



The Impact of Intellectual Capital on Administrative Creativity in Private Yemeni Universities

Abdullatif Muslih Muhammad Ayedh ^{1,*}, Suad Abdullah Abdo Hasan ²

Received: 20/08/2024, Reviewed: 05/11/2024, Accepted: 27/11/2024. <https://doi.org/10.59559/ajmbfs.1.1.3>

Abstract: This study aimed to determine the impact of intellectual capital on administrative creativity in private Yemeni universities in the capital, Sana'a. The study followed a descriptive-analytical approach. To achieve the study's objectives and test its hypotheses, a questionnaire was developed to collect primary data from a study population of 420 individuals. A stratified random sample of 201 individuals was selected. Data were statistically analyzed using the Statistical Package for Social Sciences (SPSS). The study found that private Yemeni universities pay significant attention to providing intellectual capital and practicing administrative creativity. Additionally, intellectual capital, in all its dimensions, has a significant impact on administrative creativity in private Yemeni universities. The structural capital dimension was found to have the greatest impact on administrative creativity, while human capital had the least impact. Based on these findings, the study recommends enriching the intellectual capital of private Yemeni universities and enhancing their practice of administrative creativity. Furthermore, it emphasizes the need to enhance the availability of intellectual capital, particularly structural capital, given its significant impact on administrative creativity.

Keywords: Intellectual capital, administrative creativity, private Yemeni universities.

أثر رأس المال الفكري في الإبداع الإداري في الجامعات الأهلية اليمنية

عبد اللطيف مصلح محمد عايض ^{1,*}، سعاد عبدالله عبده حسن ²

الاستلام: 2024/08/20، التحكيم: 2024/11/05، القبول: 2024/11/27

المخلص: هدفت الدراسة إلى تحديد أثر رأس المال الفكري في الإبداع الإداري في الجامعات الأهلية اليمنية بأمانة العاصمة، وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، ولتحقيق أهداف الدراسة واختبار فرضياتها فقد تم تطوير استبانة لغرض جمع البيانات الأولية من مجتمع الدراسة الذي بلغ (420) مفردة، وتم اختيار عينة الدراسة بطريقة العينة العشوائية الطبقية النسبية، حيث بلغ عددها (201) مفردة، وقد تم إجراء معالجة البيانات إحصائياً باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية في العلوم الاجتماعية (SPSS)، وقد توصلت الدراسة إلى أن الجامعات الأهلية اليمنية تولي اهتماماً كبيراً بتوفير رأس المال الفكري، وبممارسة الإبداع الإداري، وأن لرأس المال الفكري بكافة أبعاده تأثيراً في الإبداع الإداري في الجامعات الأهلية اليمنية، وأن أكثر أبعاد رأس المال الفكري تأثيراً في الإبداع الإداري هو بُعد رأس المال الهيكلي، وأقلها تأثيراً هو بُعد رأس المال البشري، وبناءً على ذلك أوصت الدراسة بضرورة إثراء الجامعات الأهلية اليمنية لرأس مالها الفكري، وتعزيز ممارستها للإبداع الإداري، إضافة إلى تعزيز توفر رأس المال الفكري، لاسيما رأس المال الهيكلي؛ كونه أكثر أبعاد رأس المال الفكري تأثيراً في الإبداع الإداري.

الكلمات المفتاحية: رأس المال الفكري، الإبداع الإداري، الجامعات الأهلية اليمنية.

© 2025 Arab Academy for Management, Banking, and Financial Sciences, Yemen. The article can be reused under the [Creative Commons license \(CC BY 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) as long as the journal and authors are credited.

© 2025 الأكاديمية العربية للعلوم الإدارية والمالية والمصرفية، اليمن. يمكن استخدام المادة المنشورة مرة أخرى وفقاً لرخصة [مؤسسة المشاع الإبداعي \(CC BY 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) بشرط الإشارة إلى المؤلف والمجلة.

1 Professor of Business Administration, Faculty of Administrative Sciences, University of Science and Technology, Sana'a, Yemen.

* Corresponding author email: a.musleh@ust.edu.ye

2 Researcher in Business Administration, Faculty of Administrative Sciences, Alandalus University for Science and Technology, Sana'a, Yemen.

1 أستاذ إدارة الأعمال، كلية العلوم الإدارية، جامعة العلوم والتكنولوجيا، صنعاء، اليمن.

* الباحث المراسل: a.musleh@ust.edu.ye

2 باحثة في إدارة الأعمال، كلية العلوم الإدارية، جامعة الأندلس للعلوم والتقنية، صنعاء، اليمن.

وعرف Saks و Johns (2005، 538) الإبداع بأنه: "عملية تطوير وتطبيق الأفكار الجديدة في المنظمة"، أما Daft (2012، 245) فعرفه بأنه "تبني 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 (1967، 74) أن الإبداع "يتضمن عدة سمات عقلية، أهمها: الطلاقة، والمرونة، والأصالة".

وفي ضوء ما سبق يمكن تعريف الإبداع بأنه: إنتاج وتطوير أفكار، وأعمال جديدة، أصيلة وغير مألوفة، وتنظيمها بأكبر قدر من الطلاقة، والمرونة، والمخاطرة، وحل المشكلات بأساليب حديثة، وجديدة من خلال التفاصيل، وإيجاد العلاقة التي تربط بين أجزائها.

أما الإبداع الإداري فقد عرفه كل من Sanchez و Fanise (2013، 11) بأنه: "تنفيذ هياكل تنظيمية جديدة، وأنظمة إدارية، وممارسات الإدارة، والعمليات والتقنيات التي يمكن أن تخلق قيمة للمنظمة"، وعرفه السيد (2020، 54) 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 بيئته"، 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 أسلوب علمي؛ لتنفيذ أعمال المنظمة بشكل يكفل تحقيق الأهداف بكفاءة، وفاعلية".

ومما سبق يتضح أن التعاريف السابقة للإبداع 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 بأكبر قدر من التفرد، وبمرونة عالية، واستشعار حساسية المشكلات وتقديم حلولاً فريدة لها، والقيام بعملية التحليل والربط، ومواجهة المخاطر بطريقة تضمن تحقيق تحولات إبداعية في بيئة المنظمة وعملياتها ومخرجاتها.

أهمية الإبداع الإداري:

- من خلال الاطلاع على بعض الأدبيات ذات العلاقة (بسعيد، 2019؛ صارم، 2019؛ الصليبي، 2009؛ العجلة، 2009) يمكن القول إن أهمية الإبداع الإداري تكمن في الآتي:
1. القدرة على الاستجابة السريعة لمتغيرات البيئة المحيطة؛ مما يجعل التنظيم في وضع مستقر.
 2. أن نجاح المنظمة يقاس بما تمتلكه من أفكار إبداعية، والقدرة على تجسيدها في الواقع.
 3. يساعد على توقع المشكلة بدقة، وحلها، أو الوقاية منها قبل حدوثها.
 4. يساهم في تقديم منتجات/مخرجات إبداعية قادرة على تلبية حاجة السوق أو تجاوزها.
 5. حسن استغلال الموارد البشرية والاستفادة من قدراتها؛ بتنميتها وتمكينها، وإتاحة الفرص لها في البحث عن الجديد، والتحديث المستمر.

في ظل التطورات، والأحداث المتسارعة، والمتجددة التي تحدث في كافة المجالات الاجتماعية، والاقتصادية، والتكنولوجية، أصبح من الملح على المنظمات ممارسة الإبداع بشكل دائم، وأصبح الإبداع سمة للمنظمة لا تنفك عنها، فالمجتمعات المتقدمة حققت تقدمها بفضل اعتمادها على المفكرين، والمبدعين، وأصحاب العقول المنتجة، وأصبح تقدم المجتمعات يقاس بعدد مبدعيها ومفكرها، ويعد الإبداع من أهم الأساليب لتحسين أداء العاملين والارتقاء بمستوى أداء المنظمة، حيث أصبح الإبداع ضرورة ملحة تفرضها حركة الحياة الحالية، ولتتمكن المنظمة من الاستمرارية والمنافسة والتميز.

ويُعد رأس المال الفكري من أكثر الموارد التي تمثل قيمة، وإضافة للمنظمة، فكثير من المنظمات تملك طاقة هائلة من الموارد البشرية، أو الهيكلية، أو العلاقات، ولكنها تغفل عن استثمارها الاستثمار الأمثل التي يجعل المنظمة مبدعة، وناجحة في ظل 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، حتى تتأقلم وتتواكب مع متطلبات النهضة العلمية، حيث يعول عليها في 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).

ويُعد التعليم العالي من أهم مقومات الدولة الحديثة باعتباره معقلاً للفكر الإنساني، ومصدراً للاستثمار، وتنمية الثروة البشرية، والمجتمعية، ومما لا شك فيه، أن مؤسسات التعليم العالي تُعد من أهم دعائم المجتمع، فمخرجاتها تمثل مدخلات لكل المنظمات، سواء كانت إنتاجية، أم خدمية؛ على أساس أنها تعمل على توفير مقومات الإبداع والابتكار، وتطوير المهارات البشرية، وتنمية الكوادر والقدرات، ومن ثم رفد جميع المنظمات العاملة في المجتمع أيّاً كان نوعها بالكوادر البشرية بمختلف التخصصات.

ولعل من أهم الطرق التي تساهم 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، إضافة إلى كونه مهارة يمكن الجامعات من مواجهة التحديات، وإدارة الأزمات، وتحسين الأداء. وبناءً على ما سبق فقد سعت هذه الدراسة إلى إبراز أثر رأس المال الفكري في الإبداع الإداري في الجامعات الأهلية اليمنية.

الخلفية النظرية للدراسة:

مفهوم الإبداع الإداري:

عرفت الموسوعة البريطانية الإبداع بأنه: "القدرة على إيجاد حلول لمشكلة، أو أداة جديدة، أو أثر فني، أو أسلوب جديد" (عبدالرؤوف، 2015، 218).

6. يساعد على اكتشاف القدرات الذاتية ودعمها، وتوجيهها نحو تطوير المؤسسة، ويدفع الفرد إلى الدخول في منافسات التحدي، والتميز مع الآخرين.
7. تحسين سمعة المنظمة العلمية، والعملية.

