

تأثير راس المال النفسي الايجابي في الأداء الابداعي  
دراسة تحليلية لآراء عينة من التدريسيين في جامعتي القادسية والمثنى  
أ. د. احسان دهش جلاب الباحث: يوسف موسى سبتي آل طعين  
جامعة القادسية/كلية الإدارة والاقتصاد/قسم إدارة الأعمال  
تاريخ استلام البحث: 2013/1/7 تاريخ قبول النشر: 2014/2/12

### المستخلص

ركز البحث الحالي على معرفة علاقة الارتباط والأثر بين المتغير المستقل (رأس المال النفسي الايجابي)، بأبعاده (الكفاءة الذاتية، والأمل، والتفاؤل، والمرونة)، والمتغير التابع (الأداء الابداعي) ممثلاً بأبعاده (توليد الفكرة، وترويج الفكرة، وتطبيق الفكرة). واستعمل البحث استبانة ذات مقاييس محكمة عالمياً كأداة رئيسة لجمع البيانات. إذ تم توزيع استمارات الاستبيان على عينة مكونة من (423) تدريسي موزعين على (26) كلية في جامعتي القادسية والمثنى. وقد انصب اهتمام البحث على اختبار فرضيتين رئيسيتين، اشتق من كل فرضية رئيسة ثلاث فرضيات فرعية، مستعملة مجموعة أساليب إحصائية، أبرزها الوسط الحسابي، والانحراف المعياري، والنسب المئوية، ومعاملات الارتباط وتحليل ANOVA، وتم استخراج النتائج بالاعتماد على البرنامج الإحصائي (SPSS, V.20). وتوصل البحث إلى استنتاجات عديدة منها وجود علاقة ارتباط موجبة ذات دلالة إحصائية لأبعاد رأس المال النفسي الايجابي مجتمعة وبشكل منفرد في كل بعد من أبعاد الأداء الابداعي وعلاقة أثر بنسب مختلفة. وكذلك أتضح بأن أفراد العينة لديهم رغبة بأن يكون هنالك اهتمام من قبل إدارات الكليات في مكافأة الأفراد المبدعين وتذليل العقبات لتبادل الآراء والأفكار والمعلومات التي تمكنهم من تطوير أنفسهم وبالتالي كلياتهم من خلال تحقيق إبداعات نوعية. ويوصي البحث القيادات الجامعية بالتحري عن أفضل الوسائل لجذب الأفراد ذوي والكفاءات العالية ووضع آليات لاستقطابهم ولاحتفاظ بهم، والتوأمة بين الجامعات والمنظمات العالمية بهدف إذكاء القدرات الإبداعية لدى الملاكات التدريسية.

## The Influence of Positive Psychological Capital upon Innovative Performance

### An Analytical study for Opinions of a Sample of Lecturers from Al-Qadissiya and Al-Muthenna Universities

Prof. Dr. Ihssan D. Chalab

Lectuer: Yousif M. S. Al taain

Al-Qadisiyah University/College of administration and economics/Business administration department

### Abstract

This research tries to find out the relationship and influence of positive psychological capital (self-efficacy, hope, optimism, and resilience) on the dependent variable (innovative performance) represented by its three dimensions (idea generation, idea promotion, and idea application) in order to collect data. This research depends on questionnaire that was distributed to a sample of (423) instructors in (26) Colleges at the Universities of Qadissiya and Muthanna. The main focus of this research is to test two hypotheses derived from each three other sub hypotheses. This was achieved by using a set of statistical methods, such as statistical means, standard deviation and percentages, and correlation coefficients and ANOVA. The results extracted were based on statistical program (SPSS, V.20). The research found many conclusions that relate to the existence of positive correlation statistically significant to dimensions of positive psychological capital which can be combined individually with every

dimension of innovative performance at varying levels and in different proportions. Moreover, it became clear that the respondents have a desire that departments of colleges would reward creative individuals who overcame the obstacles by exchanging ideas and information that will enable them to develop themselves and their colleges through the achievement of quality innovations. It is recommend that in order to discover the best ways to attract individuals with high leadership qualities that university leaders should develop the mechanisms to attract and retain those individuals through the twinning between universities and international organizations and with the aim of raising the innovative capabilities of teaching staff.

#### اولاً: منهجية البحث و دراسات سابقة مشكلة البحث

يرى علماء النفس اليوم أن الوقت قد حان لظهور علم يسعى إلى فهم المشاعر الإيجابية ، وبناء القوة والفضيلة، للوصول إلى الحياة السعيدة، فبدأ الاهتمام بالجوانب الإيجابية من السلوك ، مثل السعادة، والتفاؤل، والأمل، والإيمان، والابتهاج، والثقة، وتقدير الذات، والموهبة، والكفاءة، والشجاعة وغيرها معتقدين أن لمثل هذه الجوانب انعكاس طيب ومرغوب في الأداء. وتأسيساً على ذلك جاءت الدراسة الحالية في محاولة للإجابة على تساؤل رئيس مفاده هل يؤثر رأس المال النفسي الإيجابي على الأداء الإبداعي للأفراد؟ وبعبارة أخرى تحاول الدراسة الحالية تقديم إجابات موضوعية للتساؤلات الآتية :

- 1- ما هي المرتكزات الأساسية والمفاهيمية لرأس المال النفسي الإيجابي والأداء الإبداعي؟
- 2- ما مستوى التركيز على أبعاد رأس المال النفسي الإيجابي والأداء الإبداعي في جامعاتنا المحلية؟
- 3- ما طبيعة ونوع علاقة الارتباط والتأثير بين مكونات رأس المال النفسي الإيجابي وأبعاد الأداء الإبداعي في إطار خصوصية بيئتنا المحلية؟
- 4- هل تدرك عينة الدراسة أهمية رأس المال النفسي الإيجابي وتأثيره على بعض المتغيرات لاسيما الأداء الإبداعي ؟
- 5- هل تولي جامعاتنا الاهتمام الكافي برأس المال النفسي الإيجابي سعياً منها لتحقيق الأداء الإبداعي من خلال التركيز في الاهتمام على أبعاد رأس المال النفسي الإيجابي؟

#### اهمية البحث

للبحث الحالي اهمية علمية كونه يعالج أحد أهم الموضوعات المعاصرة في الفكر الإداري خلال السنوات القليلة الماضية(رأس المال النفسي الإيجابي)، فضلاً عن كونه من الموضوعات البحثية الجديدة، إذ لم يوفق الباحث في العثور على دراسة عربية أو محلية سابقة تربط بين رأس المال النفسي الإيجابي والأداء الإبداعي. فهي الدراسة الأولى حسب معلومات الباحث، من بين الدراسات المحلية والعربية، التي ربطت بين أبعاد رأس المال النفسي الإيجابي (الكفاءة الذاتية، والأمل، والتفاؤل، والمرونة) وأبعاد الأداء الإبداعي. وتنتأى اهميته العلمية كذلك من خلال محاولة الإثراء النظري لموضوعات رأس المال النفسي الإيجابي والأداء الإبداعي من حيث المفاهيم ومؤشرات القياس، وتوضيح طبيعة العلاقة التي تربط بينهما فضلاً عن بيان الدور الذي يلعبه امتلاك الفرد لمكونات رأس المال النفسي الإيجابي في زيادة مستويات الأداء الإبداعي. وللبحث أهمية الميدانية تتجسد في محاولة التعريف بمتغيرات البحث وتطبيقها في بيئتنا المحلية، إذ حاول البحث اختبار مقاييس مختبرة في بيئات أجنبية بعد إجراء عملية التكيف عليها للتأكد من صلاحيتها في محاولة للوصول إلى نتائج موضوعية تؤسس لمحاولات بحثية جديدة في ميادين أخرى إضافة إلى ميدان التعليم العالي والبحث العلمي.

## اهداف البحث

يسعى البحث إلى الوصول إلى هدف رئيس يتمثل في التعرف على دور رأس المال النفسي الايجابي في رفع مستويات الأداء الإبداعي لدى الأفراد في الجامعات العراقية وصولاً إلى تحقيق الأهداف الإستراتيجية لتلك الجامعات . ومن هذا المنطلق فإن البحث الحالي يتوخى بلوغ جملة من الأهداف لعل من أبرزها استعراض أبرز ما كتب عن رأس المال النفسي الايجابي والكيفية التي يمكن فيها تطوير الأفراد ليصبحوا أفراداً إبداعيين في أدائهم، وبيان مستوى توافر أبعاد رأس المال النفسي الايجابي لدى الملاك التدريسي في الجامعات المدروسة. فضلاً عن التعرف على مستوى الأداء الإبداعي لدى الملاك التدريسي في الجامعات المدروسة. وكذلك بيان نوع وطبيعة العلاقة التي تربط كل من إبعاد رأس المال لنفسي الايجابي وأي من أبعاد الأداء الإبداعي، وتوضيح مستوى الأثر الذي يمكن أن يحدثه امتلاك أبعاد رأس المال النفسي الإيجابي منفردة و/أو مجتمعة في أي من أبعاد الأداء الإبداعي.

## فرضيات البحث

**الفرضية الرئيسية الاولى:** توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين أبعاد رأس المال النفسي الايجابي مجتمعة و/أو منفردة وأبعاد الأداء الإبداعي مجتمعة و/أو منفردة . وتتفرع من هذه الفرضية الفرضيات الآتية:

1. توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين أبعاد رأس المال النفسي الايجابي (الكفاءة الذاتية ، والأمل ، والتفاؤل، والمرونة) وتوليد الفكرة.
  2. توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين أبعاد رأس المال النفسي الايجابي (الكفاءة الذاتية ، والأمل ، والتفاؤل، والمرونة) وترويج الفكرة .
  3. توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين أبعاد رأس المال النفسي الايجابي (الكفاءة الذاتية ، والأمل ، والتفاؤل، والمرونة) وتطبيق الفكرة
- الفرضية الرئيسية الثانية** يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لأبعاد رأس المال النفسي الإيجابي مجتمعة و/أو منفردة في أبعاد الأداء الإبداعي مجتمعة و/أو منفردة.
1. يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لأبعاد رأس المال النفسي الايجابي (الكفاءة الذاتية ، والأمل ، والمرونة والتفاؤل) في توليد الفكرة.
  2. يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لأبعاد رأس المال النفسي الايجابي (الكفاءة الذاتية ، والأمل ، والمرونة والتفاؤل) في ترويج الفكرة.
  3. يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لأبعاد رأس المال النفسي الايجابي (الكفاءة الذاتية، والأمل، والمرونة، والتفاؤل) في تطبيق الفكرة.

## اداة البحث

تم الاعتماد في هذه الدراسة على الأدوات المتعارف عليها في جمع البيانات والمعلومات بقصد تحقيق أهدافها من خلال الاعتماد على إسهامات الباحثين والدارسين التي تيسر الاطلاع عليها من المراجع المختلفة من كتب وأبحاث علمية وأطاريح ورسائل جامعية ذات صلة بموضوع الدراسة، فضلاً عن الاستفادة من الشبكة العالمية للمعلومات . أما الجانب التطبيقي للدراسة فقد تم استعمال الاستبانة كأداة لجمع البيانات المطلوبة، الملحق(1)، إذ تم عرض الأنموذج الأولي للاستبانة على عدد من الخبراء للاطلاع على آرائهم وملاحظاتهم للتأكد من مدى مناسبة المفردات والفقرات، والنظر في مدى شموليتها بقصد تحليلها ومن ثم استخراج النتائج.

تتكون استمارة الاستبيان من ثلاثة أجزاء وكما يلي :

الجزء الأول :يتضمن مقدمة تعريفية عن المجيبين من خلال خمسة فقرات تتضمن بيانات شخصية عن تدريسيي الجامعتين(جامعتي القادسية والمثنى )، وتشمل العمر والنوع الاجتماعي والشهادة واللقب العلمي وسنوات الخدمة.

الجزء الثاني: يتكون من 24 فقرة تقيس رأس المال النفسي الايجابي لدى التدريسيين عينة الدراسة بأبعاده الأربعة (الكفاءة الذاتية، والأمل، والمرونة، والتفاؤل) إذ تم اعتماد استمارة استبيان جاهزة

صاغها (Seaton, 2011) استناداً إلى أفكار (Luthans, 2007) وباستعمال مقياس سباعي يتكون من سبعة مستويات متدرجة تبدأ من (1) لا أتفق بشدة إلى (7) أتفق بشدة). الجزء الثالث: يتكون من تسع فقرات تقيس الأداء الإبداعي بالاعتماد على استمارة استبيان جاهزة أعدها (Janssen, 2000, 2001, 2004) باستعمال مقياس سباعي يتكون من سبعة مستويات متدرجة (1 أبداً، 7 دائماً).

