

# دور رأس المال الاجتماعي في تحقيق الإبداع لدى العاملين في جامعة فلسطين الأهلية

د. ناصر جرادات •

DOI : 10.12816/0055346

## ملخص :

هدفت الدراسة التعرف على الدور الذي يلعبه رأس المال الاجتماعي في تحقيق الإبداع لدى العاملين في جامعة فلسطين الأهلية، من خلال التعرف على دور مكونات رأس المال الاجتماعي المتمثلة في (العلاقات الداخلية والعلاقات الخارجية) في تحقيق الإبداع لدى العاملين من خلال تأثيرها على مكونات الإبداع المتمثلة في (التفصيل، والمرونة، والطلاقة، والأصالة). تكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين في جامعة فلسطين الأهلية من الأكاديميين والإداريين المتفرغين للعمل في هذه الجامعة، والذين بلغ عددهم (136) موظفاً، وتم أخذهم جميعاً كعينة لهذه الدراسة بطريقة المسح الشامل، حيث وزعت عليهم استبانة الدراسة واستعيد منها (100) استبانة صالحة جميعها للتحليل الإحصائي، مثلت نسبة (73.5%) من الاستبانات الموزعة.

• كلية العلوم الإدارية والمالية، جامعة فلسطين الأهلية، nasser@paluniv.edu.ps

توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج كان من أهمها أن رأس المال الاجتماعي له أهمية كبيرة في جامعة فلسطين الأهلية متمثلاً في مجالاته المختلفة، وخاصة مجال العلاقات الداخلية بين العاملين، وأن رأس المال الاجتماعي يؤثر في تحقيق الإبداع، كما تبين أن مؤشرات الإبداع لدى العاملين كانت مرتفعة.

وفي ضوء هذه النتائج؛ قدم الباحث مجموعة من التوصيات لإدارة جامعة فلسطين الأهلية، وكانت أهمها: ضرورة قيام إدارة الجامعة بزيادة التوعية بأهمية رأس المال الاجتماعي وتحديدًا فيما يتعلق بالعلاقات الخارجية.

**الكلمات المفتاحية:** رأس المال الاجتماعي، الإبداع، العلاقات الداخلية، العلاقات الخارجية، التفاصيل، المرونة، الطلاقة، الأصالة.

### تمهيد:

يعد رأس المال الاجتماعي أحد المكونات الرئيسية لرأس المال الفكري، ويُعبر رأس المال الاجتماعي عن القدرات والمعارف التي تمتلكها المنظمة من شبكة العلاقات الاجتماعية المتكونة نتيجة وجود المنظمة ضمن مجموعة علاقات داخلية على مستوى الأفراد، وخارجية على مستوى المنظمة والأفراد، وعلاقاتهم بالمؤسسات والأفراد والزبائن، وكل الجهات ذات العلاقة مع المنظمة، ويأتي هذا كله وفقاً لأهداف وقيم ومعايير تحكم علاقات الأفراد بعضهم ببعض، لتنشأ علاقات مبنية على الثقة والمنفعة المتبادلة بين جميع الأطراف فتشكل فرصة لاستثمار هذه العلاقات، وما ينتج عنها من معارف ومعلومات وبيانات وآراء، لتكون عناصر قوة، ومساندة للمنظمة، ومن ناحية أخرى تمثل نفوذاً ضمنياً وحصة سوقية أكبر.

ويُعد الإبداع أحد العناصر الحيوية لتحقيق التميز والتفوق في العديد من المجالات المختلفة، ومفهوم الإبداع مفهوم واسع ليس من السهل التعبير عنه بالكلمات فقط، ويختلف تعريف الإبداع باختلاف السياق الذي يُستخدم فيه، ففي بعض المؤسسات يرتبط الإبداع بالموهبة، وفي مؤسسات أخرى يرتبط بالمهارة والحرفية، ويتوافق مع مصطلح الإبداع العديد من المترادفات مثل: الموهبة، والمهارة، والابتكار.

يُعد رأس المال الاجتماعي أحد المكونات الرئيسية لرأس المال الهيكلي، وهو يمثل المكون الثالث في هذه الدراسة، ويُعبر رأس المال الاجتماعي عن القدرات والمعارف التي تمتلكها المنظمة من شبكة العلاقات الاجتماعية المتكونة نتيجة وجود المنظمة ضمن مجموعة علاقات داخلية على مستوى

الأفراد، وخارجية على مستوى المنظمة والأفراد، وعلاقاتهم بالمؤسسات والأفراد والزبائن، وكل الجهات ذات العلاقة مع المنظمة، ويأتي هذا كله وفقاً لأهداف وقيم ومعايير تحكم علاقات الأفراد بعضهم ببعض، لتنشأ علاقات مبنية على الثقة والمنفعة المتبادلة بين جميع الأطراف فتشكل فرصة لاستثمار هذه العلاقات، وما ينتج عنها من معارف ومعلومات وبيانات وآراء، لتكون عناصر قوة، ومساندة للمنظمة، ومن ناحية أخرى تمثل نفوذاً ضمنياً وحصّة سوقية أكبر.

### مشكلة الدراسة:

تبرز إشكالية الدراسة في أن أغلب إدارات الجامعات الفلسطينية لا تولي الاهتمام الكافي لرأس المال الاجتماعي، ومدى تأثير مكوناته على مؤشرات الإبداع لدى العاملين فيها، كما تتمثل إشكالية الدراسة أيضاً في عدم توافر معرفة علمية وعملية لدى إدارات الجامعات الفلسطينية، خاصة في بيان كيفية إسهام رأس المال الاجتماعي الذي تمتلكه تلك الجامعات في تحقيق الإبداع لدى العاملين فيها.

ولأن جامعة فلسطين الأهلية واحدة من الجامعات الفلسطينية حديثة النشأة، فإن مشكلة هذه الدراسة تتمثل في تحديد دور رأس المال الاجتماعي في تحقيق الإبداع لدى العاملين في جامعة فلسطين الأهلية. وستتم علاج هذه المشكلة من خلال الإجابة عن التساؤلات التالية:

السؤال الرئيس الأول: ما واقع رأس المال الاجتماعي في جامعة فلسطين الأهلية؟

السؤال الرئيس الثاني: ما درجة توفر الإبداع في جامعة فلسطين الأهلية؟

السؤال الرئيس الثالث: ما دور رأس المال الاجتماعي في تحقيق الإبداع للعاملين في جامعة فلسطين الأهلية؟

السؤال الرئيس الرابع: هل يوجد فروق في إدراك العاملين لمكونات رأس المال الاجتماعي في جامعة فلسطين الأهلية يعزى إلى (الجنس، والعمر، والمؤهل العلمي، والمسمى الوظيفي، ومستوى الدخل)؟

السؤال الرئيس الخامس: هل يوجد فروق في درجة توفر مؤشرات الإبداع لدى العاملين في جامعة فلسطين الأهلية يعزى إلى (الجنس، والعمر، والمؤهل العلمي، والمسمى الوظيفي، ومستوى الدخل)؟

### أهداف الدراسة

تتمثل أهداف هذه الدراسة فيما يأتي:

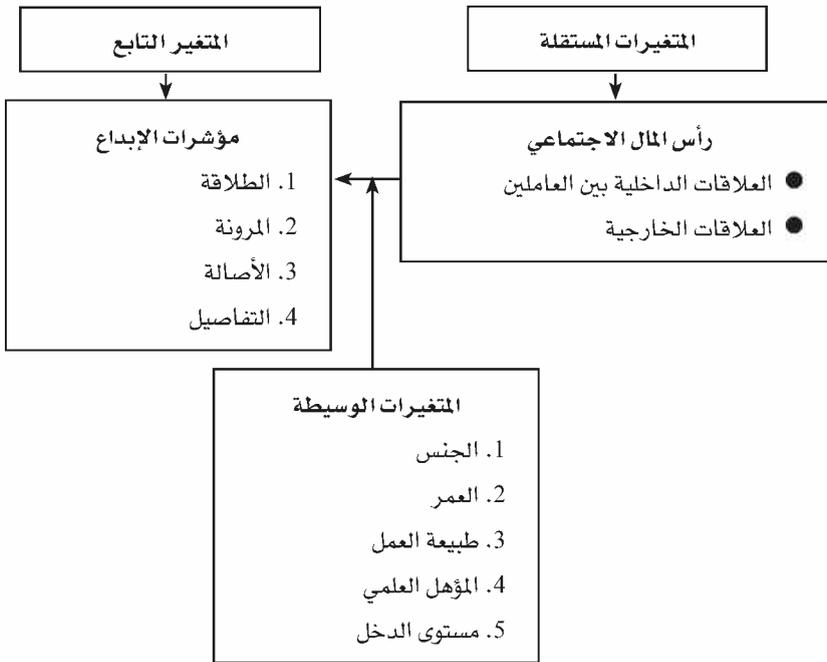
1. تحديد واقع رأس المال الاجتماعي الذي يملكه العاملون في جامعة فلسطين الأهلية.

2. تحديد درجة توفر الإبداع لدى العاملين في جامعة فلسطين الأهلية.

3. تحديد دور رأس المال الاجتماعي في تحقيق الإبداع لدى العاملين في جامعة فلسطين الأهلية.
4. تحديد الفروقات في إدراك العاملين لمكونات رأس المال الاجتماعي في جامعة فلسطين الأهلية استناداً إلى المتغيرات الديمغرافية (الجنس، والعمر، والمؤهل العلمي، والمسمى الوظيفي، ومستوى الدخل).
5. تحديد الفروقات في درجة توفر مؤشرات الإبداع لدى العاملين في جامعة فلسطين الأهلية استناداً إلى المتغيرات الديمغرافية (الجنس، والعمر، والمؤهل العلمي، والمسمى الوظيفي، ومستوى الدخل)؟

### أنموذج الدراسة

في ضوء مشكلة الدراسة، ومراجعة الأدبيات ذات العلاقة، فقد قام الباحث بتحديد المتغيرات التي سيقوم باختبارها، وكما هي مدونة في الشكل رقم (1) الآتي:



شكل رقم (1)

### أنموذج الدراسة

المصدر: من إعداد الباحث.

