

آثر الرأس المال النفسي الإيجابي في الأداء الإبداعي لعينة من أعضاء الهيئة التعليمية لكلية العلوم الإدارية لدى

جامعة عدن - اليمن

Impact of positive psychological capital on innovative performance.

teaching staff at faculty administrative, Aden University in Yemen,

د. عبد الله محمد سالم بن حويل¹، د. صالح عمرو كرامة الجبريري²

¹ أستاذ إدارة الأعمال المساعد، كلية العلوم الإدارية، جامعة عدن - اليمن

² أستاذ إدارة الأعمال المساعد، كلية العلوم الإدارية، جامعة عدن - اليمن

تاريخ الاستلام: 2023/05/12 ؛ تاريخ القبول: 2023/07/15؛ تاريخ النشر: 2023/07/31

المستخلص

استهدفت هذه الدراسة التعرف على أثر رأس المال النفسي الإيجابي بأبعاده (الكفاءة الذاتية، ولأمل، والتفاؤل) على الأداء الإبداعي بأبعاده الأربعة (الأصالة - الطلاقة الفكرية - حساسية حل المشكلات، المرونة الذهنية) مجتمعاً. وقد أجريت الدراسة على عينة طبقية عشوائية مكونة من (56) مفردة من أعضاء الهيئة التدريسية لدى كلية العلوم الإدارية، جامعة عدن.

وقد تم اختبار الفروض باستخدام تحليل الانحدار البسيط والمتعدد باستخدام البرنامج الإحصائي SPSS/PC

(22).

توسلت الدراسة إلى العديد من النتائج أهمها وجود إدراك عال لتوافر رأس المال النفسي الإيجابي بأبعاده (الكفاءة الذاتية، ولأمل، والتفاؤل) لدى أعضاء الهيئة التدريسية في كلية العلوم الإدارية، جامعة عدن بدرجة عالية. ووجود إدراك عال لتوافر الأداء الإبداعي بأبعاده الأربعة (الأصالة - الطلاقة الفكرية - حساسية حل المشكلات، المرونة الذهنية) مجتمعاً معاً لدى أعضاء الهيئة التدريسية لكلية العلوم الإدارية، جامعة عدن. كما أظهرت نتائج الدراسة وجود تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية لرأس المال النفسي الإيجابي على الأداء الإبداعي لدى كلية العلوم الإدارية، جامعة عدن. "وكذلك تقديم توصيات الدراسة، وآفاق البحث المستقبلية.

الكلمات المفتاحية: الرأس المال النفسي الإيجابي، الأداء الإبداعي.

Abstract

This study aimed to examined the impact of positive psychological capital (self-efficacy, optimism and hope) (PPC) on innovative performance (IP). This study was conducted on a random stratified sample of consisting of (56) single, of teaching staff at faculty administrative, Aden University in Yemen, the hypotheses were tested using simple and multiple regression analysis using the SPSS / PC statistical program (22).

The study reached many results, the most important of which are: There is a high awareness for positive psychological capital at teaching staff in faculty of administrative

science, Aden University in Yemen, however there is a high awareness for innovative performance at teaching staff in faculty of administrative science, Aden University in Yemen. the existence of a significant positive effect between positive psychological capital on innovative performance, based on these findings, the study's semantics and recommendations were presented, in addition to the proposal of some relevant future studies subject.

Key Words: positive psychological capital, innovative performance.

المقدمة:

تنطلق الإدارة الحديثة في اهتمامها بالموارد البشري من اقتناع أساسي بأن الإنسان لديه طاقات وقدرات ذهنية تفوق كثيرا ما يتم استغلاله أو الاستفادة منه فعلا في مواقع العمل المختلفة، وأن الاستفادة القصوى من تلك الطاقات الذهنية هي المصدر الحقيقي لتميز المنظمات، بل وقدرتها على تحقيق إنجازات غير تقليدية. فقد ظهر مع مطلع عام 1999م علم جديد يعرف بعلم النفس الإيجابي، يرجع الفضل إلى Martin Seligman رئيس الجمعية الأمريكية لعلم النفس في وضع لبناته الأولى آنذاك. وكان من بين أهم مدا يهدف إليه هذا العلم تعزيز الفعالية الذاتية للفرد، فهو يركز على كيفية استغلال نقاط القوة لديه بدلا من التركيز على نقاط الضعف والقصور، وعلى تحري الفرص بدلا من البحث عن التهديدات، وعلى تعزيز الإمكانيات بدلا من التوقف عند المعوقات (إسماعيل، 2016م).

وبالتالي فهو يهدف إلى تنشيط الفعالية الوظيفية والكفاءة والصحة الكلية للموظف بدلا من التركيز على الاضطرابات وعلاجها.

لذا فإن تطوير الموارد النفسية الإيجابية ربما يساعد الموظفين على تحقيق نتائج أكثر إيجابية في العمل ويمتلكون الثقة في قدرتهم على تحقيق كل من العمل والأهداف الشخصي بالإضافة إلى أنهم سيكونون قادرين على التعامل مع التحديات التي تواجههم في مكان العمل.

وبالتالي فإن المشاعر الإيجابية الكامنة في المستويات العالية من رأس المال النفسي قد تختلف من تطور اتجاهات الموظف السلبية التي تضر بالعمل التنظيمي مثل نوايا ترك العمل (Rowe, 2013).

أولاً: إشكالية الدراسة

تواجه المنظمات العديد من التحديات التي تحد من كفاءة وفاعلية الأداء مما يكون سبباً في فقدان الموارد البشرية في هذه المنظمات، وتتضح مشكلة الدراسة من خلال إلمام الباحثان بالموضوع الذي يودان دراسته كونهما أحد العاملين في

الميدان المبحوث وعليه تم اختيار الموضوع كونه مشكلة معرفية في طبيعتها فضلاً عما تكتسبه على أرض الواقع من أهمية وتأثير بالغين مما يضيف لها أبعاد أخرى على مستوى المنظمة المبحوثة، حيث إن الجامعات اليمنية تواجه مشكلات ومعوقات متعددة تحد من مستوى أداء عملها، لذا جاءت هذه الدراسة استجابة للعديد من التحديات ، أن تركز المنظمات الخدمية على تعزيز صورتها أمام المجتمع.

أن العمل على تعزيز المكتسبات الشخصية للأفراد ومن ضمنها النفسية من شأنه تكوين رضا داخلي لديهم وتلبية لرغباتهم ورفع العوامل الدافعة الذاتية وبصورة أكثر فاعلية وإيجابية، بما ينجم عن دعم وتعزيز الحالة النفسية للأفراد ودفعهم باتجاه تقديم أفكار مختلفة من دينها تطوير عمل من ماتهم والنابع من الرضا الداخلي والشخصي لهم الذي يمثل الهدف الأساس لجميع المنظمات الهادفة إلى اكتساب المزيد من المزايا التنافسية. تأسيساً لما تقدم فإن مشكلة البحث تتمحور في

إثارة التساؤلات الآتية:

- اتجاهات إجابات الأفراد العاملين في المنظمة المبحوثة لمفهوم وأبعاد متغيري الدراسة؟
- هل يوجد تأثير معنوي لأبعاد رأس المال النفسي في الأداء الإبداعي؟
- هل يوجد تأثير معنوي لبعد الكفاءة الذاتية في الأداء الإبداعي؟
- هل يوجد تأثير معنوي لبعد التفاؤل في الأداء الإبداعي؟
- هل يوجد تأثير معنوي لبعد الأمل في الأداء الإبداعي؟
- هل يوجد تأثير معنوي لبعد المرونة في الأداء الإبداعي؟

ثانياً: أهداف الدراسة

تسعى الدراسة الحالية إلى تحقيق الأهداف التالية:

- 1) التعرف على توافر أبعاد رأس المال النفسي الإيجابي وأبعاد الأداء الإبداعي للمنظمة في قطاع التطبيق (الهيئة التعليمية لكلية العلوم الإدارية في جامعة عدن).
- 2) في ضوء تحديد مشكلة الدراسة وأهميتها فإن الدراسة تسعى لتحقيق الهدف الرئيس المتمثلاً في التعرف على إثر توظيف الرأس المال النفسي الإيجابي في تعزيز الأداء الإبداعي.
- 3) تقديم مجموعة من التوصيات للجامعة محل التطبيق.

ثالثاً: أهمية الدراسة

يمكن تحديد أهمية الدراسة على المستوي الأكاديمي والميداني

على المستوي الأكاديمي تتجلى أهمية الدراسة في التالي:

- تسليط الضوء على أبعاد الراس المال النفسي الإيجابي وأهميته ودوره في تعزيز الأداء الإبداعي للمنظمة.
- من المتوقع أن تسهم هذه الدراسة في استنباط دراسات جديدة تلقي الضوء على راس المال النفسي وآثره تعزيز الأداء الإبداعي للمنظمة.

أما على المستوي الميداني

- تقدم الأسس العملية التي يمكن أن تستند عليها الجامعة محل التطبيق، في ضوء توضيح أبعاد الراس المال النفسي الإيجابي، وما يمكن أن تسهم بها في تعزيز الأداء الإبداعي.
- تتبع الأهمية العملية لهذه الدراسة من خلال ما تسفر عنه من نتائج وآليات ونماذج عملية ويمكن الاستفادة منها في تعزيز الأداء الإبداعي للجامعة المرنة.

رابعاً: فرضيات البحث

انطلاقاً من نموذج البحث وتماشياً مع مشكلة البحث وأهميته وأهدافه، فإن لبحث قائم على الفرضيات التالية:

"لا يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية لأبعاد الرأس المال النفسي الإيجابي على الأداء الإبداعي. وينشق من

الفرض الرئيس الأول أربعة فروض فرعية:

"يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية للكفاءة الذاتية على الأداء الإبداعي.

"يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية للتفاؤل على الأداء الإبداعي.

"يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية للأمل على الأداء الإبداعي.

"يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية بين للمرونة على الأداء الإبداعي.

الإطار النظري لمتغيرات الدراسة

أولاً: رأس المال النفسي (Psychological Capital)

يرى الباحثان أن رأس المال النفسي الإيجابي يعتبر من المفاهيم الحديثة التي ظهرت في مجال إدارة الأعمال جيد يقوم بدراسة مجموعة من المتغيرات النفسية والسمات الشخصية التي يمكن أن تلعب دوراً فعالاً في أداء الفرد إذا تم استثمارها من قبل المنظمات.

1. النشأة والمفهوم للرأس المال النفسي:

لقد ظهر مصطلح رأس المال النفسي في أواخر التسعينات من القرن الماضي حيث قام (Martin Seligman) رئيس جمعية النفسانيين الأمريكية بتشجيع وتنشيط طرق دراسة نقاط القوة الإنسانية والمشاعر الإيجابية والارتقاء بها لتحقيق فهم أفضل لها (إسماعيل، 2016م).

