الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة غرداية

كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية

قسم علم النفس وعلوم التربية والأرطفونيا

الرأسمال السيكولوجي وعلاقته بالإبداع الإداري لدى موظفي جمعية الحياة

دراسة ميدانية لعينة من موظفي القطاع الإداري لجمعية الحياة القرارة –غرداية .

مذكرة مقدمة ضمن متطلبات الحصول على شهادة ماستر أكاديمي

تخصص علم النفس عمل وتنظيم وتسيير الموارد البشرية

إعداد الطالب :

الشيخ أحمد عمر

إشراف الأستاذ :

د/ خطارة عبد الرحمن

السادة أعضاء لجنة المناقشة:

اللقب والاسم	الجامعة	الصفة
أ.د–معمري حمزة	جامعة غرداية	مناقشا ورئيسا
د–خطارة عبد الرحمن	جامعة غرداية	مشرفا ومقررا
أ.د–بقادير عبد الرحمن	جامعة غرداية	عضوا مناقشا

السنة الجامعية: 2026/2025


بسم الله الرحمن الرحيم

إهداء

الحمد الله الذي وهبنا نعمة العقل، حتى أتممنا هذا العمل المتواضع

وأمدنا بالقوة والإرادة والصلاة والسلام على المصطفى المختار،

سيدنا محمد صلى الله عليه وعلى آلة وصحبه وبعد

أهدي ثمرة جهدي وما جنيته من أتعاب، وما حصدته من سنوات الدراسة،

إلى من أوصانا بهم الرحمن حين قال: " وَاخْفِضْ لَهُمَا جَنَاحَ الذُّلِّ مِنَ الرَّحْمَةِ وَقُل رَّبِّ ارْحَمْهُمَا كَمَا رَبَّيَانِي صَغِيرًا..." إليك يا أبي الغالي وإليك يا أمي العزيزة أنتم من زرعتم في قلبي بذور حب العلم وكنتم قوتي عندما تسلل الضعف لحظات قلبي شكرا لكم.

وإلى عائلتي الغالية من إخواني و أخواتي التي لم تتوانَ يومًا في دعمي وتحفيزي، أهدي لكم هذا الإنجاز لامتناني وحبي الكبير لكم.

ولا أنسى أيضًا جميع أساتذتي ، الذين شاركوني بعلمهم وخبرتهم، وساعدوني على بناء مستقبلي بثقة

إلى كل من علمني ولو حرفا... وإيمان

لكم جميعًا، أعبِّر عن شكري العميق وامتناني، وأسأل الله أن يجعل هذا الإنجاز بداية لمستقبل مشرق يحمل المزيد من النجاحات والإنجازات

شكر وتقدير

الحمد لله رب العالمين حمدا يليق بجلال وجهه وعظيم سلطانه و الصلاة و السلام علي نبينا محمد وعلى اله وصحبه وسلم تسليما كثيرا

نحمد الله و نشكره أولا و أخيرا على توفيقه لنا بإتمام هذا الجهد المتواضع الذي نسأل الله العلي القدير أن ينفعنا به .

ثم نتقدم بجزيل الشكر و التقدير الى أستاذتنا الفاضلة ''د/عبد الرحمان خطارة'' التي تفضل بقبول الإشراف علينا هذه الدراسة و منحنا من وقته وجهده وبذل كل ما بوسعه في مد العون و المساعدة و إسداء النصح و التوجيه لإتمام هذه الدراسة, فجزاه الله خير كل جهد قدمه بغية تقديم العلم و المعرفة .

كما نتقدم بجميل الشكر الى إدارة جمعية الحياة التي لم تبخل علينا بأي معلومة ومدوا الينا يد العون بكل فخر و امتنان , والشكر موصول الى جميع موظفي القطاع لمساهمته في إتمام هذه الدراسة .

ملخص الدراسة:

هدفت الدراسة الحالية إلى البحث في العلاقة بين الرأسمال السيكولوجي والإبداع الإداري لدى موظفي القطاع الإداري لمؤسسات جمعية الحياة بالقرارة ولاية غرداية. ولتحقيق هدف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي الارتباطي وتبني مقياسي الدراسة بحيث متغير الرأسمال السيكولوجي لدراسة واري(2023) ، ومتغير الإبداع الإداري من دراسة دوح(2020). وبعد التحقق من خصائصهما السيكومترية وإجراءات الدراسة الاستطلاعية، تم تطبيق أداة الدراسة على عينة أساسية بلغ تعدادها 130 موظف إداري اختيرت بالطريقة الغير العشوائية الصدفية ،وبعد تحليل البيانات باستخدام البرنامج الإحصائي SPSS-v27 أظهرت النتائج أن:

- وجود مستوى مرتفع في الرأسمال السيكولوجي لدى موظفي قطاع الإداري لجمعية الحياة.
- وجود مستوى مرتفع في الإبداع الإداري لدى موظفي قطاع الإداري لجمعية الحياة.
- وجود علاقة ارتباطية موجبة وذات دلالة إحصائية بين الرأسمال السيكولوجي والإبداع الإداري لدى عينة من موظفي القطاع الإداري لجمعية الحياة القرارة– غرداية.
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الرأسمال السيكولوجي لدى عينة الدراسة التي تعزى للمتغيرات الديمغرافية " السن، الأقدمية، المؤهل العلمي، الحالة الاجتماعية".
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الإبداع الإداري لدى عينة الدراسة التي تعزى للمتغيرات الديمغرافية " السن، الأقدمية، المؤهل العلمي، الحالة الاجتماعية.

كما نوقشت النتائج في علاقتها بإطارها النظري وفي ضوء الدراسات السابقة.

الكلمات المفتاحية: الرأسمال السيكولوجي / الإبداع الإداري / جمعية الحياة .

Abstract:

The current study aimed to investigate the relationship between psychological capital and administrative creativity among employees of the administrative sector of Al-Hayat Association institutions in Al-Qararah, Ghardaïa Province. To achieve the study's objective, the descriptive-correlational method was used, adopting two study instruments: the psychological capital scale from Wari's (2023) study consisting of 16 items, and the administrative creativity variable from Douh's (2020) study consisting of 20 items. After verifying their psychometric properties and conducting the exploratory study procedures, the study instrument was applied to a main sample of 130 administrative employees selected by non-random convenience sampling. Following data analysis using the statistical software SPSS-v27, the results revealed that:

- There is a high level of psychological capital among employees of the administrative sector of Al-Hayat Association.
- There is a high level of administrative creativity among employees of the administrative sector of Al-Hayat Association.
- There is a positive and statistically significant correlational relationship between psychological capital and administrative creativity among a sample of employees of the administrative sector of Al-Hayat Association, Al-Qararah – Ghardaïa.
- There are no statistically significant differences in psychological capital among the study sample attributable to the demographic variables "age, seniority, academic qualification, marital status."
- There are no statistically significant differences in administrative creativity among the study sample attributable to the demographic variables "age, seniority, academic qualification, marital status."
- The results were also discussed in relation to their theoretical framework and in light of previous studies.

Keywords: Psychological Capital- Administrative Creativity/ Al-Hayat Association.

فهـرس المحتويــات

الموضوعات	الصفحة
• الإهداء	أ
• شكر وعرفان	ب
• ملخص الدراسة	ج
• فهرس المحتويات	هـ
• قائمة الجداول	ز
• قائمة الأشكال	ط
• قائمة الملاحق	ط
• مقدمـة	1
الفصل الأول: مشكلة الدراسة واعتباراتها	
1- مشكلة الدراسة	05
2- تساؤلات الدراسة	07
3- فرضيات الدراسة	07
4- أهمية الدراسة	08
5- أهداف الدراسة	08
6- حدود الدراسة	09
7- التحديد الإجرائي لمصطلحات الدراسة	10
8- الدراسات السابقة	11
الفصل الثاني: الرأسمال السيكولوجي	
تمهيد	28
1- مفهوم الرأسمال السيكولوجي	28
2- نشأة وتطور الرأسمال السيكولوجي	29
3- أهمية الرأسمال السيكولوجي	30

4- خصائص الرأسمال السيكولوجي	32
5- أبعاد الرأسمال السيكولوجي	32
6- العوامل المؤثرة في الرأسمال السيكولوجي	35
7- النظريات المفسرة لرأسمال السيكولوجي	37
8- التمييز بين الرأسمال المادي والبشري والفكري والاجتماعي والنفسي	38
خلاصة الفصل	41
الفصل الثالث: الإبداع الإداري	
تمهيد	43
1- مفهوم الابداع	43
2- مفهوم الإبداع الإداري	44
3- أهمية الإبداع الاداري.....	44
4- خصائص الإبداع الإداري	45
5- أنواع الإبداع الإداري	46
6- مستويات الإبداع الإداري	48
7- أبعاد الإبداع الإداري	49
8- استراتيجيات تنمية الإبداع الإداري	51
9- نظريات المفسرة للإبداع الإداري	53
10-دوافع ومعيقات الإبداع الإداري	54
خلاصة الفصل	58
الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة	
تمهيد	60
1- منهج الدراسة	60
2- مجتمع وعينة الدراسة	61
3- الإجراءات البديلة للدراسة الاستطلاعية	67

4- أدوات الدراسة وخصائصها السيكومترية	69
5 - إجراءات تطبيق الدراسة	73
6- الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة	74
خلاصة الفصل	76
الفصل الخامس: عرض وتفسير ومناقشة نتائج الدراسة	
تمهيد	78
1- عرض وتفسير ومناقشة نتائج الفرضية الأولى	79
2- عرض وتفسير ومناقشة نتائج الفرضية الثانية	80
3- عرض وتفسير ومناقشة نتائج الفرضية الثالثة	82
4- عرض وتفسير ومناقشة نتائج الفرضية الرابعة	84
5- عرض وتفسير ومناقشة نتائج الفرضية الخامسة	91
*الاستنتاج العام للدراسة	99
* توصيات الدراسة	100
* مقترحات الدراسة	100
* قائمة المصادر والمراجع	102
* الملاحق	108

قائمــة الجداول		
الرقم	**عنوان الجدول**	**الصفحة**
01	توزيع الاستبيانات على عينة الدراسة	62
02	عدد التكرارات لفئات السن	62
03	عدد التكرارات لفئات الأقدمية	64
04	عدد التكرارات لفئات المؤهل العلمي	65

05	عدد التكرارات لفئات الحالة الاجتماعية	66
06	تقييم درجات وفق سلم ليكرت	69
07	تقسيم البنود حسب الاستبيان للمتغير الرأسمال السيكولوجي	70
08	صدق الاتساق الداخلي للمتغير الرأسمال السيكولوجي	71
09	ثبات مقياس أداة الدراسة بواسطة معامل ألفاكرونباخ لمتغير الرأسمال السيكولوجي	71
10	تقسيم البنود حسب الاستبيان للمتغير الإبداع الإداري	72
11	ثبات مقياس أداة الدراسة بواسطة معامل ألفاكرونباخ لمتغير الإبداع الإداري	73
12	التحقق من شرط التوزيع الطبيعي لبيانات المتغيرين	78
13	نتائج اختبار(ت) للعينة الواحدة لمستوى الرأسمال السيكولوجي	79
14	نتائج اختبار(ت) للعينة الواحدة لمستوى الإبداع الإداري	81
15	نتائج معامل ارتباط بيرسون للعلاقة بين الرأسمال السيكولوجي والإبداع الإداري	82
16	اختبار تجانس التباين levene لمتغير السن (الرأسمال السيكولوجي)	84
17	نتائج تحليل التباين الأحادي one-way anova لمتغير السن	85
18	اختبار تجانس التباين levene لمتغير الأقدمية (الرأسمال السيكولوجي)	86
19	نتائج تحليل التباين الأحادي one-way anova لمتغير الأقدمية	87
20	اختبار تجانس التباين levene لمتغير المؤهل العلمي(الرأسمال السيكولوجي)	88
21	نتائج تحليل التباين الأحادي one-way anova لمتغير المؤهل العلمي	88
22	اختبار تجانس التباين levene لمتغير الحالة الاجتماعية (الرأسمال السيكولوجي)	90
23	نتائج اختبار(ت)لعينتين مستقلتين لمتغير الحالة الاجتماعية	90
24	اختبار تجانس التباين levene لمتغير السن (الإبداع الاداري)	91
25	نتائج تحليل التباين الأحادي one-way anova لمتغير السن	92

26	اختبار تجانس التباين levene لمتغير الأقدمية (الإبداع الاداري)	93
27	نتائج تحليل التباين الأحادي one-way anova لمتغير الأقدمية	93
28	اختبار تجانس التباين levene لمتغير المؤهل العلمي(الإبداع الإداري)	95
29	نتائج تحليل التباين الأحادي one-way anova لمتغير المؤهل العلمي	95
30	اختبار تجانس التباين levene لمتغير الحالة الاجتماعية (الإبداع الإداري)	96
31	نتائج اختبار (ت)لعينتين مستقلتين لمتغير الحالة الاجتماعية	97

قائمـــة الأشكال

الرقم	عنـوان الشكل	الصفحة
01	تطور الرأسمال عبر المراحل الزمنية	30
02	مؤثرات الرأسمال السيكولوجي	36
03	أعمدة التكرارات لفئات السن	63
04	أعمدة التكرارات لفئات الأقدمية	64
05	أعمدة التكرارات لفئات المؤهل العلمي	65
06	أعمدة التكرارات لفئات الحالة الاجتماعية	66

قائمـــة الملاحـــق

الرقم	عنـوان الملحـق	الصفحة
01	قائمة المراجع والمصادر	101
02	استبانة الدراسة	109
03	مخرجات التحليل الاحصائي spss	113

مقدمة

مقدمة

أصبح التحول الرقمي والابتكار المستمر ضرورة حتمية للبقاء والنمو في الأسواق العالمية في ظل التقلبات المتسارعة. فلم تعد الموارد المادية وحدها كافية لتحقيق التميز التنافسي، بل باتت القدرة على التكيف والابتكار هي العنصر الحاسم في نجاح المنظمات. وفي ظل هذه التحولات، تسعى المؤسسات إلى إعادة هيكلة استراتيجياتها بما يتوافق مع متطلبات الاقتصاد المعرفي والجديد ،لذا أصبح التركيز على الموارد غير الملموسة وخاصة القدرات البشرية أولوية قصوى في أجندات الإدارة الحديثة وفي الإطار التربوي تحديداً، تُواجه المؤسسات التعليمية تحديات إدارية جمة تتمثل في ضعف البنية التحتية الرقمية، وتقلب المناهج الدراسية، وصعوبة إشراك الطلبة في بيئة تعليمية تقليدية، مما يفرض على الإدارة التربوية إعادة النظر في آليات عملها لمواكبة متطلبات العصر.

يزداد المورد البشري قيمة عند الاستثمار فيه وتنمية مهاراته الإدارية والإبداعية في مواجهة تحديات القطاع ويُعد الركيزة الأساسية التي تستند إليها المؤسسات التعليمية لتحقيق أهدافها الاستراتيجية وتجاوز التحديات الإدارية المعاصرة، إذ يمثل الكادر التدريسي والإداري العنصر النشط والديناميكي في دفع عجلة التنمية والتطوير التربوي. تتجلى أهميته في قدرته على توليد المعرفة وتبادلها وتحويلها إلى ممارسات تدريسية وإدارية ذات قيمة مضافة للطلبة والمؤسسة على حد سواء.

يمتلك العاملون في القطاع التعليمي موارد نفسية إيجابية متنوعة تتجلى في تفاؤلهم بمستقبل العملية التعليمية، وفي سياق المؤسسات التربوية، يُعد الرأسمال السيكولوجي مؤشراً على جودة بيئة العمل ومدى فعالية الإدارة في دعم معنويات الكوادر، حيث يعزز الولاء الوظيفي ويقلل من نسب الاستنزاف المهني المرتفعة في القطاع. كما يمثل الفرد ذو الرأسمال السيكولوجي المرتفع قوة دافعة للتغيير الإداري الإيجابي، قادراً على تجاوز الأزمات مثل تلك التي فرضتها جائحة كورونا وتحويلها إلى فرص للتطوير الرقمي والإداري.

يمثل الرأسمال السيكولوجي الركيزة الأساسية التي يستند إليها الإبداع الإداري داخل المنظمة؛ فمن خلال بناء مناخ نفسي إيجابي يتسم بالدعم والتقدير، تتحرر القدرات الابتكار لدى الكوادر الإدارية. هذا التحول النفسي يدفع الإداريين نحو التخلي عن الأنماط التقليدية وتبني أساليب تسييريه حديثة وحلول مرنة تتلاءم مع خصوصية وتحديات المؤسسة التربوية. وفي هذا الإطار، تسعى الدراسة الحالية إلى استكشاف طبيعة العلاقة الارتباطية بين الرأسمال السيكولوجي ومستويات الإبداع الإداري.وقد جاءت هذه الدراسة في هذا المنحى، وذلك بالبحث في العلاقة بين الرأسمال السيكولوجي والابداع الإداري لدى موظفي قطاع الاداري، وذلك بانتهاج الخطة التالية:

احتوى **الفصل الأول** على مشكلة الدراسة واعتباراتها، من خلال عرض الإشكالية وما تفرع عنها من تساؤلات التي حاولت الفرضيات المدرجة الإجابة عنها، بالإضافة إلى أهمية الدراسة وأهدافها وحدودها، والتحديد الإجرائي لمتغيراتها، وحتى تكون الصورة أوضح ختم الفصل بالدراسات السابقة ذات العلاقة.

أما **الفصل الثاني** فقد خصص لموضوع الرأسمال السيكولوجي، حيث تم التطرق إلى مفهومه ونشأته وتطوره، وأهميته وخصائصه وأبعاده، إضافة إلى عرض أهم العوامل المؤثرة فيه والنظريات المفسرة له، وكذا التميز بينه وبين رؤوس الأموال الاخرى أهم الفروق بينهما.

في حين جاء **الفصل الثالث** لمعالجة الابداع الاداري، من خلال عرض مفهومه وأهميته ، وخصائصه، وأنواعه ومستوياته داخل كل المنظمة، إضافة أبعاده والاستراتيجيات لتنميته، واستعراض أهم المداخل والنظريات المفسرة له، مع إبراز الدوافع والمعيقات له.

في حين شكل **الفصل الرابع** الجانب الميداني للدراسة، حيث خصص الفصل الرابع لتوضيح الإجراءات المنهجية للدراسة وذلك من حيث المنهج المعتمد ومبررات استخدامه لهذه الدراسة ثم وصف مجتمع الدراسة وكيفية اختيارها، ثم التطرق إلى إجراءات البديلة للدراسة الاستطلاعية، ثم عرض أدوات الدراسة المستخدمة، من حيث وصفها ثم مدى صلاحيتها بعد

حساب خصائصها السيكومترية، وفي الأخير تم التطرق إلى الأساليب الإحصائية المستخدمة للتحقق من صحة الفرضيات.

بينما تناول الفصل **الخامس** تقديم عرض للنتائج المتوصل إليها، من خلال التحقق من صحة كل فرض على حدة بحسب الترتيب، بدءا من التذكير بالفرضية، ثم عرض الجداول الإحصائية المتضمنة للنتائج، فقراءة لها ثم تفسير النتائج ومناقشتها في ضوء الإطار النظري، ليختم الفصل بتقديم جملة من التوصيات والمقترحات في ضوء النتائج المتحصل عليها، لتختم الدراسة بقائمة المصادر والمراجع المعتمدة والملاحق التابعة.

الفصل الأول

مشكلة الدراسة واعتباراتها

1- مشكلة الدراسة

2- تساؤلات الدراسة

3- فرضيات الدراسة

4- أهمية الدراسة

5- أهداف الدراسة

6- حدود الدراسة

7- التحديد الإجرائي لمصطلحات الدراسة

8- الدراسات السابقة

1- مشكلة الدراسة:

في ظل العولمة المتسارعة يشهد الواقع الحالي تحولات جذرية في شتى المجالات مدفوعة بالثورة التكنولوجية و الرقمية ،الا أن تأثيرها على المنظمات أصبح بشكل بارز ولم تعد التحديات تقتصر فقط على المنافسة السعرية بل امتدت لتشمل القدرة على مواكبة الذكاء الاصطناعي ، فهذا الواقع قد يلقي بظلالة على استراتيجياتها وأدائها واختلال توازنها وكما وضعهم أمام مأزق التكيف أو الزوال حيث أصبح إلزاما عليها أن تتبنى أنجح الطرق والسعي لابتكار نماذج أعمالها لتستجيب على تقلبات التقنية والسيطرة على منافسيها والبقاء في تحقيق أهدافها.

فالمنظمة ذلك الكيان الاجتماعي الذي يتم انشائه بهدف تحقيق غايات محددة وحيث أصبحت في الوقت الراهن عنصرا أساسيا في التنمية والمساهمة في خلق مناصب عمل و إعطاء فرص للإبداع ، لذلك نجد بعض المؤسسات تستخدم طرق تشمل جميع قطاعاتها في تنمية مهاراتهم وتدريبهم على أحدث التقنيات هكذا لتضمن لهم الاستمرارية ،فلم تعد الموارد المادية المصدر الوحيد في تسير المنظمة وتميزها بل أصبح المورد البشري الاستثمار فيه أمرا ضروريا.

ولعل العنصر البشري يعد ركيزة من ركائز المؤسسة و القطعة الأساسية في التنمية الا أن التركيز فيه من جانب المعرفي و المهارات قد تتحول الى أدوات هادمة في غياب الضوابط القيمية و الأخلاقية ، و من ثم باتت المؤسسات الرائدة تدمج برامجها التنموية ضمن خططها التدريبية و الذي يكون عبر ورشات عمل تركز على صناعة القرار الأخلاقي و تعزيز الوعي بالمسؤولية الاجتماعية كما تساهم في التنمية القيمية لبناء رأس مال نفسي اجابي يعزز الثقة المتبادل بين الأفراد و يرفع روح المعنوية في زمن كثرت فيه الصراعات داخل الجماعات ،مما يتيح للمورد البشري بالسعي نحو الأبداع و التقدم.

ولقد ألقى مصطلح الرأسمال النفسي اهتماما كبيرا من طرف الباحثين والأكاديميين، حيث يعبر عنه على أنه القدرات النفسية الايجابية التي تعكس حالة الفرد وصحته النفسية التي

تساعده على التوافق والانسياب في حياته النفسية بجعلها خالية من الاضطرابات والأفكار السلبية ، وعرفته **دراسة خميس (2018)** على أنه تلك السمات الشخصية و المشاعر الإيجابية التي تنتاب الموظف في عمله و التي تظهر في الثقة والتفاؤل و الشعور بالأمل و المرونة ، وبالتالي فإن الموظف في القطاع التربية ليس كباقي القطاعات عادة ما يتميز بروح المسؤولية والولاء تجاه مؤسسته والتصرف بكل روح معنوية إلا أنها تعتبر مهنة شريفة و كونها جزءا من انسانيته يسعى جاهدا في بذل قصار جهده لإتمام مهماته بكل تفاؤل.**(خميس،2018 ،ص16)**

فالإبداع بمفهومه العام هو الوحدة المتكاملة لمجموعة من العوامل الذاتية و الموضوعية التي تقود الي تحقيق انتاج جديد ذات قيمة من قبل الفرد أو الجماعة ،كما جاءت به **دراسة جلال اخرون(2022)** عملية عقلية تؤدي الى حلول وأفكار ومفاهيم وأشكال فنية ونظريات تتصف بالتفرد والحدث، و لذلك فالفرد يجتهد للنمو و الازدهار في بيئته الإدارية التي تحتاج لقدرات إبداعية عالية في أساليب التفكير و طرق تخطي الأزمات وكل الأمور التي تسهله لحياته المهنية ،وعلى سياق ذلك كيفية التفكير بعيدا عن السياقات التقليدية مع استحضار كل أشكال المغامرة في تبني عمليات التقييم و دعمه بما يحقق تحولات إبداعية في بيئة المنظمات وعمالياتها .**(جلال واخرون،2022،ص8)**

وبالتالي و في ظل ما سبق فإن الابداع الإداري لا ينشأ بمعزل عن الحالة النفسية للموظفين داخل المنظمة بل يتأثر بيها تأثيرا مباشرا ، إذ يعد الرأس مال النفسي أحد أهم المحددات الداخلية التي تهيء المناخ الملائم للإبداع فالموظف الذي يتمتع بمستوى مرتفع من الثقة بالنفس و الأمل و التفاؤل والمرونة النفسية يكون أكثر استعدادا لتوليد الأفكار جديدة وتقبل التغيير و تحمل كل المخاطر ،ومن هذا المنطلق أصبح الاستثمار في تنمية الرأس المال النفسي ضرورة استراتيجية لتعزيز الابداع الإداري بما يسهم في تحسين الأداء التنظيمي و تحقيق التميز و الاستدامة ، وعلى ضوء ما سبق يمكن صياغة التساؤلات التالية :

2- تساؤلات الدراسة:

جاءت هذه الدراسة للإجابة على التساؤلات التالية:

2-1- ما مستوى الرأس مال السيكولوجي لدى عينة من موظفي القطاع الإداري لجمعية الحياة القرارة-غرداية ؟

2-2- ما مستوى الابداع الإداري لدى عينة من موظفي القطاع الإداري لجمعية الحياة القرارة-غرداية ؟

2-3- هل توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين الرأسمال السيكولوجي والإبداع الإداري لدى عينة من موظفي القطاع الإداري لجمعية الحياة القرارة-غرداية ؟

2-4- هل توجد فروق ذات دالة إحصائية في الرأسمال السيكولوجي عينة من موظفي القطاع الإداري لجمعية الحياة القرارة-غرداية تعزى للمتغيرات الديمغرافية (السن ،الأقدمية، المؤهل العلمي ،الحالة الاجتماعية) ؟

2-5- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الابداع الإداري لدى عينة من موظفي القطاع الإداري لجمعية الحياة القرارة-غرداية تعزى للمتغيرات الديمغرافية (السن ،الأقدمية ،المؤهل العلمي ،الحالة الاجتماعية) ؟

3- فرضيات الدراسة:

تحاول الدراسة الحالية التحقق من صحة الفرضيات التالية:

3-1- مستوى الرأس مال السيكولوجي لدى عينة من موظفي القطاع الإداري لجمعية الحياة القرارة-غرداية مرتفع .

3-2 - مستوى الابداع الإداري لدى عينة من موظفي القطاع الإداري لجمعية الحياة القرارة-غرداية مرتفع .

3-3 - توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين الرأسمال السيكولوجي والإبداع الإداري لدى عينة من موظفي القطاع الإداري لجمعية الحياة القرارة-غرداية .

3-4 - توجد فروق ذات دالة إحصائية في الرأسمال السيكولوجي عينة من موظفي القطاع الإداري لجمعية الحياة القرارة-غرداية تعزى للمتغيرات الديمغرافية (السن ،الأقدمية، المؤهل العلمي ،الحالة الاجتماعية) .

3-5- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الابداع الإداري لدى عينة من موظفي القطاع الإداري لجمعية الحياة القرارة-غرداية تعزى للمتغيرات الديمغرافية (السن ،الأقدمية ،المؤهل العلمي ،الحالة الاجتماعية) .

4- أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى تحقيق ما يلي:

*التوصل الى معرفة كل من مستوى الرأسمال السيكولوجي ومستوى الابداع الإداري .

*الكشف عن العلاقة التي ترتبط الرأسمال السيكولوجي بالإبداع الإداري.

* البحث عن ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لأحد المتغيرات الديمغرافية في الرأسمال السيكولوجي .

* التعرف على الفروق الناتجة عن المتغيرات الديمغرافية لمتغير الابداع الإداري .

5- أهمية الدراسة:

تكمن أهمية دراستنا على أنها احدى أهم المواضيع السلوك التنظيمي و الفكر الإداري الذي برز خلال السنوات الأخيرة و تتجلي فيما يلي :

أ/-الأهمية النظرية:

*اثراء أدبيات علم النفس التنظيمي في التعمق لفهم المتغيرات الحديثة لرأس مال البشري التقليدي و كيفية تأصيلها في الفكر الإداري.

*التركيز على أهم متغيري الدراسة يسد من فجوة البحثية في ظل شح المراجع التي تناولت أبعاد الرأس مال النفسي و الممارسات الابداع الإداري.

*السعي إلى البحث في الجوانب الإيجابية للشخصية وتنميتها، من خلال الاستغلال الأمثل للطاقات والقدرات الفردية وبالتركيز على نقاط القوة وتعزيزها، وكذا العمل على تهيئة الظروف المناسبة لتحقيق أقصى قدر من الكفاءة والإبداع والتطور.

ب/-الأهمية التطبيقية :

*المساهمة في استفادة المؤسسات بالنتائج المتوقع الحصول عليها و بناءا عليها يتم تكييف استراتيجيات تدعم الروح المعنوية للموظف و تدفعه لرفع مستوى أدائه.

* التوصل الى الفروقات الشخصية و الأكثر تأثيرا داخل المؤسسة .

6- حدود الدراسة:

ينحصر نطاق الدراسة الحالية في تقصي العلاقة بين الرأسمال السيكولوجي والابداع الإداري بين الموظفين ,وبهذا يمكن إبراز حدود هذه الدراسة في:

6-1- الحدود البشرية:

بالنظر لارتباط الدراسة بموظفي قطاع الإداري، فقد شملت الدراسة على 130 موظف من مجموع 172 المتوزعين على 12 فرع وبذلك بلغت نسبتهم 75.58 % من جميع الموظفين لكل الفروع المؤسسة .

6-2- الحدود المكانية:

أجريت الدراسة الحالية بمؤسسة جمعية الحياة , البالغ تعداد فروعها 12 فرع .

6-3- الحدود الزمانية:

تم إجراء الجانب الميداني في الفصل الثاني من السنة الدراسية 2026/2025، وذلك في الفترة من 2026/04/01 إلى 2026/04/25.

