

العلاقة التأثيرية بين رأس المال الفكري وتنمية القدرات الإبداعية لأعضاء هيئة التدريس في كلية العلوم التربوية - الجامعة الأردنية

DOI:10.20428/AJQAHE.9.1.3

د.عبد السلام فهد نمر العوامرة

قسم الإدارة التربوية والأصول-كلية العلوم التربوية- الجامعة الأردنية

العلاقة التأثيرية بين رأس المال الفكري وتنمية القدرات الإبداعية لأعضاء هيئة التدريس في كلية العلوم التربوية - الجامعة الأردنية

د.عبد السلام فهد نمر العوامرة

الملخص:

هدفت الدراسة إلى قياس مستوى تأثير أبعاد رأس المال الفكري على القدرات الإبداعية لأعضاء هيئة التدريس في كلية العلوم التربوية - الجامعة الأردنية، وللإجابة عن أسئلة الدراسة تم توزيع الاستبانة على مجتمع الدراسة؛ والمكون من أعضاء هيئة التدريس في كلية العلوم التربوية، والبالغ عددهم (88) عضواً، وكان عدد الاستبانات التي تم جمعها وتحليلها والمقبولة إحصائياً (64) استبانة. ولجمع المعلومات تم إعداد مقياس خاص يتكون من (27) فقرة، وبينت نتائج الدراسة وجود تأثير دال إحصائياً عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لأبعاد رأس المال الفكري على القدرات الإبداعية وتبين من نتائج تحليل الانحدار المتعدد وجود تأثير دال إحصائياً لبعد رأس المال الفكري الخدمي على القدرات الإبداعية. ولم تظهر نتائج التحليل وجود تأثير لأبعاد رأس المال الفكري (الاستقطاب، الصناعة، التنشيط، والمحافظة على رأس المال الفكري). وأظهرت نتائج الدراسة وجود فروق دالة إحصائية في اتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو رأس المال الفكري تعزى إلى اختلاف سنوات الخبرة في الجامعة، فقد كانت قيم (ف) المحسوبة لها أعلى من قيمة (ف) الحرجة. ولم تظهر نتائج تحليل التباين وجود فروق الاتجاهات نحو رأس المال الفكري تعزى إلى اختلاف الجنس والعمر والرتبة الأكاديمية. وبينت نتائج الدراسة وجود فروق دالة إحصائية في الاتجاهات نحو القدرات الإبداعية تعزى إلى اختلاف الرتبة الأكاديمية وسنوات الخبرة في الجامعة، ولم تظهر نتائج تحليل التباين وجود فروق الاتجاهات نحو القدرات الإبداعية تعزى إلى اختلاف الجنس والعمر. وفي ضوء نتائج هذه الدراسة قدم الباحث مجموعة من التوصيات التي يؤمل أن تفيده واضعي الاستراتيجيات التربوية في كلية العلوم التربوية في الجامعة الأردنية والعمل على تبني استراتيجيات محددة وواضحة لتطبيق أبعاد رأس المال الفكري، نظراً لما لها من تأثير على مستوى أداء أعضاء هيئة التدريس في الكلية.

الكلمات المفتاحية:

رأس المال الفكري، تنمية القدرات الإبداعية، أعضاء هيئة التدريس، كلية العلوم التربوية.

Influential Relationship between Intellectual Capital and The Development of Creative Abilities of The Faculty Members in The Faculty of Educational Sciences - University of Jordan

Abstract :

The study aimed to measure the level of influence of the of intellectual capital fields on the creative abilities of the faculty members in the College of Educational Sciences / University of Jordan To answer the questions of the study, the questionnaire has been distributed to the community of the study, consisting of faculty members in the college of educational sciences including (88) member. The Number of questionnaires that were collected and analyzed and statistically accepted was (64) questionare. To identify and collect information, it has been prepared a special measure consists of (27) items.

The results of the study show an statistically impact, at the level of significance at intellectual capital fields. on the creative abilities Its show from the results of multiple regression analysis a statistically impact significant for the intellectual capital service on creative abilities.The results of the analysis didn't show an impact of lintellectual capita fields (polarization, industry, activation, and maintaining intellectual capital).

The results of the study showed a statistically significant differences in faculty members attitudes toward intellectual capital due to the difference in years of experience at the university. The calculated values of (P) was higher than the value of (P)critical. The results of analysis of variance did not show differences in attitudes towards intellectual capital due to the difference in gender, age and academic level.

The results of the study showed no statistically significant differences in attitudes towards creative capacity due to the different academic rank and years of experience at the university. The results of analysis of variance did not show trends toward differences creative capacity due to the different gender and age. In the light of the results of this study researcher presented a set of recommendations which will hopefully be useful to the authors of the strategies of Faculty of Educational Sciences at the University of Jordan, and to adopt strategies specific, and clear for the application of the dimensions of intellectual capital because of its impact on the performance of faculty members at the college.

Keywords:

Intellectual capital, the development of creative abilities, faculty members, the Faculty of Educational Sciences.

المقدمة:

يمثل موضوع رأس المال الفكري أهمية خاصة بل يعد أحد طرق التقييم الجديدة للمنظمات ومدى نجاحها وما تمتلكه من أصول معرفية متنوعة (Knowledge Assets) وما تقدمه من أنواع قيمة إضافية (رأس المال البشري، الهيكلي، الزبائن، الابتكاري، العلاقاتي، المالي، المادي والاجتماعي)، لذا فإن رأس المال الحقيقي الذي تملكه المنظمات هو "رأس المال الفكري (Intellectual Capital (IC)، من هنا تحاول المنظمات المعاصرة ومنها الجامعات رسم الاستراتيجيات ووضع الخطط والبرامج لتنمية رأس المال الفكري واستثماره في تنمية القدرات الإبداعية لأعضاء هيئة التدريس بوصفها الموارد الأساسية في تطوير مخرجات العملية التدريسية.

ومن أهم متطلبات النجاح في الجامعات الكفاءات البشرية التي تساعد على تحقيق أهدافها والإبداع من العناصر المهمة في تطوير النظام الأدائي للموظفين من خلال التكيف مع جميع العوامل المحيطة، وتسييرها ضمن الحدود المتاحة في إدارة الموارد البشرية لتحقيق أهداف الجامعة وطموحاتها، فبما أن دور الإبداع ذو مدخل مهم في تطوير المؤسسة؛ فإن المتغيرات السياسية والاقتصادية والاجتماعية تنعكس على هذا الإبداع، في مواجهة المشكلات المعاصرة وتحديات المستقبل من خلال تقديم الحلول المناسبة. ويشير مفهوم الإبداع إلى (Galton.1869) أنه: "عملية ينتج عنها عمل جديد يرضي جماعة ما أو تقبله على أنه مفيد". (الصرايرة، 2003) كما عرفه (Smith، 1992) على أنه: "عملية يتم من خلالها إيجاد علاقات بين متغيرات لم يتم التطرق لها مسبقاً". (أبو تايه، 2003) أما روبنز (Robbins، 1998، p. 541) فقد عرف الإبداع بأنه: "القدرة على جمع الأفكار بطريقة فريدة لإيجاد ارتباط غير عادي بينها".

وتسعى هذه الدراسة إلى البحث في أحد المواضيع الإدارية الحديثة، والتي تشكل محور اهتمام المنظمات المعاصرة عموماً والجامعات خصوصاً، إذ يعد رأس المال الفكري من المفاهيم الإدارية الحديثة، وأهم مورد من موارد المنظمة من أجل إيجاد القيمة الحقيقية لها، فضلاً عن أهمية التميز في أدائها؛ أن رأس المال الفكري يمكن أن يكون له تأثير كبير فيما لو أحسن استخدامه وإدارته والمحافظة عليه، على المقدرة الإبداعية في الجامعات، لذا يجب على الجامعات أن تهتم بأعضاء الهيئة التدريسية الذين يمتلكون الخبرة والمهارة والمعرفة ولهم أدوار متعددة علمية وإنسانية واجتماعية من أجل تعزيز جودة الخدمة التعليمية التي تقدمها للمجتمع وتحسينها. نظراً لأهمية الدور الذي تقوم به الجامعات الرسمية وخصوصاً كليات العلوم التربوية في بناء شخصية الطالب وتزويده بالمعارف والمهارات التي تؤهله للقيام بدوره بصفته معلماً أو قائداً تربوياً، وهذا يرتبط إلى حد كبير بما تقدمه الجامعات في هذا المجال.

مشكلة الدراسة:

أكدت العديد من الدراسات على الدور الفعال لرأس المال الفكري في تعزيز القدرات الإبداعية بوصفه المورد المهم في تحقيق الكفاءة والفاعلية، ويعكس مستوى الأداء المتوقع من أعضاء الهيئة التدريسية في كلية العلوم التربوية والتي تعد من أهم الكليات في الجامعة؛ لأنها تسهم بشكل مباشر في تشكيل شخصية المعلم وتزويده بكل ما يحتاج إليه للقيام بدوره في المدرسة.

