

المعيار

مجلة نصف سنوية متعددة التخصصات
مصنفة " C "



جامعة تيسمسيلت - الجزائر -

شروط النشر وضوابطه

- المعيار مجلة علمية محكمة تنشر البحوث الأكاديمية والدراسات الفكرية والعلمية والأدبية التي لم يسبق نشرها من قبل.
- دورية تصدر مرتين في السنة عن جامعة تيسمسيلت. الجزائر.
- تُقبل البحوث باللغات العربية والفرنسية والانجليزية.
- ضرورة وجود مختصر أو تمهيد للمقال سواء باللغة العربية أو الأجنبية.
- تخضع البحوث والدراسات المقدمة للمجلة للشروط الأكاديمية المتعارف عليها.
- تخضع البحوث للتحكيم من طرف اللجنة العلمية للمجلة.
- تُقدم البحوث والدراسات مكتوبة في ورقة على مقاس (21/29.7) بهامش 1.5 سنتيم عن يمين الصفحة وعن يسارها وهامش 1.5 سنتيم عن أعلى الصفحة وأسفلها.
- تتم الكتابة بخط (Traditional Arabic) حجم (16)، وفي الهامش بالخط نفسه حجم (14).
- تتم كتابة البحوث كاملة أو الفقرات والمصطلحات والكلمات باللغة الأجنبية داخل البحوث المكتوبة باللغة الفرنسية بخط (Times new roman) حجم (12)، وفي الهامش بالخط نفسه حجم (10).
- تكون الهوامش والإحالات في آخر الدراسة ولا يستعمل فيها التهميش الأوتوماتيكي.
- يُقدم البحث في قرص مضغوط ونسخة ورقية مطبوعة.
- لا يقل حجم البحث عن 10 صفحات ولا تتجاوز 15 صفحة.
- الأعمال المقدمة لا تُرَدّ إلى أصحابها سواء نشرت أم لم تنشر.
- المواد المنشورة تعبر عن آراء أصحابها، والمجلة غير مسئولة عن آراء وأحكام الكتاب. كما أن ترتيب البحوث يخضع لاعتبارات تقنية وفنية.

المدير المسئول عن النشر

أ. د. عيساني امحمد.

المعيار

المجلد الثاني عشر العدد 2 ديسمبر 2021

مجلة نصف سنوية متعددة التخصصات

مصنفة " C "

تصدر عن جامعة تيسمسيلت - الجزائر

توجه جميع المراسلات باسم رئيس التحرير

عن طريق البوابة الإلكترونية www.asjp.cerist.dz

جامعة تيسمسيلت . الجزائر.

الهاتف/الفاكس : 046573188

البريد الإلكتروني: www.cuniv.tissemsilt.dz

EISSN 2602-6376

ISSN 2170-0931

رئيس المجلة:

أ. د. دهم عبد المجيد

المدير المسؤول عن النشر:

أ. د. عيساني احمد

رئيس التحرير:

أ. د. مرسي رشيد.

نائب رئيس التحرير:

أ. د. علاق عبد القادر، د. دهقاني أوب

سكرتير المجلة:

عرجان نورة

هيئة التحرير:

د. محي الدين محمود عمر د. بن رايح خير الدين، د. بوسيف إسماعيل، أ. د. شريط عابيد، أ. د. روشو خالد، أ. د. سعادية الهواري،

الهيئة العلمية:

من جامعة تيسمسيلت: أ. د. غربي بكاي، أ. د. شريف سعاد، د. يعقوبي قدوية، أ. د. مرسل مسعودة، أ. د. بن علي خلف الله، أ. د. رزاقية محمود، أ. د. دردار البشير، أ. د. فايد محمد
بوغاري فاطمة، أ. د. بوزيان أحمد، من جامعة صفاقس، تونس: أ. د. عبد الحميد عبد الواحد، د. بوبكر بن عبد الكريم، من جامعة المنصورة، مصر: د. محمد كمال سرحان، من جامعة طرابلس، ليبيا: د. أحمد رشراش،
من الجامعة الأردنية، الأردن: أ. د. صادق الحايك، من جامعة الجزائر 03، الجزائر: د. فتحي بلغول، من جامعة لمين دباغين، سطيف: أ. د. بوطالي بن جدو، من جامعة وهران: أ. د. مختار جبار، من جامعة سيدي
بلعباس: أ. د. محمد بلوحي، من جامعة سعيدة: د. عبد القادر راجي، من جامعة تلمسان: أ. د. محمد عباس، أ. د. عبد الجليل مراض، من جامعة تيزي وزو: أ. د. مصطفى درواش، من جامعة مستغانم: د. منصور بن
لكحل، من جامعة زيان عاشور، الجلفة: د. حري سليم، من جامعة حسيبة بن بوعلي، شلف: أ. د. حفصاوي بن يوسف، أ. د. موسى فريد، أ. د. بوراس محمد، أ. د. علاق عبد القادر، أ. د. روشو خالد، أ. د. مرسي
مشري، أ. د. لعروسي أحمد، د. قززان مصطفى، أ. د. محمودي قادة،
د. عيسى سماعيل، د. ضويحي حمزة، د. كروش نور الدين، د. بوكريد عبد القادر، د. عادل رضوان. من جامعة ابن خلدون تيارت:

أ. د. عليان بوزيان، أ. د. فثاك علي، أ. د. بوسماحة الشيخ، أ. د. بن داود إبراهيم، أ. د. شريط عابيد. UNIVERSITIE PAUL SABATIER TOULOUZE 03. FRANCE: CRISTINE Mensson

كلمة العدد

بعد تصنيفها في صنف "C" تواصل المجلة صدورها لتطل على قراءها الكرام بعدد كبير من المقالات وهذا راجع إلى المشاركات الكثيرة للأساتذة الباحثين دون إقصاء أحدهم وفسح مجال المشاركة والتسهيل للأخوة الأساتذة والباحثين لتسيير مساهمهم العلمي قصد الترقية أو المناقشة في مذكراتهم العلمية.

المدير المسئول عن النشر

فهرس الموضوعات

أ. د. عيساني امحمد :	ص ١٥
- كلمة العدد.	
د. نوبوة مريم:	ص ٥١
- جهود مكى بن أبى طالب القيسى في الصوتيات الفيزيولوجية.	
د. فواتح إبراهيم عبد الرحيم:	ص ٥٩
قراءات ضبطية لبعض القواعد الإملائية والدلالية في اللغة العربية.	
أقضي نوال:	ص ٢٥
- جماليات الصورة الحلم في شعر عز الدين ميهوبي.	
ط. الباحث : بوسنة الطيب / أ. د. قاسم قادة بن الطيب	ص ٣٦
- من جماليات الأسلوبية في متون الأربعين النووية.	
دلال عودة:	ص ٤٥
التدريس بالعصف الذهني ودوره في تنمية المهارات الفكرية.	
ختال بختة/ عمارة كحلي:	ص ٥٤
الدلالة الرمزية لجائحة كورونا من خلال الكاريكاتير والخرافتي (الجزائر وفلسطين أنموذجا).	
مزارى بودريالة/ د. يونسى محمد:	ص ٦٨
اللغة وأشكال التواصل - لغة منصات التواصل الاجتماعي نموذجاً -	
صافي زهرة:	ص ٨٠
التفكير النقدي الناقد في الخطاب اللساني العربي - قراءة في فكر حسن خميس الملخ -	
سلى فطيمة/ د. نور الدين علوى:	ص ٩١
الأنساق المضمرّة في الأمثال الشعبية الجزائرية	
د. بوزيدى محمد:	ص ١٠٩
جمالية التلقى؛ المفاهيم النظرية والإجراءات النقدية	
مهدي صياد:	ص ١١٧
تجليات العجائى في مؤلفى ابن الجوزى "ملتقط الحكايات وعجب الخطب"	
د. بلصايح خالد:	ص ١٣٠
مصطلح الظاهرة القرآنية في الفكر الحدائى.	
د. عطار خالد:	ص ١٤٠
المصطلح النحوى في كتاب: النحو الوائى للدكتور عباس حسن.	
دريسى عائشة/ فارسي عبد الرحمن:	ص ١٤٩
الاقتراس القرآنى في الرسائل الموحدة	
د. فتوح محمود/ د. قردان الميلود:	ص ١٥٩
علاقة البلاغة العربية بالنقد الأدبى في الفكر العربى.	
بن حنيفية فاطمة:	ص ١٧٠
النقد النفسى بين النظرية والتطبيق في النقد الغربى	
قرفور أحلام:	ص ١٨٢
سياسة التعدد اللغوى ودورها في تعزيز المواطنة اللغوية.	
بوقرية نور الهدى / أ. د. جيلالى بن فريحة:	ص ١٩٢
ملاح من تعليمية أصوات اللغة العربية بين القلم والحديث	
جغام ليلى:	ص ٢٠٤
حضور المتلقى في نصوص كتاب "البيان والتبيين" للمحافظ	
حبيى خديجة/ أ. د. شريط سنوسى:	ص ٢١٢
إشكالية المنهج السوسيونصى / نقدي بين بير زما وكلود دوشى؛ قراءة تحليلية نقدية في المنهج والمفاهيم والآليات.	

228 ص	حاجي حنان / رواينة الطاهر:.....
	المقامة وفاعلية التأويل عند الناقد عبد الفتاح كيليطو
236 ص	ميمون يوسف / د. طعام شامخة:.....
	سيكولوجية العصبية في الشعر العربي القديم قراءة تحليلية في نماذج شعرية مختارة
248 ص	د. خراب ليندة:.....
	ميثاق التناسق بين رواية نوار اللوز لواسيني الأعرج وسيرة بني هلال
258 ص	شحلاط موسى / د. بوركبة بختة:.....
	تظاهرات التّجريب في الرواية النّسائيّة الجزائريّة "رواية عازب حي المرجان لريّعة جلطي مثلاً"
273 ص	د. شوقي نذير / أ. د. / برادي أحمد:.....
	أثر مرض الموت على أصل أحكام الطلاق في الشريعة والقانون الجزائري
282 ص	عبد الكريم باسماعيل:.....
	امتلاك السلاح في العلاقات الدولية: جدلية الحرب والسلام
294 ص	جيري ياسين:.....
	الرسائل المجهولة والتبليغ عن الفساد
310 ص	د. لميز امينة:.....
	مجلس المنافسة بين الاستقلالية والتبعية على ضوء الأمر 03/03 المعدل والمتمم
321 ص	Boumeddane Zaza:.....