7- التحديد الإجرائي لمصطلحات الدراسة:

7-1- الرأسمال السيكولوجي:

الكرداوي (2013): عرف رأس المال النفسي بأنه مجموعة المشاعر النفسية الإيجابية التي تنتاب الموظف وتجعله يشعر بالأمل في تحقيق أهدافه ، والتفاؤل بشأن مستقبله الوظيفي وزيادة قدرته على التكيف وسرعة العودة إلى حالته الطبيعية في حال تعرضه لأزمات أو مشكلات داخل بيئة العمل ، مع قناعته بقدرته على القيام بما يكلف به من مهام بنجاح .**(عيادي وقمازي، 2022، ص4)**

يري Gupta (2018) أنه: "الحالة النفسية للفرد والتي تتمثل في التفاؤل والأمل والكفاءة الذاتية والمرونة التي تساعد الفرد على تنظيم مشاعره، وإدارة الأفكار، والتصرف بطريقة إيجابية على الرغم من الظروف العاكسة.**(العولقي، 2019، ص229)**

ويعرف اجرائيا : على أنه مجموعة من السمات والقدرات الإيجابية التي يمتلكها موظفي قطاع الإداري لجمعية الحياة والتي تساعدهم في اتخاذ القرار المناسب والاستمرار في النجاح لتحقيق المهام الموكل إليهم وتم الاعتماد على مقياس واري(2023)، ويقاس بالدرجة الكلية التي يتحصل عليها المبحوث من خلال استجابتهم لمقياس رأسمال السيكولوجي بأبعاده الأربعة (الكفاءة، الأمل، المرونة، التفاؤل) المعتمد في هذه الدراسة .

7-2- الابداع الاداري:

يرى بعض الباحثين الإداريين بأن الإبداع الإداري عبارة عن المبادرة و التي يبديها الموظف أو المدير بقدرته على الخروج عن التسلسل العادي أو التقليدي في التفكير.**(وقاف وزهير،2021،ص38)**

-عرف فرمان (2010) " هو منظومة متكاملة تشترك فيها المنظمة الإدارية وأفراد التنظيم من مدراء وموظفين وكذلك بيئة المنظمة، وتعتبر الإدارة هي العنصر الفاعل في أداء المنظمة ومن ثم كان ولا بد وأن تتجه للتطوير حتى تحقق أهدافها . **(ملوكي واخرون،2018،ص39)**

ويعرف اجرائيا : على أنه القدرة على ابتكار أساليب وبناء استراتيجيات جديدة مبتكرة من موظفي القطاع الإداري لجمعية الحياة للتأقلم مع العواقب ولتحدي الواقع المتقلب من أجل البقاء وتحقيق أهدافهم التنظيمية وتم الاعتماد على مقياس دوح (2020) ،ويقاس بالدرجة

الكلية التي يتحصل عليها المبحوث وذلك من خلال استجابتهم لمقياس الابداع الإداري بأبعاده الأربعة (الطلاقة، الحساسية بالمشكلات، المرونة، الاصالة) المتبني في هذه الدراسة.

8- الدراسات السابقة:

في هذا المحور سنتناول الدراسات التي تناولت نفس موضوعنا الحالي و ابراز النتائج المتحصل عليها والأساليب المستخدمة في كل دراسة مع تبين أهم أوجه الاتفاق والاختلاف :

أولا: الدراسات تناولت الرأسمال السيكولوجي:

1- دراسة أمناش وبلخواص (2025) :

هدفت الدراسة إلى معرفة العلاقة بين أبعاد رأس المال النفسي، الكفاءة الذاتية التفاؤل الأمل والمرونة ومستوى الإبداع الإداري لدى موظفي الجماعات الإقليمية بلدية تيرمتين ولاية تيزي وزو , وتم استخدام المنهج الوصفي الارتباطي على عينة مكونة من 66 موظف وموظفة اختيرت بطريقة قصدية ,و بالاعتماد على الاستبانة لجمع البيانات حيث تضمنت صورتها النهائية 20 فقرة مقسمة على 4 أبعاد لرأس مال النفسي و 25 فقرة مقسمة على 5 أبعاد للإبداع الإداري .وبعد المعالجة الإحصائية باستخدام البرنامج الاحصائي spss تم التوصل الى النتائج التالية :

- توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائيا بين رأس المال النفسي والإبداع الإداري
- توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائيا بين الكفاءة الذاتية والإبداع الإداري
- توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائيا مستوى التفاؤل ومستوى الإبداع الإداري
- توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائيا بين مستوى الأمل ومستوى الإبداع الإداري
- توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائيا مستوى المرونة ومستوى الإبداع الإداري
- هناك مستوى مرتفع لدى موظفي الجماعات الإقليمية في بلدية تيرمتين في رأس المال النفسي
- هناك مستوى مرتفع لدى موظفي الجماعات الإقليمية في بلدية تيرمتين في الإبداع الإداري

2- دراسة حداد وعيسى (2025):

جاءت هذه الدراسة بالكشف عن مستوى رأس المال النفسي لدى بعض موظفي المؤسسات الخدماتية في الجزائر، تم استخدام المنهج الوصفي الاستكشافي، وقد تكونت عينة الدراسة من 80 موظفا وموظفة، ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام مقياس رأس المال النفسي لـ Luthans,2007)، وقد

توصلت الدراسة إلى تسجيل مستوى رأس مال نفسي مرتفع لدى عينة الدراسة، عدم وجود فروق دالة بين درجات رأس المال النفسي تعزى لمتغير الجنس، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير العمر ومتغير الأقدمية. على ضوء تلك النتائج تم تقديم مقترحات قد تسهم في تطوير مستوى رأس المال النفسي في المؤسسات.

3- دراسة غزل(2024) :

هدفت هذه الدراسة إلى دراسة أثر رأس المال النفسي على الأداء الوظيفي للعاملين في شركة الفؤاد للصرافة و الحوالات المالية في مدينة مشق ، و يتمثل مجتمع الدراسة بجميع الأفراد العاملين في شركة الفؤاد للصرافة و الحوالات المالية في دمشق وتم اختيار أفراد العينة بشكل عشوائي، وبلغ عدد أفراد العينة 90 عاملاً. كما تم استخدام أسلوب الاستبانة للحصول على البيانات وتم تحليل البيانات باستخدام المنهج الوصفي التحليلي لتحقيق أهداف الدراسة للتحقق من تأثير المتغير المستقل (رأس المال النفسي) في المتغير التابع (الأداء الوظيفي) كذلك تم استخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) لتحليل بيانات الدراسة. ولقد توصلت نتيجة البحث لوجود أثر لرأس المال النفسي بأبعاده الأربعة الكفاءة الذاتية, الأمل, المرونة النفسية, التفاؤل) في الأداء الوظيفي .

4- دراسة زين العابدين واخرون (2024):

سعت هذه الدراسة إلى الكشف عن علاقة رأس المال النفسي بالاستغراق الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية، وكذلك الكشف عن اختلاف متغيري الدراسة باختلاف متغيرات النوع) – السن – سنوات الخبرة، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي الارتباطي المقارن، وتكونت عينة الدراسة من (280) من معلمي الثانوية (ذكور (إناث)، طبق عليهم مقياسا رأس المال النفسي والاستغراق الوظيفي إعداد الباحثين، وأشارت نتائج الدراسة إلى وجود ارتباط موجب ودال إحصائيا بين درجات عينة الدراسة على مقياسي رأس المال النفسي الدرجة الكلية والأبعاد، والاستغراق الوظيفي (الدرجة الكلية والأبعاد)، واختلاف متغيري الدراسة رأس المال النفسي

والاستغراق الوظيفي باختلاف متغيري النوع تجاه الذكور، والعمر تجاه الأكبر سنا من 35 عامًا)، في حين لا يوجد اختلاف فيهما وفقا لمتغير سنوات الخبرة.

5- دراسة عباسي وكادي (2023):

تهدف الدراسة إلى معرفة مدى أثر رأس المال النفسي الإيجابي في تميز الأداء البشري من خلال دراسة ميدانية في ديوان الترقية والتسيير العقاري ورقلة، حيث تكونت عينة الدراسة من 40 موظف من مؤسسة ديوان الترقية و التسيير العقاري بورقلة ، أعتمد البحث على المنهج الوصفي التحليلي أين تم الاستعانة بالدراسات السابقة لإعداد الاستبيان . توصلت النتائج إلى وجود مستوى مرتفع لرأسمال النفسي الإيجابي وتميز الأداء البشري لدى عينة الدراسة، كما أكدت على وجود علاقات ارتباطية طردية لرأسمال النفسي الإيجابي بنسبة 61.1 % في تميز أداء المورد البشري لدى عمال مؤسسة ديوان الترقية و التسيير العقاري بورقلة.

6 - دراسة واري (2023):

هدفت الدراسة للتعرف على الدور الوسيط لرأس المال النفسي في العلاقة بين القيادة التحويلية والإبداع التنظيمي، وعلى مدى توافر ممارسات وخصائص القيادة التحويلية والتعرف على مستوى رأس المال النفسي والإبداع التنظيمي في مؤسسة البناء المعدني CR METAL» من وجهة نظر إطاراتها، وكذا على طبيعة العلاقة بين القيادة التحويلية والإبداع التنظيمي، بالإضافة لاختبار مدى وجود أثر للقيادة التحويلية ورأس المال النفسي على الإبداع التنظيمي، وقد تم إتباع خطوات المنهج الوصفي، وتم تطبيق مقاييس الدراسة على (169) إطاراً ينتمون لمختلف الأقسام والمديريات بالمؤسسة باستخدام الحصر الشامل ، وتوصلنا في نتائج الدراسة إلى أن رأس المال النفسي يتوسط العلاقة بين القيادة التحويلية والإبداع التنظيمي، ووجود مستوى مرتفع لكل من القيادة التحويلية ورأس المال النفسي والإبداع التنظيمي، كما أن للقيادة التحويلية علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بالإبداع التنظيمي، بالإضافة لوجود أثر ذو دلالة إحصائية للقيادة التحويلية ورأس المال النفسي على الإبداع التنظيمي.

7- دراسة عيادي وقمازي(2022):

تناولت الدراسة موضوع " اثر راس المال النفسي الإيجابي على سلوكيات المواطنة التنظيمية" وقد هدفت الى اختبار مدى تاثير ابعاد راس المال النفسي الإيجابي (الفعالية – الكفاءة – المرونة) على ابعاد سلوكيات التنظيمية (الايثار الكياسة – وعي الضمير – السلوك الحضاري).

تمثل مجتمع الدراسة في مؤسسة الاسمنت عين التوتة الوحدة التجارية تقرت من خلال تصميم استبانة تم توزيعها على افراد عينة الدراسة البالغ عددهم 40 اين تم جمع البيانات وتفريغها باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية spss وبعد تحليل النتائج توصلت الدراسة الى مجموعة من النتائج أهمها:

-توجد علاقة طردية موجبة بين راس المال النفسي الإيجابي وسلوكيات المواطنة التنظيمية

-هناك ذات دلالة إحصائية في علاقة رأس المال النفسي الإيجابي بسلوكيات المواطنة التنظيمية تعزى إلى كل أو أحد من المتغيرات الوظيفية أو الديمغرافية.

8- دراسة بن جامع وقربوع(2022) :

تهدف هذه الدراسة إلى استكشاف أثر رأس المال النفسي على الأداء الوظيفي للعاملين على مستوى المؤسسة العمومية الاستشفائية لولاية سكيكدة، وقد تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي لوصف الظاهرة محل الدراسة وتحليل النتائج، كما تم الاعتماد على الاستبانة كأداة لجمع البيانات من عينة ميسرة حجمها 102 عامل تم اختيارهم من مجتمع بلغ 1083 عامل موزعين بين الاداريين والاطباء والممرضين والأعوان المهنيين، حيث تم استرجاع جميع الاستبيانات، وتم تحليلها باستخدام برنامجSPSS

وتوصلت الدراسة إلى أن مستوى رأس المال النفسي والأداء الوظيفي للعاملين داخل المؤسسة العمومية الاستشفائية مرتفع، كما يوجد أثر ذو دلالة احصائية عند مستوى 0.05 لأبعاد رأس المال النفسي مجتمعة على الأداء الوظيفي للعاملين داخل المؤسسة العمومية محل الدراسة، كما يوجد أثر ذو دلالة احصائية عند مستوى 0.05 لأبعاد رأس المال النفسي (التفاؤل، الأمل، المرونة كل على حدا على الأداء الوظيفي للعاملين في المؤسسة محل الدراسة. كما توصلت الدراسة إلى أنه لا يوجد أثر ذو دلالة احصائية عند مستوى 0.05 لبعد الكفاءة الذاتية على الأداء الوظيفي للعاملين في المؤسسة محل الدراسة، لا توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى 0.05 في اجابات المبحوثين حول متغيري رأس المال النفسي والأداء الوظيفي للعاملين تعزى للمتغيرات الشخصية الجنس المؤهل العلمي الوظيفة الحالة العائلية)، وتوجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى 0.05 في اجابات المبحوثين حول متغيري رأس المال النفسي والأداء الوظيفي للعاملين تعزي لمتغيري العمر والخبرة.

9- دراسة بودرهم (2018) :

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على أثر ضغوط العمل على رأس المال النفسي الإيجابي في المؤسسة العمومية الاستشفائية سعد دحلب –جامعة–، حيث طبقت الدراسة على عينة طبقية قصدية مكونة من (110) موظف، ولتحقيق أهداف الدراسة.

استخدمت الباحثة الاستبانة كأداة لجمع البيانات، تم تحليل البيانات الواردة في الاستبانات عن طريق استخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (Spss) بالاعتماد على المتوسطات الحسابية، الانحرافات المعيارية معاملات الارتباط وتحليل الانحدار المتعدد التدريجي. وقد توصلت هذه الدراسة لعدة نتائج أهمها : وجود أثر ذو دلالة إحصائية بين ضغوط العمل ورأس المال النفسي الإيجابي ووجود علاقة عكسية ضعيفة بينهما تقدر نسبتها (23.8%)، كما توصلت إلى عدم وجود فروق بين إجابات المبحوثين تعزى

لخصائصهم الشخصية (الجنس العمر، ديمومة الوظيفة المستوى التعليمي الخبرة الوظيفة، الحالة العائلية).

*** التعقيب على الدراسات المتعلقة بمتغير الرأسمال السيكولوجي:**

يظهر من الدراسات السابقة التي تناولت متغير الذات المهنية اهتمام الباحثين بهذا المفهوم، كما يمكن أن نستعرض في تعليقنا على هاته الدراسات ما يلي:

من حيث موضوع الدراسة: من خلال تحليلنا نلاحظ تنوع الدراسات التي تناولت الرأسمال السيكولوجي من عدة زوايا, حيث ركزت أغلب الدراسات باقتران مفهوم الرأسمال النفسي بين ببعض المتغيرات الأخرى كالأداء الوظيفي ما جاءت به دراسة غزل (2023), وكذلك جاءت بأثر لبعض العناصر كدراسة حداد وعيسى(2025) ودراسة عيادي وقمازي(2022)ودراسة بودرهم (2018)، بينما جات بالاستغراق الوظيفي في دراسة زين العابدين واخرون (2024) ,و بالتميز الأداء البشري في دراسة عباسي وكادي (2023), في حين جات دراسة واري (2023) الذي جاء بدور وسيط بين الابداع و القيادة التحويلة, أما أمناس وبلخواص (2025) تناولت الإبداع الإداري كما جاءت بها دراستنا الحالية .

من حيث منهج الدراسة: استخدمت جل الدراسات المنهج الوصفي الذي يناسب هذا النوع من الدراسات كدراسة حداد وعيسى (2025) ودراسة عيادي وقمازي (2022)، في حين استخدمت دراسة غزل(2024) ودراسة عباسي وكادي(2023) ودراسة بن جامع وقربوع (2022) ، المنهج الوصفي التحليلي ،أما دراسة أمناش وبلخواص(2024) ودراسة زين العابدين واخرون(2024) انتهجت المنهج الوصفي الارتباطي كما هو الحال في دراستنا الحالية.

من حيث عينة الدراسة: ركزت أغلب الدراسات على دراسة الموظفين و العاملين من عدة قطاعات باستخدام العينة العشوائية والغير العشوائية، وتتجلي ذلك كل من دراسة أمناش وبلخواص(2024) و دراسة واري (2023) ودراسة عباسي وكادي (2023) ودراسة غزل

(2023) ودراسة عيادي وقمازي (2022) ، في حين ركزت دراسة زين العابدين واخرون (2024) على معلمي مرحلة الثانوي .

من حيث أداة الدراسة:على غرار هاته الدراسة فقد استخدمت جميع الدراسات الاستبانة كأدة للدراسة، فمنهم من قام بالبناء كدراسة غزل(2023) ودراسة واري (2023) ودراسة حداد وعيسى (2025) ودراسة بودرهم (2018)، في حين تميزت دراسة عباسي وكادي(2023) باستخدام أساليب أخرى مثل المقابلة و الملاحظة، أما الدراسة الحالية فقد قمنا بالتبني.

من حيث نتائج الدراسة:

تباينت نتائج الدراسات السابقة حسب الأهداف التي وضعت لها، وبالتالي سنستعرض أغلبها عند مناقشة نتائج دراستنا الحالية.

ثانيا: الدراسات المتعلقة بالإبداع الإداري :

بعد الإطلاع على الدراسات المرتبطة بالمتغير تم عرض أقربها من هدف الدراسة وكانت على النحو التالي:

1- دراسة بن الطيب (2024):

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على علاقة سلوك المواطنة التنظيمية بالإبداع الإداري والكشف عن مستوى سلوك المواطنة التنظيمية والإبداع الإداري لدى عينة الدراسة، بالإضافة إلى معرفة الفروق في سلوك المواطنة التنظيمية والإبداع الإداري من وجهة نظر عينة الدراسة باختلاف المتغيرات الديموغرافية السن الرتبة الوظيفية، ولإجراء هذه الدراسة تم تطبيق المنهج الوصفي التحليلي، واعتمدت الطالبة على استمارة الاستبيان طبقت على عينة قوامها 40 فرد من عمال المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني للتسيير أحمد بن الزوبير بالأغواط، وبعد معالجة البيانات إحصائيا من خلال برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية Spss توصلنا للنتائج التالية:

- وجود علاقة بين سلوك المواطنة التنظيمية والابداع الاداري لدى عينة من عمال المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني للتسيير بالأغواط
- وجود علاقة بين بعض أبعاد سلوك المواطنة التنظيمية (الكياسة، وعي الضمير والإبداع الإداري.
- عدم وجود علاقة بين بعض أبعاد سلوك المواطنة التنظيمية (الإيثار، الروح الرياضية السلوك الحضاري والإبداع الإداري.
- مستوى سلوك المواطنة التنظيمية لدى عينة من عمال المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني للتسيير بالأغواط مرتفع
- مستوى الابداع الاداري لدى عينة من عمال المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني للتسيير بالأغواط مرتفع.
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في سلوك المواطنة التنظيمية لدى عينة الدراسة تعزى للمتغيرات التالية (السن الرتبة الوظيفية).
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الإبداع الإداري لدى عينة الدراسة تعزى للمتغيرات التالية (السن، الرتبة الوظيفية .

2-دراسة ضياف و اخرون (2024):

هدفت هذه الدارسة إلى التعرف على مدى تأثير بيئة العمل في تحقيق الابداع الإداري، وذلك من خلال أبعاد بيئة العمل الأربعة الهيكل التنظيمي، القيادة الادارية، الحوافز والمكافآت التكنولوجيا) ، حيث تكون مجتمع الدراسة من جميع الموظفين العاملين في مديرية البيئة بسكيكدة، تم سحب عينة عشوائية مكونة من 60 مفردة، واستخدمت الاستبانة كأداة رئيسية لجمع المعلومات، وكان عدد الاستبيانات الصالحة والخاضعة للتحليل الإحصائي 54 استبيان، تم تحليلها باستخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعيةSPSS

توصلنا من خلال الدراسة، أنه توجد علاقة ارتباط متوسطة بين أبعاد بيئة العمل و الابداع الإداري، وعليه فإن بيئة العمل تساهم في تحقيق الابداع الإداري في المؤسسة محل الدراسة.

كما أوصت الدراسة بأنه يجب العمل على تحسين بيئة العمل لدى الموظفين والإداريين بمديرية البيئة ولاية سكيكدة، خاصة فيما يتعلق بكل من الهيكل التنظيمي القيادة الإدارية، الحوافز المكافآت، وعدم إغفال ذلك حيث يرتبط ايجابيا بمستوى الابداع الإداري.

3- دارسة شلابي (2021):

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن العلاقة بين القيم التنظيمية ومستوى الإبداع الإداري لدى مفتشي التعليم الابتدائي، مع التعرف على الفروق المعنوية في استجابات أفراد عينة الدراسة على استبيان القيم التنظيمية و الابداع الإداري تبعا لبعض المتغيرات الديمغرافية و الأكاديمية.

وسعيا لتحقيق أهداف الدراسة استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، إذ اعتمد على استبيان القياس القيم التنظيمية و استبيان لقياس الإبداع الإداري من إعداده، وذلك بالاطلاع على الأدب النظري المرصود في الموضوع بعد التحقق من خصائصهما السيكو مترية، وتم تطبيق أداة البحث على مفتشي المدرسة الابتدائية كمجتمع للدراسة، حيث بلغ حجم العينة (69) مفتشا ومفتشة من مديرية التربية الوطنية لولاية مسيلة . وقد توصلت الدراسة إلى أهم النتائج التالية:

- توجد علاقة موجبة قوية دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة (0.01) بين درجات القيم التنظيمية و مستوى الإبداع الإداري لدى مفتشي التعليم الابتدائي، حيث بلغت قيمة معامل بيرسون بينهما (0.958) ، وأن للقيم التنظيمية أثر ذو دلالة إحصائية على مستوى الإبداع الإداري تقدر نسبته (91.7 %) لدى أفراد عينة الدراسة
- مستوى القيم التنظيمية كان متوسطا لدى أفراد عينة الدراسة، بمتوسط حسابي قدره (3.09)
- مستوى الإبداع الإداري كان مرتفعا لدى أفراد عينة الدراسة، بمتوسط حسابي يقدره (4.10)

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) بين متوسطات دراجات أفراد عينة الدراسة على استبيان القيم التنظيمية تبعا للجنس والتخصص الوظيفي و تخصص المادة و الأقدمية المهنية، في حين لا توجد فروق دالة تبعا لطبيعة التكوين
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) بين متوسطات دراجات أفراد عينة الدراسة على استبيان الإبداع الإداري تبعا للجنس والتخصص الوظيفي و تخصص المادة و الأقدمية المهنية، في حين لا توجد فروق دالة تبعا لطبيعة التكوين

4- دراسة محمد عبد الله (2020):

هدفت الدراسة إلى التعرف على درجة ممارسة القيادات الأكاديمية في جامعة صنعاء لمهارات الإبداع الإداري من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، وكذلك معرفة إذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول درجة ممارسة القيادات الأكاديمية في جامعة صنعاء لمهارات الإبداع الإداري تعزى للمتغيرات النوع، التخصص، الدرجة العلمية). ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي، واستخدمت الاستبانة كأداة طبقت على عينة طبقية عشوائية بلغ عددها (261) عضوا.

وأظهرت النتائج بشكل عام أن درجة ممارسة القيادات الأكاديمية في جامعة صنعاء لمهارات الإبداع الإداري كانت متوسطة في كل مجالات الإبداع الإداري والتي تتمثل في (الطلاقة وتشجيع الإبداع وتنميته المرونة والقابلية للتغيير ، وروح المجازفة والمخاطرة واتخاذ القرار وحل المشكلات)

- عدم وجود فروق دالة إحصائياً في درجة ممارسة القيادات الأكاديمية لمهارات الإبداع الإداري في مجالات الإبداع الإداري تعزى لمتغير النوع، الدرجة العلمية

- وجود فروق دالة إحصائياً في درجة ممارسة القيادات الأكاديمية المهارات الإبداع الإداري في كل مجالات الإبداع الإداري تعزى لمتغير التخصص لصالح التخصص العلمي، ولمتغير

النوع في مجال روح المجازفة والمخاطرة لصالح الذكور. وقدمت الدراسة عدداً من التوصيات منها : تشجيع أعضاء هيئة التدريس على طرح آرائهم وأفكارهم البناءة في الكلية، ونشر ثقافة التوعية بأهمية الإبداع الإداري في الإدارات الأكاديمية داخل الكليات والأقسام العلمية.

5-دراسة دوح (2020) :

هدفت هذه الدراســـة إلى التعرف على مدى تأثير ســـلوكيات القيادة التحويلية على الإبداع التنظيمي ، و تم إختيار جامعة غرداية من أجل دراسة الحالة ، بالإضافة إلى التعرف على دلالة الفروق في اســـتجابات هيئة التدريس لدرجة ممارســـة ســـلوكيات القيادة التحويلية و ممارســـة الإبداع التنظيمي ، حيث تكونت العينة من (188) من هيئة التدريس الدائمين اختيرت بطريقة عشوائية ، و لتحقيق أهداف الدراسة أستخدم الاستبيان كأداة رئيسية هذا الأخير الذي تم التحقق من خصائصه وهي الصدق و الثبات ، و استخدمت المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية و اختبار (T) و تحليل التباين الأحادي و المتعدد و اختبار طوكي للمقارنات البعدية ، و توصلت نتائج الدراسة بعد التحليل الإحصائي أن درجة ممارسة القيادات الإدارية لسلوكيات القيادة التحويلية في المؤسسة محل الدراسة مرتفعة ، كما أن درجة ممارسة الإبداع التنظيمي كانت مرتفعة أيضا ، كما بينت النتائج أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة ممارسة القيادات الإدارية لسلوكيات القيادة التحويلية تبعا لمتغير الجنس و السن و الخبرة المهنية ، كما توجد فروق في درجة ممارسة الإبداع التنظيمي تبعا لمتغير الجنس و الســـن و الخبرة المهنية ، فيما لا توجد فروق في كل من بعد ســـلوكيات القيادة التحويلية و الإبداع التنظيمي تبعا للمستوى العلمي ، و أوصت الدراسة بزيادة توجيه وتدريب القيادات الإدارية بالجامعة على الأســـاليب الإدارية الحديثة و قيادة المؤســـســـات الجامعية على ضوء مدخل القيادة التحويلية في ضل بيئة تتصف بالتغيير الدائم

6- دراسة مزمل علي(2017) :

هدفت هذه الدراسة لإختبار أثر إستراتيجيات الإبداع الإداري على تحقيق الميزة التنافسية من وجهة نظر الإدارتين العليا والوسطى في مجموعة " با جعفر الطبية " – السودان ، والوقوف على مدى الأهمية التي توليها هذه المجموعة لإستراتيجيات الإبداع الإداري وعناصره (إستراتيجية الشراكات الذكية ، إستراتيجية الإدارة بالأهداف ، إستراتيجية التخصص الوظيفي ، إستراتيجية فرق العمل) وأثر ذلك في تحقيق ميزة تنافسية لها، وقد تم إستخدام المنهج الوصفي التحليلي وأدواته ، والذي تم فيه تصميم إستبانة لجمع بيانات الدراسة من مجتمعها والمتمثل في الإدارة العليا والتنفيذية، وقد تم توزيع (50) استبانة وتم استرجاع (45) إستبانة صالحة للتحليل.

وقد توصلت الدراسة إلى أن هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية بين إستراتيجيات الإبداع الإداري المتغيرات المستقلة وتحقيق ميزة تنافسية المتغير التابع) .

7- دراسة الجوزي (2015) :

تهدف الدراسة الحالية إلى معرفة مستوى الإبداع التنظيمي لدى عمال مؤسسة سونلغاز بورقلة من خلال تحديد ومعرفة مدى تأثير بعض العوامل الديموغرافية الخاصـــة بالعمال على مستويات إبداعهم التنظيمي وهي كالتالي : السن، الجنس الأقدمية ، حيث تبلورت ضمن هذه الدراسـة إشـكالية الدراسـة في: ما مسـتوى الإبداع التنظيمي لدى عمال مؤسـسـة سـونلغاز بورقلة؟"

انبثقت عنها التساؤلات الجزئية التالية:

هل توجد فروق في الإبداع التنظيمي لدى عمال مؤسسة سونلغاز باختلاف السن؟"

هل توجد فروق في الإبداع التنظيمي لدى عمال مؤسسة سونلغاز باختلاف الجنس؟"

هل توجد فروق في الإبداع التنظيمي لدى عمال مؤسسة سونلغاز باختلاف الأقدمية؟"

وقد تم الاعتماد في الدراسـة الحالة على المنهج الوصـفي المناسـب لطبيعة الدراسـة الحالية التي تمت تطبيقها على عينة تكونت من 90 عامل من أصل 300 عامل في شركة سونلغاز

بمدينة ورقلة ، وتم الاعتماد في جمع البيانات على الاستبيان المصمم من طرف الطالبة والذي تم تطبيقه بعد حساب الخصائص السيكومترية للاستبيان والتأكد من صلاحيته للاستخدام، حيث تكون الاستبيان من ثمانية أجزاء على النحو التالي : الجزء الأول معلومات شخصية عن العامل، الجزء الثاني أسئلة تتعلق بالأصالة، الجزء الثالث أسئلة تتعلق بالطلاقة ، الجزء الرابع أسئلة تتعلق بالمرونة، الجزء الخامس أسئلة تتعلق بالمخاطرة، الجزء السادس أسئلة تتعلق بالقدرة على التحليل الجزء السابع أسئلة تتعلق بالحساسية للمشكلات ، والجزء الثامن أسئلة تتعلق بالخروج عن المألوف. ولتحليل البيانات تم استخدام برنامج SPSS 19 V والذي من خلاله تم الحصول على التكرارات النسب المئوية المتوسطات الحسابية، و اختبارات عدة منها اختبار " ت" لتعرف على اتجاهات الفروق الإحصائية وقد كان مستوى الدلالة المستخدم في جميع الاختبارات (0.05)

وقد أظهرت نتائج الدراسة إلى وجود مستوى مرتفع من الإبداع التنظيمي لدى عمال شركة سونلغاز بورقلة ، في حين أظهرت النتائج إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين مستويات الإبداع التنظيمي لدى العمال في شركة سونلغاز بورقلة والمتغيرات الديمغرافية التالية (الجنس لصالح الذكور و السن الصالح أكثر من 38 و الأقدمية لصالح الفئة أكثر من 20 سنة).

