

أثر رأس المال النفسي على تعزيز السلوك الابداعي للعاملين دراسة ميدانية على الموظفين الاداريين العاملين بشركات الاتصالات الليبية العاملة بمدينة بنغازي

د. هند خليفة سالم الصويغي، أستاذ إدارة الأعمال المشارك، كلية الاقتصاد، جامعة بنغازي

المستخلص:

هدفت الدراسة التعرف على أثر رأس المال النفسي على تعزيز السلوك الابداعي للعاملين في شركات الاتصالات العاملة بمدينة بنغازي من خلال آراء الموظفين الاداريين بها، حيث قامت الباحثة بتصميم استبانة شملت (35) فقرة لجمع البيانات الأولية من عينة الدراسة المتمثلة في (133) مفردة، وقد استخدم المنهج الوصفي التحليلي بمساعدة برنامج الحزمة الإحصائية (SPSS) لأجل استخلاص النتائج، والتي كان أبرزها: وجود أثر ذو دلالة معنوية لرأس المال النفسي على تعزيز السلوك الابداعي من وجهة نظر المبحوثين، كما أظهرت الدراسة وجود أثر ذو دلالة احصائية لأبعاد رأس المال النفسي على السلوك الابداعي عند مستوى دلالة معنوية (5%)، كما تبين أن بُعدى التفاؤل والكفاءة الذاتية لهما تأثيراً على السلوك الابداعي للمبحوثين. وقدمت الدراسة عدة توصيات، أهمها تعزيز مستويات رأس المال النفسي و الحفاظ على النفسية الايجابية المرتفعة للموظفين من خلال وضع اليات للاحتفاظ بهم ومعالجة أي مشاكل تضعف مستوى تفاؤهم والسعى الدائم لتوفير مناخ ملائم يدعم السلوكيات الابداعية للموظفين.

الكلمات المفتاحية: رأس المال النفسي، السلوك الابداعي، شركات الاتصالات الليبية.

Abstract

The study aimed to identify the impact of psychological capital on enhancing the creative behavior of workers in telecommunications companies operating in the city of Benghazi through the opinions of its administrative staff. The researcher designed a questionnaire that included (35) items to collect primary data from the study sample, which consisted of (133). The descriptive analytical approach was used with (SPSS) in order to derive the results, the most important: There is a significant effect of psychological capital on enhancing the creative behavior and from the point of view of the administrative staff.

The most important of recommendations, Strengthening levels of psychological capital and maintaining a high positive psychology for employees by developing mechanisms to retain them and address any problems that weaken their level of optimism and always strive to provide an appropriate climate that supports the creative behaviors of employees..

Keywords: psychological capital, creative behavior, telecommunications companies

المحور الاول : منهجية الدراسة

1.1 المقدمة: أصبح تحقيق الميزة التنافسية لمنظمات الأعمال هدفا ذا قيمة عالية تسعى إليه بكل جهد استجابة لمتطلبات العولمة والانفتاح؛ فباتت المنظمات الحديثة تركز جهودها للارتقاء المستمر بمستوى أداء العاملين فيها بعدما أدركت أن المهارات والمعارف والخبرات التي تمتلكها الموارد البشرية بما وتنميتها، هي مصدر خلق الميزة التنافسية المستدامة للوصول إلى أقصى كفاءة ممكنة، وفي كنف التعايش مع الاقتصاد العالمي الجديد أصبح الاهتمام الكبير بالموارد البشرية باعتبارها إحدى أهم الاصول الخاصة بأي منظمة ضرورة حتمية، فقدره أي منظمة على الابداع يتمثل في جذب الأفراد القادرين على الابداع والابتكار والحفاظة عليهم وتدريبهم

وتحفيزهم ، مما يمكن المنظمة من تحقيق تنافسية عالية بسبب سرعة الاستجابة للتغيرات البيئية المحيطة (Valaei, et al., 2016(07(Luthans et al., 2019). وعلى نحوٍ آخر فإن التحول في العلوم التنظيمية والتركيز على الخصائص النفسية الايجابية للأفراد من شأنه أن يسهم في زيادة فعالية السياسات والممارسات الادارية فعلم النفس الايجابي والسلوك التنظيمي الإيجابي أصبحا مدخلين للولوج نحو الانفتاح والتطوير في ميدان العمل من خلال التركيز على نقاط القوة الايجابية للأفراد العاملين بدلا من التركيز على نقاط الضعف السلبية وتحري الفرص بدلا من البحث عن التهديدات وتعزيز الامكانيات عوضا عن التوقف عند المعوقات، الأمر الذي من شأنه أن يؤدي إلى تعزيز الكفاءة الذاتية للفرد ومن ثم زيادة سلوكيات العمل الايجابية والمحصلة زيادة فعالية وكفاءة المنظمة (سباعي، 2018) (Nafei, 2015).

وفي إطار الاهتمام المتزايد بالصحة النفسية وتأثيرها على أداء العنصر البشري، ووفقا ل (Luthans et al., 2007) يأتي رأس المال النفسي بأبعاد الممتثلة في الكفاءة الذاتية والتفاؤل والأمل والمرونة كأداة يمكن للمنظمة من خلاله أن تستثمر وتطور الموارد البشرية لديها ليكونوا أكثر إبداعًا للعمل وأن يؤديوا أنشطتهم بشكل مبتكر من أجل تحقيق ميزة تنافسية، فالنزعة التحفيزية الفردية تتحقق من خلال تكوين مفهوم النفسية الايجابية (ابراهيم، 2010)

وفي السياق ذاته تؤكد نظرية الموارد النفسية على ضرورة معاملة الموارد الفردية (مثل الكفاءة الذاتية والتفاؤل والمرونة والأمل) باعتبارها موارد أساسية لإدارة الموارد الأخرى وتكيفها لتحقيق نتائج إيجابية في العمل (على سبيل المثال ، سلوك العمل الإبداعي) (Hobfoll, 2002).

واستنادا لما سبق، فإن البحث يأتي كمحاولة للتحقق من طبيعة الأثر الذي يمكن أن يحدثه رأس المال النفسي على تعزيز السلوك الابداعي للعاملين.

1.2 الدراسات السابقة:

❖ **دراسة (العيسى، 2021)** هدفت الدراسة إلى اختبار أثر القيادة الأصيلة في الاندماج في العمل من خلال توسط رأس المال النفسي، تم استخدام الاستقصاء من خلال استبيان تم توزيعه على (230) موظفًا، يعملون في ثمان شركات خاصة بالرياض بالمملكة العربية السعودية ووفقا لنتائج التحليل الاحصائي تبين وجود تأثير ايجابي لرأس المال النفسي في الاندماج في العمل، كما كشفت النتائج أيضا أن رأس المال النفسي يتوسط بشكل جزئي العلاقة بين القيادة الأصيلة والاندماج في العمل وقدمت الدراسة عدة توصيات تهدف لتعزيز دور القيادة الأصيلة في تحقيق نتائج ايجابية.

- ❖ **دراسة (العولقي، 2019)** اهتم هذا البحث بتحليل طبيعة العلاقة المباشرة وغير المباشرة بين القيادة الجديرة بالثقة وتنمية سلوك العمل الإبداعي في المؤسسة العامة للاتصالات اليمنية من خلال رأس المال النفسي كمتغير وسيط، ولتحقيق ذلك، فقد تم اختيار عينة قوامها (285) موظفاً، وتم استخدام قائمة استقصاء لجمع البيانات الأولية، وبلغ عدد قوائم الاستقصاء الصالحة لتحليل 226 استمارة وبينت النتائج وجود قصور في مستوى ممارسة الرؤساء في المؤسسة لأبعاد القيادة الجديرة بالثقة وفق اتجاهات الرؤوسين، كما أن مستوى رأس المال النفسي للعاملين وسلوكهم الإبداعي متوسطاً، كما بينت النتائج وجود علاقة معنوية بين ممارسة القيادة الجديرة بالثقة وتنمية سلوك العمل الإبداعي في المؤسسة العامة للاتصالات محل الدراسة، وأخيراً أوضحت النتائج أن رأس المال النفسي يتوسط العلاقة بين ممارسة القيادة الجديرة بالثقة وتنمية سلوك العمل الإبداعي.
- ❖ **دراسة (Sameer, Y. M., 2018)** الغرض من هذه الورقة تحديد دور السلوك الابتكاري في تعزيز المشاركة والرضا الوظيفي، ودراسة الدور الذي يلعبه رأس المال النفسي في تعزيز إبداع الموظفين تم الحصول على البيانات بالتطبيق على عينة من المهنيين المصريين بلغ عددهم (250) وكشفت النتائج أن PsyCap ، بمكوناته الأربعة للأمل والتفاؤل والمرونة والفعالية ، تتنبأ بأن السلوك المبتكر يرتبط بشكل إيجابي بالمشاركة والرضا.
- ❖ **دراسة (Schuckert et al., 2018)** عمدت الدراسة إلى اختبار نموذج بحثياً تجريبياً يحقق في تأثيرات القيادة الأصيلة والقيادة التحويلية على سلوك الإبداع في الخدمة كمتغير تابع من خلال دراسة التأثير النفسي لرأس المال (PsyCap) كوسيط جزئي، وتم استخدام بيانات من عينة مكونة من 336 موظفًا من فندقًا من فئة الخمس نجوم في سيول ، كوريا الجنوبية ، على مدار فترة زمنية مدتها، و تشير النتائج إلى أن القيادة الأصيلة لها تأثير أكبر على رأس المال النفسي والسلوك المبدع للخدمة من القيادة التحويلية ، كما بينت الدراسة دور PsyCap كوسيط جزئي ، يدعم النتائج حيث أثبتت الدراسة أن رأس المال النفسي يعزز المتغير التابع حيث تبين وجود علاقة إيجابية بين رأس المال النفسي وتنمية سلوك الإبداع في الخدمة بمنظمات كوريا الجنوبية.
- ❖ **دراسة (Zubair, A., & Kamal, A. 2017)**هدفت الدراسة إلى استكشاف العلاقة بين القيادة الحقيقية المتصورة ورأس المال النفسي وسلوك العمل الإبداعي بين موظفي البنك، وتحديد الدور الوسيط لرأس المال النفسي في العلاقة بين القيادة الحقيقية المتصورة وسلوك العمل الإبداعي، بالتطبيق على عينة ملائمة (N = 600) من الموظفين من أقسام التسويق في البنوك و أظهر الانحدار التدريجي أن رأس المال النفسي والقيادة الحقيقية المتصورة كانت تنبئ بقوة لسلوك العمل الإبداعي بينما أشار تحليل الوساطة إلى أن رأس المال النفسي هو الوسيط في العلاقة بين القيادة الأصيلة المتصورة وسلوك العمل الإبداعي، كما أشارت النتائج إلى أن الخبرة الوظيفية خففت العلاقة بين القيادة الحقيقية المتصورة وسلوك العمل الإبداعي بين موظفي البنك.
- ❖ **دراسة (Ziyae, 2015)** هدفت إلى التحقيق في تأثير رأس المال النفسي على الابتكار في تكنولوجيا المعلومات بين فروع بنك الزراعة في طهران ، إيران وتعتبر دراسة تجريبية استخدم فيها المنهج الوصفي الارتباطي بالتطبيق على 132 مديراً وموظفاً ، تم

