the effect of psychological capital on psychological well-being decreases when job insecurity is mediated. Which suggests that the development of psychological capital for temporary (daily) employees increases the work efforts of employees to reduce the feeling of job insecurity, and reduce the rate of work turnover, which affects the improvement of the psychological state of temporary (daily) employees at Mansoura University.

تمهيد:

يعبر رأس المال النفسي على أنه الحالة النفسية الإيجابية لنمو الفرد، يشير أن العاملين الأكثر تفاؤلاً وأملاً وكفاءة لديهم المرونة الكافية للتعامل مع مشكلات وقضايا العمل يكونوا أكثر ثقة بأنفسهم ولديهم الإصرار على بذل المزيد من الجهد ومواجهة المشكلات، وإلى جانب الاستخدام التقليدي في الاقتصاد والتمويل استخدام مصطلح رأس المال أيضاً لتمثيل قيمة الموارد البشرية (رأس المال البشري) وكذلك مع مفاهيم أخرى (مثل رأس المال الفكري ورأس المال الاجتماعي ورأس المال الثقافي). نحن نستخدم مصطلح رأس المال النفسي هنا لتمثيل الميول التحفيزية الفردية التي تتراكم من خلال بنيات نفسية إيجابية مثل الكفاءة الذاتية والتفاؤل والأمل والمرونة. (Luthans, et al., 2007)

وبما أن العاملين يعملون في بيئة أعمال متغيرة بشكل كبير، ولكون عدم الأمان الوظيفي أصبح ظاهرة مستمرة تتعايش مع نجاح وكفاءة استخدام المنظمة للموارد وبسببه يواجه المدراء معضلة معقدة تجبرهم للتخلي عن الأمن الوظيفي لتحقيق الأهداف التنظيمية، أصبح ولضرورة متزايدة دراسة عدم الأمان الوظيفي أي أن التصورات الذاتية بأن الوظيفة غير مستقرة أو معرضة للخطر، وما يرتبط بها مخاوف وقلق والتي غالباً ما تصاحب تلك التصورات هي خطر نفسى اجتماعي يمكن أن يقدم مشاكل كبيرة للمنظمات وصحة موظفيها ورفاهيتهم (Probst, et al., 2017).

التحقيق في تأثير سلوك الإشراف على رفاهية الموظفين وبما أن الرفاهية النفسية لها أهمية كبيرة لكل من الموظفين والمنظمات، فمن المهم مواصلة البحث عن الآليات التي تزيد من الآثار الإيجابية البدنية والنفسية، والاستقرار العاطفي والإحساس بالملاءمة وهذا بدوره سيؤثر بشكل إيجابي على علاقة العمل مع الزملاء (Erkutlu, 2014).

وفي هذا السياق يسعى الباحث للتعرف على طبيعة العلاقة بين كل من رأس المال النفسي وعدم الأمان الوظيفي والرفاهية النفسية ومن ثم تحديد التأثير المباشر وغير مباشر لرأس المال النفسي وتحديد الكفاءة الذاتية والمرونة والأمل والتفاؤل والمرونة على الرفاهية النفسية عند توسط دور عدم الأمان الوظيفي بالتطبيق على العاملين المؤقتين (اليومية) بجامعة المنصورة.

أولاً: الإطار النظري والدراسات السابقة

يستعرض الباحثان هنا متغيرات البحث وأبعاده وذلك على النحو التالي:

(١) رأس المال النفسي:

يعد رأس المال النفسي من المفاهيم الحديثة نسبياً في مجال السلوك التنظيمي ويركز على دراسة المتغيرات النفسية التي تتمثل بالحالة النفسية الإيجابية للموظف وتحسين الأداء الذي يمكن أن يوجه إيجابياً نحو الرفاهية النفسية والأداء الوظيفي لذا قام الكثير من الكتاب والباحثين بوضع تعريفات مختلفة لمفهوم رأس المال النفسي ولا يوجد هناك تعريف محدد.

أشار (Luthans et al. 2004) بأنه هو نقاط قوة الموارد والقدرات النفسية التي يمكن قياسها وتطويرها لتمكين من تحسين الأداء في مكان العمل.

ويرى (Avolio et al. 2005) هو مورد نفسي قد يشجع النمو والأداء على المستوى التنظيمي على غرار رأس المال البشري والاجتماعي، رأس المال النفسي قد يوفر النفوذ، والعائد على الاستثمار، وتعزيز القدرة التنافسية من خلال تحسين أداء الموظفين. ويعرف الباحثان (الشربيني & عوض ٢٠١٦) بأنه: الموارد والقدرات الإيجابية التي تمتلكها المنظمة والمتمثلة في الحالة الإيجابية للعاملين والتي تتميز بثقة العامل في قدراته، وقدرته على تحقيق أهدافه بأكثر

من وسيله، وتفاؤله بالمستقبل وما يحمله من عدم تأكيد، وقدرته على العودة من الأزمات والأحداث التي يمر بها.

ويرى (Anglina et al. 2018) أن رأس المال النفسي الإيجابي بأنه مخزون الموارد النفسية الإيجابي للمنظمة ويتكون من أربعة أبعاد: الأمل والتفاؤل والمرونة والثقة على النقيض من رأس المال البشري والاجتماعي الذي يجسد "ما تعرفه" و "من تعرف"، بينما يجسد رأس المال النفسي الإيجابي "من أنت". في حين عرف (Cheng et al. 2018) رأس المال النفسي هو رأس مال الأفراد، والذي يمكن تطويره وقياسه وإدارته بفعالية، ويمكن أن يفيد تأثيره في التطور التنظيمي. مما سبق يمكن القول بأن رأس المال النفسي هو عبارة عن "حالة نفسية إيجابية لنمو الفرد تتميز بما يلي:

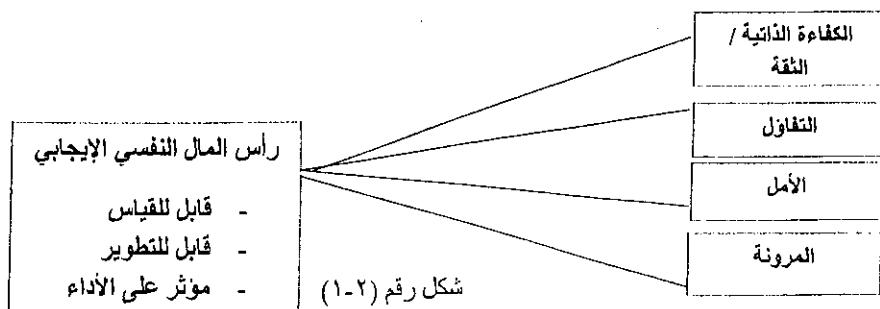
(١) الثقة (الكفاءة الذاتية) القيام بالجهود اللازمة للنجاح في المهام الصعبة. (٢) إسناد إيجابي (التفاؤل) للنجاح الآن وفي المستقبل؛ (٣) المثابرة نحو الأهداف، وعند الضرورة، إعادة توجيه المسارات نحو الأهداف (الأمل) من أجل تحقيق النجاح؛ (٤) قدرة الفرد على مواجهة المشاكل والشدائد، والحفاظ على توازنه والارتداد إلى ما بعد ذلك (المرونة) لتحقيق النجاح (Stratmana et al. 2019).

ويرى الباحثان بأنه الموارد والقدرات والحالة الإيجابية لتطور الفرد التي تتميز بثقة الفرد في قدراته على إنجاز مهام محددة وبذل الجهود اللازمة للنجاح، ونظرته الإيجابية للأحداث المستقبلية، وقوة الإرادة الموجهة نحو تحقيق الأهداف والقدرة على إنشاء مسارات بديلة لتحقيق الأهداف وعلى تحمل الضغوط والارتداد من الأزمات والتغلب عليها وتلك الموارد والقدرات التي يمكن قياسها وتطويرها وإدارتها بفعالية لتحسين الأداء في مكان العمل.

أ) أبعاد رأس المال النفسي

أكدت العديد من الدراسات التي تناولت رأس المال النفسي أنه يتكون من أربعة أبعاد هي (الكفاءة الذاتية - التفاؤل - الأمل - المرونة) التي وضعها (Luthans And Youssef 2004) هي أكثر الأبعاد استخداماً وتداولاً في البحوث والدراسات نظراً لتفاعل هذه الأبعاد مع الفرد فيشعر بالثقة في مكان عمله ومتفائل بنظرة إيجابية اتجاه الأحداث والمثابرة نحو تحقيق الأهداف وتركيزه على الجوانب الإيجابية حتى يكون لديه القدرة على الارتداد من الشدائد والتغلب على العقبات مما يؤدي إلى تحسين أدائه في مكان العمل. ويمكن توضيح أبعاد رأس المال النفسي

من خلال الشكل التالي: -



المصدر: (Luthans And YOUSSEF 2004).

١- الكفاءة الذاتية / الثقة (Self-Efficacy/Confidence):

يرجع أصل مصطلح الكفاءة الذاتية إلى نظرية الإدراك الاجتماعي للعالم Albert Bandura في عام ١٩٧٧، ومضمونه أن الفرد يكتسب الخبرة ويتعلم من خلال ملاحظة سلوك الآخرين ضمن سياق العلاقات الاجتماعية والتعامل مع الآخرين (عارف، ٢٠١٨). وعرفها (Bandura, 1994) على أنها معتقدات الأفراد حول قدراتهم على إنتاج مستويات معينة من الأداء التي تمارس التأثير على الأحداث التي تؤثر على حياتهم. وأشار (Kim et al. 2019) بأنها ثقة الفرد بقدراته على تعبئة الدافع والموارد المعرفية ومسارات العمل اللازمة لتنفيذ مهمة محددة بنجاح في سياق معين. كما أضاف (You, 2016) يؤثر إدراك فعالية المرء على كيفية تفسير الأحداث، وبالتالي تشكيل الاستجابات، ويميل الشخص ذو الكفاءة المنخفضة إلى بذل جهد أقل والتخلي عن المهام الصعبة، في حين أن الشخص ذو الكفاءة العالية يبدي اهتماماً وتحفيزاً أعلى، مما يؤدي إلى أداء أفضل. أضاف (Tamer et al. 2014) هي تصور الفرد وتفسيره للأحداث والتحكم فيها يتمتع الأشخاص ذوو الكفاءة الذاتية ببعض الخصائص المحددة مثل تحديد الأهداف عالية المستوى، واختيار المهام الصعبة، وعرض الأداء العالي لتحقيق أهدافهم، والتخلي بالصبر ضد العقبات. اعتماداً على هذه الخصائص، يمكن للأفراد ذوي الكفاءة العالية العمل بسهولة بشكل مستقل وتحقيق الهدف على الرغم من أنهم يتلقون القليل من الدعم من الآخرين. ويرى الباحثان هي قدرة الفرد على التأثير في مسار العمل من خلال تحديد الأهداف عالية المستوى وقدرته على تعبئة الحوافز والموارد المعرفية لأداء مهامه بنجاح وقدرته على تحقيق الأهداف.

٢- التفاؤل (Optimism):

التفاؤل هو الأكثر استمساكاً بعلم النفس الإيجابي بشكل عام من المفاهيم الأخرى وفقاً لـ Seligman التفاؤل ليس في توقع حدوث أشياء جيدة في طريقك فقط ولكن في مواجهة المشاكل بثقة ومستوى أعلى من القدرة الشخصية (Cardinali & Naeem, 2019). حيث عرف (Kim et al. 2019) هو التمسك بتوقعات إيجابية حول المستقبل ونظرة إيجابية تجاه أحداث الحياة.

وقد أوضح (العسولي & الفراء، ٢٠١٩) التفاؤل هو نظرة إيجابية للأحداث المستقبلية، وإدراكه لقدرته على تجاوز متطلبات الحياة، والنجاح وتحقيق الأهداف ويرتبط مفهومه بأحداث المستقبل ويعبر عن توجه الفرد نحو الحياة والمستقبل، والتفاؤل مهم لبقاء الفرد متحرراً من المخاطر التي قد تقتك بصحته النفسية والجسدية، فإن التفاؤل مهم في تحقيق الصحة النفسية والجسدية، والمتفائل أكثر تقبلاً لذاته ولواقع الحياة وتكيفاً مع الظروف المحيطة. ويرى الباحثان التفاؤل هو النظرة الإيجابية للفرد تجاه أحداث المستقبل وبالتالي يتحسن أدائه بعد تعرضه للفشل وأكثر تقبلاً لذاته مما يحسن من الصحة النفسية والجسدية وحافزاً للنجاح.

٣- الأمل (Hope):

تعريف القاموس النموذجي للأمل يشدد على الإدراك "أن شيئاً مرغوباً قد يحدث". تعريف الأمل كمجموعة معرفية تتكون من شعور مستمد من النجاح (أ) قوة الإرادة الموجهة نحو تحقيق الأهداف) و (ب) المسارات (تخطيط المسارات التي يمكن استخدامها لتحقيق الأهداف). في إطار تحديد الأهداف، نقترح أن هناك عنصرين رئيسيين للأمل مترابطين. أولاً، نفترض أن الأمل يدعم من خلال قوة الإرادة المتعلقة بالأهداف، والتصميم على النجاح في تحقيق الأهداف. ثانياً أن الأمل يتأثر بالقدرة على توفير مسارات ناجحة المتعلقة بالأهداف وإنشاء خطط ناجحة لتحقيق الأهداف (Snyder et al. 1991). ووصفها Luthans And YOUSSEF (2004) أولئك الذين لديهم آمال كبيرة يحفزهم شعورهم بأن لديهم القدرة على تطوير طرق

للحصول على الأشياء التي يريدونها، والتي توفر لهم القدرة على إنشاء مسارات بديلة نحو تحقيق أهدافهم إذا تم حظرها.
ويرى الباحثان هم الأفراد الذين لديهم آمال كبيرة تحفزهم بأن لديهم القدرة على إنشاء مسارات بديلة وخطط ناجحة والمثابرة نحو تحقيق الأهداف.

٣- المرونة (resiliency):

ظهر علم المرونة أكثر من خمسين عام في مجال علم النفس والطب النفسي، من خلال فهم العمليات التي أوضحت كيف كان أداء بعض الأفراد جيدًا في مواجهة الشدائد بينما تعثر الآخرون، من خلال تحويل التركيز بعيدًا عن التوجهات التي تركز على العجز والتركيز نحو النماذج التي تركز على الأهداف الإيجابية وعوامل الدعم والقدرة على التكيف. (Masten et al, 2014)

في حين ذكر (Rehman et al. 2017) هي قدرة الفرد على الارتداد من الشدائد في معظم الأحداث الصعبة مثل التغيير الجذري في مسؤوليات الوظيفة.

أضاف (Rehman et al. 2017) هي "قدرة الفرد على الارتداد من الشدائد لمعظم الأحداث الصعبة مثل التغيير الجذري في مسؤوليات الوظيفة." ويشير الباحث أن المرونة يمكن تعزيزها باستخدام استراتيجية مع ثلاثة إجراءات رئيسية:

أولاً: من خلال التركيز على الأصول المتاحة وزيادتها لزيادة فرص النجاح.

ثانياً: عن طريق تقليل احتمالات المخاطر وزيادة احتمالات النجاح.

ثالثاً: زيادة فرص النجاح من خلال تعزيز العمليات الرئيسية لاستراتيجية العمل.
ويرى الباحثان هي قدرة الفرد على الارتداد من الأزمات وتحمل الأحداث الصعبة والتركيز نحو النماذج التي تركز على الأهداف والقدرة على التكيف للتغلب على العقبات والتحديات لتحقيق الذات.

٢) عدم الأمان الوظيفي:

لقد تعددت تعريفات الباحثين لعدم الأمان الوظيفي، وهناك فرق بين عدم الأمان الوظيفي والأمان الوظيفي، فبالنسبة لعدم الأمان الوظيفي عرفه (Koesterer, 1994) هو العجز عن الحفاظ على الاستمرارية المرغوبة في وضع مهدد بالوظيفة. كما ذكر (Låstad et al. 2016) بأنه احتمال شخصي وغير مرغوب فيه لفقدان الوظيفة الحالية في المستقبل، وكذلك الخوف أو المخاوف المتعلقة بإمكانية فقدان الوظيفة. وأوضح (Probst et al. 2020) على أنه يمثل تهديداً واضحاً لاستمرارية عمل الموظف وجودته. في الواقع، تبين أن عدم الأمان الوظيفي هو أحد أكثر الأحداث إرهاباً التي يمكن أن يواجهها الموظفون في مكان العمل. كما أضاف (Chirumbolo et al. 2020) على أنه مستوى عدم اليقين الذي يشعر به الموظفون بشأن المدة التي قد يحتفظون فيها بوظائفهم الحالية. بعبارة أخرى، يشعر الموظفون بعدم الأمان الوظيفي عندما يعتقدون أن هناك خطر فقدان وظائفهم في الوقت الحاضر. وبالنسبة للحالة المناقضة الأمان الوظيفي عرفه Meltz ١٩٨٩ بأن الأمان الوظيفي موجود عندما يظل الفرد موظفاً في نفس المنظمة دون أن ينتقص من الأقدمية والأجور وحقوق التقاعد، إلخ) وغيرها من الحقوق (Altinay et al. 2019). وصف Warr ١٩٨٧ في أن الأمان الوظيفي هو سمة لها تأثير مستمر على سعادة الأفراد. ثانياً، يمكن للأمان الوظيفي أن يسهل للأفراد تحقيق موارد أخرى ذات قيمة (مثل السكن، والغذاء، والملبس، والاحترام، والكفاءة الذاتية) (Probst et al. 2016).

ويرى الباحثان هو شعور الفرد بعدم اليقين بشأن احتفاظه بوظيفته والتهديد بفقدان الوظيفة ومميزاتها والعجز عن الحفاظ على استمرارية عمل الموظف في وضع مهدد بالوظيفة، ويعتبر أكثر الأحداث إرهاباً للصحة النفسية والجسدية.

(أ) أبعاد عدم الأمان الوظيفي:

اهتم العديد من الدارسين والباحثين بتحديد أهم أبعاد عدم الأمان الوظيفي وعلى الرغم من تعدد وجهات النظر السابقة بشأن تحديد أبعاد عدم الأمان الوظيفي إلا أنه في الأونة الأخيرة أجمع العديد من الباحثين أن هناك بعدين أساسيين هما (عدم الأمان الوظيفي الكمي - عدم الأمان الوظيفي النوعي) بالإضافة إلى البعد الثالث (العجز عن مواجهة التهديدات) للتفاعل بين مكونات عدم الأمان الوظيفي. جودة، وآخرون (٢٠١٢).

١- عدم الأمان الوظيفي الكمي: (Quantitative Job Insecurity):

ويشير Hellgren et al., 1999 على أنها المخاوف بشأن بقاء الوظيفة الحالية في المستقبل. وعرفها جودة، وآخرون، (٢٠١٢) يشير إلى التهديد بشأن استمرارية الوظيفة كما أشار (Roll et al. , 2015) إلى ما إذا كان الموظفون يشعرون أنهم سيكونون قادرين على الاحتفاظ بوظائفهم أو قد يصبحون عاطلين عن العمل.

ويرى الباحثان هو القلق العام للموظف تجاه الآثار السلبية التي تهدد بقاء الوظيفة والتي تتمثل في التقاعد المبكر والفصل وتسريحك من العمل.

٢- عدم الأمان الوظيفي النوعي (Qualitative Job Insecurity):

عرفها (Koesterer, 1994) بأنها تهديدات خصائص الوظيفة هي عدم القدرة على الحصول على زيادات في الأجور الدورية في المستقبل. كما عرفها جودة، وآخرون، (٢٠١٢) بأنها تشير إلى التهديد بشأن خسارة خصائص الوظيفة أو المميزات الهامة المرتبطة بالوظيفة.

قد قسمها (Charkhabi 2018) إلى نوعين (كمي ونوعي) يتم تقديم عدم الأمان الوظيفي النوعي باعتباره تهديداً محسوساً لفقدان بعض الميزات القيمة للوظيفة، مثل تدهور ظروف العمل، والافتقار إلى فرص العمل وانخفاض تحسين الرواتب. كما ذكر (Roll et al. , 2015) بعدم الأمان بشأن خصائص الوظيفة القيمة مثل الأجور، الموقع الوظيفي أو ساعات العمل.

ويرى الباحثان هو الشعور بعدم الأمان تجاه المزايا الوظيفية التي يتمتع بها الفرد من (المكافأة - الموقع الوظيفي - الأجور - الترقيات - ساعات العمل وجدول الأعمال).

٣- العجز عن مواجهة التهديدات (Powerlessness to Counteract the Threat)

عرفها جودة، وآخرون، (٢٠١٢) على أنه هو عدم القدرة على مواجهة التهديدات الخاصة بخسارة الوظيفة نفسها أو الخصائص والمميزات الهامة المرتبطة بها. كما يرى (McInroe 2013) عدم الشعور بالقوة والتحكم فيما يتعلق بفقدان خصائص الوظيفة الإيجابية أو التغييرات السلبية في الوظيفة.

ذكر (Karkoulia et al. , 2013) ثلاث أشكال للعجز:

١- عدم وجود حماية (مخططات التقاعد، اتفاقيات العمل والنقابات، كل محاولة لحماية وتحدي تهديدات الانقطاع).

