دور المرأة العاملة في القطاع الحكومي في بناء رأس المال المعرفي: الفرص والتحديات
دراسة ميدانية على عينة من الموظفات في محافظة الديوانية

م.د ساره صباح حمزة
جامعة القادسية /كليه التربية للبنات
sarah.sabah@qu.edu.iq
https://orcid.org/0009-0006-9058-1946

تاريخ استلام البحث : ٢٠٢٦/٩/١٣

تاريخ قبول البحث : ٢٠٢٦/٩/٣٠

ملخص البحث:

هدفت الدراسة إلى استكشاف واقع استثمار أبعاد رأس المال المعرفي (البشري، والهيكلي، والعلاقاتي) لدى المرأة العاملة في محافظة الديوانية، والوقوف على أبرز الفرص المتاحة والتحديات النظامية التي تواجهها في بيئة العمل. ولتحقيق مساعي الدراسة، تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي، واستخدام استبانة مهيكلة كأداة لجمع البيانات من عينة قصدية شملت موظفات في قطاعات حكومية متعددة (التعليم العالي، والتربية، والصحة، والإدارة المحلية، والخدمات). وقد كشفت الدراسة عن فجوة واضحة في مستويات امتلاك وتوظيف رأس المال المعرفي لدى المرأة، حيث جاءت التقييمات العامة دون المستوى المأمول. في المقابل، تصدرت التحديات المشهد، لا سيما المعوقات الاقتصادية والتمويلية التي تقف حائلاً أمام تطوير المهارات البحثية والتدريبية المتقدمة. وأثبتت التحليلات الاستدلالية أن تعزيز الفرص التنظيمية والتشريعية يمثل رافعة حيوية تسهم طردياً في الارتقاء بالواقع المعرفي، في حين تلعب التحديات دوراً عكسياً يثبط هذا التقدم. كما أظهرت النتائج تبايناً دالاً إحصائياً في آراء المبحوثات، مال لصالح ذوات المؤهلات العليا (الماجستير والدكتوراه) والعاملات في قطاع التعليم العالي، مما يعكس الأثر الفعال لبيئات الكثافة المعرفية في تشكيل الوعي. وانتهت الدراسة بجملة من التوصيات الاستراتيجية، أبرزها: ضرورة مأسسة الأصول الفكرية للمرأة وتوثيقها، وتوجيه منح تمويلية لدعم ابتكاراتها، فضلاً عن تحديث أنظمة الحوافز لخلق بيئة تنظيمية محفزة للإنتاج المعرفي.

الكلمات المفتاحية: رأس المال المعرفي، المرأة العاملة، فرص بناء المعرفة، تحديات التمكين، الأصول الفكرية، محافظة الديوانية.

The Role of Working Women in the Public Sector in Building Intellectual Capital: Opportunities and Challenges (A Field Study on a Sample of Female Employees in Diwaniya City, Diwaniya Governorate)

Dr. Sarah Sabah Hamza

sarah.sabah@qu.edu.iq

https://orcid.org/0009-0006-9058-1946

University of Al-Qadisiyah / College of Education for Women

Date received: 13/9/2026
Acceptance date: 30/9/2026

Abstract:

This study aimed to explore the reality of investing in knowledge capital dimensions (human, structural, and relational) among working women in Al-Diwaniyah Governorate, alongside diagnosing the prevailing opportunities and systemic challenges within their work environments. To achieve the study's objectives, a descriptive-analytical methodology was employed, utilizing a structured questionnaire to collect data from a purposive sample of female employees across diverse public sectors (higher education, school education, health, local administration, and services).

The analytical outcomes revealed a noticeable gap in the utilization and possession of knowledge capital, with overall evaluations falling below optimal expectations. Conversely, challenges dominated the landscape, particularly the economic and financial barriers that hinder women's access to advanced research and training programs. Inferential analyses demonstrated that enhancing organizational and legislative opportunities acts as a vital catalyst, positively elevating the reality of knowledge capital, whereas challenges exert a significant adverse effect that stifles progress. Furthermore, the findings indicated statistically significant variations in perceptions, favoring postgraduate degree holders (Master's and Ph.D.) and employees in the higher education sector, which underscores the profound impact of knowledge-intensive environments on shaping awareness. The study concludes with strategic recommendations, notably: institutionalizing and formally documenting women's intellectual assets, allocating targeted financial grants to support their innovations, and modernizing incentive systems to cultivate a conducive environment for knowledge production.

Keywords: Knowledge Capital, Working Women, Knowledge-Building Opportunities, Empowerment Challenges, Al-Diwaniyah Governorate. Intellectual Assets

المبحث الأول: الإطار العام للبحث

المقدمة:

يشهد العالم المعاصر تحولاً جذرياً نحو ما يُعرف بـ "مجتمع المعرفة"، حيث لم تعد الموارد الطبيعية أو المادية هي المحدد الوحيد لثروة الأمم وتقدمها، بل أصبح "رأس المال المعرفي" هو المحرك الأساسي للابتكار، والتنمية المستدامة، وبناء الميزة التنافسية. وفي خضم هذا التحول الاستراتيجي، لم يعد يُنظر إلى المعرفة كمجرد تراكم للمعلومات، بل كأصل استراتيجي غير ملموس يجب إدارته واستثماره بكفاءة عالية (نجم، ٢٠١٢،ص54). المجتمع العراقي مجتمع يسعى للتعافي والنهوض من الازمات التي مرت به، لذا يبرز الدور المتوقع للمرأة العراقية كعنصر فاعل وحيوي لا غنى عنه في معادلة إنتاج المعرفة؛ فالمرأة اليوم تشكل نسبة متزايدة في قطاعات التعليم العالي، والصحة، والإدارة، مما يحتم ضرورة الانتقال بها من مرحلة "الاستهلاك المعرفي" إلى مرحلة "الإنتاج وصناعة القرار المعرفي". إن تمكين المرأة من بناء رأس مالها المعرفي واستثماره يُعد ركيزة أساسية لضمان الاستقرار المؤسسي والمجتمعي، ومواكبة متطلبات الاقتصاد الرقمي الحديث (عبيد، ٢٠١٨، 68). وعلاوة على ذلك، فإن تعزيز إسهام المرأة لا ينعكس إيجاباً على مسارها المهني فحسب، بل يمتد ليرتقي بجودة المخرجات المؤسسية، ويسهم في بناء مجتمع محلي أكثر وعياً، وهو ما يضع مسؤولية كبرى على عاتق صانع القرار لتهيئة بيئة تنظيمية وثقافية حاضنة ومحفزة لهذا التحول المنشود.

أهمية الدراسة:

تنبثق أهمية الدراسة من القيمة المضافة التي ستقدمها مخرجاته لواقع محافظة الديوانية، والفوائد المرجوة من استثمار نتائجه في دعم عجلة التنمية المحلية. اذ تسهم الدراسة في تقديم صورة ميدانية واضحة حول حجم الطاقات النسوية المعرفية الكامنة في مدينة الديوانية، والوقوف علمياً على مناطق الهدر في هذا المورد الاستراتيجي الحيوي نتيجة عدم التوظيف الأمثل للخبرات والشهادات، فضلا عن توفير الدراسة قاعدة بيانات حديثة ومؤشرات للإدارات المحلية في المحافظة، والمؤسسات الأكاديمية، والقطاع الخاص، مما يساعدها في رسم سياسات استراتيجية وتصميم برامج تمكين تتناسب مع الاحتياجات الفعلية للمرأة في الديوانية.

كذلك تقدم الدراسة إجابات موضوعية حول كيفية تذليل العقبات السوسيو–ثقافية والاقتصادية التي قد تفرضها طبيعة المجتمع المحلي في الديوانية، مما يمهد الطريق لخلق بيئة تنظيمية ومجتمعية أكثر دعماً لمشاركة المرأة في العمل المعرفي. والاستثمار في التنمية المستدامة من خلال تسليط الضوء على "الفرص المتاحة"، وتقديم حلولاً قابلة للتطبيق تسهم في توجيه طاقات المرأة نحو الابتكار والإنتاج الفكري، وهو ما سينعكس إيجاباً على تحسين الأداء المؤسسي والنهوض بالواقع الاقتصادي والاجتماعي للمدينة ككل لان مدينة الديوانية بأمس الحاجة لذلك.

مشكلة الدراسة:

يُلاحظ المتتبع لمسار التنمية المعرفية في العراق اهتماماً متصاعداً ببناء "مجتمع المعرفة"، وتوجهاً استراتيجياً نحو استثمار الطاقات البشرية بشقيها، ومن ضمنها المرأة التي باتت تشكل حضوراً كمياً ملحوظاً في مؤسسات الدولة الأكاديمية والخدمية والصحية. وفي خضم هذا المشهد، يُثار تساؤل الباحثة حول الكيفية التي يُدار بها هذا الحضور النسوي، وهل يترجم فعلياً إلى مساهمة فاعلة في بناء "رأس المال المعرفي" بأبعاده (البشري، الهيكلي، العلاقاتي)، أم أنه يقتصر على الاستهلاك المعرفي دون الانتقال إلى مرحلة الإنتاج والتوثيق المؤسسي؟ وقد اختارت الباحثة مدينة الديوانية ميداناً لهذه الدراسة لاعتبارات متعددة تجعلها حالة دراسية تستحق الاستكشاف؛ فهي من ناحية تمثل بيئة ذات طابع سوسيو–ثقافي محافظ قد يفرض – افتراضياً – أنماطاً خاصة من التفاعل المهني للمرأة، ومن ناحية أخرى تحتضن مؤسسات أكاديمية عريقة (كجامعة القادسية) ومؤسسات حكومية تضم كفاءات نسوية مؤهلة. وهذا التباين بين "الكفاءات الكامنة" و"طبيعة البيئة المحيطة" يدفع الباحثة إلى التساؤل حول ماهية الفرص الفعلية المتاحة أمام المرأة العاملة في المدينة لبناء رأس مالها المعرفي، وما طبيعة التحديات – إن وجدت – التي قد تواجهها في هذا المسار. وعليه، تتبلور مشكلة الدراسة في السعي إلى الكشف الميداني عن واقع استثمار المرأة العاملة في مدينة الديوانية لأبعاد رأس المال المعرفي، وتشخيص الفرص والتحديات المحيطة بهذا الواقع، والإجابة عن التساؤل الجوهري الآتي: ما واقع دور المرأة العاملة في بناء رأس المال المعرفي بمدينة الديوانية، وما أبرز الفرص المتاحة والتحديات التي تواجهها في بيئة عملها

