



رأس المال النفسي الإيجابي ودوره في تعزيز الريادة الاستراتيجية بحث تحليلي للمنظمات الصناعية في النجف الأشرف

م. د. ماجد جبار غزاي الفتلاوي
جامعة الفرات الأوسط التقنية / الكلية التقنية الإدارية / كوفة

المستخلص

هدف البحث إلى دور رأس المال النفسي الإيجابي في دعم الريادة الاستراتيجية وفي معرفة العلاقة والأثر بين المتغيرين وكانت عينة البحث هي في المنظمات الصناعية في النجف الأشرف، معمل اللبسة الرجالية في النجف الأشرف، معمل اطارات بابل في النجف الأشرف، معمل مصفى النفط في النجف الأشرف، لعينة حجمها (90) فرداً، وقد اختيرت عينة البحث في المنظمات الصناعية لمدى اهمية هذا القطاع في الاقتصاد العراقي ونتيجة للمشاكل التي يمر بها جعل من الباحث ان يساهم بمساهمة متواضعة في وضع جزء من الحلول لرفد هذا القطاع الحيوي، لقد سعى البحث إلى اختبار فرضيات تتعلق بالعلاقة والثر بين المتغيرات للبحث، والتي استندت إلى مجموعة من التساؤلات ضمن اطار المشكلة، كان اهمها: هل يوجد دور لرأس المال النفسي الإيجابي بوصفه متغيراً مستقلاً، في دعم ريادة الأعمال الإستراتيجية بمقاييسها المعتمدة بوصفها متغيراً معتمداً؟، هل هنالك اثر لرأس المال النفسي الإيجابي بوصفه متغيراً مستقلاً في دعم ريادة الأعمال الإستراتيجية من خلال مقاييسها المعتمدة بوصفها متغيراً معتمداً أيضاً، فيما توصل البحث إلى أهم الاستنتاجات هي: وجد من خلال نتائج البحث ان لدى المنظمات عينة البحث رأس مال نفسي ايجابي متوفر بالقدر المقبول لديهم وهذا يدل على انهم لديهم تفاؤل وكفاءة ذاتية ومرونة وأمل في العمل، لوحظ ان التفاؤل الصفة الغالبة في عينة البحث من خلال ما افرزته نتائج البحث وهذا يبين ان الأفراد العاملين لديهم التفاؤل في العمل وهو المحرك الدافع للعمل، والذي يعتقد اغلب العاملون ان النجاح في العمل ستتضح آثاره بالمستقبل، وان كل شيء سيتغير نحو الأفضل في حالة تضافر جهودهم ومواجهتهم للظروف السيئة للعمل، وكذلك كانت اهم التوصيات: ضرورة ان تهتم المنظمات برأس المال النفسي الإيجابي لأنه الداعم الأساسي للموارد البشرية والانعكاس للأداء المتميز والتوجيه نحو الريادة الاستراتيجية، ضرورة تبني اخذ المخاطرة وفق أسس علمية من شأنها ان تعزز من المركز التنافسي للمنظمة مما يعطي دفعة نحو الأمام، اشراك العاملين في اتخاذ القرارات وسماع مقترحاتهم التي من شأنها ان تعطي صورة واضحة عما يدور في العمل، وهذا بدوره يساهم في فاعلية الريادة الاستراتيجية لدى المنظمة، بهدف تحقيق الريادة الاستراتيجية للمنظمة ينبغي الإهتمام بدافع المخاطرة والاستجابة السريعة في الجهود للإسهام في تحقيق التميز بإنجاز المهام والأهداف بشكل يحقق ريادة استراتيجية للمنظمة.

الكلمات المفتاحية: رأس المال النفسي الإيجابي، الريادة الإستراتيجية، الثقة، الإدراك، التفاؤل، المبادرة، الإستجابة السريعة، أخذ المخاطرة، المرونة.

Abstract

The objective of the research in the role of positive psychological capital, in supporting the Strategic entrepreneurship of the strategy, and in the knowledge of the relationship and impact between the two variables. The research sample was in the industrial organizations in Najaf, The laboratory of the men's lab in



Najaf, the Babel tires factory in Najaf, the refinery of oil in Najaf, for a sample size (90) individuals. The sample was selected in the industrial organizations for the importance of this sector in the Iraqi economy. As a result of the problems experienced by making the researcher to contribute modest contribution to the development of a part of the solutions to support this vital sector, the research sought to test hypotheses related to the relationship between the variables of the search, which was based on a set of questions within the framework of the problem, Is there a role for positive psychosocial capital as an independent variable in supporting strategic entrepreneurship by its adopted standards as a dependent variable? , There is an impact of positive psychological capital as an independent variable in support of strategic entrepreneurship through its adopted standards as a dependent variable as well. The research reached the most important responses: It was found through the research results that the organizations sample the positive psychological capital available to the acceptable extent They have demonstrated that they have optimism, self-efficacy, flexibility and hope in the work. It was noted that optimism is predominant in the research sample through the results of the research. This shows that the working individuals have the optimism in work and the motivation for the work. The most important recommendations are: The need for organizations to be concerned with positive psychological capital because it is the main supporter of human resources and the reflection of the outstanding performance and guidance towards strategic leadership, the need to adopt risk taking Based on scientific foundations that will enhance the competitive position of the organization, which gives a push forward, involve the decision-making staff and hear their proposals that will give a clear picture of what is going on in the work, which in turn contributes to the effectiveness of strategic leadership in the Zmh, in order to achieve the strategic leadership of the organization should be motivated by interest risk and rapid response in the efforts to contribute to the achievement of excellence to complete tasks and goals to achieve leadership in the strategy of the organization.

Key words: Positive psychological capital, Strategic intreprenurship , confidence, perception, optimism, initiative, quick response, risk taking, flexibility.

المقدمة:

تسعى المنظمات إلى إيجاد طرائق وادوات ومعارف من شأنها ان تسهم في زيادة انتاجها واستمراريتها سواء كانت تختص بالموارد البشرية كالعلوم النفسية والاجتماعية وغيرها او محاولة الدمج بين تلك العلوم والعلوم الإدارية لإظهار نسق متكامل يعزز أهداف وطموحات المنظمات منها رأس المال النفسي الإيجابي والريادة الاستراتيجية، اذ يؤدي توافر رأس المال النفسي الايجابي إلى زيادة النفوذ وبلوغ الميزة التنافسية وبالتالي زيادة فعالية الريادية الاستراتيجية، وإن مكونات رأس المال النفسي هي : الثقة و الأمل والتفاؤل والمرونة او القدرة على المقاومة ، تقابل بهذه المعاني ما تناولته أدبيات السلوك التنظيمي حول القضايا المرغوب توافرها في تعزيز ودعم الريادة من خلال التميز والنجاح، وتلك المكونات لرأس المال النفسي الإيجابي تعتبر من الأساسيات المطلوب التمتع من قبل المنظمات التي تسعى نحو الريادة الاستراتيجية،



فالثقة هي الصفة الأساسية التي ينبغي توافرها في المنظمة التي تسعى إلى تحقيق الريادة لأنها تعني القدرة على اتخاذ أو وضع الجهد الضروري للنجاح في المهام التي تتسم بالتحدي، كما ان الأمل مصطلح شائع الاستخدام في الحياة اليومية وفي لغة كل يوم ، ولكنة كمحتوى نفسي ايجابي له معنى عمليتي دقيق ، ودعم بحثي كبير للمنظمات.

اما التفاؤل صفة مطلوبة في الريادة الاستراتيجية للمنظمة ، لأنه يفسر إقدامه على المخاطرة وتقبل نتائجها دون ان يؤثر ذلك على معنويات الأفراد العاملين في المنظمة او يشعروهم بالإحباط، والمنظمة الريادية التي تتمتع بالإيجابية والنظرة التفاؤلية سيكون بالتأكيد ستكون أفضل للدافعية والإلهام في بناء نظرة مستقبلية تجعل منها الأقدر على حساب المخاطر وهذا المكون النفسي الايجابي هو واحد من متطلبات المهمة لدعم الريادة الاستراتيجية لدى المنظمة . ويشير المكون النفسي الأخير إلى المرونة او القدرة على المقاومة وهذا يعني قدرة المنظمة على المواجهة الناجحة في ضوء التغييرات والمخاطرة، فالمنظمات الريادية الناجحة هي التي يكون لديها قبول للواقع وإدراكات مدعومة بقيم أصلية وهذه تعتبر من القضايا المشتركة والمتداخلة بين مكونات رأس المال النفسي الريادة الاستراتيجية للمنظمة . وتلخصت العلاقة بين رأس المال النفسي والريادة الاستراتيجية في كون توافر رأس المال النفسي الايجابي يؤدي بالضرورة إلى زيادة فعالية الريادة الاستراتيجية ، اذ إن مكونات رأس المال النفسي تقابل بالضبط ما اعتبرته دراسات السلوك التنظيمي أساسا لتوافر ريادة استراتيجية ناجحة.

اعتمد البحث على اعداد اداة الإستبانة لجمع البيانات والمعلومات، التي تضمنت (90) فرداً شملت شريحة مدراء الأقسام والشعب والوحدات الإدارية من خلال عينة عشوائية اخذت من معمل الالبسة الرجالية في النجف الأشرف، ومعمل مصفى النفط في النجف الأشرف، ومعمل اطارات بابل في النجف الأشرف، وقد تم استخدام الأساليب الإحصائية التي تتلائم وطبيعة العمل البحثي. وقد تم تقسم البحث إلى أربعة مباحث، تناول المبحث الأول المنهجية العملية للبحث، اما المبحث الثاني فقد خصص للأدبيات المعرفية للبحث، اما المبحث الثالث فقد تضمن الجانب العملي التحليلي للبحث في تحليل متغيرات البحث، وكان المبحث الرابع قد خصص لأهم الاستنتاجات والتوصيات التي توصل إليها البحث.

المبحث الأول - منهجية البحث

أولاً: مشكلة البحث

تعاني المنظمات العراقية من مجموعة مشاكل وخصوصاً المنظمات الصناعية، خصوصاً في ما يتعلق بالجوانب النفسية والتنظيمية في المنظمات لتعزيز ادائها في العمل بدءاً من العاملين فيها اذ يؤدي توافر رأس المال النفسي الإيجابي إلى زيادة وبلوغ الميزة التنافسية والريادة، وفي ضوء ذلك المشكلة سعى البحث لوضع مجموعة من التساؤلات والإجابة عليها، وهي:

1. ما هو رأس المال النفسي الإيجابي؟ وهل تترك المنظمات المبحوثة هذا المفهوم ؟
2. هل هنالك رأس مال إيجابي لدى المنظمة المبحوثة؟ وكيف نحصل عليه؟
3. ما هو مستوى اهتمام المنظمة في ريادة الأعمال الإستراتيجية؟



4. هل يوجد دور لرأس المال النفسي الإيجابي بوصفه متغيراً مستقلاً، في دعم ريادة الأعمال الاستراتيجية بمقاييسها المعتمدة بوصفها متغيراً معتمداً؟

5. هل هنالك اثر لرأس المال النفسي الإيجابي بوصفه متغيراً مستقلاً في دعم ريادة الأعمال الاستراتيجية من خلال مقاييسها المعتمدة بوصفها متغيراً معتمداً أيضاً.

