

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي



جامعة فرحات عباس سطيف 1-

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه الطور الثالث في العلوم المالية والمحاسبية

التخصص: محاسبة وتدقيق

تحت عنوان:

أثر القياس المحاسبي لرأس المال الفكري على أداء المؤسسات الاقتصادية
الجزائرية-دراسة حالة مجموعة من المؤسسات المدرجة في بورصة الجزائر
خلال الفترة 2010-2020

تحت إشراف الأستاذة:

د. حسناء مشري

إعداد الطالبة:

زينب تمرايط

لجنة المناقشة

اللقب والاسم	الرتبة العلمية	المؤسسة الجامعية	الصفة
بالرقي تيجاني	أستاذ التعليم العالي	جامعة فرحات عباس سطيف 1	رئيسا
مشري حسناء	أستاذة محاضرة قسم (أ)	جامعة فرحات عباس سطيف 1	مقررا
تقرارت يزيد	أستاذ التعليم العالي	جامعة أم بواقي	مقررا ثانيا
كيحلي عائشة سلمي	أستاذ التعليم العالي	جامعة ورقلة	ممتحنا
عطوي راضية	أستاذة محاضرة قسم (أ)	جامعة فرحات عباس سطيف 1	ممتحنا
بصيرهدى	أستاذة محاضرة قسم (أ)	جامعة فرحات عباس سطيف 1	ممتحنا

السنة الجامعية 2022-2023

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

قال تعالى {يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ ءَامَنُوا مِنكُمْ

وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ} (المجادلة 11)

كلمة شكر

الحمد والشكر من قبل ومن بعد الله جل جلاله على جزيل فضله، وكرم نعمه، إذ وفقنا لأن يسره
لنا وأتممنا هذا العمل، وعلى كل النعم التي أنعم بها علينا. وعملاً بقول الله جل جلاله " ولا تنسوا
الفضل بينكم" (البقرة 238)

وقول رسولنا الكريم صلى الله عليه وسلم " من لم يشكر الناس لم يشكر الله" (رواه الترمذي)
لا يسعني في هذا المقام إلا أن أتقدم بالشكر الجزيل والعرفان لكل من أمد لي يد المساعدة
وساهم في تذليل ما واجهني من صعاب وأخص بالذكر:

الأستاذة المشرفة الدكتورة الفاضلة " حناء مشري" على تتبعها لهذا العمل بإرشاداتها
ونصائحها القيمة، و الأستاذ الدكتور " يزيد تفرارته" على ما قدمه لي من مساعدة لإنجاز
وإتمام هذا العمل. والأستاذة الدكتورة " عائشة سلمى كيطلي" على كل ما قدمته لي من
توجيهات قيمة وآراء سديدة.

وأوجه بالشكر إلى السادة الأساتذة أعضاء لجنة المناقشة الموقرة على تكرمهم قبول مناقشة
موضوع الأطروحة، كما أتقدم بالشكر الجزيل لكل من ساعدني في إنجاز هذا العمل من قريب
أو بعيد.

تمرايط زينب

إهداء

أهدي هذا العمل المتواضع إلى

أمي العزيزة، أبي العزيز حفظهما الله ورعاهما.

إلى أختي وأخي

إلى كل الأصدقاء

وإلى زملاء الدراسة من الطور الابتدائي إلى الطور الجامعي.

قائمة المحتويات	
أ-ص	مقدمة
2	الفصل الأول: التأسيس النظري لرأس المال الفكري
2	المبحث الأول: التأسيس النظري لمفهوم رأس المال الفكري
37	المبحث الثاني: تصنيفات رأس المال الفكري
51	المبحث الثالث: أساليب المحافظة وبناء رأس المال الفكري
60	الفصل الثاني: القياس المحاسبي لرأس المال الفكري
61	المبحث الأول: ماهية القياس المحاسبي لرأس المال الفكري
81	المبحث الثاني: طرق ونماذج قياس رأس المال الفكري
100	المبحث الثالث: نموذج معامل القيمة المضافة لرأس المال الفكري
111	الفصل الثالث: أداء المؤسسات الاقتصادية
112	المبحث الأول: ماهية الأداء المالي
131	المبحث الثاني: ماهية الأداء التسويقي
145	المبحث الثالث: ماهية الأداء الوظيفي
159	الفصل الرابع: دراسة تطبيقية عينة من المؤسسات الجزائرية المقيدة في بورصة الجزائر
160	المبحث الأول: عرض منهجية وأدوات الدراسة
173	المبحث الثاني: النموذج المستخدم للقياس المحاسبي لرأس المال الفكري
199	المبحث الثالث: دراسة أثر كفاءة رأس المال الفكري على أداء مؤسسات عينة الدراسة
221	الخاتمة
227	قائمة المراجع
244	قائمة الأشكال
246	قائمة الجداول
248	فهرس المحتويات
251	الملخص

مقدمة

شهد العقد الأخير من القرن العشرين تغيرات عديدة في الأسواق وتقنيات الإنتاج، التي كان لها دور في زيادة شدة المنافسة العالمية ولاسيما في ظل بيئة المنظمات التي تمتاز بالديناميكية العالية، الأمر الذي يلزم المنظمات التوجه نحو تكوين رؤية واضحة لتجويد أداؤها وخدماتها، وإعادة تقييم موجوداتها المادية وموجوداتها المعرفية.

ويعكس الاهتمام الكبير للمنظمات بالأصول الفكرية أو ما يصطلح عليه برأس المال الفكري الذي أصبح رأس المال حقيقي للمنظمات باعتباره الركن الذي يلعب الدور الرئيس في عملية الابتكار والتجديد، مما يعني أن مركز توليد القيمة انتقل من استغلال الموارد الطبيعية (المادية) إلى استغلال الأصول الفكرية (رأس المال الفكري). وبالتالي هو القادر على تحويل المعرفة إلى قيمة ومن ثم إلى ميزة تنافسية وهو تتألف من ثلاثة أشكال أساسية هي رأس المال البشري، رأس المال المنظم ورأس مال العميل. هذه المكونات الأساسية تسمح للمنظمات بتنفيذ استراتيجياتها لتحقيق أداء أفضل للأعمال، وإحداث اختلافات في السوق.

في الوقت الحاضر لم تعد هذه النظرية ذات معنى في هذا الاقتصاد الحديث القائم على المعرفة، لقد تغير الاقتصاد العالمي بشكل كبير خلال السنوات الثلاثين الماضية. كان التغيير في شكل انتقال من الرأسمالية الصناعية للرأسمالية القائمة على المعرفة ثورة في عالم المنظمات. وتم اعتماد تدابير مختلفة في بعض البلدان المتقدمة على تحويل الاقتصادات القائمة على المدخلات إلى الاقتصادات القائمة على المعرفة على سبيل المثال نيوزلندا، اليابان،... وعلى الرغم من الإجماع النسبي الذي تم التوصل إليه فيما يتعلق بقياس فئات قليلة من الأصول اللاملموسة مثل براءات الاختراع والعلامات التجارية، وأنظمة القياس لا تزال محدودة في قدرتها على حساب أصول المعرفة الضمنية.

مقدمة

وتتضح أهمية رأس المال الفكري في المنظمات الاقتصادية، من أهمية نظم قياسه والتي أصبحت من أهم المؤشرات التي تعكس تطور الفكر الإداري. ما سرع في تدافع الدول والمنظمات ومراكز البحث والدراسات، إلى عقد الندوات والمؤتمرات حول تحليل مفاهيمه وأبعاده، والبحث عن الطرق والوسائل الكفيلة بقياسه وتقويمه وتطبيقه في أرض الواقع. إن عدم الاعتراف بهذه الأصول كرأس مال فكري في البيانات المالية قد يؤدي إلى فرق كبير بين القيمة السوقية للمنظمة كما هو متصور من قبل المستثمرين والقيمة الدفترية للمنظمة، على الرغم من أن قيمة رأس المال الفكري للمنظمة ليس بالضرورة يساوي الفرق-بين القيمة السوقية والقيمة الدفترية للمنظمة، وفقا لذلك، فقد أصبح إجراء تحليل نقدي لقيمة رأس المال الفكري وكذلك التحديات فيما يتعلق المحاسبة عن هذه الأصول و لسوء الحظ، هذا التفاوت قد يخلق الانطباع بأن التقارير المالية لا تقدم صورة دقيقة عن المنظمة بالإضافة إلى ذلك، فإن المستثمرين غير قادرين على الاعتماد فقط على البيانات المالية من أجل جعل قرارات الاستثمار. إنها القيمة السوقية التي تدفع قرار المستثمر فيما يتعلق بالاستثمار أو عدم الاستثمار في منظمة معينة.

وبسبب بعض القيود في المعايير والممارسات والمبادئ المحاسبية التقليدية المعلومات المتعلقة بالأصول اللاملموسة لم تعالج بعد بشكل صحيح في الحسابات وإعداد التقارير المالية .

أ- طرح الإشكالية:

لم يفتح الاقتصاد القائم على المعرفة أسواق جديدة فقط للمنظمات ولكن طريقة جديدة لممارسة الأعمال التجارية، حيث يكون الحصول على رأس المال المادي ليس الهدف الرئيسي فقد انخفضت أهمية العوامل المادية والمالية، في حيث زادت الاستثمارات في المعرفة والأصول اللاملموسة، تم الاعتراف بها كعامل للإنتاج والمنافسة في ظل عصر المعلوماتية .

انطلاقا من الأبعاد سالفة الذكر وهذا التصور الأخير يمكننا صياغة التساؤل الرئيسي كمايلي:

ما مدى تأثير كفاءة رأس المال الفكري المقاسة محاسبيا للمؤسسات الاقتصادية المقيدة في بورصة

الجزائر على أدائها للفترة 2010-2020؟

وضمن الإطار العام لهذه الإشكالية التي نود الإجابة عنها نطرح جملة من التساؤلات الفرعية التالية:

- كيف يمكن قياس رأس المال الفكري محاسبيا؟ وما هي أهم نماذج قياس رأس المال الفكري في المؤسسات الاقتصادية؟

مقدمة

- ما مستوى كفاءة رأس المال الفكري في المؤسسات الاقتصادية المقيدة في بورصة الجزائر خلال الفترة 2010-2020 ؟
 - مدى تأثير كفاءة رأس المال الفكري على الأداء المالي للمؤسسات الاقتصادية المقيدة في بورصة الجزائر خلال الفترة 2010-2020 ؟
 - مدى تأثير كفاءة رأس المال الفكري على الأداء التسويقي للمؤسسات الاقتصادية المقيدة في بورصة الجزائر خلال الفترة 2010-2020 ؟
 - مدى تأثير كفاءة رأس المال الفكري على الأداء الوظيفي للمؤسسات الاقتصادية المقيدة في بورصة الجزائر خلال الفترة 2010-2020 ؟
- ب- فرضيات الدراسة:

وللإجابة على إشكالية البحث تمت صياغة جملة من الفرضيات كأساس ينطلق منه لمناقشة موضوع البحث:

يمكن اقتراح الفرضيات التالية:

- تعد النماذج الكمية لقياس رأس المال الفكري أكثر النماذج ملائمة للقياس المحاسبي ؛
 - تتميز المؤسسات الاقتصادية المقيدة في بورصة الجزائر بكفاءة رأس مالها الفكري؛
 - لا تحسن كفاءة رأس المال الفكري للمؤسسات الاقتصادية المقيدة في بورصة الجزائر من أدائها المالي خلال الفترة 2010-2020؛
 - لا تحسن كفاءة رأس المال الفكري للمؤسسات الاقتصادية المقيدة في بورصة الجزائر من أدائها التسويقي خلال الفترة 2010-2020؛
 - لا تحسن كفاءة رأس المال الفكري للمؤسسات الاقتصادية المقيدة في بورصة الجزائر من أدائها الوظيفي خلال الفترة 2010-2020.
- ج- أهمية الدراسة:

تنبع أهمية الدراسة من الموقع الذي يحتله رأس المال الفكري في قيمة المؤسسات وعلاقتها بالأصول اللاملموسة. كونه يعتبر من أهم المداخل لصناعة الفارق في بيئة الأعمال المعاصرة الذي تستطيع من خلاله التنافس واستغلال مواطن القوة والضعف ومواجهة التحديات والظروف المحيطة التي ستعكس على قرارات المستثمرين وحركة سوق الأوراق المالية، وتحسين الأداء المالي للمنظمة. أيضا تكمن أهمية الدراسة في تحديد العلاقات الارتباطية بين متغيرات الدراسة، ومعرفة مدى كفاءة رأس مال الفكري للشركات محل الدراسة.

د- أهداف البحث:

يسعى هذا البحث إلى تحقيق الأهداف التالية:

- تقديم إطار نظري لكل من رأس المال الفكري والقياس المحاسبي له، وتسليط الضوء على مختلف نماذج قياسه؛
- الإجابة على التساؤلات الفرعية ودراسة الفرضيات المقدمة لإثبات صحتها أو نفيها؛
- لفت انتباه القادة والمدراء في المؤسسات الجزائرية إلى وجود أصول اللاملموسة يجب عليهم أخذها بعين الاعتبار والتحكم فيها، تطويرها والحفاظ عليها؛
- محاولة تقييم أثر القياس المحاسبي لرأس المال الفكري على أداء المؤسسات الاقتصادية المقيدة في البورصة محل الدراسة؛
- عرض طرائق القياس المحاسبي لرأس المال الفكري في المؤسسات الاقتصادية محل الدراسة؛

هـ- المنهج المتبع:

بغية القيام بتحليل علمي ومنهجي لإشكالية مدى تأثير كفاءة رأس المال الفكري للمؤسسات الاقتصادية المقيدة في بورصة الجزائر على أدائها للفترة (2010-2020)، وبهدف اختبار صحة الفرضيات المقترحة استخدمنا في بحثنا المنهج الوصفي والتحليلي. الوصفي بالاعتماد على قائمة متنوعة من المراجع والدوريات الحديثة المتخصصة وبعده لغات، العربية، الإنجليزية والفرنسية، وقد تناولت هذه المصادر جوانب مهمة من الدراسة بكثير من التفصيل والتجديد المستمر، كما سيتم الرجوع إلى بيانات وإحصائيات من مصادر موثوقة وطنية وأجنبية تتسم بالدقة والمصداقية، والاضطلاع على القوائم الختامية لمؤسسات (صيدال، سلسلة فندق الأوراسي، مؤسسة أن سي أ- روية) المراقبة والمدققة محاسبيا، والمنهج التحليلي من خلال الاعتماد على معامل القيمة المضافة الفكرية (VAIC).

و- مبررات اختيار الموضوع:

يرجع انتقاء موضوع هذا البحث دون غيره في الانتشار الواسع الذي عرفه الموضوع مؤخرا بحيث يضم الشركات الخاصة والعمومية والبنوك والأسواق المالية ليمتد أثره حتى على العمال والزبائن وغيرهم، كذلك التعرف على مدى اهتمام المؤسسات الاقتصادية الجزائرية برأس مالها الفكري مقارنة بالمؤسسات العالمية التي تسعى لتطويره باعتباره موردا استراتيجيا لتحقيق أهدافها. وأخيرا محاولة توضيح العلاقة النظرية والميدانية بين كفاءة رأس المال الفكري للمؤسسات الاقتصادية المقيدة في بورصة الجزائر وأدائها (المالي، التسويقي والوظيفي)، والتي من المفترض أنها لم تدرس من قبل الأبحاث والدراسات السابقة على هذا النحو.

ز- الدراسات السابقة:

تعدد الدراسات التي تناولت رأس المال الفكري وكيفية قياسه، وطرحت على ذلك الكثير من نماذج القياس. ومنها الدراسات المرجعية وأخرى حاولت تطبيق تلك النماذج في بيئات مختلفة.

أولاً. الدراسات الأجنبية:

(A.Pulic,2000), « VAICT™ an accountingtool for IC management »,International Journal of Technology Management Vol20, No(5).

هدفت الدراسة إلى تحديد مدى نجاعة نموذج معامل القيمة المضافة (VAICT™) الذي تم تطويره بواسطة (Ante Pulic,1998) في قياس كفاءة رأس المال الفكري، تقوم الطريقة بقياس ومراقبة كفاءة الشركات باستخدام والقوائم المالية، وأن أداء المؤسسة في بناء القيمة، يعتمد على كل من أصولها الملموسة اللاملموسة أي رأس المال المادي ورأس المال الفكري المتضمن (رأس البشري، ورأس الهيكلية). فإذا كانت الشركة تهدف إلى تحقيق أقصى نتيجة من خلال إدارة مواردها المحددة، فيجب أن تعرف مدى نجاحها في إنشاء القيمة في الشركة، وبالتالي فإن المعلومات التي توفرها وظيفة -قياس كفاءة خلق القيمة- حاسمة في الإدارة الناجحة للأصول الفكرية.

توصلت الدراسة أنه كلما تم استخدام موارد الشركة بشكل أفضل (رأس المال المستخدم ورأس المال الفكري)، كلما زادت كفاءة خلق القيمة للشركة (حيث يكون رأس المال البشري كعامل خلق القيمة الحاسم للأعمال الحديثة)، وينتج عن هذا زيادة في القيمة المضافة من ناحية ويحدد القيمة السوقية من ناحية أخرى.

(A.Pulic, M. Kolakovic, K. Jelcic,2009), «Efficiency of intellectual capitalinHotel Business », Tourism and Hospitality Management, Vol. 15, No. 1.

هدفت الدراسة إلى تبيان أثر كفاءة رأس المال الفكري في مجموعة من الفنادق، التي لا تملك أي فكرة عن كيفية التعامل مع التحديات التي يفرضها اقتصاد المعرفة في ممارسة الأعمال اليومية لذلك، من الضروري أن يتلقى المديرين التعليم في هذا الشأن، حتى يتمكنوا من فهم الطريقة التي يتغير بها الاقتصاد وكيف يؤثر ذلك لهم. وطور مركز (IC) الكرواتي النزهة البرنامج وعمل على تنفيذه مع أكثر من 60 شركة، خاصة ومملوكة للدولة، من مختلف القطاعات والمناطق.

توصلت الدراسة إلى أن زيادة الإنتاجية في قطاع الخدمات (الفنادق)، لا تعتمد على الحكومة أو السياسة. إنما مهمة المديرين وصناع القرار في الفنادق، كما أن هناك عدة عوامل تثبط من زيادة كفاءة رأس المال الفكري في الفنادق تتمثل في ثقافة الفندق: فإذا كان لا يدعم طرق جديدة للتفكير والقيام كذلك إذا لم يكن هناك مجال للتغيير، والاستعداد للتعلم، وتحليل الأخطاء، يلها الموظفون: إذا قاطعوا المشروع بطريقة نشطة أو سلبية، بسبب قلة الوعي والفهم، والجمود، والمخاوف من التغيير والميل إلى الحفاظ على المعرفة، ثم الإدارة العليا: إذا كانت غير مطلعة، خاملة، متمركزة حول الذات، لا تحظى بشعبية، لا تفهم ما يحفز المرؤوسين، يرفض التغييرات الإيجابية، ويقدم لفظيا دعم فقط، دون دعم حقا المشروع، بعدها الرؤية: إذا كانت غير موجودة، غامضة، غير واضحة أو محددة بشكل سيئ (يجعل من الصعب محاذاة أهداف (IC) التي تخدم دعم الرؤية، وأخيرا نظام القياس: إذا فشل في قياس ومراقبة ما هو مهم في الاقتصاد الجديد.

(Jamal Aldin Nazari,2010),« Titled:An Investigation of the Relationship between the Intellectual Capital Components and Firm's Financial Performance »,Haskayne school of business, University of calgary,alberta.

تهدف الدراسة إلى استكشاف العلاقة بين مكونات رأس المال الفكري والأداء المالي للشركة. وتم الحصول على بيانات الدراسة من خلال قاعدة بيانات أرشيفية ثانوية، البصيرة البحثية، من أجل جمع البيانات حول المتغيرات ذات الاهتمام. تتضمن العينة 775 شركة للسنة الثابتة من 1996 إلى 2006. بناء على أهداف البحث، لقد استخدمت ستة متغيرات: ثلاثة متغيرات لقياس (IC)، وثلاثة متغيرات لقياس الأداء المالي، وأجريت تحليلات أولية للبيانات من خلال نظام (SPSS). ثم تم اختبار النموذج المفترض باستخدام نمذجة المعادلة الهيكلية (SEM).

أظهرت النتائج التجريبية أن رأس المال البشري يرتبط بشكل إيجابي وكبير برأس المال الهيكلية، علاوة على ذلك وجدت علاقة إيجابية مهمة بين رأس المال البشري والأداء المالي للشركة، وأخيرا لم تقدم النتائج دليلا على وجود علاقة إيجابية بين رأس المال الهيكلية والأداء المالي للشركة، ما تم توثيقه في هذه الدراسة هي أن الاستثمار في الهياكل التنظيمية وقواعد البيانات وبرامج الكمبيوتر، وزيادة الإعلانات، في حد ذاتها، قد لا تؤدي بالضرورة إلى تحسين الأداء المالي. وعلاوة على ذلك، يلزم استخدام متغيرات أفضل لنواتج رأس المال الهيكلية، يمكن تحقيق قيمة (IC) من خلال التفاعل بين رأس المال الهيكلية ورأس المال البشري حيث يرتبط هذان المكونان ارتباطا وثيقا.

(DanielZeghal and Anis Maaloul,2010), « Analysing value added as an indicator of intellectual capital and its consequences on company performance » , Journal of Intellectual Capital Vol. 11 No(1).

الهدف من هذه الورقة هو تحليل دور القيمة المضافة كمؤشر لرأس المال الفكري وتأثيره على أداء الشركة الاقتصادية والمالي وسوق الأوراق المالية. وتم استخدام طريقة معامل القيمة المضافة الفكرية (VAIC) على 300 شركة في المملكة المتحدة مقسمة إلى ثلاث مجموعات من الصناعات: التكنولوجيا الفائقة والتقليدية والخدمات. تتطلب البيانات لحساب طريقة (VAIC) يتم الحصول عليها من قبل وزارة التجارة والصناعة في المملكة المتحدة (وزارة التجارة والصناعة). يتم إجراء التحليل التجريبي باستخدام الارتباط وتحليل الانحدار المتعدد الخطي.

تظهر النتائج أن رأس المال الفكري (IC) له تأثير إيجابي على الأداء الاقتصادي والمالي للشركات، ومع ذلك فإن العلاقة بين رأس المال الفكري (IC) وأداء سوق الأسهم هو كبير فقط للصناعات ذات التقنية العالية. وتشير النتائج أيضا إلى أن رأس المال العامل لا يزال محددًا رئيسيًا من الأداء المالي وسوق الأوراق المالية على الرغم من أنه له تأثير سلبي على الأداء الاقتصادي.

(Eko Santoso 2011), « Intellectual capital Indonesia : the influence on financial performance of bankingindustry », PhD thesis, university of phoenix.

هدف الباحث من خلال أطروحته إلى إبراز العلاقة بين رأس المال الفكري وأداء البنوك في إندونيسيا. وتم جمع بيانات رأس المال الفكري من مسح للبنوك المديرين التنفيذيين / المديرين. كما تم حساب رأس المال الفكري من البنوك المالية البيانات. كان مقياس أداء البنوك هو العائد على الأصول، والذي كانت محسوبة من التقارير المالية للبنوك.

استخدمت هذه الدراسة الأساليب الإحصائية مثل الارتباط والانحدار لتحليل البيانات والتحقيق في العلاقات والتفاعلات بين رأس المال الفكري وأداء البنوك. تحليل الارتباط المستخدمة على حد سواء حدودي (بيرسون لحظة المنتج) وغير حدودي (كيندال ورتبة سيرمان) ومن طرق استخدم تحليل الانحدار طرق الانحدار الخطي البسيطة والمتعددة للعثور على التفاعلات بين العائد على الأصول ورأس المال الفكري وبين العائد على الأصول وجميع مكونات رأس المال الفكري.

أظهرت النتائج على وجود علاقة إيجابية معتدلة بين رأس المال الفكري وأداء البنوك. كما أن كل مكونات رأس المال الفكري أيضا معتدلة العلاقة الإيجابية مع عائد البنوك على الأصول. لذلك، يجب على المنظمات زيادة رأس المال الفكري لتحسين أداء المنظمات.

(Bharathi Kamath ;2015),« Impact of Intellectual capital on Financial Performance and Market Valuation of Firms in India», *International Letters of Social and Humanistic Sciences*, Vol. 48.

هدف هذا المقال إلى دراسة تأثير تقييم رأس المال الفكري (IC) على الأداء المالي وتقييم السوق للشركات في الهند. من خلال ثلاثين شركة من مختلف قطاعات التصنيع والخدمات، وتم إجراء التحليل لفترة من السنة المالية (2008-2013) باستخدام تحليل الانحدار الخطي المتعدد لدراسة تأثير (IC) على الأداء المالي والقيمة السوقية لهذه الشركات المختارة، كما تم أيضا اعتماد نموذج معامل القيمة المضافة (VAIC) لتقييم رأس المال الفكري.

توصلت الدراسة إلى أن الأداء المالي والقيمة السوقية يتأثران بالفعل برأس مال الفكري للشركات، وتعتبر هذه النتيجة حاسمة بالنسبة لإدارة الشركة وصانعي السياسات لجعل الإفصاح عن رأس المال الفكري والإبلاغ إلزاميا في بيانات حساب الشركة حيث يمكن لأصحاب المصلحة الحصول على الصورة الحقيقية للقيمة الحقيقية للشركة.

(NasifOzkan, Sinan Cakan, Murad Kayacan;2017), « Intellectual capital and financial performance: A study of the Turkish Banking Sector », *Journal of Borsa Istanbul*, Vol. 03 No(17).

هدفت الدراسة إلى تحليل العلاقة بين رأس المال الفكري والأداء المالي لـ 44 بنكا تعمل في تركيا بين عامي 2005 و 2014. وتم قياس رأس المال الفكري للبنوك من خلال نموذج معامل القيمة المضافة.

توصلت الدراسة أن رأس المال الفكري للقطاع المصرفي التركي بشكل عام يتأثر بكفاءة رأس المال البشري (HCE). فمن حيث أنواع البنوك، فإن بنوك التنمية والاستثمار لديها أعلى متوسط كفاءة لرأس المال الفكري (VAIC)، وعند تجزئة مكونات معامل القيمة المضافة يمكن ملاحظة أن كفاءة رأس المال العامل (CEE) وكفاءة رأس المال البشري (HCE) تؤثر بشكل إيجابي على الأداء المالي للبنوك. ومع ذلك، فإن كفاءة رأس المال العامل لها تأثير أكبر على الأداء المالي للبنوك مقارنة مع كفاءة رأس المال البشري (HCE).

(Marie Tin Ming Kown ;2020), « Intellectual capital value creation and firm performance in singapore », *PhD thesis, Cardiff Metropolitan University*.

تهدف هذه الدراسة إلى وضع إطار تقييم أثر رأس المال الفكري على خلق القيمة وأداء الشركات في سنغافورة، وطرح التساؤل التالي: هل يمكن لمفهوم رأس المال الفكري ومكوناته أن يخلق قيمة مضافة في الشركات المدرجة في بورصة سنغافورة؟ وللإجابة على هذا التساؤل قام الباحث بجمع البيانات من التقارير المالية لـ (90) شركة مدرجة في بورصة سنغافورة تم تصنيفها إلى ثلاثة قطاعات رئيسية: صناعية وخدمية وأخيرا تجارية خلال الفترة الممتدة (2005-2014)، باستخدام نوعين من نماذج (panel) تتمثل في (Static panel data) و (Dynamie panel data).

مقدمة

توصلت الدراسة إلى أن مكونات رأس المال الفكري (رأس المال البشري، رأس المال العلائقي، ورأس المال العملي، ورأس المال الابتكاري) لها آثار كبيرة على الأداء المالي من خلال التغيير في سعر السهم.

(Ali Esmaili, Soolmaz Assadi and Haseeb Akram khan, 2020), «The impact of Intellectual Capital on Pharmaceutical and Food Industry company's financial performanc », PhD thesis, Linnaeus universitysweden.

تهدف هذه الدراسة إلى تحديد أثر رأس المال الفكري (IC) على الشركات الدوائية والغذائية المسجلة في بورصة طهران، من خلال التساؤل التالي: ما تأثير رأس المال الفكري في الأداء المالي لشركة الأدوية والصناعة الغذائية؟، وقد تم الاعتماد على الطريقة الكمية مع المنهج الكمي والإستنتاجي، وتم جمع البيانات الإحصائية المتعلقة بالأدوية والأغذية الصناعات التحويلية وتقييم (IC) من خلال نموذج معامل القيمة المضافة للباحث (public).

توصلت الدراسة إلى أن رأس المال العامل والهيكلية على علاقة إيجابية وهامة مع الأداء المالي للشركات الدوائية المسجلة في بورصة طهران، في حين تكون غير ذلك بين رأس المال البشري والأداء المالي، أما في صناعة المواد الغذائية فإن رأس المال العامل والبشري له علاقة إيجابية وهامة مع الأداء المالي للشركات المسجلة في بورصة طهران، في حين لا توجد علاقة بين رأس المال الهيكلية والأداء المالي.

(MagdalenaKozera-Kowalska,2020),«Intellectual capital : ISVA, the Alternative way of calculating creating value in agricultural entities-case of poland»,Journal of sustainability, Vol. 12 No(2645).

تهدف هذه الدراسة إلى وصف المصادر الفكرية للقيمة المضافة (ISVA)، وهي الطريقة البديلة لتحليل إنتاجية المدخلات الملموسة وغير الملموسة التي تؤثر على عملية إضافة القيمة في المؤسسات الزراعية، نظرا للعيوب الموجودة في معامل القيمة المضافة (VAIC) بما في ذلك الاستخدام المتزامن للقيم القائمة على الموارد والتدفق، وتصويب البحث المستمر باستخدام التدابير التي ستمكن مراقبة رأس المال الفكري واستخدامه في المشاريع الزراعية.

توصلت الدراسة إلى أن المؤسسات الزراعية لها موارد رأس مال فكرية، والكفاءة العالية لاستخدامها تتجاوز كفاءة استخدام تلك المؤسسات التقليدية، كما أن النموذجين (ISVA) و (VAIC) حددت أهمية المدخلات اللاملموسة وأكدت مساهمتهما في القيمة المضافة في المقتنيات الزراعية التي شملها الاستطلاع، كما أظهرت النتائج أيضا أن طريقة (ISVA) تعكس العمليات التي تجري في ممارسة الأعمال التجارية للمؤسسات الزراعية بشكل جيد.

(Jian Xu, Feng Liu, 2020), «The impact of intellectual capital on firm performance : A Modified and Extended VAIC Model », journal of competitiveness, volum12,issus01,2020,p166.

تهدف هذه الدراسة إلى عرض مدى تأثير رأس المال الفكري ومكوناته على أداء شركات التصنيع الكورية خلال الفترة (2013-2018)، وتم اعتماد نموذج القيمة المضافة المعدلة والموسعة (VAIC) لقياس أكثر دقة لرأس المال الفكري، وهذا التعديل تمثل في إضافة مكونين لكفاءة رأس المال الفكري أولهما كفاءة رأس المال البحث والتطوير (RDE) وتحسب من خلال $RDE = R\&D \text{ expenses}/va$ وثانيا كفاءة رأس المال الزبائني (RCE) وتحسب من خلال $RCE = Marketing \text{ and advertising expenses}/VA$ أما كفاءة رأس المال الهيكلي فقد قام بالتعديل عليه، وأصبح يحسب من خلال المعادلة $SCE = VA - HC - R\&D$ (Marketing and advertising expenses/VA)، وتم قياس أداء الشركة بشكل منهجي وشامل في ثلاثة معايير متميزة: الربحية، والقيمة السوقية.

توصلت نتائج الانحدار أن رأس المال المادي كان العامل الأكثر تأثيرا في أداء الشركة؛ كما ينظر إلى رأس المال البشري على أنه مقياس لتعزيز الأداء؛ في حين لم يكن لرأس المال الهيكلي تأثير كبير على أداء الشركة؛ وكان رأس المال الابتكاري ورأس المال العلائقي يضران بربحية الشركة. ومن الواضح أيضا أن نموذج (VAIC) المعدل والموسع يؤدي أداء أفضل من نموذج (VAIC) الأصلي الذي اقترحه بوليك (1998).

(Shapan Chandra Majumder, BismarkKusiAppiah, ObambiChardel Cardorel,2021) «Determinants of market to book value and financial performance of Chineselistedfirms: implication of MVAIC model», Volum18, issu(2),2021,p141.

تهدف هذه الدراسة في قياس أثر كفاءة رأس المال الفكري على السوق وكذلك الأداء المالي للشركات في الصين. استخدام الشكل المعدل لأداة بوليك التي تستخدم على نطاق واسع في العديد من الدراسات في جميع أنحاء العالم من أجل العثور على أدلة تجريبية بين العلاقات بين رأس المال الفكري مع القيمة السوقية للشركات. من أجل قياس كفاءة وفعالية رأس المال الفكري، تستخدم هذه الدراسة النسخة المعدلة من نموذج بوليك (VAIC) الذي هو معامل القيمة المضافة الفكرية المعدلة (MVAIC) هو في الأساس نموذج جديد مع تعديلات في النموذج السابق كما قدمها (بوليك ، 1998) بعد إضافة عنصر آخر وهو رأس المال العلائقي الذي يمثل أصل للاملموس لأي منظمة وعادة ما يتضمن استثمارها في إقامة علاقات مع عامة الناس أو أصحاب المصلحة الآخرين. (بوليك ، 2000) لم يعتبر هذا مكونا رئيسيا ولكن وفقا لباحثين مختلفين، ويتم حسابه من خلال العلاقة التالية $RCE = RC/VA$ وتمثل قيمة (RC) تكاليف التسوق بحيث يصبح النموذج كفاءة رأس المال الفكري المعدل يضم كل من رأس المال العامل والبشري والهيكلية والعلاقاتية.

مقدمة

قد أظهرت النتائج أن صناعة الأسمت لها علاقة مختلفة بين رأس المال الفكري والقيمة السوقية والأداء المالي مقارنة بقطاعات الاقتصاد الأخرى. كما يمكن أن يساعد الرؤساء التنفيذيين والمديرين والمساهمين وكذلك المستثمرين على تحليل أداء الشركات والحصول على المعلومات المفقودة صراحة في التقارير المالية للشركات.

ثانياً. الدراسات العربية:

(فائق جواد كاظم، 2014)، بعنوان دور رأس المال الفكري في تعزيز الأداء المالي لعينة من الشركات المساهمة في سوق العراق للأوراق المالية، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد 20، العدد 78. هدفت هذه الدراسة إلى تقصي العلاقة بين قيمة رأس المال الفكري وربحية عدد من الشركات العراقية المساهمة المدرجة في سوق العراق للأوراق المالية. وقد شملت عينة البحث (30) شركة من مجموع الشركات العراقية المساهمة المدرجة في سوق العراق للأوراق المالية والبالغ عددها (73) شركة عام 2012.

وتحددت أبرز نتائج البحث بصلاحيته أنموذج الاختبار في تفسير العلاقة بين قيمة رأس المال الفكري والأداء المالي للشركات المدروسة عينة البحث بالتركيز على ربحيتها والتنبؤ باتجاهاتها المستقبلية المتوقعة بعدما أثبتته نتائج الانحدار من معنوية إحصائية بين المتغيرات المدروسة في ظل تكرار عملية الاختبار نظراً لتعدد قياسات الربحية عبر استعمال مقياسي العائد على الموجودات والعائد على حقوق الملكية، ومن ثم الاتجاه الطردي بقوة العلاقة بين المتغيرين المدروسين.

دراسة (دحماني عزيز، 2015)، بعنوان مساهمة الإنفاق على رأس المال الفكري في أداء المؤسسة الصناعية- دراسة حالة مؤسسة سوناطراك، أطروحة دكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية، التسيير و العلوم التجارية، جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان.

