



الجمهورية اليمنية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة الأندلس للعلوم التقنية
عمادة كلية الدراسات العليا
كلية العلوم الإدارية
قسم إدارة أعمال

أثر رأس المال الفكري في الإبداع الإداري في الجامعات الأهلية اليمنية

رسالة مقدمة لاستكمال متطلبات الحصول على درجة الماجستير
في العلوم الإدارية - تخصص إدارة الأعمال

إعداد الطالبة:

سعاد عبد الله عبده حسن

إشراف:

أ.د: عبد اللطيف مصلح محمد عايش

أستاذ إدارة الأعمال

جامعة العلوم والتكنولوجيا

صنعاء- 1444هـ - 2023م

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

وَلَقَدْ كَرَّمْنَا بَنِي آدَمَ وَحَمَلْنَاهُمْ
فِي الْبَرِّ وَالْبَحْرِ وَرَزَقْنَاهُمْ مِنَ
الطَّيِّبَاتِ وَفَضَّلْنَاهُمْ عَلَى كَثِيرٍ
مِمَّنْ خَلَقْنَا تَفْضِيلًا ﴿٧﴾

الإهداء

إلى (وطني الغالي) حفظك الله من كيد الكائدين
إلى من زرع في حب العلم والتعلم: (والدي) رحمه الله
إلى تاج الرأس ومن أمدتني بدعواتها طول حياتي: (أمي) الغالية أمدها الله
بالصحة والعافية
إلى شريكي وداعمي في العلم والتعليم (زوجي الحبيب) سلمه الله من كل
مكروه
إلى الذين كانوا لي كالأب والأم (عمي وعمتي) رزقهم الله الصحة والعافية
إلى أخواتي وأخواني الكرام (نبيلة وسميرة ونبهة وماجد ومنيرة وأميرة واشراق
ومحمد وأحمد) حفظهم الله ورعاهم وبارك لهم في ذرياتهم
إلى احبابي فلذات أكبادي (محمد ورغد وشهد ورشيد) أنبتهم الله نباتا حسنا
وإلى كل من أحب جمعني الله وإياكم في أعالي الجنان.
إلى من ساندني في كتابة هذه الدراسة (مهند مجيب) وفقه الله للخير والفلاح
في حياته المهنية والعملية.
أهدي هذا الجهد وأسأل الله أن ينفع به.

الباحث

شكراً وتقديراً

الحمد لله الذي لا رافع لما وضع، ولا واضع لما رفع، واصلي وسلم على حبيبي محمد صلى الله عليه وسلم من كان كالبدر إذا طلع، وعلى آله وصحبه وسلم عدد ما ساجد سجد، وما راع ركع، فالحمد والشكر لله أولاً وأخيراً، على توفيقه ونعمائه التي لا تحصى، فهو الميسر والمعين لي في هذا الإنجاز.

أرسل أندى عبارات الشكر والعرفان للذي لولا فضل الله ثم فضله لما حققت هذا الإنجاز، فقد كان نعم الموجه والمرشد، مشرفي الفاضل :

الأستاذ الدكتور: عبد اللطيف مصلح محمد عايض

ثم أقدم شكري وامنتاني لكل العاملين في جامعتي -جامعة الأندلس للعلوم والتقنية - ذلك الصرح العلمي الشامخ، ممثلةً بالهامة الشامخة _رئيس الجامعة:

الأستاذ الدكتور: أحمد محمد برقعان

وأقدم أجمل عبارات الشكر والامنتان من قلب فاض بالاحترام والتقدير لتلك الشخصية المعطاءة لكل ما عملته من أجلي كي أصل إلى ما وصلت إليه، أرسلها لعميد الدراسات العليا:

الأستاذ الدكتور يحي عبد الرزاق قطران

كما اقدم شكري وامنتاني لكل دكاترتي الكرام من كانوا لي سنداً وحافزاً على الدوام ولا أنسى تقديم شكري الخاص للشخصية المجهولة والتي كانت السبب في أولى خطواتي واقتناعي بدراسة الماجستير الأستاذ الخلق: زياد القبلي

كما أشكر جميع الدكاترة الأفاضل الذين قبلوا أن يناقشوا هذه الرسالة بكل حب وود:

د/ عبده العامري & د/ جبر السنباني

وأشكر جميع العاملين في الجامعات الخاصة والذين تعاونوا معي في إتمام هذه الدراسة، كما أشكر كل من: المدقق اللغوي والمدقق الاحصائي.

وأخيراً لا أنسى عائلتي وجميع الأحباب والأصدقاء فقد كانوا نعم السند والعون لي في هذا الإنجاز الذي أسأل الله أن يجعله خالصاً لوجهه الكريم.

الباحثة

الملخص

أثر رأس المال الفكري في الإبداع الإداري في الجامعات اليمنية الأهلية

إشراف:

الطالبة:

أ.د/ عبد اللطيف مصلح محمد عايض

سعاد عبد الله عبده

هدفت هذه الدراسة إلى تحديد أثر رأس المال الفكري في الإبداع الإداري، وكذلك معرفة مدى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($0.05 <$) لمستوى ممارسة الإبداع الإداري في الجامعات الأهلية اليمنية بأمانة العاصمة تعزى للمتغيرات الديمغرافية المتمثلة في (الجنس، العمر، المؤهل، المسمى الوظيفي، سنوات الخدمة)، وقد اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتمثل مجتمع الدراسة في الجامعات الأهلية اليمنية، وتم اختيار خمس جامعات بواقع (420) أكاديمياً وإدارياً، وقد تم اختيار عينة عشوائية طبقية بواقع (201) مفردة، وتم جمع البيانات الخاصة بالدراسة باستخدام الاستبانة، ومعالجة البيانات بواسطة برنامج الحزمة الإحصائية (SPSS) كما تم استخدام العديد من الأساليب الإحصائية الوصفية والاستدلالية.

وقد توصلت الدراسة إلى العديد من الاستنتاجات أهمها: أن لرأس المال الفكري بكافة أبعاده تأثيراً في الإبداع الإداري في الجامعات الأهلية اليمنية، كما تهتم الجامعات محل الدراسة بتوافر رأس المال الفكري بأبعاده الثلاثة (البشري والهيكلية والعلائقية)، لكن اهتمامها برأس المال الهيكلية جاء أولاً، يليه رأس المال البشري، والعلائقية بالنسبة نفسها، كما تولي الجامعات محل الدراسة اهتماماً كبيراً بممارسة الإبداع الإداري، حيث يمارس العاملون في الجامعات محل الدراسة مهارات الإبداع الإداري، وكان أكثرها ممارسةً: التحليل والربط، وأقلها ممارسةً الطلاقة، وكذلك يوجد اتفاق في إجابة أفراد العينة حول مستوى توفر رأس المال الفكري في الجامعات الأهلية اليمنية، تعزى للمتغيرات الديمغرافية المتمثلة في (الجنس _ العمر _ المؤهل العلمي _ المسمى الوظيفي _ سنوات الخدمة)، كما يوجد تباين في إجابات عينة الدراسة تعزى لمتغير الجامعة.

وأوصت الدراسة بالعديد من التوصيات كان من أهمها: أن على الجامعات أن تعمل على زيادة إثراء رأس المال الفكري المتواجد فيها، من خلال تطويره وتشجيعه عبر إشراك العاملين ودمجهم في برامج تدريبية، والتقييم الدوري لرأس المال الفكري، وربط الحوافز المادية، والمعنوية فيه، ودراسة احتياجات العاملين لديها، وتزويدهم بالمهارات، والخبرات اللازمة من خلال التدريب، والذي سينعكس بدوره على جودة الخدمة المقدمة، ومستوى الإبداع الإداري، وتخصيص موازنة خاصة؛ لدعم، وتمويل الأفكار الإبداعية.

قائمة المحتويات

الصفحة	الموضوع
ب	1. البسملة
ت	2. قرار لجنة المناقشة
ث	3. تقرير المراجع اللغوي
ج	4. الإهداء
ح	5. شكر وتقدير
ذ	6. الملخص
ز	7. قائمة المحتويات
س	8. قائمة الجداول
ش	9. قائمة الأشكال
ص	10. قائمة الملاحق
ض	11. المقدمة
	12. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة والدراسات السابقة
2	تمهيد
2	الإطار العام للدراسة
2	1-1-1 مشكلة الدراسة
4	1-1-2 أهداف الدراسة
4	1-1-3 أهمية الدراسة
5	1-1-4 النموذج المعرفي للدراسة
9	1-1-5 فرضيات الدراسة
9	1-1-6 مصطلحات الدراسة والمصطلحات الإجرائية
12	1-1-7 حدود الدراسة
13	الدراسات السابقة .
13	الدراسات التي تناولت رأس المال الفكري
19	2-2-1 الدراسات التي تناولت الإبداع الإداري
21	3-2-1 الدراسات التي تناولت رأس المال الفكري والإبداع الإداري

28	1-2-4 العلاقة بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة
	الفصل الثاني الإطار النظري للدراسة
36	1-2 الإبداع الإداري
36	1-1-2 مفهوم الإبداع الإداري
38	2-1-2 أهمية الإبداع الإداري
39	3-1-2 أبعاد الإبداع الإداري
43	4-1-2 عوامل تنمية الإبداع الإداري
44	5-1-2 مراحل الإبداع الإداري
46	6-1-2 أساليب تنمية الإبداع الإداري
48	7-1-2 العوائق التي تحد من الإبداع
51	2-2 رأس المال الفكري
51	1-2-2 مفهوم رأس المال الفكري
53	2-2-2 أهمية رأس المال الفكري:
55	3-2-2 التطور التاريخي لرأس المال الفكري
56	4-2-2 أبعاد رأس المال الفكري
63	5-2-2 إدارة رأس المال الفكري
64	6-2-2 أهمية إدارة رأس المال الفكري
64	7-2-2 آليات بناء رأس المال الفكري ومتطلبات تطوره
66	8-2-2 أساليب المحافظة على رأس المال الفكري
68	3-2 رأس المال الفكري و الإبداع الإداري في الجامعات الأهلية اليمينية
68	1-3-2 أهمية الإبداع الإداري في الجامعات الأهلية
68	2-3-2 أهمية رأس المال الفكري في الجامعات اليمينية
69	3-3-2 أثر رأس المال الفكري في الإبداع الإداري في الجامعات الاهلية
71	4-2-2 تفعيل وتنشيط رأس المال الفكري لتحقيق الإبداع الإداري
	الفصل الثالث : منهجية الدراسة
74	تمهيد
74	1-3 منهج الدراسة
74	2-3 وصف مجتمع الدراسة
78	3-3 مجتمع الدراسة
79	4-3 عينة الدراسة
80	5-3 وحدة التحليل

80	3-6 مصادر جمع البيانات والمعلومات
80	3-7 أداة الدراسة
82	3-8 معايير القياس
83	3-9 أساليب التحليل الإحصائي
	الفصل الرابع: عرض وتحليل النتائج ومناقشتها
86	تمهيد
86	4-1 تحليل خصائص عينة الدراسة
89	4-2 نتائج التحليل الوصفي لمتغيري الدراسة
89	4-2-1 نتائج مستوى توفر المتغير المستقل رأس المال الفكري
95	4-2-2 نتائج مستوى توفر المتغير التابع الإبداع الإداري
103	4-3 نتائج اختبار فرضيات الدراسة
103	4-3-1 نتائج اختبار الفرضية الأولى
106	4-3-2 نتائج اختبار الفرضية الثانية
	الفصل الخامس: الاستنتاجات والتوصيات
112	تمهيد
112	5-1 الاستنتاجات
113	5-2 التوصيات
114	5-3 المقترحات
	المراجع
115	أولاً: المراجع العربية
122	ثانياً: المراجع الأجنبية
125	ثالثاً: المواقع الإلكترونية
126	الملاحق

قائمة الجداول

الصفحة	الجدول
6	1- جدول (1-1) أبعاد متغير رأس المال الفكري.
7	2- جدول (2-1) أبعاد متغير الإبداع الإداري.
28	3- جدول (3-1) ملخص بأهم الدراسات السابقة وأوجه الشبه والاختلاف بينها وبين هذه الدراسة.
75	4- جدول (1-3) الجامعات اليمنية المعتمدة في التعليم العالي.
79	5- جدول (2-3) مجتمع الدراسة.
79	6- جدول (3-3) عينة الدراسة.
81	7- جدول (4-3) يبين نتائج اختبار كرونباخ (ألفا) لأداة البحث.
82	8- جدول (5-3) يبين نتائج عدد الاستمارات الموزعة والمستردة والصالحة للتحليل.
83	9- جدول (6-3) يوضح كيفية احتساب التقدير اللفظي لأسئلة فرضيات البحث.
86	10- جدول (1-4) التكرار والنسبة المئوية لمتغير الجامعة المشاركين بالعينة.
86	11- جدول (2-4) التكرار والنسبة المئوية لمتغير الجنس لأفراد عينة الدراسة.
87	12- جدول (3-4) التكرار والنسبة المئوية لمتغير العمر المشاركين بالعينة.
87	13- جدول (4-4) التكرار والنسبة المئوية لمتغير المؤهل العلمي المشاركين بالعينة.
88	14- جدول (5-4) التكرار والنسبة المئوية لمتغير المسمى الوظيفي.
88	15- جدول (6-4) التكرار والنسبة المئوية لمتغير سنوات الخدمة.
89	16- جدول (7-4) نتائج المتوسطات واختبار T لمعرفة مستوى توفر رأس المال الفكري.
91	17- جدول (8-4) نتائج المتوسطات واختبار T لمعرفة مستوى توفر رأس المال البشري.
92	18- جدول (9-4) نتائج المتوسطات واختبار T لمعرفة مستوى توفر رأس المال الهيكلي.
94	19- جدول (10-4) نتائج المتوسطات واختبار T لمعرفة مستوى توفر رأس المال العلائقي.
95	20- جدول (11-4) نتائج المتوسطات واختبار T لمعرفة مستوى توفر الإبداع الإداري
97	21- جدول (12-4) نتائج المتوسطات واختبار T لمعرفة مستوى توفر الطلاقة.
98	22- جدول (13-4) نتائج المتوسطات واختبار T لمعرفة مستوى توفر الأصالة.
99	23- جدول (14-4) نتائج المتوسطات واختبار T لمعرفة مستوى توفر المرونة.
100	24- جدول (15-4) نتائج المتوسطات واختبار T لمعرفة مستوى توفر الحساسية للمشكلات.
101	25- جدول (16-4) نتائج المتوسطات واختبار T لمعرفة مستوى توفر المخاطرة.
102	26- جدول (17-4) نتائج المتوسطات واختبار T لمعرفة مستوى توفر التحليل والربط.
103	27- جدول (18-4) نتائج تحليل الانحدار لمعرفة أثر رأس الفكري على الإبداع الإداري.
104	28- جدول (19-4) نتائج تحليل الانحدار لمعرفة أثر رأس البشري على الإبداع الإداري.

104	29- جدول (4-20) نتائج تحليل الانحدار لمعرفة أثر رأس الهيكلية على الإبداع الإداري.
105	30- جدول (4-21) نتائج تحليل الانحدار لمعرفة أثر رأس العلاقات على الإبداع الإداري.
106	31- جدول (4-22) نتيجة اختبار (T-test) الدلالة الفروق بين متوسطات آراء أفراد العينة وفقاً لمتغير (الجنس).
107	32- جدول (4-23) لمعرفة تأثير متغير العمر على متغيرات الدراسة.
108	33- جدول (4-24) لمعرفة تأثير متغير المؤهل العلمي على متغيرات الدراسة
108	34- جدول (4-25) اختبار شيفيه للمحاور ذات الدلالة الإحصائية لمتغير المؤهل العلمي
109	35- جدول (4-26) نتيجة اختبار (T-test) الدلالة الفروق بين متوسطات آراء أفراد العينة وفقاً لمتغير (المسمى الوظيفي)
110	36- جدول (4-27) لمعرفة تأثير متغير سنوات الخدمة على متغيرات الدراسة

قائمة الأشكال

الصفحة	الشكل
8	1- شكل (1) نموذج متغيرات الدراسة.
45	2- شكل (2) مراحل الإبداع
51	3- شكل (3) مفهوم رأس المال الفكري
56	4- شكل (4) مكونات وأبعاد رأس المال الفكري.
59	5- شكل (5) متطلبات رأس المال البشري

قائمة الملاحق

الصفحة	الملحق
127	الاستبانة في صورتها الأولية
133	قائمة بأسماء المحكمين لاستبانة الدراسة
134	الاستبانة في صورتها النهائية

الفصل الأول:

الإطار العام للدراسة
والدراسات السابقة

1- الإطار العام للدراسة والدراسات السابقة

يتضمن هذا الفصل بحثين: الأول: الإطار العام للدراسة، ويتضمن: مقدمة الدراسة، ومشكلة الدراسة، وأهميتها، وأهدافها، وفرضياتها، والنموذج المعرفي للدراسة، وحدود الدراسة، ومصطلحات الدراسة، والتعريفات الإجرائية، والمبحث الثاني: الدراسات السابقة العربية والأجنبية.

المقدمة

يعد الإبداع من أهم مقومات النهضة لمنظمات الأعمال بمختلف أنواعها وأشكالها، فبيئة الأعمال في تغير متسارع ومنافسة شديدة، تتطلب إبداعاً في إدارتها، فالإبداع من أهم الأساليب لتحسين أداء العاملين والارتقاء بمستوى الأداء، لا سيما في عصر الإبداع والتكنولوجيا، حيث أصبح الإبداع ضرورة ملحة تفرضها حركة الحياة الحالية، ولتتمكن من الاستمرارية والمنافسة والتميز.

ويعد الإبداع الإداري أسلوباً ومهارة تمكن قادة المنظمات، ومنتسبيها من مواجهة التحديات، وإدارة الأزمات، فهو يعمل على رفع كفاءة العاملين، وتحسين أدائهم، ومن ثم تحسين أداء المنظمة ككل، وبذلك فإن القدرة على الإبداع قد تكون من أهم المتطلبات الواجب توفرها في قيادة المنظمات، فالقادة الفاعلون هم الذين يتوقعون ما يمكن أن يحدث في المنظمات لاسيما المشكلات والمخاطر، والتفكير والإبداع في كيفية تفادي تلك المشكلات والمخاطر بدلاً من انتظار حدوثها.

وقد ازداد مؤخرًا اهتمام كثير من الباحثين، والدارسين في موضوع رأس المال الفكري اهتمامًا بالغًا، ومن الملاحظ بأن كثير من البحوث والدراسات الجديدة تناولت هذا الموضوع، أو جزئية منه، فهو من أكثر الموارد التي تمثل قيمة، وإضافة للمنظمة، قيمة غير ملموسة، وموجودة في المنظمة، كما أنها غير مكلفة، وإنما تحتاج للاهتمام، والتركيز والتطبيق، فكثير من المنظمات تملك طاقة هائلة من الموارد البشرية، أو الهيكلية، أو العلاقات، إلا أنها تغفل عن استثمارها الاستثمار الأمثل التي يجعل من المنظمة مبدعة، وناجحة في خوض غمار المنافسة الشديدة التي تتسم بها منظمات الأعمال في الوقت الحالي

وقد أدركت كثير من المنظمات أنه لتحقيق ذلك؛ فإن عليها استثمار رأس المال غير المادي، الذي يعتبر من أهم الموارد والثروات لدى أي منظمة، حتى تتأقلم وتتواكب مع متطلبات النهضة العلمية، فإنه يعول عليها إحداث التطور والتحسين المجتمعي، "فقد أثبتت الدراسات والتجارب في المجتمعات المتقدمة أن القوى البشرية المؤهلة، وطريقة سلوكها في بيئة العمل هي أداة الإبداع الرئيسية، وأداة التغيير، والتطوير، والتحسين، وأداة المنافسة الإيجابية" (السقاف، 2020، 3)

ومع التطورات، والأحداث المتسارعة، والمتجددة التي تحدث في كافة الأصعدة، والمجالات الاجتماعية، والاقتصادية، والتكنولوجية، ومختلف الأصعدة العلمية والعملية أصبح من الملح على المنظمات ممارسة الإبداع بشكل دائم، بل أن يصبح الإبداع سمة للمنظمة لا تنفك عنها، فالمجتمعات المتقدمة حققت تقدمها بفضل اعتمادها على المفكرين، والمبدعين، وأصحاب العقول المنتجة، وأصبح تقدم المجتمعات يقاس بعدد مبدعيها ومفكريها.

ويعتبر التعليم العالي من أهم مقومات النهضة لجميع الدول، فإذا ما أهتمت الدول بالتعليم بشكل عام، والتعليم العالي بشكل خاص ارتفع شأنها بين الدول، فالتعليم من أهم مقومات الدولة الحديثة باعتباره معقلاً للفكر الإنساني، ومصدراً للاستثمار، وتنمية الثروة البشرية، والمجتمعية، ومما لا شك فيه، فإن مؤسسات التعليم العالي تعد من أهم دعائم المجتمع، فمخرجاتها تمثل مدخلات لكل المؤسسات سواء كانت إنتاجية، أو خدمية؛ على أساس أنها تعمل على توفير مقومات الإبداع والابتكار، وتطوير المهارات البشرية، وتنمية الكوادر والقدرات، ومن ثم رفق جميع المنظمات العاملة في المجتمع أيًا كان نوعها بالكوادر البشرية بمختلف التخصصات.

إلا أن مؤسسات التعليم العالي في اليمن خاصة تواجه تحديات كبيرة، فقد شهدت محافظات اليمن بشكل عام وأمانة العاصمة- صنعاء بشكل خاص في الآونة الأخيرة افتتاح العديد من الجامعات الأهلية، وزيادة حدة التنافس بينها؛ لجذب أكبر عدد من الطلبة، وهذا بدوره يتطلب زيادة في تحسين أدائها من خلال إدارة مبدعة، وقيادات قادرة على مواجهة التحديات، بل والتكيف معها، واستيعاب التغيرات والتطورات المتسارعة في البيئة التنافسية، بحيث تمتلك تلك القيادات رؤية واضحة واستراتيجية مبدعة؛ لتحويل الجامعة وقيادتها نحو تقديم أفضل الخدمات التي تمكنها من التميز عن غيرها من الجامعات المنافسة لها.

ولعل من أهم الطرق التي تسهم في تحقيق الإبداع الإداري في الجامعات: الاستثمار في رأس المال الفكري، وفي مقدمة ذلك استثمار رأس مالها البشري، بل قد تكون الأداة الأفضل لتنمية الإبداع، والابتكار في الإدارات المختلفة للجامعات، ومهارة تمكنهم من مواجهة التحديات، وإدارة الأزمات، وتحسين الأداء.

فقد أضحي امتلاك المؤسسات بشكل عام، ومؤسسات التعليم العالي على وجه الخصوص لمصادر المعرفة، وقدرتها على إنتاجها، وتطويرها، واستثمارها، والاستفادة منها في الإبداع والابتكار؛ السبيل الأساسي لامتلاك القوة والريادة؛ فتقدم المؤسسات وتطورها لا يعتمد على ما تملكه من أصول مادية فقط، ولكن يعتمد في المقام الأول على ما تملكه من أصول معرفية وفكرية غير ملموسة، الأمر الذي أدى إلى إبراز مفهوم رأس المال الفكري، وأهمية إدارته واستثماره،

باعتباره موردًا مهمًا في تحديد قيمة المنظمة، وتقييم أدائها وتحديد مركزها التنافسي (عطية، 2018، 235).

وبناءً على ما سبق فقد سعت هذه الدراسة إلى إبراز أثر رأس المال الفكري بأبعاده المتمثلة في (رأس المال البشري والهيكلية والعلائقية) في الإبداع الإداري بأبعاده الستة المتمثلة في (الطلاقة - الأصالة - المرونة - حل المشكلات - التحليل والربط - والمخاطرة

1-1-1 مشكلة الدراسة:

بالرغم من التطورات المتسارعة وشدة التنافس بين مختلف المنظمات عامة، والمنظمات التعليمية بشكل خاص، وما وصلت إليه منظومة التعليم من إبداع في العالم، إلا أن أغلب المؤسسات التعليمية في اليمن لم تدرك بعد ما يتوجب عليها لتواكب هذه التطورات، في حين أن القليل منها فقط في بداية طريقها لتواكب هذه التطورات، فقد صنفت عالمياً في مراتب متأخرة، فمثلاً احتلت جامعة العلوم والتكنولوجيا المرتبة (4488) عالمياً، ثم جامعة تونتك في الترتيب (11956) وفق تقرير ويبوميتركس للعام (2020)، وفي عام (2021) احتلت جامعة صنعاء المرتبة الأولى من بين سبع جامعات محلية و(201) عربياً (4311) عالمياً يليها جامعة العلوم والتكنولوجيا في المرتبة الثانية محلياً و(207) عربياً، (4359) عالمياً .
<https://www.webometrics.info/en/aw/Yemen>

أما في تصنيف كيو اس QS لعام (2021) لتصنيف الجامعات العربية بين أفضل 1000 جامعة عربياً وعالمياً، لم تتل أي من الجامعات اليمنية أي مرتبة، وهذا يعني أننا مازلنا متأخرين، ولم نلحق بركب التميز. وأظهر تصنيف التايمز البريطاني للتعليم العالي للعام 2018 م أن (30) جامعة عربية فقط من ضمن أفضل الجامعات على مستوى العالم، وقد شمل التصنيف (1,258) جامعة، ولم يشتمل التصنيف على أي جامعة يمنية (Times Higher Education, 2019).
كما تؤكد الاستراتيجية الوطنية للتعليم العالي أنه يؤخذ على معظم الجامعات الأهلية ضعف جودة برامجها، كما أشارت إلى أن الجامعات الحكومية، والأهلية تفتقر إلى نظم الجودة، والاعتماد الأكاديمي، وتتسم بغياب الرؤية للدور الذي يمكن أن تؤديه في تطوير التعليم العالي، والبحث العلمي في اليمن (عسكر، 2016، 10).

وأظهرت نتائج دراسة النشمي والدعيس عن الإبداع الإداري في الجامعات الخاصة في اليمن "أنه لا وجود للإبداع الإداري، وأن وجود الإبداع الإداري كتنفيذ ضعيف (النشمي والدعيس، 2017، 195).

كما أن مؤشر الابتكار لعام (2016) الصادر عن المنظمة الفكرية (الويبو) يبين وجود مشكلة حقيقية في البلدان العربية في الإبداع، والابتكار كما أن اليمن تأتي متأخرة مما يحتم على الباحثين دراسة الأسباب المؤدية لذلك.

وبالرغم من أن بعض الجامعات الأهلية احتلت مراتب متقدمة، إلا أن هذا التقدم لا يكفي، كونها لم تتأهل لمراتب متقدمة لا عالمياً ولا عربياً، ولا شك من أن قطاع الجامعات من أهم القطاعات التي تتطلب الارتفاع بمستواها بشكل مستمر، وهذا يتطلب منها اتباع العديد من الأساليب

الإدارية التي قد تساعدها في تحقيق هذا التميز، ولعل منها الإبداع الإداري الذي يعد أحد متغيرات هذه الدراسة، والتي تحتاج إليه الجامعات الأهلية بشكل دائم، فالمنظمات الناجحة، والمبدعة أدركت أن عليها الاستفادة من مواردها المتاحة، خاصة الموارد غير المادية (الأصول الغير مادية)، والتي أصبحت من أهم الثروات التي يمكن للمنظمات استثمارها لتصل للإبداع، وتحقيق أهدافها المنشودة.

وكما ذكر البنا (2019، 5) "ينبغي على منظمات الأعمال توفير كافة المتطلبات التي تساعد في تحويل الأفكار الإبداعية إلى واقع ملموس باستخدامها لأساليب ومدخلات جديدة غير مألوفة أو تقليدية، كالاهتمام برأس المال الفكري الذي يؤثر مباشرة من خلال أبعاده المكونة من رأس المال البشري، والهيكلية، والزبوني في إبداع هذه المنظمات".

ولتتميز أي مؤسسة تعليمية عن منافسيها، فإن عليها استقطاب، واختيار الكفاءات البشرية، وتنمية، وتطوير أداء العاملين لديها، ليتمكنوا من قيادة المنظمة، والوصول بها إلى المنافسة العالمية، وليس مجرد البقاء فقط، كما أن عليها الاستفادة من التقنيات المتوفرة بالبيئة المحيطة، والاهتمام بعملائها على مختلف آرائهم، ورغباتهم، فهم أساس نجاحها، وهذا ما يقصد به رأس المال الفكري، والذي يتضمن رأس المال البشري، والهيكلية، والعلائقية ولعل هذا الاهتمام قد يسهم في تحسين مستوى ممارسة الإبداع. ومن خلال ما ذكر سابقاً يمكن تلخيص مشكلة الدراسة في التساؤل الرئيسي الآتي:

ما أثر رأس المال الفكري في الإبداع الإداري في الجامعات الأهلية اليمنية؟

وتتفرع منها الأسئلة الآتية:

- ما مستوى توافر رأس مال الفكري في الجامعات الأهلية اليمنية بأمانة العاصمة؟
- ما مستوى ممارسة الإبداع الإداري في الجامعات الأهلية اليمنية بأمانة العاصمة؟
- ما أثر رأس المال الفكري بأبعاده (البشري، والهيكلية، والعلائقية) في الإبداع الإداري في الجامعات الأهلية اليمنية بأمانة العاصمة؟
- ما مدى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (≤ 0.05) لمستوى توافر رأس المال الفكري ومستوى ممارسة الإبداع الإداري في الجامعات الأهلية اليمنية بأمانة العاصمة تعزى للمتغيرات الديمغرافية المتمثلة ب (الجنس -العمر المؤهل العلمي -المسمى الوظيفي -سنوات الخدمة)؟

1-1-2 أهداف الدراسة:

تتمثل أهداف هذه الدراسة في الآتي:

- معرفة مستوى توفر رأس المال الفكري في الجامعات الأهلية اليمنية بأمانة العاصمة.

- معرفة مستوى ممارسة الإبداع الإداري في الجامعات الأهلية اليمنية بأمانة العاصمة.
- تحديد أثر رأس المال الفكري بأبعاده الثلاثة (البشري، الهيكلي، العلائقي) في الإبداع الإداري في الجامعات الأهلية اليمنية بأمانة العاصمة.
- معرفة مدى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لمستوى ممارسة الإبداع الإداري في الجامعات الأهلية اليمنية بأمانة العاصمة تعزى للمتغيرات الديمغرافية المتمثلة في (الجنس، العمر، المؤهل، المسمى الوظيفي، سنوات الخدمة).

1-1-3 أهمية الدراسة:

تأتي أهمية هذه الدراسة من المفاهيم التي تناولتها؛ إذ تعد من المفاهيم الهامة، التي زاد الاهتمام بها مؤخرًا، والتي تحتاج لزيادة في البحث، والتحليل، ويمكن تقسيمها إلى:

الأهمية النظرية:

- المزيد من التأسيس النظري لمفهوم رأس المال الفكري بأبعاده الثلاثة (البشري - الهيكلي - العلائقي)، وكذلك لمفهوم الإبداع الإداري، وكلاهما من المفاهيم المهمة للمنظمات بشكل عام، وللجامعات بشكل خاص.
- أهمية الإبداع الإداري كونه من أهم الأساليب للتعامل مع معطيات الحياة المعاصرة، وازدهار المجتمعات.
- ندرة الدراسات المحلية التي تناولت الإبداع الإداري من خلال رأس المال الفكري في مؤسسات التعليم العالي خاصة الجامعات الأهلية حسب اطلاع، وعلم الباحثة.
- تتبع أهمية الدراسة من أهمية مؤسسات التعليم الجامعي كونها قوة اجتماعية ومصدرًا فكريًا ترسم معالم التقدم، والتطوير والبناء.
- تمثل إضافة للمكتبة الإدارية على المستوى المحلي، والإقليمي.

الأهمية العملية:

- قد تفيد هذه الدراسة في تقييم مدى استفادة الجامعات عامة والجامعات الأهلية خاصة من مواردها غير المادية المتمثلة برأس المال الفكري لتنمية الإبداع الإداري، وتحقيق الطلاقة، والأصالة، والابتكار، والقدرة على حل المشكلات، وروح المخاطرة.
- قد تسهم في جذب انتباه مسئولو الجامعات الأهلية إلى أهمية الإبداع، ودوره في تعظيم قيمة الجامعة، وماله من أثر في تحقيق الميزة التنافسية، ودوره في تحسين أداء الجامعات عامة، والأهلية خاصة.

- تحليل واقع أثر رأس المال الفكري بأنواعه الثلاثة على الإبداع الإداري بأبعاده المختلفة في الجامعات الأهلية اليمنية، وصولاً إلى نقاط القوة، والضعف على مستوى كل بعد من تلك الأبعاد.
- قد تساعد الدراسة أصحاب القرار في الجامعات الأهلية اليمنية، وتوجيههم نحو تعزيز جوانب القوة، ومعالجة نواحي القصور فيما يتعلق برأس المال الفكري، وممارسة الإبداع الإداري.

1-1-4: النموذج المعرفي للدراسة:

يتكون النموذج المعرفي لهذه الدراسة من متغيرين: تمثل الأول في المتغير المستقل رأس المال الفكري بأبعاده (رأس المال البشري، الهيكلي، العلائقي)، بينما تمثل المتغير التابع الإبداع الإداري وأبعاده (الطلاقة، الأصالة، المرونة، حل المشكلات، التحليل والربط، والمخاطرة)، وقد تم تحديد أبعاد كل متغير من متغيري الدراسة بحسب بعض الدراسات على النحو الآتي:

أولاً: أبعاد المتغير المستقل:

لتحديد أبعاد المتغير المستقل (رأس المال الفكري) فقد تم العودة إلى مجموعة من الدراسات السابقة ذات العلاقة كما يوضح ذلك الجدول (1-1).

جدول (1-1) أبعاد متغير رأس المال الفكري في ضوء مجموعة من الدراسات السابقة

أبعاد رأس المال الفكري					تاريخ الدراسة والصفحة	عنوان الدراسة
رأس المال الإبداعي	رأس المال النفسي	رأس المال الزبوني	رأس المال الهيكلي	رأس المال البشري		
		√	√	√	أبوهادي (12، 2019)	"أثر رأس المال الفكري في تحقيق الميزة التنافسية المستدامة من خلال استراتيجيات الريادة"
		√	√	√	الأسرج (9، 2013)	"دور رأس المال الفكري في تنمية المصارف الإسلامية"
		√	√	√	البنأ (9، 2019)	تأثير القيادة التحويلية المعدل في العلاقة بين رأس المال الفكري والإبداع المنظمي
		√	√	√	الشيخ ومحمد (39، 2018)	"أثر رأس المال الفكري في الإبداع التنظيمي"
√		√	√	√	عطية (301، 2017)	"نموذج مقترح لإدارة رأس المال الفكري في مؤسسات التعليم العالي، ومتطلبات تطبيقه"
		√	√	√	الراشدي (41، 2017)	"إدارة رأس المال الفكري بالمؤسسات التعليمية"
	√	√	√	√	جرادات والوزير (5، 2020)	دور رأس المال الفكري في تحقيق الإبداع لدى العاملين في الجامعات الفلسطينية
		√	√	√	Karchegani (2013)	العلاقة بين رأس المال الفكري، والإبداع
1	1	8	8	8		الإجمالي

وقد اعتمدت هذه الدراسة على أبعاد رأس المال الفكري الثلاثة الرئيسية، التي اتفقت عليها أغلب الدراسات السابقة وهي (راس المال البشري، والهيكلية، والزيونية) كما أن هذه الأبعاد الأكثر ارتباطاً بطبيعة عمل الجامعات محل الدراسة.

ثانياً: أبعاد المتغير التابع:

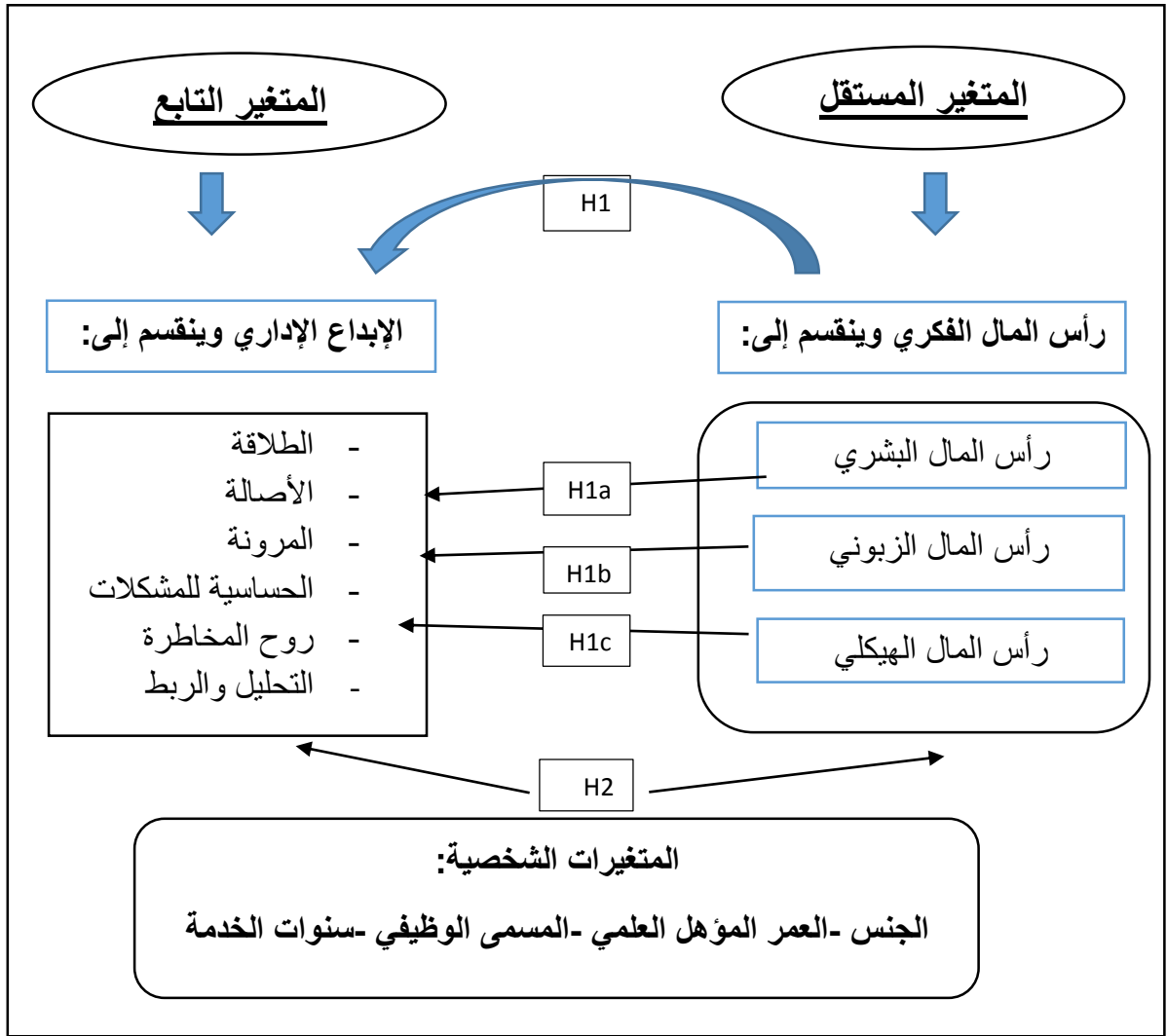
ولتحديد أبعاد المتغير التابع للإبداع الإداري، فقد تم العودة إلى مجموعة من الدراسات السابقة ذات العلاقة كما يوضح ذلك جدول (1-2).

جدول (1-2) أبعاد متغير الإبداع الإداري في ضوء مجموعة من الدراسات السابقة

أبعاد الإبداع الإداري								تاريخ الدراسة والصفحة	عنوان الدراسة
الطلاقة	الأصالة	المرونة	الحساسية للمشكلات	المخاطرة	التحليل والربط	إعادة التنظيم	التفاصيل		
√	√	√		√	√			شريط (7،2017)	"واقع الإبداع الإداري في الجامعات الفلسطينية الخاصة، وعلاقته بالتميز"
√	√	√	√	√	√			الشيخ ومحمد (42،2018)	"أثر رأس المال الفكري في الإبداع التنظيمي"
√	√	√	√			√		القرشي (17،2008)	"الإبداع الإداري، وعلاقته بإدارة التغيير"
√	√	√	√	√	√			العجلة (27،2009)	"الإبداع الإداري، وعلاقته بإدارة التغيير"
√	√	√				√		جرادات والوزير (1،2020)	دور رأس المال الفكري في تحقيق الإبداع لدى العاملين في الجامعات الفلسطينية
√	√	√	√	√	√			الجعبري (18،2009)	"دور الإبداع الإداري في تحسين الأداء الوظيفي"
√	√	√	√	√	√			الشاعر (22،2016)	"الإبداع الإداري وعلاقته بالمهارات القيادية لدى مديري المدارس"
√	√	√	√	√	√	√	√	الكعبي (13،2013)	"الإبداع المفهوم والأبعاد والمراحل وسبل التنمية"
8	8	8	6	4	5	1	3		الإجمالي

اعتمدت هذه الدراسة على أبعاد الإبداع الإداري (الطلاقة - الأصالة، المرونة، المخاطرة، الحساسية للمشكلات، التحليل والربط) التي اتفقت مع بعض الدراسات السابقة كدراسة (شطريط، جرادات والوزير، والشيخ ومحمد، والعجلة وغيرهم) والأكثر تداولاً والأكثر ارتباطاً مع طبيعة عمل الجامعات محل الدراسة كما وضحتها الجدول السابق (1-2)، ولم تعتمد الدراسة بعدي التفاصيل، وإعادة التنظيم؛ حيث إنهما لا يختلفان في مضمونهما عن التحليل والربط.

وبناءً على ما سبق يمكن تمثيل نموذج الدراسة كما في الشكل (1).



شكل (1) نموذج متغيرات الدراسة

1-1-5_ فرضيات الدراسة:

الفرضية الأولى H1:

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.5$) لرأس المال الفكري بأبعاده المختلفة في الإبداع الإداري في الجامعات الأهلية اليمنية. وتتفرع منها الفرضيات الفرعية الآتية:

H1a - يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.5$) لرأس المال البشري في الإبداع الإداري في الجامعات الأهلية اليمنية؟

H1b - يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.5$) لرأس المال الهيكلي في الإبداع الإداري في الجامعات الأهلية اليمنية؟

H1c - يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.5$) لرأس المال الزبوني في الإبداع الإداري في الجامعات الأهلية اليمنية؟

الفرضية الثانية H2:

توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.5$) لمستوى توفر رأس المال الفكري ومستوى ممارسة الإبداع الإداري في الجامعات الأهلية اليمنية تعزى للمتغيرات الديمغرافية المتمثلة ب (الجنس، العمر، المؤهل، المسمى الوظيفي، سنوات الخدمة).

1-1-6 مصطلحات الدراسة والتعريفات الإجرائية:

تمثلت مصطلحات الدراسة والتعريفات الإجرائية لهذه الدراسة بناءً على المصطلحات الواردة في النموذج المعرفي للدراسة وذلك على النحو التالي:

1- رأس المال الفكري: يعرف بأنه ناتج التفاعل بين ما تملكه المنظمات من أصول غير ملموسة متمثلة في كفاءة، وخبرة، ومهارة العاملين في المنظمة، وما تملكه من علاقات خارجية وزبائن، وما تملكه من هيكل تنظيمي، يساعدها في تحقيق قيمة مضافة، وتدعيم قدراتها التنافسية في السوق (قشقش، 2014، 12)

ويعرف رأس المال الفكري إجرائياً: يعرف بأنه أحد الموارد المهمة في الجامعات الأهلية اليمنية محل الدراسة، (بشرياً كان أو هيكلياً أو علائقياً) يحقق قيمة، أو ثروة للجامعة، نتيجة لتفاعل

المعارف، والقدرات البشرية، والخبرات، والأنظمة والإجراءات، والهياكل، وعلاقات المنظمة الداخلية، والخارجية؛ لتحقيق قيمة المنظمة، والقدرة على خوض المنافسة.

2- **رأس المال البشري:** هو عبارة عن مجموعة المهارات، والخبرات، والمعارف الضمنية، والصريحة، والصفات، والخصائص المختلفة الكامنة في العاملين بالمؤسسات التعليمية، مع القدرة على كل ما تعلموه، وما يمتلكونه استخدامًا مرتبطاً بتوليد معرفة جديدة ومبتكرات تساعد في حل المشكلات وتطوير المؤسسات التعليمية. (الراشدي، 2017، 42)

3- **ويعرف رأس المال البشري إجرائياً بأنه:** هي عبارة عن قدرات، وكفاءات عالية، و متميزة، يمتلكها العاملون _إداريين وأكاديميين_ في المستويات المختلفة للجامعات الأهلية اليمنية، الذين تتمثل في مجموعة المهارات، والخبرات، والمؤهلات، والمعارف المتراكمة لديهم، التي تؤثر إيجاباً في أداء الجامعة.

4- **رأس المال الهيكلي:** يعرفه ستيفورت (بأنه قدرات المنظمة التنظيمية التي تنظم، وتلبي متطلبات الزبائن، وتساهم في نقل المعرفة، وتعزيزها من خلال الموجودات الفكرية الهيكلية المتمثلة في نظم المعلومات، وبراءات الاختراع وحقوق النشر والتأليف ومدى حماية العلامة التجارية التي تمثل شخصية المنظمة، وقيمتها، وهويتها، التي ترجع بالفائدة للزبون، وزيادة رضائه، وكذلك فائدة المنظمة لزيادة كفاءتها، وفعاليتها. (الجعدني، 2019، 15)

و يعرف رأس المال الهيكلي إجرائياً بأنه: أحد أنواع رأس المال الفكري الذي يعبر عن طريقة، وأسلوب الجامعة الأهلية اليمنية، ومدى وضوح، ودقة، ومرونة هيكلها التنظيمي، وأنظمتها ولوائحها، وبراءة الاختراع، وحقوق النشر والتأليف، ليسهم في زيادة كفاءة، وفاعلية تنفيذ العمليات المختلفة.

5- **رأس المال الزبوني (العلائقي):** وهو يعكس طبيعة العلاقات الاستراتيجية التي تربط المؤسسة بعملائها، ومورديها، ومنافسيها، أو أي طرف يمكن أن يساهم في تطوير الأفكار، وترجمتها إلى خدمات ومنتجات مميزة. (عبدالقادر، 2016، 7)

و يعرف رأس المال العلائقي إجرائياً لغرض هذه الدراسة: بأنه أحد أنواع رأس المال الفكري الذي يعبر عن مدى كفاءة الجامعات اليمنية الأهلية محل الدراسة، أو قدرتها على ربط علاقات متميزة، ودائمة مع عملائها بمختلف أنواعهم داخليين كانوا، أو خارجيين، وتلبية احتياجاتهم، ورغباتهم، وكسب ولائهم.

6- **الإبداع الإداري:** مزيج من القدرات التي تمكن الفرد من إنتاج فكرة جديدة متميزة قابلة للتطبيق بهدف حل مشكلة، أو تطوير نظام قائم أو إيجاد مفهوم، أو أسلوب عملي لتنفيذ أعمال المنظمة، بشكل يكفل تحقيق الأهداف بكفاءة، وفاعلية. (الورفلي، 2014، 6)

يعرف الإبداع الإداري إجرائيًا بأنه: عبارة عن الأنشطة، والأفكار المتجددة، والمتغيرة التي يمارسها الإداريون، والأكاديميون في الجامعات الأهلية اليمنية بطريقة ابتكارية، ومتميزة وفريدة، تتميز بالطلاقة والأصالة، والمرونة، والحساسية للمشكلات المتوقعة، والتحليل، والربط للأجزاء المختلفة".