Le cadre juridique du mariage et du divorce en Droit turc The legal framework of marriage and divorce in Turkish law

328 ص	بن عمور عائشة:.....
	نطاق الجريمة الإلكترونية من حيث الأشخاص والموضوع
339 ص	وطواط محمد:.....
	الحماية الوقائية للأموال الغاية من الحرائق في التشريع الجزائري
368 ص	د. لرقط عزيزة:.....
	الاعتراض على الأمر الجزائي كضمانة في محاكمة عادية
378 ص	د. قروف جمال:.....
	التزامات الموظف العمومي بحماية المعلومات والوثائق المصنفة المتعلقة بالسلطات العمومية طبقاً للأمر 21-09.
292 ص	ط. د. / حجاج خديجة / د. / زرقين عبد القادر:.....
	فعالية الضبط الإداري في حماية البيئة من التلوث الهوائي
403 ص	د. بلجدوي بسمة:.....
	النظام القانوني للدفتري العقاري في التشريع الجزائري
412 ص	Imen Misraoui:.....

National Security: an eternal "ambiguous symbol

419 ص	قوق علي:.....
	تجارب العدالة الانتقالية في دول ما بعد الصراع
429 ص	محمد فلاح عربي / بن داهة عدة:.....
	الاستغلال الاستعماري لغابات بلوط الفلين بالجزائر ما بين (1830-1930) من خلال المصادر الفرنسية
444 ص	فلاك نور الدين:.....
	انعكاسات إستراتيجية الأمن القومي الأمريكي على القضية الفلسطينية خلال عهد الرئيس دونالد ترامب
464 ص	تسابيت عبد الرحمان / مولاي علي هوار:.....
	التجربة البريطانية في مجال الشراكة بين القطاع العام والخاص-قطاع الصحة، التعليم والنقل نموذجاً -
477 ص	ضيبيان كريمة / محمودي أحمد:.....
	أثر الخداع التسويقي على اتجاهات المستهلك -دراسة حالة الوكالات السياحية الحج والعمرة-
477 ص	طوير امباركة:.....

- دور التشخيص الاستراتيجي في تطوير أداء المنظمات دراسة ميدانية مؤسسة كوندور إلكترونيك
د.قوادري رشيد:..... ص 506
- دراسة ميدانية على المؤسسة العمومية للمباني الصناعية والنحاس "باتيسيك غرب" عين الدفلى -
ط.د. سلطاني عادل:..... ص 521
- أثر الاقتصاد الموازي على النمو الاقتصادي في الجزائر دراسة قياسية للفترة 1990-2019
ط.د. مغراوي ميلود/ د.يوني محمد:..... ص 534
- أثر تقلبات سعر الصرف على ميزان المدفوعات الجزائري (دراسة قياسية خلال الفترة 1990-2019)
شداد ناصر:..... ص 550
- دور برامج التدريب في تطوير الكفاءات المحورية للمؤسسات - دراسة تحليلية -
وهاب سمير / حمدي معمر:..... ص 563
- تقييم الملاءة المالية في شركات التأمين الجزائرية دراسة حالة الشركة الوطنية للتأمين SAA
د. لحمر حكيمة:..... ص 576
- العلامة التجارية وأثر إبعادها على المستهلك: دراسة ميدانية على عينة من مستهلكي أجهزة الحاسوب المحمول بولاية سكيكدة
بوسهوه نذير/ بن حوة أمينة:..... ص 592
- أثر العقوبات الاقتصادية الدولية على الحق في التنمية
ط.د. مغربي السعيد/ أ.د. العيداني إلياس:..... ص 607
- أثر الإبداع الإداري في تحسين الأداء الوظيفي
نجاح عائشة/ بوقادير ربيعة:..... ص 627
- دور تحسين أداء رجل البيع في تقوية الموقع التنافسي للمؤسسة الجزائرية للمنسوجات لولاية تيسمسيلت
Ramdane MEHIRI/ Arbia SABBABI:..... ص 646
- Managing University Large Classes: A descriptive study
ط.د. بن حامد كمال/ د.العقاب محمد:..... ص 663
- أثر الصدمات الهيكلية على العلاقة بين التضخم وبعض المتغيرات النقدية:الجزائر أمودجاً
ط.د. قاسي يسمينة/ د. بولصنام محمد:..... ص 678
- دور صناعة التكنولوجيا المالية في تعزيز الشمول المالي في الدول العربية
d. zaaf nacera:..... ص 692
- The contribution of transformational leadership to achieving organizational excellence at the Faculty of Economic, Commercial and Management Sciences medea
ط.د. سواعدي براهيم/ د. بوزكري جيلالي:..... ص 711
- دور التوظيف الإلكتروني في استقطاب المواهب لدى صندوق الضمان الاجتماعي بالجلفة
زيتوني هوارية/ زكرياء مسعودي:..... ص 726
- أثر القروض الموجهة للقطاع الخاص على التشغيل في الجزائر - دراسة قياسية للفترة (1980-2017) -
ط.د. زيار محمد/ د. طالم صالح:..... ص 743
- أثر الالتزام بأبعاد المسؤولية الاجتماعية على تعزيز ولاء الزبائن (دراسة عينة من زبائن مؤسسة اتصالات الجزائر)
بن لوصيف حنان/ بولحية سليم:..... ص 760
- الاستثمار في المجال الرقمي خيار التحول لتسويق الخدمات البنكية في الوطن العربي
Rakhrour Youssef/ Benilles Billel:..... ص 775
- L'impact de l'intermédiation financière sur la croissance économique en Algérie : Analyse par l'approche ARDL (1990-2020) The impact of financial intermediation on economic growth in Algeria: Analysis by the ARDL approach (1990-2020)
د.بن عدة القادر:..... ص 788
- التكامل الاقتصادي العربي كآلية لتفعيل الشراكة العربية الأوروبية-دراسة تحليلية مقارنة-
د. قرقور محمد/ بوحاج سباع:..... ص 804
- تأثير استخدام برنامج تعليمي وفق التغذية الراجعة الخارجية في تعلم مهارة الإرسال البسيط في كرة الطائرة في ظل التدريس بالجيل الثاني لدى تلاميذ الطور المتوسط.
بونشادة ياسين:..... ص 820
- فعالية برنامج تدريبي لتحسين السباحة الحرة لدى سباحي فئة الناشئين من 09-12 سنة

- د.لخضاري عبد القادر: ص 831
برنامج تعليمي مقترح باستخدام بعض ألعاب الكيدس اتلتيك في تعلم تقنيات دفع الكرة لدى تلاميذ الطور المتوسط
- بن ديدة مصطفى/ ربيع صالح: ص 843
بناء مستويات معيارية من خلال بطارية اختبارات بدنية في رياضة الكرة الطائرة
- زموالي لحسن / مكران إسماعيل: ص 862
أثر الطريقة الفترية في تنمية صفة المداومة العامة وبعض المتغيرات الفسيولوجية لدى أصاغر ألعاب القوى (14-15 سنة)
- ط.د بلوناس نور الدين / أ.د واضح أحمد الأمين: ص 875
دراسة مقارنة مدى استخدام مدربي كرة اليد الجزائريين لتدريبات القوة والتدريب بالألعاب المصغرة في تطوير القدرة على تكرار السرعات (RSA).
- بومعزة محمد لمين: ص 894
دراسة أثر كل من أساليب التدريس التبادلي والتدريبي على بعض المهارات الأساسية في كرة اليد (التمرير، التنطيط والتصويب) لدى تلاميذ المرحلة الثانوية
- Kharoubi Mohamed Fayçal: ص 908
L'impact de l'entraînement par l'intervalle des sprints sur l'amélioration les facteurs de la santé Impact Sprint Interval Training on improving health factors
- مقدم أمال/ مصباح فوزية: ص 918
مدى مساهمة الرعاية الأسرية في الحد من مخاطر فيروس كورونا في المجتمع الجزائري
- لحسن براهيم: ص 932
صلات العرب القدماء في جنوب وشمال شبه الجزيرة العربية بالحضارات القديمة من ق.م 08 إلى ق.م 02
- مضوي زاهية: ص 944
دور المضاهرة السياسية في توطيد العلاقات بين بلاد المغرب القديم وبلدان الحوض المتوسطي قديما(ق.م 26-ق.م 4)
- Djaaraoui Elhadj /Khalki Smaine: ص 958
The Colonial Ethnic Legacy of French "Divide and Rule" Policy in Post Independent Algeria
- د. بوسنة فطيمة: ص 969
القدرة التنبؤية لأبعاد رأس المال النفسي الإيجابي بمستوى الضغط المهني لدى المرأة المتزوجة العاملة في ظل جائحة كورونا
- رحموني مريم/ حدي محمد: ص 982
أثر التكفل المعرفي السلوكي في تعديل الوضعيات الضاغطة لدى المسجون. دراسة حالة
- معاشو نصرالدين / أ.شريف رضا: ص 1000
البعد الاستيمولوجي في قراءة التراث الإسلامي في فكر محمد أركون
- ط/د الباحث: نغاز عبد الحق: ص 1014
القيم الإنسانية في الفلسفة المعاصرة -برتراند راسل نموذجاً -
- بحوش فوزية / بن دودة مليكة: ص 1034
نحو مفهوم أرندتي للمواطنة
- عمارة الناصر: ص 1043
الكوجيتو الهرمينوطيقي لدى ريكور: تشييد الذات حتى الموت
- عمران سميرة/ داود خل: ص 1055
مفهوم الحرية في الفكر الفلسفي: طرح كرونولوجي
- نجاري فضيلة/ دهم عبد المجيد: ص 1064
النص القرآني والوحي في مشروع نصر حامد أبو زيد
- د. بوهالي حفيظة: ص 1073
الشائعات وتأثيرها على مستخدمي مواقع التواصل الاجتماعي بالجزائر في ظل جائحة كورونا -دراسة مسحية على ضوء نظرية الشخص الثالث-
- شعلال مختار/ د بن دريس أحمد: ص 1073
الخصوصية الرقمية لمستخدمي مواقع التواصل الاجتماعي بين الحماية والانتهاك

