

أثر رأس المال النفسي على الإبداع الإداري في الجامعات
الأردنية الخاصة في مدينة عمان

**The Impact of Psychological Capital on Managerial
Innovation in Jordanian Private Universities
in Amman City**

إعداد

هيفاء محمد علي

إشراف

الدكتورة نهلة نهاد الناظر

قدمت هذه الرسالة استكمالاً للحصول على درجة الماجستير

في إدارة الأعمال

قسم إدارة الأعمال

كلية الأعمال

جامعة الشرق الأوسط

كانون ثاني، 2021

تفويض

أنا هيفاء محمد علي، أفوض جامعة الشرق الأوسط بتزويد نسخة من رسالتي ورقياً وإلكترونياً للمكتبات، أو المنظمات، أو الهيئات والمؤسسات المعنية بالأبحاث والدراسات العلمية عند طلبها.

الاسم: هيفاء محمد علي.

التاريخ: 2021 / 01 / 25.

التوقيع: 

قرار لجنة المناقشة

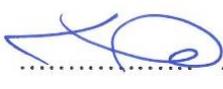
نوقشت هذه الرسالة والموسومة بـ: أثر رأس المال النفسي على الإبداع الإداري في الجامعات

الأردنية الخاصة في مدينة عمان.

للباحثة: هيفاء محمد علي.

وأجيزت بتاريخ: 25 / 01 / 2021.

أعضاء لجنة المناقشة:

الاسم	الصفة	جهة العمل	التوقيع
د. عبد العزيز أحمد الشرباتي	عضو داخلي / رئيساً	جامعة الشرق الأوسط	
د. نهلة نهاد الناظر	مشرف	جامعة الشرق الأوسط	
د. سمير الجبالي	عضو داخلي	جامعة الشرق الأوسط	
أ.د. رائد "محمد تيسير" مساعدة	عضو خارجي	الجامعة الاردنية	

شكر وتقدير

الحمد لله الذي بنعمه تتم الصالحات، أشكر الله تعالى على توفيقه بوصولي إلى هذه المرحلة

والحمد لله حمداً كثيراً طيباً لجلال وجهه وعظيم سلطانه

أتقدّم بخالص الشكر والعرفان لدكتورتي د. نهلة الناظر فائقة الروعة والحكمة على فيض عطائها

وكان ظلها بجانبني دائماً طوال فترة الرسالة، وتكبّدت العناء من أجلّي كلّ الشكر والمودّة لها.

وأيضاً أتوجّه بالشكر والتقدير لكل أساتذتي الأفاضل الذين قدّموا يد العون لي طوال فترة دراستي

في جامعة الشرق الوسط.

الباحثة

الإهداء

إلى من ربّاني وقاسى الصعابَ من أجلي

والدي

إلى المرأة الصبورة والمعطاء التي سهرت الليالي من أجلنا وتوفيقني بدعائها

والدتي

إلى إخوتي وصديقاتي وكل إنسان قدّم لي العون والمودة في هذه المرحلة.

إلى أكثر من وقف بجانبني ... إلى عمّتي الغالية هدى

إليكم أهدي هذا الإنجاز

الباحثة

فهرس المحتويات

أ.....	العنوان
ب.....	تفويض
ج.....	قرار لجنة المناقشة
د.....	شكر وتقدير
ه.....	الإهداء
و.....	فهرس المحتويات
ح.....	قائمة الجداول
ي.....	قائمة الأشكال
ك.....	قائمة الملحقات
ل.....	الملخص باللغة العربية
م.....	الملخص باللغة الإنجليزية

الفصل الأول: خلفية الدراسة وأهميتها

2.....	(1.1): المقدمة
4.....	(2.1): مشكلة الدراسة
6.....	(3.1): أهداف الدراسة
6.....	(4.1): أهمية الدراسة
7.....	(5.1): أسئلة الدراسة وفرضياتها
9.....	(6.1): أنموذج الدراسة
9.....	(7.1): حدود الدراسة
10.....	(8.1): محددات الدراسة
10.....	(9.1): مصطلحات الدراسة وتعريفاتها الإجرائية

الفصل الثاني: الأدب النظري والدراسات السابقة

16.....	(1.2) المقدمة
16.....	(2.2) الأدب النظري
16.....	(1.2.2) رأس المال النفسي
32.....	(2.2.2) الإبداع الإداري
42.....	(3.2) الدراسات السابقة

57 (4.2) ما يميز هذه الدراسة عن الدراسات السابقة

الفصل الثالث: منهجية الدراسة (الطريقة والإجراءات)

59 (1.3) منهج الدراسة

59 (2.3) مجال الدراسة ومجتمعها

Error! Bookmark not defined. (3.3) عينة الدراسة

60 (4.3) أدوات الدراسة ومصادر جمع البيانات والمعلومات

61 (5.3) الخصائص الشخصية والوظيفية لأفراد عينة الدراسة

61 (6.3) صدق الأداة

66 (7.3) ثبات الأداة

الفصل الرابع: تحليل بيانات الدراسة واختبار الفرضيات

70 (1.4) المقدمة

70 (2.4) الاحصاء الوصفي

80 (3.4) اختبار الفرضيات

الفصل الخامس: مناقشة النتائج والاستنتاجات والتوصيات

94 (5.1) مناقشة النتائج

95 (5.2) الاستنتاجات

96 (5.3) التوصيات

قائمة المراجع

98 أولاً: المراجع العربية

99 ثانياً: المراجع الأجنبية

114 الملحقات

قائمة الجداول

رقم الفصل - رقم الجدول	محتوى الجدول	الصفحة
1-3	وصف أفراد عينة الدراسة من خلال متغيراتها الديمغرافية	61
2-3	قيم التشبع (التحميل) لفقرات العوامل الممثلة للمتغير المستقل (رأس المال النفسي) والنتيجة من خلال التدوير المتعامد للمحاور (Varimax)	64
3-3	قيم التشبع (التحميل) لفقرات العوامل الممثلة للمتغير التابع (الإبداع الإداري) والنتيجة من خلال التدوير المتعامد للمحاور (Varimax)	66
4-3	نتائج ثبات مجالات الدراسة بأسلوب (كرو نباخ الفا) (CA) وبأسلوب التجزئة النصفية (Split Half)	67
1-4	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستويات تقديرات أفراد عينة البحث واختبار t لأبعاد المتغير المستقل: رأس المال النفسي	71
2-4	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار t ومستويات التقدير لفقرات بعد الكفاءة الذاتية	72
3-4	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار t ومستويات التقدير لفقرات بعد التفاؤل	73
4-4	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار t ومستويات التقدير لفقرات لبعدي الأمل	74
5-4	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار t ومستويات التقدير لفقرات لبعدي المرونة	75
6-4	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستويات تقديرات أفراد عينة البحث واختبار t لأبعاد المتغير التابع: الإبداع الإداري	76
7-4	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار t ومستويات التقدير لفقرات بعد الحساسية للمشكلات	77
8-4	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار t ومستويات التقدير لفقرات بعد الأصالة	78
9-4	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار t ومستويات التقدير لفقرات لبعدي الطلاقة	79
10-4	مؤشرات التوزيع الطبيعي لبيانات متغيرات البحث ونتائج اختبارات الارتباط الخطي المتعدد بين المتغيرات المستقلة	81

الصفحة	محتوى الجدول	رقم الفصل - رقم الجدول
83	مؤشرات جودة نموذج الانحدار المستخدم لاختبار فرضية الدراسة الرئيسية	11-4
84	قيم التأثير المعيارية وغير المعيارية لأبعاد رأس المال النفسي في الإبداع الإداري	12-4
85	مؤشرات جودة نموذج الانحدار المستخدم لاختبار فرضية الدراسة الفرعية الأولى	13-4
86	قيم التأثير المعيارية وغير المعيارية لرأس المال النفسي على الحساسية للمشكلات	14-4
87	مؤشرات جودة نموذج الانحدار المستخدم لاختبار فرضية الدراسة الفرعية الثانية	15-4
89	قيم التأثير المعيارية وغير المعيارية لرأس المال النفسي في الأصالة	16-4
90	مؤشرات جودة نموذج الانحدار المستخدم لاختبار فرضية الدراسة الفرعية الثالثة	17-4
91	قيم التأثير المعيارية وغير المعيارية لمجالات رأس المال النفسي على الطلاقة	18-4

قائمة الأشكال

الصفحة	المحتوى	رقم الفصل - رقم الشكل
9	أنموذج الدراسة	1-1
82	توزيع البواقي لنموذج الانحدار الخاص بالفرضية الرئيسية الأولى ومقارنته من التوزيع الطبيعي.	1-4
87	نتائج التوزيع الطبيعي لبواقي الانحدار المعيارية في نموذج الفرضية الفرعية الأولى.	2-4
89	نتائج التوزيع الطبيعي لبواقي الانحدار المعيارية في نموذج الفرضية الفرعية الثانية.	3-4
92	نتائج التوزيع الطبيعي لبواقي الانحدار المعيارية في نموذج الفرضية الفرعية الثالثة.	4-4

قائمة الملحقات

الصفحة	المحتوى	الرقم
115	قائمة بأسماء السادة المحكمين	1
116	استبانة الدراسة	2
121	كتاب تسهيل مهمة	3

أثر رأس المال النفسي على الإبداع الإداري في الجامعات الأردنية الخاصة في مدينة عمّان

إعداد: هيفاء محمد علي

إشراف: الدكتورة نهلة الناظر

الملخص

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر رأس المال النفسي على الإبداع الإداري في الجامعات الأردنية الخاصة من خلال: فحص أثر رأس المال النفسي بأبعاده (الكفاءة الذاتية، الأمل، التفاؤل والمرونة) على الإبداع الإداري (الحساسية للمشكلات، الأصالة، والطلاقة). لتحقيق أهداف هذه الدراسة، اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي والسببي لأن الدراسة الحالية هي دراسة سببية ذات طابع كمي ويعد هذا المنهج الأكثر ملائمة في تحقيق أهداف الدراسة والاجابة على التساؤلات التي تم وضعها وهي دراسة مسحية استهدفت جميع عناصر المجتمع، حيث بلغ عدد الجامعات الأردنية الخاصة في مدينة عمّان (9) جامعات. تألف وحدة التحليل من (475) فرداً من العمداء ورؤساء الأقسام الأكاديميين ومدراء الوحدات الادارية والمراكز، وحيث تم استخدام جميع وحدات المعاينة بواسطة الاستبانة وتم الوصول إلى (213) استبانة وقد بلغ إجمالي الاستبانات المسترجعة (209) استبانة وبعد فحص الاستبانات تم اعتماد (202) لأغراض التحليل وبعد ذلك تم اختبار التوزيع الطبيعي والصدق والثبات والارتباط بين المتغيرات تم استخدام الإحصاء الوصفي لوصف عينة الدراسة، ثم تم فحص الفرضيات من خلال استخدام تحليل الانحدار البسيط والانحدار المتعدد، وأظهرت نتائج الدراسة أن مستوى تصنيف رأس المال النفسي بالجامعات الاردنية الخاصة كان مرتفعاً وأن مستوى الإبداع الاداري كان ايضاً مرتفعاً في الجامعات الأردنية الخاصة في مدينة عمّان، كما توصلت الدراسة إلى وجود أثر ذو دلالة إحصائية لرأس المال النفسي (الكفاءة الذاتية، الأمل، التفاؤل والمرونة) على الإبداع الاداري في الجامعات الأردنية الخاصة في مدينة عمّان. واخيراً، أوصت الدراسة بضرورة تبني مفهوم رأس المال النفسي في الجامعات الأردنية الخاصة للمساهمة في رفع مستوى الأداء.

الكلمات المفتاحية: رأس المال النفسي، الكفاءة الذاتية، الأمل، التفاؤل، المرونة، الإبداع الإداري، الحساسية للمشكلات، الأصالة، الطلاقة، الجامعات الأردنية الخاصة.

٢

The Impact of Psychological Capital on Managerial Innovation in Jordanian Private Universities in Amman City

Prepared by: Haifa Mohammad Aljabory

Supervised by: Dr. Nahla ALnazer

Abstract

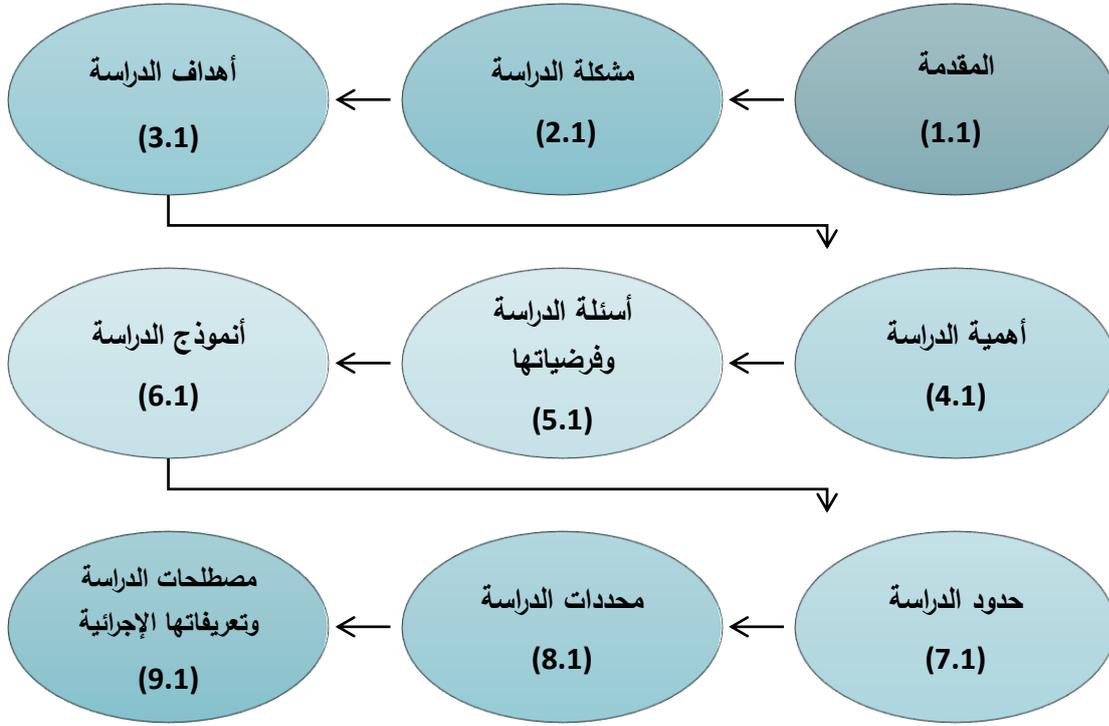
This study basically aimed to know the psychology of capitalism effect on management creativity in private Jordanian universities throughout: checking on the psychology of capitalism effect (Self-efficacy, hope, Optimism and flexibility) on management creativity (Sensitivity to problems, Originality and Fluency).

To achieve the aims of this study, it adopted the causative and descriptive approach; because the current study is a causative one with a quantitative touch, this approach is considered to be the most suitable way to achieve the study's aims and answering the most frequent questions; which was a survey focused on all of the society's strata. There were 9 private universities in Amman; the analysis units were 475 members including deans, academic of facilities principles and centers- management units' managers, all of the survey results were used and there were 213 surveys achieved. The totals of returned surveys were 209, after they were checked, 202 were adopted to be analyzed.

Then Data were analyzed by using a set of statistical methods (Normal distribution, veracity, Persistence and the connections between variables), then the descriptive static were used to describe the results. The theories were checked by using simple slop and multiple slop, which showed that the level of psychologist capitalism in private Jordanian universities was high and the level of Managerial Innovation was high too. The study also found that there was a static effect of psychologist capitalism (Self-efficacy, hope, Optimism and flexibility) on managerial innovation on private Jordanian universities in Amman city. Finlay, the study had a recommendation focused on the necessity of adapting the concept of psychologist capitalism in private Jordanian universities to contribute in raising the performance level.

Keywords: Psychological Capital, Self Efficacy, Hope, Optimism, Flexibility, Managerial Innovation, Sensitivity to Problems, Originality, Fluency, Private Jordanian Universities.

الفصل الأول خلفية الدراسة وأهميتها



الفصل الأول

خلفية الدراسة وأهميتها

(1.1): المقدمة

أصبحت منظمات الأعمال بجميع أشكالها ومنها الجامعات تتطلب المزيد من الإبداع بسبب العولمة والتقدم التكنولوجي السريع، حيث بدأت الجامعات بالتوجّه والاهتمام إلى مستويات أعلى من الكفاءة والفاعلية من خلال أساليب عمل إدارية متطورة ومرنة، إذ يعد الإبداع الإداري أحد الأساليب التي تستخدمها الشركات في إدارة أعمالها والتي تسعى للتمييز والتفرد عن بقية المنافسين. إنّ الإبداع يعزز التنمية الاقتصادية، ويضيف جودة لحياة المجتمعات ويخلق اتجاهات جديدة لتزدهر، وبالتالي ينبغي التركيز على إبداع الموظفين وأدائهم المبتكر.

وقد أشارت دراسة (Volberda et al., (2012 بأنّ الإبداع الإداري هو مراجعة عملية صنع القرار في مكان العمل، ووفقاً لـ (Mihalache et al., (2014 فإنّ الإبداع الإداري يشير إلى إدخال نظام إداري جديد من الممارسات والعمليات لتسليط الضوء على الأهداف التنظيمية طويلة الأجل. كما ويشير (Zhongfeng et al. (2018 بأنّ الإبداع الإداري يحفز الإبداع التكنولوجي من خلال الاستفادة المثلى من العملية الإدارية التي تقدر فرص الإبداع والاستفادة من التغيرات البيئية، وبين (Damanpour (2014 أن الإبداع الإداري هو إبداعات غير تكنولوجية تم تصورها على النقيض من المنتجات القائمة على التكنولوجيا، وتتعلق بالهيكل التنظيمية الجديدة والأنظمة الإدارية والممارسات الإدارية.

وأشار (Alhmeidiyeen, & Najim (2019 أنّ مفهوم الإبداع ظاهرة عامة بلا حدود في موضوعه ومجاله كما أنه موجود في دورة المعرفة ومصادرها الأساسية والبحوث التطبيقية.

في بيئة الأعمال وأصبحت المؤسسات اليوم في حاجة دائمة للإبداع الإداري لما له أهمية بالمنافسة الشديدة بين مراكز التنمية عبر القارات. إذ خلقت هذه المنافسة الإبداع الإداري كبعد جديد للأداء الاستراتيجي إلى جانب التكلفة والجودة والمرونة والاعتمادية، ومن هنا تتبنى الشركات خططاً وبرامج واسعة النطاق بشكل منظم وبطريقة مكثفة وإنشاء ميزانيات كبيرة للبحث والتطوير لعملية الإبداع ووفقاً لـ (Schermmerhorn, 2020)، فإنّ هذا التوسع الجديد، الذي يحول الإبداع إلى ميزة سوقية فيما يتعلق بالمنافسين، له نفس الأهمية مع إبداع المنتج نفسه وفي الواقع ليس الإبداع مجرد فرصة بل ويعدّ الإبداع فرصة إدارية لتحسين الكفاءة التنظيمية أو زيادة الإنتاجية.

ويشير رأس المال النفسي إلى الحالة النفسية الإيجابية للفرد من التطور، والتي تتميز بـ: امتلاك الثقة للاطلاع بالجهود اللازمة للنجاح في المهام الصعبة وبذل الجهد اللازم للقيام بإسناد إيجابي للتقدم الآن وفي المستقبل والمثابرة نحو الأهداف، حيث يمكن إعادة توجيه المسارات نحو الأهداف من أجل تحقيق النجاح في المستقبل عندما تعاني الشركة من المشاكل والمحن والحفاظ على الثبات لتحقيق المرونة والنجاح، وتساهم هذه السمات النفسية بشكل إيجابي في الرضا الوظيفي، والالتزام، والنية للبقاء (Luthans et al., 2007).

يمثل رأس المال النفسي أربعة موارد نفسية إيجابية: الكفاءة الذاتية والأمل والتفاؤل والمرونة، وتشير الكفاءة الذاتية إلى الثقة التي يمتلكها المرء بشأن قدراته ومعارفه اللازمة لتنفيذ مهمة محددة ضمن سياق معين (Stajkovic & Luthans, 1998).

وقد بحثت دراسة (Antunes et al. (2017) العلاقة بين رأس المال النفسي والإبداع الإداري، وبينت أنّ قدرات رأس المال النفسي سابقة للإبداع مما أدى بدوره إلى المزيد من المشاركة والرضا وأنّ المساهمة في هذه الدراسة هي أنها تضيف فهماً للإبداع في أماكن العمل وكيف يمكن أن

تلعب الإيجابية دوراً رئيسياً في الآثار العملية والقدرات الإيجابية للموظفين، مما يؤدي بدوره إلى الإبداع. وتضيف هذه الدراسة أيضاً أهمية رأس المال النفسي في مكان العمل وتأثيره على الإبداع الإداري أي عندما يكون الموظفون قادرين على طرح أفكارهم في العمل يؤدي إلى مزيد من المشاركة والرضا.

بناءً على ما تم ذكره يتبين إمكانية دراسة المتغيرين معاً، ولكن طبيعة العلاقة بينهما تحتاج إلى تحليل واختبار ميداني. لذلك جاءت هذه الدراسة لتبحث أثر رأس المال النفسي في الإبداع الإداري وتطبيقاً على الجامعات الأردنية الخاصة في مدينة عمّان.

(2.1): مشكلة الدراسة

قامت الباحثة بعدة زيارات ميدانية تبين للباحثة بأن هنالك عدة مشاكل في تقديم مفهوم الإبداع الإداري والرأس المال النفسي، للتأكد من وجود هذه المشكلة في الواقع الميداني اجرت للباحثة مقابلات مفتوحة وغير مهيكلة مع بعض الجامعات الاردنية الخاصة في مدينة عمان حيث تبين وجود هذه الفجوة فعلاً إذ ان هذه الجامعات تعاني من مشاكل ادارية حيث ان من مقومات نجاح الجامعات المهارات الادارية وليس فقط النجاح الاكاديمي حيث يوجد تكرار في العمل وسياسات وقوانين ثابتة غير مرنة لا تتكيف مع الظروف الخارجية المحيطة إذ لا بد من وجود نظام تقييم مستمر للرؤساء لمعرفة مدى الابداع الاداري الموجود في هذه الجامعات وإعطاء كل عضو المنصب الذي يستحقه مما يؤثر بشكل ايجابي على نجاح الجامعة وتكون مستعدة للمنافسة واقتناص الفرص إضافة إلى قدرتها على استقطاب أفضل الإداريين والأكاديميين. حيث أشارت دراسة (Sergeeva & Green, 2019) إلى أنه ما تزال هناك ندرة في البحوث التي تستكشف كيفية تعزيز الإبداع الإداري وطريقة تفسيره علمياً، كما بينت دراسة (Damanpour, 2014) إلى

أنّ هنالك غموض مفاهيمي وتحديات أعاقَت البحث في الإبداع الإداري، إذ أكّدت بأنّ الإبداع الإداري يُعدّ مصدرًا غير مستغل للميزة التنافسية والفعالية التنظيمية التي بدونها لا يمكن تحقيق المساهمات طويلة الأجل، وأشارت دراسة Zhao et al., (2019) إلى أنه يجب على الأبحاث المستقبلية أن تبرهن كيف ستساهم بشكل ايجابي في الإبداعات الإدارية للشركات المحلية، وفي آليات وعمليات المواصفات التي من خلالها ينفذ هؤلاء المديرون الإبداع في الشركات الأصلية، حيث لا يمكننا تحديد كيف يلعبون دورًا فعالًا بالضبط ولا تزال درجة مشاركتهم في تقديم ممارسات الإدارة الجديدة غير معروفة.

كذلك تبين للباحثة كما في دراسة Georgiou & Nikolaou (2018) إلى ضرورة إجراء دراسات مستقبلية تبحث في الدور المهم لرأس المال النفسي في العمل وتقييم ما إذا كان الأشخاص يمتلكون مستويات متزايدة من رأس المال النفسي خلال البحث عن عمل ونتيجة لذلك يكون أدائهم أفضل، وجاء في دراسة Mishra, et al. (2019) أنّ من المفيد استكشاف قوة العلاقة بين رأس المال النفسي وسلوك العمل المبدع.

وأكدت دراسة Al Shobaki et al. (2020) على أهمية رأس المال النفسي تحديداً في المؤسسات التعليمية وأهمية دمجها مع رأس المال الفكري لتعزيز الشخصية الإدارية للموظفين من خلال زيادة تقديرهم وتعزيز شعورهم بأهميتهم بالمنظمة، مما سيؤدي لزيادة الفائدة من طاقتهم في تحقيق الأهداف في ظل الظروف الصعبة. كما سلطت الدراسة الضوء على قلة اهتمام المؤسسات التعليمية برأس المال النفسي ورأس المال الفكري والحفاظ عليه مما يجعلهم يخسرون هذه المعارف والعقول.

وبناءً على ما ذكر سابقاً يتبين أنّ هناك فجوة معرفية تركزت في محدودية الاهتمام بالإبداع الإداري ورأس المال النفسي وعلاقتها ببعض، وقلة بالدراسات العربية التي تناولت تطبيق متغيرات

الدراسة على الجامعات الأردنية الخاصة على حد علم الباحثة. والتباين بين الباحثين في اظهار متغيرات الدراسة وابعادها في الدراسات السابقة اضافة إلى اختلاف مجتمع الدراسة وعينتها. وعليه قامت الباحثة من خلال هذه الدراسة المساهمة في سدّ هذه الفجوة من خلال دراسة أثر تطبيق رأس المال النفسي على الإبداع الإداري في الجامعات الأردنية الخاصة في مدينة عمّان.

(3.1): أهداف الدراسة

تسعى إلى دراسة أثر دور رأس المال النفسي على الإبداع الإداري في الجامعات الأردنية الخاصة في مدينة عمّان من خلال:

1. تقديم إطار نظري مفاهيمي حول متغيرات الدراسة الرئيسية (رأس المال النفسي والإبداع الإداري) اعتماداً على الأدبيات والدراسات السابقة ذات الصلة.
2. تحديد مستوى ممارسات متغيرات الدراسة الرئيسية (رأس المال النفسي والإبداع الإداري) في الجامعات الأردنية الخاصة في مدينة عمّان.
3. التعرف على الأثر المباشر لرأس المال النفسي على الإبداع الإداري في الجامعات الأردنية الخاصة في مدينة عمّان.

(4.1): أهمية الدراسة

تُعدّ الدراسة ذات أهمية من الناحيتين النظرية والتطبيقية وعلى النحو الآتي:

أولاً: من الناحية العلمية (النظرية)

1. إلقاء النظر على المزيد من متغيرات الدراسة الأساسية للمساهمة في سد الفجوة المعرفية لرأس

المال النفسي والإبداع الإداري.

2. توضيح مفاهيم أبعاد الدراسة الفرعية.

3. تحديد العلاقة بين رأس المال النفسي والإبداع الإداري من الناحية النظرية والعلمية.

ثانياً: من الناحية العملية (التطبيقية)

1. المساهمة في تزويد المبحوثين في الجامعات الأردنية الخاصة في مدينة عمّان عن كيفية

تأثير رأس المال النفسي على الإبداع الإداري.

2. مساهمة نتائج هذه الدراسة في تقديم فهم للإبداع الإداري للجامعات لما له من تأثير على

تحسين أدائها بشكل مباشر.

3. تتجلى أهمية الدراسة في التوصيات التي تقدمها للجامعات للمساهمة في تطوير أعمالها وإبراز

الميزة التنافسية فيها.

(5.1): أسئلة الدراسة وفرضياتها

تمت صياغة الأسئلة الآتية:

السؤال الأول: ما مستوى رأس المال النفسي في الجامعات الأردنية الخاصة في مدينة عمّان؟

السؤال الثاني: ما مستوى الإبداع الإداري في الجامعات الأردنية الخاصة في مدينة عمّان؟

السؤال الثالث: هل يؤثر رأس المال النفسي بأبعاده (الكفاءة الذاتية، الأمل، التفاؤل، المرونة) على

الإبداع الإداري في الجامعات الأردنية الخاصة في مدينة عمّان؟

ويشتق منه الأسئلة الفرعية الآتية:

- هل يؤثر رأس المال النفسي بأبعاده (الكفاءة الذاتية) على الحساسية للمشكلات في

الجامعات الأردنية الخاصة في مدينة عمّان.

- هل يؤثر رأس المال النفسي بأبعاده (الأمل) على الأصالة في الجامعات الأردنية الخاصة في مدينة عمّان.

- هل يؤثر رأس المال النفسي بأبعاده (التفاؤل) على الطلاقة في الجامعات الأردنية الخاصة في مدينة عمّان.

- هل يؤثر رأس المال النفسي بأبعاده (المرونة) على الإبداع الإداري في الجامعات الأردنية الخاصة في مدينة عمان

بناءً على ما تقدم في أسئلة الدراسة تم صياغة الفرضيات الآتية:

الفرضية الرئيسية

H01: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لرأس المال النفسي بأبعاده (الكفاءة الذاتية، الأمل،

التفاؤل، المرونة) على الإبداع الإداري بأبعاده عند مستوى دلالة إحصائية ($\alpha \leq 0.05$) في الجامعات الأردنية الخاصة في مدينة عمّان.

ويتفرّع من الفرضية الرئيسية الفرضيات الفرعية التالية:

H01.1: لا يوجد أثر لرأس المال النفسي (الكفاءة الذاتية) على الحساسية للمشكلات في

الجامعات الأردنية الخاصة في مدينة عمّان. عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$).

H01.2: لا يوجد أثر لرأس المال النفسي (الأمل) على الأصالة في الجامعات الأردنية

الخاصة في مدينة عمّان. عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$).

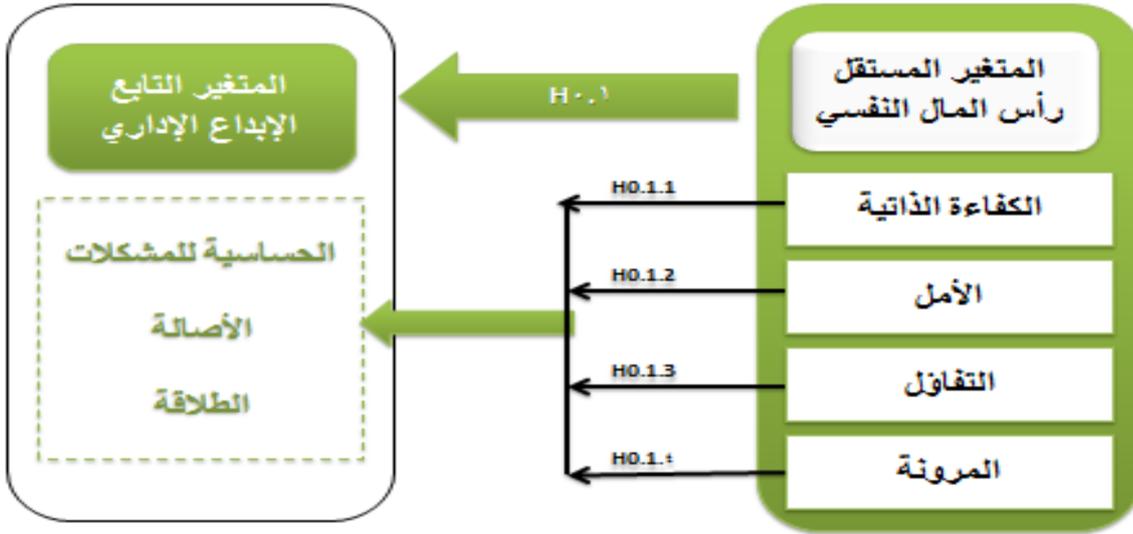
H01.3: لا يوجد أثر لرأس المال النفسي (التفاؤل) على الطلاقة في الجامعات الأردنية

الخاصة في مدينة عمّان. عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$).