أبعاد الإبداع الإداري:

لوحظ من خلال الدراسات السابقة أن الكتاب والباحثين اختلفوا في أبعاد الإبداع الإداري، ولكن اختلفا في فهم ليس جوهرياً؛ حيث إن غالبيتهم أجمعوا ثلاثة أبعاد هي: على الطلاقة والأصالة، والمرونة، ومنهم من أضاف إليها المخاطرة، والتحليل والربط، كما في دراسة شطريط (2017)، ومنهم من أضاف إليها الحساسية للمشكلات، كما في دراسة العجلة (2009)، ومحمد والشيخ (2018)، ومنهم من أضاف التنظيم، كما في دراسة الكعبي (2013)، ومنهم من أضاف الاهتمام بالتفاصيل، كدراسة الكعبي (2013)، وجرادات والزير (2020)، ويمكن القول: إن أكثر هذه الأبعاد شيوعاً، ومناسبة للدراسة الحالية هي ستة أبعاد: (الطلاقة، الأصالة، المرونة، الحساسية للمشكلات، المخاطرة، التحليل والربط)، وفيما يأتي عرض مختصر لها:

أولاً الطلاقة:

يرى فيشر أنها "القدرة على استعمال مخزوننا المعرفي عندما نحتاجه" (الكعبي، 2013، 13)، وتُعرف بأنها: "القدرة على إنتاج كم كبير من الأفكار، والتصورات الإبداعية في برهة زمنية محددة" (مرعي وآخرون، 2014، 400)، ويمكن تقسيمها إلى ثلاثة أنواع، كما ذكرها علي والحاكم (2015، 184):

1. "طلاقة الألفاظ: وتعني السرعة 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."

ثانياً الأصالة:

ويقصد بها "الحدثة، وجودة الأفكار التي ينتجها الفرد من خلال خبرته لإبتكار، وتقديم أفكار متميزة عن الغير لم يسبقه إليها أحد، فكلما قلت درجة شيوع الفكرة زادت درجة أصالتها" (الصبري، 2007، 170)، وتشمل ثلاث جوانب وهي (السيد، 2020، 62):

1. "الاستجابة غير الشائعة: وتعني القدرة على إنتاج أفكار نادرة.
2. الاستجابة البعيدة: وتعني القدرة على ذكر تداعيات بعيدة غير مباشرة.
3. الاستجابة الماهرة: وتعني القدرة على إنتاج استجابات يحكم عليها بالمهارة."

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

واللانمطية، والغزارة الفكرية لهذا النوع من الاستجابات غير التقليدية، والنظر إلى المشكلة من زوايا مختلفة"، وتنقسم إلى قسمين، هما (العجلة، 2009، 29):

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

رابعاً: الحساسية للمشكلات:

عرفها بوبيدي (2015، 19) بأنها: القدرة على اكتشاف المشكلات والصعوبات والنقص في المعلومات قبل التوصل إلى الحل، وذلك من خلال وعي المتعلم بوجود مشكلة في مكونات موقف ما أو أحد عناصره؛ مما يستدعي الشعور بالحساسية نحو الموقف أو المشكلة ... وحساسيته لهذه المشكلة تدفعه لأن يلاحظ الأشياء غير المألوفة في محيطه وإثارة تساؤلات حولها.

خامساً: المخاطرة:

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

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).

مفهوم رأس المال الفكري:

يُعرف رأس المال الفكري بأنه: "أهم تكامل تمتلكه المنظمة للأصول المعنوية التي تشمل كافة القدرات المعرفية للعقول البشرية المبدعة، والبيئة التنظيمية والاجتماعية الداعمة لها، ويمكن إدارتها، واستثمارها لتدعيم التطوير التنظيمي، وتحقيق التميز في الأداء، وزيادة، وفاعلية المنظمة" (المخلافي، 2020، 47).

وفي ضوء ما سبق يمكن تعريف رأس المال الفكري بأنه أصول معرفية تمتلكها المنظمة، وهو يمثل مورداً غير ملموس (بشرياً كان أو هيكلياً أو علائقياً) يحقق ثروة، أو قيمة للمنظمة.

أهمية رأس المال الفكري:

من خلال الاطلاع على الأدبيات التي تطرقت إلى أهمية رأس المال الفكري، مثل دراسة Noe et al. (2021)، ستيوارت (2005)، جاد الرب (2009)، أبو هادي (2019)، والعرب (2016)، يمكن القول: إن أهمية رأس المال الفكري تتمثل في الآتي:

1. ارتباطه بالفئة الحاملة له، وهي فئة ذات التراكم المعرفي، والتجارب الكبيرة، التي لا تعمل على تجاوز المنظمة للعراقيل والمشاكل التي تعيق نموها الطبيعي

ثانياً: رأس المال الهيكلي:

ويشمل "العلامات التجارية للشركة، وعلامات، وحقوق، وبراءات الاختراع، وقواعد البيانات، والبرامج، والجهاز، والبراءات والنظم" (جاد الرب، 2009، 248)، وعرفه سليم (2010، 105) بأنه: "عبارة عن المعرفة التي تبقى في المنظمة، ولا تغادرها عندما يترك العاملون المنظمة في نهاية يوم العمل، وينتمي للمنظمة ككل، ويشمل إجراءات العمل، وأدلة التشغيل، والنظم الإدارية، والهياكل، والآليات التنظيمية، والبيانات، والمنشورات، وغيرها"، وللاستفادة من هذا المورد هناك عدة متطلبات أهمها ما ذكره عثمان (2021، 249) وهي كالآتي:

1. "إعداد هياكل تنظيمية ذات تسهيلات مناسبة.
2. تطوير اللوائح والأنظمة بصورة دورية.
3. ثقافة تنظيمية محفزة على الإبداع، والابتكار، وتكافؤ على الإنجاز الفكري.
4. بناء ثقافة تعاونية تعزز عمليات التعلم، وتبادل الخبرات.
5. توفير عدة وسائل لتسهيل انتقال المعلومات، والمعرفة بين المستويات الإدارية المختلفة.
6. إيجاد آلية واضحة لدعم، وتطوير أبحاث العاملين وابتكاراتهم، وحفظها، ونشرها.
7. إيجاد آلية لحفظ الخبرات التراكمية لدى العاملين، لا سيما العاملين المتوقع تركهم للعمل.

ثالثاً: رأس المال العلائقي:

ويطلق عليه: رأس مال العلاقات، أو الزبون، أو الاجتماعي، ويُعرف بأنه: "العلاقات الطيبة، والتميزة التي يقيمها البنك مع عملائه، والأطراف الخارجية التي يتعامل معها؛ مما ينعكس على رضا، وولاء هذه الأطراف" (الخلايلة، 2020، 20)، وللاستفادة من هذا المورد يمكن القول: إنه يتطلب من المنظمات القيام بالآتي:

1. تقديم الخدمة أو السلعة في الوقت المناسب وبسعر ينسجم مع قيمة الخدمة، أو السلعة التي سيحصل عليها العميل.
2. تقديم الخدمة، أو السلعة بطريقة مميزة وجذابة، وبمستوى جودة يتجاوز توقعات العميل، ويتفوق على المنافسين.
3. التطوير والتحسين المستمر للسلعة، أو الخدمة.
4. خدمات توصيل متميزة، مع تقديم خدمات مرافقة للبيع، وما بعد البيع.

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 إنتاجاً إبداعياً، أو حلولاً للمشكلات، واتخاذ القرارات، حيث يسهم الإبداع الإداري في تحسين مستوى المخرجات، ويزيد من قدرة الجامعات، وقابليتها للتكيف مع التغيرات المختلفة وزيادة في المرونة في عملياتها الإدارية، وهذا بدوره

فقط، بل تتجاوز ذلك إلى إدخال التعديلات الجوهرية في أعمال المنظمة، وابتكار أعمال جديدة تسمح لها بالتكيف مع محيطها العام، والبقاء في الريادة.

2. تأثيره في إنتاج المنتجات، إضافة إلى كونه يمثل المصفوفة والنظام الذي يتم من خلاله النجاح.
3. استمرار المنظمة، ونجاحها يعتمد بصفة رئيسة على قدراتها التنافسية فيما يتعلق برأس المال الفكري.
4. يسهم في جذب الموظفين الموهوبين، والاحتفاظ بهم ودعم التغيير، وتسهيل التفكير الإبداعي، والابتكاري الذي تحتاجه الشركة للانتقال إلى أعمال جديدة.
5. يعد المحور الأساس لعوامل الإنتاج، إلى جانب أنه يدعم المركز التنافسي للمنظمات.
6. يمثل الموجودات التنافسية التي تقوم بعملية التطوير الخلاق، والاستراتيجي المعتمد على الابتكار والتجديد.

أبعاد رأس المال الفكري:

على الرغم من تعدد آراء الباحثين، والكتاب حول أبعاد رأس المال الفكري، فإن معظمهم ركزوا على الأنواع الثلاثة الأساسية التي اعتمدتها هذه الدراسة، والمتمثلة في: (رأس المال البشري، ورأس المال الهيكلي، ورأس المال العلائقي)، وفيما يلي عرض مختصر لكل بعد من هذه الأبعاد:

أولاً: رأس المال البشري:

وهو "إجمالي عدد عمال المنظمة، والخبرات، والمهارات، والمعارف، والطاقات والمواهب، والكفاءات والحماس، والإبداع، والابتكارات، والصفات، والمقدرات المكتسبة عن التعلم، المحفوظة في ذهن الفرد، والمرتبطة به شخصياً وهي التي يملكها دون غيره" (عجان، 2017، 93)، ويُعد رأس المال البشري من أهم العوامل التي ترتكز عليه بقية العوامل، فهو الدعامة الأساسية في أي منظمة، وأهم مورد، وثروة يمكن اقتناؤها، وبدونه لا يمكن إنجاز باقي الأعمال، وقد حدد Cushway (2003، 15) ثلاثة مبادئ للمنظمة تمكنها من الاحتفاظ بموظفيها المتميزين، وهي: (الاحترام، التقدير، المكافأة)، ويكمن سر نجاح هذه المبادئ في استخدامها بشكل تكاملي دون إغفال أي جانب منها، وللاستفادة من هذا المورد يمكن القول: إنه يتطلب من المنظمات القيام بالآتي (جمعة، 2019):

1. بناء كوادر قادرة على إحداث التغيير المنشود داخل المنظمة.
2. استقطاب وجذب العاملين القادرين على تحديد وتغطية فجوات المعرفة والمهارة.
3. تحديد الاحتياجات التدريبية وإتاحة وتوفير برامج تدريبية متطورة للعاملين.
4. تنفيذ نظام الأجور على أساس المعارف، والمهارات، والخبرات التي يمتلكها الأفراد.
5. التحديث المستمر للمهارات بشكل دوري كأساس للاستمرار في المؤسسة.
6. التحليل المستمر للمهارات التي تجعل المؤسسة قادرة على التنافس العالمي.