تناول الباحث من خلال رسالته موضوع مساهمة الإنفاق على رأس المال الفكري في أداء المؤسسات الصناعية الجزائرية، وذلك من خلال دراسة حالة مؤسسة سوناطراك باعتبارها أهم مؤسسة صناعية في الجزائر والقوة المحركة للاقتصاد الجزائري. وقد تم استخدام معامل القيمة المضافة الفكرية (VAIC) في قياس مساهمة رأس المال الفكري وذلك بتحليل بيانات مؤسسة سوناطراك خلال الفترة الممتدة من (2001-2012)، واختبار صحة فرضيات الدراسة باستعمال نموذج الانحدار المتدرج (Regression Stepwise) من خلال البرنامج الإحصائي (SPSS).

مقدمة

وقد دلت النتائج المتوصل إليها إلى وجود علاقة مباشرة بين كفاءة رأس المال البشري والأداء المالي لمؤسسة سوناطراك، وأيضا وجود علاقة مباشرة بين كفاءة رأس المال الهيكلي والأداء الاقتصادي لمؤسسة سوناطراك، في حين وضحت عدم وجود علاقة مباشرة بين رأس المال المستخدم وأداء مؤسسة سوناطراك. كل هذه النتائج السابقة قد أثبت وجود علاقة موجبة بين الإنفاق على رأس المال البشري والأداء المالي وبدرجة أقوى بين رأس المال الهيكلي والأداء الاقتصادي.

دراسة (بلبال حسناوي، عبد الرزاق فوزي، 2019)، بعنوان أثر رأس المال الفكري في تحسين أداء المؤسسة الاقتصادية – دراسة على عينة من إدارات المؤسسات الاقتصادية بولاية سطيف، مجلة الإستراتيجية والتنمية، المجلد 09 / العدد: 16 مكرر.

هدفت هذه الدراسة إلى بيان أثر رأس المال الفكري بمكوناته على تحسين أداء المؤسسة الاقتصادية، ولتحقيق أهداف هذه الدراسة تم جمع وتحليل أراء 51 من إدارات مجموعة من المؤسسات الاقتصادية بولاية سطيف، من خلال توزيع استبيان معد لذلك يضم متغيرات الدراسة، حيث تم تقسيم محور رأس المال الفكري إلى ثلاثة أبعاد تمثلت في كل من رأس المال البشري، رأس المال الهيكلي ورأس المال الزبائني. وقد تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي للوقوف على تحليل إشكالية البحث وفرضياته.

توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها: وجود علاقة تأثير إيجابية بين رأس المال الفكري والأداء في المؤسسات محل الدراسة، كما تهتم المؤسسات محل الدراسة برأس المال الفكري، وبدرجة أكبر رأس المال الزبائني ليليه رأس المال البشري وفي المرتبة الأخيرة رأس المال الهيكلي.

دراسة (رجاء رشيد عبد الستار، 2020) بعنوان تحليل العلاقة بين أبعاد رأس المال الفكري وأداء العاملين بالمؤسسات التعليمية، مجلة كلية مدينة العلم، المجلد 12 العدد 1.

تهدف هذه الدراسة في التعرف على مكونات رأس المال الفكري وأثرها على أداء العاملين بالمؤسسة التعليمية وذلك من خلال تحليل العلاقة بين أبعاد رأس المال الفكري المتمثلة بالبعد (البشري، العلاقاتي، الهيكلي) وأداء العاملين.

أشارت نتائج تحليل العلاقة أن هنالك علاقة ذات تأثير معنوي إحصائي بين رأس المال الفكري بكافة محاوره (البشري، الهيكلي، العلاقاتي) والعاملين بالمؤسسة التعليمية (عينة البحث) مما يؤكد الحاجة إلى الاهتمام المستمر بهذه المكونات، وأيضا وجود علاقة إيجابية بين رأس المال الفكري كمتغير مستقل وتعزيز أداء العاملين كمتغير معتمد وذلك يشير إلى أن رأس المال الفكري بمكوناته الثلاثة يمتلك تأثيرا كبيرا على أداء العاملين.

دراسة (جهيدة أمعوش، 2021) بعنوان دور إدارة رأس المال الفكري في تحسين الأداء وتعزيز المركز التنافسي للمؤسسة الصناعية الجزائرية- دراسة ميدانية لبعض المؤسسات بولاية سطيف، أطروحة دكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير.

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على البعد الاستراتيجي والديناميكي لدور رأس المال الفكري في تحسين الأداء وتعزيز المركز التنافسي للمؤسسة الصناعية الجزائرية، حيث تم استخدام استبيان وجه ل94 إطار في 40 مؤسسة صناعية بولاية سطيف، واعتمد في تحليل البيانات والإجابة على الفرضيات المطروحة برنامج (SPSS) ونموذج (Baron and Kenny) واختبار (Sobel).

توصلت الدراسة إلى أن المؤسسات الصناعية محل الدراسة تتبنى في إدارة رأس المال الفكري بمستوى متوسط، كما أظهرت النتائج تأثيرا إيجابيا ومعنويا لرأس المال الفكري بمكوناته في تحسين الأداء وتعزيز المركز التنافسي، أيضا هناك تأثير إيجابي ومعنوي لتحسين الأداء بأبعاده في تعزيز المركز التنافسي، كما أكدت نتائج الدراسة أن تحسين الأداء يعد وسيطا مهما في العلاقة بين رأس المال الفكري وتعزيز المركز التنافسي، وأن هذه الوساطة جزئية بين المتغيرات.

الفجوات البحثية التي تحاول الدراسة الحالية تغطيتها:

إن تحديد موقع دراستنا الحالية والتي تتعلق بأثر القياس المحاسبي لرأس المال الفكري على أداء المؤسسة الاقتصادية الجزائرية المقيدة في البورصة الجزائر خلال الفترة (2010-2020)، كان يهدف توجيه النظر إلى بعض الحقائق المعرفية والنظرية التي لم يتم التطرق إليها والتي أغفلت كمتغيرات هامة كان البحث فيها من الضرورات التي فرضها واقع المنظمات الاقتصادية، نتيجة الانتقال إلى الاقتصاد المعرفي الذي يعتمد على الرأس المال الفكري باعتباره الرأس المال الحقيقي للمنظمات والركن الذي يلعب دورا أساسيا في عملية الابتكار والتجديد، وهو القائد في عملية التغيير والإبداع، وبالتالي هو القادر على تحويل المعرفة إلى قيمة ومن ثم إلى ميزة تنافسية، مما يعني أن مركز الثقل في توليد القيمة قد انتقل من استغلال الموارد الطبيعية (المادية) إلى استغلال الأصول الفكرية (الغير ملموسة) ومن قانون تناقص العوائد (الذي يطبق على السلع المادية) إلى قانون تزايد العوائد بالقيمة الفكرية والمعرفة، وبالتالي كان من الضروري أن نبين الفجوة البحثية لدراستنا مع الدراسات السابقة والتي ساهمت بشكل كبير في صياغة وطرح فرضياتنا بدقة ووضوح.

مقدمة

من خلال عرض الإشكاليات التي عمل الباحثون على دراستها، يمكن القول أنه هذه الدراسة تأخذ أهميتها بالمقارنة مع الدراسة السابقة من حيث ما يلي:

من حيث الهدف: تختلف دراستنا مع جميع الدراسات السابقة من حيث الهدف، بحيث تسعى لمعرفة أثر قياس رأس المال الفكري على أداء المؤسسات الاقتصادية الجزائرية المسجلة في بورصة الجزائر.

من حيث القطاع: ركزنا في دراستنا على ثلاثة قطاعات مختلفة المسجلة في بورصة الجزائر تتمثل في القطاع الصيدلاني وإنتاج الأدوية بالنسبة لجمع صيدال، والقطاع الثاني هو قطاع الخدمات بالنسبة لفندق الأوراسي، وأخيرا القطاع الصناعي أو الإنتاجي بالنسبة لمؤسسة أن سي أ - روبية.

من حيث أسلوب القياس والتحليل: استخدمت دراستنا معطيات زمنية مقطعية (Panel data) للوصول للهدف من خلال الاعتماد على البيانات والتقارير المالية للشركات المسجلة في البورصة الجزائرية، فأغلب الدراسات السابقة ركزت في تحليل المتغيرات من خلال إستبانة.

من حيث مدة الدراسة: تختلف دراستنا مع الدراسات السابقة من ناحية الزمن ومكان الدراسة، حيث تم تحديد مدة الدراسة خلال فترة زمنية من سنة (2010-2020) وهي الفترة الزمنية التي تتوفر على البيانات المالية للشركات محل الدراسة، والمتوفرة من خلال التقارير السنوية لبورصة الجزائر.

ح- تقسيمات البحث:

بغرض إنجاز الدراسة قمنا بتقسيمها إلى قسمين، احتوى القسم الأول على ثلاث فصول نظرية واحتوى القسم الثاني فصل تطبيقي، تسبقهم مقدمة تشتمل على مختلف الأبعاد الأساسية لموضوع الدراسة وإشكاليته، وتعميقهم خاتمة متضمنة نتائج الدراسة وجملة من التوصيات المستمدة من النتائج المتصل إليها، تليها أفاق البحث. وجاءت فصول هذه الأطروحة على النحو التالي:

- الفصل الأول وضع لتقديم التأصيل النظري لرأس المال الفكري وتم تقسيمه إلى ثلاثة مباحث، ففي المبحث الأول حاولنا أن نقدم مدخل إلى رأس المال الفكري، أما المبحث الثاني فعرضنا فيه أهم مكونات رأس المال الفكري الأساسية التي اتفق عليها الباحثين، بينما خصصنا المبحث الثالث لدراسة أساليب المحافظة وبناء رأس المال الفكري؛

- الفصل الثاني تناولنا القياس المحاسبي لرأس المال الفكري والذي اشتمل على ثلاثة مباحث، حيث تناولنا في المبحث الأول أساسيات القياس المحاسبي لرأس المال الفكري، أما في المبحث الثاني فقد ارتدينا تخصيصه للقياس المحاسبي لرأس المال الفكري من خلال التعرف على إجراءات ودوافع قياسه، والمبحث الأخير لدراسة طرق ونماذج قياس رأس المال الفكري.

- الفصل الثالث بعنوان أداء المؤسسات الاقتصادية، حيث ركزنا في المبحث الأول على الأداء المالي وأهم مؤشرات قياسه، وفي المبحث الثاني على الأداء التسويقي وأهم مؤشرات قياسه، وفي المبحث الثالث الأداء الوظيفي وأهم مؤشرات قياسه أيضا؛
- الفصل الرابع سنخصصه لدراسة حالة مجموعة من المؤسسات محل الدراسة (صيдал، سلسلة فندق الأوراسي، أن سي أ - روية). من خلال توضيح الإجراءات والأدوات التي استخدمت في الدراسة والتطرق للعينة والفترة التي تمت فيها الدراسة، إضافة إلى التطرق إلى تحديد المتغيرات المستخدمة وفرضيات وخطوات الدراسة، وكذا لقياس كفاءة رأس المال الفكري للمؤسسات الثلاثة مع دراسة خصائص كل مؤسسة، وأخيرا يتم دراسة التأثير بين متغيرات الدراسة باستخدام نموذج (Panel) لكل من الأداء المالي ثم التسويقي ثم الوظيفي.

الفصل الأول:

التأصيل النظري لرأس المال
الفكري

تمهيد:

يعتبر مفهوم رأس المال الفكري من المفاهيم التي أصبحت في ظل الاقتصاد التنافسي وعصر المعلوماتية تمثل الرأس المال الحقيقي للمنظمات، باعتباره الركن الذي يلعب الدور الرئيسي في عملية الابتكار والتجديد. وهو القائد في عملية التغيير والإبداع، وبالتالي هو القادر على تحويل المعرفة إلى قيمة ومن ثم إلى ميزة تساهم في تحسين الأداء المالي للمنظمات. مما يعني أن مركز توليد القيمة قد حقق نقلة نوعية من استغلال الأصول المادية إلى استغلال الأصول الفكرية (غير الملموسة)، ومن قانون تناقض العوائد (الذي ينطبق على السلع المادية) إلى قانون تزايد العوائد (فيما يتعلق بالمعرفة والأفكار).

وقد ظهرت في هذا السياق دراسات عديدة ومختلفة تسعى لتحديد مراحل تطور رأس المال الفكري ومكوناته وكيفية المحافظة عليه وبنائه داخل المنظمة. وما دام البحث يعالج موضوع رأس المال الفكري، فإن منهجية البحث تتطلب التعرف على مراحل تطور رأس المال الفكري ومفهومه ومكوناته وكذا أساليب المحافظة عليه، حيث تناول الفصل الأول المباحث التالية:

المبحث الأول: التأسيس النظري لمفهوم رأس المال الفكري

المبحث الثاني: مكونات رأس المال الفكري

المبحث الثالث: أساليب المحافظة وبناء رأس المال الفكري

الفصل الأول: التأسيس النظري لرأس المال الفكري

المبحث الأول: التأسيس النظري لمفهوم لرأس المال الفكري

أصبح رأس المال الفكري عاملا حاسما في تحسين أداء المنظمات الاقتصادية، فالسبب الرئيس في تخلف البلدان النامية هو عدم استثمارها في رأس المال الفكري بصورة صحيحة، على عكس البلدان المتقدمة التي تعتبره الوسيلة الحقيقية لخلق قيمة مضافة وثروة اقتصادية مستقبلية غير قابلة للاندثار على المدى الطويل. نتيجة لذلك فإن رأس المال الفكري له تأثير كبير على تحقيق استراتيجيات وأهداف المنظمات.

المطلب الأول: ماهية رأس المال الفكري

يعتبر رأس المال الفكري أحد المواضيع الحيوية والقيمة في القرن الواحد والعشرين التي تستخدمها المنظمات الاقتصادية مؤخرا في تعزيز مصداقيتها وموثوقيتها، ولا يمكن للمنظمات الأخرى تقليده بسهولة لكونه مصدرا مهما لكسب ميزة تنافسية.

الفرع الأول: التطور التاريخي لرأس المال الفكري

يعتبر مفهوم الرأس المال الفكري من المفاهيم الحديثة التي ظهرت مع ظهور اقتصاد المعرفة وإدارتها، حيث أصبح ينظر إليه بأنه أحد الموجودات الثمينة التي تحقق البقاء والاستمرارية والتنافسية للمؤسسات، وأنه من الأصول التي لا يمكن تقليدها بسهولة. أين حدد الباحثان (العززي وصالح) سنة (2009)، عدة مراحل مهدت لظهور رأس المال الفكري وتطوره وهي:

أولا. مرحلة اكتشاف رأس المال البشري:

ظهرت بداية علامات الاهتمام بالقدرات البشرية في القرن السابع عشر على يد كتاب الفيلسوف آدم سميث "ثروة الأمم"، الذي ركز فيه على تأثير مهارات العاملين في العملية الإنتاجية وجودة المخرجات، وطالب بأن تحدد الأجور على وفق ما يبذله العامل من جهد ووقت وتكلفة لكسب وتنمية قدراتهم ومهاراتهم البشرية¹. وبالمثل، أكد الخبير الاقتصادي بيتي ويليام (William Petty) سنة (1691) على فكرة الاختلافات، والوعي بالتوظيف، وطرح مسألة قيمة العمال في حساب الثروة بطريقة إحصائية². وعند نهاية الخمسينيات توسع (Schultz & Mincer) بنظرية رأس المال البشري من خلال اعتباره فئة من رأس المال مستقلة عن رأس المال التقليدي، معتمدين بنظرهما على خصائصه الاقتصادية والإنتاجية وأدوات قياسه.

¹Henri Lnkinen, « Intellectual capital, Knowledge Managment Practices And Firm Performance », lappeenranta university of technology, Finland, 2016,p 26.

²سعد علي العززي، أحمد علي صالح، " إدارة رأس المال الفكري في منظمات الأعمال"، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2009، ص ص157-164.

الفصل الأول: التأسيس النظري لرأس المال الفكري

كما شهدت مرحلة الستينيات تطورا سريعا في نظرية رأس المال البشري أدت بشكل واضح إلى فهم السلوك الإنساني على المستويين الفردي والاجتماعي. فقد ميز (Becker,1964) بين رأس المال البشري العام الذي يزيد إنتاجية المالك، ورأس المال الخاص الذي يزيد إنتاجية المالك في نشاط محدد.

ويذكر العنزي وصالح أنه في عام (1976) صنف (Blank) رأس المال البشري إلى ست فئات: "التعليم الرسمي، والتدريب أثناء العمل، والبحث عن وظيفة، واسترجاع المعلومات، والهجرة، وتحسين الصحة". مما سبق نجد أن هذه الحقبة شددت الاهتمام على أهمية القدرات البشرية (رأس المال البشري) الذي كان المرتكز الأساسي للبحث في رأس المال الفكري¹.

ثانيا. مرحلة تلميحات المفهوم وتوجهات الاهتمام بالقدرات الذهنية:

بدأت هذه المرحلة في الثمانينيات واستمرت حتى أوائل التسعينيات من القرن العشرين، حيث أكد مدير الشركة للأطعمة رالف ستير بأن الموارد الطبيعية كانت في السابق من أهم الثروات الوطنية ومن أهم موجودات المنظمات، أما الآن فقد حل محلها رأس المال الفكري الذي يعد أهم الموارد الحالية والمحتملة لتكوين الرفاه المالي للمنظمات.

ففي عام (1986) نشر (Karl-Eric Sveiby) وهو مدير شركة نشر كتابا باللغة السويدية عنوانه "شركة معرفة-كيف" (The Know-how Company) إذ أوضح فيه ضرورة الاهتمام بالأصول اللاملموسة وكيفية إدارتها، لأنها تعتبر المصدر الرئيسي لاستمرار الشركة وتطورها، في حين قام الباحث (David Teece) من نفس السنة من جامعة كاليفورنيا بكتابة مقال بعنوان "الإفادة في الإبداع التكنولوجي" الذي حدد فيه الخطوات الضرورية لاستخراج القيمة من الإبداع وتحليلها وتفسيرها، بالاستناد إلى نتائج وخبرات منظمات غنية في مجال الإبداع وكان من أهم الخطوات ضرورة تعلم المديرين أولا ومن ثم تعليم أفرادها تباعا للآليات استخلاص العوائد من الإبداع².

أما في عام (1995) اجتمع ممثلو المنظمات المختلفة (Edvinsson & Sullivan) لتبادل الأفكار حول كيفية تحويل رأس المال الفكري إلى أرباح، وكان هذا الحدث حافزا كبيرا لنمو حركة رأس المال الفكري. ومن هنا يتضح أن هذه الفترة تميزت بالعديد من الآراء والمقترحات التي ركزت على أهمية رأس المال الفكري وكيفية استخراج قيمة مضافة منه لصالح المنظمات وضمان نموها استمراريته.

¹Musa Mangena, Richard Pike, Jing Li, « Intellectual capital disclosure practices and effects on the cost of equity capital: UK Evidence», the institute of chartered accountants of Scotland, 2010, p12.

²طاهر محسن منصور، نعمة عباس الخفاجي، "قراءات في الفكر الإداري المعاصر"، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2008، ص 210.

الفصل الأول: التأسيس النظري لرأس المال الفكري

ثالثاً. مرحلة ولادة النظرية والإقرار بمصطلح الرأس المال الفكري:

بدأ الاهتمام برأس المال الفكري حين قام توماس ستيوارت بنشر مقال في مجلة (Fortune)، بعنوان "القوة الذهنية" الذي أكد فيه على أهمية رأس المال الفكري وأنه يمثل معرفة العاملين وقدرتهم التي تعزز القدرة التنافسية للمنظمات كما أن المصادر التقليدية لثروة الأرض والعمل ورأس المال تعطي الطريق إلى "رأس المال الفكري". وتزامن ذلك مع تعيين أول مدير في العالم لرأس المال الفكري من قبل شركة (Skandia) السويدية لخدمات التأمين والمالية وهو السيد (Leif Edvinsson) البالغ من العمر حينها (48) سنة الحاصل على شهادة الماجستير (MBM) من جامعة كاليفورنيا والذي استخدم هذا المصطلح في كتابه سنة (1993).

في منتصف التسعينيات بدأ العمل البحثي حول رأس المال الفكري في الازدياد من خلال إيجاد نظريات خاصة به سنة (1995)، حيث تم عقد اجتماع بمشاركة ممثلين عن ثماني منظمات وسمي الاجتماع بإدارة رأس المال الفكري، والذي تم الاتفاق فيه على المفهوم الأساسي لمفهوم رأس المال الفكري والاتفاق على المبادئ وممارساته وطرق حسابه، وفي العام ذاته صدر أول تقرير سنوي لرأس المال الفكري من شركة (Skandia) السويدية¹.

كما طور الباحثون (Sullivan) و (Gordon) أثناء عملهما في منظمة (Skandia) ومنظمة (Dow Chemicals) عام (1996) نموذج لرأس المال الفكري، احتوى هذا النموذج على ثلاثة عناصر رئيسية لرأس المال الفكري وهي: رأس المال البشري، رأس المال التنظيمي، رأس المال الزبوني.

أما عام (1999) فقد شهد انعقاد الندوة الدولية لرأس المال الفكري في أمستردام، وتركزت جهودها حول مناقشة أهداف رأس المال البشري، واتجاهاته وطرق قياسه ومستوياته وأبعاده، كما تم صدور بعض المجلات والدوريات المتخصصة في هذا الشأن مثل (Journal of intellectual capital).

كما دعت أيضاً (SCE) و (FASB) في الولايات المتحدة الأمريكية علانية إلى إعداد تقارير حول رأس المال الفكري، أما في العراق فقد كانت أول دراسة نظرية تحليلية هي دراسة العنزي بعنوان "رأس المال الفكري الثروة الحقيقية لمنظمات أعمال القرن الحادي والعشرون" وقد ركزت على بيان مفهوم ومتطلبات وطرق قياس رأس المال الفكري².

وفي (2010) تم عقد مؤتمر تطوير رأس المال الفكري تحت شعار "نحو رؤية إستراتيجية جديدة في المنظمات الحكومية في دولة الكويت في الفترة (من 18-20 يناير 2010)" وعرضت فيه أبحاث من بينها الورقة المقدمة من العقيد (هلال عبيد الدرمني) بعنوان "إنشاء مركز القادة والإبداع كمدخل لبناء رأس

¹ عمر أحمد همشري، "إدارة المعرفة الطريق إلى التميز والريادة"، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، 2013، ص 240.

² سعد علي العنزي وأحمد علي صالح، مرجع سبق ذكره، ص ص 165-166.

الفصل الأول: التأسيس النظري لرأس المال الفكري

المال الفكري بوزارة الداخلية- دراسة تطبيقية" وتتضمن الورقة تحديد الكفاءات القيادية، وتوصيات بشأن ضرورة قياس مستويات الكفاءة لدى المورد البشري، وضرورة تشجيع الأفراد على الإبداع والابتكار كطريق للتميز والتفوق¹.

ركزت هذه المرحلة على خلق نظرية لرأس المال الفكري تعتمد على مجموعة من المبادئ والفروض وعلى أيجاد آليات وطرق لقياس رأس المال الفكري وتضمينه في سجل المنظمات والتقارير المالية.

الفرع الثاني: مداخل دراسة الرأس المال الفكري

يحتوي رأس المال الفكري على مجموعة من المداخل ساهمت في الفهم الصحيح لهذا المفهوم ومسارات منظمة ومتطورة تكفل زيادة سيطرة الباحث أو تحكمه في المعرفة أو الخبرة. وقد أورد (العنزي و صالح، 2009) و (الراشدي، 2017) خمس مداخل لدراسة رأس المال الفكري، وهي كالتالي:

أولاً. المدخل الفلسفي: ويؤكد هذا المدخل على أن رأس المال الفكري معني بالتنظير العلمي للمفهوم المعرفي، وكيفية جمع المعلومات والحقائق؛ ويركز على أهداف وأنواع ومصادر المعرفة؛ كما يستكشف العلاقة بين رأس المال الفكري والمفاهيم الأخرى².

ثانياً. المدخل الإدراكي: يمثل هذا المدخل مساهمة علماء الإدارة ونظرية المنظمة والسلوك التنظيمي، وينظرون إلى رأس المال الفكري من زاوية قيمته الاقتصادية والفكرية، ويعتبرونه من أهم الموجودات الاستراتيجية التي تساعد المنظمات في البقاء والتطور والنمو. مما تجدر الإشارة إليه، أن المدخل الإدراكي يعتمد على مسارين أولهما مسار المعرفة والمقدرة العقلية، ويركز على خلق، وتوسيع معرفة المنظمة، وثانياً المسار المستند على الموارد، ويركز على كيفية خلق الأرباح من مجموعات الموارد الملموسة والفكرية في المنظمة³.

ويمكن تصوير المدخل الإدراكي ومساراته وتأثيراته على البيئة الخارجية بالشكل التالي:

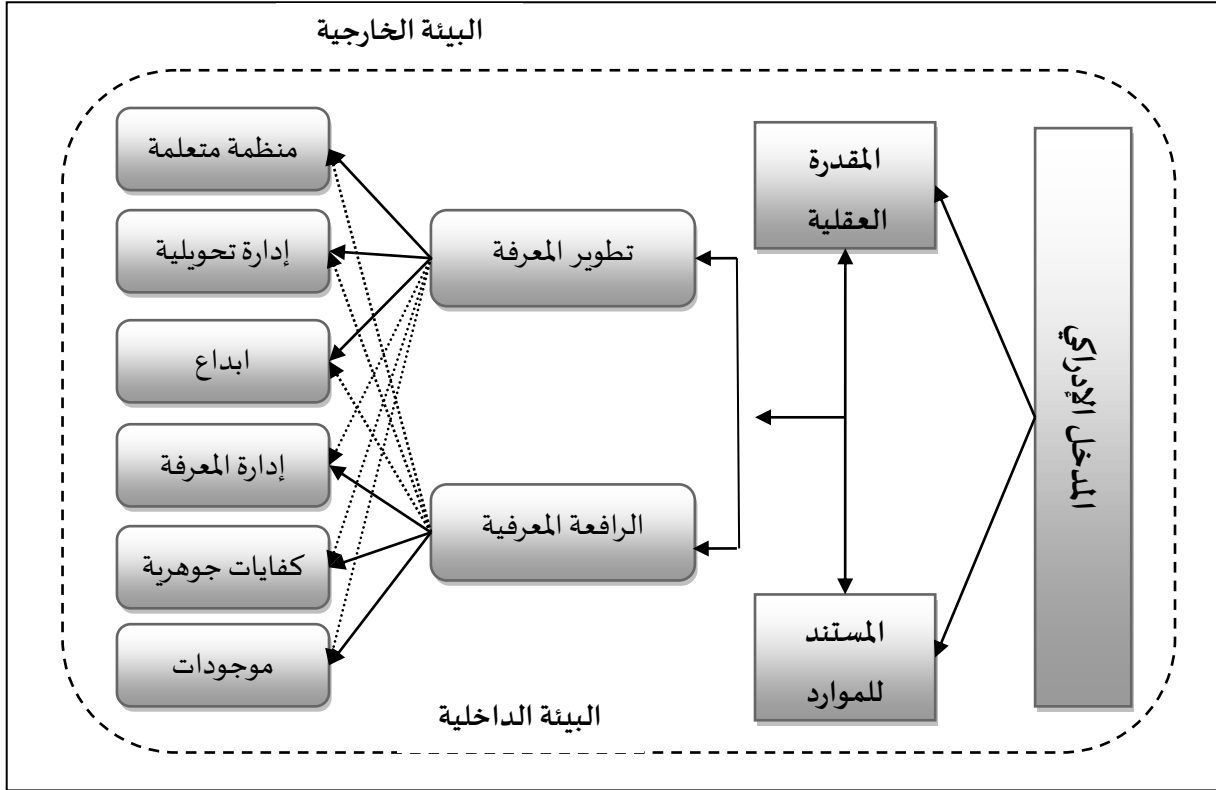
¹لويذة فرحاتي، "دور رأس المال الفكري في تحقيق الميزة التنافسية للمؤسسات الاقتصادية في ظل اقتصاد المعرفة دراسة حالة شركة الاسمنت عين التوتة-باتنة"، أطروحة دكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد خيضر-بسكرة، 2015، ص63.

²حامد هاشم محمد الراشدي، "إدارة رأس المال الفكري بالمؤسسات التعليمية"، دار طبية الخضراء للنشر والتوزيع، مكة المكرمة، السعودية، 2017، ص 35.

³JohnRoos,Goran Roos, Nicola Dragonetti, Leif Edvinsson, « **Intellectual capital : Navigating the new business landscape** », Creative print and desgn, wales,1997,p15.

الفصل الأول: التأسيس النظري لرأس المال الفكري

الشكل (1-1): المدخل الإدراكي ومساراته وتأثيراته في البيئة الخارجية



Source : Roos,G.et al, « Intellectual capital : Navigating the new business lands cape », Creative print and design, wales,1997,p15.

يتضح من الشكل (1-1) أن للمدخل الإدراكي مسارين رغم استقلاليتهما مرتبطين ويعملان كمنظومة تفاعلية تكاملية منطلقة من الداخل إلى الخارج، أي أنه على المنظمة أن تحلل وتدرس بيئتها الداخلية لتكون هذه الدراسة نقطة الانطلاق في التفكير، إذ يتم الاعتماد على المهارات، الخبرات، والموارد. ثالثا. المدخل الشبكي: يتم تفسير رأس المال الفكري من خلال هذا المدخل على نظريات المنظمات الشبكية، والتي تركز على اقتناء وتقاسم ونقل المعرفة من خلال أنماط تبادل أفقية وانسياب متداخل للموارد وخطوط اتصال تبادلية، ويعتبر أن اقتناء وتقاسم المعرفة بأنها الحلقة الأولى في سلسلة التعلم التنظيمي الذي تليه ممارسات جديدة أخرى ترى المنظمة أنها ضرورية.

رابعا. مدخل الممارسات الجماعية: ويقوم هذا المدخل على المنظور الاجتماعي والتاريخي لدراسة المعرفة وذلك من خلال أن المعرفة ملك هام للجماعة وأنها نقلت من أجيال بعملية تقليدية، وهي عملية التزام وثقة للجماعة في الرصيد المعرفي المتراكم¹.

خامسا. المدخل الكمي: تمثل المعرفة من منظور هذا المدخل نظاما متكاملا للتعامل مع المشكلات بطرائق علمية محددة، تعطي نتائج تتصف بالمثالية، وأن تكنولوجيا المعلومات والاتصال تتغير في إطار هذا

¹Harrison,S.& Sulliran,«profiting form Intellectual capital learning form leading companies», journal of Intellectual capital, volume01,Isuss 01,20000,p38.

الفصل الأول: التأسيس النظري لرأس المال الفكري

المدخل لتأخذ بعدا عمليا يتعامل مع مشكلات معقدة وكبيرة، ويعطي أهمية للأفراد من خلال المعرفة التي يزودهم بها.

ويتضح مما سبق أن مداخل رأس المال الفكري اعتمدت على معرفة واقع رأس المال الفكري وتحليل ظواهره وتفسيرها من خلال المعرفة التي ساهمت في الفهم الصحيح للمفهوم وأبعاده وبالتالي الاستغلال الأمثل له للوصول إلى أهداف المنظمات التي تسعى إلى تحقيقها.

الفرع الثالث: مفهوم رأس المال الفكري

يعتبر رأس المال الفكري من المفاهيم التي حظيت باهتمام العديد من الخبراء والباحثين والكتاب مطلع القرن الحالي، ليتسع ويشمل جميع المنظمات على اختلاف أنواعها وانتماءاتها، لاعتباره أحد مؤشرات التميز والريادة في هذه المنظمات بشكل عام. ورغم ذلك حدث تباين واختلاف حول هذا المصطلح لعدة أسباب لعل أهمها الحدائة النسبية للموضوع، اختلاف وجهات واهتمامات الباحثين في دراسته. وفيما يأتي جانب من تعدد واختلاف المقاربات المفاهيمية لرأس المال الفكري:

أولاً. رأس المال الفكري يمثل العنصر البشري للمؤسسات:

يذهب عدد من الباحثين والمؤلفين إلى حصر مفهوم رأس المال الفكري وفقاً للخلفية البشرية التاريخية التي مر بها تطور هذا المفهوم، وهذا ما يمكن توضيحه من خلال تعريف (محمود الراشدي، 2017) بأن رأس المال الفكري هو "مجموعة ما يمتلكه العاملون بالمؤسسات التعليمية من المهارات والخبرات والمشاعر والاتجاهات والعلاقات الاجتماعية والتنظيمية والمعارف الضمنية والصريحة واستراتيجيات العمل والتي تساهم في تحقيق أهداف المؤسسات التعليمية ورفع جودة أدائها وتميزها"¹. أما (العنزي وصالح، 2009) فقد بين أنه "مجموعة من العاملين يمتلكون قدرات عقلية عناصرها (المعرفة، المهارة، الخبرة) يمكن توظيفها واستثمارها في زيادة المساهمات الفكرية، لتحسين أداء عمليات المنظمة وتطوير مساحة إبداعاتها، بشكل يحقق لها علاقات فاعلة مع جميع الأطراف المتعاملة معها، ويجعل فرق قيمتها السوقية عن قيمتها الدفترية كبيراً"². وأكد هذا الطرح (Spender, 2000) بأن رأس المال الفكري هو "نخبة من العاملين الذين لديهم القدرة على تحليل العمر الإنتاجي إلى مكونات أولية وإعادة صياغته بشكل مميز"³.

¹حامد هاشم محمد الراشدي، مرجع سبق ذكره، ص 25.

²سعد علي العنزي و أحمد علي صالح، مرجع سبق ذكره، ص 150.

³J.C Spender, «Making knowledge the basis of a dynamic theory of the firm », journal of strategic management, volume17, issue,2000,p47.

الفصل الأول: التأسيس النظري لرأس المال الفكري

حسب التعاريف السابقة اتفق الباحثين أن رأس المال الفكري يمثل القدرات التي يتمتع بها عدد محدود من الأفراد العاملين في المنظمة، والتي تمكنهم من تقديم إسهامات فكرية تمكن المنظمة من زيادة إنتاجيتها وتحقيق مستويات أداء عالية مقارنة بالمنظمات المماثلة.

ثانياً. رأس المال الفكري يمثل الأصول اللاملموسة:

حيث اقترن تعريف رأس المال الفكري بتعريف الأصول اللاملموسة، أين عرفه (Itami, 1991) على أنه: "أصول غير مرئية تتضمن مجموعة واسعة من الأنشطة مثل التكنولوجيا، ثقة المستهلك، وصورة العلامة التجارية والتحكم في التوزيع، وثقافة الشركة ومهارة الإدارة."¹، ووافق (Lev, 2001) في ذلك أين اعتبر الأصول غير المادية: "مصدر غير طبيعي للقيمة الناتجة عن ابتكار (الاكتشاف) أو التصميم التنظيمية الفريدة أو ممارسة الموارد البشرية وغالبا ما تتفاعل الأصول اللاملموسة مع الأصول المادية والمالية لإنشاء وخلق قيمة للمنظمات والنمو الاقتصادي"². وأضاف (Kaufmann & Schneider, 2004) أنها: "مطلوبة بمزايا مستقبلية ليس لها تجسيد مادي أو مالي أو هي استحقاقات لفوائد مستقبلية بدون شكل مادي"³.

ومن المفاهيم السابقة يتضح أن مصادر خلق الثروة تتمثل في الأصول اللاملموسة التي تتضمن الرصيد المعرفي الناتج عن التفكير والابتكار بالإضافة إلى الأصول الفكرية التي تمتلكها المنظمة.

