

تأثير رأس المال النفسي ورأس المال الاجتماعي
في الابداع التنظيمي
دراسة استطلاعية لآراء عينه من المدراء في الهيئة العراقية
للحاسبات والمعلوماتية

المدرس سندس رضوي خوين
كلية الادارة والاقتصاد-الجامعة المستنصرية

المقدمة

يشهد العالم المتقدم اليوم تغيرات وتحولات كثيرة وسريعة في تركيبة المجتمعات والمنظمات التي تمثلت في النمو الاقتصادي والتسارع التكنولوجي الهائل , وإنّ هذه التغيرات والتحولات لم تحدث نتيجة التطورات التكنولوجية والتقنيات الحديثة فحسب, إذ نمت وتطورت اتجاهات ومفاهيم جديدة في الفكر الإداري المعاصر نجحت في تطبيقها العديد من المنظمات في الدول المتقدمة, وأكدت على إنّ نشأة المنظمات ونموها وبقاؤها وانهيارها وضمحلها لا يقتصر فقط على الجانب التكنولوجي والتقني في المنظمة, وإنما بما تتبناه وتطبقه من مفاهيم إدارية حديثة, لذا فقد توجهت أنظار الباحثين والمختصين في شتى الحقول العلمية والعلوم الإنسانية والاجتماعية نحو دراسة هذه المفاهيم , مؤكدين أهمية تطبيقها في المنظمات, ومن أبرز هذه المفاهيم (رأس المال النفسي والاجتماعي) اللذان يعدان أحد أهم الأدوات التي تستطيع من خلاله المنظمات مواكبة التغيرات ومواجهة التحديات وتحقيق الأهداف وبلوغ الغايات .

وعليه تكمن مشكلة الدراسة بمجموعة من التساؤلات حول مدى تأثير أبعاد رأس المال النفسي و الاجتماعي في الإبداع التنظيمي , ولتحقيق أهداف الدراسة جرى بناء مخطط فرضي صيغت على أساسه مجموعة من الفرضيات التي تم اختبارها , واعتمدت الاستبانة كأداة رئيسة لجمع البيانات والمعلومات من عينة الدراسة التي شملت (32) مديرا يعملون في الهيئة العراقية للحاسبات والمعلوماتية , ولمعالجة البيانات استعملت الأساليب الإحصائية التالية (الوسط الحسابي , الانحراف المعياري , معامل الاختلاف , معامل ارتباط الرتب لسبيرمان , الانحدار الخطي البسيط , الانحدار الخطي المتعدد وتحليل المسار) .

وكانت أبرز الاستنتاجات التي توصلت إليها الدراسة هي أهمية أنموذج الدراسة المختبر كونه يشكل خطوة باتجاه تشكيل متغيرات نموذجية للمنظمات , إذ إنّ إبعاد رأس المال النفسي تتراصف مع إبعاد رأس المال الاجتماعي في تحقيق متطلبات الإبداع التنظيمي المرغوب , إما أهم التوصيات فقد كانت تؤكد ضرورة إن تعي المنظمة المبحوثة حقيقة إنّ رأس المال النفسي هو أحد العناصر الحاسمة في بلورة رأس المال الاجتماعي وبنائه الذي يعد من الأولويات التي تسعى المنظمات المعاصرة الى امتلاكها .

وتضمنت الدراسة أربع فقرات رئيسة تناولت الأولى عرض منهجية الدراسة , فيما تناولت الثانية الإطار النظري للدراسة والذي سلط الضوء على متغيرات الدراسة الثلاثة وهي رأس المال النفسي ورأس المال الاجتماعي والإبداع التنظيمي , فيما تناولت الفقرة الثالثة الإطار العلمي للدراسة عبر عرض النتائج وتفسيرها وتحليلها , إما الفقرة الأخيرة فقد تناولت أبرز الاستنتاجات والتوصيات التي توصلت إليها الدراسة .

المبحث الأول - منهجية الدراسة

1. مشكلة الدراسة

تعد الموارد البشرية من الموارد المهمة للمنظمة ومصدراً لقدراتها التنافسية والتي يعول عليها في تحقيق اهدافها بعيدة الأمد، الأمر الذي يفرض على ادارتها دعم وتنمية العناصر الايجابية في الشخصية الانسانية من خلال استثمار القدرات والامكانيات الفريدة التي تمتلكها، وبخلافه لا يمكن تفعيل عناصر التقدم في شخصية الفرد، وتنميتها يكون بمثابة المعيار العام للصحة النفسية، وذلك يساعد على ايجاد الشخصية السوية، ومما لاشك فيه إن مجال العمل يعد من المجالات المهمة التي ينبغي أن يحقق الفرد أكبر قدر من التعاون والعلاقات الاجتماعية، والذي يعد مؤشراً لنجاح المنظمة وابداعها، وتأسيساً على ما سبق تضمنت المشكلة التساؤلات الآتية :

أ. هل توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين رأس المال النفسي بأبعاده (الكفاءة الذاتية، التفاؤل، الأمل، المرونة) وبين رأس المال الاجتماعي بأبعاده (العلاقات الاجتماعية، التعاون، القيم والأعراف الصحيحة) ؟

ب. هل توجد علاقة ارتباط أو تأثير ذات دلالة معنوية بين رأس المال النفسي ، ورأس المال الاجتماعي ، ومدى تأثيرهما على الإبداع التنظيمي ؟

ت. هل يزداد تأثير إبعاد رأس المال النفسي في الإبداع التنظيمي بتوسط إبعاد رأس المال الاجتماعي ؟

ث. ما هي مستويات إبعاد رأس المال النفسي لدى المدراء في الهيئة العراقية للحسابات والمعلوماتية ؟

ج. هل تتوافر إبعاد رأس المال الاجتماعي لدى المدراء في الهيئة العراقية للحسابات والمعلوماتية ؟

2. أهمية الدراسة

يمكن تحديد أهمية الدراسة بما يأتي :-

أ . تعدّ هذه الدراسة من القلائل او الدراسة الوحيدة على حد علم الباحث التي تتناول إبعاد رأس المال النفسي ورأس المال الاجتماعي وتأثيرهما في الإبداع التنظيمي للموارد البشرية .

ب . تعدّ مساهمة متواضعة تغنقر إليه مكتبة العلوم الإدارية من حيث تناولها موضوع له أهمية كبيرة في حياة الفرد والمنظمة والمجتمع ، لذلك فالحاجة ماسة لمثل هذه الدراسة ، للكشف عن بعض مفاهيم السلوك الإنساني والطبيعة البشرية وتأثيرها على إبداع المديرين .

ج . أثارة اهتمام المنظمات عموماً والهيئة العراقية للحسابات والمعلوماتية خصوصاً في تناولها لمثل هذه الموضوعات المهمة ومن ثم توجيه مدراء المنظمات عموماً والمبحوثة خاصة إلى الدور الذي تلعبه إبعاد رأس المال النفسي ورأس المال الاجتماعي في الارتقاء بمستويات الإبداع .

د . تعدّ هذه الدراسة بداية للانطلاق منها والإفادة من الخزين المعرفي في بناء تصورات للإبداع التنظيمي والتهيؤ المسبق لتقليل الفجوة بين الواقع والطموح .

3. أهداف الدراسة

ترمي هذه الدراسة إلى تحقيق جملة من الأهداف أهمها :

- أ. التحقق من الأنموذج الافتراضي للدراسة الخاص بشكل العلاقة والتأثير بين المتغيرات الثلاثة الرئيسية (رأس المال النفسي , رأس المال الاجتماعي , الإبداع التنظيمي) .
- ب. تحديد علاقة الارتباط بين (رأس المال النفسي ورأس المال الاجتماعي مع الإبداع التنظيمي) .
- ت. تحليل تأثير العلاقة بين رأس المال النفسي ورأس المال الاجتماعي في الإبداع التنظيمي لإدارة الموارد البشرية .
- ث. إبراز مفهوم رأس المال النفسي , رأس المال الاجتماعي , والإبداع التنظيمي لإدارة الموارد البشرية .
- ج. تقييم كل من المتغيرات الفرعية لرأس المال النفسي (الكفاءة الذاتية , التفاؤل , الأمل , المرونة) , ورأس المال الاجتماعي (العلاقات الاجتماعية , التعاون , القيم والأعراف الصحيحة) من خلال الإبداع التنظيمي في ضوء استجابة أفراد عينة الدراسة من المديرين على فقرات الاستبانة والذي يعكس واقع المتغيرات أعلاه في الهيئة العراقية للحسابات والمعلوماتية .

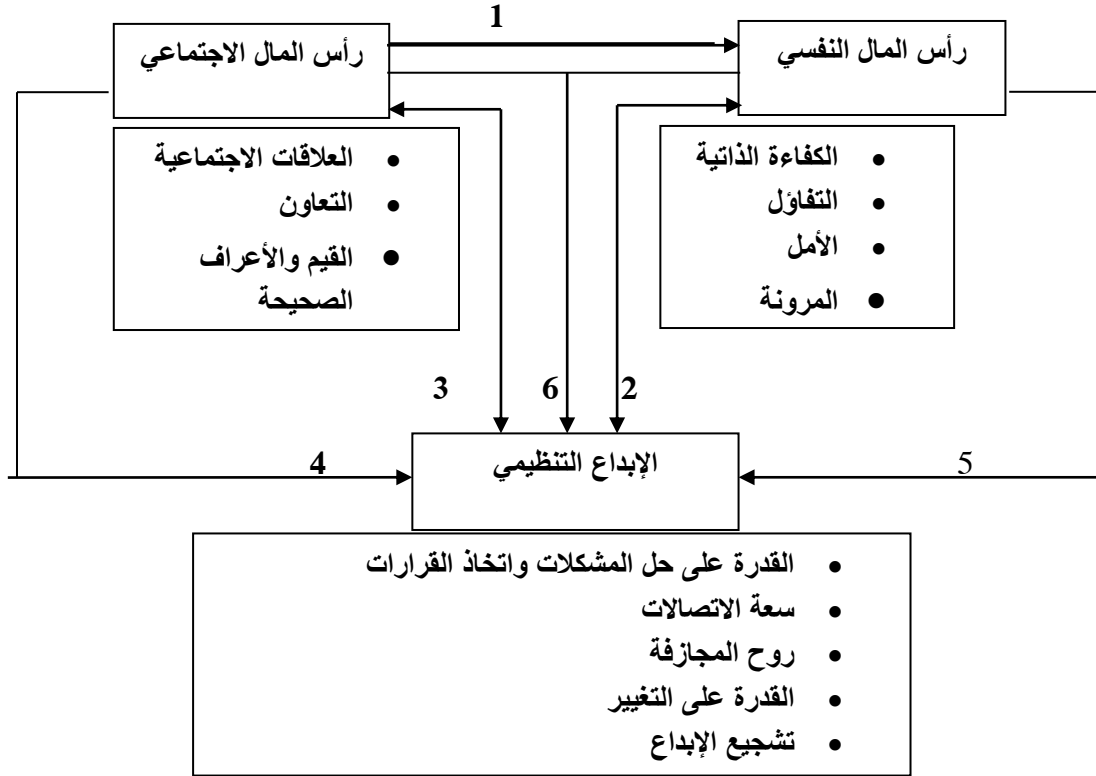
4. مخطط الدراسة الفرضي

يقدم مخطط الدراسة صورة معبرة عن فكرة الدراسة , ويوضح طبيعة العلاقات , واتجاهات التأثير بين متغيراتها , إذ تدل حركة الأسهم باتجاهين على وجود علاقة ارتباط , إما حركة الأسهم باتجاه واحد فإنها تدل على وجود علاقة التأثير , وكما هو موضح في الشكل (1) , الذي يعبر عن العلاقات الافتراضية بين متغيرات الدراسة وهي كما يلي :-

أولاً : رأس المال النفسي : وتم قياسه من خلال أربعة إبعاد هي : (الكفاءة الذاتية , التفاؤل , الأمل , المرونة) , وهو متغير تفسيري (مستقل) .

