

تقويم رأس المال الفكري

* م.د. سهر حسين حسن

المسخلص

يتصف رأس المال الفكري بأنه غير ملموس مما يجعل من الصعب تطبيق النظريات والأسس المحاسبية عليه ويستند الى فكرة أن الأفراد في المنظمة هم مصدر الثروة حيث أشار البحث الى مشكلة وضع تصور لرأس المال الفكري وعناصره وتقييمه بالشكل الذي يحقق الكفاءة في أداء العنصر البشري. وأستخدم البحث نموذج استمارة تقويم أداء العاملين لأغراض تقييم رأس المال الفكري للمنظمة لاعطاء أسلوب يؤدي الى قياس وتقييم رأس المال الفكري للتوصل الى نتيجة أن البعد الكمي لرأس المال لا يعد عنصر حاسم في تقييم المنظمة وتأثير تفوقها وبالتالي الحاجة الى هذا النموذج.

Abstract

The intellectual capital has been characterized as an intangible thing that makes it difficult to apply the theories and the foundations accounting upon it , and based on that individuals in the organization is the source of wealth.

The research has pointed to the problem of the intellectual capital and its elements and evaluate the form to achieve the efficient functioning of the human element.

The research has used a model form for the purposes of accessing the intellectual capital of the organization to give the lead to the style of measuring and evaluating the intellectual capital to reach a conclusion The Quantitative dimension of capital in not considered a critical element in the evaluation of an organization and marking superiority and thus need to this model.

المقدمة

ان المحاسبون كانوا يعطون اهتماماً جزئياً لرأس المال الفكري قبل بروز عصر اقتصاد المعرفة وكانوا يركزون على رأس المال المادي ويهملون الاصول الفكرية التي تمتلكها منظماتهم والتي هي غير مسجلة وغير مدرجة من قبل صانعي القرار في منظماتهم لافتقادهم معايير واضحة تمكنهم من متابعة وقياس رأس المال الفكري.

فإذا كان رأس المال الصناعي (المادي) ملموساً تحكماً أسس ونظريات وتضبطه سجلات واجراءات محاسبية وتعيد تقييمه سنوياً معايير محددة فكيف يكون الأمر بالنسبة لرأس المال الفكري الذي يتصف بأنه أثري غير ملموس مما يجعل من الصعب تطبيق النظريات والأسس والاجراءات المحاسبية عليه وهو يقسم (رأس المال الفكري) الى :

أولاً : رأس مال الهيكل الداخلي.

ثانياً : رأس مال الهيكل الخارجي.

ثالثاً : رأس مال الهيكل البشري.

* الكلية التقنية الادارية / بغداد .

مقبول للنشر بتاريخ 2016/1/24

وقد تضمن البحث أربعة مباحث الأول عن طبيعة ومكونات رأس المال الفكري ، والثاني قياس وتقييم رأس المال الفكري ، وفي الثالث عرض وتحليل وتفسير نتائج عينة البحث ، وفي الرابع يشير الى الاستنتاجات والتوصيات.
وأن رأس المال الفكري يقوم على أن الأفراد في المنظمة هم مصدر تعظيم الثروة (wealth maximizers).

منهجية البحث

أولاً : مشكلة البحث

تسلط الأفكار التقليدية في وضع تصور لرأس المال الفكري وعناصره وتقويمه بالشكل الذي يحقق الكفاءة في الأداء للعنصر البشري.

ثانياً : أهمية البحث

اثارة الأهتمام بموضوع رأس المال الفكري وعناصره والعمل على استثماره باتجاه التوافق بين تطوير رأس المال الفكري وتطوير المنظمة (من خلال عملية تقويم الأداء له).

ثالثاً : هدف البحث

التوافق بين عناصر رأس المال الفكري وتطويره واستثماره باتجاه رفع كفاءة العنصر البشري من خلال نموذج يستخدم لقياس مدى تطوره.

رابعاً : فرضية البحث

ان تقويم الأداء لرأس المال الفكري يتم من خلال استخدام نموذج يمثل أسلوب لقياس تطور رأس المال الفكري بالاستناد الى فرضية وجود علاقة ارتباط بين التحصيل العلمي ورأس المال الفكري.

خامساً : مجتمع البحث وعينته

يتضمن مجتمع البحث عينة تضم (50) استمارة لتقويم الأداء لـ (50) منتسب منهم (25) من التدريسيين و (25) من الموظفين في الكلية التقنية الادارية - بغداد.

سادساً : منهج البحث المعتمد

تم اعتماد الأسلوب الاستقرائي للبحث بمناقشة وتحليل محاور ونتائج استمارة تقويم الاداء المستخدمة في الكليات والمعاهد المعممة من قبل جهاز الاشراف والتقويم في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي.

سابعاً : المنهج الاحصائي المستخدم

تطبيق الاساليب الاحصائية المتمثلة بالوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل ارتباط بيرسون.

