

See discussions, stats, and author profiles for this publication at: <https://www.researchgate.net/publication/337858847>

# الأثر الفكري للمرأة العربية في تحقيق الريادية المؤسسية للمؤسسات العاملة فيها (دراسة تحليلية)

Article · December 2017

CITATIONS

0

READS

29

1 author:



Tharwat al Hawamdeh  
Jerash University

23 PUBLICATIONS 3 CITATIONS

SEE PROFILE

Some of the authors of this publication are also working on these related projects:



Economic [View project](#)



Management Systems [View project](#)

# الأثر الفكري للمرأة العربية في تحقيق الريادية المؤسسية للمؤسسات العاملة فيها

## (دراسة تحليلية)

### إعداد الباحثان

د. ثروت محمد الحوامدة - أستاذ مشارك - جامعة جرش

#### الملخص:

يعد مفهوم الريادة من المفاهيم الواعدة في اقتصاديات الدول الصناعية، والنامية الباحثة عن التقدم المحلي والعالمي على سواء، إذ تسهم المشاريع الريادية في تطور التنمية الاقتصادية الشاملة، لذلك تعتبر الريادة ظاهرة ترتبط بالابتكار والإبداع والتجديد واكتشاف الفرص الجديدة والمبادرة بتبنيها والمخاطرة والتعامل مع الظروف الغامضة، والحاجة إلى الانجاز الذي يقود إلى خلق الثروة والنمو، وهي بالإضافة إلى ذلك تعتبر من المحاولات الشاملة التي بينت أن للسلوك القيادي في منظمات الأعمال بعداً ريادياً. وأوضح أن الريادي هو الشخص الذي لديه القدرة على أخذ المخاطرة بشراء البضائع أو جزءاً منها بسعر معين، وبيعها من أجل الحصول على الربح، سواء كانت بضائع جديدة، أو قديمة. وتعتبر المرأة التي تمتلك فكر ريادي مؤسسي من أحد السمات المهمة للنجاح المشاريع والشركات والمنظمات على الصعيد المحلي والعالمي. لذلك ستحاول هذه الدراسة بيان أثر امتلاك راس المال الفكري للمرأة العربية للوصول للريادية للمؤسسات العاملة فيها.

الكلمات الافتتاحية: راس المال الفكري. الريادة

**abstract :** The concept of leadership is one of the most promising concepts in the economies of industrial and developing countries, looking for local and international progress. Entrepreneurship contributes to the development of comprehensive economic development. Therefore, entrepreneurship is a phenomenon related to innovation, creativity, renewal, finding new opportunities ,adopting them, taking new risks and dealing with mysterious factors and the needs for achievement that leads to wealth creation and growth. In addition, it is a comprehensive attempt to demonstrate that leadership behavior in business organizations has a leading dimension. and it has been explained that the entrepreneur is the person who has the ability to take the risk of buying goods or part of them at a certain price, and sell them in order to gain profit, whether new goods, or old. The impact of women who have entrepreneurial thinking is one of the important characteristics of the success of projects, companies and organizations at the local and international levels. Therefore, this study will attempt to explain the effect of owning a head of intellectual money for Arab women and for them to reach Entrepreneurship in the companies they work in .

**Key Words:** Intellectual Capital. Entrepreneurship

مشكلة الدراسة وتساؤلاتها:

تتلخص مشكلة الدراسة في معرفة أي الأدوار الفكرية التي تتبناها المرأة العربية لكي تساهم في تحقيق التميز الريادي للمؤسسات العاملة فيها ؟ وكيفية ستعمل بممارستها الخلافة في تحقيق الريادية المؤسسية ليست على المستوى المحلي وإنما العالمي. لذلك تتمحور مشكلة الدراسة بالتساؤل التالي: هل يوجد اثر فكري للمرأة العربية في تحقيق الريادية المؤسسية للمؤسسات العاملة فيها

أهمية الدراسة :تنقسم أهمية الدراسة إلى:

●الأهمية النظرية: من شأن هذه الدراسة أن تقدم توضيحا عن أهمية أثر الرأس المال الفكري للمرأة العربية في تحقيق الريادية المؤسسية ، ، كما أن إعداد دراسة أكاديمية في هذا المجال من شأنه أن يضيف للمكتبات العلمية رصيذا آخر يغني الأدب النظري.

●الأهمية التطبيقية: يؤمل أن تستفيد الجهات التالية من نتائج هذه الدراسة: المستثمرين الحاليين والمتوقفين في المؤسسات الريادية ممن لهم علاقة في القطاعات المختلفة حيث تساهم هذه القطاعات بشكل مباشر في عملية النمو الاقتصادي من خلال امتصاص العمالة المحلية، كما يعمل على دوران عجلة النمو نحو الأمام.

●أهداف الدراسة:

هناك مجموعة من الأهداف تسعى الدراسة الحالية إلى تحقيقها، فالهدف الرئيس يتمثل في بيان الدور الريادي والفكري للمرأة العربية في تحقيق التميز المؤسسي الريادية ليس فقط على المستوى المحلي وإنما العالمي ويمكن تصنيف الأهداف بما يتلاءم مع هذا التوجه الفكري الريادي ، وكما مبين:

- 1- تشخيص مدى إدراك الدور الريادي الفكري للمرأة العربية من قبل الإدارة العليا وأبعادها في المؤسسات الحكومية و الخاصة.
  - 2- التعرف على تأثير بُعدي الفكري والريادي للمرأة العربية وفيما إذا كان لها دور للوصول للريادية المؤسسية
- فرضيات الدراسة: بناء على تساؤل مشكلة الدراسة، فإن فرضية الدراسة تتمثل بما يلي: لا يوجد اثر فكري للمرأة العربية في تحقيق الريادية المؤسسية للمؤسسات العاملة فيها

منهج الدراسة :

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي Analytical Descriptive Approach لموضوع الدراسة، وهذا المنهج معمول به في كثير من البحوث والدراسات ، خاصة تلك التي تتناول ظواهر اجتماعية ، حيث تم الإطلاع على عدد من البحوث والدراسات المنشورة في الدوريات والمجلات العلمية المتخصصة ، وكذلك المنشورة على شبكة الانترنت ، بالإضافة إلى الإطلاع على الجهود الدولية والعربية للمواجهة هذه الظاهرة ، وأخضعت للتحليل والمناقشة بما يخدم أهداف الدراسة ،

مصطلحات الدراسة:

رأس المال الفكري: يعرف رأس المال الفكري بأنه مجموعة المهارات المتوفرة في الشركة التي تتمتع بمعرفة واسعة تجعلها قادرة على جعل الشركة عالمية من خلال الاستجابة لمتطلبات الزبائن والفرص التي تتيحها التكنولوجيا (Ulrich, 1998).

الريادة: أن الريادة ظاهرة ترتبط بالابتكار والإبداع والتجديد واكتشاف الفرص الجديدة والمبادرة بتبنيها والمخاطرة والتعامل مع الظروف الغامضة، والحاجة إلى الاجاز الذي يقود إلى خلق الثروة والنمو، مثل إضافة خدمات وتحسينات جديدة للمنتج، (مبارك، 2009: 45)

#### الدراسات السابقة:

دراسة المراهج (2016)، بعنوان: العلاقة بين رأس المال الفكري وأداء الابتكار في جامعة تشرين. هدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين رأس المال الفكري وأداء الابتكار في جامعة تشرين، حيث استخدم الباحث المنهج الكمي من خلال استخدام استبانة تم توزيعها على (360) من أعضاء الهيئة التعليمية في الجامعة، وقد توصلت الدراسة إلى وجود علاقة طردية معنوية بين رأس المال الفكري وأداء الابتكار، كذلك وجود علاقة طردية معنوية بين مكونات رأس المال الفكري مع بعضها البعض، كما أظهرت النتائج أيضا امتلاك جامعة تشرين لرأس مال بشري قادر على أداء الابتكار، ووجود علاقة معنوية ضعيفة لرأس المال الهيكلي، وعلاقة معنوية قوية لرأس المال ألعائقي وأداء الابتكار، وقد أوصت الدراسة بضرورة العمل على تنمية المهارات والمعارف المتوافرة واكتساب المزيد منها بهدف تعزيز أداء الابتكار لأعضاء الهيئة التعليمية في الجامعة).