اختيار 100 فرد ليرتبطهم بطريقة العينات العشوائية، وأظهرت نتائج الدراسة تأثيراً نفسياً معنوياً لرأس المال على الابتكار في مجال تكنولوجيا المعلومات وأن أكثر أبعاد رأس المال تأثيراً على الابتكار (الكفاءة الذاتية ، والأمل ، والتفاؤل) باستثناء المرونة ، لم يعزز أي منها الابتكار في مجال تكنولوجيا المعلومات.

❖ دراسة (Luthans et al., 2007) تهدف الدراسة إلى تحليل عوامل رأس المال النفسي الإيجابي كمؤشرات للأداء والرضا الوظيفي طبقت الدراسة على عينة من طلبة الجامعات والمهندسين والتقييميين في عدة مصانع للخدمة وشركات التأمين وفي مستويات إدارية مختلفة وخلصت الدراسة إلى عدة نتائج كان أبرزها أن الأفراد الأكثر كفاءة ومرونة وأمل يتعرضون لمشاكل العمل أكثر من غيرهم وأن الاستثمار في رأس المال النفسي الإيجابي يأتي بعوائد أكثر من الاستثمار في الأنواع التقليدية لرأس المال.

ما يميز هذه الدراسة عن الدراسات السابقة: تميزت هذه الدراسة عن سابقتها من الدراسات في تناولها لرأس المال النفسي باعتباره متغير مستقل ومعرفة الأثر الذي يحدثه على المتغير التابع تنمية السلوك الإبداعي للعاملين وهو الأمر الذي لم تتناوله أي من الدراسات السابقة بشكل مباشر وكذلك مجال التطبيق وهو شركات الاتصالات في مدينة بنغازي بليبيا وهو أيضا لم يتم دراسته من قبل الدراسات السابقة.

في حين أن معظم الدراسات السابقة تناولت رأس المال النفسي باعتباره متغير يتوسط العلاقة بين عدة متغيرات فهو يؤثر على الأداء والرضا الوظيفي والابتكار والاندماج في العمل إضافة إلى تأثيره بشكل مباشر وغير مباشر على ابداع العاملين من خلال توسطه للعلاقة بين متغيرات أخرى كالقيادة الاصيلة والجديرة والثقة والتحويلية.

1.3 مشكلة الدراسة: يعتبر قطاع الاتصالات من القطاعات الخدمية التي تلعب دوراً في دفع عجلة التنمية المستدامة كونه أحد المكونات الأساسية للاقتصاد العالمي والمحلي، فهو يعد من القطاعات المتطورة والمتغيرة بوتيرة متسارعة وعالية، ويظهر هذا التغيير بشكل أساسي في تزايد المنافسة العالمية والمحلية لسوق الاتصالات، وأيضاً تغير مطالب العملاء بشكل مستمر، مما يستدعي بالضرورة إيجاد موظفين مبدعين يتميزون بالمهارات والقدرات والمعارف التي تتماشى مع طبيعة العمل الذي يمارسونه في منظماتهم و لديهم القدرة على مواكبة التغييرات المحيطة والتعامل معها من اجل إرضاء العملاء (سميلي وعمار، 2017).

ويعد قطاع الاتصالات في ليبيا قطاعاً حديث الإنشاء وقد تعرض للعديد من التغييرات منذ العام 2006 بسبب تغيير الإدارات والهيكلة التي تعمل الشركات في ظلها وكذلك بسبب أحداث 17 فبراير وما أفرزته من نتائج عدة، ولما للدور الحيوي الذي يقوم به هذا القطاع في الاقتصاد الليبي كان من الأخرى بنا لقاء الضوء على العاملين بذلك القطاع للتعرف على نقاط القوة التي يمكن استغلالها لتحقيق سلوكيات إيجابية نحو العمل ومنها تنمية سلوك العمل الإبداعي وأثره على الإمكانيات الإبداعية التي يمكن إظهارها على اعتبار أن المورد البشري هو حجر الأساس والمورد الأهم لتحقيق الأهداف المرجوة منه، حيث أكدت دراسة

(Sameer, 2018)، على ضرورة التركيز على إبداع الموظفين والسلوك المبتكر وكيفية تعزيزها ، ويرى كل من (Zubair, A & Kamal, A, 2017) أن الإبداع في المنظمات يؤدي إلى تحقيق أهداف المنظمة بشكل أفضل.

وفي ظل التوجهات العالمية وتنافسية الاقتصاد العالمي والتي أثرت على المفاهيم الادارية الحديثة التي تُعنى بالموارد البشرية مما حفز الباحثون على إثارة موضوعات تتعلق بعلم النفس الايجابي في مكان العمل ليظهر لنا مفهوم "رأس المال النفسي" الذي يتضمن فلسفة "من أنت؟"، والذي بدوره يؤكد على ضرورة التركيز بشكل أكبر على القدرات الإيجابية للموظفين حيث سيؤدي ذلك إلى المزيد من التعاون والمشاركة والرضا وهو ذات الامر الذي أكدته (Seligman, 2006) في دراسته على اعتبار أن القدرات والسمات الإيجابية مثل التفاؤل والكفاءة الذاتية تضيف إلى أداء الموظف، ومن ثم ظهر رأس المال النفسي كمؤشر قوي لمواقف وسلوكيات العمل، فوجود كل من الأمل والتفاؤل والمرونة والكفاءة الذاتية لدى الموظف تمثل طرقاً ممكنة للتأثير على الإبداع في أماكن العمل (Avey et al. & others, 2009).

ومن هذا المنطلق ارتأت الباحثة دراسة أثر كل من الأمل والتفاؤل والمرونة والكفاءة الذاتية كأبعاد لما يعرف ب (رأس المال النفسي) على تعزيز السلوك الابداعي للعاملين في شركات الاتصالات بمدينة بنغازي ويمكن اظهار مشكلة الدراسة بشكل فعلي من خلال طرح التساؤلات الرئيسة التالية:

- مامستوى ممارسة أبعاد رأس المال النفسي لدى العاملين بشركات الاتصالات العاملة في مدينة بنغازي؟
- مامستوى توافر سلوك العمل الابداعي لدى العاملين بشركات الاتصالات العاملة في مدينة بنغازي؟
- ماهو أثر رأس المال النفسي على تعزيز السلوك الابداعي للعاملين في شركات الاتصالات العاملة في مدينة بنغازي؟

1.4 أهداف الدراسة : تسعى هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية:

- أ. التعرف على مستوى رأس المال النفسي من خلال أبعاده في شركات الاتصالات العاملة بمدينة بنغازي من وجهة نظر العاملين بها.
- ب. الوقوف على مستوى سلوك العمل الابداعي بالشركات محل الدراسة.
- ج. تبيان أثر رأس المال النفسي على تعزيز السلوك الابداعي للمبحوثين.
- د. معرفة أثر أبعاد رأس المال النفسي (الأمل، المرونة، التفاؤل، الكفاءة الذاتية) على تعزيز السلوك الابداعي للمبحوثين.
- هـ. تقديم توصيات ومقترحات يُؤمل أن تؤخذ بعين الاعتبار من قبل مدراء الشركات من أجل تنمية وتعزيز السلوك الابداعي للعاملين بها.

