

”
انعكاس رأس مال النفس الإيجابي في تطوير
السلوك الإبداعي للعاملين بحث ميداني في عينة
من شركات وزارة الإعمار والإسكان

أ.م.د. غني دحام الزبيدي

الباحثة

صفا عبد الجبار مهدي

جامعة بغداد / كلية الإدارة والاقتصاد

“

المستخلص:

يهدف البحث الى تشخيص دور رأس مال النفس الإيجابي في تطوير السلوك الإبداعي للعاملين في عينة من شركات وزارة الإسكان والاعمار، وبلغ حجم العينة (190) فرد شملت مدراء الأقسام والشعب، واعتمدت الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات والمعلومات التي تم تصميمها بناء على المقاييس الجاهزة، وتوصل البحث الى مجموعة من الاستنتاجات كان أهمها توفر قدر جيد لمستوى رأس مال النفس الإيجابي في الشركات المبحوثة، فضلاً عن دوره في تعزيز السلوك الإبداعي، اما ابرز التوصيات فإنها ركزت على أهمية قيام الشركات المبحوثة بتوظيف رأس مال النفس الإيجابي لتطوير السلوك الإبداعي لديهم.

الكلمات المفتاحية: رأس مال النفس الإيجابي، السلوك الإبداعي.

A reflection of the positive psychological capital in the development of the employee's innovative behavior.

Abstract

The research aims to diagnose role of positive psychological capital in the development of the employee's innovative behavior. In the some companies the Ministry of Construction and housing, with total sample of (190) managers of departments and division, and adopted. The questionnaire was adopted as a major tool to collecting the data and information that have been designed based on the ready-made scales. The research concluded a set of conclusions that provide an acceptable level of positive psychological capital in the researched companies, in addition to role of promoting innovative behavior. The main recommendation was the need for the companies to take advantage of the positive psychological capital in the development of innovative behavior.

Keyword: positive psychological capital, innovation behavior.

المقدمة:

تسعى الادارة الحديثة الى خلق بيئة عمل مناسبة وناجحة وتطويرها باستمرار لتكون أكثر إيجابية للمنظمات والعاملين، وبإمكانها أن تسهم في زيادة دافعيتهم وكفاءتهم وتشعرهم بالرضا وتسليحهم بالأمل والعزيمة، بالإضافة الى مساعدتهم على التحكم في سلوكياتهم وانفعالاتهم والصمود أمام التحديات والمشكلات والضغوط عبر التركيز على توظيف القدرات النفسية والتمثلة برأس مال النفس الإيجابي في العمل وبما يعزز من السلوك الإبداعي للعاملين، ومن هنا تنطلق مشكلة البحث المتمثلة بضعف فهم وإدراك مدراء الأقسام والشعب في الشركات المبحوثة لأهمية رأس مال النفس الإيجابي وقد حاول

البحث تشخيص هذه المشكلة في عدد من شركات وزارة الاعمار والاسكان من خلال عينة من مدراء الأقسام والشعب. وتضمن البحث أربعة محاور انصرف الاول لمنهجية البحث وبعض الدراسات السابقة، والمحور الثاني للإطار النظري، وتناول المحور الثالث الجانب العملي للبحث، أما المحور الرابع فخصص لعرض أهم الاستنتاجات والتوصيات.

المحور الاول: منهجية البحث وبعض الدراسات السابقة

أولاً-مشكلة البحث:

تتمحور مشكلة البحث حول ضعف إدراك مدراء الأقسام والشعب في الشركات المبحوثة لمفهوم رأس مال النفس الإيجابي في تطوير السلوك الإبداعي للعاملين، وما يميز هذه المشكلة هو ندرة الدراسات الميدانية إن لم نقل انعدامها لا سيما على مستوى العراق (قدر إطلاع الباحثان)، ويمكن تلخيص المشكلة بالتساؤلات الآتية:

1. ما المقصود برأس مال النفس الإيجابي؟ وما هي ابعاد ومؤشرات قياسه؟ وما المقصود بالسلوك الإبداعي؟ وما ابعاد تحقيقه؟ وما هي العوامل المؤثرة في توافره؟
2. ما هو مستوى إدراك عينة البحث لرأس مال النفس الإيجابي، والسلوك الإبداعي في الشركات المبحوثة؟
3. ماهي طبيعة العلاقة والتأثير بين رأس مال النفس الإيجابي، والسلوك الإبداعي في الشركات المبحوثة؟

ثانياً -أهمية البحث:

يكتسب البحث أهميته من أهمية المتغيرين المبحوثين وهما رأس مال النفس الإيجابي والسلوك الإبداعي بوصفهما متغيرين حرجين لمواجهة تحديات بيئة الأعمال المعاصرة، فضلاً عن كونه يتناول موضوعات حديثة في الفكر الإداري ولا سيما حقل السلوك التنظيمي، بغية تحقيق فهم واعي ومدرك لمفاهيمها واغراضها، نأمل ان يسد جزءاً من النقص في المكتبتين العربية والعراقية.

وتكمن الأهمية الميدانية للبحث كونه تناول المتغيرين بنظرة تكاملية وشاملة من خلال مقاييس وأدوات معوّ عليها ومحاولة اختبارها في المنظمات العراقية وتلمس تأثير رأس مال النفس الإيجابي في تطوير السلوك الإبداعي للعاملين في شركات وزارة الاعمار والإسكان لما تمثله هذه الشركات من أهمية في تطور وتقدم البلد ولما تمتلكه من قدرات بشرية ومادية كبيرة.

ثالثاً -أهداف البحث:

يسعى البحث لتحقيق الأهداف الآتية:

- 1- تأطير معرفي متكامل لموضوعات البحث الأساسية، المتمثلة برأس مال النفس الإيجابي، والسلوك الإبداعي.
- 2- تشخيص مستويات رأس مال النفس الإيجابي، والسلوك الإبداعي في الشركات عينة البحث، بغية تقديم التوصيات المناسبة.

3- توضيح وتفسير طبيعة علاقات الارتباط بين متغيرات البحث، وتقييم تأثير رأس مال النفس الإيجابي في تطوير السلوك الإبداعي.

4- تقديم مقترحات لتحسين وتطوير السلوك الإبداعي وتوليد الأفكار والتوصل الى أعلى المستويات من خلال القدرات والامكانيات الابداعية وتخفيف الاعباء والجهود الضائعة في الشركات المبحوثة.

5- وضع اساس نظري وتطبيقي للدراسات المستقبلية حول تأثير رأس مال النفس الإيجابي وعلاقته مع المتغيرات الاخرى

رابعاً-متغيرات البحث وأدوات جمع البيانات والمعلومات:

1- متغيرات البحث: يعتمد البحث المتغيرات الآتية:

أ- رأس مال النفس الإيجابي **Positive Psychological Capital**: هو حالة الفرد النفسية الإيجابية القابلة للتطوير، ويمكن قياسه من خلال الأبعاد الأربع التي يتكون منها والتي حددها (luthans,2002) وهي: الكفاءة الذاتية، والتفاؤل، والامل، والمرونة.

جدول(1) يوضح التركيبة الأولية لاستمارة الاستبانة

ت	المتغيرات الرئيسية	المتغيرات الفرعية	عدد الفقرات	ارقام الفقرات	المقياس المعتمد
أولاً	المعلومات التعريفية	النوع، العمر، المؤهل الدراسي، التخصص، مدة الخدمة،	5		
ثانياً	رأس مال النفس الإيجابي	الكفاءة الذاتية	6	6-1	(Luthans, et al., 2007)
		التفاؤل	6	12-7	
		الأمل	6	18-13	
		المرونة	6	24-19	
		المجموع	24		
ثالثاً	السلوك الإبداعي	القدرة على اتخاذ القرار وحل المشكلات	5	29-25	(Ettlie & O'keefe, 1982)
		سعة الاتصالات	5	34-30	
		روح المجازفة	5	39-35	
		القدرة على التغيير	5	44-40	
		تشجيع الإبداع	4	48-45	
		المجموع	24		

ب- السلوك الإبداعي Innovation Behavior: يقصد به السلوك المميز الذي يمارسه الفرد في موقع العمل وليس بالضرورة ان ينتج نتاج جديد او خدمة جديدة، وقد تم تحديد خمس ابعاد للسلوك الإبداعي استناداً الى (Ettlie & O'Keefe, 1982) وهي: القدرة على اتخاذ القرار وحل المشكلات، سعة الاتصالات، روح المجازفة، القدرة على التغيير، تشجيع الابداع.

2- أدوات البحث

أ- الاستبانة: تم تصميم استبانة لقياس متغيرات البحث وذلك بالاعتماد على المقاييس الجاهزة بعد ان اخضعت الى إجراءات الصدق والثبات ويوضح الجدول (1) متغيرات البحث الرئيسة وابعاده الفرعية وعدد الفقرات التي تقيس كل بعد والمقياس المعتمد. وقد خضعت الاستبانة الى الاختبارات الآتية:

(أولاً) الصدق الظاهري: تم الاعتماد على عدد من المحكمين البالغ عددهم 15 من ذوي الخبرة والاختصاص لقياس الصدق الظاهري للمقياس على الرغم من ان اغلب فقراته كانت مختبرة في دراسات سابقة، وقد تم الأخذ بأغلب ما أبدوه من ملاحظات وخاصة فيما يتعلق بتقليل عدد الفقرات.

(ثانياً) الاتساق الداخلي: لغرض اختبار محتويات الاستبانة، تم استخراج معامل الارتباط بيرسون باستعمال مصفوفة علاقات الارتباط بين فقرات كل بعد والدرجة الكلية له، وظهرت النتائج عدد كبير من الارتباطات ذات العلاقة الإحصائية عند مستوى معنوية (0.01). وتشير هذه النتائج الى صدق التكوين وتجانس الفقرات.

(ثالثاً) الاعتمادية: لغرض اختبار اعتمادية استمارة الاستبانة، تم استخدام طريقة الاختبار وإعادة الاختبار لغرض حساب درجة ثبات المقياس، فقد تم توزيع استمارة الاستبانة على عينة مكونة من (12) شخص، واعد الاختبار على نفس الأشخاص، وكانت الفترة ما بين الاختبارين (15) يوماً، وظهرت النتائج ان معامل الارتباط بين الاختبارين بلغ ما يقارب (0.90%) وهي نسبة ثبات عالية تدل على موثوقية هذا المقياس.

(رابعاً) اختبار الثبات: لغرض اختبار ثبات المقياس قام الباحثان باتباع طريقتين لاحتساب معامل الثبات:

1- الطريقة الأولى: تعتمد على معامل الفا كرو نباخ الذي بلغ (0.95) للعينة الاستطلاعية كما موضح في الجدول رقم (2)، وبلغ (0.92) للعينة الفعلية، وتراوح معامل الفا كرو نباخ للمتغيرات ما بين (0.80-0.94) وبحسب ما اظهرته النتائج يتضح ان معامل الفا كرو نباخ كان مرتفعاً وهذا يدل على صلاحية المقياس للتطبيق على عينة البحث.

2- الطريقة الثانية: الاعتماد على قياس الثبات بطريقة التجزئة النصفية وإيجاد معاملات الارتباط بين نصفي الاختبار (الأسئلة الفردية مقابل الأسئلة الزوجية) لفقرات الاختبار ككل ومن ثم تعديل معاملات الارتباطات بمعادلة spearman-brown للحصول على معاملات الثبات بطريقة التجزئة النصفية اذ بلغ معامل الارتباط لكافة المقياس، للفقرات الفردية (0.886) ولل فقرات الزوجية (0.882) وبلغ معامل سبيرمان براون (0.964). وهذا يدل على درجة ثبات عالية للمقياس بكافة فقراته، وظهرت النتائج معاملات جيدة لكل متغير تراوحت ما بين (0.70-0.94)، كما هو موضح في الجدول (2) وهذا يعني ان للمقياس درجة ثبات عالية.

(خامساً): الصدق الذاتي (الصدق المستخرج من معامل الثبات):

تم احتساب الصدق الذاتي للمقياس باستخدام الجذر التربيعي لمعدل الثبات الفا كرو نباخ، وذلك للتأكد من وجود ارتباط بين صدق الاختبار وثباته من خلال لمعادلة الآتية:

الصدق الذاتي $\sqrt{r^2}$ معامل الثبات وبما ان معامل الثبات الذي تم التوصل اليه من خلال (الفا كرو نباخ) هو (0.95) فان صدق المقياس بنسبة (0.97%) وهي نسبة صدق عالية.