دراسة (أبو سويرح، 2015)، بعنوان: "العناصر والمكونات الأساسية لرأس المال الفكري: دراسة تحليلية"

هدفت الدراسة إلى دراسة وتحليل وتنسيق وفهم وتحديد عناصر رأس المال الفكري والتعرف عليها نظرا لأهميته من أجل الوصول إلى إطار أو نموذج مقترح، يستطيع تحديد وتقسيم وتوضيح عناصر رأس المال الفكري وذلك لتمكين أصحاب العلاقة من قياس أو تطوير أو تقييم لعناصر رأس المال الفكري عند الحاجة، حيث اعتمد الباحث في هذه الدراسة على المنهج التحليلي الاستنتاجي من خلال جمع ودراسة كل ما هو متاح من أدبيات الموضوع لبناء الإطار النظري العام المقترح ومفاهيمه ونظرياته لتوضيح مكونات وعناصر رأس المال الفكري وبناء توصيات موضوعية بناء على ذلك، وكان من أهم نتائج هذه الدراسة أن هناك شبه اتفاق بين معظم الباحثين على مكونات رأس المال الفكري والتي تنحصر في رأس المال البشري والهيكلية والعلاقاتية مع وجود بعض الفروقات في محتوى المكونات وهذا الأمر يعكس مدى الاهتمام العلمي والنضج البحثي الذي وصل إليه رأس المال الفكري والأهم من ذلك قيام الباحث ببناء نموذج لعناصر رأس المال الفكري على مستوى المؤسسات الحكومية وشركات الأعمال، حيث أوصت هذه الدراسة على أن هذا النموذج والذي يشتمل على أكثر مكونات رأس المال الفكري لهو أكثر تكرارا واتفاقا بين الباحثين والذي يمكن الاعتماد عليه لتحديد مكونات وعناصر رأس المال الفكري وبالتالي إمكانية قياسه وإدارته وتطويره عند الحاجة.

دراسة (الدوري، زكريا وصالح، أحمد علي، 2009) بعنوان الفكر الاستراتيجي وانعكاساته على نجاح منظمات الأعمال/تشخيص أنماط المرأة العراقية الريادية

انطلقت هذه الدراسة من خلال تفحص الفكر الاستراتيجي واختيار أهميته النسبية في النجاح الكلي لمنظمات الأعمال، وكذلك اهتمام هذه الدراسة بتقديم نموذج في البيئة العراقية على مستوى بلد محدد ومحافظة محددة (بغداد). وشملت الدراسة (300) امرأة من مناطق متفرقة من بغداد وعملت الدراسة على توضيح المرتكزات الفكرية الريادية، مفهوما وفكرا وإطارا، مع تشخيص الأنماط الريادية للمرأة العراقية وكان أهم نتائج

الدراسة هو أن مفهوم الريادة ظهر في بداية القرن العشرين وانتشر استخدامه بشكل سريع لتحقيق السبق في الأعمال، وأثبتت الدراسة أن للريادة دور فاعل في اقتصاديات الدول المتقدمة واقل في الدول النامية، وأن هناك علاقة قوية بين الريادة للمرأة العراقية والخصائص الشخصية لها . إما أهم التوصيات فكان ضرورة أيداء أهمية وأولوية للفكر الاستراتيجي، وأن ممارسته لا تقتصر على نوع جنس محدد، للمرأة العراقية دور فاعل في تنمية وتطوير منظمات الأعمال الريادية ويجب تشجيعها ودعمها

دراسة (Survilait et al, 2015)، بعنوان "Approach Intellectual Capital to Modern Management through the Perspective of a Company's Value Added" هدفت الدراسة إلى خلق نموذج لتحليل قيمة لشركة المضافة من خلال رأس المال الفكري حيث كانت وما زالت مسألة إيجاد القيمة في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ذات أهمية ومحطاً للتركيز حيث أن البيئة المتغيرة لها تأثير كبير على الشركات في جميع أنحاء العالم وحالياً لم يعد إنتاج القيمة المضافة معتمداً فقط على الأصول المادية بل تعدى ذلك إلى الأصول الغير مادية ولا يكفي أن يتم إدارة الموارد الداخلية لتكون ذات كفاءة عالية أو أن تنتج قيمة مضافة كبيرة فلقد أصبحت المعرفة والمعلومات أداة مهمة في إدارة البيانات الأجنبية وعنصراً أساسياً في أي شركة حيث أن عناصر نظام رأس المال الفكري تكون غير ملموسة وبالكاد يمكن قياسها في قيمة الشركة المضافة ولذلك وفي أعقاب استعراض الأدب من ناحية إنتاج القيمة والإدارة، اقترح الباحث نموذجاً لإنتاج القيمة من خلال وسيط، والذي قدم ثلاثة عناصر رئيسية لإيجاد القيمة المضافة.

دراسة (Leaniz& Bosque, 2014)، بعنوان "Intellectual Capital and Relational Capital: the Role of Sustainability in Developing Corporate Reputation" هدفت الدراسة إلى تسليط الضوء على الدور الرئيسي الذي تلعبه الاستدامة للشركات على سمعة الشركة نفسها باعتبارها واحدة من المكونات الرئيسية لرأس المال العلائقي وقام الباحث بتحليل أثر الاستدامة في العناصر التي تنطوي على رأس المال الفكري وقد أخذ الباحث في عين الاعتبار الأبعاد الاقتصادية والاجتماعية والبيئية لاستدامة الشركات من أجل تحقيق هدفه كما قام الباحث بتطوير نموذج المعادلة الهيكلية لاختبار الفرضية وتم اختبار الدراسة باستخدام بيانات تم جمعها من عينة مكونة من 400 مستهلك إسباني ويظهر نموذج المعادلة الهيكلية أن الاستدامة تلعب دوراً حيوياً كما في تشكيل سمعة الشركة ورأس المال العلائقي. وتشير النتائج إلى أن المجالات الاقتصادية والاجتماعية والبيئية للاستدامة لها تأثير إيجابي مباشر على سمعة الشركة بالإضافة إلى ذلك، وتظهر الدراسة أن الاستدامة الاقتصادية تعتبر البعد الأكثر أهمية لتعزيز سمعة الشركة.

#### المقدمة:

إن الشركات والمؤسسات الريادية الناجحة هي التي تبذل باستمرار، معتمدة على تقنيات جديدة ومهارات ومعارف مستخدميها، أكثر مما تعتمد على موجودات مادية ملموسة مثل المنشآت والمكان، وصارت القيمة يمكن أن تتولد عن موجودات غير ملموسة لا تنعكس دائماً في البيانات المالية، وتيقنت الشركات من أن هذه جزء لا يتجزأ من التيقن التام من أداء الشركات. ويتميز اقتصاد المعرفة باستثمارات ضخمة في كل من رأس المال البشري وتقنية المعلومات. وفي نظام الإفصاح السائد، لا يحصل المستثمر العادي على صورة صحيحة عن القيمة الحقيقية للشركة، فنظامها الجذري وتشخيصها على المدى الطويل غير مرئيين، وفي الواقع، كلما زاد استثمار الشركة في المستقبل، كلما قلت قيمتها الدفترية. إن تقييم رأس المال الفكري يمكن أن يساعد الشركة على أن تكون أكثر كفاءة وربحية وأكثر تنافسية، فبتشخيص رأس المال وقياسه يصبح المسؤولون

التنفيذيون أكثر استعداداً للرفع من كفاءة شركاتهم ومؤسساتهم الريادية وتعتبر المرأة إحدى العناصر الفكرية والتي لها خصوصية خاصة لإنجاح مؤسساتها الريادية العاملة فيها والتي يلاشك لها قدرة فكرية في ذلك من حيث مساعدة الشركة والمؤسسة العاملة فيها على تحقيق أهدافها. مع العمل الجاد على المساهمة في رفعة قيمة المشروع أو المؤسسة لأغراض المقارنات الأفضل وتحديد الأهداف المؤسسة طويلة الأجل. مع توسيع ذاكرة المؤسسة العاملة فيها من خلال تشخيص الموارد الأساسية وتحاشي تكرار الابتكار للوصول للريادية المحلية والعالمية .