1.3 أهمية الدراسة : تستمد هذه الدراسة أهميتها من كونها

- ❖ تعالج موضوع حديث من موضوعات علم النفس الإيجابي (رأس المال النفسي) والذي يُعنى بتطبيق قدرات الموارد البشرية ذات التوجه الإيجابي والقدرات النفسية التي يمكن قياسها وتطويرها وإدارتها بفعالية لتحسين الأداء من خلال التركيز على الجوانب الإيجابية لدى الموظف بدلا من التفتيش على نقاط ضعفه.
- ❖ ستكون هذه الدراسة بمثابة إثراء نظري لموضوعات رأس المال النفسي والسلوك الإبداعي للعاملين حيث توضح مؤشرات القياس مدى امتلاك الفرد لمكونات رأس المال النفسي والتي لها تأثير في مستويات سلوكه الإبداعي مما ينعكس على أداءه الوظيفي.
- ❖ أهمية القطاع والذي ينبثق من مساهمة شركات الاتصالات في الحياة الاقتصادية والاجتماعية والثقافية ومن ثم لابد من مواكبة التغيرات المحيطة وابتكار السبل وتقديم الأفكار الإبداعية التي تحقق لها النمو والاستمرارية.

1.6 فرضيات الدراسة: بناء على مشكلة الدراسة وأهدافها صيغت الفرضيات التالية:

- الفرضية الرئيسية : لا يوجد أثر ذو دلالة معنوية لرأس المال النفسي على السلوك الإبداعي من وجهة نظر الموظفين الإداريين بشركات الاتصالات بمدينة بنغازي، ويتفرع من هذه الفرضية الفرعية التالية:
- الفرضية الفرعية: لا يوجد أثر ذو دلالة معنوية لأبعاد رأس المال النفسي (الأمل، التفاؤل، المرونة، الكفاءة الذاتية) على السلوك الإبداعي من وجهة نظر الباحثين.

1.7 هيكلية الدراسة: تم إجراء هذه الدراسة بالاعتماد على أسلوبين هما:

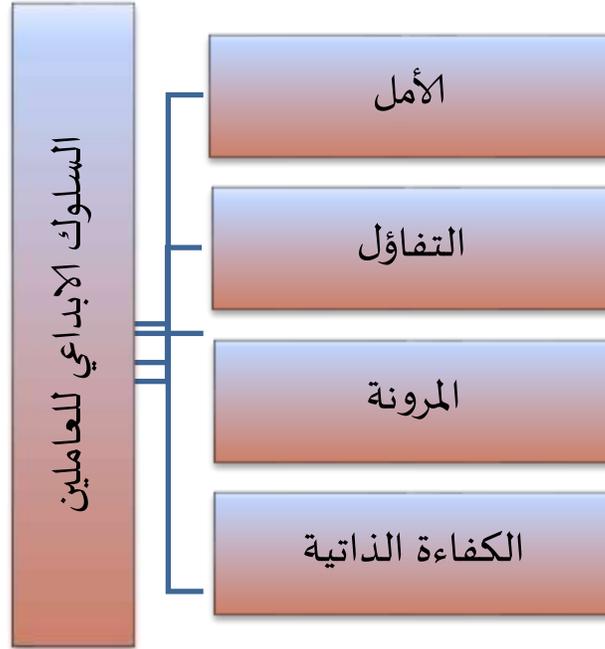
- الدراسة النظرية : فقد تم اعتماد المنهج الوصفي حيث تم إجراء المسح المكتبي واستخدام شبكة الانترنت للاطلاع على المراجع العربية والأجنبية المتعلقة بموضوع الدراسة وبناء الإطار النظري.
- الدراسة الميدانية : استخدم المنهج التحليلي لتحقيق أهداف الدراسة واختبار مدى صحة الفروض الموضوعية، من خلال جمع البيانات بواسطة استمارات الاستقصاء واستخدام الأساليب الإحصائية الملائمة للتحليل.

1.8 مجتمع وعينة الدراسة: تألف مجتمع الدراسة من جميع الموظفين الإداريين بشركات الاتصالات العاملة بمدينة بنغازي والبالغ عددهم (380) عنصر، وتم اخذ عينة عشوائية بسيطة قوامها (191) مفردة وفق جدول (مورجان، 1970).

1.9 أداة القياس: تم استخدام الاستبانة Questionnaire كوسيلة لجمع البيانات اللازمة لتحقيق أهداف الدراسة والإجابة على تساؤلاتها.

1.10 نموذج الدراسة

ابعاد رأس المال النفسي



المصدر: من إعداد الباحثة

المحور الثاني : الإطار النظري

2.1 مفهوم رأس المال النفسي: ظهر رأس المال النفسي كاتجاه جديد في إدارة الموارد البشرية، يساعد المديرين على الاستفادة من الاستثمار الفعال لمرووسيهم من خلال التركيز على الجوانب الإيجابية لدى الموظف بدلا من التفتيش على نقاط ضعفه مما يعود بالنفع على كل من الموظف والمنظمة (Sameer, Y. M. 2018).

أما (Baron et al. 2016) فيعرفه بأنه "الموارد الشخصية الإيجابية التي تساعد الأفراد على تحقيق النجاح في مختلف جوانب الحياة"، ويعرف (A. Caza, et al., 2010, p. 54) رأس المال النفسي على أنه " ميول الفرد الإيجابية بالتوجه نحو الهدف مع ادراك ومواجهة المعوقات التي تحد من الوصول نحوه بواسطة تبني مكوناته الأربعة المتمثلة بالكفاءة الذاتية والتفاؤل والأمل والمرونة، ويصف (Sameer, Y. M. 2018) رأس المال النفسي بأنه "حالة التطور النفسي الإيجابية للفرد وهي تتميز بامتلاك الثقة (الكفاءة الذاتية) لتوليدها ووضعها في الجهد اللازم للنجاح في المهام الصعبة؛ و(التفاؤل) حول النجاح الآن وفي المستقبل؛ والأمل المتمثل في إعادة توجيه

المسارات إلى الأهداف من أجل النجاح؛ و(المرونة) والتي يستطيع من خلالها الفرد أن يمضي قدما لتحقيق النجاح عندما تكتنفه المشاكل والشدائد".

2.2 أبعاد رأس المال النفسي: حدد (Luthans et al., 2007) هذه الأبعاد في الكفاءة الذاتية والتفاؤل والأمل والمرونة واتفق معه في ذلك كل من (Zubair and Kamal,2017) و(Sameer,2018) و (Schuckert et al.,2018)

2.2.1 الكفاءة الذاتية : يتم تعريف الكفاءة الذاتية على أنها " فئات الفرد (أو ثقته) بشأنه أو قدرته على تعبئة

الدافع والموارد المعرفية ومسارات العمل اللازمة للنجاح في تنفيذ مهمة محددة ضمن سياق معين (Sameer,2018,p80) (أما (Ziyae ,2015) فيصفها على أنها معتقدات البشر بأن لديهم القدرة على القيام بمجموعة من الأنشطة للحصول على النتائج المفضلة، ويقدم (Luthans and Avey,2011) تعريفا للكفاءة الذاتية لا يختلف عن سابقه بأنها اعتقاد المرء بشأن الكفاءة المتصورة لتحقيق النجاح وكذلك تحقيق الأهداف.

وقد حدد (Stajkovic & Luthans ,1998) ثلاثة أبعاد للكفاءة الذاتية والتي تعتبر حاسمة لفهمها أولاً : حجم توقعات الفعلية، الذي يشير إلى مستوى صعوبة المهمة، البعد الثاني هو

قوة توقعات الفعلية ، أو مدى ثقة الموظف في الأداء مهمة معينة؛ فالأشخاص الذين يتمتعون بالكفاءة الذاتية قادرون على إيجاد طرق لممارسة السيطرة حتى عندما تكون هناك فرص قليلة أو العديد من القيود أما البعد الثالث هو العمومية ويشير إلى ما إذا كانت الكفاءة في أداء المهام تتم بطريقة عشوائية أم لا.

2.2.2 الأمل : يشير إلى الطاقة الإيجابية التي تعزز تحفيز الأفراد والتوافق والتقدم نحو الأهداف بعبارة أخرى هو شعور الأشخاص الذين لديهم أمل كبير بإحساس ما بأنهم قادرون على تطوير بعض الطرق للحصول على الأشياء التي يريدونها والتي توفرها لهم القدرة على إنشاء مسارات بديلة نحو تحقيق أهدافهم (Sameer,2018,p83) (ويرى (الكرداوي,2013: 6) أن الأمل يعبر عن حالة من التحفيز الإيجابي بشأن المستقبل تقوم على شعور الفرد بالنجاح التفاعلي الذي يتشكل من:

- الإرادة، وتمثل الطاقة الكامنة لدى الفرد والتي تمكنه من تحقيق الهدف.
- وجود مسارات بديلة تشمل التخطيط والتحفيز للوصول للهدف ، وتشير إلى تعدد البدائل المتاحة لدى الفرد لضمان وصوله للهدف.

2.2.3 التفاؤل: ويشير التفاؤل إلى درجة امتلاك الأفراد لخصيلة من توقعات النتائج الايجابية، بحيث يعتقدون أن الأشياء الجيدة سوف تحدث لهم فيما يتعلق بعملهم، فالأفراد المتفائلين مميزين بأن لديهم توقعات ايجابية عن مخرجات الأحداث مع إيمانهم بقدرتهم على تحقيق النجاح في عدة مجالات والثبات والاستمرار في تحقيق ذلك النجاح، وعند تعرضهم للفشل يقومون بمواجهة ذلك الفشل من خلال العديد من الإسهامات غير المحدودة (العولقي,2019: 230)، أما (Seligman&Others,2005;411) فينظروا إلى

التفاؤل على أنه الاستعداد العاطفي والمعرفي لحقيقة أن الأشياء الجيدة أهم من الأشياء السيئة في الحياة و يعتمد التفاؤل على كيفية تقييم الشخص وتوقع نتائج أحداث الحياة اليومية .