2. مفهوم رأس المال النفسي:

لقد تعددت مفاهيم رأس المال النفسي بتعدد وجهات نظر الباحثين والكتاب حيث عرفه (الكرداوي، 2013م) يشير إلى أنه مجموعة المشاعر النفسية الإيجابية التي تنتاب الموظف وتجعله يشعر بالأمل في تحقيق أهدافه، والتفاؤل بشأن مستقبله الوظيفي، وزيادة قدرته على التكيف، وسرعة العودة إلى حالته الطبيعية إبان تعرضه لأزمات أو مشكلات داخل بيئة العمل مع قناعته بقدرته على القيام بما يكلف به من مهام بنجاح.

ويشير (Baron, et. al., 2013) إلى أن رأس المال النفسي يتمثل في الموارد النفسية الإيجابية التي يمتلكها الفرد بحيث يكون مؤهل لتحقيق النجاح المرغوب في مجالات الحياة المختلفة.

كما عرفه كل من الشرييني، وعوض، (2016م) بأنه الموارد والقدرات الإيجابية التي تمتلكها المنظمة والمتمثلة في الحالة الإيجابية للعاملين بها والتي تتصف بثقة العامل في نفسه وقدرته على تحقيق أهدافه بأكثر من وسيلة، وتفاؤله بالمستقبل وما يحمله من غموض بالإضافة إلى قدرته على الخروج من الأزمات والأحداث التي يمر بها.

وتشير (صالح، 2016م) إلى أنه هو الكفاءة الذاتية المانحة للثقة التي تمكن الأفراد من تقديم الجهود الاستثنائية التي توفر الحالة الإيجابية حول إمكان النجاح الآني والمستقبلي من خلال المثابرة وإعادة النظر في توجيه المسارات الموجهة نحو تحقيق الأهداف.

في ضوء التعريفات السابقة للرأس المال النفسي الإيجابي يستنتج الباحثان ما يلي:

- أنه مجموعة المشاعر النفسية الإيجابية التي تتاب الموظف وتجعله يشعر بالأمل في تحقيق أهدافه.
 - الموارد النفسية الإيجابية التي يمتلكها الفرد بحيث يكون مؤهل لتحقيق النجاح المرغوب في مجالات الحياة المختلفة.
 - بأنه الموارد والقدرات الإيجابية التي تمتلكها المنظمة والمتمثلة في الحالة الإيجابية للعاملين بها والتي تتصف بثقة العامل في نفسه وقدرته على تحقيق أهدافه بأكثر من وسيلة، وتفاؤله بالمستقبل.
- وتأسيساً لما سبق من تعريفات للرأس المال النفسي الإيجابي توصل الباحثان إلى أن رأس المال النفسي يعد أحد أهم الموارد والقدرات التي تمتلكها المنظمة والمتمثلة في مجموعة الصفات النفسية الإيجابية التي يتصف بها الفرد والتي تمكنه من الشعور بالكفاءة الذاتية والتفاؤل بالمستقبل والمرونة في العمل والأمل في تحقيق أهدافه ومواجهة المشكلات والأزمات التي يمكن أن يتعرض لها.

3. أبعاد رأس المال النفسي:

لقد تناول العديد من الكتاب والباحثين للأبعاد المختلفة لرأس المال النفسي وتعددت الآراء ووجهات النظر، حيث يرى (Luthans & Youssef, 2004) أن أبعاد رأس المال النفسي تتمثل في (الإيجابية، التميز، قابلية القياس، قابلية التطوير، الكفاءة الذاتية المرتبطة بالأداء، الأمل، التفاؤل، المرونة).

كما يرى (Page & Donohue, 2004) أن تلك الأبعاد تتمثل في (الكفاءة الذاتية، التفاؤل، الأمل، المرونة) (جلاب، آل طعين، 2015م).

أما (Luthans, et. al., 2008) فقد أكد على أنها تتمثل في (الكفاءة الذاتية، التفاؤل، الأمل، المرونة، الانخراط في العمل، الحالة النفسية، الملكية النفسية، الحكمة، الشجاعة، التسامح).

وأفاد (Jun, 2011) أن أبعاد رأس المال النفسي هي (الأمل، التفاؤل، الكفاءة، الإصرار، تحديد الأهداف).

وبعد عرض آراء مجموعة من الدراسات وُجد أن أكثر الأبعاد تكراراً في معظم الدراسات التي تناولت موضوع رأس المال النفسي قد تمثلت في (الأمل، الكفاءة الذاتية، التفاؤل، المرونة). لذا سوف تعتمد هذه الدراسة في قياس رأس المال النفسي على تلك الأبعاد.

أ. الأمل (Hope): أوضح (Snyder, et. al., 2002) أن الأمل يتمثل في إدراك الفرد لامتلاكه القدرات التي تساعد في تحديد البدائل التي تؤدي إلى تحقيق الأهداف المرغوبة، وتخفيف الفرد لذاته من خلال قوة و طاقة التفكير الموجهة نحو تحقيق الهدف.

أما (Jafri, 2013) يرى أن الأمل يتمثل في القدرة على إيجاد طرق ووسائل للوصول إلى الأهداف التي يطمح الشخص الوصول إليها بامتلاكه الحالة النفسية الإيجابية وإن لم تنجح تلك الوسائل والطرق يفكر في طرق أخرى للوصول إلى الأهداف المرغوبة، بالإضافة إلى توافر الرغبة والإصرار والمثابرة لتحقيقها.

بينما يرى (Madden, 2013) الأمل بأنه توقع الفرد الإيجابي لتحقيق الهدف، يشير إلى رغبة الفرد للوصول إلى الهدف، ويتكون الأمل من عنصرين العنصر الأول هو القوة، إذ تشير إلى أن الدوافع وراء رغبة الفرد في الوصول إلى الهدف، والعنصر الثاني هو المسار، وهو يتضمن قدرة الفرد على تحديد الهوية بطرق معقولة للوصول إلى الهدف (صالح، 2016م).

ب. الكفاءة الذاتية (Self-efficacy):

يرى (Stajkovic & Luthans, 1998) أن الكفاءة الذاتية تعبر عن درجة اعتقاد الفرد وثقته في قدرته على استشارة دوافعه وحشد موارده المعرفية أو التصرفات والطرق اللازمة لتنفيذ مهمة محددة بنجاح في ظل بيئة معينة. أما (Eid, et. al., 2012) فيعرف الكفاءة الذاتية على أنها الانطباع الشخصي للفرد عن قدراته الذاتية لأداء مهمة ما بنجاح، ويعتمد هذا الانطباع على أولويات النجاح للفرد في المهمة أو في مهمات مرتبطة بها، وتستخدم الكفاءة الذاتية للتنبؤ بالقدر من الجهد الذي يجب أن يبذله الفرد لإحداث تغيير ما في سلوكه.

ويرى (الكرداوي، 2013م) أن الكفاءة الذاتية كما هو في مسماها ذاتية وليست موضوعية أي أنها قد لا تمثل الواقع فقد يعتقد الفرد أنه غير قادر على القيام بعمل معين مع أنه في الحقيقة قادر عليه وقد يكون أفضل من غيره في القيام بهذا العمل لذلك يجب التحقق من مستوى الكفاءة الذاتية لدى الموظف، فقد يكون انسحابه من مهام معينة بسبب انخفاض كفاءته الذاتية وليس بسبب عدم قدرته الحقيقية على القيام بتلك المهام الوظيفية مما يزيد من مشاعر الاحتقان تجاه المنظمة.

بينما أوضحت دراسة (Norman, 2006) أن الكفاءة الذاتية يمكن أن يتم التدريب عليها وتدعيمها من خلال الخبرات التي يتم اكتسابها في العمل لتطوير وزيادة الكفاءة الذاتية وذلك من خلال الطرق التالية:

- عندما ينجح الفرد في إنجاز المهام المطلوبة منه والقيام بها بإتقان.
- عندما يتعلم الفرد القيام بالمهام من خلال مشاهدته للآخرين في مجموعات مقارنة تنجز مهاماً محددة (وذلك ما يعرف بعملية النمذجة).
- عندما يتلقى الفرد من الزملاء أو الرؤساء تغذية مرتدة إيجابية سريعة نتيجة قدرته على إنجاز مهام معينة.

ج. التفاؤل (Optimism):

يرى (Seligman, 2012) إلى أن التفاؤل يشير إلى المشاعر والمكثون الإيجابي لدى الفرد تجاه الأحداث المستقبلية بالإضافة إلى التقييم الإيجابي لتلك الأحداث وإمكانية حدوثها وهو ما يزيد من فاعلية الشخص عند تعامله مع تلك الأحداث.

وتؤكد (الدليمي، 2016م) أن التفاؤل يقود الفرد إلى النجاح في حياته العملية والشخصية، فتوافر الأمل والتفاؤل لدى الفرد يزيد من درجة مرونته حال تفاعله مع المواقف والأحداث التي يواجهها وبالتالي سينعكس ذلك على مستوى ثقة الفرد في قدراته وإمكانياته. ويتضح هنا أن تلك الأبعاد ترتبط بعضها البعض وتشكل توازن في الحالة النفسية للفرد وتحسن من صفاته وحياته الشخصية والعملية.

في حين يعرف (Peterson, et. al., 2011) التفاؤل على أنه مزاج أو موقف معين يرتبط بالتوقع حول المستقبل المادي.

وأخيراً يرى الباحثان أن الأمل يعبر عن الشعور الإيجابي الذي يمتلكه الفرد نحو ما سوف يحدث في المستقبل وتوقع تحقيق نتائج إيجابية يطمح إليها مهما كانت صعبة الحدوث.

د. المرونة (Resilience):

ذكر (Masten & Reed, 2002) أن المرونة كأحد أبعاد رأس المال النفسي لم تنل الاهتمام الكافي مثلما حظيت به أبعاد رأس المال النفسي الأخرى، ويعتبر Masten ورفاقه من أوائل المهتمين بدراسة بعد المرونة، فهي من وجهة نظرهم رد فعل الفرد وقدرته على التكيف بشكل إيجابي عند تعرضه للمشكلات والمعوقات التي تواجهه (إسماعيل، 2016م).

أما (الكرداوي، 2013م) فعرف المرونة على أنها الطاقة النفسية الإيجابية الكامنة لدى الموظف والتي تمكنه من سرعة العودة إلى حالته الطبيعية إبان تعرضه لمشكلة أو انتكاسة معينة داخل بيئة العمل.

ويشير كل من (Larson & Luthans, 2006) إلى أهمية وجود حد أدنى من المرونة لدى الفرد لما لذلك من دور مؤثر في زيادة معدلات الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي وكذا شعور بالراحة النفسية. كما يعرفها (Norman, 2006) على أنها الاستجابة الإيجابية ليس فقط للأحداث السلبية والصراعات ولكن أيضاً للأحداث الإيجابية التي يمكن أن تسبب ردود فعل معاكسة من جانب الفرد، وكذلك في صورة الضغوط التي يتعرض لها الفرد.