8-دراسة رمضان (2014):

هدفت الدراسة إلى الكشف عن العلاقة بين النمط القيادي و الإبداع الإداري و التطوير التنظيمي للمؤسسة – دراسة وفق نموذج الشبكة الإدارية لبلاك وموتون – لبعض الجامعات الجزائرية من خلال التعرف عن النمط القيادي السائد من وجهة نظر الموظفين الإداريين ومستوى الإبداع الإداري لديهم ، والتعرف على إتجاهاتهم نحو التطوير التنظيمي للجامعة وهل تختلف الأنماط القيادية والإبداع الإداري واتجاهاتهم نحو التطوير التنظيمي باختلاف بعض المتغيرات(كالجنس، السن ، نوع العمل، الرتبة ، مدة العمل، المستوى التعليمي) .

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي ، وقد تم تصميم استبيان الدراسة بناء على مقاييس ودراسات سابقة كأداة لجمع البيانات اللازمة، تم توزيعها على عينة مكونة من (360)

موظف إداري بمختلف جامعات الدراسة على أساس طبقي ، تم تحليل الاستبيان ومعالجته حسب الفرضيات باستخدام الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS بهدف الوصول إلى دلالات ذات قيمة ومؤشرات تدعم موضوع البحث :

خلصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها:

-أن النمط القيادي السائد في المؤسسات الجامعية هو النمط الفعال

-مستوى الإبداع الإداري للموظفين الإداريين بالمؤسسات الجامعية مستوى فوق المتوسط مما كون اتجاهات إيجابية نحو التطوير التنظيمي بالمؤسسات الجامعية

-لا تختلف أنماط القيادة والإبداع الإداري و إتجاهات الموظفين الإداريين نحو التطوير التنظيمي بالمؤسسات الجامعية باختلاف الجنس أو السن أو نوع الوظيفة أو مدة العمل أو المستوى التعليمي أو الرتبة الوظيفية

-توجد علاقة ارتباطية بين أنماط القيادة مجتمعة والإبداع الإداري والتطوير التنظيمي من أهم توصيات الدراسة الإهتمام بالإبداع كسمة للتطور والبقاء والمنافسة على الصعيد العالمي والمحلي والعمل على تطبيق أسلوب فرق العمل في الجامعة ، وتنمية مهارات العمل الجماعي لدى الموظفين الإداريين ، مع ضرورة توعية وترسيخ مفهوم التطوير التنظيمي لدى الموظفين الإداريين ، والقيادات الإدارية بشكل خاص، من خلال إقامة الدورات والندوات والمؤتمرات المتخصصة والمشاركة فيها ، والقيام بدراسات ميدانية عن واقع تنمية وإدارة الموارد البشرية، وكيفية تطويرها في المؤسسات الجامعية الجزائرية.

*** التعقيب على الدراسات السابقة المتعلقة بمتغير الابداع الإداري :**

نستكشف من الدراسات المتعلقة بالموضوع والتي أمكن الوصول إليها ما يلي:

من حيث موضوع الدراسة: من خلال دراستنا للمواضيع نلاحظ مزيج من الدراسات التي تناول الابداع الإداري وارتباطه ببعض المتغيرات الأخرى ويمكننا ملاحظتها في دراسة قشود وبن عزوز(2024) ودراسة ضياف وأخرون(2024) التي جاءت تأثير فرق العمل وأهميتها في

تعزيز الابداع ،في حين جاءت دراسة بن الطيب(2024) بعلاقته بسلوك المواطنة التنظيمية الذي يعطى مدى انتماء الموظف للمؤسسة ،أما عن دراسة شلابي(2021) التي تناولت القيم التنظيمية داخل المنظمة ومساهمتها في ابراز الابداع، أما دراسة محمد عبد الله(2020) ودراسة مزمل(2017) اللتان تناولتا ممارسة القيادات و استراتيجيات المستخدمة للحفاظ على الميزة التنافسية ما يبرز دور الابداع الذي يخلق نوع من التفاوت في مدى استخدام أسلوب القيادة والعنصر البشري المبدع لتخطي الأزمات .

من حيث منهج الدراسة: ما نلاحظ أن جل الدراسات قد استخدمت المنهج الوصفي التحليلي الذي يعتبر المناسب لمثل هذه الدراسات أبرزهم دراسة قشود وبن عزوز (2024)، ودراسة بن الطيب(2024)، ودراسة شلابي(2021) ،في حين تختلف دراستنا عن باقي الدراسات السابقة.

من حيث عينة الدراسة: اعتمدت الدراسات عينة تخص الموضوع سواء اختارت بعشوائية أو بغير عشوائية، والذي تتمركز على الجانب الإداري لذلك نجد جلهم تمت على موظفي وعاملي الإدارة وتتقارب من حيث حجمها وكل هذا في دراسة مزمل(2017) ، ودراسة محمد عبد الله(2020) ،ودراسة ضياف واخرون(2024) ،أما عن دراسة شلابي(2020) ركزت على مفتشي القطاع التربوي وكان حجمها معتبر ومختلف عن باقي الدراسات.

من حيث أداة الدراسة : استخدمت كل الدراسات على الاستبيان كأداة لقياس الدراسة كل من دراسة قشود وبن عزوز(2024)، ودراسة بن الطيب(2024) ،ودراسة ضياف(2024) ودراسة شلابي(2021) فمنهم من أعتمد على البناء ومن جهة أخرى من ركزت على التبني كما هو حال في دراستنا الحالية .

من حيث نتائج الدراسة:

توصلت نتائج الدراسات السابقة حسب الأهداف التي وضعت لها، وبالتالي سنستعرض أغلبها عند مناقشة نتائج دراستنا الحالية.

ثالثا: موقع الدراسة الحالية من الدراسات السابقة:

أ- أوجه الاستفادة والتشابه مع الدراسات السابقة:

لقد تم الاستفادة من الدراسات السابقة في عديد الجوانب منها:

- أعطت للباحث تصور شامل لموضوع الدراسة، وافادته من بعض الإجراءات البحثية التي تضمنتها الدراسة، وإثراء الإطار النظري للدراسة الحالية.
- أتاحت للاطلاع على كيفية تم صياغة الفرضيات و التساؤلات وكذا المنهج المستخدم و العينة المناسبة وطريقة اختيارها .
- كما ساعدت في توجيه الاطار المنهجي للدراسة ،والتقيد بأهم التوصيات التي أتت بها .
- تسهل في الوصول الى عدد أكبر من المراجع في وقت وجيز واختصار الطرق .
- ساهمت نتائج الدراسات في إعطاء تحليل ومناقشة أعمق لما تم التوصل إليه.

ب- أوجه الاختلاف عن الدراسات السابقة:

- ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة هو حداثة موضوعه واقترانه بالمتغير التابع "الابداع الإداري" وهو لم تحظى بيها الكثير من الدراسات ،وكذا التركيز على عينة تشغل الاطار الإداري فقط باختلاف الدراسات فقد تناولت جميع قطاعاتها .
- جاءت دراستنا بأسلوب اختيار العينة مختلفة عن الدراسات السابقة إذ استخدمت العينة الغير العشوائية الصدفية التي تتناسب مع بيئة الدراسة

الفصل الثاني : الرأسمال السيكولوجي .

تمهيد

1) مفهوم الرأسمال السيكولوجي
2) نشأة وتطور الرأسمال السيكولوجي
3) أهمية الرأسمال السيكولوجي
4) خصائص الرأسمال السيكولوجي
5) أبعاد الرأسمال السيكولوجي
6) العوامل المؤثرة في الرأسمال السيكولوجي
7) النظريات المفسرة لرأسمال السيكولوجي.
8) التمييز بين الرأسمال المادي والبشري والفكري والاجتماعي والنفسي

خلاصة الفصل

تمهيد:

مع تصاعد حدة المتغيرات الديناميكية في سوق العمل الحديث وتوالي التحديات المؤسسية، بات من الجلي أن النجاح لا يتوقف عند حدود المهارات الفنية أو المعارف الأكاديمية الصرفة، بل برز الجانب السيكولوجي كعامل حاسم في بلوغ ذروة الأداء والقدرة على التوازن تحت الضغوط، ومن هنا تبلور مفهوم رأس المال النفسي بوصفه أحد الركائز الاستراتيجية والأصول المعنوية التي تلعب دوراً محورياً في شحذ الهمم ورفع كفاءة الأفراد والمنظمات على حد سواء؛ مما يمنح الكوادر البشرية مرونة أعلى في تطويع الأزمات وتحويلها إلى فرص نمو، الأمر الذي يعزز من مسارات النجاح المهني والاستقرار الذاتي.

1- مفهوم الرأسمال السيكولوجي :

ينبثق راس المال النفسي الإيجابي من الإجابة على السؤال (من انت) لما تتضمنه تلك الإجابة من مؤشرات حول الحالة الشخصية والنفسية للشخص المقصود، والتي تقود الى تكوين صورة واضحة عما يمتلكه من قدرات نفسية يتحدد باء عليها الإجابة على السؤال التالي ما إمكانية ان يكون الشخص ناجحا ام لا؟"

وعرفه ميثاق الفتلاوي (2018) بأنه: مظهر من مظاهر الحالة النفسية الإيجابية والتي تؤثر بشكل إيجابي في إدراك الموظفين لقدراتهم على العمل، ويجعلهم أكثر قدرة على التوافق مع متغيرات العمل، والاشتراك بمزيد من البحث عن أي عمل إبداعي .**(زين العابدين واخرون، 2024، ص42)**

ويعرفه (2015) et al Luthans بأنه حالة من التطور النفسي الإيجابي للفرد والذي يمكن تحسينه، ويتميز بامتلاك الثقة لبذل الجهد اللازم والنجاح في المهام الصعبة، والتفاؤل بشأن النجاح في الوقت الحاضر والمستقبل، والمثابرة علي تحقيق الأهداف ،إلي جانب إعادة توجيه المسارات من أجل النجاح وتحقيق الأهداف، والمرونة في تحقيق الأهداف رغم المشاكل والشدائد التي تعيق الوصول للنجاح. **(مروة محمود،2022،ص95)**

و في حين عرفه الكرداوي (2013), بأنه مجموعة المشاعر النفسية الإيجابية التي تنتاب الموظف و تجعله يشعر بالأمل في تحقيق أهدافه و التفاؤل بشأن مستقبله الوظيفي وزيادة قدرته على التكيف وسرعة العودة الى حالته الطبيعية في حال تعرضه لأزمات أو مشكلات داخل بيئة العمل ,مع قناعته بقدرته على القيام بما يكلف به من مهام بنجاح .**(بركبيه وبن الصديق،2020،ص3)**

وبناء على ما تم تناوله من تعريفات ويمكن النظر بأن: مفهوم الرأس مال النفسي على أنه مجموعة من السمات و القدرات التي يمتلكها الموظف للتأقلم مع ظروف العمل والسعي في تحقيق أهدافه وأهداف وظيفته و التفاؤل بشأن مستقبله.

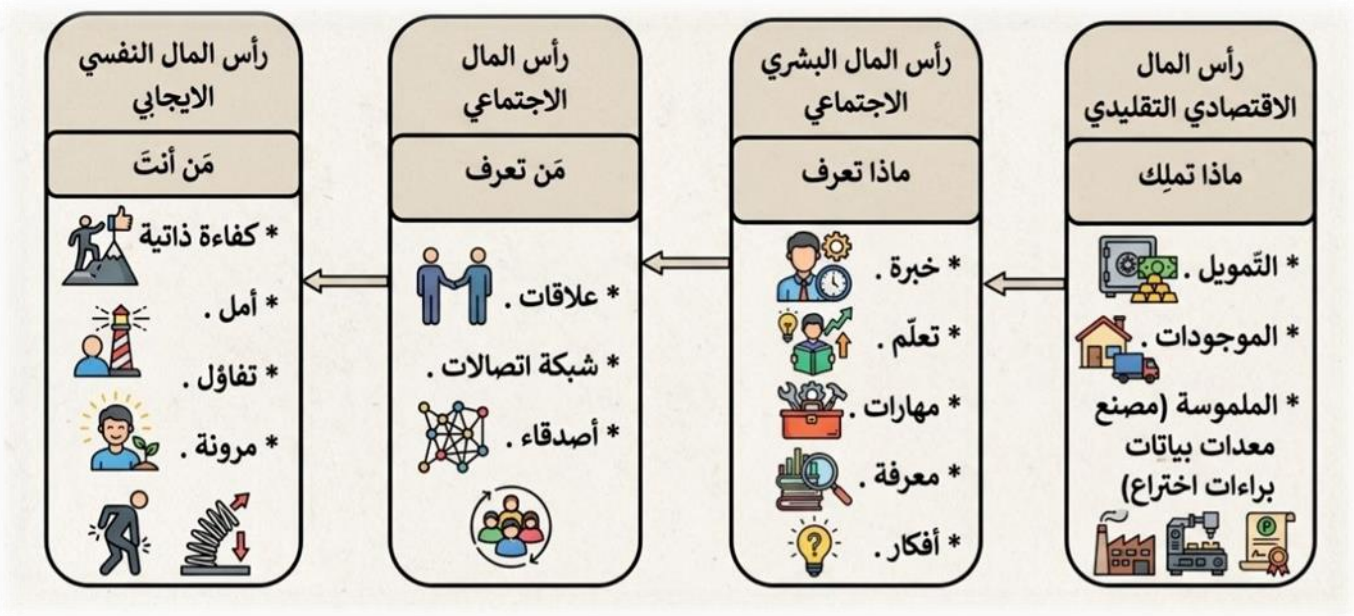
2- نشأة و تطور الرأسمال السيكولوجي :

ظهر رأس المال النفسي كحقل فاعل نشأ أولا من التحذيرات لرئيس جمعية النفسانيين الأمريكان MARTIIN)و (SELIGMAN في أواخر التسعينيات من القرن العشرين إذ دعا في تلك التحذيرات زملائه لتوسيع تركيزهم في تحقيق ليتضمن دراسة التفوق و السعادة الإنسانية) FOSTER & Lloyd)ويبدو أن (SELIGMAN (سعى من خلال دعواته إلى تشجيع و تنشيط دراسة نقاط القوة الإنسانية أو المشاعر الايجابية و الارتقاء بها إلى موقع الاهتمام و الامتياز الذي يمكن أن يؤذي إلى استكشاف اختباري ثمين فضلا عن التوصل إلى فهم أفضل. يشير (2004,Luthans et al) إلى أن مصطلح (رأس المال النفسي) ذكر باختصار في أعمال متعددة في مجال الاقتصاد و الاستثمار وعلم الاجتماع وعندما ظهر علم النفس الإيجابي قبل بضعة سنين قام العالم النفساني (Seligman) بإظهار تحدي كبير تمثل الهدف منه في تغير الانشغال بما هو خاطئ لدى الناس وتحول لما هو صحيح و حسن عنهم و بشكل أكثر تحديد فقد ركز في أطروحاته على نقاط القوة بدلا من نقاط الضعف وعلى الصحة والحيوية بدلا من الأمراض.

يمتد رأس المال النفسي إلى أبعد من رأس المال البشري ورأس المال الاجتماعي إذ يتضمن بشكل أساسي فلسفة (من أنت) بدلا من (ماذا تعرف).

يشير Luthans (2004) إلى أن الإدراك المتصاعد للموارد البشرية في كونها ميزة تنافسية في الاقتصاد العالمي الجديد حفز الباحثين والكتاب على إثارة موضوعات رأس المال البشري و رأس المال الاجتماعي في مجالات النظرية و البحث و التطبيق بينما واجه رأس المال النفسي الايجابي إهمالا من قبل الأكاديميين و الممارسين في ميادين العمل على الرغم من كونه جزء مهم من رأس المال البشري (ماذا أعرف) و رأس المال الاجتماعي (من أعرف ؟) إذ جاء رأس المال النفسي ليمثل (من أنا ؟) لتكون مهمة بقدر أهمية (ماذا أعرف و من أعرف و الشكل يوضح ذلك :

الشكل رقم (01) يوضح تطور الرأسمال عبر المراحل الزمنية.



المرجع: إعداد من الطالب

3- أهيمة الرأسمال السيكولوجي :

تكمن أهمية رأس المال النفسي الإيجابي من خلال النتائج المتوقع تحقيقها على مستويين:

أ-على مستوى المنظمة: يأتي من خلال تحسين العلاقات داخل العمل، وتحسين الأداء الإداري، المبادرات الابتكارية الجديدة ،تحسين سلوك المنظمة في مجالات المسؤولية

الاجتماعية، أخلاقيات العمل، العلاقات الجيدة مع أصحاب المصالح، كل هذه تعطي جانبا إيجابياً نحو سلوك ايجابي يعز من رأس المال النفسي الإيجابي للمنظمة.

ب-على مستوى الفرد: الرضا في العمل، الاستقرار الوظيفي، مستوى الالتزام التنظيمي، الروح المعنوية العالية، تدني نسب الغياب، الأجواء الإيجابية والتفاؤل الإيجابي في العمل.

علم النفس الإيجابي ، يعمل على تضخم الدافع على المستوى الفردي ، وتعطي تصورا الأحداث الإيجابية ، تولد الرفاهية ، والرغبة في التعلم وتغذي الحاجة إلى المعنى من ناحية أخرى ، فإنه يعزز التعاون والذكاء الجماعي في الفرق.**(عباسي وكادي، 2023ص11/10)**

أشارت دراسة (2008:221,Luthans et al) إلى أن رأس المال النفسي السلوك الايجابي يعتبر مدخلاً ايجابياً نوعياً Specific positive approach من خلال ما يحققه من نتائج ايجابية في تنمية الموارد البشرية وإدارة الأداء . فرأس المال النفسي يزيد من سعي الأفراد العاملين نحو تحقيق الأهداف التنظيمية وبالتالي تحقيق الحد الأقصى من مصالحهم الخاصة ، فضلاً عن تحسين التماسك والتعاون وإحداث تغيير ايجابي في الثقافة التنظيمية كما يمكن أن يسهم رأس المال النفسي في إدراك الافراد العاملين لسلوكيات المواطنة التنظيمية من خلال الاتي:

- ✓ كتركيب فردي ايجابي ، يوجه رأس المال النفسي تجاه الأهداف من خلال القدرة في إيجاد مختلف المسارات لتحقيق الأهداف ، فالبعض يمكن أن يكون مبدعاً علماً إن هذا ليس جزءاً من دور المهمة الرسمي ، ومرناً عند الضرورة للاستمرارية في تحقيق الأهداف ، وواثقاً من قدراته ولا يخشى في الولوج اختبار المسارات والطرائق الجديدة ومتفائلاً بشان المستقبل للمحافظة على التوجه الإيجابي.
- ✓ يدعم رأس المال النفسي العلاقة بين الايجابية والتفكير الواسع ، فالشعورية والتوجهات الايجابية تزيد من انتباه وتركيز وأنماط التفكير وسلوكيات الافراد ، وهذه السلوكيات تصور كسلوكيات المواطنة التنظيمية ، إذ تعتبر المساهمات الشعورية الايجابية للأفراد العاملين

كسلوك طوعي ذاتي كالمشاركة ومساعدة زملاء العمل أو المساعدة في التحسين التنظيمي من خلال الأفكار والمقترحات.**(الحسني،2023،ص7)**

4- خصائص الرأسمال السيكولوجي :

- يعد رأس المال النفسي حالة ايجابية لنمو الافراد.
- له تأثير مباشر وبشكل ايجابي على الازدهار والرضا عن الذات.
- يولد رأس المال النفسي التفاؤل للنجاح الآن وفي المستقبل
- يبعث حافز المثابرة وأعاده توجيه المسارات حول تحقيق الاهداف المرسومة .
- تطوير رأس المال النفسي يوثر بشكل ايجابي على اداء جميع الافراد في المؤسسة
- رأس المال النفسي يعمل على التنسيق بين التدريس البحثي والارهاق الوظيفي
- رأس المال النفسي يرتبط بعلاقة ايجابية بالأشراف الموجه.
- ويمكن رأس المال النفسي من خلق بيئة عمل ايجابية لتحسين الامكانيات والخدمات المقدمة.
- توجد علاقة بين رأس المال النفسي والسلوك الاكاديمي او المهني والذي بدوره يؤثر على الرضا عن الذات .**(عمر شهاب ونور جبار،2023،ص 322)**

5- أبعاد الرأسمال السيكولوجي :

اجمع العديد من الباحثين في حقل السلوك التنظيمي الإيجابي على تضمين راس المال النفسي الإيجابي أربعة تركيبات إيجابية تجسد ميول الفرد العامل لان يكون محفزا تجاه انجاز الهدف، وإدراك المسار لتحقيقه، والايمان بالنجاح في الوصول اليه، والتعافي من العقبات التي تظهر في طريق تحقيقه، وهي على الوجه الآتي:

*الكفاءة الذاتيةSelf-Efficacy

*التفاؤلOptimism

*الامل Hope

*المرونةResilience

أ-الكفاءة الذاتية :

ويرى (Bandura 1998) الكفاءة الذاتية بأنها اعتقاد شخصي بكفاءة الفرد وقدرته لشحذ الدافعية ومصادر المعرفة ومصادر الفعل لتنفيذ مهمة ما بنجاح أو القيام بالسلوك الذي يحقق النتائج المرغوبة، واعتبر الكفاءة الذاتية نظام ذاتي يتكون من التشجيع الذاتي والكشف عن خبرات الكفاءة التي تم تخزينها في الذاكرة طويلة المدى وحيث تكون جاهزة للاستدعاء عند الحاجه إليها، والمعتقدات المتعلقة بالكفاءة الذاتية تؤثر على سلوك الفرد وأفكاره، وهي تعد محرك تحفيزي لأداء مهمه ما بنجاح، والتحدي وتعبئه الآليات المعرفية مثل الملاحظة والتنظيم والتأمل الذاتي تجاه السعي إلى تحقيق الهدف.

-ويشير (Luthans et al. 2007:38) أن الأفراد ذوي الكفاءة الذاتية يتميزون بخمسة سلوكيات مهمه وهي :

*يضعون أهدافًا عالية لأنفسهم ويختارون لأنفسهم مهام صعبة.

*يرحبون ويزدهرون بالتحدي.

*الدافعية الذاتية لديهم مرتفعة.

*يبذلون الجهد اللازم لتحقيق أهدافهم.

*لديهم قدرة على المثابرة عند مواجهة العقبات.**(مروة محمود،2022ص 96)**

ب- الأمل :

فهو مفهوم نفسي واجتماعي مهم يعبر عن حالة من التفاؤل والطموح تجاه المستقبل، ويعتبر أحد المحركات الأساسية لسلوك الإنسان ، وفي الخمسينات باستخدام الأمل كموضوع بحثي في الطب النفسي ولكن التطور الكبير جاء في السبعينات من خلال جهود العالم Charles R Snyderالذي اسس مبادئ نظرية الأمل.**(عائدة،2025ص85)**

ويعد الأمل عند (Lopez&Sneyder,2002) على أنه حالة من الدافعية الإيجابية المعتمدة على التفاعل بين عدة عوامل متمثلة في: الأهداف وقوة التفكير وتتمثل في الطاقة الموجهة بالهدف والتي تعتبر بمثابة قوة الإرادة التي يمكن من خلالها تحقيق الأهداف والمسارات من

خلال التخطيط لتحديد الوسائل التي يمكن استخدامها في تحقيق الأهداف أما (Avey) وزملاؤه فقد أقروا بأن الأمل يتضمن قوة الإرادة قوة الأفراد وتصميمهم على أداء أهدافهم وقوة الطريق أي التفكير في أن يكون قادرا على ابتكار المسارات البديلة والخطط الموقفية لإنجاز الأهداف في حال مواجهة العقبات .**(عيادي وقمازي،2022،ص7)**

ج- التفاؤل :

قد يرتبط مصطلح التفاؤل لدى غالبية الأفراد بنمط التفكير الذي يتميز بالإيجابية نحو المستقبل. ويعرف التفاؤل حسب العالم 2013 (Smith,وزملائه أنه درجة امتلاك الأفراد الحصيلة من توقعات النتائج الإيجابية بحيث يعتقدون أن الأشياء الجيدة تحدث لهم فيما يتعلق بمهامهم، في حين قدم العالم (2000)Snyder,ثلاثة وجهات نظر لتطوير تفاؤل واقعي كما يلي:

التساهل في الماضي : ليس إنكار الماضي أو رفض مسؤوليات على العكس هي تقنية إعادة تأطير تجعل من الممكن معرفة حقيقة الموقف وتعديله.

تقييم الحاضر : يعني ترجمة الحدث أو الوضع إلى منظور إيجابي.

البحث عن الفرص للمستقبل : ويشير إلى وصول الفرد إلى اكتشاف إجراء استباقي بشأن الفرص المستقبلية مع مراعاة قدراته ومواطن ضعفه. **(عيادي وقمازي،2022،ص6)**

د- المرونة:

تشير إلى النزعة الفردية للعودة إلى الحالة الطبيعية عند تعرضه للمشكلات والمحن، حيث يدعم عدم الاستسلام والقدرة على مواجهة المشاكل والعقبات والتي تمثل ميزة كبيرة لمن يمتلك هذه القدرة، وذلك من اجل تحقيق الأهداف المرغوبة، فهي تعبر عن قدرة الأفراد على التعامل بنجاح في مواجهة التغيرات الكبيرة والمحن والمخاطر .**(بركبيه وبن الصديق،2020،ص230)**

هي كذلك قدرة الأنظمة أو الافراد على التكيف مع التغيرات والضغوطات والعودة إلى حالة التوازن بعد الاضطرابات والتحديات ، كما يبرز هذا المفهوم في العديد من المجالات مثل علم البيئة ، حيث يعتبر العالم الكندي هولينغ من أوائل الباحثين الذين لاحظوا أهمية المرونة في

الأنظمة البيئية . ويشير هذا إلى قدرة النظام على استيعاب التغيرات أو العودة إلى التوازن بعد الاضطراب

وتعتبر المرونة مهارة تتيح للفرد التعامل مع التحديات والضغوط الكبيرة دون أن تنهار شخصيته أو يتوقف عن السعي لتحقيق أهدافه . ومن أبرز خصائص الأفراد المرنين : قبول الواقع كما هو ، والايمان العميق بأن الحياة ذات قيمة ومعنى ، والقدرة العالية على التكيف وإدارة التغيرات **.(عائدة،2025،ص85)**

6- العوامل المؤثرة في الرأسمال السيكولوجي :

يتمتع رأس المال النفسي الإيجابي بالعوامل التالية :

***العدالة التنظيمية** : والتي تعبر عن تصورات الموظف لمدى معاملتهم بإنصاف. يعد مفهوم العدالة التنظيمية مصدر قلق كبير لجميع الموظفين في مكان العمل فهناك مخاوف بشأن العدالة في المنظمات في جوانب مختلفة من قبل القوى العاملة، يهتم الموظفون بالعدالة التي يتلقونها في توزيع الموارد، مثل المكافئات والأجور وما إلى ذلك، وهو ما يُعرف بالعدالة التوزيعية يهتم الموظفون أيضاً بالعدالة في عملية اتخاذ القرار من قبل منظمة يشار إليها باسم إجراءات العدالة أخيراً، يولي الموظفون اهتماما بالإنصاف في المعاملة الشخصية أيضاً، والمعروفة باسم العدالة التفاعلية فالعدالة التنظيمية تخلق الظروف الإيجابية اللازمة لازدهار رأس المال النفسي.

***استقلالية العمل:** وتعني أن الموظفين يمكنهم التحكم في أساليب عملهم وتقدمهم، ومنحهم إحساساً بالسيطرة، وتحقيق الشروط اللازمة لرأس المال النفسي وبتحليل العوامل المختلفة التي تؤثر على رأس المال النفسي وجدت استقلالية العمل لها تأثير إيجابي كبير على رأس المال النفسي.

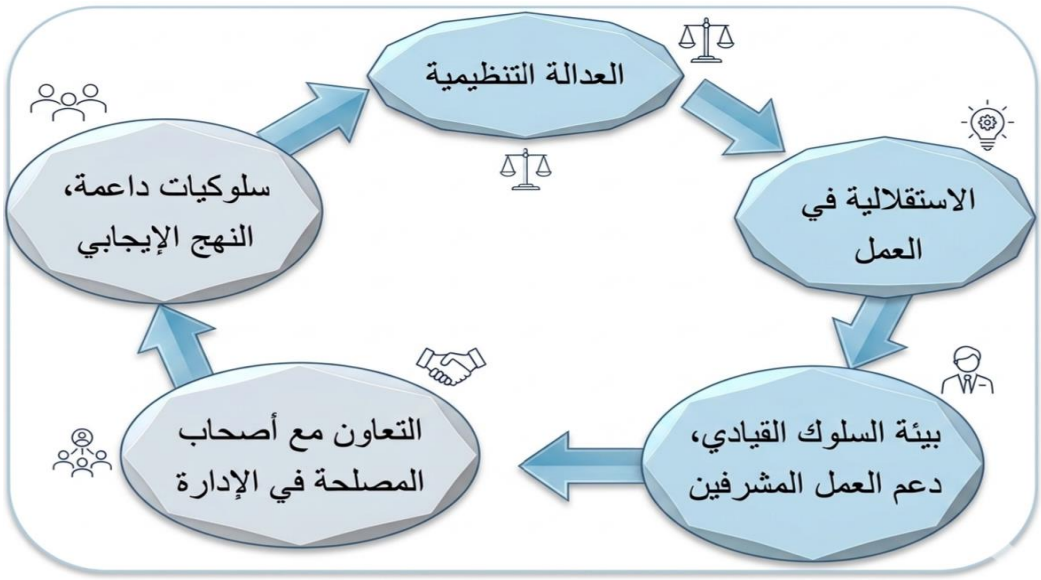
***بيئة العمل والسلوك القيادي ودعم المشرفين وما إلى ذلك:** تؤثر على رأس المال النفسي الإيجابي كما أن خصائص الخلفية الفردية وخصائص المهام قد تكون عوامل مهمة تؤثر على رأس المال النفسي الإيجابي أيضاً ويمكن أن يمتد هذا التأثير إلى المستويين الجماعي

والتنظيمي. فضلاً عن ذلك، أجرى Yu& Lin دراسة معينة حول العوامل التي تؤثر على رأس المال النفسي، مثل خصائص الشخصية وأسلوب القيادة والثقافة التنظيمية وما إلى ذلك، وكلها سيكون لها تأثير على رأس المال النفسي للموظفين.