٢- التوقعات غير الواضحة (غالباً ما يؤدي ذلك إلى عدم وجود مخطط فعال لتقييم الأداء؛ وبالتالي يصبح الموظفون غافلين عن الإجراءات العلاجية التي يتعين عليهم اتخاذها للإبطال التهديدات المفترضة).

٣- الثقافة التنظيمية (على سبيل المثال، يزدهر العجز في الثقافات الاستبدادية).

ويرى الباحثان هو الشعور بالعجز عن مواجهة التهديدات فيما يتعلق بفقدان المزايا الوظيفية والتغيرات السلبية في الوظيفة أو التغيير الجذري للوظيفة.

(ب) خصائص عدم الأمان الوظيفي:

- ذكرت دراسة (Guo et al. 2019) أن عدم الأمان الوظيفي له أربع خصائص:
- ١- الاستمرارية المرغوبة، حيث يريد الموظفون وظيفة مستقرة ولكن هذا ليس هو الحال.
 - ٢- التهديد، حيث يشعر الموظفون بانتهاك آمالهم في الحفاظ على الاستقرار.
 - ٣- سميزات الوظيفة في خطر، حيث يرى الموظفون التهديدات من خصائص وظيفية معينة، مثل تغيير الرؤساء، والذهاب إلى مكان غير مرغوب فيه، وتفويضهم إلى مهام لا يحبونها، وما إلى ذلك.
 - ٤- العجز، حيث يشعر الموظفون غير الأمنين عادة بإحساس بالضعف وعدم الأمان الوظيفي لن يحدث إذا كان لدى الموظف القدرة على التغلب عليه عندما يشعر بالتهديد.
- (٣) الرفاهية النفسية:

يعد مفهوم الرفاهية النفسية من المفاهيم الحديثة نسبياً في علم النفس، وقد ترجم هذا المصطلح إلى اللغة العربية واختلف على تسميته العلماء فمنهم من وجد أنه مرادف لمصطلح السعادة أو طيب العيش أو الوجود الأفضل وبعضهم يرى جودة الحياة والهناء الشخصي، والحياة الطيبة وحسن الحال والتنعيم الذاتي والصحة النفسية أو الرفاهية النفسية (السويلم، ٢٠١٩).

وتسمى **Eudemonic** في اليونانية مترجم إلى "السعادة"، يعتبر الرفاهية أكثر من مجرد سعادة، يتم تعريف بشكل أكثر دقة على أنها "المشاعر المصاحبة للسلوك في اتجاه إمكانات الفرد الحقيقية وتتماشى معها، فإن الفرد الذي يعمل بشكل إيجابي لديه أهداف ونوايا وإحساس بالاتجاه، وكل ذلك يساهم في الشعور بأن الحياة ذات معنى (Swanson, 2017).

وصفها (Hu, 2020) الرفاهية النفسية تعكس الشعور النفسي الفردي العام، والذي ينتمي إلى تجربة ذاتية بما في ذلك وجود المشاعر الإيجابية وغياب المشاعر السلبية. بينما عرفها (Hamka et al., 2020) هو حالة محددة لمجموعة أو فرد يظهر مستوى من الرفاهية النفسية الإيجابية، وينتج من مشاعر جيدة ذات معنى وعلاقات وإنجازات جيدة. ويرى (Devonish, 2013) تمثل الرفاهية النفسية في العمل مؤشرات على التقييم الذاتي للفرد لتجربة العمل بأكملها. غالباً ما يتم تصويره لتمثيل الحالة العاطفية للفرد في العمل بما في ذلك تجارب الاكتئاب المرتبط بالعمل والقلق واحترام الذات والرضا الوظيفي. وعرفها الهنداوي & الطحان (٢٠١٨) هي أحد المؤشرات التي تعكس الأداء النفسي الإيجابي، وهي أكبر من مجرد الصحة النفسية فهي تحدد علاقة الفرد بذاته من تقبلها وتفردا والوعي بما يحقق استقلاليتها رغم تمتعه بعلاقات جيدة مع الآخرين مشبعة بالأمن والاحترام المتبادل، ساعياً لتحقيق أهداف ومقاصد حياتية يتبنّاها من خلال استغلاله لكافة الفرص البديلة وتغلبه على ما يواجهه من معوقات، بما يحقق له الاستمرارية والنمو الشخصي.

ويرى الباحثان أن الرفاهية النفسية هي مؤشرات على التقييم الذاتي للفرد التي تعكس الشعور النفسي الذي يظهر مستوى من الرفاهية النفسية الإيجابية وينتج من تقبل الفرد للجوانب الإيجابية والسلبية تجاه ذاته ومن مشاعر ذات معنى وعلاقات وإنجازات جيدة وقادر على تنظيم سلوكه من الداخل وتقييم نفسه حسب معايير الشخصية ومقاومة الضغوطات وتهيئة بيئات مناسبة والتكيف مع التغيرات البيئية وتوجيهها إلى أهدافه والشعور بالهدف في الحياة واستمراره في تطوير إمكاناته واكتساب خبرات جديدة ومزيد من المعرفة مما ينعكس على مستوى الشعور بالرفاهية النفسية الإيجابية.

أ) أبعاد الرفاهية النفسية

طور Ryff, 1989 منهجاً لقياس الرفاهية النفسية تم تطويره في الأصل من السمات الكلاسيكية ونظريات الشخصية، تشتمل الرفاهية على ستة مقاييس فرعية: الاستقلالية، والسيطرة على البيئة، والعلاقات الإيجابية مع الآخرين، والهدف في الحياة، والنمو الشخصي، وتقبل الذات. يمكن معادلة الاستقلالية بسمات مثل التنظيم الداخلي للسلوك، والاستقلال، وتقرير المصير، والموقع الداخلي للسيطرة Ryff, 1989 تمثل هذه السمات قدرة الأفراد على اتخاذ القرارات بشكل مستقل دون تدخل أي شخص أو وكالات أخرى يعمل معها الفرد (Muhammad, 2019).

١- تقبل الذات (Self-acceptance): وعرفها (Refahi et al., 2015) بأنها تعني الموقف الإيجابي تجاه الذات وتقبل الجوانب المتنوعة من الذات مثل الصفات السيئة والجيدة ولديك شعور إيجابي عن الحياة الماضية.

ويرى الباحثان أن تقبل الذات بمعنى الموقف الإيجابي تجاه الذات وتقبل الجوانب المختلفة للذات من إيجابيات وسلبيات وتعتبر سمة أساسية للصحة النفسية والإدراك الذاتي.

٢- العلاقات الإيجابية مع الآخرين (Positive relations with others): وأوضح (خطاطبة، ٢٠١٩) بأنها تعني القدرة على تكوين علاقات دافئة مرضية، وعلاقات ثقة مع الآخرين، والشعور بالقلق إزاء رفاهية الآخرين، والقدرة على التعاطف، والمحبة والألفة مع الآخرين وفهم العلاقات الإنسانية.

ويرى الباحثان هي العلاقات القائمة على الألفة والصداقة العميقة مع الآخرين والثقة بين الأشخاص وتعتبر سمة رئيسية للصحة النفسية.

٣- الاستقلالية (Autonomy): وذكر (Ryff (1989) كما يوصف الشخص الذي يعمل بشكل كامل بأنه يوجد موضع داخلي للتقييم، بحيث لا ينظر الشخص إلى الآخرين للحصول على الموافقة، ولكنه يقيم نفسه حسب المعايير الشخصية. ويرى الباحثان أولئك الأفراد الذين يتسمون بالثقة بالنفس وتنظيم سلوكهم أثناء التفاعل مع الآخرين واستقلالهم لتقييمهم لذاتهم حسب معاييرهم وقدرتهم على اتخاذ القرار.

٤- السيطرة على البيئة (Environmental mastery): وأوضح (Bordbar et al., 2011) أولئك الذين لديهم مشاعر التفوق في البيئة وقادرون على التعامل مع البيئة أو التغيرات البيئية والاستفادة الفعالة من الفرص. ويرى الباحثان هم الأشخاص القادرون على التعامل مع البيئة وتهينة القنوات والخطط المناسبة والاستفادة من الفرص لتحقيق أهدافهم.

٥- الهدف في الحياة (Purpose in life): وعرفها (Rahman, 2017) يتميز الهدف من الحياة بامتلاك أهداف الحياة طويلة المدى، والمعتقدات، والتوجه في الحياة، التي تعمل على توفير الإحساس بمعنى الحياة. ويرى الباحثان هو شعور الفرد بالقصد والغرض من الحياة من خلال امتلاكه أهداف في الحياة يسعى إلى تحقيقها وتجعله يشعر بالحياة ذات معنى.

٦- النمو الشخصي (Personal growth): في حين ذكر (Ryff (1989) بأن النمو الشخصي يتطلب الأداء النفسي الأمثل ليس فقط أن يحقق الفرد الخصائص السابقة، ولكن أيضاً أن يستمر الفرد في تطوير إمكاناته، للنمو والنضج كشخص. الحاجة إلى تحقيق الذات وإدراك إمكانيات الشخص.

ويرى الباحثان هو إحساس مستمر وشعور الفرد ورغبته في تطوير ذاته والحصول على مهارات جديدة واكتساب المزيد من المعرفة ومن الخبرات لتحقيق إمكاناته وذاته.

الدراسات السابقة

بعد الاطلاع على الدراسات السابقة المرتبطة بموضوع الدراسة، قام الباحث بتحديد الفجوة البحثية، كما استطاع تكوين إطار الدراسة المقترح ومن ثم صياغة المشكلة وفروض الدراسة.

ولتنمية فروض الدراسة، قام الباحث بعرض العلاقة بين متغيرات الدراسة وذلك بالاطلاع على الدراسات السابقة المتعلقة بهذه المتغيرات. ويعرض الباحث ذلك كما يلي:

- ١- الدراسات المتعلقة بالعلاقة بين رأس المال النفسي وعدم الأمان الوظيفي:
يتناول الباحث طبيعة العلاقة بين عدم الأمان الوظيفي ورأس المال النفسي، قام الباحث باستعراض مجموعة من وجهات النظر متمثلة في الدراسات التالية:
حيث تناولت دراسة Bitmiş and Ergeneli (2015) تأثير رأس المال النفسي على الانهماك والدور الوسيط عدم الأمان الوظيفي، بالتطبيق على ١٦١ ممرضة، الذين يعملون في مستشفيات الجامعات التأسيسية.
أظهرت النتائج أن رأس المال النفسي يؤثر سلباً على الانهماك وعدم الأمان الوظيفي. علاوة على ذلك، فإن عدم الأمان الوظيفي هو وسيط للعلاقة بين رأس المال النفسي والانهماك، ويمكن أن يكون رأس المال النفسي أداة فعالة للإدارة من أجل تنفيذ استراتيجيات تقليص النفقات وتطوير رأس المال النفسي للموظفين الحاليين ويقلل من الشعور بعدم الأمان الوظيفي والانهماك للممرضات.
تناولت دراسة Olaniyan and Hystad (2016) رأس المال النفسي للموظفين، والرضا الوظيفي، وعدم الأمان، ونوايا الاستقالة: الآثار المباشرة وغير مباشرة للقيادة الأصلية، بالتطبيق على ٤٠٢ بحاراً يعملون في صناعة إعادة شحن النفط والغاز البحري.
وأظهرت نتائج دراسة أن الموظفين الذين ينظرون إلى قائدهم على أنه حقيقي أفادوا عن المزيد من الرضا الوظيفي وأقل من عدم الأمان والنوايا للخروج من المنظمات. وعلاوة على ذلك، أظهرت النتائج أيضاً تأثير غير مباشر من القيادة الأصلية من خلال رأس المال النفسي. وأخيراً، لم يتغير تأثير صدق القادة اعتماداً على ما إذا كان القائد هو المسؤول المباشر للموظفين أم لا. تشير النتائج من هذه الدراسة إلى أنه ينبغي بذل الجهود للتركيز على مكونات القائد الحقيقي أثناء التوظيف أو التدريب أو التدخل. بشكل قاطع، يواجه الموظفون العاملون في القطاع البحري التقلبات المستمرة وعدم اليقين، ووجود القيادة الأصلية تدعم الرضا الوظيفي مع الحد من كل من عدم الأمان الوظيفي ونوايا دوران الموظفين.
كما سعت دراسة Chiesa et al. (2018) قابلية التوظيف المتصورة تتوسط العلاقة بين رأس المال النفسي وعدم الأمان الوظيفي، وكان المشاركون $N = 190$ من العمال الشباب الإيطالي (حساب الخاص، والموظفين الدائمين، أو الموظفين المؤقتين) وأن هذه العلاقة كانت خاضعة للإشراف حسب نوع عقد العاملين.
أظهرت النتائج نوع العقد مرتبطاً سلباً بدرجة ملحوظة في قابلية التوظيف يرتبط بشكل إيجابي بعدم الأمان الوظيفي، أظهر رأس المال النفسي ارتباطاً إيجابياً كبير مع قابلية التوظيف المتصورة، قابلية التوظيف المدركة مرتبطة بشكل سلبي بعدم الأمان الوظيفي، تميز نوع العقود، وكان عدم الأمان الوظيفي سلبياً بشكل ملحوظ فيما يتعلق بالقدرة على التوظيف المتوقع للعمال المؤقتين بينما كانت مرتبطة بشكل سلبي برأس المال النفسي

للعاملين الذين لديهم عقد مفتوح، رأس المال النفسي له علاقة سلبية غير مباشرة بعدم الأمان الوظيفي من خلال قابلية التوظيف المتوقعة.

كما تناولت دراسة (Darvishmotevalia and Ali 2020) بمدى تأثير عدم الأمان الوظيفي على الرفاهية الذاتية للموظفين وبالتالي على أدائهم الوظيفي ورأس المال النفسي كمعدل، المشاركون ٢٥٠ موظفًا في فندق أربع وخمس نجوم في طهران -إيران. أظهرت النتائج أن الموظفين الذين يتمتعون بمستوى عالي من رأس المال النفسي قادرون على التعامل مع عدم الأمان الوظيفي والضغط النفسي الذي ينتج عنه ضغوط في مكان العمل ويقلل من الرفاهية الذاتية وبالتالي يؤثر عدم الأمان الوظيفي سلباً على الأداء الوظيفي للموظفين.

وكما تبين الدراسات السابقة المتعلقة بعلاقة عدم الأمان الوظيفي ورأس المال النفسي يوجد تقارب في النتائج بأن يوجد علاقة سلبية بينهما كلما زاد عدم الأمان الوظيفي المتمثل في (تهديد مميزات الوظيفة -الوظيفة نفسها- ضعف السيطرة على العمل) أدى إلى عدم الثقة لدى الفرد والأحداث السلبية التي تؤثر على قدرة الفرد على استعادة من التوازن من الشدائد وعلى إنشاء مسارات بديلة نحو تحقيق الأهداف، كما أن رأس المال الإيجابي يقلل من عدم الأمان الوظيفي.

٢- الدراسات المتعلقة بالعلاقة بين عدم الأمان الوظيفي والرفاهية النفسية:

يتناول الباحث طبيعة العلاقة بين عدم الأمان الوظيفي والرفاهية النفسية، قام الباحث باستعراض مجموعة من وجهات النظر متمثلة في الدراسات التالية:

في حين سعت دراسة (Adejuwon & M. LAWAL 2013) عدم الأمان الوظيفي كمؤشر على الرفاهية النفسية، مائتان (٢٠٠) موظف بنك (١١٠ إناث و ٩٠ الذكور) تم أخذ عينات من ١٠ فروع بنكية داخل مدينة إبادان (نيجريا).

تناولت الدراسة عدم الأمان الوظيفي كمؤشر على الرفاهية النفسية بين موظفي البنك. تبين أن عدم الأمان الوظيفي له علاقة سلبية بالرفاهية النفسية؛ مما يوحي بأن انخفاض الإحساس بعدم الأمان الوظيفي يرتبط بتحسين الحالة النفسية بين موظفي البنك. عدم الأمان الوظيفي أيضاً يعزز النوايا لمغادرة الشركة ("نوايا دوران"). هذه الآثار من عدم الأمان الوظيفي تهدد بقاء المنظمة، لأنها تقلل من جهود عمل الموظفين المعنيين، في حين أن أفضل العمال المؤهلين يحاولون مغادرة الشركة في أقرب وقت ممكن، مما أدى إلى الحاجة إلى تجديد جهود توظيف باهظة الثمن. تجربة عدم اليقين بشأن مستقبل العمل يحظر على الفرد التعامل مع هذا التهديد بشكل كاف ويقلل من فرص خفض مستوى الإجهاد من ذوي الخبرة.

تتناول دراسة (Charkhabi 2018) العلاقة بين عدم الأمان الوظيفي النوعي والرفاهية النفسية والسلوكية، ٢٥٠ من موظفي الرعاية الصحية من مختلف الإدارات في مستشفى عام. الغرض من الدراسة هو الكشف عن الارتباط بين عدم الأمان الوظيفي النوعي والنتائج ذات الصلة بالرفاهية وتحديد مدى تقييم الإدراك المعرفي لعدم الأمان الوظيفي لهذه العلاقة. استجاب المشاركون إلى المقاييس النوعية عدم الأمان الوظيفي، التقييم الإدراكي، الرضا الوظيفي، الإنهاك العاطفي، التغيب والحضور. وأظهرت النتائج أن عدم الأمان الوظيفي النوعي أثر سلباً على كليهما الرفاهية النفسية والسلوكية. ومع ذلك، كان هذا التأثير أكبر للرفاهية النفسية من الرفاهية السلوكية.

تناولت دراسة (Wahyuni & Nandini 2019) العلاقة بين عدم الأمان الوظيفي والرضا الوظيفي مع الرفاهية النفسية كوسيط، شركة Better Work Indonesia والتي تضمنت ١٠١٨ عامل نسيج في ٨٦ مصنعاً في إندونيسيا.

يستكشف هذا البحث تأثير دعم المشرف على عدم الأمان الوظيفي، والذي يتأثر أيضاً بالرضا الوظيفي مع الرفاهية النفسية كوسيط، أظهرت نتيجة هذه الدراسة أن دعم المشرف

يمكن أن يقلل مستوى عدم الأمان الوظيفي للعامل. وكشفت أيضاً أن العامل الذي يعاني من عدم أمان وظيفي مرتفع يميل إلى أن يكون الرضا الوظيفي أقل وكذلك زيادة التعاسة. أكدت نتيجة البيانات أن المصانع يجب ألا تركز فقط على بيئة العمل المادية ولكن أيضاً على الظروف النفسية لتعزيز إنتاجيتها في مكان العمل.

بينما الهدف من دراسة (Shahrazad et al., 2020) التعرف على العلاقة بين عدم الأمان الوظيفي والرفاهية النفسية والدعم الاجتماعي كوسيط، شارك ١١٨٨ من القطاع العام والخاص تتكون من ٥٧١ من الذكور و ٦١٧ من الإناث.

أظهرت النتائج أن هناك علاقة ارتباط معنوية وسلبية بين عدم الأمان الوظيفي والرفاهية النفسية، وعلاقة ارتباط معنوية وسلبية بين عدم الأمان الوظيفي والدعم الاجتماعي، وعلاقة ارتباط موجبة ومعنوية بين الدعم الاجتماعي والرفاهية النفسية. أشارت النتائج إلى أهمية الدعم الاجتماعي في التخفيف من تأثير عدم الأمان الوظيفي والذي بدوره سيؤثر على الرفاهية النفسية.

وكما يتبين من الدراسات السابقة المتعلقة بعلاقة عدم الأمان الوظيفي والرفاهية النفسية نوايا دوران العمل والتهديدات الوظيفية، عدم الأمان الوظيفي أيضاً يعزز نوايا دوران العمل. هذه الآثار من عدم الأمان الوظيفي تهدد بقاء المنظمة، لأنها تقلل من جهود عمل الموظفين المعنيين وانخفاض الإحساس بعدم الأمان الوظيفي يرتبط بتحسين الحالة النفسية وقد أشارت النتائج لوجود علاقة سلبية بين عدم الأمان الوظيفي والرفاهية النفسية.

٣-الدراسات المتعلقة بالعلاقة بين رأس المال النفسي والرفاهية النفسية:

تناولت دراسة (Park,et al.,2016) تأثير تمكين القيادة علي الرفاهية النفسية والارتباط الوظيفي والدور الوسيط لرأس المال النفسي، وتعتمد الدراسة على بيانات المسح ٢٨٥ من الموظفين في ثمانية شركات كبيرة الحجم في كوريا الجنوبية.

أظهرت النتائج أن تمكين القيادة يؤثر على الارتباط الوظيفي بشكل مباشر وغير مباشر من خلال رأس المال النفسي، ويتوسط رأس المال النفسي للموظفين بشكل كامل في العلاقة بين تمكين القيادة والرفاهية النفسية لدى الموظفين، في الوقت الذي تتوسط فيه بشكل جزئي العلاقة بين تمكين القيادة والارتباط الوظيفي. وبالتالي يوجد علاقة إيجابية بين رأس المال النفسي والرفاهية النفسية.

تناولت دراسة (Shafiq And Mishra (2018 ثلاثة متغيرات في العلاقة بين رأس المال النفسي والدعم الاجتماعي والرفاهية النفسية، تتكون العينة من ٧٦ إناث بالغين تتراوح أعمارهم بين ٢٠ و ٢٥ سنة.