#### الأدب النظري للدراسة

مفهوم رأس المال الفكري:

يعتبر هذا الموضوع حديثاً نسبياً في الفكر الإداري والمحاسبي حيث بدأ الاهتمام به و بشكل خاص في فترة التسعينات . و المتتبع للكتاب والباحثين في هذا المجال سوف يجد أن نتائجه غير مكتملة وغير متبلورة وإنما هي في مرحلة التطور والبناء والاستكشاف. وهذا مما أدى بالنتيجة إلى عدم وجود اتفاق واضح حول مفهومه.

لذلك نجد ان (Hamel & Prahalad, 1994) عرّفه بأنه قدرة متفردة تتفوق بها المنظمات والشركات بمختلف مجالاتها على منافسيها، ويتحقق ذلك من خلال تكامل مهارات مختلفة للشركات والمنظمات تسهم في زيادة القيمة المقدمة لجميع المستثمرين وهي مصدر من مصادر الميزة التنافسية. وبالمقابل يعرفه (Webster, 1995) بأنه صفة للقياديين التحويليين، وتتجسد قدرتهم على تحويل التقنية من البحث إلى التصنيع بنجاح عالٍ يسهم في بناء المنظمات والشركات في عالم المنافسة لمدة طويلة من الزمن.

أما (Youndt et, al, 1996) فقد عرفه بأنه قدرات متميزة يتمتع بها عدد محدود من الأفراد العاملين بالشركات والمنظمات تمكنهم من تقديم إسهامات متميزة فكرياً تمكن المنظمات والشركات من زيادة إنتاجها وتحقيق مستويات عالية مقارنة بالشركات والمنظمات المماثلة لها.

أما (Stewart, 1997, p2)، فقد عرفه بأنه المعرفة التي يمكن توظيفها، أي بمعنى أن المعرفة لا تصبح رأس مال إلا إذا تم العثور عليها وتوظيفها بحيث يمكن استخدامها لصالح الشركات أو المنظمات.

وبالمقابل ينظر البعض إلى رأس المال الفكري على أنه المعرفة التي يمكن أن يستغلها المشروع في صنع القرارات المفيدة لها، حيث يجمع هذا المصطلح بين الفكر والذكاء (القوة العقلية) البشرية مع المفهوم الاقتصادي لرأس المال والذي يمكن استثماره في إنتاج المزيد من السلع والخدمات، وبذلك يشمل رأس المال الفكري المهارات والمعارف التي طورتها الشركة حول كيفية تقديم السلع والخدمات. لذلك يرى الباحثان إن المستخدمين من الأفراد أو مجموعة المستخدمين والذين يمتلكون خصائص المعرفة التي يعتبرون عنصر حاسم لاستمرار نجاح الشركات أو المؤسسة الريادية ، بمعنى آخر إن رأس المال الفكري هو المعرفة التي يمكن أن يستغلها البعض مع ما يتوافر له من مال لاستخدامها في اتخاذ القرارات لأغراض مفيدة للشركة، لأنّ هذا المصطلح يجمع ما بين فكرة الذكاء مع المفهوم الاقتصادي لرأس المال الذي يمكن استغلاله للحصول على الفائدة التي يمكن أن تجنى عن طريق الاستمرار في إنتاج المزيد من السلع والخدمات. بذلك لابد للمؤسسات الريادية إن تمتلك عنصر المرأة بجانب العنصر الرجالي لإنجاح أعمالها الريادية على المستوى المحلي والعالمي. وهذا يراني الباحثان يكون عن طريق امتلاك كادر فكري نسائي لدية القدر على :

- 1) المعرفة التنظيمية وكذلك صناعة المعرفة داخل المؤسسة العاملين فيها .
- 2) القدرة على تطبيق المهارات في أصعب الحالات لحل المشاكل المستعصية .
- 3) المعرفة المكتسبة من خلال التدريب والخبرة.
- 4) المعرفة في كيفية إدارة الأعمال داخل المؤسسة العاملين فيها.
- 5) المعرفة الفكرية بالية العمل المستخدمة لتجنب المآزق.
- 6) المعرفة في كيفية إيجاد المعلومات وكيفية الحصول عليها وتوظيفها لخدمة مؤسساتهم .

أهمية رأس المال الفكري:

سوف يجد الباحثون في مجال الميزة التنافسية أن هناك شيئاً ليس وحيداً بل عاملاً هاما من عوامل أخرى يعطي المنظمة والمؤسسة القدرة على الاستمرارية في امتلاك القدرة التنافسية، لذلك يتوجب عليهم معرفة كيفية الحصول على هذا الشيء الوحيد (ألا وهو المعرفة) .

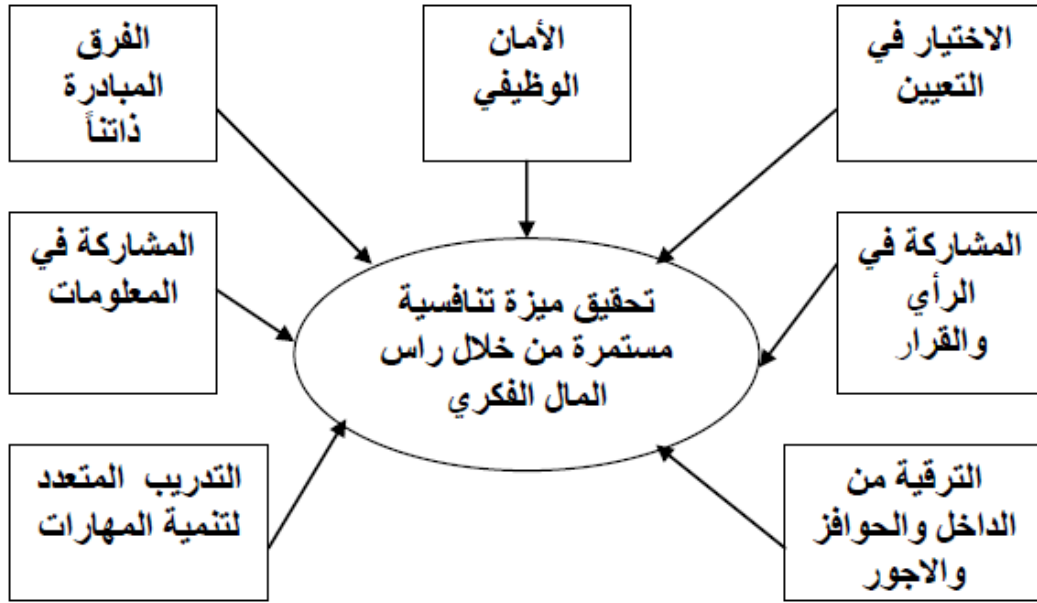
والمعرفة لها دور رئيس بوصفها مصدراً أساسياً للميزة التنافسية، لذلك يجب على المنظمات امتلاكها ومعرفة كيفية إدارتها وما ينتج عن ذلك هو ما يعرف (برأس المال الفكري)، ويجب على المنظمة والمؤسسات معرفة كيفية امتلاك وإدارة وقياس رأس المال الفكري لذلك هناك مكاتب إحصائية تستطيع تزويد المنظمات والمؤسسات باستراتيجيات جديدة للإدارات في المنظمات والمؤسسات لقياس وإدارة رأس المال الفكري وتحديد المعايير الأساسية في إبراز الكفاءات الفكرية. حيث توجد هناك أنظمة يتم افتراضها واستخدامها في المنظمات وبتكرار منتظم يساعدها على الرفع من كفاءة استخدام رأس المال الفكري لها، وتم استخدام هذه الأنظمة في أكثر من (30) شركة أوروبية مما حقق للشركات الحصول على الميزة التنافسية في استخدام رأس المال الفكري. وكان من نتائج استخدام مثل هذه الأنظمة (Kate and Stellesun, 2004,P3).