سؤال الدراسة:

ما واقع امتلاك المرأة العاملة في مدينة الديوانية لأبعاد رأس المال المعرفي، وما أبرز الفرص المتاحة والتحديات التي تواجهها في بنائه واستثماره، وهل توجد علاقات ارتباطية أو فروق ذات دلالة إحصائية في ذلك تُعزى لمتغيرات ديموغرافية ومهنية؟ ويتفرع من هذا السؤال مجموعة من الأسئلة الفرعية:

١. ما مستوى امتلاك المرأة العاملة لأبعاد رأس المال المعرفي (البشري، الهيكلي، العلاقاتي)؟
٢. ما أبرز الفرص (الأكاديمية، التكنولوجية، التشريعية) المتاحة أمامها؟
٣. ما أبرز التحديات (السوسيو–ثقافية، التنظيمية، الاقتصادية) التي تعيقها؟
٤. هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الفرص والتحديات من جهة، وواقع رأس المال المعرفي من جهة أخرى؟
٥. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تقييم المرأة تُعزى لمتغيري (المؤهل العلمي) و(قطاع العمل)؟

أهداف الدراسة

تسعى الدراسة إلى تحقيق الأهداف الآتية:

١. قياس مستوى امتلاك المرأة العاملة في مدينة الديوانية لأبعاد رأس المال المعرفي (البشري، الهيكلي، العلاقاتي).
٢. رصد الفرص الأكاديمية والتكنولوجية والتشريعية المتاحة أمام المرأة لدعم مسيرتها المعرفية.
٣. تشخيص أبرز التحديات (السوسيو–ثقافية، الاقتصادية، التنظيمية) التي تعيق بناء واستثمار رأس المال المعرفي.
٤. الكشف عن طبيعة العلاقات الارتباطية بين (الفرص والتحديات) من جهة، وواقع امتلاك رأس المال المعرفي من جهة أخرى.
٥. تحديد ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية في تقييم المرأة تُعزى لمتغيري (المؤهل العلمي) و(قطاع العمل).

الفرضيات الرئيسة للدراسة:

١. يأتي مستوى امتلاك المرأة العاملة في مدينة الديوانية لأبعاد رأس المال المعرفي (البشري، الهيكلي، العلاقاتي) بمستوى متوسط فما دون.
٢. توجد علاقة ارتباطية طردية ذات دلالة إحصائية بين مستوى الفرص المتاحة (الأكاديمية، التكنولوجية، التشريعية) وواقع امتلاك المرأة لأبعاد رأس المال المعرفي.
٣. توجد علاقة ارتباطية عكسية ذات دلالة إحصائية بين مستوى التحديات (السوسيو–ثقافية، التنظيمية، الاقتصادية) وواقع امتلاك المرأة لأبعاد رأس المال المعرفي.
٤. توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تقييم واقع رأس المال المعرفي تُعزى لمتغير (المؤهل العلمي).
٥. توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تقييم واقع رأس المال المعرفي تُعزى لمتغير (قطاع العمل).

تحديد مصطلحات الدراسة:

رأس المال المعرفي (اصطلاحاً): عرف نجم عبود رأس المال المعرفي بانة: "مجموع الأصول غير الملموسة التي تمتلكها المنظمة أو المجتمع، والمتمثلة في المعرفة الضمنية والظاهرة، فضلاً عن القدرات والمهارات التي يتم استثمارها لتحقيق ميزة تنافسية وتنمية مستدامة" (نجم، ٢٠١٢، ص 61). اما حيدر عبيد فقد عرفة بـ: "مجموعة الكفايات والقدرات العقلية والخبرات المتراكمة لدى العنصر البشري، والتي يمكن تحويلها إلى قيمة مضافة ومخرجات ابتكارية تُسهم في حل المشكلات وتطوير الأداء" (عبيد، ٢٠١٨، ص 42).

ويمكن تعريف رأس المال المعرفي اجرائيا بانة: الدرجة الكلية التي تحصل عليها المبحوثة (المرأة في مدينة الديوانية) من خلال إجاباتها على فقرات أداة الدراسة (الاستبانة) المعدة لأغراض هذا البحث، والذي يُقاس من خلال ثلاثة أبعاد رئيسة هي: مستوى امتلاك المعرفة (رأس المال البشري، والهيكلي، والعلاقاتي)، وحجم الفرص المتاحة لتطويرها، وطبيعة التحديات التي تعيق استثمارها.

المبحث الثاني: مدخل مفاهيمي حول رأس المال المعرفي

أولا: مفهوم وابعاد رأس المال المعرفي

نشأة وتطور مفهوم رأس المال المعرفي

تأصلت الجذور الفلسفية والاقتصادية لمفهوم رأس المال المعرفي والذي يُشار إليه في كثير من الأدبيات برأس المال الفكري مع التحول المتسارع نحو الاقتصاد المبني على المعرفة في الربع الأخير من القرن العشرين. فمع صعود الشركات التكنولوجية والخدمية، لاحظ رواد الإدارة الحديثة أن القيمة السوقية للمنظمات أصبحت تتجاوز بكثير قيمتها الدفترية أو المادية المدرجة في الميزانيات العمومية. هذا التفاوت الرقمي دفع المفكرين إلى البحث عن الأصول غير الملموسة الكامنة وراء بناء التميز والاستدامة، والتي تتجسد أساساً في عقول العاملين، والأنظمة التنظيمية، وشبكات العلاقات (Bontis, 1998).

تاريخياً، يُعزى الفضل في صياغة ونشر هذا المفهوم إلى إسهامات أكاديمية ومهنية رائدة في التسعينيات؛ حيث أسهمت أطروحات (Stewart, 1997) و(Malone, 1997 & Edvinsson) في نقل المعرفة من إطارها الفلسفي المجرد إلى إطار إداري قابل للقياس والتطوير داخل المؤسسات، عبر تقسيمها إلى مكونات هيكلية وبشرية. ولم يعد يُنظر إلى رأس المال المعرفي كمتغير استاتيكي، بل كعملية ديناميكية مستمرة تهدف إلى تحويل المعارف الضمنية التي يمتلكها الأفراد إلى معارف ظاهرة وموثقة تدعم الابتكار والقدرة التنافسية (Youndt, 2005 & Subramaniam).

وقد حظي رأس المال المعرفي في البيئة الأكاديمية والمؤسسية العراقية، باهتمام متزايد كمدخل استراتيجي لإعادة هيكلة المنظمات وتجاوز تداعيات الأزمات المتراكمة. وقد ركزت البحوث على ضرورة الانتقال من الاعتماد على الموارد الطبيعية والمادية نحو تعظيم استثمار الأصول الفكرية وتنمية الكفاءات البشرية، معتبرةً أن امتلاك المعرفة وصناعتها هو المسرّع الحقيقي للنجاح الاستراتيجي وتحقيق التميز المؤسسي في القطاعات التعليمية والخدمية والصناعية (فيروز، ٢٠١٨؛ محمد وآخرون، ٢٠٢٢).

ثانيا: أبعاد ومكونات رأس المال المعرفي

يتفق اغلب الباحثين على أن رأس المال المعرفي ليس كتلة أحادية جامدة، بل هو نسيج متكامل يتألف من أبعاد متداخلة تتفاعل فيما بينها لتوليد القيمة المضافة. وعلى الرغم من تعدد التصنيفات التي تناولتها الأدبيات الإدارية، إلا أن الإجماع استقر على ثلاثة أبعاد رئيسة تشكل البنيان الأساسي لهذا المتغير، وهي:(Youndt, Subramaniam, & Snell, 2004)

١.رأس المال البشري

يُمثل المخزون الفردي من المعرفة الضمنية والمهارات الفنية، والخبرات المتراكمة، والقدرات الابتكارية التي يمتلكها العنصر البشري، ويُعد هذا البعد حجر الزاوية، إذ يعكس مستوى التأهيل الأكاديمي والقدرة على التعلم المستمر وحل المشكلات. ويتميز هذا النوع من المعرفة بأنه مرتبط بالأفراد، أي أنه يغادر المؤسسة بمغادرة الفرد لها ما لم يتم استخلاصه وتحويله إلى معرفة مؤسسية .(Bontis, 1998) وبالنسبة للمرأة في محافظة الديوانية، فإن تنمية هذا البعد يعني الاستثمار المباشر في تعليمها وتدريبها لرفع كفاءتها الذاتية.

٢. رأس المال الهيكلي أو التنظيمي

ويُشير إلى البنية التحتية المعرفية التي تدعم إنتاجية رأس المال البشري، ويشمل المعرفة الظاهرة الموثقة في قواعد البيانات، والأنظمة الإدارية، والأدلة المرجعية، وبراءات الاختراع، والبحوث المنشورة. إن قوة رأس المال الهيكلي تكمن في قدرته على "مأسسة المعرفة" والاحتفاظ بها داخل المنظمة (Subramaniam & Youndt, 2005).ويوفر هذا البعد بيئة داعمة للمرأة (سواء الأكاديمية أو العاملة) لتوثيق نتاجاتها الفكرية واستثمارها بشكل يضمن حماية حقوقها الفكرية والمهنية.