تحاول هذه الدراسة استكشاف العلاقة بين رأس المال النفسي والدعم الاجتماعي والرفاهية النفسية بين البالغين. أظهرت النتائج أن رأس المال النفسي كان مرتبطاً بشكل كبير إلى الدعم الاجتماعي، تؤثر نقاط القوة الإيجابية مثل الكفاءة، الأمل والتفاؤل جنباً إلى جنب مع المرونة على الرفاهية النفسية بطريقة إيجابية.

تهدف دراسة (Abdullah et al., 2020) دراسة تأثير قيم العمل على سلوكيات العمل المبتكرة والرفاهية النفسية للموظفين مع توسط رأس المال النفسي، العينة ٢٧٧ من مسؤولي إدارة القطاع العام بوتراجايا، ماليزيا.

أظهرت النتائج أن قيم العمل أثرت بشكل مباشر على كل من رأس المال النفسي والرفاهية النفسية. كما تظهر النتائج أن قيم العمل تؤثر بشكل غير مباشر على سلوكيات العمل المبتكرة من خلال رأس المال النفسي كوسيط. تشير الدراسة إلى أن رعاية قيم العمل وتحسينها سيكون لها آثار إيجابية على رأس المال النفسي للموظفين وبالتالي ستعزز سلوكيات العمل المبتكرة والرفاهية النفسية في مكان العمل.

ومن الاستعراض السابق للدراسات السابقة المتعلقة بعلاقة رأس المال النفسي والرفاهية النفسية اتفقت بأنه يوجد علاقة إيجابية بين أبعاد رأس المال النفسي المتمثلة في الكفاءة، الأمل، التفاؤل، المرونة والرفاهية النفسية، كما أن رأس المال النفسي السلبي يضعف من الرفاهية النفسية.

٤- على حد علم الباحث عدم وجود دراسات تناولت عدم الأمان الوظيفي كوسيط في العلاقة بين رأس المال النفسي والرفاهية النفسية في ضوء استعراض الدراسات السابقة.

ثانياً: الدراسة الاستطلاعية ومشكلة الدراسة:

قام الباحثان بإجراء دراسة استطلاعية باستخدام قائمة استقصاء مبدئية لتجميع البيانات من عينة عشوائية مكونة من ٣٠ مفردة، تتمثل مشكلة العاملين المؤقتين في عدم شعورهم بالأمان الوظيفي بما ينعكس على شعورهم على الرفاهية النفسية وبما له من تبعات على أداؤهم الوظيفي، وعدم امتلاكهم برأس مال نفسي إيجابي من الكفاءة الذاتية - الأمل - التفاؤل - المرونة وانخفاض شعورهم بالرفاهية النفسية لزيادة تأثير عدم الأمان الوظيفي.

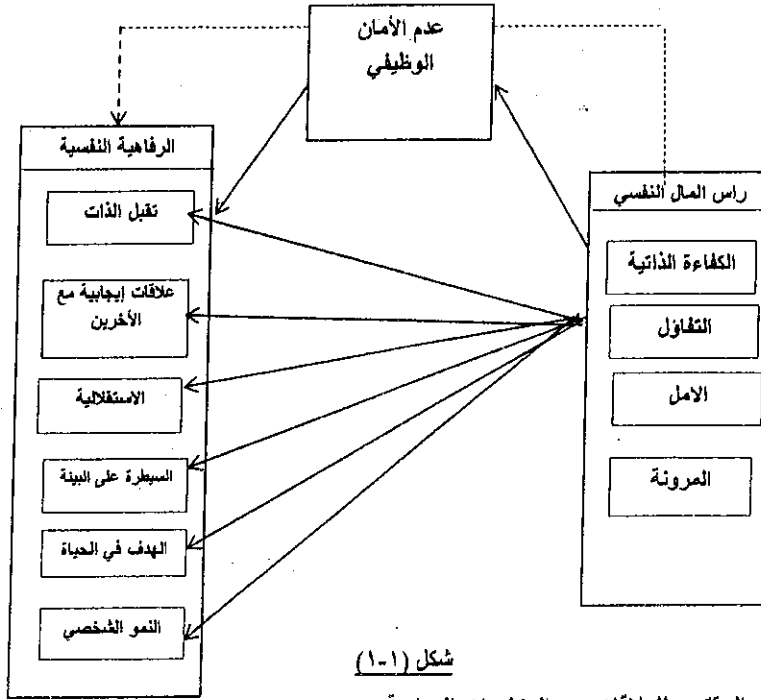
وفي ضوء ما توصل إليه الباحث بعد الاطلاع على الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة، والدراسة الاستطلاعية التي قام بإجرائها، يمكن صياغة مشكلة الدراسة في التساؤلات التالية:

- ١- إلى أي اتجاه يوجد ارتباط معنوي بين أبعاد رأس المال النفسي وأبعاد عدم الأمان الوظيفي وأبعاد الرفاهية النفسية لدى العاملين المؤقتين (اليومية) بجامعة المنصورة؟
- ٢- إلى أي مستوى يوجد تأثير معنوي لأبعاد رأس المال النفسي على أبعاد عدم الأمان الوظيفي لدى العاملين المؤقتين (اليومية) بجامعة المنصورة؟
- ٣- هل يوجد تأثير معنوي لأبعاد رأس المال النفسي على أبعاد الرفاهية النفسية لدى العاملين المؤقتين (اليومية) بجامعة المنصورة؟
- ٤- إلى أي مستوى يوجد تأثير معنوي لأبعاد عدم الأمان الوظيفي على أبعاد الرفاهية النفسية لدى العاملين المؤقتين (اليومية) بجامعة المنصورة؟
- ٥- إلى أي مستوى يؤثر رأس المال النفسي على الرفاهية النفسية لدى العاملين المؤقتين (اليومية) بجامعة المنصورة عند توسط عدم الأمان الوظيفي؟

ثانياً: فروض ونموذج الدراسة:

- ١- لا يوجد ارتباط معنوي بين أبعاد رأس المال النفسي وأبعاد عدم الأمان الوظيفي وأبعاد الرفاهية النفسية لدى العاملين المؤقتين (اليومية) بجامعة المنصورة.
 - ٢- لا يوجد تأثير معنوي لأبعاد رأس المال النفسي على أبعاد عدم الأمان الوظيفي لدى العاملين المؤقتين (اليومية) بجامعة المنصورة.
 - ٣- لا يوجد تأثير معنوي لأبعاد رأس المال النفسي على أبعاد الرفاهية النفسية لدى العاملين المؤقتين (اليومية) بجامعة المنصورة.
 - ٤- لا يوجد تأثير معنوي لأبعاد عدم الأمان الوظيفي على أبعاد الرفاهية النفسية لدى العاملين المؤقتين (اليومية) بجامعة المنصورة.
 - ٥- لا يوجد تأثير معنوي لرأس المال النفسي على الرفاهية النفسية لدى العاملين المؤقتين (اليومية) بجامعة المنصورة عند توسط عدم الأمان الوظيفي.
- بناءً على الفروض السابقة أمكن للباحث وضع التصور المبدئي الموضح للعلاقات بين متغيرات الدراسة، والموضح بالشكل (١-١).

ويمكن توضيح نموذج الدراسة من خلال الشكل التالي: -



شكل (١-١)

النموذج المقترح للعلاقات بين المتغيرات الدراسة

المصدر: من اعداد الباحث اعتمادا على الدراسات السابقة.

خامساً: أهمية الدراسة:

تأتي أهمية هذه الدراسة على المستويين العملي والتطبيقي كما يلي:

١- الأهمية العلمية:

تتمثل الأهمية العلمية لهذه الدراسة فيما يلي:

- تتناول هذه الدراسة مفهوم عدم الأمان الوظيفي وهو مفهوم حديث من حيث التناول عربياً، حيث تعاني المكتبة العربية من نقص في تناوله على حد علم الباحث.
- تتناول هذه الدراسة طبيعة العلاقة الغير مباشرة بين رأس المال النفسي والرفاهية النفسية، من خلال توسيط عدم الأمان الوظيفي، لم يسبق لأي دراسة تناولت هذه العلاقة على حد علم الباحث.

- لذا تمثل هذه الدراسة مساهمة من الباحث في سد الفجوة البحثية بشكل عام والتي تتمثل في ندرة الدراسات التي قامت بقياس العلاقة بين رأس المال النفسي والرفاهية النفسية من خلال توسيط عدم الأمان الوظيفي، وفي المكتبة العربية بشكل خاص.

٢- الأهمية التطبيقية:

تتمثل الأهمية التطبيقية لهذه الدراسة فيما يلي:

- المساهمة في تقديم توصيات للمسؤولين بتوفير بيئة عمل مناسبة لتوفير أمن وظيفي الذي قد يكون له أثر سلبي وظيفياً، وذلك إذا ثبت وجود تأثير سلبي لعدم الأمان الوظيفي على كل من رأس المال النفسي والرفاهية النفسية.

- المساهمة في توضيح أثر عدم الأمان الوظيفي الشديد في العمل إلى حد الوصول إلى حالة، بما له من تبعات سلبية سواء على المستوى الفردي أو الأسري أو الوظيفي.
- تساهم الدراسة في تعزيز رغبة العاملين في زيادة المشاركة بشكل تطوعي مما يحسن مستوى أداء العاملين المؤقتين (اليومية).
- تساهم الدراسة في إمداد المسؤولين بإدارة جامعة المنصورة في تنمية الجوانب الإيجابية لدى العاملين الغير مثبتين لمواجهة أعراض عدم الأمان الوظيفي والتعافي منها مما ينعكس على أدائهم.
- تساهم الدراسة في العمل على مناخ ملائم يحسن من الشعور بالأمان الوظيفي بما ينعكس على الرفاهية النفسية للعاملين المؤقتين (اليومية).
- تساهم الدراسة في إمداد المسؤولين بنتائج علمية تساعد على اتخاذ القرارات اللازمة لخفض تأثير عدم الأمان الوظيفي وتحسين كلاً من رأس المال النفسي والرفاهية النفسية لدى العاملين المؤقتين (اليومية).

سادساً: أهداف الدراسة

- يهدف الباحث إلى تحقيق الأهداف التالية من إجراء هذه الدراسة:
 - ١- بيان اتجاه الارتباط بين أبعاد رأس المال النفسي وأبعاد عدم الأمان الوظيفي وأبعاد الرفاهية النفسية لدى العاملين المؤقتين (اليومية) بجامعة المنصورة.
 - ٢- تحديد مستوى تأثير أبعاد رأس المال النفسي على أبعاد عدم الأمان الوظيفي لدى العاملين المؤقتين (اليومية) بجامعة المنصورة.
 - ٣- تحديد تأثير أبعاد رأس المال النفسي على أبعاد الرفاهية النفسية لدى العاملين المؤقتين (اليومية) بجامعة المنصورة.
 - ٤- بيان تأثير أبعاد عدم الأمان الوظيفي على أبعاد الرفاهية النفسية لدى العاملين المؤقتين (اليومية) بجامعة المنصورة.
 - ٥- التعرف على تأثير غير المباشر لرأس المال النفسي على الرفاهية النفسية لدى العاملين المؤقتين (اليومية) بجامعة المنصورة عند توسط عدم الأمان الوظيفي

سابعاً: حدود الدراسة:

- الحدود المكانيّة: جامعة المنصورة.
- الحدود البشريّة: العاملين المؤقتين (اليومية) بجامعة المنصورة.
- الحدود الزمانيّة: سيتم إجراء هذه الدراسة خلال عام 2021/2020.

ثامناً: أسلوب الدراسة:

١ - طريقة الدراسة

قام الباحث باستخدام المنهج الاستنتاجي والوصفي للتعرف على مدى وجود علاقات وطبيعتها واتجاهاتها، بحث وصفي لوصف ظاهرة اعتماداً على جمع الحقائق والبيانات وتصنيفها ومعالجتها وتحليلها تحليلًا كافيًا ودقيقًا والوصول إلى النتائج لنتمكن من توصيف المجتمع استناداً على نتائج العينة، ومن حيث نوع البيانات بحث تطبيقي لتطبيق نتائج البحث الأساسية لمعالجة المشكلات القائمة (عيد، ٢٠١٦)، ص ١٧٩

٢ - مجتمع وعينة الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة وحجم العينة من العاملين المؤقتين (اليومية) بجامعة المنصورة، كما يتضح في الجدول رقم (١):

جدول (١)
مجتمع الدراسة

م	الجهات أو الكليات	حجم المجتمع	النسبة	حجم العينة	الوزن النسبي
١	الإدارة العامة وملحقاتها	٥٨٠	%٣٦	١١٢	%٣٦
٢	القرية الأوليمبية	٢٦	%١,٦١	٥	%١,٦١
٣	إدارة رعاية الشباب	١٢	%٠,٧٤	٢	%٠,٧٤
٤	المدينة الجامعية	١٧٦	%١٠,٩	٣٤	%١٠,٩
٥	كلية الطب البيطري	١٦	%٠,٩٩	٣	%٠,٩٩
٦	كلية طب الأسنان	٨٠	%٤,٩٦	١٥	%٤,٩٦
٧	كلية الحقوق	٧٦	%٤,٧١	١٥	%٤,٧١
٨	كلية الآداب	٧٧	%٤,٧٨	١٥	%٤,٧٨
٩	كلية السياحة والفنادق	٩	%٠,٥٦	٢	%٠,٥٦
١٠	كلية رياض أطفال	٢٠	%١,٢٤	٤	%١,٢٤
١١	كلية الطب	١٥١	%٩,٣٧	٢٩	%٩,٣٧
١٢	كلية التمريض	٣٠	%١,٨٦	٦	%١,٨٦
١٣	كلية الصيدلة	٦١	%٣,٧٨	١٢	%٣,٧٨
١٤	كلية الهندسة	١١٨	%٧,٣٢	٢٣	%٧,٣٢
١٥	كلية التربية النوعية بالمنصورة	١٤	%٠,٨٧	٣	%٠,٨٧
١٦	كلية التربية النوعية بمنية النصر	٤	%٠,٢٥	١	%٠,٢٥
١٧	كلية التربية النوعية بميت غمر	١٤	%٠,٨٧	٣	%٠,٨٧
١٨	كلية الزراعة	٢٩	%١,٨	٦	%١,٨
١٩	كلية الفنون الجميلة	١٧	%١,٠٥	٣	%١,٠٥
٢٠	كلية التجارة	٦٨	%٤,٢٢	١٣	%٤,٢٢
٢١	كلية حاسبات ومعلومات	١	%٠,٠٦	٠	%٠,٠٦
٢٢	كلية العلوم	١٢	%٠,٧٤	٢	%٠,٧٤
٢٣	كلية التربية	١٦	%٠,٩٩	٣	%٠,٩٩
٢٤	كلية تربية رياضية	٥	%٠,٣١	١	%٠,٣١
	الإجمالي	1612	%١٠٠	٣١٠	%١٠٠

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على مكتب شئون العاملين بالإدارة العامة بجامعة المنصورة حصر بالأعداد من ٢٠١٩/٧/٦ حتى ٢٠١٩/١٢/٣١ تحريراً في ٢٠٢٠/١/٨. وعلى هذا الأساس استقر الباحث على اختيار عينة عشوائية طبقية نسبية تضم 310 وحدة بحثية، عند مستوى ثقة ٩٥% وافترض أن الخصائص المطلوب دراستها في المجتمع متوفرة بنسبة ٥٠%، وبعد تطبيق المعادلة (Sekar and Bougie 2013).

٣- البيانات ومصادر الحصول عليها:

أ- البيانات الثانوية: من خلال الاستفادة من التراث الفكري السابق المرتبط بموضوع الدراسة، وذلك من خلال الاطلاع على مجموعة من الكتب والأبحاث والمراجع العربية والأجنبية التي تناولت واهتمت بأبعاد هذا الموضوع.

ب- البيانات الأولية: للوصول الى نتائج وتحقيق أهداف الدراسة، واختبار صحة الفرضيات سيقوم الباحث بدراسة ميدانية على عينة من العاملين المؤقتين بجامعة المنصورة وسيكون ذلك من خلال مقابلات شخصية.

٤- أداة الدراسة:

اعتمد الباحث على الدراسات السابقة عند تصميم استمارة الاستبيان، المستخدمة في جمع البيانات الأولية واعتمد الباحث على المقاييس الواردة بالجدول رقم (3) لقياس متغيرات الدراسة المختلفة:

جدول (٣)

المتغير	الأبعاد	عدد العبارات	نوع المقياس	المصدر
رأس المال النفسي	١- الكفاءة الذاتية/الثقة -Self Efficacy /Confidence	٥	5-point Likert scale	Wisner,(2008)
	٢- الأمل Hope	٦		
	٣- التفاؤل Optimism	٤		
	٤- المرونة resiliency	٤		
	إجمالي العبارات	١٩		
عدم الأمان الوظيفي	١- عدم الأمان الوظيفي الكمي Quantitative Job Insecurity	١٤	5point Likert scale	(Ashford et al.,1989)
	٢- عدم الأمان الوظيفي النوعي Qualitative Job Insecurity	٣٤		
	٣- العجز عن مواجهة التهديدات (Powerlessness to Counteract the Threat)	٣		
	إجمالي العبارات	٥١		
الرفاهية النفسية	١- تقبل الذات Self-acceptance	٧	5-point Likert scale	Blankenship (1998)
	٢- العلاقات ايجابية مع الآخرين Positive relations with others	٧		
	٣- الاستقلالية Autonomy	٧		
	٤- السيطرة على البيئة Environmental mastery	٧		
	٥- الهدف في الحياة Purpose in life	٨		
	٦- النمو الشخصي Personal growth	6		
	إجمالي العبارات	٤٣		

المصدر: من إعداد الباحث اعتمادا على الدراسات السابقة

١- متغيرات الدراسة:

تتناول هذه الدراسة ثلاث متغيرات هي:

أ- المتغير المستقل:

يتمثل المتغير المستقل في رأس المال النفسي.

- ب- المتغير التابع:
 يتمثل المتغير التابع في الرفاهية النفسية.
 ج- المتغير الوسيط:
 يتمثل المتغير الوسيط في عدم الأمان الوظيفي
 ٢- اختبارات الصدق والثبات

بعد القيام بالتصميم المبدئي لقائمة الاستقصاء، قام الباحث بإجراء اختبارات الثبات والصدق كما يلي:
 (أ) ثبات أداة البحث:

قام الباحث باستخدام معامل الثبات ألفا كرونباخ، لقياس ثبات المحتوى لمغيرات الدراسة، وقد جاءت النتائج كما يلي:

قام الباحث باختبار ثبات قائمة الاستقصاء على النحو التالي :

تم إجراء اختبار ثبات لتأكد من إمكانية الاعتماد على نتائج الدراسة الميدانية في تعميم النتائج، حيث تم الاعتماد على معامل الثبات ألفا كرونباخ Cronbach Alpha ، ومن نتائج التحليل الإحصائي وبعد إجراء التعديلات على أسئلة الاستقصاء والتي تم توضيحها في الجدول (١-٦) بالمحاولة الأولى والثانية، توصل الباحث إلى أن قيم معاملات الثبات لجميع المتغيرات قيم مقبولة ويمكن الاعتماد على القائمة لقياس ما أعدت من أجله.

جدول رقم (٣)

معاملات الثبات لقائمة استقصاء الدراسة (اختبار ألفا كرونباخ)

ملاحظات	المحاولة الأولى		المحاولة الثانية		المحاور	٤
	عدد العبارات	معامل الثبات	عدد العبارات	معامل الثبات		
(حذف العبارات غير مقبولة ولأزيد من معامل الثبات) وغير مرتبطة بالعبارات.						
حذف عبارة ٤	٦	٠,٨٥	٥	٠,٨٨	الغداوة الذاتية	١
-----	٦	٠,٨٥	٦	٠,٨٥	الامل	٢
حذف عبارة ١٦، ١٤	٦	٠,٧٠	٤	٠,٧٩	المرونة	٣
حذف عبارة ٢٠، ٢٣	٦	٠,٦٨	٤	٠,٨٠	التفائل	٤
	٢٤	٠,٨٩	١٩	٠,٩٢	رأس المال النفسي	
حذف عبارة ٣، ١٥، ٢٠	١٠	٠,٧٤	٧	٠,٨١	عدم الأمان الوظيفي الكمي من حيث الأهمية	٥
حذف عبارة ١٣، ١٤، ١٥	١٠	٠,٧٤	٧	٠,٨١	عدم الأمان الوظيفي الكمي من حيث التهديد	
-----	١٧	٠,٩٣	١٧	٠,٩٣	عدم الأمان الوظيفي النوعي من حيث الأهمية	٦
-----	١٧	٠,٩٣	١٧	٠,٩٣	عدم الأمان الوظيفي النوعي من حيث التهديد	
-----	٣	٠,٨٢	3	٠,٨٢	العجز عن مواجهة التهديدات	٧
	٥٧	٠,٩١	٥١	٠,٩٢	عدم الأمان الوظيفي	
	7	٠,٨٩	7	٠,٨٩	تقبل الذات	٨
	7	٠,٩٢	7	٠,٩٢	العلاقات إيجابية مع الآخرين	٩
	٧	٠,٨٦	٧	٠,٨٦	الاستقلالية	١٠
	٨	٠,٩٠	٨	٠,٩٠	المسيطرة على البيئة	١١
حذف عبارة ٢١	٧	٠,٧٦	٦	٠,٧٨	الهدف في الحياة	١٢
-----	٨	٠,٩٣	٨	٠,٩٣	النمو الشخصي	١٣
	٤٤	٠,٩٤	٤٣	٠,٩٥	الرفاهية النفسية	
	١٢٥	-----	١١٣	٠,٩٤	الثبات العام للاستبيان	

المصدر: من إعداد الباحث اعتمادا على نتائج التحليل الإحصائي

وباستعراض الجدول السابق، يتضح أن قيم معامل الثبات كالآتي:

- ١- أبعاد رأس المال النفسي تراوحت قيم معامل الثبات ما بين (٠.٧٩) للمرونة و(٠.٨٨) للكفاءة الذاتية وثبات المقياس (٠.٩٢) مما يدل على أن درجة الثبات مرتفعة لعينة الدراسة.
- ٢- أبعاد عدم الأمان الوظيفي تراوحت قيم معامل الثبات ما بين (٠.٨١) لعدم الأمان الوظيفي الكمي و (٠.٩٣) لعدم الأمان الوظيفي النوعي وثبات المقياس (٠.٩٢) مما يدل على أن درجة الثبات مرتفعة لعينة الدراسة.
- ٣- أبعاد الرفاهية النفسية تراوحت قيم معامل الثبات ما بين (٠.٧٨) للهدف من الحياة و (٠.٩٣) لنمو الشخصي وبلغ ثبات المقياس (٠.٩٥) مما يدل على أن درجة الثبات مرتفعة لعينة الدراسة.
- ٤- معامل الثبات العام لمحاول الدراسة مرتفع حيث بلغ قيمة الثبات العام لإجمالي فقرات الاستبيان المائة وثلاثة عشر (٠.٩٤) فيما يتراوح ثبات الأبعاد ما بين (٠.٧٩) كحد أدنى وبين (٠.٩٥) كحد أعلى، وهذا يدل على أن الاستبيان يتمتع بدرجة عالية من الثبات يمكن الاعتماد عليه في التطبيق الميداني للدراسة استناداً لمقياس ناثلي (Nunnally & Bernstein, 1994) والذي اعتمد ٧٠ كحد أدنى للثبات.