- د. سليمان فيسة نورة د. عبد اللاوي صبيحة: ص 1096
- العوامل المؤدية لعمالة الأطفال في الجزائر وآثارها
- د. عدة بشير / قشوط بن عودة: ص 1115
- التربية الإعلامية الأسرية على الإعلام الحديث في الجزائر دراسة ميدانية على عينة من الأسر الجزائرية
- حمدوش زهير: ص 1127
- الشمسيات في العمارة بالجزائر خلال الفترة العثمانية
- حاج علي حكيمة/ حماش الحسين: ص 1140
- الضغط النفسي وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى عينة من النساء العاملات في القطاع الصحي لولاية تيزي وزو وبومرداس.
- د/ بررد رتيبة: ص 1158
- الصعود السلمى الصينى والتوقع الاستراتيجى فى النظام العالمى
- فقيه تقي الدين / ربيعى محمد: ص 1173
- المرونة النفسية وعلاقتها بالاتجاه نحو السلوك الصحى لدى تلاميذ السنة الرابعة متوسط بمؤسسة كمال زمولين المدينة
- الوافي آسيا / يحشاشي رايح: ص 1187
- أهمية الذكاء الاقتصادي لحماية المصارف الإسلامية
- بروي جهيده/ دادون مسعود: ص 1200
- الذكاء الاصطناعي في تعلم وتعليم اللغات الأجنبية؛ تعلم اللغة العربية للناطقين بغيرها على دوولينجو أنموذجا
- عبد الحميد فضيلة: ص 1217
- أثر إجراءات التسويق الداخلي في تعزيز الولاء التنظيمي للعاملين في بنك السلام الجزائر
- حاج سعيد يوسف / رايحي بوعبد الله: ص 1230
- التحفيزات الجبائية كآلية لدعم المؤسسات الناشئة في الجزائر

القدرة التنبؤية لأبعاد رأس المال النفسي الإيجابي بمستوى الضغط المهني
لدى المرأة المتزوجة العاملة في ظل جائحة كورونا

The predictive ability of the dimensions of positive psychological capital at the level of
occupational stress among married women working under the Corona pandemic

د. بوسنة فطيمة*

جامعة الجزائر 2 (الجزائر)

Fatima.boussena@univ-alger2.dz

ملخص:	معلومات المقال
يهدف البحث للكشف عن تأثير أبعاد رأس المال النفسي الإيجابي على مستوى الضغط المهني لدى المرأة المتزوجة العاملة في ظل جائحة كورونا. تكونت عينة الدراسة من 80 امرأة متزوجة عاملة بمؤسسة نفطال، تم استخدام مقياس رأس المال النفسي الإيجابي ومقياس الضغط المهني. أشارت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية عكسية دالة إحصائياً بين الضغط المهني وأبعاد رأس المال النفسي الإيجابي، ووجود قدرة تنبؤية لرأس المال النفسي الإيجابي بنسبة 36.9% في ظهور الضغط المهني لدى المرأة المتزوجة العاملة.	تاريخ الارسال: 27/09/2021 تاريخ القبول: 24/10/2021 الكلمات المفتاحية: ✓ رأس المال النفسي ✓ الضغط المهني ✓ المرأة المتزوجة
Abstract :	Article info
The research aimed to reveal the effect of the positive psychological capital dimensions on the level of occupational stress among married women working under the Corona pandemic. The research sample consisted of 80 married women working in Naftal company. The research used the scale of positive psychological capital and the occupational stress scale. The results indicated existence of a statistically significant inverse correlation between occupational stress and the dimensions of positive psychological capital, and a predictive ability of the positive psychological capital by 36.9% in the emergence of occupational stress among a married woman working.	Received: 27/09/2021 Accepted: 24/10/2021 Keywords: ✓ psychological capital; ✓ occupational stress; ✓ married woman;

1. مقدمة:

يعاني أفراد المجتمعات المعاصرة شتى أنواع الضغوط، ويُعد العمل في المنظمات مصدراً أساسياً للأحداث الضاغطة التي يعيشها العاملون بمختلف المستويات التنظيمية، فيظهر ذلك في شعور العاملين بالتعب والإرهاق النفسي وعدم التوازن الانفعالي. ما ينجم عنه أنماط سلوكية دخيلة منافية لانتظارات المنظمة من العاملين فيها وتنعكس سلباً على مستوى أدائهم الوظيفي. الأمر الذي يتطلب منها البحث عن سبل الاستثمار في ترقية الصحة النفسية والجسمية للعاملين، وتنمية روح الإبداع والابتكار لديهم.

فاهتمام الباحثين بموضوع الضغط المهني يعود لانعكاساته السلبية على العامل واتجاهاته نحو مهام وظيفته وعلاقته مع زملائه ورؤسائه بالعمل، لكن قد يمتد هذا الأثر إلى خارج النطاق الوظيفي ليؤثر سلباً على الحياة الاجتماعية والنفسية، بالأخص إذا ترك أثراً في الأدوار الاجتماعية وسبب عائقاً في تحقيق التوازن بين الحياة المهنية والاجتماعية، الوضع الذي غالباً ما تعاني منه المرأة المتزوجة العاملة بالمنظمة، حيث يتسبب تعدد أدوارها في الأسرة والمجتمع، في الكثير من الضغوط النفسية والمهنية.

لقد أدت التغيرات الاجتماعية والاقتصادية والثقافية والتكنولوجية الطارئة على المجتمع الجزائري، إلى الدفع بالمرأة إلى تولي أدواراً جوهرية في المجالات الاجتماعية والمهنية، فتقلدت وظائف ومسؤوليات في مختلف المستويات الوظيفية، والتحقت بمختلف مجالات النشاط الاجتماعي والاقتصادي. إلا أن هذا التغيير أحدث اختلالاً في مستوى توزيع الأدوار والمهام داخل الأسرة وخارجها، فتعقدت حياة المرأة العاملة بعدما تحمّلت مسؤولية القيام بأدوار متعددة يستنزف كل واحد منها طاقتها النفسية والجسدية. حيث أدى سعيها الدؤوب إلى إحداث التوازن بين هذه الأدوار من خلال التوفيق بين المسؤوليات الاجتماعية والمهام الوظيفية، إلى تنامي آثار وأعراض الضغوط النفسية والمهنية، الأمر الذي من شأنه أن ينعكس على استقرارها وأمنها المهني وكذا أدائها لمهامها الوظيفية.

فأصبح لزاماً على المنظمات البحث عن الاستراتيجيات الكفيلة بالمساهمة في التخفيف من حدة هذه الضغوط التي تعيشها المرأة العاملة وبالأخص المتزوجة والأم، من خلال تنمية مواردها النفسية التي تمكّنها من مجابهة أعباء عملها ومسؤولياتها الأسرية، ما يقودنا إلى الحديث عن دور البناء النفسي الداعم للأفراد اتجاه مجابهة الأحداث الضاغطة والتعامل معها بكل مرونة وتكيف مع متطلبات الموقف، من خلال تناول مفهوم رأس المال النفسي الإيجابي الذي يعكس العوامل الداعمة للصحة النفسية والجسدية للأفراد كالمرونة والتفاؤل والثقة والأمل... وهي الجوانب الإيجابية في الشخصية التي يمكن أن تساهم في التعامل مع الضغوط النفسية والمهنية، ومن ثمة تساهم في تحقيق الفعالية في الأداء الوظيفي.

وعليه جاء هذا البحث ليتناول بالدراسة فئة النساء المتزوجات العاملات بالمديرية العامة لمؤسسة نפטال، وذلك للتعرف على مستويات الضغط المهني ورأس المال النفسي الإيجابي، ودراسة قدرته التنبؤية بظهور أعراض الضغط المهني لديهن.

1.1 إشكالية البحث وتساؤلاته:

لقد أصبحت الضغوط المهنية سمة مميزة للمنظمات الحديثة، حيث أدى تسارع وتيرة التقدم العلمي والتكنولوجي إلى إحداث تغيرات جذرية في نمط الحياة المهنية، تسببت في ظهور أعراض لاختلال التوازن النفسي والجسدي لدى العاملين، جراء التعرض للأحداث الضاغطة والأعباء المتزايدة في سبيل تحقيق الأهداف التنظيمية. حيث يتفق أغلب الباحثين على أن ظهور الضغط المهني ناتج عن عدم الملائمة بين موارد الفرد ومتطلبات المهنة، ما يؤدي إلى خلق حالة من عدم التوازن النفسي أو الجسدي داخل الفرد، حيث تقوم خصائص الفرد الشخصية والوظيفية بدور مهم في إحداث ضغوط العمل والإحساس بها. وهذا ما أكدته العديد من الأبحاث والدراسات أمثال (عسكر، 1988)، (الهنداوي، 1994)، (السمادوني والريبعة، 1998)، (Capel, 1987)، (لورنس، 1988)، (العتيبي، 1998).