H01.4: لا يوجد أثر لرأس المال النفسي (المرونة) على الطلاقة في الجامعات الأردنية

الخاصة في مدينة عمان عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0.05)$.

(6.1): أنموذج الدراسة



الشكل (1): أنموذج الدراسة

المصدر إعداد الباحثة بالاعتماد على الدراسات والأبحاث السابقة:

المتغير المستقل: رأس المال النفسي وأبعاده

(Ziyae et al., 2015; Luthans & Youssef, 2017; Heng, et al, 2020; El Shobaky, et al, 2020)

المتغير التابع: الإبداع الإداري وأبعاده

(السودي، 2016; عمر ومحمد، 2017; جميل وآخرون، 2017)

(7.1): حدود الدراسة

• الحدود المكانية: الجامعات الأردنية الخاصة في مدينة عمّان والبالغ عددها (9) جامعات

.www.mohe.gov.jo

• الحدود الزمانية: أنجزت هذه الدراسة خلال العام 2021/2020.

• الحدود البشرية: الإداريون (العمداء رؤساء الأقسام الأكاديميين ومدراء الوحدات الإدارية

والمراكز) في الجامعات الأردنية الخاصة في مدينة عمّان.

(8.1): محددات الدراسة

1. تطبيق الدراسة الحالية على الجامعات الأردنية الخاصة في مدينة عمّان، وقد يصعب تطبيقها على الجامعات الرسمية في الأردن أو الجامعات خارج الأردن.
2. قد يصعب تعميم نتائج الدراسة على الجامعات الرسمية في الأردن أو الجامعات خارج الأردن.
3. صعوبة توزيع أداة الدراسة (الاستبانة) لاستمرار الأردن في مواجهة وباء كورونا (Covid-19).

(9.1): مصطلحات الدراسة وتعريفاتها الإجرائية

أولاً: المتغير المستقل وأبعاده

رأس المال النفسي (Psychological Capital): يعرف رأس المال النفسي بأنه تقييم الفرد الإيجابي للظروف واحتمالية النجاح استناداً إلى المثابرة والجهد المحفز (إبراهيم والعنزي، 2012).

ويتم تعريف رأس المال النفسي إجرائياً بأنه مجموعة من الأبعاد التي تشمل (الكفاءة الذاتية، الأمل، المرونة، والتفاؤل) التي يمكن أن تحقق للجامعات الأردنية الخاصة سلوك تنظيمي إيجابي والذي بدوره يؤدي إلى تحسين الأداء التنظيمي، ويتم قياسه من خلال إجابات أفراد العينة على فقرات الإستبانة.

أبعاد رأس المال النفسي

1. الكفاءة الذاتية Self_Efficacy: تشير الكفاءة الذاتية إلى وجود الثقة لاستثمار الجهد

اللازم للنجاح في المهام الصعبة (Luthans et al., 2010).

وتعرف إجرائياً قدرة الفرد في درجة ثقته بموقف معين وتوضح كيفية أداء مهامه ومساهمته في

تحليل المشاكل والمناقشات الخاصة باستراتيجية الجامعات والمساعدة في صياغة الأهداف في

الجامعات الأردنية الخاصة في مدينة عمّان، ويتم قياسها من خلال إجابات أفراد العينة على فقرات الاستبانة.

2. **الأمل Hope**: يعمل على تمكين ديناميكية الموظفين في الأعمال التجارية والحياة الاجتماعية (Dimir, 2019).

ويعرّف إجرائياً بأنه الخطط والتشجيعات التي يتميز بها الفرد وتصوير الأفكار وقوة الإرادة في تحقيق الهدف وحل المشاكل التي تعترض العمل للخروج من المواقف الصعبة في الجامعات الأردنية الخاصة في مدينة عمّان، ويتم قياسها من خلال إجابات أفراد العينة على فقرات الاستبانة.

3. **التفاؤل Optimism**: ويعني التفاؤل مستوى الحالة النفسية والايجابية للموظفين لإسناد إيجابي في المستقبل. (Luthans et al., 2010)

ويعرّف إجرائياً بأنه التفكير الايجابي بأمر جيدة يتوقع الفرد من خلاله الأحداث الحالية والمستقبلية وأن الاشخاص المتفائلون لديهم القدرة على تشجيع الغير بأشياء إيجابية في الجامعات الأردنية الخاصة في مدينة عمّان، ويتم قياسها من خلال إجابات أفراد العينة على فقرات الاستبانة.

4. **المرونة Flexibility**: هي وسيلة مفيدة لمساعدة الموظفين على التغلب على التحديات التي يواجهونها أثناء التغيير التنظيمي، وبالتالي تعزيز التزامهم بالتغيير وعرضهم للسلوكيات الإيجابية المتعلقة بالتغيير (Shin et al., 2012).

وتعرّف إجرائياً بأنها القدرة على التعافي والرجوع للوضع الطبيعي بأقل وقت والقدرة على التكيف والاستجابة للظروف البيئية المحيطة في الجامعات الأردنية الخاصة في مدينة عمّان، ويتم قياسها من خلال إجابات أفراد العينة على فقرات الاستبانة.

ثانياً: المتغير التابع وأبعاده

الإبداع الإداري Managerial Innovation: يعرف الإبداع الإداري بأنه المصدر الرئيسي للمستوى التنافسي للأعمال ويمنح تقدم كبير في ممارسات الإدارة وغالباً ما يؤدي إلى تغيير كبير في الوضع التنافسي مما يمنح فوائد مستدامة لرواد الأعمال" (Hamel, 2009)

ويتم تعريف الإبداع الإداري إجرائياً بأنه مجموعة من الأبعاد التي تشمل (تحسين المشكلات، الأصالة، الطلاقة)، التي تستطيع الجامعات الأردنية الخاصة من خلالها تطوير الأفكار الجديدة وتحسين الخدمات لإحداث نقلة متميزة على مستوى التنظيم، ويتم قياسه من خلال إجابات أفراد العينة على فقرات الاستبانة.

أبعاد الإبداع الإداري

1. الحساسية للمشكلات (Sensitivity to Problems): وتشير على المقدرة والادراك بالمشكلات وملاحظتها بوقت مسبق قبل ان تتفاقم من خلال رصد البيئة المحيطة بالشركة من خلال مقياس نقاط القوة والضعف والفرص والتهديدات (السودي، 2016). وتشير أيضاً الحساسية للمشكلات بالوعي بوجود مشكلة أو عناصر ضعف في البيئة وذلك يؤكد ان هؤلاء الأفراد أسرع من غيرهم في ملاحظتهم بوجود المشاكل وتزداد قدرتهم على التحليل والإبداع (Omar & Mohammed, 2017).

وتعرّف إجرائياً بأنها: الحساسية للمشكلات والوعي بضعف الموقف والاحساس بالمشكلة وكيفية تشخيصها وتحديدها وإيجاد حل لها في الجامعات الأردنية الخاصة في مدينة عمّان، ويتم قياسها من خلال إجابات أفراد العينة على فقرات الاستبانة.

2. الأصالة **Originality**: وتعني الأصالة هي قدرة الفرد الذي يبدع في عمله ويأتي بشيء أصيل ونادر وفريد من نوعه مثل القدرة على توليد الأفكار الجديدة أو أساليب تسويقية مبتكرة. (السودي، 2016)، وتعني الأصالة أيضاً قدرة الشخص المبدع على إنتاج أفكار أصيلة وغير مكررة في الجماعة التي ينتمي إليها الفرد المبدع ومعيار الأصالة يكون بالأفكار الغير متعارف عليها وخروجها عن المألوف وشرط أن تكون مفيدة وعلمية وعملية (Omar & Mohammed, 2017).

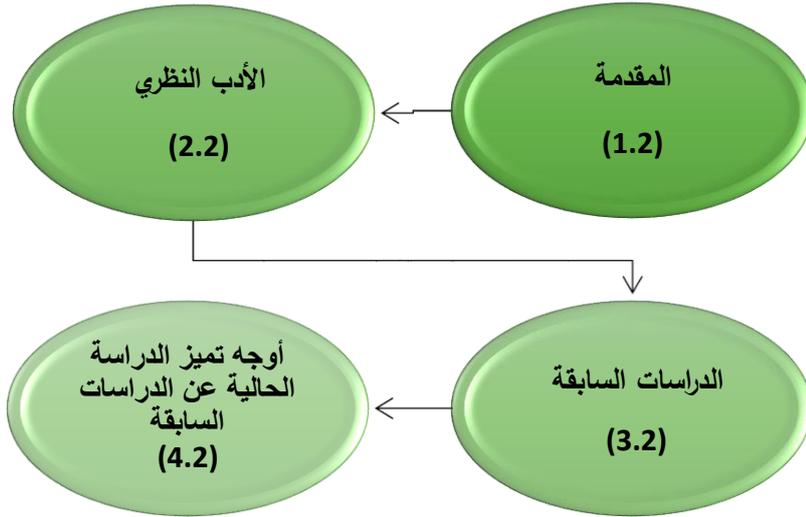
وتعرّف إجرائياً بأنها مؤهلات الفرد وأفكاره وقدرته على التفكير بطريقة مميزة وغير متكررة وتركز أيضاً على الحس الداخلي للفرد وهي أكثر العناصر التي ترتبط بالإبداع والتفكير في الجامعات الأردنية الخاصة في مدينة عمّان، ويتم قياسها من خلال إجابات أفراد العينة على فقرات الاستبانة.

3. الطلاقة **Fluency**: وهي قدرة الشخص على كيفية التعامل مع الأفكار وتدفقها بشكل كبير ومرن دون أية قيود. (السودي، 2016) وتتضمن الطلاقة الجانب الكمي من الإبداع الإداري والمقصود بها إعادة على تذكر الأفكار المناسبة لموقف معين خلال فترة زمنية قصيرة (Omar & Mohammed, 2017).

وتعرّف إجرائياً بأنها عنصر من عناصر الإبداع الإداري وتعني قدرة الفرد على توليد العديد من الأفكار والبدائل واستعمالها عند التعرّض لموقف معين واقتراح الحلول السريعة والتعبير عنها بطلاقة في الجامعات الأردنية الخاصة في مدينة عمّان، ويتم قياسها من خلال إجابات أفراد العينة على فقرات الاستبانة.

الجامعات الأردنية الخاصّة: وهي مؤسسات تعليم عالي تطبق معظمها النموذج الأمريكي الجامعي القائم على نظام الساعات والذي يمنح الطلاب المرونة لاختيار العديد من الساعات وأوقات الدوام، وهي جامعة لعدد كبير من الطلبة الأجانب العرب وغير العرب.

الفصل الثاني الأدب النظري والدراسات السابقة



الفصل الثاني

الأدب النظري والدراسات السابقة

(1.2) المقدمة

يتضمن هذا الفصل عرضاً ومناقشةً للمحاور الآتية:

1. المفاهيم الأساسية ومتغيرات الدراسة وأبعادها (رأس المال النفسي والإبداع الإداري).
2. الدراسات السابقة لمتغيرات الدراسة الحالية.
3. ما يميّز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة.

(2.2) الأدب النظري

(1.2.2) رأس المال النفسي (Psychological Capital)

ظهر مفهوم رأس المال النفسي لأول مرة في عام 1997 في بعض وثائق الاقتصاد والاستثمار والعلوم الاجتماعية في تحليل كيفية رأس المال البشري وتأثير رأس المال النفسي على رواتب الموظفين استناداً إلى دراسات احترام الذات التي قام بها علماء النفس (Rosenberg & Brocknre)، واعتبر الاقتصاديان (Darity Goldsmith & Veum) أنّ رأس المال النفسي يشير إلى بعض الميزات التي يمكن أن تؤثر على إنتاجية الفرد، وتعكس هذه الميزات وجهات نظر المرء أو مشاعر واحترام الذات، وتهيمن على دوافع الشخص والمواقف العامة تجاه العمل.

وفي عام 2002 اقترح (Mr. Seligman)، رئيس الجمعية الأمريكية لعلم النفس (APA) رسمياً مفهوم رأس المال النفسي في كتابه "السعادة الأصيلة" بناءً على آراء علم النفس الإيجابي وسلوك التنظيم الإيجابي إذ يعتقد أنه يمكننا أن نجلب العوامل النفسية التي تسبب السلوك الإيجابي

الفرد في رأس المال وفي الوقت نفسه يجب على المنظمات أن تولي المزيد من الاهتمام لتلك البحوث والتطبيقات المتعلقة بمصادر علم النفس أو العناصر التي توجه الناس بشكل إيجابي حيث يمكن قياسها وتطويرها وإدارتها بفعالية مع الأداء العالي.

وفي عام 2003 أشار Hosen & Hosen إلى أنّ رأس المال النفسي يمثل بنية تحتية نفسية داخلية ثابتة ومستقرة من خلال الاستثمار عن طريق التعلم أو طرق أخرى، وأنّ رأس المال النفسي يمثل الشخصية والميل والقدرة المعرفية والمراقبة الذاتية وجودة تبادل المشاعر الفعالة وما إلى ذلك. كما وأشارت دراسة (Page & Donahue, 2004) بأن الكفاءة الذاتية تتطلب رغبة في بذل جهد كبير والسعي لتحقيق عائد إيجابي نتيجة هذا الجهد. ويمثل الأمل حالة تحفيزية إيجابية مستمدة من مزيج من الاستثمارات الكبيرة للطاقة الموجهة نحو الهدف والمسارات الفعالة لتحقيق تلك الأهداف، فهو يعتمد الأمل على توقع النتائج الإيجابية (Luthans et al., 2008) أما التفاؤل فهو المورد النفسي الإيجابي الثالث لرأس المال النفسي وهو استباقي بطبيعته، ويتوقع حدوث أشياء جيدة (Carver & Scheier, 2002).

وأخيراً، تجسد المرونة القدرة النفسية على التعافي من الشدائد، واللاتأكد، والصراع، والفشل، أو حتى التغيير الإيجابي، والتقدم وزيادة المسؤولية (Luthans, 2002)، فهو يختلف عن مكونات رأس المال النفسي PsyCap الأخرى إذ ويساعد في الحفاظ على الوضع الراهن (Page & Donahue, 2004).

وبيّنت دراسة (Luthans et al., 2013) بأن التعليم العالي يهدف إلى تطوير رأس المال النفسي من خلال تحسين القدرات التنافسية والمهارات والمعرفة والأهداف طويلة المدى لطلاب الجامعات والذي يتضمن تحسين أداء قدرات تعلم الطلاب، وتحديد وبناء الموارد في مجالات

النقص (Mather & Seifert, 2011)، وزاد نطاق رأس المال النفسي PsyCap بشكل كبير في السياق التعليمي بما في ذلك مجموعة الأدبيات الموجودة في الإدارة، والدراسات الصحية، وعلم النفس، وتكنولوجيا التعليم، والقيادة، ودراسات الاستخدام.

على الرغم من أن نموّ رأس المال النفسي PsyCap في السياق التعليمي قد تم الاعتراف به على نطاق واسع، إلا أنه لا يزال هناك مساحة صغيرة لتطبيقه في التعليم العالي حيث توجد فجوة في التطور النفسي مثل التفاؤل والمرونة والفعالية والأمل وقدرات التعلم لدى الطلاب (Luthans et al., 2012 ;Mather & Seifert, 2010).

ويُعتقد أن رأس المال النفسي PsyCap أحد أنواع رأس المال يتجاوز رأس المال التقليدي مثل رأس المال الاجتماعي ورأس المال البشري حيث يمكن للأفراد من خلاله الحصول على ميزة تنافسية (Luthans, et. al, 2015).

ووضحت دراسة كل من Luthans & Youssef, (2004) العلاقة الوثيقة بين رأس المال النفسي والنتائج الإيجابية المختلفة على الأداء الوظيفي، والرضا الوظيفي، والالتزام التنظيمي، والمشاركة الوظيفية، وسلوك المواطنة التنظيمية فيما يتعلق بالعلاقة بين PsyCap والإرهاق الوظيفي، واقترح (Luthans et al., 2004) أن رأس المال النفسي PsyCap يلعب دوراً مهماً في تقليل الإرهاق الوظيفي، حيث وجد (Cheung, Tang & Tang, 2011) أن PsyCap أدار العلاقة بين العمل العاطفي والإرهاق الوظيفي والرضا الوظيفي بين المعلمين في الصين.

وفي دراسة لمعلمي الجامعات الصينية وجد كل من Pu et al., (2017) أن رأس المال النفسي يشرف على العلاقة بين صراع العمل والأسرة والإنهاك الوظيفي بدلاً من التوسط فيها، وأفاد كل من Zhang & Hua, (2019) بأن رأس المال النفسي يعمل بمثابة عازل في تقليل الضغط

الذي تفرضه متطلبات العمل وتسهيل إنجاز المهام، في حين أن نقص موارد العمل يعيق بشكل مباشر إنجاز المهام ويمكن أن يؤدي بسهولة إلى نتائج سلبية مثل الإرهاق الوظيفي ونية الدوران (Kinnunen, Ruokolainen & Mauno, 2006).

وأشارت دراسات (Cheung et al., 2011; Pu et al., 2017) بأن رأس المال النفسي PsyCap يعد موردًا داخليًا يمثل آلية مهمة لتقليل الإرهاق الوظيفي، لذلك فإن رأس المال النفسي هو أحد أصول الخصائص والصفات الفردية التي تعزز التعبير عن الموارد والمواهب الإيجابية حيث يدعم هذا البناء الأشخاص في التعامل الفعال مع الحياة اليومية بشكل استباقي، الثقة في إمكانياتهم، والنظر بإيجابية إلى السيناريوهات المستقبلية، لذلك يصبح التركيز على رأس المال النفسي أساسيًا مع الأشخاص في سنّ العمل لأنهم يواجهون أثقل عواقب فترة الأزمة للمسؤوليات الأسرية والاجتماعية.

وأظهرت دراسة (Luthans & Peterson, 2003) بأن رأس المال النفسي هو مؤشر على أداء العمل والنجاح؛ إذ وجد (Avey & Avolio, 2011) علاقة قوية بين رأس المال النفسي للعمال والقدرة على التعامل مع المشكلات بطريقة أصلية وخلاقة، ولاحظ (Chen & Lim, 2012) في عينة من الأشخاص الذين فقدوا وظائفهم بأن رأس المال النفسي مرتبط بشكل إيجابي بمستويات قابلية التوظيف واستراتيجيات التكيف التي تركز على المشكلة وعلى البحث النشط عن عمل.

وأظهرت دراسة (Luthans et al., 2007) أنّ رأس المال النفسي يزيد من الرضا الوظيفي بالإضافة إلى الالتزام المهني وأداء العمل.

وأشارت الدراسات الحديثة أنّ رأس المال النفسي هو مؤشر على الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي والرفاهية، حيث أكد تحليل أجراه (Avey et al., 2011) بأنّ رأس المال النفسي يرتبط ارتباطاً إيجابياً بالرضا الوظيفي والرفاهية النفسية والسلوك التعاوني ونتائج العمل الإيجابية، كما أنه يرتبط سلباً بالقلق والتوتر المرتبط بالعمل والسلوك غير التكيفي في العمل.

وبدراسة أخرى لـ (Culbertson et al., 2010) بين الموظفين، بينت النتائج ارتباط رأس المال النفسي بمستويات الرفاهية والرضا، وفي دراسة (Li, 2018) على معلمي الجامعات تبين تأثير رأس المال النفسي على الرفاهية حيث النتائج وأظهرت أن رأس المال النفسي كان إيجابياً يرتبط بالرضا الوظيفي وسلباً على الإرهاق، كما وأشارت نتائج Cheung, Tang & Tang (2011) أن رأس المال النفسي هو أيضاً مؤشر على المشاركة في العمل وله تأثير سلبي على الإرهاق الوظيفي والضيق النفسي.

وفي دراسة أجريت على مدى ثلاث سنوات، أظهر (Heinitz et al., 2018) أن الكفاءة الذاتية والتفاؤل كان لهما تأثير إيجابي على الرفاهية الذاتية وأن للتفاؤل أثر إيجابي في تخفيف أعراض الاكتئاب، بالإضافة إلى ذلك، أظهرت جميع أبعاد رأس المال النفسي علاقة كبيرة مع تعديل الهدف المرين على سبيل المثال مع طلاب الجامعات إذ تبين أن رأس المال النفسي يتوسط العلاقة بين المشاعر الإيجابية المرتبطة بالدراسة والأداء الأكاديمي.

وقام كل من (Luthans & Avolio, 2005) بمراجعة تعريف رأس المال النفسي بأنه الحالة الذهنية الإيجابية التي يظهرها الأفراد في عملية النمو والتطور، وكما يلي:

1. **الكفاءة الذاتية Self_Efficacy**: الثقة في الأداء وبذل الجهود اللازمة وإكمال المهمة

الصعبة بنجاح، ويعتمد مفهوم الكفاءة الذاتية في البداية على النظرية المعرفية الاجتماعية من

قبل (Bandura, 1986)، وقد حددت الكفاءة الذاتية على أنها إحساس الشخص في تقييم قدرته على الاستجابة لحدث معين، إذا كان يعتقد أنه لا توجد قدرة على فعل أي شيء لتحقيق النجاح، فإنه يشعر بالخوف من تحقيق الهدف.

وأفاد (Stajkovic & Luthans 1998) أنّ الكفاءة الذاتية باعتبارها العنصر الأول في رأس المال النفسي، وعرفوها على أنها ثقة الشخص أو قدراته على الاستعداد والتحفيز وإيجاد طرق للعمل بجدية أكبر لتحقيق النجاح، وجادلوا بأن عنصر الفعالية الذاتية مناسب لتطبيقه على مهمة محددة أو للتركيز على حدث معين، حيث يمكن للمرء ببساطة تقدير درجة ثقته في النجاح في موقف معين مع الأخذ في الاعتبار العوامل الداخلية أو الخارجية.

وطابق (Luthans 2002) عنصر الكفاءة الذاتية مع جميع معايير السلوك التنظيمي الإيجابي وعرف الكفاءة الذاتية على أنها ثقة الموظف الفردي في قدرته على إكمال المهام أو الواجبات، وبالتالي، هناك رغبة في صنع أو القيام بأشياء صعبة فكلما ارتفع مستوى الكفاءة الذاتية لدى الموظف الفردي كلما زاد الجهد الذي سيبدله لإكمال المهام وتحقيق الأهداف، وقد تم استغلال عنصر الكفاءة الذاتية هذا بشكل متنوع في البحث الأكاديمي وممارسة العمل، إذ بحثت الدراسات السابقة ووجدت تأثير الكفاءة الذاتية على الأداء الوظيفي بشكل كبير.

2. **الأمل Hope:** المثابرة على الأهداف والنجاح، وإعادة تحديد الطريق لتحقيق الأهداف إذا لزم الأمر. إذ وصف الأمل بأنه حالة ذهنية إيجابية للتسامح مع تقدّم العمل لتحقيق النجاح، ويختلف الأمل بشكل فردي بناءً على الأهداف والغايات والخطط والتشجيعات التي يتمتع بها الشخص، فهو العنصر الثاني لرأس المال النفسي. (Snyder et al., 1991)

وعرّف Snyder, (2000) الأمل بأنه تصوير أفكار الشخص حول كيفية اكتشاف السبل لتحقيق الأهداف وبين بأن الأمل يتكون من قوّة الإرادة (الوكالة) وقوة الطريق (المسارات) التي يمتلكها الشخص للوصول إلى الهدف، والوكالة هي قوّة الإرادة لتحقيق الهدف المنشود، والمسارات تتضمن تحديد طرق بديلة أو خطط طوارئ بعد أن يتنبأ الشخص بالعقبات المحتملة للوصول إلى الهدف المنشود أيضاً، وبالمثل وصف (Luthans et al., 2007) الأمل كشخص يتقدم بشكل إيجابي ويصعد بالجهود بعد مواجهة بعض العقبات لتحقيق أهداف وغايات الرغبة، وعرّفها على أنها أفكار أو معتقدات الشخص للتركيز على المهام التي يعتقد أنها قادرة على إيجاد طرق لتحقيق الأهداف، ويُنظر إلى الأمل على أنه عملية معرفية مصحوبة بسلوكيات واقعية لتحقيقها الأهداف، وتتضمن هذه العملية العلاقات بين الرغبة والسلوكيات والأهداف.

لقد ميزت دراسة Bryant & Cvenegros (2004) التشابه بين الأمل والتفاؤل من خلال إظهار كلا العنصرين على أنهما عنصران متميزان تجريبياً ونظرياً، وكشفت الدراسة أن كل عنصر من العناصر لعب دوراً مهماً مختلفاً في البناء والأداء الوظيفي. علاوة على ذلك أكد Peterson & Byron, (2008) أن الموظفين الذين لديهم أمل كبير سيضمنون تحقيق الأهداف بجهود وقدرة فردية غير عادية والمضي قدماً من خلال أي عقبات غير متوقعة مع القدرة المذهلة التي ستفوق الموظفين بمزيد من الأفكار البديلة والإجراءات البناءة لتحقيق الأهداف ووجدوا أنه كلما ارتفع مستوى الأمل، ارتفع مستوى الأداء الوظيفي.

3. **التفاؤل Optimism**: الإسناد الإيجابي لكل من الماضي والنجاح في المستقبل، وهو العنصر

الثاني لرأس المال النفسي والذي يفسر عموماً على أنه الشخص الذي يتوقع دائماً حدوث

شيء جيد بينما التشاؤم هو عكس التفاؤل، حيث الشخص الذي يتوقع دائماً حدوث أشياء

سيئة. (Carver et al., 2005). وعرف Tiger, (1979) التفاؤل على أنه الحالة المزاجية أو الموقف المرتبط بالتوقعات الاجتماعية أو الأهمية في المستقبل، إذ يمثل التفاؤل قوة الموقع الداخلي للسيطرة على الشخص وكلما كان مركز السيطرة الداخلي أقوى ، زادت درجة الحماس لتحقيق النجاح في الحاضر أو المستقبل في أي ظرف من الظروف، وعرف (2007) Luthans, التفاؤل بأنه قوة التفكير الإيجابي وإنها سمة من سمات العقلانية والتصور الإيجابي تجاه التوقع، ويؤدي التعرف على الأخطاء إلى تعلم النتيجة، ويعتقد الأشخاص المتفائلون أن النجاح يتحقق من الجهود التي بذلت في الحاضر أو المستقبل.

واظهرت الدراسة (Luthans et al. (2007) أنّ التفاؤل يختلف عن الأمل فالتفاؤل هو الثقة في المستقبل والاعتقاد بأن الأمور ستكون ايجابية والامل هوة الشعور بأن شي يريد أن يحدث، حيث وجدت الدراسات السابقة أن التفاؤل له علاقة كبيرة بالأداء الوظيفي.

4. المرونة **Flexibility**: المثابرة والتعافي سريعًا واستخدام طريقة الالتفاف لتحقيق النجاح عند مواجهة المشاكل والصعوبات، ويرتبط عنصر رأس المال النفسي هذا بكيفية تكيف الشخص مع الإخفاقات والتعافي منها على الفور، وإنه يُظهر نظامًا للتكيف مع شخص ما وعملية التعافي لمواجهة الشدائد أو المخاطر، وهو العنصر الرابع في بناء رأس المال النفسي، وأشار Masten & Reed, (2002) بأنّ المرونة قدرة نفسية إيجابية على التعافي من الصعوبات في مكان العمل ويمكن وصف الصعوبات بأي صراع أو فشل أو عدم استقرار أو أحداث غير مرغوبة واستنتج (Luthans, (2002) أن المرونة هي قوة إيجابية يجب على الموظف تحقيقها عند مواجهة صعوبات في مكان العمل، وتمثل المرونة كيفية قدرة الشخص على إعادة البناء واستعادة القوة لضمان تحقيق الهدف المنشود (Bonanno, (2005) ، ولاحظ

Maddi, (2005) أن الموظفين الذين يستمرون في الزخم العالي ويعانون من حالة مثل "فقدان القليل من الأداء أو انعدامه" بعد مواجهة نكسات كبيرة يتمتعون بمستوى عالٍ من المرونة حيث تبين إن المرونة أكثر قابلية للتطبيق لتحسين أداء الوظائف أثناء أعباء العمل الثقيلة أو أعباء العمل، وعندما تحدث الشدائد تلعب المرونة دورًا مهمًا للحد من أو القضاء على لحظة فقدان الأداء لفترة طويلة وإنه يقود الموظفين إلى "الارتداد" إلى تحقيق الهدف.

وتعرّف الباحثة رأس المال النفسي هو الحالة النفسية التي يشعر بها الفرد القابلة للتطوير والتي تأتي من داخله والمقترنة بكفاءته الذاتية بالإضافة إلى الأمل والمرونة مما يؤدي لنجاح العمل وتحقيق الأهداف.

(2.2.1) أهمية رأس المال النفسي

وتتمركز أهمية رأس المال النفسي في عدة نقاط:

أشارت دراسات (Luthans et al., 2007; Sameer, 2018) إلى أهمية رأس المال النفسي من خلال:

1. يمثل رأس المال النفسي حالة إيجابية لنمو الأفراد.
2. يوفر رأس المال النفسي الثقة لبذل الجهد اللازم للنجاح في المهام الصعبة.
3. يولد رأس المال النفسي التفاؤل للنجاح الآن وفي المستقبل.
4. يحفز المثابرة وإعادة توجيه المسارات حول تحقيق الأهداف.
5. الاستثمار برأس المال النفسي وتطويره يؤثر بشكل إيجابي على الأداء ونتائج الشركات.
6. ترتبط المستويات المطلقة برأس المال النفسي بشكل إيجابي بمتغيرات المشاركة في العمل.
7. رأس المال النفسي يرتبط بعلاقة إيجابية بالإشراف الموجه للانحراف.
8. يساعد رأس المال النفسي في خلق بيئة عمل إيجابية لتحسين الخدمات.

9. ترتبط متغيرات رأس المال النفسي بشكل إيجابي بمتغيرات المشاركة في العمل.
10. يعمل على تنسيق العلاقة بين التدريس البحثي والصراع ويخفض من الإرهاق الوظيفي
11. يؤثر رأس المال النفسي بشكل إيجابي على الازدهار والرضا عن العمل.
12. ترتبط مستويات رأس المال النفسي (الأمل والتفاؤل والمرونة والكفاءة الذاتية) للموظفين بشكل إيجابي بالسلوك الإبداعي.
13. توجد علاقة ايجابية بين رأس المال النفسي والأداء الإبداعي.
14. توجد علاقة بين رأس المال النفسي والسلوك الإبداعي والذي بدوره يؤثر على الرضا والمشاركة.