ثالثاً. رأس المال الفكري يمثل المعرفة التي يمكن تحويلها إلى ربح:

كما ينظر لرأس المال الفكري أنه المعرفة التي يمكن تحويلها إلى قيمة في المنظمات، حيث عرفه (ستيوارت، 1997) بأنه "المعرفة التي يمكن توظيفها، أي أن المعرفة لا تصبح رأس مال فكري إلا إذا تم العثور عليها وتوظيفها بحيث يمكن استخدامها لصالح المنظمة"⁴. إلى جانب هذا التعريف نجد (Edvinsson, 1997) عرفه على أنه "امتلاك المعرفة والخبرة التطبيقية، والتكنولوجيا التنظيمية، وعلاقات العملاء والمهارات المهنية، التي توفر ميزة تنافسية في السوق"⁵. ويوافق هذين التعريفين (Sullivan, 1998) و (chatzkel, 2002) بأن رأس المال الفكري هو: "المعرفة يمكن تحويلها إلى أرباح لخلق ثروة وقيمة في المنظمات الاقتصادية"⁶. ودعم ذلك عرفه معهد المحاسبين الإداريين بكندا (CIMA) بأنه

¹Hiroyuki Itami, «Mobilizing Invisible Assets», harvarduniversitypress, cambridge, 1991, p12.

² Baruch Lev, «Intangibles management measurement and reporting», brookings institution press, washington, 2001, p07.

³lutz Kaufmann, Yvonne Schneider, «Intangibles a Synthesis of Current Research», journal of intellectual capital, volume05, issue03, 2004, p375.

⁴ توماس ستيوارت، "رأس المال الفكري ثروة المنظمات الجديدة"، الشركة العربية للإعلام العلمي شعاع، العدد19، 1997، ص02.

⁵ LeifEdvinsson, «developing intellectual capital at Skandia», journal of long range planning, volume20, issue03, 1997, p368.

⁶ patrick Sullivan, «profiting from intellectual capital-extra acting value from innovation-», johnwiley, new york, 1998, p04.

الفصل الأول: التأسيس النظري لرأس المال الفكري

"الأصول الفكرية بأنها بنود المبنية على المعرفة والتي تمتلكها المنظمة وسوف تحقق لها تيارا مستقبليا من المنافع، وتشمل على القدرات التكنولوجية الابتكارية والخبرات الإدارية والاستشارية"¹.

حسب التعاريف السابقة يتضح اتفاق الباحثين يلاحظ أن رأس المال الفكري يمثل عملية تحويل المعرفة التي تمتلكها المنظمة إلى قيمة مضافة، فهو عبارة عن طاقة ذهنية تمثل تشكيلة من المعرفة التي تعتبر المواد الأولية الرئيسية لاقتصاد اليوم القائم على المعرفة.

رابعا. رأس المال الفكري يمثل المزيج بين مكوناته (المورد البشري والهيكلية والزبائني):

هناك من يعرف رأس المال الفكري على أنه مزيج بين مكوناته الرئيسية ألا وهي القدرات البشرية والهيكلية والعلائقية، ومن أهم الإسهامات في هذا التوجه أبحاث (Brennan & Connell, 2000) عرف رأس المال الفكري بأنه " يتمثل في الأصول المتعلقة بمعرفة الموظفين وخبراتهم، وثقة العملاء في المنظمة ومنتجاتهم، والعلامات التجارية والامتيازات، وأنظمة المعلومات، والإجراءات الإدارية، وبراءات الاختراع، وكفاءة عمليات أعمال المنظمة"². إلى جانب هذا التعريف نجد (Choong, 2008) عرفه على أنه "يشمل النفقات على الإعلانات(التسويق)، والتدريب، وبدء التشغيل، وأنشطة البحث والتطوير، ونفقات الموارد البشرية، والهيكل التنظيمي، والقيم التي تأتي من العلامات التجارية وحقوق التأليف والنشر والعهدود التي بعدم المنافسة والامتيازات والمصالح المستقبلية والتراخيص وحقوق التشغيل، الحقوق وبراءات الاختراع"³. ويوافق هذه التعريفين (Banerjee, 2012) بأن رأس المال الفكري هو " أحد الأصول المعرفية الموجودة في الأشخاص(الموظفين) أو الأدوات(براءات الاختراع) أو الهيكل(علاقة العملاء أو سلسلة التوريد)"⁴. ودعما لذلك عرفته منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية(OECD): بأنه "القيمة الاقتصادية لفتتين من الأصول اللاملموسة هي رأس المال التنظيمي (الهيكلية) ورأس المال البشري"⁵.

حسب التعاريف السابقة يتضح اتفاق الباحثين أن رأس المال الفكري يمثل القيمة الاقتصادية لثلاث فئات، رأس المال البشري الذي يتضمن قدرات العاملين على الابتكار والإبداع في كل من المنتجات

¹ آدم أحمد داوود، فتح الرحمن الحسن منصور، الشيخ محمد الخضر، عبد الرحمن إدريس البقيري، "تكلفة رأس المال الفكري وأثرها على الإفصاح المحاسبي بالقوائم المالية لشركات المساهمة العامة المدرجة في سوق الخرطوم"، مجلة العلوم الاقتصادية، المجلد16، العدد 02، 2015، ص213..

² Niamh Brennan, Brenda Connell«intellectual capital current issues and policy implications»,journal of intellectual capital, volume01, issue03,2000,p01.

³ kweekeong Choong, «intellectual capital definitions categorizztion and reporting models», Journal of Intellectual Capital, volume09, issue04,2008,p216.

⁴ Shyamal Banerjee, «measurement and accounting for intellectual capital», Journal ofaccounting and management, volume47, issue11,2012, p127.

⁵ ناصر محمد سعود جرادات، أحمد إسماعيل، أسماء رشاد الصالح المعاني، "إدارة المعرفة"، إثراء للنشر والتوزيع، عمان، 2011، ص224.

الفصل الأول: التأسيس النظري لرأس المال الفكري

أو الخدمات التي تقدم لأول مرة أو تطوير ما هو موجود منها فعلا. ورأس المال الهيكلية الذي يضم جميع المعارف المملوكة للمنظمة والتي تظل باقية بها ويمكن تطويرها ومشاركة الآخرين فيها. وأخيرا رأس المال الزبائني (العملاء) الذي يضم علاقات المنظمة مع عملائها التي تباع لهم السلع أو تقدم لهم الخدمات.

على ضوء ما تقدم من مفاهيم لرأس المال الفكري، رأينا أنها تختلف باختلاف وجهات النظر لهذا المفهوم ولكنها في مجملها تتفق على أنه عبارة عن: كل أو مجموع المعارف المتراكمة التي تتمثل في مهارات وخبرات العاملين، التعلم، براءة الاختراع، الحكمة، العلامات التجارية، والمعرفة التكنولوجية، التي يمكن استخدامها أو استغلالها لصالح المنظمة لتضيف لهذه الأخيرة ميزة تنافسية وتحقيق الثروة وتحقيق الرفاهية المستقبلية.

الفرع الرابع: أهمية رأس المال الفكري

لقد فضل الخالق عز وجل بني البشر على سائر المخلوقات الأخرى ومنحهم نعمة العقل والتفكير والتدبر، وأفرد لأصحاب العقول والألباب في القرآن الكريم موقعا مهما، إذ ذكرت هاتان الكلمتان (العقل والألباب) في (61) آية موزعة على (43) سورة، أي بنسبة (38%) من مجموع سور القرآن الكريم البالغة (114) سورة كريمة. وهي نسبة ليست بالقليلة، وتشير إلى أهمية الدور الذي يؤديه وحجم المسؤولية الملقاة عليهم إزاء الدين والدنيا، عن طريق نعمة العقل التي تعد الآن السلاح الأقوى والمؤشر الأكثر موضوعية لتقرير تقدم المجتمعات والمنظمات.

ومن هنا تكمن أهمية رأس المال الفكري كما يلي:

- زيادة القدرة الإبداعية؛
- تعزيز التنافس بالوقت من خلال تقديم المزيد من المنتجات الجديدة أو المتطورة، وتقليل الفترة بين كل ابتكار والذي يليه¹؛
- تعد المنظمات المعاصرة رأس المال الفكري أقوى سلاح تنافسي الذي يتمثل بالموجودات الأكثر أهمية، إذ تسعى إدارة هذه المنظمات في القرن الحادي والعشرين إلى زيادة إنتاجية العمل المعرفي والفرد والعامل المثقف²؛
- تحسين الإنتاجية وتخفيض الكفاءة؛
- يساعد في عملية التنمية والوفرة في البحوث؛

¹ عفاف السيد بدوي عبد الحميد، "رؤية إستراتيجية لرأس المال الفكري ودوره في تحقيق الميزة التنافسية-دراسة ميدانية-"، ملتقى حول رأس المال الفكري العربي-نحو إستراتيجية جديدة للاستثمار والتطوير، منظمة العربية للتنمية الإدارية، عمان، 2014، ص 131.

² سعدون حمود جثير الربيعاوي، حسين وليد حسين عباس، "رأس المال الفكري"، دار غيداء للنشر والتوزيع، عمان، 2015، ص 63.

الفصل الأول: التأصيل النظري لرأس المال الفكري

- زيادة سرعة الابتكار في المجالات الجديدة؛
- تحسين عملية اتخاذ القرار¹؛
- الطبيعة الغامضة والتركيبية المعقدة لرأس المال الفكري، مما يجعله مصدرا لمزايا تنافسية طويلة الأجل، يصعب تقليدها أو فك شيفرتها؛
- تتجلى أهمية رأس المال الفكري أيضا من خلال أهمية نظم ومعايير قياسه، التي أصبحت من أهم المؤشرات التي تعكس تطور الفكر الإداري ومن أهم ممارسات المحاسبة الإدارية في ظل العولمة والمعلوماتية والاتصالات²؛
- يزيد الحاجة إلى إعطاء جهود التنمية البشرية والتدريب مضمونا استراتيجيا يلبي احتياجات التنمية الإبداعية والتعلم المؤسسي في جوانب وقيمة رأس المال الفكري ومؤسساته؛
- يعد استثمارا ناجحا وعوائد مالية، إذ يشير (Quinn) من مدرسة (TIC) للأعمال أن ثلاثة أرباع القيمة المضافة تشتق من المعرفة، فالأفراد حملة الشهادات العليا يحصلون على دخل عالي بنسبة (130%) عن الأفراد الذين لم يحصلوا على هذه الشهادات³؛
- كما يمكن أن تظهر أهمية رأس المال الفكري من خلال عدة جوانب بالنسبة للمنظمات الاقتصادية كالتالي⁴:

أولا. تأسيس المنظمات الذكية: والتي تهتم باستثمار العقول الموجودة لديها وتكنولوجيا المعلومات المتوفرة، من خلال نظام قيمي راق يعتمد الشفافية والإفصاح المعلوماتي، وقد تم التعبير عن المنظمات الذكية بالمعادلة التالية:

المنظمة الذكية = رأس المال المعرفي + تكنولوجيا المعلومات + القيم

¹ لخضر عودة، محمد بوهزة، زهرة بوقلي، " منظور رأس المال الفكري وطرق قياسه"، مجلة التنمية والاقتصاد التطبيقي، المجلد 03، العدد 01، 2019، ص 230.

² الهاشبي عبايسة، عبد الحميد غوفي، "رأس المال الفكري: إشكالية المفهوم؟"، مجلة أبحاث اقتصادية وإدارية، المجلد 10، العدد 20، 2016، ص 178.

³ مجيد شعباني، محمد بوسنة، "إدارة رأس المال الفكري والتنمية المستدامة"، مجلة دراسات العدد الاقتصادي، المجلد 05، العدد 02، 2014، ص 137.

⁴ Indra Abeysekera, «A Framework to audit intellectual capital », journal of knowledge management practice, volume 33, issue 05, 2001, pp 1-8.

الفصل الأول: التأسيس النظري لرأس المال الفكري

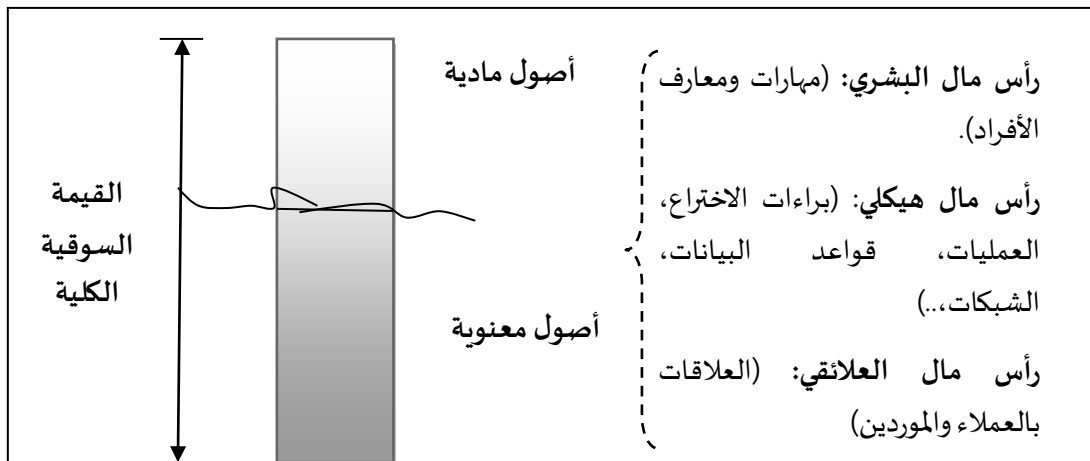
حيث أن المنظمات الذكية تستلزم بالدرجة الأولى توافر العقول المتميزة بذكائها وقدرتها على استثمار باقي الموارد، وتسخيرها لصالح توسيع مساحة التميز لمنظمتهم، لأن تلك العقول لها قابلية التكيف مع الظروف المتغيرة وهذا هو رأس المال الفكري.

ثانياً. استثمار ناجح وعوائد عالية: بحلول ما يسمى بـ "مجتمع المعرفة" تغيرت لغة الإدارة من تركيزها على القابليات البشرية إلى القابليات الذهنية، وبالرجوع إلى بعض الوقائع الميدانية الموثقة في المراجع العلمية، تؤكد أن الاستثمار في رأس المال الفكري عملية ناجحة لأنها تحقق عوائد عالية تصل حد الخيال في بعض الأحيان¹.

ثالثاً. مورد استراتيجي وسلاح تنافسي: في ظل اقتصاد المعرفة أصبح رأس المال الفكري مورداً استراتيجياً يشكل قوة فاعلة لهذا الاقتصاد والمصدر الرئيسي للثروة والازدهار، وذلك من خلال كونه مورد ثمين لأنه يحمل معرفة متفردة ساهمت في اكتشاف تطبيقات وأساليب جديدة في الإنتاج والخدمات أبرزها تقليل معدلات استعمال المواد الخام بنسبة كبيرة من الطاقة، كما أنه أيضاً مورد نادر لأنه يحمل خبرات ومهارات عالية متعددة ومتنوعة تمكنه من زيادة الابتكارات والإبداعات المتسارعة في وقت قياسي، وأخيراً مورد لا يمكن إحلاله بديل عنه لأنه مرتبط بالقدرة المميزة للمجاميع والتعاون بين الأفراد العاملين والذي لا يمكن نسخه وإحلاله محل المعرفة السابقة².

والشكل التالي يوضح أهمية رأس المال الفكري في المنظمات الاقتصادية:

الشكل (1-2): أهمية رأس المال الفكري في المنظمات



المصدر: رشا الغول، "المحاسبة عن رأس المال الفكري التنظيم العلمي والتطبيق العملي"، مكتبة الوفاء القانونية،

الإسكندرية، 2014، ص 241.

¹ Peter Heisig, Janet Runeson, «Measuring Intangible Assets for Sustainable Business Growth Cellemi AB, Medium-Sized and Fast Growing», journal of Knowledge Management, volume 02, issue 02, 2001, p158.

² Lenzner, R., Shook, G., «Intellectual capital Measures», journal of California Management, volume 40, issue 01, 1998, p02.

الفصل الأول: التأسيس النظري لرأس المال الفكري

يبين الشكل (1-2) أن رأس المال الفكري يتمثل في الأصول اللاملموسة التي تشكل الجزء الأكبر والأهم من القيمة السوقية الكلية للمنظمة، وهي تمثل الجزء غير الظاهر مقارنة بالأصول المادية للمنظمة.

وتأكيداً على الأهمية الواضحة لرأس المال الفكري نذكر بعض الإحصائيات للشركات المالية التي تبين هذه الأهمية كما يلي:

عند دراسة الوضع المالي لشركة (IBM) لسنة (2000) نجد أنها حققت قيمة سوقية قدرها (70.7) بليون دولار بينما قيمتها الدفترية وصلت (16.7) بليون دولار فقط، والفرق بين القيمتين يعود على رأس المال الفكري للمنظمة، وأما شركة (MICROSOFT) الأمريكية حققت أرباح تزيد عن (6) مليارات دولار بواسطة (6 إلى 8) موظف فقط يمثلون رؤوس مال فكرية وتراوحت قيمة رأس المال الفكري لشركة (MICROSOFT) ما بين (67 إلى 91.6) بليون دولار¹.

وفي سنة (1950) كان متوسط دخل فاكهة الكيوي من بين الأعلى في العالم في نيوزيلندا، ولكن بحلول عام (2006) أصبحت نيوزيلندا في أسفل البلدان المتقدمة في نفس القائمة. كان السبب الرئيسي وراء ذلك هو أن نيوزيلندا عن بعد وعزل جغرافي، وبالتالي من الصعب تصدير السلع ذات الحجم العالي ومع ذلك العيب سعت لحله بتوسيع الصناعات القائمة على المعرفة، عن طريق تصدير وبيع الأفكار وبراءات الاختراع وحقوق التأليف والنشر².

أما بين عامي (1995) و (2015)، ارتفعت حصة القيمة السوقية للأصول اللاملموسة من (68٪) إلى (84٪)، وفي يوليو (2020) قام (OceanTomo) بتحديث دراسة فيروس كورونا المستجد للتحقيق في الآثار الاقتصادية لفيروس كورونا الجديد، حيث وجد أن (كوفيد19) قد سرع اتجاه زيادة حصة الأصول اللاملموسة التي تسيطر الآن (90٪) من القيمة السوقية لمؤشر ستاندر داند بورز (S&P500)، كما يمكن ملاحظة النمو في قيمة رأس المال الفكري عند تقييم القيمة السوقية لمؤشر (S&P500) كما هو موضح في الرسم البياني أدناه³.

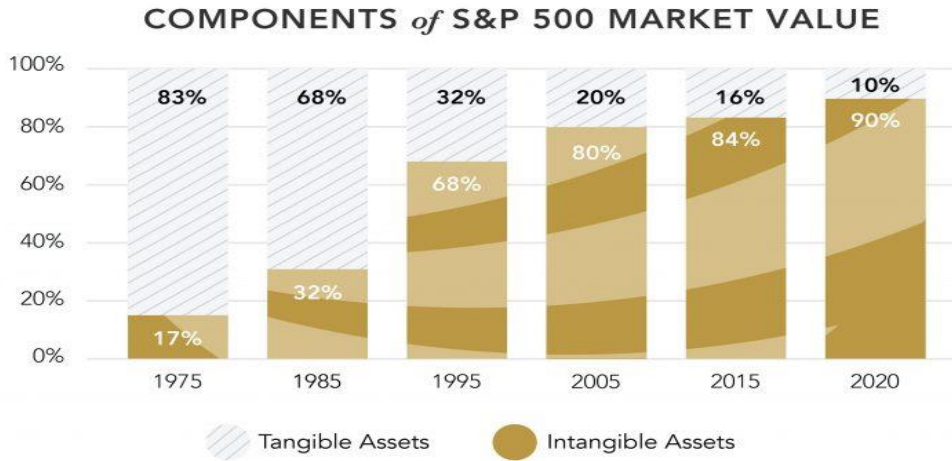
¹ أمينة بوفرح، "مدى إمكانية تكييف النظام المحاسبي المالي مع متطلبات الإفصاح المحاسبي عن رأس المال الفكري (دراسة تطبيقية)"، مجلة الإستراتيجية والتنمية، المجلد 09، العدد 03، 2019، ص 203.

² سعد علي العززي، أحمد علي صالح، مرجع سبق ذكره، ص 175.

³ OceanTomo, **intangible asset market value study**, <https://www.oceantomo.com/intangible-asset-market-value-study>, seen at : 18 :36PM.

الفصل الأول: التأسيس النظري لرأس المال الفكري

الشكل (3-1): توزيع الأصول اللاملموسة



Source : OceanTomo, « intangible asset market value study »,

<https://www.oceantomo.com/intangible-asset-market-value-study>, seen at : 18 :36PM.

وينطبق هذا الاتجاه على مؤشر ستاندرد آند بورز أوروبا 350 (S&P Europe 350) أيضا، وإن كان بدرجة أقل، مع زيادة من (71٪) في عام (2015) إلى (74٪) في عام (2020)، وبالنظر إلى أن فيروس كورونا قد أثر على جميع البلدان إلى حد ما، فقد قام أوشن تومو (OceanTomo) بالتحقق أيضا في آثار (كوفيد-19) على قيم السوق الآسيوية. ونجد أنه في الصين واليابان وكوريا الجنوبية، أدى (كوفيد-19) إلى انخفاض حصة المؤشر في مؤشر شنغهاي شينزن سي إس آي 300 (Shanghai Shenzhen CSI 300)، ومؤشر نيكي 225 (the Nikkei 225)، ومؤشر كوسداك المركب (KOSDAQ Composite Index) على التوالي¹. في حين أن جزءا من هذا يفسر من خلال الإبلاغ عن الاختلافات والتقلبات العالية مقارنة بمؤشر (S&P500)، فقد تم الإشادة بكوريا الجنوبية بشكل ملحوظ لنجاحها في السيطرة على تفشي المرض داخل حدودها، في حين لم يتم إغلاقها بالكامل. كان من الممكن أن يكون للأثار الاقتصادية المرتبطة باستجابتها الأكثر نجاحا للوباء من جيرانها الإقليميين عواقب أكثر حدة على قيم الأصول اللاملموسة. ومن خلال استقراء الدراسات والأبحاث العلمية في مجال رأس المال الفكري نجد أنه يقدم الأفكار الجديدة والابتكارات والمخترعات التي تساعد المنظمة على خلق بيئة تنافسية عالية، ويساعد المنظمات في زيادة كفاءة الأصول ورفع من إنتاجيتها وتحقيق الكفاءة التنظيمية وجذب العملاء من خلال تحقيق خدمة أفضل لهم، كما يساهم في تحقيق استثمارات ناجحة وعوائد مالية عالية وتطوير الإنتاج والإنتاجية داخل المنظمات، كما يعتبر من الموارد الإستراتيجية التي تهدف إلى زيادة الحصة السوقية للمنظمات في ظل اقتصاد المعرفة.

¹OceanTomo , op-cit, seen at : 18 :36PM.

الفصل الأول: التأسيس النظري لرأس المال الفكري

الفرع الخامس: خصائص الرأس المال الفكري

انطلاقاً من مختلف الأدبيات التي اهتمت برأس المال الفكري اتضح أنه يتميز بمجموعة من الخصائص أهمها¹:

- يعتبر من الأصول اللاملموسة؛
- صعوبة قياسه بدقة؛
- يقدم الأفكار البناءة
- يميل إلى المرونة وعدم الجمود²؛
- يقدم عدداً من الحلول والبدائل المناسبة؛
- يضم مجموعة من المعارف والخبرات والمهارات المتميزة³؛
- يسعى نحو التجديد والإبداع والابتكار؛
- يمكن أن يظهر رأس المال الفكري في هيئة محددة ومبلورة مثل براءات الاختراع، كما يمكن أن يأخذ شكلاً مرناً غير محدد مثل المهارات والقدرات البشرية.

كما حدد (عبد الرحمان جاموس، 2013) مجموعة من خصائص رأس المال الفكري على النحو التالي⁴:

أولاً. الخصائص التنظيمية: نجد أن رأس المال الفكري فيما يخص المستوى الاستراتيجي ينتشر في المستويات كلها وينسب متفاوتة أما بخصوص الهيكل التنظيمي الذي يناسب رأس المال الفكري فهو بالتأكيد الهيكل التنظيمي العضوي المرن، أما الرسمية فتستخدم بشكل منخفض جداً، ويميل إلى اللامركزية في الإدارة بشكل واضح⁵.

ثانياً. الخصائص المهنية: ينصب الاهتمام على التعليم المنظم والتدريب الإثرائي وليس بالضرورة الشهادة الأكاديمية ويمتاز رأس المال الفكري بالمهارة العالية والمتنوعة والخبرة العريقة.

¹ محمد الفاتح محمود بشير المغربي، "إدارة المعرفة"، الأكاديمية الحديثة للكتاب الجامعي، السودان، 2020، ص111.

² Luminita maria Gogan, alinArtene, ioanaSarca, ancaDraghici, « **The impact of intellectual capital on organizational performance** », journal of the procedia-social and behavioral sciences, volume221, 2016, p195.

³ عبد الرحمن كساب عامر، "رأس المال المعرفي"، دار كتاب للنشر والتوزيع، مصر، 2014، ص39.

⁴ عبد الرحمن الجاموس، "إدارة المعرفة في منظمات الأعمال وعلاقتها بالمداخل الإدارية الحديثة مدخل تحليلي"، دار وائل للنشر، حلب، 2013، ص241.

⁵ سليمان حسين البشتاوي، إسماعيل أحمد حسين بني طه، " أثر رأس المال الفكري في تحسين ربحية شركات الصناعات الدوائية الأردنية"، المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، المجلد10، العدد2، 2014، ص236.

الفصل الأول: التأسيس النظري لرأس المال الفكري

ثالثا. الخصائص السلوكية والشخصية: يميل رأس المال الفكري إلى تحمل المخاطر في بدء العمل بدرجة كبيرة، ويحبد التعامل مع الموضوعات التي تتسم بعدم التأكد، يبادر الرأس المال الفكري بتقديم الآراء والمقترحات البناءة، كما يتسم رأس المال الفكري أيضا ببعض السمات الشخصية مثل: الذكاء، الحدس، الانفتاح على الخبرة، الاستفادة من خبرات الآخرين، بالإضافة إلى استقلاليته في الفكر والعمل، الثقة العالية بالنفس¹.

ما يمكن استقراؤه من كل ما سبق أن لرأس المال الفكري جملة من الخصائص منها ما هو تنظيمي يتعلق بشكل مباشر ببيئة وهياكل المؤسسة الإدارية، ومنها ما هو مهني يرتبط بالمهارات المهنية المميزة للعنصر البشرية بالمنظمات، ومنها ما هو شخصي خاص بالبناء الذاتي والمعرفي للموارد البشرية، وهذا بالإضافة إلى أنه أصل اللاملموس يرتبط بخبرات ومهارات الموظفين.

ولفهم طبيعة وخصائص رأس المال الفكري وتحليله وتمييزه عن رأس المال التقليدي؛ انطلاقا من حقيقة أن هذا التمييز سيفيد في الإدارة والقياس والتقويم لرأس المال الفكري في المنظمة وتستند المقابلة بين رأس المال الفكري ورأس المال التقليدي إلى أبعاد أساسية للتمييز والاختلاف بين رأس المال الفكري ورأس المال الفكري كما يوضحه الجدول التالي:

جدول رقم (1-1): أبعاد التمييز والاختلاف بين رأس المال الفكري ورأس المال التقليدي

البعد	رأس المال الفكري	رأس المال التقليدي
التكويني	أثري غير ملموس	مادي ملموس
الوظيفي	يعبر عن عمليات	يعبر عن أحداث
الزمني	يتوجه نحو المستقبل	يرتكز على الماضي فقط
المحتوى	ذو قيمة	ذو تكلفة
الطبيعة	غير مالية	نقدية
الديمومة	مستمرة	وقتية
الاستعمال	يزيد بالاستعمال	ينقص ويستهلك
تشكيلات القيمة	يرتبط بشبكات القيمة	يرتبط بسلسلة القيمة
النوعي/الكمي	نوعي	كمي

المصدر: نجم، نجم عبود، "إدارة اللاملموسات- إدارة ما لا يقاس"، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان،

2010، ص119.

¹ عبد السلام فهد نمر العوامرة، "العلاقة التأثيرية بين رأس المال الفكري وتنمية القدرات الابداعية لأعضاء هيئة التدريس في كلية العلوم التربوية بالجامعة الأردنية"، المجلة العربية لضمان وجود التعليم الجامعي، العدد23، 2016، ص58.

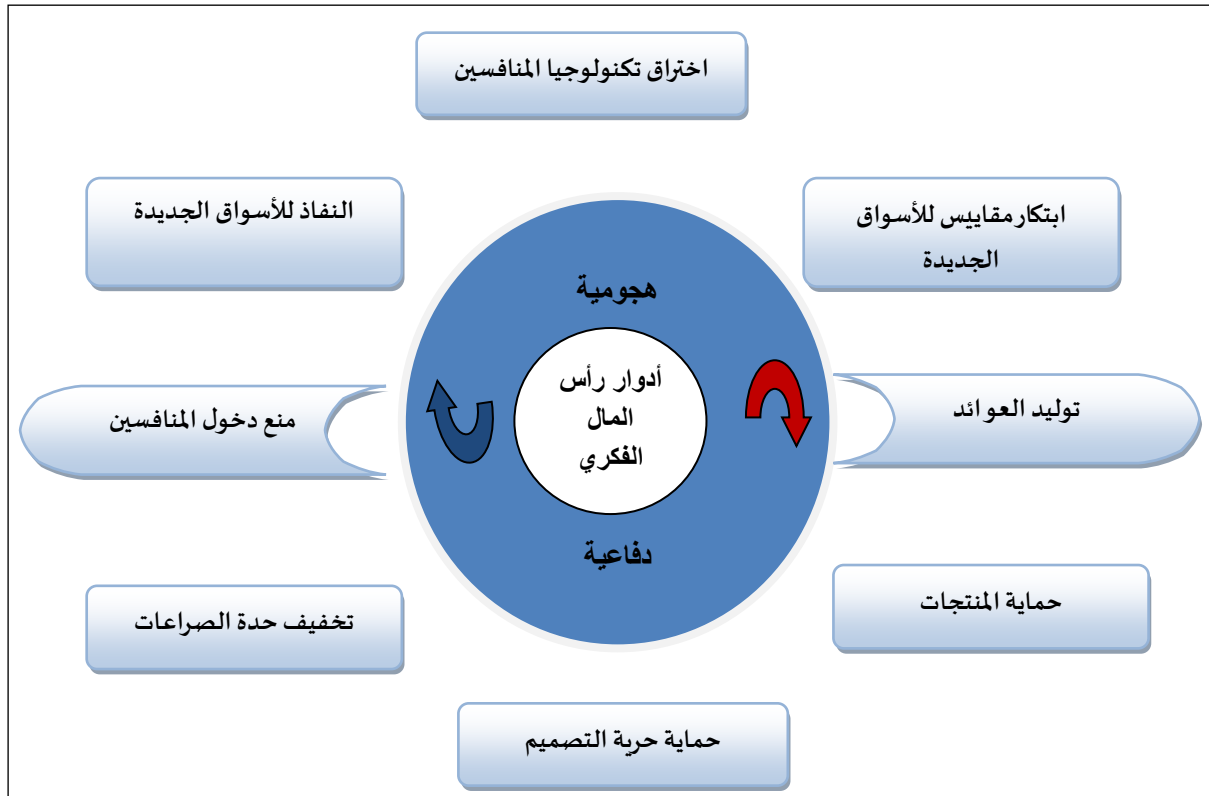
الفصل الأول: التأسيس النظري لرأس المال الفكري

نلاحظ من الجدول رقم(1-1) أن هناك اختلافات كثيرة بين رأس المال الفكري والتقليدي نظرا التطور الكبير في اقتصاد المعرفة واعتماد المنظمة على الرأس المال الفكري الذي يشمل القيم الخفية للأفراد والمنظمات والمجتمعات والمناطق التي هي المصدر الحالية والمحتملة لتكوين الثروة، هذه القيم الخفية هي جذور التغذية وزراعة الرفاهية المستقبلية، كما أن قياس رأس المال الفكري مهمة صعبة مقارنة برأس المال التقليدي(المادي) وذلك لتمتع الأصول اللاملموسة بقيمة مفتوحة النهاية لكونها مدمجة وضمنية في المعارف والمهارات المخفية للأفراد والجماعات. كما يمكن تمييز رأس المال الفكري عن التقليدي كون هذا الأخير يتمثل في المواد التي تظهر في ميزانية المنظمات كالعقارات والتجهيزات والمخزونات...، بينما رأس المال الفكري يتمثل في المهارات والإبداعات والخبرات المتراكمة للعنصر البشري.

الفرع السادس: أدوار رأس المال الفكري

يساهم رأس المال الفكري في تحقيق دورا مهما في حياة المنظمات، وينشأ هذا الدور كنتيجة للمركز الذي يشغله الفرد، وكذا تفاعله مع غيره من الأفراد، وقد حدد(Sarrison&Sullivan) هذه الأدوار في الشكل رقم(1-3) كالتالي:

الشكل(1-4): الأدوار الدفاعية والهجومية لرأس المال الفكري



المصدر: سعد علي العتزي، أحمد علي صالح، "إدارة رأس المال الفكري في منظمات الأعمال"، دار اليازوري العلمية

للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2009، ص178.

الفصل الأول: التأسيس النظري لرأس المال الفكري

من خلال الشكل (1-4) نلاحظ أن الرأس المال الفكري يؤدي أدوارا يفرضها عليه مركزه في المنظمة،

وتتمثل هذه الأدوار بما يلي¹:

1. الأدوار الدفاعية، وتشمل الممارسات الآتية:

- حماية المنتجات والخدمات المتولدة من إبداعات رأس المال الفكري للمنظمة؛
- حماية التصميم والإبداع؛
- تخفيف حدة الصراعات وتجنب رفع الدعاوى.

2. الأدوار الهجومية، وتضم الممارسات الآتية:

أ- توليد العائد عن طريق:

- المنتجات والخدمات الناجمة عن إبداعات رأس المال الفكري؛
- الملكية الفكرية للشركة؛
- الموجودات الفكرية للشركة؛
- معرفة الشركة، ومعرفة كيف (أي براءة الشركة).

ب- ابتكار مقاييس للأسواق الجديدة، وللخدمات، والمنتجات الجديدة؛

ت- تهيئة منافذ لاختراق تكنولوجيا المنافسين؛

ث- تحديد آليات النفاذ إلى الأسواق الجديدة؛

ج- صياغة إستراتيجية تعوق دخول المنافسين الجدد.

من خلال ما سبق يتضح أن رأس المال الفكري يقوم بإستراتيجيتين مختلفتين الأولى هي الدفاعية التي تتمثل في قيام المنظمة بالدفاع عن ملكيتها الفكرية المنبثقة عن رأس المال الفكري، والتي يمكن أن تشمل براءات الاختراع، وحقوق الملكية، وأسرار التجارة وغيرها، وهذا يتطلب إجراءات قانونية من أجل الدفاع عن تلك الحقوق. في حين الاستراتيجية الثانية تقوم على أساس الابتكار، وتقديم التحسينات المستمرة سواء على صعيد صيغ العمل أو في شكل تقديم منتجات جديدة، الأمر الذي من شأنه تقوية الموقع التنافسي للمنظمة.

¹Suzanne Harrison, Patrick Sullivan, « **profitingfromintellectual capital learningfromleadingcompanies** »,journal of intellectual capital,volume01,issus01,2000,p38.

الفصل الأول: التأسيس النظري لرأس المال الفكري

المطلب الثاني: تصنيفات رأس المال الفكري

إن تحديد عناصر ومكونات رأس المال الفكري له دور كبير وفعال في إزالة اللبس عن هذا المفهوم الجديد، و يعتبر عاملا مهما في التعرف على طريقة إدارته وكذا تنميته، وذلك من منظور مختلف الباحثين، فيه لذا سنتطرق في هذا المطلب إلى كل من مكونات رأس المال الفكري.