ترجع نشأة الضغط المهني إلى أسباب متعددة راجعة لطبيعة العمل أو بيئته، فيختلف الأفراد في استجاباتهم لها وفي درجة توافقتهم معها حسب طبيعة شخصياتهم، التي تحتكم إلى الفوارق الفردية من حيث أدوارهم الاجتماعية وأنماطهم الحياتية. وتعيش الزوجة العاملة نمط حياة اجتماعية ومهنية مختلف عن نظيرها الرجل، يتسم بتعدد المهام والمسؤوليات الأسرية والوظيفية في ظل ثقافة مجتمعية معينة، تجعلها تعيش صراعا متواصلا للتوفيق بين متطلبات البيت ورعاية الزوج والأطفال وبين المتطلبات الوظيفية، من شأنه أنه يؤثر على صحتها النفسية والجسدية وينعكس سلبا على أدائها الوظيفي.

في ظل هذه المتغيرات تظهر ضرورة الاهتمام بالطاقات النفسية للمورد البشري وقدرتها على المساهمة إيجابيا في تحقيق التوازن النفسي والجسدي للأفراد، حيث أظهرت العديد من الدراسات أهمية الكفاءات الفردية التي يتميز بها العاملون بالتنظيم، والتي تفسر الفرق في مستويات الأداء ونوعية المخرجات والسلوكيات التنظيمية، حيث تلعب العوامل النفسية للمورد البشري دورا محوريا في تحقيق التوازن والتكيف مع متطلبات العمل والبيئة المحيطة به. فظهر مفهوم رأس المال النفسي الإيجابي ليشير إلى الحالة النفسية الإيجابية للفرد، والتي ترتبط بالمواقف المهنية والمهام الوظيفية، وتوظف في تفادي الضغوط المهنية في العمل والتكيف مع البيئة ومتطلباتها.

يعتبر رأس المال النفسي (Psychological capital) من أهم المواضيع الحديثة في تطوير الموارد البشرية باعتباره النواة الأساسية لرأس المال البشري، أين يركز على دراسة عدد من العوامل النفسية كمكونات أساسية تؤثر في الأداء الوظيفي مثل: التعلق بالعمل، الذكاء العاطفي، الشجاعة والتسامح (Basim, March & Çetin, 2012, p.162) والرغبة في الإبداع، الشعور بالإمتنان، يقظة العقل، الدقة والتحقيق (Luthans, Carolyn, 2015). ويمثل رأس المال النفسي (PsyCap) مجموعة من العوامل النفسية الإيجابية لدى الأفراد ذات أثر إيجابي على إنتاجيتهم، والذي عرفه مؤسس نظرية رأس المال النفسي لوثانز (Luthans, 2007) بأنه: "الدراسة والتطبيق الموجه لإحداث ارتقاء إيجابي للقدرات النفسية بالموارد البشرية لتحسين بيئة العمل الحالية، والتي يمكن قياسها وتنميتها وإدارتها بكفاءة" (Biçkes & Kaplan, 2013)، فهو ليس ثابتا وإنما هيكل متغير وقابل للتغير والتطور من خلال الخبرات والتدريب (Basim, March & Çetin, 2012, p.161).

وقد حدّد (Luthans & all, 2007) أربعة أبعاد لرأس المال النفسي الإيجابي (الأمل، الثقة، المرونة، التفاؤل) والتي تعتبر الأكثر تداولاً في البحوث والدراسات، حيث خضعت للاختبار في العديد من الدراسات أمثال: (Bockorny, 2015) ; (Quisenberry, 2015) ; (Corner, 2015) ; (Poon, 2013) (2015)، حيث أظهرت النتائج أن من يتحلّى بتلك الصفات الإيجابية عادة يتسم بروح الإيجابية المطلوبة والتعاون ويحب مساعدة الآخرين وسيستطيع أن يؤثر بمن حوله بطريقة إيجابية (Chen & Lim, 2012). وأكدت دراسات عديدة فائدة تنمية رأس المال النفسي الإيجابي للمورد البشري، فنذكر على سبيل المثال: الأداء المرتفع، القدرة على التعامل مع الإجهاد، الرضا الوظيفي، الالتزام الوظيفي، الاستقرار الوظيفي، زيادة الإبداع، السعادة في العمل، زيادة الدافعية، الفعالية في العمل. (Quisenberry, 2010); (Chan, 2010); (Cole & all, 2007) ; (Luthans & all, 2007) (2015).

يمثل رأس المال النفسي القابليات النفسية الإيجابية والطاقة الشخصية الإيجابية لدى العاملين، فيمثل بذلك الحالات الفكرية المتطابقة مع مواصفات السلوك التنظيمي الإيجابي، وبذلك يعتبر الاستثمار في تنميته أولوية استراتيجية لتعزيز الميزة التنافسية للمنظمة. حيث أكدت الدراسات أن العامل الذي يتمتع بمستوى عال من التفاؤل أقل احتمالا للتعرض لأعراض الإجهاد المهني (Hayes. L.J & all, 2012, 887). بينما يمثل عامل الأمل لدى العاملين موردا إيجابيا للأحداث الضاغطة في العمل (Snyder. C & all, 2003, 122). أما عامل المرونة فيعتبر أهم مورد إيجابي يتحلّى به العامل عند انتقاله ما بين حالات النجاح والفشل (Avey. J.B & all, 2009, 677)، فيساهم في القدرة على التعامل مع ضغوط

البيئة المهنية الغير مستقرة. فيجعل من العامل أكثر انفتاحاً على التجارب الجديدة، وأكثر مرونة لمتطلبات التغيير واستقراراً عند مواجهة المصاعب (Tugade. M.M, Fredrickson. B.L, 2004, 320).

وعن دور رأس المال النفسي الإيجابي في تخفيف الضغوط المهنية، أكدت الدراسات ارتباط رأس المال النفسي الإيجابي سلباً بالضغط المهني (Avey. J.B & all, 2009, 677) (Hayes. L.J & all, 2012, 887-905). وقد كشفت البحوث أن الزيادة في الضغط المهني تؤدي إلى انخفاض إجمالي رأس المال النفسي الإيجابي للموظفين (Avey. J.B & all, 2009, 677). وباعتبار رأس المال النفسي مورداً لتعديل الضغوط المهنية وتعكس القدرة على تحمل ومواجهة الوضعيات المجهدة، فهو من أهم العوامل التي تؤثر على الفرد بوصفها عوامل ترتبط بالجوانب السلوكية والنفسية، وزيادة الاستثمار فيها سيولد لدى الفرد حالة من التطور في العمل والانتماء إليه، والتعاون مع الزملاء لإنجاز العمل المطلوب والسعي لتحقيق أهداف المنظمة (سليمان، دبلبي. 2016. 29).

لذا يتوجب على المنظمات الحديثة الاهتمام بالاستثمار في تنمية رأس المال النفسي الإيجابي لمواردها البشرية في ظل الظروف الضاغطة التي تعيشها، كما الأخذ بعين الاعتبار خصوصية المرأة المتزوجة العاملة تحت وطأة تعدد أدوارها ومسؤولياتها الاجتماعية والمهنية، وبالأخص في ظل الظروف الصحية الاستثنائية التي تعيشها البلاد والعالم بأسره جراء انتشار جائحة كورونا، والتي تزيد من حجم انشغالها كزوجة وكأم مسؤولة عن وقاية صحتها وصحة أفراد أسرتها من خطر انتشار المرض. الأمر الذي من شأنه أن يشكل عامل ضغط إضافي على عاتقها. وبناءً عليه، يطرح البحث الحالي التساؤلات التالية:

- ما هو مستوى أعراض الضغط المهني لدى المرأة المتزوجة العاملة بمؤسسة نפטال؟
- ما هو مستوى أبعاد رأس المال النفسي الإيجابي لدى المرأة المتزوجة العاملة بمؤسسة نפטال؟
- ما طبيعة العلاقة ما بين أبعاد رأس المال النفسي الإيجابي ومستوى الضغط المهني لدى المرأة المتزوجة العاملة بمؤسسة نפטال؟
- هل توجد قدرة تنبؤية لرأس المال النفسي الإيجابي بمستويات الضغط المهني لدى المرأة المتزوجة العاملة بمؤسسة نפטال؟

2.1 فرضيات البحث:

- هناك علاقات ارتباطية دالة إحصائياً ما بين أبعاد رأس المال النفسي الإيجابي (الكفاءة، المرونة، التفاؤل، الأمل) ومستوى الضغط المهني لدى المرأة المتزوجة العاملة بمؤسسة نפטال.
- هناك قدرة تنبؤية لأبعاد رأس المال النفسي الإيجابي (الكفاءة، المرونة، التفاؤل، الأمل) بمستوى الضغط المهني لدى المرأة المتزوجة العاملة بمؤسسة نפטال.

3.1 أهداف البحث:

يهدف البحث إلى:

- تشخيص مستوى أعراض الضغط المهني لدى المرأة المتزوجة العاملة بمؤسسة نפטال.
- تشخيص مستوى أبعاد رأس المال النفسي الإيجابي (الكفاءة، المرونة، التفاؤل، الأمل) لدى المرأة المتزوجة العاملة بمؤسسة نפטال.
- توضيح طبيعة العلاقة ما بين أبعاد رأس المال النفسي الإيجابي (الكفاءة، المرونة، التفاؤل، الأمل) والضغط المهني لدى المرأة المتزوجة العاملة بمؤسسة نפטال.
- التعرف على القدرة التنبؤية لأبعاد رأس المال النفسي الإيجابي (الكفاءة، المرونة، التفاؤل، الأمل) بمستويات الضغط المهني لدى المرأة المتزوجة العاملة بمؤسسة نפטال.

