

تأثير مصادر المساندة الاجتماعية على رأس المال النفسي الإيجابي للمرأة العاملة في ظل
جائحة كورونا

Sources of social support impact on the positive psychological capital of
working women during the Corona pandemic

بوسنة فطيمة^{1*}، برفاد مجيد²

¹ جامعة الجزائر 2 (الجزائر)، fatima.boussena@univ-alger2.dz

² جامعة الجزائر 3 (الجزائر)، madjid.bergad@univ-alger3.dz

تاريخ القبول: 2022/04/18

تاريخ الإرسال: 2021/10/15

ملخص:

يهدف هذا البحث إلى محاولة الكشف عن مدى تأثير مصادر المساندة الاجتماعية على مستويات رأس المال النفسي الإيجابي لدى المرأة العاملة في ظل جائحة كورونا (كوفيد-19). حيث تكونت عينة الدراسة من 65 امرأة عاملة بالمؤسسة الوطنية نفطال، أين تم استخدام مقياس المساندة الاجتماعية المعد من طرف (سعدو سامية، 2007) ومقياس رأس المال النفسي الإيجابي المعد من طرف (Luthans & all, 2007). أين أشارت نتائج الدراسة إلى وجود مستوى متوسط لمصادر المساندة الاجتماعية، ومستوى مرتفع لرأس المال النفسي الإيجابي لدى عينة الدراسة. كما أكدت على وجود علاقات ارتباطية طردية دالة إحصائيا بين المساندة الاجتماعية وأبعاد رأس المال النفسي الإيجابي، وأيضا أكدت وجود قدرة تنبؤية للمساندة الاجتماعية ككل وذلك بنسبة 50.6% في ظهور رأس المال النفسي الإيجابي لدى المرأة العاملة بمؤسسة نفطال .

الكلمات المفتاحية: المساندة الاجتماعية: رأس المال النفسي الإيجابي: المرأة العاملة: جائحة كورونا.

Abstract:

The study aimed to reveal the effect of the sources of social support on the level of positive psychological capital among woman working during the Corona pandemic. The study sample consisted of 65 women working in the Naftal company. The study used the social support scale prepared by (Sadou Samia, 2007), and the scale of positive psychological capital prepared by (Luthans and all, 2007). The results of the study indicated the presence of an average level of social support, and a high level of positive psychological capital among the study sample. The results of the study also showed the existence of a statistically significant correlation between the social support and the dimensions of positive psychological capital, and a predictive ability of the total score of social support by 50.6% in the emergence of positive psychological capital among a women working in Naftal company.

Keywords:

social support; positive psychological capital; working woman; Corona pandemic.

تأثير مصادر المساندة الاجتماعية على رأس المال النفسي الإيجابي للمرأة العاملة في ظل جائحة كورونا

1- مقدمة

لقد أصبح العمل يمثل جزءاً أساسياً من حياة المرأة المعاصرة، ذلك لدوره الهام في إشباع العديد من الدوافع والحاجات النفسية والاجتماعية والاقتصادية المختلفة، وإعطاء الفرد المكانة الاجتماعية التي تناسب قدراته ومهاراته وطبيعة علاقاته في المجتمع. حيث ساهمت التطورات التكنولوجية والتحولت الاجتماعية في تسهيل ولوج المرأة إلى عالم الشغل وتوسيع مشاركتها في مختلف أوجه النشاط الاجتماعي والاقتصادي والخدماتي، وتمكّنها من تولّي مهام ومسؤوليات متنوعة أكّدت من خلالها قدرتها على منافسة نظيرها الرجل وتجسيد مبدأ الكفاءة والمساواة في العمل بكل نجاح وفعالية.

كان خروج المرأة إلى العمل سبباً جوهرياً في إحداث تغيرات عديدة في الحياة الأسرية أثّرت على الصحة النفسية والتوافق الأسري والمهني للمرأة العاملة، حيث أصبحت تتحمّل مسؤولية القيام بعدّة أدوار متداخلة ما بين أعبائها الأسرية ومهامها الوظيفية، الأمر الذي جعلها تعيش صراع التوفيق ما بين متطلبات الأسرة ومتطلبات الوظيفة، وتحاول جاهدة الحفاظ على التوازن بينهما، الأمر الذي يجعلها عرضة لمعايشة ضغوطات مختلفة قد تحرمها من الاستقرار النفسي والأسري والذي ينعكس بدوره على أدائها الوظيفي.

لذا كان على المنظمات أن تبحث عن السبل الكفيلة برفع كفاءة النساء العاملات وتنمية مواردهن وقدرتهن على مواجهة الضغوط الاجتماعية والمهنية، من خلال تنمية مواردهن النفسية التي تمكّنها من تحمل أعباء عملهن ومسؤولياتهن الأسرية، ما يقودنا إلى الحديث عن دور البناء النفسي الداعم للأفراد اتجاه مجابهة الأحداث الضاغطة والتعامل بكل مرونة وتكيف مع متطلبات الموقف، من خلال تناول مفهوم رأس المال النفسي الإيجابي الذي يجسّد المهارات والقدرات والسلوكيات والطاقات الفردية التي تُمكن الأفراد من تكوين وإعداد رأس المال البشري المعرفي الذي يقدمه في مكان العمل، وتمثل الموارد النفسية الإيجابية للمرأة العاملة، قدرتها الاستيعابية في التعامل مع المواقف والمهام وتفادي الضغوط المهنية في العمل، والتي تعزّز من سلوكيات الأداء الوظيفي، وتلعب دوراً هاماً في تحقيق التوازن والتكيف مع متطلبات العمل والبيئة المحيطة به.

وعليه يصبح من الضروري على المنظمات المعاصرة الاهتمام بتعزيز وتنمية الموارد النفسية الإيجابية لمواردها البشرية بالأخص الكفاءات النسوية، والبحث في أفضل السبل لتحقيق ذلك. خاصة في ظل الظروف الصحية الوبائية التي يعيشها العالم جراء انتشار جائحة كورونا، والتي زادت من مستويات القلق والتوتر لدى المرأة العاملة بخصوص سبل المحافظة على صحتها وصحة أسرتها من انتشار المرض.

وتعتبر المساندة الاجتماعية من المتطلبات الهامة لتحقيق الراحة والسعادة النفسية للمرأة العاملة، حيث يساهم دعم البيئة المحيطة بها في التخفيف من أحداث الحياة الضاغطة والقدرة على مواجهتها، أين تجد في مساندة أفراد محيطها الاجتماعي تعزيزاً لمواردها النفسية وطاقاتها الإيجابية المتجسدة في رأس مالها النفسي الإيجابي، الأمر الذي يعينها على تجاوز الصعوبات المهنية ويمكنها من تحقيق التوافق والاستقرار الأسري والمهني.

جاء هذا البحث ليتناول بالدراسة فئة النساء العاملات بمديرية نفضال لتسويق وتوزيع المواد البترولية بالمحمدية، وذلك للتعرف على مستويات رأس المال النفسي الإيجابي ومصادر المساندة الاجتماعية، من خلال محاولة تحديد أثر المساندة الاجتماعية في تعزيز رأس المال النفسي الإيجابي للكفاءات النسوية.

1-1 إشكالية البحث وتساؤلاته:

يعتبر رأس المال النفسي الإيجابي أحد أهمّ الموضوعات المعاصرة التي أظهرت تأثيراً هاماً في تطوير وتنمية الموارد البشرية وزيادة إنتاجيتها وفعاليتها، حيث يركّز على دراسة المتغيرات النفسية التي يمكن أن توجّه إيجابياً نحو تحسين الأداء التنظيمي. وبذلك يصبح رأس المال النفسي الإيجابي من أهم العوامل التي تؤثر على الفرد لارتباطها بالجوانب النفسية والسلوكية معاً، ومن الضروري اهتمام المنظمات بتطويرها والاستثمار فيها، لقدرتها على رفع مستويات الإنجاز لدى الموارد البشرية.

يركّز رأس المال النفسي على القوة والطاقة الشخصية الإيجابية، التي تساهم في تحقيق مستويات عالية من الأداء وتعزيز الميزة التنافسية للمنظمات. حيث عرفه رائد نظرية رأس المال النفسي (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).

حيث استخدم مصطلح رأس المال النفسي للتعبير عن النزعات الفردية التحفيزية التي تحدث نتيجة بنيان النفسية الإيجابية (Corner, 2015)، وهي بذلك ليست ثابتة وإنما هيكل متغيّر وقابل للتغيّر والتطور من خلال الخبرات والتدريب (Basim, March & Çetin, 2012, p.161). وتعتبر الأبعاد التي وضعها (Luthans & al, 2007) لرأس المال النفسي والتي تشمل (الأمل، الثقة، المرونة، التفاؤل) هي أكثر الأبعاد تداولاً في الدراسات، وأن نتيجة لتفاعل هذه الأبعاد فإن العامل سيُشعر بالثقة في عمله وسيصبح متفائلاً ومثابراً للوصول إلى الأهداف المرجوة، كما أن من يتحلّى بهذه الصفات الإيجابية يتسم بروح الإيجابية والتعاون ومساعدة الغير ويؤثر في من حوله بطريقة إيجابية (Chen & Lim, 2012).

