

The Impact of Psychological Capital on the job performance at Palestinian Entrepreneurial Projects

Nasser Jaradat and Manal Suleiman*

Department of Management, Faculty of Administrative and Finance Sciences, Palestine Ahliya University, Bethlehem Palestine

Received: 26 Jul. 2023, Revised: 3 Aug. 2023 Accepted: 28 Aug. 2023

Published online: 1 Sep. 2023.

Abstract: The study aimed to identify the Impact of Psychological Capital on the job performance Employee at Palestinian Entrepreneurial Projects. To achieve the goal of the study, the descriptive analysis and analytical approach was relied upon, through which a questionnaire was developed consisting of (52) paragraphs, and the study community consisted of (5322) workers in Bethlehem and Hebron in entrepreneurial projects at the year 2021, where the number of workers in Hebron Governorate reached (3587), while the number of workers in Bethlehem (1735). The questionnaire was distributed to a random sample of (662) workers working in entrepreneurship projects in the two governorates of Hebron and Bethlehem, and the researcher collected (536) questionnaires, and the researcher collected (536) questionnaires, and the number of questionnaires valid for analysis reached (532), thus the response ratio was (80.3%).

After analyzing the data statistically, the study concluded that there is a significant effect of psychological capital on the job performance of workers in Palestinian entrepreneurial projects. The study recommended the necessity of involving employees in training programs to enhance their various skills to improve their overall performance, by enabling them to analyze the reality of the job tasks assigned to them and the circumstances surrounding them, and how to respond and adapt to these conditions to perform the task in the best possible way.

Keywords: Psychological capital, Job performance, Palestinian entrepreneurial projects.

*Corresponding author e-mail: nasser@paluniv.edu.ps

أثر رأس المال النفسي على الأداء الوظيفي للمشاريع الريادية الفلسطينية

ناصر جرادات، منال سليمان.

قسم الإدارة، كلية العلوم الإدارية والمالية، جامعة فلسطين الأهلية، بيت لحم، فلسطين.

ملخص الدراسة: هدفت الدراسة التعرف على أثر رأس المال النفسي على الأداء الوظيفي للمشاريع الريادية الفلسطينية، ولتحقيق هدف الدراسة تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي، ومن خلال هذا المنهج تم تطوير استبانة مكوّنة من (52) فقرة، ولجمع بيانات الدراسة تم استهداف مجتمع الدراسة البالغ عدده (5322) عاملاً في محافظتي بيت لحم والخليل ممن يعملون في المشاريع الريادية وفق إحصائيات الغرف التجارية في المحافظتين لعام 2021، حيث بلغ عدد العاملين في محافظة الخليل (3587) عاملاً، فيما بلغ عدد العاملين في محافظة بيت لحم (1735) عاملاً، ووُزعت الاستبانة على عينة عشوائية قوامها (662) عاملاً على مستوى المشاريع الريادية في محافظتي الخليل وبيت لحم، حيث تم استرجاع (536) استبانة، وكان عدد الاستبانات الصالحة للتحليل (532)، وبذلك بلغت نسبة الاسترداد (80.3%)، وبعد تحليل البيانات إحصائياً، توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أهمها: وجود تأثير معنوي لرأس المال النفسي على الأداء الوظيفي في المشاريع الريادية الفلسطينية، وقدمت الدراسة عدد من التوصيات أبرزها: ضرورة إشراك الموظفين في برامج تدريبية لتعزيز مهاراتهم المختلفة لتحسين أدائهم العام من خلال تمكينهم من تحليل واقع المهام الوظيفية الموكلة إليهم والظروف المحيطة بهم وكيفية الاستجابة، والتكيف مع هذه الظروف لأداء المهمة بأفضل طريقة ممكنة.

الكلمات المفتاحية: رأس المال النفسي، الأداء الوظيفي، المشاريع الريادية الفلسطينية.

1. مقدمة:

أشارت الكثير من الأدبيات والدراسات إلى أن رأس المال النفسي الإيجابي له علاقة وثيقة بزيادة الإنتاجية، والشعور بالرضا الوظيفي، والرضا عن الحياة عموماً، وغير ذلك من مخرجات الصحة والسعادة، وتسعى جهات عدة اليوم إلى دعم البحث والتدريب والتعليم في هذا المجال؛ وذلك لمساعدة العاملين على تنمية أفضل ما لديهم، وتعزيز خبراتهم في الحياة والعمل، فرأس المال النفسي هو أحد مفاهيم مجال السلوك التنظيمي الإيجابي، وامتداداً لعلم النفس الإيجابي الذي أسسه عالم النفس مارتن سليجمان، وهو اتجاه حديث يُركّز على نظرة العاملين الإيجابية لوظيفتهم ومنظمتهم، فيعرف بأنه الحالة النفسية الإيجابية للفرد القابلة للتطوير [1]، فالمؤسسة التي لديها أفراد ذوي رأس مال نفسي إيجابي مرتفع، تواجه الضغوط والتحديات بكفاءة، وسينضبضبط فيها العمل أكثر، وتنخفض لديها التكاليف الإضافية [2].

وبهذا الصدد يشير [3] إلى أن رأس المال النفسي قائم على المصادر النفسية ذات البعد الشخصي، ويتمركز على الأمل والكفاءة الذاتية والمرونة، إذ إن الأمل هو الإصرار على تحقيق الأهداف، وتوفير طاقة تحفيزية لمتابعتها، في حين تتمثل الكفاءة الذاتية بإيمان الفرد بقدراته على حشد الموارد المعرفية لديه، للحصول على المخرجات المطلوبة، بينما تتمثل المرونة بالقدرة على التعامل بالتقدم، والتراجع، وتغيير الاتجاهات في حالة مقابلة مشكلات من أجل الوصول للأهداف، وتحقيق النجاح كما عرّفها [4] على أنها قدرة إيجابية نفسية يمكن استخدامها لمواجهة الأحداث السلبية، وأخرها التفاؤل: هو سلوك يدفع لتوقع نتائج إيجابية بغض النظر عن المشاكل، والحفاظ على الدوافع عند حدوث الأحداث السلبية، فهذه العوامل الأربعة قد تواترت الإبتات العلمية التي تؤكد أنها تتفاعل بتناغم لتحسين الإنتاجية، ولها أثر إيجابي على تحسين الأداء الوظيفي، ولقد أضاف [5] بنداً خامساً لرأس المال النفسي يتمثل بالتوازن العاطفي الذي يشير إلى حالة تقبل الأفراد، والتصالح النفسي لهم.