الفرع الأول: التصنيف الثنائي لرأس المال الفكري

وفقا لهذا التصنيف، تم تقسيم رأس المال الفكري إلى مكونين وأهم رواد هذا التقسيم نذكر (Edvinsson, 2011) و(Eustace, 2000).

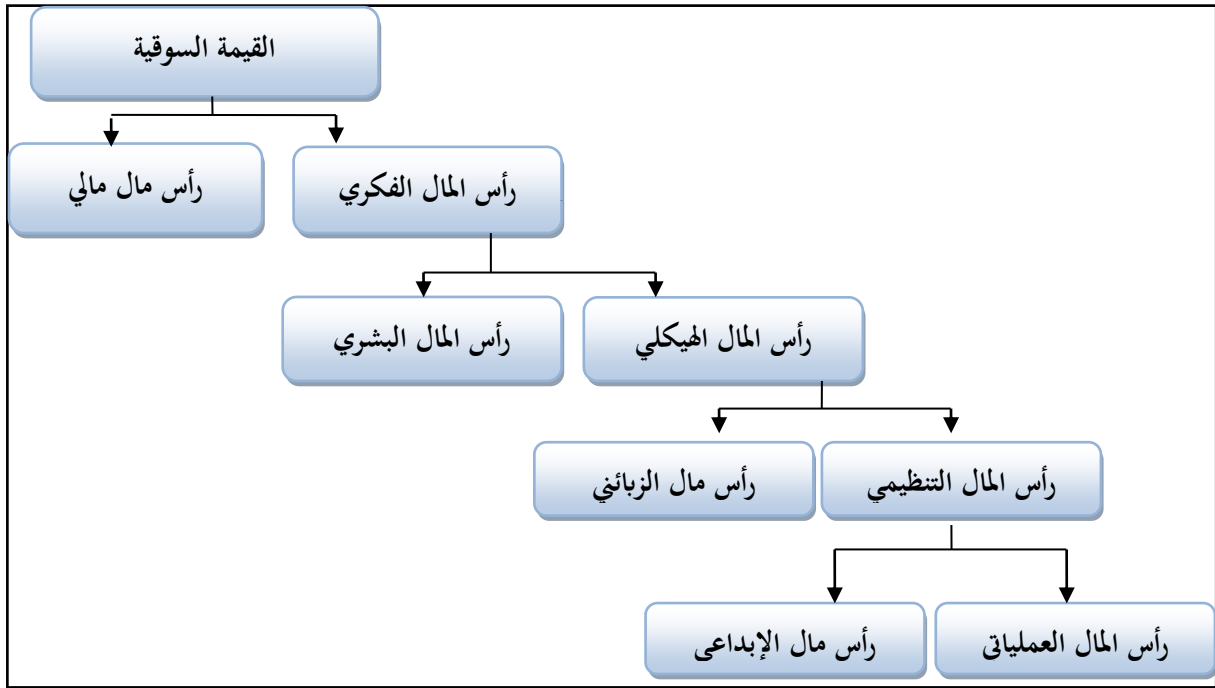
أولا. تقسيم (Edvinsson, 2011): حيث صنف رأس المال الفكري إلى صنفين رئيسيين؛ الصنف الأول يتمثل في رأس المال البشري، والصنف الثاني يتمثل في رأس المال الهيكلي حيث:¹

- رأس المال البشري: ويتضح من هذا المصطلح أنه يرتبط بالموارد البشرية، حيث يشمل إتقان العمالة والطاقات الإنسانية والقوى العقلية، وكذا أسرار العمل والمعرفة التي يمكن تحويلها إلى قيمة.
- رأس المال الهيكلي: ويتضمن السياسات والإجراءات والبرامج والنظم، ويشتمل على كل ما يتعلق بالبنية التحتية للمنظمة التي تنقسم إلى البنية المادية وما تحويها من مباني وحاسبات إلكترونية... إلخ، وكذا البنية اللاملموسة وما تشمله من تاريخ وثقافة المنظمة، ويمكن القول أن رأس المال الهيكلي ينقسم بدوره إلى قسمين رأس مال الزبائني الذي يمثل قيمة العلاقات التي تقيمها المنظمة مع الزبائن عن طريق زيادة رضا الزبون وولائه، ومدى الاحتفاظ به، عن طريق الاهتمام بمقترحاته والاستماع إلى شكاواه وإيجاد الحلول اللازمة لها بالسرعة الممكنة. ورأس مال التنظيمي يشتمل على رأس مال العمليات مثل " حق المعرفة، والقدرة على مزاوله أفضل الممارسات"، ورأس المال الإبداعي.

¹Boujelbene Mohamed Ali, Affes Habib, « Perceptions du Capital Intellectuel Par Les Managers Etude Empirique Dans le Contexte Tunisien », 37^{ème}, Congrès de L'association Francophone de Coptabilite(AFC),Monteral, Canada,2013,p266.

الفصل الأول: التأصيل النظري لرأس المال الفكري

الشكل (1-5): مكونات رأس المال الفكري (Edvinsson, 2011):



Source : Nick Bontis, «National Intellectual Capital Index: The Benchmarking», journal of Intellectual Capital, volume05, issue01, 2005, p115.

من خلال الشكل (1-5) نلاحظ أن نموذج (Edvinsson, 2011) اهتم أكثر بتحليل رأس المال الهيكلي واعتباره أهم مكون لتضمنه على كافة قواعد البيانات والعمليات والمخططات و الاستراتيجيات وسياسات المنظمة الاقتصادية عكس الاهتمام برأس المال البشري الذي يمثل جزءا مهما أيضا في رأس المال الفكري.

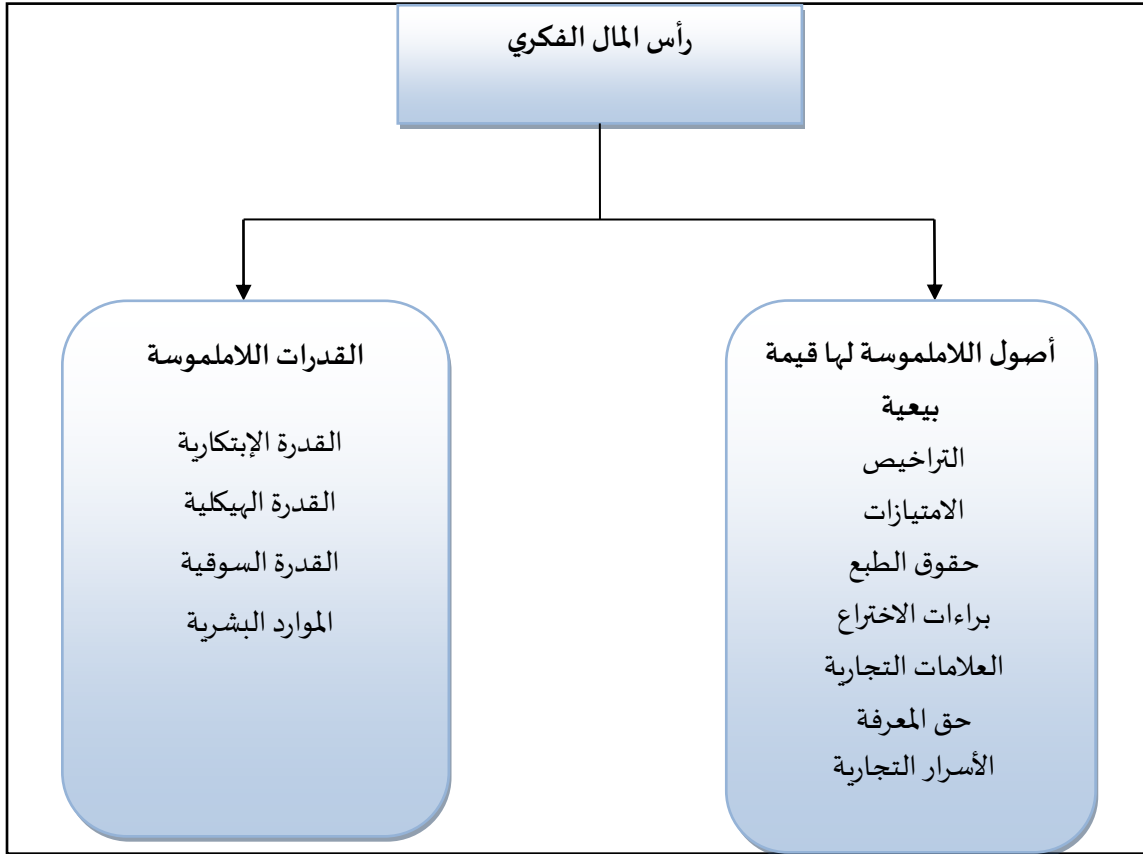
ثانيا . تصنيف (Eustace): قدم تصنيف رأس المال الفكري إلى عنصرين رئيسيين كالتالي¹:

- الأصول اللاملموسة: وهي أصول يقابلها حقوق ملكية يمكن أن يتم تبادلها والاحتفاظ بها والتأمين عليها مثل "التراخيص، الامتيازات، حقوق الطبع، براءات الاختراع، العلامات التجارية، الماركات، التصميمات، حق المعرفة والأسرار التجارية.
 - القدرات اللاملموسة: والتي تشير إلى العوامل التي تميز المنشأة عن منافسيها مثل "القدرة الابتكارية، القدرة التنظيمية، القدرة السوقية، الموارد البشرية،
- ويمكن توضيح تقسيم رأس المال الفكري وذلك من خلال الشكل التالي:

¹ تامر محمد أحمد خليل، "إدارة رأس المال الفكري كمدخل لتدعيم التطوير التنظيمي"، منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة، 2018، ص105.

الفصل الأول: التأصيل النظري لرأس المال الفكري

الشكل (1-6): مكونات رأس المال الفكري (Eustace):



المصدر: تامر محمد أحمد خليل، "إدارة رأس المال الفكري كمدخل لتدعيم التطوير التنظيمي"، منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة، 2018، ص 105.

نلاحظ من الشكل (1-6) أن تصنيف رأس المال الفكري يتمثل في عنصرين رئيسيين وهما الأصول اللاملموسة التي تتمثل في الأصول التي تسهم في زيادة القيمة السوقية للمنظمات بطريقة غير مباشرة، وتشمل الملكية الفكرية، وبراءات الاختراع والعلامات التجارية وغيرها، في حين تتمثل القدرات اللاملموسة في العوامل التي تميز المنشأة عن منافسيها مثل القدرة الإبتكارية، القدرة التنظيمية، القدرة السوقية، الموارد البشرية.

الفصل الأول: التأسيس النظري لرأس المال الفكري

ثالثا. تصنيف (Edvinsson & Sullivan, 1996): اقترح (Edvinsson & Sullivan, 1996) عنصريين رئيسيين لرأس المال الفكري وهي: الموارد البشرية والأصول الفكرية¹.

الجدول (2-1): تصنيف (Edvinsson & Sullivan, 1996):

البيانات	الموارد البشرية	الأصول الفكرية
المفهوم	المعرفة والدراية التي يمكن يتم تحويلها إلى قيمة	المعرفة المحددة التي يمكن تأكيد الملكية
أمثلة	الخبرة، الدراية العامة، المهارات الإبداع	التقنيات، الاختراعات، العمليات البيانات، المنشورات، برامج الكمبيوتر
مستودع	الناس والإجراءات التنظيمية والإجراءات	أشكال ملموسة
طرق الحماية	الاتفاقات الشاملة بين صاحب العمل و الموظف، العقود	براءات الاختراع، حقوق النشر قوانين، الأسرار التجارية، أقنعة أشباه الموصلات

Source: Leif Edvinsson , Patrick Sullivan. « **Developing a Model for Managing Intellectual Capital** », European Management Journal, Volume. 14, Issue 4, 1996, p 356.

من الجدول (2-1) نجد أن هناك مكونان رئيسيان لرأس المال الفكري وهما: الموارد البشرية والأصول الفكرية. حيث تمثل الموارد البشرية هي جميع القدرات والخبرة الجماعية والمهارات والدراية العامة للموظفين المستخدمة في حل المشكلات. يمكن أن تولد هذه الموارد قيمة مستقبلية للمنظمة. أما الأصول الفكرية نوعا من المعرفة المقننة والملموسة كونها مصدر الابتكارات التي يمكن للمنظمات تسويقها.

الفرع الثاني: التصنيف الثلاثي لرأس المال الفكري

وفقا لهذا التصنيف، تم تقسيم رأس المال الفكري إلى ثلاث مكونات وأهم رواد هذا التقسيم نذكر، (Stewart, 1998)، (XEAR, 2001)، (Sveiby, 2001).

أولا. تصنيف (Stewart, 1998): يعتبر تصنيف ستوارت هو التصنيف الأكثر شيوعا واستخداما، حيث حدد ستوارت ثلاث مكونات لرأس المال الفكري وهي²:

- رأس المال الهيكلي: والذي يمثل المعرفة الصريحة للمنظمات، ويشمل الأنظمة، وبراءات الاختراع، وقواعد البيانات، والإجراءات، والدروس المتعلمة، والثقافة المنظمة، وغيرها. ويمتاز رأس المال الهيكلي بأنه يمثل كل القيم التي تبقى في المنظمة، حتى لو ترك الأفراد العمل.

¹ Leif Edvinsson, Patrick Sullivan, « **Developing a Model for Managing Intellectual Capital** », European Management Journal, Vol. 14, Issue 4, 1996, p358.

² Thomas Stewart, « **intellectual capital : the new wealth of organization** », journal of performance improvement, volume 37, issue 07, publisher information, 1998, p125.

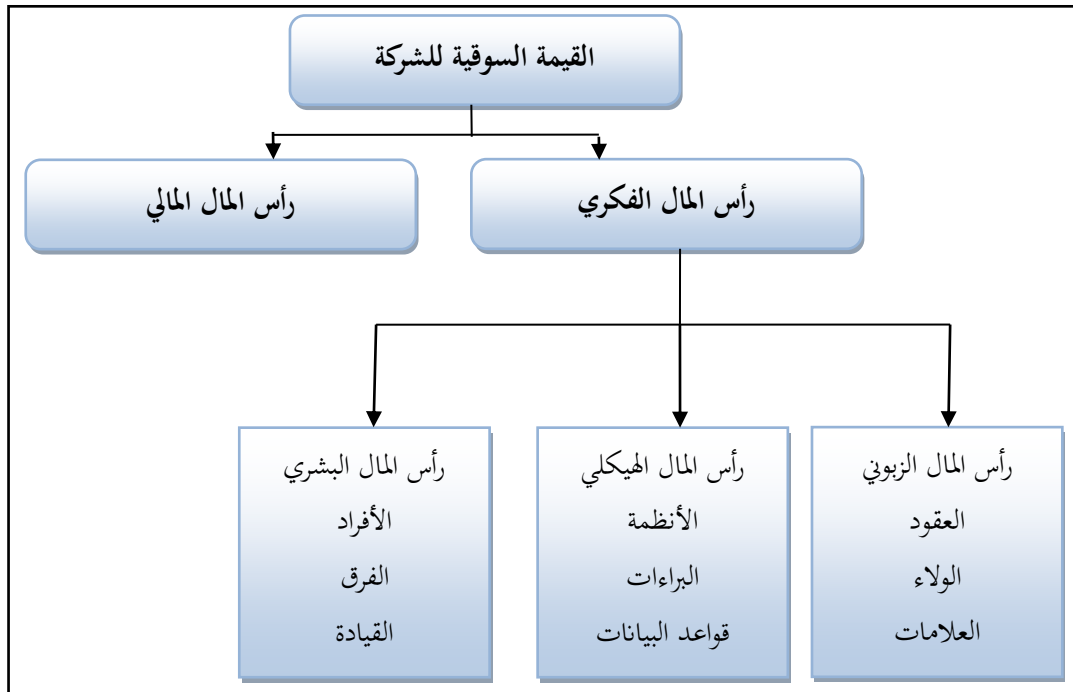
الفصل الأول: التأسيس النظري لرأس المال الفكري

- رأس المال البشري: والذي يمثل المعرفة التي يمتلكها ويولدها العاملون، وتشمل القدرات والجدارات والخبرات والتعليم والمهارة والتدريب، وغير ذلك مما يملكه الأفراد العاملون بالمنظمة، والذي يعتبر معرفة ضمنية مجسدة في الأفراد.

- رأس المال الزبوني: ويمثل القيمة المشتقة من الزبائن الراضين، والذين لديهم ولاء للشركة، كما يمثل أيضا القيمة التي يضيفها الموردون الذين يعول عليهم، وكذلك المصادر الخارجية التي تقدم قيمة مضافة للمنظمة جراء علاقاتها المتميزة بها¹.

ويضيف (Stewart) إلى أن رأس المال الفكري ينتج من خلال ترابط واتحاد بين مكوناته المتمثلة في رأس المال البشري والهيكلي والزبائي التالي يقدم تفسيراً موجزاً حول هذا التصنيف:

الشكل (1-7): مكونات رأس المال الفكري وفقاً (Stewart):



Source: Tapas Kumar Sarkar, « Measurement and Accounting of Intellectual Capital in Financial Reporting », journal of The Management Accountant, volume47, issue11, 2012, p1319.

نلاحظ من خلال الشكل (1-7) أن (Stewart) قدم طرحاً مفصلاً لرأس المال الفكري يتألف من ثلاث مكونات رئيسية هي: رأس المال البشري الذي يتضمن المهارات والخبرات اللازمة لإيجاد حلول عملية للعملاء، ورأس المال الهيكلي ويتضمن نظم المعلومات وبراءات الاختراع وحقوق النشر والتأليف وغيرها،

¹ جمال داود الديلي، كمال النقيب، "الاستثمار في رأس المال الفكري والطرق المحاسبية لقياسه وأثره على الميزة التنافسية"، المؤتمر العلمي رأس المال الفكري العربي: نحو رؤية إستراتيجية جديدة للاستثمار والتطوير"، الجزء الثاني، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، جامعة الدول العربية، عمان، 2013، ص351.

الفصل الأول: التأسيس النظري لرأس المال الفكري

وأخيرا رأس المال الزبوني الذي يتمثل في رضا الزبون من خلال تلبية كافة رغباته ومشاركته في إنجاز أعمال المنظمة.

ثانيا. تصنيف(XEAR. 2001): حيث صنف رأس المال الفكري إلى؛ رأس المال البشري، ورأس المال الخارجي ورأس المال الداخلي، ويتولد من هذه التصنيفات عناصر فردية مكونة لها¹.

– رأس المال الداخلي: ويتضمن براءة الاختراع، حقوق النشر، العلامات التجارية، الأصول المحولة، فلسفة الإدارة، ثقافة المنظمة، إدارة العمليات، نظم المعلومات، نظام الانترنت، العلاقات المالية، العمليات التكنولوجية.

– رأس المال الخارجي: ويعبر عن التعويضات وحصة السوق، وكذلك رضا العميل، بالإضافة إلى قنوات التوزيع، وأيضا الاتفاقيات والتراخيص، والعقود المبرمة ومعايير الجودة.

– رأس المال البشري: ويتضمن كل من مستوى التعليم والمعرفة، وكذا البرامج التدريبية المقدمة للعاملين بالمنظمة، ومشاركة العاملين بالأنشطة الثقافية والاجتماعية، وكذلك التطوير الوظيفي والابتكار والقدرة على مواجهة التغييرات، وعدم التفرقة بين العاملين لاختلاف الدين، بالإضافة إلى الملكية الفكرية، وأيضا تحفيز العاملين، ووضع خطط لقيادة العاملين، والحرص على منفعة العاملين، ووضع خطط لقيادة العاملين، والحرص على منفعة العاملين².

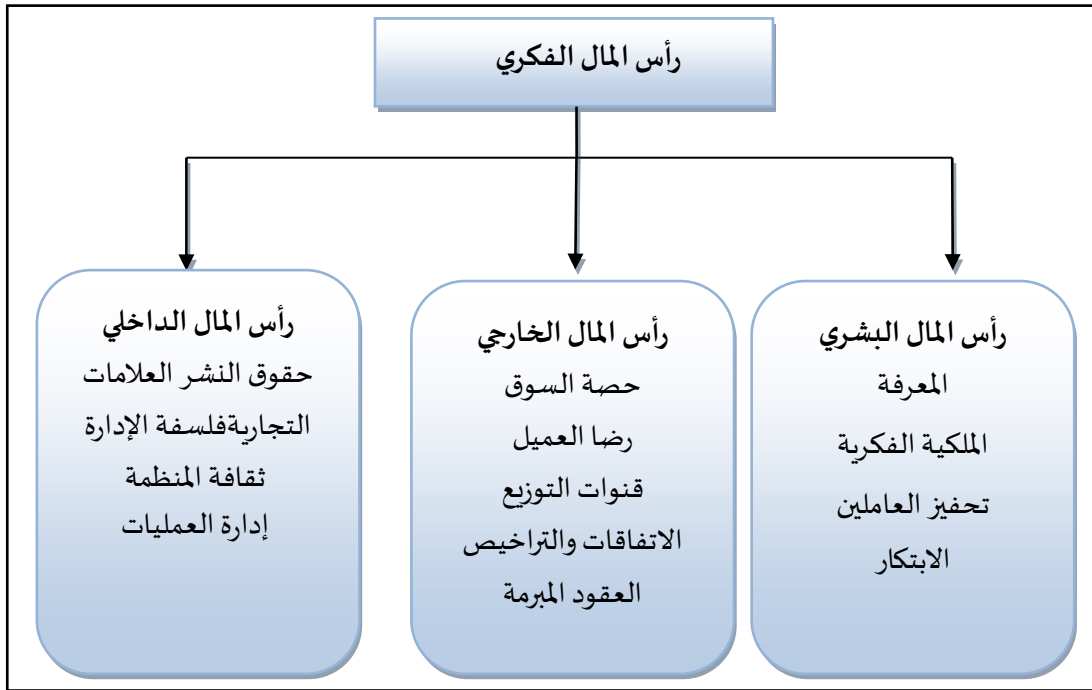
ويمكن توضيح تقسيم (XEAR. 2001) في الشكل التالي:

¹Xeraindra Abeysekera, « A Framework to Audit intellectual capital », Journal of Knowledge Management Practice, volume05, issue02, 2001.pp1-8.

² شروق جمال طاهر، "مدخل إلى إدارة المعرفة"، دار ابن النفيس للنشر والتوزيع، عمان، 2019، ص114.

الفصل الأول: التأسيس النظري لرأس المال الفكري

الشكل (1-8): مكونات رأس المال الفكري (XEAR, 2001).



المصدر: رشا الغول، "المحاسبة عن رأس المال الفكري التنظيم العلمي والتطبيق العملي"، مكتبة الوفاء القانونية، الإسكندرية، 2014، ص 81.

نلاحظ من الشكل (1-8) هو نموذج (XEAR, 2001) الذي أعطى تصنيفاً جديداً آخر لرأس المال الفكري والمتمثل في رأس المال البشري (المهارات وخبرات ومعارف وقدرات تشكل مجتمعة رصيد معرفي للفرد) ورأس المال الخارجي (التعويضات وحصصة السوق، وكذلك رضا العميل، بالإضافة إلى قنوات التوزيع، وأيضاً الاتفاقيات والتراخيص، وختاماً؛ العقود المبرمة ومعايير الجودة) ورأس المال الداخلي (براءة الاختراع، حقوق النشر، العلامات التجارية، الأصول المحولة، فلسفة الإدارة، ثقافة المنظمة، إدارة العمليات، نظم المعلومات، نظام الانترنت، العلاقات المالية، العمليات التكنولوجية).

ثالثاً. تصنيف كارل إيريك سفي (Sveiby): حيث صنف رأس المال الفكري إلى ثلاثة عناصر رئيسية وهي: كفاءة العاملين، الهيكل الداخلي والهيكل الخارجي كالتالي¹:

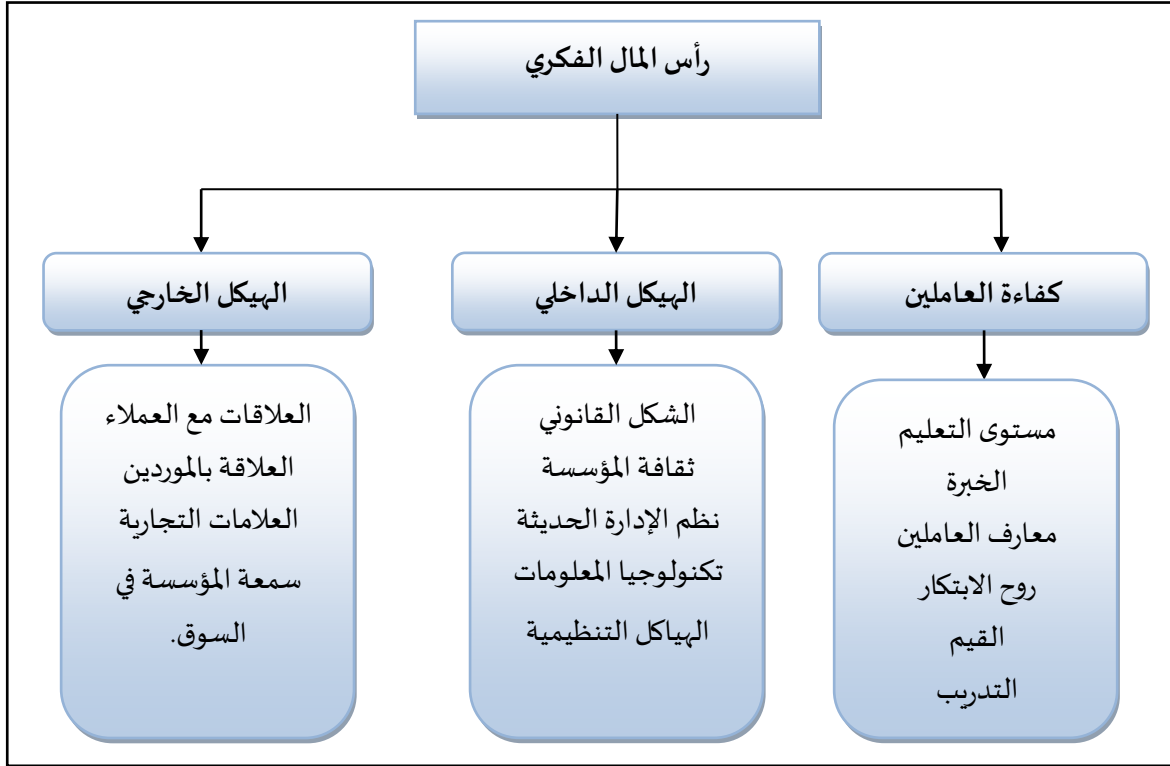
- كفاءة العاملين: والذي يمثل جميع القدرات والمعارف والمهارات والخبرات، وغيرها مما يمتلكه الأفراد.
- الهيكل الداخلي: ويشمل الأنظمة والعمليات والقواعد والبيانات والوثائق الداخلية وغيرها.
- الهيكل الخارجي: والذي يشمل التحالفات والعلاقات مع الزبائن والشركاء والموردين وغيرهم من الأطراف الخارجية التي تتعامل معها المنظمة.

¹ karl-Erik Sveiby, «Measuring Intangible & Intellectual Capital Emerging First Standard», journal of Academy of Management Executive, volume64, issue04, 2001, p18.

الفصل الأول: التأسيس النظري لرأس المال الفكري

ويمكن توضيح تقسيم (Sveiby) في الشكل التالي:

الشكل (1-9): مكونات رأس المال الفكري تصنيف (Sveiby)



Source : Sveibykarl-Erik, « Measuring Intangible & Intellectual Capital Emerging First Standard », journal of Academy of Management Executive, volume64,issue04,2001,p.05

من خلال الشكل (1-9) نلاحظ أن هناك تكاملاً بين التصنيفات الثلاثة لرأس المال الفكري من خلال وجود تفاعل وتأثير متبادل بين كفاءة العاملين والهيكل الداخلي والهيكل الخارجي وأن كفاءة رأس المال الفكري لا تحقق فقط من خلال الجهود الداخلية بالمنظمة، ولكن من خلال الحصول على دعم البيئة الخارجية وكذلك من خلال توفر روح الإبداع والابتكار لدى العاملين وإتباع نظم إدارة حديثة.

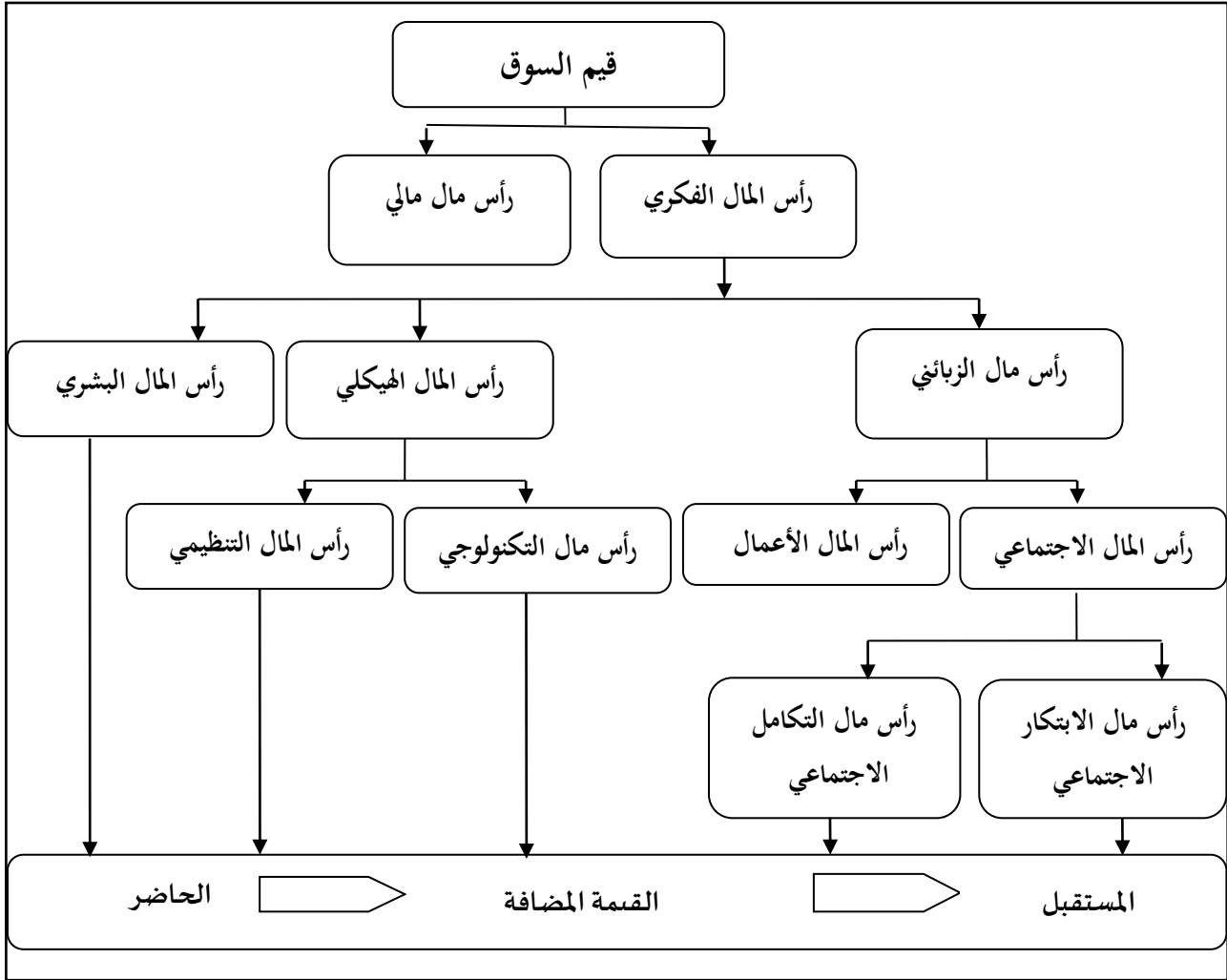
رابعاً، تصنيف (Edvinsson, 2012) المعدل:

النموذج هو تعديل للنموذج السابق ل (Edvinsson, 2012)، بعدما كان تصنيف ثنائي من قبل، حيث ركز التصنيف على عنصر رئيسي للقيمة اللاملموسة المسماة برأس المال الاجتماعي، وعلى قيمة العلاقات بين الأشخاص الذين يشكلون منظمة أو مجتمع.

والشكل التالي يوضح هذا التعديل:

الفصل الأول: التأسيس النظري لرأس المال الفكري

الشكل (10-1): نموذج رأس المال الفكري المتطور (المعدل):



Source : , Eduardo Bueno; Salmador, Mari. Paz Oscar Rodriguez, «The Role of Social Capital in Today's Economy: Empirical Evidence of New Model of Intellectual Capita »,Journal of Intellectual Capital, volume05, issue02,2004,p566.

من خلال الشكل (10-1) نلاحظ أن مكونات رأس المال الفكري قد تطورت وأصبحت أكثر توضيح مما كانت عليه قبل، ومثالا على ذلك رأس المال الزبائني قد تم تجزئته إلى رأس المال الأعمال ورأس المال الاجتماعي وهذا الأخير أيضا تضمن على رأس المال الابتكار الاجتماعي ورأس مال التكامل الاجتماعي.

الفصل الأول: التأصيل النظري لرأس المال الفكري

الفرع الثالث: التصنيف الرباعي لرأس المال الفكري

وفقا لهذا التصنيف، تم تقسيم رأس المال الفكري إلى أربعة مكونات، وأهم رواد هذا التصنيف الجمعية الأمريكية للتدريب والتطوير (ASTD)، معهد (Brooking)، (Despres&Channvel).
أولا. تقسيم الجمعية الأمريكية للتدريب والتطوير (ASTD): قامت الجمعية العامة الأمريكية للتدريب والتطوير بتصنيف رأس المال الفكري إلى أربعة عناصر رئيسية تتمثل¹:

— رأس المال البشري: يعد رأس المال البشري مصدر للابتكار وإستراتيجية للتجديد فهو مجموعة من المعارف والمهارات والكفاءات والخبرات المتراكمة عند العاملين التي تخلق مهارات القيادة والقدرة على حل المشاكل واتخاذ القرارات الرشيدة والتعامل مع المخاطر، وعليه فهو يعكس فعالية المنظمة في إدارة موردها الملموسة واللاملموسة للحصول على الخبرة والثقافة والمعرفة اللازمة لتحقيق الميزة التنافسية وخلق القيمة.

— رأس المال العمليات: يشمل طرق وإجراءات ونشاطات ووسائل العمل، والكيفية التي يتم بها معالجة المدخلات، وكيفية تحويلها إلى مخرجات تحمل قيمة مضافة كبيرة.

— رأس مال الإبداع: يشمل الملكية الفكرية وبراءات الاختراع والجدارات الجوهرية للعمل، والأفكار الخلاقة، والابتكارات المتميزة، والموجودات اللاملموسة.