وتشير دراسة (Coutu, 2002) إلى أن الأفراد ذوي المرونة المرتفعة لديهم سمات مشتركة وهي: (إسماعيل، 2016م):

- قبول الفرد للواقع بشكل راسخ.
- إيمان الفرد بأن الحياة ذات معنى والتي غالباً ما تدعمها قيمه التي يتمسك بها بقوة.
- القدرة العالية على التكيف مع التغيرات ذات الأهمية.

ثانياً: الأداء الإبداعي للعاملين

تمهيد:

يقدم الأداء الإبداعي مساهمات خلاقة تساعد المنظمة على أن تصبح أكثر كفاءة وفاعلية وأكثر استجابة للفرص وحل المشاكل التي تواجهها ويزيد من الأفكار الجديدة التي تسعى إلى تغيير وتطوير العمليات والمنتجات والخدمات من أجل تحقيق أهداف المنظمة بشكل أفضل.

1. مفهوم وتعريف الأداء الإبداعي للعاملين

تعني كلمة إبداع في معاجم اللغة العربية إبداع الشيء، ابتدعه: أنه وبداه، وإبداع الشيء يكون أولاً (لسان العرب).

وأشار قاموس (Oxford) إلى الإبداع بأنه تقديم أفكار وأساليب أو طرائق جديدة (ألتك، 2006م: 59). الإبداع هو العملية التي تعطي شيئاً ما لم يكن موجوداً (السعيد، 2005م: 91).

إن ما يميز الإبداع عن الابتكار هو التعبير عن قدرة التفكير غير التقليدي أو اعتماد البراعة أو الخيال لتوليد طرائق جديدة وغير مألوفة وأصيلة أو حلول استثنائية، ويقف عند حدود الفكرة (الزعيبي، وخريس، 2010م: 14).

كما أن الأداء الإبداعي هو إنتاج أفكار جديدة ومفيدة، والابتكار هو التنفيذ الناجح للأفكار الإبداعية داخل المنظمة (Gumusluoglu & Ilsev, 2009: 461).

ويوصف الأداء الإبداعي بأنه قدرة الموظف على الإنتاج بأسلوب عمل جديد أو فكرة جديدة أو حل مميز لمشكلة، إذ يتم هذا الإنتاج بقدر من الطلاقة الفكرية والمرونة الذهنية والأصالة والقدرة على التحليل والربط والحساسية للمشكلات (العتيبي، 2013م: 27). ويُعد أيضاً عملية فكرية مميزة تجمع بين المعرفة المتألفة والعمل الخلاق في شتى جوانب الحياة وتتعامل مع الواقع وتسعى للأفضل، والإبداع شبكة من العوامل التي تخلق وتستثمر المعرفة والتكنولوجيا الجديدة (درويش، 2014م: 7).

كما يُعد الأداء الإبداعي بأنه الأداء المميز الذي يمارسه الفرد أو الجماعة في موقع العمل كما أنه محصلة لمجموعة قدرات يتخذها الفرد تبدأ بإدراك الموقف القائم ويتبعها الاهتمام بجمع المعلومات ومن ثم تقييم البدائل المتاحة وتجربتها وأخيراً تبني سلوك أو فكرة معينة أو رفضها (الحراشة، ومقابلة، 2015م: 444).

ويركز الأداء الإبداعي للعاملين على جمع الأفكار وإخراجها بأسلوب أو عمل فريد من نوعه وهذا يؤدي إلى تغيير في نتائج الموارد المستخدمة في هياكل المنظمة، وهذا التغيير يتصف بالفائدة والحديث. إن السياق العام للإبداع هو عملية مساعدة الفرد على أن يكون أكثر حساسية للمشاكل أو حل المشكلة وجوانب النقص والتغيرات الإبداعية والمعلومات والبحث عن حلول فريدة، والتنبؤ وصياغة الفرضيات وتقييمها وإعادة صياغتها وتعديلها إلى نتائج جديدة يستطيع الأشخاص المبدعون نقلها إلى الآخرين (Drazin & Glynn , 2000: 276)

ويشير (Schermerhorn, et al., 2002: 120) إلى أن الأداء الإبداعي ينطوي على تطوير استجابات فريدة ورؤية للمشاكل والفرص في البيئة الديناميكية المليئة بالمشاكل وغالباً ما يحدد الإبداع في صياغته قرارات تؤدي إلى نجاح الأشخاص والمنظمات في مواجهة التحديات المعقدة. ونلاحظ عن طريق المفاهيم آنفاً بأن الأشخاص المبدعين دائماً لديهم حلول وأفكار وطرائق وأساليب جديدة غير مألوفة أو غير متكرر.

هنالك وجهات نظر مختلفة لدى الباحثين والمهتمين في الأدب الإداري لذلك سوف نضع تعاريف الأداء الإبداعي لبعض الباحثين والتسلسل الزمني لها، وهي:

عرفه (Rosenberg , 2007:1) بأنه: "إنتاج أفكار جديدة ومفيدة لدى أفراد أو مجموعات نحو تحقيق هدف معين أو معالم مشكلة معينة متعلقة بالعمل".

في حين عرفه (Bartol , 2007:21) بأنه: "إنشاء قيمة للمنتج أو الخدمة أو الأفكار الجديدة أو إجراءات أو عملية مفيدة لدى أفراد يعملون معاً في نظام اجتماعي معقد".

وعرف (Kim & Lee , 2011: 234) الأداء الإبداعي بأنه: "سلوك الأفراد الذي يؤدي إلى تحديد الطرائق الأصيلة وتحقيق بعض الأغراض المفيدة".

بينما عرفه (Avey et al ., 2011:2) بأنه: "عملية الخروج بأفكار جديدة لتغيير المنتجات والخدمات والعمليات من أجل تحقيق أهداف المنظمة بشكل أفضل".

وعرفه (Malik & Choi, 2014:1) بأنه: "توليد المنتجات أو الأفكار أو الإجراءات التي تفي بشرطين، أي أنها جديدة أو أصيلة وأن تكون ذات صلة مفيدة للمنظمة".

كما عرفه (Jaiswal & Dhar, 2015:32) بأنه: "ظاهرة على مستوى الفردي من أجل إنتاج أفكار جديدة ذات قيمة للمنظمة".

في حين عرفه (Yeh &Huan ,2017: 120) بأنه: "قدرة الفرد على توليد أفكار جديدة ومفيدة بشأن الإجراءات والعمليات في مكان العمل".

وعرفه (Suifan &Janini , 2017 :285) بأنه: "مجموعة من المهارات والقدرات والمعرفة والخبرات المتنوعة من قبل الأفراد لتوليد الأفكار الجديدة واتخاذ القرارات وحل المشكلات وإنجاز مهام العمل بطريقة فاعلة".

في ضوء التعريفات السابقة للأداء الإبداعي يستنتج الباحث ما يلي:

- بان الأداء الإبداعي هو إعطاء أفكار جديدة وخالقة هدفها تطوير المنظمة.
- مجموعة من المهارات والأفكار والقدرات المعرفية التي تساعد في حل المشاكل.
- المساعدة في التغيير نحو الأفضل وبشكل إيجابي للوصول إلى الأهداف المنشودة.
- أفكار جديدة وأصيلة تكون مرتبطة بعمل المنظمة.
- مهارات إبداعية غير مألوفة سابقاً.

تأسيساً لما سبق بعد الاستعراض المقدم آنفاً لتعريفات الأداء الإبداعي للعاملين يمكن للباحث أن يقدم تعريفاً للأداء الإبداعي للعاملين (هو السلوك الإنساني الذي يولد أفكاراً جديدة تتصف بالجدية والأصالة والفائدة والتي تؤدي إلى التغيير بشكل إيجابي لنتائج وموارد المنظمة وتحسين أدائها).

2. المكونات الإبداعية للعاملين

إن معظم الأفراد يملكون القدرة ليكونوا على الأقل مبدعين بدرجة أعلى من المتوسط، فما الذي يستطيع كل من الأفراد والمنظمات فعله لتحفيز إبداع العاملين، إن المكونات الأساسية للأفراد المبدعين الذين يؤدون دوراً حاسماً في الأداء الإبداعي، هي (الخبرة، ومهارات التفكير الإبداعي، والدافعية للعمل)، ولقد بين بأنه كلما كانت درجة كل مكون من المكونات عالية ازدادت احتمالية وجود الإبداع (Amabile, 1997: 42). والتي يبينها الشكل رقم (1).

أ. الخبرة:

هي الأساس لجميع الأعمال الإبداعية ويمكن النظر إليها على أنها مجموعة من المسارات المعرفية والكفاءات العالية التي تمكن الأفراد من حل مشكلة معينة أو القيام بمهمة معينة ويتضمن عنصر الخبرة من الذاكرة والمعرفة الواقعية والكفاءة التقنية والموهبة في مجال العمل المستهدف مثل الخبرة في محاكاة الحاسوب أو في مجال إدارة المنظمة أو إدارة الاستراتيجية مثلاً (خبرة مهندس في التكنولوجيا يمتلك موهبة فطرية للتخيل والتفكير في المشاكل الهندسية المعقدة فضلاً عن التركيز عن الجوانب المهمة) (Amabile, 1997: 42).

ب. مهارات التفكير الإبداعي:

وتشير مهارات التفكير الإبداعي ذات الصلة في المجالات التقنية، وتعتمد على المدخلات مثل المهارات المعرفية والتعلم وتشمل مهارات الإبداع بالأشياء مثل معرفة الاستدلال لتوليد الأفكار الجديدة وتعتمد على التدريب والتجربة (Dewett, 2007: 199).

وأضاف (Schilling, 2008) بأن مهارات التفكير تشمل القدرات الذهنية للتفكير المبدع والتي تتضمن القدرة على حل المشاكل غير المألوفة، والقدرة على التحليل والتغلب على الصعوبات وتحمل المخاطرة ويكون الحافز الجوهرية مهماً جداً من أجل الإبداع، وأخيراً لإطلاق إمكانية الفرد المبدعة تتطلب في أغلب الأحيان بيئة تزود دعماً تكافؤ من أجل الأفكار المبدعة (العنزي، 2010م: 95).

ج. الدافعية للعمل:

توصف الدافعية للعمل بموقف الأفراد اتجاه المهمة وتصوراتهم عن دوافعهم الخاصة للعمل على المهمة بشكل عام يمكن أن يكون جوهرياً وخارجياً، إذ أن دوافع العمل يجب أن تعرف بأنها دوافع تنشأ عن ردود فعل الفرد بشكل إيجابي على صفات المهمة نفسها، هذا التفاعل يمكن أن يكون من ذوي الاهتمام أو المشاركة أو الفضول أو التحدي الإيجابي (Zhou & Shalley, 2003: 168).

وفي هذا الصدد أشار (العنزي، 2010م: 95) إلى أن دافعية العمل تؤدي إلى تحويل قدرة الإبداع إلى أفكار إبداعية حقيقية، وإنه يحدد المدى الذي عن طريقه يقوم الأفراد باستثمار خبرتهم ومهارتهم الإبداعية بشكل كامل، ولهذا غالباً ما نجد بأن الأفراد المبدعين يحبون عملهم إلى درجة يصبحوا فيها أكثر تطوراً به وإن الشيء المهم يمكن أن تؤثر بيئة عمل الفرد في الدافعية الداخلية ولقد وجد بأن مثيرات بيئة العمل تدعم الإبداع.