يعد رأس المال النفسي من الموضوعات الحديثة في الفكر الإداري، فهو يركز على طبيعة الفرد وسماته الشخصية، بالإضافة إلى الجوانب الإيجابية بحياتهم للوصول بهم إلى الكفاءة الذاتية التي تحقق الأمل والتفاؤل والمرونة، فرأس المال النفسي لقي الاهتمام نظراً لتأثيره العميق على الإنتاجية والتحفيز والأداء الوظيفي والانتظام التنظيمي وجودة الحياة الوظيفية [1].

وقد أشار مؤسس علم النفس الإيجابي سليجمان إلى ضرورة التركيز أكثر على الجوانب الإيجابية للأفراد بدلاً من التركيز على الجوانب السلبية، وما يجعل حياة الأفراد أكثر إنتاجية وجديرة أن تعاش، وكذلك تحقيق إمكانات البشر، وليس الاقتصار على إصلاح جوانب القصور، ولذلك كان التوجه نحو القوى والسمات والمواهب والفضائل، إذ يعطي رأس المال النفسي الفرد الثقة العالية في بذل قصارى جهده للنجاح في المهام الصعبة، الأمر الذي يمنحه سمات إيجابية فيما يتعلق بالأحداث من حوله، حاضرة كانت أو مستقبلية، وقدرة على التعافي من العثرات والمحن التي تواجهه، وتمكينه من المثابرة فيما يتعلق بالمعرفة، وتخطيطه لما يسعى إليه من أهداف، وإعادة توجيهه لأهدافه [6].

تعود الأصول النظرية لرأس المال النفسي إلى إدخال علم النفس الإيجابي للإدارة المبنية على القوى الإيجابية في مجال العمل، تحت مفهومين، الأول هو: الخصائص المؤسسية الإيجابية، والثاني: السلوك المؤسسي الإيجابي، الذي يتضمن الكفاءة الذاتية، والأمل والتفاؤل والصمود، والتي يشار إليها برأس المال النفسي [7].

وعلى ما سبق يتطلب استثمار وتطوير مفهوم رأس المال النفسي الإيجابي للأفراد العاملين، كمدخل وكفكير حديث لمواجهة البيئة من أجل استمرار المنظمات وتطوير أدائها، وعلى ذلك أخذت الدراسة الحالية على عاتقها البحث في أثر رأس المال النفسي على الأداء الوظيفي للمشاريع الريادية الفلسطينية في محافظتي الخليل وبيت لحم.

1.1 مشكلة الدراسة وأسئلتها

شهدت السنوات الأخيرة نمواً ملحوظاً في المشاريع الريادية، فقد أسهمت بشكل أساسي في بناء الاقتصاد الفلسطيني، لذا كان هناك اهتمام من الجهات المعنية والباحثين في موضوع المشاريع الريادية، وأدى هذا الاهتمام إلى نموها وزيادة مستوى المنافسة فيما بينها، وهذا يتطلب من الإدارة العليا للمشاريع الريادية في فلسطين العناية بالعنصر البشري؛ لأنه يمثل العمود الفقري لاستمرارها، لذا فهي بحاجة إلى إدارة المهارات الفكرية والمعرفية والاجتماعية والثقافية وتدعيم إمكانياته وتذليل العقبات أمامه من خلال تملكه الخبرات والتجارب والتقنيات والكفاءات، وهذا يُعطي مؤشراً للمستقبل، وتحقيق النجاح، والنمو على المدى البعيد.

إضافة لذلك، فإن العنصر البشري الذي يتمتع بصحة نفسية عالية، من شأنه أن يسهم بشكل كبير في تحقيق أهداف تلك المشاريع الريادية، ويعمل على تطويرها ونموها، واستمرارها في التقدم المنشود، وتجاوز العقبات التي تحتاج لهمم عالية، وأفراد يتمتعون بمعنويات كبيرة.

ولتحقيق ذلك، فلا بد من توظيف رأس المال النفسي الذي طُرح من خلال علم النفس الإيجابي، إذ يعد أحد فروع علم النفس الجديدة التي تُركّز على مساعدة الناس للعيش بصورة صحية وسعيدة [8]، ولقد أشارت نتائج الدراسات السابقة إلى أن هناك علاقة وثيقة بين رأس المال النفسي والأداء، وفي ضوء ما سبق؛ جاءت هذه الدراسة لتجيب عن سؤالها الرئيس: ما أثر رأس المال النفسي على الأداء الوظيفي للمشاريع الريادية الفلسطينية؟

ويتفرع من السؤال الرئيس الأسئلة الفرعية الآتية:

- ما أثر (الكفاءة الذاتية، التفاؤل، الأمل، التكيف والاستجابة، التوازن العاطفي) على الأداء الوظيفي في المشاريع الريادية الفلسطينية؟
- ما أثر رأس المال النفسي على (جودة الأداء الوظيفي، مرونة الأداء الوظيفي، الأداء الإبداعي للعاملين) في المشاريع الريادية الفلسطينية؟

1.2 أهداف الدراسة

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على أثر رأس المال النفسي على الأداء الوظيفي للمشاريع الريادية الفلسطينية، وتحقيق هدف الدراسة الرئيس لابد من تحقيق عدد من الأهداف الفرعية المتمثلة في:

- التعرف على أثر (الكفاءة الذاتية، التفاؤل، الأمل، التكيف والاستجابة، التوازن العاطفي) على الأداء الوظيفي في المشاريع الريادية الفلسطينية؟
- التعرف على أثر رأس المال النفسي على (جودة الأداء الوظيفي، مرونة الأداء الوظيفي، الأداء الإبداعي للعاملين) في المشاريع الريادية الفلسطينية؟

1.3 فرضيات الدراسة

تسعى هذه الدراسة إلى التحقق من صحة الفرضيات الآتية:

الفرضية الرئيسية: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين رأس المال النفسي (الكفاءة الذاتية، التفاؤل، الأمل، التكيف والاستجابة، التوازن العاطفي) وبين الأداء الوظيفي (المرونة، الجودة، الأداء الإبداعي) في المشاريع الريادية الفلسطينية.

