



The Role of Intellectual Capital in Achieving a Creative Climate at the University of Science and Technology Hospital in Sana'a from the Perspective of Physicians

Sara Mohammed Ba'aqil Al-Suqaf, Ahmad Al-Shami

Received 12/01/2026, Accepted: 20/02/2026, Published: (01/04/2026).

Abstract: Objectives: This study aims to explore the impact of intellectual capital on the creative climate in the hospital. A descriptive analytical approach was used, where a questionnaire was distributed to 162 physicians, and 144 questionnaires were retrieved, of which 139 were valid for analysis using SPSS. The most prominent results indicated a "high" level of intellectual capital in its dimensions (human and structural), with structural capital being the most available. There is a positive impact of intellectual capital on the creative climate, with differences in dimensions among physicians. A moderate interest from management in human capital was recorded, alongside deficiencies in training and opportunities to participate in scientific conferences. The main recommendations emphasize the necessity of deepening the concept of intellectual capital and its development, the importance of enhancing human and structural capital according to needs, the significance of promoting professional creativity as a cornerstone for service development, and the importance of encouraging collaboration among physicians and providing appropriate training courses.

Keywords: Physicians, innovation, professional creativity, creative, knowledge, statistical analysis (SPSS), questionnaire, medical training, human capital, intellectual capital, structural capital, development of medical services, problem-solving, teamwork, descriptive analytical approach, University of Science and Technology Hospital.

دور رأس المال الفكري في تحقيق المناخ الإبداعي في مستشفى جامعة العلوم والتكنولوجيا بصنعاء من وجهة نظر الأطباء

ساره محمد باعقيل السقاف، احمد الشامي

تاريخ التسليم: (2026/01/12)، تاريخ القبول: (2026/02/20)، تاريخ النشر: (2026/04/01)

ملخص: الهدف: تهدف الدراسة إلى استكشاف تأثير رأس المال الفكري على المناخ الإبداعي في المستشفى وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، حيث تم توزيع استبانة على 162 طبيباً وطبيبة، واسترجاع 144 استبانة، كانت 139 منها صالحة للتحليل باستخدام برنامج SPSS وكانت أبرز النتائج وجود مستوى "عالٍ" لرأس المال الفكري بأبعاده (البشري والهيكلية)، حيث كان رأس المال الهيكلية هو الأكثر توافراً وهناك تأثير إيجابي لرأس المال الفكري على المناخ الإبداعي، مع اختلاف في الأبعاد بين الأطباء وتم تسجيل اهتمام متوسط من الإدارة برأس المال البشري، مع قصور في التدريب والفرص للمشاركة في المؤتمرات العلمية وكانت أبرز التوصيات ضرورة تعميق مفهوم رأس المال الفكري وتنميته وأهمية تطوير رأس المال البشري والهيكلية وفقاً للاحتياجات وأهمية تعزيز الإبداع المهني كركيزة لتطوير الخدمات وأهمية تشجيع التعاون بين الأطباء وتقديم دورات تدريبية مناسبة.

الكلمات المفتاحية: الأطباء، الابتكار، الإبداع المهني، الإبداع، المعرفة، التحليل الإحصائي (SPSS)، الاستبانة، التدريب الطبي، رأس المال البشري، رأس المال الفكري، رأس المال الهيكلية، تطوير الخدمات الطبية، حل المشكلات، فريق العمل، المنهج الوصفي التحليلي، مستشفى جامعة العلوم والتكنولوجيا.

المقدمة:

يشهد العالم تحولات سريعة في مختلف المجالات، مما أدى إلى زيادة حدة المنافسة بين المنظمات. لم تعد الموارد الملموسة هي الأساس لتحقيق الميزة التنافسية، بل أصبح رأس المال الفكري هو العنصر الأساسي في النجاح والازدهار في بيئة الأعمال المعاصرة. يُعتبر الإبداع عنصراً أساسياً في أنشطة أي منظمة، حيث يمكن أن يساعد في تحقيق الأهداف بكفاءة. في القطاع الصحي، يعد تطوير رأس المال الفكري والإبداع المهني أمراً حيوياً لتحسين أداء العاملين وتقديم خدمات صحية فعالة. ولأن مستشفى جامعة العلوم والتكنولوجيا يعد من أكبر المستشفيات الأهلية، تهدف هذه الدراسة إلى استكشاف دور رأس المال الفكري في تحقيق الإبداع المهني للأطباء العاملين فيه.

مشكلة البحث:

يعتبر رأس المال الفكري من الموضوعات الأساسية في الإدارة، حيث تركز منظمات الأعمال على رأس المال البشري لبناء هيكلية تنافسية، كونه سلاحاً تنافسياً في اقتصاد المعرفة. أثبتت الدراسات في المجتمعات المتقدمة أن القوى البشرية المؤهلة وسلوكها في بيئة العمل هي أدوات رئيسية للإبداع والتغيير والمنافسة الإيجابية، مما زاد من اهتمام الإداريين والباحثين بدراسة السلوك الإنساني والسلوك التنظيمي. يؤثر المناخ الإبداعي بشكل حيوي على تحقيق أهداف المنظمات من خلال تحسين الأداء وتطوير المعرفة العلمية. تشير الدراسات السابقة إلى ضعف الإدارة البشرية في المستشفيات، كما تؤكد أهمية رأس المال الفكري في تطبيق الجودة الشاملة، وتبرز دور إدارة المعرفة كعامل معزز للميزة التنافسية. بناءً على ذلك، يمكن تلخيص مشكلة الدراسة في السؤال: ما هو دور رأس المال الفكري في تحقيق المناخ الإبداعي لدى الأطباء في مستشفى جامعة العلوم والتكنولوجيا؟ ومن هذا السؤال المحوري أهم الأسئلة الفرعية كالتالي:

1. ما هو دور رأس المال الفكري البشري في تحقيق المناخ الإبداعي لدى الأطباء العاملين في مستشفى جامعة العلوم والتكنولوجيا؟

2. ما هو دور رأس المال الهيكلي في تحقيق المناخ الإبداعي لدى الأطباء العاملين في مستشفى جامعة العلوم والتكنولوجيا؟
3. ما مستوى رأس المال الفكري لدى الأطباء العاملين في مستشفى جامعة العلوم والتكنولوجيا؟
4. ما مستوى المناخ الإبداعي لدى الأطباء العاملين في مستشفى جامعة العلوم والتكنولوجيا؟

أهداف البحث:

: الهدف الرئيسي الأول: معرفة دور رأس المال الفكري في مستشفى جامعة العلوم والتكنولوجيا في صنعاء في تحقيق المناخ الإبداعي للأطباء. ومنه الأهداف الفرعية:

1. معرفة مستوى توافر رأس المال الفكري البشري في المستشفى.
 2. معرفة مستوى تحقيق المناخ الإبداعي للأطباء في المستشفى.
 3. تحديد دور رأس المال الفكري ببعديه (البشري والهيكلية) في تحقيق المناخ الإبداعي.
- الهدف الرئيسي الثاني: تحديد ما إذا كان هناك تفاوت في دور رأس المال الفكري في تحقيق الإبداع من وجهة نظر عينة الدراسة، بناءً على متغيرات مثل الجنس، السن، المؤهل، التخصص العلمي، وسنوات الخبرة
- أهمية البحث:**

تسعى الدراسة إلى تطوير وتحسين الأعمال والخدمات في المستشفيات الخاصة التعليمية والخدمية وتعزيز مزاياها التنافسية. كما تهدف إلى اقتراح إدارة فعالة لرأس المال الفكري في المستشفى لتحقيق الاستفادة القصوى، وتشخيص واقع رأس المال الفكري والمناخ الإبداعي في مستشفى جامعة العلوم، مع تحديد نقاط القوة والضعف. بالإضافة إلى ذلك، تهدف إلى مواجهة التحديات، خصوصاً نقص العنصر البشري في القطاع الصحي نتيجة الظروف الاستثنائية التي تمر بها البلاد..

فرضيات البحث:

الفرضية الرئيسية الأولى: "هناك دور لرأس المال الفكري في تحقيق المناخ الإبداعي للأطباء بمستشفى جامعة العلوم والتكنولوجيا". ويتفرع من هذه الفرضية الرئيسية الفرضيات الفرعية الآتية: 1. هناك دور لرأس المال البشري في تحقيق المناخ الإبداعي في مستشفى جامعة العلوم والتكنولوجيا. 2. هناك دور لرأس المال الهيكلي في تحقيق المناخ الإبداعي في مستشفى جامعة العلوم والتكنولوجيا.

- **الفرضية الرئيسية الثانية:** "توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد العينة تجاه متغيرات الدراسة (رأس المال الفكري والمناخ الإبداعي) تعزى للمتغيرات الوظيفية والديموغرافية (الجنس، العمر، المؤهل العلمي،

التخصص، سنوات الخبرة، الوظيفة) في مستشفى جامعة العلوم والتكنولوجيا".

منهجية البحث: أولاً: حدود البحث: تتمثل حدود الدراسة في الآتي:

الحدود المكانية: مستشفى جامعة العلوم والتكنولوجيا بصنعاء.

الحدود البشرية: الأطباء من الرتب العلمية: استشاري وأخصائي ومقيم بمستشفى جامعة العلوم والتكنولوجيا.

الحدود الزمنية: ستقتصر الدراسة على الفترة الزمنية بين 2018 إلى 2019.

الحدود الموضوعية: دور رأس المال الفكري كمدخل في تحقيق المناخ الإبداعي للأطباء على مستوى مستشفى جامعة العلوم والتكنولوجيا

مصطلحات البحث:

1. رأس المال الفكري: هو "يشمل القيمة الاقتصادية لفئتين من الأصول الغير ملموسة وهي: رأس المال التنظيمي (الهيكلي) ورأس المال البشري" وهو تعريف منظمة التنمية والتعاون الاقتصادي (OECD) (الهاللي، 2011، 21).
2. رأس المال البشري: هو "مجموع الطاقات البشرية التي يمكن استغلالها لتحقيق أهداف المنظمة والتي يمكن تطويرها وتعزيزها بالتعليم والتدريب والرعاية الاجتماعية والثقافية وفرص التعليم الذاتي من خلال استراتيجيات مستمرة ومحددة الأبعاد والمعالج" (عبيد، 2014، 69).

رأس المال الهيكلي: هو "يتكون من العمليات الادارية وانظمة المعلومات والهيكـل التنظيمي والملكية الفكرية وأي اصول أخرى تمتلكها المنظمة ولا تظهر في ميزانيتها العمومية" (لويـزة، 2016، 75)، وقشـقش (2014، 18).

المناخ الإبداعي: هو "قدرة الموظف على تكوين وإنشاء شيء جديد أو دمج الآراء القديمة أو الجديدة في صورة جديدة" وهي مدخل للتغيير، بحيث أنها تبدأ بتكوين الفكرة من ثم معالجتها ثم تطويرها " (ابو زيد، 2010، 44) "وهو الاستخدام الناجح لعمليات وبرامج أو منتجات ظهرت نتيجة لقرارات داخل المنظمة" (العميان، 2005، 389).

متغيرات البحث

المتغير المستقل (رأس المال الفكري): ويتفرع من هذا

المتغير الأبعاد الآتية:

1. رأس المال البشري، ويتمثل في (اختيار وتعيين

الأطباء، تدريب الأطباء، الخبرة العملية، فرق العمل)

• رأس المال الهيكلي، ويتمثل في (نظم المعلومات، نظام

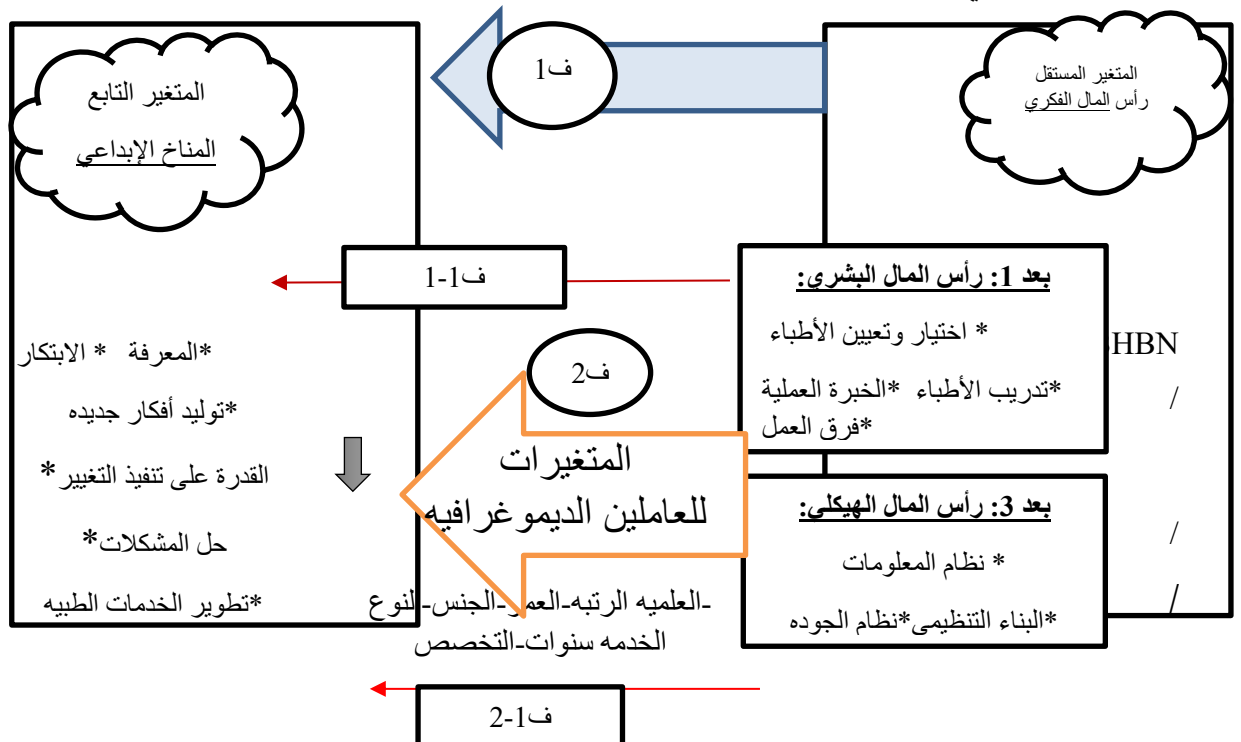
الجودة، البناء التنظيمي)

1. المتغير التابع (المناخ الإبداعي)

المعرفة. والابتكار وتوليد أفكار جديدة وحل المشكلات.

والقدرة على تنفيذ التغيير وتطوير الخدمات الطبية.

النموذج المعرفي:



الدراسات والتقارير السابقة ذات الصلة :

تم تقسيم الدراسات طبقاً للترتيب الآتي: دراسات محلية؛ ثم دراسات عربية؛ ثم دراسات أجنبية وتم عرضها بدءاً بالدراسات الأحدث، كما يلي:

أولاً: الدراسات المحلية:

1. دراسة أبكر (2016)، بعنوان: "واقع إدارة الموارد البشرية في المستشفيات الحكومية بأمانة العاصمة صنعاء": هدفت الدراسة إلى معرفة دور إدارة الموارد البشرية في المستشفيات الحكومية بأمانة العاصمة، متبعة المنهج الوصفي التحليلي. تم توزيع الاستبانة على العاملين في إدارة الموارد البشرية بمستشفيات الثورة العام، الجمهوري، الكويت، السبعين، وزايد بن سلطان. توصلت الدراسة إلى عدة نتائج، منها: وجود قصور في التخطيط الاستراتيجي وضعف في ممارسة الإدارة للتخطيط والتنظيم. كما أظهرت الدراسة إهمال وظيفة التقييم، حيث لا يوجد نظام عادل لتقييم أداء الموظفين، وعدم قدرة الإدارة على مراجعة أنشطتها بشكل دوري. وأكدت النتائج على عدم ممارسة الإدارة لصلاحيات اتخاذ القرارات، مع التركيز على التنفيذ فقط. بالإضافة إلى ذلك، لم يتم الاهتمام الكافي بوظيفة التدريب والتأهيل، بالرغم من أهميتها لتحسين الأداء ومواكبة التطورات في إدارة الموارد البشرية.