الدراسات السابقة

هدفت دراسة كلا من (Wajiha, Kanwal, Hira and Asfar (2020):

التعرف على أبعاد رأس المال النفسي والمتمثلة في (الفعالية، والأمل، والتفاؤل، والمرونة) في التكيف الأكاديمي لدى طلاب الجامعات كعامل محتمل يدعم النجاح الأكاديمي. تم توزيع 500 استبانة عبر الإنترنت قابلة للاستخدام. أسفرت نتائج الدراسة، بان الفعالية والأمل والتفاؤل كأبعاد راس المال النفسي لهما تأثير إيجابي وهام على التكيف الأكاديمي، بينما المرونة المتغيرة كان لها الأثر الإيجابي الضئيل على التكيف الأكاديمي في المواقف المختلفة.

هدفت دراسة (Yu, Li, Tsai, and Wang (2019):

إلى اختبار دور أربعة أبعاد الرأس المال النفسي التي ترتبط ارتباط وثيق بالراس المال النفسي وهي - التفاؤل والأمل والفعالية الذاتية والمرونة - والتي تسهم في أبداع الموظف. أوضحت الدراسة بأن التفاؤل والأمل يزيد من الكفاءة الذاتية للموظفين وقدرتهم على الصمود، مما يساعد في أبداعهم. أشارت نتائج الدراسة إلى وجود تأثير إيجابي للرأس المال النفسي على الأداء الإبداعي للموظف.

هدفت دراسة عارف (2019):

إلى إرساء نموذج لقياس مدى تأثير رأس المال النفسي الإيجابي PsyCap في شركات الأسمدة والكيماويات يتناسب مع طبيعة إدارة المواهب البشرية، باعتبار أن شركات الأسمدة والكيماويات من المنظمات كثيفة المعرفة وأيدت النتائج الميدانية للنموذج المقترح بالبحث على وجود تأثير معنو ذو دلالة إحصائية لمكونات رأس المال النفسي بأبعاده: (الكفاءة الذاتية، التفاؤل، الأمل، والمرونة) على إدارة المواهب البشرية بأبعادها: استقطاب المواهب، الاحتفاظ بالمواهب، تنمية المواهب، وإدارة وتقييم المواهب) في شركات الأسمدة والكيماويات، كما أشارت النتائج إلى عدم وجود تأثير معنو ذو دلالة إحصائية بين الكفاءة الذاتية وإدارة وتقييم المواهب.

هدفت دراسة جعبري (2018): إلى إبراز مفهوم وأهمية رأس المال النفسي الإيجابي PsyCap وانعكاسه على أداء الموارد البشرية، حيث قامت الدراسة ببح العلاقة بين رأس المال النفسي الإيجابي من خلل مكونات (الكفاءة الذاتية، التفاؤل، الأمل، المرونة، التوازن العاطفي)، وبين أداء العاملين في الجامعات الفلسطينية العاملة في جنوبي الضفة الغربية، على عينة بلغ قوامها (291) مفردة من الأكاديميين والإداريين في الجامعات الفلسطينية التقليدية العامة في الضفة الغربية، تم اختيارهم بطريقة عشوائية طبقية، حي تم تقسيم مجتمع الدراسة إلى ثلاثة طبقات حي تمثل كل جامعة طبقة واحدة، ثم تم سحب عينة عشوائية من كل طبقة توصلت الدراسة إلى عدة نتائج كان أهمها: أن واقع رأس المال النفسي الإيجابي في الجامعات الفلسطينية العاملة جنوبي الضفة الغربية جاء بدرجة متوسطة، مسو أداء العاملين في الجامعات الفلسطينية العاملة جنوبي الضفة الغربية جاء بدرجة متوسطة، وجود علاقة إيجابية متوسطة بين رأس المال النفسي الإيجابي وأداء العاملين في الجامعات الفلسطينية العاملة جنوبي الضفة الغربية، وجود علاقة إيجابية ضعيفة بين الكفاءة الذاتية، الأمل، التفاؤل، المرونة وأداء العاملين في الجامعات الفلسطينية محل الدراسة، لا توجد علاقة بين التوازن العاطفي وأداء العاملين في الجامعات محل الدراسة.

هدفت دراسة أبو جراد وأبو حجبر (2018):

إلى التعرف على مستوى رأس المال النفسي الإيجابي ودوره في تعزيز الأداء العالي بالجامعات الفلسطينية الخاصة، ومثلت جامعة غزة نموذجاً، كما استخدمنا أسلوب الحصر الشامل لمجتمع الدراسة البالغ (107) موظف من جميع الموظفين الإداريين البالغ عددهم (59) والأكاديميين المثبتين وعددهم (48) وقد أظهرت النتائج إلى وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين رأس المال النفسي الأداء العالي.

هدفت دراسة (2016) Taştan:

رأس المال النفسي الإيجابي المتمثل في (الكفاءة الذاتية والأمل والتفاؤل والمرونة) وسلوك الأداء الإبداعي، بينت الدراسة وجود قوة تفسيرية كبيرة للرأس المال النفسي الإيجابي على الأداء الإبداعي على عينة بلغ قوامها (165) موظفًا في المستويين الأول والمتوسط من ذوي الياقات البيضاء والزرقاء لدى المنظمات كبيرة الحجم؛ المبتكرة والعالية الأداء في تركيا. توصلت الدراسة إلى وجود علاقة إيجابية طردية ذات دلالة إحصائية لرأس المال النفسي الإيجابي والأداء الإبداعي.

استهدفت دراسة إسماعيل (2016):

التعرف على درجة توجه جامعتي السادات والمنوفية برأس المال النفسي والبراعة التنظيمية. وتحديد قوة واتجاه العلاقة لمستوى الاهتمام برأس المال النفسي والبراعة التنظيمية، بجامعتي المنوفية ومدينة السادات، وقد توصلت الدراسة إلى وجود

تمايز بين العاملين بجامعتي المنوفية ومدينة السادات لدرجة مستوى الاهتمام برأس المال النفسي المتمثل في (الكفاءة الذاتية، التفاؤل، الأمل، المرونة) وكل من مستوى البراعة التنظيمية لديهم، ووجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين مستوى الاهتمام برأس المال النفسي والبراعة للعاملين بجامعتي المنوفية ومدينة السادات.

أما دراسة (2015) Abbas :

بحثت في إثر الرأس المال النفسي (PsyCap) على الأداء الإبداعي المصنف من قبل الإشراف وضغوط العمل. عينة (237) ردودًا مزدوجة) للموظفين من مختلف المنظمات في باكستان، أشارت نتائج الدراسة إلى وجود ارتباطًا معنويًا إيجابيًا لرأس المال النفسي PsyCap بالأداء الوظيفي الإبداعي ويرتبط سلبيًا بضغوط العمل. تم تصنيف أفراد PsyCap المرتفعين على أنهم يظهرون سلوكيات أكثر ابتكارًا من قبل المشرفين عليهم مقارنة بأفراد PsyCap المنخفضين. على وجه الخصوص، وجدنا أن الأفراد المرتفعين في PsyCap كانوا أكثر عرضة لتوليد أفكار جديدة والحصول عليها ودعمها وتنفيذها في مكان عملهم. وبالمثل، أفاد الأفراد الذين يعانون من ارتفاع PsyCap بمستويات أقل من ضغوط العمل مقارنة بنظرائهم من PsyCap المنخفض.

بينما ركزت دراسة حسن (2013):

على التعرف على دور رأس المال النفسي في بناء وتدعيم الالتزام التنظيمي وقد أجريت هذه الدراسة على (364) من أعضاء هيئة التدريس بجامعة سوهاج. وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج التي من الممكن أن تساهم في تنمية رأس المال النفسي وتحقيق الالتزام التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة سوهاج، أشارت الدراسة إلى وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين رأس المال النفسي وتحقيق الالتزام التنظيمي.

التعليق على الدراسات السابقة:

- هناك أوجه اختلاف واتفاق بين الدراسة الحالية وبعض الدراسات السابقة فيما يتعلق بمتغيرات الدراسة، حيث اتفقت الدراسة الحالية مع دراسة كل من (Tsai, and Wang, 2019; Abbas (2015) واختلقت مع تلك

الدراسات من حيث مجال تطبيقها في بيئة اجنبيه، بينما الدراسة الحالية في بيئة عربية وعلى وجه الخصوص البيئة اليمنية.

- كما اختلفت الدراسة الحالية مع بعض الدراسات السابقة من حيث تناولها علاقة راس المال النفسي مع بعض المتغيرات مثل الأداء العالي، والبراعة التنظيمية، والالتزام التنظيمي، بينما الدراسة الحالية، تناولت الراس المال النفسي الإيجابي والأداء الإبداعي.
- من هنا فإن الدراسة الحالية سوف تختبر في فرضها الرئيس أثر الراس المال النفسي الإيجابي بأبعاده (الكفاءة الذاتية، ولأمل، والتفاؤل) على الأداء الإبداعي بأبعاده الأربعة (الأصالة - الطلاقة الفكرية - حساسية حل المشكلات، المرونة الذهنية) مجتمعة معاً لدى أعضاء الهيئة التدريسية لكلية العلوم الإدارية، جامعة عدن بالجمهورية اليمنية.

الوسائل الإحصائية المستخدمة:

استعان الباحثان في تحليل بيانات دراسته بحزمة البرامج الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) Statistical

Package For Social Science للحصول على نتائج أكثر دقة حيث تم إدخال البيانات إلى ذاكرة

الحاسوب وفق مقياس ليكارد الخماسي وحسب الأوزان الآتية:

الرأي:	موافق بشدة	موافق	موافق نوعاً ما	غير موافق	غير موافق بشدة
الوزن:	5	4	3	2	1

وقد كانت أهم الأساليب الإحصائية المستخدمة في هذه الدراسة:

- معامل كرونباخ ألفا ومعامل سبيرمان - براون للتجزئة النصفية لاختبار ثبات أداة الدراسة.
- التكرارات والنسب المئوية لوصف خصائص افراد عينة الدراسة
- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية
- اختبار ويلكوكسن لعينة واحدة
- الانحدار الخطي البسيط
- الانحدار الخطي المتعدد

صدق أداة الدراسة:

تم التأكد من الصدق الظاهري للاستبيان في صورته المبدئية بعرضه على عدد من المحكمين المتخصصين والملحق رقم (2) يوضح أسماء المحكمين، حيث طلب الباحثان من المحكمين إبداء الرأي نحو مدى وضوح صياغة كل عبارة من عبارات أداة الدراسة ومدى ملائمة العبارة لقياس ما وضعت لأجله ومدى مناسبة العبارة للبعد الذي تنتمي إليه، كما طلب الباحث من المحكمين إسداء النصح بإدخال أية تعديلات على صياغة العبارات لتزداد وضوحاً، أو إضافة أية عبارات جديدة لتزداد الاستبانة شمولاً.