ويتفرع من الفرضية الرئيسية عدد من الفرضيات الفرعية، وهي:

1. لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين رأس المال النفسي (الكفاءة الذاتية، التفاؤل، الأمل، التكيف والاستجابة، التوازن العاطفي) وبين الأداء الوظيفي في المشاريع الريادية الفلسطينية.
2. لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين رأس المال النفسي وبين الأداء الوظيفي (الجودة، المرونة، الأداء الإبداعي) في المشاريع الريادية الفلسطينية.

1.4 أهمية الدراسة

تكمن أهمية الدراسة الحالية في أهمية الموضوع الذي تتناوله، حيث تتمثل الأهمية النظرية بدراستها أثر رأس المال النفسي الإيجابي على أداء العاملين؛ لإثراء المكتبة العلمية، ويعد هذا الموضوع من الدراسات القليلة التي تبحث في أثر رأس المال النفسي الإيجابي على الأداء الوظيفي في المشاريع الريادية الفلسطينية على حد علم الباحثين، وتكمن أهمية الدراسة أيضاً في توفير مادة بحثية حول رأس المال النفسي الإيجابي وأثره على أداء العاملين في المشاريع الريادية للمهتمين والمعنيين.

وفيما يتعلق بالأهمية التطبيقية فتتمثل بدراستها أثر رأس المال النفسي الإيجابي على أداء العاملين، إذ يعد رأس المال النفسي من أهم الأبعاد التي يتوجب على الإدارة الاهتمام بها لما لها من أثر على سير الأداء، والإنتاجية للعاملين، وتقديم النتائج إلى الجهات ذات العلاقة لاتخاذها بعين الاعتبار في صياغة الخطط، وعملية اتخاذ القرار.

1.5 مصطلحات الدراسة

رأس المال النفسي: هو "القدرات النفسية الإيجابية للفرد، والقابلة للتطوير والتحسين المستمر" [9].

رأس المال النفسي الإيجابي: مظهر من مظاهر الحالة النفسية الإيجابية، يؤثر بشكل إيجابي في كيفية توضيح إدراك الموظفين لقدرتهم على العمل بعد فقدان الوظيفة، ويجعلهم أكثر قدرة على التكيف مع حركات العمل، والاشتراك بمزيد من الدراسة عن أي عمل إبداعي [10].

الكفاءة الذاتية: قوة مهمة تشرح الدوافع الكامنة وراء سلوك الأفراد في مجالات الحياة المختلفة [11].

التفاؤل: "اتخاذ الصفات الداخلية المستقرة والشمولية بشأن الأحداث الإيجابية؛ ولكن الأحداث السلبية تنسب على أنها خارجية ومؤقتة، أي غير مستقرة ومحدودة" [12].

الأمل: "اعتقاد أي فرد كيف يمكن أن يكون له نظره متفائلة بالنتائج المستقبلية" [12].

التكيف والاستجابة: "القابلية على الرجوع للحالة الطبيعية، أو التماسك بسبب ظروف صعبة، على سبيل المثال: الصراعات والفشل، وحتى الأحداث الإيجابية أحياناً كالترقية وتزايد المسؤولية" [12].

التوازن العاطفي: شعور الفرد بالإشباع العاطفي تجاه محيطه الأسري والاجتماعي وبيئة العمل [5].

الأداء: مفهوم يرتبط بكل من سلوك الفرد والمنظمة، ويحتل مكانة خاصة داخل أية منظمة، باعتباره الناتج لمحصلة جميع الأنشطة بها؛ وذلك على مستوى الفرد والمنظمة والدولة [13].

الأداء الوظيفي: "الاستخدام الأفضل للموارد المادية والبشرية المتاحة لتحقيق أهداف المنظمة، وديمومتها، والمحافظة على ميزتها التنافسية" [13].

المرونة: الدرجة التي تمتلك فيها المنظمة مجموعة متنوعة من الإجراءات الفعلية والمحتملة لتحسين قابلية التحكم في المنظمة والبيئة، وللمرونة أنواع وأشكال متعددة، كالمرونة الفكرية، والمرونة التنظيمية، والمرونة الاقتصادية، بالإضافة إلى مجموعة مختلفة من مصادر المرونة الأكثر شمولية، مثل: التكنولوجيا، والموارد البشرية، والعمليات، والتسويق، والتمويل، والإدارة [14].

الجودة: إنتاج المنظمة للسلع أو تقديمها للخدمات بمستوى عالي من التميز، بحيث تفي المنظمة باحتياجات ورغبات عملائها بالشكل الذي يلبي توقعاتهم ويحقق الرضا والسعادة لهم، ويتم ذلك من خلال مجموعة من المعايير الموضوعية مسبقاً لإنتاج السلع أو تقديم الخدمات وإيجاد صفة التميز فيهما [14].

الشركات والمنظمات الريادية: كيانات مساهمة بقوة في التنمية الاقتصادية وزيادة الدخل القومي، عن طريق توليد الابتكارات وتنمية الأسواق وإيجاد فرص العمل وإدخال التكنولوجيا المتطورة لتحسين السلع والخدمات، سواء أكان ذلك ضمن نطاق محلي أم دولي [15].

2. الدراسات السابقة:

هدفت دراسة [16] للتعرف على تأثير رأس المال التنظيمي النفسي على أداء الشركات الصغيرة والمتوسطة أثناء الأزمات، وأشارت النتائج أن رأس المال النفسي التنظيمي يؤثر بشكل إيجابي على الابتكار الإبداعي للشركات الصغيرة والمتوسطة، وبالتالي على الأداء أثناء الأزمات.

وهدفت دراسة [1] إلى قياس تأثير رأس المال النفسي والإبداع الفردي على سلوك الابتكار الفردي للموظفات العاملات في الصناعة التحويلية في Tangerang، وأظهرت نتائج هذه الدراسة أن رأس المال النفسي كان له تأثير كبير على الإبداع الفردي ورأس المال النفسي والإبداع الفردي له تأثير كبير على سلوك الابتكار الفردي، والإبداع الفردي له تأثير إيجابي ومهم على العلاقة بين رأس المال النفسي وسلوك الابتكار الفردي، يعمل الإبداع الفردي كوسيط جزئي.