٣.ثالثاً: رأس المال العلاقاتي أو الاجتماعي

ويتجسد في شبكة العلاقات الرسمية وغير الرسمية، وقنوات الاتصال الفعالة بين الأفراد والمؤسسات، والقدرة على العمل ضمن فرق بحثية أو ريادية لتبادل المعرفة. ويؤكد (Nahapiet & Ghoshal, 1998) أن هذا البعد يسهل عملية تدفق المعرفة وتشاركها، ويقلل من تكاليف الوصول إلى المعلومات. ويُعد هذا البُعد

حيوياً جداً للمرأة لتجاوز العزلة المهنية، وبناء شراكات استراتيجية (سواء مع زملاء العمل أو مؤسسات المجتمع المحلي) تعزز من رصيدها المعرفي وتفتح أمامها آفاقاً للابتكار.

المرأة العراقية وبناء المعرفة

أولا: واقع التمكين المعرفي والمهني للمرأة في العراق

شهدت العقود الأخيرة تحولاً نسبياً في الأدوار التنموية للمرأة العراقية؛ حيث انتقلت من الأطر النمطية التقليدية لتسجل حضوراً متزايداً في مؤسسات الدولة والقطاعات الخدمية والأكاديمية. إلا أن هذا التواجد الكمي لا يعكس بالضرورة تمكيناً نوعياً في "صناعة المعرفة" أو تبوّء مراكز القرار الاستراتيجي. إن واقع التمكين المعرفي للمرأة في البيئات المحلية، كمدينة الديوانية، يتأثر بشكل مباشر بالبنية السوسيو–ثقافية السائدة والظروف الاقتصادية والسياسية التي مر بها البلد؛ مما يجعل مساهمتها الفكرية تواجه فجوة واضحة بين التعليم واقتناص الفرص المهنية الملائمة (الموسوي وطويسي، ٢٠٢٢).

وتشير الدراسات إلى أن مفهوم "النوع الاجتماعي" والتمكين المعرفي يرتبطان بمدى قدرة المؤسسات على توفير بيئة عادلة تتيح للمرأة تطوير مهاراتها الفكرية والمنافسة في سوق العمل الرسمي خارج النطاق المنزلي (شريف، ٢٠١٨). وبالرغم من زيادة نسب الخريجات وحملة الشهادات العليا، إلا أن توجيه هذه الطاقات المعرفية نحو بناء "رأس مال بشري وهيكلي" مستدام لا يزال دون المستوى الطموح، نظراً لضعف قنوات الربط بين المخرجات الأكاديمية والاحتياجات التنظيمية والمجتمعية الحقيقية.

ثانيا: فرص بناء رأس المال المعرفي المتاحة للمرأة

على الرغم من المعوقات، هناك حزمة من الفرص (الأكاديمية، التكنولوجية، والتشريعية) التي يمكن للمرأة استثمارها لتطوير رأس مالها المعرفي بأبعاده الثلاثة، وتتمثل في الآتي:

١. الفرص الأكاديمية والتعليمية: يُعد التوسع في قطاع التعليم العالي في محافظة القادسية (جامعة القادسية والكليات الأهلية) فرصة جوهرية للمرأة لبناء "رأس المال البشري" عبر اكتساب المعارف المتخصصة والانخراط في البحث العلمي.

٢. الفرص التكنولوجية والرقمنة: تتيح الثورة الرقمية وشبكات الاتصال الحديثة للمرأة في الديوانية تجاوز الحدود الجغرافية والتنظيمية، مما يمكنها من التعلم الذاتي، وبناء "رأس مال علاقاتي" عبر الانضمام إلى شبكات معرفية وبحثية محلية ودولية دون الحاجة للتنقل المستمر.

٣. الدعم التشريعي والمؤسسي: توفر القوانين الوطنية والخطط الاستراتيجية الحكومية (مثل استراتيجيات تمكين المرأة العراقية) غطاءً قانونياً يضمن حق المرأة في التدريب والتطوير المهني وتولي المناصب الإدارية (الموسوي وطويسي، ٢٠٢٢)، وهو ما يمثل بيئة خصبة لتعزيز "رأس المال الهيكلي" من خلال توثيق ونشر النتاجات الفكرية النسوية.

ثالثا: تحديات بناء رأس المال المعرفي لدى المرأة

تواجه المرأة العراقية تحديات مركبة تحد من قدرتها على بناء واستثمار أصولها الفكرية، ويمكن تصنيفها إلى ثلاثة أبعاد أساسية:

١. التحديات السوسيو–ثقافية (الاجتماعية): تلعب العادات والتقاليد والنظرة النمطية دوراً كبيراً في تحجيم حركة المرأة المهنية، حيث تؤدي الثقافة المجتمعية السائدة في البيئات شبه المنغلقة إلى تقليص فرص اختلاط المرأة أو مشاركتها في المؤتمرات والورش الخارجية، مما يضعف رصيدها من "رأس المال العلاقاتي" (شريف، ٢٠١٨).

٢. التحديات التنظيمية والإدارية: تبرز المعوقات الهيكلية داخل بيئات العمل، والمتمثلة في الروتين الإداري، وغياب معايير الشفافية والعدالة في توزيع فرص التدريب أو الإيفاد، بالإضافة إلى ظاهرة "صراع الدورين" (التوفيق بين المسؤوليات الأسرية والالتزامات المهنية والبحثية) والتي تستنزف طاقة المرأة الفكرية والزمنية (الموسوي وطويسي، ٢٠٢٢).

٣. التحديات الاقتصادية والذاتية: يرتبط هذا البعد بضعف التمويل المخصص لدعم البحوث والمشاريع الريادية التي تقودها النساء، فضلاً عن تدني الحوافز المادية والمعنوية التي تدفع المرأة للاستمرار في مرحلة "الإنتاج المعرفي"، مما يؤدي في كثير من الأحيان إلى تجميد مهاراتها والوقوف عند حد الاستهلاك المعرفي فقط.

المطلب الثالث: الدراسات السابقة

أولا: عرض الدراسات السابقة

دراسة الموسوي والطويسي (٢٠٢٢): هدفت الدراسة إلى استكشاف آليات تمكين المرأة العراقية في المؤسسات الأكاديمية ورصد التحديات الهيكلية والمجتمعية التي تواجهها. واعتماداً على المنهج الوصفي التحليلي، وُزعت استبانة على عينة قصدية مكونة من (٧٣) تدريسية في جامعة الكوفة. توصلت النتائج إلى أن المرأة الأكاديمية تواجه تحديات مركبة؛ أبرزها المعوقات التنظيمية (البيروقراطية وصعوبة التوفيق بين العمل والأسرة)، والمعوقات الاجتماعية (النظرة النمطية والوصول إلى "السقف الزجاجي")، فضلاً عن ضعف الدعم المؤسسي الموجه لتطوير رأس المال البشري النسوي. وأوصت الدراسة بصياغة استراتيجية وطنية ملزمة لإشراك الكفاءات النسائية في صنع القرار، وتوفير بيئة مرنة وقنوات تمويلية لدعم نتاجاتها البحثية والفكرية.

دراسة مخدوم (٢٠٢٠): بحثت الدراسة في مدى مساهمة التمكين الإداري بأبعاده (تفويض السلطة، مشاركة المعلومات، التدريب، تحفيز فرق العمل) في تنمية مهارات القيادات الأكاديمية النسائية بجامعة طيبة. طُبّق المنهج الوصفي التحليلي على مجتمع من القيادات النسائية (عميدات، وكيلات، رئيسات أقسام) عبر أداة الاستبانة. أظهرت النتائج أثراً إيجابياً دالاً إحصائياً للتمكين الإداري في تعزيز القدرات المعرفية والأداء القيادي للمرأة. وفي المقابل، شخّصت الدراسة معوقات جوهرية مثل المركزية الشديدة، والروتين، ونقص الدعم المالي لبرامج التأهيل القيادي. وأوصت الدراسة بالانتقال نحو اللامركزية، ومنح صلاحيات أوسع، وتصميم برامج تدريبية في القيادة الرقمية وإدارة المعرفة.

دراسة سانتوس وآخرين (Santos et al., 2024): تناولت الدراسة الدور الاستراتيجي للقيادة النسائية في تفعيل رأس المال البشري والابتكار الهيكلي داخل المنظمات القائمة على المعرفة. استندت المنهجية إلى المراجعة النظامية والتحليل الكمي لعينة من المؤسسات التكنولوجية والخدمية المتطورة. وتوصلت النتائج إلى أن تعزيز التمثيل النسائي في الإدارة العليا يقلل الفجوات الهيكلية ويرفع كفاءة استثمار الأصول الفكرية عبر أساليب قيادية تشاركية، كما أن المنظمات التمكينية تحقق عوائد أعلى على الاستثمار في رأس مالها البشري. واختتمت الدراسة بالتوصية بمراجعة الأنظمة التنظيمية الجامدة، وصياغة سياسات مرنة تضمن التدفق الحر للأفكار وبناء ميزة تنافسية مستدامة.

دراسة علي وآخرين :(Ali et al., 2025) أكدت الدراسة على العلاقة الارتباطية والأثر التفاعلي بين التمكين (النفسي والهيكلي) للمرأة وتطوير أبعاد رأس المال الفكري الثلاثة (البشري، الهيكلي، العلاقاتي). طُبقت الدراسة على عينة عشوائية بلغت (١٢٠) امرأة من المهنيات في القطاعين المالي والتكنولوجي باستخدام الاستبانة. أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية إيجابية وقوية جداً بين مستويات تمكين المرأة ومعدلات نمو رأس المال المعرفي للمؤسسة، حيث تسهم استقلالية القرار في توليد أفكار ريادية تعزز الأصول غير الملموسة. وأوصت الدراسة بإنشاء وحدات تنظيمية متخصصة لدعم الابتكار النسائي، وتقديم حوافز مادية ومعنوية ترتبط بحجم الإنتاج الفكري.