ثبات أداة الدراسة: تم التحقق من ثبات أداة الدراسة باستخدام معامل كرونباخ ألفا (Cronbach Alpha)، وكذلك باستخدام سبيرمان - براون للتجزئة النصفية وذلك بالنسبة لأداة الدراسة وكانت أهم النتائج التي تم التوصل إليها موضحة في الجدول رقم (2):

جدول (2) يبين نتيجة اختبار ألفا كرونباخ ومعامل التجزئة النصفية

عدد الفقرات	عدد الاستبيانات	معامل كرونباخ ألفا	معامل سبيرمان - براون للتجزئة النصفية
35	56	0.94	0.90

المصدر: إعداد الباحثان من بيانات الدراسة الميدانية 2021م

يتضح من النتائج المبينة في جدول (2) أن معامل الثبات لأداة الدراسة كان مقبولاً إحصائياً، أي أن أداة الدراسة تتمتع بصدق وثبات عاليين حيث بلغت قيمة معامل الثبات لأداة الدراسة (0.94) وهو معامل قوي جداً يجعل الأداة مناسبة لجمع البيانات المتعلقة بالدراسة، كما بلغت قيمة معامل الصدق لسبيرمان براون (0.90) وهو معامل قوي جداً يجعل الأداة تتمتع بالصدق في جمع البيانات المتعلقة بالدراسة.

التحليل الإحصائي

أولاً: خصائص أفراد عينة الدراسة:

في هذا الجزء تم تحليل خصائص أفراد عينة الدراسة ولكل خاصية على حدة كما يلي:

1- توزيع أفراد عينة الدراسة بحسب النوع

وقد جاءت النتائج كما يبينها الجدول رقم (3)

جدول رقم (3): يوضح توزيع افراد عينة الدراسة حسب النوع

النوع	العدد	النسبة المئوية %
ذكر	42	75.0
أنثى	14	25.0
الإجمالي	56	100.0

المصدر: إعداد الباحثان من بيانات الدراسة الميدانية 2021م

يتضح من الجدول (3) أن نسبة (75%) من إجمالي أفراد عينة الدراسة هم من الذكور، ونسبة (25%) من إجمالي أفراد عينة الدراسة هم من الإناث، ويعود ذلك إلى أن غالبية حملة الألقاب من أعضاء الهيئة التعليمية في كلية العلوم الإدارية هم من الذكور.

2- توزيع أفراد عينة الدراسة بحسب العمر:

تم سؤال أفراد عينة الدراسة عن أعمارهم وأعطوا إجابات عن ذلك مبينة في الجدول (4).

جدول (4): يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب العمر

العمر	العدد	النسبة المئوية %
من 30 إلى اقل من 40 سنة	22	39.3
من 40 الى اقل من 50 سنة	25	44.6
من 50 الى اقل من 60 سنة	9	16.1
الإجمالي	56	100

المصدر: إعداد الباحثان من بيانات الدراسة الميدانية 2021م

من خلال الجدول (4) يلاحظ أن نسبة (44.6%) من إجمالي أفراد عينة الدراسة تتراوح أعمارهم ما بين (40-50 سنة)، ونسبة (39.3%) من إجمالي افراد عينة الدراسة تتراوح أعمارهم ما بين (30-40 سنة)، ونسبة (16.1%) من إجمالي أفراد عينة الدراسة تتراوح أعمارهم ما بين (50-60 سنة) أما الذين أعمارهم (50 سنة فأكثر)، ومن خلال ذلك يلاحظ الباحثان أن أفراد عينة الدراسة لهم أعمار متفاوتة وقد تم استهداف كافة الفئات العمرية للمبجوثين في كلية العلوم الإدارية.

3- توزيع أفراد عينة الدراسة بحسب المؤهل

وقد جاءت النتائج كما في الجدول (5)

جدول (5): يوضح توزيع افراد عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي

المؤهل العلمي	العدد	النسبة المئوية %
ماجستير	15	26.8
دكتوراه	41	73.2
الإجمالي	56	100.0

المصدر: إعداد الباحثان من بيانات الدراسة الميدانية 2021م

يتضح من الجدول (5) أن نسبة (73.2%) من إجمالي أفراد عينة الدراسة في كلية العلوم الإدارية لديهم مؤهل

دكتوراه ونسبة (26.8%) من إجمالي افراد عينة الدراسة لديهم مؤهلات ماجستير.

4- توزيع افراد عينة الدراسة بحسب سنوات الخبرة

وقد جاءت النتائج كما يبينها الجدول (6)

جدول (6): يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب سنوات الخبرة

الخبرة	العدد	النسبة المئوية %
من 5 الى اقل من 10 سنوات	8	14.3
من 10 الى اقل من 15 سنة	9	16.1
15 سنة فأكثر	39	69.6
الإجمالي	56	100.0

المصدر: من إعداد الباحثان من بيانات الدراسة الميدانية 2021م

يتضح من الجدول (6) أن نسبة (69.6%) من إجمالي أفراد عينة الدراسة تتراوح خبرتهم العملية ما بين (15 سنة

فأكثر)، ونسبة (16.1%) من إجمالي أفراد عينة الدراسة تتراوح خبرتهم العملية ما بين (10-15 سنة)، ونسبة

(14.3%) من إجمالي أفراد عينة الدراسة تتراوح خبرتهم العملية ما بين (5-10 سنوات)، ويلاحظ الباحثان بان غالبية

أفراد عينة الدراسة لديهم خبرات عالية تفوق عشر سنوات فأعلى وبنسبة 85.7%.

5- توزيع افراد عينة الدراسة بحسب اللقب العلمي

وقد جاءت النتائج كما يبينها الجدول (7)

جدول (7): يوضح توزيع افراد عينة الدراسة حسب اللقب العلمي

اللقب العلمي	العدد	النسبة المئوية %
مدرس	15	26.8
أستاذ مساعد	30	53.6
أستاذ مشارك	11	19.6
الإجمالي	56	100.0

المصدر: إعداد الباحثان من بيانات الدراسة الميدانية 2021م

يتضح من الجدول (7) أن نسبة (53.6%) من إجمالي افراد عينة الدراسة لديهم لقب أستاذ مساعد دكتور، ونسبة (26.8%) من إجمالي افراد عينة الدراسة لديهم لقب مدرس، ونسبة (19.6%) من إجمالي افراد عينة الدراسة لديهم لقب أستاذ مشارك دكتور، ويلاحظ الباحثان بان غالبية افراد عينة الدراسة هم من حملة شهادة الدكتوراه ونسبة (73.2%).

ثانيا: التحليل الوصفي لإجابات أفراد عينة الدراسة تجاه متغيرات الدراسة

تم استخراج التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة المتمثلة ب (راس المال النفسي، الأداء الإبداعي) حيث تم التحليل لكل متغير بصورة كلية كما يلي:

المحور الأول: راس المال النفسي الإيجابي

يتمثل راس المال النفسي ب (الكفاءة الذاتية - الأمل - التفاؤل) ولذلك تم التحليل الوصفي بصورة كلية لراس المال النفسي الإيجابي حيث كانت النتائج التي تم التوصل اليها مبينة في الجدول رقم (8) والذي يحتوي على متوسط درجات التوافر لكل بعد من راس المال النفسي الأربعة، ومعنوية الاتجاه العام لإجابات افراد عينة الدراسة في كلية العلوم الإدارية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية لتلك الأبعاد، حيث يلاحظ من بيانات الجدول المذكور ما يلي:

- بلغ المتوسط الحسابي العام لإجابات أفراد عينة الدراسة عن توافر راس المال النفسي 4.03، وهذا يعني أن درجة إدراك أفراد عينة الدراسة عن توافر راس المال النفسي مجتمعة معاً تقع عند المستوى "متوافر بدرجة عالية" حيث تنتمي قيمة الوسط الحسابي العام إلى فئة المقياس (3.40-4.20) ويشير إلى توافر عال لراس المال النفسي في كلية العلوم الإدارية، كما تشير قيمة الانحراف المعياري العام إلى تقارب الآراء وتجانسها حول راس المال النفسي حيث بلغت قيمته 0.42 ويشير الوزن النسبي العام إلى أن التوافر كان مقبولاً ويزن نسبي عالي 80.6% أي أن نسبة 80.6% من إجمالي أفراد عينة الدراسة يروون أن راس المال النفسي متوافر في المنظمة المبحوث.

- يبين تحليل إجابات أفراد عينة الدراسة عن درجة توافر رأس المال النفسي أن متوسط درجات التوافر لكافة الأبعاد الستة (الكفاءة الذاتية - الأمل - التفاؤل) جاءت اعلى من نقطة المنتصف في مقياس ليكارد الخماسي، وتراوحت ما بين 3.81 ، 4.18 ، وبالتالي كانت في المستوى "متوافرة بدرجة عالية" حيث كانت ادنى تلك الأبعاد توافراً هي التفاؤل بوسط حسابي 3.81 ويشير إلى توافر عالي للتفاؤل في كلية العلوم الإدارية وبانحراف معياري 0.41 ويشير إلى تقارب الآراء وتجانسها حول التفاؤل في المنظمة المبحوث وبوزن نسبي عالي 76.2% ، وكانت اعلى تلك الأبعاد توافراً هي الكفاءة الذاتية بوسط حسابي 4.18 ويشير إلى توافر عالي للكفاءة الذاتية في المنظمة المبحوثة وبانحراف معياري 0.46 ويشير إلى تقارب الآراء وتجانسها حول الكفاءة الذاتية ، وبوزن نسبي عالي 83.6%.
- بوجه عام كان مستوى الدلالة معنوياً وبدرجة كبيرة جداً، وفي صورة واضحة ومتسقة من الناحية الإحصائية لكافة الأبعاد الثلاثة حيث كانت قيم مستوى الدلالة اقل من 0.05 التي اجري عندها اختبار ويلكوكسن ($P < 0.05$) فيما يتعلق باتجاه إجابات افراد عينة الدراسة نحو رأس المال النفسي في كلية العلوم الإدارية ولكافة الأبعاد الثلاثة مما يشير إلى معنوية الاتجاه عن قيمة الوسط الفرضي لمقياس ليكارد الخماسي والذي يساوي (3).

جدول رقم (8): التحليل الوصفي ونتائج اختبار ويلكوكسن لقياس معنوية الاتجاه العام لإجابات افراد عينة

الدراسة حول رأس المال النفسي

م	الفقرة	الوسط الحسابي ن=56	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	مستوى التوافر	Wilcoxon (قيمة Z)	مستوى الدلالة (P. value)
1	الكفاءة الذاتية	4.18	0.46	83.6	عالي	3.96	0.00
2	الأمل	4.10	0.38	82.0	عالي	3.91	0.00
3	التفاؤل	3.81	0.41	76.2	عالي	4.08	0.00
	ملخص رأس المال النفسي	4.03	0.42	80.6	عالي	3.99	0.00

المصدر: التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة الواردة في قائمة الاستقصاء باستخدام برنامج SPSS.