- 1) التعلم من الحالات التي تمتلك فيها حالات تنافسية متميزة للاستفادة منها في إطار عمل الشركات.
- 2) التعرف على أهم العوامل التنافسية وجميع المعايير ذات الصلة للاستفادة منها في أي نشاط تجاري ممكن.
- 3) التعرف على الأطر المتواجدة لأهم العوامل والمعايير التنافسية مع القيام بتحديد كيفية تدقيق تلك المعايير وخاصة ما يتعلق منها بالكفاءات الأساسية لرأس المال الفكري والذي يمثل أهم المصادر الرئيسية للتنافسية المستدامة للشركات.
- 4) عند استخدام هذه النظم وبشكل منتظم وبطريقة منتظمة ومتكررة سوف يتم الحصول على مقاييس الموازين الكفوءة للمنافسة والتي تستطيع من خلالها الشركات تمويل ميزانياتها العمومية وذلك عن طريق رفع كفاءة استخدام رأس المال الفكري لها.
- 5) اختيار منهجية منظمة وبطريقة منتظمة لتقييم المعلومات المتعلقة بكيفية رفع كفاءة استخدام رأس المال الفكري.
- 6) إيجاد وتحديد المجالات الرئيسية لكيفية قياس كفاءة رأس المال الفكري.
- 7) الإسهام في تدريب العديد في زيادة معرفتهم بأهم العوامل التنافسية للشركات مع تعليمهم أفضل المعارف والتقنيات الإدارية المستخدمة في ذلك.
- 8) تقديم لغة مشتركة لمديري الشركات عند قيامهم بالتعامل مع الأصول غير الملموسة (رأس المال الفكري).
- 9) قياس موثوقية المعلومات ذات الصلة بشأن رأس المال الفكري.
- 10) تسهيل المعرفة بما يتعلق برأس المال الفكري وأهميته بالنسبة لمديري الشركات.

كما يرى الباحثان على أنه في ظل هذه الأهمية الكبيرة لرأس المال الفكري، فإن رأس المال الفكري يتمثل في القدرة العقلية لدى فئة معينة (المرأة) من الموارد البشرية ممثلة في الكفاءات القادرة على توليد الأفكار المتعلقة بالتطوير الخلاق والاستراتيجي للأنظمة والأنشطة والعمليات والاستراتيجيات بما يضمن للمنظمة امتلاك ميزة تنافسية مستدامة،

وبرى الباحثان أنه يمكن الاستفادة من نموذج (Pfeffer, 1997) في تطوير الكفاءة المعرفية للمرأة العربية العاملة في المؤسسات والذي يعتبر إن العنصر الفكري أهم ما هو موجود داخل الشركة على اعتبار أنه كلما ازدادت فاعلية الإدارة للعنصر الفكري للمرأة في المؤسسة أدى ذلك إلى أداء اقتصادي مميز مترتب أساساً على وجود ميزة تنافسية تعتمد على رأس المال الفكري، وكل ما هو موضح في الشكل التالي:

شكل رقم (1) نموذج Pfeffer لأهمية رأس المال الفكري للمؤسسات



المصدر: (Pfeffer, 1997:p4).

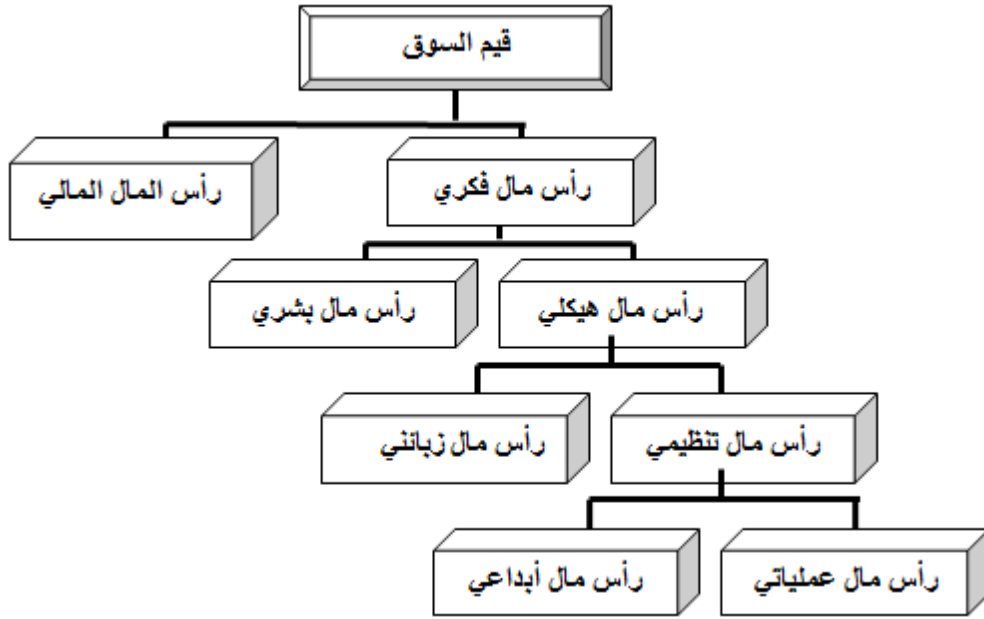
حيث تستطيع المؤسسات والشركات الريادية إن تحقق العديد من الفوائد التي يمكن أن تجنيها من خلال الاهتمام برأس المال الفكري وتطوير الفكر والمهارة للمرأة العاملة فيها ، وذلك لأنه يقود إلى ما يلي:

- زيادة القدرة الإبداعية للمرأة .
- إعطائها القدرة على إبهار وجذب العملاء وتعزيز ولائهم.
- أرشاد المؤسسة للمنتجات الجديدة أو المتطورة، وتقليل الفترة بين كل ابتكار والذي يليه.
- بيان الإلية خفض التكاليف وإمكانية البيع بأسعار تنافسية.

مكونات رأس المال الفكري:

ظهرت العديد من الدراسات وجود نماذج لرأس المال الفكري، حيث قد أشار (Ahmad 2011) إلى إن مكونات رأس المال الفكري من وجهة نظر (Edvinsson)، كما هو مبين في الشكل التالي: شكل رقم (2) مكونات رأس المال الفكري من وجهة نظر (Edvinsson)،





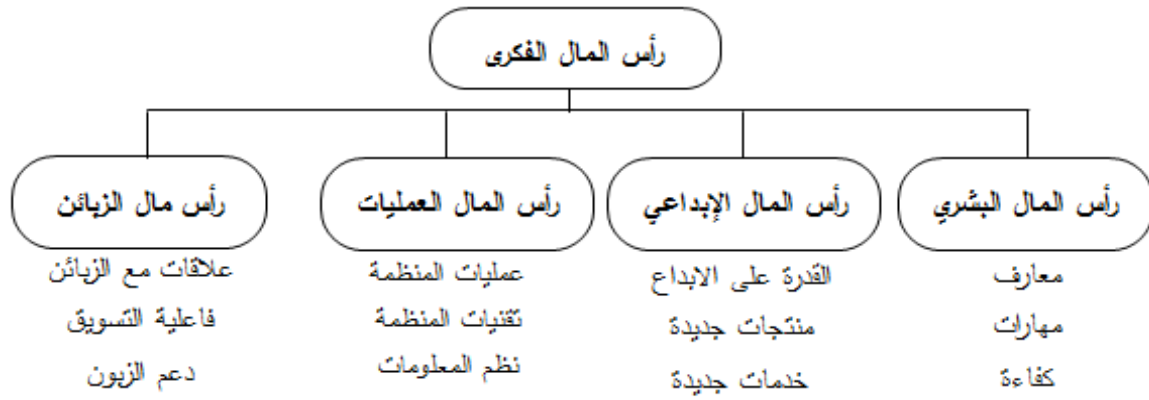
المصدر: (Ahmad , 2011. p. 105)

ولكن نجد أن الجمعية الأمريكية للتدريب والتطوير، قد وضعت تصنيفاً لقياس رأس المال الفكري عبر مكوناته وهي أربعة مكونات أساسية هي: (المفرجي و صالح، 2003):

1. رأس المال البشري: والتي يتكون من المعارف والمهارات وكفاءة العاملين في المنظمة.
2. رأس المال الإبداعي: ويتكون من ثلاثة أجزاء وهي قدرة المنظمة على الإبداع، إنتاج منتجات جديدة، تقديم خدمات جديدة.
3. رأس مال العمليات: ويتألف من أربعة أجزاء وهي عمليات المنظمة، تقنيات المنظمة، منتجات جديدة، تقديم خدمات جديدة.
4. رأس مال الزبائن: ويعبر عن قيمة علاقة المنظمة مع الزبائن ويتكون من العلاقات مع الزبائن وتلبية حاجات الزبون، فاعلية التسويق، ودعم الزبون.

