

أثر رأس المال النفسي على الإبداع الوظيفي

بالتطبيق على البنوك الخاصة في مدينة المنصورة

د. أحمد عبد الحميد أمين

مدرس إدارة الأعمال

معهد مصر العالي للتجارة والحاسبات بالمنصورة

ملخص البحث:

يهدف هذا البحث إلى دراسة أثر رأس المال النفسي على الإبداع الوظيفي بالتطبيق على البنوك الخاصة في مدينة المنصورة.

وقد تم تصميم نموذج مقترح للدراسة لكي يستخدم كدليل لاختبار أثر رأس المال النفسي على الإبداع الوظيفي. وتم اختيار طريقة كمية باستخدام المدخل الاستنتاجي في هذا البحث. كما تم تصميم قائمة الاستقصاء المعبأة وتم توجيهها للعاملين عن طريق المقابلة الشخصية.

ولتحليل البيانات الأولية للبحث، تم استخدام البرنامج الإحصائي SPSS لإدخال البيانات الأولية. وتم الاعتماد على أسلوب الحصر الشامل من خلال ٢٤٧ مفردة، في حين أن عدد الاستمارات الصحيحة التي تم ادخالها للبرنامج بلغ ٢١٤ بنسبة تقدر بحوالي ٨٧% من إجمالي حجم العينة. وقد أوضحت نتائج التحليل الإحصائي وجود ارتباط معنوي ايجابي بين رأس المال النفسي على الإبداع الوظيفي، كما ثبت وجود تأثير معنوي إيجابي لرأس المال النفسي على الإبداع الوظيفي وأبعاده. ولا توجد فروق معنوية في إدراك العاملين لمتغيرات البحث وفقاً للنوع، في حين وجد فروق معنوية في إدراك العاملين لمتغيرات البحث وفقاً لسنوات الخبرة.

Abstract:

This research aimed to investigate the impact of Psychological capital on job Innovation, applied to private banks in Mansoura. An analytical model is developed as a guideline to test the relationship Psychological capital and job Innovation. A quantitative method with deductive approach was chosen in this research. In order to collect primary data, a questionnaire is designed and data have been collected from private banks in Mansoura.

The SPSS is used to process the primary data. Sample size is 247, and the valid questionnaires are 214 (87% of sample size). The findings show that Psychological capital is positively related to job Innovation. It also show that there is a significant effect of Psychological capital on job Innovation and its dimensions. In addition, it show there are not significant differences between employees perceptions on both Psychological capital and to job Innovation according to gender, but there are significant differences between employees perceptions on both Psychological capital and to job Innovation according to experience.

تمهيد:

يحدث في العالم اليوم تغيرات كثيرة في تركيبة المجتمعات والمنظمات تتمثل في النمو الاقتصادي والتسارع التكنولوجي الهائل . وهذه التغيرات لم تحدث نتيجة التطورات التكنولوجية الحديثة فقط , بل نمت وتطورت مفاهيم واتجاهات جديدة في الفكر الإداري المعاصر نجحت في تطبيقها العديد من المنظمات في الدول المتقدمة . لذلك توجهت أنظار الباحثين والمختصين في جميع المجالات العلمية والعلوم الإنسانية والاجتماعية نحو دراسة مفاهيم جديدة من أبرزها رأس المال النفسي الذي يعد أهم الأدوات التي تستطيع المنظمات من خلاله مواكبة التغيرات ومواجهة التحديات وتحقيق الأهداف (خوين , ٢٠١٧).

وفي ظل المنافسة العالمية أصبح المورد البشري أصلاً حيوياً بالنسبة لأي منظمة ، حيث يكسبها ميزه تنافسيه مستدامة . لذا احتل موضوع الشخصية الإنسانية مكانة بارزة في مجال السلوك التنظيمي الذي يتعامل بشكل خاص مع السلوكيات الفردية في المنظمات. (Lin et al., 2016)

ورأس المال النفسي مجموعه من المشاعر النفسية الإيجابية التي تنتاب الموظف وتجعله يشعر بالأمل في تحقيق أهدافه والتفاؤل بشأن مستقبله الوظيفي ، وزيادة قدرته على التكيف، وسرعه العودة إلى حالته الطبيعية حال تعرضه لأزمات أو مشكلات داخل بيئة العمل مع قناعته بقدرته على القيام بما يكلف به من مهام بنجاح (الكرداوي، ٢٠١٣).

والعنصر الإنساني يلعب دوراً رئيسياً في جميع المجالات لحل تلك المشكلات، إذ أثبتت الدراسات والتجارب في المجتمعات المتقدمة أن القوه البشرية المؤهلة وطريقة سلوكها في بيئة العمل هي أداة الإبداع الرئيسية، وأداة التغيير والتطوير والتحسين، وأداة المنافسة الإيجابية مما أوجد الحاجة لدى الجميع من إداريين وأكاديميين وباحثين إلى الاهتمام المتزايد بدراسة السلوك الانساني، وهذه الحاجة أعطت أهميه خاصة لدراسة السلوك التنظيمي وتحويل منظور المنظمات تجاه الفرد وعلاقته بالجماعة والبيئة التنظيمية الداخلية والبيئة الاجتماعية الخارجية (العميان, ٢٠٠٥).

ويعتبر رأس المال النفسي إمتدادا لكل من علم النفس الإيجابي والسلوك التنظيمي الإيجابي .وقد نال موضوع رأس المال النفسي أهمية بالغة في التفكير الإداري كونه يتعامل مع الجانب النفسي والمعنوي للعاملين في المنظمات فالحالة النفسية تمثل أثرا كبيرا في تعزيز الأداء المتميز , فضلا عن وجود مستويات من رأس المال النفسي الإيجابي يمكن أن يساهم في زيادة مشاركتهم في العمل وتحفيز إتجاهاتهم نحو التغيير التنظيمي (Seligman, 2002).

ويرى الباحث أن الاهتمام برأس المال النفسي له تأثير كبير على سلوك الإنسان وإبداعه ويعد الإبداع من المواضيع المهمة في الوقت الحاضر، فهو ظاهره قديمه وتطورت مع مراحل الحياة الإنسانية، فالإبداع عمليه متعددة الجوانب تتفاعل فيها متغيرات عديدة فهي ليس حدثاً طارئاً أو محفزاً لا يستند إلى أرضيه تمده بسبل البقاء والاستمرار وإنما يلجأ إليه الإنسان بغرض التكيف مع الظروف الجديدة والمواءمة معها من اجل البقاء والنمو.

أولاً: الإطار النظري والدراسات السابقة والفجوة البحثية

ويتناول الباحث في هذا الجزء الإطار النظري ، ثم يقوم بعرض الدراسات السابقة والفجوة البحثية وذلك كما يلي :

أ - **الإطار النظري:** ويتعرض هذا الجزء الى متغيرات البحث والتي تتمثل في أثر رأس المال النفسي على الإبداع الوظيفي

أولاً - المتغير المستقل (رأس المال النفسي) Dimensions Psychological

١ - مفهومه:

عرفها (Seligman, 2002) بأنه دراسة وتطبيق نقاط القوة للمورد البشرى الموجه ايجابيا والقدرات النفسيه الايجابيه التي يمكن قياسها وتتميتها وادارتها بفاعليه لتحسين ادائه. حيث تركز الجوانب النفسيه الايجابيه على الوظائف البشريه المثاليه ويعتبر السلوك التنظيمي الايجابي هو تطبيق لتلك الجوانب في مكان العمل.

ويرى (Luthans Et Al.,2005) بأنه المكون الإيجابي لدى الفرد الذي يمكن توظيفه لتنمية وتطوير الذات بما ينعكس على سلوكه بهدف تعزيز القدرات التنافسية للمنظمة من خلال توظيف ذلك المكنون الإيجابي في تنميه وتطوير الذات.

وأشار (Luthans, et al, 2007) أن رأس المال النفسي بأنه حاله نفسيه ايجابيه متطورة للفرد توصف من خلال:

- القيام بمساهمات ايجابيه لنجاح في الوقت الحالي وأيضا في المستقبل (التفاؤل).
- المواظبة على تحقيق الأهداف وتعديل المسارات -عند الضرورة - لتحقيق النجاح (الامل).

ويرى (Caza, Baggioz, Woolleg, et al.,2010) أن رأس المال النفسي يتكون من أربعة ابعاد هي الامل، والتفاؤل، والثقة، والمرونة وهو يجسد ميول الفرد لأن يكون محفزا تجاه انجاز الهدف، وادراك المسار لتحقيقه، والايمان بالنجاح في الوصول اليه، والتعافي من العقبات التي تظهر في طريق تحقيقه

ووضح (Mortazavi, et al,2011) أن مفهوم رأس المال النفسي بأنه هو "الجانب الإيجابي للفرد والذي يعمل على اكتساب ميزه تنافسيه للاستثمار والتطوير في الفرد"

وذكر (Herbert,2011) أن رأس المال النفسي يشير الى انه "الحالة النفسية الإيجابية القابلة للتطوير" تتميز بوجود ثقة في الفرد والعمل الدؤوب نحو تحقيق الأهداف، وتحمل الصعوبات والتمتع بالنشاط والحيوية (بالمرونة) لتحقيق الهدف، وهو بذلك يتكون من أربع مكونات هي الكفاءة الذاتية والأمل والتفاؤل والمرونة.

وبين كل من (Du-plessis & Barkhuizen,2012) أن رأس المال النفسي هو : الحالة الإيجابية التي تم تطويرها تجريبياً من خلال بناء النظريات وإجراء البحوث.

وأشار (Liu et al.,2012) الى ان راس المال النفسي هو التقييم الإيجابي للظروف التي يمكن ان تحدث للفرد في العمل ومثابرتة على تحقيق أهدافه.

وتناول (Etebarian et al.,2012) رأس المال النفسي على أنه وجود اعتقاد قوى في قوه الفرد للتجهيز للمصادر الإدراكية لتحقيق اهداف المنظمة

وينظر (Baron et al .,2013) إلى رأس المال النفسي على أنه يمثل الموارد الشخصية الإيجابية التي تساعد الإدارة على تحقيق النجاح في نواحي الحياة المختلفة.

ويعرف (الكرداوى، ٢٠١٣) رأس المال النفسي بأنه "مجموعه المشاعر النفسية الإيجابية التي تتتاب الموظف وتجعله يشعر بالأمل في تحقيق أهدافه، والتفاؤل بشأن مستقبله الوظيفي، وزيادة قدرته على التكيف، وسرعه العودة لحالته الطبيعية في حاله تعرضه لأزمات او مشكلات داخل بيئة العمل، مع قناعتهم بقدرته على القيام بما يكلف به من مهام بنجاح".

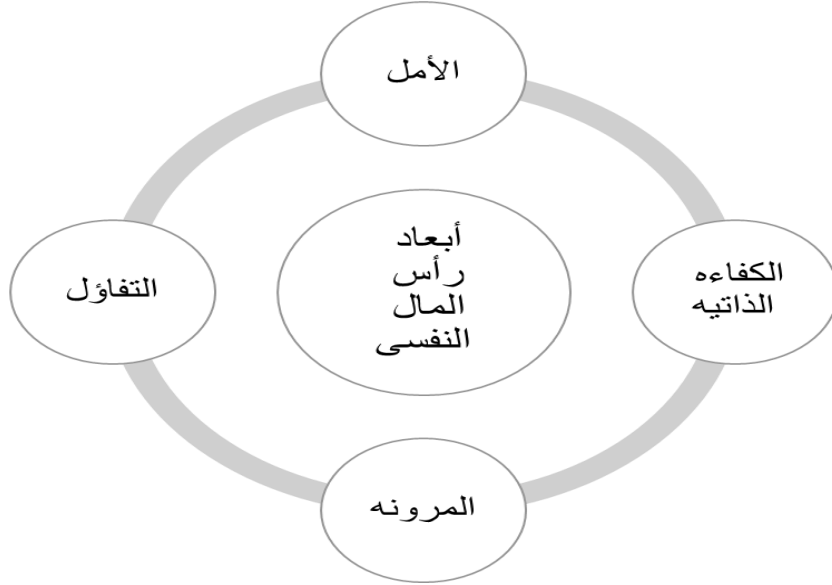
ويرى كل من (جلاب & آل طعين، ٢٠١٥) ان رأس المال النفسي الإيجابي يمثل مجموعه الصفات النفسية الإيجابية التي يمتلكها الفرد والتي تساعده على ان يكون ناجحا في حياته المهنية والاجتماعية.

وذكر (الشربيني & عوض،٢٠١٦) انه من الموارد والقدرات الإيجابية التي تمتكها المنظمة والمتمثلة في الحالة الإيجابية للعاملين بها والتي تتصف بثقة العامل في نفسه وقدرته على تحقيق أهدافه بأكثر من وسيله، وتفاؤله بالمستقبل وما يحمله من غموض بالإضافة الى قدرته على الخروج من الأزمات والأحداث التي يمر بها.

وتشير (صالح، ٢٠١٦) الى انه هو الكفاءة الذاتية المانحة للثقة التي تمكن الافراد من تقديم الجهود الاستثنائية التي توفر الحالة الإيجابية حول إمكان النجاح من خلال المثابرة وإعادة النظر في توجيه المسارات الموجهة نحو تحقيق الأهداف.

وتعرفه (خوين، ٢٠١٧) انه هو الحالة النفسية التي يشعر بها الفرد والتي تنبع من داخله والناجمة عن كفاءته الذاتية من خلال التفاؤل والامل والمرونة.

٢ - أبعاد رأس المال النفسي Dimensions Psychological Capital



شكل رقم (١)

أبعاد رأس المال النفسي

المصدر: من إعداد الباحث.

ومن الدراسات التي أطلع عليها البحث مثل (Luthans Et,(Luthanse & Yousef,2004) و (Al., 2008) , (جلاب & طعين, ٢٠١٥) , (Liu et al.,2012) (Mortazavi et al., 2012) و (Herbert, 2011) و (Etebarain et al.,2012) , (Cole, 2017) , (حسن، ٢٠١٧) ، وجد الباحث معظم الدراسات اتفقت على ان أبعاد راس المال النفسي تتمثل في أربعة أبعاد هي (الأمل، الكفاءة الذاتية، التفاؤل، المرونة)، وبعضها أضاف التسامح، لذا سوف يعتمد الباحث على الابعاد الأتية (الأمل، الكفاءة الذاتية، المرونة، التفاؤل) لقياس رأس المال النفسي كما يوضحها الشكل السابق رقم (١)

وفيما يلي يتناول الباحث تلك الابعاد:

١ - الأمل: (Hope)

أوضح (Snyder et al., 2002) ان الأمل هو إدراك الفرد لإملاكه القدرات التي تستنتج

المسارات والوسائل التي تؤدي الى تحقيق الأهداف المرغوبة.