تأثير مصادر المساعدة الاجتماعية على رأس المال النفسي الإيجابي للمرأة العاملة في ظل جائحة كورونا

أكدت دراسات عديدة فائدة تنمية رأس المال النفسي الإيجابي لدى الموارد البشرية، حيث نذكر من أهمها: نتائج أداء عالية، التعامل مع الضغط الإجهاد، الرضا والالتزام الوظيفي، الإبداع والتعاون، تطوير إنتاجية العمل، زيادة الفاعلية في العمل والقيادة، التحلي بالاتجاهات الصحية نحو العمل..(Cole & al, 2007); (Luthans & al, 2007) ولقد أثبتت العديد من الدراسات (S.J. Ching & all 2019)، (S. Jie, H.U. Junsheng, 2018)، (Hee-Yun & all, 2017)، أن المرأة العاملة تتميز بموارد نفسية عالية، وتتمتع بدرجات مرتفعة من رأس المال النفسي الإيجابي بغض النظر عن المتغيرات الوظيفية، ما من شأنه أن يسهم في رفع الشعور بالرضا الوظيفي وزيادة الفاعلية في العمل.

تمثل المساعدة الاجتماعية مصدراً نوعياً من مصادر الصحة والسعادة النفسية، فالإنسان يحتاج إلى دعم ومساندة البيئة المحيطة به للتخفيف من أحداث الحياة الضاغطة التي يتعرض لها، وتمكنه من المشاركة الاجتماعية الفاعلة في مواجهة هذه الأحداث، والتكيف معها (Cohen & al, 1986). حيث يحصل الفرد على المساعدة الاجتماعية من شبكة علاقاته الاجتماعية التي تضم كل الأشخاص الذين لهم اتصال اجتماعي منتظم بشكل أو بآخر مع الفرد، وتضم هذه الشبكة في الغالب الأسرة والأصدقاء وزملاء العمل (Lepore, 1994, p.247).

لذلك توجه اهتمام الباحثين في السنوات الأخيرة إلى دراسة المساعدة الاجتماعية، لما لها من تأثير على كيفية إدراك الفرد لضغوط الحياة المختلفة وأساليب مواجهتها وتعامله معها، فمجرد إدراك الفرد أنه يستطيع الركون إلى شخص ما للمساعدة فإن هذا من شأنه أن يخفف من الضغوط الواقعة عليه (فايد، 2001، ص 341).

وفي هذا الإطار أثبتت كثير من الدراسات (Umbersin, 1987)، (Broadwell & Light, 1999) من أن مساندة الزوج أو الشريك يكون أفضل مصدر للمساندة الاجتماعية (Taylor, 2007, p.453). وعليه فإن المساعدة الاجتماعية التي يتلقاها الفرد من الآخرين سواء من الأسرة أو خارجها تعدّ عاملاً مهماً في صحته النفسية، ومن ثم يمكن التنبؤ بأن غيابها أو انخفاضها يمكن أن يسهم في ظهور آثار سلبية للأحداث والمواقف السيئة التي يتعرض لها الفرد، مما يؤدي إلى اختلال الصحة النفسية لديه (شعبان جاب الله، 1993، ص 236).

بذلك تعتبر المساعدة الاجتماعية عاملاً معززاً للموارد الإيجابية للفرد وللمرأة العاملة بالأخص، حيث أكد Spielberg أن العلامات اللاتي فقدان المساندة الاجتماعية قد اتّسمن بفقدان الأمن الوظيفي وانخفاض الثقة بالنفس والشعور بالقلق الدائم (علي عبد السلام علي، 1997، ص 12).

يعتبر دعم المساندة الاجتماعية استراتيجية هامة في تنمية رأس المال النفسي الإيجابي للمرأة العاملة، وقد أكدت العديد من الدراسات (S. Aziz & all, 2021) (L. T. Zhang, 2021) (D.Y. Jung, & H.J. Yoon, (S. Mishra, & M. Shafiq, 2018) (S.J. Ching & all, 2019) Huang & 2018) (R.S. Kundan, 2016) العلاقة الارتباطية الطردية ما بين رأس المال النفسي الإيجابي والمساندة الاجتماعية في العمل، حيث تمثل المساندة الاجتماعية المدركة التي تتلقاها المرأة العاملة من طرف أفراد محيطها الاجتماعي والمهني عامل وقاية وصمام أمان ضد الأحداث الضاغطة، ويسهم في الرفع من مواردها النفسية ورأس مالها النفسي الإيجابي.

وعليه يمكن العمل على توعية المرأة العاملة حول أهمية شبكة العلاقات الاجتماعية في تحقيق التوازن النفسي، وضرورة دعم مختلف مصادر المساندة الاجتماعية من أجل تنمية وتطوير رأس المال النفسي الإيجابي، حيث توصلت بعض الدراسات (S.Y. Park & J.S. Yoo, 2020) (S. Mishra, & M. Shafiq, 2018) (S. Jie, H.U. Junsheng, 2018) إلى أن المساندة الاجتماعية قادرة على التنبؤ برأس المال النفسي الإيجابي، وتسهم في تفسير التباين الكلي بما قيمته أكثر من 25%، وهذا يؤكد دورها الأساسي في تعزيز مواردها الشخصية وتحقيق توافقها النفسي والمهني، ومن ثمّ زيادة فعالية الأداء الوظيفي، ما يسלט الضوء على ضرورة الاهتمام بدعم المساندة الاجتماعية في المنظمات.

في إطار ما تقدم يعدّ رأس المال النفسي الإيجابي من أهم العوامل التي تؤثر على المرأة العاملة في المنظمة، وزيادة الاستثمار فيه سيولد لديها حالة من التطور في العمل والانتماء إليه، والتعاون مع الزملاء لانجاز العمل المطلوب والسعي الدائم لتحقيق هدف المنظمة (ديلي، 2016، ص 29). ولا يتم ذلك إلا في ضوء شبكة علاقات اجتماعية صحية وداعمة من خلال مساندة دائمة لتطورها ونموها الاجتماعي والمهني. وبناء عليه، يطرح البحث الحالي التساؤلات التالية:

- ما هو مستوى مصادر المساندة الاجتماعية المدركة لدى المرأة العاملة بالمؤسسة الجزائرية
نفتال؟

- ما هو مستوى أبعاد رأس المال النفسي الإيجابي لدى المرأة العاملة بالمؤسسة الجزائرية
نفتال؟

- ما طبيعة العلاقة ما بين مصادر المساندة الاجتماعية المدركة ورأس المال النفسي الإيجابي
لدى المرأة العاملة بالمؤسسة الجزائرية نفتال؟

- هل هناك تأثير لمصادر المساندة الاجتماعية المدركة على رأس المال النفسي الإيجابي لدى المرأة
العاملة بالمؤسسة الجزائرية نفتال؟

تأثير مصادر المساندة الاجتماعية على رأس المال النفسي الإيجابي للمرأة العاملة في ظل جائحة كورونا

2-1 فرضيات البحث:

- هناك مستوى مرتفع لمصادر المساندة الاجتماعية المدركة لدى المرأة العاملة بالمؤسسة الجزائرية نפטال.
- هناك مستوى مرتفع لأبعاد رأس المال النفسي الإيجابي لدى المرأة العاملة بالمؤسسة الجزائرية نפטال.
- هناك علاقات ارتباطية دالة إحصائية ما بين مصادر المساندة الاجتماعية المدركة (الأُسرة، الزوج، الزملاء والأصدقاء، الرئيس) ورأس المال النفسي الإيجابي لدى المرأة العاملة بالمؤسسة الجزائرية نפטال.
- هناك تأثير لمصادر المساندة الاجتماعية المدركة على رأس المال النفسي الإيجابي لدى المرأة العاملة بالمؤسسة الجزائرية نפטال.

3-1 أهداف البحث:

يهدف البحث الحالي إلى:

- تشخيص مستوى مصادر المساندة الاجتماعية المدركة (الأُسرة، الزوج، الزملاء والأصدقاء، الرئيس) لدى المرأة العاملة بالمؤسسة الجزائرية نפטال.
- تشخيص مستوى أبعاد رأس المال النفسي الإيجابي (الكفاءة، المرونة، التفاؤل، الأمل) لدى المرأة العاملة بالمؤسسة الجزائرية نפטال.
- توضيح طبيعة العلاقة ما بين مصادر المساندة الاجتماعية المدركة (الأُسرة، الزوج، الزملاء والأصدقاء، الرئيس) ورأس المال النفسي الإيجابي لدى المرأة العاملة بالمؤسسة الجزائرية نפטال.
- التعرف على مدى تأثير مصادر المساندة الاجتماعية المدركة على رأس المال النفسي الإيجابي لدى المرأة العاملة بالمؤسسة الجزائرية نפטال.

4-1 أهمية البحث:

ترجع أهمية الدراسة إلى موضوع البحث الذي يتناول دور مصادر المساندة الاجتماعية المدركة من طرف المرأة العاملة الجزائرية في رفع مستويات رأس المال النفسي الإيجابي لديها، حيث تعتبر فئة النساء العاملات الحجر الأساس لاستقرار الحياة الأسرية والاقتصادية في آن واحد، ومن الضروري الاهتمام بتعزيز طرق مساندها ودعمها في تولي مهامها ومسؤولياتها الاجتماعية والمهنية، في ظل ضغط تعدد الأدوار والمسؤوليات مقارنة بنظيرها الرجل، ومنه وجوب توعية النساء العاملات بأهمية إحداث التوازن ما بين حياتهن الأسرية والوظيفية من أجل الحفاظ على صحتهن النفسية واستقرارهن الوظيفي.