2. دراسة عباس (2014)؛ بعنوان: "قياس جودة الخدمات الصحية في المستشفيات الحكومية: دراسة تطبيقية على المستشفيات الحكومية في مدينة تعز/اليمن من وجهة نظر المستفيد": هدفت الدراسة إلى قياس جودة الخدمات الطبية والعلاجية المقدمة من المؤسسات الطبية في اليمن من وجهة نظر المستفيدين. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، مع استبانة لجمع البيانات من المرضى في أربعة مستشفيات في مدينة تعز: المستشفى الجمهوري، المستشفى العسكري، مستشفى الأمومة والطفولة، ومستشفى الثورة. توصلت الدراسة إلى وجود علاقة دالة إحصائية مع المحاور السبعة: الملموسية، التأكيد مع الضمان، الاستجابة، التعامل، الجودة، الوثوقية، وإدارة الجودة. كما أظهرت وجود ارتباط قوي وإيجابي بين المحاور، بينما كان الارتباط مع البيانات الديموغرافية ضعيفاً، وتباينت استجابة المبحوثين بين الموافقة وغير الموافقة في بعض المحاور.

ثانياً: الدراسات العربية:

3. دراسة حماش (2017)، بعنوان: "مساهمة رأس المال الفكري في إمكانية تطبيق إدارة الجودة الشاملة": هدفت الدراسة إلى معرفة مدى مساهمة رأس المال الفكري في تبني وتطبيق فلسفة إدارة الجودة الشاملة، مع التركيز على أبعاد رأس المال الفكري الثلاثة (البشري، الهيكلي، والعلاقي) وأبعاد إدارة الجودة الشاملة الخمسة (التزام الإدارة العليا، التخطيط للجودة، التركيز على الزبائن، التحسين المستمر، وتشكيل فرق العمل). استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي واستبانة جمعت البيانات من 118 موظفاً. توصلت الدراسة إلى: وجود علاقة ارتباط دالة إحصائية بين رأس المال الفكري وتطبيق فلسفة إدارة الجودة الشاملة. وجود علاقة دالة إحصائية بين كل من رأس المال البشري والهيكلية والعلاقي وإمكانية تبني فلسفة إدارة الجودة الشاملة. وجود فروق دالة معنوية في تقدير مساهمة رأس المال الفكري تعزى إلى متغيرات العمر والرتبة الوظيفية، بينما لم توجد فروق دالة تعزى إلى متغيرات الجنس.

4. دراسة لطفي (2016)، بعنوان: "العلاقة بين استعداد المؤسسة لتبني إدارة المعرفة والإبداع المنظمي": هدفت الدراسة إلى تسليط الضوء على العلاقة بين الإبداع وإدارة المعرفة، ومدى تطبيق المؤسسات لإدارة المعرفة ومراحل الإبداع المنظمي. اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي الاستقرائي واستبانة لجمع البيانات من 24 مؤسسة مختارة عشوائياً. توصلت النتائج إلى أن إدارة المعرفة تعزز الميزة التنافسية وتعتبر ضرورة لمواكبة التطورات العلمية. كما أن إدارة المعرفة تضيق قيمة للمؤسسات وتساعد في إبداع المخرجات الفكرية، مما يساهم في بقائها وقوتها التنافسية. وجد ارتباط طردي بين مستوى إدارة المعرفة والإبداع المنظمي، ولا يمكن الاستغناء عن إدارة المعرفة في عصر يعتمد على المعرفة. الإبداع المنظمي أصبح هدفاً تسعى المؤسسات لتحقيقه، ويتطلب تفاعل قدرات العاملين مع البيئة المحيطة.

6. دراسة لويبة (2016)، بعنوان: "دور رأس المال الفكري في تحقيق الميزة التنافسية":

هدفت الدراسة إلى التأكد من وجود علاقة بين رأس المال الفكري بمكوناته (البشري، الهيكلي، والزبوني) والميزة التنافسية. استخدمت المنهج الوصفي التحليلي واستبانة تم توزيعها على

90 موظفًا في شركات الإسمنت في عين التونة. توصلت الدراسة إلى أن الشركة تمتلك متطلبات رأس المال البشري، مما يعزز قدرتها على تحقيق الميزة التنافسية من خلال المهارات والخبرات والابتكار. كما أظهرت توفر متطلبات رأس المال الزبوني، إلا أن تأثيره أقل من رأس المال البشري، لكنه يظل ضروريًا لكسب العاملين وتبادل الخبرات. بالإضافة إلى ذلك، تمتلك الشركة متطلبات رأس المال الهيكلي من خلال تطوير نظم المعلومات واستخدام التكنولوجيا الحديثة. ونتيجة لذلك، تحقق الشركة مستوى مرتفعًا من الميزة التنافسية بفضل رأس المال الفكري المتميز

7. دراسة (Elkotayni (2016) العنوان: المنظور الاستراتيجي لرأس المال الفكري المحاسبي ومضاعفة القيمة السوقية لمنظمات الأعمال في مجتمع المعرفة تهدف الدراسة إلى التحقيق في تأثير سلوك المحاسبين على قيمة التدفقات النقدية. استخدمت المنهج الوصفي التحليلي واستبانة لجمع البيانات من أساتذة جامعات ومدققين. توصلت الدراسة إلى أن المحاسبة الرأس مالية الفكرية تعتبر عنصرًا مهمًا في تحديد القيمة السوقية، وأكدت على أهمية رأس المال البشري، رغم صعوبة قياسه.

8. دراسة موساوي (2015) العنوان: الاستثمار في رأس المال البشري وأثره على النمو الاقتصادي: دراسة حالة الجزائر من (1970-2011) تركز الدراسة على العلاقة بين الاستثمار في رأس المال البشري والنمو الاقتصادي في الجزائر خلال الفترة من 1970 إلى 2011. أظهرت النتائج مساهمة التعليم في النمو الاقتصادي، وقدرت أثر رأس المال البشري باستخدام منهجية المربعات الصغرى.

9. دراسة قشقش (2014) العنوان: إدارة رأس المال الفكري وعلاقته في تعزيز الميزة التنافسية تهدف الدراسة إلى معرفة تأثير مكونات رأس المال الفكري على الميزة التنافسية في الجامعات الفلسطينية. استخدمت المنهج الوصفي التحليلي ووزعت استبانة على 200 موظف. توصلت الدراسة إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين رأس المال الفكري والميزة التنافسية، مع تباين في تأثير المكونات المختلفة.

10. دراسة عبيد (2014) العنوان: أثر الاستثمار برأس المال الفكري على إدارة الجودة الشاملة: تهدف الدراسة إلى استكشاف تأثير الاستثمار في رأس المال الفكري على إدارة

الجودة الشاملة في القطاع الجمركي البحريني. أظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية بين الاستثمار في رأس المال الفكري والجودة الشاملة، مع فروق بين الجنسين في بعض المحاور.

11. دراسة الشمري (2001) العنوان: المناخ التنظيمي في المنافذ الجمركية وعلاقته بالإبداع الإداري: تهدف الدراسة إلى تحديد تأثير المناخ التنظيمي على الإبداع الإداري لدى مفتشي الجمارك في السعودية. أظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية بين المناخ التنظيمي ومستوى الإبداع الإداري، مع تأثيرات ملحوظة لبعض الأبعاد.

12. دراسة ابن حاصر (2014) العنوان: المناخ التنظيمي وعلاقته بالإبداع الإداري لدى منتسبي الدفاع المدني بالمنطقة الشرقية تهدف الدراسة إلى تحديد العلاقة بين المناخ التنظيمي والإبداع الإداري في مديرية الدفاع المدني. أظهرت النتائج وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين خصائص المناخ وواقع الإبداع الإداري.

13. دراسة (Al-Dujaili (2012) العنوان: تأثير رأس المال الفكري في الابتكار التنظيمي تهدف الدراسة إلى معرفة تأثير مكونات رأس المال الفكري على الابتكار التنظيمي. توصلت الدراسة إلى أن رأس المال الهيكلي والبشري لهما تأثير إيجابي، بينما رأس المال العملاء لم يظهر تأثيرًا معنويًا.

14. دراسة خير الله ورفاعي (2014) العنوان: أثر تطبيق استراتيجية رأس المال الفكري على تحسين كفاءة الموارد البشرية تهدف الدراسة إلى التعرف على دور رأس المال الفكري في تحسين أداء الموارد البشرية في الجامعات. أظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية بين الاستثمار في رأس المال الفكري وتحسين الأداء، مشيرة إلى أهمية برامج التدريب.

15. دراسة عبد المنعم (2009) العنوان: رأس المال الفكري وأثره على منشآت الأعمال الصناعية تهدف الدراسة إلى استكشاف مفهوم وأهمية رأس المال الفكري في الشركات الصناعية الأردنية. توصلت النتائج إلى غموض في مفهوم رأس المال الفكري وصعوبات في قياسه وإفصاحه في القوائم المالية.

16. دراسة الرشيد (2004) العنوان: نحو بناء إطار منهجي للإبداع وتميز الأعمال في المنظمات العربية تهدف الدراسة إلى بناء إطار منهجي للإبداع داخل المؤسسات العربية. أظهرت النتائج وجود اختلافات كبيرة بين المنظمات العربية

وغيرها، مشيرة إلى تحديات في استيعاب مفهوم التوجه نحو العميل وسبل تحقيقه .

17. دراسة (2010) Mitchell العنوان: نموذج لإدارة رأس المال الفكري وتوليد الثراء تهدف الدراسة إلى استكشاف كيفية إدارة رأس المال الفكري في المنظمات عبر نموذج يتضمن رأس المال البشري، الداخلي، والخارجي. تم تطبيق الدراسة على 71 شخصًا في نيوزيلندا ووجدت أن هناك وعيًا محدودًا بشأن إدارة رأس المال الفكري.

18. دراسة (2016) Mehralian et al. العنوان: رأس المال الفكري والأداء التعاوني في التصنيع الصيدلاني الإيراني تركز الدراسة على العلاقة بين مكونات رأس المال الفكري والأداء التقليدي للشركات في قطاع الأدوية الإيراني. استخدمت أساليب تحليل متنوعة ووجدت أن رأس المال المادي له تأثير كبير على الربحية، بينما لم يتمكن الأداء من تفسير الإنتاجية.

19. دراسة (2009) Zschockelt العنوان: أهمية تطوير رأس المال الفكري من أجل إبداع المنظمات تهدف الدراسة إلى استكشاف دور رأس المال الفكري في الإبداع التنظيمي. باستخدام مقابلات واستبيانات في 8 شركات هولندية، وجدت الدراسة علاقة إيجابية بين رأس المال الفكري وإبداع الموارد البشرية.

20. دراسة (2007) Kok العنوان: إدارة رأس المال الفكري كجزء من مبادرات إدارة المعرفة في معاهد التعليم العالي تهدف الدراسة إلى تقييم فاعلية الأنشطة التطويرية في مجال إدارة رأس المال الفكري. أظهرت النتائج أهمية وجود مسؤوليات واضحة للموظفين مرتبطة باستراتيجية العمل.

21. دراسة (2014) Bhatti & Zaheer العنوان: دور رأس المال الفكري في خلق وإضافة القيمة المضافة للأداء المنظمي تبحث الدراسة في دور رأس المال الفكري في تحسين الأداء التنظيمي وتقديم نموذج لتقييم تأثير استراتيجيات المعرفة على الأداء.

22. دراسة (2014) Wang et al. العنوان: القيادة التحويلية والتبادلية وتأثيرها على إبداع العاملين التنظيمي تدرس الدراسة تأثير القيادة التحويلية على إبداع العاملين في الجامعات

جدول (3-1): توزيع الأطباء - مجتمع الدراسة - بحسب الصفة العلمية

م	الفئة	العدد
1	استشاري	165

الأمريكية، وتخلص إلى أن القيادة التحويلية تعزز مستويات الإبداع أكثر من القيادة التبادلية.

23. دراسة (2001) Stoker et al. العنوان: القيادة والتجديد: العلاقات بين القيادة والمنظور الخصائصي والوظيفي لفرق البحث والتطوير تهدف الدراسة إلى استكشاف تأثير أساليب القيادة على إنتاجية وإبداع فرق البحث والتطوير. وجدت أن القيادة المتفهمة والكاريزمية تعزز الولاء والرضا الوظيفي.

24. دراسة (1999) Tierney et al. العنوان: اختبار القيادة وإبداع العمالة تبحث الدراسة في العلاقة بين القيادة وإبداع العاملين، وتظهر أن القيادة ذات التحفيز العالي تؤدي إلى زيادة إبداع العاملين.

25. دراسة (1993) Hoffman & Hegarty العنوان: تأثير قادة الإدارة العليا على الإبداعية تناقش الدراسة تأثير الخصائص القيادية على الإبداع، وتظهر أن الخبرة والتخطيط يؤثران بشكل أكبر على الإبداع التقني، بينما تلعب الثقافة دورًا في الإبداع الإداري

المنهجية:

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، الذي يعتبر مناسبًا لمتغيرات البحث وأهدافه. يهدف هذا المنهج إلى وصف خصائص مشكلة البحث بدقة، والوقوف على الواقع الحالي، وتحديد العلاقات بين المتغيرات. كما يعتمد على تحليل البيانات لاستخلاص النتائج وتقديم توصيات ومقترحات تخدم مجتمع الدراسة والباحثين الآخرين.

مجتمع الدراسة والتحليل الإحصائي: يتكون مجتمع البحث من جميع الأطباء (استشاريين، أخصائيين، ومقيمين) في مستشفى جامعة العلوم والتكنولوجيا، وعددهم 278 فردًا وفقًا لكشف الراتب في نوفمبر 2018. يُعتبر المستشفى من أبرز المستشفيات الأهلية في اليمن من حيث التجهيزات والمعدات وعدد الأطباء

2	أخصائي	69
3	مقيم	44
	الإجمالي	278

عينه الدراسة: عليه بلغ عدد أفراد العينة (162) من إجمالي عدد الأطباء العاملين بمستشفى جامعة العلوم والتكنولوجيا - اليمن، وعددهم (278) طبيباً (استشاري، أخصائي، ومقيم).

وقد تم توزيع بطريقة العينة العشوائية البسيطة النسبية. والجدول (2-3) يوضح عدد الاستبيانات الموزعة والمستردة والصالحة للتحليل لكل فئة.