ويبين (Luthans&Youssef, 2004) أن الامل هو امتلاك قوه الإرادة والمسارات اللازمه لتحقيق الأهداف

ويرى (Avey et al., 2009) ان الامل يتكون من قوه الإرادة وقوه الطريق فبالنسبة لقوه الإرادة فتعنى قوه الافراد، أو تصميمهم على إنجاز أهدافهم، أما بالنسبة لإختيار الطريق المناسب فتعنى قدره الفرد على ابتكار المسارات البديلة والخطط الموقفيه لإنجاز الأهداف في حاله مواجهه العقبات ويرى (إبراهيم، ٢٠١٠)، أنه تحفيز الفرد لذاته من خلال قوه وطاقه التفكير الموجهة بالهدف لاستخدام هذه المسارات .

وأشار (Herbert,2011) أن الأمل هو الحالة التحفيزية الإيجابية التي تقوم على الشعور المستمد من التفاعل الناجح والطاقة والمسارات. كما عرف (Madden, 2013) الأمل بأنه توقع الفرد الإيجابي لتحقيق الهدف، ويشير إلى رغبه الفرد للوصول إلى الهدف.

أما (Javidan & Walker.,2013) يرى أن الأمل يتمثل في القدرة على إيجاد طرق ووسائل للوصول الى الأهداف التي يطمح الشخص الوصول اليها بامتلاكه النفسية الإيجابية، وإن لم تنجح تلك الوسائل والطرق يفكر في طرق أخرى للوصول إلى الأهداف المراد الوصول إليها و المثابرة عليها وذكر (صالح, ٢٠١٦) أن الأمل يتكون من عنصرين العنصر الأول هو القوه أذ تشير الى ان الدوافع وراء رغبه الفرد في الوصول الى الهدف والعنصر الثاني هو المسار وهو يتضمن قدره الفرد على تحديد الهوية بطرق معقوله للوصول الى الهدف ويرى الباحث من وجهه نظره أن الأمل هو المثابرة والإصرار على تحقيق الأهداف، ويعد الأمل من الصفات المهمة التي يجب أن يتحلى بها الفرد لكي يكون ناجحا في عمله ويحقق أهدافه، وإن كان هناك طريق مسدود فعليه المثابرة والبحث لإيجاد طرق أخرى للوصول الى هدفه، وهذا هو مفهوم الأمل ومضمونه.

٢ - الكفاءة الذاتية: (Self-Efficacy)

أضاف كل من (Luthans&Youssef,2004) ان الكفاءة الذاتية لا تعنى قدره الفرد على فعل الشيء ولكن ثقته بقدرته على فعله، فقد يكون الرد يتمتع بالإمكانات الازمه للنجاح في مهمه معينه ولكن بسبب عدم ثقته بنفسه لا يحاول تنفيذ المهمة وبالتالي يكون المصير هو الفشل.

وذكر (Luthans et al., 2007) أن من مقومات الكفاءة الذاتية التفكير الرمزي والمراقبة الذاتية والتفكير الذاتي.

ويرى (Luthans et al., 2007; Luthans et al., 2008) أن الكفاءة الذاتية تعبر عن ثقة الأفراد في قدراتهم على تحريك دافعيتهم والموارد المعرفية لديهم أو التصرفات والطرق المطلوبة لتنفيذ مهمه محدد بنجاح في ظل بيئة معينة .

وأشار (Avey et al.,2009) أ، الكفاءة هي قناعه المرؤوس وثقته بشأن تحفيز مصادر المعرفة الازمه للتنفيذ الناجح لمهمه معينه ضمن سياق محدد، وبين (Herbert., 2011) أنها تعنى الثقة التي تمنح القدرة على توليد الدافع لتنفيذ الأداء بنجاح.

وذكر (Eid et al.,2012) ان الكفاءة الذاتية هي الإنطباع الشخصي للفرد عن قدراته الذاتية لأداء مهمه ما مثل التسوق ويعتمد هذا الانطباع على عده عوامل مثل أولويات النجاح للفرد في المهمة أو في مهمات مرتبطة بها.

وبينت (الشربيني، ٢٠١٣) أن الكفاءة الذاتية تستخدم للتنبؤ بالقدر من الجهد الذى يبذله الشخص لإحداث تغيير ما في سلوكه .

ويرى (الكرداوى، ٢٠١٣) أن الكفاءة الذاتية كما هو في مسماها ذاتيه وليست موضوعيه أي أنها قد لا تمثل الواقع فقد يعتقد الفرد أنه غير قادر على القيام بعمل معين مع أنه في الحقيقة قادر عليه وقد يكون أفضل من غيره في القيام بهذا العمل لذلك يجب التحقق من مستوى الكفاءة الذاتية لدى الموظف، فقد يكون إنسحابه من مهام معينه بسبب إنخفاض ثقته في كفاءته الذاتية وليس بسبب عدم قدرته الحقيقية على القيام بتلك المهام الوظيفية.

ويؤكد (اليوسف، ٢٠١٣) على أن معتقدات الفرد عن كفاءته الذاتية تظهر من خلال الإدراك المعرفي لقدراته الشخصية، وخبراته المتعددة، كما تعكس هذه المعتقدات قدره الفرد على التحكم في معطيات البيئة من خلال أفعاله، ووسائل التكيف التي يستخدمها والثقة بالنفس في مواجهة ضغوط الحياة.

٣ - التفاؤل: (Optimism)

يشير (Schneider, 2001) الى أنه يمكن تنمية التفاؤل من خلال (التسامح مع الماضي والرضا عن الحاضر وفرصه السعي للمستقبل) ويضيف بأنه توقعات الأفراد للنتائج الإيجابية في المواقف المختلفة وفى الأوقات المختلفة ولذلك عند حدوث النتائج السلبية من عملية التغيير يحافظ

المتفائلون على الدوافع لتحقيق النجاح، لأنهم يعتقدون أن الفشل لا يعود إليهم، وإنما يرجع الى شيء في الموقف نفسه، وبالتالي فإن إعادة المحاولة لا ينتج عنها الفشل مرة ثانية.

ويرى (Luthans&Youssef,2004) أن التفاؤل هو توجه مستقبلي إيجابي حيث يفسر الفرد الأحداث الإيجابية المحددة مثل تحقيق الأهداف وإنجاز المهام لأسباب ترجع للشخص ودائمه ومنتشرة عالميا (أنا موهوب)، بينما يفسر الأحداث السلبية مثل الفشل في الوصول إلى الأهداف أو عدم الوفاء بالمواعيد المحددة لأسباب خارجية (ليس خطأي) ولأسباب مؤقتة وغير مستقرة (سيحدث هذا هذه المرة فقط) .

وعرفه (Luthans et al., 2007) بأنه تقييم موضوعي بشأن، ما يمكن للفرد تحقيقه في موقف معين مع وجود الموارد المتاحة، ويمكن أ، يتفاوت التفاؤل استنادا لذلك الموقف، ويتضمن التفاؤل المشاعر الإيجابية و هو أن يرجع الفرد الحوادث الإيجابية إلى أسباب داخلية ودائمة وواسعة الانتشار . ويرى (Luthans et al., 2008) أن الموظفين المتفائلين يمكنهم التحرك للأمام بتوقعات إيجابية بغض النظر عن المشاكل أو العقبات السابقة.

ويشير (Seligman,2012) إلى أن التفاؤل هو أساس رأس المال النفسي إذ يرتبط ارتباطا إيجابيا بالأحداث المستقبلية التي تشمل المشاعر الإيجابية والتحفيز بوجود تقييم واقعي لتلك الأحداث عن مدى إمكانية حدوثها مما يزيد من فاعليه الشخص وأمله.

وعرف كل من (جلاب & آل طاعين، ٢٠١٥) التفاؤل على انه مزاج أو موقف مرتبط بالتوقع حول المستقبل المادي .

ويرى (الدليمي، ٢٠١٦) أن التفاؤل يقود الفرد إلى النجاح في حياته العملية والشخصية، وبوجود الامل والتفاؤل ستزداد المرونة وبالتالي سينعكس ذلك على الثقة لدى الفرد .

وأوضح (Seligman, 1998; Rego et al.,2012; Luthans et al., 2004) أنه على الرغم من استخدام مصطلح التفاؤل في الحياة بشكل عام، إلا أنه تم تعريفه بكونه نمط التفسير الإيجابي الذي يُرجع الأحداث الإيجابية إلى الأسباب الداخلية الدائمة والمستمرة، في حين يُرجع الأحداث السلبية إلى الحالة المحددة والمؤقتة والخارجية.

ويرى الباحث أن التفاؤل شعور إيجابي يمتلك الفرد نحو ما سيحدث في المستقبل وتوقع تحقيق نتائج إيجابية يتمنى الفرد حدوثها مهما كانت صعبه الحدوث، والتفاؤل يقود الفرد الى النجاح في حياته

العملية والشخصية وبوجود الأمل والتفاؤل ستزداد المرونة وبالتالي ستعكس على الثقة لدى الفرد.

٤ - المرونة: (Resilience)

بين (Luthans&Youssef,2004) ان المرونة هي إمتلاك القدرة على الإرتداد أو العودة من حالات الصراع والفشل، أو حتى بعد التغيرات الإيجابية الشديدة مثل المسؤولية.

وأشار (Luthans & Larson., 2006) إلى اهمية وجود حد أدنى من المرونة لدى الفرد لما لها من دور مؤثر في زياده معدلات الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي وكذلك شعور بالراحة النفسية.

كما يعرفها (Norman, 2006)على انها الاستجابة الإيجابية ليس فقط للأحداث السلبية والصراعات ولكن أيضا للأحداث الإيجابية التي يمكن أن تسبب ردود فعل معاكسه من جانب الفرد، وكذلك في صوره الضغوط التي يتعرض لها الفرد.

وذكر (Luthans et al., 2007) أن المرونة هي قدره أو طاقة نفسيه إيجابيه للعودة إلى الحالة الطبيعية، وتتم العودة بعد حالات التنوع، وعدم التأكد والصراع والفشل، أو حتى التغير الإيجابي. أما (الكرداوى، ٢٠١٣) فعرف المرونة على انها الطاقة النفسية الإيجابية الكامنة لدى الموظف والتي تمكنه من سرعه العودة إلى حالته الطبيعية إثر تعرضه لمشكله أو انتكاسه معينه داخل بيئة العمل. وعرفها (إسماعيل، ٢٠١٦) بأنها رد الفعل والتكيف الإيجابي الذي يبديه الفرد عن تعرضه للمشكلات والمعوقات.

ثانياً - المتغير التابع (الإبداع الوظيفي) Functional Innovation

١ - مفهومه:

بين (Daft ,1992) بأنه تبنى فكره جديدة أو سلوك جديد، بالنسبة لمجال صناعه المنظمة، سوقها وبيئتها العامة. أما (Evan,1993) فيعرفه " تطبيق فكره طورت داخل المنظمة او تمت استعارتها من خارج المنظمة سواء كانت تتعلق بالمنتج او الوسيلة او النظام او العملية او السياسة او البرامج او الخدمة، وهذه الفكرة جديدة بالنسبة للمنظمة حينما تم تطبيقها".

وأشار (Daft, 2003) أيضا بأنه " هو جيل الأفكار المبتكرة الذي قد يلبي حاجات محسوسة أو يعطى فرصه للمنظمة". ويُعرفه (العميان , ٢٠٠٥) " أنه الاستخدام الناجح لعمليات أو برامج أو

منتجات جديدة، تظهر كنتيجة لقرارات داخل المنظمة". ويرى كل من (Johns&Sakr,2005) أنه عملية تطوير وتطبيق الأفكار الجديدة في المنظمة .

نستخلص من هذه التعاريف وغيرها أن الابداع الوظيفي " عملية ذهنية معرفيه، يتفاعل فيها الفرد مع البيئة التنظيمية ومع البيئة العامة، ويتجاوز ما هو مألوف للتوصل إلى شيء جدير غير مألوف، وقد يكون هذا الشيء سلعه جديدة أو أسلوب جديد أو عملية جديدة ... وغيرها يعود تطبيقها بالمنفعة للمنظمة وللمجتمع بصوره عامه".

٢ - أبعاد الإبداع الوظيفي Functional Innovation

ذكر (العميان , 2005) أنه الاستخدام الناجح لعمليات أو برامج أو منتجات جديده تظهر كنتيجة لقرارات داخل المنظمة. وأشار (Johns&Saks,2005) أن الابداع الوظيفي عملية تطوير وتطبيق الأفكار الجديدة في المنظمة.

ويتضمن التعريفان السابقان ثلاثة عناصر رئيسيه للإبداع الوظيفي هي:

أ - توليد أفكار جديدة Generation Of New Ideas

أشار (Johns&Saks,2005) إلى انه عملية إيجاد وتنفيذ وتمييه للأفكار الجديدة في المنظمة.

ب- تنفيذ التغيير Change Implementation

بين (Daft, 2003) انه الخطوة في عملية اتخاذ القرارات التي تتضمن استعمال القدرات الإدارية والمقنعة لترجمه البديل المختار في العمل. ويرى (حريم,2009) أنه عملية معرفه متى يتم إحداث التغيير ومقدار التغيير الذى يجب أن يتم في المنظمة.

ج- حل المشكلات Problems Solving

ذكر (Dessler,2001) أنه عملية جمع المعلومات والتحليل للبدائل واتخاذ الاختيار المناسب. وبين (Johans&Saks, 2005) أن المشكلة هي إدراك فجوه بين حاله حاله ورغبه حاله. ويرى الباحث أن معظم الآراء إتقت على أن أبعاد الإبداع الوظيفي هي (توليد أفكار جديدة - تنفيذ التغيير - حل المشكلات)

ثالثاً - الدراسات السابقة والفجوة البحثية :

١ - المتغير المستقل: (رأس المال النفسي)

أ - الدراسات العربية:

اهتمت دراسة (جودة، ٢٠١٧) ببيان دور رأس المال النفسي في روح العمل بأبعاده (الإنهماك في العمل والاتصال والتواصل) لعينه من أعضاء هيئه التدريس ، وقد توصلت الى وجود علاقة ارتباط معنوية إيجابيه بين رأس المال النفسي وروح مكان العمل، وتحقيق الأهداف التنظيمية، وروح العمل.