يؤدي إلى تقديم مخرجات قادرة على المشاركة بفاعلية في بناء المجتمع.

أهمية توافر رأس المال الفكري للجامعات الأهلية اليمنية:

تمتلك الجامعات نخب المجتمع من العقول، والمفكرين ذوي الكفاءات، والتخصصات المختلفة، وبذلك فهي تمتاز عن المنظمات الأخرى، 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، تجعلهم قادرين على التوجه بالجامعة إلى العالمية، والأسبقية التنافسية.

الدراسات السابقة:

فيما يأتي عرض مختصر لبعض الدراسات السابقة ذات العلاقة بموضوع الدراسة الحالية، وقد تم عرضها من الأحدث إلى الأقدم:

- دراسة العوفي والجبر (2022): هدفت الدراسة إلى معرفة دور الإبداع الإداري للقادة الأكاديميين في تنمية رأس المال الفكري من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة القصيم، وتوصلت الدراسة إلى أن القادة الأكاديميين يمارسون الإبداع الإداري بدرجة كبيرة، وأن مستوى تنمية رأس المال الفكري جاء بدرجة كبيرة.
- دراسة المخلافي (2020): هدفت الدراسة إلى معرفة دور رأس المال الفكري في تحقيق الإبداع التكنولوجي في البنوك التجارية اليمنية في العاصمة صنعاء، 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.
- دراسة جرادات والوزير (2020): هدفت الدراسة إلى معرفة دور رأس المال الفكري في تحقيق الإبداع لدى موظفي الجامعات الفلسطينية، وتوصلت الدراسة إلى أن لرأس المال الفكري دوراً أساسياً في الإبداع في الجامعات الفلسطينية.
- دراسة السيد (2020): هدفت الدراسة إلى اختبار العلاقة بين رأس المال الفكري، والإبداع الإداري ببنك البلد بالسودان، وتوصلت الدراسة إلى وجود ارتباط طردي قوي بين رأس المال الفكري، والإبداع الإداري.
- دراسة محمد (2020): هدفت الدراسة إلى معرفة العلاقة الترابطية بين رأس المال الفكري والإبداع الإداري في الجامعات الحكومية السودانية، وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة بين رأس المال الفكري والإبداع الإداري.
- دراسة السقاف (2020): هدفت الدراسة إلى معرفة دور رأس المال الفكري في تحقيق المناخ الإبداعي في مستشفى جامعة العلوم والتكنولوجيا بصنعاء من وجهة نظر الأطباء، وتوصلت الدراسة إلى أن هناك دوراً إيجابياً

لرأس المال الفكري بأبعاده المختلفة (البشري، والهيكلية) في تحقيق المناخ الإبداعي.

- دراسة Masa'd و Aljawarneh (2020): هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع الإبداع الإداري وأثره في الأداء الوظيفي للموظفين الإداريين في جامعة جدارا، إربد، الأردن، وتوصلت الدراسة إلى أن هناك علاقة إيجابية بين القدرات الإبداعية والأداء الوظيفي.
- دراسة Hardan (2020): هدفت الدراسة إلى معرفة أثر رأس المال الفكري على التنمية المستدامة من خلال الإبداع الإداري لأعضاء هيئة التدريس بمحافظه ظفار بسلطنة عمان، وتوصلت الدراسة إلى أن زيادة الاهتمام برأس المال الفكري يؤثر على مستوى الإبداع الإداري للعاملين.
- دراسة البنا (2019): هدفت الدراسة إلى معرفة تأثير القيادة التحويلية المعدل في العلاقة بين رأس المال الفكري والإبداع المنظمي في شركات تكنولوجيا المعلومات الحاسوبية باليمن، وتوصلت إلى وجود تأثير للقيادة التحويلية يعدل العلاقة بين رأس المال الفكري، والإبداع.
- دراسة سفيان (2019): هدفت الدراسة إلى التعرف على اتجاهات العمال الإداريين بمؤسسة نفطال فرع تسويق بسكرة بالجزائر نحو أثر رأس المال في الإبداع الإداري، وخلصت الدراسة إلى وجود أثر معنوي لرأس المال الفكري في الإبداع الإداري.
- دراسة أبو هادي (2019): هدفت الدراسة إلى تحديد أثر رأس المال الفكري في تحقيق الميزة التنافسية المستدامة من خلال استراتيجيات الريادة في الشركات اليمنية للصناعات الغذائية، وقد توصلت الدراسة إلى وجود أثر لرأس المال الفكري، في تحقيق الميزة التنافسية المستدامة من خلال استراتيجيات الريادة.
- دراسة دريالي ومناصرة (2018): هدفت الدراسة إلى معرفة مدى مساهمة رأس المال الفكري في بناء المنظمة المتعلمة لدى عينة من المستشفيات العمومية في ولاية الشلفي الجزائر، وتوصلت الدراسة إلى وجود تأثير ذي دلالة إحصائية لرأس المال في بناء المنظمة المتعلمة.
- دراسة حسن (2018): هدفت الدراسة إلى اختبار الدور الوسيط للتوجه بالتعلم في العلاقة برأس المال الفكري، والإبداع الإداري بالشركات العاملة داخل ولاية الخرطوم، وتوصلت الدراسة إلى عدم وجود علاقة بين رأس المال البشري، والإبداع الإداري، وأن رأس المال الفكري يؤثر جزئياً على الإبداع الإداري.
- دراسة شطريط (2017): هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع الإبداع الإداري في الجامعات الفلسطينية الخاصة وعلاقته بالتميز، وتوصلت الدراسة إلى أنه لا توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين عناصر الإبداع الإداري، وعلاقته بالتميز.

- دراسة النشمي والدعيس (2017): هدفت الدراسة إلى التعرف على علاقة الإبداع الإداري بتحقيق الميزة التنافسية في الجامعات الخاصة في اليمن، وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباط طردية بين ثلاث من أبعاد الإبداع الإداري بتحقيق الميزة التنافسية في الجامعات الخاصة في اليمن.
- دراسة Manzaneque et al. (2017): هدفت الدراسة إلى تعزيز فهم العلاقة بين رأس المال الفكري، والإبداع، ومعرفة الدور المعدل لإدارة الأسرة على هذه العلاقة، وأظهرت النتائج أن جذب وتوظيف الموارد البشرية المختصة، مهمة لتحقيق نتائج الإبداع التكنولوجي، وأن إدارة الأسرة تزيد من كفاءة رأس المال البشري، والهيكل؛ للحصول على نتائج الإبداع التكنولوجي.
- دراسة مرهج (2016): هدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين رأس المال الفكري وأداء الابتكار في جامعة تشرين بسوريا، وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة طردية معنوية بين رأس المال الفكري وأداء الابتكار.
- دراسة عساف (2014): هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع إدارة الإبداع؛ كونه مدخلاً لتحقيق الميزة التنافسية في مؤسسات التعليم العالي بمحافظة غزة من وجهة نظر العاملين فيها، وتوصلت الدراسة إلى أن إدارة الإبداع تعد مدخلاً لتحقيق الميزة التنافسية بدرجة كبيرة.
- دراسة رشيد والزيادي (2014): هدفت الدراسة إلى معرفة الدور الذي يحققه رأس المال الفكري في بلوغ الأداء الجامعي المتميز؛ في عينة من كليات جامعة القادسية- العراق، وتوصلت الدراسة إلى وجود تأثير إيجابي ذي دلالة إحصائية لرأس المال الفكري في الأداء الجامعي المتميز.
- دراسة Kamukama (2013): هدفت الدراسة إلى معرفة مساهمة عناصر رأس المال الفكري في تحقيق الميزة التنافسية في صناعة التمويل الأصغر في أوغندا، وتوصلت الدراسة إلى أن رأس المال الفكري يؤثر إيجاباً في تحقيق الميزة التنافسية في صناعة التمويل الأصغر.
- دراسة El Telbani (2013): هدفت الدراسة إلى استكشاف العلاقة بين رأس المال الفكري البشري، والبنوي، والعمل، والإبداع في شركة جوال، بفلسطين، وتوصلت الدراسة إلى أن المكونات الثلاثة لرأس المال الفكري لها علاقة إيجابية كبيرة مع الإبداع في الشركة.

التعقيب على الدراسات السابقة:

- اتفقت الدراسة الحالية مع معظم الدراسات السابقة فيما يتعلق بأبعاد رأس المال الفكري الثلاثة، وهي: (البشري، والهيكل، والزبوني)، كدراسة أبو هادي (2019)، والبنو (2019)، وحسن (2018)، وElasrag (2013)، ومحمد والشيخ (2018)، وKamukama (2013)، وغيرها، كما اتفقت مع معظم الدراسات السابقة في المتغير التابع، كدراسة جرادات والزي

- (2020)، وشطريط (2017)، والعجلة (2009)، والسيد (2020)، وحسن (2018)، وسفيان (2019)، ومحمد والشيخ (2018)، والنشمي والدعيس (2017)، وكذلك اتفقت مع بعض الدراسات السابقة في المتغيرين المستقل والتابع كدراسة المخلافي (2020)، وجرادات والزي (2020)، والسيد (2020)، والبنو (2019)، وحسن (2018)، ومحمد والشيخ (2018)، وManzaneque et al. (2016)، وCassol et al. (2013)، وEl Telbani (2013).
- اختلفت الدراسة الحالية مع معظم الدراسات السابقة، حيث يوجد 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 (2009)، ودراسة ومحمد والشيخ (2018)، كما اختلفت في مجتمع الدراسة مع الدراسات السابقة، حيث كان المجتمع لهذه الدراسة الجامعات الأهلية اليمنية، وبالتالي فهي تعد من أوائل الدراسات التي تناولت أثر رأس المال الفكري في الإبداع الإداري في الجامعات الأهلية اليمنية.