(2. 2. 1. 2) أبعاد رأس المال النفسي

أشار (Luthans, et al., 2007) إلى أبعاد رأس المال النفسي، كالتالي:

1. الكفاءة الذاتية **Self_Efficacy**: قناعة الفرد أو ثقته بقدراته على تعبئة الدافع أو الموارد

المعرفية أو مسارات العمل اللازمة لتنفيذ مهمة محددة بنجاح في سياق معين، وتتجذر

الكفاءة الذاتية بالنظرية لمعرفة الاجتماعية وقد تم تأسيس روابطها بالأداء في العديد من

مجالات الحياة، بما في ذلك مكان العمل (Stajkovic & Luthans, 1998).

وتم التعرف على أربعة مناهج لتطوير الكفاءة الذاتية: الإتيقان أو تجارب النجاح، التعلم

بالإنابة أو من الآخرين، الإقناع الاجتماعي وردود الفعل الإيجابية، والإثارة الفسيولوجية والنفسية

(Bandura, 1997).

الكفاءة الذاتية معيار يوضح قدرة الإنسان على أداء مهامه وتحقيق الأهداف، أي أنّ الكفاءة

الذاتية تستخدم للإشارة إلى الإيمان بقدرة الفرد على النجاح في مهمة معينة من خلال تحفيز نفسه،

وتوفير الموارد المعرفية لنفسه، واتخاذ الإجراءات اللازمة (Bandura, 1997). إنَّ التمتع بهذه الصفات يجعل الأشخاص أقل عرضة لوقوع الأخطاء، لذلك يتوجب أن تعمل المؤسسة على تعزيز المشاعر الإيجابية للأفراد الإيمان بقدرتهم على إعداد الموارد التحفيزية والمعرفية الخاصة بهم وأداء مجموعة من الإجراءات للتغلب على مهمة في موقف معين (Duggleby et al., 2009).

وتم تعريف الكفاءة الذاتية التي تُعرف أيضاً باسم الثقة بالنفس لأول مرة بواسطة Bandura بأنه "الإيمان بقدرة الفرد على النجاح في مهمة معينة عن طريق تحفيز نفسه، وتوفير الموارد المعرفية لنفسه، واتخاذ الإجراءات اللازمة"، والكفاءة الذاتية هي أيضاً ترتبط ارتباطاً وثيقاً بأبعاد الأداء الوظيفي بطريقة ما وأنَّ الأفراد الذين يتمتعون بالكفاءة الذاتية يقودون بشكل فعال ويتخذون قرارات أخلاقية ويكونون مبدعين للغاية في عملهم ولديهم روح تشاركية ومتحمسون للتعلم وريادة الأعمال، ويتمتع الأفراد ذوي المستويات العالية من الكفاءة الذاتية بالخصائص التالية: (Hasanzadeh, 2010)

أ. الاهتمام بالأهداف الصعبة.

ب. اختيار المهام الصعبة.

ج. الحافز الذاتي.

د. الجهد القوي ومعدات القوى لإنجاز المهام وتحقيق الأهداف.

هـ. المثابرة في مواجهة العقبات.

و. لديهم التوجيه الذاتي.

2. **الأمل Hope**: حالة تحفيزية إيجابية تستند إلى إحساس مشتق تفاعلياً من النجاح، ويتمثل

بطاقة موجهة نحو الهدف) والتخطيط لتحقيق الأهداف (Snyder, et al., 1991).

وعلى أساس هذا التعريف يتضمن الأمل بعدين رئيسيين: الوكالة، وهي قوة الإرادة أو التصميم على متابعة الأهداف والمسارات وهي "قوة الطريق" أو القدرة على توليد مسارات بديلة لتحقيق الأهداف عندما تعوق العقبات الخطط. إن جذور الأمل متجذرة في بناء نظرية (Snyder, 1991) وأبحاثها الواسعة وقد تم تطبيقها على العديد من مجالات الحياة، والأمل باعتباره المكون الثالث لرأس المال النفسي يشمل الحالة النفسية الإيجابية التي تتكون من الشعور بالطاقة للتحرك نحو أهداف المرء (الشعور بالفاعلية) مع التخطيط النشط لتحقيق الأهداف (القدرة على بناء الجسور لتحقيق الأهداف (Bandura, 1997).

ويشير الأمل إلى قدرة الفرد على الاستهداف وتصوّر المسارات اللازمة لتحقيق تلك الأهداف والحصول على الدافع لتحقيق تلك الأهداف، والأمل هو حالة عاطفية إيجابية يعزز الإيمان بنتائج إيجابية في حياة الإنسان، بمعنى آخر يعني الإيمان بالنتيجة الإيجابية للأحداث أو المواقف في الحياة (Clark, 2004).

وأشارت دراسة (Snyder et al., 2007) إلى أن الأمل هو "الحالة التحفيزية الإيجابية التي تنتج من الشعور الناجح بالوكالة ومن التخطيط لتحقيق الهدف".

وفي عام 1991 وصف Snyder الأمل بأنه حالة تحفيزية إيجابية مشتقة من الشعور بالنجاح ويمكن أن يخلق التصميم والدافع لتحقيق الهدف.

وبينت الدراسات أن العلاقة بين أمل الموظف وأدائه والربحية التنظيمية وكذلك العلاقة بين أمل القادة وإنتاجية وحداتهم وقدرتهم على التأثير على الموظفين قوية. بحسب نتائج البحث الذي أجراه Adams على المنظمات تبين بأن أولئك الذين لديهم مستويات أعلى من الأمل في الموظفين كان لديهم أداء أكثر نجاحًا مقارنة بالمنظمات الأخرى (Adams et al., 2006)،

وأيضًا وفقًا لبحوث أجراها Peterson and Luthans فإن هنالك علاقة إيجابية عالية مع الأداء المالي للوحدة والرضا الوظيفي للموظف (Peterson, 2004).

3. التفاؤل Optimism: أن مفهوم التفاؤل عادة ما يحدث بعد مواجهة وضع إيجابي أو سلبي

بالفعل، وأنّ التفاؤل أكثر توجهاً نحو الخارج مثل السمات الخارجية والاجتماعية (Luthans et al., 2017). ويشير التفاؤل إلى الموضع الذي يُتوقع فيه عادةً النتائج

الإيجابية وتعتبر هذه النتائج عوامل مستقرة وعامة وداخلية. ويميل التوجه الإيجابي نحو

الحياة أو التفاؤل إلى استخدامه للإشارة إلى التوقعات الإيجابية فيما يتعلق بالذات والعالم من

حواله ويشير أيضاً إلى الأسلوب المتفائل حول الأحداث الحالية والمستقبلية. ويعرف التفاؤل،

بأنه الأسلوب التعبيري المتفائل إلى حقيقة أن الفرد يعزو نجاحه إلى العناصر الشخصية

والمستدامة والداخلية وإخفاقاته إلى العوامل الخارجية وغير الشخصية وغير المستدامة

(Samiksha, 2012). ويعتقد Martin Seligman، المعروف عمومًا باسم مؤسس علم

الذات الإيجابي، أن التفاؤل يمكن اعتباره أسلوبًا منسويًا ينسب فيه الفرد الأحداث الإيجابية

إلى السمات العامة والمستقرة أو الأحداث السلبية إلى العوامل الخارجية غير المستدامة

والمواقف المحددة، لكن المتشائمين ينسبون الأحداث الإيجابية إلى العوامل الخارجية

والمواقف المحددة واللحظة والأحداث السلبية إلى العوامل المستدامة والسائدة، ونتيجة لهذه

الأساليب التعبيرية والسمعية المختلفة يخلق المتفائلون توقعات إيجابية في أنفسهم تشجعهم

على تحقيق الأهداف وتساعدهم على تبني سلوكيات مرنة للتعامل مع المشكلات، لكن

المتشائمين يواجهون عقبات بسبب الشكوك التي يثيرونها لأنفسهم وتوقعاتهم السلبية.

وفي التفاوض، على عكس العامل السابق، الكفاءة الذاتية الذي يركز فقط على البعد الداخلي، يتم أيضاً تناول العوامل الخارجية، حيث إن العوامل التي يمكن أن تخلق وتشكل توقعات إيجابية من خلال التفاوض قد تكون من قدرات الشخص نفسه أو العوامل الخارجية أو الأشخاص الآخرين، ويؤدي التفاوض إلى خلق مجموعة من الأحداث الإيجابية مثل الصحة العقلية والجسدية والرفاهية والسعادة والمرونة؛ ومع ذلك فإن التشاؤم مسؤول عن الاكتئاب والأمراض الجسدية، كما يرتبط التفاوض ارتباطاً وثيقاً بأداء الفرد في مكان العمل (Dadashpour, 2015)، أن التفاوض الواقعي والمرن في رأس المال النفسي له أهمية كبيرة، حيث أن التفاوض الواقعي يقوم فيه الفرد بتقييم ما لا يستطيع تحقيقه وأيضاً ما يمكن أن يحققه، وفي التفاوض المرن يتحمل الفرد المسؤولية ولكنه أيضاً يأخذ في الاعتبار مشاكله وتحدياته ويشكل توقعاته، لذلك بين (Hasanzadeh et al., 2010) ان التفاوض بهذه الطريقة الواقعية والمرنة يلعب دوراً مؤثراً في الكفاءة الذاتية والأمل والتفاوض هو مزيج من المواقف والسلوكيات المتفائلة تجاه الذات والأشخاص والأشياء والأحداث والعالم الطبيعي بشكل عام والتي ينتج عنها نتائج مفيدة ومشجعة اعتماداً على قدرات الفرد في العالم وأحداثه، وهكذا فإن التفاوض يخلق الظروف والمساحة التي يبحث فيها الأفراد عن الأحداث الممتعة في حياتهم (Gillham et al., 2001).

ووفقاً Luthans، يلعب التفاوض الواقعي دوراً حاسماً في تعزيز الكفاءة الذاتية للفرد والتي بدورها لها تأثير على أدائه، علاوة على ذلك فإن الأشخاص المتفائلين هم أقل عرضة للتأثر بالمشاعر السلبية وبالتالي لديهم علاقة قوية مع زملائهم (Luthans et al., 2007).

4. المرونة **Flexibility**: القدرة على الارتداد من الشدائد والصراع والفشل أو حتى الأحداث

الإيجابية والتقدم وزيادة المسؤولية، وأشارت دراسة (Masten et al., 2009) إلى أن

المرونة تمثل أنماط وعمليات التكيف الإيجابية للتغلب على الشدائد أو عوامل الخطر من خلال الاستفادة من الأصول الشخصية أو الاجتماعية أو النفسية، وعلى الرغم من الدراسة المكثفة في علم النفس التنموي، أصبحت أبحاث وتطبيقات المرونة أكثر شعبية في مؤسسات علم النفس، وتستخدم المرونة للإشارة إلى القدرة على التحلي بالمسؤولية والإصرار في مواجهة الصعوبات والمشكلات وحتى الأحداث الإيجابية في الحياة، وتشير المرونة إلى قدرة الفرد على الاستجابة وحتى الازدهار في ظل الظروف المجهدة الإيجابية أو السلبية.

يعتبر (Luthans et al., 2007) المرونة على أنها القدرة على العودة إلى الوضع الطبيعي في مواجهة الشدائد أو الصراع أو الفشل أو الأحداث الإيجابية والتقدم والمسؤولية. على عكس الاعتقاد السائد الذي يعتبر المرونة قدرة غير شائعة يتم ملاحظتها لدى الأشخاص المتميزين وغير العاديين يعتقد علم النفس الايجابي أنه يمكن تعلم المرونة وتطويرها بين الناس العاديين ويمكن قياسها.

ويجادل (Cathouse et al., 2015) بأن هؤلاء الأشخاص هم أولئك الذين يقبلون الواقع ويحافظون تمامًا على القيم والمعتقدات المستقرة وذات المغزى ولديهم آليات فعالة وقابلة للتكيف تمكنهم من الاستجابة للمواقف غير المتوقعة بطريقة مرنة (Hasanzadeh, 2010) وتشير المرونة إلى القدرة الإيجابية على التكيف استجابة للظروف غير المواتية فالمرونة ليست فقط مقاومة سلبية للأضرار أو الظروف المهددة، ولكن الفرد المرن لديه مشاركة نشطة وبناءة في البيئة المحيطة، وتشير كذلك المرونة إلى القدرة البشرية التي يتغلب فيها الفرد بنجاح على الظروف الرهيبة ويتكيف معها ويحقق القدرات التعليمية والعاطفية والاجتماعية على الرغم من مواجهة مشاكل الحياة، لذلك هي القدرة على التعافي من الصعوبة الدائمة والقدرة على شفاء الذات، هذه

القدرة البشرية يمكن أن تجعل الأفراد يتغلبون بنجاح على الأحداث غير المواتية وعلى الرغم من تعرضهم لضغوط شديدة يتم تعزيز كفاءتهم الاجتماعية والتعليمية والمهنية (Waller, 2001).

وتشير مجموعة الأدبيات إلى أن بعض الأشخاص المرنين أقل عرضة للتغيب عن العمل حتى عندما يواجهون إنجازات عمل وحياتية صعبة ويتحسن أدائهم دائماً. وفقاً لـ (Luthans)، فإن رأس المال النفسي هو نتيجة أربعة عناصر من الأمل والتفاؤل والكفاءة الذاتية والمرونة، حيث يعتقد العلماء أن رأس المال النفسي المرتفع بين الموظفين يمكّنهم من تعزيز أدائهم في المنظمة من خلال التمتع بخصائص مثل الإيمان بقدرة الفرد على تحقيق النجاح والمثابرة في متابعة الأهداف وخلق سمات إيجابية عن الذات وتحمل المشكلات (Owlia et al., 2006). لذلك يمكن اكتشاف كيف يفهم الموظفون البيئات التنظيمية المعقدة من خلال توسيع المواقف والمفاهيم العامة، يمكن الإشارة إلى الجو التنظيمي على أنه تصور الموظف للأحداث والتدابير والممارسات والسلوكيات التنظيمية، فهو مجموعة من الحالات أو الخصائص أو الميزات التي تحكم منظمة وتجعلها دافئة أو باردة أو موثوقة أو مروعة أو مطمئنة أو رادعة وتسببها عوامل مثل الخصائص والسلوك والتجارب ونوع الإدارة وثقافة الشركة والدافع والتكنولوجيا ولذلك ليس من الصعب استنتاج أن القرارات المتعلقة بالنتائج التنظيمية يمكن أن تحدد الاستخدام الأقصى للموارد عن طريق الأدوات والأهداف المعروفة الموجودة، ولكن من الضروري أن توظف فرصاً غير معروفة وغير مستخدمة من خلال التعرف على البيئة المحيطة وأخيراً المناخ الذي يحكم المنظمة، وعليه فمن المتوقع أن يكون الجو التنظيمي هو العامل الوسيط في العلاقة بين رأس المال النفسي والجو التنظيمي باعتبار أن رأس المال النفسي وعناصره تتعامل مع نفسية الإنسان والنتائج التنظيمية مثل الأداء التنظيمي والرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي (Mirkamali & Hoseini, 2009).

(2.2.2) الإبداع الإداري Managerial Innovation

يعتبر البحث الأكاديمي اليوم الإبداع الإداري شكلاً محددًا من أشكال الإبداع بهويته الخاصة، فإنّ عدد الدراسات المخصصة له قليل مقارنة بحجم البحث على أنواع أخرى من الإبداع (Damanpour, 2014).

ويعرّف الإبداع الإداري على أنه اعتماد أساليب تنظيم الإدارة والتشغيل الجديدة للمؤسسة والتي تهدف إلى تحسين الأداء التنظيمي (Wallker, 2006; Damanpour, 1987; Mol & Birkinsaw, 2014)

ويغطي الإبداع الإداري مجموعة واسعة يمكن تجميعها في فئتين عامتين: (Mol & Birkinshaw, 2014)

1. الإبداعات المتعلقة بالتنظيم والهيكل.

2. الإبداعات المتعلقة بالتقنيات والعمليات الإدارية.

من خلال هذا التمييز بين الإبداعات الإدارية الشاملة، التي لها تأثير تنظيمي قوي عن الإبداعات الإضافية التي لها تأثير تنظيمي محدود نسبيًا.

ووفقاً لـ (Schumpeter, 1934)، فإنه عرّف الإبداع على أنه سلسلة من الأنشطة التي تستخدم أفكاراً جديدة لتقديم منتجات وخدمات قابلة للبيع، فالإبداع هو قدرة المؤسسة على تنفيذ وتطبيق أفكار جديدة بنجاح على المنتجات والخدمات والعمليات (Wright, 2009).

تبدأ أنشطة الإبداع بفحص داخلي لمنظمة لتحديد قدرتها الأساسية، وتعزز قدرة الإبداع القدرة التنافسية خاصة بالنسبة للمشروعات لأن القدرة على تطوير تقنيات جديدة وتطبيقها على المنتجات

والخدمات بشكل أسرع من المنافسين أمر مهم للغاية ويؤثر مستوى عال من القدرة على الإبداع فيما يتعلق بالقدرة على الإبداع الإداري. (Guan et al., 2006)

ووفقاً لدراسة (Cohen & Levinthal, 1990) فإن البحث والتطوير يلعبان دوراً مزدوجاً في "الإبداع" و "التعلم" عند وضع استراتيجية إبداع ناجحة لتحقيق هدف الأداء.

ويجب على الشركات الصغيرة والمتوسطة التي تسعى للإبداع فحص وتقييم قدراتها الداخلية على الإبداع كمورد غير ملموس مهم، لأن عملية تسويق الأفكار المبدعة تتطلب وظائف هيكلية مختلفة وأن المؤسسات الموجهة نحو الإبداع والسوق والتي تشمل الإدارة التنظيمية والإنتاج وتخصيص الموارد ووحدات التسويق من المرجح أن تستمر في منافسة شرسة وخلق قابلية للتسويق (Lyman, et al., 2007).

وتشير الدراسات الأدبية السابقة إلى أن ريادة الأعمال لها تأثير حاسم على الأداء الإداري، ولكن يمكن للشركات تحقيق النمو المستمر فقط من خلال تحويل ريادة الأعمال إلى القدرة على الإبداع، إذ أن ليس لريادة الأعمال آثار مباشرة على أداء الإدارة فحسب، بل ترتبط أيضاً بالأداء من خلال الأنشطة ذات الصلة بالإبداع مثل البحث والتطوير وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات والشبكات، حيث تم العثور على أسلوب الإدارة للإبداع لرواد الأعمال للتأثير على أنشطة الإبداع الاستكشافية والمساهمة في التصديق على المنتجات الجديدة، وبالإضافة إلى ذلك فإن ريادة الأعمال من المحتمل أن تؤثر على قدرة الإبداع الإداري الذي بدوره يؤثر على استراتيجية الإدارة (Lee & Limb, 2012).

كما تشير دراسة (Alzuod & Kharabsheh, 2015) إلى أنه من أجل البقاء في السوق التنافسية يجب على الشركات الحفاظ على أدائها من خلال الإبداع المستمر لأن الإبداع الإداري يلعب دورًا مهمًا في أداء الشركة ويعززه لأنه يجعل الشركة أكثر تنافسية.

وبيّنت دراسة (Lazarotti et al., 2017) نظرًا لأن المنظمات والمؤسسات أصبحت معقدة ومتشابكة مع الكثير من اللاتأكد الإداري فقد أصبحت الإدارة المبدعة مطلبًا لرفع مهمة المنظمة والوصول بها إلى الأداء الجيد وإن ثقافة المنظمة أو المؤسسة لا تقل أهمية عن مدى توافر الموارد المالية والقدرات التكنولوجية، وأن الإدارة المبدعة تستوعب متغيرات العصر وتكون على دراية بالأساليب الحديثة للمساهمة في تحسين جودة العمليات الإدارية والداخلية للعمل (Naqshbandi & Kaur, 2014).

ويمكن تعريف الإبداع الإداري على أنه "إدخال ممارسات إدارية جديدة للشركة من أجل زيادة أدائها" (Birkinshaw, 2009). ويربط العديد من المؤلفين الإبداع الإداري مباشرة بالأداء ويعتبرونه العامل الرئيسي في القدرة التنافسية للشركات (Birkinshaw et al., 2008). ويجادل (Damanpour & Aravind, 2012) بأن "الإبداع الإداري هو منظمة جديدة أو نظام إداري جديد أو ممارسات إدارية جديدة أو تقنيات جديدة يمكن أن تخلق قيمة للمؤسسة التي تتبناها". وبالتالي تشير هذه التعاريف إلى فهم واسع نسبيًا للإبداع الإداري.

ويعتبر كل (Jaouen & Le Roy, 2013) أن جميع وظائف الشركة تتبع من إبداعات إدارية، حيث تم تطوير العديد من الإبداعات الإدارية مثل الإدارة التشاركية، وإدارة التنوع، والسعادة في العمل (Shankland et al., 2016)، وتغيير أداء المنظمات وتحسين أدائها: التنظيم العلمي للعمل، ومحاسبة التكاليف وتحليل التباين، وتوازن بطاقة الأداء (Le Roy et al., 2013).

وكمثال على الإبداع الإداري (Peter Drucker, 1987) الذي اظهر أن مبدأ مختبر البحث والتطوير تم اختراعه في بداية القرن العشرين بواسطة شركة جنرال إلكتريك، مما سمح لها بالحصول على قدرة قوية جدًا على الإبداع، وبالتالي فإن المنظمة التي "تعرف" كيفية إحداث الإبداع الإداري تتمتع بميزة تنافسية محتملة على منافسيها.

وبينت دراسة (Kantrowitz, 2016) التطور السريع للثورة الصناعية الرابعة والعولمة فإن الإبداع هو المفتاح لزيادة القدرة التنافسية ومع صعود التكنولوجيا والأتمتة فإنه لا يُطلب من المؤسسات فقط التغيير من أجل البقاء فهناك دعوة للأفراد لبناء كفاءات الإبداع من أجل تأمين وظائفهم، حيث أدى الإبداع إلى تعطيل السوق مثل الطريقة التي أحدث بها Uber و Grab التغيير التحولي في صناعة النقل حيث يمكن للإبداع تحسين أداء المؤسسة وضمان استدامتها في الأعمال (Rosenbusch et al., 2011).

وقد ركزت الأبحاث على عمليات ظهور واعتماد الإبداعات البشرية (Birkinshaw et al., 2008; Schneider, 2006)

وقام (Dubouloz, 2015) بتجميع العديد من الأطر النظرية لنمذجة هذه العملية في أربع مراحل: المرحلة الأولى هي البدء، وتشير إلى الوعي بمشكلة ما وجمع المعلومات والحلول لحلها، والمرحلة الثانية هي اتخاذ القرار واكتشاف إمكانية الإبداع وقدرته على حل المشكلة المحددة والتي ستؤدي إلى اتخاذ قرار أو (الرفض) لهذا الإبداع، المرحلة الثالثة هي التنفيذ، والمرحلة الرابعة هي استمرار الاستخدام أي التنفيذ الفعال والمستدام (بشكل أو بآخر) الإبداع، وقد ركز هذا العمل على منظور داخل المنظمة للإبداع الإداري (Dubouloz, 2015).

ومع ذلك يجب ملاحظة أن الإبداع الإداري هو تعاوني بشكل متزايد أو جزء من إطار تعاوني يتضمن جهات فاعلة داخلية وخارجية مختلفة ويجب أن يُنظر إليه بطريقة مشتركة بين المنظمات، ويعتمد الإبداع الإداري إلى حد كبير على مجموعة من التفاعلات بين الجهات الفاعلة ذات التشكيلات المختلفة (David, 2013).

إن الهدف من الإبداع الإداري هو المشاركة في بناء أنظمة إدارة جديدة بطريقة جماعية من أجل تسهيل تخصيصها ونشرها واستخدامها، فهو يعتبر مهام إدارية أساسية حيث يقوم المديرون برعاية الإبداع التنظيمي مثل تطوير وتشجيع العلاقات الإيجابية بين الموظفين وتسهيل تبادل المعرفة وتخصيص الموارد اللازمة وتنسيق المبادرات المبتكرة والإشراف عليها (Hamel, 2006).

وشرح (Vaccaro et al., 2012) الإبداع الإداري على أنه تأثير على عملية صنع القرار في مكان العمل، إذ يشير إلى إدخال نظام إداري جديد وممارسات وعمليات لتفتيح الأهداف التنظيمية طويلة المدى.

وحسب دراسة (Damanpour, 2014) بأنه تم التركيز بشكل كبير على الإبداع التكنولوجي مع إيلاء اهتمام أقل للإبداع الإداري الذي من شأنه أن يلعب دورًا مركزيًا في التغييرات التنظيمية.

وحسب دراسة (Van Den Bosch & Volberda, 2013) فإنّ الإبداع الإداري هو بناء ناشئ في الدراسات الإدارية التي تم التحقيق فيها على نطاق واسع في الدراسات السابقة فيما يتعلق بالنتائج التنظيمية المختلفة، ووجد (Volberda et al., 2014) تأثيرًا إيجابيًا على الإبداع الإداري للميزة التنافسية، وفقًا لـ (Damanpour & Aravind, 2012) فإنّ الإبداع الإداري يبني أنظمة وعمليات وهياكل وممارسات وتقنيات إدارية جديدة تدعم تحقيق الأهداف التنظيمية. حيث يبني

الإبداع الإداري مناخًا لطيفًا يؤدي إلى إطلاق أنشطة إبداعية للموظف داخل المنظمة (Nieves, 2016).

تعرف الباحثة أن تعرف الإبداع الإداري بأنه مجموعة من القدرات التي تمكن الفرد من إنتاج فكرة جديدة متميزة قابلة للتنظيم بهدف حل المشكلة أو تطوير نظام قائم أو إيجاد مفهوم أو أسلوب عملي لتنفيذ أعمال المنظمة بشكل يكفل تحقيق الأهداف بكفاءة وفاعلية.

(1.2.2.2) أهمية الإبداع الإداري

بينت دراسة (Jameel et al., (2017) ودراسة (Salehi et al., (2018) أهمية الإبداع

الإداري كالتالي:

1. الإبداع الإداري هو جزء من ثقافة المنظمة التي تسعى للميزة التنافسية.
2. يساعد الإبداع الإداري في خلق المناخ الملائم الذي من خلاله تكون المنظمة قادرة خلق وتطوير منتجات جديدة وأشباع حاجة العملاء.
3. يمكن للإبداع الإداري مساعدة المنظمة وتحسين الرقابة الداخلية من خلال العمل بصورة جيدة.
4. الإبداع الإداري يساهم في إيجاد الحلول الإبداعية للمشكلات التي تواجه المنظمات ويعمل على تغيرات ايجابية في عمل المنظمة.
5. يساعد الإبداع الإداري في تنمية وتطوير المهارات الأساسية للأفراد العاملين.
6. يتمثل الإبداع الإداري في السلوك ويتفاعل معه وبواسطته تعمل على تنمية قدرات الفرد الإبداعية.

7. للإبداع الإداري له تأثير ايجابي في الإبداع التكنولوجي وفي الأداء

8. يلعب الإبداع الإداري دوراً وسيطاً في التأثير على الأداء النفسي لرواد الأعمال

9. الإبداع الإداري يدعم الإدارة العليا.
10. يساعد على إعادة صياغة الاستراتيجية الإدارية للمنظمات.
11. التخطيط الجيد بأهداف ومعايير واضحة ونتائج قابلة للقياس.
12. يعمل على موازنة عمليات إعادة الأنشطة التجارية مع أهداف العمل.
13. اعتماد نظام مؤسسي قائم على تقاسم السلطة واتخاذ القرار.
14. يعمل الإبداع الإداري على تحويل الأفكار الرئيسية ووضع حلول جديدة.
15. يتم تثقيف مجموعات العملاء حتى يتمكنوا من التعرف على احتياجاتهم للإبداع.

(2.2.2.2) أبعاد الإبداع الإداري

1. **الحساسية للمشكلات Sensitivity To Problems**: تعني الاحساس بالمشكلة والذي من خلاله يمكن رؤية الكثير من المشكلات في الموقف الواحد وتحديدها تحديداً دقيقاً والتعرف على أبعادها وحجمها وجوانبها وماهية آثارها والوعي من نواحي الأخطاء والقصور فيها وتتمركز نحو الواقعية ورؤية الحقائق ويمكن من خلالها اكتشاف العلاقات بين هذه الحقائق، وأن الإلمام بمشاكل العمل أو المواضيع الذي تهم الشخص هو الذي يوحى بالإبداع الإداري وكلما كان الشخص أجهد نفسه في دراسة المشكلة زادت من الفرص يمكن من خلالها التوصل إلى أفكار جديدة (نعساني وعبد المحسن، 2019).

وأشارت دراسة (Koo & Kim, 2017) الى أن الموظفون ذوي السلوك الإبداعي هم أولئك الذين لديهم إمكانيات عالية لحل المشكلات ويساهمون في نمو شركاتهم، وأضاف (Ng, 2012) بأن القدرة على الإبداع أمر بالغ الأهمية في التأكد من بقاء ونمو المنظمة.

وطور (Scott & Bruce, 1994) نموذجًا للعوامل التي تدفع للسلوك المبدع حيث تبين بأن القيادة ودعم الإبداعي وتوقعات الدور الإداري والمرحلة المهنية وأسلوب حل المشكلات المنهجي يجب ربطها بسلوك الإبداع الإداري.

وجادل (Scott, 1993) بأن المنظمات تضع الإبداع تحت مسؤوليات القسم الخاص على وجه التحديد مثل البحث والتطوير، واليوم تبين حقيقة أن الحاجة إلى الإبداع الإداري ليست فقط لدائرة أو دور معين ولكن يجب أن تمتد لتشمل جميع الموظفين لأنهم يواجهون الجديد بالكامل كما أن الإبداع الإداري يعتبر نتاجًا للعقل البشري وإبداعه (Yeoh, et al. 2013).

ولكي تكون المنظمة مبدعة فإنها تتطلب أنشطة إبداعية يتم إنشاؤها من خلال سلوك الإبداع مع زيادة أنشطة الإبداع فإنه يحسن القدرة على الإبداع الإداري (Thedieck, Lippitz & Pfeifer, 2013).

2. الأصالة Originality: القدرة على التفكير بشكل مستقل وإبداعي أو تفكير ذو جودة كونها جديدة أو غير عادية والتي تقترح وجود صلة بين الأصالة ومفهوم الإبداع على مر السنين. ولقد تم تطوير نهجان قضائيان رئيسيان عالميًا في مفهوم وتطبيق عقيدة "الأصالة" هما النموذج البريطاني الأمريكي ونهج القانون المدني. (Adam & Yusuf, 2017)

والأصالة تعني القدرة بأن يكون الشخص لديه مؤهلات وقدرات إبداعية وقد تشير أيضًا إلى إحدى المهارات الأساسية التي تستخدم في الإبداع الإداري وهي تعني التصرف بطريقة مميزة لا تخطر على بال أحد وغير تقليدية وهكذا نكون مقابل شخص يمتلك أهم ميزتين من مميزات الإبداع

وهي الندرة والخيال وإذا أضفنا ميزة الثالثة مثل الملائمة نكون أمام إبداع أصيل ومكتمل (السودي، 2016).