### الأساليب الإحصائية

استناداً إلى ما تم جمعه من بيانات عينة الدراسة على أسئلة الاستبانة تم استعمال البرنامج الإحصائي (spss, v.20)، وبقصد معرفة درجة التأثير لكل بعد من أبعاد الدراسة على بعضها البعض واختبار معنوية العلاقة بينهما. فقد تم استعمال الأساليب الإحصائية الآتية في الدراسة الحالية:

1. الوسط الحسابي المرجح: لتحديد مستوى استجابات أفراد العينة لفقرات الاستمارة وفقاً لمحاورها.
2. معامل الارتباط البسيط: لقياس قوة العلاقة ونوعها بين متغيرات الدراسة بشكل منفرد وتتراوح قيمته بين (+1) و (-1) إذ أن الإشارة الموجبة تشير إلى أن العلاقة طردية، أما الإشارة السالبة فتشير إلى أن العلاقة عكسية بين المتغيرين.
3. الانحراف المعياري: لغرض التعرف على مدى انحراف قيم المتغير عن وسطه الحسابي.
4. معادلة الانحدار الخطي البسيط: تستعمل لتحديد طبيعة العلاقة الخطية بين متغيرين فقط، أحدهما مستقل والآخر تابع، ويأخذ نموذج الانحدار الخطي البسيط الشكل الآتي:

$$Y=BO+B1X$$

5. معادلة الانحدار الخطي المتعدد: تستعمل لتقدير طبيعة العلاقة الخطية بين عدة متغيرات، يعد أحدهما متغيراً مستقلاً والآخر تابعاً. ويأخذ نموذج الانحدار الخطي المتعدد الشكل الآتي:

$$Y=BO+B1X1+B2X2+B3X3.....BkXk$$

6. معامل الفاكرونباخ: أداة إحصائية تستعمل للتأكد من ثبات أداة القياس التي تستعمل لجمع البيانات.

7. اختبار تحليل التباين of variance test Analysis واختصاراً ((ANOVA: أداة إحصائية

تعنى بدراسة العلاقة بين متغير كمي تابع مع متغير آخر أو عدة متغيرات مستقلة والتي عادة ما تكون وصفية من أجل تحديد مصادر الاختلاف بين المتوسطات.

8. التحليل العاملي: أسلوب إحصائي يستعمل في الكشف عن العوامل المشتركة التي تؤثر في أي عدد من الظواهر المختلفة، وينقسم إلى تحليل عاملي استكشافي وله عدد من الطرائق (طريقة الفأ، وطريقة المحاور الأساسية) وتحليل عاملي توكيدي.

9. مقياس كايسر- ماير- اولكين (KMO) (The Kaiser-Meyer-Olkin Measure). وتتراوح إحصائية (KMO) بين (0-1) من أجل التحقق من كفاية عينة الدراسة لإجراء التحليل العاملي الاستكشافي. والقيمة (0) تؤشر بأن مجموع الارتباطات الجزئية أكبر من مجموع الارتباطات الكلية وهذا يبين بأن نموذج الارتباط يكون منتشرراً (وهنا يكون استخدام التحليل العاملي الاستكشافي غير ملائم). أما إذا كانت القيمة تقترب من (1) فإن هذا يؤشر بأن نموذج الارتباطات موثوق والتحليل العاملي سيكون ذا مصداقية. فالقيم المقبولة تكون أكبر من (0.50) والقيم التي تكون أدنى من هذه القيمة يعني بأن على الباحث أن يجمع بيانات أكثر (زيادة حجم العينة) أو أن يعيد التفكير بالمتغيرات المتضمنة في المقياس.

$$10. \text{الوسط الفرضي} = \text{مجموع أوزان البدائل} \div \text{عدد البدائل} = 4 = 7 \div 1 + 2 + 3 + 4 + 5 + 6 + 7$$

### مجتمع البحث وعينته

يتكون مجتمع الدراسة المستهدف، من جميع التدريسيين في الجامعات العراقية، ولتعذر الحصول على المعلومات وصعوبة الوصول إلى جميع الجامعات العراقية بسبب الأوضاع الاستثنائية التي يعيشها البلد يرتأي الباحثان أن يكون مجتمع الدراسة الممكن الوصول إليه هو تدريسيي جامعتي القادسية والمنتى. إذ قام الباحث بإجراء مسح لإجمالي مجتمع الدراسة الممكن

الوصول إليه، وقد تبين بأنه يتكون من (1437) عضو هيئة تدريسية من الجنسين موزعين على كليات جامعتي القادسية والتمثلي\*<sup>1</sup>، وبواقع (431) في جامعة المثنى و1006 في جامعة القادسية حسب إحصائية شهر حزيران من عام 2013، إذ تم مسح الست والعشرين كلية وللعام الدراسي 2012 - 2013. واعتمد الباحث في تحديد عينة الدراسة على العينة العشوائية البسيطة (Simple Random Sample)، إذ تم توزيع (650) استمارة وبواقع (200) استمارة في جامعة المثنى موزعة على 12 كلية، و (450) استمارة في جامعة القادسية موزعة على 14 كلية، استرجعت (430) استمارة، واستبعدت سبع استمارات منها لعدم صلاحيتها وعدم تحقيق الشروط المطلوبة للإجابة عن الاستبيان، وبذلك يكون عدد الاستمارات الصالحة للدراسة والتحليل (423) أي بنسبة (65%) من مجموع الاستبانات الموزعة.

#### دراسات سابقة *Previous Studies*

فيما يأتي توضيح لدراسات سابقة أطلع عليها الباحثان، وكان عرضها ابتداءً بالمتغير المستقل وانتهاءً بالمتغير المعتمد حسب التسلسل الزمني لتلك الدراسات من الأقدم للأحدث على ضوء متغيري الدراسة راس المال النفسي الايجابي والاداء الابداعي :

1-دراسة (Luthans et al., 2007): *Positive Psychological Capital: Measurement and Relationship with Performance and Satisfaction* (رأس المال النفسي الايجابي: القياس والعلاقة مع الأداء والرضا). تهدف الدراسة الى تحليل عوامل راس المال النفسي الايجابي (الكفاءة، والامل والتفاؤل والمرونة) وكيف تكون تلك العوامل كمؤشرات للأداء والرضا الوظيفي. تضمنت الدراسة الاولى ثلاث عينات، شملت 167 طالب إدارة و404 من طلاب الإدارة في نفس الجامعة في وقت اخر، 174 طالب إدارة في وقت آخر أيضاً. واشتملت عينة الدراسة الثانية على 1500 من المهندسين والتقنيين في مصانع الخدمة و900 موظف في خدمات التأمين من كل المستويات في مصانع الخدمة، مستعملة في ذلك استمارة الاستبيان ومقياس ليكرت السداسي، إذ قيس الامل على مقياس (Snyder et al, 1996) وقيست المرونة على مقياس (Wagnild & Young, 1993) أما التفاؤل فقد قيس على مقياس (Scheier & Carver, 1985) في حين فيست الكفاءة الذاتية على مقياس (Parker, 1998) وخلصت الدراسة الى عدة نتائج كان ابرزها ما مفاده ان الأفراد الاكثر كفاءة وامل وتفاؤل ومرونة اكثر من غيرهم عرضة لمشاكل العمل، وكذلك أن الاستثمار في رأس المال النفسي الايجابي يأتي بعوائد اكثر من الاستثمار في الانواع التقليدية لرأس المال، وتوصي الدراسة بربط بما يمتلكه القادة من راس مال نفسي ومدى تأثيرهم على التابعين.

2-دراسة (Luthans et al., 2008): *The mediating role of psychological capital in the supportive organizational climate— employee performance relationship* (الدور الوسيط لرأس المال النفسي وعلاقته مع المناخ التنظيمي الداعم وأداء العاملين).

تتحقق هذه الدراسة فيما إذا كان لرأس المال النفسي الايجابي يلعب دور وسيط في علاقة المناخ التنظيمي الداعم ومخرجات العاملين. ثلاثة أنواع من العينات: عينة منفصلة استعملت لاختبار العلاقة المفترضة شملت 404 جامعي والعينة في الدراسة الثانية مكونة من (163) موظف معالجة السياسة والادعاءات وعينة لدراسة الثالثة تضمنت المهندسين والتقنيين في شركة تصنيع تقنية. الوسائل الاحصائية كانت الانحراف المعياري، والارتباط. وأثبتت الدراسة الدور المهم الذي يلعبه رأس المال النفسي الايجابي في التأثير الايجابي في الأداء واتجاهات العمل للأفراد والتي تساهم في تحقيق الميزة التنافسية. وتوصي الدراسة بضرورة الاعتراف بمستوى رأس المال النفسي للأفراد من أجل أن يلعب دور مهم في رفع مستوى الايجابية والمناخ التنظيمي والذي من الممكن أن يساهم في تحقيق الأداء.

<sup>1</sup> حسب إحصائية شهر تموز من عام 2013



3-دراسة (Avey et al, 2008): *Can positive employees help positive organizational change? Impact of psychological capital and emotions on relevant attitudes and behaviors* (هل بإمكان الأفراد الإيجابيين المساعدة في التغيير التنظيمي؟ تأثير رأس المال النفسي والمشاعر على السلوكيات والمواقف ذات العلاقة؟). هدفت الدراسة إلى التحقق فيما إذا كانت الموارد النفسية الإيجابية للأفراد التي تدعى (رأس المال النفسي الإيجابي) والمشاعر الإيجابية ستؤثر بالاتجاهات والسلوكيات ذات العلاقة وتسهل من التغيير التنظيمي وإظهار المواقف والسلوكيات التي تؤدي إلى زيادة كفاءة التغيير التنظيمي الإيجابي. تتألف العينة من 132 موظف من منظمات وقطاعات مختلفة، والوسائل الإحصائية كانت المتوسط، والانحراف المعياري، والارتباط. ترتبط مكونات رأس المال النفسي الأربعة بالنسبة للأفراد إلى مشاعرهم الإيجابية وكذلك باتجاهاتهم (الانخراط والتهكم) وسلوك (المواطنة التنظيمية والانحراف التنظيمي) ذات العلاقة بالتغيير التنظيمي، وكذلك المشاعر الإيجابية تتوسط العلاقة بين رأس المال النفسي والاتجاهات والسلوكيات. وتقتصر هذه الدراسة أن رأس المال النفسي الإيجابي للأفراد والمشاعر الإيجابية يكونان مهمين في مواجهة الاتجاهات السلبية المحتملة والسلوكيات ذات العلاقة بالتغيير التنظيمي.

4-دراسة (Li-feng & Hua-li, 2009): *The relationship between academic stress and psychological distress: The moderating effects of psychological capital* (العلاقة بين الضغط الأكاديمي والضغط النفسي: التأثير الوسيط لرأس المال النفسي).

دراسة تجريبية لمعرفة العلاقة بين الضغط الأكاديمي للخريجين والضغط النفسي المدرك وتأثير الوساطة لرأس المال النفسي. تتألف العينة من 118 من الطلبة الجامعيين. استعملت الدراسة الوسيط، وتحليل الانحراف، والانحراف المعياري، والارتباط المتعدد وسائل إحصائية. كانت مؤشرات الضغط لدى الخريجين الأكاديميين مرتبطة إيجابياً مع القلق النفسي المدرك كالكآبة. ورأس المال النفسي للخريجين كان مرتبطاً عكسياً مع القلق النفسي المدرك، والعلاقة لرأس المال النفسي كانت بسيطة بالنسبة للخريجين بين ضغطهم الأكاديمي والقلق. توصي الدراسة بالاهتمام بالحالة النفسية الإيجابية للخريجين كرأس المال النفسي لأجل مساعدتهم في التعامل مع التأثير السلبي للضغط في المستقبل.

5-دراسة (العززي وإبراهيم، 2012): (رأس المال النفسي الإيجابي: منظور فكري في المكونات والمرتكزات الجوهرية للبناء والتطوير). دراسة نظرية تهدف الدراسة إلى استكشاف مفهوم رأس المال النفسي الإيجابي الذي تم استقدمه من علم النفس الإيجابي وتطبيقه في موقع العمل، والمساعدة في تشخيص التوجهات المفاهيمية للصحة النفسية للموارد البشرية، وخلص البحث إلى مجموعة من الاستنتاجات كان أهمها: إمكانية الاستثمار في رأس المال النفسي الإيجابي وإدارته بكلفة قليلة نسبياً مقارنة مع ما يتم في رأس المال التقليدي. وتبنت الدراسة مجموعة توصيات كان أبرزها تركيز الاهتمام على جوانب الصحة النفسية في منظمات الأعمال من خلال تكثيف الجهود المتعلقة باستكشاف مفهوم رأس المال النفسي.