جدول (2) اختبار صدق وثبات مقياس البحث ودقة اجابات أفراد عينة البحث

ت	متغيرات البحث	معامل الفا كرو نباخ	معامل ارتباط التجزئة النصفية Spearman-Brown
1	رأس مال النفس الايجابي	0.94	0.97
	الكفاءة الذاتية	0.88	0.93
	التفاؤل	0.86	0.89
	الأمل	0.92	0.93
	المرونة	0.82	0.86
2	السلوك الابداعي	0.90	0.92
	القدرة على اتخاذ القرارات وحل المشكلات	0.80	0.73
	سعة الاتصالات	0.81	0.71
	روح المجازفة	0.81	0.86
	القدرة على التغيير	0.80	0.74
	تشجيع الابداع	0.87	0.94
	المقياس	0.95	0.96

المصدر: إعداد الباحثين، اعتماداً على نتائج الحاسبة: 2015.

ب- الأساليب الإحصائية المستعملة في وصف وتحليل البيانات

تم تحليل البيانات باستخدام برنامج المعالجة الإحصائية للبيانات SPSS واستعمال عدد من الأساليب الإحصائية المتمثلة بالآتي:

- الوسط الحسابي لمعرفة مستوى كل متغير، والانحراف المعياري لمعرفة درجة التشتت في القيم عن وسطها الحسابي، ومعامل الاختلاف مدى التشابه أو الاختلاف بين مجموعة من القيم، وكذلك مدى التجانس بين قيمتين.
- معامل ارتباط الرتب لسبيرمان لوصف قوة واتجاه علاقات الارتباط بين المتغيرات، ومعامل ألفا كرو نباخ للثبات ومعامل التجزئة النصفية Spearman-Brown لقياس مستوى ثبات مقاييس متغيرات البحث.
- تحليل الانحدار البسيط لاختبار تأثير المتغيرات المستقلة في المتغيرات التابعة.
- اختبار (F) لاختبار معنوية التأثير بين متغيرات البحث.
- معامل التحديد (التفسير): (R^2) لتوضيح مقدار التغيرات الحاصلة في المتغير المعتمد التي من الممكن تفسيرها من خلال المتغير المستقل
- الميل الحدي (B): مقدار ميل متغير معين وحدة واحدة سيؤدي الى الانحراف عن متغير معين بمقدار هذه الوحدة الواحدة.

خامساً- فرضيات البحث:

تكون البحث من فرضيتين رئيسية وهي:

1. الفرضية الرئيسية الأولى للبحث: تنص على وجود علاقة ارتباط ذي دلالة معنوية بين رأس مال النفس الإيجابي في السلوك الإبداعي.
2. الفرضية الرئيسية الثانية للبحث تنص على وجود تأثير ذي دلالة معنوية لرأس مال النفس الإيجابي في السلوك الإبداعي.

سادساً: - مجتمع وعينة البحث

نظراً لحدثة موضوع البحث، وبالتحديد ضرورة تطبيقه على عينة من مدراء الأقسام ومسؤولي الشعب، إذ كان لابد من مراعاة مجموعة من الشروط الأساسية الواجب توافرها لاختيار العينة، فقد كانت المتطلبات الأساسية لاختيار عينة البحث تتضمن وجود افراد يمتلكون مهارات وخبرة كافية، ويكون لديهم الفهم الكافي لأبعاد وجوانب متغيرات البحث، فضلاً عن مشاركتهم في عملية اتخاذ القرارات وحل المشكلات التي تعد مكون أساسي من مكونات السلوك الإبداعي. وقد تم تحديد العينة من الشركات التابعة لوزارة الاعمار والإسكان العراقية وقد وقع الاختيار على (3) شركات (المنصور، سعد، المعتصم) بالإضافة الى المركز الوطني للاستشارات الهندسية ودائرتين في مبنى الوزارة (الطرق والجسور، الاعمار الهندسي)، وكما موضح في الجدول (3).

جدول (3) يوضح مجتمع البحث وعينته.

ت	اسم المنظمة	رئيس قسم	مسؤول شعبة	المجموع	حجم العينة	النسبة المئوية للعينة من المجتمع
1	المركز الوطني للاستشارات الهندسية	9	9	20	20	100%
2	دائرة الطرق والجسور	7	7	36	17	50%
3	دائرة الاعمار الهندسي	11	9	41	25	65%
4	شركة المعتصم	10	9	48	27	62%
5	شركة سعد	10	9	40	29	76%
6	شركة المنصور	11	9	43	20	54%
	المجموع	58	52	228	138	66%

المصدر: إعداد الباحثين، اعتماداً على نتائج الحاسبة: 2015.

سابعاً:- وصف خصائص افراد العينة في ضوء اجابتهم على المعلومات الشخصية

أ- النوع

يتضح من الجدول (4) ان اغلب افراد العينة هم من الذكور، كان عددهم (144) أي انهم يشكلون ما نسبته (60%) من مجموع افراد العينة، اما المتبقي فكان من نصيب الاناث اذ بلغ عددهم (76) أي ما نسبته (40%) من مجموع افراد العينة المبحوثة، والسبب ان اغلب المشاريع الهندسية تتطلب وجود الذكور أكثر من الاناث، ويعتمد ذلك على طبيعة العمل الهندسي الذي يتناسب مع طبيعة الذكور أكثر من الاناث.

ب- العمر

وفيما يتعلق بالعمر، كانت الفئة العمرية (46 سنة فأكثر) بنسبة (67%)، وشكلت الفئة العمرية (45-36) ما نسبته (28%)، أما الفئة العمرية (26-35) فقد حققت أقل نسبة إذ بلغت (5%)، وذلك نظراً لأن أفراد العينة هم من مدراء الأقسام ومسؤولي الشعب.

ت- المؤهل العلمي

أما بالنسبة للمؤهل العلمي فقد شكلت نسبة أفراد العينة ممن يحملون شهادة البكالوريوس أعلى نسبة بلغت (73%)، أما نسبة الأفراد الذين يحملون شهادة الدبلوم شكلوا نسبة (16%)، ونسبة الأفراد ممن يحملون شهادة الماجستير فقد شكلوا ما نسبته (6%) من مجموع أفراد العينة، أما الذين يحملون شهادة الدبلوم العالي كانوا قد شكلوا أقل نسبة وهي (2%)، والأفراد الذين يحملون شهادة الإعدادية كانت نسبتهم (3%).

ث- الخبرة:

تتعلق الخبرة بمدة الخدمة، وكما نلاحظ في الجدول (4) أن عدد الأفراد الذين يمتلكون درجة عالية من الخبرة (مدة الخدمة 21 فأكثر) كان عددهم 129 وهم يشكلون نسبة (68%)، أي أن أكثر أفراد عينة البحث كانوا ممن يمتلكون مستوى عالي من الخبرة، وكان أقلها نسبة هم الأفراد الذين لديهم مدة الخدمة 10 فأقل وبلغ عددهم (4) فقط.

ج- الوظيفة:

بلغ عدد مدراء الأقسام (52) الذين شكلوا نسبة (27%) من أفراد العينة، أما عدد مسؤولي الشعب فقد بلغ (138) أي ما نسبته (73%) من أفراد العينة. نظراً لأن عدد الشعب يكون أكثر من عدد الأقسام لأن كل قسم له عدد من الشعب، وأن أعمال الشعب تكون مرتبطة بالعمل الرئيسي للقسم التابع له.

ح- التخصص:

وكما نلاحظ أن أعلى مجال تخصص هو الهندسة وبلغ عدد الأفراد ضمن هذا التخصص (103) أي ما يعادل (54%) من المجموع الكلي لأفراد عينة البحث، وضم التخصص الهندسي مجالات هندسية متنوعة (هندسة مدنية وهندسة ميكانيك، وهندسة كهرباء. الخ). أما التخصص الإداري الذي بلغ عدد الأفراد فيه (56) وبنسبة (29%) من مجموع أفراد عينة البحث كان يضم العديد من التخصصات كان أبرزها (المحاسبة، وإحصاء، وإدارة الأعمال، والإدارة عامة. الخ). وكان عدد الأفراد الذين كانوا يحملون تخصص قانون قد بلغ عددهم حوالي (11) منهم مدراء قسم القانونية في الشركات عينة البحث ومسؤولي الشعب التابعة لها، إذ أن كل منظمة وشركة كان لديها قسم واحد للشؤون القانونية، حالها كحال بقية جميع الشركات. أما التخصص في مجال الحاسبات كان عدده 11 شخص. ومجال الإعلام والعلاقات العامة 2 فقط. والآداب والعلوم 3 أشخاص لكل تخصص. و5 أشخاص ممن يحملون الشهادة الإعدادية لا يمتلكون سوى الخبرة المكتسبة من مدة الخدمة للوظيفة التي يشغلونها حتى الآن.

جدول (4) يوضح التكرارات لإجابات عينة (مدراء اقسام، ومسؤولي الشعب) على المعلومات الشخصية				
النسبة التراكمية	النسبة المئوية	التكرار	المعلومات الشخصية	
60%	60%	114	ذكر	النوع
100%	40%	76	انثى	
	100%	190		المجموع
5%	5%	10	35-26	العمر
33%	28%	53	45-36	
100	67%	127	46 فأكثر	
	100%	190		المجموع
6.3	65	12	ماجستير	المؤهل العلمي
8.4	2%	4	دبلوم عالي	
81.1	73%	138	بكالوريوس	
97.4	16%	31	دبلوم	
100	3%	5	اعدادية فأقل	
	100%	190		المجموع
2%	2%	4	10 سنوات فأقل	الخبرة
20%	18%	34	15-11	
32%	12%	23	20-16	
100	68%	129	21 فأكثر	
	100%	190		المجموع
27%	27%	52	مدير قسم	الوظيفة
100	73%	138	مسؤول شعبة	
	100%	190		المجموع
54%	54%	103	هندسة	التخصص
83%	29%	56	ادارة	
89%	6%	11	قانون	
91%	2%	3	علوم	
93%	2%	3	آداب	
94%	1%	2	اعلام وعلاقات عامة	
97%	3%	7	حاسبات	
100%	3%	5	بدون تخصص (اعدادية)	
	100%	190		المجموع

المصدر: إعداد الباحثين، اعتماداً على نتائج برنامج spss : 2015.

ثامناً: - بعض الدراسات السابقة

ظهرت العديد من الدراسات والابحاث حول رأس مال النفس الإيجابي، الا ان هذا المفهوم لم تتم دراسته بشكل واسع، وخصوصاً من الناحية النظرية، وبالرغم من هذا فإنه قد لاقى نجاحاً كبيراً على مستوى التطبيق. والجدول (5) سيعرض اهم الدراسات السابقة التي تم الاطلاع عليها، اذ تناولت الدراسات السابقة موضوع رأس مال النفس الإيجابي على نحو متقارب، ونظراً لحدثة الموضوع فإنها اقتصرنا على مصادر محدودة جداً، وكذلك في تحديد ابعاد رأس مال النفس الإيجابي فان اغلب

جدول (5) دراسات سابقة

الدراسات العربية		
1	الباحث	العابدي، & العبادي، 2012
	عنوان الدراسة	رأس المال النفسي: منظور سلوكي لدراسة روحانية مكان العمل
	هدف الدراسة	يهدف هذا البحث إلى التعرف على دور رأس المال النفسي (PsyCap) في روحية العمل.
	المنهجية	دراسة تطبيقية.
	الابعاد	الكفاءة الذاتية، الأمل، التفاؤل، المرونة
	مكان التطبيق	طبقت الدراسة في أربعة كليات تابعة الى جامعة الكوفة على مجموعة من الأساتذة. وبلغ مجتمع الدراسة (470) تدريسي.
	العينة	تم اختيار العينة من الكادر التدريسي عددهم (200).
	اهم النتائج	أثبتت نتائج التحليل بوجود علاقة ارتباط معنوية إيجابية بين رأس المال النفسي وروحية مكان العمل، وهذا يعني بان إدراك الأفراد العاملين في العينة لمكونات رأس المال النفسي سوف يساهم في جعل روحية مكان العمل أكثر إيجابية لتحقيق الأهداف التنظيمية وتحسين الأداء الكلي.
2	الباحث	العزاوي، 2014
	عنوان الدراسة	رأس المال النفسي الايجابي والتوافق المهني وتأثيرهما في الأداء الاستراتيجي للموارد البشرية
	هدف الدراسة	الهدف الرئيس لهذه الدراسة يتمثل بتعريف الدور الذي يلعبه رأس المال النفسي الايجابي التوافق المهني في الأداء الاستراتيجي للموارد البشرية.
	المنهجية	دراسة تحليلية ميدانية (اطروحة لنيل درجة الدكتوراه في إدارة الاعمال)
	ابعاد المتغير	الكفاءة الذاتية، الأمل، التفاؤل، المرونة
	مكان التطبيق	طبقت الدراسة في مجموعة من الكليات التابعة للجامعة المستنصرية بلغ مجتمع الدراسة الأصلي (3195)
	العينة	العينة من الكادر التدريسي في الكليات المختارة وبلغ عددهم (482) وهم يشكلون 15% من المجتمع الأصلي
	اهم النتائج	اظهرت النتائج وجود تأثير معنوي لرأس المال النفسي الايجابي في الاداء الاستراتيجي لإدارة الموارد البشرية، الا انها كعلاقة تأثير غير قوية قياساً بما تساهم به مكامن القوة في نفسية الفرد العامل في الاداء ويعزى السبب في ذلك الى تفاوت التأثير المعنوي للمتغيرات الفرعية لرأس المال النفسي الايجابي في الاداء الاستراتيجي انطلاقاً من ان حاصل جمع القدرات النفسية الايجابية الاربعة لرأس المال النفسي الايجابي يكون لها أثر على الاداء بصورة أفضل مما يفعله كل عامل على حدة.
الدراسات الأجنبية		
3	الباحث	David Sweetman, Fred Luthans & others، 2011
	عنوان الدراسة	Relationship between positive psychological capital and creative performance
	هدف الدراسة	العلاقة بين رأس مال النفس الإيجابي والأداء الابتكاري
	هدف الدراسة	اختبار العلاقة بين مكونات السلوك التنظيمي الايجابي التي ظهرت حديثاً مع الاداء الابتكاري، من خلال تطوير فرضيات تتعلق بالمكونات النفسية الإيجابية المتعارف عليها (الكفاءة، والأمل، والتفاؤل، والمرونة)، واختبار علاقتها مع الأداء الابتكاري (كل واحدة منها على حدة) وكذلك اختبار علاقتها وهي مجتمعة تحت ما يسمى رأس مال النفس الإيجابي (على اعتبار انها المكونات الأساسية لرأس مال النفس الإيجابي) مع الأداء الابتكاري بشأن