تحاول الدراسة الإجابة عن التساؤلات الآتية:

1. ما واقع توافر أبعاد رأس المال الفكري في كلية العلوم التربوية / الجامعة الأردنية؟
2. ما واقع القدرات الإبداعية لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية العلوم التربوية / الجامعة الأردنية؟
3. هل يوجد أثر لأبعاد رأس المال الفكري عن القدرات الإبداعية لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية العلوم التربوية / الجامعة الأردنية؟
4. هل توجد فروق في الاتجاهات نحو رأس المال الفكري تعزى إلى اختلاف الخصائص الشخصية للمبشرين؟

5. هل توجد فروق في الاتجاهات نحو القدرات الإبداعية تعزى إلى اختلاف الخصائص الشخصية للمبوحين؟

أهمية الدراسة :

إن المنظمة التي تمتلك رأس المال الفكري يكون لها المقدرة في المحافظة على مستوى متفوق للمعرفة داخل المنظمة وتدعم الاستخدام العلمي للمعلومات؛ بما يؤدي إلى تعزيز الأداء المنظمي والمقدرة الفضلى على التكيف مع البيئة المحيطة. (Yogesh, 1997)

تأتي أهمية الدراسة من أهمية بيان مفهوم رأس المال الفكري بوصفه المورد غير الملموس، والذي يصعب تقليده والذي يساهم في تحقيق الكفاءة والفاعلية، وتزايد أهمية رأس المال الفكري بالنسبة لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الحكومية. فمن هنا تنبثق أهمية الدراسة الحالية من المبررات الآتية :-

◀ أهمية الاستثمار برأس المال الفكري في كلية العلوم التربوية في الجامعات الحكومية الأردنية؛ لأن ذلك ينعكس على مستوى كفاءة الكلية في القيام بدورها تجاه المجتمع.

◀ إن تعزيز القدرات الإبداعية لأعضاء الهيئة التدريسية في كلية العلوم التربوية سينعكس بشكل مباشر على الخريجين ومقدرتهم على تلبية حاجات سوق العمل الأردني.

◀ يمكن أن تساهم هذه الدراسة في توجيه اهتمام إدارة كلية العلوم التربوية في الجامعة الأردنية نحو الاهتمام برأس المال الفكري لأعضاء هيئة التدريس وعده أحد محاور الخطة الاستراتيجية.

أهداف الدراسة:

يرتكز الهدف الرئيس في دراسة وتحليل أثر أبعاد رأس المال الفكري على القدرات الإبداعية لأعضاء هيئة التدريس في كلية العلوم التربوية كأحد الكليات الرئيسية في الجامعة الأردنية وذلك لتحقيق الأهداف الآتية :

1. التعرف على مستوى توافر أبعاد رأس المال الفكري (استقطاب رأس المال الفكري، صناعة رأس المال الفكري، تنشيط رأس المال الفكري، المحافظة على رأس المال الفكري، رأس المال الفكري الخدمي) في كلية العلوم التربوية / الجامعة الأردنية.

2. تحديد مستوى تأثير أبعاد رأس المال الفكري على القدرات الإبداعية لأعضاء هيئة التدريس في كلية العلوم التربوية / الجامعة الأردنية.

محددات الدراسة:

اقتصرت هذه الدراسة على أعضاء هيئة التدريس في كلية العلوم التربوية الجامعة الأردنية خلال الفصل الأول للعام الدراسي 2013-2012. واقتصارها على مجالات الأداة والمعالجة الإحصائية المستخدمة.

مصطلحات الدراسة :

رأس المال الفكري: عرفه (Stewart 1994:05) : المعرفة الفكرية والمعلومات والملكية الفكرية والخبرة التي يمكن وضعها في الاستعمال لتتسبب الثروة، وقد صنّفه إلى رأس مال هيكلي، ورأس مال بشري، ورأس مال الزبائن .

ويعرف إجرائياً على أنه درجة إجابات أعضاء هيئة التدريس في كلية العلوم التربوية الجامعة الأردنية على أبعاده (استقطاب رأس المال الفكري، وصناعة رأس المال الفكري، وتنشيط رأس المال الفكري، والمحافظة على رأس المال الفكري، ورأس المال الفكري الخدمي)، وتم قياسها من خلال الفقرات (1-20).

القدرات الإبداعية : تتوافر القدرات الإبداعية بدرجات متفاوتة عند الأفراد على اختلافهم في المنظمة والثقافة والتعليم والخلفيات، ويرى بعضهم أن هناك فرصة لتحقيق الذات للوصول إلى تحقيق التميز عند الإنسان، وأن هذه القنوات يمكن اكتسابها سواء عن طريق التعلم الرسمي أو التدريب المنظم أو التوجه

والخبرة العملية في المجال الذي يعمل فيه الفرد. (الشيخ، ب ت: 82)

وتعرف القدرات الإبداعية لأعضاء هيئة التدريس على أنها: الاستعدادات العقلية التي يلزم توافرها لدى الأشخاص حتى يقوموا بأنواع من السلوك الإبداعي، وتتخلص قدرات العاملين التي تميز الشخص المبدع القادر على التفكير الإبداعي في سبع قدرات رئيسية (الأصالة، الطلاقة، المرونة، الحساسية للمشكلات، الاحتفاظ بالاتجاه أو تركيز الانتباه، وتم قياسه من خلال الفقرات (1-7).

أعضاء هيئة التدريس : يعرف (النشر 1976: 152) أعضاء هيئة التدريس بأنهم "حجر الزاوية في العملية المعرفية والتعليمية ويشكلون أهم عوامل الإنتاج في الجامعة وأندرها"

التعريف الإجرائي: ويعرف عضو هيئة التدريس على أنه الموظف الذي يقوم بأداء هذه الوظيفة والذي يعمل على نشر المعرفة من خلال عملية التدريس وإنتاج المعرفة من خلال ما يقدمه من أبحاث ودراسات كما يحظى بمكانة متميزة ومرموقة من قبل أفراد المجتمع.

الاطار النظري للدراسة :

قد برزت الكثير من التعريفات لرأس المال ومنها تعريف (Ulrich 1998: 2) على أنه : مجموعة من المهارات المتوفرة في المنظمة، التي تتمتع بمعرفة واسعة تجعلها قادرة على جعل المنظمة عالمية من خلال الاستجابة لمتطلبات العملاء والفرص التي تتيحها التكنولوجيا. (غياط ورجال، 2011)، واستناداً إلى (Hamel & Heene 1994: 19) فهو : قدرة متميزة تتفوق بها المنظمة على منافسيها، بحيث تسهم في زيادة القيمة التي تقدمها للعملاء، وهي مصدر من مصادر الميزة التنافسية. وتأتي أهمية رأس المال الفكري من كونه أكثر الموجودات قيمة في القرن الحادي والعشرين في ظل اقتصاد يطلق عليه (الاقتصاد المعرفي) لأنه يمثل قوى علمية قادرة على إدخال التعديلات الجوهرية على كل شيء في أعمال منظماتهم فضلاً عن ابتكاراتهم المتلاحقة. وتتضح أهمية رأس المال الفكري فضلاً عما تقدم، من أهمية نظم قياسه والتي أصبحت من أهم المؤشرات التي تعكس تطور الفكر الإداري، وهذا ما أكدته (Harvard Business Review) في عددها الصادر في سبتمبر 1997، والذي يأتي بمناسبة مرور (75) عاماً على صدورهما، وأشارت من خلاله أن نظم قياس رأس المال المعرفي من أهم ممارسات المحاسبة الإدارية في ظل العولمة والمعلوماتية والاتصالات.

ومن أهم خصائص رأس المال الفكري :

- الخصائص التنظيمية : وترتبط بالبيئة المؤسسية التي تتضمن (عيد، 2010: 20-18)؛ والتي تتمثل بتواجد رأس المال الفكري في جميع المستويات الإدارية. والمرونة التي تساعد على التجديد المستمر من خلال الأفراد. واحتواء التنظيم للعلاقات غير الرسمية. والبعد عن المركزية الإدارية.

-الخصائص المهنية؛ وترتبط بممارسة العناصر البشرية داخل التنظيم والتي تتضمن : امتلاك العديد من المهارات النادرة والخبرات المتراكمة بحيث يكون من الصعب استبدالهم. والتمتع بدرجة تعلم تنظيمي عالية. والتدريب الإثرائي.

-الخصائص الشخصية والسلوكية؛ وترتبط بالعنصر البشري وبنائه الذاتي، وتتضمن : الميل إلى تحمل المخاطرة، والإقدام على الأعمال والأنشطة المجهولة وحب العمل في ظل حالات عدم التأكد. والاستفادة من

خبرات الآخرين (الانفتاح على الخبرة). والمبادرة بتقديم افكار ومقترحات بناءة. والحسم وعدم التردد في إصدار القرارات. والقدرة على التخمين وحسن البصيرة. والاستقلالية في الفكر والعمل. والمثابرة في العمل. والثقة العالية بالنفس.

أصبحت المعرفة أكثر تعقيداً في العصر الحالي، لا تستطيع كل المنظمات امتلاك كافة المصادر المطلوبة، فعلى سبيل المثال يمثل رأس المال البشري الذي يرتبط بالطبع بالمصادر البشرية لا تتحدد قيمتها فقط في ضوء تخصص المنظمة، ولكنها تتحدد أيضاً في ضوء الظروف الوطنية السياسية والاجتماعية والاقتصادية في

ضوء تخصص المنظمة ، ولكنها تتحدد ايضا في ضوء الظروف الوطنية السياسية والاجتماعية والاقتصادية والتعليمية . ومن ثم فامتلاك هذه المصادر وادراكها بشكل جيد من خلال حل المشكلات والقضايا التي ترتبط بها ، والتعامل معها كأولوية في تطوير المجتمع وتحديد آليات تقدمه . كل ذلك من الممكن ان يساعد على ايجاد قيمة تنظيمية وحل مشكلات بيئة الاعمال التي تغير بشكل سريع في المنظمات .