4.1 أهمية البحث:

ترجع أهمية الدراسة إلى طبيعة متغيرات البحث التي تتناول الحياة الاجتماعية والمهنية للمرأة المتزوجة العاملة بالمؤسسة الجزائرية باعتبارها عصب الحياة الأسرية والاقتصادية، وارتباط استقرار الأسرة بمدى قدرتها على تولي مسؤولياتها كزوجة وكأم بالموازاة مع مسؤولياتها المهنية، ما يجعلها تعيش صراع بين الأدوار والمسؤوليات مقارنة بنظيرها الرجل، تتولد عنه ضغوطات مهنية من شأنها أن تؤثر سلباً على صحتها النفسية. ويعد رأس المال النفسي الإيجابي مدخلاً نوعياً من حيث دوره في تنمية الموارد البشرية وتحقيق الأهداف التنظيمية بالرغم من مختلف الضغوط المهنية التي يمكن أن يتعرض لها الفرد في المنظمة. وتنمية رأس المال النفسي الإيجابي للمنظمة يساهم في تخفيض مستوى التوتر والضغط لدى الأفراد، وبالتالي الحد من الآثار السلبية المترتبة عنه.

إن استثمار المنظمة في تنمية رأس المال النفسي الإيجابي يعد ربحاً استراتيجياً لها من حيث تخصيص مواردها البشرية اتجاه المواقف الضاغطة، ومن الصائب أن تهتم المنظمة بما تملكه من ثروة معرفية ونفسية تساعد في مواجهة المصاعب والتحديات. ويعتبر هذا البحث إضافة إلى الأدب الأكاديمي للدراسات الاجتماعية الجزائرية، وذلك في ظل ندرة الدراسات التي تناولت العلاقة بين أبعاد رأس المال النفسي الإيجابي ومستويات الضغط المهني. فتقدم بذلك قاعدة بيانات نفسية اجتماعية حول المورد النسوي بالمؤسسة الجزائرية، ومنه الإسهام في تطوير سياسات وقائية اتجاه الضغوط المهنية.

5.1 المفاهيم الأساسية للبحث:

1.5.1 رأس المال النفسي الإيجابي:

حسب الكرداوي (2013) رأس المال النفسي الإيجابي هو "مجموعة المشاعر النفسية الإيجابية التي تتنبأ الموظف وتجعله يشعر بالأمل في تحقيق أهدافه، والتفائل بشأن مستقبله الوظيفي، وزيادة قدرته على التكيف وسرعة العودة إلى حالته الطبيعية في حال تعرضه لأزمات أو مشكلات داخل بيئة العمل، مع قناعته بقدرته على القيام بما يكلف به من مهام بنجاح" (محمد فوزي، أمين البدان، 2017، 55).

كما أوضحت (Jones, 2010, 8) أن رأس المال النفسي يشمل الموارد النفسية التي يمكن بنائها عندما تسير الأمور على ما يرام ومن ثم اعتمادها أو الاستعانة بها عندما تسير الأمور بشكل سيء، وتشمل هذه الموارد: المرونة، والدافع، والأمل، والتفائل، والمعتقد الذاتي، والثقة، وقيمة الذات، والمقدرة، وكل منها يعد عنصر أساسي من عناصر السعادة في سياق العمل.

يعرفه (Luthans & all, 2008, 223) على أنه: "حالة التطور النفسي الإيجابية للأفراد والذي يتميز بأربعة خصائص هي: الكفاءة الذاتية، توفر العزو الإيجابي، الأمل، المرونة أو الاسترجاع".

يعرف إجرائياً بالدرجة التي يحصل عليها المبحوث عند إجابته على عبارات مقياس أبعاد رأس المال النفسي الذي أعده لوثانز وآخرون (Luthans & all, 2007).

2.5.1 الضغط المهني:

يعرف كلا من (Rogers. F & Marglis. C) ضغط العمل بأنه: "عدم المواءمة أو عدم التناسب بين ما يمتلكه الفرد من مهارات وقدرات وبين متطلبات عمله". فيعرفونه بأنه بعض ظروف العمل بتفاعلها مع خصائص العوامل الشخصية تسبب خللاً في الاتزان البدني والنفسي للفرد (العيان، 2005: 16).

وبذلك يصبح الضغط المهني يمثل "حالة تنشأ عن التفاعل بين الأفراد ووظائفهم وتتسم بإحداث تغيرات داخلهم تدفعهم إلى الانحراف عن أدائهم المعهود" (yong, 2009, 122).

كما يعرفه كل من Slocum & Hellrigel على أنه: "التوتر النفسي والسيولوجي الذي يتعرض له الفرد عندما تتجاوز متطلبات الموقف إمكانياته أو قدراته (Slocum & Hellrigel, 2006, 265). فهو استجابة متكيفة لموقف أو ظرف خارجي ينتج عنه انحراف جسماني أو نفساني أو سلوكي لأفراد المنظمة (Luthans, 1992, 108).

ويعرف إجرائياً بالدرجة الكلية التي يحصل عليها المبحوث عند إجابته على عبارات مقياس الضغط المهني المعد من طرف ديفيس وآخرون (Davis & all, 1979).

- **المرأة المتزوجة العاملة:** تعرف إجرائياً بأنها المرأة المتزوجة التي تمارس نشاطاً خارج المنزل وتتقاضى أجراً مقابل ذلك، وهي المرأة المتزوجة العاملة بدوام كامل بمؤسسة نفعي.

6.1 دراسات سابقة حول موضوع البحث

مراجعة الأدب العلمي نجد هناك عدد من الدراسات التي تناولت موضوع البحث، نستعرضها كالتالي:

- دراسة (Daria Lupşa, 2020) بعنوان: رأس المال النفسي، الصحة، والأداء الوظيفي: الدور الوسيط للاحتراق النفسي. بحثت هذه الدراسة في الدور المحتمل لرأس المال النفسي في رفع مستوى صحة الموظفين وأدائهم. تمثلت العينة في 304 موظفاً بشركات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات. أكدت النتائج أن الاحتراق النفسي يتوسط جزئياً في العلاقة بين رأس المال النفسي والصحة، وكذلك العلاقة بين رأس المال النفسي والأداء الوظيفي، وأن التحسين في رأس المال النفسي من شأنه أن يقلل الاحتراق النفسي ويعزز الرفاهية النفسية والأداء الوظيفي.

- دراسة ((John K. Aderibigbe, Themba Q. Mjoli, 2018) بعنوان: ارتباط الضغط المهني بسلوك المواطنة التنظيمية ورأس المال النفسي لدى الموظفين الخريجين في نيجيريا. أجريت الدراسة لإثبات علاقة الضغط المهني بمستوى أفضل من الأداء التنظيمي والرفاهية النفسية للموظف. تمثلت العينة في 1532 من الخريجين من مختلف القطاعات بنيجيريا، وأظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية ضعيفة بين الضغط المهني وسلوك المواطنة التنظيمية؛ وعلاقة إيجابية معنوية بين الضغط المهني ورأس المال النفسي؛ وأوصت الدراسة بضرورة قيام مديري الموارد البشرية بتطوير رأس المال النفسي لدى الموظفين من أجل زيادة مستويات أدائهم التنظيمي وتقليل الأثر السلبي للضغوط المهنية.

- دراسة (كنزة بودره، 2018) بعنوان أثر ضغوط العمل على رأس المال النفسي الإيجابي في المؤسسة الاستشفائية سعد دحلب. وتهدف الدراسة إلى التعرف على أثر ضغوط العمل على رأس المال النفسي الإيجابي في المؤسسة العمومية الاستشفائية سعد دحلب، حيث طبقت على عينة طبقية قصدية مكونة من 111 موظف، وتوصلت النتائج إلى وجود أثر ذو دلالة إحصائية بين ضغوط العمل ورأس المال النفسي الإيجابي ووجود علاقة عكسية ضعيفة بينهما تقدر نسبتها 23.8%.

- دراسة (Rabenu. E, Yaniv. E, Elizur. D, 2017) بعنوان: العلاقة بين رأس المال النفسي واستراتيجيات التعامل مع الإجهاد والرفاهية في العمل والأداء الوظيفي. يهدف البحث لدراسة الدور الوسيط لاستراتيجيات التعامل في العلاقة ما بين رأس المال النفسي والرفاهية في العمل والأداء الوظيفي. أظهرت نتائج الاستبيان على 554 موظف، أن هناك علاقة قوية وطردية بين استراتيجيات التعامل والرفاهية والأداء الوظيفي، وأن لرأس المال النفسي تأثير قوي ومباشر على المتغيرات التابعة.

- دراسة (Namra Rehman, Tahira Mubashar, 2017) بعنوان: الضغط المهني، رأس المال النفسي، ونية الدوران لدى العاملين في صناعة الفنادق. حيث هدفت الدراسة إلى التحقيق في الدور المعدل للرأس المال النفسي على الضغط المهني وتغيير المنصب، تكونت عينة البحث من 200 عامل من فندق في باكستان، وأظهرت النتائج أن التفاؤل يعدل العلاقة بين الضغط المهني ونية تغيير المنصب.

- دراسة (Xiaoxi Wang, Li Liu, Futing Zou, Junhui Hao, Hui Wu, 2017) بعنوان: العلاقات بين الضغوط المهنية، الدعم التنظيمي المدرك، ورأس المال النفسي مع المشاركة في العمل بين الممرضات الصينيات. هدفت هذه الدراسة إلى استكشاف ارتباطات الضغوط المهنية، الدعم التنظيمي المدرك ورأس المال النفسي مع المشاركة في العمل، تمثلت العينة في 1330 ممرضة صينية، وجاءت النتائج تؤكد ارتباط الضغط المهني سلباً برأس المال النفسي الإيجابي، وأن التفاؤل يعزز المشاركة في العمل، ويجب على مديري المستشفى تطوير رأس المال النفسي للممرضات من خلال تخفيف الضغوط المهنية وخلق مناخ تنظيمي داعم لتعزيز انخراطهم في العمل.

- دراسة (Hee-Yun Yim, Hyun-Ju Seo, Yoonhyung Cho, JinHee Kim, 2017) بعنوان: الدور الوسيط لرأس المال النفسي الإيجابي في العلاقة بين الضغط المهني ونية الدوران في العمل بين الممرضات في مستشفيات كوريا. تهدف الدراسة إلى تقييم الدور الوسيط لرأس المال النفسي الإيجابي في العلاقة بين الضغط المهني ونية الدوران لدى الممرضات، تكونت العينة من 447 ممرضة بكوريا الجنوبية، وجاءت النتائج توضح انخفاض مستوى الضغط المهني وارتفاع مستوى رأس المال النفسي الإيجابي، ووجود علاقة سلبية بين الضغط المهني ورأس المال النفسي الإيجابي، والذي يلعب دور وسيط جزئي في العلاقة بين الإجهاد المهني ونية الدوران بين الممرضات.