وركزت دراسة (الحسنى، ٢٠١٣) على إظهار ملامح رأس المال النفسي بأبعاده " الكفاءة الذاتية، التفاؤل، الأمل، والمرونة أو الاسترجاع وتأثيره في الاستغراق الوظيفي بعناصره الحماس، الإخلاص أو التقاني، الانهماك.وتوصلت الدراسة إلى أن رأس المال النفسي بعناصره يؤثر تأثيراً معنوياً على الانهماك الوظيفي

وهدفت دراسة (الكرداوى، ٢٠١٣) إلى قياس أثر الإنطمار الوظيفي في العلاقة بين رأس المال النفسي ومستوى الشعور بالإحتقان التنظيمي وقد توصلت الدراسة إلى وجود علاقة تأثير إيجابيه لرأس المال النفسي للعاملين على مستوى الإنطمار الوظيفي لهم.وعلاقة تأثير سلبيه مباشره بين الإنطمار الوظيفي للعاملين ومستوى شعورهم بالإحتقان التنظيمي.

واهتمت دراسة (جلاب&أل طعين، ٢٠١٥) بالتعرف على تأثير رأس المال النفسي الإيجابي في الأداء الإبداعي، وتوصلت إلى وجود علاقة ارتباط موجب ذات دلالات إحصائية لأبعاد رأس المال النفسي الإيجابي مجتمعه وبشكل منفرد في كل بعد من أبعاد الأداء الإبداعي ووجود تأثير معنوي إيجابي لأبعاد رأس المال النفسي في أبعاد الأداء الإبداعي.

وهدفت دراسة (الدليمى، ٢٠١٦) الى بيان أثر خصائص القيادة النسوية في تطوير رأس المال النفسي، وتوصلت الى وجود أثر ذي دلالة إحصائية لخصائص القيادة النسوية على تطوير رأس المال النفسي.

وقامت دراسة (النجار، ٢٠١٧) بتناول الدور الوسيط لرأس المال النفسي في العلاقة بين المناخ النفسي والاستغراق الوظيفي، وقد توصلت الدراسة إلى وجود تأثير معنوي ايجابى مباشر للمناخ النفسي في رأس المال النفسي يؤثر على الانهماك الوظيفي.

وفى دراسة (الفتلاوى، ٢٠١٧) إستهدفت إختيار العلاقة بين أبعاد رأس المال النفسي وبين الصمت التنظيمي، وقد توصلت إلى وجود علاقة ارتباط عكسية ذات دلالة معنويه بين أبعاد رأس المال النفسي وبين الصمت التنظيمي. ووجود علاقة تأثير عكسية ذات دلالة معنويه لرأس المال النفسي وأبعاده منفردة من جهة مع الصمت التنظيمي من جهة أخرى.

ب- الدراسات الأجنبية:

هدفت دراسة (زغلول، ٢٠١٧) إلى توضيح تأثير رأس المال النفسي بأبعاده (الكفاءة الذاتية، والأمل، والتفاؤل، والمرونة) في كلاً من جودة الحياة الوظيفية وجود الحياة العامة للمسوقين، وقد توصلت الدراسة إلى وجود تأثير معنوي إيجابي لرأس المال النفسي في الأداء الوظيفي ويزداد في وجود الحياة الوظيفية وتأثير معنوي إيجابي لجوده الحياة الوظيفية في الأداء الوظيفي. وتناولت دراسة (Herbert, 2011) العلاقة بين مكونات رأس المال النفسي بأبعاده والاحتراق الوظيفي والضغط المهنية واندماج الموظفين، وتوصلت إلى وجود تأثير معنوي عكسي لرأس المال النفسي بأبعاده المختلفة علي مستوى الإحترق الوظيفي واندماج الموظفين.

واهتمت دراسة (Mortazavi et al., 2012) بالتعرف على تأثير رأس المال النفسي بأبعاده في وجود الحياة الوظيفية، وركزت الدراسة على العوامل النفسية لموظف بالإضافة إلى دمج أبعاد رأس المال النفسي مع الجرأة الشخصية للموظف، وتوصلت إلى أن هناك تأثير معنوي إيجابي لأبعاد رأس المال النفسي في جوده الحياة الوظيفية، والأداء الوظيفي، ويوجد تأثير إيجابي لأبعاد جوده الحياة الوظيفية على الأداء التنظيمي.

٢ - المتغير التابع (الإبداع الوظيفي)

أ - الدراسات العربية:

هدفت دراسة (أبو فارس، ١٩٩٠) إلى التعرف إلى درجة الإبداع في المؤسسات ودورها في تشجيع الإبداع لدى العاملين لديها. وتوصلت إلى تمتع العاملون في هذه المؤسسات بدرجة عالية من الإبداع على الرغم من عدم تشجيع تلك المنظمات على الإبداع وهناك علاقة ايجابية بين الحوافز المادية والمعنوية والإبداع

واهتمت دراسة (العنزي وآخرون، ٢٠١٢) ببحث العلاقة بين فلسفه الإدارة وكل من السلوك القيادي والهيكل التنظيمي وأثر ذلك على الإبداع. و توصلت إلى ارتباط كل من السلوك القيادي والهيكل التنظيمي بعلاقه معنويه مع الإبداع التنظيمي كما اشارت الى عدم وجود تأثير للتوافق بين فلسفه الإبداع وكل من السلوك القيادي والهيكل التنظيمي في درجة الإبداع .

وفي دراسة (الفياض ١٩٩٥) هدفت إلى التعرف على مدى الإبداع الذي وصلت إليه الشركات الصناعية والتعرف على النمط القيادي السائد وتأثيره على الإبداع الإداري في هذه الشركات. وتوصلت الى أن المديرين الإداريين يدركون دور الإبداع في تطور وتقدم شركاتهم وقيادتها نحو الإبداع الإداري بأساليب متعددة.

وفى دراسة (السالم، ١٩٩٩) هدفت إلى تشخيص واقع تصميم العمل والسلوك الإبداعي للعاملين والعلاقة بينهما . و توصلت الى وجود علاقة إيجابية بين متغيرات تصميم العمل ومتغيرات السلوك الإبداعي (باستثناء تنويع المهمة). وأوصت بتخفيض تنويع العمل وتدعيم مشاركته العاملين في اتخاذ القرارات.

وهدف دراسة (أبو تايه، ٢٠٠٣) الى تحليل العلاقة بين أسلوب القائد والسلوك الإبداعي الفرعي فى شركته صناعية ما . وتوصلت الى أن أسلوب القائد على درجة عالية من الأهمية في تحديد مدى ومستوى السلوك الإبداعي لدى العاملين في المنظمات.

واستهدفت دراسة (حاتم ، ٢٠٠٣) إلى التعرف على مستوى الإبداع الإداري لدى عينه الدراسة وعلى مدى استخدام الإدارة للأساليب الإدارية التي تحقق مفهوم الإبداع الإداري وتعزيزه والتعرف على واقع الأداء الوظيفي. وتوصلت الدراسة الى حرص أفراد العينة على تقديم الاقتراحات والأفكار الجديدة، ويقومون بإنجاز عملهم بأسلوب متطور و متجدد وتمتعهم برؤيه واضحة وصحيحة لمشكلات العمل، والمهارات والمعرفة التي تكتسب من البرامج التدريبية تساعد على ابتكار وإبداع أساليب حديثه وترفع من مستوى أداء الأعمال المختلفة.

وفى دراسة (الحراشة وآخرون، ٢٠٠٦) هدفت إلى معرفة اتجاهات العاملين (مهندس، وفنيين، وإداريين) في شركة الاتصالات نحو أثر التمكين الإداري والدعم التنظيمي في السلوك الإبداعي. وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة تأثيرية وذات دلالة إحصائية بين كل من متغيرات الدراسة المستقلة (التمكين الإداري والدعم التنظيمي) مع المتغير التابع (السلوك الإبداعي).

وفى دراسة (ملك، ٢٠٠٧) هدفت إلى التعرف على أثر الأنماط القيادية على الإبداع الوظيفي في المؤسسات الحكومية .وتوصلت الى وجود علاقة بين الأنماط القيادية والإبداع الوظيفي في المؤسسات الحكومية وأن النمط الديمقراطي هو الأول يليه النمط الحر وهناك علاقة ضعيفة بين الأسلوب المتسلط والابداع الوظيفي

وهدف دراسة (المعاني وآخرون، ٢٠٠٩) إلى التعرف على أثر التمكين الإداري في الإبداع لدى العاملين في الجامعة وعلى مستوى التمكين الإداري والإبداع لدى العاملين. وقد توصلت الدراسة إلى أن العاملين يشعرون بمستوى متوسط من التمكين الإداري وفقا لتصورات المبحوثين.

وفى دراسة (عطية & توفيق العجلة ، ٢٠٠٩) هدفت هذه الدراسة إلى معرفة واقع الإبداع

الإداري وعلاقته بأداء المديرين العاملين بالوزارات. وتوصلت الدراسة إلى أن المديرين بالوزارات يمتلكون جميع القدرات المميزة للشخصية المبدعة بدرجة عالية.

واستهدفت دراسة (عباس، ٢٠١٠) إلى الكشف عن أثر سلوكيات القيادة التحويلية على الإبداع التنظيمي. وتوصلت الدراسة إلى العديد من النتائج أبرزها الإمكانيات القيادية لدى المديرين وإثارة روح الحماس للعاملين وتوفير مناخ مريح للعاملين وتزويدهم بطرق جديدة للتعامل مع المشكلات يؤدي إلى رفع مستوى الإبداع في الشركات وبالتالي الارتقاء بمستوى الشركة في جميع المجالات.

أما في دراسة (Allameh And Abbas 2010) هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين ممارسات الإدارة والمعرفة ومستوى الإبداع في المنظمة باستخدام دراسة الحالة كمنهج للبحث. وتوصلت الدراسة إلى وجود أثر ارتباطي قوى وموجب بين ممارسات إدارة المعرفة ومستوى الإبداع في المنظمة.

واهتمت دراسة (جواد، ٢٠١٠) إلى إثبات العلاقة بين التمكين الإداري وإبداع العاملين بكلية الإدارة والاقتصاد وتوصلت هذه الدراسة إلى وجود دعم جزئي لعلاقات التمكين الإداري مع أغلب متغيرات الإبداع.

واستهدفت دراسة (فلاق & قدور، ٢٠٠١) إلى التعرف على مستوى التمكين الإداري والإبداع الإداري في مجموعه الاتصالات ومدى تأثير التمكين الإداري في إبداع الموظفين. وتوصلت الدراسة إلى أن مستوى تطبيق التمكين الإداري في مجموعة اتصالات متوسط، وأن عناصر الإبداع الإداري التي تم دراستها مرتفعة نسبياً.

وفي دراسة (القحطاني، ٢٠١١) هدفت إلى التعرف على واقع التمكين في المنظمات الأمنية ومعوقاته ومظاهر الإبداع. وتوصلت إلى أن واقع التمكين في المنظمات الأمنية جاء بدرجة متوسطة في حين معوقاته كانت بدرجة مرتفعة ونفس الشيء بالنسبة للإبداع الإدارية حيث كانت درجة توافر مظاهره متوسطة أما معوقاته فكانت بدرجة مرتفعة وأظهرت الدراسة أنه هناك علاقة طردية قوية بين تمكين العاملين والإبداع الإداري في المنظمات الأمنية.

أما دراسة (بودرهم، ٢٠١٣) فقد هدفت إلى معرفة أثر التمكين الإداري على الإبداع الإداري لدى العاملين وتوضيح العلاقة بين المتغيرين. وتوصلت الدراسة إلى أن مستوى التمكين الإداري السائد جاء مرتفعاً، وكان أيضاً مستوى الإبداع الإداري لدى العاملين بمستوى مرتفعاً، وإضافة إلى ذلك فقد بينت الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات المبحوثين حول مستوى التمكين الإداري.

ب- الدراسات الأجنبية:

فى دراسة (Tierney , et.al, 1999)هدفت إلى بحث علاقة الإبداع من جهة، وكل من خصائص العاملين (التحفيز الداخلي، أسلوب التفكير) وخصائص القادة والعلاقة بين القائد والمرؤوسين من جهة أخرى. وتوصلت الى وجود علاقة تفاعلية بين القيادة والأفراد، ويزيد إبداع العاملين عند العمل مع مشرفيين لديهم نفس القدر من التحفيز الداخلي ويزيد الإبداع في حال كان للقادة والأفراد نفس أسلوب التفكير. كما هدفت دراسة (Jung,2001) إلى بحث تأثير نمطي القيادة التحويلية والقيادة التبادلية على إبداع العاملين، كما بحثت الدراسة تأثير القيادة على نمط التفكير لدى العاملين ومقدرتهم على رؤية الأشياء والأحداث بطرق جديدة وإبداعية. وتوصلت الدراسة الى ان نمط القيادة التحويلية يخلق مستويات عالية من الإبداع لدى الأفراد، كما أنه أكثر تعزيزاً للإبداع من نمط القيادة التبادلية، كما أشارت النتائج إلى أن نمط القيادة التحويلية يعزز قدره الأفراد على النظر للمشكلات من زوايا جديدة ومختلفة. واستهدفت دراسة (Stoker , et.al ,2001) الى بيان تأثير كل من أسلوب قياده الفريق (المتفهم، المشارك، المدرب، الاهتمام بالهيكل التنظيمي، والكاريزما)، وخصائص العاملين (الحاجة للتوجيه، الفاعلية الذاتية)، على إنتاج العاملين وإبداعهم (الرضا الوظيفي، الولاء للمنظمة، الرضا الوظيفي، الفاعلية). وتوصلت الى ارتباط الولاء للمنظمة والرضا الوظيفي بوجود قياده متفهمه تقدم شخصيه كاريزماتية، في حين ارتبطت فعالية العاملين بالقيادة المهتمة بالهيكل التنظيمي وذات الشخصية الكاريزماتية.

ويخلص الباحث من عرض الإطار النظري والدراسات السابقة وجود علاقة مباشرة بين راس المال النفسي وأثره على الإبداع الوظيفي ومن ثم تتمثل الفجوة البحثية لهذا البحث في عدم وجود دراسات قامت بقياس العلاقات غير المباشرة بين متغيرات البحث كما لم تقم هذه الدراسات بقياس العلاقات المباشرة بين هذه المتغيرات مجتمعة ولذا قام الباحث بإعداد نموذج البحث الموضح في الشكل رقم (٢).