		ممارسة المهام.
	المنهجية	دراسة اختبارية
	الابعاد	راس مال النفس (الكفاءة الذاتية، التفاؤل، الأمل، المرونة)
	أهم النتائج	اتثبت نتائج هذه الدراسة وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين المكونات الأساسية الإيجابية لرأس مال النفس، ومكوناته من الكفاءة الذاتية والتفاؤل والأمل والمرونة مع الأداء الابتكاري، عملية الأداء الخلاق تؤدي إلى تنفيذ أفكار ابتكارية لخلق ميزة تنافسية والمحافظة عليها، على الصعيدين الفردي والتنظيمي، تقدم هذه الدراسة أدلة تجريبية أولية للدور الهام الذي يمكن أن يضطلع به رأس مال النفس للعاملين في تأثيره على الأداء الابتكاري.
4	الباحث	Abbas، 2011
	عنوان الدراسة	Impact of Psychological Capital on Innovative Performance And Job Stress تأثير رأس مال النفس على الأداء الإبداعي وضغوط العمل
	هدف الدراسة	أضيف البحث على السلوك التنظيمي الإيجابي الذي استكشفت القيمة لمساهمات رأس المال النفسي في التنبؤ بنتائج مختلفة في مكان العمل. حتى الآن إلى حد كبير تجاهل العلاقة بين رأس المال النفسي والأداء الوظيفي الإبداعي. التحقيق في الدراسة الحالية يشير إلى آثار رأس مال النفس على التقييم الإشرافي للأداء الوظيفي الإبداعي.
	المنهجية	دراسة تجريبية
	الابعاد	راس مال النفس (كفاءة ذاتية، تفاؤل، أمل، مرونة)
	أهم النتائج	أشارت النتائج إلى أن رأس مال النفس يرتبط إيجابياً بالأداء الإبداعي ويؤثر سلباً على ضغوط العمل. تم تصنيف رأس مال النفس للأفراد يصل إلى سلوكيات أكثر إبداعاً، من خلال رؤسائهم، من أولئك الأفراد الذي يكون رأس مال النفس لهم منخفض. وبالمثل، تكشف النتائج التي توصلنا إليها أيضاً أن الأفراد برأس مال النفس المرتفع حققوا مستويات أدنى من الإجهاد بالمقارنة مع رأس مال النفس المنخفض لنظرائهم.
5	الباحث	2012 Gupta
	عنوان الدراسة	Psychological Capital as a Mediator of the Relationship between Leadership and Creative Performance Behaviors رأس المال النفسي كوسيط للعلاقة بين القيادة وسلوكيات الأداء الإبداعي.
	هدف الدراسة	اختبار العلاقات بين سلوكيات القادة ورأس مال النفس وسلوكيات الأداء الإبداعي للموظف ضمن سياق البحث والتطوير في الهند.
	المنهجية	دراسة استطلاعية
	الابعاد المقترحة	راس مال النفس (الكفاءة الذاتية، الأمل، التفاؤل المرونة). السلوك الإبداعي (تشخيص (التعرف على) المشكلة، البحث عن المعلومات، توليد الأفكار، تعزيز الأفكار).
	أهم النتائج	تحدد الدراسة أهم سلوكيات القادة التي قد تؤثر على إبداع الرؤوسين (الاتباع). وكشفت عن الدور رأس المال النفس الإيجابي كوسيط للعلاقة بين القيادة والسلوك الإبداعي في سياق البحث والتطوير. أن نتائج العمل الحالي تقدم معلومات هامة لمن يرغب في دراسة القيادة وأثرها على إبداع الموظف.

الدراسات اعتمدت على الأبعاد التي استخدمها (لوثنس) في الاستبانة التي اعدّها عام 2007 وأوضح (لوثنس) أنه يمكن من خلالها قياس رأس مال النفس الإيجابي لجميع الأفراد بشكل عام. كما أن العمل على قياس تأثير رأس مال النفس الإيجابي في تطوير السلوك الإبداعي لعينة من مدراء الأقسام والشعب لمجموعة من الشركات التابعة لوزارة الأعمار والإسكان العراقية، ميز هذا البحث كونه جديداً وفريداً من نوعه، وإنه يطبق لأول مرة في العراق.

المحور الثاني: الإطار النظري للبحث

أولاً: مفهوم رأس مال النفس الإيجابي، أهميته وأبعاده

1- مفهوم رأس مال النفس الإيجابي:

وجد في قلب علم النفس الإيجابي مفهوم رأس المال النفسي، الذي ظهر كحقل فاعل نشأ أولاً من التحذيرات لرئيس جمعية النفسانيين الأمريكيين (Martin Seligman) في أواخر التسعينيات من القرن العشرين، إذ دعا في تلك التحذيرات زملائه لتوسيع تركيزهم في التحقيق ليتضمن دراسة التفوق والسعادة الانسانية (Foster & Lloyd, 2007:30). ويعرفه (Luthans) انه تقييم الفرد الإيجابي للظروف واحتمالية النجاح استناداً الى المثابرة والجهد المحفز (العنزي، 2012: 8). ويشير (Luthans et al., 2007:3) الى رأس مال النفس بشكل عام انه الحالة النفسية الإيجابية للفرد القابلة للتطوير وتتسم ب (1) :امتلاك الثقة (الكفاءة الذاتية self-efficacy) لقبول التحدي وبذل الجهد اللازم للنجاح في المهام الصعبة (2) خلق صفة معززة للإيجابية (التفاؤل optimism) بشأن النجاح في الحاضر والمستقبل؛ (3) المثابرة نحو تحقيق الأهداف، وإعادة توجيه المسارات إلى الأهداف عند الضرورة، (الأمل hope) من أجل تحقيق النجاح؛ و (4) عندما تعاني من المشاكل والمحن، حاول التحمل والرجوع الى الحالة الاعتيادية وحتى الى ما هو ابعد من ذلك (المرونة resilience) لتحقيق النجاح. في حين ان (Çetin, 2011:373) يشير الى رأس مال النفس انه الحالة النفسية للموظف التي تتجاوز رأس المال الفكري في الحصول والحفاظ على الميزة التنافسية. كما اوضحت (jones, 2010:8) ان رأس مال النفس يشمل الموارد النفسية التي يمكن بنائها عندما تسير الأمور على ما يرام ومن ثم اعتمادها او الاستعانة بها عندما تسير الأمور بشكل سيء، وتشمل هذه الموارد: المرونة، والدافع، و الأمل، و التفاؤل، والمعتقد الذاتي، والثقة، وقيمة الذات، والمقدرة، و كل منها يعد عنصر اساسي من عناصر السعادة في سياق العمل.

وعلى الرغم من أن النظرية الاقتصادية النموذجية لم تراع المشاعر، ولا العواطف، و التي تعد من الجوانب المهمة لما لها تأثير على الاستثمار الشخصي والجهد المبذول، وبالتالي على نتائج الفرد و كذلك على الأفراد الآخرين من حوله (jones, 2010:8). الا انه قد تم ذكر مصطلح "رأس مال النفس" وبإيجاز ضمن اعمال مختلفة في الاقتصاد والاستثمار، وكان ذلك مع بداية ظهور علم النفس الإيجابي. وكذلك ورد ذكره في علم الاجتماع، منذ ان اظهر مارتن سيلغمان تحدياً لتغيير الانشغال بمواطن الضعف لدى الأشخاص، وتوجيه الاهتمام الى ما هو صحيح وحسن (التركيز على مواطن القوة) لديهم. على وجه التحديد، فإنه يركز على نقاط القوة بدلاً من نقاط الضعف والاهتمام بمجال الصحة النفسية وتحقيق السعادة بدلاً من التركيز على مجال علم الامراض والحالات المرضية (Luthans, et al, 2004:46). ويعتبر رأس مال النفس من الموارد التي تتجاوز رأس المال البشري (خبرة و قدرات) و رأس المال الاجتماعي (العلاقات، الشبكات)، كونه يتعامل مع "من أنت في هذه اللحظة"، "وماذا بإمكانك أن تصبح في المستقبل القريب" ويعتمد ذلك على ما يمتلكه الفرد من الموارد النفسية (مكونات رأس مال النفس الإيجابي)، وتوافر السبل والإمكانات الكفيلة بتطويرها وتعزيزها في مكان العمل (Luthans, Luthans, & Luthans, 2004; Luthans & Youssef, 2004).

2- أهمية رأس مال النفس الإيجابي:

تشير النتائج المحتملة لأهمية رأس المال النفسي الإيجابي على الوجه الآتي (نجم، 2010: 196)

- بالنسبة للمنظمة: تحسين علاقات العمل، وتحمل المسؤولية في العمل تحسين الاداء الاداري، وقبول مبادرات الافراد الابتكارية والجديدة، وتحسين سلوك المنظمة في مجال المسؤولية الاجتماعية واخلاقيات الاعمال، ومواطنة المنظمة، وعلاقات أفضل مع اصحاب المصلحة، وهو مصدر للميزة التنافسية غير قابل للتقليد.
- بالنسبة للفرد العامل تحقيق الرضا عن العمل، الاستقرار في العمل، وارتفاع مستوى الالتزام الذاتي في العمل، والمبادرة في العمل، ورفع الروح المعنوية، وتحقيق التفاؤل الإيجابي للعمل الجماعي.

3- ابعاد رأس مال النفس الإيجابي:

يمكن تشخيص اربعة ابعاد اساسية لرأس مال النفس الإيجابي وهي الكفاءة الذاتية (الثقة) والأمل والتفاؤل والمرونة (الصمود).

أ- الكفاءة الذاتية (الثقة) Self-efficacy :

الكفاءة الذاتية مستمدة من نظرية التعلم الاجتماعي التي انشأها عالم النفس (Albert Bandura) وكان مفادها "ان السلوك يتم تعلمه من خلال الملاحظة ومحاكاة النماذج" وتعد الكفاءة الذاتية افضل مقابلة لمعيار التضمين بالنسبة لرأس مال النفس فهي تمثل اعتقاداً ايجابياً (وليس القدرة او توقع النتائج بحد ذاتها) (Luthans, et al,2007:16) الكفاءة الذاتية عرفها باندورا بشكل عام انها قوة مهمة تفسر الدوافع الكامنة وراء سلوك الافراد في مجالات الحياة المختلفة (Bandura,1989:1175). وان ادراكها يسهم وبدرجة كبيرة في فهم وتحديد مدى اسباب التنوع في السلوك الفردي، وفي سلوك المثابرة الناتج عن حالات مختلفة، ومستويات ردود الأفعال للضغوط الانفعالية وضبط الذات والمثابرة من اجل الانجاز. (Bandura ,1997: 25). ويعرف (Bandura,1994) الكفاءة الذاتية المرتبطة بالعمل بأنها اعتقاد المرء بقدرته على انجاز المهمة المكلف بها بنجاح (Keri,2006:98)، وفي نفس السياق عرفها كل من (Stajkovic & Luthans,1998) انها ايمان أو ثقة المرووس بشأن التحفيز، ومصادر التعلم، والافعال اللازمة للتنفيذ الناجح لمهمة معينة ضمن سياق محدد (luthans, Youssef,2007:238).