المبحث الاول

طبيعة رأس المال الفكري ومكوناته

1-1 مفهوم رأس المال الفكري

لازال الكثير من قادة المنظمات وخاصة في الدول النامية لا يملكون اجابة منطقية حول ماهية رأس المال الفكري وكيفية تطويره وزيادة فاعليته او حتى صناعته على مستوى المنظمات التي يقودونها ، وتم نشر العديد من الكتابات فقد عرف بأنه المعرفة التي يمكن توظيفها ، أي إن المعرفة لا تصبح رأس مال إلا اذا تم العثور عليها وتوظيفها بحيث يمكن استخدامها لصالح المنظمة. (Stewart , 1997 : p.7)
وعُرف بأنه عبارة عن رأس المال الذي يتم الحصول عليه من خلال مكونين هما رأس المال البشري (Human capital) ورأس المال الهيكلي (structural capital) ورأس المال العلائقي (Relational capital) حيث يمثل الاول خزين المعرفة ومهارات العاملين في المنظمة ، أما الهيكل فيعبر عنه بنظام العمليات ، وعمليات التصنيع ، والثقافة التنظيمية وجميع اشكال الملكية الفكرية التي تملكها المنظمة ، أما رأس المال العلائقي فيتمثل بالقيمة التي تحققها المنظمة من خلال المصادقية او السمعة ، ونوعية المواد الاولية التي يقدمها المورد ، فضلاً عن الولاء وقناعة المستهلكين اي التي تتحقق من البيئة الخارجية للمنظمة والتي تخلق لها قيمة مضافة.

وهذه المفاهيم تعبر عن رأس المال الفكري من وجهة النظر الادارية .. وعليه فإنه من وجهة نظر المحاسبين تعد الموجودات الفكرية ضمن الحسابات المدينة والموجودات المملوكة ويمكن اعتبار حقوق الملكية والامتياز والتي يُعبر عنها بالأرصدة الدائنة بأنها رأس مال فكري ، أو اجمالي حقوق الملكية المستثمرة في جميع الموجودات الفكرية في حين ركز الاتحاد الدولي للمحاسبة على عنصر الملكية ومدى امكانية تحول المعرفة والمعلومات والخبرة الى اصول يمكن قياسها ، ومن ثم نظر الى رأس المال المعرفي على انه مخزون للأصول المملوكة للمنظمة والمبنية على المعرفة ، اما مجمع المحاسبين الاداريين بكندا فقد اشار الى رأس المال المعرفي في الأصول المملوكة للمنظمة والمبنية على

المعرفة والتي يتوقع أن تحقق منافع مستقبلية مستمرة ويشمل القدرات التكنولوجية الابتكارية والخبرات الادارية والاستشارية. (SMAC , 1998 : p.26)
والخلاصة ان مصطلح رأس المال الفكري يمكن ان يمثل المعرفة التي تتحول الى اي شيء له قيمة للمنظمة ، ومصطلح الموجودات الفكرية او الموجودات المعرفية فهو مصطلح مرادف لما يحققه الافراد من خلال تحويل المعرفة الى قيمة تتمثل بخدمات أو منتجات.
وأن رأس المال الفكري يتمثل في أصول معنوية متعلقة بالمعرفة التي تركز عليها المنظمة ، او هو الفجوة المطلقة (Absolute Gap) بين القيمة السوقية للمنظمة وقيمتها الدفترية.

2-1 مكونات رأس المال الفكري

ان رأس المال الفكري أصبح متغيراً مهماً ذا تأثير كبير على نجاح او فشل المنظمة وخاصة المعرفية منها بشكل يعكس على قيمة المنظمة ، مما جعل من أهم المهام الأساسية لها في تحديد وقياس وتقييم وصيانة وتنمية رأس المال الفكري في المنظمة.

فقد تم تقييم رأس المال الفكري من قبل الاتحاد الدولي للمحاسبة (IFAC) على ثلاثة أقسام : (أبو نعجه ، سحنون وآخرون ، 1998 : ص4)

- 1- رأس المال البشري : ويتمثل في كفاءات العاملين والخبرات المتراكمة لديهم ، إذ يدل على المعرفة الضمنية التي تتضمنها عقول الموظفين.
 - 2- رأس المال الهيكلي : ويتمثل في المعرفة التي يتم تأسيسها من خلال هيكل وعمليات وثقافة المنظمة ، ويتضمن الهياكل التنظيمية وهيكل الأعمال.
 - 3- رأس مال العلاقات : ويتمثل في القيمة المحصلة من تعاملات المنظمة مع العملاء والموردين أي يمثل المعرفة التي تتضمن العلاقات مع البيئة الخارجية.
- وهناك تقسيم آخر لرأس المال الفكري الى ثلاثة أقسام : (علي محمد ، عبد الوهاب ، 1984 : ص11)

1- رأس المال الخارجي The External Capital

ويتكون من خمسة عناصر : المبني ، بناء صورة الشركة ، المشاركة في العمل ، قنوات التوزيع ، وسوق الأسهم.