## مصطلحات الدراسة :

- رأس المال الاجتماعي Social Capital: عرفه بوتنام (Putnam, 2000) كما أورد سميث (Smith, 2007) بأنه: «العلاقات التي يمتلكها العاملون بالمنظمة والتي تسمح لهم بالمشاركة والتعاون من خلال آليات مثل ( الشبكات والثقة المشتركة والمعايير والقيم) لإنجاز منافع متبادلة»، وسيتم قياسه في هذه الدراسة من خلال: العلاقات الاجتماعية بين العاملين في الجامعات، والعلاقات الخارجية مع الأطراف ذات المصلحة.
- العلاقات الداخلية: تعني علاقة العاملين في جامعة فلسطين الأهلية فيما بينهم، والتي قد تكون علاقة إيجابية تعكس لصالح العمل، أو علاقة سلبية (صراع على المواقع والسلطة والقرار) فتصبح ضارّة، وسيتم قياسه من خلال تحليل إجابات أفراد العينة عن الأسئلة (1-5) من الجزء الرابع من استبانة الدراسة.
- العلاقات الخارجية: يُقصدُ بها علاقة الجامعة مع الأطراف الخارجية صاحبة المصلحة، مثل الطلبة والنقابات والموردين والمؤسسات الحكومية والبلدية والجامعات الأخرى ومؤسسات المجتمع المدني وغيرها ممن لها علاقة معها بشكل مباشر أو غير مباشر، وسيتم قياسه من خلال تحليل إجابات أفراد العينة عن الأسئلة (6-9) من الجزء الرابع من استبانة الدراسة.
- الإبداع Innovation: عرفه المعاني وآخرون، (2011، 347) بأنه عملية ابتكار، وفن الابتكار لشيء ما يتم تقديمه بشكل جديد وطريقة جديدة، وهو تغيير في طريقة عمل الأشياء والتجديد وتوفير بديل، وسيتم قياسه في هذه الدراسة من خلال: الطلاقة، والمرونة، والأصالة، والتفاصيل، وهذه المصطلحات عرفها (الترتوري والقضاء، 2007) كما يلي:
- الطلاقة: وهي القدرة على إنتاج سيل كبير من الأفكار والتصورات الإبداعية في مدة زمنية محدودة، وسيتم قياسه من خلال تحليل إجابات أفراد العينة عن الأسئلة (1-5) من الجزء السادس من استبانة الدراسة.
- المرونة: وهي قدرة العقل على التكيف مع المتغيرات والمواقف المستجدة، والانتقال من زاوية جامدة إلى زوايا متحررة تقتضيها عملية المواجهة، وسيتم قياسه من خلال تحليل إجابات أفراد العينة عن الأسئلة (6-10) من الجزء السادس من استبانة الدراسة.
- الأصالة: وتعني تقديم نتائج مبتكرة تكون مناسبة للهدف والوظيفة التي يعمل لأجلها.

أو بتعبير آخر رفض الحلول الجاهزة والمألوفة، واتخاذ سلوك جديد يتوافق مع الهدف المنشود، وسيتم قياسه من خلال تحليل إجابات أفراد العينة عن الأسئلة (11-14) من الجزء السادس من استبانة الدراسة.

● **التفاصيل Elaboration:** القدرة على إعطاء تفاصيل أكثر أو تقديم إضافات وزيادات جديدة لفكرة معينة بحيث يتم الاكتشاف أو التعرف على التفاصيل الدقيقة وإبرازها، وسيتم قياسه من خلال تحليل إجابات أفراد العينة عن الأسئلة (15-19) من الجزء السادس من استبانة الدراسة.

### الإطار النظري والدراسات ذات الصلة

#### الاهتمام التاريخي برأس المال الاجتماعي:

ظهر مفهوم رأس المال الاجتماعي في مطلع القرن العشرين؛ حيث مر بعدد من المراحل التاريخية على يد عدد كبير من الباحثين والمختصين إلا أن أول ظهور لمفهوم رأس المال الاجتماعي (Social Capital) بدأ من الدراسة التي أجراها العالم (هانيفان Hanifan) عام 1916. حيث ربطت الدراسة بين رأس المال الاجتماعي وبين ممارسات اجتماعية تجري في إطار جماعة محدودة.

وقد تطور مفهوم رأس المال الاجتماعي منذ فترة طويلة باعتباره مزيجاً من المفاهيم المرتبطة بعلم الاجتماع وعلم النفس، وأخيراً ارتباطه بالمفاهيم الاقتصادية، ودوره في تحقيق التنمية. حيث سلب الكثير من الباحثين والعلماء الضوء على دراسة رأس المال الاجتماعي كمصدر مهم لتعظيم شأن المنظمة والأفراد، وتحقيق المنفعة والثروة بوساطة العلاقات الاجتماعية المنتشرة لدى الأفراد في شبكات اجتماعية مختلفة. وسنتعرف على بعض الآراء لمفهوم رأس المال الاجتماعي من منطلق اقتصادي إداري واجتماعي (جرادات، 2008).

ازداد الاهتمام بمفهوم رأس المال الاجتماعي في فترة الستينيات حتى نهاية القرن العشرين بوساطة دراسات وأبحاث كثيرة كان أبرزها للمفكرين (جان كلوب) و(لوري جيرمين)، وفي عام 1995 استخدم هذا المفهوم على نطاق أوسع بكثير على يد المفكر الفرنسي (بيير بورديو) والذي قدم تعريفاً مهماً لمفهوم رأس المال الاجتماعي (حمد، 2015):

إن رأس المال الاجتماعي يمثل كم الموارد الواقعية أو المحتملة، والتي يتم الحصول عليها بامتلاك شبكة من العلاقات الدائمة والمرتكزة على الفهم والوعي المتبادل، وذلك في إطار الانطواء تحت

لواء جماعة معينة، فالانتماء لجماعة ما يمنح كل عضو من أعضائها سنداً من الثقة والأمان الجماعي (Bourdieu, 1986: 247).

#### مفهوم رأس المال الاجتماعي:

عرف (العنزي وصالح، 2009:30) رأس المال الاجتماعي بأنه: قيمة علاقات المنظمة مع الزبائن الذين تتعامل معهم، والمتمثلة برضا الزبون وولائه، ومدى قدرة المنظمة على الاحتفاظ به من خلال الاهتمام باحتياجاته ومقترحاته والتعاون معه لحل المشكلات التي تواجه الزبون. وترى (عباس، 2004:130) أن رأس المال الاجتماعي (العلاقاتي) هو ذو شقين داخلي وخارجي حيث ينظر إلى الشق الداخلي على أنه المورد البشري في المنظمة، والشق الخارجي هم الزبائن الذين يستفيدون من المنتجات، والخدمات التي تقدمها المنظمة ويقاس رأس المال الاجتماعي من خلال مؤشر ولاء الزبائن ورضاهم.

ويرى (Bucheli, et al., 2012: 9) أن رأس المال الاجتماعي (العلاقاتي) يرتبط مباشرة بقدرة المنظمة على امتلاك المعرفة المنتجة والمفيدة المستندة إلى شبكات التواصل والعلاقات الاجتماعية مع مجتمع الأعمال لخلق المنفعة والثروة. حيث يستند رأس المال الاجتماعي في تطوره ونموه على دعم رأس المال البشري ورأس المال الهيكلي، ويلعب رأس المال الاجتماعي دوراً مهماً كونه يلعب دور الوسيط في عمليات رأس المال الهيكلي من خلال مساهمته في إيجاد قيمة سوقية غير ملموسة للمنظمة من خلال تحويل عملياتها وأنشطتها إلى نتيجة نهائية لدى أصحاب العلاقة (Gilaninia, et. al, 2012: 2293).

وترى (حوالة والشوربجي، 2014) بأن رأس المال الاجتماعي هو عبارة عن التنظيمات الاجتماعية التي يتواجد بين أفرادها علاقات وتفاعلات اجتماعية، والذين تجمعهم معايير وقيم وأهداف معينة، تتميز هذه التنظيمات الاجتماعية بأنها أهداف مشتركة يسعون نحو تحقيقها من خلال وجود الثقة والتعاون المتبادل فيما بينهم.

وعرف (Phulari et al., 2010: 94) كما أورد (بدرأوي والخفاجي، 2015) بأن رأس المال الاجتماعي بأنه مصطلح مرن يشير بصورة عامة إلى الموارد المترابطة من خلال العلاقات بين الأفراد، وينظر له في كثير من الأحيان على أنه يمثل السبب والنتيجة لشبكات التواصل الاجتماعي بحيث تسمح للأفراد من الاستفادة من الموارد في الشبكات الأخرى وتكون هذه الموارد على شكل معلومات مفيدة أو علاقات شخصية أو جماعية توفر الدعم والمساندة.

ويرى (Jonas, et, al. 2012:1602,1604) أن رأس المال الاجتماعي يعتبر أكثر من كونه أداة لتوظيف الموارد في سياق الشبكات الاجتماعية، بل هو مورد بحد ذاته. ومثل هذا المورد يعتبر جزء لا يتجزأ من البنية الاجتماعية التي يتم توظيفها واستخدامها لتحقيق أهداف المجتمع.

### مكونات رأس المال الاجتماعي:

إن رأس المال الاجتماعي يتألف من مجموعة كبيرة من الأبعاد والمكونات وقد اختلف الباحثون في تصنيفها وتحديدتها، فكان لكل باحث أو مجموعة من الباحثين آراء مختلفة ومتنوعة تعكس في مجملها أبعاد رأس المال الاجتماعي ومكوناته وفقاً للزاوية أو الاتجاه الذي ينظر فيه الباحث إلى رأس المال الاجتماعي سواء من وجهة نظر علم الاجتماع أم الاقتصاد أو وجهة نظر تنموية أو سياسية، وسيتناول الباحث أهم هذه الآراء.

فقد بين كل من (حوالة والشريجي 2014) أن مكونات رأس المال الاجتماعي هي:

1. البناء الاجتماعي: ويحتوي على الأفراد الفاعلين اجتماعياً ويملكون علاقات اجتماعية بين هؤلاء الأفراد الموجودين داخل البناء الاجتماعي، وتحكم العلاقة بينهم مجموعة من المعايير والقيم.

2. وجود الموارد الاجتماعية أو الشخصية: سواء كانت مرئية أم غير مرئية وتكون متمثلة في رأس المال الثقافي.

3. الفعل الاجتماعي: وما يترتب عليه من استخدام لهذه الموارد سواء سلبياً أم إيجابياً، وهو يمثل الاستجابة للموارد المختلفة ويترتب على هذه الاستجابة نتائج سلبية أو إيجابية.

كما وأورد (بدرأوي والخفاجي، 2015) بأن رأس المال الاجتماعي يتكون من عدد من المكونات وهي «الزمالة، والثقة، والتعاون (التكافل)، والاستغراق». وكذلك أورد (الحواجرة والمحاسنة، 2015) بأن رأس المال الاجتماعي هو خليط من الخصائص والمكونات التي تجمع بين (الثقة، والتعاون، والعلاقات الإنسانية الإيجابية الديمقراطية القائمة على المشاركة).