ثانياً: أهمية البحث:

يكتسب هذا البحث أهميته، المتمثلة بالسعي نحو اجابة التساؤلات المثارة في مشكلته بخصوص متغيريه. وحيث ان هذه التساؤلات تراوحت بين التساؤلات النظرية، والتساؤلات الميدانية، لذا يمكن القول ان أهمية البحث ستحدد على النحو الآتي:

1- تتجلى الأهمية بما ستفصح عنه اجابات تساؤلات الدراسة، لمفهومي رأس المال النفسي الإيجابي واستراتيجية ريادة الأعمال وكل ما يتعلق بهما في ضوء معطيات الأبعاد، على نحو يسد بعض او كل حاجة المهتمين بخصوصهما.

2- اختبار علاقتي الارتباط والاثر، القائمتين بين رأس المال النفسي الإيجابي، وبين ما يخص استراتيجية ريادة الأعمال. للوقوف على مدى معنويتها وقوتها.

3- ابراز دور رأس المال النفسي الإيجابي من خلال تكوين رؤى وممارسات في كيفية استثمار رأس المال النفسي الإيجابي لتعزيز ودعم استراتيجية الريادة في الأعمال.

4- تقديم الحلول والمقترحات الت من شأنها ان ترفع من مستوى القدرة على التغيير وحل المشاكل واتخاذ القرارات بشكل علمي وسريع من اجل الوصول إلى مستوى الريادة.

ثالثاً: أهداف البحث:

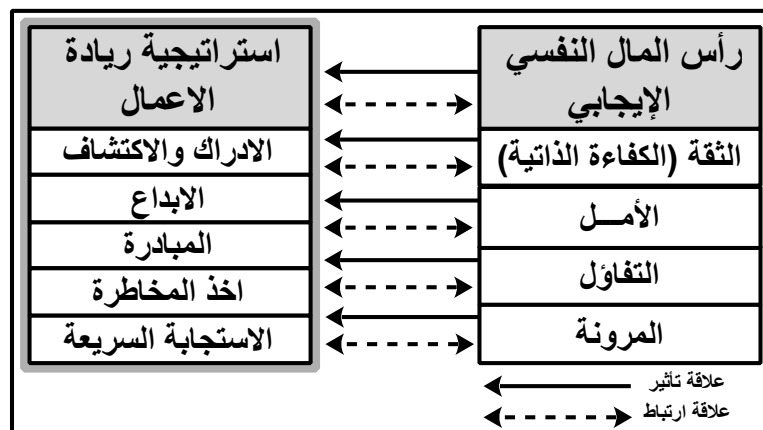
يتضمن هذا البحث في عدة أهداف هي:

1- معرفة رأس المال النفسي الإيجابي بأبعاده ومضامينه في كيفية تحقيق استراتيجية ريادة الأعمال.

2- معرفة استراتيجية ريادة الأعمال في ضوء استجابات عينة البحث.

3- اختبار علاقات الارتباط والتأثير بين رأس المال النفسي الإيجابي واستراتيجية ريادة الأعمال.

رابعاً: مخطط البحث:



شكل (1) مخطط البحث



خامساً: فرضيات البحث

توفيراً للإجابات على تساؤلات مشكلة البحث، يمكن التعبير عن فرضياته على النحو الآتي:

1. الفرضية الرئيسة الأولى: توجد علاقة ارتباط معنوية بين رأس المال النفسي الإيجابي بوصفه متغيراً مستقلاً وبين استراتيجية ريادة الأعمال بوصفها متغيراً معتمداً، وينبثق من هذه الفرضية الفرضيات الفرعية التالية:

- توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية معنوية بين بعد الكفاءة الذاتية واستراتيجية ريادة الأعمال.
- توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية معنوية بين بعد الأمل واستراتيجية ريادة الأعمال.
- توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية معنوية بين بعد التفاؤل واستراتيجية ريادة الأعمال.
- توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية معنوية بين بعد المرونة واستراتيجية ريادة الأعمال.

2. الفرضية الرئيسة الأولى: يوجد تأثير ذات دلالة احصائية لرأس المال النفسي الإيجابي بوصفه متغيراً مستقلاً في دعم استراتيجية ريادة الأعمال بوصفها متغيراً معتمداً، وينبثق من هذه الفرضية الفرضيات الفرعية التالية:

- يوجد اثر ذات دلالة احصائية بين بعد الكفاءة الذاتية واستراتيجية ريادة الأعمال.
- يوجد أثر ذات دلالة احصائية بين بعد الأمل استراتيجية وريادة الأعمال.
- يوجد أثر ذات دلالة احصائية بين بعد التفاؤل استراتيجية وريادة الأعمال.
- يوجد أثر ذات دلالة احصائية بين بعد المرونة استراتيجية وريادة الأعمال.

سادساً: مجتمع البحث وعينته وادواته:

تم اختيار عينة البحث بشكل عشوائي من المنظمات الصناعية بلغت (90) فرد كانوا من المديرين لأقسام والشعب والوحدات في المنظمات عينة البحث، انظر جدول (1)، بالاعتماد على استمارة استبيان أعدت وفق أبعاد متغيري البحث، وقد قسمت الاستمارة إلى ثلاثة تقسيمات، اختص القسم الأول منها على معلومات تخص وصف العينة من الجنس، العمر، التحصيل الدراسي، المسؤولية، اما القسم الثاني فقد ضم مؤشرات أبعاد رأس المال النفسي الإيجابي، أخيراً القسم الثالث فقد تناول مؤشرات أبعاد استراتيجية الريادة، أنظر الجدول (2)، اما ادوات التحليل الإحصائي وفق برنامج (spss, v19) لحساب التكرارات ، النسب المئوية، الاوساط الحسابية، الانحرافات المعيارية، معامل الارتباط التي تم التحليل واستخراج نتائج البحث وفق المنهج التحليلي الوصفي.

الجدول (1) عدد الاستثمارات الموزعة على المنظمات مجتمع البحث

ت	أسم المنظمة	عدد الاستثمارات الموزعة
1	معمل الالبسة الرجالية في النجف الأشرف	30
2	معمل مصفى النفط/ النجف الأشرف	30
3	معمل اطارات بابل/ النجف الشرف	30
	المجموع	90



جدول (2) معلومات وصف العينة

ت	المعلومات	الفئات	العدد	النسبة %
1	الجنس	ذكر	81	%90
		انثى	9	%10
		المجموع	90	%100
2	العمر	20-30	19	%21.111
		31-40	37	%41.111
		41-50	23	%25.555
		51 فأكثر	11	%12.222
		المجموع	90	%100
		دكتوراه	2	2.222
3	التحصيل الدراسي	ماجستير	6	6.666
		دبلوم عالي	4	4.444
		بكالوريوس	22	24.444
		دبلوم تقني	36	%40
		اعدادية	20	%22.222
		المجموع	90	%100
4	المسؤولية	مدير قسم	16	17.777
		مدير شعبة	36	%40
		مدير وحدة	38	%42.222
		المجموع	90	%100
5	سنوات الخدمة	5-10	13	14.44
		11-15	11	12.22
		16-20	15	16.66
		21-25	28	31.11
		26 فأكثر	23	25.55

سابعاً: فحص واختبار أداة قياس الدراسة:

1- التوصيف لمتغيرات الدراسة:

تتكون أداة الدراسة من متغيرين هما: رأس المال النفسي (المتغير المستقل)، الريادة الاستراتيجية (المتغير المعتمد)، وفيما يلي الجدول (3) يوضح متغيرات البحث والمقاييس التي اعتمد عليها البحث وعدد الفقرات الواردة:



الجدول (3) توصيف متغيرات الدارسة ومقاييسها

المتغير	البعد	عدد العبارات	المصدر
بعد رأس المال النفسي	الكفاءة الذاتية	6	Sapyaprapa, et. al., 2013
	الأمل	6	
	التفاؤل	6	
	المرونة	6	
بعد الريادة الاستراتيجية	الادراك والاكتشاف	5	Lussier,) (2008
	الابداع	5	
	المبادرة	5	
	اخذ المخاطرة	5	
	الاستجابة السريعة	5	

2- اختبار أداة قياس الدراسة

تم إجراء الاختبارات التي تتعلق باستمارة الاستبيان، للتأكد صحة البيانات والمعلومات التي تم الحصول عليها من خلال استمارة الاستبانة التي تدور مجال الصدق والثبات، الذي يتكون من محورين هما الصدق الظاهري، والصدق البنائي، وكما يلي:

• الصدق الظاهري للاستبانة:

تم عرض أداة الدراسة في مرحلتها الأولية على مجموعة من الأساتذة المحكمين المتخصصين في علوم إدارة الأعمال بلغ عددهم (7) محكمين وذلك للتأكد من الصدق الظاهري للاستبيان. وهم أ.د. يوسف حجيم الطائي، أ.د. محمد منهل العيسوي، أ.م.د. غني دحام تناي الزبيدي، أ.م.د. هاشم فوزي العبادي، أ.م.د. حسين فلاح الورد، أ.م.د. علي رزاق العابدي، أ.م.د. هاني الشاوي.

تم اعداد استمارة خاصة لأخذ آراء السادة المحكمين، في مدى وضوح المحتوى الفكري والصياغة وتصحيح ما ينبغي تصحيحه من العبارات مع إضافة أو حذف وبالإعتماد على المقاييس التي ذكرت في الجدول(3)، وفي ضوء الملاحظات التي أظهرها المحكمون قام الباحث بإجراء التعديلات التي اتفق عليها المحكمين، وصياغتها لتكون منسجمة مع محتوى البحث الحالي.