وتؤكد العديد من التعريفات على التوافق بين الحس الداخلي للشخص عن الذات والسلوك الخارجي. لذلك نستخدم هذا التعريف المشترك باعتباره التعريف الأساسي للأصالة مع الأخذ في الاعتبار أن الحس الداخلي للشخص بذاته قد يتضمن أفكاره ومشاعره وقيمه وهوياته، لذلك تعتبر الأصالة سلسلة متصلة ترتكز على الأصالة العالية من جهة والأصالة المنخفضة من جهة أخرى حيث ظهر تقييم أصالة الشخص سواء كان هو نفسه أو شخصاً آخر كتمييز مفاهيمي ومنهجي رئيسي عبر دراسات الأصالة لذلك يتم التفريق بين الأصالة المتمرسمة والأصالة المتصورة خارجياً إذ تشير كلمة "من ذوي الخبرة" إلى التقييم الذاتي و "المُدرك خارجياً" في إشارة إلى التقييمات المصنفة الأخرى للأصالة. (Kernis & Goldman, 2006)

قدم بعض العلماء ادعاءات قوية بأن الأصالة يجب أن تكون مرجعية ذاتية (Harter (2002)، وأوضح آخرون بأن الأصالة المصنفة من قبل الآخرين هي منظور أكثر صحة (الأفراد، الذين يفتقرون إلى الوعي الذاتي، يمكن أن يخدعوا أنفسهم في التفكير الاصيل، بحيث يقدم الآخرون مقياساً أكثر دقة (الحقول، 2007).

وتبين دراسة كل من Randolph-Seng & Gardner, (2013) بأن كلا مجموعتي التقييمات صحيحتان في حين أن التمييز بين الأصالة المتمرسمة والمُدركة خارجياً أمر مهم فعندما يتحدث العلماء عن "الشعور بالأصالة" و"الصدق" و"السلوك الأصيل" و"التعبير الذاتي الأصيل" و"العروض الأصيلية"، وما إلى ذلك، يشيرون عادةً إلى أصالة الخبرة.

3. **الطلاقة Fluency**: ظهرت نظرية الطلاقة في السبعينيات والثمانينيات من قبل العلماء، وأن الطلاقة ليست عملية فردية إذ كانت في الواقع عملية ثنائية، ويقصد بالطلاقة بأنها قدرة الفرد على إنتاج العديد من الأفكار في فترة زمنية معينة وكلما كان الشخص متفوق في الأفكار التي يطرحها كلما كان أكثر قدرة على الإبداع (Rasinski, et al., 2019).

إن أحد أقدم التعريفات التي يتم الاستشهاد بها بشكل متكرر هو (Fillmore, 2014) الذي عرّف الطلاقة بأنها "القدرة على التحدث مطولاً مع توقعات قليلة والقدرة على ملء الوقت بالحديث والقدرة على التحدث بجمل متماسكة وكثيفة لغوياً والقدرة على امتلاك الأشياء المناسبة لقولها في مجموعة واسعة من السياقات والقدرة على الإبداع والابتكار في استخدام اللغة، وسلط الضوء على العوامل والعمليات الرئيسية التي تجعل التحدث بطلاقة ممكناً. واقترح (Freed, 2000) أن الطلاقة تتكون من خصائص مختلفة للكلام تتراوح من مظاهره النفسية وانعكاساته على عمليات تخطيط الكلام والتفكير الأساسية وإنتاج الكلام وظواهر التردد والأبعاد الزمنية للكلام، ودعا (Segalowitz, 2000) الباحثين للتمييز بين الجوانب المعرفية "كفاءة تشغيل الآليات المعرفية الكامنة وراء الأداء" وجوانب الأداء والطلاقة باعتبارها السيولة والدقة للأداء الأصلي"، واقترح (Segalowitz, 2010) أن الطلاقة تشتمل على ثلاثة مفاهيم متميزة ولكنها مترابطة: الإدراك والكلام والطلاقة المتصورة، وتهتم الطلاقة المعرفية بتعبئة ودمج العمليات المعرفية الأساسية التي ينطوي عليها إنتاج اللغة ويشير إلى أن الطلاقة المعرفية لشخص ما تبني عن مدى إتقان المتحدث.

(3.2) الدراسات السابقة

تبين الدراسات السابقة المتغيرات والأبعاد التي تم تناولها في الدراسة الحالية وسيتم عرضها حسب الإطار الزمني من الأقدم إلى الأحدث، وكما يأتي:

• دراسة (See & Clemen (2005) بعنوان:

Psychological and Organizational Factors Influencing Decision Process Innovation: The role of Perceived Threat to Managerial power

العوامل النفسية والتنظيمية التي تؤثر على الإبداع في عملية اتخاذ القرار: دور التهديد الممنوح للسلطة الإدارية:

تبين هذه الدراسة بأنه غالباً ما تواجه المؤسسات خيارات معقدة تتضمن عدم اليقين والمفاضلات والعواقب الواسعة التي يمكن أن تعوقها مثل هذه المواقف بطرق عقلانية بسبب القيود الإدراكية لصانعي القرار الأفراد يوفر إطار تحليل القرار (DA) مجموعة موحدة من أدوات وإجراءات صنع القرار التحليلية التي تم تصميمها لمساعدة المديرين للتعامل مع القرارات الصعبة، ولكن لا يُعرف إلا القليل عما يؤثر على قدرة الشركات على الإبداع فيما يتعلق بممارسات صنع القرار .

بينت نتائج مسح تجريبي متعدد المستويات لـ 160 مديراً إدارياً من مجموعة متنوعة من المنظمات مقاييس التصورات النفسية الفردية، وهيكل التنظيم، والسياق البيئي وجد دعماً للعديد من المتغيرات التي تم اكتشافها سابقاً للنتيجة بالمواقف الإبداعية تجاه الثقافة التنظيمية الإبداعية حالة المركزية، والمخاوف المتعلقة بالشرعية في البيئة المؤسسية، وتم فحص مشكلة في الإبداع على المستوى الفردي لم يتم استكشافها سابقاً، وتوضح وجود تهديد للقيمة الإدارية والسيطرة وان العائق الرئيسي أمام الإبداع في عملية اتخاذ القرار هو ميل المديرين إلى إدراك هذه الإبداعات على أنها

تهديدات لقيمتها الخاصة وحكمها التقديري والسيطرة عليها، وبينت النتائج بأنه يتم تخفيف هذا العائق أمام الإبداع من خلال إضفاء الطابع الرسمي للغاية الهياكل التنظيمية، ويفترض أن هذه الهياكل تتميز بقواعد صارمة وهيكلية هرمية ينظر إليها على أنها تحافظ على السلطة.

• دراسة (2015) Ziyae, et al بعنوان:

The Effect of Psychological Capital on Innovation in Information Technology.

أثر رأس المال النفسي على الإبداع في تكنولوجيا المعلومات

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة تأثير رأس المال النفسي على الإبداع في تكنولوجيا المعلومات (IT) بين فروع بنك الزراعة في طهران، إيران، وتعتبر هذه الدراسة تجريبية، واتبعت منهج البحث الوصفي - ارتباطي، وشملت 132 مديرًا وموظفًا يعملون في فروع البنوك الزراعية في طهران. من بين هؤلاء الأشخاص، تم اختيار 100 فرد للدراسة على أساس استخدام صيغة Cochran ومن خلال طريقة أخذ العينات العشوائية. تم استخدام نمذجة المعادلة الهيكلية (SEM) لتحليل البيانات، وأظهرت نتائج الدراسة تأثير كبير لرأس المال النفسي على الإبداع في مجال تكنولوجيا المعلومات. واقترحت هذه الدراسة رؤى للمديرين حول كيفية تعزيز قدرات موظفيهم ورأس المال النفسي من خلال القياس المستمر وكذلك استخدام خطط التحسين من أجل توفير إبداع أعلى في مجال تكنولوجيا المعلومات.

• دراسة السوداني، (2016) بعنوان:

درجة الإبداع الإداري وعلاقتها بالأداء الإداري لدى مديري المدارس الحكومية في محافظات شمال الضفة الغربية من وجهة نظر المعلمين والمعلمات.

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة مستوى إدارة الإبداع وعلاقتها بالإبداع الإداري ومعرفة دور المدير في إدارة الإبداع والإبداع الإداري حيث أجريت على عينة تكونت من 322 معلماً ومعلمة

وكان عدد الاشخاص الذين لم يقوموا بتعبئة الاستبانة 58 شخصاً، وتم استخدام المنهج الوصفي وتم تحليل البيانات بواسطة اختبار الانحدار الخطي المتعدد، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج منها تبين بأن هنالك تأثير في مستوى الأداء الإداري لدى مديري المدارس وللإبداع الإداري مع المؤهل العلمي لهم وأن دور المدير في هذه المدارس في إدارة الإبداع مرتفعاً.

• دراسة (2017) Omar & Mohammed بعنوان:

عناصر الإبداع الاداري ودورها في تحسين الأداء التنظيمي-دراسة تحليلية على عينة من المصارف التجارية في مدينة دهوك.

يسعى البحث إلى التعرف على واقع عناصر الإبداع الإداري والقدرة على تحسين الأداء في المنظمات والتعرف على مدى ممارسة عناصر الإبداع الإداري في المنظمات المبحوثة، تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي لاختبار عينة مكونة من 42 فرد من الأفراد العاملين في المنظمة المبحوثة، وكانت الإستبانة الأداة الرئيسية في جمع البيانات وذلك لقياس الأبعاد الرئيسية للبحث و التعرف على علاقة الارتباط والتأثير بين أبعاده للإجابة عن التساؤلات البحثية من أجل تحقيق الأهداف، وقد تم استخدام البرنامج الإحصائي SPSS ، وبينت النتائج ميل الأفراد العاملين في المنظمات عينة البحث إلى تقديم وتوليد الأفكار الإبداعية لإيجاد طرق جديدة للقيام بالأعمال وحل المشكلات التي تواجههم بصورة إبداعية.

• دراسة (2017) Luthans & Youssef-Morgan

Psychological Capital: An evidence-based Positive approach

رأس المال النفسي: نهج إيجابي قائم على الأدلة

بينت هذه الدراسة بأن البنية الأساسية المعترف بها الآن لرأس المال النفسي PsyCap، مستمدة من علم النفس الإيجابي بشكل عام والسلوك التنظيمي الإيجابي بشكل خاص، حيث

تتضمن الموارد النفسية الإيجابية من الدرجة الأولى التي تشكل PsyCap الأمل والكفاءة والمرونة والتفاؤل.

وبينت بأن هذه المعايير الأربعة تلبى بشكل أفضل معايير الإدراج في كونها قائمة على النظرية والبحث، وإيجابية، وقابلة للقياس بشكل صحيح ولها تأثير على المواقف والسلوكيات والأداء والرفاهية.

قدمت هذه الدراسة: أولاً الخلفية والمعنى الدقيق لـ PsyCap والآليات النظرية، والسوابق والنتائج، ومستويات التحليل، والوضع الحالي والبحوث اللازمة والتطبيق.

وركزت النتائج على تطوير PsyCap والقيادة الإيجابية والتطبيقات الجديدة مثل استخدام ألعاب الفيديو وتقنيات التحفيز.

• دراسة (Gupta & Shaheen (2017 بعنوان:

Impact of Work Engagement on Turnover Intention: Moderation by Psychological Capital in India

تأثير الانخراط في العمل على نية الدوران: تعديل من قبل رأس المال النفسي في الهند
بينت هذه الدراسة بأن مع تزايد عدد فرص العمل في الهند يجد أصحاب العمل بشكل متزايد صعوبة في التحكم في دوران الموظفين، ومع ذلك، يجادل علماء النفس الإيجابيون بأن إحدى طرق مواجهة هذا التحدي هي من خلال فهم العوامل الإيجابية مثل المشاركة في العمل والموارد الشخصية التي تؤثر سلباً على نية دوران الموظفين.

هدفت هذه الدراسة إلى فحص دور المعدل لرأس المال النفسي في التعامل مع دوران الموظفين وتم استخدام الانحدار الهرمي لتحليل عينة من 228 موظفاً يعملون في صناعات متنوعة. وهدفت لتحديد الدور المعدل للموارد الشخصية في تعزيز العلاقة السلبية بين المشاركة في

العمل ونية دوران الموظفين من خلال خطوات لتعزيز الموظف إما عن طريق تعزيز الأنشطة ذات الصلة بالفريق أو عن طريق تمكين موظفيهم من العمل بشكل مستقل، وهذا بدوره يوفر تكلفة توظيف مرشح جديد وفقدان موظف متمرس، يمكن للمديرين إنشاء آليات لقياس مشاركة العمل على الأقل لموظفيها الرئيسيين أو على أساس منتظم.

• دراسة (Antunes et al. (2017) بعنوان:

Reliability and Construct Validity of the Portuguese Version of the Psychological Capital Questionnaire

استبيان رأس المال النفسي (PCQ) هو المقياس الأكثر استخدامًا لتقييم رأس المال النفسي في إعدادات العمل.

هدفت هذه الدراسة إلى اختبار الخصائص النفسية للنسخة البرتغالية من PCQ، باستخدام عينتين مستقلتين (NS1 = 542؛ NS2 = 115) من الموظفين البرتغاليين، وأجريت سلسلة من تحليلات العوامل المؤكدة ووجد أنه على عكس النتائج السابقة، فإن الحل المكون من خمسة عوامل لـ PCQ يناسب البيانات بشكل أفضل، كما دعمت الأدلة التي تم الحصول عليها وجود عامل من الدرجة الثانية، رأس المال النفسي.

وكانت معاملات الاتساق الداخلي، كما تم قياسها بواسطة ألفا كرونباخ، كافية واقترحت موثوقية الاختبار وإعادة الاختبار أن PCQ قدم استقرارًا أقل من عوامل الشخصية.

وكشفت الصلاحية المتقاربة، التي تم تقييمها بمتوسط التباين المستخرج، عن مشكلات في النطاق الفرعي للتفاوت، وتم تأكيد صحة التمييز بين PCQ من خلال ارتباطه مع التأثير الإيجابي والسلبى وعوامل الشخصية الخمسة الكبرى، وأظهرت تحليلات الانحدار الهرمي أن هذا الإجراء له صلاحية متزايدة على الشخصية ويؤثر عند التنبؤ بالأداء الوظيفي.

• دراسة جميل وآخرون (2017) بعنوان:

دور الذكاء العاطفي في تحقيق الإبداع الإداري-دراسة ميدانية من المدراء ورؤساء الأقسام في جامعتي نوروز ومجمع جيهان-دهوك.

بينت هذه الدراسة بأن الإبداع يلعب دوراً حيوياً في الحفاظ على المؤسسات وتطويرها في ضوء التغيرات المعاصرة، وركزت على طبيعة العلاقة والتأثير بين أبعاد الذكاء العاطفي كمتغير مستقل والإبداع الإداري كمتغير تابع، وأجريت الدراسة على عينة من جامعتين خاصتين في محافظة دهوك. نوروز وجيهان -دهوك. وقدمت إطاراً نظرياً لشرح كلا المتغيرين للإجابة على مجموعة من الأسئلة الواردة في محتوى مشكلة البحث، وتم تطبيق (SPSS V.20) لتحليل استجابات المشاركين لفحص العلاقة والتأثير بين المتغيرات.

وبينت عدة نتائج منها هو أن الذكاء العاطفي يعتبر مفتاحاً لتحقيق الإبداع الإداري في المنظمة؛ ويلعب الإبداع الإداري دوراً هاماً في التعامل مع المزايا التنافسية بالإضافة إلى الإنجاز الريادي والابتكاري في المنظمات. وتم تقديم عدد من التوصيات منها أنه ينبغي تشجيع المديرين ورؤساء الأقسام على الإبداع وتوسيع آفاقهم لتطوير قدراتهم، توسيع وعيهم ودعم قدراتهم المبدعة حتى يتمكنوا من اتخاذ القرارات المناسبة لحل تلك المشاكل التي تواجهها المنظمة.

• دراسة (Alessandri,et al.(2018)، بعنوان:

Testing a Dynamic Model of The impact of Psychological Capital on Work Engagement and job Performance.

اختبار نموذج ديناميكي لتأثير رأس المال النفسي على المشاركة في العمل والأداء الوظيفي

الغرض من هذه الدراسة هو التحقق من نموذج وسيط ديناميكي يفرض مشاركة العمل كوسيط

للعلاقة الطولية بين رأس المال النفسي PsyCap والأداء الوظيفي.

جاءت البيانات من جميع الموظفين ذوي الياقات البيضاء الذين استجابوا لمتغيرات هذه الدراسة (العدد ¼ 420) من مجموعة بيانات شاملة مستمدة من شركة خدمات اتصالات كبيرة على مدى عامين متتاليين، وتم تقييم الأداء الوظيفي في نهاية كل عام من قبل المشرف المباشر كجزء من نظام التقييم التنظيمي، وبينت النتائج بأن تحليل نمذجة المعادلة الهيكلية أن كلاً من المستويات المطلقة والزيادات في PsyCap تتبأت بزيادة مشاركة العمل اللاحقة والتي بدورها تتبأت بزيادة أداء الوظيفة، وتم تأكيد الدور الوسيط للتغيرات في مشاركة العمل بين PsyCap السابقة وتغيير الأداء بمرور الوقت.

• دراسة (Sameer(2018) بعنوان:

Innovative Behavior and Psychological Capital: Does Positivity make any difference?

السلوك المبدع ورأس المال النفسي: هل الإيجابية تحدث فرقاً؟

تبين هذه الدراسة إلى أن على الرغم من الأهمية المتزايدة لتشجيع الإبداع بين الموظفين، والاهتمام المتزايد ببناء السلوك التنظيمي الإيجابي، إلا أنه تم إجراء القليل من الأبحاث التجريبية حول موضوع الإبداع علاوة على ذلك، على الرغم من أن الأبحاث أثبتت وجود علاقة كبيرة بين رأس المال النفسي الإيجابي (PsyCap) والأداء الإبداعي، لم تقم أي دراسات بفحص PsyCap مع سلوك ابداعي، لذلك هدفت هذه الدراسة إلى فحص العلاقة بين رأس المال النفسي الإيجابي والسلوك الإبداعي وكذلك العلاقة بين السلوك الإبداعي والرضا الوظيفي وكذلك المشاركة، وذلك باستخدام تحليلات الانحدار، وتم الحصول على البيانات من المهنيين المصريين وبلغ حجم العينة 250 وتضمن المسح مقاييس لرأس المال النفسي والسلوك الإبداعي بالإضافة إلى الرضا الوظيفي والمشاركة، وتكشف تحليلات التراجع عن الروابط أن PsyCap، بمكوناتها الأربعة المتمثلة في

الأمل والتفاؤل والمرونة والكفاءة الذاتية، تتنبأ بسلوك مبتكر، والذي بدوره يؤثر على الرضا والمشاركة، وبينت النتائج إلى الحاجة إلى فهم أفضل لكيفية تعزيز رأس المال النفسي للسلوك الإبداعي في مكان العمل، والذي بدوره يعزز رضا العمل والمشاركة.

• دراسة (Mishra et al. (2019) بعنوان:

Mediating role of Psychological Capital in bi-Directional Work-Family Enrichment and Innovative Work Behavior

الدور الوسيط لرأس المال النفسي في إثراء العمل ثنائي الاتجاه والأسرة وسلوك العمل المبدع

تبحث هذه الدراسة العلاقة بين العمل ثنائي الاتجاه -إثراء الأسرة، رأس المال النفسي، ودعم

المشرف في تعزيز سلوك العمل المبدع.

افتترضت هذه الدراسة بأن إثراء العمل إلى الأسرة وإثراء الأسرة للعمل سيكون له علاقة إيجابية

برأس المال النفسي، وأن رأس المال النفسي سوف يتوسط في العلاقة بين (1) إثراء العمل إلى

الأسرة وسلوك العمل المبدع، و(2) إثراء الأسرة إلى العمل وسلوك العمل المبدع.

وتم دراسة دور دعم المشرف كمتنبئ أو مشرف لتحفيز سلوك العمل المبدع.

تم جمع البيانات من خلال استبيان من 398 موظفًا في قطاع الخدمات، وتم تحليل البيانات

باستخدام نموذج المعادلة الهيكلية، وبينت النتائج بأن الإثراء من العمل إلى الأسرة والإثراء من

الأسرة إلى العمل كانت مرتبطة بشكل إيجابي برأس المال النفسي، ويتوسط رأس المال النفسي

بشكل كامل بين الإثراء ثنائي الاتجاه وسلوك العمل المبدع، وكان دعم المشرف مرتبطاً بشكل

مباشر بسلوك العمل المبدع.

• دراسة (2019) Chang بعنوان:

Effect of Creative Thinking Teaching on the Creativity of Mice College Student.

تهدف هذه الدراسة إلى استكشاف تطبيق طرق تدريس التفكير الإبداعي في مقدمة إلى صناعة المؤتمرات والمعارض والمؤتمرات واكتشاف تأثير المقرر على إبداع الكلية.

الطلاب. بناءً على هذا البحث، يأمل الباحث في اقتراح استراتيجيات التدريس والاقتراحات المحددة التي من شأنها أن تساعد في تعزيز إبداع طلاب الكلية في تصميم الدورة التدريبية لمقدمة صناعة الاجتماعات والمؤتمرات والمعارض ومن أجل تحقيق الغرض البحثي بشكل فعال، فإن المرحلة الأولى من العمل البحثي يركز على إنشاء ومراجعة الأدبيات المتعلقة بتدريس التفكير الإبداعي، وإنشاء نظرية البحث، وبرامج تعليم التصميم والتفكير الإبداعي وأدوات الاختبار. تركز المرحلة الثانية من البحث على تطبيق التدريس التجريبي. أهداف البحث في هذه الدراسة هم طلاب جدد في كلية السياحة في مدينة هسينشو، بإجمالي 100 طالب. تم تعيين المجموعتين كمجموعة تجريبية والمجموعة الضابطة. ستجري المجموعة التجريبية برنامجًا لتدريس التفكير الإبداعي مدته 16 أسبوعًا، بينما ستجري المجموعة الضابطة برنامجًا تدريسيًا تقليديًا مدته 16 أسبوعًا، والطريقة التجريبية هي تصميم الاختبار القبلي، وسيتم اختبار الطلاب في المجموعة التجريبية والمجموعة الضابطة من خلال اختبار Torrance المختصر للكبار (ATTA) قبل وبعد الدورة. سيتم اختبار البيانات التي تم الحصول عليها بواسطة عينة مستقلة T لاختبار ما إذا كان هناك فرق كبير بين البيانات المستقلة. سيطلب من مجموعتي الطلاب تصوير أفلام تسويقية كأساس للتقييم. ومع ذلك، فإن مجموعة الطلاب التجريبية سيختار Hsinchu Tumgmen Market كموضوع لتصوير مقاطع فيديو تسويقية كمشروع المسؤولية الاجتماعية للجامعة

(USR). من ناحية أخرى، لا توجد قيود على اختيار الموضوع لطلاب المجموعة الضابطة. الفيديوهات التسويقية الإبداعية تم أخذها من قبل مجموعتي الطلاب بعد أن يتم تسجيل طرق التدريس المختلفة باستخدام أسلوب التقييم التوافقي (CAT). من خلال جمع البيانات النوعية، التعلم يتم عرض نتائج تدريس التفكير الإبداعي والاستجابة التعليمية للطلاب.

• دراسة (2019) Carmona–Halty et al.، بعنوان:

Linking Positive Emotions and Academic Performance: The Mediated Role of Academic Psychological Capital and Academic Engagement

بينت هذه الدراسة العلاقة بين العواطف الإيجابية والأداء الأكاديمي، والدور الوسيط الذي يلعبه رأس المال النفسي الأكاديمي والمشاركة الأكاديمية، في عينة من 497 من طلاب المدارس الثانوية، وتراوحت أعمار المشاركين من 14 إلى 17 عامًا، بمتوسط 15.71 (SD = 1.15) ودعمت النتائج نموذجاً يفترض بأن رأس المال النفسي الأكاديمي والمشاركة الأكاديمية تتوسط العلاقة بين العواطف الإيجابية والأداء الأكاديمي، والذي له آثار نظرية للبحوث المستقبلية والآثار العملية لبيئات المدرسة، وبينت النتائج بأن تعزيز المشاعر الإيجابية لدى الطلاب يمثل تحدياً مهماً للمديرين والمعلمين وأولياء الأمور في محاولة بناء رأس المال النفسي الأكاديمي والمشاركة الأكاديمية، مما قد يؤدي بدوره إلى أداء أكاديمي أعلى.

• دراسة (2020) El Shobaky بعنوان:

The Reality of Psychological Capital among Employees in Palestinian Universities.

هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع رأس المال النفسي لدى العاملين في الجامعات الفلسطينية وتحقيقاً لأهداف الدراسة، تم استخدام المنهج الوصفي والتحليلي، وتكوّن مجتمع الدراسة من جميع الموظفين الإداريين في الجامعات الفلسطينية: الجامعة الإسلامية. وجامعة الأزهر

وجامعة فلسطين وجامعة القدس المفتوحة وعددهم (1104) موظفًا وموظفة وعينة طبقية نسبية مكونة من (320) موظفًا وموظفة، حيث تم اختيار أداة الدراسة المتمثلة في علم النفس. عاصمة وقد تم تطبيق الاستبيان عليهم، وقد أجاب منهم (294) موظفًا وموظفة بنسبة استجابة (91.90%).

توصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها ارتفاع مستوى رأس المال النفسي في الجامعات الفلسطينية حيث بلغ الوزن النسبي (80.23%)، وجاء مجال التفاؤل في المرتبة الأولى بالوزن النسبي (82.05%) ثم مجال التفاؤل. الكفاءة الذاتية بوزن نسبي (80.75) مجال الأمل بوزن نسبي (79.75%)، وأخيراً مرونة المجال بوزن نسبي (78.37%)، كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق بين استجابات الباحثين حول رأس المال النفسي يعزى لمتغير الجنس وسنوات الخدمة، بينما الفروق المنسوبة لمتغير العمر لصالح الفئة (أكثر من 50 سنة، و31-40 سنة)، فروق لصالح طلاب البكالوريوس والدراسات العليا في حساب الدبلوم، والاختلافات التي تعزى إلى متغير حالة العمل لصالح أكاديمي في منصب إداري. في ضوء نتائج الدراسة يوصي الباحثون بإعطاء الموظف المهام والمسؤوليات التي تعزز ميوله ونظراته الإيجابية لطبيعة عمله، وتوفير بيئة عمل تدعم الإبداع وتتسم بالحيوية والاهتمام اللازمين في بناء العلاقات الإنسانية.

• دراسة (Ika & Linda (2020 بعنوان:

Preliminary Analysis of the Student's Creative Thinking Skills in the Elementary School Teachers Education Study Program

الإبداع مطلوب من قبل معلمي المدارس الابتدائية في تصميم التعلم الذي يعزز التفكير والسلوك الإبداعي لدى الطلاب. قبل التمكن من إنشاء استراتيجيات تعليمية تشجع التفكير الإبداعي والمواقف، يجب عليك ذلك قبل ذلك عندما يصبح الطلاب مدرسين، يحتاج طلاب برنامج الدراسة

التربوية لمعلمي المرحلة الابتدائية إلى تقييم قدراتهم على التفكير الإبداعي لأن أنماط التعلم التي يمتلكها الطلاب تظهر نظامًا ميكانيكيًا، مما يعني أن التعلم يتم إذا هناك تكليف من قبل المحاضر. تهدف هذه الدراسة إلى تحديد قدرة طلاب الجامعات على التفكير الإبداعي لإيجاد أنماط من النماذج التعليمية التي يمكن أن تعزز الإبداع لدى الطلاب كمعلمين محتملين في المدارس الابتدائية. تم إجراء هذا البحث في برنامج دراسة تعليم معلم المدرسة الابتدائية، جامعة نيغيري جاكرتا على طول 2019. أخذ العينات بأسلوب أخذ العينات هادف عدد الطلاب 58. أسلوب البحث المستخدم نوعي مع أدوات جمع البيانات في شكل اختبارات إبداعية. أظهرت نتائج الدراسة أن ضعف القدرة على التفكير الإبداعي الذي يمتلكه الطلاب ناتج عن أنماط التدريس والتعلم التي قدمها المحاضر وداخل الطلاب. تقدم توصيات هذه الدراسة نموذجًا تعليميًا يمكن أن يعزز أو يشجع الإبداع لدى الطلاب.

• دراسة Heng, et al. (2020) بعنوان:

The Mechanism of Teaching–research Conflict Influencing Job among Burnout University Teachers: The Roles of Perceived Supervisor Support and Psychological Capital

تناولت هذه الدراسة العلاقة بين الصراع بين التدريس والبحث والإنهاك الوظيفي بين معلمي الجامعات والدور الوسيط لدعم المشرف المتصور ورأس المال النفسي (PsyCap) في هذه العلاقة. باستخدام تصميم مقطعي، تم جمع البيانات من عينة ملائمة من 488 مدرسًا جامعيًا في الصين. تم إجراء تحليل الانحدار الهرمي لفحص الدور الوسيط لـ PSS و PsyCap في العلاقة بين تعارض التدريس والبحث والإرهاق الوظيفي. أظهرت النتائج أن (أ) الصراع بين التدريس والبحث كان مرتبطًا بشكل إيجابي بالإرهاق العاطفي وتبديد الشخصية ولكنه مرتبط سلبًا بالإنجاز الشخصي، (ب) خفف آثار الصراع بين التدريس والبحث على كل من الإرهاق العاطفي وتبديد

الشخصية ولكنه لم يكن بمثابة وسيط في العلاقة بين الصراع بين التدريس والبحث والإنجاز الشخصي، و (ج) أدار PsyCap تأثير التعارض بين التدريس والبحث على الأبعاد الثلاثة للإرهاق الوظيفي.

• دراسة (Mahfud, et al. (2020) بعنوان:

The influence of Social Capital and Entrepreneurial Attitude Orientation on Entrepreneurial Intentions: The Mediating Role of Psychological Capital

تلعب النية الريادية دورًا حيويًا في إنشاء أعمال جديدة. على الرغم من أن العديد من الدراسات قد أظهرت أن الموقف له تأثير في تشكيل النوايا، إلا أن القليل منهم يناقش هذه العلاقة من خلال التفاعل بشكل تفاعلي مع رأس المال الاجتماعي والنفسي. هدفت هذه الدراسة إلى تطوير نموذج هيكلي لتشكيل ريادة الأعمال لطلاب كلية الفنون التطبيقية والتي تتضمن التفاعل بين توجهات ريادة الأعمال ورأس المال الاجتماعي ورأس المال النفسي. تم جمع البيانات بشكل عشوائي من خلال استبيان عبر الإنترنت أكمله 215 طالبًا من طلاب الفنون التطبيقية في إندونيسيا. تم استخدام تحليل نمذجة المعادلة الهيكلية لفحص النموذج الهيكلي لتطوير نوايا ريادة الأعمال وتم تقدير فترات ثقة التمهيد لاختبار الدور الوسيط. تكشف النتائج أن توجهات ريادة الأعمال ورأس المال الاجتماعي ورأس المال النفسي تؤثر بشكل تعاوني وتفاعلي على نية ريادة الأعمال لطلاب كلية الفنون التطبيقية. تبين أن رأس المال النفسي له تأثير وساطة جزئي إيجابي على العلاقة بين توجه اتجاه ريادة الأعمال ونية ريادة الأعمال. أخيرًا، تم العثور على رأس المال النفسي أيضًا للتوسط بشكل كامل في تأثير رأس المال الاجتماعي على نية تنظيم المشاريع.