رابعاً: أهمية البحث:

وتنقسم إلى أهمية علمية وأهمية تطبيقية كما يلي :

أ - الأهمية العلمية:

- تتبع الأهمية العلمية للبحث من أهمية موضوع رأس المال النفسي في كونه يتناول احد المفاهيم الإدارية المهمة والحديثة بإدارة الموارد البشرية والتي تعد متغير مستقل يرتبط بالعديد من المتغيرات

التنظيمية والسلوكية، وفي مقدمتها متغير الإبداع الوظيفي، وبالإضافة إلى تسليط الضوء على مفهوم الإبداع الوظيفي حيث تبين ان هناك ندرة في الدراسات التي تناولت العلاقة المباشرة بين متغيرات رأس المال النفسي والإبداع الوظيفي (في حدود علم الباحث)

ب- الأهمية التطبيقية:

تأتى الأهمية التطبيقية للبحث من أهمية قطاع التطبيق بالنسبة للبنوك الخاصة بالذات فى ظل سعى الدولة لتطوير منظومة المؤسسات المالية وزيادة كفاءتها وكيف يمكن زيادة رأس المال النفسي لكى تسهم فى تحسين مستوى الإبداع الوظيفي لدى العاملين بها ويمكن تحديد الأهمية التطبيقية فى النقاط التالية :

- مساهمة البنوك الخاصة فى تحسين رأس المال النفسي لزيادة الإبداع الوظيفي.
- المساهمة فى رفع مستوى الإبداع الوظيفي فى البنوك الخاصة لكى تتمكن من تقليل معدلات دوران العمل وزيادة القدرة على بقاء العمالة الماهرة وتخفيض دوران العمل .

خامساً: مشكلة وتساؤلات البحث:

قام الباحث بإجراء دراسة استطلاعية من خلال إعداد قائمة استقصاء مبدئية لعينة عمدية ميسرة عددها ٥٠ مفردة من موظفين البنوك الخاصة فى مدينة المنصورة ، لاستطلاع آرائهم فى متغيرات الدراسة، وفى ضوء تحليل البيانات تم تقسيم العينة وفقاً للوسط الحسابي إلى ثلاث مجموعات: الأولى الأقل من الوسط الحسابي والثانية أعلى من الوسط الحسابي والثالثة المحايدون، كما هو موضح فى الجدول (١).

جدول (١)

نتائج تحليل بيانات الدراسة الاستطلاعية لمتغيرات الدراسة على أساس النسبة

بيان	أقل من الوسط الحسابي		المحايد		أعلى من الوسط الحسابي	
	عدد المفردات	النسبة %	عدد المفردات	النسبة %	عدد المفردات	النسبة %
الإبداع الوظيفي	٣٠	٦٠	٢	٤	١٨	٣٦

المصدر: إعداد الباحث من نتائج التحليل الإحصائي.

ومن الجدول (١) يتضح ما يلي: تدنى مستوى الإبداع الوظيفي لدى الموظفين بالبنوك الخاصة،

وفي ضوء نتائج الدراسة الاستطلاعية يمكن للباحث صياغة مشكلة الدراسة في " وجود قصور في مستوى الإبداع الوظيفي بالبنوك الخاصة بالمنصورة، وهو الأمر الذي يطرح التساؤل الرئيسية التالي: هل يرجع الانخفاض في مستوى الإبداع الوظيفي إلى رأس المال النفسي؟

سادساً: أهداف البحث:

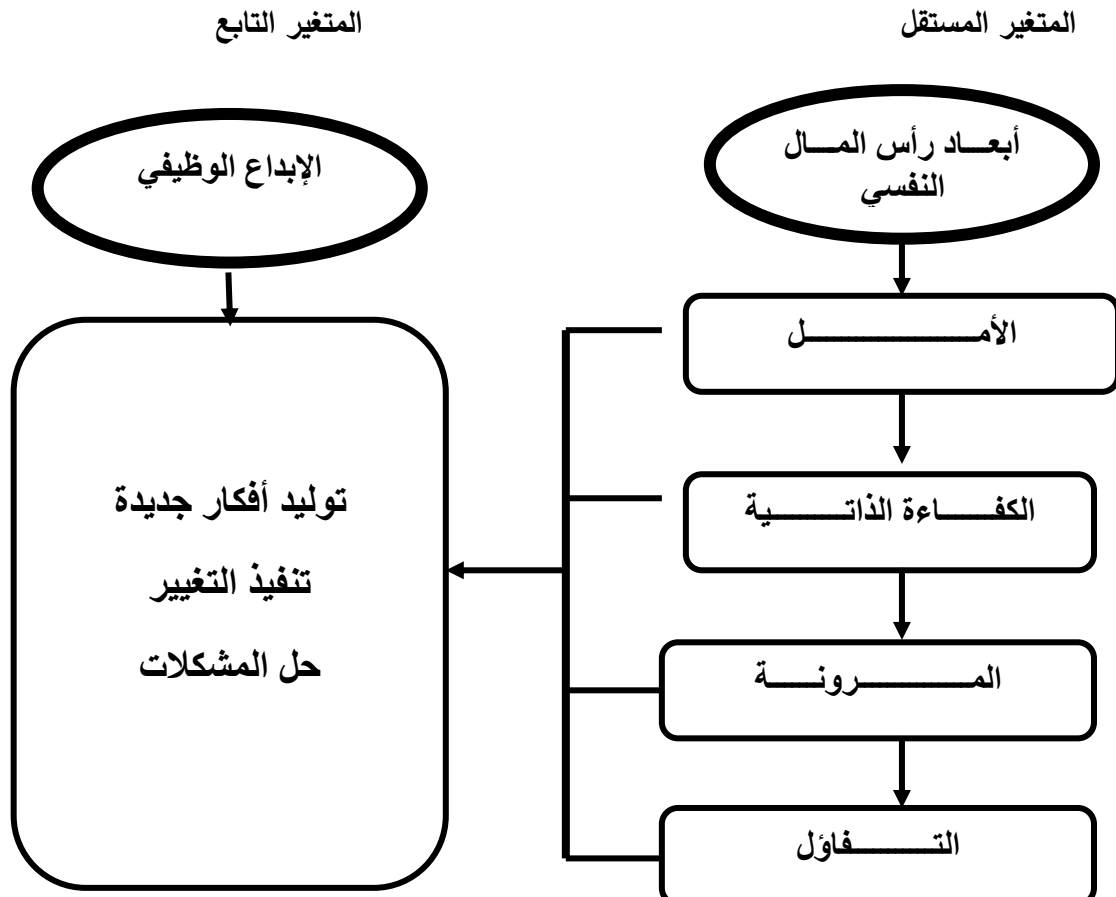
تسعى الدراسة لتحقيق ما يلي:

- تحديد العلاقة بين أبعاد رأس المال النفسي وأبعاد الإبداع الوظيفي.
- قياس تأثيرات أبعاد رأس المال النفسي وأبعاد الإبداع الوظيفي.
- قياس الاختلافات بين رأس المال النفسي بشأن الإبداع الوظيفي.
- معرفة الفروق في إدراك الموظفين لرأس المال النفسي على الإبداع الوظيفي

سابعاً: فروض البحث:

من الإطلاع على الدراسات السابقة وأهداف البحث تمكن الباحث من صياغة نموذج للعلاقة بين

متغيرات البحث يوضحه الشكل التالي رقم (٢):



شكل رقم (٢) نموذج البحث

المصدر: من إعداد الباحث.

وبناء على النموذج المقترح للبحث وأهداف البحث قام الباحث بصياغة الفروض التالية :

- ١ - لا يوجد علاقة ارتباط معنوية بين أبعاد رأس المال النفسي وأبعاد الإبداع الوظيفي.
- ٢ - لا يوجد تأثير معنوي لأبعاد رأس المال النفسي على الإبداع الوظيفي.
- ٣ - لا توجد فروق معنوية في إدراك الموظفين لكل من رأس المال النفسي والإبداع الوظيفي وفقاً للخصائص الديموجرافية.

ثامناً: أسلوب البحث:

ويتضمن البيانات المطلوبة للدراسة ومصادرها، ومجتمع البحث والعينة، وأداة البحث وطريقة جمع البيانات، وقياس متغيرات البحث، وأساليب التحليل الإحصائي، وذلك على النحو التالي:

أ - البيانات المطلوبة للبحث ومصادرها:

اعتمد الباحث في هذا البحث على نوعين من البيانات هما:

- ١ - بيانات ثانوية: وتم الحصول عليها عن طريق مراجعة البحوث التي تناولت متغيرات الدراسة والموضوعات المتعلقة بها بما يمكن الباحث من تأصيل المفاهيم وإعداد الإطار النظري للدراسة.
- ٢ - بيانات أولية: وتم جمعها من موظفين البنوك الخاصة بالمنصورة. وتحليلها بما يمكن الباحث من اختبار صحة أو خطأ فروض الدراسة والتوصل إلي النتائج.

جدول (٢)

عدد العاملين بالبنوك الخاصة بمدينة المنصورة

اسم البنك	الإجمالي*	الاستجابة	النسبة
البنك التجاري الدولي (CIP)	٢٠	١٧	٠,٨٥
بنك HSBC	٣٨	٣٤	٠,٨٩

٠,٩١	٢٠	٢٢	بنك إسكندرية
٠,٨٦	٢٥	٢٩	بنك فيصل الإسلامى
٠,٩١	٣٩	٤٣	البنك الأهلى القطري
٠,٨٣	٢٠	٢٤	بنك Credit Agricol
٠,٨٤	٢٥	٣٠	بنك العربى الإفريقى
٠,٨٧	٢٠	٢٣	بنك البركة
٠,٧٨	١٤	١٨	بنك أبو ظبى الوطنى
٠,٨٧	٢١٤	٢٤٧	الإجمالى

* اعتماد على بيانات شئون العاملين بالبنوك محل الدراسة.

المصدر: إعداد الباحث.

ب- مجتمع البحث:

١ - مجتمع البحث: يتمثل فى موظفى البنوك الخاصة بالمنصورة.

٢ - عينة البحث: تتمثل فى جميع موظفى البنوك الخاصة بالمنصورة ويبلغ عدد الموظفين بهذه

البنوك (٢٤٧) بيانات شئون العاملين بالبنوك كما سيوضحه الجدول (٢) وبلغت عدد

الاستجابات الصحيحة ٢١٤ مفردة (Samuel,2009).

ج- أداة البحث وطريقة جمع البيانات:

تتمثل أداة البحث فى الاستقصاء. ولأغراض هذا البحث، فقد تم إعداد قائمة استقصاء يتم الإجابة

عنها بمعرفة المستقصى منه وتشمل جزئيين:

- الجزء الأول: لقياس متغيرات الدراسة وتم قياسها باستخدام مقياس ليكرت ذو النقاط الخمس، والتي تقع فى

مستويات تتراوح بين موافق تماماً (٥) إلى غير موافق تماماً (١). وتم تطوير هذه العبارات وتبنيها من

الدراسات السابقة وثيقة الصلة بموضوع أثر رأس المال النفسى على الإبداع الوظيفى ويتكون هذا المقياس

من ٤٥ عبارة تنقسم إلى (٢٤) عبارة لرأس المال النفسى (٢١) عبارة للإبداع الوظيفى، كما يبينها الجدول رقم

(٣).

جدول (٣)

قياس متغيرات البحث

عبارات قائمة الإستقصاء التي تقيس كل عنصر	الخصائص التي تضمها كل مجموعة	متغيرات البحث والدراسات السابقة
العبارات من ١ إلى ٦	الكفاءة الذاتية	رأس المال النفسي (أولاً بقائمة الإستقصاء) تم الإعتماد على مقياس (PCQ) والذي قدمه (Luthans et al., 2006)
العبارات من ٧ إلى ١٢	الأمل	
العبارات من ١٣ إلى ١٨	المرونة	
العبارات من ١٩ إلى ٢٤	التفاؤل	
العبارات من ١ إلى ٧	توليد أفكار جديدة	الإبداع الوظيفي (ثانياً بقائمة الإستقصاء) استند الباحث إلى ما أجمعت عليه معظم الدراسات (Daft,2003)(Mitchell,2005) (حريم، ٢٠٠٦؛ (Dessler,2001)(Johns&Saks,2005) (الصريرة، ٢٠٠٣؛ العميان، ٢٠٠٥)
العبارات من ٨ إلى ١٤	تنفيذ التغيير	
العبارات من ١٥ إلى ٢١	حل المشكلات	

د - إختبارات الصدق والثبات لمتغيرات البحث:

١ - اختبار الصدق:

للتحقق من صدق القائمة في تحقيق الهدف الذي تم تصميمها من أجله، فقد عرضها الباحث على مجموعة من خبراء ومختصين من أساتذة إدارة الأعمال قبل عرضها على عينة البحث، وتم الأخذ بملاحظاتهم وإجراء بعض التعديلات حتى ظهرت بشكلها النهائي.

٢ - إختبار الثبات:

يستخدم هذا الاختبار لمعرفة مدى إمكانية الاعتماد على قائمة الاستقصاء في بيانات تتسم بالثبات. ونظراً للتباين الواضح بين متغيرات الدراسة، فاعتمد الباحث على معامل الثبات ألفا لكرونباخ (معامل الاعتمادية)، وأظهرت نتائج التحليل والتي يوضحها الجدول (٤) ما يلي:

جدول (٤) نتائج اختبار الثبات لمتغيرات البحث

معامل الصدق	معامل ألفا	عدد العبارات	المتغيرات
٠,٩٠٨	٠,٨٢٥	٦	الكفاءة الذاتية
٠,٨٧١	٠,٧٥٩	٦	الأمل

معامل الصدق	معامل ألفا	عدد العبارات	المتغيرات	أبعاد الإبداع الوظيفي
٠,٩٠٣	٠,٨١٦	٦	المرونة	
٠,٨٨٧	٠,٧٨٨	٦	التقاؤل	
٠,٩٢٤	٠,٨٥٥	٧	توليد أفكار جديدة	
٠,٨٨٤	٠,٧٨٣	٧	تنفيذ التغيير	
٠,٩٤٣	٠,٨٩١	٧	حل المشكلات	

المصدر: إعداد الباحث من نتائج التحليل الإحصائي.

- بالنسبة لمقياس رأس المال النفسي فقد تبين أن معامل ألفا للمقياس يتراوح قيمه بالنسبة للأبعاد من ٠,٨٧١ إلى ٠,٩٠٨، وهو ما يشير إلى درجة مرتفعة من الاعتمادية على المقياس، وذلك باعتبار أن معامل ألفا الذي يتراوح ما بين ٠,٥٠ إلى ٠,٦٠ يعتبر كافياً ومقبولاً، وأن معامل ألفا الذي يصل إلى ٠,٨٠ يعتبر ذو مستوى ممتاز من الثقة والاعتمادية (إدريس، ٢٠٠٨).

- بالنسبة لمقياس الإبداع الوظيفي فقد تبين أن معامل ألفا للمقياس يتراوح قيمه بالنسبة للأبعاد من ٠,٨٨٤ إلى ٠,٩٤٣، وهو ما يشير إلى درجة مرتفعة من الاعتمادية على المقياس.