والشكل التالي يوضح المكونات الأساسية لرأس المال الفكري كما ورد عند جمعية ASTD:

شكل رقم (3) المكونات الأساسية لرأس المال الفكري لجمعية ASTD



المصدر: (المفرجي، و صالح , 2003, ص92).

ويرى الباحثان إن المؤسسة الريادية إذا أرادت استخدام عنصر المهارة الفكرية للمرأة العاملة فيها فأنها تستطيع استخدام النموذج الأمريكي لآلة يجمع ما بين البشرية والعملية والإبداعية الرامية للوصول للريادية المحلية والعالمية .

بعد التعرف علة مفهوم راس المال الفكري واهميتها ودور المرأة فيه نأتي ألان للمعرفة ماهو المقصود بريادية وماهي إبعادها ودور المرأة فيها .

الريادية بمفهومها الفكري:

تعد الريادة من الحقول الواعدة في اقتصاديات الدول الصناعية، والنامية الباحثة عن الريادية العالمية إذ تسهم المشاريع الريادية في تطور التنمية الاقتصادية الشاملة، فقد بين (مبارك، 2009:45) أن الريادة ظاهرة ترتبط بالابتكار والإبداع والتجديد واكتشاف الفرص الجديدة والمبادرة بتبنيها والمخاطرة والتعامل مع الظروف الغامضة، والحاجة إلى الانجاز الذي يقود إلى خلق الثروة والنمو، مثل إضافة خدمات وتحسينات جديدة للمنتج، و ظهرت كلمة الريادي في اللغة الفرنسية لأول مرة (entre)، وهي مشتقة من كلمات فرنسية تعني (بين- وتأخذ) (Between-Taker)، وذلك أن الريادي الحقيقي يأخذ موقعا ما بين المورد والزبون. وكذلك لديه القدرة على اخذ المخاطرة والعمل على تحويل الموارد من مستوى أدنى إلى مستوى أعلى من الإنتاجية في سبيل الوصول للريادية العالمية .

وأیضا وأطلق لفظ الريادي على أولئك الذين ينضمون رحلات استكشافية أو يقودون الحملات العسكرية، أو يديرون المشاريع الكبيرة كبناء الحصون والقلاع والجسور، وكذلك أوضح (Histrich et al., 2005:10) أن الريادي هو الشخص الذي لديه القدرة على الابتكار والإبداع وتبني المخاطرة في تقديم منتجات وخدمات جديدة . و أشار (الشيخ وآخرون، 2009:498)، أن الريادي هو المبادر في تبني الأفكار الجديدة، وهو من سعى إلى اكتشاف الفرص وتعظيمها، ويمتلك روح المخاطرة والرؤية الواضحة والقدرة على التخطيط والتعامل مع الظروف الغامضة من أجل إضافة قيمة أو تطوير منتجات لتحقيق الربح والنمو .

سمات المرأة الريادي : يعتمد النجاح الريادي على نحو كبير على طبيعة شخصيته وسماته المرأة السلوكية، وكما يرى (العامري والغالبی، 2007:169) أن الريادي متميزا لما يتسم به من سمات خاصة، مثل الرغبة في تأسيس مملكته الخاصة، والرغبة في النجاح، والإبداع والتجديد، أما (Bolton & Thompson., 2000:170) فقد حدد سمات الريادي بالطموح في العمل، والتركيز على الزبون، والإصرار رغم الفشل، ووردت عن (Hitt et al., 2002:112) أن من سمات الرياديين : الابتكار والقدرة على المخاطرة والتوجه نحو التغيير والوصول إلى الميزة التنافسية من خلال التنافس، والريادي يختلف عن الآخرين في معرفة الأولويات والوضع التوازني للعمليات ذات الربحية خلال تقييمه للفرص

المستقبلية، وتحديد قيمة المخاطرة من خلال تقليل التحديات والمواجهة بالسوق من خلال تحسين موقعه التنافسي بتطوير تكنولوجيا لمنتجاته من أجل تعظيم الخصائص والمزايا والخدمات والذي يولد قناعة لدى الزبائن بوجود اختلاف لهذه المنتجات عن غيرها من المنافسين.

ويرى الباحثان إن الممارسات السلوكية والسمات الشخصية التي يحملها الريادي والمطلوبة من المرأة العربية هي التي تدعم وتساعد على نمو مشروعه والمؤسسة على الصعيد المحلي والعالمي.

دور المرأة في ريادية الأعمال : تتجسد دور المرأة العربية في ريادية الأعمال برأي الباحثان في الآتية أ. إنشاء أسواق جديدة متطورة محليا وعالميا .

ب. اكتشاف مصادر جديدة للمواد لتحسين أعمالهم الريادية على المستوى المحلي والعالمي .

ج. تحريك الموارد الرأسمالية من خلال خلق خدمات جديدة متطورة ريادية كون لديهم الابتكار والثقة في النفس التي تمكنهم من التخطيط بهذه الخطوات للريادية العالمية .

د. تقديم تكنولوجيا جديدة، صناعات ومنتجات جديدة بعيدا عن كونهم مبتكرين وأخذهم المخاطرة بمسؤولية، فرواد الأعمال يحسنون استغلال الفرص لإنشاء الأعمال الجديدة وتحويلها إلى مكاسب، فهم يقدمون أشياء جديدة، ومختلفة بعض الشيء.

هـ. خلق فرص عمل جديدة، لمثل هذه الفرص مضاعفات وتأثيرات تسرع في نمو الاقتصاد ككل. أبعاد الريادية: وتتضمن ما يلي:

1-المبادأة أو الاستباقية (Proactiveness): وهي القدرة على إيجاد الفرص أو تمييزها عند القيام بطرح المنتجات في السوق، وتكون الاستجابة للتغيرات وليس كردة فعل للأحداث، ويكون ذلك من خلال الحصول على المعلومات عن الوضع الحالي والسابق (Dale&Mayer,2000:119) وإن سلوك المبادأة يرتبط بـ :

أ. اغتنام الفرص في السوق التي لا تكون على علاقة مع العمليات الحالية .

ب. تقديم منتجات جديدة ونادرة مختلفة عن بقية المنافسين .

ج. التخطيط الاستراتيجي في العمليات التي تكون في مرحلة الانحدار خلال مدة عمليات المنتج والمبادأة بمنظور (Caruang&Albert)، هي القدرة على أخذ مخاطرة عالية أكثر من ظروف البيئة المحيطة بالمنظمات، وتتضمن ثلاثة عناصر أساسية :

أ. أقرار ملاحقة أو عدم ملاحقة المنافسين بالإبداع .

ب. المفاضلة بين المحاولات الحقيقية في النمو والإبداع والتطوير .

ج. محاولة التعاون مع المنافسين من أجل احتوائهم.

2-تبني المخاطرة المحسوبة: يعد تبني المخاطرة من المؤشرات الملازمة لذوي التفكير الاستراتيجي الريادي للمرأة ، لأن تبني المخاطرة يساهم في تحقيق عائد أعلى، وانتهاز الفرص، وتكوين تشكيلة أوسع من الخيارات. من خصائص صانع الإستراتيجية هي الرغبة في تحمل المخاطر، لأن ذلك يزيد قدرته على التعامل مع قضايا متعددة. وقد أشار (Patrick et al, 2002:8) إلى أن تبني المخاطرة يتناول الآتي:

أ. أثبت أن الرياديين يدرسون الوضع بشكل عام أكثر من غيرهم .

