مجلة تنمية الرافدين

اسم المقال: الأسس البنائية لرأس المال النفسي ودورها في التأسيس البنائي لرأس المال الفكري / بحث تحليلي لآراء عينة من المهندسين في شركة نفط الشمال – فرع صلاح الدين
اسم الكاتب: حاتم علي عبدالله، عبدالفتاح حسن رمضان
رابط ثابت: https://political-encyclopedia.org/library/3719
تاريخ الاسترداد: 2025/05/14 02:46 +03

الموسوعة السياسيّة هي مبادرة أكاديمية غير هادفة للربح، تساعد الباحثين والطلاب على الوصول واستخدام وبناء مجموعات أوسع من المحتوى العلمي العربي في مجال علم السياسة واستخدامها في الأرشيف الرقمي الموثوق به لإغناء المحتوى العربي على الإنترنت.
لمزيد من المعلومات حول الموسوعة السياسيّة – Encyclopedia Political، يرجى التواصل على
info@political-encyclopedia.org

استخدامكم لأرشيف مكتبة الموسوعة السياسيّة – Encyclopedia Political يعني موافقتك على شروط وأحكام الاستخدام المتاحة على الموقع https://political-encyclopedia.org/terms-of-use

تم الحصول على هذا المقال من موقع مجلة تنمية الرافدين كلية الإدارة والاقتصاد / جامعة الموصل ورفده في مكتبة الموسوعة السياسيّة مستوفياً شروط حقوق الملكية الفكريّة ومتطلبات رخصة المشاع الإبداعي التي ينضوي المقال تحتها.

Journal of
TANMIYAT AL-RAFIDAIN
(TANRA)
A scientific, quarterly, international, open access, and peer-reviewed journal

Vol. 40, No. 131
September 2021

© University of Mosul | College of Administration and Economics, *Mosul, Iraq.*

TANRA retains the copyright of published articles, which is released under a "Creative Commons Attribution License for CC-BY-4.0" enabling the unrestricted use, distribution, and reproduction of an article in any medium, provided that the original work is properly cited.

Citation: Abdullah, Hatem Ali, Ramadan,Abdulftah Hasan, (2021). "The Structural Foundations for Psychological Capital and its Role in the Constructive Foundation of Intellectual Capital Analytical research for sample opinions of engineers in the North Oil Company - Salah Al-Din branch". ***TANMIYAT AL-RAFIDAIN***, 40 (*131*), 161 - 180,
https://doi.org/ 10.33899/tanra.2021.169632
P-ISSN: 1609-591X
e-ISSN: 2664-276X
tanmiyat.mosuljournals.com

Research Paper

The Structural Foundations for Psychological Capital and its Role in the Constructive Foundation of Intellectual Capital Analytical research for a sample opinions of engineers in the North Oil Company - Salah Al-Din branch

Hatem Ali Abdullah [1] Abdulftah Hasan Ramadan [2]
[1&2] College of Administration and economics/ Tikrit University

Corresponding author: Hatem Ali Abdullah, College of Administration and economics/ Tikrit University,hadminstration81@tu.edu.iq.

DOI: https://doi.org/ 10.33899/tanra.2021.169632

Article History: *Received*: 22/1/2021; *Revised*: 7/2/2021; *Accepted*: 15/2/2021; *Published*: 1/9/2021.

Abstract

The research aims to know the distinctive role of psychological capital in the formation of intellectual capital, depending on the sequence of its dimensions, beginning with human capital, passing through the structural and relational, through the dimensions of the psychological capital represented by flexibility, optimism, hope and self-efficacy, and in line with the goal, the North Oil Company - Branch was chosen Salah El-Din is a field for research, and the research community is represented by (512) of the engineers working in it as the basis of the intellectual capital and they are the ones who form the human capital in the company and therefore they are the ones who form the relational and structural capital, respectively. A sample of (77) was drawn from them to represent the research community. Correctly represented according to the treatment (Green, 1991). The researchers used the questionnaire, which is the main tool for research to collect data using descriptive and analytical methods. The research reached the main conclusion, which is that the psychological capital affects the intellectual capital depending on the dimension of flexibility, while no effect of the dimensions The other three, and accordingly the researchers recommended that the researched company should be aware of giving leeway to consider the importance of flexibility, beginning with the formation of psychological capital, and then its contribution to building intellectual capital and trying to improve Mad tea sessions or group parties to activate the dimensions of psychological capital, which contributes to providing the building blocks for intellectual capital.

Keywords:
Psychological capital, intellectual capital.

ورقة بحثية

الأسس البنائية لرأس المال النفسي ودورها في التأسيس البنائي لرأس المال الفكري/بحث تحليلي لآراء عينة من المهندسين في شركة نفط الشمال- فرع صلاح الدين

حاتم علي عبدالله[١] ؛عبدالفتاح حسن رمضان[٢]

[١&٢] كلية الإدارة والاقتصاد/ جامعة تكريت

المؤلف المراسل حاتم علي عبدالله ،كلية الإدارة والاقتصاد – جامعة تكريت

hadminstration81@tu.edu.iq

DOI: https://doi.org/ 10.33899/tanra.2021.169632

تاريخ المقالة: *الاستلام:* ٢٠٢١/١/٢٢؛ *التعديل والتنقيح:* ٢٠٢١/٢/٧؛ *القبول:* ٢٠٢١/٢/١٥؛ *النشر:* ٢٠٢١/٩/١.

المستخلص

يهدف البحث إلى معرفة الدور المميز لرأس المال النفسي في تكوين رأس المال الفكري اعتمادا على تسلسل أبعاده بداية من رأس المال البشري مرورا بالهيكلي فالعلاقاتي، من خلال أبعاد رأس المال النفسي المتمثلة بالمرونة والتفاؤل والأمل فالكفاءة الذاتية، وتماشيا مع الهدف اختيرت شركة نفط الشمال- فرع صلاح الدين ميدانا للبحث ، وتمثل مجتمع البحث بـ(٥١٢) من المهندسين العاملين فيها بوصفهم أساس رأس المال الفكري، وهم من يشكلون رأس المال البشري في الشركة وبالتالي هم من يكونون رأس المال العلاقاتي والهيكلي تباعا، سحبت منهم عينة مكونة من(٧٧) ليمثلوا مجتمع البحث تمثيلا صحيحا، استعمل الباحثان الاستبانة وهي الأداة الرئيسة للبحث لجمع البيانات باستخدام المنهج الوصفي التحليلي، توصل البحث إلى نتيجة رئيسة، وهي أن رأس المال النفسي يؤثر في رأس المال الفكري اعتمادا على بعد المرونة، في حين لم يظهر أي تأثير للأبعاد الأخرى الثلاثة، وبالتالي أوصى الباحثان الشركة المبحوثة أن عليها إعطاء فسحة من النظر لأهمية المرونة بدءاً من تكوين رأس المال النفسي، ومن ثم مساهمته في بناء رأس المال الفكري ومحاولة اعتماد جلسات الشاي أو الحفلات الجماعية لتفعيل أبعاد رأس المال النفسي الذي يسهم بتوفير الأسس البنائية لرأس المال الفكري.

الكلمات الرئيسة

رأس المال النفسي، رأس المال الفكري .

مجلة

تنمية الرافدين

(TANRA): مجلة علمية، فصلية، **دولية، مفتوحة الوصول، محكمة.**

المجلد (٤٠)، العدد (١٣١)، ايلول ٢٠٢١

© جامعة الموصل |

كلية الإدارة والاقتصاد، *الموصل، العراق.*

تحتفظ (**TANRA**) بحقوق الطبع والنشر للمقالات المنشورة، والتي يتم إصدارها بموجب ترخيص (Creative Commons Attribution) لـ (CC-BY-4.0) الذي يتيح الاستخدام، والتوزيع، والاستنساخ غير المقيد وتوزيع للمقالة في أي وسيط نقل، بشرط اقتباس العمل الأصلي بشكل صحيح.

الاقتباس: عبدالله،حاتم علي، رمضان، عبدالفتاح حسن (٢٠٢١). "الأسس البنائية لرأس المال النفسي ودورها في التأسيس البنائي لرأس المال الفكري/بحث تحليلي لآراء عينة من المهندسين في شركة نفط الشمال- فرع صلاح الدين". ***تنمية الرافدين***، ٤٠ (١٣١)، ١٦١-١٨٠، https://doi.org/ 10.33899/tanra.2021.169632

P-ISSN: 1609-591X
e-ISSN: 2664-276X
tanmiyat.mosuljournals.com

المقدمة

إن تتبع الادب الإداري يعطي لصاحبه إيحاء بأن هنالك عدداً قليلاً من الأفراد سوف يقومون بأداء الأعمال البدنية والمزيد من الأفراد يقومون بالأعمال الفكرية، وهذا يوحي بقدر أكبر على تسييد (إن صح الوصف) القيمة البشرية، إلا أن القيمة البشرية تكاد لا تظهر في الميزانية العمومية للمنظمة ولكن لهُا قيمة أكبر من الموجودات المادية وهذا، ما أثبتته الكثير من الدراسات، وبالنظر إلى هذا التوجه الذي يمثل نقلة في طبيعة العمل بالاتجاه الفكري الذي يعتمد بدوره على جذور متعددة تشمل جوانب بشرية تشكل أساسا لتكوين العديد من الجوانب التنظيمية، التي تعمل بدورها على تطوير شبكة من العلاقات الداخلية والخارجية بهدف تطوير عمل المنظمة، وذلك في ضوء رؤية قائمة على التحول نحو العمل المعرفي كعنصر أساس في المجتمعات، التي بدورها هي في أطوار التحول نحو مجتمعات معرفية في عملها وتعاملها.