ويعتبر الاهتمام بتنمية رأس المال النفسي الايجابي للمرأة العاملة مدخلاً نوعياً لما أثبتته من نتائج إيجابية في رفع مستوى الأداء الوظيفي وتعزيز الصحة النفسية. فهو من أهم العوامل التي تؤثر على الحالة النفسية والسلوكية للفرد، لما يولّده لدى الفرد من تطوّر ورتقيّ في الحياة الاجتماعية والمهنية، كما دوره في خفض الآثار السلبية للأحداث الضاغطة اليومية ورفع القدرة على التعامل معها بكل مرونة وكفاءة وارتياح. فيصيح بذلك استثمار المنظمات في تنمية رأس المال النفسي الإيجابي يعد ربحاً للمنظمات من حيث تحسين ثروتها المعرفية والنفسية مساعدتها على مواجهة المصاعب والتحديات.

كما دوره في إثراء الأدب الأكاديمي للدراسات الجزائرية والعربية في المجال النفسي الاجتماعي، وذلك في ضوء ندرة البحوث والدراسات التي شخصت العلاقة بين مصادر المساندة الاجتماعية المدركة ومستويات رأس المال النفسي الإيجابي. ودوره في الإسهام في توفير قاعدة بيانات نفسية اجتماعية حول سمات وقدرات الكفاءات النسوية بالمؤسسة الجزائرية، ما من شأنه أن يسهم في وضع سياسات وبرامج وقائية مناسبة.

5-1 المفاهيم الإجرائية للبحث:

1-5-1 مفهوم المساندة الاجتماعية:

ويعرف في هذا البحث بالدعم المادي والمعنوي كما تدركه المرأة العاملة بالمؤسسة الجزائرية من طرف الأشخاص الذين يشكلون شبكة العلاقات الاجتماعية (الزوج، الأسرة، الزملاء والأصدقاء، رئيس العمل) التي يمكنها الاعتماد عليهم والثقة بهم في المواقف الاجتماعية والمهنية التي تواجهها في حياتها. وتمثل في الدرجة الكلية التي تحصل عليها الباحثة عند إجابتها على عبارات استبيان الدعم الاجتماعي المعد من طرف (سعدو سامية، 2007).

2-5-1 مفهوم رأس المال النفسي الإيجابي:

ويعرف في هذا البحث بالدرجة التي تحصل عليها الباحثة عند إجابتها على عبارات مقياس أبعاد رأس المال النفسي الإيجابي المتمثلة في: الكفاءة الذاتية، المرونة، التفاؤل والأمل؛ الذي أعده لوثانز وآخرون (Luthans & al, 2007).

3-5-1 المرأة العاملة:

تعرف بأنها المرأة الجزائرية التي تمارس نشاطاً خارج المنزل وتتقاضى أجراً مقابل ذلك، وهي المرأة العاملة بدوام كامل بالمؤسسة الجزائرية نفضال.

2- الإطار النظري للبحث:

1-2 المساندة الاجتماعية:

1-1-2 مفهوم المساندة الاجتماعية:

تأثير مصادر المساعدة الاجتماعية على رأس المال النفسي الإيجابي للمرأة العاملة في ظل جائحة كورونا

حسب علي عبد السلام (2005) "تعتبر المساعدة الاجتماعية ذلك الدعم المادي والعاطفي والمعرفي الذي يستمده الفرد من جماعة الأسرة أو الزملاء، في المواقف الصعبة التي يواجهها في حياته، وتساعد في خفض الآثار النفسية السلبية الناشئة عن تلك المواقف وتساهم في الحفاظ على صحته النفسية والعقلية".

وتعرّف بأنّها: "المساعدة التي يقدمها الرؤساء وزملاء العمل وأفراد الأسرة والأصدقاء عند الحاجة" (Rahim & Psenicka, 1996, p.66). وينقسم مفهوم المساعدة الاجتماعية إلى شطرين هما: التوفر والمقصود به رؤية وتواجد الأفراد حول الشخص الذي يكون في حاجة للدعم؛ والرضا ويتعلق بالجانب النوعي للدعم الاجتماعي (Caroline Ruiller, 2010, p.100).

2-1-2 أبعاد المساعدة الاجتماعية :

اختلف الباحثين في تصنيف أبعاد المساعدة الاجتماعية، فحسب الشناوي وعبد الرحمن (1994) تتكون المساعدة الاجتماعية من: المساعدة بالتقدير، المساعدة النفسية، المساعدة بالمعلومات، الصحة الاجتماعية، والمساعدة الإجرائية. وفي نفس السياق حدد scheafer (1981) أبعاد المساعدة الاجتماعية في: المساعدة الانفعالية، المساعدة الاقتصادية، المساعدة المعرفية (دياب، 2006، ص 62-65).

بينما ترى Barbara أن هناك ثلاثة أبعاد للمساعدة الاجتماعية المتمثلة في:

- المساعدة الفعلية: يقصد بها الأفعال التي يقوم بها الآخرون بهدف مساعدة شخص معين.
- المساعدة المدركة: ينظر إليها باعتبارها تقويماً معرف بالعلاقات الثابتة مع الآخرين.
- الغمر الاجتماعي: يقصد بها العلاقات أو الروابط الاجتماعية للأفراد مع الآخرين ذوي الأهمية في بيئتهم الاجتماعية (الخرعان، 2010، ص64).

كما حدد هشام عبد الله (1999) ضمن نفس التناول أبعاد المساعدة الاجتماعية فيما يلي:

- الحاجة للمساعدة: يعني بها مدى حاجة الفرد للمساعدة الاجتماعية من مصادر متعددة.
- المساعدة المدركة: يقصد بها المساعدة كما يدركها الفرد، ومدى رضاه عنها.
- المساعدة الفعلية: ويقصد بها المساعدة الفعلية التي يتلقاها الفرد من المحيطين به (سليمان، 2009).

رغم حاجة الأفراد إلى المساعدة الاجتماعية على اختلاف أنواعها، إلا أنّ الحاجة لإحداها دون الأخرى تحتكم لنوع الظروف ولطبيعة المواقف التي يعيشها الفرد، وتجعله في حاجة إلى مساعدة من محيطه الاجتماعي.

2-1-3 مصادر المساندة الاجتماعية:

تنوع مصادر المساندة الاجتماعية حسب الظروف المختلفة للفرد، فهي تكوّن ما يسمّى بالشبكات الاجتماعية وتمثل في: الأسرة، الأقارب، الأصدقاء، الجيران، زملاء العمل، الزوجان، الطوائف الدينية... وهي الشبكات الواقعية التي ينتهي إليها الأفراد ويعتمدون عليها من أجل المساندة أو الدعم (عزت عبد الحميد، 1996).

- المساندة الغير رسمية:

وتمثل في المساندة والدعم الذي يتحصل عليه الفرد من طرف الأسرة والأصدقاء والجيران... باعتبار أنّ الأسرة هي الحاضنة الأولى التي تتلقى الفرد وتكفله وتسانده، ومصدرا لجمع وتوزيع المعلومات المتوارثة بين أفرادها كالعادات والقيم والمعتقدات، كما توفر التغذية الراجعة المتعلقة بسلوكهم وخبراتهم التي يعيشونها، وتمثل ملاذاً في الأوقات الحرجة.

يؤكد عماد مخيمر (1997) بأن مصادر المساندة في مرحلة الرشد تتمثل في العلاقات الزوجية، والعلاقات مع الأبناء، والعلاقات مع زملاء العمل. وتشير الدراسات النفسية إلى اختلاف دور المساندة الاجتماعية حسب طبيعة مصادرها، وأن تلك التي تقدم من طرف أعضاء الأسرة والأقارب والأصدقاء لها بالغة في شبكة العلاقات الاجتماعية للأفراد (النايلسي، 2009، ص 58).

- المساندة الرسمية :

تمثل المساندة الرسمية الدعم الاجتماعي النابع عن المنظمة التي يعمل بها الفرد والتي تصدر عن الرئيس والزملاء بالعمل، فتتجسد في العلاقات الاجتماعية المساندة للعامل خلال مواجهته للأحداث الضاغطة في حياته اليومية، حتى يحقق التوافق النفسي والمهني. حيث يرى Caplan (1976) أن الأسرة تعتبر المصدر الرئيسي للمساندة عندما لا يجد الأفراد الدعم المناسب من بيئة عملهم (Feliciano. L.E, 2005, p.36-37).

ويؤكد Dunkel Schetter أن بعض المصادر يكون أكثر فعالية من غيرها في مواقف معينة، وأن مساندة الأصدقاء تكون أكثر نفعاً في المهام التي تتضمن قيماً مشتركة بين الفرد والجماعة التي ينتهي إليها. وأكد كل من Caplan, Cobb, French, Van Harrison, & Pinneau (1975) أن المساندة المقدمة من محيط العمل تكون أكثر قوة وفعالية من تلك المقدمة من قبل الأسرة. كما أشارت نتائج كل من Seers & al إلى أن التماسك في جماعة العمل وارتفاع درجة التفاعل الإيجابي، والمودة بين العاملين يؤدي إلى انخفاض تأثير أحداث الحياة الضاغطة عليهم، ومن ثمة التمتع بالصحة النفسية (عطارة، 2009، ص 90).