ب- التفاؤل optimism:

يعتبر التفاؤل أحد أوجه رأس المال النفس الإيجابي الذي يقدم مساهمة ايجابية لتحقيق النجاح الآن وفي المستقبل (Avey et al., 2009:6). كما أكد العالم سيلغمان من خلال النظرية والأبحاث التي قام بها ان التفاؤل هو ربما أكثر ارتباطاً مع علم النفس الإيجابي العام من التركيبات الأخرى (كالأمل). و يستمد ذلك من نظرية الإسناد من حيث الأبعاد الحاسمة للفرد هو النمط التفسيري من الأحداث الجيدة والسيئة، فالمتفائلون يفسرون الأحداث السيئة على أنها مؤقتة، في حين أن المتشائمين يفسرون الأحداث السيئة بأنها دائمة، العكس صحيح بالنسبة للأحداث الجيدة، الأمر

الذي يجعل المتفائل يمتلك عزو نفسي دائم، اما المتشائم فإنه يمتلك عزو مؤقت (Luthans, et al., 2004:47). وأشارت كل من (Hoogh & Hartog) ان التفاؤل يعتبر وجهة نظر ايجابية عن الحياة، وذلك بناءً على اعتقاد الشخص المتفائل بأن الأشياء الجيدة سوف تحدث أكثر من الأشياء السيئة (Hoogh & Hartog, 2008: 300). يشير كل من (Schier & Carver) أن التفاؤل له اثر ايجابي على الصحة النفسية والجسدية، فعندما يمتلك الفرد الرغبة الشديدة لتحقيق أهدافه ويؤمن بأنه سيحصل على نتائج مرغوبة في المستقبل، فإنه سيتمكن من تحقيق ذلك، اذ نرى أن التوقعات الايجابية لها تأثير على توافق الفرد النفسي عندما يواجه صعوبات في حياته. (Hefferon & Boniwell, 2011:109).

3. الأمل Hope:

يعد الأمل أحد المكونات النفسية الإيجابية الذي يلعب دوراً هاماً في انجاز المهام المرتبطة بالعمل (Luthans, et al., 2007: 545). (Peterson & Byron, 2008:786) & (ويحفز الأمل لدى العاملين الرغبة في النجاح والقدرة على تحديد ومتابعة كافة السبل المؤدية للنجاح, (Luthans et al., 2007:546) فقد عرفه سنايدر وزملائه (Snyder, et a, 1991) أنه " حالة إيجابية تحفيزية تعتمد على الشعور بالنجاح المشتق نتيجة للتفاعل بين (1) الوسيلة (الطاقة الموجهة نحو الهدف) و(2) المسار (التخطيط لتحقيق الاهداف (3: Snyder, 2000). (اذ قام Snyder و زملاؤه بوضع الأسس الأولية لمفهوم للأمل (Hope) بأنه استعداد أو تهيؤ معرفي يكون موجهاً نحو تحقيق طموحات الفرد ورغباته وأهدافه، وينظر الى الأمل على أنه يتضمن مكونين مترابطين داخلياً في علاقة تبادلية: المكون الأول: يدعى القوة (Agency) الذي يتضمن احساس الفرد بالاستعمال الناجح للطاقة في سعيه الى تحقيق طموحاته، وعليه فإن القوة agency و هي عبارة عن حافز نفسي يستعملها الفرد في إنشاء دوافع الحركة نحو طموح أو رغبة ما (Snyder, 2002:103). أما المكون الثاني: الضروري لتكوين مفهوم (الأمل) فهو القابلية المدركة على توليد مسالك أو مسارات (Pathways) للوصول الى الطموحات والغايات والرغبات. اي أنه قدرة الفرد المدركة على توليد خطط ناجحة للوصول الى رغباته (Snyder, 1994: 536).

4. المرونة Resilience:

تشير العديد من البحوث حول المرونة انها انطلقت من علم النفس العيادي حيث يركز الاخصائي بالمعالجة على حالات ترتبط بمستوى الفرد لكل من الموجودات الشخصية، وعوامل المخاطرة، فالموجودات الشخصية هي تلك الخصائص القابلة للقياس التي تنتبأ بالنتائج الإيجابية والتكيف ازاء الظروف المناوئة، وغالبا ما يشار لهذه الموجودات انها الموارد التي يمكن أن تكون بشكل ترقية أو برنامج ارشاد (توجيه) في مكان العمل. على النقيض من ذلك، فإن عوامل المخاطرة تمثل الخصائص القابلة للقياس التي تنتبأ بالنتائج السلبية ورداءة التكيف في مكان العمل، وايضا قد تكون هناك تهديدات في العمل مثل المعاملة السيئة من قبل المسؤول أو فقدان عميل (زبون) كبير. وعلى اساس ذلك فإن تطوير الموجودات الشخصية وتقليل عوامل المخاطر تعد من أهداف التدخلات التطويرية للمرونة (Luthans et al, 2010:47).

والمرونة النفسية هي عملية ديناميكية تمكن الأفراد من إظهار تكيف سلوكي عندما يواجهون مواقف عصبية أو صادمة أو مأساوية، ولا تمثل سمة شخصية بل هي عبارة عن مكوّن ثنائي الأبعاد (التعرض للمحن، و إظهار نتائج إيجابية للتكيف معها) (Luthar et al.,2000:858) وعليه يمكن اعتبار المرونة النفسية ظاهرة تمكن البشر من التعافي من التأثيرات السلبية للمتاعب أو الأحداث الصادمة ذات الطابع التراكمي أو الممتد أو من المخاطر الفعلية الحالة والضغط النفسي التي يتعرضون لها في الوقت الراهن (Carver, 1998:246).

ثانياً: السلوك الإبداعي، المفهوم والخصائص والأبعاد، والعلاقة برأس مال النفس الإيجابي

1- مفهوم السلوك الإبداعي وخصائصه:

السلوك الإبداعي هو السلوك المميز الذي يمارسه الفرد في موقع العمل وليس بالضرورة ان ينتج نتاج جديد او خدمة جديدة. وقد جسدت (Amabile, 1998a:78) خصائص الابداع في اعتماده على شخصية الفرد وتفكيره وعمله، فالفرد الذي لا يتفق مع الآخرين يكون أكثر ابداعاً، كما ان تأمله وتجربته تزيد من حوله الإبداعية.

هناك طريقة واحدة للمنظمات كي تصبح أكثر ابداعاً الا وهي الاستفادة من القدرات الابداعية لموظفيها، وهذا ما اشار اليه (Jong&Hartog)، و مجموعة من الباحثين وذلك استناداً لما ذكره (Katz, 1964, 132) مسبقاً أن المنظمة التي يقتصر اعتمادها فقط على رسم المخططات الأساسية blueprints المحددة لسلوكها، تعتبر نظام اجتماعي هش للغاية، وفي هذا الاطار، يمكن للمنظمة الاعتماد على المساهمة الفاعلة من قبل الموظفين بتحسين أداء الأعمال من خلال قدرتهم على توليد الأفكار واستخدامها لإنشاء تشكيلة جديدة من المنتجات وتقديم أفضل الخدمات وتحسين إجراءات العمل، فالقدرات الابداعية لها أهمية بارزة في بقاء المنظمات واستمرارها (Jong&Hartog,2007:41). اذ ان الابداع الفردي يساعد على تحقيق النجاح التنظيمي وهذا ما أشار اليه كل من (Van de Ven, 1986; Amabile, 1988; Axtell et al., 2000; Smith, 2002; Unsworth and Parker, 2003). وظهرت العديد من التعريفات للسلوك الإبداعي، اذ يعرفه " (Schermerhorn,2011:446) انه "توليد طرق وأساليب جديدة لإنجاز الأعمال، وايجاد الحلول للمشكلة القائمة بشكل جديد وفريد". ويعرفه (حريم،2003: 303) بأنه "تطبيق فكرة طورت داخل المنظمة، أو تمت استعارتها من خارج المنظمة – سواء كانت تتعلق بإنتاج سلعة أو خدمة أو ترتبط بالعملية الانتاجية او تخص سياسات أو برامج معينة-بحيث تكون الفكرة جديدة الاستخدام بالنسبة لتلك المنظمة".

اما خصائص السلوك الإبداعي فجسدها (Amabile, 1998a:78) ، في اعتماده على شخصية الفرد واسلوب تفكيره، فالفرد الذي لا يتفق مع الآخرين يكون أكثر ابداعاً كما ان تأمله وتجربته تزيد من حوله الإبداعي.

ويشير (Scott& Bruce,1994:582) إلى ان خصائص السلوك الإبداعي تتمثل بخصائص الفرد الشخصية والتوقعات الذاتية self-expectancies، اذ ان استجابة الاشخاص لهذه التوقعات يكون من خلال تنظيم سلوكهم من أجل تحقيق نتائج ذاتية إيجابية وقيمة (كالرضا عن النفس والاعتزاز بالنفس).

وحدها (Fielder & Jonson, 1984: 70) في المخاطرة والتعقيد، كونها حصيلة نشاط البحث والتطوير الذي يعزز الجانب الإبداعي للمنظمة ونجاحها التنافسي ويحقق لها حصة سوقية في المنافسة العالمية (عبد القادر وآخرون، 2013: 128).

2- ابعاد السلوك الإبداعي:

اختلف الباحثون في تحديد الابعاد التي تقيس السلوك الإبداعي، اذ ركز بعضهم على القدرة على توليد أفكار جديدة، وحدد (Scott and Bruce 1994) ثلاث ابعاد لقياسه، بالاعتماد على (Kanter 1988) وتشمل: توليد الأفكار، تجميع الأفكار، وتطبيق الأفكار. اما (Gupta, 2012 & 2013) فحددها بتشخيص (التعرف على) المشكلة، البحث عن المعلومات، توليد الأفكار، تعزيز الأفكار.

وركز البعض الآخر على قياس السلوك الإبداعي من خلال ابعاد التفكير الابتكاري التي حددها (جوف & تورانس، 2002) فقد حددا أربعة عناصر، بوصفها معايير يتم استخدامها لقياس التفكير الابتكاري وتقييم نوعية الناتج الإبداعي وهي (الطلاقة، المرونة، الاعداد، الاصالة) (Freeman, 2012: 8).

في حين حدد Ettlie & O'keefe ابعاد السلوك الإبداعي التي استخدمها كل من (ذياب، وآخرون، 1995) و (السالم، 1999)، والمتمثلة بالقدرات الإبداعية وهي: القدرة على اتخاذ القرار وحل المشكلات، وسعة الاتصالات، وروح المجازفة، والقدرة على التغيير، وتشجيع الابداع. واعتمد الباحثان تبني هذه الابعاد استنادا الى دراسة (العزاوي، 2000) و (الكبيسي، 2002) وفيما يأتي توضيح لكل بعد من ابعاد السلوك الإبداعي:

أ- القدرة على اتخاذ القرار وحل المشكلات:

تتمثل مهارات اتخاذ القرار بقدرة المدير على التعرف على المشكلات بشكل صحيح وتحديد الفرص، ومن ثم تحديد مسار العمل المناسب لحل تلك المشكلات والاستفادة من الفرص المتاحة (Griffin, 2010: 17). ويتضمن النجاح في اتخاذ القرار في العديد من الحالات درجة من الابداع، فالشخص المبدع يتساءل دائما ويبحث في الأسباب، ويدرس ويتعمق بهدف إيجاد الوسائل الأفضل (الشماع، 2007: 122).

وهناك أسلوبان لحل المشكلات وهي: الأول-الأسلوب العادي-الذي يتضمن الشعور بالمشكلة وتحديد وصياغتها وجميع البيانات والمعلومات المتصلة بها وفرض الفروض المتحملة واختبار صحة الفروض والوصول الى الحل وتكون المشكلة هنا محددة وواضحة، اما الثاني فهو -أسلوب حل المشكلات الإبداعي- الذي تحتاج الى درجة عالية من الحساسية في تحديد المشكلة واستنباط العلاقات والأفكار الضرورية للوصول الى النتائج الإبداعية (العبادي، 2008: 19). وتوصلت دراسة (chand & runco, 1992) الى ان مهارات حل المشكلة هي نفسها مكونات العملية الإبداعية (الدردير، 2004: 280). كما ان حل المشكلات والتفكير الإبداعي بينهما ارتباط وثيق والتفكير الإبداعي ينتج عنه نتائج جديدة وحل المشكلات ينتج عنه استجابات جديدة (Newman & Hodgetts, 1998: 144).

ب- سعة الاتصالات:

المقصود بسعة الاتصالات التعبير عن قدرة الحصول على المعلومات من مصادرها المختلفة فضلاً عن إمكانية التفاعل والاستجابة لتأثيراتها وعلى النحو الذي يفضي الى تنمية القدرات الإبداعية ويعزز صفة حب الاطلاع والفضول لدى المبدعين، وتوفر لهم سلسلة من المعلومات المتنوعة مما يمكنهم من إدراك الاحداث والترابط بينها (مصطفى، 1998: 27). وتعد عملية الاتصال من اهم العناصر في المشاركة بالمعرفة، والاتصال هو عملية تحدث بين طرفين او أكثر لتحديد هدف معين، وعملية الاتصال لها تأثير على اتجاهات الفرد وسلوكه وخصوصا في مجال الاعمال (Gumus:2007: 10).