ويرى (عباس، 2004:130) كما أورده (صالح، 2009) أن رأس المال الاجتماعي (العلاقاتي) هو ذو شقين داخلي وخارجي حيث ينظر إلى الشق الداخلي على أنه المورد البشري في المنظمة، والشق الخارجي هم الزبائن الذين يستفيدون من المنتجات والخدمات التي تقدمها المنظمة، ويقاس رأس المال الاجتماعي بوساطة مؤشر ولاء الزبائن ورضاهم.

ومن مراجعات الباحث للأدبيات ذات العلاقة فإنه يتجه لتصنيف مكونات رأس المال

الاجتماعي إلى العلاقات الداخلية بين العاملين، والعلاقات الخارجية بين العاملين والأطراف الخارجية، بحيث يحتوي كل محور على عدد من المكونات، وكما يلي:

#### 1. العلاقات الداخلية في المنظمة (بين العاملين) وتتكون من:

- أ. المشاركة، في جميع الحياة التنظيمية بحيث تبرز الثقة والمساندة والدعم.
- ب. التعاون (التكافل)، أي تعاون العاملين فيما بينهم على حل المشكلات ومواجهة المصاعب والمساندة في الظروف الخاصة. وكذلك في مجال تنفيذ المهام والتخطيط والتطوير.
- ج. الدعم، بحيث يشعر العاملون بأنهم ليسوا لوحدهم أثناء مواجهة المشاكل أو التحديات، وأن هناك من يدعمهم ويساندهم. وكذلك دور الأجسام النقابية في توفير الدعم والحماية.
- د. الانغماس: ويعني مشاركة الفرد بفاعلية في كل أنشطة المنظمة التي يعمل بها، وبدافع ذاتي داخلي.

#### 2. العلاقات الخارجية للمنظمة وللعاملين فيها مع الجهات الخارجية:

- أ. المشاركة في العلاقات الخارجية، وحجم التفاعل مع الطلبة، والأهالي، ومدى توفر شبكة علاقات خارجية.
- ب. شبكة الاتصالات، وتكون مع العاملين في الجامعات الأخرى.
- ج. الولاء والانتماء للمجتمع الذي تعمل في محيطه الجامعة، وحجم التطوع والمشاركة المجتمعية، وكذلك المنظمة التي يعمل فيها.

#### أهمية رأس المال الاجتماعي:

لرأس المال الاجتماعي أهمية كبيرة باعتباره مصدراً مهماً للمنفعة الاقتصادية وخلق الثروات بالاستثمار الأمثل للعلاقات الناشئة بين الأفراد بعضهم ببعض من ناحية وبين العاملين والزبائن والمنتفعين والموردين الخارجيين من ناحية ثانية. وتعتبر المنظمات التي تتمتع برأس مال اجتماعي قوي مبني على شبكة علاقات اجتماعية قوية ومتينة داخلياً وخارجياً والمبنية على الثقة والمصادقية في التعامل فإنها تتمكن من الحصول على المعرفة المنتجة والتي تحقق الثروة، كما أن رأس المال الاجتماعي يمكن أن يكون أقرب إلى رأس المال المالي كونه يمكن له أن يتولد في المستقبل وأن يتحقق على شكل منفعة اقتصادية مادية. ويمكن أن يتولد رأس المال الاجتماعي بوساطة شعور المشترك بأهمية تبادل الامتيازات والمنافع (ويمثل الشعور بالانتماء والتضامن) مراعاة القواعد والمعايير

التي تحكم العلاقات، والتي تحفز على الشعور بضرورة الالتزام بمساعدة الآخرين، وكذلك شعوره المؤكد بأن مثل هذه المساعدة سوف تسترد في يوم من الأيام (Gachter et. Al, 2011: 510). ومن ناحية أخرى يعتبر رأس المال الاجتماعي أحد الدعائم الرئيسة لرأس المال البشري ورأس المال الهيكلي لما يلعبه رأس المال الاجتماعي من دور الوسيط من خلال مساهمته في خلق قيمة سوقية إضافية للمنظمة بوساطة شبكة العلاقات، وحالة الثقة، وتلاقي الأهداف مع الأطراف ذات العلاقة. ومن وجهة نظر (Choen & Prusak, 2001:10) كما أورده (العبادي، 2014) بأنه أينما يكون رأس المال الاجتماعي موجوداً فإنه يخلق العوائد الاقتصادية ومنها:

1. مشاركة أفضل للمعرفة النسوية إلى مستويات عالية من الثقة الراسخة وشبكات العمل الفاعلة والأطر والأهداف المشتركة.

2. تكاليف أقل للصفقات التي تتحقق من المستوى العالي لثقة التعاون وروحه سواء كان داخل المنظمة، أم بين المنظمة وزبائنها وشركائها. لذلك فإن المنظمات التي تمتلك شبكة علاقات وشبكات عمل نشيطة وفاعلة ومخزون عميق من الثقة، فإنها ستحقق نجاحاً كبيراً في مجال إنجاز الأعمال المختلفة بالمقارنة مع تلك المنظمات التي تتصف بكونها مجردة إلى حد ما أو ضعيفة الترابط.

3. معدلات دوران أقل تقلباً، وهذا بدوره يقلل من تكاليف التغيير المستمر والتدريب المستمر للعاملين الجدد من ناحية، والمحافظة على المعرفة التنظيمية والفنية القيمة والمتوفرة لهؤلاء الأفراد داخل المنظمة من ناحية أخرى.

ويرى (العبادي، 2014) بأن الفرد يستطيع أن يساعد في بناء شبكة علاقات للفرد الآخر إلا أن عملية نقل علاقات الفرد مستحيلة كونها تتعلق بنقل رأس المال المعرفي والمادي الملموس. وعليه فإن نجاح الأفراد والمؤسسات تكمن في الاعتماد على عمق رأس المال الاجتماعي الذي يمتلكونه ومثاقنته وليس على كونه انتقالي.

#### الإبداع:

يمثل الإبداع إحدى الضرورات الأساسية في إدارة الأعمال والمؤسسات، حيث إن الزمان في تصاعد، والحاجات والطموحات؛ وعلى اختلاف أنماطها وأنواعها هي في نمو واتساع، فلا يعد كافياً أو حتى مرضياً أداء الأعمال في المؤسسات الروتينية التقليدية؛ لأن الاستمرار بها يؤدي إلى الوقوف، والتراجع عن الركب المتسارع في المضي إلى الأمام، وربما التعرض للفشل.

لذا، فإنَّ المؤسسات الناجحة، وحتى تضمن بقاءها واستمرارها قوية مؤثرة يجب ألا تقف عند حد الكفاءة، بمعنى أن تقتنع بالقيام بأعمالها بطريقة صحيحة أو تؤدي وظيفتها الملقاة على عاتقها بأمانة وإخلاص، وإنَّما يجب أن يكون طموحها أبعد من ذلك، لتعمل على أن تكون متألقة في الأفكار والأداء، وبتعبير آخر: حتى تكون مؤسسة خلاقاً مبدعة، ويصبح الابتكار والإبداع والتجديد هي السمات المميزة لأدائها وخدماتها.

#### مفهوم الإبداع Innovation Concept:

يعرّف قاموس ويبستر نيوورد (Webster's New World, 1982) الإبداع على أنه عملية ابتكار وفض الابتكار لشيء ما، يتم تقديمه بشكل جديد وطريقة جديدة وجهاز جديد، وهو تغيير في طريقة عمل الأشياء والتجديد وتوفير البدائل.

وتستعمل الكثير من المفاهيم تحت عنوان الإبداع منها: الابتكار والخلق والمهارة كمترادفات، وتعني جميعها ولادة شيء جديد غير مألوف، أو النظر إلى الأشياء بطرق جديدة. ولقد ميز ترات (Trott, 2005: 15) بين الإبداع والابتكار؛ فالإبداع هو التفكير بأفكار جديدة وملائمة، أما الابتكار فهو التطبيق الناجح لتلك الأفكار داخل المنظمة. ويعرّف بارنيت Barnett كما أشار (Regna & Evi, 2006, P.381) الإبداع بأنه عملية تقديم فكرة أو سلوك أو شيء جديد، ويعتبر جديداً كونه يختلف بشكل نوعي عن الأشكال الموجودة. ويعرفه المشيخ (2000) بأنه ثمرة جهد عقلي بارز يتسم بالجد والسبق والابتكار والبعد عن الرتابة والروتين والأعمال المألوفة، وينتهي بالغالب بتحقيق النفع الشامل لجمهور الناس وغالباً ما يكون متسماً بالمغامرة بالإنتاج.

ويعرّف كلُّ من سشيرميرهورن (Schermerhorn 2002, P.403) وكارنيير (Carneir 2002, PP: 87-98) الإبداع بأنه القدرة على ابتكار منتج جديد أو خدمة جديدة أو تقنية جديدة أو عمليات إنتاجية جديدة، ووضعها موضع الممارسة، والتي تتصف كلها بأنها مفيدة وذات قيمة. ويعرف سجيلينج (Schilling 16:2008) الإبداع على أنه «التطبيق العملي للفكرة على شكل عملية جديدة أو منتج جديد. وهناك من يرى أن الإبداع هو «ابتكار أفكار جديدة دون المبالغة في الاهتمام بفائدة هذه الأفكار»، ولكن هذا التعريف ينطوي على مشكلة كبيرة؛ وهي أنه يركز على معطيات الإبداع وليس على نتائجه وهذا في الحقيقة ليس ما يهتم المؤسسات.

وينظر آخرون إلى الإبداع من نتائجه، فكما أورد كوك (Cook 2008: 16-17) فقد عرفه

ويليام كوين على أنه عملية التفكير في أفكار جديدة ومناسبة، في حين عرفه تشارلز دافيز على أنه القيام بعمل شيء لم يتم عمله من قبل، وأنه يشتمل على: (الإدراك + الاختراع + الاستثمار). ويعرف (عمر، 2013) الإبداع على أنه العملية التي يتميز بها الفرد عندما يواجه مواقف يفعل لها ويعايشها بعمق، ثم يستجيب لها بما يتفق وذاته، فتجنيء استجابته مختلفة عن استجابات الآخرين وتكون منفردة، وتتضمن هذه العملية منتجات أو خدمات أو تقنيات عمل جديدة، أو أدوات وعمليات إدارية جديدة.