ثانياً : رأس المال الاجتماعي : تم تناول إبعاد رأس المال الاجتماعي والمتمثلة ب (العلاقات الاجتماعية , التعاون , القيم والأعراف الصحيحة) , وهي متغير تفسيري (مستقل) .

ثالثاً : الإبداع التنظيمي : تم تناول خمسة إبعاد فيما يتعلق بالإبداع التنظيمي وهي (القدرة على حل المشكلات واتخاذ القرارات , سعة الاتصالات , روح المجازفة , القدرة على التغيير , تشجيع الإبداع) , وهو متغير استجابي (تابع) .



5- فرضيات الدراسة

اشتملت على ست فرضيات رئيسة , وكما يأتي :

- الفرضية الرئيسية الأولى : (توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين رأس المال النفسي ورأس المال الاجتماعي) .
- الفرضية الرئيسية الثانية : (توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين رأس المال النفسي والإبداع التنظيمي) .
- الفرضية الرئيسية الثالثة : (توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين رأس المال الاجتماعي والإبداع التنظيمي) .
- الفرضية الرئيسية الرابعة : (يؤثر رأس المال النفسي تأثيراً ذات دلالة معنوية في الإبداع التنظيمي) .
- الفرضية الرئيسية الخامسة : (يؤثر رأس المال الاجتماعي في الإبداع التنظيمي) .
- الفرضية الرئيسية السادسة : (يزداد تأثير رأس المال النفسي , في الإبداع التنظيمي بتوسط رأس المال الاجتماعي) .

6. أسلوب الدراسة

اعتمد الباحث المنهج الوصفي التحليلي لكونه يعد منهجاً ملائماً لدراسة الظواهر الاجتماعية والسلوكية , إذ يتضمن دراسة الحقائق الراهنة المتعلقة بطبيعة ظاهرة أو موقف أو مجموعة من الناس أو الأحداث أو الأوضاع , ولا تقتصر هذه الدراسة على معرفة خصائص الظاهرة بل تتجاوز ذلك إلى معرفة المتغيرات والعوامل التي تسبب في وجود الظاهرة , أي إن الهدف تشخيصي فضلاً عن كونه وصفي (غرابيه وآخرون , 2010 : 33) .

7. حدود الدراسة

تمثلت حدود الدراسة بالمجالات الآتية :

- الحدود البشرية : تم اختيار عينة الدراسة متمثلة بـ (مدير الهيئة , مدراء الأقسام) في الهيئة العراقية للحاسبات والمعلوماتية .
- الحدود المكانية : اقتصرت الدراسة على الهيئة العراقية للحاسبات والمعلوماتية ميدانا لإجراء الدراسة .
- الحدود الزمانية : تم إجراء الجانب العلمي خلال العام 2014/8/6 - 2014/12/14 .

8. أدوات الدراسة

اعتمدت الاستبانة كأداة رئيسة لجمع البيانات إذ اعتمدت المقاييس الجاهزة للإجابة عن الأسئلة بغية تحقيق أهدافها في مجال رأس المال النفسي , ورأس المال الاجتماعي , والإبداع التنظيمي , بعد تكييفها لتلائم الدراسة الحالية ملحق (1) , وجرى اعتماد مدرج (ليكرت الخماسي) للإجابة على فقراتها , ويمكن توضيح الإبعاد الفرعية التي تضمنها كل متغير من المتغيرات الرئيسية للدراسة مع فقراتها, وهم المقاييس المعتمدة في الإعداد من خلال الجدول (1):

جدول (1) المتغيرات الرئيسية للدراسة وأبعادها وهم المقاييس المعتمدة في إعداد الاستبانة

المتغيرات الرئيسية	الإبعاد الفرعية	عدد الفقرات	الأرقام في الاستبانة	المصدر
رأس المال النفسي	الكفاءة الذاتية	5	5-1	Lutherans & Youssef , 2004
	التفاؤل	6	11-6	
	الأمل	5	16-12	
	المرونة	5	21-17	
رأس المال الاجتماعي	العلاقات الاجتماعية	5	5-1	Mello , 2013
	التعاون	5	10-6	
	القيم والأعراف الصحيحة	5	15-11	
الإبداع التنظيمي	حل المشكلات واتخاذ القرارات	3	3-1	Ettlie & O'Keefe 1982
	سعة الاتصالات	3	6-4	
	روح المجازفة	3	9-7	
	القدرة على التغيير	3	12-10	
	تشجيع الإبداع	3	15-13	

9. صدق الأداة وثباتها

تم التحقق من الصدق الظاهري لأداة الدراسة (الاستبانة) من خلال عرضها على (4) محكمين من الأساتذة والأكاديميين المتخصصين في المجال الإداري , وتم الأخذ بملاحظاتهم في بعض فقرات أداة الدراسة وإعادة صياغتها بناء على ملاحظاتهم , وقد اعتمدت نسبة اتفاق (80%) فاكتر لكل ممارسة للدلالة على صدقها وانتمائها إلى مجالها .

وللتأكد من ثبات الأداة فقد تم استخراج معامل الاتساق الداخلي لأداة الدراسة , وفقا لإجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم (32) مديرا وباستخدام معامل كرونباخ - ألفا (Cronbach - Alpha) لكل بعد من إبعاد الدراسة

, كانت قيم معامل الثبات مقبولة ودالة إحصائياً في الوقت ذاته , وهذا يعني أنها بمقاييسها المختلفة ذات ثبات عال , يمكن اعتمادها في أوقات مختلفة للأفراد أنفسهم وتعطي النتائج ذاتها , وبين الجدول (2) ذلك :

الجدول (2) قيم معامل كرونباخ - ألفا لكل بعد من إبعاد الدراسة

متغيرات الدراسة	إبعاد متغيرات الدراسة	فقرات الاستبانة	معامل الثبات
رأس المال النفسي	الكفاءة الذاتية	5-1	0,77
	التفاؤل	11-6	0,75
	الأمل	16-12	0,78
	المرونة	21-17	0,79
رأس المال الاجتماعي	العلاقات الاجتماعية	5-1	0,79
	التعاون	10-6	0,73
	القيم والأعراف الصحيحة	15-11	0,76
	حل المشكلات واتخاذ القرارات	3-1	0,74
الإبداع التنظيمي	سعة الاتصالات	6-4	0,75
	روح المجازفة	9-7	0,71
	القدرة على التغيير	12-10	0,72
	تشجيع الإبداع	15-13	0,73

10. مجتمع وعينة الدراسة

أ . مجتمع الدراسة

شمل مجتمع الدراسة الأفراد الذين يتولون مناصب في إدارة الهيئة العراقية للحسابات والمعلوماتية وهم من شاغلي المناصب (مدير , رئيس قسم , ومسؤول شعبة) .

جدول (3) مجتمع وعينة الدراسة

ت	تفاصيل المجتمع المبحوث	المجتمع المدروس	العينة (50%)
1	الإدارة العليا	4	2
2	الأقسام	18	9
3	الشعب	42	21
المجموع		64	32

ب . عينة الدراسة

اختيرت عينة الدراسة من المستويات الإدارية (العليا , والوسطى , والتنفيذية) وذلك بسبب طبيعة الدراسة الذي يتطلب مستوى عال من الفهم والاستيعاب في التعامل مع فقرات الاستبانة , وبلغ حجم العينة (32) مديراً ينتسبون إلى الهيئة العراقية للحسابات والمعلوماتية , إذ تم استخدام العينة العشوائية حيث تم توزيع عدد من الاستبانات وبواقع (40) استبانة تم الحصول على (32) استبانة وتم إهمال (8) استبانات غير مستوفية للشروط .

المبحث الثاني - الجانب النظري

اولا : رأس المال النفسي

تهدف المنظمات جميعها البقاء والتطور في عالم الأعمال , الذي يتسم بالتغير والتجديد , مما دفع الباحثين إلى إيلاء هذا الموضوع الحيوي العناية والاهتمام البالغين اللذين تجسدا في دراسة رأس المال النفسي وتحليله , باعتباره انعكاسا لقدرة رأس المال النفسي وتحليله , باعتباره انعكاسا لقدرة إدارة المنظمة في التعامل مع الاستجابة لذلك التغير والتجديد الحاصل ويمكن مناقشة الموضوع المذكور (رأس المال النفسي) من خلال التعرف على مفهومه , وتحديد أهميته , ومن ثم بيان أبعاده .

أ . المفهوم

ذكر مفهوم رأس المال النفسي في أدبيات السلوك التنظيمي , والذي يركز على المتغيرات الايجابية لتحسين الاداء (386 : 2010 , Avery , et al.) , ويتميز رأس المال النفسي عن رأس المال البشري ورأس المال الاجتماعي , حيث يشمل رأس المال البشري مجموعة الخبرات والمعارف والأفكار والإبداع والصفات التي يمتلكها الأفراد العاملون في المنظمة ويستثمرونها في العمل لتحقيق مكاسب مادية او أدبية (عبد الحميد , 2010 : 19) , إما رأس المال الاجتماعي فيؤكد على العلاقات الاجتماعية المبنية على المصالح المتبادلة والمحددة بالثقة والأعراف والتبادل , بينما رأس المال النفسي يعتمد على الثقة والامل والتفاؤل والقدرة على التكيف والمرونة (Lutherans , et al., 2007b : 450) , وقد تم توضيح مفهوم رأس المال النفسي , فمثلا بين (Lutherans , et al., 2007a : 550) بأنه : " تقييم الفرد الايجابي للظروف واحتمالية النجاح استنادا الى المثابرة والجهد المحفز " , وضمن التصور العام وضع (Cole , et al., 2009 : 474) رأس المال النفسي بأنه : " حالة الفرد النفسية الايجابية للتنمية التي تميز بالكفاءة الذاتية , والتفاؤل , والأمل , والمرونة " , وأشار (Etebarian , et al., 2012 : 5058) , بأنه : " الحالة النفسية الايجابية للفرد القابلة للتطوير " .

يستنتج مما تقدم ان رأس المال النفسي هو " الحالة النفسية التي يحس بها الفرد والتي تأتي من داخله والمقتزنة بمقدار كفاءته الذاتية من خلال التفاؤل والأمل والمرونة " .

ب . الأهمية

استحوذ رأس المال النفسي على اهتمام واسع على مستويين , المستوى الفردي والمستوى التنظيمي وكما يلي (نجم , 2010 : 196) :

- على مستوى الفرد العامل : الرضا عن العمل , الاستقرار في العمل , ارتفاع مستوى الالتزام الذاتي في العمل , المبادرة في العمل , الروح المعنوية العالية , عدم الغياب , والتفاؤل للعمل الجماعي .
 - على مستوى المنظمة : تحسين علاقات العمل , تحمل المسؤولية في العمل , تحسين الأداء الإداري , قبول مبادرات الأفراد الابتكارية والإبداعية , تحسين سلوك المنظمة في مجال المسؤولية الاجتماعية , علاقات أفضل مع أصحاب المصالح , ومصدر للميزة التنافسية غير قابل للتقليد .
- وفي ضوء ما تقدم , فان أهمية رأس المال النفسي تأتي من كونه ميزة يجب امتلاكها وإدارتها في مجال تطوير الأداء على مستوى الفرد والمنظمة .