وهذا التوجه نحو أهمية القيمة التي يمثلها العنصر البشري يعود إلى بدايات الفكر الإداري، ومنها ما جاءت به مدرسة العلاقات الانسانية في الإدارة والتجربة التي قام بها (Elton Mayo,1924) مع زملائه في مصنع (هوثورن) لاختبار أثر العوامل المحيطة على إنتاجية الأفراد بوصف الانسان هو محور اهتمام هذه المدرسة وخصوصا أنها جاءت عقب الانتقادات التي وجهت صوب مدرسة الإدارة العلمية، وتركيزها على الجوانب النفسية والاجتماعية في العلاقات الإنسانية التي تؤثر على سلوك الفرد في العمل، فضلا على الحياة الانتاجية الجماعية، ولكنها لم تركز على الفرد العامل بشكل خاص، وبالنظر وفق إطار رؤية فكرية فلسفية إلى جوانب تركيز ما جاءت به مدرسة العلاقات الانسانية وما عقبها من مدارس ونظريات في مجال الفكر الاداري فأن المتتبع لنظرياتها يجدها تركز في الأساس على القيمة التي يمثلها الأفراد وما يتمتعون به قدرات ذاتية، الجوانب النفسية وكيفية تسخيرها والاستفادة منها لصالح عمل المنظمات كذلك إمكانية تنميتها والحفاظ عليها ، وما يدفع الفرد إلى العمل الجماعي هو تمتعه بالدافعية والروح المعنوية العالية للعمل النابعة من الفرد ذاته، التي تشير إلى الحالة النفسية للفرد، وتمتع الفرد بهذه العوامل النفسية في الجوانب المتعلقة بعمله تعد الأساس في دفع الفرد إلى العمل بصورة جماعية، مما يفسر تركيز مدرسة العلاقات الانسانية على العمل الجماعي بصورة أساسية، ,وكيفية تأثير الظروف المحيطة على الانتاجية من خلال تأثيرها على العوامل النفسية لهم، مما يعكس الأهمية التي يمثلها الأفراد في المنظمات، ليبرز شكلاً جديداً من رأس المال يطلق عليه رأس المال النفسي.

وبذلك فأن الترابط بين الأسس البنائية لرأس المال الفكري ورأس المال النفسي يجعل الأخير يمثل القاعدة الاساسية والأكثر ارتباطاً بصورة منطقية مع أساس الأول المتمثل برأس المال الفكري، وهو ما دأبت إلى البحث فيه ودراسته العديد من الدراسات الادارية والاجتماعية وحتى الطبية وأثر الجوانب النفسية في فاعلية الفرد، ليأتي البحث بصورته المتواضعة باحثا عن أهمية رأس المال النفسي بوصفه أساساً تكوينياً بنائياً لرأس المال الفكري.

المحور الأول/ منهجية البحث

أولاً: مشكلة البحث

إن مراجعة الأدبيات تظهر وجود ندرة في الدراسات التي تناولت ماهية الأسس البنائية لرأس المال النفسي ورأس المال الفكري، فدراسة (Tamer et al,2014) تناولت التأثير والعلاقة المتبادلة بين رأس المال النفسي والاجتماعي والفكري التي توصلت إلى أن بعد الكفاءة الذاتية من رأس المال النفسي كان له أثر وحيد في رأس المال الفكري، وبالرجوع مرة ثانية إلى مدرسة العلاقات الإنسانية التي تبين أن الظروف المحيطة تنعكس على الانتاجية من خلال تأثيرها على العوامل النفسية للعاملين، مما انعكس الاهمية التي يمثلها الأفراد في المنظمات، إذ يتمخض من هذه النتائج أن العوامل النفسية (رأس المال النفسي) للأفراد المورد الأكثر أهمية من أي شيء آخر مقارنة بغيره، فالقدرات والمهارات التي يملكها الأفراد والتي تمثل التأسيس البنائي لرأس المال الفكري للمنظمة والنابعة من الأسس النفسية للأفراد، تنعكس بما يملكونه من بواعث داخلية نفسية بصورة أو بأخرى على نتاجهم الفكري الذي تسعى المنظمات بمختلف أشكالها إلى تعظيمه والاستفادة منه.

ومن البديهي للمتتبع للدراسات التنظيمية والفكرية والنفسية التي طرحها علم النفس والنظريات الادارية وبمختلف المراحل الزمنية التي ظهرت بصور مدراس مختلفة، فأنها تمحورت حول أهمية العنصر البشري باعتباره العمود والبنية الاساسية التي تقوم عليها المنظمات، الأمر الذي تبلور من خلاله أن العمل على تعزيز المكتسبات الشخصية للأفراد ومن ضمنها النفسية من شأنه تكوين رضا داخلي لديهم وتلبية لرغباتهم ورفع العوامل الدافعة الذاتية وبصورة أكثر فاعلية وإيجابية، بما ينجم عنه دعم وتعزيز الحالة النفسية للأفراد ودفعهم باتجاه تقديم أفكار مختلفة من شأنها تطوير عمل منظماتهم والنابع من الرضا الداخلي والشخصي لهم الذي يمثل الهدف الاساس لجميع المنظمات الهادفة إلى اكتساب المزيد من المزايا التنافسية.

تأسيساً على ما تقدم تتمحور مشكلة البحث في بيان ماهية الأسس البنائية لرأس المال النفسي ودورها في التكوين البنائي لرأس المال الفكري.

ثانياً: أهمية البحث

ما تشهده بيئة الاعمال من تطور وتنامي بوتيرة متزايدة يرجع في اساسه إلى الافكار والابداعات المعرفية التي يقدمها الأفراد في مجال عملهم، وتسابق المنظمات على جذب الأفراد ذوي الكفاءة والفاعلية الفكرية في مجال عملها، إذ إن النظرة التي يفسر بها تكوين الأفراد في علم النفس والعلوم الادارية على أنه مزيج من العوامل النفسية والحاجات الشخصية التي يعمل على تحقيقها وإشباعها بصورة مستمرة، الأمر الذي ينعكس بما يقدمونه من افكار وابتكارات في مجالات عملهم والناجمة عن تمتعهم بروح معنوية وكفاءة ذاتية عالية ناتجة عن تحقيق الذات واشباع الحاجات، وهذا ما يمكن تفسيره بتعاظم انتاجية الأفراد نتيجة تعاظم المكاسب مقابل الجهد المبذول في مجال العمل، وهذا ما يمكن تفسيره برؤية ادارية فلسفية بأنه كلما تزايدت العوامل النفسية الدافعة لدى الأفراد بصورة ايجابية فذلك يسهم في مخرجاتهم العلمية والعملية (الادارية والانتاجية) وكذلك مهاراتهم المتعلقة بالجوانب العلائقية وعلى كافة الاصعدة.

ومن خلال ذلك تتجلى أهمية البحث في بيان الأسس لرأس المال النفسي وعلاقتها بالتأسيس البنيوي لرأس المال الفكري بصور متعددة.