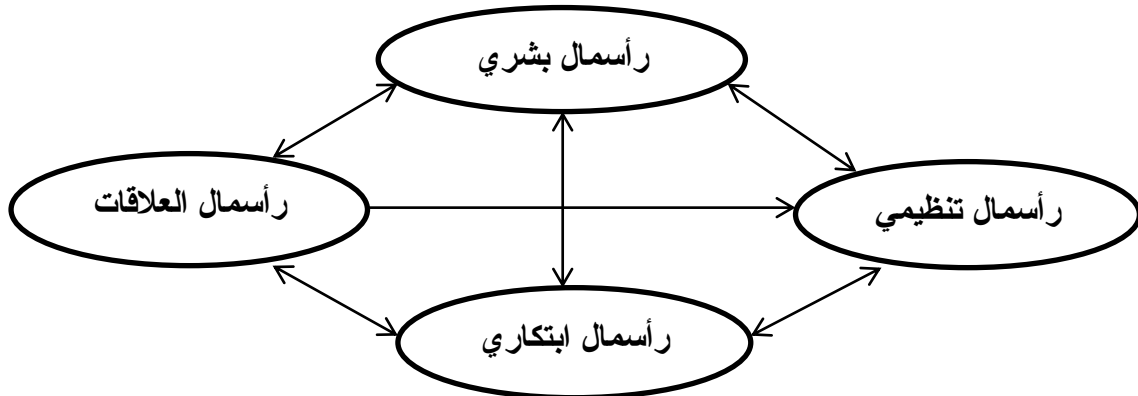
2- رأس المال البشري The Human Capital

ويتكون من تفاعل سبعة عناصر : التدريب والتطوير (يشمل الخبرة والمؤهلات المهنية وتطوير البرامج التدريبية) والمهارات التنظيمية ، وتحقيق العدالة ، (وتشمل العدالة المتعلقة بالجنس والدين وقضايا الحجز) وأمن الموظف ، وعلاقات العاملين والرعاية الاجتماعية للعاملين (وتشمل خطة تعويض العاملين ومشاركة العاملين في الأرباح) ، والخبرة المهنية ومستوى التعليم والاقدمية في الخبرة ، وقوائم القيمة المضافة.

3- رأس المال الداخلي The Internal Capital

ويتكون من أربعة عناصر العمليات processes ، والأنظمة systems ، والفلسفة والثقافة philosophy and culture ، والملكية المعرفية intellectual property .
ويمثل الشكل رقم (1) التكامل بين رأس المال المعرف.

الشكل (1)



المصدر : (التكامل بين عناصر رأس المال المعرفي ، سحنون ، 2008 : ص6)

وتبين من خلال الشكل (1) أنه يتم الربط بين عناصر رأس المال المعرفي في شكل دائري كوسيلة لتكامل الثروة المعرفية بالمنظمة حيث يتم ذلك كتغذية عكسية في جميع الاتجاهات بشكل مباشر أو غير مباشر ، وبذلك فإن لرأس المال الهيكلي تأثيراً إيجابياً على رأس مال العلاقات ، ويؤدي الى تطوير معرفة وقدرات ومهارات الأفراد ، وبذلك يكون التطوير مستمراً وازدياد الثروة المعرفية - ورأس المال المعرفي - متواصل بشكل متسق. (IFAC , 1998 : p.122)

عليه فإنه يمكن استخدام التعلم لزيادة رأس المال البشري ورأس المال الهيكلي وبالتالي استكشاف العلاقة بين رأس المال المالي والهيكلية والبشري.

3-1 أهمية رأس المال الفكري

إن رأس المال الفكري لا يمكن رؤيته او الامساك به أو تقسيمه بأثمان محددة ، ويعد كل من (Sveiby , 1997 : p.65) و (Edvinsson , 1999 : p.15) وهما الرواد الذين تناولوا رأس المال الفكري وتحدثوا عن استثماره وادارته وأشاروا الى إن ظهور مفهوم اقتصاد المعرفة (Knowledge Economy) في الـ (25) سنة الماضية هو السبب الرئيسي الذي دفع المنظمات الى الاهتمام برأس المال الفكري ، وبدأت منذ ذلك الوقت بتغيير معارفها واستراتيجيتها من ادارة الموجودات الملموسة الى ادارة الاستثمارات غير الملموسة من خلال امتلاكها للموجودات الفكرية لضمان البقاء والاستمرار وتعزيز قيمة المنظمة ، حيث ان رأس المال الفكري يقوم على أن الافراد في المنظمة هم مصدر تعظيم ثروتها (Wealth Maximizers) وتوجيه النظر نحو العاملين من ذوي الخبرة العالية والمهارة الذين لهم دور في تحقيق النتائج الايجابية لا يقل عن دور رأس المال المادي وأن الاتفاق على تعليمهم وتدريبهم استثمار له مردود وليس نفقة غامضة لا مردود لها.

ويتم ايجاد القيمة الاقتصادية اليوم في الغالب بواسطة رأس المال الفكري من خلال فلسفة ادارة شمولية تتضمن الشهرة والعلاقات بالموردين وعمليات التشغيل والتكنولوجيا للتعبير في خلق القيمة ، وترجع أهمية رأس المال الفكري الى المنافع التالية : (Sveiby , 1997 , مصدر سابق , p.66)

- 1- العائد المتوقع من الاستثمار في رأس المال الفكري.
- 2- تحديد قيمة عناصر رأس المال الفكري القابلة للتداول.
- 3- تحقيق رقابة على عناصر رأس المال الفكري لغرض اعداد التقارير المالية.
- 4- مساعدة الادارة على الرقابة وتقويم أداء عناصر رأس المال المعرفي.
- 5- المساعدة على دعم المزايا التنافسية للمنظمة.
- 6- المساعدة في تخفيض درجة عدم التأكد والتعقيد والتشابك في التعاون بين المنظمات فيما يتعلق بتبادل الخبرات.

المبحث الثاني

قياس ونقيج رأس المال الفكري

توجد محاولات من أجل شمول رأس المال الفكري بالتحليل والنقيج المالي و ثم ادخاله في القياس المحاسبي ، ولا زالت هذه الطرق بحاجة الى المزيد من التأصيل من جهة والاستجابة للشروط المالية والمحاسبية في حساب الأصول الفكرية وخاصة ما يتعلق بثبات القيمة ودقة التقييم.