ج . الإبعاد

حدد (Lutherans & Youssef) أربعة إبعاد رئيسة لرأس المال النفسي , (Lutherans & Youssef , 2004 : 152) , واتفق معه في الرأي (Stajkovic , 2006 : 1212) ; (20 - 21 : 2007 , ShauFeli) ;

(9-8: 2012, Hayek) , وقد تبلورت هذه الأبعاد خلال مراحل تطور مفهوم رأس المال النفسي وتلك الأبعاد كما في أدناه :

- 1- **الكفاءة الذاتية** : امتلاك الثقة لبذل الجهود الضرورية للنجاح في المهام التي تتسم بالتحدي .
- 2- **التفاؤل** : السمة التي يمتلكها الفرد والتي تعكس توقعاته الايجابية للأحداث وتتنبئ بكيفية مواجهته لأحداث الحياة الضاغطة .
- 3- **الأمل** : السعي نحو تحقيق الأهداف , وإعادة توجيه المسارات نحو تلك الأهداف عند الضرورة بغية تحقيق النجاح .
- 4- **المرونة** : التحمل والرجوع إلى إعالة الاعتيادية في حالة تعوض الفرد للمشكلات والمحن في سعيه لتحقيق الأهداف .

ثانيا : رأس المال الاجتماعي

نادى في العقود الأخيرة عدد لا محدود من المثقفين , من علماء الاجتماع , والسياسة , والاقتصاد , والإدارة حول العالم , بمصطلحات علمية واسعة , برز منها ما يعرف بمفهوم رأس المال الاجتماعي Social capital , والذي يرمز له اختصارا (SC) ذي المعاني المختلفة , والمحتويات المثيرة (Farr, 2003 : 1) , ومن خلال المبحث الثاني سيتم تناوله من حيث المفهوم , الأهمية , الأبعاد .

أ . المفهوم

أشارت الدراسات المعاصرة إن مفهوم رأس المال الاجتماعي لا يمكن توضيحه إلا عند تقديم معاني الكلمات المكونة للمصطلح وكما يأتي :

رأس المال capital هي إي شيء ذو قيمة يمكن استثماره ليزيد من قيمة الموجودات , والحصول على ميزة ذات معنى تتسم بالاستمرارية (1 : 2002, wood , et al .) , إما اجتماعي Social فهو لفظ يعود إلى الأصل اللاتيني Society بمعنى جماعة من الأفراد تجمعهم مصلحة مشتركة (كرم , 2005 : 207) .

وبين (Adler & wood won, 2002 : 23) إلى إن العديد من العلماء قدموا مفاهيم متنوعة لرأس المال الاجتماعي فمثلا وصف رأس المال الاجتماعي بأنه : "مورد مهم من موارد المنظمة يقع في شبكات العمل الخاصة, ويكمن في العلاقات الاجتماعية بين العاملين , وهو التزام وتعاون ثنائي بين طرفين لبنائه وأن إي انسحاب لأحد الأطراف يؤدي إلى تحطيمه وهدمه , كما أنه لا يمكن امتلاكه , ويمثل النيات الحسنة في الأفراد أو الجماعات , ويكمن مصدره في هيكل ومحتوى علاقات الفرد الاجتماعية , وتتدفق تأثيراته من المعلومات والنفوذ والتضامن الذي يجعل رأس المال الاجتماعي متاحا للفرد " , وعبر (Zinnbauer , 2007 : 16) عن المفهوم الأساسي لرأس المال الاجتماعي بكونه : "طبيعة ونوعه الروابط الاجتماعية بين الأفراد والجماعات التي تتعلق بقوة المعايير الاجتماعية مثل الثقة والالتزام والتبادل والفهم المشترك الذي يقود الى تلك الروابط الاجتماعية " , ورأى (Smith , 2009 : 24) إنه : " يتألف من الموارد التنظيمية التي تزيد من الإمكانات الكامنة لنشاط الفرد والجماعة في النظم الاجتماعية البشرية " , ونظر (عبد الحميد , 2010 : 19) لرأس المال الاجتماعي بأنه : " مجموعة العلاقات والروابط الاجتماعية التي تنمو في إطار شبكة اجتماعية معينة تحكمها عدد من القيم والمعايير كالثقة والاحترام المتبادل والالتزام والتعاون وهذه كلها قيم مجردة يصعب قياسها كميا , كما يصعب تمييزها بشكل دقيق " .

إما رأس المال الاجتماعي من وجهة نظر الباحث ، " هي طبيعة العلاقات الاجتماعية بين العاملين داخل المنظمة وخارجها في المجتمع المحيط بهم ، وهذه العلاقات يفترض إن تبنى على الثقة ، التعاون المشترك ، الالتزام المتبادل ، التي لها الأثر الكبير في تحقيق القدرة على الإبداع والابتكار " .

ب . الأهمية

لاحظ العديد من دارسي رأس المال الاجتماعي ، مجموعة من المزايا التي يمكن إن تحقق من خلاله وهي كما يلي:

1. يساعد رأس المال الاجتماعي على المرونة بدلا من الصلابة والتشدد في أساليب انجاز العمل فهو يركز على العمل الجماعي والثقة والالتزام المتبادل دون المغالاة في الرقابة الرسمية والحوافز الفردية (Leanea & Van : 547 , Buren , 1999) .

2. يقود رأس المال الاجتماعي إلى تحسين العمليات البيولوجية ، والسيكولوجية المحسنة لحياة الفرد ، فالأدلة المتراكمة أشارت إلى أن الأفراد ذوي رأس المال الاجتماعي المرتفع لهم قدرة عالية على التخلص من الإصابات والأمراض المزمنة (3 : Smith , 2002) .

3. يقوي رأس المال الاجتماعي العلاقات مع شبكة المجهزين والموردين ، وعملية التعلم الذاتي للمنظمة (Bueno : 3 , et al . , 2003) .

4. أكد (Buena , et al . , 2004 : 558) أن المستويات العالية من رأس المال الاجتماعية تؤثر على النجاح الاحترافي ، وتساعد المنظمة في وظيفة عملية البحث وخلق محفظة استثمارية جيدة من العاملين للمنظمة كما تسهل التبادل في الموارد بين الوحدات وتخفف دوران العمل .

5. يمارس رأس المال الاجتماعي دورا حيويا في حياة المنظمات بجذب الأفراد من ذوي الكفاءات والمواهب والمهارات وتوليد الأفكار الجديدة من خلال تدفق المعلومات وتبادلها ونشر المعرفة بين شبكات العمل إضافة إلى رفع مستوى كفاءة الأداء لهم (140 : Dess & Lumpkin , 2007) .

ج . الأبعاد

اختلف الباحثون في تحديد إبعاد رأس المال الاجتماعي باختلاف اتجاهاتهم من حيث محتواها ، فمثلا وصف (Tasi & Ghoshal , 1998 : 470) رأس المال الاجتماعي من خلال البعد الهيكلي ، البعد الإدراكي ، البعد العلائقي . واشترك معه في الرأي (Roux , 2005 : 6) ، واستخدم (Zosiak , 2003 : 25) الثقة ، التعاون ، الاتصالات ، المشاركة ، وبنى (Villanova & Jos , 2003 : 16) تصورهما لرأس المال الاجتماعي على الثقة والأعراف ، القيم المشتركة ، العلاقات الداخلية الاجتماعية ، التعاون ، الالتزام ، الفهم المشترك ، الشبكات ، واهتم (العنزي وآخرون ، 2008 : 85) بدراسة ثلاثة إبعاد لرأس المال الاجتماعي وهي الثقة ، التعاون ، القابلية الاجتماعية . وصنف (الدوري وصالح ، 2009 : 370) إبعاد رأس المال الاجتماعي في بعدين هما الثقة والقابلية الاجتماعية . وعول (Mello , 2013 : 6) على ثلاثة إبعاد لرأس المال الاجتماعي تمثلت في العلاقات الاجتماعية ، التعاون ، القيم والأعراف الصحيحة .

واعتمد في قياس رأس المال الاجتماعي مقياس (Mello , 2013) ويتكون مما يأتي :

. **العلاقات الاجتماعية** : نوع من العلاقات غير الرسمية المبنية على أساس الثقة والتعاون والالتزام المتبادل بين الأفراد العاملين داخل وخارج المنظمة .

. **التعاون** : مظهر من مظاهر التفاعل الاجتماعي بين الأفراد والجماعات .

. **القيم والأعراف الصحيحة** : المبادئ والمعايير التي توضح الطريق الصحيح والصفات الحميدة التي يجب إن تكون نابعة من الأخلاق الحسنة التي تتماشى مع عادات وتقاليده المجتمع .

ثالثا : الإبداع التنظيمي

إن التغيرات المتسارعة في ميدان العلم والتكنولوجيا ، وظاهرة العولمة وتحدياتها ، وطلبات الزبائن المتغيرة ، والعمل في أسواق غير مستقرة ، إلى جانب المنافسة المتزايدة ، اوجب على المنظمات إن تحسن أدائها لغرض التنافس ، وهذا ما جعل الإبداع التنظيمي من المفاهيم الأساسية في عالم اليوم ، لذلك دار التفكير حول السعي لتأطير مفهومه ، وتحديد أهميته ، وصياغة إبعاده .

أ . المفهوم

إدراك المختصون - في مجال الإدارة والسلوك التنظيمي - أهمية الإبداع ودوره الايجابي في حياة وتطور المنظمة وسعوا نحو تحديد خصائصه وطبيعته من خلال مفاهيم صاغوها بما يتفق مع توجهاتهم الفكرية ، فمثلا أوضح (Jones , 1998 : 180) انه : "عملية تعتمد المنظمة لتطوير منتجات جديدة ، أو تحسين أنظمة الإنتاج والتشغيل ، للاستجابة الأفضل لحاجات زبائنهم وتحقيق أهدافها"، وقال (Beige , 2006 : 13) إن الإبداع التنظيمي هو : " طرائق جديدة لتصنيع المنتجات او طرائق جديدة لبيع وتوزيع المنتجات التي هي نتيجة لجهود غير عادية ، وهدف في تحقيق ميزة تنافسية " ، وأكد (Rubalcaba & Galego , 2010 : 149) بأنه : " نشاط معقد ، متعدد الأطوار ، وكل طور يتطلب قرارات واستراتيجيات وظروف بيئية وهيكل يتباين من مرحلة إلى أخرى " ، وحدد (Mohammed , 2012 : 179) بأنه : " طرق جديدة في التفكير أو التعلم تهدف إلى تغيير في عمليات المنظمة ومخرجاتها " .

ومن هنا رأى الباحث تعدد مفاهيم الإبداع التنظيمي التي جاءت لتعبر عن اتجاهات الباحثين نحوه ومحاولتهم الجادة لوضع مفهوم واضح وشامل لكل مكوناته لما له ما أهمية في حياة المنظمة وأعضائها .

ب . الأهمية

تعيش المنظمات في ظواهر سريعة في ظل المنافسة وأمسّت ادراتها مطالبة بالإبداع ، لذا حظي الإبداع التنظيمي باهتمام بالغ من قبل من قبل المفكرين والباحثين لأهميته الاستراتيجية ، ودوره الفاعل بالنسبة للمنظمات التي تهدف إلى الديمومة والنجاح .