تبقى مصادر المساندة الاجتماعية على اختلافها هامة، وتمثل مصدرا هاما للدعم النفسي والاجتماعي والتنظيمي للأفراد، وضروريا لتحقيق التوافق والاستقرار الأسري والوظيفي للمرأة العاملة بالأخص.

تأثير مصادر المساندة الاجتماعية على رأس المال النفسي الإيجابي للمرأة العاملة في ظل جائحة كورونا

2-2 رأس المال النفسي الإيجابي:

1-2-2 مفهوم رأس المال النفسي الإيجابي:

يعرف (الكرداوي، 2013) رأس المال النفسي الإيجابي على أنه: "مجموعة المشاعر النفسية الإيجابية التي تنتاب الموظف وتجعله يشعر بالأمل في تحقيق أهدافه، والتفاؤل 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 (البردان، 2017، ص 55).

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

2-2-2 أبعاد رأس المال النفسي الإيجابي:

ويعدّ كلّ من (youssef & luthans) أول من وضعاً أبعاد رأس المال النفسي الإيجابي ووافقهما عليها كل من (Stajkovic, 2006) (ShauFeli, 2007)، (Malone, (Seaton, 2011)، (2011) و(رضيوي، 2017، ص 435)؛ وتتمثل هذه الأبعاد في التركيبات النفسية الإيجابية الأربعة وهي: الكفاءة الذاتية، المرونة، التفاؤل والأمل.

- الكفاءة الذاتية: وتمثل إيمان أو ثقة المرؤوس بشأن التحفيز، ومصادر التعلم، والأفعال اللازمة للتنفيذ الناجح لمهمة معينة ضمن سياق محدد (Luthans, Youssef, 2007, p.238).

- المرونة: هي عملية ديناميكية تمكن الأفراد من إظهار تكيف سلوكي عندما يواجهون مواقف عصبية أو صادمة أو مأساوية (Luthans & al, 2007, p.858).

- التفاؤل: إن التفاؤل يعتبر وجهة نظر إيجابية عن الحياة، وذلك بناءً على اعتقاد الشخص المتفائل بأن الأشياء الجيدة سوف تحدث أكثر من الأشياء السيئة (De Hoogh & Den Hartog, 2008, p.300).

- الأمل: يمثل الأمل مثابرة الأفراد العاملين في التوجه نحو تحقيق الأهداف التنظيمية، إضافة إلى قدرة الأفراد على إعادة توجيه المسارات لتحقيق الأهداف لو تطلب الأمر (Luthans & al, 2008, p.223).

واعتمد بدوره البحث الحالي على الأبعاد التي حددها (Luthans & al, 2007) خلال أبحاثه، والتي تناولتها مختلف الدراسات حول الموضوع في الأبحاث النفسية الاجتماعية والتنظيمية.

2-3 دراسات سابقة حول موضوع البحث:

بمراجعة الأدب العلمي نجد هناك عددا من الدراسات التي تناولت مو، نستعرضها كالتالي:
دراسة (2021) Sehrish Aziz & all المعنونة بالدور التنبؤي لرأس المال النفسي الإيجابي والمساندة الاجتماعية بالإجهاد لدى مرضى القلب، والتي تهدف إلى التحقق من القدرة التنبؤية لرأس المال النفسي والمساندة الاجتماعية بالإجهاد لدى مرضى القلب، حيث تمثلت العينة في 230 مريض، وأشارت النتائج إلى الارتباطات الإيجابية بين رأس المال النفسي والدعم الاجتماعي والارتباط السلبي بالضغط، كما قدرتهما على التنبؤ بالإجهاد.

دراسة (2021) Liang Huang & Ting Zhang المعنونة بالدعم الاجتماعي المدرك وعلاقته برأس المال النفسي والرفاهية الشخصية لدى طلاب الكلية في سياق التعلم عبر الإنترنت أثناء جائحة COVID-19، والتي تهدف إلى التعرف على طبيعة واتجاه العلاقة بين الدعم الاجتماعي المدرك ورأس المال النفسي والرفاهية الشخصية. تمثلت العينة في 515 طالب في الصين، وأظهرت النتائج أن الدعم الاجتماعي المدرك كان مرتبطاً بشكل كبير وإيجابي بالرفاهية الشخصية ورأس المال النفسي الإيجابي، كما توسط رأس المال النفسي في العلاقات بين الدعم الاجتماعي المدرك والرفاهية الشخصية.

دراسة (2021) Ying Liu & all المعنونة بالضغط المهني، رأس المال النفسي، المساندة الاجتماعية المدركة، والاحتراق الوظيفي لدى ممرضات المستشفيات. وكانت تهدف إلى تحديد العلاقات الهيكلية بين الضغط المهني ورأس المال النفسي والدعم الاجتماعي المدرك والاحتراق الوظيفي، وتمثلت العينة في 766 ممرضة تم إخضاع نتائجها لنموذج المعادلة الهيكلية، ودعمت النتائج النموذج المقترح الذي أثبت أثر رأس المال النفسي وضغوط العمل والدعم الاجتماعي المتصور بنسبة 49٪ على الاحتراق الوظيفي.

دراسة (2020) Sun Young Park & Jae Soon Yoo المعنونة بالعوامل المؤثرة في الالتزام التنظيمي للممرضات في مركز دم الصليب الأحمر الكوري: التركيز على رأس المال النفسي الإيجابي، والقدرة على التواصل، والدعم الاجتماعي. وتهدف إلى دراسة أثر رأس المال النفسي الإيجابي والقدرة على التواصل والدعم الاجتماعي على الالتزام التنظيمي، وتمثلت العينة في 224 ممرض. أثبتت النتائج درجات الالتزام التنظيمي ورأس المال النفسي الإيجابي ودرجة القدرة على الاتصال والدعم الاجتماعي جاءت مرتفعة، كما أثبتت تأثير العوامل على الالتزام التنظيمي للممرضات بنسبة 36.1٪.

دراسة (2019) S.J.Ching, I.Siswanto, & R.Febriana المعنونة برأس المال النفسي والمساندة الاجتماعية ورأس المال الوظيفي للطلاب الإندونيسيين في تايوان، وتهدف إلى استكشاف وتشخيص مستوى رأس المال النفسي والمساندة الاجتماعية ورأس المال الوظيفي. تكونت العينة

تأثير مصادر المساعدة الاجتماعية على رأس المال النفسي الإيجابي للمرأة العاملة في ظل جائحة كورونا

من 120 طالب، كشفت النتائج مستوى مرتفع من رأس المال الوظيفي والمساندة الاجتماعية ورأس المال النفسي، كما وجود علاقات طردية قوية بين المتغيرات الثلاثة، وأن المساندة الاجتماعية للطلاب يتوسط العلاقة بين رأس المال الوظيفي ورأس المال النفسي.

دراسة Sonam Chawla & Radha R. Sharma (2019) المعنونة بتعزيز رفاهية المرأة: دور رأس المال النفسي والمساواة بين الجنسين، مع المساندة الاجتماعية كوسيط والالتزام كوسيط. وتهدف إلى تحديد دور رأس المال النفسي والمساواة المدركة بين الجنسين على رفاهية المرأة، وتقييم الدور الوسيط للالتزام والمساندة الاجتماعية. تم الاعتماد على عينة قدرها 433 مديرة) في الهند. كشفت النتائج أن المساواة بين الجنسين تؤثر إيجاباً على الرفاهية للمرأة، وخاصة اللاتي يتعرضن لضغوط بسبب أدوارهن المتعددة في العمل والمنزل.

دراسة Philipp Kerksieck, Georg F. Bauer & Rebecca Brauchli (2019) المعنونة بالموارد الشخصية والاجتماعية في العمل: العلاقات المتبادلة بين صياغة الموارد الوظيفية الاجتماعية، والمساندة الاجتماعية في العمل، ورأس المال النفسي. وكانت تهدف إلى التعرف على الموارد الشخصية والاجتماعية في العمل من خلال العلاقات المتبادلة بين موارد الوظائف الاجتماعية والمساندة الاجتماعية في العمل ورأس المال النفسي، طبقت الدراسة على 995 موظفًا بمهن من مختلف القطاعات الاقتصادية، أظهرت النتائج أن للمساندة الاجتماعية في العمل أثر إيجابي على تطوير رأس المال النفسي، وعلاقة سلبية ما بين موارد العمل الاجتماعي ورأس المال النفسي. دراسة Sneha Mishra, & Mohammad Shafiq (2018) والمعنونة برأس المال النفسي والمساندة الاجتماعية والرفاه النفسي لدى الراشدين، وتهدف إلى استكشاف العلاقة بين رأس المال النفسي و المساندة الاجتماعية والرفاهية النفسية، وتكونت العينة من 76 أنثى راشدة، وأشارت النتائج إلى ارتباط إيجابي بين رأس المال النفسي و المساندة الاجتماعية والرفاه بين البالغين، ومساهمة كل من رأس المال النفسي و المساندة الاجتماعية في توقع الرفاهية النفسية بنسبة (25.6%)، ووجد أن رأس المال النفسي قد تنبأ بشكل كبير بالرفاهية النفسية (31%) وكذلك بالمساندة الاجتماعية (29%)، والتي لها آثار عملية لتسهيل الحياة الشاملة.