- دراسة (Kyung-sunhan, kyung -hee chung, 2015) بعنوان: رأس المال النفسي الإيجابي، والالتزام التنظيمي والوظيفة: ضغوط الممرضات في المستشفيات الصغيرة والمتوسطة. حيث هدفت الدراسة إلى تقصي درجة رأس المال النفسي الإيجابي والالتزام التنظيمي والضغط المهني لدى الممرضات العاملات في المستشفيات الصغيرة والمتوسطة، تكون مجتمع الدراسة من 110 ممرضة. توصلت النتائج إلى: أن رأس المال النفسي الإيجابي يؤثر على الالتزام التنظيمي وضغوط العمل، وأن الممرضات اللواتي لديهن رأس مال نفسي مرتفع هن أكثر التزاماً تجاه التنظيم ولديهن ضغط عمل أقل من غيرهم، وأن رأس المال النفسي الإيجابي له علاقة سلبية كبيرة مع ضغوط العمل.

- دراسة (Emily L.L., Chi-ngan Chow, Roy T.H. Cheung, 2015) بعنوان: العلاقة بين رأس المال النفسي ومستوى الضغط والأداء لدى عدائي الماراثون. سعت هذه الدراسة إلى فحص ما إذا كان يمكن التنبؤ بمستويات الضغط من خلال الأداء ورأس المال النفسي، وأكدت النتائج علاقة ارتباط موجبة بين أداء العداء ومستوى التوتر الملحوظ، بينما علاقة سلبية بين رأس المال النفسي ومستوى الضغط ($r=0.58$)، وقدرة تنبؤية لرأس المال النفسي بمستويات الضغط بنسبة 32.2%.

- دراسة (Guoyuan Sui, Lie Wang, Lu Lu, Li Liu, 2015) بعنوان: العلاقات بين الضغط المهني والهوية التنظيمية والرضا الوظيفي لدى ضباط الشرطة الصينية: الدور الوسيط لرأس المال النفسي. تهدف هذه الدراسة إلى فحص العلاقات بين الضغط المهني والهوية التنظيمية والرضا الوظيفي ودور رأس المال النفسي كوسيط فيها، تمثلت العينة في 2226 ضابط شرطة، وأكدت النتائج ارتباط ضغوط العمل سلباً بالرضا الوظيفي ورأس المال النفسي، بينما ارتبطت الهوية التنظيمية ورأس المال النفسي إيجابياً بالرضا الوظيفي، وتوسط رأس المال النفسي في العلاقات بين المتغيرات.

- دراسة (Xirui Li & all, 2015) بعنوان: الدور الوسيط لرأس المال النفسي في العلاقة بين الضغط المهني والاحترق المهني بين موظفي البنك الصيني. تهدف هذه الدراسة إلى استكشاف العلاقة بين الضغط المهني والاحترق المهني لدى موظفي البنوك الصينية، والدور الوسيط لرأس المال النفسي. تكونت العينة من 1239 موظف، وأكدت النتائج وساطة رأس المال النفسي بين الضغط المهني والاحترق المهني، فقد يكون مورداً إيجابياً محتملاً في الحد من الآثار السلبية للضغط المهني في حالة الاحتراق المهني وخاصة الإناث من موظفي البنك.

- دراسة (Luthans Fred & all, 2010) بعنوان: تأثير رأس المال النفسي الإيجابي على الموظف: الرفاهية مع مرور الوقت. هدفت هذه الدراسة إلى معرفة تأثير رأس المال النفسي الإيجابي على رفاه الموظف ورضاه عن وظيفته مع مرور الوقت، تمثلت عينة الدراسة في 821 موظف، وتوصلت

النتائج إلى أن الناس الأكثر سعادة والأكثر إيجابية هم الأكثر مرونة في مواجهة المصائب والصعاب، ولديهم نظم مناعة أقوى، وهم أحسن صحة جسدياً، وأن هناك علاقة بين الحالة المزاجية الإيجابية ورضا الموظف، وأن القدرات الإيجابية تؤثر على الرفاهية. تناولت الدراسات السابقة الذكر البحث في العلاقة ما بين رأس المال النفسي الإيجابي وعدد من المتغيرات الشخصية والتنظيمية بالإضافة إلى الضغط المهني، حيث اهتمت بتشخيص مستويات هذه المتغيرات ودراسة طبيعة العلاقة بينهما والدور الوسيط أو المعدل أو المنبئ فيها، حيث جاءت أغلب الدراسات تؤكد ارتفاع مستوى رأس المال النفسي الإيجابي لدى المرأة العاملة، وتثبت العلاقة العكسية بين الضغط المهني ورأس المال النفسي، كما أثبتت الأثر المساهم لرأس المال النفسي في ظهور أو التخفيف من حدة الضغوط المهنية لدى المورد البشري وخاصة المرأة العاملة.

3. الإجراءات الميدانية للبحث

1.3 منهج البحث:

تم الاعتماد على المنهج الوصفي الارتباطي لوصف وتحليل المتغيرات على أساس التعرف على واقع رأس المال النفسي الإيجابي ومستويات الضغط المهني لدى المرأة المتزوجة العاملة بمؤسسة نפטال، ودراسة طبيعة العلاقة السببية والقدرة التنبؤية التي تربط بينهما.

2.3 مجتمع البحث وعينته:

أجري البحث بمديرية نפטال لتسويق وتوزيع المواد البترولية بالمحمدية، خلال فترة أبريل-جوان 2021م، واستهدف البحث عينة تقدر بـ 200 عاملة، لكن ظروف جائحة كورونا حالت دون التمكن من الاتصال بالعدد المستهدف، وبعد استرجاع المقاييس وفرزها. تمثلت عينة البحث في 80 عاملة متزوجة تم اختيارها بطريقة عرضية. وكانت خصائص العينة كالتالي: السن (ما بين 28-55 سنة)، المستوى التعليمي (ثانوي، ليسانس، ماستر-ماجستير)، الأقدمية (ما بين 5-30 سنة).

3.3 أدوات جمع البيانات:

تم الاعتماد على مقياس رأس المال النفسي الإيجابي المعد من طرف (Luthans & all, 2007)، ويتكون من 24 بند تتوزع على 04 أبعاد هي: الكفاءة الذاتية، المرونة، التفاؤل، الأمل. ومقياس الضغط المهني المعد من طرف ديفيس وآخرون (Davis & all, 1979)، ويتكون من 20 بند تتوزع على 03 أبعاد هي: أعراض نفسية، أعراض سلوكية، أعراض سيكوسوماتية. ويتم الإجابة على بنود المقياس حسب طريقة التدرج الخماسي ليكرت.

❖ الخصائص السيكمترية لأدوات البحث:

جاءت نتائج دراسة الخصائص السيكمترية للمقاييس على عينة قدرها 30 عامل بنفس المؤسسة كالتالي:

- صدق الاتساق الداخلي:

بالنسبة لمقياس رأس المال النفسي الإيجابي فتراوحت معاملات الارتباط ما بين (0,691-0,727)؛ أما بالنسبة لمقياس الضغط المهني فقد تراوحت معاملات الارتباط ما بين (0,697-0,978)، حيث أثبتت دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha=0.001$ ، وهي نتائج مناسبة لإجراء الدراسة.

- ثبات المقياس (معامل ألفا كرونباخ):

بالنسبة لمقياس رأس المال النفسي الإيجابي كانت قيمة ألفا لجميع فقرات المقياس تساوي (0,798)؛ أما بالنسبة لمقياس الضغط المهني، فكانت قيمة ألفا لجميع فقرات المقياس تساوي (0,908)، وهي قيمة عالية وملائمة لأهداف البحث.

4.3 المعالجة الإحصائية:

للإجابة عن أسئلة الدراسة واختبار فرضياتها لجأت الباحثة إلى استخدام البرنامج الإحصائي للحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS 0.22).

4. تحليل ومناقشة نتائج البحث:

1.4 تحليل ومناقشة وصفية لمتغيرات البحث:

الجدول (01): يوضح توزيع نتائج عينة الدراسة على مقياس رأس المال النفسي الإيجابي

أبعاد رأس المال النفسي الإيجابي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	T test	Sig	الترتيب	مستوى الحالة
الكفاءة الذاتية	3,765	1,12	30,058	,000	01	مرتفع
الأمل	3,425	,579	52,843	,000	04	مرتفع
التفاؤل	3,583	,583	54,936	,000	02	مرتفع
المرونة	3,466	,731	42,402	,000	03	مرتفع
الدرجة الكلية	3,556	,528	60,205	,000	--	مرتفع

بينت النتائج أن مستوى رأس المال النفسي الإيجابي (الدرجة الكلية) لدى المرأة المتزوجة العاملة بمؤسسة نفطال كان مرتفعاً بمتوسط حسابي قيمته 3,556 وكانت قيمة اختبار t تقدر بـ 60,205 عند مستوى دلالة $\alpha=0.001$ ، ما يصنف المرأة المتزوجة العاملة بالمؤسسة في مستوى مرتفع على رأس المال النفسي الإيجابي. أما بالنسبة لنتائج أفراد العينة على أبعاد المقياس، فأظهرت النتائج أن بعد الكفاءة الذاتية كان الأعلى مقارنة مع باقي الأبعاد بمتوسط حسابي بلغ 3,765، يليه بعد التفاؤل بمتوسط قدره 3,583، ثم بعد المرونة بمتوسط 3,466، وأخيراً بعد الأمل بمتوسط 3,425.