وبناءً على ما تقدم يمكن القول أن الإبداع يعتبر من أنواع التفكير المتقدم الذي يمكن أن يتبعه الفرد، ولكنه لا يتأتى لأي فرد، ويتميز بالتحليل والتكريب والاستنتاج والاستقراء والمزاوجة ما بين الماضي والحاضر والمستقبل، والنظر إلى الأمور وفق طريقة وزاوية مختلفة، والتفكير بها بطريقة غير تقليدية، لتكون النتيجة معرفةً جديدةً ومتقدمةً، وابتكاراً جديداً غير مسبوق؛ فهو سرٌّ من أسرار التقدم والتفوق في العديد من ميادين الحياة المختلفة، والمادة الأساسية في عمليات التغيير والتطوير (الملكاوي، 2006: 203-204).

لذا فإن مفهوم الإبداع هو (المعاني وآخرون، 2011، 346):

● عملية ذاتية متجددة (أي تحقيق الأصالة والحدثة)، بمعنى أنها تقدم ما هو جديد وتجدد القديم.

● أن عملية الإبداع لا بد أن تقدم فائدة مقبولة للمجتمع.

● أن عملية الإبداع هي نتاج تفاعل مع البيئة، فهي تترك وتحل مشكلات الفرد والمجتمع والبيئة، وعلى ذلك فالإبداع يماثل الموهبة في كونه يؤدي إلى فائدة عامة ويخالف الموهبة في كون الموهبة ذات أصل جيني متنوع ومتعدد، بينما الإبداع عملية مرتبطة بالتصور (العقلي) والبيئة المكتسبة.

أبعاد الإبداع Innovation Dimensions:

للإبداع عدة أبعاد، تتمثل كما حددها كلٌّ من سشيرميرهورن (Schermerhorn 2000, P.403)

بما يأتي:

1. بُعد المحتوى: ويتضمن؛ ما هو الجديد؟، ويعني ذلك فكرة جديدة وحل المشكلة الموجودة بطريقة جديدة، أو حل مشكلة جديدة بالوسائل الموجودة، أو بطرق جديدة أو بطرق تقليدية لكن بطريقة أكثر فعالية، أي ما هو محتوى هذا الشيء الجديد؟.

2. **البُعد الموضوعي:** ويتضمن؛ جديداً لمن؟، بمعنى كيف سيسهم هذا الجديد في تطوير موضوع معين؟، وبالتالي استخدام التجريب لمعرفة قيمة الفكرة ومدى تطبيقها.
3. **بُعد العملية:** فعملية الإبداع تقسم إلى سبع مراحل متتابعة؛ تبدأ من مرحلة الفكرة ثم الاكتشاف فالبحث ثم التطوير فالإبداع ثم التقديم وتنتهي بنمو المنفعة والاستخدام.
4. **البُعد المعياري:** وجود معيار معين للمقارنة، إذ يتحقق الحكم على مدى نجاح الإبداع من النجاح الاقتصادي المتمثل بعوائد وأرباح، وقلة في التكاليف وذلك بإحلال منتجات بمواصفات جديدة، تخلق طلباً جديداً عليها، وتؤدي إلى تحقيق عوائد أعلى وقلة في التكاليف.

وهناك مهارتان أساسيتان ينبغي أن يمتلكهما المبدع، وهما:

1. **سرعة الإحساس بالمشكلة:** لا يبدأ التفكير الإبداعي من فراغ وإنما هو نتاج الإحساس بمشكلة ما، فمن هذه الزاوية تبدأ الشخصية الابتكارية في التعرف على المشكلة وتلمس أسبابها الحقيقية الكامنة وراءها لكي تضع البدائل المختلفة لتختار منها الأنسب.
2. **المرونة والتطويع:** فلا يمكن أن نتصور شخصية المبتكر بأنها شخصية جامدة وتحصر نفسها في قالب واحد، بل أن المرونة والتفكير في أكثر من زاوية والخروج بمقترحات جديدة من أهم سمات الشخصية المبدعة.

#### دور الإبداع في الجامعات:

يتعاضد دور الجامعات، والحاجة لضمان القيمة التعليمية لمخرجاتها، وذلك من خلال إما شراكات مع القطاع العام أو تأسيس أعمال من شأنها أن توفر تلك القيمة، انطلاقاً من الزخم الذي توليه النخب في المجتمعات المتعلمة وهيئاتها المختلفة، عبر وسائل تخلق منها القيمة وتختبرها وتحفظ بها في بنوك معلوماتها (Elloumi, 2004). ولا تحقق الجامعات النجاح الذي ترنو إليه دونما الالتفات إلى الثقافة الداخلية القوية التي تقدّر المستفيدين والمتعاملين وذوي العلاقة بالجامعات بما يحقق قدراً مهماً في تحسين دافعية العاملين في تلك الجامعات، وخلق الولاء لديهم، والوصول للأداء المرتفع وتحقيق الإبداع؛ سعياً لتحقيق ميزة تنافسية مؤسسية (Khan & Matalay, 2009).

وهناك جملة من العوامل تؤثر في إيجاد المناخ التنظيمي وخلقها، والذي يشكل حاضنة للإبداع في المنظمات؛ باعتبار أن الإبداع حالة تألق فكري وأدائي تعول عليه المنظمة كثيراً

في نجاحها وبقائها في السوق؛ بل وضمان موقع متقدم في ذلك السوق، وقد اعتبر ثومبسون (Thompson & Strieland, 2001) أن هذه العوامل هي: التحصيل الأكاديمي، والهيكل التنظيمي الذي يتيح تدفق الاتصالات البيئية، ودعم الإدارة العليا وتبنيها، وزاد عليها ريتشارد دافت نمط القيادة الديمقراطي المنفتح (Daft, 1978, 209) في حين نادى كل من هيغ وأنثوني (Hodge & Anthoni, 1991, 597) بأن خبرة العاملين، ودرجاتهم العلمية، والأدوار التي يؤديونها في المنظمة، ورعاية مالكي المنظمة والإدارة العليا، والثقافة التنظيمية السائدة، هو ما يدعى بالعوامل المؤثرة في حالة الإبداع لدى المنظمة. في حين يرى (Ibarra, 1993, 471) أنها نمط القيادة، والثقافة التنظيمية وأسلوب اللامركزية في التفويض، وأسلوب التفكير وتناول المشكلات، والمستوى الأكاديمي، والمستوى الإداري للفرد.

### الدراسات السابقة :

دراسة (Cao et al. 2018)، بعنوان: Social capital at venture capital firms and their financial performance: Evidence from China. هدفت الدراسة إلى معرفة أثر رأس المال الاجتماعي على أداء مشاريع رأس المال المغامر في الصين من خلال دراسة البيانات لنمو (2142) مشروعاً للفترة من 2000-2015 وباستخدام أساليب الإحصاء الوصفي أظهرت الدراسة علاقة ضعيفة بين رأس المال الاجتماعي وأداء مشروعات رأس المال المغامر في الصين.

دراسة (Ozigi, 2018)، بعنوان: Social Capital and Financial Performance of Small and Midium Scale Enterprise. هدفت الدراسة إلى التعرف على أهمية رأس المال الاجتماعي ممثلاً في الثقة المتبادلة والمصادقية والمعاملة بالمثل لدى أصحاب المشروعات الصغيرة والمتوسطة في نيجيريا على الأداء لهذه المشروعات. جمعت البيانات باستخدام استبانة وزعت على عينة قصدية مكونة من 155 مشروعاً صغيراً ومتوسط الحجم في ثلاث مناطق بنيجيريا. توصلت الدراسة إلى أن لرأس المال الاجتماعي تأثيراً كبيراً وإيجابياً على أداء المشروعات الصغيرة ومتوسطة الحجم، وذلك من خلال توفير التمويل وزيادة القيمة السوقية وخلق الميزة التنافسية للمشروع.

دراسة خلفاوي وبن سعود (2017)، بعنوان: دور رأس المال الاجتماعي في تحقيق الرضا الوظيفي/ دراسة تجريبية لعينة من البنوك - سعيدة. هدفت الدراسة إلى محاولة معرفة دور رأس المال الاجتماعي بأبعاده الأربعة (الثقة، الإشارك، القابلية الاجتماعية والتعاون) في تحقيق الرضا الوظيفي دراسة حالة القطاع البنكي، شملت الدراسة عينة من الموظفين بولاية سعيدة.

توصلت الدراسة بعد استخدام برنامج النمذجة بالمعادلات الهيكلية إلى وجود أثر ذي دلالة معنوية لكل من الثقة وإشراك ووجود أثر ذي دلالة غير معنوية لكل من القابلية الاجتماعية والتعاون على الرضا الوظيفي.

**دراسة الكفاوين (2017)، بعنوان: مهنة الخدمة الاجتماعية ورأس المال الاجتماعي** (نحو تصور مقترح). هدفت الدراسة للتعرف على إمكانية استفادة مهنة الخدمة الاجتماعية من رأس المال الاجتماعي في أدبياتها وأساليب تدخلها المهني، وذلك من خلال التعرف إلى آراء طلبة الخدمة الاجتماعية حول مفهوم رأس المال الاجتماعي لديهم، ووجهة نظرهم في العلاقة بينه وبين الخدمة الاجتماعية. وكذلك تحليل المساقات التي تُدرّس لهم لمعرفة مدى تضمينها لمواضيع ذات صلة برأس المال الاجتماعي، أجريت الدراسة الميدانية على عينة من طلبة البكالوريوس في الخدمة الاجتماعية في الجامعة الأردنية- مستوى السنة الرابعة، والبالغ عددهم أربعين طالباً وطالبة. توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج كان من أهمها: عدم معرفة الطلبة بمصطلح رأس المال الاجتماعي؛ وبالتالي فإن العلاقة بين الخدمة الاجتماعية ورأس المال الاجتماعي لديهم تكاد تكون منعدمة على أرض الواقع، وأوصت الدراسة بضرورة تضمين موضوع رأس المال الاجتماعي في مساقات الخدمة الاجتماعية.

**دراسة بدرأوي والخفاجي (2015)، بعنوان: العلاقة بين رأس المال الاجتماعي والأداء التنظيمي - دراسة ميدانية في شركة الحفر العراقية في البصرة.** هدفت الدراسة إلى بيان العلاقة بين رأس المال الاجتماعي والأداء التنظيمي، وتناولت رأس المال الاجتماعي من خلال الثقة، والتعاون والتكافل، والاستغراق، فيما درست الرضا الوظيفي من خلال الفاعلية، والكفاءة، والتطوير، والرضا، والإبداع والجودة. أجريت الدراسة في شركة الحفر العراقية في البصرة، واختير (70) فرداً كعينة لهذه الدراسة من مديري الإدارات الوسطى وزعت عليهم استبانة الدراسة، توصلت الدراسة إلى أن رأس المال الاجتماعي بكل أبعاده له دور مهم في تقديم الدعم اللازم في الشركة لتحسين الأداء، كان من أهم توصيات الدراسة ضرورة إنشاء إدارة أو وحدة متخصصة برأس المال الاجتماعي واستثماره في تحسين الأداء للشركة.