وقد جاء تحول المنظمات نحو الاهتمام باستخدام مدخل ادارة المعرفة في ادارة رأس المال الفكري في مؤسسات التعليم العالي استجابة لعدة متطلبات ومؤثرات بيئية داخلية وخارجية ، يمكن اجمالها في الآتي (اللوزي، 2010: 20-18) : ويتمثل ذلك من خلال : تعظم دور المعرفة في نجاح المنظمات ، نظرا لما تحدثه من تخفيض في التكلفة ورفع في قيمة اصول المنظمة . وتطور وسائل الاتصال بين المجتمعات الانسانية ؛ حيث اسهمت انظمة الاتصالات والتكنولوجيا المتطورة في خلق قاعدة واسعة من المعلومات وسهولة الحصول عليها وتوزيعها بشكل واسع ، الامر الذي ساعد في اتخاذ قرارات رشيدة وهادفة . وادراك المؤسسات الكبرى ان المعرفة التي تتمثل في رأس المال الفكري تمثل مصدر الميزة التنافسية في المؤسسات ، وأنها قد تقدم على المصادر التقليدية ، مثل الارض ورأس المال . وتزايد الادراك ان القيمة الحقيقية للمعرفة لا تعتمد بالضرورة على قيمتها في لحظة توليدها وإنما على القيمة البعيدة المدى لها . والطبيعة الديناميكية للموجودات المعرفية وامكان تعزيزها المستمر في مؤسسات التعليم العالي بتطوير معرفة جديدة . الأمر الذي يجعل من ادارتها عملية معقدة . ويتطلب الدفع في اتجاه تطوير برامج لإدارة المعرفة . والتغير الكبير والسريع في أذواق واتجاهات عملاء مؤسسات التعليم العالي سواء كانوا طلاب ام اولياء ام مؤسسات أعمال أم غيرها مما يجعل من الانماط الادارية التقليدية غير ملائمة لمواكبة تلك التغيرات . ويمكن حصر رأس المال الفكري في مؤسسات التعليم العالي في المعرفة التي تكون لها قيمة معينة ، وهذا الامر يتطلب : توصيف المعرفة والبيانات وأنواعها وأشكالها وجودتها في مؤسسات التعليم العالي . وتحديد وبناء قواعد المعرفة في تلك المؤسسات . وتحديد العمليات الخاصة بأساس المعرفة في تلك المؤسسات ، والمعرفة المنهجية والموضوعية بخصائص وتوجهات ومحددات وخصائص وتفاعلات العقول العاملة فيها والتطورات المستقبلية المتوقعة لها . ومعرفة أنشطة تلك المؤسسات وفعاليتها ، وآثارها ومتطلبات استمرارها واحتمالاتها المستقبلية . ومعرفة نتائج ممارسات أداة رأس المال الفكري ومدى تفاعل العاملين والمناخ الخارجي وتقييمه لها . ومعرفة انماط ادارة رأس المال الفكري وأنواع الممارسات التي تتم في منظمات اخرى ونتائجها وكيفية الاستفادة منها . وتحويل جزء من مصادر غير المنظورة في تلك المؤسسات والموجودة في عقول العاملين بها الى معرفة ظاهرية . وتحديد المصادر المعلوماتية وتحويلها بشكل رسمي الى عملية تستند على اساس المعرفة . وتحديد العملية المتواصلة المتبعة في تنمية قدرات العاملين بشكل رسمي .

وقد أعطت مؤسسات التعليم العالي في السنوات القليلة الماضية أهمية كبيرة لإدارة رأس المال الفكري ، وبصفة خاصة ما يعرف بالمعرفة القبلية أو غير المنظورة التي تمثل القيم الأصلية المتوارثة في ثقافة المؤسسة ، والتي تكون محصورة في عدد محدود من الأعضاء . وتشمل : المعرفة القبلية الخاصة بألية تشغيل المواقع والأعمال المهمة داخل المؤسسة . والمعرفة القبلية المستخدمة المتعلقة بالتدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع . والمعرفة القبلية لدى أعضاء هيئة التدريس والعاملين والعمال المتقاعدين (عارف، 2010: 20-18) .

ومن أهم متطلبات نجاح في الجامعات الكفاءات البشرية التي تساعدها على تحقيق أهدافها والإبداع من العناصر المهمة في تطوير النظام الأدائي للموظفين من خلال التكيف مع جميع العوامل المحيطة وتسييرها ضمن الحدود المتاحة في إدارة الموارد البشرية لتحقيق أهداف وطموحات الجامعة ، فباعتبار دور الإبداع ذو مدخل هام في تطوير المؤسسة فإن المتغيرات السياسية والاقتصادية والاجتماعية تنعكس على هذا الإبداع ، في مواجهة المشكلات المعاصرة وتحديات المستقبل من خلال تقديم الحلول المناسبة .

ويشير مفهوم الإبداع الى (Galton.1869) الإبداع بأنه : " عملية ينتج عنها عمل جديد يرضي جماعة ما أو تقبله على أنه مفيد " . (الصرايرة، 2003) . كما عرفه (Smith.1992) على أنه : " عملية يتم من خلالها

إيجاد علاقات بين متغيرات لم يتم التطرق لها مسبقاً" (أبو تايه، 2003). أما روبنز (Robbins، 1998، p. 541) فقد عرف الإبداع بأنه: "القدرة على جمع الأفكار بطريقة فريدة لإيجاد ارتباط غير عادي بينها". ومن مقومات الإبداع الرئيسية القدرات الإبداعية، والتي تعبر عنها القدرات العقلية التي من المفترض توافرها لدى الموظفين ليقوموا بأنواع من السلوك الإبداعي، والتي تميز الشخص المبدع القادر على التفكير الإبداعي ومن أهمها ما يلي:

- الأصالة: يتفق عدد من الباحثين على أن الأصالة هي "القدرة على إنتاج استجابات أصيلة أي قليلة التكرار بالمعنى الإحصائي داخل الجماعة التي ينتمي إليها الفرد، أي أنه كلما قلت درجة شيوع الفكرة زادت درجة أصالتها" (الشربيني وصادق، 2002).
- الطلاقة: الطلاقة تعني مقدرة الشخص على إنتاج كمية كبيرة من الأفكار، تفوق المتوسط العام، في غضون فترة زمنية محددة، ويقال إن الطلاقة بنك القدرة الإبداعية. (السويدان والعدلوني، 2002م: 57)
- المرونة: وهي المقدرة على اتخاذ الطرق المختلفة والتفكير بطرق مختلفة أو بتصنيف مختلف عن التصنيف العادي، والنظر للمشكلة من أبعاد مختلفة، وهي درجة السهولة التي يغير بها الشخص موقفاً أو وجهة نظر معينة، وعدم التعصب لأفكار يحد ذاتها. (السرور، 2002 م: 118)
- الحساسية للمشكلات: ويقصد بها الوعي بوجود مشكلات أو حاجات أو عناصر ضعف في البيئة أو الموقف، ويعني ذلك أن بعض الأفراد أسرع من غيرهم في ملاحظة المشكلة والتحقق من وجودها في الموقف. (جروان، 2002م: 157)
- الاحتفاظ بالاتجاه أو تركيز الانتباه: تعني إمكانية الفرد التركيز لفترة من الزمن في مشكلة معينة دون أن تحول المشتتات بينه وبينها. فالمبدع أثناء مواصلة تحقيق اتجاهاته يعدل من أفكاره لكي يحقق أهدافه الإبداعية بأفضل صورة ممكنة. لكنه لا يتنازل عن أهدافه، ويظل - بنفس الوقت - محتفظاً بنفسه بالمرونة المناسبة التي تتيح له اكتشاف السبل الهادية ومعانيته. (الكناني، 1990م: 35)
- قبول المخاطرة: تعني أخذ زمام المبادرة في تبني الأفكار والأساليب الجديدة والبحث عن حلول لها، في الوقت نفسه الذي يكون فيه الفرد قابلاً لتحمل المخاطر الناتجة عن الأعمال التي يقوم بها، ولديه الاستعداد لمواجهة المسئوليات المترتبة على ذلك. (الشمري، 2002م: 196).
- التحليل والربط: التحليل: هو المقدرة على تفكيك المركبات إلى عناصرها الأولية، وعزل هذه العناصر عن بعضها البعض. أما الربط: فهو المقدرة على تكوين عناصر الخبرة، وتشكيلها في بناء وترابط جديد أو هي المقدرة على إدراك العلاقات بين الأثر والسبب وتفسيرها ثم استنتاج أو توليف علاقات جديدة. (رشوان، 2002م: 43)

الدراسات السابقة:

دراسة (عبد، 2009) هدفت هذه الدراسة إلى تحليل أثر رأس المال الفكري في تطبيق إدارة الجودة الشاملة في جامعة تكريت، وتكونت عينة الدراسة من (82) من أعضاء هيئة التدريس في الجامعة، وقد توصلت الدراسة إلى وجود علاقة بين أبعاد رأس المال الفكري مجتمعة وهو (رأس المال البشري، رأس

المال الهيكلي، رأس المال الزبائني، رأس المال الاجتماعي، رأس المال الثقافي) وإمكانية تطبيق إدارة الجودة الشاملة كما توصلت الدراسة إلى وجود أثر ذي دلالة إحصائية لأبعاد رأس المال الفكري في إمكانية تطبيق إدارة الجودة الشاملة. وخلصت الدراسة استناداً إلى نتائجها في تقديم عدد من التوصيات والمقترحات، ومن أهمها ضرورة قيام الجامعة باستثمار مواردها البشرية بالطريقة التي تسهم في تحقيق أهدافها بشكل فاعل وكفؤ.