ان قياس رأس المال الفكري مسألة تواجهها العديد من المعضلات والتي تتمثل في كيفية وضع تقييم مادي للأصول غير الملموسة أو غير المرئية التي يتكون منها رأس المال الفكري فعلى سبيل المثال ، قيمة العلماء في المنظمة والذين يعتقد أنها تتضمن قدرتهم على تحقيق اكتشافات مستقبلية.

ويرى المحاسبون ضرورة فهم رأس المال الفكري والطريقة التي يدار بها ومساهمته في خلق ثروة للمنظمة على الأمد البعيد باعتبار ان رأس المال الفكري له جانبين الأول اداري والثاني محاسبي والحاجة الى التعرف على كيفية اظهاره في النتائج المالية.

ان المحاسبين يدركون إن تقييم الأصول عملية غير موضوعية وخاصة ما يتعلق بالأصول غير الملموسة ، لذلك ينبغي وضع أدلة ومعايير لغرض تحديد طرق التقييم والقياس والافصاح للتأكد من واقعية وموثوقية تقييم الأصول غير الملموسة.

ويلاحظ أنه بالنسبة للأصول المادية فإن المنافع الحالية والمتوقعة تكون قابلة للقياس من خلال استخدام الاستهلاك ، أما في الأصول المعرفية فلا توجد طريقة لاحتساب كلفها ومنافعها للفترات المستقبلية ويمكن أن تحتسب للفترة الحالية فقط.

وبناء على ذلك فإن المحاسبين يواجهون تحديات أساسية في قياس الأصول المعرفية أهمها : (بن صالح

، عبد الله ، 2008 : ص20)

- 1- أنها غير مادية
- 2- لا يمكن تحديدها أو الوصول اليها

3- غير قابلة للقياس المباشر

وبذلك نلاحظ الصعوبات التي تواجه المحاسبون في قياس رأس المال الفكري والذي يعد من أهم التحديات التي تواجه المحاسبين في ظل ازدياد أهميته في اقتصاد المعرفة.

2-1 طرق قياس رأس المال الفكري

تختلف طرق قياس رأس المال الفكري من وجهة النظر الادارية ومن وجهة النظر المحاسبية ، لكن سيتم تحديد المسار الذي يُعتمد محاسبياً للتقييم.

وقد أشار (Stewart , 1997 : p.20) الى ان أبسط طرق قياس رأس المال الفكري هو قياس الفارق بين القيمة السوقية والقيمة الاسمية الدفترية للشركة حيث تمثل القيمة الدفترية مجموع الاصول والاموال السائلة النقدية وما يحكم النقدية في البنوك مطروحاً منها الديون ، أما القيم السوقية لأي شركة فهي القيمة الكلية لأسهمها ، وغالباً ما تكون القيمة السوقية لأي شركة أعلى من القيمة الاسمية ، وان السبب في ذلك هو رأس المال الفكري وان اتساع الفارق بين القيمة السوقية والقيمة الدفترية هو دليل على ان المنظمة أكثر ثراء بمعارفها وفكرها ، وأقل اعتماداً على أصولها المادية التي يمكن شراؤها بسهولة إذا توافر رأس المال الفكري.

2-2 نماذج قياس رأس المال الفكري

لقد قدم العديد من الباحثين عدة مقاييس لقياس الموجودات الفكرية ، والتي يمكن أن تُقسم على نوعين :

أولاً : مقاييس مالية

ثانياً : مقاييس غير مالية

أولاً : المقاييس المالية

1- اسلوب إنموذج التكلفة

التي تعد مقبولة على نطاق واسع في المحاسبة والإدارة ، وهو اسلوب مبني على الأنشطة (Activity Based Costing) لفهم مدى مساهمة المعرفة في انتاجية المنظمة ، والذي يفترض انه لفهم قيمة المعرفة .. فإنه ينبغي حساب التكلفة أو القيمة السوقية لمعرفة الفرد والتي تعد أحد المقاييس الخاصة بقيمة المعرفة لدى هذا الفرد وأن قيمة رأس المال المعرفي لا ترتبط بتكلفة حيازته.

2- إنموذج القيمة السوقية – الدفترية (Market – to Book Value)

تم تقديم هذا الإنموذج (Stewart) الذي يستند على الفرق بين القيمة السوقية لرأس مال الشركة وقيمتها الدفترية ، وأن افتراض هذا الإنموذج يشير الى أن القيمة السوقية تمثل القيمة الحقيقية للمنظمة ، وتتضمن تلك القيمة قيمة الأصول الملموسة ورأس المال الفكري ، ويعد هذا الإنموذج مقبول محاسبياً.

3- إنموذج القيمة الاقتصادية المضافة (EVA) (Economic Value Added)

وتحتسب القيمة من خلال تسوية الربح الصريح المعن للمنظمة المرتبطة بالاصول غير الملموسة ، ان التغيرات التي تحصل في (EVA) تعد مؤشراً عما اذا كان رأس المال الفكري للمنظمة مورداً منتجاً في حياة المنظمة أم لا. ويمثل هذا الإنموذج مقياساً بديلاً لرأس المال الفكري لأنه يوفر معلومات محددة عن مقدار مساهمة رأس المال الفكري في اداء الشركة.