مشكلة الدراسة:

على الرغم من التطورات المتسارعة وشدة التنافس بين مختلف المنظمات عامة، والمنظمات التعليمية بشكل خاص، وما وصلت إليه منظومة التعليم من إبداع في العالم، فإن 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، فيحسب تصنيف كيو إس (QS) لعام 2021م لتصنيف الجامعات العربية بين أفضل 1000 جامعة عربيًا وعالميًا، لم تنل أي من الجامعات اليمنية أي مرتبة (QS World Merit Charity, 2021)، في حين جاءت جامعتان يمينتان فقط (جامعة العلوم والتكنولوجيا وجامعة ذمار) ضمن أفضل (200) جامعة عربية بحسب التصنيف نفسه لعام (2022 World Merit Charity)، وهذا يعني أن الجامعات اليمنية مازالت متأخرة في مجال الإبداع والتميز، كما أظهر تصنيف التايمز البريطاني للتعليم العالي للعام 2018م 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, 2018).

إن ما سبق يمثل مؤشرات على وجود قصور في مجال الإبداع الفردي والمؤسسي في الجامعات اليمنية ومنها الأهلية، ولعل هناك العديد من العوامل التي تكون قد أسهمت في ذلك، منها بيئة الجامعات الأهلية التي قد لا تساعد على الإبداع، حيث تعاني من أوجه قصور واختلالات في كل ما يتعلق بتحقيق الإبداع والتميز، لاسيما فيما يخص الموارد البشرية الذين يمثلون العامل الحاسم في نجاح تلك الجامعات، وهذا ما انعكس سلباً في ممارستهم للإبداع وتحقيقهم للتميز، وهذا ما أظهرته نتائج دراسة النشمي

والدعيس التي أجريت في الجامعات الخاصة في اليمن، حيث توصلت إلى "أنه لا وجود للإبداع الإداري، وأن تنفيذ الإبداع الإداري ضعيف" (النشومي والدعيس، 2017، 195). وقد ذكر البنا (2019، 5) أنه "ينبغي على منظمات الأعمال توفير كافة المتطلبات التي تساعد في تحويل الأفكار الإبداعية إلى واقع ملموس باستخدامها لأساليب ومدخلات جديدة غير مألوفة أو تقليدية، كإهتمام برأس المال الفكري الذي يؤثر مباشرة من خلال أبعاده المكونة من رأس المال البشري، والهيكلية، والزبوني في إبداع هذه المنظمات". ومن خلال ما سبق يمكن تلخيص مشكلة الدراسة في التساؤل الرئيس الآتي: ما أثر رأس المال الفكري في الإبداع الإداري في الجامعات الأهلية اليمنية؟

أهداف الدراسة:

تتمثل أهداف هذه الدراسة في الآتي:

1. معرفة مستوى توافر رأس المال الفكري في الجامعات الأهلية اليمنية بأمانة العاصمة.
2. معرفة مستوى ممارسة الإبداع الإداري في الجامعات الأهلية اليمنية بأمانة العاصمة.
3. تحديد أثر رأس المال الفكري في الإبداع الإداري في الجامعات الأهلية اليمنية بأمانة العاصمة.

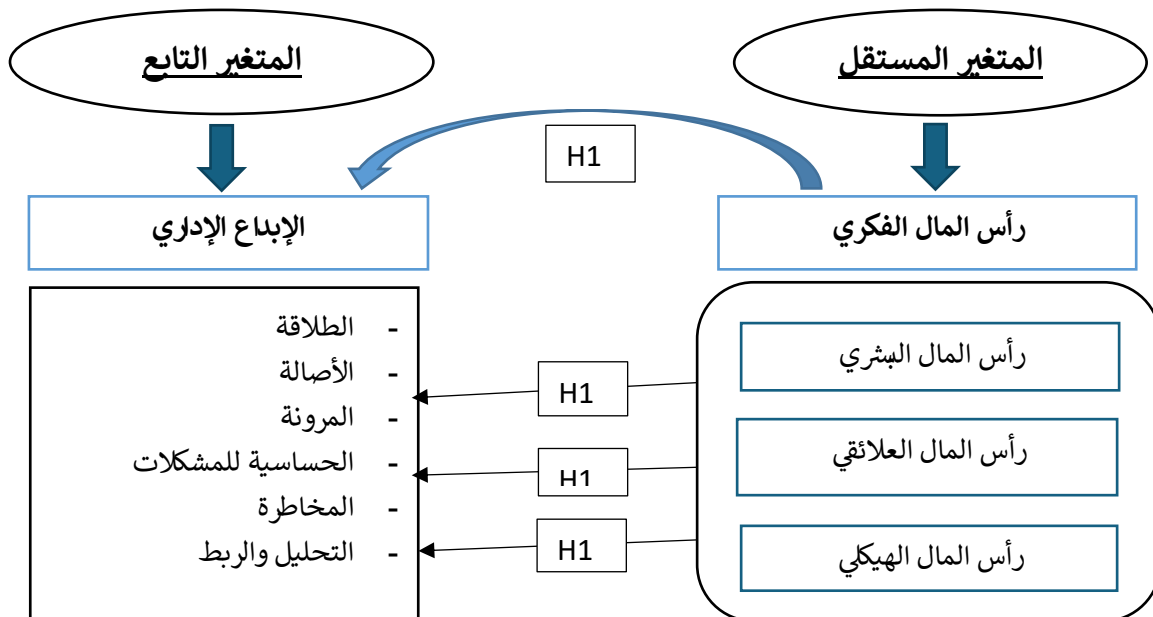
أهمية الدراسة:

1. قدمت تأصيلاً نظرياً لمفهوم رأس المال الفكري والإبداع الإداري، وكلاهما من المفاهيم المهمة للمنظمات بشكل عام، وللجامعات بشكل خاص.
2. تنبع أهمية الدراسة من أهمية مؤسسات التعليم العالي؛ كونها قوة اجتماعية، ومصدرًا فكريًا ترسم معالم التقدم، والتطوير والبناء.

3. تمثل إضافة للمكتبة الإدارية على المستوى المحلي، والإقليمي، لا سيما مع ندرة الدراسات المحلية التي تناولت الإبداع الإداري من خلال رأس المال الفكري في مؤسسات التعليم العالي، لا سيما الجامعات الأهلية، بحسب علم الباحثين.
4. قدمت تحليلاً لواقع كل من أثر رأس المال الفكري، والإبداع الإداري بأبعادهما المختلفة في الجامعات الأهلية اليمنية، وصولاً إلى نقاط القوة، والضعف على مستوى كل بعد من تلك الأبعاد.
5. قد تساعد صناع السياسات ومتخذي القرارات في الجامعات الأهلية اليمنية، في تعزيز جوانب القوة، ومعالجة نواحي الضعف والقصور فيما يتعلق برأس المال الفكري، وممارسة الإبداع الإداري.

النموذج المعرفي للدراسة:

يتكون النموذج المعرفي لهذه الدراسة من متغيرين: تمثل الأول في المتغير المستقل: رأس المال الفكري بأبعاده (رأس المال البشري، الهيكلية، العلائقية)، كونها تتناسب مع طبيعة عمل الجامعات، وكونها الأكثر تكراراً في الدراسات السابقة التي تم الاستناد إليها مثل دراسة جرادات والوزير (2020)، أبوهادي (2019)، البنا (2019)، Karchegani (2013)، بينما تمثل المتغير التابع في الإبداع الإداري بأبعاده (الطلاقة، الأصالة، المرونة، المخاطرة، الحساسية للمشكلات، والتحليل والربط)؛ كونها الأكثر تكراراً في الدراسات السابقة، كدراسة جرادات والوزير (2020)، ومحمد والشيخ (2018)، شطريط (2017)، وغيرهم، كما أنها تعد الأبعاد الأكثر ارتباطاً بطبيعة عمل الجامعات محل الدراسة. وبناءً على ما سبق يمكن تمثيل نموذج الدراسة كما في الشكل (1).



شكل (1): النموذج المعرفي للدراسة

فرضيات الدراسة:

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

- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لرأس المال البشري في الإبداع الإداري في الجامعات الأهلية اليمنية؟
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لرأس المال الهيكلي في الإبداع الإداري في الجامعات الأهلية اليمنية؟
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لرأس المال الزبوني في الإبداع الإداري في الجامعات الأهلية اليمنية؟

التعريفات الإجرائية لمصطلحات الدراسة:

تمثلت التعريفات الإجرائية لمصطلحات هذه الدراسة في الآتي:

1. **رأس المال الفكري:** 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.
2. **الإبداع الإداري:** 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.
3. **الجامعات الأهلية اليمنية:** هي الجامعات الأهلية اليمنية المعتمدة من قبل وزارة التعليم العالي والبحث العلمي في اليمن، وتقدم برامج علمية معترف بها، وتمنح فيها درجة علمية محددة.

حدود الدراسة:

- تتمثل حدود الدراسة في الآتي:
- **الحدود الموضوعية:** تمثلت في أثر رأس المال الفكري في الإبداع الإداري.

- **الحدود المكانية:** اقتصرَت الدراسة على خمس جامعات من الجامعات الأهلية اليمنية بأمانة العاصمة وهي (جامعة الأندلس، الجامعة اليمنية الحديثة، الجامعة الإماراتية، جامعة العلوم الحديثة، وجامعة الناصر).
- **الحدود البشرية:** شملت الدراسة العاملين في الجامعات اليمنية الأهلية من إداريين وأكاديميين مع استبعاد الوظائف الإدارية المساعدة من (الخدمات، السكرتارية، الخدمات والصيانة، والأمن،، إلخ).

منهجية الدراسة وإجراءاتها:

منهج الدراسة:

بناءً على أهداف الدراسة وفرضياتها فقد تم اعتماد المنهج الوصفي التحليلي؛ كونه الأنسب لطبيعة هذه الدراسة.

