

**دور رأس المال الاجتماعي التنظيمي في دعم التفكير  
الابداعي بالتطبيق على معهد بحوث الارشاد الزراعي والتنمية الريفية  
- مركز البحوث الزراعية**

بحث مقدم من

**الدكتورة / عبير مختار سويفي**

مدرس بقسم ادارة الأعمال - جامعة الأزهر -شعبة التجارة - فرع أسيوط

**قائمة المحتويات**

الموضوع

١-المقدمة

١-١ طبيعة مشكلة البحث

١-٢ أهمية البحث

١-٣ أهداف البحث

١-٤ فروض البحث

٢-الاطار النظري والدراسات السابقة

١-٢ رأس المال الاجتماعي التنظيمي

٢-٢ التفكير الابداعي

٣-٢ الدراسات السابقة

١-٣-٢ الدراسات التي تناولت رأس المال الاجتماعي التنظيمي

٢-٣-٢ الدراسات التي تناولت التفكير الابداعي

٢-٣-٣ الدراسات التي تناولت العلاقة بين رأس المال الاجتماعي التنظيمي والتفكير

الابداعي

- ٣-منهجية البحث
- ١-٣ منهج البحث
- ٢-٣ مجتمع البحث
- ٣-٣ أسلوب جمع البيانات
- ٤-٣ أداة البحث
- ٥-٣ متغيرات البحث
- ٦-٣ صدق الأداة وثباتها
- ٧-٣ الأساليب الاحصائية المستخدمة في البحث
- ٤- الدراسة الميدانية
- ١-٤ اختبار الفروض
- ٢-٤ النتائج
- ٣-٤ التوصيات
- ٥-المراجع
- ١-٥ المراجع العربية
- ٢-٥ المراجع الأجنبية
- ٦- الملاحق
- ١-٦ قائمة الاستقصاء
- ٢-٦ الجداول الاحصائية

**ملخص:**

استهدف البحث الى الوقوف على واقع المنظمات البحثية، ومدى تبنيها لمفهوم التفكير الابداعي وتطبيقه، وكذلك مدى الوعي بمفهوم رأس المال الاجتماعي التنظيمي، وتحديد مدى تأثيره على دعم التفكير الابداعي. ولتحقيق هدف الدراسة تم اعداد قائمة استقصاء لغرض جمع البيانات من مجتمع البحث، والذي تمثل في جميع الباحثين العاملين بمعهد الارشاد الزراعي والتنمية الريفية، وهو يعد أحد معاهد مراكز البحوث الزراعية المسؤولة عن تقييم التكنولوجيا الزراعية الجديدة من المنظور الاجتماعي والارشادي. وقد تم تطبيق الدراسة بأسلوب الحصر الشامل لجميع مفردات مجتمع البحث، والذي بلغ حجمه ٢٧٤ مفردة.

**وقد توصلت الدراسة الى عدة نتائج من اهمها :**

- توفر أبعاد رأس المال الاجتماعي في مفردات مجتمع البحث بدرجة فوق المتوسطة، وكان ترتيب هذه الأبعاد على النحو التالي: التعاون المتبادل، التماسك الاجتماعي، الشبكات الاجتماعية والتوجهات المشتركة، وأخيرا الثقة.
- توفر أبعاد التفكير الابداعي في مفردات مجتمع البحث بدرجة فوق المتوسطة، وكان ترتيب هذه الأبعاد كما يلي: المرونة، قبول المخاطرة، الطلاقة، الأصالة، وأخيرا الحساسية للمشكلات.
- توجد علاقات ارتباط موجبة ذات دلالة احصائية بين جميع ابعاد المتغير المستقل (رأس المال الاجتماعي التنظيمي)، وجميع ابعاد المتغير التابع (التفكير الابداعي).
- وجود تأثير معنوي لمتغير رأس المال الاجتماعي التنظيمي - باستثناء بعد التماسك الاجتماعي - على متغير التفكير الابداعي، حيث فسر متغير رأس المال الاجتماعي التنظيمي ما مقداره ٤٥% من التباين في متغير التفكير الابداعي.

وقد أوصت الدراسة بضرورة تطوير وتعزيز الأبعاد المتوفرة لدى الأفراد سواء فيما يتعلق برأس المال الاجتماعي التنظيمي، أو تلك المتعلقة بالتفكير الابداعي، بالإضافة الى استكمال الأبعاد التي يعاني الأفراد من انخفاض مستوياتها لديهم، كما أوصت أيضا بضرورة ادراك المسؤولين في المنظمات البحثية للعناصر ذات التأثير في بناء رأس المال الاجتماعي التنظيمي والعمل على دعمها وتنميتها وهي كما توصلت اليها نتائج الدراسة التعاون المتبادل، الشبكات الاجتماعية والتوجهات المشتركة، الثقة.

#### ABSTRACT:

*This study aims to investigate the reality of research organizations and the extent of adoption of the concept of Creative thinking and its application, As well as the extent of awareness of the concept of the organizational social capital and determine the extent of its impact on supporting Creative thinking , The research community in*

*Capacity of statistical society consists of 274 researchers working at the Institute of Agricultural Extension and Rural Development in Egypt, 274 questionnaires were of the total community ,The results showed that the dimensions of Social 76.6% capital is available in research community with a degree above average,as The following order: mutual cooperation, social cohesion, social network and common trends ,and trust , Which means that the organization must benefit based on those ingredients and guide them in building organizational social*

*capital serve the interests of the organization and individuals, The results also indicated that the dimensions of creative thinking is available in research community with a degree above average as The following order: flexibility, accept the risk, fluency, originality, and finally sensitivity to problems.*

*Finally, The study recommended the need to develop and strengthen the dimensions available to individuals both in terms of organizational social capital, or those relating to creative thinking, In addition to the completion of the dimensions that individuals suffering from low levels have, the study also recommended that the importance of pay special attention to officials awareness in the research organizations of the core elements building the organizational social capital and work for its support and development.*

## ١ - المقدمة

## ١-١ طبيعة مشكلة البحث:

أدت التغييرات المتسارعة والمتلاحقة في بيئة الأعمال إلى إحداث ثورة في المفاهيم التنظيمية، والتي أثرت بدورها على شكل رأس المال ومفهومه التقليدي، والذي كان متمثلاً في المعدات والأصول الملموسة، فقد ظهر مفهوم رأس المال غير الملموس وأثره في تطور المنظمات، واتسع مفهوم رأس المال ليشمل أبعاداً جديدة يوماً بعد يوم، ومن هذه الأبعاد على سبيل المثال رأس المال البشري، والعلماء، والذكاء، رأس المال الصحي وكذلك رأس المال الاجتماعي.

وإذا كانت المنظمات المعاصرة تسعى للبقاء والنمو بل وإلى الريادة في ظل التطورات المستمرة، فينبغي أن يكون الابداع هو أحد المداخل الهامة والأساسية التي تعتمد عليها المنظمة، كما ينبغي عليها أن تدرك أنه كي يتحقق الابداع؛ فلا بد من تهيئة الظروف والبيئة المناسبة لدعم القدرات الذهنية والعقلية، وأن تؤسس تلك البيئة لسهولة تبادل المعلومات وتداول المعرفة من خلال توفر شبكات تواصل اجتماعي تسهم في خلق وتوليد التفكير الابداعي.

ان عدم الاهتمام بتحقيق الابداع من خلال تطوير رأس المال الاجتماعي هو نتاج الرؤية التقليدية، التي تركز على الربط بين التقدم الاقتصادي والمادي، وبين الابداع، بينما أدركت المنظمات الناجحة قيمة البعد الاجتماعي في دعم الابتكار والابداع . ان حاجة المنظمات المعاصرة في الوقت الراهن الى التفكير الابداعي كأحد المدخلات المهمة التي تعزز مكانة المنظمة أصبحت أكثر إلحاحاً، وأشد أهمية منها في أي وقت مضى في ظل المعدلات المتسارعة من التقدم والتطور في شتى المجالات وعلى رأسها ثورة المعلومات والتكنولوجيا، وحتى تضمن المنظمات المعاصرة القدرة على البقاء والمنافسة فعليها ان تتبنى مفهوم التفكير الابداعي - كأحد المفاهيم الأساسية ذات الأثر العميق في نجاح المنظمة - وعليها أيضاً

مواجهة كل ما من شأنه أن يؤثر سلبا على تبني وتطبيق مفهوم التفكير الابداعي، ويعتقد ان رأس المال الاجتماعي التنظيمي يعد أحد تلك المتغيرات ذات التأثير على التفكير الابداعي، وإذا كان التفكير الابداعي هو حجر الزاوية في تطور ونمو المنظمات بصفة عامة، فانه بالنسبة للمنظمات البحثية يصبح هو العنصر المحوري والحاسم في نمو وانطلاق تلك المنظمات، فخلف كل مظاهر التقدم التقني والاقتصادي والاجتماعي تكمن جهود العلماء الباحثين في مختبراتهم، وإنجازاتهم المبتكرة في كل المجالات.

فمؤسسات البحث العلمي تلعب دورا مهما في الوصول الى اكتشافات علمية تؤثر في إدراك الإنسان ونظرتة إلى العالم، وفي كشف مناطق جديدة من المعلومات والاحتمالات التطبيقية التي تتحول إلى وسائل وأدوات تكنولوجية للإنتاج والتطوير، وبناء على ماسبق فان مشكلة البحث الحالي تركز على دراسة مدى توفر عناصر رأس المال الاجتماعي لدى الأفراد في مؤسسات البحث العلمي، ومدى تأثيرها على التفكير الابداعي لدى هؤلاء الأفراد.

#### ٢-١ أهمية البحث

- تتبع أهمية البحث من أهمية كل من رأس المال الاجتماعي التنظيمي والتفكيرالابداعي، باعتبارهما من أهم المتغيرات الفاعلة والمؤثرة في حياة الأفراد والمنظمات على حد سواء، وهوما يعني التخلي عن الطرق الروتينية والأساليب المعتادة والاتجاه نحو الابداع والابتكار، واكتساب المعرفة بأسرع ما يمكن وبأقل تكلفة وأسهل الطرق.

- يرجى أن تستفيد المراكز البحثية من معرفة مستويات التفكير الابداعي لدى الباحثين في تلك المراكز، وبناء على ذلك القيام بكل مامن شأنه تعزيز تلك المستويات.

- أهمية المراكز البحثية والتي تعد مراكز إشعاع حضاري لأي مجتمع من المجتمعات، فبالإضافة الى مهمة البحث العلمي فان تلك المراكز تقوم بخدمة المجتمع المحلي من خلال هذه الأبحاث، فالبحث العلمي هو استنباط للمعرفة، وتطوير المنتج، وتخلف البحث العلمي في أي قطاع من القطاعات الصناعية أو الزراعية أو الاقتصادية أو الاجتماعية يحول دون تطوير هذه القطاعات والتغلب على مشاكلها؛ لذا كان من الأهمية التعرف على مستويات الابداع لدى الباحثين في تلك المراكز، وكذلك تحديد مدى توفر عناصر رأس المال الاجتماعي التنظيمي.
- ادراك طبيعة العلاقة بين رأس المال الاجتماعي التنظيمي والتفكير الابداعي، وكيفية تعزيز التفكير الابداعي واستثمار رأس المال الاجتماعي التنظيمي في دعم السلوك الابداعي للأفراد.

### ١-٣ أهداف البحث

- يسعى البحث الى الوقوف على واقع المنظمات البحثية ومدى تبنيها لمفهوم التفكير الابداعي وتطبيقه، وكذلك مدى الوعي بمفهوم رأس المال الاجتماعي التنظيمي، وتحديد مدى تأثيره على امكانية دعم التفكير الابداعي وذلك من خلال تحقيق الأهداف التالية:
- معرفة مستوى التفكير الابداعي لدى أفراد مجتمع البحث.
- التعرف على مدى توفر عناصر رأس المال الاجتماعي التنظيمي لدى الأفراد في مجتمع البحث.
- اختبار أثر رأس المال الاجتماعي التنظيمي على مستوى التفكير الابداعي في المنظمة محل البحث.
- تحديد أثر المتغيرات الديموجرافية على رأس المال الاجتماعي التنظيمي لدى الأفراد في مجتمع البحث.



- تحديد أثر المتغيرات الديموجرافية على التفكير الابداعي لدى الأفراد في مجتمع البحث.

- تحديد كيفية زيادة فعالية التفكير الابداعي لدى الأفراد في مجتمع البحث.

#### ١-٤ فروض البحث

تمت صياغة الفروض التي يقوم عليها البحث على النحو التالي:

**الفرض الأول:** "من المتوقع أن تعكس اجابات الأفراد في مجتمع البحث مستويات منخفضة بالنسبة لرأس المال الاجتماعي والتفكير الابداعي".

**الفرض الثاني:** "يوجد تأثير معنوي لرأس المال الاجتماعي على أبعاد التفكير الابداعي للأفراد في مجتمع البحث"، ويتفرع عن هذا الفرض الفروض الفرعية التالية:  
**الفرض الفرعي الأول:** "يوجد تأثير معنوي لرأس المال الاجتماعي التنظيمي على بعد الأصالة".

**الفرض الفرعي الثاني:** "يوجد تأثير معنوي لرأس المال الاجتماعي التنظيمي على بعد الطلاقة".

**الفرض الفرعي الثالث:** "يوجد تأثير معنوي لرأس المال الاجتماعي التنظيمي على بعد المرونة".

**الفرض الفرعي الرابع:** "يوجد تأثير معنوي لرأس المال الاجتماعي التنظيمي على بعد الحساسية للمشكلات".

**الفرض الفرعي الخامس:** "يوجد تأثير معنوي لرأس المال الاجتماعي التنظيمي على بعد قبول المخاطرة".

**الفرض الثالث:** "يوجد تأثير معنوي لتفاعل ابعاد رأس المال الاجتماعي التنظيمي على أبعاد التفكير الابداعي مجتمعة".

**الفرض الرابع:** "يختلف رأس المال الاجتماعي معنويا باختلاف المتغيرات الديموجرافية للأفراد في مجتمع البحث".

**الفرض الخامس:** "يختلف التفكير الابداعي معنويا باختلاف المتغيرات الديموجرافية للأفراد مجتمع البحث".

## ٢- الاطار النظري والدراسات السابقة

### ٢-١ رأس المال الاجتماعي التنظيمي

يشير مصطلح "رأس المال الاجتماعي" في الأصل إلى الميزة التي قد تتوفر للفرد بحكم موقعه في شبكة العلاقات الاجتماعية المتصلة به، وقد جاء أول استخدام مباشر لهذا المصطلح في الستينيات من القرن الماضي في إطار إبراز أهمية شبكة العلاقات والروابط، وقد تم وضع مضمون محدد لهذا المفهوم في السبعينيات على يد عالم الاجتماع الفرنسي بيير بورديو الذي عاد وطوره في الثمانينيات، مقارنة إياه بأشكال أخرى من رأس المال (الاقتصادي والثقافي والرمزي).

واعتبر بورديو أن "رأس المال الاجتماعي ميزة فردية تظهر في سياق اجتماعي"، وقد تعددت التعريفات التي تناولت مفهوم رأس المال الاجتماعي فقد عرفه (Nisbet,2007:528) بأنه "الشبكات والمعايير المشتركة والقيم والتفاهات التي تسهل التعاون داخل ، أو بين الجماعات وبعضها البعض".

وفي عام ٢٠٠٠م ذكر بوتنام " أن رأس المال الاجتماعي يشير إلى الروابط بين الأفراد والشبكات الاجتماعية ، ومعايير المعاملة بالمثل والجدارة بالثقة التي تنجم عنها (أبو زاهر:٢٠١٠:١).

ويعتقد ان رأس المال الاجتماعي يعبر عن مجموعة القيم غير الرسمية والمعايير المشتركة بين اعضاء مجموعة عمل تسمح بالتعاون فيما بينها، وعلى ذلك فاذا توقع الأفراد ان الآخرين سوف يتصرفون بوضوح وشفافية ، قان هذا من شأنه أن يولد الثقة فيما بينهم.يعتقد ان رأس المال (Francis Fukuyama,1999).

وبذلك يمكن القول بأن رأس المال الاجتماعي يشمل المؤسسات والعلاقات والمعايير، والقيم التي تشكل كم وجوده التفاعلات الاجتماعية في مجتمع ما ، فرأس المال

الاجتماعي ليس مجرد حاصل جمع مجموعة عناصر في مجتمع ما بل انها ما يربط تلك العناصر ويزيدها تلاحما. (Smith,2002).

أي أن مصطلح رأس المال الاجتماعي قد ظهر ليوضح أهمية الدور الذي تلعبه شبكات العلاقات الاجتماعية والشخصية في ترسيخ الثقة وتفعيل التعاون وزيادة الأداء الجماعي في المجتمعات.

ومن وجهة نظر (Leana&Van Buren,1999:538) فإن رأس المال الاجتماعي التنظيمي هو ذلك المورد الذي يعكس شكل العلاقات الاجتماعية داخل المنظمة، كما يعتبر أحد الأصول التي تخلق اثارا ايجابية للمنظمة نفسها، وكذلك للأشخاص باعتبارهم جزءا من هذه المنظمة .

وبرغم تعدد التعريفات التي تناولت مفهوم رأس المال الاجتماعي الا أنه يمكن القول انها تتفق في ان رأس المال الاجتماعي هو أحد الأصول التي يتم انتاجها عندما يتفاعل الأفراد فيما بينهم ويخلقون علاقات الثقة والتفاهم المشترك.

وبذلك ينطوي مفهوم رأس المال الاجتماعي على شقين رئيسيين الأول هو رأس المال والذي يشير بشكل اساسي الى ان رأس المال الاجتماعي يتشكل من خلال التراكم غير فترات طويلة من الزمن، وبالتالي فمن الصعب تخيل أن يتكون رأس المال الاجتماعي بصورة وقتية أو سريعة لخدمة موقف مفاجيء أو حالة عارضة ، أما الشق الثاني فهو الجانب الاجتماعي والذي يشير الى حقيقة مؤداها أن رأس المال الاجتماعي لا يقتصر على فرد بذاته لكنه يتشكل في اطار جماعة اجتماعية يرتضي أفرادها الانضمام لها ، من أجل ما توفره العضوية في هذه الجماعة من مزايا، ورصيد اجتماعي مميز. (عبد الحميد:٢٠١٠:١٩).

ويؤكد كولمان على ذلك فهو يعتقد أن رأس المال الاجتماعي يختلف عن صور رأس المال الأخرى فهو لا يوجد في الأشخاص، ولا في الواقع المادي، وإنما يوجد في

العلاقات الاجتماعية بين الأفراد ويرتبط بمدى امكانية الحصول على المعلومات والمنافع في هذا الاطار (حجازي:٢٠٠٦:٦).

وقد وضع الباحثون تصنيفات عدة لرأس المال الاجتماعي فقد قسمه كل من (Alfred&Nanton,2009) الى نوعين الأول هو رأس المال الاجتماعي الأساسي والذي يرتبط بالأسرة والدين والأصدقاء والنظراء، أما النوع الثاني فهو رأس المال الاجتماعي الثانوي والذي يرتبط بدعم المجموعة، او الفريق كذلك يرتبط بمكان العمل وبرامج التعلم المتاحة.

وتعتبر مصادر رأس المال الاجتماعي الأساسي مصادر دائمة، وذات تأثير أقوى مقارنة بمصادر رأس المال الاجتماعي الثانوي.

أما (Harpham,2008) فقد صنّفه الى نوعين الأول رأس المال الاجتماعي الرسمي، واعتبر أنه يعبر عن رأس المال الاجتماعي الثانوي، أما الثاني فهو ورأس المال الاجتماعي غير الرسمي وافترض ايضا انه يعبر عن رأس المال الاجتماعي الأساسي.

وإذا كان رأس الاجتماعي يعبر عن الروابط التي يكونها وينضم اليها مجموعة من الأفراد في إطار بناء اجتماعي لخدمة أهدافهم المشتركة، فإنه ينطوي على العناصر والمكونات التالية (عبد الحميد:٢٠١٠:٢٥):

- بناء اجتماعي يمتد من الأسرة ليشمل جماعات الجيرة والأصدقاء والمنشآت، كما يضم مؤسسات المجتمع المدني والمؤسسات بكافة صورها وأحجامها.
- مجموعة من الروابط والعلاقات الاجتماعية التي تتكون في إطار هذا البناء، والتي تقوم على مجموعة من المبادئ العامة كالثقة والتبادلية والالتزام بما تفرضه العضوية في هذه الجماعة من واجبات.
- فائض من الموارد التي يمتلكها أفراد الجماعة.

- الأفراد الذين ارتضوا الانضمام طوعية الى هذا البناء الاجتماعي، شريطة أن يتوفر فيهم الرغبة في التعاون مع بعضهم البعض لتحقيق الاستفادة المتبادلة فيما بينهم، بما يمكنهم من استثمار موارد الجماعة بالشكل الأمثل.
- مجموعة من الأهداف التي يسعى أعضاء الجماعة الى تحقيقها، وقد ترتبط الأهداف بالجماعة ذاتها أو بالمجتمع الأوسع من حولها.
- وعلى ذلك فالروابط والاتصالات الاجتماعية هامة وكذلك قواعد السلوك، فالأمر لا يقتصر على مجرد الاتصالات ولكن هذه الشبكات والعلاقات تؤكد على قواعد المعاملة بالمثل، فتقديم أحد الأطراف خدمات او مساعدات يستلزم بالضرورة الحصول على خدمات ومنافع من هذه الأطراف (Putnam, 2000:20).
- ويعتقد (Cohen&Prusak,2001:10) أن رأس المال الاجتماعي يمكن ان يحقق عدة فوائد اقتصادية من أهمها:
- مشاركة أفضل للمعرفة والتي ترجع الى المستويات العالية من الثقة، وشبكات العمل الفعالة والأهداف المشتركة.
- تخفيض التكاليف وذلك بسبب المستويات المرتفعة من الثقة والتعاون، سواء داخل المنظمة او بين المنظمة وعملائها وشركائها، وتلك المنظمات التي تتمتع بوجود شبكات عمل نشيطة وفاعلة ومستوي جيد من ادراك هوية المنظمة، وذلك مقارنة بتلك المنظمات التي لا تمتلك مثل تلك العناصر.
- اتخاذ قرارات فعالة نابعة من الفهم، والادراك المشترك.
- معدلات دوران أقل تقلبا، وهو ما يعني تخفيض تكلفة تعيين وتدريب العاملين، وكذلك زيادة قدرة المنظمة على الاحتفاظ بالمعرفة التنظيمية.
- كذلك هناك اعتقاد بأن رأس المال الاجتماعي قد يسهم في صناعة رأس المال الفكري وتنشيطه، لما لشبكات العلاقات الاجتماعية من دور كبير يمكن ان تلعبه في زيادة كفاءة عملية اكتساب المعرفة ونشرها وتحويلها وتبادلها، بما يسهل من امكانية

بناء وتكوين شبكات عمل فكرية، قد تسهم في التغلب على مقاومة المتخصصين والمهنيين، وحتى الممارسين للإدارة من ذوي القدرات الذهنية والعقلية المتميزة للمشاركة بالمعلومات والخبرات من خلال ترسيخ قيم ومعايير العمل الجماعي وبناء الثقة وتطوير علاقات الالتزام الوظيفي (العنزي، صالح : ٣٧٠).

وبذلك يمكن القول بأن الفرضية الأساسية لرأس المال الاجتماعي هي أن الشبكات الاجتماعية تمتلك قيمة، وأن هذه العلاقات بما لديها من قيمة تؤثر على النتائج الاقتصادية. (Jones&Taylor, 2012:61).

يؤكد (Cohen&Fields, 1999) على أن هناك مجموعة من الاجراءات الادارية التي من شأنها بناء قاعدة قوية، لدعم رأس المال الاجتماعي في المؤسسات الاقتصادية من أهمها:

- تشجيع فرق العمل والتدريب والتعلم المستمر والأمان الوظيفي، تطوير رأس المال البشري الاستراتيجي، وهو ما يسمح بالوصول الى حالة الاستقرار في العلاقات بين العاملين وتعزيزها.

- مراعاة ثقافة المؤسسة عند توظيف أشخاص جدد، ويفضل استعمال صيغة العمل المؤقت واختبارهم بعد مدة قصيرة، وفي حالة وجود انسجام ثقافي فعندئذ يمكن نقلهم الى حالة العمالة الدائمة، بينما في حالة وجود فجوة ثقافية، فينبغي التعامل معها بسرعة واخراج أولئك الذين يضررون بمخزون ومقومات وجود رأس المال الاجتماعي.