2.2.4 المرونة حدد الباحثون المرونة كعملية أو طاقة تزيد من قدرة الفرد على الصبر في الظروف الصعبة والمقلقة, ويرى (13 Ziyae, 2015): أن المرونة هي نوع من حالات النمو التي تمكن الأفراد لمواصلة المحاولة وبذل قصارى جهدهم عندما يواجهون الإخفاقات والمصائب ومفارقات الحياة، وكذلك الأحداث الإيجابية أو التقدم أو المزيد من المسؤولية. ويصف كل من (Masten and Reed, 2002) ، المرونة على أنها تمثل الطاقة النفسية الإيجابية الكاملة لدى الموظف والتي تمكنه من سرعة العودة إلى حالته الطبيعية إبان تعرضه لمشكلة أو انتكاسة معينة داخل بيئة العمل.

2.3 السلوك الابداعي : عادة ما يوصف الإبداع في المنظمات بأنه إجراء "الاقتراب من الأفكار الجديدة لتغيير العمليات والمنتجات والخدمات، من أجل تحقيق أهداف المنظمة بشكل أفضل" (Amabile & others, 2005: 78). فالإبداع هو عامل حاسم لمعالجة التحديات التي تواجه منظمات الاعمال ، ويعمل أيضاً كقوة رائدة لتنمية المعرفة والارتقاء بالتنمية الاجتماعية والاقتصادية كونه يساهم بشكل كبير في عمليات الابتكار وتحقيق النتائج التنظيمية الأخرى (Ahmad, & Zafar, 2015)، وحتى تستطيع المنظمات أن تحقق أداء متميز ينبغي ان تنتهج سلوكاً إبداعياً يساعدها على إحراز النجاح والاستمرار والتطور، و يعتمد سلوك العمل الإبداعي على الإمكانيات الإبداعية التي يمكن إظهارها (مع تغير الوتيرة والاندماج المتزايد للمعرفة العملية في إجراءات العمل ونتائجها) (Zubair, A., & Kamal, A. 2017)، فالسلوك الابداعي وفق (السالم، 1999: 100) هو السلوك أو التصرف المميز الذي يمارسه الفرد أو المجموعة في موقع العمل وليس بالضرورة أن ينجم عنه نتائج أو خدمات وسلع جديدة، إذ أنه سلوك يسبق الإبداع في صيغته النهائية وقد يكون هذا السلوك إبداعاً في حد ذاته عندما يمارسه الفرد لأول مرة في المنظمة.

وفي نفس السياق تتفق الباحثة مع العولقي (2019) بأن السلوك الابداعي يتمثل في قدرة العاملين على إحداث تغييرات مقصودة لتحسين أداء المنظمة من خلال إدخال أفكار جديدة وتنفيذها، بواسطة أنماط سلوكية معينة في مكان العمل، مثل تقبل النقد ووجهات النظر المغايرة، ورفض ما هو خاطئ من تعليمات وإجراءات ، وطرح الأفكار الجديدة دون تردد خوفاً من فشلها، ومحاولة إيجاد طرق جديدة أكثر فاعلية لإنجاز العمل، وتطوير بدائل عديدة للتعامل مع المشكلات، واقتراح حلول ابتكارية للمشكلات، وتطوير خطط وبرامج زمنية ملائمة لتنفيذ الأفكار.

ويمكن قياس السلوك الابداعي من خلال :

❖ **القدرة على التغيير**: أي تابعة الفرد للأفكار الجديدة وتطويرها ، ومدى قدرته على التكيف مع التغيير والانتقال من مستوى

لأخر.

❖ **العصف الذهني:** يتم من خلال البحث عن كل ما هو جديد، وتقديم مقترحات وأفكار جديدة يمكن تطبيقها على أرض الواقع، وتشجيعها ودعمها، إذا كانت على صواب وذات منفعة ومنتفق عليها برأي الأغلبية.

❖ **حل المشكلات:** ويظهر مدى قدرة الفرد على تقديم حلول إبداعية للمشكلات التي يمر بها، واتخاذ القرارات المناسبة لحل مثل هذه المشكلات في الوقت المناسب. (السالم، 1999).

واستخلاصا لما سبق يمكننا القول أن رأس المال النفسي يعتبر كمؤشر قوي لمواقف وسلوكيات العمل وأن أبعاده (الأمل والتفاؤل والمرونة والكفاءة الذاتية) ، تمثل طرقاً ممكنة للتأثير على الإبداع في أماكن العمل، حيث يرى (Sameer, Y. M., 2018) أن الأفراد الأكثر مرونة هم أكثر عرضة للإبداع لأنهم من المحتمل أن يخاطروا ويكونون أكثر استعداداً لقبول التغيير.

كما يؤكد (Jensen & James, 2009) في دراستهما أن السلامة النفسية هي سابقة حاسمة للابتكار والإبداع فعندما يشعر الأفراد بالإيجابية ، فمن المرجح أن يبتكروا، فالأفراد المبدعون يمتلكون زيادة في الإيجابية و التفاؤل و الأمل ، مما يسمح لهم بالاستمرار في الإبداع.

المحور الثالث: الطريقة والاجراءات

منهج الدراسة : انطلاقاً من مشكلة الدراسة وأهدافها فإن المنهج المتبع هو المنهج الوصفي التحليلي ، الذي يُعنى بوصف الظاهرة في الوقت الراهن وذلك من أجل الإجابة على تساؤلات الدراسة.

مجتمع الدراسة: تمثل مجتمع الدراسة في العاملين الإداريين بشركات الاتصالات العاملة بمدينة بنغازي، الذي بلغ قوامه (380) موظفاً، وتم اختيار عينة عشوائية بسيطة وفق جدول مورجان بلغ قوامها (191) مفردة.

أداة الدراسة: تم استخدام الاستبانة Questionnaire كوسيلة لجمع البيانات اللازمة لتحقيق أهداف الدراسة، حيث تم تقسيمها إلى ثلاثة أجزاء هي:

معلومات عن مألتي الاستبانة: يحتوي الجزء الأول من الاستبانة على بيانات عامة عن المشاركين، وهي النوع والعمر، مدة الخدمة، اسم الشركة.

مقياس رأس المال النفسي: تكوّن المقياس من اثنان وعشرون عبارة، مستمدة من أداة القياس التي أعدها (الكرادوي، 2013) مع إجراء بعض التعديلات عليهما بما يتلاءم مع أهداف الدراسة، والمقياس مُقاس على مقياس Likert الخماسي والمكون من خمس درجات ، والمصاغمة بشكل ايجابي، وفقاً للتدرج الآتي: (موافق بشدة، موافق، محايد، غير موافق، غير موافق بشدة) ، وعلى أن تعنى عبارة موافق بشدة مرتفعاً جداً، وعبارة موافق مرتفعاً، وعبارة محايد متوسطاً، وعبارة غير موافق منخفضاً وعبارة غير موافق بشدة منخفضاً جداً؛ وقُسمت العبارات على أربعة أبعاد متمثلة في: (الامل، المرونة، التفاؤل ، الكفاءة الذاتية).

مقياس السلوك الابداعي للعاملين: تكوّن المقياس من ثلاثة عشر عبارة مستمدة من أداة القياس التي أعدها (العولقي، 2019)، مع إجراء بعض التعديلات عليها بما يتلاءم مع أهداف الدراسة، والمقياس مُقاس على مقياس Likert الخماسي والمكون من خمس درجات والمصاغة بشكل إيجابي، وفقاً للتدرج التالي (موافق بشدة، موافق، محايد، غير موافق، غير موافق بشدة).

ثبات أداة جمع البيانات وصدقها :

الثبات Reliability : لتأكد من ثبات الاستبانة، أُجري اختبار معامل الثبات الداخلي عن طريق Alpha Cronbach ، وذلك باستخدام البرنامج الإحصائي (SPSS) وقد بلغت قيمة معامل الثبات لمقياس رأس المال النفسي (0.837)، في حين بلغ معامل الثبات لمقياس السلوك الابداعي للعاملين (0.844)، وتعتبر هاتين القيمتين مرتفعتين (Sekaran and Bougie, 2010) مما يشير إلى ثبات الاستبانة وقوة تماسكها الداخلي مما يجعلها يمكن الاعتماد عليها، وأن الاستبانة واضحة لدى القارئ لها.

الصدق Validity : تم استخدام طريقة الصدق الذاتي أو الإحصائي Statistical validity في إيجاد صدق مقياسي الدراسة، والذي يُقاس بحساب الجذر التربيعي لمعامل ثبات الاختبار، فقد بلغ معامل الصدق لمقياس رأس المال النفسي (0.915)، في حين بلغ معامل الصدق لمقياس السلوك الابداعي للعاملين (0.919)، مما يدل على الثقة في صدق مقياسي الدراسة وأنه مُصمم فعلاً إلى ما يجب قياسه.