• الصدق البنائي الاستكشافي لأداة القياس:

يعتمد الصدق البنائي الاستكشافي على تم الاعتماد على أسلوب التحليل العاملي الاستكشافي (EFA)، الذي يتمثل الغرض الأساس بتلخيص وتقليل المتغيرات المتعددة في عدد أقل من المتغيرات إذ يطلق عليها عوامل (Factors) حيث يكون لكل عامل من هذه العوامل بعض أو كل من هذه المتغيرات (Costello & Osborne, 2005). والتحليل العاملي الاستكشافي يعطي الفقرات الحرية في الارتباط بالعامل الذي يتلائم ويتفق معها، وفي البحث الحالي سيعتمد على التحليل العاملي الاستكشافي باستعمال البرنامج الاحصائي (SPSS, V.19)، من اختبار مقياس المتغير المستقل (رأس المال النفسي الإيجابي)، ومقياس المتغير التابع (الريادة الاستراتيجية) وذلك من أجل الاستكشاف للمتغيرات ضمن هذه المقاييس، وللتأكد من ثبات الاستبانة، فقد تم الاعتماد على طريقة معامل (الفا كرونباخ)، لتحديد مستوى درجة ثبات



لاستبانة البحث، وفقراتها وقد بلغ هذا المعامل (0.8662) وتعد هذه القيمة مقبولة وكافية في الدراسات الإدارية والسلوكية إذ أن الحد المقبول هو (60%) .فضلاً عن ذلك فقد تم إجراء اختبار كرونباخ ألفا على كل متغيرات الدراسة الموضحة بالجدول () ادناه:

جدول (4) معامل كرونباخ ألفا لمتغيرات البحث

المتغير	قيمة كرونباخ ألفا
الكفاءة الذاتية	0.8791
الأمل	0.8673
التفاؤل	0.9361
المرونة	0.8532
الادراك	0.8564
الابداع	0.8857
المبادرة	0.8492
اخذ المخاطرة	0.8397
الاستجابة السريعة	0.8285

المبحث الثالث - الإطار النظري للبحث

أولاً : مفهوم رأس المال النفسي الإيجابي، المفهوم والأبعاد:

ان تكوين منظمات أعمال ريادية ناجحة ومستدامة يتطلب مجموعة من الموصفات التي يجب القيام بها والتي من خلالها يكون النجاح والنمو والبقاء، وهي الأمور المتعلقة بالعلوم النفسية والاجتماعية ودراساتها بشكل يضمن معرفة ماهي توجهاتهم ومتطلباتهم على المستوى الشخصي والاجتماعي في دائرة العمل، على الرغم من أن مصطلح(رأس المال النفسي) قد ذكر لفترة وجيزة في مختلف الأعمال في الاقتصاد والاستثمار وعلم الاجتماع، وكذلك ظهور حركة علم النفس الإيجابي، التي حصلت بدايتها قبل بضع سنوات عندما ظهرت بحوث (مارتن سيليجمان) التي من خلالها تحدى نحو المجال للتغيير بدلاً من الانشغال مع ما هو خاطئ، والاختلال في الجوانب الوظيفية في عمل الأفراد وإلى ما هو حق وجيد عنهم. (Luthans, et al, 2004:46). وعلى وجه التحديد، فإنه يركز على نقاط القوة بدلاً من نقاط الضعف والصحة والحيوية بدلاً من المرض وعلم الأمراض، كما ان حركة علم النفس الإيجابي من خلال تطبيقاتها في جوانب الثقافة التنظيمية الإيجابية، السلوك التنظيمي الإيجابي، من شأنها أن تعطي تطبيقاً متكاملاً جديداً وهو (رأس المال النفسي الإيجابي). (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000:5-6)

وعموماً فان ذلك يتطلب عدداً من الموصفات ، من أهمها :

1- وجود شبكات دعم اجتماعية قوية

2- كذلك يتطلب الأمر توفر موصفات شخصية مؤكدة

3- كما يحتاج ذلك الى رأس مال نفسي ايجابي

ان رأس المال النفسي هو حالة التطور النفسي الايجابي للفرد والتي تتميز بالثقة العالية لاتخاذ الجهد الضروري للنجاح في المهام التي تتسم بالتحدي والتفاؤل الايجابي حول إمكانية النجاح ألاًن وفي المستقبل



والأمل الذي يشمل عملية الإصرار الشخصي للتقدم الى الإمام والقدرة على المقاومة عند الوقوع في المشكلات والظروف الصعبة. (Avey,et,al, 2011: 128)
ان رأس المال النفسي قد تجاوز رأس المال الاقتصادي (ماتملك؟)، رأس المال البشري (ماذا تعرف؟) ورأس المال الاجتماعي (من تعرف؟) ، إلى التعرف إلى ذاتك (من انت؟ وماذا يمكنك ان تصبح؟). (Luthans, et,al, 2012: 254)

ثانياً: أهمية رأس المال النفسي الإيجابي:

تكمّن أهمية رأس المال النفسي الإيجابي من خلال النتائج المتوقعة تحقيقها على مستويين:

1- 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 جانباً ايجابياً نحو سلوك ايجابي يعز من رأس المال النفسي الإيجابي للمنظمة. (نجم، 2010:195).

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

ثالثاً: مكونات رأس المال النفسي الإيجابي:

تشير اغلب أدبيات الموضوع إلى ان هناك أربعة مكونات أساسية لرأس المال النفسي وتحديدًا الإيجابي ، وهذه المكونات هي (Luthans & Youssef , 2004:152) :

1- **الثقة Trust** : وتعني قوة الاعتقاد لدى الفرد بقدرته على تعبئة الموارد الفكرية للحصول على نتائج محددة كما أنها تعني القدرة الذاتية لاتخاذ او وضع الجهد الضروري للنجاح في المهام التي تتسم بالتحدي (Keri,2006:99)، وتعرف الثقة بأنها القوة المهمة الدافعة لسلوك الفرد في مجالات الحياة المختلفة (Bandura,1989:1175)، ويرى (Chin&Lim,2012) هي قدرة التحلي بالثقة والنجاح ونقل القدرات بطريقة محفزة ودافعة للإنجاز لتحقيق الهدف المرسوم له. (الدليمي، 2016: 12).

2- **الأمل Hope** : هو تمنّي الحصول على شيء معين وقد يصاب الإنسان بخيبة أمل في حال لم يتحقق في حالة عدم المحاولة (Bockorny,2015:153)، هو وجود إرادة قوية ومسارات محددة لتحقيق أهداف معينة ويشمل الأمل عملية الإصرار الشخصي للتقدم إلى الإمام والمحافظة على الجهد باتجاه تحقيق الأهداف كما انه يعني المقدرة على رؤية البدائل للعمليات الممكنة للوصول لتلك الأهداف والمواظبة من اجل الأهداف ، وعند الضرورة إعادة توجيه المسارات نحو الأهداف بهدف النجاح، وينظر إلى الأمل بأنه القدرة او القابلية على التخيل في الطرق والبدائل الممكنة من اجل الوصول الى غاية او هدف محدد بما في ذلك الاهداف الفرعية التي تصب في نفس المسار، وبالتالي فهو حالة ايجابية تحفيزية تستند على شيئين هما القوة التي تعد الطاقة الموجهة نحو تحقيق غاية معينة، اما الشيء الاخر هو المسارات والتي تعد مرحلة التخطيط ورسم المسارات من اجل الوصول الى تحقيق الهدف بنجاح، فالمسار الناجح الذي يقوم به الفرد موازياً مع الأهداف المحددة يتطلب قوة أو طاقة موجهة نحو التفكير المعمق لرسم تلك المسارات. (Snyder,2002: 247)



3- التفاؤل Optimism : لقد اظهرت العديد من الدراسات والبحوث ان للتفاؤل أثر ايجابي في رفع مستوى الأداء لعدة مجالات منها: من خلال التفاؤل ان الفرد يقوم بمواصلة نشاطه بمثابرة ونجاح لكي يحقق أهدافه، يأتي التفاؤل من خلال تقدير الفرد للآخرين لكي يحققوا نجاحهم من خلال التعلم من الأخطاء الماضية وفي البحث عن المل والطموح بالتجارب الإيجابية. (Seligman,2011:172)، مما تقدم ان وجود أنماط تفسيرية داخلية ايجابية، ويعني السمة الايجابية (التفاؤل الايجابي) حول إمكانية النجاح الآن وفي المستقبل، والتفاؤل يفسر إقدام الريادي على المخاطرة وتقبل نتائجها دون ان يؤثر ذلك على معنوياته او ان يشعره بالإحباط .

4- المرونة (القدرة على المقاومة) Resiliency : في علم النفس الإيجابي، تعني المرونة حالة التكيف الايجابي في الصعاب والشدائد التي تواجه الفرد وقدرته على التعامل مع تلك الشدائد. (Cole,2009:113)، وتعرف المرونة بانها القدرة النفسية التي تمكن الفرد في التعامل مع المخاطر والأزمات والمصاعب الرافقة لعملية التغيير. (Golestaneh,2014:1166)، القدرة على امتصاص المحن والإخفاقات ، واستعادة اللياقة ، والخروج من الأزمات ، وإعادة الانطلاق من جديد ، وهذا يعني أيضا ، قدرة المدير على المواجهة في ضوء التغيير والمخاطرة ، فالريادي الناجح هو الذي يكون لديه قبول مخلص للواقع واعتقادات جازمة مدعومة بقيم أصلية عند الوقوع في المشكلات والظروف الصعبة ، ويحافظ ويسترجع القدرة على تحقيق النجاح ، أي القدرة على المقاومة(المرونة) . مما تقدم فإن المرونة تكون مرتبطة بتحسين الأداء الكلي للمنظمة، أذ ان التغيير العالي يولد حالة من التوتر المرتفع في البيئة، وعلى المدراء الاهتمام الكبير بالمرونة(Corner,2015: 136). وعليه فإن المنظمة تستطيع ان تستفيد من المرونة عن طريق أخطاء الماضي التي تعد دروساً للحاضر في توليد فرصة جديدة للمنظمة في تطوير ذاتها عن طريق استثمار تلك الفرصة بالتعلم والنمو والتطور. (Bockorny,20015:159)

ان توفر هذه المكونات لدى أي شخص ،سواء كان من العاملين أم من الإداريين ، ام القادة سيؤدي بالضرورة الى وجود رأس مال نفسي ايجابي ، يسهم في تحقيق النجاح الذي تنشده المنظمات ، ويساعد بشكل كبير في تحسين الأداء كما يؤدي ذلك الى وجود خصائص يمتاز بها رأس المال النفسي الايجابي تتمثل في كونه: (Hefferon,et. al.2011: 126)، (الشماع،2016: 41)

1- فريد Unique

2- قابل للقياس Measurable

3- قابل للتطوير Developable

4- له تأثير على الأداء Impactful on Performance

رابعاً: الريادة الاستراتيجية:

أن الريادة كظاهرة وجدت مع وجود الحضارات الإنسانية إلا أنها اختلفت عنها وتداولاً عبر الزمن، وكانت الاهتمامات الأولى لمصطلح الريادة في علوم الإقتصاد ثم تحولت الى العلوم الأخرى، فقد عرفها (Druid) هو ذلك الشخص الذي لديه القدرة على أخذ المخاطرة بشراء البضائع، أو جزء منها بسعر معين



وبيعها من أجل الحصول على الربح، سواء أكانت بضائع جديدة أم قديمة. (السكرانة، 2008: 17)، وتعرف أيضا بأنها الممارسات والطرق الأنماط التي تدخل في اتخاذ القرارات، يستخدمها المدير الاستراتيجي في البحث عن الاستراتيجيات الجديدة. (Dess et al., 2007: 464)، ويرى (Mark Casson) المدخل لتعريف الريادة إلى جزئين أو قسمين هما:

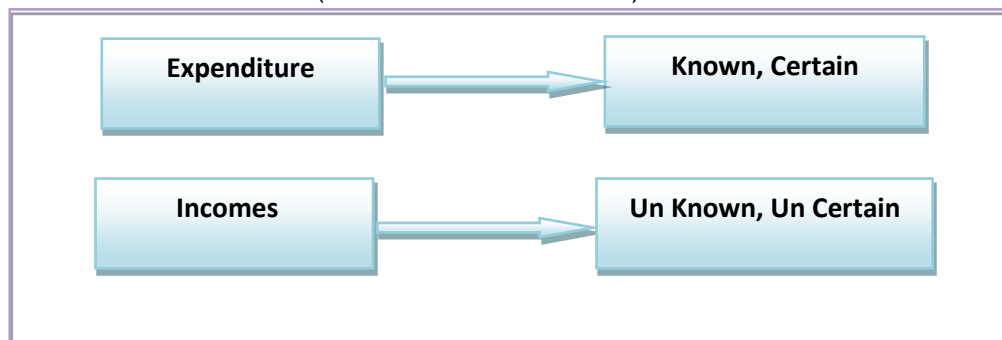
1- المدخل الوظيفي (Functional Approach) الذي ركز على ان الريادة يمكن تفسيرها بدلالة سلوك الرواد وانشطتهم .