المحور الثاني: الأداء الإبداعي

يتمثل الأداء الإبداعي بـ (الأصالة - الطلاقة الفكرية - حساسية حل المشكلات، المرونة الذهنية) لذلك تم التحليل بصور كلية للأداء الإبداعي حيث كانت النتائج التي تم التوصل إليها مبينة في الجدول (8) والذي يحتوي على متوسط درجات التوافر لكل بعد من أبعاد الأداء الإبداعي، ومعنوية الاتجاه العام لإجابات أفراد عينة الدراسة في كلية

- العلوم الإدارية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية لتلك الأبعاد، حيث يلاحظ من بيانات الجدول المذكور ما يلي:
- بلغ المتوسط الحسابي العام لإجابات أفراد عينة الدراسة عن توافر الأداء الإبداعي 3.47، وهذا يعني أن درجة إدراك أفراد عينة الدراسة عن توافر الأداء الإبداعي مجتمعة معاً تقع عند المستوى "متوافر بدرجة عالية" حيث تنتمي قيمة الوسط الحسابي العام الى فئة المقياس (3.40-4.20) ويشير الى توافر عالي للأداء الإبداعي في كلية العلوم الإدارية، كما تشير قيمة الانحراف المعياري العام الى تقارب الآراء وتجانسها حول الأداء الإبداعي حيث بلغت قيمته 0.60 ويشير الوزن النسبي العام الى أن التوافر كان مقبولاً وبوزن نسبي عالي 69.4% أي أن نسبة 69.4% من إجمالي أفراد عينة الدراسة يرون أن الأداء الإبداعي متوافر في المنظمة المبحوثة.
 - يبين تحليل إجابات أفراد عينة الدراسة عن درجة توافر الأداء الإبداعي أن متوسط درجات التوافر لكافة الأبعاد الأربعة (الأصالة - الطلاقة الفكرية - حساسية حل المشكلات، المرونة الذهنية) جاءت اعلى من نقطة المنتصف في مقياس ليكارد الخماسي، وتراوح ما بين 3.09 ، 3.85 ، وبالتالي كانت في المستويين "متوافرة بدرجة متوسطة" و "متوافرة بدرجة عالية" حيث كانت ادنى تلك الأبعاد توافراً هو بعد حساسية حل المشكلات بوسط حسابي 3.09 ويشير إلى توافر متوسط لحساسية حل المشكلات في كلية العلوم الإدارية وبانحراف معياري 0.80 ويشير الى تقارب الآراء وتجانسها حول حساسية حل المشكلات في المنظمة المبحوثة وبوزن نسبي متوسط 61.8% ، وكانت اعلى تلك الأبعاد توافراً هو بعد الطلاقة الفكرية بوسط حسابي 3.85 ويشير الى توافر عالي للطلاقة الفكرية في المنظمة المبحوثة وبانحراف معياري 0.47 ويشير إلى تقارب الآراء وتجانسها حول الطلاقة الفكرية، وبوزن نسبي عالي 77%.
 - بوجه عام كان مستوى الدلالة معنوياً وبدرجة كبيرة جداً، وفي صورة واضحة ومتسقة من الناحية الإحصائية لكافة الأبعاد الأربعة حيث كانت قيم مستوى الدلالة اقل من 0.05 التي اجري عندها اختبار ويلكوكسن ($P < 0.05$) وذلك فيما يتعلق باتجاه إجابات أفراد عينة الدراسة نحو الأداء الإبداعي في كلية العلوم الإدارية ولكافة الأبعاد الأربعة مما يشير الى معنوية الاتجاه عن قيمة الوسط الفرضي لمقياس ليكارد الخماسي والذي يساوي (3).

جدول رقم (9): التحليل الوصفي ونتائج اختبار ويلكوكسن لقياس معنوية الاتجاه العام لإجابات افراد عينة الدراسة حول الأداء الإبداعي

م	الفقرة	الوسط الحسابي ن=56	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	مستوى التوافر	Wilcoxon (قيمة Z)	مستوى الدلالة (P.value)
1	الأصالة	3.63	0.45	72.6	عالي	4.21	0.00
2	الطلاقة الفكرية	3.85	0.47	77.0	عالي	3.82	0.00
3	حساسية حل المشكلات	3.09	0.80	61.8	متوسط	3.17	0.00
4	المرونة الذهنية	3.33	0.66	66.6	متوسط	3.55	0.00
	ملخص الأداء الإبداعي	3.47	0.60	69.4	عالي	3.69	0.00

المصدر: التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة الواردة في قائمة الاستقصاء باستخدام برنامج SPSS.

ثالثا: اختبار فرضيات الدراسة:

لاختبار فرضيات الدراسة قام الباحثان باستخدام تحليل الانحدار الخطي البسيط والمتعدد وذلك باستخدام برنامج

(SPSS) لمعرفة تأثير المتغيرات المستقلة على المتغير التابع، وتعد الفروق معنوية إذا كانت قيمة مستوى الدلالة (Sig.)

أصغر من مستوى المعنوية المعتمد في هذه الدراسة 0.05 والعكس صحيح.

الفرضية الرئيسة للدراسة: "لا يوجد تأثير معنوي لرأس المال النفسي على الأداء الإبداعي في المنظمة المبحوثة".

تتمثل عناصر رأس المال النفسي بكل من (الكفاءة الذاتية - الأمل - التفاؤل)، كما تتمثل أبعاد الأداء الإبداعي

ب (الأصالة - الطلاقة الفكرية - حساسية حل المشكلات، المرونة الذهنية) ولاختبار الفرضية الرئيسة للدراسة تم اختبارها

باستخدام طريقة الانحدار الخطي البسيط وطريقة الانحدار الخطي المتعدد كل على حده كما يلي:

1) طريقة الانحدار الخطي البسيط

تم استخدام طريقة الانحدار الخطي البسيط لإيجاد علاقة وتأثير كل متغير مستقل (الكفاءة الذاتية - الأمل -

التفاؤل) على المتغير التابع وفق النموذج $y=a+bx$ ولكل فرضية فرعية على حدة كما يلي: الفرضية الفرعية الأولى:

"لا يوجد تأثير ذو دلالة معنوية للكفاءة الذاتية على الأداء الإبداعي في المنظمة المبحوثة".

ولاختبار تأثير الكفاءة الذاتية على الأداء الإبداعي قام الباحثان باستخدام تحليل الانحدار الخطي البسيط لمعرفة علاقة وتأثير الكفاءة الذاتية على الأداء الإبداعي، وكانت أهم النتائج اللازمة لاختبار هذه الفرضية موضحة في الجدول رقم (10):

جدول رقم (10): أهم نتائج الانحدار الخطي البسيط لمعرفة أثر الكفاءة الذاتية على الأداء الإبداعي

المتغير المستقل	المعاملات	قيم المعاملات	معامل الارتباط R	معامل التحديد R ²	قيمة t المحسوبة	قيمة f المحسوبة	قيمة مستوى الدلالة Sig
الكفاءة الذاتية	ثابت الانحدار a	1.11	0.79	0.62	4.76	64.79	0.000
	معامل الانحدار b	0.68			8.05		

المصدر: إعداد الباحثان من بيانات الدراسة الميدانية بالاعتماد على برنامج SPSS.

المتغير المستقل الكفاءة الذاتية والمتغير التابع الأداء الإبداعي

يتضح من النتائج المبينة في الجدول (10) وجود علاقة تأثير إيجابية وذات دلالة معنوية للمتغير المستقل المتمثل بالكفاءة الذاتية في المتغير التابع والمتمثل بالأداء الإبداعي، حيث بلغت قيمة معامل الانحدار 0.68 أي انه كلما زادت الكفاءة الذاتية في المنظمة محل الدراسة بمقدار وحدة قياس واحدة تؤدي الى زيادة في الأداء الإبداعي بمقدار 0.68 من الوحدة، في حين بلغت قيمة معامل الارتباط 0.79 وهو معامل ارتباط طردي معنوي قوي، ويشير الى انه كلما زادت الكفاءة الذاتية تؤدي الى زيادة في الأداء الإبداعي والعكس صحيح، وهذان المعاملان - معامل الانحدار ومعامل الارتباط - ذات دلالة معنوية بحسب ما أشار إليه اختبار t، أما القابلية التفسيرية لنموذج الانحدار أعلاه والمتمثلة في معامل التحديد فقد بلغت 0.62 مما يشير إلى إن 62% من التغيرات والتأثيرات التي تطرا على الأداء الإبداعي تعود إلى الكفاءة الذاتية وحدها (مع ثبات بقية العوامل الأخرى) بينما 38% من التغيرات والتأثيرات التي تطرا على الأداء الإبداعي تعود إلى عوامل أخرى، وقد أشار اختبار f إلى إن نموذج الانحدار أعلاه ذو دلالة معنوية حيث بلغت قيمة مستوى دلالة f (0.00) وهي اصغر من مستوى الدلالة المعتمد في هذه الدراسة وهي 0.05 وبهذه النتائج توصل الباحثان الى رفض فرضية العدم (H0) للفرضية الفرعية الأولى التي تنص على انه (لا يوجد أثر ذو دلالة معنوية للكفاءة الذاتية على الأداء الإبداعي في المنظمة المبحوثة) وقبول الفرضية البديلة (H1) التي تنص على انه (يوجد أثر ذو دلالة معنوية للكفاءة الذاتية على الأداء الإبداعي في المنظمة المبحوثة)

الفرضية الفرعية الثانية: "لا يوجد تأثير ذو دلالة معنوية للأمل على الأداء الإبداعي في المنظمة المبحوثة".

ولاختبار تأثير الأمل على الأداء الإبداعي قام الباحثان باستخدام تحليل الانحدار الخطي البسيط لمعرفة علاقة وتأثير

الأمل على الأداء الإبداعي.

وكانت أهم النتائج اللازمة لاختبار هذه الفرضية موضحة في الجدول رقم (11):

جدول رقم (11): أهم نتائج الانحدار الخطي البسيط لمعرفة أثر الأمل على الأداء الإبداعي

المتغير المستقل	المعاملات	قيم المعاملات	معامل الارتباط R	معامل التحديد R ²	قيمة t المحسوبة	قيمة f المحسوبة	قيمة مستوى الدلالة Sig
الأمل	ثابت الانحدار a	1.36	0.70	0.49	3.66	34.68	0.000
	معامل الانحدار b	0.55			5.89		

المصدر: إعداد الباحثان من بيانات الدراسة الميدانية بالاعتماد على برنامج SPSS.