- دفع الأجور المناسبة لتجنب ارتفاع معدل دوران العمل، وزيادة التزام العاملين بالعمل الجماعي.

مما سبق يمكن القول بأنه اذا كان عدد الأشخاص في الشبكات الاجتماعية أمر ذو أهمية، فان هذه الأهمية تكمن في قوة العلاقات والموارد التي يمتلكها أعضاء الشبكة، والتي تمكن من استثمار تلك الموارد (Flap, 1991)

فليس المهم فقط أن توجد الموارد، ولكن الأهم أن يدرك الأفراد أن تلك الموارد الموجودة سيتم استثمارها والاستفادة منها واعتبارها رأس مال أصيل للمنظمة ككل (Lin,2001)، فرأس المال الاجتماعي من هذا المنظور يعبر عن العلاقات بين الأفراد والتفاعلات الاجتماعية المترابطة، من خلال التعاملات اليومية للأفراد في المنتديات والفرق الرياضية والنقابات والمدارس وأي تجمعات بشرية، سواء رسمية أو غير رسمية (Putnam, 2000)، ومن ثم تضمين وتخزين رأس المال الاجتماعي داخل العلاقات بين الناس، واخيرا التصرف بناء على العائد أو المنفعة المتوقعة (Jordan 2015:4).

وبالرغم من كل الايجابيات المترتبة على دعم رأس المال الاجتماعي، ومساهمته في تحسين الوضع الاقتصادي والاجتماعي من خلال اتاحة تبادل المعلومات وتقليل السلوك الانتهازي وتسهيل صنع القرار (woolcock&Narayan,2000)، الا أن هناك بعض السلبيات التي قد تتجم عنه وأهمها الاستبعاد الاجتماعي الذي قد يحدث داخل المجموعات التي تحرص على تحقيق التماسك الداخلي على حساب الأشخاص الجدد الذين يعاملون بشيء من الريبة والتردد (Walker,2004).

## ٢-٢ التفكير الابداعي

يعتبر التفكير الابداعي أحد أهم الموضوعات التي توليها المنظمات البحثية أهمية كبرى، وذلك في ظل التطور الشديد في مجال البحث العلمي، وقد تعددت اراء الباحثين في تحديد ماهية التفكير الابداعي خاصة في ميدان عمل المنظمات فقد عرفها (النمر: ١٩٩٢: ١٠٢) بأنه مجموعة من العمليات التي يستخدمها الانسان بما هو متوفر لديه من قدرات، وبما يحيط به من مؤثرات للتوصل الى فكرة أو أسلوب يحقق النفع للمنظمة التي يعمل بها .

بينما عرف ( Torrance,1993 ) التفكير الابداعي بأنه " اختراع او نشأة أي شيء جديد (منتج، حلول جديدة، عمل فني، عمل أدبي، فكاهة) ذو قيمة "، وتشير كلمة

الجديد هنا الي اي مجال يتحقق من خلاله شيء لم يكن موجودا من قبل، فالتجديد هو جوهر الابداع في أي منظمة بكل ما فيها من اداريين، فنيين وهكذا. ويعتقد ( Amabile,1976) أن التفكير الابداعي الاداري هو الجمع بين أفكار الأشخاص (الأفراد والجماعات) بطرق جديدة. وأخيرا فان (الكليبي :٢٠١٢:٥٩ ) يعتقد ان التفكير الابداعي الاداري هو" التوصل الى الأفكار الجديدة القابلة للتحويل الى سياسات وتنظيمات وطرق جديدة تسهم في تطوير الأداء في المؤسسات العامة وبما يضمن تأكيد ثقافة الابتكار لدى القادة الاداريين طوال تواجدهم في الوظيفة العامة،وذلك من خلال الاستجابة الفورية لكل ما هو جديد".

ومما سبق يمكن القول بأن التفكير الابداعي هو تقديم شيء جديد على غير المألوف، سواء كان فكرة او خدمة او منتج يحقق نفعاً ويضيف قيمة في المجال الذي تحقق فيه الابداع.

وتتضح أهمية التفكير الابداعي في ظل الظروف المعقدة التي تواجهها المنظمات المعاصرة، بحيث اصبحت الحاجة ملحة الى الابداع ، تماما كالحاجة الى تطوير قدرات العاملين، وتعظيم مساهمتهم في حل المشكلات وصنع القرارات،فهي أهمية تتبع من الشعور بالمشكلة التي تحتاج الى تفكير من أجل ايجاد الحل المناسب والمبدع لها (Proctor,1991, Sheridan,2010).

ويعد التفكير الابداعي بالنسبة للمنظمات جزءا لا يتجزأ من ثقافة أي منظمة تسعى الى النجاح، فهو يعتبر الأمر المحوري في ممارساتها وانشطتها، وهو كذلك يهييء المناخ الملائم الذي يمكن المنظمة من تطوير منتجات وخدمات وافكار جديدة تضمن البقاء والنمو، بل والريادة لتلك المنظمة، فهو يفرض على المنظمة ضرورة التخلي عن الطرق التقليدية في العمل، والاتجاه نحو الابداع والابتكار واكتساب المعرفة بأقصى سرعة ممكنة بأقل تكلفة وبأيسر الوسائل.



وبناء على ذلك فينبغي على المنظمات تشجيع السلوك الابداعي ،كهدف أساسي يجب تحقيقه، وقد أشار (AI-Omyan, 2002, Vecchio, 2006) إلى بعض الممارسات التي تسهم في تطوير السلوك الابداعي وهي:

- تشجيع الأفراد لتقديم افكارهم، والتي ينبغي أن يتم الاستماع لها واحترامها.
- ايجاد وتوفير وسائل اتصال فعالة بين الأفراد، بما يسمح بتبادل المعلومات والأفكار ومناقشتها.
- تشجيع الأفراد على المناقشة الحرة ،بهدف تحفيزهم لتقديم أفكار مبدعة
- تقديم الدعم المادي والمعنوي للمبتكرين ،وتبني ورعاية المشروعات الابداعية.
- اعطاء الفرصة للمبادرات والمشروعات ،والاستعداد لتحمل نتائج الفشل.
- توفير الاستقلالية للأفراد.

#### عناصر التفكير الابداعي

الأصالة *originality*: وهي القدرة على الاتيان بالأفكار الجديدة النادرة والمفيدة وغير المرتبطة بتكرار أفكار سابقة وهي انتاج غير المؤلف وبعيد المدى(السرور:٢٠٠٢:١١٩) ، فهي بذلك تعني الوصول الى اجابات استثنائية تتسم بأنها أصيلة سواء في الفكرة أو الفعل، وأحيانا يتم تخطى القواعد المتعارف عليها ،وتعبر الأصالة عن التفرد وعدم التشابه، فهي تعني ان تكون فريدا جديدا تقدم الأفضل ،ان تكون مختلفا وغير معتادا.

ويؤكد على هذا المفهوم أيضا (منصور:١٩٨٩:٨٦) فيرى أن الأصالة هي القدرة على انتاج استجابات أصيلة، أي قليلة التكرار بالمعنى الاحصائي داخل الجماعة التي ينتمي اليها الفرد ،أي انه كلما قلت درجة شيوع الفكرة زادت درجة اصلتها. ويشتمل عنصر الأصالة على ٣ أبعاد رئيسية (الخطيب:١٩٩٥:١٣٧) وهي

- الاستجابة غير الشائعة أي القدرة على انتاج أفكار نادرة.

- الاستجابة البعيدة أي القدرة على ذكر تداعيات، ونتائج بعيدة غير مباشرة
- الاستجابة الماهرة أي القدرة على انتاج استجابات يحكم عليها بالمهارة، وهذا الجانب يعد معيارا أساسيا للأصالة إذ لا يمكن الاعتماد على عدم الشيعوع وحده.

### ٢- الطلاقة *fluency* :

وتعني القدرة على توليد اكبر عدد من الأفكار، والنتائج والاحتمالات والقدرة أيضا على انتاج افكار وفروض مختلفة ذات علاقة بالمشكلة ، ثم يتم بعد ذلك اختيار الفكرة الأفضل من بينها، من اجل تحقيق هدف معين ، فالطلاقة هي القدرة على التعبير عن المعنى بمجموعة مختلفة من المترادفات والعبارات، فهي ترتبط بالقدرة الدلالية (Erdogan etal.,2008).

فالمبدع لديه سيولة في الأفكار يمكنه فيما بعد الاختيار من بينها،فرميا لا يكون كل هذا العدد من الأفكار صالحا للتنفيذ، ولكن المهم ألا يطرد المبدع أية فكرة تطرا عليه ولكن عليه أن يجمع اكبر قدر ممكن من الأفكار ،وبعد ذلك يبدأ في بحثها فيقارنها ببعضها ويفاضل بينها ،ويختبر فوائدها ثم يختار الصالح منها (جلولي ٢٠١٣:٧٢).

### ٣- المرونة *flexibility* :

ويقصد بها القدرة على انتاج وتوليد افكار متنوعة، وكذلك التكيف مع الظروف المتغيرة، التفكير بشكل مستقل، وهي تعني التفكير والانتاج بدون البقاء ثابتا، فالمرونة تشير الى قابلية الفرد الى تغيير وجهة نظره وإعادة تعريف المشكلة وذلك من خلال التفكير بناء على اسس جديدة (Erdogan etal.,2008) ، وبذلك تظهر أهمية المرونة عند التعامل مع المشكلات غير العادية.

وتعتقد (جلولي ٢٠١٣:٧٢) أن المرونة تعني قدرة الفرد على تحويل اتجاه تفكيره أو اسلوبه في علاج المشكلة ،وقدرته على التكيف السريع مع التطورات والمواقف

الجديدة، وهي بذلك تشير الى درجة السهولة التي يغير بها الفرد وجهة نظر معينة او موقفا معينا، وبالتالي فالمبدع يحاول الا يجعل نفسه أسيرا لنهج معين حتى يمتلك القدرة على التكيف مع كافة الظروف والمعطيات، ويمكنه التحرر من أنماط الفكر التقليدي فهو يلجأ الى تحديث اساليب العمل، وإتباع طرق عديدة من إنجاز الأعمال وله نظرة مختلفة للأشياء من خلال النظر من عدة زوايا ومن رؤى جديدة، يستطيع من خلالها الربط بين أشياء متباعدة والتي يعتقد الكثيرون أنه لا يمكن إيجاد ربط فيما بينها، مما يساعد على اكتشاف علاقات ومكونات جديدة وطرق حديثة لم تكن موجودة من قبل.

٤- الحساسية للمشكلات *sensitivity to problem*: ويعرفها جيلفورد بأنها قدرة الشخص على رؤية المشكلات في أشياء أو أدوات أو نظم اجتماعية، قد لا يراها الآخرون فيها، أو التفكير في تحسينات يمكن إدخالها على هذه النظم أو هذه الأشياء، وذلك على افتراض أن إدخال تحسين معين يعني ضمناً الإحساس بمشكلة ما (الكناني: ١٩٩٠: ١٨).

كما يعتقد أيضاً أنه القدرة على إدراك مواطن النقص أو الفجوات في موقف ما، فالشخص المبدع يستطيع رؤية الكثير من المشكلات في الموقف الواحد رؤية واضحة وتحديدها تحديداً دقيقاً، فهو يعي الأخطاء، ونواحي القصور، ويحس المشكلات إحساساً مرهفاً لنظرتة للمشكلة من زاوية أخرى غير مألوفة، بحيث يرى فيها النواقص والثغرات بدرجة لا يدركها الأفراد الذين يتعايشون معها (قطامي: ٢٠٠٨: ٢٢).

#### ٥- قبول المخاطرة *accept the risk*:

وتعني الاستعداد لتحمل المخاطر الناتجة عن الأعمال التي يقوم بها الفرد عند تبني الأفكار أو الأساليب الجديدة، وتبني مسؤولية نتائجها، كما أنها تعني أيضاً مدى شجاعة الفرد في تعريض نفسه للفشل أو النقد والعمل تحت ظروف غامضة والدفاع

عن افكاره الخاصة ،وهي تعني أخذ زمام المبادرة في تبني الأفكار والأساليب الجديدة ، والبحث عن حلول لها ،ويكون الفرد قابلاً لتحمل المخاطر الناتجة عن الأعمال التي يقوم بها، ولديه الاستعداد لمواجهة المسؤوليات المترتبة على ذلك (جلولي ٢٠١٣:٧٤).

## ٢-٣ الدراسات السابقة

### ٢-٣-١ الدراسات التي تناولت رأس المال الاجتماعي

دراسة (حواجرة والمحاسنة: ٢٠١٥) وقد سعت الى قياس وتحليل أثر رأس المال البشري ورأس المال الاجتماعي في أداء الأعمال، بأبعاده (الابداعية والتشغيلية والتفاعل الاجتماعي) من وجهة نظر المديرين، ولتحقيق هذه الأهداف تم تطبيق الدراسة على عينة من المديرين العاملين في شركة صناعة الأدوية الأردنية بلغ قدرها ١٨٠ شخصا،وقد توصلت الدراسة الى بعض النتائج منها أن مستوى رأس المال البشري والاجتماعي في المنظمات محل البحث كان مرتفعا وكان الترتيب من حيث الأهمية لرأس المال الاجتماعي يليه رأس المال البشري، وأن هناك أثر لرأس المال البشري والاجتماعي في تعزيز أداء الأعمال في المنظمات محل الدراسة،وأخيرا خلصت الدراسة الى أن الأثر الأكبر في أداء الأعمال للبعد الاجتماعي يليه الابداعي وأخيرا التشغيلي.

دراسة (نصر،هلال: ٢٠٠٧) وقد تمثل الهدف من هذه الدراسة في مناقشة مفهوم رأس المال الاجتماعي في سياق الطرف الفلسطيني وتصميم اطار عام يتيح امكانية قياس رأس المال الاجتماعي باباعاده المختلفة، وقد تم تطبيق الدراسة على حوالي ٣٤٥٠ شخص من كل من الضفة الغربية وغزة، وقد توصلت النتائج الى أن المؤشر العام لرأس المال الاجتماعي لدى سكان قطاع غزة أعلى من بالنسبة لباقي سكان الضفة الغربية والذي كان أعلى منه في القدس الشريف،كذلك فقد ظهر أعلى مستوى نسبي للثقة في المؤسسات السياسية عند سكان الضفة الغربية يليهم سكان

القدس ثم سكان غزة ،بينما كان لدى سكان غزة أعلى مستوى نسبي من الثقة بالمؤسسات المحلية والعالمية، يليهم باقي سكان الضفة الغربية ثم سكان القدس ،وأخيرا تبين أن قطاع غزة يحتل مكانة أفضل من باقي الضفة الغربية بالنسبة للقيم السلوكية والاجتماعية مع وجود فارق أكبر لصالح قطاع غزة بالنسبة للقيم الاجتماعية.

**دراسة (العبادي: ٢٠١٤)** وقد استهدفت هذه الدراسة تسليط الضوء وبشكل أساسي على تشخيص واقع تأثير رأس المال البشري في رأس المال الاجتماعي ،والذي بدوره سيسهم في توجيه القيادات الادارية في جامعة الكوفة في تلمس مواطن القوة والضعف في أدائها فيما يتعلق بمتغيرات البحث، وقد تم اجراء الدراسة وتطبيقها على أعضاء هيئة التدريس في ١٩ كلية من كليات الجامعة، حيث بلغ حجم العينة ٣١٧ شخصا، وقد تم التوصل الى بعض النتائج من أهمها وجود ادراك واضح للأبعاد الأساسية لرأس المال البشري من وجهة نظر عينة البحث وتمثل هذا الادراك في الاهتمام بتوسيع حالة الوعي المعرفي من خلال قراءة والاطلاع على كل ما هو جديد من أبحاث علمية ودوريات منشورة ،بهدف المعرفة ومن ثم الاهتمام بقدراتهم الشخصية والعمل على تنميتها، كذلك تبين ان المحافظة على مكانة وسمعة المنظمة يتطلب أن يولي متخذ القرار اهتمام أكبر لرأس المال الاجتماعي ،بهدف مواكبة التغييرات في التعليم وتحقيق التميز عن المنافسين.

**دراسة (رمضان: ٢٠١٢)** وقد هدفت الى تحديد مفهوم رأس المال الاجتماعي وتحديد المسؤوليات التي يمكن ان يضطلع بها في سبيل الوصول الى تنمية بشرية مستدامة ،وقد توصلت الدراسة الى أن الأهمية القصوى لرأس المال الاجتماعي تتبع من كونه أحد العناصر المكونة لدالة الانتاج بمفهومها الجديد والمركب ،وهوما يهييء البيئة الصالحة لتحقيق نمو اقتصادي مستدام ،وعلى صعيد آخر فان رأس المال الاجتماعي يعزز الثقة واحترام التقاليد بين أفراد المجتمع ،كما توصلت الدراسة

الى أن الميزة الأهم لمسؤولية رأس المال الاجتماعي تتجلى في الاقتصاد الكلي كونه ييسر المعاملات الاقتصادية والتجارية، ويخفض تكلفة نقل السلع والخدمات وهو الأمر الذي سيؤدي حتما الى خلق نواة استراتيجية للوصول الى تنمية بشرية مستدامة.

دراسة (Muafi,2015) وكان الهدف من الدراسة هو تحليل دور التمكين لتكنولوجيا المعلومات الخضراء في المشروعات الصغيرة والمتوسطة وكذلك دور رأس المال الاجتماعي فيما يتعلق بالابداع والابتكار، وتم جمع البيانات من خلال قائمة استقصاء تم توزيعها على عينة الدراسة بالإضافة الى اجراء مقابلات مع بعض أفراد العينة والتي بلغ حجمها ١٣٠ شخصا، وقد توصلت الدراسة الى وجود تأثير معنوي موجب لتمكين التكنولوجيا الخضراء على الابداع، كما أشارت النتائج الى أن رأس المال الاجتماعي يؤثر تأثيرا معنويا موجبا على الابداع.

دراسة (Esgandari,et al.,2015: 2105-2109) وتمثل الهدف من الدراسة في بحث العلاقة بين رأس المال الاجتماعي وتحقيق ريادة الأعمال في ادارة وممارسات الشباب في محافظة أربيل، واعتمدت الدراسة على قائمة استقصاء تم توزيعها على عينة قدرها ٨٠ شخص من القيادات الادارية الشابة في مدينة اربيل بايران، وقد توصلت الدراسة الى ان هناك علاقة معنوية موجبة بين رأس المال الاجتماعي وريادة الأعمال، كما أن هناك علاقة معنوية موجبة بين أبعاد رأس المال الاجتماعي وريادة الأعمال بواسطة كل من الثقة وعمل الفريق والمشاركة، وزيادة العلاقات والتواصل بين اعضاء الفريق .

دراسة (Makan ,et al.,2015) واستهدفت الدراسة اكتشاف العلاقة بين الالتزام التنظيمي ورأس المال الاجتماعي والاندماج الفكري بين العاملين في جامعة شيراز للعلوم الطبية في دولة ايران، وقد تم تطبيق الدراسة على عينة قدرها ٢٢٤ من العاملين في جامعة شيراز للعلوم الطبية، وتم جمع البيانات من خلال قائمة استقصاء، وتوصلت النتائج الى أن كل من رأس المال الاجتماعي والالتزام التنظيمي

والاندماج الفكري كانت متوسطة المستوى، كما تبين أنه عندما يتم تحسين أي من متغيرات الدراسة فان المتغيرات الأخرى سوف تتحسن وهو ما يعني قدرة المنظمة على تحقيق ميزة تنافسية.

دراسة (Raza,et al.,2011:244-254) وكان الهدف من الدراسة هو بحث أو معرفة مفاهيم الطلاب والعاملين فيما يتعلق بتطوير رأس المال البشري، وكذلك رأس المال الاجتماعي وذلك من حيث تنمية المهارات الفكرية وتنمية المهارات الشخصية، تطوير المهارات المهنية، تنمية المهارات الاجتماعية وذلك لتحقيق الفعالية الذاتية لطلبة الجامعة بباكستان، وقد تم تطبيق الدراسة على ٤ جامعات حكومية، و٤ جامعات خاصة وكذلك مديرين لعدد ٦٥ شركة من قطاع صناعي، وتوصلت الدراسة الى أن كل من المديرين والطلاب لم يكونوا راضيين عن تطوير رأس المال الاجتماعي لتحقيق الفعالية الذاتية لطلاب الجامعة، وقد حصلت مهارات التنمية الفكرية على أعلى درجة بينما تنمية المهارات الشخصية جاءت في أقل الدرجات بينما كانت المهارات المهنية الاجتماعية تحتل مكانة متوسطة وهذه النتائج تشير الى أن أداء الجامعات أقل من المعايير الملائمة ولا تحقق المستوى المناسب من المساهمة في تنمية المجتمع.

دراسة (Greve,et al.,2006:25-30) وقد اهتمت ببحث مدى مساهمة رأس المال الاجتماعي والبشري في تحسين الانتاجية، وقد تم تطبيق الدراسة في ثلاثة من المنظمات التي تهتم بأعمال البحث والتطوير وتقوم بتقديم الاستشارات في هذا المجال وقد تم الاعتماد على ثلاثة مصادر أساسية لجمع البيانات منها المقابلات سواء المباشرة أو عن طريق البريد، وكذلك تم الاستعانة بقاعدة البيانات لدى تلك المنظمات عن أداء العاملين، وأخيرا تم الاعتماد على قائمة الاستقصاء التي اعدت لغرض الدراسة وتم توزيعها على ٧٧ شخص وتوصلت النتائج الى ان متغير رأس المال الاجتماعي ذو تأثير جوهري على الانتاجية، وقد فسرت الدراسة ذلك بأن اغلب

العمل يعتمد على المعرفة المتخصصة، وأن رأس المال الاجتماعي يلعب دورا في ضمان وجود أشخاص متعاونين بأسلوب فعال.

### ٢-٣-٢ الدراسات التي تناولت التفكير الابداعي

دراسة (النتيقات ٢٠٠٦) والتي استهدفت التعرف على مستوى الابداع الاداري لدى فئة الضباط، وقد تم تطبيق الدراسة على ١٦٠ مفردة من الضباط العاملين بشركة مدينة الرياض من رتبة ملازم الى رتبة لواء وكان من نتائج الدراسة انها اثبتت ارتفاع مستوى الابداع الاداري لدى عينة الدراسة، كذلك أشارت النتائج الى أنه لا يوجد اختلاف في مستوى الابداع الاداري لمفردات العينة باختلاف متغيرات العمر، المؤهل التعليمي، الحالة الاجتماعية، الرتبة العسكرية، سنوات الخدمة.

دراسة (Styhre&Borjesson, 2006) وكان الهدف من الدراسة تحديد مدى وامكانية تحقيق الابداع الاداري في ظل التنظيمات البيروقراطية، وقد تم تطبيق الدراسة على المديرين في اثنين من الشركات الكبرى فولفو لصناعة السيارات بالسويد (١٢ مديرا) والأخرى شركة سويدية بريطانية للصناعات الدوائية (١٦ مديرا)، وجاءت هذه الدراسة بناء على الأدبيات السابقة التي تنتقد التنظيمات البيروقراطية، إلا ان هناك وجهات نظر أخرى لا تتعامل مع النظم البيروقراطية باعتبارها عائقا، بل أن هناك بعض الممارسات الادارية الحديثة تبين فيما بعد انها تعد معوقا لاحتمالات الابداع والابتكار، وقد توصلت الدراسة الى أن هناك أدلة محدودة تشير الى أن البيروقراطية في حد ذاتها تشكل تهديدا للقدرات الابداعية، كما أشارت الدراسة الى أن هناك حاجة لاجراء أبحاث ووجهات نظر أكثر ايجابية تتجاوز النقد المسبق للتنظيمات البيروقراطية.