وهدفت دراسة [17] للتعرف على أثر رأس المال النفسي على الأداء الوظيفي لدى العاملين بوزارة الداخلية بمحافظة غزة، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها: وجود علاقة دالة إحصائية بين رأس المال النفسي وأبعاده (الكفاءة الذاتية، التفاؤل، الأمل، المرونة) والأداء الوظيفي، ووجود أثر دال إحصائياً لرأس المال النفسي على الأداء الوظيفي.

وهدفت دراسة [18] للتعرف على أثر رأس المال النفسي على الأداء الوظيفي بالمركز الثقافي القومي، وتوصلت الدراسة إلى أن هناك ارتباط بين جميع أبعاد متغيري (رأس المال النفسي) وأبعاد الأداء الوظيفي، وأن هناك أثر جوهري لرأس المال النفسي على الأداء الوظيفي في المركز الثقافي القومي.

أما دراسة [19] فهذهت إلى تحليل دور رأس المال النفسي الإيجابي وبعض أبعاده متمثلاً بـ (الكفاءة الذاتية، التفاؤل، الأمل، المرونة)، في تعزيز الأداء ببعض أبعاده (أداء المهمة، الأداء السياقي، السلوك المخالف للعمل) من خلال الارتباط بالعمل ببعض أبعاده (الحيوية/ الحماس، الإخلاص/ التفاني، الانغماس/ الاستغراق) للعاملين في الفنادق الأربع والخمس نجوم في مدينة السليمانية في إقليم كردستان العراق، وخلصت الدراسة إلى عدد من النتائج أبرزها: وجود تأثير معنوي للمتغير المستقل (رأس المال النفسي الإيجابي) في المتغير التابع (الأداء) من خلال وجود المتغير الوسيط (الارتباط بالعمل)، وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة تأثير موجبة ومعنوية لرأس المال النفسي الإيجابي في تعزيز الأداء من خلال الارتباط بالعمل.

3. منهج الدراسة

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي؛ وذلك لملاءمته لأهداف الدراسة في استقصاء آراء عينة الدراسة حول أثر رأس المال النفسي على الأداء الوظيفي للمشاريع الريادية الفلسطينية.

3.1 مجتمع الدراسة

يتكوّن مجتمع الدراسة من (5322) عاملاً في المشاريع الريادية بمحافظة بيت لحم والخليل، إذ بلغ عدد العاملين في المشاريع الريادية بمدينة الخليل (3587) عاملاً، أما عدد العاملين بالمشاريع الريادية في محافظة بيت لحم بلغ (1735) عاملاً.

3.2 عينة الدراسة

تم حساب حجم العينة بهامش خطأ 0.05، وتم حساب العينة الإجمالية باستخدام عينة الويب <http://www.surveysystem.com/sscalc.htm>، وقد بلغ حجم العينة المحسوبة (662) مفردة، ولغرض إجراء الدراسة تم توزيع الاستبانة على أفراد العينة من العاملين في المشاريع الريادية في محافظتي الخليل وبيت لحم، وقد تم استرداد (536) استبانة، وبعد مراجعة الاستبانات المستردة، وجد أن هنالك أربع استبانات فيها الكثير من القيم المفقودة وقد تم استبعادها، وبالتالي بلغ عدد الاستبانات الصالحة للتحليل الإحصائي (532) استبانة، أي بنسبة استرداد (80.3%).

3.4 أداة الدراسة

اعتمد الباحثان في جميع البيانات على أداة الاستبانة، وقد اعتمد في بنائها على دراسة [10-11]، ودراسة [20]، وتم تحويلها وتعديلها بما يخدم تحقيق أهداف الدراسة، وهي على النحو الآتي:

3.4.1 صدق أداة الدراسة

تم التأكد من الصدق الظاهري لأداة الدراسة بصورتها الأولية؛ وذلك من خلال عرضها على مجموعة من المحكمين، وذلك للتأكد من مدى ملاءمة وصلاحيّة كل فقرة من فقرات أداة الدراسة للمجال الذي وضعت فيه، وملاءمة الصياغة اللغوية ووضوحها، وملاءمة فقراتها لمستوى الباحثين (عينة الدراسة)، ومدى شمول الفقرات للجانب المدروس، وتم إجراء التعديلات اللازمة بموجب الإرشادات والتوجيهات التي أبدتها المحكمون.

3.4.2 ثبات أداة الدراسة

تم التحقق من ثبات أداة الدراسة عن طريق حساب معامل الثبات كرونباخ ألفا، حيث بلغ معامل الثبات الكلي لرأس المال النفسي (0.877)، والثبات الكلي للأداء (0.822)، وكان ثبات الأداة للدراسة (0.879)، وهذه النتيجة تشير إلى تمتع هذه الأداة بثبات يفي بأغراض الدراسة.

4. نتائج الدراسة ومناقشتها:

الإجابة عن السؤال الرئيس: ما أثر رأس المال النفسي على الأداء الوظيفي للمشاريع الريادية الفلسطينية؟

تمّ الإجابة عن السؤال السابق باستخدام معادلة الانحدار المتعدد لقياس أثر رأس المال النفسي على الأداء الوظيفي للمشاريع الريادية الفلسطينية، والجدول التالي يوضح نتائج هذا الاختبار:

جدول رقم 1: معادلة الانحدار المتعدد لقياس: أثر رأس المال النفسي على الأداء الوظيفي للمشاريع الريادية الفلسطينية

المتغيرات	قيمة Beta	قيمة t	قيمة R ²	مستوى الدلالة
أثر رأس المال النفسي على الأداء الوظيفي للمشاريع الريادية الفلسطينية	.227	5.363	0.163	.000

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

تشير النتائج إلى أن قيمة معامل R² كانت (0.163) ما يشير إلى قوة ارتباط مرتفعة، أما معامل Bata فكان (0.227)، وبلغت قيمة الدلالة الإحصائية له (0.000)، وهي دالة إحصائياً (مستوى الدلالة أعلى من 0.05)، مما يؤكد وجود تأثير جوهري لرأس المال النفسي على الأداء الوظيفي في المشاريع الريادية الفلسطينية.