4- إنموذج كلفة محاسبة الموارد البشرية (HRCA) (Human Resource Costing & Accounting)

اقترح هذا النموذج من قبل (Malhotra , 2003 : p.16) ويحتسب هذا المقياس الاثر الخفي على التكاليف المرتبطة بالموارد البشرية التي بدورها تخفض أرباح المنظمة ، ويقاس رأس المال الفكري من خلال حساب مساهمة الموجودات البشرية في المنظمة مقسوماً على نفقات الرواتب المنتفع بها.

5- إنموذج قيمة الموجودات غير الملموسة المحسوبة (Calculated Intangible Value)

اقترح هذا الإنموذج من قبل Stewart ، ويحسب هذا الإنموذج العائد الاضافي على الموجودات الثابتة ، ثم يتم استخدام ارقام هذا العائد كأساس في تحديد نسبة العائد الذي يعود الى الموجودات غير الملموسة.

6- إنموذج معامل القيمة المضافة لرأس المال الفكري (VAIC) (Value Added Intellectual Coefficient)

اقترح هذا الإنموذج من قبل (pulic) ، يقاس هذا الإنموذج مقدار رأس المال الفكري ورأس المال المستخدم في خلق القيمة وكيفية استخدامها بكفاءة وذلك بالاعتماد على العلاقة القائمة بين ثلاث عناصر رئيسية هي رأس المال المستخدم ، ورأس المال البشري ورأس المال الهيكلي. (Malhotra , 2003 : p. 120)

ثانياً : المقاييس غير المالية لقياس رأس المال الفكري

من أهم المقاييس غير المالية مؤشرات الابداع والرضا الوظيفي والولاء وقياس العلاقة بين مكونات رأس المال الفكري والتي يجب أن تلحق بالمؤشرات المالية.

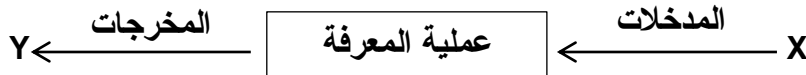
ويتم خلق القيمة الاقتصادية اليوم في الغالب بواسطة رأس المال الفكري إلا أن ذلك قوئل بتحدي قياس عناصره والتقارير عنها ، وان المقاييس غير المالية تصف السمات والخصائص لرأس المال الفكري ، وتركز على استطلاع الآراء والاتجاهات التي تعتبر مهمة في تأثيرها على أداء عمليات المعرفة وتحقيق النتائج المرغوبة ويدخل ضمن هذه النماذج ما يأتي :

- 1- أداة تقييم معرفة الإدارة.
- 2- التقييم الذاتي لانتاجية ذوي المهن المعرفية.
- 3- بطاقة الدرجات الموزونة (Balance Score Card) لقياس وإدارة أصول المعرفة ، وقد طور هذا النموذج (Kaplan & Norton) (Kaplan & Norton , 1999 : p.71) ليقدّم نظرة شمولية لتقييم الأنشطة والأعمال ، ويتكون هذا النموذج من أربعة مفاهيم هي :

- أ- توليد القيمة.
 - ب- عمليات الأعمال.
 - ج- أصحاب المصلحة (ذوي العلاقة بالشركة وعملها)
 - د- التعلم والنمو.
- وقد طبقت البحرية الأمريكية هذا النموذج من خلال مجموعة معايير تربط كل مفهوم بنتائج الأداء ذات العلاقة ، وان هذه الطريقة معنية بقياس رأس المال الفكري وهذا يفرض تغيير رؤية النظام المحاسبي لكي يستوعب ذلك.

- وسيمت التركيز لأغراض هذا البحث على هذه الطريقة للأسباب :
- 1- ان استمارة التقييم المعتمدة من قبل الباحث (للدريين والفنيين والتدريسيين) مشابهة لطريقة بطاقة الدرجات الموزونة في عملها.
 - 2- تستند هذه الطريقة الى نظرية القيمة المضافة للمعرفة فهي تسمح للمدراء ورؤساء الدوائر ان يحلوا أداء الأصول المعرفية ورأس المال الفكري للمنظمة في العمليات بلغة العوائد التي تولدها.
- والشكل الآتي يوضح هذه النظرية وافترضاها الأساسية.

الشكل (2)



افتراضات نظرية القيمة المضافة

المصدر : (يوسف ، 2005 : ص14)

الافتراضات الأساسية :

- 1- إن كانت ($Y = X$) ليس هناك قيمة مضافة.
- 2- القيمة هي دالة التعبير الذي يقاس بمقدار المعرفة المطلوبة لصنع التغيير.
- 3- وهكذا فإن قيمة دالة التغيير هي مقدار المعرفة المطلوبة لصنع التغيير.

وسيحاول الباحث أن يقدم نموذجاً لقياس وتقييم رأس المال الفكري معتمداً على تحديد مكونات رأس المال الفكري استناداً لطريقة بطاقات الدرجات الموزونة وضمن الافتراضات الأساسية لنظرية القيمة المضافة للمعرفة وكما يأتي :

(Thomas Housel and A.H. Bell , 2001 : p.94)

أولاً : تتمثل مكونات رأس المال الفكري وضمن نطاق البحث بالموارد الفكرية المتضمنة المعرفة الضمنية ، العلاقات ، المهارات والخبرات ، المقدرة الابتكارية ، وهذه تضم مكونات رأس المال الفكري غير المحسوبة من الناحية المحاسبية ، ولكن النموذج سيعتمد عليها كتعبير مالي وجزء من قيمة المنظمة ، والتي تمثل هنا الاستجابة للشروط المالية والمحاسبية في حساب الموارد الفكرية ، وسيتم استخدام استثمارات تقييم المنتسبين والتي تتضمن في بنودها فقرات تم اعتبارها مكونات رأس المال الفكري وتعتبر مؤشرات لتلك المكونات.