توزيع استبانة الاستبانة: تمثل مجتمع الدراسة (380) موظفاً إدارياً، وتم اتباع طريقة العينة العشوائية البسيطة، حيث تم توزيع الاستبانة على عينة قوامها (191) مفردة ، واستُرِجعت (165) استبانة منها عدد (133) استبانة صالحة للتحليل الإحصائي، وتُشكل ما نسبته 70% تقريباً، وهي نسبة يمكن الاعتماد عليها في الدراسة من الاستبانات الموزعة، وتعتبر نسبة مقبولة إحصائياً في مجال الدراسات والأبحاث العلمية، وقد توزعت عينة الدراسة حسب المتغيرات الديموغرافية على النحو الآتي والموضحة بالجدول (1):

جدول (1): خصائص عينة الدراسة

المتغير	مستوى المتغير	العدد	النسبة المئوية
النوع	الذكور	89	66.9%
	إناث	44	33.1%
	المجموع	133	100%
العمر	أقل من 35 سنة	24	18.0%
	من 35 سنة إلى أقل من 40 سنة	31	23.3%
	من 40 سنة إلى أقل من 45 سنة	31	23.3%
	من 45 سنة فأكثر	47	35.3%
	المجموع	133	100%
اسم الشركة	شركة ليبيا	10	7.5%
	شركة المدار الجديد	30	22.6%
	هاتف ليبيا	17	12.8%
	ليبيا لاتصالات والتقنية	6	4.5%
	الجيل الجديد	20	15.0%

%37.6	50	البنية	
%100	133	المجموع	
%14.3	19	أقل من 5 سنوات	مدة الخدمة
%16.5	22	من 5 إلى أقل 10 سنوات	
%17.3	23	من 10 إلى أقل 15 سنة	
%51.9	69	من 15 سنة فأكثر	
%100	133	المجموع	

المعالجة الإحصائية: قامت الباحثة باستخدام بعض الأساليب الإحصائية لتحليل بيانات الدراسة المتحصل عليها من خلال الاستبانة، وذلك لتحقيق أهداف الدراسة، وبعد الانتهاء من جمع البيانات تم مراجعة وترميز الاستبانة المجمعة والصالحة للتحليل بناءً على مقياس Likert المقياس بخمس درجات والموضح بالجدول (2)، ولحساب طول خلايا مقياس Likert الخماسي تم حساب المدى (4=1-5)، ثم قُسم على عدد فئات المقياس المطلوب للحصول على طول الخلية الصحيح أي (1.33 = 3/4)، بعد ذلك أُضيفت هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس (أو بداية المقياس وهي الواحد الصحيح) (بو ضيف، 2016؛ زقاوة، 2016)، وذلك لتحديد الحد الأعلى لهذه الخلية، وهكذا يصبح طول الخلايا كما هو موضح بالجدول (3).

جدول (2): ترميز عبارات مقياسي الدراسة وفقاً لمقياس Likert

البنية	ترميز العبارات الايجابية
موافق تماماً	5
موافق	4
محايد	3
غير موافق	2
غير موافق تماماً	1

جدول (3): طول الخلية لمقياسي الدراسة ودرجة الممارسة

البنية	الدرجة	طول الخلية
من 1 إلى أقل 2.33	ضعيفة	غير موافق
من 2.33 إلى أقل 3.67	متوسطة	محايد
من 3.67 إلى 5	مرتفعة	موافق

وعلى أساس ذلك الترميز تم الاستعانة بالحاسب الآلي واستخدام برنامج إحصائي من حزمة البرمجيات الواردة في (SPSS) Statistical Package for Social Sciences، وذلك وفقاً للآتي:

- ثبات مقياس الدراسة Reliability لتأكد من ثبات أسئلة صحيفة الاستبانة ، ومدى تجانسها وانسجامها مع مشكلة الدراسة لغرض الإجابة على تساؤلاتها وفرضياتها، من خلال استخدام معادلة ألفا كرونباخ Cronbach's Alpha
- صدق مقياس الدراسة والذي لتأكد من قدرة المقياس على قياس ما وضع من اجله، أو أن المقياس يقيس الظاهرة المراد قياسها .
- الجداول التكرارية ، وذلك لحصر أعداد المشاركين، ونسبهم المئوية، وفقاً للخصائص العامة للمثلي صحائف الاستبانة.
- مقاييس النزعة المركزية Measures of Central Tendency المتمثلة في المتوسطات الحسابية The Arithmetic Mean، وذلك لتحديد تركيز الإجابات حول القيمة المتوسطة لها لجميع متغيرات الدراسة الرئيسية، كذلك تم استخدام مقاييس التشتت Measures Dispersion مثل الانحراف المعياري Standard Deviation، بُغية تحديد انحرافات الإجابات عن القيمة المتوسطة لها لمتغيرات الدراسة الرئيسية، والمدى Range للحكم على درجة ممارسة متغيرات الدراسة وفقاً لمقياس ليكرت الخماسي .
- اختبار t للمجموعة الواحدة One-Sample t Test مع فترات الثقة لمتوسط العينة للتعرف على ما إذا كان متوسط درجة الموافقة لكل عبارة على حدة (أو لكل متغير من متغيرات الدراسة) في عينة الدراسة ككل يزيد أو يقل عن قيمة معينة μ عند مستوى دلالة معنوية 5% ودرجات حرية $df = (47)$ ؛ ولغرض اختبار، أُعيد صياغة فرضيات الدراسة بشكل إحصائي لتصبح على الكيفية التالية : $H_0: \mu = 3$ ، $H_1: \mu \neq 3$ ؛ وحيث أن μ قيمة محددة يراد اختبارها ، وهي تساوي (3) والتي تمثل درجة محايد كمتوسط نظري .
- اختبار تحليل الانحدار البسيط والمتعدد Regression Analysis للإجابة عن فرضيات الدراسة.

عرض نتائج الدراسة واختبار فرضياتها

مناقشة النتائج المتعلقة بالتساؤل الأول : ما مستوى توفر ابعاد رأس المال النفسي لدى الموظفين الإداريين في شركات الاتصالات العاملة بمدينة بنغازي؟

تضمنت الاستبانة أثنان وعشرون عبارة تتعلق برأس المال النفسي ، وعند احتساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجاباتهم عن تلك العبارات الموضحة بالجدول (4)، أمكن التعرف على مستوى رأس المال النفسي ، إذا ما عُلمَ بأن متوسط المقياس المستخدم في الاستبانة يبلغ (3) ، حيث بلغ المتوسط العام لهذا المحور (4.19)، وبانحراف معياري بلغ (0.659) ، وبدرجة ممارسة مرتفعة ، ونسبة موافقة (%83.83)** ، واختلفت هذه النتيجة مع ما آلت إليه دراسة العولقي (2019) بأن مستوى رأس المال النفسي جاء متوسطاً كما تبين من الجدول (4) أن مستوى يُعد الكفاءة الذاتية حظي بالترتيب الأول على أبعاد رأس المال النفسي

* الوسط الحسابي = $3 = 5/1+2+3+4+5$

**نسبة الموافقة = موافق + موافق تماماً / عدد المبحوثين * 100

وبدرجة ممارسة مرتفعة، وبمتوسط حسابي (4.2105) ونسبة موافقة (84.21%)، ثم تلاه بُعد الأمل الذي بلغ متوسطه (3.8083) ونسبة موافقة (76.17%) وبمستوى مرتفع، أما بُعد التفاؤل فقد احتل المرتبة الثالثة، حيث حظي بمتوسط حسابي (3.8045) ونسبة موافقة (76.09%) وبدرجة ممارسة مرتفعة، بينما يُعد المرونة حظي بالترتيب الرابع، حيث حظي بمتوسط حسابي (3.5865) ونسبة موافقة (71.73%) وبدرجة ممارسة متوسطة، كما يوضح الجدول (5) عبارات محور أبعاد رأس المال النفسي لدى الموظفين الإداريين بالشركات محل الدراسة.

جدول (4) : إجابات المشاركين تجاه أبعاد رأس المال النفسي وترتيبها ودرجة ممارستها

الترتيب	نسبة الموافقة	درجة الممارسة	نتيجة الاختبار	اختبار t-test		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الأبعاد
				Sig.	قيمة t			
2	76.17%	مرتفعة	دال احصائياً	0.000	15.480	.60215	3.8083	الامل
4	71.73%	متوسطة	دال احصائياً	0.000	8.343	.81070	3.5865	المرونة
3	76.09%	مرتفعة	دال احصائياً	0.000	13.386	.69313	3.8045	التفاؤل
1	84.21%	مرتفعة	دال احصائياً	0.000	20.033	.69688	4.2105	الكفاءة الذاتية
-	83.83%	مرتفعة	دال احصائياً	0.000	20.849	.65921	4.1917	راس المال النفسي

** معنوية عند مستوى 1%.

جدول (5) : إجابات المشاركين تجاه عبارات محور أبعاد رأس المال النفسي ودرجة ممارستها