دراسة (الروسان، والعجلوني، 2010) هدفت هذه الدراسة إلى الوقوف على مدى الاهتمام الذي توليه المصارف الأردنية لموضوع رأس المال الفكري، وذلك من حيث عملية (الصناعة، والاستقطاب، والتنشيط،

والمحافظة والاهتمام بالزبائن)، وعلاقة ذلك بالقدرات الإبداعية لدى العاملين في هذه المصارف، وقد تم توزيع الاستبانة على عينة مكونة من (60) من رؤساء الأقسام في المصارف التجارية الأردنية، وقد توصلت الدراسة إلى أن الاهتمام برأس المال الفكري ما زال بحدود متواضعة، وأن هناك تأثيراً إيجابياً لرأس المال الفكري (الصناعة، والتنشيط والمحافظة) على القدرات الإبداعية، وغابت هذه العلاقة الإيجابية لرأس المال الفكري (الاستقطاب، والاهتمام بالزبائن) في تنمية القدرات الإبداعية، وبناءً على ذلك أوصى الباحثان بضرورة الاهتمام بالموجودات المعرفية واعطاء جهود التنمية البشرية بعداً استراتيجياً.

دراسة (حسين، 2011) حيث هدفت الدراسة إلى اختبار العلاقة الارتباطية والتأثير المعنوي لأبعاد رأس المال الفكري في تحسين جودة الخدمة التعليمية من خلال اختبار صحة الفرضيات التي صيغت وفق مخطط افتراضي للبحث يعكس العلاقة بين رأس المال الفكري (المتغير التفسيري) وتحسين جودة الخدمة التعليمية (المتغير المستجيب). وقد تم اختيار جامعة الموصل ودهوك مجتمعاً للبحث، فيما تضمنت العينة عدداً من أعضاء هيئة التدريس في كلتا الجامعتين. كما اعتمد البحث على أداة رئيسية هي الاستبانة، ووزعت على (61) من التدريسيين (عينة البحث)، وتوصلت الدراسة إلى عدد من الاستنتاجات عبرت عن وجود علاقة ارتباطية معنوية موجبة وتأثير معنوي لمتغيرات البحث.

يتضح من خلال الإطار النظري للبحث أهمية آراء ووجهات نظر الباحثين، والكتاب ومديري الشركات حول أهمية رأس المال الفكري الذي يعد ثروة المنظمات المعاصرة اليوم، إذ تشير النماذج إلى أنه يتكون من رأس المال البشري ورأس المال هيكلي، ورأس مال زبائني، ولا بد لأية منظمة أن تمتلك هذا المورد الثمين الذي يمثل الخبرات والمهارات والمعرفة. وقد توصلت الدراسة إلى أنه من الضروري وضع خطة استراتيجية للجامعة تحدد استقطاب رأس المال الفكري المتمثل بالثروة الفكرية (أساتذة الجامعة) والحفاظ عليها وتطويرها بهدف تحسين جودة الخدمة التعليمية.

دراسة (غياض ورجال، 2011) هدفت هذه الدراسة إلى تحليل تأثير رأس المال الفكري في بناء ميزة تنافسية جديدة تضاهي أو تتفوق على المزايا التنافسية التقليدية لمنظمات الأعمال، وتوصلت الدراسة إلى: إن إدراك المنظمات الحديثة لأهمية استغلال الطاقات الفكرية والعقلية للأفراد، وجعل رأس مالها الفكري كمورد استراتيجي، وكأحد أهم الأصول غير المادية يحقق لها أهدافها ويمكنها من اكتساب ميزة تنافسية من خلال تدعيم الإمكانيات والطاقة البشرية ومساعدتهم على اكتشاف إمكانياتهم المحتملة وتدقيقها.

دراسة (بن ثامر كلثوم، 2011) هدفت الدراسة إلى البحث في الاستثمار في العنصر البشري كأحد الاستراتيجيات الإدارية الحديثة التي تركز على رفع إنتاجية الموظف من خلال التدريب والتعليم وتطوير مهاراته وقدراته الإبداعية، والتحدي الذي يواجهه منظمات الأعمال اليوم هو كيفية تحرير إبداعية الموارد البشرية وكسب كامل ولائهم وانتمائهم والتزامهم، ومن هنا تراءت لنا إشكالية البحث الآتية: ما تأثير عملية الاستثمار في رأس المال البشري على إدارة الإبداع في المنظمة المتعلمة؟ حيث تم اختيار عينة عشوائية تمثلت في فئة متباينة من الأفراد العاملين بالمؤسسة، حيث تم توزيع (500) استبانة استرجع منها (440) أي بنسبة (88%). وخلصت الدراسة إلى العديد من النتائج ومن أهمها أن المعرفة الإبداعية المقتناة من الخارج هي التي تطبق على منتجات مجموعة "عنتر تراد". وتوصي الدراسة بضرورة الاهتمام برأس المال البشري وتأثيره على إدارة الإبداع لما لذلك من أثر على الشركات العاملة في الجزائر.

دراسة (رضا، 2003م) هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مستوى الإبداع الإداري لدى العاملين بالأجهزة الأمنية بمطار الملك عبد العزيز الدولي بجدة، وعلى واقع الأداء الوظيفي للعاملين في الأجهزة الأمنية بالمطار. حيث تم توزيع (318) استبانة على أفراد مجتمع الدراسة منهم (145) ضابطاً، و (173) ضابط صف، وتم استعادة (240) استبانة صالحة للمعالجة الإحصائية. وكان من أهم نتائج هذه الدراسة: يقوم العاملون في الأجهزة الأمنية بإنجاز عملهم بأسلوب متجدد، ويتمتعون برؤية شاملة لمشكلات العمل. - تساعد مشاركة المرؤوسين في تحديد أهداف الإدارة على إيجاد روح الإبداع لرجال الأمن بالمطار - وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغيرات (العمر، الجنس، المؤهل العلمي، الرتبة، سنوات الخدمة) فيما يتعلق بالإبداع

الإداري وعلاقته بالأداء الوظيفي. وقد أوصت الدراسة بما يلي: التأكيد على القيادات الأمنية بتشجيع المبدعين وتحفيزهم، والعمل على توفير برامج تدريبية ذات صفة إبداعية وابتكارية تهدف إلى زيادة الأداء وتحسينه، واختيار القيادات الأمنية المؤهلة علمياً وعملياً لما لذلك من إسهام في رفع كفاءة الأداء الوظيفي.

دراسة (الخوالدة، 2005) هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مدى استخدام تكنولوجيا المعلومات على الإبداع الإداري في المؤسسات العامة الأردنية والتعرف على مستويات الإبداع الإداري فيها. وقد تكون مجتمع الدراسة من جميع المدراء العاملين ونوابهم ومساعديهم ومدراء الدوائر ورؤساء الأقسام في المؤسسات العامة المستقلة. ومن أبرز نتائج الدراسة: وجود علاقة إيجابية وذات دلالة إحصائية بين استخدام تكنولوجيا المعلومات والإبداع الإداري وبين طبيعة البرامج المستخدمة والإبداع الإداري. كما بينت الدراسة وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين مدى ملاءمة معلومات النظام المستخدم والإبداع الإداري وتكامل معلومات النظام الإداري المستخدم والإبداع الإداري. وأشارت الدراسة إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين إنتاجية نظام المعلومات المستخدم والإبداع الإداري. وقد أوصت الدراسة بضرورة استخدام تكنولوجيا المعلومات في المؤسسات لما لذلك من أثر إيجابي على الإبداع الإداري لدى العاملين.

دراسة (الزعيبي، 2005) هدفت الدراسة إلى تحديد عوامل المناخ التنظيمي المؤثرة في السلوك الإبداعي لدى المديرين في الوزارات الأردنية. وقد تكون مجتمع الدراسة من المديرين في الوزارات الأردنية، أما عينة الدراسة فتتكون من جميع المديرين العموميين، ونواب المديرين العموميين ومساعديهم، ومديري الدوائر، ورؤساء الأقسام في الوزارات التالية: التخطيط والتعاون الدولي، والصناعة والتجارة، والمالية، والعمل، والاتصالات وتكنولوجيا المعلومات، البالغ عددهم لغاية 1/12/2004 (365) مديراً. وقد تم التوصل إلى عدد من النتائج أهمها: وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين كل من عوامل المناخ التنظيمي والسلوك الإبداعي لدى المديرين في الوزارات الأردنية وهذه العوامل هي (نمط القيادة، والهيكل التنظيمي، والتكنولوجيا، والبيئة الخارجية). كما بينت نتائج الدراسة وجود أثر للمتغيرات الوظيفية (عدد المستويات الإدارية، وعدد سنوات الخبرة) على السلوك الإبداعي. وتبين أيضاً أنه هناك أثر للعمر على السلوك الإبداعي بينما لا يوجد أثر للجنس على السلوك الإبداعي كمتغير شخصي. وقد أوصت الدراسة بضرورة إجراء مزيد من الدراسات لتقصي أثر عوامل المناخ التنظيمي على السلوك الإبداعي لدى العاملين.

دراسة (الشقحاء، 2004) هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على الأنماط القيادية السائدة في المديرية العامة للجوازات في منطقة الرياض وتحديد مستوى الإبداع الإداري لدى العاملين فيها وتحديد العلاقة بين مستوى الإبداع الإداري للعاملين والأنماط القيادية. وقد تكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين في المديرية العامة للجوازات بالرياض وقد تكونت أداة الدراسة من استبانة تم التحقق من صدقها وثباتها. ومن أبرز نتائج الدراسة: تمارس المديرية العامة للجوازات النمط القيادي الديمقراطي بدرجة عالية. ووجود علاقة ارتباطية بين الأنماط القيادية ومستوى الإبداع الإداري. كما بينت الدراسة أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الإبداع الإداري تعزى إلى الخصائص الشخصية والخصائص الشخصية للعاملين بالمديرية. وقد أوصت الدراسة إلى ضرورة تفعيل نمط القيادة الديمقراطي لما لذلك من أثر في تطوير المستوى الإبداعي لدى العاملين في المؤسسات.