ج- المجازفة:

هي قدرة الفرد على اقتحام المجهول والغامض اعتمادا على الاستقلالية في التفكير والممارسة، وينبغي الا يفهم هذا السلوك بعدم الانتظام والوضوح بل انه اثاره الفكر من اجل الخوض في المسائل الصعبة والغامضة بهدف اكتشافها وتنظيمها. فالمجازفة المحسوبة التي يتسم بها الافراد والجماعات والمنظمات تؤدي الى ابداع فعلي. بينما يؤدي السلوك المتحفظ الى تكيف بطيء للتغيير. ويؤكد "khandwalla" أهمية روح المجازفة في تطور الحضارة الإنسانية، فلو لم تكن هذه السمة موجودة لبقيت تلك الحضارة في مراحل العصور الحجرية (مصطفى، 1998: 27). كما ان روح المجازفة والمخاطرة تعبر عن ثقة الفرد بقدراته، وبما يدفعه الى تقديم و/او تبني أفكار جديدة، وغير مجربة، من دون مبالاة بالتهديدات التي قد تواكب تطبيقها، ومن دون ان يكون للخوف من الفشل (عدم النجاح) مكاناً في هذا الإطار (العزاوي، 2000: 85).

د- القدرة على التغيير:

يتمحور الاستعداد للتغيير في سعي الفرد الى ابتكار أساليب جديدة لإداء عمله، والسعي للاستفادة من المواد المتبقية في تقديم منهج جديد او خدمة جديدة، والمشاركة في الندوات والمؤتمرات بالرأي او الفكرة، بهدف تحقيق التغيير المطلوب، وبما يخرج الافراد عن دائرة المألوف (العزاوي، 2000: 85). ويؤكد روشكا، بأننا نمتلك قدرات باطنية أكثر مما نعتقد ولكننا لا نستطيع اظهارها الا في حالة التحرر من القيود الذاتية والخارجية المفروضة على تلك القدرات (روشكا، 1989: 157). فالقدرة على التغيير تعبير عن تحرر الفرد من تلك القيود في سعيه الى تحقيق قناعاته النابعة من ذاته الإبداعية وبإشباع حاجاته النفسية والتميز عن الآخرين من خلال الإفصاح عن آرائه اتجاه الموضوعات المطروحة (مصطفى، 1998: 27).

هـ- تشجيع الابداع:

اوضح (B. Duffy, 1998) أن الإبداع يتم في بيئة مناسبة تتضمن المهارات والقدرات اللازمة لتحقيق الأفكار والمفاهيم لاستكشاف وإيجاد وصلات وروابط جديدة من الدوافع والسلوكيات التي تمكننا من الاستمرار في مهمة ما حتى تتحقق الأفكار (عبد المختار، وعدوي، 2011: 41). في اطار مقارب ذكر (السالم، 2005: 99) ان المناخ التنظيمي يعتبر عنصراً أساسياً لتأسيس العملية الإبداعية، والذي تكون له تأثيرات إيجابية في تشجيع الابداع داخل المنظمة، والعمل على تهيئة

وتوفير أجواء عمل مناسبة للعاملين وبما يتلاءم مع التطورات على المستوى المعرفي والتكنولوجي، والعمل على تنمية القدرات الإبداعية لجميع العاملين وفي جميع المستويات وجعلهم أكثر قدرة على ممارسة عملهم من خلال رفع الروح المعنوية لهم وتهيئة بيئة عمل مناسبة ومتطورة.

ثالثاً: علاقة رأس مال النفس الإيجابي بالسلوك الإبداعي:

بعد ظهور علم النفس الإيجابي الحديث، الذي أحدث نقلة مهمة في مجال علم النفس، تحول تركيز الاهتمام على جانب نقاط القوة البشرية وتعزيزها بدلاً من التركيز على جوانب الضعف، وتضمن هذا التحول انتقال (باندورا) من الاهتمام بالتعلم الاجتماعي الى الاهتمام بالكفاءة الذاتية، وتحول (سيلجمن وزملاؤه) من دراسة العجز والاكتئاب الى دراسة التفاؤل والأمل، ففي كل حالة من الحالات السابقة يشير خط الأبحاث الى دراسة نقاط القوة الإنسانية التي يأمل المجال من خلالها ان يتفوق على المعالجات الاختزالية للأداء الإيجابي مثل الاهتمام وتوجيه النظر الى الإنجازات الإبداعية واحراز التفوق في أداء المهام (الأعسر وآخرون، 2006: 373).

لا شك ان إطلاق الطاقات الإبداعية يعد من اهم العوامل ارتباطاً بالتقدم والتطور، كما ان تنمية السلوك الإبداعي ترتبط بالصحة النفسية. فالإبداع والتلقائية وحرية التعبير من الحاجات الأساسية للإنسان، ونتيجة اشباع الحاجات الأساسية، وبالتالي فان السلوك الإبداعي يعمل على تحقيق الذات وتأكيداها (أبو دنيا & إبراهيم، 2000: 74). كما ان التقدير الذاتي يشعل حماس الفرد ويقويه من داخله كي يكون قادراً على بلوغ الأهداف الصعبة، كذلك فان تقدير الذات يعزز روح الابداع والتفاؤل في مواجهة التحديات في موقع العمل وفي حياتنا الشخصية (7: 2005، ريزنر، مالهى) ووضح (روجرز) أن نمو قدرات الإنسان الإبداعية، وقدرته على تنمية ذاته وتوجيهها، فضلاً عن قدراته على الاختبار وحل المشكلات، أمور ليست ممكنة نظرياً وعملياً فحسب، بل إنها جزء من قوانين الطبيعة، وهدف يجب أن يعلو كل الأهداف في مجال علم النفس (ابراهيم، 1980: 225). والتنمية من وجهة نظر Amartya Sen تعني ببساطة تحسين القدرات البشرية، من خلال منظومة متكاملة من التقنيات الحديثة والمؤسسات الداعمة والقيم الاجتماعية التي تشجع جميعها على اذكاء روح الابداع التميز داخل الانسان. كما ان الاقتصاديين يفرقون بين رأس المال البشري وتنمية القدرات البشرية على الرغم من التداخل الكبير ما بين هذين المفهومين، اذ يتعلق مفهوم تنمية رأس المال البشري بالدور الذي يلعبه في زيادة الإنتاج من السلع والخدمات الأخرى كما هو الحال في رأس المال الاقتصادي، اما مفهوم تنمية القدرات البشرية فانه يتعلق بتطوير القدرات البشرية وعلى وجه التحديد تحسين وتطوير القدرات البشرية على الابداع والابتكار، ومن خلال هذا الفرق يتبين لنا ان مفهوم تنمية القدرات البشرية اكثر شمولاً واهمية من تنمية رأس المال البشري (ياسين، 2013: 619). وعلى الرغم من الاهتمام الموسع برأس مال النفس الإيجابي كان هناك تقدم محدود في فهم دور رأس مال النفس الإيجابي بالسلوك الإبداعي (abbas, 2012: 9).

المحور الثالث: عرض وتحليل نتائج البحث واختبار فرضياته

في هذا المحور سيتم عرض وتحليل النتائج واختبار فرضياته وعلى النحو الآتي: -

أولاً: تشخيص واقع رأس مال النفس الإيجابي في الشركات المبحوثة

يعرض الجدول (6)، التوزيع التكراري والوسط لحسابي والانحراف المعياري ومعامل الاختلاف لأبعاد رأس مال النفس الإيجابي، اذ يعرض متوسط اجمالي عام مقداره (3.65) وهو اكبر من الوسط الفرضي (3)، وهذا يدل على ان مستوى رأس المال النفسي الإيجابي لعينة البحث (رؤساء الأقسام

ومسؤولي الشعب) عالياً، نظراً لامتلاكهم الخبرة والمعرفة المكتسبة والتي تشكل لديهم نقاط القوة الإيجابية التي تنعكس من خلال الجهود المبذولة والإنجازات التي حققتها الشركات المبحوثة خلال السنوات القليلة الماضية والإنجازات التي تسعى لتحقيقها مستقبلاً لتطوير المشاريع الاستثمارية، واخذ كافة الإجراءات اللازمة لتكثيف الجهود لتبني قاعدة استثمارية قوية لفتح اسواق جديدة امام الشركات العالمية للاستثمار. اما الانحراف المعياري العام فقد بلغ (0.58) اذ يعبر عن انسجام وتناسق آراء عينة البحث وهذا ما يؤكد معامل الاختلاف البالغ 16%. ويضم رأس مال النفس الإيجابي أربعة ابعاد تم قياسه من خلالها، اذ بلغ مجموع عدد الفقرات (24)فقرة موزعة على ابعاده بمقدار (6) فقرات لكل بعد وفيما يلي توضيح لهذه الابعاد:

1. الكفاءة الذاتية:

تضم (6) فقرات كما نلاحظ في الجدول (6) بلغ الوسط الحسابي الإجمالي العام للكفاءة الذاتية (3.74) وهو اعلى من الوسط الفرضي، وبلغ الانحراف المعياري لها (0.72)، ما يؤكد على اتفاق آراء افراد العينة الذي يعكس امتلاكهم مستوى عالٍ من الكفاءة الذاتية. وهذا ما دل عليه معامل الاختلاف البالغ (19%)، وكذلك ما لاحظته الباحثان من خلال تواجدهما في الأماكن المبحوثة، ان أكثر افراد العينة كانوا جدد على المنصب وبالرغم من ذلك كانوا يمتلكون قدرات تمكنهم من انجاز تلك المهام الجديدة ومن دون ان يواجهوا صعوبة في ذلك مما يدل على انه يمتلكون مستوى عالي من الكفاءة الذاتية. وهذا ما اشار اليه Luthans، ان الكفاءة الذاتية هي التي تحدد نطاق قدرة الموظف الذي تم نقله او ترفيقته الى وظيفة اكثر صعوبة وتتطلب انجاز مهام غير مألوقة (Louthans&others, 2015:34). وظهرت النتائج ان الوسط الحسابي لجميع الفقرات المكونة لهذا البعد اعلى من الوسط الفرضي وهي حالة إيجابية. وكانت الانحرافات المعيارية للفقرات اقل من الواحد الصحيح ماعدا الفقرة (4) فقد بلغ انحرافها المعياري (1.01) والذي يدل على وجود تشتت ضمن الحد المقبول. واما معامل الاختلاف للفقرات فقد تراوح بين 24% و 25% ماعدا الفقرة (4) التي بلغ معامل الاختلاف لها (29%).

2. التفاؤل:

تم قياس التفاؤل من خلال (6) فقرات في المقياس وهي الأسئلة من (7-12)، ويظهر في الجدول (6) بان بعد التفاؤل قد حصل على مستوى استجابة عالي اذ بلغ الوسط الحسابي لبعد التفاؤل (3.44) وبانحراف معياري (0.67) والذي يبين اتساق وانسجام اجابات عينة البحث تجاه هذا البعد، وقد بلغ معامل الاختلاف لبعد التفاؤل (20%). اما بالنسبة لفقرات هذا البعد فقد حققت الفقرتان (8) و (11) مستوى استجابة (عالي) اذ بلغ الوسط الحسابي لكل منهما على التوالي (3.88) و (3.89) وبلغ الانحراف المعياري لكل منهما على التوالي (0.93) و (0.87) مما يدل على التناسق والانسجام لآراء عينة البحث، اما معامل الاختلاف لكلا الفقرتين فقد بلغ (24%) و (22%) على التوالي. اما بالنسبة للفقرات (7) و (9) و (10) و (12) فقد كانت تكرار اجاباتها ضمن المستوى (المتوسط) اذ بلغ الوسط الحسابي لكل فقرة منها على التوالي (3.37) و (3.08) و (3.24) و (3.16)، اما الانحراف المعياري لكل منها على التوالي (0.98) و (0.96) و (0.97) و (1.00). فقد كانت جميع الفقرات متجانسة من حيث توافق آراء افراد العينة على الفقرة ماعدا الفقرة 12 التي يشير انحرافها المعياري الى وجود تشتت بنسبة مقبولة في إجابات العينة. اما معامل الاختلاف لتلك الفقرات بلغ (29%) و (31%) و (30%) و (22%) على التوالي.