هـ- أساليب التحليل الإحصائي:

سوف يعتمد الباحث على الأساليب الإحصائية التالية:

- ١ - معامل ارتباط بيرسون: ويستخدم لقياس العلاقة بين متغيرين أو أكثر مع تحديد نوع العلاقة وقوتها. وتم استخدامه في اختبار الفرض الأول من فروض الدراسة.
- ٢ - أسلوب تحليل الانحدار المتعدد: ويستخدم لقياس أثر عدد من المتغيرات المستقلة على متغير تابع. ويستخدم لاختبار الفرض الثاني والثالث.
- ٣ - اختبار مان ويتني: ويستخدم لقياس الفروق بين مجموعتين، وتم استخدامه في قياس الفروق وفقاً للنوع في الفرض الرابع.
- ٤ - اختبار كروسكال واليس: ويستخدم لقياس معنوية الفروق بين أكثر من مجموعتين. وتم استخدامه في قياس الفروق وفقاً لسنوات الخبرة في الفرض الرابع.

تاسعاً: منهج البحث:

قام الباحث باستخدام المنهج الوصفي القائم على جمع البيانات وإخضاعها للمعالجة الإحصائية وعرض النتائج منها، وذلك لجميع فروض الدراسة.

عاشراً: تحليل ومناقشة نتائج البحث واختبار الفروض:

فيما يلي تحليل لبيانات الدراسة التطبيقية ومناقشة نتائج البحث واختبار فروضه، ولذا تم تخصيص هذا الجزء لعرض الإحصاءات الوصفية لمتغيرات الدراسة، واختبارات الفروض، وذلك على النحو التالي:

أ - الإحصاءات الوصفية لمتغيرات البحث:

بعد إجراء اختبار الثبات، يستلزم الأمر حساب المتوسط لكل متغير من متغيرات الدراسة، ويوضح الجدول (٥) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعاملات الالتواء. ويتضح أن متغيرات الدراسة قد حصلت على متوسطات حسابية مرتفعة وانحرافات معيارية مرتفعة ومعاملات التواء سلبية، وهذا قد يكون مؤشراً على الارتباطات الداخلية فيما بينها.

جدول (٥)

الإحصاءات الوصفية لمتغيرات البحث

الإحصاءات الوصفية			متغيرات الدراسة
الالتواء	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
٠,١٥٦-	٠,١١٣	٠,٤٠٢	رأس المال النفسي
٠,١٨٧-	٠,١٠٦	٠,٣٨٩	الإبداع الوظيفي

المصدر: إعداد الباحث من نتائج التحليل الإحصائي.

ب - اختبارات الفروض: قام الباحث باختبار الفروض على النحو التالي :

(١) اختبار الفرض الأول :

علاقة الارتباط بين رأس المال النفسي وأبعاده من ناحية والإبداع الوظيفي من ناحية أخرى:

لمعرفة علاقة الارتباط بين متغيرات الدراسة، قام الباحث بصياغة الفرض الأول والذي ينص على: " لا يوجد ارتباط معنوي بين رأس المال النفسي والإبداع الوظيفي". ويتضح مما سبق أنه كلما زاد الاهتمام برأس المال النفسي كلما أدى ذلك إلى زيادة مستوى الإبداع الوظيفي.

وأظهر التحليل الإحصائي الذي تم إجراؤه باستخدام معامل ارتباط بيرسون النتائج الخاصة بهذه

العلاقة كما هو موضح في جدول (٦).

ومن الجدول رقم (٦) يتضح ثبوت خطأ الفرض الأول: حيث يوجد ارتباط معنوي إيجابي بين أبعاد رأس المال النفسي من ناحية والإبداع الوظيفي من ناحية أخرى عند مستوى معنوية ٠,٠١. وتوصلت إلى وجود علاقة إيجابية بين عوامل رأس المال النفسي والإبداع الوظيفي للموظفين .

جدول (٦)

معاملات الارتباط لمتغيرات البحث

المتغيرات	الأداء الوظيفي
أبعاد رأس المال النفسي	الكفاءة الذاتية ٠,٨٨٩
	الأمل ٠,٩١٢
	المرونة ٠,٩٣٥
	التقاؤل ٠,٨٧٧
أبعاد الإبداع الوظيفي	توليد أفكار جديدة ٠,٩٠١
	تنفيذ التغيير ٠,٨٦٥
	حل المشكلات ٠,٨٧٥

** معنوية عند مستوى ٠,٠١

المصدر: إعداد الباحث

٢) اختبار الفرض الثاني:

تأثير رأس المال النفسي وأبعاده على الإبداع الوظيفي :

لمعرفة أثر رأس المال النفسي وأبعاده على الإبداع الوظيفي ، قام الباحث بصياغة الفرض الثاني والذي ينص على: " لا يوجد تأثير معنوي لأبعاد رأس المال النفسي على الإبداع الوظيفي ". ولاختبار هذا الفرض، تم إجراء تحليل انحدار متعدد ، وأظهر التحليل الإحصائي الذي تم إجرائه باستخدام الحاسب الآلي النتائج الخاصة بهذه العلاقة كما هو موضح في جدول (٧).

جدول (٧)

معاملات الانحدار المتعدد للمتغيرات المستقلة

المتغير التابع: الإبداع الوظيفي			المتغيرات المستقلة
الترتيب	قيمة (ت) ودلالاتها	معامل الانحدار الجزئي (B)	
٣	٤,١٨٨	,٢١٨	الكفاءة الذاتية
٢	٤,٢٨٧	,٢٦٥	الأمل
١	٤,٣٥٩	,٢٥٧	المرونة
٤	٣,٣٣٨	,١٩١	التفاؤل
<p>(**) معنوية عند مستوى ٠,٠١ (*) معنوية عند مستوى ٠,٠٥ معامل الارتباط المتعدد = ٠,٩٠٣ ، معامل التحديد R Square = ٠,٥٥٨ قيمة (ف) لمعنوية نموذج الانحدار = ٢٨٥,٣٧ (معنوية عند مستوى ٠,٠١) جميع معاملات الانحدار (B) معنوية عند مستوى ٠,٠١</p>			

المصدر: إعداد الباحث.

ومن الجدول (٨) يتضح ما يلي:

- ثبت معنوية النموذج ككل حيث بلغت قيمة (ف) المحسوبة للنموذج ٢٨٥,٣٧، وهي معنوية عند مستوى ٠,٠١.
- بلغ معامل التحديد ٥٥,٨%، وهذا يعني أن المتغيرات الأربعة المستقلة مجتمعة تساهم في ٥٥,٨% من التغير في مستوى الإبداع الوظيفي كمتغير تابع. في حين أن باقي النسبة وقدرها ٤٤,٢% ترجع إلى عوامل أخرى وهي قيمة التباين غير المفسر في المعادلة.
- يوجد ارتباط معنوي بين جميع المتغيرات المستقلة والمتغير التابع عند مستوى معنوية ٠,٠١، وهذا يعني وجود علاقة ارتباط بين جميع المتغيرات في النموذج.
- يوجد تأثير معنوي إيجابي لكل من الكفاءة الذاتية والأمل والمرونة والتفاؤل كمتغيرات مستقلة على الإبداع الوظيفي كمتغير تابع عند مستوى معنوية ٠,٠١.
- أن جميع معاملات الانحدار (B) معنوية عند مستوى ٠,٠١ وفقاً لاختبار (ت). وهذه المعاملات تكشف عن الأهمية النسبية للمتغيرات المستقلة داخل معادلة الانحدار في التنبؤ بالمتغير التابع (الإبداع الوظيفي)، وتبين منها أن المتغير الأكثر تأثيراً على الإبداع الوظيفي هو المرونة.
- ويخلص الباحث من هذه النتائج إلى رفض الفرض الثاني، حيث ثبت وجود تأثير معنوي إيجابي

لأبعاد رأس المال النفسي على الإبداع الوظيفي.

(٣) اختبار الفرض الثالث:

تأثير رأس المال النفسي على أبعاد الإبداع الوظيفي:

لمعرفة أثر رأس المال النفسي وأبعاده على الإبداع الوظيفي، قام الباحث بصياغة الفرض الثاني

والذي ينص على: " لا يوجد تأثير معنوي لأبعاد رأس المال النفسي على أبعاد الإبداع الوظيفي " .

ويشتق من هذا الفرض مجموعة الفروض الفرعية التالية:

١ - لا يوجد تأثير معنوي لأبعاد رأس المال النفسي على توليد أفكار جديدة.

٢ - لا يوجد تأثير معنوي لأبعاد رأس المال النفسي على تنفيذ التغيير.

٣ - لا يوجد تأثير معنوي لأبعاد رأس المال النفسي على حل المشكلات.

ويمكن للباحث اختبار هذه الفروض الفرعية كما يلي:

الفرض الفرعي الأول: لا يوجد تأثير معنوي لأبعاد رأس المال النفسي على توليد أفكار جديدة:

لاختبار هذا الفرض، تم إجراء تحليل انحدار متعدد ، وأظهر التحليل الإحصائي الذي تم إجرائه باستخدام

الحاسب الآلي النتائج الخاصة بهذه العلاقة كما هو موضح في جدول (٨).

جدول (٨)

معاملات الانحدار المتعدد للمتغيرات المستقلة

المتغير التابع: توليد أفكار جديدة			المتغيرات المستقلة
الترتيب	قيمة (ت) ودلالاتها	معامل الانحدار الجزئي (B)	
٢	٤,٥٤٨	,٤١٢	الكفاءة الذاتية
٣	٤,٢٥٧	,٣١٢	الأمل
١	٤,٦٥٩	,٢٤٣	المرونة
٤	٣,٣٣٨	,١٤١	التقاؤل

(**) معنوية عند مستوى ٠,٠١ ، (*) معنوية عند مستوى ٠,٠٥
معامل الارتباط المتعدد = ٠,٦٨٢ ، معامل التحديد R Square = ٠,٦٩٤
قيمة (ف) لمعنوية نموذج الانحدار = ٤٥٢,٢٢ (معنوية عند مستوى ٠,٠١)

المتغير التابع: توليد أفكار جديدة			المتغيرات المستقلة
الترتيب	قيمة (ت) ودالاتها	معامل الانحدار الجزئي (B)	
جميع معاملات الانحدار (B) معنوية عند مستوى ٠,٠١			

المصدر: إعداد الباحث.

ومن الجدول (٨) يتضح ما يلي:

- ثبت معنوية النموذج ككل حيث بلغت قيمة (ف) المحسوبة للنموذج ٤٥٢,٢٢، وهي معنوية عند مستوى ٠,٠١.
- بلغ معامل التحديد ٦٩,٤%، وهذا يعني أن المتغيرات الأربعة المستقلة مجتمعة تساهم في ٦٩,٤% من التغير في مستوى توليد أفكار جديدة كمتغير تابع. في حين أن باقي النسبة وقدرها ٣٠,٦% ترجع إلى عوامل أخرى وهي قيمة التباين غير المفسر في المعادلة.
- يوجد ارتباط معنوي بين جميع المتغيرات المستقلة والمتغير التابع عند مستوى معنوية ٠,٠١، وهذا يعني وجود علاقة ارتباط بين جميع المتغيرات في النموذج.
- يوجد تأثير معنوي إيجابي لكل من الكفاءة الذاتية والأمل والمرونة والتفاؤل كمتغيرات مستقلة على توليد أفكار جديدة كمتغير تابع عند مستوى معنوية ٠,٠١.
- أن جميع معاملات الانحدار (B) معنوية عند مستوى ٠,٠١ وفقاً لاختبار (ت). وهذه المعاملات تكشف عن الأهمية النسبية للمتغيرات المستقلة داخل معادلة الانحدار في التنبؤ بالمتغير التابع (توليد أفكار جديدة)، وتبين منها أن المتغير الأكثر تأثيراً على الإبداع الوظيفي هو المرونة يليه الكفاءة الذاتية ثم الأمل وأخيراً التفاؤل.
- ويخلص الباحث من هذه النتائج إلى رفض الفرض الفرعي الأول من الفرض الثالث، حيث ثبت وجود تأثير معنوي إيجابي لأبعاد رأس المال النفسي على توليد أفكار جديدة.

الفرض الفرعي الثاني: لا يوجد تأثير معنوي لأبعاد رأس المال النفسي على تنفيذ التغيير:

لاختبار هذا الفرض، تم إجراء تحليل انحدار متعدد، وأظهر التحليل الإحصائي الذي تم إجرائه باستخدام الحاسب الآلي النتائج الخاصة بهذه العلاقة كما هو موضح في جدول (٩).

جدول (٩)

معاملات الانحدار المتعدد للمتغيرات المستقلة

الترتيب	المتغير التابع: تنفيذ التغيير		المتغيرات المستقلة
	قيمة (ت) ودالاتها	معامل الانحدار الجزئي (B)	
١	٥,٨٤٨	,٥٣١	الكفاءة الذاتية
٢	٤,٨٥٢	,٤١٢	الأمل
٣	٤,٥٥٤	,٣٤٣	المرونة
٤	٤,٢٠٥	,٢٤١	التقاؤل

(**) معنوية عند مستوى ٠,٠١ ، (*) معنوية عند مستوى ٠,٠٥
 معامل الارتباط المتعدد = ٠,٧٤٦ ، معامل التحديد R Square = ٠,٧١٢
 قيمة (ف) لمعنوية نموذج الانحدار = ٥٦٢,٤١ (معنوية عند مستوى ٠,٠١)
 جميع معاملات الانحدار (B) معنوية عند مستوى ٠,٠١

المصدر: إعداد الباحث.

ومن الجدول (٩) يتضح ما يلي:

- ثبت معنوية النموذج ككل حيث بلغت قيمة (ف) المحسوبة للنموذج ٥٦٢,٤١، وهي معنوية عند مستوى ٠,٠١.
- بلغ معامل التحديد ٧١,٢%، وهذا يعني أن المتغيرات الأربعة المستقلة مجتمعة تساهم في ٧١,٢% من التغيير في مستوى تنفيذ التغيير كمتغير تابع. في حين أن باقي النسبة وقدرها ٢٨,٨% ترجع إلى عوامل أخرى وهي قيمة التباين غير المفسر في المعادلة.
- يوجد ارتباط معنوي بين جميع المتغيرات المستقلة والمتغير التابع عند مستوى معنوية ٠,٠١، وهذا يعني وجود علاقة ارتباط بين جميع المتغيرات في النموذج.
- يوجد تأثير معنوي إيجابي لكل من الكفاءة الذاتية والأمل والمرونة والتقاؤل كمتغيرات مستقلة على تنفيذ التغيير كمتغير تابع عند مستوى معنوية ٠,٠١.
- أن جميع معاملات الانحدار (B) معنوية عند مستوى ٠,٠١ وفقاً لاختبار (ت). وهذه المعاملات تكشف عن الأهمية النسبية للمتغيرات المستقلة داخل معادلة الانحدار في التنبؤ بالمتغير التابع (تنفيذ التغيير)، وتبين منها أن المتغير الأكثر تأثيراً على الابداع الوظيفي هو الكفاءة الذاتية يليه الأمل ثم المرونة وأخيراً التقاؤل.