وهذا يتطلب :

أولاً : تحديد قيمة كل مورد من الموارد الفكرية ، وهذا يمكن القيام به في ضوء خبرة الإدارة وقدرات أعمال المنظمة.

ثانياً : تحديد الأهمية النسبية لكل مورد من الموارد ، وهذا ما يمكن تحديده في ضوء طبيعة المنظمة ومدى اعتمادها على المعرفة كمورد أساسي (مع الأخذ بنظر الاعتبار) ان المنظمات يمكن ان تصنف على :

- منظمات معرفية صرفة (كالاستشارات ، الجامعات)
 - منظمات كثيفة المعرفة (كالمستشفيات والمصارف) والصناعات الصيدلانية.
 - منظمات مادية تقليدية تحتاج الى المعرفة بحدود أقل.
- وان هذا التدرج من الاكثر الى الاقل اعتماداً على المعرفة يؤشر تعاضم قيمة الموارد الفكرية في الاولى وانخفاضها الكبير في الاخيرة.

ثالثاً : التغلب على مشكلات القدرة على تحديد قيمة هذه الموارد وتداخلها مع الموارد الأخيرة.

وان هناك جوانب يمكن تحديدها والتي تمثل تصنيف لمكونات رأس المال الفكري والتي تستخدم لقياسه.

وقد بذلت جهود كبيرة من اجل تطوير مقاييس ومؤشرات يمكن الركون اليها لقياس وتقييم رأس المال الفكري على مستوى المنظمة ، ويرغم التقدم الملموس الذي حصل في هذا المجال ، الا أنه لا تزال هناك مساحة عدم اتفاق بين المختصين فيما يتعلق بهذه المقاييس وهذا ما يؤشر الحاجة الى المزيد من التطوير والتحسين لهذه المقاييس . ويتم استخدام مقاييس رأس المال الفكري كأداة تكميلية يساعد الادارة على ادارته حيث تجري القياس بالاعتماد على تقويم نقاط الضعف والقوة فيه .

وفي اطار الجانب العملي تم اختيار استمارة تقويم الاداء المستخدمة في وزارة التعليم العالي استمارة تقويم اداء التدريسيين ، واستمارة تقويم اداء الموظفين .

أولاً : استمارة تقويم اداء التدريسيين المتضمنة المحاور :

- الأول : المجال الاداري المخصص له 55 درجة كدرجة قصوى
- الثاني : الجانب العلمي المخصص له 35 درجة كدرجة قصوى
- الثالث : الجانب السلوكي المخصص له 40 درجة كدرجة قصوى
- الرابع : التشكرات المخصص له 6 درجة كدرجة قصوى

كما في الملحق رقم (1) الذي يمثل استمارة تقويم الاداء للتدريسيين المستخدمة من قبل وزارة التعليم العالي والبحث العلمي .

ثانياً : استمارة تقويم الموظفين المتضمنة المحاور الآتية :

- الأول : المجال الاداري المخصص له 50 درجة كحد أقصى
- الثاني : الجانب العلمي المخصص له 15 درجة كحد أقصى
- الثالث : الجانب السلوكي المخصص له 35 درجة كحد أقصى
- الرابع : التشكرات المخصص له 6 درجات كحد أقصى

كما ورد في الملحق رقم (2) الذي يمثل استمارة تقويم الاداء للموظفين المستخدمة من قبل وزارة التعليم العالي والبحث العلمي .

والتي استخدمت لأغراض البحث في قياس رأس المال الفكري وذلك باعتبار أن محتوياتها من المحاور والمعايير تشير الى عناصره والتي تؤدي الى متابعة وتقييم مستوى الاداء للمنتسبين والمنظمة . وتم اختيار عينة تضم (50) استمارة منها (25) استمارة للتدريسيين و (25) للموظفين وبالاعتماد على ارقام التقييم الواردة فيها للتعرف على امكانية قياس رأس المال الفكري بموجبها باستخدام معامل الارتباط بين الدرجة للتقييم بموجب المحاور الموجودة في الاستمارة والتحصييل العلمي للمنتسب والتي تعتبر احد عناصر رأس المال الفكري وكانت تفاصيل العينة كما في الشكل رقم (3) والشكل رقم (4) .

ت	التحصييل العلمي X	التقييم Y
1	دبلوم فني	99
2	دبلوم فني	80
3	بكالوريوس	75
4	بكالوريوس	73
5	بكالوريوس	75
6	بكالوريوس	65
7	بكالوريوس	86
8	بكالوريوس	83
9	بكالوريوس	75
10	بكالوريوس	81
11	بكالوريوس	91
12	بكالوريوس	70
13	بكالوريوس	92
14	بكالوريوس	81
15	بكالوريوس	87
16	بكالوريوس	84
17	بكالوريوس	86
18	بكالوريوس	84
19	بكالوريوس	98
20	بكالوريوس	84
21	بكالوريوس	85
22	بكالوريوس	83
23	بكالوريوس	86
24	دبلوم عالي	98
25	دبلوم عالي	94