دراسة (Jezycki, Andrew, 1997) هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على الدور الذي يتعين على مديري المدارس القيام به فيما يتعلق بالمستوى التعليمي وفعالية الدور المدرسي. وكان من أهم نتائج هذه الدراسة: (أن معدل الدرجة الإبداعية للمديرين (95.4) مقارنة بالمعدل المعياري والبالغ (69)). وقد أوضح أفراد العينة في إجاباتهم أنهم يفضلون التفكير على التعليم التلقيني. - إن مديري المدارس يتعرضون لضغوط لتحقيق النتائج المرجوة بالرغم من أنهم يواجهون تحديات حادة ومتزايدة - إن هناك مجموعة من المشاكل الجديدة تأخذ طريقها للظهور بمعدلات متسارعة تتطلب إجابات جديدة وأنماط قيادية جديدة ونوعاً من الإبداع يستطيع استقراء ما وراء المتطلبات الأنية ويكون مشتملاً على رؤية لما ينبغي أن يكون عليه الوضع في

المستقبل). وقد أوصت الدراسة بما يلي: (عقد برامج تدريبية تهدف إلى تدريب أفراد العينة على التفكير الإبداعي، - ضرورة توفير جو من الراحة النفسية والاستقرار لدى مجتمع الدراسة الأمر الذي يدفع إلى جودة الأداء - اختيار قيادات للمؤسسات التعليمية مؤهلة وتمتع بالتفكير الإبداعي تكون قادرة على التنبؤ بمشاكل العمل وحلها).

دراسة (Fagan,2004) هدفت هذه الدراسة ذات الطبيعة الاستكشافية إلى بحث تأثير أسلوب التفكير المتبع من قبل أفراد فرق العمل والمناخ السائد على الإبداع، وقد تكونت عينة الدراسة من (60) عضواً من أعضاء فرق تطوير نظم المعلومات التكنولوجية في شركات تصنيع مواد كيميائية تعمل على إعادة هندسة عملياتها في تكساس في الولايات المتحدة الأمريكية. وقد توصلت الدراسة إلى أن كلا من أسلوب التفكير المتبع من قبل أفراد فريق العمل الهادف لإحداث تغييرات راديكالية وإنتاج نظم معلومات إبداعية، والمتصف بالقيام بأداء الأشياء بطريقة مختلفة وتحدي الأنظمة والسياسات المتبعة، وحوافز المناخ الإبداعي التي تتضمن كلاً من التحدي في العمل، الحرية، التشجيع التنظيمي، كفاية الموارد، وتشجيع المشرفين، ودعم مجموعة العمل تؤثر على الإبداع.

دراسة (Frenkel 2003) هدفت هذه الدراسة إلى تحديد معوقات الإبداع في منشآت القطاع الصناعي في المنطقة الشمالية من فلسطين، وقد تكونت عينة الدراسة التي تم اختيارها عشوائياً من (211) منشأة صناعية، شكلت ما نسبته (72%) من كافة المشاريع الصناعية الواقعة في المنطقة الشمالية المتصلة بالنمو السريع؛ حيث نسبة التشغيل ونسبة الصادرات. وقد تم جمع بيانات الدراسة من خلال إجراء مقابلات شخصية مع مديري الإدارة العليا في كافة المنشآت (عينة الدراسة) والتي تم تقسيمها إلى فئتين، الفئة الأولى الصناعات عالية التكنولوجيا، فيما شملت الفئة الثانية منشآت الصناعات التقليدية. ومن أهم ما توصلت إليه الدراسة وجود تشابه في استجابات المنشآت الصناعية في شمال فلسطين بغض النظر عن الفئة التي تنتمي إليها اتجاه معوقات الإبداع، وأن معظم المعوقات هي تلك المرتبطة بالمخاطرة الكبيرة المتعلقة بالانغماس بالعملية الإبداعية والمرتبطة أولاً؛ بقلّة الموارد المالية. وثانياً؛ بالتكلفة العالية للمشاركة بالعملية الإبداعية، والتي تطيل وقت الحصول على العائد على الاستثمار، بالإضافة إلى ما تم ذكره من معوقات، فإن قلة العمال المتخصصين بالمهارة العالية يشكل هو الآخر معوقاً أساسياً من معوقات الإبداع.

مناقشة الدراسات السابقة:

تتميز هذه الدراسة عن الدراسات السابقة بمحاولتها تحليل أثر رأس المال الفكري على القدرات الإبداعية لأعضاء هيئة التدريس في كلية العلوم التربوية في الجامعة الأردنية، وهي تمثل أحد الدراسات الحديثة التي تتناول هذا الموضوع سواءً من حيث المتغيرات التي تتناولها أو طبيعة المجتمع والعينة التي تغطيها الدراسة.

منهجية الدراسة وإجراءاتها:

منهج الدراسة:

تعتمد الدراسة على المنهج الوصفي الذي يتضمن استخدام الأسلوب الميداني في جمع البيانات بواسطة الاستبانة وتحليلها إحصائياً لاختبار صحة فرضيات الدراسة، إضافة إلى المسح المكتبي، وذلك للاستفادة من الكتب والدوريات العلمية لبناء الإطار النظري، والبحث الببليوغرافي عن الدراسات السابقة بواسطة الحاسب.

مجتمع الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من كافة أعضاء هيئة التدريس في كلية العلوم التربوية في الجامعة الأردنية، حيث تم توزيع الاستمارة عليهم، والبالغ عددهم (81) عضواً، حسب تقارير الجامعة الأردنية للعام الدراسي 2013.

الخصائص العامة لعينة الدراسة

جدول (1): يبين التوزيع النسبي لأفراد عينة الدراسة حسب الخصائص الشخصية والوظيفية: الجنس، العمر، الرتبة الأكاديمية، عدد سنوات الخدمة في الجامعة

المتغير	العدد	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	53 (82.8%)
	أنثى	11 (17.2%)
العمر	40 سنة فأقل	6 (9.4%)
	41-50 سنة	19 (29.7%)
	51 سنة فأكثر	39 (60.9%)
	أستاذ	20 (31.3%)
عدد سنوات الخدمة في الجامعة	أستاذ مشارك	30 (46.9%)
	أستاذ مساعد	14 (21.9%)
	5 سنوات فأقل	10 (15.6%)
	5-10 سنوات	14 (21.9%)
	11-15 سنة	18 (28.1%)
15 سنة فأكثر	22 (34.4%)	

يتضح من بيانات الجدول بأن غالبية أفراد عينة الدراسة من الذكور وبنسبة تمثيل (82.8 %)، فيما بلغت نسبة تمثيل الإناث (17.2 %). وفيما يتعلق بالعمر نجد أن النسبة الأعلى للمبحوثين تقع أعمارهم في الفئة 51 سنة فأكثر والبالغة (60.9 %)، كما يلاحظ من بيانات الجدول بأن أعلى نسبة تمثيل للمبحوثين حسب الرتبة الأكاديمية كان لأستاذ مشارك وبنسبة بلغت (46.9 %)، وأدنى نسبة تمثيل لأستاذ مساعد وبنسبة (21.9 %)، ومن حيث عدد سنوات الخدمة في الجامعة نجد أن أعلى نسبة لذوي الخبرة 15 سنة فأكثر وبنسبة (34.4 %)، فيما جاءت نسبة تمثيل فئة الخبرة أقل من 5 سنوات أقل نسبة والبالغة (15.6 %).

أداة الدراسة :

اعتمدت الدراسة على الاستبانة التي تم تطويرها بناءً على الدراسات السابقة والنتائج التي توصلت إليها والمقاييس التي تم استخدامها، وذلك لقياس مستوى تأثير أبعاد رأس المال الفكري على القدرات الإبداعية لأعضاء هيئة التدريس مستفيداً من دراسات (دراسة الرويسان، والعجلوني، 2010، ودراسة لبيت سعد الله حسين، 2011، ودراسة بن ثامر كلثوم، 2011). وفيما يلي توضيح لأجزاء أداة الدراسة :

الجزء الأول : يشتمل على معلومات ديمغرافية عن أعضاء هيئة التدريس في كلية العلوم التربوية في الجامعة الأردنية (الجنس، العمر، الرتبة الأكاديمية، عدد سنوات الخدمة في الجامعة).

الجزء الثاني: أبعاد رأس المال الفكري، وتم قياسها من خلال مقياس ليكرت الخماسي، وهي:

1. استقطاب رأس المال الفكري. وتم قياسه من خلال (4) فقرات.
2. صناعة رأس المال الفكري. وتم قياسه من خلال (4) فقرات.
3. تنشيط رأس المال الفكري. وتم قياسه من خلال (3) فقرات.
4. المحافظة على رأس المال الفكري. وتم قياسه من خلال (2) فقرات.

5. رأس المال الفكري الخدمي. وتم قياسه من خلال (6) فقرات.

الجزء الثالث: تنمية القدرات الإبداعية لأعضاء هيئة التدريس في كلية العلوم التربوية في الجامعة الأردنية وتم قياسه من خلال (7) فقرات .