7- **الطلاقة:** القدرة على إنتاج أكبر قدر ممكن من الأفكار حول موضوع معين في وحدة زمنية. (صورية، 2014، 8)

وتعرف **الطلاقة إجرائيًا بأنها:** قدرة ومهارة عقلية، واستجابة سريعة لدى الفرد المبدع في الجامعات الأهلية اليمنية على إطلاق أفكار إبداعية متعددة، أو بدائل، أو حلول مشكلات لموقف، أو نشاط معين بنسبة تفوق قدرة الشخص العادي.

8- **الأصالة:** تعني تقديم نتائج مبتكرة تكون مناسبة للهدف، والوظيفة التي يعمل لأجلها، أو بتعبير آخر رفض الحلول الجاهزة، والمألوفة، واتخاذ سلوك جديد يتوافق مع الهدف المنشود. (شطريط، 2017، 5)

وتعرف **الأصالة إجرائيًا بأنها:** الحدثة وجودة الأفكار التي ينتجها الفرد في الجامعة الأهلية محل الدراسة من خلال خبرته لابتكار وخلق أفكار متميزة عن الغير لم يسبقه إليها أحد.

9- **المرونة:** هي القدرة على توليد أفكار ليست من نوع الأفكار المتوقعة عادة وتوجيهها، أو تحويل مسار التفكير مع تغير المثير، أو متطلبات الموقف، وهي عكس الجمود الذهني الذي يعني تبني أنماط ذهنية محددة سلفًا، وغير قابلة للتغيير. (القرشي، 2008، 32)

10- **وتعرف المرونة إجرائيًا بأنها:** نظرة الجامعات الأهلية اليمنية من عدة زوايا للأشياء، والأحداث، وتغير المواقف، والتكيف معها والاستجابة لها بسهولة دون تعصب لشخصه، ورأيه.

11- **المخاطرة:** هي تعني مدى شجاعة الفرد في تعريض نفسه للفشل أو النقد، والعمل تحت ظروف غامضة، والدفاع عن أفكاره الخاصة، كما 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 الاعمال التي يقوم بها، ولديه الاستعداد لمواجهة المسؤوليات المترتبة على ذلك (علي والحاكم، 2015، 185)

وتعرف **المخاطرة إجرائيًا بأنها:** استعداد الفرد في الجامعات اليمنية الأهلية لتقبل أي مخاطر، أو مسئولية تترتب عن أعماله، وأفكاره الإبداعية، وبروح إيجابية، والمبادرة في ابتكار أفكار، وأساليب جديدة، وحلول للمشكلات دون يأس، وإن تعرض للفشل أو النقد.

12- الحساسية للمشكلات: الوعي بوجود مشكلات، أو عناصر ضعف في البيئة، أو الموقف المحيط بالأفراد، وترتبط الحساسية للمشكلات بالقدرة على ملاحظة الأشياء غير العادية، أو الشاذة، أو المحيرة في محيط الفرد، وإعادة توظيفها، واستخدامها في إثارة تساؤلات حولها للوصول إلى حل ما. (الكعبي، 2013، 15)

وتعرف الحساسية للمشكلات إجرائياً بأنها: قدرة الفرد المبدع في الجامعات الأهلية اليمنية محل الدراسة على توقع حدوث المشكلة، وسرعة اكتشافها من خلال الملاحظة، ورؤية ما لا يراه الآخرون، ووضع الحلول المناسبة لها حال وقوعها، بل والوقاية منها، ومنع حدوثها.

13- التحليل والربط:

التحليل في المعجم هو عملية تقسيم الكل إلى أجزائه، ورد الشيء إلى عناصره. (معجم المعاني الجامع)

الربط هو القدرة على تكوين عناصر الخبرة، وتشكيلها في بناء، وترابط جديد، أو القدرة على إدراك العلاقات بين الأثر، والسبب، وتفسيرها، ثم استنتاج أو توليف علاقات جديدة. (العجلة، 2009، 30)

ويعرف التحليل والربط إجرائياً بأنه: عملية تجزئة الأحداث، والأنشطة، والمواقف، أو المشكلات إلى أجزاء؛ لتفسيرها، مما يسهل التنبؤ بالتحركات المستقبلية للجامعة الأهلية اليمنية، ثم ربطها، وتشكيلها لمعرفة، وتفسير مسيبتها.

1-1-7 حدود الدراسة:

وتتمثل حدود الدراسة في الآتي:

الحدود الموضوعية: اقتصرت الدراسة على معرفة أثر رأس المال الفكري بأنواعه الثلاثة (البشري، والهيكلية، والعلائقية -الزبوني -) في الإبداع الإداري بأبعاده الستة (الطلاقة - الأصالة - المرونة - حل المشكلات - وروح المخاطرة - التحليل والربط).

الحدود المكانية: اقتصرت الدراسة على الجامعات الأهلية اليمنية بأمانة العاصمة على خمس جامعات وهي (جامعة الأندلس - الجامعة اليمنية الحديثة - الجامعة الإماراتية - جامعة العلوم الحديثة - جامعة الناصر).

الحدود البشرية: انحصرت الدراسة على العاملين في الجامعات اليمنية الأهلية إداريين وأكاديميين مع استبعاد الوظائف الإدارية المساعدة من (الخدمات - السكرتارية - الخدمات والصيانة - والأمن.... إلخ).

1-2 الدراسات السابقة

تم القيام بالكثير من المسح لدراسات سابقة منشورة، وغير منشورة، وزيارة العديد من المكتبات بهدف الاطلاع على الدراسات السابقة ذات العلاقة بهذه الدراسة؛ للاستفادة من تجارب، وخبرات الباحثين السابقة؛ لفهم وصياغة مشكلة البحث، وأهدافه، وفرضياته، وإثراء الإطار النظري، وتفسير النتائج، وبناء نموذج الدراسة، وسيتضمن هذا المبحث عرض للدراسات السابقة العربية، والأجنبية التي تناولت كل متغير من متغيرات الدراسة كل على حدة (المتغير المستقل: رأس المال الفكري، والمتغير التابع: الإبداع الإداري)، ثم عرض للدراسات السابقة التي تناولت المتغيرين معاً، وقد تم ترتيبها بدءاً بالعربية، ثم الأجنبية، وفقاً للأحدث إلى الأقدم. ثم عرض جدول يلخص أوجه الشبه، والاختلاف بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة، وما يميز هذه الدراسة عن الدراسات السابقة الأخرى، والاستفادة من الدراسات السابقة.

وفيما يلي عرض لمخلص هذه الدراسات:

1-2-1 الدراسات التي تناولت رأس المال الفكري:

1-دراسة المخلافي (2021) بعنوان " دور ر أس المال الفكري في تحقيق الإبداع التكنولوجي على البنوك التجارية اليمنية"-

هدفت الدراسة إلى معرفة دور ر أس المال الفكري في تحقيق الإبداع التكنولوجي على البنوك التجارية اليمنية في العاصمة صنعاء، اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي المجتمع المستهدف يتكون من: مديري العموم، ومديري الإدارات، ورؤساء الأقسام، والشعب إضافة إلى العاملين في البنوك التجارية اليمنية، والبالغ عددهم (7851) فرداً وتكونت العينة من (366) فرداً.

وتوصلت الدراسة إلى وجود أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية لرأس المال الفكري بأبعاده (البشري، الهيكلي، العلائقي) على القدرات الإبداعية لدى العاملين، وعلى تحقيق الإبداع التكنولوجي.

2-دراسة السقاف (2020) بعنوان " دور رأس المال الفكري في تحقيق المناخ الإبداعي في مستشفى جامعة العلوم والتكنولوجيا من وجهة نظر الأطباء " -صنعاء

هدفت الدراسة إلى معرفة دور رأس المال الفكري في تحقيق المناخ الإبداعي في مستشفى جامعة العلوم والتكنولوجيا من وجهة نظر الأطباء في اليمن، وقد تم اتباع المنهج الوصفي التحليلي، حيث استخدمت الاستبانة لجمع البيانات حيث بلغت العينة (162) طبيياً وطبيبة.

وتوصلت الدراسة إلى أن هناك مستوى عال لرأس المال الفكري بأبعاده (البشري، والهيكلي) في مستشفى جامعة العلوم والتكنولوجيا، وكان أعلى أبعاده توفراً هو رأس المال الهيكلي يليه رأس

المال البشري، وأن هناك اهتمام متوسط برأس المال البشري من قبل إدارة المستشفى، كذلك يوجد دور إيجابي لرأس المال الفكري بأبعاده المختلفة (البشري، والهيكلية) في تحقيق المناخ الإبداعي بأبعاده (المعرفة، الابتكار، توليد أفكار جديدة، القدرة على تنفيذ التغيير، حل المشكلات، تطوير الخدمات الطبية) في المستشفى كذلك يتوفر رأس المال الهيكلية في المستشفى بدرجة عالية.

3- دراسة عبد الرزاق (2020) بعنوان " دور رأس المال الفكري في تحقيق الإبداع التقني لشركة الاتصالات النقال بالعراق " .

تهدف الدراسة إلى دراسة دور رأس المال الفكري في تحقيق الإبداع التقني من خلال اختبار نماذج العلاقة والاثار بينهما لذلك تمثلت عينة الدراسة من (30) موظفًا شملت جميع المديرين، ومعاونيهم في المستويات الإدارية العليا، والوسطى والدنيا في شركة آسيا سيل للاتصالات النقال بالعراق.

وتم اعتماد الاستبانة كونها أداة قياس رئيسة للدراسة، فضلاً عن المقابلات الشخصية لجمع البيانات، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، والتحليلي لعرض البيانات، وتحليلها.

توصلت الدراسة إلى أن رأس المال الفكري للشركة المبحوثة يسهم في التأثير على تحقيق الإبداع التقني.

4- دراسة أبو هادي 2019 بعنوان " أثر رأس المال الفكري في تحقيق الميزة التنافسية المستدامة من خلال استراتيجيات الريادة " في الشركات اليمنية الصناعية.

هدفت الدراسة إلى تحديد أثر رأس المال الفكري في تحقيق الميزة التنافسية المستدامة من خلال استراتيجيات الريادة، وكذلك معرفة مدى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات عينة الدراسة حول مستوى تحقق الميزة التنافسية المستدامة، ومستوى توفر رأس المال الفكري في الشركات الصناعية اليمنية.

وقد اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتمثل مجتمع الدراسة في الشركات اليمنية للصناعات الغذائية الكبيرة جدًا البالغ عددها 16 شركة بواقع (5416) مفردة، وقد تم اختيار عينة عشوائية طبقية غير تناسبية بواقع (377) مفردة، وتم جمع البيانات باستخدام الاستبانة التي تم تطويرها لجمع البيانات الخاصة بالدراسة.

وقد توصلت الدراسة إلى أن مستوى توفر رأس المال كان عاليًا، وجاء بعد رأس المال البشري بالمرتبة الأولى، وبعد رأس المال العلائقي في المرتبة الثانية يليه بعد رأس المال الهيكلية وهناك

اهتمام بتوفر رأس المال الفكري بكافة أبعاده، لكن اهتمامها بتوفر بعد رأس المال البشري كان أكبر من اهتمامها بتوفر بعدي: (رأس المال العلائقي، رأس المال الهيكلي).

5- دراسة سهام، رشيد (2018) بعنوان " دور رأس المال الفكري في بناء المنظمة المتعلمة من وجهة نظر الأطباء في المستشفيات العمومية - الجزائر "

هدفت الدراسة إلى معرفة مدى مساهمة رأس المال الفكري في بناء المنظمة المتعلمة لدى عينة من المستشفيات العمومية في ولاية الشلفي الجزائر.

ولتحقيق ذلك الهدف تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي واعتمدت الباحثة على الاستبانة أداة لجمع البيانات من عينة الدراسة، وقد استهدفت عينة قصدية مكونة من (190) .

واظهرت نتائج الدراسة: وجود مستوى إدراك متوسط لمفهوم رأس المال الفكري، وأيضاً حقق مفهوم المنظمة المتعلمة مستوى إدراك متوسط من طرف أفراد عينة الدراسة، كما أظهرت النتائج وجود تأثير ذو دلالة إحصائية لرأس المال الفكري بكل مكوناته (رأس المال البشري، رأس المال الهيكلي، رأس المال العلاقات) في بناء المنظمة المتعلمة.

6- دراسة حماش (2017) بعنوان " مساهمة رأس المال الفكري في إمكانية تطبيق إدارة الجودة الشاملة " دراسة حالة مؤسسة نقاوس للمصبرات - الجزائر.

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة مساهمة رأس المال الفكري في إمكانية تبين، وتطبيق فلسفة الجودة الشاملة في مؤسسة نقاوس بالجزائر، وإلى تحديد مساهمة رأس المال الفكري بأبعاده الثلاثة والمتمثلة في (رأس المال البشري، رأس المال الهيكلي، رأس المال العلائقي)، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، تم تصميم استمارة استبيان على عينة مقدره ب(118).

خرجت الدراسة بمجموعة من النتائج والتي تؤكد على المساهمة النسبية لأبعاد رأس المال الفكري بشكل متفاوت في إمكانية تبين وتطبيق فلسفة إدارة الجودة الشاملة في المؤسسة على ضوء المعطيات المحصلة، ووجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين رأس المال الفكري بأبعاده الثلاثة، وإمكانية تبين، وتطبيق فلسفة إدارة الجودة الشاملة بالمؤسسة محل الدراسة.

7- دراسة مرهج (2016) بعنوان " رأس المال الفكري وأداء الابتكار في الجامعات السورية (دراسة حالة جامعة تشرين) ".

هدفت هذه الدراسة للتعرف على العلاقة بين رأس المال الفكري وأداء الابتكار في جامعة تشرين بسوريا، من خلال تحديد تأثير رأس المال البشري، والهيكلي، والعلائقي، وقد اعتمد الباحث

على المقارنة الاستنباطية منهجًا عامًا للبحث، واتباع منهجية المسح، ومجموعة طرائق منها الاعتماد على البيانات الثانوية، والأولية من خلال الاستبانة، وبلغت العينة (360) في مجتمع البحث المكون من العاملين في الكادر التعليمي في جامعة تشرين (عمداء كليات: نوابهم، رؤساء أقسام: مديرو وحدة ضمان الجودة في الكليات، وأعضاء الهيئة التدريسية والفنية)، والبالغ عددهم (1881).

وقد خلصت الدراسة إلى وجود علاقة طردية معنوية بين رأس المال الفكري وأداء الابتكار، ووجود علاقة طردية معنوية بين مكونات رأس المال الفكري مع بعضها، توصلت الدراسة إلى امتلاك جامعة تشرين لرأس مال بشري قادر على أداء الابتكار (الجزري والتدريجي)، ووجود علاقة معنوية ضعيفة لرأس المال الهيكلي، وعلاقة معنوية قوية لرأس المال العلائقي، وأداء الابتكار.

8- دراسة رشيد والزيادي (2012) بعنوان "دور رأس المال الفكري في تحقيق الأداء الجامعي" في عينة من كليات جامعة القادسية - العراق.

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة الدور الذي يلعبه رأس المال الفكري في بلوغ الأداء الجامعي المتميز؛ في عينة من كليات جامعة القادسية-العراق.

تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي واعتمد الباحث الاستبانة أداة رئيسة لقياس متغيري الدراسة، خصص القسم الأول منها لقياس رأس المال الفكري في حين قام الباحثان في تطوير مقياس خاص للأداء الجامعي المتميز وفق المعايير الخاصة بنتائج الأداء المتميز، اختار الباحثان جامعة القادسية بالعراق ميدانًا للدراسة، واختارا عينة من الكليات عددها (5) من أصل (11) واشتملت عينة الدراسة (34) قيادة جامعية.

وتوصلت الدراسة إلى وجود تأثير إيجابي ذو دلالة إحصائية لرأس المال الفكري بأبعاده الثلاثة في الأداء الجامعي المتميز على وأظهرت الدراسة اهتمامًا واضحًا بالموارد البشرية، وتطويرهم، وتوفير بيئة مناسبة، وأن هناك قصور في العلاقات مع الكليات المناظرة، وضعف في الاستجابة لرغبات وتطلعات أصحاب المصالح.

9- دراسة صوشة (2011) بعنوان "رأس المال الفكري كمورد استراتيجي لتحقيق الميزة التنافسية في ظل اقتصاد المعرفة في المؤسسة الوطنية للجيوفيزياء- الجزائر".

هدفت هذه الدراسة إلى إعطاء نظرة حول كيفية تحقيق ميزة تنافسية للمؤسسة من خلال الاستثمار في رأس مالها الفكري، وقد تمت الدراسة في المؤسسة الوطنية للجيوفيزياء -بالجزائر. تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، بلغ مجتمع الدراسة (5350) عاملاً وبلغت العينة (90).

توصلت الدراسة إلى ضرورة زيادة الاهتمام برأس المال الفكري، وإدارته كما يجب؛ لأنه مصدر هام لتحقيق التميز، وضرورة التعامل معه على أنه أهم مورد استراتيجي للشركة، والمحافظة عليه.

الدراسات الأجنبية:

10- دراسة Jin, Wang (2020) بعنوان (محددات ونتائج كفاءة رأس المال الفكري في الصناعة المصرفية الأمريكية).

Determinants and Consequences of Intellectual Capital Efficiency in the American Banking Industry

تبحث هذه الدراسة في محددات، وعواقب كفاءة رأس المال الفكري في الصناعة المصرفية، تتكون العينة من (6312) مصرفاً تجارياً أمريكياً، تم جمع البيانات من تقارير المكالمات على موقع بنك الاحتياطي الفيدرالي في شيكاغو، وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، بالإضافة إلى ذلك، قامت باختبار تأثير ثلاثة مكونات لكفاءة رأس المال الفكري على التحفظ في المحاسبة المصرفية، ووجد أن كلاً من كفاءة رأس المال البشري، وكفاءة رأس المال العلائقي تؤثر بشكل كبير على التحفظ في المحاسبة المصرفية.

وتوصلت الدراسة إلى أن الذاكرة المؤسسية الفردية للبنوك في الأوقات العصيبة تقلل من كفاءة رأس المال الفكري لديها، وأيضاً أن كفاءة رأس المال الفكري تقيد سلوكيات المخاطرة لدى البنوك، وتعزز من تحفظها في المحاسبة، وأخيراً أن كفاءة رأس المال الفكري تساعد البنوك على جذب المزيد من ودائع التمويل بالجملة.

11- دراسة Manzanque & other (2017) بعنوان " رأس المال الفكري كمحددات لتحقيق الإبداع التقني ودور إدارة الأسرة على هذه العلاقة" في شركة إسبانية.

technological innovation and family", Intellectual capital efficiency management"

تهدف هذه الورقة إلى تعزيز فهم العلاقة بين رأس المال الفكري، والإبداع أحد أكثر المواضيع ملائمة لكل من الأكاديميين، والإداريين الممارسين في مجال الإبداع الإداري، من خلال البحث التجريبي في الدور الذي تلعبه كل من كفاءة رأس المال البشري، والهيكلية كونها محددات لتحقيق نتائج الإبداع التقني، كما تبحث هذه الدراسة الدور المعدل لإدارة الأسرة على هذه العلاقات.

تم استخدام تصميم أزواج متطابقة، ونهج انحدار التحليل لعينة من (304) شركة إسبانية، وأظهرت النتائج أن جذب وتوظيف الموارد البشرية المختصة، وترجمة المعارف، والخبرات، والمهارات لدى أعضاء المنظمة، وأصحاب المصلحة؛ مهمة لتحقيق نتائج الإبداع التكنولوجي، وتشير النتائج التي توصلت إليها الدراسة أيضًا إلى أن إدارة الأسرة تزيد من كفاءة رأس المال البشري، والهيكلية؛ للحصول على نتائج الإبداع التكنولوجي، وتشير النتائج التي توصلت إليها الدراسة أيضًا إلى أن إدارة الأسرة تزيد من كفاءة رأس المال البشري، والهيكلية للحصول على نتائج الإبداع التكنولوجي.

12- دراسة Kamukama (2013) "رأس المال الفكري والميزة التنافسية في صناعة التمويل الأصغر" في أوغندا.

Intellectual capital: the company' invisible source of competitive advantage

هدفت الدراسة إلى دراسة مساهمة عناصر رأس المال الفكري في تحقيق الميزة التنافسية في صناعة التمويل الأصغر في أوغندا، وتكون مجتمع الدراسة من مؤسسات وشركات التمويل الأصغر، وتكونت عينة الدراسة من (65) شركة من شركات التمويل الأصغر تم اختيارها بالطريقة العشوائية، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي.

توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أهمها أن وجود رأس المال الفكري في الصناعة أمر لا مفر من وأن رأس المال الفكري يؤثر إيجابا في تحقيق الميزة التنافسية في صناعة التمويل الأصغر

13- دراسة Jardon & Martos (2012) "رأس المال الفكري ضمن نموذج للمزايا التنافسية في التجمعات الناشئة في منطقة من أمريكا اللاتينية" . **Intellectual capital as a competitive advantage in emerging clusters in emerging clusters in Latin America"**

الهدف من هذه الدراسة هو تحليل مكونات رأس المال الفكري ضمن نموذج للمزايا التنافسية في التجمعات الناشئة في منطقة من أمريكا اللاتينية.

وتم اختيار عينة من 113 شركة صغيرة، ومتوسطة لتصنيع الأخشاب في منطقة من الأرجنتين، تم قياس الأداء بشكل شخصي من خلال رضا رواد الأعمال عن العناصر المختلفة، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي.

وتوصلت الدراسة إلى أن رأس المال الفكري يؤثر على القدرات التنظيمية؛ ويؤثر رأس المال البشري على رأس المال الهيكلي، ويولد رأس المال الهيكلي رأس المال العلائقي، تنظم الشركات الصغيرة، والمتوسطة موارد ملموسة، ورأس مال علائقي لبناء القدرات التنظيمية.

1-2-2 الدراسات التي تناولت الأبداع الإداري:

14- دراسة شطريط (2017) بعنوان " واقع الإبداع الإداري في الجامعات الفلسطينية الخاصة وعلاقته بالتميز.

هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع الإبداع الإداري في الجامعات الفلسطينية الخاصة وعلاقته بالتميز.

تكون مجتمع الدراسة من جميع مديري الدوائر الإدارية والأكاديمية والمراكز، رؤساء الأقسام، مديري المكاتب ونواب المديرين، العمداء، نواب العمداء، والبالغ عددهم (97) موظفًا وموظفة تم دراستهم بطريقة مسحية، لتحقيق أهداف الدراسة، تم اتباع المنهج الوصفي التحليلي.

توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج كان أبرزها: يوجد لدى الموظفين في الجامعات الفلسطينية الخاصة عناصر الإبداع الإداري بدرجة عالية المخاطرة والتحدي، القدرة على التحليل، الأصالة، المرونة، الطلاقة)، وقد كانت أقل المجالات موافقة هي الحساسية للمشكلات، حيث تبين بأن عناصر الإبداع الإداري تؤثر إيجابًا على التميز، وظهرت النتائج أنه لا يوجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين عناصر الإبداع الإداري، وعلاقته بالتميز، وأن هناك فروق ذات دلالة إحصائية تبعًا لمتغيرات الدراسة الديمغرافية تعزى إلى طبيعة العمل، مكان العمل)، وأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تبعًا للمتغيرات الديمغرافية تعزى إلى الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة).

15- دراسة النشمي، الدعيس (2017) بعنوان "الأبداع الإداري وعلاقته بتحقيق الميزة التنافسية في الجامعات الخاصة في اليمن"

هدفت الدراسة الحالية إلى التعرف على علاقة الإبداع الإداري بتحقيق الميزة التنافسية في الجامعات الخاصة في اليمن، وقد استخدم الباحثان المنهج الوصفي التحليلي للإجابة عن تساؤلات الدراسة واختبار فروضها

تم تطبيق أداة الدراسة (الاستبانة) حيث تم اختيار عينة عشوائية من الجامعات الواقعة في مديرية معين تم توزيع (135) استبانة استعيد منها (105).

وقد اظهرت النتائج أنه لا وجود للإبداع الإداري، وأن وجود الإبداع الإداري كتنفيذ ضعيف، وأنه يوجد علاقة ارتباط طردية بين ثلاث من أبعاد الإبداع الإداري بتحقيق الميزة التنافسية في الجامعات الخاصة في اليمن، وأنه بزيادة الإبداع الإداري ستزيد فرصة تحقيق الميزة التنافسية في الجامعات الخاصة في اليمن، وخلصت الدراسة إلى أن تبني الجامعات الإبداع الإداري بمفهومه الواسع يصل بها للحصول على ميزة تنافسية مستدامة.

16- دراسة عساف (2014) بعنوان (واقع الإبداع كمدخل لتحقيق الميزة التنافسية في مؤسسات التعليم العالي بمحافظة غزة)

تهدف الدراسة إلى التعرف إلى واقع إدارة الإبداع كونه مدخلاً لتحقيق الميزة التنافسية في مؤسسات التعليم العالي بمحافظة غزة من وجهة نظر العاملين فيها، والكشف عما إذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات تقدير أفراد العينة لواقع إدارة الإبداع كونه مدخلاً لتحقيق الميزة التنافسية يعزى إلى المتغيرات (المؤهل العملي، والجنس، وسنوات الخدمة)، وقد اتبع الباحث المنهج الوصفي وبلغت عينة الدراسة (160) بطريقة عشوائية.

وقد توصلت الدراسة إلى النتائج الآتية: الدرجة الكلية التقدير أفراد العينة لواقع إدارة الإبداع كونه مدخلاً لتحقيق الميزة التنافسية كانت بدرجة كبيرة.

17- دراسة العجلة (2009) بعنوان " الإبداع الإداري وعلاقته بالأداء الوظيفي لمديري القطاع العام بوزارات قطاع غزة"

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة واقع الإبداع الإداري، وعلاقته بأداء المديرين العاملين بوزارات قطاع غزة.

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، وقد تم تصميم استبانة الدراسة كوسيلة لجمع البيانات اللازمة، تم توزيعها على عينة الدراسة على أساس طبقي، تم تحليل (300) استبانة، وذلك بنسبة (82%) من حجم العينة الأصلي.

وتوصلت الدراسة إلى أن المديرين بوزارات قطاع غزة يمتلكون جميع القدرات المميزة للشخصية المبدعة بدرجة عالية، المتغيرات التنظيمية قيد الدراسة تساهم بدرجات متفاوتة في توفير المناخ الإبداعي، وأن واقع الإبداع الإداري بوزارات قطاع غزة بشكل عام مقبول.

الدراسات الأجنبية:

18- دراسة Aljawarneh & Masa'd (2020) بعنوان "الإبداع الإداري والأداء الوظيفي: دراسة تطبيقية في جامعة جدارا" إريد، الأردن.

**administrative creativity & job performance an empirical
"; study at Jadara university"**

تهدف هذه الدراسة الى التعرف على واقع الإبداع الإداري وأثره الأداء الوظيفي للموظفين الإداريين في جامعة جدارا، تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، لعدد (100) موظف إداري. واطهرت نتائج هذه الدراسة أن هناك علاقة إيجابية بين القدرات الإبداعية (الأصالة، القدرة على التحليل، الطلاقة، وقبول المخاطر، والمرونة) والأداء الوظيفي.

19- دراسة Berman, Kim (2010) بعنوان "إدارة الإبداع في المؤسسات العامة : تحفيز الابتكار) "Creativity Management in Public Organizations: Jump-Starting Innovation"

هدفت الدراسة إلى توضيح إدارة الإبداع بانها ممارسة إدارية تحفز عملية الابتكار من خلال تشجيع المسؤولين على التصرف والاستجابة بمزيد من الإبداع والمبادرة، ويصف الممارسات الحديثة لمدينة حضرية الكبرى، حكومة سيول الحضرية - ثامن أكبر مدينة في العالم-، لزيادة المبادرة من خلال تعديل أنظمة المكافآت والإدارة والتدريب الحالية، تظهر نتائج دراسة متعددة الأساليب أنه خلال فترة عامين، اقترح الموظفون والمديرون 62666 فكرة، تم اختيار 13 % منها للتنفيذ.

تظهر نتائج الاستطلاع بين (1194) من المديرين والموظفين، أيضاً أن النسبة المثوية للمسؤولين الذين ينظرون الآن إلى أفسامهم على أنها مبتكرة تضاعفت في غضون عامين، وخلصت الراسة إلى ضرورة تقديم المزيد من الأدلة على تحفيز الابتكار، يتم تقديم إدارة الإبداع كونه منهجاً فعالاً لتشجيع الأفكار، والحلول الجديدة، وتوسيع ممارسات الابتكار في المنظمات العامة.

1-2-3 الدراسات التي تناولت رأس المال الفكري والإبداع:

20- دراسة العوفي، الجبر (2022) بعنوان "الإبداع الإداري للقادة الأكاديميين ودوره في تنمية رأس المال الفكري من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة القصيم"- السعودية.

هدفت الدراسة إلى معرفة دور الإبداع الإداري للقادة الأكاديميين في تنمية رأس المال الفكري من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة القصيم، وقد تم استخدام المنهج الوصفي الارتباطي كما استخدمت الاستبيان كأداة للدراسة، حيث تكون مجتمع الدراسة من (1583) وتكونت العينة من (310) عضو من أعضاء هيئة التدريس تم اختيارهم بالطريقة العشوائية البسيطة، وتوصلت الدراسة إلى أن القادة الأكاديميين يمارسون الإبداع الإداري بدرجة كبيرة، كما أن مستوى تنمية رأس المال الفكري جاء بدرجة كبيرة، وأنه لا فروق ذات دلالة إحصائية في درجة ممارسة الإبداع الإداري ترجع لاختلاف الجنس وسنوات الخبرة ويوجد فروق ترجع للدرجة العلمية.

21- دراسة جرادات والوزير (2020) بعنوان "دور رأس المال الفكري في تحقيق الإبداع لدى موظفي الجامعات الفلسطينية"

هدفت هذه الدراسة إلى من دور رأس المال الفكري في تحقيق الإبداع لدى موظفي الجامعات الفلسطينية من خلال تأثير رأس المال الهيكلي، والبشري، والاجتماعي، والفسولوجي على مكونات ومؤشرات الإبداع (التفاصيل والمرونة والطلاقة والأصالة).

استخدمت المنهج الوصفي التحليلي تكون مجتمع الدراسة التي تكونت من (357) من موظفي الجامعات الفلسطينية في الضفة الغربية من أكاديميين، وعاملين، وإداريين بدوام كامل.

وتصلت نتائج الدراسة إلى أن لرأس المال الفكري دور أساسي في الجامعات الفلسطينية من خلال مكوناته المختلفة، وعلى الخصوص رأس المال النفسي الذي كان ينظر إليه من قبل العينة على أنه المكون الأساسي في تكوين التعاون الدولي كما أن أهمية الأبداع كانت مد ركة بشكل كبير من قبل عينات الدراسة.

22- دراسة السيد (2020) بعنوان "دور رأس المال الفكري في تحقيق الإبداع الإداري في المصارف التجارية بالسودان".

هدف البحث إلى اختبار العلاقة بين رأس المال الفكري، والإبداع الإداري بينك البلد، والتعرف على الدور الذي يلعبه رأس المال الفكري في تحقيق الإبداع الإداري، وتمثلت مشكلة البحث في دور رأس المال الفكري في تحقيق الإبداع الإداري في المصارف التجارية العاملة بالسودان.

استخدم البحث المنهج الوصفي التحليلي، وكان مجتمع البحث من موظفين بنك البلد بولاية الخرطوم وبلغت عينة الدراسة (113).

توصلت الدراسة إلى عدة نتائج منها: أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين رأس المال الفكري، وإبداع العاملين وأن رأس المال الفكري يساهم بأبعاده الثلاثة في ابداع العاملين، كما أن

هناك ارتباط طردي قوي بين رأس المال الفكري، والإبداع الإداري، وأن هناك ابداع اداري في العاملين لدى المصارف التجارية السودانية

23- دراسة محمد (2020) بعنوان " رأس المال الفكري وأثره على الإبداع الإداري "بالتنبيق على الجامعات الحكومية بولاية الخرطوم- السودان".

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة العلاقة الترابطية بين رأس المال الفكري والإبداع الإداري في الجامعات الحكومية السودانية، اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتكون مجتمع الدراسة من الأساتذة في درجة (برفسور ومشارك ومساعد) والبالغ عددهم (557)، وتم اختيار عينة مكونة من (120) فردًا بطريقة عشوائية.

وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج ومنها: وجود علاقة بين رأس المال الفكري بأبعاده الأربعة (البشري، الهيكلي، العلائقي والاجتماعي) والإبداع الإداري، وأن أعضاء هيئة التدريس في الجامعات يسهمون في خلق الإبداع الإداري.

24- دراسة البنا (2019) بعنوان " تأثير القيادة التحويلية المعدل في العلاقة بين رأس المال الفكري والإبداع المنظمي" دراسة ميدانية في شركات تكنولوجيا المعلومات الحاسوبية - أمانة العاصمة - صنعاء.

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة تأثير القيادة التحويلية المعدل في العلاقة بين رأس المال الفكري والإبداع المنظمي في شركات تكنولوجيا المعلومات الحاسوبية باليمن، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وقد استخدمت الدراسة استبانة محكمة، وتم توزيع (250) استبانة، وتم تحديد حجم العينة بناء على نموذج العينات.

توصلت إلى العديد من النتائج أهمها وجود مستوى عالٍ لرأس المال الفكري، وتحقق عالٍ للإبداع المنظمي في الشركات مجتمع الدراسة، وجود علاقة دالة إحصائيًا بين رأس المال الفكري، والإبداع المنظمي في الشركات مجتمع الدراسة، وجود تأثير للقيادة التحويلية يعدل العلاقة بين رأس المال الفكري، والإبداع في الشركات مجتمع الدراسة.

25- دراسة خيرى، شنن (2019) بعنوان "دور رأس المال الفكري في تشجيع الإبداع" دراسة حالة جامعة المسيلة - الجزائر.

هدفت هذه الدراسة للإلمام بمختلف الجوانب المرتبطة برأس المال الفكري، والإبداع من خلال عرض مكونات رأس المال الفكري، والتعرف على طرق قياسه، وكذا التطرق لمستويات الإبداع، ومعرفة معوقاته، واستراتيجيات التغلب عليها عرض شامل لمعرفة مفهوم رأس المال الفكري،

ومكوناته، ودورها في تشجيع الإبداع بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة - الجزائر، والتعرف على واقع الإبداع في جامعة محمد بوضياف بالمسيلة، والتعرف على أهم بواده.

كان المنهج المعتمد هو المنهج الوصفي لما جاء به الفكر الإنساني، والدراسات الاقتصادية من خلال وصف المفاهيم العامة لرأس المال الفكري، وكذلك عملية الإبداع بالمؤسسات، ولما تكتسي من أهمية بالغة أما في الجانب التطبيقي، فتم الاعتماد على المنهج التحليلي والإحصائي، يشتمل مجتمع الدراسة على الأساتذة الباحثين بجامعة المسيلة بسكرة، وتم أخذ عينة عشوائية من الأساتذة الباحثين بجامعة المسيلة تقدر ب (82) أستاذ.

توصلت الدراسة إلى النتائج التالية: أن رأس المال الفكري أحد الدعائم الأساسية بالمؤسسة، والذي يمكنها من الوصول إلى غايتها، كما يمكن الإبداع المؤسسة من تحقيق غاياتها، وأهدافها في الوصول إلى أعلى المراتب بين مختلف الجامعات، وأن رأس المال الفكري يمكن المؤسسة من زيادة قدراتها الإبداعية، ويتواجد رأس المال الفكري في كافة المستويات الإدارية، ولكن بدرجات متفاوتة، وأن الإبداع من بين أهم العمليات بأي مؤسسة لضمان نجاحها واستقرارها.

26- دراسة سفيان (2019) بعنوان " أثر رأس المال الفكري في تحقيق الإبداع الإداري بمؤسسة نفضال بسكرة - الجزائر".

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على اتجاهات العمال الإداريين بمؤسسة نفضال فرع تسويق بسكرة - الجزائر نحو مستوى رأس المال الفكري، ومستوى الإبداع الإداري، وأثر رأس المال بأبعاده المتمثلة في رأس المال البشري، ورأس المال الهيكلي، ورأس المال الزبون على الإبداع الإداري

وتكون مجتمع الدراسة المستهدف من العمال الإداريين على مؤسسة نفضال فرع تسويق بسكرة البالغ عددهم (50) عاملاً إدارياً، واعتمدت أسلوب الحصر الشامل لمجتمع الدراسة، وتم توزيع الاستبانات عليهم عبر زيارات ميدانية، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي في معالجة هذا البحث للوصول إلى نتائج الدراسة، وتحليل البيانات بالاعتماد على عدة أساليب إحصائية لتحليل البيانات.

خلصت هذه الدراسة إلى عدة نتائج أهمها: ان مستوى رأس المال الفكري بالمؤسسة نفضال جاء متوسطاً، بينما مستوى الإبداع الإداري جاء مرتفعاً، وتبين وجود أثر معنوي لرأس المال الفكري بأبعاده المختلفة على الإبداع الإداري؛ حيث فسر متغير رأس المال الفكري (53.4 %) من متغيرات الحاصلة في مستوى الإبداع الإداري.

27- دراسة حسن (2018) بعنوان "الدور الوسيط للتوجه بالتعلم في العلاقة بين رأس المال الفكري والإبداع الإداري بالشركات السودانية"

هدفت هذه الرسالة إلى اختبار الدور الوسيط للتوجه بالتعلم في العلاقة برأس المال الفكري، والأبعاد الإداري بالشركات العاملة داخل ولاية الخرطوم، اعتمدت الدراسة على نظرية الموارد والدراسات السابقة في بناء نموذج الدراسة، والذي من خلاله تم صياغة فرضيات الدراسة.

استخدمت المنهج الوصفي التحليلي، وكان مجتمع الدراسة هم المديرين بالشركات العاملة في ولاية الخرطوم، استخدمت الدراسة عينة غير الاحتمالية الميسرة، وكان حجم العينة (300) فرد.

وتوصلت الدراسة إلى عدم وجود علاقة بين رأس المال البشري، وكل من: ابداع العاملين، الابتكار التسويقي، مناخ الإبداع، كأبعاد للإبداع الإداري، بينما هناك علاقة إحصائية قوية بين رأس المال التنظيمي، والأبعاد الثلاثة، وتفسر النتيجة أن رأس المال الفكري يؤثر جزئياً على أبعاد الإبداع الإداري.

28- دراسة الشيخ ومحمد (2018م) بعنوان "أثر رأس المال الفكري في الإبداع التنظيمي" ا بجامعة نجران بالمملكة العربية السعودية.

هدفت الدراسة إلى اختبار تأثير رأس المال الفكري على الإبداع التنظيمي في كلية العلوم الإدارية بجامعة نجران بالمملكة العربية السعودية خلال العام 2016.

استخدمت الدراسة أسلوب الحصر الشامل لاختيار أفراد عينة الدراسة، وقد شملت العينة جميع أعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم الإدارية بجامعة نجران، بلغت العينة (101).

خلصت الدراسة إلى وجود فروق معنوية بين إجابات العينة لمتغيرات رأس المال الفكري تميل هذه الفروق جميعها اتجاه الموافقة على وجود علاقة معنوية بين محاور الدراسة المختلفة، كذلك وجود علاقة ارتباط معنوي بين رأس المال الفكري، والإبداع التنظيمي، أي وجود تأثير إيجابي معنوي لكل أبعاد رأس المال الفكري (البشري، الهيكلي والزبوني) (على الإبداع التنظيمي).

الدراسات الأجنبية:

29- دراسة Musallam (2020) بعنوان "أثر رأس المال الفكري كمورد أمثل على التنمية المستدامة من خلال الإبداع الإداري لأعضاء هيئة التدريس بمحافظة ظفار"

The impact of Intellectual capital as the optimal resource on Sustainable development, through the administrative creativity of teaching staff.

تهدف هذه الدراسة إلى معرفة أثر رأس المال الفكري كمورد أمثل على التنمية المستدامة من خلال الإبداع الإداري لأعضاء هيئة التدريس بمحافظة ظفار، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت الاستبانة كأداة للدراسة، وتكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي بمحافظة ظفار، بلغ حجم المجتمع (588) من أعضاء هيئة التدريس.

وتوصلت الدراسة إلى أن هناك أثر إيجابي لرأس المال الفكري على التنمية، وأن زيادة الاهتمام برأس المال الفكري سيؤثر على مستوى الإبداع الإداري للعاملين.

30- دراسة Ruas & others (2016) بعنوان "تحليل العلاقة بين إدارة رأس المال الفكري والإبداع لشركة برازيلية"

Redefining the Relationship between Intellectual capital and Innovation: The Mediating Role of Absorptive Capacity"

هدفت هذه الدراسة لتحليل العلاقة بين رأس المال الفكري، والإبداع، وكذلك إثبات أن القدرة الاستيعابية يمكن أن تعزز العلاقة بين رأس المال الفكري، وإمكانات الإبداع. وقد كانت المنهجية عبارة عن دراسة حالة واحدة باستخدام استراتيجيات البحث الاستكشافية، والوصفية، وتطبيق كل من: الأساليب الكمية، والنوعية لشركة برازيلية تعمل في صناعة الورق والكرتون المضلع لمدة 72 عامًا.

وتوصلت نتائج التحليل إلى أن الشركة التي تتبنى الممارسات المرتبطة بالقدرة الاستيعابية، يمكن أن تعزز رأس المال الفكري، وهو أمر مهم بشكل خاص لتطوير الإبداع.

وقدم تحليل البيانات أدلة تؤكد أن العلاقة بين القدرة بين القدرة الاستيعابية، ورأس المال الفكري هي محرك للإبداع في الشركة التي تم التحقيق فيها، بالإضافة إلى ذلك يتم تفسير هذه العلاقة بشكل أفضل عن طريق دور الوساطة في القدرة الاستيعابية القادرة على تعزيز رأس المال الفكري لتعزيز الإبداع.

31- دراسة El Telbani (2013) بعنوان "العلاقة بين رأس المال الفكري، والإبداع في شركة جوال"، فلسطين.

"The relationship between Intellectual capital and innovation in Jawal"

كان الهدف من هذه العلاقة هو استكشاف العلاقة بين رأس المال الفكري البشري، والبنوي، والعميل، والإبداع في شركة جوال، وفي هذه الدراسة تم استخدام المنهج التحليلي الوصفي، حيث يتم تضمين جميع الموظفين في شركة جوال (185) موظفًا.

وتوصلت الدراسة إلى أن شركة جوال تركز على جميع مكونات رأس المال الفكري 80.14%، مما يدل على وجود دليل إيجابي على أن شركة جوال تدير رأس المال الفكري على نحو فعال، ووجدت الدراسة أيضًا أن المكونات الثلاثة لرأس المال الفكري لها علاقة إيجابية كبيرة مع الإبداع في شركة جوال.

32- دراسة " (2012) Dujaili بعنوان "أثر رأس المال الفكري في الإبداع التنظيمي "

"Intellectual capital in organizational innovation"

هدفت الدراسة الحالية إلى تقصي أثر رأس المال الفكري (البشري، الهيكلي، للعملاء) على الإبداع التنظيمي في الشركات مجال الدراسة، وبالتالي أطلق البحث الفرضية التي أكدت أن هناك تأثيرًا لرأس المال الفكري في الإبداع التنظيمي، ومع ذلك لتحقيق أهداف هذه الدراسة.

تم إرسال (60) نموذجًا لأخذ العينات إلى الشركات، وكان القبول مثيرًا للإعجاب، علاوة على ذلك تم إجراء مقارنات مع الاختبارات التجريبية، وتم تحليل النتائج.

أشارت النتائج إلى وجود علاقة قوية بين رأس المال الفكري، والإبداع التنظيمي، وأن رأس المال الهيكلي، والبشري له تأثير على الإبداع التنظيمي، بينما باقي المكونات ليس لها تأثير معنوي.

33- دراسة Zschockelt، (2009) بعنوان "أهمية تطوير رأس المال الفكري من أجل إبداع المنظمات -مساهمات من منظور إدارة الموارد البشرية بالتطبيق على شركات صينية "The importance of developing intellectual capital for innovative organizations"

تقدم هذه الدراسة أول محاولة تكميلية لمعرفة دور رأس المال الفكري في العلاقة بين إدارة الموارد البشرية، ونوعين من الإبداع (جذري وتزايدية)، وقد تم استخدام المقابلة، والاستبانة، وتم التطبيق على 8 شركات صناعية، وخدمية في مدينة توينت في هولندا، وتم استخدام البيانات الكمية والنوعية، وعينة الدراسة كانوا في الغالب من مديري الموارد البشرية.

وتوصلت الدراسة إلى أنه لا يوجد صورة واضحة فيما يتعلق بتكوينات رأس المال الفكري، التي يمكن أن يرتبط بها نوعا الابتكار، ومع ذلك وجود علاقة بين بعض ممارسات الموارد البشرية،

ورأس المال الفكري، ومختلف أنواع الإبداع والابتكار، والمكونات الفرعية الفردية للتعاون الدولي
المختلف التكوينات، وأنواع الإبداع والابتكار المختلفة.

1-2-4 العلاقة بين الدراسة الحالية، والدراسات السابقة، وأوجه الشبه، والاختلاف:

من خلال ماسبق يمكن تقديم ملخص يوضح علاقة الدراسات السابقة بهذه الدراسة كما يوضح
ذلك جدول (1-3).

جدول (1-3) أوجه الشبه والاختلاف بين الدراسات السابقة والدراسة

م	الباحث والسنة	عنوان الدراسة	مكان الدرا سة	نوع الدراسة	أوجه الشبه والاختلاف
1	المخلافي (2021)	دور رأس المال الفكري في تحقيق الإبداع التكنولوجي على البنوك التجارية اليمنية.	اليمن	أطروحة دكتوراه	اتفقتا في المتغير المستقل رأس المال الفكري، واختلفتا في المتغير التابع، ومجتمع الدراسة.
2	السقاف 2020	"دور رأس المال الفكري في تحقيق المناخ الإبداعي"	اليمن	رسالة ماجستير	تشابهت الدراسات في أبعاد المتغير المستقل رأس المال الفكري (البشري والهيكلية، و الزبوني) به واختلفتا في المتغير التابع، ومجتمع الدراسة.
3	عبدالرزاق (2020)	دور رأس المال الفكري في تحقيق الإبداع التقني لشركة الاتصالات النقال.	لبنان	بحث منشور	تشابهت الدراسات في المتغير المستقل بأبعاده الثلاثة واختلفا في أبعاد المتغير التابع ومجتمع الدراسة
4	أبوهادي 2019	اثر رأس المال الفكري في تحقيق الميزة التنافسية المستدامة من خلال استراتيجية الريادة.	اليمن	أطروحة دكتوراه	تشابهت الدراسات في أبعاد المتغير المستقل رأس المال الفكري (البشري، والهيكلية، و الزبوني) واختلفتا في المتغير التابع، ومجتمع الدراسة.
5	سهام ورشيد (2018)	مدى مساهمة رأس المال الفكري في بناء المنظمة المتعلمة من وجهة نظر الأطباء في المستشفيات العمومية	الجزا ئر	بحث منشور	تشابهت الدراسات في أبعاد المتغير المستقل رأس المال الفكري (البشري، والهيكلية، و الزبوني)، واختلفتا في المتغير التابع، ومجتمع الدراسة.
6	حماش (2017)	مساهمة رأس المال الفكري في إمكانية تطبيق إدارة الجودة الشاملة.	الجزا ئر	أطروحة دكتوراه	اتفقت الدراسات في المتغير المستقل رأس المال الفكري، واختلفتا في المتغير التابع ومجتمع الدراسة.
7	مرهج (2016)	راس المال الفكري وأداء الابتكار في جامعة تشرين.	سور يا	دراسة ماجستير	تشابهت الدراسات في المتغير المستقل، واختلفتا في المتغير التابع الإبداعي، كما اختلفتا في مجتمع الدراسة.
8	رشيد والزيادي (2012)	"دور رأس المال الفكري في تحقيق الأداء الجامعي"	العرا ق	بحث منشور	اتفقتا في المتغير المستقل رأس المال الفكري، واختلفتا في المتغير المستقل، كما تناولا المجتمع نفسه.