جدول (2-3): نتائج عدد الاستمارات الموزعة والمستردة والصالحة للتحليل

الفئة	عدد الاستمارات الموزعة	الاستمارات المستردة	نسبة المستردة إلى الموزعة	عدد الاستمارات غير الصالحة للتحليل	الاستمارات الصالحة للتحليل	نسبة الاستمارات الصالحة إلى المستردة
استشاري	96	81	%84.4	2	79	%97.5
أخصائي	40	38	%95	2	36	%94.7
مقيم	26	25	%96.2	1	24	%96
الإجمالي	162	144	%88.9	5	139	%96.5

الدراسة طريق استمارة يجري تعبئتها من قبل المستجيب"، تم الاعتماد في بناء أداة الدراسة على العديد من المصادر والتي تمثلت في الآتي:

القسم الأول: حيث تضمنت المعلومات الديموغرافية (الشخصية والوظيفية) لعينة الدراسة وهي الجنس والسن والمؤهل العلمي والوظيفة الحالية وسنوات الخدمة.

القسم الثاني: وهو يشمل على محوري الدراسة الآتية:

- المحور الأول (رأس المال الفكري)، ويشمل:

• رأس المال البشري بأبعاده (اختيار وتعيين الأطباء، تدريب الأطباء، فرق العمل، الخبرة العملية) وتم قياسه من خلال 20 فقرة (عبيد، 2014، 69).

• رأس المال الهيكلي بأبعاده (نظم المعلومات والبناء التنظيمي ونظام الجودة) وتم قياسه من خلال 13 فقرة (لويزة، 2016، 75؛ قشقش، 2014، 18).

- المحور الثاني (المناخ الإبداعي): ويشمل (المعرفة، الابتكار، توليد أفكار جديدة، وتنفيذ التغيير لجهود التطوير، وحل المشكلات، وتطوير الخدمات الطبية) وتم قياسه من خلال 32 فقرة (العميان، 2005، 389؛ وابو زيد، 2010، 44).

تم توزيع الاستبيانات على الأطباء من قبل الباحثة؛ وأن نسبة الاسترداد كانت عالية فيما عدا الأطباء الاستشاريين؛ حيث كانت النسبة منخفضة نوعاً ما بالمقارنة مع نسبة الاسترداد من بقية الفئات؛ وذلك نتيجة الانشغال الشديد لهذه الفئة، وبصورة إجمالية فإن النسبة المستردة والصالحة للتحليل نسبة جيدة بالمقارنة مع انشغال الأطباء حيث كانت نسبة الاسترداد (%88.9) ونسبة الصالح للتحليل مقارنة بالمسترد (%96.5).

وحدة التحليل وحدة التحليل الافراد، حيث تم جمع البيانات من الأطباء العاملين في مستشفى جامعة العلوم حول متغيرات الدراسة حيث تم توزيع الاستبانة واستردادها على مدى 6 أشهر (حيث يسهل استردادها من الاطباء المقيمين ثم الأخصائيين وصعوبة استردادها من الأطباء الاستشاريين) عن طريق كشف بأسماء الأطباء والتخصص العلمي والرتبة العلمية، والاستعانة بالممرضين لمتابعة استرداد الاستبانة من الأطباء.

أداة الدراسة تم إعداد الاستبيان للتعرف على "دور رأس المال الفكري في تحقيق المناخ الإبداعي في مستشفى جامعة العلوم والتكنولوجيا من وجهة نظر الأطباء". وقد عرف ملحم (2017، 28) الاستبانة بأنها: "أداة لجمع البيانات المتعلقة بموضوع

وتم استخدام مقياس ليكرت الخماسي لقياس استجابات
المبحوثين لفقرات الاستبيان بحسب الجدول (3-3).

جدول (3-3): درجات مقياس ليكرت

الاستجابة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
الدرجة	5	4	3	2	1

تم اختيار الدرجة (5) للاستجابة "موافق بشدة" وبذلك يكون
الوزن النسبي في هذه الحالة هو 100%.
طرق جمع البيانات
تم الاعتماد في جمع البيانات على المصادر الأولية والثانوية،
وذلك على النحو الآتي:

- المصادر الأولية: تم جمع البيانات الأولية بواسطة
الاستبانة التي وزعت على الأطباء عينة الدراسة، حيث
تم تنفيذ عدة زيارات للأطباء من قبل الباحثة وتوزيع
الاستبانات لهم مباشرة بعد إعطائهم نبذة مختصرة عن
طبيعة الدراسة وما النتائج المتوقعة منها لتحسين الأداء،
وبعدها تم أخذ بيانات التواصل بهم لتذكيرهم بتعبئة
الاستبانات، وكذلك أخذ الموعد لاسترجاع الاستبانات
منهم، تمت عملية جمع البيانات خلال الفترة من مارس
إلى أبريل 2020م.
- المصادر الثانوية: تم جمع البيانات الثانوية من الكتب
والدوريات والمجلات والرسائل الجامعية والأبحاث
والتقارير والوثائق والإحصائيات، التي لها علاقة بموضوع
الدراسة، ومواقع شبكة الإنترنت ذات الصلة.

الإطار النظري:

الجانب النظري للدراسة: أولاً: المناخ الإبداعي:

تعريف الإبداع هو قدرة الشخص على استخدام المهارات
العقلية لإيجاد أفكار جديدة وغير تقليدية، ويتميز بأنه سلوك
قابل للتعليم والتطوير. يُميز بين الإبداع (Innovation)
والابتكار (Creativity) وفقاً لـ Levitt (2002)، حيث

- القدرة على حل المشكلات بأساليب جديدة.

- رؤية ما لا يراه الآخرون.

- تنظيم الأفكار في بناء جديد.

- رؤية المألوف بطريقة غير مألوفة.

يُعرف الابتكار بأنه القدرة على تقديم أفكار جديدة دون اعتبار
لقابليتها للتطبيق، بينما يُعرف الإبداع بأنه قابلية تلك الأفكار
للتطبيق العملي.

تعريف الإبداع:

1. السويدان والعدلوني (2011): "عملية تطوير وتطبيق
الأفكار الجديدة في المنظمة."
2. Johns & Saks (2005): "عملية تطوير وتطبيق الأفكار
الجديدة في المنظمة."
3. Evan (1993): "تطبيق فكرة جديدة داخل المنظمة أو
مستعارة من خارجها، تتعلق بالمنتجات أو العمليات."
4. Drucker (2014): "تغيير في ناتج الموارد، أو تغيير في
القيمة والرضا الناتجين عن الموارد المستخدمة."
5. Daft (2012): "تبني فكرة جديدة أو سلوك جديد بالنسبة
لمجال الصناعة وسوق المنظمة."
- 6 الغمري (1986): "عملية عقلية منتجة تستخدم القدرات
العقلية لتحقيق إنتاج نافع للمجتمع."
- 7 السويدان والعدلوني (2011):

تصنيف الإبداع وفقاً لـ Thorndiack (2017)

1. العمليات الإبداعية: تركز التعريفات على كيفية إبداع الأفراد في أعمالهم. وفقاً لـ Wallace، الإبداع هو "المراحل الأساسية التي يمر بها المبدع: الإعداد، الاحتضان، الإشراف، والتحقق". كما عرّف جلولي الإبداع بأنه "العملية التي تستخدمها المنظمات لتطوير خدمات جديدة أو تحسين العمليات استجابة لحاجات العملاء".

2. النتائج الإبداعية: تركز التعريفات على النتائج التي يحققها الإبداع. وفقاً لـ Guilford و Mackinon، الإبداع هو "وحدة متكاملة من العوامل الذاتية والموضوعية التي تقود إلى إنتاج جديد ذي قيمة". وعرف أبو زيد الإبداع بأنه "خلق معرفة جديدة أو القيام بشيء لأول مرة، مما يؤدي إلى تغيير في ناتج الموارد المستخدمة".

3. السمات الشخصية للمبدعين: تركز التعريفات على الخصائص النفسية للمبدعين مثل المخاطرة والمثابرة. عرّف الليثي الإبداع بأنه "استخدام المهارات الشخصية لإيجاد حلول ابتكارية لمشكلات إدارية".

4. الإمكانيات الكاشفة: يركز هذا المدخل على القدرات الإبداعية للأفراد. عرّف Guilford الإبداع بأنه "العوامل الأساسية للتفكير الإبداعي، مثل الطلاقة الفكرية والمرونة". كما عرّف حريم الإبداع بأنه "عملية يحاول فيها الموظف إنتاج شيء جديد يفيد المجتمع" وتظهر هذه الاتجاهات الأربعة مدى تعقيد وشيوع مفهوم الإبداع كظاهرة متعددة الأبعاد.

مفهوم الإبداع المهني هو عملية ذهنية معرفية تتفاعل فيها الفرد مع البيئة التنظيمية والعامة لتجاوز المألوف والتوصل إلى أفكار جديدة، سواء كانت سلعة أو أسلوب أو عملية جديدة، مما يعود بالنفع على المنظمة والمجتمع (أبو زيد، 2010).

تعريفات الإبداع المهني:

1. مقران (2017): عملية ترفض القيود التقليدية وتستهدف ابتكار شيء جديد يعود بالنفع للمؤسسة والمجتمع.

2. رضا (1424هـ): يشمل تغييرات في التقنيات والعمليات التي تؤدي إلى تطوير المنتجات والخدمات.

3. Dahlstrand & Stevenson (2007): يتعلق باكتشاف وتطوير المنتجات أو العمليات كمدخل لتطوير المعرفة الجديدة.

4. غالي (2019): مفهوم ينطوي على النجاح والفشل وقدرة الفرد على الإنتاج بشكل فعال.

5. القرص (2017): عملية تحقيق التنسيق بين أنشطة المنظمة لتبني أفكار جديدة وترجمتها إلى منتجات جديدة أو تحسين القائم منها.

خصائص الإبداع المهني:

1. استناد إلى المعرفة: يجب أن يكون الإبداع قائماً على معلومات دقيقة.

2. الارتباط بالعملية الإنتاجية: يجب أن يحسن من العملية التصنيعية أو يقدم منتجات جديدة.

3. تقليل التكاليف: يجب أن يحقق تحسناً في التكاليف لضمان ازدهار المؤسسة.

4. تفاعل داخلي وخارجي: يشمل تداول المعلومات بين الأقسام وربط المؤسسة بالمحيط الخارجي.

5. توفير الموارد: يتطلب موارد مالية وبشرية لدعم البحث والتطوير.

6. الإعلان والانتشار: يجب أن يُذاع صيته ليكون فعالاً في المنافسة.

أهمية الإبداع تعتبر المنظمات القادرة على الإبداع الأفضل في بيئتها، حيث يُستخدم الإبداع كمعيار لقياس أداء المنظمات، خاصة في القطاع الصناعي. وفقاً لعمر (2013)، تكمن أهمية الإبداع المهني في النقاط التالية:

1. تقديم منتجات عالية الجودة بأسعار تنافسية وتحسين الخدمات للمستهلكين.
2. تأهيل وتنمية الموارد البشرية من خلال التدريب على مهارات التكنولوجيا والبحث والتطوير.
3. تحسين أداء المنظمات لزيادة الطلب على منتجاتها وتقليل التكاليف، مما يعزز قدرتها التنافسية.
4. استهداف أسواق جديدة عبر إطلاق منتجات جديدة، مما يزيد من حصة السوق والأرباح.
5. تحسين سمعة المنظمة داخليًا وخارجيًا بفضل تنوع وجودة منتجاتها.

البيئة الإبداعية: أولاً: مفهوم البيئة الإبداعية: تشير إلى الوسط الذي يحفز الإبداع من خلال التأثيرات الاجتماعية والنفسية والاقتصادية والثقافية. وفقاً لروشكا (1989)، فإن الظروف المناسبة لتطور الاهتمامات والاستعدادات تسهم في تشكيل الشخصية المبدعة.

العوامل اللازمة لإيجاد البيئة الإبداعية:

دراسة تريزا أمابيل وستان كرسكويتش، كما ذكرها السويديان والعدلوني (2011)، أظهرت أن الدافعية الذاتية هي عامل أساسي في الإبداع. الأفراد يكونون أكثر إبداعاً عندما يشعرون بالدافعية الشخصية، ويقل إبداعهم عندما تكون الدوافع خارجية. السمات التي يجب أن يتحلى بها المديرون لإيجاد بيئة إبداعية:

- قبول المجازفة لتجريب أفكار جديدة.	- القدرة على إلهام الآخرين وتقديم الدعم المعنوي.
- الثقة في قدرة العاملين على الإبداع مع الدعم المناسب.	- اللباقة والصبر في تقييم السلوك.
- فهم عملية الإبداع ومساعدة العاملين في تخطي العقبات.	- الإيمان بأهمية الحوافز للعمل الجيد.
- تقدير احتياجات وآمال العاملين.	- القدرة على بناء احترام النفس والتقدير لدى الآخرين.
- احترام الفروق الفردية والقيم الشخصية.	- القدرة والحماس لتبني مشاريع جديدة.
- المعرفة والكفاءة في العمل.	

مفهوم الإبداع التنظيمي: يُعرّف بأنه "عملية جماعية تنظيمية تهدف إلى ضمان تبني تغييرات جديدة في المنظمة" (Khan et al., 2009). يتمثل ذلك في إدخال أفكار واختراعات جديدة وتحفيز أعضاء المنظمة لتقديم مقترحات للتغيير المهني والإداري، مع توفير مناخ ملائم لتحقيق النجاح في تقديم مخرجات جديدة تلبي احتياجات معينة.

مبادئ الإبداع المهني:

مبادئ الإبداع المهني وفقاً لـ Drucker (2014)، حدد Drucker مجموعة من المبادئ التي يجب على المنظمات

الساعية للإبداع اتباعها، والتي تنقسم إلى واجبات وممنوعات. يمكن تلخيص مبادئ الإبداع المهني كما يلي:

1. تحليل الفرص: يبدأ الإبداع الهادف بتحليل الفرص المتاحة. يجب دراسة جميع مصادر الفرص الإبداعية بشكل منهجي.
2. التفاعل مع الآخرين: لا يكفي التفكير بالمشكلة فقط؛ بل يجب مقابلة الناس والاستماع إليهم. يتضمن الإبداع جانبين: مفاهيمي وإدراكي حسي. يجب على المبدعين تحليل توقعات العملاء واحتياجاتهم.

3. البساطة والتركيز: يجب أن يكون الإبداع بسيطاً وموجهاً نحو حاجة محددة.

4. البداية الصغيرة: عادةً ما يبدأ الإبداع الفعال بمشاريع صغيرة لا تتطلب الكثير من الموارد، مما يسهل تنفيذها.

رأس المال الفكري: يُعتبر رأس المال الفكري من المواضيع الحديثة والمهمة لمنظمات الأعمال، رغم وجود بعض الغموض حوله (الدوري وصالح، 2005). يُشير إلى مجموعة الطاقات الفكرية البشرية وغير الملموسة التي يمكن استغلالها لتحقيق أداء متميز. يمكن تطوير رأس المال الفكري وتعزيزه من خلال استراتيجيات محددة، مما يساهم في التفوق على المنظمات المنافسة. وتعددت المصطلحات المرتبطة برأس المال الفكري، كما أشار لويضة (2016) إلى عدة مسميات مثل: رأس المال المعرفي، ورأس المال الرقمي، ورأس المال الاستراتيجي، وغير الملموس. الأكثر شيوعاً هو مصطلح "رأس المال الفكري".

مفهوم رأس المال الفكري هو مجموعة الأصول غير الملموسة التي تسهم في تحقيق ميزة تنافسية للمنظمات. يُعرف بأنه "القيمة الاقتصادية للأصول غير الملموسة، بما في ذلك رأس المال البشري ورأس المال الهيكلي" (OECD, 1999). يتضمن رأس المال الفكري المعرفة، المهارات، والخبرات التي يمتلكها الأفراد في المنظمة، والتي يمكن استثمارها لخلق قيمة إضافية وتحسين الأداء. يُعتبر أيضاً "المعرفة التي تُطبق لصالح المؤسسة، وتُعتبر أسلحة تنافسية في العصر الحديث" (Stewart & Ruckdeschel, 1998). أي هو مزيج من المعرفة والابتكار الذي يعزز القدرة التنافسية ويعكس القيمة الجوهرية للمنظمة.