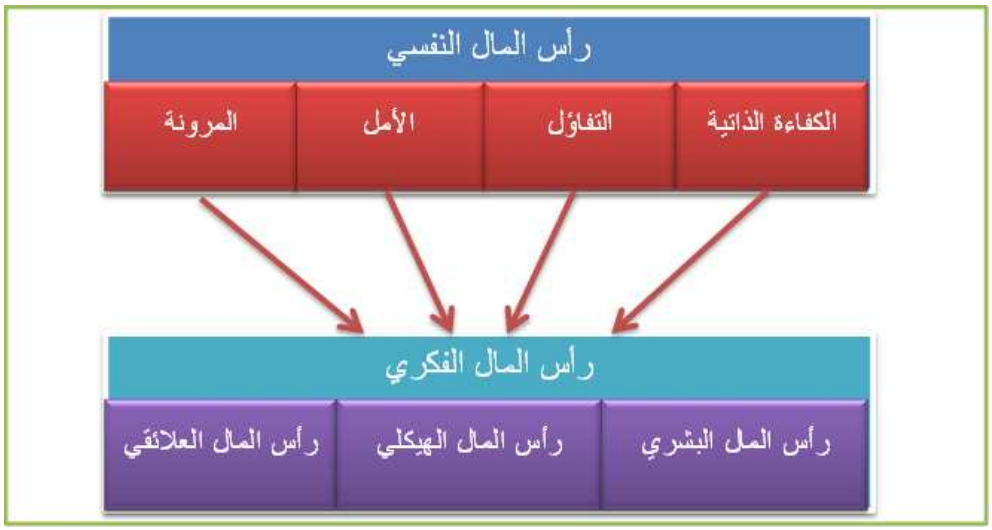
ثالثاً: أهداف البحث

إن سلوك الأفراد في جوانب حياتهم ومن ضمنها عملهم بصورة خاصة لا تتكون بصورة فطرية بحد ذاتها فغالباً ما يكمن وراء ذلك عوامل وأسس نفسية متتالية يتأثر أحدها بالآخر، وتؤدي في مجملها إلى تكوين حالتهم النفسية وكيفية عملهم وماهية المهارات والخبرات التي يملكونها والتي تتأثر بالبيئة المحيطة بهم، وهذه العوامل وفي دراسات وأبحاث عديدة نفسية وإدارية حددت في الكفاءة الذاتية والتفاؤل والأمل والمرونة التي ينتج عنها السلوك الظاهري للأفراد ، والذي ينعكس بمدى كفاءتهم العملية ومهاراتهم وخبراتهم واندماجهم مع الأفراد الاخرين ضمن حياتهم العملية وهو ما ينتج عنه القيمة البشرية في مجالات الأداء والانتاج، الذي يمثل أحد أهم الاهداف التي تسعى اليها المنظمات في اكتساب الأفراد الذين يتمتعون برأس مال نفسي إيجابي ويملكون دافعية للعمل بغية تطوير وتنمية عملها وتحقيق مركز تنافسي متقدم من خلال امتلاكها لرأس مال فكري متميز في جميع أبعاده، ومن ذلك يسعى البحث إلى تحقيق الأهداف الآتية:

١. مراجعة الادبيات والطروحات الفكرية لرأس المال النفسي والفكري برؤية فلسفية.
٢. توضيح كيفية تأثر التأسيس البنائي لرأس المال الفكري بالأسس البنائية رأس المال النفسي.

رابعاً: مخطط البحث

يقدم مخطط البحث صورة تفسيرية عن فكرة البحث، فهو يوضح طبيعة التأثير بين المتغيرات، وعلى النحو الآتي:



مخطط البحث (١)

المصدر: إعداد الباحثين

خامساً: فرضيات البحث

انطلاقاً من مخطط البحث وتماشياً مع مشكلة البحث وأهميته وأهدافه، وبرؤية فكرية قائمة على مراجعة للأدبيات يقوم البحث على فرضية مختصرة بعبارتها واسعة بمحتواها (تؤثر الأسس البنائية لرأس المال النفسي معنوياً في التأسيس البنائي لرأس المال الفكري).

سادساً: منهجية البحث

بما أن الغرض من البحث هو مراجعة الادبيات والطروحات الفكرية، ومن ثم اشتقاق الفرضيات التي تمثل حلولاً للأسئلة البحثية، فإن الفلسفة التي تتناسب معاييرها مع أسلوب البحث هي الفلسفة الوضعية (Adams et al,2007:26) وصولاً إلى التأكد من ذلك بإثبات الفرضيات أو رفضها، وعليه فإن الباحثين تبنيا المدخل الاستنباطي في توضيح فرضيات البحث اعتماداً على الاسلوب الفلسفي في تناول متغيرات البحث وباستخدام المدخل الوصفي، واستخدام المدخل التحليلي في اختبار فرضيات البحث من خلال تحليل البيانات التي تم الحصول عليها بواسطة أداة البحث الاستبانة.

سابعا: مجتمع البحث وعينته

اختيرت شركة نفط الشمال/ فرع صلاح الدين ميدانا للبحث، وقد اختيرت لتواجد مجموعة من المهندسين البالغ عددهم .(٥١٢) وهم يمثلون مجتمع البحث بوصفهم أساس رأس المال الفكري، سحبت منهم عينة مكونة من(٧٧) ليمثلوا مجتمع البحث تمثيلاً صحيحاً.

المحور الثاني/ الجانب النظري

أولاً: مراجعة الادبيات

١.**رأس المال النفسي:** تعد انطلاقة علم النفس الإيجابي من قبل (Martin Seligman,1998) رئيس جمعية علم النفس الأمريكية نقطة البدء باتجاه وإصلاح علم النفس، وقد ظهرت أثر حركتين: الأولى التي اعتمدت على الباحثين في جامعة ميشغان والتي ركزت على الخصائص التنظيمية الإيجابية التي تعزز فعالية المنظمة وبقائها في الظروف الصعبة (Luthans & Yossef,2004:151). من خلال الديناميات الإيجابية المؤدية إلى الأداء الفردي والتنظيمي الاستثنائي مثل الممارسات الإيجابية البشرية والمرونة والاستقرار وتعزيز الحيوية، وهو مفهوم شامل يدمج العديد من وجهات النظر العلمية الإيجابية بما في ذلك السمات الإيجابية والعمليات والنتائج والمهارات ذات الصلة بالأداء الفردي والتنظيمي (Cameron & Caza,2004:731).

أما الحركة الثانية فارتبطت بالسلوك الإيجابي التي تنطبق على الموارد البشرية الإيجابية والقدرات النفسية التي يمكن قياسها وتطويرها وإدارتها لتحسين الأداء في المنظمة وتشمل الكفاءة الذاتية كالثقة بالنفس والتفاؤل والأمل والمرونة والتي تمثل بمجموعها رأس المال النفسي (Luthans & Yossef-Morgan, 2016:341)، وهو موضوعنا الذي سوف يتم تناوله بشيء من التفصيل، من خلال الاعتماد على انشاء جدول لتحديد الأبعاد

الأساسية لرأس المال النفسي بالاعتماد على الطروحات الفكرية والادارية للباحثين في مجال البيئة التنظيمية والعوامل المؤثرة فيها، وكما في الجدول الآتي:

جدول (١) تسقيط أبعاد رأس المال النفسي

أبعاد رأس المال النفسي الباحث	الكفاءة الذاتية	التفاؤل	الأمل	المرونة
Min et al, 2005	√	√	√	√
Guo et al, 2018	√	√	√	√
Paek et al, 2015	√	√	√	√
Laschinger & Fida, 2014	√	√	√	
stajkovic & Luthans , 1998	√			
luthans, 2002	√	√	√	
Hwang &Han, 2018	√	√	√	√
Safavi &Bouzari, 2019	√	√	√	√
Luthans et al, 2007	√	√	√	√

المصدر: إعداد الباحثين بالاعتماد على المصادر الموضح في الجدول

أ. **الكفاءة الذاتية:** هي التركيب النفسي الإيجابي الذي خلصت التحليلات المتعددة إلى تأثيرها الكبير على نتائج الأداء مثل دراسة (Stajkovic & Luthans,1998a) (Sadri & Robertsson,1993) من خلال جذور نظرية المعرفة الاجتماعية للعالم (Bandura,1997) المطبقة على مكان العمل، إذ تم تعريف الكفاءة الذاتية بأنها قناعة الفرد أو ثقته في قدراته على حشد الدافع أو الموارد المعرفية أو مسارات العمل اللازمة لتنفيذ مهمة محددة بنجاح ضمن سياق معين (Stajkovic & Luthans,1998b:66-67)، وحدد (Bandura,1997) أربعة مصادر لتطوير الكفاءة الذاتية (Luthans et al,2010:46-47) (Probst et al,2017:76) وعلى النحو الآتي:

- التعلم والخبرة التي يكتسبها الفرد بعد انجاز مهمة معينة وينعكس ذلك على ثقته بإنجاز مهام أخرى.
- تعلم الأفراد عن طريق الملاحظة (النمذجة) للآخرين الذين ينجزون مهام معينة ونجاحهم بأدائها، حيث تزداد كفاءة الأفراد عند مشابهة أو وجود صلة بين الأدوار التي تم أداؤها.
- الإقناع الاجتماعي من قبل أفراد آخرين أو ذوي الصلة بالعمل ويكونون أكثر ثقة مثل تأثير القيادة على أحد الموظفين بأنه يملك القدرة على إنجاز مهام معينة.
- الآثار النفسية أو الفسيولوجية أو العاطفية على الكفاءة الذاتية مثلما يقوم القائد بتوفير الرعاية العاطفية وتقدير العاملين لمنع الإرهاق وللمساهمة للحفاظ على لياقتهم العقلية والجسدية، ليشعرهم بأهميتهم في المنظمة.