2- والمدخل الاستدلالي (Indicative Approach) الذي يركز على وصف مدركات الرواد ، فالرواد هم من يساهمون اقتصاديا في تخصيص عوامل الإنتاج.

فيما ركز (Mark Casson) على المدخل الواقعي للريادة الاستراتيجية، فالرائد ليس بالضرورة أن يخلق التغيير إلا أن لديه الإستعداد للاستثمار الإستباقي للفرص، وأن السلوك الريادي يمكن تطويره في منظمات الأعمال عبر تطوير طرق جديدة للأداء. وأن السلوك الريادي يمكن ان يقدر بين اعضاء منظمة الاعمال بالتركيز على طرق العمل التي تؤدي إلى التغيير. وتعرف الريادة الإستراتيجية هي فن خلق أعمال جديدة، وهي تعني الأنشطة التي تعتمد عليها منظمات الأعمال لبناء المركز المناسب في السوق وخلق الفرص واستثمار الموارد القيمة بطرق يصعب على المنافسين فهمها او تقليدها (Irland, 2007: 10)، وبشكل عام ان الريادة الاستراتيجية هي تأسيس لأعمال جديدة وتعرف بانها عبارة عن توجيه الأعمال من خلال تنفيذ النشاطات الريادية. (الفتلاوي والجبوري، 2014: 112).

خامساً: الخلفية التاريخية للريادة الاستراتيجية:

1- (Richard Cantillon (1680-1734): ويعد اول من استخدم مصطلح الريادة في المجال الاقتصادي، وقد عرفها بمنظور سلوكي بانها الفرد الذي يعمل في بيئة تتسم بانها ذات نفقات مؤكدة ومعرفة إلا انها ذات نتائج أو مردودات غير مؤكدة وغير معروفة. وقد وصف Cantillon الرواد بحملة المخاطر كونه يعمل في بيئة غير مؤكدة وغير مضمونة ومن هنا على الرواد إدراك نشاطات اتخاذ القرارات . (Ucbasaran, 2004; 113)

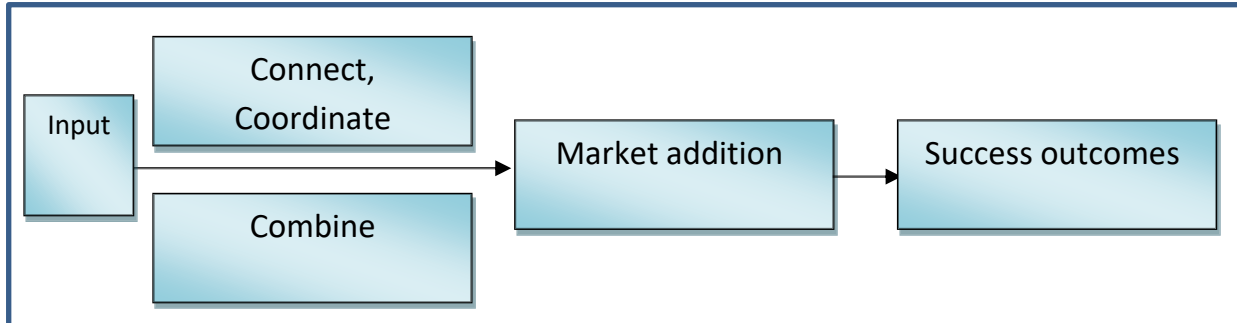


الشكل (2) الريادة الاستراتيجية في المجال الاقتصادي

2- (Jean-Babtiste (1767-1832): الذي عرف الريادة الاستراتيجية بأنها المقدره او الاستعداد لتنسيق وتوحيد عوامل الإنتاج، فالرائد هو يوحد وينسق المدخلات مع ظروف السوق



لتحقيق النتائج المرغوبة، وهذا يتطلب امتلاك قدرات الإدراك والحكم وقابليات حل المشكلات فالرائد هو المنظم. (Davidsson,2003;301)



الشكل رقم (3) توحيد وتنسيق مدخلات ومخرجات عوامل الإنتاج.

3- (Frank K. Knight (1885-1872): إن إسهامات Knight في مجال الريادة الاستراتيجية تمثل في نظرية عدم التأكد ففي الظروف التأكد يعني حالة عدم الخسارة، كما أن المخاطرة تختلف عن عدم التأكد في أنها يمكن أن تحسب ، أما عدم التأكد فلا . أن الرائد هو الذي يمتلك الاستعداد لوضع حياته الوظيفية ورأسماله في مشروع غير مؤكد.

4- (Joseph Schumpeter (1883-1950 يرى أن الريادة هي ليس خاصية فردية، انها مكون او عنصر Element يتزامن مع خلق توليفة جديدة من المدخلات ، كما أن نظرية Schumpeter أكدت على أن التغيرات الاقتصادية هي قفزات متقطعة سببها الابداع الريادي.

5- Harvey Leibeustein: حاول أن يرسم خطأً بين الريادة وكفاءة تخصيص الموارد التي أشار إليها Efficiency وتقييم مؤشرات الاستثمار الملائم للمعلومات والتكنولوجيا والدافعية ، كما أنه ميز بين الريادة الإدارية التي تعني تخصيص الموارد في عملية الإنتاج والذي يهتم بجلاء الفجوة في السوق من خلال تقدير عمليات ومنتجات جديدة. (casson,2002;146)

سادساً: أبعاد الريادة الاستراتيجية:

➤ الإدراك والاكتشاف: يعد العملية الجوهرية التي تبدأ في مداخلات الرائد التي تفوق الحد الأدنى للتحويل الريادي ، أما إدراك الفرصة له ثلاث عمليات هي: الإدراك وهو فهم أو معرفة الموارد غير الموظفة وحاجات السوق، والاكتشاف وهو مطابقة الموارد وحاجات السوق، الخلق Creation هو صياغة مفهوم الاعمال عبر معالجة الموارد وحاجات السوق، ويقوم الرائد بتقويم الفرص مرات عديدة عبر عملية ادراك الفرصة. والتقييم يقود الى تطوير أعمال ناجحة جديدة، وتكييف أو تكوين الرؤية أو لتطوير الأعمال. أن التقويم هو دوري وتكراري فالرائد هو الذي يقوم بالتقييمات مرات عديدة بمراحل متعددة أثناء عمليات التطوير. (Ardichvili et al,2003).

ويرى الباحث أن الإدراك والاكتشاف: يعد أ ولى ممارسات الريادة الاستراتيجية، إذ تبدأ هذه المرحلة في البحث عن الأفكار الجديدة من خلال تحديد المنظمة للمنتج المراد تطويره ونوع الأسواق التي يتم الدخول إليها في المستقبل، وهذا يعتمد على تحديد أهداف المنظمة واحتسابها للتغيرات التي تطرأ وتؤثر



على الإنتاج والتسويق، واكتشاف هذه الأفكار لتكون متعددة ومختلفة، إذ يمكن أحياناً الحصول عليها من خلال الزبون والوسطاء أو المشاركين في عمليات التوزيع للمنتجات التي تتعامل بها المنظمة، أو من المنافسين الآخرين، أو من قبل الإدارة العليا للمنظمة.

➤ **المبادرة:** ان المبادرة تجسد الروح الريادة الاستراتيجية، التي تتسم بلونها تشجع كل جزء من اجزاء المنظمة على البحث وايجاد الفرص الجديدة للعمل، وتوليد دوافع قوية لدى العاملين على الابداع وتحمل المخاطر. و تقع المسؤولية هنا على ادارة المنظمة من خلال تقديم البرامج الساندة والتدريب و المبادرات التي تعزز من المناخ الريادي ، اذ ان اغلب المبادرات والافكار تتبع من ادنى المستويات التنظيمية إلى اعلى المستويات التنظيمية في المنظمة. ان المبادرة بتبني الأفكار الجديدة أو البحث عنها بطريقة منتظمة عن طريق إيجاد جهاز استخبارات تسويقي خاص بها وبالتنسيق مع ادارة العمليات والإدارات الأخرى يعطي التشجيع لهذه المبادرات، ويتطلب الدفاع الوقائي والمبادرة للهجوم السريع قبل أن يتحرك المنافسون ضد المنظمة .

➤ **أخذ المخاطر:** تعد المخاطرة مهمة جداً وتعد مقياساً لأداء المنظمة إذ كلما زادت المخاطرة زاد العائد وكلما انخفضت المخاطرة قل العائد، أي بمعنى ان الريادة تتعلق بالمخاطرة بشكل وثيق مع الأخذ بنظر الإعتبارات حالات عدم التأكد والغموض في عالم الأعمال، (الفتلاوي، 2014: 113) وتعرف بأنها رغبة في الحصول على الفرص على الرغم من عدم التأكد الذي يحيط بها. يعني هذا العمل بجرأة بدون معرفة النتائج. فالمنظمة ذات التوجه الريادي ينبغي أن تبحث عن البدائل ذات المخاطرة، حتى وان تطلب ذلك التخلي عن الطرق أو المنتجات الموجودة لأجل الحصول على اداء عالي، وتتجسد المخاطرة في هذا المجال بمستويات عالية من المديونية، الالتزام بموارد كثيرة للمشروع الجديد، تقديم منتجات جديدة في أسواق جديدة، الاستثمار في تكنولوجيا غير مكتشفة (Dess et al. , 2007:462)،

➤ **الإبداع:** يعرف الإبداع بأنه سلوك المنظمة في الاعتماد على الأفكار أو الأساليب الجديدة في مجال طرح منتج جديد أو استخدام اساليب جديدة أو إدخال تطورات جديدة عليها. (King & 486 , 2000 , Kilgler)، ويرى (Kotler) أن الإبداع يشير الى أي منتج أو فكرة يتم ادراكها وفهمها من أي شخص على انها جديدة. (Kotler, 2009:356)، ويشير (Daft , 2001 , 357)، ان الإبداع هو تبني فكرة أو سلوك جديد لصناعة المنظمة أو سوقها أو بيئتها العامة وتعد المنظمة الأولى التي تطرح منتجاً جديداً بأنها مبدعة. ان السلوك الإبداعي يتحول إلى الإبداع الفعلي متى ما توفرت الميزات الخارجية، التأثيرات الخارجية، التأثيرات الاجتماعية والتأثيرات المقترنة الأخرى للسلوك الإبداعي للفرد أم للجماعة تأتي من المنظمة متمثلة بقراراتها وسياساتها واجراءاتها فضلاً عن خصائصها، ويظهر الناتج الإبداعي للمنظمة من اثاره السلوك الإبداعي لها بفعل التأثيرات المقترنة المتأنية من البيئة الخارجية. (الفتلاوي والعبدي، 2014: 124)، ويرى (Adams, 2006) ان الإبداع ينشأ من ثلاث مكونات هي: (ورد وحسن، 2014: 95)

1- المعرفة: ان امتلاك الأشخاص للمعرفة يمكنهم من ان يتفاعلوا مع المشكلة التي يواجهونها.