الصدق والثبات:

لاختبار ثبات المتغيرات تم حساب معامل ألفا كرونباخ للاتساق الداخلي بين فقرات المتغيرات، وبلغت قيمة معامل ألفا كرونباخ بين فقرات متغير رأس المال الفكري (0.8454)، كما وبلغت بين فقرات متغير القدرات الإبداعية (0.8664)، وتشير هذه القيم إلى ثبات أداة الدراسة. والجدول التالي يوضح معاملات ألفا كرونباخ حسب متغيرات الدراسة:

جدول (2): يبين معاملات ألفا كرونباخ والتجزئة النصفية لسيرمان براون لاختبار ثبات أداة الدراسة

المتغير	معامل ألفا كرونباخ
استقطاب رأس المال الفكري	0.7641
صناعة رأس المال الفكري	0.7454
تنشيط رأس المال الفكري	0.8096
المحافظة على رأس المال الفكري	0.7498
رأس المال الفكري الخدمي	0.8855
القدرات الإبداعية	0.8664

أساليب التحليل الإحصائي:

للإجابة عن أسئلة الدراسة وللتحقق من صحة فرضياتها تم استخدام الأساليب الإحصائية الآتية:

- مقاييس الإحصاء الوصفي؛ وذلك لوصف خصائص عينة الدراسة، وعرض نتائج الدراسة المتعلقة بالتساؤل الأول والثاني.
- تحليل التباين لاختبار صحة النموذج؛ تم استخدام تحليل الانحدار المتعدد والبسيط ومعاملات الارتباط للإجابة عن التساؤل الثالث للدراسة.
- اختبار (T-test) واختبار ANOVA؛ حيث تم استخدام هذه الاختبارات في الإجابة عن التساؤل الرابع والتساؤل الخامس من الدراسة.

نتائج الدراسة ومناقشتها

فيما يلي عرض لنتائج الدراسة والإجابة عن تساؤلات الدراسة:

السؤال الأول: ما واقع توافر أبعاد رأس المال الفكري في كلية العلوم التربوية / الجامعة الأردنية؟

ولتحديد درجة الموافقة على فقرات المقياس تم اعتماد الأوزان الآتية:

1 < - 2.33	درجة ضعيفة
2.34 - 3.67	درجة متوسطة
3.68 - 5.00	درجة مرتفعة

جدول (3): يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية على مجالات متغير رأس المال الفكري

الدرجة الموافقة	الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المجال
مرتفعة	1	0.62	4.22	تنشيط رأس المال الفكري
مرتفعة	2	0.49	4.21	صناعة رأس المال الفكري
مرتفعة	3	0.56	4.03	استقطاب رأس المال الفكري
مرتفعة	4	0.75	3.81	رأس المال الفكري الخدمي
متوسطة	5	0.75	3.67	المحافظة على رأس المال الفكري
مرتفعة	---	0.42	3.98	الكلية

يتضح من بيانات الجدول رقم (3) وجود درجة مرتفعة من الموافقة على متغير رأس المال الفكري، حيث بلغ متوسط الإجابات الكلي على المقاييس (3.98) وبانحراف معياري (0.42). وعلى مستوى مجالات رأس المال الفكري يلاحظ أن أعلى درجات الموافقة كانت على مجال تنشيط رأس المال الفكري بمتوسط حسابي (4.22) وانحراف معياري (0.62) وبدرجة مرتفعة، ثم على مجال صناعة رأس المال الفكري بمتوسط حسابي (4.21) وانحراف معياري (0.49) وبدرجة مرتفعة، فيما كانت أقل درجات الموافقة على مجال المحافظة على رأس المال الفكري بمتوسط حسابي (3.67) وانحراف معياري (0.75) وبدرجة متوسطة. ويوضح الجدول رقم (4) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية على فقرات متغير رأس المال الفكري:

جدول (4): يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية على فقرات متغير رأس المال الفكري

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة الموافقة
1	تهتم الكلية بأراء الطلبة ومقترحاتهم وتفضيلاتهم في تقديم خدمات جديدة	4.52	0.62	1	مرتفعة
2	تحرص الجامعة على إيفاد خريجها إلى جامعات عالمية عريقة	4.39	0.66	2	مرتفعة
3	تشجع الكلية روح الإبداع والابتكار لدى أعضاء هيئة التدريس	4.34	0.62	3	مرتفعة
4	تؤمن الكلية بأن البيئة الخارجية توفر أساليب جديدة للتدريس بسبب سرعة الابتكارات المتلاحقة	4.34	0.82	4	مرتفعة
5	تحفز الكلية أعضاء هيئة التدريس الذين يبتعدون عن الطرق التقليدية في التدريس	4.31	0.73	5	مرتفعة
6	تهتم الكلية بأراء الطلبة بإجراء تحسينات على الخدمات المقدمة إليهم	4.27	0.74	6	مرتفعة
7	تمتلك الكلية شبكة لإدارة تقنيات معلومات الموارد البشرية المحوسبة لتمكنها من تنفيذ خططها وبرامجها الخاصة بالموارد البشرية بكفاءة وفاعلية	4.20	0.72	7	مرتفعة
8	تعمل الكلية بكل طاقتها من أجل توفير بيئة علمية للطلبة	4.06	0.91	8	مرتفعة

مرتفعة	9	1.00	4.02	تشجع الكلية على إقامة الحلقات النقاشية بين أعضاء هيئة التدريس لاستثمار طاقاتهم الفكرية	9
مرتفعة	10	0.93	3.97	تستقطب كلية العلوم التربوية أعضاء هيئة تدريس لديهم خبرات واسعة في مجال التدريس	10
مرتفعة	11	0.85	3.94	تعمل الجامعة على استقطاب كوادر تدريسية تمتلك مهارات كافية في مجال التدريس	11
مرتفعة	12	0.85	3.86	تهتم الكلية اهتماماً كبيراً بالأفكار والمعالجات التي يقترحها العاملون المتميزون لمعالجة مشكلات العمل	12
مرتفعة	13	0.83	3.83	تلتزم الجامعات بالمعايير المحددة لاستقطاب أعضاء هيئة التدريس	13
مرتفعة	14	0.98	3.83	تسعى الكلية إلى إشراك أعضاء هيئة التدريس في اتخاذ القرارات، بما يتلاءم واحتياجات الطلبة	14
مرتفعة	15	1.03	3.78	تعمل إدارة الكلية على تبادل المعلومات مع الإدارات الأخرى في الجامعة والتي تسهم في فتح آفاق جديدة للتعاون مع الطلبة	15
مرتفعة	16	1.08	3.75	تعمل الكلية على توثيق المعلومات الخاصة بالطلبة	16
مرتفعة	17	1.14	3.73	تسمح الكلية لأعضاء هيئة التدريس بتوظيف قدراتهم لتطوير الأداء في الكلية	17
مرتفعة	18	0.91	3.69	تسعى الكلية إلى تفعيل التعاون والتشارك مع الطلبة في حل مشكلاتهم	18
متوسطة	19	1.26	3.64	تراعي الكلية رغبة عضو هيئة التدريس وقدرته في الأداء عند توزيع الأعمال	19
متوسطة	20	1.31	3.03	تحافظ الكلية على المكانة الاجتماعية للموظفين من ذوي القدرات المتميزة أينما تكون مواقعهم الوظيفية	20
مرتفعة	---	0.42	3.98	الكلية	

يتضح من بيانات الجدول رقم (4) وجود درجة مرتفعة من الموافقة على متغير رأس المال الفكري، حيث بلغ متوسط الإجابات الكلي على المقياس (3.98) وانحراف معياري (0.42). وعلى مستوى فقرات المتغير يلاحظ أن أعلى درجات الموافقة كانت على الفقرة رقم (1) بمتوسط حسابي (4.52) وانحراف معياري (0.62) وتنص على "تهتم الكلية بأراء الطلبة ومقترحاتهم وتفضيلاهم في تقديم خدمات جديدة". أما أقل درجات الموافقة فكانت على الفقرة رقم (20) بمتوسط حسابي (3.03) وانحراف معياري (1.31) وتنص على "تحافظ الكلية على المكانة الاجتماعية للموظفين من ذوي القدرات المتميزة أينما تكون مواقعهم الوظيفية".

السؤال الثاني: ما واقع القدرات الإبداعية لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية العلوم التربوية / الجامعة الأردنية؟

جدول (5): يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية على فقرات متغير القدرات الإبداعية

الدرجة الموافقة	الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرة
مرتفعة	1	1.14	4.09	تشجع الجامعة أعضاء هيئة التدريس على إيجاد طرق جديدة للتدريس
مرتفعة	2	0.75	4.06	تحفز الكلية أعضاء هيئة التدريس على التعاون لحل المشكلات التي تواجههم
مرتفعة	3	0.86	3.98	تقوم إدارة الكلية بتوفير البنية التحتية اللازمة لتطوير الأساليب التدريسية في الجامعة
مرتفعة	4	1.04	3.89	لا يتردد أعضاء هيئة التدريس في تبني التغيير لما فيه مصلحة الطالب والكلية
مرتفعة	5	0.99	3.86	أدخلت الكلية الأنظمة الحاسوبية في العمليات الإدارية
مرتفعة	6	1.06	3.72	يعمل أعضاء هيئة التدريس على اكتشاف المشكلات وتحديدها وإيجاد طرق مبدعة ومبتكرة لحلها
مرتفعة	7	0.95	3.78	يتم تحسين العمليات الإدارية وتطويرها في الكلية بالاعتماد على المهارات والخبرات الموجودة فيها
مرتفعة	---	0.55	3.91	الكلية

يتضح من بيانات الجدول رقم (5) وجود درجة مرتفعة من الموافقة على متغير القدرات الإبداعية، حيث بلغ متوسط الإجابات الكلية على المقياس (3.91) وانحراف معياري (0.55). وعلى مستوى فقرات المتغير يلاحظ أن أعلى درجات الموافقة كانت على الفقرة رقم (1) بمتوسط حسابي (4.09) وانحراف معياري (1.14) وتنص على "تشجع الجامعة أعضاء هيئة التدريس على إيجاد طرق جديدة للتدريس". أما أقل درجات الموافقة فكانت على الفقرة رقم (7) بمتوسط حسابي (3.78) وانحراف معياري (0.95) وتنص على "يتم تحسين العمليات الإدارية وتطويرها في الكلية بالاعتماد على المهارات والخبرات الموجودة فيها".