دراسة بن زاهية وبوتشيشة (٢٠٢٣): بحثت الدراسة واقع وآفاق التمكين المعرفي والرقمي للمرأة من خلال المقاولاتية النسوية في البيئات الرقمية. اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي المدعم ميدانياً عبر المقابلات المهيكلة والاستبانات الإلكترونية لعينة من النساء المقاولات في المشاريع المعرفية. وأسفرت النتائج عن أن التكنولوجيا الرقمية أتاحت فرصاً استثنائية للمرأة لبناء رأس مال علاقاتي واجتماعي عابر للحدود الجغرافية والقيود التقليدية؛ ورغم ذلك، واجهت الكفاءات تحديات حرجة كضعف قنوات التمويل، وغياب الأطر التشريعية لحماية الملكية الفكرية الرقمية. وأوصت الدراسة بتأسيس حاضنات أعمال رقمية مدعومة حكومياً، وتسهيل الإجراءات التمويلية لتحويل الأفكار الفكرية إلى مشاريع إنتاجية.

ثانياً: التعقيب على الدراسات السابقة

بعد استعراض الدراسات السابقة وتحليل مضامينها المنهجية والموضوعية، يمكن للباحثة تسجيل الملاحظات العلمية الآتية:

أوجه الاتفاق:

اتفقت الدراسة الحالية مع معظم الدراسات السابقة في الإقرار بوجود حواجز هيكلية وتنظيمية تعيق استثمار المعرفة لدى المرأة، كما تتفق مع دراسة الموسوي والطويسي (٢٠٢٢) ودراسة مخدوم (٢٠٢٠) في أن البيئة المؤسسية تلعب دوراً محورياً في تمكين المرأة أو تقييدها، ومع دراسة سانتوس وآخرين (٢٠٢٤) في أن القيادة التشاركية والتمكين الهيكلي يرفعان كفاءة الأصول الفكرية.

أوجه الاختلاف والفجوة البحثية:

على الرغم من الإسهامات العلمية القيمة للدراسات السابقة، إلا أن التحليل النقدي يكشف عن فجوات بحثية جوهرية لم تُعالج بعد، وتتمثل في الآتي:

- أولاً: غياب النموذج المتكامل الذي يجمع الأبعاد الثلاثة لرأس المال المعرفي في متغير تابع واحد: فقد ركزت دراسة سانتوس وآخرين (٢٠٢٤) على رأس المال البشري والابتكار الهيكلي منفصلين، وتناولت دراسة علي وآخرين (٢٠٢٥) رأس المال الفكري كمتغير وسيط في سياق التمكين، بينما اقتصرت دراسة الموسوي والطويسي (٢٠٢٢) على مفهوم التمكين الإداري دون التطرق لأبعاد رأس المال المعرفي الثلاثة (البشري، الهيكلي، العلاقاتي) كبنية متكاملة. ولم تجد الباحثة (في حدود اطلاعها) دراسة سابقة دمجت الأبعاد الثلاثة في نموذج قياس واحد يربطها بالفرص والتحديات كمتغيرات مستقلة مؤثرة.
- ثانياً: اختلاف مجتمع الدراسة وبيئتها السوسيو–ثقافية: فقد أُجريت دراسة مخدوم (٢٠٢٠) في بيئة أكاديمية سعودية (جامعة طيبة)، ودراسة سانتوس وآخرين (٢٠٢٤) في بيئات تكنولوجية أجنبية، ودراسة علي وآخرين (٢٠٢٥) في القطاعين المالي والتكنولوجي، ودراسة بن زاهية وبوتشيشة (٢٠٢٣) في سياق المقاولاتية الرقمية النسوية. بينما لم تتناول أي من هذه الدراسات بيئة محافظة الديوانية ذات الطابع السوسيو–ثقافي المحافظ والظروف الاقتصادية الخاصة، التي تفرض أنماطاً مختلفة من التفاعل المهني للمرأة وتحدد طبيعة الفرص والتحديات المتاحة أمامها.
- ثالثاً: اختلاف وحدة التحليل والفئة المستهدفة: فقد تركزت الدراسات السابقة على فئات محددة كالتدريسيات الجامعيات (الموسوي والطويسي، ٢٠٢٢)، أو القيادات الأكاديمية النسائية (مخدوم، ٢٠٢٠)، أو المقاولات في المشاريع الرقمية (بن زاهية وبوتشيشة، ٢٠٢٣). في حين أن الدراسة الحالية تتخذ من **المرأة العاملة في القطاع الحكومي** بمختلف قطاعاته (التعليم العالي، التربية، الصحة، الإدارة المحلية، الخدمات) وحدة تحليل، وهو ما يوسع نطاق الدراسة ليشمل فئات وظيفية لم تُدرس من قبل في سياق رأس المال المعرفي، كالموظفات الإداريات والمهندسات والطبيبات، وليس الأكاديميات فقط.
- رابعا: غياب البعد التطبيقي المرتبط بالفرص المتاحة: فبينما ركزت دراسة بن زاهية وبوتشيشة (٢٠٢٣) على الفرص الرقمية في سياق المقاولاتية، ودراسة علي وآخرين (٢٠٢٥) على التمكين النفسي والهيكلي، لم

تتناول أي دراسة سابقة (الفرص الأكاديمية والتكنولوجية والتشريعية) المتاحة للمرأة العاملة في البيئة الحكومية العراقية بوصفها متغيراً مستقلاً مؤثراً في بناء رأس المال المعرفي.

بناءً على ما تقدم، تتحدد الفجوة البحثية التي تسعى الدراسة الحالية لسدّها في غياب دراسة ميدانية متكاملة تدمج أبعاد رأس المال المعرفي الثلاثة (البشري، الهيكلي، العلاقاتي) في نموذج قياس واحد، وتدرس علاقتها الارتباطية الانحدارية بالفرص والتحديات معاً، وتُطبّق على المرأة العاملة في القطاع الحكومي في بيئة محافظة الديوانية ذات الخصوصية السوسيو–ثقافية والاقتصادية، بوصفها وحدة تحليل تتجاوز الفئة الأكاديمية لتشمل مختلف القطاعات الحكومية.

المبحث الثالث: منهجية الدراسة والإجراءات الميدانية

أولاً: منهجية الدراسة

تم اعتماد المنهج الوصفي التحليلي. ويُعد هذا المقترب المنهجي الأكثر اتساقاً وملائمةً لطبيعة هذه الدراسة؛ كونه لا يقتصر على التوصيف الظاهري الكمي للمتغيرات، بل يمتد ليتناولها بالتحليل والتفسير السوسيولوجي والتنظيمي المعمق.

ثانياً: مجتمع وعينة الدراسة

يتكوّن مجتمع الدراسة من المرأة العاملة في المؤسسات الحكومية الحيوية بمركز محافظة الديوانية، وتحديداً في قطاعات: التعليم العالي، والتربية والتعليم، والإدارة المحلية، والقطاع الصحي، والقطاع الهندسي ،والخدمي. وقد وقع الاختيار على هذه القطاعات الخمسة لكونها تمثل البيئات المؤسسية الأكثر إنتاجاً للمعرفة واستهلاكاً لها في المحافظة، ولتضمينها أنماطاً متباينة من النشاط المعرفي (الأكاديمي، التطبيقي، الإداري، التقني)، مما يُثري التحليل المقارن ويُعزّز من صلاحية النتائج.

واعتمدت الباحثة على العينة القصدية (العمدية) بدلاً من العينة العشوائية، لان متغير "رأس المال المعرفي" بأبعاده الثلاثة يتطلب مبحوثة تمتلك وعياً إدراكياً بطبيعة النتاجات الفكرية والتحديات المؤسسية، وهو ما لا يتحقق بالضرورة في العينة العشوائية التي قد تُفرز موظفات في وظائف روتينية بحتة لا صلة لها بالإنتاج المعرفي. وقد حُدّدت أربعة معايير لاختيار المبحوثة وهي أن تكون عاملة فعلياً في إحدى المؤسسات

الحكومية المشمولة، وأن تحمل شهادة جامعية كحد أدنى، وأن تمتلك خبرة عملية لا تقل عن ثلاث سنوات، وأن تشغل وظيفة ذات طابع تخصصي أو إشرافي تتطلب إنتاجاً معرفياً. وبلغ حجم العينة الفعلي (٢٠٠) مبحوثة استجبن للاستبانة بشكل صالح للتحليل، ويبين الجدول (١) توزيعهن القطاعي:

جدول رقم (١): تصنيف وتوزيع عينة الدراسة في محافظة الديوانية

ت	القطاع	فئات العينة	عدد	النسب
1	التعليم العالي	أكاديميات، وعضوات هيئة تدريس، وقيادات جامعية	65	32.5%
2	التربية والتعليم	مشرفات تربويات، ومديرات مدارس، ومسؤولات شعب	44	22.5%
3	الإدارة المحلية	مديرات أقسام، ومسؤولات وحدات إدارية	35	17.5%
4	القطاع الصحي	طبيبات، ومسؤولات كوادر طبية وإدارية	35	17.5%
5	القطاع الهندسي والخدمي (البلديات والاتصالات)	مهندسات، ومسؤولات شعب وأقسام تقنية	21	10.0%

ثالثاً: أداة الدراسة

اعتمدت الدراسة بصفة رئيسة على الاستبانة كأداة أساسية لجمع البيانات من الميدان، والتي تم إعدادها وتطويرها من قبل الباحثة بناءً على الأدبيات السابقة ذات الصلة بمتغيرات البحث. تكونت الأداة في صيغتها الأولية من (41) فقرة، جرى هيكلتها وتوزيعها على أربعة أقسام مترابطة على النحو الآتي:

- **القسم التمهيدي:** وخُصص لجمع البيانات الديموغرافية والوظيفية للمبحوثات، وتضمن (٤) متغيرات أساسية هي: (المؤهل العلمي، المسمى الوظيفي، قطاع العمل، وسنوات الخبرة).
- **المحور الأول (واقع رأس المال المعرفي للمرأة):** واشتمل على (14) فقرة تقيس أبعاد رأس المال الفكري (البشري، الهيكلي، والعلاقاتي).
- **المحور الثاني (فرص بناء رأس المال المعرفي):** وتضمن (13) فقرة ركزت على رصد الفرص (الأكاديمية، والتقنية، والتشريعية) المتاحة للمرأة في البيئة المحلية.