(ب) صدق أداة البحث:

١- قياس الصدق الظاهري:

تم التأكد من الصدق الظاهري للأداة بعرضها على أربعة من المحكمين العلميين من أساتذة إدارة الموارد البشرية وإدارة الأعمال، وطلب منهم تحديد مدى ملاءمة الأداة لقياس ما وضعت لأجله، ومدى وضوح صياغة والصحة العلمية للعبارة وكذلك مدى كفاية العبارة لتغطية كل محور من محاور متغيرات الدراسة، بالإضافة إلى اقتراح ما يروونه ضرورياً من تعديل في صياغة العبارات ومدى مناسبتها، وكذلك صلاحية المقياس للتطبيق، وبناء على ملاحظاتهم تم تصميم الشكل النهائي للاستبيان بعد أخذ جميع الآراء في الحسبان.

تم تحكيم قائمة الاستقصاء من السادة أساتذة إدارة الأعمال الآتي أسماؤهم:

(١) أ.د/ منى دكروري - أستاذ إدارة الأعمال بكلية التجارة جامعة المنصورة.

(٢) أ.د/ منى السيد - أستاذ إدارة الأعمال بكلية التجارة جامعة المنصورة.

(٣) أ.د/ منى سامي - أستاذ إدارة الأعمال بكلية التجارة جامعة المنصورة.

(٤) أ.د/ حميدة النجار - أستاذ إدارة الأعمال بكلية التجارة جامعة المنصورة.

٣- الأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات:

يستخدم الباحث الأدوات الإحصائية التالية:

أ- التحليل الوصفي للبيانات (التكرارات - المتوسطات الحسابية - الانحرافات المعيارية) لفقرات الاستبانة.

ب- اختبار الصدق والثبات ألفا - كرو نباخ (Cronbach's - Alpha) وذلك لقياس ثبات وصدق الاستبانة.

ج- معامل ارتباط بيرسون لقياس العلاقة بين متغيرات الدراسة.

د- اختبار تحليل الانحدار المتعدد لقياس التأثيرات بين المتغيرات.

ز- أسلوب تحليل المسار لقياس التأثيرات المباشرة وغير المباشرة بين متغيرات البحث.

وتم استخدام البرامج الإحصائية التالية:

أ- برنامج Spss V23 (statistical package for social science).

ب- الأداة التحليلية AMOS V23.

ثانياً: المتوسطات والانحرافات المعيارية للإجابات على متغيرات الدراسة.
تم استرجاع الاستبيانات من أفراد العينة، وتم تحويل إجاباتهم إلى درجات وفقاً لمقياس ليكرت الخماسي كما حددت الرتب للفقرات، واستناداً إلى ذلك فإن قيم المتوسطات الحسابية التي وصلت إليها الدراسة سيتم التعامل معها لتفسير البيانات على النحو التالي:
والجدول التالي (٧-٣) يلخص النتائج الإحصائية للمتغير المستقل كما يلي:

جدول (٤)

ملخص النتائج الإحصائية الوصفية للأبعاد الأربعة للمتغير المستقل

المتغير	المتوسط	الانحراف المعياري	النتيجة
الكفاءة الذاتية	٣.٤٦	٠.٦٣	مرتفع
الأمل	٢.٨٥	٠.٣٩	متوسط
المرونة	٢.٨٣	٠.٥٦	متوسط
التفاؤل	٢.٥٩	٠.٦٩	منخفض
رأس المال النفسي	٢.٩٣	٠.١٩	متوسط

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي

والجدول التالي (١٣-٣) يلخص النتائج الإحصائية للمتغير الوسيط كما يلي:

جدول رقم (٥)

ملخص النتائج الإحصائية الوصفية للأبعاد الثلاثة للمتغير الوسيط

المتغير	المتوسط	الانحراف المعياري	النتيجة
عدم الأمان الوظيفي الكمي من حيث الأهمية	٤.١٣	٠.٨٧	مرتفع
عدم الأمان الوظيفي الكمي من حيث التهديد	٣.٢٥	٠.٦٣	متوسط
عدم الأمان الوظيفي الكمي	٣.٦٩	٠.٥٠	مرتفع
عدم الأمان الوظيفي النوعي من حيث الأهمية	٤.٠٩	٠.٥٣	مرتفع
عدم الأمان الوظيفي النوعي من حيث التهديد	٣.٢٤	٠.٦٨	متوسط
عدم الأمان الوظيفي النوعي	٣.٦٦	٠.٤٤	مرتفع
العجز عن مواجهة التهديدات	٢.٨٥	٠.٨٧	متوسط
عدم الأمان الوظيفي	٣.٤٠	٠.٤٠	مرتفع

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي

جدول رقم (٦)

ملخص النتائج الإحصائية الوصفية للأبعاد الستة للمتغير التابع

المتغير	المتوسط	الانحراف المعياري	النتيجة
ثقل الذات	٣.٠٣	٠.٤٥	متوسط
الاستقلالية	٢.٧٣	٠.٤٤	متوسط
العلاقات الإيجابية مع الآخرين	٢.٧٦	٠.٣٥	متوسط
الهدف في الحياة	٢.٥٨	٠.٤٧	متوسط
السيطرة على البيئة	٢.٦٨	٠.٣٧	متوسط
النمو الشخصي	٣.٤٣	٠.٤٠	مرتفع
الرفاهية النفسية	٢.٨٧	٠.٢٥	متوسط

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي

مما سبق يتضح أن:

فيما يتعلق برأس المال النفسي من وجهة نظر أفراد العينة من العاملين المؤقتين (اليومية) بجامعة المنصورة، فقد كان المتوسط الحسابي قدره (٢.٩٣) وتمثل درجة متوسطة، وهو ما يشير إلى نقاط القوة البشرية التي تعكس الموارد والقدرات النفسية لأفراد العينة من العاملين المؤقتين (اليومية) بجامعة المنصورة.

وفيما يتعلق بعدم الأمان الوظيفي من وجهة نظر أفراد العينة من العاملين المؤقتين (اليومية) بجامعة المنصورة، فقد كان المتوسط الحسابي قدره (٣.٤٠) وتمثل درجة مرتفعة، وهو ما يدل على أن اتفاق العاملين المؤقتين (اليومية) على ارتفاع مستوى عدم الأمان الوظيفي والتهديد وعدم الاستقرار الوظيفي.

وبالنسبة للرفاهية النفسية من وجهة نظر أفراد العينة من وجهة نظر أفراد العينة من العاملين المؤقتين (اليومية) بجامعة المنصورة، فقد كان المتوسط الحسابي (٢.٨٧) وتمثل درجة متوسطة تدل على رغبة الفرد في تطوير نفسه ومدى إيجابية الفرد تجاه الرفاهية النفسية.

تاسعاً اختبار فروض الدراسة

أولاً: اختبار الفرض الأول الذي ينص أنه لا يوجد ارتباط معنوي بين أبعاد رأس المال النفسي وأبعاد عدم الأمان الوظيفي وأبعاد الرفاهية النفسية لدى العاملين المؤقتين (اليومية) بجامعة المنصورة".

- تحليل علاقة الارتباط بين متغيرات الدراسة:

لتحديد نوع وقوة العلاقة بين متغيرات الدراسة قام الباحث بحساب معاملات الارتباط بين جميع متغيرات الدراسة وتم قياس علاقة الارتباط بين متغيرات الدراسة باستخدام معامل الارتباط لبيرسون وذلك لاختبار صحة الفروض.

جدول (7) معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية لمتغيرات الدراسة

المقررات	رأس المال النفسي	عدم الأمان الوظيفي	الرفاهية النفسية
رأس المال النفسي	1		
عدم الأمان الوظيفي	-٠.٢٢٦	١	
الرفاهية النفسية	٠.٤٠٣	-٠.٢٥٦	١

- يظهر من الجدول (٧) يوجد ارتباط معنوي إيجابي بين رأس المال النفسي والرفاهية النفسية بقيمة (٠.٤٠٣) بمعنى أن الأثر الذي يحدث في رأس المال النفسي يحدث بنفس الأثر في الرفاهية النفسية بقيمة ٤٠.٣ %، يليه ارتباط سلبي بين رأس المال النفسي وعدم الأمان الوظيفي بقيمة (-٠.٢٢٦) بمعنى إذا زاد أثر رأس المال النفسي يخفض من عدم الأمان الوظيفي بمقدار ٢٢.٦ %، يليه ارتباط سلبي بين عدم الأمان الوظيفي والرفاهية النفسية بقيمة (-٠.٢٥٦) بمعنى إذا زاد أثر عدم الأمان الوظيفي يقلل من الرفاهية النفسية بمقدار ٢٥.٦ %.

وأظهر التحليل الإحصائي الذي تم إجرائه باستخدام معامل ارتباط بيرسون النتائج الخاصة بهذه العلاقة كما هو موضح في الجدول رقم (4-15) وقبول الفرض البديل الذي ينص

ما يلي:

- يوجد ارتباط معنوي إيجابي بين رأس المال النفسي بشكل عام والرفاهية النفسية بشكل عام عند مستوى معنوية ١ %.

- يوجد ارتباط معنوي سلبي بين رأس المال النفسي بشكل عام وعدم الأمان الوظيفي بشكل عام عند مستوى معنوية ١%.

- يوجد ارتباط معنوي سلبي بين عدم الأمان الوظيفي بشكل عام والرفاهية النفسية عند مستوى معنوية ١%.

ثانياً: تأثير أبعاد رأس المال النفسي على أبعاد عدم الأمان الوظيفي
لقياس وتحديد تأثير أبعاد رأس المال النفسي التي تؤثر جوهرياً على أبعاد عدم الأمان الوظيفي يتم اختبار الفرض الثاني والذي ينص على أنه لا يوجد تأثير معنوي لأبعاد رأس المال النفسي على أبعاد عدم الأمان الوظيفي لدى العاملين المؤقتين (اليومية) بجامعة المنصورة. وينبثق عن هذا الفرض الفروض الفرعية الآتية:

- ١- لا يوجد تأثير معنوي لأبعاد رأس المال النفسي على عدم الأمان الوظيفي الكمي لدى العاملين المؤقتين (اليومية) بجامعة المنصورة.
- ٢- لا يوجد تأثير معنوي لأبعاد رأس المال النفسي على عدم الأمان الوظيفي النوعي لدى العاملين المؤقتين (اليومية) بجامعة المنصورة.
- ٣- لا يوجد تأثير معنوي لأبعاد رأس المال النفسي على العجز عن مواجهة التهديدات لدى العاملين المؤقتين (اليومية) بجامعة المنصورة.

اختبار فرضيات الدراسة تحليل الانحدار المتعدد لاختبار تأثير المتغيرات المستقلة مجتمعة على المتغير التابع وقد كانت النتائج كما يلي:

جدول (8) نتائج اختبار تأثير أبعاد رأس المال النفسي على متغير عدم الأمان الوظيفي الكمي

المتغير التابع	المتغيرات المستقلة	بيتا Beta	ر (ارتباط) R	R ²	قيمة ف	دلالة ف	قيمة ت T	دلالة ت
عدم الأمان الوظيفي الكمي	الكفاءة الذاتية	-٠.١٥٢	-٠.٤٢٧	٠.١٨٢	٦.٨٣٧	٠.٠٠٠	-٠.٤٨٣	٠.٠٣٦
	الأمل	-٠.٢٨٠					-٠.٩٨٧	٠.٠٠٩
	المرونة	-٠.٤٣٦					١.٥٢٥	٠.٠٢٥
	التفاؤل	-٠.٢٠٦					٠.٦٣٩	٠.٠١٨

من أجل معرفة التأثير بين أبعاد رأس المال النفسي وعدم الأمان الوظيفي الكمي، تم استخدام نموذج معامل الانحدار الخطي المتعدد (جدول ١) والذي اعتبرت فيه متغيرات الكفاءة الذاتية والأمل والمرونة والتفاؤل كمغيرات تفسيرية ومتغير عدم الأمان الوظيفي الكمي كمغير تابع. أظهرت النتائج نموذج الانحدار أن نموذج الانحدار معنوي وذلك من خلال قيمة (ف) البالغة (٦.٨٣٧) بدلالته (٠.٠٠) عند مستوى معنوية (٠.٠٥)، وتفسر النتائج أن المتغيرات المفسرة تفسر ١٨.٢% من التباين الحاصل في عدم الأمان الوظيفي الكمي وذلك بالنظر إلى معامل التحديد (٢). كما جاءت قيمة بيتا التي تمثل الأثر الكلي لبعده المرونة في عدم الأمان الوظيفي الكمي بقيمة (-٠.٤٣٦) دالته إحصائياً بدلالة ت فكلما تحسنت المرونة بمقدار وحده واحدة يقل مستوى عدم الأمان الوظيفي الكمي بمقدار ٤٣.٦% درجة. وقيمة بيتا التي تمثل الأثر الكلي لبعده الأمل في عدم الأمان الوظيفي الكمي بقيمة (-٠.٢٨٠) ذات دلالة إحصائية حيث يمكن الاستنتاج من قيمة ت والدلالة المرتبطة بها. ويعني ذلك كلما تحسن الأمل بمقدار وحده واحدة يقل مستوى عدم الأمان الوظيفي الكمي بمقدار ٢٨% درجة. وقيمة بيتا لبعده التفاؤل (-٠.٢٠٦) دالته إحصائياً بدلالة ت فكلما تحسن التفاؤل بمقدار وحدة واحدة يقل مستوى عدم الأمان الوظيفي الكمي بمقدار ٢٠.٤% درجة. وكذلك جاءت قيمة بيتا لمتغير الكفاءة الذاتية (-٠.١٥٢) دال

إحصائياً بدلالة t فكلما تحسنت الكفاءة الذاتية بمقدار وحده واحد يقل مستوى عدم الأمان الوظيفي الكمي بمقدار ١٥.٢% درجة. مما يتضح رفض الفرض العدمي وقبول لفرض البديل الفرعي الذي ينص على " يوجد تأثير معنوي لأبعاد رأس المال النفسي على عدم الأمان الوظيفي الكمي لدى العاملين المؤقتين (اليومية) بجامعة المنصورة "

كما نستطيع كتابة معادلة الانحدار كالتالي:

$y = x_1(0.152) - x_2(0.280) - x_3(0.436) - x_4(0.206)$ فالمعادلة تشير إلى أن تأثير الكفاءة الذاتية والأمل والمرونة والتفاؤل في عدم الأمان الوظيفي الكمي هو تأثير سلبي، نجد أنه كلما زاد إدراك مفردات العينة للكفاءة الذاتية والأمل والمرونة والتفاؤل فإنه يقلل من مستوى عدم الأمان الوظيفي الكمي.

جدول (9) نتائج اختبار تأثير أبعاد رأس المال النفسي على متغير عدم الأمان الوظيفي النوعي

المتغير التابع	المتغيرات المستقلة	بيتا Beta	ر(ارتباط) R	R ²	قيمة ف	دلالة ف	قيمة ت T	دلالة ت
عدم الأمان الوظيفي النوعي	الكفاءة الذاتية	-٠.١٢٢	-٠.٦٣٤	٠.٤٠١	٧.٥١٦	٠.٠٠٠	-٢.٣٠٨	٠.٠٣٦
	الأمل	-٠.١٧٣					١.٧١١	٠.٠٤٢
	المرونة	-٠.١٧٧					١.٧٢١	٠.٠٤١
	التفاؤل	-٠.٦٤١					-٢.٣٢٨	٠.٠٣٤

من أجل معرفة التأثير بين أبعاد رأس المال النفسي وعدم الأمان الوظيفي النوعي، تم استخدام نموذج معامل الانحدار الخطي المتعدد (جدول) والذي اعتبرت فيه متغيرات الكفاءة الذاتية والأمل والمرونة والتفاؤل كمؤثرات تفسيرية ومتغير عدم الأمان الوظيفي النوعي كمؤثر تابع. أظهرت النتائج نموذج الانحدار أن نموذج الانحدار معنوي وذلك من خلال قيمة (ف) البالغة (٧.٥١٦) بدلالة (٠.٠٠) عند مستوى معنوية (٠.٠٥)، وتفسر النتائج أن المتغيرات المفسرة تفسر ٤٠.١% من التباين الحاصل في عدم الأمان الوظيفي النوعي وذلك بالنظر إلى معامل التحديد (٢). كما جاءت قيمة بيتا التي تمثل الأثر الكلي لبعد التفاؤل في عدم الأمان الوظيفي النوعي بقيمة (-٠.٦٤١) ذات دلالة إحصائية حيث يمكن الاستنتاج من قيمة t والدلالة المرتبطة بها. ويعني ذلك كلما تحسنت التفاؤل بمقدار وحده واحد يقل مستوى عدم الأمان الوظيفي النوعي بمقدار ٦٤.١% درجة. وكذلك جاءت قيمة بيتا لمتغير الكفاءة الذاتية (-٠.١٢٢) دال إحصائياً بدلالة t فكلما تحسنت الكفاءة الذاتية بمقدار وحده واحد يقل مستوى عدم الأمان الوظيفي النوعي بمقدار ١٢.٢% درجة. وأن قيمة بيتا لبعد المرونة (-٠.١٧٧) دال إحصائياً بدلالة t فكلما تحسنت المرونة بمقدار وحده واحد يقل مستوى عدم الأمان الوظيفي النوعي بمقدار ١٧.٧% درجة. وقيمة بيتا لبعد الأمل (-٠.١٧٣) دال إحصائياً بدلالة t فكلما تحسنت الأمل بمقدار وحده واحد يقل مستوى عدم الأمان الوظيفي النوعي بمقدار ١٧.٣% درجة. وبالتالي يوجد تأثير معنوي سلبي لكل من التفاؤل والكفاءة الذاتية والمرونة والأمل على عدم الأمان الوظيفي النوعي. مما يتضح رفض الفرض العدمي وقبول لفرض البديل الفرعي الذي ينص على " يوجد تأثير معنوي لأبعاد رأس المال النفسي على عدم الأمان الوظيفي النوعي لدى العاملين المؤقتين (اليومية) بجامعة المنصورة "

كما نستطيع كتابة معادلة الانحدار كالتالي:

$y = x_1(0.622) - x_2(0.173) - x_3(0.177) - x_4(0.641)$ فالمعادلة تشير إلى أن تأثير الكفاءة الذاتية والأمل والمرونة والتفاؤل في عدم الأمان الوظيفي النوعي هو تأثير سلبي، نجد أنه

كلما زاد إدراك مفردات العينة للكفاءة الذاتية والتفاؤل والأمل والمرونة فإنه يقلل من مستوى عدم الأمان الوظيفي النوعي.