السؤال الثالث: هل يوجد أثر لأبعاد رأس المال الفكري على القدرات الإبداعية لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية العلوم التربوية / الجامعة الأردنية؟

جدول (6): يبين نتائج تحليل التباين لاختبار صحة النموذج

الدلالة الإحصائية	قيمة (ف) المحسوبة	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين
•0.000	21.547	3.962	5	19.811	الانحدار
		0.184	75	13.791	البواقي
			80	33.601	الكلية

•التأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05 ≤ α).

يتضح من نتائج تحليل التباين وجود تأثير دال إحصائياً عند مستوى دلالة (0.05 ≤ α) لأبعاد رأس المال الفكري على القدرات الإبداعية، حيث بلغت قيمة (ف) المحسوبة (21.547) والدلالة الإحصائية لها (0.000).

جدول (7): تبين نتائج تحليل الانحدار المتعدد لاختبار أثر أبعاد رأس المال الفكري على القدرات الإبداعية

المتغير المستقل	معامل الارتباط R	القيمة التفسيرية R ²	معامل الانحدار	معامل بيتا	قيمة (ت)	الدلالة الإحصائية
استقطاب رأس المال الفكري			0.016	0.017	0.144	0.886
صناعة رأس المال الفكري			0.119	0.108	0.779	0.439
تنشيط رأس المال الفكري	0.670	44.9 %	0.031	0.035	0.296	0.769
المحافظة على رأس المال الفكري			0.065	0.090	0.871	0.387
رأس المال الفكري الخدمي			0.421	0.576	5.270	0.000

• التأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$).

تظهر نتائج تحليل الانحدار المتعدد وجود تأثير دال إحصائياً عند مستوى دلالة (0.05) لرأس المال الفكري الخدمي على القدرات الإبداعية، حيث كانت قيمة (ت) المحسوبة لها أعلى من قيمة (ت) الجدولية عند درجات حرية (63) والبالغة (1.664). ولم تظهر نتائج التحليل وجود تأثير لأبعاد رأس المال الفكري (المحافظة على رأس المال الفكري، الاستقطاب، الصناعة، التنشيط). ومن حيث المتغيرات الأكثر تأثيراً يلاحظ من معامل بيتا بأن رأس المال الفكري الخدمي هو الأكثر تأثيراً، ثم صناعة رأس المال الفكري من حيث التأثير على القدرات الإبداعية. كما وتظهر نتائج الانحدار بأن أبعاد رأس المال الفكري تفسر (44.9 %) من تباين القدرات الإبداعية.

وفيما يلي نتائج تحليل الانحدار البسيط لاختبار أثر كل بعد من أبعاد رأس المال الفكري على القدرات الإبداعية :

جدول (8): تبين نتائج تحليل الانحدار البسيط لاختبار أثر أبعاد رأس المال الفكري على القدرات الإبداعية

المتغير المستقل	معامل الارتباط R	القيمة التفسيرية R ²	معامل الانحدار	قيمة (ت)	الدلالة الإحصائية
استقطاب رأس المال الفكري	0.279	7.8 %	0.274	2.291	0.025
صناعة رأس المال الفكري	0.337	11.4 %	0.374	2.822	0.006
تنشيط رأس المال الفكري	0.198	3.9 %	0.175	1.590	0.117
المحافظة على رأس المال الفكري	0.295	8.7 %	0.214	2.429	0.018
رأس المال الفكري الخدمي	0.650	42.2 %	0.475	6.730	0.000

• التأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$).

تظهر نتائج تحليل الانحدار البسيط وجود تأثير دال إحصائياً عند مستوى دلالة (0.05) لجميع أبعاد رأس المال الفكري على القدرات الإبداعية، باستثناء بعد تنشيط رأس المال الفكري، حيث كانت قيمة (ت) المحسوبة لها أعلى من قيمة (ت) الجدولية عند درجات حرية (63) والبالغة (1.664).

السؤال الرابع: هل توجد فروق في الاتجاهات نحو رأس المال الفكري تعزى إلى اختلاف الخصائص الشخصية للمبحوثين؟

جدول (9): يبين نتائج اختبار (ت) لاختبار الفروق في الاتجاهات نحو رأس المال الفكري حسب الجنس

المتغير	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت) المحسوبة	درجات الحرية	الدلالة الإحصائية
الجنس	ذكر	53	3.95	0.44	62	0.286
	أنثى	11	4.10	0.33		

يتضح من نتائج اختبار (ت) الموضحة في الجدول رقم (10) عدم وجود فروق دالة إحصائية في الاتجاهات نحو رأس المال الفكري تعزى إلى اختلاف الجنس، حيث كانت قيمة (ت) المحسوبة (1.076) أقل من قيمة (ت) الحرجة عند درجات حرية (62) ومستوى دلالة إحصائية (0.05) والبالغة (1.671).

جدول رقم (10): يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات المبحوثين على مقياس رأس المال الفكري حسب الخصائص الشخصية والوظيفية: العمر، الرتبة الأكاديمية، عدد سنوات الخدمة في الجامعة.

المتغير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
العمر	40 سنة فأقل	0.39
	41 - 50 سنة	0.20
	51 سنة فأكثر	0.49
الرتبة الأكاديمية	أستاذ	0.33
	أستاذ مشارك	0.43
	أستاذ مساعد	0.51
عدد سنوات الخدمة في الجامعة	5 سنوات فأقل	0.40
	5 - 10 سنوات	0.23
	11 - 15 سنة	0.39
	15 سنة فأكثر	0.51

جدول (11): يبين نتائج تحليل التباين لاختبار الفروق في الاتجاهات نحو رأس المال الفكري حسب العمر، الرتبة الأكاديمية، عدد سنوات الخدمة في الجامعة.

المتغير المستقل	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف) المحسوبة	الدلالة الإحصائية
العمر	بين المجموعات	0.907	2	0.454	2.655	0.078
	داخل المجموعات	10.423	61	0.171		
	الكلية	11.330	63			
الرتبة الأكاديمية	بين المجموعات	0.385	2	0.193	1.073	0.348
	داخل المجموعات	10.945	61	0.179		
	الكلية	11.330	63			
سنوات الخبرة في الجامعة	بين المجموعات	1.173	3	0.391	2.309	0.085
	داخل المجموعات	10.157	60	0.169		
	الكلية	11.330	63			

يلاحظ من نتائج تحليل التباين عدم وجود فروق دالة إحصائية في الاتجاهات نحو رأس المال الفكري تعزى إلى اختلاف العمر والرتبة الأكاديمية وسنوات الخبرة في الجامعة، فقد كانت قيمة (ف) المحسوبة (2.655، 1.073، 2.309) وهي أدنى من قيمة (ف) الحرجة عند درجات حرية (2، 61) ودرجات حرية (3، 60) ومستوى دلالة (0.05) والبالغة لكل منهما (3.150) (2.758) على التوالي.

السؤال الخامس: هل توجد فروق في الاتجاهات نحو القدرات الإبداعية تعزى إلى اختلاف الخصائص الشخصية للمبجوثين؟

جدول (12): يبين نتائج اختبار (ت) لاختبار الفروق في الاتجاهات نحو رأس القدرات الإبداعية حسب الجنس

المتغير	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت) المحسوبة	درجات الحرية	الدلالة الإحصائية
الجنس	ذكر	53	3.85	0.55	62	0.039
	أنثى	11	4.22	0.44		

يتضح من نتائج اختبار (ت) الموضحة في الجدول رقم (12) وجود فروق دالة إحصائية في الاتجاهات نحو القدرات الإبداعية تعزى إلى اختلاف الجنس ولصالح الإناث، فقد كانت قيمة (ت) المحسوبة (2.112) أعلى من قيمة (ت) الحرجة عند درجات حرية (62) ومستوى دلالة إحصائية (0.05) والبالغة (1.671).

جدول (13): يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات المبجوثين على مقياس القدرات الإبداعية حسب الخصائص الشخصية والوظيفية: العمر، الرتبة الأكاديمية، عدد سنوات الخدمة في الجامعة

المتغير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
العمر	40 سنة فأقل	3.79
	41 - 50 سنة	4.12
	51 سنة فأكثر	3.83
الرتبة الأكاديمية	أستاذ	3.76
	أستاذ مشارك	3.97
	أستاذ مساعد	4.02
عدد سنوات الخدمة في الجامعة	5 سنوات فأقل	3.71
	5 - 10 سنوات	4.11
	11 - 15 سنة	4.03
	15 سنة فأكثر	3.78

جدول (14): يبين نتائج تحليل التباين لاختبار الفروق في الاتجاهات نحو القدرات الإبداعية حسب العمر، الرتبة الأكاديمية، عدد سنوات الخدمة في الجامعة.