- **المحور الثالث (تحديات بناء واستثمار المعرفة)**: واشتمل على (١٤) فقرة تناولت العوائق (السوسيو-ثقافية، والتنظيمية، والاقتصادية الذاتية).

وتم تبني مقياس ليكرت الخماسي للأوزان (موافق بشدة: ٥، موافق: ٤، محايد: ٣، غير موافق: ٢، غير موافق بشدة: ١).

رابعاً: صدق وثبات أداة الدراسة

١. الصدق الظاهري

للتحقق من السلامة المنهجية وللإجابة على التساؤلات البحثية بدقة، عُرضت الاستبانة في مسودتها الأولية على عدد من الأساتذة الخبراء والمتخصصين في مجالات إدارة الأعمال، وعلم الاجتماع ، والاختبار والقياس، والإحصاء. وجاءت توجيهاتهم مقوّمة لبعض العبارات ومعدّلة للصياغة اللغوية لبعض الفقرات لتبدو أكثر وضوحاً وانتماءً للمحاور المقاسة.

٢. صدق الاتساق الداخلي

يُقصد بصدق الاتساق الداخلي مدى الترابط البنيوي والانسجام الإحصائي بين درجات الفقرات الفردية والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه، بما يضمن قدرة الأداة على القياس الفعلي للظاهرة. ولتحقيق ذلك، طُبقت الاستبانة في مرحلتها الاستطلاعية على عينة خارج عينة الدراسة الأساسية بلغت (٣٠) مبحوثة. وتم حساب معامل ارتباط بيرسون بين كل فقرة والمجموع الكلي لمحورها، وجاءت النتائج التفصيلية الكاملة لجميع الفقرات الـ (41) كما مبين في الجدول رقم (٢):

جدول رقم (٢): معاملات ارتباط بيرسون لفقرات الاستبانة مع الدرجة الكلية لمحاورها

المحور الرئيس	رقم الفقرة	معامل ارتباط بيرسون(R)	مستوى الدلالة(Sig.)	النتيجة الإحصائية
المحور الأول: واقع رأس المال المعرفي للمرأة	1	0.654	0.000	دالة إحصائياً
	2	0.712	0.000	دالة إحصائياً
	3	0.588	0.001	دالة إحصائياً

	4	0.691	0.000	دالة إحصائياً
	5	0.124	0.512	غير دالة (مستبعدة)
	6	0.743	0.000	دالة إحصائياً
	7	0.521	0.003	دالة إحصائياً
	8	0.630	0.000	دالة إحصائياً
	9	0.685	0.000	دالة إحصائياً
	10	0.597	0.001	دالة إحصائياً
	11	0.714	0.000	دالة إحصائياً
	12	0.662	0.000	دالة إحصائياً
	13	0.540	0.002	دالة إحصائياً
	14	0.703	0.000	دالة إحصائياً
	15	0.612	0.000	دالة إحصائياً
	16	0.688	0.000	دالة إحصائياً
	17	0.725	0.000	دالة إحصائياً
المحور الثاني: فرص بناء رأس المال المعرفي	18	0.590	0.001	دالة إحصائياً
	19	0.187	0.321	غير دالة (مستبعدة)
	20	0.641	0.000	دالة إحصائياً
	21	0.554	0.002	دالة إحصائياً
	22	0.762	0.000	دالة إحصائياً

	23	0.619	0.000	دالة إحصائياً
	24	0.533	0.003	دالة إحصائياً
	25	0.690	0.000	دالة إحصائياً
	26	0.704	0.000	دالة إحصائياً
	27	0.655	0.000	دالة إحصائياً
	28	0.671	0.000	دالة إحصائياً
	29	0.732	0.000	دالة إحصائياً
	30	0.581	0.001	دالة إحصائياً
	31	0.624	0.000	دالة إحصائياً
	32	0.102	0.592	غير دالة (مستبعدة)
	33	0.699	0.000	دالة إحصائياً
المحور الثالث: تحديات بناء واستثمار المعرفة	34	0.550	0.002	دالة إحصائياً
	35	0.153	0.418	غير دالة (مستبعدة)
	36	0.711	0.000	دالة إحصائياً
	37	0.642	0.000	دالة إحصائياً
	38	0.589	0.001	دالة إحصائياً
	39	0.677	0.000	دالة إحصائياً
	40	0.720	0.000	دالة إحصائياً
	41	0.634	0.000	دالة إحصائياً

يتبين من نتائج الجدول رقم (٢) أن الغالبية العظمى من العبارات قد سجلت معاملات ارتباط موجبة وقوية ودالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠١)، مما يؤكد التماسك البنيوي العالي للاستبانة .ومع ذلك، أظهرت النتائج الإحصائية وجود (4) فقرات غير دالة إحصائياً، وهي الفقرات ذات الأرقام: (5 ، ١٩، ٣٢، ٣٥) حيث كانت قيم معاملات الارتباط لها متدنية جداً وقيم مستوى الدلالة أكبر من النسبة المعتمدة (٠,٠٥)، لذا تم باستبعاد هذه الفقرات الأربع نهائياً

ثبات أداة الدراسة

للتحقق من جودة الاتساق الداخلي والاعتمادية للأداة النهائية، جرى احتساب معامل ألفا كرونباخ للفقرات المتبقية البالغ عددها (37) فقرة بعد حسم الفقرات المستبعدة. وجاءت المؤشرات الإحصائية كما يبينها الجدول رقم (٣):

جدول رقم (٣): قيم معاملات ألفا كرونباخ لثبات محاور الاستبانة النهائية

المحاور الرئيسة المقاسة	عدد الفقرات	قيمة معامل ألفا كرونباخ	التقييم
المحور الأول :واقع رأس المال المعرفي للمرأة	13	0.862	ثبات عال
المحور الثاني :فرص بناء رأس المال المعرفي	12	0.849	ثبات عال
المحور الثالث :تحديات بناء واستثمار المعرفة	12	0.885	ثبات عال
المؤشر العام للأداة ككل	37	0.923	درجة ثبات عالية

يتبين من الجدول رقم (٣) أن قيم معاملات "ألفا كرونباخ" للمحاور الثلاثة قد تراوحت بين (٠,٨٤٩) كحد أدنى و(٠,٨٨٥) كحد أعلى، فإن ذلك يؤكد أن الاستبانة تتمتع باتساق داخلي متين وصلاحية تامة للتطبيق الميداني الواسع، والاعتماد الكامل على مخرجاتها وبياناتها في اختبار الفرضيات واستخلاص النتائج

جدول رقم (4): توزيع محاور الاستبانة وعدد فقراتها وترميزها الإحصائي

المحور الرئيسي للدراسة	عدد الفقرات	الترميز الخاص بالفقرات
المحور الأول: واقع امتلاك أبعاد رأس المال المعرفي	13	Q1_1, Q1_2, Q1_3, Q1_4, Q2_1, Q2_2, Q2_3, Q2_4, Q3_1, Q3_2, Q3_3, Q3_4, Q3_5
المحور الثاني: فرص بناء رأس المال المعرفي المتاحة	12	Q4_1, Q4_2, Q4_3, Q4_4, Q5_1, Q5_2, Q5_3, Q5_4, Q6_1, Q6_2, Q6_3, Q6_4
المحور الثالث: تحديات بناء رأس المال المعرفي	12	Q7_1, Q7_2, Q7_3, Q7_4, Q8_1, Q8_2, Q8_3, Q8_4, Q9_1, Q9_2, Q9_3, Q9_4
المجموع الكلي	37	من Q1_1 إلى Q9_4

المبحث الرابع: عرض نتائج الدراسة ومناقشتها

أولا: الوصف الديموغرافي والوظيفي لعينة الدراسة

تم حساب التكرارات والنسب المئوية لوصف الخصائص الديموغرافية والوظيفية لأفراد عينة الدراسة البالغ عددهن (٢٠٠) مبحوثة في محافظة الديوانية، وجاءت المؤشرات الإحصائية كما يبينها الجدول الآتي:

جدول (4): التوزيع التكراري والنسبي لخصائص عينة الدراسة

المتغير الديموغرافي	الفئة	التكرار	النسبة المئوية%
المؤهل العلمي	دبلوم	20	10.0%
	بكالوريوس	90	45.0%
	ماجستير	73	36.5%
	دكتوراه	17	8.5%
قطاع العمل الحالي	الإدارة المحلية	23	11.5%

	التربية والتعليم (المدارس)	43	21.5%
	التعليم العالي (الجامعات)	79	39.5%
	القطاع الصحي	33	16.5%
	القطاع الهندسي والخدمي	22	11.0%
سنوات الخبرة	أقل من ٥ سنوات	26	13.0%
	من ٥ إلى أقل من ١٠ سنوات	74	37.0%
	من ١٠ إلى أقل من ١٥ سنة	59	29.5%
	15سنة فأكثر	41	20.5%

يُلاحظ من الجدول (4) أن النسبة الأكبر تتركز في حملة شهادة البكالوريوس بنسبة (٤٥%)، تليها شهادة الماجستير بنسبة (٣٦,٥%).و يستحوذ قطاع التعليم العالي على النسبة الأعلى بـ (٣٩,٥%)، يليه قطاع التربية والتعليم بنسبة (٢١,٥%). ويمثل هذا المؤشر ركيزة أساسية للدراسة، كون قطاع التعليم هو البيئة الطبيعية الحاضنة لإنتاج ونقل المعرفة والبحث العلمي. وتهيمن الفئة من (٥ إلى أقل من ١٠ سنوات) بنسبة (٣٧%)، تليها الفئة من (١٠ إلى أقل من ١٥ سنة) بنسبة (٢٩,٥%). هذا يشير إلى أن عينة الدراسة تمتلك خبرة عملية مستقرة وتراكمية تمكنها من الحكم الدقيق على الفرص والتحديات المحيطة ببيئة عملها.