دراسة (العجلة ٢٠٠٩) واستهدفت الدراسة معرفة واقع الابداع الاداري وعلاقته بأداء المديرين، وقد تم تطبيق الدراسة على عينة من المديرين العاملين بوزارات قطاع غزة بلغ حجمها ٣٧٠ مفردة، وقد توصلت الدراسة الى أن المديرين محل الدراسة يمتلكون



جميع القدرات والسمات المميزة للشخصية المبدعة بدرجة عالية، كما توصلت الى أن المتغيرات التنظيمية قيد الدراسة وهي الاتصالات الادارية، البقاء التنظيمي، الحوافز، اهتمام الادارة العليا بالتدريب، نمط القيادة، أنظمة واجراءات العمل على الترتيب تسهم بدرجات متفاوتة في توفير المناخ الابداعي، وقد اوصت الدراسة بانشاء حاضنة للابداع أو ما يسمى بنك الابداع لدعم وتشجيع المبدعين والمتميزين، والعمل على تنمية مهارات التفكير الابداعي لديهم.

دراسة (Gumuluoglu&Ilsev,2009) الى بحث الافتراض المتعلق بأثر القيادة التحويلية على كل من ابداع المرؤوسين على المستوى الفردي، وكذلك على مستوى المنظمة، وتم اجراء الدراسة على عينة بلغت ١٦٣ شخصا من الأفراد والمديرين في الشركات التركية العاملة في مجال تطوير البرامج، وقد توصلت النتائج إلى ان القيادة التحويلية ذات تأثير محوري على الابداع على المستويين الفردي والتنظيمي، فعلى المستوى الفردي فقد أشارت النتائج الى وجود علاقة موجبة بين القيادة التحويلية وابداع العاملين، كذلك فان القيادة التحويلية تؤثر على ابداع الأفراد من خلال التمكين النفسي، وعلى المستوى التنظيمي أشارت النتائج الى أن القيادة التحويلية ترتبط ايجابيا بالابداع التنظيمي والذي تم قياسه من خلال التوجه بالسوق.

دراسة (Chung&Jackson,2011) حيث قاموا باجراء بحث على عينة قدرها ١٩٤ عالم يعملون في ٤٨ فريق عمل لدراسة أثر رأس المال الاجتماعي على الابتكار، وقد تبين من نتائج الدراسة أن أنه عندما يثق أعضاء الفريق كل منهم بالآخر فهذا يعني زيادة احتمال خلق المعرفة فيما بينهم، وهذا يعني وجود علاقة ايجابية بين الثقة في الفريق وخلق المعرفة بين الأعضاء في الفريق.

دراسة (نصير، العزاوي: ٢٠١١) والتي سعت الى معرفة أثر الابداع الاداري في تحسين أداء الموارد البشرية من خلال معرفة مستوى الاهتمام بالابداع الاداري، وقد تم تطبيق الدراسة على عينة حجمها ١٥٠ من المديرين من المستويات الادارية

المختلفة في عدد من البنوك التجارية الأردنية، وتوصلت الدراسة الى وجود أثر ذو دلالة احصائية للابداع الاداري على تحسين أداء الموارد البشرية، كما توصلت الى أن العاملين في عينة البحث يتمتعون بدرجة عالية من الابداع بالرغم من أن تشجيع البنوك على الابداع محدود، وأشارت النتائج ايضا الى ان نمط القيادة التحويلية يخلق مستويات عالية من الابداع لدى العاملين كما انه أكثر تعزيزا للابداع من نمط القيادة التبادلية.

**دراسة (جمعة، نوري: ٢٠١١)** وقد استهدفت التعرف على مستوى الابداع ومعرفة العلاقة والأثر بين القيادة الادارية والابداع الاداري، وقد تم تطبيق الدراسة على عينة ممن يشغلون مواقع ادارية بجامعة ديالى بالعراق وتمثلت العينة في عمداء الكليات ومعاونيهم ورؤساء الأقسام العلمية وبلغ حجم العينة ٥٠ شخصا، وتوصلت الدراسة الى أن القيادة الادارية تعد مفتاح الوصول الى ميزات تنافسية والمنظمات المبدعة والريادة، كما تبين وجود علاقة موجبة قوية ومعنوية بين القيادة الادارية الناجحة مع الابداع الاداري في الكليات المبحوثة.

**دراسة (المبيضين، الطراونة ٢٠١١)** وقد استهدفت تحديد مستوى التمكين الاداري والسلوك الابداعي لدى العاملين في البنوك التجارية واستهدفت أيضا اختبار تأثير أبعاد التمكين الاداري في السلوك الابداعي، وقد أجريت الدراسة على عينة من العاملين في البنوك التجارية الأردنية بلغ حجمها ٣٩١ مفردة، وقد تبين من النتائج أن البنوك التجارية تمارس التمكين الاداري بمختلف مجالاته بدرجة متوسطة، كما أن هناك سلوكا ابداعيا لدى العاملين في تلك البنوك بدرجة متوسطة، كذلك تبين وجود أثر ذو دلالة احصائية لأبعاد التمكين (تفويض الصلاحيات، المشاركة في اتخاذ القرارات، تطبيق ادارة عمل الفريق، ايجاد الثقافة الداعمة، تدريب العاملين وتعليمهم) في السلوك الابداعي للعاملين، كما توصلت النتائج الى عدم وجود أثر ذو دلالة احصائية لاثر العمل في السلوك الابداعي.

دراسة (Al-Hajaya&Al-Roud,2011) وتهدف هذه الدراسة الى تحديد درجة الابداع الاداري في ممارسات مديري المدارس العامة في منطقة الطفيلة في دولة الأردن، وقد تكونت عينة الدراسة من ٤٠٢ مفردة من المعلمين الاناث والذكور تم اختيارها عشوائيا ،وقد أشارت النتائج الى وجود فروق معنوية في درجة التأثير على الابداع الاداري وفقا للتفاعل بين النوع والخبرة وكذلك التفاعل بين الخبرة والمؤهل العلمي ،والتفاعل بين النوع والخبرة والمؤهل ،وقد أوصت الدراسة بضرورة الاهتمام بالتدريب اللازم لتنمية الكفاءات ودعم مهارات الابداع ودعم المعلمين الذين يحملون الشهادة الجامعية ببرامج تعليمية أعلى لتطوير معرفتهم الأكاديمية والعلمية.

دراسة (Hou etal.,2011) واستهدفت الدراسة اكتشاف العلاقة بين نمط التفكير والالتزام التنظيمي والابداع ،وذلك بالتطبيق على عينة من الموظفين الصينيين بلغت ١٣٤ موظفا من العاملين في احدى شركات تكنولوجيا المعلومات، وقد توصلت الدراسة الى أن نمط التفكير- والذي يشير الى اسلوب معالجة المعلومات لدى الأفراد- في الاتصال والتغيير من شأنه التأثير على السلوك الابداعي للعاملين، سواء بشكل مباشر أو غير مباشر، وقد ارتبط نمط الاتصال موجبا بالابداع، بينما نمط وأسلوب التغيير فقد ارتبط سلبا بالابداع ،كما تبين أيضا أن الالتزام التنظيمي يتوسط جزئيا أثر التغيير على ابداع العاملين.

دراسة (الكليبي:٢٠١٢) وكان الهدف من الدراسة تحديد مدى توفر عناصر الابداع بين المديرين ،وكذلك مدى تطبيق هذه العناصر، كذلك تحديد الأساليب المستخدمة للسماح واتاحة الفرصة للمرؤوسين للوصول الى الابداع الاداري،وقد تم تطبيق الدراسة على عينة من جميع مديري العموم ومديري الادارات في وزارات دولة اليمن وعددها ٣٠ وزارة وعددهم ٣٥٠ مفردة ،وقد توصلت الى بعض النتائج منها أن عناصر الابداع الاداري تتوفر في عينة الدراسة بدرجة متوسطة، وأن أكثر العناصر توفرا كانت الأصالة يليها الاحتفاظ بالاتجاه ثم الطلاقة يليها المرونة ثم تحسس

المشكلات، وأن المديرين يمارسون عمليات الابداع بمستوى متوسط، أن المديرين في عينة الدراسة يمارسون الابداع الفردي الى حد بعيد، بينما يمارسون الابداع الجماعي في اطار فريق العمل بدرجة محدودة جدا، أكثر مراحل الابداع من حيث الممارسة هي مرحلة تنفيذ الأفكار وأقلها ممارسة اكتشاف وتحديد المشكلات.

دراسة (Moqbel,2012) والتي أجريت في كل من الولايات المتحدة وجمهورية اليمن بهدف تحديد آثار استخدام المواقع الاجتماعية على ابداع العاملين، والأنشطة الابتكارية والرضا الوظيفي والأداء، وقد أشارت نتائج البحث الى ان العاملين الذين يستخدمون مواقع التواصل الاجتماعي بدرجة اكبر في اماكن عملهم يستمتعون بمزيد من الدعم، ويمكن أن يكونوا اكثر تفاعلا مع زملاء والأصدقاء، ويمكن أن يشاركوا في تحويل ونقل المعرفة والوصول الى الابداع بهذه الطريقة، وأخيرا يمكن ان يؤدي ذلك الى السلوك الابداعي

دراسة (Piran et al.,2012) والتي استهدفت بحث ما ذا كان رأس المال الاجتماعي يعد أحد المحددات لابداع العاملين وقد اجريت على عينة قدرها ٨٦ عضوا في المنظمات الصناعية الايرانية، وقد تبين من نتائج الدراسة أن رأس المال الاجتماعي ذو تأثير معنوي موجب على ابداع العاملين .

دراسة (الحارثي:٢٠١٢) والتي استهدفت التعرف على واقع تطبيق عناصر الابداع، وكذلك الكشف عن معوقات الابداع الاداري لديهم، واتبعت الدراسة أسلوب الحصر الشامل لمجتمع البحث والذي بلغ حجمه ٢٩٨ مفردة من مديري المدارس الثانوية في مدينة جدة، وكانت أهم النتائج التي توصلت اليها الدراسة هي أن المستوى الاجمالي لعناصر الابداع الاداري حقق درجة متوسطة، وقد كانت أبعاد الطلاقة والمرونة هي أعلى تلك العناصر من حيث المتوسط، وأن أهم معوقات الابداع الاداري تمثلت في المعوقات التنظيمية يليها المعوقات الثقافية والاجتماعية، بينما جاءت المعوقات الشخصية في المرتبة الأخيرة.

دراسة (Khanifar et al., 2012) والتي استهدفت منها هو بحث العلاقة بين الثقة التنظيمية والابداعي المنظمي، وقد أجريت الدراسة على عينة قدرها ١٤٨ من العاملين بالشركة الوطنية لانتاج وتكرير وتوزيع النفط في دولة ايران، وقد أشارت النتائج الى أن المستوى المنخفض من الثقة تؤدي الى زيادة الضغوط وتقلل الكفاءة وتؤدي الى انخفاض الابداع، وبالعكس فان مستويات الثقة تؤدي الى زيادة الدوافع وتقلل نسب الغياب وتؤدي الى لزيادة الابداع في المنظمة، أن دعم الثقة يتحقق من دعم العلاقات ومناخ الانفتاح بين الأفراد، كذلك عقد دورات تدريبية لتحسين مهارات الأفراد في مجالات تخصصهم، أن وجود أهداف مشتركة بين الأفراد تدفع كل منهم لمساعدة الآخرين، ينبغي أن يظهر المديرون ان لديهم القدر الكافي من القدرات والامكانيات في مجال عملهم.

دراسة (Rajaeepour, et al., 2013) وهذه الدراسة استهدفت بحث دور رأس المال الاجتماعي في دعم الابتكار التنظيمي، وذلك من خلال دراسة عينة قدرها ١١٧ من العاملين باحدى شركات التأمين بدولة ايران، وقد تبين من نتائج الدراسة أن أبعاد رأس المال الاجتماعي المتمثلة في الثقة والقيم السائدة والتعاون المتبادل والتعاطف والفهم المتبادل، هي أبعاد ذات تأثير معنوي موجب على الابتكار لدى العاملين، كذلك اشارت النتائج الى أن أحد الطرق الملائمة لاستثمار والاستفادة من الشخص المبتكرين هي شبكات الأعمال فهي تمهد الطريق لحرية الفكر وخلق الابتكار.

دراسة (جلولي ٢٠١٣) والتي كان الهدف منها التعرف على اتجاهات العاملين نحو مستوى الثقافة التنظيمية السائدة والتعرف أيضا على مستوى الابداع الاداري السائد لديهم، هذا بالإضافة الى معرفة أثر الثقافة التنظيمية بأبعادها المختلفة في الابداع الاداري لدى العاملين، وقد أجريت الدراسة على عينة قدرها ٢٣٠ من العاملين بجامعة بسكرة بالجزائر، وخلصت الدراسة الى عدة نتائج منها ان مستوى الثقافة

التنظيمية جاء مرتفعا، كما أن مستوى الابداع الاداري لدى العاملين في العينة جاء مرتفعا ايضا، وقد تبين وجود أثر ذو دلالة احصائية للثقافة التنظيمية بأبعادها المختلفة في الابداع الاداري للعاملين، وقد فسرت الثقافة التنظيمية حوالي ٣٠% من التغيرات الحاصلة في مستوى الابداع الاداري لدى العاملين.

دراسة (عوض، ٢٠١٣) وقد ركزت على التعرف على واقع الابداع الاداري في مؤسسات الاتصالات الخلوية وأثره في التطوير التنظيمي على مستوى الأفراد والجماعة، والتنظيم ضمن هذه المؤسسات، وقد أجريت الدراسة على عينة قدرها ٤٢٥ من العاملين في مؤسسات الاتصالات الخلوية في لبنان نظرا للبيئة التنافسية التي تعمل بها هذه المؤسسات، ولتحقيق ذلك فهناك حاجة خاصة لإنشاء وحدات ادارية تعنى بالابداع الاداري وترعاه وتميحه ضمن مناخ، وبيئة تنظيمية، وهيكل تنظيمي يشجع الانتماء والولاء التنظيمي، كما توصلت النتائج الى أن من اهم معوقات الابداع الاداري وهي المعوقات العقلية والانفعالية والدافعية والتنظيمية والبيئية، وأن عدم معالجة هذه المعوقات سيحد في المحصلة من الابداع الاداري لدى ادارات مؤسسات الاتصالات المختلفة.

## ٢-٣-٣ الدراسات التي تناولت العلاقة بين رأس المال الاجتماعي والتفكير

### الابداعي

دراسة (Farsi, 2013: 22-40) وقد سعت الدراسة الى تحليل أثر رأس المال الاجتماعي على الابتكار التنظيمي، وذلك من خلال الدور الوسيط لريادة الأعمال وذلك باجراء الدراسة على عينة من مديري منظمات قطع غيار السيارات في دولة ايران بلغ حجمها ٢٢٥، وقد تبين من نتائج الدراسة ان رأس المال الاجتماعي ذو تأثير معنوي موجب على الابتكار التنظيمي والتوجه نحو ريادة الأعمال بين العاملين، وأن التوجه نحو ريادة الأعمال يؤثر على الابتكار التنظيمي الذي يؤكد

على الدور الوسيط لريادة الأعمال على العلاقة بين رأس المال الاجتماعي والابتكار التنظيمي.

دراسة ( Hadi et al,2015:205-213) وقد كان الهدف من الدراسة بحث أثر رأس المال الاجتماعي على الابداع لدى العاملين ،وقد أجريت الدراسة على عينة من العاملين في ثلاث من الشركات العاملة في قطاع الصناعات الالكترونية بدولة ايران ،وقد تم جمع البيانات باستخدام قائمة استقصاء ، وتبين من نتائج الدراسة ان جميع أبعاد رأس المال الاجتماعي (التعاطف والمشاركة، الشبكات الاجتماعية والقيم المشتركة، الثقة، التماسك الاجتماعي، التعاون المتبادل، الهوية الاجتماعية) ذات تأثير معنوي موجب على الابداع لدى العاملين.

دراسة (Yazdani,2015:320-326) وكان الهدف منها هو اختبار العلاقة بين سمات رأس المال الاجتماعي والابداع التنظيمي بين العاملين في المنظمات التعليمية في دولة ايران، وقد تم تطبيق الدراسة على عدد ٧٥ شخص، وقد أكدت نتائج الدراسة الى أن هناك علاقة معنوية موجبة بين رأس المال الاجتماعي والابداع التنظيمي.

ومما سبق يمكن القول بأن الدراسة الحالية قد استفادت من الدراسات السابقة في تحديد الاطار النظري والمفاهيم الأساسية للدراسة، ووضع تصور ورؤية شاملة لموضوع الدراسة، وكذلك تصميم الدراسة الميدانية، كما أن الدراسة الحالية تركز على بحث رأس المال الاجتماعي التنظيمي بوجه خاص والذي يعد المورد الذي يعكس طبيعة العلاقات داخل المنظمة تحديدا ،ولا تعد دراسة رأس المال الاجتماعي بوجه عام محل اهتمام الدراسة ،والذي اهتمت الدراسات السابقة بدراسته.

### ٣- منهجية البحث

يناقش هذا الجزء المنهج الذي اعتمدت عليه الدراسة من حيث مجتمع البحث، وكذلك اداة البحث ومتغيرات البحث والاجراءات التي استخدمت في التحقق من صحتها

وثباتها، والأساليب الاحصائية المستخدمة في معالجة البيانات والمعلومات التي تم جمعها من أفراد العينة.

### ٣-١ منهج البحث

تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي الذي يهتم بالظاهرة كما هي، ولكنه لا يقتصر على وصف الظاهرة، بل يتعداه الى محاولة التحليل والتفسير لأبعاد الظاهرة والوقوف على مدلولاتها ؛ للوصول الى استنتاجات توضح وتصف الواقع أو الظاهرة التي يتم دراستها كما وكيفا.

### ٣-٢ مجتمع البحث

يتمثل مجتمع البحث في الباحثين العاملين بمعهد الارشاد الزراعي والتنمية الريفية، والذي يعد أحد معاهد مراكز البحوث الزراعية المسؤولة عن تقييم التكنولوجيا الزراعية الجديدة من المنظور الاجتماعي والارشادي، والتعرف على مشاكل تطبيقها في الواقع، حيث ينصب عمل المعهد على البحوث والدراسات التطبيقية في مجالات الارشاد الزراعي، وتنمية المجتمعات المحلية الريفية، وتسهم نتائج هذه الأبحاث والدراسات في دعم وتطوير الأنشطة الارشادية التي تقدمها كافة الأجهزة بقطاع الارشاد الزراعي، بهدف احداث التغييرات المرغوبة ودعم القطاع الزراعي بوجه عام، وقد تم تطبيق الدراسة بأسلوب الحصر الشامل لجميع مفردات مجتمع البحث والذي بلغ حجمه ٢٧٤ مفردة تم توزيع قوائم الاستقصاء علي جميع مفردات مجتمع البحث، بينما بلغ عدد القوائم التي تم استردادها والتي خضعت للدراسة والتحليل -بعد استبعاد غير الصالح منها - ٢١٠ قائمة بنسبة استرداد ٧٦,٦%.

### ٣-٣ أسلوب جمع البيانات

اعتمدت الدراسة على نوعين أساسيين من البيانات:



١- البيانات الأولية من خلال الدراسة الميدانية، والتي اعتمدت على قائمة استقصاء أعدت لغرض الدراسة، ثم تم تفرغ وتحليل البيانات للوصول الى الدلالات العلمية المرتبطة بمجال البحث.

٢- البيانات الثانوية: تم جمع البيانات الثانوية من خلال مراجعة الكتب، والدوريات والأبحاث العربية والأجنبية ذات الصلة بموضوعي برأس المال الاجتماعي التنظيمي، والتفكير الابداعي.

### ٣-٤ أداة البحث

تم تطوير أداة البحث بالاعتماد على الأدب النظري المتعلق برأس المال الاجتماعي، والتفكير الابداعي، إضافة إلى الاطلاع على عدد من الاستبانات المستخدمة في الدراسات السابقة المرتبطة بموضوع الدراسة لتحقيق أهداف الدراسة.

وقد تم جمع البيانات الأولية باستخدام قائمة استقصاء تم اعدادها لغرض البحث الحالي، وذلك بعد الاطلاع على أدبيات رأس المال الاجتماعي التنظيمي والتفكير الابداعي، والدراسات السابقة التي أجريت في هذين الموضوعين، وتتكون قائمة الاستقصاء من قسمين على النحو التالي:

١- **القسم الأول:** ويقاس آراء واتجاهات الأفراد فيما يتعلق بأثر رأس المال الاجتماعي التنظيمي على التفكير الابداعي، وقد اشتمل هذا القسم على قسمين فرعيين على النحو التالي:

**الأول:** يقاس المتغير المستقل للدراسة، وهو رأس المال الاجتماعي التنظيمي من خلال ٢٢ عبارة تضمنت الأبعاد المستخدمة لقياس رأس المال الاجتماعي التنظيمي كما يلي:

العبارات من ١-٦ تعبر عن بعد الشبكات الاجتماعية والتوجهات المشتركة

العبارات من ٧-١٢ تعبر عن بعد التماسك الاجتماعي

العبارات من ١٣-١٧ تعبر عن بعد الثقة

العبارات من ١٨-٢٢ تعبر عن بعد التعاون المتبادل  
**الثاني:** يقيس المتغير التابع للدراسة وهو التفكير الابداعي من خلال ٢٢ عبارة  
تضمنت الأبعاد المستخدمة لقياس التفكير الابداعي على النحو التالي:  
العبارات من ٢٣-٢٧ تعبر عن بعد الأصالة  
العبارات من ٢٨-٣١ تعبر عن بعد الطلاقة  
العبارات من ٣٢-٣٦ تعبر عن بعد المرونة  
العبارات من ٣٧-٤٠ تعبر عن بعد الحساسية للمشكلات  
العبارات من ٤١-٤٤ تعبر عن بعد قبول المخاطرة  
٢- **القسم الثاني:** ويشمل البيانات الشخصية للأفراد في عينة الدراسة من حيث  
النوع ، العمر ، المؤهل العلمي ، الوظيفة.

### ٣-٥ متغيرات البحث

اشتمل البحث على نوعين من المتغيرات المستقلة وهي رأس المال الاجتماعي  
التنظيمي، والمتغيرات الديموجرافية وعلى متغير تابع وهو التفكير الابداعي ويوضح  
الجدول التالي هذه المتغيرات

### جدول رقم (١)

متغيرات البحث

المتغير التابع (التفكير الابداعي)	المتغير المستقل الثاني (الخصائص الديموجرافية)	المتغير المستقل الأول (رأس المال الاجتماعي التنظيمي)
- الأصالة	- النوع	- الشبكات الاجتماعية والتوجهات
- الطلاقة	- العمر	- المشتركة
- المرونة	- الدرجة العلمية	- التماسك الاجتماعي
- الحساسية للمشكلات	- الوظيفة	- الثقة
- قبول المخاطرة		- التعاون المتبادل

وفيما يلي توضيح للأبعاد المكونة لتلك المتغيرات:

**المتغير المستقل الأول:** رأس المال الاجتماعي التنظيمي ويشمل:

- الشبكات الاجتماعية والتوجهات المشتركة *social network and common trends*، وتعني المسارات المختلفة التي يمكن أن يحدث من خلالها الأفراد في مختلف أمورهم، وخلال ذلك يتم تبادل المعلومات الخاصة أو العامة مع أشخاص أو مجموعات معينة.
- التماسك الاجتماعي *social cohesion*: ويعني القبول الجماعي بين الأفراد والذي يعد نتيجة لقبول القيم والقواسم المشتركة لفعل شيء ما أو عدم فعله.
- الثقة *trust*: وتعني ثقة كل فرد بأن باقي الأعضاء يتصرفون بمسئولية ونزاهة وانهم يعملون لتحقيق مصالح جميع الأعضاء بالمنظمة.
- التعاون المتبادل *mutual cooperation*: ويقصد به التصرفات الجماعية التي يقوم بها الأفراد في كيان ما بهدف تحقيق المنفعة المشتركة والمتبادلة فيما بينهم.