جدول (10) نتائج اختبار تأثير أبعاد رأس المال النفسي على متغير العجز عن مواجهة التهديدات

المتغير التابع	المتغيرات المستقلة	بيتا Beta	ر(ارتبا (ط) R	R ²	قيمة فـ	دلالة فـ	قيمة تـ	دلالة تـ
العجز عن مواجهة التهديدات	الكفاءة الذاتية	-٠.٥٧٣٠	٠.٨٥٢	٠.٧٢٦	٩.٩٢٧	٠.٠٠٠	-٣.١٤٢	٠.٠٠٧
	الأمل	-٠.١٣٣	-				-٠.٨١١	٠.٤٣٠
	المرونة	-٠.٣٣٢					-٢.٠٠٥	٠.٠٦٣
	التفاؤل	-٠.٥٦٣					-٣.٠٥٧	٠.٠٠٨

من أجل معرفة التأثير بين أبعاد رأس المال النفسي والعجز عن مواجهة التهديدات، تم استخدام نموذج معامل الانحدار الخطي المتعدد (جدول) والذي اعتبرت فيه متغيرات الكفاءة الذاتية والأمل والمرونة والتفاؤل كمغيرات تفسيرية ومتغير العجز عن مواجهة التهديدات كمغير تابع. أظهرت النتائج نموذج الانحدار أن نموذج الانحدار معنوي وذلك من خلال قيمة (ف) البالغة (٩.٩٢٧) بدلالة (٠.٠٠٠) عند مستوى معنوية (٠.٠٥)، وتفسر النتائج أن المتغيرات المفسرة تفسر ٧٢.٦% من التباين الحاصل في العجز عن مواجهة التهديدات وذلك بالنظر إلى معامل التحديد (ر²). كما جاءت قيمة بيتا التي تمثل الأثر الكلي لبعد الكفاءة الذاتية في العجز عن مواجهة التهديدات (-٠.٥٧٣) ذات دلالة إحصائية حيث يمكن الاستنتاج من قيمة تـ والدلالة المرتبطة بها. ويعني ذلك كلما تحسن الكفاءة الذاتية بمقدار وحده واحدة يقل مستوى العجز عن مواجهة التهديدات بمقدار ٥٧.٣% درجة. وكذلك جاءت قيمة بيتا لمتغير التفاؤل (-٠.٥٦٣) دال إحصائياً بدلالة تـ فكلما تحسنت التفاؤل بمقدار وحده واحدة يقل مستوى العجز عن مواجهة التهديدات بمقدار ٥٧.٣% درجة. وأن قيمة بيتا لبعد المرونة (-٠.٣٣٢) غير دالة إحصائياً بدلالة تـ وقيمة بيتا لبعد الأمل (-٠.١٣٣) غير دال إحصائياً بدلالة تـ، وبالتالي يوجد تأثير معنوي سلبي لكل من التفاؤل والكفاءة الذاتية على العجز عن مواجهة التهديدات ولم يثبت وجود تأثير معنوي لكل من المرونة والأمل على العجز عن مواجهة التهديدات مما يتضح عدم ثبوت الفرض الفرعي الثالث جزئياً كما نستطيع كتابة معادلة الانحدار كالتالي:

$y = x_1(0.573) - x_4(0.563)$ فالمعادلة تشير إلى أن تأثير الكفاءة الذاتية التفاؤل في العجز عن مواجهة التهديدات هو تأثير معنوي سلبي، نجد أنه كلما زاد إدراك مفردات العينة للكفاءة الذاتية والتفاؤل فإنه يقلل من مستوى العجز عن مواجهة التهديدات.

ونلخص نتائج اختبارات الفرض الثاني السابقة كالآتي:

- ١- يوجد تأثير معنوي لأبعاد رأس المال النفسي على عدم الأمان الوظيفي الكمي لدى العاملين المؤقتين (اليومية) بجامعة المنصورة
- ٢- يوجد تأثير معنوي لأبعاد رأس المال النفسي على عدم الأمان الوظيفي النوعي لدى العاملين المؤقتين (اليومية) بجامعة المنصورة
- ٣- عدم ثبوت الفرض الفرعي الثالث جزئياً مما نقول " يوجد تأثير معنوي لكل من التفاؤل والكفاءة الذاتية على العجز عن مواجهة التهديدات لدى العاملين المؤقتين (اليومية) بجامعة المنصورة"

المنصورة" ولا يوجد تأثير معنوي لكل من المرونة والأمل على العجز عن مواجهة التهديدات لدى العاملين المؤقتين (اليومية) بجامعة المنصورة".
 ثالثاً: تأثير أبعاد رأس المال النفسي على أبعاد الرفاهية النفسية لقياس وتحديد تأثير أبعاد رأس المال النفسي التي تؤثر جوهرياً على أبعاد الرفاهية النفسية يتم اختبار الفرض الثالث والذي ينص على أنه لا يوجد تأثير معنوي لأبعاد رأس المال النفسي على أبعاد الرفاهية النفسية لدى العاملين المؤقتين (اليومية) بجامعة المنصورة. وينبثق عن هذا الفرض الفروض الفرعية الآتية:

- ١- لا يوجد تأثير معنوي لأبعاد رأس المال النفسي على تقبل الذات لدى العاملين المؤقتين (اليومية) بجامعة المنصورة.
- ٢- لا يوجد تأثير معنوي لأبعاد رأس المال النفسي على الاستقلالية لدى العاملين المؤقتين (اليومية) بجامعة المنصورة.
- ٣- لا يوجد تأثير معنوي لأبعاد رأس المال النفسي على العلاقات الإيجابية مع الآخرين لدى العاملين المؤقتين (اليومية) بجامعة المنصورة.
- ٤- لا يوجد تأثير معنوي لأبعاد رأس المال النفسي على الهدف في الحياة لدى العاملين المؤقتين (اليومية) بجامعة المنصورة.
- ٥- لا يوجد تأثير معنوي لأبعاد رأس المال النفسي على السيطرة على البيئة لدى العاملين المؤقتين (اليومية) بجامعة المنصورة.
- ٦- لا يوجد تأثير معنوي لأبعاد رأس المال النفسي على النمو الشخصي لدى العاملين المؤقتين (اليومية) بجامعة المنصورة.

جدول (10) نتائج اختبار تأثير أبعاد رأس المال النفسي على متغير تقبل الذات

المتغير التابع	المتغيرات المستقلة	بيتا Beta	ر(ارتباط R)	R ^٢	قيمة ف	دلالة ف	قيمة ت T	دلالة ت
تقبل الذات	الكفاءة الذاتية	٠.٢٧٧	٠.٩٣١	٠.٨٦٧	٢٤.٥٠٣	٠.٠٠٠	٢.١٨١	٠.٠٤٦
	الأمل	٠.٠٩٩					٠.٨٦٧	٠.٣٩٩
	المرونة	٠.٠٩٧					٠.٨٤٠	٠.٤١٤
	التفاؤل	٠.٧٢٤					٥.٥٨٧	٠.٠٠٠

من أجل معرفة التأثير بين أبعاد رأس المال النفسي وتقبل الذات، تم استخدام نموذج معامل الانحدار الخطي المتعدد (جدول) والذي اعتبرت فيه متغيرات الكفاءة الذاتية والأمل والمرونة والتفاؤل كمغيرات تفسيرية ومتغير تقبل الذات كمغير تابع. أظهرت النتائج نموذج الانحدار أن نموذج الانحدار معنوي وذلك من خلال قيمة (ف) البالغة (٢٤.٥٠٣) بدلالة (٠.٠٠) عند مستوى معنوية (٠.٠٥)، وتفسر النتائج أن المتغيرات المفسرة تفسر ٨٦.٧ % من التباين الحاصل في تقبل الذات وذلك بالنظر إلى معامل التحديد (ر^٢). كما جاءت قيمة بيتا التي تمثل الأثر الكلي لبعد التفاؤل في تقبل الذات (٠.٧٢٤) ذات دلالة إحصائية حيث يمكن الاستنتاج من قيمة ت والدلالة المرتبطة بها. ويعني ذلك كلما تحسن التفاؤل بمقدار وحدة واحدة بتحسين مستوى تقبل الذات بمقدار ٧٢.٤ % درجة. وكذلك جاءت قيمة بيتا لمتغير الكفاءة الذاتية (٠.٢٧٧) دال إحصائياً بدلالة ت فكلما تحسنت الكفاءة الذاتية بمقدار وحدة واحدة تحسن تقبل الذات بمقدار ٢٧.٧ % درجة. وأن قيمة بيتا لبعد المرونة (٠.٠٩٧) غير دالة إحصائياً بدلالة ت وقيمة بيتا لبعد الأمل (٠.٠٩٩) غير دال إحصائياً بدلالة ت، وبالتالي يوجد تأثير معنوي إيجابي لكل من

التفاؤل والكفاءة الذاتية على تقبل الذات ولم يثبت وجود تأثير معنوي لكل من المرونة والأمل على تقبل الذات مما يتضح عدم ثبوت الفرض الفرعي الأول جزئياً كما نستطيع كتابة معادلة الانحدار كالتالي:

$y = x_4(0.724) + x_1(0.277)$ فالمعادلة تشير إلى أن تأثير الكفاءة الذاتية والتفاؤل في تقبل الذات هو تأثير معنوي إيجابي، نجد أنه كلما زاد إدراك مفردات العينة للكفاءة الذاتية والتفاؤل فإنه يحسن من تقبل الذات.

جدول (١) نتائج اختبار تأثير أبعاد رأس المال النفسي على متغير الاستقلالية

المتغير التابع	المتغيرات المستقلة	بيتا Beta	ر (ارتباط) R	R ^٢	قيمة ف	دلالة ف	قيمة ت	دلالة ت
الاستقلالية	الكفاءة الذاتية	٠.٢٢٥	٠.٨٥٩	٠.٧٢٨	١٠.٥٦٢	٠.٠٠٠	١.٢٦٣	٠.٠٢٢
	الأمل	٠.١٧٧					١.١٠٣	٠.٠٢٨
	المرونة	٠.٠٤٦					٠.٢٨٢	٠.٧٨٢
	التفاؤل	٠.٧٥٧					٤.١٥٨	٠.٠٠١

من أجل معرفة التأثير بين أبعاد رأس المال النفسي والاستقلالية، تم استخدام نموذج معامل الانحدار الخطي المتعدد (جدول) والذي اعتبرت فيه متغيرات الكفاءة الذاتية والأمل والمرونة والتفاؤل كمستغيرات تفسيرية ومتغير الاستقلالية كمستغير تابع. أظهرت النتائج نموذج الانحدار أن نموذج الانحدار معنوي وذلك من خلال قيمة (ف) البالغة (١٠.٥٦٢) بدلالة (٠.٠٠) عند مستوى معنوية (٠.٠٥)، وتفسر النتائج أن المتغيرات المفسرة تفسر ٧٢.٨ % من التباين الحاصل في الاستقلالية وذلك بالنظر إلى معامل التحديد (٠.٧٢٨). كما جاءت قيمة بيتا التي تمثل الأثر الكلي لبعده التفاؤل في الاستقلالية (٠.٧٥٧) ذات دلالة إحصائية حيث يمكن الاستنتاج من قيمة ت والدلالة المرتبطة بها. ويعني ذلك كلما تحسن التفاؤل بمقدار وحدة واحدة يتحسن مستوى الاستقلالية بمقدار ٧٥.٧ % درجة. وكذلك جاءت قيمة بيتا لمتغير الكفاءة الذاتية (٠.٢٢٥) ذات دلالة إحصائية بدلالة ت فكلما تحسنت التفاؤل بمقدار وحدة واحدة يحسن مستوى الاستقلالية بمقدار ٢٢.٥ % درجة. وقيمة بيتا لبعده الأمل (٠.١٧٧) ذات دلالة إحصائية حيث يمكن الاستنتاج من قيمة ت والدلالة المرتبطة بها. ويعني ذلك كلما تحسن الأمل بمقدار وحدة واحدة يتحسن مستوى الاستقلالية بمقدار ١٧.٧ % درجة، وجاءت قيمة بيتا لبعده المرونة (٠.٠٤٦) غير دالة إحصائياً بدلالة ت، وبالتالي يوجد تأثير معنوي إيجابي لكل من التفاؤل والكفاءة الذاتية والأمل على الاستقلالية ولم يثبت وجود تأثير معنوي لبعده المرونة على الاستقلالية مما يتضح عدم ثبوت الفرض الفرعي الثاني جزئياً كما نستطيع كتابة معادلة الانحدار كالتالي:

$y = x_3(0.757) + x_1(0.225) + x_2(0.177)$ فالمعادلة تشير إلى أن تأثير الكفاءة الذاتية والتفاؤل والأمل في الاستقلالية هو تأثير معنوي إيجابي، نجد أنه كلما زاد إدراك مفردات العينة للكفاءة الذاتية والتفاؤل والأمل فإنه يحسن من الاستقلالية.

جدول (12) نتائج اختبار تأثير أبعاد رأس المال النفسي على متغير العلاقات الإيجابية مع الآخرين

المتغير التابع	المتغيرات المستقلة	بيتا Beta	ر(ارتباط) R	ر ² R	قيمة ف	دلالة ف	قيمة ت T	دلالة ت
العلاقات الإيجابية مع الآخرين	الكفاءة الذاتية	٠.٠٧٢	٠.٤١٣	٠.١٧٠	٥.٧٦٩	٠.٠٠٠	٠.٢٢٦	٠.٨٢٤
	الأمل	٠.٠٦٤					٠.٢٢٤	٠.٨٢٦
	المرونة	٠.٤٦٢					٢.٦٠٢	٠.٠١٣
	التفاؤل	٠.٢٢٦					١.٦٩٧	٠.٠٤٩

من أجل معرفة التأثير بين أبعاد رأس المال النفسي والعلاقات الإيجابية مع الآخرين، تم استخدام نموذج معامل الانحدار الخطي المتعدد (جدول) والذي اعتبرت فيه متغيرات الكفاءة الذاتية والأمل والمرونة والتفاؤل كمغيرات تفسيرية ومتغير العلاقات الإيجابية مع الآخرين كمغير تابع. أظهرت النتائج نموذج الانحدار أن نموذج الانحدار معنوي وذلك من خلال قيمة (ف) البالغة (٥.٧٦٩) بدلاله (٠.٠٠) عند مستوى معنوية (٠.٠٥)، وتفسر النتائج أن المتغيرات المفسرة تفسر ١٧.٠ % من التباين الحاصل في العلاقات الإيجابية مع الآخرين وذلك بالنظر إلى معامل التحديد (ر²). كما جاءت قيمة بيتا لمتغير المرونة (٠.٤٦٢) دال إحصائياً بدلالة ت فكلما تحسنت المرونة بمقدار وحدة واحدة يحسن من العلاقات الإيجابية مع الآخرين بمقدار ٤٦.٢ % درجة. وكذلك جاءت قيمة بيتا التي تمثل الأثر الكلي لبعد التفاؤل في العلاقات الإيجابية مع الآخرين (٠.٢٢٦) ذات دلالة إحصائية حيث يمكن الاستنتاج من قيمة ت والدلالة المرتبطة بها. ويعني ذلك كلما تحسن التفاؤل بمقدار وحدة واحدة يتحسن مستوى العلاقات الإيجابية مع الآخرين بمقدار ٢٢.٦ % درجة. وجاءت قيمة بيتا لبعد الكفاءة الذاتية (٠.٠٧٢) غير داله إحصائياً بدلالة ت، وكذلك قيمة بيتا لبعد الأمل (٠.٠٦٤) غير داله إحصائياً بدلالة ت، وبالتالي يوجد تأثير معنوي إيجابي لكل من التفاؤل والمرونة على العلاقات الإيجابية مع الآخرين ولم يثبت وجود تأثير معنوي للكفاءة الذاتية والأمل على العلاقات الإيجابية مع الآخرين مما يتضح عدم ثبوت الفرض الفرعي الثالث جزئياً كما نستطيع كتابة معادلة الانحدار كالتالي:

$y = x_3(0.462) + x_4(0.226)$ فالمعادلة تشير إلى أن تأثير المرونة و التفاؤل في العلاقات الإيجابية مع الآخرين هو تأثير معنوي إيجابي، نجد أنه كلما زاد إدراك مفردات العينة للتفاؤل والمرونة فإنه يحسن من العلاقات الإيجابية مع الآخرين.

جدول (١٣) نتائج اختبار تأثير أبعاد رأس المال النفسي على متغير الهدف في الحياة

المتغير التابع	المتغيرات المستقلة	بيتا Beta	ر(ارتباط) R	ر ² R	قيمة ف	دلالة ف	قيمة ت T	دلالة ت
الهدف في الحياة	الكفاءة الذاتية	٠.١٢٥	٠.٦٤٢	٠.٤١٢	٦.٣٨٨	٠.٠٠٠	١.٤٦١	٠.٠٤١
	الأمل	٠.١٨٧					٢.٧٦٢	٠.٠٤٥
	المرونة	٠.٢٣١					٢.٩٣٤	٠.٠٣٦
	التفاؤل	٠.٢٤٢					٣.٨٧٠	٠.٠٣٩

من أجل معرفة التأثير بين أبعاد رأس المال النفسي والهدف في الحياة، تم استخدام نموذج معامل الانحدار الخطي المتعدد (جدول) والذي اعتبرت فيه متغيرات الكفاءة الذاتية والأمل والمرونة والتفاؤل كمغيرات تفسيرية ومتغير العلاقات الهدف في الحياة كمغير تابع. أظهرت النتائج نموذج الانحدار أن نموذج الانحدار معنوي وذلك من خلال قيمة (ف) البالغة (٦.٣٨٨) بدلاله (٠.٠٠) عند مستوى معنوية (٠.٠٥)، وتفسر النتائج أن المتغيرات المفسرة تفسر ٤١.٢ % من التباين الحاصل في الهدف في الحياة وذلك بالنظر إلى معامل التحديد (٠.٢٤٢). كما جاءت قيمة بيتا التي تمثل الأثر الكلي لمتغير التفاؤل (٠.٢٤٢) دال إحصائياً بدلالة ت فكلما تحسن التفاؤل بمقدار وحده واحدة يحسن من الهدف في الحياة بمقدار ٢٤.٢ % درجة. وكذلك جاءت قيمة بيتا التي تمثل الأثر الكلي لبعده المرونة في الهدف في الحياة (٠.٢٣١) ذات دلالة إحصائية حيث يمكن الاستنتاج من قيمة ت والدلالة المرتبطة بها، ويعني ذلك كلما تحسنت المرونة بمقدار وحده واحدة يتحسن مستوى الهدف في الحياة بمقدار ٢٣.١ % درجة. وجاءت قيمة بيتا لبعده الأمل (٠.١٨٧) دال إحصائياً بدلالة ت فكلما تحسن الأمل بمقدار وحده واحدة يحسن من الهدف في الحياة بمقدار ١٨.٧ % درجة، وكذلك قيمة بيتا لبعده الكفاءة الذاتية (٠.١٢٥) دال إحصائياً بدلالة ت فكلما تحسنت الكفاءة الذاتية بمقدار وحده واحدة يحسن من الهدف في الحياة بمقدار ١٢.٥ % درجة. مما يتضح رفض الفرض العدمي وقبول لفرض البديل الفرعي الذي ينص على " يوجد تأثير معنوي لأبعاد رأس المال النفسي على الهدف في الحياة لدى العاملين الموقنين (اليومية) بجامعة المنصورة"

كما نستطيع كتابة معادلة الانحدار كالتالي:

$$y = x_1(0.125) + x_2(0.187) + x_3(0.231) + x_4(0.242)$$
فالمعادلة تشير إلى أن تأثير الكفاءة الذاتية والأمل والمرونة والتفاؤل في الهدف في الحياة هو تأثير معنوي إيجابي، نجد أنه كلما زاد إدراك مفردات العينة للكفاءة الذاتية والأمل والتفاؤل والمرونة فإنه يحسن من الهدف في الحياة.

جدول (14) نتائج اختبار تأثير أبعاد رأس المال النفسي على متغير السيطرة على البيئة

المتغير التابع	المتغيرات المستقلة	بيتا Beta	ر (ارتباط) R	٢ R	قيمة ف	دلالة ف	قيمة ت T	دلالة ت
السيطرة على البيئة	الكفاءة الذاتية	٠.٢١٨	٠.٦٨٧	٠.٤٧٢	٣.٣٥٨	٠.٠٣٨	٢.٨٦٢	٠.٠٤٠
	الأمل	٠.٢٠٩					٢.٩١٨	٠.٠٣٧
	المرونة	٠.١٤١					٢.٦١٤	٠.٠٤٩
	التفاؤل	٠.٢٨٩					٣.١٢٠	٠.٠٢٨

من أجل معرفة التأثير بين أبعاد رأس المال النفسي والسيطرة على البيئة، تم استخدام نموذج معامل الانحدار الخطي المتعدد (جدول) والذي اعتبرت فيه متغيرات الكفاءة الذاتية والأمل والمرونة والتفاؤل كمغيرات تفسيرية ومتغير السيطرة على البيئة كمغير تابع. أظهرت النتائج نموذج الانحدار أن نموذج الانحدار معنوي وذلك من خلال قيمة (ف) البالغة (٣.٣٥٨) بدلاله (٠.٠٣٨) عند مستوى معنوية (٠.٠٥)، وتفسر النتائج أن المتغيرات المفسرة تفسر ٤٧.٢ % من التباين الحاصل في السيطرة على البيئة وذلك بالنظر إلى معامل التحديد (٠.٢٨٩). كما جاءت قيمة بيتا التي تمثل الأثر الكلي لمتغير التفاؤل (٠.٢٨٩) دال إحصائياً بدلالة ت فكلما تحسن التفاؤل بمقدار وحده واحدة يحسن من السيطرة على البيئة بمقدار ٢٨.٩ % درجة. وكذلك جاءت قيمة بيتا التي تمثل الأثر الكلي لبعده الكفاءة الذاتية في السيطرة على البيئة (٠.٢١٨) ذات دلالة إحصائية حيث يمكن الاستنتاج من قيمة ت والدلالة المرتبطة بها، ويعني

ذلك كلما تحسنت الكفاءة الذاتية بمقدار وحده واحدة يتحسن مستوى السيطرة على البيئة بمقدار ٢١,٨% درجة. وجاءت قيمة بيتا لبعده الأمل (٠.٢٠٩) دال إحصائياً بدلالة ت فكلما تحسن الأمل بمقدار وحده واحدة يحسن من السيطرة على البيئة بمقدار ٢٠,٩% درجة، وكذلك قيمة بيتا لبعده للمرونة (٠.١٤١) دال إحصائياً بدلالة ت فكلما تحسنت المرونة بمقدار وحده واحدة يحسن من السيطرة على البيئة بمقدار ١٤,١% درجة. مما يتضح رفض الفرض العدمي وقبول لفرض البديل الفرعي الذي ينص على " يوجد تأثير معنوي لأبعاد رأس المال النفسي على السيطرة على البيئة لدى العاملين المؤقتين (اليومية) بجامعة المنصورة"

كما نستطيع كتابة معادلة الانحدار كالتالي:

$y = x_1(0.218) + x_2(0.209) + x_3(0.141) + x_4(0.289)$

الكفاءة الذاتية والأمل والمرونة والتفاؤل في السيطرة على البيئة هو تأثير معنوي إيجابي، نجد أنه كلما زاد إدراك مفردات العينة للكفاءة الذاتية والأمل والتفاؤل والمرونة فإنه يحسن السيطرة على البيئة.