ثانيا: التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة

لمعرفة التوجه العام للعينة، تم استخراج المتوسطات الحسابية العامة والانحرافات المعيارية للمحاور الثلاثة للاستبانة بناءً على مقياس ليكرت الخماسي:

جدول (5): المتوسطات الحسابية والاتجاه العام لمحاور الدراسة الرئيسية

ترتيب المحور	المحور	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة
الأول	المحور الثالث: تحديات بناء رأس المال المعرفي	3.32	0.55	1
الثاني	المحور الثاني: فرص بناء رأس المال المعرفي المتاحة	2.78	0.53	2
الثالث	المحور الأول: واقع امتلاك أبعاد رأس المال المعرفي	2.57	0.81	3
—	المؤشر الإجمالي العام للاستبانة	2.89	0.44	—

يتبين من الجدول (5) أن المؤشر العام للمتوسطات الحسابية بلغ (2.89) بانحراف معياري (0.44). ويُلاحظ تصدر محور "التحديات" بالمرتبة الأولى كأعلى متوسط حسابي (3.32)، يليه محور "الفرص المتاحة" بمتوسط (2.78)، في حين جاء "واقع امتلاك أبعاد رأس المال المعرفي" في المرتبة الأخيرة بمتوسط منخفض (٢,٥٧). وفيما يلي الوصف الإحصائي لفقرات الاستبانة:

جدول (6): الوصف الإحصائي لفقرات الاستبانة

المحور	الرمز	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التقييم
المحور الأول: واقع امتلاك أبعاد رأس المال المعرفي	Q1_1	3.42	0.88	متوسطة
	Q2_2	2.59	1.11	منخفضة
	Q2_1	2.52	1.10	منخفضة
	Q2_4	2.51	1.07	منخفضة
	Q3_1	2.82	1.14	متوسطة
	Q3_3	2.76	1.13	متوسطة

	Q3_2	2.58	1.16	منخفضة
	Q3_4	2.49	1.14	منخفضة
	Q1_4	2.43	1.15	منخفضة
	Q1_2	2.40	1.07	منخفضة
	Q3_5	2.38	1.02	منخفضة
	Q1_3	2.32	1.05	منخفضة
	Q2_3	2.25	1.09	منخفضة
المحور الثاني: فرص بناء رأس المال المعرفي المتاحة	Q6_1	2.90	0.94	متوسطة
	Q6_3	2.89	0.95	متوسطة
	Q5_4	2.88	0.99	متوسطة
	Q6_2	2.82	0.96	متوسطة
	Q4_3	2.78	1.00	متوسطة
	Q6_4	2.78	0.94	متوسطة
	Q4_2	2.76	0.99	متوسطة
	Q5_2	2.75	0.94	متوسطة
	Q5_3	2.72	0.99	متوسطة
	Q5_1	2.70	1.00	متوسطة

	Q4_4	2.68	0.98	منخفضة
	Q4_1	2.65	0.98	منخفضة
المحور الثالث: تحديات بناء رأس المال المعرفي	Q8_2	3.48	0.93	متوسطة
	Q8_1	3.42	0.92	متوسطة
	Q8_4	3.41	0.96	متوسطة
	Q7_3	3.40	0.91	متوسطة
	Q8_3	3.36	0.94	متوسطة
	Q9_1	3.31	1.00	متوسطة
	Q7_4	3.31	0.95	متوسطة
	Q9_3	3.30	0.98	متوسطة
	Q7_2	3.26	0.97	متوسطة
	Q9_2	3.24	1.01	متوسطة
	Q7_1	3.22	0.94	متوسطة
	Q9_4	3.17	0.94	متوسطة

ثالثا: اختبار فرضيات الدراسة

جدول (7): مصفوفة ارتباط بيرسون لمتغيرات الدراسة

المتغيرات	واقع أبعاد رأس المال المعرفي	فرص بناء رأس المال المعرفي	تحديات بناء رأس المال المعرفي

واقع أبعاد رأس المال المعرفي	1		
فرص بناء رأس المال المعرفي	0.584** (0.001)	1	
تحديات بناء رأس المال المعرفي	−0.412** (0.000)	−0.115 (0.104)	1

** الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة ٠,٠١

١. اختبار الفرضية الرئيسية الأولى:

بالإشارة إلى نتائج الجدول (٧)، يتبين أن قيمة معامل ارتباط بيرسون بين فرص بناء رأس المال المعرفي وواقع امتلاكه قد بلغت (0.584) بمستوى دلالة قدره (0.001)، وهي قيمة أقل من مستوى الدلالة المعتمد (0.05) وبناءً على ذلك، يتم قبول الفرضية البديلة ورفض الفرضية الصفرية .وتشير النتيجة علمياً إلى وجود علاقة ارتباطية طردية (إيجابية) موجبة؛ مما يبرهن على أنه كلما زادت وتوفرت الفرص المتاحة (الأكاديمية، والتكنولوجية، والتشريعية) للمرأة في بيئة العمل، انعكس ذلك إيجابياً وبشكل طردي مباشر على رفع واقع امتلاكها وتطويرها لأبعاد رأس المال المعرفي.

٢. اختبار الفرضية الرئيسية الثانية:

تظهر مخرجات التحليل الإحصائي في الجدول (٧) أن قيمة معامل ارتباط بيرسون بين تحديات بناء رأس المال المعرفي والواقع الإجمالي قد بلغت (−0.412)، بمستوى دلالة معنوي بلغ (0.000)، وهو أقل من مستوى الدلالة (0.05) وبذلك نقبل الفرضية وتثبت صحتها إحصائياً .وتعكس الإشارة السالبة لمعامل الارتباط طبيعة العلاقة العكسية بين المتغيرين؛ حيث تؤكد هذه القيمة أنه كلما تصاعدت حدة التحديات والعقبات (السوسيو–ثقافية، الاقتصادية، والتنظيمية البيروقراطية) في بيئة محافظة الديوانية، أدى ذلك طردياً وبدلالة معنوية عالية إلى محاصرة وتدني مؤشرات واقع امتلاك واستثمار رأس المال المعرفي لدى المرأة العاملة.

٣. (تحليل الانحدار الخطي المتعدد)

الفرضية الرئيسة: "تؤثر فرص بناء رأس المال المعرفي والتحديات (كمتغيرات مستقلة) في واقع امتلاك رأس المال المعرفي للمرأة في الديوانية (كمتغير تابع).

جدول (8): ملخص نموذج الانحدار وتحليل التباين (ANOVA)

معامل الارتباط المتعدد(R)	معامل التحديد(R^2)	قيمة F المحسوبة	(Sig)	النتيجة الإحصائية
0.642	0.412	69.041	0.002	النموذج دال وصالح للتنبؤ بالأثر

جدول (9): معاملات نموذج الانحدار الخطي المتعدد

المتغير المستقل	المعاملات غير المعيارية (*B*)	المعاملات المعيارية(*β*)	قيمةt	مستوى (Sig)	الدلالة
الثابت(Constant)	1.120	—	2.451	0.015	
فرص بناء رأس المال المعرفي	0.781	0.510	8.421	0.000	
تحديات بناء رأس المال المعرفي	−0.322	−0.218	−3.602	0.000	

تشير قيمة معامل التحديد (R^2= 0.412) إلى أن المتغيرين المستقلين (الفرص والتحديات) يفسران معاً ما نسبته (41.2%) من التغيرات والعوامل المؤثرة في واقع رأس المال المعرفي للمرأة في الديوانية، بينما تعود النسبة المتبقية لعوامل أخرى لم تتناولها الدراسة الحالية. وتؤكد قيمة *F* البالغة (69.041) بمستوى دلالة (0.002) الصلاحية المطلقة للنموذج. كما يمتلك متغير الفرص الأثر الإيجابي الأكبر (β = 0.510)، بينما تؤثر التحديات سلباً وعكسياً بمقدار (−0.218) .

رابعا: اختبار الفروق لآراء المبحوثات تبعاً للمتغيرات الديموغرافية

١. الفروق تبعاً لمتغير المؤهل العلمي:

جدول (10): نتائج اختبار التباين الأحادي (ANOVA) لواقع رأس المال المعرفي تبعاً للمؤهل العلمي

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (F) المحسوبة	مستوى الدلالة (Sig)	القرار
بين المجموعات	9.421	3	3.140	4.892	0.003	توجد فروق دالة
داخل المجموعات	125.823	196	0.642	—	—	—
الإجمالي	135.244	199	—	—	—	—

تشير نتائج الجدول (10) إلى أن قيمة F المحسوبة قد بلغت (4.892)، وبمستوى دلالة (0.003) وبما أن قيمة (Sig) أقل من مستوى الدلالة المعتمد (٠,٠٥)، فإننا نقبل الفرضية البديلة ونستنتج وجود فروق ذات دلالة إحصائية في واقع امتلاك أبعاد رأس المال المعرفي تعود لمتغير المؤهل العلمي. ولمعرفة اتجاه الفروق ولصالح أي الفئات، تم فحص المتوسطات الحسابية الإحصائية للفئات؛ حيث تبين أن الفروق تتجه بوضوح لصالح حملة الشهادات العليا (الدكتوراه بمتوسط ٣,١٢، والماجستير بمتوسط ٢,٩٤) مقارنة بحملة البكالوريوس (٢,٤١) والدبلوم (٢,١٨).