م	الباحث والسنة	عنوان الدراسة	مكان الدرا سة	نوع الدراسة	أوجه الشبه والاختلاف
9	صوشة (2011)	" رأس المال الفكري كمورد استراتيجي لتحقيق الميزة التنافسية في ظل اقتصاد المعرفة"	الجزا ئر	بحث منشور	اتفقتا في المتغير المستقل من حيث المفهوم والأهمية، واختلفتا في المتغير المستقل، ومجتمع الدراسة.
10	Jin, Wang (2020)	محددات وعواقب كفاءة رأس المال الفكري في الصناعة المصرفية.	كندا	رسالة ماجستير	تناولت الدراسة رأس المال الفكري من حيث المحددات، والعواقب، واختلفت في مجتمع الدراسة.
11	Manzanequ e & other (2017)	رأس المال الفكري كمحددات لتحقيق الإبداع التقني ودور إدارة الاسرة على هذه العلاقة".	اسب انيا	بحث منشور	اتفقت الدراسة الحالية معاً لدراسة السابقة في المتغير الرأس المال الفكري في بعده (البشري والهيكلية) وإضافة الدراسة الحالية بعد رأس المال العلائقي واختلفتا في أبعاد المتغير التابع ومجتمع الدراسة
12	kamukama (2013)	رأس المال الفكري والميزة التنافسية في صناعة التمويل الأصغر .	أوغ ندا	بحث منشور	اتفقتا في المتغير المستقل رأس المال الفكري بأنواعه الثلاثة، واختلفتا في التابع، ومجتمع الدراسة.
13	Jardon & Martos (2012)	رأس المال الفكري في التجمعات الصناعية في أمريكا اللاتينية	أمري كا اللات ينية	بحث منشور	اتفقتا في المتغير المستقل، واختلفتا في التابع، ومجتمع الدراسة.
14	شريط (2017)	واقع الإبداع الإداري في الجامعات الفلسطينية الخاصة وعلاقته بالتميز"	فلسط ين	رسالة ماجستير	اتفقتا في المتغير التابع الإبداعي إلا أنها تناولته كونه متغيراً مستقلاً، وإضافة الدراسة الحالية بعد الحساسية للمشكلات، كما اتفقتا في مجتمع الدراسة.
15	النشمي، الدعيس (2017)	"الإبداع الإداري وعلاقته بتحقيق الميزة التنافسية في الجامعات الخاصة في اليمن"	اليمن	بحث منشور	اتفقت مع الدراسة في المتغير التابع، ومجتمع الدراسة، إلا أنها تناولت المتغير كونه مستقلاً.
16	عساف (2014)	(واقع الإبداع كمدخل لتحقيق الميزة التنافسية)	فلسط ين	بحث منشور	اتفقت مع الدراسة في المتغير التابع، ومجتمع الدراسة.
17	العجلة (2009)	الإبداع الإداري وعلاقته بالأداء الوظيفي لمديري القطاع العام	فلسط ين	دراسة ماجستير	اتفقت الدراسات في المتغير التابع، وأبعاده الستة، وأضافت الدراسة السابقة بعد الاحتفاظ بالاتجاه، كما اختلفتا في مجتمع الدراسة.
18	Masa'd & Aljawarneh (2020)	الإبداع الإداري والأداء الوظيفي: دراسة تطبيقية في جامعة جدارا" إربد،	الأرد ن.	بحث منشور	اتفقت الدراسات في المتغير التابع، لكنها تناولت خمسة أبعاد حيث أضافت الدراسة الحالية بعد الحساسية للمشكلات لم تتناولها الدراسة السابقة، كما اتفقت في مجتمع الدراسة (الجامعات).

م	الباحث والسنة	عنوان الدراسة	مكان الدراسة	نوع الدراسة	أوجه الشبه والاختلاف
19	Berman, (2010) Kim	إدارة الإبداع في المؤسسات العامة.	كوريا	بحث منشور	اتفقت مع الدراسة في المتغير التابع، واختلفتا في المستقل، ومجتمع الدراسة.
20	العوفي والجبر (2022)	الإبداع الإداري للقادة الأكاديميين ودوره في تنمية رأس المال الفكري من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة القصيم	السعودية	بحث منشور	اتفقتا في المتغيرين لكن هذه الدراسة جعلت من المتغير المستقل متغيراً تابعاً والعكس، كما اختلفتا في أبعاد رأس المال الفكري، واتفقتا أيضاً في مجتمع الدراسة.
21	جرادات والزير (2020)	دور رأس المال الفكري في تحقيق الإبداع لدى العاملين في الجامعات الفلسطينية.	فلسطين	بحث منشور	تشابهت الدراستان في أبعاد المتغير المستقل رأس المال الفكري (البشري، والهيكلية، والعلائقية) إلا أنه أطلق على رأس المال العلائقية بالاجتماعي)، وأضافت الدراسة السابقة رأس المال الفسيولوجي، كما اختلفتا في المتغير التابع، إلا أن الدراسة الحالية تضمنت ستة أبعاد مقارنة بأربعة أبعاد فقط للدراسة السابقة، كما اختلفتا في مجتمع الدراسة الجامعات.
22	محمد (2020)	رأس المال الفكري وأثره على الإبداع الإداري في الجامعات الحكومية السودانية	السودان	أطروحة دكتوراه	تشابهت الدراستان في المتغير التابع والمستقل ومجتمع الدراية وأضافت الدراسة السابقة بعد رأس المال الاجتماعي بالإضافة إلى الأبعاد الثلاثة للمتغير المستقل للدراسة الحالية كما اختلفت بعد الاحتفاظ بالاتجاه لأبعاد الإبداع الإداري.
23	السيد (2020)	"دور رأس المال الفكري في تحقيق الإبداع الإداري"	السودان	رسالة ماجستير	اتفقت الدراستان في المتغيرين المستقل، والتابع إلا أنهما اختلفتا في أبعاد المتغير التابع الإبداع الإداري، وكما اختلفتا في مجتمع الدراسة.
24	البناء (2019)	تأثير القيادة التحويلية المعدل في العلاقة بين رأس المال الفكري، والإبداع المنظمي.	اليمن	أطروحة دكتوراه	تشابهت الدراستان في أبعاد المتغير المستقل رأس المال الفكري (البشري، والهيكلية، والزبوني)، واختلفتا في المتغير التابع حيث ركزت الدراسة الحالية على الإبداع الإداري بأبعاد تختلف عن أبعاد الدراسة السابقة حيث كان الإبداع الإداري ضمن الإبداع المنظمي.
25	خيرى وشنن (2019)	دور رأس المال الفكري في تشجيع الإبداع.	الجزائر	رسالة ماجستير	اتفقت هذه الدراسة مع الدراسة الحالية بمتغيريها التابع والمستقل بأبعادهما المختلفة واختلفتا في بعد واحد من أبعاد الإبداع الإداري (التحليل والربط)؛ حيث إضافة الدراسة السابقة بعد وفرة الأفكار كما اختلفتا في مجتمع الدراسة

م	الباحث والسنة	عنوان الدراسة	مكان الدراسة	نوع الدراسة	أوجه الشبه والاختلاف
26	سفيان (2019)	"أثر رأس المال الفكري على الإبداع الإداري".	الجزائر	رسالة ماجستير	اتفقت الدراسات في المتغيرين المستقل والتابع إلا أن هذه الدراسة أضافت بعد التحليل إلى أبعاد الإبداع الإداري بخلاف دراسة السابقة التي اقتصرت بالخمس العناصر الأخرى كما اختلفت في مجتمع الدراسة
27	حسن (2018)	الدور الوسيط للتوجه بالتعلم في العلاقة بين رأس المال الفكري، والإبداع الإداري بالشركات السودانية.	السودان	أطروحة دكتوراه	تشابهت الدراسات في أبعاد المتغير المستقل رأس المال الفكري (البشري والهيكلية والزيونية) واتفقت في أبعاد المتغير التابع (الإبداع) وكما للدراسة متغير وسيط واختلفت أيضاً بمجتمع الدراسة.
28	الشيخ ومحمد (2018م)	"أثر رأس المال الفكري في الإبداع التنظيمي" دراسة تطبيقية في كلية العلوم الإدارية- جامعة نجران	السعودية	بحث منشور	تشابهت الدراسات في أبعاد المتغير المستقل رأس المال الفكري (البشري والهيكلية والعلائقية) واتفقت معها في المتغير التابع؛ حيث ركزت الدراسة السابقة على الإبداع الإداري ضمن الإبداع المنظمي وذكرت نفس الأبعاد بالإضافة إلى بعد الاحتفاظ بالاتجاه، كما اختلفت في مجتمع الدراسة.
29	Musallam (2020)	أثر رأس المال الفكري كمورد أمثل على التنمية المستدامة من خلال الإبداع الإداري لأعضاء هيئة التدريس بمحافظة ظفار	عمان	بحث منشور	اتفقت هذه الدراسات في البعدين المستقل والتابع ومجتمع الدراسة
30	Ruas & others (2016)	تحليل العلاقة بين إدارة رأس المال الفكري، والإبداع لشركة برازيلية	البرازيل	بحث منشور	اتفقت الدراسات في المتغيرين، واختلفت في مجتمع الدراسة.
31	El Telbani (2013)	العلاقة بين رأس المال الفكري، والإبداع في شركة جوال "	الأردن	بحث منشور	اتفقت الدراسات في المتغيرين، واختلفت في مجتمع الدراسة.
32	Dujaili (2012)	أثر رأس المال الفكري في الإبداع التنظيمي.	إنجلترا	بحث منشور	اتفقت الدراسات في أبعاد المتغير المستقل، واختلفت في أبعاد المتغير التابع الإبداع، ومجتمع الدراسة.
33	Zschockelt (2009)	أهمية تطوير رأس المال الفكري من أجل إبداع المنظمات.	هولندا	رسالة ماجستير	اتفقت الدراسات في أبعاد المتغير المستقل، واختلفت في أبعاد المتغير التابع الإبداع، ومجتمع الدراسة.

1-2-5 التعليق على الدراسات السابقة:

أولاً: أوجه الشبه، والاتفاق بين الدراسة الحالية، والدراسات السابقة:

- 1- فقد تبين أن معظم الدراسات السابقة ركزت على أبعاد رأس المال الفكري الثلاثة وهي (البشري، والهيكلية، والزبوني) كدراسة (أبو هادي، 2019)، ودراسة (البنأ، 2019)، ودراسة (حسن، 2018)، (الأسرج 2013)، (الشيخ ومحمد، 2017)، (الراشدي، 2018)، (Kamukama، 2013) وغيرها، واعتمدت هذه الدراسة أيضاً على هذه الأبعاد كون أغلب الباحثين اتفقوا عليها إضافة أنها تمتاز بمقاييس يمكن من خلال دراستها استنتاج نتائج حقيقية .
- 2- اتفقت الدراسة مع الدراسات السابقة في المتغير التابع كدراسة (جرادات والوزير (2020)، شطريط (2017) والعجلة (2009) و، خيرى وشنن (2019)، السيد (2020)، حسن (2018)، سفيان (2019)، الشيخ ومحمد (2018)، والنشمي والدعيس (2017).
- 3- اتفقت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في المتغير المستقل، والتابع كدراسة (المخلافي، 2021)، (جرادات والوزير 2020)، (السيد 2020)، (عبدالرزاق 2020)، (البنأ 2019)، (خيرى وشنن 2019)، (حسن 2018)، (الشيخ ومحمد، 2018)، (العدوان وسليمان، 2012)، (Ruas & other، 2016)، (Manzaneque & other، 2017)، (Dujaili، 2012)، (El Telbani، 2013)، (Zschockelt، 2009).
- 4- اتفقت الدراسة مع الدراسات السابقة في مجتمع الدراسة، كدراسة جرادات والوزير (2020)، خيرى وشنن (2019)، رشيد والزيادي (2012)، شطريط (2017)، عساف (2014)، مرهج (2016)، النشمي (2017)، والدعيس (2017)، الورفلي (2014).

ثانياً: أوجه الاختلاف بين الدراسة الحالية، والدراسات السابقة:

- 1- اختلفت الدراسة الحالية مع الدراسات مع الدراسات السابقة في أبعاد رأس المال الفكري، كدراسة (جرادات والوزير، 2020) التي أضافت رأس المال الاجتماعي، والنفسي، ودراسة (Manzaneque & other، 2017) التي اعتمدت بُعدين فقط (البشري، والهيكلية) كما اختلفت مع دراسة عطية (2017) الذي أضاف إليها بعد رأس المال الإبداعي.
- 2- كما اختلفت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة؛ حيث هناك نوع من التباين في أبعاد الإبداع الإداري بين هذه الدراسة، والدراسات السابقة، باعتمادها على ستة أبعاد للمتغير التابع،

وهذا ما لم تعتمد الدراسات السابقة، بخلاف دراسة العجلة، ودراسة الشيخ ومحمد، وتقاربت مع دراسة شطريط؛ حيث أضافت الدراسة الحالية بُعد الحساسية للمشكلات، ودراسة (سفيان، 2019) باختلاف بعد التحليل والربط، كما هو موضح بالشكل (1-1) كما اختلفت مع دراسة (الدعيس، 2017) و(zschockelt، 2009)، و(الورفلي، 2014) في أبعاد المتغير التابع الإبداع الإداري.

3- واختلفت في مجتمع الدراسة مع الدراسات الأخرى، حيث كان المجتمع لهذه الدراسة الجامعات الأهلية أما دراسة السيد (2020) كان المجتمع المصارف التجارية، عبد الرزاق (2020) شركة جوال، البنا (2019) في شركات تكنولوجيا المعلومات، سفيان (2019) بمؤسسة نفضال، حسن (2018) في الشركات العامة وغيرها كما يوضح ذلك جدول (1-6).

ثالثاً: الاستفادة من الدراسات السابقة:

تتمثل أهم أوجه الاستفادة لهذه الدراسة من الدراسات السابقة في الآتي:

- 1- التأسيس النظري لإثراء الإطار النظري، واتزانه لاسيما فيما يتعلق بمتغيري الدراسة.
- 2- تحديد الفجوة البحثية محل الدراسة، وصياغة الخطة، والفرضيات، والهيكل العام للدراسة، واختيار الأساليب الإحصائية المناسبة.
- 3- تحديد أبعاد متغيري الدراسة وأبعادها.
- 4- بناء استبانة الدراسة.
- 5- الاستفادة من نتائج الدراسات السابقة بالمقارنة مع نتائج الدراسة الحالية.

رابعاً: ما يميز هذه الدراسة عن الدراسات السابقة:

تميزت هذه الدراسة عن الدراسات السابقة في الآتي:

- 1- أنها تعد من أوائل الدراسات التي تناولت أثر رأس المال الفكري في الإبداع الإداري في مجتمع الجامعات الأهلية في اليمن بناءً على البحث في المكتبات، والدراسات السابقة على مستوى اليمن.
- 2- أن موضوع رأس المال الفكري حديث البحث في الدراسات اليمنية، وهناك توجه كبير من قبل الباحثين حول دراسة أثر هذا الموضوع على عدة متغيرات أخرى.

الفصل الثاني:

الإطار النظري للدراسة

المبحث الأول: الإبداع الإداري

المبحث الثاني: رأس المال الفكري

المبحث الثالث: أثر رأس المال

الفكري في الإبداع الإداري

2- الإطار النظري للدراسة:

تمهيد:

يتناول هذا الفصل الإطار النظري للدراسة، والذي يتضمن ثلاثة مباحث، يتناول المبحث الأول المتغير التابع (الإبداع الإداري)، بينما يتناول المبحث الثاني المتغير المستقل (رأس المال الفكري)، في حين يتناول المبحث الثالث أثر رأس المال الفكري في الإبداع الإداري.

2-1-1 "الإبداع الإداري"

يتضمن هذا المبحث كلاً من: مفهوم الإبداع، الإبداع الإداري، وأهميته، وأبعاد الإبداع الإداري، وعوامل تنميته، فضلاً عن مراحلها، وأساليبه، والعوائق التي تحد منه وكيفية الحد منها.

2-1-1-1 مفهوم الإبداع الإداري:

2-1-1-1-1 مفهوم الإبداع:

في اللغة: عند الفلاسفة يعني إيجاد الشيء من عدم، فهو أخص من الخلق (مجمع اللغة العربية، 1985، 45). وقوله تعالى "بديع السماوات والأرض" (البقرة- 117)؛ أي أنشأهما وخلقهما على غير مثال سابق.

أما في المعجم البسيط "بدعه بدعاً تعني أنشأه على غير مثال سابق (مجمع اللغة العربية، 2004، 43)، وقد جاء في معجم إدارة الموارد البشرية بأنه "إيجاد طرق جديدة في العمل، أو أفكار حديثة في حل المشاكل، تؤدي إلى زيادة كفاءة العمل، وقدرات العاملين" (الزوهير، 2015، 81). ويعرف اصطلاحاً: يعتبر من المصطلحات الهامة والمنتشرة التي لاقت اهتماماً كبيراً من الباحثين والكتاب، وقد أورد العديد منهم عدة تعريفات لمصطلح الإبداع، فقد عرفت الموسوعة البريطانية الإبداع بأنه القدرة على إيجاد حلول لمشكلة، أو أداة جديدة، أو أثر فني، أو أسلوب جديد (عبد الرؤوف، 2015، 218).

وعرفا Johns & Saks (2005، 538) الإبداع بأنه: "عملية تطوير وتطبيق الأفكار الجديدة في المنظمة"، أما Daft (2012، 245) فعرفه بأنه "تبنى فكرة جديدة، أو سلوك جديد بالنسبة لمجال صناعة المنظمة، وسوقها وبيئتها العامة"، وعرفه الصيرفي (2006، 259) بأنه: ولادة شيء جديد غير مألوف أو النظر إلى الأشياء بطرق جديدة، ويذكر Guilford (1992، 74) أن الإبداع يتضمن عدة سمات عقلية أهمها: الطلاقة، والمرونة، والأصالة، كما يعرف بأنه إدراك

الفرص المتأصلة في جوهر الأشياء، والعمل على استخلاص أحسن ما فيها (أبلنغر وآخرون، 2006).

ولقد ميز تروت -Trott- (2005، 15) بين الإبداع، والابتكار بقوله "الإبداع هو التفكير بأفكار جديدة، وملائمة، أما الابتكار، فهو التطبيق الناجح لتلك الأفكار داخل المنظمة، أما التجديد فيعني إنشاء شيء جديد، أو تغيير شيء قديم، وهو مادي، أو معنوي، (صليبا، 1982، 242)، ، لذا يمكن القول إن الإبداع يعني الإتيان بالجديد، فإذا كان الشيء قديماً لا يُسمى إبداعاً، وإنما تجديداً، والابتكار يأتي بعد الإبداع تجسيدا لفكرة الإبداع.

وبناءً على ما سبق فإنه من الصعوبة تحديد تعريف محدد للإبداع يقبله جميع المهتمين، والباحثين في هذا المجال، فمفهوم الإبداع مفهوم متجدد من الصعوبة حصره في كلمات محددة، إلا أنه من الضرورة في هذه الدراسة تحديد تعريف محدد، وفي ضوء ما سبق يمكن تعريف الإبداع بأنه: إنتاج وتطوير أفكار، وأعمال جديدة، أصيلة وغير معروفة، أو مألوفة، وتنظيمها بأكبر قدر من الطلاقة، والمرونة، والمخاطرة، وحل المشكلات بأساليب حديثة، وجديدة من خلال التفاصيل، وإيجاد العلاقة التي تربط بين أجزائها.

2-1-1-2 أنواع الإبداع:

هناك أنواع كثيرة للإبداع بحسب تصنيف الباحثين والكتاب، وفقاً لمعايير مختلفة، فمثلاً يصنف السعدي الإبداع إلى سبعة تصنيفات وهي: الإبداع الفني -الإبداع الإداري والإبداع المبرمج - الإبداع القائم على الغايات، والقائم على الوسائل، وأخيراً الإبداع الجذري، بينما بويعة يصنفه ثلاثة أنواع، وهي: الإبداع الإداري، والإبداع التقني، والإبداع الإضافي، وصنفه إسحاق إلى ثلاثة أنواع وهي: الإبداع الفردي، والإبداع الجماعي، والإبداع المنظمي (الشيخ ومحمد، 2018، 42).

كذلك قسمت السعدية في دراستها الإبداع إلى نوعين وهما الإبداع التكنولوجي، والإبداع الإداري (السودي، 2016، 25).

2-1-1-3 مفهوم الإبداع الإداري:

تم تعريف الإبداع الإداري: "بأنه عبارة عن المبادرة التي يبديها الموظف، أو المدير بقدرته على الخروج من التسلسل العادي، أو التقليدي في التفكير، وعرف بأنه الأفكار، والممارسات التي يقدمها المديرين، والعاملون، والتي تقضي إلى إيجاد عمليات إدارية، وطرق، وأساليب أكثر كفاءة، وفاعلية في إنجاز أهداف الشركات، والمؤسسات، والدوائر، وأكثر خدمة للمجتمع" (الحظاء، 2018، 65)، وعرف كل من (Blandine & Nathan (2013,11) الإبداع الإداري: "بأنه تنفيذ هياكل

تنظيمية جديدة، وأنظمة إدارية، وممارسات الإدارة، والعمليات والتقنيات التي يمكن أن تخلق قيمة للمنظمة"، وعرفه السيد بأنه: التفكير بعيداً عن السياقات التقليدية مع استحضار كل أشكال المغامرة من تبني عملية التغيير ودعمه بما يحقق تحولات إبداعية في بيئة المنظمات وعملياتها فضلاً عن مخرجاتها إلى بيئتها (السيد، 2020، 54)، وعرفه صارم (2019، 35) بأنه مزيج من القدرات التي تمكن الفرد من إنتاج فكرة جديدة متميزة قابلة للتطبيق بهدف حل مشكلة، أو تطوير نظام قائم، أو إيجاد مفهوم، أو أسلوب عملي؛ لتنفيذ أعمال المنظمة بشكل يكفل تحقيق الأهداف بكفاءة، وفاعلية.

ومما سبق نجد أن هذه التعاريف لا تختلف في محتواها من حيث تناولها عناصر وأبعاد الإبداع، ممثلة بالطلاقة والأصالة، والتنظيم، وحل المشكلات، فالإبداع الإداري يمكن تعريفه بأنه "قدرة الفرد على إنتاج منتجاً مميزاً -سلعة كانت أو خدمة أو فكرة- بأكثر قدر من التفرد والطلاقة، وبمرونة عالية، وحساسية للمشكلات وتقديم حلول فريدة لها، وقدرة أيضاً على التحليل والربط، ومواجهة المخاطر بطريقة فريدة ومبتكرة".

2-1-2 أهمية الإبداع الإداري:

تزايد الاهتمام بموضوع الإبداع مؤخرًا، حيث يعد من أهم العوامل في بناء الإنسان، والأنشطة، والأدوات الواجب توفرها في المنظمات، حتى تتمكن من خوض التنافس، ومواجهة التحديات في البيئة التي تتسم بالتغيرات المتسارعة، وقوة المنافسة، إذ أصبح من غير الممكن مجابته بالطرق التقليدية المتبعة سابقًا، وأضحى من الضرورة استخدام الأساليب الإبداعية؛ لضمان سير العمل، ومواجهة المنافسين، بل والتغلب عليهم، فالإبداع الإداري لم يعد نشاطاً اختياريًا للمنظمات، بل أصبح ضرورة لها، لتلحق بركب المنافسة، بل ولتتميز على منافسيها في ظل ما تواجهه من تغيرات متسارعة، ويمكن إبراز أهمية الإبداع الإداري كنشاط مهم لا غنى للمنظمات عنه في الآتي: (نبيل، 20019، 72)

- 1- المساهمة في تنمية القدرات الفكرية والعقلية للموارد البشرية في المؤسسة.
- 2- الاستغلال الأمثل للموارد المالية عن طريق استخدام أساليب عملية تتواءم مع التطورات الحديثة
- 3- القدرة على احداث التوازن بين الإنمائية المختلفة والإمكانيات البشرية والمادية المتاحة

وأضاف الصليمي (2021، 2) "أن الإبداع يزيد من تقدم المؤسسات، وقابليتها للتكيف مع المتغيرات، وزيادة المرونة في عملياتها الإدارية، والفنية المستمرة، كما يساعد على اكتشاف،

ودعم القدرات الذاتية، وتوجيهها نحو تطوير المؤسسة، ويدفع الفرد إلى الدخول في منافسات التحدي، والتميز مع الآخرين.

ومن خلال الاطلاع على الدراسات المختلفة كدراسة صارم(20019، 39)،العجلة (2009، 15)، (نبيل،2019، 74) يمكن القول بأن أهمية الإبداع الإداري تكمن في:

1- القدرة على الاستجابة السريعة لمتغيرات البيئة المحيطة، مما يجعل التنظيم في وضع مستقر، إذ يكون لديه الاستعداد لمواجهة هذه التغيرات بشكل لا يؤثر على سير العمليات التنظيمية.

2- يعد حاجة ومورد مهم للمنظمة، فنجاح المنظمة يقاس بما تمتلكه من أفكار إبداعية، والقدرة على تجسيدها في الواقع.

3- يساعد على تحديد المشكلة بدقة، والقدرة على حلها، بل وتوقع حدوثها، والوقاية منها قبل ذلك.

4- تزداد أهميته في التعليم العالي والجامعات؛ لأنها المعول عليها بإخراج منتجات إبداعية قادرة على مجابهة سوق العمل بكفاءة وفاعلية.

5- حسن استغلال الموارد البشرية والاستفادة من قدراتها؛ بتمكينها وتمكينها، وإتاحتها الفرص في البحث عن الجديد، والتحديث المستمر.

6- يساعد على تطوير، وتحسين سمعة المنظمة العلمية، والعملية.

2-1-3 أبعاد الإبداع الإداري:

لوحظ من خلال الدراسات السابقة أن الكتاب والباحثين اختلفوا في عدد الأبعاد التي تمثل الإبداع الإداري، إلا أن اختلافهم ليس جوهرياً؛ حيث إن غالبيتهم أجمعوا على الطلاقة والأصالة، والمرونة، ومنهم من أضاف إليها روح المخاطرة، والتحليل، والربط، كما في دراسة شطريط، ومنهم أضاف إليها الحساسية للمشكلات كما في دراسة العجلة، والشيخ ومحمد، وكما في هذه الدراسة، ومنهم من أضاف التنظيم، كما في دراسة الكعبي، ومنهم من أضاف الاهتمام بالتفاصيل، كدراسة القرشي، والكعبي، وجرادات، والوزير، وهكذا نرى أن كل باحث اهتم بأبعاد دون الأخرى، وكما سبق ذكره في الجدول (1-2) أن أكثر هذه الأبعاد شيوعاً، ومناسبةً للدراسة هي ستة أبعاد (الطلاقة، الأصالة، المرونة، الحساسية للمشكلات، روح المخاطرة، التحليل والربط)، وفيما يلي عرض مختصر لها:

أولاً الطلاقة:

يرى فيشر أنها القدرة على استعمال مخزوننا المعرفي عندما نحتاجه (الكعبي، 2013، 13).
وتعرف بأنها القدرة على إنتاج سيل كبير من الأفكار، والتصورات الإبداعية في برهة زمنية محددة (مرعي، 2014، 400).

ويمكن تقسيمها إلى ثلاثة أنواع كما في ذكرها علي والحاكم (2015، 184):

1- طلاقة في الألفاظ: وتعني سرعة تفكير الشخص في إعطاء الألفاظ، وتوليدها في نسق محدد.

2- طلاقة الأفكار: وتعني القدرة على استدعاء عدد كبير من الأفكار في زمن محدد.

3- طلاقة التعبير: وتعني التفكير السريع في كلمات متصلة تناسب موقفاً معيناً.

ولأغراض هذه الدراسة، فقد تم اعتماد المؤشرات التالية لقياس بعد الطلاقة:

- القدرة في التعبير على الأفكار بسهولة، وصياغتها بطريقة واضحة.

- القدرة على تقديم حلول سريعة للمشكلات التي تواجه العمل.

- القدرة على التعبير عن الأفكار تجاه عدة قضايا في الوقت نفسه.

- تقديم أفكار وحلول متعددة للمشكلة الواحدة.

ثانياً الأصالة:

ويقصد بها الحدائثة، وجودة الأفكار التي ينتجها الفرد من خلال خبرته لابنتكار، وخلق أفكار متميزة عن الغير لم يسبقه إليها أحد، "فكلما قلت درجة شيوع الفكرة زادت درجة أصالتها" (الصيرفي، 2007، 170).

وتشمل ثلاث جوانب كما ذكرها السيد (2020، 62) وهي:

1- الاستجابة غير الشائعة (القدرة على إنتاج أفكار نادرة).

2- الاستجابة البعيدة على ذكر تداعيات بعيدة غير مباشرة.

3- الاستجابة الماهرة (القدرة على إنتاج استجابات يحكم عليها بالمهارة).

يعد عامل الأصالة العنصر الذي يميز بين مفهوم الإبداع، والتجديد إذ أن الأصالة تتمثل بالقدرة على إحداث أو إعطاء استجابة نادرة، وغير شائعة لدى الآخرين، وهذا التفرد، وعدم التنوع في الاستجابة، أو الإنتاج هو الذي يميز العملية الإبداعية... حيث إن المبدع هو الذي أوجد النظام في الأصل، أما الناقل، فهم مجرد مجدد (المعراج، 2020، 17).

ولأغراض هذه الدراسة، فقد تم اعتماد المؤشرات التالية لقياس بُعد الأصالة:

- الابتعاد عن تكرار ما يفعله الآخرون في حل المشكلات.
 - إنجاز الأعمال بأسلوب متجدد.
 - تقديم أفكار جديدة، ونادرة لتطوير العمل.
 - القدرة على معالجة مشكلات العمل بطرق مبتكرة.
- وتختلف عن الطلاقة من حيث إن الأصالة لا تشير إلى كمية الأفكار الإبداعية التي يولدها الفرد كما في الطلاقة إنما تهتم بجدية الأفكار ونوعيتها وقيمتها.

ثالثاً: المرونة:

وهي قدرة الفرد على تغيير الحالة الذهنية بتغيير المواقف (حمادي، 2018، 77)، كما يمكن تعريفها: بأنها قدرة المفكر المبدع على الاستجابة التي تتسم بالتنوع واللامنطية، والغزارة الفكرية لهذا النوع من الاستجابات غير التقليدية، والنظر للمشكلة من زوايا مختلفة.

وتنقسم إلى قسمين: العجلة (2009، 29)

- 1- المرونة التلقائية: وتتضمن قدرة الفرد على إعطاء معلومات متنوعة تلقائياً لا تنتمي لفئة أو أصل واحد.
- 2- المرونة التكميلية: وهي قدرة الفرد على تغيير وجهته الذهنية حين يكون بصدد النظر إلى حل مشكلة معينة.

ولأغراض هذه الدراسة، فقد تم اعتماد المؤشرات التالية لقياس بعد المرونة:

- القدرة على التكيف مع طبيعة المواقف المختلفة.
- القدرة على رؤية الأشياء من زوايا مختلفة.
- المرونة الكافية لتغيير المواقف عند الاقتناع بصحة الرأي الآخر.
- تغيير أسلوب العمل عندما يتطلب الأمر ذلك.
- القدرة على استخدام أكثر من طريقة في إنجاز الأعمال.

رابعاً: الحساسية للمشكلات:

وتعني القدرة على اكتشاف المشكلات والصعوبات والنقص في المعلومات قبل التوصل إلى الحل من خلال وعي المتعلم بوجود مشكلة في مكونات موقف ما أو أحد عناصره مما يستدعي الشعور بالحساسية نحو الموقف أو المشكلة، فالشخص المبدع يعي وجود مشكلة أو عناصر الضعف في موقف ما، حيث يعد اكتشاف المشكلة هو الخطوة الأولى في عملية البحث عن حل

لها، وحساسيته لهذه المشكلة تدفعه لأن يلاحظ الأشياء الغير مألوفة في محيطه وإثارة تساؤلات حولها (بويبيدي، 2015، 19).

- ولأغراض هذه الدراسة، فقد تم اعتماد المؤشرات التالية لقياس بعد الحساسية للمشكلات:
- التصرف بحكمة في الظروف المختلفة.
 - امتلاك القدرة على التنبؤ بالمشكلات قبل حدوثها.
 - امتلاك رؤية دقيقة وكافية لحل المشكلات المتوقعة.
 - اكتشاف المشكلات قبل الآخرين.
 - تحديد الأسباب التي تؤدي إلى حدوث المشكلات بشكل دقيق.
- خامساً: روح المخاطرة:**

ويقصد بها الاستعداد لتحمل المخاطر الناتجة عن الاعمال التي يقوم بها الفرد عند تبني الأفكار، أو الأساليب الجديدة، وتبني مسؤولية نتائجها (صورية، 2014، 61).

ولأغراض هذه الدراسة؛ فقد تم اعتماد المؤشرات التالية لقياس بعد المخاطرة:

- امتلاك الجراءة لمواجهة النتائج المترتبة عن أعمال.
 - تقبل الفشل باعتباره تجربة لتحقيق النجاح.
 - تحمل مسؤولية الأعمال التي يقوم بها.
 - تجريب الأفكار الجديدة طالما أن احتمال نجاحها كبير.
 - تجريب أساليب، وطرق جديدة في العمل، حتى لو كان احتمال فشلها وارداً.
- سادساً: القدرة على التحليل والربط:**

ويقصد بها إنتاج إبداعي تتضمن عملية اختيار، وتنسيق أي عمل جديد إلى وحدات صغيرة، فالشخص المبدع يمتاز بقدرته على تنظيم، وتبسيط الأفكار، والتخطيط لها عند القيام بأي عمل، وهي الكفاءة على تحليل عناصر الأشياء، وفهم العلاقات بين هذه العناصر (الجعبري، 2009، 20).

ولأغراض هذه الدراسة؛ فقد تم اعتماد المؤشرات التالية لقياس بعد التحليل والربط:

- القدرة على تنظيم الأفكار.
- القدرة على تجزئة المهام الموكلة.
- تحديد تفاصيل العمل قبل البدء بتنفيذه.
- القدرة على إدراك العلاقة بين الأشياء، وتفسيرها.
- القدرة على الربط بين أجزاء العمل لضمان رؤيته بصورة متكاملة.

2-1-4 عوامل تنمية الإبداع الإداري:

• هناك عدة عوامل تساعد على تنمية الإبداع الإداري نذكر منها ما استخلصه بيتر دراكر (Peter Druker) وهي: (صورية، 2014، 63)

3- التحدي: حيث يوضع الشخص المناسب في المكان المناسب؛ لكي يمارس الخبرة، ومهارات التفكير الإبداعي؛ حيث يجب على المدير أن يكون واعياً بشكل جيد بكل المعلومات الخاصة بالعاملين، وهذا بدوره يحفز الدوافع الجوهرية الكامنة للشخص؛ لخلق القدرة الإبداعية، والطاقة الابتكارية.

4- الحرية: حيث تعتبر من العوامل الداخلية للشعور بالتملك، وحب العمل، والانتماء إليه، عندما يقومون بالعمل بالطريقة التي تروق إليهم.

5- المصادر والموارد: حيث إن الوقت والمال يدعمون الإبداع، فالمنظمات للأسف تقتل الإبداع روتينياً، وذلك من خلال تبني سياسة تحديد الزمن مما يستحيل معه إنجاز المهام. 6- سمات وصفات مجموعات العمل: على الإدارة إيجاد فرق عمل جماعية تتميز بالتنوع، والاختلاف في وجهات النظر، فكلما كانت هذه المجموعات مختلفة، ومتنوعة كلما أكتسب الأفراد رؤى جديدة، وتفكير إبداعي.

7- التشجيع التوجيهي والإشرافي: يهمل بعض المديرين المدح للأفكار الإبداعية، والجهود التي قد لا تكفل بالنجاح مما يخنق الإبداع، فالأفراد بحاجة إلى الشعور بأهميتهم، وأهمية ما يقومون به مع القدرة على التسامح مع الأخطاء، وبالتالي يمكن للأفراد العمل بنجاح. 8- الدعم المنظمي: أي الدعم الذي تقدمه المؤسسة للعاملين، سواء أكان هذا الدعم في حالة تحقيق النجاح، أم حتى في وجود الأخطاء بهدف تلافيها، وقبول الخطأ، وهذا هو دور القادة الذين يدعمون الجهود الإبداعية.

أما خصاونة (2011، 61) فقد ذكر بعض العوامل التي تدعم تنمية الإبداع الإداري ومنها:

- دعم وتشجيع التنافس بين العاملين؛ لخلق أفكار إبداعية جديدة.
- العمل على قبول التغيير، والتكيف معه على اعتبار أنه أمر ضروري ومهم.
- توفير الأنظمة، والقوانين، والتعليمات التي تشجع على دعم الإبداع وتمميته.
- توفر القيادات الإدارية ذات الكفاءة، والمؤهلات العالية، التي تدرك قيمة وأهمية الإبداع في التنظيمات الإدارية.

في حين حدد ثومبسون (1965,10) Thompson عوامل الإبداع الإداري في الآتي:

- التحصيل الأكاديمي.
- الهيكل التنظيمي الذي يتيح تدفق الاتصالات.
- دعم وتبني الإدارة العليا.
- وأضاف أبو سارة (2015، 96) ما يلي:
- تنوع الخبرات.
- والتقويم التحسين.
- وخلق ثقافة الإبداع من قبل الإدارة.
- هامش الخطأ والذي يقصد به أن كثير من الإبداعات بنيت على جبال من الأخطاء، وهكذا يتعلم المرء في الحياة.
- الترجمة والتنفيذ على أرض الواقع.
- وآخرها التقويم والتحسين.
- وعلى ضوء ما سبق يمكن إضافة بعض العوامل التي تساعد في تنمية الإبداع الإداري كالتالي:
- التدريب والتعليم؛ حيث يلعبان دورًا أساسيًا في تنمية الإبداع.
- تبني قيم تعمل على تنمية الإبداع كالتشجيع، والتحفيز، والمكافأة، ومشاركة العاملين، والاهتمام بآرائهم.
- تطوير الهيكل التنظيمي بحيث يمكن إحداث التغييرات المناسبة؛ لضمان التفويض، والمشاركة في السلطة.
- تشجيع التنافس بين الأفراد لشغل الوظائف القيادية.
- التعامل مع الأخطاء بحيث يمكن الاستفادة منها والتعلم.
- تشجيع العاملين على المغامرة، وتبني أفكارهم الخريبة، وإتاحة الفرصة لتنفيذها.

2-1-5 مراحل الإبداع الإداري:

تعددت الدراسات العلمية التي تناولت مراحل الإبداع الإداري، ومنها نموذج كرينتر وكنكي (Kreitner & Kinicki) الأكثر شيوعًا، والذي ذكر خمس مراحل تمر بها عملية الإبداع، وهي كالتالي: الورفلي (2014، 8)

1- مرحلة الاعداد: وتتضمن المدة التي يقضيها العامل في التعلم، والقراءة، والتدريب.... في سبيل الإحاطة بكل أبعاد المشكلة، والإلمام بها.

- 2- مرحلة التركيز: حيث يركز العامل كل تفكيره، واهتماماته، وجهوده على المشكلة.
- 3- مرحلة الحضانة: حيث ينخرط العامل في مزاوله أعماله اليومية في حين يجول ذهنه في البحث عن المعلومات.
- 4- مرحلة الإضاءة والإلهام: فبينما يبحث العامل عن المعلومات، فإنه يعمل جاهداً لرؤية شبكة العلاقات؛ لتضيء له ما يبسر له تعرف العلاقات ما بين الظواهر والمتغيرات.
- 5- مرحلة الإثبات أو التحقق: وتتضمن إعادة العملية بكاملها؛ وذلك بغرض إثبات الفكرة، أو تعديلها، أو تجربتها.
- وهناك من حددها بثلاث مراحل فقط وهي: (السيد، 2020، 46)
- 6- الإحساس بأن هناك مشكلة تستوجب الحل.
- 7- القدرة على التفكير الإبداعي وفق تصورات جديدة؛ بهدف ابتكار الحل الملائم للمشكلة من بين الإمكانيات كثيرة الحل.
- 8- أن يوضع الحل الذي تم اختياره موضع التنفيذ؛ للتثبت من جدواه، وفاعليته.
- أما العريقي (2016، 354) فحددها بأربع مراحل وهي:

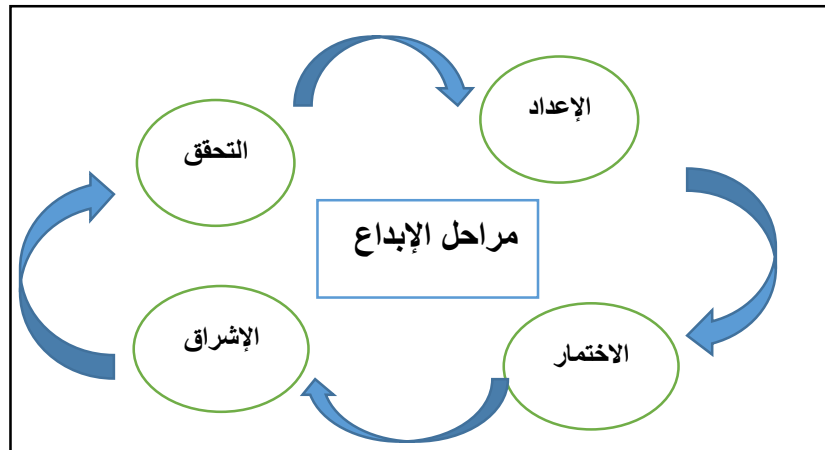
1- مرحلة الاعداد.

2- مرحلة الاحتضان، والانفتاح.

3- مرحلة البزوغ، والانبثاق.

4- مرحلة التحقق.

كما يوضح مراحل الإبداع الشكل التالي:



شكل (2) مراحل الإبداع

المصدر: خضر وعدوي (2011)، "التفكير النمطي والإبداعي" دار الكتب المصرية، ط1، ص16.

ومما سبق يتبين أن الكتاب والباحثين اختلفوا في عدد المراحل، إلا أنها لا تختلف كثيرًا عن بعضها، حيث إنها تحمل المعنى نفسه، فمثلًا إذا رأينا في النموذجين السابقين، وقارنا بينهما، فمرحلة الإحساس بالمشكلة تحمل المرحلتين التي ذكرهما أنموذج كريبتنر وكنكي، وهما الإعداد والتركيز، وعليه فإن القدرة على التفكير هي نفسها مرحلة الحضانة، أما المرحلة الثالثة وضع الحل وتنفيذه، فهي نفسها مرحلة الإضاءة والتحقق، أما العريقي فذكر الأربع المراحل، وضم مرحلة التركيز ضمن مرحلة الاعداد، وعليه يمكن القول إن نموذج كريبتنر وكنكي أكثر وضوحًا، وتفصيلًا لمراحل الإبداع الإداري.

2-1-10 أساليب تنمية الإبداع الإداري:

هناك العديد من الأساليب التي يمكن استخدامها لتنمية الإبداع الإداري، والتي قسمها بعض الباحثين إلى نوعين: أساليب فردية، وجماعية، كدراسة الورفلي (2014، 9)، ودراسة فارس (2012، 91) وذلك على النحو الآتي:

أولاً: أساليب فردية:

وتتمثل في الأساليب التي تحفز الإبداع لدى الفرد من خلال تعليم وتدريب نفسه، أو بالاستعانة بمدرسين، أو معلمين من خلال الاعتماد على السمات الشخصية، كالعلاج النفسي، والمعرفية المرتبطة بدرجة الوعي التي يتمتع بها، ومن التدريبات التي تساعد على تحفيز الإبداع عند الفرد الاسترخاء والقراءة، مخالطة الانكفاء، والمبدعين والموهوبين، الخيال ورسم صورة ذهنية لأفكاره، عدم الاستسلام أو اليأس بل التحدي، تشجيع الذات والاحتفال بالإنجاز.

ثانياً: أساليب جماعية:

وهناك عدة أساليب ذكرها العديد من الكتاب والباحثين وتختلف من دراسة إلى أخرى ومن خلال الاطلاع على العديد من الدراسات كدراسة فارس (2012) والورفلي (2014) وغيرها يمكن استخلاص الآتي:

• أسلوب العصف الذهني:

يرى اليكس أوزبورن انه عبارة عن حلقة نقاش، أو طريقة للتداول بواسطتها يحاول مجموعة من الناس البحث عن حل لمشكلة معينة بتجميع، وتقبيد كل الأفكار التلقائية من الأفراد، ويقوم هذا الأسلوب على افتراض أنه إذا سمح للذهن بأن يطلق العنان للتفكير في قضية أو موقف ما، فإن الأفكار تتدفق دونما كابح، ويغض النظر عن مدى تحققها (فارس، 2012، 91)، وفي هذا الأسلوب

يتولد الإبداع، ويسهم في التخفيف من الازمات من خلال إطلاق العنان للجميع، بإطلاق الأفكار المتنوعة دون قيود، وهذا يساعد المنظمة ويتيح أمامها العديد من الأفكار الإبداعية واختيار الأفضل.

• تألف الاشتات:

يقوم هذا الأسلوب على الجمع بين الأفكار المختلفة التي لا يبدو بينها صلة أو رابطة، ويقوم المدير بعرض الموضوع محل الدراسة على الأعضاء، ويطلب منهم إبداء آرائهم، وأفكارهم، ثم تقييم الأفكار في ضوء عدد من المعايير، مثل جودة الأفكار، وأصالتها، ومساهمتها في حل المشكلة وإمكانية تنفيذها عملياً (الورفلي، 2014، 10).

• التحليل المورفولوجي:

يقوم هذا الأسلوب على التحليل لبنية أي مشكلة إلى أبعادها الأساسية، ثم تحليل كل بعد من هذه الأبعاد إلى المتغيرات التي يمكن أن يتكون منها، والتي تمثل عناصر مستقلة فيه بحيث يمكن إنتاج مجموعة من التكوينات، ويمكن أن يكون منها حلولاً غير عملية، بل قد تكون غير عملية التحقيق، ولذلك فإن آخر خطوة هي تقديم الحلول، واختيار الحل الممكن التنفيذ، والذي ينطبق عليه موصفات الإبداعية من الجودة، والأصالة (فارس، 2012، 92).