لذا فهناك اتفاق بين المفكرين والباحثين في حقل السلوك التنظيمي على أهمية الإبداع لاتصاله بالقدرة التنافسية والفاعلية التنظيمية ، إذ أشار (Bartle & Garud , 2009 : 107) إن الإبداع مصدرا مهما للنمو بالنسبة للمنظمات كما ان بقاءه والاحتفاظ به ليس بالأمر الهين ، لذلك يجب على المنظمات القيام بتوليد الافكار الجديدة وربطها مع فرص الأعمال .

ويمكن القول إن أهمية الإبداع تكمن في تحسين خدمة المستهلكين ، تحسين إنتاجية المنظمة وزيادة قدراتها على المنافسة (Schemerhorn , et al., 1997 : 410) بالإضافة إلى أنها عملية حضارية تسهم في بناء المنظمات ورفاهيتها وتضيف قيمة جوهرية للمنظمة ومخرجاتها وتمتد الى وظائف وانشطة وعمليات المنظمة وزبائنهم وأسواقها جميعا (Rubalcaba & Gallego , 2010 : 24-25) .

يخلص الباحث مما تقدم إن الإبداع حاجة ذات أهمية كبيرة بالنسبة للمنظمات المعاصرة نظرا للتحديات المتزايدة التي تتعرض إليها ، مثل ظاهرة العولمة ، المنافسة الشديدة ، سرعة التغير البيئي ، التغير السريع في أدواق المستهلكين وغيرها .

ج . الإبداع

إن فهم ادارة الإبداع التنظيمي يتم من خلال معرفة الإبداع التي تسهم في تحديد مسارته واتجاهاته المختلفة , وعليه لابد من دراسة لهذه الإبداع لمعرفة مضامينه وتأثيراته المختلفة في المنظمات , وقد وجد الباحث من خلال المورث الإداري مجموعة من الإبداع التي أشار إليها العديد من الكتاب والباحثين امثال , Ettlle &O'Keefe 173 : 1982 و 65 : 2002 , Decanio و خوين , 2011 : 10 وفي أدناه شرح موجز لهذه الإبداع التي ستختبر في الجانب التطبيقي من هذا البحث وهي كما يلي (Ettlle &O'Keefe , 1982 : 170-181) :

1. القدرة على حل المشكلات واتخاذ القرارات

تشير إلى قدرة المدير على تحديد أسباب المشكلات التي تحدث في المنظمة وقدرته على إيجاد الطرق لحلها والمبادرة في اعتماد البديل الأمثل وتحمل المسؤولية التي تعظم من تراكم قدراته الإبداعية .

2. سعة الاتصالات

تعبر عن قدرة المديرين في تفسير الاتصالات , وميلهم لمتابعة النشرات الدورية , ومشاركتهم في الندوات والمؤتمرات وتطوير علاقتهم مع المدراء الآخرين التي يتوقع منها تعزيز قدراتهم الإبداعية .

3. روح المجازفة

تبين ميل المديرين للمبادرة بطرح أفكار جديدة دون تردد والانضمام إلى فرق مبدعة .

4. القدرة على التغيير

تعبر عن رغبة المديرين في تبني طرائق جديدة لاستثمار المواد الأولية الموجودة , والمساهمة الفاعلة في المؤتمرات والقدرة على إحداث تغييرات غير معتادة .

5. تشجيع الإبداع

تعني قدرة المدراء على تشجيع الأفكار الجديدة المقدمة من قبل المرؤوسين التي تعمل على تطوير العمل .

المبحث الثالث - الجانب العملي**1. تشخيص أهمية متغيرات الدراسة في الهيئة العراقية للحاسبات والمعلوماتية**

لتشخيص أهمية متغيرات الدراسة وترتيبها على وفق أهميتها النسبية , فقد تم استعمال معامل الاختلاف الذي يتم الحصول عليه من خلال قسمة الانحراف المعياري على الوسط الحسابي , وكالاتي :

أ. ترتيب الأهمية النسبية لإبداع رأس المال النفسي (X)

يوضح الجدول (1) ترتيب إبداع رأس المال النفسي على وفق أهميتها النسبية , إذ احتل بعد (المرونة X_4) المرتبة الأولى مقارنة مع باقي الإبداع , إذ كان الوسط الحسابي (3,72) والانحراف المعياري (0,70) , وبذلك فإن معامل الاختلاف لمتغير (المرونة) كان (19%) , مما يدل على إن عينة الدراسة لديهم القدرة على تحمل ومواجهة المشاكل والمحن من اجل تحقيق النجاح , وهذا جاء متماشيا مع ما توصلت إليه الدراسة في تشخيص متغير (الأمل X_3) الذي جاء بالمرتبة الثانية . وجاء بالمرتبة الثالثة متغير (الكفاءة الذاتية X_1) إذ كان الوسط الحسابي له (3,81) , وكانت قيمة الانحراف المعياري (0,90) , وبذلك فإن معامل الاختلاف كان (24%) , وهذا يعني إن الأفراد يمتلكون الجهد الكافي على مواجهة المهام المتحدية والتغلب عليها , بينما احتل بعد (التفاوض X_2)

المرتبة الأخيرة من هذه الإبعاد , فقد بلغ الوسط الحسابي له (3,41) والانحراف المعياري له (0,85) , وبلغ معامل الاختلاف (25%) , وهذا يبين إن للعينة توقعات ايجابية للنجاح المستقبلي إلا أنهم اقل اهتماما .

جدول (1) ترتيب الأهمية على وفق معامل الاختلاف لإبعاد المتغير التفسيري رأس المال النفسي (X)

X	إبعاد X	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف	ترتيب الأهمية
X ₁	الكفاءة الذاتية	3,81	0,90	24%	3
X ₂	التفاؤل	3,41	0,85	25%	4
X ₃	الأمل	3,50	0,75	21%	2
X ₄	المرونة	3,72	0,70	19%	1

ب . ترتيب الأهمية النسبية لإبعاد رأس المال الاجتماعي (Z)

يوضح الجدول (2) ترتيب الأهمية النسبية لإبعاد رأس المال الاجتماعي الذي عبر ب (Z) , إذ احتل بعد (العلاقات الاجتماعية (Z₁) المرتبة الأولى مقارنة مع باقي إبعاد رأس المال الاجتماعي , فقد بلغ الوسط الحسابي له (3,91) والانحراف المعياري (0,72) , وبذلك بلغ معامل الاختلاف (18%) وهو يعكس صفة مهمة لدى عينة الدراسة فهي تعطي أولوية للعلاقات الاجتماعية السائدة بين الأفراد داخل المنظمة المبحوثة وخارجها في المجتمع المحيط بهم , إما (القيم والأعراف الصحيحة (Z₃) , فقد احتل المرتبة الثانية بوسط حسابي بلغ (3,81) وانحراف معياري (0,77) وبذلك فإن معامل الاختلاف لمتغير القيم والأعراف الصحيحة بلغ (20%) , بينما احتل بعد (التعاون (Z₂) المرتبة الأخيرة , إذ بلغ الوسط الحسابي له (3,52) , والانحراف المعياري (0,75) , وبلغ معامل الاختلاف (21%) , إي إن التعاون جاء في المرتبة الأخيرة من أولويات مديري الهيئة (عينة الدراسة) , وهذا يعني وجود اهتمام معتدل ببعد التعاون على الرغم من وجود مجموعة من الشبكات التي تشترك بعدد من الأعراف والقيم التي تسهل منه ضمن المجموعات .

جدول (2) ترتيب الأهمية على وفق معامل الاختلاف لإبعاد المتغير التفسيري رأس المال الاجتماعي (Z)

Z	إبعاد Z	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف	ترتيب الأهمية
Z ₁	العلاقات الاجتماعية	3,91	0,72	18%	1
Z ₂	التعاون	3,52	0,75	21%	3
Z ₃	القيم والأعراف الصحيحة	3,81	0,77	20%	2

ج . ترتيب الأهمية النسبية لإبعاد المتغير الاستجابي (Y)

يتضح من خلال الجدول (3) ترتيب الأهمية للمتغير الاستجابي (الإبداع التنظيمي) , إذ جاء تشجيع الإبداع (Y₅) بالمرتبة الأولى , فقد بلغ الوسط الحسابي (4,25) وهو وسط مرتفع قياسا بالوسط المعياري وبتشتت قليل في الإجابات حيث كان الانحراف المعياري ومعامل الاختلاف حولها (0,66) (15%) على التوالي , ومما يدل على إن المديرين (عينة الدراسة) يميلون لتشجيع الإبداع , إما القدرة على اتخاذ القرار وحل المشكلات (Y₁) فقد احتل المرتبة الثانية بوسط حسابي مرتفع بلغ (3,80) موضح قدرة فوق الوسط لإفراد العينة على اتخاذ القرارات وحل

المشكلات وبانسجام عالي في الإجابات حيث بلغ الانحراف المعياري ومعامل الاختلاف حولها (0,68) و (18%) على التوالي .

إما المرتبة الثالثة فقد احتلها سعة الاتصالات (Y_2) , إذ كان الوسط الحسابي له (3,83) مما يدل على اتساع اتصالات المديرين وزيادة قدرتهم في هذا المجال وبتشتت قليل إذ كان الانحراف ومعامل الاختلاف لها (0,72) و (19%) على التوالي .

بينما احتل روح المجازفة المرتبة الرابعة , إذ بلغ الوسط الحسابي (3,78) وهو أعلى من الوسط المعياري وبتشتت قليل في الإجابات حيث كان الانحراف المعياري ومعامل الاختلاف (0,76) و (20%) على التوالي , مما يعكس ميلاً لتقبل المجازفة والإقدام على الإبداعات بغض النظر عن درجة المخاطرة فيها . وجاء بعد القدرة على التغيير (Y_4) في المرتبة الأخيرة من أولويات مديري الهيئة (عينة الدراسة) , حيث حقق هذا البعد وسط حسابي بلغ (3,43) وانحراف معياري (0,93) وبذلك فإن معامل الاختلاف قد بلغ (27%) مما يظهر قدرة معتدلة للمديرين على التغيير .

جدول (3) ترتيب الأهمية على وفق معامل الاختلاف لإبعاد المتغير الاستجابي الإبداع التنظيمي (Y)

Y	إبعاد الإبداع التنظيمي	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف	ترتيب المتغيرات
Y_1	القدرة على اتخاذ القرارات وحل المشكلات	3,80	0,68	18%	2
Y_2	سعة الاتصالات	3,83	0,72	19%	3
Y_3	روح المجازفة	3,78	0,76	20%	4
Y_4	القدرة على التغيير	3,43	0,93	27%	5
Y_5	تشجيع الإبداع	4,25	0,66	15%	1

2. اختبار فرضيات الدراسة وتحليل علاقات الارتباط والتأثير

أ . تحليل علاقات الارتباط

تتضمن هذه الفقرة تحليل علاقات الارتباط بين المتغيرات التفسيرية (إبعاد رأس المال النفسي والاجتماعي) وكذلك العلاقات بين كل من المتغيرات التفسيرية ومتغير الاستجابة (الإبداع التنظيمي) , وكما يأتي :

أولاً : تحليل علاقات الارتباط بين رأس المال النفسي ورأس المال الاجتماعي

انطلقت الفرضية الأولى من توقع بوجود (علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين رأس المال النفسي ورأس المال الاجتماعي) ومن تدقيق العلاقات التي يعرضها الجدول (4) المعبر عن مصفوفة الارتباط بين المتغيرين لخلق الوضوح حول توفر النتائج لدعم الفرضية من عدمه وإذا ما دعمت الفرضية تحديد نسبة الدعم لها , والنتائج من الجدول هي كالآتي :

1. أظهرت العلاقات الاجتماعية (5) علاقات معنوية مع إبعاد رأس المال النفسي من أصل (5) علاقات مفسرة ما نسبته (100%) من مجموع العلاقات كانت اثنتان منها بمستوى معنوي (0,01) مع كل من الكفاءة الذاتية والمرونة , وثلاث بمستوى معنوية (0,05) مع كل من التفاؤل , الأمل ومع إجمالي إبعاد رأس المال النفسي .