ويُعَلِّمُ الباحثان هذه النتيجة بأن الجانب النفسي للعاملين ينعكس بشكل مباشر على أداء مهامهم الوظيفية لذا كانت النتيجة تشير إلى وجود تأثير، وهذا ما أكدته نتائج الدراسات السابقة، وعند مقارنة هذه النتيجة مع نتائج الدراسات السابقة وُجد أنها تتشابه مع نتيجة دراسة [19-16] التي أكدت على وجود أثر رأس المال النفسي على الأداء.

الإجابة عن أسئلة الدراسة الفرعية

1. ما أثر رأس المال النفسي على جودة الأداء الوظيفي في المشاريع الريادية الفلسطينية؟

تم الإجابة عن السؤال السابق باستخدام معادلة الانحدار المتعدد لقياس أثر رأس المال النفسي على جودة الأداء الوظيفي في المشاريع الريادية الفلسطينية، والجدول التالي يوضح نتائج هذا الاختبار:

جدول رقم 2: معادلة الانحدار المتعدد لقياس أثر رأس المال النفسي على جودة الأداء الوظيفي في المشاريع الريادية الفلسطينية

المتغيرات	قيمة Beta	قيمة t	قيمة R ²	مستوى الدلالة
أثر رأس المال النفسي على جودة الأداء الوظيفي في المشاريع الريادية الفلسطينية	.188	4.399	.035	.000

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

تشير النتائج إلى أن قيمة معامل R² (0.035) ما يشير إلى قوة الارتباط بين رأس المال النفسي وجودة الأداء، أما قيمة معامل Bata فكانت (0.188)، وكانت قيمة الدلالة الإحصائية له (0.000)، وهي دالة إحصائياً (مستوى الدلالة أعلى من 0.05)، مما يؤكد وجود تأثير جوهري لرأس المال النفسي على جودة الأداء الوظيفي في المشاريع الريادية الفلسطينية.

ويُعَلِّمُ الباحثان هذه النتيجة بأن الحالة النفسية الجيدة للعامل تسهم بشكل مباشر في إيجاد نتائج تتمتع بإتقان وجودة، لذا كانت النتيجة تشير أن رأس المال النفسي يؤثر بشكل قوي على جودة الأداء، وعند مقارنة هذه النتيجة مع نتائج الدراسات السابقة وجدت أن الدراسات السابقة تعاملت مع الأداء الوظيفي كوحدة واحدة دون الإشارة إلى أبعاده المختلفة، كما أكدت نتائج الدراسات السابقة إلى وجود تأثير لرأس المال النفسي على الأداء.

2. ما أثر رأس المال النفسي على مرونة الأداء الوظيفي في المشاريع الريادية الفلسطينية؟

تم الإجابة عن السؤال السابق باستخدام معادلة الانحدار المتعدد لقياس أثر رأس المال النفسي على مرونة الأداء الوظيفي في المشاريع الريادية الفلسطينية، والجدول التالي يوضح نتائج هذا الاختبار:

جدول رقم 3: معادلة الانحدار المتعدد لقياس: أثر رأس المال النفسي على مرونة الأداء الوظيفي في المشاريع الريادية الفلسطينية

المتغيرات	قيمة Beta	قيمة t	قيمة R ²	مستوى الدلالة
أثر رأس المال النفسي على مرونة الأداء الوظيفي في المشاريع الريادية الفلسطينية	.091	2.099	.008	.036

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

تشير النتائج إلى أن قيمة معامل R² كانت (0.008) مما يدل على وجود ارتباط قوي بين رأس المال النفسي والمرونة، وأشارت النتائج إلى أن قيمة معامل Bata كان (0.091) وكانت قيمة الدلالة الإحصائية له (0.036)، وهي دالة إحصائياً (مستوى الدلالة أعلى من 0.05)، مما يؤكد وجود تأثير جوهري لرأس المال النفسي على مرونة الأداء الوظيفي في المشاريع الريادية الفلسطينية.

ويُعَلِّمُ الباحثان هذه النتيجة بأن رأس المال النفسي يسهم بشكل مباشر باندماج العامل وتفاعله داخل بيئة العمل، وبالتالي كلما كانت الحالة النفسية جيدة كلما كان تفاعله واندماجه أعلى، وعلى ذلك يستطيع أن يتكيف مع كافة المتغيرات، وعند مقارنة هذه النتيجة مع نتائج الدراسات السابقة وجدت أن الدراسات السابقة تعاملت مع الأداء الوظيفي كوحدة واحدة دون الإشارة إلى أبعاده المختلفة، كما أكدت نتائج الدراسات السابقة إلى وجود تأثير لرأس المال النفسي على الأداء.

3. ما أثر رأس المال النفسي على الأداء الإبداعي للعاملين في المشاريع الريادية الفلسطينية؟

تم الإجابة عن السؤال السابق باستخدام معادلة الانحدار المتعدد لقياس أثر رأس المال النفسي على الأداء الإبداعي للعاملين في المشاريع الريادية الفلسطينية، والجدول التالي يوضح نتائج هذا الاختبار:

جدول رقم 4: معادلة الانحدار المتعدد لقياس أثر رأس المال النفسي على الأداء الإبداعي للعاملين في المشاريع الريادية الفلسطينية

المتغيرات	قيمة Beta	قيمة t	قيمة R ²	مستوى الدلالة
أثر رأس المال النفسي على الأداء الإبداعي للعاملين في المشاريع الريادية الفلسطينية	.230	5.427	.053	.000

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

تشير النتائج إلى أن قيمة معامل R^2 كانت (0.053) وتؤكد هذه القيمة على الارتباط القوي بين رأس المال النفسي والأداء الإبداعي، في حين كانت قيمة معامل Bata (0.230) وكانت قيمة الدلالة الإحصائية له (0.00)، وهي دالة إحصائياً (مستوى الدلالة أعلى من 0.05)، مما يؤكد وجود تأثير جوهري لرأس المال النفسي على الأداء الإبداعي للعاملين في المشاريع الريادية الفلسطينية.

ويُعلّل الباحثان هذه النتيجة بأن الحالة النفسية الجيدة للعاملين لها أثر مهم في تعزيز الأداء الإبداعي للعاملين، فالراحة النفسية للعامل تقوده للتفكير بطريقة إبداعية وغير نمطية تسهم في ارتفاع العمل، وتقدمه، وعند مقارنة هذه النتيجة مع نتائج الدراسات السابقة وجد أن الدراسات السابقة تعاملت مع الأداء الوظيفي كوحدة واحدة دون الإشارة إلى أبعاده المختلفة، كما أكدت نتائج الدراسات السابقة إلى وجود تأثير لرأس المال النفسي على الأداء مثل دراسة [18].