أي يتم التحليل بموجب هذه الطريقة بشكل كلي أي مجموعة من العناصر الأساسية، ثم التحليل الجزئي بتحليل العناصر الأساسية إلى فروع ثم الربط بينها، وتكوين العلاقة بينها وصولاً للحلول.

• الهيكل العظمي للسمة (مخطط إيشيكاوا):

ويسمى بمخطط السبب والنتيجة؛ حيث يتم تحديد المشكلة، ومسبباتها، ثم كتابة المشكلة في رأس السمة، ورسم خط من الوسط يتفرع منه خطوط يكتب فيها مسبباتها، ويتفرع منها المسببات الفرعية، بحيث يكون الشكل يشبه هيكل السمة وهو عبارة عن عرض بياني لعلاقة الأسباب الكامنة وراء المشكلة والمصنفة في فئات معينة (فارس، 2012، 95).

• برنامج حل المشكلات الإبداعي (CPS):

عن طريق فهم المشكلة بوضع الأهداف، وتحديد المشكلة، وجمع المعلومات عنها لإيجاد المشكلة، والتعبير عنها أولاً، ثم طرح الأفكار، ثم إيجاد الحل، والعمل به، وذكر فارس (2012، 88) ثلاث عناصر رئيسية يتكون منها برنامج SPC وهي: فهم المشكلة، خلق الأفكار، والتخطيط للعمل.

2-1-11 العوائق التي تحد من الإبداع:

هناك معوقات كثيرة ومتنوعة لا تجعل العملية الإبداعية تتوصل إلى نتائج مفيدة وأصيلة، يقسمها البعض إلى: (حاتم، 2019، 39)

1- المعوقات الإدراكية: غالباً ما يتعرض الإدراك لكثير من المشكلات مثل: خداع الإدراك، ومحدوديته، وخطؤه، مما قد يشكل معوقاً يمنع الفرد من الإبداع؛ لأنه يحصر تفكير المبدع في الدائرة التي رسمها الإدراك، فلا يتوصل لأفكار حديثة ومبتكرة.

2- المعوقات النفسية والعاطفية: إن للخوف دوراً عظيماً في تقييد القدرات الإبداعية، فهو يقيد حب الاستطلاع ويكبل الأفكار، ولذلك فالفرد يتخلى عن كثيراً من الأفكار المتميزة التي تمر.

3- المعوقات التنظيمية: تحتوي مهام العاملين بالتنظيم على مجموعة من التوقعات الرسمية (تعليمات ولوائح)، وغير الرسمية (نصائح وإرشادات)، وتحديدتها بشكل دقيق ومفصل يضيق دائرة المجال أو الإبداع، الذي يمكن للموظف أن يطلق فيه عنان أفكاره.

4- المعوقات الثقافية أو الاجتماعية: يسعى الأشخاص للتصرف بالطريقة المتوقعة من الآخرين، ليحصلوا على الانسجام معهم ورضاهم، وبالتالي يتجنبون الأفكار التي تخرجهم عن نطاق ما يتوقعه الآخرون خوفاً من أن يرفضوهم، أو يسخروا منهم.

تنوعت أسباب عوائق الإبداع لدى الباحثين، فمنهم من صنفها إلى أنواع كما ذكرنا في دراسة (حاتم، 2019)، ومنهم من حددها بشكل عام كما في دراسة (صورية، 2014، 63) حيث ذكرتها كما يأتي:

1- الإبقاء على العادات والأساليب المألوفة: حيث يتردد الكثير من القادة والمديرين في التخلي عن الأساليب القديمة.

2- الأحكام السابقة: حيث تبنى الأحكام السابقة على أساس شعارات، أو مقولات تهيب الآخرين لقبول واقع ساكن غير متحرك.

3- الجمود والكسل: إن التحديث بمختلف مستوياته يتطلب كسر الجمود، والانتقال إلى مواقع جديدة، وإن التجديد يقود إلى التوسع في النشاطات، أو العمليات، أو السوق، أو السلعة.

4- القصور وعدم القدرة على إظهار الفكرة: فقد يمتلك الكثيرون الحماس للإبداع، لكن قدراتهم على التعامل معه محدودة؛ إذ أن ولادة الفكرة لا تكفي للوصول إلى الإبداع.

5- غياب الفرصة: حيث إن توفر الفكر الإبداعي، والقدرة على الإبداع، والرغبة في تقديم الجديد، والتخلي عن التقليد يتطلب توفر الفرصة التي تطرح فيها الفكرة؛ إذ أن الإبداع على هذا الأساس هو حصيلة تفاعل القدرة، والرغبة، والفرصة، وإن فقدان أحدهما يؤثر على نتيجة الحصول على الإبداع.

6- عدم توفر البيئة الإبداعية: حيث تبرز الشخصية المبدعة على الأغلب في البيئة التي توفر عناصر الإبداع ومقوماته.

ويمكن القول إن الشخص هو أهم معوق للإبداع، فإذا أعاق الإبداع في نفسه، فلن يستطيع أي عامل آخر دفعه للإبداع، وإذا كان الشخص مؤمن بالإبداع، فلن يعيقه أي سبب؛ لذلك فالفرد أساس الإبداع ومنه تتولد بقية الأسباب، والإبداع من سنن الله في خلقه، فليُنظر الإنسان حوله، فسيري من إبداع الله الكثير، وليدفع بنفسه إلى الإبداع، وليتحدى كل العوائق التي تمنعه من المضي في طريق الإنجاز بإبداع وإتقان.

ومما سبق فإنه لا فرق بين تقسيمها، أو ذكرها دون تقسيم، فالعوائق تبقى عوائق، والمهم التركيز عليها ومواجهتها سواءً كانت شخصية، أو تنظيمية، أو غيرها؛ إلا أن عدم تقيدها تحت مسمى واحد يجعل المسؤولية جماعية، مما يستدعي العمل الجماعي؛ لإزاحة هذه العوائق كل في مجاله، ومن موقعه.

ولمواجهة هذه المعوقات يمكن للمنظمة اتباع أسلوب أو أكثر لذلك، حيث يوجد استراتيجيات متعددة، والتي يمكن للمنظمات تبنيها لتتجاوز معوقات "الإبداع الإداري"، ومن خلال الاطلاع على الأدبيات ذات العلاقة كدراسة حاتم (2019) والكعبي (2013) والعنزي (2016) وغيرهم يمكن استخلاص الأساليب التالية:

- الاستفادة من الطرق العلمية التي تخلق الإبداع والابتكار.
- تهيئة الجو المنفتح وتقبل الآراء الأخرى.
- استثارة روح المخاطرة، والمغامرة لدى العاملين.
- دعم الأشخاص، والأفكار المبدعة.
- بث روح المنافسة، وتشجيعها لدى العاملين.
- حرية التعبير عن الأفكار، ومشاركة الجميع في اتخاذ القرار.
- البعد من مسببات الروتين والملل.

- الرقابة الوقائية التي تتيح الإبداع، لا الرقابة العسكرية التي تحد منه.
- منح الخصوصية للأفراد؛ ليتمكنوا من التفكير بطريقة إبداعية.
- تشجيع استخدام "طرق الإبداع المختلفة".
- تكوين فرق العمل، وبت روح الإبداع، والتنافس بينها.
- استثمار مهارات وأفكار وقدرات الأفراد في حل المشاكل، وتحقيق الأهداف.

2-2 رأس المال الفكري

تمهيد:

تضمن هذا المبحث كلاً من: مفهوم رأس المال الفكري، وأهميته، والتطور التاريخي لنشأته، وأبعاده، وبعض المفاهيم الإدارية ذات العلاقة، كما تضمن إدارة رأس المال الفكري، وإدارة رأس المال الفكري في الجامعات وآليات بنائه، ومتطلبات تطوره، وأخيراً أساليب المحافظة عليه.

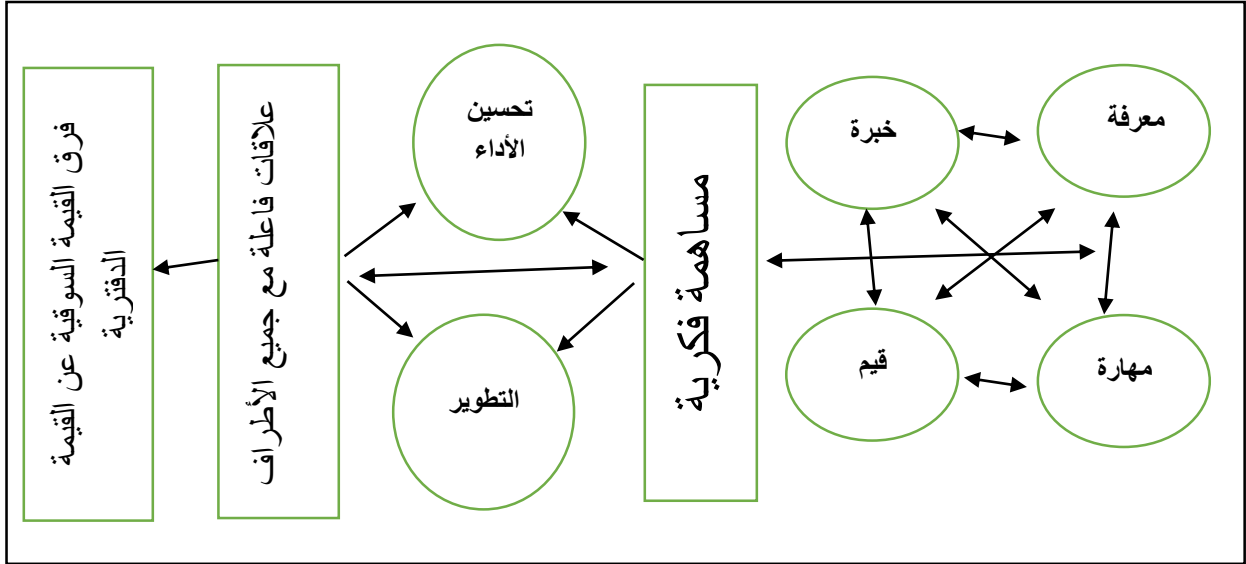
2-2-1 مفهوم رأس المال الفكري:

لرأس المال الفكري مصطلحات مرادفة منها: الأصول غير المادية غير الملموسة، أو الأصول المعنوية، والأصول الفكرية، أو المعرفية، وتمثل الناتج النهائي لعملية تحويل المعرفة، بل المعرفة نفسها، والتي يمكن تحويلها إلى ملكية، أو أصول فكرية للمنظمات.

وقد تعددت تعريفات الباحثين حول رأس المال الفكري، وسنتطرق هنا للعديد من التعاريف التي تناولها الكتاب والباحثين حول موضوع رأس المال الفكري، حيث تعرف منظمة التنمية والتعاون الاقتصادي OECD رأس المال الفكري بأنه: القيمة الاقتصادية لنوعين من الأصول غير الملموسة للمؤسسة، وهما رأس المال الهيكلي، ويشكل (العمليات التنظيمية، الإجراءات، والتكنولوجيا، والملكية الفكرية، وشبكات التوزيع)، ورأس المال البشري، ويشير إلى الموارد البشرية داخل المؤسسة، والعاملين، ويتضمن الخبرات، والمعارف، والإبداعات (عطية، 2018، 264)، أما استيورد (Stewart, 1999, 57) فيرى بأنه "المعرفة الخارجة إلى حيز التطبيق، ومستثمرة لصالح المنظمة" أما David & Geoffrey (2009، 272) ذكرا أنه "تمثل في المعرفة المتراكمة في عقول الموارد البشرية، والناتجة عن الممارسة الفعلية للعمل، والتوجه، والمساندة من المديرين، والقادة، والمشرفين، وتبادل الأفكار، والخبرات مع الزملاء في فرق العمل ومتابعة المنافسين، والتعرض لمطالب العملاء، وكذا نتيجة للتدريب، وجهود التنمية، والتطوير التي تستثمر فيها المؤسسات مبالغ طائلة، فيمكن التحدي في تحفيز، وجذب، واستقطاب، والمحافظة على رأس المال الفكري "وعرف بأنه: "أهم تكامل تمتلكه المنظمة للأصول المعنوية التي تشمل على كافة القدرات المعرفية للعقول البشرية المبدعة، والبيئة التنظيمية والاجتماعية الداعمة لها، ولنشر، وتدفق المعرفة، ويمكن إدارتها، واستثمارها لتدعيم التطوير التنظيمي، وتحقيق التميز في الأداء، وزيادة، وفاعلية المنظمة " (المخلافي، 2020، 47)، وعرف بأنه "الموهبة، والمهارات، والمعرفة التقنية، والعلاقات، وكذلك الماكينات التي تجسدها، والممكن استخدامها لخلق الثروة (نور وآخرون، 2010)، وعرف بأنه: مزيج من الصفات، والقدرات، والمهارات التي يتمتع بها البشر، أو تلك التي يمكن تتميتها لدى الأفراد في المستويات الإدارية المختلفة، وذلك في ظل بيئة تنظيمية مهيأة؛

لاحتواء جميع الأفراد؛ لتطبيق الخبرة التقنية التنظيمية حتى يكتمل الكيان التنظيمي الداعم للعلاقات البيئية للأفراد في جميع المستويات، وللعلاقات مع العملاء، والموردين؛ من أجل توليد القيمة المضافة التي تزيد من القدرة التنافسية من خلال مناخ تنظيمي داعم للإبداع، والابتكار (عيد، 2020، 342)، ويعرف رأس المال الفكري على مستوى الجامعات بأنه " يشير إلى كل الموجودات غير الملموسة للمؤسسات التعليمية التي تتضمن العمليات، القابليات، الإبداعات، براءات الاختراع فضلاً عن المعرفة الضمنية لأعضائها، ومقدراتهم ومواهبهم، ومهاراتهم " (رشيد والزيادي، 2014، 12)، وعرفه الفراج (2021، 206) بأنه "المعرفة، ومعرفة الكيف المتراكمة عبر سنوات في عقل الإنسان، وهو مصدر الإبداع، والابتكار بالإضافة إلى المقدرات، والمهارات والخبرات".

ومن خلال هذه التعاريف نلاحظ أن رأس المال الفكري له العديد من المرادفات مثل الأصول المادية، أو غير الملموسة، والأصول المعنوية، الأصول المعرفية، وغيرها من المرادفات، التي تؤكد اختلافه عن رأس المال المادي الملموس، وأن أغلب الكتاب مجمعون على أن رأس المال الفكري يتضمن رأس المال البشري، وليس هو رأس المال البشري فقط، ولا بد أن نفرق أنه أحد عناصره كما أن البعض ركز على رأس المال الهيكلي، والبعض ركز على العلاقات، ومنهم من جمع بين الأبعاد الثلاثة في التعريف، وبالتالي يمكن تعريفه بأنه أصول معرفية تمتلكها المنظمة، وهو مورد غير مادي، أو غير ملموس (بشرياً كان أو هيكلياً أو علائقي) يحقق قيمة، أو ثروة للجامعة، كما يوضح ذلك الشكل (3).



شكل (3) مفهوم رأس المال الفكري

المصدر: العنزي (2008) رأس المال الفكري في منظمات الأعمال، دار الباروزي للنشر، ص171

2-2-2 أهمية رأس المال الفكري:

لرأس المال الفكري دور مهم في ضمان نجاح المنظمات على مختلف اهتماماتها وجوانبها، وقد ازداد مؤخرًا اهتمام كثير من الباحثين، والدارسين في موضوع رأس المال الفكري، حيث احتل مؤخرًا اهتمامًا بالغًا، ومن الملاحظ بأن كثير من البحوث والدراسات الجديدة تناولت هذا الموضوع، أو جزئية منه، فهو من أكثر الموارد التي تمثل قيمة، وإضافة للمنظمة، قيمة غير ملموسة، وموجودة في المنظمة، كما أنها غير مكلفة، وإنما تحتاج للاهتمام، والتركيز والتطبيق، فكثير من المنظمات تملك طاقة هائلة من الموارد البشرية، أو الهيكلية، أو العلاقات، إلا أنها تغفل عن استثمارها الاستثمار الأمثل التي يجعل من المنظمة مبدعة، وناجحة في خوض غمار المنافسة الشديدة التي تتسم بها منظمات الأعمال في الوقت الحالي، وتتمثل أهمية رأس المال الفكري في الآتي:

- 1- تتبع أهمية رأس المال الفكري من أهمية موقع الفئة الحاملة له، وهي فئة ذات تراكم معرفي، وتجارب كبيرة، لا تسمح للمنظمة فقط بتجاوز العقابيل والمشاكل التي تعيق نموها الطبيعي، بل تتجاوز ذلك إلى إدخال التعديلات الجوهرية على كل شيء في أعمال المنظمة، وابتكار أعمال جديدة تسمح لها بالتكيف مع محيطها العام من جهة، والبقاء في الريادة من جهة ثانية (ستيوارت، 2005).
- 2- استثمار الإنسان أعلى ما تمتلكه المنظمات، فهو لا يقل أهمية عن الجانب المالي، أو المادي، فمن أهم ما يؤثر في إنتاج هذه المنتجات: رأس المال الفكري، الذي يمثل المصفاة والنظام الذي يتم من خلاله النجاح (جاد الرب، 2009، 299).
- 3- استمرار المنظمة، ونجاحها يعتمد بصفة رئيسية على قدراتها التنافسية فيما يتعلق برأس المال الفكري، وفي دراسة لشركة (IBM) تبين أن القيمة السوقية للشركات وصلت (70) مليار دولار، في حين أن القيمة الدفترية لا تتجاوز (17) مليار دولار، ويرى الباحثون أن الفرق بين القيمتين يرجع إلى رأس المال الفكري الخاص بالشركة. (أبو هادي، 2019، 2)
- 4- يسهم في جذب الموظفين الموهوبين، والاحتفاظ بهم ودعم التغيير، وتسهيل التفكير الإبداعي، والابتكاري الذي تحتاجه الشركة للانتقال إلى أعمال جديدة تتطلب تبني ممارسات جديدة، وبشكل تعاوني مع الموظفين، والمديرين، وموظفي الموارد البشرية، والخبراء والتقنيين، واستمعت إلى أفكارهم وطرحوا الأسئلة، وكانت منفتحة على الأفكار الجديدة، ووجهات النظر المختلفة كما كان عليها أيضًا أن تجد قادة يدعمون تنفيذ ممارسات إدارة الموارد البشرية الجديدة (Noe,2021,3).

- 5- يعد المحور الأساسي لعوامل الإنتاج، إلى جانب أنه يدعم المركز التنافسي للمنظمات، ويمكنها من التطور السريع، ويساعدها على اكتساب المعرفة، وزيادة مخزونها المعرفي، والتخلص من الآلية التقليدية التي تسود بيئة الأعمال، كما يعمل على توفر القدرات الابتكارية، والإبداعية التي تساهم في حل المشكلات، وتطوير أنماط الأداء في المنظمات (الريجات، 2020، 6).
- 6- يعمل على زيادة ولاء العاملين، ففي شركة تاندم التي تأسست على مجموعة جيدة التنظيم من المعتقدات، والممارسات الإدارية، وتركز فلسفة الشركة على أهمية الأشخاص "هذا هو مورد تاندم الأكبر، الأشخاص فيها، والعمل المبدع، والاستمتاع، فموظفيها كانوا يصفون الشركة بحب ولا يريدون الانفصال عنها، حيث يقول أحدهم " لا أريد أي شيء في الدنيا يسبب الأذى لتاندام " فهي شركة حققت نجاحًا هائلًا، فهي تنمو بمعدل 25% كل ثلاثة أشهر، وتتجاوز إيراداتها السنوية (100) مليون دولار (مورجان، 2005، 98).
- 7- يمثل الموجودات التنافسية التي تقوم بعملية التطوير الخلاق، والاستراتيجي المعتمد على الابتكار والتجديد الذي يعد المفتاح المؤدي إلى البقاء في بيئة الأعمال المتغيرة بسرعة (العزب، 2016، 740).

ومما سبق يمكن القول إن أهمية رأس المال الفكري تكمن في الآتي:

- 1- يحقق للمنظمة أهدافها المنشودة، فمن خلال الاستخدام الأمثل لرأس المال الفكري، وكلما استثمرت المنظمات مواردها المعنوية تمكنت من التطوير، والتوظيف الأمثل لرأس مالها الفكري، وتزايدت الفرص، ونقاط القوى لديها، وتمكنت من تحقيق أهدافها المنشودة فهو مورد لا ينقص، بل يزيد كلما زادت المعرفة، والتدريب.
- 2- يعتبر أقوى سلاح للمنظمة وأكثر الموجودات قيمة للمنظمة في خوضها المنافسة الشديدة التي تتسم بها المنظمات المتميزة، فالمعرفة، والقدرات الإبداعية، والمهارات، والخبرات المتراكمة في عقول العاملين، وقيمة الولاء، والسمعة الطيبة، والتعاملات مع عملائها المختلفين، ومستوى رضاهم عن المنظمة، والنظم والإجراءات المتبعة، تمثل مجتمعة ثروة للمنظمات؛ إذا ما تم استثمارها كما يجب من خلال التدريب والتطوير، وإن كلف المنظمة تكاليف باهظة نوعًا ما، إلا أن مردودها سيضاعف أرباح المنظمة وقيمتها السوقية، وتوسيع الحصة السوقية لها.

2-2-3 التطور التاريخي لرأس المال الفكري:

ركزت الإدارة الحديثة على الموجودات الفكرية، أو غير الملموسة، إلى جانب الموجودات المادية، لأنها أدركت أن ثروة المنظمة تكمن في موجوداتها الفكرية، ورأس المال الفكري، أو المعرفي لها، وقد ظهر هذا المفهوم في تسعينات القرن الماضي، وأصبح بمثابة الثروة الحقيقية للمنظمة المنافسة، والناجحة بدل المصادر المادية، لكن هذا لا يعني أن مفهوم رأس المال الفكري، لم يكن موجود قبل تسعينات القرن الماضي، ولكن ما نقصده أنه لم يكن قيد البحث، وكان يعرف باسم شهرة المحل، ويتضمن كل الموجودات غير الملموسة للمنظمة، ويظهر في ميزانيتها (لويزة، 2016، 61).

يعود ظهور مصطلح رأس المال الفكري في التسعينات من القرن العشرين؛ حيث تم استخدام هذا المصطلح من قبل المؤلف أدفنسون عام (1993)، ومن أوائل الكتب التي حملت المصطلح "رأس المال الفكري الثروة الجديدة لتوماس استيوارت عام 1997م (ومر مفهوم رأس المال الفكري بعدة مراحل (الراشدي 2017، 18):

1. مرحلة الاهتمام بالقدرات البشرية من القرن (1776-1964).
2. وتمثل كتابات الفيلسوف الاقتصادي آدم سميث عندما نشر كتابه ثروة الأمم، الذي أكد فيه على أهمية تنمية القدرات البشرية، وزيادة مهاراته، وذلك عن طريق التعليم، والتدريب.
3. مرحلة تلميحات المفهوم، والاهتمام بالقدرات الذهنية (1980-1991).
4. هذه المرحلة ابتدأت من الثمانينات، واستمرت حتى بداية التسعينات، وخاصة عندما أكد رالف ستير (Ralph Stayer) مدير شركة (John Sonville) للأطعمة بأن المصادر الطبيعية كانت في السابق من أهم الثروات الوطنية أعلى موجودات الشركات.
5. مرحلة تكثيف الجهود البحثية، وولادة نظرية رأس المال الفكري (1995-2003).
6. في منتصف التسعينات من القرن العشرين بدأت الجهود البحثية تزداد حول موضوع رأس المال الفكري، وركزت على إيجاد نظرية لرأس المال الفكري؛ حيث عقد اجتماع ضم ممثلي شركات، وسمي الاجتماع بإدارة رأس المال لفكري، واتفقت على تحديد المفهوم الأساس لرأس المال الفكري، والذي مفاده المعرفة التي يمكن أن تتحول إلى ربح، وتوصلت إلى عقد مؤتمر حول رأس المال الفكري، وإدارته، وركزت على إيجاد نظرية لرأس المال الفكري.

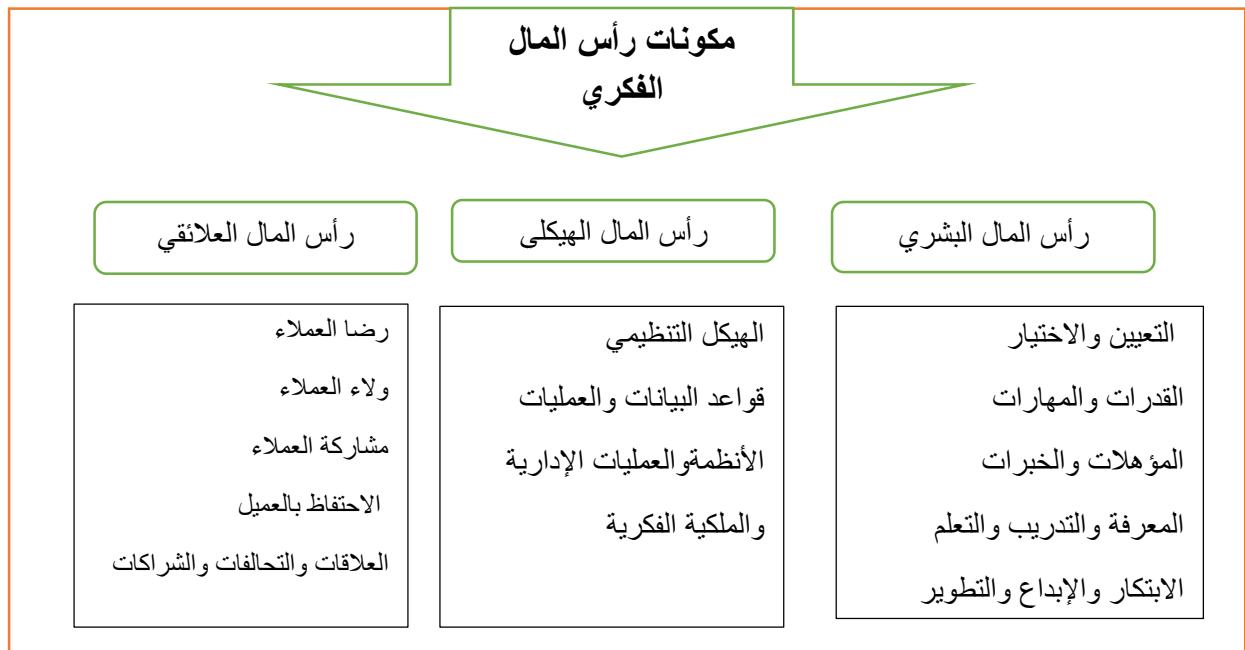
وهذه الجهود ركزت على إيجاد نظرية لرأس المال الفكري؛ حيث وضعت لها فرضيات كالتالي (العنزي وصالح، 2008، 166):

- 1- قيمة رأس المال الفكري كونه موجودًا غير ملموس يتجاوز قيمة الموجودات الملموسة بعدة مرات.
- 2- رأس المال الفكري هو المادة الأم التي تتولد منها النتائج المالية.
- 3- المقياس المالي لرأس المال الفكري يمثل الفرق بين القيمة الدفترية، والقيمة السوقية لها.
- 4- رأس المال الفكري يعد أداة تحليل استراتيجي.
- 5- رأس المال الفكري تراكم يزيد من إنتاجية المنظمة.

2-2-4 أبعاد رأس المال الفكري:

تعددت آراء الباحثين، والكتاب في أبعاد، ومكونات رأس المال الفكري، كما بينا سابقا في جدول رقم (1-1)، إلا أن معظم هؤلاء تمحوروا حول الأنواع الثلاثة الأساسية التي اعتمدها هذه الدراسة، وتتمثل في: (رأس المال البشري، ورأس المال الهيكلي، ورأس المال العلائقي)، وهي تعمل مشتركة لا يمكن الاستغناء عن أحدها، وهذا هو الدور الأساسي لإدارة رأس المال الفكري، وهذه الأبعاد الثلاث في تقسيمها الذي قدمه توماس ستيوارت، واعتبرها رؤوس الأموال في المنظمة هي رأس المال البشري - رأس المال الهيكلي - رأس المال من العملاء (جاد الرب، 2009، 240).

ويشمل كلاً منها عدة أبعاداً فرعية كما يوضح ذلك الشكل رقم (4)



شكل (4) أبعاد رأس المال الفكري

وفيما يلي توضيح لكل بعد من هذه الأبعاد:

1) رأس المال البشري:

وهو إجمالي عدد عمال المنظمة، والخبرات، والمهارات، والمعارف، والطاقات والمواهب، والكفاءات والحماس، والإبداع، والابتكارات، والصفات، والمقدرات المكتسبة عن التعلم، والمحفوظة في ذهن الفرد، والمرتبطة به شخصياً والتي يملكها دون غيره (عجان -2017-93)، وعرفه ستيوارت بأنه "عبارة عن المعرفة والمعلومات التي يحوزها العاملون في المنظمة، والغرض الأساسي من رأس المال البشري الابتكار سواءً في صورة منتجات، أو خدمات، أو تحسين عمليات الأعمال" (سليم 2010-105) وعرفه الزهيري بأنه "قوة عقلية مصدرها المعرفة، والمعلومات، والذكاء، والخبرة، وتؤثر في زيادة القيمة السوقية، والتشغيلية، والتطويرية للمنظمة" (الزهيري، 2018، 13)، ويمكن أن نخلص في هذه الدراسة إلى أن رأس المال البشري: هو أحد الأصول غير المادية الهامة في المنظمة، وهم العاملون (إداريون وأكاديميون) في المستويات المختلفة، والذين يتميزون بقدرات، ومهارات، وخبرات، وكفاءات عالية و متميزة، وعلى منظمات الأعمال الاهتمام بهذا العامل، الذي يُعد من أهم العوامل التي تركز عليه بقية العوامل، فهو الدعامة الأساسية في أي منظمة، وأهم مورد، وثروة يمكن اقتناؤها، وبدونه لا يمكن إنجاز باقي الأعمال، فهو الرأس المفكر، والعامل المؤثر لدى المنظمة، " فالغرض من تنمية الموارد البشرية هو تطوير الخبرة البشرية؛ لأنها تدعم القدرات التنظيمية التي تمثل ما تقوم به المنظمة بشكل جيد، وتمكنها من التفوق على منافسيها (Truss,2012,163).

وقد حدد كاشواي - Cashway (2007، 15) ثلاثة مبادئ للمنظمة تمكنها من الاحتفاظ بموظفيها المميزين وهي:

(الاحترام - التقدير - المكافأة) وتكمن سر نجاح هذه المبادئ في استخدامها بشكل تكاملي دون إغفال أي جانب منها.

عناصر رأس المال البشري:

*- الاختيار والتعيين: ويعني انتقاء أفضل المرشحين المؤهلين من ضمن مجموعة من المتقدمين وفق أسس ومواصفات، وعن طريق لجنة متخصصة؛ بحيث يتحقق العدل، والمساواة للحصول على الوظائف المناسبة لهم.

*- القدرات والمهارات: وتتمثل بالقدرات التي يمتلكها الفرد في التعامل مع الحالات الطارئة، والظروف المتغيرة التي تستدعي الإبداع والابتكار، وبالتالي الحصول على مخرجات معرفية عالية

المستوى، أما مهارات العاملين، فهي مقدرة ذهنية أو عقلية مكتسبة، أو طبيعية في الفرد وتشير إلى قدرته على التصرف بطريقة معينة للقيام بالعمل المطلوب، وتكتسب بالتمرين، والتجربة في العمل (أبو هادي، 2019، 85)

*- المؤهلات والخبرات: ونعني بالخبرة هي كل ما يعرفه الفرد، ويمكنه القيام به في المجال الواسع لعمله، وتتعلق هذه المعرفة بالتقنيات، والإجراءات المتعلقة بالعمل، بالإضافة إلى الفهم الشامل لظروف العمل العامة (Certo,2019,470).

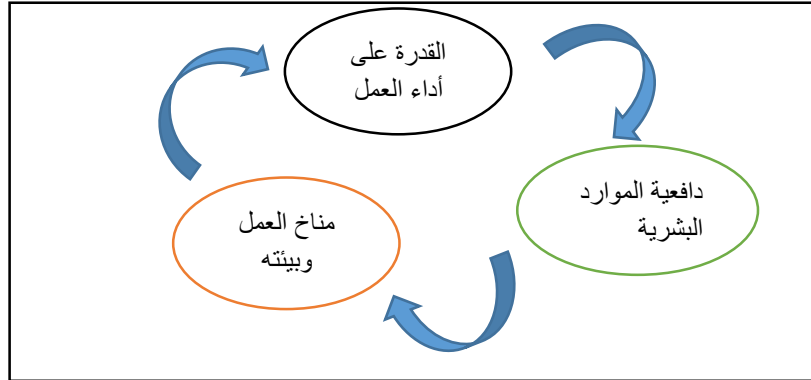
*- المعرفة والتدريب والتعلم: والمعرفة هي مجموع ما هو معروف في مجال معين، الحقائق والمعلومات، والوعي، والخبرة التي اكتسبها من الواقع، أو من القراءة، أو المناقشة (عجان، 41، 2017) وهي المعلومات المتراكمة، والحصيلة العلمية التي تجعل الفرد قادرًا على تفسير، واستخدام المعلومات القيمة، والاستفادة منها، أما التدريب فالمقصود به: "النشاط المستمر لتزويد الفرد بالمهارات، والخبرات، والاتجاهات التي تجعله صالحًا لمزاولة عمل ما" (صورية، 2014، 23)، والتعلم عبارة عن عملية يتم من خلالها تثقيف الفرد، وتزويده بحصيلة من المعلومات. (الحمادي، 2020، 63)

*- الابتكار والإبداع والتطوير: ويتضمن قدرات العاملين على تقديم حلول جديدة، وغير مألوفة وتجسيدها على أرض الواقع.

وللاستفادة من هذا المورد يمكن القول إنه يتطلب أيضًا على المنظمات القيام بالآتي (جمعة، 2019، 1069):

- بناء كوادر قادرة على إحداث التغيير المنشود داخل المنظمة في إطار الرؤية الاستراتيجية الواعية لتلك المؤسسات.
- استقطاب وجذب أولئك العاملين الذين بمقدورهم تحديد وتغطية فجوات المعرفة والمهارة.
- تحديد الاحتياجات التدريبية وإتاحة وتوفير برامج تدريبية متطورة للعاملين.
- تنفيذ نظام الأجر على أساس المعارف، والمهارات، والخبرات التي يمتلكها الأفراد العاملون.
- التأكيد على التحديث المستمر للمهارات بشكل دوري كأساس للاستمرار في المؤسسة.
- القيام المستمر بتحليل المهارات التي تجعل المؤسسة قادرة على التحدي والثبات في مضمار التنافس العالمي.

وأضاف نبيل (41،2019) ثلاث عوامل رئيسية، لا يؤثر كلٌ منها إلا من خلال تفاعله مع الآخرين، والشكل (5) يوضح هذه العوامل:



شكل (5) متطلبات رأس المال البشري

المصدر: نبيل. بسعيد(2019) " دور المورد البشري في تحسين أداء المنظمة" الجزائر، ص 41.

ولأغراض هذه الدراسة، فقد تم اعتماد المؤشرات التالية لقياس بعد رأس المال البشري:

- الاختيار والتعيين.
- القدرات والمهارات.
- المؤهلات والخبرات.
- المعرفة والتدريب والتعلم.
- الابتكار والإبداع والتطوير.

2) رأس المال الهيكلي:

ويشمل العلامات التجارية للشركة، وعلامات، وحقوق، وبراءات الاختراع، قواعد البيانات، البرامج الجاهزة، البراءات والنظم (جاد الرب،248) كما أن بعض الباحثين يقسمه إلى نوعين: داخلي وخارجي، فقد عرفه سليم (105،2010) بأنه: عبارة عن المعرفة التي تبقى في المنظمة، ولا تغادرها عندما يترك العاملون المنظمة في نهاية يوم العمل، وينتمي للمنظمة ككل، ويتشمل على إجراءات العمل، وأدلة التشغيل، والنظم الإدارية، والهياكل، والآليات التنظيمية، والبيانات، والمنشورات، وغيرها، وهو ما يشكل (الهيكل الداخلي)، ورأس مال العملاء، ولا تمتلكه الشركات مثل عدد العملاء ورضا وولاء العملاء، وعلامات المنتج، والصور الذهنية للشركة، وغيرها، ويمكن القول أنه جزء من (الهيكل الخارجي) للمنظمة ويمكن تعريفه بأنه أحد أنواع رأس المال الفكري، الذي يعبر عن الأنظمة واللوائح الإدارية للمنظمة، ومدى وضوح، ودقة، ومرونة هيكلها التنظيمي؛ ليسهم في سهولة تنفيذ العمليات المختلفة، والملكية الفكرية الخاصة بها، والذي يتطلب على المنظمات الاهتمام به.

عناصر رأس المال الهيكلي:

• الهيكل التنظيمي ويشمل: صلاحية نظام الرقابة بالمنظمة، ووضوح العلاقات بين السلطة والمسؤولية (حماش، 2017، 37).

• نظم المعلومات: يشمل الدعم المتبادل بين العاملين، وتوفير البيانات، والمعلومات ذات العلاقة بنشاط المؤسسة، ومشاركة المعرفة، أما العمليات: فتتضمن جودة المنتج، وكفاءة العمليات التشغيلية (محمود، 2018، 40).

• الأنظمة واللوائح: هي مجموعة من القوانين، والتشريعات التي تنظم العلاقات بين الجامعة من جهة، وبقية أفراد المجتمع من جهة أخرى _ العاملين، الطلبة، أفراد المجتمع، الجامعات، والمؤسسات (الأخرى) التي تحفظ النظام، وترعاه، وتوزع المهام، وتضبط إجراءات العمل، وتوزع المسؤوليات، وتحدد التعليمات (العنزي، 2016، 628).

• اما الملكية الفكرية: فهي تشمل حقوق التأليف، والنشر، وبراءة الاختراع، والعلامات التجارية، وأي حقوق قانونية أخرى (أبو هادي، 2019، 87)، وتضم العناصر التي تسمح للمنظمة بالتجديد، وكذا ما يمكن حمايته قانونياً مثل: براءة الاختراع، والعلامات التجارية، وحقوق الاستثمار، والمواهب الخاصة بالنشر، والمؤتمرات (منتدى الموارد البشرية).

ويشير بونتس وآخرون إلى أن قوة وضعف رأس المال الهيكلي بالمؤسسات تسمح بقياس رأس المال الفكري؛ لأن المؤسسات التي تملك رأس مال هيكلية قوي فإنها تمتلك ثقافة تنظيمية عالية الجودة تسمح للأفراد بتجربة الأشياء الجديدة، والتعلم منها، والعكس صحيح (الراشدي، 2017، 43).

وللاستفادة من هذا المورد عدة متطلبات نذكر منها بعض ما ذكره عثمان (2021، 249) كما يلي:

- إعداد هياكل تنظيمية ذات تسهيلات مناسبة.
- ثقافة تنظيمية محفزة على الإبداع، والابتكار، وتكافئ على الإنجاز الفكري.
- خلق ثقافة تعاونية تعزز عمليات التعلم، وتبادل الخبرات.
- توفير وسائل متعددة لسهولة انتقال المعلومات، والمعرفة بين المستويات الإدارية المختلفة.
- التقييم التنظيمي، وتوجيه أنشطة المؤسسات التعليمية لضمان أولوية استراتيجية تنظيم إدارة رأس المال الفكري.
- وجود آلية واضحة لدعم، وتطوير أبحاث، وابتكارات العاملين بها، وحفظها، ونشرها.
- استحداث آلية لحفظ الخبرات التراكمية لدى العاملين المتوقع تركهم للعمل؛ بسبب النقل، أو التقاعد.

وأضاف الظاهر (2009،: 108)

- تدوين وتوثيق المعلومات في مخازنها المأمونة، والموثوقة.
- نقل آخر ما توصل إليه الآخرون من معلومات، ومعارف.
- تتبع تسلسل، وتطور المعلومة.

ولأغراض هذه الدراسة، فقد تم اعتماد المؤشرات التالية لقياس بُعد رأس المال الهيكلي:

- الهيكل التنظيمي.
- نظم المعلومات وقواعد البيانات، والعمليات.
- الأنظمة واللوائح.
- الأنظمة، والعمليات الإدارية.
- والملكية الفكرية وتشمل: حقوق النشر، وبراءة الاختراع، والموجودات الفكرية.

(3) رأس المال العلائقي: -

ويطلق عليه: رأس مال العلاقات، أو الزبون، أو الاجتماعي، ويعرف بأنه "تطوير علاقة المنظمة مع الزبائن، والمجهزين المتعاملة معهم، والمتمثلة برضا الزبون، والاحتفاظ به بالاهتمام بمقترحاته، ومعالجة الشكاوي، وتلبية ما يحتاج إليه بالسرعة الممكنة، والتعاون معه " (عبدالستار، 2020، 214)، وهو يمثل قيمة العلاقات التي تقيمها المنظمة مع العملاء من خلال زيادة رضا العميل، وولائه، ومدى الاحتفاظ به عن طريق الاهتمام بمقترحاته، والاستماع إلى الشكاوى المقدمة من قبله، وإيجاد الحلول الناجعة لها بالسرعة الممكنة، ومشاركته في أعمالها، وصفقاتها، أو إقامة علاقات تعاون قوية (الزهيري، 2018، 13)، وعرف بأنه "العلاقات الطيبة، والتميزة التي يقيمها البنك مع عملائه، والأطراف الخارجية الذي يتعامل معها، والذي ينعكس على رضا، وولاء هذه الأطراف " (الخاليلة، 2020، 20).

ويمكن القول إن رأس المال العلائقي في الجامعات يعبر عن قدرة الجامعات اليمينية الأهلية على ربط علاقات متميزة، ودائمة مع عملائها بمختلف أنواعهم، وتلبية احتياجاتهم، ورغباتهم، وكسب ولائهم حيث يعمل على تثبيت العلاقة بين الإدارة، والعاملين من جهة، ومن جهة أخرى بينها وبين المستفيدين منها من أجل الحصول على حصة سوقية أعلى، والاحتفاظ بعملائها، وكسب ولائهم، ورضاهم عن المنظمة " ولا تحقق الجامعات النجاح إلى أن تلتفت إلى الثقافة الداخلية القوية التي تمثل المستفيدين والمتعاملين، وأصحاب العلاقة بما يحقق الدافعية للموظفين، وخلق الولاء فيهم؛ وصولاً للأداء المتميز والإبداع" . (Khan & Matalay, 2009.1)

عناصر رأس المال العلائقي:

• رضا العملاء: وهو شعور إيجابي لدى العميل نحو منتجات المنظمة، وهو مستوى السعادة التي يمكن أن يشعر بها عند قيام المنظمة بتلبية توقعاته (أبو هادي، 2019، 87).

• ولاء العملاء: يعكس مدى تمسك العملاء واعتزازهم بالتعامل مع المنظمة (المخلافي، 2020، 73).

• الاحتفاظ بالعميل: ويعني قدرة المنظمة على استمرار العميل في استخدام منتجاتها طالما أنها قادرة على تلبية احتياجاته ومتطلباته (أبو هادي، 2019، 89).

• التحالفات الاستراتيجية فتعني: "اتفاق اختياري بين عدد من الشركات يتضمن تبادل، وتقاسم، أو تنمية منتجات، أو تقنية، أو خدمات " (العوضي وبسيوني، 2005، 173).

وللاستفادة من هذا المورد فإنه يتطلب على المنظمات الاهتمام برأس مال العملاء من خلال الاتي:
Cashwa (2007,228):

- الحفاظ على الاتصال المتبادل مع الموظفين، والعملاء، والهيئات الخارجية المرتبطة بعمل الشركة، وذلك لتيسير الحصول على المزيد من المعلومات، وعمل تقارير عما يستجد.

- عمل استطلاعات حول مدى رضا العميل عن الخدمات، والمنتجات للتمكن من تحديد نطاق التجديدات في جودة المنتجات، وتوصيل الخدمات.

- تمثيل الشركة في الاجتماعات، والمؤتمرات الخارجية؛ لتعزيز الصورة الإيجابية للشركة، والمساعدة في تحسينها.

وأشار بييري ووينجفيلد (2001، 15) إلى ثلاث مبادئ أساسية للاحتفاظ بالموظفين المميزين وهي:

- الاحترام: وتعني المعاملة الجيدة للموظف، ومراعاته نفسياً.

- التقدير: وتعني الاهتمام بالموظف المتميز، ومعاملته معاملة خاصة.

- المكافأة: عينية كانت، أو معنوية، وتكمن سر نجاح هذه المبادئ في استخدامها بشكل تكاملي دون إغفال أي جانب منها.

وللاستفادة من هذا المورد يمكن القول إنه يتطلب أيضاً على المنظمات القيام بالآتي:

- تقديم سعر منسجم مع قيمة الخدمة، أو السلعة التي سيحصل عليها العميل.

- تقديم الخدمة، أو السلعة بطريقة مميزة وجذابة.

- مفاجأة العميل، والمنافسين بسلعة تلبية احتياجات، ورغبات العميل، بل تفوق توقعاته.
- توفير الخدمة، أو السلعة بالوقت المناسب، والجودة العالية التي تفوق توقعات العميل، وتتفوق على المنافسين.
- التطوير، والتحسين المستمر للسلعة، أو الخدمة.
- التميز عن الآخرين بالموصفات العالية للسلعة، أو الخدمة التي تحوز على رضا العميل، وتعزز الولاء لديه.
- خدمات توصيل متميزة من خلال الاتصال مع المستهلك لمعرفة احتياجاته، وميوله بدراسة سلوكه، والتعرف على قدرته الشرائية.
- تقديم خدمات مرافقة للبيع، وما بعد البيع من إصلاح، وصيانة، وضمان، وغيرها من الخدمات. ولأغراض هذه الدراسة، فقد تم اعتماد المؤشرات التالية لقياس بعد رأس العلائقي:

- رضا العميل.
- وولاء العميل.
- الاحتفاظ بالعميل، ومشاركة العميل.
- العلاقات، والشركات، والتحالفات الاستراتيجية.

2-2-5 آليات بناء رأس المال الفكري، ومتطلبات تطوره:

- من أجل تطوير رأس المال الفكري يتطلب على المنظمات خاصة التعليمية منها عدة أمور لتحقيق التنمية المرجوة ومنها ما ذكره البنا(2019، 49) " أنه لا بد من بناء رأس مال فكري للفوز على الأمد البعيد، فالقاعدة الفكرية هي مصدر التنافس المستقبلي للمنظمات من خلال:
- توسيع الذكاء: ويتمثل بمجموعة عمليات ذهنية تستخدم لتحقيق النجاح؛ إذ يعزو العلماء أسباب النجاح للتعلم.
- تشجيع الابتكار والتجديد: أي التعرف على المشكلة، وتحديدها، ثم غريلة الأفكار، وانتقاء الجيد منها، ومواجهة التحديات، والمخاطر التي تتعرض لها.
- وكذلك استغلال الفرص، ومواطن القوة، ومجابهة التهديدات، ومواطن الضعف في المنظمة، فضلاً عن الايمان بإيجاد صيغ جديدة لحل المشكلات، ومعالجتها.

- ممارسة التكامل في العلاقات: يتطلب بناء رأس المال الفكري التعاون، والعلاقات الجماعية التكاملية ما بين الأفراد في المنظمة، والإدارة، وجذب قادة المستقبل، وإعدادهم ليكونوا قاعدة للميزة الاستراتيجية المستمرة.