المتغير المستقل الأمل والمتغير التابع الأداء الإبداعي

يتضح من النتائج المبينة في الجدول (11) وجود علاقة تأثير إيجابية وذات دلالة معنوية للمتغير المستقل المتمثل بالأمل في المتغير التابع والمتمثل بالأداء الإبداعي، حيث بلغت قيمة معامل الانحدار 0.55 أي انه كلما زاد الأمل في المنظمة محل الدراسة بمقدار وحدة قياس واحدة تؤدي إلى زيادة في الأداء الإبداعي بمقدار 0.55 من الوحدة، في حين بلغت قيمة معامل الارتباط 0.70 وهو معامل ارتباط طردي معنوي عالي، ويشير إلى انه كلما زاد الأمل يؤدي إلى زيادة عالية في الأداء الإبداعي والعكس صحيح، وهذان المعاملان - معامل الانحدار ومعامل الارتباط - ذات دلالة معنوية بحسب ما أشار إليه اختبار t، أما القابلية التفسيرية لنموذج الانحدار أعلاه والمتمثلة في معامل التحديد فقد بلغت 0.49 مما يشير إلى إن 49% من التغيرات والتأثيرات التي تطرأ على الأداء الإبداعي تعود إلى الأمل وحده (مع ثبات بقية العوامل الأخرى) بينما 51% من التغيرات والتأثيرات التي تطرأ على الأداء الإبداعي تعود إلى عوامل أخرى، وقد أشار اختبار f إلى إن نموذج الانحدار أعلاه ذو دلالة معنوية حيث بلغت قيمة مستوى دلالة f (0.00) وهي اصغر من مستوى الدلالة المعتمد في هذه الدراسة وهي 0.05 وبهذه النتائج توصل الباحثان إلى رفض فرضية العدم (H0) للفرضية الفرعية الثانية التي تنص على انه (لا يوجد أثر ذو دلالة معنوية للأمل على الأداء الإبداعي في المنظمة المبحوثة) وقبول الفرضية البديلة (H1) التي تنص على انه (يوجد أثر ذو دلالة معنوية للأمل على الأداء الإبداعي في المنظمة المبحوثة)

الفرضية الفرعية الثالثة: لا يوجد تأثير ذو دلالة معنوية للتفاؤل على الأداء الإبداعي في المنظمة المبحوثة.

ولاختبار تأثير التفاؤل على الأداء الإبداعي قام الباحثان باستخدام تحليل الانحدار الخطي البسيط لمعرفة علاقة

وتأثير التفاؤل على الأداء الإبداعي. وكانت أهم النتائج اللازمة لاختبار هذه الفرضية موضحة في الجدول رقم (12):

جدول رقم (12): أهم نتائج الانحدار الخطي البسيط لمعرفة أثر التفاؤل على الأداء الإبداعي

المتغير المستقل	المعاملات	قيم المعاملات	معامل الارتباط R	معامل التحديد R ²	قيمة t المحسوبة	قيمة f المحسوبة	قيمة مستوى الدلالة Sig
التفاؤل	ثابت الانحدار a	1.09	0.80	0.64	4.27	18.94	0.000
	معامل الانحدار b	0.70			4.35		

المصدر: إعداد الباحثان من بيانات الدراسة الميدانية بالاعتماد على برنامج SPSS.

المتغير المستقل التفاؤل والمتغير التابع الأداء الإبداعي

يتضح من النتائج المبينة في الجدول (12) وجود علاقة تأثير إيجابية وذات دلالة معنوية للمتغير المستقل المتمثل

بالتفاؤل في المتغير التابع والمتمثل بالأداء الإبداعي، حيث بلغت قيمة معامل الانحدار 0.70 أي انه كلما زاد التفاؤل في

المنظمة محل الدراسة بمقدار وحدة قياس واحدة يؤدي إلى زيادة في الأداء الإبداعي بمقدار 0.70 من الوحدة، في حين

بلغت قيمة معامل الارتباط 0.80 وهو معامل ارتباط طردي معنوي قوي، ويشير إلى انه كلما زاد التفاؤل يؤدي إلى

زيادة في الأداء الإبداعي والعكس صحيح، وهذان المعاملان - معامل الانحدار ومعامل الارتباط - ذات دلالة معنوية

بحسب ما أشار إليه اختبار t، أما القابلية التفسيرية لنموذج الانحدار أعلاه والمتمثلة في معامل التحديد فقد بلغت

0.64 مما يشير إلى إن 64% من التغيرات والتأثيرات التي تطرأ على الأداء الإبداعي تعود إلى التفاؤل وحده (مع ثبات

بقية العوامل الأخرى) بينما 36% من التغيرات والتأثيرات التي تطرأ على الأداء الإبداعي تعود إلى عوامل أخرى، وقد

أشار اختبار f إلى إن نموذج الانحدار أعلاه ذو دلالة معنوية حيث بلغت قيمة مستوى دلالة f (0.00) وهي اصغر

من مستوى الدلالة المعتمد في هذه الدراسة وهي 0.05 وبهذه النتائج توصل الباحثان إلى رفض فرضية العدم (H0)

للفرضية الفرعية الثالثة التي تنص على انه (لا يوجد أثر ذو دلالة معنوية للتفاؤل على الأداء الإبداعي في المنظمة المبحوثة)

وقبول الفرضية البديلة (H1) التي تنص على انه (يوجد أثر ذو دلالة معنوية للتفاوتل على الأداء الإبداعي في المنظمة

المبحوثة)

2) طريقة الانحدار الخطي المتعدد

تم اختبار الفرضية الرئيسة للدراسة باستخدام الانحدار الخطي المتعدد وفق النموذج $\hat{Y} = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$

حيث ان: $\beta_1, \beta_2, \beta_3$

المتغير التابع: الأداء الإبداعي

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$: المتغيرات المستقلة وهي (الكفاءة الذاتية - الأمل - التفاؤل)

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$: معاملات الانحدار

a: ثابت الانحدار

وكانت النتائج المتعلقة بالانحدار الخطي المتعدد كما يبينها الجدول (12)

جدول رقم (12): أهم نتائج الانحدار الخطي المتعدد لمعرفة أثر راس المال النفسي على الأداء الإبداعي

م	المتغيرات المستقل	ثابت الانحدار	معامل الانحدار B	قيمة T المحسوبة	معامل الارتباط R	معامل التحديد R^2	قيمة F المحسوبة	مستوى الدلالة
1	الكفاءة الذاتية	1.02	0.45	3.21	0.96	0.93	47.66	0.00
2	الأمل		0.15	2.64				
3	التفاوتل		0.35	3.04				

من خلال الجدول (12) الذي يبين نتيجة الانحدار الخطي المتعدد تشير النتائج الى وجود علاقة تأثير إيجابية طردية

وذات دلالة معنوية للمتغيرات المستقلة المتمثلة بـ (الكفاءة الذاتية - الأمل - التفاؤل) والمتغير التابع المتمثل بالأداء

الإبداعي ووفقا لهذا النموذج تساهم المتغيرات المستقلة المتمثلة بـ ((الكفاءة الذاتية - الأمل - التفاؤل) في الأداء

الإبداعي بمقدار (0.45، 0.15، 0.35) على التوالي أي أن الكفاءة الذاتية تزيد في الأداء الإبداعي بمقدار (0.45)

مع الأخذ بعين الاعتبار تأثير الأبعاد الأخرى لراس المال النفسي على الأداء الإبداعي في الوقت نفسه، ويزيد الأمل في

الأداء الإبداعي بمقدار (0.15) وتزيد التفاؤل في الأداء الإبداعي بمقدار (0.35) مع الأخذ بعين الاعتبار تأثير الأبعاد

الأخرى على الأداء الإبداعي في الوقت نفسه، ونلاحظ انه عند زيادة راس المال النفسي بمقدار وحدة زيادة واحدة لكل

بعد من أبعاده الثلاثة تؤدي إلى زيادة في الأداء الإبداعي بمقدار 0.95 من الوحدة ، كما يشير اختبار (T) أن معاملات الانحدار ذات دلالة معنوية، في حين بلغت قيمة معامل الارتباط (0.96) وهو معامل ارتباط طردي معنوي قوي جدا ويشير إلى وجود علاقة ارتباط طردية قوية جدا بين راس المال النفسي والأداء الإبداعي أي انه كلما زاد راس المال النفسي يؤدي إلى زيادة عالية جدا في الأداء الإبداعي والعكس صحيح، أما القابلية التفسيرية لنموذج الانحدار أعلاه والمتمثلة في معامل التحديد فقد بلغت (0.93) مما يشير إلى إن (93%) من التغيرات والتأثيرات التي تطرا على الأداء الإبداعي تعود إلى أبعاد راس المال النفسي مجتمعة معا بينما 7% من التأثيرات والتغيرات التي تطرا على الأداء الإبداعي تعود الى عوامل أخرى غير مدرجة في النموذج، وقد أشار اختبار (F) الذي بلغت قيمته (47.66) إلى إن نموذج الانحدار أعلاه ذو دلالة معنوية حيث بلغت قيمة مستوى دلالة (F) (0.00) وهي أصغر من مستوى الدلالة المعتمد في هذه الدراسة (0.05) وبهذه النتائج توصل الباحثان إلى رفض فرضية العدم للفرضية الرئيسة للدراسة (H0) التي تنص على انه (لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لراس المال النفسي المتمثل بـ(الكفاءة الذاتية - الأمل - التفاؤل) على الأداء الإبداعي في المنظمة المبحوثة) وتحل محلها الفرضية البديلة (H1) التي تنص على انه (يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لراس المال النفسي المتمثل بـ(الكفاءة الذاتية - الأمل - التفاؤل) على الأداء الإبداعي في المنظمة المبحوثة).

من خلال نموذج الانحدار الخطي البسيط ونموذج الانحدار الخطي المتعدد والذي تم من خلالهما التوصل إلى وجود علاقة تأثير إيجابية وذات دلالة معنوية لراس المال النفسي (الكفاءة الذاتية - الأمل - التفاؤل) على الأداء الإبداعي في المنظمة المبحوثة، ومن خلال ذلك توصل الباحثان إلى نفي الفرضية الرئيسة للدراسة (فرضية العدم H0) التي تنص على انه (لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لراس المال النفسي (الكفاءة الذاتية - الأمل - التفاؤل) على الأداء الإبداعي في المنظمة المبحوثة) وتحل محلها الفرضية البديلة (H1) التي تنص على انه "يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لراس المال النفسي (الكفاءة الذاتية - الأمل - التفاؤل) على الأداء الإبداعي في المنظمة المبحوثة".

نتائج الدراسة وتوصياتها

أولاً: نتائج الدراسة الميدانية

في ضوء التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة أظهرت النتائج التالية:

1. دلت نتائج الوصف الإحصائي عن وجود إدراك عال لتوافر راس المال النفسي الإيجابي بأبعاده (الكفاءة الذاتية،

ولأمل، والتفاؤل) لدى أعضاء الهيئة التدريسية في كلية العلوم الإدارية، جامعة عدن.

2. بينت نتائج الوصف الإحصائي عن وجود إدراك عال لتوافر الأداء الإبداعي بأبعاده الأربعة (الأصالة - الطلاقة الفكرية - حساسية حل المشكلات، المرونة الذهنية) مجتمعة معاً لدى أعضاء الهيئة التدريسية لكلية العلوم الإدارية. جامعة عدن.