• دراسة Heij, et al. (2020) بعنوان:

How to leverage the Impact of R&D on Product Innovation? The Moderating Effect of Management Innovation

على الرغم من أن البحث والتطوير (R&D) هو مؤشر رئيسي للإبداع (التكنولوجي)، فقد وجد العلماء نتائج مختلطة فيما يتعلق بتأثيره على إبداع المنتجات وأداء الشركات. في هذه الورقة، ندعي أن الاختلافات في فعالية البحث والتطوير يمكن تفسيرها من خلال التغييرات في النظام الاجتماعي للشركة، ولا سيما في إبداعاتها الإدارية الإدارية. لا يزال من غير الواضح كيف يؤثر الإبداع الإداري على فعالية البحث والتطوير من حيث الإبداع في المنتجات. في هذه الدراسة، نعالج هذه الفجوة النظرية والتجريبية في أدبيات الإبداع. تظهر حججنا ونتائجنا النظرية من مسح واسع النطاق بين الشركات الهولندية أن البحث والتطوير له علاقة إيجابية متناقصة مع الإبداع في المنتجات خاصة بالنسبة للشركات ذات المستويات المنخفضة من الإبداع الإداري. ومع ذلك، في الشركات ذات المستويات العالية من الإبداع الإداري، تصبح هذه العلاقة أكثر خاصة في الشركات الصغيرة والمتوسطة الحجم. كما يبدو أن النتائج التي توصلنا إليها تشير إلى أن الإبداع الإداري قد يكون أكثر أهمية للميزة التنافسية من مجرد البحث والتطوير. بشكل عام، تكشف رؤيتنا أن الإبداع الإداري هو الوسيط الرئيسي في شرح فعالية الشركات في تحويل البحث والتطوير إلى الإبداع في منتج ناجح.

• دراسة Gao, wu et al.(2020) بعنوان:

The Entrepreneur's Psychological Capital, Creative Innovation Behavior, and Enterprise Performance

هدفت هذه الدراسة إلى تحليل العلاقة بين رأس المال النفسي لرائد الأعمال، وسلوك الإبداع الإداري، وأداء المؤسسة بناءً على الوضع الفعلي للمؤسسات الصينية وتوفير أساس نظري لتطبيق رأس المال النفسي لرائد الأعمال في إبداع المؤسسة وتطوير الأداء.

تم اختيار رواد أعمال من 517 مؤسسة في مجالات مختلفة في منطقة أنهوي، وتم إنشاء استبيان حول رأس المال النفسي لرواد الأعمال، وسلوكيات الإبداع الإداري، وأداء الشركات، وتم تحليل العلاقة بين رأس المال النفسي لرائد الأعمال وسلوك الإبداع الإداري وأداء المؤسسة والتوسط في سلوك الإبداع الإداري باستخدام نموذج الانحدار المتعدد ونموذج المعادلة الهيكلية. وبينت النتائج أن هناك ارتباط إيجابي مهم بين أبعاد التفاؤل (معامل الانحدار = 0.471، $p = 0.003$)، والأمل (معامل الانحدار = 0.590، $p = 0.006$)، وأداء المؤسسة؛ هناك ارتباط إيجابي مهم بين سلوك الإبداع التكنولوجي من رواد الأعمال (معامل الانحدار = 0.506، $p = 0.000$)، وسلوك الإبداع في الأعمال (معامل الانحدار = 0.562، $p = 0.000$)، وأداء المؤسسة؛ هناك ارتباط إيجابي مهم بين سلوك اكتساب العلاقة الريادية (معامل الانحدار = 0.632، $p = 0.004$) وأداء المؤسسة.

مع الأخذ في الاعتبار سلوك الإبداع الإداري لرواد الأعمال باعتباره المتغير الوسيط، واستنتج المؤلفون أن أبعاد الكفاءة الذاتية لرواد الأعمال، والأمل، والتفاؤل، والصلابة، والمعاملة المعيارية لأداء المؤسسة قد تقلصت بشكل كبير من خلال تحليل نموذج المعادلة الهيكلية، وجد أن مؤشر التغيير لنموذج رأس المال النفسي لرائد الأعمال، وسلوك الإبداع الإداري، وأداء المؤسسة يفي بالمعيار، مما يدل على أن كلا من الرأسمالية النفسية وسلوك رواد الأعمال الإبداعي يمكنهما تعزيز تحسين أداء المؤسسة.

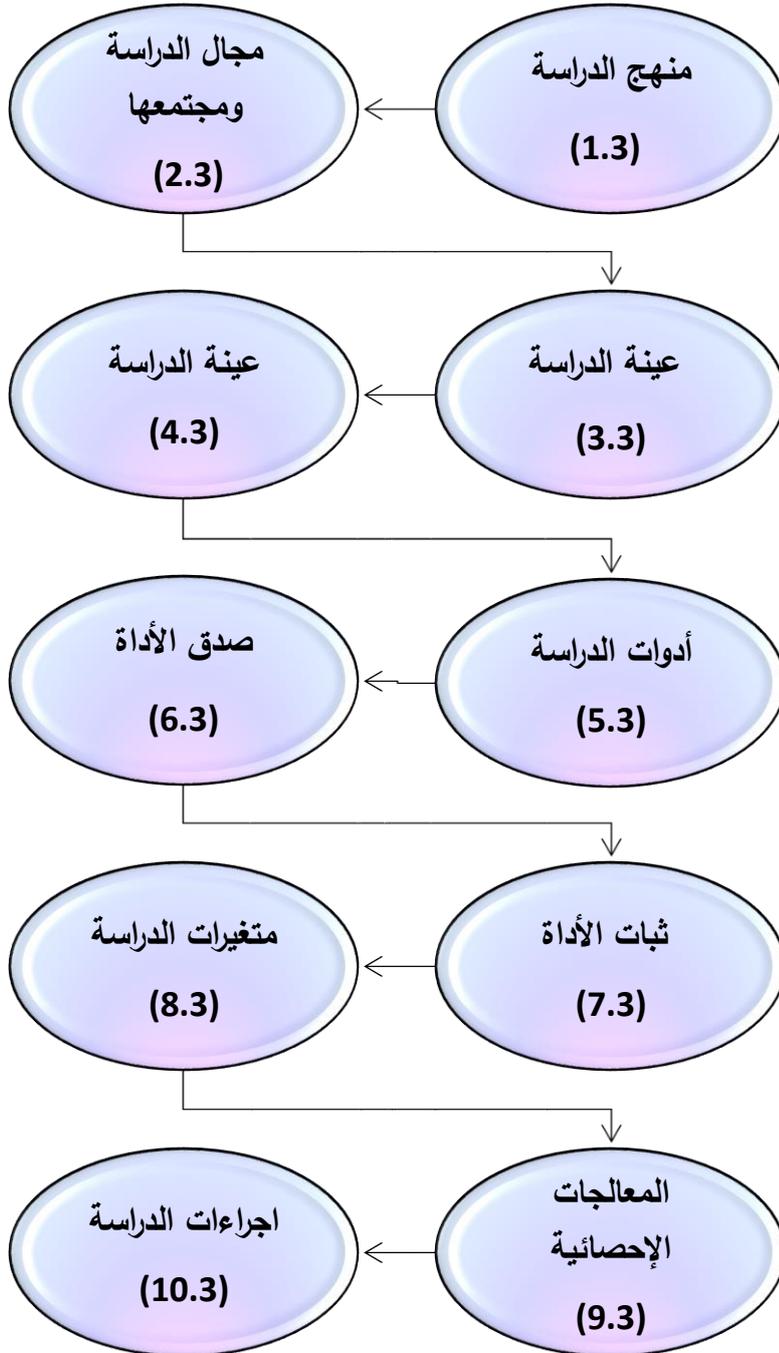
وتبين بأن الإبداع الإداري لرائد الأعمال يلعب تأثيراً وسيطاً في التأثير الإيجابي لرأس المال النفسي لرائد الأعمال على أداء المؤسسة.

(4.2) ما يميز هذه الدراسة عن الدراسات السابقة

- جمعت الدراسة الحالية بين متغيرين وهما (رأس المال النفسي والإبداع الإداري) وهذا ما لم تتطرق إليه الدراسات السابقة بشكل كبير إلى حد علم الباحثة.
- طبقت الدراسة الحالية على الجامعات الأردنية الخاصة في مدينة عمّان سيما وأن هذا القطاع بأمرس الحاجة إلى دراسة من هذا النوع ويحتاج إلى تحقيق إبداع إداري بسبب شدة المنافسة بين الجامعات.

الفصل الثالث

منهجية الدراسة (الطريقة والإجراءات)



الفصل الثالث

منهجية الدراسة (الطريقة والإجراءات)

التعرّف على أثر رأس المال النفسي بأبعاده الكفاءة الذاتية والأمل والتفاؤل والمرونة على الإبداع الإداري بأبعاده الحساسية للمشكلات والأصالة والطلاقة وتضمّن الفصل. منهج الدراسة، مجال الدراسة ومجتمعها، عينة الدراسة مصادر أدوات الدراسة ومصادر جمع البيانات والمعلومات:

(1.3) منهج الدراسة

اعتمدت الدراسة الحالية على المنهج الوصفي السببي لان الدراسة الحالية سببية ذات طابع كمي ويعد هذا المنهج الأكثر ملائمة لتحقيق أهداف الدراسة والاجابة على التساؤلات التي تم وضعها وهي دراسة مسحية استهدفت جميع عناصر المجتمع. وقد تم الاعتماد على الاستبانة المطورة استناداً إلى آراء عدد من الباحثين.

(2.3) مجتمع الدراسة ووحدة التحليل

تكوّن مجتمع الدراسة من الجامعات الأردنية الخاصة في مدينة عمّان والبالغ عددها (9) جامعات. (جامعة عمّان العربية، جامعة الشرق الأوسط، جامعة عمّان الأهلية، جامعة العلوم التطبيقية الخاصة، جامعة الاسراء، جامعة البترا، جامعة الزيتونة الأردنية الخاصة، جامعة الاميرة سمية، جامعة الحسين التقنية). (www.mohe.gov.jo) هذا وقد تم مسح جميع الجامعات ومن هنا لم يكن حاجة لوجود عينة للدراسة.

أما وحدة التحليل تكون من الإداريين (العمداء ورؤساء الأقسام الأكاديميين ومدراء الوحدات الإدارية والمراكز) في الجامعات الأردنية الخاصة في مدينة عمّان والبالغ عددهم (475) تم الحصول عليهم من الجامعات (ملحق رقم (1)، كتاب تسهيل مهمة).

(3.3) أدوات الدراسة ومصادر جمع البيانات والمعلومات

المصادر الثانوية: وتضم الكتب والمقالات العلمية المنشورة في المجالات العلمية ومحركات البحث العالمية.

المصادر الأولية وتتمثل في:

الاستبانة: وهي الأداة الرئيسية والتي تم تطويرها من اجل قياس اثر دأس المال النفسي على الابداع الإداري. وتكونت الاستبانة من ثلاثة أجزاء كالاتي:

المتغيرات الديموغرافية وتحتوي (النوع الاجتماعي، العمر، المستوى التعليمي، طبيعة العمل، سنوات الخبرة)

المتغير المستقل رأس المال النفسي بأبعاده (الكفاءة الذاتية، الأمل، التفاؤل، المرونة)

المتغير التابع الإبداع الإداري بأبعاده (الحساسية للمشكلات، الأصالة، الطلاقة).

وتضمنت الاستبانة (35) فقرة وتم استخدام مقياس ليكرت الخماسي (ملحق رقم (2)). وتراوحت

الاستجابة من (1-5) كالاتي:

أبداً	نادراً	أحياناً	غالباً	دائماً
١	٢	٣	٤	٥

(45.) جمع البيانات

لقد تم مسح مجتمع الدراسة بشكل كامل اما وحدة التحليل من الإداريين (العمداء ورؤساء الأقسام الأكاديميين ومدراء الوحدات الإدارية والمراكز) في الجامعات الأردنية الخاصة في مدينة عمان فقد تم توزيع الاستبانة وقد بلغ عددهم (475) فرداً، إذ وزعت الباحثة (213) استبانة على أفراد عينة الدراسة وقد بلغ إجمالي عدد الاستبانات المسترجعة (209) استبانة، وبعد فحص الاستبانات المسترجعة وجد أنّ (202) استبانة صالحة للتحليل تم ادخالهم على برنامج ال .SPSS

5.3 صدق الأداة

تم معالجة موضوع صدق الأداة من خلال:

1. **صدق المحتوى:** تم التأكد من صدق المحتوى من خلال مراجعة الادب النظري عن طريق الدراسات السابقة والكتب و المجلات والشبكة العنكبوتية .

2. **الصدق الظاهري:** لقياس الصدق الظاهري لمتغيرات الدراسة تم عرضها على مجموعة من المحكمين الأكاديميين والذي بلغ عددهم (10) خبراء متخصصين في إدارة الاعمال من عدد من الجامعات الأردنية الخاصة والحكومية للتعرف على آرائهم عن مدى صلاحية الفقرات ومدى ملازمتها للغرض الذي وضعت من أجله. ملحق رقم (3).

3. **الصدق البنائي التقاربي باستخدام التحليل العاملي الاستكشافي**

أ- **صدق التحليل العاملي الاستكشافي للمتغير المستقل:** رأس المال النفسي

باستعراض نتائج التحليل العاملي الاستكشافي المبينة نتائجه في الجدول (3-2) يتبين أن

قيمة اختبار KMO قد بلغت (0.859) ووفقاً لقاعدة (Kaiser, 1974) والتي تشير إلى أن الحد

الأدنى المقبول لقيمة الاختبار هو القيمة (0.50) فإنه يتضح بأن القيمة التي تم التوصل إليها كانت أكبر من القيمة المشار إليها، وعليه يعتبر حجم العينة كافياً وملائماً للبحث ولتطبيق التحليل العاملي الاستكشافي. كما يبيّن الجدول أن القيم العينية (الذاتية) Eigen Value للعوامل المستخلصة من التحليل كانت أكبر من الواحد الصحيح وحسبما هو مبيّن في الجدول فقد بلغت قيمة الحد الأدنى من القيمة العينية للعامل الرابع وهو المرونة إذ بلغت (2.712).

كما يبين الجدول قيم نسب التباين المفسرة من قبل كل عامل تم استخلاصه حيث بلغت اقل نسبة تباين مفسرة من قبل فقرات للعامل الرابع وهو المرونة إذ بلغت القيمة (13.562) وعند جمع نسب التباين المفسرة من قبل جميع العوامل يتبين انها تفسر ما نسبته (59.413%) من التباين الكلي للمتغير المستقل.

كما يعرض الجدول قيم التحميل (التشبع) لكل فقرة من فقرات كل عامل من العوامل المستخلصة حيث يلاحظ ان هذه اقل قيمة تم التوصل إليها هي القيمة (0.556) وهي القيمة المرتبطة بالفقرة " توفر جامعتنا القدرة على التفكير بعدة أشكال لتحقيق أهدافها." في العامل الرابع وهو المرونة والتي تحمل الرمز (IVc5) وحيث أنّ هذه القيمة كانت أكبر من (0.40) في التحليل العاملي الاستكشافي) فإنها تعتبر كافية ومناسبة وتعبّر عن قيم تشبع مقبولة وكافية لفقرات كل عامل تم استخلاصه.

الجدول (2-3)

قيم التشبع (التحميل) لفقرات العوامل الممثلة للمتغير المستقل (رأس المال النفسي) والنتيجة من خلال التدوير المتعامد للمحاور (Varimax)

الرقم	الرمز	الفقرة	قيم التشبع على العوامل المستخلصة			
			الكفاءة الذاتية	التفاؤل	الأمل	المرونة
1	IVa1	تمتلك جامعتنا الثقة لتقديم الجهود اللازمة من أجل النجاح في تحقيق المهام.	.778			
2	IVa2	تتمتع جامعتنا الثقة في تحليل المشاكل التي تواجهني وإيجاد الحلول لها.	.767			

			.700	تشعر جامعتنا بالثقة في مساهمتي بالمناقشات الخاصة باستراتيجية الجامعة.	IVa3	3
			.731	تمتاز جامعتنا بالقدرة في المساعدة في تحديد وصياغة الأهداف الخاصة بها.	IVa4	4
			.731	تهتم جامعتنا بالاتصال مع الأفراد خارج الكلية لمناقشة المشاكل.	IVa5	5
		.743		تتوقع جامعتنا الأفضل في ظروف اللاتأكد في العمل.	IVb1	6
		.806		تتظر جامعتنا إلى الجانب الايجابي في العمل.	IVb2	7
		.799		تتفاعل جامعتنا الأحداث المستقبلية لديها.	IVb3	8
		.736		تتوقع جامعتنا بأن تجرى أحداث العمل حسب السياسات التي تحقق اهدافها.	IVb4	9
		.633		تتظر جامعتنا للأمور بإيجابية وعدم اليأس في الظروف الصعبة.	IVb5	10
.748				تمتاز جامعتنا بإمكانية التفكير ووضع السياسات الادارية لتجاوز ضغط العمل	IVc1	11
.785				تحرص جامعتنا على متابعة اهداف العاملين.	IVc2	12
.720				تمتلك جامعتنا الكثير من الاجراءات لحل المشاكل التي تعترض لها في عملك.	IVc3	13
.623				توفر جامعتنا الظروف المناسبة للخروج من المواقف الصعبة اثناء العمل.	IVc4	14
.556				توفر جامعتنا القدرة على التفكير بعدة أشكال لتحقيق أهدافها.	IVc5	15
	.615			تمتلك جامعتنا المرونة العالية في التعافي للعودة للحالة الطبيعية عند مواجهة العقبات	IVd1	16
قيم التشبع على العوامل المستخلصة				الفقرة	الرمز	الرقم
المرونة	الأمل	التفاؤل	الكفاءة الذاتية			
	.637			تتعامل جامعتنا مع الظروف الصعبة بكل سهولة.	IVd2	17
	.672			تمتاز جامعتنا المرونة في مواجهة الأحداث اثناء العمل	IVd3	18
	.687			تتجاوز جامعتنا الظروف الصعبة في العمل التي واجهتها مسبقاً.	IVd4	19
	.721			تحفز جامعتنا إمكانية العمل بمفردك أن لزم الأمر.	IVd5	20
0.859				اختبار لكفاية البيانات KMO		
2.712	2.839	3.126	3.205	القيم العينية (الذاتية)		

13.562	14.197	15.629	16.025	نسبة التباين المفسر
59.413				نسبة التباين المفسرة (التراكمية)

ب- صدق التحليل العاملي الاستكشافي للمتغير التابع: الإبداع الإداري

باستعراض نتائج التحليل العاملي الاستكشافي المبينة نتائجه في الجدول (3-3) يتبين أن قيمة اختبار KMO قد بلغت (0.840) ووفقا لقاعدة (Kaiser 1974) والتي تشير إلى أن الحد الأدنى المقبول لقيمة الاختبار هو القيمة (0.50) فإنه يتضح بأن القيمة التي تم التوصل إليها كانت أكبر من القيمة المشار إليها، وعليه يعتبر حجم العينة كافيا وملائما للبحث ولتطبيق التحليل العاملي الاستكشافي. كما يبين الجدول أن القيم العينية (الذاتية) Eigen Value للعوامل المستخلصة من التحليل كانت أكبر من الواحد الصحيح وحسبما هو مبين في الجدول فقد بلغت قيمة الحد الأدنى من القيمة العينية للعامل الثالث وهو الطلاقة اذ بلغت (3.598).

كما يبين الجدول قيم نسب التباين المفسرة من قبل كل عامل تم استخلاصه حيث بلغت اقل نسبة تباين مفسرة من قبل فقرات العامل الثالث وهو الطلاقة اذ بلغت القيمة (19.823) وعند جمع نسب التباين المفسرة من قبل جميع العوامل يتبين انها تقسر ما نسبته (65.291 %) من التباين الكلي للمتغير التابع.

كما يعرض الجدول قيم التحميل (التشبع) لكل فقرة من فقرات كل عامل من العوامل المستخلصة حيث يلاحظ ان هذه اقل قيمة تم التوصل إليها هي القيمة (0.672) وهي القيمة المرتبطة بالفقرة " تمتلك جامعتنا القدرة على الاقناع." في العامل الثاني وهو الأصالة والتي تحمل الرمز (DVb4) وحيث ان هذه القيمة كانت أكبر من (0.40) في التحليل العاملي الاستكشافي) فإنها تعتبر كافية ومناسبة وتعتبر عن قيم تشبع مقبولة وكافية لفقرات كل عامل تم استخلاصه.

الجدول (3-3)

قيم التشبع (التحميل) لفقرات العوامل الممثلة للمتغير التابع (الإبداع الإداري) والناجمة من خلال التدوير المتعامد للمحاور (Varimax)

الرقم	رمز الفقرة	الفقرة	قيم التشبع على العوامل		
			الحساسية للمشكلات	الأصالة	الطلاقة
21	DVa1	تمتاز جامعتنا بالانفتاح الذهني في العمل وتجنب المشكلة.	.796		
22	DVa2	تمتلك جامعتنا رؤية دقيقة لاكتشاف المشكلات التي يعاني منها الآخرون في العمل.	.835		
23	DVa3	تعمل جامعتنا على حل المشكلة بالوقت المناسب.	.852		
24	DVa4	تحرص جامعتنا على معرفة أوجه الضعف أثناء العمل	.782		
25	DVa5	تحرص جامعتنا على تحليل ردود كل فعل مختلف في العمل.	.834		
26	DVb1	تمتاز جامعتنا بتوليد أفكار جديدة في مجال العمل.		.778	
27	DVb2	تتجنب جامعتنا من تكرار ما يقوم به الآخرون.		.804	
28	DVb3	تتمتع جامعتنا بالمهارة في النقاش.		.799	
29	DVb4	تمتلك جامعتنا القدرة على الإقناع.		.672	
30	DVb5	توفر جامعتنا بيئة عمل تعزز الثقة وتجذب المواهب.		.687	
31	DVc1	تطور جامعتنا قدرات الموظفين لفهم الأفكار مع اختلاف المواقف.	.696		
32	DVc2	تتميز جامعتنا باقتراح الحلول السريعة لمواجهة مشاكل العمل.	.779		
33	DVc3	تتمتع جامعتنا بقدرتها على التعبير عن أفكارها بطلاقة.	.812		
34	DVc4	تبصر جامعتنا استرجاع أي معلومة سابقة بكل سهولة	.847		
الرقم	رمز الفقرة	الفقرة	قيم التشبع على العوامل		
			الحساسية للمشكلات	الأصالة	الطلاقة
35	DVc5	تمتاز جامعتنا بالقدرة على تقديم الأفكار خلال فترة زمنية قصيرة.	.772		
اختبار KMO لكفاية البيانات			0.840		
القيم العينية (الذاتية)			3.598	3.222	2.973
نسبة التباين المفسر			23.989	21.479	19.823
نسبة التباين المفسرة من جميع العوامل (التراكمية)			65.291		

(7.3) ثبات الأداة

تم التأكد من ثبات الأداة عن طريق:

1. اختبار كرونباخ - ألفا لضمان الاتساق الداخلي بين فقرات الإستبانة. (Cronbach Alpha)

2. الاختبار وإعادة الاختبار لأغراض استقرار الاداة. (Test-retest)

1- الثبات بأسلوب الاتساق الداخلي لكرونباخ ألفا (Cronbach alpha) وبأسلوب التجزئة النصفية (Split Half) لكل عامل (متغير) من متغيرات البحث.

الجدول (3-4) نتائج ثبات مجالات الدراسة بأسلوب (كرو نباخ الفا) (CA) وبأسلوب التجزئة النصفية (Split Half)

التجزئة النصفية (Split Half)	كرو نباخ الفا CA	عدد الفقرات	المجالات الفرعية	المجال الرئيسي
.844	.846	5	الكفاءة الذاتية	المتغير المستقل (رأس المال النفسي)
.799	.841	5	التفاؤل	
.729	.810	5	الأمل	
.850	.816	5	المرونة	
.807	.892	20	المتغير المستقل: رأس المال النفسي	المتغير التابع (الإبداع الاداري)
.838	.898	5	الحساسية للمشكلات	
.817	.824	5	الأصالة	
.835	.861	5	الطلاقة	
.696	.871	15	المتغير التابع: الإبداع الاداري	

يبين الجدول نتائج ثبات مجالات متغيرات الدراسة بأسلوبين: الاتساق الداخلي (CA) والتجزئة

النصفية لكل عامل من العوامل وباستعراض قيم الثبات بأسلوب الاتساق الداخلي (CA) يتبين ان

اقل قيمة تم الحصول عليها بهذا الأسلوب من الثبات قد بلغت (0.810)، إذ تحققت هذه القيمة

في مجال الأمل أما بالنسبة الثبات بأسلوب التجزئة النصفية فقد بلغت أقل قيمة تم التوصل اليها

(0.696) لجميع فقرات المتغير التابع "الإبداع الاداري" ويلاحظ أنّ هذه القيم وعلى الرغم من أنها

تمثل القيم الدنيا التي تم التوصل إليها في طرقتي تقدير الثبات إلا أنها تعتبر مرتفعة (لأنها قريبة من الحد الأعلى الذي تصله قيم الثبات وهي الواحد الصحيح) وبنفس الوقت هذه القيم كانت ضمن مدى 0.70 فأكبر ما يشير إلى ارتفاع ثبات فقرات كل عامل من عوامل المتغيرين: المستقل والتابع.

(5.3) الخصائص الشخصية والوظيفية لأفراد عينة الدراسة

الجدول (1-3) وصف أفراد عينة الدراسة من خلال متغيراتها الديمغرافية

المتغيرات	الفئات	العدد	النسبة
النوع الاجتماعي	ذكر	118	58.4
	أنثى	84	41.6
	المجموع	202	100.0
العمر	30 سنة فأقل	23	11.4
	من 31 - أقل من 36 سنة	59	29.2
	من 36 - أقل من 41 سنة	74	36.6
	من 41 - أقل من 46 سنة	34	16.8
	46 سنة فأكثر	12	6
	المجموع	202	100.0
المستوى التعليمي	بكالوريوس	54	26.7
	دبلوم عالي	54	26.7
	ماجستير	67	33.2
	دكتوراه	27	13.4
	المجموع	202	100.0
طبيعة العمل	إدارة دنيا (مدراء الوحدات الادارية والمراكز)	27	13.4
	إدارة وسطى (رؤساء الاقسام الأكاديميين)	92	45.5
	إدارة عليا (العمداء)	83	41.1
	المجموع	202	100.0
سنوات الخبرة	5 سنوات فأقل	44	21.8
	من 6- 10 سنوات	76	37.6

21.8	44	من 11 - 15 سنة
18.8	38	16 سنة فأكثر
100.0	202	المجموع

يبين الجدول أنّ النسبة الأكثر من أفراد عينة الدراسة كانت الذكور إذ وصل عدد الذكور المشاركين في البحث (118) مشارك يمثلون ما نسبته (58.4%) بينما بلغت نسبة عدد الأفراد الاناث المشاركات بالدراسة (41.6%).

وعند التعرّض إلى نسب أفراد عينة الدراسة وفقا لمتغير العمر يتبين ان النسبة الأكبر منهم كانت ضمن الفئة العمرية (من 36 - أقل من 41 سنة) حيث بلغت نسبتهم (36.6%) بينما كانت النسبة الأقل من حيث العمر هي نسبة الأفراد ضمن الفئة العمرية (46 سنة فأكثر) والتي بلغت نسبتها (5.9%).

وعند تحليل أعداد ونسب الأفراد المشاركين في الدراسة وفق مستواهم التعليمي يتبين ان النسبة الأكبر يسن المشاركين كانوا من مستوى الماجستير إذ بلغت نسبتهم (33.2%) بينما كانت اقل نسبة أفراد وفق المستوى التعليمي هم طلبة حملة الدكتوراه الذين بلغت نسبتهم (13.4%). وتبين نسبة المشاركين في الدراسة وفق متغير طبيعة العمل فقد بينت النتائج أن النسبة الأكبر كانوا ضمن الإدارة الوسطى إذ بلغت (45.5%) بينما كانت النسبة الأقل هم من مستوى الإدارة الدنيا إذ بلغت نسبتهم (13.4%).

وعند تحليل النسب المئوية لمتغير سنوات الخبرة فيتبين ان معظم أفراد العينة المشاركين من ذوي الخبرة (من 6- 10 سنوات) إذ بلغت نسبتهم (37.6%) بينما كانت النسبة الأقل بين فئات متغير الخبرة هي نسبة الأفراد الذين فئة خبرتهم اطول (16 سنة فأكثر) إذ بلغت نسبتهم (18.8%).

الفصل الرابع

تحليل بيانات الدراسة واختبار الفرضيات



الفصل الرابع

تحليل بيانات الدراسة واختبار الفرضيات

(1.4) المقدمة

يقدم هذا الفصل وصف نتائج التحليل الإحصائي لإجابات وتقديرات أفراد عينة الدراسة عن متغيرات الدراسة وأبعادها باستخدام الوسائل الإحصائية المحددة بمنهجية البحث وشملت المتوسط الحسابي والانحراف المعياري وقيمة اختبار t لجميع متغيرات الدراسة وإجراء اختبارات التوزيع الطبيعي (VIF, Tolerance, K-S) ومن ثم اختبار الفرضيات باستخدام تحليل الانحدار المتعدد.

(2.4) الاحصاء الوصفي

قامت الباحثة بإيجاد حساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، لفقرات كل مجال من مجالات البحث وقد تم استخدام مقياس تصنيفي ثلاثي المستويات لوصف مستويات المتوسطات الحسابية التي تم التوصل إليها وفق التالي:

تقييم منخفض	1 – 2.33
تقييم متوسط	2.34 – 3.67
تقييم مرتفع	3.68 – 5.00

وقد استخدمت الباحثة المعادلة التالية في استخراج مدى الوصف

$$\text{طول الفئة} = \frac{\text{(أعلى وزن للاستجابة - أدنى وزن للاستجابة)}}{\text{(عدد الفئات التصنيفية)}}$$

(1-5)

$$1.33 = \frac{\text{طول الفئة}}{3} = \text{_____}$$

(1.2.4) السؤال الأول: ما مستوى رأس المال النفسي في الجامعات الأردنية الخاصة في مدينة

عمّان؟

ثانياً: وصف اجابات وتقديرات أفراد عينة الدراسة لمجالات المتغير المستقل (رأس المال النفسي)

الجدول (1-4) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستويات تقديرات أفراد عينة البحث

واختبار t لأبعاد المتغير المستقل: رأس المال النفسي

الترتيب	المستوى	مستوى الدلالة	اختبار t	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المجالات الفرعية	المتغير المستقل
3	مرتفع	0.0000	19.915	0.718	4.006	الكفاءة الذاتية	رأس المال النفسي
2	مرتفع	0.0000	21.753	0.711	4.088	الامل	
1	مرتفع	0.0000	22.460	0.687	4.085	التفاؤل	
4	مرتفع	0.0000	18.184	0.707	3.904	المرونة	
	مرتفع	0.0000	27.620	0.525	4.021	رأس المال النفسي	

قيمة t الجدولية عند مستوى دلالة $(0.05 \geq \alpha) = 1.98$

يبين الجدول قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستويات تقديرات أفراد عينة

الدراسة لأبعاد المتغير المستقل: رأس المال النفسي وباستعراض قيمة الدرجة الكلية للمتغير يتبين

أنها بلغت (4.021) وقد حققت هذه القيمة مستوى مرتفعاً وفقاً لمقياس التصنيف المستخدم. كما

يلاحظ أنّ مجال الأمل قد حقق المرتبة الاولى بين مجالات المتغير المستقل وبمستوى مرتفع اذ

بلغت قيمة المتوسط الحسابي لهذا المجال (4.088) بينما حقق بعد المرونة الاخيرة في المجال

بمتوسط حسابي بلغت قيمته (3.904) وتصنف هذه القيمة على انها قيمة بمستوى مرتفع.