اختبار فرضيات الدراسة

الفرضية الرئيسية: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين رأس المال النفسي (الكفاءة الذاتية، التفاؤل، الأمل، التكيف والاستجابة، التوازن العاطفي) وبين الأداء الوظيفي في المشاريع الريادية الفلسطينية.

لاختبار الفرضية الرئيسية السابقة تم تجزئتها إلى عدد من الفرضيات الفرعية، واستخدام معادلة الانحدار المتعدد للتحقق منها، وكانت بالشكل الآتي:

1. لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين رأس المال النفسي (الكفاءة الذاتية) وبين الأداء الوظيفي في المشاريع الريادية الفلسطينية

للتحقق من صحة الفرضية السابقة تم استخدام معادلة الانحدار المتعدد لقياس أثر رأس المال النفسي (الكفاءة الذاتية) على الأداء الوظيفي في المشاريع الريادية الفلسطينية، والجدول التالي يوضح نتائج هذا الاختبار:

جدول رقم 5: معادلة الانحدار المتعدد لقياس أثر رأس المال النفسي (الكفاءة الذاتية) على الأداء الوظيفي في المشاريع الريادية الفلسطينية

المتغيرات	قيمة Beta	قيمة t	قيمة R^2	مستوى الدلالة
أثر رأس المال النفسي (الكفاءة الذاتية) على أداء في المشاريع الريادية الفلسطينية	.015	.354	.000	.723

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

تشير النتائج إلى أن قيمة معامل R^2 كانت (0.00) وهذه تُعبّر عن قوة العلاقة بين الكفاءة الذاتية وأداء العاملين؛ في حين كانت قيمة معامل Bata (0.015)، وكانت قيمة الدلالة الإحصائية له (0.723)، وهي غير دالة إحصائياً (مستوى الدلالة أعلى من 0.05)، مما يؤكد عدم وجود تأثير جوهري لرأس المال النفسي (الكفاءة الذاتية) على الأداء الوظيفي في المشاريع الريادية الفلسطينية، وعلى ذلك تم قبول الفرضية الصفرية التي تنص على: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين رأس المال النفسي (الكفاءة الذاتية) وبين الأداء الوظيفي في المشاريع الريادية الفلسطينية.

ويُعلّل الباحثان هذه النتيجة بأن الكفاءة الذاتية للعاملين مرتبطة بالأداء، فالسمات الشخصية والمهارات والقدرات المتوفرة لدى العاملين تلعب دوراً مهماً في استيعاب المهمات وكيفية أدائها بطريقة إبداعية، وعند مقارنة هذه النتيجة مع نتائج الدراسات السابقة وجد أن هذه النتيجة اختلفت مع نتيجة دراسة [17-18] حول وجود تأثير جوهري للكفاءة الذاتية على الأداء الوظيفي.

2. لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين رأس المال النفسي (التفاؤل) وبين الأداء الوظيفي في المشاريع الريادية الفلسطينية.

للتحقق من صحة الفرضية السابقة تم استخدام معادلة الانحدار المتعدد لقياس أثر رأس المال النفسي (التفاؤل) على الأداء الوظيفي في المشاريع الريادية الفلسطينية، والجدول التالي يوضح نتائج هذا الاختبار:

جدول رقم 6: معادلة الانحدار المتعدد لقياس أثر رأس المال النفسي (التفاؤل) على الأداء الوظيفي في المشاريع الريادية الفلسطينية

المتغيرات	قيمة Beta	قيمة t	قيمة R^2	مستوى الدلالة
أثر رأس المال النفسي (التفاؤل) على أداء في المشاريع الريادية الفلسطينية	.149	3.475	.022	.001

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

تشير النتائج إلى أن قيمة معامل R^2 كانت (0.022) ما يشير إلى ارتباط قوي بين التفاؤل والأداء، وكانت قيمة معامل Bata (0.149)، وكانت قيمة الدلالة الإحصائية له (0.001)، وهي دالة إحصائياً (مستوى الدلالة أعلى من 0.05)، مما يؤكد وجود تأثير جوهري لرأس المال النفسي (التفاؤل) على الأداء الوظيفي في المشاريع الريادية الفلسطينية؛ وعلى ذلك تم رفض الفرضية التي تنص على: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين رأس المال النفسي (التفاؤل) وبين الأداء الوظيفي في المشاريع الريادية الفلسطينية.

ويُعلّل الباحثان هذه النتيجة بأن التفاؤل داخل بيئة العمل مطلوب، فهو يسهم بشكل مباشر في تطوير الأداء وتقدمه؛ لأن التفاؤل يُعدّ عاملاً أساسياً للاستمرار والعطاء، وعند مقارنة هذه النتيجة مع نتائج الدراسات السابقة وجد أنها تتشابه مع دراسة [17-18] حول وجود أثر للتفاؤل على الأداء الوظيفي.

3. لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين رأس المال النفسي (الأمل) وبين الأداء الوظيفي في المشاريع الريادية الفلسطينية.

للتحقق من صحة الفرضية السابقة تم استخدام معادلة الانحدار المتعدد لقياس أثر رأس المال النفسي (الأمل) على الأداء الوظيفي في المشاريع الريادية الفلسطينية، والجدول التالي يوضح نتائج هذا الاختبار:

جدول رقم 7: معادلة الانحدار المتعدد لقياس أثر رأس المال النفسي (الأمل) على الأداء الوظيفي في المشاريع الريادية الفلسطينية

المتغيرات	قيمة Beta	قيمة t	قيمة R^2	مستوى الدلالة
أثر رأس المال النفسي (الأمل) على أداء في المشاريع الريادية الفلسطينية	.064	1.475	.004	.141

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

تشير النتائج إلى أن قيمة معامل R^2 كانت (0.004) في حين كانت قيمة معامل Bata (0.064)، وكانت قيمة الدلالة الإحصائية له (0.141)، وهي دالة

إحصائياً (مستوى الدلالة أعلى من 0.05)، مما يؤكد وجود تأثير جوهري لرأس المال النفسي (الأمل) على الأداء الوظيفي في المشاريع الريادية الفلسطينية، وعلى ذلك تم قبول الفرضية الصفرية التي تنص على: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين رأس المال النفسي (الأمل) وبين الأداء الوظيفي في المشاريع الريادية الفلسطينية.