3. أظهرت نتائج الدراسة عن وجود تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية لرأس المال النفسي (الكفاءة الذاتية - الأمل - التفاؤل) على الأداء الإبداعي لدى كلية العلوم الإدارية، جامعة عدن".

توصيات الدراسة

في ضوء نتائج الدراسة الحالية فإنه يمكن وضع مجموعة من التوصيات التي تهدف إلى تعزيز الشعور لأعضاء الهيئة التدريسية لكلية العلوم الإدارية جامعة عدن محل الدراسة الرأس المال النفسي الإيجابي، لتسهم في تعزيز الأداء الإبداعي لديهم، وذلك على النحو التالي:

• أساليب يمكن أن تعزز من شعور في الرأس المال النفسي العمل، ومنها: مشاركة العاملين في صنع القرارات، وتنفيذ سياسة تمكين العاملين، وتطبيق سياسة فريق العمل، والتدريب المستمر لأعضاء الهيئة التدريسية والعاملين للتغلب على شعور الضغوط في العمل، ومراعاة الظروف النفسية والاجتماعية للعاملين لتعزيز الحالة النفسية والحفاظ على العقد النفسي للعاملين، وتعزيز مستوى التفاؤل لدى أعضاء الهيئة التدريسية عبر الموازنة بين أهداف الكلية وأهدافهم الشخصية.

• سياسات تنظيمية تعزز جوانب الأداء الإبداعي، عن طريق إتاحة الفرص للمشاركة في اتخاذ القرارات المتعلقة بالعمل وضع الخطط وطرائق التنفيذ التي تلائم البرامج لتنفيذها والتي تنسجم مع سياسات الكلية.

• استراتيجيات وأساليب تنظيمية تسهم في تعزيز الأداء الإبداعي التنظيمي، ومنها: تدريب العاملين المستمر لاكتشاف تكوين أي اعتقادات سلبية لديهم نحو المنظمة، والاستماع والتواصل المستمر معهم.

آفاق البحث المستقبلية.

أشارت نتائج الدراسة الحالية عدداً من النقاط التي يمكن أن تفتح آفاقاً للدراسة في المستقبل،

وتشمل:

- أن تصدر بعد الكفاءة الذاتية بين أبعاد الراس المال النفسي في كلية العلوم الإدارية لدى جامعة عدن، وكذلك تأثير أبعاد الراس المال النفسي الإيجابي الأقوى على الأداء الإبداعي بأبعاده يحتاج إلى توسيع نطاق الدراسة ليشمل مزيد من دراسة تأثير الكفاءة الذاتية هذا البعد تأثيره الأداء الإبداعي
- قد يكون من المفيد علمياً تطبيق الدراسة الحالية على منظمات أخرى، ومهن ذات طبيعة أخرى كالمنظمات الإنتاجية، أو بالتطبيق على مؤسسات جامعية خاصة، لمقارنة النتائج بينهم.

المراجع باللغة العربية:

1. إبراهيم، منى محمد سيد (2010) لنموذج مقترح لبعض مسببات ونتائج رأس المال النفسي بالتطبيق على المستشفيات والمراقبة الطبية بجامعة المنصورة، مجلة التجارة والتمويل، كلية التجارة- جامعة طنطا، مصر.
2. ابو جراد، علي حسن، أبو حجير، طارق مفلح. (2018). رأس المال النفسي الإيجابي ودوره في تعزيز الأداء بالجامعات الفلسطينية، الخاصة (جامعة غزة - نموذجاً). مجلة جامعة الأزهر - غزة، سلسلة العلوم الإنسانية، المجلد 81، عدد خاص، (C) ص 9.
3. اسماعيل، عمار فتحي موسي. (2016). دور رأس المال النفسي في بناء البراعة التنظيمية للعاملين بجامعتي المنوفية ومدينة السادات، مجلة كلية التجارة للبحوث العلمية، جامعة الإسكندرية العدد (3) - المجلد رقم (53) - يوليو.
4. الشرييني، صفاء أحمد وعوس، محمد جمال عبد القادر (2016) للعلاقة بين أبعاد رأس المال النفسي وسلوكيات المواطنة التنظيمية، بالتطبيق على العاملين بالشركات الصناعية التابعة لقطاع الأعمال العام بالدقهلية، المجلة المصرية للدراسات التجارية مجلد 40، العدد 1، مصر.
5. العنزي، سعد علي وإبراهيم، إبراهيم خليل (2012) رأس المال النفسي الإيجابي منظور فكري في المكونات والمرتكزات الجوهرية للبناء والتطوير"، مجلة العلوم الاقتصادية الإدارية، كلية الإدارة والاقتصاد جامعة ب داد، المجلد، (18) العدد، رقم (6).
6. الكرداوي، مصطفى محمد أحمد ()، 2013 لأثر الانضمام الوظيفي في العلاقة بين رأس المال النفسي ومستوى الشعور بالاحتقان التنظيمي لدى العاملين بالقطاع الحكومي في محافظة الدقهلية، معهد الإدارة العامة بالاياض، مجلد 53، عدد.
7. البردان، محمد. (2017) دور رأس المال النفسي كمتغير وسيط في العلاقة بين القيادة الأصيلة والارتباط بالعمل، أطروحة دكتوراه، جامعة مدينة السادات، القاهرة. مصر
8. جعبري، أسماء جبارة، (2018). علاقة رأس المال النفسي الإيجابي بأداء العاملين في الجامعات الفلسطينية العاملة في جنوب الضفة، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال من كلية الدراسات العليا، جامعة الخليل الغربية، دولة فلسطين.

9. حسن عزة أحمد الشريبي. (2013). دور رأس المال النفسي في بناء وتدعيم الالتزام التنظيمي دراسة تطبيقية على أعضاء هيئة التدريس بجامعة الزقازيق مجلة البحوث التجارية المعاصرة كلية التجارة، جامعة سوهاج ، 27 (1) ، 92-140.

10. حسني، علي (2014) The impact of psychological capital dimensions on employee wellbeing and knowledge sharing the case of Kafrelsheikh university التجارية، 1(4)، 35-55المجلة العلمية

11. ريم سلمان عباس الدليمي، (2016). خصائص القيادة النسوية وأثرها في تطوير رأس المال النفسي: اختبار الدور المعدل لقوة الخبرة، مذكرة ماجستير، (غير منشورة)، جامعة الشرق الأوسط، كلية الأعمال، قسم إدارة الأعمال، عمان،

12. عارف، محمد عارق عبده. (2019). نموذج مقترح لقياس مدى تأثير رأس المال النفسي في شركات الأسمدة والكيماويات يتناسب مع طبيعة إدارة المواهب البشرية، باعتبار أن شركات الأسمدة والكيماويات في المنظمات المصرية. المراجع باللغة الإنجليزية:

13. Avery, G. B. et al., (2009), " Psychological Capital: A positive resource for combating employee stress and turnover." **Human Resource Management, Vol (48), No (5), 677-693.**

14. Baron, R. A., Franklin, R. J., & Hmieleski, K. M. (2016). Why entrepreneurs often experience low, not high, levels of stress: The joint effects of selection and psychological capital. **Journal of management, 42(3), 742-768.**

15. Cameron, K. S., & Caza, A. (2004). **Introduction: Contributions to the discipline of positive organizational scholarship. American Behavioral Scientist, 47(6), 731-739.**

16. Eid, J. et al., (2012), " Leadership, Psychological Capital and safety research: Conceptual issues and future research questions", **Safety Science, Vol.50, No.1, 55- 61.**

17. Herbert, M., (2011)," **An exploration of the relationships between Psychological Capital, occupational stress, burnout and employee engagement.** Unpublished Master's thesis, University of Stellenbosch, South Africa.

18. Irfan, Wajiha and Naz, Kanwal and Jaweed, Hira and Ali Khan Bhatti, Asfar,(2020). The Role of Psychological Capital in Academic Adjustment among University Students, Online at <https://mpr.ub.uni-muenchen.de/104615/> MPR Paper No. 104615, posted 11 Dec 2020 00:01 UTC

19. Jafri, M., (2013),"A study of the relationship of Psychological Capital and students 'performance", **Business Perspectives and Research, Vol.1, No.2,9-16.**

20. Jun, A. (2011)," Income inequality, social capital and self-rated health and dental status in older Japanese". **Social science & medicine, Vol. 73, No.10, 1561-1568.**

21. Liu, L. et al., (2012). "The mediating role of psychological capital on the association between occupational stress and depressive symptoms among Chinese physicians: a cross-sectional study", **BMC public Health, 12:219.**

22. Luthans, et al., (2008), "Experimental Analysis of a Web-Based Training Intervention to Develop Positive Psychological Capital". **Academy of Management Learning & Education**, Vol.7, No. 2, 209–221.
23. Luthans, F., Youssef, C. (2004). **Human, social, and now positive Psychological capital management: investing in people for competitive advantage. Organizational Dynamics**, 33(2), 143–160.
24. M. Abbas, . U. Raja, "Impact of psychological capital on innovative performance and job stress", **IOSR Journal of Business and Management**,(2015), Vol. 32, Issue. 2, P.
25. Masten, A. . Reed, M. (2002)," **Resilience in development**", Handbook of positive psychology, 74–88.
26. Norman, S. (2006),"**The role of trust: Implications for psychological capital and authentic Leadership**" (PH.D), Faculty of The Graduate College at the University of Nebraska.
27. Rego, A. et al., (2012). Authentic leadership promoting employees' psychological capital and creativity", *Journal of business research*, Vol .65, No. 3, 429–437.
28. Rowe, K. P. (2013). **Psychological capital & employee loyalty: The mediating role of protean career orientation. Master's Dissertation, University of Canterbury.**
29. Schmid, K.L., Lopez, S., (2011).Positive pathways to adulthood: The role of hope in adolescent's construction of their futures. Journal article, **review, eliotpearson department of child development, Tufts University, Medford, Massachusetts, USA. Vol.(41), 69–88.**
30. Seligman, M. (2002), , "Positive psychology in practice", John Wiley & Sons.
31. Snyder, C. R. et al., (2002). **Hope Theory, Handbook of Positive Psychology. Oxford, UK: Oxford University Press.**
32. Stajkovic, A. D., & Luthans, F. (1998),"Selfefficacy and work-related performance: A meta-analysis", **Psychological Bulletin**, 124, 240–261.
33. Tastan, Secil Bal.(2016).Psychological Capital: A Positive Psychological Resource and Its Relationship with Creative Performance Behavior, Marmara University Faculty of Business Administration, **Journal of Social Sciences Cilt/Vol. (16) - /No: (2) (101–118),**
34. Xiaofen Yu, Donghua Li, Chia-Han Tsai, Chunhsien Wang (2019). The role of psychological capital in employee creativity, *Career Development. International emerald publishing limited 1362–0436 DOI 10.1108/CDI-04. www.emeraldinsight.com/1362–0436.htm.*