الأبعاد المتضمنة في تعريف رأس المال الفكري:

تتضمن الأبعاد الأساسية لرأس المال الفكري ما يلي (حسن، 2005؛ حماش، 2017):

1. المعرفة والتعلم: تركز على خلق بيئة فعالة لدعم الإبداع.
2. تسيير المعرفة: يتعلق بكفاءة استخدام البيانات والمعلومات من خلال أنظمة المعلومات.
3. إدارة الابتكارات: تشمل تحسين كفاءة جمع وتوليد الأفكار ذات القيمة الاستراتيجية.

4. سوق رأس المال: يُعتبر رأس المال الفكري أحد الأصول غير المادية، ويُقدّر تأثيره على الميزانية.

5. المساهمون: يهتمون بزيادة قيمة رأس المال الفكري لتحسين الربحية والمركز التنافسي.

6. مدراء المؤسسة: يديرون رأس المال الفكري كأهم مورد استراتيجي لزيادة التدفقات النقدية والربح وتحقيق ميزة تنافسية مستدامة

مفهوم رأس المال المادي ومفهوم رأس المال البشري

رأس المال البشري: يُشير إلى الجهود والأموال المستثمرة في تطوير الموارد البشرية، حيث تظهر فوائده على المدى الطويل من خلال زيادة إنتاجية وكفاءة العمل (عبيد، 2014).

أما رأس المال المادي: وفقاً لياسين (2008)، فهو يعبر عن الموجودات المادية الملموسة التي تمتلكها المنظمات، وتساهم في تحقيق نتائج العمل. يتميز برغبة في تكلفة مالية، ويُقاس كمياً، ويختلف حسب تخصص المنظمة وعملاتها.

مفهوم رأس المال البشري

يُظهر أهميته في التكيف مع التغيرات الاقتصادية العالمية من خلال الاستثمار في تطوير القدرات والكوار الفنية والإدارية. يُعتبر هذا المفهوم مرتبطاً ارتباطاً وثيقاً بمفهوم الموارد البشرية، حيث يُنظر إليهما كأصل إنتاجي قابل للقياس، بدلاً من كونهما مجرد تكاليف استهلاكية ويتضمن رأس المال البشري صفتين رئيسيتين:

- القدرة على أداء الأعمال.

- الرغبة في أداء الأعمال.

هذا يعني أن الموارد البشرية قادرة على استيعاب الأفكار وتحقيق تقدم العمل وزيادة الإنتاج. يتم تقييم رأس المال البشري من خلال ما يتم إنفاقه على التعليم والتدريب، مما يُعزز من قدرة المنظمة على التفوق على المنافسين.

وبذلك، يُعرف رأس المال البشري بأنه مجموعة الطاقات البشرية التي تستغلها المنظمة لتحقيق أهدافها وتحسين أدائها باستمرار لتتوافق مع استراتيجياتها.

مفهوم رأس المال الهيكلي

يُعرف بأنه كل ما يدعم رأس المال البشري في المنظمة ويظل موجودًا حتى بعد مغادرة الأفراد. يتضمن البنية التحتية والموارد التي تسهل أداء العاملين، مثل المباني، والأجزاء المادية للحواسيب، والبرامج، والعمليات، وبراءات الاختراع، والعلامات التجارية ويمكن تعريفه بأنه مجموعة الأصول الملموسة وغير الملموسة التي تدعم الموارد البشرية، سواء كانت ظاهرة أو غير ظاهرة في الميزانية العمومية، وتكون متواجدة داخل المنظمة.

خصائص رأس المال الفكري:

وفي ضوء ما سبق يمكن إجمال خصائص رأس المال الفكري كالآتي (قشقش، 2014، 20):

أولاً: الخصائص الشكلية

- غير ملموس وغير مرئي: لا يمكن رؤيته أو تقييمه (عبد السلام وعله، 2011).

- صعوبة القياس: يصعب وضع معايير لقياسه، حيث أن الكثير من المعارف والخبرات غير موثقة (عبد السلام وعله، 2011).

ثانياً: الخصائص التنظيمية

- يتواجد في جميع المستويات الإدارية.
- يتمتع بالمرونة التي تعزز التجديد المستمر.
- موجود في العلاقات الرسمية وغير الرسمية.
- لا يتركز في المركزية الإدارية (الهاللي، 2011).

ثالثاً: الخصائص المهنية

- يمتلك مهارات نادرة وخبرات يصعب استبدالها.
- يتمتع بتعلم تنظيمي مرتفع.
- يشمل التدريب الإثرائي (الهاللي، 2011).
- رابعاً: الخصائص الشخصية والسلوكية

- الميل لتحمل المخاطر وحسب العمل في ظروف عدم اليقين.
- الانفتاح على خبرات الآخرين والمبادرة بأفكار جديدة.

- الحسم في اتخاذ القرارات والاستقلالية.

- المثابرة والثقة العالية بالنفس (الهاللي، 2011).

بالإضافة إلى ذلك، فإن رأس المال الفكري يحتاج إلى إدارة وجانب محاسبي لقياسه وإبرازه في النتائج المالية للمنظمة (لويزة، 2016).

أدوار رأس المال الفكري بحسب عبيد (2014، 76) تتمثل في:

1- الأدوار الدفاعية؛ وهي تتضمن الممارسات الآتية:

- حماية المنتجات والخدمات الناتجة من إبداع رأس المال الفكري للشركة.

- حماية كل من التصميم والإبداع.

- تخفيف حدة الصراعات وانقضاء الدعاوي.

2- الأدوار الهجومية؛ وهي تتضمن الممارسات الآتية:

- توليد العائد عن طريق:

- المنتجات والخدمات الناجمة عن إبداعات رأس المال الفكري.

- الملكية الفكرية للمنظمة.

- الموجودات الفكرية للمنظمة.

- معرفة المنظمة؛ ومنبع براعتها.

- ابتكار مقاييس لكل من الأسواق الجديدة والخدمات والمنتجات الجديدة.

- تهيئة منافذ لاختراق تكنولوجيا المنافسين.

- تحديد آليات النفاذ للأسواق الجديدة.

- صياغة استراتيجية تعيق أي دخول جديد للمنافسين.

ويمكن انتقال رأس المال الفكري من الأدوار الهجومية إلى الأدوار الدفاعية؛ والعكس صحيح؛ وهذا الانتقال يكون محسوباً وعن دراية؛ وليس انتقالاً عشوائياً (لويزة، 2016، 79).

النتائج والمناقشة:

أن قيمة معامل الثبات لأداة جمع البيانات تراوحت بين (0.876) و(0.959)، كما تراوحت نسبة المصدقية لإجابات العينة (0.936) و(0.979)؛ وهذا يعني أن درجة مصداقية الإجابات مرتفعة، مما يشير إلى أن النتائج التي سترد لاحقاً يمكن تعميمها على مجتمع البحث. وأوضحت نتائج اختبار عدم التحيز (Non-Response Bias) إلى عدم وجود فروق بين استجابات المجموعة البعيدة والقبلية، حيث نلاحظ أن مستوى الدلالة جاء أكبر من (0.05) لجميع قيم المتغيرات، وهذا يشير إلى خلو متغيرات الدراسة من مشكلة تحيز الإجابة، وظهرت أن جميع المتغيرات جاءت بقيم التواء تتراوح بين (-0.130) و(0.441) وبقيم تقلطح تتراوح بين (0.059) و(0.182)؛ أي أن جميع القيم تتبع التوزيع الطبيعي (Hair et al., 2006, 78)، ما يدل على أن بيانات المتغيرات ملائمة ومناسبة لاختبار الانحدار الخطي المتعدد، وتحقق فرض اتباع متغيرات الدراسة للتوزيع الطبيعي، والشكل الآتي يوضح الرسم البياني الخاص بالتوزيع الطبيعي، والذي يقدم دليلاً إضافياً لاتباع المتغيرات للتوزيع الطبيعي. غالبية أفراد عينة الدراسة هم من فئة الجنس (ذكر) بنسبة (66.9%)؛ وبتكرار بلغ (93)، بينما نسبة فئة الجنس (أنثى) (33.1%) وبتكرار بلغ (46). ويرجع السبب إلى العوامل الثقافية والاجتماعية في اليمن والتي تضع قيوداً كبيراً، على تعليم المرأة؛ وكذلك ممارستها لبعض الأعمال التي تستدعي الحضور في الفترات المسائية والمناوبات الليلية والسهر إلى أوقات متأخرة من الليل. ومن النتائج يتضح أن غالبية أفراد العينة الأطباء العاملين في مستشفى جامعة العلوم والتكنولوجيا هم ما دون 50 سنة.

ويتضح من خلال هذه النتائج بأن معظم الأطباء عينة في مستشفى جامعة العلوم والتكنولوجيا كانوا من فئة الشباب الذين تتراوح أعمارهم ما دون الخمسين؛ وتعتبر هذه المرحلة من أفضل المراحل من حيث العمر، وهذا يدل على الاهتمام من قبل المستشفى بتوظيف فئة الشباب لما يتمتع به أصحاب هذه الشريحة من الطاقة والنشاط، وهذا يجعل أداؤهم الوظيفي أكثر

إنتاجية؛ ويتضح أن ذلك يخالف النتيجة التي ظهرت في دراسة قششق (2014) من أنه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى إلى العمر. يتضح لنا أن أغلب الأطباء العاملين في مستشفى جامعة العلوم والتكنولوجيا عينة البحث هم من حملة الدراسات العليا بنسبة عالية، وهذه النتيجة تزيد من أهمية نتائج الدراسة؛ نظراً للخلفية العلمية الجيدة لعينة الدراسة؛ وعند مقارنتها بالنتيجة التي توصلت إليها دراسة قششق (2014) ودراسة فرحاتي لويزة (2017) فكلاهما تخالفها لأنه ورد فيهما بأنه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى إلى المؤهل العلمي. ويتضح من خلال هذه النتائج أن معظم الأطباء في مستشفى جامعة العلوم والتكنولوجيا استشاريون كأكبر تخصص في العينة؛ ويليه الأخصائيون؛ وأخيراً المقيمون كأقل عدد بين الأطباء وهي تخالف النتيجة في دراسة لويزة (2017) حيث أوردت بأنه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية حول رأس المال الفكري مع متغير الوظيفة. يتضح لنا أن هناك تنوعاً في خبرات الأطباء عينة البحث العاملين في مستشفى جامعة العلوم والتكنولوجيا ويلاحظ أنه بعكس النتيجة في دراسة قششق (2014) والذي أكدت على أنه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى إلى سنوات الخدمة. أما النتائج المتعلقة برأس المال الفكري ومنه فأن أفراد العينة يرون أن هناك فاعلية مستوى مرتفع من رأس المال الفكري في مستشفى جامعة العلوم والتكنولوجيا؛ وكان أعلى مكونات رأس المال الفكري توفراً رأس المال الهيكلي وهذا يعني أن العينة توافق أن هناك رأس المال هيكلي في مستشفى جامعة العلوم والتكنولوجيا. وتعلل الباحثة إلى استيراد متطلبات النظام الهيكلي من الأردن وبمبالغ ضخمة ومعاودة التحديث كلما لزم الأمر وخصوصاً أنه ذا جودة عالمية كما هو متفق على ذلك. بينما جاء رأس المال البشري بمستوى أقل من رأس المال الهيكلي؛ وهذا يعني أن أفراد العينة يوافقون إلى حد ما بأن هناك توافراً في رأس المال بشري في مستشفى جامعة العلوم والتكنولوجيا؛ و أنه لا يوجد توافق لفقرات رأس المال البشري مقارنة برأس المال الهيكلي؛ وتعلل الباحثة إلى ظرف الحرب والظروف السياسية والاقتصادية الغير مستقرة إذ

نجد أن توافر رأس المال البشري يحتاج إلى نفس الاهتمام الكبير والمتوافر في رأس المال الهيكلي؛ وهو يوافق النتيجة التي ظهرت في دراسة قشقش (2014) حيث سجل رأس المال الهيكلي أعلى نسبة تأثير في جامعة القدس وهي تعزز الميزة التنافسية وتدلل على مدى اهتمام جامعة القدس برأس المال الهيكلي وكذلك في النتيجة يوجد تباين في علاقة مكونات رأس المال الفكري في تعزيز الميزة التنافسية وبالتالي ارتفاع نسبة الابداع والتطوير وتأثيره في مجال الابداع والتطوير في مجال البحث العلمي؛ وفي نفس الدراسة يوجد توافق آخر مع الدراسة الحالية وهي أنه يوجد تباين في علاقة مكونات رأس المال الفكري وتعزيز الميزة التنافسية وأنه يوجد علاقة بين رأس المال البشري وتعزيز الميزة التنافسية وبالتالي ارتفاع نسبة الابداع والتطوير في المجال البحث العلمي وأنه في دراسة لويوزة (2017) وجد أن ارتفاع متطلبات رأس المال البشري يعزز من قدرة المنظمة حيث اعتبرت الورقة الرابعة من أجل التميز بينما في الدراسة الحالية بلغ توافر رأس المال البشري بنسبة متوسطة بالرغم من أهميته بجانب رأس المال الهيكلي، والنتائج المتعلقة برأس المال البشري أن هناك مستوى متوسطا لتوافر رأس المال البشري في مستشفى جامعة العلوم والتكنولوجيا، و أنه يوجد إلى حد ما موافقة على تطابق فقرات رأس المال البشري مع الواقع الذي يتعامل معه القيادات الفكرية و أنه يوجد توافق بأن اختيار وتعيين الأطباء في مستشفى جامعة العلوم والتكنولوجيا يتم بصورة جيدة. و أنه يوجد توافق على أن هناك اهتماما متوسطا بتدريب الأطباء في مستشفى جامعة العلوم والتكنولوجيا وترى الباحثة أن التدريب مهم وأن الانخفاض في الاهتمام بالدورات التدريبية يؤثر سلبا على أداء الأطباء وهو يخالف التحسين المستمر وأنه يتطلب الاهتمام أيضا بفرق العمل لأن من شأن ذلك أن يرفع أداء الطبيب وأن نتيجة الاهتمام بالبعدين فرق العمل و تدريب الأطباء يؤدي إلى رفع مستوى توافر رأس المال البشري وقد وافقت على أهمية بعد التدريب دراسة أ بكر (2016) حيث أن التدريب في

المستشفيات ضرورة من أجل التحسين المستمر. أن العينة توافق على أن اختيار وتعيين الأطباء في مستشفى جامعة العلوم والتكنولوجيا يتم بصورة جيدة. وأنها توافق على أن إدارة المستشفى تحدد شروط شغل الوظائف الجديدة. و أنها توافق على أن اختيار الأطباء يتم وفقا للتخصص والخبرة العملية. و أنها توافق على أن المستشفى يقوم بالإعلان عن الوظائف الشاغرة لديه. وهي توافق على أن عملية الاختيار تتم من خلال لجنة تكلف باختيار أفضل المتقدمين في ضوء آلية الاختيار المعتمدة في المستشفى ولكن فيما يتعلق بتوفير بطاقة توصيف وظيفي قبل الإعلان عن الوظائف فالعينة محايدة؛ ووفقا لذلك ترى الباحثة أنه يجدر على إدارة المستشفى أن تعمل على توفير بطاقة توصيف وظيفي للوظائف الجديدة قبل الإعلان عنها. ومنه يوجد قصورا في تدريب الأطباء في مستشفى جامعة العلوم والتكنولوجيا؛ و أنه ينبغي على إدارة المستشفى تنظيم دورات تدريبية لطاقت الأطباء داخل المستشفى؛ والسعي نحو إرسال بعثات تدريبية محليا أو دوليا من أجل التحسين المستمر؛ و ضرورة تركيز الاهتمام بالبرامج التدريبية من أجل إكساب الأطباء المهارات اللازمة لأعمالهم وترى الباحثة أن الأحوال الاقتصادية والسياسية وضعت قيادات المستشفى في الشعور بعدم الأمان والتفكير في حل المشاكل العاجلة أكثر من الاهتمام بالأهداف البعيدة المدى وبالتالي ضرورة وضع برامج للتدريب تتوافق مع الأوضاع الراهنة.