6-دراسة (العابدي والعبادي، 2013): (رأس المال النفسي: منظور سلوكي لدراسة روحية مكان العمل (دراسة تطبيقية في عينة من كليات جامعة الكوفة). دراسة تحليلية تهدف إلى التعرف على دور رأس المال النفسي في روحية العمل لعينة من الكادر التدريسي في أربع كليات من جامعة الكوفة، العينة كانت (200) تدريسي في أربع كليات من جامعة الكوفة. والوسيلة الإحصائية هي المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري، ومعامل الفا كرونباخ، ومعامل الارتباط البسيط، ونموذج المعادلة الهيكلية وانتهى الباحثان إلى جملة من الاستنتاجات منها، ظهور تقبل إيجابي لأفراد عينة البحث في الكليات تجاه توفر فقرات متغيرات رأس المال النفسي، وهذا يعني إدراكهم للكفاءة الذاتية، والأمل، والمرونة، والتفاؤل، الذي يسهم في تعزيز روحية مكان العمل في المنظمة من خلال الاندماج والاستغراق في العمل. هنالك عدد من التوصيات جاء منها، ضرورة عمل الكليات

عينة البحث بنموذج (Luthans et al., 2007) لمكونات رأس المال النفسي، لأنه يسهم وبشكل كبير في تحقيق النتائج والأداء الكلي .

7-دراسة (Gloet&Terzioski, 2004): *Exploring the relationship between knowledge management practices and innovation performance* ( اكتشاف العلاقة بين نشاطات إدارة المعرفة والأداء الإبداعي). ركزت على (70) منظمة صناعية استرالية ونيوزلندية. والوسائل الإحصائية هي SPSS، وإلغا كرونباخ، الانحدار المتعدد، التحليل العاملي، ومعامل بيتا. أظهرت الدراسة إسهام إدارة المعرفة في الأداء الإبداعي عندما يُنفذ منهج العصا والجزر لنشاطات إدارة الموارد البشرية في وقت واحد، وعلى مدراء المنظمات الصناعية أن يضعوا تأكيداً أكثر على نشاطات إدارة الموارد البشرية ثم تطوير استراتيجيات إبداعية للمنتج والعملية.

8-دراسة (Vera & Crossan, 2005): *Improvisation and innovative performance in teams* (الارتجال والأداء الإبداعي في الفريق). تهدف الدراسة إلى طرح جوانب مختلفة ومطلوبة من أجل معرفة الارتجال الكفوء، وتحديد مبادئ المسرح الارتجالية كالممارسة، التعاون، التوافق، التقليل، والإضافة، وان يكون حاضراً في اللحظة، ورسم وإعادة دمج وجاهزية عمله، ويمكن استعمالها لفهم ما يلزم للارتجال بشكل جيد في فرق العمل. العينة 348 فرد من 50 فريق. و الوسيلة الإحصائية كانت التحليل العاملي التوكيدي والفا. وتوصلت الدراسة الى ان الارتجال ليس جيد أو سيئ في حد ذاته، ولكنه ذو تأثير إيجابي على إبداع الفريق عندما يكون جنباً إلى جنب مع الفريق والعوامل التوسطية السياقية. توصي الدراسة ببناء رؤية واضحة عن الارتجال المسرحي لتحليل العناصر الوصفية للارتجال، والعناصر الإلزامية لها.

9-دراسة (Lee & Yu, 2010): *Effect of relationship style on innovation performance* (تأثير نمط العلاقة على الأداء الإبداعي). تهدف الدراسة إلى استكشاف كيفية تأثير الأنماط المختلفة للعلاقات (علاقات الأفراد العاملين) في الصناعة ذات التقنية العالية على الأداء الإبداعي، وفهم هل أن الألفة بين العاملين لها تأثير إيجابي على الأداء الإبداعي؟ تتألف العينة من 182 فرد والوسيلة الإحصائية هي معامل الارتباط. وبينت النتائج حاجة المنظمات إلى تأسيس وتحقيق العلاقة بين العاملين وتشجيع الألفة بينهم لزيادة كفاءة الأعمال وتحسين الأداء الإبداعي للمنظمة. إن تطوير وتحسين الألفة بين الأفراد العاملين وتحسين العلاقة الحميمة بين الأعضاء التنظيميين من الممكن إن يزيد مستوى الأداء الإبداعي، ونمط العلاقة يضم علاقات الموظف المشرف، وزملاء العمل، مع المنظمة.

10-دراسة (Alshekaili&Boerhannoeddin, 2011): *Human capital approach towards enhancing innovation performance in Omani industrial firms: The role of knowledge management* (مدخل رأس المال البشري نحو تحسين الأداء الإبداعي في المنظمات الصناعية العمانية: دور إدارة المعرفة). تهدف الدراسة إلى فهم تأثير مدخل رأس المال البشري على الأداء الإبداعي في المنظمات الصناعية العمانية واختبار الدور الوسيط لإدارة المعرفة على هذه العلاقة لـ(201) من المدراء العاملين ومدراء الأقسام ومدراء إدارة الموارد البشرية العاملين في المنظمات الصناعية العمانية، استعمل الوسط الحسابي، والانحراف المعياري، ومعامل الفا كرونباخ، وتحليل الارتباط كأدوات إحصائية وأثبتت الدراسة تأثير عوامل رأس المال البشري على الأداء الإبداعي والدور الوسيط لإدارة المعرفة في العلاقة بين رأس المال البشري والأداء الإبداعي. وتوصي الدراسة المدراء بالتعرف على أهمية إدارة المعرفة، والاستفادة من عوامل رأس المال البشري لتحقيق مستوى جيد من الأداء الإبداعي.

11-دراسة (Abbas&Raja,2011): *Impact of psychological capital on innovative performance and job stress* (تأثير رأس المال النفسي على الأداء الإبداعي وضغط العمل). تهدف الدراسة إلى التحقق من تأثيرات رأس المال النفسي على معدل الأداء

الوظيفي الإبداعي الإشرافي وتنفحص الدراسة تأثير رأس المال النفسي على الضغط الوظيفي تتألف العينة من (237) فرد من منظمات مختلفة في باكستان، الوسيلة الإحصائية كانت الوسيط والانحراف المعياري ومعامل الفاء، ومعامل الارتباط. يرتبط رأس المال النفسي إيجابياً بالأداء الوظيفي الإبداعي وسلبياً بضغط العمل. فالأفراد ذوي رأس المال النفسي العالي أكثر من الأفراد منخفضي رأس المال النفسي في إظهار السلوك الإبداعي وتوليد وترويج وتطبيق الأفكار الإبداعية. أوصت الدراسة ببعض التوسع في النظرية الحديثة لرأس المال النفسي واستكشاف علاقتها بالأداء الإبداعي للأفراد.

### ثانياً: الجانب المفاهيمي

#### مفهوم رأس المال النفسي الإيجابي *Positive psychological capital concept*

شهدت بحوث السلوك التنظيمي في السنوات الأخيرة تحولاً طفيفاً في النظر إلى الأفراد من ناحية تحديد نقاط الضعف التي يعانون منها في محاولة لتحسين قواهم الإيجابية وزيادة مستوى المكانة في موقع العمل (Abbas&Raja, 2011:7). إذ ظهر رأس المال النفسي كحقل فاعل نشأ عن تحذيرات رئيس جمعية النفسانيين الأمريكيين (Martin Seligman) في أواخر عقد التسعينيات من القرن العشرين، إذ دعا Seligman في تلك التحذيرات زملاءه لتوسيع تركيزهم في التحقيق ليتضمن دراسة التفوق، والسعادة الإنسانية. ويبدو أن (Seligman) سعى من خلال دعواته هذه إلى تشجيع وتنشيط دراسة نقاط القوة الإنسانية والمشاعر الإيجابية والارتقاء بها إلى موقع الاهتمام والامتياز الذي يمكن أن يؤدي إلى التوصل إلى فهم أفضل للمشاعر الإيجابية (العنزي وإبراهيم، 2012:7). وقد أشار (Mortazavi, 2012:206) إلى أن هنالك اعترافاً متزايداً من قبل الباحثين بالقيمة الإيجابية في إدارة الموارد البشرية من خلال تطوير الحالة النفسية الإيجابية للفرد الأمر الذي ينعكس إيجابياً في أداء الفرد. بعبارة أخرى إن الاهتمام قد توجه نحو رأس المال النفسي الذي يمكن أن يوصف من منظور (من أنت) و(ما ينبغي أن تكون) من ناحية التطوير الإيجابي. إن التوجهات أعلاه قادت إلى تعدد في وجهات النظر بشأن المقصود من رأس المال النفسي الإيجابي والجدول التالي يوضح ما تيسر الحصول عليه من وجهات نظر في هذا الجانب. يشير (Luthans, 2005:253) إلى مفهوم رأس المال النفسي الإيجابي بوصفه العامل النفسي الجوهري للإيجابية بشكل عام وحالة تحقيق معايير السلوك التنظيمي الإيجابي بشكل خاص والذي يذهب إلى ما وراء رأس المال البشري والاجتماعي لتحقيق الميزة التنافسية من خلال استثمار أو تطوير من أنت؟ (How are you؟). بينما عرفه (Smith et al., 2009:230) على أنه الحالة النفسية الإيجابية للفرد القابلة للتطوير التي تتصف بالكفاءة الذاتية، والتفاؤل، والأمل، والمرونة. في حين يصفه (Cole, 2007:38) بأنه تلك الصفات الشخصية التي يعتقد علماء النفس بأنها تسهم بزيادة إنتاجية الفرد. وبدوره يشير إلى رأس المال النفسي الإيجابي (Hmieleski & Carr, 2008:1) بالموارد نفسية التي تستعمل لمواجهة التحديات الراهنة. وفي توجه آخر يرى (Jian-jun, 2011:1361) أنه بعض الصفات التي من الممكن أن تؤثر في إنتاجية الفرد، وتلك الصفات التي تعكس المناظير الشخصية أو الشعور بالتقدير الذاتي والدوافع الشخصية والمواقف العامة في العمل. أما (Cetin, 2011:374) فيعرفه بالحالة النفسية الإيجابية للفرد التي تمتد إلى ما وراء رأس المال الفكري بقصد الحصول على الميزة التنافسية والمحافظة عليها. ومن خلال جميع ما ذكر يرى الباحثان أن رأس المال النفسي الإيجابي يمثل مجموعة الصفات النفسية الإيجابية التي يمتلكها الفرد والتي تساعد على أن يكون ناجحاً في حياته المهنية والاجتماعية.

#### أبعاد رأس المال النفسي الإيجابي: *Dimensions of positive psychological capital*

يرى (Envick, 2004:13) أن مصطلح رأس المال بشكل عام يشير إلى قيمة الموجودات والموارد المتوفرة اللازمة لتحقيق الحاجات المحددة، وإن الأنواع الأخرى لرأس المال جديرة بالاهتمام، لاسيما رأس المال البشري والاجتماعي ومؤخراً رأس المال النفسي والتي جميعها تعد موجودات غير ملموسة. ويشاطره الرأي (Luthans & Youssef, 2004:19) بأن هنالك أشكالاً متعددة لرأس المال يتكون كل منها من مكونات فرعية، فمثلاً رأس المال التقليدي يتكون من (رأس



المال الهيكلي، ورأس المال التكنولوجي)، ورأس المال البشري الذي يتكون من (المعرفة الضمنية، والمعرفة الصريحة)، ورأس المال الاجتماعي الذي يتكون من (الشبكات، والقيم، والثقة)، وبالمقابل فإن رأس المال النفسي الإيجابي يتكون من (الكفاءة الذاتية، والتفاؤل، والأمل، والمرونة).  
لقد اختلف الباحثون والدارسون في تحديد أبعاد رأس المال النفسي الإيجابي سواء ما يتعلق بعددها أو تسميتها، ويمكن إرجاع ذلك إلى حيوية هذه الأبعاد وتجدها برغم حداثةها وكما يلي:-

جدول (1) آراء بعض الباحثين والكتاب حول أبعاد رأس المال النفسي الإيجابي

ت	المصدر	الأبعاد
1	<i>Luthans&amp;Youssef,2004:19</i>	الإيجابية، والتميز <i>uniqu</i> ، وقابلية القياس، وقابلية التطوير، والكفاءة الذاتية المرتبطة بالأداء، والأمل، والتفاؤل، والمرونة.
2	<i>Page&amp;Donohue,2004:1</i>	الكفاءة الذاتية، والتفاؤل، والأمل، والمرونة.
3	<i>Luthans et al.,2008:221</i>	الكفاءة الذاتية، والتفاؤل، والأمل، والمرونة، والانخراط في العمل، والحالة النفسية، والملكية النفسية، والحكمة، والشجاعة، والتسامح.
4	<i>(Jones &amp; Jessica,2010:5)</i>	المرونة، والدافعية، والأمل، والتفاؤل، والاعتقاد الذاتي، والثقة، والقيمة الذاتية/الاستحقاق الذاتي، والطاقة <i>Energy</i> .
5	<i>Jun,2011:1362</i>	الأمل، والتفاؤل، والكفاءة، والإصرار، وتحديد الأهداف،

أن أغلب وجهات النظر حول أبعاد رأس المال النفسي الإيجابي قد ركزت على أربعة أبعاد هي (الكفاءة الذاتية، والتفاؤل، والأمل، والمرونة) بينما أشار آخرون، فضلاً عن ذلك، إلى الاعتقاد الذاتي، والقيمة الذاتية، وكذلك روح التسامح، والحكمة، والشجاعة وغيرها من الصفات المرغوبة، كالإصرار على الانجاز، والانخراط في العمل، ومنهم من أشار إلى قابلية القياس والحالة الإيجابية وقابلية التطوير والتفرد في بعض الصفات الحميدة. ويتفق الباحثان مع وجهات النظر التي تشير إلى الأبعاد الرئيسة لرأس المال النفسي الإيجابي الأكثر اتفاقاً بين الباحثين، وهي (الكفاءة الذاتية، والتفاؤل، والأمل، والمرونة).