مجتمع الدراسة:

اعتمدت الدراسة في اختيارها للجامعات محل الدراسة على الشرطين الآتيين:

1. اعتماد الجامعة في الدليل الصادر عن وزارة التعليم العالي والبحث العلمي (2015)، والبوابة الالكترونية للتنسيق للجامعات اليمنية (مركز تقنية المعلومات في التعليم العالي، 2021)، ومنصة يمن أكاديميك (2021).
 2. أن 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، إذ إنه في الغالب ما تعمل الجامعات على تطوير برامجها الأكاديمية بعد مضي 4 سنوات بهدف تحسين أداؤها، كما أنها تعد مدة زمنية كافية لأن تظهر خلالها أي إبداعات لتلك الجامعات.
- وقد بلغ عدد الجامعات التي حققت الشرطين السابقين (24) جامعة، وقد تم اختيار خمس جامعات من بينها بالطريقة العشوائية البسيطة.
- وقد شمل مجتمع الدراسة جميع العاملين من الأكاديميين والإداريين في الجامعات اليمنية الأهلية محل الدراسة بواقع (420) مفردة، كما يوضح ذلك الجدول (1).

جدول (1): 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

المصدر: إدارات الموارد البشرية في الجامعات محل الدراسة، صنعاء، 2021م.

عينة الدراسة:

لمجتمع مكون من (420) بـ (201) مفردة (العريفي، 2020)، وقد تم اختيار العينة بالطريقة الطبقيّة العشوائية التناسبية، والجدول (2) يوضح عينة الدراسة.

تم تحديد حجم العينة بناءً على نموذج العينات لـ Morgan و Krejcie (1970) الذي يحدد عدد العينة

جدول (2): عينة الدراسة

م	الجامعة	مجتمع الدراسة			النسبة	العينة
		أكاديميين	إداريين	إجمالي		
1	الجامعة اليمنية الحديثة	3	69	72	17.4%	35
2	جامعة العلوم الحديثة	14	63	77	17.9%	36
3	جامعة الأندلس	25	48	73	17.4%	35
4	جامعة الناصر	29	61	90	21.9%	44
5	الجامعة الإماراتية	29	79	108	25.4%	51
	الإجمالي	100	320	420	100%	201

وحدة التحليل:

تمثلت وحدة التحليل للدراسة بالجامعة كون متغيري الدراسة على مستوى الجامعة وليس على مستوى الفرد.

مصادر جمع البيانات والمعلومات:

اعتمدت الدراسة في جمع البيانات، والمعلومات المتعلقة بهذه الدراسة على:

- المصادر الأساسية (الميدانية): وتمثلت في البيانات التي تم جمعها لأول مرة من خلال توزيع الاستبانات على عينة الدراسة.
- المصادر الثانوية (المكتبية): وتمثلت في البيانات التي تم جمعها من الكتب، والدوريات والرسائل العلمية، والوثائق، والتقارير الرسمية.

أداة الدراسة:

تم تصميم أداة الدراسة في شكلها المبدئي في ضوء الجانب النظري، وبلاستفادة من الدراسات السابقة، وبما يضمن قياس أهداف الدراسة واختبار فرضياتها. وللتحقق من الصدق الظاهري لأداة الدراسة فقد تم عرضها على (12) من المتخصصين في الإدارة، وتم تعديلها

بناءً على ما أبداه المحكمون من ملحوظات: بالإضافة، أو الحذف، أو التعديل، وأصبحت الأداة بشكلها النهائي، تتكون من جزأين رئيسين: يتعلق الأول بالبيانات الديموغرافية لأفراد عينة الدراسة، ويتكون من (5) فقرات رئيسة هي: (الجنس، المسمى الوظيفي، العمر، المؤهل العلمي، وسنوات الخدمة)، أما الجزء الثاني فيتعلق بمتغيري الدراسة، ويتكون من (60) فقرة بواقع (32) فقرة للمتغير المستقل، و(28) فقرة للمتغير التابع.

كما تم التأكد من عدم وجود فقرات في أداة الدراسة يمكن أن تضعف القدرة التفسيرية للنتائج من خلال قياس معامل الارتباط بين كل فقرة والبعد الذي تنتمي إليه، وكذلك بين الأبعاد والمتغيرين اللذين تنتمي إليهما تلك الأبعاد على مستوى أداة الدراسة، وقد تبين أن جميع الفقرات ترتبط بالأبعاد، وأن جميع أبعاد المتغير المستقل ترتبط به بدرجة عالية وموجبة، وأن جميع أبعاد المتغير التابع ترتبط به بدرجة عالية وموجبة، وهذا يعني أن أداة الدراسة ذات صدق عالٍ، وأنها تقيس ما وضعت له.

ولمعرفة ثبات أداة الدراسة، فقد تم استخدام اختبار ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha)؛ لمعرفة ثبات فقرات الأداة ومصداقيتها، والجدول (3) يوضح ذلك.

جدول (3): نتائج اختبار كرونباخ (ألفا) لأداة الدراسة

البعد	عدد الفقرات	درجة الثبات Alpha	درجة المصداقية ½Alpha
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%

استبانتيين في جامعة الأندلس لزيادة فرصة الاستعادة بسبب الاختبارات النصفية في الجامعة، وتم استعادتها بنسبة (99%)، وجميعها صالحة للتحليل، ويعود ذلك لتكوين فريق لكل جامعة عمل على التوزيع والاستلام مباشرة من أفراد العينة، والجدول (4) يوضح توزيع الاستبانات على الجامعات اليمنية الأهلية.

يتضح من الجدول (3) أن قيمة معامل الثبات لأداة جمع البيانات بشكل عام جاءت بنسبة (95.8%)، وهذا يعني أن نسبة الثبات مرتفعة جداً، وجاءت 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.

وقد تم توزيع (203) استبانة على الخمس الجامعات محل الدراسة، وبحسب نسبة كل جامعة، مع زيادة

جدول (4): نتائج عدد الاستثمارات الموزعة والمستردة والصالحة للتحليل

الجامعة	عدد الاستثمارات الموزعة	الاستثمارات المستردة	نسبة المستردة إلى الموزعة	عدد الاستثمارات غير الصالحة للتحليل	عدد 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 اليمنية	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%

درجتين، وغير موافق بشدة (1) درجة، كما تم احتساب التقدير اللفظي لمتغيري الدراسة وأبعادها وفقراتها وفقاً للجدول (5).

وقد اعتمدت الدراسة مقياس ليكرت الخماسي لقياس أثر رأس المال الفكري في الإبداع الإداري في الجامعات الأهلية اليمنية، بحيث يعطى لموافق بشدة (5) درجات، وموافق (4) درجات، ومحايد (3) درجات، وغير موافق (2)

جدول (5): كيفية احتساب التقدير اللفظي لمتغيري الدراسة وأبعادها وفقراتها

إذا كان المتوسط	إذا كانت النسبة المئوية	التقدير اللفظي	مستوى التوفر أو الممارسة
أقل من 1.8	أقل من 36%	غير موافق بشدة	منخفض جداً
من 1.8 وأقل من 2.6	من 36% وأقل من 52%	غير موافق	منخفض
من 2.6 وأقل من 3.4	من 52% وأقل من 68%	محايد	متوسط
من 3.4 وأقل من 4.2	من 68% وأقل من 84%	موافق	عال
من 4.2 حتى 5	من 84% حتى 100%	موافق بشدة	عال جداً

تحليل خصائص عينة الدراسة:

بهدف تحليل خصائص عينة الدراسة بحسب المتغيرات الديمغرافية والمنظمية، فقد تم تقديم إحصاءات وصفية للبيانات توضح قيم كل متغير في شكل أرقام ونسب مئوية، كما يوضح ذلك الجدول (6).

أساليب التحليل الإحصائي:

لتحقيق أهداف الدراسة واختبار فرضياتها، فقد تم استخدام برنامج الحزمة الإحصائية في العلوم الاجتماعية (SPSS) لتحليل البيانات التي جمعت بواسطة الاستبانة، واستخدمت مجموعة من الأساليب الإحصائية الوصفية والاستدلالية.

جدول (6): خصائص عينة الدراسة بحسب المتغيرات الديمغرافية والمنظمية

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

المتغير	المتغير الفرعي	التكرار	النسبة المئوية
العمر	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%
المؤهل العلمي	ثانوية عامة	4	2.0%
	بكالوريوس	106	52.7%
	ماجستير	58	28.9%
	دكتوراه	33	16.4%
	الإجمالي	201	100.0%
المسمى الوظيفي	أكاديمي	100	49.8%
	إداري	101	50.2%
	الإجمالي	201	100.0%
سنوات الخدمة	أقل من 5 سنوات	56	27.9%
	من 5 إلى أقل من 10 سنوات	77	38.3%
	من 10 إلى أقل من 15 سنة	38	18.9%
	15 سنة فأكثر	30	14.9%
	الإجمالي	201	100.0%
مسمى الجامعة	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%

بنسبة (17.9%)، وأخيراً الجامعة اليمنية بنسبة (17.4%)، وقد تعود هذه النتائج إلى أعداد مجتمع الدراسة ونسبة كل جامعة من عينة الدراسة، وبالتالي فإن عينة الدراسة تمثل مجتمع الدراسة تمثيلاً صادقاً، وأن البيانات تتبع التوزيع الطبيعي.

نتائج الدراسة ومناقشتها:

نتائج مستوى توفر رأس المال الفكري:

لمعرفة مستوى توفر رأس المال الفكري في الجامعات اليمنية الأهلية، فقد تم استخدام المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري، والنسبة المئوية، والجدول (7) يوضح ذلك.

يتبين من الجدول (6) أن غالبية أفراد عينة الدراسة بالنسبة لمتغير الجنس هم من الذكور بنسبة (64.2%)، وبالنسبة لمتغير العمر نجد أن الغالبية هم من فئة العمر (من 30 إلى أقل من 40 سنة، بنسبة (51.7%)، بينما في متغير المؤهل العلمي فالغالبية هي من فئة (بكالوريوس) وبنسبة (52.7%)، أما متغير المسمى الوظيفي فقد كان تمثيل فئتي المتغير من الإداريين والأكاديميين بنسبتين متقاربتين وعلى التوالي (50.2%) و(49.8%)، في حين جاءت فئة سنوات الخدمة (من 5 إلى أقل من 10 سنوات) في المرتبة الأولى بنسبة (38.3%)، وذلك بالنسبة لمتغير سنوات الخدمة، أما بالنسبة لمتغير الجامعة فقد جاءت الجامعة الإماراتية في المرتبة الأولى بنسبة (24.4%)، ثم جامعة الناصر بنسبة (21.9%)، يليها جامعة الأندلس للعلوم والتقنية بنسبة (18.4%)، ثم جامعة العلوم الحديثة

جدول (7): نتائج المتوسط الحسابي والنسبة المئوية لمعرفة مستوى توفر رأس المال الفكري

م	الأبعاد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	الترتيب	مستوى التوفر
1	رأس المال البشري	3.43	.707	68.6%	2	عالٍ
2	رأس المال الهيكلي	3.53	.701	70.6%	1	عالٍ
3	رأس المال العلائقي	3.43	.730	68.6%	2	عالٍ
متوسط رأس المال الفكري		3.46	.629	69.2%	عالٍ	

بعملائها وتحقيق رضاهم، والحفاظ على علاقة جيدة معهم.