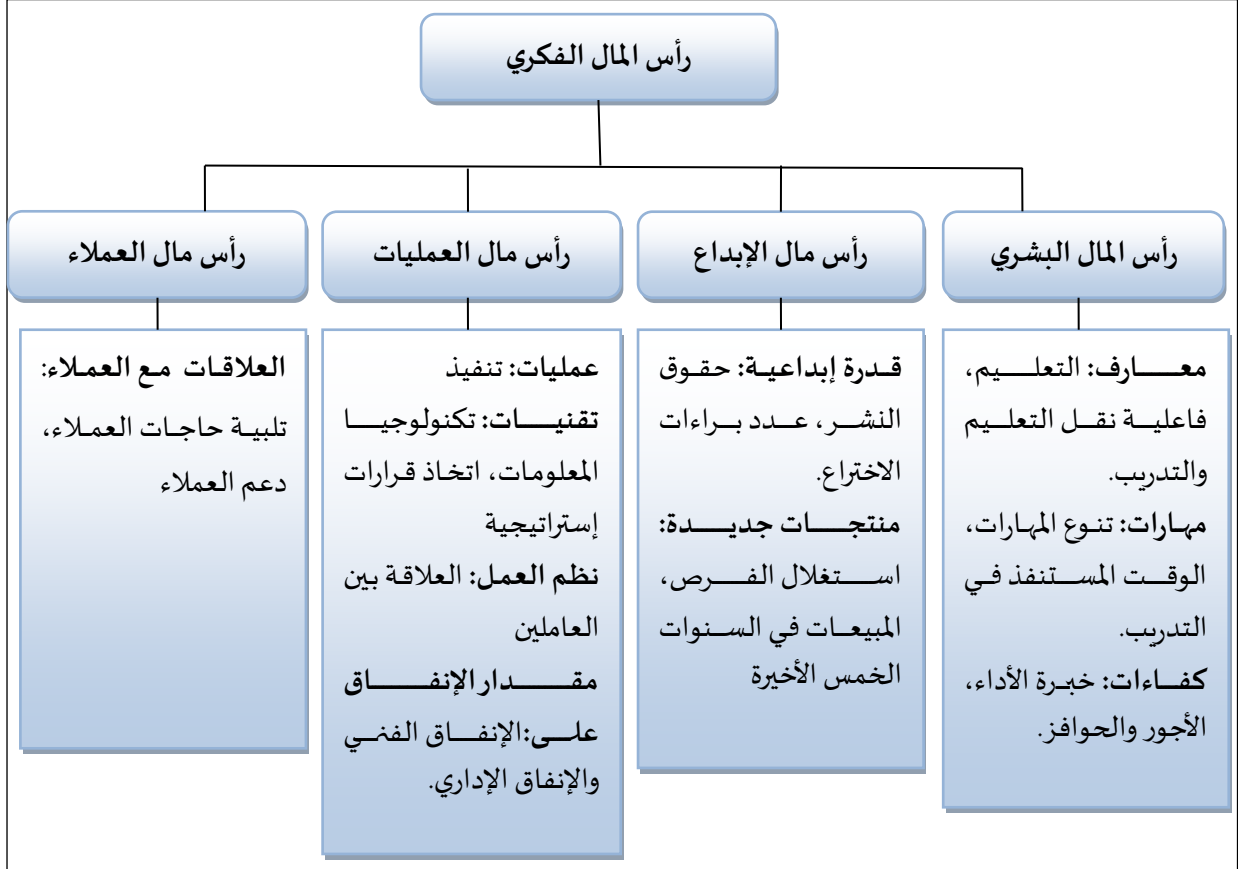
— رأس مال العملاء: ويمثل القيمة المشتقة من الزبائن الراضين.

ويمكن توضيح تقسيم الجمعية الأمريكية للتدريب والتطوير (ASTD) في الشكل التالي:

¹ محمد الفاتح محمود بشير المغربي، مرجع سبق ذكره، ص 107.

الفصل الأول: التأسيس النظري لرأس المال الفكري

الشكل (1-11): مكونات رأس المال الفكري حسب الجمعية الأمريكية للتدريب والتطوير (ASTD)



المصدر: هاني محمد السعيد، "رأس المال الفكري: انطلاقة إدارية معاصرة"، دار النشر السحاب، القاهرة، 2008، ص35.

ومن خلال (1-11) الشكل نستنتج أن تصنيف الجمعية الأمريكية للتدريب والتطوير يتميز بالشمول من خلال تحديد المكونات الأساسية والفرعية لكل عنصر، كما يبين أن هناك ترابطاً وتكاملاً بين رأس المال الإبداع ورأس المال العملاء، حيث أن تقديم منتجات جديدة واستغلال الفرص يساهم في ارتفاع المبيعات وبالتالي تحقيق ميزة تنافسية. أما فيما يخص رأس المال البشري فهو يعتبر اللبنة الأساسية في تحقيق قيمة مضافة من خلال مجموع المعارف والمهارات وكذلك الكفاءات.

ثانياً. تصنيف معهد (Brooking, 1996): حيث صنف رأس المال الفكري إلى: الأصول السوقية، الأصول البشرية، حقوق الملكية الفكرية وأصول البنية التحتية كالتالي¹:

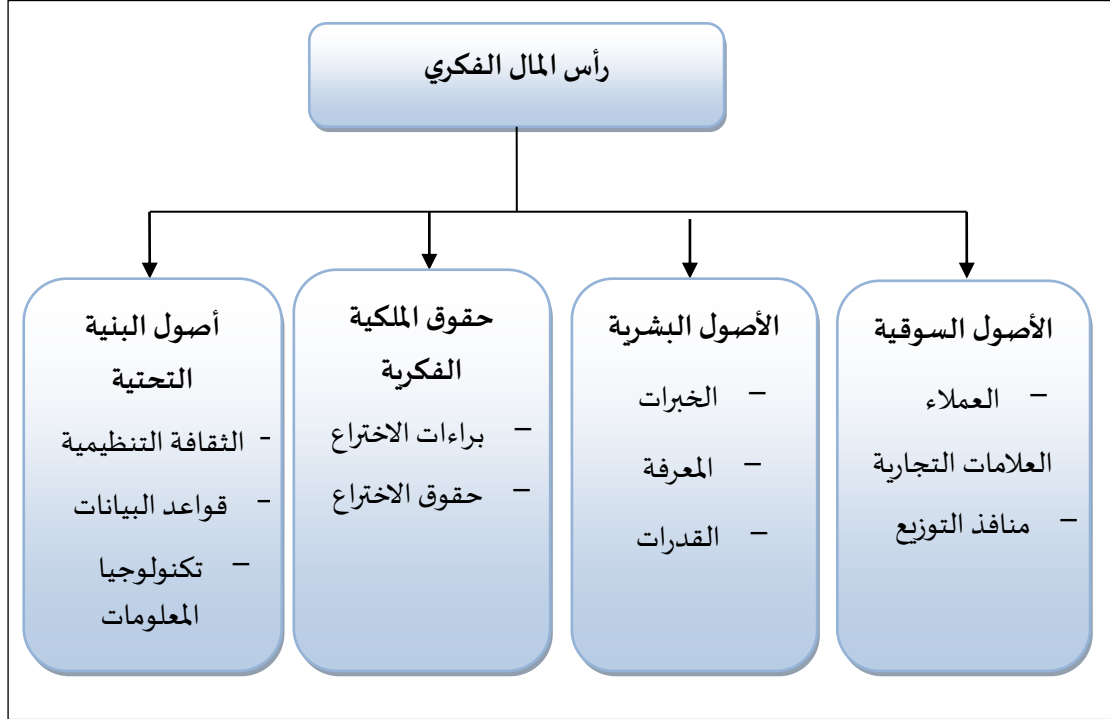
– الأصول السوقية: وتشمل كافة الأصول اللاملموسة وهي التي تعطي قوة خارجية للمنشأة مثل العملاء، والعلامات التجارية ومنافذ التوزيع.

¹Brooking Annie, « Intellectual capital : core asset for the third millennium enterprise », An International Thomson, Business Press, London, 1996, pp13-16.

الفصل الأول: التأسيس النظري لرأس المال الفكري

- الأصول البشرية: وتتمثل في الموارد البشرية التي تعمل داخل المنشأة وما يملكه من خبرات ومعرفة وقدرات.
- حقوق الملكية الفكرية: وتتمثل في العلامات التجارية وبراءات الاختراع وحقوق الاختراع والتصميم.
- أصول البنية التحتية: الأصول شبه الهيكلية وهي الأصول التي تمكن المنشأة من أداء مهامها مثل الثقافة التنظيمية لهذه المنشأة وقواعد بيانات العملاء ونظم الاتصال وتكنولوجيا المعلومات.

الشكل (1-12): مكونات رأس المال الفكري (Brooking,1996):



Source : Brooking Annie, « **intellectual capital : core asset for the thirdmillennium enterprise** », An International Thomson, Business Press, London,1996,p13.

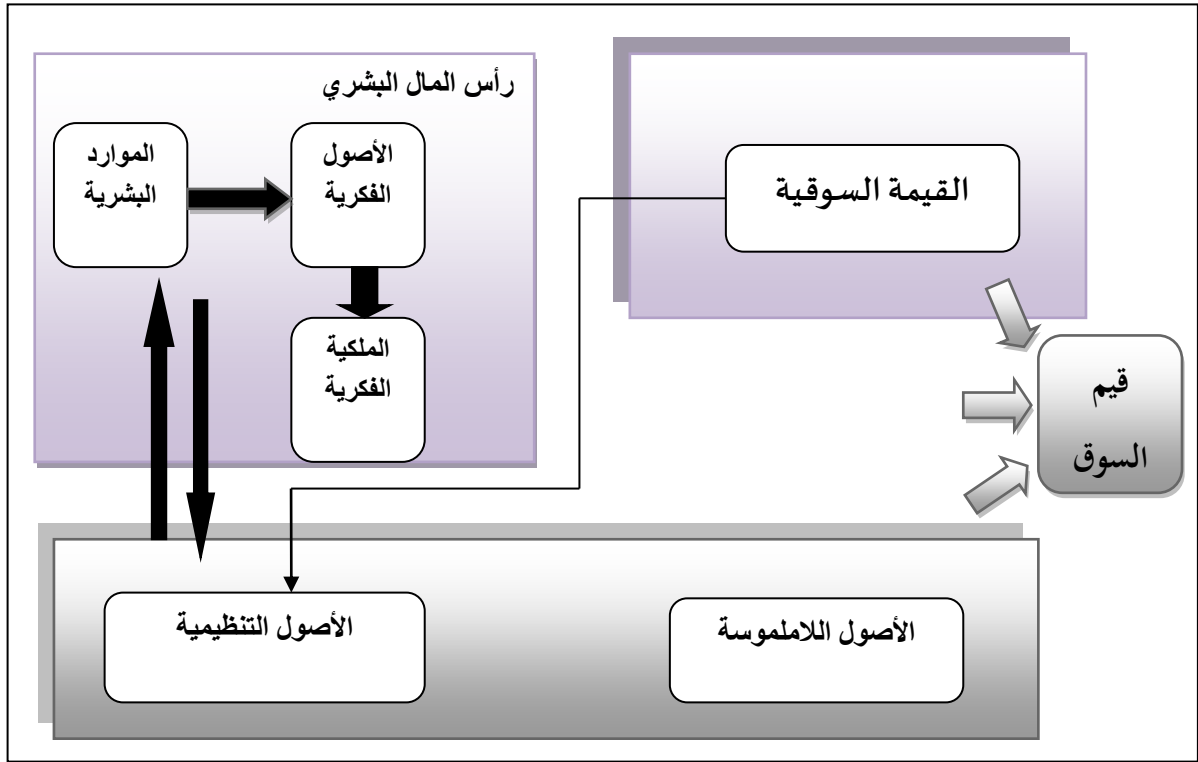
نلاحظ من الشكل (1-12) أن معهد (Brookin) صنف رأس المال الفكري إلى أربعة عناصر رئيسية تتمثل في الأصول المرتبطة بالسوق، وتتمثل في قدرات المنظمة المرتبطة بالجوانب الغير ملموسة (ولاء المستهلك، وقنوات التوزيع، والإعلان..)، تليها الأصول المرتبطة بالعنصر البشري وتتكون من خبرات وقدرات الإبداع والمبادرات الإدارية الكامنة في العاملين، وتعد هذه الأصول من الأهمية بمكان لما توفره من معلومات نوعية هامة عن الشركة. ثم الأصول المرتبطة بالبنية التحتية وتشمل التكنولوجيا والمناهج والعمليات التي تمكن المنظمة من الأداء مثل ثقافة المنظمة ونظم الإدارة وقواعد البيانات ونظام الاتصالات، وغيرها. ويعتبر هذا النوع من الأصول الهامة لأنها تعمل على استجلاب الطلبات، وتحقيق الأمان، والدقة، والجودة للشركة، وآخر مكون يتمثل في حقوق الملكية الفكرية في العلامات التجارية وبراءات الاختراع وحقوق الاختراع والتصميم.

الفصل الأول: التأسيس النظري لرأس المال الفكري

ثالثا. تصنيف (Despres&Channvel,2000): ويقسمان رأس المال الفكري إلى أربع مكونات وما يتفاعل معها من أجل خلق القيمة وهذه العناصر هي¹:

- رأس المال البشري: ويشير إلى الموارد البشرية للمنظمة بما فيها المعرفة، سر الصنع، التي يمكن تحويلها إلى قيمة، وهذا يوجد لدى الأفراد والنظم والقواعد والإجراءات التنظيمية التي تستخدمها الشركة.
- رأس المال الهيكلي: وهذا يشير إلى تسهيلات البنية التحتية للمنظمة.
- موجودات النشاط الاقتصادي: وتشمل تسهيلات العمليات وشبكة التوزيع للمنظمة.
- الموجودات الفكرية: وتضم براءات الاختراع والعلامات التجارية وأسرار التجارة وغيرها من الممتلكات الفكرية التي تحتاج لحماية قانونية.

الشكل (1-13): مكونات رأس المال الفكري (Despres&Channvel,2000):



Source : DespersCharles, Chauvel Daniele, « knowledge horizons : the present and the promise of knowledgemanagement », 1st Edition, Butterworth, Heinemann, New york, 2000, p68.

من خلال الشكل (1-13) نلاحظ أن الباحثان صنفا رأس المال الفكري إلى أربع مكونات أساسية تتمثل في رأس المال البشري الذي يتمثل في الموارد البشرية للشركة بما فيها المعرفة التي يتم تحويلها على قيمة، ورأس المال الهيكلي الذي يشير إلى تسهيلات البنية التحتية للشركة، وموجودات النشاط الاقتصادي أو العملية وتشمل تسهيلات العمليات وشبكة التوزيع للمنظمة، وأيضا الموجودات الفكرية وتضم براءات الاختراع والعلامات التجارية وأسرار التجارة وغيرها من الممتلكات الفكرية.

¹ DespersCharles, Chauvel Daniele, « knowledge horizons : the present and the promise of knowledgemanagement », 1st Edition, Butterworth, Heinemann, New york, 2000, p68

الفصل الأول: التأسيس النظري لرأس المال الفكري

رابعاً. تقسيم (Williams Mitchell,2001) حيث قسم رأس المال الفكري إلى أربعة أقسام وهي¹:

- الموارد البشرية: وتتمثل في البيانات حول مؤهلات الموظفين، برامج تنمية الموارد البشرية ورضا الموظفين.
- العملاء: بيانات حول تكوين العملاء، جهود المؤسسة لتطوير علاقة العملاء ورضا العملاء وولائهم (تكرار الأعمال وعلاقات طويلة الأمد).
- تكنولوجيا المعلومات والعمليات: وتتمثل في أنظمة تكنولوجيا المعلومات والتوجهات لمجموعة من الأنشطة التجارية المهمة للمنظمة، وهي على سبيل المثال: الاستثمارات في البحث والتطوير، معدل الإنتاجية، العمليات الإدارية، معدل الخطأ وزمن الانتظار...إلخ.
- الملكية الفكرية: وتشمل تصريحات المنظمة عن استثماراتها، وتطويرها الأفكار والعناصر الإبداعية التي لها حقوق الملكية، ومن أمثلة حقوق الملكية الفكرية: براءة الاختراع، العلامات التجارية، حقوق النشر، التصميم الصناعية، أسرار تجارية ومعلومات سرية.

الفرع الرابع. تصنيف سداسي (Khalique, Shaari, Samad,2018):

صنف الباحثين (Shaari, md isa, & khalique, 2018) رأس المال الفكري إلى ستة أصناف رئيسية

تتمثل في رأس المال البشري والهيكلية والعلاقاتي والتكنولوجي والاجتماعي والروحي وهي كما يأتي²

- رأس المال البشري: يمثل رصيد المعرفة الفردية للوحدة الاقتصادية والمتمثلة بموظفيها فهو يعتبر مصدر التجديد والابتكار الاستراتيجي والذي له دور في خلق قيمة للوحدة الاقتصادية، لذلك فإنه يعتبر من أحد البنود اللاملموسة الأكثر أهمية للوحدة الاقتصادية حسب رأي العديد من الكتاب.
- رأس المال الهيكلية: يعتبر رأس المال الهيكلية الحجر الأساس للوحدات الاقتصادية والذي يتضمن كافة البنود الفكرية غير الإنسان والذي يتضمن قواعد البيانات والعمليات والمخططات التنظيمية والأدلة العلمية في إجراءات وسياسات الوحدة الاقتصادية، لذا فإن هنالك في بعض جوانب رأس المال الهيكلية ومن هذه الفروق هو الفرق الجوهرية في استقلالية الثقافة البشرية عن الهيكل التنظيمي لدى الوحدة الاقتصادية.

¹ Catherine Colston, « Principles of Intellectual Property Law », Cavendish publishing limited, London, Sydney,1999,p122.

² Jamalabdunassir bin Shaari, abuhasan binmd isa, Muhammadkhalique, « Impact of Intellectual Capital on the Organizational Performance of Islamic Banking Sector in Malaysia », Journal of Finance Accounting, volume13,issue02,2018,pp3-6.

الفصل الأول: التأسيس النظري لرأس المال الفكري

- رأس المال العلاقتي: يتعلق رأس المال العميل بالقيمة النقدية للتدفقات النقدية الناشئة من العملاء الحاليين والمستقبليين وأيضا على قنوات التسويق والتواصل القوية، وأنه بدون رأس مال العميل لا يمكن أن تستمر إدارة الأصول ولا يمكن للمنظمات تحقيق القيمة السوقية وأداء الأعمال.
- رأس المال التكنولوجي: يلعب رأس المال التكنولوجي دورا مهما في تعزيز قاعدة المعارف للموظفين كونه يساهم في استيعاب المعرفة والقضاء على الحواجز التنظيمية اللازمة لتحسين الأداء التنظيمي، كما يساعد أيضا في الوصول للمعلومات اللازمة في اللحظة المناسبة في كثير من الأحيان حسب الحاجة.
- فعلى سبيل المثال طورت فيات (Fiat) قبل إطلاق نموذج السيارة الشهيرة "punto" صفحة ويب ودعا العملاء وغيرهم من موردين تقديم ملاحظات على تصميم وميزات النموذج القادم وأعطى حوالي (3000) عميل وموردين تعليقاتهم التي جعلت النموذج الذي تم إطلاقه ناجحا، وبالتالي يمكن أن نستنتج أن قاعدة تكنولوجية تدعمها الموظفون والإدارة تلعب دورا غير قادر على تحسين الأداء التنظيمي والحفاظ على ميزة تنافسية.
- رأس المال الاجتماعي: يعرف بأنه مورد يعكس طبيعة العلاقات الإجتماعية داخل المنظمة يعمل على تعزيز التفاعلات والعلاقات المثمرة بين أعضاء المنظمة من أجل تبادل المعرفة وتحسين الأداء التنظيمي وتحقيق ميزة تنافسية وتنمية مستدامة.
- كما يمكن مشاهدة رأس المال الاجتماعي في المنظمات الاقتصادية الفردية أو العائلية إذ يكون هنالك نشاط مستمر وعلاقات اجتماعية لدى تلك المنظمات مع المنظمات العائلية الأخرى، والذي ينعكس بدوره في خلق قيمة للمنظمات الاقتصادية¹.
- رأس المال الروحي: يعرف رأس المال الروحي بأنه جميع المعارف المستمدة من الدين والتي لها تأثير أداء الإنسان مثل الروح والنفوذ والسلطة أو هو المعرفة اللامادية والمستمدة من المشاعر والأحاسيس البشرية التي تعتبر جزءا من عقول الإنسان العامل في الوحدة، والتي تؤثر بدورها على عملية التوجيه العلمي والثقافي للموظفين العاملين فهي في العادة ما تكون مرتبطة بالقيم الأخلاقية والمبادئ الإنسانية والشرائع الإلهية².

¹طلعت مصطفى السروجي، "رأس المال الاجتماعي"، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة، 2009، ص20.

²Jamalabdulnassir bin Shaari, abuhasan bin md isa, Muhammadkhalique, **Op Cit**, pp3-6.

الفصل الأول: التأسيس النظري لرأس المال الفكري

المطلب الثالث: تحليل مكونات رأس المال الفكري

تباينت وجهات نظر الباحثين حول مكونات رأس المال الفكري، على الرغم من اتفاقهم على جوهره وأهميته، حيث نوضح من خلال هذا الجدول أكثر مكونات رأس المال الفكري تكراراً حسب النماذج المختلفة لتصنيف مكونات رأس المال الفكري كالتالي:

الجدول رقم (1-3): مكونات رأس المال الفكري

الكتاب	رأس المال البشري	رأس المال الهيكلي	رأس المال الزباني	هيكل داخلي	هيكل خارجي
(Bontis, 2005)	*	*	*		
(Sarkar, 2012)	*	*	*		
(Sveiby, 2001)	*			*	*
(Bueno, Salmador, & Rodriguez, 2004)	*	*	*		
(1999، Stewart)	*	*	*		
(Brooking, 2002)	*	*			
(Bollen, Vergauwen, & Schnieders, 2005,)	*	*			
(IFAC.1998)	*	*	*		
(Lothgren.1999)	*	*	*		
(Karp.2003)	*	*	*		
(Kiran.2003)	*	*	*		
(Brennan & Connell, 2000)	*	*	*		
(Choong, 2008)	*	*	*		
(العامري والغاني، 2020).	*	*	*		
(السعيد، 2006)	*	*	*		
المجموع	15	14	13	1	1
النسبة	%100	%99	%97	%7	%7

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على التقسيمات السابقة، وعلى رشا الغول، "المحاسبة عن رأس المال الفكري

التنظيم العلمي والتطبيق العملي"، مكتبة الوفاء القانونية، الإسكندرية، 2014، ص 241.

الفصل الأول: التأسيس النظري لرأس المال الفكري

من خلال جدول (3-1) نلاحظ من تحليل التقسيمات السابقة لرأس المال الفكري يتضح أنه على الرغم من تباين وجهات نظر الباحثين حول مكونات رأس المال الفكري، إلا أن هناك اتفاقاً بين أغلبهم على أنه يتكون من ثلاث عناصر رئيسية تتمثل في رأس المال البشري الذي تركز عليه المنظمات عند بناء وتنمية رأس المال الفكري، ورأس المال الهيكلي وأخيراً رأس المال العلاقات الذي يعبر عن العلاقة التي تقيمها المنظمة مع الزبون. وهذا التقسيم المقترح يحقق عدة مزايا تتمثل في توفير مؤشرات يستدل منها على وجود أو عدم وجود رأس مال الفكري بالمنظمة، كذلك يساعد في القياس المحاسبي لكل بند من بنود الأصول الفكرية وفي بيان العناصر المختلفة التي تساعد على تكوين كل بند من بنود رأس المال الفكري على حدى¹.

ويتضح مما سبق أن التناغم بين هذه العناصر أو المكونات يساهم في تحديد القيمة الحقيقية لرأس المال الفكري الكلي للمنظمات. كما أن تعدد النماذج المكونة لرأس المال الفكري جعل هناك مرونة لدى المنظمات الاقتصادية والمحاسبية من اختيار النموذج الملائم مع طبيعة نشاطها وبيئتها التي تعمل فيها، الأمر الذي نتج عنه صعوبة جديد ألا وهي القياس عن رأس المال الفكري كونه من غير الممكن المقارنة بين المنظمات الاقتصادية في نفس النشاط لعدم وجود معايير موحدة تلتزم بها المنظمات الاقتصادية.

¹ Imen Mhedhbi, « Capital immatériel: interaction et création de valeur- Cas d'entreprisetunisiennes »,Thèse de doctoraten science de gestion, Université Jean Moulin Lyon3, 2010, P 37.

المبحث الثاني: مكونات رأس المال الفكري

تعتبر مكونات رأس مال الفكري من الأمور الجوهرية التي تساعد في قياسه وتقييمه وبالتالي تحديد القيمة الحقيقية للمنظمات الصناعية في العصر الحديث، كما أن التعرف على تفاصيل مكونات رأس المال الفكري يمثل أحد العناصر الرئيسية اللازمة للتعرف على مصادر ومسببات خلق القيمة في المؤسسات بشكل أكثر تحديداً؛ ولذا سنتطرق لكل مكون على حدى من مكونات رأس المال الفكري الرئيسية.

المطلب الأول: ماهية رأس المال البشري

تعتبر الثروة البشرية مركز اقتصاد المعرفة كونه يعتمد على القدرة الأساسية للخلق والابتكار وتوليد أفكار جديدة، بالإضافة إلى أنه قادر على تحقيق الإدارة الاستراتيجية والتفكير والتحليل والتخطيط وإدارة العمليات والتقويم الحديث بصورة مستمرة. فالمنظمة تتمتع بميزة تنافسية مستدامة عندما يكون لها مورد بشري لا يمكن تقليده أو استبداله من طرف المنافسين.

الفرع الأول: مفهوم رأس المال البشري

يعد رأس المال البشري من المفاهيم المهمة التي بدأت المنظمات الاهتمام بها، وقد أثرى الباحثون في العلوم الإدارية هذا المفهوم بالبحث والدراسة، وأوردوا الكثير من التعريفات لتحديد مفهومه. فقد عرفته منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية أنه "المعرفة والمهارات والكفاءات والسمات الأخرى الجسدية في الأفراد أو مجموعة الأفراد المكتسبة خلال حياتهم واستخدامها لإنتاج السلع أو الخدمات أو الأفكار في ظروف السوق".¹ أما (Bontis Nick, 1998) يري أنه "مجموع قدرات المنظمة لاستخلاص أفضل الحلول من معارف القوى العاملة لديها، ويمكن تنميته من خلال العصف الذهني، وإعادة هندسة العمليات وتحسين المهارات الشخصية".² في حين عرفه كل من (Bontis, Crossan & Hulland, 2002) أنه الجمع بين المعرفة والمهارة والابتكار وقدرات الموظفين".³ أما (راتول، 2011) عرفه أنه "يتألف من الخبرة المتراكمة، و المهارة، والقدرة على الابتكار والإبداع، وقدرة أفراد المنظمة على تحقيق المهام".⁴

¹ Assia Iallouchen, Mehdi Essarsar, Aziza Benkada, Mohammed Belouchi, « **Human Capital OR Man-Capital Theory** », International Journal of Scientific & Engineering Research, Volime09, Issue08, 2018, p81.

² Nick Bontis, « **Intellectual capital : An explanatory study that develops measures and models** », journal of management decision, volum36, Issue 02, 1998, pp63-76

³ Nick Bontis, Mary Crossan, & Jhon Hulland, « **Managing an Organizational Learning System by Aligning Stocks and Flows** ». Journal of Management Studies, volume, 39, issus04, 2002, p439.

⁴ محمد راتول، أحمد مصنوعة، " الاستثمار في رأس مال الفكري وأساليب قياس كفاءته"، جامعة الشلف: ملتقى دولي حول رأس المال الفكري في منظمات الأعمال العربية في الاقتصاديات الحديثة يومي 13 و 14 ديسمبر 2011، ص 7.

الفصل الأول: التأسيس النظري لرأس المال الفكري

بالتالي يمكن القول أن رأس المال البشري هو مجموع الخبرات والمعارف والطاقات والحماس والإبداع والصفات التي يمتلكها العامل بالمنظمة ويستثمرونها في العمل، فهنا شبه إجماع على ثلاثة عناصر على الأقل تم إعادة ذكرها في أغلب التعاريف ألا وهي: المعرفة، المهارة، الخبرة والذي يمكن تطويره عن طريق التعليم والمعارف الجديدة والتدريب والتجارب اليومية التي تؤدي إلى اكتساب الخبرة في مجال العمل، ما يجعل كافة التعاريف تركز هذه الخصائص لرأس المال البشري.

الفرع الثاني: أهمية رأس المال البشري

تكمن أهمية رأس المال البشري في ما يلي¹:

- تراكم رأس المال البشري يساعد في التقدم التقني؛
 - يساهم التعليم في تحسين الموارد البشرية، وتطويرها؛
 - زيادة الطاقات الإنتاجية والاستثمار في الأصول اللاملموسة مثل: (الابتكار، والتعليم، والتدريب...إلخ) يعمل على رفع معدلات النمو المستدام²؛
 - في عصر صناعات العقل البشري يتطلب أن يكون العمال من ذوي المهارات العالية متجددة؛
 - يعتبر من المصادر الحرجة والفريدة التي تؤثر على الأداء، لأن ما يمتلكه الأفراد من معارف ومهارات وخبرات وتعليم وقدرات، وغير ذلك تؤثر بشكل مباشر على أداء المنظمات، فالمنظمة التي تمتلك رأس مال بشري غني يمكنها أن تنافس وتبقى وتنمو وتتطور بفعل ما سيضيفه العاملون من إبداعات وابتكارات جديدة³؛
 - يساعد في زيادة الكفاءة واستخدام الأصول وخدمة أفضل للزبائن، لأن واحدة من مكونات رأس المال البشري هي التدريب، فالشخص الذي يمتلك تدريباً وتأهيلاً سيكون أكثر قدرة على استخدام أصول المنظمة المختلفة بكفاءة عالية، ما يحقق إنتاجاً أعلى يشبع رغبات ومتطلبات الزبائن⁴.
- نلاحظ مما سبق أن الهدف الأساسي الذي تسعى إليه المنظمات هو تحقيق النجاح، والذي يسهم في تحقيقه الأفراد المؤهلون والقادرون على حمل رسالة منظماتهم بكفاءة وفعالية، وحتى يتمكن الأفراد من

¹ حامد هاشم محمد الراشدي، مرجع سبق ذكره، ص 42.

² عبد العزيز طيبة، محمد خنير، " دور رأس المال البشري في صنع سياسات وبرامج التطوير الإداري في منظمات الأعمال"، ورقة عمل الملتقى الدولي حول رأس المال الفكري في منظمات الأعمال العربية في الاقتصاديات الحديثة"، جامعة الشلف، الجزائر يومي 13 و 14 ديسمبر، 2011، ص 52.

³ ناصر محمد سعود جرادات، أحمد إسماعيل المعاني، أسماء رشاد الصالح، مرجع سبق ذكره، ص 244.

⁴ مينة خليفة، "أسس تنمية رأس المال الفكري في المؤسسات الاقتصادية"، مداخلة مقدمة للملتقى الدولي الخامس حول رأس المال الفكري في منظمات الأعمال العربية في ظل الاقتصاديات الحديثة، جامعة حسبية بن بوعلي، الشلف، 13-14 ديسمبر 2011، ص 10.

الفصل الأول: التأسيس النظري لرأس المال الفكري

القيام بذلك، فهم بحاجة لأن يكونوا متحصنين بقدرات وإمكانات ومعارف متميزة، أي يتوفر لهم رأس مال بشري كبير.

الفرع الثالث: مكونات رأس المال البشري

اختلف الباحثون حول مكونات رأس المال البشري، فهناك من حددها بثلاثة أبعاد، وآخرون إلى أربعة أو خمسة أبعاد، وفي هذا الجدول سوف يتم عرض مجموعة من الدراسات والبحوث والأبعاد التي سيتم اعتمادها.

الجدول(4-1): مكونات رأس المال البشري

الباحثين	المعرفة	المهارات	القدرات	القابليات	الخبرات	الكفاءة	الابتكار
(Fleener,1988)	*	*		*	*		
(Youndet,1996)	*	*		*			
(Bonits,1996)			*	*			
(Edvinson,1997)	*	*					
(Johnston,1998)	*	*					
(Lothgren,1999)	*	*	*				*
(Stewart,1999)	*		*				
(Drucker,2000)			*			*	
(Bonits,2000)	*						
(Mahlingam,2001)					*	*	
(Daniels,2002)	*	*					
(Grantham,2002)	*	*			*		
(Strovic,2003)	*	*	*				
(Florides,2005)	*	*					
(Kelly,2006)	*	*		*			
المجموع	12	10	5	4	3	2	1
النسبة	%80	%66.6	%33	%26	%20	%13	%6

المصدر: من إعداد الباحثة، بالاعتماد علىأحمد محمد فهيم سعيد البرزنجي، سالم محم دعبود، مائدة حميد تايه المسعودي، " رأس المال البشري الاستراتيجي (المفاهيم.. الأسس.. الأبعاد)", دار التطور للعلوم الإدارية والاقتصادية، بغداد، 2019، ص9-10.

الفصل الأول: التأسيس النظري لرأس المال الفكري

من العرض السابق لمفهوم رأس المال البشري، أشار الكتاب والباحثون الذين تناولوا هذا المفهوم إلى مجموعة من المكونات لا سيما الأساسية منه وكما هو مدرج في الجدول رقم (1-4)، إذ أظهر الجدول أن مكونات رأس المال البشري هي: المعرفة (Knowledge) بنسبة (80%)، والمهارات (Skills) بنسبة (66.6%)، والقدرات (Capabilities) بنسبة (33%)، والقابليات (Abilities) بنسبة (26%)، والخبرات (Experiences) بنسبة (20%)، والكفاءة (Efficiency) بنسبة (13%) والابتكار (Creativity) بنسبة (6%). إن النسب أعلاه تشير أن العناصر الأساسية لرأس المال البشري هي المعرفة، المهارات، القدرات، بينما باقي العناصر قد أظهرت نسب ضئيلة. وسبب ذلك يعود إلى أن القابلية قد أظهرت نسبة (26%) لكونها تدخل ضمن فقرة المعرفة، إذ أنها من مكونات المعرفة الضمنية كما تشير إلى ذلك خارطة المعرفة، والتي تقدم عرض مرئي للمعرفة الحيوية المؤدية إلى تحقيق أهداف الأعمال الاستراتيجية، ومن ثم تركز على نوع المعرفة التي تأمل بمشاركتها، ومع ومن أين يمكن أن نجدها؟ كما أن التطبيقات البشرية تدخل ضمن فقرة الفعل أو النشاط المرتبطين بالمعرفة الضمنية والقابليات، هي تتطور عبر الزمن من خلال التعامل والصفات الوراثية الموجودة، والقابلية هي كفاءات تتطلب استمرارية فرص التعليم¹. أما الخبرات التي أظهرت نسبة (20%)، فإن مستوى تأثيرها يكون ضمن تأثير المعرفة الضمنية أيضا. في حين فقرة الابتكار والكفاءة التي أظهرت النسبة فيهما (13%) و(6%) على التوالي أنهما يدخلان ضمن مكون المهارات الفكرية.

ومن خلال ما سبق يقودنا إلى تحقيق تتمثل في أن المكونات الرئيسية لرأس المال البشري تنقسم إلى المعرفة والمهارات والقدرات والتي نوجز في شرحها كالتالي²:

أولا. المعرفة: هذه المعرفة قد تكون نظرية، تطبيقية أو سلوكية ونقصد بها مجموع المعلومات التي يتم وضعها في سياق منطقي ومفاهيمي يمكن تذكرها واستعمالها والتحقق منها من خلال مختلف الخبرات واتخاذ القرارات.

وتصنف المعارف المترتبة برأس المال البشري إلى أربعة أنواع أساسية هي³:

- معرفة ماذا **Know what**: وتعبر عن معرفة الأفعال؛
- معرفة لماذا **Know why**: وتعبر عن القوانين التي تسير الموارد البشرية؛
- معرفة كيف **Know how**: وتعبر عن كيفية استخدام المؤهلات والاستعدادات؛

¹ أحمد محمد فهد سعيد البرزنجي، سالم محمد عبود، مائدة حميد تايه المسعودي، "رأس المال البشري الاستراتيجي (المفاهيم.. الأسس.. الأبعاد)"، دار التطور للعلوم الإدارية والاقتصادية، بغداد، 2019، صص 9-10.

² أمينة مزيان، "الاستثمار في رأس المال البشري في الجزائر: إشكالية ترقية التعليم العالي"، المجلة الدولية للأداء الاقتصادي، العدد 4، 2019، ص 80.