2- التفكير الخلاق: ان امتلاك الشخص للتفكير الخلاق يمكنه من الوصول او الاقتراب من حل المشكلة ويعتمد على السمات الشخصية للفرد وتفكيره.

3- الدافعية: ينظر إلى الدافعية على انها المفتاح الرئيس للإنتاج المبدع واكثر الدوافع أهمية في هذا مجال هي الإنفعال الداخلي الذي يولد لدى الفرد ومقدار الاهتمام بالعمل.

➤ **الاستجابة السريعة:** تعد الاستجابة السريعة من الخصائص المهمة في الريادة الاستراتيجية للمنظمات التي تتبناها، اذ تسعى المنظمات الريادية إلى امكانية التصرف بشكل سريع من أجل الاستفادة من السوق والدخول فيه قبل المنظمات المنافسة في نفس الصناعة، فالمشاريع الاستباقية تراقب الاتجاهات وتحاول معرفة المتطلبات المستقبلية للزبائن ومعرفة وإدراك التغييرات التي تحصل في الطلب والمشاكل الأخرى. ويعرف (Caruana,2000) الاستجابة السريعة، بأنها القدرة على اخذ مخاطر عالية بدرجة اكبر من الظروف البيئية المحيطة بالمنظمات.(الكرعاوي، 2015: 88)

ويرى الباحث ان الاستجابة السريعة هي مجموعة من الفعاليات والممارسات التي تستجيب لطبيعة المتغيرات التي تطرأ على بيئة الأعمال، من المنافسة وطبيعة السوق، التقلبات الاقتصادية المفاجئة، الفرص المتاحة والريادة الاستراتيجية، اذ لابد للمنظمات التي تنشذ الريادة لابد لها من التحصن والتهيؤ لمجريات الأحداث التي تعصف في عالم الأعمال ومحاولة التكيف مع البيئة المتغيرة ومعرفة من هم المنافسين وماهي طبيعة التنافس التي يتصفون بها وما هو مجال التنافس في العمل.

سابعاً: العلاقة بين رأس المال النفسي والريادة الاستراتيجية:

يؤدي توافر رأس المال النفسي الايجابي إلى زيادة النفوذ وبلوغ الميزة التنافسية وبالتالي زيادة فعالية الريادية الاستراتيجية، وان مكونات رأس المال النفسي هي : الثقة و الأمل والتفاؤل والمرونة او القدرة على المقاومة ، تقابل بهذه المعاني ما تناولته أدبيات السلوك التنظيمي حول القضايا المرغوب توافرها في تعزيز ودعم الريادة من خلال التميز والنجاح، وتلك المكونات لرأس المال النفسي الإيجابي تعتبر من الأساسيات المطلوب التمتع من قبل المنظمات التي تسعى نحو الريادة الاستراتيجية، وتتمحور بالنقاط التالية:

1. فالثقة هي الصفة الأساسية التي ينبغي توافرها في المنظمة التي تسعى إلى تحقيق الريادة لأنها تعني القدرة على اتخاذ أو وضع الجهد الضروري للنجاح في المهام التي تتسم بالتحدي .
2. كما ان الأمل مصطلح شائع الاستخدام في الحياة اليومية وفي لغة كل يوم ، ولكنه كمحتوى نفسي ايجابي له معنى عمليتي دقيق ، ودعم بحثي كبير للمنظمات.
3. التفاؤل صفة مطلوبة في الريادة الاستراتيجية للمنظمة ، لأنه يفسر إقدامه على المخاطرة وتقبل نتائجها دون ان يؤثر ذلك على معنويات الأفراد العاملين في المنظمة او يشعروهم بالإحباط، والمنظمة الريادية التي تتمتع بالإيجابية والنظرة التفاؤلية سيكون بالتأكيد ستكون أفضل للدافعية والإلهام في بناء نظرة مستقبلية تجعل منها الأقدر على حساب المخاطر وهذا المكون النفسي الايجابي هو واحد من متطلبات المهمة لدعم الريادة الاستراتيجية لدى المنظمة.



4. ويشير المكون النفسي الأخير إلى المرونة أو القدرة على المقاومة وهذا يعني قدرة المنظمة على المواكبة الناجحة في ضوء التغييرات والمخاطرة، فالمنظمات الريادية الناجحة هي التي يكون لديها قبول للواقع وإدراكات مدعومة بقيم أصلية وهذه تعتبر من القضايا المشتركة والمتداخلة بين مكونات رأس المال النفسي الريادة الاستراتيجية للمنظمة .

وتلخصت العلاقة بين رأس المال النفسي والريادة الاستراتيجية في كون توافر رأس المال النفسي الإيجابي يؤدي بالضرورة إلى زيادة فعالية الريادة الاستراتيجية ، إذ إن مكونات رأس المال النفسي تقابل بالضبط ما اعتبرته دراسات السلوك التنظيمي أساساً لتوافر ريادة استراتيجية ناجحة.

المبحث الثالث - عرض نتائج البحث وتحليلها واختبار الفرضيات

أولاً: عرض تحليل نتائج المتغير المستقل (رأس المال النفسي):

1- يوضح الجدول (5) مستوى اجابات أفراد عينة البحث على وفق الأدوات الإحصائية (الوسط الحسابي، الانحراف المعياري، الأهمية النسبية) حول بعد (الكفاءة الذاتية)، فقد بلغت الفقرة (4) أعلى متوسط حسابي بلغ (3.22) وبانحراف معياري (1.05)، وهذا يدل على ان المنظمة تمتلك أفراد عاملون لديهم الثقة في العمل تحت ضغوط وظروف صعبة في، في حين بلغت الفقرة (3) أدنى متوسط حسابي (2.88) وبانحراف معياري (1.03).

الجدول (6) مستوى اجابات افراد عينة البحث من مؤشرات بعد الأمل n= 90

ت	التساؤلات الخاصة في بعد (الثقة) الكفاءة الذاتية	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية
1	لدى العاملون الثقة في تحليل المشاكل الصعبة وفي ايجاد الحلول المناسبة لها.	3.11	0.98	4
2	لدى العاملون الثقة في التواصل مع (الموردين والزبائن) في مناقشة مشاكل العمل المشتركة.	3.21	1.06	2
3	عند تكليف العاملين بمهام عمل اضافية جديدة فإنهم لديهم ايمان بقدراتهم بالعمل.	2.88	1.03	6
4	لدى العاملون الثقة في امكانية العمل تحت ضغوطات عمل وظروف صعبة.	3.22	1.05	1
5	لدى العاملون الثقة العالية في تحقيق الأهداف.	3.12	1.07	3
6	لدى العاملون الثقة في التعلم والعمل بنظام عمل جديد.	2.89	1.02	5

2- يوضح الجدول (6) مستوى اجابات أفراد عينة البحث على وفق الأدوات الإحصائية (الوسط الحسابي، الانحراف المعياري، الأهمية النسبية ومستوى الإجابة) حول بعد (الأمل)، فقد حققت الفقرة (3) أعلى متوسط حسابي (3.23) وبانحراف معياري (1.04) وهذا يدل على أن العاملين عند شعورهم ان تقييم ادائهم دون المستوى فإنهم يحاولون ايجاد طرائق جديدة لتحسين أدائهم نحو الأفضل، في حين بلغت الفقرة (1) دنى متوسط حسابي (2.02) وبانحراف معياري (1.22) يعزو ذلك إلى وجود خلل في متابعة العاملين الأهداف الموضوعة في العمل.



الجدول (5) مستوى اجابات افراد عينة البحث من مؤشرات بعد الكفاءة الذاتية n= 90

ت	التساؤلات الخاصة في بعد الأمل	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاهمية النسبية
1	يتابع العاملون أهداف عملهم الحالية بكل طاقاتهم وامكاناتهم.	2.02	1.22	6
2	لدى العاملين طرائق وأساليب متعددة لإنجاز اهداف عملهم في كافة الظروف.	3.12	1.01	4
3	عندما يشعر الفرد ان تقييم ادائه كان دون المتوقع، فإنه يحاول ايجاد طرائق جديدة لتحسين أدائه نحو الأفضل.	3.23	1.04	1
4	عند وضع خطة واهداف عمل من قبل العامل فإنه يبذل كل طاقاته الذهنية والعضلية لتحقيقها.	3.04	1.08	5
5	يشعر العاملون بالحيوية والنشاط لإنجاز هدف معين من العمل.	3.13	1.06	3
6	يعمل الفرد على الأهداف التي وضعت بحسب ما يعتقد ، حيثما تكون ارادة توجد طريقة لتنفيذها.	3.22	1.04	2

3- يوضح الجدول (7) مستوى اجابات أفراد عينة البحث على وفق الأدوات الإحصائية (الوسط الحسابي، الانحراف المعياري، الأهمية النسبية ومستوى الإجابة) حول بعد (التفاؤل)، فقد حققت الفقرة (3) أعلى متوسط حسابي (3.17) وبانحراف معياري (1.05)، وهذا يدل على أن العاملين لديهم تفاؤل في النجاح وفي انعكاس ذلك النجاح على المستقبل ، في حين حققت الفقرة (3) ادنى متوسط حسابي (3.05) وبانحراف معياري (1.11).

الجدول (7) مستوى اجابات افراد عينة البحث من مؤشرات بعد التفاؤل n= 90

ت	التساؤلات الخاصة في بعد التفاؤل	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاهمية النسبية
1	لدى العاملون شعور بالتفاؤل حول ما يحدث في المستقبل.	3.12	0.98	3
2	لدى العاملون ادراك ان كل مشكلة يمرون بها اثناء العمل لها حل ممكن.	3.05	1.11	6
3	يرى العاملون ان أغلب المشاكل التي تحدث اثناء العمل دائماً لها جانب مشرق ومضي،	3.09	0.98	5
4	يؤمن العاملون ان كل شيء سيتغير نحو الأفضل في حالة تضافر جهودهم ومواجهتهم للظروف السيئة للعمل.	3.14	1.03	2
5	يعتقد اغلب العاملون ان النجاح في العمل ستتضح اثره بالمستقبل.	3.17	1.05	1
6	عندما يكون العامل عالقاً في مشكلة ما، فإنه يرى ان بوجود تلك المشكلة لا يمكنه القيام بأي شيء.	3.11	1.07	4

4- يوضح الجدول (8) مستوى اجابات أفراد عينة البحث على وفق الأدوات الإحصائية (الوسط الحسابي، الانحراف المعياري، الأهمية النسبية ومستوى الإجابة) حول بعد (المرونة)، فقد بلغت الفقرة (3) أعلى متوسط حسابي (2.98) وبانحراف معياري (1.09)، وهذا يدل على ان الفرد يسعى في طريق النجاح حتى وان واجهته بعض العقبات والصعوبات في العمل، فيما حققت الفقرة (5) أدنى متوسط حسابي (2.88) وبانحراف معياري (1.06).