**الكفاءة الذاتية *Self-efficacy***: تعد الكفاءة الذاتية من أهم المصطلحات التي تطرق إليها الباحثون في مجالات مختلفة ومنها مجال السلوك التنظيمي، الأمر الذي ساهم بشكل أو بآخر في بروز مفاهيم متعددة لهذا المصطلح. إذ ظهر مفهوم الكفاءة الذاتية على يد (*Albert Bandura*) عام 1977م عندما قدم نظرية متكاملة لهذا المفهوم حدد فيها أبعاد ومصادر الكفاءة الذاتية (آل مراد، 2008:250). وما لبثت أن نوقشت الكفاءة الذاتية في أدب علم النفس الاجتماعي لشرح الحماس ونظرية التعلم. وقد أستعمل هذا المفهوم لاحقاً في التمريض وعلم النفس كمتنبئ لسلوك الصحة (النشاي، 2006: 471). ويشير (*Bandura, 1989:14*) إلى الكفاءة الذاتية بأنها اعتقاد الأفراد في قابليتهم على تعزيز الدافعية والموارد الإدراكية والطرائق المطلوبة للنشاط للسيطرة على المقترضات البيئية. بينما أشار إليها (*Ruiz&Cid, 1997:156*) كونها القدرة المدركة من قبل الأفراد للتنفيذ الناجح للسلوك المعطى. في حين يرى (*Envick, 2004:14*) إيمان الفرد بقابليته على التنفيذ الناجح للمهام المعطاة في إطار السياق المحدد. يتضح مما سبق أن الكفاءة الذاتية هي اعتقاد لدى الفرد يرتبط بإدراكه بأنه قادر على أداء نشاط محدد، وذلك الاعتقاد يؤثر إيجابياً على المهام التي سيقوم بها وطريقة التعامل مع التحديات التي تواجهه مهنيًا أو اجتماعياً.

**الأمل: *Hope*** خص الأمل ومنذ فترة طويلة من قبل العديد من الباحثين والذين عُنوا به كمظهر مهم لخبرة الفرد، إلا إنه وفي العقود القليلة الماضية بدأ الاهتمام ينصب على الجانب النفسي الإنساني (*Schmid&Lopez, 2011:79*). بعبارة أخرى، دُكر الأمل كثيراً ضمن مكونات رأس المال النفسي الإيجابي. إذ تناول الكتاب والباحثون الأمل بشيء من التفصيل، وفي هذا الصدد سنتعرض لوجهات النظر حول الأمل. يشير (*Snyder et al., 2000:748*) إلى الأمل بأنه توقعات إيجابية تتصل بالوصول إلى الهدف. بينما يعرفه (*Irving et al., 2004:420*) بوصفه حالة إدراكية متكونة من المسارات (القابلية المدركة لتوليد الاستراتيجيات لتحقيق الأهداف)، والمقدرة (الإدراكات المتضمنة قابلية الفرد لابتداء وإدامة الحركة على امتداد المسارات المختارة). ويرى (*Chen&Lim, 2012:813*) على أنه قابلية الفرد المدركة لاشتقاق المسارات لتحقيق الأهداف المرغوبة، وقابلية الفرد لتحفيز نفسه عن طريق قوة التفكير لاستعمال تلك المسارات. ومن

جانبه يرى (Envick,2004:14) الأمل بأنه رغبة مصحوبة بتوقع الإنجاز، وهو حالة تحفيزية إيجابية تتضمن المقدر والمسار. يتضح أن وجهات النظر المختلفة تجاه الأمل قد ركزت على الحالة التحفيزية (الدافعية) الإيجابية فضلاً عن توقع النتيجة القائم على فكرة القوة والمسارات لتحقيق الأهداف، ومن هنا يمكن القول بأن الأمل "حالة تحفيزية إيجابية مبنية على امتلاك الفرد القوة والمسارات المختارة وفي استثمار تلك المزايا للنجاح في تحقيق الأهداف المرغوبة. إذ إن التفكير الموجه نحو الهدف يجب أن يكون مستقراً عبر المواقف والزمن.

**التفاؤل Optimism** على الرغم من امتلاك التفاؤل والتشاؤم تاريخاً طويلاً في الفكر الفلسفي، إلا أن تاريخ البحوث النفسية التي تناولت هذين المفهومين حديث نسبياً. إذ ظهر الاهتمام بهذين الميدانين في نهاية عقد السبعينيات من القرن الماضي وتزايدت أعداد البحوث في العقدين الأخيرين زيادة مضطردة على المستوى العالمي (القيسي، 1428هـ:3). فالشخصية المتفائلة تعبر عن امتلاك الفرد لتوقعات إيجابية عامة نحو الأشياء التي تمر بها وتولد لديها الإحباط (*Frustration*)، فالتفاؤل يعد بمثابة ميكانيزم نفسي يساعد على مقاومة الكآبة وال فشل واليأس. أما الشخصية المتشائمة فتعبر عن امتلاك صاحبها لتوقعات سلبية عامة نحو هذه الأشياء التي تمر به وتوصله بالتالي إلى حياة رتيبة تمتاز باللامبالاة وعدم الاهتمام والتعاسة (بركات، 1998:1). وكبقية المفاهيم النفسية الأخرى فقد تعددت التعريفات الخاصة بالتفاؤل بتعدد الاتجاهات النظرية ذات الصلة في هذا المجال. يعرف (Peterson et al., 2000:44) التفاؤل على أنه مزاج أو موقف مرتبط بالتوقع حول المستقبل المادي. في حين أشار إليه (Segerstrom, 2001:1334) كونه توقع النتائج الإيجابية، أما بالتعميم والطبيعة الترتيبية، أو بخصوص المواقف المحددة. بينما يرى (McGee, 2011:11) بأنه صفة شخصية أو ميل عام للأفراد لتوقع الأحداث الإيجابية والنتائج المفضلة أن تحدث في المستقبل بشكل أكثر تكراراً من الأحداث السلبية. من خلال استعراض المفاهيم السابقة يلاحظ أن هنالك اتجاهات متعددة تفسر التفاؤل، فقد يوصف التفاؤل على أنه اعتقاد بتوقع النتائج الجيدة، وقد يذهب البعض إلى وصف التفاؤل على أنه مزاج مرتبط بالتوقع الإيجابي للأحداث المستقبلية، في حين أن البعض يذهب إلى كون التفاؤل صفة ذاتية تدفع إلى التوجه الإيجابي المستقبلي. ومن ذلك يمكن القول أن التفاؤل يمثل توقع الفرد للأحداث الإيجابية على النحو الذي يجعل منه معتقداً بأن الأحداث السلبية قليلة الاحتمال والأحداث الإيجابية كثيرة الاحتمال.

**المرونة: Resilience** لقد أصبحت المرونة مفهوماً جذاباً بسبب جذوره المتأصلة في علم النفس الإيجابي بدلاً من النموذج التقليدي لمسببات الأمراض التقليدية الذي يركز على العوامل التي تهين الأفراد إلى مواجهة المواقف غير المحبذة، فباحثو المرونة يسعون إلى استكشاف العوامل التي تشجع الأفراد في التغلب على تلك المواقف بنجاح (Koen, 2010:11). وذكر (McCann et al., 2009:46) أن المرونة مفهوم حديث متجذر بالعلاج النفسي وعلم النفس الاجتماعي وعلم البيئة، ومن جانبه يرى (Coutu, 2012:52) أن المرونة ليست صفة أخلاقية جيدة ولا صفة أخلاقية سيئة، بل أنها مجرد مهارة وقابلية تؤدي بمالكها إلى أن يكون قوياً عند التعرض للضغط أو التغيير الكبير. في حين تشير (حسان، 2009:28) إلى أن المرونة النفسية سمة تتضمن سلوكيات وأفكاراً واعتقادات وأفعالاً يمكن تعليمها وتنميتها لدى الفرد، فالشخصية المرنة الناضجة لديها القدرة على التكيف والتعامل مع ظروف الحياة المختلفة، وترجع خاصية المرونة إلى ديناميكية الفرد الذي يدعمها التفكير الإيجابي والحوار والتفاعل الجيد مع الآخرين. والمرونة عملية ديناميكية تقوم على أساس حث الأفراد على للتكيف الإيجابي عند مواجهتهم للمحنة الكبيرة أو الصدمة (Luthar & Cicchetti, 2000:858) أما (Carpenter et al., 2001:766) فينظر إلى المرونة بأنها قدرة النظام على تخطي العقبات مع الحفاظ على وظائفه وسيطرته. ومن جانبه يرى (Folke et al., 2005:443) أن المرونة قدرة النظام على امتصاص الاضطراب وإعادة التنظيم أثناء حالة الانتقال مع المحافظة بصورة جوهرية على نفس الوظيفة والهيكل والهوية والتغذية العكسية. من خلال التعاريف المذكورة آنفاً يمكن القول بأن المرونة خاصية أو صفة تتم عن قدرة الفرد على

التكيف والتلاؤم، وميزة تشير إلى الانفتاح على صعيد القدرات والقوى والاستعداد من أجل تطويعها، وملاءمتها مع الظروف غير المحبذة.

### الأداء الإبداعي *Innovative performance*

يُميز كل من (Hagedoorn & Cloudt, 2003: 1367) بين الأداء الإبداعي التنظيمي والأداء الإبداعي الفردي، إذ يوجد هناك اختلاف بين النوعين من الأداء الإبداعي، من خلال الفهم الواسع والتطبيق للأداء الإبداعي.

### مفهوم الأداء الإبداعي للمنظمة:

تعددت الآراء ووجهات النظر حول مفهوم الأداء الإبداعي التنظيمي، إذ إن الكتاب والباحثين عرفوا الأداء الإبداعي كل من خلال الزاوية التي ينظر إليه منها إلى الأداء الإبداعي. عرف (Hagedoorn & Cloudt, 2003: 1366) الأداء الإبداعي للمنظمة بأنه إنجازات المنظمات من ناحية الأفكار والتخطيط والوسائل الجديدة والمنتجات والعمليات والأنظمة. في حين يرى كلا من (Gantumur & Stephan, 2007: 17) بأنه معدل النمو السنوي لمحددات الإبداع. ومن جانبه يرى (Kheng, 2008: 24) قدرة المنظمة على فهم المعرفة الخارجية وتكييف تلك المعرفة إلى خصوصية المنظمة وربط هذه المعرفة بنتائجها الإبداعية. أما (Alshekaili & Boerhannoeddin, 2011: 25) فيرى أنه نزعة المنظمة إلى الدعم الفعال للأفكار الجديدة والتجديد والتجريب والحلول الابتكارية. وبدوره ينظر (Gunday et al., 2011: 11) إلى الأداء الإبداعي بوصفه الإنجازات التنظيمية الإجمالية نتيجة للجهود الإبداعية للمنظمة في التطوير والتجديد في المجالات المختلفة التي تأخذها بعين الاعتبار. ويتفق الباحثان مع تعريف (Kheng, 2008) للأداء الإبداعي بالنسبة للمنظمة والذي يشير فيه إلى قدرة المنظمة على فهم المعرفة الخارجية وتكييف تلك المعرفة إلى خصوصية المنظمة وربط هذه المعرفة بنتائجها الإبداعية، كونه يعتمد كثيراً على المهارات والخبرات الموجودة في المنظمة ومقدرتها على تطوير منتجاتها والإيتاء ببراءات اختراع استناداً إلى المعرفة وتكييفها مع الظروف الخارجية وبيئتها الداخلية.

أما بخصوص مفهوم الأداء الإبداعي الفردي: فيشير (Janssen, 2004: 370) إلى توليد وترويج وتطبيق الأفكار الجديدة ضمن دور عمل، أو مجموعة عمل، أو المنظمة من أجل أداء دور نافع للمجموعة أو المنظمة. ويرى (Ryan, 2005: 1) بأنه جودة وكمية الأفكار وكفاءة وفاعلية تطبيق تلك الأفكار. أما (الشعبي، 2009: 7) فينظر إليه بأنه عملية عقلية ينتج عنها أداء العمل بطرائق جديدة أو تطوير طرائق قائمة. وبهذا فالأداء الإبداعي الفردي يمثل توليد للأفكار الإبداعية والدفاع عنها والترويج لها ومن ثم تطبيقها ووضعها موضع التنفيذ. لذا فهو انعكاس لما يجب أن يؤديه الفرد لإكمال المهمة عن طريق استثمار قدراته الإبداعية.