وذكر جاد الرب (2009، 241): أن الشركات التي ليس لها رؤوس أموال فكرية، وعقلية، عليها أن تصنع ذلك من خلال التدريب، والشركات التي لا تستطيع ذلك، فإنها تكون معرضة لخطر الإفلاس؛ لعدم قدرتها على المنافسة، ولذلك فقد آن الإوان لهذه المنظمات أن تتفق في رؤوس الأموال البشرية، وليس في الآلات فقط.

ويمكن القول أيضاً إن المنظمات تحتاج لبناء رأس مالها الفكري إلى ما يلي:

- إدارة مؤمنة، ومقتنعة بأهمية رأس المال الفكري، وتنميته، وتطويره.
- تطوير نظامها الداخلي مما يساعد على جمع المعلومات، والاستفادة منها وقت الحاجة إليها.
- استقطاب، وجذب، وتعيين، واختيار المورد البشري المؤهل، والمحافظة عليه.
- التدريب المستمر، والجلسات الهادفة؛ لنقل الخبرات، والمعرفة مع أصحاب المعارف، والمهارات، ونقل هذه المعرفة للآخرين، وتناقلها؛ ليستفيد منها الأجيال الأخرى.
- التحفيز على الإبداع، وتشجيع المبدعين، ومشاركتهم في صنع القرار، ووضع مساحة من الحرية لإبداعاتهم، والاهتمام بها.
- العمل أولاً شعار لا بد من الاهتمام به من خلال سماع العملاء، وحل مشاكلهم، وتحقيق رغباتهم، والمحافظة عليهم، وتوطيد العلاقة معهم كما يمكن مشاركتهم في عمليات، وأنشطة المنظمة.
- توفير متطلبات رأس المال الفكري، وتدفق المعلومات بينهم بسهولة، ويسر.
- توفير البيئة الملائمة للتعلم مما يزيد من الإنتاجية، وتحسين العمل، وزيادة ولاء، ورضا العامل عن منظمته.

وقد قدم (Peno، 2002) نموذجاً لإدارة رأس المال الفكري يربط بين أصول رأس المال الفكري، ونمو، وبقاء الشركات حديثة النشأة، وقسمها إلى ثلاث مراحل مميزة:

- المرحلة الأولى: يقوم المبادر الفردي في هذه المرحلة بتطوير مجموعة من الأفكار لتخليق الشركة الجديدة، وفي هذه المرحلة يبرز دور رأس المال البشري، وتلعب المعرفة والخبرة والاتجاهات المجسدة في المبادر الفردي دوراً حرجاً ليس فقط من أجل بدء الأعمال، ولكن للتأكد من استمراريتها.
- المرحلة الثانية: وبمجرد تخليق الشركات في المرحلة السابقة، يبدأ المبادر الفردي في القيام بمجموعة من العمليات المعقدة من أجل بناء تنظيم ناجح للشركة، والتكيف مع ظروف السوق، ويلعب رأس المال التنظيمي، ورأس مال العلاقات في هذه المرحلة الدور الرئيسي؛ لاستكمال دور رأس المال

البشري الذي بدأت به المرحلة السابقة، وترتبط تلك المكونات ببعضها البعض بقوة، وتساهم كل منها في تحين المكون الآخر، ويجب على المبادر أن يقرر مستوى الاستثمار في كل مكون؛ من أجل تطوير، وبناء الكفاءات المحورية للشركة، ومنذ لحظة تخليق الشركة يتغلغل المبادر الفردي، وأعضاء المنشأة الآخرون في سباق محموم مع التعلم حيث يشكل التعلم المعرفة والخبرة المتحصل عليها من تلك الأشكال، والمكونات لرأس المال الفكري أساسيات الوصول المعرفية التي تؤثر على بقاء، ونمو الشركة.

المرحلة الثالثة: بعد مرور عدة سنوات تظهر هذه المرحلة في عدة صور: إما الفشل عندما يقرر المبادر الفردي عدم الاستمرار، أو التدهور عندما لا تتحقق التوقعات، وتستمر الشركة، وتحقق نتائج سيئة، أو الاستقرار عندما لا يتقدم التنظيم كما هو مخطط له، وتبقى قيمة رأس المال الفكري كما هي أو النمو عندما تنمو الشركة، ويتحسن رأس مالها الفكري (سليم، 2010، 127)

2-2-6 أساليب المحافظة على رأس المال الفكري:

هناك العديد من الأساليب للمحافظة على رأس المال الفكري، ومنها ما ذكره الشكري وسعودي (2020، 155):

- 1- مواجهة الإحباط التنظيمي: والإحباط عبارة عن الحالة النفسية التي تنشأ جراء فشل الفرد في إنجاز، أو تحقيق أهداف معينة، والسبب عوائق، وعقبات لا يمكن مواجهتها والسيطرة عليها، والتحكم فيها ومن أهم مظاهره: الغياب، ارتفاع معدل دوران العمل، عدم الرضا، التوتر والقلق، والانطواء، تخريب الآلات....
- 2- تعزيز التميز التنظيمي: يقصد بها جميع الوسائل والأساليب التي من شأنها زيادة عدد المساهمات الفكرية للعاملين بالمنظمة من خلال امتصاص المعرفة المفيدة، والأفكار الجديدة الموجودة في عقولهم عن طريق تشجيع الإبداع، والابتكار، والعمل بروح الفريق، واحترام الآراء، وهذا من شأنه زيادة عدد المتميزين في المنظمة، ومن وسائل قياس التميز التنظيمي: عدد براءات الاختراع، عدد الأفكار الجديدة أو التطويرية، عدد البحوث والدراسات.
- 3- تقليل ضغوط العمل: وهو استجابة تكيفية ذاتية ناتجة عن أي تصرف، أو موقف، أو حدث، والذي يضع عبئاً خاصاً على فرد ما، وضغوط العمل تمس الأداء، السعادة النفسية للفرد، وصحته وللتقليل منها يجب: الحد من الأسباب المؤدية لها، والمتمثلة في غموض الأدوار، تحمل مسؤوليات أكثر مما يجب نقص الدعم الاجتماعي، صراع الدور، أحداث الحياة الضاغطة.

4- تنشيط الحفز المادي والاعتباري: هناك مجموعة عوامل ومؤثرات خارجية مثيرة للفرد تدفعه لأداء المهام الموكلة إليه على أكمل وجه، من خلال إشباع حاجاته، ورغباته المادية، والمعنوية، وكذا الاجتماعية، وترشده إلى سلوك معين، ويتجسد هذا في: الجوانب المادية كالأجور، الجوانب المعنوية، وتشمل إعلام العاملين بأهميتهم، الجوانب الاجتماعية، وتضم احترام العاملين أيًا كان موقعهم الوظيفي.

3-2 رأس المال الفكري و الإبداع الإداري في الجامعات الأهلية اليمنية

تمهيد:

يتضمن هذا المبحث كل من المحاور الآتية: أهمية الإبداع الإداري للجامعات الأهلية، أهمية توافر رأس المال الفكري للجامعات الأهلية، أثر رأس المال الفكري في الإبداع الإداري في الجامعات الأهلية، إضافة إلى تفعيل، وتنشيط رأس المال الفكري؛ لتحقيق الإبداع الإداري

2-3-1 أهمية ممارسة الإبداع الإداري للجامعات الأهلية اليمنية:

إذا وجد التفكير الإبداعي لدى الأفراد العاملين في الجامعات بشكل خاص، يصبح الإبداع سمة تميز تصرفاتهم، وأسلوبهم، وسلوكياتهم في المواقف المختلفة التي تتطلب إنتاجًا إبداعيًا، أو حلولًا للمشكلات، واتخاذ القرارات، وهذا بدوره يحقق العديد من الميزات منها:

- تسهم في حل مشكلات المجتمع بشكل فعال، وربط التعليم بمتطلبات التنمية، والتقدم، وتحسين نوعية التعليم من خلال المرونة والتكيف (Schemerhom, et al, 1997).
- زيادة قدرة الجامعة على المنافسة من خلال: تقديم الجديد بالمعرفة (Jones,1995).
- تقليل الهدر من خلال الإبداع، والاستخدام الأمثل للموارد المتاحة (Wheeiwright & Pisano, 1995).

كما أن الإبداع الإداري يسهم في تحسين المخرجات، والتقدم نحو الأفضل، ويزيد من قدرة الجامعات، وقابليتها للتكيف مع التغيرات المختلفة وزيادة في المرونة في عملياتها الإدارية، وهذا بدوره يؤدي إلى إخراج، وإنتاج خريجين قادرين على المشاركة بفاعلية في بناء المجتمع.

2-3-2 أهمية توافر رأس المال الفكري للجامعات الأهلية اليمنية:

تمتلك الجامعات نخب المجتمع من العقول، والمفكرين ذوي الكفاءات، والتخصصات المختلفة، فهي تملك الأساتذة المتخصصين، والمستشارين، والكوادر الإدارية ذات الكفاءة، والتخصص العلمي، فهي تمتاز عن المنظمات الأخرى بما تملكه من العقول، والمفكرين، كما أنها تنتج أمثال هؤلاء، فهي المعول عليها في بناء العقول، وإنتاج الفكر، وإنتاج المبدعين، وتدريبهم، وتعليمهم، كما أن لديها القدرة على تنمية رأس المال الفكري، وتطويره باستمرار بكفاءة عالية؛ لاكتساب حصة سوقية، وقيمة مضافة، وميزة تنافسية بحيث يديرون أعمالهم بطريقة إبداعية، وقادرين على التوجه بالجامعة إلى العالمية، والأسبقية التنافسية، وكما نعلم أن هناك جامعات عالمية حققت السمعة العلمية، والمكانة العالمية، والمراتب المتميزة عن غيرها، مما جعلها مركز لانسقاط العديد من العقول، والمفكرين، والمبدعين، واستفادت من خبراتهم، ومهاراتهم، وصولًا للإبداع، والتميز، كما

أفادت بخبراتها وخدماتها البحثية، والاستشارية، وأنتجت العديد من الخبراء، والمستشارين، والمبدعين الذين قدموا للعالم أفكارًا إبداعية نهضت بالأمم نحو التطور؛ حيث أضحت الإبداع سمة، وثقافة ملازمة لها.

2-3-3 أثر رأس المال الفكري في الإبداع الإداري في الجامعات الأهلية اليمنية

يعد العقل ودوره الذي خلق من أجله، وهو التفكير من أقوى الأسلحة التي يمتلكها المجتمع، وما فيه من منظمات على مختلف مجالاتها وأنشطتها، فتجربة اليابان التي رفدت العالم بمختلف العلوم، وأصبحت مثالاً يحتذى بعد أن خسرت ما لديها من ثروات، اعتمدت على الثروة الأساسية التي لا تتضب، وهي عقول مفكريها، وعلمائها، واستعادت بذلك مكانتها، بل أصبحت أقوى من ذي قبل، فالمنظمات الذكية تولى جل اهتمامها باستثمار عقول عاملها، وتهتم بالتقنيات، والنظم، والمعلومات المتوفرة لديها، كما أنها لا تغفل عن علاقاتها مع عملائها، وتوسعة علاقاتها مع الآخرين شركاء ومنافسين، فهو يمثل أساساً للربحية، وتحقيق الميزة التنافسية.

بما أن المؤسسات التربوية والتعليمية تعتمد في تسيير أعمالها على حسن الإدارة فيها، وتحرص على زيادة الكفاءة، والدقة، والتميز في إدارة شؤونها، وتولي الاهتمام الكبير للعمليات الإدارية الداخلية الخارجية فيها، وتعيد تشكيل أولوياتها الرئيسية في تقديم خدمة سريعة، ومتميزة، وفريدة للعاملين فيها، وكون المؤسسات التعليمية هي أول من يتقبل التطوير، والتغيير المتسارع في العالم، فمن المنطقي أن تكون هي أول من يتبنى الإبداع الإداري، ويحتضنه، ويرعاه، ويدعمه (عبانية والشقران، 2013، 475).

تستوجب عملية بناء المسار الإبداعي لرأس المال الفكري في جامعة ما أن تشمل حزمة متكاملة من تقويم، وتخطيط، وتحسين مستمر، فمعظم الجامعات لديها إجراءات للقيام بإنجاز الجانب الأكاديمي، وما يخدمه من عمليات تخطيط، وتطوير، ... ويفترض بالجامعة أن تكون سباقاً تقدم باستمرار كل ما من شأنه أن يدفع بعجلة التمدن الإنساني للأمام، وعليه فإن الممارسات الهادفة لتحقيق التميز المبدع في التعليم يمكن أن يتم تطويرها؛ لتطبيق على المدرسين أصحاب الأداء المتميز في التدريس، فالتميز المبدع في التعليم أمر حيوي، ومهم للمدرسين كلهم في التعليم العالي (جرادات والوزير، 12).

إن الشركات الناجحة، ومن أجل ضمان بقائها، واستمراريتها، لا بد أن تبحث عن عنصر الإبداع، والابتكار المتجدد في تقديم خدمات متميزة، وكفؤة للزبائن، وحتى نصل إلى التفوق المؤسسي يجب على كل مؤسسة أن تكون مبدعة في كيفية استقطاب، وتنشيط رأس المال الفكري؛ لأنه يعتبر من العوامل المؤثرة في بلوغها الإبداع، والتفوق المؤسسي (مريم، 2017، 154).

ويمكن للجامعات بلوغ الإبداع، والتفوق من خلال الآتي: (المطارنة، 2009، 97)

- تفاعل كل من الخبرة، والمعرفة الفكرية، والفنية، المهارات، والتفكير الخلاق، الدوافع الداخلية والخارجية للشركة.
 - استثارة التفكير الإبداعي في كل المستويات.
 - التجديد، والأصالة لعناصر رأس المال الفكري في عقول الموظفين
- وحتى تكون المنظمة مبدعة يجب أن تعتمد على الأفكار الإبداعية المنبثقة من كل مستوياتها المختلفة.

ومن خلال ما سبق يمكن القول بأنه لكي تسعى الجامعات لتحقيق أهدافها المتمثلة بالبقاء، والتميز، والأسبقية التنافسية من خلال تدفق الأفكار الجديدة باستمرار، فإن عليها استثارة روح الإبداع، والابتكار، وهذا بدوره يتطلب عاملين يتميزون بالمهارة، والقدرات، والخبرات المتميزة، كما يتطلب هيكل تنظيمي مناسب وملائم، وابتكار وإبداع متجدد لتلبية احتياجات ورغبات عملائها، لاسيما أن رأس المال الفكري يمثل قيمة اقتصادية للمنظمة يمكن المنظمات بما فيه الجامعات من تحقيق أهدافها بكفاءة، وفاعلية.

ولقد بينت عدة نظريات، وجود علاقة، وأثر مباشر بين رأس المال الفكري، والإبداع الإداري، ومن هذه النظريات:

نظرية (Stalker & Burns 1961):

أكد كل من Stalker & Burns على أن التراكيب والهياكل التنظيمية الأكثر ملائمة، تسهم في تطبيق الإبداع في المنظمات من خلال النمط الآلي، الذي يلائم بيئة العمل المستقرة، والنمط العضوي الذي يلائم البيانات سريعة التغيير، فهو يسهل عملية جمع البيانات، والمعلومات، وعالجتها (Sine & others, 2006, 125)، وكما هو ملحوظ من خلال النظرية، فقد بينت أن هناك أثر لرأس المال الهيكلي -أحد عناصر رأس المال الفكري- من تراكيب، وهياكل تنظيمية على الإبداع في العمليات الإدارية، وتسهيل العمليات، ومعالجتها.

النظرية الساكنة لرأس المال الفكري:

استنادًا إلى نظرية ادفينسون ومالون، حيث افترضنا أن قيمة الشركات لا تنشأ مباشرة من أي عوامل رأس المال الفكري، ولكن من تفاعل بين هذه العوامل الثلاثة، ويغض النظر عن مدى قوة المنظمة، فإن هذه المنظمة ليس لديها القدرة على تحويل رأس المال الفكري إلى قيمة للمؤسسة،

لذلك تحتاج إلى البناء على عناصر القوة هذه بالذات من أجل إنتاج رصيد ذي قيمة عالية (Nahas,2016).

تفترض هذه النظرية أن على المنظمات التركيز على عناصر رأس المال الفكري الثلاثة (بشري - هيكلية أو علائقية) لإحداث تفاعل هو الذي سيؤدي إلى إيجاد قيمة مضاعفة للمنظمات، فهذا التفاعل سينتج إبداعاً يؤدي لإيجاد قيمة مضاعفة لها.

ومن خلال الأبحاث والمراجع التي تم الاطلاع عليها، تبين أنه يوجد علاقة طردية بين رأس المال الفكري، والإبداع الإداري، ففي دراسة البناء (2019، 48) ذكر وجود علاقة إيجابية بين رأس المال الفكري، والإبداع، وذكرت المخلافي في دراستها (2020، 202) وجود تأثير لأبعاد رأس المال الفكري على القدرات الإبداعية، أما الشيخ ومحمد (2017، 30) فقد توصلوا إلى وجود تأثير إيجابي معنوي لكل أبعاد رأس المال الفكري على الإبداع التنظيمي، وتوصلت دراسة جرادات والوزير (2020، 23) إلى أن لرأس المال الفكري أهمية كبرى في الجامعات بمختلف مجالاته، أما دراسة السيد (2020، 114) فقد أظهرت وجود ارتباط طردي قوي بين رأس المال الفكري، والإبداع الإداري.

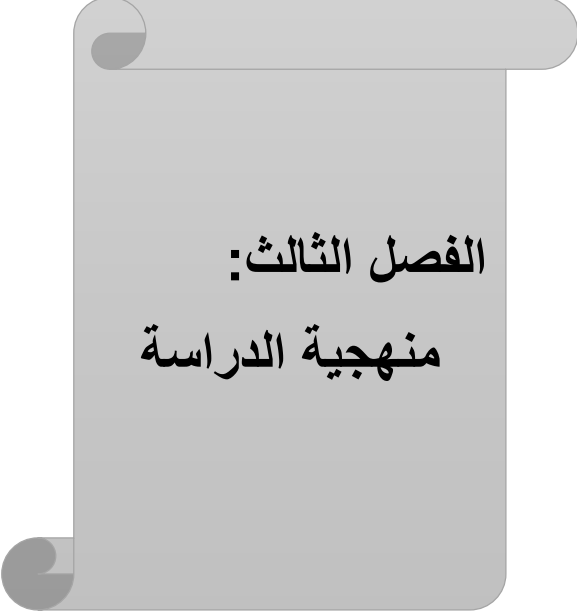
وهكذا يتبين أن أغلب الدراسات أجمعت على تأثير رأس المال الفكري في الإبداع الإداري بشكل عام، لكن تختلف قوة التأثير في أبعاد رأس المال الفكري من بعد لآخر، ولاستمرار وجود هذا التأثير يتطلب ذلك استثمار رأس المال الفكري للوصول إلى مستوى عالٍ من الإبداع، فهو أهم مصدر للإبداع، وعلى المنظمات الاهتمام ببنائه من خلال بناء قاعدة فكرية واسعة بالتعلم، والتدريب، واستقطاب العقول، والمفكرين، وتشجيعهم على الابتكار، والإبداع، وتحفيزهم، وتنمية قدرات العاملين لديها، وصناعتهم لتحقيق ذلك، فقيمة رأس المال البشري تتعاظم عندما تزداد مهارات العاملين الإبداعية، وقدرتهم على التفكير الإبداعي، كما أن المنظمات بمختلف مجالاتها حريصة على أن تمتلك كفاءات بشرية تتميز بالابتكار، والتطوير والإبداع.

2-3-4 تفعيل وتنشيط رأس المال الفكري لتحقيق الإبداع الإداري

يتوجب على المنظمات بمختلف اهتماماتها وخاصة التعليمية منها التعرف أولاً على الفئة التي تمثل رأس المال الفكري فيها، ويمكن ذلك من خلال قانون باريتو (Pareto) وهو إحدى القواعد التي تساعد على تحديد رأس المال الفكري في المؤسسة؛ إذ أن بعض الأفراد في المؤسسة يسهمون بنسبة أكبر في تحقيق النتائج، بمعنى أن 20% منهم يسمحون بتحقيق 80% من النتائج؛ لذا يجب تحديد هذه الفئة؛ لما لها من مساهمة كبيرة من النتائج المحققة أي أن 20% من أفراد المؤسسة يمثلون 80% من رأس مالها الفكري (لعور، 2011، 16).

ولتفعيل رأس المال الفكري؛ لتحقيق الإبداع الإداري يمكن اتباع العديد من الأساليب، والطرق
منها: (مرعي، 2017، 6)

- 1) استقطاب رأس المال الفكري، ويرتكز على:
 - البحث عن الخبرات المتقدمة.
 - جذب المهارات، والقدرات التقنية المتقدمة.
 - تصميم نظام معلومات يسهل عملية الجذب، والاستقطاب.
- 2) صناعة رأس المال الفكري، ويرتكز على:
 - تعزيز مهارات وقدرات العاملين.
 - زيادة البرامج الهادفة لتنمية العلاقات الإنسانية في العمل.
 - تعزيز التعلم المشترك، ونشره.
- 3) تنشيط رأس المال الفكري، ويرتكز على:
 - تنمية، وتحفيز الأفكار الإبداعية باستخدام أساليب متنوعة: كالعصف الذهني، والتفكير المقلوب، وأسلوب دلفي، والمجموعات الصورية، والشكلية، وغيرها.
 - تكوين الجماعات الحماسية.
 - وضع نظام لجمع الأفكار، والمقترحات.
- 4) المحافظة على رأس المال الفكري، ويرتكز على:
 - التدريب، والتطوير المستمر للعاملين.
 - منح الحوافز المادية، والمعنوية للعاملين.
 - الحد من الاغتراب الوظيفي.
- 5) الاهتمام بالعملاء، ويرتكز على:
 - تطوير نظام توثيق لاحتياجات، ومتطلبات العملاء.
 - تطوير نظام تقديم الخدمة.
 - منح مزايا تنافسية إضافية للعملاء.
- 6) وأضاف لعور (2011، 19) أن المحافظة على رأس المال الفكري يكون بقيام إدارة المؤسسة بالاستيلاء على المعرفة المخزونة في عقول الموظفين، وجعلهم ينقلونها إلى الموظفين الجدد.



الفصل الثالث:
منهجية الدراسة

3- منهجية الدراسة

تمهيد:

يتضمن هذا الفصل منهج الدراسة ووصف مجتمع الدراسة، ومجتمع الدراسة، عينة الدراسة، وحدة التحليل، ومصادر جمع المعلومات، أداة الدراسة، والأساليب الإحصائية.

3-1 منهج الدراسة:

بناءً على أهداف وطبيعة هذه الدراسة اعتمدت هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي في جمع المعلومات، والبيانات المتعلقة بالدراسة المكتبية، والميدانية بناء لطبيعة الدراسة، وأهدافها، وتصنيفها، وتنظيمها، وتحليلها، والذي يحاول وصف تأثير رأس المال الفكري بأبعاده الثلاثة، كونها متغيرات مستقلة في تحقيق الإبداع الإداري، كمتغير تابع في الجامعات الأهلية اليمنية من خلال أثر المتغير المستقل (رأس المال الفكري) في المتغير التابع (الإبداع الإداري).

3-2 وصف مجتمع الدراسة:

وفيما يلي نبذة مختصرة عن الجامعات اليمنية الأهلية محل الدراسة:

شهد التعليم العالي في الجمهورية اليمنية توسعاً كبيراً لاسيما في السنوات العشر الأخيرة؛ إذ شهد افتتاح العديد من مؤسسات التعليم العالي في مختلف محافظات الجمهورية، تنوعت بين أكاديميات عليا وجامعات وكليات، وقد وصل عدد تلك المؤسسات 52 مؤسسة (دليل التعليم العالي، 2015، 10).

وجاء في تقرير التنمية الإنسانية العربية لعام 2003 التعليم الجامعي الأهلي في الجمهورية اليمنية يعد الشريك للتعليم الحكومي؛ كونه يستوعب أعداداً كبيرة من خريجي الثانوية العامة؛ مما يخفف العبء على الجامعات الحكومية، وتعود البدايات الأولى للتعليم الجامعي الأهلي إلى عام (1992). (مبخوت، 2018، 90).

وقد اعتمدت الدراسة في اختيارها للجامعات محل الدراسة على الأسس الآتية:

1- اعتماد الجامعة في الدليل الصادر عن وزارة التعليم العالي، والبحث العلمي للعام (2015)، والبوابة الالكترونية للتنسيق بالجامعات <http://p.oasyemen.net> وموقع البوابة الالكترونية للجامعات الخاصة، وموقع <https://yemenacademy.news.blog>.

2- استمرار الاعتراف بالجامعة في آخر تحديث لموقع البوابة الالكترونية.

3- ان تكون الجامعة ضمن الجامعات التي تأسست قبل عام 2015 بحيث تكون على الأقل قد مرت بفترة زمنية تساوي ضعف متوسط تنفيذ الخطة الدراسية للبرامج الأكاديمية، أي بواقع ثمان سنوات

كون في الغالب ما تعمل الجامعات على تطوير برامجها الأكاديمية بعد مضي 4 سنوات بهدف تحسين أدائها، ثم اختيار خمس جامعات من بينها بالطريقة العشوائية البسيطة. وبذلك تحققت الشروط السابقة في الجامعات الآتية الموضحة في الجدول (1-3) الذي يوضح الجامعات الأهلية اليمنية بحسب دليل التعليم العالي في الجمهورية اليمنية للعام (2015-2014)، وموقع بوابة التعليم العالي والبحث العلمي.

جدول (1-3) الجامعات اليمنية المعتمدة في التعليم العالي

عام التأسيس	الجامعة	
1992	جامعة العلوم والتكنولوجيا	1
1993	جامعة الإيمان	2
1993	الجامعة اليمنية	3
1994	جامعة دار العلوم الشرعية	4
1994	الجامعة الوطنية	5
1994	جامعة سبأ	6
1994	جامعة العلوم التطبيقية	7
1994	جامعة الأحقاف	8
1996	جامعة الملكة أروى	9
2003	جامعة الأندلس	10
2004	جامعة المستقبل	11
2004	جامعة العلوم الحديثة	12
2007	الجامعة اللبنانية الدولية	13
2006	الجامعة العربية	14
2007	جامعة آزال للعلوم والتكنولوجيا	15
2007	جامعة الناصر	16
2008	الجامعة العربية للعلوم والتقنية	17
2008	الجامعة الأردنية	18
2008	جامعة آزال للتنمية البشرية	19
2009	جامعة دار السلام	20
2009	جامعة تونتك الدولية	21
2009	جامعة اليمن	22
2010	جامعة الرازي	23
2014	الجامعة الإماراتية	24

المصدر: دليل التعليم العالي في الجمهورية اليمنية (2015-2014)

وفيما يلي عرض مبسط للجامعات الأهلية محل الدراسة، المكونة من خمس جامعات أهلية، هي (الجامعة اليمنية، جامعة الأندلس، جامعة العلوم الحديثة، الجامعة الإماراتية، جامعة الناصر) تم اختيارها بالطريق العشوائية البسيطة من بين (24) جامعة يمنية.

1- الجامعة اليمنية:

تعتبر الجامعة اليمنية إحدى الجامعات الأهلية، والتي تأسست عام (1995) أسسها أساتذة جامعيون بدءًا بتأسيس كليات منفصلة كلية العلوم الشرعية والقانونية التي نشأت عام (1993)، والتي تعتبر أول كلية جامعية خاصة في اليمن، والتي تلاها تأسيس كلية الإدارة، والاقتصاد (الوطنية) عام (1994)، وتم الاتفاق بين الكليتين على إنشاء الجامعة اليمنية بموجب قرار المجلس الأعلى للجامعات عام (1995)، وفي العام نفسه تم افتتاح كلية اللغات والآداب، لتضاف للكليتين ويقع مقرها الرئيسي في صنعاء، ولها فروع في (عدن _ تعز، الحديدة، إب) فضلًا عن ذلك، فقد كان لها فروع في مدينة الشارقة وعمان والدوحة وغزة.

وفيما يتعلق بالدراسات العليا تقدم الجامعة برامج الدراسات العليا لدرجتي الماجستير، والدكتوراه في كليات العلوم الشرعية والقانونية، الإدارة والاقتصاد، واللغات والأدب، بحسب الشروط التي تتبعها كل كلية.

* أهداف الجامعة: تم إنشاء الجامعة اليمنية في الدرجة الأولى بهدف الإسهام في الدفع بعملية التنمية الاقتصادية، والاجتماعية في الجمهورية اليمنية من خلال تحقيق الأهداف التالية:

1- التميز في توفير البرامج التعليمية التي تكسب الطالب المهارات، والمعارف اللازمة؛ لتلبية حاجات سوق العمل.

2- دعم البحث العلمي معرفيًا وتطبيقيًا في المجالات المختلفة.

3- تحقيق التميز الأكاديمي وفق معايير الجودة، والاعتماد الأكاديمي.

4- توفير البنية التحتية اللازمة لدعم العملية التعليمية، وخدمة الأنشطة الطلابية.

5- تطوير العلاقات مع الجامعات، ومؤسسات البحث العلمي محليًا وإقليميًا ودوليًا.

6- خدمة المجتمع من خلال إنشاء مراكز استشارية، وتدريبية.

<https://moheye.net/yemeni-universities/private>

2- جامعة الأندلس للعلوم والتقنية

تُعد جامعة الأندلس للعلوم، والتقنية إحدى الجامعات الأهلية اليمنية التي أنشئت في (2003) من قبل مجموعة من الأكاديميين، ورجال الأعمال، ويقع المقر الرئيسي لها في تقاطع شارع الخمسين مع شارع تعز (جولة دار سلم) أمانة العاصمة صنعاء <http://andalusuniv.net>

ويوجد في الجامعة عددًا من الكليات وهي كما يأتي

كلية الهندسة، وتقنية المعلومات، كلية العلوم الإدارية، كلية الآداب، والعلوم الإنسانية.

كما يوجد فيها مراكز بحثية وخدمية، وقد حصلت الجامعة في العام 2014 على ترخيص من وزارة التعليم العالي، والبحث العلمي؛ لفتح عددًا من برامج الدراسات العليا.
الأهداف:

- تطوير البرامج العلمية المختلفة للجامعة بما يواكب التغير في احتياجات سوق العمل.
- تأهيل الطلاب في التخصصات المعرفية المهنية، وصقل مهاراتهم العلمية والعملية.
- تشجيع البحث العلمي، والإسهامات العلمية المختلفة.
- نشر الثقافة، والمعرفة في أوساط المجتمع؛ لتعزيز دور الجامعة في المسؤولية الاجتماعية.
- تحقيق التميز في الأداء الأكاديمي، والالتزام بمعايير الجودة في التعليم الجامعي.
- تحقيق الاستقرار المالي والإداري في الجامعة بما يمكن من تعزيز دورها الريادي في المجتمع.
- تهيئة بيئة تعليمية وتربوية للطلاب، وبناء شخصياتهم وفقاً للقيم الحميدة، وتوسيع مداركهم، وآفاق تفكيرهم. <http://andalusuniv.net/AUSTNEW>

3- جامعة العلوم الحديثة

جامعة أهلية تأسست عام 2004، وتضم كليتين كلية العلوم الإدارية، وكلية تقنية المعلومات كما حصلت الجامعة على موافقة الوزارة على فتح برنامج للدراسات العليا عام 2014".
وهذه الجامعة عضو في اتحاد الجامعات اليمنية، وعضو عامل في اتحاد الجامعات العربية، وعضو في اتحاد الجامعات الدولي.

أهداف الجامعة

- إتاحة فرص الدراسة التخصصية، والتميز للطلاب، في ميادين المعرفة المختلفة بما يلبي احتياجات سوق العمل.
- توفير البنية التحتية اللازمة لدعم العملية التعليمية، ورفع كفاءة الوعي الطلابي؛ لمنح الطلاب فرصاً لإدراك قدراتهم وإمكانياتهم.
- دعم عمليات تعزيز الجودة في النظام التعليمي بالجامعة، والارتقاء ببرامجها؛ للحصول على الاعتماد الأكاديمي.
- تعزيز دور الجامعة في تطبيق المعرفة، والمهارات؛ لخدمة المجتمع من خلال تطوير الشراكات المحلية، والإقليمية، والدولية.
- إعداد خريجين قياديين ورواد في تخصصاتهم من خلال تطوير، ودعم الابتكار في التعليم والتعلم، وطرح برامج أكاديمية نوعية، ومتطورة.
- تعزيز التعليم والتعلم الإلكتروني، وتطوير الأساليب، والوسائل التعليمية، والاهتمام بمصادر تكنولوجيا التعليم.

- تطوير قدرات البحث العلمي، والابتكار في كافة المجالات الحديثة.
- تعزيز دور الجامعة في خدمة المجتمع، وتحقيق برامج التنمية الشاملة.

<http://ums-edu.com>

4- جامعة الناصر

جامعة أهلية أنشئت في عام 2007 كلية للعلوم الطبية، وتم تحويلها إلى جامعة سنة 2011، وتضم الكليات التالية: كلية العلوم الطبية المساعدة كلية الهندسة، وعلوم الحاسوب، كلية اللغات والآداب، كلية الإدارة والاقتصاد، وتمنح الجامعة درجة البكالوريوس، وتضم ثلاث كليات: كلية العلوم الإنسانية، كلية الهندسة وعلوم الحاسوب، كلية العلوم الإدارية والمالية.

الأهداف:

• توفير بيئة علمية مناسبة؛ لإعداد خريجين ذوي كفاءات مهارية، وعلمية وعملية، ولهم القدرة على التعلم الذاتي، والمستمر.

• تطوير، وتحسين البرامج الأكاديمية بما يتوافق مع معايير الجودة، والاعتماد، وبما يخدم المجتمع.
• مساعدة الكليات في تطوير وتحسين أداء أعضائها الأكاديميين، والإداريين، والاهتمام بالبحث العلمي بما يخدم جودة العمليات التعليمية، والبحثية والإدارية.

• التشغيل الأفضل للموارد البشرية، والمادية المتاحة، وخلق فرص، ومصادر مالية؛ لخدمة العملية التعليمية، وتحسين البنية التحتية.

• لضمان تحقيق رؤية، ورسالة الجامعة توسيع العلاقات والشراكات مع الجامعات الأخرى، والمؤسسات، والمراكز البحثية، وسوق العمل؛ لتقديم خدمة أفضل للمجتمع. <http://al-edu.com>

5- الجامعة الإماراتية الدولية

مؤسسة تعليمية رائدة حديثة ومتطورة من حيث البرامج الأكاديمية، والمناهج الدراسية وفقاً لأرقى المعايير، والممارسات التعليمية الدولية، أنشئت بموجب ترخيص من وزارة التعليم العالي، والبحث العلمي في الجمهورية اليمنية رقم 416 لسنة 2014م، وتأسست بقرار من وزارة التعليم العالي والبحث العلمي رقم (16) لعام 2014. <http://eiu.edu.ye>

الأهداف:

• تحسين نظم الحوكمة والإدارة، وتطوير البناء التنظيمي، وترسيخ اللامركزية، وانتهاج مبادئ الجودة والشفافية.

• التوسع في البنى التحتية، وتنمية الموارد الذاتية؛ لتحقيق رؤية، ورسالة الجامعة، وأهدافها الاستراتيجية
• تحسين جودة، ونوعية البرامج الأكاديمية؛ لتلبية احتياجات التنمية.

• تطوير البنية الجامعية الداعمة للتعليم والتعلم.

• بناء قدرات البحث العلمي، وتوجيهه على أساس من التخطيط المرتبط بأهداف التنمية.

• بناء شراكة حقيقية فاعلة مع المجتمع المحلي، والجامعات الأخرى، وسوق العمل الوطني، والدولي.

3-3 مجتمع الدراسة: يشمل مجتمع الدراسة جميع العاملين من الأكاديميين والإداريين في

الجامعات اليمنية الأهلية محل الدراسة، وتم استبعاد الوظائف الإدارية المساعدة (الخدمات - السكرتارية - الخدمات والصيانة - والأمن.... إلخ)

كما يوضح الجدول (2-3) الجامعات التي تم اختيارها بالطريقة العشوائية البسيطة مجتمعاً للدراسة

جدول (2-3) مجتمع الدراسة

م	اسم الجامعة	سنة التأسيس	عدد العاملين
1	الجامعة اليمنية الحديثة	1993	72
2	جامعة العلوم الحديثة	2002	77
3	جامعة الأندلس	2003	73
4	جامعة الناصر	2007	90
5	الجامعة الإماراتية	2014	108
	الإجمالي		420

3-4 عينة الدراسة:

تم تحديد حجم العينة بناءً على نموذج العينات ل(Morgan،Krejcie.1970) الذي يحدد عدد العينة لمجتمع مكون من (420) ب (201) مفردة (العريقي، 2020، 146)، وقد تم اختيار العينة بالطريقة العشوائية، وتم اختيار خمس جامعات خاصة في أمانة العاصمة موزعة على النحو التالي كما يوضح جدول (3-3) عينة الدراسة:

جدول (3-3) عينة الدراسة

الجامعة	العينة	مجتمع الدراسة			النسبة
		أكاديميين	إداريين	الإجمالي	
1	الجامعة اليمنية الحديثة	3	69	72	17.4%
2	جامعة العلوم الحديثة	14	63	77	17.9%
3	جامعة الأندلس	25	48	73	17.4%
4	جامعة الناصر	29	61	90	21.9%
5	الجامعة الإماراتية	29	79	108	25.4%
	الإجمالي	100	320	420	100%

ولاختيار عينة الدراسة؛ فقد تم استخدام معادلة ستيفن ثامبسون لاختيار العينة من المجتمع البالغ (420)، وعلى النحو التالي (أبو حطب، 1997، 195):

$$n = \frac{N \times p(1-p)}{\left[\left[N-1 \times (d^2 \div z^2) \right] + p(1-p) \right]}$$

حيث إن:

N: حجم المجتمع

Z: الدرجة المعيارية المقابلة لمستوى الدلالة (0.95) وتساوي (1.96).

d: نسبة الخطأ وتساوي (0.05).

P: نسبة توفر الخاصية، والمحايدة وتساوي (0.50).

وقد كان حجم المجتمع (420)، فبعد تطبيق المعادلة يكون حجم العينة المطلوب ؟

$$\begin{aligned} N &= 420 / [(0.05 / 1.96)^2 * (420 - 1) / 0.50 * 0.50] + 1 \\ &= 420 / [0.00065 * 419 / 0.25] + 1 \\ &= 420 / [0.272 / 0.25] + 1 \\ &= 420 / 1.09 + 1 \\ &= 420 / 2.09 = 201 \end{aligned}$$

أي أن حجم العينة من الجامعات الخمس هو 201 مفردة.

وقد تأكدت الباحثة من حجم العينة أيضاً عبر الاطلاع على جدول مورجان (العريقي، 2020، 146) وكانت النتيجة نفسها (201) مفردة، وقد تم اختيار العينة بطريقة النسبة والتناسب من كل جامعة.

3-5 وحدة التحليل:

تمثلت وحدة التحليل للدراسة بالجامعات الأهلية اليمنية، وعددها خمس جامعات وهي: (الجامعة اليمنية - جامعة الأندلس للعلوم والتقنية - جامعة العلوم الحديثة - جامعة الناصر - الجامعة الإماراتية)

3-6 مصادر جمع البيانات والمعلومات:

اعتمدت الدراسة في جمع البيانات، والمعلومات المتعلقة بهذه الدراسة على: -
- المصادر الثانوية (المكتبية) كالكتب، والدوريات والرسائل العلمية، والوثائق، والتقارير الرسمية.
- المصادر الأساسية (الميدانية)، وتتمثل في البيانات التي تم جمعها لأول مرة من خلال توزيع الاستبيانات على عينة الدراسة.

3-7 أداة الدراسة:

أولاً: تصميم أداة الدراسة:

تم استخدام الاستبيان كونها أداة لجمع البيانات الميدانية من مفردات العينة، حيث إنه يعد من الوسائل المعتادة، والمجدية في مثل هذا النوع من الدراسات، وقد تم تصميم استبيان اشتمل على أثر رأس المال الفكري في الإبداع الإداري في الجامعات الأهلية اليمنية، وتحقق ذلك بالخطوات التالية:

- حصر أبعاد رأس المال الفكري، وأبعاد الإبداع الإداري من خلال مراجعة الأدبيات المتعلقة بالموضوع، وكذلك الدراسات السابقة.

- تم تصميم استمارة الاستبيان في شكلها المبدئي في ضوء الجانب النظري، وبالاستفادة من الدراسات السابقة.

ثانياً: صدق أداة الدراسة:

- تم التحقق من الصدق الظاهري للاستبيان من خلال عرضه على مجموعة من الأساتذة المتخصصين في الإدارة بهدف إبداء ملاحظاتهم، ومقترحاتهم حول فقراتها حذفاً وإضافة، ومدى وضوح عباراتها، ومدى ملائمة هذه العبارات لقياس ما وضعت لأجله، الملحق رقم (2) يوضح قائمة المحكمين.
- تم تعديل الاستبيان بناءً على ما أبداه المحكمون من ملاحظات بالإضافة، أو الحذف، أو التعديل.
- تمت صياغة الاستبيان في شكله النهائي، وتجهيزه للتوزيع على عينة الدراسة.
- أصبح الاستبيان في شكله النهائي، وتضمن مجموعتين من الأسئلة، تتعلق المجموعة الأولى بالبيانات الديموغرافية لأفراد عينة الدراسة وتتكون من (5) فقرات رئيسية هي (الجنس، المسمى الوظيفي، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة)، أما المجموعة الثانية، فتحتوي على (60) فقرة موزعة على محورين، المحور الأول يتناول رأس المال الفكري، ويتضمن ثلاثة مجالات فرعية موزعة على (32) فقرة، ويتناول المحور الثاني الإبداع الإداري، ويتضمن ستة مجالات فرعية موزعة على (28) فقرة.

ثالثاً: ثبات الاستبانة:

- تم استخدام اختبار ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha) لمعرفة ثبات فقرات الاستبانة ومصداقيتها، فإذا كانت قيمة معامل ألفا أقل من 60% فإن مصداقية قائمة الاستبيان تكون ضعيفة، بينما إذا كانت بين 60% إلى 70% تعتبر المصدقية مقبولة، وإذا كانت قيمة ألفا بين 70% إلى 80% تعتبر أداة الدراسة جيدة، بينما إذا كانت القيمة أكثر من 80% فالمصدقية تكون مرتفعة.
- جدول رقم (3-4) يبين نتائج اختبار كرونباخ (ألفا) لأداة البحث:

البعد	عدد الفقرات	درجة الثبات Alpha	درجة المصدقية $\frac{1}{2}$ Alpha
رأس المال البشري	11	90.5%	95.1%
رأس المال الهيكلي	10	89.8%	94.8%
رأس المال العلائقي	11	91.8%	95.8%
الطلاقة	4	79.9%	89.4%
الأصالة	4	81.9%	90.5%
المرونة	5	81.8%	90.4%
الحساسية للمشكلات	5	81.8%	90.4%
العمليات	5	81.0%	90.0%
التحليل والربط	5	84.6%	92.0%
إجمالي كل الفقرات	60	95.8%	97.9%

ينضح من الجدول رقم (3-4) أن قيمة معامل الثبات لأداة جمع البيانات بشكل عام كانت بنسبة (95.8%)، وهذا يعني أن نسبة الثبات مرتفعة جداً، وكانت نسبة المصدقية لإجابات العينة (97.9%)، وهذا يعني أن درجة مصداقية الإجابات مرتفعة، مما يشير إلى أن النتائج التي سترد لاحقاً قابلة للتعميم على مجتمع الدراسة.
رابعاً: توزيع الاستبانة:

تم توزيع الاستبانة على عينة الدراسة في الجامعات اليمينية الأهلية، وقد تم توزيع عدد من الاستبانات بحسب نسبة كل جامعة، مع زيادة استبانتي في جامعة الأندلس لزيادة فرصة الاستعادة بسبب الاختبارات النصفية في الجامعة، حيث تم توزيع (422) استبانة على الخمس الجامعات محل الدراسة، وتم استعادة (420) منها، بنسبة (99%) من إجمالي الاستبانات الموزعة، وبعد فحصها تبين أن جميعها صالحة ويعود ذلك لتكوين فريق لكل جامعة عمل على التوزيع والاستلام مباشرة من أفراد العينة كل على حدة والجدول (3-5) يوضح ذلك.

جدول رقم (3-5) يبين نتائج عدد الاستثمارات الموزعة والمستردة والصالحة للتحليل

الجامعة	عدد الاستثمارات الموزعة	الاستثمارات المستردة	نسبة المستردة إلى الموزعة	عدد الاستثمارات غير الصالحة للتحليل	الاستثمارات الصالحة للتحليل	نسبة الاستثمارات الصالحة إلى المستردة
الجامعة الإماراتية	51	49	96.1%	0	49	100%
جامعة الناصر	44	44	100%	0	44	100%
الجامعة اليمينية	35	35	100%	0	35	100%
جامعة العلوم الحديثة	36	36	100%	0	36	100%
جامعة الأندلس للعلوم والتقنية	37	37	100%	0	37	100%
الإجمالي	203	201	99%	0	201	100%

3-7 معايير القياس:

اعتمدت الباحثة مقياس ليكرت الخماسي، وهو أحد أنواع مقاييس الاتجاهات، وهذا المقياس متدرج من (5) نقاط، وذلك لقياس أثر رأس المال الفكري في الإبداع الإداري في الجامعات الأهلية اليمينية، بحيث يعطى لموافق بشدة (5) درجات وموافق (4) درجات ومحايد (3) درجات وغير موافق (2) وغير موافق بشدة (1) درجة.
احتساب التقدير اللفظي:

سنقوم بتوضيح كيفية احتساب التقدير اللفظي لمتغيرات الدراسة وفقاً للجدول رقم (3-6)، وذلك باستخراج المدى كما هو معروف من خلال حساب الفرق بين أعلى قيمة، وأدنى قيمة على النحو التالي:

$$\text{المدى} = 5 - 1 = 4$$

ويتم تحديد طول الفئة بقسمة المدى على عدد القيم على النحو التالي:

$$\text{طول الفئة} = 5/4 = 0.8$$

وبالتالي يتم تحديد فئات المقياس على النحو التالي:

جدول رقم (3-6) يوضح كيفية احتساب التقدير اللفظي لأسئلة فرضيات البحث

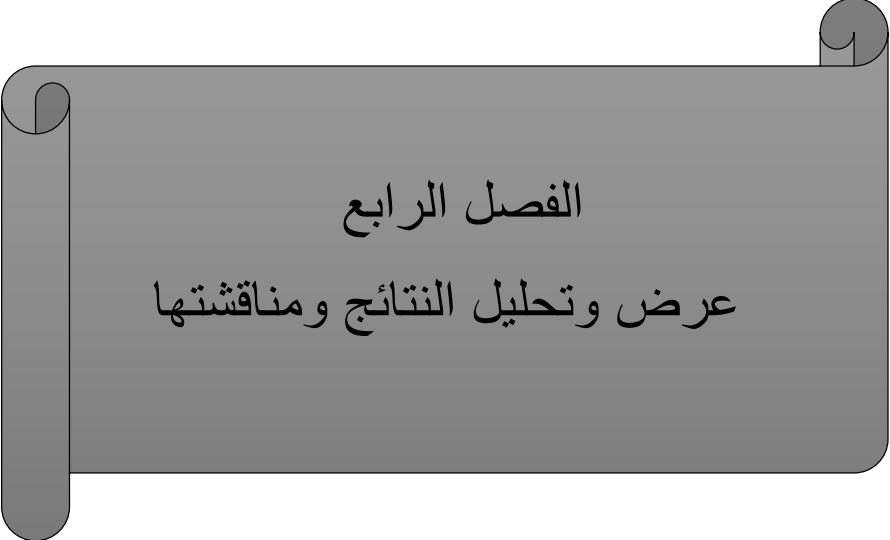
كيفية احتساب التقدير اللفظي		
إذا كانت النسبة	التقدير اللفظي	إذا كان المتوسط
أقل من 36%	غير موافق بشدة	أقل من 1.8
من 36% وأقل من 52%	غير موافق	من 1.8 وأقل من 2.6
من 52% وأقل من 68%	محايد	من 2.6 وأقل من 3.4
من 68% وأقل من 84%	موافق	من 3.4 وأقل من 4.2
من 84% حتى 100%	موافق بشدة	من 4.2 حتى 5

ينضح من الجدول رقم (3-6) كيفية احتساب التقدير اللفظي لأسئلة فرضيات الدراسة، وذلك على النحو التالي: إذا كان المتوسط الحسابي للسؤال أقل من 1.8 والنسبة أقل من 36%، فإن التقدير اللفظي له هو (غير موافق بشدة)، وإذا كان المتوسط الحسابي للسؤال من 1.8، وأقل من 2.6 والنسبة من 36%، وأقل من 52%، فإن التقدير اللفظي له هو (غير موافق)، وإذا كان المتوسط الحسابي للسؤال من 2.6، وأقل من 3.4، والنسبة من 52%، وأقل من 68%، فإن التقدير اللفظي له هو (محايد)، وإذا كان المتوسط الحسابي للسؤال من 3.4، وأقل من 4.2، والنسبة من 68%، وأقل من 84%، فإن التقدير اللفظي له هو (موافق)، وإذا كان المتوسط الحسابي للسؤال من 4.2 حتى 5، والنسبة من 84% حتى 100%، فإن التقدير اللفظي له هو (موافق بشدة).