³ أحمد محمد فهد سعيد البرزنجي، سالم محمد عبود، مائدة حميد تايه المسعودي، مرجع سبق ذكره، ص 11.

الفصل الأول: التأسيس النظري لرأس المال الفكري

- معرفة من Know who: وتعبر عن القدرة على الاتصال والتعامل من الآخرين.

ثانياً.المهارات: هي عبارة عن مجموع المعارف والقدرات والسلوكيات المهيكلة والموجهة لتحقيق هدف معين وفقاً لوضعية معينة بمعنى آخر القدرة على التنفيذ والعمل بشكل ملموس وفق سيرورة وأهداف محددة مسبقاً وهذا ما يجعل المهارة أكثر ضمنية وفنية يصعب نقلها كونها تتعلق بالأفراد وقدراتهم وأفكارهم ومدى التحكم فيها وأبرزها بطريقة أفضل في العمل كالمهارات الفكرية، مهارات التعامل والتفاوض.

وتصنف المهارات والكفاءات المرتبطة برأس المال البشري إلى خمسة أنواع أساسية هي:

- مهارات الاتصال: عن طريق الاستماع، الكلام، الحوار، القراءة والكتابة؛

- مهارات الفردية: التي تعبر عن قدرة الفرد على تعلم التعلم، على الانضباط الذاتي؛

- مهارات العلائقية: روح الفريق، فن الإدارة؛

- مهارات أخرى: كسهولة استعمال تقنيات الإعلام والاتصال، القدرة على حل المشاكل.

ثالثاً.القدرات: هي مواهب موجودة لدى العاملين في المنظمة، وتستخدم لتحقيق أهدافها وحل مشاكلها عبر مناخ العمل الإبداعي الموجود فيها، وهي من الخصائص المهمة والمؤثرة على العلاقة بين عمليات إدارة المعرفة والميزة التنافسية والقدرات التي يتمتع بها رأس المال البشري يجب أن تكون من القدرات المتميزة والتي لها تأثير على عمل المنظمة. ويمكن تحديد أبرز قدرات رأس المال البشري بالآتي¹:

- قدرات فنية: وهي التي ترتبط بعمليات الإبداع والابتكار في العمليات؛

- القدرات الإدارية: وهي التي توحد مكونات الأداء في إطار التوجه الاستراتيجي للمنظمة.

ما يمكن أن نستخلصه هو أن رأس المال البشري يتضمن ثلاثة عناصر أساسية متكاملة وذات تأثير متبادل وهي المعارف والمهارات والخبرات، بحيث تتكامل وتتفاعل هذه العناصر من أجل تشكيل رأس المال البشري في المنظمة، وبالتالي فإن مفهوم رأس المال البشري أعمق بكثير من اعتباره مجموعة من الأجزاء، ويمكن وضع مكونات رأس المال البشري في المعادلة التالية:

رأس المال البشري = رصيد متراكم (المعارف والمهارات والقدرات) + أفضلية تجميع (المكونات السابقة

المتزجة ومتفاعلة فيما بينها)

$$HC = SF (K+ C+ E) + PA(K+ C + E)$$

حيث يرمز: (HC): رأس المال البشري، (SK):رصيد متراكم، (K): المعارف، (C): المهارات، (E): القدرات، (PA): أفضلية تجميع.

¹ سعدون حمود الربيعاوي، حسين وليد عباس، مرجع سبق ذكره، ص102.

الفصل الأول: التأصيل النظري لرأس المال الفكري

الفرع الرابع: مؤشرات قياس رأس المال البشري

يعتبر رأس المال البشري جزءا من عمل المنظمة، كونه يعني القيمة المضافة للمعرفة المتوفرة في المنظمة، وهذا ما يجعل منه المكون الأساسي من مكونات رأس المال الفكري التي تعمل كقوة دافعة للمكونين الآخرين من رأس المال الفكري.

ووفقا ل (Marius,2014) تتمثل مؤشرات قياس رأس البشري في العناصر التالية¹:

- المؤشرات المتعلقة بالابتكار: وتشمل النسبة المئوية للمبيعات المنسوبة إلى المنتجات والخدمات الجديدة؛ العدد الإجمالي للمنتجات الجديدة أو براءات الاختراع؛ الهوامش الإجمالية للمنتجات الجديدة مقارنة بالهوامش الإجمالية للمنتجات القديمة.
 - استطلاعات موقف الموظفين: والهدف من ذلك هو الكشف عن معنويات الموظفين داخل المنظمة.
 - المؤشرات المتعلقة بمخزون رأس المال البشري: وتشمل معدلات دوران الموظفين؛ الفجوات في خرائط الكفاءات بين المهارات المتاحة والمهارات المطلوبة؛ متوسط عدد سنوات الخبرة وما إلى ذلك.
- كما يلخص مؤشرات قياس رأس المال البشري فيما يلي:

الجدول (1-5): مؤشرات قياس رأس المال البشري

مؤشرات القياس	
القيادة الاستراتيجية	كفاءة الموظفين
صفات الموظفين	
القدرة على التعلم لدى الموظفين	
كفاءة عمليات تدريب الموظفين	
قدرة الموظفين على المشاركة في صنع السياسات وإدارتها	
تدريب الموظفين الفنيين والإداريين الرئيسيين	سلوك واتجاهات الموظفين
التماثل مع قيم المنظمة	
درجة الرضا	
معدل دوران الموظفين	
متوسط سنوات الخدمة	إبداع الموظفين
القدرة الإبداعية للموظف	
الدخل المتأتي من الأفكار الأصلية للموظفين	

Source : Ali.NaghiAmiri, Jandghi, G; S.M Alvani, rezaHosnavi, « **Increasing the intellectual capital in organization: Examining the role of organizational learning** »,journal of social sciences,volume14,issue01,2010,p100.

¹ السعيد معطوب، عمر بن سديرة، "نماذج ومؤشرات قياس رأس المال الفكري"، المجلة الجزائرية للأمن الإنساني، المجلد05، العدد02، 2020، ص509.

الفصل الأول: التأسيس النظري لرأس المال الفكري

نلاحظ من خلال الجدول (1-5) أن كفاءة الموظفين تمثل الجزء الأقوى في رأس المال الفكري لتضمنها على مهارات وكفاءات الموظفين التي يمكن الحصول عليها من خلال التعليم المدرسي وإنجاز المهام العملية من خلال الممارسة، وأن الجزء الناعم «Soft Part» من رأس المال الفكري يتمثل في موقف الموظفين، بما في ذلك دوافعهم للعمل والرضا عن العمل، كما يرى إن إبداع الموظفين يمكنهم من استخدام معرفتهم بشكل مرن وإجراء ابتكارات باستمرار، ومن ثم فهو أحد العوامل الرئيسية في تطوير رأس المال الفكري للمنظمة.

المطلب الثاني: ماهية رأس المال الهيكلي

إذا كان رأس المال المالي هو من يخلق الوجود المالي للمنظمة وقيمتها الدفترية، فإن رأس المال الفكري هو الذي يصنع القيمة السوقية في السوق وهو الأكثر تأثيراً في صنع مكانة وسمعة المنظمة، في حين يصنع رأس المال الهيكلي معرفتها الصريحة التي يتم الاحتفاظ بها في هياكل وأنظمة وإجراءات المنظمة.

الفرع الأول. مفهوم رأس المال الهيكلي:

من أجل الحصول على منظور حول مفهوم رأس المال الهيكلي تم إجراء مراجعة شاملة للأدبيات التي قدمها باحثون مختلفون، وإن اختلفت إلى حد ما في الشكل إلا أنها تتفق في المضمون، فقدمه عرفه (Kaul & Singh, 2018) أنه "البنية التحتية والعمليات والإجراءات وقواعد البيانات في المنظمة التي تساعد رأس المال البشري على العمل"¹. أما (المفرجي وصالح، 2008) بين أنه "كل الأشياء التي تدعم رأس المال البشري ولكنه يبقى في المنظمة عندما يترك الأفراد منظماتهم ويذهبون إلى بيوتهم ولأن رأس المال الهيكلي بوصفه المعرفة الصريحة فإنه يمثل ما ينضج من معارف وخبرات الأفراد ليتحول إلى قواعد بيانات وإجراءات وأدلة عمل وبرمجيات تظل في المنظمة"². في حين عرفه (Malone & Edvinsson, 1997) بأنه "كل الممتلكات التقليدية مثل المباني والآلات والبرمجيات والعمليات وبراءات الاختراع والعلامات التجارية، ونظم المعلومات وقواعد البيانات"³. كذلك قدمه (Nick Bontis, 2001) بأنه "يشمل جميع المخازن الغير البشرية للمعرفة في المنظمة، والتي تشمل قواعد البيانات، المخططات التنظيمية، الأدلة العملية، الاستراتيجيات، الإجراءات وأي شيء قيمته بالشركة أعلى من قيمته المادية"⁴.

¹Arpita Kaul, Ajay Kr Singh, «Structural Capital: A study of select organizations», journal of Amity Business, volume 19, issue 02, 2018, p22.

²ضرغام إبراهيم كاظم الشكري، همام سعودي، "رأس المال الفكري في ظل الاقتصاد الرقمي وعلاقته بأهم المصطلحات الإدارية المعاصرة"، مجلة دراسات في الاقتصاد وإدارة الأعمال، المجلد 03، العدد 06، 2020، ص152.

³شادي أرشيد الصرايرة، أكرم يوسف النجداوي، "أثر رأس المال الفكري على إدارة الجودة الشاملة"، مجلة أبحاث اقتصادية وإدارية، العدد 12، 2012، ص137.

⁴رزقي محمد، "أثر رأس المال الهيكلي على إنتاجية المؤسسات الصناعية- دراسة حالة عينة من المؤسسات بولاية برج بوعريج خلال الفترة 2010-2015"، مجلة البحوث في العلوم المالية والمحاسبية، المجلد 04، العدد 02، 2019، ص05.

الفصل الأول: التأسيس النظري لرأس المال الفكري

مما سبق يمكن أن نستخلص أن رأس المال الهيكلي هو جميع مخازن المعرفة غير البشرية في المنظمات التي تتراوح من الأصول الملموسة المحمية بموجب القانون مثل حقوق النشر، وبراءات الاختراع وقواعد البيانات والعلامات التجارية والكمبيوتر والبرمجيات إلى ثقافة الشركة والثقة بين الموظفين والشفافية، وعمليات الإدارة ونظام المعلومات وجميع العناصر الأخرى التي تسمح بإنتاجية أفضل للموظفين.

الفرع الثاني. مكونات رأس المال الهيكلي:

اختلف الباحثين في العناصر المكونة لرأس المال الهيكلي، لكن كان هناك اتفاق على أنها الأصول الفكرية التي تبقى في المنظمة بعد خروج العمال منها، حيث يمكن حصرها فيما يلي:

- أنظمة المعلومات وقواعد البيانات: هو مجموعة منظمة من الموارد، برامج، أشخاص، معطيات، إجراءات تسمح بالحصول، معالجة، تخزين، إيصال المعلومات في شكل بيانات، نصوص، صور، أصوات... إلخ داخل التنظيم¹، تعمل قواعد البيانات على التي تحقق التنظيم الأمثل لملفات البيانات، ومن ثم إمكانية استرجاعها بسهولة ويسر بواسطة نظم استرجاع المعلومات المختلفة، إضافة إلى تميز هذه البيانات باستقلال النسبي عن البرامج المسؤولة عن المعالجة الخاصة بهذه البيانات، وتشكل الاستقلالية عن البرامج نقطة هامة يستفاد منها عند تطوير الأنظمة، وإعادة الهيكلة عند الحاجة إلى متطلبات جديدة أو بناء نظام جديد².
- الهيكل التنظيمي: ويتضمن فعالية نظام الرقابة بالمنظمة، ووضوح العلاقة بين السلطة والمسؤولية؛
- الاستراتيجيات: وتعني بها غايات المنظمة والوسائل التي تستخدمها لتحقيق تلك الغايات المنظمة؛
- الثقافة: وتشمل مجموع أفكار وآراء وقيم أفراد المنظمة ومبادئهم.

في حين صنف (Edvinsson, 1997) رأس المال الهيكلي إلى ثلاثة مكونات والتي نوجزها كالتالي³:

- رأس المال المؤسسي: والذي يتضمن الإمكانيات الوطنية المنظمة في عتاد الحاسوب، والبرمجيات، وقواعد البيانات، والهيكل المؤسسية، وحقوق المعرفة العلمية، والعلامات التجارية، وأية مواد أخرى

¹ R.Marciniak,F.Rowe, « systemsd'informationdynamique et organization », Economica, Paris, France, 1997,p7.

² أمنة زيان، عزيز دحماني، "دور تحويل المعرفة الضمنية إلى صريحة في تكوين رأس المال الهيكلي: دراسة بجامعة طاهري محمد بشار باستخدام النمذجة بالمعادلات الهيكلية"، مجلة البشائر الاقتصادية، المجلد 04، العدد 02، ص 106.

³ عبد المطلب بيبصار، "دور الاستثمار في رأس المال الفكري في تحقيق الأداء المتميز لمنظمات الأعمال- دراسة عينة من المؤسسات الاقتصادية بولاية المسيلة"، (أطروحة دكتوراه)، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد بوضياف المسيلة، 2017، ص 47.

الفصل الأول: التأسيس النظري لرأس المال الفكري

تسهم في دعم إنتاجية الأفراد من خلال مشاركة المعرفة ونقلها، ويشمل هذا النوع عنصرين هما رأس مال التصنيع ورأس مال التطوير والتحديث.

— رأس مال العمليات (التصنيع): وتشمل العمليات الوطنية والأنشطة، والبنى التحتية الموظفة في عمليات الإبداع، والمشاركة، ونشر المعرفة لغرض الإسهام في تعميق إنتاجية العاملين بمختلف الميادين.

— رأس مال التحديث والتطوير: يعكس هذا الجزء من رأس المال المعرفي القدرات الوطنية والاستثمارات الفعلية للنمو المستقبلي مثل أنشطة البحوث والتطوير، وحقوق المعرفة العلمية، والعلامات التجارية، والمنظمات الجديدة التي تعد المفتاح الأساس للقادرة التنافسية الوطنية المستقبلية¹.

الفرع الثالث. أهمية رأس المال الهيكلي:

تتجلى أهمية رأس المال الهيكلي فيما يلي²:

— تحقق التفوق التشغيلي من خلال تحسين العمليات التشغيلية الهادفة إلى تحقيق النوعية العالية بالكلفة المنخفضة؛

— خفض زمن دورة العمليات الداخلية والاستفادة القصوى من طاقة الموجودات المالية والإدارية؛

— تحسين تدفق الإنتاج بسرعة دون أي أعطال أو إسراف في استخدام المورد؛

— رفع جدوى مستوى الإنتاج وخفض نسبة التلف؛

— يساهم في إيجاد الحلول للصعوبات والأزمات التي تمر بها المنظمات الاقتصادية.

يتضح مما سبق أن رأس المال الهيكلي للمنظمات يمثل حلقة الوصل المهمة التي تمكن أيضا من

قياس رأس المال الفكري في التحليل على مستوى المنظمة.

الفرع الرابع. مؤشرات قياس رأس المال الهيكلي:

يتضمن رأس المال الهيكلي على مجموعة من المؤشرات تمكن المنظمات من التعبير عنه داخلها،

وتتمثل في³:

— الثقافة العامة: وتشمل طبيعة بناء ثقافة المنظمة، تطابق العاملين مع منظور المنظمة ورؤيتها المستقبلية؛

¹ أكرم أحمد الطويل، بشار عز الدين السمك، بلال توفيق يونس، مرجع سبق ذكره، ص 60.

² سعد علي العنزي، أحمد علي صالح، مرجع سبق ذكره، ص 41.

³ لخضر عودة، محمد بوهزة، زهرة بوقلي، "منظور رأس المال الفكري وطرق قياسه"، مجلة التنمية والاقتصاد التطبيقي، المجلد 03، العدد 01، 2019، ص 234.

الفصل الأول: التأسيس النظري لرأس المال الفكري

- الهيكل التنظيمي: ويشمل صلاحية نظام الرقابة بالمنظمة، وضوح العلاقة بين السلطة والمسؤولية؛
- التعلم التنظيمي: ويشمل بناء شبكة معلومات داخلية واستخدام هذه الشبكة، بناء مخزون تعليمي للمنظمة واستخدامه؛
- العمليات: وتشمل مدة عمليات الأنشطة والأعمال، مستوى جودة المنتج وكفاءة العمليات التشغيلية؛
- نظام المعلومات: ويشمل الدعم المتبادل والتنسيق بين العاملين، توفر البيانات والمعلومات ذات العلاقة بأنشطة المنظمة وأعمالها والمشاركة في المعرفة.

المطلب الثالث: ماهية رأس المال العلاقتي:

يعتبر رأس المال العلاقتي جزءاً مهماً من رأس المال الفكري وهو جزء لا يتجزأ من قنوات التسويق والعلاقات التي تطورها المنظمات من خلال نشاطها. مقارنة مع رأس المال البشري ورأس المال الهيكلي، فإن رأس مال العلاقات له تأثير بشكل مباشر في خلق قيمة داخل المنظمات وأصبحت على نحو متزايد عاملاً حاسماً.

الفرع الأول. مفهوم رأس المال العلاقتي (الزبائني):

من أجل الحصول على منظور حول مفهوم رأس المال العلاقتي تم إجراء مراجعة شاملة للأدبيات التي قدمها باحثون مختلفون والتي نوضحها كالتالي:

عرفه (بوقلول، 2014) على أنه "مجموع القيم المستقبلية المتوقعة التي يحققها مجموع الزبائن للمنظمة، إذ يشكل مجموعة من الزبائن الموالين لرأس مال الزبائن في المنظمة وكلما ازداد عددهم ازداد رأسمال الزبائن"¹.

في حين قدمه (حوحو والعشعاشي، 2015) أنه "يمثل رأس المال العلاقتي قدرة المنظمة على تكوين أصول اللاملموسة خارجية، وتتمثل هذه الأصول في المعارف الخارجية المملوكة من طرف العملاء، الموردين والهيئات الحكومية، وهذا يشمل: العقود مع العملاء، درجة ولائهم ورضاهم، الحصة السوقية، صورة وسمعة المنظمة وكذلك العلامات التجارية"².

أما (عبد الله و الياس، 2018) بين أنه "يشمل العلاقة مع العملاء معبر عنها بالمعرفة الخاصة بهم والتي تتعلق بتلبية احتياجات العملاء، رضا العملاء وكيفية كسب عملاء جدد والمحافظة على ولاء العملاء الحاليين، إضافة إلى العلاقة مع الموردين، والعلامات التجارية وسمعة المنظمة في السوق"³.

¹ الهادي بوقلول، "أهمية رأس المال الفكري في تحقيق الميزة التنافسية للمنظمات"، مجلة التواصل، العدد 24، 2009، ص 103.

² مصطفى حوحو، عبد الحق العشعاشي، "الاستثمار في رأس المال الفكري ودوره في تحسين الأداء التنظيمي دراسة حالة قطاع الاتصالات اللاسلكية في الجزائر"، مجلة العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية، العدد 15، 2015، ص 170.

³ كسرا عنتر عبد الله، انتصار ابراهيم الياس، "دور رأس المال الفكري في دعم المزايا التنافسية"، مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية، المجلد 02، العدد، 2018، ص 124.

الفصل الأول: التأسيس النظري لرأس المال الفكري

ويتضح مما سبق أن رأس المال العلاقتي بأنه العلاقة مع الشركاء الخارجيين والتي تدل على التفاعلات الاجتماعية بين جميع الشركاء من أجل الخروج بأفكار ومعارف جديدة تحتاجها المنظمة والاستفادة من الفرص ومختلف مصادر المعلومات.

ويمكن وصف أهمية رأس المال العلاقتي من خلال المفاهيم السابقة له بأنه يساهم في¹:

- الزبائن هم من يدفع فاتورة المنظمة لأن المهمة الأولى لأي منظمة هي إنشاء أو إيجاد أو بناء زبائنها بالسوق وإيجاد أسس العلاقة المتميزة معهم؛

- الولاء الذي تكسبه المنظمة بالعلاقة الجيدة مع زبائنها يحقق لها زيادة في العائد إذ تشير إلى أن معاودة الزبون على شراء منتجات المنظمة بنسبة (5%) يزيد من أرباح المنظمة بنسبة لا تقل عن (25%)، وتشير التقديرات إلى أنه في تجارة التجزئة الإلكترونية (E-Retailing) فإن الزبون المعاد ذو الولاء ينفق أكثر من الضعف خلال الأشهر (24-30) من علاقته بالمنظمة مقارنة بالأشهر الستة الأولى من هذه العلاقة كما أن منظمة (Ford) ترى أن زيادة ولاء الزبون بنقطة واحدة من النسبة المئوية التي تمثل مقياس تكرار الطلبات تترجم إلى زيادة في الأرباح بمقدار مئة مليون دولار.

ويتكون بعدد من الأجزاء التي تتعلق برضا الزبون (بتلبية حاجاته ورغباته)، وولائه (بتمسكه واعتزازه بالتعامل مع المنظمة)، والاحتفاظ به (باستمرارية التعامل مع المنظمة وقدرتها على استبقائه لديها)، وتمكينه (بالاهتمام بأرائه ومقترحاته والأخذ بها عند التخطيط للمنتجات الجديدة والقائمة، وحذف بعضها لانخفاض حصتها السوقية)، وإشراكه في أعمال المنظمة وصفقاتها التجارية وتبادل المعلومات والأفكار معه².

الفرع الثاني. مكونات رأس المال العلاقتي (الزبائني):

يعد رأس المال العلاقتي المكون الثالث من مكونات رأس المال الفكري، وهو يشير إلى العلاقات التي تربط المنظمات بزبائنها انطلاقاً من محيطها الذي تعمل فيه، لذا سعى الباحثين والخبراء إلى حصر مكونات رأس المال الفكري، ومن بينهم (سعدون وحسين، 2015) الذي حصر مكوناته في ستة عناصر أساسية تتمثل فيما يلي³:

- الحصة السوقية: تمثل الحصة السوقية نسبة مبيعات المنظمة، وزيادة الحصة السوقية لهذه الأخيرة يتحقق من خلال تقديم منتجات ذات جودة مع الاستجابة العالية لرغباتهم وطلباتهم.

¹ راضية عروف، حسن بوزناق، أثر الجودة في بناء رأس المال العلاقتي-دراسة حالة مؤسسة اتصالات الجزائر (وكالة تبسة)، مجلة الاقتصاد الصناعي، المجلد 03، العدد 13، 2017، ص 468.

² سعد علي العنزي، أحمد علي صالح، مرجع سبق ذكره، ص 231.

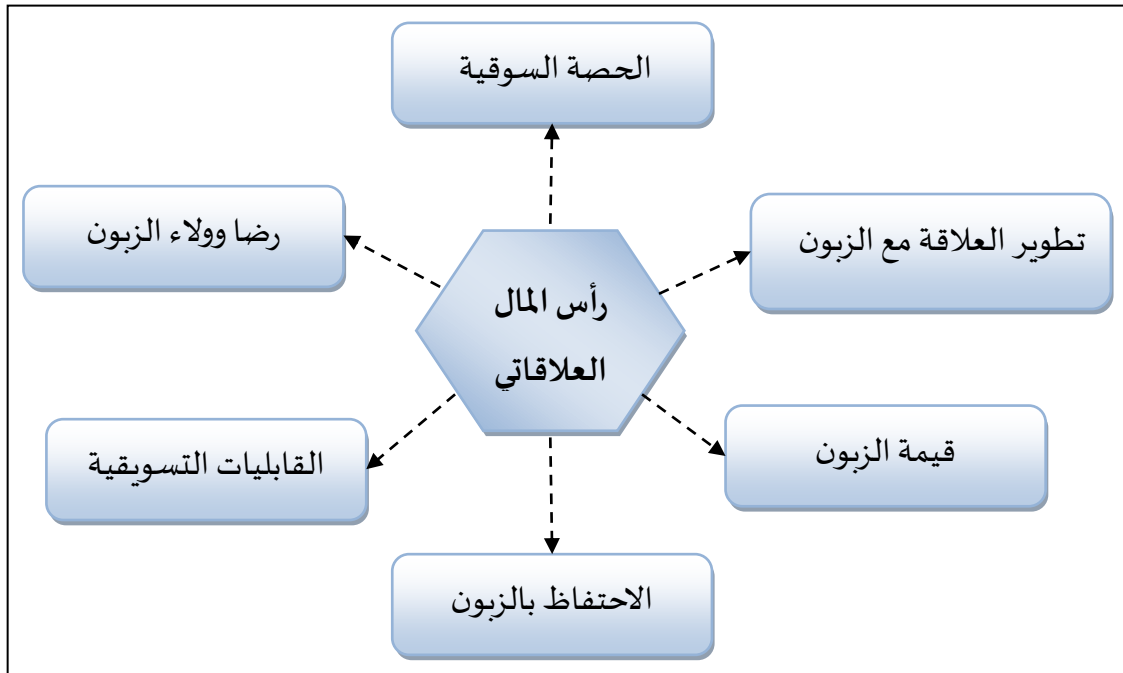
³ حمود سعدون، وليد حسين، "رأس المال الفكري"، دار غيداء للنشر والتوزيع، عمان، 2015، ص 177.

الفصل الأول: التأسيس النظري لرأس المال الفكري

- تطوير العلاقة مع الزبون: تهتم هذه العملية من خلال التفكير الدائم في الزبون بإنشاء مواقع ومنشآت للتواصل الدائم معه، بالإضافة إلى تحليل متطلبات الزبائن، والاستماع لشكاويهم.
- قيمة الزبون: وهي حزمة من منافع الزبون التي يحصل عليها جراء اقتنائه للمنتج¹.
- الاحتفاظ بالزبون: إذا أرادت المنظمة أن تحتفظ بزبائنها الحاليين فما عليها إلى الاهتمام بالعميل الداخلي (الموارد البشرية) والذي يقدم صورة صحيحة على المنظمة ويمكنها من المحافظة على سمعتها عند زبائنها.
- رضا الزبون، ولاء الزبون: أي رضا الزبائن على المنتجات والخدمات التي تقدمها المنظمة، وإذا زاد الرضا يتحول إلى ولاء.
- القابليات التسويقية: هي ترجمة للمعارف المكونة للمنظمة والتي تساهم في تطوير العملية التسويقية للمنظمة مثل تقديم منتجات جديدة وتطويرها، بالإضافة إلى تقديم المزيج التسويقي بطريقة صحيحة وتكسب المنظمة تفوق تنافسي².

والشكل التالي يوضح مكونات رأس المال العلاقتي:

الشكل (1-14): مكونات رأس المال العلاقتي



المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على، حمود سعدون، وليد حسين، "رأس المال الفكري"، دار غيداء للنشر والتوزيع، عمان، 2015، ص 177.

¹ Klaus Moeller, « Intangible and financial performance: causes and effects », Journal of Intellectual Capital, volume 10, issue 02, 2009, p227.

² محمد عبد العظيم أبو النجا، "التسويق المتقدم"، الدار الجامعية للنشر، الإسكندرية، 2008، ص 33.

الفصل الأول: التأسيس النظري لرأس المال الفكري

يبين الشكل (1-14) أن رأس المال العلاقتي يتكون من أربعة عناصر متكاملة وذات تأثير متبادل وهي رأس المال الزبوني والتمويلي والاستثماري والموقعي، بحيث تتكامل وتتفاعل هذه المكونات من أجل تشكيل رأس المال العلاقتي في المنظمة، وبالتالي فإن مفهوم رأس المال العلاقتي أعمق بكثير من اعتباره مجموعة من الأجزاء.

الفرع الثالث. قياس رأس المال العلاقتي:

يمكن أن يقاس رأس المال الزباني من خلال عنصرين فرعيين هما¹:

- رضا الزبون: إن رضا الزبون يكون عن طريق تلبية حاجاته التي لا يمكن أن تعرف إلا بالعلاقة معه.
 - حل مشاكل الزبون: إن للزبائن عددا من المشاكل لا تعرف إلا بالعلاقة معهم، وبذلك يمكن حلها وفي بعض الأحيان لا يعرف الزبون ما هي المشكلة منها، أو أنه لا يمكن أن يعبر عن حاجاته بصورة صحيحة، لذلك تقوم المنظمة بدراسة المشاكل والحاجات وحلها وتلبيتها.
- في حين قدم الباحثون مجموعة من المؤشرات لقياس رأس المال العلاقتي، والتي يلخصها في ما يلي²:

الجدول (1-6): مؤشرات قياس رأس المال العلاقتي

مؤشرات القياس	
بناء واستخدام قاعدة بيانات العملاء	القدرات التسويقية الأساسية
القدرة على خدمة العملاء	
القدرة على تحديد حاجات العملاء	
الحصة السوقية	كثافة السوق
الأسواق المحتملة	
الوحدات المباعة إلى عدد الزبائن	
سمعة العلامة التجارية	
بناء قنوات البيع	
رضاء العملاء	مؤشرات ولاء العملاء
شكاوي العملاء	
تدفق العملاء	
الاستثمار في العلاقات مع العملاء	

¹عبد المطلب بيبصار، "دور الاستثمار في رأس المال الفكري في تحقيق الأداء المتميز لمنظمات الأعمال- دراسة عينة من المؤسسات الاقتصادية بولاية المسيلة"، (أطروحة دكتوراه)، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد بوضياف المسيلة، 2017، ص 49.

²AliNaghiamiri, Alvani Jandghi, Hosnavi reza, « **Increasing the intellectual capital in organization: Examining the role of organization allarning** », journal of social sciences, volume14, issue01,2010,p101.

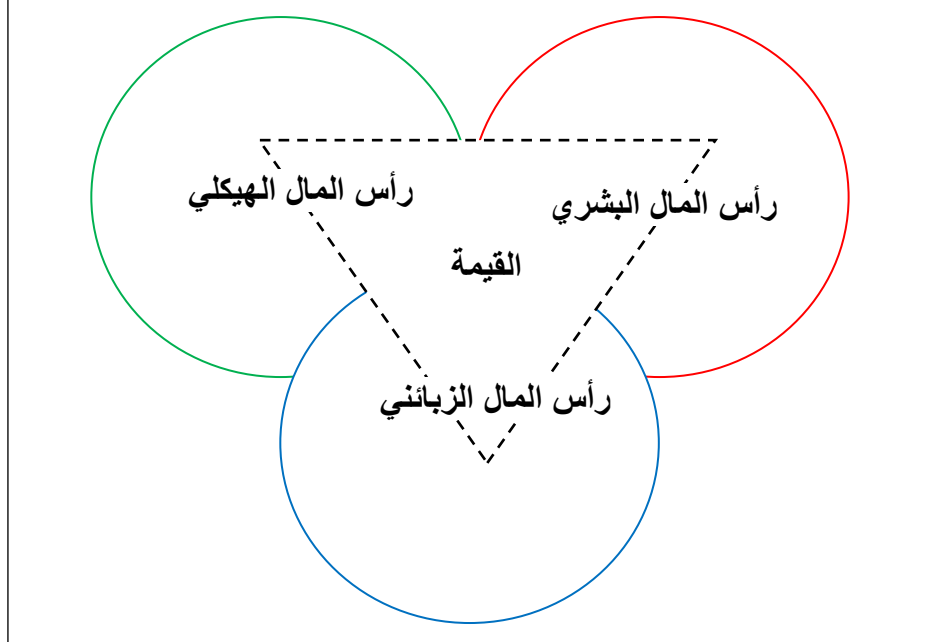
الفصل الأول: التأسيس النظري لرأس المال الفكري

Source :AliNaghiamiri,Alvani GJandghi, Hosnavi reza, « **Increasing the intellectual capital in organization: Examining the role of organizational learning** »,journal of social sciences,volume14, issue01,2010,p101.

يتضح من خلال الجدول(1-6) أن مؤشرات رأس المال العلاقتي يتضمن في ثلاثة مؤشرات أساسية، أولاً القدرات التسويقية تتمثل في بناء واستخدام قاعدة بيانات العملاء، القدرة على خدمة العملاء وتحديد احتياجاتهم، ثانياً كثافة السوق وتمثل في الحصة السوقية، الوحدات المباعة إلى عدد الزبائن، سمعة العلامة التجارية وغيرها، وأخيراً مؤشرات ولاء العملاء وتتمثل في رضا العملاء، شكاوي العملاء، والاستثمارات في العلاقات مع العملاء.

وأخيراً بعد أن استعراض المكونات الأساسية الثلاثة أي رأس المال البشري ورأس المال الهيكلي ورأس المال العلاقتي أن هناك علاقة طردية بين هذه المكونات . وأكد (Edvinsson& Malon.1997) أنه لا يمكن أن تكون المكونات الرئيسة مصادر مستقلة لرأس المال الفكري. أن هذه المكونات يجب جمعها لتكمل إحداها الأخرى فذروة قيمة رأس المال الفكري تكمن في نقطة تقاطع المكونات الثلاثة مع الخطوط المتقطعة(الشكل1-15) الذي يمثل عملية إدارة رأس المال الفكري، الذي يهدف إلى زيادة عدد العلاقات الداخلية لزيادة مساحة القيمة.

الشكل(1-15): ذروة قيمة رأس المال الفكري



Source :Katrin Blankenburg, **Intellectual Capital in German Non-profit Organisations**, Springer International Publishing,Germany,2018,p13.

الفصل الأول: التأسيس النظري لرأس المال الفكري

يبين الشكل (1-15) أن قيمة رأس المال الفكري تنشأ من خلال تفاعل بين مكوناته الثلاثة (رأس المال بشري، رأس المال الهيكلي، رأس المال الزبائني)، بغض النظر عن قوة المنظمة في أي واحد أو اثنين من هذه المكونات الفكرية، حيث كلما كان أي مكون ضعيف فإنه يصبح للمنظمة إمكانات منخفضة في تحويل رأس مالها الفكري إلى قيمة للمنظمات.

المبحث الثالث: أساليب المحافظة وأبعاد تنمية رأس المال الفكري

تحتاج المنظمات في العصر الحالي لرأس المال الفكري لضمان بقاءها واستمرارها، ومن أجل ذلك تسعى المنظمة إلى تبني أساليب المحافظة عليه فذلك يعتبر تحدي كبير لها وبدون البحث عن عوامل للمحافظة عليه بنائه ستعرض المنظمة إلى مشكلات وخاطر تقلل من قيمتها السوقية وميزتها التنافسية.