ب. **التفاؤل:** يستخدم التفاؤل مع الأمل بمعنى واحد في الحياة اليومية، وله معنى محدد في النظرية والبحث وبالاعتماد على نظرية الإسناد ويرى (Seligman,1998) أن المتفائلين أولئك الذين يقومون بتوصيفات

داخلية ومستقرة فيما يتعلق بالأحداث الإيجابية (مثل انجاز المهمة) (Luthans et al,2004:47)، وأولئك الذين يعزون أسباباً خارجية وغير مستقرة ومحددة للأحداث السلبية (مثل اختلاف الأوقات والمواقف) لذلك يرتبط التفاؤل بوصفه أحد أبعاد رأس المال النفسي بنظرة إيجابية إلى النتائج أو اسناد الأحداث إلى أسباب معينة، إذ يتضمن التفاؤل الواقعي تقييماً لما يمكن وما لا يمكن للفرد إنجازه في موقف معين، إذ إن التفاؤل الواقعي ديناميكي وقابل للتغيير ويمثل بداية دافعية لتكوين وتعزيز الروح المعنوية للأفراد بما يؤدي إلى تكوين نظرة إيجابية للمستقبل وإمكانية تحقيق الأهداف التي ينشدها الأفراد والذي يمثل بداية لبعد الأمل لديهم (Luthans et al,2007:547).

ت. **الأمل:** يستخدم مصطلح الأمل في اللغة اليومية عند الأفراد كعبارة "الأمل للأفضل" إذ تم تعريف الأمل كتركيب لعلم النفس الإيجابي على وجه الدقة ومن الناحية التشغيلية بأنه " مجموعة إدراكية تستند إلى إحساس متبادل ناجح" الذي يكون مبنيا على تفاؤل الفرد بقدارته وما يملكه من أفكار إبداعية، إذ افترض أن الأمل يستند إلى عنصرين مهمين هما الوكالة (تحديد الأهداف) والمسارات (تخطيط طرائق لتحقيق الأهداف) (Luthans,2007:701). إذ تمثل الوكالة قدرة الفرد أو الدافع لبدء العمل على تحقيق هدف معين مدفوع بقوة الإرادة التي يملكها الفرد، فالفرد الذي لديه أمل عالٍ قادر على توليد بشكل استباقي مساراً واحداً أو أكثر لتحقيق الهدف، إذ تعد المسارات طرائق متنوعة لبلوغ الهدف في حالة فشل أو صعوبة أي هنالك مسارات أخرى لتحقيق الهدف المنشود (Luthans et al,2010:45-46).

ث. **المرونة:** يشير رأس المال النفسي إلى بنية ثانوية تتميز بنظرة تنبؤ مستندة إلى مكوناته الأربعة، فهو بمثابة تركيب يمثل تقييماً إيجابياً للظروف والثقة بالنجاح ناجم عن الدافع الجوهري والمثابرة التي تبدأ بالكفاءة الذاتية ممتزجة بالأمل في المستقبل مستندة إلى محفزات تفاؤلية التي بدورها مسنودة بخاصية المرونة في اتخاذ القرارات وإمكانية النجاح على الرغم الصعوبات والمعوقات الموجودة (Hwang & Han,2018:367). إذ إن تمتع الفرد برأس مال نفسي عالٍ يجعله يتسم بالقدرة على التكيف بما يدفعه إلى المساهمة برأس المال العقلي والداخلي، وتشير المرونة كذلك إلى القدرة على التكيف مع المواقف والتمتع بالكفاءة والسلوكيات التي يستخدمها الأفراد في إعداد أنفسهم للعمل وفق الاستجابة للبيئات المتغيرة فهي مبنية على الاهتمام والتحكم والفضول، فالفرد الذي يتمتع بإمكانية تكيف عالية يكون مهتماً بالمستقبل ومستعد لجميع الاحتمالات، ويظهر الفضول من خلال استكشاف التوقعات والسيناريوهات المستقبلية وتعزيز الثقة لتحقيق التطلعات التي تشير بمجلها إلى المرونة التي يتمتع بها الأفراد ذاتياً (Safavi & Bouzari,2019:66).

٢.**رأس المال الفكري:** بعد التحول الذي شهده التوجه العالمي نحو التركيز على الاقتصاد القائم على المعرفة، إذ لم تعد إنتاجية المنظمات وميزتها التنافسية قائمة على الأصول المادية والمالية ولكن على الأصول غير الملموسة، إذ أجبر هذا التوجه المنظمات على البحث عن مصادر أكثر موثوقية لزيادة الإنتاجية والميزة التنافسية من خلال الاهتمام برأس المال الفكري (Oppong & Pathanayak,2019:1)، فرأس المال الفكري هو مزيج من الموارد البشرية والتنظيمية والعلائقية للمنظمة التي تتآزر فيما بينها بما يسهم في خلق قيمة وقوة

للمنظمة (Lentjushenkova & Lapina,2014:54) ، ومع بروز عصر العولمة والتدويل أصبحت بيئة الاعمال مضطربة وحيوية بشكل متزايد، إذ تميل احتياجات الزبائن والتكنولوجيا إلى أن تكون أكثر كثافة وتغيير بشكل متكرر وغير متوقع، إذ يلزم في هذه البيئات المضطربة امتلاك المنظمات لمصادر نادرة تحافظ على مزاياها النادرة وتمكنها من الحفاظ على علاقاتها الخارجية مع البيئة التي تؤثر على أدائها، إن عملية تراكم رأس المال الفكري قد تسمح للمنظمات بالوصول إلى مصادر المعرفة الداخلية والخارجية ونقلها إلى نظامها الداخلي (Liu,2017:554).

فرأس المال الفكري يمثل الأصول غير الملموسة التي لم يتم إدراجها بشكل صريح في الميزانية العمومية للشركة ولكنها تؤثر بشكل إيجابي على أداء المنظمة وبالتالي ينظر إليه باعتباره مصدراً غير مرئي موثوق ومفيد لتشجيع التغيير وكذلك يستخدم لتحديد المشكلات التي تواجهها المنظمة وحلها فضلاً عن تطوير مزاياها الحالية من خلال تأثيره على قيمة المنظمة وزيادة أدائها الانتاجي والمالي (Li & Lin,2018:161)، وبذلك يعتبر رأس المال الفكري مزيجاً من الموارد والأنشطة غير الملموسة التي تسمح للمنظمة بتحويل الموارد في نظام قادر على خلق قيمة للمنظمة وأصحاب المصلحة، إذ يتكون رأس المال الفكري من الموارد والأنشطة البشرية والهيكلية والعلائقية (Todericiu & Serban,2015:714) وبهذا يمكن تقسيم رأس المال الفكري إلى ثلاث أجزاء:

أ- **رأس المال البشري:** في الأدبيات الاستراتيجية ابتعدت مناقشة ما يسهم في نجاح المنظمات عن الموارد الخارجية في الصناعة، إذ ركزت على توافر الموارد التنظيمية الداخلية كمحرك رئيس للمزايا التنافسية خاصة أن المنظمات تمتلك هذه الموارد، ويتم تجميعها بطريقة فريدة وديناميكية وخاصة إذا كانت موارد نادرة ويصعب تقليدها ولا يمكن استبدالها والتي تعد موارد غير ملموسة ذات قيمة تتجسد في رأس المال البشري الذي تمتلكه المنظمة (Gamerschlay,2013:327). إذ من بين أكثر مكونات رأس المال الفكري أهمية وتأثيراً في الأداء التنظيمي هو رأس المال البشري الذي يشير إلى مهارات الأفراد والمعارف والخبرات المشتركة مع المنظمة من أجل تكوين القيمة المضافة (Hashim et al,2015:208)، الذي يحقق قيمة للمنظمة كمعيار للكفاءة والابتكار يمتلكه الأفراد الذي يسمح بحل المشكلات وتكوين معرفة جديدة وتحديد فرص الأداء والاستفادة منها إذ يعتبر رأس المال البشري إلى حد كبير ظاهرة فردية تحصل عليه المنظمة من خلال اتفاقيات التوظيف للحصول على المعرفة والمهارات التي يمتلكها الأفراد (Felicio et al,2014:352-353)، التي من الممكن أن تفقدها بأي وقت في حالة مقادرة الأفراد، إذ تتأثر كمية ونوعية رأس المال البشري في أية منظمة بممارسات التوظيف والدوران غير الطوعي وتنقل الأفراد داخل المنظمة وبالتالي تأثيرها على الأداء التنظيمي (Gilbert et al,2017:702).