جدول (١٥) نتائج اختبار تأثير أبعاد رأس المال النفسي على متغير النمو الشخصي

المتغير التابع	المتغيرات المستقلة	بيتا Beta	ر(ارتباط) R	R ^٢	قيمة ف	دلالة ف	قيمة ت	دلالة ت
النمو الشخصي	الكفاءة الذاتية	٠.٤٨٣	٠.٥٢٣	٠.٢٧٣	٣.٤٠٨	٠.٠٢٧	٢.٤٧٥	٠.٠١٦
	الأمل	٠.٢٨٣					١.٠٥٨	٠.٠٣٠
	المرونة	٠.٢٩١					١.٠٧٧	٠.٠٢٩
	التفاؤل	٠.٤٩٧					٢.٦٣٨	٠.٠١٢

من أجل معرفة التأثير بين أبعاد رأس المال النفسي والنمو الشخصي، تم استخدام نموذج معامل الانحدار الخطي المتعدد (جدول) والذي اعتبرت فيه متغيرات الكفاءة الذاتية والأمل والمرونة والتفاؤل كمؤثرات تفسيرية ومتغير النمو الشخصي كمؤثر تابع. أظهرت النتائج نموذج الانحدار أن نموذج الانحدار معنوي وذلك من خلال قيمة (ف) البالغة (٣.٤٠٨) بدلالة (٠.٠٢٧) عند مستوى معنوية (٠.٠٥)، وتفسر النتائج أن المتغيرات المفسرة تفسر ٢٧,٣% من التباين الحاصل في النمو الشخصي وذلك بالنظر إلى معامل التحديد (٢). كما جاءت قيمة بيتا التي تمثل الأثر الكلي لمتغير التفاؤل (٠.٤٩٧) دال إحصائياً بدلالة ت فكلما تحسن التفاؤل بمقدار وحده واحدة يحسن من مستوى النمو الشخصي بمقدار ٤٩,٧% درجة. وكذلك جاءت قيمة بيتا التي تمثل الأثر الكلي لبعده الكفاءة الذاتية في النمو الشخصي (٠.٤٨٣) ذات دلالة إحصائية حيث يمكن الاستنتاج من قيمة ت والدلالة المرتبطة بها، ويعنى ذلك كلما تحسنت الكفاءة الذاتية بمقدار وحده واحدة يتحسن مستوى النمو الشخصي بمقدار ٤٨,٣% درجة. وجاءت قيمة بيتا لبعده المرونة (٠.٢٩١) دال إحصائياً بدلالة ت فكلما تحسنت المرونة بمقدار وحده واحدة يحسن من النمو الشخصي بمقدار ٢٩,١% درجة، وكذلك قيمة بيتا لبعده الأمل (٠.٢٨٣) دال إحصائياً بدلالة ت فكلما تحسن الأمل بمقدار وحده واحدة يحسن من النمو الشخصي بمقدار ٢٨,٣% درجة. مما يتضح رفض الفرض العدمي وقبول لفرض البديل الفرعي الذي ينص على " يوجد تأثير معنوي لأبعاد رأس المال النفسي على النمو الشخصي لدى العاملين المؤقتين (اليومية) بجامعة المنصورة"

كما نستطيع كتابة معادلة الانحدار كالتالي:

الكفاءة الذاتية والأمل والمرونة والتفاؤل في النمو الشخصي هو تأثير معنوي إيجابي، نجد أنه كلما زاد إدراك مفردات العينة للكفاءة الذاتية والأمل والتفاؤل والمرونة فإنه يحسن من مستوى النمو الشخصي.

ونلخص نتائج اختبارات الفرض الثالث السابقة كالآتي:

١- عدم ثبوت الفرض الفرعي الأول جزئياً مما نقول " يوجد تأثير معنوي لكل من التفاؤل والكفاءة الذاتية على تقبل الذات لدى العاملين المؤقتين (اليومية) بجامعة المنصورة" ولا يوجد تأثير معنوي لكل من المرونة والأمل على تقبل الذات لدى العاملين المؤقتين (اليومية) بجامعة المنصورة"

٢- عدم ثبوت الفرض الفرعي الثاني جزئياً مما نقول " يوجد تأثير معنوي لكل من التفاؤل والكفاءة الذاتية والأمل على الاستقلالية لدى العاملين المؤقتين (اليومية) بجامعة المنصورة" ولا يوجد تأثير معنوي لبعده المرونة على الاستقلالية لدى العاملين المؤقتين (اليومية) بجامعة المنصورة"

٣- عدم ثبوت الفرض الفرعي الثالث جزئياً مما نقول " يوجد تأثير معنوي لكل من التفاؤل والمرونة على العلاقات الإيجابية مع الآخرين لدى العاملين المؤقتين (اليومية) بجامعة المنصورة" ولا يوجد تأثير معنوي لكل من الكفاءة الذاتية والأمل على العلاقات الإيجابية مع الآخرين لدى العاملين المؤقتين (اليومية) بجامعة المنصورة"

٤- يوجد تأثير معنوي لأبعاد رأس المال النفسي على الهدف في الحياة لدى العاملين المؤقتين (اليومية) بجامعة المنصورة"

٥- يوجد تأثير معنوي لأبعاد رأس المال النفسي على السيطرة على البيئة لدى العاملين المؤقتين (اليومية) بجامعة المنصورة"

٦- يوجد تأثير معنوي لأبعاد رأس المال النفسي على النمو الشخصي لدى العاملين المؤقتين (اليومية) بجامعة المنصورة"

رابعاً: تأثير عدم الأمان الوظيفي على أبعاد الرفاهية النفسية

لقياس وتحديد تأثير أبعاد عدم الأمان الوظيفي التي تؤثر جوهرياً على أبعاد الرفاهية النفسية يتم اختبار الفرض الرابع والذي ينص على أنه لا يوجد تأثير معنوي لأبعاد عدم الأمان الوظيفي على أبعاد الرفاهية النفسية لدى العاملين المؤقتين (اليومية) بجامعة المنصورة. وينبثق عن هذا الفرض الفروض الفرعية الآتية:

- ١- لا يوجد تأثير معنوي لأبعاد عدم الأمان الوظيفي على تقبل الذات لدى العاملين المؤقتين (اليومية) بجامعة المنصورة.
- ٢- لا يوجد تأثير معنوي لأبعاد عدم الأمان الوظيفي على العلاقات الإيجابية مع الآخرين لدى العاملين المؤقتين (اليومية) بجامعة المنصورة.
- ٣- لا يوجد تأثير معنوي لأبعاد عدم الأمان الوظيفي على الاستقلالية لدى العاملين المؤقتين (اليومية) بجامعة المنصورة.
- ٤- لا يوجد تأثير معنوي لأبعاد عدم الأمان الوظيفي على السيطرة على البيئة لدى العاملين المؤقتين (اليومية) بجامعة المنصورة.
- ٥- لا يوجد تأثير معنوي لأبعاد عدم الأمان الوظيفي على الهدف من الحياة لدى العاملين المؤقتين (اليومية) بجامعة المنصورة.
- ٦- لا يوجد تأثير معنوي لأبعاد عدم الأمان الوظيفي على النمو الشخصي لدى العاملين المؤقتين (اليومية) بجامعة المنصورة.

جدول (16) نتائج اختبار تأثير أبعاد عدم الأمان الوظيفي على متغير تقبل الذات

المتغير التابع	المتغيرات المستقلة	بيتا Beta	ر (ارتباط) R	قيمة ف	دلالة ف	قيمة ت T	دلالة ت
تقبل الذات	عدم الأمان الوظيفي الكمي	-٠.١٦٣	-٠.٨٦٨	٠.٧٥٤	١٦.٣٢٨	-١.١٣٤	٠.٠٢٧
	عدم الأمان الوظيفي النوعي	-٠.٢٥٥				-١.٧٨١	٠.٠٠٩
	العجز عن مواجهة التهديدات	-٠.٨٣٤				-٦.٦٥٨	٠.٠٠٠

من أجل معرفة التأثير بين أبعاد عدم الأمان الوظيفي وتقبل الذات، تم استخدام نموذج معامل الانحدار الخطي المتعدد (جدول ١) والذي اعتبرت فيه متغيرات عدم الأمان الوظيفي الكمي وعدم الأمان الوظيفي النوعي والعجز عن مواجهة التهديدات كمتغيرات تفسيرية ومتغير تقبل الذات كمتغير تابع. أظهرت النتائج نموذج الانحدار أن نموذج الانحدار معنوي وذلك من خلال قيمة (ف) البالغة (١٦.٣٢٨) بدلالة (٠.٠٠) عند مستوى معنوية (٠.٠٥)، وتفسر النتائج أن المتغيرات المفسرة تفسر ٧٥.٤% من التباين الحاصل في تقبل الذات وذلك بالنظر إلى معامل التحديد (٢). كما جاءت قيمة بيتا التي تمثل الأثر الكلي لبعد العجز عن مواجهة التهديدات في تقبل الذات بقيمة (-٠.٨٣٤) دالته إحصائياً بدلالة ت فكلما زاد العجز عن مواجهة التهديدات بمقدار وحدة واحدة يقل مستوى تقبل الذات بمقدار ٨٣.٤% درجة. وقيمة بيتا التي تمثل الأثر الكلي لبعد عدم الأمان الوظيفي النوعي في تقبل الذات بقيمة (-٠.٢٥٥) ذات دلالة إحصائية حيث يمكن الاستنتاج من قيمة ت والدلالة المرتبطة بها، ويعنى ذلك كلما عدم الأمان الوظيفي النوعي بمقدار وحدة واحدة يقل مستوى تقبل الذات بمقدار ٢٥.٥% درجة. وقيمة بيتا لبعد عدم الأمان الوظيفي الكمي (-0.163) دالته إحصائياً بدلالة ت فكلما زاد عدم الأمان الوظيفي الكمي بمقدار وحدة واحدة يقل مستوى تقبل الذات بمقدار ١٦.٣% درجة. مما يتضح رفض الفرض العدمي وقبول لفرض البديل الفرعي الذي ينص على " يوجد تأثير معنوي لأبعاد عدم الأمان الوظيفي على تقبل الذات لدى العاملين الموقتين (اليومية) بجامعة المنصورة "

كما نستطيع كتابة معادلة الانحدار كالتالي:

$y = x_1(0.163) - x_2(0.255) - x_3(0.834)$ فالمعادلة تشير إلى أن تأثير عدم الأمان الوظيفي الكمي وعدم الأمان الوظيفي النوعي والعجز عن مواجهة التهديدات في تقبل الذات هو تأثير سلبي، نجد أنه كلما زاد إدراك مفردات العينة عدم الأمان الوظيفي الكمي وعدم الأمان الوظيفي النوعي والعجز عن مواجهة التهديدات فإنه يقلل من مستوى تقبل الذات.

جدول (18) نتائج اختبار تأثير أبعاد عدم الأمان الوظيفي على متغير الاستقلالية

المتغير التابع	المتغيرات المستقلة	بيتا Beta	ر (ارتباط) R	قيمة ف	دلالة ف	قيمة ت T	دلالة ت
الاستقلالية	عدم الأمان الوظيفي الكمي	-٠.٢٤٠	-٠.٩١٨	٠.٨٤٢	٢٨.٤٤٦	-٢.٠٧٩	٠.٠٠٥
	عدم الأمان الوظيفي النوعي	-٠.٢٣٠				-٢.٠١١	٠.٠٠٦
	العجز عن مواجهة التهديدات	-٠.٨٧٧				-٨.٧٤٤	٠.٠٠٠

من أجل معرفة التأثير بين أبعاد عدم الأمان الوظيفي الاستقلالية، تم استخدام نموذج معامل الانحدار الخطي المتعدد (جدول ١) والذي اعتبرت فيه متغيرات عدم الأمان الوظيفي الكمي وعدم الأمان الوظيفي النوعي والعجز عن مواجهة التهديدات كمغيرات تفسيرية ومتغير الاستقلالية كمغير تابع. أظهرت النتائج نموذج الانحدار أن نموذج الانحدار معنوي وذلك من خلال قيمة (ف) البالغة (٢٨.٤٤٦) بدلالة (٠.٠٠) عند مستوى معنوية (٠.٠٥)، وتفسر النتائج أن المتغيرات المفسرة تفسر ٨٤.٢ % من التباين الحاصل في الاستقلالية وذلك بالنظر إلى معامل التحديد (٢). كما جاءت قيمة بيتا التي تمثل الأثر الكلي لبعد العجز عن مواجهة التهديدات في الاستقلالية بقيمة (٠.٨٧٧-) داله إحصائيا بدلالة ت فكلما زاد العجز عن مواجهة التهديدات بمقدار وحده واحدة يقل مستوى الاستقلالية بمقدار ٨٧.٧ % درجة. وقيمة بيتا التي تمثل الأثر الكلي لبعد عدم الأمان الوظيفي الكمي في الاستقلالية بقيمة (٠.٢٤٠-) ذات دلالة إحصائيا حيث يمكن الاستنتاج من قيمة ت والدلالة المرتبطة بها. ويعني ذلك كلما زاد عدم الأمان الوظيفي الكمي بمقدار وحده واحدة يقل مستوى الاستقلالية بمقدار ٢٤.٠ % درجة. وقيمة بيتا لبعد عدم الأمان الوظيفي النوعي (0.230-) داله إحصائيا بدلالة ت فكلما زاد عدم الأمان الوظيفي النوعي بمقدار وحدة واحدة يقل مستوى الاستقلالية بمقدار ٢٣.٠ % درجة. مما يتضح رفض الفرض العدمي وقبول لفرض البديل الفرعي الذي ينص على " يوجد تأثير معنوي لأبعاد عدم الأمان الوظيفي على الاستقلالية لدى العاملين الموقتين (اليومية) بجامعة المنصورة "

كما نستطيع كتابة معادلة الانحدار كالتالي:

$y = x_1(0.240) - x_2(0.130) - x_3(0.877)$ فالمعادلة تشير إلى أن تأثير عدم الأمان الوظيفي الكمي وعدم الأمان الوظيفي النوعي والعجز عن مواجهة التهديدات في الاستقلالية هو تأثير سلبي، نجد أنه كلما زاد إدراك مفردات البيئة لعدم الأمان الوظيفي الكمي وعدم الأمان الوظيفي النوعي والعجز عن مواجهة التهديدات فإنه يقلل من مستوى الاستقلالية.

جدول (19) نتائج اختبار تأثير أبعاد عدم الأمان الوظيفي على متغير العلاقات الإيجابية مع الآخرين

المتغير التابع	المتغيرات المستقلة	بيتا Beta	ر (ارتباط) R	٢ R	قيمة ف	دلالة ف	قيمة ت T	دلالة ت
العلاقات الإيجابية مع الآخرين	عدم الأمان الوظيفي الكمي	-٠.٢٨٤	-٠.٥٤١	٠.٢٩٢	٦.٤٣٤	٠.٠٣١	-٢.٨٨٨	٠.٠٣٨
	عدم الأمان الوظيفي النوعي	-٠.١٩٦					-١.٧٠٧	٠.٠٤٥
	العجز عن مواجهة التهديدات	-٠.١٤٠					-٠.٥٧٦	٠.٥٧٢

من أجل معرفة التأثير بين أبعاد عدم الأمان الوظيفي العلاقات الإيجابية مع الآخرين، تم استخدام نموذج معامل الانحدار الخطي المتعدد (جدول ١) والذي اعتبرت فيه متغيرات عدم الأمان الوظيفي الكمي وعدم الأمان الوظيفي النوعي والعجز عن مواجهة التهديدات كمغيرات تفسيرية ومتغير العلاقات الإيجابية مع الآخرين كمغير تابع. أظهرت النتائج نموذج الانحدار أن نموذج الانحدار معنوي وذلك من خلال قيمة (ف) البالغة (٦.٤٣٤) بدلالة (٠.٠٣١) عند مستوى معنوية (٠.٠٥)، وتفسر النتائج أن المتغيرات المفسرة تفسر ٢٩.٢ % من التباين الحاصل في العلاقات الإيجابية مع الآخرين وذلك بالنظر إلى معامل التحديد (٢). كما جاءت قيمة بيتا التي تمثل الأثر الكلي لبعد عدم الأمان الوظيفي الكمي في العلاقات الإيجابية مع الآخرين بقيمة (٠.٢٨٤-) داله إحصائيا بدلالة ت فكلما زاد عدم الأمان الوظيفي الكمي بمقدار

وحده واحدة يقل مستوى العلاقات الإيجابية مع الآخرين بمقدار ٢٨.٤% درجة. وقيمة بيتا التي تمثل الأثر الكلي لبعدها الأمن الوظيفي النوعي في العلاقات الإيجابية مع الآخرين بقيمة (٠.١٩٦-) ذات دلالة إحصائية حيث يمكن الاستنتاج من قيمة ت والدلالة المرتبطة بها، ويعني ذلك كلما زاد عدم الأمن الوظيفي النوعي بمقدار وحده واحد يقل مستوى العلاقات الإيجابية مع الآخرين بمقدار ١٩.٦% درجة. وقيمة بيتا لبعدها العجز عن مواجهة التهديدات (0.140-) غير دالة إحصائياً بدلالة ت. وبالتالي يوجد تأثير معنوي سلبي لكل من عدم الأمن الوظيفي الكمي وعدم الأمن الوظيفي النوعي على العلاقات الإيجابية مع الآخرين ولم يثبت وجود تأثير معنوي للعجز عن مواجهة التهديدات على العلاقات الإيجابية مع الآخرين مما يتضح عدم ثبوت الفرض الفرعي الثالث جزئياً كما نستطيع كتابة معادلة الانحدار كالتالي:

$$y = x_1(0.284) - x_2(0.196)$$

الأمن الوظيفي النوعي في العلاقات الإيجابية مع الآخرين هو تأثير سلبي، نجد أنه كلما زاد إدراك مفردات العينة لبعدها الأمن الوظيفي الكمي وعدم الأمن الوظيفي النوعي فإنه يقل من مستوى العلاقات الإيجابية مع الآخرين.