### أبعاد الأداء الإبداعي للأفراد: *Individual's innovative performance dimensions*

ينظر الكتاب والباحثون إلى مؤشرات الأداء الإبداعي للفرد كلاً بحسب توجهاته، فيشير كل من (Janssen, 2011: 11; Janssen, 2004: 374; Janssen, 2001: 1043) إلى أبعاد الأداء الإبداعي الفردي بأنها تتمثل بـ (توليد الفكرة: توليد أفكار جديدة للتطوير وبحث طرائق جديدة للعمل وتوليد حلول جذرية للمشاكل، ترويج الفكرة: تحشيد الدعم للأفكار الإبداعية واكتساب مواصفات للأفكار الجديدة وجعل الأعضاء التنظيميين الرئيسيين متحمسين للأفكار الجديدة، تطبيق الفكرة: تحويل الأفكار الإبداعية إلى تطبيقات وتقديم الأفكار الإبداعية إلى العمل في طرائق نظامية وتقييم المنفعة من الأفكار الإبداعية). أما (Thompson & Heron 38-2006: 37) فيرى أنه امتلاك أفكار جديدة، وتطويرها مع الخبراء الآخرين، وجعل الوقت منتج من خلال امتلاك الأفكار والمشاريع، وحل المشاكل التي تسبب صعوبات للآخرين. في حين عد (Naeyer, 2011: 25) السلوك الإبداعي، والابتكار أهم الأبعاد للأداء الإبداعي الفردي. يظهر من ذلك أن توليد الأفكار والدفاع عنها والترويج لها وتنفيذها هي من أهم وأكثر الأبعاد التي ركز عليها

الباحثون والكتاب وعليه سيتم التطرق إلى هذه الأبعاد باعتبارها محور اهتمام هذه الدراسة في جانبها العملي وكالاتي:-

**1- توليد الفكرة Idea generation** توليد الفكرة يعني توليد مفاهيم متعلقة بالمنتج والخدمة أو العملية ومن ثم الدخول إلى أسواق جديدة (Oukes, 2010:14). وبالرغم من الاعتراف المتزايد بأهمية تبني الإبداع بين الأفراد فإن بحوثاً تجريبية أجريت على هذا الموضوع ضمن علم النفس التنظيمي. وتميل الدراسات إلى التركيز على توليد الفكرة بالإضافة إلى تنفيذها، إذ وجد أن اقتراح الفكرة متعلق إلى حد كبير بالأفراد وخصائص المجموعة والخصائص التنظيمية، بينما تنفيذ الفكرة يكون متوقع وبقوة من خلال المجموعة والخصائص التنظيمية لأن الأفكار كانت متوقعة، وأن التفاعل والتوقع للاقتراحات بين أفراد المجموعة والخصائص التنظيمية يساعد على التطبيق الناجح للأفكار، وكذلك البيئة الملائمة والداعمة لهذه الأفكار يساعد على التنفيذ الناجح لتلك الأفكار (Axtell et al., 2000:265). إن توليد الفكرة وتحديد الفرص هي أبعاد متميزة لسلوك العمل الإبداعي. وتشير الأدبيات ذات الصلة إلى أن مؤشرات تحديد المشكلة وتوليد الأفكار تتضمنان قابليات إدراكية متميزة، وإن توليد الفكرة هي شرط ضروري للإبداع وحالة استباقية في اكتشاف الفرص، والمفتاح الرئيس لتوليد الفكرة هو تجميع وإعادة تنظيم المعلومات والمفاهيم الموجودة لحل المشكلات وتحسين الأداء، وإن تجميع المهارات وإعادة تنظيم المفاهيم أحد أفضل السلوكيات للأداء الابتكاري (Jong, 2007:25-26). وتشير الأدبيات ذات الصلة إلى أن أسلوب العصف الذهني من أهم الأساليب المستعملة في تنمية التفكير الإبداعي وتوليد الأفكار، إذ يشير إلى هذا المعنى كل من (المختار وعدوي، 2011:52) اللذان يعدان العصف الذهني من أهم التقنيات المؤثرة لتوليد الأفكار في عصرنا اليوم.

**2- ترويج الفكرة: Idea promotion** تبدأ مرحلة ترويج الفكرة حال الانتهاء من المرحلة الأولى (توليد الفكرة) (Jong & Hartog, 2007:42) (Jong, 2007:27) أي عندما يفكر الفرد بفكرة معينة يجب أن تكون هنالك فرصة لبيعها، وعلى الرغم من أن الأفكار يجب أن تحضرا بالسرعة وخصوصاً عندما تملأ فجوة الأداء، وأنه من غير المؤكد أن الأفكار ستؤدي إلى تطبيقات جديدة ناجحة، لأنه مجرد أن تكون الأفكار هامشية يظهر الفشل، وقد تقبل الأفكار من بعض الأفراد بدون الحاجة إلى الدعم الإضافي، ولهذا فهي ستكون سهلة التطبيق. وفي أغلب الأحيان تحدث مقاومة للأفكار الإبداعية، فالإبداع يكون عادة مصحوب بمهام جديدة واستعمال طرائق جديدة، فعندما تقترح الأفكار فالمستلمون الآخرون سيبحثون عن كيفية تأثيرها عليهم وعلى وظائفهم، وعندما تكون المعرفة والمهارة قديمتان فإن المقاومة تكون موجودة، وأن الأفراد عموماً يكون لديهم ميل انتقائي لتقبل المعلومات، أي أنهم يتقبلون المعلومات التي تتوافق مع وجهات نظرهم. ولا تأخذ الأفكار الإبداعية أولوية لدى الأفراد بل الأولوية تكون إلى وجهات نظرهم الشخصية، ويوجد هناك مصدر آخر للمقاومة هو الأداء المشترك للأنشطة العامة، فالأفراد لديهم ميل فطري للعودة إلى سلوكياتهم الأصلية والميل إلى التغيير الذي يعمل على إفسال الأفكار الإبداعية، ونتيجة لذلك فإنه غالباً ما تكون هنالك حاجة إلى بناء ائتلافات لأجل تنفيذ الإبداعات.

**3- تطبيق الفكرة: Realizing Idea** إن الإبداع ليس مجرد الاهتمام بتوليد الأفكار الجديدة ولكن فضلاً عن ذلك هو تقديم وتطبيق لتلك الأفكار من أجل تحقيق الأداء الإبداعي في المنظمة (Jansson, 2001:78). يتطلب تطبيق الأفكار الإبداعية غالباً جهود كبيرة من الأفراد لتحويل الأفكار إلى مقترحات مطبقة عملياً، فالتطبيق يعني عمل ما هو مطلوب لتحويل الأفكار إلى واقع، فهي تتضمن سلوكيات مثل تطوير منتج جديد أو عمليات واختبارات وتعديل، ومن أجل أن تكون سمة للسلوك الإبداعي فإن مثل هكذا سلوك يتطلب بأن يكون متفاعلاً، بمعنى الابتداء الذاتي في عمل شيء دون أن يطلب منه من قبل الآخرين، وإن الصفة التي تساعد على تطبيق الفكرة هي الكفاءة الذاتية لارتباطها بادراك الفرد بأن التغيير من الممكن تنفيذه بنجاح في الحالات المعطاة (Jon, 2007:28). فالتنفيذ يتطلب الشروع بتطبيق تغييرات رئيسة في الهيكل التنظيمي أو العمليات، وإن تطبيق الأفكار الجديدة يدل غالباً على الأخذ بزمام المبادرة لتنفيذ الأفكار، فالأفراد



المبدعون لديهم عدة أفكار لكن في بعض الأحيان تكون لديهم متابعة قليلة ولا توجد مبادرة عمل، فالمبادرة الشخصية ناتجة من السلوك المتلازم في تحمل الفرد للأنشطة ومبادأة ذاتية للعمل وتجاوز ما هو مطلوب رسمياً في الوظائف المعطاة (Erez&Naveh,2004:177-178). ولأفراد ذوو الشخصيات الودية والمنفتحة يكون أدائهم الإبداعي متميزاً، بسبب تقبلهم لتأثير المعلومات وتحسين الإبداع، فضلاً عن ذلك أن الأفراد الواعين تكون انجازاتهم موجهة ولديهم شعور قوي بالمسؤولية ويكون لديهم تميز فردي بالأداء (Hsieh et al., 2011:38). وعموماً إن الأفراد بإمكانهم القيام بدور ذا قيمة في العملية الإبداعية من خلال القيام بالتطبيق الموجه بالسلوك، وذلك بإدراك الفرق بين تحديد المشكلة و مفهومها وحلها وتطبيق الحلول، على افتراض أن العمل المستقبلي يتحقق في الدورة الأخيرة، أي من خلال تطبيق الأفكار (Jong&Hartog,2007:42-43). فالإبداع يحدث عندما تطبق الفكرة لأجل خلق التأثير، إذ إنه توجد هنالك ثلاثة عناصر (الفكرة والتنفيذ والتأثير). وفي المنظمات الربحية يقاس التأثير أما بتوفير الكلف أو بزيادة العوائد، وكلاهما يؤدي إلى زيادة ربحية المنظمة (Dabhokar&Karishanan,2013:7).

### ثالثاً: الجانب التطبيقي

#### اختبار الفرضية الرئيسية الأولى

1- توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين أبعاد رأس المال النفسي الإيجابي (الكفاءة الذاتية، الأمل، التفاؤل، والمرونة) وتوليد الفكرة. وبعد ربط الفقرات التي تخص المتغيرين من خلال حساب معامل ارتباط بيرسون ظهرت المؤشرات الموضحة في الجدول (2).

الجدول (2) مصفوفة ارتباط بيرسون للعلاقة بين أبعاد رأس المال النفسي الإيجابي وتوليد الفكرة، N=423

المتغير	الكفاءة الذاتية	الأمل	التفاؤل	المرونة
توليد الفكرة	**0.987	**0.979	**0.971	**0.962
رأس المال النفسي الإيجابي	توليد الفكرة **0.981			

\*\* مستوى معنوية 0.0

يلاحظ من الجدول (2) إن العلاقة بين رأس المال النفسي الإيجابي وتوليد الفكرة هي علاقة قوية جداً وموجبة إذ بلغ معامل الارتباط البسيط (0.992) عند مستوى معنوية (0.01) وبحدود ثقة (0.99)، أما على مستوى الأبعاد الفرعية لرأس المال النفسي الإيجابي وعلاقة ارتباطها ببعد توليد الفكرة فقد كانت كالآتي :-

أ- العلاقة بين الكفاءة الذاتية وتوليد الفكرة هي علاقة قوية جداً وموجبة إذ بلغ معامل الارتباط البسيط (0.987) عند مستوى معنوية (0.01) وبحدود ثقة (0.99).

ب- العلاقة بين الأمل وتوليد الفكرة هي علاقة قوية جداً وموجبة إذ بلغ معامل الارتباط البسيط (0.979) عند مستوى معنوية (0.01) وبحدود ثقة (0.99).

ج- العلاقة بين التفاؤل وتوليد الفكرة هي علاقة قوية جداً وموجبة إذ بلغ معامل الارتباط البسيط (0.971) عند مستوى معنوية (0.01) وبحدود ثقة (0.99).

د- العلاقة بين المرونة وتوليد الفكرة هي علاقة قوية جداً وموجبة إذ بلغ معامل الارتباط البسيط (0.962) عند مستوى معنوية (0.01) وبحدود ثقة (0.99).

2- توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين أبعاد رأس المال النفسي الإيجابي (الكفاءة الذاتية، الأمل، التفاؤل، والمرونة) وترويج الفكرة. وبعد ربط الفقرات التي تخص المتغيرين من خلال حساب معامل ارتباط بيرسون ظهرت المؤشرات الموضحة في الجدول (3).

الجدول (3) مصفوفة ارتباط بيرسون للعلاقة بين أبعاد رأس المال النفسي الإيجابي وترويج الفكرة، N=423

المتغير	الكفاءة	الامل	التفاؤل	المرونة
ترويج الفكرة	**0.991	**0.979	**0.961	**0.977
رأس المال النفسي الإيجابي	ترويج الفكرة **0.984			

\*\* مستوى معنوية 0.01



يلاحظ من الجدول (3) إن العلاقة بين رأس المال النفسي الإيجابي وترويج الفكرة هي علاقة قوية جداً وموجبة إذ بلغ معامل الارتباط البسيط (0.984) عند مستوى معنوية (0.01) وبحدود ثقة (0.99)، أما على مستوى الأبعاد الفرعية لرأس المال النفسي الإيجابي وعلاقة ارتباطها ببعد توليد الفكرة فقد كانت كالآتي :-

- أ- العلاقة بين الكفاءة الذاتية وترويج الفكرة هي علاقة قوية جداً وموجبة إذ بلغ معامل الارتباط البسيط (0.991) عند مستوى معنوية (0.01) وبحدود ثقة (0.99).
- ب- العلاقة بين الأمل وترويج الفكرة هي علاقة قوية جداً وموجبة إذ بلغ معامل الارتباط البسيط (0.979) عند مستوى معنوية (0.01) وبحدود ثقة (0.99).
- ج- العلاقة بين التفاؤل وترويج الفكرة هي علاقة قوية جداً وموجبة إذ بلغ معامل الارتباط البسيط (0.961) عند مستوى معنوية (0.01) وبحدود ثقة (0.99).
- د- العلاقة بين المرونة وترويج الفكرة هي علاقة قوية جداً وموجبة إذ بلغ معامل الارتباط البسيط (0.977) عند مستوى معنوية (0.01) وبحدود ثقة (0.99).
- 3- توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين أبعاد رأس المال النفسي الإيجابي (الكفاءة الذاتية، الأمل، التفاؤل، والمرونة) وتطبيق الفكرة. وبعد ربط الفقرات التي تخص المتغيرين من خلال حساب معامل ارتباط بيرسون ظهرت المؤشرات الموضحة في الجدول (4).