**دراسة (Chamanifard et al. 2015)، بعنوان: The Effects of Social Capital on Organizational Performance: The Mediating Role of Employee's Job Satisfaction.** هدفت الدراسة إلى تحديد أثر كل من رأس المال الاجتماعي والرضا الوظيفي على أداء منظمة

الجهاد الزراعية في ولاية كيرمان في إيران، استخدم الباحثون أسلوب المسح الشامل للعاملين في المؤسسة والبالغ عددهم 118 موظفاً من خلال استبانة وزعت عليهم لجمع البيانات، خلصت الدراسة إلى أن رأس المال الاجتماعي ومن خلال الرضا الوظيفي يؤثر تأثيراً غير مباشر على أداء المنظمة.

### منهجية الدراسة

#### المنهج المستخدم:

استخدم الباحث في هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، كونه المنهج الأكثر مناسبة لهذا النوع من الدراسات، واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات من أفراد العينة، حيث تم توزيع الاستبانة يدوياً ووجهاً لوجه، كون الباحث يعمل في نفس المؤسسة التي أجريت عليها الدراسة، وبالتالي لم يجد صعوبة في توزيع الاستبانات.

#### مجتمع وعينة الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين في جامعة فلسطين الأهلية من الأكاديميين والإداريين المتفرغين للعمل في هذه الجامعة، والذين بلغ عددهم (136) موظفاً. ولأغراض هذه الدراسة فقد تم اختيارهم جميعاً كعينة لهذه الدراسة، وتم توزيع استبانة الدراسة عليهم جميعاً، وتم استرداد (100) استبانة صالحة جميعها للتحليل الإحصائي، مثلت نسبة (73.53%) من الاستبانات الموزعة. والجدول رقم (1) اللاحق يوضح الخصائص الديمغرافية للمستجوبين.

**جدول رقم (1)**  
**الخصائص الديموغرافية للمستجوبين**

النسبة المئوية	التكرارات	الفئات	المتغير
62.0	62	ذكر	الجنس
38.0	38	أنثى	
42.0	42	أقل من 35 سنة	العمر
46.0	46	35-50 سنة	
12.0	12	أكبر من 50 سنة	
7.0	7	دبلوم فأقل	المؤهل العلمي
27.0	27	بكالوريوس	
40.0	40	ماجستير	
26.0	26	دكتوراه	
45.0	45	إداري	طبيعة العمل الحالي
34.0	34	أكاديمي	
21.0	21	أكاديمي إداري	
61.0	61	أقل من 10 سنوات	عدد سنوات الخبرة في مجال العمل الحالي
31.0	31	10 - 20 سنة	
8.0	8	أكثر من 20 سنة	
44.0	44	إداري	الرتبة الأكاديمية
35.0	35	محاضر	
16.0	16	أستاذ مساعد	
3.0	3	أستاذ مشارك	
2.0	2	أستاذ دكتور	

## نتائج الدراسة

السؤال الرئيس الأول: ما واقع رأس المال الاجتماعي في الجامعات الفلسطينية؟  
تم استخدام مؤشرين للدلالة على رأس المال الاجتماعي، وكانت نتائج تحليل البيانات الخاصة بتلك المؤشرات كما يبين الجدول رقم (2) التالي:

## جدول رقم (2)

## المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وقيمة t ومستوى الدلالة لمؤشرات رأس المال الاجتماعي

الرقم	العبرة	متوسط حسابي	انحراف معياري	قيمة t	الدلالة
(1) العلاقات الداخلية بين العاملين					
1	يسود علاقة العاملين بالجامعة جو من التفاهم والمودة والاحترام المتبادل فيما بينهم	3.89	.75	11.856	.000
2	يملك العاملون في الجامعة علاقات اجتماعية ايجابية مع بعضهم بعضا	3.67	.84	7.962	.000
3	تقوم نقابة العاملين في الجامعة بتعزيز العلاقات الاجتماعية الداخلية للعاملين	3.03	1.07	.281	.779
4	يتعاون جميع العاملين في الجامعة في حل المشكلات التي تواجه العمل	3.28	.95	2.934	.004
5	يتبادل العاملون في الجامعة الزيارات الاجتماعية في المناسبات المختلفة	3.53	.94	5.657	.000
	الإجمالي	3.48	.65	7.342	.000
(2) : العلاقات الخارجية بين العاملين والأطراف الخارجية للجامعة					
6	تمتاز علاقات العاملين الاجتماعية خارج الجامعة بالقوة	3.13	.89	1.471	.144
7	يرتبط العاملون في الجامعة بعلاقات اجتماعية جيدة مع العاملين في الجامعات الفلسطينية الأخرى	3.15	.96	1.567	.120
8	يشترك الكثير من العاملين في الجامعة بجمعيات خيرية أو نواد عامة	3.12	.89	1.347	.181

الرقم	العبارات	متوسط حسابي	انحراف معياري	قيمة t	الدلالة
9	يحرص العاملون في الجامعة على المساهمة في خدمة المجتمع المحلي	3.32	.92	3.479	.001
10	أتعاون مع الجامعات الأخرى فيما يتعلق بالإشراف على رسائل الدراسات العليا أو مناقشتها أو التدريس فيها	3.19	.99	1.916	.058
	<b>الإجمالي</b>	3.18	.68	2.661	.009
	<b>إجمالي رأس المال الاجتماعي</b>	3.33	.57	5.812	.000

أظهرت النتائج أن رأس المال الاجتماعي كان مرتفعاً بوسط حسابي 3.33 وبمستوى دلالة 0.000 وهي دالة عند مستوى دلالة 0.05، حيث أن مجال العلاقات الداخلية بين العاملين كان المجال الأهم في رأس المال الاجتماعي بوسط حسابي 3.48 وبمستوى دلالة 0.000، وأن الفقرة (يسود علاقة العاملين بالجامعة جو من التفاهم والمودة والاحترام المتبادل) كانت الفقرة الأهم بمتوسط حسابي 3.89 وبمستوى دلالة 0.000، يليها الفقرة (يملك العاملون في الجامعة علاقات اجتماعية إيجابية مع بعضهم بعضاً) بمتوسط 3.67 وبمستوى دلالة 0.000. أما مجال العلاقات الخارجية بين العاملين والأطراف الخارجية للجامعة فقد جاء في المرتبة الثانية بمتوسط 3.18 وبمستوى دلالة 0.009، وهي دالة عند مستوى دلالة 0.05، وكان أهم بنوده هو حرص العاملون في الجامعة على المساهمة في خدمة المجتمع المحلي بمتوسط 3.32 وبمستوى دلالة 0.001 وكذلك التعاون مع الجامعات الأخرى فيما يتعلق بالإشراف على رسائل الدراسات العليا أو مناقشتها أو التدريس فيها بمتوسط 3.19 وبمستوى دلالة 0.058 وهي غير دالة عند مستوى الدلالة 0.05. تُشير النتائج السابقة أن العلاقات الداخلية بين العاملين تزيد من رأس المال الاجتماعي، وكانت العلاقات الخارجية بين العاملين والأطراف الخارجية للجامعة أقل أهمية لدى العاملين، إذ بينت النتائج أنه تسود علاقة العاملين بالجامعة جو من التفاهم والمودة والاحترام المتبادل فيما بينهم، ويتعاون جميع العاملين في الجامعة في حل المشكلات التي تواجه العمل. في حين أشارت النتائج إلى أن أهمية العلاقات الخارجية بين العاملين والأطراف الخارجية للجامعة كانت أقل من العلاقات الداخلية، ولكن العاملين يحرصون على أن تقوم الجامعة بالمساهمة في خدمة المجتمع المحلي،

ولم يبدِ العاملون اهتمامهم بأن الاشتراك في الجامعة بجمعيات خيرية أو نواد عامة سيزيد من رأسمائها الاجتماعي.

ويعزو الباحث هذه النتائج إلى أن حجم الأعباء الأكاديمية والإدارية الكبيرة للعاملين في الجامعة لا تمكنهم من توفير الأوقات الإضافية والكافية لتفعيل العلاقات الخارجية.

السؤال الرئيس الثاني: ما درجة توفر الإبداع في الجامعات الفلسطينية؟

جاءت نتائج تحليل بيانات الدراسة الخاصة بتلك المقاييس كما تظهر في الجدول رقم

(3) التالي:

### جدول رقم (3)

#### المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وقيمة t ومستوى الدلالة لمؤشرات الإبداع

الرقم	العبارة	متوسط حسابي	انحراف معياري	قيمة t	مستوى دلالة
(1) الطلاقة ( الجراءة):					
1	لا أجد أية صعوبة في حل كل ما يواجهني من صعوبات في العمل مهما كان نوعها	3.97	.90	10.730	.000
2	لدي الشجاعة للقيام بأعمال إبداعية في الجامعة	4.20	.57	21.107	.000
3	أرغب في العمل ضمن فريق تسوده روح المجازفة	4.14	.79	14.401	.000
4	أرفض ما هو خاطئ وإن كان شائعاً في الجامعة	4.27	.75	16.930	.000
5	الخوف من الفشل يجعلني أتردد أحياناً في اقتراح أفكار جديدة لتطوير العمل	2.76	1.12	-2.142	.035
الإجمالي					
3.87					
.47					
18.644					
.000					
(2) المرونة:					
6	أميل إلى استخدام عدة بدائل لإنجاز العمل في الجامعة	4.42	2.76	5.144	.000
7	أخشى أن أجرب الأفكار الجديدة والمبتكرة	2.57	1.16	-3.717	.000
8	أرى بأن التغيير ظاهرة طبيعية يتوجب على الجامعة التكيف معه	4.25	.74	16.809	.000
9	لدي القدرة على تغيير وسائل العمل بشكل مستمر	4.20	.68	17.604	.000