ومنه ترى الباحثة أنه يجدر على إدارة المستشفى ابتداء الأساليب والطرق الحديثة للتدريب؛ لأن ذلك منوطة بالفائدة التي تجنيها المجموعة المهنية والأفراد من الأطباء كأن يتم تدريب الطبيب المبتدئ على مهارات محددة توفر الجهد والوقت على الطبيب الأعلى وظيفة ، وقد بين جدول الدراسة أن الأطباء لا يمنحون تفرغا كاملا أثناء المشاركة بالدورات التدريبية بالرغم من أهمية ذلك لخلق بيئة ابداعية ؛ وأظهر بأن العينة محايدة فيما يتعلق بتشجيع إدارة المستشفى المشاركات العلمية الخارجية للأطباء وتعلل الباحثة أنه لكي يحدث ذلك

يشترط أن لا يؤثر على عملهم بحيث يتحتم ضرورة التنسيق مع زملائهم الأطباء بأن تتم التغطية أثناء تغيبهم عن العمل وبالتالي فإنه يتوجب إعادة النظر في ذلك. وأنه بحسب يوجد هناك قصورا إلى حد ما في وضع خطة سنوية للاحتياجات التدريبية. وأنه بحسب فالعينة محايدة من حيث أن لدى المستشفى آلية فعالة لترشيح الأطباء ببرامج وتدريبات؛ وتعلل الباحثة ذلك الى الأوضاع الاقتصادية الزاهنة التي جعلت المستشفى تعمل على إلغاء دورات قديمة كانت تعقدها للأطباء؛ وأن البديل لذلك تنتظر المبادرة من الطبيب في التعليم والتدريب وعلى حسابه الشخصي بالمقابل أنها تحفظ له مكانه الوظيفي بالمستشفى وتوفر له الأدوات ومستلزمات العملية في حال أثبت قدراته ومهاراته ومستحقته اللازمة بحسب سعر العملية واللوائح والأنظمة المتعارفة. وقد وافقت دراسة ابركر على أهمية التدريب بشكل عام من أجل التحسين المستمر للمستشفيات. أن إدارة المستشفى تشجع العمل بروح فريق العمل الواحد ولكن بمستوى متوسط، وهذا يعني أن الاهتمام بالعمل من خلال فرق العمل لا يحظى بالاهتمام المطلوب في مستشفى جامعة العلوم والتكنولوجيا وترى الباحثة أنه يجب الاهتمام بالعمل من خلال فرق العمل خصوصا في البيئة التنافسية المولدة للعدوان و يعود ذلك إلى طبيعة عمل الأطباء وارتفاع نسبة الأطباء الاستشاريين والأخصائيين والبيئة التنافسية الخصبة بينهم ومن جهة أخرى تشير الباحثة الى الاهتمام بالعمل من خلال فرق العمل يساعد على الاهتمام بجودة الأداء التنظيمي والفردى، يتضح أن العينة محايدة من حيث أن إدارة المستشفى تشكل فرق عمل لمناقشة مشاكل العمل التي تواجه الأطباء وترى الباحثة أنه من الضرورة تشكيل فرق عمل لترجم المشاكل الفنية التي يعاني منها الطبيب وتحولها الى أسلوب ومتطلبات لها معان إدارية تستطيع أن تسد هذه الفجوة؛ يتضح أن إدارة المستشفى لا تعمل على توفير البيئة المناسبة للعمل الجماعي بالمستوى المطلوب، وترى الباحثة بضرورة عمل واستقطاب دراسات وخبرات تذلل الصعوبات؛ و يتضح بأنه لا يعمل على تنفيذ كل المقترحات والتوصيات التي تقدمها فرق العمل

المختلفة بالشكل المطلوب؛ وترى الباحثة أنه قد يعود ذلك إلى صعوبة تنفيذ تلك المقترحات والتوصيات خصوصا في الوضع الراهن أو عدم الاستيعاب الكامل لأبعاد المقترحات الموضوعية. يعني أن إدارة المستشفى تهتم بالخبرة العملية للأطباء العاملين لديها ؛ وأن الأطباء في المستشفى يمتلكون خبرة طويلة في مجال عملهم، و أن إدارة المستشفى تركز على الاستفادة من ذوي الخبرات العلمية والفنية؛ ولكن بحسب فإن إدارة المستشفى لا تعمل بشكل كاف من أجل أن تحافظ على الأطباء ذوي الخبرات العملية؛ وترى الباحثة أن الادارة بسياستها الحالية لا تحافظ على بقاء الأطباء ذوي الخبرات العالية بالمستشفى لأن من أحد الأسباب أن ذلك يكلفها أموالا باهظة؛ وهي تتعارض مع إمكانياتها وظروف الوقت الحالي. وأظهر أن أفراد العينة يوافقون على وجود رأس المال الهيكل بشكل مرتفع في مستشفى جامعة العلوم والتكنولوجيا؛ حيث يوجد نظاما للمعلومات وبناء تنظيمي ونظاما للجودة بمستوى مرتفع في مستشفى جامعة العلوم والتكنولوجيا. وهذا يبين مدى تفوق مستشفى جامعة العلوم والتكنولوجيا في جانب رأس المال الهيكل مقارنة بالبشري؛ وترى الباحثة أن هذا لا ينفي ضرورة الاهتمام برأس المال البشري وهي توافق دراسة قشقش(2014) حيث سجل رأس المال الهيكل أعلى نسبة تأثير في جامعة القدس لأجل تعزيز مساحتها التنافسية وهو يدل على مدى اهتمام الجامعة برأس المال الهيكل حيث يمثل الابداع بعدا من أبعاد الميزة التنافسية. أن العينة توافق على أن هناك توفرا لنظم المعلومات في مستشفى جامعة العلوم والتكنولوجيا. وأنها توافق أن المستشفى يمتلك قاعدة بيانات ومعلومات بمستوى عال، وبأنها توافق على أن نظام البيانات والمعلومات المتاحة تتصف بالحدثة وتمكن الوحدات المختلفة بالمستشفى من الحصول على البيانات المطلوبة التي تحتاجها؛ وأنها توافق أن المستشفى يمتلك كادرا فنيا متخصصا في مجال الحاسوب والمعلومات، وهي توافق على أن الأطباء يحصلون على المعلومات المطلوبة في الوقت الذي يحتاجونها وتوفر ذلك كله مهم جدا لرأس المال الهيكل حيث توافقت نتيجة الدراسة الحالية مع النتيجة التي

توصلت اليها دراسة لويزة (2017) من حيث أن توافر نظم المعلومات مطلب مهم من مكونات رأس المال الهيكلي والذي يسرع الإنجاز للأعمال وتحرص على دقتها وبالتالي يحقق الميزة التنافسية من خلال رأس المال الهيكلي. العينة توافق أن هناك بناء تنظيميا بمستوى مرتفع في مستشفى جامعة العلوم والتكنولوجيا؛ وهو دليل على مدى استيعاب مستشفى جامعة العلوم والتكنولوجيا بأهمية البناء التنظيمي.؛ وانها توافق على أن المستشفى يمتلك أنظمة ولوائح متنوعة (إدارية ومالية وطبية؛ الخ)، وأنها توافق على أنه يوجد بالمستشفى توصيف يشمل جميع الوظائف ووضوح الشغل الوظيفي واستيفاء حقوق العاملين. وأنها توافق على أن تعميم الأنظمة واللوائح يتم على جميع الوحدات الإدارية في المستشفى، وأنها توافق على أن المستشفى يطبق نظام جودة في مجال الرعاية الصحية بالرغم من المشاكل الاقتصادية والسياسية والظروف الصعبة وأنها توافق على أنه يتم تطوير أنظمة ولوائح المستشفى لاستيعاب كل جديد. العينة توافق على أن تطبيق نظام للجودة في مستشفى جامعة العلوم والتكنولوجيا يتم بمستوى مرتفع؛ وأنها توافق على أن إدارة المستشفى تبذل الجهود اللازمة لضمان تقديم الخدمات العلاجية بجودة متميزة. وأنها توافق على أن هناك آلية واضحة بالمستشفى للتحسين المستمر لجودة الرعاية، وأنها توافق على أنه يجري في المستشفى تطوير مستمر لمستوى جودة الرعاية؛ ويلاحظ وجود مظاهر رأس المال الفكري في مستشفى جامعة العلوم والتكنولوجيا والممثلة برأس المال البشري ورأس المال الهيكلي حيث يقل توافر رأس المال البشري إذ ما قورن برأس المال الهيكلي وبالتالي قصور في الاهتمام بأهمية البعدين معا وهو يوافق في دراسة (Mitchell 2010) أنه بالرغم من وجود مظاهر إدارة لرأس المال الفكري لكن ينقصها الوعي فيما يتعلق بإدارة رأس المال الفكري بالشكل المطلوب. وهذا يدل على أن أفراد العينة يرون أن هناك مستوى متوسطا من المناخ الإبداعي في مستشفى جامعة العلوم والتكنولوجيا. وكان أكثر الابعاد توفرا هو المعرفة؛ وهي توافق

أن هناك معرفة لدى الأطباء في مستشفى جامعة العلوم والتكنولوجيا ثم توافر بعد تطوير الخدمات الطبية بشكل أقل توافر المعرفة.؛ بينما يظهر أن العينة محايدة فيما يتعلق بحل المشكلات والابتكار و تنفيذ التغيير لجهود التطوير وأظهر أن أقل الابعاد توفرا في المناخ الإبداعي هو توليد الأفكار الجديدة في مستشفى جامعة العلوم والتكنولوجيا؛ وترى الباحثة أهمية الابعاد السابقة في المناخ الإبداعي للأطباء وأن إهمالها يعتبر من معوقات المناخ الإبداعي، وفيما يتعلق بأهمية بعد المعرفة فهي توافق دراسة لطفي (2016) والتي اكدت على أنه يوجد ارتباط طردي وتكاملي بين مستوى إدارة المعرفة والابداع المنظمي، وبالتالي تأثيره على تحقيق الابداع الفردي المهني بشكل أو باخر. يظهر أن العينة توافق على أن هناك معرفة لدى الأطباء في مستشفى جامعة العلوم والتكنولوجيا وترى الباحثة أن يرجع ذلك الى عوامل متعددة منها المنافسة وتنوع الخبرات بين الأطباء.؛ يظهر أن العينة توافق على أن الأطباء يعملون على تطوير المهارات ومواكبة المستجدات، و يظهر أن العينة توافق على أن الأطباء يطورون الأساليب القديمة في الأداء تبعا لمعارف جديده؛ وترى الباحثة بأن الأساليب الحديثة تحمل نوعا من الدعاية لصالح الطبيب؛ وربما اقتضت بعض العمليات الجراحية الأخذ بالأساليب الحديثة لضمان ارتفاع نسبة نجاح العملية والابتعاد عن المضاعفات، ويظهر أن العينة توافق على أن الأطباء يحرصون على مشاركة أطباء ذوي خبرات وزيادة معارفهم وتنفيذ العمل بجودة عالية وترى الباحثة أن ذلك يتم سواء بهدف التعليم أو بهدف العمل على رفع نسبة نجاح العملية وتقادي أي مشاكل عرضية للعملية. يظهر أن العينة محايدة في أن هناك ابتكارا في مستشفى جامعة العلوم والتكنولوجيا؛ وترى الباحثة أن السبب في ذلك أن الإدارة ربما تخاف من المخاطرة في أساليب قد تكلفها الكثير من الأموال المهدورة؛ و يظهر أن العينة توافق على أن الأطباء يعملون على تعضيد أعمالهم بأساليب وطرق جديدة وتعلل الباحثة بأن كثير من الأطباء ابتكروا طرقا حديثة واستطاعوا ابتكار أساليب

جديدة ساعدت على رفع نسبة العمليات الناجحة التي يقوم بها الطبيب؛ و يظهر بأن العينة محايدة فيما يتعلق بأن إدارة المستشفى تشجع عملية الابتكار والإبداع وتتقبل الأفكار الجديدة، و محايدة فيما يتعلق بأن إدارة المستشفى تعمل على تنمية وتطوير الأفكار الجديدة، ؛ و محايدة في كون إدارة المستشفى تقدم الدعم المادي والمعنوي لدعم عملية الابتكار؛ و محايدة في كون إدارة المستشفى تخصص مبالغ مالية كافية لعملية الابتكار. وترى الباحثة أن الحرب والوضع السياسي وتأثيره على الوضع الاقتصادي سببا في ذلك. يعني أن العينة محايدة في أن هناك توليدا لأفكار جديدة في مستشفى جامعة العلوم والتكنولوجيا؛ ويظهر أن العينة محايدة في أن إدارة المستشفى تشجع الأطباء على اقتراح الأفكار الجديدة، ومنه إن العينة ترى أن الإدارة لا تهتم بمكافأة أصحاب الأفكار الإبداعية، ويظهر أن العينة محايدة فيما يتعلق بأن إدارة المستشفى تقوم بتطبيق الأفكار الجديدة وتجربتها؛ ويظهر أن العينة محايدة فيما يتعلق بأن إدارة المستشفى تشجع التنافس بين الأطباء من أجل تنشيط المناخ الإبداعي؛ ومنه أظهرت أن العينة محايدة فيما يتعلق بأن إدارة المستشفى تتقبل تقديم الأفكار والآراء المبتكرة حتى لو تعارضت مع الأنظمة السائدة؛ حيث ترى الباحثة إن هنالك أهدافا التزمت بها إدارة المستشفى في الظروف السياسية الصعبة وبالتالي ترى الباحثة أنه يصعب على المستشفى كسر لوائح مصيرية من أجل آراء مبتكرة. أن العينة محايدة فيما يتعلق بأن هناك تنفيذا للتغيير وجهود التطوير في مستشفى جامعة العلوم والتكنولوجيا؛ وترى الباحثة أن ذلك يعيق المناخ الإبداعي للأطباء ؛ ويظهر أن العينة توافق على أن إدارة المستشفى تحرص على تطبيق التكنولوجيا الملائمة لإجراء التطوير المطلوب، ولا تتحقق بقية الأبعاد الأخرى بنفس المستوى؛ فقد بين أن العينة محايدة فيما يتعلق بأن إدارة المستشفى تهتم بمتابعة الأطباء عند تطبيق الأفكار الجديدة وترى الباحثة أن هنالك قصور في التأكد من سلامة العمليات التطويرية وسلامة مقصدها الى الهدف المنشود؛ ويظهر أن العينة محايدة في أن إدارة المستشفى تشجع على