الجدول (4) مصفوفة ارتباط بيرسون للعلاقة بين أبعاد رأس المال النفسي الإيجابي وتطبيق الفكرة، N=423

المتغير	كفاءة الذاتية	الامل	التفاؤل	المرونة
تطبيق الفكرة	**0.977	**0.994	**0.983	**0.985
راس المال النفسي الإيجابي	تطبيق الفكرة **0.991			

\*\* مستوى معنوية 0.01

يلاحظ من الجدول (4) إن العلاقة بين رأس المال النفسي الإيجابي وتطبيق الفكرة هي علاقة قوية جداً وموجبة إذ بلغ معامل الارتباط البسيط (0.991) عند مستوى معنوية (0.01) وبحدود ثقة (0.99)، أما على مستوى الأبعاد الفرعية لرأس المال النفسي الإيجابي وعلاقة ارتباطها ببعد توليد الفكرة فقد كانت كالآتي :-

- أ- العلاقة بين الكفاءة الذاتية وتطبيق الفكرة هي علاقة قوية جداً وموجبة إذ بلغ معامل الارتباط البسيط (0.977) عند مستوى معنوية (0.01) وبحدود ثقة (0.99).
- ب- العلاقة بين الأمل وتطبيق الفكرة هي علاقة قوية جداً وموجبة إذ بلغ معامل الارتباط البسيط (0.994) عند مستوى معنوية (0.01) وبحدود ثقة (0.99).
- ج- العلاقة بين التفاؤل وتطبيق الفكرة هي علاقة قوية جداً وموجبة إذ بلغ معامل الارتباط البسيط (0.983) عند مستوى معنوية (0.01) وبحدود ثقة (0.99).
- د- العلاقة بين المرونة وتطبيق الفكرة هي علاقة قوية جداً وموجبة إذ بلغ معامل الارتباط البسيط (0.985) عند مستوى معنوية (0.01) وبحدود ثقة (0.99).

ثانياً : الفرضية الرئيسية الثانية : يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لأبعاد رأس المال النفسي الإيجابي مجتمعة و / أو منفردة في أبعاد الأداء الإبداعي مجتمعة و/أو منفردة. تمت صياغة الجدول (5) كخطوة أولى لمعرفة التأثير الذي يحدثه رأس المال النفسي الإيجابي بشكل عام في الأداء الإبداعي.

جدول (5) تأثير راس المال النفسي الإيجابي في الأداء الإبداعي

قيمة (F)	المحسوبة	المعنوية Sig	درجة الحرية (FD)	معامل بيتا ((B1)	معامل التحديد R2	الارتباط R	راس المال النفسي الإيجابي
							الأداء الإبداعي
19.5	26437.322	0.00	421-1	0.895	0.984	0.992	

يوضح الجدول (5) أن رأس المال النفسي الإيجابي يمارس تأثيراً معنوياً في الأداء الإبداعي. كما ويوضح الجدول (40) الخاص بتحليل التباين إن الأنموذج معنوي وفقاً لقيمة F المحسوبة والتي بلغت (26437.322) وهي أكبر من القيمة الجدولية البالغة (19.5) عند مستوى معنوية (0.05) وبدرجات حرية (421-1). وكانت القدرة التفسيرية لهذا الأنموذج عالية جداً وفقاً

لقيمة ( $R=20.984$ ). إذ يشير هذا إلى قدرة المتغير المستقل على تفسير ما مقداره (98.4%) من الاختلافات الحاصلة في المتغير المعتمد. ومن خلال متابعة معاملات بيتا نجد إن قيم (B1) كانت (0.895)، وهذا يوضح مقدار التأثير لمحور رأس المال النفسي الايجابي في الأداء الإبداعي، وبذلك تحققت الفرضية الرئيسة الثانية.

1-يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لأبعاد رأس المال النفسي الايجابي (الكفاءة الذاتية، الأمل، المرونة والتفاؤل) في توليد الفكرة.

الجدول (6) تأثير أبعاد رأس المال النفسي الايجابي منفردة في توليد الفكرة

توليد الفكرة	معامل الارتباط (R)	معامل التحديد $R^2$	معامل بيتا (B1)	(FD) درجة الحرية	قيمة (F)	
					المحسوبة	الجدولية
الكفاءة الذاتية	0.987	0.974	0.850	421-1	15929.8	19.5
الأمل	0.979	0.959	0.883	421-1	9830.69	19.5
المرونة	0.971	0.944	0.775	421-1	7070.36	19.5
والتفاؤل	0.962	0.926	0.805	421-1	5274.83	19.5
رأس المال النفسي الايجابي	0.981	0.963	0.838	421-1	11057.6	19.5

يوضح الجدول ( 6 ) نتائج تحليل الانحدار البسيط إذ يشير إلى وجود تأثيراً معنوياً رأس المال النفسي الايجابي في توليد الفكرة ، ويعزز ذلك قيمة (F) المحسوبة البالغة (11057.6) وهي اكبر من قيمتها الجدولية البالغة ( 19.5 ) عند درجتي حرية (421-1) وبمستوى معنوية (0.05) وبلغ معامل التحديد ( $R^2$ ) له (0.963) أي أن رأس المال النفسي الايجابي يفسر ما مقداره (96.3%) من التغيرات الحاصلة في توليد الفكرة، ومن خلال متابعة معاملات بيتا (B) اتضح أن هناك تأثيراً رأس المال النفسي الايجابي في توليد الفكرة إذ بلغت قيمة (B) (0.8381) عند مستوى معنوية (0.01) ، وبذلك تحققت الفرضية الفرعية الأولى من الفرضية الرئيسة الثانية.

أما على مستوى الأبعاد الفرعية لرأس المال النفسي الايجابي كل على حده وتأثيره على توليد الفكرة كانت نتائج تحليل الانحدار البسيط كالآتي :

- 1-يؤثر محور الكفاءة الذاتية في توليد الفكرة بمقدار (0.974) .
  - 2-يؤثر محور الأمل في توليد الفكرة بمقدار (0.959) .
  - 3-يؤثر محور المرونة في توليد الفكرة بمقدار (0.944) .
  - 4-يؤثر محور التفاؤل في توليد الفكرة بمقدار (0.926) .
- ولغرض اختبار تأثير أبعاد رأس المال النفسي الايجابي مجتمعة في توليد الفكرة من خلال معادلة الانحدار المتعدد تم صياغة الجدول (7) .

الجدول (7) تأثير أبعاد رأس المال النفسي الايجابي مجتمعة في توليد الفكرة

توليد الفكرة	معامل الارتباط (R)	معامل التحديد ( $R^2$ )	درجة الحرية (FD)	المعنوية (Sig)	قيمة (F)	
					المحسوبة	الجدولية
رأس المال النفسي الايجابي	0.989	0.977	418-4	0.00	4534	5.63

يوضح الجدول ( 7 ) نتائج تحليل الانحدار المتعدد إذ يشير إلى وجود تأثيراً معنوياً لأبعاد رأس المال النفسي الايجابي مجتمعة في توليد الفكرة ، ويعزز ذلك قيمة (F) المحسوبة البالغة (4534) وهي اكبر من قيمتها الجدولية البالغة ( 5.63 ) عند درجتي حرية (418-4) وبمستوى معنوية (0.05) وبلغ معامل التحديد ( $R^2$ ) له (0.977) أي أن أبعاد رأس المال النفسي الايجابي مجتمعة تفسر ما مقداره (97.7%) من التغيرات الحاصلة في توليد الفكرة.

2-يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لأبعاد رأس المال النفسي الايجابي (الكفاءة الذاتية ، والأمل ، والمرونة والتفاؤل) في ترويج الفكرة. تم صياغة الجدول (8) .

الجدول (8) تأثير أبعاد رأس المال النفسي الايجابي في ترويج الفكرة

ترويج الفكرة	معامل	معامل	بيتا	درجة	المعنوية	قيمة (F)
--------------	-------	-------	------	------	----------	----------

الجدولية	المحسوبة	(Sig)	الحرية (FD)	(B1)	التحديد R <sup>2</sup>	الارتباط (R)	
19.5	24391	0.00	421-1	0.948	0.983	0.991	الكفاءة الذاتية
19.5	9504	0.00	421-1	0.981	0.985	0.979	الأمل
19.5	5079	0.00	421-1	0.893	0.923	0.961	المرونة
19.5	8937	0.00	421-1	0.866	0.955	0.977	والتفاؤل
19.5	12543	0.00	421-1	0.933	0.968	0.984	رأس المال النفسي الايجابي

يوضح الجدول ( 8 ) نتائج تحليل الانحدار البسيط إذ يشير إلى وجود تأثيراً معنوياً رأس المال النفسي الايجابي في ترويج الفكرة ، ويعزز ذلك قيمة (F) المحسوبة البالغة (12543) وهي اكبر من قيمتها الجدولية البالغة ( 19.5 ) عند درجتي حرية(1-421) وبمستوى معنوية (0.05) وبلغ معامل التحديد (R<sup>2</sup>) له (0.968) أي أن رأس المال النفسي الايجابي يفسر ما مقداره (96.8%) من التغيرات الحاصلة في ترويج الفكرة ، ومن خلال متابعة معاملات بيتا (B) اتضح أن هناك تأثيراً لرأس المال النفسي الايجابي في ترويج الفكرة إذ بلغت قيمة(0.9331) (B) عند مستوى معنوية (0.01)، وبذلك تحققت الفرضية الفرعية الثانية من الفرضية الرئيسية الثانية . أما على مستوى الأبعاد الفرعية لرأس المال النفسي الايجابي كل على حده وتأثيره على ترويج الفكرة كانت نتائج تحليل الانحدار البسيط كالآتي :

- 1- يؤثر محور الكفاءة الذاتية في ترويج الفكرة بمقدار (0.983) .
  - 2- يؤثر محور الأمل في ترويج الفكرة بمقدار (0.985) .
  - 3- يؤثر محور المرونة في ترويج الفكرة بمقدار (0.923) .
  - 4- يؤثر محور التفاؤل في ترويج الفكرة بمقدار (0.955) .
- ولغرض اختبار تأثير أبعاد رأس المال النفسي الايجابي مجتمعة في ترويج الفكرة من خلال معادلة الانحدار المتعدد تم صياغة الجدول (9) .

#### الجدول(9) تأثير أبعاد رأس المال النفسي الايجابي مجتمعة في ترويج الفكرة

الجدولية	المحسوبة	المعنوية (Sig)	درجة الحرية (FD)	معامل التحديد R <sup>2</sup>	معامل الارتباط (R)	ترويج الفكرة
						قيمة(F)
5.63	6196	0.00	418-4	0.983	0.993	رأس المال النفسي الايجابي

يوضح الجدول ( 9 ) نتائج تحليل الانحدار المتعدد إذ يشير إلى وجود تأثيراً معنوياً لأبعاد رأس المال النفسي الايجابي مجتمعة في ترويج الفكرة ، ويعزز ذلك قيمة (F) المحسوبة البالغة (6196) وهي اكبر من قيمتها الجدولية البالغة (5.63) عند درجتي حرية (4-418) وبمستوى معنوية (0.05) وبلغ معامل التحديد (R<sup>2</sup>) له (0.983) أي أن أبعاد رأس المال النفسي الايجابي مجتمعة تفسر ما مقداره (98.3%) من التغيرات الحاصلة في ترويج الفكرة .

3-يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لأبعاد رأس المال النفسي الايجابي (الكفاءة الذاتية، الأمل، المرونة والتفاؤل) في تطبيق الفكرة. تم صياغة الجدول (10) .