دور رأس المال الاجتماعي في تحقيق الإبداع لدى العاملين في جامعة فلسطين الأهلية

الرقم	العبارة	متوسط حسابي	انحراف معياري	قيمة t	مستوى دلالة
10	عندما تواجهني صعوبات في طريقة أداء عملي أجرب أساليب جديدة مبتكرة	4.23	.65	18.950	.000
<b>الإجمالي</b>					
(3) الأصالة:					
11	أرفض الحلول الجاهزة والمألوفة وأسعى باستمرار لإيجاد حلول مبتكرة	4.00	.78	12.845	.000
12	لدي القدرة على تطوير بدائل عديدة للتعامل مع المشكلات واختيار البديل الأفضل	4.14	.68	16.717	.000
13	حينما تواجهني مشكلة أثناء عملي أحاول التوصل إلى حل غير مأوف لها	3.89	.80	11.013	.000
14	أجمع وأحل البيانات والمعلومات المتعلقة بالمشكلات قبل اتخاذ قرار بصدها حتى لا يكون الحل روتينياً	4.09	.73	15.012	.000
15	أسعى إلى إيجاد طرق جديدة أكثر فاعلية لإنجاز العمل في الجامعة	4.21	.59	20.470	.000
<b>الإجمالي</b>					
(4) التفاصيل:					
	أدقق في تفاصيل عملي وأعطيها أهمية كبيرة من وقتي.	4.44	.61	23.670	.000
	أتعامل مع دقائق الأمور بنفس أهمية تعاملي مع القضايا الكبيرة.	4.18	.74	15.866	.000
	لا أغفل أي قضية في عملي وإن كانت تبدو غير مهمة.	4.29	.66	19.668	.000
	أعطي أهمية كبيرة لكل ما يمر عليّ في العمل من موضوعات جديدة.	4.33	.70	19.079	.000
	أسعى دائماً للبحث والقراءة بين السطور.	4.39	.63	21.925	.000
<b>الإجمالي</b>					
<b>إجمالي مؤشرات الإبداع</b>					
		4.05	.35	29.893	.000

أظهرت النتائج أن مؤشرات الإبداع كانت مرتفعة جداً بوسط حسابي 4.05، وبمستوى دلالة 0.000، وهي دالة عند مستوى دلالة 0.05 حيث أن مجال التفاصيل كان أهم مجال في مؤشرات

الإبداع بوسط حسابي 4.33 وبمستوى دلالة 0.000، وأن العاملين يدققون في تفاصيل عملهم ويعطونها أهمية كبيرة من وقتهم بمتوسط حسابي 4.44 وبمستوى دلالة 0.000، وأن العاملون في الجامعة يسعون دائماً للبحث والقراءة بين السطور بمتوسط 4.39 وبمستوى دلالة 0.000. أما مجال الأصالة فجاء في المرتبة الثانية بمتوسط 4.07 وبمستوى دلالة 0.000 وهي دالة عند مستوى دلالة 0.05، وكانت أهم بنوده هو السعي إلى إيجاد طرق جديدة أكثر فاعلية لإنجاز العمل في الجامعة بمتوسط 4.21 وبمستوى دلالة 0.000، وكذلك القدرة على تطوير بدائل عديدة للتعامل مع المشكلات واختيار البديل الأفضل بمتوسط 4.14 وبمستوى دلالة 0.000 وهي دالة عند مستوى الدلالة 0.05. وجاء في المرتبة الثالثة مجال المرونة بمتوسط حسابي 3.93 وبمستوى دلالة 0.000، حيث أن أهم فقراته هي الميل إلى استخدام عدة بدائل لإنجاز العمل في الجامعة بمتوسط 4.42 وبمستوى دلالة 0.000 تلاها في المرتبة الثانية التغيير ظاهرة طبيعية يتوجب على الجامعة التكيف معه بمتوسط 4.25 وبمستوى دلالة 0.000، وهي دالة أيضاً، فيما عارض أفراد العينة بأنهم يخشون أن يجربوا الأفكار الجديدة والمبتكرة بمتوسط 2.57 وبمستوى دلالة 0.05. أما مجال الطلاقة فقد جاء في المرتبة الأخيرة بمتوسط 3.87 وبمستوى دلالة 0.000، فيما أكد أفراد العينة أن أهم فقراته رفض ما هو خاطئ بمتوسط 4.27 وبمستوى دلالة 0.000 وجاء في الدرجة الثانية الفقرة (لديّ الشجاعة للقيام بأعمال إبداعية في الجامعة) بمتوسط 4.20 ومستوى دلالة 0.000، أما الفقرة (الخوف من الفشل يجعلني أتردد أحياناً في اقتراح أفكار جديدة لتطوير العمل) فقد عارض أفراد العينة ما ورد فيها بمتوسط 2.76 وبمستوى دلالة 0.035.

ويعزو الباحث النتائج المتعلقة بمؤشرات الإبداع التي جاءت بأهمية مرتفعة إلى طبيعة بيئة العمل الديناميكية التي تعمل ضمنها مؤسسات التعليم العالي، الأمر الذي ولدّ خبرات متراكمة لدى العاملين في تلك المؤسسات مكنتهم من ابتكار حلول إبداعية للمشاكل التي يواجهونها، بسبب المعوقات الكثيرة في بيئة العمل الداخلية والخارجية المتمثلة في خصوصية الجامعات الفلسطينية التي تعيشها ضمن ظروف الاحتلال الإسرائيلي.

**السؤال الرئيس الثالث: ما دور رأس المال الاجتماعي في تحقيق الإبداع لدى العاملين**

**في جامعة فلسطين الأهلية؟**

استُخدم اختبار الانحدار الخطي المتعدد لإجابة السؤال الرئيسي، وتم تسجيل نتائج ذلك الاختبار في الجدول رقم (4)، وأظهرت النتائج أنه يوجد أثر لرأس المال الاجتماعي تحقيق الإبداع

لدى العاملين في جامعة فلسطين الأهلية، وكما تظهر الأرقام الواردة في الجدول؛ فقد بلغت قيمة F المحسوبة (8.851)، وهي أكبر من قيمة F الجدولية (2.76)، وبمستوى دلالة معنوية (0.000)، وهي أقل من 0.05.

ومن خلال قيم المعاملات المعيارية (Beta) الواردة في الجدول (4) يتبين أن العلاقات الداخلية بين العاملين كان المؤشر الأكثر تأثيراً، حيث بلغت قيمة المعامل المعيارية له (0.064) وقيمة t (0.369)، ووجود تأثير ضعيف للعلاقات الخارجية؛ حيث كانت مستوى الدلالة أكبر من 0.05.

#### جدول رقم (4)

### نتائج اختبار الانحدار الخطي المتعدد رأس المال الاجتماعي في تحقيق الإبداع لدى العاملين في جامعة فلسطين الأهلية

معامل الارتباط (R) = 0.393، معامل التحديد ( $R^2$ ) = 0.154، معامل التحديد المعدل ( $R^2$ Adj) = 0.137					
تحليل التباين (ANOVA)					
النموذج	مجموع المربعات	درجات الحرية	مربع المتوسطات	قيمة (F) المحسوبة	الدلالة المعنوية Sig
الانحدار	1.881	2	.940	8.851	.000
القيمة المتبقية	10.305	97	.106		
المجموع	12.185	99			
تحليل المعاملات Coefficients					
النموذج	الخطأ المعياري	المعاملات المعيارية Beta	قيمة (t) المحسوبة	الدلالة المعنوية Sig	
الحد الثابت	3.254		16.624	.000	
العلاقات الداخلية بين العاملين	.034	.064	.369	.713	
رأس المال الاجتماعي	.274	.446	2.560	.012	

السؤال الرئيس الرابع: هل يوجد فروق في إدراك العاملين لمكونات رأس المال الاجتماعي في الجامعات الفلسطينية يعزى لكل من المتغيرات الديمغرافية (الجنس، والعمر، والمؤهل العلمي، والمسمى الوظيفي، ومستوى الدخل)؟  
للإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد العينة على رأس المال الاجتماعي كما يظهر في الجدول رقم (5):

### جدول رقم (5)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة على رأس المال الاجتماعي حسب المتغيرات الديمغرافية (الجنس، والعمر، والمؤهل العلمي، والمسمى الوظيفي، ومستوى الدخل)

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفئات	المتغير
.61	3.25	ذكر	الجنس
.49	3.46	أنثى	
.46	3.43	أقل من 35 سنة	العمر
.55	3.32	35-50 سنة	
.87	3.04	أكبر من 50 سنة	
.45	3.61	دبلوم فأقل	المؤهل العلمي
.54	3.36	بكالوريوس	
.49	3.40	ماجستير	
.69	3.13	دكتوراه	
.44	3.34	إداري	طبيعة العمل الحالي
.66	3.49	أكاديمي	
.57	3.05	أكاديمي إداري	
.48	3.39	أقل من 10 سنوات	عدد سنوات الخبرة في مجال العمل الحالي
.54	3.40	10 - 20 سنة	
.89	2.65	أكثر من 20 سنة	

أظهرت النتائج أن رأس المال الاجتماعي كان مرتفعاً عند الأفراد الذين لديهم الخبرة من 10-20 سنة بمتوسط 3.40، وكذلك الأفراد ذوي الخبرة أقل من 10 سنوات بمتوسط 3.39 فيما كان منخفضاً عند الأشخاص ذوي الخبرة أكبر من 20 سنة بمتوسط 2.65. المجال الأكاديمي كان الأكثر والأفضل في رأس المال الاجتماعي بمتوسط 3.49، تلاه الإداري بمتوسط 3.34، أما الأقل في طبيعة العمل فهو العمل في الجانبين الأكاديمي والإداري بمتوسط 3.05.

حملة الدبلوم كانوا يمتلكون رأس المال الاجتماعي الأعلى بمتوسط 3.61، تلاهم حملة الماجستير بمتوسط 3.40، وجاء في المرتبة الأخيرة حملة الدكتوراه بمتوسط 3.13. فيما يتعلق بالفئات العمرية أظهرت النتائج أن الفئة العمرية الأقل من 35 سنة كان لهم رأس مال اجتماعي مرتفع بوسط حسابي 3.43 مقابل رأس مال اجتماعي أقل للفئة العمرية 35 - 50 سنة وبمتوسط حسابي 3.32، أما الفئة العمرية الأكبر من 50 سنة فقد دلت النتائج على أنهم يمتلكون رأس مال اجتماعي أقل من الفئات الأخرى بمتوسط حسابي 3.05. رأس المال الاجتماعي لدى الإناث كان أفضل منه لدى الذكور بمتوسط 3.46 لدى الإناث مقابل 3.26 لدى الذكور.