كما يبيّن الجدول أنّ قيم اختبار t المحسوبة لأبعاد المتغير المستقل كانت أكبر من القيمة الجدولية البالغة (1.98) عند مستوى دلالة يساوي (0.05) ما يعني أنّ قيم المتوسطات الحسابية لهذه الأبعاد بعيدة عن قيمة الحياد في الإجابات والتي تم التعبير عنها بالقيمة (3).

(1.1.2.4) وصف اجابات وتقديرات أفراد عينة الدراسة لفقرات بعد (الكفاءة الذاتية)

الجدول (4-2) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار t ومستويات التقدير لفقرات بعد الكفاءة الذاتية

الترتيب	المستوى	مستوى الدلالة	اختبار t	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرات	ترميز الفقرة
1	مرتفع	0.0000	18.016	0.844	4.069	تمتلك جامعتنا الثقة لتقديم الجهود اللازمة من أجل النجاح في تحقيق المهام.	Iva1
2	مرتفع	0.0000	18.193	0.824	4.054	تتمتع جامعتنا بالثقة في تحليل المشاكل التي تواجهني وإيجاد الحلول لها.	Iva2
3	مرتفع	0.0000	15.105	0.964	4.025	تشعر جامعتنا بالثقة في مساهمتي بالمناقشات الخاصة باستراتيجية الجامعة.	Iva3
5	مرتفع	0.0000	13.109	0.966	3.891	تمتاز جامعتنا بالقدرة في المساعدة في تحديد وصياغة الأهداف الخاصة بها.	Iva4
4	مرتفع	0.0000	14.708	0.957	3.990	تهتم جامعتنا بالاتصال مع الأفراد خارج الكلية لمناقشة المشاكل.	Iva5
	مرتفع		19.915	0.718	4.006	بعد الكفاءة الذاتية	

قيمة t الجدولية عند مستوى دلالة $(0.05 \geq \alpha) = 1.98$

يبين الجدول قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار t ومستويات التقدير لفقرات بعد الكفاءة الذاتية وباستعراض قيمة الدرجة الكلية للمجال يتبين انها بلغت (4.006) وقد حققت هذه القيمة مستوى مرتفعا وفقا لمقياس التصنيف المستخدم. كما يلاحظ ان الفقرة ذات الرمز (Iva1) وهي " تمتلك جامعتنا الثقة لتقديم الجهود اللازمة من أجل النجاح في تحقيق المهام. " قد حققت المرتبة الأولى بين فقرات المجال اذ بلغت قيمة المتوسط الحسابي لهذا الفقرة (4.069) بينما حققت الفقرة ذات الرمز (Iva4) وهي " تمتاز جامعتنا بالقدرة في المساعدة في تحديد وصياغة

الأهداف الخاصة بها. " المرتبة الاخيرة بين فقرات البعد اذ بلغت قيمة المتوسط الحسابي لهذه الفقرة (3.891).

كما يبين الجدول ان قيم اختبار t المحسوبة لفقرات البعد كانت أكبر من القيمة الجدولية البالغة (1.98) عند مستوى دلالة يساوي (0.05) ما يعني ان قيم المتوسطات الحسابية لهذه الفقرات بعيدة عن قيمة الحياد في الإجابات والتي تم التعبير عن درجة الحياد بالقيمة (3) والتي تمثل متوسط اوزان استجابات سلم ليكرت المستخدم في البحث.

(2.1.2.4) وصف اجابات وتقديرات أفراد عينة الدراسة لفقرات بعد (التفاؤل)

الجدول (3-4) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار t ومستويات التقدير لفقرات بعد التفاؤل

الترتيب	المستوى	مستوى الدلالة	اختبار t	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرات	ترميز الفقرة
3	مرتفع	0.0000	17.695	0.879	4.094	تتوقع جامعتنا الأفضل في ظروف اللاتأكد في العمل.	IVb1
2	مرتفع	0.0000	18.582	0.841	4.099	تتظر جامعتنا إلى الجانب الايجابي في العمل.	IVb2
4	مرتفع	0.0000	17.922	0.852	4.074	تتفاعل جامعتنا الأحداث المستقبلية لديها.	IVb3
1	مرتفع	0.0000	17.981	0.896	4.134	تتوقع جامعتنا بأن تجرى أحداث العمل حسب السياسات التي تحقق اهدافها.	IVb4
5	مرتفع	0.0000	15.796	0.922	4.025	تتظر جامعتنا للأمور بإيجابية وعدم اليأس في الظروف الصعبة.	IVb5
	مرتفع		22.460	0.687	4.085	بعد التفاؤل	

قيمة t الجدولية عند مستوى دلالة $(0.05 \geq \alpha) = 1.98$

يبين الجدول قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار t ومستويات التقدير

لفقرات بعد التفاؤل وباستعراض قيمة الدرجة الكلية للبعد يتبين أنها بلغت (4.085) وقد حققت هذه

القيمة مستوى مرتفعا وفقا لمقياس التصنيف المستخدم. كما يلاحظ ان الفقرة ذات الرمز (IVb4)

وهي " تتوقع جامعتنا بأن تجرى أحداث العمل حسب السياسات التي تحقق اهدافها." قد حققت

المرتبة الاولى بين فقرات البعد اذ بلغت قيمة المتوسط الحسابي لهذا الفقرة (4.134) بينما حققت الفقرة ذات الرمز (IVb5) وهي " تنظر جامعتنا للأمر بإيجابية وعدم اليأس في الظروف الصعبة." المرتبة الاخيرة بين فقرات البعد إذ بلغت قيمة المتوسط الحسابي لهذه الفقرة (4.025). كما يبين الجدول ان قيم اختبار t المحسوبة لفقرات البعد كانت أكبر من القيمة الجدولية البالغة (1.98) عند مستوى دلالة يساوي (0.05) ما يعني ان قيم المتوسطات الحسابية لهذه الفقرات بعيدة عن قيمة الحياد في الإجابات والتي تم التعبير عن درجة الحياد بالقيمة (3) والتي تمثل متوسط اوزان استجابات سلم ليكرت المستخدم في الدراسة.

(3.1.2.4) وصف اجابات وتقديرات أفراد عينة الدراسة لفقرات بعد (الأمل)

الجدول (4-4) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار t ومستويات التقدير لفقرات لبعد الأمل

ترتيب الفقرة	الرمز	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	اختبار t	مستوى الدلالة	المستوى	الترتيب
4	IVc1	تمتاز جامعتنا بإمكانية التفكير ووضع السياسات الادارية لتجاوز ضغط العمل.	4.064	0.936	16.159	0.0000	مرتفع	4
3	IVc2	تحرص جامعتنا على متابعة اهداف العاملين.	4.084	0.902	17.081	0.0000	مرتفع	3
5	IVc3	تمتلك جامعتنا الكثير من الاجراءات لحل المشاكل التي تعترض لها في عملك.	4.050	0.940	15.873	0.0000	مرتفع	5
2	IVc4	توفر جامعتنا الظروف المناسبة للخروج من المواقف الصعبة اثناء العمل.	4.094	0.923	16.848	0.0000	مرتفع	2
1	IVc5	توفر جامعتنا القدرة على التفكير بعدة أشكال لتحقيق أهدافها.	4.149	1.011	16.142	0.0000	مرتفع	1
		بعد الامل	4.088	0.711	21.753		مرتفع	

قيمة t الجدولية عند مستوى دلالة $(0.05 \geq \alpha) = 1.98$

يبين الجدول قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار t ومستويات التقدير

لفقرات بعد الامل وباستعراض قيمة الدرجة الكلية للمجال يتبين أنها بلغت (4.088) وقد حققت

هذه القيمة مستوى مرتفعا وفقا لمقياس التصنيف المستخدم. كما يلاحظ ان الفقرة ذات الرمز

(IVc5) وهي " توفر جامعتنا القدرة على التفكير بعدة أشكال لتحقيق أهدافها." قد حققت المرتبة الاولى بين فقرات الابعاد اذ بلغت قيمة المتوسط الحسابي لهذا الفقرة (4.149) بينما حققت الفقرة ذات الرمز (IVc3) وهي " تمتلك جامعتنا الكثير من الاجراءات لحل المشاكل التي تعترض لها في عملك." المرتبة الاخيرة بين فقرات الابعاد اذ بلغت قيمة المتوسط الحسابي لهذه الفقرة (4.050).

كما يبيّن الجدول أنّ قيم اختبار t المحسوبة لفقرات البعد كانت أكبر من القيمة الجدولية البالغة (1.98) عند مستوى دلالة يساوي (0.05) ما يعني ان قيم المتوسطات الحسابية لهذه الفقرات بعيدة عن قيمة الحياد في الإجابات والتي تم التعبير عن درجة الحياد بالقيمة (3) والتي تمثل متوسط أوزان استجابات سلم ليكرت المستخدم في الدراسة.

(4.1.2.4) وصف اجابات وتقديرات أفراد عينة الدراسة لفقرات بعد (المرونة)

الجدول (4-5) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار t ومستويات التقدير لفقرات لبعد المرونة

ترتيب الفقرة	الرمز	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	اختبار t	مستوى الدلالة	المستوى	الترتيب
3	IVd1	تمتلك جامعتنا المرونة العالية في التعافي للعودة للحالة الطبيعية عند مواجهة العقبات.	3.941	0.918	14.567	0.0000	مرتفع	3
1	IVd2	تتعامل جامعتنا مع الظروف الصعبة بكل سهولة.	3.955	0.905	15.006	0.0000	مرتفع	1
2	IVd3	تمتاز جامعتنا المرونة في مواجهة الأحداث أثناء العمل.	3.953	0.877	15.484	0.0000	مرتفع	2
4	IVd4	تتجاوز جامعتنا الظروف الصعبة في العمل التي واجهتها مسبقاً.	3.896	0.938	13.578	0.0000	مرتفع	4
5	IVd5	تحفز جامعتنا إمكانية العمل بمفردك أن لزم الأمر.	3.772	1.011	10.855	0.0000	مرتفع	5
		بعد المرونة	3.904	0.707	18.184		مرتفع	

قيمة t الجدولية عند مستوى دلالة $(0.05 \geq \alpha) = 1.98$

يبين الجدول قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار t ومستويات التقدير

لفقرات بعد المرونة وباستعراض قيمة الدرجة الكلية للبعد يتبين انها بلغت (3.904) وقد حققت هذه

القيمة مستوى مرتفعاً وفقاً لمقياس التصنيف المستخدم. كما يلاحظ ان الفقرة ذات الرمز (IVd2)

وهي " تتعامل جامعتنا مع الظروف الصعبة بكل سهولة." قد حققت المرتبة الاولى بين فقرات البعد اذ بلغت قيمة المتوسط الحسابي لهذا الفقرة (3.955) بينما حققت الفقرة ذات الرمز (IVd5) وهي " تحفز جامعتنا إمكانية العمل بمفردك أن لزم الأمر." المرتبة الاخيرة بين فقرات البعد اذ بلغت قيمة المتوسط الحسابي لهذه الفقرة (3.772).

كما يبيّن الجدول أنّ قيم اختبار t المحسوبة لفقرات البعد كانت أكبر من القيمة الجدولية البالغة (1.98) عند مستوى دلالة يساوي (0.05) ما يعني أنّ قيم المتوسطات الحسابية لهذه الفقرات بعيدة عن قيمة الحياد في الإجابات والتي تم التعبير عن درجة الحياد بالقيمة (3) والتي تمثل متوسط اوزان استجابات سلم ليكرت المستخدم في الدراسة.

(2.2.4) السؤال الثاني: ما مستوى الإبداع الإداري في الجامعات الأردنية الخاصة في مدينة عمان؟

الجدول (4-6) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستويات تقديرات أفراد عينة البحث واختبار t لأبعاد المتغير التابع: الإبداع الإداري

المتغير التابع	الأبعاد الفرعية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	اختبار t	مستوى الدلالة	المستوى	الترتيب
الإبداع الإداري	الحساسة للمشكلات	3.998	0.839	16.909	0.0000	مرتفع	2
	الأصالة	3.909	0.752	17.189	0.0000	مرتفع	3
	الطلاقة	4.094	0.764	20.341	0.0000	مرتفع	1
	الإبداع الإداري	4.000	0.583	24.371			

قيمة t الجدولية عند مستوى دلالة $(0.05 \geq \alpha) = 1.98$

يبين الجدول قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستويات تقديرات أفراد عينة البحث لأبعاد المتغير التابع: الإبداع الإداري وباستعراض قيمة الدرجة الكلية للمتغير يتبين انها بلغت (4.000) وقد حققت هذه القيمة مستوى مرتفعا وفقا لمقياس التصنيف المستخدم. كما يلاحظ

ان بعد الطلاقة قد حقق المرتبة الأولى مقارنة بين مجالات المتغير التابع وبمستوى مرتفع اذ بلغت قيمة المتوسط الحسابي لهذا البعد (4.094) بينما حقق بعد الأصالة المرتبة الاخيرة في البعد بمتوسط حسابي بلغت قيمته (3.909) وتصنف هذه القيمة على انها قيمة بمستوى مرتفع.

كما يبين الجدول ان قيم اختبار t المحسوبة لأبعاد المتغير التابع كانت أكبر من القيمة الجدولية البالغة (1.98) عند مستوى دلالة يساوي (0.05) ما يعني ان قيم المتوسطات الحسابية لهذه الأبعاد بعيدة عن قيمة الحياد في الإجابات والتي تم التعبير عنها بالقيمة (3).

(1.2.2.4) وصف اجابات وتقديرات أفراد عينة الدراسة لفقرات بعد (الحساسية للمشكلات)

الجدول (4-7) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار t ومستويات التقدير لفقرات بعد الحساسية للمشكلات

ترتيب الفقرات	الفرق	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	اختبار t	مستوى الدلالة	المستوى	الترتيب
DVa1	تمتاز جامعتنا بالانفتاح الذهني في العمل وتجنب المشكلة.	4.040	0.956	15.456	0.0000	مرتفع	1
DVa2	تمتلك جامعتنا رؤية دقيقة لاكتشاف المشكلات التي يعاني منها الآخرون في العمل.	3.985	0.970	14.441	0.0000	مرتفع	3
DVa3	تعمل جامعتنا على حل المشكلة بالوقت المناسب.	3.975	1.029	13.469	0.0000	مرتفع	5
DVa4	تحرص جامعتنا على معرفة أوجه الضعف أثناء العمل.	3.985	0.985	14.217	0.0000	مرتفع	3
DVa5	تحرص جامعتنا على تحليل ردود كل فعل مختلف في العمل.	4.005	1.034	13.810	0.0000	مرتفع	2
	بعد الحساسية للمشكلات	3.998	0.839	16.909		مرتفع	

قيمة t الجدولية عند مستوى دلالة $(0.05 \geq \alpha) = 1.98$

يبيّن الجدول قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار t ومستويات التقدير

لفقرات بعد الحساسية للمشكلات وباستعراض قيمة الدرجة الكلية للبعد يتبين انها بلغت (3.998)

وقد حققت هذه القيمة مستوى مرتفعا وفقا لمقياس التصنيف المستخدم. كما يلاحظ ان الفقرة ذات الرمز (DVa1) وهي " تمتاز جامعتنا بالانفتاح الذهني في العمل وتجنب المشكلة." قد حققت المرتبة الاولى بين فقرات البعد اذ بلغت قيمة المتوسط الحسابي لهذا الفقرة (4.040) بينما حققت الفقرة ذات الرمز (DVa3) وهي " تعمل جامعتنا على حل المشكلة بالوقت المناسب." المرتبة الاخيرة بين فقرات البعد اذ بلغت قيمة المتوسط الحسابي لهذه الفقرة (3.975).

كما يبين الجدول ان قيم اختبار t المحسوبة لفقرات البعد كانت أكبر من القيمة الجدولية البالغة (1.98) عند مستوى دلالة يساوي (0.05) ما يعني ان قيم المتوسطات الحسابية لهذه الفقرات بعيدة عن قيمة الحياد في الإجابات والتي تم التعبير عن درجة الحياد بالقيمة (3) والتي تمثل متوسط اوزان استجابات سلم ليكرت المستخدم في الدراسة

(2.2.2.4) وصف اجابات وتقديرات أفراد عينة الدراسة لفقرات بعد (الأصالة)

الجدول (4-8) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار t ومستويات التقدير لفقرات بعد الأصالة

ترتيب الفقرات	الفرق	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	اختبار t	مستوى الدلالة	المستوى	الترتيب
DVb1	تمتاز جامعتنا بتوليد أفكار جديدة في مجال العمل.	3.941	0.965	13.849	0.0000	مرتفع	2
DVb2	تتجنب جامعتنا من تكرار ما يقوم به الاخرون.	3.881	0.975	12.843	0.0000	مرتفع	3
DVb3	تتمتع جامعتنا بالمهارة في النقاش.	3.876	0.992	12.551	0.0000	مرتفع	4
DVb4	تمتلك جامعتنا القدرة على الاقتناع.	4.079	0.916	16.741	0.0000	مرتفع	1
DVb5	توفر جامعتنا بيئة عمل تعزز الثقة وتجذب المواهب.	3.767	1.051	10.376	0.0000	متوسط	5
	بعد الأصالة	3.909	0.752	17.189		مرتفع	

قيمة t الجدولية عند مستوى دلالة $(0.05 \geq \alpha) = 1.98$

يبين الجدول قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار t ومستويات التقدير لفقرات

بعد الأصالة وباستعراض قيمة الدرجة الكلية للبعد يتبين انها بلغت (3.909) وقد حققت هذه القيمة مستوى مرتفعا وفقا لمقياس التصنيف المستخدم. كما يلاحظ ان الفقرة ذات الرمز (DVb4) وهي " تمتلك جامعتنا القدرة على الافناع." قد حققت المرتبة الاولى بين فقرات البعد اذ بلغت قيمة المتوسط الحسابي لهذا الفقرة (4.079) بينما حققت الفقرة ذات الرمز (DVb5) وهي " توفر جامعتنا بيئة عمل تعزز الثقة وتجذب المواهب." المرتبة الاخيرة بين فقرات البعد اذ بلغت قيمة المتوسط الحسابي لهذه الفقرة (3.767).

كما يبين الجدول ان قيم اختبار t المحسوبة لفقرات البعد كانت أكبر من القيمة الجدولية البالغة (1.98) عند مستوى دلالة يساوي (0.05) ما يعني ان قيم المتوسطات الحسابية لهذه الفقرات بعيدة عن قيمة الحياد في الإجابات والتي تم التعبير عن درجة الحياد بالقيمة (3) والتي تمثل متوسط اوزان استجابات سلم ليكرت المستخدم في الدراسة.

(3.2.2.4) وصف اجابات وتقديرات أفراد عينة الدراسة لفقرات بعد (الطلاقة)

الجدول (4-9) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار t ومستويات التقدير لفقرات بعد الطلاقة

الترتيب	المستوى	مستوى الدلالة	اختبار t	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرات	ترميز الفقرة
4	مرتفع	0.0000	17.952	0.854	4.079	تطور جامعتنا قدرات الموظفين لفهم الأفكار مع اختلاف المواقف.	DVc1
5	مرتفع	0.0000	14.466	1.021	4.040	تتميز جامعتنا باقتراح الحلول السريعة لمواجهة مشاكل العمل.	DVc2
1	مرتفع	0.0000	17.249	0.934	4.134	تتمتع جامعتنا بقدرتها على التعبير عن أفكارها بطلاقة.	DVc3
3	مرتفع	0.0000	16.112	0.965	4.094	تبصر جامعتنا استرجاع أي معلومة سابقه بكل سهولة.	DVc4
2	مرتفع	0.0000	16.261	0.982	4.124	تمتاز جامعتنا بالقدرة على تقديم الأفكار خلال فترة زمنية قصيرة.	DVc5
	مرتفع		20.341	0.764	4.094	بعد الطلاقة	

قيمة t الجدولية عند مستوى دلالة $(0.05 \geq \alpha) = 1.98$

يبين الجدول قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار t ومستويات التقدير لفقرات بعد الطلاقة وباستعراض قيمة الدرجة الكلية للبعد يتبين انها بلغت (4.094) وقد حققت هذه القيمة مستوى مرتفعا وفقا لمقياس التصنيف المستخدم. كما يلاحظ ان الفقرة ذات الرمز (DVC3) وهي " تتمتع جامعتنا بقدرتها على التعبير عن أفكارها بطلاقة." قد حققت المرتبة الاولى بين فقرات المجال اذ بلغت قيمة المتوسط الحسابي لهذا الفقرة (4.134) بينما حققت الفقرة ذات الرمز (DVC2) وهي " تتميز جامعتنا باقتراح الحلول السريعة لمواجهة مشاكل العمل." المرتبة الاخيرة بين فقرات البعد اذ بلغت قيمة المتوسط الحسابي لهذه الفقرة (4.040).

كما يبين الجدول ان قيم اختبار t المحسوبة لفقرات البعد كانت أكبر من القيمة الجدولية البالغة (1.98) عند مستوى دلالة يساوي (0.05) ما يعني ان قيم المتوسطات الحسابية لهذه الفقرات بعيدة عن قيمة الحياد في الإجابات والتي تم التعبير عن درجة الحياد بالقيمة (3) والتي تمثل متوسط اوزان استجابات سلم ليكرت المستخدم في الدراسة.

(3.4) اختبار الفرضيات

قامت الباحثة بالتأكد من مدى ملائمة البيانات لبعض الشروط اللازم تحققها من شروط تحليل الانحدار المتعدد مثل درجة الارتباط الخطي المتعدد (multi co linearity) بين المتغيرات المستقلة وقد استخدم لهذا الهدف اختبار معامل تضخم التباين (VIF) واختبار الحد الاعلى للتباين المسموح (Tolerance) إضافة إلى التعرف إلى سلوك بيانات متغيرات البحث ومقاربتها من سلوك التوزيع الطبيعي النظري (الافتراضي) حيث تم استخدام اختبار كولمجروف وسميرنوف (KS) لهذا الغرض كما وتود الباحثة الإشارة إلى ان التوزيع الطبيعي للبواقي يعد شرطا أساسيا من شروط

قبول نتائج الانحدار الخطي والوثوق بها وقد تم التعرف إلى هذه النتيجة من خلال رسم البياني للبواقي وفيما يلي عرض لنتائج هذه الاختبارات

الجدول (4-10) مؤشرات التوزيع الطبيعي لبيانات متغيرات البحث ونتائج اختبارات الارتباط الخطي المتعدد بين المتغيرات المستقلة.

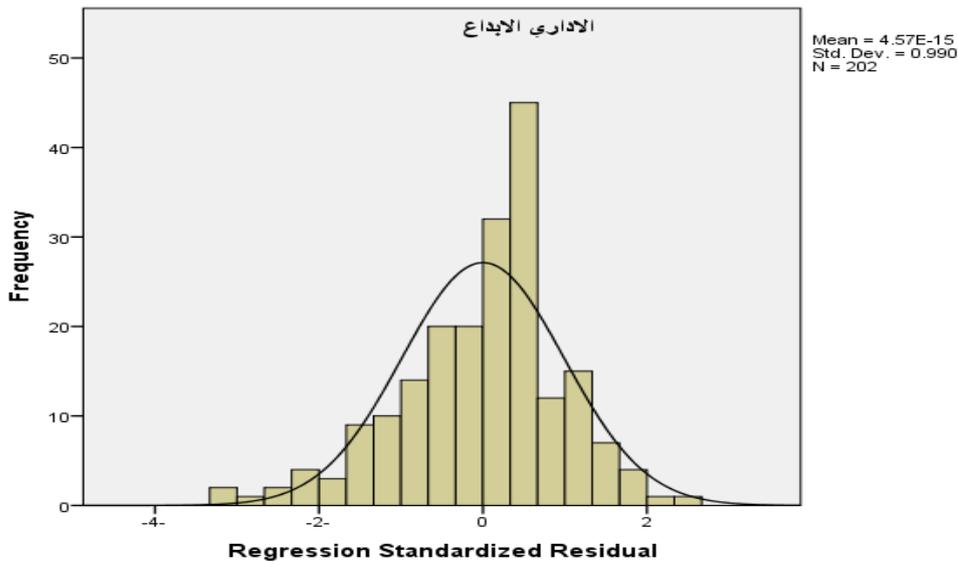
المتغيرات	معامل الالتواء	معامل التفلطح	مستوى دلالة اختبار KS	(VIF)	التباين المعايير (Tolerance)
المستقل (راس المال النفسي)	الكفاءة الذاتية	-0.217	-1.196	.114	1.636
	الامل	-0.759	.885	.106	1.333
	التقاؤل	-0.457	-0.393	.112	1.299
	المرونة	-0.049	-1.076	.118	2.032
	رأس المال النفسي	0.082	-0.611	.062	-
التابع (الإبداع الإداري)	الحساسية للمشكلات	-0.462	-0.503	.121	-
	الأصالة	-0.574	.132	.110	-
	الطلاقة	-1.362	.9401	.129	-
	الإبداع الإداري	-0.299	-0.331	.064	-

يبين الجدول نتائج مؤشرات التوزيع الطبيعي لبيانات متغيرات البحث ونتائج اختبارات الارتباط

الخطي المتعدد بين المتغيرات المستقلة ان أكبر قيمة لمعامل تضخم التباين قد بلغت (2.032) لبعء المرونة وحيث أن أكبر قيمة للاختبار التي تم التوصل إليها كانت اقل من 10 فهذا يشير إلى ان درجة الارتباط الخطي بين المتغيرات المتنبئة (المستقلة) تعتبر مقبولة اذ انها لم تتجاوز الحد الاعلى لاعتبار وجود هذه المشكلة وهي القيمة (10) (Brace, Kemp, and Snelgar (2003) وفي نفس السياق فان الحد الادنى لقيمة اختبار التباين المسموح (Tolerance) قد بلغت (0.492) لبعء المرونة وهذه القيمة اكبر من الحد الادنى الذي يجب أن تمثله قيم هذا الاختبار وهي (0.05) (Gujarati and Porter,2010) ما يشير إلى ان مقدار التباين بين المتغيرات

المستقلة موجود بدرجة واضحة بحيث يميز كل متغير (مجال) من هذه المتغيرات وبالتالي الاستنتاج بأهمية جميع هذه المتغيرات في وجودها كمتغيرات متنبئة.

كما يبيّن الجدول مؤشرات التوزيع الطبيعي وهما مؤشر معامل الالتواء ومؤشر التفلطح وعند استعراض قيم هذين المؤشرين يتبين ان قيمة معامل الالتواء اندرجت ضمن المدى الطبيعي لمعاملات الالتواء (-3 إلى +3) اما بالنسبة لقيم التفلطح فقد كانت أكبر قيمة قد ظهرت هي (1.940) وهي مرتبطة ببعد الطلاقة وحيث ان هذه القيمة كانت اقل من الحد الأعلى الذي يفترض عدم تجاوزه (8) فان بيانات متغيرات البحث يمكن وصفها بانها قريبة من التوزيع الطبيعي. كما يوضّح الجدول قيم مستوى دلالة اختبار KS للتوزيع الطبيعي باستخدام وباستعراض قيم مستوى دلالة الاختبار يتبين ان هذه القيم كانت أكبر من 0.05 ما يشير إلى قبول فرضية الاختبار الصفرية وهي فرضية عدم وجود فروق بين توزيع البيانات والتوزيع الطبيعي. وفيما يتعلق بشرط تحقق التوزيع الطبيعي لقيم البواقي فقد تم التحقق من هذه الشرط عن طريق الرسم المدرج التكراري لقيم البواقي الانحدارية المعيارية لنموذج الفرضية الرئيسية.



شكل (1-4) توزيع البواقي لنموذج الانحدار الخاص بالفرضية الرئيسية الأولى ومقارنته من التوزيع الطبيعي

H01: لا يوجد اثر ذو دلالة إحصائية لرأس المال النفسي (الكفاءة الذاتية، الأمل، التفاؤل، المرونة) على الإبداع الاداري عند مستوى دلالة إحصائية ($\alpha \leq 0.05$) في الجامعات الأردنية الخاصة في مدينة عمان.

لاختبار هذه الفرضية فقد استخدم تحليل الانحدار الخطي المتعدد حيث يوضح الجدول التالي نتائج اختبار هذه الفرضية.

الجدول (4-11) مؤشرات جودة نموذج الانحدار المستخدم لاختبار فرضية الدراسة الرئيسية

تحليل التباين						معامل التحديد (التفسير)		
مستوى الدلالة	قيمة ف	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	R ² المعدلة	R ²	R
.0000	51.462	8.738	4	34.953	الانحدار	0.501	0.511	0.715
		.170	197	33.451	البواقي			
			201	68.404	الكلي			

يبين الجدول نتائج تحليل الانحدار الخطي المتعدد لاختبار فرضية الدراسة الرئيسية. ومن الضروري التعرف على مدى جودة نموذج الانحدار المستخدم حيث يتم ذلك من خلال مؤشرات منها بشكل اساسي مؤشر معامل التحديد أو التفسير (R^2) وهو مؤشر وصفي تتراوح قيمه بين الصفر والواحد الصحيح بحيث كلما اقتربت القيم من الواحد الصحيح دل ذلك على قدرة المتغيرات المنتبأه في تفسير الاختلاف الملاحظ في قيم المتغير التابع. ويتم قياس هذا المؤشر بصورتين الاولى من خلال بيانات العينة مباشرة حيث بلغت هذه القيمة على شكل نسبة مئوية (51.1%) بينما تقوم الصورة الثانية لهذا المؤشر على تعديل هذه القيمة وفقا لعدد المتغيرات الداخلة في النموذج بحيث تكون أقرب في وصف هذه القيمة فيما لو تم استخدام بيانات أفراد المجتمع كاملا لاختبار الفرضية وتسمى بقيمة (R^2) المعدلة حيث بلغت هذه القيمة (50.1%) أيضا على شكل نسبة مئوية ويلاحظ ان الفرق بين القيمتين ضئيل.

أما المؤشر الثاني في تحديد جودة النموذج المستخدم لاختبار الفرضية والذي يتم الاعتماد عليه في قبول أو رفض الفرضية فهو اختبار تحليل التباين والذي ترتبط فيه قيمة الاختبار بمستوى الدلالة بحيث إذا كانت قيمة مستوى الدلالة أقل من 0.05 فإنه يتم قبول الفرضية البديلة (أي فرضية وجود الأثر) بينما إذا كانت أكبر من 0.05 فإنه يتم رفض فرضية وجود الأثر (أي يتم قبول فرضية عدم وجود الأثر وهي الصفرية).