دراسة SHAO Jie, H.U. Junsheng (2018) المعنونة برأس المال النفسي كوسيط في العلاقة ما بين المساندة الاجتماعية والسلوك الإيجابي لدى طلبة جامعة ووهان. وتهدف الدراسة إلى التحقق من الدور الوسيط لرأس المال النفسي في العلاقة بين المساندة الاجتماعية والسلوك الإيجابي، تكونت العينة من 417 طالب جامعي، أظهرت النتائج بأن رأس المال النفسي للذكور أعلى منه لدى الإناث، كما العلاقة الطردية بين المساندة الاجتماعية ورأس المال النفسي والسلوك الإيجابي، كما أكدت قدرة المساندة الاجتماعية على التنبؤ بشكل إيجابي برأس المال

النفسي وبالسلوك الإيثاري، ولعب رأس المال النفسي دورًا وسيطًا بين المساندة الاجتماعية والسلوك الإيثاري.

دراسة Dae-Young Jung , & Hye-Jin Yoon (2018) المعنونة بتحليل الآثار الوسيطة للمساندة الاجتماعية على العلاقة بين رأس المال النفسي الإيجابي وسعادة معلمي رعاية الأطفال المسؤولين عن الأطفال الصغار ذوي الإعاقة بمقاطعة كيونغ جي. وتهدف إلى تحليل العلاقات بين رأس المال النفسي الإيجابي والمساندة الاجتماعية والسعادة. تم إجراء مسح استهدف 205 معلم، وجاءت النتائج تؤكد وجود ارتباطات إيجابية معنوية بين رأس المال النفسي الإيجابي والمساندة الاجتماعية والسعادة. وكان لرأس المال النفسي الإيجابي والمساندة الاجتماعية من طرف مدير المدرسة وزملائه المعلمين أدوارًا أساسية في تعزيز سعادة معلمي رعاية الأطفال.

دراسة Ruikar Sheetal Kundan (2016) المعنونة بالمساندة الاجتماعية المدركة ورأس المال النفسي وإثراء العمل والأسرة بين الموظفين، وتهدف إلى دراسة الدور الوسيط لرأس المال النفسي في العلاقة بين المساندة الاجتماعية المدركة وإثراء العمل والأسرة، وتكونت العينة من 300 موظف (ة)، أكدت النتائج وجود ارتباط إيجابي للمساندة الاجتماعية برأس المال النفسي (الفعالية والتفاؤل) لدى النساء، كما أشارت إلى أن الرضا عن المساندة الاجتماعية يعزز رأس المال النفسي مما يؤدي إلى إثراء العمل والأسرة في كلا الجنسين.

يظهر من الدراسات السابقة الذكر أنّ أغلبها يؤكّد على وجود العلاقة الارتباطية الطردية ما بين المساندة الاجتماعية ورأس المال النفسي الإيجابي لدى العمال، بالإضافة إلى ارتباطها بمتغيرات أخرى مثل الموارد الاجتماعية والوظيفية وإثراء العمل والالتزام الوظيفي والسعادة والسلوك الإيثاري والضغط المهني والإجهاد الوظيفي والرفاهية النفسية والوظيفية، والتي أظهرت كلها دور المساندة الاجتماعية ورأس المال النفسي الإيجابي سواء في دعمها وتعزيز تواجدها لدى العمال أو التخفيف من آثارها السلبية عليهم، كما من الدراسات من كانت تهدف للتعرف على طبيعة واتجاه العلاقة بين المساندة الاجتماعية ورأس المال النفسي وأخرى تعمقت في تناول إلى التعرف على نسبة التأثير والقدرة لتنبؤية للمساندة الاجتماعية بمستويات رأس المال النفسي الإيجابي، الأمر الذي يوضح ضرورة تناول الموضوع بشكل أكثر تخصيصًا وتعمقًا لدى الفئات الخاصة في العمل، حيث وقع الاختيار على عينة النساء العاملات على وجه الخصوص باعتبارها تمثل نسبة هامة من القوى البشرية في المؤسسات الجزائرية، والتي لم تنل نصيبًا كافيًا من الدراسة والاهتمام بانشغالاتها واحتياجاتها الاجتماعية والوظيفية، وهذا ما يحاول البحث الحالي تسليط الضوء عليه من خلال تناول موضوع أثر مصادر المساندة الاجتماعية على رأس المال النفسي لدى المرأة العاملة في ظل جائحة كورونا .

تأثير مصادر المساندة الاجتماعية على رأس المال النفسي الإيجابي للمرأة العاملة في ظل جائحة كورونا

3- الإجراءات الميدانية للبحث

1-3 منهج البحث:

تم الاعتماد على المنهج الوصفي وذلك بهدف التمكن من وصف وتحليل متغيرات البحث على أساس التعرف على واقع مصادر المساندة الاجتماعية المدركة ومستوى أبعاد رأس المال النفسي الإيجابي لدى المرأة العاملة بالمؤسسة الجزائرية نפטال وعلى طبيعة العلاقة الموجودة بينهما، كما التأكد من مدى تأثير مصادر المساندة الاجتماعية المدركة على ظهور رأس المال النفسي الإيجابي وتحديد نسبة مساهمتها في ظهوره.

2-3 مجتمع البحث وعينته:

أجري البحث بمديرية نפטال لتسويق وتوزيع المواد البترولية بالمحمدية، خلال الفترة الممتدة ما بين شهر مارس- ماي 2021م، أين يتمثل مجموع النساء العاملات بالمديرية 150 موظفة دائمة تتوزع على 16 مديرية ومصالح فرعية مختلفة.

استهدف البحث في انطلاقه المجتمع الأصلي والذي يقدر بـ150 عاملة دائمة، لكن ظروف جائحة كورونا حالت دون التمكن من الاتصال بالعدد المستهدف، حيث تم الاتصال خلال فترة البحث بـ 93 عاملة أبدت موافقتها على المشاركة في البحث، وبعد استرجاع المقاييس وفرزها تبين بأن هناك 28 استبانة غير صالحة للاستخدام بسبب الإجابات الناقصة، وعليه تمثلت عينة البحث في 65 امرأة عاملة تمثل نسبة 43.33% من مجتمع البحث، تم اختيارها بطريقة عرضية.

3-3 أدوات جمع البيانات:

1-3-3 مقياس المساندة الاجتماعية:

تم الاعتماد على استبيان المساندة الاجتماعية المعد من طرف (سعدو سامية، 2007)، والذي يتكون من 38 بند تتوزع على 04 أبعاد هي: مساندة الزوج، مساندة الأسرة، مساندة الزملاء والأصدقاء، مساندة رئيس العمل. وتمت الإجابة على بنود المقياس حسب طريقة التدرج الخماسي ليكرت.

- الخصائص السيكومترية لمقياس المساندة الاجتماعية:

جاءت نتائج دراسة الخصائص السيكومترية للمقياس على عينة قدرها 30 عامل وعاملة بمديرية نפטال لتسويق وتوزيع المواد البترولية بالمحمدية كالتالي:
صدق الاتساق الداخلي:

الجدول 01 : يوضح معاملات الارتباط بيرسون ما بين المصادر والدرجة الكلية للمساندة الاجتماعية

Sig	R	مصادر المساندة الاجتماعية
,000	,679**	مساندة الزوج
,000	,687**	مساندة الأسرة
,000	,841**	مساندة الزملاء والأصدقاء
,000	,838**	مساندة رئيس العمل

يوضح الجدول السابق حول صدق الاتساق الداخلي لمقياس المساندة الاجتماعية، أن معاملات الارتباط قد تراوحت ما بين (0,679-0,838)، وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha=0,01$ ، وبذلك تعتبر نتائج مناسبة لإجراء الدراسة.

ثبات المقياس (معامل ألفا كرونباخ):

الجدول 02: يوضح قيمة معامل ألفا كرونباخ لحساب ثبات مقياس المساندة الاجتماعية

متغير البحث	معامل ألفا كرونباخ
مصادر المساندة الاجتماعية	0.849

حسب الجدول أعلاه الذي يوضح ثبات مقياس المساندة الاجتماعية، كانت قيمة ألفا كرونباخ لجميع فقرات المقياس تساوي (0,849)؛ وهي قيمة عالية وملائمة لأهداف البحث.

2-3-3 مقياس رأس المال النفسي الإيجابي:

تم الاعتماد على مقياس رأس المال النفسي الإيجابي المعدّ من طرف (Luthans & all, 2007)، والذي يتكون من 24 بند تتوزع على 04 أبعاد هي: الكفاءة الذاتية، المرونة، التفاؤل، الأمل. وتمت الإجابة على بنود المقياس حسب طريقة التدرج الخماسي ليكرت.