**المتغير المستقل الثاني:** الخصائص الديموجرافية

- تم قياس هذه الخصائص من خلال أربعة متغيرات تعبر عن المتغيرات الشخصية للأفراد في مجتمع البحث وهي:
- النوع، العمر، الدرجة العلمية، الوظيفة، وتوضح الإحصاءات الواردة بالجدول رقم (٢) نتائج التحليل الإحصائي لمجتمع البحث كمايلي:

## جدول رقم (٢)

## الخصائص الديموجرافية لمجتمع البحث

النوع	عدد	%
ذكور	١٢٢	٥٨,١
انثى	٨٨	٤١,٩
العمر		
أقل من ٢٥ عاماً	١٨	٨,٦
من ٢٥ إلى ٣٥ عاماً	٣٣	١٥,٧
من ٣٦ إلى ٤٥ عاماً	٦٥	٣١,٠
من ٤٦ إلى ٥٥ عاماً	٤٤	٢١,٠
أكبر من ٥٥ عاماً	٥٠	٢٣,٧
الدرجة العلمية		
بكالوريوس	١٩	٩,٠
ماجستير	٣٩	١٨,٦
دكتوراه	١٥٢	٧٢,٤
الوظيفة		
مساعد باحث	٢٣	١١,٠
باحث مساعد	٣٦	١٧,١
باحث	٥١	٢٤,٣
باحث أول	٣٣	١٥,٧
رئيس بحوث	٣٤	١٦,٢
رئيس بحوث متفرغ	٣٣	١٥,٧
المجموع	٢١٠	%١٠٠

وتظهر الاحصاءات الواردة بالجدول رقم (٢) نتائج التحليل الاحصائي لمجتمع البحث ما يلي:

- بالنسبة للنوع: تفوق نسبة الذكور في مجتمع البحث نسبة الاناث حيث بلغت نسبة الذكور ٥٨,١%، بينما كانت نسبة الاناث تمثل ٤١,٩% من مجتمع البحث.
- بالنسبة للعمر: فان النسبة الأكبر من مفردات مجتمع البحث تقع في الفئة العمرية المتوسطة وفوق المتوسطة بنسبة ٧٥,٧% بينما تمثل فئة الشباب نسبة ٢٤,٣% تقريبا.
- بالنسبة للدرجة العلمية: اتسم الأفراد في مجتمع البحث بمستوى تعليمي مرتفع إذ أن الغالبية منهم حصلت على درجة الدكتوراه بنسبة ٧٢,٤% تقريبا
- بالنسبة للوظيفة فإن أغلب مفردات مجتمع البحث تعمل في وظيفة باحث بنسبة ٢٤,٣% تقريبا بينما كانت نسب مفردات مجتمع البحث متقاربة في باقي الوظائف المتغير التابع: التفكير الابداعي ويشمل الأبعاد التالية
- الأصالة *originality*: وهي القدرة على الاتيان بالأفكار الجديدة النادرة والمفيدة وغيرالمرتبطة بتكرارأفكارسابقة.
- فالطلاقة *fluency*: هي القدرة على التعبير عن المعنى بمجموعة مختلفة من المترادفات والعبارات.
- المرونة *flexibility*: وتعني التكيف مع الظروف المتغيرة، التفكير بشكل مستقل، وهي تعني التفكير والانتاج بدون البقاء ثابتا.
- الحساسية للمشكلات *sensitivity to problems*: رؤية المشكلات أو مواقف أو نظم اجتماعية قد لا يراها الآخرون فيها.
- قبول المخاطرة *accept the risk*: وتعني الاستعداد لتحمل المخاطر الناتجة عن الأعمال التي يقوم بها الفرد عند تبني الأفكار أو الأساليب الجديدة.

## ٣-٦ صدق الأداة وثباتها

تم حساب صدق الاتساق الداخلي للعبارات مع الدرجة الكلية للمقياس ،وكذلك تم حساب الصدق التمييزي ،لقياس قدرة المقياس على التمييز بين المبحوثين الذين حصلوا على اعلى الدرجات والمبحوثين الذين حصلوا على اقل الدرجات ويتم التحقق منه باستخدام اختبار (ت)، وذلك للتأكد من أن المقياس مميز أي يميز الفئات عن بعضها.

وقد تم حساب ثبات المقياس باستخدام اختبار ألفا كرونباخ للمقياس ككل ولجزئي المقياس ويوضح الجدول رقم (٣) في ملحق (٦-٢) نتائج اختبار الثبات. ويوضح الجدول رقم (٤) في ملحق (٦-٢) اختبار الصدق التمييزي ،اما الجداول من رقم (٥) الى رقم (١٤) في ملحق رقم (٦-٢) فتوضح نتائج اختبارات الاتساق الداخلي.

وقد تبين من نتائج اختبارات الثبات والصدق ما يلي:

- وجود درجة عالية من الثبات للمقياس الكلي والمتغيرات التي شكلت المقياس.
  - وجود ارتباط قوي بين جميع ابعاد المقياس والدرجة الكلية للمقياس عند مستوى معنوية (٠,٠١) ودرجة ثقة ٩٥% ،أي انها متسقة مع المقياس.
  - وجود ارتباط قوي بين جميع عناصر مقياس رأس المال الاجتماعي التنظيمي والدرجة الكلية للمقياس عند مستوى معنوية (٠,٠١) ،ودرجة ثقة ٩٥%.
  - وجود ارتباط قوي بين جميع عناصر مقياس التفكير الابداعي ،والدرجة الكلية للمقياس عند مستوى معنوية (٠,٠١) ودرجة ثقة ٩٥%.
  - ٣-٧ الأساليب الاحصائية المستخدمة في البحث
- تم استخدام الأساليب الاحصائية التالية:
- المتوسطات والانحرافات المعيارية لعبارات المقياس المستخدم لتحديد الاتجاهات ،والأهمية النسبية .

- التكرارات والنسب المئوية: لحساب اعداد مفردات مجتمع البحث ونسبهم المئوية والوصف الاحصائي للاستجابات حسب الخصائص الديموجرافية لمفردات مجتمع البحث.
- تحليل الثبات باستخدام معامل الفا كرونباخ، لتحديد معامل ثبات أداة القياس.
- الارتباط البسيط بطريقة بيرسون لقياس الاتساق الداخلي، والارتباط بين أجزاء مقياس الدراسة.
- تحليل التباين أحادي الاتجاه One way ANOVA اختبار وتحليل الفروق المعنوية بين المجموعات.
- اختبار (ت) ومستوى معنويته لاختبار مدى معنوية معاملات الارتباط .
- تحليل الانحدار المتعدد المتدرج، لقياس ترتيب درجات تأثير المتغيرات المستقلة على المتغير التابع .

#### ٤- الدراسة الميدانية

سيتم في هذا الجزء اختبار مدى صحة الفروض التي يقوم عليها البحث، وعرض النتائج التي تم التوصل اليها.

#### ٤-١ اختبار الفروض

##### اختبار الفرض الأول

والذي ينص على أنه "من المتوقع أن تعكس اجابات الأفراد في مجتمع البحث مستويات منخفضة بالنسبة لكل من رأس المال الاجتماعي التنظيمي والتفكير الابداعي"

تم قياس متوسط درجات رأس المال الاجتماعي باستخدام المقياس المطبق في البحث والذي يعطي (٥ درجات للموافقة التامة الى درجة واحدة لعدم الموافقة)، حيث تم حساب متوسطات العبارات التي تمثل أبعاد رأس المال الاجتماعي التنظيمي لمفردات مجتمع البحث ، وكذلك الانحرافات المعيارية لها وقوة الاتجاه .

ويعكس الجدول رقم (١) في ملحق رقم (٦-٢) اجابات مفردات مجتمع البحث، والتي توضح مدى توفر عناصر أبعاد رأس المال الاجتماعي التنظيمي لديهم. وتشير البيانات الواردة في الجدول إلى أن نسبة الموافقين على توفر عبارات المقياس والتي تشمل (موافق +موافق تماما ) تبلغ ٧٥,٩% (٣٢,٧% + ٤٣,٢%)، وأن نسبة تكرارات المحايدون الذين لم يكن لديهم رأي قاطع بالموافقة أو الرفض وصلت الي ١٧% من اجمالي مفردات مجتمع البحث، وهي نسبة منخفضة نسبيا، بينما بلغت نسبة غير الموافقين (لا أوافق + لا أوافق على الاطلاق) ٥% (٤%+١%).

يستنتج مما سبق أن نسبة تكرارات المفردات التي تشير الى توفر عناصر رأس المال الاجتماعي تفوق نسبة التكرارات التي تشير الى عدم توفرها بنحو ٧١%، وهي نسبة مرتفعة، وهو ما يعني توفر مقومات أو عناصر رأس المال الاجتماعي لدى الأفراد، الأمر الذي يستلزم حسن استغلال تلك المقومات، وتوجيهها التوجيه الصحيح والاستفادة منها في دعم فعالية الأفراد والمنظمات.

وبمراجعة الجدول رقم ( ١ ) في ملحق رقم (٦-٢) يتبين أنه بالنسبة لرأس المال الاجتماعي، فمن الملاحظ أن المتوسط الحسابي لعباراته تراوح ما بين ٣,٣١ كأدنى درجة وبين ٤,٥٩ كأعلى درجة، مما يشير الى توفر عناصر رأس المال الاجتماعي بدرجة متوسطة في مفردات مجتمع البحث.

كما تم حساب المتوسط العام للمتغير المستقل، رأس المال الاجتماعي التنظيمي كما يوضحه الجدول رقم (٣).



## جدول رقم ( ٣ )

## المتوسط العام لرأس المال الاجتماعي التنظيمي لدى مفردات مجتمع البحث

المتغير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قوة الاتجاه
رأس المال الاجتماعي التنظيمي	٤,٠١	٠,٤٩	٠,٥١

يتضح من الجدول السابق أن المتوسط الكلي لمتوسطات عبارات رأس المال الاجتماعي بلغ ٤,٠١ ، والانحراف المعياري ٠,٤٩ بقوة اتجاه ايجابية مرتفعة بلغت ٠,٥١ .

تم قياس متوسط درجات التفكير الابداعي، باستخدام المقياس المطبق في البحث والذي يعطي (٥ درجات للموافقة التامة الى درجة واحدة لعدم الموافقة) حيث تم حساب متوسط التفكير الابداعي لمفردات مجتمع البحث، وكذلك الانحرافات المعيارية لها وقوة الاتجاه

ويعكس الجدول رقم ( ٢ ) في ملحق (٦-٢) اجابات مفردات مجتمع البحث، والتي توضح مدى توفر عناصر التفكير الابداعي لديهم.

وتشير البيانات الواردة في الجدول إلى أن نسبة الموافقين والتي تشمل (موافق +موافق تماما ) بلغت ٩١% (٣٦,٧%+٥٤,٣%) ، وأن نسبة تكرار المحايدون الذين لم يكن لهم رأي قاطع بالموافقة أو الرفض بلغت ٧,٢% وهي نسبة منخفضة، بينما بلغت نسبة غير الموافقين والتي تشمل (غير موافق + غير موافق على الاطلاق) بلغت نسبة ١,١٥% ،وهي نسبة منخفضة للغاية، مما يعني أن نسبة الموافقة تفوق عدم الموافقة بنحو ٨٩% وهي درجة مرتفعة جدا .

وقد تبين من الجدول رقم ( ٢ ) في ملحق رقم (٦-٢) أنه بالنسبة للتفكير الابداعي فان المتوسط الحسابي لأي عبارة من عبارات المقياس لم تقل عن نقطة (٤)، بل زادت عنها في كل العبارات ،كما ان قوة الاتجاه بالنسبة لجميع العبارات تجاوزت

٥٠%، وهو ما يشير الى أن مفردات مجتمع البحث يتمتعون بدرجات مرتفعة من توفر عناصر التفكير الابداعي. كما تم حساب المتوسط العام للمتغير التابع (التفكير الابداعي)، كما يوضحه الجدول التالي رقم ( ٤ ).

#### جدول رقم ( ٤ )

##### المتوسط العام للتفكير الابداعي لدى مفردات مجتمع البحث

المتغير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قوة الاتجاه
التفكير الابداعي	٤,٢٥	٠,٤٤	٠,٦٣

يتضح من الجدول رقم ( ٤ ) أن المتوسط الكلي لمتوسطات عبارات التفكير الابداعي بلغ ٤,٢٥، وبلغ الانحراف المعياري ٠,٤٤ بقوة اتجاه ايجابية مرتفعة بلغت ٠,٦٣

وبناء على ما سبق يمكن القول بأن درجات متوسطات كل من رأس المال الاجتماعي التنظيمي والتفكير الابداعي لدى افراد مجتمع البحث تعكس مستويات مرتفعة بمقياس قوة الاتجاه، حيث تراوحت بين ٠,٥١، ٠,٦٣، على الترتيب، ويؤكد هذه النتيجة الانحرافات المعيارية المنخفضة، والتي تشير الى اتفاق مفردات مجتمع البحث حول هذه الأراء.

ويمكن ان نستنتج من هذه النسب أن عناصر أو مقومات التفكير الابداعي لدى الأفراد متوفرة بدرجة كبيرة، وذلك من وجهة نظر افراد مجتمع البحث، الأمر الذي يعني ضرورة تحرك المنظمة لتوجيه والاستفادة من هذه المقومات بأفضل ما يمكنها ذلك.

مما تقدم يمكن القول برفض الفرض الأول والذي ينص على أنه "من المتوقع أن تعكس اجابات الأفراد في مجتمع البحث مستويات منخفضة بالنسبة لرأس المال الاجتماعي التنظيمي والتفكير الابداعي"

**اختبار الفرض الثاني**

والذي ينص على أنه "يوجد تأثير معنوي لرأس المال الاجتماعي التنظيمي على ابعاد التفكير الابداعي"

ويتفرع عن هذا الفرض الفروض الفرعية التالية:

**اختبار الفرض الفرعي الأول** وينص على أنه: "يوجد تأثير معنوي لرأس المال الاجتماعي التنظيمي على بعد الأصالة "

معاملات الارتباط بين أبعاد رأس المال الاجتماعي التنظيمي وبعد الأصالة

**جدول رقم (٥)****معاملات الارتباط بين أبعاد المتغير المستقل وبعد الأصالة**

رأس المال الاجتماعي التنظيمي	التعاون المتبادل	الثقة	التماسك الاجتماعي	الشبكات الاجتماعية والتوجهات المشتركة	
٠,٤٦٩	٠,٣٦٥	٠,٢٨٢	٠,٣٨٤	٠,٣٦٥	معامل الارتباط
**٠,٠٠٠	**٠,٠٠٠	**٠,٠٠٠	**٠,٠٠٠	**٠,٠٠٠	معنوية

(\*\*) ارتباط معنوي عند مستوى أقل من (٠,٠١)

يتضح من الجدول السابق :

- وجود علاقات ارتباط موجبة بين جميع ابعاد المتغير المستقل (رأس المال الاجتماعي التنظيمي) وبعد الأصالة وهي جميعها دالة احصائيا عند مستوى معنوية (٠,٠١).

- تشير هذه العلاقات الى أنه كلما زادت قوة تلك الأبعاد زادت مستويات الأصالة لدى الأفراد محل البحث.

- ان اقوى تلك العلاقات الارتباطية بين التماسك الاجتماعي وبعد الأصالة بمعامل ارتباط بلغ ٠,٣٨٤، وأضعفها بين الأصالة والثقة بمعامل ارتباط بلغ ٠,٢٨٢.

- هناك علاقة ارتباط موجبة بين رأس المال الاجتماعي التنظيمي (اجمالي) وبين بعد الأصالة ،حيث بلغ معامل الارتباط ٠,٤٦٩، مما يعني ان زياد رأس المال الاجتماعي التنظيمي بشكل اجمالي تؤدي الى زيادة بعد الأصالة.
- تحليل الانحدار المتعدد المترج لرأس المال الاجتماعي التنظيمي على بعد الأصالة

## جدول رقم ( ٦ )

تحليل الانحدار المتعدد المترج بين رأس المال الاجتماعي التنظيمي وبعد الاصاله

المتغيرات المستقلة	المعامل الغير معيارى (B)	بيتا	ت	المعنوية
الثابت	١,١٣		٣,٤٦	**٠,٠٠٠
التعاون المتبادل	٠,٥٩	٠,٤٧	٧,٠٧	**٠,٠٠٠
الشبكات الاجتماعية والتوجهات المشتركة	٠,١٣	٠,١٤	٢,١٣	*٠,٠٣٤

$$R=0,55$$

$$R^2=0,29$$

قيمة F المحسوبة ٤٤,٨٢

معنوية F = ٠,٠٠٠

من الجدول السابق يتضح ان هناك علاقة ارتباط قوية بين ابعاد المتغير المستقل (رأس المال الاجتماعي) وبعد الاصاله حيث كانت قيمة (R=0.55)، كما يتضح ان ابعاد المتغير المستقل يمكنها تفسير ٢٩,٥% من نتائج المتغير التابع (بعد الاصاله) ،وترجع النسبة الباقية الى عوامل اخرى حيث كانت قيمة معامل التحديد المعدل ٠,٢٩٥، كما يتضح من قيمة معنوية تحليل التباين (ف=٤٤,٨٢) و المعنوية = ٠,٠٠٠) ان النموذج معنوى عند مستوى دلالة اقل من ٠,٠١.

كما يتضح من الجدول السابق ان ابعاد متغير رأس المال الاجتماعي التنظيمي التي لها تاثير معنوى على بعد الاصاله هي (التعاون المتبادل ، الشبكات الاجتماعى

والتوجهات المشتركة) ، حيث كانت قيمة ت (٧,٠٧ ، ٢,١٣) وقيمة المعنوية (٠,٠٣٤ ، ٠,٠٠٠) على التوالي.

لم يتبين وجود تأثير لبعدي التماسك الاجتماعي والثقة على بعد الأصالة، كما ان قيمة B المعامل الغير معيارى (٠,٥٩ ، ٠,١٣) على التوالي ،وهى تعنى ان كل زيادة بمقدار وحدة فى بعد التعاون المتبادل تتسبب فى زيادة مقدارها ٠,٥٩ من المتغير التابع ،وكل زيادة بمقدار وحدة فى بعد الشبكات الاجتماعية والتوجهات المشتركة تتسبب فى زيادة مقدارها ٠,١٣ من المتغير التابع، كما يتضح من قيمة بيتا (٠,٤٧) ان بعد التعاون المتبادل هو صاحب النصيب الاكبر فى تفسير نتائج المتغير التابع.

وهو ما يعنى قبول الفرض الفرعي الأول القائل بأنه "يوجد تأثير معنوي لرأس المال الاجتماعي التنظيمي على بعد الأصالة" قبولاً جزئياً بالنسبة لبعد التعاون المتبادل وكذلك بعد الشبكات الاجتماعية والتوجهات المشتركة ،ورفضه بالنسبة لبعدي التماسك الاجتماعي والثقة.

اختبار الفرض الفرعي الثاني وينص على انه "يوجد تأثير معنوي لرأس المال الاجتماعي التنظيمي على بعد الطلاقة"

-حساب معاملات الارتباط بين أبعاد رأس المال الاجتماعي التنظيمي وبعد الطلاقة

#### جدول رقم ( ٧ )

##### معاملات الارتباط بين أبعاد المتغير المستقل وبعد الطلاقة

رأس المال الاجتماعي التنظيمي	التعاون المتبادل	الثقة	التماسك الاجتماعي	الشبكات الاجتماعية والتوجهات المشتركة	
٠,٥٥٥	٠,٦٥٨	٠,٣٧٥	٠,٤٦١	٠,٣٧٥	معامل الارتباط
**٠,٠٠٠	**٠,٠٠٠	**٠,٠٠٠	**٠,٠٠٠	**٠,٠٠٠	المعنوية

(\*\*) ارتباط معنوي عند مستوى أقل من (٠,٠١)

يتضح من الجدول السابق :

- وجود علاقات ارتباط موجبة بين جميع ابعاد المتغير المستقل (رأس المال الاجتماعي التنظيمي) وبعد الطلاقة وهي جميعها دالة احصائيا عند مستوى معنوية (٠,٠١).
- تشير هذه العلاقات الى أنه كلما زادت قوة تلك الأبعاد زادت مستويات الطلاقة لدى الأفراد محل البحث.
- ان اقوى تلك العلاقات الارتباطية بين التعاون المتبادل وبعد الأصالة بمعامل ارتباط بلغ ٠,٦٥٨، وأضعفها بين كل من الشبكات الاجتماعية والثقة، وبين بعد الطلاقة بمعامل ارتباط بلغ ٠,٣٧٥
- هناك علاقة ارتباط موجبة بين رأس المال الاجتماعي التنظيمي (اجمالي)، وبين بعد الطلاقة، حيث بلغ معامل الارتباط ٠,٥٥٥، مما يعني ان زيادة رأس المال الاجتماعي التنظيمي بشكل اجمالي تؤدي الى زيادة بعد الطلاقة.

#### جدول رقم ( ٨ )

##### الانحدار المتعدد المتدرج بين رأس المال الاجتماعي التنظيمي و بعد الطلاقة

المتغيرات المستقلة	المعامل الغير معيارى (B)	بيتا	ت	المعنوية
الثابت	١,٢٣		٥,٠٨	**٠,٠٠٠
التعاون المتبادل	٠,٧٠	٠,٦٦	١٢,٦١	**٠,٠٠٠

R=0.66

معامل التحديد R<sup>2</sup> = ٠,٤٣

قيمة F المحسوبة 159.02

معنوية F = \*\*٠,٠٠٠

من الجدول السابق يتضح ان هناك علاقة ارتباط قوية بين المتغير المستقل (رأس المال الاجتماعي) وبعد الطلاقة حيث كانت قيمة (R=0.66)، كما يتضح ان ابعاد المتغير المستقل يمكنها تفسير 43.1% من نتائج المتغير التابع

(بعد الطلاقة) ، وترجع النسبة الباقية الى عوامل اخرى، حيث كانت قيمة معامل التحديد المعدل ٠,٤٣١، كما يتضح من قيمة معنوية تحليل التباين (ف=١٥٩,٠٢ و المعنوية = ٠,٠٠٠) ان النموذج معنوي عند مستوى دلالة اقل من ٠,٠١ .

كما يتضح من الجدول السابق ان ابعاد متغير رأس المال الاجتماعي التنظيمي ذات التأثير المعنوي على بعد الطلاقة هي (التعاون المتبادل) ، حيث كانت قيمة ت (١٢,٦١) وقيمة المعنوية (٠,٠٠٠) ، كما ان قيمة B المعامل الغير معيارى (٠,٧٠) ، وهى تعنى ان كل زيادة بمقدار وحدة فى بعد التعاون المتبادل تتسبب فى زيادة مقدارها ٠,٧٠ من المتغير التابع.

وهو ما يعنى قبول الفرض الفرعي الثاني القائل بأنه "يوجد تأثير معنوي لرأس المال الاجتماعي التنظيمي على بعد الطلاقة " قبولاً جزئياً بالنسبة بعد التعاون المتبادل، ورفضه بالنسبة لأبعاد الشبكات الاجتماعية والتوجهات المشتركة والتماسك الاجتماعي والثقة .

**اختبار الفرض الفرعي الثالث** "يوجد تأثير معنوي لرأس المال الاجتماعي التنظيمي على بعد المرونة"

معاملات الارتباط بين أبعاد رأس المال الاجتماعي التنظيمي وبعد المرونة

#### جدول رقم ( ٩ )

##### معاملات الارتباط بين أبعاد المتغير المستقل وبعد المرونة

رأس المال الاجتماعي التنظيمي	التعاون المتبادل	الثقة	التماسك الاجتماعي	الشبكات الاجتماعية والتوجهات المشتركة	معامل الارتباط المعنوية
٠,٥٢٨	٠,٥٦٩	٠,٣٠٢	٠,٥١٣	٠,٣٨٠	
**٠,٠٠٠	**٠,٠٠٠	**٠,٠٠٠	**٠,٠٠٠	**٠,٠٠٠	

(\*\*) ارتباط معنوي عند مستوى أقل من (٠,٠١)

يتضح من الجدول السابق :

- وجود علاقات ارتباط موجبة بين جميع ابعاد المتغير المستقل (رأس المال الاجتماعي التنظيمي) ،وبعد المرونة ،وهي جميعها دالة احصائيا عند مستوى معنوية (٠,٠١).
- تشير هذه العلاقات الى أنه كلما زادت قوة تلك الأبعاد زادت مستويات المرونة لدى الأفراد محل البحث.
- ان اقوى تلك العلاقات الارتباطية بين التعاون المتبادل وبعد المرونة بمعامل ارتباط بلغ ٠,٥٦٩ ، وأضعفها بين كل من الشبكات الاجتماعية والثقة، وبين بعد المرونة بمعامل ارتباط بلغ ٠,٣٠٢
- هناك علاقة ارتباط موجبة بين رأس المال الاجتماعي التنظيمي وبين بعد المرونة ، حيث بلغ معامل الارتباط ٠,٥٢٨ ، مما يعني ان زيادة رأس المال الاجتماعي التنظيمي بشكل اجمالي تؤدي الى زيادة بعد المرونة.