تشكيل فرق عمل من أجل تنفيذ عملية التطوير، ويظهر أن العينة محايدة في كون أن الادارة تختار تحديد الوقت المناسب لتنفيذ عملية التطوير؛ وترى الباحثة أنها قد تقوم بجدولة أعمالها وربطها بالعوائد أمام الطرف السياسي الاقتصادي الراهن ويظهر أن العينة محايدة في أن إدارة المستشفى تقوم بتجربة تنفيذ التطوير بغض النظر عن التكاليف؛ وتعلل الباحثة أنه من المهم جدا إعادة النظر نحو التكاليف أمام التحديات وخصوصا في ظروف اقتصادية قاسية. أن العينة توافق على أن مدير القسم يتيح الفرصة أمام الأطباء لتقديم حلول مبتكرة للمشكلات، ويوضح أن العينة توافق على أن مدير القسم يحاول توضيح الغموض في المواقف التي تواجه الأطباء من خلال اشراكهم في العمل وترى الباحثة أنه بانخراطهم في بيئة العمل يجعلهم أكثر استيعابا للمشاكل وأكثر قدرة في وضع الحلول. ويظهر أن العينة محايدة فيما يتعلق بأن إدارة المستشفى تسعى إلى تجربة أفكار وطرق جديدة لحل المشكلات القائمة، ويظهر بأن العينة محايدة فيما يتعلق بأن إدارة المستشفى ترحب للاستماع إلى الاقتراحات الإبداعية المقدمة من قبل الأطباء لحل المشكلات. وبين أن العينة محايدة فيما يتعلق بسعي الإدارة لمعالجة المشكلات التي يعاني منها الأطباء في العمل بأساليب علمية حديثة. وترى الباحثة أن سبب ذلك هو وجود فجوة تمنع تذليل بعض المفاهيم العلمية الفنية الى مواضيع إدارية مفهومة و قابل للتعامل معها في ظل ظروف سياسية اقتصادية صعبة. أن العينة توافق على فقرة أن هناك تطوير للخدمات الطبية في مستشفى جامعة العلوم والتكنولوجيا. ؛ ويظهر أيضا موافقتها على فقرة أن المستشفى يحرص على اقتناء أحدث المعدات والأجهزة الطبية لتطوير الخدمات الطبية المقدمة. ويظهر موافقتها على الفقرة أن المستشفى يحرص على تقديم خدمات طبية بأسلوب متجدد، ويظهر أن العينة توافق على فقرة أنه يتوفر لدى المستشفى خدمات طبية تخفف من مشكلات العمل وأظهر بأن العينة محايدة فيما يتعلق بأن إدارة المستشفى تهئ الظروف المناسبة لتطبيق الأفكار الإبداعية فيما يتعلق بالخدمات الطبية وقد بينت دراسة لطفي(2016)

أن عملية الابداع يتطلب توافر التفاعل بين قدرات العاملين الإبداعية مع البيئة المحيطة حتى ينتج عن ذلك الابداع كمحصلة لهذا التفاعل.

فإن نتائج تحليل الارتباط بين المتغيرات توضح ارتباطا إيجابيا قويا بين متغير رأس المال البشري ومتغير المناخ الإبداعي، كذلك هنالك ارتباط إيجابي قوي بين متغير رأس المال الهيكلي ومتغير المناخ الإبداعي؛ وهي دالة عند مستوى دلالة (0.01). وهو نفس ما أكدته دراسة نادية حماش (2017) حيث يوجد علاقة ارتباط قوية ذات دلالة إحصائية بين كلا من رأس المال البشري ورأس المال الهيكلي من مكونات رأس المال الفكري. قبول الفرضية الأولى التي تنص أن "هناك دور لرأس المال الفكري في تحقيق المناخ الإبداعي للأطباء بمستشفى جامعة العلوم والتكنولوجيا" وقد بينت دراسة Zschockelt (2009) أن رأس المال الفكري له دور في العلاقة بين إدارة الموارد البشرية و الابتكار؛ ودراسة Al Dujaili (2012) أن كلا من رأس المال البشري والهيكلية لهما علاقات إيجابية واضحة مع الابتكار التنظيمي وهي توافق دراسة Ugalbinda و Balbastre (2014) ودراسة Hejazi و Yadegari (2015) من أنه يوجد دور لرأس المال الفكري على الابداع. يشير إلى أن (49.5%) تقريبا من المناخ الإبداعي ناتج عن رأس المال البشري ورأس المال الهيكلي، ويؤكد معنوية هذه النتيجة قيمة (F) المحسوبة لمؤشرات ملائمة النموذج التي بلغت (45.987) وهي دالة عند مستوى دلالة (0.01).

كما يلاحظ من نتيجة اختبار الانحدار الخطي المتعدد لمعرفة درجة تأثير المتغيرات المستقلة على المتغير التابع وكانت النتائج على النحو الآتي:

المتغير المستقل "رأس المال البشري" يؤثر بشكل كبير على المناخ الإبداعي، حيث كانت قيمة معامل الانحدار 0.659 عند مستوى دلالة 0.01؛ وهذا يعني أن الزيادة بدرجة واحدة

في رأس المال البشري يؤدي إلى زيادة المناخ الإبداعي 0.659.

وبالتالي قبول الفرضية الفرعية الأولى وهذا يتوافق مع دراسة Stroper و Panigrahy و Paradhan (2015)، ودراسة Scott (2014).

كما يلاحظ أن المتغير المستقل رأس المال الهيكلي يؤثر على المناخ الإبداعي، حيث كانت قيمة معامل الانحدار 0.365؛ وهي دالة عند مستوى دلالة 0.05؛ وهذا يعني أن الزيادة بدرجة واحدة في رأس المال الهيكلي يؤدي إلى زيادة المناخ الإبداعي 0.365.

وبالتالي قبول الفرضية الفرعية الثانية وهذا يتوافق مع دراسة Hejazi و Yadegari (2015) ودراسة Ugalbinda و Balbastre (2014). وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) بين استجابات أفراد العينة تجاه رأس المال (البشري والمناخ الإبداعي) تُعزى لمتغير الجنس وكانت هذه الفروق لصالح الإناث، في حين لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في (رأس المال الهيكلي) وهي تؤيد دراسة عبيد (2014) أن العاملات الإناث يشعرن بالرضا عن العمل بشكل أكبر منه لدى العاملين الذكور وهي تنعكس على استعدادهن للابتكار والتجديد والإبداع في مجال عملهن. أن قيمة F جاءت غير دالة بالنسبة لكل المحاور، وهذا يعني عدم وجود فروق جوهرية وذات دلالة إحصائية في آراء العينة بحسب متغير العمر فيما يتعلق

ب (رأس المال البشري) (رأس المال الهيكلي) (المناخ الإبداعي). أن قيمة F جاءت غير دالة في كل المحاور، وهذا يعني عدم وجود فروق جوهرية وذات دلالة إحصائية في آراء العينة بحسب متغير المؤهل العلمي فيما يتعلق ب (رأس المال البشري) (رأس المال الهيكلي) (المناخ الإبداعي) وهي توافق دراسة حماش (2017) ودراسة قشقش (2014) حيث أشارت إلى أنه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى إلى المؤهل العلمي. أن قيمة F جاءت غير دالة في (رأس المال الهيكلي)

(المناخ الإبداعي)، وهذا يعني عدم وجود فروق جوهرية وذات دلالة إحصائية في آراء العينة بحسب متغير سنوات الخدمة فيما يتعلق بـ (رأس المال الهيكلي) (المناخ الإبداعي)، فيما جاءت قيمة F دالة في المحور الأول، وهذا يعني وجود فروق جوهرية وذات دلالة إحصائية في آراء العينة بحسب متغير سنوات الخدمة فيما يتعلق بـ (رأس المال البشري)، وجود فروق في استجابة العينة لمحاوَر الاستبيان بحسب متغير سنوات الخدمة، حيث نلاحظ أن فئة سنوات الخدمة (15 إلى 19 سنة) هم أقل الفئات من حيث المتوسط فيما يخص رأس مال بشري مقارنة مع بقية الفئات؛ وعليه يتم قبول الفرضية جزئياً؛ حيث توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد العينة من الأطباء تعزى للمتغيرات الديموغرافية في مستشفى جامعة العلوم والتكنولوجيا؛ وهي (الجنس وسنوات الخدمة) وهي توافق دراسة حماش (2017) ودراسة قشقيش (2014) بأنه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى إلى سنوات الخدمة. أن قيمة F جاءت غير دالة في أغلب المحاور، وهذا يعني عدم وجود فروق جوهرية وذات دلالة إحصائية في آراء العينة بحسب متغير الوظيفة فيما يتعلق بـ (رأس المال البشري) (المناخ الإبداعي)، بينما جاءت قيمة F دالة في المحور الثاني، وهذا يعني وجود فروق جوهرية وذات دلالة إحصائية في آراء العينة بحسب متغير الوظيفة فيما يتعلق بـ (رأس المال الهيكلي)، وجود فروق في استجابة العينة لمحور رأس المال الهيكلي بحسب متغير الوظيفة، حيث نلاحظ أن فئة الوظيفة (أخصائي) يوافقون بشكل أعلى أن هناك رأس مال هيكلي في مستشفى جامعة العلوم والتكنولوجيا، بينما نلاحظ أن فئة الوظيفة (استشاري) يوافقون بشكل أقل وأن هناك رأس مال هيكلي في مستشفى جامعة العلوم والتكنولوجيا.

وبالتالي يتم قبول الفرضية الثانية عدا ما يتعلق بالمؤهل التعليمي: "توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد العينة تجاه متغيرات الدراسة (رأس المال الفكري والمناخ الإبداعي) تعزى للمتغيرات الديموغرافية في مستشفى جامعة العلوم والتكنولوجيا وهي (الجنس والعمر والمؤهل العلمي وسنوات

الخدمة)" وهذا يتوافق مع دراسة Zangouirezhad وMoshabaki (2009)، ودراسة Hossein وKhasmafkan (2014) من حيث أنه يوجد دور لرأس المال الهيكلي على الإبداع يعزى إلى المتغيرات الديموغرافية. وأكدت دراسة Parpandel (2013) أن مصدر القوة الحقيقي الوحيد هو انشاء معرفة جديدة وأثر ذلك في الاقتصاد العالمي وجودة الموارد التي تتطلب منظور ثوري تعليمي وأهمية تدريب الموارد البشرية يعتبر أمر حاسم لمجتمع قائم على المعرفة. وطالما ظهرت الفروق على مستوى الأبعاد الفرعية للمتغير الرئيسي (الأداء المنظمي) لم تظهر على مستوى المتغير الرئيسي نفسه فبالناتالي يمكن نفي الفرضية.

الاستنتاجات والتوصيات: ومنه أولاً: الاستنتاجات:

1. هناك مستوى "عال" لرأس المال الفكري لدى الأطباء عينة الدراسة، وكانت أعلى هذه الأبعاد توفرها هو رأس المال الهيكلي يليه رأس المال البشري.
2. هناك اهتمام متوسط برأس المال البشري من قبل مستشفى جامعة العلوم والتكنولوجيا، حيث كان أعلى الأبعاد من حيث الاهتمام (اختيار وتعيين الأطباء والخبرة العملية) بينما العمل من خلال (فرق العمل) و(تدريب الأطباء) لم تحظ بالاهتمام المطلوب.
3. هناك اهتمام من المستشفى في اختيار الأطباء وتعيينهم وفق الأساليب العلمية والكفاءة، ولكن هناك قصور في توفير بطاقة توصيف وظيفي للوظائف الجديدة قبل الإعلان عنها.
4. الاهتمام بالخبرة العملية من الأمور التي يتم التركيز عليها في الموارد البشرية في المستشفى وتوظيفها والاستفادة منها ولكن هناك قصور في حرص إدارة المستشفى على الأطباء ذوي الخبرات العملية والحفاظ عليهم
5. الاهتمام بفرق العمل يتخلله بعض القصور، فتشجع إدارة المستشفى للعمل بروح فريق العمل الواحد وتشكل فرق عمل لمناقشة مشاكل العمل التي تواجه الأطباء ولكن ليس بالشكل المطلوب، كذلك فهي تعمل على توفير البيئة

المناسبة للعمل الجماعي وتنفيذ كل المقترحات والتوصيات التي تقدمها فرق العمل المختلفة.

6. لم يكن تدريب الأطباء في المستشفى بالمستوى المطلوب؛ فالبرامج التدريبية تكسب الأطباء المهارات اللازمة لأعمالهم بشكل كبير، كما يوجد قصور في اتباع الأساليب والطرق الحديثة للتدريب، وأيضاً هناك قصور في منح الأطباء تفرغاً كاملاً أثناء المشاركة بالدورات التدريبية وتشجيعهم على المشاركات العلمية الخارجية، وهناك قصور في تدريب جميع الأطباء الجدد الذين تم اختيارهم قبل ممارستهم لعملهم، والعمل على توفير خطة سنوية لتحديد الاحتياجات التدريبية، وأيضاً توفير آلية فعالة لترشيح الأطباء وتدريبهم بأعلى برامج لتحسين أدائهم.

7. توافر رأس المال الهيكلي في مستشفى جامعة العلوم والتكنولوجيا بشكل "عال" وكانت أكثر الأبعاد توفراً (نظم المعلومات)، و(البناء التنظيمي)، و(نظام الجودة).

8. تهتم إدارة المستشفى بنظم معلومات، حيث يمتلك المستشفى قاعدة بيانات ومعلومات تتصف بالحدثة تمكن الوحدات المختلفة بالمستشفى من الحصول على البيانات المطلوبة التي تحتاجها، ويمتلك المستشفى كادراً فنياً متخصصاً في مجال الحاسوب والمعلومات، بحيث يحصل الأطباء على المعلومات المطلوبة في الأوقات التي يحتاجونها.

10. لدى المستشفى بناء تنظيمي ملائم ومرن، حيث يمتلك المستشفى أنظمة ولوائح متنوعة (إدارية ومالية وطبية، الخ) ويوجد بالمستشفى توصيف يشمل جميع الوظائف وتعميم الأنظمة واللوائح على جميع الوحدات الإدارية في المستشفى. ويطبق المستشفى نظام جودة في مجال الرعاية الصحية. وهناك صلاحية كافية للأطباء تمكنهم من إنجاز أعمالهم، كما يتم تطوير أنظمة ولوائح المستشفى لاستيعاب كل جديد.

11. تهتم إدارة المستشفى بتطبيق نظام الجودة، وتبذل الإدارة جهوداً كبيرة لضمان تقديم الخدمات العلاجية بجودة متميزة، وتتوفر بالمستشفى آلية واضحة للتحسين المستمر لجودة الرعاية، وهناك تطوير مستمر لمستوى جودة الرعاية في المستشفى.

12. توافر المناخ الإبداعي في مستشفى جامعة العلوم والتكنولوجيا بدرجة "متوسطة وكانت أعلى الأبعاد توفراً المعرفة، وتطوير الخدمات الطبية، وحل المشكلات، والابتكار، وتنفيذ التغيير لجهود التطوير، وتوليد الأفكار الجديدة.

13. هناك مستوى عال من المعرفة لدى الأطباء، حيث يعمل الأطباء على تطوير المهارات ومواكبة المستجدات، كما يطور الأطباء الأساليب القديمة في الأداء تبعاً لمعارف جديدة، وهناك حرص من الأطباء على مشاركة أطباء ذوي خبرات وزيادة معارفهم وتنفيذ العمل بجودة عالية.