- الخصائص السيكومترية لمقياس رأس المال النفسي الإيجابي:

تمثلت نتائج دراسة الخصائص السيكومترية للمقياس على عينة قدرها 30 عامل وعاملة بمديرية نفضال لتسويق وتوزيع المواد البترولية بالمحمدية كالتالي:

تأثير مصادر المساعدة الاجتماعية على رأس المال النفسي الإيجابي للمرأة العاملة في ظل جائحة كورونا

صدق الاتساق الداخلي:

الجدول 03: يوضح معاملات الارتباط بيرسون ما بين الأبعاد والدرجة الكلية لرأس المال النفسي

الإيجابي

Sig	R	أبعاد رأس المال النفسي الإيجابي
,000	,672**	الكفاءة الذاتية
,000	,681**	الأمل
,000	,727**	التفاؤل
,000	,691**	المرونة

حسب ما يوضحه الجدول السابق، حول صدق الاتساق الداخلي لمقياس رأس المال النفسي الإيجابي فقد تراوحت معاملات الارتباط ما بين (0,691-0,727)، وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0,01$ ، وتعتبر نتائج ملائمة لمتطلبات إجراء الدراسة.

ثبات المقياس (معامل ألفا كرونباخ):

الجدول 04: يوضح قيمة معامل ألفا كرونباخ لحساب ثبات مقياس رأس المال النفسي الإيجابي

متغير البحث	معامل ألفا كرونباخ
رأس المال النفسي الإيجابي	0.798

حسب الجدول السابق الذي يوضح ثبات مقياس رأس المال النفسي الإيجابي، كانت قيمة ألفا كرونباخ لجميع الفقرات تساوي (0.798)، وهي قيمة عالية وملائمة لأهداف البحث.

4-3 المعالجة الإحصائية:

للإجابة عن أسئلة الدراسة واختبار فرضياتها تم الاعتماد على البرنامج الإحصائي للحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS 0.22)، حيث تم استخدام الأساليب التالية: المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري، اختبارات، معامل ألفا كرونباخ، ومعامل الارتباط بيرسون، اختبار تحليل التباين، والانحدار التدريجي المتعدد.

4- تحليل ومناقشة نتائج البحث:

1-4 تحليل ومناقشة نتائج الفرضية الأولى للبحث:

الجدول 05: يوضح توزيع نتائج عينة الدراسة على مقياس المساندة الاجتماعية

المساندة الاجتماعية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	T test	Sig	الترتيب	مستوى الحالة
مساندة الزوج	3,138	,606	41,7	,000	04	متوسط
مساندة الأسرة	3,343	,574	46,943	,000	02	متوسط
مساندة الزملاء والأصدقاء	3,338	,545	49,356	,000	03	متوسط
مساندة رئيس العمل	3,386	,781	34,923	,000	01	متوسط
الدرجة الكلية	3,303	,482	55,198	,000	--	متوسط

بينت النتائج أن مستوى المساندة الاجتماعية (الدرجة الكلية) لدى المرأة الموظفة بمؤسسة نفضال كان متوسطا بقيمة $(3,303 \pm 0,482)$ ، وكانت قيمة اختبار t تقدر بـ 55,198 عند مستوى دلالة $\alpha=0.001$ ، ما يصنّف النساء العاملات بالمؤسسة في مستوى متوسط من المساندة الاجتماعية المدركة. أما بالنسبة لنتائج أفراد العينة على أبعاد المقياس، فأظهرت النتائج أن بعد مساندة رئيس العمل كان الأعلى مقارنة مع باقي الأبعاد، بمتوسط حسابي بلغ $(3,386 \pm 0,781)$ ، يليه بعد دعم الأسرة بمتوسط $(3,343 \pm 0,574)$ ، ثم بعد دعم الزملاء والأصدقاء بمتوسط قدره $(3,338 \pm 0,545)$ ، ثم وأخيرا بعد دعم الزوج بمتوسط $(3,138 \pm 0,606)$. وبذلك يمكن القول بأن الفرضية الأولى لم تتحقق دلالتها إحصائيا حسب ما تم افتراضه مسبقا.

أظهرت النتائج أن مستوى المساندة الاجتماعية المدركة للنساء العاملات بمؤسسة نفضال جاء متوسطا، وذلك بالنسبة للدرجة الكلية كما لجميع مصادره، ما يوضح أن المرأة العاملة لا تلقى ما يلزم من الدعم والمساندة الاجتماعية لمزاولة مهام عملها سواء من أفراد الأسرة أو من زملاء العمل، وهذا ما يتماشى مع تعدد الأدوار والمسؤوليات الملقاة على عاتقها والتي تزداد مع توسع محيط الشبكة الاجتماعية. فمن بين أهم الأنواع المختلفة للمساندة الاجتماعية تأثيرا تلك المساندة التي يتلقاها الفرد في محيط العائلة وخاصة المرأة، فبمقدار قوة الرابطة الاجتماعية التي تجمع بين أفراد الأسرة الواحدة، بمقدار ما سيكون لها القوة لتسهيل الأداء في مجالات عديدة في الحياة أو تحطيمها.

وفي هذا الإطار أثبتت كثير من الدراسات (Umbersin, 1987)، (Broadwell & Light, 1999) من أن مساندة الزوج أو الشريك يكون أفضل مصدر للمساندة الاجتماعية (Taylor, 2007, p.453). هذا بالإضافة إلى أن حجم المساندة ومستوى الرضا عنها يؤثران في كيفية إدراك الفرد

تأثير مصادر المساعدة الاجتماعية على رأس المال النفسي الإيجابي للمرأة العاملة في ظل جائحة كورونا

لضغوط الحياة المختلفة وأساليب مواجهتها وتعامله معها، فمجرد إدراك الفرد أنه يستطيع الركون إلى شخص ما للمساعدة فإن هذا من شأنه أن يخفف من الضغوط الواقعة عليه (فايد، 2001، ص 341).

هذا بالإضافة لما يشهده العالم من قلق وتوتر جراء الموجات المتتالية لانتشار فيروس كورونا، التي من شأنها أن تسبب في تعطيل سير الحياة بشكلها الطبيعي، والذي يؤثر بدوره في الصحة النفسية والموارد الشخصية للمرأة العاملة ومنه على أدائها الوظيفي.

2-4 تحليل ومناقشة نتائج الفرضية الثانية للبحث:

الجدول 06: 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	3,715	1,247	24,021	,000	01	مرتفع
الأمل	3,448	,586	47,368	,000	04	مرتفع
التفاؤل	3,582	,646	44,641	,000	02	مرتفع
المرونة	3,553	,748	38,288	,000	03	مرتفع
الدرجة الكلية	3,57	,568	50,622	,000	--	مرتفع

بينت النتائج أن مستوى رأس المال النفسي الإيجابي (الدرجة الكلية) لدى المرأة العاملة بمؤسسة نפטال كان مرتفعاً بمتوسط حسابي قيمته $(3,57 \pm 568)$ وكانت قيمة اختبار t تقدر بـ 60,205 عند مستوى دلالة $\alpha=0.001$ ، ما يصنف المرأة 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 بلغ $(3,715 \pm 1,247)$ ، يليه بعد التفاؤل بمتوسط قدره $(3,582 \pm 646)$ ، ثم بعد المرونة بمتوسط $(3,553 \pm 748)$ ، وأخيراً بعد الأمل بمتوسط $(3,448 \pm 586)$ ، وعليه نقول بأن الفرضية الثانية قد تم التحقق من دلالتها إحصائياً.

أظهرت النتائج أن مستوى رأس المال النفسي الإيجابي للنساء العاملات بمؤسسة نפטال جاء مرتفعاً، وذلك بالنسبة للدرجة الكلية كما لجميع أبعاده، ما يوضح أن المرأة العاملة تتميز بموارد نفسية عالية. وتتفق النتائج مع دراسات كل من (S.J. Ching & all 2019) (الكعبي والمشاخي، 2018) و(Hee-Yun & all, 2017) و(S. Jie, H.U. Junsheng, 2018) والتي جاءت تؤكد على تمتع المرأة العاملة بدرجات مرتفعة من رأس المال النفسي الإيجابي بغض النظر عن المتغيرات الوظيفية.

وبدل ذلك على امتلاك الزوجة العاملة للثقة في القيام بجهود استثنائية للنجاح في مهامها، كما القدرة على التكيف مع المواقف الصعبة والحرية في العمل والمثابرة في التوجه نحو تحقيق الأهداف التنظيمية مع الواقعية في اختيار المسارات المناسبة لذلك، كما الثقة في التواصل مع الزملاء والرؤساء أثناء ممارسة الوظيفة وحل مشاكل العمل دائما مع التركيز على أهداف المنظمة ما من شأنه أن يسهم في رفع الشعور بالرضا والإحساس بالأمان الوظيفي وتحسين الأداء زيادة الفاعلية في العمل.