#### جدول رقم ( ١٠ )

تحليل الانحدار المتعدد المتدرج بين رأس المال الاجتماعي التنظيمي وبعد المرونة

المتغيرات المستقلة	المعامل الغير معيارى (B)	بيتا	ت	المعنوية
الثابت	١,٩٠		٨,٢٢	**٠,٠٠٠
التعاون المتبادل	٠,٣٧	٠,٤١	٥,٥٤	**٠,٠٠٠
التماسك الاجتماعي	٠,٢١	٠,٢٥	٣,٣٤	**٠,٠٠١

R=0.60

معامل التحديد R<sup>2</sup> = ٠,٣٥

قيمة F المحسوبة 57.83

معنوية F = \*\*٠,٠٠٠

من الجدول السابق يتضح ان هناك علاقة ارتباط قوية بين ابعاد المتغير المستقل (رأس المال الاجتماعي) وبعد المرونة ،حيث كانت قيمة (R=0.60)، كما يتضح ان ابعاد المتغير المستقل يمكنها تفسير ٣٥% من نتائج المتغير التابع (بعد



المرونة) ، وترجع النسبة الباقية الى عوامل اخرى ،حيث كانت قيمة معامل التحديد المعدل ٠,٣٥ ، كما يتضح من قيمة معنوية تحليل التباين (ف=٥٧,٨٣ و المعنوية = ٠,٠٠٠) ان النموذج معنوي عند مستوى دلالة اقل من ٠,٠١ .

كما يتضح من الجدول السابق ان ابعاد متغير رأس المال الاجتماعي التنظيمي التي لها تاثير معنوي على بعد المرونة هي (التعاون المتبادل، التماسك الاجتماعي) حيث كانت قيمة ت (٥,٥٤ ، ٣,٣٤) وقيمة المعنوية (٠,٠٠٠ ، ٠,٠٠١) على التوالي ، كما ان قيمة B المعامل الغير معيارى (٠,٣٧ ، ٠,٢١) على التوالي ، وهي تعنى ان كل زيادة بمقدار وحدة فى بعد التعاون المتبادل تتسبب فى زيادة مقدارها ٠,٣٧ من المتغير التابع ، وكل زيادة بمقدار وحدة فى بعد التماسك الاجتماعي تتسبب فى زيادة مقدارها ٠,٢١ من المتغير التابع. كما يتضح من قيمة بيتا (٠,٤١) ان بعد التعاون المتبادل هو صاحب النصيب الاكبر فى تفسير نتائج المتغير التابع.

وهو ما يعني قبول الفرض الفرعي الثالث القائل بأنه "يوجد تأثير معنوي لرأس المال الاجتماعي التنظيمي على بعد المرونة " قبولاً جزئياً بالنسبة بعد التعاون المتبادل، والتماسك الاجتماعي، ورفضه بالنسبة لأبعاد الشبكات الاجتماعية والتوجهات المشتركة، والثقة .

**اختبار الفرض الفرعي الرابع** "يوجد تأثير معنوي لرأس المال الاجتماعي التنظيمي على بعد الحساسية للمشكلات"

معاملات الارتباط بين ابعاد المتغير المستقل وبعد الحساسية للمشكلات

## جدول رقم ( ١١ )

## معاملات الارتباط بين أبعاد المتغير المستقل وبعد الحساسية للمشكلات

رأس المال الاجتماعي التنظيمي	التعاون المتبادل	الثقة	التماسك الاجتماعي	الشبكات الاجتماعية والتوجهات المشتركة	
٠,٤٤٦	٠,٣٦٩	٠,٤٣٨	٠,٤٠٣	٠,٢٤٧	معامل الارتباط
**٠,٠٠٠	**٠,٠٠٠	**٠,٠٠٠	**٠,٠٠٠	**٠,٠٠٠	المعنوية

(\*\*) ارتباط معنوي عند مستوى أقل من (٠,٠١)

يتضح من الجدول السابق:

- وجود علاقات ارتباط موجبة بين جميع ابعاد المتغير المستقل (رأس المال الاجتماعي التنظيمي) وبعد الحساسية للمشكلات ،وهي جميعها دالة احصائيا عند مستوى معنوية (٠,٠١).
- تشير هذه العلاقات الى أنه كلما زادت قوة تلك الأبعاد زادت مستويات الحساسية للمشكلات لدى الأفراد محل البحث.
- ان اقوى تلك العلاقات الارتباطية بين الثقة وبعد الحساسية للمشكلات بمعامل ارتباط بلغ ٠,٤٣٨ ،وأضعفها بين الشبكات الاجتماعية والثقة وبين بعد الحساسية للمشكلات بمعامل ارتباط بلغ ٠,٢٤٧
- هناك علاقة ارتباط موجبة بين رأس المال الاجتماعي التنظيمي(اجمالي)، وبين بعد الحساسية لمشكلات ،حيث بلغ معامل الارتباط ٠,٤٤٦ ،مما يعني ان زياد رأس المال الاجتماعي التنظيمي بشكل اجمالي تؤدي الى زيادة بعد الحساسية للمشكلات.
- تحليل الانحدار المتعدد المتدرج بين رأس المال الاجتماعي التنظيمي وبعد الحساسية للمشكلات

## جدول رقم (١٢)

## تحليل الانحدار المتعدد المتدرج بين رأس المال الاجتماعي التنظيمي وبعد الحساسية للمشكلات

المتغيرات المستقلة	المعامل الغير معيارى (B)	بيتا	ت	المعنوية
الثابت	٢,٢٣		٧,٧٣	**٠,٠٠٠
الثقة	٠,٢٤	٠,٣٤	٥,٠٤	**٠,٠٠٠
التعاون المتبادل	٠,٢٣	٠,٢٢	٣,٢١	**٠,٠٠٢

R=0.48

معامل التحديد R=0.22

قيمة F المحسوبة 30.97

معنوية F=0.000

من الجدول السابق يتضح ان هناك علاقة ارتباط متوسطة بين ابعاد المتغير المستقل (رأس المال الاجتماعي) وبعد الحساسية للمشكلات ،حيث كانت قيمة (R=0.48)، كما يتضح ان ابعاد المتغير المستقل يمكنها تفسير ٢٢% من نتائج المتغير التابع (بعد الحساسية للمشكلات)، وترجع النسبة الباقية الى عوامل اخرى، حيث كانت قيمة معامل التحديد المعدل 0.22، كما يتضح من قيمة معنوية تحليل التباين (F=30.97 و المعنوية = 0.000) ان النموذج معنوى عند مستوى دلالة اقل من 0.01.

يتضح من الجدول السابق ان ابعاد متغير رأس المال الاجتماعي التنظيمي التي لها تأثير معنوى على بعد الحساسية للمشكلات هي (الثقة ، التعاون المتبادل) حيث كانت قيمة ت (٥,٠٤ ، ٣,٢١) وقيمة المعنوية (٠,٠٠٠ ، ٠,٠٠٢) على التوالي. كما ان قيمة B المعامل الغير معيارى (٠,٢٤ ، ٠,٢٣) على التوالي وهى تعنى ان كل زيادة بمقدار وحدة فى بعد الثقة تتسبب فى زيادة مقدارها ٠,٢٤ من المتغير التابع ،وكل زيادة بمقدار وحدة فى بعد التعاون المتبادل تتسبب فى زيادة مقدارها

٠,٢٣ من المتغير التابع، كما يتضح من قيمة بيتا (٠,٣٤) ان بعد الثقة هو صاحب النصيب الاكبر في تفسير نتائج المتغير التابع. وهو ما يعني قبول الفرض الفرعي الرابع القائل بأنه "يوجد تأثير معنوي لرأس المال الاجتماعي التنظيمي على بعد الحساسية للمشكلات " قبولاً جزئياً بالنسبة بعد التعاون المتبادل، والثقة ورفضه بالنسبة لأبعاد الشبكات الاجتماعية والتوجهات المشتركة، والتماسك الاجتماعي .

**اختبار الفرض الفرعي الخامس** "يوجد تأثير معنوي لرأس المال الاجتماعي التنظيمي على بعد قبول المخاطرة"

معاملات الارتباط بين أبعاد رأس المال الاجتماعي التنظيمي وبعد قبول المخاطرة

### جدول رقم (١٣)

#### معاملات الارتباط بين أبعاد المتغير المستقل وبعد قبول المخاطرة

رأس المال الاجتماعي التنظيمي	التعاون المتبادل	الثقة	التماسك الاجتماعي	الشبكات الاجتماعية والتوجهات المشتركة	
٠,٤٧٥	٠,٤٨٠	٠,٢٨٠	٠,٣٩٩	٠,٤٠٤	معامل الارتباط
**٠,٠٠٠	**٠,٠٠٠	**٠,٠٠٠	**٠,٠٠٠	**٠,٠٠٠	المعنوية

(\*\*) ارتباط معنوي عند مستوى أقل من (٠,٠١)

يتضح من الجدول السابق :

- وجود علاقات ارتباط موجبة بين جميع ابعاد المتغير المستقل (رأس المال الاجتماعي التنظيمي) وبعد الحساسية للمشكلات ،وهي جميعها دالة احصائياً عند مستوى معنوية (٠,٠١).

- تشير هذه العلاقات الى أنه كلما زادت قوة تلك الأبعاد زادت مستويات قبول المخاطرة لدى الأفراد محل البحث.

- ان اقوى تلك العلاقات الارتباطية بين التعاون المتبادل وبعد قبول المخاطرة بمعامل ارتباط بلغ ٠,٤٨٠ ، وأضعفها بين بعد الثقة و بعد قبول المخاطرة بمعامل ارتباط بلغ ٠,٢٨٠
- هناك علاقة ارتباط موجبة بين رأس المال الاجتماعي التنظيمي (اجمالي) وبين بعد الحساسية للمشكلات ،حيث بلغ معامل الارتباط ٠,٤٧٥ ،مما يعني ان زياد رأس المال الاجتماعي التنظيمي بشكل اجمالي تؤدي الى زيادة استعداد الفرد لقبول المخاطرة.
- تحليل الانحدار المتعدد المتدرج بين رأس المال الاجتماعي التنظيمي وبعد قبول المخاطرة

## جدول رقم (١٤)

## نموذج تحليل الانحدار المتعدد المتدرج للتنبؤ بالعلاقة بين رأس المال الاجتماعي

## التنظيمي وقبول المخاطرة

المتغيرات المستقلة	المعامل الغير معيارى (B)	بيتا	ت	المعنوية
الثابت	١,٧٨		٦,٠٦	**٠,٠٠٠
التعاون المتبادل	٠,٤١	٠,٣٧	٥,٥٠	**٠,٠٠٠
الشبكات الاجتماعية والتوجهات المشتركة	٠,١٨	٠,٢٣	٣,٣٣	**٠,٠٠١

معامل التحديد R2 = ٠,٢٣

قيمة F المحسوبة ٦٠,٦٩

معنوية F = \*\*٠,٠٠٠

من الجدول السابق يتضح ان هناك علاقة ارتباط قوية بين ابعاد المتغير المستقل (رأس المال الاجتماعي) وبعد قبول المخاطرة ، حيث كانت قيمة (R=0.48) ، كما يتضح ان ابعاد المتغير المستقل يمكنها تفسير ٢٣% من نتائج المتغير التابع (بعد الحساسية للمشكلات) ، وترجع النسبة الباقية الى عوامل اخرى حيث كانت قيمة معامل التحديد المعدل ٠,٢٣ ، وترجع النسبة الباقية الى عوامل اخرى حيث كانت

قيمة معامل التحديد المعدل  $0.26$  . كما يتضح من قيمة معنوية تحليل التباين (ف=٦٠,٦٩ و المعنوية =  $0.000$ ) ان النموذج معنوى عند مستوى دلالة اقل من  $0.01$  .

كما يتضح من الجدول السابق ان ابعاد متغير رأس المال الاجتماعي التنظيمي التي لها تأثير معنوى على بعد الطلاقة هي (التعاون المتبادل ، الشبكات الاجتماعى والتوجهات المشتركة) ،حيث كانت قيمة ت (٥,٥٠ ، ٣,٣٣) وقيمة المعنوية ( $0.001$  ،  $0.000$ ) على التوالي.

كما ان قيمة B المعامل الغير معيارى ( $0.41$  ،  $0.18$ ) على التوالي، وهى تعنى ان كل زيادة بمقدار وحدة فى بعد التعاون المتبادل تتسبب فى زيادة مقدارها  $0.41$  من المتغير التابع، وكل زيادة بمقدار وحدة فى بعد الشبكات الاجتماعية والتوجهات المشتركة تتسبب فى زيادة مقدارها  $0.18$  من المتغير التابع، كما يتضح من قيمة بيتا ( $0.37$ ) ان بعد التعاون المتبادل هو صاحب النصيب الاكبر فى تفسير نتائج المتغير التابع.

وهو ما يعنى قبول الفرض الفرعي الخامس القائل بأنه "يوجد تأثير معنوي لرأس المال الاجتماعي التنظيمي على بعد قبول المخاطرة " قبولاً جزئياً بالنسبة بعد التعاون المتبادل، والشبكات الاجتماعية والتوجهات المشتركة، ورفضه بالنسبة لأبعاد التماسك الاجتماعي والثقة .

**اختبارالفرض الثالث** والذي ينص على أنه "يوجد تأثير معنوي لتفاعل ابعاد رأس المال الاجتماعي التنظيمي على أبعاد التفكير الابداعي مجتمعة"  
ولاختبار مدى صحة هذا الفرض تم اتباع الآتي:  
حساب معاملات الارتباط بين أبعاد رأس المال الاجتماعي التنظيمي والتفكير الابداعي (اجمالي)

## جدول رقم ( ١٥ )

معاملات الارتباط بين أبعاد رأس المال الاجتماعي والتنظيمي والتفكير الابداعي  
(اجمالي)

أبعاد رأس المال الاجتماعي التنظيمي	الشبكات الاجتماعية والتوجهات المشتركة	التماسك الاجتماعي	الثقة	التعاون المتبادل
التفكير الابداعي	٠,٤٣٧	٠,٥٢٦	٠,٤٠٥	٠,٦٤٣
المعنوية	**٠,٠٠٠	**٠,٠٠٠	**٠,٠٠٠	**٠,٠٠٠

(\*\*) معنوية عند مستوى ٠,٠١

يتضح من الجدول السابقما يلي:

- توجد علاقات ارتباط معنوية موجبة بين كل بعد من أبعاد رأس المال الاجتماعي التنظيمي، وبين التفكير الابداعي (اجمالي).
- أقوى العلاقات الارتباطية كانت بين التماسك الاجتماعي والتعاون المتبادل، حيث بلغت معاملات الارتباط ٠,٥٢٦، ٠,٦٤٣، على الترتيب .
- أن علاقات الارتباط معنوية عند مستوى (٠,٠١).
- تشير علاقات الارتباط الى درجات تأثير مختلفة لأبعاد رأس المال الاجتماعي التنظيمي على التفكير الابداعي (اجمالي)، ولكن الأمر يتطلب قياس قوة وطبيعة التأثير بغرض الوصول الى نتائج أكثر دقة، ونظرا لوجود علاقات ارتباط بين المتغيرات المستقلة، لذا فقد كان من الضروري تلافي أثر الارتباط الذاتي بين المتغيرات المستقلة، لذلك فقد تم استخدام تحليل الانحدار المتعدد المتدرج؛ لتحديد أثر التفاعل الذي يمكن أن يحدث بين تلك المتغيرات المستقلة على حجم التباين في المتغير التابع.

- نموذج الانحدار المتعدد المتدرج للتنبؤ بالعلاقة بين رأس المال الاجتماعي والتفكير الابداعي

### جدول رقم (١٦)

نموذج تحليل الانحدار المتعدد المتدرج للتنبؤ بالعلاقة بين رأس المال الاجتماعي

#### التنظيمي والتفكير الابداعي

المتغيرات المستقلة	المعامل الغير معيارى (B)	بيتا	ت	المعنوية
الثابت	١,٦٤		٨,٠١	**٠,٠٠٠
التعاون المتبادل	٠,٤٦	٠,٥٢	٨,٣٢	**٠,٠٠٠
الشبكات الاجتماعية والتوجهات المشتركة	٠,٠٩	٠,١٤	٢,٣٦	*٠,٠١٩
الثقة	٠,٠٧	٠,١٢	٢,١٢	*٠,٠٣٥

$$٠,٦٧=R$$

$$٠,٤٥ = R^2$$

قيمة F المحسوبة ٥٥,٤٥

معنوية F \*\*٠,٠٠٠

يتضح من الجدول السابق انه لم يدخل من أبعاد رأس المال الاجتماعي التنظيمي سوى ثلاثة أبعاد لمعادلة الانحدار على النحو التالي:

- بعد التعاون المتبادل كان اكثر الأبعاد تأثيرا على التفكير الابداعي ،حيث بلغت قيمة (ت) ٨,٣٢ ،وقيمة المعنوية (٠,٠٠٠) ، وبلغت قيمة B ٠,٤٦ وهو ما يعني أن كل زيادة بمقدار وحدة فى بعد التعاون المتبادل تتسبب فى زيادة مقدارها ٠,٤٦ من متغير التفكير الابداعي ،وهذه النتيجة تتفق مع ما توصل اليه كل من (Rajaeepour et al.,2013 ,Razvani & Toghraee,2011)

- واهمية هذا البعد تنشأ من أهمية روح التعاون والعلاقات الوثيقة والتفاعل بين الأفراد، وهو يعني البعد عن حالات الصراع ليس هذا فحسب ،بل يهيء المناخ المناسب لحصول الفرد على ما يحتاجه من دعم ومساندة سواء في المجال المعرفي



،أو في اكتساب المهارات التي يسعى الفرد للحصول عليها و هو ما يؤدي الى خلق المناخ الابداعي.

- بعد الشبكات الاجتماعية والتوجهات المشتركة يأتي في المرتبة الثانية في التأثير على متغير التفكير الابداعي حيث بلغت قيمة (ت) ٢,٣٦، وقيمة المعنوية (٠,٠١٩) وبلغت قيمة B ٠,٠٩ وهو ما يعني أن كل زيادة بمقدار وحدة في بعد الشبكات الاجتماعية والتوجهات المشتركة تتسبب في زيادة مقدارها ٠,٠٩ من متغير التفكير الابداعي، وهذه النتيجة مع ما توصلت اليه نتائج دراسات كل من (Agrifoglio&Mtallo,2011 ,Cadima et al.,2012 ,Dolgova et al.,2010 ,Egeland&Birkeland,2012).

- فمن خلال الشبكات الاجتماعية يمكن الوصول الى ملايين الأفراد ونشر المعلومات بنسبة كبيرة بينهم والغاء الحدود الجغرافية، وتبادل المعلومات والأفكار، والوصول لأفكار جديدة وطرق تفكير مختلفة عن الطرق التقليدية المعتادة، فهي تسمح بزيادة تبادل الأفكار والمفاهيم الجديدة عندما تزيد قوة العلاقات والروابط بين الأفراد، والتوجهات المشتركة، كذلك تشير الى قيم ومعايير واهتمامات مشتركة تحقق مزيدا من التقارب بين الأفراد، وبالتالي التقاء اوتدافع الرؤى والأفكار، مما ينتج عنه مناخ ابداعي ذو سمات منفردة.

- بعد الثقة احتل الترتيب الأخير في التأثير على متغير التفكير الابداعي، حيث بلغت قمة (ت) ٢,١٢، وقيمة المعنوية (٠,٠٣٥)، وبلغت قيمة B ٠,٠٧، وهو ما يعني أن كل زيادة بمقدار وحدة في بعد الثقة تتسبب في زيادة مقدارها ٠,٠٧ من متغير التفكير الابداعي، وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة كل من (Chung&Jackson,2011 ,Fukuyama,2001) فتوفر بعد الثقة هو الخطوة الأولى لبناء العلاقات الشخصية، والتي هي المدخل الى بيئة العمل والاندماج فيها،

ومشاركة الأفراد بعضهم البعض ما لديهم من معرفة ومهارات وهو ما يمهد لتوليد افكار ابداعية.

- لم يتبين وجود اثر لبعده التماسك الاجتماعي على التفكير الابداعي ،وهذه النتيجة تختلف مع ما توصلت اليه نتائج دراسات كل من (Salark & Salamzadah, 2014 , Shahbazi & Ghorbani, 2011) حيث أشارت تلك الدراسات الى التأثير المعنوي للتماسك الاجتماعي في دعم التفكير الابداعي.

- تدل هذه النتائج على أن تفاعل أبعاد التعاون المتبادل والشبكات الاجتماعية والتوجهات المشتركة والثقة) يؤثر معنويا على التفكير الابداعي، وأن تأثيرها في نموذج الانحدار لا يمكن ان يصل الى الصفر فهي ذات تأثير جوهري على التفكير الابداعي ،وقد فسرت هذه الأبعاد نسبة (٠,٤٥) من التغير في التفكير الابداعي وذلك وفقا لمعامل التحديد، وتشير هذه النتائج الى الأهمية النسبية لتلك الأبعاد.

وهو ما يعني قبول الفرض الثالث القائل بأنه " يوجد تأثير معنوي لتفاعل ابعاد رأس المال الاجتماعي التنظيمي على أبعاد التفكير الابداعي (مجتمعة) للأفراد في مجتمع البحث" قبولاً جزئياً بالنسبة لأبعاد التعاون المتبادل ،الشبكات الاجتماعية والتوجهات المشتركة ، الثقة ، ورفضه بالنسبة للتماسك الاجتماعي.

اختبار الفرض الرابع "يختلف رأس المال الاجتماعي التنظيمي معنويا باختلاف المتغيرات الديموجرافية لأفراد مجتمع البحث" اختبار العلاقة بين النوع ورأس المال الاجتماعي التنظيمي

## جدول رقم (١٧)

نتائج اختبار (ت) للعلاقة بين النوع و رأس المال الاجتماعي التنظيمي في  
المنظمة محل البحث

المعنوية	ت	النوع				
		أنثى		ذكر		
		الانحراف المعياري	المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط	
٠,٥١٨	٠,٦٤٨	٠,٧٣	٣,٩٤	٠,٦٤	٤,٠١	الشبكات الاجتماعية والتوجهات المشتركة
٠,٩٣٤	٠,٠٨٣-	٠,٥٥	٤,١٤	٠,٥٢	٤,١٤	التماسك الاجتماعي
٠,٥٤٢	٠,٦١١-	٠,٧٨	٣,٥٦	٠,٧٢	٣,٥	الثقة
٠,٢١٢	١,٢٥٢-	٠,٤٨	٤,٤	٠,٥١	٤,٣٢	التعاون المتبادل
٠,٧٨١	٠,٢٧٨-	٠,٥٢	٤,٠٢	٠,٤٨	٤	رأس المال الاجتماعي التنظيمي

من الجدول السابق يتضح انه لا يختلف رأس المال الاجتماعي التنظيمي معنويًا في  
المنظمة محل البحث وفقا لمتغير النوع.  
اختبارالعلاقة بين متغيرالعمر و رأس المال الاجتماعي التنظيمي في المنظمة محل  
البحث

## جدول رقم (١٨)

تحليل التباين احادى الاتجاه (ANOVA) للعلاقة بين العمر و رأس المال الاجتماعي التنظيمي في المنظمة محل البحث

المعنوية	ف	العمر				أقل من ٢٥ عاماً	٢٥ من ٣٥ عاماً	٣٦ إلى ٤٥ عاماً	من ٤٦ إلى ٥٥ عاماً	أكبر من ٥٥ عاماً	المعنوية	
		٢٥ من ٣٥ عاماً	٣٦ إلى ٤٥ عاماً	من ٤٦ إلى ٥٥ عاماً	أكبر من ٥٥ عاماً							
الشبكات الاجتماعية والتوجهات المشتركة	٠,٠٣٢*	٢,٦٩	٠,٥٨	٣,٩٥	٠,٥٦	٣,٩٢	٠,٧٣	٣,٩٥	٠,٨٢	٣,٩	٠,٥٨	٤,٤٧
التماسك الاجتماعي	٠,١٦٤	١,٦٥	٠,٥	٤,١٥	٠,٦	٤,١٨	٠,٥٢	٤,٠٧	٠,٥٤	٤,٠٦	٠,٥١	٤,٤١
الثقة	٠,٠١٧*	٣,١٠	٠,٦٩	٣,٥	٠,٧٦	٣,٥٤	٠,٨١	٣,٣٧	٠,٥٨	٣,٥٨	٠,٦٧	٤,٠٤
التعاون المتبادل	٠,٠٨٨	٢,٠٦	٠,٤٤	٤,٣٥	٠,٥٣	٤,٣٦	٠,٥	٤,٢٩	٠,٥١	٤,٣٢	٠,٤٦	٤,٦٦
رأس المال الاجتماعي التنظيمي	٠,٠٠٩**	٣,٥٠	٠,٤٢	٣,٩٩	٠,٥	٤	٠,٥	٣,٩٣	٠,٥	٣,٩٧	٠,٤٩	٤,٤

\* فروق معنوية عند مستوى دلالة ٠,٠٥

\*\* فروق معنوية عند مستوى دلالة ٠,٠١

من الجدول السابق يتضح انه يختلف رأس المال الاجتماعي التنظيمي في المنظمة محل البحث باختلاف العمر، حيث كانت قيمة (ف) = ٣,٥٠ والدلالة الاحصائية (٠,٠٠٩) وهي دالة عند مستوى ٠,٠١، وفي صالح الفئة العمرية (اقل من ٢٥ عاماً) حيث حققت اعلى متوسط وقيمتها (٤,٤).