2. ابرز التعاون (5) علاقات معنوية مفسرة ما نسبته (100%) من العلاقات مع إبعاد رأس المال النفسي وكانت ثلاث منها بمستوى معنوية (0,01) مع الكفاءة الذاتية والمرونة وإجمالي إبعاد رأس المال النفسي , واثنان بمستوى معنوية (0,05) مع كل من التفاؤل والأمل .
3. حققت القيم والأعراف الصحيحة (3) علاقات معنوية مكونة ما نسبته (60%) من مجموع العلاقات جميعها بمستوى معنوية (0,05) .

جدول (4) قيم معاملات ارتباط (Spearman) بين ابعاد رأس المال النفسي وأبعاد رأس المال الاجتماعي

N=32

العلاقات المعنوية		أبعادي أبعاد رأس المال النفسي	المرونة (X_4)	الامل (X_3)	التفاؤل (X_2)	الكفاءة الذاتية (X_1)	أبعاد رأس المال النفسي (X) أبعاد رأس المال الاجتماعي (Z)	
النسبة	العدد							
100%	5	*0,78	**0,69	*0,55	*0,40	**0,77	(Z ₁) العلاقات الاجتماعية	
100%	5	**0,69	**0,60	*0,44	*0,43	**0,61	(Z ₂) التعاون	
60%	3	*0,32	*0,39	0,25	0,23	*0,35	(Z ₃) القيم والاعراف الصحيحة	
100%	5	*0,53	*0,68	*0,56	*0,45	*0,75	اجمالي ابعاد رأس المال الاجتماعي	
—	18	4	4	3	3	4	العدد	العلاقات المعنوية
90%	—	100%	100%	75%	75%	100%	الاهمية النسبية	

* مستوى معنوية 0,05 / ** مستوى معنوية 0,01

4. اظهر إجمالي إبعاد رأس المال الاجتماعي (5) علاقات معنوية مع إبعاد رأس المال النفسي مفسرة (100%) من العلاقات وجميعها بمستوى معنوية (0,05) .
5. كانت أعلى قيمة معامل ارتباط قد تحققت بين العلاقات الاجتماعية وإجمالي إبعاد رأس المال النفسي بلغت (0,78) وادنى قيمة معامل ارتباط معنوية (0,32) بين القيم والأعراف الصحيحة وإجمالي إبعاد رأس المال النفسي.

النتائج السابقة عكست (18) علاقة معنوية بين إبعاد رأس المال الاجتماعي وإبعاد رأس المال النفسي من أصل (20) علاقة وممثلة ما نسبته (90%) من مجموع العلاقة , الأمر الذي يوفر دعماً كافياً لإثبات صحة الفرضية الأولى على المستويين الفرعي والإجمالي , وهذه النتيجة تتسجم مع المضامين الفكرية لدراسة (Hoffman & Hoelscher & sheriff, 2005) التي تؤكد على العلاقة الايجابية بين رأس المال الاجتماعي ورأس المال النفسي والتي تساعد المنظمات على تحقيق الإبداع المطلوب , كما ترى هذه الدراسة أن المنظمات ذات المستويات

العالية من رأس المال الاجتماعي تمتلك مستويات عالية من رأس المال النفسي أكثر من تلك المنظمات ذات المستويات القليلة من رأس المال الاجتماعي .

ثانيا : تحليل علاقات الارتباط بين رأس المال النفسي والإبداع التنظيمي

نصت الفرضية الثانية على (وجود علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين رأس المال النفسي والإبداع التنظيمي) وقد اظهر الجدول (5) النتائج الآتية :

1. أظهرت الكفاءة الذاتية (5) علاقات معنوية ايجابية من أصل (6) علاقات ممثلة ما نسبته (83%) من العلاقات ومع جميع ابعاد الإبداع التنظيمي ماعدا القدرة على التغيير وبمستوى معنوية (0,01) .
2. حقق التفاؤل أربع علاقات معنوية ايجابية وبمستوى معنوية (0,05) مع كل من القدرة على اتخاذ القرار وسعة الاتصالات وتشجيع الإبداع وإجمالي ابعاد الإبداع التنظيمي ومفسرة ما نسبته (66%) .
3. ابرز الأمل (5) علاقات معنوية واحدة بمستوى (0,01) مع سعة الاتصالات و (4) بمستوى (0,05) مع القدرة على اتخاذ القرار وروح المجازفة وتشجيع الإبداع ومع إجمالي ابعاد الإبداع التنظيمي وممثلة ما نسبته (83%) من العلاقات .
4. حققت المرونة (5) علاقات معنوية ممثلة ما نسبته (83%) من مجموع العلاقات ثلاث منها بمستوى (0,05) مع القدرة على اتخاذ القرار , وسعة الاتصالات , وإجمالي ابعاد الإبداع التنظيمي وعلاقيتين معنويتين بمستوى (0,01) مع كل من روح المجازفة , وتشجيع الإبداع وما نسبته (83%) من مجموع العلاقات .
5. أبرزت إجمالي ابعاد رأس المال النفسي (4) علاقات معنوية مفسرة ما نسبته (67%) من مجموع العلاقات وكانت ثلاث منها بمستوى معنوية (0,05) مع القدرة على اتخاذ القرار , وسعة الاتصالات وتشجيع الإبداع وواحدة بمستوى معنوية (0,01) مع إجمالي ابعاد الإبداع التنظيمي .
6. كان أعلى معامل ارتباط قد تحقق بين الكفاءة الذاتية وإجمالي ابعاد الإبداع التنظيمي (0,79) وادنى معامل ارتباط معنوي كان بين الأمل وروح المجازفة بمعامل (0,30) وكانت معاملات الارتباط (المعنوية وغير المعنوية) موجبة مما يؤثر العلاقة الطرية بين المتغيرين .
7. بلغ عدد العلاقات ذات الدلالة المعنوية (23) علاقة وتمثل ما نسبته (77%) من مجموع العلاقات البالغة (30) علاقة , وتوفر هذه النتائج دعما كافيا لإثبات صحة الفرضية الثانية على المستويين الفرعي والإجمالي وهذا يعني إن المنظمة المبحوثة استخدمت ابعاد رأس المال النفسي في التركيز على الإبداع التنظيمي .

N= 32

جدول (5) قيم معاملات ارتباط (Spearman) بين ابعاد راس المال النفسي والإبداع التنظيمي

العلاقات المعنوية		أجمالي ابعاد الإبداع التنظيمي		تشجيع الإبداع	القدرة على التغيير	روح المجازفة	سعة الاتصالات	القدرة على اتخاذ القرار	أبعاد رأس المال النفسي (Y)	أبعاد رأس المال الاجتماعي (X)
النسبة	العدد			(Y ₅)	(Y ₄)	(Y ₃)	(Y ₂)	(Y ₁)		
%83	5	**0,70	**0,60	0,21	**0,45	**0,68	**0,64		الكفاءة الذاتية (X ₁)	
%66	4	*0,32	*0,34	0,24	0,26	*0,46	*0,33		التفاؤل (X ₂)	
%83	5	*0,33	*0,47	0,25	*0,30	**0,50	*0,43		الامل (X ₃)	
%83	5	*0,62	**0,60	0,23	**0,50	*0,65	*0,67		المرونة (X ₄)	
%67	4	**0,52	*0,45	0,23	0,22	*0,50	*0,47		اجمالي ابعاد رأس المال النفسي	
—	23	5	5	—	3	5	5	5	العدد	

العلاقات المعنوية	الاهمية النسبية	%100	%100	%60	–	%100	%100	–	%77
-------------------	-----------------	------	------	-----	---	------	------	---	-----

* مستوى معنوية 0,05 ** مستوى معنوية 0,01

ثالثا : تحليل علاقات الارتباط بين رأس المال الاجتماعي والإبداع التنظيمي

أشارت الفرضية الثالثة إلى (وجود علاقة معنوية بين رأس المال الاجتماعي والإبداع التنظيمي) وللتحقق من صحتها نستعين بما ورد بالجدول (6) الذي يظهر النتائج الآتية :

1. أظهرت العلاقات الاجتماعية (5) علاقات معنوية مع الإبداع التنظيمي من أصل (6) علاقات مفسرة ما نسبته (83%) من مجموع العلاقات كانت اثنتان منها بمستوى معنوية (0,01) مع كل من القدرة على اتخاذ القرار , وسعة الاتصالات , وثلاث علاقات بمستوى معنوية (0,05) مع كل من روح المجازفة , تشجيع الإبداع ومع إجمالي ابعاد الإبداع التنظيمي .

2. حقق التعاون (4) علاقات معنوية مكونة ما نسبته (67%) من مجموع العلاقات جميعها بمستوى معنوية (0,05) .

3. أظهرت القيم والأعراف الصحيحة علاقة معنوية بمستوى (0,05) مع تشجيع الإبداع وشكلت ما نسبته (17%) من مجموع العلاقات .

4. ابرز إجمالي إبعاد رأس المال الاجتماعي (5) علاقات معنوية مفسرة ما نسبته (83%) من مجموع العلاقات وكانت أربع منها بمستوى معنوية (0,05) مع كل من القدرة على اتخاذ القرار وسعة الاتصالات وروح المجازفة وتشجيع الإبداع وواحدة بمستوى (0,01) مع إجمالي ابعاد الإبداع التنظيمي .

5. كانت أعلى قيمة معامل ارتباط قد تحققت بين العلاقات الاجتماعية وسعة الاتصالات بلغت (0,65) وادنى قيمة معامل ارتباط معنوية (0,30) بين إجمالي إبعاد رأس المال الاجتماعي وروح المجازفة .

6. النتائج أعلاه تظهر وجود (15) علاقة معنوية ايجابية من أصل (24) علاقة ممثلة نسبة (63%) الأمر الذي يوفر دعما كافيا لإثبات صحة الفرضية الثالثة على المستويين الفرعي والإجمالي .

وهذه النتيجة تتسجم مع المضامين الفكرية لدراسة (Einstein , 2009) التي تؤكد إن إبعاد رأس المال الاجتماعي تشكل دورا مهما في عملية الإبداع وتحديدًا في سعة الاتصالات.