القدرات الإبداعية	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف) المحسوبة	الدلالة الإحصائية
العمر	بين المجموعات	1.173	2	0.586	2.034	0.140
	داخل المجموعات	17.587	61	0.288		
	الكلية	18.760	63			

0.296	1.241	0.367	2	0.734	بين المجموعات	الرتبة الأكاديمية
		0.296	61	18.026	داخل المجموعات	
			63	18.760	الكلي	
0.146	1.863	0.533	3	1.598	بين المجموعات	سنوات الخبرة في الجامعة
		0.286	60	17.162	داخل المجموعات	
			63	18.760	الكلي	

يلاحظ من نتائج تحليل التباين الموضحة في الجدول رقم (14) عدم وجود فروق دالة إحصائية في الاتجاهات نحو القدرات الإبداعية تعزى إلى اختلاف العمر والرتبة الأكاديمية وسنوات الخبرة في الجامعة، فقد كانت قيمة (ف) المحسوبة (2.034، 1.241، 1.863) لها أدنى من قيمة (ف) الحرجة عند درجات حرية (2، 61) ودرجات حرية (3، 60) ومستوى دلالة (0.05) والبالغة لكل منهما (3.150) (2.758) على التوالي.

النتائج:

وقد توصلت الدراسة إلى النتائج الآتية :

1. بينت نتائج الدراسة وجود تأثير دال إحصائي عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لأبعاد رأس المال الفكري على القدرات الإبداعية وتبين من نتائج تحليل الانحدار المتعدد وجود تأثير دال إحصائي لبعده رأس المال الفكري الخدمي على القدرات الإبداعية، ولم تظهر نتائج التحليل وجود تأثير لأبعاد رأس المال الفكري (الاستقطاب، الصناعة، التنشيط، والمحافظة على رأس المال الفكري). ومن حيث المتغيرات الأكثر تأثيراً على القدرات الإبداعية يلاحظ من معامل بيتا بأن رأس المال الفكري الخدمي هو الأكثر تأثيراً، ثم صناعة رأس المال الفكري. كما وتظهر نتائج الانحدار بأن أبعاد رأس المال الفكري تفسر (59%) من تباين القدرات الإبداعية.

2. بينت نتائج الدراسة وجود فروق دالة إحصائية في الاتجاهات نحو رأس المال الفكري تعزى إلى اختلاف سنوات الخبرة في الجامعة، فقد كانت قيم (ف) المحسوبة لها أعلى من قيمة (ف) الحرجة. ولم تظهر نتائج تحليل التباين وجود فروق الاتجاهات نحو رأس المال الفكري تعزى إلى اختلاف الجنس والعمر والرتبة الأكاديمية.

3. بينت نتائج الدراسة وجود فروق دالة إحصائية في الاتجاهات نحو القدرات الإبداعية تعزى إلى اختلاف الرتبة الأكاديمية وسنوات الخبرة في الجامعة، فقد كانت قيم (ف) المحسوبة لها أعلى من قيمة (ف) الحرجة. ولم تظهر نتائج تحليل التباين وجود فروق الاتجاهات نحو القدرات الإبداعية تعزى إلى اختلاف الجنس والعمر.

التوصيات:

في ضوء نتائج الدراسة توصي بما يلي :

1. العمل على تبني استراتيجيات محددة وواضحة لتطبيق أبعاد رأس المال الفكري في كلية العلوم التربوية في الجامعة الأردنية نظراً لما لها من تأثير على مستوى أداء أعضاء هيئة التدريس في الكلية وبما يعزز قدراتهم الإبداعية.

2. إجراء مسوحات دورية في كلية العلوم التربوية في الجامعة الأردنية من خلال الوسائل المعروفة من خلال المقابلات الشخصية والاستبانة لمعرفة مستوى رأس المال الفكري والقدرات الإبداعية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة ومقارنة ذلك مع جامعات أخرى للمحافظة على الوضع الحالي وتطويره بشكل مستمر.

3. إجراء المزيد من الدراسات المتعلقة بأبعاد رأس المال الفكري في كليات أخرى في الجامعة والجامعات الرسمية.

المراجع :

- إبراهيم، عبد الستار. (2002). الإبداع قضاياه وتطبيقاته. ط1. مكتبة الأنجلو المصرية. القاهرة.
- أبو تايه، سلطان نايف (2003). العلاقة بين أسلوب القيادة والسلوك الإبداعي للفرد. دراسات الجامعة الأردنية. مجلد (30). عدد (2).
- جروان، فتحي. (2002). الإبداع مفهومه- معايير- نظرياته - قياسه - تدريبه - مراحل- العملية الإبداعية. دار الفكر للطباعة والنشر. عمان.
- حسين، ليث سعد الله. (2011). رأس المال المعرفي وتأثيره في تحسين جودة الخدمة التعليمية. جامعة الموصل. كلية الإدارة والاقتصاد. بغداد.
- الخوالدة، رياض عبد الله عايف (2005). أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على الإبداع الإداري في المؤسسات العامة الأردنية. رسالة ماجستير غير منشورة. الجامعة الأردنية. عمان. الأردن.
- رشوان. حسين. (2002). الأسس النفسية والاجتماعية للإبتكار. المكتب الجامعي الحديث. الاسكندرية.
- رضا، حاتم. (1424هـ). "الإبداع الإداري وعلاقته بالأداء الوظيفي دراسة تطبيقية على الأجهزة الأمنية بمطار الملك عبد العزيز الدولي بجدة" رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة نايف للعلوم الأمنية. جدة.
- رمضان الشيخ، (ب.ت). الاستراتيجيات العملية لتعلم الإبداع والابتكار، بوك سيتي للنشر والتوزيع، مصر، ط1، ص82.
- الروسان، محمد علي. والعجلوني. محمود محمد. (2010). أثر رأس المال الفكري في الإبداع في المصارف الأردنية (دراسة ميدانية). مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية. المجلد 26. العدد الثاني.
- الزعبى، جمانة. (2005). عوامل المناخ التنظيمي المؤثرة في السلوك الإبداعي لدى المديرين في الوزارات الأردنية. رسالة ماجستير غير منشورة. الجامعة الأردنية. عمان. الأردن.
- السرور، ناديا. (2001). مقدمة في الإبداع. دار وائل للطباعة والنشر. عمان.
- السويدان. طارق والعدلوني، محمد. (2002). مبادئ الإبداع. شركة الإبداع الخليجي للاستثمارات والتدريب. الكويت.
- الشربيني، زكريا وصادق، يسرية. (2002). أطفال عند القمة :الموهبة- التفوق العقلي- الإبداع. دار الفكر العربي. القاهرة.
- الشحقاء، عادل (2004). علاقة الأنماط القيادية بمستوى الإبداع الإداري. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية. الرياض. المملكة العربية.
- الشمري، فهد. (2002). " المناخ التنظيمي في المنافذ الجمركية وعلاقته بالإبداع الإداري " رسالة ماجستير غير منشورة. أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية. الرياض.
- الصرايرة، أكرم (2003). العلاقة بين الثقافة والإبداع الإداري في شركتي البوتاس والفوسفات. مجلة مؤتة. المجلد 18. العدد (4).
- الطيبي، محمد. (2001). تنمية قدرات التفكير الإبداعي. ط1. دار المسيرة للنشر والتوزيع. عمان.
- عبد، غسان فيصل . (2009). أثر رأس المال الفكري في إمكانية تطبيق إدارة الجودة الشاملة (دراسة استطلاعية في جامعة تركيت). جامعة تركيت. كلية الإدارة والاقتصاد. مجلة تركيت للعلوم الإدارية والاقتصادية. المجلد 5. العدد 15.

العساف، حسين موسى (1999). "السلوك الإداري والتنظيمي في منظمات الأعمال". ط2. دارزهران. عمان. الأردن.

غياط، شريف. ورجال، فيروز. (2011). رأس المال الفكري ودوره في اكتساب المؤسسة ميزة تنافسية. ملتقى دولي حول : رأس المال الفكري في منظمات الأعمال العربية في الاقتصادات الحديثة. الجزائر. ولاية برج بوعرييج.

فراحتية، العيد بن ثامر كلثوم. (2011). الاستثمار في رأس المال البشري وأثره على إدارة الإبداع في المنظمات المتعلمة دراسة حالة : مجموعة عنتر تراد لإنتاج الإلكترونيات. ملتقى دولي حول : رأس المال الفكري في منظمات الأعمال العربية في الاقتصادات الحديثة. الجزائر. ولاية برج بوعرييج.

الكناني، ممدوح. (1990). الأسس النفسية للابتكار. مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع. الكويت.

اللوزي، موسى. (1999) التطوير التنظيمي: أساسيات ومفاهيم حديثة. ط 1. دار وائل للنشر. عمان. الأردن.

Budhwar, P. (2000). Evaluating Levels of Strategic Integration and Devolvement of Human Resource Management in Britain. Personnel Review 29 (2). 141157-

Fagan, H. (2004). The Influence of Creative Style and climate on Software Development team creativity: An Exploratory Study. Journal of Computer Information Systems. Spring. PP: 73 – 80.

Frenkel, A. (2003). Barriers and Limitations in the development of Industrial Innovation in the Region. European Planning Studies. Vol. 11. No. 2. PP: 115 – 137.

Hamel, Grary & Heene, Airne. Competence-Based Competition. John Wiley & Sons. Inc. U.S.A. (1994).

Jezycki, Andrew. "an Analysis Of The Relationship Between Creativity Style And Leader Behavior In Elementary. Middle And Secondary Schools". San Francisco. 1997. Unpublished Ed.D Dissertation. Submitted to the University of San Francisco.

S, Robbins &. D, A. David. Fundamentals of Management Essential Concepts and Applications. second edition. prentice Hall. U. S. A. 1998. pp. 533- 534.

Smith, T. (1992) Accounting for Growth. London: Century Business.

Stewart, T.A. ,intellectual Capital: The New Weath of Organization. Doubeday Curreny newyork, 1999 .

Yogesh, M. Knowledge Management in Inquiring Organization. Forbes. 1997.