ب. أن الرياديين لا يتجهون إلى الأعمال بأخذ جزء من المخاطرة مثل غيرا لرياديين، ولكن يتم التنبؤ بتميز وضع الأعمال أكثر ايجابية .

وقد أشار (Charles&Robyn,2000:2) إلى العناصر التي تساهم في تشكيل مهارات تبني المخاطرة، والتي تتمثل بالآتي:

أ- الرؤية الايجابية للأشياء، وهو أن الريادي يتمتع بالتميز، بحيث يصبح لديه الرؤية المستقبلية الايجابية .

ب- الريادي أكثر تبصراً وذو نظرة ثابتة لدعم تنفيذ الأعمال وبحيث تنقله الرؤية الايجابية نحو المسار الريادي.

ج- أن يكون للريادي وقت لرؤية وتقييم الأهداف يوميا .

د- العمل على تقييم الأعمال بعد انجاز كل مهمة، وعلى العكس في حالة عدم الانجاز.

هـ- قبول المخاطرة والالتأكد. التحضير لأسوأ الحالات في الأعمال مثلاً عدم الوصول إلى الأهداف المطلوبة.

3-الابتكار: اتخذ معظم الباحثون التعريف الذي يركز أما على العملية الإبداعية، أو العملية الابتكارية، أو على عملية الاشتراك في الأفعال الابتكارية، فقد عرف الابتكار (Woodman,) بأنه إيجاد منتج، صناعة، فكرة، طريقة أو عملية ذو قيمة وفائدة من قبل العاملين، أن الابتكار هو ذلك المحتوى في إيجاد منتج مختلف عن المنافسين، ويكون من البدائل المفضلة للزبائن.

4-الإبداع : وهي العملية التي يمكن من خلالها للمنظمة والمؤسسة أن تستعمل مواردها لتقديم منتجات جديدة، أو استخدام عمليات لإشباع حاجات ورغبات الزبائن. وأما (Daft,2003:357) فقد أكد أنه تبني فكرة جديدة، أو سلوك جديد لمنظمة أو سوقها، وعدّ المنظمة التي تقدم منتج جديد بأنها مبدعة. وأشارت (الدليمي،1990: 43) إلى الإبداع من خلال التركيز على العملية الإبداعية، وعلى الناتج الإبداعي، وكذلك التركيز على السمات الشخصية، والانفتاح على الخبرة الداخلية والخارجية والقدرة على تفهم المشاكل. ويرى (Liang&Lin,2008:62) أن الاستثمار في الإبداع يتجاوز حدود الحسابات المادية لما له من تأثير في تحقيق الميزة التنافسية.

وحدد(العامري والغالي،2007:89) نوعين للإبداع هما: أبداع المنتج يتضمن تقديم منتج جديد، تحسين منتج موجود (المنتج الحالي)، وإبداع العملية، وتتضمن استخدام عملية جديدة أو تحسين عملية موجودة (العملية الحالية).

ويتفق الباحثان مع (Hitt et al.,2005:64) إلى أهمية عقل وذهنية الريادي كسلوك أبداعي في عملية خلق القيمة وكيفية استخدامها وقد عدّ الذهنية الريادية ضرورية من أجل قيام المدراء، بمحاولة تحديد الفرص الريادية التي تستطيع المنظمة تعقبها من خلال تطوير السلع والخدمات الجديدة والأسواق الجديدة، وتعد عاملاً مهماً في دعم عملية تكامل أفكار تصميم المنتج الجديد، والالتزام بتنفيذها في النهاية، وتعمل القيادة والقيم المشتركة على دعم التكامل والرؤية لغرض تحقيق الإبداع، وتمثل النتيجة بخلق القيمة للزبائن ولأصحاب الأسهم من خلال تطوير المنتجات الجديدة، وجعلها قابلة للتسويق والتميز التجاري.

ويرى الباحثان أن باستطاعة المؤسسة الريادية المحافظة على قدراتها التنافسية من خلال الابتكار والإبداع لكادرها النسائي والذي يؤدي إلى:

أ. يحقق نجاح للمؤسسة في التنافس على المستوى العالمي.

ب. يعزز إستراتيجية التنافس للمؤسسة.

ج. ينتقل المؤسسة ذات القدرات على الإبداع إلى مواقف جديدة بالاستمرار من خلال تحقيقه ميزات تنافسية لها.

ويقترح الباحثان نموذجاً للدور الفكرية والربا دبة للمرأة العربية :

ويعتمد على الخطوات التالية:

بداية يجب تعريف مصطلح الريادة وهي تعتبر من المحاولات الشاملة التي بينت أن للسلوك القيادي في مؤسسات الأعمال بعداً ريادياً. وأن الريادي هو الشخص الذي لديه القدرة على اخذ المخاطرة بإشكالها المختلفة سواء بشراء البضائع أو جزءاً منها بسعر معين، وبيعها من أجل الحصول على الربح، سواء كانت بضائع جديدة، أو قديمة .

الخطوة الأولى: ضرورة وجود قيادة إستراتيجية للمرأة الريادية حيث إن قدرة المرأة الريادية تعتمد على فهم العناصر الأساسية في التفكير الاستراتيجي الخلاق، وفهم عملية التخطيط الخلاق وتطبيقاتها فضلاً عن فهم الخطة الإستراتيجية وتدوينها.

وهذا يعتمد على وجود :

1- المبادأة : وهي القدرة على أخذ مخاطرة عالية أكثر من ظروف البيئة المحيطة بالمؤسسات ، وتتضمن ثلاثة عناصر أساسية :

- د. أقرار ملاحقة أو عدم ملاحقة المنافسين بالإبداع .
  - هـ. المفاضلة بين المحاولات الحقيقية في النمو والإبداع والتطوير .
  - و. محاولة التعاون مع المنافسين من أجل احتوائهم.
- 2- تبني المخاطرة : وتعتبر من المؤشرات الملزمة لذوي التفكير الاستراتيجي، لأن تبني المخاطرة يسهم في تحقيق عائد أعلى، وانتهاز الفرص، وتكوين تشكيلة أوسع من الخيارات. حيث يتجسد تبني المخاطرة يتناول الآتي:
- ج. أثبت أن الرياديين يدرسون الوضع بشكل عام أكثر من غيرهم .
  - د. أن الرياديين لا يتجهون إلى الأعمال بأخذ جزء من المخاطرة مثل غيرا لرياديين، ولكن يتم التنبؤ بتميز وضع الأعمال أكثر ايجابية .

3- الابتكار: فيشير بأنه أيجاد منتج، صنعة، فكرة، طريقة أو عملية ذو قيمة وفائدة من قبل العاملين، وأن الابتكار هو ذلك المحتوى في إيجاد منتج مختلف عن المنافسين، ويكون من البدائل المفضلة للزبائن.

4الإبداع :وهي العملية التي يمكن من خلالها للمؤسسة أن تستعمل مواردها لتقديم منتجات جديدة، أو استخدام عمليات لإشباع حاجات ورغبات الزبائن. وأن الاستثمار في الإبداع يتجاوز حدود الحسابات المادية لما له من تأثير في تحقيق الميزة التنافسية.

#### الخطوة الثانية: التفكير الاستراتيجي للمرأة العربية:

ويعتمد التفكير الاستراتيجي للمرأة الريادية على الابتكار وتقديم الأفكار الجديدة التي يصعب على المنافسين تقليدها إلا بكلفة عالية أو بعد مدة طويلة، إذ يعتمد التفكير الاستراتيجي على رؤية الموقف الذي تواجهه المؤسسة، وضرورة توفير القدرات والمهارات الضرورية لقيام الفرد بفحص وتحليل عناصر البيئة، وتقديم التنبؤات المستقبلية. وذلك لابد لمن يمتلك التفكير الاستراتيجي إن تكون لديه :

1-الرؤية الإستراتيجية بوصفها أفكاراً توفر الأسس التي يجب المحافظة عليها والمستقبل الذي تسعى إليه الرؤية ،وبهذا المعنى الرؤية المثالية تستند على ركيزتين أساسيتين، هما

- الإيدلوجيه: وهي الصورة الثابتة والدائمة للمؤسسة والتي تتوجه نحوا لسوق والتكنولوجيا..