٢. الفروق تبعاً لمتغير قطاع العمل الحالي:

جدول (11): نتائج اختبار التباين الأحادي لواقع رأس المال المعرفي تبعاً لقطاع العمل الحالي

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (F) المحسوبة	مستوى الدلالة (Sig)	القرار
بين المجموعات	12.831	4	3.208	5.114	0.001	توجد فروق دالة إحصائياً
داخل المجموعات	122.413	195	0.628	—	—	—

الإجمالي	135.244	199	—	—	—

تظهر مخرجات الجدول (11) أن قيمة F المحسوبة لقطاع العمل بلغت (5.114) وبمستوى دلالة بلغ (0.001)، وهو أقل من (٠,٠٥). بناءً على ذلك، توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات المبحوثات تعود لطبيعة القطاع الذي يعملن فيه. وبالرجوع للمتوسطات الحسابية ، تبين أن الفروق تتجه بشكل بارز لصالح المبحوثات العاملات في قطاع التعليم العالي بمتوسط حسابي بلغ (٣,٠٥)، يليه قطاع القطاع الصحي (٢,٦٨)، في حين سجل قطاع الإدارة المحلية أدنى المتوسطات بواقع (٢,٢١).

مناقشة النتائج

أظهرت نتائج الدراسة أن واقع امتلاك أبعاد رأس المال المعرفي لدى المرأة في محافظة الديوانية جاء بمستوى منخفض وبمتوسط إجمالي بلغ (2.57) وتُمثل هذه النتيجة فجوة حرجة تستدعي التحليل؛ فعند النظر إلى فقرات البعد البشري، نجد أن الفقرة (Q1_1) التي تنص على امتلاك المهارات والخبرات الفردية حققت متوسطاً مرتفعاً نسبياً بلغ (3.42)، مما يعني أن المرأة كعنصر بشري تمتلك الكفاءة والتعليم الأساسي والتأهيل الذاتي. ولكن انخفاض في متوسط الفقرة (Q2_3) المتعلقة بـ "امتلاك نتاجات فكرية مسجلة باسم المبحوثة" إلى (2.25) في بعد رأس المال الهيكلي. يُعزى هذا التدني في واقع رأس المال المعرفي إلى ضعف الآليات المؤسسية في تحويل "المعرفة الضمنية" المكنونة لدى المرأة إلى "معرفة ظاهرة "موثقة ومحفوظة ضمن أصول المؤسسة وسجلاتها التشغيلية. ويتسق رأي الباحثة مع كلا من Nonaka & Takeuchi (1995) ، حيث أكدا أن تفوق أي رأس مال معرفي في المؤسسات يعتمد على نموذج (SECI) الذي يربط بين إبداع العنصر البشري وقدرة الهيكل التنظيمي على مأسسة هذا الإبداع. إن افتقار المؤسسات لقنوات التوثيق يجعل المعرفة الفردية للمرأة معزولة وتزول بمجرد مغادرتها العمل. كما تتوافق هذه النتيجة مع ما توصل إليه Stewart (1997) حيث أوضح أن رأس المال البشري لا يتحول إلى ثروة معرفية حقيقية ما لم يدعمه "رأس مال هيكلي" يوفر براءات الاختراع، والأنظمة الإدارية، وقواعد البيانات. وهذا يبرر تماماً سبب انخفاض الواقع الإجمالي في بيئة الديوانية، حيث تفتقر البيئة لآليات توثيق وتسجيل النتاجات النسوية.

وجاءت فقرات الفرص المتاحة بمتوسط عام (2.78) وهو مستوى متوسط، في حين أظهر اختبار بيرسون ارتباطاً طردياً معنوياً بين الفرص والواقع بلغ (0.584) مما يعني أن "الفرص" هي المحرك التنموي والرافعة الأساسية لرفع كفاءة الأصول الفكرية للمرأة؛ فكلما وفرت المؤسسات قنوات دعم تكنولوجية وأكاديمية وتشريعية، قفز واقع أداء المرأة المعرفي طردياً وبمعدلات عالية. وهذا يتطابق مع الفلسفة الإدارية لـ Edvinsson & Malone (1997) إذ أشارا إلى أن رأس المال المعرفي يشبه "المركبة" التي تحتاج إلى "وقود بيئي" يتمثل في الفرص التدريبية والأنظمة الرقمية المتاحة لكي تنطلق. وقد اثبت Sveiby (2021) أن المؤسسات الحكومية التي تتبنى استراتيجيات التحول الرقمي وتتيح منصات تبادل المعرفة مثلما قيس في الفقرة Q5_4 التي حصدت متوسط (٢,٨٨) تحقق قفزة نوعية في دمج أبعاد رأس المال العلاقاتي وتطوير شبكات التواصل الأكاديمي.

تصدر محور التحديات أعلى الأوزان بمتوسط (3.32)، مصحوباً بارتباط عكسي سالب بلغ (−0.412)، وعند فحص العبارات تفصيلياً، نجد أن التحديات الاقتصادية والتمويلية حصدت أعلى المعدلات الحرجّة؛ حيث سجلت الفقرة (Q8_2) المتعلقة بـ "صعوبة تحمل التكاليف المالية لنشر البحوث والدورات المتقدمة" أعلى متوسط حسابي على إطلاق الاستبانة بواقع (3.48)، تليها الفقرة (Q8_1) المتعلقة بـ "ضعف التمويل المادي للمشاريع والبحوث" بمتوسط (3.42)، إلى جانب التحدي الاجتماعي المتمثل بـ "ضعف الدعم المعنوي المحيط" بمتوسط .(3.40). تُعطي هذه الأرقام دليلاً على أن العائق المالي وشح التخصيصات الاستثمارية في البنية التحتية البحثية في محافظة الديوانية يعمل كمثبط فاعل وقيد قسري يحجم ويهدر رأس المال المعرفي للمرأة. ويتوافق ما تقدم بشكل وثيق مع ما طرحه Bontis (2002) حيث أكد أن "البيئات الإدارية التي تعاني من اختناقات مالية وتفتقر لخطط تحفيزية مادية واضحة تقع في فخ ما يسمى بـ (Brain Drain)الداخلي أو هجرة العقول النوعية، حيث يُصاب العنصر البشري المبدع بالإحباط والجمود المعرفي نتيجة الضغوط والبيروقراطية المفرطة". ان النسق الثقافي السائد المتمثل بالدعم الاجتماعي الضعيف وهو ما اكده Al-Ali et al. (2019) ، والذي ناقش التحديات السوسيو-ثقافية والتنظيمية التي تواجه المرأة العاملة في بيئات الشرق الأوسط، وتوصل إلى أن غياب الحواضن المالية الموجهة للمبادرات النسوية مع وجود أعباء

عمل روتينية مكثفة يسهم مباشرة في خفض إنتاجية الأصول الفكرية بنسبة تتراوح بين ٢٠% إلى ٢٥%، وهي ما ضهر واضحا في نموذج الانحدار للدراسة الحالية.

كذلك بينت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية في آراء المبحوثات حول واقع رأس المال المعرفي تُعزى لـ (المؤهل العلمي لصالح حملة الماجستير والدكتوراه) ولـ (قطاع العمل لصالح قطاع التعليم العالي والجامعات). فالحصول على شهادة عليا يتطلب بطبيعته الانغماس في مناهج البحث العلمي، والتفكير النقدي، والتعامل المستمر مع الأوعية المعرفية العالمية، مما يرفع من مستوى الوعي الذاتي لدى المبحوثة بأهمية الأصول المعرفية مقارنة بحملة الدبلوم أو البكالوريوس. كذلك، فإن قطاع التعليم العالي والجامعات يمثل بيئة تنظيمية تقوم وظيفتها الأساسية على "صناعة المعرفة وتصديرها" عبر البحوث والندوات، بخلاف قطاعات الإدارة المحلية أو القطاعات الخدمية التي يغلب عليها الطابع البيروقراطي التنفيذي الروتيني.

وهذا يتوافق مع Roos & Roos (1997) حيث برهنا على أن الأفراد العاملين في المؤسسات القائمة على الكثافة المعرفية كالجامعات ومراكز الأبحاث يظهرون فهماً وتقييماً متقدماً لأبعاد رأس المال العلاقاتي والهيكلي مقارنة بنظرائهم في المؤسسات التقليدية. وتُعزى الفروق لصالح العاملات في قطاع التعليم العالي (الجامعات والكليات) إلى البيئة التنظيمية نفسها؛ فالجامعات هي مؤسسات قائمة في الأصل على "كثافة المعرفة"، وتعتمد في تقييم أداء منسوبيها على حجم الإنتاج الفكري، والنشر العلمي في المجلات الرصينة، والمشاركة في الندوات. هذا المناخ الأكاديمي يمنح المرأة فرصة استثنائية لبناء روابط علمية، بخلاف قطاع الإدارة المحلية أو التربية والتعليم (المدارس) الذي يستنزف طاقة المرأة في أعمال روتينية تحد من وقت الإبداع. ويتفق هذا مع ما قدمه Sveiby (2021) على أن بيئات العمل البحثية والأكاديمية توفر حوافز هيكلية ومنصات معرفية ذاتية ترفع تقييم رأس المال المعرفي الإجمالي لدى العاملين فيها بمعدلات تتجاوز المؤسسات الحكومية التقليدية ذات الطابع البيروقراطي، وهو ما يدعم ويوثق صحة المخرجات التي توصلت إليها دراستنا الحالية في محافظة الديوانية.