الدرجة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبرة	ت	الأبعاد
مرتفعة	.74919	4.3459	عندما أجد نفسي مضغوطاً أفكر في الخروج من هذا المأزق	1	الإحباط
مرتفعة	.58548	4.5038	لدي عزيمة قوية لتحقيق اهدائي	2	
مرتفعة	.77483	4.0752	لدي العديد من البدائل لحل اي مشكلة تواجهني	3	
مرتفعة	.94843	3.6842	اشعر بأنني حققت نجاحاً كبيراً في حياتي الوظيفية	4	
مرتفعة	.75661	4.1353	استطيع ان افكر بأكثر من طريقة من اجل تحقيق اهدائي	5	
متوسطة	1.07399	3.2707	حققت معظم اهدائي التي اسعى اليها	6	
متوسطة	.99629	3.5414	اعود بسرعة لحالي الطبيعية بعد وقوع الاحداث غير السارة	7	المرونة
مرتفعة	.82910	3.6842	استمتع بالتعامل مع الاحداث الجديدة وغير العادية	8	
مرتفعة	.64853	4.0602	عادة النجاح في تكوين انطباع جيد عن الاخرين	9	
مرتفعة	.88576	3.7068	افضل القيام بالاعمال الجديدة والصعبة في نفس الوقت	10	
متوسطة	1.01110	3.6316	اتغلب علي مشاعر الغضب التي تنتابني تجاه شخص معين	11	
مرتفعة	.83648	3.6917	عندما لا اكون متأكد من امر ما عادة اتوقع الافضل	12	

الابعاد	ت	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الممارسة
	13	من السهل عليا ان اشعر بالاسترخاء	3.3083	1.00137	متوسطة
	14	عندما اشعر بالاستياء تجاه عمل ما أوجله لوقت اخر	3.6842	.96427	مرتفعة
	15	دالما اشعر بالتفاؤل تجاه مستقبلي	3.9624	.96457	مرتفعة
	16	اتوقع الاحداث السارة أكثر من الاحداث غير السارة	3.9173	.82614	مرتفعة
الكفاءة الذاتية	17	لدي ثقة كبيرة بنفسي	4.3835	.77579	مرتفعة
	18	أكون في احسن حالاتي عندما أكون في موقف فيه تحدي	4.0827	.89650	مرتفعة
	19	تواجهني مشاكل كثيرة واقوم بحلها	4.1353	.70477	مرتفعة
	20	اعتمد علي نفسي في إيجاد حل عندما تسوء الامور	4.1579	.78665	مرتفعة
	21	اشعر ان الفرصة جيدة جدا لكي احقق اهدا في الحياة	3.7068	.95966	مرتفعة
	22	انمي اعمال في موعدها ولا انتظر حتي اللحظة الاخيرة	4.0376	.92447	مرتفعة

مناقشة النتائج المتعلقة بالتساؤل الثاني: ما مستوى السلوك الابداعي لدى الموظفين الإداريين في شركات الاتصالات العاملة بمدينة بنغازي؟.

تضمنت الاستبانة ثلاثة عشر عبارة تتعلق بالسلوك الابداعي لدى الموظفين الإداريين بالشركات محل الدراسة، وعند احتساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، لإجابات المشاركين في الدراسة عن تلك العبارات الموضحة بالجدول (6)، بلغ المتوسط العام لهذا المحور (4.0338)، وانحراف معياري بلغ (5877). وبنسبة موافقة (80.68%)، وبدرجة ممارسة مرتفعة، أي أن الموظفين بشركات الاتصالات المبحوثة يرغبون في العمل في فرق تسودها المجازفة ولا يخشون المجازفة من أجل القيام بالأعمال الابداعية ويترحمون الافكار الجديدة دون الخوف من فشلها، واختلفت هذه النتيجة مع ما آلت إليه (العولقي، 2018) التي بينت مستوى متوسط من السلوك الابداعي للعاملين في العينة المبحوثة، وتبين من اختبار t-test انه توجد فروق جوهرية لمتوسطات محور السلوك الابداعي لدى الموظفين عند مستوى معنوية 1%، ويوضح الجدول (7) عبارات محور السلوك الابداعي لدى الموظفين الإداريين بالشركات محل الدراسة.

جدول (6): إجابات المشاركين تجاه محور السلوك الابداعي لدى الموظفين الإداريين بالشركات محل الدراسة

مستوى الممارسة	نسبة الموافقة	نتيجة الاختبار	اختبار t-test		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الابعاد
			Sig.	قيمة t			
مرتفعة	80.68%	دال احصائياً	0.000	20.286	.5877	4.0338	السلوك الابداعي لدى الموظفين

** معنوية عند مستوى 1%.

جدول (7): اتجاهات المشاركين تجاه عبارات السلوك الابداعي لدى الموظفين الاداريين بالشركات محل الدراسة ودرجة ممارستها

المحور	ت	العبرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الممارسة
السلوك الابداعي	1	ارغب في العمل ضمن فريق تسوده روح المحازفة	4.0752	.98952	مرتفعة
	2	لا احشي تحمل المخاطر للقيام بالاعمال الابداعية	3.9925	.94144	مرتفعة
	3	لدي القدرة علي رفض ما هو خاطئ من تعليمات واجراءات	4.2481	.85640	مرتفعة
	4	اطرح الافكار الجديدة دون خوف من فشلها	4.2556	.68151	مرتفعة
	5	اسعي الي ايجاد طرق جديدة أكثر فعالية لانجاز العمل	4.4286	.63109	مرتفعة
	6	اري بأن التغيير ظاهرة طبيعية علي المؤسسة التكيف معها	4.3233	.72351	مرتفعة
	7	اري بان سياسة فرض الاراء علي الاخرين تعرقل سير العمل	4.3534	.78040	مرتفعة
	8	احاول اقتناع الاخرين بوجهة نظري والافادة من افكارهم	4.1955	.67933	مرتفعة
	9	اثير حماس زملائي في العمل تجاه الافكار التي اقدمها	4.0150	.72806	مرتفعة
	10	اجمع واحلل البيانات والعلومات المتعلقة بالمشكلات قبل اتخاذ قرارات بشأنها	4.2707	.66433	مرتفعة
	11	لدي القدرة علي تطوير بدائل عديدة للتعامل مع المشكلات	4.1278	.58275	مرتفعة
	12	اطور خطط وبرامج زمنية ملائمة لتنفيذ الافكار	3.9624	.74270	مرتفعة
	13	اقترح حلول ابتكارية للمشكلات	4.0000	.64204	مرتفعة

اختبار الفرضية الرئيسية : لايوجد أثر ذو دلالة احصائية لرأس المال النفسي على السلوك الابداعي لدى الموظفين الإداريين في الشركات محل الدراسة.

لاختبار هذه الفرضية تم استخدام تحليل الانحدار البسيط Simple Regression Analysis من أجل التعرف على أثر رأس المال النفسي على السلوك الابداعي لدى الموظفين ، لكن قبل البدء في تطبيق تحليل الانحدار، قامت الباحثة بإجراء بعض الاختبارات، وذلك من أجل ضمان ملاءمة البيانات لفروض تحليل الانحدار عموماً ، وذلك على النحو التالي:

• قامت الباحثة باستخدام اختبار Kolmogorov - Smirnov لمعرفة مدى اتباع البيانات للتوزيع الطبيعي من عدمه، لأن معظم الاختبارات المعلمية تشترط أن يكون توزيع البيانات طبيعياً، وتُفرض قاعدة القرار بقبول أن البيانات تتبع التوزيع الطبيعي إذا كانت قيمة P-value أكبر من 5%، والجدول (8) يوضح نتائج هذا الاختبار والذي يشير إلى أن جميع البيانات لمجالات الدراسة تتبع التوزيع الطبيعي، حيث أن قيمة P-value أكبر من 5%، وعليه يُمكن إجراء الاختبارات الإحصائية التي تعتمد على إتباع البيانات للتوزيع الطبيعي.

جدول (8):

اختبار التوزيع الطبيعي لمجاليّ الدراسة عن طريق One - Sample Kolmogorov -Smirnov

الترقيم	الأبعاد	z -value	P-value
1	رأس المال النفسي	0.478	0.976
2	السلوك	0.522	0.948

• كما تم التأكد من عدم وجود ارتباط عالٍ بين المتغيرات المستقلة Multicollinearity باستخدام معامل تضخم التباين Variance Inflation Factor (VIF)، واختبار التباين المسموح Tolerance لكل متغير من متغيرات الدراسة، مع مراعاة عدم تجاوز معامل التضخم (VIF) للقيمة (10)، وقيمة اختبار التباين المسموح Tolerance أكبر من 5%، والجدول (9) يوضح نتائج هذا الاختبار والذي يُشير إلى أن قيم معامل التضخم (VIF) لجميع المتغيرات تقل عن 10 وتتراوح بين (1.163-1.045)، وأن قيم الاختبار التباين المسموح Tolerance تراوحت بين (.957-.860)، ويُعد هذا مؤشراً على عدم وجود ارتباط عالٍ بين المتغيرات المستقلة Multicollinearity.