3-4 تحليل ومناقشة نتائج الفرضية الثالثة للبحث:

الجدول 07: يوضح معاملات الارتباط بيرسون بين الدرجة الكلية للرأس المال النفسي

الإيجابي ومصادر المساندة الاجتماعية المدركة

الدرجة الكلية		رأس المال النفسي
Sig.	R	الإيجابي المساندة الاجتماعية
,000	,467**	مساندة الزوج
,000	,448**	مساندة الأسرة
,000	,598**	مساندة الزملاء والأصدقاء
,000	,667**	مساندة رئيس العمل
,000	,717**	الدرجة الكلية

يظهر من النتائج الموضحة في الجدول أعلاه، بأنه توجد علاقات ارتباطية طردية ما بين مصادر المساندة الاجتماعية المدركة (الزوج، الأسرة، الزملاء والأصدقاء، رئيس العمل)، تتمثل قيمها على التوالي في ($^{**}0,448$ - $^{**}0,467$ - $^{**}0,598$ - $^{**}0,667$) وهي دالة معنوية عند مستوى دلالة $\alpha=0,001$ ، وتمثلت قيمة معامل الارتباط ما بين رأس المال النفسي الإيجابي والدرجة الكلية للمساندة الاجتماعية في $^{**}0,717$ ، وهي دالة عند مستوى $\alpha=0,001$ ، وعليه تقبل الفرضية الثالثة إحصائياً.

لقد جاءت نتائج العلاقات الفرعية لمختلف مصادر المساندة الاجتماعية بمستوى رأس المال النفسي الإيجابي موجبة متوسطة إلى قوية، تؤكد الدور الجوهري للمساندة الاجتماعية للمرأة العاملة بمؤسسة نفضال في رفع مستويات رأس المال النفسي لديها، خاصة في ظل الظروف الوبائي (أزمة كورونا) الذي تعيشه الجزائر.

تأثير مصادر المساعدة الاجتماعية على رأس المال النفسي الإيجابي للمرأة العاملة في ظل جائحة كورونا

ويتمشى ذلك مع ما جاء في الأدب العلمي، أين أكدت العديد من الدراسات (S. Aziz & (S. Mishra, & M. Shafiq, (S.J. Ching & all, 2019) (L. Huang & T. Zhang, 2021) all, 2021) 2018) (D.Y. Jung, & H.J. Yoon, 2018) (R.S. Kundan, 2016) العلاقة الارتباطية المعنوية ما بين رأس المال النفسي الإيجابي والمساعدة الاجتماعية في العمل، حيث تمثل المساعدة الاجتماعية المدركة التي تتلقاها المرأة العاملة من طرف أفراد محيطها الاجتماعي والمهني عامل وقاية وأمان ضد الأحداث والمصاعب اليومية، ما يشعرها بالراحة النفسية والاطمئنان ويسهم من رفع مواردها النفسية ورأس مالها النفسي الإيجابي.

4-4 تحليل ومناقشة نتائج الفرضية الرابعة للبحث:

الجدول 08: يوضح نتائج تحليل التباين للانحدار الخطي المتعدد التدريجي لمصادر المساعدة

الاجتماعية المدركة على مستوى رأس المال النفسي الإيجابي

Sig.	F	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	
,000 ^b	52,156	3771,95 8	1	3771,958	الانحدار	النموذج
		72,321	63	5641,042	الخطأ	
		--	64	9413,000	المجموع الكلي	

a. المتغير التابع: رأس المال النفسي الإيجابي

d. المنبئات: (الثابت)، المساعدة الاجتماعية المدركة

يظهر من خلال نتائج تحليل التباين ANOVA لاختبار معنوية الانحدار المتعدد التدريجي وجود أثر دال إحصائياً للمساعدة الاجتماعية المدركة على مستوى رأس المال النفسي الإيجابي، حيث جاءت قيم تحليل التباين للنموذج (F=52,156)، تبين بأن القوة التفسيرية للنموذج عالية عند مستوى دلالة Sig.=001، مما يؤكد القوة التفسيرية العالية للنموذج المستخرج من الانحدار المتعدد التدريجي.

الجدول 09: يوضح معاملات الانحدار المعيارية واللامعيارية وقيم R^2 و R^2 و R و t و $AdjR^2$ وخطاً

التقدير للمساعدة الاجتماعية المدركة بالنسبة للدرجة الكلية لرأس المال النفسي الإيجابي.

Adj R ²	R ²	R	Sig.	T test	المعاملات اللامعيارية		النموذج	
					Bêta	A		B
,506	,514	,717 ^a	,016	2,477	--	8,111	20,09	الثابت
			,000	8,163	,717	,064	,522	المساعدة الاجتماعية

a. المنبئ: (الثابت)، المساعدة الاجتماعية المدركة

من خلال نتائج الانحدار التدريجي ثبت أن مصادر المساعدة الاجتماعية (الزوج، الأسرة، الزملاء والأصدقاء، رئيس العمل) ليست منبئات، حيث ثبت أنها ليست لها قدرة تفسيرية لمستويات رأس المال النفسي الإيجابي وتم تحييدها من طرف النموذج، وتؤكد معنوية نتائج الانحدار التدريجي من خلال قيمة اختبار (t) وقيمة بيتا المعيارية (B) التي أظهرت دلالة معنوية عند مستوى (Sig. ≤ 0.01) للنموذج،

فأثبتت النموذج نسبة مساهمة في تفسير التغير الحادث في رأس المال النفسي الإيجابي من خلال قيمة معامل التحديد المصحح للنموذج والتي توضح نسبة مساهمة الدرجة الكلية للمساعدة الاجتماعية في تفسير إجمالي التغيرات الحاصلة في رأس المال النفسي الإيجابي بقيمة (506, $R^2_{Adj} =$)، وبالرجوع إلى قيم معاملات الانحدار (β) نستنتج أنه في حال تغير أو زيادة في رأس المال النفسي الإيجابي بمقدار وحدة معيارية واحدة يقابله زيادة أو تغيير بمقدار (717)، وحدة معيارية في المساعدة الاجتماعية المدركة، وهي تسهم في تفسير ما قيمته 50.6% من التباين المفسر الكلي للنموذج.

وبذلك يمكننا التأكيد أن للمساعدة الاجتماعية (الدرجة الكلية) قدرة تنبؤية بمستويات رأس المال النفسي الإيجابي، وتؤثر بنسبة 50.6% في ظهور رأس المال النفسي الإيجابي لدى المرأة الموظفة بمؤسسة نفطال. وعليه تقبل الفرضية الرابعة إحصائياً.

تتفق هذه النتائج مع نتائج دراسات كل من (S. Mishra, و S.Y. Park & J.S. Yoo, 2020) و (S. Jie, H.U. Junsheng, 2018) و (M. Shafiq, 2018) والتي توصلت إلى أن المساعدة الاجتماعية قادرة على التنبؤ برأس المال النفسي الإيجابي، وتسهم في تفسير التباين الكلي بما قيمته ما بين 25-36%، وهذا يؤكد بأن للمساعدة الاجتماعية التي تتلقاها المرأة العاملة من الشبكة الاجتماعية المشكلة لمحيطها الأسري والوظيفي، دوراً أساسياً في تعزيز مواردها الشخصية والرفع

تأثير مصادر المساندة الاجتماعية على رأس المال النفسي الإيجابي للمرأة العاملة في ظل جائحة كورونا

من رأس مالها النفسي، ومن تم يساهم في زيادة فعالية الأداء الوظيفي. هذا زيادة على دور المساندة الاجتماعية في تحسين الصحة النفسية والجسدية، ورفع الشعور بالرضا عن الذات والتوافق النفسي والمهني، ما يجعل من الضروري الاهتمام بالاستراتيجيات الداعمة لدور المساندة الاجتماعية في المنظمات.

5- خاتمة:

تعتبر المساندة الاجتماعية مصدراً هاماً من مصادر الإحساس بالراحة النفسية والثقة في الإنجاز والكفاءة في الأداء التي تحتاج إليها المرأة العاملة من أفراد الشبكة الاجتماعية المكونة لمحيطها، ففي ضوء أدوارها المتعددة كموظفة مسؤولة مطلوبة بتحقيق مستوى أداء معين قائم على الكفاءة والفعالية في العمل، ودورها الاجتماعي كإبنة أو زوجة أو كأمّ الذي من شأنه أن يزيد من مسؤولياتها الاجتماعية ويجعلها في حاجة مستمرة للمساندة والدعم الاجتماعي من طرف أفراد عائلتها وزملائها بالعمل، بالإضافة إلى الاعتماد على مواردها النفسية وقدراتها الإيجابية الكامنة، حتى تتمكن من تخطي عقبات التداخل ما بين الحياة المهنية والحياة الأسرية. ويعتبر رأس المال النفسي الإيجابي عاملاً وقائياً ضد الأحداث الضاغطة التي أصبحت تمثل جزءاً لا يتجزأ من معاشنا اليومي، وفي ظل الظروف الصحية الوبائية (كوفيد-19) التي يعاني منها العالم اليوم، وتلعب المساندة الاجتماعية دوراً هاماً في دعم وتعزيز الصحة النفسية والموارد النفسية الإيجابية للأفراد وبالأخص للمرأة العاملة، حتى تحقق التوافق النفسي والاجتماعي وتتمكن من مواجهة الأعباء المهنية والأسرية مهما كانت طبيعتها.