ب- **رأس المال الهيكلي:** إن رغبة المنظمات في أن تكون قادرة على المنافسة في السوق يرتبط بكيفية تعاملها مع ما تحمله البيئة من تأثيرات، إذ تعمل المنظمات على امتلاك رأس مال هيكلي وتصميمه بشكل يضمن لها تحقيق أهدافها بذلك ينظر إلى رأس المال الهيكلي بأنه الداعم لرأس المال البشري، وذلك لأنه يشمل

العمليات التنظيمية والإجراءات والتقنيات وموارد المعلومات وحقوق الملكية وبراءات الاختراع (Gogan et al,2015:1140)، وهي تكون مملوكة للمنظمة وتسيطر عليها (Uziene,2015:1059)، بذلك فهي تمثل المعرفة والمعلومات التي تبقى في المنظمة عند مغادرة الأفراد العمل، فهي تعكس ما تملكه المنظمة في الذاكرة التنظيمية من المعرفة التنظيمية والخبرة المقننة التي تساعدها في إمكانية توليد الابتكارات والمعرفة الجديدة من خلال دمج المعرفة المكتسبة أو التي انشأتها من خلال ما تملكه من معلومات وعرفة مخزنة ومتعددة بشكل قواعد واجراءات تخص طبيعة عملها (Kiano et al,2017:12)، من خلال ذلك يمكن تقسيم رأس المال الهيكلي فئات ديناميكية تشمل الثقافة التنظيمية والمناخ وعمل الجماعات وشبكات الابتكار في حين تتضمن الفئات الثابتة السياسات والقواعد التنظيمية والاستراتيجيات والبيانات المخزنة في الذاكرة التنظيمية (Carson et al,2004:452-453).

ت- **رأس المال العلائقي:** تشير الأدبيات التي تناولت رأس المال العلائقي إلى أن العلاقات التي يتم تشكيلها بشكل صحيح يكون لها تأثير على الوجود التنظيمي ومستوى تطويره، فهي تسهم في تحقيق الفوائد من خلال مشاركة المعرفة والمعلومات بين الأفراد، مما يسمح بتطوير ومهاراتهم وقدراتهم، مما ينعكس بدوره على المزايا والقدرات التنافسية للمنظمة، فهي تتيح الوصول إلى الموارد الفريدة والثمينة (Lenart-Gansimiec,2016:238)، ورأس المال العلائقي غير مستقل عن المكونات الأخرى لرأس المال الفكري، فهو يظهر نتيجة لأعمال مدروسة جيداً ناتجة من القرارات الاستراتيجية والاجراءات التنظيمية والتي من شأنها أن تمكن من بدء وتشكيل وتطوير والحفاظ على العلاقات بين الأفراد داخل المنظمة وبين المنظمة وبين محيطها البيئي (Hosseini & Owlia,2016:737). فرأس المال العلائقي يشير إلى القدرة على إقامة علاقات مع اصحاب المصلحة في بيئة مستدامة ومستقرة والقدرة على إقامة علاقات شخصية بين الأفراد وتطوير هذه العلاقات بشكل مبني على الثقة (Gogan et al,2016:196)، من خلال تبني وجهة نظر "سد" رأس المال الاجتماعي العلائقي التي تقترح إنشاء رأس مال اجتماعي ترابطي عندما يربط الأفراد شبكات مختلفة عن طريق التوسط في الثقوب الهيكلية، وتعرف الثقوب الهيكلية على أنها روابط فريدة مع الآخرين غير مرتبطة ببعضها البعض ، إذ يواجه الأفراد والمنظمات التي تشغل مناصب التجسير عددًا من الفوائد ، مثل الوصول إلى موارد أو معلومات أفضل أو أكثر تنوعًا ، والتحكم في المعرفة والفرص الفريدة والوصول إليها بامتياز ، والوصول إلى مجتمعات جديدة ، وخبرات متنوعة، وأفكار متباينة وبالتالي، فإن الشبكات الأكبر من المشاركين تظهر قدرات أعلى لاستكشاف أفكار جديدة وخلق معرفة جديدة (Filieri et al, 2014:430). إذ تغيرت طبيعة العمل في البيئة من اكتساب الزبائن إلى عملية خلق القيمة من خلال العمل على تقييم القيمة الرأسمالية للعلاقات الارتباطية والسعي لتعزيزها (Nieto & Quevedo,2015:1154)، إذ يتوقع من المديرين ملاحظة البيئة المحيطة وايجاد تفسيرات موضوعية للأحداث التي من الممكن أن تولد فرصاً يمكن استغلالها، إذ يسمح رأس المال العلائقي بالحصول على تفسير أفضل لهذه الرؤى المحيطة من خلال قدرة المنظمة على التفاعل بطريقة إيجابية مع أصحاب

المصلحة الداخليين والخارجيين، وذلك بالاستفادة من الموارد الملموسة التي يمكن الحصول عليها من خلال فتح قنوات التواصل التي تمكن المنظمة والأفراد من الحصول على المعرفة والمعلومات التي تطور قدراتهم وأدائهم بشكل ينعكس على الأداء التنظيمي والفردي وبهذا يمثل رأس المال العلائقي أحد ركائز رأس المال الفكري الذي تسعى المنظمة إلى تعزيزه (Cegarra et al,2016:714-718).

ثانياً: العلاقات واشتقاق الفرضيات

دعمت النظريات والبحوث وصف رأس المال النفسي بأنه جزءا وبناءً أساسياً مرتبطاً بالنتائج الإيجابية سواء على المستوى الفردي أو التنظيمي، فهو قابل للتغيير والتطوير وفق متغيرات الموقف الذي يواجه الفرد، الأمر الذي ينعكس على التغيير والتطوير التنظيمي المرغوب(Luthans etal,2010-41-44)، وهذه الموارد لها تأثير تأزري على وجه التحديد في تشكيل سلوك الفرد، وهي قابلة للتنمية(Luthans,2006:388)، وبحسب نظرية المعرفة الاجتماعية للباحث (Bandura) فالسلوك التنظيمي للفرد يتكون من جانبين: أحدهما اجتماعي باعتباره (الفرد) جزءاً من المجتمع، والآخر معرفي يمثل المساهمات التي تؤثر في عمليات التفكير في الحوافز والمواقف والعمل، إذ إن المعرفة التي يمتلكها الفرد يتم اكتسابها من خلال عمليات التعلم والتدريب التي تتأثر بالبيئة التنظيمية المحيطة به (Staikovic & Luthans,1998b:63)، فالتجارب التي يمر بها الفرد لا تؤثر على الكفاءة الذاتية فحسب بل تؤثر على الفعالية الذاتية، مما ينعكس على الأداء الناجح للفرد، وقدرة الفرد على إظهار سلوك معين والمثابرة على مواصلته مرتبطة بقدرته على التغلب على العقبات المرتبطة أساساً بعمله وما يحيط به من مؤثرات بيئية نابعة من أصل التنظيم.

كذلك تخضع عمليات التغيير التي تمر بها المنظمات لعوامل خارجية مرتبطة بالبيئة التي تعمل بها، وعوامل داخلية منها عدم الكفاءة والمشكلات الادارية والاساليب التنظيمية ومشاكل العاملين، ومن هذا يظهر أن المشكلات الداخلية التي تعبر عن مشكلات رأس المال الفكري للمنظمة تتأثر بسلوك الأفراد ومدى كفاءتهم وقدراتهم الذاتية، وبالتالي يمكن النظر إلى العوامل الداخلية على أنها انعكاس لرأس المال النفسي للأفراد التي تمثل بداية سلسلة من العمليات أو كنظام متعدد المراحل (Akbaba & Atindag,2016:321). ويتمثل دور الموارد النفسية للأفراد في تعزيز جودة العمل من خلال النتائج الإيجابية لهم التي تعتمد في أساسها على مخزون الموارد النفسية والمعرفية للأفراد المتمثلة بالكفاءة الذاتية والتفاؤل والأمل والمرونة التي توفر الطاقة للمشاركة في العمل، وتقلل من الآثار السلبية الناجمة عن ضغوطات العمل (Hwang & Han,2018:367)، التي تشير إلى دور رأس المال الفكري المقدم من قبل الأفراد بعد تفاعل مكونات رأس المال النفسي وتبلورها في تكوينه، وبذلك تمثل هذه المرحلة القيمة الناتجة من سلوك الأفراد في العمل. فبحسب رؤية (Latas & Walasej,2016:385) يتكون رأس المال الفكري من المعرفة والخبرة والتكنولوجيا وعلاقات الزبائن والمهارات الفنية التي تنعكس في تعزيز قيمة المنظمة، مما يعني أن رأس المال الفكري هو مزيج من العوامل الآتية: الميراث الوراثي والتعلم والخبرة والمواقف حول جودة العمل.

وتفسر نظرية التبادل الاجتماعي (SET) زيادة الاهتمام بالأفراد الذين يتبادلون سلوكيات العمل الفعالة والمواقف الايجابية والمعرفة والمحافظة على مناخ تنظيمي إيجابي من شأنه تشجيع الأفراد ودفعهم إلى أن يصبحوا أكثر انخراطاً في عملهم استناداً إلى نمط المسؤولية المتبادلة، وعندما تتم مكافأة الأفراد ودعمهم من قبل المنظمة فسيشعرون بمزيد من الثقة بالنفس والقدرات الذاتية، مما ينعكس في دفعهم إلى تلبية أو تجاوز توقعات الأداء استناداً إلى زيادة مواردهم النفسية (الكفاءة الذاتية والتفاؤل والأمل والمرونة) مما يجعلهم مهتمين بتقديم المزيد من المبادرات ومتفانين للغاية في عملهم (Kang & Busser,2018:2).