الشكل (3) عينة الموظفين

المصدر : من اعداد الباحثة عن نتائج استمارات التقييم للموظفين في الكلية التقنية الادارية - بغداد

التقييم Y	التحصيل العلمي X	ت
105	ماجستير	26
82	ماجستير	27
88	ماجستير	28
93	ماجستير	29
96	ماجستير	30
96	ماجستير	31
104	ماجستير	32
90	ماجستير	33
102	ماجستير	34
108	ماجستير	35
102	ماجستير	36
105	ماجستير	37
100	ماجستير	38
96	ماجستير	39
85	ماجستير	40
99	دكتوراه	41
99	دكتوراه	42
99	دكتوراه	43
96	دكتوراه	44
105	دكتوراه	45
107	دكتوراه	46
102	دكتوراه	47
86	دكتوراه	48
100	دكتوراه	49
107	دكتوراه	50

الشكل (4)

المصدر : من اعداد الباحثة باعتماد استمارات التقييم للتدريسيين في الكلية التقنية الادارية - بغداد

المبحث الثالث

عرض وتحليل ونفسير نتائج عينة البحث

يتم خلال هذا المبحث عرض النتائج اعتماداً على تطبيق الاساليب الاحصائية والمتمثلة بالوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل ارتباط بيرسون على بيانات عينة قيد البحث واختبار معنوية الفرضية الآتية :
لا توجد علاقة ارتباط بين رأس المال الفكري والتحصيل العلمي : H_0
توجد علاقة ارتباط بين رأس المال الفكري والتحصيل العلمي : H_1
وتم الحصول على النتائج الآتية :

- وجود علاقة ارتباط معنوية طردية قوية بين رأس المال الفكري والتحصيل العلمي فقد بلغت قيمة معامل $r = 0.683$

مما يعني ان الاستمارة المتضمنة للمحاور في المجال الاداري وفي الجانب العلمي وجانب السلوك الشخصي متأثرة بالعنصر الأهم وهو التحصيل العلمي (وعند وجود بعض الاستثناءات القليلة إلا أنها لا تؤثر في القاعدة العامة) وبذلك تتكون لدينا النتائج الآتية :

- 1- يمثل مقدار رقم التقييم اسلوب لقياس رأس المال الفكري بأعتبار أن الدرجة تعبر عن مستوى الأداء.
- 2- للتحصيل العلمي تأثير قوي في ارتفاع مقدار مقياس رأس المال الفكري بأعتبار أن الأداء العالي مرتبط بمستوى الشهادة (مع اهمال بعض الاستثناءات).
- 3- يرتفع قياس المجال الاداري والمجال العلمي وجانب السلوك الشخصي بارتفاع التحصيل العلمي.
- 4- يرتفع مقدار رقم التقييم لرأس المال الفكري بارتفاع تقييم القياس في المجال الاداري والعلمي وجانب السلوك الشخصي.
- 5- لمحاور الجانب الاداري (بموجب الاستمارة) تأثير عالي في مقدار رقم تقييم رأس المال الفكري بأعتبار ان محاور المجال الاداري (من 1 - 11) ترتبط بالافتراض الاول ضمن افتراضات القيمة المضافة للمعرفة في نموذج تقييم رأس المال الفكري المتضمنة المعرفة الضمنية والمهارات والخبرات والمقدرة الابتكارية.
- 6- ان المحاور في الجانب العلمي (من 1 - 6) ترتبط بالافتراض الثاني من افتراضات القيمة المضافة للمعرفة في نموذج تقييم رأس المال الفكري بأعتبار ان الكلية من المنظمات المعرفية الصرفة وان استمارة التقييم تحدد الاهمية النسبية ضمن المجالات المتضمنة في الاستمارة.

- 7- بما ان محاور الجانب الاداري تمثل (55) درجة من مجموع درجات التقييم مما يعني أنه يأتي بالدرجة الاولى في التأثير في تقييم رأس المال الفكري في الوقت الذي يكون فيه تأثير محاور الجانب العلمي بنسبة اقل لكون ان لها (35) درجة من مجموع درجات التقييم وينبغي أن يُعطى للجانب العلمي درجة أكبر.
- 8- ان المنظمة اذا رغبت في تطوير رأس مالها الفكري فعليها الاهتمام بمحاور الجانب العلمي بأعتبار أن الاستثمارة للتقييم مستخدمة في منظمة معرفية صرفة.
- 9- اما بالنسبة لمحاور جانب السلوك الشخصي الذي يمتلك (40) درجة للتقييم فهو يتراوح في التأثير بين محاور المجال الاداري والمجال العلمي وهو محور بعيد عن التأثير لأنه يتضمن درجات شبه مضمونة وعليه فهو يعتبر غير مؤثر لأغراض درجة تقييم رأس المال الفكري أو يعد تأثيره غير مباشر.
- 10- أن معامل ارتباط برسون أظهر أن الارتباط الأقوى مع الجانب الاداري في الوقت الذي يجب أن يكون الارتباط أقوى مع المحور العلمي .