الجدول (8) مستوى اجابات افراد عينة البحث من مؤشرات بعد المرونة n= 90

ت	التساؤلات الخاصة في بعد المرونة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاهمية النسبية
1	عادة ما يقوم الفرد بإدارة الصعوبات التي تواجهه في العمل بطريقة او بأخرى.	2.95	1.17	2
2	عادة ما يتم تخطي الأمور المجهدة في العمل بخطوة سريعة.	2.94	0.99	3
3	على الرغم من مواجهة الفرد للفشل في عمله، فإنه يحاول مرة أخرى لتحقيق النجاح.	2.98	1.09	1
4	قد يشعر الفرد بالإرهاق في العمل، إلا أنه يمكنه المضي قدماً لإنجازه بنجاح.	2.93	1.02	4
5	لدى العاملين شعور بأنهم غير فاعلي الثقة ومستعدون لمواجهة صعوبات العمل حتى في حالة فقدان التشجيع في العمل.	2.88	1.06	6
6	عندما يواجه الفرد خيبة أمل في العمل، فإنه يستطيع بسرعة العودة إلى المستوى المطلوب.	2.91	1.03	5

5- يوضح الجدول (9) أدناه الوساط الحسابية والانحرافات المعيارية والأهمية النسبية لأبعاد رأس المال النفسي الإيجابي، فقد جاء بعد التفاؤل المرتبة الأولى في الأهمية النسبية بوسط حسابي (3.113) وانحراف معياري (1.036)، وهذا يدل أن هذا البعد لأهمية عالية لدى المنظمة وهو المحرك الدافع للعمل، فيما جاء في المرتبة الثانية حسب الأهمية النسبية بعد الكفاءة الذاتية، بوسط حسابي (3.071) وانحراف معياري (1.035)، اما بعد الأمل فقد جاء بالمرتبة الثالثة بوسط حسابي (2.96) وانحراف معياري (1.075)، اما البعد الرابع فهو بعد المرونة، فقد حقق وسطاً حسابياً بلغ (2.931) وانحراف معياري (1.06) وهذا يدل على ضعف المنظمة في جانب المرونة في التأمل مع العاملين وعدم اعطائهم الفرصة في تحقيق الأهداف.

الجدول (9) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأهمية النسبية لأبعاد رأس المال النفسي الإيجابي. N=90

أبعاد رأس المال النفسي الإيجابي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	أهمية النسبية
1- الكفاءة الذاتية	3.071	1.035	2
2- الأمل	2.96	1.075	3
3- التفاؤل	3.113	1.036	1
4- المرونة	2.931	1.06	4
المعدل العام	3.018	0.701	

ثانياً: عرض تحليل نتائج المتغير المعتمد (الريادة الاستراتيجية)

1- يوضح الجدول (10) مستوى اجابات أفراد عينة البحث على وفق الأدوات الإحصائية (الوسط الحسابي، الانحراف المعياري، الأهمية النسبية ومستوى الإجابة) حول بعد (الإدراك والاكتشاف)، فقد بلغت الفقرة (1) المستوى الأول من حيث الأهمية، إذ حققت متوسط حسابي (3.24) وانحراف معياري (0.98)، وهذا يدل على أن المنظمة لديها ادراك إلى معرفة الموارد غير الموظفة وطبيعة حاجات السوق، في حين جاءت الفقرة (4) في المستوى الخامس من حيث الأهمية النسبية بوسط حسابي (2.24) وانحراف معياري (0.94) وهذا يوضح انه هنالك ضعف في المعلومات التي تتعلق بالزبائن حول المعلومات التي تحصل عليها وماهي توجهاتهم ورغباتهم.



الجدول (10) مستوى اجابات افراد عينة البحث من مؤشر بعد الإدراك والاكتشاف

ت	التساؤلات الخاصة في بعد الادراك والاكتشاف	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاهمية النسبية
1	تدرك منظمتنا إلى معرفة الموارد غير الموظفة وحاجات السوق	3.24	0.98	1
2	لدى منظمتنا رؤية وبرامج لتطوير الأعمال.	3.22	0.95	2
3	تحديد المنظمة للمنتوج المراد تطويره ونوع الأسواق التي يتم الدخول إليها في المستقبل.	3.17	0.99	3
4	تستطيع المنظمة الحصول على المعلومات عن طريق الزبائن التي تتعامل معهم.	2.24	0.94	5
5	لدى المنظمة برامج لاكتشاف افكار وأعمال جديدة.	2.89	0.98	4

2- يوضح الجدول (11) مستوى اجابات أفراد عينة البحث على وفق الأدوات الإحصائية (الوسط الحسابي، الانحراف المعياري، الأهمية النسبية ومستوى الإجابة حول بعد (الإبداع)، فقد جاءت الفقرة (2) في المستوى الأول من حيث الأهمية النسبية بوسط حسابي (3.29) وبانحراف معياري (0.93)، وهذا يدل على ان ادارة المنظمة تشجع العاملين على المشاركة في الإبداعات والابتكارات من خلال تفعيل أنظمة حوافز ومكافآت تعطى للعاملين المبدعين والتي ترفع من مستوى العمل، في حين حققت الفقرة (4) الأهمية النسبية الخامسة بوسط حسابي (2.86) وبانحراف معياري (1.02) وهذا يبين هنالك ضعف في تعزيز التقنيات مقارنة مع المنافسين وعدم الاستثمار في ذلك.

الجدول (11) مستوى اجابات افراد عينة البحث من مؤشر بعد الإبداع n=90

ت	التساؤلات الخاصة في بعد الإبداع	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاهمية النسبية
1	تقوم المنظمة في ايجاد ابتكارات جديدة لمنتجاتها.	3.11	1.02	3
2	تشجع المنظمة على الإبداعات والابتكارات من خلال أنظمة الحوافز والمكافآت.	3.29	0.93	1
3	تتفق المنظمة من اموالها على انشطتها لتطوير أعمالها.	3.16	0.99	2
4	تستثمر المنظمة اموالها في مجال التقنيات المملوكة لها قياساً بمنافسيها.	2.86	1.02	5
5	تسعى المنظمة للبحث عن قضايا ومجالات جديدة في عملها.	3.00	1.03	4

3- يوضح الجدول (12) مستوى اجابات أفراد عينة البحث على وفق الأدوات الإحصائية (الوسط الحسابي، الانحراف المعياري، الأهمية النسبية ومستوى الإجابة حول بعد (المبادرة)، اذ حققت الفقرة (5) الأهمية النسبية الأولى بوسط حسابي (3.23) وبانحراف معياري (1.07)، وهذا يدل لدى العاملين في المنظمة دوافع قوية على المبادرة وتحمل المخاطر من خلال بناء فرق عمل قادرة على حل المشاكل ومواجهة الصعوبات أثناء العمل، في حين حققت الفقرة (4) الترتيب الخامس من حيث الأهمية النسبية، بوسط حسابي (2.78)، وبانحراف معياري (1.04)، وهذا يعزو إلى ضعف تبني المنظمة مما يطرح في وسائل الإعلام من مبادرات إبداعية والاستفادة منها.



جدول (12) مستوى اجابات افراد عينة البحث من مؤشرات بعد المبادرة n=90

ت	التساؤلات الخاصة في بعد المبادرة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاهمية النسبية
1	تلتجأ المنظمة إلى الدفاع الوقائي والمبادرة للهجوم السريع قبل أن يتحرك المنافسون ضد المنظمة.	2.87	1.18	4
2	يوجد لدى المنظمة لجان دائمة تتبنى المبادرات وتدعمها.	3.02	1.06	2
3	يتوفر لدى المنظمة سلة كبيرة من الأعمال الإبداعية.	2.98	1.11	3
4	تستفيد المنظمة مما يطرح في وسائل الأعلام من مبادرات إبداعية.	2.78	1.04	5
5	توليد دوافع قوية لدى العاملين على المبادرة وتحمل المخاطر.	3.23	1.07	1

4- يوضح الجدول (13) مستوى اجابات افراد عينة البحث على وفق الأدوات الإحصائية (الوسط الحسابي، الانحراف المعياري، الأهمية النسبية) حول بعد (اخذ المخاطرة)، اذ حققت الفقرة (3) المرتبة الاولى من حيث الأهمية النسبية بوسط حسابي (3.16) وانحراف معياري (1.18)، وهذا يدل على ان المنظمة لديها ايمان عالي بان المخاطر قضية ملزمة لكل المستويات الإدارية والعاملين، الذي يأتي من خلال الأسلوب العلمي في تحسين الأداء، في حين جاءت الفقرة (4) الترتيب الخامس من حيث الأهمية النسبية بوسط حسابي (2.76) وانحراف معياري (1.12) وهذا يوضح لنا ان المنظمة لا تتحمل المخاطر أو رفع مستوى العائد وذلك لأسباب ادارية وبيروقراطية تحول دون ذلك.

جدول (13) مستوى اجابات افراد عينة البحث من مؤشرات بعد اخذ المخاطرة

ت	التساؤلات الخاصة في بعد اخذ المخاطرة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاهمية النسبية
1	تقوم المنظمة بمجازفات كبيرة مقارنة بمخاطراتها في سوق العمل	2.86	0.99	3
2	تشجع المنظمة أفرادها العاملين على تحمل مخاطر العمل وحسابها عبر تبني وطرح افكار جديدة.	2.91	1.20	2
3	لدى المنظمة إيمان عالي بأن المخاطر قضية ملزمة لكل المستويات الإدارية وللعاملين.	3.16	1.18	1
4	تتحمل المنظمة المخاطر المحتملة من اجل تحقيق معدل عائد أعلى، خصوصاً في مراحل اللاتأكد.	2.76	1.12	5
5	لا تخشى المنظمة التعامل مع المشاريع ذات المخاطر العالية.	2.79	1.15	4

5- يوضح الجدول (14) مستوى اجابات افراد عينة البحث على وفق الأدوات الإحصائية (الوسط الحسابي، الانحراف المعياري، الأهمية النسبية) حول بعد (الاستجابة السريعة)، اذ حققت الفقرة (1) المرتبة الاولى من حيث الأهمية النسبية بوسط حسابي (3.16) وانحراف معياري (0.99)، وهذا يدل على ان المنظمة تتبنى استراتيجيات لمواجهة المنافسين، في حين جاءت الفقرة (5) الترتيب الخامس من حيث الأهمية النسبية بوسط حسابي (2.78) وانحراف معياري (1.16).