#### الجدول(10) تأثير أبعاد رأس المال النفسي الايجابي في تطبيق الفكرة

الجدولية	المحسوبة	المعنوية (Sig)	درجة الحرية (FD)	معامل بيتا B1	معامل التحديد R <sup>2</sup>	معامل الارتباط (R)	تطبيق الفكرة
							قيمة(F)
19.5	8716	0.00	421-1	0.908	0.954	0.977	الكفاءة الذاتية
19.5	33942	0.00	421-1	0.969	0.988	0.994	الأمل
19.5	13639	0.00	421-1	0.890	0.970	0.985	المرونة
19.5	12016	0.00	421-1	0.847	0.966	0.983	والتفاؤل
19.5	23577	0.00	421-1	0.914	0.982	0.991	رأس المال النفسي الايجابي

يوضح الجدول ( 10 ) نتائج تحليل الانحدار البسيط إذ يشير إلى وجود تأثيراً معنوياً رأس المال النفسي الايجابي في تطبيق الفكرة ، ويعزز ذلك قيمة (F) المحسوبة البالغة (23577) وهي اكبر من قيمتها الجدولية البالغة (19.5) عند درجتي حرية (1-421) وبمستوى معنوية (0.05) وبلغ معامل التحديد (R2) له (0.982) أي أن رأس المال النفسي الايجابي يفسر ما مقداره (982%) من التغيرات الحاصلة في تطبيق الفكرة، ومن خلال متابعة معاملات بيتا (B) اتضح أن هناك تأثيراً رأس المال النفسي الايجابي في تطبيق الفكرة إذ بلغت قيمة (0.9141) (B) عند مستوى معنوية (0.01) ، وبذلك تحققت الفرضية الفرعية الثانية من الفرضية الرئيسية الثانية. أما على مستوى الأبعاد الفرعية لرأس المال النفسي الايجابي كل على حده وتأثيره على تطبيق الفكرة كانت نتائج تحليل الانحدار البسيط كالآتي :

- 1-يؤثر محور الكفاءة الذاتية في تطبيق الفكرة بمقدار (0.954) .
- 2-يؤثر محور الأمل في تطبيق الفكرة بمقدار (0.988) .
- 3-يؤثر محور المرونة في تطبيق الفكرة بمقدار (0.970) .
- 4-يؤثر محور التفاؤل في تطبيق الفكرة بمقدار (0.966) .
- 5-تأثير أبعاد رأس المال النفسي الايجابي في تطبيق الفكرة ولغرض اختبار تأثير أبعاد رأس المال النفسي الايجابي مجتمعة في تطبيق الفكرة من خلال معادلة الانحدار المتعدد تم صياغة الجدول (11) .

جدول(11) تأثير أبعاد رأس المال النفسي الايجابي مجتمعة في تطبيق الفكرة

قيمة (F)		المعنوية (Sig)	درجة الحرية (FD)	معامل التحديد R <sup>2</sup>	معامل الارتباط (R)	تطبيق الفكرة
المجدولة	المحسوبة					
5.63	10483	0.00	418-4	0.990	0.995	رأس المال النفسي الايجابي

يوضح الجدول ( 11 ) نتائج تحليل الانحدار المتعدد إذ يشير إلى وجود تأثيراً معنوياً لأبعاد رأس المال النفسي الايجابي مجتمعة في تطبيق الفكرة ، ويعزز ذلك قيمة (F) المحسوبة البالغة (10483) وهي اكبر من قيمتها الجدولية البالغة (5.63) عند درجتي حرية (4-418) وبمستوى معنوية (0.05) وبلغ معامل التحديد (R2) له (0.990) أي أن أبعاد رأس المال النفسي الايجابي مجتمعة تفسر ما مقداره (99%) من التغيرات الحاصلة في تطبيق الفكرة.

### الاستنتاجات conclusions

- 1-يعد رأس المال النفسي الايجابي من الموضوعات المعاصرة والمهمة في مجال السلوك التنظيمي بوصفه فلسفة إدارية تستعمل من جانب المنظمات لتحقيق أهدافها.
- 2-هناك العديد من العوامل التي تؤثر في نمو المنظمات لاسيما الجامعات منها ما هو في داخل الفرد ويعتمد على خصائصه النفسية ومنها ما هو خارجي يأتي من الظروف والبيئة التي تمارس فيها الجامعة نشاطها.
- 3-تبيين من خلال الإطار النظري للدراسة إن تبني تطبيق مفهوم رأس المال النفسي الايجابي في الجامعات يساعد في تحسين أداء الملاكات التدريسية وتنمية قدراتهم ومهاراتهم من أجل تقديم خدمات ذات مستوى متميز من الجودة.
- 4-هنالك سعي ودافعية عالية لدى عينة الدراسة لحشد الدعم التنظيمي وتوفير الموارد الضرورية والحصول على الموافقات من لدن النظراء أو المشرفين لدعم الأفكار الإبداعية الجديدة.
- 5- تمتلك عينة الدراسة المقدرة على تحويل الأفكار إلى تطبيقات نافعة ضمن أدوار العمل أو مجالس الأقسام أو الكليات جميعها والمحاولة لتكون السبابة لتنفيذ الأفكار الجديدة.
- 6-إن مستوى الأداء الإبداعي في عموم الجامعات (عينة الدراسة) كان بالمستوى الجيد.
- 7-يملك أفراد العينة قدراً كبيراً من تقبل الأفكار الإبداعية والسعي إلى دعمها حيثما وجدت، وندرة حالة المقاومة للأفكار الجديدة المطروحة من لدن النظراء، بل استحسان الأفكار المبدعة وقابليتهم إلى تحويلها لنتائج نافعة وتشجيعهم لها.

### التوصيات Recommendations

- 1- العمل على تطوير الجامعة لتصبح ريادية في أدائها من خلال أظهار البدائل التعليمية للملاكات التدريسية والطرائق والقناعات التي يمارسونها الآن حتى لو كانت هذه الطرائق تحقق النتائج المطلوبة حالياً.
- 2- تشجيع الملاك التدريسي على السلوك الإبداعي واستثمار قدراتهم العقلية والذهنية بما يتلاءم وتطورات عصر العولمة. وإذكاء الأداء الإبداعي من خلال ربطه بنظام المكافآت من أجل تشجيعهم على الإبداع.
- 3- التوأمة بين الجامعات والمنظمات العالمية وبهدف إذكاء القدرات الإبداعية لدى الملاكات التدريسية وحل المشكلات وتقديم أفكار تتلاءم والتطورات الحاصلة، وشدة المنافسة القائمة بين المنظمات.
- 4- ضرورة إعادة النظر في أسلوب اختيار التدريسيين المناسبين من ذوي المؤهلات العلمية العالية وإبعاد ظاهرة التسييس عند الاختيار من أجل رفع المستوى العلمي للمؤسسات التعليمية.
- 5- ضرورة توسيع خطة البعثات العلمية للكفاءات العلمية للاطلاع على أحدث المستجدات العلمية والتكنولوجية في الدول المتقدمة والإفادة منها في تطبيق التجربة نفسها في التعليم العالي العراقي.
- 6- إيجاد برنامج لتحفيز الموظفين الذين يساهمون في خلق أو تطوير أو تقديم أفكار جديدة تضيف قيمة لتحسين العمل.
- 7- ضرورة تبني كافة المؤسسات العراقية مفهوم رأس المال النفسي الايجابي كحل أساس للقضاء على السلوك المنحرف (القصور في السلوك) كون الأخير ركناً من أركان الفساد الإداري والمالي.

#### المصادر

1. بركات، زياد أمين، (1998)، دراسة في سيكولوجية الشخصية: التفاؤل والتشاؤم وعلاقته ببعض المتغيرات المرتبطة بالطالب الجامعي، رسالة ماجستير، علم نفس تربوي-جامعة اليرموك.
2. حسان، ولاء إسحاق، (2009)، فاعلية برنامج إرشادي مقترح لزيادة مرونة الأنا لدى طالبات الجامعة الإسلامية بغزة. رسالة ماجستير في الإرشاد النفسي، كلية التربية-الجامعة الإسلامية -غزة.
3. الشعبي، وليد بن عبدالله بن غازي، (2009)، معوقات الأداء الإبداعي لمعلمي العلوم الطبيعية بالمرحلة المتوسطة، من وجهة نظر المعلمين والمشرفين التربويين. رسالة ماجستير في المناهج وطرق التدريس، جامعة أم القرى-كلية التربية، المملكة العربية السعودية.
4. العابدي، علي رزاق جواد والعبادي، هاشم فوزي دباس، 2013، رأس المال النفسي: منظور سلوكي لدراسة روحية مكان العمل (دراسة تطبيقية في عينة من كليات جامعة الكوفة)، مجلة العلوم الإدارية والاقتصادية، 19، ع71، ص147-165.
5. العنزي، سعد علي حمود وإبراهيم، إبراهيم خليل (2012). رأس المال النفسي الايجابي (منظور فكري في المكونات والمرتكزات الجوهرية للبناء والتطوير)، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة بغداد، قسم إدارة الأعمال، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، م18، ع65: 1-31.
6. القبيسي، علي بن خليل بن عضوان، (1428هـ)، التفاؤل والتشاؤم وعلاقتها بتقدير الذات ووجهة الضبط لدى عينة من طلاب المرحلة الثانوية، رسالة ماجستير في التوجيه والإرشاد النفسي، كلية التربية-قسم علم النفس التربوي، جامعة الملك خالد، المملكة العربية السعودية.
7. ال مراد، نبراس يونس محمد، (2008)، بناء وتطبيق مقياس الكفاءة الذاتية لدى الرياضيين، مجلة جامعة تكريت للعلوم الإنسانية، م15، ع11، ص246-284.
8. النشاوي، كمال احمد الإمام، (2006)، فعالية الذات وعلاقتها ببعض سمات الشخصية لدى طلاب كلية التربية النوعية، المؤتمر العلمي الأول لكلية التربية النوعية-جامعة المنصورة، جمهورية مصر العربية، ص470-500.
9. Abbas, M., &Raja, U., (2011). Impact of psychological capital on innovative performance and job stress. Faculty of management sciences, riphah Int'l University Islamabad Pakistan, 1-34.



10. Alshekali, S.A.R., & Boerhannoeddin, A., (2011). Human capital approach towards enhancing innovation performance in Omani industrial firm: The role of knowledge management. Progress business innovation & technology management 001, 23-33.
11. Avey, J., Wernsing, T. S., Luthans, F. (2008). Can positive employees help positive organizational change? Impact of psychological capital & emotions on relevant attitudes & behaviors the journal of applied behavioral science, 44, 48-70.
12. Avey, J.B., Luthans, F., & Mhatre, K.H., (2008). A call for longitudinal research in positive organizational behavior. Leadership institute faculty publications. Paper 7, 705-711.
13. Avey, J.B., Luthans, F., & Youssef, C.M. (2008). The additive value of positive psychological capital predicting Work attitudes and behaviors. Journal of management, leadership institute faculty publications. Paper 6, 1-42.
14. Axtell, C.M., Holman, D.J., Unsworth, K.L., Wall, T.D., Waterson, P.E., & Harrington, E., (2000). Shopfloor innovation: Facilitating the suggestion and implementation of ideas. Journal of occupational and organizational psychology, 73, 265-285.
15. Bandura, A. (1989). Self-efficacy: toward a unifying theory of behavioral change. Department of psychology, Stanford University. Psychol. 84, 191-215.
16. Carpenter, S., Walker, B., Anderies, J. M., & Abel, N., (2001). From metaphor to measurement: Resilience of what to what? Ecosystems, 4, 765-781.
17. Cetin, F. (2011). The effect of the organizational psychological capital on the attitudes of commitment and satisfaction: A public sample in Turkey. European journal of social science, Vol. (21), No. 3
18. Chen, D.J.Q., & Lim, V.K.G., (2012). Strength in adversity: The influence of psychological capital on job search Journal of Organizational Behavior, 33, 811-839.
19. Cole, K.D. (2007). "Good for soul": The relationship between work, wellbeing, & psychological capital. Thesis in Ph.D. In economics at the university of Canberra.
20. Coutu, D.L. (2002). How resilience works. Harvard business review
21. Envick, B.R. (2004). Beyond human and social capital: The importance of positive psychological capital for entrepreneurial success. Proceeding of the academy of entrepreneurship, Vol. (10), No. (2), 13-18.
22. Folke, C., Hahn, T., Olsson, P., & Norberg, J., (2005). Adaptive governance of social-ecological systems. Annu. Rev. environ, 30, 441-473.
23. Gantumur, T., & Stephan, A., (2007). Mergers & acquisitions and innovation performance in the telecommunications equipment industry. Working paper, SFB 649 discussion, paper, No. 051, 1-32.
24. Gloet, M., and Terziowski, M., (2004). Exploring the relationship between knowledge management practices and innovation Performance. Journal of manufacturing technology management Vol. (15), NO. (5), 402-409.
25. Gunday, G., Ulusoy, G., Kilic, K., & Alpkan, L., (2011). Effects of innovation types on firm performance. Sabanci university, faculty of engineering and natural science, Istanbul, Turkey, 1-43.