*السلوكيات الداعمة هي إظهار السلوكيات الداعمة، والنهج الإيجابي للموظفين وردود الفعل الإيجابية.

***التعاون مع أصحاب المصلحة والإدارة والتعاون بين الموظفين ومع أصحاب المصلحة الآخرين:** حيث يتوقع الموظفين أن يساعدهم القادة بشكل خاص في توفير الموارد والمواد فإن موقف القائد هذا سيزيد من قدرتهم على التعامل. المشكلات في العمل، ويقوي إيمانهم بالنجاح، ومن ثم يضمن جوا إيجابيا للمستقبل في المنظمة. فضلاً عن ذلك جرى التأكيد على أهمية الدعم المعنوي الذي من شأنه أن يريح الموظفين نفسيا للمعلمين إقامة تعاون بين الإدارة والموظفين. يذكر الموظفين أن ثقتهم بأنفسهم في عملهم تزداد مع قوة العمل الجماعي، وأنهم يتغلبون على العقبات التي يواجهونها بسهولة أكبر عندما يتضامنون مع أصحاب المصلحة الآخرين في المنظمة في واقع الأمر، فإن التنشئة الاجتماعية داخل المنظمة ودعم الأعضاء الجدد في المنظمة تزيد من رأس المال النفسي للموظفين ومن ثم تزيد من أدائهم.**(عباسي وكادي،2023،ص16)**

الشكل رقم(02)يوضح مؤثرات الرأسمال السيكولوجي.



7- النظريات المفسرة للرأسمال السيكولوجي :

- نظرية الحفاظ على الموارد لهو بفول 1989 conservation of resources

تعتبر واحدة من أهم النظريات النفسية التي تفسر سلوك الأفراد في مواجهة الضغوط والإجهاد ولها علاقة وثيقة بمفهوم رأس المال النفسي، تنص النظرية على أن الأفراد يسعون إلى الحصول على الموارد والاحتفاظ بها وحمايتها وبنائها وتشمل هذه الموارد على:

*الموارد المادية كالمال

*الموارد الاجتماعية كالدعم الاجتماعي.

*الموارد النفسية مثل الأمل والتفاؤل والفعالية الذاتية والمرونة وهي مكونات رأس المال النفسي.**(أمناش وبلخواص،2025،ص51)**

وتؤكد نظرية الموارد النفسية على ضرورة معالجة الموارد الفردية مثل: قدرات السلوك التنظيمي الإيجابي كمظاهر لبناء كامن وأساسي أو مجموعة موارد متكاملة وليست معزولة عن بعضها البعض، فرأس المال النفسي يمثل هذا البناء الكامن والأساسي أو الموارد الكامنة.**(الهني،2024،ص468)**

-نظرية التوسع والبناء باربرا فريدريكسون:

تقترح فريدريكسون أن العواطف الإيجابية مثل الفرح والامتنان الأمل، الرضا لا تحسن فقط المزاج المؤقت، بل توسع نطاق تفكير الفرد وتدفعه إلى بناء موارد داخلية وخارجية يمكن استخدامها لاحقا للتكيف والنمو.

*التوسع : Broaden العواطف الإيجابية توسع نطاق الانتباه والتفكير والسلوك.

*بناء : Build من خلال التوسع يتمكن الأفراد من بناء موارد معرفية نفسية واجتماعية مثل الفاعلية الذاتية والمرونة العلاقات الاجتماعية . **(أمناش وبلخواص،2025،ص51)**

8- التميز بين الرأس مال المالي والبشري والفكري والاجتماعي والسيكولوجي :

تنعكس التغيرات التي تواجه العالم التنافسي اليوم على أنواع رؤوس الأموال التي تجلب مزايا التنافسية للمؤسسات، إذ تعد رؤوس الأموال هذه ضرورية من أجل المنافسة المستدامة، إلا أنها اليوم ليست كافية لوحدها، بل يجب ربطها ببعضها البعض.

***رأسمال المادي:**

يُستخدم **رأس المال المالي** لتحديد الأصول السائلة للشركات، إذ وصفه Alsos أنه أكثر أنواع رأس المال اضطراباً (Alsos et al., 2006, p 667-686).ويستعمل هذا المصطلح أيضاً لتحديد الأصول القابلة للتحويل نقداً للشركات؛ فالأصول السائلة مثل النقد والأسهم والسندات المالية وغيرها هي رأس المال المالي الذي يُستخدم في المنافسة المستدامة في عالمنا الاقتصادي ويمكن استبداله بالنقود بسهولة . وقد أكد بعض المؤلفين أن رأس المال المالي ينطوي على إدارة النقد والأوراق المالية القابلة للتسويق والأسهم وغيرها من الأصول المتداولة (Yalçiner, Aksoy 2008 &).ويُمكّن رأس المال العالي من استغلال هذه المواد الإفريق ريادة الأعمال والشركات (Hmieleski & Carr2009)لذلك على المديرين استغلال رأس المال المالي لشركاتهم استغلالاً مفيداً.

***رأسمال البشري :**

ينطوي **رأس المال البشري** على المعارف والمهارات التي يمتلكها الأفراد(Becker, 1975) ، فالناس هم الأصول الأساسية للشركات ولرأس المال البشري أهمية في اتخاذ القرارات الاستراتيجية وتطوير العلاقات والتواصل وإدارة المعرفة في عالم اليوم المتغير باستمرار؛ ويمكن نقل رأس المال هذا إلى الأجيال القادمة وتحسينه باستمرار، ووفقا لا ينبغي الخلط بين رأس المال البشري والسمات الشخصية ،لتي ليس لها تأثيرات في النتائج النفسية. كما يرى Barney أن الاستغلال الأمثل لرأس المال البشري أمر لا يمكن أن يكرره الآخرون، وبالتالي يمكن تعريفه على أنه مصدر وعامل رئيسي للمزايا التنافسية.

***رأسمال الفكري :**

والعنصر الثالث **لرأس المال الفكري** هو رأس مال العميل المتعلق بالبيئة الخارجية للمؤسسة؛ حيث أن العنصرين السابقين يتعلقان بالبيئة الداخلية للمؤسسة. ومن أجل تحقيق النجاح المالي والاستدامة، يجب تحليل العملاء واحتياجاتهم تحليلاً دقيقاً. لذا، ينبغي تحسين رضا العملاء الحاليين وتهيئة هياكل جديدة للعملاء الجدد.

ان السمعة والخبرة والرضا والقيمة المضافة لكل راتب وغيرها مؤشرات لرأس المال البشري، وهناك بعض الطرق لإدارة أكثر فعالية لرأس المال البشري كالاختيار والانتقائية والتدريب والتطوير وتأسيس المعرفة الضمنية الموجودة في التنشئة الاجتماعية التي لا يمكن الاستعانة بمصادر خارجية بشأنها. فالآلات والمعدات يمكن تجديدها بمرور الوقت ولكنه يستحيل استعادة العمال الذين تخلوا عن وظائفهم. يجب على المؤسسات، لا سيما كبار المديرين تحليل وفهم قدرات واحتياجات الموظفين والتوصل إلى طرق للاحتفاظ بهم . إذ أن نجاح المؤسسة أو فشلها يقف على مؤهلات صاحب العمل والمدير والموظف ان العامل الأساسي في تطوير التكنولوجيا والابتكار هو رأس المال البشري.**(غزل،2024،ص15)**

***رأسمال الاجتماعي :**

ومن جهة أخرى، يُعرف **رأس المال الاجتماعي** الذي يشمل العلاقات بين الأفراد والمجموعات والمؤسسات باسم "بناء متعدد الأوجه". وتضطلع الجوانب المهمة من الشبكات والمعايير والثقة" لرأس المال الاجتماعي بدور مهم في اكتساب الميزة التنافسية. ويقصد برأس المال الاجتماعي القدرة على مشاركة المعرفة والمعلومات. "فرأس المال الاجتماعي، على خلاف الأنواع الأخرى لرؤوس المال، فهو متأصل في نسيج العلاقات بين الفاعلين.

أكد Whitehead على معنى رأس المال النفسي بأنه نوع من أنواع الفهم النفسي المتطور للذات وللآخرين.

***رأسمال السيكولوجي "النفسي" :**

فعندما تفهم هذه المصطلحات والمفاهيم فهماً عميقاً، فإن **رأس المال النفسي** يأخذ مكانا بين رأس المال البشري الذي يحدد مجموعة من القدرات المتعلقة بالفرد وبين رأس المال الاجتماعي الذي يمكن تعريفه على أنه مجموعة أخرى من القدرات التي تنشأ من خلال تكوين شبكة العلاقات الشخصية والروابط.

وعلى المستوى الفردي، يرتبط رأس المال النفسي بفهم أفضل للأفكار والمشاعر التي تشكل السلوكيات الشخصية. أما على المستوى الاجتماعي، فإن رأس المال النفسي يتعلق بالفهم العميق لدور الآخرين في صياغة أحاسيسنا وتصرفاتنا، وبالإحساس المتجدد بالتقدير والتعاطف اتجاه الدوافع النفسية لتصرفات الآخرين.

هكذا، أكد Luthans وآخرون أنه على المؤسسات إدارة وتوجيه رأس المال البشري والاجتماعي والنفسي لتحقيق النجاح. ووفقًا لـ Jensen وآخرون ، فإن رأس المال البشري يصف ما يعرفه الشخص بينما يحدد رأس المال الاجتماعي من يعرفه، أما رأس المال النفسي يحدد كيف سيصبح الشخص. ويتجاوز رأس المال النفسي رأس المال الاجتماعي والبشري ويمكن وصفه بأنه مزيج من العناصر الأساسية الأربعة.**(قاسم،ميهوبي،2022،ص198)**

خلاصة الفصل:

يعد الرأسمال السيكولوجي ركيزة أساسية في بناء أي مؤسسة قادرة على مواجهة الضغوط و التحديات بروح إيجابية و عزيمة قوية ،كما أن دوره لا يقتصر على الأفراد بل تواجده في المؤسسات و المجتمعات يؤدي الى تحقيق بيئة عمل أكثر تحفيزا و إنتاجية، لذا من الضروري تعزيز هذه المفاهيم من خلال التعليم و التدريب و الدعم النفسي لضمان مستقبل أكثر استقرارا و نجاحا فإن الاستثمار في رأس المال النفسي هو استثمار في الإنسان نفسه مما يجعله أكثر قدرة على التكيف و أكثر استعدادا لاقتناص الفرص و أكثر إصرارا على تحقيق النجاح المستدام.

الفصل الثالث : الإبداع الاداري

تمهيد

1- مفهوم الابداع

2- مفهوم الإبداع الإداري

3- أهمية الإبداع الاداري.

4- خصائص الإبداع الإداري.

5- أنواع الإبداع الإداري

6- مستويات الإبداع الإداري

7- أبعاد الإبداع الإداري

8- استراتيجيات تنمية الإبداع الإداري

9- نظريات المفسرة للإبداع الإداري

10-دوافع ومعيقات الإبداع الإداري

خلاصة الفصل

تمهيد:

في عصرٍ يرتكز على المعرفة والابتكار الرقمي لم تعد الأساليب الإدارية التقليدية كافية لضمان بقاء المنظمات في دائرة المنافسة، بل أصبح الإبداع الإداري هو الرهان الحقيقي لتحقيق الريادة والاستدامة التنظيمية. يتجاوز الإبداع الإداري كونه مجرد توليد لأفكار جديدة ليمثل نهجاً متكاملاً في إعادة هندسة العمليات وتطوير الهياكل التنظيمية، وإيجاد حلول غير نمطية للمشكلات المعقدة التي تواجهها الإدارة الحديثة. ومن هذا المنطلق برزت الحاجة الملحة لتبني ثقافة مؤسسية تحفز الطاقات الإبداعية لدى الكوادر البشرية، باعتبارها المحرك الأساسي لتحسين جودة الأداء وتفعيل التغيير الإيجابي داخل المؤسسات. وسنتناول في هذا الفصل مفهوم الإبداع الإداري ومستوياته المختلفة، مع تحليل العوامل التنظيمية والبيئية التي تساهم في نموه، وصولاً إلى استراتيجيات تعزيز الفكر الابتكاري كأحد أهم أصول رأس المال الفكري للمنظمة.

1- مفهوم الابداع :

يرى ماكينون أن الإبداع ظاهرة معقدة الوجوه، أكثر من اعتبارها مفهوماً محدداً، لذلك اختلف العلماء في تحديد مفهوم الإبداع، فلم يكن هناك تعريف محدد متفق عليه، ولعل ذلك يرجع إلى كثرة المجالات التي شاع فيها هذا المفهوم من جهة، وإلى اهتمامات الباحثين ومدارسهم الفكرية من جهة ثانية، وتعدد جوانب الظاهرة الإبداعية وتعقدها من جهة ثالثة. **(بن يحي،2019، ص 87)**

وجاء في الموسوعة الفلسفية تعريف الإبداع على أنه إنتاج شيء جديد أو صياغة عناصر موجودة بصورة جديدة في أحد المجالات كالعلوم و الفنون و الآداب، أما الموسوعة البريطانية الجديدة فتعرف الإبداع على أنه القدرة على إيجاد شيء جديد كحل لمشكلة ما أو أداة جديدة أو أثر فني أو أسلوب جديد. **(بن يحي،2019 ص 88)**

حيث عرف جيلفورد الإبداع بأنه: "سمات استعداديه تضم الطلاقة في التفكير والمرونة والأصالة والحساسية للمشكلات وإعادة تعريف المشكلة وإيضاحها بالتفصيلات أو الإسهاب".**(بن يحي،2019، ص 88)**

2- مفهوم الابداع الإداري :

مزيج من القدرات التي تمكن الفرد من إنتاج فكرة جديدة متميزة قابلة للتطبيق، بهدف حل مشكلة أو تطوير نظام قائم أو إيجاد مفهوم أو أسلوب عملي لتنفيذ أعمال المنظمة بشكل يكفل تحقيق الأهداف بكفاءة وفاعلية.**(رمضان،2014،ص106)**

وبناءا على ما تم تناوله من تعريفات ويمكن النظر بأن مفهوم الابداع الإداري هو الدافع الداخلي الذي يدفع الموظف لإنتاج حلول غير مألوفة تساعده في حل اشكالياته وتطوير من نظام سير وظيفته والسعي في تحقيق خططه بشكل متميز وفعال.

3- أهمية الابداع الإداري :

في ظل الظروف المتغيرة التي تعيشها المؤسسات اليوم، سواء كانت ظروف سياسية أو اجتماعية أو ثقافية، يتحتم عليها الاستجابة لهذه المتغيرات بأسلوب إبداعي، إذ يعتبر عامل بالغ الأهمية للمنافسة والحيوية بحيث تولي المؤسسات اهتمامها بالإبداع وهذا راجع إلى الأثر الذي يمكن أن يحثه وتتمثل أهميته في:

- ❖ أنه يقود إلى التجديد والتطوير المستمر مما يساعد المؤسسات خاصة الإنتاجية منها على تحقيق البقاء والتنافس في السوق.
- ❖ يعمل الإبداع على دعم التنمية الاقتصادية من خلال إيجاد الأساليب والتقنيات والتكنولوجيا الملائمة المدعمة للتنمية.
- ❖ يعمل على إيجاد الحلول للمشكلات الداخلية والخارجية التي تواجهها المؤسسات، ويساهم في تنمية وتطوير مهارات العاملين والتأثير على اتجاهاتهم وسلوكياتهم
- ❖ يخلق المناخ الملائم الذي يمكن المؤسسة من القدرة على تطوير منتجات جديدة لإشباع حاجات العملاء في السوق من جهة والقدرة على تحقيق أهداف النمو التي تسعى إليها المؤسسة من جهة أخرى.
- ❖ يساعد المؤسسة في العمل بصورة أفضل من خلال تحسين التنسيق والرقابة الداخلية والهيكل التنظيمي.

- ❖ يؤدي إلى تسهيل العمليات الإدارية التي تمكن المؤسسة من الاستمرار ومواصلة عملها وإيجاد الحلول الإبداعية للمشكلات التي تواجهها بكفاءة وفاعلية، وإلى إحداث تغييرات إيجابية في بناء المؤسسة.**(شعباني،2016،ص49)**
- ❖ يساعد المنظمة في العمل بصورة أفضل من خلال تحسين التنسيق والرقابة الداخلية والهيكل التنظيمي
- ❖ يؤدي إلى تسهيل العمليات الإدارية التي تمكن المنظمة من الاستمرار ومواصلة عملها وإيجاد الحلول الإبداعية للمشكلات التي تواجهها بكفاءة وفاعلية وإلى إحداث تغييرات إيجابية في بناء المنظمة وفي عملياتها الإدارية
- ❖ يساعد المنظمة على التكيف والتفاعل مع كافة المتغيرات البيئية المحيطة بها، وتحسين إنتاجيتها، والارتقاء بمستوى أدائها وأداء العاملين فيها .**(عواطف وخضرة،2016،ص29)**

4- خصائص الابداع الإداري :

فيما يتعلق بخصائص الإبداع باعتبار أهميتها في إمكانية توظيف هذا الإبداع من قبل المنظمة أو عدم ذلك فقد توصل كل من "زاكمان، ذنكن، هلبك" إلى تحديد هذه الخصائص فيما يلي:

التكلفة: إن أي مؤسسة عند رغبتها في تبني أو رعاية الإبداع فإنها تبحث التكلفة الاجتماعية والاقتصادية للشيء الجديد، فمن حيث التكلفة الاجتماعية هي تتضمن شيء جديد من التغيير والتطوير المحتمل حدوثه للأفراد والجماعات داخل المنظمة سواء في مراكزهم الوظيفية أو المنفعة التي تعود عليهم، أما التكلفة الاقتصادية فإنها تتضمن تكاليف تبني الإبداع إلى جانب المحافظة عليه.

العائد: الإبداع لابد أن يأتي بفوائد يظهر أثرها، إما بزيادة العائد أو تحسين الخدمة، كلما أدى إلى زيادة احتمال تبني هذه الفكرة خاصة في القطاعات التجارية، ويصعب التحقق منها في القطاعات الحكومية إلا إذا تم تقدير هذا العائد على أساس الخدمة المقدمة للجمهور.

الكفاءة: تتبنى المنظمات الأفكار الإبداعية الأكثر كفاءة، مقارنة بالإبداعات الأخرى مما يساعد على قبولها وتفضيلها على الوضع الراهن .

التفاعل الاجتماعي: ويعتمد على الدرجة التي يوفرها الإبداع في تدعيم التفاعل الاجتماعي فيما بين أعضاء المنظمة، أما إذا كان الإبداع سيقود إلى خلق صراع بين الأفراد والجماعات في المنظمة فإن ذلك سيكون مبررا لرفض الفكرة.

حجم تأثير الإبداع: ونعني بالتأثير شمولية الفائدة من الإبداع ومدى قبوله على مستوى الأفراد والجماعات.

سهولة وبساطة الإجراءات: ويخص هذا الإجراءات التي تمر بها عملية الموافقة على الإبداع، حيث تمثل عاملا مشجعا على قبول الإبداع، وعلى العكس من ذلك إذا كانت الإجراءات معقدة وطويلة وتتسم بالبيروقراطية العادية فإن ذلك يحول دون القبول واحجام رأي العمال حول الموضوع.

التحفيز على الإبداع: بعض الإبداعات تتمتع بالتحفيز نحو خلق المزيد من الأفكار الإبداعية واثرائها مما يجعلها أكثر كفاءة.

مرونة الإبداع: أي الإبداعات ذات القدرة على التكيف والتعديل وفقا لظروف المنظمة.

ومن خلال استعراض هذه الخصائص، يمكننا القول أنه لا يمكن فصل الإبداع في أي حال من الأحوال عن واقع وظروف المنظمة وبيئاتها، وبالتالي فإن التوافق بين الإبداع والخصائص البيئية للمنظمة أساسي لقبول أو رفض الإبداع . **(حمديني ولبوخي،2022، ص37)**

5- أنواع الابداع الاداري:

لقد تعددت تصنيفات الإبداع بتعدد معاييرها، وهناك عدة محاولات لحصر أنواعه ومن بين هذه التصنيفات حسب معيار التخطيط أو درجة وعمق التغيرات وحسب اعتبارا لطبيعته نذكر ما يلي:

***الإبداع التسويقي:** يقصد به وضع الأفكار الجديدة أو غير التقليدية موضع التطبيق الفعلي في الممارسات التسويقية، وقد ينصب على عنصر المنتج سواء كان سلعة أو خدمة، أو على عنصر السعر أو على عنصر الترويج أو على عنصر التوزيع، أو على كل هذه العناصر في آن

واحد. وبمعنى آخر فإن الإبداع التسويقي يوجه إلى عناصر المزيج التسويقي مجتمعة معاً. كما أن معظم الدراسات التسويقية إن لم نقل كلها تتفق على أن الإبداع في مجال التسويق يحقق عدة مزايا للمنظمة: كتحسين خدمة المستهليكين، وتحسين الإنتاجية من خلال تحقيق الكفاءة والفعالية في الأداء، وإيجاد فرص جديدة للبيع في أسواق جديدة، إضافة إلى تحسين صورة المنظمة. **(تدرانت،2015،ص32)**

وفيما يتعلق بالابداع التسويقي في المجال الإداري أي أن كيف يكون تسير هذا النوع من التسويق بداية من تحديد الأهداف المراد التوصل اليها وبناء خطط استراتيجية تتماشى عليها والنمط المستخدم حسب طبيعة المؤسسة وامكانياتها .

***الإبداع التقني:** ويتمثل هذا النوع من الإبداع في عملية إحداث وتطوير منتجات أو خدمات جديدة وإجراء تغييرات في التقنيات التي تستخدمها المنظمة، وتغييرات في أساليب الإنتاج وإدخال تكنولوجيات حاسوبية في العمل.

***الإبداع الإداري:** وهو الإبداع الذي يتمثل في عملية إحداث تغييرات في الهيكل التنظيمي، وتصميم الأعمال والوظائف، وعمليات المنظمة، وسياساتها واستراتيجياتها، ونظمها الرقابية ونشاطاتها الأساسية.

لقد ركزت المنظمات على الإبداع التقني أكثر بكثير من الإبداع الإداري، ونتج عن ذلك فجوة تنظيمية أثرت بصورة سلبية على أداء المنظمة، ووجدت الدراسات أنّ المنظمات التي تقل فيها الفجوة بين الإبداع الإداري والإبداع الفنّي كان مستوى أدائها أفضل.

كما كشفت الأبحاث أن الإبداع الإداري يميل إلى تشجيع إبداعات تقنية لاحقة عكس الإبداع التقني لا يميل إلى تشجيع إبداعات إدارية.**(هاني،2023،ص25)**

* **الإبداع التعبيري** : ويعني تطوير فكرة أونواتج فريدة بغض النظر عن نوعيتها أوجودتها، ومثال هذا النوع من الإبداع الرسومات اللغوية للأطفال، وهو مستوى أساسي أوأكثر انتشارا، ويعد ضروريا لظهور المستويات التالية، وهو يتمثل في التعبير المستقل دون الحاجة إلى المهارة أو الأصالة أو نوعية الإنتاج كما يبدوا أن ما يميز النابغين في هذا المستوى من الإبداع هو صفة التلقائية وصفة الحرية أو المستوى المستقل، وغالبا ما يكون هذا النوع في مجال الأدب والثقافة. **(بن الطيب،2024،ص70)**

6- مستويات الابداع الإداري :

هناك عده طرق يلجأ إليها الأفراد والمنظمات إلى خلق أفكار ومفاهيم جديدة تتمثل في الأخير على شكل إبداعات، حيث يمكننا التمييز بين ثلاث مستويات للإبداع وهي:

1 -**الإبداع على مستوى الفرد:** هو الإبداع الذي يحققه الأفراد الذين يمتلكون قدرات وسمات إبداعية من معرفة وذكاء وحب الاستطلاع، حيث يتوصل الفرد إلى الإبداع من خلال تلك القدرة التي يعبر عنها في سلوك إبداعي ويتوقف على عدة شروط ومواصفات متداخلة.

2 -**الإبداع على مستوى الجماعة:** هو الإبداع الذي يتم القيام به من طرف جماعة حيث أن الإبداع على مستوى الجماعة يفوق بكثير مجموع الإبداعات الفردية وذلك بسبب التفاعل الذي ينتج بين مختلف الأفكار وتبادل الرأي والخبرة ومساعدة بعضهم البعض.

3 -**الإبداع على مستوى المنظمة:** هو الإبداع المؤسسي يقوم بتغيير في نتائج العمليات وما يتبعه من تغيير في قيمة المنتج ورضا المستهلك والإبداع على مستوى المنظمة يتم التوصل إليه عن طريق الجهد التعاوني لجميع أعضاء المنظمة .

أيضا يرى تايلور أن التفكير الإبداعي يختلف بين الأشخاص من حيث العمق، ويحدد خمسة مستويات للتفكير الإبداعي هي:

1 –مستوى الإبداع التعبيري: وهذا المستوى ترتكز عليه المستويات التالية ويتمثل في الرسوم التلقائية للمتدربين.

2 –مستوى الإبداع الإنتاجي: حيث يظهر الميل لتحسين أسلوب الأداء في ظل قواعد محددة.

3 –مستوى الإبداع الاختراعي: وأهم خصائصه الاختراع والاكتشاف.

4 –مستوى الإبداع التجديدي: ويتطلب تعديلا في المبادئ العامة التي تحكم ميدانا في العلم أو الأدب أو الفن.

5– مستوى الإبداع المنبثق (الجديد): ويتطلب هذا النوع فكرا أصيلا وتنوعا في الأفكار المطروحة. **(بوجواد ومصدق،2022،ص99)**

7– أبعاد الابداع الإداري:

تعددت تصنيفات الباحثين والعلماء لأبعاد الإبداع التنظيمي كما اختلفوا في اعتبار هذه الأبعاد على كونها عناصر أو أنها أبعاد أو خصائص ،وفي سبيل ذلك فقد أوجد الصيرفي تصنيف لذلك تمثل فيمايلي: **(عروفي،2023،ص 121)**

1 –الطلاقة: وهي أحد محركات الإبداع التنظيمي بحيث تشمل القدرة على إنتاج أكبر عدد من الأفكار والبدائل التي يطرحها الشخص عن موضوع معين في فترة زمنية ثابتة مقارنة بغيره ، ويقصد بها القدرة العالية على سيولة الأفكار و سهولة توليدها، و يمكن تصنيف الطلاقة إلى ثلاثة أنواع وهي :

–الطلاقة اللفظية :تشمل الوحدات التعبيرية التي تدعم التفكير الإبداعي داخل المنظمة من خلال السرعة في إنتاجها واستحضارها.

–الطلاقة الفكرية : ويشمل هذا النوع السرعة في عملية إنتاج العديد من الأفكار التي تحتاج لها المنظمة.

-الطلاقة التعبيرية : و هي سهولة التعبير عن الأفكار ووضوحها لكي تسهل على المنظمة أو جماعة العمل من فهمها والاستفادة منها.**(عروفي،2023،ص 121)**

2 -المرونة: تعني المرونة القدرة على التفكير بطرق مختلفة والنظر للمشكلة من أبعاد مختلفة، وهي درجة السيولة التي يعبر بها الشخص عن موقف مع أ وجهة نظر معينة. وعدم التعصب للأفكار بحد ذاتها أي تغيير للحالة الذهنية بتغيير الموقف بحيث يتجه الفرد إلى تبني أنماط فكرية يوجه بها مواقف مهما تنوعت واختلفت وأن يكون على درجة مرتفعة من التلون العقلي.

فالمرونة هي تنوع الأفكار بحيث هذه الأفكار تنشأ أو تتكيف مع الموقف، فالفرد المبدع بمجرد ما تكون هناك مشكلة أو موقف ما، فإن تفكيره يبدأ بالبحث عن الأفكار والحلول المناسبة وتتكون هذه المرونة من عاملين أو نوعين هما:

-المرونة التقليدية: هي القدرة على إنتاج أكبر عدد من الأفكار التي ترتبط بموقف معين على أن تكون متنوعة وغير متوقعة، إضافة إلى الانتقال السريع من استجابة لأخرى والقدرة على تقديم استخدامات غير معتادة لشيء معين استخدام الصحيفة في أشياء متعددة غير القراءة.

-المرونة التكيفية: هي قدرة الفرد على تغيير وجهته الذهنية حتى يتمكن من حل مشكلة معينة، فالفرد المرن من حيث التكيف العقلي مضاد للفرد المتصلب عقليا، وتعني التغيير في الحلول الممكنة كإعطاء عدة حلول لموقف واحد.**(سعدي وأوطيب،2023،ص35)**

3 -الحساسية للمشكلات: والتي تعد إحدى القدرات الأساسية في التفكير الإبداعي، ويقصد بها قدرة الفرد على رؤية الكثير من المشكلات في الموقف الواحد الذي قد لا يرى فيه فرد آخر أي مشكلات، وهذا القدر من المشكلات التي يراها المبدع تدفعه نحو التحدي لإحداث تغييرات أو إنتاج جديد يحل هذه المشكلات.

وعلى هذا في الحساسية للمشكلات قد تكون سمة دافعية أكثر منها قدرة عقلية، ويرى (Gilford) وزملائه أن هذه القدرة شرط هام للإبداع وخطوة البدء في أي تفكير إبداعي.

إلى أن الأفراد يختلفون في حساسيتهم للمشكلات، ففي موقف ما يرى الفرد أن هناك عدة مشكلات تتطلب البحث عن الحلول لها، في حين يرى فرد آخر أن هذا الموقف عادي ولا يتطلب أي تساؤلات التي تؤدي إلى البحث عن الحلول، ومن هنا يتضح بأن الحساسية للمشكلات تظهر غالبا في شكل وعي بالنقائص أو العيوب في الأشياء والمواقف مما يؤدي إلى الإحساس بالحاجة إلى التغيير **(سعدي وأوطيب،2023،ص34)**

4 –الأصالة: يقصد بها القدرة على إنتاج أفكار جديدة بحيث تمتاز هذه الأفكار بالجودة والحداثة وعدم الشيوع ،أي أن هذه الأفكار لم يسبق لها أي أحد بالتوصل إليها بحيث لاترتبط هذه الأفكار بأخرى سابقة لها ،و تشتمل الأصالة على ثلاثة جوانب رئيسية و هي :

–الاستجابة غير الشائعة : أي القدرة على إنتاج أفكار نادرة.