جدول (14) مستوى اجابات افراد عينة البحث من مؤشرات بعد الإستجابة السريعة

ت	التساؤلات الخاصة في بعد الاستجابة السريعة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاهمية النسبية
1	تتبنى المنظمة استراتيجيات لمواجهة المنافسين	3.16	0.99	1
2	تقوم المنظمة في تقديم أعمال واسعة النطاق في تقديم الخدمات	2.91	1.20	2
3	لدى المنظمة الاستعداد لاستكشاف التطورات والاتجاهات الجديدة ومن ثم التصدي لها.	2.86	1.18	3
4	تركز المنظمة على المستقبل وخلق افكار واتصالات من شأنها ان تكون الانذار المبكر للمشاكل وتفايدها.	2.82	1.13	4
5	تقوم المنظمة في البحث عن الفرص لتقديم منتجات وخدمات جديدة.	2.78	1.16	5

6- يوضح الجدول (15) أدناه الوسط الحسابي والانحرافات المعيارية والأهمية النسبية لأبعاد الريادة الاستراتيجية، فقد جاء بعد الإبداع المرتبة الأولى في الأهمية النسبية بوسط حسابي (3.084) وبانحراف معياري (0.998)، وهذا يدل أن المنظمة تساهم وتساعد في عملية الإبداع من خلال تحفيز العاملين ومكافأة المبدعين، فيما جاء في المرتبة الثانية حسب الأهمية النسبية بعد المبادرة بوسط حسابي (2.976) وبانحراف معياري (1.092)، ان المنظمات المبحوثة لديها مبادرات وتوليد دوافع قوية لدى العاملين على المبادرة وتحمل المخاطر، اما بعد الادراك والاكتشاف وبعد الاستجابة السريعة وبعد اخذ المخاطرة فقد جاء بالمراتب الأخير على التوالي المرتبة الثالثة والرابعة والخامسة بأوساط حسابية على التوالي بلغت (2.952، 2.906، 2.896) وبانحرافات معيارية على التوالي (0.968، 1.132، 1.128)، وهذا يدل على ان هنالك ضعف في مستوى الريادي لدى عينة البحث، قد تكمن اسبابه إلى عوامل عديدة منها لا تستطيع المنظمة الحصول على المعلومات عن طريق الزبائن التي تتعامل معهم، كذلك لا تقوم المنظمة في البحث عن الفرص لتقديم منتجات وخدمات جديدة، وهذا يعكس على عدم تحمل المنظمات عينة البحث المخاطر المحتملة من اجل تحقيق معدل عائد أعلى، خصوصاً في مراحل اللاتأكد.

الجدول (15) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأهمية النسبية لأبعاد الريادة الاستراتيجية. N=90

أبعاد الريادة الاستراتيجية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	أهمية النسبية
1- الادراك والاكتشاف	2.952	0.968	3
2- الإبداع	3.084	0.998	1
3- المبادرة	2.976	1.092	2
4- اخذ المخاطرة	2.896	1.128	5
5- الاستجابة السريعة	2.906	1.132	4
المعدل العام	2.9628	1.0636	

ثالثاً: اختبار علاقة الارتباط بين المتغير المستقل رأس المال النفسي الإيجابي والمتغير التابع الريادة الاستراتيجية.



جدول (16) نتائج تحليل العلاقة بين رأس المال النفسي الإيجابي وريادة الاستراتيجية

معامل الارتباط					ريادة الأعمال الاستراتيجية	
الإستجابة السريعة	اخذ المخاطر	المبادرة	الإبداع	الإدراك والإكتشاف	رأس المال النفسي الإيجابي	
**0.532	**0.425	**0.506	**0.627	**0.541	الكفاءة الذاتية	1
**0.472	**0.526	**0.571	**0.531	**0.516	الأمل	2
**0.541	**0.535	**0.532	**0.542	**0.424	التفاؤل	3
**0.523	**0.521	**0.511	**0.573	**0.628	المرونة	4
**p ≤ 0.01 : N=160						

يوضح الجدول (16) أعلاه إلى وجود علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية موجبه بين بعد الكفاءة الذاتية كأحد ابعاد استراتيجية التمكين وأبعاد ادارة الجودة الشاملة، وهذا ما يؤكد صحة الفرضية الفرعية الاولى (توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية معنوية بين بعد الكفاءة الذاتية والريادة الاستراتيجية) فرع من الفرضية الرئيسة الأولى. اذ حققت معاملات الارتباط على التوالي (**0.541، **0.627، **0.506، **0.425، **0.532) وهذا يؤكد ان الكفاءة الذاتية التي تستخدمها المنظمة بشكل فعال وكفوء بين العاملين بشكل يوفر انسيابية عمل جيدة، اما الفرضية الفرعية الثانية (توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية معنوية بين بعد الأمل والريادة الاستراتيجية) فرع من الفرضية الرئيسة الأولى، اذ حققت معاملات الارتباط على التوالي (**0.516، **0.531، **0.571، **0.526، **0.472)، وهذا يوضح ان الأمل التي تحاول ان تقدمها المنظمة إلى العاملين قد تكون مقبولة إلى حد ما، في حين الفرضية الفرعية الثالثة (توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية معنوية بين بعد التفاؤل والريادة الاستراتيجية) فرع من الفرضية الرئيسة الأولى، حيث حققت معاملات الارتباط على التوالي (**0.424، **0.542، **0.532، **0.535، **0.541)، وهذا يؤكد ان العاملين لديهم التفاؤل على تصحيح الأخطاء واعتماد الرقابة الذاتية ونوعاً من استقلالية في العمل. أما الفرضية الفرعية الرابعة (توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية معنوية بين بعد المرونة والريادة الاستراتيجية) فرع من الفرضية الرئيسة الأولى، اذ حققت معاملات ارتباط على التوالي (**0.628، **0.573، **0.511، **0.521، **0.523)، وهذا يدل على ان المنظمة تقوم بمكافأة العاملين على ابداعاتهم وتبني نظام حوافز المعنوية من اجل ايجاد نواع من الرضا لدى العاملين في المنظمة.

رابعاً: تأثير أبعاد ريادة الأعمال الاستراتيجية على أبعاد رأس المال النفسي الإيجابي:

يظهر في الجدول (17) ادناه اختبار صحة فرضية التأثير (الفرضية الرئيسة الثانية) التي تنص (يوجد تأثير ذات دلالة احصائية لرأس المال النفسي الإيجابي بوصفه متغيراً مستقلاً في دعم استراتيجية ريادة الأعمال بوصفها متغيراً معتمداً) والفرضيات التي انبثقت من هذه الفرضية، من خلال توضيح نتائج التأثير بين المتغير المستقل (رأس المال النفسي الإيجابي) والمتغير المعتمد (الريادة الاستراتيجية).



جدول (17) تأثير أبعاد رأس المال النفسي في دعم الريادة الاستراتيجية

الريادة الاستراتيجية	رأس المال النفسي الإيجابي	قيم معامل بيتا B	R2	F المحسوبة	F الجدولية
الادراك والاكتشاف	0.432	0.394	4.968	4.606	
الإبداع	0.258	0.261	4.711	4.606	
المبادرة	0.934	0.165	6.022	4.606	
أخذ المخاطر	0.553	0.295	6.949	4.606	
الاستجابة السريعة	0.431	0.4731	6.863	4.606	
المعدل الكلي	1.713	0.278	5.162	4.606	
**p ≤ 0.01 : N=160					

يظهر الجدول (17) مستوى التأثير المعنوي الموجب لرأس المال النفسي الإيجابي في دعم الريادة الاستراتيجية، حيث بلغت قيمة (F) المحسوبة البالغة (5.162) والتي هي اكبر من القيمة الجدولية البالغة (4.606) وضمن مستوى (0.01) وهذا يدل على معنوية معادلة الانحدار، ويستند ذلك من قيمة (R2) حيث ان القابلية التفسيرية لمعادلة الانحدار قد بلغت (0.278) وهي نسبة تدل على ان يكون تفسيرها لرأس المال النفسي الإيجابي، أما النسبة المتبقية فيكون تفسيرها لمتغيرات خارج مخطط البحث، ومن ملاحظة قيمة معامل بيتا (B) قيمة معامل الانحدار الجزئي واختبار t نلاحظ انها قد بلغت (1.713) وهي قيمة معنوية، ذلك ان قيمة (F) المحسوبة (5.162) اكبر من القيمة الجدولية التي بلغت (4.606) ضمن مستوى معنوية (0.01)، وهذا يوضح التأثير لرأس المال النفسي الإيجابي في دعم ريادة الأعمال الاستراتيجية عينة لبحث، اما فيما يتعلق بتأثير المتغير المستقل (رأس المال النفسي الإيجابي) على متغير الادراك والاكتشاف يبين ذلك قيمة معامل بيتا (B) التي بلغت (0.432) وهي قيمة معنوية يدعم ذلك قيمة (F) حيث بلغت قيمتها المحسوبة (4.968) وهي اكبر من القيمة الجدولية (4.606) وضمن مستوى معنوية (0.01) وهذا يفسر لنا ان تبني المنظمة المبحوثة لرأس المال النفسي الإيجابي سوف يؤثر على جانب الادراك والاكتشاف. اما فيما يتعلق بتأثير (رأس المال النفسي الإيجابي) على متغير الإبداع يوضح ذلك قيمة معامل بيتا (B) التي بلغت (0.258) وهي قيمة معنوية يدعم ذلك قيمة (F) حيث بلغت قيمتها المحسوبة (4.711) وهي اكبر من القيمة الجدولية (4.606) وضمن مستوى معنوية (0.01) وهذا يفسر لنا ان تبني المنظمة المبحوثة لرأس المال النفسي الإيجابي سوف يؤثر على دعم الإبداع. اما تأثير رأس المال النفسي الإيجابي على متغير المبادرة يوضح ذلك قيمة معامل بيتا (B) التي بلغت (0.934) وهي قيمة معنوية يدعم ذلك قيمة (F) اذ بلغت قيمتها المحسوبة (6.022) وهي اكبر من القيمة الجدولية (4.606) وضمن مستوى معنوية (0.01) وهذا يفسر ان تبني المنظمة المبحوثة لرأس المال النفسي الإيجابي سوف يؤثر على دعم المبادرة. اما تأثير رأس المال النفسي الإيجابي على متغير أخذ المخاطرة يوضح ذلك قيمة معامل بيتا (B) التي بلغت (0.553) وهي قيمة معنوية يدعم ذلك قيمة (F) اذ بلغت قيمتها المحسوبة (6.949) وهي اكبر من القيمة الجدولية (4.606) وضمن مستوى معنوية (0.01) وهذا يفسر ان تبني المنظمة المبحوثة لرأس المال النفسي الإيجابي سوف يؤثر على أخذ المخاطرة.