جدول (6) قيم معاملات الارتباط (Spearman) بين ابعاد راس المال الاجتماعي والابداع التنظيمي

N= 32

العلاقات المعنوية		الاجمالي ابعاد الابداع التنظيمي	تشجيع الابداع	القدرة على التغيير	روح المجازفة	سرعة الاتصالات	القدرة على اتخاذ القرار	الابداع التنظيمي (Y)	رأس المال الاجتماعي (Z)
النسبة	العدد								
%83	5	*0,60	*0,58	0,27	*0,50	**0,65	**0,63	العلاقات الاجتماعية (Z ₁)	
%67	4	*0,62	*0,59	0,25	0,29	*0,55	*0,50	التعاون (Z ₂)	
%17	1	0,24	*0,40	0,19	0,20	0,25	0,21	القيم والأعراف الصحيحة (Z ₃)	
%83	5	**0,40	*0,37	0,28	*0,30	*0,39	*0,33	اجمالي ابعاد رأس المال الاجتماعي	
–	15	3	4	–	2	3	3	العدد	العلاقات المعنوية
%63	–	%75	%100	–	%50	%75	%75	الاهمية	

								النسبية	
--	--	--	--	--	--	--	--	---------	--

* مستوى معنوية 0.05 ** مستوى معنوية 0.01

ب . تحليل علاقات التأثير

تتضمن هذه الفقرة تحليل علاقات التأثير بين المتغيرات التفسيرية (إبعاد رأس المال النفسي والاجتماعي) ومتغير الاستجابة الإبداع التنظيمي , وذلك باستعمال أسلوب الانحدار البسيط (Simple Regression) , وكالاتي :

أولا : تحليل تأثير رأس المال النفسي في الإبداع التنظيمي

يوضح الجدول (7) تحليل تأثير رأس المال النفسي (المتغير التفسيري) من خلال إبعاده الأربعة في الإبداع التنظيمي (متغير الاستجابة) وذلك باستعمال أسلوب الانحدار البسيط (Simple Regression) , وكانت النتائج كالاتي :

N=32

مستوى المعنوية	جدول (7) تحليل تأثير إبعاد رأس المال النفسي (X) في الإبداع التنظيمي					الإبداع التنظيمي رأس المال النفسي
	P	F	R ²	B	a	
معنوي	0.01	40,1	0,45	0,52	0,41	الكفاءة الذاتية (X ₁)
معنوي	0,01	35,1	0,40	0,46	0,30	التفاؤل (X ₂)
معنوي	0,01	37,2	0,43	0,46	0,30	الأمل (X ₃)
معنوي	0,01	66,1	0,55	0,66	0,45	المرونة (X ₄)

F الجدولية بمستوى دلالة 0,05 = 3,96 / F الجدولية بمستوى دلالة 0,01 = 5,22

وفي ضوء العلاقات التي حصلنا عليها , فان قيم معادلات الانحدار هي :

الإبداع التنظيمي = 0,41 + 0,52 (الكفاءة الذاتية)

الإبداع التنظيمي = 0,30 + 0,46 (التفاؤل)

الإبداع التنظيمي = 0,30 + 0,46 (الأمل)

الإبداع التنظيمي = 0,45 + 0,66 (المرونة)

يتضح من قيم معاملات الانحدار بين إبعاد رأس المال النفسي (الكفاءة الذاتية والتفاؤل والأمل والمرونة) والإبداع التنظيمي إن منحنيات الانحدار جيدة لوصف العلاقة بين إبعاد رأس المال النفسي (X₁ , X₂ , X₃ , X₄) والإبداع التنظيمي (Y) , إذ يتضح إن جميع علاقات التأثير كانت معنوية وموجبة وكانت قيم (F) المحسوبة لها اكبر من قيمتها الجدولية وبمستوى معنوية (1%) , وبحدود ثقة (99%) , إما قيم معامل التحديد (R²) الذي يُعد مقياسا وصفيا يستخدم في تفسير مدى فائدة معادلة الانحدار في تقدير القيم فقد انحصرت بين 0,40 و 0,55 , إذ تبين لنا إن المرونة قد فسرت ما قيمته (0,55) وهي أعلى قيمة , وهذا يعني أن ما مقداره (0,55) من التباين الحاصل في الإبداع التنظيمي (Y) هو تباين مفسر بفعل المرونة (X₄) , في حين حقق متغير التفاؤل (X₂) أدنى قيمة , إذ بلغت قيمة (R²) ما مقداره (0,40) .

ثانيا : تحليل تأثير رأس المال الاجتماعي في الإبداع التنظيمي

يوضح الجدول (8) تحليل تأثير رأس المال الاجتماعي (المتغير التفسيري) من خلال إبعاده الثلاثة في الإبداع التنظيمي (متغير الاستجابة) وذلك باستعمال أسلوب الانحدار البسيط (Simple Regression) , وكانت النتائج كالآتي :

N=32

مستوى المعنوية	جدول (8) تحليل تأثير إبعاد رأس المال الاجتماعي (Z) في الإبداع التنظيمي					الإبداع التنظيمي رأس المال الاجتماعي
	P	F	R ²	B	a	
معنوي	0,01	50,5	0,66	0,69	0,52	العلاقات الاجتماعية (Z ₁)
معنوي	0,01	44,5	0,41	0,55	0,43	التعاون (Z ₂)
معنوي	0,01	35,7	0,31	0,45	0,37	القيم والأعراف الصحيحة (Z ₃)

F الجدولية بمستوى دلالة 0,05 = 3,96 / F الجدولية بمستوى دلالة 0,01 = 5,22

جرت صياغة علاقة دالية بينهما في ضوء النتائج التي تظهر بالجدول , وكانت معادلات الانحدار كالآتي :

الإبداع التنظيمي = 0,52 + 0,69 (العلاقات الاجتماعية)

الإبداع التنظيمي = 0,43 + 0,55 (التعاون)

الإبداع التنظيمي = 0,37 + 0,45 (القيم والأعراف الصحيحة)

يتضح من الجدول (12) أن قيم (F) المحسوبة لإبعاد رأس المال الاجتماعي (العلاقات الاجتماعية والتعاون والقيم والأعراف الصحيحة) قد بلغت (50,5 , 44,5 , 35,7) على التوالي , وكانت جميعها أكبر من قيمتها الجدولية البالغة (5,22) بمستوى معنوية (1%) , وبحدود ثقة (99%) , وهذا يعني وجود تأثير لأبعاد رأس المال الاجتماعي في المتغير الاستجابي الإبداع التنظيمي , وهذا يدل على أن منحنيات الانحدار جيدة لوصف العلاقة بين (Z₁ , Z₃ , Z₂) و (Y) إما قيم معامل التحديد (R²) والذي يُعد مقياساً وصفيًا يستخدم في تفسير مدى فائدة معادلة الانحدار في تقدير القيم , ويمثل نسبة الأخطاء عند استخدام معادلة الانحدار فقد كان مقدارها (0,66) , (0,31 , 0,41) , إذ يتضح لنا إن العلاقات الاجتماعية قد فسرت ما قيمته (0,66) وهي أعلى قيمة , وهذا يعني إن ما مقداره (0,66) هو تباين مفسر بفعل العلاقات الاجتماعية (Z₁) الذي دخل النموذج , وإن (0,34) هو تباين مفسر من قبل عوامل لم تدخل أنموذج الانحدار , في حين حقق بعد القيم والأعراف الصحيحة أدنى قيمة إذ بلغت قيمة (R²) ما مقداره (0,31) , وهكذا تؤكد النتائج المذكورة انفاً وجود تأثير لرأس المال الاجتماعي (Z) في المتغير الاستجابي الإبداع التنظيمي (Y) , وبهذه النتيجة تتحقق الفرضية الرئيسية الخامسة .

ج . تحليل التأثير المباشر باستعمال تحليل المسار

يعد من الأساليب المهمة فهو يوضح التأثير المباشر وغير المباشر , والكشف عن أهمية توسط إبعاد رأس المال الاجتماعي بين إبعاد رأس المال النفسي والإبداع التنظيمي , ويوضح الجدول (9) التأثير المباشر وغير المباشر لرأس المال النفسي في الإبداع التنظيمي بتوسط إبعاد رأس المال الاجتماعي (العلاقات الاجتماعي , التعاون , القيم والأعراف الصحيحة) , إذ بلغ التأثير غير المباشر لرأس المال النفسي (X) بالإبداع التنظيمي من خلال العلاقات الاجتماعية (Z_1) غير المباشر ما مقداره (0,60) , وهذا يدل على أن رأس المال النفسي يؤثر في الإبداع التنظيمي , إذا ما تم اعتماد بعد العلاقات الاجتماعية كوسيط لزيادة الإبداع التنظيمي . إما التأثير غير المباشر لرأس المال النفسي (X) بالإبداع التنظيمي عبر التعاون فقد بلغت قيمته (0,35) , وهذا يدل على أن رأس المال النفسي يؤثر في الإبداع التنظيمي , إذا ما تم اعتماد بعد التعاون كوسيط لزيادة الإبداع التنظيمي , وبلغت قيمة التأثير غير المباشر لرأس المال النفسي (X) بالإبداع التنظيمي عبر القيم والأعراف الصحيحة (-0,8) وهو تأثير سالب وضعيف , مما يدل على أن متغير القيم والأعراف الصحيحة لا يصلح أن يكون متغيرا وسيطا بين رأس المال النفسي والإبداع التنظيمي في العينة المبحوثة , وقد كانت قيمة التأثير المباشر لرأس المال النفسي (0,168) , وبلغ معامل التحديد ($R^2 = 0.78$) .

جدول (9) وصف تأثير رأس المال النفسي (X) عبر إبعاد رأس المال الاجتماعي (Z) في الإبداع التنظيمي (Y)

اتجاهات التأثير	غير المباشر لـ X
تأثير رأس المال النفسي (X) عبر العلاقات الاجتماعية (Z_1) في الإبداع التنظيمي	0,60
تأثير رأس المال النفسي (X) عبر التعاون (Z_2) في الإبداع التنظيمي	0,35
تأثير رأس المال النفسي (X) عبر القيم والأعراف الصحيحة (Z_3) في الإبداع التنظيمي	-0,8
$R^2=0,78$	المباشر لـ X = 0,168

تؤكد النتائج التي ظهرت في تحليل المسار أن المتغير الرئيس (رأس المال النفسي) كان أكثر تأثيرا عبر البعد الأول من إبعاد رأس المال الاجتماعي المتمثل بالعلاقات الاجتماعية , بينما يأتي التعاون في المرحلة الثانية من حيث التأثير , مما يدل على أن المتغيرين المذكورين بعدان وسيطان مناسبان في رأس مال نفسي في تحقيق الإبداع التنظيمي , بينما كان بعد القيم والأعراف الصحيحة ضعيف في تأثيره على الإبداع التنظيمي , والسبب في ذلك يعود إلى توجيه السؤال أو تغيير طريقة العمل بحيث يكون التوجه إدراكي.

المبحث الرابع - الاستنتاجات والتوصيات

يستعرض هذا المبحث عدد من الاستنتاجات التي توصل إليها الباحث استنادا إلى الجانب النظري ونتائج تحليل الجانب الميداني في حقل راس المال النفسي والاجتماعي والابداع التنظيمي , حيث يقع المبحث في جانبين , يضم الجانب الاول استنتاجات الجانب النظري , فيما يغطي الثاني استنتاجات الجانب التطبيقي , وكما يأتي :

الاستنتاجات

اولا : استنتاجات الجانب النظري

1. تعددت المفاهيم التي وردت حول رأس المال النفسي باختلاف خلفيات الكتاب والباحثين واختلاف اختصاصاتهم, ولكن من خلال ما ورد من مفاهيم يمكن القول ان راس المال النفسي يعني هو بناء يتألف من اربعة متغيرات هي : الكفاءة الذاتية والتفاؤل والامل والمرونة , وهو يشبه في طبيعته شكل الحالة التي يمكن تطويرها في الفرد, مقابل كونه مشابه للسمة في الطبيعة مثل الشخصية .
2. يمثل رأس المال الاجتماعي موردا مهما للمنظمات ويتمثل في العلاقات الاجتماعية والقيم والاعراف الصحيحة والالتزام المشترك والثقة والتعاون الثنائي بين طرفين , ويمكن الافراد من العمل وبشكل مشترك .
3. يعد الابداع التنظيمي عنصرا اساسيا في المنظمات المعاصرة يفرض على القادة ان يفهموا ابعاده لكونه اداة اساسية لنموها وبقائها وقدرتها على التكيف مع الظروف البيئية .