–الاستجابة البعيدة : أي القدرة على ذكر تداعيات بعيدة غير مباشرة.

–الماهرة : أي القدرة على إنتاج استجابات يحكم عليها بالمهارة. **(عروفي،2023،ص 122)**

5– المخاطرة: يقصد بها اخذ زمام المبادرة ففي تبني الأفكار والأساليب الجديدة، والبحث عن حلول لها في الوقت نفسه الذي يكون الفرد على استعداد لتحمل المخاطرة الناتجة عن الأعمال التي يقوم بها. **(سعدي وأوطيب،2023،ص35)**

8– استراتيجيات تنمية الابداع الإداري :

هناك العديد من الاستراتيجيات للإبداع التي يمكن أن تتبناها المؤسسة، ويُقصد بها السياسات التي تصمم للترويج للعملية الإبداعية وإيجاد المناخ الإبداعي داخل المؤسسة الذي يساعد على تجاوز العقبات ومن هذه الاستراتيجيات ما يلي:

التطوير التنظيمي: وهو عبارة عن مجموعة من الأساليب أو الطرق المستوحاة بشكل عام من العلوم السلوكية والتي تصمم لتزيد من قدرة المنظمة على تقبل التغيير وزيادة فعاليتها، ومن الأمثلة على هذه الطرق جمع البيانات تشخيص المؤسسة، تدريب الحساسية، تطوير الفريق، واستخدام وكلاء التغيير وهي بشكل عام موجهة نحو المحددات السلوكية كقيم الأفراد والعلاقات بين الأفراد،

وهناك تركيز كبير ليس على إزالة معوقات التغيير فحسب بل على تسهيل التغيير كعملية مستمرة.**(هاني،2023،ص52)**

الشراكات الذكية : أنها تتمثل في كل أشكال التعاون ما بين المنظمات لمدة معينة تهدف إلى تقوية فعالية المتعاملين من أجل تحقيق الأهداف التي تم تحديدها ، فمفهوم الشراكة بهذا الشكل يشمل التحالف الإستراتيجي ، لكن ينبغي أن نفرق بين التحالف والاندماج والاقتناء والشراكة ، فالاندماج والاقتناء هو زوال المنظمة المعنية لميلاد وحدة أو منظمة جديدة ، أما في التحالف والشراكة تبقى المنظمة تحافظ على استقلاليتها من حيث الأهداف والمصالح الخاصة وتقيم علاقات مشاركة لتحقيق بعض الأهداف المشتركة . **(مزمل،2017،ص106)**

التخصص الوظيفي :هو قيام المنظمة بتصميم وحدات للقيام بالنشاطات المتخصصة ، فهي تصمم وحدات تنظيمية ذات بيئة تشغيلية ملائمة للمراحل المختلفة من العملية الإبداعية مثل إنشاء وحدات البحث والتطوير أو جماعات التخطيط.

ويمكن أن تكون هذه الإستراتيجية هي الأكثر قابلية للاستخدام من قبل المنظمات التي تسعى إلى إيجاد أعمال إبداعية تغطي مساحات تنظيمية صغيرة نسبيا ولا تكون جذرية ، ويعتبر التخصص الوظيفي الإستراتيجية الأكثر شيوعا من بين إستراتيجيات الإبداع .**(رمضان،2014،ص121)**

الدورية في العمل : ويقصد بها القدرة على استخدام نموذج المصفوفة التي يتم وفقا لها تجميع مجموعة من المختصين والعاملين لتنفيذ مشروع أو بناء تنظيمي مؤقت يجلد بعد الانتهاء من المشروع، ومن ثم يتم تحريك الأفراد للعمل في مشاريع أخرى، ومن أمثلة هذه الاستراتيجية نقل الأفراد إلى الإدارة العليا للعمل في بيئات تشغيلية مشابهة ولكنها ذات مسؤوليات وظيفية مختلفة، التعيين الدوري للموظفين الجدد ذوي خبرات مختلفة وخاصة في المناصب التي تمتلك إمكانية إبداعية غير عادية والتطوير المتوازي للجماعات التي تعمل على حل نفس المشكلة أو مشكلات متشابهة .**(بن الطيب،2024،ص80)**

نموذج الإدارة بالأهداف تعرف الإدارة بالأهداف "MBC" على انها محاولة لتحقيق أهداف المنظمة من خلال زيادة التزام العاملين ومشاركتهم الفعلية والفعالة في تحقيق أهدافها ونشاطاتها، ويركز هذا النظام على الرؤساء والمرؤوسين وذلك لأن الفرد يقوم بالعمل على مختلف المستويات حيث يزود هذا النظام الرؤساء بالمعلومات الخاصة بالموظفين وطريقة أدائهم للعمل وذلك بشكل دوري، من خلال تحيد الفرد للأهداف يصبح الرئيس في موقف أفضل لتقييم أداء المرؤوسين كما يساعد هذا النظام على اتخاذ القرارات بشكل صحيح من خلال قاعدة معلومات سليمة تتعلق بالترقية ودفع التعويضات .**(هاني،2023،ص53)**

9- نظريات المفسرة للإبداع الإداري :

قام عدد من العلماء والكتاب وعلماء الإدارة بطرح أفكار أصبحت تعرف فيما بعد بالنظريات وعرفت بأسمائهم، إذ قدمت هذه النظريات معالجات مختلفة حول الإبداع، كما استعرضت ملامح المنظمات والعوامل المؤثرة وهذه النظريات:

1 .**نظرية:(March & Simon 1958)** فسرت هذه النظرية الإبداع من خلال معالجة المشكلات التي تعترض المؤسسات إذ تواجه بعض المؤسسات فجوة بين ما تقوم به وما يفترض أن تقوم به، فتحاول من خلال عملية البحث خلق بدائل، و تمر عملية الإبداع حسب هذه النظرية بعدة مراحل هي : فجوة أداء، عدم رخاء، بحث، وعي، وبدائل ثم إبداع حيث تعزى الفجوة الأدائية إلى عوامل خارجية (التغير في الطلب أو تغيرات في البيئة الخارجية) أو إلى عوامل داخلية (تعيين موظفين جدد ، أو وجود معايير أداء عالية).**(قريشي واخرون،2022،ص34)**

2 .**نظرية :(Burns & Stalker 1961)** وكانا أول من أكدا على أن التراكيب والهياكل التنظيمية المختلفة تكون فاعلة في حالات مختلفة، فمن خلال ما توصلوا إليه من أن الهياكل الأكثر ملائمة هي التي تسهم في تطبيق الإبداع في المنظمات من خلال النمط الآلي الذي يلائم بيئة العمل المستقرة والنمط العضوي الذي يلائم البيئات سريعة التغير، فهو يسهل عملية جمع البيانات والمعلومات ومعالجتها.

3 .**نظرية :(Wilson 1966)** بين عملية الإبداع من خلال ثلاثة مراحل هدفت إلى إدخال تغيرات في المنظمة وهي: إدراك التغير، اقتراح التغيير، وتبني التغيير وتطبيقه، ويكون بإدراك الحاجة أو الوعي بالتغيير ثم توليد المقترحات وتطبيقها، فافترضت نسبة الإبداع في هذه المراحل الثلاث متباينة بسبب عدة عوامل منها التعقيد في المهام (البيروقراطية) وتنوع نظام الحفظ، وكلما زاد عدد المهمات المختلفة كلما ازدادت المهمات غير الروتينية مما يسهل إدراك الإبداع، بصورة جماعية وعدم ظهور صراعات، كما أن الحوافز لها تأثير إيجابي لتوليد الاقتراحات وتزيد من مساهمة أغلب أعضاء المنظمة.

4. **نظرية (Harvey & Mill 1970)**: لقد استفادا مما قدمه كلا من March & Simon و Burns & Stalker، فانصب تركيزهم على فهم الإبداع من خلال مدى استخدام الأنظمة للحلول الروتينية الإبداعية، فقد وصفوا أنواع المشكلات التي تواجهها المنظمات وأنواع الحلول التي قد تطبقها من خلال إدراك المشكلة، فالمنظمة تسعى إلى وضع حلول روتينية لمعالجة حالات أو مشكلات تم التصدي لها سابقا، وأيضا تسعى لاستحضار حلول إبداعية لم يتم استخدامها من قبل لمعالجة غير الروتينية أو الاستثنائية بتبني الهياكل التنظيمية والميكانيكية والعضوية.**(قريشي واخرون،2022،ص35)**

10- دوافع و معيقات الابداع الإداري :

أ-دوافع الابداع الإداري:

هناك مجموعة من العوامل الذاتية والخارجية وكذا المادية التي تدفع بالأفراد إلى السعي الدائم للوصول وتحسين قدراتهم الإبداعية كما يلي:

1 دوافع ذاتية داخلية ونذكر منها ما يلي:

- الرغبة في تحقيق الأهداف الشخصية.
- الرغبة في اكتشاف الأشياء الجديدة.
- الرغبة في مساهمة مبتكرة.

- الرغبة في إحداث التغيير.
- الرغبة في معالجة التعقيدات والمشاكل.

2 دوافع الظروف الخارجية :

التصدي للمشاكل العامة وكذا الخاصة مثل مشاكل العمل والنوعية وتحسين الخدمات والتدريب.

متطلبات ودوافع التغيير، فهناك فرص مطلوب اكتشافها ومجازفات ينبغي التخطيط لها، وتنبؤات ينبغي القيام بها، وتقييمات يلزم تأديتها، ويختلف التفكير المطلوب لهذه الأمور عن التفكير المألوف أو حتى العلمي حيث الوقت لا يكون ضاغطا والتكاليف ميسرة.

التقدم والازدهار يتطلبان المزيد من الأفكار الجديدة والمستمرة.

3 دوافع مادية ومعنوية

- الحصول على المكافآت المالية.
- الحصول على التقدير والثناء والسمعة.
- الارتقاء في المراتب المهنية والعلمية.
- ويرى "Juniper " أن هناك بعض الأمور التي من شأنها أن تحقق الإبداع وتشجعه وهي:
- التشجيع على التعلم واكتساب مهارات متخصصة.
- التشجيع للأخذ بالأمور الصعبة والخروج عن المألوف.
- البعد عن النقد والسخرية من الأفكار الخاطئة. **(شتيح،2013،ص62)**

ب): معيقات الابداع الإداري :

المعوقات التنظيمية: وهي المعوقات الناتجة عن التنظيم الذي يعمل فيه الفرد، نذكر منها ما يلي:

-الالتزام الحرفي بالقوانين والتعليمات والأنظمة والإجراءات.

-عدم وجود قيادة إدارية في المستوى المطلوب) نمط قيادي غير مؤهل)

-عدم ثقة بعض المديرين بأنفسهم

-عدم توفر قنوات اتصال فعالة

-سوء المناخ التنظيمي وطبيعة العلاقة بين العاملين والمديرين، وكذا بين العاملين أنفسهم

-نمطية الهيكل التنظيمي وأساليب العمل التي ال تسمح للأفراد بحرية الرأي والاجتهاد

-المركزية والتسلط والافتقار إلى معايير واضحة لأداء.**(ضياف والكنز،2024،ص23)**

المعوقات الشخصية : من أهم المعوقات الفردية للإبداع الإداري التي يرتكبها الفرد في حد ذاته وتعتبر عائق كبير تتمثل في ما يلي:

- البحث باستمرار عن الجوانب الصحيحة.
- السعي لأن يكون الفرد عمليا جدا.
- المحاولة الدائمة لاستخدام المنطق.
- عدم اللعب واللهو أثناء العمل.
- تجنب الغموض.
- الخوف من الفشل.
- إهمال المشكلات التي تقع خارج مجال التخصص.
- اعتقاد الفرد بأنه ليس مبدعا.**(قشود وبن عزوز،2024،ص38)**

المعوقات البيئية :

- ✓ ضعف توفر الميزات والإمكانيات التي بدورها تؤدي إلى ظهور الإبداع.
- ✓ سيادة بعض القيم والمعتقدات الاجتماعية المتمثلة بما يلي: الطاعة والخضوع والسعي نحو المحافظة على القديم مقاومة التغيير والتجديد الاجتماعي، والسيطرة وعدم السماح بالاستقلال .
- ✓ وهناك من يشير إلى أن المعوقات البيئية تتمثل بالمعوقات الموجودة في الطبيعة مثل الضجيج، عدم توفر المكان المناسب، اكتظاظ المكان، وعدم تأييد الزملاء .**(شيلابي،2021، ص144)**

المعوقات الاجتماعية:

تتمثل في الالتزام بالأعراف والتقاليد المتبعة في المجتمع لذلك فإن كل شخص يبتعد عن هذه الأعراف أو التقاليد سوف يعاني من النقد أو التجاهل. مما يترتب عليه قيام الفرد بأعمال تتناسب مع الأعراف والتقاليد للحصول على رضا الجماعة التي ينتمي إليها.**(ضياف والكنز،2024،ص24)**

خلاصة الفصل:

تأسيساً على ما تم تناوله، نخلص إلى أن الإبداع الإداري لم يعد خياراً ترفيهياً للمنظمات، بل استراتيجية حتمية تفرضها مقتضيات التغيير المتسارع في بيئة الأعمال المعاصرة. فقد استعرضنا خلال هذا الفصل كيف يسهم الفكر الإبداعي في تطوير الأساليب التسيير التنظيمية، مما ينعكس إيجاباً على كفاءة الأداء العام. إلا أن هذا المسار الإبداعي لا يخلو من عوائق وتحديات؛ سواء كانت مرتبطة بالثقافة التنظيمية المقاومة للتغيير، أو بنقص الموارد والمناخ العام الذي قد يحد من انطلاق الطاقات الابتكارية، وبناءً عليه فإن نجاح المنظمة في تفعيل الإبداع يظل رهناً بقدرتها على تذليل هذه المعيقات وخلق بيئة محفزة تحتضن المبادرات الجديدة. وتأتي هذه النتائج لتمهد الطريق لفهم أعمق للعلاقة التفاعلية بين الموارد النفسية للفرد وبين مخرجاته الإبداعية، وهو ما يفتح آفاقاً للبحث في كيفية استثمار رأس المال النفسي ليكون الدافع والمحرك لتجاوز هذه المعيقات وتحقيق طفرة في الإبداع الإداري المنشود

الفصل الرابع:

الإجراءات المنهجية للدراسة

تمهيد

1- منهج الدراسة.

2- مجتمع وعينة الدراسة.

3- إجراءات الدراسة الاستطلاعية.

4- أدوات الدراسة وخصائصها السيكومترية.

5- خطوات تطبيق الدراسة.

6- الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة.

خلاصة الفصل

تمهيد

تعد الدراسة الميدانية أداة البرهنة على صحة الفرضيات أو نفيها، وذلك بعد جمع البيانات ثم تحليلها وتفسيرها ومناقشتها. ولن يتأت ذلك إلا بعد إتباع منهج علمي والتعريف بمجتمع وعينة الدراسة، والمرور على الدراسة الاستطلاعية وما يعقبها من وصف لأدوات الدراسة والخصائص السيكومترية المتوصل إليها، وكذا أهم الإجراءات والخطوات المتبعة وأخيرا أهم الأساليب الإحصائية الموظفة سواء في استخراج الخصائص السيكومترية أو في التحقق من فرضيات الدراسة.

1- منهج الدراسة:

يعتبر المنهج هو جوهر البحث، وأول أساس تنطلق منه أي دراسة عملية، فبموجبه تتم المعالجة الميدانية للمشكلة البحثية، ويعبر عن مجموعة الإجراءات والانطلاقات المحددة التي يتبناها الباحث للوصول إلى نتيجة. **(الحسن ، 1997، ص 65)**.

كما يعبر عن جملة المبادئ والقواعد والإرشادات التي يجب إتباعها من تأليف بحثه، بغية الكشف عن العلاقات العامة والجوهرية والضرورية التي تخضع لها ظواهر موضوع الدراسة **(سلاطنية والجيلاني، 2004، ص 27)**.

ونظرا لطبيعة الدراسة والتي تناولت العلاقة بين الرأسمال السيكولوجي والابداع الإداري وبالنظر الى المعطيات المراد التوصل اليها و تفسيرها وفق منهجية بحثية أستوجب استخدام المنهج الوصفي الارتباطي الذي يمكن بواسطته معرفة ما إذا كانت هناك علاقة بين متغيرين أو أكثر، ومن ثم معرفة درجة تلك العلاقة ،فهدف الدراسة الارتباطية يقتصر على معرفة وجود العلاقة من عدمها و في حال وجودها فهل هي طردية أم عكسية، سالبة أم موجبة.**(بن الصغير،2018،ص17)**

2- مجتمع وعينة الدراسة:

2-1- مجتمع الدراسة:

إن مجتمع الدراسة هو مجموعة عناصر لها خاصية أو عدة خصائص مشتركة تميزها عن غيرها من مجموعة العناصر الأخرى والتي يجري عليها البحث.**(حداد وعيسى،2025ص24)**

وعليه يتكون مجتمع دراستنا الحالية من مجموعة من موظفي في إطار الإداري لمؤسسة جمعية الحياة, لذا يتكون المجتمع الإجمالي لموظفي المؤسسة من السنة الحالية 2026/2025م, المقدر ب 172 موظف مقسمين على 12 فرع بناء على المعطيات المتحصل عليها من طرف مصلحة الموارد البشرية للجمعية .

2-2- عينة الدراسة:

تمثل العينة مجموعة جزئية من المجتمع، يقوم الباحث باختيارها مرورا بأربع خطوات هي: التعريف بالمجتمع وتحديد خصائص المجتمع، تحديد حجم كاف لتمثيل خصائص المجتمع، اختيار العينة بطريقة مناسبة **(أبو علام، 2005، ص 157)**.

ولتحقيق أغراض الدراسة فقد تم اختيار أفراد العينة **بالطريقة الغير العشوائية الصدفية,** باعتبارها الطريقة المناسبة ونظرا للظروف من الوقت المتبقي و الغير الكافي للحصول على العينة العشوائية وبعد الفروع من بعضها البعض ما يستغرق الوقت في التوزيع و الاسترجاع, تم اختيار 6 فروع منها بلغ عددهم 130 موظف من أصل 12 فرع و 172 موظف . الفروع (الإدارة العامة /معهد الحياة/فرع الشيخ الدبوز/فرع أبو اليقظان /فرع الفرقان /فرع الحمد) والجدول التالي يوضح توزيع الاستبيانات و عددها المسترجعة حسب في كل فرع .

الجدول رقم (01) يوضح توزيع الاستبيانات على عينة الدراسة

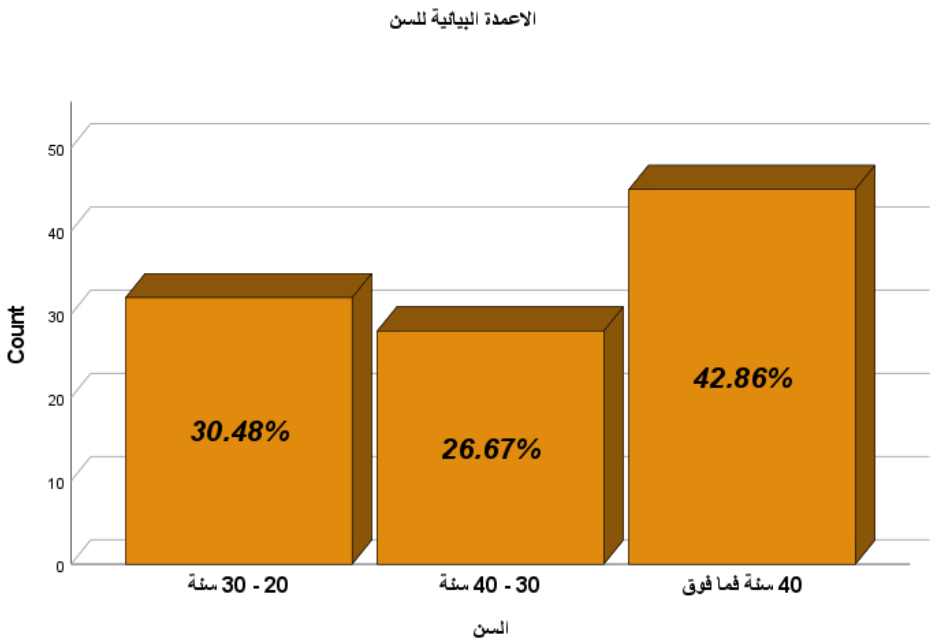
الفرع	الاستبيانات الموزعة	الاستبيانات المسترجعة	النسبة المئوية
الإدارة العامة	82	58	%55.24
فرع الشيخ أبى اليقظان	10	10	%9.52
فرع الشيخ الدبوز	10	10	%9.52
فرع الفرقان	9	9	%8.57
معهد الحياة	17	16	%15.24
فرع الحمد	2	2	%1.9
المجموع	130	105	%100

2-3- وصف عينة الدراسة :

جدول رقم (02) يوضح عدد التكرارات لفئات السن

السن	التكرارت	النسبة المئوية
20- 30 سنة	32	%30.5
30 - 40 سنة	28	%26.7
40 سنة فما فوق	45	%42.9
المجموع	105	%100

شكل رقم (03) يوضح أعمدة التكرارات لفئات السن



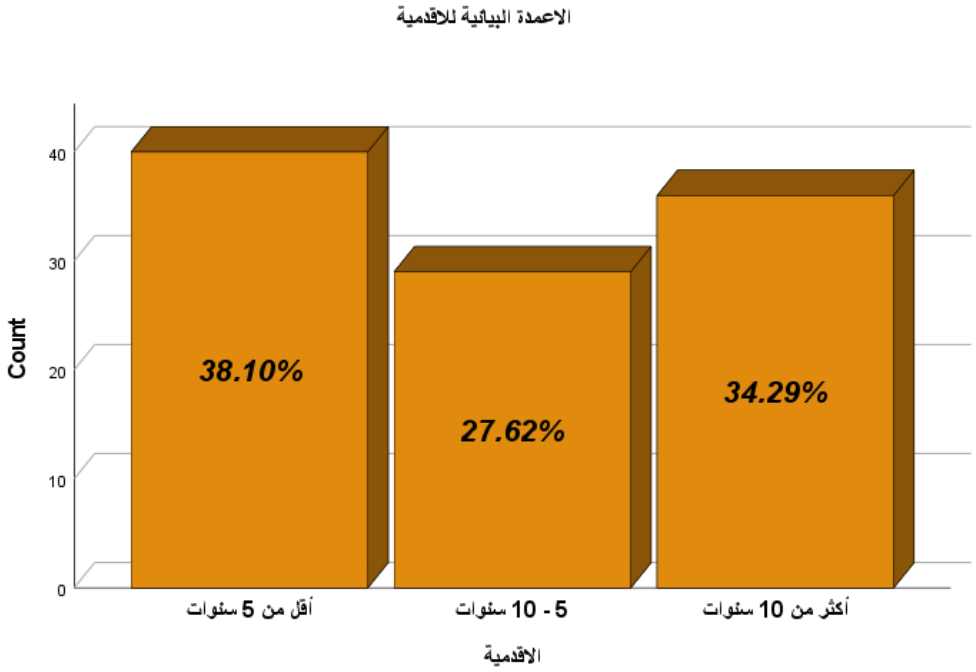
التفسير: تكشف القراءة الإحصائية لمعطيات الجدول رقم (02) أن الفئة العمرية (40 سنة فما فوق) تتصدر توزيع أفراد العينة بتكرار بلغ (45) موظفاً ونسبة (42.9%)، تليها فئة الشباب (20–30 سنة) بنسبة (30.5%)، بينما حلت الفئة العمرية (30 – 40 سنة) في المرتبة الأخيرة بنسبة (26.7%).

ويعكس هذا التوزيع تبايناً إيجابياً داخل القطاع الإداري لجمعية الحياة بالقرارة؛ حيث تعتمد الجمعية بشكل أساسي على كادر يتمتع بالنضج العمري والخبرة الحياتية (فئة 40 سنة فما فوق) لضمان استقرار العمل الإداري وحكمته، مع تطعيم الإدارة بنسبة معتبرة من الطاقات الشابة (فئة 20–30 سنة) لضمان تجديد الدماء، وهو تنوع من شأنه أن يثري الرأسمال السيكولوجي للمؤسسة ويدعم فرص الإبداع الإداري من خلال تمازج حيوية الشباب مع حكمة الكبار.

جدول رقم (03) يوضح عدد التكرارت بالنسبة الأقدمية

الأقدمية	التكرارت	النسبة المئوية
أقل من 5 سنوات	40	%38.1
5 – 10 سنوات	29	%27.6
أكثر من 10 سنوات	39	%34.3
المجموع	105	%100

شكل رقم (04) يوضح أعمدة التكرارات لفئات الأقدمية



التفسير: يتبين من خلال الجدول رقم (03) أن الموظفين ذوي الأقدمية (أقل من 5 سنوات) يشكلون النسبة الأكبر بـ (38.1%)، يليهم أصحاب الخبرة الطويلة (أكثر من 10 سنوات) بنسبة (34.3%)، في حين سجلت فئة الأقدمية المتوسطة (5 – 10 سنوات) أدنى نسبة بـ (27.6%).

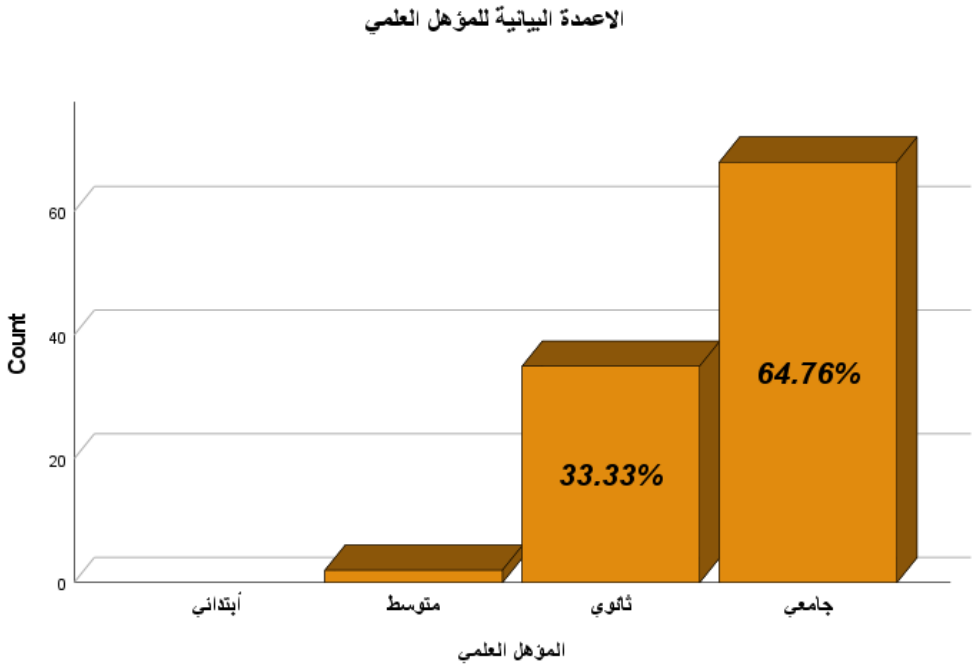
تشير هذه النتيجة تنظيمياً إلى أن جمعية الحياة تشهد حركية في التوظيف واستقطاباً للكوادر الجديدة في السنوات الأخيرة، ربما لمواكبة التوسع في نشاطاتها الإدارية. وفي الوقت ذاته،

تحتفظ الجمعية بقاعدة صـــلبة من الموظفين القدامى (أكثر من 10 ســـنوات) الذين يمثلون الذاكرة التنظيمية للمؤســـســـة، والذين يعول عليهم في نقل الثقافة التنظيمية وتوجيه الموظفين الجدد، مما يساهم في بناء بيئة إدارية مستقرة ومتوازنة.

جدول رقم (04) يوضح عدد التكرارت بالنسبة للمؤهل العلمي .

المؤهل العلمي	التكرارت	النسبة المئوية
متوسط	2	%1.9
ثانوي	35	%33.3
جامعي	68	%64.8
المجموع	105	%100

شكل رقم (05) يوضح أعمدة التكرارات لفئات المؤهل العلمي .



التفسير: يوضح الجدول رقم (04) سيطرة واضحة لحملة المؤهل (الجامعي) على تركيبة العينة، حيث بلغ عددهم (68) موظفاً بنسبة استحوذت على (64.8%)، يليهم حملة المؤهل

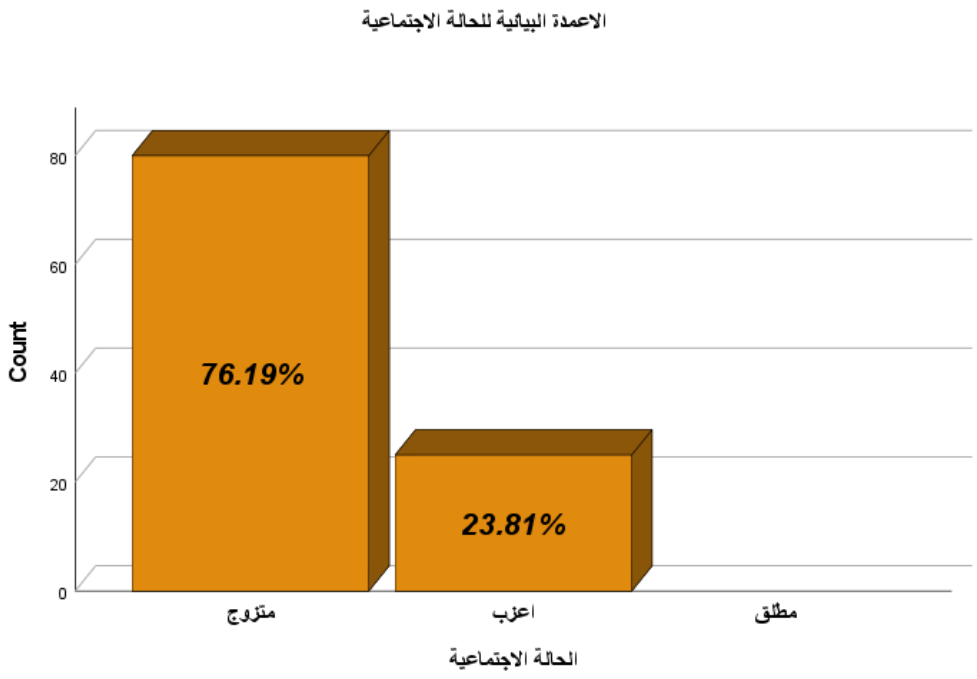
(الثانوي) بنسبة (33.3%)، في حين اقتصر حضور ذوي المستوى (المتوسط) على عاملين اثنين فقط بنسبة ضئيلة جداً (1.9%).