3. الأمل:

تم قياس الأمل من خلال (6) فقرات في المقياس وهي الأسئلة من (8-13) ونلاحظ في الجدول (6) ان بعد الأمل قد حصل على اعلى المتوسطات الحسابية مقارنة بالأبعاد الأخرى لرأس مال النفس الإيجابي اذ بلغ (3.77) وبانحراف معياري (0.70) والذي يبين انسجام اجابات عينة البحث تجاه هذا البعد، وضمن مستوى إجابة (عالي). اما فقرات هذا البعد فقد حصلت الفقرة (17) على اعلى المتوسطات الحسابية اذ بلغ (4.04) وبلغ معامل الاختلاف لهذه الفقرة (22%)، وبانحراف معياري بلغ (0.89) اذ يبين تناسق اجابات الافراد عينة البحث حول هذه الفقرة وضمن مستوى إجابة "عالي" وكذلك بالنسبة للفقرة (18) فقد حققت وسطاً حسابياً ذا مستوى (عالي) اذ بلغ (3.84) وانحراف معياري (0.82) وكذلك الحال بالنسبة للفقرة (16) التي يبلغ الوسط الحسابي لها (3.65) والانحراف المعياري (0.93) ومعامل الاختلاف (26%)، اما بالنسبة لل فقرات (13) و (14) و (15) فقد كنت جميعها ضمن مستوى الإجابة (عالي) اذ بلغ الوسط الحسابي لكل منها على التوالي (3.75) و(3.63) و(3.69)، اما الانحراف المعياري بلغ على التوالي (1.02) و(1.01) و(1.00) وهذا يدل على وجود تشتت بنسب مقبولة في إجابات العينة. المتعلقة بهذه الفقرات، اما معامل الاختلاف فقد بلغ لكل منها على التوالي (27%) و(28%) و(27%)، وتعكس هذه النتائج تحلي افراد عينة البحث بالأمل على اعتباره صفة إيجابية تعبر عن رؤية مشرقة توحى بان كل شيء سيسير على ما يرام، وفقا لما تم التخطيط له مسبقاً.

4. المرونة:

تم قياس المرونة من خلال (6) فقرات في المقياس وهي الأسئلة من (19-24) اذ يظهر من الجدول (6) ان المرونة قد حصلت على وسط حسابي اعلى من الوسط الفرضي اذ بلغ (3.65) وبانحراف معياري (0.70) والذي يبين تناسق اجابات عينة البحث تجاه هذا البعد. اما فقرات هذا البعد فقد حصلت الفقرات (17) و(21) و(22) و(23) على وسط حسابي اعلى من الوسط الفرضي اذ بلغ لكل فقرة على التوالي (3.88) و(3.83) و(3.94) و(3.48) وبلغ معامل الاختلاف لهذه الفقرات على التوالي (22%) و(24%) و(23%) و(29%)، وبانحراف معياري بلغ (0.89) و(0.90) و(0.91) و(1.01) على التوالي، مما يدل على انسجام اجابات الافراد عينة البحث وضمن مستوى إجابة عالي وكذلك بالنسبة للفقرتين (20) و(24) فقد حققت وسطاً حسابياً مساوي للوسط الفرضي اذ بلغ لكلا منهما على التوالي (3.36) و(3.39). وانحراف المعياري لهما (0.93) و(0.934) على التوالي. وهذا يدل على عدم وجود تشتت في إجابات العينة. اما معامل الاختلاف لهاتين الفقرتين بلغ (28%).

جدول (6) يوضح تكرارات الإجابة على الفقرة والوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الاختلاف لمتغير رأس مال النفس الإيجابي وابعاده (N=190)

المتغير الرقم	البيان	البيان	البيان	تكرار الإجابة						البيان	البيان	البيان																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																					
				عالي جداً	عالي	متوسط	واظناً	واظناً	عالي جداً																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																								
الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																					
													الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	الثقة	

ثانياً: تشخيص واقع السلوك الإبداعي في الشركات المبحوثة

يظهر الجدول (7)، وسطاً حسابياً عاماً لإجمالي السلوك الإبداعي لعينة البحث اذ بلغ (3.41) وهذا يعني انه اعلى من الوسط الفرضي مما يدل على وجود قدرات ابداعية فوق الوسط لمدرء الأقسام ومسؤولي الشعب، وبتشتت قليل في الإجابات، إذ كان الانحراف العام (0.47) ومعامل الاختلاف العام (14 %) مما يدل على ان افراد العينة من مدرء الأقسام ومسؤولي الشعب كانوا يمتلكون القدرة على اتخاذ القرار فيما يتعلق بالقرارات التي يتم اتخاذها على مستوى القسم او الشعبة وإمكانية عالية في القدرة على حل المشكلات نظراً لان اغلبهم كانوا يمتلكون مستوى عال من الخبرة واكتساب المعرفة.

واستعدادهم لإحداث التغيير وتقبلهم للمخاطرة، إذ تم قياس السلوك الإبداعي لأفراد العينة من خلال خمسة ابعاد والتي تعكس القدرات الإبداعية لهم، تمثلت في الفقرات من (25-48) في الاستبانة، وسيتم عرض النتائج حولها على النحو الآتي:

أ- القدرة على اتخاذ القرار وحل المشكلات:

حققت هذه القدرة وسطاً حسابياً عاماً فوق الوسط الفرضي بلغ (3.42) مظهراً قدرة فوق الوسط لأفراد العينة على اتخاذ القرارات وحل المشكلات، وبانسجام عالي في الاجابات إذ بلغ الانحراف المعياري العام ومعامل الاختلاف العام حولها (0.66) و (19%) على التوالي اما بالنسبة للفقرات (25-29) فقد توزعت بين اعلى قيمة للوسط الحسابي بلغ (3.69) حققته الفقرة (26) (لا يعتمد العاملون فقط البدائل المعتمدة سابقاً لحل المشكلات) وهذا يدل على امتلاك افراد العينة القدرة على الإحساس بوجود المشكلات وتبني أفكار جديدة او دمج الآراء القديمة والجديدة وعرضها بصورة جديدة، مما يزيد من قدرتهم على حل المشكلات. وهذا ما دلت عليه الفقرة (25) (يحاول العاملون بأنفسهم اكتشاف المشكلات بهدف حلها)، إذ بلغ الوسط الحسابي لها (3.66) و تليها الفقرة (28) (يسعى الفرد للعمل مع لجان او فرق عمل) بوسط حسابي (3.62)، الى ادنى قيمة وسط حسابي بلغ (2.96) وكان ضمن المستوى المقبول للفقرة (29) (يتردد الفرد في المشاركة باتخاذ القرارات) ، والتي أظهرت تشتتاً مقبولاً في إجابات افراد العينة، إذ بلغ الانحراف المعياري لهذه الفقرة (1.02)، اما الانحرافات المعيارية لبقية الفقرات فقد بلغت (0.83) (0.92) (0.93) مما يدل على عدم وجود تشتت في إجابات افراد العينة.

ب- سعة الاتصالات

وكما نلاحظ في الجدول (7) ان هذه القدرة حققت وسطاً حسابياً عاماً بلغ (3.45) اعلى من الوسط الفرضي مما يدل على اتساع الاتصالات لدى افراد العينة وزيادة قدرتهم في هذا المجال، وعدم وجود تشتت في الإجابات، إذ بلغ الانحراف المعياري العام لها (0.67) ومعامل الاختلاف (19%) وعلى مستوى الفقرات (30-34) تراوحت قيم الوسط الحسابي بين اعلى قيمة حققتهها الفقرة (34) (يسعى العاملون للاشتراك في دورات تدريبية) بلغ (3.86)، وهذا يدل على سعي افراد العينة للاشتراك بالدورات التدريبية خارج شركتهم والتي تزودهم بالمعارف والمهارات والاتجاهات التي من شأنها رفع مستوى العمل وتطويره، وبين ادنى قيمة وسط حسابي حققته الفقرة (31) (متابعة الفرد للنشرات والكتب الحديثة) حيث بلغ (2.49) دون الوسط الفرضي مما يعكس محدودية متابعة افراد العينة للنشرات والكتب الحديثة. وظهرت جميع الفقرات عدم وجود تشتت في الإجابات، والاطراف الحسابية لبقية الفقرات كانت ذات مستوى عالي.

ج- روح المجازفة

تم قياس هذا البعد من خلال (5) فقرات في المقياس وهي الأسئلة من (35-39)، ويظهر في هذا الجدول (7) بان بعد روح المجازفة قد حصل على مستوى استجابة متوسط إذ بلغ الوسط الحسابي لهذا البعد (3.38) وهذا يدل على ان افراد العينة يتحملون المخاطرة بمستويات مقبولة، وانحراف معياري (0.69) والذي يبين تناسق اجابات عينة البحث تجاه هذا البعد، وبلغ معامل اختلاف (21%)،

اما بالنسبة لفقرات هذا البعد فقد حققت كل من الفقرة (35) و(36) (39) وسطاً حسابياً اعلى من الوسط الفرضي اذ بلغ الوسط الحسابي لكل منها على التوالي (3.68) و(3.60) و(3.53) وكانت الانحرافات المعيارية لجميع فقرات هذا البعد اقل من الواحد الصحيح ، اما معامل الاختلاف فقد بلغ لكل منها على التوالي (24%) و(26%) (28%) (29%) (32%).

د- القدرة على التغيير

وكما نلاحظ من الجدول (7) ان القدرة على التغيير قد حققت وسطاً حسابياً عاماً مساوياً للوسط الفرضي بلغ (3.40) مما يظهر قدرة معتدلة في الغالب لمدراء الأقسام ومسؤولي الشعب في الشركات عينة البحث لإحداث التغيير المطلوب في تلك الشركات. اما الفقرات (40-44) فقد حصلت الفقرة (43) (يسعى العاملون لتبوء موقع وظيفي ذي امتياز ومكانة اعلى) على اعلى قيمة وسط حسابي بلغ (3.74) وبانحراف معياري (0.96)، في حين كانت اقل قيمة وسط حسابي تحققت في الفقرة (41) (يتمسك الفرد بأرائه ومواقفه بغض النظر عما يتبناه رئيسه المباشر وزملائه في العمل من اراء ومواقف) بلغت (2.95) وهو ضمن المستوى المتوسط، وبلغ الانحراف المعياري (0.93) لها وللفقرة (44) (يطرح بعض الزملاء أفكار جديدة) والتي حققت وسط حسابي ضمن المدى المتوسط ايضاً، وبلغ (3.33).

هـ- تشجيع الابداع

حقق هذا البعد وسطاً حسابياً بلغ (3.39) وهو مساوي للوسط الفرضي (3) مما يدل على ان بعد تشجيع الابداع في الشركات عينة البحث كان ضمن المستوى المتوسط، اما الانحراف فقد بلغ (0.80) مما يعكس ميلاً واضحاً لاستجابات عينة البحث لتشجيع الابداع في شركاتهم. في حين بلغ معامل الاختلاف العام لإجمالي هذا البعد (24%)، اما بالنسبة للفقرات (45-48) فقد تحقق اعلى وسط حسابي في الفقرة (47) (تشجيع العاملين الذين يبتعدون عن الروتين) بلغ (3.58)، وبانحراف معياري (0.91)، وتليها الفقرة (45) (تشجيع المقترحات المقدمة م قبل الآخرين)، بوسط حسابي (3.42)، وبانحراف معياري (0.99)، اما الفقرتين (46) و(48)، فقد حققنا وسطاً حسابياً بلغ لكل منها على التوالي (3.40) و (3.14) و يعتبر ضمن المدى المتوسط قياساً بالوسط الفرضي، اما الانحراف المعياري لكل منها بلغ (0.96) (1.05) وهذا يدل على وجود تشتت مقبول في الإجابات حول اغلب فقرات هذا البعد

انعكاس رأس مال النفس الإيجابي في تطوير السلوك الإبداعي للعاملين بحث ميداني في عينة من شركات وزارة الأعمار والاسكان

جدول (7) يوضح تكرارات الإجابة على الفقرة والوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الاختلاف لمتغير السلوك الإبداعي وابعاده (N=190)