السؤال الرئيس الخامس: هل يوجد فروق في درجة توفر مؤشرات الإبداع لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية يعزى لكل من المتغيرات الديمغرافية (الجنس، والعمر، والمؤهل العلمي، والمسمى الوظيفي، ومستوى الدخل)؟  
للإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد العينة على درجة توفر مؤشرات الإبداع كما يظهر في الجدول رقم (6):

## جدول رقم (6)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة على درجة توفر مؤشرات الإبداع حسب المتغيرات الديمغرافية (الجنس، والعمر، والمؤهل العلمي، والمسمى الوظيفي، ومستوى الدخل)

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفئات	المتغير
.34	4.00	ذكر	الجنس
.36	4.12	أنثى	
.39	4.11	أقل من 35 سنة	العمر
.31	4.01	35-50 سنة	
.37	3.96	أكبر من 50 سنة	
.42	4.11	دبلوم فأقل	المؤهل العلمي
.28	4.03	بكالوريوس	
.36	4.01	ماجستير	
.42	4.11	دكتوراه	
.38	4.11	إداري	طبيعة العمل الحالي
.33	4.02	أكاديمي	
.30	3.95	أكاديمي اداري	
.34	4.09	أقل من 10 سنوات	عدد سنوات الخبرة في مجال العمل الحالي
.30	4.00	10 - 20 سنة	
.56	3.94	أكثر من 20 سنة	

أظهرت النتائج أن درجة توفر مؤشرات الإبداع كان مرتفعاً عند الأفراد الذين لديهم الخبرة أقل من 10 سنوات بمتوسط 4.09 وكذلك الأفراد ذوي الخبرة من 10-20 سنة بمتوسط 4.00، فيما كان أقل عند الأشخاص ذوي الخبرة أكثر من 20 سنة بمتوسط 3.94. المجال الإداري كان الأكثر والأفضل في درجة توفر مؤشرات الإبداع بمتوسط 4.11، تلاه الأكاديمي بمتوسط 4.02، أما الأقل في طبيعة العمل فهو العمل في الجانبين الأكاديمي والإداري بمتوسط 3.95.

حملة الدبلوم والدكتوراه كان لهم درجة توفر مؤشرات الإبداع الأعلى بمتوسط 4.11، تلاهم حملة البكالوريوس بمتوسط 4.03 وجاء في المرتبة الأخيرة حملة الماجستير بمتوسط 4.01. فيما يتعلق بالفئات العمرية أظهرت النتائج أن الفئة العمرية الأقل من 35 سنة كان لهم درجة توفر مؤشرات الإبداع مرتفع بمتوسط حسابي 4.11 مقابل درجة توفر مؤشرات الإبداع الأقل للفئة العمرية 35 - 50 سنة وبمتوسط حسابي 4.01، أما الفئة العمرية الأكبر من 50 سنة فقد دلت النتائج على درجة توفر مؤشرات الإبداع أقل من الفئات الأخرى بمتوسط حسابي 3.95. درجة توفر مؤشرات الإبداع لدى الإناث كان أفضل منه لدى الذكور بمتوسط 4.12 لدى الإناث مقابل 4.00 لدى الذكور.

### ملخص النتائج:

يمكن تلخيص أهم النتائج التي توصلت لها الدراسة بالتالي:

1. جاء رأس المال الاجتماعي مرتفعاً، بوسط حسابي (3.33)، وكان مجال العلاقات الداخلية بين العاملين هو المجال الأهم، وكانت الفقرة الخاصة بدور نقابة العاملين في تعزيز العلاقات الاجتماعية للعاملين هي الأضعف من بين فقرات محور العلاقات الداخلية.
2. جاء مجال العلاقات الخارجية بين العاملين والأطراف الخارجية للجامعة في المرتبة الثانية بمتوسط (3.18)، وكانت أضعف فقراته الفقرة الخاصة باشتراك العاملين في جمعيات خيرية أو ونواد عامة.
3. إن أهمية مؤشرات الإبداع كانت مرتفعة، وجاء اهتمام العاملون بمؤشر التفاصيل في المرتبة الأولى، يليه الاهتمام بمؤشر الأصالة، ثم الاهتمام بمؤشر المرونة، والأقل اهتماماً كان مؤشر الطلاقة (الجراءة).
4. يؤثر رأس المال الاجتماعي في تحقيق الإبداع لدى العاملين في جامعة فلسطين الأهلية، وكان مؤشر العلاقات الداخلية بين العاملين في الجامعة هو المؤشر الأكثر تأثيراً على الإبداع.
5. كان رأس المال الاجتماعي مرتفعاً لدى الإناث، وللعاملين من الأكاديميين، وللذين لديهم خبرة في مجال العمل بين (10-20) سنة، وللذين يحملون شهادة الدبلوم والماجستير، وتقل أعمارهم عن 35 سنة.
6. كانت درجة توفر مؤشرات الإبداع مرتفعة لدى الإناث، وللذين تقل أعمارهم عن 35 سنة، ولحملة الدكتوراه والدبلوم فأقل، وللإداريين، وللذين لديهم خبرة تقل عن 10 سنوات.

## التوصيات

في ضوء نتائج الدراسة ومناقشة وتفسير هذه النتائج، خلص الباحث إلى عدد من التوصيات وفيما يلي أهمها:

- زيادة التوعية بأهمية رأس المال الاجتماعي وتحديدًا فيما يتعلق بالعلاقات الخارجية من خلال:
  - زيادة التوعية بأهمية اشتراك العاملين في العمل التطوعي والانتساب للجمعيات الخيرية والنوادي العامة واعتبارها جزءاً من صحيفة التقويم السنوي.
  - تخصيص موازنات مالية لتوفير فرص لقاءات علمية واجتماعية بين العاملين في الجامعة، ومع الجامعات الأخرى، لتبادل الخبرات والمعارف وتوطيد العلاقات.
  - تشجيع العاملين، خاصة الأكاديميين منهم، للمشاركة في المؤتمرات العلمية التي تعقدتها الجامعات الأخرى.
  - تخفيف الأعباء الأكاديمية والإدارية الموكلة للعاملين.
- دعوة نقابة العاملين في الجامعة للتركيز على المشاركة الاجتماعية للعاملين، ومشاركتهم مناسباتهم الاجتماعية، وعمل أنشطة متنوعة لتوطيد العلاقات بين العاملين.
- تعزيز مؤشرات الطلاقة والجرأة لدى العاملين من خلال إفساح المجال لجميع العاملين باقتراح الأفكار وتقديم المبادرات والتدخلات بشكل آمن.
- ضرورة تحسين بيئة العمل في الجامعة وتعزيز ثقافة الإبداع والريادة واعتبارها ضمن القيم الجوهرية للجامعة.

## قائمة المصادر والمراجع:

أولاً: المصادر العربية:

1. بدرأوي، عبد والخفاجي، رشا (2015). العلاقة بين رأس المال الفكري والأداء التنظيمي، دراسة ميدانية، مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والإدارية، السنة الحادية عشر، المجلد الثالث عشر، العدد السادس والثلاثون، 2015، العراق.
2. الترتوري، محمد والقضاء، محمد (2007). أساسيات علم النفس التربوي: النظرية والتطبيق، عمّان: دار الحامد للنشر والتوزيع.
3. جرادات، ناصر (2008). أثر رأس المال البشري والاجتماعي على أداء الشركات العائلية الفلسطينية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة عمان العربية، عمان، الأردن.
4. حمد، إسعاف (2015). رأس المال الاجتماعي: مقارنة تنموية، مجلة جامعة دمشق، المجلد 31، العدد الثالث.

5. الحواجرة، كامل محمد، والمحاسنة، محمد عبد الرحيم (2015). أثر رأس المال الفكري، البشري، الاجتماعي، على أداء الأعمال. دراسة ميدانية في شركات صناعة الأدوية الأردنية. دار المنظومة، العلوم الإدارية، الأردن، مجلد (42)، العدد 1.
6. حوالة، سهير والشوربيجي، هند (2014). رأس المال الاجتماعي بالتعلم: مقوماته ومعوقاته - دراسة تحليلية، مجلة العلوم التربوية، جامعة القاهرة، العدد الثاني ج 2.
7. الزير، عماد (2018). دور رأس المال الفكري في تحقيق الإبداع لدى العاملين في الجامعات الفلسطينية العاملة في الضفة الغربية، أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة الجنان، طرابلس، الجمهورية اللبنانية.
8. صالح، رضا إبراهيم (2009). «رأس المال الفكري ودوره في تحقيق الميزة التنافسية للمنظمات»، المؤتمر الدولي للتنمية الإدارية تحت عنوان «نحو أداء متميز في القطاع الحكومي»، معهد الإدارة العامة، الرياض، المملكة العربية السعودية، في الفترة من 1-4 نوفمبر.
9. العبادي، هاشم (2014). العلاقة بين رأس المال البشري ورأس المال الاجتماعي. بحث استطلاعي لآراء عينة من التدريسيين في جامعة الكوفة. مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والإدارية، السنة العاشرة، المجلد الثامن، العدد الحادي والثلاثون.
10. عباس، سهيلة محمد (2004). علاقة رأس المال الفكري بإدارة الجودة الشاملة: دراسة تحليلية ونموذج مقترح، مجلة الإداري، العدد 97، ص ص 125-148.
11. عمر، حسن الشيخ (2013). دور رأس المال المعرفي في تحقيق الابتكار لدى عمداء الكليات في الجامعات السورية، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية، العدد الثاني، المجلد الحادي والعشرون، ص 365-385. ISSN 1726-6807. <http://www.iugaza.edu.ps/ar/periodical>
12. العنزي، سعد علي وصالح، أحمد علي (2009). إدارة رأس المال الفكري في منظمات الأعمال، عمان: اليازوري للنشر والتوزيع.
13. المشيقح، عبد الرحمن (2000). الطريق إلى الإبداع - نظرة في إبداع الشباب، دمشق: دار البشائر.
14. المعاني، أحمد وعريقات، أحمد والصالح، أسماء، وجرادات، ناصر (2011). قضايا إدارية معاصرة، عمان: دار وائل للنشر والتوزيع.
15. الملكاوي، إبراهيم الخلوف (2006). إدارة المعرفة. الممارسات والمفاهيم، عمان: مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع.
16. خلفاوي، عفاف وبن سعود، عومرية (2017). دور رأس المال الاجتماعي في تحقيق الرضا الوظيفي/ دراسة تجريبية لعينة من البنوك - سعيده، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة د. الطاهر مولاي سعيده، الجزائر.
17. بدرأوي، عبد الرضا والخفاجي، رشا (2015). العلاقة بين رأس المال الاجتماعي والأداء التنظيمي - دراسة ميدانية في شركة الحضرة العراقية في البصرة، مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والإدارية، مج 13، ع 36.

18. الكفاوين، محمود (2017). مهنة الخدمة الاجتماعية ورأس المال الاجتماعي (نحو تصور مقترح)، مجلة جامعة النجاح للأبحاث (العلوم الإنسانية)، المجلد 31(4).