وتعد هذه النتيجة منطقية جداً وتتوافق مع طبيعة المبحوثين، فهم يمثلون "القطاع الإداري" لجمعية الحياة، والعمل الإداري يتطلب كفاءات علمية ومعرفية عليا للتعامل مع المهام المكتبية، التخطيط، وحل المشكلات. هذا الارتفاع في المستوى التعليمي يشكل أرضية خصبة لتعزيز الإبداع الإداري، ويدل على أن الجمعية تعتمد في تسيير دواليبها على كفاءات مؤهلة أكاديمياً.

جدول رقم (05) يوضح عدد التكرارات بالنسبة للحالة الاجتماعية

الحالة الاجتماعية	التكرارت	النسبة المئوية
متزوج	80	%76.2
أعزب	25	%23.8
المجموع	105	%100

شكل رقم (06) يوضح أعمدة التكرارات لفئات الحالة الاجتماعية.



التفسير: من خلال قراءة معطيات الجدول رقم (05)، نلحظ غلبة واضحة لفئة (المتزوجين) بتكرار بلغ (80) موظفاً وبنسبة (76.2%)، مقابل (23.8%) فقط لفئة (العزاب). ويمكن تفسير ذلك من منظور اجتماعي وتنظيمي بأن الموظف المتزوج غالباً ما يبحث عن الاستقرار الوظيفي لتأمين متطلباته الأسرية، مما ينعكس على التزامه بالبقاء في الجمعية (وهو ما يفسر أيضاً ارتفاع فئة الأقدمية لأكثر من 10 سنوات). كما أن تحمل المسؤوليات الأسرية قد يلعب دوراً في تشكيل مستوى النضج والرأسمال السيكولوجي للموظف (من حيث التفاؤل، المرونة، والأمل) أثناء مواجهة ضغوط العمل الإداري.

3- الإجراءات البديلة للدراسة الاستطلاعية:

3-1- تعريف الدراسة الاستطلاعية:

الدراسة الاستطلاعية هي البوابة التي تنطلق منها الباحث في إلقاء نظرة عامة حول جوانب الدراسة الميدانية، وهي تعتبر الخطوة التي تسبق الاستقرار نهائيا على خطة الدراسة ويفضل القيام بها على عينة محدودة من الأفراد **(أبو علام، 2004، ص 87)**.

3-2- إجراءات الدراسة الاستطلاعية:

تعتبر الدراسة الاستطلاعية خطوة تمهيدية هامة في البحوث الميدانية، إلا أنه في سياق هذه الدراسة، تعذر إجراؤها نظراً لمجموعة من المبررات المنهجية واللوجستية، والتي تم تعويضها بإجراءات علمية بديلة، وذلك على النحو التالي:

أولاً: المبررات المنهجية والعملية لعدم إجراء الدراسة الاستطلاعية:

***الحدود الزمانية والمكانية (التشتت الجغرافي):** نظراً لطبيعة مجتمع الدراسة الموزع على (12) فرعاً لجمعية الحياة، ولضيق الحيز الزمني المتاح لإنجاز العمل الميداني وصعوبة التنقل وتوزيع واسترجاع الاستبيانات، اقتصر الباحث على سحب عينة صدفية من (6) فروع

فقط يسهل الوصول إليها وعليه، تعذر إجراء دراسة استطلاعية في الفروع المتبقية لما يتطلبه ذلك من وقت وجهد مضاعفين لا يتناسبان مع الفترة المحددة للبحث.

***تفادي استنزاف العينة المتاحة:** نظراً لأن عدد الموظفين في الفروع الستة المستهدفة يقدر بـ (130) موظفاً، فإن اقتطاع عينة استطلاعية منهم كان سيحرمهم من المشاركة في الدراسة الأساسية لتفادي (أثر الاختبار المسبق والتعود على العبارات)، مما سيؤدي إلى تقليص حجم العينة الفعلية المسترجعة والتي بلغت (105) استبياناً، وهو عدد يحتاجه الباحث كاملاً لضمان قوة التحليل الإحصائي.

ثانياً: الإجراءات البديلة:

لتعويض غياب هذه الخطوة، وتأكيداً على صلاحية أدوات القياس، اتخذ الباحث الخطوات التالية:

***الاعتماد على صدق دراسات المقياسين:** استند الباحث إلى أدوات قياس جاهزة ومقننة صُممت وطُبقت حديثاً في بيئة محلية جزائرية. حيث تم تبني استبيان "رأس المال السيكولوجي" واري، (2023) المطبق بولاية برج بوعريريج ،واستبيان "الإبداع الإداري" دوح، (2020) المطبق بولاية غرداية. وبما أن الباحث لم يقم بتعديل أو حذف محتوى العبارات، فقد تم تبني "الصدق الظاهري وصدق المحتوى" للأدوات بالاعتماد كلياً على ما توصلت إليه الدراسات الأصلية، مما يثبت سلامة بناء الأدوات ووضوحها التام.

***حساب الثبات للتعديلات المنهجية:** رغم التبني الكلي لمحتوى العبارات، قام الباحث بإجراء تعديلين منهجيين تمثلا في: خلط العبارات عشوائياً (لمنع المبحوث من التعرف على أبعاد المتغيرات وتجنب التحيز)، وتغيير سلم الإجابة (ليكرت) من خماسي إلى رباعي. ونظراً لأن هذا التغيير الأخير يؤثر على تشتت استجابات المبحوثين، أصبح من الضروري إحصائياً التأكد من استقرار الأداة وعليه، اكتفى الباحث بإعادة حساب (معامل الثبات) فقط باستخدام معادلة (ألفا كرونباخ) على استجابات العينة الأساسية الفعلية (105 مبحوثاً)، وهو ما يثبت موثوقية الأداة في سياق تطبيقها الفعلي وتعديل سلمها.

4- أدوات الدراسة وخصائصها السيكومترية :

4-1- أداة الدراسة :

لتحقيق أهداف الدراسة ومن صحة فرضياتها ،وانطلاقا من متغيرات الدراسة وأهدافها تم الاعتماد على الاستبانة كأداة لجمع البيانات من مجتمع الدراسة والتي تعرف بأنها "الوسيلة الأنسب للحصول على بيانات من أكبر عدد من المبحوثين وفي أقل وقت ممكن، ولسهولة تكوين بنوده في ضوء الفرضيات المصاغة" ، فمن خلال الدراسات السابقة فقد تم تبني مقياسين الدراسة من مراجع مختلف تناسب الدراسة الحالية والمتوافقة مع البيئة المدروسة. **(بن عثمان،2025،ص56)**

يحتوي الجزء الأول من الأداة المعلومات العامة للمفحوص والتي هدفها إعطاء خصائص العينة والتي تكمن في كل من " السن ،الأقدمية ،المؤهل العلمي ،الحالة الاجتماعية "

أما عن الجزء الثاني يترتب مقاييس الدراسة حسب كل متغير وعدد بنوده ، وتم الاعتماد على مقياس "ليكرت" (Likert) الرباعي للإجابة على جميع عبارات المقياسين (البالغ عددهم 36 عبارة)، وقد تم تحديد أوزان الاستجابات بناءً على اتجاه العبارة (موجبة أم سالبة) لتفريغ البيانات إحصائياً، وذلك وفق الجدول التالي:

الجدول رقم (06) يوضح تقييم الدرجات وفق سلم ليكرت

البدائل	موافق تمام	موافق	غير موافق	غير موافق تمام
الدرجة(+)	4	3	2	1
الدرجة (-)	1	2	3	4

4-2- وصف المقياس :

أولا: مقياس الرأسمال السيكولوجي :

تم استخدام مقياس دراسة واري (2023)"الدور الوسيط رأس المال النفسي في العلاقة بين القيادة التحويلة و الابداع التنظيمي"، ونظرا لشموله لجميع أبعاد المتغير (الكفاءة الذاتية ،الأمل، المرونة، التفاؤل) والذي تم بناءه وفق عدة مقاييس سابقة ومراجعته من قبل اخصائيين. تضمنت

صورته النهائية (16) بند ، وهذا بعد تأكدها من صدقه عن طريقة صدق الاتساق الداخلي، أما الثبات فتم حسابه بطريقة ألفا كرومباخ

جدول رقم (07) يوضح تقسيم البنود حسب الاستبيان لمقياس الرأسمال السيكولوجي

البُعد	أرقام العبارات في الاستبيان	عدد العبارات
الكفاءة الذاتية	13،09،05،01	4
الأمل	14،10،06،02	4
المرونة	15،11،07،03	4
التفاؤل	16،12،08،04	4
المجموع	---	16

***خصائص السيكومترية للمقياس :**

للتحقق من مدى موائمة أداة الدراسة مع البيئة المدروسة أستوجب التأكد من صدقه و ثباته.

-**صدق المقياس** : يعني صدق الاختبار أن يقيس الاختبار فعلا ما يراد قياسه من سمة أو قدرة أي أن يكون ذو صلة وثقة بالقدرة التي يقيسها.**(طش وبورزق،2023ص54)**

وللحكم على صدق الأداة تم استخدام صدق الاتساق الداخلي الذي يتم به التأكد من أن جميع الأسئلة المصممة لقياس مفهوم معين (كالذكاء أو الرضا الوظيفي) تسير في نفس الاتجاه وتقيس بالفعل ذلك المفهوم دون غيره .

جدول رقم (08) يوضح صدق الاتساق الداخلي لمقياس الرأسمال السيكولوجي

البعد	معامل الارتباط "بيرسون"	مستوى الدلالة	الدلالة
الكفاءة الذاتية	0.685	0.00	دال
التفاؤل	0.709	0.00	دال
المرونة	0.943	0.00	دال
الأمل	0.670	0.00	دال
الدرجة الكلية لمقياس رأسمال السيكولوجي	1	-	-

المصدر: مرجع تبني المقياس

التفسير: يتضح من الجدول أعلاه أن جميع معاملات الارتباط بين الأبعاد والدرجة الكلية للمقياس دالة إحصائيا عند (0.01) Pour tous les utilisateurs بين (0.670-0.943) وذلك ما يؤكد صدق اتساق الأبعاد والدرجة الكلية لمقياس رأس المال النفسي.

-**أما عن الثبات:** ويعني مدى إعطاء الاختبار نفس الدرجات، أو القيم لنفس الفرد أو الأفراد إذا ما تكررت عملية القياس ،وتم قياسه بمعامل ألفاكرونباخ .

الجدول رقم (09) يوضح ثبات مقياس أداة الدراسة بواسطة معامل ألفاكرونباخ لمقياس الرأسمال السيكولوجي

المتغيرات	عدد العبارات	معامل الثبات
رأس المال النفسي	16	0.818

المصدر: مخرجات التحليل الاحصائي

التفسير: من خلال الجدول أعلاه نجد أن قيمة معامل ألفا كرو نباخ ذات قيم مرتفعة عند المتغير الدراسة فقد بلغت قيمة متغير رأس المال النفسي (0.818)، وهذه القيمة أكبر من الحد الأدنى 0.6 مما يدل على ثبات أداة الدراسة وتجدر الإشارة أن قيمة معامل ألفا كرو نباخ كلما اقتربت قيمته من 01 دل على أن قيمة الثبات مرتفعة، ومنه فإن أداة الدراسة تمتاز بدرجة حسنة من الثبات.

ثانيا: مقياس الابداع الإداري :

تم استخدام مقياس دراسة دوح (2020) "سلوكيات القيادة التحويلية وأثرها على الابداع التنظيمي" ،يتضمن المقياس أبعاد الدراسة(الطلاقة، الحساسية بالمشكلات، المرونة، الأصالة) ،والذي تم تصميمه من طرف الباحث بالاعتماد على عدة مقاييس ومراجعته من قبل محكمين. تضمنت صورته النهائية (20) بند ، وهذا بعد تأكدها من صدقه عن طريقة صدق المحتوى أو صدق الظاهري، أما الثبات فتم حسابه بطريقة ألفا كروميخ .

جدول رقم (10) يوضح تقسيم البنود حسب الاستبيان لمقياس الابداع الاداري

البُعد	أرقام العبارات في الاستبيان	عدد العبارات
الطلاقة	33،27،24،22،20	5
الحساسية بالمشكلات	36،32،29،23،19	5
المرونة	34،31،28،25،18	5
الأصالة	35،30،26،21،17	5
المجموع	---	20

***خصائص السيكومترية للمقياس :**

-**صدق المقياس** : أثبت الباحث الأصلي صدق المحتوى والصدق الظاهري للأداة من خلال عرضها على نخبة من المحكمين المختصين في علوم التسيير والمنهجية، وتمت الموافقة على شمولية العبارات وصياغتها، مما يؤكد صلاحية محتواها للتطبيق في الدراسة الحالية.

-**ثبات المقياس:** من أجل التحقق من ثبات هذا المقياس تم الاعتماد على طريقة الاتساق الداخلي لدرجات الاستبانة باستخدام معامل الارتباط ألفا كرونباخ.

الجدول رقم (11) يوضح ثبات مقياس أداة الدراسة بواسطة معامل ألفاكرونباخ لمقياس الابداع الاداري

المتغيرات	عدد العبارات	معامل الثبات
الابداع الإداري	20	0.849

من خلال نتيجة الجدول أعلاه نلاحظ أن معامل ألفا كرونباخ للمتغير الابداع الإداري والتي بلغت (0.849)، وهذه القيمة تشير الى أن القيمة مرتفعة من 0.6 ما يدل على ثبات أداة الدراسة .

5- إجراءات تطبيق الدراسة :

بعد فحص الأداتين التي تتطابقا مع الدراسة وتحقيق من خصائصهما السيكو مترية ،تم الاتصال بجمعية الحياة من أجل إعطاء الاذن لتطبيق الجانب الميداني، والاتباع الخطوات التالية :

- الاطلاع على الدراسات السابقة التي تناولت الاطار النظري، والنظر الى أهم التوصيات التي توصلت إليهم والتقيد بيها .
- اختيار الأداة التي تناسب موضوع الدراسة وتبنيهما .
- التأكد من الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة ومدى صلاحيتها للاستخدام .
- تم اختيار العينة بالطريقة الغير عشوائية الصدفية ،ولظروف الزمكانية تم اختيار 06 فروع لإجراء الدراسة .
- بعد التأكد من صحة الصدق والثبات للأداتين وتقاربهم لدراستنا الحالية من حيث العينة ،تطرقنا الى عدم اجراء الدراسة الاستطلاعية والاكتفاء بتبنيها .

– تم توزيع 130 استبانة وفق العدد الفعلي لكل فرع حسب عدد موظفيه، وقد تم الاسترجاع 105 استبانة صالحة للتحليل الاحصائي .

– تم تفريغ الاستبيانات المسترجعة في برنامج Excel ومعالجتها إحصائيا بالرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS.

6- الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة :

انطلاقا من طبيعة الدراسة وفرضياتها؛ استعنا بعدة أساليب إحصائية التي تعد إحدى الدعائم الأساسية التي تقوم عليها الطريقة العلمية من أجل تحقيق أهداف الدراسة. فبعد جمع البيانات وتفريغها في برنامج الحزمة الإحصائية SPSS، تم الاعتماد على الأساليب الإحصائية التالية في معالجة بيانات الدراسة الحالية:

1. **برنامج مايكروسوفت إكسل (Microsoft Excel):** تم استخدامه في المرحلة التحضيرية لتفريغ استمارات الاستبيان، وترميز البيانات الأولية، وإعداد الجداول الخام وجعلها جاهزة قبل تصديرها لبرنامج التحليل الإحصائي.

2. **الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS V.27):** تم الاعتماد على هذا البرنامج لإجراء المعالجات الإحصائية واستخراج المخرجات، وذلك باستخدام الأساليب التالية:

- **التكرارات والنسب المئوية (Frequencies & Percentages):** لوصف الخصائص الديموغرافية لأفراد عينة الدراسة وتحديد توزيعاتهم.
- **المتوسط الحسابي (Mean):** لتحديد الأهمية النسبية ودرجة استجابة أفراد العينة لمتغيرات الدراسة (الرأسمال السيكولوجي، الإبداع الإداري).
- **الانحراف المعياري (Standard Deviation):** لقياس مدى تشتت استجابات أفراد العينة حول متوسطاتها الحسابية، ومعرفة مدى تجانس الآراء وتقاربها.

- **اختبار كولموجروف-سميرنوف (Kolmogorov-Smirnov Test):** للتحقق من اعتدالية توزيع البيانات (التوزيع الطبيعي) بهدف تحديد نوع الاختبارات الإحصائية المناسبة (معلمية أو لامعلمية).
- **اختبار (ت) لعينة واحدة (One-Sample T-Test):** تم استخدامه (في الفرضيتين الأولى والثانية) لاختبار وتحديد مستوى المتغيرات المدروسة (الرأسمال السيكولوجي، الإبداع الإداري) من خلال مقارنة متوسط استجابات العينة بالمتوسط الفرضي لأداة القياس.
- **معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation):** تم استخدامه (في الفرضية الثالثة) لاختبار قوة واتجاه العلاقة الارتباطية بين المتغير المستقل (الرأسمال السيكولوجي) والمتغير التابع (الإبداع الإداري).
- **اختبار ليفين (Levene's Test):** للتحقق من شرط تجانس التباين بين المجموعات قبل الشروع في قراءة نتائج اختبارات الفروق.
- **اختبار (ت) لعينتين مستقلتين (Independent Samples T-Test):** تم استخدامه لاختبار الفروق ذات الدلالة الإحصائية في متغيرات الدراسة والتي تعزى للمتغيرات الديموغرافية ذات الفئتين الثنائيتين فقط (مثل: الحالة الاجتماعية).
- **تحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA):** تم استخدامه لاختبار الفروق ذات الدلالة الإحصائية في متغيرات الدراسة والتي تعزى للمتغيرات الديموغرافية التي تتكون من ثلاث فئات فأكثر (السن، الأقدمية المهنية، المؤهل العلمي).

خلاصة الفصل :

تم تطرق في هذا الفصل إلى الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية، انطلاقا من المنهج المعتمد وهو "المنهج الوصفي الارتباطي" ، ثم إلى مجتمع الدراسة والعينة وكيفية اختيارها، ليتم تطرق إلى توضيح عن الإجراءات البديلة للدراسة الاستطلاعية من حيث عينتها والتحقق من خصائصها السيكومترية.

ليتم بعد ذلك عرض أداتي الدراسة انطلاقا من تقديم وصف لها ثم الأساليب الإحصائية ،ليتم الانتقال إلى أهم الإجراءات والخطوات المتبعة وأخيرا ذكر الأساليب الإحصائية المطبقة للتحقق من مدى صحة فرضيات الدراسة.

الفصل الخامس

عرض وتفسير ومناقشة نتائج الدراسة

1- عرض وتفسير ومناقشة نتائج الفرضية الأولى.

2- عرض وتفسير ومناقشة نتائج الفرضية الثانية.

3- عرض وتفسير ومناقشة نتائج الفرضية الثالثة.

4- عرض وتفسير ومناقشة نتائج الفرضية الرابعة.

5-عرض وتفسير ومناقشة نتائج الفرضية الخامسة.

* توصيات الدراسة.

* مقترحات الدراسة.

* قائمة المصادر والمراجع.

* قائمة الملاحق.

تمهيد :

بعد تطبيق إجراءات الدراسة الاساسية وتفريغ البيانات، سوف نتطرق في هذا الفصل عرض وتحليل النتائج المتحصل عليها من خلال تطبيق أدوات الدراسة ومعالجتها إحصائيا باستخدام البرنامج الإحصائي للعلوم الاجتماعية (spss.v27)، وفي الأخير سنعرض تفسير وعرض ومناقشة الفرضيات والاستنتاج العام وعرض أهم التوصيات والمقترحات.

أولاً: اختبار التوزيع الطبيعي للبيانات :

قبل البدء في مرحلة معالجة الفرضيات باستخدام الأساليب الإحصائية المختلفة والملائمة وجب أولا التحقق من شرط التوزيع بالنسبة للمتغيرات محل الدراسة الحالية.

جدول رقم (12) يبين التحقق من شرط التوزيع الطبيعي لبيانات المتغيرين.

المتغيرات المدروسة	قيمة الاختبار (Statistic)	درجات الحرية (df)	مستوى الدلالة (.Sig)
الرأسمال السيكولوجي	0.080	105	0.095
الإبداع الإداري	0.077	105	0.134

يتضح من خلال قراءة معطيات الجدول رقم (12) والخاص باختبار كولموجروف–سميرنوف (Kolmogorov–Smirnov) للتحقق من اعتدالية توزيع البيانات، أن قيمة مستوى الدلالة الإحصائية (.Sig) لمتغير الرأسمال السيكولوجي قد بلغت (0.095)، في حين بلغت الدلالة الإحصائية لمتغير الإبداع الإداري (0.134). وبما أن كلتا القيمتين أكبر من مستوى الدلالة المعتمد (0.05)، فإننا يمكن القول أن الاستجابات عينة الدراسة تتوزع توزيعاً طبيعياً (اعتدالياً).

وتعد هذه النتيجة الإحصائية محورية ومهمة جداً لمسار دراستنا حول موظفي القطاع الإداري لجمعية الحياة بالقرارة؛ فاعتدالية التوزيع تبرر لنا منهجياً الاعتماد على **الاختبارات الإحصائية المعلمية (Parametric Tests)** القوية في اختبار الفرضيات المتبقية (مثل اختبار "ت"،

وتحليل التباين الأحادي، ومعامل ارتباط بيرســـون)، مما يضـــفي موثوقية ودقة أعلى على النتائج التي سيتم التوصل إليها واتخاذ القرارات الإدارية بناءً عليها.

ثانياً: عرض وتحليل نتائج الفرضيات ومناقشتها:

1): اختبار الفرضية الأول:

نص الفرضـــية: "مســـتوى الرأس مال الســـيكولوجي لدى عينة من موظفي القطاع الإداري لجمعية الحياة القرارة–غرداية مرتفع".

للتحقق من صحة هذه الفرضية، تم استخدام اختبار (ت) للعينة الواحدة (One–Sample T–Test) لمقارنة المتوسط الحسابي لإجابات العينة مع المتوسط الفرضي للمقياس (2.5)، والنتائج موضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (13) يوضح نتائج اختبار (ت) للعينة الواحدة لمستوى الرأسمال السيكولوجي

المتغير	العدد (N)	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	قيمة (ت) t	مستوى الدلالة Sig.
الرأسمال السيكولوجي	105	3.35	0.31	2.5	27.950	0.000

يتضـــح من خلال قراءة معطيات الجدول رقم (13) أن المتوســـط الحســـابي لإجابات أفراد العينة حول مســـتوى الرأســـمال الســـيكولوجي قد بلغ (3.35)، مدعوماً بانحراف معياري منخفض جداً قدره (0.31)، مما يدل على وجود اتفاق وتجانس كبير في آراء الموظفين وعدم وجود تشتت في إجاباتهم. وبمقارنة هذا المتوسط مع المتوسط الفرضي لأداة القياس المقدر بـــ (2.5)، نلاحظ أنه أعلى منه بوضوح. كما بلغت قيمة اختبار (ت) للعينة الواحدة (27.950) عند مستوى دلالة إحصائية قدره (0.000). وبما أن مستوى الدلالة هذا أصغر

من القيمة المرجعية (0.05)، **فإننا نقبل الفرضية الأولى القائلة بأن مستوى الرأسمال السيكولوجي لدى عينة من موظفي القطاع الإداري لجمعية الحياة القرارة–غرداية مرتفع**

ويمكن تفسير هذه النتيجة المنطقية بأن بيئة العمل التنظيمية داخل الجمعية تساهم في بناء طاقة نفسية قوية لدى الموظفين الإداريين. فهؤلاء الموظفون يمتلكون مستويات عالية من الثقة في قدراتهم المهنية (الكفاءة الذاتية)، ويتمتعون بنظرة متفائلة تجاه مسارهم الوظيفي، فضلاً عن قدرتهم على التكيف بمرونة مع مختلف المواقف الإدارية اليومية. هذا الرصيد النفسي يمثل دعامة أساسية تجعلهم أكثر التزاماً واستعداداً لتقديم أفضل ما لديهم لتسيير شؤون المؤسسة بنجاح

وتنسجم هذه النتيجة بشكل تام مع مخرجات دراسة (أمناش وبلخواص، 2024) التي أثبتت وجود مستوى مرتفع من رأس المال النفسي لدى الموظفين في الإدارات المحلية، مفسرة ذلك بتوافر مكونات ذهنية ونفسية قوية تمكن الموظف من التعامل بكفاءة مع متطلبات بيئة العمل. كما تتفق نتيجتنا الحالية مع ما توصلت إليه دراسة عباسي وكادي(2023) ودراسة (واري، 2023)، اللتان أكدتا على تمتع الموظفين بمستويات عالية من التفاؤل والأمل والمرونة، وأشارتا إلى أن هذا الارتفاع يعكس وجود ثقافة تنظيمية داعمة وبيئة عمل إيجابية تساهم في تعزيز الموارد النفسية للموارد البشرية داخل المؤسسات.

2): اختبار الفرضية الثانية :

نص الفرضية: "مستوى الإبداع الإداري لدى عينة من موظفي القطاع الإداري لجمعية الحياة القرارة–غرداية مرتفع".

للتحقق من صحة هذه الفرضية، تم إجراء اختبار (ت) للعينة الواحدة، والنتائج موضحة كالتالي:

الجدول رقم (14) يوضح نتائج اختبار (ت) للعينة الواحدة لمستوى الإبداع الاداري

المتغير	العدد (N)	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	قيمة (ت) t	مستوى الدلالة Sig.
الإبداع الإداري	105	3.13	0.32	2.5	20.011	0.000

يتضح من خلال قراءة معطيات الجدول رقم (14) أن المتوسط الحسابي لإجابات أفراد العينة حول مستوى الإبداع الإداري قد بلغ (3.13)، مدعوماً بانحراف معياري منخفض قدره (0.32)، مما يعكس اتفاقاً وتجانساً كبيراً بين الموظفين حول هذه النتيجة. وبمقارنة هذا المتوسط مع المتوسط الفرضي للمقياس (2.5)، نجد أنه يفوقه بوضوح. كما بلغت قيمة اختبار (ت) للعينة الواحدة (20.011) عند مستوى دلالة إحصائية قدره (0.000). وبما أن مستوى الدلالة هذا أصغر من القيمة المرجعية (0.05)، **فإننا نقبل الفرضية الثانية القائلة بأن مستوى الإبداع الإداري لدى عينة من موظفي القطاع الإداري لجمعية الحياة القرارة– غرداية مرتفع.**

ويعكس هذا الاستنتاج أن موظفي الإدارة يمتلكون قدرات ومهارات فعلية للابتكار في مجال عملهم. ويمكن تفسير ذلك بأن بيئة العمل التنظيمية داخل الجمعية تتسم بالمرونة وتتيح للموظفين مساحة لتقديم أفكار جديدة، وتطبيق أساليب عمل مبتكرة تساهم في تسريع الإنجاز وتحسين جودة الخدمات الإدارية المقدمة، بعيداً عن الرتابة والطرق البيروقراطية التقليدية. فالإدارة الناجحة تعتمد على تحفيز طاقات موظفيها لحل المشكلات اليومية بمرونة وابتكار.

وتنسجم هذه النتيجة بشكل تام مع مخرجات دراسة بن الطيب (2023) التي أثبتت وجود مستوى مرتفع من الإبداع الإداري لدى الموظفين، مبررة ذلك بوجود بنية تنظيمية مرنة ومفتوحة تشجع على الابتكار وتطوير المهارات. كما تتفق نتيجتنا الحالية مع دراسة رمضان

(2014) التي سجلت مستويات الإبداع فوق المتوسطة في البيئة الإدارية وربطتها بالتوجه الإيجابي نحو التطوير التنظيمي. وتتقاطع هذه المخرجات كذلك مع ما توصلت إليه دراسة شلابي (2021) التي أكدت ارتفاع ممارسة سلوكيات الإبداع الإداري (كالطلاقة والمرونة)، مما يؤكد أن بيئات العمل الإداري المعاصرة باتت توفر أرضية خصبة للمبادرات الإدارية الخلاقة التي تكسر الجمود الوظيفي وترفع من كفاءة الأداء.

3): اختبار الفرضية الثالثة:

نص الفرضية: "توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرأسمال السيكولوجي والإبداع الإداري لدى عينة من موظفي القطاع الإداري لجمعية الحياة القرارة–غرداية."