المتغير الرئيسي	المتغير الفرعي	الفقرات	تكرار الإجابة					الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف %
			كثيرا	عالي	متوسط	واضع	واضع جدا			
القدرة على اتخاذ القرارات وحل المشكلات		(25) يحاول العاملون بأنفسهم اكتشاف المشكلات بهدف حلها والاسهام في تجاوز الشركة لها.	32	87	45	26	-	3.66	2.90	25
		(26) لا يعتمد العاملون فقط البدائل المعتمدة سابقا من قبل المنظمة لحل المشكلات واتخاذ القرارات.	20	115	34	19	2	3.69	.830	22
		(27) يستطيع العاملون البيت والحسم في مواقف الشركة بفترة قياسية نسبيا حتى في حالة ندرة المعلومات المتاحة.	12	60	64	52	2	3.15	.930	30
		(28) يسعى الفرد للعمل مع لجان او فرق عمل تكلف بحل المشكلات واتخاذ القرارات المهمة.	28	90	45	25	2	3.62	3.90	26
		(29-) يتردد الفرد في المشاركة باتخاذ القرارات الخاصة بالعمل خوفا من تحمل المسؤولية.	7	63	48	60	12	2.96	1.02	35
		الإجمالي	19	0.66	3.42					
سعة الاتصالات		(30) لدى العاملون القدرة على تفسير الاتصالات الواردة من الاقسام والشركات الاخرى.	26	97	39	23	5	3.61	.950	27
		(31) متابعة الفرد للنشرات والكتب الحديثة.	7	28	37	97	21	2.49	.990	40
		(32) يتحضر العاملون للمشاركة في الندوات والمؤتمرات لتمثيل شركتهم سعيا لإحداث التطويرات اللازمة مستقبلاً.	22	90	54	20	4	3.56	.900	25
		(33) يحرص الفرد على تطوير علاقاته مع الخبراء وذوي الاختصاص في شركات اخرى.	38	86	46	19	1	3.74	.910	24
		(34) يسعى العاملون للاشتراك في دورات تدريبية تقام خارج الشركة سعيا لتبادل الآراء مع المشاركين فيها.	49	91	29	17	4	3.86	.970	25
		الإجمالي	19	0.67	3.45					
روح المبادرة		(35) تثير روح المجازفة لدى العاملين حماسا لتقديم آراء جديدة ومبدعة.	31	92	44	22	1	3.68	.900	24
		(36) يعتمد العاملون اسلوب الابتكار المستند الى التجربة لتقليل تأثيرات المخاطرة.	21	104	38	22	2	3.60	.920	26
		(37-) يتجنب الفرد الانضمام الى فريق عمل تسود فيه روح المخاطرة.	7	45	64	68	6	2.89	.920	32
		(38) يميل العاملون للمجيء بأفعال وانشطة ابتكارية بغض النظر عن درجة المخاطرة فيها.	8	54	74	51	3	3.07	.880	29
		(39) لا يتردد العاملون في احداث او تبني التغيير المطلوب لصالح اهداف الشركة.	25	88	45	26	6	3.53	.990	28
		الإجمالي	21	0.69	3.38					
القدرة على التغيير		(40) يسعى العاملون لإيجاد اساليب جديدة لتسخير استعمال المواد والمعدات الحالية الموجودة في الشركة.	20	93	42	23	12	3.45	1.04	30
		(41-) يتمسك الفرد بآرائه ومواقفه بغض النظر عما يتبناه رئيسه المباشر وزملائه في العمل من آراء ومواقف.	6	55	57	67	5	2.95	.930	32
		(42) يشارك العاملون في التعليقات وايداء الآراء في اثناء الندوات او الاجتماعات التي تعقدها الشركة.	24	96	36	27	7	3.54	1.00	28
		(43) يسعى العاملون لتبني موقع وظيفي ذي مكانة وامتياز أعلى.	36	98	31	21	4	3.74	.960	26
		(44) يطرح بعض الزملاء افكار غريبة وجديدة.	14	77	61	33	5	3.33	.930	28
		الإجمالي	21	0.72	3.40					
تشجيع الإبداع		(45) تشجيع المقترحات المقدمة من قبل الآخرين.	25	72	54	36	3	3.42	.990	29
		(46) تقديم تسهيلات لجذب الافراد المبدعين والحرص على استمرارهم في العمل.	27	72	46	40	5	3.40	1.05	31
		(47) تشجيع العاملين الذين يبتعدون عن الروتين.	27	82	57	22	2	3.58	.910	25
		(48) العمل على حث وتشجيع الافراد الذين يفكرون خارج نطاق اختصاصهم.	12	60	68	43	7	3.14	.960	31
		الإجمالي	24	0.80	3.39					
		إجمالي السلوك الإبداعي	14	0.47	3.41					

ثالثاً: اختبار فرضيات البحث وتحليل علاقات الارتباط والتأثير

1- اختبار فرضيات الارتباط وتحليلها

-الفرضية الرئيسة الاولى: توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين متغير رأس مال النفس الايجابي ومتغير السلوك الإبداعي.

ولغرض اختبار فرضيات الارتباط تم استعمال معامل ارتباط الرتب (Spearman) والذي يستخدم لاختبار الفرضيات المتمثلة بعلاقات الارتباط بين ابعاد ومتغيرات البحث.

يظهر جدول مصفوفة الارتباط (8) بان هنالك علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية لرأس مال النفس الإيجابي مع السلوك الإبداعي عند مستوى معنوية، (0.01) وان علاقة الارتباط بينهما كانت قوية اذ بلغ معامل الارتباط (0.491^{**}) مما يدل على أهمية رأس مال النفس الايجابي في تطوير السلوك الابداعي للأفراد العاملين، وبهذا قد تحققت الفرضية الرئيسة الاولى للبحث. اما بالنسبة للفرضيات الفرعية التي تقيس ارتباط رأس مال النفس الإيجابي بأبعاد السلوك الإبداعي فقد تحققت جميعها، بحسب ما اظهره الجدول (8) علاقات ارتباط ذات دلالة معنوية اذ بلغ معامل الارتباط بين رأس مال النفس الإيجابي وبعد القدرة على اتخاذ القرار وحل المشكلات (0.328^{**}) وعند مستوى معنوية (0.01) ويتضح من معامل الارتباط انها علاقة جيدة، وهذا يدل على ان الشركات عينة البحث تحتاج الى تعزيز و دعم الحالة النفسية الإيجابية للعاملين وإعطاء المزيد من الصلاحيات لمدراء الأقسام ومسؤولي الشعب من اجل اخذ القرارات الحاسمة، وحل المشكلات باستخدام طرق وأساليب مبتكرة، وبلغ معامل ارتباط رأس مال النفس الإيجابي مع بعد سعة الاتصالات (0.343^{**})، ولارتباط رأس مال النفس الإيجابي مع بعد روح المجازفة بلغ (0.382^{**}) ولارتباط رأس مال النفس الإيجابي مع بعد القدرة على التغيير بلغ (0.300^{**}) ولارتباط رأس مال النفس الإيجابي مع بعد تشجيع الابداع بلغ (0.332^{**}) وجميعها كانت عند مستوى معنوية (0.01)، وهي علاقات ارتباط جيدة تدل على ان زيادة الاهتمام بنقاط القوة الإيجابية التي تشكل منها رأس مال النفس الإيجابي تشهم في تطوير القدرات الإبداعية في الشركات المبحوثة.

وأيضا حققت الكفاءة الذاتية علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية مع السلوك الابداعي عند مستوى معنوية (0.01)، اذ بلغ معامل الارتباط (0.373^{**}) وهذا يدل على انها علاقة ارتباط جيدة، كما وجد بان هنالك علاقة ارتباط ايجابية ذات دلالة معنوية عند مستوى (0.01) بين بعد التفاؤل والسلوك الإبداعي اذ بلغ معامل الارتباط بينهما (0.474^{**})، وتشير النتائج ايضاً الى وجود علاقة ارتباط قوية وذات دلالة معنوية (0.01) بين بعد الأمل والسلوك الإبداعي (0.400^{**}). ووجود علاقة ارتباط معنوية بين بعد المرونة والسلوك الإبداعي (0.359^{**})، وهذا يدل على ضرورة تركيز الاهتمام على نقاط القوة الإيجابية وتعزيزها فيما يسهم في تطوير السلوك الإبداعي للعاملين في الشركات المبحوثة، وبذلك تحققت الفرضية الرئيسة الاولى وجميع الفرضيات الفرعية التابعة لها.

جدول (8) يوضح علاقات الارتباط بين متغيرات البحث في ضوء إجابات (العينة N=190)

المتغيرات	السلوك الإبداعي	القدرة على اتخاذ القرار وحل المشكلات	سعة الاتصالات	روح المجازفة	القدرة على التغيير	تشجيع الإبداع
رأس مال النفس الايجابي	.491(**)	.328(**)	.343(**)	.382(**)	.300(**)	.332(**)
	.000	.000	.000	.000	.000	.000
الكفاءة الذاتية	.373(**)	.259(**)	.283(**)	.308(**)	.280(**)	.172(*)
	.000	.000	.000	.000	.000	.018
التفاؤل	.474(**)	.298(**)	.329(**)	.408(**)	.287(**)	.327(**)
	.000	.000	.000	.000	.000	.000
الامل	.400(**)	.246(**)	.324(**)	.295(**)	.262(**)	.284(**)
	.000	.001	.000	.000	.000	.000
المرونة	.359(**)	.284(**)	.207(**)	.239(**)	.162(*)	.286(**)
	.000	.000	.004	.001	.025	.000

2- اختبار فرضيات التأثير وتحليله

- الفرضية الرئيسية الثانية يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لرأس مال النفس الإيجابي بأبعاده في السلوك الإبداعي، وأبعاده.

أظهرت النتائج في الجدول (9) الى وجود تأثير معنوي لرأس مال النفس الإيجابي في تطوير السلوك الإبداعي اذ يؤثر معامل التحديد (R^2) ان متغير رأس مال النفس الإيجابي يفسر ما نسبته (23%) من المتغير التابع السلوك الابداعي، اما النسبة المتبقية (77%) فأنها تدل على اسهام عوامل أخرى لم تدخل في مخطط البحث، وان نتيجة التأثير المعنوي لرأس مال النفس الإيجابي في السلوك الإبداعي قليلة لكنها مقبولة لأن قيمة اختبار (F) المحسوبة التي بلغت (56.820) كانت عند مستوى معنوية (0.01) أي بدرجة ثقة 99%، وهذا يعد كافياً

جدول (9) يوضح تأثير رأس مال النفس الإيجابي في تطوير السلوك الإبداعي

المتغير التابع	sig	F	R ²	R	sig	B	المتغير المستقل
السلوك	.000	56.820	.232	.482	.000	1.993	α رأس مال النفس
الإبداعي					.000	.388	β الإيجابي

لأثبت اختبار التأثير، اما القيمة الثابتة α تساوي (1.993) أي عندما يكون رأس مال النفس الإيجابي يساوي صفراً فان السلوك الإبداعي يساوي (1.993). اما معامل التأثير β فقد بلغ (0.38) عندما يتغير المتغير المستقل بقيمة واحدة فان المتغير التابع سيتغير بمقدار قيمة β ، أي انه سيتغير بمقدار (0.38).

اما بالنسبة لتأثير أبعاد رأس مال النفس الإيجابي في السلوك الإبداعي فقد أظهرت النتائج في الجدول (10) الى وجود تأثير معنوي إيجابي لأبعاد رأس مال النفس الإيجابي (الكفاءة الذاتية، التفاؤل، الأمل، المرونة) في السلوك الإبداعي، ما عدا بعد المرونة فقد كان لها تأثير معنوي سلبي، ويوجد هناك تأثير ذو دلالة معنوية لرأس مال النفس الإيجابي في السلوك الإبداعي من خلال اختبار (F) الذي قد بلغ (21.101) عند مستوى معنوية (0.01) أي بدرجة ثقة 99%، اما القيمة الثابتة α تساوي (2.005) أي عندما يكون رأس مال النفس الإيجابي يساوي صفر فان

السلوك الإبداعي يساوي (2.005). اما معامل التأثير β فقد بلغ (0.388) (0.211) (0.142) وهذا يعني عندما يتغير المتغير المستقل بقيمة واحدة سيتغير المتغير التابع بنفس المقدار قيمة بيتا β . اما المرونة (-0.038) فان التأثير فيها يكون بشكل عكسي فزيادة المرونة وحدة واحدة ينخفض السلوك الإبداعي بمقدار قيمة β وبالعكس، لان التأثير هنا عكسي اذ ان معامل التأثير β يحمل إشارة سالبة، وفي ضوء ما تقدم تحققت فرضية التأثير والتي نصت على وجود تأثير ذو دلالة معنوية لرأس مال النفس الإيجابي في تطوير السلوك الإبداعي.