وقد تقاربت نتائج هذه الدراسة مع ما توصلت إليه دراسة رشيد والزيادي (2014)؛ حيث جاء بعد رأس المال الهيكلي أولاً بمتوسط حسابي (3.96)، يليه رأس المال البشري (3.51)، ثم العلائقي (3.02)، ودراسة السقاف (2020) حيث جاء رأس المال الهيكلي أولاً بمستوى عالٍ، وبمتوسط (3.71)، وبنسبة مئوية (74.2%)، يليه رأس المال البشري؛ حيث جاء بمستوى متوسط حسابي (3.36)، وبنسبة مئوية (67.2)، ولم تتطرق الدراسة لرأس المال العلائقي، كما اختلفت مع دراسة جرادات والزي (2020)؛ 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)؛ 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)، فجاء رأس المال العلائقي أولاً، ثم البشري، وجاء آخرها رأس المال الهيكلي، ومن خلال ما سبق يبدو أن النسب متقاربة جداً بين أبعاد رأس المال الفكري الثلاثة، وجميعها متوفرة بمستوى عالٍ في جميع هذه الدراسات.

نتائج مستوى ممارسة الإبداع الإداري:

لمعرفة مستوى توفر الإبداع الإداري في الجامعات اليمنية الأهلية عينة الدراسة، فقد تم استخدام المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري والنسبة المئوية، والجدول (8) يوضح ذلك.

جدول (8): نتائج المتوسط الحسابي والنسبة المئوية لمعرفة مستوى توفر الإبداع الإداري

م	الأبعاد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	الترتيب	مستوى الممارسة
1	الطلاقة	3.92	.613	78.4%	6	عالٍ
2	الأصالة	4.01	.637	80.2%	4	عالٍ
3	المرونة	4.12	.558	82.4%	3	عالٍ
4	الحساسية للمشكلات	3.94	.579	78.8%	5	عالٍ
5	المخاطرة	4.12	.549	82.4%	2	عالٍ
6	التحليل والربط	4.14	.525	82.8%	1	عالٍ
متوسط الإبداع الإداري		4.01	.472	80.2%	عالٍ	

يتبين من الجدول (7) أن مستوى توفر رأس المال الفكري في الجامعات الأهلية اليمنية كان عالياً، حيث بلغ المتوسط الحسابي (3.46)، وبلغ الانحراف المعياري (0.629)، وبنسبة مئوية (69.2%)، وهذا يدل على أن أفراد العينة يوافقون على أن هناك رأس مال فكري في الجامعات الأهلية اليمنية، وأن الجامعات محل الدراسة تهتم بتوفير رأس المال الفكري، وقد يعزى ذلك إلى إدراك الجامعات محل الدراسة أن رأس المال الفكري هو رأس المال الحقيقي لأي جامعة، وإدراكها بأنه يمثل قيمة مضافة وميزة تنافسية لها، وقد اتفقت نتائج هذه الدراسة مع دراسة أبو هادي (2019) التي توصلت إلى أن مستوى توفر رأس المال الفكري كان عالياً؛ حيث بلغ متوسط (3.971)، وبانحراف معياري (5.48) وبنسبة مئوية (79.4%)، ودراسة البنا (2019)، حيث جاءت نسبة توفر رأس المال الفكري عالية، وبنسبة مئوية (77%)، وأيضاً دراسة السقاف (2020)، حيث جاءت بنسبة مرتفعة (70.6%)، وكذلك مع دراسة جرادات والزي (2020)، حيث أثبتت وجود مستوى مرتفع لرأس المال الفكري بمتوسط (3.68).

ويتضح من الجدول (7) أن بعد رأس المال الهيكلي جاء في المرتبة الأولى وبمستوى عالٍ، بمتوسط حسابي (3.53)، وبنسبة مئوية (70.6%)، 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 كلٌّ من بُعدي رأس المال البشري، والهيكلي في المرتبة الثانية وبمستوى عالٍ، بمتوسط حسابي (3.43)، وبنسبة مئوية (68.6%)، وقد يعود ذلك إلى توافر الخبرات والقدرات والمعارف لدى رأس مالها البشري، واهتمامها

يتبين من الجدول (8) أن مستوى ممارسة الإبداع في الجامعات الأهلية اليمنية كان عالياً، حيث بلغ المتوسط الحسابي (4.01)، وبلغ الانحراف المعياري (0.472)، وبنسبة مئوية (80.2%)، وهذا يدل على أن أفراد العينة يوافقون على وجود إبداع إداري في الجامعات الأهلية اليمنية، وقد يعود ذلك إلى الخبرات 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 دراسة شطريط (2017)، والسيد (2020)، والبنا (2019)، وسفيان (2019)، وجرادات والوزير (2020)؛ حيث أثبتت جميع هذه الدراسات بأن ممارسة الإبداع الإداري كان مرتفعاً، واختلفت نتائج هذه الدراسة مع دراسة النشمي والدعيس (2017)، التي أثبتت أن وجود الإبداع الإداري في الجامعات الخاصة في اليمن من حيث التنفيذ ضعيف.

ويتضح من الجدول (8) أن بعد التحليل والربط جاء في المرتبة الأولى وبمستوى عالٍ، بمتوسط حسابي (4.14)، وبنسبة مئوية (82.8%)، وقد يعزى ذلك إلى خبرة العاملين في مجال عملهم، كما تبين في سنوات الخدمة لهؤلاء العاملين؛ حيث كانت معظم العينة لديها خدمة كافية في العمل؛ مما أكسبتها قدرة عالية على تحليل الأعمال، والمشكلات، وربط الأجزاء ببعضها بعضاً، وجاء بعدا المخاطرة والمرونة في المرتبة الثانية وبمستوى عالٍ، بمتوسط حسابي (4.12)، وبنسبة مئوية (82.4%)، وجاء بعد الأصالة في المرتبة الثالثة بمستوى عالٍ، بمتوسط حسابي (4.01)، وبنسبة مئوية (80.2%)، فيما جاء بعد

الحساسية للمشكلات في المرتبة الرابعة وبمستوى عالٍ، بمتوسط حسابي (3.94)، وبنسبة مئوية (78.8%)، وأخيراً جاء بعد الطلاقة بمتوسط حسابي (3.92)، وبنسبة مئوية (78.4%)، لكن النسبة مازالت عالية، وقد يعزى ذلك إلى مستوى التدريب، والتأهيل الذي يحصل عليه العاملون، وبشكل عام فإن جميع الأبعاد جاءت بنسبة عالية، وقد يعزى ذلك إلى كفاءة وخبرات العاملين؛ حيث كان أغلب أفراد العينة لديهم مؤهلات، وخبرات عالية في مجال عملهم، وقد اتفقت نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة العجلة (2009) التي توصلت إلى أن أهم عناصر الإبداع هو التحليل والربط، ثم المخاطرة، وجاء آخرها الحساسية للمشكلات، وباختلاف بسيط مع دراسة شطريط (2017) التي توصلت إلى أن أهم عناصر الإبداع الإداري هي المخاطرة، والتحدي، يليها التحليل والربط، وجاء آخرها الحساسية للمشكلات، أما دراسة جرادات والوزير (2020) فقد جاء بعد التحليل أولاً، يليه بعد الطلاقة، ثم الأصالة، ثم المرونة، كما اختلفت عما أظهرته دراسة سفيان (2019)؛ حيث جاء بعد الأصالة أولاً، ثم بعد الطلاقة، وأخيراً بعد الحساسية للمشكلات.

اختبار فرضيات الدراسة:

اختبار الفرضية الرئيسية:

نصت هذه الفرضية على أنه "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لرأس المال الفكري في الإبداع الإداري في الجامعات الأهلية اليمنية". ولاختبار هذه الفرضية، فقد تم استخدام اختبار تحليل الانحدار البسيط، والجدول (9) يوضح ذلك.

جدول (9): نتائج تحليل الانحدار البسيط لمعرفة أثر رأس المال الفكري في الإبداع الإداري

معامل الارتباط (R)	معامل التحديد (R^2)	اختبار F	مستوى الدلالة (Sig)	قيمة بيتا
0.420	0.176	42.544	0.000	0.315

الفرضية الأولى، وهذه النتيجة اتفقت مع دراسة جرادات والوزير (2020)، ودراسة كاظم (2008)؛ حيث أثبتت الدراسات وجود ارتباط موجب بين رأس المال الفكري والإبداع الإداري، ودراسة السيد (2020) التي أشارت إلى وجود أثر لرأس المال الفكري في الإبداع الإداري، وكذلك دراسة سفيان (2019) التي أثبتت وجود أثر معنوي لرأس المال الفكري على الإبداع الإداري.

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 البسيط، والجدول (10) يوضح ذلك.

يتضح من الجدول (9) 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، وقد يعود انخفاض نسبة التأثير إلى أوجه القصور والاختلالات في كل ما يتعلق بتوفير متطلبات الإبداع الفردي والمؤسسي في الجامعات لأهلية اليمنية، لاسيما فيما يخص الموارد البشرية، وهو ما أظهرته نتيجة دراسة النشمي والدعيس (2017)، وأكدت دراسة البنا (2019)، كما تم توضيح ذلك في مشكلة الدراسة، 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 إحصائياً عند مستوى دلالة أقل من (0.01)، وهذا يعني قبول

جدول (10): نتائج تحليل الانحدار البسيط لمعرفة أثر رأس المال البشري في الإبداع الإداري

معامل الارتباط (R)	معامل التحديد (R^2)	اختبار F	مستوى الدلالة (Sig)	قيمة بيتا
0.377	0.142	33.024	0.000	0.252

يتضح من الجدول (10) أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لرأس المال البشري في الإبداع الإداري في الجامعات الأهلية اليمنية، وقد بلغ معامل التحديد R^2 (0.142)، وهذا يفسر أن نسبة (14.2%) 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) من الدرجة، 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، وقد اتفقت هذه النتيجة مع دراسات كل من سفيان (2019)، وجردات والوزير (2020)، والمخلافي (2020)، والسيد

جدول (11): نتائج تحليل الانحدار البسيط لمعرفة أثر رأس الهيكل في الإبداع الإداري

معامل الارتباط (R)	معامل التحديد (R^2)	اختبار F	مستوى الدلالة (Sig)	قيمة بيتا
0.380	0.144	33.520	0.000	0.256

والوزير (2020)، ومحمد (2020)، والسيد (2020)، وحسن (2018)، والمخلافي (2020)، ومحمد والشيخ (2018)، حيث توصلت هذه الدراسات إلى وجود أثر لرأس المال الهيكل في الإبداع الإداري.