تتفق النتائج مع دراسات كل من (Kyung & all, 2015) و (Hee-Yun & all, 2017) و (الكعبي والمشاخي, 2018) والتي جاءت تؤكد على تمتع المرأة العاملة بدرجة مرتفعة من رأس المال النفسي الإيجابي بغض النظر عن المتغيرات الشخصية والوظيفية. وتشير النتائج إلى امتلاك الزوجة العاملة للثقة العالية في تقديم الجهود الاستثنائية من أجل النجاح في تحدي المهام المناطة بهم، كما الشعور بالثقة في الاتصال مع الزملاء والرؤساء لمناقشة مشاكل العمل. كما تحمل المواقف الصعبة والذي يسهل التعامل مع جميع سلوكيات زملاء العمل، والمشاركة في التوجه نحو تحقيق الأهداف التنظيمية، والتحدي والواقعية في اختيار المسارات لذلك، والتركيز على أهداف المنظمة ومستوى الرضى العام لهم، من خلال الإحساس بالأمان الوظيفي ما يساهم في تحسين الأداء ويزيد من الفاعلية في العمل.

الجدول (02): يوضح توزيع نتائج عينة الدراسة على مقياس الضغط المهني

أعراض الضغط المهني	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	T test	Sig	الترتيب	مستوى الحالة
أعراض نفسية	2,591	,561	41,256	,000	02	دون المتوسط
أعراض سلوكية	2,337	,831	25,159	,000	03	دون المتوسط
أعراض سيكوسوماتية	2,654	,767	30,929	,000	01	متوسط
الدرجة الكلية	2,562	,545	41,994	,000	--	دون المتوسط

أظهرت نتائج البحث أن مستوى الضغط المهني (الدرجة الكلية) لدى المرأة المتزوجة العاملة بمؤسسة نفطال جاء دون المتوسط بمتوسط حسابي قدره 2,562، وكانت قيمة اختبار t تقدر بـ 41,994 عند مستوى دلالة $\alpha=0.001$ ، ما يصنف المرأة المتزوجة العاملة بالمؤسسة

في مستوى منخفض على مقياس الضغط المهني. أما بالنسبة لنتائج أفراد العينة على أبعاد المقياس، فأظهرت النتائج أن الأعراض السيكوسوماتية كان الأعلى مقارنة مع باقي الأبعاد، بمتوسط حسابي بلغ 2,654 يليه بعد الأعراض النفسية بمتوسط قدره 2,591، وأخيراً الأعراض السلوكية بمتوسط 2,337.

حيث رصدت نتائج العينة المفحوصة أن مستوى الضغط المهني جاء منخفضاً، الأمر الذي قد يرجع لتوفير المؤسسة ظروف مناسبة ومناخ مريح للعمل في ظل انتشار جائحة كورونا، كاستراتيجية لحماية الصحة النفسية والجسدية للموارد البشرية. أما بخصوص أعراض الضغط المهني، جاءت الأعراض السيكوسوماتية الأعلى مقارنة بالأعراض النفسية والسلوكية لدى المرأة المتزوجة العاملة، وهو ما يوضح تطور آثار الأحداث الضاغطة إلى أعراض جسدية تستوجب التكفل المناسب من أجل تفادي تطورها إلى أمراض.

ونجد في هذا السياق دراسة كل من (Hee-Yun & all, 2017) و (Kyung-sunhan & all, 2015) التي أظهرت انخفاض مستوى الضغط المهني مقابل ارتفاع مستوى رأس المال النفسي الإيجابي لدى النساء العاملات، بينما تؤكد (جودي ترخمان، 1980) أن مستوى الضغط المهني لدى المرأة العاملة المتزوجة أعلى منه لدى نظيرتها العزباء. وأن المرأة العاملة المتزوجة أكثر عرضة لمشكلات الصحة النفسية (محمد عيسى، 1995) و (محمد البيومي، 1983)، وذلك لتحملها أعباء البيت وحاجات الأطفال بالإضافة للضغوط المهنية فيتسبب تعدد الأدوار في معاناتها واختلال صحتها النفسية.

2.4 اختبار صحة فرضيات البحث ومناقشتها:

1.2.4 اختبار صحة الفرضية الأولى ومناقشتها:

الجدول (03): يوضح معاملات الارتباط بيرسون بين الدرجة الكلية للضغط المهني وأبعاد رأس المال النفسي الإيجابي.

الدرجة الكلية	الضغط المهني	
	أبعاد رأس المال النفسي الإيجابي	
R	Sig.	
-.361**	,001	الكفاءة الذاتية
-.529**	,000	الأمل
-.402**	,000	التفاؤل
-.445**	,000	المرونة
-.582**	,000	الدرجة الكلية

يظهر من النتائج الموضحة في الجدول أعلاه، بأنه توجد علاقة ارتباطية عكسية ما بين أبعاد رأس المال النفسي الإيجابي (الكفاءة، المرونة، التفاؤل، الأمل)، تتراوح قيمها ما بين (-0.361 و -0.582) وهي دالة معنوياً عند مستوى دلالة $\alpha=0.001$ ، وعليه تقبل الفرضية الأولى إحصائياً. لقد جاءت نتائج العلاقات الفرعية لمختلف أبعاد رأس المال النفسي الإيجابي بمستوى الضغط المهني سلبية ودالة، تؤكد الدور الوقائي لرأس المال النفسي الإيجابي للمرأة المتزوجة العاملة بمؤسسة نפטال في خفض مستويات الضغط المهني لديها، خاصة في ظل الظروف الاستثنائية جراء الوضع الوبائي الذي تعيشه البلاد.

أما بالنسبة للعلاقات الفرعية بين أبعاد رأس المال النفسي الإيجابي والضغط المهني، فأظهرت النتائج أن القيمة الأعلى كانت مع الدرجة الكلية بقيمة ($R = -.582^*$)، وتليه العلاقة مع بعد الأمل ($R = -.529^{**}$) ثم بعد المرونة ($R = -.445^{**}$) وبعد التفاؤل ($R = -.402^{**}$) وأخيراً بعد الكفاءة الذاتية ($R = -.361^{**}$). وعليه تقبل الفرضية الأولى إحصائياً.

جاءت هذا النتائج تتفق مع دراسات كل من (كنزة بودهم، 2018)، (Xiaoxi Wang & all, 2017)، (Hee-Yun Yim & all, 2017)، (Kyung-sunhan & all, 2015)، (Emily L.L & all, 2015)، (Guoyuan Sui & all, 2015) حيث أكدت النتائج على ارتباط ضغوط العمل سلباً برأس المال

النفسى، وأوصت بضرورة قيام مديري المنظمات بتطوير رأس المال النفسى للموظفين من أجل زيادة مستويات أدائهم التنظيمى وتقليل الأثر السلبى للضغط المهنية.

2.2.4 اختبار صحة الفرضية الثانية ومناقشتها:

الجدول (04): يوضح نتائج تحليل التباين للانحدار الخطى المتعدد التدريجي لأبعاد رأس المال النفسى الإيجابى على مستوى الضغط المهني

	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	F	Sig.
النموذج	الانحدار	9,788	1	9,788	49,531	,000 ^b
	الخطأ	16,204	78	,198		
	المجموع الكلى	25,992	79			

a. المتغير التابع: الضغط المهني

b. المنبئات: (الثابت)، رأس المال النفسى الإيجابى

يظهر من خلال نتائج تحليل التباين ANOVA لاختبار معنوية الانحدار المتعدد التدريجي وجود أثر دال إحصائياً لرأس المال النفسى الإيجابى على مستوى الضغط، حيث جاءت قيم تحليل التباين للنموذج ($F=49,531$)، تبين بأن القوة التفسيرية للنموذج المستخرج من الانحدار المتعدد التدريجي عالية عند مستوى دلالة $Sig.=001$.

الجدول (05): يوضح معاملات الانحدار المعيارية واللامعيارية وقيم t و R^2 و $AdjR^2$ وخطأ التقدير لرأس المال النفسى الإيجابى بالنسبة للدرجة الكلية للضغط المهني.

النموذج	المعاملات اللامعيارية		المعاملات المعيارية	T test	Sig.	R	R^2	Adj R^2
	A	B						
الثابت	4,924	,335	--	14,715	,000	,614 ^a	,377	,369
رأس المال النفسى الإيجابى	-,658	,093	-,614	-7,038	,000			

a. المنبئ: (الثابت)، رأس المال النفسى الإيجابى

أظهرت نتائج الانحدار التدريجي أن أبعاد رأس المال النفسى الإيجابى (الكفاءة، المرونة، التفاؤل، الأمل) ليست منبئات، حيث ثبت أنه ليست لها قدرة تفسيرية لمستويات الضغط المهني وتم تحييدها من طرف النموذج، وتؤكد معنوية نتائج الانحدار التدريجي من خلال قيمة اختبار (t) وقيمة بيتا المعيارية (B) التي أظهرت دلالة معنوية للنموذج عند مستوى ($Sig.<0.01$)، فأثبت النموذج نسبة مساهمة في تفسير التغير الحادث في الضغط المهني من خلال قيمة معامل التحديد المصحح $Adj R^2$ التي توضح نسبة مساهمة الدرجة الكلية لرأس المال النفسى الإيجابى في تفسير إجمالي التغيرات الحاصلة في الضغط المهني بقيمة $R^2Adj = 0.369$ ، وبالرجوع إلى قيم معاملات الانحدار (B) نستنتج أنه في حال تغير أو زيادة في الضغط المهني بمقدار وحدة معيارية واحدة يقابله زيادة أو تغيير بمقدار (0.614) وحدة معيارية في رأس المال النفسى الإيجابى، وهي تسهم في تفسير ما قيمته 36.9% من التباين المفسر الكلى للنموذج.

وبذلك يمكننا التأكيد أن رأس المال النفسى الإيجابى قدرة تنبؤية بمستويات الضغط المهني، ويؤثر بنسبة 39.7% في ظهور الضغط المهني لدى المرأة المتزوجة العاملة بمؤسسة نפטال، وعليه تقبل الفرضية الثانية إحصائياً.