3-8 أساليب التحليل الإحصائي:

- لقد تم استخدام برنامج (SPSS) في تحليل البيانات التي جمعت، واستخدمت مجموعة من الأساليب الإحصائية الوصفية لغرض التحليل، ونوجزها فيما يلي: -
- اختبار ألفا كرونباخ لمعرفة مدى ثبات أداة الدراسة ومدى مصداقية آراء عينة الدراسة.
 - التكرارات، والنسب المئوية لحساب تكرار، ونسبة البيانات العامة للمشاركين في عينة الدراسة.
 - المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري، والنسب المئوية، ومدى انحراف إجابات العينة عن متوسطها.
 - تحليل الانحدار الخطي البسيط لاختبار فرضيات الدراسة.

- اختبار Independent Samples T Test لمعرفة وجود الفروقات في متغيرات الدراسة والتي تتكون من فئتين (الجنس، المسمى الوظيفي).
- اختبار One Way Anova لمعرفة وجود الفروقات في متغيرات الدراسة، والتي تتكون من ثلاث فئات فأكثر (العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة، الجامعة).
- اختبار شيفية لمعرفة الفروقات في المحاور ذات الدلالة الإحصائية.



الفصل الرابع
عرض وتحليل النتائج ومناقشتها

4- عرض وتحليل النتائج ومناقشتها

يتضمن هذا الفصل عرض نتائج الدراسة ومناقشتها، وذلك من خلال عرض نتائج استجابات أفراد عينة الدراسة على أسئلة الدراسة، ومعالجتها إحصائياً باستخدام أساليب الإحصاء الوصفي.

4-1 تحليل خصائص عينة الدراسة:

يهدف تحليل المتغيرات الديمغرافية لعينة الدراسة؛ لمعرفة مدى تمثيل إجابات الوحدات المبحوثة لمجتمع الدراسة، ومن ثم تقديم إحصاءات وصفية للبيانات الشخصية، فقد تم تلخيص هذه البيانات في جداول، وأشكال توضح قيم كل متغير لتوضيح عدد المشاهدات للقيمة الواحدة داخل المتغير في شكل أرقام ونسب مئوية.

4-1-1 خصائص عينة الدراسة بحسب متغير الجامعة:

لقد تم استخدام التكرارات، والنسب المئوية لمعرفة خصائص عينة الدراسة بحسب متغير الجامعة، والجدول (1-4) يوضح ذلك:

جدول رقم (1-4) التكرار والنسبة المئوية لمتغير الجامعة المشاركين بالعينة

الجامعة	التكرار	النسبة المئوية
الجامعة الإماراتية	49	24.4%
جامعة الناصر	44	21.9%
الجامعة اليمنية	35	17.4%
جامعة العلوم الحديثة	36	17.9%
جامعة الأندلس للعلوم والتقنية	37	18.4%
الإجمالي	201	100.0%

يتبين من الجدول رقم (1-4) أن الجامعة الإماراتية جاءت في المرتبة الأولى بنسبة 24.4% ويتكرر بلغ (49)، ثم جامعة الناصر بنسبة 21.9% ويتكرر بلغ (44)، يليها جامعة الأندلس للعلوم والتقنية بنسبة 18.4% ويتكرر بلغ (37)، ثم جامعة العلوم الحديثة بنسبة 17.9% ويتكرر بلغ (36)، وأخيراً الجامعة اليمنية بنسبة 17.4% ويتكرر بلغ (35)، وقد تعود هذه النتائج إلى أعداد مجتمع الدراسة ونسبة كل جامعة من عينة الدراسة بحسب معادلة العينة.

4-1-2 خصائص عينة الدراسة بحسب متغير الجنس:

لقد تم استخدام التكرارات، والنسب المئوية لمعرفة خصائص عينة الدراسة بحسب متغير الجنس:

جدول رقم (2-4) التكرار والنسبة المئوية لمتغير الجنس لأفراد عينة الدراسة.

الجنس	التكرار	النسبة المئوية
ذكر	129	64.2%
أنثى	72	35.8%
الإجمالي	201	100.0%

يتبين من الجدول رقم (4-2) أن غالبية أفراد عينة الدراسة هم من فئة الجنس (ذكر) بنسبة (64.2%) وبتكرار بلغ (129)، بينما فئة الجنس (أنثى) جاءت بنسبة (35.8%) وبتكرار بلغ (72)؛ ولعل السبب في هذه النتيجة يعود إلى أن غالبية العاملين في الجامعات الأهلية اليمنية بأمانة العاصمة عينة الدراسة هم من الذكور، وهذا ما تم ملاحظته عند توزيع الاستبانات.

4-1-3 خصائص عينة الدراسة بحسب متغير العمر:

لقد تم استخدام التكرارات، والنسب المئوية لمعرفة خصائص عينة الدراسة بحسب متغير العمر، والجدول (4-3) يوضح ذلك:

جدول رقم (4-3) التكرار والنسبة المئوية لمتغير العمر المشاركين بالعينة

العمر	التكرار	النسبة المئوية
أقل من 30 سنة	63	31.3%
من 30 إلى أقل من 40 سنة	104	51.7%
من 40 إلى أقل من 50 سنة	25	12.4%
50 سنة فأكثر	9	4.5%
الإجمالي	201	100.0%

يتبين من الجدول رقم (4-3) أن فئة العمر (من 30 إلى أقل من 40 سنة) جاءت في المرتبة الأولى بنسبة 51.7% وبتكرار بلغ (104)، يليها فئة العمر (أقل من 30 سنة) بنسبة 31.3% وبتكرار بلغ (63)، ثم فئة العمر (من 40 إلى أقل من 50 سنة) بنسبة 12.4% وبتكرار بلغ (25)، وأخيراً فئة العمر (50 سنة فأكثر) بنسبة 4.5% وبتكرار بلغ (9)؛ ولعل السبب في هذه النتيجة إلى أن الجامعات تميل إلى استقطاب الكوادر الشابة مع تركيزها على حملة البكالوريوس، والماجستير بالنسبة للأكاديميين.

4-1-4 خصائص عينة الدراسة بحسب متغير المؤهل العلمي:

تم استخدام التكرارات والنسب المئوية لمعرفة خصائص عينة الدراسة بحسب متغير المؤهل العلمي، والجدول (4-4) يوضح ذلك.

جدول رقم (4-4) التكرار والنسبة المئوية لمتغير المؤهل العلمي المشاركين بالعينة

المؤهل العلمي	التكرار	النسبة المئوية
ثانوية عامة	4	2.0%
بكالوريوس	106	52.7%
ماجستير	58	28.9%
دكتوراه	33	16.4%
الإجمالي	201	100.0%

يتبين من الجدول رقم (4-4) أن فئة المؤهل العلمي (بكالوريوس) جاءت في المرتبة الأولى بنسبة 52.7% وبتكرار بلغ (106)، ثم فئة المؤهل العلمي (ماجستير) بنسبة 28.9% وبتكرار بلغ (58)،

يليهما فئة المؤهل العلمي (دكتوراه) بنسبة 16.4% ويتكرر بلغ (33)، وأخيراً فئة المؤهل العلمي (دبلوم) بنسبة 2% ويتكرر بلغ (4)، ومن خلال النتائج يتضح أن نسبة عالية من العينة هم من حملة المؤهلات الجامعية والدراسات العليا، ويعود ذلك إلى أن معظم الجامعات تشترط لشغل وظائفها أن تكون درجاتهم العلمية لا تقل عن المؤهل العلمي بكالوريوس.

4-1-5 خصائص عينة الدراسة بحسب متغير المسمى الوظيفي:

تم استخدام التكرارات والنسب المئوية لمعرفة خصائص عينة الدراسة بحسب متغير المسمى الوظيفي والجدول (4-5) يوضح ذلك:

جدول رقم (4-5) التكرار والنسبة المئوية لمتغير المسمى الوظيفي

النسبة المئوية	التكرار	المسمى الوظيفي
49.8%	100	أكاديمي
50.2%	101	إداري
100.0%	201	الإجمالي

يتبين من الجدول رقم (4-5) أن نصف أفراد العينة تقريباً هم من فئة المسمى الوظيفي (إداري) بنسبة 50.2% ويتكرر بلغ (101)، والنصف الآخر تقريباً من فئة المسمى الوظيفي (أكاديمي) بنسبة 49.8% ويتكرر بلغ (100).

4-1-6 خصائص عينة الدراسة بحسب متغير سنوات الخدمة:

لقد تم استخدام التكرارات والنسب المئوية لمعرفة خصائص عينة الدراسة بحسب متغير سنوات الخدمة، والجدول (4-6) يوضح ذلك:

جدول رقم (4-6) التكرار والنسبة المئوية لمتغير سنوات الخدمة

النسبة المئوية	التكرار	سنوات الخدمة
27.9%	56	أقل من 5 سنوات
38.3%	77	من 5 إلى أقل من 10 سنوات
18.9%	38	من 10 إلى أقل من 15 سنة
14.9%	30	15 سنة فأكثر
100.0%	201	الإجمالي

يتبين من الجدول رقم (4-6) أن فئة سنوات الخدمة (من 5 إلى أقل من 10 سنوات) جاءت في المرتبة الأولى بنسبة 38.3% ويتكرر بلغ (77)، يليها فئة سنوات الخدمة (أقل من 5 سنوات) بنسبة 27.9% ويتكرر بلغ (56)، ثم فئة سنوات الخدمة (من 10 إلى أقل من 15 سنة) بنسبة 18.9% ويتكرر بلغ (38)، وأخيراً فئة سنوات الخدمة (15 سنة فأكثر) بنسبة 14.9% ويتكرر بلغ (30)، ومن

هذه النتائج يتضح أن عينة الدراسة تمتلك خبرات جيدة؛ والسبب أن الجامعات محل الدراسة تم إنشاؤها منذ أكثر من ثمان سنوات.

4-2 نتائج التحليل الوصفي لمتغيري الدراسة:

4-2-1 نتائج مستوى المتغير المستقل رأس المال الفكري:

لمعرفة مستوى توفر رأس المال الفكري في الجامعات اليمينية الأهلية عينة الدراسة، فقد تم استخدام المتوسط، والانحراف المعياري، واختبار T ومستوى الدلالة، وتم تحديد مستوى رأس المال الفكري، والتي يتحدد مستواها عن طريق المتوسط الحسابي، والنسبة المئوية والجدول (4-7) يوضح ذلك.

جدول رقم (4-7) نتائج المتوسطات واختبار T لمعرفة مستوى توفر رأس المال الفكري

م	الأبعاد	المتوسط	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	اختبار T	مستوى الدلالة	الترتيب	مستوى التوفر
1	رأس المال البشري	3.43	.707	68.6%	8.721	.000	2	عالي
2	رأس المال الهيكلي	3.53	.701	70.6%	10.693	.000	1	عالي
3	رأس المال العلائقي	3.43	.730	68.6%	8.383	.000	2	عالي
	متوسط رأس المال الفكري	3.46	.629	69.2%	10.475	.000		عالي

يتبين من الجدول رقم (4-7) أن المتوسط الحسابي العام لمستوى توفر رأس المال الفكري بلغ (3.46)، وبلغ الانحراف المعياري (0.629)، وبنسبة مئوية (69.2%)، وهذا يدل على أن أفراد العينة يوافقون أن هناك رأس مال فكري في الجامعات الأهلية اليمينية، وأن الجامعات محل الدراسة تهتم بتوفر رأس المال الفكري، وحريصة على امتلاك رأس مال فكري قوي، وقد يعزى ذلك إلى أدراك الجامعات محل الدراسة أن رأس المال الفكري هو رأس المال الحقيقي لأي منظمة، وإدراكها بأنه يمثل قيمة مضافة وميزة تنافسية لها، وقد اتفقت نتائج هذه الدراسة مع ما توصلت إليه العديد من الدراسات، ومنها دراسة أبو هادي (2019، 180) التي توصلت إلى أن مستوى توفر رأس المال الفكري كان عاليًا؛ حيث بلغ متوسطة (3.971)، وانحراف معياري (5، 48.0) ونسبة مئوية (79.4%)، ودراسة البنا (2020، 115) حيث جاءت نسبة توفر رأس المال الفكري عالية، وبنسبة مئوية (77%) وأيضًا دراسة السقاف (2020، 79)، حيث جاءت بنسبة مرتفعة (70.6%)، كما اثبتت دراسة الزير وجرادات (2020، 22)، حيث أثبتت الأهمية المرتفعة لرأس المال الفكري بمتوسط (3.68)، ودراسة سفيان (2019، 100) التي أثبتت أن مستوى رأس المال مرتفع بشكل عام حيث بلغ متوسطة الحسابي (3.36)، ودراسة حماش (2017، 294) حيث بلغ متوسطها الحسابي (3.60)، كما أثبتت دراسة الشيخ ومحمد (2018، 47) أن واقع رأس المال الفكري كان إيجابيًا.

ويتضح من الجدول (4-7) أن بعد رأس المال الهيكلي جاء في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.53)، وبنسبة مئوية (70.6%)، وهذا يعني أن العينة توافق أن هناك رأس مال هيكلي في الجامعات

الأهلية اليمينية، وقد يعود ذلك إلى امتلاك الجامعات محل الدراسة لهيكل تنظيمي ملائم ونظم وقواعد البيانات، وإجراءات العمل، وتفعيلها بما يحقق الإبداع وتحسين الأداء، مع التطوير المستمر لرأس مالها الهيكلي. وجاء كل من بُعدي رأس المال البشري، والهيكلية في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (3.43)، ونسبة مئوية (68.6%)، وهذا يعني أن العينة ترى أن هناك رأس مال بشري، وعلائقي في الجامعات الأهلية اليمينية وبمستوى عالٍ أيضاً، وقد يعود ذلك إلى توافر الخبرات والقدرات والمعارف لدى رأس مالها البشري، واهتمامها بعملائها وتحقيق رضاهم، والحفاظ على علاقة جيدة معهم.

وقد تقاربت هذه الدراسة مع ماتوصلت إليه دراسة رشيد والزيادي (2014،22)؛ حيث جاء بعد رأس المال الهيكلي أولاً بمتوسط حسابي (3.96)، يليه رأس المال البشري (3.51)، ثم العلائقي (3.02)، ودراسة السقاف (2020،79) حيث جاء رأس المال الهيكلي أولاً بمستوى عالٍ، وبمتوسط (3.71)، ونسبة مئوية (74.2%)، يليه رأس المال البشري؛ حيث جاء بمستوى متوسط؛ حيث بلغ المتوسط الحسابي (3.36)، ونسبة مئوية (67.2)، ولم تنطبق الدراسة لرأس المال العلائقي، وكما اختلفت مع دراسة جرادات والوزير (2020، 22)؛ حيث حصل رأس المال النفسي على المرتبة الأولى، يليه رأس المال البشري بمتوسط (3.54)، ثم العلائقي (3.53)، وجاء آخرها رأس المال الهيكلي بنسبة مقارنة، حيث بلغ المتوسط الحسابي (3.52)، واختلفت مع دراسة البنا (2019،115)؛ حيث جاء رأس المال البشري أولاً بنسبة مرتفعة؛ حيث بلغت النسبة المئوية (80%)، ثم رأس المال الهيكلي (77%)، وآخرها رأس المال العلائقي (74%)، أما دراسة أبو هادي (2019، 140)، فجاء رأس المال العلائقي أولاً، ثم البشري، وجاء آخرها رأس المال الهيكلي، واختلفت أيضاً مع دراسة سفيان (2020،100)؛ حيث جاء بعد رأس المال الزبوني أولاً بمتوسط حسابي (3.40)، ثم رأس المال الهيكلي (3.35)، وآخرها رأس المال البشري (3.32)، ودراسة حماش (2017،294)؛ حيث جاء بعد رأس المال العلائقي أولاً بمتوسط حسابي (3.71)، ثم رأس المال الهيكلي (3.61)، وآخرها رأس المال البشري (3.47)، ومن خلال ما سبق يبدو أن النسب متقاربة جداً بين أبعاد رأس المال الفكري الثلاثة، وجميعها متوفرة بمستوى عالٍ في جميع هذه الدراسات، عدا دراسة السقاف؛ حيث كانت النسبة المئوية لرأس المال البشري متوسطة (67.2).

وفيما يأتي معرفة مستوى توفر رأس المال الفكري بحسب الأبعاد المختلفة، وعلى مستوى كل فقرة من فقرات البعد.

1- نتائج مستوى توفر رأس المال الفكري بحسب بعد رأس المال البشري:

لمعرفة مستوى توفر رأس المال البشري في الجامعات اليمينية الأهلية عينة الدراسة، فقد تم استخدام المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري، واختبار T ومستوى الدلالة، وتم تحديد مستوى توفر فقرات رأس المال البشري من حيث كونها عالية جداً، أو عالية، أو متوسطة، أو ضعيفة، أو ضعيفة جداً، والتي يتحدد مستواها عن طريق المتوسط الحسابي، والنسبة المئوية والجدول (4-8) يوضح مستوى توفر رأس المال البشري على مستوى كل فقرة من فقرات البعد:

جدول رقم (4-8) نتائج المتوسطات واختبار T لمعرفة مستوى توفر رأس المال البشري

م	الفقرات	المتوسط	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	اختبار T	مستوى الدلالة	الترتيب	مستوى التوفر
2	يتوفر لدى العاملين في الجامعة قدرات ومهارات تمكنهم من إنجاز أعمالهم بكفاءة وفاعلية.	3.98	.771	79.6%	17.932	.000	1	عالي
5	يملك العاملون في الجامعة مؤهلات علمية متنوعة تتناسب مع المستوى الذي تتطلبه مهامهم.	3.91	.807	78.2%	15.986	.000	2	عالي
1	يتم اختيار وتعيين العاملين في الجامعة وفق آلية واضحة ومحددة.	3.78	.907	75.6%	12.215	.000	3	عالي
6	تستقطب الجامعة العاملين ذوي الخبرات العلمية العالية.	3.63	.971	72.6%	9.221	.000	4	عالي
3	تحافظ الجامعة على العاملين ذوي المهارات والمعارف المتنوعة.	3.51	1.030	70.2%	7.053	.000	5	عالي
7	تحرص الإدارة على اتباع الأساليب والطرق الحديثة للتدريب.	3.33	1.040	66.6%	4.476	.000	6	متوسط
8	تشجع الجامعة عاملها على التعلم المستمر في مجال أعمالهم.	3.20	1.046	64.0%	2.766	.006	7	متوسط
9	تقدم الجامعة الدعم المعنوي لتشجيع الإبداع.	3.18	1.118	63.6%	2.333	.021	8	متوسط
11	تعمل الجامعة على تطبيق الأفكار الإبداعية المقدمة من قبل العاملين فيها.	3.16	.994	63.2%	2.342	.020	9	متوسط
4	تتفد الجامعة برامج تدريبية للعاملين لتنمية قدراتهم ومهاراتهم.	3.12	1.027	62.4%	1.648	.101	10	متوسط
10	تقدم الجامعة الدعم المادي لدعم عملية الابتكار.	2.97	1.072	59.4%	-3.395	.693	11	متوسط
	متوسط رأس المال البشري	3.43	.707	68.6%	8.721	.000		عالي

يتبين من الجدول رقم (4-8) الآتي:

أن مستوى توفر رأس المال البشري قد بلغ (3.43)، وبانحراف معياري (0.707)، وبنسبة مئوية (68.6%)، وهذا يعني أن العينة توافق بدرجة عالية على توفر رأس المال البشري في الجامعات الأهلية اليمنية، وقد تقاربت هذه الدراسة مع ما توصلت إليه دراسة رشيد و الزيايدي (2014،22)؛ حيث بلغ المتوسط الحسابي لبعده رأس المال البشري (3.51)، ودراسة السقاف (2020،79)؛ حيث بلغ المتوسط الحسابي (3.36)، ودراسة جرادات والوزير (2020، 22)؛ حيث بلغ رأس المال البشري بمتوسط (3.54)، ودراسة حماش (2017،294)؛ حيث بلغ المتوسط الحسابي لرأس المال البشري (3.47)، ويتضح من الجدول (4-8) أن الفقرة رقم (2) المتعلقة بأنه يتوفر لدى العاملين في الجامعة قدرات، ومهارات تمكنهم من إنجاز أعمالهم بكفاءة وفاعلية، وفاعلية في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.98)، وبنسبة مئوية (79.6%)، وهذا يعني أن العينة توافق أن لدى العاملين في الجامعة قدرات، ومهارات تمكنهم من إنجاز أعمالهم بكفاءة وفاعلية، وهذا يشير إلى توافر المهارات، والخبرات، والقدرات لدى العاملين في الجامعة محل الدراسة، وقد يعزى ذلك إلى أن الجامعة محل الدراسة تهتم باستقطاب الكفاءات، والعاملين ذوي الخبرات، والمؤهلات العالية، أو أن الجامعة تهتم برأس مالها البشري، وإكسابهم المعارف، والمهارات

المختلفة التي تمكنهم من انجاز الأعمال وحل المشكلات بكفاءة وفاعلية في حين جاءت الفقرة رقم (10) المتعلقة بتقديم الجامعة الدعم المادي لدعم عملية الابتكار في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (2.97)، ونسبة مئوية (59.4%)، وقد يعزى ذلك إلى أن العينة ترى ضعف التحفيز المادي الذي يمثل عامل رئيسي لتوليد الأفكار الإبداعية، وتجربتها، وأن الجامعات محل الدراسة مازالت تعامل المبدعين ضمن باقي العاملين، ولا تخصص لهم ميزانيات؛ لتحفيزهم في توليد الأفكار الإبداعية.

ومن الجدول (4-8) يتضح أن الفقرات (2، 5، 1، 6، 3) حسب عينة الدراسة متوفرة بمستوى عالٍ وعلى التوالي، في حين أن الفقرات (10، 7، 8، 9، 11، 4) متوفرة بمستوى متوسط وعلى التوالي.

1. نتائج مستوى توفر رأس المال الفكري بحسب بعد رأس المال الهيكلي:

لمعرفة مستوى توفر رأس المال الهيكلي في الجامعات اليمنية الأهلية عينة الدراسة، فقد تم استخدام المتوسط، والانحراف المعياري واختبار T، ومستوى الدلالة، وتم تحديد مستوى توفر فقرات رأس المال الهيكلي، والتي يتحدد مستواها عن طريق المتوسط الحسابي، والنسبة المئوية، والجدول (4-9) يوضح مستوى توفر رأس المال الهيكلي على مستوى كل فقرة من فقرات البعد:

جدول رقم (4-9) نتائج المتوسطات واختبار T لمعرفة مستوى توفر رأس المال الهيكلي

م	الفقرات	المتوسط	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	اختبار T	مستوى الدلالة	الترتيب	مستوى التوفر
1	يشمل الهيكل التنظيمي في الجامعة جميع الوظائف الرئيسية والفرعية المتعلقة بطبيعة عملها.	3.83	.781	76.6%	14.966	.000	1	عالي
2	يساعد الهيكل التنظيمي للجامعة على تحقيق أهدافها.	3.79	.836	75.8%	13.207	.000	2	عالي
6	تمتلك الجامعة أنظمة ولوائح تشمل جميع مجالات عملها.	3.65	.867	73.0%	10.606	.000	3	عالي
3	تمتلك الجامعة أنظمة معلومات تشمل جميع مجالات عملها.	3.62	.888	72.4%	9.792	.000	4	عالي
5	يتم تطوير أنظمة المعلومات في الجامعة متى ما دعت الحاجة لذلك.	3.62	.924	72.4%	9.438	.000	5	عالي
4	تمتلك الجامعة قواعد بيانات شاملة تسهل للإدارة والعاملين سرعة تنفيذ الأعمال.	3.57	.939	71.4%	8.518	.000	6	عالي
8	تلتزم الجامعة بتطبيق أنظمتها ولوائحها بصورة مستمرة.	3.50	.951	70.0%	7.361	.000	7	عالي
7	تقوم الجامعة بتطوير أنظمتها ولوائحها باستمرار.	3.46	.879	69.2%	7.324	.000	8	عالي
10	يحتوي الهيكل التنظيمي على وحدة منخصصة في مجال البحوث والتطوير.	3.37	.989	67.4%	5.291	.000	9	متوسط
9	تتيح أنظمة ولوائح الجامعة مرونة كافية للعاملين للإبداع والتطوير.	3.32	1.016	66.4%	4.453	.000	10	متوسط
	متوسط رأس المال الهيكلي	3.53	.701	70.6%	10.693	.000		عالي

يتبين من الجدول رقم (4-9) الآتي:

إن مستوى توفر رأس المال الهيكلي على مستوى البعد قد بلغ (3.53)، وبانحراف معياري (0.701)، ونسبة مئوية (70.6%)، وهذا يعني أن العينة توافق بدرجة عالية على أن هناك رأس مال هيكلي في الجامعات الأهلية اليمنية، وهذه النسبة مقارنة لما توصلت إليه دراسة جرادات والوزير (2020، 22)؛ حيث بلغ رأس المال الهيكلي بنسبة مقارنة؛ حيث بلغ المتوسط الحسابي (3.52)، أما في دراسة رشيد والزيادي (2014، 22)؛ حيث جاء بعد رأس المال الهيكلي أولاً بمتوسط حسابي أكبر؛ حيث بلغ (3.96)، ودراسة السقاف (2020، 79)؛ حيث جاء رأس المال الهيكلي بمستوى عالٍ وبمتوسط (3.71)، ودراسة حماش (2017، 294)؛ حيث بلغ متوسط رأس المال الهيكلي (3.61)، أما دراسة سفيان (2020، 100) كان المتوسط بنسبة أقل؛ حيث بلغ متوسط رأس المال الهيكلي (3.35).

ويتضح من الجدول (4-9) أن الفقرة رقم (1) المتعلقة بأنه يشمل الهيكل التنظيمي في الجامعة جميع الوظائف الرئيسية، والفرعية المتعلقة بطبيعة عملها في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.83)، ونسبة مئوية (76.6%)، وهذا يعني أن الجامعة محل الدراسة تمتلك هيكل تنظيمي يشمل جميع الوظائف، وقد يعزو ذلك إلى اهتمام الجامعة محل الدراسة بتوفير هيكل شامل يتواءم مع التغيرات، والتطورات، وتسهيل إجراءات العمل في حين جاءت الفقرة رقم (9) المتعلقة بأن أنظمة، ولوائح الجامعة تتيح مرونة كافية للعاملين للإبداع، والتطوير في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (3.32)، ونسبة مئوية (66.4%)، وقد يعزى ذلك إلى عدم انسجام أفراد العينة مع بعض القيود التي تفرضها لوائح، وأنظمة العمل التي تلزم بها العاملين.

ومن الجدول (4-9) يتضح أن الفقرات (1، 2، 3، 4، 5، 6، 7، 8) حسب عينة الدراسة متوفرة بمستوى عالٍ، وعلى التوالي، في حين أن الفقرتين (9، 10) متوفرة بمستوى متوسط، وعلى التوالي.

3- نتائج مستوى توافر رأس المال الفكري بحسب بعد رأس المال العلائقي:

لمعرفة مستوى توفر رأس المال العلائقي في الجامعات اليمنية الأهلية عينة الدراسة، فقد تم استخدام المتوسط، والانحراف المعياري واختبار T، ومستوى الدلالة، وتم تحديد مستوى توفر فقرات رأس المال العلائقي من حيث كونها عالية جداً، أو عالية، أو متوسطة، أو ضعيفة، أو ضعيفة جداً، والتي يتحدد مستواها عن طريق المتوسط الحسابي، والنسبة المئوية، والجدول (4-10) يوضح مستوى توفر رأس المال العلائقي على مستوى كل فقرة من فقرات البعد:

جدول رقم (4-10) نتائج المتوسطات واختبار T لمعرفة مستوى توفر رأس المال العلائقي

م	الفقرات	المتوسط	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	اختبار T	مستوى الدلالة	الترتيب	مستوى التوفر
6	يوجد لدى العملاء رغبة في الاستمرار بالتعامل مع الجامعة.	3.52	.924	70.4%	7.881	.000	1	عالي
8	توسع الجامعة علاقاتها مع المؤسسات والجهات المختلفة التي تقدم منح للطلبة.	3.52	.982	70.4%	7.416	.000	2	عالي
9	تعمل الجامعة على عقد شراكات وتحالفات مع جامعات خارجية.	3.51	.913	70.2%	7.820	.000	3	عالي
10	لدى الجامعة قنوات اتصال متنوعة مع أصحاب المصالح.	3.50	.885	70.0%	7.907	.000	4	عالي
5	يوجد لدى العملاء صورة ذهنية جيدة عن الجامعة.	3.48	.929	69.6%	7.303	.000	5	عالي
3	يوجد لدى الجامعة علاقة قوية مع عملائها.	3.45	.934	69.0%	6.816	.000	6	عالي
7	تستطلع الجامعة آراء عملائها للتعرف على رغباتهم وتفضيلاتهم من وقت لآخر.	3.43	.969	68.6%	6.202	.000	7	عالي
1	تركز الجامعة على تحديد احتياجات ورغبات عملائها بصورة دقيقة.	3.39	.943	67.8%	5.907	.000	8	متوسط
2	تطور الجامعة علاقاتها بعملائها بصورة مستمرة.	3.39	.929	67.8%	5.940	.000	9	متوسط
4	تعمل الجامعة على التفاعل مع شكاوى ومشكلات عملائها وحلها أولاً بأول.	3.38	1.000	67.6%	5.372	.000	10	متوسط
11	تعمل الجامعة على إجراء مقارنات مع الجامعات المنافسة حول رضا العملاء لإجراء التحسينات المستمرة.	3.38	.937	67.6%	5.657	.000	11	متوسط
متوسط رأس المال العلائقي		3.43	.730	68.6%	8.383	.000		عالي

يتبين من الجدول رقم (4-10) الآتي:

إن مستوى توفر رأس المال العلائقي على مستوى البعد قد بلغ (3.43)، وبانحراف معياري (0.730)، وبنسبة مئوية (68.6%)، وهذا يعني أن العينة توافق بدرجة عالية على أن هناك رأس مال علائقي في الجامعات الأهلية اليمنية، وقد يعزي ذلك إلى هناك اهتمام من قبل الجامعات محل الدراسة برأس مالها العلائقي من خلال تحقيق رغبات واحتياجات عملائها، والحفاظ على علاقات جيدة مع العملاء والموردين، مما يمكنها من تحقيق رضاهم، وزيادة ولائهم، واستمرار تعاملهم معها.

تقاربت هذه النتيجة مع دراسة دراسة سفيان (100،2020)؛ حيث جاء بعد رأس المال الزبوني بمتوسط حسابي (3.40)، أما في دراسة رشيد والزيادي (22،2014) حيث جاء متوسط بعد رأس المال العلائقي بنسبة أقل؛ حيث بلغ (3.02)، وفي دراسة جرادات والوزير (22،2020) حيث حصل رأس المال العلائقي على نسبة أعلى (3.53)، ودراسة حماش (294،2017) حيث جاء بعد رأس المال العلائقي بمتوسط حسابي أكبر (3.71).

ويتضح من الجدول (4-10) أن الفقرة رقم (6) المتعلقة بأنه يوجد لدى العملاء رغبة في الاستمرار بالتعامل مع الجامعة في المرتبة الأولى، وقد يعود ذلك إلى حرص هذه الجامعات على تحقيق رضا العملاء، والحفاظ على علاقات جيدة معهم بمتوسط حسابي (3.52)، وبنسبة مئوية (70.4%)، في حين جاءت الفقرة رقم (11) المتعلقة بأن الجامعة تعمل على إجراء مقارنات مع الجامعات المنافسة حول رضا العملاء لإجراء التحسينات المستمرة في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (3.38)، وبنسبة مئوية (67.6%)، وقد يعزى ذلك إلى عدم الاهتمام الكافي من قبل الجامعة بإجراء المقارنات مع المنافسين، أو أن علاقة الجامعة جيدة مع العملاء، وتحقق ولاءهم دون التحول إلى المنافسين.

ومن الجدول (4-10) يتضح أن بقية فقرات البعد (6، 8، 9، 10، 5، 3، 7، 1، 2، 4، 11) حسب عينة الدراسة متوفرة بمستوى عالٍ، وعلى التوالي.

4-2-2 نتائج مستوى توفر المتغير التابع الإبداع الإداري:

لمعرفة مستوى توفر الإبداع الإداري في الجامعات اليمنية الأهلية عينة الدراسة، فقد تم استخدام المتوسط، والانحراف المعياري، واختبار T، ومستوى الدلالة، وتم تحديد مستوى توفر الإبداع الإداري، والتي يتحدد مستواها عن طريق المتوسط الحسابي، والنسبة المئوية والجدول (4-11) يوضح ذلك.

جدول رقم (4-11) نتائج المتوسطات واختبار T لمعرفة مستوى توفر الإبداع الإداري

م	الأبعاد	المتوسط	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	اختبار T	مستوى الدلالة	الترتيب	مستوى التوفر
1	الطلاقة	3.92	.613	78.4%	21.167	.000	6	عالي
2	الأصالة	4.01	.637	80.2%	22.332	.000	4	عالي
3	المرونة	4.12	.558	82.4%	28.437	.000	3	عالي
4	الحساسية للمشكلات	3.94	.579	78.8%	23.093	.000	5	عالي
5	المخاطرة	4.12	.549	82.4%	28.563	.000	2	عالي
6	التحليل والربط	4.14	.525	82.8%	30.408	.000	1	عالي
	متوسط الإبداع الإداري	4.01	.472	80.2%	30.400	.000		عالي

يتبين من الجدول رقم (4-11) أن المتوسط الحسابي العام لمستوى ممارسة الإبداع الإداري بلغ (4.01)، وبلغ الانحراف المعياري (0.472)، وبنسبة مئوية (80.2%)، وهذا يدل على أن أفراد العينة يوافقون أن هناك إبداع إداري في الجامعات الأهلية اليمنية، وقد يعزو ذلك للخبرات والمهارات والقدرات المتوفرة لدى العاملين في الجامعات اليمنية وحرص الجامعات على تنمية القدرات الإبداعية للعاملين وتطوير مهاراتهم، وقد اتفقت هذه النتائج مع ما توصلت إليه العديد من الدراسات السابقة منها دراسة شطريط (2017,100)، كما اتفقت الدراسة أيضاً مع دراسة السيد (2020,106)، والبنأ (2019,98)، وسفيان مومي (2019,103)، وايضاً دراسة الزير وجرادات (2020,21)؛ حيث أثبتت جميعها بأن ممارسة الإبداع الإداري كان مرتفعاً، أما دراسة العجلة (2009,141)، فقد أثبتت أن واقع تطبيق الإبداع الإداري بشكل عام جاء مقبولاً في القطاع العام لوزارات غزة؛ إلا ان المديرين يمتلكون جميع المهارات المميزة للشخصية المبدعة، ويمارسونها بدرجة عالية، والتي جاءت في هذه الدراسة كونها عناصر وأبعاداً

لقياس مستوى تطبيق الإبداع الإداري، واختلفت هذه الدراسة مع دراسة النشمي والدعيس (2017,195)؛ حيث أثبتت الدراسة أن وجود الإبداع الإداري في الجامعات الخاصة في اليمن كتنفيذ ضعيف. ويتضح من الجدول (4-11) أنه بعد التحليل والربط جاء في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (4.14)، ونسبة مئوية (82.8%)، وقد يعزى ذلك إلى خبرة العاملين في مجال عملهم، كما تبين في سنوات الخبرة لهؤلاء العاملين؛ حيث كانت معظم العينة لديها خبرة مناسبة في العمل؛ مما اكتسبتها قدرة عالية على تحليل الأعمال، والمشكلات، وربط الأجزاء، وجاء بعد المخاطرة في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (4.12)، ونسبة مئوية (82.4%)، فيما جاء بعد المرونة في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (4.12)، ونسبة مئوية (82.4%)، وجاء بعد الأصالة في المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي (4.01)، ونسبة مئوية (80.2%)، فيما جاء بعد الحساسية للمشكلات في المرتبة الخامسة بمتوسط حسابي (3.94)، ونسبة مئوية (78.8%)، وأخيراً جاء بعد الطلاقة بمتوسط حسابي (3.92)، ونسبة مئوية (78.4%) لكن النسبة مازالت عالية، وقد يعزى ذلك لمستوى التدريب، والتأهيل الذي يحصل عليه العامل، وبشكل عام، فإن جميع الأبعاد جاءت بنسبة عالية، وقد يعزى ذلك لكفاءة وإبداع العاملين؛ حيث كان أغلب أفراد العينة لديهم مؤهلات، وخبرات عالية في مجال عملهم، وقد اتفقت نتائج هذه الدراسة مع ماتوصلت إليه العديد من الدراسات السابقة حيث توصلت دراسة العجلة (2009,141) إلى أن أهم عناصر الإبداع هو التحليل والربط، ثم المخاطرة، وجاء آخرها الحساسية للمشكلات، وباختلاف بسيط مع دراسة شطريط (2017,100) التي توصلت إلى أن أهم عناصر الإبداع الإداري هي المخاطرة، والتحدي، يليها التحليل والربط، وجاء آخرها موافقة الحساسية للمشكلات، أما الزير وجرادات، فكان الترتيب كالتالي: جاءت أولاً بعد التفاصيل والتي عبرت عنها في هذه الدراسة بالتحليل، يليه بعد الطلاقة، ثم الأصالة، ثم المرونة، كما اختلفت عما أظهرته دراسة سفيان (2019,102)؛ حيث جاء بعد الأصالة ثم الطلاقة وجاء آخرًا الحساسية للمشكلات.

وفيما يأتي معرفة مستوى توفر الإبداع الإداري بحسب الأبعاد المختلفة، وعلى مستوى كل فقرة من فقرات البعد.

1. نتائج مستوى ممارسة الإبداع الإداري بحسب بعد الطلاقة:

لمعرفة مستوى ممارسة الطلاقة في الجامعات اليمنية الأهلية عينة الدراسة، فقد تم استخدام المتوسط، والانحراف المعياري، واختبار T، ومستوى الدلالة، وتم تحديد مستوى توفر فقرات الطلاقة، والتي يتحدد مستواها عن طريق المتوسط الحسابي، والنسبة المئوية، والجدول (4-12) يوضح مستوى توفر الطلاقة على مستوى كل فقرة من فقرات البعد:

جدول رقم (4-12) نتائج المتوسطات واختبار T لمعرفة مستوى توفر الطلاقة

م	الفقرات	المتوسط	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	اختبار T	مستوى الدلالة	الترتيب	مستوى التوفر
2	أقدم حلول سريعة للمشكلات التي تواجهني في عملي.	4.02	.689	80.4%	21.096	.000	1	عالي
4	أقدم أفكار وحلول متعددة للمشكلة الواحدة.	3.93	.771	78.6%	17.098	.000	2	عالي
3	أعبر عن أفكاري تجاه عدة قضايا في الوقت نفسه.	3.87	.777	77.4%	15.893	.000	3	عالي
1	أعبر عن أفكاري بسهولة وبطريقة واضحة.	3.84	.859	76.8%	13.795	.000	4	عالي
	متوسط الطلاقة	3.92	.613	78.4%	21.167	.000		عالي

يتبين من الجدول رقم (4-12) الآتي:

إن مستوى توفر الطلاقة على مستوى البعد قد بلغ (3.92)، وانحراف معياري (0.613)، وبنسبة مئوية (78.4%)، وهذا يعني أن العينة توافق بدرجة عالية على أن هناك طلاقة في الجامعات الأهلية اليمنية، ويتضح من الجدول (4-12) أن الفقرة رقم (2) المتعلقة بتقديم حلول سريعة للمشكلات التي تواجهني في عملي في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (4.02)، وبنسبة مئوية (80.4%)، وهذا يدل على كفاءة العاملين، وقدرتهم على تجاوز المشكلات، وسرعة في وضع الحلول المناسبة، في حين جاءت الفقرة رقم (1) المتعلقة بتعبيرهم عن أفكارهم بسهولة، وبطريقة واضحة في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (3.84)، وبنسبة مئوية (76.8%)، وقد يعود ذلك إلى طبيعة الإدارة العليا في بعض الجامعات الأهلية، التي مازال النظام المركزي فيها أكثر من اللامركزي، وربما إشراك العاملين يكون في القرارات الروتينية أما في القرارات الاستراتيجية أو الجوهرية مازال محدوداً.

ومن الجدول (4-12) يتضح أن الفقرات (1، 2، 3، 4) حسب عينة الدراسة متوفرة بمستوى عالٍ وعلى التوالي.

2- نتائج مستوى ممارسة الإبداع الإداري بحسب بعد الأصالة:

لمعرفة مستوى توفر الأصالة في الجامعات اليمنية الأهلية عينة الدراسة، فقد تم استخدام المتوسط، والانحراف المعياري، واختبار T، ومستوى الدلالة، وتم تحديد مستوى توفر فقرات الأصالة من حيث كونها عالية جداً، أو عالية، أو متوسطة، أو ضعيفة، أو ضعيفة جداً، والتي يتحدد مستواها عن طريق المتوسط الحسابي والنسبة المئوية والجدول (4-13) يوضح مستوى توفر الأصالة على مستوى كل فقرة من فقرات البعد:

جدول رقم (4-13) نتائج المتوسطات واختبار T لمعرفة مستوى توفر الأصالة

م	الفقرات	المتوسط	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	اختبار T	مستوى الدلالة	الترتيب	مستوى التوفر
2	أنجز ما يسند إليّ من أعمال بأسلوب متجدد.	4.09	.784	81.8%	19.657	.000	1	عالي
3	أقدم أفكار جديدة لتطوير العمل من وقت لآخر.	4.07	.767	81.4%	19.733	.000	2	عالي
4	أعمل على معالجة مشكلات العمل بطرق مبتكرة.	3.97	.804	79.4%	16.966	.000	3	عالي
1	ابتعد عن تكرار ما يفعله الآخرون في حل مشكلات العمل.	3.92	.761	78.4%	17.043	.000	4	عالي
متوسط الأصالة		4.01	.637	80.2%	22.332	.000		عالي

يتبين من الجدول رقم (4-13) الآتي:

أن مستوى توفر الأصالة على مستوى البعد قد بلغ (4.01)، وانحراف معياري (0.637)، وبنسبة مئوية (80.2%)، وهذا يعني أن العينة توافق بدرجة عالية على أن هناك أصالة في الجامعات الأهلية اليمنية، ويتضح من الجدول (4-13) أن الفقرة رقم (2) المتعلقة بإنجاز ما يسند إليّ من أعمال بأسلوب متجدد في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (4.09)، وبنسبة مئوية (81.8%)، وقد يعزى ذلك إلى كفاءة العاملين واهتمامهم بتطوير ذواتهم، أو إلى اهتمام الجامعة محل الدراسة بمواكبة المستجدات، وإطلاع العاملين عليها، وتشجيع العاملين على توليد الأفكار الجديدة والإبداعية، في حين جاءت الفقرة رقم (1) المتعلقة بالابتعاد عن تكرار ما يفعله الآخرون في حل مشكلات العمل في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (3.92)، وبنسبة مئوية (78.4%)، وقد يعزى ذلك إلى عدم الاهتمام الكافي بتطوير، وتدريب العاملين في مجال التفكير، والإبداع وتدريبهم عن طريق العصف الذهني؛ لتنشيط ذواكرهم؛ لإيجاد أفكار متنوعة أكثر دون تكرار.

ومن الجدول (4-13) يتضح أن الفقرات (2، 3، 4، 1) حسب عينة الدراسة متوفرة بمستوى عالٍ وعلى التوالي.

3- نتائج مستوى ممارسة الإبداع الإداري بحسب بعد المرونة:

لمعرفة مستوى توفر المرونة في الجامعات اليمنية الأهلية عينة الدراسة، فقد تم استخدام المتوسط، والانحراف المعياري، واختبار T، ومستوى الدلالة، وتم تحديد مستوى توفر فقرات المرونة من حيث كونها عالية جدًا، أو عالية، أو متوسطة، أو ضعيفة، أو ضعيفة جدًا، والتي يتحدد مستواها عن طريق المتوسط الحسابي، والنسبة المئوية، والجدول (4-14) يوضح مستوى توفر المرونة على مستوى كل فقرة من فقرات البعد:

جدول رقم (4-14) نتائج المتوسطات واختبار T لمعرفة مستوى توفر المرونة

م	الفقرات	المتوسط	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	اختبار T	مستوى الدلالة	الترتيب	مستوى التوفر
1	أمتلاك القدرة على التكيف بسرعة مع التغيير في المواقف المختلفة.	4.15	.813	83.0%	19.875	.000	1	عالي
4	أغير أسلوب العمل إذا تطلب الأمر ذلك.	4.14	.659	82.8%	24.623	.000	2	عالي
3	أتميز بالقدرة على تغيير رأيي عندما أقتنع بصحة الرأي الآخر.	4.13	.658	82.6%	24.327	.000	3	عالي
5	أستخدم أكثر من طريقة في إنجاز الأعمال.	4.11	.753	82.2%	20.757	.000	4	عالي
2	أمتلاك القدرة على رؤية الأشياء من زوايا مختلفة.	4.09	.725	81.8%	21.396	.000	5	عالي
متوسط المرونة		4.12	.558	82.4%	28.437	.000		عالي

يتبين من الجدول رقم (4-14) الآتي:

إن مستوى توفر المرونة على مستوى البعد قد بلغ (4.12) وبانحراف معياري (0.558)، وبنسبة مئوية (82.4%) وهذا يعني أن العينة توافق بدرجة عالية على أن هناك مرونة في الجامعات الأهلية اليمنية، ويتضح من الجدول (4-14) أن الفقرة رقم (1) المتعلقة بامتلاك القدرة على التكيف بسرعة مع التغيير في المواقف المختلفة في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (4.15)، وبنسبة مئوية (83%)، في حين جاءت الفقرة رقم (2) المتعلقة بامتلاك القدرة على رؤية الأشياء من زوايا مختلفة في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (4.09)، ولكن بنسبة مئوية عالية (81.8%)، وقد يعزى ذلك لطبيعة البيئة التي نعيش فيها، والتغيرات الحاصلة التي جعلت من العاملين يتصفون بالمرونة والقدرة على التكيف. ومن الجدول (4-14) يتضح أن الفقرات (1، 4، 3، 5، 2) حسب عينة الدراسة متوفرة بمستوى عالٍ وعلى التوالي.