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 (12) يوضح ذلك.

يتضح من الجدول (11) أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لرأس المال الهيكل في الإبداع الإداري في الجامعات الأهلية اليمنية، حيث بلغ معامل التحديد R^2 (0.144)، وهذا يفسر أن نسبة (14.4%) من التغيرات في الإبداع الإداري ناتج عن رأس المال الهيكل، كما بلغت قيمة درجة بيتا (0.256)؛ أي أن الزيادة بدرجة واحدة في رأس المال الهيكل يؤدي إلى تحسن الإبداع الإداري في الجامعات الأهلية اليمنية بقيمة (0.256)، ويؤكد معنوية هذا الأثر قيمة F المحسوبة التي بلغت (33.520) وهي دالة عند مستوى دلالة أقل من (0.01)، وهذا يعني قبول الفرضية الفرعية الثانية، وقد اتفقت هذه النتيجة مع دراسة سفيان (2019)، وجردات

جدول (12): نتائج تحليل الانحدار البسيط لمعرفة أثر رأس العلاقات في الإبداع الإداري

معامل الارتباط (R)	معامل التحديد (R^2)	اختبار F	مستوى الدلالة (Sig)	قيمة بيتا
0.356	0.126	28.812	0.000	0.230

الاستنتاجات:

في ضوء نتائج الدراسة، تم التوصل إلى الاستنتاجات الآتية:

1. تولي الجامعات الأهلية اليمنية اهتماماً كبيراً بتوفير رأس المال الفكري بأبعاده المختلفة.
2. أن أعلى توفر لأبعاد رأس المال الفكري جاء في بعد رأس المال الهيكل، يليه رأس المال البشري، والعلائقي بنفس المستوى.
3. تولي الجامعات الأهلية اليمنية اهتماماً كبيراً بممارسة الإبداع الإداري، حيث يمارس العاملون في الجامعات الإبداع الإداري بكافة أبعاده.
4. أن أكثر أبعاد الإبداع الإداري ممارسة كان في بعد التحليل والربط، وأقلها ممارسة في بعد الطلاقة.
5. امتلاك العاملين في الجامعات الأهلية اليمنية قدرات، ومهارات تمكنهم من إنجاز الأعمال بكفاءة وفعالية.

يتضح من الجدول (12) أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لرأس المال الزبوني في الإبداع الإداري في الجامعات الأهلية اليمنية، فقد بلغ معامل التحديد R^2 بلغ (0.126)، وهذا يفسر أن نسبة (12.6%) من التغيرات في الإبداع الإداري ناتج عن رأس المال الزبوني، 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، وقد اتفقت هذه النتيجة مع نتائج دراسات كل من محمد (2020)، ومحمد والشيخ (2018)، وجردات والوزير (2020)، حيث توصلت هذه الدراسات إلى وجود أثر لرأس المال الزبوني في الإبداع الإداري.

6. يوجد قصور لدى الجامعات الأهلية اليمنية في اتباع الأساليب، والطرق الحديثة للتدريب.
7. يوجد قصور في تدريب، وتشجيع ودعم العاملين على التعلم والإبداع.
8. يوجد قصور لدى الجامعات الأهلية اليمنية في تقديم الدعم المادي لعملية الابتكار.
9. يوجد قصور في أنظمة، ولوائح الجامعات الأهلية اليمنية، حيث إنها لا تتيح مرونة كافية للعاملين للإبداع والتطوير.
10. عدم توفر وحدة متخصصة في مجال البحوث، والتطوير في بعض الجامعات اليمنية الأهلية.
11. تهتم الجامعات الأهلية اليمنية بعملائها، وتحقيق رضاهم، كما توجد رغبة لدى العملاء في الاستمرار في التعامل مع الجامعة.
12. يوجد قصور في إجراء المقارنات مع الجامعات المنافسة حول رضا العملاء لإجراء التحسينات المستمرة.
13. أن لرأس المال الفكري بكافة أبعاده تأثيراً في الإبداع الإداري في الجامعات الأهلية اليمنية.
14. أن أكثر أبعاد رأس المال الفكري تأثيراً في الإبداع الإداري هو بعد رأس المال الهيكلي، وأقلها تأثيراً هو بعد رأس المال البشري.

التوصيات:

- في ضوء الاستنتاجات، أوصت الدراسة بالآتي:
1. ضرورة إثراء رأس المال الفكري المتواجد في الجامعات الأهلية اليمنية من خلال تطويره، وتشجيعه عبر إشراك العاملين، ودمجهم في برامج تدريبية.
2. زيادة اهتمام الجامعات الأهلية اليمنية بتوفير رأس المال البشري والعلائقي؛ كونهما أقل توافراً من رأس المال الهيكلي.
3. تعزيز توفر رأس المال الهيكلي؛ كونه أكثر أبعاد رأس المال الفكري تأثيراً في الإبداع الإداري.
4. إعادة النظر في أنظمة ولوائح الجامعات الأهلية اليمنية بما يجعلها تتيح مرونة كافية للعاملين لممارسة الإبداع الإداري.
5. ضرورة تعزيز الجامعات الأهلية اليمنية لممارسة الإبداع الإداري بكافة أبعاده.
6. ضرورة تأهيل وتدريب العاملين في الجامعات الأهلية اليمنية؛ بهدف تنمية وتطوير قدراتهم ومهاراتهم فيما يتعلق بأبعاد الإبداع الإداري، لا سيما بعد الطلاقة والحساسية للمشكلات والأصالة؛ كونها الأبعاد الأقل ممارسة.
7. ضرورة تبني الجامعات الأهلية اليمنية لأساليب وطرائق حديثة في مجال تدريب وتنمية قدرات ومهارات العاملين.
8. أن تركز الجامعات الأهلية اليمنية على البرامج التدريبية التي تكسب العاملين القدرة على ممارسة الإبداع.
9. إنشاء وحدة متخصصة بالبحث، والتطوير للإسهام في تطوير، وإبداع العاملين في الجامعة، مما يمكنها من خوض المنافسة، ومواجهة المتغيرات المتسارعة في بيئة الأعمال.

10. استمرار الجامعات الأهلية اليمنية بالاهتمام بعملائها وتحقيق رضاهم، لضمان استمرارهم في التعامل معها.
11. ضرورة اهتمام الجامعات الأهلية اليمنية بإجراء مقارنات بين رضا عملائها ورضا عملاء الجامعات المنافسة؛ لضمان التحسين المستمر في تقديم الخدمات التي تزيد من مستوى رضاهم.

المراجع:

- 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].
- بسعيد، أسامة نبيل (2019). دور المورد البشري في تحسين أداء المؤسسة الاقتصادية (مدخل الإبداع الإداري): دراسة ميدانية لبعض المؤسسات الاقتصادية بتلمسان [أطروحة دكتوراه، جامعة عين تموشنت بلحاج بوشعيب، الجزائر].
- البناء، عباس عبده (2019). تأثير القيادة التحويلية المعدل في العلاقة بين رأس المال الفكري والإبداع المنظمي: دراسة ميدانية في شركات تكنولوجيا المعلومات الحاسوبية – أمانة العاصمة – صنعاء [أطروحة دكتوراه، جامعة العلوم والتكنولوجيا، صنعاء].
- بوبيدي، إلهام (2015). التفكير الإبداعي [رسالة ماجستير، جامعة العربي بن مهيدي، أم البواقي، الجزائر].
- جاد الرب، سيد محمد (2009). موضوعات إدارية متقدمة. القاهرة: دار الكتب المصرية.
- جرادات، ناصر، والوزير، عماد (2020). دور رأس المال الفكري في تحقيق الإبداع لدى العاملين في الجامعات الفلسطينية العاملة في الضفة الغربية. مجلة جامعة الخليل للبحوث، 15(1)، 1-35.
- الجعبري، عنان (2010). دور الإبداع الإداري في تحسين الأداء الوظيفي في الهيئات المحلية الفلسطينية [رسالة ماجستير، جامعة الخليل، فلسطين].
- جمعة، محمد حسن أحمد (2019). متطلبات استثمار رأس المال البشري كمدخل لتحقيق التميز المؤسسي: كلية التربية جامعة دمياط نموذجاً. المجلة التربوية لكلية التربية بجامعة سوهاج، 65(65)، 346-424. <https://doi.org/10.21608/edusohag.2019.46549>
- حسن، مصعب عبدالله (2018). الدور الوسيط للتوجه بالتعلم في العلاقة بين رأس المال الفكري والإبداع الإداري بالشركات السودانية [أطروحة دكتوراه، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، السودان].
- حمادي، نبيل علي مبخوت (2018). بيئة العمل الداخلية وعلاقتها بالأداء الإداري: دراسة ميدانية على الجامعات اليمنية الأهلية [دراسة ماجستير، جامعة الأندلس للعلوم والتقنية، صنعاء].

الخلايلة، أشرف حمد رزق (2020). أثر رأس المال الفكري على الأداء المالي في البنوك المدرجة في بورصة عمان [رسالة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط، عمان، الأردن].

دربالي، سهام، ومناصرة، رشيد (2018). دور رأس المال الفكري في توجهه نحو أنموذج المنظمة المتعلمة من وجهة نظر الأطباء العاملين في المستشفيات العمومية الجزائرية. *المجلة الجزائرية للدراسات المحاسبية والمالية*، 4(1)، 97-79.

رشيد، صالح عبدالرضا، واليزيدي، صباح حسين شناوة (2014). دور رأس المال الفكري في تحقيق الأداء الجامعي المتميز: دراسة تحليلية لآراء القيادات الجامعية في عينة من كليات جامعة القادسية. *مجلة القادسية للعلوم الإدارية والاقتصادية*، 16(3)، 35-6.