- التصور المستقبلي: وهو ما تطمح المؤسسة للحصول عليه في المستقبل المرغوب به، والذي يتطلب توازناً مع قيم الحاضر والتركيز على المستقبل، كونه يتألف من الأهداف الإستراتيجية والوصف الحي لما ستكون عليه الأمور.

#### 2-التفكير النظامي :

وهو التفكير الاستراتيجي يعمل على التحول من رؤية المؤسسة بوصفها مؤسسة مجزأة مؤلفة من أجزاء منفصلة تتنافس من أجل الموارد إلى رؤية يمكن التعامل معها بوصفها منظومة شاملة، تلك التي تدمج كل جزء في علاقة مع الكل. وهذا بدوره يحاول إيجاد التكامل بين هذه العلاقات في شكل نظام منطقي

#### الخطوة الرابعة:الشخصية القيادية المؤثرة للمرأة :

الشخصية القيادية هي مجموعة من خصائص وميول تحدد أفكارا لقائد وشعوره، وتصرفاته وبما يتفق مع المتطلبات الاجتماعية والبيولوجية.

لذلك لابد من المرأة العربية إن تكون لها الشخصية القيادية والتي تتضمن:

- نموذج محدد لسمات قابلة للقياس داخليا وخارجيا .

- مظهر خارجي وسلوك، أو مثير خارجي وقيم .
  - إدراك داخلي للنفس كقوة المؤسسة دائمة .
- ولابد من توفر إبعاد ريادة لهذه الشخصية والتي تتجسد بتوفر:
- البعد العقلي:

قدرة المرأة على التفكير واستخدام قواها العقلية، في تحليل وتفسيرها للظواهر والمشاكل التي تواجهها خلال حياتها،

- الاستقرار العاطفي :

وهي قدرة المرأة أن تكون مطمئنا وغير قلقة ومتواتراً غير مطمئنة وقلق غير سعيد، وهو يعتبر الجانب الانفعالي والحالة المزاجية، ولا علاقة لهذا البعد بالبعد العقلي .

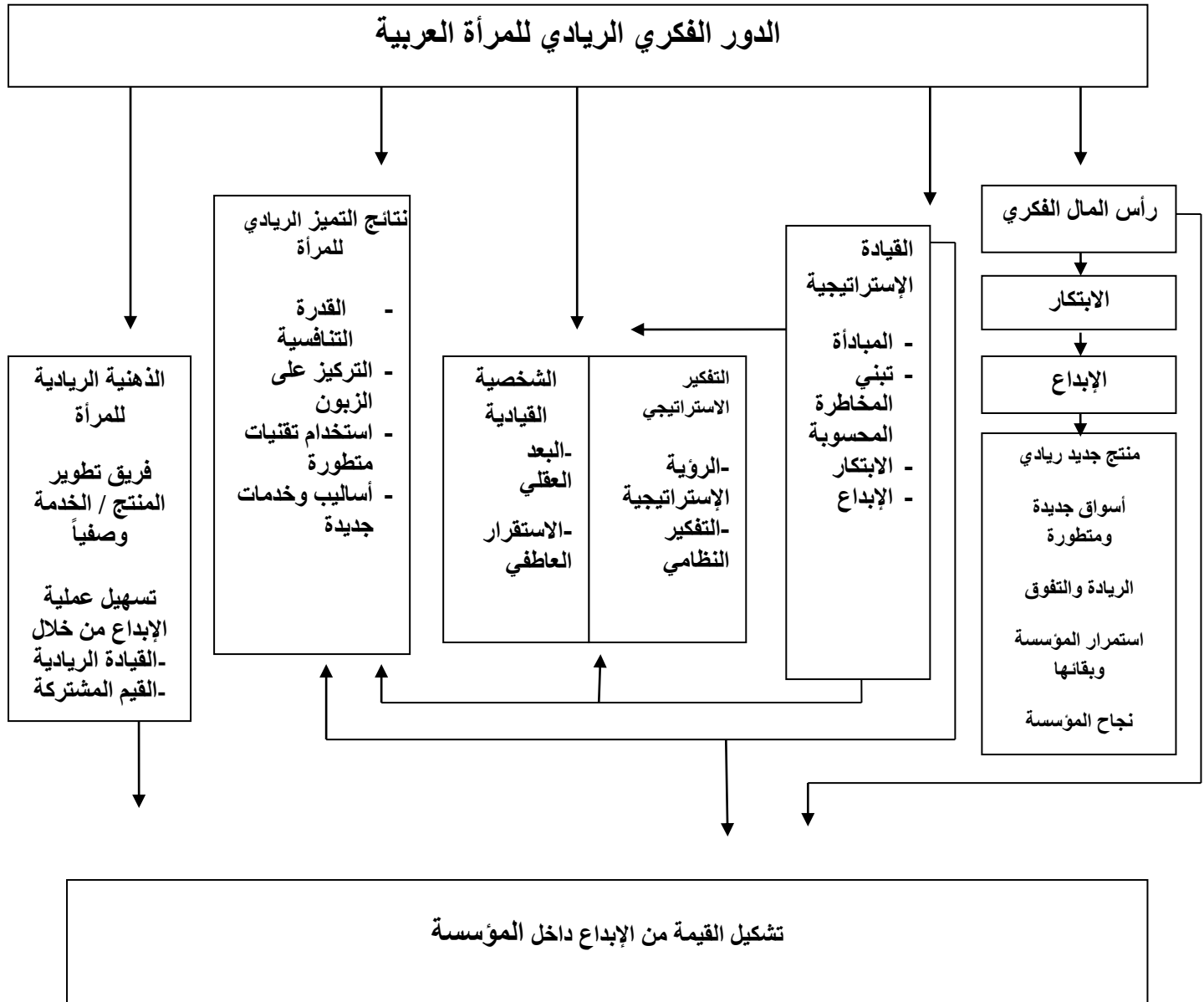
#### الخطوة الخامسة:الذهنية الريادية للمرأة:

إن أهمية عقل وذهنية الريادي كسلوك أبداعي في عملية خلق القيمة وكيفية استخدامها وقد عدّ الذهنية الريادية ضرورية من أجل قيام المرأة القيادية، بمحاولة تحديد الفرص الريادية والتي تستطيع مؤسستها تعقبها من خلال تطوير السلع والخدمات الجديدة والأسواق الجديدة، وتعد عاملاً مهماً في دعم عملية تكامل أفكار تصميم المنتج الجديد، والالتزام بتنفيذها في النهاية، وتعمل القيادة والقيم المشتركة على دعم التكامل والرؤية لغرض تحقيق الإبداع،

الخطوة السادسة:الإبداع الفكري للمرأة العربية : والذي يؤدي إلى الابتكار والإبداع عن طريق خلق فرص جديدة وميزة تنافسية للمؤسسة وإنتاج الثروات الوفيرة لها مما يؤدي إلى انتعاش دورة حياة المؤسسة وتجديدها.