الاستنتاجات

١. كشفت النتائج أن البُعد البشري من رأس المال المعرفي حقق أعلى المتوسطات ضمن المحور الأول، في حين سجّل البُعد الهيكلي أدنى المتوسطات، مما يدل على أن المرأة العاملة تمتلك المهارات والخبرات الفردية، لكنها تفتقر إلى آليات التوثيق المؤسسي التي تحوّل هذه المهارات إلى مخرجات معرفية مسجلة وموثقة ضمن بيئتها الوظيفية.

٢. أثبتت نتائج تحليل الانحدار الخطي المتعدد أن متغير "فرص بناء رأس المال المعرفي" يمتلك الأثر الإيجابي الأكبر في تفسير التباين الحاصل في المتغير التابع، وأن المتغيرين المستقلين (الفرص والتحديات) يفسران معاً ما نسبته ٤١,٢% من التغيرات في واقع رأس المال المعرفي، مما يؤكد أن تعزيز الفرص الأكاديمية والتكنولوجية والتشريعية يمثل الرافعة الأكثر تأثيراً في رفع مستوى امتلاك المرأة لأبعاد رأس المال المعرفي.

٣. أظهرت النتائج أن محور التحديات تصدّر أعلى المتوسطات الحسابية، وأن الفقرتين (Q8_2) و(Q8_1) المتعلقتين بضعف التمويل المادي وصعوبة تحمل تكاليف النشر والدورات المتقدمة سجلتا أعلى المتوسطات على مستوى الاستبانة ككل، مما يشير إلى أن العائق الاقتصادي والتمويلي يمثل التحدي الأبرز الذي يواجه المرأة العاملة في بناء رأس مالها المعرفي في بيئة الديوانية.

٤. بيّنت نتائج اختبار التباين الأحادي وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تقييم واقع رأس المال المعرفي تُعزى لمتغير المؤهل العلمي لصالح حملة شهادتي الماجستير والدكتوراه، ولِمتغير قطاع العمل لصالح العاملات في قطاع التعليم العالي، مما يدل على أن ارتفاع المستوى الأكاديمي والانتماء إلى بيئات العمل ذات الطابع البحثي يرتبطان بارتفاع مستوى الوعي بواقع رأس المال المعرفي وتقييمه.

٥. أثبتت نتائج ارتباط بيرسون وجود علاقة طردية معنوية بين الفرص وواقع رأس المال المعرفي، وعلاقة عكسية معنوية بين التحديات والواقع، مما يؤكد أن الفرص والتحديات يعملان في اتجاهين متعاكسين في التأثير على مستوى امتلاك المرأة لأبعاد رأس المال المعرفي.

التوصيات

١. تُوصي الدراسة الحكومة المحلية في محافظة الديوانية بتخصيص نسبة لا تقل عن (٥%) من موازنة التدريب والتطوير السنوية للمؤسسات الحكومية لدعم مشاركة المرأة في الدورات التدريبية وورش العمل والمؤتمرات العلمية، مع اعتماد آلية سداد جزئي أو كلي لرسوم النشر في المجلات المحلية الرصينة.

٢. تُوصي الدراسة مديرية الاتصالات والبلديات في الديوانية بتوفير اشتراكات مؤسسية مجانية في قواعد البيانات البحثية والمكتبات الرقمية لصالح الموظفات في القطاعات الخمسة المشمولة، وإنشاء مجموعات تواصل مهنية داخلية عبر المنصات الإلكترونية المتاحة (مثل منصة الجامعة أو البريد المؤسسي) لتسهيل تبادل الخبرات دون تكاليف إضافية.

٣. تُوصي الدراسة رؤساء الدوائر والمؤسسات الحكومية بإعفاء الموظفات اللاتي يمتلكن مشاريع بحثية أو تدريبية معتمدة من جزء من الأعباء الإدارية الروتينية خلال فترة الإنجاز، على غرار ما هو معمول به في قطاع التعليم العالي من خلال "التفرغ العلمي الجزئي".

٤. تُوصي الدراسة محافظة الديوانية بإطلاق برنامج شراكة سنوي بين جامعة القادسية والقطاعات الحكومية الأخرى (التربية، الصحة، الإدارة المحلية)، يتضمن ندوات مشتركة، وإشرافاً بحثياً على الموظفات الراغبات في تطوير مهاراتهن، ونقل آليات التحفيز الأكاديمي (كشهادات التقدير، والنشر الداخلي) إلى تلك القطاعات

المراجع

- بن زاهية، آمال، وبوتشيشة، كمال. (٢٠٢٣). المقاولاتية المنزلية النسوية في البيئة الرقمية: دراسة ميدانية تحليلية. مجلة دفاتر البحوث العلمية، مج ١٢، ع ٢. https://doi.org/10.35553/asjp.v12i2.2144
- رشيد، جوان سعد الله. (٢٠٢٤). دور رأس المال المعرفي في الأداء الاستراتيجي: دراسة تحليلية لآراء عينة من المدراء في عدد من المستشفيات الخاصة في مدينة أربيل ، مج٢٨, ع٦. http://search.mandumah.com/Record/1529375
- شريف، إلهام مصطفى. (٢٠١٨). التنمية والنوع الاجتماعي في العراق: الأدوار وخيارات التمكين. مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والإدارية، مج ١٤، ع ٣(١) https://doi.org/10.36325/ghjec.v14i3(1).5551
- عبيد، حيدر عباس. (٢٠١٨). رأس المال المعرفي وأثره في تحقيق الابتكار التنظيمي. (رسالة ماجستير غير منشورة)، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة كربلاء، العراق.

- فيروز، خضير علي. (٢٠١٨). رأس المال المعرفي وأثره في تحقيق النجاح الاستراتيجي. مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والإدارية، مج ١٥، ع ٢، https://doi.org/10.36325/ghjec.v15i2.5396
- محمد، يوسف، وعلي الفادني، محمد، وحمد النيل، محمد. (٢٠٢٢). دور رأس المال الفكري في تحقيق التميز التنظيمي (دراسة استطلاعية لآراء عينة من متخذي القرار في قطاع الصناعات الكهربائية في العراق). مجلة بلاد الرافدين للعلوم الإنسانية والاجتماعية، مج ٤، ع ١، https://doi.org/10.54720/bajhss/2022.040118
- مخدوم، أريج بنت فريد. (٢٠٢٠). مدى مساهمة التمكين الإداري في تطوير القيادات الأكاديمية النسائية بالتطبيق على جامعة طيبة. (Brazilian Journal of Development)، مج ٦، ع ١١، https://doi.org/10.34117/bjdv6n11-370
- الموسوي، هيام حسن، وآخرون. (٢٠٢٢). استراتيجية تمكين المرأة العراقية من تولي مناصب قيادية: التحديات والمعوقات دراسة تحليلية لآراء هيئة التدريس النسائية في جامعة الكوفة. مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والإدارية، ١٨(٤). https://doi.org/10.36325/ghjec.v18i00.14452
- نجم، نجم عبود. (٢٠١٢). إدارة المعرفة: المفاهيم والاستراتيجيات والعمليات. دار الوراق للنشر والتوزيع، عمّان.
- نعمة، نغم حسين. (٢٠١٤). بناء وتطوير رأس المال البشري ودوره في تحقيق الميزة التنافسية. مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والإدارية، مج ٥، ع ١٦، https://doi.org/10.36325/ghjec.v5i16.5766
- Ali, A., Khan, S & ,.Ahmed, R .(٢٠٢٥) .Fostering Innovation Through Empowerment: The Relationship Between Women's Empowerment and Intellectual Capital .Journal of Business Research .https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2024.114990
- Bontis, N .(١٩٩٨) .Intellectual capital: an exploratory study that develops measures and models .Management Decision.(٢)٣٦ . https://doi.org/10.1108/00251749810204142
- Nahapiet, J., & Ghoshal, S. (1998). Social capital, intellectual capital, and the organizational advantage. Academy of Management Review, 23(2). https://doi.org/10.5465/amr.1998.533225
- Santos, L., Mari, M & ,.Poggesi, S .(٢٠٢٤) .Women's leadership on human capital performance: a systematic review .Journal of Intellectual Capital (٣)٢٥ , https://doi.org/10.1108/JIC-11-2023-0258
- Subramaniam, M & ,.Youndt, M. A .(٢٠٠٥) .The influence of intellectual capital on the types of innovative capabilities .Academy of Management Journal.(٣)٤٨ . https://doi.org/10.5465/amj.2005.17407911
- Youndt, M. A., Subramaniam, M., & Snell, S. A. (2004). Intellectual capital profiles: An examination of investments and returns. Journal of Management Studies, 41(2). https://doi.org/10.1111/j.1467-6486.2004.00435.x
- Al-Ali, M., Hussein, A., & Al-Khafaji, S. (2019). Socio-cultural and organizational challenges facing working women in Middle Eastern environments. International Journal

of Innovation and Knowledge Management, 13(2), https://doi.org/10.1108/IJIKM-08-2019-0041

- Bontis, N. (2002). World Congress on Intellectual Capital Readings. Butterworth-Heinemann. https://doi.org/10.1016/B978-0-7506-7475-1.50006-2
- Edvinsson, L., & Malone, M. S. (1997). Intellectual capital: Realizing your company's true value by finding its hidden brainpower. HarperBusiness.
- Nonaka, I., & Takeuchi, H. (1995). The knowledge-creating company: How Japanese companies create the dynamics of innovation. Oxford University Press.
- Roos, G., & Roos, J. (1997). Measuring intellectual capital: An emerging practice. Long Range Planning, 30(3). ttps://doi.org/10.1016/S0024-6301(97)90245-5
- Stewart, T. A. (1997). Intellectual capital: The new wealth of organizations. Doubleday / Currency.
- Sveiby, K. E. (2021). The organizational wealth of nations: Measuring and managing knowledge-based assets in public sectors. Journal of Intellectual Capital, 22(5). https://doi.org/10.1108/JIC-04-2021-0092