تتفق هذه النتائج مع دراسات كل من (Rabenu. E & all, 2017) و (Teo & all, 2014) التي أكدت وجود تأثير لرأس المال النفسى الإيجابى على ظهور الضغط المهني لدى الأفراد، كما أثبتت دراسة (كزة بودرهم، 2018) وجود أثر لرأس المال النفسى الإيجابى على ظهور الضغط المهني بنسبة

23.8%؛ وأكدت دراسة (Emily L.L & all, 2015) قدرة تنبؤية لرأس المال النفسي بمستويات الضغط بنسبة 32.2%، وأن التحسين في رأس المال النفسي من شأنه أن يقلل الاحتراق النفسي ويعزز الرفاهية النفسية والأداء الوظيفي (Daria Lupşa, 2020). وعليه من الضروري اهتمام المنظمات الحديثة بتطوير وتنمية الرأس المال النفسي لمواردها البشرية لدوره في التخفيف من حدة الأحداث الضاغطة التي يعيشها الفرد العامل والمرأة المتزوجة بالأخص في الحياة اليومية الاجتماعية والمهنية، ومن ثمة تحقيق مستويات مناسبة من الأداء الوظيفي.

5. خاتمة:

تعيش المرأة المتزوجة العاملة بالمنظمة الحديثة أحداثاً ضاغطة تعكس تعقد متطلبات الحياة المعاصرة، حيث تسعى جاهدة للتميز في أدوارها المتعددة الاجتماعية والمهنية ما يدفع بها إلى اللجوء إلى مواردها النفسية الاعتماد على قدراتها الإيجابية الكامنة في مواجهة صراع وتداخل أدوارها المختلفة في ظل انتظارات المحيط الأسري والمهني.

ويعتبر رأس المال النفسي الإيجابي عاملاً وقائياً ضد الآثار السلبية الناتجة عن التعرض للأحداث الضاغطة التي أصبحت تمثل جزءاً لا يتجزأ من معاشنا اليومية، خاصة في ظل أزمة كورونا الوبائية التي يعاني منها العالم اليوم.

لذلك وفي ضوء ما خلصت إليه الدراسة الحالية، يمكن تقديم بعض الاقتراحات على النحو التالي:

- تدريب المرأة العاملة على طرق التعامل مع الضغوط المهنية القائمة على الموارد النفسية الإيجابية.

- توعية المرأة العاملة بضرورة تنمية رأس مالها النفسي بالتركيز على نقاط القوة لديها ودورها في خفض الضغط المهني، والحماية من ظهور الأعراض الجسدية والنفسية والسلوكية.

- تدريب المرأة العاملة على طرق تنظيم الوقت وأساليب الموازنة ما بين الأعباء المهنية والمسؤوليات الأسرية.

- الاهتمام بنظام واضح للترقيات والنقل والتقدم الوظيفي، للإسهام في تخفيف مصادر الضغوط المهنية للمرأة العاملة.

- توعية المنظمة بضرورة الاستثمار في تطوير رأس مال النفس الإيجابي للكفاءات النسوية من خلال تعزيز نقاط القوة الإيجابية لديها، ما يعدّ المفتاح الأساسي للنجاح والتميز الوظيفي.

6. قائمة المراجع:

- السردان، محمد فوزي أمين. (2017). دور رأس المال النفسي كمتغير وسيط في العلاقة بين القيادة الأصيلة والارتباط بالعمل - دراسة ميدانية. رسالة دكتوراة تخصص إدارة الأعمال، جامعة مدينة السادات. مصر.
- الدليمي، مريم سلمان عباس. (2016). خصائص القيادة النسوية وأثرها في تطوير رأس المال النفسي: اختبار الدور المعدل لقوة الخبرة. رسالة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط.
- الكرداوي، مصطفى محمد أحمد. (2013): أثر الانظمار الوظيفي في العلاقة بين رأس المال النفسي ومستوى الشعور بالاحتقان التنظيمي لدى العاملين بالقطاع الحكومي في محافظة الدقهلية، دورية الإدارة العامة، المجلد 53، العدد 3، ص1-55.
- الكعبي، سهام مطشر، المشايخي، اركان سعيد. (2018). رأس المال النفسي وعلاقته ببعض المتغيرات لدى منتسبي الجامعة من التدريسيين والموظفين. مجلة الآداب، العدد 127، ص390-419.

-Aderibigbe, J.K., Mjoli, T.Q. (2018). Occupational stress as a correlate of organisational citizenship behaviour and psychological capital among graduate employees in Nigeria. European review of applied sociology, Vol(11), No(16). Issn: 2286-2102 E-Issn:2286-2552 . DOI:10.1515/Eras-2018-0005.

- Alain Meignant. (2000). Ressources Humaines Déployer La Stratégie, Ed. Liaison France, P.45.

-Avey, J., Luthans, F., Youssef, C. (2010). The Additive Value of Positive Psychological Capital in Predicting Work Attitudes and Behaviors. Journal of Management, vol(36), pp430-452.

- Avey, J.B., Luthans, F., Youssef, C.M. (2009). The Additive Value of Positive Psychological Capital in Predicting Work Attitudes and Behaviors. *Journal of Management Online First*, pp1-23.
- Çetin, Fatih,. (2011). The Effects Of The Organizational Psychological Capital On The Attitudes Of Commitment And Satisfaction: A Public Sample In Turkey, *European Journal Of Social Sciences*, 21 (3), 373-380.
- Cole, K. (2007). Good for the Soul: The Relationship between Work, Wellbeing, and Psychological Capital. doctoral thesis University of Canberra .
- Corner, K. J,. (2015). Exploring The Reliability And Validity Of Research Instruments To Examine Secondary School Principals' Authentic Leadership Behaviour And Psychological Capital (Order No. 3700927). Available From Proquest Dissertations & Theses Global: Business.
- Emily, L.L., Chi-ngan, C., Roy, T.H.C. (2015). Relationship between personal psychological capitals, stress level, and performance in marathon runners. *Hong Kong Physiotherapy Journal*, vol(33), pp67-72.
- Hee-Yun Yim, Hyun-Ju Seo, Yoonhyung Cho, JinHee Kim. (2017). Mediating Role of Psychological Capital in Relationship between Occupational Stress and Turnover Intention among Nurses at Veterans Administration Hospitals in Korea. *Asian Nursing Research*, vol(11), pp6-12.
- Jones, J.P. (2010). Happiness at work: Maximizing your psychological capital for success. Boston, Wiley-Blackwell, Sons, Ltd., Publication, pp1-229.
- Kaplan, M., Biçkes, D.M. (2013). The Relationship Between Psychological Capital and Job Satisfaction: A Study of Hotel Businesses in Nevşehir. *Yönetim ve Ekonomi journal*, Vol(20), N°2, pp233-242.
- Lu Lu, Li Liu, Guoyuan Sui, Lie Wang. (2015). The Associations of Job Stress and Organizational Identification with Job Satisfaction among Chinese Police Officers: The Mediating Role of Psychological Capital. *International Journal Environmental Research and Public Health*, vol(12), pp15088-15099; doi:10.3390/ijerph121214973
- Luthans, F., Avey, J.B., Avolio, B.J., Peterson, S.J. (2010). The development and resulting performance impact of positive psychological capital. *Human Resource Development Quarterly*, vol(21), pp41-67.
- Luthans, F., Avolio, B.J., Avey, J.B., Norman, S.M. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. Published in *Personnel Psychology*, vol(60), pp541-572.
- Luthans, F., Norman SM., Avolio, BJ., Avey, J.A. (2008). The mediating role of psychological capital in the supportive organizational climate employee performance relationship. *Journal of Organizational Behavior*, vol(29), n°(2), pp219-238.
- Luthans, F., Youssef, C.M. (2007). Emerging Positive Organizational Behavior. *Journal of Management*, vol(33), pp321-349.
- Luthans, F., Youssef, C.M., Avolio, B.J. (2007). Psychological capital. Oxford, Oxford University Press.
- Shu-Ling Chen. (2015). The relationship of leader psychological capital and follower psychological capital, job engagement and job performance. *The International Journal of Human Resource Management*, DOI:10.1080/09585192.2015.1020443. ID: 153893433.
- Snyder, C.R. (1994). The psychology of hope: You can get there from here. New York, Free Press.
- Snyder, C.R. (2000). Handbook of Hope: Theory, Measures, and Applications. San Diego Academic Press.
- Snyder, C.R., Lopez, S. (2002). Handbook of Positive Psychology. Oxford University Press.
- Teo, Stephen, Roche, Maree, Pick, David, Newton, Cameron. (2014). Psychological capital as moderator of organizational change demands on nursing stress. Int 74th Annual Meeting of the Academy of Management, 1 – 5 August 2014, Pennsylvania Convention Center, Philadelphia, PA. <https://eprints.qut.edu.au/75998>.
- Tugade, M. M., & Fredrickson, B. L. (2004). Resilient Individuals Use Positive Emotions to Bounce Back from Negative Emotional Experiences. *Journal of Personality and Social Psychology*, 86, 320-333. <http://dx.doi.org/10.1037/0022-3514.86.2.320>.
- Xiaoxi Wang, Li Liu, Futing Zou, Junhui Hao, Hui Wu. (2017). Associations of Occupational Stressors, Perceived Organizational Support, and Psychological Capital with Work Engagement among Chinese Female Nurses. *BioMed Research International Article ID 5284628*, <https://doi.org/10.1155/2017/5284628>.
- Xirui Li, Dan Kan, Li Liu, Meng Shi, Yang Wang, Xiaoshi Yang, Jiana Wang, Lie Wang, Hui Wu. (2015). The Mediating Role of Psychological Capital on the Association between Occupational Stress and Job Burnout among Bank Employees in China. *International Journal Environmental Research and Public Health*, vol(12), pp2984-3001. doi:10.3390/ijerph120302984.