الطلب الأول: أبعاد تنمية رأس المال الفكري

إن تحديد عناصر تنمية رأس المال الفكري يعتبر من الأمور الجوهرية التي تساعد على قياسه وتقييمه، وبالتالي تحديد القيمة الحقيقية للمنظمات. غير أن مراجعة الأدبيات تعكس بعض الاختلافات فيما يتعلق بأبعاد تنمية رأس المال الفكري، حيث يتفق الكثير من الباحثين على أن أبعاد تنمية رأس المال الفكري تتمثل في الجدول التالي:

الفصل الأول: التأسيس النظري لرأس المال الفكري

الجدول (1-7): طرق تكوين رأس المال الفكري

العنصر	مفهوم العنصر	أوجه الاتفاق على العنصر
صناعة رأس المال الفكري	قدرة المنظمة على البحث عن الخبرات المتقدمة والمهارات النادرة وجذبها للعمل فيها	تكاليف البحث عن الخبرات المتقدمة تكاليف جذب المهارات التقنية المتقدمة تكاليف تصميم نظام معلومات يسهل مهمة الجذب والاستقطاب.
الفكري (الحالة الأولى) تنشيط رأس المال	قدرة المنظمة على زيادة رصيدها المعرفي باستمرار من خلال تعزيز القدرات وتنمية العلاقات بين الأفراد للتعاون في حل المشكلات المعقدة	تكاليف تعزيز قدرات الأفراد العاملين تكاليف برامج تنمية العلاقات الإنسانية في محيط العمل لتقليل المعارضة والمقاومة بين العاملين تكاليف خلق الأنسجة الفكرية والتي تتمثل في تعاون مجموعة من الأفراد على التعلم المشترك ونشره بين مجموعة المحترفين.
تنشيط رأس المال الفكري (الحالة الثانية)	مجموع الأساليب المستخدمة من قبل المنظمة لإنعاش عملية الإبداع والابتكار عند العاملين فيها باستمرار	تكاليف استخدام طريقة "العصف الذهني" مع العاملين لإثارة القدرة الإبداعية عندهم من أجل توليد أكبر عدد من الأفكار تكاليف تكوين الجماعات الحماسية والتي تمثل مجموعات نشيطة تحب التحدي والإنجازات العالية في العمل تكاليف إقامة نظام لجمع آراء العاملين ومقترحاتهم التطويرية.
المحافظة على رأس المال الفكري	قدرة المنظمة على الاهتمام بالطاقات المعرفية والنجوم اللامعة من العاملين القادرين على إنتاج أفكار جديدة أو تطوير أفكار قديمة تخدم المنظمة.	تكاليف التكوين والتطوير المستمرين، تكاليف التحفيز المادي والإبتكاري، تكاليف تقليل فرص الاغتراب التنظيمي.
بالزبائن الاهتمام	مدى اهتمام المنظمة بأراء الزبائن ومقترحاتهم وأخذها بنظر الاعتبار عند تصميم منتجات جديدة وحتى تعديل الموجود منها.	تكاليف نظام توثيق متطلبات الزبائن؛ تكاليف نظام تقديم الخدمة للزبائن؛ تكاليف منح المزايا الإضافية للزبائن.

المصدر: مراد علة، عبد الله عبد السلام بندي، "دور رأس المال الفكري (المعرفي) في خلق الميزة التنافسية في ظل إدارة المعرفة"، ملتقى دولي حول: رأس المال الفكري في منظمات الأعمال العربية في الاقتصاديات الحديثة، جامعة الشلف،

2011، ص 12.

الفصل الأول: التأسيس النظري لرأس المال الفكري

نلاحظ من الجدول (1-7) أن بناء رأس المال الفكري يتطلب مجموعة من المراحل بدايتها صناعة رأس المال الفكري من خلال قيام المنظمة بالبحث عن الخبرات المتقدمة والمهارات النادرة وجذبها للعمل فيها، ثم تليها مرحلة تنشيط رأس المال الفكري من خلال قيام المنظمة بزيادة رصيدها المعرفي باستمرار و تعزيز القدرات وتنمية العلاقات بين الأفراد للتعاون في حل المشكلات المعقدة، كما يتم تنشيط رأس المال كذلك بإتباع مجموعة من الأساليب تعمل على إنعاش عملية الإبداع والابتكار لدى العاملين بالاستمرار، بعد ذلك تأتي المرحلة ما قبل الأخيرة وهي المحافظة على رأس المال الفكري من خلال الاهتمام بالطاقات المعرفية والنجوم اللامعة من العاملين القادرين على إنتاج أفكار جديدة أو تطوير أفكار قديمة تخدم المنظمة، وأخيرا مرحلة الاهتمام بالزبائن التي تعبر عن مدى اهتمام المنظمة بأراء الزبائن ومقترحاتهم وأخذها بنظر الاعتبار عند تصميم منتجات جديدة وحتى تعديل الموجود منها.

المطلب الثاني: مخاطر رأس المال الفكري

يمكن تصنيف المخاطر المحتملة التي يعترض لها رأس المال الفكري كالتالي¹:

أولاً. مخاطر تقادم رأس المال الفكري: يتمثل التقادم الوظيفي في عجز الفرد أو الأفراد عن تطوير مهاراته وخبراته باستمرار، وله ثلاث اتجاهات تقادم المعرفة الذي يشمل تقادم الخبرات والمهارات والقدرات وكذلك المهارات الفنية والإدارية، تقادم القدرات ويظهر هذا من خلال الجوانب الشخصية للفرد، التقادم الثقافي المتبلور تحت تأثير القيم والثقافات والمعتقدات والعادات.

ثانياً. مخاطر إحباط رأس المال الفكري: يمثل الإحباط الوظيفي حاله انفعاليه غير ساره ومن مؤثراتها الشعور بالفشل وخيبة الأمل، كما تتضمن إدراك الفرد العامل أو الموظف وجود عقبات أو عوائق تحول دون إشباعه لما يسعى إلى تحقيقه من اهداف لذا فان الموظف نتيجة للإعاقة أو الأرجاء وهي مشاعر سلبية تتضمن الضيق والتوتر والقلق وخيبة الأمل ومشاعر الاكتئاب. وللإحباط الوظيفي ثلاث اتجاهات هي (اتجاهات نفسية مثل التوتر والانطواء والفشل، واتجاهات مادية مثل العدوان والتدخل الشخصي، واتجاهات تنظيمية مثل ضعف الانتماء والولاء).

ثالثاً. مخاطر اغتراب رأس المال الفكري: يتمثل الإغتراب الوظيفي حالة أو شعور يصف الصلة بين الفرد والوظيفة التي يؤديها داخل منظمته التي يعمل بها، هو حالة الانفصال بين الفرد والوظيفة، فارتفاع درجة الاغتراب الوظيفي تشير إلى ضعف في الارتباط النفسي بين الفرد والوظيفة"، وأن هنالك عوامل تؤدي للاغتراب الوظيفي أشار إليها بالمكثنة، وضعف الفعالية الإدارية والخلل في تقارير كفاية الأداء، وضعف

¹ باسم سعد الجهني، عبد الرزاق لقواق، تهاني مصلح المليبي، "أثر مخاطر رأس المال الفكري على أداء أعضاء هيئة التدريس"، مجلة الدراسات المالية والمحاسبية والإدارية، المجلد 07، العدد 01، 2020، ص 179-180.

الفصل الأول: التأسيس النظري لرأس المال الفكري

نظام الحوافز، والعمل في مواقع منفصلة، وعدم ظهور دور الفرد، والمنافسة الشديدة. ويأخذ الإغتراب الوظيفي أربعة اتجاهات (اغتراب ثقافي، اغتراب حضاري، اغتراب اجتماعي، اغتراب رقمي)¹.

رابعا. مخاطر ضغوط العمل: يقصد به مجموعة من المواقف أو الحالات التي يتعرض لها الفرد في مجال عمله والتي تؤدي إلى تغيرات جسمية ونفسية نتيجة لردود الفعل لمواقع هذه المواقف، أي أن ضغوط العمل ترتبط ببيئة العمل². ومن البديهي كلما زادت ضغوط العمل كلما أثر سلبا على الأداء الوظيفي في العمل.

خامسا. مخاطر ضعف الحفز المادي والاعتباري: تشكل الحوافز المادية والمعنوية أهمية كبيرة في العمل الإداري الحديث، فالإنسان بطبيعته يحتاج للتحفيز حتى يحقق مستويات أداء أفضل، والتحفيز مطلب وبالتالي أصبحت غالبية المنظمات تهتم بالتحفيز بكافة أشكاله سواء كان تحفيز معنوي أو تحفيز مادي فكلاهما له الأثر لدى الأفراد العاملين في تلك المنظمات، مما ينعكس عليها، بالتالي ينعكس ذلك إيجابا على أدائهم الوظيفي. تأخذ التحفيز عدة اتجاهات هي (الجوانب المادية من الأجور والمكافآت، الجوانب المعنوية مثل منح الأوسمة والألقاب، الجوانب الاجتماعية مثل تعزيز المكانة)³.

وعليه يتضح مما سبق أنه لتجنب هذه المخاطر يجب على المنظمة أن تكون على دراية كافية بالتهديدات وتعمل على منعها من خلال تحديد رأس مالها الفكري ومراقبه بشكل متواصل باستخدام نماذج وأساليب القياس المناسبة بهدف المحافظة عليه وحمايته.

المطلب الثالث: مسارات رأس المال الفكري

تم عقد اجتماع سنة (1995) لتبادل الأفكار حول كيفية تحويل رأس المال الفكري إلى أرباح من طرف الباحثين (Petrash ; Edvinsson and Sullivan) بصفتهم ممثلين عن منظمات مختلفة والتي أطلقت على نفسها "تجمع لمديري رأس المال الفكري" (ICM gathering)، استهلت عملها بتشارك الخبرات، والعبر حول استخراج القيمة من الأصول اللاملموسة. وكان هذا الحدث قد حقق حافزا كبيرا لنمو حركة رأس المال الفكري، على فترات منتظمة⁴.

ويؤكد (Sullivan,2000) أنه بحلول منتصف عام (1990)، كان هناك مسارين منفصلين، لكنهما ذات صلة بالفكرية، كان أولها المعرفة المركزية، والقدرات العقلية الموجهة؛ حيث يركز هذا المدخل على

¹ عزيزة مفرح فرحانلمطيري، "الاغتراب الوظيفي وعلاقته بالكفاءة الذاتية لدى عينة من الموظفين بجامعة الملك عبد العزيز بجدة"، مجلة التربية، جامعة الأزهر، المجلد 03، العدد168، 2016، ص85.

² ممدوح مجيد إسحاق حنا، "ضغوط العمل الشرطي وأثرها على الصحة والسلامة المهنية"، الفكر الشرطي، المجلد 22، العدد01، 2013، ص51.

³ باسم سعد الجني، عبد الرزاق لقواق، تهماني مصلح المليبي، مرجع سبق ذكره، ص180.

⁴ Patrick sullivan, « value-driven intellectual capital. how to convert intangible corporate assets into market value », johnwiley ,new york,2000,p104.

الفصل الأول: التأسيس النظري لرأس المال الفكري

خلق وتطوير المعرفة للمنظمة. ويعد رأس المال الفكري في المقام الأول من نموذج خلق القيمة. يشمل أصحاب هذا الرأي كل من (Stewart , Edvinsson and Sullivan)، ثم يلها المسار الثاني ألا وهو المسار الاقتصادي، والموجه على الموارد؛ ويركز حول كيفية خلق الأرباح من مزيج مكون من رأس المال الفكري والموارد الملموسة الفريدة للمنظمة. ويعد دور رأس المال الفكري من نموذج استخراج القيمة. ويشمل أصحاب هذا الرأي كل من (Teece and Sullivan).

ويظهر الجدول وصفا للاختلافات بين هذين الرأيين:

الجدول (8-1): وجهات النظر حول رأس المال الفكري

وجهة النظر	النظرة القائمة على المعرفة الضمنية	النظرة القائمة على المعرفة الصريحة
التركيز الأساسي	خلق القيمة	استخراج القيمة
الغرض	زيادة معرفة الموظف من أجل خلق أو تحسين ابتكارات جديدة للتسويق التجاري.	للاستفادة من ابتكار الشركة من أجل تحقيق أقصى قدر من الأرباح و/أو تحسين وضعها الاستراتيجي.
محور اهتمام الإدارة	الناس كرأس المال البشري	رأس المال الهيكلي أو الأصول الفكرية (الأفكار على الورق)
الأنشطة	<ul style="list-style-type: none"> التدريب والتعليم إدارة المعرفة ونقل المعرفة إدارة الابتكار تصميم المنظمة التطوير التنظيمي العلاقات مع العملاء والموردين الثقافة التنظيمية. 	<ul style="list-style-type: none"> إنشاء المعرفة المدونة من خلال رأس المال البشري للشركة وضع التقييمات، وعمليات اتخاذ القرار، وقواعد البيانات، وفحص واختيار آليات التحويل ونظم إدارة الأصول والقدرات الأصول الفكرية الملكية الفكرية
الأسس المفاهيمية	<ul style="list-style-type: none"> علم النفس التعليم علم الاجتماع الدين 	<ul style="list-style-type: none"> الاقتصاد المالية القانون الاستراتيجية

Patrick Sullivan, "value-driven intellectual capital. how to convert intangible corporate assets into market value", John Wiley, New York, 2000, p104.

ويدعم (Roos et al) النظرة أعلاه للنهجين الأساسيين المتعلقين برأس المال الفكري، لكن مع إبراز جوانب مختلفة إلى حد ما. إنهم يشيرون إلى أن الجذور النظرية لرأس المال الفكري يمكن أن تعزى لتيارين متباينين بالفكري أولهما التيار الاستراتيجي الذي ركز على خلق المعرفة والاستفادة منها. فالعلاقة بين المعرفة وخلق القيمة أو النجاح التنظيمي هو في نهاية الأمر منطقة التركيز. والأنشطة التي تدعم تطوير المعرفة هي: التعلم التنظيمي، وإدارة المحادثات والابتكار. أما الرافعة المعرفية فتدعم من خلال الأنشطة التي تركز على إدارة المعرفة، والكفاءات الأساسية، وعدم إغفال الأصول اللاملموسة. والتيار الثاني هو

الفصل الأول: التأسيس النظري لرأس المال الفكري

القياس الذي تم التركيز فيه على تطوير قاعدة بيانات للمعلومات ذات الصلة بالقياسات غير المالية إلى جانب القياسات المالية التقليدية¹.

ويتضح مما سبق أن وجهات النظر الثلاث المتعلقة برأس المال الفكري يتضح أن التركيز الأولي في الاتجاه (خلق القيمة، أو استخراج القيمة، الاستراتيجية أو القياس) سيكون له تأثير على مسار رأس المال الفكري؛ وعلى تحديد الأنشطة الرئيسة التي يتم إتباعها بما يحقق الأهداف المرغوبة من رأس المال الفكري.

¹Johan Roos, goran Roos; nicola dragonetti, , leif Edvinsson, **Op Cit** ,pp19-23.

الفصل الأول: التأسيس النظري لرأس المال الفكري

خلاصة الفصل:

في هذا الفصل تم مناقشة مجموعة من العناصر المرتبطة برأس المال الفكري، حيث تم التطرق للاهتمام التاريخي بهذا الموضوع، انطلاقاً من بداية الاهتمام بها ثمانينيات القرن الماضي عقب ثورة المعرفة والتكنولوجيا، وقد أحيل هذا الاهتمام بشكل أساسي إلى الأفكار التي قدمها رالف ستير مدير منظمة جونسون فيلي للأطعمة، والذي كان قد أطلق مصطلح "رأس المال الفكري" ليتضمن الإشارة للأصول اللاملموسة في المنظمة. كما تحديد أيضاً مفهوم رأس المال الفكري باعتباره يشمل بأنه كل أو مجموع المعارف أو المعرفة المتراكمة التي تتمثل في مهارات وخبرات العاملين، التعلم، براءة الاختراع، الحكمة، العلامات التجارية، والمعرفة التكنولوجية، التي يمكن استخدامها أو استغلالها لصالح المنظمة لتضيف لهذه الأخيرة ميزة تنافسية وتحقيق الثروة وتحقيق الرفاهية المستقبلية. وقد تم تحديد هذا المفهوم انطلاقاً من تحديد مكوناته الأساسية والتي تتشكل بصورة أساسية في رأس المال البشري، ورأس المال الهيكلي، ورأس المال العلاقتي (الزبائني). ووردت أيضاً في ثنايا هذا الفصل تصنيفات عديدة لرأس المال الفكري، كان من أهمها: التصنيف الذي قدمه (Stewart)، (Edvinsson, 2011)، (Despres&Channvel)، (Sveiby).

كما تناول هذا الفصل أدوار رأس المال الفكري، وآليات بنائه، وأوضحت أن توافر خصائص رأس المال الفكري (الخصائص الشكلية، التنظيمية، المهنية، السلوكية والشخصية) تمثل حاجة أساسية لنجاح المنظمة، ثم ختمنا الفصل بالمخاطر المحتملة لرأس المال الفكري.

الفصل الثاني:

القياس المحاسبي لرأس المال الفكري

الفصل الثاني: القياس المحاسبي لرأس المال الفكري

تمهيد:

لطالما اعتمدت منظمات الأعمال على أصولها اللاملموسة، جنباً إلى جنب مع الأصول الملموسة والرأس مالية، لخلق القيمة وتحقيق أهداف المنظمة. ويعتمد أداء الأعمال ونجاحها على مدى جودة إدارة المنظمة لمواردها، فقد اعتمدت الصناعات بشكل كبير على رأس المال الفكري مثل المنظمات في صناعة الخدمات الصيدلانية والتجارية يتم تقييمها بمضاعفات قيمتها الدفترية، في المقابل فإن المنظمات التي تدير أصولاً ملموسة بشكل أساسي مثل تلك الموجودة في الصناعات التحويلية والعقارية التقليدية لديها قيم سوقية قريبة من قيمتها الدفترية، ومن المثير للاهتمام أن أفضل المنظمات أداءً في أي صناعة لا تزال تعرض معدلات رسملة سوقية عالية بغض النظر عن صناعتها.

ويثير التساؤل حول حقيقة الأصول اللاملموسة عما إذا كان يمكن إدارتها وفقاً لنهج الإدارة التقليدية وعن كيفية قياس شيء غير مرئي موجود داخل الدماغ البشري وقواعد البيانات والعمليات والثقافة والمنتجات؟ فلا يتمثل الهدف من قياس رأس المال الفكري في تحديد المعرفة أو رأس المال الفكري لدى المنظمة من خلال حساب عدد الموظفين أو أجهزة الكمبيوتر، ولكن مدى كفاءة المنظمة في خلق القيمة منها.

وما دام البحث يعالج موضوع القياس المحاسبي لرأس المال الفكري، فإن منهجية البحث تتطلب التعرف على مفهوم قياس المحاسبي لرأس المال الفكري والمراحل التاريخية التي مر بها، وكذا أهميته وأهم الصعوبات وطرق ونماذج قياسه، حيث يتناول الفصل الثاني التطرق إلى المباحث التالية:

المبحث الأول: ماهية القياس المحاسبي لرأس المال الفكري

المبحث الثاني: طرق ونماذج قياس رأس المال الفكر

المبحث الثالث: نموذج معامل القيمة المضافة (VAIC)

الفصل الثاني: القياس المحاسبي لرأس المال الفكري

المبحث الأول: القياس المحاسبي لرأس المال الفكري

يشهد الوقت الحاضر نموا كبيرا حول أهمية الموارد الفكرية كأداة فعالة لزيادة القدرة التنافسية للمنظمات. تسببت هذه الحقيقة في الحاجة إلى إدارة المنظمات وقياس أدائها بطريقة جديدة. كما يعد قياس رأس المال الفكري ضروريا ومهما للغاية من أجل مقارنة المنظمات المختلفة، لتقدير قيمتها الحقيقية والتحكم فيها وبالتالي إنشاء تطوير للمنظمة بأكملها في الوقت الحاضر.

المطلب الأول: القياس المحاسبي

يعتبر القياس المحاسبي بمثابة الوظيفة القاعدية للمحاسبة والخطوة الأولى لإعداد القوائم المالية، وبالتالي كلما كانت عملية القياس دقيقة كلما زادت جودة المعلومات المتضمنة في القوائم المالية، ومن خلال هذا المبحث سيتم التطرق إلى كافة الجوانب النظرية المتعلقة بالقياس المحاسبي.

الفرع الأول: مفهوم القياس المحاسبي

تعتبر وظيفة القياس من الوظائف المحاسبة الأساسية، التي يتم بناء الإجراءات المحاسبية عليها وكذلك يعتمد على هذه الوظيفة وظيفة أخرى لا تقل أهمية تتمثل في وظيفة توصيل المعلومات فإذا كان القياس لعناصر البيانات المالية دقيقا ويمتاز بالجودة المقبولة، كانت نتائج للبيانات المالية عادلة ومقبولة أيضا¹.

وبناء على ذلك عرض الباحثون في مجال علم القياس مجموعة من المفاهيم المتعددة لعملية القياس، وإن اختلفت إلى حد ما في الشكل إلا أنها تتفق في المضمون، فقدمه (مطر والسويطي، 2008) بشكل عام على أنه "قرن الأعداد بالأشياء للتعبير عن خواصها وذلك بناء على قواعد طبيعية يتم اكتشافها إما بطريقة مباشرة أو بطريقة غير مباشرة"². أما (ناجي الحياي، 1998) عرض بأنه "عملية مقابلة يتم من خلالها ربط أحداث اقتصادية بعنصر آخر محدد هو عدد حقيقي في مجال آخر هو نظام الأعداد الحقيقية وذلك باستخدام أدوات قياس مختلفة منها الكمية أو الزمنية أو النقدية، وبموجب قواعد اقتران وهي قواعد الاحتساب"³. في حين بين (مرعي، الصبان و الفيومي، 1988) أنه "استكشاف العلاقة بين الأشياء أو الظواهر والتي تنطوي على خاصية مشتركة أو مجموعة من الخواص التي يستدعي الأمر معرفتها"⁴.

¹ عبد السلام عقون، نجاة بن تركية، "آليات القياس المحاسبي عم المسؤولية الاجتماعية"، مجلة الاقتصاد الإسلامي العالمية، العدد 69، 2018، ص 91.

² موسى مطر، السويطي محمد، "التأصل النظري للممارسات المهنية والمحاسبية"، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، 2008، ص 128.

³ وليد ناجي الحياي، "إجراءات القياس المحاسبي لتلوث البيئة"، مجلة التعاون الاقتصادي، الأردن، العدد 71، 1998، ص 110.

⁴ عبد الحي مرعي، محمد سمير الصبان، محمد الفيومي، "أصول القياس والاتصال المحاسبي"، دار النهضة العربية، بيروت، لبنان، 1988، ص 85.

الفصل الثاني: القياس المحاسبي لرأس المال الفكري

تناولت لجنة معايير المحاسبة الدولية القياس المحاسبي ضمن إطار إعداد وعرض القوائم المالية المعتمد عليها بأنه "عملية تحديد القيم النقدية للعناصر التي سيعترف بها في القوائم المالية وتظهر في الميزانية وقائمة الدخل"¹. وعرفته جمعية المحاسبة الأمريكية (A.A.A) بأنه "قرن الأعداد بأحداث المنظمة الماضية والجارية والمستقبلية وذلك بناء على ملاحظات ماضية أو جارية بموجب قواعد محددة"². أما (حلي جمعة، 2009) بين أن القياس المحاسبي ما هو إلا "تعبير كمي ونقدي للظواهر والأحداث والوقائع المالية والاقتصادية الخاصة بوحدة معينة وعرضها في صورة نافعة ومفهومة"³.

من خلال هذه المفاهيم للقياس، يمكن الخروج بمفهوم مبسط لعملية القياس بأنه يمثل عملية مقابلة يتم من خلالها ربط خاصية معينة هي خاصية التعدد النقدي، لشيء معين هو حدث اقتصادي، وذلك باستخدام مقياس معين هو وحدة النقد. ويتمثل دوره في توفير إطار عمل لتركيز الانتباه على الشيء الذي تنوي مراقبته. في حين يتمثل القياس المحاسبي في القيم المتعلقة بكل من العناصر الأساسية التي تشملها القوائم المالية لمنظمة معينة، وتشمل مفاهيم القياس المحاسبي على الوحدة المحاسبية، استمرارية الوحدة الاقتصادية، وحدة القياس، إعداد التقارير الدورية، الإثبات المحاسبي، أساس القياس المحاسبي والذي يختص بتحديد الآثار النقدية للأحداث الخارجية والداخلية القابلة للإثبات المحاسبي.

الفرع الثاني: أساليب القياس المحاسبي:

يعتمد مسار عملية القياس المحاسبي وتعدد خطواتها على الأغراض التي تستخدم فيها مخرجات القياس، وعلى هذا الأساس تتفاوت وجهات نظر المحاسبين بشأن أساليب عملية القياس المحاسبي التي تنفذ بها.

تتمثل أساليب القياس المحاسبي فيما يلي⁴:

- أساليب القياس الأساسية أو المباشرة: تحدد فيها نتيجة القياس المحاسبي بقيمة الخاصية محل القياس دون الحاجة إلى عملية الاحتساب أو علاقات رياضية بين الخواص محل القياس، ويتبع هذا الأسلوب مثلاً في قياس تكلفة آلة ما وذلك من خلال ثمنها المثبت على فاتورة الشراء.

¹ طلال الججاوي، سالم الزويبي، "القياس المحاسبي ومحدداته وانعكاسها على رأي مراقب الحسابات"، دار اليازوري للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2014، ص198.

² كمال عبد العزيز النقيب، "مقدمة في نظرية المحاسبة"، دار وائل للنشر، عمان، 2004، ص327.

³ أحمد حلي جمعة، "المدخل السلوكي في المحاسبة المالية"، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2009، ص154.

⁴ عبد المجيد موزارين، محمد أمين بربري، "القياس المحاسبي وفق النظام المحاسبي المالي في ظل التضخم الاقتصادي"، الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، العدد19، 2018، ص59.

الفصل الثاني: القياس المحاسبي لرأس المال الفكري

- أساليب القياس غير المباشرة أو المشتقة: عندما يتعذر على المحاسب قياس قيمة الحدث الاقتصادي بطريقة مباشرة، لا بد من قياس قيمته بطريقة غير مباشرة باستخدام العلاقات الرياضية أو النماذج الكمية، إذ يعتبر الاحتساب الأساس الذي يقوم عليه هذا الأسلوب.
- أساليب القياس التحكيمية: تشبه في إجراءاتها الأساليب غير المباشرة، ولكن الفرق بينهما ينحصر في أنه توجد قواعد موضوعية تحكم أساليب القياس غير المباشر، فإن أساليب القياس التحكيمية تفتقر إليها مما يجعلها عرضة لآثار التحيز الناتج عن التقديرات أو الأحكام الشخصية.

الفرع الثالث: خطوات القياس المحاسبي

- في إطار التحليل السابق لمفهوم القياس المحاسبي، يمكن تحديد الخطوات الأساسية لعملية القياس المحاسبي كما يلي:
أولاً. تحديد الخاصية محل القياس:

الخاصية محل القياس بالنسبة للوحدة المحاسبية هي حدث اقتصادي تاريخي أثر على المركز المالي للمشروع، كما قد يكون حدثاً مستقبلياً ذو آثار اقتصادية متوقعة على المشروع. والصعوبات الحقيقية التي يواجهها المحاسب هنا والتي ستنعكس آثارها على جميع مراحل عملية القياس، تتلخص في عدم قدرة المحاسب في معظم الأحيان على تعريف أو تحديد الخاصية محل القياس تعريفاً أو تحديداً دقيقاً¹.
لنأخذ مثلاً ربح مشروع لهذه الخاصية فلو كلفت مجموعة من المحاسبين لقياسه، لكان الخلاف الأول الذي سيبرز بينهم يدور حول مفهوم هذا الربح مما سيترتب عنه بعد ذلك خلاف بينهم في طرق وأساليب قياسه، إذ يمكن لأي منهم أن يتساءل مثلاً هل الربح محل القياس هو الربح بمفهومه الاقتصادي، أم هو الربح بمفهومه المحاسبي، أم بمفهومه القانوني، أم بمفهومه الإداري...؟ واختلاف المداخل في عملية قياس الربح²، ولعل في مدلول العبارة التالية لأحد الباحثين هو (Devine) تلخيص لأبعاد هذه المشكلة حيث يقول "إن الحرص المبالغ فيه من جانب المحاسبين على التمسك بالمفاهيم والمبادئ المحاسبية المتعارف عليها في مجالات القياس المحاسبي، ليس سوى وسيلة يدارون بها عدم اتفاقهم حول مفاهيم الخواص أو الأحداث المطلوب منهم قياسها. لأنهم بتمسكهم الحرفي بهذه المفاهيم والمبادئ، إنما يهدفون إلى درء المسؤولية التي قد تترتب عليهم من جراء الأخطاء المحتملة في عملية القياس".

¹ رفيقة صغراوي، محمد العربي قزون، عليوزيت، "واقع القياس المحاسبي في البيئة المحاسبية الجزائرية- دراسة ميدانية من وجهة نظر مهنية وأكاديمية"، المجلة الجزائرية للدراسات المحاسبية والمالية، المجلد 03، العدد 02، 2017، ص 15.

² وليد ناجيالحيالي، "نظرية المحاسبة"، الأكاديمية العربية المفتوحة في الدنمارك، الدنمارك، 2007، ص 102-107.

الفصل الثاني: القياس المحاسبي لرأس المال الفكري

ثانياً. تحديد نوع القياس المناسب لعملية القياس مع وحدة القياس المميزة للقياسات: يتوقف اختيار نوع المقياس المناسب وكذلك وحدة القياس المناسبة على أغراض عملية القياس، وعلى نوع الخاصية محل القياس. فإذا كانت أغراض عملية القياس محصورة في مجرد تبويب الحدث محل القياس، فالمقياس المناسب حينئذ لهذا الغرض هو مقياس أسمي، أما إذا كانت أغراض عملية القياس محصورة في المقارنة بين قيمة حدثين (أصليين مثلاً)، فالمقياس المناسب حينئذ هو مقياس الترتيب، وإذا ما تجاوزت أغراض عملية القياس ما سبق ذكره إلى تحديد المحتوى الكمي للحدث (قيمة كل من الأصليين مثلاً)، فحينئذ يستخدم مقياس نسبي¹.

وبجانب أهمية تحديد نوع المقياس المناسب لعملية المقياس، تقف جنباً إلى جنب مسألة تحديد وحدة القياس، حين يكون هدف المحاسب مثلاً هو قياس القيمة النقدية للمبيعات السنوية للمشروع، لا يكفي حينئذ تحديد نوع المقياس الواجب استخدامه وهو المقياس النسبي ممثلاً بوحدة النقد.

ثالثاً. تحديد أسلوب القياس المناسب لعملية القياس:

يتوقف أسلوب القياس المتبع في تنفيذ عملية القياس المحاسبي على عاملين، أولهما الهدف من عملية القياس، وثانيهما الأفق الزمني لعملية القياس، فإذا كان هدف عملية القياس مجرد تبويب الحدث محل القياس أو إثباته محاسبياً فقط، حينئذ لا يتعدى أسلوب القياس ما يعرف بأسلوب أو طريقة القياس المباشرة، أما فيما عدا ذلك فيستخدم أسلوب القياس المشتق أو غير المباشر، والذي بموجبه تحدد قيم القياسات، في إطار ما يسمى بعملية الاحتساب المبنية على علاقات رياضية².

بعد اتخاذ الإجراءات آنفة الذكر من قبل المحاسب، يمكنه حينئذ الشروع في تنفيذ عملية القياس المحاسبية. وهنا يمكن لهذه العملية أن تمر في عدة مراحل يتوقف مداها على أغراض عملية القياس والتي تحدد نوعية القياسات المطلوب توفيرها، ويستفاد من خطوات عملية القياس المحاسبي في مجال التكاليف والمنافع المتعلقة بالأداء الاجتماعي بأنه يمكن أن ترتبط عملية القياس بالغرض المنشود من القياس المحاسبي لهذه المفاهيم من تكاليف ومنافع وصولاً إلى صافي الاستثمارات الاجتماعية وفق الخصائص المتعلقة بالأداء الاجتماعي³.

¹سيد عطا الله السيد، "المفاهيم المحاسبية الحديثة"، دار الرياء للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، عمان، 2009، ص 442.

²محمد مطر، موسى السيوطي، مرجع سبق ذكره، ص 122.

³عبد السلام عقون، نجات بن تركية، "مرجع سبق ذكره"، ص ص 91-92.

الفصل الثاني: القياس المحاسبي لرأس المال الفكري

الفرع الرابع: معايير القياس المحاسبي

يمكن اعتماد أربعة معايير أساسية للقياس المحاسبي تتمثل في:

أولاً. الصلاحية للغرض المستهدف:

يقضي هذا المعيار أن تكون البيانات والمعلومات المحاسبية مرتبطة ارتباطاً وثيقاً من حيث قدرتها الإيضاحية ودرجة تأثيرها على الهدف الذي يتم إعدادها من أجله، ولما كانت المعلومات المحاسبية الناتجة من المحاسبة المالية تخدم أهدافاً متعددة لمجموعات مختلفة من المستفيدين تتباين احتياجات كل منهم من المعلومات تبايناً شديداً، فإن الأمر يقتضي - تطبيقاً لهذا المعيار - افتراض أهداف معينة ومحددة يرغب في تحقيقها من يستفيدون عادة من هذه المعلومات، وهذا ما يحدث فعلاً في المحاسبة المالية حيث يفترض أن قياس الربح وإظهار حقيقة المركز المالي هما الهدفان الأساسيان من القياس المحاسبي¹.

ثانياً. القابلية للتحقق منها:

يقصد منها التحقق في مجال المحاسبة المالية استناد المعلومات إلى مصدر موثوق فيه، يتمثل عادة في مجموعة من المستندات والإجراءات المدونة، التي يمكن الرجوع إليها للتحقق من صحة هذه المعلومات ومطابقتها للمصدر، غير أن هذا المعيار يوسع من نطاق التحقق ليعني أن تتوافر في المعلومات المحاسبية ما يلزم من خصائص التي تجعل منها أساساً سليماً لاتخاذ القرارات، بحيث يمكن اتخاذ نفس القرار استناداً إلى نفس المعلومات رغم إمكانية اختلاف الأشخاص القائمين باتخاذها، ويعني ذلك وجود دلالة محددة ومعينة ولها استقلالها الذاتي بالنسبة لمستخدمي المعلومات المحاسبية، أي بصرف النظر عن شخصية الفاحص أو المستفيد من هذه المعلومة².

ثالثاً. الالتزام بالموضوعية:

يقصد بالموضوعية في القياس عدم التحيز أو عدم خضوعه لتقديرات شخصية بحتة، وبمعنى آخر يقصد بالموضوعية بصفة عامة للتعبير عن حقائق بعيداً عن التحيز الشخصي، وبالتالي فإن القياس الموضوعي قياس غير شخصي، والهدف من كون المحاسب موضوعياً هو إقناع مستخدمي القوائم المالية من أنها خالية من أي اعتبارات شخصية أو تحيز³، ويمكن التأكد من توافر شروط الموضوعية في المحاسبة عن طريق قيام عدد من المحاسبين بإعادة القياس المحاسبي الذي قدمه أحد المحاسبين، فإن

¹ عبد الحي مرعي، محمد عباس بدوي، "مقدمة في أصول المحاسبة المالية"، الدار الجامعية للنشر، الإسكندرية، 2003، ص 31.

² يوسف خنيش، محمد الهادي ضيف الله، هشام ليزة، "دراسة تقييمية لبدائل القياس المحاسبي"، مجلة إضافات اقتصادية، المجلد 02، العدد 03، 2018، ص 180.

³ حسين القاضي، حمدان مأمون، "نظرية المحاسبة"، دار الثقافة، عمان، 2006، ص 371.

الفصل الثاني: القياس المحاسبي لرأس المال الفكري

وصلوا إلى النتائج نفسها فهذا يدل على حياد المحاسب وعدم تدخله في النتائج، وكذا اختبار مدى تمثيل المعلومات المحاسبية للحقائق الاقتصادية.

رابعاً. القابلية للقياس الكمي:

القياس الكمي يعني تعيين أعداد للأشياء المرغوب في قياسها، بحيث يمكن معرفة العلاقة بين الأشياء عن طريق المعرفة المسبقة للعلاقة بين الأعداد. ونظراً لتعدد المقاييس الكمية وتنوعها، وتعدد عناصر موضوع القياس، فإن هناك حاجة إلى مقياس كمي عام وموحد يمكن استخدامه على كل هذه العناصر المختلفة. وتعد النقود المقياس العام والموحد للتعبير عن القيمة في العصر الحديث، وأن هذا المعيار يتطلب بأن تكون البيانات والمعلومات المحاسبية قابلة للقياس الكمي لأنه يضيء عليها قيمة اقتصادية أكثر وضوحاً¹.