من خلال ما تقدم من طرح لأهمية رأس المال النفسي وكيفية تشكيله وتأثير عناصره في تكوين سلوك الأفراد وتأثره بالبيئة المحيطة وانعكاس ذلك في رأس المال الفكري الذي تعتمد عليه المنظمات في تعزيز القيمة لعملياتها ومخرجاتها وتحقيق الأداء المرغوب من خلال أداء الأفراد واستغلال قدراتهم ومهاراتهم الفكرية والمعرفية وما يرتبط بذلك من انعكاسات تمثلها بيئة المنظمة على الأفراد أنفسهم، يمكن اشتقاق الفرضية الرئيسة للبحث (يؤثر رأس المال النفسي معنويا في رأس المال الفكري بوصفه يوفر الأسس البنائية" المرونة، التفاؤل ،الأمل، الكفاءة الذاتية).

المحور الثالث: الجانب العملي

تتابع الخطوات واحدة تلو الأخرى مرورا بتحليل البيانات التي جمعت من الميدان المبحوث بواسطة الاستبانة، ويعد برنامج (SMART PLS,3) من أفضل البرامج الاحصائية التي تقوم بتحليل البيانات وفق طريقة المربعات الجزئية، ويعتمد على تحليل البيانات ذات العينات الصغيرة نسبيا (100≤)، لذا سوف نستعرض الاختبار وفق الآتي:

أولا: تقييم أنموذج القياس (Assessment of Measurement Model)

تحقيقا وتأكيدا فإن من المتعارف عليه بداية اختبار الأنموذج بطريقته القياسية للكشف عن الصدق والثبات الذي يمتاز به ويكشف عن قدرة البيانات على قياس الشيء التي بنيت من أجله(الصدق Validity)، فضلا على القدرة على القياس تحت عدة ظروف(Reliability) من خلال الاعتماد على قياس صدق التقارب(Convergent Validity) والصدق التمييزي(Discriminant Validity):

١. **صدق التقارب(Convergent Validity):** اجري التحليل لصدق التقارب وفق اسلوبين هما ثبات التركيب Composite Reliability، ومعدل التباين المستخرج Average variance extracted فضلا عن معامل كرونباخ الفا(Cronbach Alfa) وبعد إجراء التحليل ظهرت النتائج كما في الجدول(٢):

جدول(٢) صدق التقارب لأنموذج البحث

التفاصيل	كرونباخ الفا	ثبات التركيب	معدل التباين المستخرج	التقييم
معيار المقارنة	0.70>	0.70>	0.50>	
الكفاءة الذاتية	0.806	.855	.522	مقبول
التفاؤل	0.750	0.818	0.553	مقبول
الأمل	0.896	0.918	0.619	مقبول
المرونة	0.838	0.877	0.509	مقبول
رأس المال الفكري	0.965	0.905	0.664	مقبول

المصدر: إعداد الباحثين اعتمادا على نتائج(SMART PLS,٣)

ومن متابعة الجدول(١) ضُمن الأنموذج الحدود المقبولة ما يعني أن الأنموذج البحثي يتميز بالصدق العالي ضمن هذا الاختبار.

٢. **الصدق التمييزي(Discriminant Validity):** ويشير إلى تباعد الاسئلة لمتغير ما بشكل منطقي وعدم تكراراها وتداخلها مع متغيرات أخرى، ويمكن الحصول عليه من خلال اختبارين يتمثل الأول بـ(Cross loading) الذي يقيس أن السؤال المعين يقيس المتغير الذي بني من أجله فقط ولا يقيس متغيرات أخرى[١]، في حين يتمثل الثاني بالارتباط بين المتغيرات الكامنة(Variable Correlation) الذي يمكن الحصول عليه وفق معيار(Fornell & Larker,1981)[٢] وعلى النحو الآتي:

جدول (٣) مصفوفة الارتباط بين المتغيرات الكامنة

	الكفاءة الذاتية	التفاؤل	الأمل	المرونة	رأس المال الفكري
الكفاءة الذاتية	0.772				
التفاؤل	0.651	0.807			
الأمل	0.634	0.624	0.787		
المرونة	0.691	0.651	0.657	0.791	
رأس المال الفكري	0.607	0.542	0.624	0.713	1.000

المصدر: إعداد الباحثين اعتمادا على نتائج (SMART PLS,٣)

يبين هذا الاختبار أن أي متغير يجب أن يكون ارتباطه مع نفسه أعلى من ارتباطه مع أي متغير آخر حتى يتميز بالثبات وكما واضح في الجدول(٢)[٣]

[1] هذا الاختبار مطول جدا ولا مجال لذكره بسبب ضيق المساحة للبحث

[2] Hair JR, Joseph F., Hult, G. Tomas M. Ringle, Christian M. Sarstedt, Marko.(2014),"***A Primer on Partial Least Squares Structural Equation modeling (PLS-SEM)",*** SAGE Publications, Inc**,** USA.

[3] انظر اللون الاخضر

ثانيا: اختبار الأنموذج البنائي(Test of Structural Model)

يفصح اختبار الأنموذج قياسيا إلى فسح المجال لاختبار الفرضيات عن طريق اختبار الأنموذج البنائي للبحث، وعلى النحو الآتي:

١. **معاملات المسار(Path Coefficient):** وهو اختبار يوضح مساهمة كل بعد من الأبعاد في رأس المال الفكري، ويستخدم لذلك اختبار (Bootstrapping) فهو الافضل من ناحية القوة الاحصائية وكما أشار إليها(Hair et al,2014:223)، وبعد إجراء التحليل ظهرت لدينا النتائج في الجدول(٣):

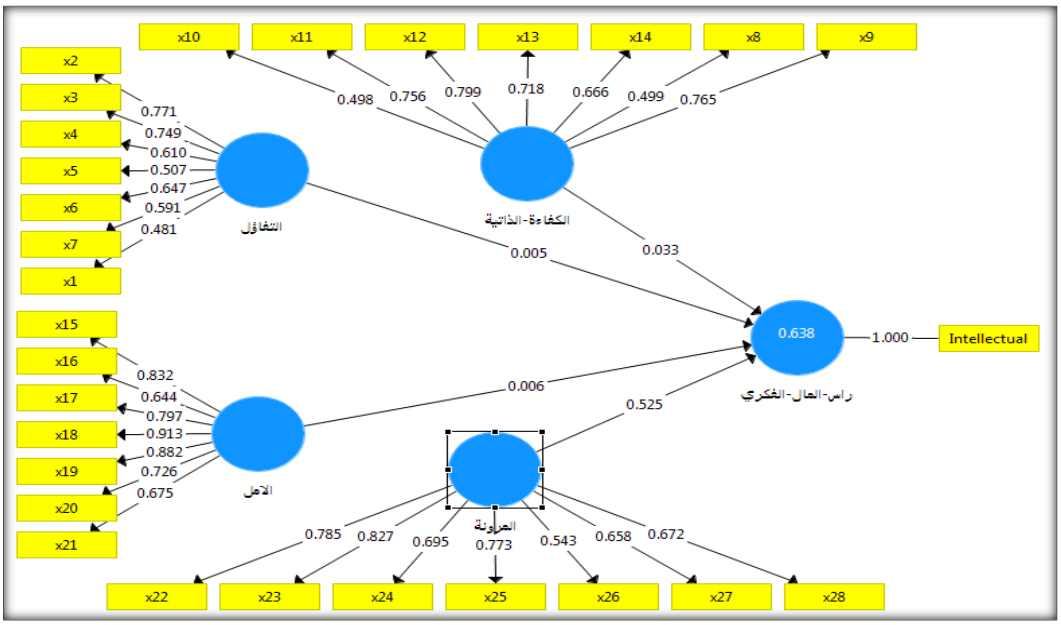
جدول (٤) اختبار(Bootstrapping) لتقييم معنوية العلاقات

التفاصيل	المعاينة الاصلية	متوسط المعاينة	الانحراف المعياري	احصائية T	معنوية P
الكفاءة الذاتية››› رأس المال الفكري	0.177	0.159	0.135	1.316	0.189
التفاؤل››› رأس المال الفكري	-0.057	-0.024	0.069	0.590	0.555
الأمل››› رأس المال الفكري	-0.089	-0.081	0.154	0.574	0.566
المرونة››› رأس المال الفكري	0.769	٠.769	0.093	8.260	0.000

المصدر: اعداد الباحثين اعتمادا على نتائج(SMART PLS,٣)

إذ يظهر الجدول (٣) أن بعد المرونة فقط كان له تأثيرا معنويا من خلال متابعة قيمة (P value) ليتحقق المجال لقبول الفرضية الرئيسة الأولى قبولا جزئيا، ويتوافر لدى الباحثين تحليلين الأول، وهو إيجابي، يتعلق بمدى المرونة التي يستشعر بها الأفراد في حال منحهم المناخ الملائم ليتهيأ لهم تلقائيا بناء رأس المال الفكري، أما الثاني فهو تحليل سلبي وعينة البحث لم تدرك أهمية الأبعاد المبحوثة، أو لأنها ترجع إلى طبيعة المنظمة المبحوثة بوصفها إنتاجية يغلب عليها طابع المكائن والمعدات وليس الطابع المعرفي.