ثانياً: المصادر الأجنبية:

1. Bourdieu, Pierre (1986). The Form of Capital, in John G. Richard (ed), hand book of theory and research in sociology of education, New York.
2. Bucheli, Victor, Diaz & Calderon, Pablo, Juan, (2012). Growth of scientific production in Colombian universities: an intellectual capital- based approach, International Journal for all Quantitative aspect of the sciences, communication in sciences and policy, Volume 80, number 3.
3. Carneir, A. (2002). How does knowledge management influence innovation and competitiveness? Journal of Knowledge Management. 4, 87-98.
4. Cook, C. W. (2008). Management and Organizational Behavior, New York: McGraw- Hill.
5. Daft, R. 1978. A Dual-Core Model of Organizational Innovation. The Academy of Management Journal, 21(2): 193-210.
6. Elloumi, Fathi, (2004). "Value Chain Analysis: a strategic approach to online learning, in Theory and Practice of Online Learning." Chapter 3, Athabasca University.
7. Gachter, Martin & Savage, David & Torgler, Benno (2011) "The relationship between Stress, Strain and Social Capital", Policing: An International Journal of police strategies & management, Vol.34, Iss: pp.515-540.
8. Gilaninia, Shahram, & Matak, Asadi, Atefeh (2012). Examination of relationship between intellectual capital and the small Business Enterprises Performance, Journal of Basic and Applied Science, 2 (3), 2291 - 2297 .
9. Hodge, B. and Anthony, W.P (1991). Ellyn and Bacon, Boston.
10. Ibarra, H. (1993). "Network, Centrality, Power & Innovation: Involvement: Determinants of Technical & Administrative Roles", Academy of Management Journal, V (36), N (3), June.
11. Jonas B. Adam, April M. Young, Carrie B. Oser, Carl G. Leukefeld, and Jennifer R. Havens (2012). "Oxycontin as currency: Oxycontin use and increased Social Capital among rural Appalachian drug users", Social Science & Medicine 74, Pp, 1602-1604.
12. Khan, Hina & Matalay, Harry (2009). "Implementing service excellence in higher education." Education & Training, Vol. 51 Issue: 8/9, pp.769 - 780.
13. Regna, S., Evi, H. (2006). The significance of tacit knowledge on company's innovation capability.(on-line) available: file://http://www.Google.Com
14. Schemerhorn, J. R. (2002). Management. Canada: John Wiley & sons.
15. Schilling, a. Melissa, (2008), strategic management of technological innovation, Mcgraw-Hill International Edition.
16. Smith, M. K. (2007). 'Robert Putnam', the encyclopedia of informal education, www.infed.org/thinkers/putnam.htm.
17. Thompson, J.R., & Strickland III A., J., (2001), "Strategic Management: Concepts & Cases", 12 ed., McGraw - Hill, Irwin, (USA).
18. Trott, P. (2005). Innovation Management and New Product Development. Harlow: Prentice Hall.

19. Webster's Third New International Dictionary (1976). USA, Massachusetts, Springfield: G & C. Merriam Company, Publishers.
20. Caoa, Qi-lin, Xiang, Hua-yun, Maoa, You-jia & Yangb, Ben-zhang (2018). Social capital at venture capital firms and their financial performance: Evidence from China, School of Business, Sichuan University, Chengdu, P.R. China.
21. Ozigi, Obeitoh (2018). Social Capital and Financial Performance of Small and Medium Scale Enterprises, Journal of Advanced Research in Business and Management Studies 10, Issue 1 (2018) 18-27.
22. CHAMANIFARD, RAHELEH, NIKPOUR, AMIN & CHAMANIFARD, SHEIDA (2015). The Effect of Social Capital on Organizational Performance: The Mediating Role of Employee's Job Satisfaction. International Review of Management and Business Research Vol. 4 Issue.3 R M B R.

## استبانة الدراسة

تحية طيبة وبعد،،،

يقوم الباحث بإعداد دراسة بعنوان: دور رأس المال الاجتماعي في تحقيق الإبداع لدى العاملين في جامعة فلسطين الأهلية. أرجو التكرم بالإجابة على جميع الأسئلة الواردة فيها مع إبداء أية ملاحظات قد ترونها ضرورية، علماً أنه سوف يتم التعامل مع هذه المعلومات بسرية تامة، وأن الغاية منها هي فقط لأغراض البحث العلمي فقط.

الباحث : د. ناصر جرادات

الجزء الأول: البيانات الخاصة بالشخص الذي سيجيب على هذه الاستبانة:

(أ) معلومات عامة:

1. الجنس:  ذكر  أنثى
2. العمر:  أقل من 35  سنة 35-50  أكبر من 50 سنة
3. المؤهل العلمي: دبلوم فأقل  بكالوريوس  ماجستير/دكتوراه
4. طبيعة العمل: إداري  أكاديمي  أكاديمي/ إداري
5. عدد سنوات الخبرة في مجال العمل الحالي: أقل من 10 سنوات  10-20 سنة  أكثر من 20 سنة

(ب) معلومات خاصة بالأكاديميين فقط:

1. الرتبة الأكاديمية: محاضر  أستاذ مساعد  أستاذ مشارك  أستاذ دكتور

الجزء الثاني: رأس المال الاجتماعي: الأسئلة الآتية تتعلق برأس المال الاجتماعي الذي يملكه العاملون في الجامعة، يرجى وضع علامة (✓) تحت الإجابة التي تتفق وموقفكم.

الرقم	العبارة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
<b>العلاقات الداخلية بين العاملين:</b>						
1.	يسود علاقة العاملين بالجامعة جو من التفاهم والمودة والاحترام المتبادل فيما بينهم					
2.	يملك العاملون في الجامعة علاقات اجتماعية إيجابية مع بعضهم بعضا					
3.	تقوم نقابة العاملين في الجامعة بتعزيز العلاقات الاجتماعية الداخلية للعاملين					
4.	يتعاون جميع العاملين في الجامعة في حل المشكلات التي تواجه العمل					
5.	يتبادل العاملون في الجامعة الزيارات الاجتماعية في المناسبات المختلفة					
<b>العلاقات الخارجية بين العاملين والأطراف الخارجية للجامعة:</b>						
6.	تمتاز علاقات العاملين الاجتماعية خارج الجامعة بالقوة					
7.	يرتبط العاملون في الجامعة بعلاقات اجتماعية جيدة مع العاملين في الجامعات الفلسطينية الأخرى					
8.	يشارك الكثير من العاملين في الجامعة بجمعيات خيرية أو نواد عامة					
9.	يحرص العاملون في الجامعة على المساهمة في خدمة المجتمع المحلي					
10.	تعاون مع الجامعات الأخرى فيما يتعلق بالإشراف على رسائل الدراسات العليا أو مناقشتها أو التدريس فيها					

الجزء الثالث: مؤشرات الإبداع: الأسئلة الآتية تتعلق بمؤشرات الإبداع الذي يملكه العاملون في الجامعة، يرجى وضع علامة (✓) تحت الإجابة التي تتفق وموقفكم.

الرقم	العبرة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
(1) الطلاقة (الجراءة):						
1.	لا أجد أية صعوبة في حل كل ما يواجهني من صعوبات في العمل مهما كان نوعها					
2.	لدي الشجاعة للقيام بأعمال إبداعية في الجامعة					
3.	أرغب في العمل ضمن فريق تسوده روح المجازفة					
4.	أرفض ما هو خاطئ وإن كان شائعاً في الجامعة					
5.	الخوف من الفشل يجعلني أتردد أحياناً في اقتراح أفكار جديدة لتطوير العمل					
(2) المرونة:						
6.	أميل إلى استخدام عدة بدائل لإنجاز العمل في الجامعة					
7.	أخشى أن أجرب الأفكار الجديدة والمبتكرة					
8.	أرى بأن التغيير ظاهرة طبيعية يتوجب على الجامعة التكيف معه					
9.	لدي القدرة على تغيير وسائل العمل بشكل مستمر					
10.	عندما تواجهني صعوبات في طريقة أداء عملي أجرب أساليب جديدة مبتكرة					
(3) الأصالة:						
11.	أرفض الحلول الجاهزة والمألوفة وأسعى باستمرار لإيجاد حلول مبتكرة					
12.	لدي القدرة على تطوير بدائل عديدة للتعامل مع المشكلات واختيار البديل الأفضل					
13.	حينما تواجهني مشكلة أثناء عملي أحاول التوصل إلى حل غير مألوف لها					

الرقم	العبرة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
14.	أجمع وأحل البيانات والمعلومات المتعلقة بالمشكلات قبل اتخاذ قرار بصدها حتى لا يكون الحل روتينياً					
15.	أسعى إلى إيجاد طرق جديدة أكثر فاعلية لإنجاز العمل في الجامعة					
(4) التفاصيل:						
16.	أدقق في تفاصيل عملي وأعطيها أهمية كبيرة من وقتي					
17.	أتعامل مع دقائق الأمور بنفس أهمية تعاملي مع القضايا الكبيرة					
18.	لا أغفل أي قضية في عملي وإن كانت تبدو غير مهمة					
19.	أعطي أهمية كبيرة لكل ما يمر عليّ في العمل من موضوعات جديدة					
20.	أسعى دائماً للبحث والقراءة بين السطور					

تم تصميم هذه الاستبانة بالاستعانة بدراسة (الزير، 2018).

### انتهت الاستبانة

# The Role Of Social Capital In Achieving Creativity among Palestine Ahliya University

DR. NASSER JARADAT•

## Abstract

The study aimed to identify the role played by social capital in achieving creativity among the employees of Al-Ahliyya Palestine University, by identifying the role of the components of social capital represented in (internal and external relations) in achieving creativity among workers through its impact on the creativity components of: (Detail, flexibility, fluency, originality). The study population consisted of all employees of Al-Ahliyya Palestine University, full-time academics and administrators, who numbered (136) employees, and all of them were taken as a sample of this study in a comprehensive survey method. For statistical analysis, 73.5% of the distributed questionnaires were represented.

The study reached a number of results, the most important of which is that social capital is of great importance in Palestine National University represented in its various fields, especially internal relations between workers, and that social capital affects the achievement of creativity. In the light of these results, the researcher presented a set of recommendations to the management of Al-Ahliyya Palestine University, the most important of which were: The need for the university administration to raise awareness of the importance of social capital, especially with regard to external relations.

**Keywords:** Social Capital, Creativity, Internal Relationships, External Relationships, details, flexibility, fluency, originality.

• Faculty of Administrative and Financial Sciences. Al-Ahliyya Palestine University.