جدول (٢٠) نتائج اختبار تأثير أبعاد عدم الأمن الوظيفي على متغير الهدف في الحياة

المتغير التابع	المتغيرات المستقلة	بيتا Beta	(ر)ارتباط R	R ²	قيمة ف	دلالة ف	قيمة ت	دلالة ت
الهدف في الحياة	عدم الأمن الوظيفي الكمي	-٠.٢٥٠	-٠.٤٨٤	٠.٢٣٥	٦.٦٣٥	٠.٠٢١	-٢.٩٨٧	٠.٠٣٣
	عدم الأمن الوظيفي النوعي	-٠.١١٦					-١.٤٦٠	٠.٠٢١
	العجز عن مواجهة التهديدات	-٠.٤٠٦					-٣.٨٤٠	٠.٠٤٣

من أجل معرفة التأثير بين أبعاد عدم الأمن الوظيفي الهدف في الحياة، تم استخدام نموذج معامل الانحدار الخطي المتعدد (جدول ١) والذي اعتبرت فيه متغيرات عدم الأمن الوظيفي الكمي وعدم الأمن الوظيفي النوعي والعجز عن مواجهة التهديدات كمستغيرات تفسيرية ومتغير الهدف في الحياة كمستغير تابع. أظهرت النتائج نموذج الانحدار أن نموذج الانحدار معنوي وذلك من خلال قيمة (ف) البالغة (٦.٦٣٥) بدلالة (٠.٠٢١) عند مستوى معنوية (٠.٠٥)، وتفسر النتائج أن المتغيرات المفسرة تفسر ٢٣.٥% من التباين الحاصل في الهدف في الحياة وذلك بالنظر إلى معامل التحديد (ر). كما جاءت قيمة بيتا التي تمثل الأثر الكلي لبعدها العجز عن مواجهة التهديدات في الهدف في الحياة بقيمة (٠.٤٠٦-) دالة إحصائياً بدلالة ت فكلما زاد العجز عن مواجهة التهديدات بمقدار وحده واحد يقل مستوى الهدف في الحياة بمقدار ٤٠.٦% درجة. وقيمة بيتا التي تمثل الأثر الكلي لبعدها الأمن الوظيفي الكمي في الهدف في الحياة بقيمة (٠.٢٥٠-) ذات دلالة إحصائية حيث يمكن الاستنتاج من قيمة ت والدلالة المرتبطة بها، ويعني ذلك كلما زاد عدم الأمن الوظيفي الكمي بمقدار وحده واحد يقل مستوى الهدف في الحياة بمقدار ٢٥.٠% درجة. وقيمة بيتا لبعدها الأمن الوظيفي النوعي (0.116-) دالة إحصائياً بدلالة ت فكلما زاد عدم الأمن الوظيفي النوعي بمقدار وحدة واحدة يقل مستوى الهدف في الحياة بمقدار ١١.٦% درجة. مما يتضح رفض الفرض العدمي وقبول لفرض البديل الفرعي الذي ينص على " يوجد تأثير معنوي لأبعاد عدم الأمن الوظيفي على الهدف في الحياة لدى العاملين المؤقتين (اليومية) بجامعة المنصورة" كما نستطيع كتابة معادلة الانحدار كالتالي:

$y = x_1(0.250) - x_2(0.116) - x_3(0.406)$

الوظيفي الكمي وعدم الأمن الوظيفي النوعي والعجز عن مواجهة التهديدات في الهدف في

الحياة هو تأثير سلبي، نجد أنه كلما زاد إدراك مفردات العينة لعدم الأمان الوظيفي الكمي وعدم الأمان الوظيفي النوعي والعجز عن مواجهة التهديدات فإنه يقلل من الهدف في الحياة. جدول (٢١) نتائج اختبار تأثير أبعاد عدم الأمان الوظيفي على متغير السيطرة على البيئة

المتغير التابع	المتغيرات المستقلة	بيتا Beta	ر (ارتباط) R	ر ^٢ R	قيمة ف	دلالة ف	قيمة ت T	دلالة ت
السيطرة على البيئة	عدم الأمان الوظيفي الكمي	-٠.١٧٠	٠.٥٩٣	٠.٣٥٢	٧.٨٩٩	٠.٠٣	-١.٧٢٧	٠.٠٤٧
	عدم الأمان الوظيفي النوعي	-٠.١٥٧					-١.٢٤٧	٠.٠٣٣
	العجز عن مواجهة التهديدات	-٠.٥٥٧					-٢.٧٤٣	٠.٠١٤

من أجل معرفة التأثير بين أبعاد عدم الأمان الوظيفي السيطرة على البيئة، تم استخدام نموذج معامل الانحدار الخطي المتعدد (جدول ١) والذي اعتبرت فيه متغيرات عدم الأمان الوظيفي الكمي وعدم الأمان الوظيفي النوعي والعجز عن مواجهة التهديدات كمتغيرات تفسيرية ومتغير السيطرة على البيئة كمتغير تابع. أظهرت النتائج نموذج الانحدار أن نموذج الانحدار معنوي وذلك من خلال قيمة (ف) البالغة (٧.٨٩٩) بدلالته (٠.٠٣٦) عند مستوى معنوية (٠.٠٥)، وتفسر النتائج أن المتغيرات المفسرة تفسر ٣٥.٢ % من التباين الحاصل في السيطرة على البيئة وذلك بالنظر إلى معامل التحديد (ر). كما جاءت قيمة بيتا التي تمثل الأثر الكلي لبعد العجز عن مواجهة التهديدات في السيطرة على البيئة بقيمة (-٠.٥٥٧) داله إحصائياً بدلالة ت فكلما زاد العجز عن مواجهة التهديدات بمقدار وحده واحدة يقل مستوى السيطرة على البيئة بمقدار ٥٥.٧ % درجة. وقيمة بيتا التي تمثل الأثر الكلي لبعد عدم الأمان الوظيفي الكمي في السيطرة على البيئة بقيمة (-٠.١٧٠) ذات دلالة إحصائية حيث يمكن الاستنتاج من قيمة ت والدلالة المرتبطة بها، ويعني ذلك كلما زاد عدم الأمان الوظيفي الكمي بمقدار وحده واحد يقل مستوى السيطرة على البيئة بمقدار ١٧.٠ % درجة. وقيمة بيتا لبعد عدم الأمان الوظيفي النوعي (-٠.١٥٧) داله إحصائياً بدلالة ت فكلما زاد عدم الأمان الوظيفي النوعي بمقدار وحدة واحدة يقل مستوى السيطرة على البيئة بمقدار ١٥.٧ % درجة. مما يتضح رفض الفرض العدمي وقبول لفرض البديل الفرعي الذي ينص على " يوجد تأثير معنوي لأبعاد عدم الأمان الوظيفي على السيطرة على البيئة لدى العاملين المؤقتين (اليومية) بجامعة المنصورة"

كما نستطيع كتابة معادلة الانحدار كالتالي:

$y = x_1(0.170) - x_2(0.157) - x_3(0.557)$ فالمعادلة تشير إلى أن تأثير عدم الأمان الوظيفي الكمي وعدم الأمان الوظيفي النوعي والعجز عن مواجهة التهديدات في السيطرة على البيئة هو تأثير سلبي، نجد أنه كلما زاد إدراك مفردات العينة لعدم الأمان الوظيفي الكمي وعدم الأمان الوظيفي النوعي والعجز عن مواجهة التهديدات فإنه يقلل من مستوى السيطرة على البيئة. جدول (22) نتائج اختبار تأثير أبعاد عدم الأمان الوظيفي على متغير النمو الشخصي

المتغير التابع	المتغيرات المستقلة	بيتا Beta	ر (ارتباط) R	ر ^٢ R	قيمة ف	دلالة ف	قيمة ت T	دلالة ت
النمو الشخصي	عدم الأمان الوظيفي الكمي	-٠.١٦٠	٠.٥١٥	٠.٢٦٥	٥.٩٢٢	٠.٠١٦	-١.٦٤٣	٠.٠٤١
	عدم الأمان الوظيفي النوعي	-٠.٥٧٦					-٢.٣٢٩	٠.٠٣٣
	العجز عن مواجهة التهديدات	-٠.١١٩					-١.١٨٩	٠.٠٣٨

من أجل معرفة التأثير بين أبعاد عدم الأمان الوظيفي النمو الشخصي، تم استخدام نموذج معامل الانحدار الخطي المتعدد (جدول ١) والذي اعتبرت فيه متغيرات عدم الأمان الوظيفي الكمي وعدم الأمان الوظيفي النوعي والعجز عن مواجهة التهديدات كمغيرات تفسيرية ومتغير النمو الشخصي كمغير تابع. أظهرت النتائج نموذج الانحدار أن نموذج الانحدار معنوي وذلك من خلال قيمة (ف) البالغة (٥.٩٢٢) بدلالة (٠.٠١٦) عند مستوى معنوية (٠.٠٥)، وتفسر النتائج أن المتغيرات المفسرة تفسر ٢٦.٥% من التباين الحاصل في النمو الشخصي وذلك بالنظر إلى معامل التحديد (٢ر). كما جاءت قيمة بيتا التي تمثل الأثر الكلي لبعء عدم الأمان الوظيفي النوعي في النمو الشخصي بقيمة (-٠.٥٧٦) داله إحصائياً بدلالة ت فكلما زاد عدم الأمان الوظيفي النوعي بمقدار وحده واحدة يقل مستوى النمو الشخصي بمقدار ٥٧.٦% درجة. وقيمة بيتا التي تمثل الأثر الكلي لبعء عدم الأمان الوظيفي الكمي في النمو الشخصي بقيمة (-٠.١٦٠) ذات دلالة إحصائية حيث يمكن الاستنتاج من قيمة ت والدلالة المرتبطة بها، ويعنى ذلك كلما زاد عدم الأمان الوظيفي الكمي بمقدار وحده واحد يقل مستوى النمو الشخصي بمقدار ١٦.٠% درجة. وقيمة بيتا لبعء العجز عن مواجهة التهديدات (-٠.١١٩) داله إحصائياً بدلالة ت فكلما زاد العجز عن مواجهة التهديدات بمقدار وحده واحدة يقل مستوى النمو الشخصي بمقدار ١٥.٧% درجة. مما يتضح رفض الفرض العدمي وقبول لفرض البديل الفرعي الذي ينص على "يوجد تأثير معنوي لأبعاد عدم الأمان الوظيفي على النمو الشخصي لدى العاملين المؤقتين (اليومية) بجامعة المنصورة"

كما نستطيع كتابة معادلة الانحدار كالتالي:

$y = x_1(0.160) - x_2(0.576) - x_3(0.119)$ فالمعادلة تشير إلى أن تأثير عدم الأمان الوظيفي الكمي وعدم الأمان الوظيفي النوعي والعجز عن مواجهة التهديدات في النمو الشخصي هو تأثير سلبي، نجد أنه كلما زاد إدراك مفردات العينة لعدم الأمان الوظيفي الكمي وعدم الأمان الوظيفي النوعي والعجز عن مواجهة التهديدات فإنه يقلل من مستوى النمو الشخصي.

خامساً: أسلوب تحليل المسار باستخدام الإدارة الإحصائية AMOS، وذلك لقياس التأثيرات المباشرة وغير مباشرة بين متغيرات الدراسة.

- قياس التأثيرات المباشرة وغير مباشرة بين متغيرات الدراسة بين المتغير المستقل (راس المال النفسي) والمتغير الوسيط (عدم الأمان الوظيفي) والمتغير التابع (الرفاهية النفسية):

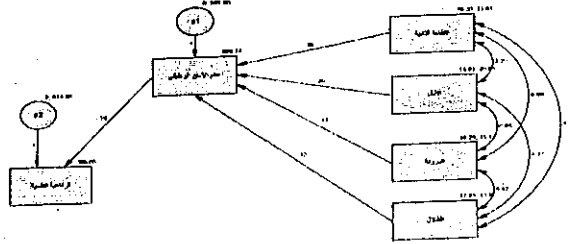
قام الباحث باستخدام البرنامج الإحصائي AMOS لقياس التأثيرات المباشرة وغير مباشرة بين متغيرات النموذج، وللتعرف على مستوى معنوية العلاقات بين متغيرات النموذج ومؤشرات جودة مطابقة النموذج.

لقياس وتحديد أبعاد راس المال النفسي والتي تؤثر جوهرياً في عدم الأمان الوظيفي سوف يتم اختبار الفرض الخامس والذي ينص على أنه "لا يوجد تأثير معنوي لرأس المال النفسي على الرفاهية النفسية لدى العاملين المؤقتين (اليومية) بجامعة المنصورة عند توسط عدم الأمان الوظيفي".

وينبثق عن هذا الفرض الفروض الفرعية الآتية:

- ١- لا يوجد تأثير معنوي للكفاءة الذاتية على الرفاهية النفسية لدى العاملين المؤقتين (اليومية) بجامعة المنصورة عند توسط عدم الأمان الوظيفي.
- ٢- لا يوجد تأثير معنوي للأمل على الرفاهية النفسية لدى العاملين المؤقتين (اليومية) بجامعة المنصورة عند توسط عدم الأمان الوظيفي.

- ٣- لا يوجد تأثير معنوي للمرونة على الرفاهية النفسية لدى العاملين المؤقتين (اليومية) بجامعة المنصورة عند توسيط عدم الأمان الوظيفي.
- ٤- لا يوجد تأثير معنوي للتفاوت على الرفاهية النفسية لدى العاملين المؤقتين (اليومية) بجامعة المنصورة عند توسيط عدم الأمان الوظيفي.
- النموذج المقترح لتأثير أبعاد رأس المال النفسي على الرفاهية النفسية لدى العاملين المؤقتين (اليومية) بجامعة المنصورة عند توسيط عدم الأمان الوظيفي



المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي لبرنامج AMOS
شكل (٨-٣)

جدول رقم (٢٣)
مؤشرات مطابقة جودة النموذج لأبعاد رأس المال النفسي بالرفاهية النفسية عند توسيط عدم الأمان الوظيفي

المؤشر	القيمة المعيارية	القيمة المحسوبة	التطبيق
معيار كا ^٢ (p-value)	٠.٠٥ <	٠.٤٤٥	غير دال فهذا يدل على تطابق النموذج
مؤشر جودة المطابقة (GFI)	٠.٩٠ <	٠.٩٨٨	مؤشر جيد
مؤشر المطابقة المقارنة (CFI)	٠.٩٠ <	٠.٩٩٨	مؤشر جيد
الجذر التربيعي لمتوسط البواقي (RMR)	٠.٠٥ >	٠.٠٠٤	مؤشر جيد

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي لبرنامج AMOS
وأظهر التحليل الإحصائي نتائج اختبار المسار كما هو موضح من خلال الجدول (٢٢-٤):

جدول رقم (٢٤)
نتائج اختبار النموذج المقترح للتأثيرات المباشرة وغير المباشرة والكلية لرأس المال النفسي على الرفاهية النفسية عند توسيط عدم الأمان الوظيفي

المعيار بعد إدراج المتغير الوسيط				قيمة معامل المسار المباشر	قيمة معامل المسار غير المباشر	قيمة معامل المسار الكلي
الكفاءة الذاتية	←	عدم الأمان الوظيفي	←	الرفاهية النفسية	**٠.٥٨٩	**٠.٢٨٠
الأمل	←	عدم الأمان الوظيفي	←	الرفاهية النفسية	**٠.٣٥٥	**٠.٢٢٥
المرونة	←	عدم الأمان الوظيفي	←	الرفاهية النفسية	**٠.٥٥٥	**٠.٢٢٧
التفاوت	←	عدم الأمان الوظيفي	←	الرفاهية النفسية	**0.696	**0.264

المصدر : من إعداد الباحث اعتماداً على نتائج التحليل العنقودي

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي
** دالة عند مستوى معنوية أقل من ٠.٠١

يتضح من الجدول رقم (٢٤) ما يأتي :

- أ. التأثير المباشر للكفاءة الذاتية على متغير الرفاهية النفسية بقيمة (٠.٥٨٩) حيث يقل التأثير المباشر بمقدار (٠.٢٨٠) وذلك عند توسيط عدم الأمان الوظيفي وهذا التأثير معنوي فيصبح المسار الكلي (٠.٣٠٩) مما يتضح رفض الفرض العدمي وقبول الفرض البديل.
- ب. التأثير المباشر للأمل على متغير الرفاهية النفسية بقيمة (٠.٣٥٥) حيث يقل التأثير المباشر بمقدار (٠.١٣٠) وذلك عند توسيط عدم الأمان الوظيفي وهذا التأثير معنوي فيصبح المسار الكلي (٠.٢٢٥).
- ج. التأثير المباشر للمرونة على متغير الرفاهية النفسية بقيمة (٠.٥٥٥) حيث يقل التأثير المباشر بمقدار (٠.٢٢٧) وذلك عند توسيط عدم الأمان الوظيفي وهذا التأثير معنوي فيصبح المسار الكلي (٠.٣٢٨).
- د. التأثير المباشر للتفاؤل على متغير الرفاهية النفسية بقيمة (٠.٦٩٦) حيث يقل التأثير المباشر بمقدار (٠.٢٦٤) وذلك عند توسيط عدم الأمان الوظيفي وهذا التأثير معنوي فيصبح المسار الكلي (٠.٤٣٢).

ونستنتج مما سبق رفض الفرض العدمي وقبول الفرض البديل بأنه:

- ١- يوجد تأثير معنوي للكفاءة الذاتية على الرفاهية النفسية لدى العاملين المؤقتين (اليومية) بجامعة المنصورة عند توسيط عدم الأمان الوظيفي.
- ٢- يوجد تأثير معنوي للأمل على الرفاهية النفسية لدى العاملين المؤقتين (اليومية) بجامعة المنصورة عند توسيط عدم الأمان الوظيفي.
- ٣- يوجد تأثير معنوي للمرونة على الرفاهية النفسية لدى العاملين المؤقتين (اليومية) بجامعة المنصورة عند توسيط عدم الأمان الوظيفي.
- ٤- يوجد تأثير معنوي للتفاؤل على الرفاهية النفسية لدى العاملين المؤقتين (اليومية) بجامعة المنصورة عند توسيط عدم الأمان الوظيفي.

عاشراً نتائج الدراسة والتوصيات والبحوث المستقبلية:

(١) تأثير رأس المال النفسي على عدم الأمان الوظيفي:

- ١- يوجد تأثير معنوي لأبعاد رأس المال النفسي على عدم الأمان الوظيفي الكمي لدى العاملين المؤقتين (اليومية) بجامعة المنصورة.
- ٢- يوجد تأثير معنوي لأبعاد رأس المال النفسي على عدم الأمان الوظيفي النوعي لدى العاملين المؤقتين (اليومية) بجامعة المنصورة.
- ٣- عدم ثبوت الفرض الفرعي الثالث جزئياً مما نقول " يوجد تأثير معنوي لكل من التفاؤل والكفاءة الذاتية على العجز عن مواجهة التهديدات لدى العاملين المؤقتين (اليومية) بجامعة المنصورة" ولا يوجد تأثير معنوي لكل من المرونة والأمل على العجز عن مواجهة التهديدات لدى العاملين المؤقتين (اليومية) بجامعة المنصورة.

(٢) تأثير رأس المال النفسي على الرفاهية النفسية:

- ١- عدم ثبوت الفرض الفرعي الأول جزئياً مما نقول " يوجد تأثير معنوي لكل من التفاؤل والكفاءة الذاتية على تقبل الذات لدى العاملين المؤقتين (اليومية) بجامعة المنصورة" ولا يوجد تأثير معنوي لكل من المرونة والأمل على تقبل الذات لدى العاملين المؤقتين (اليومية) بجامعة المنصورة.

٢- عدم ثبوت الفرض الفرعي الثاني جزئياً مما نقول " يوجد تأثير معنوي لكل من التفاؤل والكفاءة الذاتية والأمل على الاستقلالية لدى العاملين المؤقتين (اليومية) بجامعة المنصورة" ولا يوجد تأثير معنوي لبعد المرونة على الاستقلالية لدى العاملين المؤقتين (اليومية) بجامعة المنصورة".

٣- عدم ثبوت الفرض الفرعي الثالث جزئياً مما نقول " يوجد تأثير معنوي لكل من التفاؤل والمرونة على العلاقات الإيجابية مع الآخرين لدى العاملين المؤقتين (اليومية) بجامعة المنصورة" ولا يوجد تأثير معنوي لكل من للكفاءة الذاتية والأمل على العلاقات الإيجابية مع الآخرين لدى العاملين المؤقتين (اليومية) بجامعة المنصورة".

٤- يوجد تأثير معنوي لأبعاد رأس المال النفسي على الهدف في الحياة لدى العاملين المؤقتين (اليومية) بجامعة المنصورة".

٥- يوجد تأثير معنوي لأبعاد رأس المال النفسي على السيطرة على البيئة لدى العاملين المؤقتين (اليومية) بجامعة المنصورة".

٦- يوجد تأثير معنوي لأبعاد رأس المال النفسي على النمو الشخصي لدى العاملين المؤقتين (اليومية) بجامعة المنصورة".

(٣) تأثير عدم الأمان الوظيفي على الرفاهية النفسية:

١- يوجد تأثير معنوي لأبعاد عدم الأمان الوظيفي على تقبل الذات لدى العاملين المؤقتين (اليومية) بجامعة المنصورة".

٢- يوجد تأثير معنوي لأبعاد عدم الأمان الوظيفي على الاستقلالية لدى العاملين المؤقتين (اليومية) بجامعة المنصورة".

٣- عدم ثبوت الفرض الفرعي الثالث جزئياً مما نقول " يوجد تأثير معنوي لكل من عدم الأمان الوظيفي الكمي عدم الأمان الوظيفي النوعي على العلاقات الإيجابية مع الآخرين لدى العاملين المؤقتين (اليومية) بجامعة المنصورة" ولا يوجد تأثير معنوي للعجز عن مواجهة التهديدات على العلاقات الإيجابية مع الآخرين لدى العاملين المؤقتين (اليومية) بجامعة المنصورة".

٤- يوجد تأثير معنوي لأبعاد عدم الأمان الوظيفي على الهدف في الحياة لدى العاملين المؤقتين (اليومية) بجامعة المنصورة".

٥- يوجد تأثير معنوي لأبعاد عدم الأمان الوظيفي على السيطرة على البيئة لدى العاملين المؤقتين (اليومية) بجامعة المنصورة".

٦- يوجد تأثير معنوي لأبعاد رأس المال النفسي على النمو الشخصي لدى العاملين المؤقتين (اليومية) بجامعة المنصورة".

٤- تأثير أبعاد رأس المال النفسي على الرفاهية النفسية عند توسط عدم الأمان الوظيفي

١- يوجد تأثير معنوي للكفاءة الذاتية على الرفاهية النفسية لدى العاملين المؤقتين (اليومية) بجامعة المنصورة عند توسط عدم الأمان الوظيفي.

٢- يوجد تأثير معنوي للأمل على الرفاهية النفسية لدى العاملين المؤقتين (اليومية) بجامعة المنصورة عند توسط عدم الأمان الوظيفي.

٣- يوجد تأثير معنوي للمرونة على الرفاهية النفسية لدى العاملين المؤقتين (اليومية) بجامعة المنصورة عند توسط عدم الأمان الوظيفي.