الخطوة السابعة:الوصول لنتائج التميز الريادية للمرأة العربية والذي يؤدي إلى القدرة التنافسية للمؤسسة والتركيز على الزبون واستخدام تقنيات متطورة وأساليب وخدمات ريادية مستخدمة في المؤسسة وهذا بنهاية يؤدي إلى تشكيل القيمة من الإبداع للمؤسسة العاملة فيها

والشكل التالي يوضح هذا النموذج:



الخلاصة: يوصف الدور الريادي للمرأة العربية بأنه تغير جذري يأتي من ثورة في التفكير والمنطق العالمي والعملية لأي مؤسسة ريادية مهما كانت ، وهذا يقود إلى تبني قواعد جديدة لجذب المرأة الريادية والبحث عن الإلية تفاعلها داخل المؤسسة مما يدفع المؤسسات أن تنظر لدور المرأة بصورة فكرية وعقلية متطورة ،و يدفعها ذلك إلى تبني أفكارها الريادية في إيجاد نماذج الأعمال الجديدة أو الأسواق الجديدة، أو إعادة تشكيل الأسواق الحالية وفق منظورها الفكري الريادي ،و التي تحقق في نهاية القيمة العالية للزبون والمؤسسة. لذلك أصبحت إدارة المؤسسات المتميزة تبحث لها عن إستراتيجية تقودها لإحداث تغيرات ديناميكية من خلال القدرات الإدراكية والاستيعابية والفكرية للمرأة العربية ذات المهارات العالية والكفاءات المميزة، التي تعد مفتاحاً "يقود المؤسسة إلى شاطئ الأمان والإبداع. ولابد من التأكيد على الأدوار الإستراتيجية لقيادة المرأة العربية ولاسيما الدور الريادي من خلال رفع مستوى المهارات والقدرات الإبداعية لها في معالجتها للمشاكل التنموية الخاصة بالمؤسسة عن طرق الاهتمام بقدراتها العقلية المتميزة وبما تمتلكه من رأس مال فكري ليسهم بشكل فاعل في تحقيق الإبداع واقتناص الفرص الجديدة في السوق المحلي والعالمي ، ويمكن تحقيق ذلك من خلال الآليات الآتية:

أ. تنمية القدرات والقابليات للإدارة العليا باعتبارها الطاقة البشرية الخلاقة.

ب.توسيع وتشجيع قاعدة الإبداع والابتكار.

. وهذا يؤدي بالتالي إلى رفض الفرضية الدراسة بأن لا يوجد اثر فكري للمرأة العربية في تحقيق الريادية المؤسسية للمؤسسات العاملة فيها

بل على عكس يوجد هناك يوجد اثر فكري للمرأة العربية في تحقيق الريادية المؤسسية للمؤسسات العاملة فيها.

مع ضرورة التأكيد على صفة الديمومة للمرأة العربية العاملة في المؤسسات المختلفة من حيث التميز والريادية بأداء أعمالها ، ويستلزم ذلك إدارة المؤسسات البحث عن التنافس والانسجام والترابط بين مقدرات التفكير الاستراتيجي للمرأة ، والشخصية القيادية الفكرية المؤثرة الخاصة بها ، وبما يمكن المؤسسات من الاستفادة منها في تحقيق إبداعات خلاقة وتقديم قيمة ماثرة للزبون ، وبالتالي تحقيق التميز والريادية على المستوى المحلي والعالمي.

المراجع والمصادر:

المراجع العربية:

- الدوري, زكريا وصالح, أحمد علي, (2009), "الفكر الاستراتيجي وانعكاساته على نجاح منظمات الأعمال, دار اليازوري للنشر والتوزيع, عمان- الاردن.
- الدليمي, طارق احمد, (1990), " أنماط القيادة الإدارية الساندة في المدارس الابتدائية وعلاقتها برضى المعلمين عن عملهم" رسالة ماجستير في الإدارة التربوية منشورة، كلية ابن رشد، جامعة بغداد.
- الشيخ، فؤاد نجيب ويحيى، ملحم والعكايل، وجدان محمد، (2009) "، صاحبات الأعمال الرياديات في الاردن : سمات وخصائص"، المجلة الاردنية في إدارة الأعمال، المجلد 5، العدد 4 .
- العامري، صالح مهدي، ألغالبى، طاهر محسن، (2007)، " راس المال المعرفي : الميزة التنافسية الجديدة لمنظمات الاعمار في ظل الاقتصاد الرقمي" المؤتمر الدولي العلمي الثامن، جامعة الزيتون – عمان
- ألمفرجي، عادل ، وأحمد صالح (2003)، رأس المال الفكري طرق قياسه وأساليب المحافظة عليه، القاهرة المنظمة العربية للتنمية الإدارية.
- سويرج، ايمن. (2015). العناصر والمكونات الأساسية لرأس المال الفكري، دراسة تحليلية. كلية الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية، مجلد 23، عدد 1، ص 337-371.
- مبارك، مجدي عوض، (2009)، "الريادة في الأعمال، المفاهيم والنماذج والمداخل العلمية"، ط1، عالم الكتب الحديثة للنشر والتوزيع ، عمان
- مرهج، ماهر. (2016). تأثير رأس المال الفكري على أداء الابتكار في الجامعات السورية (دراسة ميدانية في جامعة تشرين). رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة تشرين. سوريا.

المراجع الأجنبية:

- Ahmad, saaribin, Mushraf, abbas Mezeal, (2011), The Relationship between Intellectual capital and Business Performance: An



empirical study in Iraqi industry", *International Conference on Management & Artificial Intelligence IPEDR*, vol6, p. 105.

- Bolton, B. And Thompson, J., (2000), "Entrepreneurs : Talent-Temperament-Technique, Butter Worth" Heinemann.
- Charles, Kirk. Clarke, Robyn D., (2000), "Assuming The Risks" .

[Http://2004/04/20](http://2004/04/20). Search.Epent.Com/Direct.Asp.Html.638344, Cited

- Daft, Richard L., (2003), " Management " /Ed, / Vanderbilt University, Thomson, South –Western.
- Dale. G. Meyer, (2000), "Entrepreneurship As Strategy", Sage Publications, Inc, V.K.
- Duffy, M. N., (2004), Corporate Governance and Client Investing, Journal of Accountancy, January, vol.1, p5.
- Histrich, Robert & Michael, Peters, (2005), "Entrepreneurship", Sixth Edition. Mc Graw-Hill Hinger Edition
- Hitt, Michael A., Ireland, R. Duane, & Hoskisson, Robert E., (2005), Strategic Management : Competitiveness & Globalization Concepts", Australia. Thomson
- Hitt, M. Ireland, R., Comp, S. & Sexton, D., (2002), "Strategic Entrepreneurship Creating" *New Executive*, 19(1).
- Kate, G., and Stellessun, E., (2004), The Importance of Intellectual Capital and ILS effects on performance Measurement systems: [www.ssrn.com](http://www.ssrn.com).
- Leaniz, Patricia Martínez García de & Bosque, Ignacio Rodríguez del (2014). Intellectual Capital and Relational Capital: The Role of Sustainability in Developing Corporate Reputation. *Intangible Capital*, Vol. 9, No. 1, p. 262-280
- Liang, Chiung & Lin Ying-Li, (2008), "Which IC Is Important? A Life-Cycle perspective", *Journal Of Intellectual Capital*, Vol.9, No.1.
- Patrick M. Kreiser And Louis D. Marino And Kmart Weaver, (2002), "Assessing The Psychometric Properties Of The Entrepreneurial Orientation Scale" : A Multi-Country Analysis. [Www.Ebscoht.Com](http://www.Ebscoht.Com). Cited (25/08/(2004)
- Pfeffer, Jeffrey., (1997), Human Resources: The case of the missing Department, *Forbes*: 1 – 4.

- Prahalad, C.K & Hamel, G. (1994). Strategie as a Field of Study: why Search For a new Paradigm. Strategic Management Journal, vol.15.
- Stewart, T. A., (1997), Intellectual Capital the new wealth of Organization, New York, Doubleday Currency.
- Survilaitė; Šiūnienė & Šatrevič, 2015 "Approach Intellectual Capital to Modern Management through the Perspective of a Company's Value Added" International Review of Business Research Papers Vol.3 No.2.
- Ulrich, D. (1998). Intellectual Capital Equals Competence X Commitment. Sloan Management Review, Vol. 39, No. 2.
- Webstar, A.C. (1995). Transformational Leadership Through Intellectual Capital Three Case Studies Of Elementary School Principals. PH.D., University of Colorado.
- Youndt, M.A., Snell, S.A., Dean, J.W., and Lepak, D.P., (1996) Human Resource Management Manufacturing and Firm Performance, Academy of Management Journal, vol.39, August, p839.