14. الاهتمام بالابتكار فيه بعض القصور خصوصاً في تعضيد الأطباء أعمالهم بأساليب وطرق جديدة وتشجع إدارة المستشفى عملية الابتكار والإبداع، وتتقبل الأفكار وتنمية وتطوير الأفكار الجديدة، وتقدم إدارة المستشفى الدعم المادي والمعنوي لدعم عملية الابتكار، وتخصص مبالغ مالية كافية لعملية الابتكار.

15. توليد الأفكار الجديدة في المستشفى فيها قصور خصوصاً في تشجيع إدارة المستشفى الأطباء على اقتراح الأفكار الجديدة، ومكافأة أصحاب الأفكار الإبداعية، وكذلك تطبيق الأفكار الجديدة وتجربتها. وتشجع التنافس بين الأطباء من أجل تنشيط الإبداع الوظيفي، وتشجعهم على تجريب الأفكار الجديدة. وإزالة العوائق أمام الأفكار الجديدة. وتتقبل إدارة المستشفى تقديم الأفكار والآراء المبتكرة حتى لو تعارضت مع الأنظمة السائدة.

16. هناك قصور في تنفيذ التغيير لجهود التطوير خصوصاً في تطبيق التكنولوجيا الملائمة لإجراء التطوير المطلوب

ومتابعة الأطباء عند تطبيق الأفكار الجديدة وتشجيع إدارة المستشفى تشكيل فرق عمل من أجل تنفيذ عملية التطوير وتحديد الوقت المناسب لتنفيذ عملية التطوير وقيام إدارة المستشفى بتجربة تنفيذ التطوير بغض النظر عن التكاليف

17. حل المشكلات بطرق إبداعية مازال فيها قصور خصوصا في توضيح الغموض في المواقف التي تواجه الأطباء من خلال إشراكهم في العمل، وتجربة أفكار وطرق جديدة لحل المشكلات القائمة. وكذلك ترحب إدارة المستشفى بالاستماع إلى الاقتراحات الإبداعية المقدمة من قبل الأطباء لحل المشكلات، كما يوجد قصور في التنبؤ بالمشكلات المستقبلية بهدف حلها بشكل فعال ويوجد قصور في حل المشكلات من خلال فرق عمل متخصصة بدلا من العمل الفرد الواحد، ومعالجة المشكلات التي يعاني منها الأطباء في العمل بأساليب علمية حديثة.

18. هناك إبداع في تقديم الخدمات الطبية بشكل كبير، حيث تقدم إدارة المستشفى خدمات طبية جديدة من وقت لآخر، وتحرص الإدارة على اقتناء أحدث المعدات والأجهزة الطبية لتطوير الخدمات الطبية المقدمة، وتقديم خدمات طبية بأسلوب متجدد تخفف من مشكلات العمل بينما يوجد قصور في تهيئة إدارة المستشفى الظروف المناسبة لتطبيق الأفكار الإبداعية فيما يتعلق بالخدمات الطبية.

19. يوجد دور إيجابي لرأس المال الفكري بأبعاده المختلفة (البشري والهيكلية) في تحقيق المناخ الإبداعي للأطباء بمستشفى جامعة العلوم والتكنولوجيا.

20. يوجد اختلاف في الدور الإيجابي لأبعاد رأس المال الفكري (البشري والهيكلية) في تحقيق المناخ الإبداعي لدى الأطباء العاملين لدى مستشفى جامعة العلوم والتكنولوجيا، حيث كان رأس المال البشري أعلى تأثيرا في المناخ الإبداعي من رأس المال الهيكلية.

ثانيا: التوصيات:

بناء على ما تم التوصل إليه من النتائج والاستنتاجات، تقدم الدراسة بعض التوصيات التي يمكن أن تساعد إدارة مستشفى جامعة العلوم والتكنولوجيا في تحقيق المناخ الإبداعي للأطباء العاملين فيه، وتتمثل هذه التوصيات في الآتي:

1. ضرورة تعميق مفهوم رأس المال الفكري وتبسيط الضوء على كيفية تنميته كثروة حقيقية لمستشفى جامعة العلوم والتكنولوجيا من أجل تحقيق المناخ الإبداعي والاستمرار في الأداء المتميز للأطباء العاملين بها.
2. ضرورة الاهتمام برأس المال البشري وتطويره لما يتناسب مع احتياجات وتكوين وبناء رأس المال الفكري حتى يعود بنتائج إيجابية للأطباء العاملين في مستشفى جامعة العلوم والتكنولوجيا.
3. ضرورة الاستمرار في تعميق أهمية المناخ الإبداعي وكيفية تحقيقه من أجل ضمان استمرار الأداء المتميز لأطباء مستشفى جامعة العلوم والتكنولوجيا.
4. زيادة الاهتمام برأس المال الهيكلية في مستشفى جامعة العلوم والتكنولوجيا والعمل على تطويره باستمرار.
5. المحافظة على الدور الذي يؤديه رأس المال الفكري والمناخ الإبداعي والعمل على تطويره باستمرار واستقطاب الأطباء ذات المهارات والخبرات العالية وتنمية القدرات الإبداعية في المستشفى من أجل خدمة أفضل.
6. المحافظة على الدور الذي يؤديه رأس المال الفكري والمناخ الإبداعي من خلال تشجيع الأطباء ماديا ومعنويا؛ وتقويض الصلاحيات من أجل المناخ الإبداعي.
7. تشجيع روح الفريق بين الأطباء والقيام بدورات تدريبية وفقا لذلك.
8. زيادة الاهتمام بموائمة رأس المال الهيكلية للبيئة اليمنية والعمل على التحديثات المستمرة والتوفيق والموائمة بين الجانب الإداري والجانب الطبي.
9. زيادة الاهتمام برأس المال البشري بنفس الاهتمام برأس المال الهيكلية من خلال التمويل ورسم وتنفيذ برامج تدريبية

4. الدوري، زكريا مطلق، وصالح أحمد على (2005)، إدارة تمكين واقتصاديات الثقة في منظمات الأعمال الألفية الثالثة، عمان، الأردن: دار اليازوري العلمية.
5. الرزوي، حسن مظفر (2007)، الفضاء المعلوماتي (ط1)، لبنان: مركز دراسات الوحدة العربية.
6. روشكا، الكسندرو (1989). الإبداع العام والخاص، ترجمة غسان عبد الحي أبو فخر، الكويت: عالم المعرفة.
7. السلمي، علي (2003)، إدارة التميز (ط1)، مصر: دار غريب للنشر والتوزيع.
8. السويدان، طارق محمد، والعدلوني، محمد (2011)، مبادئ الإبداع، الرياض، المملكة العربية السعودية: قرطبة للنشر والتوزيع.
9. الشماع، خليل محمد، وحمود، خضير كاظم (2005)، نظرية المنظمة (ط2)، عمان، الأردن: دار المسيرة للطباعة والنشر والتوزيع.
10. الظاهر، نعيم (2009)، إدارة المعرفة (ط1)، عمان، الأردن: عالم الكتب الحديثة.
11. عليان، ربحي (2008)، إدارة المعرفة (ط1)، عمان، الأردن: دار صفاء للنشر والتوزيع.
12. العميان، محمود سلمان (2005). السلوك التنظيمي في منظمات الاعمال، عمان، الأردن: دار وائل للنشر.
13. العنزي، سعد، وصالح، احمد (2009)، إدارة رأس المال الفكري في منظمات الأعمال، عمان، الأردن: دار اليازوري للنشر والتوزيع.

وتطويرية بعيدة المدى؛ والاستعانة بذوي الخبرات في رسم الاستراتيجيات.

10. الاستعانة بذوي الخبرات في رسم وتحديث الاستراتيجيات بشكل دوري بما يتطلبه الواقع الاقتصادي ومتطلبات المناخ الإبداعي لدى أطباء مستشفى جامعة العلوم والتكنولوجيا.
11. زيادة الاهتمام بنظام الجودة والعمل على التحسين المستمر لجانب رأس المال الهيكلي من الناحية التطويرية والتحديثية لتتلاءم مع التحديات؛ وذلك من أجل استمرار رفع مستوى الجودة من (متوسط) إلى درجة (عالية).
12. زيادة الاهتمام بتمويل ما يخدم استراتيجيات المناخ الإبداعي المادي من اهتمام بالأدوات الطبية وحل للمشاكل الخدمية ودعم للابتكار وبحث سبل تنفيذه.
13. زيادة الاهتمام بتشجيع إدارة المستشفى للفريق الطبي في التواصل ووضع حلول للمشاكل والمقترحات الإبداعية؛ وتقديم الجوائز المادية والمعنوية لهم.

قائمة المراجع:

أولاً: المراجع العربية:

أ. الكتب:

1. البكري، ثامر ياسر (2002)، إدارة التسويق (ط1)، الموصل، العراق: دار الكتب للطباعة والنشر والتوزيع.
2. حريم، حسين (2003)، إدارة المنظمات. عمان، الأردن: دار حامد للنشر والتوزيع.
3. حسن، حسين عجلان (2008)، استراتيجيات الإدارة المعرفية في منظمات الاعمال (الطبعة الأولى)، عمان، الأردن: دار إثراء للنشر والتوزيع.

ماجستير)، جامعة أزال للتنمية وجامعة آسيا الماليزية، صنعاء، اليمن.

23. ابن حاضر، محمد سعود (2014)، المناخ التنظيمي وعلاقته بالإبداع الإداري لدى منسوبي مديرية الدفاع المدني بالمنطقة الشرقية (رسالة ماجستير)، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، المملكة العربية السعودية.

24. أبو زيد، خالد (2010)، أثر القوة التنظيمية على الإبداع الوظيفي للعاملين في البنوك التجارية الأردنية (رسالة ماجستير)، جامعة الشرق الأوسط، الأردن.

25. الجعبري، عنان (2009)، دور الإبداع الإداري في تحسين الأداء الوظيفي في الهيئات المحلية الفلسطينية: دراسة تطبيقية على شركة كهرباء الخليل (رسالة ماجستير)، جامعة الخليل، فلسطين.

26. جلوي، أسماء (2013)، أثر الثقافة التنظيمية على الإبداع الإداري لدى العاملين في مؤسسات التعليم العالي الجزائرية (رسالة ماجستير)، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر.

27. حجازي، هيثم علي (2005)، قياس أثر إدراك إدارة المعرفة في توظيفها لدى المنظمات الأردنية: دراسة تحليلية مقارنة بين القطاعين العام والخاص باتجاه بناء نموذج لتوظيف إدارة المعرفة (أطروحة دكتوراه)، جامعة عمان العربية، الأردن.

14. الغمري، إبراهيم (1986)، السلوك الإنساني والإدارة الحديثة (ط1)، الإسكندرية: دار الجامعات المصرية.

15. محمد، جاد الرب سيد (2006)، إدارة الموارد الفكرية والمعرفية في المنظمات الأعمال العصرية، القاهرة، مصر: مطبعة العمري.

16. المعاني، أحمد إسماعيل، عريقات، أحمد يوسف، الصالح، أسماء رشاد، وجزادات، ناصر محمد سعود (2011)، قضايا إدارية معاصرة (ط1)، عمان، الأردن: دار وائل للنشر والتوزيع.

17. ملحم، سامي محمد (2017)، مناهج البحث في التربية وعلم النفس، عمان، الأردن: دار المسيرة للطباعة والنشر.

18. نجم، عبود نجم (2008)، إدارة المعرفة، مفاهيم الاستراتيجيات والعمليات (ط2)، عمان، الأردن: الوراق للنشر والتوزيع.

19. نجم، عبود نجم (2010)، رأس المال الفكري قوة منظمات الأعمال الحالية: مفهومه ومكوناته، عمان، الأردن: دار الكتاب العالمي.

20. الهادي، محمد (1989)، تكنولوجيا المعلومات وتطبيقاتها، القاهرة، مصر: دار الشروق.

21. ياسين، سعد غالب (2008)، إدارة المعرفة، المفاهيم، النظم، التقنيات (ط1)، عمان، الأردن: دار المناهج.

ب. الأطروحات والرسائل العلمية:

22. أبكر، ماهر (2016)، واقع إدارة الموارد البشرية في المستشفيات الحكومية بأمانة العاصمة صنعاء (رسالة

28. حسن، عيسى هاشم (2005)، القياس المحاسبي لرأس المال البشري، دراسة ميدانية على قطاع المصارف بسوريا (رسالة ماجستير)، جامعة دمشق، سوريا.
29. حماش، نادية (2017). مساهمة رأس المال الفكري في إمكانية تطبيق إدارة الجودة الشاملة (رسالة ماجستير)، جامعة باتنة الحاج الخضر، باتنة، الجزائر.
30. الديلمي، عبد الكريم حسين (2014)، تنمية رأس المال الفكري في صياغة استراتيجية منظمات الأعمال: دراسة ميدانية لعينة من المدراء في المنظمات اليمنية المصنعة للأدوية (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة عدن، اليمن.
31. رضا، حاتم (1424هـ)، الإبداع الإداري وعلاقته بالأداء الوظيفي (رسالة ماجستير)، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، المملكة العربية السعودية.
32. الشمري، فهد عايض (2001)، المناخ التنظيمي في المنافذ الجمركية وعلاقته بالإبداع الإداري: دراسة تطبيقية على مفتشي الجمارك بالمملكة العربية السعودية (رسالة ماجستير)، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، المملكة العربية السعودية.
33. عبد المنعم، أسامة (2009)، أثر رأس المال الفكري والتدقيق الداخلي على الحاکمية المؤسسية في الشركات الصناعية الأردنية (أطروحة دكتوراه غير منشورة)، جامعة عمان العربية، عمان، الأردن.
34. عبيد، سلمان (2014)، أثر الاستثمار برأس المال الفكري على إدارة الجودة الشاملة على شؤون الجمارك بمملكة البحرين (رسالة ماجستير)، جامعة العلوم التطبيقية، البحرين.
35. عمر، بوسلامي (2013)، دور الإبداع التكنولوجي في تحقيق المسؤولية الاجتماعية في المؤسسة الاقتصادية: دراسة حالة مجتمع صيدال - وحدة الدار البيضاء - الجزائر العاصمة (رسالة ماجستير)، جامعة سطيف 1، الجزائر.
36. القرص، عبد الفتاح علي محمد (2017). أثر أنماط القيادة الاستراتيجية ورأس المال الفكري في الإبداع المنظمي (أطروحة دكتوراه)، جامعة عدن، اليمن.
37. قشقش، خالد (2014)، إدارة رأس المال الفكري وعلاقته في تعزيز الميزة التنافسية على الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة (رسالة ماجستير)، جامعة الأزهر، غزة، فلسطين.
38. لطفي، محامي نسرین مناد (2016). العلاقة بين استعداد المؤسسة لتبني إدارة المعرفة والإبداع المنظمي: دراسة حالات مؤسسات جزائرية (رسالة ماجستير)، جامعة د. الطاهر مولاي سعيدة، الجزائر.
39. لويظة، فرحاتي (2016)، دور رأس المال الفكري في تحقيق الميزة التنافسية للمؤسسات الاقتصادية في ظل اقتصاد المعرفة: دراسة حالة شركة الاسمنت (أطروحة دكتوراه)، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر.