وباستعراض قيمة مستوى دلالة الاختبار يتبين أنها بلغت (0.000) وهي أقل من 0.05 لذلك يتم رفض فرضية الدراسة والاستنتاج بان راس المال النفسي له أثر في الإبداع الإداري. ويوضح الجدول التالي قيم التأثير واختبارات الدلالة الإحصائية المرافقة لها.

الجدول (4-12) قيم التأثير المعيارية وغير المعيارية لأبعاد رأس المال النفسي في الإبداع الإداري

Sig	T	الخطأ المعياري	التأثير المعياري	التأثير غير المعياري	الأبعاد
		SE	B	B	
.002	3.093	.197	.052	.160	الكفاءة الذاتية
.000	4.133	.238	.047	.195	الامل
.027	2.225	.126	.048	.107	التفاؤل
.000	5.116	.363	.059	.300	المرونة

يبين الجدول قيم التأثير المعيارية وغير المعيارية لأبعاد رأس المال النفسي في الإبداع الإداري وباستعراض قيم التأثير المعيارية يتبين أن أكبر قيمة تأثير قد تحققت من خلال مجال المرونة إذ بلغت (0.363) وهي قيمة دالة إحصائياً حيث بلغت قيمة مستوى الدلالة لهذا التأثير (0.000) حيث يلاحظ ان هذه القيمة كانت عند مستوى دلالة 0.05 لأنها كانت أقل بينما كانت أقل قيمة تأثير قد تحققت من خلال بعد التفاؤل إذ بلغت (0.126) وهي قيمة دالة إحصائياً لان قيمة مستوى دلالتها (0.027) كان أقل من 0.05.

الفرضية الفرعية الأولى

H01.1: لا يوجد أثر لرأس المال النفسي (الكفاءة الذاتية) على الحساسية للمشكلات في

الجامعات الأردنية الخاصة في مدينة عمّان.

لاختبار هذه الفرضية فقد استخدم تحليل الانحدار الخطي البسيط حيث يوضح الجدول التالي

نتائج اختبار هذه الفرضية.

الجدول (4-13) مؤشرات جودة نموذج الانحدار المستخدم لاختبار فرضية الدراسة الفرعية الأولى

تحليل التباين						معامل التحديد (التفسير)		
مستوى الدلالة	قيمة ف	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	R ² المعدلة	R ²	R
.000	160.435	62.957	1	62.957	الانحدار	0.442	0.445	0.667
		.392	200	78.483	البواقي			
			201	141.439	الكلية			

يبين الجدول نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط لاختبار فرضية الدراسة الفرعية الأولى.

ومن الضروري التعرف على مدى جودة نموذج الانحدار المستخدم حيث يتم ذلك من خلال

مؤشرات منها بشكل اساسي مؤشر معامل التحديد أو التفسير (R^2) وهو مؤشر وصفي تتراوح قيمه

بين الصفر والواحد الصحيح بحيث كلما اقتربت القيم من الواحد الصحيح دل ذلك على قدرة

المتغيرات المنتبأه في تفسير الاختلاف الملاحظ في قيم المتغير التابع. ويتم قياس هذا المؤشر

بصورتين الأولى من خلال بيانات العينة مباشرة حيث بلغت هذه القيمة على شكل نسبة مئوية

(44.5%) بينما تقوم الصورة الثانية لهذا المؤشر على تعديل هذه القيمة وفقا لعدد المتغيرات

الداخلية في النموذج بحيث تكون أقرب في وصف هذه القيمة فيما لو تم استخدام بيانات أفراد

المجتمع كاملا لاختبار الفرضية وتسمى بقيمة (R^2) المعدلة حيث بلغت هذه القيمة (44.2%)

أيضاً على شكل نسبة مئوية ويلاحظ ان الفرق بين القيمتين ضئيل.

أما المؤشر الثاني والهام في تحديد جودة النموذج المستخدم لاختبار الفرضية والذي يتم الاعتماد عليه في قبول أو رفض الفرضية فهو اختبار تحليل التباين والذي ترتبط فيه قيمة الاختبار بمستوى الدلالة بحيث إذا كانت قيمة مستوى الدلالة اقل من 0.05 فإنه يتم قبول الفرضية البديلة (أي فرضية وجود الأثر) بينما إذا كانت أكبر من 0.05 فإنه يتم رفض فرضية وجود الأثر (أي يتم قبول فرضية عدم وجود الأثر وهي الصفرية).

وباستعراض قيمة مستوى دلالة الاختبار يتبين أنها بلغت (0.000) وهي اقل من 0.05 لذلك رفض فرضية الدراسة واعتبار ان رأس المال النفسي له أثر في الحساسية للمشكلات كما يبين الجدول التالي قيم التأثير واختبارات الدلالة الإحصائية المرافقة لها.

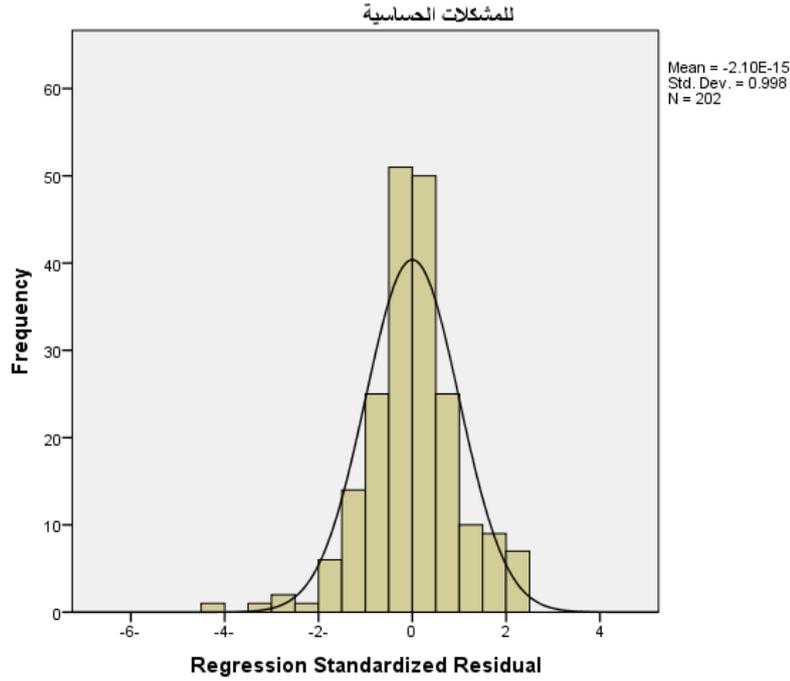
الجدول (4-14) قيم التأثير المعيارية وغير المعيارية لرأس المال النفسي على الحساسية للمشكلات

المجالات	التأثير غير المعيارية	B	التأثير المعيارية	B	الخطأ المعياري	SE	T	Sig

يبين الجدول قيم التأثير المعيارية وغير المعيارية لرأس المال النفسي في الحساسية للمشكلات وباستعراض قيمة التأثير المعيارية يتبين انها بلغت (0.667) وهي قيمة تأثير ايجابية ودالة إحصائياً حيث بلغت قيمة مستوى الدلالة لهذا التأثير (0.000) حيث يلاحظ أنّ قيمة مستوى الدلالة كانت أقل من 0.05 لذلك يتم رفض فرضية الدراسة واعتبار بأن رأس المال النفسي له أثر في الحساسية للمشكلات.

وبوضّح الرسم البياني التالي نتائج التوزيع الطبيعي لبواقي الانحدار المعيارية في نموذج

الفرضية الفرعية الثانية.



الشكل (2-4) نتائج التوزيع الطبيعي لبواقي الانحدار المعيارية في نموذج الفرضية الفرعية الأولى

الفرضية الفرعية الثانية

H01.2: لا يوجد أثر لرأس المال النفسي (الأمل) على الأصالة في الجامعات الأردنية

الخاصة في مدينة عمان.

لاختبار هذه الفرضية فقد استخدم تحليل الانحدار الخطي البسيط حيث يوضح الجدول التالي

نتائج اختبار هذه الفرضية

الجدول (4-15) مؤشرات جودة نموذج الانحدار المستخدم لاختبار فرضية الدراسة الفرعية الثانية

تحليل التباين					معامل التحديد (التفسير)			
مستوى الدلالة	قيمة ف	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	R ² المعدلة	R ²	R
.000	48.634	22.206	1	22.206	الانحدار	0.192	0.196	0.442
		.457	200	91.318	البواقي			
			201	113.524	الكلية			

يبين الجدول نتائج تحليل الانحدار الخطي للاختبار فرضية الدراسة الفرعية الثانية. ومن الضروري التعرف على مدى جودة نموذج الانحدار المستخدم حيث يتم ذلك من خلال مؤشرات منها بشكل اساسي مؤشر معامل التحديد أو التفسير (R^2) وهو مؤشر وصفي تتراوح قيمه بين الصفر والواحد الصحيح بحيث كلما اقتربت القيم من الواحد الصحيح دل ذلك على قدرة المتغيرات المتنبأه في تفسير الاختلاف الملاحظ في قيم المتغير التابع. ويتم قياس هذا المؤشر بصورتين الاولى من خلال بيانات العينة مباشرة حيث بلغت هذه القيمة على شكل نسبة مئوية (19.6 %) بينما تقوم الصورة الثانية لهذا المؤشر على تعديل هذه القيمة وفقا لعدد المتغيرات الداخلة في النموذج بحيث تكون أقرب في وصف هذه القيمة فيما لو تم استخدام بيانات أفراد المجتمع كاملا لاختبار الفرضية وتسمى بقيمة (R^2) المعدلة حيث بلغت هذه القيمة (19.2 %) أيضا على شكل نسبة مئوية ويلاحظ أنّ الفرق بين القيمتين ضئيل.

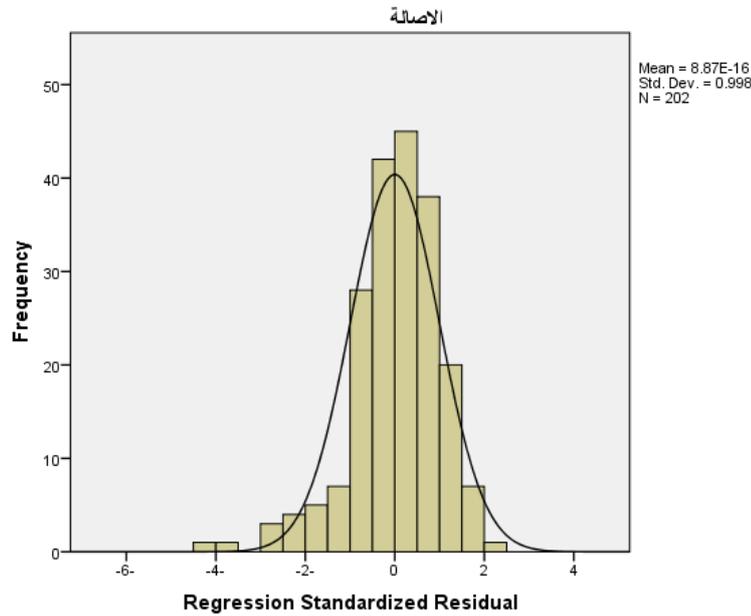
أما المؤشر الثاني والهام في تحديد جودة النموذج المستخدم لاختبار الفرضية والذي يتم الاعتماد عليه في قبول أو رفض الفرضية فهو اختبار تحليل التباين والذي ترتبط فيه قيمة الاختبار بمستوى الدلالة بحيث إذا كانت قيمة مستوى الدلالة اقل من 0.05 فانه يتم قبول الفرضية البديلة (اي فرضية وجود الاثر) بينما إذا كانت أكبر من 0.05 فانه يتم رفض فرضية وجود الأثر (أي يتم قبول فرضية عدم وجود الأثر وهي الصفرية).

وباستعراض قيمة مستوى دلالة الاختبار يتبين انها بلغت (0.000) وهي اقل من 0.05 لذلك يتم رفض فرضية الدراسة واعتبار ان راس المال النفسي له أثر في الأصالة. كما يبين الجدول التالي قيم التأثير واختبارات الدلالة الإحصائية المرافقة لها.

الجدول (4-16) قيم التأثير المعيارية وغير المعيارية لرأس المال النفسي في الأصالة

sig	T	الخطأ المعياري	التأثير المعياري	التأثير غير المعياري	المجالات
		SE	B	B	
.000	6.974	.091	.442	.633	رأس المال النفسي

يبين الجدول قيم التأثير المعيارية وغير المعيارية لرأس المال النفسي في الأصالة وباستعراض قيمة التأثير المعيارية يتبين انها بلغت (0.633) وهي قيمة تأثير ايجابية ودالة إحصائيا حيث بلغت قيمة مستوى الدلالة لهذا التأثير (0.000) حيث يلاحظ ان قيمة مستوى الدلالة كانت اقل من 0.05 لذلك يتم رفض فرضية الدراسة واعتبار بان رأس المال النفسي له أثر في الأصالة. ويوضح الرسم البياني التالي نتائج التوزيع الطبيعي لبواقي الانحدار المعيارية في نموذج الفرضية الفرعية الثانية.



الشكل (4-3) نتائج التوزيع الطبيعي لبواقي الانحدار المعيارية في نموذج الفرضية الفرعية الثانية

الفرضية الفرعية الثالثة

H01.3: لا يوجد أثر لرأس المال النفسي (التفاؤل) على الطلاقة في الجامعات الأردنية الخاصة في مدينة عمان.

لاختبار هذه الفرضية فقد استخدم تحليل الانحدار الخطي البسيط حيث يوضح الجدول التالي نتائج اختبار هذه الفرضية.

الجدول (4-17) مؤشرات جودة نموذج الانحدار المستخدم لاختبار فرضية الدراسة الفرعية الثالثة

تحليل التباين						معامل التحديد (التفسير)		
مستوى الدلالة	قيمة ف	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	R ² المعدلة	R ²	R
.000	50.283	23.597	1	23.597	الانحدار	0.197	0.201	0.448
		.469	200	93.856	البواقي			
			201	117.453	الكلي			

يبين الجدول نتائج تحليل الانحدار الخطي لاختبار فرضية الدراسة الفرعية الثالثة. ومن الضروري التعرف على مدى جودة نموذج الانحدار المستخدم حيث يتم ذلك من خلال مؤشرات منها بشكل أساسي مؤشر معامل التحديد أو التفسير (R^2) وهو مؤشر وصفي تتراوح قيمه بين الصفر والواحد الصحيح بحيث كلما اقتربت القيم من الواحد الصحيح دل ذلك على قدرة المتغيرات المتنبأه في تفسير الاختلاف الملاحظ في قيم المتغير التابع. ويتم قياس هذا المؤشر بصورتين الاولى من خلال بيانات العينة مباشرة حيث بلغت هذه القيمة على شكل نسبة مئوية (20.1%) بينما تقوم الصورة الثانية لهذا المؤشر على تعديل هذه القيمة وفقا لعدد المتغيرات الداخلة في النموذج بحيث تكون أقرب في وصف هذه القيمة فيما لو تم استخدام بيانات أفراد المجتمع كاملا لاختبار الفرضية وتسمى بقيمة (R^2) المعدلة حيث بلغت هذه القيمة (19.7%) أيضا على شكل نسبة مئوية ويلاحظ ان الفرق بين القيمتين ضئيل.

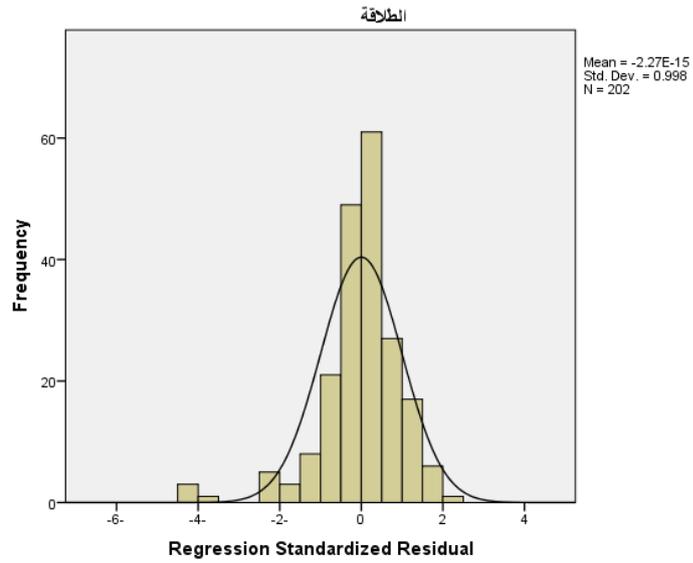
أما المؤشر الثاني والهام في تحديد جودة النموذج المستخدم لاختبار الفرضية والذي يتم الاعتماد عليه في قبول أو رفض الفرضية فهو اختبار تحليل التباين والذي ترتبط فيه قيمة الاختبار بمستوى الدلالة بحيث إذا كانت قيمة مستوى الدلالة اقل من 0.05 فإنه يتم قبول الفرضية البديلة (أي فرضية وجود الأثر) بينما إذا كانت أكبر من 0.05 فإنه يتم رفض فرضية وجود الأثر (أي يتم قبول فرضية عدم وجود الأثر وهي الصفرية).

وباستعراض قيمة مستوى دلالة الاختبار يتبين أنها بلغت (0.000) وهي اقل من 0.05 لذلك يتم رفض فرضية الدراسة والاستنتاج بأن رأس المال النفسي له أثر في الطلاقة. كما يبين الجدول التالي قيم التأثير واختبارات الدلالة الإحصائية المرافقة لها.

الجدول (4-18) قيم التأثير المعيارية وغير المعيارية لمجالات رأس المال النفسي على الطلاقة

sig	T	الخطأ المعياري	التأثير المعياري	التأثير غير المعياري	المجالات
		SE	B	B	
.000	7.091	.092	.448	.652	رأس المال النفسي

يبين الجدول قيم التأثير المعيارية وغير المعيارية لرأس المال النفسي في الطلاقة وباستعراض قيمة التأثير المعيارية يتبين أنها بلغت (0.448) وهي قيمة تأثير إيجابية ودالة إحصائية حيث بلغت قيمة مستوى الدلالة لهذا التأثير (0.000) حيث يلاحظ أن قيمة مستوى الدلالة كانت اقل من 0.05 لذلك يتم رفض فرضية الدراسة واعتبار بأن رأس المال النفسي له أثر في الطلاقة. ويوضح الرسم البياني التالي نتائج التوزيع الطبيعي لبواقي الانحدار المعيارية في نموذج الفرضية الفرعية الثالثة.



الشكل (4-4) نتائج التوزيع الطبيعي لبواقي الانحدار المعيارية في نموذج الفرضية الفرعية الثالثة

الفصل الخامس

مناقشة النتائج، الاستنتاجات والتوصيات

5.1 مناقشة النتائج.

5.2 الاستنتاجات.

5.3 التوصيات.

الفصل الخامس

مناقشة النتائج والاستنتاجات والتوصيات

يهدف هذا الفصل إلى عرض أهم نتائج إجابات عينة الدراسة من المدراء والفنيين، الفصل يتناول أهم النتائج التي توصل إليها الباحث، كإجابة عن الأسئلة التي تم طرحها في الفصل الأول من الدراسة والتي مثلت مشكلتها والفرضيات التي بنيت عليها، وفي ضوء النتائج التي توصلت إليها.

(5.1) مناقشة النتائج

تظهر الدراسة ان الجامعات الاردنية الخاصة تطبق راس المال النفسي بجميع أبعاده حيث ان الكفاءة الذاتية والامل والتفاؤل والمرونة بشكل مرتفع وفقا لمقياس التصنيف المستخدم، وهذه النتيجة تتفق مع دراسة (Mahfud,et al. (2020 التي اشارت إلى أن رأس المال النفسي له تأثير وساطة جزئي إيجابي على العلاقة بين توجه اتجاه ريادة الأعمال ونية ريادة الأعمال، تم العثور على رأس المال النفسي أيضاً للتوسط بشكل كامل في تأثير رأس المال الاجتماعي على نية تنظيم المشاريع والابداع الاداري بداخلها، وكذلك دراسة (Carmona–Halty et al. (2019 التي اشارت إلى ان بناء رأس المال النفسي الأكاديمي والمشاركة الأكاديمية له دور اكايمي وابداعي كبير، وهذه النتيجة تتفق مع دراسة (Stajkovic & Luthans, (1998 والتي بينت بأن رأس المال النفسي يؤثر ايجابيا في المنظمات.

كما وتؤكد الدراسة على وجود أثر لرأس المال النفسي (الكفاءة الذاتية، الأمل، التفاؤل، المرونة) على الإبداع الاداري (الحساسية للمشكلات، الأصالة، الطلاقة) في الجامعات الأردنية الخاصة في مدينة عمان بشكل مرتفع حيث كان التطبيق الاكبر إلى الحساسية للمشكلات وهذه

النتيجة تتفق لدراسة Kim, (2017) & Koo بأن الموظفون ذوي السلوك الإبداعي هم أولئك الذين لديهم إمكانيات عالية لحل المشكلات، ثم الاصاله وهذه النتيجة تتفق مع دراسة (Randolph-Seng & Gardner, 2013) بأنّ الأصالة لها تأثير ايجابي على أداء الجامعات الخاصّة. وفي المرتبة الاخيرة الطلاقة عمّان وهذه النتيجة تتفق مع دراسة (Chang, 2019) التي أظهرت نتائجها وجود علاقة ايجابية للطلاقة وتأثيرها ايجابياً في الجامعات الخاصّة الأردنية في عمّان، وهذه النتيجة تتفق مع دراسة (Stajkovic & Luthans, 1998) والتي بينت بأن رأس المال النفسي يؤثر ايجابيا على الإبداع الاداري، وهذه النتيجة تتفق مع دراسة السوداني (2016) والتي اشارت إلى تطبيق مستوى الابداع الاداري المرتفع وان هنالك تأثير في مستوى الأداء الإداري لدى مديري التعليم العادي والعالي والابداع الإداري، وكما وتتفق مع دراسة (Omar & Mohammed 2017) والتي اشارت نتائجها إلى ميل الأفراد العاملين في المنظمات إلى تقديم وتوليد الأفكار الإبداعية لإيجاد طرق جديدة للقيام بالأعمال وحل المشكلات التي تواجههم بصورة إبداعية.

(5.2) الاستنتاجات

تظهر الدراسة ان الجامعات الاردنية الخاصة تطبق رأس المال النفسي على الابداع الاداري بشكل مرتفع، وان تطوير راس المال النفسي وابعاده لما له دور كبير في تحقيق الميزة التنافسية بين الجامعات، وهذا يعني انه يجب تعزيز الاستثمار ما بين راس المال النفسي والابداع الاداري والذي يؤدي إلى استدامة الكفاءة الذاتية في الجامعات.

كما وتؤكد الدراسة على وجود أثر لرأس المال النفسي (الكفاءة الذاتية، الأمل، التفاؤل، المرونة) على الإبداع الاداري (الحساسية للمشكلات، الأصالة، الطلاقة) في الجامعات الأردنية

الخاصة في مدينة عمان بشكل مرتفع حيث كان التطبيق الاكبر إلى الحساسية للمشكلات ثم الاصاله وفي المرتبة الاخيرة الطلاقة وهذا يعني انه يجب الاهتمام بجميع العناصر السابق ذكرها لما له تأثير ايجابي على الجامعات يساعد على تحسين أداة المالكات التدريسية وتنمية قدراتهم ومهاراتهم من أجل تقديم خدمات ذات مستوى متميز من الجودة ودعم الافكار الابداعية وتحويلها إلى واقع ونتائج نافعة.

(5.3) التوصيات

توصيات للجامعات الاردنية الخاصة والحكومية

- الاهتمام بشكل أكبر في راس المال النفسي من اجل زيادة الابداع الاداري والذي يحقق للجامعات الأردنية الخاصة سلوك تنظيمي إيجابي والذي بدوره يؤدي إلى تحسين الأداء التنظيمي.
- التركيز على التنسيق بين ابعاد راس المال النفسي واستغلالها أفضل استغلال من اجل تحقيق أداء وظيفي أفضل داخل الجامعات.
- تعزيز تبني مفهوم رأس المال النفسي في الجامعات الاردنية الخاصة للمساهمة في رفع مستوى الاداء.
- العمل على تطوير الجامعات كي تصبح ريادية أكثر في اعمالها.
- استمرار اهتمام الجامعات الخاصة بمتغيري الدراسة والاطلاع على اهميتها في تعزيز مكانه وسمعة هذه الجامعات.

- تشجيع الادارة الافكار الإبداعية لأية افكار جديدة تقدم من قبل العاملين في الجامعات باختلاف مستوياتهم وتطبيق الادارة السلوك الابداعي للأفراد واستثمار قدراتهم العقلية والذهنية بما يتلاءم مع تطورات عصر العولمة.
- ربط السلوك الإبداعي في الجامعات الأردنية الخاصة في مدينة عمّان بنظام المكافئات لتشجيعهم على الإبداع.

التوصيات للأكاديميين والدراسات المستقبلية:

- اقتصرت هذه الدراسة على الجامعات الخاصة ونوصي بإجراء هذه الدراسة على الجامعات الحكومية.
- توصي الدراسة لإجراء بحوث مماثلة على الجامعات الخاصة والحكومية في الدول الاخرى ومقارنة النتائج.
- توصي الدراسة بإعادة دراسة الموضوع نفسه على نفس الجامعات بعد فترة من الزمن لتقييم التقدم الناتج عن تطبيق راس المال النفسي وأثره على الابداع الاداري في الجامعات الأردنية الخاصة في مدينة عمّان.
- حيث أن بعض الدراسات السابقة أخذت بعين الاعتبار عناصر راس المال النفسي والابداع الاداري بطريقة مختلفة، لذا توصي الدراسة بالأخذ بعين الاعتبار أي متغيرات أخرى قد تكون مفيدة للدراسات القادمة.
- اقتصرت هذه الدراسة على الجامعات، ويفضل دراسة راس المال النفسي واثرة على الابداع الاداري على القطاعات الأخرى.

قائمة المراجع

أولاً: المراجع العربية

إبراهيم، خليل إبراهيم؛ سعد علي حمود العنزي (2012). رأس المال النفسي الايجابي (منظور فكري في المكونات والمرتكزات الجوهرية للبناء والتطوير). مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، (65)18، 1-31.

جميل، صادق؛ حسن (2017). دور الذكاء العاطفي في تحقيق الإبداع الإداري-دراسة ميدانية من المجرى ورؤساء الأقسام في جامعتي نوروذ ومجمع جيهان-دهوك. Academic Journal of Nawroz University, 6(2), 352-364.

السودي، (2016). درجة إدارة الإبداع وعلاقتها بالأداء الإداري لدى مديري المدارس الحكومية في محافظات شمال الضفة الغربية من وجهة نظر المعلمين والمعلمات. كلية الدراسات العليا في جامعة النجاح الوطنية في نابلس، فلسطين.

عطا المنان، هويدا علي محمد، صديق بلل إبراهيم (2018). جودة حياة العمل وأثرها على الاستغراق الوظيفي: الدور الوسيط لرأس المال النفسي (Doctoral dissertation, جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا).

عمر، محمد (2017). عناصر الإبداع الإداري ودورها في تحسين الأداء التنظيمي-دراسة تحليلية على عينة من المصارف التجارية في مدينة دهوك Academic Journal of Nawroz University, 6(2), 137-156.

نعساني؛ عبد المحسن (2019). اختبار أثر أبعاد القيادة التحويلية في الإبداع الإداري دراسة تطبيقية على المؤسسات التعليمية في سورية. Tishreen University Journal- Economic and Legal Sciences Series, 30(1).

يوسف موسى سبتي آل طعين؛ احسان دهش جلاب (2015). تأثير راس المال النفسي الايجابي في الأداء الإبداعي دراسة تحليلية لآراء عينة من التدريسيين في جامعتي القادسية والمنتى. مجلة القادسية للعلوم الإدارية والاقتصادية، 17(3)، 6-29.

ثانياً: المراجع الأجنبية

- Adam, K. I., & Yusuf, I. A. (2017). Originality in Copyright and the Debate on Protection of Traditional Knowledge: A View on Nigerian Law. **KIU Journal of Social Sciences**, 3(1), 293-301.
- Adams, S. M., & Zanzi, A. (2006). Developing political intelligence for making feasible decisions. **Journal of Management Development**.
- Alessandri, G., Consiglio, C., Luthans, F., & Borgogni, L. (2018). **Testing a dynamic model of the impact of psychological capital on work engagement and job performance**. Career Development International.
- Alhmeidiyeen, M. S., & Najim, N. A. (2019). **Managerial Innovation: An Attempt to Interpretation and Evaluation**. Review of Applied Socio-Economic Research, 17(1), 26-41.
- Alias, N. E., Abu, N., Koe, W. L., Marmaya, N. H., & Romaiha, R. O. N. R. **Does Psychological Capital Matter for the Public Sector Employees? A Survey of the Impact of Psychological Capital on Individual Job Performance in Malaysia**. Sciences, 10 (8), 772-787.
- Alsalam, F. (2020). **The role of information technology management in supporting managerial innovation**. Management Science Letters, 10(11), 2483-2490.
- Antunes, A. C., Caetano, A., & Pina e Cunha, M. (2017). **Reliability and construct validity of the Portuguese version of the Psychological Capital Questionnaire**. Psychological reports, 120(3), 520-536.
- Avey, J. B., Avolio, B. J., & Luthans, F. (2011). **Experimentally analyzing the impact of leader positivity on follower positivity and performance**. The Leadership Quarterly, 22 (2), 282-294.
- Avey, J. B., Reichard, R. J., Luthans, F., & Mhatre, K. H. (2011). **Meta-analysis of the impact of positive psychological capital on employee attitudes, behaviors, and performance**. Human resource development quarterly, 22(2), 127-152.

- Bandura, A. (1997). **Selfeficzczy: The exercise of control**. New York: W. H.
- Bandura, A. (1997). **Self-self efficacy: The exercise of control**
- Birkinshaw, J., Hamel, G., & Mol, M. J. (2008). **Management innovation**. *Academy of management Review*, 33(4), 825-845.
- Bonanno, G. A. (2005). **Clarifying and extending the construct of adult resilience**.
- Bouckenooghe, D., De Clercq, D., & Raja, U. (2019). A person-centered, latent profile analysis of psychological capital. **Australian Journal of Management**, 44(1), 91-108.
- Brace, N., Kemp, R., & Snelgar, R. (2003). **SPSS for psychologists: A guide to data analysis using SPSS for windows**. (2. baskı). Hampshire: Palgrave: Macmillan.
- Bryant, F. B., & Cvengros, J. A. (2004). Distinguishing hope and optimism: Two sides of a coin, or two separate coins? **Journal of social and clinical psychology**, 23(2), 273-302.
- Calamel, L., & Chabault, D. (2020). The Role of Proximities in the Construction of Managerial Innovation in a Collaborative Context. **Journal of Innovation Economics Management**, (2), 107-133.
- Carver, C. S., Smith, R. G., Antoni, M. H., Petronis, V. M., Weiss, S., & Derhagopian, R. P. (2005). **Optimistic personality and psychosocial well-being during treatment predict psychosocial well-being among long-term survivors of breast cancer**. *Health Psychology*, 24(5), 508.
- Caza, B. B., Moss, S., & Vough, H. (2018). **From synchronizing to harmonizing: The process of authenticating multiple work identities**. *Administrative Science Quarterly*, 63(4), 703-745.
- Cha, S. E., Hewlin, P. F., Roberts, L. M., Buckman, B. R., Leroy, H., Steckler, E. L., ... & Cooper, D. (2019). **Being your true self at work: Integrating the fragmented research on authenticity in organizations**. *Academy of Management Annals*, 13(2), 633-671.