وعلى مستوى أبعاد رأس المال الاجتماعي تبين وجود فروق معنوية ترجع لمتغير العمر، و بدا ذلك واضحاً فيما يتعلق ببعد الشبكات الاجتماعية والتوجهات المشتركة، وكذلك بعد الثقة، حيث بلغت قيمة (ف) لكل منهما على التوالي ٣,١٠، ٢,٦٩، كما

بلغت الدلالة الاحصائية لكل منهما ٠,٠١٧,٠٠,٠٣٢ ، وهي قيم دالة عند مستوى ٠,٠٥ . وكانت الفروق لصالح الفئة العمرية أقل من ٢٥ سنة. ويمكن أن تفسر هذه النتائج بأن الفئات العمرية الأصغر سنا تحرص قد تحرص على بناء عناصر رأس المال الاجتماعي التنظيمي ، وذلك ادراكا منها لأهميتها في دعم نجاح الفرد و الفوائد التي يمكنه تحقيقها من خلال استفادته بخبرات من حوله ،ومن خلال الدعم والمساندة التي قد يحصل عليها جراء ذلك. اختبارالعلاقة بين الدرجة العلمية ورأس المال الاجتماعي التنظيمي في المنظمة محل البحث

## جدول رقم (١٩)

تحليل التباين احادى الاتجاه (ANOVA) للعلاقة بين الدرجة العلمية و رأس المال الاجتماعي التنظيمي في المنظمة محل البحث

المعنوية	ف	الدرجة العلمية						
		دكتوراه		ماجستير		بكالوريوس		
		الانحراف المعياري	المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط	
*٠,٠٢٤	٣,٨٠	٠,٦٦	٣,٩٤	٠,٧٤	٣,٩٤	٠,٥٧	٤,٣٩	الشبكات الاجتماعية والتوجهات المشتركة
٠,١٧٧	١,٧٤	٠,٥٤	٤,١١	٠,٥٣	٤,١٧	٠,٤٨	٤,٣٤	التماسك الاجتماعي
**٠,٠٠٥	٥,٤٠	٠,٧٥	٣,٤٤	٠,٦٧	٣,٦٣	٠,٦٥	٤	الثقة
٠,٢٢٧	١,٥٠	٠,٥	٤,٣٣	٠,٤٨	٤,٣٨	٠,٤٩	٤,٥٣	التعاون المتبادل
**٠,٠١٠	٤,٧٠	٠,٤٨	٣,٩٦	٠,٤٩	٤,٠٣	٠,٤٨	٤,٣٢	رأس المال الاجتماعي التنظيمي

\* فروق معنوية عند مستوى دلالة ٠,٠٥

\*\* فروق معنوية عند مستوى دلالة ٠,٠١

من الجدول السابق يتضح أن رأس المال الاجتماعي التنظيمي يختلف تبعاً لمتغير الدرجة العلمية، حيث كانت قيمة (ف) = ٤,٧٠ ، والدلالة الاحصائية ٠,٠١٠ ، وهي دالة عند مستوى ٠,٠١ ، وفي صالح فئة الحاصلين على درجة البكالوريوس . وعلى مستوى أبعاد رأس المال الاجتماعي تبين وجود فروق معنوية ترجع لمتغير الدرجة العلمية، وبدا ذلك واضحاً فيما يتعلق ببعد الشبكات الاجتماعية والتوجهات المشتركة وكذلك بعد الثقة، حيث بلغت قيمة (ف) لكل منهما على التوالي ٥,٤٠,٣,٨٠ ، كما بلغت الدلالة الاحصائية لكل منهما ٠,٠٠٥,٠,٠٢٤ ، وهي قيم دالة عند مستوى ٠,٠٥ . للشبكات الاجتماعية ٠,٠١ ، لبعد الثقة، وكانت الفروق لصالح فئة الحاصلين على البكالوريوس .

وتتسجم هذه النتيجة مع النتيجة السابقة والتي اشارت الى وجود علاقة بين العمر ورأس المال الاجتماعي التنظيمي ، وبشكل خاص الفئة العمرية أقل من ٢٥ سنة ، وهم في الغالب الحاصلين على البكالوريوس ، والذين يتطلعون الى بناء شبكات العلاقات التي تمكنهم من الاستفادة من تلك العلاقات في بناء حياة وظيفية ناجحة .

اختبار العلاقة بين الوظيفة و رأس المال الاجتماعي التنظيمي في المنظمة محل البحث

## جدول رقم (٢٠)

تحليل التباين احادى الاتجاه (ANOVA) للعلاقة بين الوظيفة و رأس المال الاجتماعي التنظيمي في المنظمة محل البحث

المعنوية	ف	الوظيفة										الشبكات الاجتماعية والتوجهات المشتركة		
		رئيس بحوث متفرغ		رئيس بحوث		باحث أول		باحث		باحث مساعد			مساعد باحث	
		الانحراف المعياري	المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط		الانحراف المعياري	المتوسط
٠,٠٤٠	٢,٣٨	٠,٥٧	٤,٠١	٠,٤٨	٣,٩٦	٠,٧٦	٣,٧	٠,٧٤	٤,٠٥	٠,٧٧	٣,٩٤	٠,٥٦	٤,٣	الشبكات الاجتماعية والتوجهات المشتركة
٠,٣١٠	١,٢٠	٠,٤١	٤,٢٣	٠,٤٦	٤,١٤	٠,٥٧	٤,١٢	٠,٦٥	٤,٠١	٠,٤٧	٤,١٧	٠,٥٤	٤,٢٩	التماسك الاجتماعي
٠,٠٢٩	٢,٥٥	٠,٧٢	٣,٥٩	٠,٦٦	٣,٤٨	٠,٨٩	٣,٥٨	٠,٧	٣,٢٧	٠,٧١	٣,٦	٠,٦٧	٣,٨٨	الثقة
٠,٧٥٧	٠,٥٣	٠,٤٥	٤,٣٨	٠,٤٦	٤,٢٩	٠,٦٢	٤,٣٧	٠,٤٩	٤,٢٩	٠,٤٦	٤,٣٩	٠,٥١	٤,٤٦	التعاون المتبادل
٠,١٥٤	١,٦٣	٠,٣٨	٤,٠٦	٠,٤١	٣,٩٨	٠,٦	٣,٩٤	٠,٥٢	٣,٩١	٠,٤٨	٤,٠٣	٠,٥	٤,٢٤	رأس المال الاجتماعي التنظيمي

الاختبار المستخدم: اختبار تحليل التباين احادى الاتجاه (one way ANOVA)

\* فروق معنوية عند مستوى دلالة ٠,٠٥

\*\* فروق معنوية عند مستوى دلالة ٠,٠١

من الجدول السابق يتضح انه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية حول مستويات رأس المال الاجتماعي في المنظمة محل البحث وفقا لمتغير الوظيفة.

يتضح من النتائج السابقة أن الفرض الرابع القائل بأن "يختلف رأس المال الاجتماعي التنظيمي معنوياً باختلاف المتغيرات الديموجرافية لأفراد مجتمع البحث" هو فرض مقبول جزئياً، حيث تم قبول الفرض بالنسبة لمتغيري العمر والدرجة العلمية، وتم رفضه بالنسبة لمتغيري النوع والوظيفة.

اختبار العلاقة بين النوع و اتجاهات المبحوثين حول مستوى التفكير الابداعي:

## جدول رقم ( ٢١ )

نتائج اختبار (ت) للعلاقة بين النوع و التفكير الابداعي في المنظمة محل البحث

المعنوية	ت	النوع				
		أنثى		ذكر		
		الانحراف المعياري	المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط	
٠,٥٦٣	٠,٥٧٩-	٠,٥٤	٤,٢٣	٠,٦٧	٤,١٨	الأصالة
٠,٦٤٨	٠,٤٥٨-	٠,٥	٤,٢٩	٠,٥٤	٤,٢٦	الطلاقة
٠,٥٥١	٠,٥٩٧-	٠,٤١	٤,٤	٠,٤٨	٤,٣٦	المرونة
٠,٩٥٤	٠,٠٥٨	٠,٤٧	٤,١	٠,٥٧	٤,١١	الحساسية للمشكلات
٠,٤٨٢	٠,٧٠٤-	٠,٥١	٤,٣٢	٠,٥٧	٤,٢٦	قبول المخاطرة
٠,٥٥٩	٠,٥٨٥-	٠,٣٩	٤,٢٧	٠,٤٧	٤,٢٤	التفكير الابداعي

\* فروق معنوية عند مستوى دلالة ٠,٠٥

\*\* فروق معنوية عند مستوى دلالة ٠,٠١

من الجدول السابق يتضح انه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية بين الذكور والاناث حول مستوى التفكير الابداعي في المنظمة محل البحث.

اختبار العلاقة بين العمر و أبعاد اتجاهات المبحوثين حول مستوى التفكير الابداعي



## جدول رقم ( ٢٢ )

تحليل التباين احادي الاتجاه (ANOVA) للعلاقة بين العمر و التفكير الابداعي  
في المنظمة محل البحث

المعنوية	ف	العمر										
		أقل من ٢٥ عاماً	من ٢٥ إلى ٣٥ عاماً	من ٣٦ إلى ٤٥ عاماً	من ٤٦ إلى ٥٥ عاماً	أكبر من ٥٥ عاماً						
الأصالة	٠,٠١٧ *	٣,٠٩	٠,٦٨	٤,٠٨	٠,٥٩	٤,٢	٠,٦٢	٤,١٥	٠,٥٧	٤,٢٧	٠,٤٨	٤,٦٤
الطلاقة	٠,٠٠٦ **	٣,٧٠	٠,٥١	٤,٢١	٠,٥٢	٤,٣١	٠,٥٣	٤,١٨	٠,٤٨	٤,٢٨	٠,٤٧	٤,٦٨
المرونة	٠,١٨٩	١,٥٥	٠,٥٣	٤,٣٢	٠,٤٣	٤,٥	٠,٤٣	٤,٣٣	٠,٤	٤,٣٣	٠,٣٧	٤,٥
الحساسية للمشكلات	٠,٠٠٩ **	٣,٤٧	٠,٦١	٤	٠,٥	٤,١٩	٠,٥١	٣,٩٩	٠,٤٣	٤,٢٤	٠,٤٥	٤,٣٨
قبول المخاطرة	٠,٠٠٢ **	٤,٢٧	٠,٥٥	٤,٢	٠,٥	٤,٤	٠,٥٩	٤,١٤	٠,٤٣	٤,٣٨	٠,٤٦	٤,٦٣
التفكير الابداعي	٠,٠٠٣ **	٤,١٤	٠,٤٧	٤,١٦	٠,٤٣	٤,٣٢	٠,٤١	٤,١٦	٠,٣٧	٤,٣	٠,٣٩	٤,٥٧

الاختبار المستخدم: اختبار تحليل التباين احادي الاتجاه (one way ANOVA)

\* فروق معنوية عند مستوى دلالة ٠,٠٥

\*\* فروق معنوية عند مستوى دلالة ٠,٠١

- من الجدول السابق يتضح أنه يختلف مستوى التفكير الابداعي في المنظمة محل البحث وفقاً لمتغير العمر حيث بلغت قيمة (ف) ٤,١٤، والدلالة الاحصائية ٠,٠٠٣، وهي دالة عند مستوى ٠,٠١، وكانت الفروق لصالح الفئة العمرية اقل من ٢٥ سنة.

- انه توجد فروق ذات دلالة احصائية بين الاعمار حول ابعاد مستوى التفكير الابداعي السائد في المنظمة محل البحث، وكان ذلك واضحاً في جميع الابعاد باستثناء بعد المرونة، وكانت الفروق لصالح الفئة العمرية أقل من ٢٥ سنة.

- ويمكن ان تفسر هذه النتائج بأن الفئة العمرية اقل من ٢٥ سنة تكون الأكثر قدرة على التحرر من القيود التي قد تؤثر على الكيفية التي يفكر بها الأفراد في المراحل العمرية المتقدمة، والتي قد تتأثر بالظروف البيئية والطرق المعتادة للتعامل مع الأشياء والأحداث من حولهم، ورفض من حولهم احيانا لمحاولات التغيير والابداع والابتكار، مما يدفعهم للعمل والتفكير بالأساليب المعتادة، وبذلك تكون مستويات التفكير الابداعي لديهم أقل مقارنة بالفئة العمرية الأقل.
- اختبارالعلاقة بين الدرجة العلمية وأبعاد اتجاهات المبحوثين حول مستوى التفكير الابداعي

## جدول رقم ( ٢٣ )

تحليل التباين احادى الاتجاه (ANOVA) للعلاقة بين الدرجة العلمية و التفكير

## الابداعي في المنظمة محل البحث

المعنوية	ف	الدرجة العلمية						
		دكتوراه		ماجستير		بكالوريوس		
		الانحراف المعياري	المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط	
*٠,٠٢٦	٣,٧٠	٠,٦٣	٤,١٨	٠,٦٢	٤,١٤	٠,٤٩	٤,٥٧	الأصالة
*٠,٠٤٨	٣,٠٩	٠,٥٣	٤,٢٤	٠,٤٩	٤,٢٤	٠,٥	٤,٥٥	الطلاقة
٠,٦٤٠	٠,٤٥	٠,٤٦	٤,٣٦	٠,٤٤	٤,٣٩	٠,٣٩	٤,٤٦	المرونة
*٠,٠٢١	٣,٩٥	٠,٥٥	٤,٠٥	٠,٤٢	٤,٢	٠,٤٧	٤,٣٧	الحساسية للمشكلات
٠,١٦٦	١,٨١	٠,٥٤	٤,٢٧	٠,٥٧	٤,٢٦	٠,٤٨	٤,٥١	قبول المخاطرة
*٠,٠٣٦	٣,٣٩	٠,٤٥	٤,٢٢	٠,٣٧	٤,٢٥	٠,٤١	٤,٥	التفكير الابداعي

\* فروق معنوية عند مستوى دلالة ٠,٠٥

\*\* فروق معنوية عند مستوى دلالة ٠,٠١

من الجدول السابق يتضح انه توجد فروق ذات دلالة احصائية بين الدرجات العلمية فيما يتعلق بمستوى التفكير الابداعي السائد فى المنظمة محل البحث ،حيث بلغت قيمة (ف) ٣,٣٩، والدلالة الاحصائية ٠,٠٣٦، وهي دالة عند مستوى ٠,٠٥، وكانت الفروق لصالح فئة الحاصلين على البكالوريوس.

وعلى مستوى أبعاد رأس المال الاجتماعي تبين وجود فروق معنوية ترجع لمتغير الدرجة العلمية، وبدا ذلك واضحا فيما يتعلق بأبعاد الأصالة والطلاقة والحساسية للمشكلات، حيث بلغت قيمة (ف) لكل منهم على التوالي ٣,٧٠، ٣,٠٩، ٣,٩٥، كما بلغت الدلالة الإحصائية لكل منهم ٠,٠٢٦، ٠,٠٤٨، ٠,٠٢١، وهي قيم دالة عند مستوى ٠,٠٥ . للشبكات الاجتماعية، ٠,٠١ لبعد الثقة، وكانت الفروق لصالح فئة الحاصلين على البكالوريوس.

وكان ذلك واضحا فى جميع الابعاد باستثناء بعد المرونة وبعد قبول المخاطرة. كما انه توجد فروق معنوية ذات دلالة احصائية حول مستوى التفكير الابداعي ككل.

ويمكن ان تفسر هذه النتائج في ضوء ما تم ذكره بالنسبة للعلاقة بين العمر والتفكير الابداعي ،وما تبين من ظهور فروق لصالح الفئة العمرية أقل من ٢٥ سنة وهي تلك الفئة التي غالبا ما تكون حاصلة على درجة البكالوريوس ولم تتمكن بعد من الحصول على غيرها من الدرجات ،وما تنسم به هذه المرحلة العمرية، وكذلك هذه الدرجة من التعلم من طموح لتحقيق الأفضل ،وكذلك تكون لديها من الانطلاق والتحرر الفكري ما يفتح امامها المجال للأفكار الابداعية والقدرات الابتكارية ،فهي لم تتأثر بعد بقيود ومعوقات الابداع.

اختبارالعلاقة بين الوظيفة و أبعاد اتجاهات المبحوثين حول مستوى التفكير الابداعي

## جدول رقم ( ٢٤ )

تحليل التباين احادى الاتجاه (ANOVA) للعلاقة بين الوظيفة و التفكير الابداعي  
في المنظمة محل البحث

المعنوية	ف	الوظيفة												
		رئيس بحوث متفرغ		رئيس بحوث		باحث أول		باحث		باحث مساعد			مساعد باحث	
		الانحراف المعياري	المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط		الانحراف المعياري	المتوسط
٠,١١٣	١,٨١	٠,٦٦	٤,١٦	٠,٦٤	٤,٠٦	٠,٧١	٤,٢	٠,٥٤	٤,٢٥	٠,٦٣	٤,١٢	٠,٤٨	٤,٥٢	الأصالة
٠,٢٩١	١,٢٤	٠,٥٤	٤,٢١	٠,٤٩	٤,٢٦	٠,٥٢	٤,٣	٠,٥٦	٤,٢١	٠,٥	٤,٢٥	٠,٥	٤,٥١	الطلاقة
٠,٥٦٤	٠,٧٨	٠,٥٤	٤,٣٤	٠,٤٣	٤,٤٢	٠,٤٤	٤,٤	٠,٤٥	٤,٣٢	٠,٤٣	٤,٣٤	٠,٣٨	٤,٥٢	المرونة
٠,٠٩٣	١,٩٢	٠,٥٥	٤,١٤	٠,٤٥	٤,٠١	٠,٦٤	٤,١٤	٠,٥٧	٣,٩٨	٠,٣٩	٤,١٥	٠,٤٧	٤,٣٥	الحساسية للمشكلات
٠,٤٥٠	٠,٩٥	٠,٥٦	٤,٣	٠,٥٢	٤,٢٧	٠,٥٤	٤,٢٣	٠,٥٦	٤,٢٧	٠,٥٩	٤,٢٣	٠,٤٦	٤,٥١	قبول المخاطرة
٠,١٧٠	١,٥٧	٠,٤٩	٤,٢٣	٠,٤١	٤,٢١	٠,٤٨	٤,٢٦	٠,٤٣	٤,٢١	٠,٣٧	٤,٢٢	٠,٣٨	٤,٤٩	التفكير الابداعي

\* فروق معنوية عند مستوى دلالة ٠,٠٥

\*\* فروق معنوية عند مستوى دلالة ٠,٠١

من الجدول السابق يتضح انه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية فيما يتعلق بمستوى التفكير الابداعي السائد في المنظمة محل البحث وفقا لمتغير الوظيفة. وبناء على ما سبق يمكن القول بأن الفرض الخامس القائل بأنه "يختلف مستوى التفكير الابداعي معنويا باختلاف المتغيرات الديموجرافية لأفراد مجتمع البحث" هو فرض مقبول جزئيا حيث تم قبوله بالنسبة لمتغيري العمر والدرجة العلمية، بينما تم رفضه بالنسبة لمتغيري النوع والوظيفة.

**٤-٢ النتائج:**

- يمثل رأس المال الاجتماعي مجموع الموارد الفعلية والمحتملة التي يمكن الوصول اليها من خلال شبكات العلاقات التي يمتلكها الفرد أو الوحدة الاجتماعية، فهو احد أهم الأصول التنظيمية التي تساعد المنظمات في خلق ومشاركة المعرفة، ومن ثم الوصول الى التفكير الابداعي.
- أن الابداع الاداري هو تقديم شيء جديد على غير المألوف، سواء كان فكرة او خدمة او منتج يحقق نفعاً ويضيف قيمة في المجال الذي تحقق فيه الابداع.
- هناك مجموعة من الأبعاد الخاصة بالتفكير الابداعي تم اختبارها من قبل معظم الباحثين، بينما تبين أن هناك بعداً - لم يتم اختباره على نطاق واسع - هذا البعد تم اختباره في الدراسة الحالية وهو بعد قبول المخاطرة.
- ركزت معظم الدراسات السابقة على بحث رأس المال الاجتماعي، بينما القليل من تلك الأبحاث اهتم بدراسة رأس المال الاجتماعي التنظيمي، وهو محل دراسة واهتمام البحث الحالي.
- ان التفكير الابداعي وان كان يعتمد بالدرجة الأولى على امكانيات واستعداد الأفراد، إلا أن هناك بعض العوامل التي تساعد على تعزيزه وتنميته، ومن هذه العوامل وجود رأس مال اجتماعي يهييء المناخ المحفز للتفكير الابداعي.
- ان الاهتمام بدعم وتشجيع التفكير الابداعي لدى الأفراد في المنظمات البحثية يفرض على تلك المنظمات توجيه اهتمامها أكبر لبناء رأس المال الاجتماعي التنظيمي الذي يمكن أن يتحقق لتلك المنظمات من خلال شبكات العلاقات التي يمتلكها الأفراد العاملين بها.
- تتوفر أبعاد رأس المال الاجتماعي في مفردات مجتمع البحث بدرجة فوق المتوسطة، وكان ترتيب هذه الأبعاد حسب المتوسطات على النحو التالي: التعاون المتبادل، التماسك الاجتماعي، الشبكات الاجتماعية والتوجهات المشتركة، وأخيراً

- الثقة، مما يعني ضرورة استعادة المنظمة من توفر تلك المقومات وتوجيهها في بناء رأس مال اجتماعي تنظيمي يحقق مصالح المنظمة والأفراد.
- تتوفر أبعاد التفكير الابداعي في مفردات مجتمع البحث بدرجة فوق المتوسطة ،وكان ترتيب هذه الأبعاد تبعا لقيمة المتوسط كما يلي: المرونة ،قبول المخاطرة ،الطلاقة ،الأصالة ،وأخيرا الحساسية للمشكلات ،وهذا يعني أن المنظمة لديها فرص سانحة للاستفادة من تلك المقومات من خلال تهيئة المناخ اللازم لدعم الأفكار الابداعية وتحقيق مكانة متميزة من خلال ذلك.
- توجد علاقات ارتباط موجبة ذات دلالة احصائية بين جميع أبعاد المتغير المستقل (رأس المال الاجتماعي التنظيمي) ،وجميع أبعاد المتغير التابع (التفكير الابداعي).
- ان ابعاد متغير رأس المال الاجتماعي التنظيمي ذات التأثير المعنوي على بعد الاصاله هي (التعاون المتبادل، الشبكات الاجتماعيه والتوجهات المشتركة) ، بينما لم يتبين وجود تأثير لبعدي التماسك الاجتماعي والثقة على بعد الاصاله، وهو ما يعني قبول الفرض الفرعي الأول قبولاً جزئياً بالنسبة لبعده التعاون المتبادل ،وكذلك بعد الشبكات الاجتماعية والتوجهات المشتركة،ورفضه بالنسبة لبعدي التماسك الاجتماعي والثقة.
- هناك علاقة ارتباط قوية بين المتغير المستقل (رأس المال الاجتماعي التنظيمي) وبعد الطلاقة ، ابعاد متغير رأس المال الاجتماعي التنظيمي التي لها تأثير معنوي على بعد الطلاقة هي (التعاون المتبادل) ،بينما لم يتبين تأثير الأبعاد الثلاثة الأخرى (الشبكات الاجتماعية والتوجهات المشتركة،التماسك الاجتماعي ،الثقة) ،وهو ما يعني قبول الفرض الفرعي الثاني جزئياً بالنسبة لبعده التعاون المتبادل وفضه بالنسبة للأبعاد الثلاثة الأخرى.