ويخلص الباحث من هذه النتائج إلى رفض الفرض الفرعي الثاني من الفرض الثالث ، حيث ثبت وجود تأثير معنوي إيجابي لأبعاد رأس المال النفسي على تنفيذ التغيير.

الفرض الفرعي الثالث: لا يوجد تأثير معنوي لأبعاد رأس المال النفسي على حل المشكلات:

لاختبار هذا الفرض، تم إجراء تحليل انحدار متعدد ، وأظهر التحليل الإحصائي الذي تم إجرائه باستخدام

الحاسب الآلي النتائج الخاصة بهذه العلاقة كما هو موضح في جدول (١٠).

جدول (١٠)

معاملات الانحدار المتعدد للمتغيرات المستقلة

المتغير التابع: حل المشكلات			المتغيرات المستقلة
الترتيب	قيمة (ت) ودلالاتها	معامل الانحدار الجزئي (B)	
٢	٥,١٤٨	,٥٣١	الكفاءة الذاتية
٣	٤,٨٨٩	,٥١٢	الأمل
١	٦,٠٠١	,٦٢٣	المرونة
٤	٣,٠١٥	,٢١١	التقاؤل
<p>(*) معنوية عند مستوى ٠,٠١ ، (*) معنوية عند مستوى ٠,٠٥ معامل الارتباط المتعدد = ٠,٨١٢ ، معامل التحديد R Square = ٠,٦٣٤ قيمة (ف) لمعنوية نموذج الانحدار = ٤٢٣,٨٧ (معنوية عند مستوى ٠,٠١) جميع معاملات الانحدار (B) معنوية عند مستوى ٠,٠١</p>			

المصدر: إعداد الباحث.

ومن الجدول (١٠) يتضح ما يلي:

- ثبت معنوية النموذج ككل حيث بلغت قيمة (ف) المحسوبة للنموذج ٤٢٣,٨٧ ، وهي معنوية عند مستوى ٠,٠١ .
- بلغ معامل التحديد ٦٣,٤% ، وهذا يعني أن المتغيرات الأربعة المستقلة مجتمعة تساهم في ٦٣,٤% من التغير في مستوى حل المشكلات كمتغير تابع. في حين أن باقي النسبة وقدرها ٣٦,٦% ترجع إلى عوامل أخرى وهي قيمة التباين غير المفسر في المعادلة.
- يوجد ارتباط معنوي بين جميع المتغيرات المستقلة والمتغير التابع عند مستوى معنوية ٠,٠١ ، وهذا يعني وجود علاقة ارتباط بين جميع المتغيرات في النموذج.
- يوجد تأثير معنوي إيجابي لكل من الكفاءة الذاتية والأمل والمرونة والتقاؤل كمتغيرات مستقلة على حل المشكلات كمتغير تابع عند مستوى معنوية ٠,٠١ .
- أن جميع معاملات الانحدار (B) معنوية عند مستوى ٠,٠١ وفقاً لاختبار (ت). وهذه المعاملات تكشف عن الأهمية النسبية للمتغيرات المستقلة داخل معادلة الانحدار في التنبؤ بالمتغير التابع (حل المشكلات)، وتبين منها أن المتغير الأكثر تأثيراً على الإبداع الوظيفي هو المرونة يليه الكفاءة الذاتية ثم الأمل وأخيراً التقاؤل.

ويخلص الباحث من هذه النتائج إلى رفض الفرض الفرعي الثالث من الفرض الثالث ، حيث ثبت وجود تأثير معنوي إيجابي لأبعاد رأس المال النفسي على حل المشكلات.

٤) اختبار الفرض الرابع:

الفروق بين موظفين البنوك الخاصة بشأن كل من رأس المال النفسي والإبداع الوظيفي وفقاً

للخصائص (النوع ، سنوات الخبرة):

لمعرفة هذه الفروق، قام الباحث بصياغة الفرض الرابع وهو: لا توجد فروق معنوية في إدراك موظفين البنوك الخاصة بشأن كل من رأس المال النفسي والإبداع الوظيفي وفقاً للخصائص (النوع، سنوات الخبرة):

ويشتق من هذا الفرض مجموعة من الفروض الفرعية:

١ - لا توجد فروق معنوية في إدراك موظفي البنوك الخاصة بشأن كل من رأس المال النفسي والإبداع الوظيفي وفقاً للنوع.

٢ - لا توجد فروق معنوية في إدراك موظفي البنوك الخاصة بشأن كل من رأس المال النفسي والإبداع الوظيفي وفقاً لسنوات الخبرة.

ويمكن للباحث اختبارها كما يلي:

الفرض الفرعي الأول: لا توجد فروق معنوية في إدراك موظفي البنوك الخاصة بشأن كل من رأس المال النفسي والإبداع الوظيفي وفقاً للنوع.

ولاختبار هذا الفرض، قام الباحث باستخدام اختبار مان ويتي حيث يستخدم لمعرفة الفروق بين مجموعتين، وأظهر التحليل الإحصائي النتائج الخاصة بهذا الفرض كما هو موضح في جدول (١١).

جدول (١١)

الفروق في إدراك موظفين البنوك الخاصة بشأن كل من رأس المال النفسي والإبداع الوظيفي وفقاً للنوع

المتغير	النوع	قيمة (Z)	مستوى المعنوية
الكفاءة الذاتية	ذكر	-١,١٥٤	٠,٨٩٥
	أنثى		
الأمل	ذكر	-٣,٢٥١	٠,٧٥٤
	أنثى		
المرونة	ذكر	-٢,٦٨٥	٠,٥٦٢
	أنثى		
التقاؤل	ذكر	-١,٢١٠	٠,٢٥٦
	أنثى		

٠,٨٧٤	٢,٠٢٥-	ذكر	رأس المال النفسي
		أنثى	
٠,٢٦٥	١,٢٨٩-	ذكر	توليد أفكار جديدة
		أنثى	
٠,٦٨٥	٢,٨٥٤-	ذكر	حل المشكلات
		أنثى	
٠,٦٣٢	٢,٥٢١-	ذكر	تنفيذ التغيير
		أنثى	
٠,١٥٢	١,٠٥٨-	ذكر	الإبداع الوظيفي ككل
		أنثى	

المصدر: إعداد الباحث.

ويتضح من الجدول (١١) عدم وجود فروق معنوية في إدراك موظفين البنوك الخاصة بشأن كل من رأس المال النفسي والإبداع الوظيفي وفقاً للنوع، ويرجع الباحث هذا إلى أن بيئة العمل واحدة وتتسم بالمناخ الجيد دون تفرقة أو تمييز. ويتضح من النتائج السابقة، قبول الفرض الفرعي الأول من الفرض الرابع.

الفرض الفرعي الثاني: لا توجد فروق معنوية في إدراك موظفي البنوك الخاصة بشأن كل من رأس المال النفسي والإبداع الوظيفي وفقاً لسنوات الخبرة:

ولاختبار هذا الفرض، قام الباحث باستخدام اختبار كروسكال واليس حيث يستخدم لمعرفة الفروق بين أكثر من مجموعتين، وأظهر التحليل الإحصائي النتائج الخاصة بهذا الفرض كما هو موضح في جدول (١٢).

جدول (١٢)

الفروق في إدراك موظفين البنوك الخاصة بشأن كل من رأس المال النفسي والإبداع الوظيفي وفقاً لسنوات الخبرة

مستوى المعنوية	قيمة (كا ^٢)	سنوات الخبرة	المتغير
٠,٠٠٠	١٥٨,٨٥٨	أقل من ٥ سنوات	الكفاءة الذاتية
		من ٥ لأقل من ١٠	
		من ١٠ سنوات فأكثر	
٠,٠٠٠	١٤٠,٥٦٣	أقل من ٥ سنوات	الأمل
		من ٥ لأقل من ١٠	
		من ١٠ سنوات فأكثر	
٠,٠٠٠	٢١٧,٢٨١	أقل من ٥ سنوات	المرونة

المتغير	سنوات الخبرة	قيمة (كا ^٢)	مستوى المعنوية
	من ٥ لأقل من ١٠		
	من ١٠ سنوات فأكثر		
التفاؤل	أقل من ٥ سنوات	١٥٨,٢٣١	٠,٠٠٠
	من ٥ لأقل من ١٠		
	من ١٠ سنوات فأكثر		
توليد أفكار جديدة	أقل من ٥ سنوات	٢١٥,٥١٤	٠,٠٠٠
	من ٥ لأقل من ١٠		
	من ١٠ سنوات فأكثر		
تنفيذ التغيير	أقل من ٥ سنوات	٢٦٩,٢١٠	٠,٠٠٠
	من ٥ لأقل من ١٠		
	من ١٠ سنوات فأكثر		
حل المشكلات	أقل من ٥ سنوات	٢٨٥,١١٢	٠,٠٠٠
	من ٥ لأقل من ١٠		
	من ١٠ سنوات فأكثر		

المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات التحليل الإحصائي.

ويتضح من الجدول (١٢) وجود فروق معنوية في آراء موظفين البنوك الخاصة وفقاً لسنوات الخبرة بشأن جميع متغيرات البحث وذلك لصالح ذوي مستوى الخبرة المرتفع (من ١٠ سنوات فأكثر). ويتضح من هذا أن ذوي الخبرة المرتفعة لديهم إدراك مرتفع وذلك لأنهم بما يمتلكون من معرفة وإمكانات فنية يستطيعون من خلالها القدرة على الابداع الوظيفي، وبذلك فهم يرون أن البنوك التي يعملون بها بيئتهم الثاني ويبدلون قسارى جهدهم فيها. الأمر الذي قد يجعلهم أكثر ابداعاً وقادرين على توليد أفكار جديدة وحل المشكلات. ويتضح من النتائج السابقة، رفض الفرض الفرعي الثاني من الفرض الرابع.

حادى عشر: ملخص النتائج وتوصيات البحث:

أ) ملخص النتائج:

توصل البحث الى النتائج التالية:

- ١ - يوجد ارتباط معنوي إيجابي بين أبعاد رأس المال النفسي والابداع الوظيفي عند مستوى معنوية ٠,٠١
- ٢ - وجود تأثير معنوي إيجابي لكل من أبعاد رأس المال النفسي كمتغيرات مستقلة على الابداع الوظيفي عند مستوى معنوية ٠,٠١
- ٣ - وجود تأثير معنوي إيجابي لكل من أبعاد رأس المال النفسي كمتغيرات مستقلة على أبعاد الابداع الوظيفي عند مستوى معنوية ٠,٠١
- ٤ - لا توجد فروق معنوية في إدراك موظفين البنوك الخاصة بشأن كل من رأس المال النفسي والإبداع الوظيفي وفقاً للنوع

٥ - توجد فروق معنوية في إدراك موظفين البنوك الخاصة بشأن كل من رأس المال النفسي والإبداع الوظيفي وفقاً لسنوات الخبرة عند مستوى معنوية ٠,٠١ .

(ب) توصيات البحث:

في ضوء نتائج البحث، يمكن تقديم التوصيات التالية:

١ - تدعيم رأس المال النفسي وذلك من خلال ما يلي:

- بث روح الأمل في الآخرين من خلال ما يلي:
- التفكير في العديد من الطرق لمواجهة ضغوط العمل بفاعلية.
- السعي لتحقيق أهداف العمل بهمة ونشاط.
- امتلاك العديد من الطرق لمواجهة المشكلات التي تواجه العاملين بالبنك.
- القدرة على تحقيق أهداف العمل باستخدام طرق عديدة .
- الاهتمام بدور الكفاءة الذاتية من خلال ما يلي:
- تمكين قدرات العاملين من الوصول لحل المشكلات التي تواجههم في العمل
- القدرة على تمثيل فريق العمل في الاجتماعات مع إدارة البنك
- الاشتراك في مناقشة إستراتيجية البنك بكل ثقة
- بث الثقة بما يمكن من المشاركة في وضع أهداف البنك
- مساعدة الأطراف ذات العلاقة بالبنك في حل مشاكلهم .
- إمداد الزملاء في العمل بالمعلومات التي تساعدهم في أداء عملهم.
- بث روح التفاؤل داخل بيئة العمل من خلال:
- توقع الأفضل دائماً في ظل حالة عدم التأكد.
- التفاؤل بشأن المستقبل الوظيفي.
- التركيز في العمل على الجوانب الإيجابية أكثر من الجوانب السلبية.
- رؤية الجوانب الإيجابية في كل مشكلة.
- توفير المرونة داخل العمل من خلال:
- سهولة العودة إلى الحالة الطبيعية عند مواجهة انتكاسات في العمل
- التغلب على ضغوط العمل بسهولة.
- إمكانية القيام بأكثر من عمل في وقت واحد.
- تدبير الصعوبات التي يواجهها العاملون بأكثر من طريقة.
- إمكانية تجاوز معوقات العمل .

٢ - تدعيم الإبداع الوظيفي وذلك من خلال ما يلي:

- تشجيع عملية توليد الأفكار الجديدة من خلال ما يلي:
- تشجيع المدير الموظفين على إقتراح أفكار جديدة.
- قيام المدير بتطبيق أفكار جديدة وتجربتها.
- عمل المدير على إزالة العوائق أمام الأفكار الجديدة.
- مكافأة المدير أصحاب الأفكار الإبداعية
- تشجيع المدير الموظفين على تجريب الأفكار الجديدة وعدم الخوف من الفشل ومن تكرار المحاولة.
- تقبل المدير تقديم الأفكار والآراء المبتكرة حتى لو تعارضت مع الأنظمة السائدة

- تشجيع المدير التنافس بين العاملين من أجل تنشيط الإبداع الوظيفي واكتشاف المبدعين.
- تشجيع عملية تنفيذ التغيير من خلال ما يلي:
 - قيام المدير دائماً بتجربة تنفيذ التغيير حتى لو كان في ذلك تكلفة مالية
 - تشجيع المدير تشكيل فرق عمل من أجل تنفيذ عملية التغيير
 - محاولة المدير استخدام التكنولوجيا الملائمة لإجراء التغيير من أجل رضا العملاء
 - اهتمام المدير بمتابعة العاملين وإرشادهم عند تنفيذ وتطبيق الأفكار الجديدة
 - أن يكون المدير مؤثراً في تحديد الوقت المناسب لتنفيذ عملية التغيير
 - المدير هو اللاعب الرئيسي في إنشاء دورات تدريبية للعاملين من أجل تنفيذ التغيير على مستوى العمليات أو رضا العملاء
- تشجيع المدير للعاملين على حل المشكلات من خلال:
 - تشجيع المدير إكتشاف المشكلات المستقبلية بهدف حلها بشكل فعال.
 - محاولة المدير تجربة أفكارا وطرق جديدة لحل المشكلات القائمة.
 - محاولة المدير توضيح الغموض في المواقف التي تواجه الموظفين من خلال إشراكهم في العمل.
 - إتاحة المدير الفرصة أمام الموظفين لتقديم حلول مبتكرة للمشكلات.
 - ترحيب المدير بالإستماع للإقتراحات الإبداعية المقدمة من قبل الموظفين لحل المشكلات.
- تشجيع المدير عمل الفريق في حل المشكلات المعقدة بدلا من العمل الفردي
- محاولة المدير معالجة المشكلات التي يعاني منها الموظفين في العمل بأساليب علمية حديثة.