المبحث الرابع الاستنتاجات والتوصيات

الاستنتاجات

- 1- لازالت هناك مساحة عدم اتفاق بين المختصين فيما يتعلق بهذه المقاييس وهذا ما يؤثر استمرار الحاجة لمزيد من التطوير والتحسين لهذه المقاييس المتمثلة بالمحاور الواردة في الاستثمارة.
- 2- زيادة الاهتمام والاعتراف بالقيمة الحقيقية لرأس المال الفكري للمنظمات على الرغم من قصور اساليب القياس والتقييم المحاسبية والمؤشرات المالية التقليدية.
- 3- الاعتراف المتزايد بالدور الاساسي الذي يؤديه رأس المال الفكري في الأداء الاجمالي للمنظمة على صعيد النتائج المادية أو المنافسة.
- 4- إن البعد الكمي في عدد العاملين وسنوات الخدمة لا تكون ابعاد حاسمة في تمييز المنظمة وتفوقها وانما يجب البحث عن الاشخاص المتميزين والموهوبين.
- 5- زيادة حاجة المنظمات المتخصصة (الكلية في الضمن) الى افراد ذوي معرفة ومهنيين قادرين على التعامل مع المفاهيم المعقدة الأكثر تطوراً.
- 6- ان الاستثمارة المستخدمة لأغراض تقييم رأس المال الفكري في المنظمة تحتاج الى التطوير من قبل مختصين لجعلها تأخذ دور أكبر في هذا الجانب.
- 7- لا يعبر المجموع الذي يحصل عليه أي نسب عن مستوى التقييم بشكل صحيح بل نسبي وذلك بسبب الوزن النسبي لكل محور من محاور الاستثمارة والحاجة الى تغير الوزن النسبي.

التوصيات

- 1- استقطاب المواهب البشرية بأن تكون المنظمة (الكلية ضمن البحث) ذات نظام فعال في الاختبار والاختيار واستخدام العاملين الجدد وتوفير أسس التعلم ونقل الخبرة.
- 2- المحافظة على العاملين المتميزين بتوفير نظم الادارة القائمة على الثقة وتشجيع الافكار الجديدة.
- 3- اشترك الهيئات المهنية المحاسبية والتدقيقية والرقابية ونقابات المحاسبين في اقتراح صيغ عملية شاملة لقياس رأس المال الفكري في الشركات وأسس معالجته بقيود محاسبية.
- 4- يمكن اشترك كل من المختصين في مجال الادارة ومجال المحاسبة في تطوير هذه الاستثمارة لجعلها معبرة عن مستوى رأس المال الفكري في المنظمة ، وبالتالي استخدامها في تقييم رأس المال الفكري هذا.
- 5- اعادة النظر بالوزن النسبي (مجموع الدرجة) لكل محور من محاور الاستثمارة وجعل المحور العلمي الدرجة الأعلى.
- 6- تحتاج الاستثمارة كبطاقة أداء الى اعادة نظر لكل فترة لتحقيق المنظمة التكيف مع الظروف المتغيرة.

قائمة المصادر

أولاً : المصادر العربية

- 1- بن صالح ، عبد الله ، رأس المال الفكري في منظمات الاعمال العربية ، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية ، عُمان ، 2008 .
- 2- بو بجة ، سحمنون وآخرون ، اساليب القياس والافصاح المحاسبي في رأس المال الفكري من منظور معايير المحاسبة الدولية ، جامعة حسيبة بن بو علي ، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ، 2008 .
- 3- بيجاني ، بالرق ، القياس المحاسبي لرأس المال الفكري بين النظرية والتطبيق ، المؤتمر العلمي الدولي الأول ، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير 2008 .

- 4- العنزني ، سعد علي ، ادارة رأس المال الفكري في منظمات الاعمال ، عمان ، الاردن ، 2009 ، المكتبة الوطنية .2008/3/780
- 5- علي محمد ، عبد الوهاب ، محاسبة الموارد البشرية ، دار المريخ ، الرياض ، المملكة العربية السعودية ، 1984.
- 6- يوسف ، عبد الستار حسين ، دراسة وتقييم رأس المال الفكري في شركات الاعمال ، جامعة الزيتونة الاردنية ، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم الادارية ، عمان ، 2005.

ثانياً : المصادر الاجنبية

- 1- Davis Klila , Lynne Hall , "using intellect tual assets as asuccess strategy" Journal of intellectual capital , vol. 1. No.2 , 2000.
- 2- Edvisson & M.Malone , "Intellectual capital , Realizing your company's" the value by finding it's. Hidden Brain power , New york , N.y , Harper Collins publishers , In. 1999.
- 3- IFAC,The Measurement and Management of Intellectual capital , international federation of accountant.
- 4- Malhotra , yogesh , "Measuring Knowledge Assets of unation knowledge systems for Development" UN New york , 2003.
- 5- Kaplan & Norton , "The Balanced scorecard card : Measures that drive performance , vol. (70) , No (1) , 1999.
- 6- Shao – chi , c. , "The Effect of Alliance Experience and Intellectual Capital on the Value creation of International Strategic Alliances" omega , Vol. 36 , Iss. 2 , Apr , 2008.
- 7- Stewart , thamas A. Intellectual Capital" , the New Wealth of organization , currency , Double entry , New york , 1997.
- 8- SMAC,The management of Intellectuall Capital "The Issues and the practice" paper No. 16 , The Society of Management Accounting of Canada , 1998.
- 9- Sveiby , K. E ,The New organizational Wealth Management and Measuring Knowledge Based Assets. San Francisco , Berrett – Kohler puplishers Inc. 1997.
- 10- Thomas Housel and A. H. Bell , "Measuring and Managing Knowledge" , Megraw – Hill / Irwin , 2001.

.....
.....
.....