ويُعلّل الباحثان هذه النتيجة بأن الأمل هو انعكاس للحالة النفسية العامة للعامل، تسهم في ازدياد نسبة التفاؤل للعامل داخل بيئة العمل، وبالتالي تحسين مستوى الأداء، وعند مقارنة هذه النتيجة بنتائج الدراسات السابقة وُجد أن هذه النتيجة تتشابه مع نتيجة كل من دراسة [17-19] وجود أثر للأمل على الأداء الوظيفي.

4. لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين رأس المال النفسي (التكيف والاستجابة) وبين الأداء الوظيفي في المشاريع الريادية الفلسطينية.

للتحقق من صحة الفرضية السابقة تم استخدام معادلة الانحدار المتعدد لقياس أثر رأس المال النفسي (التكيف والاستجابة) على الأداء الوظيفي في المشاريع الريادية الفلسطينية، والجدول التالي يوضح نتائج هذا الاختبار:

جدول رقم 8: معادلة الانحدار المتعدد لقياس أثر رأس المال النفسي (التكيف والاستجابة) على الأداء الوظيفي في المشاريع الريادية الفلسطينية

المتغيرات	قيمة Beta	قيمة t	قيمة R ²	مستوى الدلالة
أثر رأس المال النفسي (التكيف والاستجابة) على أداء في المشاريع الريادية الفلسطينية	.149	3.476	.022	.001

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

تشير النتائج إلى أن قيمة معامل R² كانت (0.022)، وهي تشير إلى قوة ارتباط عالية بين التكيف والاستجابة والأداء، في حين كانت قيمة Bata (0.149) وكانت قيمة الدلالة الإحصائية له (0.001)، وهي دالة إحصائياً (مستوى الدلالة أعلى من 0.05)، مما يؤكد وجود تأثير جوهري لرأس المال النفسي (التكيف والاستجابة) على الأداء الوظيفي في المشاريع الريادية الفلسطينية، وعلى ذلك تم رفض الفرضية التي تنص على: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين رأس المال النفسي (التكيف والاستجابة) وبين الأداء الوظيفي في المشاريع الريادية الفلسطينية.

ويُعلّل الباحثان هذه النتيجة بأن تكيف العامل ومقدار استجابته للظروف الطارئة على العمل يؤثر بشكل جوهري على الأداء، فهي تسهم بشكل مباشر في فهم المهمة والتكيف مع الظروف المحيطة والاستجابة لأي طارئ، وبالتالي القيام بالمهمة بأفضل صورة ممكنة، وعند مقارنة هذه النتيجة مع نتائج الدراسات السابقة وُجد أنها تتشابه مع دراسة [17-18] حول وجود أثر للتكيف والاستجابة على الأداء.

5. لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين رأس المال النفسي (التوازن العاطفي) وبين الأداء الوظيفي في المشاريع الريادية الفلسطينية.

للتحقق من صحة الفرضية السابقة تم استخدام معادلة الانحدار المتعدد لقياس أثر رأس المال النفسي (التوازن العاطفي) على الأداء الوظيفي في المشاريع الريادية الفلسطينية، والجدول التالي يوضح نتائج هذا الاختبار:

جدول رقم 9: معادلة الانحدار المتعدد لقياس أثر رأس المال النفسي (التوازن العاطفي) على الأداء الوظيفي في المشاريع الريادية الفلسطينية

المتغيرات	قيمة Beta	قيمة t	قيمة R ²	مستوى الدلالة
أثر رأس المال النفسي (التوازن العاطفي) على أداء في المشاريع الريادية الفلسطينية	.388	9.681	.150	.000

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

تشير النتائج إلى أن قيمة معامل R² كانت (0.150) وهي تشير إلى ارتباط قوي بين التوازن العاطفي والأداء في المشاريع الريادية الفلسطينية، في حين كانت قيمة معامل Bata (0.388)، إذ بلغت الدلالة الإحصائية له (0.00)، وهي دالة إحصائياً (مستوى الدلالة أعلى من 0.05)، مما يؤكد وجود تأثير جوهري لرأس المال النفسي (التوازن العاطفي) على الأداء الوظيفي في المشاريع الريادية الفلسطينية، وعلى ذلك تم رفض الفرضية التي تنص على: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين رأس المال النفسي (التوازن العاطفي) وبين الأداء الوظيفي في المشاريع الريادية الفلسطينية.

ويُعلّل الباحثان هذه النتيجة بأن التوازن العاطفي لدى العامل يسهم بشكل مباشر في خلق حالة نفسية إيجابية لدى العامل في التعامل مع محيطه الاجتماعي داخل بيئة العمل، واستيعاب كافة المتغيرات والتعامل معها بطريقة تسهم في تطوير الأداء داخل المنظمة.

5. توصيات الدراسة

بناءً على نتائج الدراسة، يوصي الباحثان بما يلي:

1. نظراً لأهمية الجانب النفسي للعاملين بالمشاريع الريادية يتوجب على القائمين على هذه المشاريع، بالإضافة إلى الجهات ذات العلاقة مواصلة الاهتمام به، مثل: تنظيم أيام ترفيهية، وبرامج نفسية تعزز الجانب الإيجابي وتنميته.
2. مواصلة الاهتمام في الكفاءة الذاتية للعاملين في المشاريع الريادية، وذلك من خلال عقد أيام تعليمية، وتبادل الخبرات بين العاملين، وتقديم الرعاية النفسية من قبل الإدارة لتعزيز شعور اللياقة العقلية والجسدية للعاملين وأهميتهم للمنظمة.
3. العمل على تعزيز مبدأ التفاؤل والأمل لدى العاملين في المشاريع الريادية وخاصة بعد الظروف الصعبة التي عصفت بها في ظل جائحة كورونا، والظروف السياسية العامة التي تمر بها فلسطين.
4. تعزيز أداء العاملين في المشاريع الريادية؛ وذلك من خلال دراسة احتياجات العاملين والعمل على تلبيتها من خلال صياغة برامج تدريبية، وتوجيه طاقات العاملين، وتذليل العقبات أمامهم.
5. إشراك العاملين في برامج تمكين تسهم في تعزيز مهارات العاملين المختلفة للنهوض بأدائهم العام، من خلال تمكينهم على تحليل واقع المهام الوظيفية المنوطة بهم، والظروف المحيطة بهم وكيفية الاستجابة والتكيف مع هذه الظروف لأداء المهمة بأفضل طريقة ممكنة.