4- نتائج مستوى ممارسة الإبداع الإداري بحسب بعد الحساسية للمشكلات:

لمعرفة مستوى توفر الحساسية للمشكلات في الجامعات اليمنية الأهلية عينة الدراسة، فقد تم استخدام المتوسط، والانحراف المعياري، واختبار T، ومستوى الدلالة، وتم تحديد مستوى توفر فقرات الحساسية للمشكلات من حيث كونها عالية جداً، أو عالية، أو متوسطة، أو ضعيفة، أو ضعيفة جداً، والتي يتحدد مستواها عن طريق المتوسط الحسابي، والنسبة المئوية، والجدول (4-15) يوضح مستوى توفر الحساسية للمشكلات على مستوى كل فقرة من فقرات البعد:

جدول رقم (4-15) نتائج المتوسطات واختبار T لمعرفة مستوى توفر الحساسية للمشكلات

م	الفقرات	المتوسط	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	اختبار T	مستوى الدلالة	الترتيب	مستوى التوفر
1	أتصرف بحكمة في الظروف المختلفة.	4.07	.765	81.4%	19.825	.000	1	عالي
5	أحدد بشكل دقيق الأسباب التي أدت إلى حدوث المشكلات.	4.01	.694	80.2%	20.567	.000	2	عالي
3	أمتلك رؤية دقيقة وكافية لحل المشكلات المتوقعة.	3.96	.715	79.2%	18.993	.000	3	عالي
2	أمتلك القدرة على التنبؤ بالمشكلات الخاصة بعملية قبل حدوثها.	3.95	.740	79.0%	18.207	.000	4	عالي
4	اكتشف المشكلات قبل أن يكتشفها الآخرون.	3.79	.736	75.8%	15.087	.000	5	عالي
متوسط الحساسية للمشكلات		3.94	.579	78.8%	23.093	.000		عالي

يتبين من الجدول رقم (4-15) الآتي:

إن مستوى توفر الحساسية للمشكلات على مستوى البعد قد بلغ (3.94)، وبانحراف معياري (0.579)، ونسبة مئوية (78.8%)، وهذا يعني أن العينة توافق بدرجة عالية على أن هناك حساسية للمشكلات في الجامعات الأهلية اليمنية، ويتضح من الجدول (4-15) أن الفقرة رقم (1) المتعلقة بالتصرف بحكمة في الظروف المختلفة في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (4.07)، ونسبة مئوية (81.4%)، وهذا يعزى ذلك لقدرة العاملين على التصرف بحكمة، والإبداع والقدرة على اتخاذ القرارات المناسبة حين يتم تمكينهم ومشاركتهم، وإتاحة المجال لهم للإبداع، والتميز، في حين جاءت الفقرة رقم (4) المتعلقة باكتشاف المشكلات قبل أن يكتشفها الآخرون في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (3.79)، ونسبة مئوية عالية (75.8%)، وقد يعزى ذلك إلى أن الجامعة لم تخصص برامج تدريبية كافية في تطوير قدرة العاملين على اكتشاف المشكلات قبل حدوثها. ومن الجدول (4-15) يتضح أن الفقرات (1، 2، 3، 4) حسب عينة الدراسة متوفرة بمستوى عالٍ وعلى التوالي.

5- نتائج مستوى ممارسة الإبداع الإداري بحسب بُعد المخاطرة:

لمعرفة مستوى توفر المخاطرة في الجامعات اليمنية الأهلية عينة الدراسة، فقد تم استخدام المتوسط، الانحراف المعياري واختبار T، ومستوى الدلالة، وتم تحديد مستوى توفر فقرات المخاطرة من حيث كونها عالية جداً، أو عالية، أو متوسطة، أو ضعيفة، أو ضعيفة جداً، والتي يتحدد مستواها عن طريق المتوسط

الحسابي، والنسبة المئوية، والجدول (4-16) يوضح مستوى توفر المخاطرة على مستوى كل فقرة من فقرات البعد:

جدول رقم (4-16) نتائج المتوسطات واختبار T لمعرفة مستوى توفر المخاطرة

م	الفقرات	المتوسط	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	اختبار T	مستوى الدلالة	الترتيب	مستوى التوفر
3	أتحمل مسؤولية ما أقوم به من أعمال.	4.28	.654	85.6%	27.617	.000	1	عالي جداً
4	أجرب تطبيق أي فكرة جديدة طالما واحتمال نجاحها كبيراً.	4.22	.697	84.4%	24.578	.000	2	عالي جداً
1	أمتلك الجراءة لمواجهة النتائج المترتبة عن عمالي.	4.16	.699	83.2%	23.295	.000	3	عالي
2	أقبل الفشل باعتباره تجربة لتحقيق النجاح.	4.08	.715	81.6%	21.271	.000	4	عالي
5	أجرب أساليب وطرق جديدة في العمل حتى لو كان احتمال فشلها وارداً.	3.84	.863	76.8%	13.665	.000	5	عالي
متوسط المخاطرة		4.12	.549	82.4%	28.563	.000		عالي

يتبين من الجدول رقم (4-16) الآتي:

أن مستوى توفر المخاطرة على مستوى البعد قد بلغ (4.12)، وبانحراف معياري (0.549)، وبنسبة مئوية (82.4%)، وهذا يعني أن العينة توافق بدرجة عالية على أن هناك مخاطرة في الجامعات الأهلية اليمنية، ويتضح من الجدول (4-16) أن الفقرة رقم (3) المتعلقة بتحمل مسؤولية ما أقوم به من أعمال في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (4.28)، وبنسبة مئوية (85.6%)، في حين جاءت الفقرة رقم (5) المتعلقة بتجريب أساليب وطرق جديدة في العمل حتى لو كان احتمال فشلها وارداً في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (3.84)، وبنسبة مئوية عالية (76.8%)، وهذا يدل على أن العاملين في الجامعات محل الدراسة لديهم درجة عالية من المخاطرة، والتحدي، وقد يعزى ذلك إلى وجود محاذير لدى العاملين عند تطبيقهم لأساليب عمل جديدة بغض النظر من عدم التأكد من نجاحها. ومن الجدول (4-16) يتضح أن الفقرات (3، 4، 1، 2، 5) حسب عينة الدراسة متوفرة بمستوى عالٍ وعلى التوالي.

6- نتائج مستوى ممارسة الإبداع الإداري بحسب بعد التحليل والربط:

لمعرفة مستوى توفر التحليل والربط في الجامعات اليمنية الأهلية عينة الدراسة، فقد تم استخدام المتوسط، والانحراف المعياري، واختبار T، ومستوى الدلالة، وتم تحديد مستوى توفر فقرات التحليل والربط من حيث كونها عالية جداً، أو عالية، أو متوسطة، أو ضعيفة، أو ضعيفة جداً، والتي يتحدد مستواها عن طريق المتوسط الحسابي، والنسبة المئوية،.

والجدول (4-17) يوضح مستوى توفر التحليل والربط على مستوى كل فقرة من فقرات البعد:

جدول رقم (4-17) نتائج المتوسطات واختبار T لمعرفة مستوى توفر التحليل والربط

م	الفقرات	المتوسط	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	اختبار T	مستوى الدلالة	الترتيب	مستوى التوفر
1	لدي القدرة على تنظيم أفكارى ومقترحاتي.	4.20	.695	84.0%	24.091	.000	1	عالي جداً
2	لدي القدرة على تجزئة وتحليل المهام الموكلة إليّ.	4.19	.623	83.8%	26.764	.000	2	عالي جداً
3	أحدد تفاصيل العمل قبل البدء بتنفيذه.	4.14	.693	82.8%	23.146	.000	3	عالي
4	لدي القدرة على إدراك العلاقة بين الأشياء وتفسيرها.	4.12	.671	82.4%	23.351	.000	4	عالي
5	أستطيع الربط بين أجزاء العمل لضمان رؤيته بصورة متكاملة.	4.07	.668	81.4%	22.457	.000	5	عالي
متوسط التحليل والربط		4.14	.525	82.8%	30.408	.000		عالي

يتبين من الجدول رقم (4-17) الآتي:

إن مستوى توفر التحليل والربط على مستوى البعد قد بلغ (4.14)، وانحراف معياري (0.525)، وبنسبة مئوية (82.8%)، وهذا يعني أن العينة توافق بدرجة عالية على أن هناك تحليل، وربط في الجامعات الأهلية اليمينية، ويتضح من الجدول (4-17) أن الفقرة رقم (1) المتعلقة بالقدرة على تنظيم أفكارى، ومقترحاتي في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (4.2)، وبنسبة مئوية (84%) وهذا يدل على كفاءة العاملين، وقدرتهم على تنظيم أفكارهم، وهذه صفة يتصف بها المبدعون، وقد يعزى ذلك لخبرة العاملين في مجال عملهم، كما اتضح ذلك من خلال سنوات الخبرة التي يمتلكها العاملين مما مكنهم على القدرة العالية في تنظيم الأفكار والمقترحات، في حين جاءت الفقرة رقم (5) المتعلقة بالاستطاعة على الربط بين أجزاء العمل لضمان رؤيته بصورة متكاملة في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (4.07)، ولكن بنسبة مئوية مرتفعة (81.4%)، وما زالت النسبة مرتفعة، وقد يعزى ذلك للخبرة الطويلة التي يتمتع بها العاملين.

ومن الجدول (4-17) يتضح أن بقية الفقرات (1، 2، 3، 4، 5) حسب عينة الدراسة متوفرة بمستوى عالٍ وعلى التوالي.

4-3 اختبار فرضيات الدراسة

4-3-1 اختبار الفرضية الأولى:

نصت هذه الفرضية على أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لرأس المال الفكري بأبعاده المختلفة في الإبداع الإداري في الجامعات الأهلية اليمنية، ولاختبار هذه الفرضية فقد تم استخدام اختبار تحليل الانحدار، والجدول (4-18) يوضح ذلك:

جدول رقم (4-18) نتائج تحليل الانحدار لمعرفة أثر رأس المال الفكري على الإبداع الإداري

قيمة بيتا B	Sig* مستوى الدلالة	اختبار F	R ² معامل التحديد	R معامل الارتباط
0.315	0.000	42.544	0.176	0.420

يتضح من البيانات الواردة في الجدول رقم (4-18) أنه يوجد أثر لرأس المال الفكري بأبعاده المختلفة في الإبداع الإداري في الجامعات الأهلية اليمنية، حيث بلغ معامل التحديد R^2 (0.176)؛ أي أن ما نسبته (17,6%) من الإبداع الإداري ناتج عن رأس المال الفكري، كما بلغت قيمة درجة بيتا (0.315)؛ أي أن الزيادة بدرجة واحدة في رأس المال الفكري يؤدي إلى تحسن الإبداع الإداري في الجامعات الأهلية اليمنية بقيمة (0.315) من الدرجة، ويؤكد معنوية هذا الأثر قيمة F المحسوبة التي بلغت (42.544)، وهي دالة عند مستوى دلالة أقل من (0.01)، وهذا يعني قبول الفرضية الأولى التي تنص أنه "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لرأس المال الفكري بأبعاده المختلفة في الإبداع الإداري في الجامعات الأهلية اليمنية"، وهذه النتيجة اتفقت مع دراسة الزير وجرادات (18،2020)، ودراسة كاظم (76،2008)؛ حيث أثبتت الدراسة وجود ارتباط موجب بين رأس المال الفكري والإبداع الإداري، ودراسة السيد (141،2020)؛ حيث أشارت الدراسة إلى وجود أثر وعلاقة كبيرة جداً بين رأس المال الفكري، والإبداع الإداري، وهذا ما أثبتته أيضاً دراسة المخلافي، وعبدالرزاق (110،2020)؛ حيث أثبتت الدراسة أن تحقيق الإبداع يزداد كلما زادت مستويات رأس المال الفكري، وأثبتت دراسة سفيان مومي (2019) وجود أثر معنوي لرأس المال الفكري بأبعاده المختلفة على الإبداع الإداري؛ حيث يفسر ما نسبته 53,4%، ودراسة الشيخ ومحمد (2018) التي أثبتت وجود أثر إيجابي معنوي لكل من أبعاد رأس المال الفكري على الإبداع المنظمي، ودراسة العدوان وسليمان (2012) أثبتت وجود علاقة ارتباط قوية بين رأس المال الفكري، والإبداع المنظمي، وهذا ما أثبتته أيضاً دراسة كل من خيرى وشنن (2019) والبنأ (2019)، ودراسة المخلافي (202،2020)، أما دراسة (Dujaili، 2012) فقد رفضت الفرضية؛ حيث أشارت النتائج إلى أن رأس المال الهيكلي، والبشري لهما تأثير على الإبداع؛ بينما لا يوجد تأثير لراس المال العلائقي، كما رفضت دراسة حسن الفرضية؛ حيث أثبتت عدم وجود علاقة بين رأس المال البشري، والإبداع الإداري؛ حيث يؤثر رأس المال الفكري جزئياً على الإبداع الإداري.

1- اختبار الفرضية الفرعية الأولى:

نصت هذه الفرضية على أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لرأس المال البشري في الإبداع الإداري في الجامعات الأهلية اليمنية، ولاختبار هذه الفرضية، فقد تم استخدام اختبار تحليل الانحدار، والجدول (4-19) يوضح ذلك:

جدول رقم (4-19) نتائج تحليل الانحدار لمعرفة أثر رأس المال البشري على الإبداع الإداري

قيمة بيتا B	Sig* مستوى الدلالة	اختبار F	R ² معامل التحديد	R معامل الارتباط
0.252	0.000	33.024	0.142	0.377

يتضح من البيانات الواردة في الجدول رقم (4-19) أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لرأس المال البشري في الإبداع الإداري في الجامعات الأهلية اليمنية، أما معامل التحديد R² يفسر ما نسبته (0.142) من التغيرات في الإبداع الإداري ناتج عن رأس المال البشري، كما بلغت قيمة درجة بيتا (0.252)؛ أي أن الزيادة بدرجة واحدة في رأس المال البشري يؤدي إلى تحسن الإبداع الإداري في الجامعات الأهلية اليمنية بقيمة (0.252)، ويؤكد معنوية هذا الأثر قيمة F المحسوبة التي بلغت (33.024)، وهي دالة عند مستوى دلالة أقل من (0.01)، وهذا يعني قبول الفرضية الفرعية الأولى التي تنص أنه " يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لرأس المال البشري في الإبداع الإداري في الجامعات الأهلية اليمنية".

وقد اتفقت هذه النتيجة مع دراسة عبدالرزاق (2020،111)؛ حيث أثبتت أن رأس المال البشري يحقق ارتباطاً طردياً قوياً ذو دلالة معنوية مع متغير الإبداع الإداري؛ حيث يفسر ما فيه 27% من التغيرات الحاصلة في الإبداع التقني، ودراسة سفيان (2019، 110)، ودراسة الزير وجرادات (2020،22)، ودراسة خيرى وشنن(2019)، ودراسة المخلافي (2020، 202)، ودراسة السيد (2020، 112)، ودراسة محمد(2020، 121)، ودراسة خيرى وشنن (2019، 54)، ودراسة الشيخ ومحمد (2018، 50)؛ حيث أثبتت أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لرأس المال البشري في تشجيع الإبداع في الجامعة، كما اختلفت مع دراسة حسن(2018،233)؛ حيث أثبتت الدراسة أنه لا توجد علاقة بين رأس المال البشري وإبداع العاملين.

1- اختبار الفرضية الفرعية الثانية:

نصت هذه الفرضية على أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لرأس المال الهيكلي في الإبداع الإداري في الجامعات الأهلية اليمنية، ولاختبار هذه الفرضية، فقد تم استخدام اختبار تحليل الانحدار، والجدول (4-22) يوضح ذلك:

جدول رقم (4-20) نتائج تحليل الانحدار لمعرفة أثر رأس المال الهيكلي على الإبداع الإداري

قيمة بيتا B	Sig* مستوى الدلالة	اختبار F	R ² معامل التحديد	R معامل الارتباط
0.256	0.000	33.520	0.144	0.380

يتضح من البيانات الواردة في الجدول رقم (22-4) أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لرأس المال الهيكلية في الإبداع الإداري في الجامعات الأهلية اليمنية، حيث بلغ معامل التحديد R^2 (0.144)، كما بلغت قيمة درجة بيتا (0.256)؛ أي أن الزيادة بدرجة واحدة في رأس المال الهيكلية يؤدي إلى تحسن الإبداع الإداري في الجامعات الأهلية اليمنية بقيمة (0.256)، ويؤكد معنوية هذا الأثر قيمة F المحسوبة والتي بلغت (33.520) وهي دالة عند مستوى دلالة أقل من (0.01)، وهذا يعني قبول الفرضية الفرعية الثانية، والتي تنص أنه " يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لرأس المال الهيكلية في الإبداع الإداري في الجامعات الأهلية اليمنية".

اتفقت هذه النتائج مع دراسة عبدالرزاق (2020،111)، ودراسة سفيان (2019، 110)، ودراسة الزير وجرادات (2020،22)، ودراسة محمد (2020، 122)، ودراسة خيرى وشنن (2019)، ودراسة السيد (2020، 112)، ودراسة حسن (2018، 233)، ودراسة المخلافي (2020،203)، حيث أشارت الدراسة إلى وجود تأثير معنوي لرأس المال الهيكلية في الإبداع، كما أكدت ذلك دراسة خيرى شنن (2019، 55)، و دراسة الشيخ ومحمد (2018، 51).

2- اختبار الفرضية الفرعية الثالثة:

نصت هذه الفرضية على أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لرأس المال الزبوني في الإبداع الإداري في الجامعات الأهلية اليمنية، ولاختبار هذه الفرضية، فقد تم استخدام اختبار تحليل الانحدار، والجدول (4-20) يوضح ذلك:

جدول رقم (4-21) نتائج تحليل الانحدار لمعرفة أثر رأس العلائقي على الإبداع الإداري

قيمة بيتا B	Sig* مستوى الدلالة	اختبار F	R ² معامل التحديد	R معامل الارتباط
0.230	0.000	28.812	0.126	0.356

يتضح من البيانات الواردة في الجدول رقم (4-20) أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لرأس المال الزبوني في الإبداع الإداري في الجامعات الأهلية اليمنية، فقد بلغ معامل الارتباط R (0.356) عند مستوى دلالة أقل من (0.01)، أما معامل التحديد R^2 بلغ (0.126)، كما بلغت قيمة درجة بيتا (0.230)؛ أي أن الزيادة بدرجة واحدة في رأس المال الزبوني يؤدي إلى تحسن الإبداع الإداري في الجامعات الأهلية اليمنية بقيمة (0.230)، ويؤكد معنوية هذا الأثر قيمة F المحسوبة التي بلغت (28.812)، وهي دالة عند مستوى دلالة أقل من (0.01)، وهذا يعني قبول الفرضية الفرعية الثالثة التي تنص أنه " يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لرأس المال الزبوني في الإبداع الإداري في الجامعات الأهلية اليمنية"، واتفقت هذه الدراسة مع ما توصلت إليه دراسة خيرى شنن (2019، 56)، ودراسة عبدالرزاق (2020، 112)، ودراسة محمد (2020،123)، ودراسة الشيخ ومحمد (2018، 52)، ودراسة الزير وجرادات (2020، 20).

4-3-2 اختبار الفرضية الثانية:

نصت هذه الفرضية على أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.01) لمستوى رأس المال الفكري، وممارسة الإبداع الإداري في الجامعات الأهلية اليمنية تعزى للمتغيرات المتمثلة ب(الجنس _ العمر _ المؤهل العلمي _ المسمى الوظيفي _ سنوات الخدمة - الجامعة).

ولاختبار هذه الفرضية فقد تم استخدام اختبار Independent Samples T Test لمعرفة وجود الفروقات في متغيرات الدراسة والتي تتكون من فئتين (الجنس، المسمى الوظيفي)، واختبار One Way Anova لمعرفة وجود الفروقات في متغيرات الدراسة التي تتكون من ثلاث فئات فأكثر (العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة، الجامعة)، وذلك على النحو الآتي:

1- نتائج الفروقات بحسب متغير الجنس:

الجدول (4-22) يبين نتائج الفروقات بحسب متغير الجنس:

جدول (4-22) نتيجة اختبار (T-test) لدلالة الفروق بين متوسطات آراء أفراد العينة وفقاً لمتغير (الجنس)

الأبعاد	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (T)	مستوى الدلالة	الدلالة اللفظية
رأس المال البشري	ذكر	129	3.46	.678	.701	.485	غير دالة
	أنثى	72	3.39	.757			
رأس المال الهيكلي	ذكر	129	3.50	.704	-.812	.418	غير دالة
	أنثى	72	3.58	.697			
رأس المال العلائقي	ذكر	129	3.45	.688	.386	.700	غير دالة
	أنثى	72	3.40	.806			
متغير رأس المال الفكري	ذكر	129	3.47	.605	.122	.903	غير دالة
	أنثى	72	3.46	.676			
الطلاقة	ذكر	129	3.88	.618	-1.11	.269	غير دالة
	أنثى	72	3.98	.603			
الأصالة	ذكر	129	3.97	.659	-.968	.334	غير دالة
	أنثى	72	4.06	.596			
المرونة	ذكر	129	4.11	.577	-.290	.772	غير دالة
	أنثى	72	4.13	.525			
الحساسية للمشكلات	ذكر	129	3.97	.633	.971	.333	غير دالة
	أنثى	72	3.89	.468			
المخاطرة	ذكر	129	4.09	.592	-.873	.384	غير دالة
	أنثى	72	4.16	.463			
التحليل والربط	ذكر	129	4.12	.569	-.589	.556	غير دالة
	أنثى	72	4.17	.439			
متغير الإبداع الإداري	ذكر	129	4.00	.497	-.355	.723	غير دالة
	أنثى	72	4.03	.426			

يتضح من الجدول رقم (4-22) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) بين استجابات أفراد العينة حسب متغير الجنس حول رأس المال الفكري بأبعاده المختلفة (رأس المال البشري)، (رأس المال الهيكلي)، (رأس المال العلائقي)، وكذلك عدم وجود فروق حول الإبداع الإداري بأبعاده المختلفة (الطلاقة)، (الأصالة)، (المرونة)، (الحساسية للمشكلات)، (المخاطرة)، (التحليل والربط)، وقد يعزى ذلك إلى أن العاملين لا يختلفون في وجهة نظرهم نحو أهمية رأس المال الفكري سواء كانوا ذكورا أو إناثاً وأن الجامعات تولي اهتماماً بتطوير وتدريب العاملين واستقطاب الكفاءات دون التفريق بين الذكر والأنثى

2- نتائج الفروقات بحسب متغير العمر:

الجدول (4-23) يبين نتائج الفروقات بحسب متغير العمر:

جدول رقم (4-23) لمعرفة تأثير متغير العمر على متغيرات الدراسة

الأبعاد	داخل المجموعات		بين المجموعات		اختبار F	مستوى الدلالة عند 0.01	الدلالة اللفظية
	درجة الحرية	المتوسط تربيع	درجة الحرية	المتوسط تربيع			
رأس المال البشري	197	99.790	3	.021	.042	.988	غير دالة
رأس المال الهيكلي	197	98.046	3	.034	.068	.977	غير دالة
رأس المال العلائقي	197	106.109	3	.205	.380	.767	غير دالة
متغير رأس المال الفكري	197	79.111	3	.032	.080	.971	غير دالة
الطلاقة	197	74.006	3	.394	1.048	.373	غير دالة
الأصالة	197	80.212	3	.198	.483	.694	غير دالة
المرونة	197	61.881	3	.100	.319	.811	غير دالة
الحساسية للمشكلات	197	66.523	3	.183	.543	.653	غير دالة
المخاطرة	197	58.345	3	.370	1.229	.300	غير دالة
التحليل والربط	197	53.167	3	.306	1.110	.346	غير دالة
متغير الإبداع الإداري	197	44.367	3	.065	.289	.834	غير دالة

يتضح من الجدول رقم (4-23) أن قيمة F جاءت غير دالة في جميع الأبعاد، وهذا يعني عدم وجود فروق جوهرية ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة أقل من (0.05) في آراء العينة حسب متغير العمر حول رأس المال الفكري بأبعاده المختلفة (رأس المال البشري)، (رأس المال الهيكلي)، (رأس المال العلائقي) وكذلك عدم وجود فروق حول الإبداع الإداري بأبعاده المختلفة (الطلاقة)، (الأصالة)، (المرونة)

(الحساسية للمشكلات)، (المخاطرة)، (التحليل والربط)، وقد يعزى ذلك إلى أن الكفاءات المتوفرة لدى الجامعات غير مرتبطة بالعمر وإنما بقدرة العامل وكفاءة التدريب والتطوير التي يحصل عليها .

3- نتائج الفروقات بحسب متغير المؤهل العلمي:

الجدول (4-24) يبين نتائج الفروقات بحسب متغير المؤهل العلمي:

جدول رقم (4-24) لمعرفة تأثير متغير المؤهل العلمي على متغيرات الدراسة

الأبعاد	داخل المجموعات		بين المجموعات		اختبار F	مستوى الدلالة عند 0.01	الدلالة اللفظية
	درجة الحرية	المتوسط تربيع	درجة الحرية	المتوسط تربيع			
رأس المال البشري	197	97.150	3	.901	1.828	.143	غير دالة
رأس المال الهيكلي	197	95.850	3	.766	1.575	.197	غير دالة
رأس المال العلائقي	197	104.515	3	.736	1.388	.248	غير دالة
متغير رأس المال الفكري	197	77.253	3	.652	1.662	.177	غير دالة
الطلاقة	197	73.950	3	.412	1.098	.351	غير دالة
الأصالة	197	80.593	3	.070	.171	.916	غير دالة
المرونة	197	60.647	3	.512	1.662	.177	غير دالة
الحساسية للمشكلات	197	65.477	3	.532	1.601	.190	غير دالة
المخاطرة	197	57.620	3	.612	2.059	.107	غير دالة
التحليل والربط	197	51.201	3	.961	3.923	.014*	دالة
متغير الإبداع الإداري	197	43.546	3	.339	1.532	.207	غير دالة

يتضح من الجدول رقم (4-24) أن قيمة F جاءت غير دالة في جميع الأبعاد باستثناء بعد التحليل والربط، وهذا يعني عدم وجود فروق جوهرية ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة أقل من (0.05) في آراء العينة، حسب متغير المؤهل العلمي حول رأس المال الفكري بأبعاده المختلفة (رأس المال البشري) (رأس المال الهيكلي)، (رأس المال العلائقي)، وكذلك عدم وجود فروق حول الإبداع الإداري بأبعاده المختلفة (الطلاقة)، (الأصالة)، (المرونة)، (الحساسية للمشكلات)، (المخاطرة)، بينما جاء بعد (التحليل والربط) دال، وهذا يعني وجود فروق جوهرية ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة أقل من (0.01) في آراء العينة حسب متغير المؤهل العلمي فيما يخص التحليل والربط، ولمعرفة هذه الفروقات فقد تم استخدام اختبار شيفيه لمعرفة دلالة هذه الفروقات كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول (4-25) اختبار شيفيه للمحاور ذات الدلالة الإحصائية لمتغير المؤهل العلمي

المحاور	المؤهل العلمي	ثانوية عامة	بكالوريوس	ماجستير	دكتوراه
التحليل والربط		3.80	4.04	4.24	4.31

يتضح من الجدول أن الفروق كانت لصالح فئة المؤهل العلمي (دكتوراه) حيث يوافقون بشكل أعلى على وجود التحليل والربط، بينما كانت فئة المؤهل العلمي (ثانوية عامة) هي أقل الفئات موافقة على وجود التحليل والربط، وقد يعزى ذلك إلى أنه كلما زاد مؤهل الفرد زادت لديه القدرة

والكفاءة، وكان أكثر تمكنا من تحليل المشكلات وربطها، وتكوين صورة متكاملة للقدرة على حلها نظراً لمستواهم العلمي والمعرفي.

4- نتائج الفروقات بحسب متغير المسمى الوظيفي:

الجدول (4-26) يبين نتائج الفروقات بحسب متغير المسمى الوظيفي:
جدول (4-26) نتيجة اختبار (T-test) لدلالة الفرق بين متوسطات آراء أفراد العينة وفقاً لمتغير (المسمى الوظيفي)

المحاور	الوظيفة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (T)	مستوى الدلالة	الدلالة اللفظية
رأس المال البشري	أكاديمي	100	3.54	.670	2.198	.029	غير دالة
	إداري	101	3.33	.729			
رأس المال الهيكلي	أكاديمي	100	3.59	.695	1.304	.194	غير دالة
	إداري	101	3.46	.703			
رأس المال العلائقي	أكاديمي	100	3.45	.767	.278	.781	غير دالة
	إداري	101	3.42	.697			
متغير رأس المال الفكري	أكاديمي	100	3.53	.625	1.409	.160	غير دالة
	إداري	101	3.40	.630			
الطلاقة	أكاديمي	100	3.98	.630	1.373	.171	غير دالة
	إداري	101	3.86	.593			
الأصالة	أكاديمي	100	4.03	.678	.415	.678	غير دالة
	إداري	101	3.99	.596			
المرونة	أكاديمي	100	4.20	.532	2.134	.034	غير دالة
	إداري	101	4.04	.572			
الحساسية للمشكلات	أكاديمي	100	3.97	.649	.600	.549	غير دالة
	إداري	101	3.92	.503			
المخاطر	أكاديمي	100	4.21	.526	2.529	.012*	دالة
	إداري	101	4.02	.557			
التحليل والربط	أكاديمي	100	4.23	.537	2.529	.012*	دالة
	إداري	101	4.05	.499			
متغير الإبداع الإداري	أكاديمي	100	4.06	.530	1.452	.148	غير دالة
	إداري	101	3.96	.404			

يتضح من الجدول رقم (4-26) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في أغلب الأبعاد عند مستوى الدلالة (0.05) بين استجابات أفراد العينة حسب متغير المسمى الوظيفي حول رأس المال الفكري بأبعاده المختلفة (رأس المال البشري)، (رأس المال الهيكلي)، (رأس المال العلائقي)، وكذلك عدم وجود فروق حول الإبداع الإداري في الأبعاد (الطلاقة)، (الأصالة)، (المرونة)، (الحساسية للمشكلات)، بينما جاءت دالة في الأبعاد (المخاطرة)، (التحليل والربط)، وهذا يعني وجود فروقات ذات دلالة إحصائية، وكانت هذه الفروقات لصالح الأكاديميين، وقد يعزى ذلك للمستوى المعرفي، والذي يمتاز به الأكاديمي، واحتكاكه المباشر مع الطلاب، وقراءته واطلاعاته.

5- نتائج الفروقات بحسب متغير سنوات الخدمة:

الجدول (4-27) يبين نتائج الفروقات بحسب متغير سنوات الخدمة:

جدول رقم (4-27) لمعرفة تأثير متغير سنوات الخدمة على متغيرات الدراسة

الأبعاد	داخل المجموعات		بين المجموعات		مستوى الدلالة عند 0.01	اختبار F	الدلالة اللفظية
	درجة الحرية	المتوسط تربيع	درجة الحرية	المتوسط تربيع			
رأس المال البشري	197	99.320	3	.178	.353	.787	غير دالة
رأس المال الهيكلي	197	97.583	3	.189	.381	.767	غير دالة
رأس المال العلائقي	197	106.077	3	.216	.400	.753	غير دالة
متغير رأس المال الفكري	197	78.834	3	.125	.311	.817	غير دالة
الطلاقة	197	74.818	3	.123	.324	.808	غير دالة
الأصالة	197	80.711	3	.031	.076	.973	غير دالة
المرونة	197	61.742	3	.146	.467	.705	غير دالة
الحساسية للمشكلات	197	66.583	3	.164	.484	.694	غير دالة
المخاطرة	197	59.178	3	.092	.303	.823	غير دالة
التحليل والربط	197	52.712	3	.458	1.675	.174	غير دالة
متغير الإبداع الإداري	197	44.157	3	.135	.602	.614	غير دالة

يتضح من الجدول رقم (4-27) أن قيمة F جاءت غير دالة في جميع المحاور، وهذا يعني عدم وجود فروق جوهرية ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة أقل من (0.05) في آراء العينة حسب متغير سنوات الخدمة حول رأس المال الفكري بأبعاده المختلفة (رأس المال البشري)، (رأس المال الهيكلي)، (رأس المال العلائقي) وكذلك عدم وجود فروق حول الإبداع الإداري بأبعاده المختلفة (الطلاقة)، (الأصالة)، (المرونة)، (الحساسية للمشكلات)، (المخاطرة)، (التحليل والربط)، وقد يعزى ذلك إلى حرص الجامعة على استقطاب الكفاءات، أو أنها تولي اهتماماً أكبر بعملية التطوير والتأهيل للعاملين الجدد و القدامى على حدٍ سواء.



تمهيد:

في ضوء التحليل في الفصل السابق لإجابات العينة في الجامعات الأهلية اليمنية سيتضمن هذا الفصل عرض الاستنتاجات التي توصلت لها الدراسة، وكذلك عرض التوصيات والمقترحات في ضوء تلك الاستنتاجات.

5-1- الاستنتاجات:

- 1- أن لرأس المال الفكري بكافة أبعاده تأثيرًا في الإبداع الإداري في الجامعات الأهلية اليمنية.
- 2- تهتم الجامعات محل الدراسة بتوفير رأس المال الفكري بأبعاده الثلاثة (البشري -الهيكلية والعلائقية)، لكن اهتمامها برأس المال الهيكلية جاء أولاً، يليه رأس المال البشري، والعلائقية بنفس النسبة
- 3- تولي الجامعات محل الدراسة اهتمامًا كبيرًا بممارسة الإبداع الإداري حيث يمارس العاملون في الجامعات محل الدراسة مهارات الإبداع الإداري، وكان أكثرها ممارسةً: التحليل والربط، يليه المخاطرة، والمرونة، يليهما الأصالة، ثم الحساسية للمشكلات، وجاءت الطلاقة في المستوى الأخير.
- 4- يوجد اتفاق في إجابة أفراد العينة حول مدى وجود فروق في مستوى توفر رأس المال الفكري في الجامعات الأهلية اليمنية تعزى للمتغيرات المتمثلة في (الجنس _ العمر _ المؤهل العلمي _ المسمى الوظيفي _ سنوات الخدمة).
- 5- يوجد تباين في إجابات عينة الدراسة حول مدى وجود فروق في مستوى ممارسة أبعاد الإبداع الإداري في الجامعات الأهلية اليمنية؛ تعزى للمتغيرات المتمثلة ب (الجنس _ العمر _ المؤهل العلمي _ المسمى الوظيفي _ سنوات الخدمة) على النحو الآتي:
أ- وجود فروق فيما يتعلق ببعيد التحليل والربط في آراء العينة حسب متغير المؤهل العلمي حيث كانت لصالح المؤهل "دكتوراه" حيث يوافقون بشكل أعلى على وجود التحليل والربط، بينما كانت أقل الفئات موافقة مؤهل " الثانوية العامة".
ب- وجود فروق فيما يتعلق ببعدي المخاطر والتحليل والربط في آراء العينة حسب متغير المسمى الوظيفي حيث كانت لصالح الأكاديميين.
- 6- يتوافر لدى العاملين في الجامعة محل الدراسة قدرات، ومهارات تمكنهم من إنجاز الأعمال بكفاءة وفاعلية.
- 7- يوجد قصور لدى الجامعات اليمنية الأهلية في اتباع الأساليب، والطرق الحديثة للتدريب.
- 8- كما يوجد قصور في تدريب، وتشجيع ودعم العاملين على التعلم والإبداع.
- 9- يوجد قصور لدى الجامعات محل الدراسة في تقديم الدعم المادي لعملية الابتكار.
- 10- يتوفر لدى الجامعات محل الدراسة هيكل تنظيمي يشمل جميع الوظائف الرئيسية، والفرعية المتعلقة بالعمل، ويساعدها على تحقيق أهدافها.

- 11- يوجد قصور في أنظمة، ولوائح الجامعات محل الدراسة، حيث إنها لا تتيح مرونة كافية للعاملين للإبداع والتطوير.
- 12- عدم توفر وحدة متخصصة في مجال البحوث، والتطوير في بعض الجامعات اليمنية الأهلية.
- 13- تبدي الجامعات محل الدراسة اهتمامًا بالعملاء، وتحقيق رضاهم، وولائهم، كما توجد رغبة لدى العملاء في الاستمرار في التعامل مع الجامعة.
- 14- يوجد بعض القصور في إجراء المقارنات مع الجامعات المنافسة حول رضا العملاء لإجراء التحسينات المستمرة.

2-5 التوصيات:

- 1- على الجامعات أن تعمل على إثراء رأس المال الفكري المتواجد فيها من خلال تطويره، وتشجيعه عبر إشراك العاملين، ودمجهم في برامج تدريبية، والتقييم الدوري لرأس المال الفكري، وربط الحوافز المادية، والمعنوية فيه.
- 2- أن تعمل الجامعات على زيادة الاهتمام بعملية تطوير، وتأهيل المورد البشري فيها من أولى أولوياتها؛ لما يمتلكه من معارف، ومهارات، وخبرات تسهم في الإبداع، والتميز، بأن تقوم إدارة الموارد البشرية بدراسة احتياجات العاملين لديها، وتزويدهم بالمهارات، والخبرات اللازمة من خلال التدريب الذي سينعكس بدوره على جودة الخدمة المقدمة.
- 3- أن تعمل على زيادة استثمار رأس المال الهيكلي، وإنشاء نظم معلومات حديثة مواكبة للتغيرات في البيئة المنافسة لها، وتتبع أنظمة واضحة، ومتسلسلة في اتخاذ القرارات من خلال تبني هيكل تنظيمي مرن يتلاءم مع مستوى الصلاحيات؛ لتمكين العاملين من الإبداع، والتطوير، وتطوير رأس مالها الهيكلي من خلال استمرار الدعم، وتسهيل مهام رأس مالها البشري.
- 4- أن تزيد من استثمار رأس مالها العلائقي من خلال تفعيل العلاقات، وبناء قاعدة بيانات خاصة بالعملاء، وتحديد رغباتهم، واحتياجاتهم، ومتابعة الشكاوى وحلها أولاً بأول بهدف زيادة الولاء لديهم.
- 5- أن تزيد الجامعات من الاهتمام بالموردين، وزيادة تنوع قنوات الاتصال بأشكال مختلفة، وعقد الشركات والتحالفات، وإجراء المقارنات لإجراء التحسينات المستمرة، مما يزيد من تمكنها وقدرتها على المنافسة.
- 6- تخصيص موازنة خاصة لدعم، وتمويل الأفكار الإبداعية؛ لتطوير الخدمات من قبل العاملين لديها.
- 7- نشر ثقافة الإبداع داخل الجامعة، وإشراك العاملين، وإشعارهم بأهميتهم؛ لضمان الاستمرار، والنجاح، وخلق الميزة التنافسية للجامعة بين الجامعات الأخرى محلية كانت، أو عالمية.
- 8- توفير وحدة متخصصة بالبحث، والتطوير للإسهام في تطوير، وإبداع العاملين في الجامعة مما يمكنها من خوض المنافسة، ومواجهة المتغيرات المتسارعة في بيئة الأعمال.
- 9- أن تعمل الجامعات على زيادة مرونة الأنظمة واللوائح المختلفة لإتاحة الفرصة للعاملين للإبداع والتطوير.

- 10- إنشاء وحدة إدارية متخصصة تهتم بالعملاء، والتواصل معهم والاستماع إلى آرائهم، ومقترحاتهم، وامدادهم بالمزايا التي تقدمها الجامعة.
- 11- المشاركة في ندوات، ومؤتمرات ودورات تدريبية خارجية للعاملين بشكل مستمر؛ لمعرفة ما هو جديد؛ للإسهام في نجاح، وتطوير الجامعة.
- 12- إقامة علاقات الشراكة، والتعاون مع الجامعات الأخرى محلية، ودولية، والاستفادة من خبرات بعضهم البعض؛ لمواجهة المتغيرات، والمخاطر التي قد تواجهها في بيئة الاعمال.

3-5 المقترحات:

في ضوء النتائج التي توصلت إليها الدراسة يمكن اقتراح بعض الدراسات التي يمكن أن تكون مكملة لهذه الدراسة، وأثراء لها، كما يمكن أن تشكل إضافة علمية في هذا المجال على النحو التالي:

- 1- يمكن تطبيق هذه الدراسة على منظمات أخرى، كالمنظمات الصحية، والبنوك والشركات بمختلف أنواعها.
- 2- إجراء دراسات في أثر رأس المال الهيكلية في الإبداع الإداري على المنظمات الخدمية والإنتاجية.
- 3- إجراء دراسات في أثر رأس المال العلائقي في الإبداع الإداري على المنظمات الخدمية والإنتاجية.
- 4- إجراء دراسات في أثر الإدارة الإبداعية في تنمية رأس المال الفكري على المنظمات الخدمية والإنتاجية.

المراجع:

أولاً: القرآن الكريم، سورة البقرة.

ثانياً المراجع العربية

الكتب:

- 1- أوبلنغر.ديانا جي، رتشارد إن.كانتر(2006) "تجديد الإدارة –تهيئة الكليات، والجامعات للقرن الواحد والعشرين"، ترجمة: أبو فارس سميح، شركة أنكر للنشر، مكتبة العبيكان، الرياض.
- 2- بيرري.جانيس، وينجفليد.بارب (2003) "كيف تحتفظ بموظفيك المتميزين" ترجمة خالد العامري، دار الفاروق للنشر والتوزيع القاهرة، مصر.
- 3- جاد الرب. سيد محمد (2009) "موضوعات ادارية متقدمة " دار الكتب المصرية، مصر.
- 4- أبو حطب. هند (1997) "مناهج البحث في العلوم الاجتماعية"، دار الفجر، القاهرة.
- 5- خصاونة. عاكف لطفي (2011) " إدارة الإبداع والابتكار في منظمات الاعمال " الطبعة الأولى - دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان الأردن.
- 6- خضر. محمد، عدوي. انجي صلاح(2011)" التفكير النمطي والإبداعي"، مركز تطوير الدراسات العليا والبحوث،جامعة القاهرة، دار الكتب المصرية، ط1.
- 7- الراشدي. حامد هاشم (2017) "إدارة رأس المال الفكري بالمؤسسات التعليمية" مكتبة الملك فهد الوطنية للنشر، مكة المكرمة.
- 8- أبو سارة. نيباب (2015) "صناعة الإبداع والمبدعين" مؤسسة الفرسان للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، عمان –الأردن.
- 9- ستيورت. توماتس (2005) "ثروة المعرفة –رأس المال الفكري"، ترجمة صلاح أحمد علاء، الدار الدولية للاستثمارات الثقافية –القاهرة www.noor-book.com
- 10- سليم –أحمد عبدالسلام (2010) " الإدارة الاستراتيجية والميزة التنافسية في المنظمات الحديثة " كلية التجارة –جامعة الإسكندرية –المكتب الجامعي الحديث –مساكن سويتز – الإسكندرية
- 11- صليبا. جميل (1982) " المعجم الفلسفي"، دار الكتاب اللبناني، ج 1
- 12- الصليمي. محمد مستور (2021) "الإبداع الإداري: المفهوم – الأهمية –المبادئ – الدوافع " "تاريخ النشر 5-1-1442 – <https://www.manhal.net/jhvdo> تاريخ الدخول 16-5-2022
- 13- الصيرفي. محمد (2007) "الحل الابتكاري للمشكلات"، مؤسسة حورس الدولية، ش طيبة، الإسكندرية
- 14- الصيرفي. محمد (2006) " القيادة الإدارية والإبداعية " دار الفكر الجامعي، الإسكندرية.

- 15- الظاهر. نعيم إبراهيم (2009) "إدارة المعرفة" عالم الكتب الحديث، جدار للكتاب العالمي، اردن، الأردن.
- 16- العامري. سعود جايد مشكور (2020) "رأس المال الفكري أساس صناعة القرارات" دار المناهج للنشر والتوزيع- الطبعة الأولى عمان -الأردن
- 17- عبدالرؤوف. طارق (2015) "القائد المتميز واسرار الإبداع القيادي" المجموعة العربية للتدريب والنشر - مدينة نصر - القاهرة.
- 18- العبد الكريم. راشد، العبيد. إبراهيم (2007) "استراتيجية التفكير الإبداعي" المنشرات العلمية، المملكة العربية السعودية.
- 19- العريقي. منصور محمد إسماعيل (2016) "السلوك التنظيمي"، الطبعة الثالثة، الأمين للنشر والتوزيع، صنعاء، اليمن.
- 20- العريقي. منصور محمد إسماعيل (2020) "طرق البحث العلمي" الطبعة السابعة، الأمين للنشر والتوزيع، صنعاء، اليمن
- 21- العنزي. سعد، صالح. أحمد علي (2008) "رأس المال الفكري في منظمات الأعمال"، دار اليازوري للنشر والتوزيع
- 22- العوضي. رفعت السيد، بسيوني. إسماعيل علي (2005) "الاندماج والتحالفات الاستراتيجية بين الشركات في الدول العربية" المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة، مصر.
- 23- مجمع اللغة العربية (1985) المعجم المحيط، القاهرة مطابع الدار الهندسية.
- 24- مجمع اللغة العربية (2004) المعجم المحيط، مكتبة الشروق الدولية، الطبعة الرابعة، القاهرة.
- 25- المعراج. سمير عطية (2020) "القيادة الإبداعية وقدرتها على الإبداع والتجديد"، دار العلم والايمان للنشر والتوزيع، دار الجديد للنشر والتوزيع، دسوق، شارع الشركات /ميدان المحطة، الجزائر.
- 26- مورجان. جارت (2005) "نظرية المنظمة المبدعة"، ترجمة محمد منير الأصبحي، إدارة الترجمة بمركز البحوث، معهد الإدارة العامة، مكتبة الملك فهد الوطنية للنشر، الرياض.
- المجلات والدوريات والمؤتمرات العلمية:**
- 27- الجردات. ناصر، والوزير. عماد (2018) "دور رأس المال الفكري في تحقيق الإبداع لدى موظفي الجامعات الفلسطينية" رسالة ماجستير، مجلة جامعة الخليل للبحوث، مجلد 15، الإصدار 1، ص (1-31).
- 28- جمعة.محمد حسن أحمد(2019) "متطلبات استثمار رأس المال البشري كمدخل لتحقيق التميز المؤسسي" كلية التربية، جامعة دمياط، المجلة التربوية، العدد(65)، ص (1048-1146).
- 29- دربالي. سهام، رشيد. مناصرية (2018) "مدى مساهمة رأس المال الفكري في بناء المنظمة المتعلمة من وجهة نظر الأطباء في المستشفيات العمومية الجزائرية، المجلة الجزائرية للدراسات المحاسبية والمالية، المجلد 4 العدد 1 ص ص 79-97-الجزائر.