المراجع

أولاً: المراجع باللغة العربية:

- ١ - إبراهيم، منى محمد سيد (٢٠١٠). نموذج مقترح لبعض مسببات ونتائج رأس المال النفسي بالتطبيق على المستشفيات والمراكز الطبية بجامعة المنصورة , *مجلة التجارة والتمويل* ، جامعة طنطا - مصر.

- ٢ - أبو تايه، سلطان (٢٠٠٣). العلاقة بين أسلوب القيادة والسلوك والإبداعي الفردي : دراسة ميدانية للمديرين الأردنيين في الشركات الصناعية الكبرى . *مجلة العلوم الإدارية* .
- ٣ - أبو فارس ، محمود (١٩٩٠). الإبداع الإداري لدى العاملين في قطاع المؤسسات العامة الأردنية (*رسالة ماجستير غير منشورة*) ، الجامعة الأردنية عمان ، الأردن .
- ٤ - إسماعيل، عمار فتحى موسى (٢٠١٦). دور رأس المال النفسي في بناء البراعة التنظيمية للعاملين بجامعة المنوفية ومدينة السادات :دراسة تطبيقية *مجلة كلية التجارة للبحوث العلمية* - مصر.
- ٥ - الحراحشة وآخرون، (٢٠٠٦).أثر التمكين الإداري في إبداع الموظفين : دراسة حالة لمجموعة الإتصالات الأردنية *جامعة سعد دحلب البليدة - كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير*
- ٦ - الحسني، كمال كاظم (٢٠١٣).رأس المال النفسي وأثره في الإستغراق الوظيفي : دراسة تحليلية لآراء عينة من تدريسي كليتي الإدارة والإقتصاد والتربية الرياضية. *مجلة المثنى للعلوم والإدارية والاقتصادية* - بغداد ، العراق.
- ٧ - الدليمي، مريم سلمان (٢٠١٦). خصائص القيادة النسائية وأثرها في تطوير رأس المال النفسي: دراسة تحليلية من وجهة نظر المرؤسيين في مدارس التعليم الخاص. *كلية الأعمال ، جامعة الشرق الأوسط - عمان*.
- ٨ - السالم ، مؤيد (١٩٩٩) . العلاقة بين أبعاد تصميم العمل والسلوك الإبداعي للعاملين : *دراسة ميدانية في منشأة صناعية* . العراق.
- ٩ - الشرييني، صفاء أحمد عوض، محمد جمال عبد القادر (٢٠١٦). العلاقة بين أبعاد رأس المال النفسي وسلوكيات المواطنة التنظيمية ، بالتطبيق على العاملين بالشركات الصناعية التابعة لقطاع الأعمال العام بالدقهلية، *المجلة المصرية للدراسات التجارية جامع المنصورة - مصر*، مجلد ٤٠ - العدد ١.
- ١٠- العبادى ، هشام فوزي ، العابدى ، على رزق ، (٢٠١٣) . رأس المال النفسي من منظور سلوكي لدراسة روحانية مكان العمل : دراسة تطبيقية لعينة من كليات جامعة الكوفة ، *مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية* ، المجلد ١٩ ، العدد ٧١، كلية الإدارة والاقتصاد ، بغداد
- ١١- العميان ، محمود (٢٠٠٥) . السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال ، عمان . *دار وائل للنشر*

١٢- العنزي، سعد علي ، إبراهيم خليل (٢٠١٢) . رأس المال النفسي الإيجابي منظور فكري في المكونات والمرتكزات الجوهرية للبناء والتطوير . *مجلة العلوم الاقتصادية الإدارية* ، كلية الإدارة والإقتصاد - جامعة بغداد .

١٣- الفتلاوي، ميثاق هاتف (٢٠١٧) . العلاقة بين رأس المال النفسي والصمت التنظيمي : دراسة استطلاعية لأراء عينة من الموظفين ، *كلية الإدارة والإقتصاد - جامعة كربلاء - العراق* .

١٤- الفياض ، محمود أحمد(١٩٩٥) . أثر النمط القيادي على الإبداع الإداري للشركات الصناعية المساهمة العامة الأردنية :استخدام نظرية الشبكة الإدارية .(رسالة ماجستير غير منشورة) ، الجامعة الأردنية ، عمان : الأردن.

١٥- القحطاني، (٢٠١١) . التمكين وعلاقته بالإبداع الإداري في المنظمات الأمنية ، *رسالة دكتوراة غير منشورة* ، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية ، كلية الدراسات العليا ، الرياض ، السعودية .

١٦- الكبيسي ، صلاح الدين (٢٠٠٢) . إدارة المعرفة وأثرها في الإبداع التنظيمي : دراسة إستطلاعية مقارنة لعينة من شركات القطاع الصناعي المختلط، *رسالة دكتوراة غير منشورة* ، كلية الإدارة والإقتصاد ، الجامعة المستنصرية ، العراق .

١٧- الكرداوي، مصطفى محمد (٢٠١٣) . أثر الإنطمار الوظيفي في العلاقة بين رأس المال النفسي ومستوى الشعور بالإحتقان التنظيمي لدى العاملين بالقطاع الحكومي في محافظه الدقهلية، *دورية الإدارة العامة*، المجلد الثالث والخمسون، العدد الثالث.

١٨- المشوط، محمد سعد فهد، (٢٠١١) أثر بيئة العمل على الابداع الإداري : دراسة تطبيقية علي اكااديمية سعد العبد الله للعلوم الامنية في دولة الكويت .*رسالة ماجستير غير منشورة* ، كلية إدارة الاعمال ، جامعة الشرق الاوسط

١٩- المعاني، أيمن ورشيدة، عبد الحكيم (٢٠٠٩) . التمكين الإداري في الجامعة الأردنية، *المجلة الأردنية لإدارة الأعمال*، م(٥)، ع (٢) .

٢٠- النجار، محمد صابر صلاح (٢٠١٦) . الدور الوسيط لرأس المال النفسي في العلاقة بين المناخ النفسي والإستغراق الوظيفي : دراسة تطبيقية على العاملين بالمستشفيات الحكومية ، *المجلة المصرية للدراسات التجارية - مصر* .

٢١- اليوسف ، رامي محمود (٢٠١٣). المهارات الاجتماعية وعلاقتها بالكفاءة الذاتية المدركة والتحصيل الدراسي . *مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية* , المجلد الحادي والعشرون العدد الأول.

٢٢- توفيق عطيه توفيق العجلة ، (٢٠٠٩) . الإبداع الاداري وعلاقته بالأداء الوظيفي لمديري القطاع العام: دراسة تطبيقية على وزارات قطاع غزة، *مجلة تنمية الرفدين*، العدد ٩٦، المجلد ٣١

٢٣- جلاب، احسان دهش: أل طعين، يوسف موسى سبتى (٢٠١٥). تأثير رأس المال النفسي الإيجابي في الأداء الإبداعي دراسة تحليليه لأراء عينه من التدريسيين في جامعتي القادسية والمثنى، *مجلة القادسية للعلوم الإدارية والاقتصاد* - المجلد ١٤ العدد ٣ لسنة ٢٠١٥،

٢٤- جواد، محسن راضي (٢٠١٠) . التمكين الإداري وعلاقته بإبداع العاملين : دراسة ميدانية على عينة من موظفي كلية الإدارة والاقتصاد ، *مجلة القادسية للعلوم الإدارية والاقتصاد* ، كلية الإدارة والاقتصاد ، جامعة القادسية ، العراق .

٢٥- جودة ، عبد المحسن عبد المحسن (٢٠١٧) . العلاقة بين العقد النفسي والإرتباط الوظيفي : بالتطبيق على العاملين بشركات قطاع الأعمال العام . *المجلة المصرية للدراسات التجارية* ، كلية التجارة - جامعة المنصورة

٢٦- حريم ، حسين (٢٠٠٦). تصميم المنظمة : الهيكل التنظيمي وإجراءات العمل . عمان *دار الحامد للنشر والتوزيع*

٢٧- حسن ، راوية (٢٠٠٢) . السلوك التنظيمي المعاصر . *الدار الجامعية* ، الإسكندرية.

٢٨- حسين الحريم (٢٠٠٩). *السلوك التنظيمي - سلوك الأفراد والجماعات في منظمات الأعمال*، دار الحامد للنشر والتوزيع ، عمان - الأردن

٢٩- خوين، سندس رضوي (٢٠١٧). تأثير رأس المال النفسي ورأس المال الاجتماعي في الإبداع التنظيمي : دراسة استطلاعية لأراء عينه من المدراء في الهيئة العراقية للحاسبات والمعلوماتية - *مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية، الجامعة المستنصرية*، العدد ٥٠ - العراق.

٣٠- رضا، حاتم علي حسن ، (٢٠٠٣) الإبداع و علاقته بالأداء الوظيفي: دراسة تطبيقية على الاجهزة الأمنية بمطار الملك عبد العزيز الدولي بجدة . *رسالة ماجستير كلية الدراسات العليا جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية*.

٣١- زغلول ، محمد عبد الحميد (٢٠١٧) . أثر العدالة التنظيمية في الإرتباط الوظيفي : دراسة تطبيقية على المعلمين في مرحلة التعليم الأساسي ، *كلية التجارة* - جامعة طنطا.

٣٢- صالح ، رشا مهدي (٢٠١٦) . تأثير رأس المال النفسي في تحقيق الغلتزام التنظيمي: دراسة ميدانية في الشركة العامة لصناعة الأسمدة ، *مجلة العلوم الاقتصادية ، كلية الإدارة والإقتصاد* - العراق.

٣٣- عباس، شريف (٢٠١٠). سلوكيات القيادة التحويلية وأثرها على الإبداع التنظيمي، *رسالة ماجستير غير منشورة*، جامعة الشرق الأوسط للدراسات العليا، عمان.

٣٤- عوض ، محمد جمال عبدالقادر (٢٠١٦) . تأثير رأس المال النفسي على سلوكيات المواطنة التنظيمية : بالتطبيق على العاملين بالصناعات بالشركات الصناعية التابعة لقطاع الأعمال العام بمحافظة الدقهلية . *المجلة المصرية للدراسات التجارية كلية التجارة* - جامعة المنصورة- مصر.

٣٥- فلاق، محمد، بن نافلة، قدور، (٢٠١١). أثر التمكين الإداري في إبداع الموظفين : دراسة حالة لمجموعة الاتصالات الأردنية، بحث مقدم إلى الملتقى الدولي بعنوان "الإبداع والتغيير التنظيمي في المنظمات الحديثة دراسة وتحليل تجارب وطنية ودولية" المقام في *جامعة سعد دحلب* - البليدة كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير.

٣٦- ملك ، طارق أحمد (٢٠٠٧) .أثر الأنماط القيادية على الإبداع الوظيفي : دراسة ميدانية على المؤسسات الحكومية في دولة الكويت . (*رسالة ماجستير غير منشورة*) ، جامعة البلقاء التطبيقية ، عمان ، الأردن .

٣٧- بودهم (٢٠١٣) . أثر التمكين الإداري على الإبداع الإداري لدي العاملين : دراسة حالة مركز البحث العلمي والتقني للمناطق الجافة "برناوي عمر" ، *مذكرة شهادة الماستر (غير منشورة)* كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ، جامعة بسكرة ، الجزائر

ثانياً: المراجع باللغة الإنجليزية

- 1 – Allameh and Abbas,(.2010)S.M. Allameh, S.K. AbbasThe relationship between Knowledge Management Practices and Innovation Level In Organizations: Case Study Of Sub- Companies Of Selected Corporations in the City of Esfahan *Journal of Business Case Studies* – January/February, 6 (1) (2010), pp. 89-98

- 2 – Amabile ,T . (1983) *.The social psychology of creativity .* (1st ed) .New York : Sprenger Verlag.
- 3 – Amabile, T. (1983) .The social psychology of creativity. (1st ed) .New York: ***Sprenger Verlag.***
- 4 – Andrews, P ., Herschel , R .& Baird , J. (1996) ***.Organizational communication.*** (3rd ed) .Boston :Houghton Mifflin Company.
- 5 – Avey, J., et al., (2010). Impact of positive psychological capital on employee well-being over time. ***Journal Of Occupational Health Psychology***, 15(1), 17-28.
- 6 – Avey,J., Luthans,F and Jenes,S.M.,(2009). psychological Capital: A Positive Resource For Combating Employee Stress And Turnover. ***Human Resource Management***,(Septemper-October).
- 7 – Baron, R A., Franklin, R. J., & Hmieleski, K. M. (2013). Why Entrepreneurs Often Experience Low, Not High, Levels of Stress The Joint Effects of Selection and Psychological Capital. ***Journal of Management***, 0149206313495411
- 8 – Buchaman , D . & Huczynski , A . (1997) *.Organizational behavior.*
- 9 – Caza, A., Baggioz, R., Woolleg, & Caza, B.B. (2010). Psychological capital and authentic leadership. ***Asia- Pacific journal of business administration***, 2(1), 53-70.
- 10– Certo , S .(1997) *. Modern management : diversity , quality ,ethics and the global environmen t .*(1st ed) ***. Prentice-Hall International , Inc.***
- 11– Cole ,K.,et al., (2009). Good for the soul: The relationship between work, wellbeing and psychological capital. ***The Journal of Socio-Economics***,Vol.38 .
- 12– Cole, K. (2007). Good for the soul: The relationship between work, wellbeing and psychological capital. ***The Journal of Socio-Economics***, 38(3), 464-474.
- 13– Cook , H. (2006). *Management and Leadership Development Making it Work.*(10TH ed) ***.Cincinnati :South-Western Publishing Co.***
- 14– Daft , R . L . (1992) *. Organization theory and design .*(2nd ed) ***.New York :West Publishing Company.***
- 15– Daft , R .L . (2000) *. Management .* (3rd ed) . Fort Worth ***: Prentice-Hall.***
- 16– Daft , R .L . (2001) *.Organization theory and design .*(4th ed) ***.USA , DPS Associates , Inc.***
- 17– Daft , R .L . (2003) *. Management .* (6th ed) ***.United States : South-Western.***