جدول (9): اختبار معامل تضخم التباين (VIF) واختبار التباين المسموح Tolerance

أبعاد المتغير المستقل	VIF	Tolerance
الامل	1.086	.921
المرونة	1.163	.860
التفاوض	1.045	.957
الكفاءة الذاتية	1.045	.957

وعند إجراء تحليل الانحدار البسيط Simple Regression analysis، تشير نتائج التحليل الواردة بالجدول (10) وجود ارتباط طردي ذو دلالة إحصائية بين رأس المال النفسي اجمالاً و مجال السلوك الابداعي، حيث بلغ معامل الارتباط (.286a). عند مستوى دلالة معنوية (0.05)، أيضاً تبين أن قيمة F المحسوبة (11.688) وهي معنوية عند مستوى (0.05)، كما تُشير النتائج إلى أن معامل التحديد لنموذج رأس المال النفسي مجتمعة حول السلوك الابداعي تُفسّر بنسبة (8%) من التباين في

مستوى السلوك الابداعي ، بينما (92%) من قيمة التغيرات في مستوى السلوك الابداعي تُعزى لمتغيرات أخرى، كما تُظهر البيانات أن قيمة β لمعامل الانحدار رأس المال النفسي (0.255)، الأمر الذي يشير إلى وجود أثر ذو دلالة احصائية لرأس المال النفسي على السلوك الابداعي للموظفين بالشركات قيد الدراسة، وهذا ما دلت عليه قيمة t ، وهي ذات دلالة احصائية عند مستوى 5% .

وترى الباحثة أن النتيجة السابقة تؤكد أهمية علم النفس الإيجابي في مكان العمل فعندما يكون الموظفون قادرين على طرح أفكارهم سيتم تعزيز عملهم وهذا يؤدي إلى مزيد من المشاركة والرضا ومن ثم تحدث السلوكيات المبتكرة والابداعية في العمل.

جدول (10): تحليل اختبار الانحدار البسيط للوقوف على أثر رأس المال النفسي على السلوك الابداعي للموظفين

المتغير التابع	المتغير المستقل	معامل الارتباط R	معامل التحديد R Square	قيمة F	معاملات الانحدار المقدر β	قيمة t	قيمة الدلالة Sig
السلوك الابداعي	رأس المال النفسي	.286a	.082	11.688	.255	9.360	.000
	الثابت				2.964	3.419	.001

*معنوية عند مستوى 0.05 .

اختبار الفرضية الفرعية : لا يوجد أثر ذو دلالة احصائية لأبعاد رأس المال النفسي (الأمل، المرونة، التفاؤل، الكفاءة الذاتية) على السلوك الابداعي للموظفين بالشركات محل الدراسة؟

ولتحديد الأهمية النسبية لأبعاد رأس المال النفسي التي تفسر التباين في السلوك الابداعي ، تم استخدام تحليل الانحدار المتعدد **Multiple Regression Analysis** ، فُتُشير نتائج التحليل الواردة بالجدول (11) وجود ارتباط طردي ذو دلالة إحصائية بين أبعاد رأس المال النفسي على السلوك الابداعي ، حيث بلغ معامل الارتباط (0.344) عند مستوى دلالة معنوية (0.01)، أيضاً تبين أن قيمة F المحسوبة (4.289) وهي معنوية عند مستوى (0.05) ، كما تُشير النتائج إلى أن معامل التحديد للنموذج أبعاد رأس المال النفسي حول السلوك الابداعي تُفسّر بنسبة (12%) من التباين في ممارسة السلوك الابداعي ، بينما (88%) من قيمة التغيرات في مستوى السلوك الابداعي تُعزى لمتغيرات أخرى، كما تُظهر نتائج جدول (11) أن بُعدي التفاؤل والكفاءة الذاتية لهما القدرة على تفسير التباين في المتغير التابع بشركات الاتصالات قيد الدراسة ، حيث تبين أن قيمة بيتا لمعامل الانحدار لُبُعد التفاؤل (0.199)، الأمر الذي يشير إلى وجود أثر دال إحصائياً لُبُعد التفاؤل على السلوك الابداعي عند دلالة معنوية 0.05 ، بمعنى أن زيادة بُعد التفاؤل بقيمة وحدة واحدة سوف تؤدي إلى تغير طردي في محور السلوك الابداعي بقيمة (0.199). وهذا ما دلت عليه قيمة t (2.153) وهي دالة معنوياً عند مستوى (0.05) ، كما تبين أن قيمة بيتا لمعامل الانحدار لُبُعد الكفاءة الذاتية

200)، الأمر الذي يشير إلى وجود أثر دال إحصائياً لُبعد الكفاءة الذاتية على السلوك الابداعي عند دلالة معنوية 0.05، بمعنى أن زيادة بُعد الكفاءة الذاتية بقيمة وحدة واحدة سوف تؤدي إلى تغير طردي في محور السلوك الابداعي بقيمة (200). وهذا ما دلت عليه قيمة t (2.290) وهي دالة معنوياً عند مستوى (0.05) ولعل يعزى ذلك إلى عبارات المتغيرين جملها حظيت بدرجة ممارسة مرتفعة، أي أن الموظفين لديهم نظرة تفاؤلية عالية ويشعرون بأنهم يمتلكون قدر مرتفع من الكفاءة الذاتية تؤهلهم للقيام بسلوكيات ابداعية تجاه وظائفهم ، وجاءت نتيجة الدراسة الحالية منسجمة مع ما أشار إليه كل من (Luthans،et al. ،Avolio ،2007) في دراستهما حيث وجدا العلاقة بين التفاؤل كعنصر إيجابي نفسي والمشاعر الإيجابية التي كانت مرتبطة بدورها بالموافق الإيجابية، وأن التفاؤل مرتبط بشكل إيجابي بالرضا والسعادة لذلك ، من المرجح أن يكون الشخص الذي يتمتع بدرجة عالية من التفاؤل على درجة عالية من السلوك المبتكر والابداعي تجاه عمله.

وجاءت نتيجة الدراسة متوافقة أيضاً مع ما بينته نتائج دراسة (Sameer, Y. M. ,2018) والتي أكدت على العلاقة بين الكفاءة الذاتية كعنصر من مكونات رأس المال النفسي الإيجابي والفعالية والمشاعر الإيجابية والتي كانت مرتبطة بدورها بالموافق الإيجابية مثل المشاركة، كما أظهرت نتائج دراسة أجراها (Tierney & Farmer ,2002) أن هناك علاقة إيجابية بين الكفاءة الذاتية الإبداعية، وهي بنية جديدة تجمع بين الكفاءة الذاتية والإبداع والأداء الإبداعي.

أيضا اتفقت نتائج الدراسة مع ما ألت إليه دراسة كل من (Zubair and Kamal ,2017) بأن هناك علاقة ايجابية مباشرة بين رأس المال النفسي و الإبداع عند الموظفين ودراسة (Schuckert et al.,2018) التي أكدت على وجود علاقة ايجابية بين رأس المال النفسي وتنمية سلوك الإبداع في الخدمة بمنظمات كوريا الجنوبية.

كما تبين من الجدول (11) أن باقي أبعاد راس المال النفسي ليس لها أي تأثير ذو دلالة احصائية على السلوك الابداعي عند مستوى 5%.

جدول (11): تحليل اختبار الانحدار المتعدد للوقوف على أثر أبعاد رأس المال النفسي على السلوك الابداعي للموظفين

المتغير التابع	المتغير المستقلة	معامل الارتباط R	معامل التحديد R Square	قيمة F	معاملات الانحدار المقدره β	قيمة t	قيمة الدلالة Sig
السلوك الابداعي	الامل	.344	.118	4.289	.062	.666	.507
	المرونة				.026	.268	.789
	التفاؤل				.199	2.153	.033
	الكفاءة الذاتية				.200	2.290	.024
	الثابت					5.601	.000

* معنوية عند مستوى 5%.

خلاصة نتائج الدراسة :

من خلال التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة، واختبار فرضياتها تم التوصل إلى العديد من النتائج يمكن إيجازها فيما يلي :

- أفصحت الدراسة أن المستوى العام لرأس المال النفسي لدى الموظفين الإداريين بشركات الاتصالات العاملة بمدينة بنغازي جاء مرتفعاً.
- أسفرت الدراسة عن أن بُعد الكفاءة الذاتية هو أعلى أبعاد رأس المال النفسي ، تلاه في الترتيب بُعد الامل، بينما بُعد التفاؤل حظي بالترتيب الثالث، أما بُعد المرونة نال الترتيب الرابع .
- كشفت الدراسة أن المستوى العام لمستوى السلوك الابداعي لدى الموظفين الإداريين بالشركة قيد الدراسة جاء مرتفعاً .
- أظهرت الدراسة أن هناك أثر ذو دلالة احصائية لرأس المال النفسي على السلوك الابداعي عند مستوى دلالة معنوية (5%).
- أوضحت الدراسة وجود أثر ذو دلالة احصائية لأبعاد رأس المال النفسي على السلوك الابداعي عند مستوى دلالة معنوية (5%)، كما تبين أن بُعدى التفاؤل والكفاءة الذاتية لهما تأثيراً على السلوك الابداعي عند مستوى دلالة 5%.