- 30- الريحات.أحمد سالم (2020) "أثر رأس المال الفكري في الميزة التنافسية" دراسة ميدانية في الشركات العاملة بمجمع الملك حسين للأعمال، جامعة العلوم الإسلامية العالمية، عمان، الأردن، المجلة الإلكترونية الشاملة متعددة المعرفة لنشر الأبحاث العلمية والتربوية MECSJ، العدد 23
- 31- رشيد. صالح عبدالرضا،الزيادي.صباح حسين (2014)"دور رأس المال الفكري في تحقيق الأداء الجامعي"، دراسة تحليلية، مجلة القادسية للعلوم الإدارية والاقتصادية، المجلد 16 العدد3 السنة2014
- 32- زورري. أسماء (2011)" إدارة رأس المال الفكري وتنمية القدرات الإبداعية في المنظمات الحديثة " الملتقى الدولي الخامس - جامعة الشلف، 13-14/2011، 12
- 33- الزهيري. أميرة أحمد (2018) "الاتجاهات الحديثة في السلوك التنظيمي "منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية، جامعة الدول العربية، شارع الحجاز،روكسي، مصر الجديدة.
- 34- الزوهير.رجراج (2015)" دور الإبداع في تحسين الأداء الصناعي للمؤسسة " مجلة علوم الاقتصاد والتيسير، والتجارة، الجزائر، العدد 31ص ص (79-102).
- 35- الشكري. ابراهيم كاظم، سعودي. همام (2020)"رأس المال الفكري في ظل الاقتصاد الرقمي وعلاقته بأهم المصطلحات الإدارية المعاصرة " مجلة دراسات في الاقتصاد وإدارة الاعمال، المجلد 3، العدد 6 ص ص 142-163.
- 36- صوشة. رياض (2014م) " رأس المال الفكري كمورد استراتيجي لتحقيق الميزة التنافسية في ظل اقتصاد المعرفة" مداخلة مقدمة إلى الملتقى الدولي الخامس حول رأس المال الفكري في منظمة الأعمال العربية 13-14 ديسمبر.
- 37- عبانية. رامي محمود، الشقران. رامي إبراهيم (2013) "درجة ممارسة لابداع الإداري لدى القادة التربويين في مديريات التربية والتعليم في محافظة إربد " مجلة العلوم التربوية والنفسية، المجلد 14-العدد 2- ص ص 459- 486.
- 38- عبدالرزاق. نور قصي (2020)"دور رأس المال الفكري في تحقيق الإبداع التقني "المجلة الدولية للعلوم الإنسانية والاجتماعية، بيروت، لبنان، العدد 16، ص ص 97-116
- 39- عبدالستار.رجاءرشيد (2020) "تحليل العلاقة بين أبعاد رأس المال الفكري وأداء العاملين بالمؤسسات التعليمية"، مجلة كلية مدينة العلم، الرصافة، سوريا، المجلد 12، العدد 1.
- 40- عبدالقادر. حسين (2016) " رأس المال الفكري في الجامعات الفلسطينية وتعزيز الميزة التنافسية " مجلة جامعة الاستقلال للأبحاث، مجلد 1- عدد (2) ص ص (1-28)
- 41- عثمان. ياسر محمد (2021) " متطلبات تنمية رأس المال الفكري في مدارس التعليم الثانوي على ضوء مجتمع المعرفة" مجلة العلوم التربوية، كلية التربية بالگردقة، جامعة جنوب الوادي، المجلد 4 العدد (1) ص 232-260

- 42- العدوان. عاطف، سليمان. سحر (2012) "رأس المال الفكري ودوره في تحقيق الإبداع المنظمي " دراسة ميدانية في شركات التأمين الأردنية، مجلة العلوم الإدارية مجلد 39 العدد 2 - الأردن
- 43- العزب. حسين محمد (2016) "أثر الاستثمار في رأس المال الفكري في تطبيق إعادة الهندسة العمليات الإدارية في المؤسسات العامة الأردنية " المجلة الأردنية في إدارة الاعمال - المجلد 12 - العدد 4 ص ص 731- 764).
- 44- عطية. أفكار سعيد خميس (2018) "أنموذج مقترح لإدارة رأس المال الفكري في مؤسسة التعليم العالي ومتطلبات تطبيقه، مجلة الإدارة التربوية، كلية التربية جامعة الإسكندرية، العدد (18) ص 249-375
- 45- عساف. محمود عبد المجيد (2015) "واقع إدارة الإبداع كمدخل لتحقيق الميزة التنافسية في مؤسسات التعليم العالي بمحافظة غزة "مجلة جامعة القدس المفتوحة، المجلد الثالث، العدد 9، ص 110- 145. www-research-gate-inet.
- 46- علي. أمينة عبد القادر، الحاكم. علي عبد الله (2015) " العلاقة بين مقومات ومعوقات الإبداع الإداري بالمؤسسات السودانية " مجلة العلوم الاقتصادية، المجلد 16، العدد 1 ص 176-198
- 47- العنزي. بنتلة صفوق (2016) "دور الجامعات في تنمية القدرات الإبداعية لدى الطلبة "المجلة العلمية لكلية التربية النوعية، جامعة حفر الباطن، المملكة العربية السعودية، العدد السادس، ص (617- 642).
- 48- العوفي. عواطف علي السيف، الجبر. عروب عبدالرحمن عبدالله (2022) "الإبداع الإداري للقادة الأكاديميين ودوره في تنمية رأس المال الفكري من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة القصيم "، المجلة العلمية لكلية التربية، جامعة أسيوط، المجلد (38)، العدد (1) ص(226- 289).
- 49- عيد، ايمن عادل (2020) " دور إدارة المواهب في تنمية رأس المال الفكري " ، المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والإدارية، المجلد السابع، العدد الثاني، ص ص 339-374، جامعة مدينة السادات، مصر.
- 50- كاظم عبدالله (2008) "أثر رأس المال الفكري في الإبداع التنظيمي" مجلة القادسية للعلوم الإدارية والاقتصادية، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة القادسية المجلد 10 العدد 3-ص 65- 800
- 51- الكعبي.سها مظهر(2013) "الإبداع المفهوم، الأبعاد، المراحل وسبل التنمية"، مجلة البحوث التربوية والنفسية، جامعة بغداد، العدد 36 ص(1-20).
- 52- لعور. عبدالحفيظ (2011) " دور الأساليب الإدارية في إدارة رأس المال الفكري لتحقيق الميزة التنافسية " الملتقى الدولي الخامس -جامعة حسيبة بن بو علي الشليف، تاريخ الملتقى - 13-14 (2011-12)
- 53- الفراج. أسامة (2021) "إدارة المعرفة ورأس المال " من منشورات الجامعة الافتراضية، الجمهوري العربية السورية تحت رخصة المشاع المبدع .

- 54- محمد. محمد الحسن شريف، الشيخ. بابكر مبارك عثمان (2018) "أثر رأس المال الفكري في الإبداع التنظيمي" دراسة تطبيقية في كلية العلوم الإدارية، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية، جامعة نجران، العدد 26، العدد 3، ص (30-56).
- 55- محمود، ولاء محمود عبدالله (2018) "تصور مقترح لتنمية رأس المال الفكري بالجامعات المصرية في ضوء مدخل إدارة المعرفة"، مجلة كلية التربية، مصر، العدد 116، ص 1-111
- 56- مرعي. علي عبدالرحمن (2014) "مستوى الإبداع الإداري والقيادة لدى مديري المدارس الابتدائية من وجهة نظر مديري ومعلمي إدارة الحسينية التعليمية" مجلة كلية التربية، جامعة بور سعيد، محافظة الشرقية، مصر، العدد الخامس عشر، ص 390-434.
- 57- مرعي. كاننكان فواز، حسن. حنان أسامة (2017) "أثر رأس المال الفكري في تحقيق ريادة الأعمال لشركات الاتصالات السعودية" مجلة العلوم الاقتصادية، المجلد الأول، العدد السادس، ص 1-24
- 58- المطارنة. عبد الوهاب، عبدالمنعم. أسامة (2009) "رأس المال الفكري وأثره على الإبداع والتفوق المؤسسي في الشركات الصناعية الأردنية" مجلة الأبحاث الاقتصادية والإدارية، العدد السادس، الاردن.
- 59- النشمي. مراد محمد، الدعيس. هدى أحمد (2017) "الإبداع الإداري وعلاقته بتحقيق الميزة التنافسية في الجامعات الخاصة في اليمن" المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي، المجلد العاشر، المجلد 10، العدد 29، ص 181-199
- 60- نور. عبد الناصر، القشي. ظاهر، قراقيش. جهاد (2010) "رأس المال الفكري الأهمية والقياس والإفصاح" مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة، العدد 25، ص 17-38.
- البحوث والرسائل العلمية:**
- 61- البنا عباس عبده (2019) "تأثير القيادة التحويلية المعدل في العلاقة بين رأس المال الفكري والإبداع المنظمي" أطروحة دكتوراه، جامعة العلوم والتكنولوجيا، صنعاء.
- 62- بوبيدي. إلهام (2015) "التفكير الإبداعي" رسالة ماجستير في اللغة والأدب العربي، كلية اللغة والأدب العربي، جامعة العربي بن مهدي، أم البواقي، الجزائر.
- 63- الجديري. إشراق محمد (2021) "مدى توافق البرامج التدريبية لصندوق تنمية المهارات مع المواصفات الدولية واثرها على أداء العاملين من خلال الإبداع"، أطروحة دكتوراه، جامعة العلوم والتكنولوجيا، صنعاء .
- 64- الجعبري. عنان (2010) "دور الإبداع الإداري في تحسين الأداء الوظيفي" في الهيئات المحلية الفلسطينية " دراسة ماجستير، كلية الدراسات العليا والبحث العلمي، جامعة الخليل، فلسطين.
- 65- حاتم. توفيق محمد عبده 2019 " استراتيجيات إدارة الموارد البشرية ودورها في تحقيق الإبداع الإداري " دراسة ماجستير - جامعة العلوم والتكنولوجيا - صنعاء

- 66- حسن. مصعب عبد الله (2018) " الدور الوسيط للتوجه بالتعلم في العلاقة بين رأس المال الفكري والإبداع الإداري بالشركات السودانية" أطروحة دكتوراه - جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا
- 67- الحمادي. توفيق عبدالله علي عبده(2020)" اثر بيئة العمل الداخلية في تطوير رأس المال البشري من خلال إدارة المعرفة " دراسة ميدانية في الجامعات اليمنية الأهلية، أطروحة دكتوراه الفلسفة في إدارة الاعمال، جامعة العلوم والتكنولوجيا، صنعاء.
- 68- حمادي. نبيل علي مبخوت (2018)" بيئة العمل الداخلية وعلاقتها بالأداء الإداري "دراسة ميدانية على الجامعات اليمنية الأهلية، دراسة ماجستير في العلوم الإدارية، جامعة الأندلس، صنعاء.
- 69- الخلايلة.أشرف حمد رزق (2020) "أثر رأس المال الفكري على الأداء المالي في البنوك المدرجة في بورصة عمان " رسالة ماجستير - جامعة الشرق الأوسط - كلية الاعمال -عمان الأردن
- 70- خيربي. سعيدة، شنن. شيماء (2019) "دور رأس المال الفكري في تشجيع الإبداع -دراسة حالة جامعة المسيلة، رسالة ماجستير، جامعة محمد بو ضياف بالمسيلة، الجزائر
- 71- سفيان. مومي (2019)"أثر رأس المال الفكري على الإبداع الإداري دراسة حالة مؤسسة نبطان، رسالة ماجستير، جامعة محمد خيضر بسكرة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التيسير
- 72- السقاف. سارة محمد باعقيل (2020) "دور رأس المال فكري في تحقيق المناخ الإبداعي في مستشفى جامعة العلوم والتكنولوجيا-صنعاء من وجهة نظر الاطباء"، دراسة ماجستير، جامعة العلوم والتكنولوجيا، صنعاء.
- 73- السيد. علي الهادي (2020) "دور رأس المال الفكري في تحقيق الإبداع الإداري في المصارف التجارية العاملة في السودان، رسالة ماجستير، جامعة النيلين، السودان.
- 74- الشاعر. حسين سليم سالم (2016) " الإبداع الإداري وعلاقته بالمهارات القيادية لدى مديري المدارس " دراسة ماجستير كلية التربية-جامعة الأزهر-غزة
- 75- شطريط. اية محمود (2017)" واقع الإبداع الإداري في الجامعات الفلسطينية الخاصة وعلاقته بالتميز "رسالة ماجستير في التنمية البشرية المستدامة، جامعة القدس، فلسطين.
- 76- صارم. ندى (2019) " دور إدارة المعرفة في تحقيق الإبداع الإداري " رسالة ماجستير إدارة الاعمال التخصصي، الجامعة الافتراضية السورية، سوريا
- 77- صورية. زائل (2014) "دور التدريب في تحقيق الإبداع الإداري للمورد البشري " دراسة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التيسير، جامعة محمد خيضر، سكرة، الجزائر.
- 78- عجان-صادق أحمد (2017)" إدارة المعرفة ودورها في تنمية رأس المال البشري في البنوك التجارية اليمنية " دراسة ماجستير، جامعة الأندلس للعلوم والتقنية، كلية العلوم الإدارية، صنعاء.
- 79- العجلة. توفيق عطية (2009)" الإبداع الإداري وعلاقته بالأداء الوظيفي لمديري القطاع العام " دراسة تطبيقية على وزارات قطاع غزة، دراسة ماجستير، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية بغزة .

- 80- عسكر. نجيب مصلح (2016) " درجة ممارسة القيادة الإدارية وعلاقتها بتحقيق الميزة التنافسية في الجامعات الأهلية في اليمن " أطروحة دكتوراه، كلية التربية قسم الإدارة والتخطيط التربوي، جامعة صنعاء، اليمن
- 81- فارس.محمود عبدالعزيز(2012) "الإبداع الإداري في إدارة الازمات لدى مديري المدارس الثانوية في محافظات غزة " رسالة ماجستير - جامعة الأزهر - غزة -فلسطين.
- 82- القرشي. عديلة بنت عبدالله (2008)"الإبداع الإداري وعلاقته بإدارة التغيير لدى مديرات المدارس ومساعدات المدارس الابتدائية بمدينة مكة المكرمة "رسالة ماجستير، جامعة أم القرى، قسم الإدارة والتخطيط، مكة.
- 83- قشقش. خالد (2014) "إدارة رأس المال الفكري وعلاقته في تعزيز الميزة التنافسية - دراسة تطبيقية على الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة " رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الأزهر، غزة.
- 84- لويزة.فرحاتي (2016) " دور رأس المال الفكري في تحقيق الميزة التنافسية للمؤسسات الاقتصادية في ظل اقتصاد المعرفة " رسالة دكتوراه في علوم التيسير تخصص تنظيم الموارد البشرية - جامعة محمد خيضر - كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التيسير - الجزائر
- 85- محمد.آسيا أحمد خير(2020)" رأس المال الفكري وأثره على الإبداع الإداري " أطروحة دكتوراه،جامعة النيلين، كلية الدراسات العليا،السودان.
- 86- المخلافي. شيرين عبدالملك (2020) "دور رأس المال الفكري في تحقيق الإبداع التكنولوجي " أطروحة دكتوراه الفلسفة في إدارة الاعمال، جامعة الزعيم الأزهرى، لخرطوم، السودان.
- 87- مرهج. ماهر محسن (2016) " تأثير رأي المال الفكري على أداء الابتكار في الجامعات السورية (دراسة حالة جامعة تشرين)، دراسة ماجستير، كلية الاقتصاد، جامعة تشرين.
- 88- مريم. لماط (2017) "دور رأس المال الفكري في استمرارية المؤسسات " أطروحة دكتوراه في علوم التيسير -جامعة أبو بكر بلقايد، الجزائر.
- 89- نبيل. بسعيد أسامة (2019)" دور الموارد البشري في تحسين أداء المؤسسة الاقتصادية (مدخل الإبداع الإداري" أطروحة دكتوراه، المركز الجامعي بلحاج بو شعيب عين تموشنت، الجزائر.
- 90- أبو هادي. أحمد جابر (2019) "أثر رأس المال الفكري في تحقيق الميزة التنافسية المستدامة من خلال استراتيجيات الريادة " دراسة ميدانية في الشركات اليمنية للصناعات الغذائية، أطروحة دكتوراه، جامعة العلوم والتكنولوجيا، صنعاء.
- 91- الورفلي. فريدة محمد (2014) "ورقة بعنوان "تصور استراتيجية مقترحة لتحقيق إدارة الإبداع في مؤسسات التعليم الجامعي كأحد متطلبات الجودة الشاملة " تصور مقترح، كلية التربية، جامعة بن غازي.

Books:

- 1- Berman. Chan-Gon Kim – Evan(2010)" Creativity Management in Public Organizations: Jump-Starting Innovation" Getulio Vargas – EAESP.
- 2- Cashway.Parry(2003) "The Handbook of Model Job Description" –kogan page.
- 3- Certo.Samuel C. (2019) "Modern Management ", Pearson Education Limited, United Kingdom.
- 4- Daft. R.L. (2012)– Organization theory: Research and design.New York –Macmillan
- 5- David G.Colling &Geoffrey Wood(2009) Human Resource Management: A critical approach– First published, Routledge.New York, USA.
- 6- Dujaili. Ahmad (2014) Intellectual capital in organizational innovation– Manester University.
- 7- Guilford,J. (1992)"The nature of human intelligence" New York: McGraw– Hall.
- 8- Johans. G.&Saks.A. M.(2005) Organizational behavior (6th ed),United States: Prentice – Hall.
- 9- Jones. G.R. (1995)) "Organizational Theory: Textet and Cases "Addison– Wesley Com. USA.
- 10- Mondy.Wayne ,Martocchio–Joseph J. (2011) Human Resource Management Pearson Education Limited – Courier Kendallville in U.S.A– England.
- 11- Noe. Raymond , Hollenbeck .John & Gerhart. Barry (2021)" Human Resource Management " MCGraw– Hill Education – USA.
- 12- Pisano. C.P.& Wheelwright. S.C. (1995) " The New Logic Of high – Techs R&D" HBR, Sep, Oct. 1995.

- 13- Schermerhorn, J.R. & Hunt, J.G. & Osborn, R.N.(1997) "Organizational Behavior", 6th ed, John Wiley & Sons, USA.
- 14- Stewart, T. A (1999) Intellectual capital : The new wealth of organizations business quarterly- New York-Doubleday.
- 15- Trott, P.(2005) "Innovation Management , and New Product Development " Harlow, Prentice Hall .

Journals & Periodicals:

- 1- Aljawarneh & Masa'd (2020) "Administrative creativity & job performance an empirical ; study at Jadara university" " by hae Mural Alja ,KasperhoneatdownK International Journal of Psychosocial Reeve, Vol 8(24), p(9574-9584).
- 2- El Telbani, N. (2013) "The relationship between Intellectual capital and innovation in Jawal" Jordan Journal of Business Administration9,(3) ,p 615-650.
- 3- Kamukama, Nixon (2013) " Intellectual Capital: the company' invisible source of competitive advantage"An International Business Journal,Vol. 23 Issue (3),pp 260-283.
- 4- Karchegani, M. R., Sofian, S. & Amin, S. M. (2013) " The relationship between Intellectual capital and innovation: A review" International journal of business & management studies, 2(1) ,pp.561-581.
- 5- Manzaneque, M. , Ramirez, Y., &Dieguez – Soto, J. (2017) " Intellectual capital efficiency , technological innovation and family management" Innovation, 19(2),Pp167-188.
- 6- Sine.W.D., Mitsuhashi, H.& Kirsch, D. A.(2006)"Revisiting Burns & Stalker : Formal structure and new venture performance in emerging economic sectors " Academy of Management Journal,46 (1),121-132.
- 7- Thomposon, J. Cook & others (1998) , Developing an institutional framework for rewarding excellence in teaching: a case study. Quality Assurance in Education, 6, (2), pp. 97-105>

- 8– Ruas, R. L. , Cassol, A. & Goncalo, C.R., (2016) " Redefining the Relationship between Intellectual capital and Innovation : The Mediating Role of Absorptive Capacity" BAR – Brazilian Administration Review , 13(4), 1–25.

Research & scientific Thesis:

- 9– Blandine. Sanchez & Nathan Fanise (2013) – Impact of Managerial Innovation on Corporate Social Responsibility, Master Thesis, Handelshogskolan vid Karlstads Universitet.
- 10– Jin. Justin Wei.Wang, Wenting(2020) Determinants and Consequences of Intellectual Capital Efficiency in the American Banking Industry – Degroote Collage–Mac Master University– Canada.
- 11– Musallam. Hardan Musallam said(2020)" The impact of Intellectual capital as the optimal resource on Sustainable development, through the administrative creativity of teaching staff " PhD, Unversiti Sains Islam Malaysia (USIM), Education & globalization, Oman.
- 12– Zschockelt. Felix (2009)) "The importance of developing intellectual capital for innovative organizations" master thesis business administration – HRM school of management and governance OOHR University of Twente.

رابعًا: المواقع الإلكترونية:

1. معجم المعاني الجامع <https://www.almaany.com>
2. الأسرج. حسين عبد المطلب (2013) " دور رأس المال فكري في تنمية المصارف الإسلامية - الناشر " <https://mpr.a.uni-muenchen.de/52987/>MPRA تاريخ النشر - 2014/1/17
3. <https://doi.org/10.1108/10595421311319834>
4. <https://www.webometrics.info/en/aw/Yemen> متاح بتاريخ 12-8-2021
5. <https://4icu.org> متاح بتاريخ 12-8-2021
6. <http://alwatany.net> متاح بتاريخ 14-8-2021
7. <https://yemen-casa.net> موقع البوابة الإلكترونية للملحقية الثقافية متاح 23,9,2021
8. <http://search.emarefa.net> متاح بتاريخ 1-6-52022
9. <https://yemenacademy.news.blog> متاح بتاريخ 30-9-2021
10. <http://andalusuniv.net/AUSTNEW> متاح بتاريخ 20-9-2022
11. <http://ums-edu.com> متاح بتاريخ 20-9-2022
12. <http://eiu.edu.ye> متاح بتاريخ 20-9-2022
13. <http://al-edu.com> متاح بتاريخ 21-9-2022

الملاحق

تحية طيبة وبعد

الأستاذ الدكتور:

الموضوع: تحكيم استبانة بعنوان: أثر رأس المال الفكري في الإبداع الإداري في الجامعات الأهلية اليمنية

تقوم الباحثة بإجراء دراسة ماجستير في إدارة الأعمال بعنوان "أثر رأس المال الفكري في الإبداع الإداري في الجامعات اليمنية الأهلية" وكما تعلمون، فإن من متطلبات الرسالة إعداد الاستبانة.

حيث تتلخص مشكلة الدراسة حول: ما هو أثر رأس المال الفكري في الإبداع الإداري في الجامعات الأهلية اليمنية، وتتمثل فرضيات الدراسة بالآتي:

الفرضية الأولى H1: يوجد أثر لرأس المال الفكري بأبعاده المختلفة في الإبداع الإداري في الجامعات الأهلية اليمنية.

وتنشق منها الفرضيات الفرعية الآتية:

H1a - يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لرأس المال البشري في الإبداع الإداري في الجامعات الأهلية اليمنية؟

H1b - يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لرأس المال الهيكلي في الإبداع الإداري في الجامعات الأهلية اليمنية؟

H1c - يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لرأس المال العلائقي في الإبداع الإداري في الجامعات الأهلية اليمنية؟

H1d - يتم ممارسة الإبداع الإداري في الجامعات الأهلية اليمنية؟

الفرضية الثانية H2: توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (5، 0) لمستوى ممارسة الإبداع الإداري في الجامعات الأهلية اليمنية تعزى للمتغيرات المتمثلة ب(الجنس _ العمر _ المؤهل _ المسمى الوظيفي _ سنوات الخدمة - مكان الخدمة) ؟

ونظرًا لما تتمتعون به من خبرة، وللاستفادة من علمكم في هذا المجال، نرجو منكم الاطلاع على هذه الاستبانة، وإبداء آرائكم من حيث:

• مدى مناسبة كل فقرة من الفقرات، وارتباطها بالمحور الذي تنتمي إليه.

• وضوح الفقرات، وقوة الصياغة.

• تعديل وإضافة ما ترونه مناسبًا.

ولكم مني جزيل الشكر والعرفان

الباحثة: سعاد عبد الله عبده

اسم المحكم:

الدرجة العلمية:

جهة العمل:

غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	1) رأس المال البشري: وهو أحد الأصول الغير مادية الهامة وهم العاملون (اداريون واكاديميون) في المستويات المختلفة للجامعات الأهلية اليمنية والذين يتميزون بقدرات ومهارات وخبرات وكفاءات عالية ومتميزة .
					1 يتم اختيار وتعيين العاملين في الجامعة وفق آلية واضحة ومحددة
					2 تتم عملية الاختيار والتعيين من خلال لجان متخصصة
					3 يتوفر لدى العاملين في الجامعة قدرات ومهارات تمكنهم من إنجاز أعمالهم بكفاءة وفاعلية
					4 تحتفظ الجامعة بالعاملين ذوي المهارات والمعارف المتنوعة
					5 تنفذ الجامعة برامج تدريبية للعاملين لتنمية قدراتهم ومهاراتهم
					6 يمتلك العاملون في الجامعة مؤهلات علمية متنوعة تتناسب مع المستوى الذي تتطلبه مهامهم
					7 تستقطب الجامعة العاملين ذوي الخبرات العلمية العالية
					8 يتصف العاملون في الجامعة بامتلاكهم المعارف اللازمة لإنجاز أعمالهم
					9 تحرص الإدارة على اتباع الأساليب والطرق الحديثة للتدريب
					1 تشجع الجامعة عاملها على التعلم المستمر في مجال أعمالهم
					1 تقدم الجامعة الدعم المادي والمعنوي لدعم عملية الابتكار
					1 تعمل الجامعة على تطبيق الأفكار الإبداعية المقدمة من قبل العاملين فيها
					2

غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	2) رأس المال الهيكلي : أحد أنواع رأس المال الفكري والذي يعبر عن طريقة واسلوب الجامعة الأهلية التنظيمية ومدى وضوح ودقة ومرونة هيكلها التنظيمي ليسهم في سهولة تنفيذ العمليات المختلفة	
					يشمل الهيكل التنظيمي في الجامعة جميع الوظائف الرئيسية والفرعية المتعلقة بطبيعة عملها	1
					يساعد الهيكل التنظيمي للجامعة على تحقيق أهدافها	2
					تمتلك الجامعة أنظمة معلومات تشمل جميع مجالات عملها بحيث تتيح الإبداع	3
					تمتلك الجامعة قواعد بيانات شاملة تسهل للإدارة والعاملين سرعة تنفيذ الاعمال	4
					يتم تطوير أنظمة المعلومات في الجامعة متى ما دعت الحاجة لذلك	5
					تمتلك الجامعة أنظمة ولوائح تشمل جميع مجالات عملها	6
					تقوم الجامعة بتطوير أنظمتها ولوائحها باستمرار	7
					تلتزم الجامعة بتطبيق أنظمتها ولوائحها بصورة مستمرة	8
					تتيح أنظمة ولوائح الجامعة مرونة كافية للعاملين للإبداع والتطوير	9
					يحتوي الهيكل التنظيمي على وحدة متخصصة في مجال البحوث والتطوير	10
					تمتلك الجامعة العديد من المؤلفات المتنوعة والاصدارات العلمية والتقنية	11
					تقوم الجامعة بشراء حقوق النشر من العاملين لديها	12

غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	(3) رأس المال العلائقي : احد أنواع راس المال الفكري والذي يعبر عن مدى كفاءة الجامعات اليمينية الأهلية محل الدراسة اوقدرتها على ربط علاقات متميزة ودائمة مع عملائها بمختلف أنواعهم داخليين كانوا او خارجيين وتلبية احتياجاتهم ورغباتهم وكسب ولائهم .	
					تركز الجامعة على تحديد احتياجاتها بعملائها بصورة دقيقة	1
					تطور الجامعة علاقاتها بعملائها بصورة مستمرة	2
					يوجد لدى الجامعة علاقة قوية مع عملائها	3
					تعمل الجامعة على التفاعل مع شكاوى ومشكلات عملائها وحلها أولاً بأول	4
					يوجد لدى العملاء صورة ذهنية جيدة عن الجامعة	5
					يوجد لدى العملاء رغبة في الإستمرار بالتعامل مع الجامعة	6
					تستطلع الجامعة آراء عملائها للتعرف على رغباتهم وتفضيلاتهم من وقت لآخر	7
					توسع الجامعة علاقاتها مع المؤسسات والجهات المختلفة التي تقدم منح للطلبة	8
					تعمل الجامعة على عقد شراكات وتحالفات مع جامعات أخرى محلية ودولية	9
					لدى الجامعة قنوات اتصال متنوعة مع أصحاب المصالح	10
					تعمل الجامعة على إجراء مقارنات مع الجامعات المنافسة حول رضا العملاء لإجراء التحسينات المستمرة	11

ثالثاً : الإبداع الإداري

درجة الموافقة على وجود العبارة					الفقرة	م
غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة		
					1)الطلاقة : وهي قدرة ومهارة عقلية و استجابة سريعة لدى الفرد المبدع في الجامعات الأهلية محل الدراسة على إطلاق أفكار إبداعية متعددة أو بدائل أو حلول مشكلات لموقف أو نشاط معين بنسبة تفوق قدرة الشخص العادي.	
					أعبر عن أفكارى بسهولة وبطريقة واضحة	1
					أقدم حلول سريعة للمشكلات التي تواجهني في عملي	2
					أعبر عن أفكارى تجاه عدة قضايا في الوقت نفسه	3
					أقدم أفكار وحلول متعددة للمشكلة الواحدة	4

غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	الأصالة : الحدائثة وجودة الأفكار التي ينتجها الفرد في الجامعة الأهلية محل الدراسة من خلال خبرته لابتكار وخلق أفكار متميزة عن الغير :لم يسبقه إليها أحد .	
					إبتعد عن تكرار ما يفعله الآخرون في حل المشكلات	1
					أنجز ما يسند إليّ من أعمال بأسلوب متجدد	2
					أقدم أفكار جديدة لتطوير العمل من وقت لآخر	3
					أعمل على معالجة مشكلات العمل بطرق مبتكرة	4

غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	المرونة : وهي النظر من عدة زوايا للأشياء والاحداث وتغير المواقف والتكيف معها والاستجابة لها بسهولة دون تعصب لشخصه ورأيه.	
					أمتلك القدرة على التكيف بسرعة مع التغيير في المواقف المختلفة	1
					أمتلك القدرة على رؤية الأشياء من زوايا مختلفة	2
					أتميز بالمرونة الكافية لتغيير رأيي عندما أقتنع بصحة الرأي الآخر	3
					أغير أسلوب العمل إذا تطلب الأمر ذلك	4
					استخدم أكثر من طريقة في إنجاز الأعمال	5

غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	الحساسية للمشكلات : وهي قدرة الفرد المبدع في الجامعة الأهلية اليمنية محل الدراسة على توقع حدوث المشكلة وسرعة اكتشافها من خلال الملاحظة ورؤية مالا يراه الآخرون ووضع الحلول المناسبة لها في حال وقوعها بل والوقاية منها ومنع حدوثها .
					1 أتصرف بحكمة في الظروف المختلفة
					2 أمتلك القدرة على التنبؤ بالمشكلات قبل حدوثها
					3 أمتلك رؤية دقيقة وكافية لحل المشكلات المتوقعة
					4 اكتشف المشكلات قبل أن يكتشفها الآخرون
					5 أحدد بشكل دقيق الأسباب التي أدت إلى حدوث المشكلات

غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	المخاطرة وتعني : استعداد الفرد في الجامعة محل الدراسة لتقبل أي مخاطر أو مسئولية تترتب عن أعماله وأفكاره الإبداعية وبروح إيجابية و المبادرة في ابتكار أفكار وأساليب جديدة وحلول للمشكلات دن يأس وان تعرض للفشل أو النقد.
					1 أمتلك الجراءة لمواجهة النتائج المترتبة عن أعمالي
					2 أتقبل الفشل باعتباره تجربة لتحقيق النجاح
					3 أتحمل مسؤولية ما أقوم به من أعمال
					4 أجرب تطبيق أي فكرة جديدة طالما واحتمال نجاحها كبيراً
					5 أجرب أساليب وطرق جديدة في العمل حتى لو كان احتمال فشلها وارداً

غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	التحليل والربط وهي : عملية تجزئة الأحداث والأنشطة والمواقف أو المشكلات الى أجزاء لتفسيرها مما يسهل التنبؤ بالتحركات المستقبلية للجامعة الأهلية اليمنية محل الدراسة ثم ربطها وتشكيلها لمعرفة وتفسير مسبباتها .
					1 لدي القدرة على تنظيم الأفكار
					2 لدي القدرة على تجزئة وتحليل المهام الموكلة إليّ
					3 أحدد تفاصيل العمل قبل البدء بتنفيذه
					4 لدي القدرة على إدراك العلاقة بين الأشياء وتفسيرها
					5 أستطيع الربط بين أجزاء العمل لضمان رؤيته بصورة متكاملة

ملحق (2) قائمة بأسماء المحكمين لاستبانة الدراسة

م	اسم المحكم	الدرجة العلمية	التخصص	جهة العمل
1	أ.د داوود عبدالملك الحدابي	أستاذ	مناهج وطرق تدريس	الجامعة الإسلامية العالمية - ماليزيا
2	أ.د سنان غالب المرهضي	أستاذ	ادرة اعمال	جامعة صنعاء
3	أ.د عبدالله عبدالله السنفي	أستاذ	إدارة أعمال	جامعة صنعاء
4	أ.د محمد ناجي الدعيس	أستاذ	إدارة تربوية	جامعة العلوم الحديثة - صنعاء
5	أ.د يحي عبدالرزاق قطران	أستاذ	مناهج بحث	جامعة الأندلس-صنعاء
6	أ.م.د عبده أحمد العامري	أستاذ مشارك	ادرة اعمال	جامعة العلوم والتكنولوجيا - صنعاء
7	أ.م.د جبر عبدالقوي السنباني	أستاذ مشارك	إدارة أعمال	جامعة الأندلس - صنعاء
8	د سعيد عبدالمؤمن أنعم	أستاذ مساعد	إدارة أعمال	جامعة العلوم الحديثة- صنعاء
9	د عبدالكريم صالح القفري	أستاذ مساعد	موارد بشرية	الجامعة اليمنية -صنعاء
10	د فائزة أحمد الجحوشي	أستاذ مساعد	إدارة أعمال	جامعة عدن
11	د ناصر أمين أحمد	أستاذ مساعد	إدارة أعمال	جامعة العلوم والتكنولوجيا - عدن
12	د- محمد عبدالله الكهالي	أستاذ مساعد	إدارة أعمال	الجامعة الإماراتية الدولية - صنعاء



الجمهورية اليمنية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة الأندلس للعلوم والتقنية
عمادة الدراسات العليا والبحث العلمي
كلية العلوم الإدارية
قسم إدارة الأعمال

أخي الفاضل /أختي الفاضلة.....المحترم

السلام وعليكم ورحمة الله وبركاته

تقوم الباحثة بإجراء دراسة ماجستير في إدارة الأعمال بعنوان: أثر رأس المال الفكري في الإبداع الإداري في الجامعات الأهلية اليمنية، وكما تعلمون، فإن من متطلبات الرسالة إعداد الاستبانة بغرض جمع المعلومات التي تخدم البحث العلمي للدراسة التي أجريها حالياً

لذا يرجى منكم التكرم بقراءة فقرات الاستبانة كاملة وتحديد المستوى المناسب من وجهة نظركم بكل موضوعية، وشفافية بوضع علامة (√) تحت المستوى الذي تراه مناسباً، لما لذلك من منفعة، وأثر على صحة النتائج، مع التأكيد على أن البيانات التي ستقدمونها سيتم التعامل معها بسرية تامة، ولن تستخدم إلا لغرض البحث العلمي.

شاكرين لكم تعاونكم

الباحثة سعاد عبدالله

أولاً: البيانات العامة

ارجو وضع علامة (√) حول الإجابة المناسبة لكل عبارة:

(1) الجنس:

أنثى

ذكر

(2) العمر:

من (30- إلى أقل من 40) سنة

أقل من 30 سنة

من سنة 50 سنة فأكثر

من (40- إلى أقل من 50)

(3) المؤهل العلمي:

عامّة بكالوريوس

ثانوية

دكتوراه

ماجستير

(4) المسمى الوظيفي:

إداري

أكاديمي

سنوات الخدمة: (5)

من (5. إلى أقل من 10) سنوات

أقل من 5 سنوات

من (15 سنة فأكثر)

من (10 . أقل من 15) سنة

ثانياً: البيانات المتعلقة برأس المال الفكري:

م	الفقرة	درجة الموافقة على وجود العبارة			
	1) رأس المال البشري: وهو أحد الأصول غير المادية الهامة، وهم العاملون (إداريون وأكاديميون) في المستويات المختلفة للجامعات الأهلية اليمنية، والذين يتميزون بقدرات، ومهارات، وخبرات، وكفاءات عالية، ومتميزة.	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق
	1				
	2				
	3				
	4				
	5				
	6				
	7				
	8				
	9				
	10				
	11				

غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	(2) رأس المال الهيكلي: أحد أنواع رأس المال الفكري، والذي يعبر عن طريقة، وأسلوب الجامعة الأهلية التنظيمية، ومدى وضوح، ودقة، ومرونة هيكلها التنظيمي؛ ليسهم في سهولة تنفيذ العمليات المختلفة.
					1 يشمل الهيكل التنظيمي في الجامعة جميع الوظائف الرئيسية، والفرعية المتعلقة بطبيعة عملها.
					2 يساعد الهيكل التنظيمي للجامعة على تحقيق أهدافها.
					3 تمتلك الجامعة أنظمة معلومات تشمل جميع مجالات عملها
					4 تمتلك الجامعة قواعد بيانات شاملة تسهل للإدارة، والعاملين سرعة تنفيذ الاعمال.
					5 يتم تطوير أنظمة المعلومات في الجامعة متى ما دعت الحاجة لذلك.
					6 تمتلك الجامعة أنظمة، ولوائح تشمل جميع مجالات عملها.
					7 تقوم الجامعة بتطوير أنظمتها، ولوائحها باستمرار.
					8 تلتزم الجامعة بتطبيق أنظمتها، ولوائحها بصورة مستمرة.
					9 تتيح أنظمة، ولوائح الجامعة مرونة كافية للعاملين للإبداع، والتطوير.
					10 يحتوي الهيكل التنظيمي على وحدة متخصصة في مجال البحوث والتطوير.

غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	(3) رأس المال العلائقي: احد أنواع رأس المال الفكري، والذي يعبر عن مدى كفاءة الجامعات اليمينية الأهلية محل الدراسة، و قدرتها على ربط علاقات متميزة، ودائمة مع عملائها بمختلف أنواعهم داخليين كانوا، أو خارجيين، وتلبية احتياجاتهم، ورغباتهم، وكسب ولائهم.
					1 تركز الجامعة على تحديد احتياجات، ورغبات عملائها بصورة دقيقة.
					2 تطور الجامعة علاقاتها بعملائها بصورة مستمرة.
					3 يوجد لدى الجامعة علاقة قوية مع عملائها.
					4 تعمل الجامعة على التفاعل مع شكاوى، ومشكلات عملائها، وحلها أولاً بأول.
					5 يوجد لدى العملاء صورة ذهنية جيدة عن الجامعة.
					6 يوجد لدى العملاء رغبة في الاستمرار بالتعامل مع الجامعة.
					7 تستطلع الجامعة آراء عملائها؛ للتعرف على رغباتهم، وتفضيلاتهم من وقت لآخر.
					8 توسع الجامعة علاقاتها مع المؤسسات والجهات المختلفة التي تقدم منح للطلبة
					9 تعمل الجامعة على عقد شراكات، وتحالفات مع جامعات خارجية.
					1 لدى الجامعة قنوات اتصال متنوعة مع أصحاب المصالح.
					1 تعمل الجامعة على إجراء مقارنات مع الجامعات المنافسة حول رضا العملاء لإجراء التحسينات المستمرة.

ثالثاً: الإبداع الإداري

م	الفقرة	درجة الموافقة على وجود العبارة			
1	(1)الطلاقة: وهي قدرة ومهارة عقلية، واستجابة سريعة لدى الفرد المبدع في الجامعات الأهلية محل الدراسة على إطلاق أفكار إبداعية متعددة، أو بدائل أو حلول مشكلات لموقف، أو نشاط معين بنسبة تفوق قدرة الشخص العادي.	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق بشدة
1	أعبر عن أفكاري بسهولة، وبطريقة واضحة.				
2	أقدم حلول سريعة للمشكلات التي تواجهني في عملي.				
3	أعبر عن أفكاري تجاه عدة قضايا في الوقت نفسه.				
4	أقدم أفكارًا وحلولًا متعددة للمشكلة الواحدة.				
2	الأصالة: الحدائة وجوده الأفكار التي ينتجها الفرد في الجامعة الأهلية محل الدراسة من خلال خبرته لابنتكار، وخلق أفكار متميزة عن الغير: لم يسبقه إليها أحد.	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق بشدة
1	ابتعد عن تكرار ما يفعله الآخرون في حل مشكلات العمل.				
2	أنجز ما يسند إليّ من أعمال بأسلوب متجدد.				
3	أقدم أفكارًا جديدة لتطوير العمل من وقت لآخر .				
4	أعمل على معالجة مشكلات العمل بطرق مبتكرة.				

غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	المرونة: وهي النظر من عدة زوايا للأشياء، والاحداث، وتغير المواقف، والتكيف معها، والاستجابة لها بسهولة دون تعصب لشخصه ورأيه.	ث
					أمتلك القدرة على التكيف بسرعة مع التغيير في المواقف المختلفة.	1
					أمتلك القدرة على رؤية الأشياء من زوايا مختلفة.	2
					أتميز بالقدرة على تغيير رأيي عندما أقتنع بصحة الرأي الآخر.	3
					أغير أسلوب العمل، إذا تطلب الأمر ذلك.	4
					استخدم أكثر من طريقة في إنجاز الأعمال.	5
غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	الحساسية للمشكلات: وهي قدرة الفرد المبدع في الجامعة الأهلية اليمنية محل الدراسة على توقع حدوث المشكلة، وسرعة اكتشافها من خلال الملاحظة، ورؤية ما لا يراه الآخرون، ووضع الحلول المناسبة لها في حال وقوعها، بل والوقاية منها، ومنع حدوثها.	ث
					أتصرف بحكمة في الظروف المختلفة.	1
					أمتلك القدرة على التنبؤ بالمشكلات الخاصة بعلمي قبل حدوثها.	2
					أمتلك رؤية دقيقة، وكافية لحل المشكلات المتوقعة.	3
					اكتشف المشكلات قبل أن يكتشفها الآخرون.	4
					أحدد بشكل دقيق الأسباب التي أدت إلى حدوث المشكلات.	5

غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	المخاطرة وتعني: استعداد الفرد في الجامعة محل الدراسة لتقبل أي مخاطر، أو مسؤولية تترتب عن أعماله، وأفكاره الإبداعية، وروح إيجابية، والمبادرة في ابتكار أفكار، وأساليب جديدة، وحلول للمشكلات دون يأس، وإن تعرض للفشل، أو النقد.	المسألة
					أمتك الجرأة لمواجهة النتائج المترتبة عن أعمالي.	1
					أتقبل الفشل باعتباره تجربة لتحقيق النجاح.	2
					أتحمل مسؤولية ما أقوم به من أعمال.	3
					أجرب تطبيق أي فكرة جديدة طالما أن احتمال نجاحها كبير.	4
					أجرب أساليب، وطرق جديدة في العمل حتى لو كان احتمال فشلها واردًا.	5
غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	التحليل والربط وهي: عملية تجزئة الأحداث، والأنشطة، والمواقف، أو المشكلات إلى أجزاء؛ لتفسيرها؛ مما يسهل التنبؤ بالتحركات المستقبلية للجامعة الأهلية اليمنية محل الدراسة، ثم ربطها، وتشكيلها لمعرفة، وتفسير مسبباتها.	المسألة
					لدي القدرة على تنظيم أفكاري ومقترحاتي	1
					لدي القدرة على تجزئة، وتحليل المهام الموكلة إليّ.	2
					أحدد تفاصيل العمل قبل البدء بتنفيذه.	3
					لدي القدرة على إدراك العلاقة بين الأشياء وتفسيرها.	4
					أستطيع الربط بين أجزاء العمل لضمان رؤيته بصورة متكاملة.	5

The impact of intellectual capital on administrative creativity in private Yemeni universities

Abstract

This study aimed to determine the impact of intellectual capital on administrative creativity, as well as to find out the presence of statistically significant differences at the level of significance (0.05) for the level of practice of administrative creativity in Yemeni private universities in Amanat Al Asimah due to the variables represented in (gender, age, qualification, job title, years of service), knowing the level of intellectual capital availability in the private universities under study, which achieves administrative creativity, as well as knowing the level of practice of administrative creativity in Yemeni private universities. (420) Academically and administratively, a stratified random sample of (201) was selected, and the data for the study were collected using a questionnaire, and the data was processed by the Statistical Package (SPSS) program, as well as many other descriptive statistical methods were used.

The study reached several conclusions, the most important of which are: that intellectual capital in all its dimensions has an impact on administrative creativity in Yemeni private universities. The universities under study are also interested in the availability of intellectual capital in its threedimensions (human - structural and relational), but their interest in structural capital came first, followed by the head of Human and relational money in the same proportion, and the universities under study pay great attention to the practice of administrative creativity, as workers in the universities under study practice the skills of administrative creativity, and the most practiced is analysis and linkage, followed by risk and flexibility, followed by originality and then sensitivity to problems. Fluency came at the last level, and there is also agreement in The response of the sample members about the level of intellectual capital availability in Yemeni private universities due to the variables represented in (gender - age - educational qualification - job title - years of service), and there is a discrepancy in the answers of the study sample due to the university variable, and the study recommended many recommendations, the most important of which were .: That universities should work to enrich the intellectual capital in them by developing and encouraging it through the involvement of workers and Integrating them into training programs, periodic evaluation of intellectual capital, linking material and moral incentives in it, and for the Human Resources Department to study the needs of its employees and provide them with the necessary skills and expertise through training, which in turn will be reflected in the quality of service provided, and allocate a special budget to support and finance creative ideas for developing services by its employees

Republic of Yemen

Ministry of Higher Education and Scientific Research

Al-Andalus university for Science & Technology

Deanship of Postgraduate Studies and Scientific Research



The impact of intellectual capital on administrative creativity in private Yemeni universities

A letter submitted to complete the requirements for obtaining a Master's Degree in administrative Sciences to the Department of Business Administration- Al-Andalus University for Science & Technology

By

Suad Abdullah abdo Hasan

Supervisor

Pro. Dr: Abdul Latif Mosleh

Professor of Business Administration

University of Science & Technology

1444- 2023AD- Sana'a