- هناك علاقة ارتباط قوية بين ابعاد المتغير المستقل (رأس المال الاجتماعي) وبعد المرونة ، ان ابعاد متغير رأس المال الاجتماعي التنظيمي التي لها تأثير معنوي على بعد المرونة هي (التعاون المتبادل ، التماسك الاجتماعي) ، بينما لم يتبين وجود تأثير لبعدي الشبكات الاجتماعية والتوجهات المشتركة والثقة، وهو ما يعني قبول الفرض الفرعي الثالث بالنسبة لبعدي التعاون المتبادل والتماسك ورفضه بالنسبة لبعدي الشبكات الاجتماعية والثقة.

- ان هناك علاقة ارتباط متوسطة بين ابعاد المتغير المستقل (رأس المال الاجتماعي) وبعد الحساسية للمشكلات ، ان ابعاد متغير رأس المال الاجتماعي التنظيمي التي لها تأثير معنوي على بعد الحساسية للمشكلات هي (الثقة ، التعاون المتبادل) ، مما يعني قبول الفرض الفرعي الرابع قبولاً جزئياً بالنسبة بعد التعاون المتبادل، والثقة ورفضه بالنسبة لأبعاد الشبكات الاجتماعية والتوجهات المشتركة، والتماسك الاجتماعي.

- هناك علاقة ارتباط قوية بين ابعاد المتغير المستقل (رأس المال الاجتماعي التنظيمي) وبعد قبول المخاطرة وأن ابعاد متغير رأس المال الاجتماعي التنظيمي ذات التأثير المعنوي على بعد الطلاقة هي (التعاون المتبادل، الشبكات الاجتماعي والتوجهات المشتركة) ، ما يعني قبول الفرض الفرعي الخامس قبولاً جزئياً بالنسبة بعد التعاون المتبادل، والشبكات الاجتماعية والتوجهات المشتركة، ورفضه بالنسبة لأبعاد التماسك الاجتماعي والثقة .

- بالنسبة لأثر تفاعل ابعاد رأس المال الاجتماعي التنظيمي على التفكير الابداعي فقد فسر متغير رأس المال الاجتماعي التنظيمي ما مقداره ٤٥% من التباين في متغير التفكير الابداعي لدى مفردات مجتمع البحث، وقد تبين أن بعد التعاون المتبادل كان اكثر الأبعاد تأثيراً على التفكير الابداعي يليه الشبكات الاجتماعية والتوجهات المشتركة يأتي في المرتبة الثانية في التأثير، بينما احتل بعد

الثقة الترتيب الأخير في التأثير على متغير التفكير الابداعي ،بينما لم يتبين وجود اثر لبعده التماسك الاجتماعي على التفكير الابداعي، وهو ما يعني قبول الفرض الثالث قبولاً جزئياً بالنسبة لأبعاد التعاون المتبادل، الشبكات الاجتماعية والتوجهات المشتركة، الثقة، ورفضه بالنسبة للتماسك الاجتماعي، وقد كانت أقوى العلاقات الارتباطية كانت بين التعاون المتبادل والشبكات الاجتماعية -على الترتيب- وبين متغير التفكير الابداعي على الترتيب.

- تبيين من النتائج أنه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية فيما يتعلق بمستوى راس المال الاجتماعي التنظيمي في المنظمة محل البحث تعزى لمتغيري النوع والوظيفة، بينما توجد فروق ذات دلالة احصائية تعزى الى متغيري العمر، والدرجة العلمية، وفي صالح الفئة العمرية (اقل من ٢٥ عاماً) ،وفي صالح فئة الحاصلين على درجة البكالوريوس، وهو ما يعني أن الفرض الرابع هو فرض مقبول جزئياً ،حيث تم قبول الفرض بالنسبة لمتغيري العمر والدرجة العلمية ،وتم رفضه بالنسبة لمتغيري النوع والوظيفة.

- تبيين من نتائج الدراسة انه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية بين الذكور والاناث حول مستوى التفكير الابداعي في المنظمة محل البحث، كما تبيين أيضاً ان مستوى التفكير الابداعي لا يختلف معنوياً باختلاف الوظيفة ،بينما كانت النتائج مختلفة فيما يتعلق بمتغير العمر حيث توجد فروق ذات دلالة احصائية في مستوى التفكير الابداعي السائد في المنظمة محل البحث تبعاً لمتغير العمر ، وكان ذلك واضحاً في جميع الأبعاد باستثناء بعد المرونة، وكانت الفروق لصالح الفئة العمرية أقل من ٢٥ سنة، كذلك تبيين انه توجد فروق ذات دلالة احصائية بين الدرجات العلمية فيما يتعلق بمستوى التفكير الابداعي السائد في المنظمة محل البحث، وكانت الفروق لصالح فئة الحاصلين على البكالوريوس، وبناء على ما سبق يمكن القول بأن



الفرض الخامس هو فرض مقبول جزئياً حيث تم قبوله بالنسبة لمتغيري العمر والدرجة العلمية، بينما تم رفضه بالنسبة لمتغيري النوع والوظيفة.

#### ٤-٣ التوصيات

##### ٤-٣-١ توصيات على مستوى المنظمات

- تشكيل فرق المعرفة في المنظمات البحثية والتي يمكن ان تسهل مشاركة المعرفة، وتوفير المناخ الداعم لتداول المعلومات ، وتطوير الأفكار ،والتعامل مع الأحداث، والمشكلات بأساليب مبتكرة.
- ضرورة ادراك المسؤولين في المنظمات البحثية للعناصر ذات التأثير في بناء رأس المال الاجتماعي التنظيمي والعمل على دعمها وتنميتها، وهي كما توصلت اليها نتائج الدراسة التعاون المتبادل، الشبكات الاجتماعية والتوجهات المشتركة، الثقة.
- الاستثمار في بناء وتطوير رأس المال الاجتماعي التنظيمي، فعلى سبيل المثال على المنظمات البحثية الاهتمام بتوفير وسائل الترفيه والمنتديات ،واللقاءات الاجتماعية التي يمكن ان توجد فرص التقارب بين الأفراد في المنظمة.
- ضرورة عقد المنظمات للدورات التدريبية اللازمة لتطوير كفاءة المديرين والأفراد، وتنمية مهارات التفكير الابداعي، وتحفيز الأفراد على الالتحاق بها.
- تطوير وتعزيز الأبعاد المتوفرة لدى الأفراد سواء فيما يتعلق برأس المال الاجتماعي، وأتلك المتعلقة بالتفكير الابداعي، بالاضافة الى استكمال الأبعاد التي يعاني الأفراد من انخفاض مستوياتها لديهم.
- ضرورة تبني المديرين والمسؤولين للأفكار الابداعية، ومكافأة ذوي التفكير الابداعي.
- تبني المنظمة لثقافة تشجيع المبادرة و دعم الأفكار التي قد تتطوي على قدر من المخاطرة، والتزام المنظمة بتوفير الدعم المادي و المعنوي لأصحاب تلك الأفكار.

- دمج أشخاص جدد من المتميزين ومن ذوي التفكير الابداعي، وذلك بهدف تجديد طرق التفكير واستفادة الأفراد الحاليين بمهارات ومعارف متجددة.
- ضم أشخاص جدد ممن عملوا في بيئات عمل مختلفة، الأمر الذي قد يعني وجهات نظر ورؤى مختلفة للتعامل مع المشكلات والمواقف المختلفة.
- ضرورة دمج الأفراد الجدد بالمنظمة في مناخ العمل، وتشجيعهم على الاندماج في الشبكات الاجتماعية، ودعم روابط التعاون ومد جسور الثقة فيما بينهم، عندئذ يتوقع أن يتم تبادل المعلومات والمعرفة بما يؤدي الى توليد أفكار جديدة وطرق تفكير مختلفة.
- تعظيم قيمة الانجاز الجماعي ومكافأته مقارنة بالانجاز الفردي، وذلك بهدف تعزيز قيمة التعاون المتبادل بين الأفراد.

#### ٤-٣-٢ توصيات للدراسات المستقبلية

- ركزت الدراسة الحالية على دراسة أبعاد محددة سواء فيما يتعلق برأس المال الاجتماعي التنظيمي، أو بالنسبة للتفكير الابداعي، ولكن لا يزال هناك ابعادا اخري يمكن ان يتم دراستها في الأبحاث المستقبلية، ومنها على سبيل المثال بعد الهوية الاجتماعية (القيم الأساسية للذات) بالنسبة لرأس المال الاجتماعي، وكذلك أبعاد سعة الاتصالات، والقدرة على التحليل بالنسبة للتفكير الابداعي.
- هناك بعض المتغيرات من المتوقع أن تكون ذات تأثير على رأس المال الاجتماعي والتفكير الابداعي، ومنها مستوى الدخل والمنطقة السكنية والديانة يمكن ان تكون مجالاً للأبحاث المستقبلية.
- دراسة العوامل ذات التأثير السلبي أو العناصر المعوقة لبناء رأس المال الاجتماعي.

- دراسة علاقة رأس المال الاجتماعي التنظيمي بالتفكير الابداعي في منظمات القطاع الخاص، ومعرفة ما اذا كان لنوعية القطاع (حكومي -خاص) أثر في الحصول على نتائج مختلفة عن نتائج الدراسة الحالية.
- دراسة علاقة التفكير الابداعي ببعض المتغيرات الهامة مثل رأس المال النفسي، التمكين، وكذلك الولاء التنظيمي.

## ٥- المراجع

### ١-٥ المراجع العربية

- أبو زاهر ، نادية، (٢٠١٠).محاولة لفهم اشكالية رأس المال الاجتماعي،مجلة علوم انسانية،العدد ٤٦،السنة الثالثة.
- الخطيب،علي.(١٩٩٥).التربية الابداعية تعلم في العمق واستمطار للأفكار،قطر،دار التربية.
- الزهري،رندة.(٢٠٠٢).الابداع الاداري في ظل البيروقراطية،عالم الفكر،المجلد ٣٠،العدد ٣ .
- السرور،ناديا.(٢٠٠٢).مقدمة في الابداع ،دار وائل للطباعة والنشر-عمان.
- العبادي،هاشم فوزي،(٢٠١٤) .دراسة العلاقة بين رأس المال البشري ورأس المال الاجتماعي،مجلة الغرى للعلوم الاقتصادية والادارة،السنة العاشر،العدد الحادي والثلاثون.
- العجلة،توفيق عطية .(٢٠٠٩).الابداع الاداري وعلاقته بالأداء الوظيفي لمديري القطاع العام:دراسة تطبيقية على وزارات قطاع غزة،رسالة ماجستير،الجامعة الاسلامية بغزة،فلسطين.
- العنزي ،سعد على ،صالح ،أحمد علي ،إدارة رأس المال الفكري في منظمات الأعمال،دار اليازوري،عمان،الأردن.

- الفياض ،محمود.(١٩٩٥).أثر النمط القيادي على الابداع الاداري للشركات الصناعية المساهمة العامة الأردنية.رسالة ماجستير .الجامعة الأردنية.
- القحطاني ،سالم .(٢٠٠٢). المعوقات التنظيمية للابداع عند موظفي التطوير الاداري بالأجهزة الحكومية في المملكة العربية السعودية،مجلة جامعة الملك سعود،العلوم الادارية ،مجلد ٢ ، ٢٠٠٢، ١٥ .
- الكليبي،صالح محمد علي.(٢٠١٢). الابداع الاداري لدى مديري العموم ومديري الادارات في الادارة العامة،رسالة دكتوراه ،جمهورية اليمن.
- الكناني،عبد المنعم ممدوح.(١٩٩٠). الأسس النفسية للابتكار وأساليب تنميته،مكتبة الفلاح،الكويت.
- المبيضين ،محمد نيب ،الطراونة ،محمد احمد .(٢٠١١). أثر التمكين الاداري في السلوك الابداعي لدى العاملين في البنوك الأردنية،دراسات العلوم الادارية،مجلد ٣٨،العدد ٢ .
- الننيفات ،محمد بن عامر.(٢٠٠٦). المتغيرات التنظيمية وعلاقتها بمستوى الابداع الاداري في الأجهزة الأمنية ،رسالة ماجستير ،جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.
- النمر ،سعود محمد.(١٩٩٢).الابداع الاداري :دراسة سلوكية،المدير العربي.
- جلولي ،أسماء .(٢٠١٣).أثر الثقافة التنظيمية على الابداع الاداري لدى العاملين في مؤسسات التعليم العالي الجزائرية،رسالة ماجستير،جامعة محمد خيضر - بسكرة، الجزائر.
- جمعة ،محمود حسن، نوري،حيدر شاكر .(٢٠١١).تأثير القيادة الادارية الناجحة في تحقيق الابداع الاداري، مجلة الادارة والاقتصاد ،جامعة ديالي، السنة ٣٤،العدد ٩٠.

- حجازي، عزت. (٢٠٠٦). رأس المال الاجتماعي كأداة تحليلية في العلوم الاجتماعية القومية، المجلد الثالث والأربعون، العدد الأول، يناير.
- حواجرة، كامل محمد، المحاسنة، محمد عبد الرحيم. (٢٠١٥). أثر رأس المال الفكري (البشري والاجتماعي) في أداء الأعمال-دراسة ميدانية في شركات صناعة الأدوية الأردنية، دراسات العلوم الادارية، المجلد ٤٢، العدد ١.
- زبيري، رمضان. (٢٠١٢). مسؤولية رأس المال الاجتماعي تجاه تحقيق تنمية بشرية مستدامة، ورقة مشاركة في الملتقى الدولي حول منظمات الأعمال والمسؤولية الاجتماعية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة بشار.
- عبد الحميد، انجي محمد. (٢٠١٠). دور المجتمع المدني في تكوين رأس المال الاجتماعي - دراسة حالة للجمعيات الأهلية في مصر - سلسلة أبحاث ودراسات، العدد الأول، القاهرة، المركز المصري للحقوق الاقتصادية والاجتماعي.
- عوض، عاطف. (٢٠١٣). أثر تطبيق عناصر الابداع الاداري في التطوير التنظيمي -دراسة ميدانية على العاملين في مؤسسات الاتصالات الخلوية في لبنان، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، مجلد ٢٩، العدد الثالث.
- غول، فرحات. (٢٠١١). إدارة رأس المال الاجتماعي في المؤسسات الاقتصادية، جامعة الشلف-الملتقى الدولي حول رأس المال الفكري في منظمات الأعمال العربية في الاقتصاديات الحديثة، ١٤، ١٣ ديسمبر الجزائر.
- قطامي، نايفة وآخرون. (٢٠٠٨). تنمية الابداع والتفكير الابداعي في المؤسسات التربوية، القاهرة -مصر، الشركة العربية المتحدة للتسويق والتوريدات.
- محمد نصر، جميل هلال. (٢٠٠٧). قياس رأس المال الاجتماعي في الأراضي الفلسطينية، معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطيني (ماس).

- مشعل بن مبارك عايض المحارثي.(٢٠١٢).واقع تطبيق عناصر الابداع الاداري وأبرز معوقاته لدى مديري المدارس الثانوية في محافظة جدة،رسالة ماجيستري،جامعة أم القرى،المملكة العربية السعودية.
- منصور، أحمد.(١٩٨٩).تكنولوجيا التعليم وتنمية القدرة على التفكير الابتكاري،المنصورة دار الوفاء للطباعة والنشر والتوزيع.
- نصير، طلال، العزاوي.(٢٠١١). أثر الابداع الاداري على تحسين مستوى أداء ادارة الموارد البشرية في البنوك التجارية الأردنية-الملتقى الدولي:الابداع والتغيير التنظيمي في المنظمات الحديثة،جامعة سعد حلب.

#### ٥-٢ المراجع الأجنبية:

- Ali Yazdani, ParvizSaeidi, HadiJahani, and Majid Shadmehr.(2015). The relationship between the social capital aspects and organizational creativity among employees of the Department of Education in Mane &Samalghan city. *GMP Review*,18(3):320-326.
- Awamleh, Habis; Al Farah, Yacoub; El-Zraigat, Ibrahim.(2012).,The Level of Creative Abilities Dimensions According to Torrance Formal Test (B) and Their Relationship with Some Variables (Sex, Age, GPA)*International Education Studies*,5(6).
- Alexander Styhre andSofia .(2006). Innovativeness and creativity in bureaucratic organizations: Evidence from the pharmaceutical and the automotive industry,Conference at the University of Warwick, Coventry on 20th - 22nd March.
- Alfred, M. V., &Nanton, C. R. (2009). Survival of the supported: Social capital networks and the finish line. In C. R.

- Nanton & M. V. Alfred (Eds.), Social capital and women's support systems: Networking, learning, and surviving (pp. 83-94). Danvers, MA: Wiley Periodicals, Inc.
- Allison Smith, Chris Phillipson and Thomas Scharf.(2002).Social capital:concept,measuresand the implications for Urban communities,Centre for Social Gerontology,KEELE UNIVERSITY Working Paper No 9.
  - Al-Omyan M.( 2002). Organizational Behavior in Business Organizations. Amman: Dar Wael Publication
  - Amabile, T. M. (1983). The social psychology of creativity. NY: Springer-Verlag.
  - -Amabile, T.M. (1996.) Creativity in Context: Update to the Social Psychology of Creativity. Boulder, CO: Westview Press
  - ArentGreve,Mario Benassi,andArne Dag Sti.(2006).Exploring The contributions of human and social capital to productivity.paper presented at SUNBELT XXVI, Vancouver, BC, April 25-30.
  - Arık, İ. A. (1987). Yaratıcılık (ÜçDerleme). Ankara: KültürveTurizmBakanlığıYayımları (790)..(
  - Atallah "Mohammed Tayser" Alsharah.(2014).Managerial creativity and its relationship with employees performance level improvement in Saudi telecommunication companies,European Journal of Business and Innovation Research, 2( 6): 1-30, September.
  - Barefoot, J., Dodge, K., Peterson, B., Dahlstrom, W., and Williams, R., (1989). The Cook-Medley Hostility Scale. Item

Content and Ability to Predict Survival, Psychosomatic Medicine, No.51.

- Campbell. ( 1985 ). take the road to creativity and get off your dead End , greens bora , Nc : center for creative leadership .
- Cohen, D. and Prusak, L. (2001). How to invest in social capital, Harvard Business Review, 79 (5): 86-93.
- Cohen, S. & Fields, G. (1999). Social capital and capital gains in Silicon Valley. California Management Review, 41(2):1-34.
- Ekvall, G. (1996). Organizational climate for creativity and innovation. European Journal of Work and Organizational Psychology, 5 (1):105-123.
- ErdoğanTezci,DenizhanKaraca,and,BurcuSezginsoy.(2008). The Study Of Reliability and a validity of creative materials, Journal of Educational Technology – TOJET January 2008 ISSN: 1303-6521 volume 7 Issue 1 Article 5.
- F. Fukuyama.(2001)."Social capital, civil society and development third world quarterly," Third World Quarterly, 22 : 7-20.
- Flap, H. D. (1991). Social capital in the reproduction of inequality. Comparative Sociology of Family, Health and Education, 20: 6179-6202.
- Francis Fukuyama.(1999).Social Capital and Civil Society ,The Institute of Public Policy,George Mason University,October1 .



- 
- Guilford, J. P. (1950). Creativity. American Psychologist, 5:444-454.
  - Harpham, T. (2008). The measurement of community social capital through surveys. In I. Kawachi, S. V. Subramanian, & D. Kim (Eds.), Social capital and health (p.p. 51- 62). New York: Springer
  - HosseinKhanifar,KarmanNazari,MostafaEmami,andTosinal iSoltani. (2012).The study of the relationship betwwen organizational trust and organization creativity ,Journal of basic and Applied scientific research,(3):2694-2700.
  - J. Egeland and J. P. Birkeland.(2012)., "Social capital as a source for innovation," Master Thesis, Denmark: Copenhagen Business School.
  - J. Y. Farsi, A. Rezazadeh, and A. D. Najmabadi.(2013). "Social capital and organizational innovation: The mediating effect of entrepreneurial orientation," Journal of Community Positive Practices, 13: 22-40.
  - J. Y. Farsi, A.Rezazadeh, and A. D. Najmabadi.(2013). Social capital and organizational innovation: The mediating effect of entrepreneurial orientation. Journal of Community Positive Practices, 13: 22-40.
  - Jahangir YadollahiFARSI, ArashREZAZADEH, and Amer Dehghan NAJMABADI.(2013). Social capital and organizational innovation:the mediating effect of entrepreneurial orientation. Journal of Community Positive Practices, (2): 22-40.

- Jamshidi H. Moazen, and Kenarsari N. Haghparast.(2015).The effect of social capital on creativity of employees a case study :productive firms of electrical household appliances in the north of Iran.Journal of Asian Scientific Research, 5(4):205-218
- Jones, Tim & Taylor, Shirley. (2012). Service loyalty: accounting for social capital. Journal of Services Marketing, 26 ( 1) : 60 – 75.
- Jordan, Julie Burress.(2015). A Study in How Linking Social Capital Functions in Community Development. Dissertations. Paper 44:1-318.
- Journal of Industrial Engineering and Management , 8(3): 719-737
- K. H. Ebili, H. Faraji Deh Sorkhi, K. Shateri, and A. Youz Bashi.(2011). "Analysis of the relationship between social capital and desire to innovation among employees of Tehran university scientific," Research Journal of Shahed University, 17 : 79-90.
- Kincaid, M. &Duffus, L. (2004), Learning, Thinking and Creativity, Published by IDES, Scotland.
- Kiptot, Evelyne&Franzel, Steven. (2014). "Voluntarism as an investment in human, social and financial capital: evidence from a farmer-to-farmer extension program in Kenya".Agric Hum Values, 31:231–243.

- Lale Gumusluoglu a, Arzullsev.(2009).Transformational leadership, creativity, and organizational innovationJournal of Business Research 62 : 461–473.
- Leana, C.R., & van Buren, H. J. III. (1999). Organizational social capital and employment practices. The Academy of Management Review, 24(3): 538–555.
- Lin, N. (2001). Social capital: A theory of social structure and action. Cambridge: Cambridge University Press.
- M. Darabeigi and Z. G. H. Ajili.(2013). "Relationship between social capital and teachers' creativity considering the mediator role of knowledge management case study: B high school teachers of Saveh county," Journal of Basic and Applied Scientific Research, 3: 665-674.
- M. Moqbel.(2012). The effect of the use of social networking sites in the workplace on job performance.Doctoral Dissertation, Texas A&M International University.
- M. Piran, T. Aghajani, B. Shoghi, A. Rezazadeh, and A.D. Najmabadi.(2012). Does social capital determine employees' creativity? Empirical evidence from Iran's casting industry. Journal of Initiative and Creativity in the Humanities, 2: 163-182.
- M. Piran, T. Aghajani, B. Shoghi, A. Rezazadeh, and A. D. Najmabadi.(2012) "Does social capital determine employees' creativity? Empirical evidence from Iran's casting industry," Journal of Initiative and Creativity in the Humanities, 2: 163-182.

- M. Rezvani and M. T. Toghræ(2001). "The role of organizational social capital in organizational innovation orientation in know ledge-based enterprises (Case of: University of Tehran, Science and Technology Park)," Transformation Management Journal, 3: 29-53.
- M. Shahbazi and F. Ghorbani.(2011). "Effective factors on the desire of students of Tabriz university to membership of entrepreneur unions," Journal of Taavon, 21: 1-27.
- MacKinnon, D.W. (1970). Creativity: A multi-faceted phenomenon. In J. Roslanksy (Ed.), Creativity (19– 32). Amsterdam: North-Holland Publishing.
- Makan Leila Malek ,DelavariSajjad ,SayadiMehrab, and, KeivanshekouhAfsaneh .(2015).The effects of social capital and organizational commitment on the staff's intellectual contribution in the central building of Shiraz University of Medical Sciences, Journal of health management& informatics.
- Marzieh&najmeh .(2011).Barriers to creativity and innovation in the organization's management. International Conference on E-business, Management and Economics IPEDR ,25:256-260.
- Muafi.(2015).Green IT Empowerment, Social Capital, Creativity and Innovation: A Case Study of Creative City, Bantul, Yogyakarta, Indonesia .
- Nahapiet, J. and Ghoshal, S. (1998). "Social capital, intellectual capital and the organizational advantage".Academy of Management Review, 23 ( 2): 242-66.