- Chang, I. Y. (2019, October). **Effect of Creative Thinking Teaching on the Creativity of MICE College Students**. In 2019 International Conference on Organizational Innovation (ICOI 19). Atlantis Press.
- Cheung, F., Tang, C. S. K., & Tang, S. (2011). Psychological capital as a moderator between emotional labor, burnout, and job satisfaction among school teachers in China. **International Journal of Stress Management**, 18(4), 348..
- Cohen, W.M. and Levinthal, D.A. (1990). ‘**Absorptive capacity: a new perspective on learning and innovation**’, *Administrative Science Quarterly*, 35: 1, 128–152.
- Culbertson, S. S., Fullagar, C. J., & Mills, M. J. (2010). Feeling good and doing great: The relationship between psychological capital and well-being. **Journal of occupational health psychology**, 15(4), 421.
- Dadashpour, H., & Adeli, Z. (2015). **Assessing resilience capacities in Qazvin urban complex, two scientific and research quarterly of crisis management**. 8 (4).
- Damanpour, F. (2014). **Footnotes to research on management innovation**. *Organization Studies*, 35(9), 1265-1285.
- Damanpour, F. (2014). **Footnotes to research on management innovation**. *Organization Studies*, 35(9), 1265-1285.
- Damanpour, F., & Aravind, D. (2012). **Managerial innovation: Conceptions, processes, and antecedents**. *Management and organization review*, 8(2), 423-454.
- Damanpour, F., & Schneider, M. (2006). Phases of the adoption of innovation in organizations: effects of environment, organization and top managers, **British journal of Management**, 17(3), 215-236.
- Daryani, S. M., & Amini, A. (2016). **Management and organizational complexity**. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 230, 359-366.
- Demir, M., & DEMİR, Ş. Ş. (2019). The effects of psychological capital on employees’ organizational identification in hotels. *Journal of Tourism Theory and Research*, 5(3), 355-369.

- David, A. (2013). **La place des chercheurs dans l'innovation managériale**. *Revue française de gestion*, (6), 91-112.
- Drucker, P. F. (1987). **Social innovation—management's new dimension**. *Long Range Planning*, 20(6), 29-34.
- DUBOULOZ, S. (2015, June). **L'adoption d'une innovation organisationnelle et managériale: un processus revisité**. In XXIVème conférences Association Internationale de Management Stratégique, June (pp. 3-5).
- Duggleby, W., Cooper, D., & Penz, K. (2009). Hope, self-efficacy, spiritual well-being and job satisfaction. **Journal of advanced nursing**, 65(11), 2376-2385
- El Shobaky, A. M., El Talla, S. A., Abu-Naser, S. S., & Al Shobaki, M. J. (2020). **The Reality of Psychological Capital among Employees in Palestinian Universities**
- Favoreu, C., Maurel, C., Carassus, D., & Marin, P. (2019). **Influence and Complementarity of Follow-on Managerial Innovations within a Public Organization**. *Public Organization Review*, 19(3), 345-365.
- Fillmore, C. J., Kempler, D., & Wang, W. S. (Eds.). (2014). **Individual differences in language ability and language behavior**. Academic Press.
- Freed, B. (2000). **Is fluency, like beauty, in the eyes (and ears) of the beholder?**. In *Perspectives on fluency* (pp. 243-265). University of Michigan.
- Gao, Q., Wu, C., Wang, L., & Zhao, X. (2020). **The Entrepreneur's Psychological Capital, Creative Innovation Behavior, and Enterprise Performance**. *Frontiers in Psychology*, 11, 1651.
- Gashema, B., & Gao, Y. (2018). Strengthening Managerial Innovation Behavior in the SMEs. **International Journal of Research in Business and Social Science** (2147-4478), 7(3), 36-56.
- Gillham, J. E., Shatté, A. J., Reivich, K. J., & Seligman, M. E. (2001). **Optimism, pessimism, and explanatory style**.
- Gohel, K. (2012). **Psychological capital as a determinant of employee satisfaction**.

- Goldsmith, A. H., Darity, W., & Veum, J. R. (2018). **Race, cognitive skills, psychological capital and wages.** In *Leading Issues in Black Political Economy* (pp. 173-186). Routledge
- Guan, J. C., Yam, R. C., Mok, C. K., & Ma, N. (2006). A study of the relationship between competitiveness and technological innovation capability based on DEA models. **European journal of operational research**, 170 (3), 971-986.
- Gujarati, D.N. and Porter, D.C. (2010) **Econometría. McGraw-Hill, México.**
- Gupta, M., & Shaheen, M. (2017). **Impact of work engagement on turnover intention: moderation by psychological capital in India.** *Business: Theory and Practice*, 18, 136-143.
- Hamel, G. (2006). **The why, what, and how of management innovation.** *Harvard business review*, 84(2), 72.
- Hammond, M. M., Neff, N. L., Farr, J. L., Schwall, A. R., & Zhao, X. (2011). Predictors of individual-level innovation at work: A meta-analysis. *Psychology of Aesthetics, Creativity, and the Arts*, 5(1), 90.
- Harter, S. (2002). *Authenticity*
- Heinitz, K., Lorenz, T., Schulze, D., & Schorlemmer, J. (2018). **Positive organizational behavior: Longitudinal effects on subjective well-being.** *Plos one*, 13(6), e0198588.
- Heng, S., Yang, M., Zou, B., Li, Y., & Castaño, G. (2020). **The mechanism of teaching–research conflict influencing job burnout among university teachers: The roles of perceived supervisor support and psychological capital.** *Psychology in the Schools*, 57(9), 1347-1364.
- Hamel, G. (2009). *Management innovation Leadership Excellence*, 26.
- Hosen, R. (2003). **EDUCATION AND CAPITAL DEVELOPMENT: CAPITAL AS DURABLE PERSONAL, SOCIAL, ECONOMIC AND POLITICAL INFLUENCES ON THE HAPPINESS OF INDIVIDUALS.** *Education*, 123(3).

- Hulshof, I. L., Demerouti, E., & Le Blanc, P. M. (2019). A job search demands-resources intervention among the unemployed: Effects on well-being, job search behavior and reemployment chances. **Journal of Occupational Health Psychology**
- Ika, L., & Linda, Z. (2020, February). **Preliminary Analysis of the Student's Creative Thinking Skills in the Elementary School Teachers Education Study Program.** In 3rd International Conference on Learning Innovation and Quality Education (ICLIQE 2019) (pp. 258-269). Atlantis Press.
- Jin, C. H., & Lee, J. Y. (2020). **The impact of entrepreneurship on managerial innovation capacity: The moderating effects of policy**
- Kanengoni, H., Ngarambe, C. N., & Buitendach, J. H. (2018). Psychological capital and work behaviour-related outcomes among South African church ministers. **South African Journal of Psychology**, 48(4), 488-500
- Kemery, E. R. (2006). **Clergy role stress and satisfaction: Role ambiguity isn't always bad.** *Pastoral Psychology*, 54(6), 561-570.
- Kernis, M. H., & Goldman, B. M. (2006). **A multicomponent conceptualization of authenticity: Theory and research.** *Advances in experimental social psychology*, 38, 283-357.
- Lazarotti, V., Bengtsson, L., Manzini, R., Pellegrini, L., & Rippa, P. (2017). Openness and innovation performance. **European Journal of Innovation Management.**
- Lee, D. M., & Limb, S. J. (2012). Determinants of Exploitative & Exploratory Innovation Activities and Their Effects on Innovation Output and Perceived Performance. **Journal of Strategic Management**, 15(1), 1-31.
- León-Pérez, J. M., Antino, M., & León-Rubio, J. M. (2017). **Adaptation of the short version of the Psychological Capital Questionnaire (PCQ-12) into Spanish/Adaptación al español de la versión reducida del Cuestionario de Capital Psicológico (PCQ-12).** *Revista de Psicología Social*, 32(1), 196-213

- Li, Y. (2018). Building well-being among university teachers: the roles of psychological capital and meaning in life. **European Journal of Work and Organizational Psychology**, 27(5), 594-602.
- Liran, B. H., & Miller, P. (2019). The role of psychological capital in academic adjustment among university students. **Journal of Happiness Studies**, 20(1), 51-65.
- Lorenz, T., Beer, C., Pütz, J., & Heinitz, K. (2016). **Measuring psychological capital: construction and validation of the compound PsyCap scale (CPC-12)**. *PLoS one*, 11(4).
- Luthans, F. (2002). **Invited The need for and meaning of Essay positive organizational behavior**
- Luthans, F. (2002). The need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 23(6), 695-706.
- Luthans, F., & Youssef, C. M. (2007). Emerging positive organizational behavior. **Journal of management**, 33(3), 321-349.
- Luthans, F., & Youssef-Morgan, C. M. (2017). **Psychological capital: An evidence-based positive approach**. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4, 339-366.
- Luthans, F., & Youssef-Morgan, C. M. (2017). **Psychological capital: An evidence-based positive approach**. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4, 339-366.
- Luthans, F., & Youssef-Morgan, C. M. (2017). **Psychological capital: An evidence-based positive approach**. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4, 339-366.
- 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*, 7(2), 209-221.

- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). **Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction.** *Personnel psychology*, 60(3), 541-572.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Walumbwa, F. O., & Li, W. (2005). **The psychological capital of Chinese workers: Exploring the relationship with performance.** *Management and Organization Review*, 1(2), 249-271.
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). **Psychological capital: Investing and developing positive organizational behavior.** *Positive organizational behavior*, 1(2), 9-24 .
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). **Psychological capital: Developing the human competitive edge.**
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2015). **Psychological capital and beyond.** Oxford University Press, USA.
- Luthans, F., Youssef, C. M., Sweetman, D. S., & Harms, P. D. (2013). Meeting the leadership challenge of employee well-being through relationship PsyCap and health PsyCap. **Journal of leadership & organizational studies**, 20(1), 118-133.
- Maddi, S. R. (2005). **Hardiness as the key to resilience under stress.** *Psychology Review*, 11(1), 20-23.
- Mahfud, T., Triyono, M. B., Sudira, P., & Mulyani, Y. (2020). **The influence of social capital and entrepreneurial attitude orientation on entrepreneurial intentions: the mediating role of psychological capital.** *European Research on Management and Business Economics*, 26(1), 33-39.
- Masten AS, Cutuli JJ, Herbers JE, Reed MGJ. 2009. **Resilience in development.** See Lopez & Snyder 2009, pp. 117–31.
- Masten, A. S., & Reed, M. G. J. (2002). **Resilience in development.** *Handbook of positive psychology*, 74, 88.

- Mather, K., & Seifert, R. (2011). **Teacher, lecturer or labourer? Performance management issues in education.** *Management in Education*, 25(1), 26-31.
- Mather, K., & Seifert, R. (2012). **Teacher, lecturer or labourer? Performance management issues in education.** *Management in Education*, 25(1), 26-31.
- Mirkamali, S. M., & Hosseini, S. R. (2009). **Studying the Relationship between Morale and SelfEfficacy among Tutors in Teacher Education Centers.** *Higher Education Letter*, 1(4), 133-148.
- Mishra, P., Bhatnagar, J., Gupta, R., & Wadsworth, S. M. (2019). How work–family enrichment influence innovative work behavior: Role of psychological capital and supervisory support. **Journal of Management & Organization**, 25(1), 58-80.
- Mol , M. J., & Birkinshaw, J. (2014). **The role of external involvement in the creation of management innovations.** *Organization Studies*, 35(9), 1287-1312.
- Mol, M. J., & Birkinshaw, J. (2009). The sources of management innovation: When firms introduce new management practices. **Journal of business research**, 62(12), 1269-1280
- Naqshbandi, M. M., & Kaur, S. (2014). **Do managerial ties support or stifle open innovation?** *Industrial Management & Data Systems*.
- Nieves, J. (2016). **Outcomes of management innovation: An empirical analysis in the services industry.** *European Management Review*, 13(2), 125-136.
- Ortega-Maldonado, A., & Salanova, M. (2018). **Psychological capital and performance among undergraduate students: the role of meaning-focused coping and satisfaction.** *Teaching in Higher Education*, 23(3), 390-402.
- Pakdaman, M., & Balideh, M. (2020). **The Study of the Effect of Psychological Capital and Spiritual Intelligence on the Performance of Individuals: A Review Study.** *Archives of Pharmacy Practice*, 1, 126.

- Paterson, T. A., Luthans, F., & Jeung, W. (2014). Thriving at work: Impact of psychological capital and supervisor support. **Journal of Organizational Behavior**, 35(3), 434-446.
- Peterson B. (2014) **Cultural Intelligence: a Guide to Working with People from Other Cultures**, Yarmouth, ME: Intercultural Press.
- Peterson, S. J., & Byron, K. (2008). Exploring the role of hope in job performance: Results from four studies. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 29(6), 785-803.
- Peterson, S. J., & Luthans, F. (2003). The positive impact and development of hopeful leaders. **Leadership & Organization Development Journal**.
- Polatci, S., & Akdogan, A. (2014). Psychological capital and performance: the mediating role of work family spillover and psychological well-being. **Business and Economics Research Journal**, 5(1), 1.
- Pu, J., Hou, H., Ma, R., & Sang, J. (2017). The effect of psychological capital between work–family conflict and job burnout in Chinese university teachers: Testing for mediation and moderation. **Journal of health psychology**, 22(14), 1799-1807.
- Ramphal, R. (2016). **A complaints handling system for the hospitality industry**.
- Randolph-Seng, B., & Gardner, W. L. (2013). Validating measures of leader authenticity: Relationships between implicit/explicit self-esteem, situational cues, and leader authenticity. **Journal of Leadership & Organizational Studies**, 20(2), 214-231.
- Rasinski, T., Paige, D., Rupley, W., & Young, C. (2019). **Reading Fluency: From Theory to Proof of Concept, and From Science to Art**.
- Roberts, L. M., Cha, S. E., Hewlin, P. F., & Settles, I. H. (2009). **Bringing the inside out: Enhancing authenticity and positive identity in organizations**. Exploring positive identities and organizations: Building a theoretical and research foundation, 149-169.

- Roemer, A., & Harris, C. (2018). Perceived organisational support and well-being: The role of psychological capital as a mediator. **SA Journal of Industrial Psychology**, 44(1), 1-11.
- Saithong-in, S., & Ussahawanitchakit, P. (2016). **Psychological capital and job performance: an empirical research of certified public accountants (CPAs) in Thailand**. *The Business & Management Review*, 7(5), 499.
- SELKANI, I. (2020). Managerial innovation: a new way of managing. *Alternatives Managériales Economiques*, 2(4), 290-304.
- Salehi, M., DashtBayaz, M. L., & Moghadam, S. M. (2018). The relationship between management characteristics and firm innovation. **International Journal of Productivity and Performance Management**.
- Sameer, Y. M. (2018). Innovative behavior and psychological capital: Does positivity make any difference? **Journal of Economics & Management**, 32, 75-101.
- Santisi, G., Lodi, E., Magnano, P., Zarbo, R., & Zammitti, A. (2020). **Relationship between Psychological Capital and Quality of Life: The Role of Courage**. *Sustainability*, 12(13), 5238.
- Santos, A. S., Neto, M. T. R., & Verwaal, E. (2018). Does cultural capital matter for individual job performance? A large-scale survey of the impact of cultural, social and psychological capital on individual performance in Brazil. **International Journal of Productivity and Performance Management**.
- Schermerhorn Jr, J. R., & Bachrach, D. G. (2020). **Exploring management**. John Wiley & Sons.
- Schumpeter, J. A., & Nichol, A. J. (1934). Robinson's economics of imperfect competition. *Journal of political economy*, 42(2), 249-259.
- Schwandt, A. (2009). **Measuring organizational complexity and its impact on organizational performance—A comprehensive conceptual model and empirical study**.

- Scott, S. G., & Bruce, R. A. (1994). Determinants of innovative behavior: A path model of individual innovation in the workplace. *Academy of management journal*, 37(3), 580-607.
- See, K. E., & Clemen, R. T. (2005). **Psychological and organizational factors influencing decision process innovation: The role of perceived threat to managerial power.** Retrieved June, 7.
- Segalowitz, N. (2000). **Automaticity and attentional skill in fluent performance.** Perspectives on fluency, 200-219.
- Segalowitz, N. (2010). **Cognitive bases of second language fluency.** Routledge.
- Seifert, T., & Hedderson, C. (2010). Intrinsic motivation and flow in skateboarding: An ethnographic study. *Journal of Happiness Studies*, 11(3), 277-292.
- Sergeeva, N., & Green, S. D. (2019). **Managerial identity work in action: performative narratives and anecdotal stories of innovation.** Construction management and economics, 37(10), 604-623.
- Shankland, A., & Gonçalves, E. (2016). **Imagining agricultural development in south-south cooperation: The contestation and transformation of ProSAVANA.** World Development, 81, 35-46.
- Simsek, E., & Sali, J. B. (2014). **The Role of Internet Addiction and Social Media Membership on University Students' Psychological Capital.** Contemporary Educational Technology, 5(3), 239-256.
- Singhal, H., & Rastogi, R. (2018). **Psychological capital and career commitment: the mediating effect of subjective well-being.** Management Decision.
- Snyder CR, Irving L, Anderson J. 1991. **Hope and health: measuring the will and the ways.** In Handbook of Social and Clinical Psychology, ed. CR Snyder, DR Forsyth, pp. 285-305. Elmsford, NY: Pergamon.
- Snyder, C. R. (Ed.). (2000). **Handbook of hope: Theory, measures, and applications.** Academic press.

- Snyder, C. R., Harris, C., Anderson, J. R., Holleran, S. A., Irving, L. M., Sigmon, S. T., ... & Harney, P. (1991). The will and the ways: development and validation of an individual-differences measure of hope. **Journal of personality and social psychology**, 60(4), 570.
- Snyder, C. R., Sympson, S. C., Ybasco, F. C., Borders, T. F., Babyak, M. A., & Higgins, R. L. (1996). Development and validation of the State Hope Scale. **Journal of personality and social psychology**, 70(2), 321.
- Stajkovic AD, Luthans F. 1998a. **Self-efficacy and work-related performance: a meta-analysis**. Psychol. Bull. 124:240–61.
- Stajkovic, A. D., & Luthans, F. (1998). **Social cognitive theory and self-efficacy: Going beyond traditional motivational and behavioral approaches**. Organizational dynamics, 26(4), 62-75.
- Stajkovic, A., & Luthans, F. (1998). **Selfefficacy and work-related performance: A meta-analysis**. Psychological Bulletin,44, 580–590.
- Su, Z., Chen, J., & Wang, D. (2019). **Organisational structure and managerial innovation: the mediating effect of cross-functional integration**. Technology Analysis & Strategic Management, 31(3), 253-265. (6), 22-, .
- Tavakoli, P. (2016). **Fluency in monologic and dialogic task performance: Challenges in defining and measuring L2 fluency**. International Review of Applied Linguistics in Language Teaching, 54(2), 133-150.
- Thedieck, B., Lippitz, V., & Pfeifer, D. (2013). Der innovative Mitarbeiter–Eigenschaften, Fähigkeiten und innovatives Umfeld.
- Tiger, L. (1979). Optimism: The biology of hope (p. 84).
- Vaccaro, I. G., Jansen, J. J., Van Den Bosch, F. A., & Volberda, H. W. (2012). Management innovation and leadership: The moderating role of organizational size. **Journal of Management Studies**, 49(1), 28-51.

- Vîrgă, D., Baciuc, E. L., Lazăr, T. A., & Lupșa, D. (2020). **Psychological Capital Protects Social Workers from Burnout and Secondary Traumatic Stress**. *Sustainability*, 12(6), 2246.
- Volberda, H. W., Van Den Bosch, F. A., & Heij, C. V. (2013). **Management innovation: Management as fertile ground for innovation**. *European Management Review*, 10(1), 1-15.
- Volberda, H. W., Van Den Bosch, F. A., & Mihalache, O. R. (2014). **Advancing management innovation: Synthesizing processes, levels of analysis, and change agents**. *Organization Studies*, 35(9), 1245-1264.
- Walker, R. (2006). « **Innovation Type and Diffusion: An Empirical Analysis of local Government** », *Public Administration*, Vol. 84, n°2, p. 311-335.
- Waller, M. A. (2001). Resilience in ecosystemic context: Evolution of the concept. *American journal of orthopsychiatry*, 71(3), 290-297.
- www.mohe.gov.io.
- Younas, S., Tahir, F., Sabih, F., Hussain, R., Hassan, A., Sohail, M., ... & Tanvir, M. (2020). **Psychological capital and mental health: empirical exploration in perspective of gender**. *Int J Sci Res*, 76.
- Youssef-Morgan, C. M., & Luthans, F. (2015). Psychological capital and well-being. *Stress and health: journal of the International Society for the Investigation of Stress*.
- Zhang, Y., Zhang, S., & Hua, W. (2019). **The impact of psychological capital and occupational stress on teacher burnout: Mediating role of coping styles**. *The Asia-Pacific Education Researcher*, 28(4), 339-349.
- Zhao, H., Ozer, M., Rong, W., & Mondejar, R. (2019). **Do Management Innovations of Indigenous Firms Benefit from Managerial Spillovers from Multinational Enterprises?** *Management International Review*, 59(6), 919-947.

- Zhongfeng, C. J., & Wang, D. (2018). **Technology Analysis & Strategic Management Organisational structure and managerial innovation: the mediating effect of cross-functional integration.** *Technology Analysis & Strategic Management*, 1-13.
- Zhu, M. (2017, February). **A Study of Flexible Management in Enterprise Human Resources Management.** In 2016 7th International Conference on Education, Management, Computer and Medicine (EMCM 2016). Atlantis Press.
- Ziyae, B., Mobaraki, M. H., & Saedyoun, M. (2015). The effect of psychological capital on innovation in information technology. **Journal of Global Entrepreneurship Research**, 5(1), 8.

الملحقات

الملحق رقم (1)
قائمة بأسماء السادة المحكمين

الجامعة	الاسم	الرقم
الجامعة الأردنية	أ.د. محمد النعيمي	1
جامعة الاسراء	أ.د. زكريا الدوري	2
جامعة الشرق الاوسط	أ.د. أحمد علي صالح	3
جامعة الشرق الاوسط	د. سمير الجبالي	4
جامعة الشرق الأوسط	د. عبدالله بطاينة	5
جامعة الشرق الأوسط	د . أحمد الحراسيس	6
جامعة عمان العربية	د . سحر ابو بكر	7
جامعة عمان العربية	د. عمر واصف حجازين	8
جامعة البتراء	د .عبد الكريم الزعبي	9
جامعة البتراء	د.مجد الريان	10

الملحق رقم (2)

استبانة الدراسة



الاستبيان

الدكتور المحترم

تحية طيبة وبعد ،،،

يقوم الباحث بدراسة بعنوان " أثر رأس المال النفسي على الإبداع الإداري في الجامعات الخاصة الأردنية في عمان "

وهي جزء من متطلبات الحصول على شهادة الماجستير في إدارة الأعمال من جامعة الشرق الأوسط، ولكون الموضوع يطبق في شركاتكم وأنتم المعنيين به لذلك فأنتم أفضل من يدلي برأيه في هذا المجال ومن هذا المنطلق تتوجه اليكم الباحثة بالاستبانة المرافقة راجية قراءتها بدقة ومن ثم الاجابة عن فقراتها وذلك بوضع إشارة () في المربع يتفق مع رأيك والمقابل لكل فقرة.

إن الباحثة على ثقة بأنكم خبر عوننا لها خدمة للبحث العلمي، علما بأن المعلومات الواردة في الاستبانة هي فقط لأغراض البحث العلمي وسيتم التعامل معها بسرية تامة.

مع الشكر والتقدير

الباحثة: هيفاء محمد

إشراف: د. نهلة الناظر

تشرين الأول / 2020

أولاً: المعلومات العامة (الخصائص الديموغرافية)

يرجى اختيار الإجابة المناسبة عن طريق وضع إشارة (x) في المكان المناسب:

1- النوع الاجتماعي:

ذكر أنثى

2- العمر:

30 سنة فأقل من 31 - أقل من 36 سنة

من 36 - أقل من 41 سنة من 41 - أقل من 46 سنة

46 سنة فأكثر

3- المستوى التعليمي:

بكالوريوس دبلوم عالي

ماجستير دكتوراه

4- طبيعة العمل:

إدارة عليا إدارة وسطى

إدارة دنيا

5- سنوات الخبرة:

5 سنوات فأقل من 6- 10 سنوات

من 11 - 15 سنة 16 سنة فأكثر

رقم الفقرة	التعريفات الاجرائية				
	دائما	غالبا	احيانا	نادرا	ابدا
	5	4	3	2	1
المحور الأول رأس المال النفسي: هو تقييم الفرد الإيجابي للظروف واحتمالية النجاح استناداً إلى المثابرة والجهد المحفز.					
1- الكفاءة الذاتية: قدرة الفرد في درجة ثقته بموقف معين وتوضيح كيفية أداء مهامه ومساهمته في تحليل المشاكل والمناقشات الخاصة باستراتيجية الجامعات والمساعدة في صياغة الأهداف					
1					تمتلك جامعتنا الثقة لتقديم الجهود اللازمة من أجل النجاح في تحقيق المهام.
2					تتمتع جامعتنا الثقة في تحليل المشاكل التي تواجهني وإيجاد الحلول لها.
3					تشعر جامعتنا بالثقة في مساهمتي بالمناقشات الخاصة باستراتيجية الجامعة.
4					تمتاز جامعتنا بالقدرة في المساعدة في تحديد وصياغة الأهداف الخاصة بها.
5					تهتم جامعتنا بالاتصال مع الأفراد خارج الكلية لمناقشة المشاكل .
2- التفاؤل: التفكير الإيجابي بأمر جيدة يتوقع الفرد من خلاله الأحداث الحالية والمستقبلية وإن الأشخاص المتفائلون لديهم القدرة على تشجيع الغير بأشياء ايجابية					
6					تتوقع جامعتنا الأفضل في ظروف اللاتأكد في العمل.
7					تنظر جامعتنا إلى الجانب الايجابي في العمل.
8					تتفاعل جامعتنا الأحداث المستقبلية لديها.
9					تتوقع جامعتنا بأن تجرى أحداث العمل حسب السياسات التي تحقق اهدافها.
10					تنظر جامعتنا للأمور بإيجابية وعدم اليأس في الظروف الصعبة.

رقم الفقرة	التعريفات الاجرائية فقرات الاستبانة	دائما	غالبا	احيانا	نادرا	ابدا
		5	4	3	2	1
3- الأمل: الخطط والتشجيعات التي يتميز بها الفرد وتصوير الأفكار وقوة الارادة في تحقيق الهدف وحل المشاكل التي تعترض العمل للخروج من المواقف الصعبة						
11	تمتاز جامعتنا بإمكانية التفكير ووضع السياسات الادارية لتجاوز ضغط العمل					
12	تحرص جامعتنا على متابعة اهداف العاملين.					
13	تمتلك جامعتنا الكثير من الاجراءات لحل المشاكل التي تعترض لها في عملك .					
14	توفر جامعتنا الظروف المناسبة للخروج من المواقف الصعبة اثناء العمل.					
15	توفر جامعتنا القدرة على التفكير بعدة أشكال لتحقيق أهدافها.					
4- المرونة: هي القدرة على التعافي والرجوع للوضع الطبيعي بأقل وقت والقدرة على التكيف والاستجابة للظروف البيئية المحيطة.						
16	تمتلك جامعتنا المرونة العالية في التعافي للعودة للحالة الطبيعية عند مواجهة العقبات					
17	تتعامل جامعتنا مع الظروف الصعبة بكل سهولة.					
18	تمتاز جامعتنا المرونة في مواجهة الأحداث اثناء العمل.					
19	تتجاوز جامعتنا الظروف الصعبة في العمل التي واجهتها مسبقاً.					
20	تحفز جامعتنا إمكانية العمل بمفردك أن لزم الأمر.					

رقم الفقرة	التعريفات الاجرائية				
	ابدا	نادرا	احيانا	غالبا	دائما
	1	2	3	4	5
المحور الثاني الإبداع الاداري: اعتماد أساليب الإدارة والتنظيم والتشغيل الجديدة للمؤسسة والتي تهدف إلى تحسين الأداء التنظيمي.					
1- الحساسية للمشكلات: تعني الوعي بضعف الموقف والاحساس بالمشكلة وكيفية تشخيصها وتحديدتها وإيجاد حل لها					
21					تمتاز جامعتنا بالانفتاح الذهني في العمل وتجنب المشكلة.
22					تمتلك جامعتنا رؤية دقيقة لاكتشاف المشكلات التي يعاني منها الاخرون في العمل.
23					تعمل جامعتنا على حل المشكلة بالوقت المناسب.
24					تحرص جامعتنا على معرفة اوجه الضعف اثناء العمل
25					تحرص جامعتنا على تحليل ردود كل فعل مختلف في العمل.
2- الأصالة: مؤهلات الفرد وأفكاره وقدرته على التفكير بطريقة مميزة وغير متكررة وتركز على الحس الداخلي للفرد					
26					تمتاز جامعتنا بتوليد أفكار جديدة في مجال العمل.
27					تتجنب جامعتنا من تكرار ما يقوم به الاخرون.
28					تتمتع جامعتنا بالمهارة في النقاش.
29					تمتلك جامعتنا القدرة على الاقناع.
30					توفر جامعتنا بيئة عمل تعزز الثقة وتجذب المواهب.
3- الطلاقة: قدرة الفرد على توليد الأفكار والبدائل واستعمالها عند التعرض عند التعرض لموقف معين واقتراح الحلول السريعة والتعبير عنها بطلاقة.					
31					تطور جامعتنا قدرات الموظفين لفهم الأفكار مع اختلاف المواقف.
32					تتميز جامعتنا باقتراح الحلول السريعة لمواجهة مشاكل العمل.
33					تتمتع جامعتنا بقدرتها على التعبير عن أفكارها بطلاقة.
34					تبصر جامعتنا استرجاع أي معلومة سابقه بكل سهولة
35					تمتاز جامعتنا بالقدرة على تقديم الأفكار خلال فترة زمنية قصيرة.

الملحق رقم (3) كتاب تسهيل مهمة

MEU جامعة الشرق الأوسط
MIDDLE EAST UNIVERSITY
Amman - Jordan

مكتب رئيس الجامعة
President's Office

الرقم، در/خ/5/255
التاريخ، 2020/10/25

لمن يهمه الامر

تحية طيبة وبعد

فلغايات توفير وربط أسس التعاون مع خدمة المجتمع المحلي؛ نرجو التكرم بالموافقة على تقديم التسهيلات الممكنة لطالبة الماجستير هيفاء محمد علي، ورقمها الجامعي (401820080)، المسجلة في تخصص إدارة الأعمال/ كلية الأعمال في جامعة الشرق الأوسط، والتي تتولى القيام بإعداد دراسة بحثية أكاديمية في رسالتها، علماً أنّ المعلومات سيتم استخدامها لأغراض البحث العلمي وبصورة سرية.

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام والتقدير...

رئيس الجامعة



أ.د. علاء الدين توفيق الحلحولي