للتحقق من صحة هذه الفرضية، ونظراً لأن التوزيع الطبيعي للبيانات قد تحقق، تم الاعتماد على اختبار "معامل ارتباط بيرسون" (Pearson Correlation) لقياس قوة واتجاه العلاقة بين المتغيرين، وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول التالي:

الجدول رقم (15): نتائج معامل ارتباط بيرسون للعلاقة بين الرأسمال السيكولوجي والإبداع الإداري

المتغيرات المدروسة	حجم العينة (N)	معامل ارتباط بيرسون (r)	مستوى الدلالة (.Sig)
الرأسمال السيكولوجي والإبداع الإداري	105	**0.553**	0.000

يتضح من خلال استقراء معطيات الجدول رقم (15) أن قيمة معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation)لقياس العلاقة بين الرأسمال السيكولوجي والإبداع الإداري قد بلغت (0.553). وهي قيمة موجبة تعكس وجود علاقة طردية (متوسطة إلى قوية) بين المتغيرين. وقد جاءت هذه القيمة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة قدره (0.000). وبما أن مستوى الدلالة هذا أصغر بكثير من القيمة المرجعية (0.05)، **فإننا نرفض الفرضية**

الصـــفرية ونقبل الفرضـــية البديلة؛ مما يؤكد وجود علاقة ارتباطية موجبة وذات دلالة إحصائية بين الرأسمال السيكولوجي والإبداع الإداري لدى عينة من موظفي القطاع الإداري لجمعية الحياة القرارة–غرداية

إحصـــائياً وتنظيمياً، تعني هذه النتيجة أنه كلما ارتفع مســتوى الرأســمال الســيكولوجي لدى الموظفين، زادت لديهم مستويات الإبداع الإداري. ويُفسر هذا الارتباط الموجب بأن الموظف الذي يمتلك رصــيداً نفســياً إيجابياً، يتجســد في ثقته بقدراته المهنية ومرونته في التعامل مع المواقف الضـــاغطة، ونظرته المتفائلة، يكون أكثر اســـتعداداً ودافعية لاقتراح أفكار مبتكرة وتطوير أساليب عمل جديدة. فالإبداع الإداري ليس مجرد مهارة فنية، بل يتطلب قاعدة نفسية صـــلبة تمنح الموظف الجرأة على المبـادرة، وتحمـل مخـاطر التغيير، وتجـاوز الطرق البيروقراطية التقليدية في تسيير الإدارة

وتنســجم هذه النتيجة بشـكل تام مع مخرجات دراســة أمناش وبلخواص (2024) التي أثبتت وجود علاقة ارتباطية دالة إحصـائياً بين رأس المال النفسـي والإبداع الإداري، مؤكدة أن الثقة بالنفس والقدرة على التكيف تدفع العاملين للتحرر من المسارات الروتينية وابتكار استراتيجيات عمل جديدة. علاوة على ذلك، تتقاطع هذه النتيجة في مضــمونها العام مع الامتداد المنطقي للمتغيرات التنظيمية الإيجابية كما بينتها دراســة بن الطيب (2024) ودراســة عيادي وقمازي (2022)؛ فهذا الرصيد النفسي الإيجابي يمثل المحرك الأساسي الذي يغذي الدافعية الذاتية للموظف، مما يدفعه أولاً لتبني ســلوكيات معطاءة وداعمة للمؤســســة والتي تتبلور وتتوج في النهاية بخلق بيئة عمل خصبة لإنتاج وتطبيق الأفكار الإبداعية في المهام الإدارية.

4): اختبار الفرضية الرابعة :

نص الفرضية الرئيسية: "توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الرأسمال السيكولوجي لدى عينة من موظفي القطاع الإداري لجمعية الحياة القرارة–غرداية تعزى للمتغيرات الديمغرافية (السن، الأقدمية المهنية، المؤهل العلمي، الحالة الاجتماعية)".

للتحقق من صحة هذه الفرضية، تم تجزئتها لاختبار كل متغير على حدة باستخدام اختبار "ليفين" (Levene) للتحقق من شرط تجانس التباين، متبوعاً باختبار تحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA) لمعرفة دلالة الفروق للمتغيرات متعددة الفئات، واختبار (ت) لعينتين مستقلتين (Independent Samples T-Test) لمتغير الحالة الاجتماعية. وفيما يلي عرض وتحليل النتائج:

أ. **الفروق التي تعزى لمتغير السن:**

الجدول رقم (16) يوضح اختبار تجانس التباين (Levene) لمتغير السن (الرأسمال السيكولوجي)

المتغير التابع	قيمة الاختبار (Levene (Statistic	درجات الحرية (df1, df2)	مستوى الدلالة (.Sig)
الرأسمال السيكولوجي	1.895	(2, 102)	0.156

الجدول رقم (17) يوضح نتائج تحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA) لمتغير السن

فئات السن	العدد (N)	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (F)	مستوى الدلالة (Sig)
20 – 30 سنة	32	3.25	0.26	2.104	0.127
30 – 40 سنة	28	3.39	0.36		
40 سنة فما فوق	45	3.39	0.29		
المجموع	**105**	**3.35**	**0.31**		

يتبين من خلال معطيات الجدول رقم (16) أن قيمة الدلالة الإحصـــائية لاختبار تجانس التباين قد بلغت (0.156)، وهي قيمة تتجاوز مســـتوى الدلالة المعتمد (0.05). تؤكد هذه النتيجة تحقق شـرط تجانس التباين بين المجموعات العمرية، مما يبرر الاسـتناد منهجياً إلى مخرجات اختبار تحليل التباين الأحادي .وباستقراء نتائج الجدول رقم (17)، نلاحظ أن قيمة الاختبار (F) قد بلغت (2.104) عند مســـتوى دلالة إحصـــائية قدره (0.127). وبما أن مسـتوى الدلالة أكبر من القيمة المرجعية (0.05)، **فإننا نقبل الفرضـية الصـفرية ونرفض الفرضـــية البديلة؛ أي أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصـــائية في مســـتوى الرأســـمال** السـيكولوجي لدى موظفي الإدارة تعزى لمتغير السـن .وبالرجوع إلى المتوسـطات الحسـابية للفئات الثلاث، يتبين تقاربها الشديد؛ حيث سجلت الفئتان (30 – 40 سنة) و(40 سنة فما فوق) متوسـطاً حسـابياً متطابقاً بلغ (3.39) بانحرافين معياريين قدرهما (0.36) و(0.29) على التوالي، تلتهما الفئة الشـابة (20 – 30 سـنة) بمتوسـط متقارب بلغ (3.25) وانحراف (0.26)

ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن بيئة العمل الإداري توفر مناخاً تنظيمياً موحداً ينعكس إيجاباً على الحالة النفسية لجميع الموظفين. فالسمات النفسية الإيجابية كالتفاؤل، والمرونة، والثقة بالنفس يكتسبها الموظف ويتشاركها مع زملائه من خلال تأدية المهام المكتبية والإدارية، وهي سمات لا تقتصر على فئة عمرية محددة

وتنسجم هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة غزل (2024) التي أثبتت عدم وجود فروق دالة إحصائياً في أبعاد الرأسمال النفسي تعزى لمتغير العمر. في حين تختلف نتيجتنا الحالية مع مخرجات دراسة زين العابدين (2023) ودراسة حداد (2024) ودراسة عيادي وقمازي (2022)، والتي أشارت جميعها إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية. ويمكن تبرير هذا الاختلاف بطبيعة بيئة العمل؛ فالمؤسسات التي تعتمد مخرجاتها على تراكم السنوات قد تظهر فيها فروق لصالح الفئات الأكبر سناً، بينما في الإدارات ذات الطابع الخدمي والاجتماعي، يشترك جميع الموظفين في نفس التحديات والدوافع، مما يوحد رصيدهم النفسي باختلاف أعمارهم .

ب. الفروق التي تعزى لمتغير الأقدمية المهنية:

الجدول رقم (18) يوضح اختبار تجانس التباين (Levene) لمتغير الأقدمية (الرأسمال السيكولوجي)

المتغير التابع	قيمة الاختبار (Levene Statistic)	درجات الحرية (df1, df2)	مستوى الدلالة (Sig.)
الرأسمال السيكولوجي	0.555	(2, 102)	0.576

الجدول رقم (19) يوضح نتائج تحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA) لمتغير الأقدمية

فئات الأقدمية	العدد (N)	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (F)	مستوى الدلالة (Sig)
أقل من 5 سنوات	40	3.31	0.32	0.491	0.613
5 – 10 سنوات	29	3.36	0.27		
أكثر من 10 سنوات	36	3.38	0.32		
المجموع	**105**	**3.35**	**0.31**		

يتبين من خلال معطيات الجدول رقم(18) أن قيمة الدلالة لاختبار ليفين بلغت (0.576)، وهي أكبر من (0.05)، مما يؤكد تجانس تباين المجموعات ويسمح بمواصلة التحليل . وبالنظر لنتائج تحليل التباين الأحادي الموضح في جدول رقم(19)، نجد أن قيمة (F) بلغت (0.491) بدلالة إحصائية قدرها (0.613). ولأن هذه القيمة أكبر من (0.05)، **فإننا نقبل الفرضية الصفرية ونرفض الفرضية البديلة؛ أي أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرأسمال** السيكولوجي لدى الموظفين تعزى لمتغير الأقدمية المهنية .وتؤكد المتوسطات الحسابية هذا التقارب، حيث سجلت الفئة ذات الأقدمية (أكثر من 10 سنوات) متوسطاً قدره (3.38) وانحرافاً (0.32)، تليها فئة (5 – 10 سنوات) بمتوسط (3.36) وانحراف (0.27)، ثم فئة (أقل من 5 سنوات) بمتوسط (3.31) وانحراف (0.32)

ويُفسر هذا بأن المكونات النفسية الإيجابية للموظف تتشكل بفعل طبيعة التفاعلات الإدارية والدعم التنظيمي المتاح، ولا ترتبط بالمدة الزمنية التي قضاها في المؤسسة؛ فالموظف الحديث الالتحاق يمتلك طاقة نفسية وثقة توازي ما يمتلكه زميله الذي قضى سنوات طويلة في ذات الإدارة .وتختلف هذه النتيجة مع ما أسفرت عنه دراسة حداد (2024) ودراسة

عيادي وقمازي (2022) اللتان أثبتتا وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرأسمال النفسي تعزى لمتغير الأقدمية. ويمكن إرجاع هذا التباين إلى سياسات الدمج الوظيفي؛ ففي جمعية الحياة يندمج الموظف الجديد بسرعة بفضل المناخ الداعم وغياب التعقيدات البيروقراطية، مما يجعله يكتسب نفس الصلابة النفسية التي يمتلكها الموظف الأقدم، فتتلاشى بذلك الفروق بينهما.

ج. الفروق التي تعزى لمتغير المؤهل العلمي:

الجدول رقم (20) يوضح اختبار تجانس التباين (Levene) لمتغير المؤهل العلمي (الرأسمال السيكولوجي)

المتغير التابع	قيمة الاختبار (Levene (Statistic	درجات الحرية (df1, df2)	مستوى الدلالة (.Sig)
الرأسمال السيكولوجي	1.294	(2, 102)	0.279

الجدول رقم (21) يوضح نتائج تحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA) لمتغير المؤهل العلمي

فئات المؤهل العلمي	العدد (N)	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (F)	مستوى الدلالة (Sig)
متوسط	2	3.46	0.13	0.145	0.866
ثانوي	35	3.35	0.28		
جامعي	68	3.34	0.33		
المجموع	**105**	**3.35**	**0.31**		

أكد اختبار ليفين (Levene) تحقق شـرط تجانس التباين بقيمة دلالة بلغت (0.279) وهي أكبر من .(0.05) وباستقراء جدول تحليل التباين، بلغت قيمة الاختبار (F) نسبة (0.145) بمســـتوى دلالة إحصـــائية مرتفع جداً بلغ (0.866). وبما أن مســـتوى الدلالة أكبر من (0.05)، **فإننا نقبل الفرضـية الصـفرية ونرفض الفرضـية البديلة؛ أي أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرأسمال السيكولوجي تعزى للمؤهل العلمي.**

ويظهر هذا بوضـوح في تقارب المتوسـطات الحسـابية، حيث تسـاوت تقريباً الفئات الكبرى؛ فسـجل المسـتوى (الثانوي) متوسـطاً بلغ (3.35) بانحراف (0.28)، والمسـتوى (الجامعي) متوسطاً بلغ (3.34) بانحراف (0.33)، في حين سـجل المستوى (المتوسـط) متوسـطاً قدره (3.46) بانحراف (0.13) مع الإشارة لصـغر حجم هذه الفئة. ويُعزى ذلك إلى أن الرأسـمال السـيكولوجي يمثل صـلابة نفسـية داخلية واسـتعداداً ذاتياً لمواجهة متطلبات العمل الإداري، وهي خصـائص يسـتمدها الموظف من مدى رضـاه عن بيئته الوظيفية وتوافقه مع أهدافها، وليس من مستواه الأكاديمي أو شهادته العلمية

وتتوافق هذه النتيجة بشكل تام مع دراسة غزل (2024) ودراسة قربوع (2022) اللتان أكدتا غياب أي فروق دالة إحصائياً في الرأسمال النفسي تعزى للمؤهل العلمي، مشيرتين إلى وجود رؤية نفسـية موحدة للموظفين باختلاف شـهاداتهم. بينما تختلف هذه المخرجات مع دراسـة عيادي وقمازي (2022) التي أثبتت وجود فروق. ويؤكد هذا التوافق مع أغلب الدراسـات أن الشـهادة الأكاديمية تمثل معياراً للكفاءة المعرفية، لكنها ليسـت بالضـرورة محدداً للمرونة والتفاؤل اللذين يتشكلان أساساً بفعل التفاعل والممارسة الميدانية للعمل.

د. الفروق التي تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية:

الجدول رقم (22) يوضح اختبار تجانس التباين (Levene) لمتغير الحالة الاجتماعية (الرأسمال السيكولوجي)

المتغير التابع	قيمة الاختبار (Levene Statistic)	درجات الحرية	مستوى الدلالة (.Sig)
الرأسمال السيكولوجي	2.491	103	0.118

الجدول رقم (23) يوضح نتائج اختبار (ت) لعينتين مستقلتين لمتغير الحالة الاجتماعية

فئات الحالة الاجتماعية	العدد (N)	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (T)	مستوى الدلالة (Sig)
متزوج	80	3.38	0.31	1.928	0.057
أعزب	25	3.24	0.27		

يتبين من (22) أن قيمة الدلالة لاختبار ليفين بلغت (0.118) وهي أكبر من (0.05)، مما يؤكد تحقق شرط تجانس التباين ويسمح بقراءة مخرجات اختبار (ت) .ومن خلال معطيات اختبار (ت)، بلغت قيمة (T) المحسوبة (1.928) بدلالة إحصائية قدرها (0.057). ورغم اقتراب هذه الدلالة من مستوى المعنوية (0.05)، إلا أنها تظل أكبر منه، مما يوجب علينا إحصائياً **قبول الفرضية الصفرية ورفض الفرضية البديلة؛ أي أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرأسمال السيكولوجي تعزى لمتغير الحالة** الاجتماعية .وبملاحظة

المتوســـطات، نجد تقارباً بين الموظفين المتزوجين بمتوســـط (3.38) وانحراف (0.31)، والموظفين العزاب بمتوسط (3.24) وانحراف (0.27)

ويُفســر هذا التقارب بأن المرونة النفســية والقدرة على تحمل ضــغوط المهام الإدارية تتأثران بالممارسـات التنظيمية داخل المؤسـسـة بشـكل مباشـر، أكثر من تأثرهما بالوضـع العائلي أو المدني للموظف خارج أسوار المؤسسة

وتنسجم هذه النتيجة كلياً مع ما خلصت إليه دراسة قربوع (2022) ودراسة بودرهم (2018)، حيث أثبتت كلتا الدراستين عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرأسمال النفسي تعزى لمتغير الحالة العائلية. وهذا يدعم الطرح القائل بأن الموظف الإداري الناجح يســتطيع الفصـل بين التزاماته الأسـرية وموارده النفسـية والمهنية داخل أسـوار العمل، مما يحافظ على استقرار رأسماله السيكولوجي بمستوى متقارب ومستقل عن حالته الاجتماعية.

5): اختبار الفرضية الخامسة :

نص الفرضـية الرئيسـية: "توجد فروق ذات دلالة إحصـائية في الإبداع الإداري لدى عينة من موظفي القطـاع الإداري لجمعيـة الحيـاة القرارة–غردايـة تعزى للمتغيرات الـديمغرافيـة (السن، الأقدمية المهنية، المؤهل العلمي، الحالة الاجتماعية)".

أ. **الفروق التي تعزى لمتغير السن:**

الجدول رقم (24) يوضح اختبار تجانس التباين (Levene) لمتغير السن (الإبداع الإداري)

المتغير التابع	قيمة الاختبار (Levene (Statistic	درجات الحرية (df1, df2)	مستوى الدلالة (.Sig)
الإبداع الإداري	0.579	(2, 102)	0.562

الجدول رقم (25) يوضح نتائج تحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA) لمتغير السن

فئات السن	العدد (N)	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (F)	مستوى الدلالة (Sig)
20 – 30 سنة	32	3.09	0.36	0.527	0.592
30 – 40 سنة	28	3.17	0.34		
40 سنة فما فوق	45	3.13	0.27		
المجموع	**105**	**3.13**	**0.32**		

يشير جدول رقم (24) إلى أن الدلالة الإحصائية لاختبار تجانس التباين بلغت (0.562)، وهي أكبر من (0.05)، مما يحقق شرط التجانس ويبرر استخدام تحليل التباين وفي جدول تحليل التباين(ANOVA) ، بلغت قيمة الاختبار (F) ما مقداره (0.527) بدلالة إحصائية قدرها (0.592). وبما أن مستوى الدلالة أكبر من (0.05)، **فإننا نقبل الفرضية الصفرية ونرفض الفرضية البديلة؛ أي أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الإبداع الإداري لدى الموظفين تعزى لمتغير السن**

وقد سجلت فئة (30 – 40 سنة) أعلى متوسط بـ (3.17) وانحراف (0.34)، تليها فئة (40 سنة فما فوق) بمتوسط (3.13) وانحراف (0.27)، ثم فئة (20 – 30 سنة) بمتوسط (3.09) وانحراف (0.36). ويفسر غياب الفروق بأن سير العمليات الإدارية يتطلب تكاملاً وتنسيقاً بين مختلف الفئات العمرية؛ فالشباب يطرحون أفكاراً تتسم بالسرعة التقنية، بينما يطرح الأكبر سناً بدائل إبداعية مستمدة من إلمامهم باللوائح التنظيمية، مما يخلق توازناً في مستوى الإبداع الإداري العام ولا يجعله حكراً على سن معينة

وتنسجم هذه النتيجة بشكل تام مع مخرجات دراسة رمضان (2014) ودراسة بن الطيب (2024) اللتان أثبتتا عدم وجود فروق دالة إحصائياً في مستوى الإبداع الإداري تعزى لمتغير السن. في حين تختلف نتيجتنا الحالية مع ما توصلت إليه دراسة الجوزي (2015) ودراسة دوح (2020)، اللتان أكدتا وجود فروق دالة. ويمكن تبرير هذا التباين بطبيعة بيئة العمل وحجم المؤسسة؛ ففي المؤسسات الكبرى وذات الطابع التقني والصناعي قد يلعب النضج العمري دوراً أكبر في تقديم حلول مبتكرة للتعقيدات، بينما في الإدارات ذات الطابع الخدمي والتشاركي، تتكافأ فرص الإبداع والمبادرة بين حيوية الشباب وحكمة كبار السن.

ب. **الفروق التي تعزى لمتغير الأقدمية المهنية:**

الجدول رقم (26) يوضح اختبار تجانس التباين (Levene) لمتغير الأقدمية (الإبداع الإداري)

المتغير التابع	قيمة الاختبار (Levene (Statistic	درجات الحرية (df1, df2)	مستوى الدلالة (.Sig)
الإبداع الإداري	2.013	(2, 102)	0.139

الجدول رقم (27) يوضح نتائج تحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA) لمتغير الأقدمية

فئات الأقدمية	العدد (N)	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (F)	مستوى الدلالة (Sig)
أقل من 5 سنوات	40	3.08	0.37	1.212	0.302
5 – 10 سنوات	29	3.11	0.26		
أكثر من 10 سنوات	36	3.19	0.29		

المجموع	105	3.13	0.32		

التحليل والمناقشـــة :يشـير الجدول رقم (26) إلى أن الدلالة الإحصـــائية لاختبار تجانس التباين بلغت (0.139)، وهي أكبر من (0.05)، مما يحقق شـرط التجانس ويبرر اسـتخدام تحليل التباين.

وفي جدول تحليل التباين(ANOVA) ، بلغت قيمة الاختبار (F) ما مقداره (1.212) بدلالة إحصـائية قدرها (0.302). وبما أن مسـتوى الدلالة أكبر من (0.05)، **فإننا نقبل الفرضـية الصفرية ونرفض الفرضية البديلة؛ أي أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الإبداع الإداري لدى الموظفين تعزى لمتغير الأقدمية المهنية**

وتُظهر المتوسـطات الحسـابية تدرجاً طفيفاً غير دال إحصـائياً، حيث بلغ متوسـط الفئة ذات الأقدمية (أكثر من 10 ســـنوات) أعلى قيمة (3.19) بانحراف (0.29)، ثم فئة (5 – 10 ســنوات) بمتوســط (3.11) وانحراف (0.26)، وأخيراً فئة (أقل من 5 ســنوات) بمتوســط (3.08) وانحراف (0.37). هذا يؤكد أن الرغبة في تحسين أساليب العمل الإداري لا تُقاس بالمدة الزمنية المقضـية في المؤسـسـة؛ فالموظف ذو الأقدمية القصـيرة يمتلك نفس الدافعية لتقديم مبادرات ابتكارية كزميله الأقدم، مما ينفي وجود فوارق جوهرية في أدائهم الإبداعي

وتتوافق هذه النتيجة مع مخرجات دراسـة رمضـان (2014) ودراسـة شـلابي (2021) اللتان أشارتا إلى غياب الفروق الإحصائية في الإبداع الإداري تبعاً للأقدمية المهنية أو مدة العمل. بينما تختلف نتيجتنا مع دراســة الجوزي (2015) ودراســة دوح (2020) اللتان أثبتتا وجود فروق لصـالح ذوي الأقدمية الأكبر. ويُعزى هذا الاختلاف إلى أن مؤسستنا تعتمد على مناخ تنظيمي يشــجع المبادرات من جميع الموظفين دون تمييز، في حين أن بعض المؤســســات المركزية الأخرى قد تربط صـــلاحيات تقديم المقترحات والابتكار بالتدرج الوظيفي وتراكم سنوات الخدمة حصراً.

ج. الفروق التي تعزى لمتغير المؤهل العلمي:

الجدول رقم (28) يوضح اختبار تجانس التباين (Levene) لمتغير المؤهل (الإبداع الإداري)

المتغير التابع	قيمة الاختبار (Levene (Statistic	درجات الحرية (df1, df2)	مستوى الدلالة (.Sig)
الإبداع الإداري	1.301	(2, 102)	0.277

الجدول رقم (29) يوضح نتائج تحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA) لمتغير المؤهل العلمي

فئات المؤهل العلمي	العدد (N)	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (F)	مستوى الدلالة (Sig)
متوسط	2	3.07	0.17	0.154	0.857
ثانوي	35	3.15	0.28		
جامعي	68	3.12	0.34		
المجموع	**105**	**3.13**	**0.32**		

يشير جدول رقم (28) إلى أن الدلالة الإحصائية لاختبار تجانس التباين بلغت (0.277)، وهي أكبر من (0.05)، مما يحقق شرط التجانس ويبرر استخدام تحليل التباين

وفي جدول تحليل التباين(ANOVA) ، بلغت قيمة الاختبار (F) ما مقداره (0.154) بدلالة إحصائية قدرها (0.857). وبما أن مستوى الدلالة أكبر من (0.05)، **فإننا نقبل الفرضية الصفرية ونرفض الفرضية البديلة؛ أي أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الإبداع الإداري لدى الموظفين تعزى لمتغير المؤهل العلمي**

ولمعرفة اتجاه هذه المتوسطات، نجد تقارباً شديداً بين حملة المؤهل (الثانوي) بمتوسط بلغ (3.15) وبانحراف (0.28)، وحملة المؤهل (الجامعي) بمتوسط (3.12) وانحراف (0.34)، وأخيراً فئة التعليم (المتوسط) بمتوسط قدره (3.07) وانحراف (0.17).

ويمكن تفسير ذلك بأن مهام الإدارة وتسيير الملفات المكتبية تعتمد بشكل كبير على الفهم الميداني والتدريب على رأس العمل. فالإبداع الإداري يتمثل في القدرة على تبسيط الإجراءات وحل المشكلات التنظيمية اليومية، وهي مهارات تتوافر لدى الموظفين المندمجين في العمل بغض النظر عن مستواهم الأكاديمي والنظري

وتنسجم هذه النتيجة كلياً مع ما خلصت إليه دراسة رمضان (2014) ودراسة دوح (2020)، حيث أثبتت كلتا الدراستين عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الإبداع التنظيمي والإداري تعزى للمستوى التعليمي. ويدعم هذا التوافق الطرح الإداري الحديث الذي يعتبر الإبداع في بيئة العمل الإداري مهارة تطبيقية نابعة من الاستعداد الشخصي والمرونة المعرفية، وليس بالضرورة نتاجاً مباشراً للتحصيل الأكاديمي أو نوع الشهادة المحصلة

د. الفروق التي تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية:

الجدول رقم (30) يوضح اختبار تجانس التباين (Levene) لمتغير الحالة الاجتماعية (الإبداع الإداري)

المتغير التابع	قيمة الاختبار (Levene (Statistic	درجات الحرية	مستوى الدلالة (.Sig)
الإبداع الإداري	1.031	103	0.312

الجدول رقم (31) يوضح نتائج اختبار (ت) لعينتين مستقلتين لمتغير الحالة الاجتماعية

فئات الحالة الاجتماعية	العدد (N)	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (T)	مستوى الدلالة (Sig)
متزوج	80	3.14	0.30	0.713	0.478
أعزب	25	3.09	0.37		

يشير الجدول الأول إلى أن الدلالة الإحصائية لاختبار تجانس التباين بلغت (0.312)، وهي أكبر من (0.05)، مما يحقق شرط التجانس ويبرر استخدام اختبار (ت) .وفي جدول اختبار (ت) لعينتين مستقلتين، بلغت قيمة الاختبار (T) ما مقداره (0.713) بدلالة إحصائية قدرها (0.478). وبما أن مستوى الدلالة أكبر من (0.05)، **فإننا نقبل الفرضية الصفرية ونرفض الفرضية البديلة؛ أي أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الإبداع الإداري تُعزى لمتغير الحالة الاجتماعية**

وتظهر المتوسطات بوضوح التقارب الشديد بين الموظفين المتزوجين بمتوسط (3.14) وانحراف (0.30) والعزاب بمتوسط (3.09) وانحراف (0.37). ويُفسر ذلك بأن القدرة على الإبداع وطرح المبادرات داخل الإدارة هي انعكاس لدافعية الموظف الذاتية وتشجيع الإدارة له، وهي محفزات مهنية تنظيمية مستقلة تماماً عن الالتزامات الاجتماعية والشخصية للموظف.

وتنسجم هذه النتيجة مع المنظور الإداري الحديث الذي تدعمه دراسة بن الطيب (2024)، والذي يؤكد أن المحفزات الحقيقية للإبداع الإداري تنبع من طبيعة التفاعل الإيجابي مع المؤسسة ومن جودة بيئة العمل الداخلية، وهي استجابات وظيفية لا تختلف باختلاف الحالة العائلية للعامل، فكلا الفئتين يبحثان عن إثبات الكفاءة وتحقيق الذات من خلال طرح الأفكار الإبداعية متى ما توفرت البيئة المناسبة لذلك.

الاستنتاج العام للدراسة :

في ضوء ما توصلت إليه هذه الدراسة من نتائج بشأن طبيعة العلاقة بين رأس المال السيكولوجي والإبداع الإداري لدى موظفي القطاع الإداري لجمعية الحياة وهو ما يشكل ركيزة أساسية لفهم كيفية توظيف الموارد البشرية بشكل فعال لتحسين الأداء الإداري وجودة الخدمات العمومية وتمت دراسة هذه العلاقة من خلال طرح عدة فرضيات بحثية واختبارها إحصائيا وكانت النتائج المتوصل كالتالي :

- نستنتج تحقيق الفرضية الأولى التي تنص على أن مستوى الرأسمال السيكولوجي لدى موظفي جمعية الحياة مرتفع .
- كذلك الفرضية الثانية على أن مستوى الإبداع الإداري لدى عينة الدراسة مرتفع .
- وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الرأسمال السيكولوجي و الإبداع الإداري لدى موظفي القطاع الإداري لجمعية الحياة .
- عدم تحقق الفرضية الرابعة التي توصلنا على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الرأسمال السيكولوجي التي تعزى للمتغيرات الديمغرافية.
- كذلك عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الإبداع الإداري التي تعزى للمتغيرات الديمغرافية .

وعلى النحو التالي و من أجل تحسين أكثر للاستخراج الطاقات التي تمتلكها الجمعية وإبراز ابداعاتهم على أرض الواقع يمكننا إعطاء بعض الاقتراحات و التوصيات التي قد تطور من استراتيجياتها الفعالة .

الاقتراحات و التوصيات :

اعتمادا على النتائج التي توصلنا إليها في هذه الدراسة يمكن طرح بعض الاقتراحات والتوصيات التي نأمل أن تأخذ بعين الاعتبار وتسهم في تعزيز رأس المال النفسي وتطوير الأبداع الإداري لدى موظفي قطاع الإداري لجمعية الحياة، وهي كالتالي:

- ✓ تأسيس مختبرات التفكير الاستشرافي بدلاً من فرق العمل التقليدية، يتم تشكيل وحدات تضم أهل الخبرة والمبدعين لتقديم حلول استباقية للتحديات الكبرى، مما يعزز لديهم الشعور بالفاعلية الذاتية والمساهمة الاستراتيجية.
- ✓ تبني نظام القيادة الذاتية والتمكين الكامل لمنح الموظفين المتميزين صلاحيات أوسع في إدارة مشاريعهم الخاصة، وتقليل الرقابة البيروقراطية لصالح "الرقابة بالأهداف"، مما يرفع من منسوب الثقة والاعتزاز المهني.
- ✓ تصميم برامج الإرشاد العكسي لخلق حالة من التفاعل حيث يتبادل الخبراء (أهل الخبرة) الحكمة مع الشباب (المبدعين تقنياً)، مما يعزز الرأس المال الاجتماعي والنفسي عبر الأجيال المهنية المختلفة.
- ✓ إطلاق مبادرة واحة الإبداع واليقظة الذهنية توفير بيئات فيزيائية ورقمية تدعم "العمل العميق " مع إدراج جلسات لليقظة الذهنية التي يقودها متخصصون، لمساعدة النخبة على تجنب الاحتراق الوظيفي الناتج عن كثافة التفكير.
- ✓ استحداث صندوق الاستثمار في الأفكار الجريئة رصد ميزانية خاصة لتمويل النماذج الأولية للأفكار المبتكرة التي يقدمها الموظفون، مما يحول البيئة الإدارية إلى "حاضنة أعمال" داخلية.
- ✓ نظام المكافآت المعنوية والرمزية القائمة على الأثر التركيز على التكريم الذي يبرز القيمة الفكرية والأثر الاجتماعي لعمل المبدع، مثل نشر أبحاثهم بأسمائهم، أو إشراكهم في تمثيل المؤسسة في المحافل الدولية.