يدعم ذلك أن الأنموذج الشامل للبحث يظهر أن معامل التحديد (R^2) كان قد بلغ (٦٤%) وهذا يشير إلى ان رأس المال النفسي قد فسر(٦٤%) تقريبا من التغييرات الحاصلة في رأس المال الفكري، وبالأحرى يعود هذا التأثير إلى بعد المرونة لان مساهمته بدأت واضحة على النموذج كما في معاملات الانحدار الظاهرة وكما في الشكل(٢):



شكل(٢) أنموذج البحث الشامل

المصدر: إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات(Smart Pls,3)

الاستنتاجات والتوصيات

الاستنتاجات

خلص البحث إلى الاستنتاجات الآتية:

١. يبدو أن المهندسين في شركة نفط الشمال يولون أهمية قصوى للمرونة التي تجعلهم أحراراً في التفكير والعمل وفق متطلبات الموقف في العمل ما يؤدي بدوره إلى تفعيل رأس المال البشري الذي يعد الأساس لرأس المال الفكري، ومرد ذلك ان العديد من الدراسات أشارت إلى أن الاستقلالية في التفكير سوف تعمل على تنضيج المعرفة والقدرات والمهارات.

٢. هيمنت القوة الإنتاجية للعمل الشاق على رؤى وتصورات عينة البحث وتركيزهم على عمل ما هو مطلوب فقط، ولم يولوا اهتماما لكل من الكفاءة الذاتية والأمل والتفاؤل، مع عدم نسيان أن العقلية البشرية تعتمد على التحفيز المرن سواء كان ماديا أو معنويا، إلا أنه لم يحقق مستوى يذكر بحسب فهم العينة.

التوصيات

بناءً على الاستنتاجات التي توصل اليها البحث فأنه يقدم التوصيات الآتية:

١. ينبغي على الشركة المبحوثة أن تعطي فسحة من النظر لأهمية المرونة بداية في تكوين رأس المال النفسي، ومن ثم مساهمته في بناء رأس المال الفكري ومحاولة اعتماد جلسات الحوار التفاعلي التي تركز على تبادل الأفكار أو الحفلات الجماعية لتفعيل أبعاد رأس المال النفسي.

٢. يتوجب على الإدارة العليا أن تهتم بمشاعر وأحاسيس المهندسين بشكل خاص والعاملين بشكل عام لما له من دور في إظهار الكفاءة الذاتية التي تفضي إلى التفاؤل، ومن ثم الأمل أو بالعكس في الشكل الذي يظهر أهمية رأس المال النفسي.

Refrences

Al-Anzi, Saad Ali Hammoud. And Ibrahim, Ibrahim Khalil. (٢٠١٢), "Positive Psychological Capital (PsyCap): (Conceptual Perspective in Core Basics and Requirements for building and Preparing) ", Journal of Economic and Management Sciences, vol. ١٨, Issue ٦٥, pp. ٣١-١, University of Baghdad, The Iraqi Academic Journal.

Agostini, Lara. & Nosella , Anna. (2017),"Enhancing radical innovation performance through Intellectual Capital components", Journal of Intellectual Capital, Vol. 18 No. 4, pp. 789-806, Emerald.

Akbaba, Özge. & Altındağ, Erkut.(2016)," The Effects Of Reengineering, Organizational Climate And Psychological Capital On The Firm Performance", 12th International Strategic Management Conference, ISMC 2016, 28-30 October 2016, Antalya, Turkey, Procedia - Social and Behavioral Sciences, Vol. 235, Pp.320-331, Eslsevier.

Akpinar, Alitalir. & Akdemir, Ali.(1999)," Intellectual Capital", Institute of Social Sciences, Pp.332-340, Kocaeli University.

Aliyev, Ramin. & Tunc, Erhan.(2015)," Self-efficacy in counseling: The role of organizational psychological capital, job satisfaction, and burnout", 2nd GLOBAL CONFERENCE on PSYCHOLOGY RESEARCHES, 28-29, November 2014, University of Barcelona, Barcelona, Spain, Procedia - Social and Behavioral Sciences, Vol.190, Pp.97-105 Elsevier.

Anh, Nguyen Thi Mai. Hui, Lei. Khoa,Vu Dinh. & Mehmood, Sultan.(2019),"Relational capital and supply chain collaboration for radical and incremental innovation: An empirical study in China", Asia Pacific Journal of Marketing and Logistics, Vol. ahead-of-print No. ahead-of-print , Pp.1-20 Emerald.

Baier-Fuentes, Hugo. Hormiga, Esther. Amorós, José Ernesto. &Urbano, David. (2018),"The influence of human and relational capital on the rapid internationalization of firms", Academia Revista Latinoamericana de Administración, Vol. 31 No. 4, pp. 679-700. Emerald.

Bitmiş, M.Gökhan. & Ergeneli, Azize.(2013),"_The Role of Psychological Capital and Trust in Individual Performance and Job Satisfaction Relationship: A Test of Multiple Mediation Model", 9th International Strategic Management Conference, Procedia - Social and Behavioral Sciences, Vol. 99, Pp.173-179, Elsevier.

Cameron, Kim S. & Caza, Arran.(2004)" Introduction: Contributions to the Discipline of Positive Organizational Scholarship", American Behavioral Scientist, Vol. 47, Pp.731-739, SAGE Journals.

Carson, E. Ranzijn, R. Winefield, A. & Marsden, H.(2004) "Intellectual capital: Mapping employee and work group attributes", Journal of Intellectual Capital, Vol. 5 No. 3, Pp. 443-463, Emerald.

Felicio, J. Augusto. Couto, Eduardo. & Caiado, Jorge.(2014),” Human capital, social capital and organizational performance”, Management Decision, Vol. 52 No. 2, Pp. 350-364, Emerald.

Filieri, Raffaele. McNally, Regina C. O'Dwyer, Michele & O'Malley, Lisa.(2014),’’ Structural social capital evolution and knowledge transfer: Evidence from an Irish pharmaceutical network’’, Industrial Marketing Management, Vol. 43, Pp. 429-440, Elsevier.

Gamerschlag, Ramin.(2013) "Value relevance of human capital information", Journal of Intellectual Capital, Vol. 14 No. 2, Pp. 325-345. Emerald.

Gilbert, Jason H. Ah, Diane Von, & Broome, Marion E.(2017)” Organizational Intellectual Capital and the Role of the Nurse Manager. A Proposed Conceptual Model”, Nursing Outlook, Vol.65, No.6, Pp. 697-710. Elsevier.

Gogan, Luminita Maria. Artene,Alin. Sarca,Ioana. & Draghici, Anca.(2016)” The Impact of Intellectual Capital on Organizational Performance”, 13th International Symposium in Management: Management During and After the Economic Crisis, 7 June 2016, Procedia - Social and Behavioral Sciences, Vol.221, Pp. 194-202, Elsevier.

Gogan, Luminita Maria. Duran, Dan Cristian. & Draghici, Anca.(2015),” Structural capital - A proposed measurement model”, 2nd Global Conference on Business, Economics, Management and Tourism, 30-31 October 2014, Prague, Czech Republic, Procedia - Social and Behavioral Sciences, Vol.23, Pp.1139-1146, Elsevier.

Guo, Liang. Decoster, Stijn. Babalola, Mayowa T. Schutter, Leander De. Garba, Omale A. & Katrin Riisla.(2018)’’ Authoritarian leadership and employee creativity: The moderating role of psychological capital and the mediating role of fear and defensive silence’’, Journal of Business Research, Vol. 92, Pp. 219*230, Elsevier.

Hair JR, Joseph F., Hult, G. Tomas M. Ringle, Christian M. Sarstedt, Marko.(2014),"*A Primer on Partial Least Squares Structural Equation modeling (PLS-SEM)",* SAGE Publications, Inc, USA.

Hashim, Maryam Jameelah. Osmanb, Idris. & Alhabshi, Syed Musa.(2015),” Effect of Intellectual Capital on Organizational Performance”, 2nd Global Conference on Business and Social Science-2015, GCBSS-2015, 17-18 September 2015, Bali, Indonesia, Procedia - Social and Behavioral Sciences, Vol. 211, Pp.207-214, Elsevier.

Hejazi, Rezvan. Ghanbari, Mehrdad. & Alipour, Mohammad.(2016),” Intellectual, Human and Structural Capital Effects on Firm Performance as Measured by Tobin’s Q”, Knowledge and Process Management, Vol.23, No.4, Pp.259-273, Wiley Online Library.