تناول هذا البحث مدى تأثير المساندة الاجتماعية بمختلف مصادرها على رأس المال النفسي الإيجابي للنساء العاملات بمؤسسة نפטال خلال جائحة كورونا، أين الاعتماد على المنهج الوصفي من خلال استخدام مقياسين لجمع البيانات: مقياس المساندة الاجتماعية المعد من طرف (سعدو سامية، 2007) ومقياس رأس المال النفسي الإيجابي المعد من طرف (Luthans and all, 2007)، تم تطبيقهما على عينة مكونة من 65 عاملة. وجاءت نتائج البحث تشير إلى وجود مستوى متوسط لمصادر المساندة الاجتماعية، ومستوى مرتفع لرأس المال النفسي الإيجابي لدى عينة الدراسة. كما أكدت على وجود علاقات ارتباطية طردية دالة إحصائياً بين المساندة الاجتماعية وأبعاد رأس المال النفسي الإيجابي، وقدرة تنبؤية للمساندة الاجتماعية ككل بنسبة 50.6% في ظهور رأس المال النفسي الإيجابي لدى النساء العاملات بمؤسسة نפטال.

لذلك وفي ضوء ما خلص إليه البحث الحالي، يمكن تقديم بعض التوصيات على النحو

التالي:

- توعية المرأة العاملة بضرورة تنمية مواردها النفسية الإيجابية ودورها في تعزيز صحتها النفسية وترقية أدائها الوظيفي.
- توعية المرأة العاملة بأهمية شبكة العلاقات الاجتماعية ودورها في تحقيق التوافق النفسي والأسري والمهني.
- توعية المرأة العاملة بدور المساندة الاجتماعية في تعزيز رأس المال النفسي الإيجابي للأفراد.
- مساعدة المرأة العاملة على التحكم في مختلف أساليب الموازنة ما بين الأعباء الأسرية والمسؤوليات الوظيفية.

قائمة المراجع:

أولا المراجع باللغة العربية

- البردان، محمد فوزي أمين. (2017). دور رأس المال النفسي كمتغير وسيط في العلاقة بين القيادة الأصلية والارتباط بالعمل- دراسة ميدانية. رسالة دكتوراه تخصص إدارة الأعمال، جامعة مدينة السادات. مصر.
- جاب الله، شعبان. (1993). علم النفس الاجتماعي والصحة النفسية. مطابع زمزم، القاهرة، مصر.
- الخرعان، هيا بنت ابراهيم بن عبد العزيز. (2010). الرضا الزوجي وعلاقته بالمساندة الاجتماعية. رسالة ماجستير في علم النفس، جامعة أم القرى. المملكة العربية السعودية.
- الدليهي، مريم سلمان عباس. (2016). خصائص القيادة النسوية وأثرها في تطوير رأس المال النفسي: اختبار الدور المعدل لقوة الخبرة. رسالة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط.
- دياب، مروان عبد الله. (2006). دور المساندة الاجتماعية كمتغير وسيط بين الأحداث الضاغطة والصحة النفسية للمراهقين الفلسطينيين. رسالة ماجستير في علم النفس، جامعة غزة. فلسطين.
- رضوي، سندس. (2017). تأثير رأس المال النفسي الإيجابي ورأس المال الاجتماعي في الابداع التنظيمي. مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية، العراق، العدد 50.
- سعدو، سامية. (2012). أهمية الدعم الاجتماعي كإستراتيجية للتخفيف من الضغط المهني لدى الإطارات النسوية. مجلة دراسات في العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة الجزائر، العدد (19)، ص 201-226.
- سليمان، حنان مجدى صالح. (2009). المساندة الاجتماعية وعلاقتها بجودة الحياة لدى مريض السكر المراهق. رسالة ماجستير في الصحة النفسية، جامعة الزقازيق. مصر.
- عزت، عبد الحميد. (1996). المساندة الاجتماعية وضغط العمل وعلاقة كل منهما برضا المعلم عن عمله. رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية، الزقازيق، مصر.
- علي، عبد السلام علي. (1997). المساندة الاجتماعية ومواجهة أحداث الحياة الضاغطة كما تذكرها العاملات المتزوجات. مجلة الدراسات النفسية، مصر، المجلد (07)، العدد (02)، ص 12.
- فايد، حسين. (2001). دراسات في الصحة النفسية. المكتب الجامعي الحديث، الاسكندرية، مصر.

تأثير مصادر المساعدة الاجتماعية على رأس المال النفسي الإيجابي للمرأة العاملة في ظل جائحة كورونا

- الكرداوي، مصطفى محمد أحمد. (2013). أثر الانتماء الوظيفي في العلاقة بين رأس المال النفسي ومستوى الشعور بالاحتقان التنظيمي لدى العاملين بالقطاع الحكومي في محافظة الدقهلية. دورية الإدارة العامة، المجلد (53)، العدد (03)، ص ص. 01-55.
- الكعبي، سهام مطشر، المشايخي، اركان سعيد. (2018). رأس المال النفسي وعلاقته ببعض المتغيرات لدى منتسبي الجامعة من التدريسيين والموظفين. مجلة الآداب، العدد (127)، ص ص. 390-419.

ثانيا المراجع باللغة الاجنبية

- Bin, Li., Hongyu, Ma., Yongyu, Guo., Zongkui, Zhou. (2014). *positive psychological capital: A new approach to social support and subjective well-being*. social behavior and personality journal, Vol (42), N°(1), Pp.135-144.
- Çetin, F., Basim, N. (2012). *Organizational Psychological Capital: A Scale Adaptation Study*. Todaie's Review of Public Administration, p.159 -179.
- Cohen, S & al. (2016). *Stress social support and the buffering hypothesis*. psychological Bulletin, (2).
- 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.
- Dae-Young, Jung., Hye-Jin, Yoon. (2018). *The analysis on the mediating effects of social support on the relation between positive psychological capital and happiness of childcare teachers in charge of young children with disabilities*. Journal of the korea academia-industrial cooperation society , 19(5), Pp.470-479. doi.org/10.5762/KAIS.2018.19.5.470.
- De Hoogh, A. H., & Den Hartog, D. N. (2008). *Ethical and despotic leadership, relationships with leader's social responsibility, top management team effectiveness and subordinates' optimism: A multi-method study*. The leadership quarterly, vol (19), N°(3), pp.297-311.
- 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), pp.233–242.
- Lepore, S. (1994). *Social support encyclopedia of human behavior*. Carnegie Melon University: Academic Press Inc, Vol (04), pp.247.
- Li, Bin., Ma, Hongyu., Guo, Yongyu., Xu, Fuming., Yu, Feng., Zhou, Zongkui. (2014). *Positive psychological capital: A new approach to social support and subjective well-being*. Social behavior and personality: an international journal, 42(1), pp.135-144. doi:https://doi.org/10.2224/sbp.2014.42.1.135.

- 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*, 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*, 29(2), pp219–238.
- Philipp, Kerksieck., Georg, F. Bauer., Rebecca, Brauchli. (2019). *personal and social resources at work: reciprocal relations between crafting for social job resources, social support at work and psychological capital*. University of Zurich, Switzerland. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.02632>.
- Rahim, A., Psenicka, C.A. (1996). *Structural equations model of stress, locus of control, social support, psychiatric symptoms and propensity to leave a job*. *journal of social psychology*, 136(01), pp: 69–84.
- Ruiller, Caroline. (2010). *A l'hôpital, le soutien social c'est vital! «Nouveaux comportements, Nouvelle GRH?»*, XXIème congrès AGRH du 17 au 19 Novembre, Rennes, Saint Malo.
- Sehrish, Aziz., Khalid, Mahmood., Syed Muhammad, Imran., Haider, Zaidi., Syed Muhammad, Kashif., Nasrullah, Jakhrani., Muhammad Ammar, Khan. (2021). *The predictive role of psychological capital, social support in stress among cardiac patients*. *Psychology and education journal*, 58 (5).
- Sheetal Kundan, Ruikar. (2016). *Perceived social support, psychological capital and work-family enrichment amongst employees*. doctoral thesis of philosophy in psychology, Savitribai phule pune university.
- 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.
- Sneha, Mishra., Mohammad, Shafiq. (2018). *psychological capital, social support and psychological well-being among adults*. *Delhi psychiatry journal*, 21(1), pp.80-84.
- Sonam, Chawla., Radha. R, Sharma. (2019). *Enhancing women's well-being: the role of psychological capital and perceived gender equity, with social support as a moderator and commitment as a mediator*. *Organizational behavior, management development institute, Gurgaon, India*.

- Su Jo, Ching., Ibnu, Siswanto., Rina, Febriana. (2019). *Psychological capital, social support, and career capital of indonesian students in taiwan*. jurnal pendidikan teknologi dan kejuruan, 25(1), pp.1-9. Issn: 0854-4735. DOI: 10.21831/jptk.v25i1.20694.
- Sun Young, Park., Jae Soon, Yoo. (2020). *Factors influencing organizational commitment of nurses in korean red cross blood center: focusing on positive psychological capital, communication ability, and social support*. Journal of Korean academy of community health nursing, 31(2), pp.179-188.
- Taylor, W.T., & al. (2007). *Cultural differences in the impact of social support on psychological stress responses*. psychological science, oxford university press, New York, pp.453.
- Tony, Cassidy., Marian, McLaughlin., Eimear, McDowell. (2013). *Bullying and health at work: The mediating roles of psychological capital and social support*. An international journal of work, health & organisations, 28(3), pp.255-269.
- Ying, Liu., Yupin, Aunguroch., Joko, Gunawan., Dejian, Zeng. (2021). *Job stress, psychological capital, perceived social support, and occupational burnout among hospital nurses*. Journal of nursing scholarship, pp. 511-518. <https://doi.org/10.1111/jnu.12642>.