توصيات الدراسة:

من خلال النتائج التي توصلت اليها الدراسة تُقدم مجموعة من التوصيات التي يؤمل إتباعها والمتمثلة في الآتي:

- تعزيز مستويات رأس المال النفسي من خلال توفير مسببات السعادة التنظيمية مثل البرامج الترفيهية المختلفة والمشاركة في اتخاذ القرارات وفرق العمل وخلق بيئة سعيدة محفزة على النشاط ومولدة للطاقة البناءة ومثيرة للسلوكيات الايجابية.
- ايلاء اهتمام أكثر بتنمية الكفاءة الذاتية للموظفين من خلال إتباع سياسة تمكين العاملين ومنحهم الصلاحيات اللازمة للقيام بمهامهم وربط نظم التحفيز بالأداء المتميز بما يدعم شعورهم بأهمية الدور الذي يؤديه في العمل.
- الحفاظ على النفسية الايجابية المرتفعة للموظفين من خلال وضع اليات للاحتفاظ بهم ومعالجة أي مشاكل تضعف مستوى تفاؤلهم.
- بث روح الأمل والتفاؤل والمرونة لدى الموظفين من خلال إظهار الثقة في العاملين من جانب المديرين وتصميم برامج تدريبية تمكنهم من تحديد أهدافهم بسهولة ووضوح وتجربتها مما يعزز الامل لديهم بمجرد تحقيقها.
- حث المديرين بالشركات محل الدراسة على المشاركة في دورات تدريبية وورش العمل تخصص بدراسة ومعرفة الجوانب النفسية للعاملين والتركيز على مفهوم رأس المال النفسي وتداعياته واثاره الايجابية نظراً لأهميته في توجيه سلوك العاملين نحو الإبداع.
- السعى الدائم لتوفير مناخ ملائم يدعم السلوكيات الابداعية للموظفين من خلال تعزيز ثقتهم بأنفسهم والاتصال الفعال والاهتمام ببرامج التدريب والتحفيز بما يطور الطاقة الابداعية لديهم.

- إنّ السلوك الابداعي للموظفين يعد قضية ذات ابعاد متعددة، ويتأثر بالعديد من المتغيرات حيث أشارت نتائج الدراسة الحالية إلى أن معامل التحديد لنموذج ابعاد رأس المال النفسي حول السلوك الابداعي للموظفين تُفسّر بنسبة (12%) من التباين في السلوك الابداعي ، بينما (88%) من قيمة التغيرات في مستوى السلوك الابداعي تُعزى لمتغيرات أخرى، عليه فإنه بالإمكان اقتراح إجراء الدراسات التالية في هذا المجال:
- إعادة الدراسة برمتها على قطاعات أخرى أو مؤسسات أخرى لإثبات صحة نتائج الدراسة أو رفضها.
 - دراسة أبعاد أخرى تتعلق بالسلوك الابداعي غير التي تم التطرق إليها
 - الاندماج الوظيفي وعلاقته بالسلوك الابداعي للعاملين.
 - القيادة التحويلية واثرها على الابداعي للعاملين.
 - القيادة التمكينية ودورها في تعزيز ابعاد رأس المال النفسي

المراجع:

- إبراهيم، منى محمد السيد، (2010)، نموذج مقترح لبعض مسببات ونتائج رأس المال النفسي بالتطبيق على المستشفيات والمراكز الطبية بجامعة المنصورة، مجلة التجارة والتمويل، جامعة طنطا، العدد(2)، ص ص 133-172 .
- بوضياف ، نوال (2016). " تقديرات رؤساء أقسام الجامعات الجزائرية لمعوقات تفعيل دور الاقتصاد المعرفي في تطوير أداء الجامعات " ، مجلة حرش للبحوث والدراسات ، مجلد 17 ، العدد 1 ، ص ص: 647 – 668 .
- زقاوة ، أحمد (2016). " دور التعلم العالي في تأهيل الطلاب لبناء مشروعهم المهني "، *ابحاث المؤتمر العلمي التاسع التعلم العالي وتنمية المجتمع*، كلية العلوم ، جامعة حرش ، ص ص: 83 – 110 .
- السالم، مؤيد، (1999)، العلاقة بين أبعاد تصميم العمل والسلوك الإبداعي للعاملين: دراسة ميدانية في منشأة صناعية عراقية، دراسات، المجلد 26، العدد 1، ص ص 98-113.
- سباعي، هشام (2018): اثر راس المال النفسي على الالتزام التنظيمي، دراسة حالة على موظفي مديرية الادارة المحلية لولاية تلمسان، رسالة ماجستير، المركز الجامعة بلحاج بوشعيب، معهد العلوم الاقتصادية والتجارية.
- سمايلي، محمود وعمارة، سعيده (2117). البعد الاستراتيجي لتنمية و ادارة الموارد البشرية في ظل تحديات العولمة، *مجلة اقتصاد المال والأعمال*، 3(1)، 166-181.
- العتيبي، سعد بن مرزوق (2021): دور رأس المال النفسي كمتغير وسيط في العلاقة بين أثر القيادة الاصيلية في الاندماج في العمل للموظفين في شركات القطاع الخاص في المملكة العربية السعودية، *مجلة الدراسات الاسلامية للدراسات الاقتصادية والاجتماعية*، العدد 29، العدد 3، ص ص 60-81.
- العولقي، عبدالله احمد (2019): أثر القيادة الجديدة بالثقة في تنمية سلوك العمل الإبداعي - رأس المال النفسي كمتغير وسيط: بالتطبيق على المؤسسة العامة للاتصالات اليمنية، *مجلة إقتصاد المال والأعمال JFBE*، المجلد (3)، العدد(3)، ص ص 221-263.
- الكرداوي، مصطفى محمد(2013)، أثر الانظمار الوظيفي في العلاقة بين رأس المال النفسي ومستوى الشعور بالاحتقان التنظيمي لدى العاملين بالقطاع الحكومي في محافظة الدقهلية، *مجلة الإدارة العامة*، معهد الإدارة العامة بالرياض، م 53، ع 3، ص ص 1-55.

- A. Caza, et al., "Psychological capital and authentic leadership", *Asia-Pacific journal of business administration*, (2010), Vol. 2, No. 1, p. 54.

- Ahmad, I., Zafar, M. A., & Shahzad, K. (2015). Authentic leadership style and academia's creativity in higher education institutions: Intrinsic motivation and mood as mediators. **Transylvanian Review of Administrative Sciences**, 11(46), 5-19.
- Amabile, T. M., Barsage, S. G., Mueller, J. S., & Staw, B. M. (2005). Affect and creativity at work. *Administrative Science Quarterly*, 50, 367-374.
- Avey, J. M., Luthans, F., & Jensen, S. M. (2009). Psychological capital: A positive resource for combating employee stress and turnover. **Human Resource Management**, 48, 677-693.
- Baron, R. A., Franklin, R. J., & Hmieleski, K. M. (2016). *Why entrepreneurs* often experience low, not high, levels of stress: The joint effects of selection and psychological capital. **Journal of management**, 42(3), 742-768
- Hobfoll, S. E. (2002). Social and psychological resources and adaptation. *Review of General Psychology*, 6(4), 307-308.
- JENSEN, SUSAN M, , AND JAMES B. AVEY, FRED LUTHANS(2009), PSYCHOLOGICAL CAPITAL:A POSITIVE RESOURCE FORCOMBATING EMPLOYEE STRESS AND TURNOVER, **Human Resource Management**, , Vol. 48, No. 5, Pp. 677– 693.
- Luthans, F. & Youssef, C.M. (2007). Emerging positive organizational behavior. Leadership institute faculty publications. **Journal of management**, 33,(3)321-349
- 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.
- Masten, A. S. and Reed, M. G. J. (2002). Resilience in development. In C. R. Snyder, & S. Lopez (Eds.), *Handbook of positive psychology* (pp. 74–88). Oxford, U.K.: Oxford University Press.
- Nafei, W. (2015). Meta-analysis of the impact of psychological capital on quality of work life and organizational citizenship behavior: A study on Sadat City University. **International Journal of Business Administration**, 6(2), 42-59.
- Sameer, Y. M. (2018). **Innovative behavior and psychological capital: does positivity make any difference?**. *Journal of Economics & Management*, 32, 75-101
- Schuckert, M., Kim, T. T., Paek, S., & Lee, G. (2018). Motivate to innovate: How authentic and transformational leaders influence employees' psychological capital and service innovation behavior. **International Journal of Contemporary Hospitality Management**, 30(2), 776-796.
- Sekaran, U., and Bougie, R.(2010).**Research Methods for Business: A Skill Building approach**, (5th ed.), Wiley and Sons. ISBN
- Seligman, M. E. P. (2006). *Learned optimism. How to change your mind and your life.* New York, NY: Vintage Books.

- Seligman, M. E. P., Steen, T. A., Park, N., & Peterson, C. (2005). Positive psychology progress: Empirical validation of interventions. **American Psychologist**, 60, 410-421.
- Stajkovic, A. D., & Luthans, F. (1998b). Social cognitive theory and self-efficacy: Going beyond traditional motivational and behavioral approaches. **Organizational Dynamics**, 26(4), 63-74.
- Tierney, P., & Farmer, S. M. (2002). Creative self-efficacy: Its potential antecedents and relationship to creative performance. **Academy of Management Journal**, 45, 1137- 1148.
- Valaei, N., and Jiroudi, S., (2016). Job satisfaction and job performance in the media industry A synergistic application of partial least squares path modelling. **Asia Pacific Journal of Marketing and Logistics**. 28, NO5.
- Ziyae, B., Mobaraki, M. H., & Saediyou, M. (2015). **The effect of psychological capital on innovation in information technology**. Journal of Global Entrepreneurship Research, 5(1), 1-12.
- Zubair, A. & Kamal, A. (2015). Authentic leadership and creativity: Mediating role of work-related flow and psychological capital. Journal of Behavioural Sciences, 25(1), 150-171.
- Zubair, A., & Kamal, A. (2017). **Perceived Authentic Leadership, Psychological Capital, and Creative Work Behavior in Bank Employees**. Pakistan Journal of Psychological Research, 32(1), 35-53.