40. مقران، أمينة (2017)، دور القوة التنظيمية في خلق الإبداع الوظيفي للعاملين (رسالة ماجستير)، جامعة العربي بن مهيدي بأم البواقي، الجزائر.
41. موساوي، محمد (2015)، الاستثمار في رأس المال البشري واثرة على النمو الاقتصادي على الجزائر (رسالة ماجستير)، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، الجزائر.
- ج. المجالات والدوريات والمؤتمرات:
42. خير الله أحمد خليل، ورفاعي، ممدوح عبد العزيز (2014)، أثر تطبيق إستراتيجية رأس المال الفكري على تحسين كفاءة الموارد البشرية: دراسة ميدانية على جامعة عين شمس، مجلة الباحث، (15)، 113-126.
43. الرشيد صالح (2004)، نحو بناء إطار منهجي للأبداع وتميز الاعمال في المنظمات العربية، بحث مقدم للمؤتمر السنوي الخامس في الإدارة، 27-29 نوفمبر، شرم الشيخ، مصر.
44. عباس، سامي احمد (2014)، قياس جودة الخدمات الصحية في المستشفيات الحكومية دراسة تطبيقية على المستشفيات الحكومية في مدينة تعز/اليمن من وجهة نظر المستفيد، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة، (39)، 259-282.
45. عبد الستار، يوسف (2005)، دراسة وتقييم رأس المال الفكري في شركات الأعمال، بحث مقدم لمؤتمر اقتصاد المعرفة والتنمية الاقتصادية، جامعة الزيتونة، الأردن.
46. عبد السلام، بندي، وعلة، مراد (2011)، دور رأس المال الفكري المعرفي في خلق الميزة التنافسية في ظل إدارة المعرفة، بحث مقدم لمؤتمر الملتقى الدولي حول رأس المال الفكري في منظمات الأعمال في الاقتصاديات الحديثة، جامعة حسيبة بن بوعلي، الشلف، الجزائر.
47. العبيدي، بشار محمد، والعزاوي، سحر أحمد (2010)، الإبداع المنظمي وأثره في تحسين المنتج: دراسة تحليلية لأراء عينة من العاملين في الشركات العامة للصناعات الكهربائية - الويزيرية، مجلة الإدارة والاقتصاد، (84)، 208-242.
48. عمر، عبو، وعودة، عبو (2011)، مؤشرات ونماذج قياس رأس المال الفكري في المنظمة، الملتقى الدولي الخامس حول رأس المال الفكري في منظمات الأعمال العربية في ظل الاقتصاديات الحديثة، 13-14 ديسمبر، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة حسيبة بن بوعلي شلف، الجزائر.
49. غالي، بتول عبد علي (2019)، الإبداع التنظيمي وأثره في الأداء الوظيفي: دراسة استطلاعية في شركات التأمين الوطنية، مجلة كلية الإدارة والاقتصاد للدراسات الاقتصادية، 11(1)، 377-392.
50. مهداوي، هند، وصباغ، رفيقة (2011)، دور رأس المال الفكري في الإبداع وتحقيق الميزة التنافسية داخل منظمات الأعمال، الملتقى الدولي الخامس حول رأس المال الفكري في منظمات الأعمال العربية في ظل الاقتصاديات

- Sciences, 5(1), 1-133. <https://doi.org/10.65693/irss.2024.v5i1.39>
55. Al-Dujaili, M. A. A. (2012). Influence of Intellectual Capital in the Organizational Innovation. *International Journal of Innovation, Management and Technology*, 3(2), 128-135.
56. Al-sabri, A., Sha'aban, S., kamil, B., sharoh, L., Mahdi, R., Mufaddal, N., Al-zomani, S., Al-sohili, W., Abdullah, S., Al-jaberi, W., & Al-Wesabi, M. (2026). The Role of Digital Transformation in Improving the Efficiency of Health and Administrative Services (A Field Study in Yemeni Private Hospitals for Amanat Al-Asimah – Sana'a. *Institutional Repository for Scientific Scholarship at 21 September University for Medical and Applied Sciences*, 7(1), 1-115. <https://doi.org/10.65693/irss.2026.v7i1.58>
57. Al-Saleet, J. M., Al-Wasabi, M. M., Jowah, H. M. (2025, August 19). Impact of total quality management on healthcare service quality in Yemeni hospitals: A cross-sectional study [Preprint]. Research Square. <https://doi.org/10.21203/rs.3.rs-7115768/v1>
58. Alsalit, G. M., Al-Wesabi, M. M., Jowah, H. M. (2026, February 18). Drivers of healthcare quality in a conflict-affected setting: A cross-sectional study on total quality management implementation in Yemen [Preprint]. Research Square. <https://doi.org/10.21203/rs.3.rs-8835527/v1>
59. Al-Wesabi, M. (2020). The reality of the Yemeni health sector and the role of September 21 University for Medical and Applied Sciences in reforming it and building the modern Yemeni state (M. Dael, Trans.). *Institutional Repository for Scientific Scholarship at 21 September*

الحدیثة، 13-14 ديسمبر، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة حسيبة بن بوعلي شلف، الجزائر.

51. الموسوي، بتول عطية خلف (2009)، تأثير الإبداع التكنولوجي في تطوير منتجات الشركة: دراسة حالة في الشركة العامة للصناعات الكهربائية، مجلة الإدارة والاقتصاد، (78)، 53-83.
52. الهاللي، الهاللي الشربيني (2011)، إدارة رأس المال الفكري وقياسه وتنميته كجزء من إدارة المعرفة في مؤسسات التعليم العالي، مجلة بحوث التربية النوعية، (22)، 1-65.

Reverances

53. A Zangoueienezhad, A Moshabaki-Industrial Management &Data Systems,(2009),The Role of Structural Capital on Competitive Intelligence ,Emerald Publishing ,Faculty of Economic and Management , Tarabiat Modares ,University of Iran ,Tehran, Iran
54. Al-Akwa, S., Al-Ataki, A., Al-Awadhi, A., Abdulmoghani, I., Al-Madoumi, I., Al-Wesabi, M., Al-Samei, A., Al-Hajjaji, B., Al-Doais, T., Salem, R., Jarwash, F., Al-Nofeesh, M., Al-Azizi, J., & Al-Nazari, M. (2024). The Role of Governance in Improving the Quality of Healthcare Services in Yemeni Hospitals: (A Case Study of the Republican Teaching Hospital Authority). *Institutional Repository for Scientific Scholarship at 21 September University for Medical and Applied*

66. Brooking, A. (1996). Intellectual capital. London: International Thomson Business Press.
67. Daft, R. L. (2012). Organization theory and design (2nd ed). Boston, MA: Cengage Learning.
68. Daft, R. L., & Becker, S. W. (1978). Innovation in organizations: Innovation adoption in school organizations. Amsterdam, Netherlands: Elsevier.
69. Denisa-Elena Parpendel. (2013). The Role of Intellectual Capital in Knowledge based on Society. Management Strategies journal 19 (1),47-52
70. Dessler, G. (2001). Management leading people and organization (4th ed.). New Jersey: Prentice-Hall.
71. Drucker, P. (2014). Innovation and entrepreneurship. London: Routledge.
72. Edvinsson, L., & Sullivan, P. (1996). Developing a model for managing intellectual capital. European Management Journal, 14(4), 356-364.
73. Elkotayni, K. A. (2016). The Strategic Perspective of Intellectual Capital Accounting and Increased Market Value to Business Organizations in the Knowledge Society. European Journal of Accounting Auditing and Finance Rese, 4(2), 1-19.
74. Evan, W. M. (1993). Organization theory: Research and design. New York; Macmillan.
75. Evan, W. M., & Black, G. (1967). Innovation in business organizations: some University for Medical and Applied Sciences, 1(1), 106-133. <https://doi.org/10.65693/irss.2020.v1i1.47>
60. Al-wesabi, Muneer. (2012). The Role of Quality Systems in Improving the Performance of Healthcare Facilities in Yemen: A Case Study of the 48 Model Hospital. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.12720.32009>
61. Al-wesabi, Muneer. (2017). The Effect of Health Human Resources Development on the Efficacy of Applying Accreditation Standards in Yemeni Hospitals: A Field Study. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.28658.67527>
62. alwsaby, M. (2017). The Relationship Between Human Resources Development and the Efficacy of Applying Accreditation Standards in Private and Public Yemeni Hospitals in the Capital City, Sana'a (Z. Murad, Trans.). *Institutional Repository for Scientific Scholarship at 21 September University for Medical and Applied Sciences*, 1(1), 75-94. <https://ojs.21umas.edu.ye/irss/article/view/46>
63. Armstrong, J. S., & Overton, T. S. (1977). Estimating nonresponse bias in mail surveys. Journal of Marketing Research, 14(3), 396-402.
64. Balogun, J, & Hailey, V. P (2004). Exploring strategic change. Harlow, England: Prentice Hall.
65. Bhatti, W., & Zaheer, A. (2014). The role of intellectual capital in creating and adding value to organizational performance: A conceptual analysis. The Electronic Journal of Knowledge Management, 12(3), 187-194.

83. Kreitner, R., & Kinicki, A. (2008). *Organizational behavior* (8th ed.). San Francisco: McGraw-Hill.
84. Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and psychological measurement*, 30(3), 607-610.
85. Laudon, K. C., & Laudon, J. P. (2002). *Management information system* (7th ed.). India: Pearson.
86. Levitt, T. (2002). Creativity is not enough. *Harvard business review*, 80, 137-144.
87. Mehralian, G., Nazari, J. A., Zarei, L., & Rasekh, H. R. (2016). The effects of corporate social responsibility on organizational performance in the Iranian pharmaceutical industry: The mediating role of TQM. *Journal of Cleaner Production*, 135, 689-698.
88. Michael Stroper and Allen j.Scott. (2009), Rethinking Human Capital creativity and Urban Groath, *Journal of Economic geography*, 2009-academic. OUP, 9 (2), 147-167
89. Mitchell, H. J. (2010). A model for managing intellectual capital to generate wealth (Doctoral dissertation). Massey University, Albany, New Zealand.
90. Mohamed Hossein, Ali Ataffar, Ali Nasr isfahani, Arash Shahin, (2014). The Impact of Structural Capital on New Product Devolpment Performance Effectivness – The Mediating Role of New Product Visison and Competitive Advantage, factors associated with success or failure of staff proposals. *The journal of Business*, 40(4), 519-530.
76. Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. (2006). *Multivariate data analysis* (5th ed.). New York, NY: Pearson Prentice-Hall.
77. Hoffman, R. C., & Hegarty, W. H. (1993). Top management influence on innovations: Effects of executive characteristics and social culture. *Journal of management*, 19(3), 549-574.
78. Ibarra, H. (1993). Network centrality, power, and innovation involvement: Determinants of technical and administrative roles. *Academy of Management journal*, 36(3), 471-501.
79. Johns, G. & Saks, A. M. (2005). *Organizational behavior* (6th ed). United States: Prentice-Hall.
80. Karabay, M. E. (2011). Assessing the measurement of intangible assets in telecommunication sector: evidence from Turkey. *International Journal of Business and Management Studies*, 3(1), 239-252.
81. Khan, R., Rehman, A. U., & Fatima, A. (2009). Transformational leadership and organizational innovation: Moderated by organizational size. *African Journal of Business Management*, 3(11), 678.
82. Kok, A. (2007). Intellectual capital management as part of knowledge management initiatives at institutions of higher learning. *The electronic journal of Knowledge management*, 5(2), 181-192.

97. Ricseri, F. (2008). Intellectual Capital and Knowledge Management. London and New York: Routledge.
98. Robey, D. (1991). Designing organizations (3rd ed.). Homewood: Irwin.
99. Sayed Mehdi Hejazi, Samira Yadegari and Nafish Hajrahim (2015). The Role of Intellectual Capital on Creation of Innovation Capabilities in HIS and Computer units .Journal of Education and Health Promotion .Wolters Kluwer—Medknow Publications ,J Educ Health Promot .2018; 7; 79 .Published on line 2018 jun 12, Health information Technology Research Center, Isfahan, University of Medical Science,Isfahan, Iran.
100. Shamlan, M. A. M., & Al-Wesabi, M. M. M. (2026, May 26). Clinical governance and healthcare quality in conflict-affected settings: A cross-sectional study of hospitals in Yemen [Preprint]. Research Square. <https://doi.org/10.21203/rs.3.rs-9442217/v1>
101. Shermon, G. (2017). Digital cultures: Age of the intellect. Morrisville, NC: Lulu Press.
102. Stewart, T., & Ruckdeschel, C. (1998). Book Review on Intellectual Capital: The New Wealth of Organizations. Performance Improvement, 37(7), 56-59.
103. Stoker, J. I., Looise, J. C., Fisscher, O. A. M., & Jong, R. D. (2001). Leadership and innovation: relations between leadership, individual characteristics and the functioning of R&D teams. International Journal of Human Resource Studies, ISSN 2162-3058,vol (3) No.4
91. N Ugalde-Binda, F Balbastre-Benavent...- Innovar, (2014),The Role of Intellectual Capital and Entrepreneurial chatareestic as Innovation Drivers - Journal Revista de Cienias economicas 31(2), 179- 187.
92. NP Panigrahy, RK Pradhan (2015), Creativity and Innovation: Exploring the Role of Human resource Practices at Workplace, Proceeding of the National Conference of School Management Studies Ravenshaw Business School, Cuttack, India, 1-17
93. Pallant, J. (2011). SPSS survival manual. Crows Nest, Australia: Allen & Unwin.
94. Qabban, K. A., Al-Wesabi, M. M. (2025). The Impact of Career Development on Improving Nursing Performance in Yemen Hospitals - Sana'a. *Sana'a University Journal of Human Sciences*, 4(11), 277-317. <https://doi.org/10.59628/jhs.v4i11.1809>
95. Qabban, K. A., Al-Wesabi, M. M., & Jowah, H. M. (2026). Association between Joint Commission International patient-centered standards and self-reported nursing performance in Sana'a, Yemen hospitals. *Journal of Nursing Management*, 2026, Article 8353270. <https://doi.org/10.1155/jonm/8353270>
96. Qabban, K. A., Al-Wesabi, M. M., Jowah, H. M. (2025, May 7). Impact of Joint Commission International patient-centered standards on nursing performance in Sana'a, Yemen hospitals [Preprint]. Research Square. <https://doi.org/10.21203/rs.3.rs-6372401/v1>

111. Zaltman, G., Duncan, R., & Holbek, J. (1973). *Innovations and organizations*. Hoboken, NJ: Wiley.
112. Zschockelt, F. (2009). *The importance of developing intellectual capital for innovative organizations: contributions from a HRM-perspective* (Master's thesis), University of Twente, Enschede, Netherlands.
- أ. الدوريات والمؤتمرات:
- Journal of Human Resource Management, 12(7), 1141-1151.
104. Sveiby, K. (2001). *Methods of measuring intangible assets*. London and New York: Routledge.
105. The Organization for Economic Co-Operation and Development (OECD). (1999). *Measuring and Reporting Intellectual Capital: Experience Issue and Prospect*. Program Notes and Background to technical meeting and Policy and Strategy Forum, Paris.
106. Thomas, L. G. (1990). Regulation and firm size: FDA impacts on innovation. *The RAND Journal of Economics*, 21(4), 497-517.
107. Tierney, P., Farmer, S. M., & Graen, G. B. (1999). An examination of leadership and employee creativity: The relevance of traits and relationships. *Personnel psychology*, 52(3), 591-620.
108. Turban, E. (2002). *Information technology for management*. New York: John and Sons.
109. Ulrich, D. (1998). Intellectual capital = competence x commitment. *Sloan Management Review*, 39(2), 15-27.
110. Wang, C. J., Tsai, H. T., & Tsai, M. T. (2014). Linking transformational leadership and employee creativity in the hospitality industry: The influences of creative role identity, creative self-efficacy, and job complexity. *Tourism Management*, 40, 79-89.