زازل، صورية (2014). دور التدريب في تحقيق الإبداع الإداري للموارد البشري: بمركز البحث العلمي والتقني للمناطق الجافة "عمر البرناوي" [دراسة ماجستير، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر].

ستيوارت، توماس (2005). *ثروة المعرفة: رأس المال الفكري*. ترجمة صلاح أحمد علاء. القاهرة: الدار الدولية للاستثمارات الثقافية.

سفيان، مومي (2019). أثر رأس المال الفكري على الإبداع الإداري: دراسة حالة مؤسسة نبطان [رسالة ماجستير، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر].

السقاف، سارة محمد باعقيل (2020). دور رأس المال الفكري في تحقيق المناخ الإبداعي في مستشفى جامعة العلوم والتكنولوجيا - صنعاء من وجهة نظر الأطباء [دراسة ماجستير، جامعة العلوم والتكنولوجيا، صنعاء].

سليم، أحمد عبدالسلام (2010). *الإدارة الاستراتيجية والميزة التنافسية في المنظمات الحديثة*. الإسكندرية: المكتب الجامعي الحديث.

السيد، علي الهادي (2020). دور رأس المال الفكري في تحقيق الإبداع الإداري في المصارف التجارية العاملة في السودان [رسالة ماجستير، جامعة النيلين، السودان].

شطريط، اية محمود (2017). واقع الإبداع الإداري في الجامعات الفلسطينية الخاصة وعلاقته بالتميز [رسالة ماجستير، جامعة القدس، فلسطين].

صارم، ندى (2019). دور إدارة المعرفة في تحقيق الإبداع الإداري: دراسة حالة برنامج الأغذية العالمي واللجنة الدولية للصليب الأحمر [رسالة ماجستير، الجامعة الافتراضية السورية، سوريا].

الصليبي، محمد مستور (2009، أبريل 26). الإبداع الإداري: المفهوم - الأهمية - المبادئ - الدوافع. <https://www.manhal.net/art/s/20858>

الصيرفي، محمد (2007). *القيادة الإدارية والإبداعية*. الإسكندرية: دار الفكر الجامعي.

عبدالرؤوف، طارق (2015). *القائد المتميز واسرار الإبداع القيادي*. القاهرة: المجموعة العربية للتدريب والنشر.

عثمان، ياسر محمد (2021). متطلبات تنمية رأس المال الفكري في مدارس التعليم الثانوي على ضوء مجتمع المعرفة. *مجلة العلوم التربوية كلية التربية بالغردقة - جامعة جنوب الوادي*، 4(1)، 286-232. <https://doi.org/10.21608/mseg.2021.75454.1029>

عجان، صادق أحمد (2017). *إدارة المعرفة ودورها في تنمية رأس المال البشري في البنوك التجارية اليمنية* [رسالة ماجستير، جامعة الأندلس للعلوم والتقنية، صنعاء].

العجلة، توفيق عطية (2009). *الإبداع الإداري وعلاقته بالأداء الوظيفي لمديري القطاع العام: دراسة تطبيقية على وزارات قطاع غزة* [دراسة ماجستير، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين].

العريقي، منصور محمد إسماعيل (2020). *طرق البحث العلمي (الطبعة السابعة)*. صنعاء، اليمن: الأيمن للنشر والتوزيع.

العزب، حسين محمد (2016). أثر الاستثمار في رأس المال الفكري في تطبيق أعادة الهندسة العمليات الإدارية في المؤسسات العامة الأردنية. *المجلة الأردنية في إدارة الأعمال*، 12(4)، 764-731.

عساف، محمود عبد المجيد (2015). واقع إدارة الإبداع كمدخل لتحقيق الميزة التنافسية في مؤسسات التعليم العالي بمحافظة غزة. *مجلة جامعة القدس المفتوحة*، 3(9)، 145-110.

علي، أمينة عبدالقادر، والحاكم، علي عبدالله (2015). العلاقة بين مقومات ومعوقات الإبداع الإداري بالمؤسسات السودانية. *مجلة العلوم الاقتصادية*، 16(1)، 198-176.

العوفي، عواطف علي السيف، والجبر، عروب عبدالرحمن عبدالله (2022). الإبداع الإداري للقادة الأكاديميين ودوره في تنمية رأس المال الفكري من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة القصيم. *مجلة كلية التربية (أسيوط)*، 38(1)، 289-226.

كاظم، عبدالله (2008). أثر رأس المال الفكري في الإبداع التنظيمي. *مجلة القادسية للعلوم الإدارية والاقتصادية*، 10(3)، 80-65.

الكعبي، سهام مطشر (2013). *الإبداع المفهوم، الإبعاد، المراحل وسبل التنمية*. مجلة البحوث التربوية والنفسية، 36(3)، 20-1.

محمد، آسيا أحمد خير (2020). *رأس المال الفكري وأثره على الإبداع الإداري بالتطبيق على الجامعات الحكومية بولاية الخرطوم "الخرطوم - النيلين - أمدرمان الإسلامية"* [أطروحة دكتوراة، جامعة النيلين، السودان].

مرهج، ماهر محسن (2016). تأثير رأي المال الفكري على أداء الابتكار في الجامعات السورية: دراسة حالة جامعة تشرين [رسالة ماجستير، جامعة تشرين، سوريا].
منصة يمن أكاديميك. (2021). أسماء الجامعات اليمنية الأهلية.

<https://yemenacademic.net/782-2>

النشبي، مراد محمد، والدعيس، هدى أحمد (2017). الإبداع الإداري وعلاقته بتحقيق الميزة التنافسية في الجامعات الخاصة في اليمن. *المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي*، 10(29)، 181-199.
<https://doi.org/10.20428/ajqahe.v10i2.9.1173>

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي. (2015). *دليل التعليم العالي في الجمهورية اليمنية 2015/2014*. الإدارة العامة لتطوير مؤسسات التعليم العالي، صنعاء، اليمن.

محمد، محمد الحسن شريف، والشيخ، بابكر مبارك عثمان (2018). أثر رأس المال الفكري في الإبداع التنظيمي: دراسة تطبيقية في كلية العلوم الإدارية جامعة نجران. *مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية*، 26(3)، 30-56.
المخلاف، شيرين عبد الملك (2020). دور رأس المال الفكري في تحقيق الإبداع التكنولوجي [أطروحة دكتوراة، جامعة الزعيم الأزهرى، الخرطوم، السودان].

مرعي، على عبدالرحمن محمد، الشناوي، الشناوي عبدالمنعم، موسى، فائق فاروق عبدالفتاح، وفريد، فاطمة حلمي حسن (2014). مستوى الإبداع الإداري والقيادة لدى مديري المدارس الابتدائية من وجهة نظر مديري ومعلمي إدارة الحسينية التعليمية. *مجلة كلية التربية - بورسعيد*، 15(15)، 390-434.
<https://doi.org/10.21608/jftp.2014.327>

مركز تقنية المعلومات في التعليم العالي. (2021). *البوابة الإلكترونية للتنسيق للجامعات اليمنية*.
<https://oasyemen.net>

Cassol, A., Gonçalo, C. R., & Ruas, R. L. (2016). Redefining the relationship between intellectual capital and innovation: The mediating role of absorptive capacity. *Brazilian Administration Review*, 13(4), Article No. e150067.
<https://doi.org/10.1590/1807-7692bar2016150067>

Cushway, P. (2003). *The handbook of model job description*. London: Kogan Page.

Daft. R. L. (2012). *Organization theory and design* (9th ed.). Ohio: South-Western College Pub.

El Telbani, N. (2013). The relationship between intellectual capital and innovation in Jawwal Company – Gaza. *Jordan Journal of Business Administration*, 9(3), 619-650.

Elasrag, H. (2013). *The role of Intellectual capital in achieving the competitive advantage of the Islamic banking*. MPRA Paper No. 52987. Munich Personal RePEc Archive.
<http://mpra.ub.uni-muenchen.de/52987>

Guilford, J. P. (1967). *The nature of human intelligence*. New York: McGraw-Hill.

Hardan, Musallam Said Musallam (2020). *The impact of Intellectual capital as the optimal resource on sustainable development through the administrative creativity of teaching staff* [Doctoral dissertation, Universiti Sains Islam Malaysia, Malaysia].

Johns, G., & Saks, A.M. (2005). *Organizational behaviour: Understanding and managing life at work* (6th ed.). Toronto: Pearson Prentice Hall.

Kamukama, N. (2013). Intellectual capital: Company's invisible source of competitive advantage. *Competitiveness Review*, 23(3), 260-283.
<https://doi.org/10.1108/10595421311319834>

Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
<https://doi.org/10.1177/001316447003000308>

- Manzaneque, M., Ramírez, Y., & Diéguez-Soto, J. (2017). Intellectual capital efficiency, technological innovation and family management. *Innovation*, 19(2), 167-188.
<https://doi.org/10.1080/14479338.2016.1272828>
- Masa'd, F., & Aljawarneh, N. (2020). Administrative creativity and job performance: An empirical study at Jadara University. *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*, 24(8), 9574-9584.
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2021). Human resource management: Gaining a competitive advantage (12th ed). New York: McGraw-Hill.
- QS World Merit Charity. (2021). *QS World University Rankings 2021*. Ireland, United Kingdom.
<https://www.topuniversities.com/university-rankings/world-university-rankings/2021>
- QS World Merit Charity. (2022). *QS World University Rankings 2022*. Ireland, United Kingdom.
<https://www.topuniversities.com/university-rankings/world-university-rankings/2022>
- Sanchez, B., & Fanise, N. (2013). *Impact of managerial innovation on corporate social responsibility: IKEA case study analysis* [Master's thesis, Karlstad University, Sweden].
- Times Higher Education. (2018). *World University Rankings 2018*. London, United Kingdom.
<https://www.timeshighereducation.com/world-university-rankings/2018/world-ranking>

To cite this article...

Ayedh, A. M. M., Hasan, S. A. A. (2025). The impact of intellectual capital on administrative creativity in private Yemeni universities. *Arab Journal of Management, Banking, and Financial Studies*, 1(1), 33-50.
<https://doi.org/10.59559/ajmbfs.1.1.3>