Hobfoll, Stevan E.(2002),” Social and Psychological Resources and Adaptation”, Review of General Psychology, Vol.6, No.4, Pp.307-324, Educational Publishing Foundation, SAGE Journals.

Hsu, Li-Chang. & Wang, Chao-Hung.(2010),” Clarifying the Effect of Intellectual Capital on Performance: The Mediating Role of Dynamic Capability”, British Journal of Management, Vol.23, No.2, Pp.179-205, Wiley Online Library.

Hwang, Pin-Chyuan. & Han, Ming-Chuan.(2018),” Does psychological capital make employees more fit to smile? The moderating role of customer-caused stressors in view of JD-R theory”, International Journal of Hospitality Management, Vol.77, No.396-404, Elsevier.

Jardon, Carlos M. & Martos, Maria Susana.(2012),” Intellectual capital as competitive advantage in emerging clusters in Latin America”, Journal of Intellectual Capital, Vol. 13 No. 4, Pp. 462-481, Emerald.

Jensen, Kent Wickstrøm.(2010),” Relational effects on knowledge integration: the differential effects on search and transfer”, Knowledge Management Research & Practice, Vol.8, No.2, Pp. 146-160, Taylor & Francis Online.

Kanga, Hee Jung (Annette). & Busserb, James A.(2018),” Impact of service climate and psychological capital on employee engagement: The role of organizational hierarchy”, International Journal of Hospitality Management, Vol.75, Pp.1-9, Elsevier.

Kianto, Aino. Sáenz, Josune. & Aramburu, Nekane.(2017),” Knowledge-based human resource management practices, intellectual capital and innovation”, Journal of Business Research, Vol.81, Pp.11-20, Elsevier.

Lank, Elizabeth.(1997),” Building Structural Capital: A New Key to Generating Business Value”, Knowledge and Process Management, Vol.4, No.2, Pp.73-79, Wiley Online Library.

Latas, Robert. & Walasek, PhD Dariusz.(2016)” Intellectual capital within the project management”, XXV Polish – Russian – Slovak Seminar “Theoretical Foundation of Civil Engineering”, Procedia Engineering, Vol.153, Pp.384-391, Elsevier.

Laschinger, Heather K. Spence, & Fida, Roberta.(2014),’’ New nurses burnout and workplace wellbeing: The influence of ofauthentic leadership and psychological capital’’, Burnout Research, Vol. 1, No. 1, Pp.19-28, Elsevier.

Lentjushenkova, Oksana & Lapina, Inga.(2014),’’ The classification of the intellectual capital investments of an enterprise’’, 19th International Scientific Conference; Economics and Management 2014, April 2014, Riga, Latvia, Procedia - Social and Behavioral Sciences, Vol. 156, Elsevier.

Li,Yong-Quan. & Liu,Chih-Hsing Sam.(2018),” The role of problem identification and intellectual capital in the management of hotels’ competitive advantage-an integrated framework”, International Journal of Hospitality Management, Vol. 75, Pp.160-170, Elsevier.

Liu, Chih-Hsing.(2017),” The relationships among intellectual capital, social capital, and performance - The moderating role of business ties and environmental uncertainty”, Tourism Management, Vol.61, Pp.553-561, Elsevier.

Luthans, Fred. Avey, James B. Avolio, Bruce J. Norman, Steven M. & Combs, Gwendolyn M.(2006),” Psychological capital development: toward a micro-

intervention", Journal of Organizational Behavior, Vol. 27, No.3, Pp.387-393, Wiley Online Library.

Luthans, Fred. Avey, James B. Avolio, Bruce J. & Peterson, Suzanne J.(2010)," The Development and Resulting Performance Impact of Positive Psychological Capital", Human Resource Development Quarterly, vol. 21, no. 1, Pp.41-67, Wiley Online Library.

Luthans, Fred. Avolio, Bruce J. Avey, James B. & Norman, Steven M.(2007), "Positive Psychological Capital: Measurement and Relationship with Performance and Satisfaction", Personnel Psychology, Vol. 60, Pp.541-572, Leadership Institute Faculty Publications, Digital Commons @ University of Nebraska – Lincoln.

Luthans, Fred. & Youssef-Morgan, Carolyn M.(2017)," Psychological Capital: An Evidence-Based Positive Approach", Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, Vol. 4, Pp.339-366.

Luthans, Fred. (2002a)," Positive organizational behavior: Developing and managing psychological strengths", Academy of Management Executive, Vol. 16, No. 1, Pp.57-75.

Luthans, Fred. Luthans, Kyle W. & Luthans, Brett C.(2004)," Positive psychological capital: Beyond human and social capital", Business Horizons , Vol.47, No.1, Pp.45-50, Elsevier.

Luthans, Fred.(2002b)," The need for and meaning of positive organizational behavior", Journal of Organizational Behavior, Vol.23, No.6, Pp.695-706, Wiley Online Library.

Min, Hyounae. Kim, Hyun Jeong. & Lee, Soo-Bum.(2015),'' Extending the challenge–hindrance stressor framework: The role of psychological capital'', International Journal of Hospitality Management, Vol. 50, Pp. 105-114, Elsevier.

Moon, Yun Ji. & Kym, Hyo Gun.(2006)," A Model for the Value of Intellectual Capital", Canadian Journal of Administrative Sciences, Vol.23, No.3, Pp.253-269, Wiley Online Library.

Oppong , Godfred Kesse. & Pattanayak, J.K.(2019)," Does investing in intellectual capital improve productivity? Panel evidence from commercial banks in India", Borsa Istanbul Review, Available online 29 March 2019, Elsevier.

Paek, Soyon. Schuckert,Markus. Kim, Taegoo Terry. & Lee, Gyehee.(2015),'' Why is hospitality employees' psychological capital important? The effects of psychological capital on work engagement and employee morale'', International Journal of Hospitality Management, Vol. 50, Pp. 9-26, Elsevier

Probst , Tahira M. Gailey, Nicholas J. Jiang, Lixin. & Bohle, Sergio López.(2017)," Psychological capital: Buffering the longitudinal curvilinear effects of job insecurity on performance", Safety Science, Vol.100, Part.A, Pp.74-82, Elsevier.

Rego, Arménio. Sousa,Filipa. Marques, Carla. & Cunha, Miguel Pinae.(2012)," Authentic leadership promoting employees' psychological capital and creativity", Journal of Business Research, Vol.65, No.3, Pp.429-437, Elsevier.

Sa´ez, Patrocinio Zaragoza. & Corte´s, Enrique Claver.(2011)," Relational capital inside multinationals", Knowledge Management Research & Practice, Vol.9, No.4, Pp.293-304, Springer.

Safavi, Homayoun Pasha. & Bouzari, Mona.(2019),” The association of psychological capital, career adaptability and career competency among hotel frontline employees”, Tourism Management Perspectives, Vol.30, Pp.65-74, Elsevier.
Shou, Yongyi. Hu, Wenjin. & Xu, Yongmei .(2018),"Exploring the role of intellectual capital in supply chain intelligence integration", Industrial Management & Data Systems, Vol. 118 No. 5, pp. 1018-1032, Emerald.
Stajkovic, Alexander D. & Luthans, Fred.(1998),” Social cognitive theory and self-efficacy: Goin beyond traditional motivational and behavioral approaches”, Organizational Dynamics, Vol.26, No.4, Pp.62-74, Elsevier.
Subramaniam, Mohan. & Youndt, Mark A.(2005),” The Influence of Intellectual Capital on the Types of Innovative Capabilities”, The Academy of Management Journal, Vol. 48, No. 3, pp. 450-463. Jstor
Tamer, Idil. Dereli, Beliz. & Saglam, Mehmet.(2014),” Unorthodox Forms of Capital in Organizations: Positive Psychological Capital, Intellectual Capital and Social Capital”, ERPA International Congress on Education, ERPA Congress 2014, 6-8 June 2014, Istanbul, Turkey, Procedia - Social and Behavioral Sciences, Vol.152, Pp.963-972, Elsevier.
Todericiu, Ramona. & Serban, Anca.(2015),” Intellectual Capital and its Relationship with Universities”, 22nd International Economic Conference – IECS 2015 “Economic Prospects in the Context of Growing Global and Regional Interdependencies”, IECS 2015, Procedia Economics and Finance, Vol.27, Pp.713-717, Elsevier.
Uziene, Lina.(2015),” Open Innovation, Knowledge Flows and Intellectual Capital”, 20th International Scientific Conference Economics and Management - 2015 (ICEM-2015), Procedia - Social and Behavioral Sciences, Vol. 213, Pp.1057-1062, Elsevier.
Yan, Wenxi. Schiehll, Eduardo. & Muller-Kahle, Maureen I.(2018),” Human and relational capital behind the structural power of CEOs in Chinese listed firms”, Asia Pacific Journal of Management, Pp.1-29, Springer.