المبحث الرابع - الاستنتاجات والتوصيات

أولاً: الاستنتاجات:

- 1- وجد من خلال نتائج البحث ان لدى المنظمات عينة البحث رأس مال نفسي ايجابي متوفر بالقدر المقبول لديهم وهذا يدل على انهم لديهم تفاؤل وكفاءة ذاتية ومرونة وأمل في العمل.
- 2- لوحظ ان التفاؤل الصفة الغالبة في عينة البحث من خلال ما افرزته نتائج البحث وهذا يبين ان الأفراد العاملين لديهم التفاؤل في العمل وهو المحرك الدافع للعمل، والذي يعتقد اغلب العاملون ان النجاح في العمل ستتضح آثاره بالمستقبل، وان كل شيء سيتغير نحو الأفضل في حالة تضافر جهودهم ومواجهتهم للظروف السيئة للعمل.
- 3- حققت (الثقة) الكفاءة الذاتية المرتبة الثانية من حيث الأهمية وهذا يوضح ان لدى العاملون في المنظمة الثقة أو الكفاءة في امكانية العمل تحت ضغوطات عمل وظروف صعبة، وفي التواصل مع (الموردين والزبائن) في مناقشة مشاكل العمل المشتركة.
- 4- جاءت المرونة في المرتبة الخيرة وذلك لأسباب تتعلق بالعمل والبيروقراطية في ادارة العمل والقيود التي تحد من جانب المرونة.
- 5- وجد أن المنظمات عينة البحث، تساهم وتساعد في عملية الإبداع من خلال تحفيز العاملين ومكافأة المبدعين وهذا عنصر أساسي في تحقيق الريادة الاستراتيجية للمنظمة، وهذا يدل ان لدى العاملين في المنظمة دوافع قوية على المبادرة والابداع من خلال بناء فرق عمل قادرة على حل المشاكل ومواجهة الصعوبات أثناء العمل.
- 6- لوحظ ان لدى العاملين في المنظمة دوافع قوية على المبادرة وتحمل المخاطر من خلال بناء فرق عمل قادرة على حل المشاكل ومواجهة الصعوبات أثناء العمل، وهذا بدوره ان هنالك سلوك ايجابي نحو تحقيق الأهداف.
- 7- من خلال نتائج التحليل الاحصائي يوضح لنا ان المنظمة لا تتحمل المخاطر أو رفع مستوى العائد وذلك لأسباب ادارية وبيروقراطية تحول دون ذلك بمجازفات في العمل مقارنةً بمنافسيها في سوق العمل.
- 8- وجد ان هنالك علاقة بين أبعاد رأس المال النفسي الإيجابي التي تتوفر لدى الأفراد العاملين وانعكاسها على الريادة الاستراتيجية في المنظمة، وان تبني المنظمة المبحوثة لرأس المال النفسي الإيجابي سوف يؤثر على دعم الإبداع لدى الأفراد وفي المبادرة بالأعمال التنافسية واخذ وتبني المخاطرة.
- 9- تبين ان المنظمات المبحوثة تشجع على الإبداعات والابتكارات من خلال انظمة الحوافز والمكافآت التي من شأنها ان ترفع من مستوى اداء الأفراد وتوجه سلوكهم النفسي الإيجابي نحو الأفضل بما يدعم التنافس مع الآخرين وتحقيق الريادة الاستراتيجية.
- 10- وجد ان المنظمات المبحوثة تتبنى استراتيجيات لمواجهة المنافسين، لكن لديها خلل وقصور في البحث عن الفرص لتقديم منتجات وخدمات جديدة.



ثانياً: التوصيات:

- 1- ضرورة ان تهتم المنظمات برأس المال النفسي الإيجابي لأنه الداعم الأساسي للموارد البشرية والانعكاس للأداء المتميز والتوجيه نحو الريادة الاستراتيجية.
- 2- ضرورة تبني اخذ المخاطرة وفق أسس علمية من شأنها ان تعزز من المركز التنافسي للمنظمة مما يعطي دفعة نحو الأمام.
- 3- اشراك العاملين في اتخاذ القرارات وسماع مقترحاتهم التي من شأنها ان تعطي صورة واضحة عما يدور في العمل، وهذا بدوره يسهم في فاعلية الريادة الاستراتيجية لدى المنظمة.
- 4- بهدف تحقيق الريادة الاستراتيجية للمنظمة ينبغي الإهتمام بدافع المخاطرة والاستجابة السريعة في الجهود للإسهام في تحقيق التميز بإنجاز المهام والأهداف بشكل يحقق ريادة استراتيجية للمنظمة.
- 5- تعزيز الأفكار الإبداعية والمبادرات من خلال انشاء برامج ودورات تدريبية ومكافآت تعزز من الأداء للموارد البشرية، من خلال اعطاء النصح والمشورة.
- 6- ضرورة نشر ثقافة المعلومات والمعارف بين افراد العاملين لتوسيع مدركات وخبرات العاملين بما تتسجم وطبيعة الوقت الراهن.
- 7- ضرورة المشاركة في اتخاذ القرارات مع كافة المستويات الإدارية لما لها من أثر إيجابي نفسي على جميع العاملين في المنظمة، وبما يعطي احساس للجميع انهم جزء مهم في المنظمة.
- 8- تقوية اواصر المحبة والثقة بين العاملين في المنظمة وتهيئة بيئة عمل بما تتناسب تصبو اليه المنظمة، مما له انعكاساً إيجابياً على الأداء وبالتالي التفوق والتميز وتحقيق الريادة.
- 9- ضرورة وضع رؤيا واضحة عن استشراف المستقبل ومن هم المنافسين وطبيعتهم وماهي الكيفية التي تساهم في تعزيز المركز التنافسي والريادي للمنظمة.

المصادر

- 1- الدليمي، مريم عباس، (2016)، " خصائص القيادة النسوية ودورها في تطوير رأس المال النفسي: اختبار الدور المعدل لقوة الخبرة" دراسة تحليلية من وجهة نظر المرؤوسين في مدارس التعليم الخاص في عمان" رسالة ماجستير ، جامعة الشرق الوسط، قسم ادارة الاعمال.
- 2- السكارنة، بلال خلف،(2008) "الريادة وادارة منظمات الأعمال". دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان الاردن.
- 3- الشماع، صفا عبد الجبار، " انعكاس رأس المال النفسي الإيجابي في تطوير السلوك الإبداعي للعاملين بتوسيط دافع الانجاز" رسالة ماجستير، جامعة بغداد، كلية الادارة والاقتصاد.
- 4- الفتلاوي، ماجد جبار، والجبوري، علي عبودي، (2014)، " دور نظم عمل الأداء العالي المستندة على عمليات ادارة المعرفة لتحقيق الريادة الاستراتيجية/دراسة تحليلية في عينة من



المصارف الأهلية" المؤتمر العلمي الثالث لكلية الادارة والاقتصاد، جامعة القادسية، للفترة من 23-24 / 4 / 2014.

5- الفتلاوي، ماجد جبار، والعبدي، ضرغام حسن، (2014)، "استراتيجيات ادارة المعرفة ودورها في تعزيز السلوك الإبداعي للموارد البشرية/ دراسة تحليلية لآراء أساتذة هيئة التعليم التقني، مجلة القادسية مجلد خاص المؤتمر العلمي الثالث لكلية الإدارة والاقتصاد، جامعة القادسية، للفترة من 23-24 / 4 / 2014.

6- الكرعوي، محمد ثابت، (2015) "استراتيجية ريادية الأعمال لتبني انموذج المنظمات الذكية من خلال بناء قدرات الموارد البشرية"، أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة كربلاء، كلية الادارة والاقتصاد.

7- نجم، نجم عبود، (2010) "ادارة اللاملموسات ادارة مالا يقاس" دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.

8- ورد، حسين فلاح، وحسن، عبدالله كاظم، (2014)، " أثر عمليات ادارة المعرفة في الإبداع التنظيمي/ دراسة استطلاعية لآراء عينة من اساتذة جامعة القادسية- كلية الادارة والاقتصاد، مجلة القادسية مجلد خاص المؤتمر العلمي الثالث لكلية الإدارة والاقتصاد، جامعة القادسية، للفترة من 23-24 / 4 / 2014

9- Ardichvili, A., Cardozo R.. (2003), "A theory of Entrepreneurial Opportunity Identification and Development". Jornal of Business Venturing. 181 pp.105-123

10-Avey, J. B., Reichard, R. Luthans, F. & Mhatre, K., (2011), "Meta-analysis of the impact of positive psychological capital on employee attitudes, Behaviors, and performance" Human Resource Development Quarterly, 22. 127- 151.

11-Bandura, A., (1989), "Human agency in social cognitive theory" American psychologist, 44, 1175-1184.

12-Bockorny, K. M. (2015). Psychological capital, courage, and entrepreneurial success (Order No. 3725236). Available from ProQuest Dissertations & Theses Global: Business.(1710724844).

13-Bockorny, K. M. (2015). Psychological capital, courage, and entrepreneurial success (Order No. 3725236). Available from ProQuest Dissertations & Theses Global: Business.(1710724844).

14-Caruana, A., & Morris, M. A. V., (2000), "The Effect of centralization and formulization on entrepreneurship in export firms", Journal of small Busiess management. Vol. 36, Issue (1): 16- 29.

15-Casson M. (2002). "Entrepreneurship and Business Culture: Studies in the Economics of Trust". Edward Elgar publishing Limited, Hants.

16-Chen, D. J., & Lim, V. K. (2012). Strength in adversity: The influence of psychological capital on job search. Journal of Organizational Behavior, 33(6), 811-839.

17-Corner, K. J. (2015). Exploring the reliability and validity of research



- 18-Costello, A., & Osborne, J. (2005). Best practices in exploratory factor analysis: four recommendations for getting the most from your analysis. *Journal of Practical Assessment Research & Evaluation*, Vol. 10, No 7, 1-9.
- 19- Daft , Richard , L., (2001) , “ Organization Theory and Design” , 7th ed. , South – Westorn College, publishing, U.S.A.
- 20-Dess , Gregory G., Lumpkin ,G.T.& Eisner ,Alan B.,(2007). “Strategic Management: Creating competitive Advantage” ,MC Grow-Hill ,Barded .New York.
- 21-Davidsson, p &Honig, B.(2003), “The role of social and human capital among nascent entrepreneurs”. *Jornal of Business Venturing*.Elsevier, 18 , pp301-331.
- 22-Golestaneh, Seyed Mousa, (2014), “The Relationship between psychology capital and organizational citizenship behavior” *Management and administrative sciences reviw*, volume: 3, Issue:7, 1165- 1173.
- 23-Hefferon, Kate, & Boniwell, Ilona, (2011),” Positive psychology theory, Research and Applications” McGrew-Hill Education, New york.
- 24- Ireland, R. D., Hitt, M. ACamp, S. M., & Sexton, D. L. (2007). Strategic entrepreneurship: Entrepreneurial Strategies for Wealth Creation. *Strategic Management Journal*, 22,479–49.
- 25-King , W.R., & Kugler J., (2000) , “The Impact of rhetorical strategies on Innovatio Decisious : An Experimental stady ” , *Omega* , Vol.28.
- 26-Kotler , Philip.,(2009).” *Marketing Management*” , Prentice-Hall,Inc, New Jersey.
- 27-Lussier ,Robert N.(2008). “*Management Fundamentals :Concepts ,Application ,Skill Development*”, South-Western , Mason , USA .
- 28-Luthans, F. & P. Doh Jonathan, (2012), “ International management Culture, Strategy, and Behavior” *Avenue of the Americas*, McGraw-hill companies, Inc., New york.
- 29-Luthans, F., & Youssef CM., (2004), “ Human, Social, and now positive psychological capital management” , *organizational Dynamics*, 33,(2) 143-160.
- 30-Luthans, Fred; Luthans, kyel,W, & Luthans,Brett C., (2004), " Positive psychological capital: Beyond human and social capital” *Business Horizons* 47/1 January-February, (45-50) .
- 31-Sapyaprapa,S., Tuicomepee A., & Watakakosol, R., (2013), “Validation of psychology capital questionnaire in the employees”, *The Asian conference on psychology and the behavioral Sciences*.
- 32-Seligman, M. E. (2011). *Learned optimism: How to change your mind and your life*. Vintage.
- 33-Seligman, M. E. P.& Csikszentmihalyi, M. (2000), “Positive psychology” , *American psychologist*, vol. 55, pp.5- 14.
- 34-Snyder, C. R., “ Hope theory: Rainbows in the mind”, *psychological Inquiry*, 13, 76- 249.
- 35-Ucbasaran D. Westhead p. & wright M. (2004). “Experience and Cognitin: Do novice, serial and portfolio Entrepreneurs Differ?” 13th Nordic Conference on small Business Research. NBCS.