6. إجراء استطلاعات دورية للوقوف على أوضاع العاملين داخل المشاريع الريادية، والتعامل معها من منطلق المسؤولية الاجتماعية.

7. إقرار برنامج لتحفيز العاملين على مساهماتهم في خلق وتطوير أو تقديم أفكار من شأنها تحسين الأداء داخل المشاريع الريادية.

8. الاعتماد على رأس المال النفسي كمدخل أساسي ومهم لما له من آثار إيجابية على العاملين والمشاريع على حد سواء.

المراجع

المراجع العربية

- [2] ع. عبدالله، رأس المال النفسي وأثره في الالتزام التنظيمي دراسة ميدانية على مجموعة شركات المحمول في مصر. *المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية*، 12(3)، 153-190 (2021).
- [3] س. العتيبي، دور رأس المال النفسي كمتغير وسيط في العلاقة بين أثر القيادة الأصلية في الاندماج في العمل للموظفين في شركات القطاع الخاص في المملكة العربية السعودية. *مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية*، 29(3)، 60-81 (2021).
- [5] ن. جرادات، *قضايا إدارية معاصرة*. عمان: دار وائل للنشر والتوزيع (2014).
- [7] ع. محمود، رأس المال النفسي والامتنان كمتغيرين وسيطين في العلاقة بين جودة حياة العمل المدركة والهناء الذاتي لدى المعلمين بالمرحلة الإعدادية. *المجلة التربوية- كلية التربية بسوهاج*، 75(75)، 99-176 (2021).
- [8] ر. صالح، تأثير رأس المال النفسي في تحقيق الالتزام التنظيمي: دراسة ميدانية في الشركة العامة لصناعة الأسمدة في البصرة. *مجلة العلوم الاقتصادية- جامعة البصرة*، 11(41)، 1-34 (2016).
- [9] إ. إسماعيل، *أثر رأس المال النفسي على الأداء المالي للهيئات المحلية في قطاع غزة دراسة تحليلية وتطبيقية*. (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة الأزهر، غزة- فلسطين (2019).
- [10] أ. جعبري، *علاقة رأس المال النفسي الإيجابي بأداء العاملين في الجامعات الفلسطينية العاملة في جنوب الضفة الغربية*. (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة الخليل، فلسطين (2018).
- [11] ع. الزبير، رأس المال النفسي ودوره في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين في جامعة فلسطين الأهلية. *مجلة الاطروحة للعلوم الإنسانية*. 4(6)، 67-96 (2019).
- [12] ع. الدعيمي؛ ز. السعدون، إدارة الاحتواء العالي وتأثيرها بتعزيز رأس المال النفسي دراسة تحليلية لآراء عينة من أعضاء الهيئة التدريسية في بعض الجامعات والكليات الأهلية العراقية. *مجلة جامعة بابل للعلوم البحتة والتطبيقية*، 27(3)، 370-391 (2019).
- [13] هـ. علي، دور إعادة هندسة العمليات الإدارية في تحسين الأداء المؤسسي. *المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والإدارية*. 2(1)، 31-70 (2018).
- [14] ف. قاووق، *الدور الوسيط للقدرة التنافسية في أثر عملية تخطيط السيناريو على الأداء التنافسي، دراسة ميدانية في الجامعات الأردنية الخاصة في مدينة عمان، الأردن*. (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة الشرق الأوسط للدراسات العليا، الأردن (2019).
- [15] م. حسين، *ريادية الأعمال Business Entrepreneurship*، الريادة في منظمات الأعمال مع الإشارة لتجربة بعض الدول بحث نظري. *مجلة جامعة بابل للعلوم الإنسانية*، 21(2)، 385-407 (2013).
- [17] ع. أبو هلال، *أثر رأس المال النفسي على الأداء الوظيفي لدى موظفي وزارة الداخلية في محافظة غزة*. (أطروحة دكتوراه غير منشورة)، جامعة الأقصى، غزة- فلسطين (2021).
- [18] م. جمعة، *أثر رأس المال النفسي على الأداء الوظيفي: دراسة ميدانية على المركز القومي دار الأوبرا المصرية*. (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة عين شمس، مصر (2021).
- [19] د. فائق، دور رأس المال النفسي الإيجابي في تعزيز الأداء من خلال الارتباط بالعمل: دراسة استطلاعية لآراء عينة من العاملين في فنادق الأربع والخمس نجوم في مدينة السلیمانية_ إقليم كردستان، العراق. *المجلة العالمية للاقتصاد والأعمال*، 9(2)، 211-225 (2020).
- [20] ع. أبو جراد؛ ط. أبو حجیر، رأس المال النفسي الإيجابي ودوره في تعزيز الأداء بالجامعات الفلسطينية الخاصة جامعة غزة _ نموذجاً. *مجلة جامعة الأزهر*، 20(عدد خاص C)، 935-966 (2019).

المراجع الأجنبية

- [1] M. Asbari, A. Prasetya, P. Santoso, & A. Purwanto, From creativity to innovation: The role of female employees' psychological capital. *International Journal of Social and Management Studies*, 2(2), 66-77 (2021).
- [4] G. Alessandri, C. Consiglio, F. Luthans & L. Borgogni, Testing a dynamic model of the impact of psychological capital on work engagement and job performance. *Career Development International*, 23(1), 33-47 (2018).
- [6] G. De Lima, G. Nassif, & M. Garçon, The Power of Psychological Capital: The Strength of Beliefs in Entrepreneurial Behavior. *RAC - Revista de Administração Contemporânea*, 24 (4), 317-334 (2020).
- [16] A. Grözinger, S Wolff, P. Ruf, & P. Moog, The power of shared positivity: organizational psychological capital and firm performance during exogenous crises. *Small Business Economics*, 58(2), 689-716 (2022).