جدول (10) يوضح تأثير ابعاد رأس مال النفس الإيجابي في السلوك الإبداعي

المتغير المستقل	B	sig	R	R ²	F	sig	المتغير التابع
السلوك الإبداعي	α	2.005	.000	.318	.264	21.101	الكفاءة الذاتية
	β	.076	.189				
	α	2.005	.000	.318	.264	21.101	التفاؤل
	β	.211	.000				
	α	2.005	.000	.318	.264	21.101	الأمل
	β	.142	.035				
	α	2.005	.000	.318	.264	21.101	المرونة
	β	-.038	.513				

المحور الرابع: الاستنتاجات والتوصيات:

أولاً: الاستنتاجات

- 1- اظهرت نتائج البحث تقبلاً إيجابياً لأفراد العينة تجاه متغير رأس مال النفس الإيجابي من خلال ادراكهم للكفاءة الذاتية وتحليلهم بروح التفاؤل والامل وامتلاكهم المرونة والقدرة الكافية لمجابهة الواقع والتكيف معه، مما يدل على توفر قدر جيد من رأس مال النفس الإيجابي في الشركات المبحوثة.
- 2- تؤكد النتائج على الاهتمام بالجانب الإبداعي وتعزيز السلوكيات الإبداعية لدى افراد عينه البحث من خلال امتلاكهم القدرة على اتخاذ القرار وحل المشكلات و القدرة على تغيير الاتصالات وحرصهم على تطوير العلاقات مع الخبراء وذوي الاختصاص في الشركات الأخرى، ومشاركتهم في الندوات والمؤتمرات سعياً لإحداث التطورات اللازمة مستقبلاً، وامتلاكهم لروح المجازفة التي تشير حماسهم لتقديم آراء جديد ومبدعة.
- 3- تشير نتائج اختبار علاقات الارتباط وجود علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين رأس مال النفس الإيجابي والسلوك الإبداعي، أي ان رأس مال النفس الإيجابي يعزز السلوك الإبداعي لأفراد عينة البحث في الشركات المبحوثة.
- 4- تشير نتائج التحليل الاحصائي الى وجود تأثير معنوي لرأس مال النفس الإيجابي في السلوك الإبداعي مما يدل على ان الشركات المبحوثة استطاعت من خلال امتلاكها لرأس مال النفس الإيجابي التوصل الى احداث المزيد من التطورات والدعم لتنمية القدرات الإبداعية ،وكان لأبعاد رأس مال النفس الإيجابي تأثير كبير في السلوك الإبداعي.

ثانياً: التوصيات

- 1- ينبغي على الشركات المبحوثة ان تغير نظرتها بشكل جدي نحو الموارد البشرية، لكي تتمكن من مواجهة تحديات كبيرة تختلف عن تحديات الماضي، وتتمكن من الاستجابة لرياح التغيير التي تهب من كل جانب على مجتمعاتنا باعتبارها جزءاً من المجتمع العالمي الزاخر بالمتغيرات، وذلك من خلال بناء رأس مال نفس إيجابي قائماً على أساس التركيز على خصائص الصحة النفسية للأفراد بدلاً من التركيز على مستوى الأداء فقط.
- 2- ينبغي على الشركات المبحوثة ان تدرك حقيقة، أن الأهداف الإدارية بدأت تأخذ أشكالاً جديدة تتمثل في التفوق والتميز، ويعد المورد البشري في النظم الإدارية الحديثة هو العنصر الرئيسي لتحقيق ذلك، اذ يعد من أغلى الموارد التي تحتاج إليها الإدارة، لذلك ينبغي التركيز على العاملين وتدريبهم وتنميتهم لضمان حيويتهم والمحافظة عليهم لمواجهة المنافسة من جانب، وتشجيع الابداع والابتكار من جانب آخر، من خلال تهيئة بيئة عمل تتلاءم مع ما تسعى المنظمة للقيام به لضمان بقاءها واستمرارها، والتغلب على منافسيها.
- 3- ينبغي على الشركات المبحوثة ان تركز الاهتمام بتطوير رأس مال النفس الإيجابي (الكفاءة الذاتية، والتفؤل، والأمل، والمرونة) ليتناسب مع الاستثمار والتقدم المحرز في اعمالها، ولن تثبت هذه الإنجازات استدامتها إلا عندما يتم الاهتمام بتطوير العاملين من خلال تعزيز نقاط القوة الإيجابية، التي تعد المفتاح الرئيسي لنجاح منظمات الأعمال.
- 4- العمل على تطوير القدرات الإبداعية من خلال توفير وسائل وتقنيات مختلفة والاستفادة من قدرات الإنسان الكامنة واستغلالها في أحسن صورة، لأن الابداع يرتبط بجوانب هامة تحتاجها العديد من المنظمات لتحقيق النجاح مثل التطوير والتحسين، حل المشكلات، واختيار الرجل المناسب في المكان المناسب، وتحفيز العاملين، واتخاذ القرار، والتعامل مع ندرة الموارد والاستغلال الأمثل لها. بالإضافة الى دعم وتشجيع الأشخاص المبدعين وتعزيز قدراتهم الإبداعية لمواجهة الصعوبات والتغلب عليها بطرق غير تقليدية وغير مألوفة.

المصادر:

1. إبراهيم، احمد عبد اللطيف ، وأبو دنيا، نادية عبدة عواض ، (2000) "سيكولوجية الابداع"، مكتبة الإسكندرية.
2. إبراهيم، عبد الستار،(1980)، "العلاج النفسي الحديث قوة للإنسان"، عالم المعرفة، المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب، الكويت.
3. جرادات، ناصر، المعاني، احمد، والصالح، أسماء، (2011)، "إدارة المعرفة"، اثناء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
4. حريم، حسين، (2003) "إدارة المنظمات: منظور كلي"، دار الحامد للنشر والتوزيع عمان، الاردن.

5. الأعسر، صفاء يوسف، شريف، نادية محمود، السيد، عزيزة محمد، و كفاي، علاء الدين احمد (2006)، "سيكولوجية القوى الانسانية"، كتاب مترجم، لاسبينول ليزاج & ستودينجر، اورسولا م.، المجلس الأعلى للثقافة، القاهرة.
6. الشماع، خليل حمد حسن، (2007)، "مبادئ الإدارة مع التركيز على ادارة الاعمال" دار المسيرة للنشر والتوزيع، الاردن.
7. السالم، زين العابدين جاسم، (2005)، "تحليل مقومات ادارة المعرفة وعلاقتها بالإبداع، دراسة استطلاعية لعينة من الشركتين العامة للصناعات البتروكيمياوية وصناعة الاسمدة"، أطروحة دكتوراه غير منشورة، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة البصرة.
8. العبادي، زين حسن احمد، (2008) "أثر برنامج تعليمي قائم على نموذج حل المشكلات الإبداعي في تنمية مهارات التفكير الإبداعي" أطروحة دكتوراه، كلية الدراسات التربوية العليا، جامعة عمان العربية للدراسات العليا، عمان، الأردن.
9. العزاوي، بشرى هاشم محمد، (2000)، "سياسة تحفيز الموارد البشرية العاملة وعلاقتها بالإبداع التنظيمي: دراسة استطلاعية تحليلية لآراء عينة من العاملين"، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة بغداد.
10. العزاوي، سحر احمد كرجي، (2014)، "رأس المال النفسي الإيجابي والتوافق المهني وتأثيرهما في الأداء الاستراتيجي للموارد البشرية-دراسة تحليلية ميدانية لآراء عينة تدريسي كليات الجامعة المستنصرية"، أطروحة دكتوراه غير منشورة، كلية الإدارة والاقتصاد، الجامعة المستنصرية.
11. العنزي، سعد علي حمود، و ابراهيم، ابراهيم خليل، (2012) "رأس المال النفسي الإيجابي (منظور فكري في المكونات والمرتكزات الجوهرية للبناء والتطوير)" مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة بغداد، المجلد: 18، العدد: 65.
12. عبد القادر، محمد احمد، ابو قلة، محمد عبد مهاوش ، السكارنة، بلال خلف، (2013)، " إدارة المعرفة والإبداع وانعكاساتها على الأداء الوظيفي"، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة، العدد الرابع و الثلاثون.
13. الكبيسي، صلاح الدين عواد، (2002) "إدارة المعرفة وأثرها في الإبداع التنظيمي – دراسة استطلاعية مقارنة لعينة من شركات القطاع الصناعي المختلط"، أطروحة دكتوراه غير منشورة، كلية الإدارة والاقتصاد، الجامعة المستنصرية.
14. عبد المختار، محمد خضر، وعدوي انجي صلاح فريد (2011) "التفكير النمطي والابداعي، مركز تطوير الدراسات العليا والبحوث، كلية الهندسة، جامعة القاهرة.
15. عرفة، سيد سالم، (2012) "اتجاهات حديثة في إدارة التغيير"، دار الراية للنشر والتوزيع، الاردن.
16. مصطفى، شعيب إبراهيم، (1998) " أثر المعرفة التقانية والسلوك الإبداعي في مستوى أداء بعض المنظمات الصناعية: دراسة ميدانية"، أطروحة دكتوراه غير منشورة، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة الموصل.

17. نجم، نجم عبود، (2010)، "ادارة اللاملموسات ادارة ما لا يقاس"، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان، الاردن.
18. ياسين، سعد غالب، (2013)، "راس المال البشري في اقتصاد المعرفة"، المؤتمر العلمي الدولي السنوي الثاني عشر للأعمال، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة الزيتونة الأردنية.
19. Abbas, Muhammad,(2011), **"Impact of Psychological Capital on Innovative Performance and Job Stress"** Faculty of Business (OBHREE), Brock University, Canada.
20. Amabile, T. M. (1998a), **"How to kill creativity?"** Harvard Business Review, September-October.
21. 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, p. 1-23.
22. Bandura, A. (1989) **"Human agency in social cognitive theory"**. American Psychologist, 44, 1175-1184.
23. Carver C. S.,(1998), **"Resilience and thriving: Issues, models, and linkages"**, Journal of Social Issues, 54, 245-266.
24. Bandura, A. (1997), **"Self-efficacy: The Exercise of Control"**. New York: Freeman.
25. 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.
26. Diann R. Newman, Richard M. Hodgetts,(1998) **"Human resource management : a customer-oriented approach"**, Prentice Hall.
27. Foster, S.L. and Lloyd, P.J., (2007), **"Positive psychology principles applied to consulting psychology at the individual and group level"**, Consulting Psychology Journal: Practice and Research, Vol. 59 No. 1, pp. 30-40.

28. Freeman, Charles ,(2012), **"An investigation into technology and motivational influences on creativity and product"**, A Dissertation Doctorate, Louisiana State University.
29. Griffin, Ricky W. (2010), **"Management"** (10th ed.). Mason, OH: South-Western Cengage Learning. pp. 358–9.
30. Gumus, Murat, (2007) **"The Effect of Communication of knowledge sharing organization"** Journal of knowledge management practice .vol.7.no.2.
31. Gupta, Vishal, (2012), **"Psychological Capital as a Mediator of the Relationship between Leadership and Creative Performance Behaviors"**, Research and Publications, India.
32. Gupta, Vishal, (2013), **"Development of a Causal Framework Linking High Performance HRM Practices, Positive Psychological Capital, Creative Behaviors and Performance"** Research and Publications, India.
33. Hefferon, Kate,& Boniwell, Ilona,(2011), **"Positive Psychology Theory, Research and Applications"**, McGraw-Hill Education, New York.
34. Hoogh, Annebel H.B. De & Hartog, Deanne N. Den,(2008), **"Ethical and despotic leadership, relationships with leader's social responsibility, top management team effectiveness and subordinates' optimism: A multi method study"**, 297–311, Elsevier Inc.
35. Jones, Jessica P (2010), **"Happiness at work: Maximizing your psychological capital for success"**, Boston, Wiley-Blackwell, Sons, Ltd., Publication, pp. 1-229.
36. Jong, J.P.J., & Hartog, D.N. (2007), **"How leaders influence employees' innovative behavior"**, European Journal of Innovation Management, 10(1), 41-64.
37. Keri,Gabe, (2006) **"Learning Efficacy: Celebrations and Persuasions"**, Information Age Publishing.
38. Luthans, F., (2002b), **"Positive Organizational Behavior: Developing and Managing Psychological Strengths"**, Academy of Management Executive, 16 (1), pp. 57-72.

39. Luthans F, Youssef CM., (2004), "**Human, social, and now positive psychological capital management**", Organizational Dynamics, 33,(2) 143–160.
40. Luthans, F., Luthans, K., & Luthans, B., (2004), "**Positive psychological capital: Going beyond human and social capital**", Business Horizons, 47(1): 45-50.
41. 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, 541–572.
42. 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, 21, 41–67.
43. Luthans F. (2011), "**Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach**", Avenue of the Americas, McGraw-Hill Companies, Inc, New York.
44. Luthar, S.S. & Cicchetti, D. (2000), "**The Construct Of Resilience: Implications For Interventions And Social Policies**", Development and psychopathology, 12, 857–885.
45. Peterson, S.J., & Byron, K. (2008), "**Exploring the role of hope in job performance: Results from four studies**", Journal of Organizational Behavior
46. Schermerhorn, John R., (2011), "**Exploring Management**", John Wiley & Sons Inc.
47. Schulman, P. (1999), "**Applying learned optimism to increase sales productivity**", Journal of Personal Selling and Sales Management, 19/1 (Winter), pp.31-37.
48. Scott, Susanne G. and Reginald A. Bruce, (1994), "**Determinants of Innovative Behavior: A Path Model of Individual Innovation in the Workplace**", Academy of Management Journal, Vol. 37., No. 3.

49. Snyder, C. R. (1994), **"The psychology of hope: You can get there from here"**, New York: Free Press.
50. Snyder, C. Richard, (2000), **"Handbook of Hope: Theory, Measures, and Applications"**, San Diego: Academic Press.
51. Snyder, C.R. and Lopez, S. (eds) (2002), **"Handbook of Positive Psychology"**, Oxford University Press.