ثانيا : استنتاجات الجانب التطبيقي

1. اهمية انموذج الدراسة المختبر كونه يشكل خطوة باتجاه تشكيل متغيرات نموذجية للمنظمات , حيث ان ابعاد راس المال النفسي تتراصف مع ابعاد راس المال الاجتماعي في تحقيق متطلبات الابداع التنظيمي المرغوب .
2. ركزت عينة الدراسة على متغيري المرونة والامل , مما يدل على قابلية المدير في الارتباط مع اللحظة الحالية بصورة تامة كإنسان واع والتأكيد على السلوك الذي يتوازن مع القيم المحددة , يضاف الى ذلك قدرته لإيجاد الوسائل والطرائق التي تمكنه من تحقيق اهدافه التي يرغب بها.
3. يستمد المدراء في الهيئة المبحوثة معرفتهم من خلال تطبيق التجارب المستمدة من التعلم والتدريب فضلا عن التعلم من الزملاء الاخرين بطريقة فاعلة , مما يعكس تمتعهم بعلاقات اجتماعية طيبة .
4. اوضحت نتائج التحليل بان الهيئة المبحوثة تركز وبدرجة كبيرة على تشجيع الابداع , بوصفه احد انواع الميزة التنافسية , والتي من الممكن ان يساعدها بناء على السمعة الجيدة لها في ظل البيئة التي تعمل فيها ومن ثم نجاحها .
5. امتلاك معظم المدراء المعرفة والقدرات الفكرية اللازمة للتعامل مع المعلومات والبيانات وتحليلها ومعالجتها بالشكل الذي يمكن الاستفادة منها في اتخاذ القرارات وحل المشكلات التي تعيق عمل الهيئة .
6. ان سعة الاتصالات هي احدى السمات التي يتميز بها المدير وتعد من الامور المهمة للتواصل مع افراد العينة جميعا , وهذا يعكس حالة التعاون المستمر في محيط العمل .
7. حرصت الادارة العليا على تحديد حاجاتها للتغيير , مما يدل على الوعي بضرورة التغيير بما يخدم عمل المنظمة المبحوثة .

8. ان الشبكات الاجتماعية وما ينتج عنها من علاقات تنشأ في السوق هي التي تسهم بشكل اساسي في عمليات اتخاذ القرار وتلعب دورا رئيسيا في تنمية المنظمة المبحوثة وتطورها , وهذا يعني دور الادارة في التركيز على العوامل البشرية (رأس مال نفسي + رأس مال اجتماعي) الذي يعتبر التحدي الاكبر في عملية قيادة الآخرين وبالتالي إبداعها.
9. ان بعد الكفاءة الذاتية يرتبط بعلاقة ارتباط ايجابية قوية مع اجمالي ابعاد الابداع التنظيمي مما يعكس ان المدير يربط بين تنظيم الذات واداءه لوظائفه المعرفية والتكيف الانساني , حيث تفترض نظرية التعلم الاجتماعي , ان لدى الانسان مجموعة من القدرات التي تميزه عن غيره من المخلوقات كالقدرة على التفكير والتخطيط وتنظيم الذات والتكيف مع المواقف , بمعنى ان ابداع الانسان في عمله هو نتاج لمجموعة من العوامل الشخصية والسلوكية والبيئية .
10. جاء بعد العلاقات الاجتماعية بالمرتبة الاولى من حيث قوة الارتباط بسعة الاتصالات , مما يعكس دور الادارة في تعزيز العلاقات الاجتماعية بسعة الاتصالات .
11. اظهرت نتائج تحليل الانحدار عن تأثير ابعاد راس المال النفسي (الكفاءة الذاتية , التفاؤل , الامل , المرونة) في تعزيز السلوك الابداعي للمدير .
12. هناك اثر ذو دلالة معنوية لأبعاد راس المال الاجتماعي (العلاقات الاجتماعية , التعاون , القيم والاعراف الصحيحة) في تعزيز السلوك الابداعي للمديرين , هذا ما اظهرته نتائج تحليل الانحدار بمقارنة قيمة (F) المحسوبة مع قيمة (F) الجدولية .

التوصيات

1. ضرورة ان تعي المنظمة المبحوثة ان راس المال النفسي هو احد العناصر الحاسمة في بلورة راس المال الاجتماعي وبنائه الذي يعد من الاولويات التي تسعى المنظمات المعاصرة الى امتلاكها , وان امتلاكها لمستوى جيد منهم سوى ينعكس ايجابيا على العلاقة بين الرئيس والمرؤوس وبالتالي ابداعهم .
2. اقترح وضع لائحة بالقوانين والتعليمات والقواعد والاجراءات التي تحكم المدراء , وتعميمها عليهم لتكون بمثابة مرجعية لهم لتلافي وقوعهم في مخالفات قانونية .
3. تقديم المكافآت المادية والمعنوية التي تتناسب مع الجهد المبذول في العمل , وتفعيل عملية المكافآت وتشجيعها عن طريق وضع نظام حوافز كفوء وعادل في الوقت نفسه .
4. ضرورة الاهتمام من قبل الادارة العليا بتوفير الموارد الضرورية لإسناد الابداع التنظيمي .
5. قيام المنظمة المبحوثة باستثمار ابعاد راس المال النفسي والاجتماعي التي يتمتع بها المدراء لتنفيذ الخطط وتحقيق الاهداف بالشكل الذي يضمن لها البقاء والاستمرار في العمل .
6. العمل على تأسيس حلقات اتصال مع المؤسسات الاكاديمية سواء كانت " عراقية ام عربية ام اجنبية " , لمعرفة ما هو جديد بخصوص المتغيرات الثلاثة للسعي لتحقيق ميزة تنافسية للهيئة .
7. اشاعة ثقافة راس المال النفسي والاجتماعي , من خلال اعتماد هذه المفردة ضمن مخاطبات الهيئة المبحوثة وتعميمها مستقبلا على الهيئات الاخرى والمؤسسات الاكاديمية .

- 8- استبعاد بعد القيم والاعراف الصحيحة من الأنموذج لعدم تأثيره فقد جاءت اسهاماته معدومة في الأنموذج المدروس على مستوى المنظمة المبحوثة ، ومحاولة احلال بعد آخر غيره من الابعاد المهمة التي تناولتها كثير من الدراسات كبعد ادارة الضغوط أو يقظة الضمير .
9. التركيز في البحوث المستقبلية على التكامل بين ابعاد راس المال النفسي والاجتماعي من خلال اعادة الدراسة الحالية بأبعادها في القطاعات الخدمية الاخرى للنظر بإمكانية تعميم النتائج التي تم الحصول عليه في بيئة الاعمال العراقية .

المصادر

المصادر العربية:

1. الدوري ، زكريا طلك ، صالح ، احمد علي ، " ادارة المال الاجتماعي واقتصاديات الثقة " ، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع ، عمان - الاردن ، (2009) .
2. العنزي ، سعد ، يعرب ، احمد نزار ، عدنان ، ابراهيم خليل، " اشكالية التنظير في مفهوم رأس المال الاجتماعي "، مجلة العلوم الاقتصادية والادارية جامعة بغداد - كلية الادارة والاقتصاد ، المجلد (14) ، العدد (51) ، (2008) .
3. خوين ، سندس رضوي ، " ابعاد العولمة واثراها في تنمية القدرات الابداعية لدى المدراء في ديوان وزارة التعليم العالي والبحث العلمي " ، مجلة كلية المأمون / كلية المأمون الجامعة ، العدد (17) ، (2011) .
4. عبد الحميد ، انجي محمد ، " دور المجتمع المدني في تكوين راس المال الاجتماعي - دراسة حالة للجمعيات الاهلية في مصر " ، المجلد (43) ، العدد (1) ، القاهرة - مصر ، (2010) .
5. غرابية ، فوزي ، دهمش ، نعيم ، الحسن ، ربحي ، عبد الله ، خالد امين ، " اساليب البحث العلمي في العلوم الاجتماعية والانسانية " ، الطبعة الخامسة ، دار وائل للنشر ، عمان - الاردن ، (2010) .
6. نجم ، نجم عبود ، " ادارة اللاملموسات : ادارة ما لا يقاس " ، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع ، عمان الاردن ، (2010) .
7. كرم ، سلطان ، " ادارة رأس المال الاجتماعي " ، ترجمة هيثم علي مجازي ، الطبعة الاولى ، دار الاهلية للنشر والتوزيع ، عمان ، (2005) .

المصادر الاجنبية:

8. Adler , pails , wood won , seek , " Social capital : prospect for A new concepts " , *Academy of Management Review* , VOI. 27 , NO.1 , PP. 17 - 40 , (2002) .
9. Avey , J. B. , Latham's , F. , Pigeon , N. G. , " Two field studies examining the association between positive psychological capital and employee performance " , *Leader Ship Organizational Development Journal* , Vo I. 31, No. 5 ,PP. 384 – 401 , (2010) .
10. Bueno , E. , Rodriguez , O. , Salvador , M. , " Maria the vole of social capital in today Economy : Empirical Evidence and proposal of a new model of intellectual capital " , (2003). www.uncrd.or.jp .
11. Bueno , Eduardo , Salvador , Mari , Rodriguez , Oscar , " The role of social capital in today 's economy " , *Journal of Intellectual Capital* , VOI. 5 , NO. 4 , PP.556 – 574 , (2004) .
12. Beijer , V. , " General perspectives on innovation management " , *Journal of Management InFormation system* , VoI. 16 , No. 2 PP.4-23 , (2006) .

13. Bartel , Caroline. A. , Gaud , Raghu , " The Role of narratives in sustaining organizational innovation " , **Organization Science January** , VoI . 20 , No . 1 . PP , 107-117 , (2009) .
14. Cole Kenneth , Anne Daly , Anita Mak , "Good for the soul : the relationship between work , wellbeing and Psychological Capital " , **The Journal of Socio – Economics** , VoI , 38 , No 5, pp. 470-485, (2009).
15. Dess , Gregory , Lumpkin , Tom , "Strategic Management Creating Competitive Advantages " , 3rd Edition , prentice - Hall , Inc. , (2007).
16. Decanio , S. J. , " Innovation management : Everyone benefits by sharing information " , **Journal of Management Information System** , VoI. 12 , No. 4 , PP. 60 -84 , (2002) .
17. Etebarian Akbar , Tevakoli Samira , Azeri Mehdi , " The Relationship between psychological capital and organizational commitment " , **Journal of Business Management** , VoI. 61 , No. 14 , PP. 5057 – 5070 , (2012) .
18. E tile , J. E. , O'Keefe , R. D. , "Innovation attitudes , values & intentions in organizations " , **Journal of Management Studies** , VoI. 19 , No. 2 , PP. 163-181 , (1982) .
19. Einstein , Albert , "Management Dimensions Social capital through Organizational Innovation" , (2009) , gave , auk / social capital / download / soccaplitveiw . buff . [www.gtstatistics](http://www.gtstatistics.com) .
20. Farr, James , " Social capital a conceptual history " , **Academy of Management Journal** , VOI . 31 , NO .5 , PP , 550 – 565 , (2003) .
21. Jones , G. R. , "Organizational Theory " , 2nd Ed. , Publishing Company , Inc. (USA) , (1998) .
22. Hayek , Mario , " Control beliefs and positive psychological capital " , **Journal of Management Research** , VoI. 12 , No.1 , PP. 6 -20 , (2012) .
23. Hoffman , J. , Holster , M. , sheriff , k. , " Social capital psychological capital , and high performance backed " , **Academy of Management Review** , VoI . 23 , No. 4 , PP . 289 – 310 , (2005) .
24. Leanea , C.R. , Van Buren , H. J. , " Organizational social capital and employment practices " , **Academy of Management Review** , VOI. 24 , NO. 3 , PP.538 – 555 , (1999) .
25. Luthans , F. , Avoird , BJ. , Avery , JB. , Norman , SM. , " Positive psychological capital : Measurement and relationship with performance and satesfaction " , **Personnel Psychology** , VoI. 60 , No. 10 , PP.451 -572 , (2007 a) .
26. Luthans , F. , Youssef CM. , Avoird , BJ. , " Psychological Capital " , Oxford University Press , New York , (2007 b) .
27. Luthans F. , Youssef CM. , " Human , social and now positive psychological capital management " , **Organizational Dynamics** , VoI. 33 , No. 15 , PP. 150 – 165 ,(2004) .