- 26.Hagedoorn, J., &Cloodt, M., (2003).Measuring innovation performance: is there an advantage in using multiple indicators? *Research policy*,32,1365-1379.
- 27.Hmieleski, K.M. &Carr, J.C. (2008).The relationship between entrepreneur psychological capital & new venture performance. *Frontiers of entrepreneurship research*, Vol. (28) Issue. (4), article 1,1-15.
- 28.Hsieh, H.L., Hsieh, J.R., & Wang, I-L., (2011).Linking personality & innovation: The role of knowledge management. *World transactions on engineering & technology education*. Vol. (9), No. (1), 38-44.
- 29.Janssen, O. (2001).Fairness performance as a moderator in the curvilinear relationships between job demands, and job performance and job satisfaction. *Academy of management journal*, Vol. (44).No. (5), p: 1039-1050.
- 30.Janssen, O., De Vliert, E. V., & West, M., (2004). The bright & dark sides of individual & group innovation: A special issue introduction. *Journal of organizational behavior*. 25, 129-145.
- 31 .Janssen,O.&Yperen,N.W.V.,(2004).Employees goal orientations, the quality of leader-member exchange & the outcomes of job performance & job satisfaction. *Academy of Management Journal*, Vol. (47), No. (3), 368-384.
- 32.Jia-jun, G. (2011).Research on PCI Model-based reform in college student's entrepreneurship education. *School of business Administration. IEEE*.
- 33.Jong, J. P. ., (2007). Individual innovation, the connection between leadership & employees' innovative work behavior. *Academic thesis to obtain the degree of doctorate the university of Amsterdam faculty of economics & business administration*.
- 34.Jong, J.P.J., &Hartog, D.N.D., (2007).How Leaders influence employee's innovative behavior. *European journal of innovation management*.(10),1,41-64.
- 35.Jung, K., &Choi, J., (2011).Institutional leadership and perceived performance: Evidence from the korean minister survey. *The korean journal of policy studies*, Vol. (26), No. (2), 45-75.
- 36.Kheng, K., (2008).Relationship between knowledge & innovation performance: The mediating role of absorptive capacity. *Master thesis of business administration*.
- 37.Lee, L., &Wong, P.K., (2006).Individual attitudes, organizational reward system & patenting performance of R&D scientists & engineers. *MPPRA Paper*, No. (595) posted 27,1-44.
- 38.Li-feng, Z., &Hua-li, R., (2009). The relationship between academic stress & psychological distress: The moderating effects of psychological capital. *Management science & engineering, international conference*,1087-1091.
- 39.Luthans, F. &Youssef, C.M. (2007).Emerging positive organizational behavior. *Leadership institute faculty publications. Journal of management*,33,(3)321-349.
- 40.Luthans, F. &Youssef, C.M., (2004).Human, social, & now positive psychological capital management: Investing in people for competitive advantage. To appear in *organizational dynamics*, Vol. (33), No. (2),1-5.
- 41.Luthans, F., Avey, J. B., &Patera, J. L., (2008). Experimental analysis of a web-based training intervention to develop positive psychological capital, *academy of management learning & education*, Vol.(7)(2),209–221.

- 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 quality, Vol. (21), No. (1), 41-67.
- 43.Luthar, S.S., & Cicchetti, D., (2000). The construct of resilience: Implications for interventions and social policies. Development & psychology, 12, 857-885.
- 44.McCann, J., Selsky, J., & Lee, J., (2009). Building agility, resilience, & performance in turbulent environments. Vol. (32), Issue (3), 45-51.
- 45.McGee, E.A., (2011). An Examination of the stability of positive psychological capital using frequency-based measurement. Doctoral dissertation, Tennessee research & creative exchange, University of Tennessee, Knoxville.
- 46.Mortazavi, S., Yazdi, S.V.S. & Amini, A. (2012). The role of psychological capital on quality of work life & organization performance. Interdisciplinary journal of contemporary research in business, Vol. (4), no.2 .
- 47.Naeyer, K.V., (2011). Job demand and resources model as a predictor of individual performance. Master thesis in innovation performance, S&N Inzicht.
- 48.Oukes, T., (2010). Innovative work behavior. A case study at a tire manufacturer, bachelor thesis business administration University of Twente
- 49.Page, L.F. & Donohue, R. (2004). Positive psychological capital: A preliminary exploration of the construct. Monash university, business & economics ,department of management working paper series, ISSN 1327-5216, 1-10.
- 50.Peterson. & Christopher. (2000). The future of optimism. American psychological association, Inc. Vol. 55 (1), 44-55.
- 51.Ruiz, A.S. & Cid, F.W., (1997). Interactive effect of self-efficacy & incentive value on peripheral psychological reactivity in the performance of a cognitive task. College of psychologists, psychology in Spain, Vol. (1), (No).1, 156-165.
- 52.Ryan, B.A., (2005). Innovation performance, managed innovation international Pty Ltd. www.managedinnovation.com.
- 53.Schmid, K.L., & Lopez, S., (2011). Positive pathways to adulthood: The role of hope in adolescent's construction of their futures. Journal article, review, eliot-pearson department of child development, Tufts University, Medford, Massachusetts, USA. Vol.(41), 69-88.
- 54.Seaton, G.A. (2011). Belonging uncertainty and psychological capital: An investigation of antecedents the leaky pipeline in STEM. Thesis Master of Science, Purdue University graduate school ETD 20.
- 55.Segerstrom, S.C., (2001). Optimism & attentional bias for negative and positive stimuli. Personality & social psychology bulletin, published by: SAGE.
- 56.Smith, R.C., Vogelgesang, G., & Avey, J. (2009). Authentic leadership & positive psychological capital: The mediating role of trust at the group level of analysis. Organizational studies 15:3, 227-240.
- 57.Snyder, C.R., Ilardi, S.S., Cheavens, J., Michael, S.T., Yamhure, L. & Sympson, S., (2000). The role of hope in cognitive - behavior therapies. Cognitive theory & research, Vol. (24), No. (6), 747-762.
- 58.Thompson M. & Heron, P., (2006). Relational quality & innovative performance in R&D based science & technology firms, human resource management journal, 16, 1, 28- 47.

- 59.Ugwu, F.O., (2012).Are good morals often reciprocated? Perceptions of organizational virtuousness & optimism as predictors of work engagement. Department of psychology, university of Makurdi, Nigeria.,(1),(3),188-198.
- 60.Vera, D., &Crossen, M., (2005).Improvisation & innovative performance in teams. Department of management, C.T. Bauer college of business, university of Houston, 334 Melcher Hall, Houston, Vo.( 16), Issue (3), 203-224.

### ملحق (1)

#### استمارة الاستبيان بسم الله الرحمن الرحيم

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
جامعة القادسية  
كلية الإدارة والاقتصاد  
قسم إدارة الأعمال

#### استمارة استبانة

الأستاذ الدكتور..... المحترم: السلام عليكم ورحمة الله وبركاته .  
يقوم الباحث بإعداد رسالته الموسومة بـ"تأثير رأس المال النفسي الايجابي في الأداء الإبداعي : دراسة تحليلية لأراء عينة من التدريسيين في جامعتي القادسية والمنثى" كجزء من متطلبات الحصول على درجة الماجستير في إدارة الأعمال. وتعد هذه الاستبانة التي بين أيديكم أداة لغرض البحث العلمي، وأن تفضلكم بالإجابة المناسبة يساهم في الحصول على نتائج دقيقة بما يعزز أهداف البحث، علما بأن الإجابة تستعمل لغرض البحث العلمي حصراً لذا لا داعي لذكر الاسم.

الباحث  
يوسف موسى سبتي  
آل طعين

المشرف  
الأستاذ المساعد الدكتور  
إحسان دهش جلاب

#### الجزء الاول// البيانات الشخصية (لا تتطلب ذكر الاسم).

- 1-العمر
- أقل من 25 سنة
  - من 25 إلى 35 سنة
  - من 36 إلى 45
  - من 46 إلى 55
  - أكثر من 55 سنة
- 2-النوع الاجتماعي
- ذكر
  - أنثى
- 3-الشهادة
- دبلوم عالي
  - ماجستير
  - دكتوراه
- 4-مدة الخدمة
- أقل من ثلاث سنوات
  - من 3 إلى 5سنوات
  - من 6الى 10سنوات

- من 11 إلى 15 سنة
- من 16 سنة إلى 20
- 21 سنة فأكثر

## 5- اللقب العلمي

- أستاذ
- أستاذ مساعد
- مدرس
- مدرس مساعد

الجزء الثاني//يرجى وضع إشارة في الحقل الذي تعتده صائبا من وجهة نظرك.

المتغير المستقل: رأس المال النفسي الايجابي: Positive psychological capital اعتمد الباحث مقياس جاهز هو مقياس (Seaton, 2001) والذي اعتمد بدوره على (Luthans et al., 2007) لغرض قياس هذا المتغير. إذ يشتمل كل بعد من الأبعاد الأربعة على ستة فقرات قيست على مقياس ليكرت.							
ت	الفقرات	لا أتفق بشدة	لا أتفق إلى حد ما	لا أعرف	محايد	اتفق إلى حد ما	اتفق بشدة
أولا: الكفاءة الذاتية							
1	اشعر بالثقة في تحليل مشاكل العمل طويلة الأجل التي تواجهني وإيجاد الحلول لها.						
2	اشعر بالثقة في تمثيل مجال اختصاصي في اللقاءات مع الآخرين.						
3	أشعر بثقة عالية في مناقشة دروس الاختصاص .						
4	أشعر بالثقة في المساعدة في تحديد وصياغة الأهداف التي تتعلق بعملتي .						
5	اشعر بالثقة في الاتصال بالآخرين للتحدث عن مشاكل عملي.						
6	اشعر بالثقة عند عرض المعلومات لزملائي وللطلبة.						
ثانيا: الأمل							
1	إذا ما وجدت نفسي في موقف صعب أثناء العمل فيامكاني التفكير بعدة طرائق للخروج من المأزق.						
2	أتابع أهداف عملي بشكل مستمر من أجل تحقيقها.						
3	أمتلك الكثير من الطرائق لحل المشاكل التي تعترض عملي.						
4	حتى الآن أرى نفسي فرداً ناجحاً في العمل.						
5	لدي القدرة على التفكير بطرائق عديدة للوصول لأهدافي الحالية.						
6	في الوقت الحاضر استطعت تحقيق أهدافي الأكاديمية التي وضعتها لنفسي.						
ثالثا: المرونة							
1	حينما تكون عندي انتكاسة في عملي تكون عندي مشكلة للتخلص منها(R).						
2	أتعامل مع الصعوبات التي تواجهني في حياتي المهنية بطريقة أو بأخرى.						
3	استطيع الاعتماد على نفسي في إلقاء المحاضرة إذا تطلب الأمر بدون تخطيط مسبق.						
4	عادة ما أتصدى إلى الأشياء ذات الأعباء الكبيرة في						



							العمل لأنني واجهت الأصعب منها في العمل..
							5 استطيع تجاوز الأوقات الصعبة لأنني مررت بمواقف أصعب منها .
							6 أشعر باستطاعتي على إدارة مواقف عديدة في نفس الوقت عندما أكون فيه في العمل. .
							رابعاً: التفاؤل:
							لا أتفق لا إلى حد ما
							لا أعرف
							محايد
							أتفق إلى حد ما
							أتفق بشدة
							1 عادة ما أتوقع الأفضل عندما تحيط بي ظروف عدم التأكد.
							2 إذا كان هنالك فشل في عملي فإني أواجهه بحكمة.
							3 عادة ما أنظر إلى الجانب المشرق للأشياء في عملي.
							4 أتفاعل بشأن ما سيحدث مستقبلاً في عملي. .
							5 في الكلية لا تجري الأحداث وفق المسارات التي أريدها (R).
							6 إن نهج عملي هو عدم الشعور باليأس مهما كانت الظروف صعبة

ثانياً: المتغير التابع: الأداء الإبداعي: Innovative performance اعتمد الباحث على مقياس جاهز هو مقياس (Janssen et al., 2000, 2001, 2004) لقياس الأداء الإبداعي الفردي. ويتكون الأداء الإبداعي الفردي من الأبعاد الآتية (توليد الفكرة، وترويج الفكرة، وتطبيق الفكرة).								
ت	الفقرات	أبدأ	نادراً	قليلاً	محايد	أحياناً	غالباً	دائماً
أ	توليد الفكرة							
1	لدي القدرة على الإبتاء بأفكار جديدة بقصد التطوير.							
2	عادة ما أميل إلى دعم الأفكار الإبداعية.							
3	أسعى جاهداً لإيجاد أفضل الطرائق لأداء العمل.							
ب	ترويج الفكرة:	أبدأ	نادراً	قليلاً	محايد	أحياناً	غالباً	دائماً
1	أستحسن الأفكار الإبداعية في العمل.							
2	لدي القابلية على تحويل الأفكار الإبداعية إلى تطبيقات مفيدة.							
3	أشجع على توليد حلول ناجعة للمشكلات.							
ج	تطبيق الفكرة:	أبدأ	نادراً	قليلاً	محايد	أحياناً	غالباً	دائماً
1	لدي القدرة على تقديم الفكرة بطريقة منهجية.							
2	عادة ما أسهم في زيادة حماس زملائي في العمل على تقديم الأفكار الإبداعية.							
3	بين الحين والآخر أعمل على تقييم شمولي لحالة تطبيق الأفكار الإبداعية.							