- 18– Daft , R .L .& Becker , S .W. (1978) . *Innovation in organization* . (1st ed) .
New York : Elesevier.
- 19– Daft, R .L. (2003). Management. (6th ed) .United States: ***South-Western.***
- 20– Daft, R. L. (1992). Organization theory and design. (2nd ed) .New York:
West Publishing Company.
- 21– Dessler ,G . (2001) . *Management leading people and organization* . (4th
ed) .***New Jersey : Prentice-Hall.***
- 22– Dessler, G. (2001). Management leading people and organization. (4th ed)
.New Jersey: Prentice-Hall.
- 23– Drucker, P. (1985). ***Innovation and entrepreneurship***, (1sted). London.
- 24– Drucker, P.(1985) . *Innovation and entrepreneurship* .(1sted). ***London.***
- 25– Drummond , H .(2000) . *Introduction to organizational behavior* . (5th ed) .
New York : Oxford University Press.
- 26– Du-Plessis, Y., & Barkhuizen, N. (2012). Psychological capital, a requisite
for organizational performance in South Africa. ***South African Journal
of Economic and Management Sciences***, 15(1), 16-30.
- 27– Etebarian, Akbar. Tavakoli, Samira, & Abzari, Mehdi. , (2012).the
relationship between psychological capital and organizational
commitment, ***African Journal of Business Management***, 6(14), 5057-
5060.
- 28– Etebarian,A., et al., (2012) . The Relationship between Psychological Capital and
Organizational Commitment . ***African Journal of Business Management*** ,
6(14),PP: 5057-5060
- 29– Evan ,W . N . (1993) .*Organization theory* . (1st ed) . ***New York :***
Mcmillan Publishing Co.
- 30– Evan, W. N. (1993) .Organization theory. (1st ed). New York: ***Mcmillan
Publishing Co.***
- 31– Fulmer, R.M . (1983) . *The new management* . (3rd ed) .***New York
:Macmillan Publishing Co.***
- 32– Gibson , J .(1994) . *Organizational behavior ,structure , processes.*
- 33– Goffin , K . & Mithell , R .(2005) . *Innovation management . (Strategy and
implementation using the pentathlon frame work)* . (6th ed) .***United States:
Prentice-Hall.***

- 34– Hach , M .(1997) . *Organization theory : Modern symbolic and post-modern perspectives* . (3rd ed) . **Great Britain**.
- 35– Handy ,C .(1988) .*Understanding organization* .(4th ed) .**England :Penguin Group**.
- 36– Hellriegel. D. , Slocum , J. & Woodsman , R . (2001). *Organizational behavior*. (6th ed) .**USA ,South-Western :College Publishing**.
- 37– Herbert, Marthine, (2011). An Exploration of the relationships between Psychological Capital (Hope, Optimism, Self-Efficacy, Resilience), Occupational Stress, Burnout and employee engagement, **Master Dissertation**, the University of Stellenbosch
- 38– Hodge , B . & Anthony ,W .(1991) . *Organization theory : A strategic Approach*. (4th ed ,). **Allyn and Bacon**.
- 39– Hunger , J .D .&Wheelen ,T .L .(2003). *Essentials of strategic management*. (3rd ed) .**New Jersey :Prentice-Hall**.
- 40– John , J. K .(1991). *The entrepreneurial organization*.(1st ed) . **New York : Prentice-Hall**.
- 41– Johns ,G . & Saks , A .M .(2005) . *Organizational behavior*.(6th ed).**United States: Prentice-Hall**.
- 42– Johns, G. & Saks, A .M. (2005). *Organizational behavior*. (6th ed).United States: **Prentice-Hall**.
- 43– Jung , D . I .(2001). Transformational and transactional leadership and their effects on creativity in groups .**Creativity Research Journal** ,Vol .13, No.2,p.p40-48.
- 44– Kreitner , R & Kinicki ,A .(2008) . *Organizational behavior* . (8th ed) .**San Francisco:McGraw-Hill**.
- 45– Lin, S., Chen, H. and Chen, I. (2016). When Perceived welfare practices leads to organizational citizenship behavior. **Asia pacific Management Review**.
- 46– Liu, Li, Chang, Ying, Fu, Jialiang, Wang, Jiana & Lie Wang., (2012) . The mediating role of Predicting Followers Preference for psychological capital on the association between occupational stress and depressive symptoms among Chinese physicians a cross- sectional study, **BMC Public Health**, 12, 249- 271
- 47– Luthans, F., & Youssef, C.M. (2004). Human, Social, and Now Positive Psychological Capital Management: Investing In People for Competitive Advantage. **Organizational Dynamics**, 33(2), 143-160.

- 48– Luthans, Fred et al., (2005). The psychological capital of Chinese workers: Exploring the relationship with performance, *Management and Organization Review*. 1(2): 249-271.
- 49– Luthans, Fred, & Youssef Carolyn M. (2004). Human, social, and now positive psychological capital management. *Organizational Dynamics*, 33, p. 143-160.
- 50– Luthans, F, et al., (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*, 60(3), 541-572.
- 51– Madden Laura Temes,(2013).Juggling Demands: The Impact of Middle Manager Roles And Psychological Capital. *Doctorate of Philosophy Degree*, The University of Tennessee,Knoxville.
- 52– Marquis ,D .G .(1982) . *The anatomy of successful innovation* .(1st ed). *New York :John Wiley and Sons*.
- 53– Mathis ,R .L . & Jackson , J .H .(2003) . *Human resource management* .(10TH ed) . *Mexico:South-Western*.
- 54– Meshane, S. & Glinow, M.(2000). *Organizational behavior*.(5th ed) .*McGrawHill, Co Inc*.
- 55– Mondy ,R .W .,Noe , R .M . & Premeaux ,S .R .(2002). *Human resource management* .(8th ed). *New Jersey : Prentice-Hall*.
- 56– Moorhead , G . & Griffin , R . (1995) . *Organizational behavior*. (3rd ed) .*Boston : Houghton Mifflin Company*.
- 57– Mortazavi S.,Yazdi S., and Amini A.,(2012).The Role of the Psychological Capital on Quality of Work Life And Organization Performance. *Interdisciplinary Journal Of Contemporary Research In Business*, 4(2),PP: 206-217.
- 58– Nigar Cakar & Alper Erturk (2010) . comparing innovation capability of SME, *journal of small business* .
- 59– Norman,S. Avey,J.Nimnicht,J.& Pigeon,N(2010).The Interactive Effects of Psychological Capital and Organizational Identity on Employee Organizational Citizenship and Deviance Behaviors. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, Vol.17.
- 60– Robbins , S .(1990) . *Organization theory: Structure , Designs and Applications* . (3rd ed) . *New Jersey : Prentice-Hall*.
- 61– Robbins , S .(1998) . *Organizational behavior*. (8th ed). *New Jersey : PrenticeHall*.

- 62– Robbins , S. (2001) . *Organizational behavior* . (9th ed) . **Prentice-Hall,Inc.**
- 63– Robey, D .(1991) . *Designing organizations* .(3rd ed). **Homewood : Irwin.**
- 64– Rosenfeld ,R .H & Wilson , D .C .(1999) . *Managing organization* .(3rd ed) . **New York :McGraw-Hill.**
- 65– Schermerhorn . J., Hunt .J., & Osborn , R.(2000) . *Organizational behavior* . (5th ed) .**John Wiley.**
- 66– Schneider, B. &Gunnarsin ,S .(1991). *Organizational climate and culture* . (1st ed) . **San-Francisco :Jossy-Bass Publishers.**
- 67– Schneider, S. L. (2001). In search of realistic optimism: Meaning, Knowledge, and warm fuzziness. *American Psychologist*, 56(3), 250.
- 68– Seligman, M. P. E. (2002). *Authentic Happiness*, New York: Free Press
- 69– Smith ,M .(1999) . *Analyzing Organizational behavior* .(1st ed) .**London : Macmillan Press.**
- 70– Snyder,C.,et al., (1991). The well and The Ways :Development and Validation of an Individual –Differences Measure of Hope . *Journal of Personality and Social Ps ychology* , 60 (4), PP: 570-585
- 71– Tierney, P.; Farmer, S.M . & Graen ,G.B.(1999). An examination of leadership and employees creativity :The relevance of traits and relationships . *Personnel Psychology* ,Vol.52,p.p19-30.
- 72– Williams , J. , Dubrin ,A .& Sisk , H.(1985) . *Management and organization* . (5th ed) .**Cincinnati :South-Western Publishing Co.**

ملحق البحث

قائمة استقصاء بحث بعنوان "أثر رأس المال النفسي على الإبداع الوظيفي"
بالتطبيق على البنوك الخاصة في مدينة المنصورة

أولاً: فيما يلي بعض العبارات برجاء تحديد درجة موافقتك عليها بوضع علامة (√) في الخانة المناسبة، بحيث تحصل العبارة الأعلى موافقة على "موافق تماماً (٥)" والأقل موافقة على "غير موافق تماماً (١)":

أ – رأس المال النفسي :

	موافق تماماً (٥)	موافق (٤)	محايد (٣)	غير موافق (٢)	غير موافق تماماً (١)	العبارات
أ						الأمل :
١						أفكر في العديد من الطرق لمواجهة ضغوط العمل بفاعلية
٢						أسعى لتحقيق أهداف عملي بهمة ونشاط
٣						لدى العديد من الطرق لمواجهة المشكلات التي تواجهني بالبنك
٤						أرى أنني حققت نجاحاً كبيراً في حياتي الوظيفية
٥						أستطيع تحقيق أهداف عملي باستخدام طرق عديدة
٦						أشعر بأنني حققت الأهداف التي وضعتها لنفسى
ب						الكفاءة الذاتية :
٧						تمكنتي قدراتي على الوصول لحل المشكلات التي تواجهني في العمل
٨						لدى القدرة على تمثيل فريق عملي في الاجتماعات مع إدارة الشركة
٩						أشارك في مناقشة إستراتيجية الشركة بكل ثقة
١٠						لدى من الثقة ما يمكنني من المشاركة في وضع أهداف الشركة
١١						أستطيع مساعدة الأطراف ذات علاقة بالشركة في حل مشاكلهم
١٢						أستطيع إمداد زملائي في العمل بالمعلومات التي تساعدكم في أداء عملهم
ج						المرونة :
١٣						أتوقع الأفضل دائماً في ظل حالة عدم التأكد
١٤						أنا متفائل بشأن مستقبلي الوظيفي
١٥						حينما أشعر بالسخط على شيء ما أحاول ألا يؤثر على غيره من الأنشطة الأخرى
١٦						تسير الأمور في العمل وفقاً لما أتوقعه
١٧						أركز في عملي على الجوانب الإيجابية أكثر من الجوانب السلبية
١٨						أرى في كل مشكلة جانباً إيجابياً
د						التفاؤل:
١٩						يسهل على العودة إلى حالتى الطبيعية عند مواجهة انتكاسات في العمل
٢٠						أتغلب على ضغوط العمل بسهولة
٢١						يمكننى القيام بأكثر من عمل في وقت واحد
٢٢						أدير الصعوبات التي أواجهها بأكثر من طريقة
٢٣						يمكننى أن أؤدى العمل بمفردى إذا أردت ذلك
٢٤						أستطيع تجاوز معوقات العمل لأننى واجهت الكثير من قبل

ب- الإبداع التنظيمي

غير موافق تماماً (١)	غير موافق (٢)	محايد (٣)	موافق (٤)	موافق تماماً (٥)	العبارات
					أ توليد أفكار جديدة :
					١ دائما يشجع المدير الموظفين على إقتراح أفكار جديدة
					٢ عادة ما يقوم المدير بتطبيق أفكارا جديدة وتجربتها
					٣ يعمل المدير على إزالة العوائق أمام الأفكار الجديدة
					٤ يكافئ المدير أصحاب الأفكار الإبداعية
					٥ يشجع المدير الموظفين على تجريب الأفكار الجديدة وعدم الخوف من الفشل ومن تكرار المحاولة
					٦ يتقبل المدير تقديم الأفكار والآراء المبتكرة حتى لو تعارضت مع الأنظمة السائدة
					٧ دائما يشجع المدير التنافس بين العاملين من أجل تنشيط الإبداع الوظيفي واكتشاف المبدعين
					ب تنفيذ التغيير :
					٨ يقوم المدير دائما بتجربة تنفيذ التغيير حتى لو كان في ذلك تكلفة مالية
					٩ يشجع المدير تشكيل فرق عمل من أجل تنفيذ عملية التغيير
					١٠ دائما يحاول المدير استخدام التكنولوجيا الملائمة لإجراء التغيير من أجل رضا العملاء
					١١ يهتم المدير بمتابعة العاملين وإرشادهم عند تنفيذ وتطبيق الأفكار الجديدة
					١٢ يكون المدير مؤثرا في تحديد الوقت المناسب لتنفيذ عملية التغيير
					١٣ المدير هو اللاعب الرئيسي في إنشاء دورات تدريبية للعاملين من أجل تنفيذ التغيير على مستوى العمليات أو رضا العملاء
					١٤ يعمل المدير على تنفيذ التغيير إذا كانت له لإمكانية خلق إبداع في الأداء
					ج حل المشكلات :
					١٥ يشجع المدير إكتشاف المشكلات المستقبلية بهدف حلها بشكل فعال
					١٦ يحاول المدير تجربة أفكارا وطرق جديدة لحل المشكلات القائمة
					١٧ يحاول المدير توضيح الغموض في المواقف التي تواجه الموظفين من خلال إشراكهم في العمل
					١٨ دائما يتيح المدير الفرصة أمام الموظفين لتقديم حلول مبتكرة للمشكلات
					١٩ يرحب المدير بالإستماع للإقتراحات الإبداعية المقدمة من قبل الموظفين لحل المشكلات
					٢٠ يشجع المدير عمل الفريق في حل المشكلات المعقدة بدلا من العمل الفردي
					٢١ يحاول المدير معالجة المشكلات التي يعاني منها الموظفين في العمل بأساليب علمية حديثة

ثانياً: البيانات الشخصية:

(١) النوع: أ- ذكر () ب- أنثى ()

(٢) الدخل الشهري للأسرة:

أ. أقل من ٥٠٠٠ جنييه ()

ب. من ٥٠٠٠ لأقل من ١٠٠٠٠ جنييه ()

ج. من ١٠٠٠٠ جنييه فأكثر ()

(٣) سنوات الخبرة:

أ. أقل من ٥ سنوات ()

ب. من ٥ سنوات لأقل من ١٠ سنوات ()

ج. من ١٠ سنوات فأكثر ()

الباحث