28. Mello , John , " Social capital a rearview of The literature " social Analysis Reporting Division of Face for National statistics" , (2013).
[http// www.statistics . go . up](http://www.statistics.go.up) .
29. Mohammed , B. , " The state of nation innovation management in practice " , **California Management Review** , VoI . 38 , No . 4 , PP. 177-185 , (2012) .
30. Roux , Karina , Magenta , Veronique , "Coevolution of social capital and knowledge created through wenty cases of competence impartation " , university Paul Verlaine Metz France , (2005) .
magenta @ univ metz . Fry .
31. Rubalcaba , T. , Gollego , C. , " Innovation management : Role in the international marketplace " , **Academy of Management Journal** , VoI. 38 , No. 4 , PP. 148-168 , (2010) .
32. Rubalcaba , L. , Gallego , J. , "Organizational innovation in services " , **Journal of Management Studies** ,VoI. 20 , No. 5 ,(2010) .
33. Smith , Peter , " Social capital and gender in workplace " , **Journal of management Development** , VOI .21 , NO.2 , PP.23-33 , (2009) .
34. Smith , peter , " Successful social capital management : The importance of relationship invited paper " , university central de Chile , (2002) .
www. Idea – group . com
35. Stajkovic , A .D., " Development of a core confidence – higher order construct " , **Journal of Applied Psychology** , VoI. 91 , No . 25 , PP.1208 – 1224 , (2006) .
36. Schaufeli ,W. B. , " Accentuating the Positive : Building Self – efficacy , Optimism , Hope and Resilience in Organizations " , Australian Institute of Management western Australian Inc. , (2007) .
www.aimwa.com .
37. Schermerhorn , J. , R. , Hunt , J. R. , Osborn , R. N. , " Organizational Behavior " , 7th Ed. , John Wiley & Sons , Inc. , New York , (1997) .
38. Tsai , weapon , Goshen , Sumatra , " Social capital and value creation : The role of intra firm networks " , **The Academy of Management Journal** , VOI. 41 , NO. 4 , PP. 464 – 476 , (1998) .
39. Villanova , E. P. , Jos , A. T. , " Social capital as managerial phenomenon " , tamper university of technology department of Industrial Engineering and management , (2003) .
40. Wood , les , Thomason , Richard , McLeod , Fiona , " Investing in Social Capital " , Ide , ED , the mc grew - hill companies , London , (2002) .
41. Zinnbauer , M , "How to invest in social capital " , **Harvard Business Review** , VOI. 23 , NO. 4 , PP.15 – 35 , (2007) .

42. Zosiak , I. , "Development a strategy for building social capital and successful watershed planning " A case study of coqutlam river watershed , (2003).

ملحق (1)

السادة المدراء المحترمون ...

تحية طيبة ...

الاستبانة التي بين ايديكم احدى مستلزمات مشروع بحث في ادارة الاعمال , وان ابرز مساعدة تقدمونها لنا هي اجابتكم الصريحة على كل فقرة بعد قراتها بدقة وعناية فائقة , وبشكل يعكس راىكم المناسب .
لا ضرورة من ذكر اسمائكم وعناوين وظائفكم , فالنتائج المتأتية ستعتمد كمجاميع وليس منفردة .
اجب ب (✓) على كل سؤال وامام الاتفاق من عدمه ... مع خالص شكرنا وتقديرنا لتعاونكم معنا متمنين لكم دوام التوفيق ولمنظمتكم التآلق والنجاح .

القسم الاول : راس المال النفسي

ت	الاسئلة	اتفق تماما	اتفق	غير متأكد	لا اتفق	لا اتفقا
أ- الكفاءة الذاتية						
1	يتوقع العاملون بانهم قادرون على تحقيق الاداء الملائم الذي يحقق النتائج المرغوبة من قبل المنظمة .					
2	يشعر العاملون بمستوى عال من الثقة في ادائهم الوظيفي مما يسهم في تقليل مستوى الاجهاد .					
3	يمكن العاملون من تحمل المسؤوليات واداء المهام المعقدة والصعبة .					
4	يرى العامل بان زملائه في العمل يتوقعون منه جهدا مثمرا وبالتالي سيمتلك القدرة على النجاح .					
5	يبدل العاملون الاقدم اصحاب المؤهلات جهودا واضحة في تطبيع العاملين الجدد .					
ب- التفاؤل						
6	يؤمن العاملون بقدراتهم لتحقيق افضل النتائج عند مواجهتهم لظروف عدم التأكد .					
7	يثق العاملون بحرص المنظمة على ابراز انجازاتهم والسعي لتكريمهم بين مدة واخرى .					
8	يسود جو العمل مشاعر فردية وجماعية ايجابية تطمئن العاملين بإشراف مستقبليهم في المنظمة .					
9	يمتلك معظم العاملين قدرة عالية في مجال تمييز الحقائق وفهمها عند تعاملهم مع مصادر الضغوط في العمل .					
10	يؤمن العاملون بمبدأ (دعنا نحاول ثانية) في حالة ظهور حالات الفشل .					
11	يشارك العاملون جميعا في برامج تدريبية مستمرة بشأن (الرؤية المستقبلية وتحديد ابرز الحاجات التي قد تطرأ مستقبلا وكيفية تلبيتها) .					
ج- الامل						
12	يعتمد كل عامل خطة عمل تضمن له النجاح في اداء المهام التي يكلف بها .					

13	يؤمن العاملون بأن اهداف المنظمة ذات قيمة ويسهل تحقيقها .				
14	يندفع العاملون بشكل كبير نحو تحقيق الاهداف التنظيمية كونها تمتلك قوة كافية لإثارتهم في العمل .				
15	يملك العاملون نظرة ايجابية للحياة وانهم يؤمنون بمبدأ اليوم يبدأ غد .				
16	تؤكد ادارة المنظمة على برامج التدريب على الامل في موقع العمل .				
ت	الاسئلة	اتفق تماما	اتفق	غير متأكد	لا اتفق اطلاقا
د . المرونة					
17	يتفاعل العاملون بطريقة ايجابية دائما مع مختلف المواقف التي يتعرضون لها .				
18	يتكيف العاملون بسهولة للتغيرات التنظيمية ذات الاثر المباشر في مسارهم المهني .				
19	يتكيف العاملون ايجابيا مع المواقف السلبية التي تواجههم في ادائهم الوظيفي .				
20	يحرص العاملون ذو القدرة العالية على التحمل انجاز مهامهم من دون اخطاء وان كان ذلك على حساب صحتهم البدنية .				
21	تحرص ادارة المنظمة على اقامة برامج تدريبية للعاملين جميعا بشأن التعرف على اساليب حل المشكلات .				

القسم الثاني : راس المال الاجتماعي

ت	الاسئلة	اتفق تماما	اتفق	غير متأكد	لا اتفق اطلاقا
أ . العلاقات الاجتماعية					
1	تعمل الادارة على اقامة حلقات نقاشية للموظفين لاستثمار طاقاتهم الفكرية .				
2	تسهل الادارة طرائق الاتصال غير الرسمي بين الموظفين .				
3	تستثمر المنظمة علاقات العمل وتعمل على تطويرها لصالحها .				
4	تقوم المنظمة بتشجيع الموظفين واقامة المناسبات لهم لغرض زيادة التعارف بينهم .				
5	تدعم الادارة اقامة العلاقات الاجتماعية .				
ب . التعاون					
6	يوجد تعاون بين الاعضاء العاملين في داخل المنظمة				
7	تبحث الادارة عن نقاط الضعف داخل المنظمة وتعمل على معالجتها .				
8	تمد الادارة يد العون للموظفين الذين بحاجة للعون .				
9	لا يوجد تعاون بين الادارة العليا والادارات الأدنى .				
10	تسعى الادارة الى تحقيق اهداف جميع العاملين لديها .				
ج . القيم والاعراف الصحيحة					
11	هناك صدق وصراحة في الحديث عن الجيد وغير الجيد داخل المنظومة .				
12	تعامل الادارة العاملين لديها بعدالة دون تمييز.				

13	تسعى الإدارة الى تعزيز القيم الصحيحة دائما.				
14	وجود حرية في طرح الآراء والأفكار داخل المنظمة .				
15	هناك عدالة في توزيع الحوافز .				

القسم الثالث : الإبداع التنظيمي

ت	الاسئلة	اتفق تماما	اتفق	غير متأكد	لا اتفق اطلاقا
أ. القدرة على اتخاذ القرار وحل المشكلات					
1	احاول بنفسي اكتشاف المشكلات بهدف حلها والاسهام في تجاوز المنظمة لها .				
2	استطيع البت والحسم في مواقف المنظمة بفترة قياسية نسبيا حتى في حالة ندرة المعلومات المتاحة .				
3	اتردد في المشاركة باتخاذ القرارات الخاصة بالعمل خوفا من تحمل المسؤولية .				
ب. سعة الاتصالات					
4	متابعني للنشرات والكتب الحديثة محدودة نسبيا .				
5	اتحفز للمشاركة في الندوات والمؤتمرات لتمثيل منظمتي سعيا لأحداث التطويرات اللازمة مستقبلا .				
6	اسعى للاشتراك في دورات تدريبية تقام خارج المنظمة سعيا لتبادل الآراء مع المشاركين فيها				
ج. روح المجازفة					
7	روح المجازفة لدي تنثير حماسي لتقديم آراء جديدة ومبدعة .				
8	اتجنب الانضمام الى فريق عمل تسود فيه روح المخاطرة .				
9	لا اتردد في احداث او تبني التغيير المطلوب لصالح أنشطة المنظمة .				
د. القدرة على التغيير					
10	اسعى لإيجاد طرائق جديدة لتسخير استعمال الاجهزة الحالية الموجودة في المنظمة .				
11	ينعتني زملائي بانني ذو افكار غريبة وجديدة				
12	لا اسعى لتبوء موقع وظيفي ذي مكانة وامتياز اعلى .				
هـ. تشجيع الأبداع					
13	اشجع المقترحات المقدمة من الآخرين				
14	اشجع الافراد الذين يبتعدون عن الروتين .				
15	اعمل على حث الافراد والذين يفكرون خارج نطاق اختصاصهم .				