- ✓ هيكلة المسار المهني الأفقي إتاحة الفرصة للخبراء للتطور والنمو في تخصصاتهم دون الحاجة للانتقال إلى وظائف إدارية بحتة، مما يحافظ على شغفهم بالإبداع التقني والفني.

قائمة المصادر والمراجع

قائمة المراجع والمصادر :

1) الحسن إحسان (1997). الأسس العلمية لمنهج البحث في العلوم الاجتماعية. الدار العلمية للطباعة والنشر.
2) سلاطنية بلقاسم وحسان الجيلاني (2004). منهجية العلوم الاجتماعية. دار الهدى.
3) أبو علام رجاء محمود (2006). مناهج البحث في العلوم النفسية والتربوية (ط5). دار النشر للجامعات.
4) أحمد، عمر شهاب، وعلي، نور جبار. (2023). رأس المال النفسي لدى طلبة الجامعة. مجلة الفتح، 27 (4)
5) الحسني، كمال كاظم طاهر. (2013). رأس المال النفسي وأثره في الاستغراق الوظيفي. مجلة المثنى للعلوم الإدارية والاقتصادية، 3(6)، x-y.
6) السوداني العربي، عائدة سلامة. (2025). الإسهام النسبي لجودة الحياة الوظيفية في التنبؤ برأس المال النفسي لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية – جامعة المرقب. مجلة القرطاس، 1(26)، 77.
7) الهني، مريم علي. (2024). الإسهام النسبي لرأس المال النفسي في التنبؤ بالتحصيل الأكاديمي لدى عينة من طلاب كلية التربية جامعة مصراتة. مجلة جامعة بني وليد للعلوم الإنسانية والتطبيقية، 9(3)، 463-479.
8) بركيبه، محمد علي، وبن الصديق، علاء الدين. (2020). أثر رأس المال النفسي الايجابي في الالتزام التنظيمي: دراسة الحالة في بنك الجزائر الخارجي – ورقلة – [مذكرة ماستر غير منشورة]. جامعة قاصدي مرباح – ورقلة.
9) بريطل، رندي، وبن ساسي، أحمد. (2022). أثر راس المال النفسي الإيجابي على ادارة تغيير الموارد البشرية دراسة حالة: سوناطراك حوض بركاوي [مذكرة ماستر غير منشورة]. جامعة قاصدي مرباح ورقلة.

10) حسنين، مروة محمود أحمد. (د.ت). رأس المال النفسي وعلاقته بالرفاهية النفسية لدى طلاب المرحلة الثانوية [رسالة دكتوراه غير منشورة]. جامعة حلوان.

11) الحجار، غزل عماد الدين. (2024). أثر رأس المال النفسي في الأداء الوظيفي (دراسة حالة: شركة الفؤاد للصرافة و الحوالات المالية). [مشروع تخرج غير منشور]. المعهد العالي لإدارة الأعمال.

12) العولقي، عبد الله أحمد. (2019). أثر القيادة الجديرة بالثقة في تنمية سلوك العمل الإبداعي – رأس المال النفسي كمتغير وسيط: بالتطبيق على المؤسسة العامة للاتصالات اليمنية. جامعة إب.

13) بن جامع، آمال وقربوع، حنان. (2022). أثر رأس المال النفسي على الأداء الوظيفي للعاملين (دراسة ميدانية بالمؤسسة العمومية الاستشفائية لولاية سكيكدة) [مذكرة ماستر غير منشورة]. جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة.

14) بودرهم، كنزة. (2018). أثر ضغوط العمل على الرأس المال النفسي الإيجابي: دراسة حالة المؤسسة العمومية الإستشفائية سعد دحلب– جامعة. [مذكرة ماستر غير منشورة]. جامعة قاصدي مرباح – ورقلة.

15) بوقفة، خالد، ولقوقي، مصطفى. (2022). أثر رأس المال النفسي الإيجابي على سلوك العمل الاستباقي: دراسة حالة لعينة من أطباء المؤسسة العمومية الإستشفائية بتقرت [مذكرة ماستر غير منشورة]. جامعة قاصدي مرباح – ورقلة.

16) خميس، آسية. (2018). أثر رأس المال النفسي على الأداء الوظيفي للعاملين دراسة حالة الشركة الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز "مديرية التوزيع بورقلة". [مذكرة ماستر غير منشورة]. جامعة قاصدي مرباح – ورقلة.

17) سباعي، هشام. (2018). أثر رأس المال النفسي على الالتزام التنظيمي "دراسة حالة موظفي مديرية الإدارة المحلية لولاية تلمسان". [مذكرة ماستر غير منشورة]. المركز الجامعي بلحاج بوشعيب – عين تموشنت.

18) عتريس، محمد عيد. (2020). إدارة رأس المال النفسي وعلاقتها بتحقيق الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية جامعة الزقازيق: دراسة حالة. مجلة كلية التربية، جامعة الزقازيق، (27)، 88.

19) عيادي، محمد، وقمازي، محمد بشير. (2022). اثر رأس المال النفسي الإيجابي على سلوكيات المواطنة: دراسة ميدانية بشركة الاسمنت عين التوتة الوحدة التجارية تقرت [مذكرة ماستر غير منشورة]. جامعة قاصدي مرباح – ورقلة.

20) حمود، زين العابدين علي، دانيال، عفاف عبد الهادي، وشاهين، هيام صابر. (2024). رأس المال النفسي وعلاقته بالاستغراق الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية. مجلة بحوث التعليم والابتكار، 4(12)، 37.

21) عباسي، عبد القدوس وكادي، آمنة. (2023). أثر رأس المال النفسي الإيجابي في تميز الأداء البشري "دراسة حالة مؤسسة ديوان الترقية والتسيير العقاري ورقلة". [مذكرة ماستر غير منشورة]. جامعة قاصدي مرباح ورقلة.

22) قاسم، عيسى، وميهوبي، فوزي. (2022). رأس المال النفسي: تعريفه، مكوناته، خصائصه وآثاره. مجلة المرشد، 12(1)، 189–204.

23) امنانش، سيليا، وبلخواص، مليسة. (2024). رأس المال النفسي وعلاقته بالإبداع الإداري لدى موظفي الجماعات الإقليمية: دراسة ميدانية على عينة من موظفي الجماعات الإقليمية ببلدية تيرميتين ولاية تيزي وزو. [مذكرة ماستر غير منشورة]. جامعة مولود معمري تيزي وزو.

24) جعبري، أسماء جباره. (2018). علاقة رأس المال النفسي الإيجابي بأداء العاملين في الجامعات الفلسطينية العاملة في جنوب الضفة الغربية [رسالة ماجستير غير منشورة]. جامعة الخليل.

25) حداد، ابراهيم، وعيسى، قاسم. (2025). مستوى رأس المال النفسي لدى بعض موظفي المؤسسات الخدماتية في الجزائر. المجلة الجزائرية للأبحاث والدراسات، 08(01)، 16–40.

26) زواغي، محمد وعيفة، نريمان. (2024). دور رأس المال النفسي الإيجابي في تحسين الإبداع دراسة حالة: مؤسسة إتصالات الجزائر وكالة البويرة. المجلة العلمية للحوار الاقتصادي، 3(2)، 21–34.

27) قشود، هناء وبن عزوز، حليمة. (2024). أثر استراتيجية فرق العمل في تعزيز الإبداع الإداري: دراسة ميدانية بالمركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف –ميلة–. [مذكرة ماستر غير منشورة]. المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف ميلة.

28) بن الطيب، رقية. (2024). سلوك المواطنة التنظيمية و علاقته بالإبداع الإداري لدى عينة من عمال المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني للتسيير (أحمد بن الزوبير) بالأغواط [مذكرة ماستر غير منشورة]. جامعة عمار ثليجي الأغواط.

29) تدرانت، فاطمة. (2015). أثر التمكين على تحقيق الإبداع الإداري: دراسة حالة مؤسسة بناء الهياكل المعدنية المصنعة – BATTCIM وحدة أم البواقي –. [مذكرة ماستر غير منشورة]. جامعة أم البواقي.

30) حُميد، محمد عبد الله حسن، والهمداني، رجاء محمد. (2020). مهارات الإبداع الإداري لدى القيادات الأكاديمية بجامعة صنعاء. مجلة جامعة البيضاء، 2 .(1)

31) دوح، التجاني. (2020). سلوكيات القيادة التحويلية وأثرها على الإبداع التنظيمي: دراسة حالة جامعة غرداية [أطروحة دكتوراه غير منشورة]. جامعة غرداية.

32) شتيح، فاتح. (2013). دور تكنولوجيا المعلومات والإتصال في الإبداع الإداري دراسة حالة مؤسسة عموري لعروسي للآجر الأحمر "الحاجب" بسكرة. [مذكرة ماستر غير منشورة]. جامعة محمد خيضر – بسكرة.

33) شعباني، مريم. (2016). مساهمة إدارة المعرفة في تنمية الإبداع الإداري: دراسة ميدانية بمؤسسة سوناطراك مديرية الصيانة "بسكرة". [مذكرة ماستر غير منشورة]. جامعة محمد خيضر – بسكرة.

34) شلابي، وليد. (2021). القيم التنظيمية و علاقتها بمستوى الإبداع الإداري لدى مفتشي التعليم الإبتدائي [أطروحة دكتوراه غير منشورة]. جامعة محمد خيضر بسكرة.

35) ضياف، هاجر والكنز، ريان. (2024). تأثير بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري –دراسة ميدانية لمديرية البيئة لولاية سكيكدة– [مذكرة ماستر غير منشورة]. جامعة 20 أوت 1955 – سكيكدة.

36) عثمان، مزمل علي محمد. (2017). إختبار أثر إستراتيجيات الإبداع الإداري في تحقيق الميزة التنافسية من وجهة نظر الإدارتين العليا والتنفيذية في مجموعة "با جعفر الطبية" – السودان. مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، 1.(3)

37) عمومن، رمضان. (2014). علاقة الأنماط القيادية بمستوى الإبداع الإداري والتطوير التنظيمي للمؤسسات الجامعية – دراسة وفق نموذج الشبكة الإدارية لبلاك وموتون –. [أطروحة دكتوراه غير منشورة]. جامعة قاصدي مرباح ورقلة.

38) مام، عواطف وحلاب، خضرة. (2016). الإبداع الإداري ومعوقاته واستراتيجيات التعامل معه في الإدارة المدرسية. مجلة الجامع في الدراسات النفسية والعلوم التربوية، (00)، 25.

39) منصور، هاني سمير. (د.ت). الإبداع التنظيمي وأثره في مستوى جودة الخدمة: دراسة تطبيقية على وزارة الصحة الفلسطينية في المحافظات الجنوبية [أطروحة دكتوراه غير منشورة]. جامعة الجزائر.3.

40) الجوزي، خيرة. (2015). الإبداع التنظيمي لدى عمال سونلغاز: دراسة ميدانية على عينة عمال شركة توزيع الكهرباء والغاز بورقلة. [مذكرة ماستر غير منشورة]. جامعة قاصدي مرباح ورقلة.

41) بن صغير، كريمة. (2017). مطبوعة بيداغوجية في مادة منهجية وتقنيات البحث: مجموعة محاضرات موجهة لطلبة السنة الثانية علم النفس. جامعة 8 ماي 1945 قالمة.

42) بن يحي، سعاد. (2019). إدارة المعرفة وأثرها على الإبداع التنظيمي في المؤسسات الجزائرية: دراسة حالة مؤسسة كوندور [أطروحة دكتوراه غير منشورة]. جامعة الجزائر 3.

43) بوجواد، حكيمة ومصدق، سليمة. (2022). إستراتيجيات إدارة الصراع التنظيمي وعلاقتها بالإبداع الإداري لدى مديري المؤسسات التعليمية: دراسة ميدانية على عينة من مديري المؤسسات التعليمية بولاية برج بوعريريج [مذكرة ماستر غير منشورة]. جامعة محمد البشير الإبراهيمي برج بوعريريج.

44) حمديني، محمد، ولبوخي، الطيب. (2022). جودة حياة العمل وعلاقتها بالإبداع الإداري (دراسة ميدانية بمؤسسة نفطال الجلفة). [مذكرة ماستر غير منشورة]. جامعة زيان عاشور الجلفة.

45) سعدي، محمد أمزيغ، وأوطيب، دالية. (2023). الميزة التنافسية وعلاقتها بالإبداع التنظيمي – دراسة ميدانية في مؤسسة كوندور إلكترونيكس ولاية برج بوعريريج [مذكرة ماستر غير منشورة]. جامعة مولود معمري – تيزي وزو.

46) عروفي، سليمة. (2023). تمثلات قيم العمل وعلاقتها بالإبداع التنظيمي لدى العاملين بالعقود المحددة المدة في المؤسسة التربوية الجزائرية: دراسة ميدانية بالمؤسسات التربوية لمقاطعة آريس ولاية باتنة [أطروحة دكتوراه غير منشورة]. جامعة الحاج لخضر –باتنة 1.–

47) قريشي، حسناء، زيان، سمراء، وفقيرش، عزيزة. (2022). التمكين الإداري وعلاقته بالإبداع التنظيمي لدى العاملين بمؤسسة سونلغاز [مذكرة ليسانس غير منشورة]. جامعة محمد بوضياف – المسيلة.

الملاحق

الملحق 01: استبانة الدراسة



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة غرداية



أخي الكريم ....، السلام عليكم و رحمة الله تعالى و بركاته ,أما بعد :

يـ شرفني أن أتقدم الى سيادتكم المحترمة بهذه الا ستمارة التي تدخل ضمن متطلبات انجاز مذكرة ماستر المسمى بعنوان الرأس مال السيكولوجي وعلاقته بالابداع الإداري لدى موظفي جمعية الحياة ,و أعلمكم أن الإجابات المقدمة من طرفكم سوف تحـ ضى بالأهمية البالغة لدينا و بال سرية التامة و لن تـ ستخدم الإ لأعراض البحث العلمي ,و نـ شكركم بجزيل الـ شكر على مـ ساهمتكم الجادة بالإجابة على العبارات المرفقة و بصراحة تامة .

ملاحظة : ارجوا منك وضع علامة(X) أمام الخانة التي تناسب رأيك

1): المعلومات العامة :

* **السن :** 20-30 سنة ☐ 30-40 سنة ☐ 40 سنة فما فوق ☐

* **الأقدمية :** أقل من 5 سنوات ☐ 5-10 سنوات ☐ أكثر من10 سنوات ☐

* **المؤهل العلمي :** ابتدائي ☐ متوسط ☐ ثانوي ☐ جامعي ☐

* **الحالة الاجتماعية :** متزوج ☐ اعزب ☐ مطلق ☐

2): محور الاستبانة .

أ/- الاستبيان الأول :

الرقم	العبارات	موافق تماما	موافق	غير موافق	غير موافق تماما
01	أعرض مجالات عملي في الاجتماعات مع إدارة المؤسسة بدون خجل				
02	في الوقت الحالي أتابع أهدافي بالمؤسسة بنشاط				
03	عندما أواجه عائقا في العمل يكون لدي القدرة على التعافي منه و العودة للحالة الطبيعية				
04	أدرك دائما أن لكل مشكلة في العمل لها حل ممكن و محتمل				
05	أشعر بالثقة عند المساهمة في المناقشات الجماعية المتعلقة بعملي				
06	هناك الكثير من الطرق لحل أي مشكل تتعرض في العمل				
07	قد أشعر بالإرهاق في العمل الا أنه يمكنني المضي قدما لإنجازه بنجاح				
08	أؤمن بأن كل شيء سيتغير نحو الأفضل في حالة مواجهتي لظرف سيء في العمل				
09	أحرص على تحليل المشكلة طويلة المدى لإيجاد حل لها				
10	أرى نفسي شخص ناجحا جدا في العمل مستقبلا				
11	لدي القدرة لمواجهة صعوبات العمل حتى في حالة فقدان التشجيع من قبل زملائي				
12	أعتقد أن النجاح في العمل الحالي ستتضح اثاره مستقبلا				

13	أشعر بالثقة عند المساعدة في تحديد الأهداف المتعلقة بمجال عملي				
14	في الوقت الحالي أحقق أهداف العمل التي أحددها لنفسي				
15	عندما أشعر بالإحباط في عملي فإنني أستطيع العودة بسرعة الى المستوى المطلوب				
16	أنا متفائل بخصوص الأحداث المستقبلية المتعلقة بعملي				

ب/- الاستبيان الثاني :

الرقم	العبارات	موافق تماما	موافق	غير موافق	غير موافق تماما
17	أحرص على تقديم أفكار جديدة ومناسبة للعمل				
18	أهتم بالآراء المخالفة والانتقادات للاستفادة منها				
19	أمتلك قدرات على توقع مشكلات العمل قبل حدوثها				
20	أمتلك مهارات النقاش والحوار بطلاقة				
21	أحاول تقديم أفكار قيمة ترسم نتائج بعيدة المدى				
22	أستطيع طرح الأفكار والحلول السريعة لمواجهة مشاكل العمل				
23	أحرص على معرفة أوجه القصور أو الضعف فيما أقوم به من عمل				
24	لدي القدرة على تقديم الأفكار الجديدة لتطوير العمل بتلقائية				
25	أغير موقفي دون تردد عند الإقناع بعدم صحته				
26	أطرح أفكار جديدة لم تطرح من قبل				

27	أستطيع تقديم أكثر من فكرة خلال فترة زمنية قصيرة				
28	لدي القدرة على النظر للأشياء من زوايا مختلفة				
29	أمتلك رؤية دقيقة لاكتشاف المشكلات التي يعاني منها الآخرون في العمل				
30	أمتلك من المهارة ما يمكنني من طرح أفكار مبدعة				
31	أحرص على إنجاز أعمالي بأسلوب متجدد				
32	أستطيع تقديم أكثر من حل للمشكلة الواحدة				
33	لدي القدرة على إعطاء كلمات تتفق مع المعنى المراد التعبير عنه				
34	أرفض الحلول القديمة لحل المشكلات				
35	أقلد الآخرين في حل المشكلات وطريقة إنجاز الأعمال				
36	أحرص على أن أكون واقعي في رؤية الحقائق				

الملحق 02: مخرجات التحليل الإحصائي SPSS :

Frequencies:

Statistics

		السن	الاقدمية	المؤهل	الحالة
N	Valid	105	105	105	105
	Missing	0	0	0	0

Frequency Table:

السن

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20 - 30 سنة	32	30.5	30.5	30.5
	30 - 40 سنة	28	26.7	26.7	57.1
	40 سنة فما فوق	45	42.9	42.9	100.0
	Total	105	100.0	100.0	

الاقدمية

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أقل من 5 سنوات	40	38.1	38.1	38.1
	5 - 10 سنوات	29	27.6	27.6	65.7
	أكثر من 10 سنوات	36	34.3	34.3	100.0
	Total	105	100.0	100.0	

المؤهل العلمي

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	متوسط	2	1.9	1.9	1.9
	ثانوي	35	33.3	33.3	35.2
	جامعي	68	64.8	64.8	100.0
	Total	105	100.0	100.0	

الحالة الاجتماعية

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	متزوج	80	76.2	76.2	76.2
	اعزب	25	23.8	23.8	100.0
	Total	105	100.0	100.0	

ثبات الأداة بواسطة ألفاكرونباخ لمتغير الرأسمال السيكولوجي :

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	105	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	105	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.818	16

ثبات الأداة بواسطة ألفاكرونباخ لمتغير الإبداع الإداري :

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	105	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	105	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.849	20

ثبات أداة الدراسة لكلا المتغيرين بواسطة ألفاكرونباخ:

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	105	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	105	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.889	36

Explore:

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
الافراد	105	100.0%	0	0.0%	105	100.0%
الرأسمال_السيكولوجي	105	100.0%	0	0.0%	105	100.0%
الابداع_الاداري	105	100.0%	0	0.0%	105	100.0%

Descriptives

			Statistic	Std. Error
الافراد	Mean		53.00	2.972
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	47.11	
		Upper Bound	58.89	
	5% Trimmed Mean		53.00	
	Median		53.00	
	Variance		927.500	
	Std. Deviation		30.455	
	Minimum		1	
	Maximum		105	
	Range		104	
	Interquartile Range		53	
	Skewness		.000	.236
	Kurtosis		-1.200	.467
الرأسمال_السيكولوجي	Mean		53.62	.487
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	52.65	
		Upper Bound	54.59	
	5% Trimmed Mean		53.63	
	Median		53.00	
	Variance		24.930	
	Std. Deviation		4.993	
	Minimum		41	
	Maximum		64	
	Range		23	
	Interquartile Range		8	
	Skewness		.121	.236
	Kurtosis		-.529	.467
الابداع_الاداري	Mean		62.65	.632
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	61.39	
		Upper Bound	63.90	
	5% Trimmed Mean		62.78	

	Median	63.00	
	Variance	41.942	
	Std. Deviation	6.476	
	Minimum	45	
	Maximum	78	
	Range	33	
	Interquartile Range	8	
	Skewness	-.261	.236
	Kurtosis	.140	.467

نتائج التوزيع الطبيعي للمقياس :

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov[a]			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
الافراد	.061	105	.200*	.955	105	.001
الرأسمال_السيكولوجي	.080	105	.095	.978	105	.071
الابداع_الاداري	.077	105	.134	.988	105	.439

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

T-Test:

One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
متوسط_الرأسمال_السيكولوجي	105	3.3512	.31206	.03045
متوسط_حسابي_الإبداع_الإداري	105	3.1324	.32381	.03160

One-Sample Test

	Test Value = 2.5					
					95% Confidence Interval of the Difference	
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Lower	Upper
متوسط_الرأسمال_السيكولوجي	27.950	104	.000	.85119	.7908	.9116
متوسط_حسابي_الإبداع_الإداري	20.011	104	.000	.63238	.5697	.6950

One-Sample Effect Sizes

		Standardizer[a]	Point Estimate	95% Confidence Interval Lower	Upper
متوسط_الرأسمال_السيكولوجي	Cohen's d	.31206	2.728	2.309	3.143
	Hedges' correction	.31434	2.708	2.293	3.120
متوسط_حسابي_الإبداع_الإداري	Cohen's d	.32381	1.953	1.624	2.278
	Hedges' correction	.32617	1.939	1.613	2.262

a. The denominator used in estimating the effect sizes.

Cohen's d uses the sample standard deviation.

Hedges' correction uses the sample standard deviation, plus a correction factor.

Correlations:

Correlations

		متوسط_الرأسمال_السيكولوجي	متوسط_حسابي_الإبداع_الإداري
متوسط_الرأسمال_السيكولوجي	Pearson Correlation	1	.553**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	105	105
متوسط_حسابي_الإبداع_الإداري	Pearson Correlation	.553**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	105	105

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Oneway: السن

Descriptives

		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean Lower Bound	Upper Bound	Minimum	Maximum
متوسط_الرأسمال_السيكولوجي	20 - 30 سنة	32	3.2578	.26976	.04769	3.1606	3.3551	2.69	3.75
	30 - 40 سنة	28	3.3929	.36239	.06848	3.2523	3.5334	2.56	3.94
	40 سنة فما فوق	45	3.3917	.29867	.04452	3.3019	3.4814	3.00	4.00
	Total	105	3.3512	.31206	.03045	3.2908	3.4116	2.56	4.00

متوسط_حسابي_الإبداع_الإداري	20 - 30 سنة	32	3.0922	.36635	.06476	2.9601	3.2243	2.25	3.75
	30 - 40 سنة	28	3.1786	.34384	.06498	3.0452	3.3119	2.35	3.90
	40 سنة فما فوق	45	3.1322	.27964	.04169	3.0482	3.2162	2.45	3.65
	Total	105	3.1324	.32381	.03160	3.0697	3.1950	2.25	3.90

Tests of Homogeneity of Variances

		Levene Statistic	df1	df2	Sig.
متوسط_الرأسمال_السيكولوجي	Based on Mean	1.895	2	102	.156
	Based on Median	1.838	2	102	.164
	Based on Median and with adjusted df	1.838	2	98.256	.165
	Based on trimmed mean	1.919	2	102	.152
متوسط_حسابي_الإبداع_الإداري	Based on Mean	.579	2	102	.562
	Based on Median	.461	2	102	.632
	Based on Median and with adjusted df	.461	2	89.950	.632
	Based on trimmed mean	.518	2	102	.597

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
متوسط_الرأسمال_السيكولوجي	Between Groups	.401	2	.201	2.104	.127
	Within Groups	9.727	102	.095		
	Total	10.128	104			
متوسط_حسابي_الإبداع_الإداري	Between Groups	.111	2	.056	.527	.592
	Within Groups	10.793	102	.106		
	Total	10.905	104			

Oneway : الأقدمية

Descriptives

		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean Lower Bound	95% Confidence Interval for Mean Upper Bound	Minimum	Maximum
متوسط_الرأسمال_السيكولوجي	أقل من 5 سنوات	40	3.3141	.32905	.05203	3.2088	3.4193	2.69	3.94
	5 - 10 سنوات	29	3.3621	.27005	.05015	3.2593	3.4648	2.94	3.88
	أكثر من 10 سنوات	36	3.3837	.32806	.05468	3.2727	3.4947	2.56	4.00
	Total	105	3.3512	.31206	.03045	3.2908	3.4116	2.56	4.00
متوسط_حسابي_الإبداع_الإداري	أقل من 5 سنوات	40	3.0863	.37672	.05957	2.9658	3.2067	2.25	3.90
	5 - 10 سنوات	29	3.1138	.26756	.04968	3.0120	3.2156	2.50	3.65
	أكثر من 10 سنوات	36	3.1986	.29821	.04970	3.0977	3.2995	2.45	3.80
	Total	105	3.1324	.32381	.03160	3.0697	3.1950	2.25	3.90

Tests of Homogeneity of Variances

		Levene Statistic	df1	df2	Sig.
متوسط_الرأسمال_السيكولوجي	Based on Mean	.555	2	102	.576
	Based on Median	.563	2	102	.571
	Based on Median and with adjusted df	.563	2	99.494	.571
	Based on trimmed mean	.564	2	102	.571
متوسط_حسابي_الإبداع_الإداري	Based on Mean	2.013	2	102	.139
	Based on Median	1.953	2	102	.147
	Based on Median and with adjusted df	1.953	2	88.290	.148
	Based on trimmed mean	2.005	2	102	.140

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
متوسط_الرأسمال_السيكولوجي	Between Groups	.097	2	.048	.491	.613
	Within Groups	10.031	102	.098		
	Total	10.128	104			
متوسط_حسابي_الإبداع_الإداري	Between Groups	.253	2	.127	1.212	.302
	Within Groups	10.652	102	.104		
	Total	10.905	104			

Oneway : المؤهل العلمي

Descriptives

		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean Lower Bound	95% Confidence Interval for Mean Upper Bound	Minimum	Maximum
متوسط_الرأسمال_السيكولوجي	متوسط	2	3.4688	.13258	.09375	2.2775	4.6600	3.38	3.56
	ثانوي	35	3.3518	.28564	.04828	3.2537	3.4499	3.00	3.94
	جامعي	68	3.3474	.33026	.04005	3.2675	3.4274	2.56	4.00
	Total	105	3.3512	.31206	.03045	3.2908	3.4116	2.56	4.00
متوسط_حسابي_الإبداع_الإداري	متوسط	2	3.0750	.17678	.12500	1.4867	4.6633	2.95	3.20
	ثانوي	35	3.1557	.28382	.04797	3.0582	3.2532	2.45	3.80
	جامعي	68	3.1221	.34774	.04217	3.0379	3.2062	2.25	3.90
	Total	105	3.1324	.32381	.03160	3.0697	3.1950	2.25	3.90

Tests of Homogeneity of Variances

		Levene Statistic	df1	df2	Sig.
متوسط_الرأسمال_السيكولوجي	Based on Mean	1.294	2	102	.279
	Based on Median	1.378	2	102	.257
	Based on Median and with adjusted df	1.378	2	100.540	.257
	Based on trimmed mean	1.325	2	102	.270
متوسط_حسابي_الإبداع_الإداري	Based on Mean	1.301	2	102	.277
	Based on Median	1.321	2	102	.272
	Based on Median and with adjusted df	1.321	2	98.484	.272
	Based on trimmed mean	1.296	2	102	.278

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
متوسط_الرأسمال_السيكولوجي	Between Groups	.029	2	.014	.145	.866
	Within Groups	10.099	102	.099		
	Total	10.128	104			
متوسط_حسابي_الإبداع_الإداري	Between Groups	.033	2	.016	.154	.857
	Within Groups	10.872	102	.107		
	Total	10.905	104			

T-Test: الحالة الاجتماعية

Group Statistics

	الحالة	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
متوسط_الرأسمال_السيكولوجي	متزوج	80	3.3836	.31865	.03563
	اعزب	25	3.2475	.27032	.05406
متوسط_حسابي_الإبداع_الإداري	متزوج	80	3.1450	.30725	.03435
	اعزب	25	3.0920	.37602	.07520

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
									95% Confidence Interval of the Difference	
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	Lower	Upper
متوسط_الرأسمال_السيكولوجي	Equal variances assumed	2.491	.118	1.928	103	.057	.13609	.07059	-.00390	.27609
	Equal variances not assumed			2.102	46.694	.041	.13609	.06475	.00582	.26637
متوسط_حسابي_الإبداع_الإداري	Equal variances assumed	1.031	.312	.713	103	.478	.05300	.07437	-.09450	.20050
	Equal variances not assumed			.641	34.602	.526	.05300	.08268	-.11492	.22092

Independent Samples Effect Sizes

		Standardizer[a]	Point Estimate	95% Confidence Interval	
				Lower	Upper
متوسط_الرأسمال_السيكولوجي	Cohen's d	.30807	.442	-.012	.894
	Hedges' correction	.31033	.439	-.012	.887
	Glass's delta	.27032	.503	.028	.970
متوسط_حسابي_الإبداع_الإداري	Cohen's d	.32458	.163	-.287	.613
	Hedges' correction	.32697	.162	-.285	.608
	Glass's delta	.37602	.141	-.311	.590

a. The denominator used in estimating the effect sizes.

Cohen's d uses the pooled standard deviation.

Hedges' correction uses the pooled standard deviation, plus a correction factor.

Glass's delta uses the sample standard deviation of the control group.