- 
- Nisbet Peter. (2007). "Human capital vs social capital Employment security and self-employment in the UK construction industry". International Journal of Social Economics, 34 ( 8): 525-537
  - Paulus, P. B. (2000). Groups, Teams, and Creativity: The Crative Potential of Idea-generating Groups. Applied Psychology: An International Rewiev, 49(29): 237–262.
  - Proctor, R. A. (1991). The importance of creativity in the management field. British Journal of Management, 2: 223-230.
  - -Putnam, R. D. (2000). Bowling alone: The collapse and revival of American community, New York: Simon & Schuster.
  - Putnam, Robert.( 2000). Bowling alone: The collapse and revival of American community. New York: Simon and Schuster.
  - R. Agrifoglio and C. Metallo.(2011). Virtual environment and collaborative work: The role of relationship quality in facilitatng individual creativity, in information technology and innovation trends in organizations. Heidelberg, Germany: Physica-Verlag HD.
  - R. Cadima, J. Ojeda, and J. M. Monguet.(2012). "Social networks and performance in distributed learning communities," Educational Technology & Society, 15: 296-304.
  - Rıza, E. T. (1999). YaratıcılığıGeliştirmeTeknikleri. İzmir.
  - Rıza, E. T. (2002). Creativity: A New Era in Educational Technology. The Turkish Online Journal of Educational

Technology – TOJET, 1(1): 8–20.

<http://www.tojet.net/articles/112.htm>

– S. Rajaeepour, H. Choupani, M. Zare Khalili, H. Gholamzadeh, and M. Kazem Pour.(2013). "The role of social capital in innovation orientation in teachers insurance company," Quarterly Journal of Management and Development, 26: 161-189.

– S. Rajaeepour, H. Choupani, M. ZareKhalili, H. Gholamzadeh, and M. Kazem Pour.(2013). The role of social capital in innovation orientation in teachers insurance company. Quarterly Journal of Management and Development , 26: 161-189.

– Shamayleh A.(2006). Leadership Patterns of Directors of Public Secondary Schools in Jordan and its Relationship to Creative Behavior for Teachers. Doctoral Thesis, Unpublished. Amman, Jordan: Amman Arab University for Graduate Studies.

– Sheridan-Rabideau, M. (2010). Creativity repositioned. Arts education policy review, handbook of creativity. Cambridge: Cambridge University Press.

– Shoukat Ali Raza,Shahid Zia,Syed Abir Hassan Naqvi, and Faiz. M. Shaikh.(2011).Human and Social Capital Development for Self Efficacy of University Graduates: Bases for Development of Society,Asian Social Science, 7(9) :244-254.

– Simin Esgandari, Sardar Mohammadi, Mehrdad Moharramzadeh. (2012). The relationship between social capital and Entrepreneurship in Exercising and Youth Administration of

Ardebil Province ,Archives of Applied Science Research, 4 (5):2105-2109.

– Suliman S., Alhajaya, and Atallah A. ALroud.(2011). The administrative creativity skills of the public schools principals in Tafila directorate of education ,Int.J.Edu.,Sci,3(1):1-7.

– T. Goldahan, B. Shah Talebi, and A. Khadri.(2013). Determination of relationship between dimensions of social capital and organizational creativity between staff employees of education organization of Esfahan province. Iran: International Conference on Management.

– Torrance, E. P. (1993). The nature of creativity as manifest testing. New York: Press Syndicate of the University of Cambridge .

– Torrance, E. P., & Ball, O. E. (1984). Torrance test of Creative thinking: streamlined (revised) manual Figural A and B. Bensenville, 11: Scholastic Testing Service.

– Vecchio C.( 1991). Organizational Behavior. 2nd Edition. New York: Dryden Press.

– Walker,A.(2004).Understanding social capital within community /Government policy net work

– Weisburg, R. W. (1986). Creativity: Genius and Other Myths. New York: Freeman.

– Williamson, B. (2001). Creativity, the Corporate Curriculum and the Future: A Case Study. Futures, 33: 541– 555

- Woolcock, Michael and Deepa Narayan. (2000). Social Capital: Implications for Development Theory, Research, and Policy. World Bank Research Observer, 15(2): 225-50
- Y. Chung and S. E. Jackson.(2011). Co-worker trust and knowledge creation: A multilevel analysis. Journal of Trust Research, 1: 65-83.
- Yenat.Z.(1998). fonction GRH, fonctionstratégique de l'entrepriseaujourd'hui et demain, ALGRH, le 24,25-26 Octobre.
- YuboHou, Ge Gao, Fei Wang, Tingrui Li, and Zhilan Yu .(2011). Organizational Commitment and Creativity: the Influence of Thinking Styles,ANNALS OF ECONOMICS AND FINANCE,12(2): 411-431.
- Zuckerman, H. (1979). Theory Choice and Problem Choice in Science. Sociological Inquiry, 48(3-4): 65-95.



## ٦- ملاحق البحث

### ٦-١ قائمة الاستقصاء

#### السيد الأستاذ الدكتور/

تحية طيبة وبعد، ، ، ، ،

انطلاقاً من الإيمان العميق بأهمية البحث العلمي ودوره المحوري في الارتقاء بمستوى أداء المنظمات المصرية، تقوم الباحثة بإجراء دراسة ميدانية لبحث أثر رأس المال الاجتماعي التنظيمي على التفكير الابداعي، وفي سبيل إتمام هذه الدراسة تأمل الباحثة في مساعدتكم في جمع البيانات اللازمة من خلال الإجابة على الأسئلة التي تحتويها قائمة الاستقصاء المقدمة لسيادتكم، علماً بأن البيانات والمعلومات الواردة من قبلكم لن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي، ولن يطلع عليها سوى القائمون عليه.

ونشكر لسيادتكم حسن تعاونكم.

وتفضلوا بقبول وافر الشكر والتقدير، ، ، ، ،

الباحثة

دكتورة/ عبير مختار سويفي

مدرس بقسم إدارة الأعمال

جامعة الأزهر

من فضلك ضع دائرة أمام الاختيار الذي يعبر عن وجهة نظركم في كل عبارة من العبارات التالية علما بأن درجة (٥) تعبر عن الموافقة التامة، ودرجة (١) تعبر عن عدم الموافقة على الإطلاق، ويتدرج المقياس (٥، ٤، ٣، ٢، ١) طبقاً لدرجة موافقتكم على العبارات.

لا أوافق على الإطلاق (١)	لا أوافق (٢)	غير محدد (٣)	أوافق (٤)	أوافق تماماً (٥)	العبارة
					١ أتمتع بعلاقات جيدة مع زملاء العمل.
					٢ أحرص على مشاركة زملاء العمل مناسباتهم المختلفة.
					٣ علاقاتي في العمل تزداد اتساعاً بمرور الوقت.
					٤ أشارك مع زملائي في أنشطة خيرية وتطوعية.
					٥ أتحدث مع زملائي في العمل عن اهتماماتي الشخصية (هوايات -مشكلات خاصة...).
					٦ يمكنني أن أحقق أهدافي بغض النظر عن أداء زملاء العمل.
					٧ تتسم علاقتي بزملاء العمل بالود والتعاطف.
					٨ لدي شعور قوي بالمسئولية عن نجاح العمل.
					٩ أميل الى الاتفاق مع زملاء العمل في القضايا الهامة.
					١٠ أحاول أن أتوافق مع معايير مجموعة العمل.
					١١ أشعر بالرضا عن عملي في المنظمة.
					١٢ أشعر برغبة في البقاء في المنظمة.
					١٣ أثق بأن الأفراد يتصرفون بنزاهة ومسئولية.
					١٤ أثق في قدرة زملاء العمل على تحقيق النجاح.

لا أوافق على الإطلاق (١)	لا أوافق (٢)	غير محدد (٣)	أوافق (٤)	أوافق تماما (٥)	العبارة
					١٥ أتق بقدرة المنظمة على توفير فرص التقدم للعاملين.
					١٦ أتق بقدرة المنظمة على الوفاء بوعودها.
					١٧ أتق بأن المنظمة تعمل على تحقيق مصالح جميع أفرادها.
					١٨ أحرص على تقديم الدعم والمساندة لكل زملاء العمل.
					١٩ لا يتردد زملائي في العمل في تقديم العون والمساعدة لبعضهم البعض.
					٢٠ أطلب النصيحة من زملاء العمل عند الحاجة لذلك.
					٢١ أشارك زملائي بما لدي من خبرات ومعرفة.
					٢٢ علاقاتي بزملاء العمل تحقق لي العديد من المزايا والفوائد.
					٢٣ أشعر بالملل من الاعتماد على الحلول التقليدية
					٢٤ أقترح حولا قد تبدو غريبة بالنسبة للبعض
					٢٥ يمكنني الوصول الى حلول مستحدثة غير تقليدية
					٢٦ أعتقد أن الحلول غير المألوفة هي الأفضل في التعامل مع المشكلات
					٢٧ أنجزأعمالي بأسلوب متجدد ومتطور
					٢٨ يمكنني طرح عدة أفكار خلال فترة زمنية قصيرة
					٢٩ يمكنني تقديم حلول سريعة عند مواجهة مشكلة ما
					٣٠ يمكنني تقديم عدة بدائل لحل المشكلة الواحدة
					٣١ يمكنني تقييم البدائل المختلفة واختيار أفضلها
					٣٢ أحرص على مراجعة افكاري وطرق العمل التي

لا أوافق على الإطلاق (١)	لا أوافق (٢)	غير محدد (٣)	أوافق (٤)	أوافق تماما (٥)	العبارة
					اعتمد عليها
					٣٣ لا أتردد في التراجع عن فكرة أو رأي إذا تبين عدم صحته
					٣٤ أرحب بالانتقادات التي توجه لي وأحاول الاستفادة منها
					٣٥ أؤمن بأن الاختلاف الفكري ضرورة للوصول للأفضل
					٣٦ أتكيف بسهولة مع الأساليب الحديثة في العمل
					٣٧ أتوقع حدوث المشكلات قبل وقوعها
					٣٨ أتخذ الاجراءات اللازمة لمنع وقوع المشكلات
					٣٩ يمكنني رؤية الصورة الكلية واكتشاف أوجه القصور
					٤٠ أسعى لتطوير عملي وادخال ما يمكن من تحسينات
					٤١ أحاول تجربة طرق جديدة لحل المشكلات
					٤٢ لدى الاستعداد للاستفادة من الأفكار الجديدة
					٤٣ أميل الى الأفكار التي تتسم بدرجة من المخاطرة
					٤٤ أتحمل بشجاعة نتائج تطبيق الأفكار الجديدة

البيانات العامة

- من فضلك ضع علامة ( √ ) أمام الاختيار المناسب:

النوع : ذكر  أنثى العمر : أقل من ٢٥ عاماً  من ٢٥ إلى ٣٥ عاماً الدرجة العلمية : من ٣٦ إلى ٤٥ عاماً  من ٤٦ إلى ٥٥ عاماً الدرجة العلمية :  بكالوريوس  ماجستير  دكتوراهالوظيفة : مساعد باحث  باحث مساعد  باحث  باحث أول رئيس بحوث  رئيس بحوث متفرغ

شكرا جزيلاً لحسن تعاونكم

## ٢-٦ الجداول

## جدول رقم ( ١ )

اجابات مفردات مجتمع البحث على عبارات مقياس رأس المال الاجتماعي ومتوسط

الدرجات الخاصة بعبارات المقياس في قائمة الاستقصاء

الاجابة	اوافق تماماً	أوافق	محايد	لا أوافق	لا اوافق على الإطلاق	المجموع	المتوسط	الانحراف المعياري	قوة الاتجاه
١	١٣٢	٧١	٦	١	صفر	٢١٠	٤,٥٩	٠,٥٧	٠,٧٩
٢	١٠١	٨٢	١٩	٨	صفر	٢١٠	٤,٣١	٠,٧٩	٠,٦٥
٣	١٠٢	٧٨	٢١	٨	١	٢١٠	٤,٣٠	٠,٨٣	٠,٦٥
٤	٥٩	٧٧	٤١	٢٥	٨	٢١٠	٣,٧٣	١,١١	٠,٣٦
٥	٤٦	٥٤	٥٤	٣٣	٢٣	٢١٠	٣,٣٢	١,٢٨	٠,١٦
٦	٨٥	٦٦	٤٥	٣٣	٨	٢١٠	٣,٦٣	١,١٥	٠,٣٦
٧	٩٨	٩٩	١٢	١	صفر	٢١٠	٤,٤٠	٠,٦٢	٠,٧٠
٨	١١٠	٩١	٨	١	صفر	٢١٠	٤,٤٨	٠,٦٠	٠,٧٤
٩	٦٦	١٠٣	٣٣	٧	١	٢١٠	٤,٠٨	٠,٨٠	٠,٥٤
١٠	٧٦	١١٢	٢١	١	صفر	٢١٠	٤,٢٥	٠,٦٥	٠,٦٣
١١	٣٧	١٠٣	٥٧	١٠	٣	٢١٠	٣,٧٧	٠,٨٥	٠,٣٩
١٢	٤٧	٩٦	٥٨	٨	١	٢١٠	٣,٨٦	٠,٨٢	٠,٤٣
١٣	٢٩	٩٨	٦٧	١٣	٣	٢١٠	٣,٦٥	٠,٨٥	٠,٣٣
١٤	٣٤	١٠٢	٧٢	٢	صفر	٢١٠	٣,٨٠	٠,٧١	٠,٤٠
١٥	٢٥	٨٨	٧٤	١٧	٦	٢١٠	٣,٥٢	٠,٩١	٠,٢٦
١٦	٢٥	٦٧	٩١	٢٢	١٠	٢١٠	٣,٣١	٠,٩٥	٠,١٦
١٧	٢٣	٦٧	٨٨	٢٥	٧	٢١٠	٣,٣٥	٠,٩٤	٠,١٨
١٨	٩٦	١٠٥	٧	١	١	٢١٠	٤,٤٠	٠,٦٣	٠,٧٠
١٩	٧١	١١٧	١٨	٣	١	٢١٠	٤,٢١	٠,٦٩	٠,٦١
٢٠	٩٢	١٠٩	٨	١	صفر	٢١٠	٤,٣٩	٠,٥٩	٠,٧٠
٢١	١٠٦	٩٨	٥	١	صفر	٢١٠	٤,٤٧	٠,٥٧	٠,٧٤
٢٢	٨٠	١١٣	١٧	صفر	صفر	٢١٠	٤,٣٠	٠,٦١	٠,٦٥
المجموع	١٥٠٨	١٩٩٦	٨١٤	٢٢١	٧٢	٧٢			
	%٣٢,٧	%٤٣,٢	%١٧	%٤	%١				

## جدول رقم (٢)

اجابات مفردات مجتمع البحث على عبارات مقياس التفكير الابداعي ومتوسط الدرجات الخاصة بعبارات المقياس في قائمة الاستقصاء

قوة الاتجاه	الانحراف المعياري	المتوسط	المجموع	لا اوافق على الاطلاق	لا اوافق	محايد	أوافق	اوافق تماما	الاجابة
	٠,٧٣	٤,٢٩	٢١٠	١	٦	١٠	١٠٨	٨٥	٢٣
	٠,٩٠	٤,٠٢	٢١٠	٤	٩	٣٢	٩٨	٦٧	٢٤
	٠,٦٣	٤,٢٦	٢١٠	صفر	١	١٨	١٧	٧٤	٢٥
	٠,٨٧	٤,١٤	٢١٠	٦	٥	١٦	١٠٩	٧٤	٢٦
	٠,٥٨	٤,٣١	٢١٠	صفر	صفر	١٣	١١٨	٧٩	٢٧
	٠,٦٤	٤,٢٢	٢١٠	١	صفر	١٨	١٢٣	٦٨	٢٨
	٠,٦٤	٤,٢٥	٢١٠	صفر	٢	١٧	١١٧	٧٤	٢٩
	٠,٥٩	٤,٢٦	٢١٠	صفر	٢	١٠	١٢٩	٦٩	٣٠
	٠,٥٧	٤,٣٤	٢١٠	صفر	صفر	١٠	١١٨	٨٢	٣١
	٠,٥٦	٤,٣٧	٢١٠	صفر	صفر	٨	١١٧	٨٥	٣٢
٠,٦٥	٠,٦٥	٤,٤٠	٢١٠	صفر	٢	١٣	٩٥	١٠٠	٣٣
٠,٥١	٠,٥٥	٤,٣٥	٢١٠	صفر	صفر	٨	١٢١	٨١	٣٤
	٠,٥٥	٤,٥٣	٢١٠	صفر	صفر	٥	٨٩	١١٦	٣٥
	٠,٥٩	٤,٢٥	٢١٠	صفر	صفر	١٧	١٢٣	٧٠	٣٦
	٠,٦٩	٣,٩٩	٢١٠	٢	٣	٣٠	١٣٥	٤٠	٣٧
	٠,٦٦	٤,٠٥	٢١٠	٢	٢	٢٣	١٤٠	٤٣	٣٨
	٠,٦٧	٤,٠٢	٢١٠	٢	٣	٢٤	١٤٠	٤١	٣٩
	٠,٦١	٤,٣٦	٢١٠	صفر	٢	٩	١١١	٨٨	٤٠
	٠,٥٧	٤,٣٦	٢١٠	صفر	صفر	١٠	١١٤	٨٦	٤١
	٠,٥٩	٤,٣٤	٢١٠	١	صفر	٧	١٢١	٨١	٤٢
	٠,٩٠	٤,١١	٢١٠	٤	١٢	١٧	١٠٧	٧٣	٤٣
	٠,٦٣	٤,٣٤	٢١٠	صفر	٢	١٢	١٠٩	٨٧	٤٤
				٢٣	٥١	٣٢٧	٢٤٥٩	١٦٦٣	المجموع
				%٠,٠٥	%١,١	%٧,٢	%٥٤,٣	%٣٦,٧٥	

## جدول رقم ( ٣ )

اختبار الثبات باستخدام معامل الفا كرونباخ

عدد العناصر	الصدق الذاتي	الفا كرونباخ	
٢٢	٠,٩٦	٠,٩٢	رأس المال الاجتماعي التنظيمي
٢٢	٠,٩٧	٠,٩٤	التفكير الابداعي
٤٤	٠,٩٧	٠,٩٥	الاستبيان الكلي

## جدول رقم (٤)

الصدق التمييزي لأبعاد المقياس

الصدق التمييزي		الأبعاد
المعنوية	ت	
**٠,٠٠٠	١٠,١٠	الشبكات الاجتماعية والتوجهات المشتركة
**٠,٠٠٠	٥,٧٣	التماسك الاجتماعي
**٠,٠٠٠	١٢,٨١	الثقة
**٠,٠٠٠	٧,٨٢	التعاون المتبادل
**٠,٠٠٠	٥,٤٧	رأس المال الاجتماعي التنظيمي
**٠,٠٠٠	٧,٩٠	الأصالة
**٠,٠٠٠	٦,١٢	الطلاقة
**٠,٠٠٠	٥,٢٩	المرونة
**٠,٠٠٠	٦,٥٥	الحساسية للمشكلات
**٠,٠٠٠	٤,٩٠	قبول المخاطرة
**٠,٠٠٠	٤,٤٤	التفكير الابداعي
**٠,٠٠٠	١١,٨٠	المقياس



## جدول رقم ( ٥ )

صدق الاتساق الداخلي بين أبعاد رأس المال الاجتماعي التنظيمي وجملة المقياس

معنوية الارتباط	قيمة الارتباط	ابعاد رأس المال الاجتماعي التنظيمي
**	٠,٧٨٧	الشبكات الاجتماعية والتوجهات المشتركة
**	٠,٨٩٩	التماسك الاجتماعي
**	٠,٧٧٨	الثقة
**	٠,٧٥٢	التعاون المتبادل

(\*\*) دالة احصائيا عند مستوى معنوية (٠,٠١)

## جدول رقم ( ٦ )

صدق الاتساق الداخلي بين أبعاد التفكير الابداعي التنظيمي وجملة المقياس

معنوية الارتباط	قيمة الارتباط	أبعاد التفكير الابداعي
**	٠,٨٧٥	الأصالة
**	٠,٨٦٤	الطلاقة
**	٠,٧٢٤	المرونة
**	٠,٧٦٤	الحساسية للمشكلات
**	٠,٨٢٠	قبول المخاطرة

(\*\*) دالة احصائيا عند مستوى معنوية (٠,٠١)

## جدول رقم ( ٧ )

صدق الاتساق الداخلي للعبارات التي تقيس بعد الشبكات الاجتماعية والتوجهات المشتركة

العبارة	قيمة الارتباط	معنوية الارتباط
١	٠,٥٥٠	**
٢	٠,٧١٢	**
٣	٠,٧٢٦	**
٤	٠,٨١٣	**
٥	٠,٨٣٨	**
٦	٠,٥٣٩	**

(\*\*) دالة احصائيا عند مستوى معنوية (٠,٠١)

## جدول رقم ( ٨ )

صدق الاتساق الداخلي للعبارات التي تقيس بعد التماسك الاجتماعي

العبارة	قيمة الارتباط	معنوية الارتباط
٧	٠,٧٠٦	**
٨	٠,٧٧١	**
٩	٠,٧٠٨	**
١٠	٠,٧٢٥	**
١١	٠,٧٧٥	**
١٢	٠,٧٣٥	**

## جدول رقم (٩)

صدق الاتساق الداخلي للعبارات التي تقيس بعد الثقة

العبرة	قيمة الارتباط	معنوية الارتباط
١٣	٠,٨٣٠	**
١٤	٠,٧٣٥	**
١٥	٠,٩١٠	**
١٦	٠,٨٨٨	**
١٧	٠,٨٧١	**

## جدول رقم ( ١٠ )

صدق الاتساق الداخلي للعبارات التي تقيس بعد التعاون المتبادل

العبرة	قيمة الارتباط	معنوية الارتباط
١٨	٠,٧٧٧	**
١٩	٠,٨٠٥	**
٢٠	٠,٨٣٣	**
٢١	٠,٨٣١	**
٢٢	٠,٧٥٧	**

## جدول رقم ( ١١ )

صدق الاتساق الداخلي للعبارات التي تقيس بعد الأصالة

العبارة	قيمة الارتباط	معنوية الارتباط
٢٣	٠,٨٤٤	**
٢٤	٠,٨٦١	**
٢٥	٠,٨٤٩	**
٢٦	٠,٨١٧	**
٢٧	٠,٨٠٥	**

## جدول رقم ( ١١ )

صدق الاتساق الداخلي للعبارات التي تقيس بعد الطلاقة

العبارة	قيمة الارتباط	معنوية الارتباط
٢٨	٠,٨٧٣	**
٢٩	٠,٩٠٤	**
٣٠	٠,٨٩٦	**
٣١	٠,٧٦٨	**

## جدول رقم ( ١٢ )

صدق الاتساق الداخلي للعبارات التي تقيس بعد المرونة

العبارة	قيمة الارتباط	معنوية الارتباط
٣٢	٠,٧٣٨	**
٣٣	٠,٨٣٤	**
٣٤	٠,٧٧٤	**
٣٥	٠,٨١٧	**
٣٦	٠,٧١٩	**

## جدول رقم ( ١٣ )

صدق الاتساق الداخلي للعبارات التي تقيس بعد الحساسية للمشكلات

العبارة	قيمة الارتباط	معنوية الارتباط
٣٧	٠,٨٢٥	**
٣٨	٠,٧٩٨	**
٣٩	٠,٨٦١	**
٤٠	٠,٧٢٢	**

## جدول رقم ( ١٤ )

صدق الاتساق الداخلي للعبارات التي تقيس بعد قبول المخاطرة

العبارة	قيمة الارتباط	معنوية الارتباط
٤١	٠,٨٢٦	**
٤٢	٠,٦٦٦	**
٤٣	٠,٨٥١	**
٤٤	٠,٨٧٨	**