٤- يوجد تأثير معنوي للتفاؤل على الرفاهية النفسية لدى العاملين المؤقتين (اليومية) بجامعة المنصورة عند توسط عدم الأمان الوظيفي.

التوصيات:

في ضوء الإطار النظري للبحث وبناء على نتائج التحليل الإحصائي للبيانات الميدانية، فإنه يمكن صياغة وعرض التوصيات كالآتي:

(أ) فيما يتعلق برأس المال النفسي:

- ١- ضرورة اهتمام إدارة جامعة المنصورة ببناء وتنمية رأس المال النفسي للموظفين المؤقتين (اليومية) بما يؤثر إيجابياً على الأداء الوظيفي وذلك من خلال عقد الدورات التدريبية التي تمكنهم من تحقيق كلاً من أهداف الإدارة والأهداف الشخصية وإشاعة الأمل والتفاؤل والكفاءة الذاتية والمرونة بين العاملين في المنظمة.
- ٢- تشجيع الإدارة الموظفين المؤقتين (اليومية) على تنمية الكفاءة الذاتية من خلال في الاجتماعات وتدريبهم على العمل الجماعي والقدرة على تمثيل الفريق.
- ٣- تشجيع العاملين ودعمهم سواء كان مادياً من المكافآت والحوافز لذوي الكفاءات العالية أو الدعم المعنوي الذي يتمثل في الشكر والتقدير.
- ٤- تنمية شعور العاملين بالتفاؤل تجاه مستقبلهم الوظيفي عن طريق تنمية مهاراتهم ورغبة إدارة الجامعة في التعاقد معهم وبالتالي يشعرون بالأمان الوظيفي وتتاح لهم فرصة النمو المهني وزيادة ولائهم الوظيفي.
- ٥- تدريب العاملين اليومية على كيفية مواجهة المخاطر ومساعدتهم على الارتداد من الشدائد واكتسابهم سمة المرونة.
- ٦- يمثل رأس المال النفسي مدخلاً نوعياً في تحقيق النتائج الشخصية والتنظيمية من خلال انعكاساته التي توجه إيجابياً في تقليل تأثير عدم الأمان الوظيفي.
- ٧- يمثل رأس المال النفسي الطاقة الإيجابية التي تمنح الأفراد العاملين القدرة على تحويل القدرات إلى واقع عملي يمكن المنظمة من تعزيز الميزة التنافسية لديها.

(ب) فيما يتعلق بعدم الأمان الوظيفي:

- ١- القيام بشكل مستمر بعمليات تقييم الأداء الدقيقة حتى يتسنى لنا الأشخاص الهامة داخل المنظمة والتركيز عليهم وجعلهم محور اهتمام.
- ٢- تقديم كل ما يوحى للعاملين الجادين بأن لهم قيمة داخل المنظمة مثل التعويضات والحوافز والفرص للأبداع والابتكار، مما يزيد من جاذبية عملهم في المنظمة ويقلل من رغبتهم في تركها.
- ٣- حصر الإدارة العامة بالدرجات الوظيفية لتعيين الموظفين المؤقتين (اليومية) بوظيفة دائمة أو التعاقد السنوي لحين توافر درجات وظيفية وذلك وفقاً لما يتضمنه قانون الخدمة المدنية الصادر لسنة ٢٠١٦ من طرح المسابقات والأولويات في التعيين.
- ٤- النقابات دور مهم في تعزيز قوة الفرد على مقاومة التهديدات التي تتعرض لها وظائفهم من خلال توفر نظام الحماية والضمان الاجتماعي وتعزيز الثقة بينها وبين العاملين.
- ٥- ثقافة المنظمة عامل مهم لتعزيز الأمان الوظيفي للعاملين من خلال دفع الجوانب الإيجابية لرأس المال النفسي وإنشاء قواعد ومعايير قائمة على العدالة في توزيع الأجور والمكافأة الخ مما يساعد على تحسين الشعور بالرفاهية النفسية بدلا من الشعور بالتهديد لوظائفهم.

(ج) فيما يتعلق الرفاهية النفسية:

- ١- إعداد البرامج والدورات التدريبية التي تساعد في تنمية وتحقيق الرفاهية النفسية.

٢-توعية الموظفين المؤقتين (اليومية) بمفهوم الرفاهية النفسية وأبعاده وتأثيره على صحتهم النفسية من خلال الندوات.

٣-تشجيع مراكز البحث العلمي لإعداد المزيد من الأبحاث حول العوامل المؤثرة في كل من الرفاهية النفسية.

٤-إعداد ورش عمل التي تساعد الموظفين المؤقتين (اليومية) على رفع النمو الشخصي حتى يطمئنهم من استمرارهم في العمل ومن مستوى رفايتهم النفسية.

مقترحات بحثية مستقبلية:

١-إجراء دراسة مقارنة بين الموظفين المؤقتين (اليومية) والموظفين الدائمين وذلك للاستكشاف الفروق بين المجموعتين.

٢-إجراء دراسة تجريبية لتطبيق موارد رأس المال النفسي وأثره على الموظفين المؤقتين (اليومية) في الأداء الوظيفي.

٣-إجراء الدراسة بالتطبيق على العاملين بالقطاع الخاص للشركات المساهمة المصرية بمحافظة الدقهلية.

٤-التوسع في إجراء الدراسة على نطاق أوسع ليشمل كافة جامعات مصر، وذلك لاستكشاف آثار عدم الأمان الوظيفي على مستوى الجامعات للموظفين المؤقتين (اليومية).

٥-إجراء دراسة رأس المال النفسي كوسيط في العلاقة بين عدم الأمان الوظيفي والانسحاب النفسي من العمل.

٦-إجراء دراسة مقارنة بين العاملين المؤقتين (اليومية) في القطاع العام والعاملين المؤقتين بالقطاع الخاص للاستكشاف الفروق بين المجموعتين والأعلى تأثيراً بعدم الأمان الوظيفي.

المراجع

أولاً المراجع العربية:

- الشربيني، صفاء أحمد، وعوض، محمد جمال عبد القادر (٢٠١٦). " العلاقة بين أبعاد رأس المال النفسي وسلوكيات المواطنة التنظيمية بالتطبيق على العاملين بالشركات الصناعية التابعة لقطاع الأعمال العام بالدقهلية"، المجلة المصرية للدراسات التجارية، كلية التجارة، جامعة المنصورة، المجلد (٤٠)، العدد (١)، ص ١٤٠-١٠٩.
- العسولي، نرمين عبد الحافظ، و الفراء، ماجد محمد عبدالمعالم، (٢٠١٩) "الدور الوسيط لرأس المال النفسي بين القيادة الخادمة والأداء الوظيفي في مديريات التربية والتعليم بمحافظة غزة" رسالة ماجستير، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، الجامعة الإسلامية (غزة)، دار المنظومة لنشر الأبحاث والرسائل.
- السويلم، سارة سليمان عبدالله، (٢٠١٩) " الرفاهية النفسية لدى عينات من طالبات جامعة الحدود الشمالية في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية"، جامعة عين شمس - كلية البنات للآداب والعلوم والتربية، بحوث ومقالات مجلة البحث العلمي في التربية، ع ٢٠ ج ٩، الصفحات ٥٠٣-٥٢٣.
- الهنداوي، محمد عبدالله، و الطحان، سلسبيل عبدالله (٢٠١٨). "توسيط تقدير الذات التنظيمية بين القيم الشخصية والرفاهية النفسية للعاملين: دراسة تطبيقية على أعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم بجامعة دمياط"، المجلة العملية للدراسات التجارية والبيئية، كلية التجارة بالإسماعيلية، جامعة قناة السويس، المجلد ٩، العدد ٣، ص ٧٧٦-٨٠٠.
- خطاطبة، يحيى مبارك، (٢٠١٩) "مهارات إدارة الذات بالرفاهية النفسية لدى طلبة جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية"، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية-عمادة البحث العلمي، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، ع ٥٤، الصفحات: ١٩٥-٢٨٠.
- عارف، محمد عارف عبده (٢٠١٨) " نموذج مقترح لقياس مدى تأثير رأس المال النفسي على إدارة المواهب البشرية: دراسة ميدانية بالتطبيق على شركات الأسمدة والكيماويات في مصر"، مجلة البحوث المالية والتجارية، جامعة بورسعيد- كلية التجارة، العدد: ٢، الصفحات: ١٦٢-١٥٠.

ثانياً المراجع الاجنبية

- Avolio, Bruce. Luthans, Fred. Walumbwa, Fred. Li, Weixing., (2005) " The Psychological Capital of Chinese Workers: Exploring the Relationship with Performance". Published in Management and Organization Review, Volume 1, Issuc 2 (July 2005), pages 249-271.
- Anglina, Aaron H., Shorth, Jeremy C., Droverb, Will., Stevenson, Regan M., McKenny, Aaron F., Allison, Thomas H., " The power of positivity? The influence of positive psychological capital language on crowd funding performance", Journal of Business Venturing 33 (2018) 470-492.
- Altinay, Levent., Dai, You De., Chang, Janet., Han Lee, Chun, Zhuang, Wen-Long., Liu, Ying-Chan., (2019) " How to facilitate hotel employees' work engagement the roles of leader-member exchange, role overload and job security", International Journal of Contemporary Hospitality Management Vol. 31 No. 3, 2019 pp. 1525-1542.
- Adejuwon. Grace And M. LAWAL, Abiodun., (2013) " Perceived Organisational Target Selling, Self- Efficacy, Sexual Harassment and Job Insecurity as Predictors of Psychological Wellbeing of Bank Employees in Nigeria", ife Psychologia, 21(1), March 2013..pp.17-29.
- Abdullah, N. A., Hassan, N. A., Juhdi, N. H., & Mat, N. (2020). The Influence of Work Values on Innovative Work Behavior and Psychological Well-Being: The Psychological Capital as a Mediator). International Journal of Management Studies, 27(1), 123-150.
- Bandura, A. (1994). Self-efficacy. In V. S. Ramachaudran (Ed.), Encyclopedia of human behavior (Vol. 4, pp. 71-81). New York: Academic Press. (Reprinted

in H. Friedman [Ed.], Encyclopedia of mental health. San Diego: Academic Press, 1998).

- Bordbar, Fariba Tabe. , Nikkar, Malihe. , Yazdani, Fatane. , Alipoor, Ahmad. ,(2011)" Comparing the psychological well-being level of the students of Shiraz Payame Noor University in view of demographic and academic performance variables", *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 29 (2011) 663 – 669.
- Bitmiş, M. Gökhan and Ergeneli ,Azize.(2015)" How psychological -capital influences burnout: The mediating role of job insecurity": *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 207 (2015) 363 – 368.
- Chiesa, Rita., Fazi, Luca., Guglielmi, Dina., Mariani, Marco Giovanni.,(2018)" Enhancing Sustainability: Psychological Capital, Perceived Employability, and Job Insecurity in Different Work Contract Conditions", *Sustainability* 2018, 10.
- Charkhabi, Morteza.(2018)" Do cognitive appraisals moderate the link between qualitative job insecurity and psychological-behavioral well-being?: *International Journal of Workplace Health Management* Vol. 11 No. 6, 2018pp. 424-441.
- Charkhabi, Morteza.(2018)" Do cognitive appraisals moderate the link between qualitative job insecurity and psychological-behavioral well-being?: *International Journal of Workplace Health Management* Vol. 11 No. 6, 2018pp. 424-441.
- Chirumbolo, Antonio. , Urbin, Flavio. , Callea, Antonino. ,(2020)" Job insecurity and performance in public and private sectors: a moderated mediation model", *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance* Vol. 7 No. 2, 2020 pp. 237-253.
- Cardinali, Izlem & Naeem, Khaled (2019)" The Relationship between Psychological Capital, Job Satisfaction and Understanding of Organizational Work Environment", *Electronic Business Journal* Volume 18, Issue 5, 2019.
- Cheng, Tien-Ming, Hong, Ci-Yao., Yang, Bo-Cheng., "Examining the moderating effects of service climate on psychological capital, work engagement, and service behavior among flight attendants". *Journal of Air Transport Management* Volume 67, March 2018, Pages 94-102.
- Darvishmotevalia, Mahlagha., Ali, Faizan., " Job insecurity, subjective well-being and job performance: The moderating role of psychological capital", *International Journal of Hospitality Management* Volume 87, May 2020.
- Erkutlu, Hakan.(2014)" Exploring the moderating effect of psychological capital on the relationship between narcissism and psychological well-being": *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 150 (2014) 1148 – 1156.
- Guo, Ming. , Liu, Shuzhen. , Chu, Fulei. , Ye, long. , Zhang, Qichao. , (2019)" Supervisory and coworker support for safety: Buffers between job insecurity and safety performance of high-speed railway drivers in China", *Safety Science* Volume 117, August 2019, Pages 290-298.
- Gonçalves, Lurdes and Brandão, Filipa.. (2017)" The relation between leader's humility and team creativity The mediating effect of psychological safety and psychological capital", *International Journal of Organizational Analysis* Vol. 25 No. 4, 2017 pp. 687-702.

- Hu, Shi (2020)" Do front-line employees in the Chinese commercial banks have the rights to experience psychological well-being?" , international journal of human rights in healthcare Accepted 2 October 2020.
- Hamka, Hamka. , Ni'matuzahroh, Ni'matuzahroh. , Astuti, Tri. , Woei Suen, Mein. , Shieh, Fu-An. ,(2020)" Psychological well-being of people living near landfills: preliminary case study in Indonesia" , , international journal of human rights in healthcare vol. 13 no. 4 ,2020.
- Hellgren , Johnny., Sverke , Magnus., Isaksson ,Kerstin.,(1999))"A Two-dimensional Approach to Job Insecurity: Consequences for Employee Attitudes and Well-being "European Journal OF Work and Organizational and Well-being " PSYCHOLOGY, 1999,vol 8 No(2), pp179–195.
- Koesterer, Sandra (Sandy) Jean, D .M g t , (1994) "The relationship between demographic variables and job insecurity of the survivors of a corporate downsizing": Webster University School of Business and Management.
- Karkoulia n,Silva. Mukaddam, Wassim. McCarthy, Richard. Canaan, Leila, (2013)" Job insecurity: a whirlpool of chronic powerlessness " :Education, Business and Society:
- Kim, Amy Chanyung., Newman, Joshua., Ferris, Gerald., Perrew, Pamela., "The antecedents and consequences of positive organizational behavior: The role of psychological capital for promoting employee well-being in sport organizations", Sport Management Review Volume 22, Issue 1, February 2019, Pages 108-125.
- Luthans,Fred., Avolio, Bruce J. Avey, James B. Norman, Steven M.(2007)" Positive Psychological Capital: Measurement and Relationship with Performance and Satisfaction": Published in Personnel Psychology 60 (2007), pp. 541–572.
- Luthans,fred. And YOUSSEF, CAROLYN, M., (2004) "Human, Social, and Now Positive Psychological Capital Management: Investing in People for Competitive Advantage" .Organizational Dynamics, Vol. 33, No. 2, pp. 143–160, 2004.
- Låstad ,Lena ., Elst ,Tinne Vander .,De Witte ,Hans (2016)"On the reciprocal relationship between individual job insecurity and job insecurity climate" Career Development International Vol. 21 No. 3, 2016 pp. 246-261.
- Luthans, Fred. , Luthans, KyleW, Luthans, Brett C., (2004)" Positive psychological capital: Beyond human and social capital". Published in Business Horizons, Volume 47, Issue 1 (January–February 2004), pp 45–50.
- Masten. s., tuppettm, yates. Tyrell, fanita. ,(2014)" Book Resilience Theory and the Practice of Positive Psychology From Individuals to Societies", Chapter 44, Page 773.
- McInroe, Jennifer A (2013)" Job Insecurity, Organizational Citizenship Behavior, and job Search Activities: How Work Locus of Control and Control-Oriented Coping Moderate These Relationships", Submitted to the Graduate College of Bowling Green State University in partial fulfillment of the requirements for the degree of DOCTOR OF PHILOSOPHY,pp1-117.
Contemporary Middle Eastern Issues Vol. 6 No., pp. 55-70.

- Muhammad, Akram . ,(2019)" Psychological Well-being of University Teachers in Pakistan", *Journal of Education and Educational Development*; Karachi Vol. 6, Iss. 2, (2019): 235-253.
- Nunnally, J.C. and Bernstein, I.H. (1994) *The Assessment of Reliability. Psychometric Theory*, 3, 248-292.
- Olaniyan, Oyeniye Samuel and Hystad, Sigurd W.(2016)" Employees' psychological capital, job satisfaction, insecurity, and intentions to quit: The direct and indirect effects of authentic leadership": *Journal of Work and Organizational Psychology* 32 (2016) 163–171.
- Probst, Tahira . , Chizh, Alina . , Hu, Sanman . , Jiang, Lixin . , Austin, Christopher . ,(2020)" Explaining the relationship between job insecurity and creativity A test of cognitive and affective mediators", *Career Development International* Vol. 25 No. 3, 2020 pp. 247-270.
- Probst, T.M. Gailey, Nicholas, J. Jiang, Lixin. Bohle, Sergio López,(2017)." Psychological capital: Buffering the longitudinal curvilinear effects of job insecurity on performance": *Safety Science* 100 (2017) 74–82.
- Probst, Tahira M., Jiang, Lixin . , Graso, Maja . , (2016)" Leader–member exchange: Moderating the health and safety outcomes of job insecurity", *Journal of Safety Research* Volume 56, February 2016, Pages 47-56.
- Park, Jong Gyu. Kim, Jeong Sik. Yoon, Seung, Won. Joo, Baek-Kyoo.(2016)" The effects of empowering leadership on psychological well-being and job engagement The mediating role of psychological capital": *Leadership & Organization Development Journal* Vol. 38 No. 3, 2017pp. 350-367.
- Rehman, Saif ur., Qingren, Cao., Latif, Yasir., Iqbal, Pervaiz.,(2017)" Impact of psychological capital on occupational burnout and performance of faculty members", *International Journal of Educational Management* Vol. 31 No. 4, 2017 pp. 455-469.
- Refahi, Zhaleh . , Bahmani, Bahman . , Nayeri, Ahmad . , Nayeri, Ramezan., (2015)" The relationship between attachment to God and identity styles with Psychological well-being in married teachers", *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 174 (2015) 1922 – 1927.
- Ryff,Carol (1989)". Happiness Is Everything, or Is It? Explorations on the Meaning of Psychological Well-Being". *Journal of Personality and Social Psychology* 1989, Vol. 57, No. 6, 1069-1081.
- Rahman, Hartini Abdul . ,(2017)" bicultural identity integration and individual resilience as moderators of acculturation stress and Psychological wellbeing of Asian bicultural immigrants", *Ph.D, Western Michigan University*, 2017, pp1-1-205.
- Roll, Lara Christina . , Siu, Oi-ling . , Li, Simon Y.W. , De Witte, Hans . ,(2015)" Job insecurity: cross-cultural comparison between Germany and China", *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance* Vol. 2 No. 1, 2015 pp. 36-54.
- Shahrazad Wan., , Sulaiman Wan. , Kamaludin, Mohammad Rahim . , Zamani, Zainah Ahmad . , Khairudin, Rozainee . , Halim, Fatimah wati," *Social Support as a Mediator in the Relationship between Job Insecurity and*

Psychological Well-being among Employees in Public and Private Sectors",
Jurnal Psikologi Malaysia 34 (2) (2020) 195 –205 ISSN-2289-8174.

- Shafiq, Mohammad And Mishra, Sneha .,(2018)" Psychological Capital, Social Support and Psychological Well-Being among Adults" delhi psychiatry journal Vol. 21 No. 1.
- Swanson, Samantha. ,(2017)" Meaning In Life And Well-Being: Exploring the Important Factors of Psychological Well-being", Doctor of Psychology, the Faculty of the California School of Professional Psychology Alliant International University Sacramento,pp1 -102.
- Snyder, C. R., Harris, Cheri. , Anderson, John R. , Holleran, Sharon A. , Irving, Lori M., Sigmon, Sandra X, yosbshinobu, Lauren. , Gibb, June., Langelles, Charyle, Harney, Pat., (1991)" The Will and the Ways: Development and Validation of an Individual-Differences Measure of Hope", Journal of Personality and Social Psychology 1991, Vol. 60, No. 4, 570-585.
- Stratmana, Jason.,M,Carolyn.,Morgan,Youssef., "Can positivity promote safety? Psychological capital development combats cynicism and unsafe behavior",Elsevier Safety Science Volume 116, July 2019, Pages 13-25.
- Tamer,Idil.,Dereli,Beliz.,Saglam,Mehmet., "Unorthodox forms of capital in organizations: positive Psychological capital, intellectual capital and social capital",. Procedia - Social and Behavioral Sciences 152 2014) 963 – 972.
- Uma sekaran , roger J.. Bougie (2013) , research methods for Business : A Skill - Building Approach 7th ed.,USA, Wiley.
- Wahyuni , Sari., Nandini, Widya.,(2019)" Can Supervisor Support Influence Job Insecurity, Psychological Wellbeing and Job Satisfaction? (An Empirical Study of the Indonesian Textile Industry)". 33rd IBIMA Conference: 10-11 April 2019, Granada, Spain.
- You, Ji Won., "The relationship among college students' psychological capital, learning empowerment, and engagement",Learning and Individual Differences Volume 49, July 2016, Pages 17-24.