خامساً. الملائمة:

الملائمة هي أن تكون البيانات والمعلومات المحاسبية ملائمة لغرض من القياس وتكون هذه المعلومات ملائمة إذا كانت قادرة على أن تعكس صورة واضحة وصحيحة عن الشيء المراد قياسه في لحظة القياس، وما طرأ عليه من تغيرات على مدار فترة زمنية معينة ويكون على نوعين: الملائمة العامة للمعلومات المحاسبية من خلال توفير المعلومات لمختلف نماذج القرارات وليس لنموذج معين، والملائمة الخاصة يقصد بها أن تكون المعلومات ملائمة لنوع معين من القرارات وترتبط بما يراه المستخدم²

¹ هشام شلغام، بوعلام بن خزروفة، "تقييم بدائل القياس المحاسبي في ظل تطبيق النظام المحاسبي المالي"، المجلة الجزائرية للدراسات المحاسبية والمالية، العدد 02، 2016، ص 116.

² طلال الججاوي، سالم الزويبي، "مرجع سبق ذكره"، ص 41.

الفصل الثاني: القياس المحاسبي لرأس المال الفكري

المطلب الثاني: ماهية القياس المحاسبي لرأس المال الفكري

يعتبر القياس المحاسبي لرأس المال الفكري من أصعب التحديات التي تتعرض لها المنظمات اليوم، نظراً لأن عملية قياسه بشكل دقيق وصحيح تعني الإدارة الجيدة له وتحديد مدى فعاليته في إنشاء وخلق القيمة.

الفرع الأول: المراحل التاريخية المساهمة في قياس وتقييم التقرير عن رأس المال الفكري

اهتمت العديد من الدراسات السابقة على مدار العقد الماضي بمحاولات قياس وتقييم رأس المال الفكري كونه أمر ضروري ومهم في تحديد المعلومات الخاصة بكل العمليات المتعلقة به، وعلى هذا الأساس مرت عملية القياس المحاسبي بعدة مراحل أهمها:

أولاً. فترة الثمانينيات:

في أوائل الثمانينيات من القرن الماضي، تم التعبير عن القيمة اللاملموسة بشكل عام من خلال ما يسمى بالشهرة (GOOD WILL)، ثم تليها فترة منتصف الثمانينيات بداية عصر المعلومات حيث لوحظ اتساع الفجوة بين القيمة السوقية والقيمة الدفترية للعديد من المنظمات قد أخذت في الاتساع، وهي تعتبر محاولات بدائية ومبكرة لبعض الاستشاريين لإرساء حسابات لقياس رأس المال الفكري (Sveiby;1998)¹.

كما قدم السويدي (Sveiby;1998) كتابه المسمى "شركة المعرفة" الذي يمثل المخطوطة الأساسية في العالم الذي يتضمن بعض مفاهيم الإدارة وقياس رأس المال الفكري².

ثانياً. فترة التسعينيات:

شهدت فترة الثمانينيات ثورة علمية في مجال قياس رأس المال الفكري، كان بدايتها قيام الباحث (Tom Stewart) بنشر مقال بعنوان "القوة العقلية" (Brain Power)، والتي عرض فيها مصطلح جديد ألا وهو رأس المال الفكري في خطوة أولى من نوعها. وأنه يعتبر ميزة تنافسية للمنظمات من خلال ما يمكن أن يقدمه من نجاح وربحية المنظمة³، تليها خطوات تمهيدية تتم بطريقة منتظمة للقياس والتقرير عن رأس المال الفكري للمنظمة يوجه للأطراف الخارجية، ففي عام (1992) قدم كل من (Kaplan and Norton) نموذج جديد للقياس سمي بالأداء المتوازن، وقد جاء هذا المقياس نتيجة منطقية وتطبيقاً لمبدأ

¹ نهال أحمد الجندي، "قياس وتقييم رأس المال الفكري أحد المتطلبات الأساسية لتحديد قيمة المنشأة"، مجلة المحاسبة والإدارة وتأمين، العدد 65، 2005، ص 132.

² Abdul Majid Makki, Suleman Lodhi, « Impact of Intellectual Capital Efficiency on Profitability (A Case Study of LSE25 Companies) ». The Lahore Journal Of Economics, Volume 13, Isuss02, 2008, p.86.

³ Thomas Stewart, « Brainpower », Fortune Magazine, volum03, 1991.

الفصل الثاني: القياس المحاسبي لرأس المال الفكري

ما نقيسه هو ما نملكه لرأس المال الفكري¹. أيضا شهدت سنة (1994) الترويج لأداة (Tango) الخاصة بمنظمة (Celemi)، وتعد (Tango) أول منتج تم تسويقه على نطاق واسع يكون قادرا على التعليم التنفيذي لأهمية العناصر اللاملموسة²، أيضا في نفس السنة تم إنتاج ملحق التقرير السنوي لمنظمة سكانديا والذي ركز على تطوير وتنفيذ قياس رأس المال الفكري ولقد نتج عن هذا التقرير الذي أطلق عليه (Intellectual Capital Visualizing) رأس المال الفكري المرئي/المنظور اهتماما كبيرا من المنظمات الأخرى مطالبة بإتباع ما اتبعته منظمة سكانديا³.

وفي أواخر التسعينيات أصبحت دراسة رأس المال الفكري الموضوع الأكثر شعبية لدى الباحثين والمؤتمرات الأكاديمية وأوراق العمل، كما عقدت (OECD) ندوة دولية في أمستردام حول رأس المال الفكري وتركز هدفها في كيفية وضع إرشادات ومعايير دولية يمكن تطبيقها بصورة عملية بشأن قياس رأس المال الفكري والتقرير عنه. واهتم بالندوة ما يزيد عن (125) منظمة هي أعضاء ال (ORCD) وخلصت الندوة بعدة نتائج منها، أن معظم المنظمات لديها دافع قوي لقياس رأس مالها الفكري لدعم ميزتها التنافسية؛ هناك اتفاق أن كل فرد في المنظمة له علاقة بشكل أو بآخر بعملية قياس وإدارة رأس المال الفكري إذا رغبت المنظمة أن تتم هذه العملية بنجاح، وأوصت الندوة بأنه من الناحية العملية فإن الشخص المناسب لخلق نظام لقياس رأس المال الفكري ووضع مقاييس ومؤشرات مناسبة له يجب أن يكون مديرا تنفيذيا في الوظيفة المالية بالمنظمة⁴.

ثالثا. فترة القرن الحادي والعشرون:

شهدت هذه الفترة انتشارا واسعا لقياس رأس المال الفكري من خلال زيادة عدد المقاييس التي تهدف _ جزئيا إلى تقديم تركيز أكاديمي على موضوع رأس المال الفكري مثل مشروع (Meritum Project) سنة (2002) الذي قام به مجموعة من أساتذة الجامعات الأوروبية لتوفير مبادئ توجيهية لوضع تقرير وقياس رأس المال الفكري⁵، تليها سنة (2007) تم التطرق فيها لعدة مراجعات حديثة لقياس رأس المال

¹ نور الدين مزباني، صالح بلاكسة، "أهمية استخدام بطاقة الأداء المتوازن في القيادة الاستراتيجية للمؤسسة"، مجلة الباحث الاقتصادي، العدد 01، 2013، ص 239.

² Klein David, « **The Strategic Management of Intellectual capital** », 1st Edition, Butterworth-Heinemann, Boston, 1998, p165.

³ وهيبية مقدم، "خلق القيمة في المنظمة من خلال رأس المال الفكري (مستكشف سكانديا) نموذجاً"، مجلة الدراسات الاقتصادية المعمقة، المجلد 05، العدد 03، 2020، ص 03.

⁴ محمد الفاتح محمود بشير المغربي، "إدارة المعرفة"، الأكاديمية الحديثة للكتاب الجماعي، السودان، 2020، ص 120.

⁵ Kevin Sullivan, « **Strategic intellectual capital management in multinational organizations, sustainability and successful implications**, business science reference, Hershey, New York, library of congress, 2010, p78.

الفصل الثاني: القياس المحاسبي لرأس المال الفكري

الفكري من قبل (Sveiby)، حيث حدد (34) بديل لتقييم رأس المال الفكري، كما تم ظهور العديد من النماذج لبناء تقارير لقياس رأس المال الفكري، وكذا مراقبة الأصول اللاملموسة من قبل (Sveiby). أما مجلة رأس المال الفكري المتخصص في رأس المال الفكري بشكل عام، تم نشر (407) ورقة بين عامي (2004-2015)، وتم نشر (143) ورقة في مجالات مختلفة تناولت أيضا مكونات وكيفية قياس وإدارة رأس المال الفكري في المنظمات الاقتصادية¹.

نلاحظ مما سبق أنه هناك محاولات عديدة لإيجاد نماذج وأساليب متعددة لقياس رأس المال الفكري من أجل تحديد أهمية كل عنصر من عناصر رأس المال الفكري ومكوناته ودورها في إيجاد القيمة والثروة للمنظمة.

الفرع الثاني: مفهوم القياس المحاسبي لرأس المال الفكري

ينطلق مفهوم قياس رأس المال الفكري إلى الحاجة الملحة للتحويل من الاقتصاد القائم على الصناعة إلى الاقتصاد القائم على المعرفة وكذا الاهتمام بكيفية إدارته وتطوير معايير توظف في حساب قيمة المبادرات المعرفية لإقناع الإدارة والمالكين بمبررات الاهتمام بها.

وبناء على ذلك عرض الباحثون في مجال علم القياس مجموعة من المفاهيم المتعددة لعملية قياس رأس المال الفكري، وإن اختلفت إلى حد ما في الشكل إلا أنها تتفق في المضمون، فقدمه (كساب عامر، 2008) أنه "عملية قياس ديناميكية لجهد وخدمات ونشاط العنصر البشري، فالهدف ليس قياس قيمة الإنسان كإنسان، وإنما قياس مقدار وقيمة الخدمات التي يقدمها للمنظمة"². في حين ويرى (العامري والغانمي، 2020) بأنها "عملية احتساب قيمة الموجودات الفكرية في الوحدات الاقتصادية وفقا إلى قواعد وأحكام معينة، وتتمثل هذه القواعد بنماذج القياس العملية التي يعتمد عليها لإجراء عملية القياس المحاسبية"³. أما (Moore and Craig, 2008) بأنه "عملية احتساب قيمة رأس المال الفكري في الوحدات الاقتصادية وفقا إلى قواعد وأحكام معينة، وتتمثل هذه القواعد بنماذج القياس العملية التي يعتمد عليها

¹ Katrin Bmankenburg, « **Intellectual capital in german non-profit organisations** », springer international publishing, Hamburg, Germany, 2018, p19.

² عبد الرحمن كساب، مرجع سبق ذكره، ص 10.

³ Lindsay Moore, Lesley Craig, « **intellectual capital in Enterprise Success : Strategy Revisited** », 1st Edition, John wiley, Sons, Inc, Hoboken, New Jersey, 2008, p260.

الفصل الثاني: القياس المحاسبي لرأس المال الفكري

لأجراء عملية القياس المحاسبية"¹. أما (سيد جاب الرب، 2006) يرى أن قياس رأس المال الفكري "هو التعرف على جدوى الاستثمارات الرأس المالية التي تنفقه المنظمة في مجالات التنمية البشرية والتنمية الهيكلية وأيضا في مجال اكتساب الحفاظ على العملاء من أجل التميز التنافسي للأجل الطويل"². ومما سبق يتضح أنه وبالنظر لأهمية رأس المال الفكري كأصل للاملموس في المنظمات الاقتصادية، كان لابد من إيجاد نماذج وطرق قياسه وتقييمه بسبب أن تعزيز الأصول اللاملموسة في المنظمة وتفعيلها يكون عندما يتم قياس القيمة الفكرية الذي يبين مدى الاستفادة منها وأن الهدف من القياس هو تحديد مدى فعالية المنظمة في خلق وإنشاء قيمة.

الفرع الثالث: أهمية قياس رأس المال الفكري

إن أهمية قياس رأس المال الفكري هو التعرف على جدوى الاستثمارات الرأسمالية التي تنفقه المنظمة في مجالات التنمية البشرية والتنمية الهيكلية، وأيضا في مجال اكتساب والحفاظ على العملاء من أجل الحفاظ على التنافسية للمدى الطويل، فعملية قياس رأس المال الفكري ليست هدف في حد ذاتها إنما هي أداة لكسب نقاط القوة ودعمها واكتشاف نقاط الضعف ومحاولة معالجتها وتفاديها مستقبلا. ومع ازدياد الاهتمام برأس المال الفكري في ظل التغيرات الحديثة والسريعة ازدادت أهمية قياس رأس المال الفكري لعدة أسباب أهمها³:

- رصد القدرات المعرفية الحالية للمنظمة؛
- وضع المعايير التي تحدد المعرفة ذات القيمة للمنظمة؛
- تطوير المعرفة من خلال عمليات اقتناء المعرفة وإعادة ترتيبها وربط الموضوعات المتكاملة بما ينتج معرفة جديدة (أفكار، ونظم، وأساليب جديدة)؛
- بناء الخبرات والمساعدة لتسهيل تحسين عملية التفكير واتخاذ القرارات؛
- قياس مستوى تطور المعرفة على أداء المنظمة من خلال قياس ومراقبة مدى تأثير المعرفة المتاحة على نجاح البرامج والوظائف الأخرى وتحقيق الأهداف الكلية للمنظمة؛

¹ عثمان بوزيان، دياب زقاي، "مداخل وطرق تقييم وقياس رأس المال الفكري في المنظمات"، الملتقى الدولي الخامس حول رأس المال الفكري في منظمات الأعمال العربية في ظل الاقتصاديات الحديثة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة حسبية بن علي شلف (الجزائر)، يوم 13/14 ديسمبر 2011، ص10.

² سيد محمد جاد الرب، "إدارة الموارد الفكرية والمعرفية في منظمات الأعمال العصرية"، مطبعة العشري، الإسماعيلية، 2006، ص426.

³ معتصم إبراهيم رابعة، "رأس المال الفكري في المكتبات ومراكز المعلومات"، المجلة الأردنية للمكتبات والمعلومات، المجلد49، العدد04، 2014، ص122.

الفصل الثاني: القياس المحاسبي لرأس المال الفكري

- الحصول على مقاييس الموازين الكفؤة للمنافسة والتي تستطيع من خلالها المنظمات تمويل ميزانياتها وذلك عن طريق رفع كفاءة استخدام رأس المال الفكري لها؛
 - قياس موثوقية المعلومات ذات الصلة بشأن رأس المال الفكري؛
 - تقديم لغة مشتركة لمديري المنظمات عند قيامهم بالتعامل مع الأصول اللاملموسة (رأس المال الفكري)¹؛
 - اختيار منهجية منظمة وبطريقة منتظمة لتقييم المعلومات المتعلقة بكيفية رفع كفاءة استخدام رأس المال الفكري؛
 - يساعد قياس الموجودات الفكرية على حماية المنظمة الاقتصادية من خطر الإفلاس، إذ أنه يساعد على تقديم المقترحات اللازمة للحيلولة دون وقع الإفلاس والمساعدة في إيجاد الطرق الكفيلة بمعالجته في حالة وقوعه لما يمتلكه من خبرات وكفاءات في الإدارة والتخطيط.
- في حين عرض (Nadeem,2016) أهمية قياس رأس المال الفكري في ثلاث نقاط تتمثل في توفير أساس لتقييم المنظمة من خلال التركيز على الموجودات الفكرية، ويتفق مع هذا الاتجاه إذ يرى رأس المال الفكري يعد الأساس في تحديد قيمة منظمات الأعمال وأداء الاقتصاد الوطني؛ أيضا يحفز الإدارة ويحثها على ما هو مهم عبر التركيز على النشاط أو الفعل، لأن التركيز الآن هو ليس على وجود أو عدم وجود أرصدة المعرفة، ولكن على وجود طرائق لقياسها وتقييمها؛ كما يستخدم أيضا كأساس لتبرير الاستثمار في أنشطة إدارة المعرفة بواسطة التركيز على المنفعة أو العائد ويؤيد هذا الاتجاه بقوله أن رأس المال الفكري يمثل الإمكانية الوطنية المخفية للتطور المستقبلي، وأخيرا يساعد قياس رأس المال الفكري في تعزيز علاقة المنظمة مع مختلف المنظمات من خلال زيادة الاستثمار في البحث والتطوير².
- ومما سبق يتضح أن أهمية قياس رأس المال الفكري تتمثل في مدى قدرته على خلق ثروة وقيمة مضافة للمنظمات باعتباره أصلا من الأصول الفكرية التي يمكن الحكم على كفاءتها وفعاليتها من خلال قياسها. وأيضا عملية قياس رأس المال الفكري مهمة من خلال وجهة نظر خارجية تساهم في تبرير الفجوة بين القيمة السوقية والدفترية للمنظمات الاقتصادية كما تساهم في تقديم المعلومات الضرورية والإضافية التي تساعد على فهم عملية خلق القيمة للمستثمرين والبنوك وغيرها من الأطراف الخارجية المهتمة بالمنظمة. ومن وجهة نظر الأطراف الداخلية يساعد قياس رأس المال الفكري فيها على إدارته

¹نعيمة يحيى، نجوى حرنان، "طرق ومؤشرات قياس رأس المال الفكري في منظمات الأعمال" -دراسة تحليلية، مجلة العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية، العدد 13، 2015، ص 155.

²David Skyrem, « Knowledge Networking »,1999,p07

الفصل الثاني: القياس المحاسبي لرأس المال الفكري

والرقابة عليه وكذا استخدامه في اتخاذ القرارات وتوجيه وإعداد مخططات أعمال المنظمات الاقتصادية والمشاريع الاستثمارية.

المطلب الثالث: معوقات قياس رأس المال الفكري

على الرغم من أهمية قياس الرأس المال الفكري إلا أن عملية القياس تواجه العديد من التحديات والمشاكل التي من شأنها إعاقة قياسه، ومن تلك المشاكل مايلي¹:

- عدم وجود أسواق مناسبة لتحديد أسعار بعض عناصر رأس المال الفكري مثل كفاءة العاملين ورضا العملاء؛

- التناقض في طبيعة عناصر رأس المال الفكري بشكل منفصل نظرا للتداخل بينها حيث يتم تقدير قيمته بشكل كلي وهذا لا يفي بمتطلبات المعيار الدولي (38) "الأصول اللاملموسة" الذي أكد على أن رسملة الأصول اللاملموسة يستلزم تمييز كل أصل بشكل منفصل؛

- صعوبة توحيد مقاييس لعناصر رأس المال الفكري بجميع المنظمات بسبب اختلاف أشكال رأس المال الفكري وخصوصيته وذاتية بعض عناصره من منظمة لأخرى؛

- عدم وجود علاقة سببية مباشرة بين تكلفة عناصر رأس المال المعرفي والمنافع الناتجة عنه، نظرا لأن قيمة هذه العناصر تتمثل في استخدامها وليس في تكلفتها، بمعنى أنه قد تكون تكلفة العنصر ضئيلة ولكنها تستخدم بشكل مكثف، أو أن هذا الاستخدام يعد سببا مباشرا أو غير مباشر لتوليد قيمة كبيرة لا تتناسب مع تكلفته؛

كما تضيف(الغول، 2015) أن عملية قياس رأس المال الفكري تواجه العديد من الصعوبات الناجمة عن²:

- صعوبة وجود سوق خارجي كفاء للعديد من بنود رأس المال الفكري، ومن ثم افتقاد القياس بموثوقية للمنافع الاقتصادية المستقبلية لصعوبة تحديدها، وعمما إذا كانت كافية لتعويض المبالغ التي تم إنفاقها على الاستثمار في رأس المال الفكري³؛

¹ وهيبه بن داودية، أمينة أمحمدي بوزينة، "متطلبات القياس والإفصاح المحاسبي عن رأس المال الفكري وأثره على القوائم المالية لمنظمات الأعمال"، الملتقى الدولي الخامس حول: رأس المال الفكري في منظمات الأعمال العربية في ظل الاقتصاديات الحديثة، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير والعلوم التجارية-جامعة الشلف-13/14 ديسمبر 2011.

² رشا الغول، مرجع سبق ذكره، ص ص 117-119.

³ مصطفى أحمد حمد منصور، أنس حمد النيل الضو، " مفاهيم قياس رأس المال الفكري كأصل غير مرئي في الحسابات الختامية للشركات"، مجلة القلم العلمية، العدد 04، 2020، ص 56.

الفصل الثاني: القياس المحاسبي لرأس المال الفكري

- قد تواجه المنظمة مجموعة من القيود التي تحد من عملية القياس من أهمها هيكل السوق، والمنافسة، وكذا المركز النسبي للمنظمة في السوق، وأيضا؛ البيئة التكنولوجية والسياسية والقانونية؛
- الطبيعة الخاصة لرأس المال الفكري، فقد يكون أحد مكوناته ذو قيمة بالنسبة لمنظمة ما، بينما يكون غير ذي أهمية لمنظمة أخرى، وهذا بدوره ينتج مقاييس عكسية أو مختلفة قد تجعل قابلية المقارنة بين المنظمات أو القطاعات عملية غاية في الصعوبة.

أما (العامري والغانمي، 2020) فقد حددوا صعوبة قياس رأس المال الفكري في خمسة عناصر أساسية تتمثل أولا في مشكلة التحديد التي تمثل صعوبة تحديد الموجودات الفكرية التي بحوزة الوحدة وأي منها لا تدخل ضمن الموجودات الفكرية، ثانيا مشكلة تقدير العائد وتتعلق هذه المشكلة بالطريق التي يتم بموجبها تحديد العوائد المتحققة من الموجودات الفكرية، وبسبب عدم التأكد والتغير المستمر في هذه الموجودات فإن من الصعوبة إيجاد طريقة مناسبة لتحديد دقيق للعوائد والكلف. ثالثا مشكلة تقدير العمر الإنتاجي، وتعد هذه مشكلة من أهم المشاكل التي تواجه عملية القياس، بسبب طبيعة الموجودات الفكرية فهي تتميز بعدم الاستقرار والثبات لتقدير عمرها الإنتاجي كبقية الأصول المادية الأخرى. تليها رابعا صعوبة تقدير القيمة وتتمثل صعوبة تقدير القيمة بأن هناك بعض الظروف التي تمر على الوحدة تؤثر على قيمة الموجودات الفكرية والتي تؤدي إلى انخفاض أو زيادة أدائه والذي يؤثر بصورة مباشرة على تحديد القيمة. وأخيرا صعوبة تصنيف مكونات الموجودات الفكرية ونتيجة للتداخل بين تلك المكونات فإن هناك صعوبة في تمييز أي من الموجودات المعرفية تدخل ضمن الموجودات الفكرية¹.

وعليه، فإن عملية قياس رأس المال الفكري تواجه العديد من الصعوبات أهمها عدم وجود مفهوم موحد لرأس المال الفكري من قبل الخبراء والباحثين، نظرا لكونه من المفاهيم التي تتصف بالحدائثة النسبية. وأيضا اختلافهم حول مكونات أو مستويات رأس المال الفكري التي من شأنها أن تنعكس على تحديد قيمته وقياسه داخل المنظمات، وكذا أيضا التداخل بين مكونات رأس المال الفكري مع الموارد التنظيمية الملموسة بحيث يصعب عزل تأثير بعضها عن بعض.

¹سعود جايد مسعود العامري، جعفر فالح ناصر الغانمي، "المحاسبة الفكرية-نظرية وتطبيق-"، دار المناهج للنشر والتوزيع، عمان، 2020، ص31.

الفصل الثاني: القياس المحاسبي لرأس المال الفكري

المطلب الرابع: أساسيات القياس المحاسبي لرأس المال الفكري

تشير أساسيات رأس المال الفكري إلى عناصر رأس المال الفكري التي يتم الاعتراف بها إما كأصول اللاملموسة أو شهرة في الميزانية أو يتم إنفاقها في بيان الدخل وفقا لتوجيهات معايير المحاسبية الدولية (IAS38) "الأصول اللاملموسة" ومعايير التقارير المالية (FRS10) "الشهرة والأصول اللاملموسة"¹. ويتم وصف هذه المعايير أدناه من أجل المساعدة في فهمنا لهذه المقاييس المقترحة لرأس المال الفكري وحدودها وعواقبها.

الفرع الأول: معيار المحاسبة الدولي 38 "الأصول اللاملموسة"

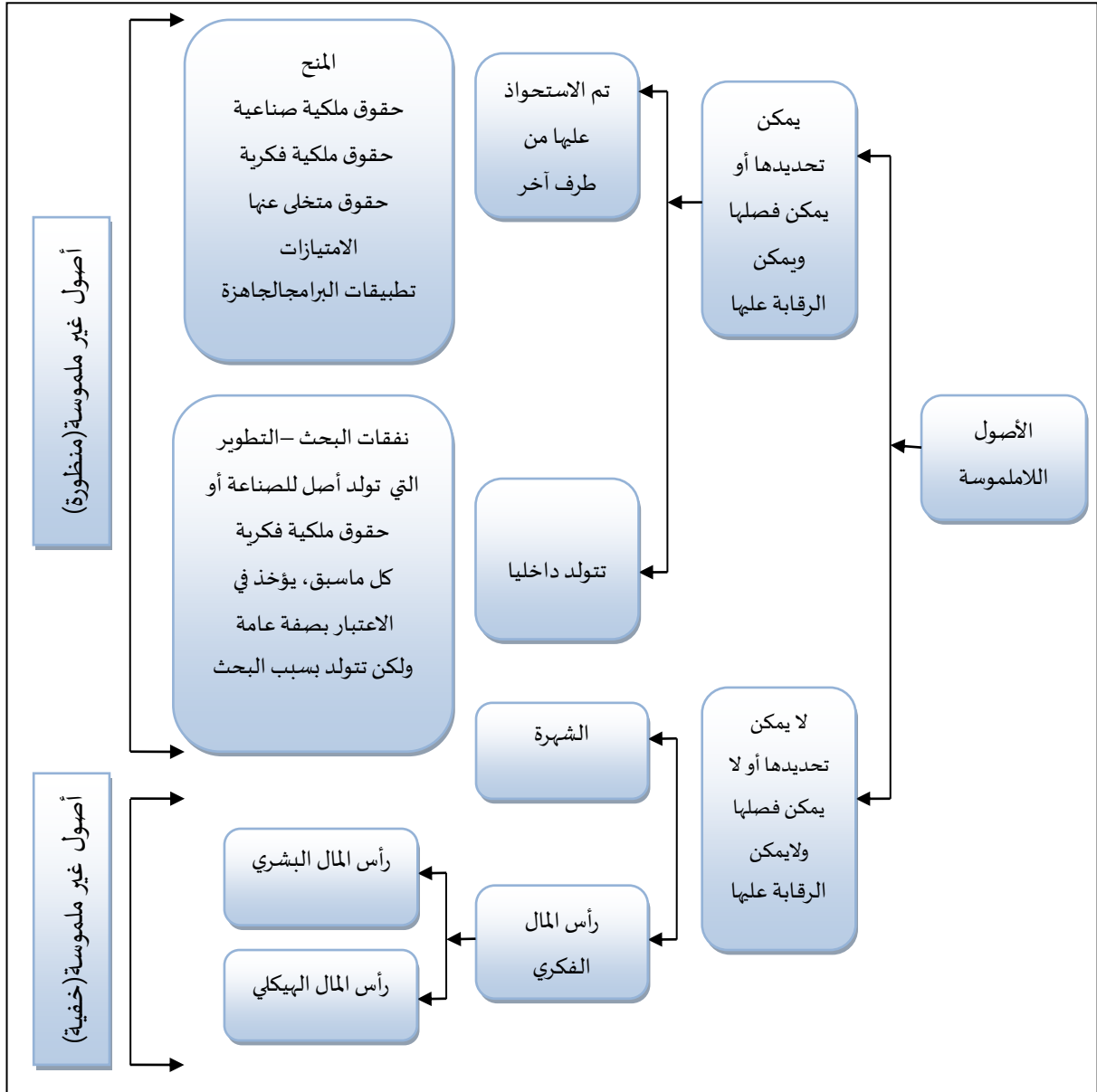
يهدف معيار المحاسبة الدولي 38 "الأصول اللاملموسة" إلى تحديد المعالجة المحاسبية للأصول اللاملموسة التي لا يتم التعامل معها على وجه التحديد في معيار آخر. ويتطلب هذا المعيار من المنظمة أن تثبت أصلا اللاملموس عندما، وعندما فقط، تستوفي ضوابط محددة، ويحدد المعيار أيضا كيف يقاس المبلغ الدفترى للأصول اللاملموسة. كما يجب أن يطبق هذا المعيار عند المحاسبة عن الأصول اللاملموسة، باستثناء: الأصول اللاملموسة التي تقع ضمن نطاق معيار آخر مثل الأصول اللاملموسة المحتفظ بها من قبل المنظمة للبيع، أصول الضريبة المؤجلة، عقود الإيجار التي تقع ضمن المعيار (IFRS16)، أصول اللاملموسة تنشأ عن منافع الموظفين، الأصول اللاملموسة الناتجة عن العقود مع العملاء².

وتصنف الأصول اللاملموسة إلى نوعين أساسيين، أولهما أصول للاملموسة قابلة للتمييز بشكل مستقل، وتمثل في براءة الاختراع وحقوق الطبع والملكية الفكرية والعلامات التجارية المسجلة والإجراءات التمويلية والتراخيص ومصاريف التأسيس والأبحاث، أما النوع الثاني هي الأصول اللاملموسة الغير قابلة للتمييز بشكل مستقل، وهذه تتمثل في الأصول اللاملموسة المكونة داخليا وتمثل في شهرة المنظمة³. والشكل التالي (2-1) يوضح تصنيف الأصول اللاملموسة بمختلف أنواعها.

¹ أصدر مجلس التقارير المالية المتحدة (FRC) سنة (1979) معيار التقارير المالية (FRS10) "الشهرة والأصول اللاملموسة". وهو المسؤول عن تنظيم مدقي الحسابات والمحاسبين والأكتواريين، ووضع قوانين حوكمة وإدارة شركات بالمملكة المتحدة وإيرلندا.
² وليد محمد الشباني، "مبادئ المحاسبة والتقارير المالي"، العبيكان للنشر والتوزيع، السعودية، 2014، ص 410.
³ عباس التميمي، عبد الحسين السعد، "الأصول الغير ملموسة المكونة داخليا ومتطلبات الإبلاغ المالي عنها"، مجلة كلية الإدارة والاقتصاد، المجلد 5، العدد 10، 2013، ص 51.

الفصل الثاني: القياس المحاسبي لرأس المال الفكري

الشكل (1-2): تصنيفات الأصول اللاملموسة



المصدر: ثناء محمد ابراهيم طعمية، "نموذج مقترح للتقدير والإفصاح الاختياري عن الأصول غير الملموسة في الشركات المصرية"، مجلة التجارة والتمويل، جامعة طنطا، العدد 03، 2013، ص 160.

الفصل الثاني: القياس المحاسبي لرأس المال الفكري

الفرع الثاني: المعالجة المحاسبية (الاعتراف والقياس) للأصول اللاملموسة من منظور (IAS38):

تضمن المعيار المحاسبة الدولي (IAS38) "الأصول اللاملموسة" أساسيات وشروط الإفصاح المحاسبي بالأصول اللاملموسة وكذا كيفية قياسها، كما تطرق بشكل تفصيلي إلى شروط الاعتراف والقياس لبعض الأصول بشكل منفرد.

أولاً. القياس الأولي للأصول اللاملموسة:

يتم تصنيف الأصل بأنه أصل اللاملموس عند تحقق ثلاثة شروط، أولها أن يكون الأصل اللاملموس قابلاً للتحديد وامتيزاً على الشهرة بالتالي: أن يكون قابلاً للانفصال عن المنظمة فيمكن تجزئته عنها كما يمكن بيعه أو تحويله أو ترخيصه أو تأجيريه أو مبادلته بشكل منفرد أو بعقد ذي علاقة أو أصل أو التزام قابل للتحديد، ينشأ عن حقوق تعاقدية أو حقوق نظامية أخرى. ثانياً وهي قدرة المنظمة على تملك المنافع الاقتصادية المستقبلية المتدفقة من الأصول اللاملموسة. وذلك بموجب حقوق نظامية واجبة النفاذ أو بمعرفتها بظروف ومعلومات السوق التي تمكنها من السيطرة على التدفق النقدي المستقبلي. وثالثاً وتشمل المنافع الاقتصادية الإيراد الناتج من بيع المنتجات والخدمات من الأصل اللاملموس. أو وفورات التكلفة أو المنافع الناتجة عن استخدام الأصل من قبل المنظمة¹.

بعد تحقق الشروط السابقة لتصنيف الأصل اللاملموس يتم إثبات الأصل إذا كان من الممكن تقدير قيمة المنافع الاقتصادية المستقبلية، وقياس تكلفته بدرجة عالية من الثقة.

حسب معيار المحاسبة الدولي (IAS38) "الأصول اللاملموسة" فإنه تقاس تكلفة الأصول

اللاملموسة حسب الطريقة التي تم اقتناؤها بها على النحو الآتي:

- عن طريق الاقتناء المباشر (الشراء المنفصل): تقاس الأصول اللاملموسة والتي يتم شراؤها مبدئياً بالتكلفة والتي تشمل سعر الشراء بما في ذلك رسوم الاستيراد وضرائب الشراء غير المستردة مطروحة منها الخصومات والحسومات التجارية، وكذا التكاليف المتعلقة بشكل مباشر لتهيئة الأصل لاستخدام المقصود مثل منافع الموظفين، والرسوم المهنية، وتكاليف فحص واختبار سلامة أداء الأصل².
- عن طريق إنتاج الأصول اللاملموسة من طرف المنظمة لذاتها: وفق معيار المحاسبة الدولي (IAS38) "الأصول اللاملموسة" فإن تكلفة الأصل المولد داخلياً هي مبلغ الإنفاق الذي تم تحمله من التاريخ الذي يلبي به الأصل اللاملموس للمرة الأولى مقاييس الإعراف، وتشمل تكلفة هذا الأصل كافة النفقات

¹ الخضبر علاوي، "معايير المحاسبة الدولية"، دار النشر الورقة الزرقاء، الجزائر 2012، ص 123.

² جون جي وايلد، كين دابليو شاو، باربرا شياييتا، ونستون كوك، "مبادئ المحاسبة المالية"، الجمعية السعودية للمحاسبة، 2016، ص 410.

الفصل الثاني: القياس المحاسبي لرأس المال الفكري

الضرورة لإنشاء أو تصنيع أو إعداد أصل قادر على العمل بالأسلوب المقصود من الإدارة، ومن أمثلة هذه التكاليف الإنفاق على المواد والخدمات المستخدمة أو المستهلكة لتوليد الأصل اللاملموسة، رواتب وأجور الموظفين الناشئة مباشرة من توليد الأصل اللاملموس، المصاريف لتسجيل الحق القانوني، إطفاء البراءات والتراخيص المستعملة لتوليد الأصل.

- عن طريق تبادل الأصول: إذا تم امتلاك أصل اللاملموس مقابل مبادلتته مع أصول أخرى، فإنه يقاس ويسجل بقيمته العادلة، والفرق بين القيمة الصافية للأصل المحصل عليه والأصل المتبادل به يسجل ضمن نتيجة المنظمة كنتيجة تنازل. وإذا تعذر تحديد القيمة العادلة لكل من الأصلين، يسجل الأصل المتحصل عليه بالقيمة المحاسبية للأصل الممنوح، عندها لا يسجل أي فرق في النتيجة، بشرط أن لا تتمثل عملية التبادل في صفة متاجرة¹.

- عن طريق عقد إيجار تمويلي: يمكن للمنظمة الحصول على أصول اللاملموسة عن طريق الاستئجار من خلال عقود الإيجار التمويلية التي تتميز بنقل وتحويل مخاطر ومنافع ملكية الأصل المستأجر بشكل جوهري إلى المنظمة المستأجرة، حيث تحدد تكلفة هذه الأصول بموجب معيار المحاسبة الدولي (IAS17) "عقود الإيجار".

- عن طريق اندماج الأعمال: حسب معيار الإبلاغ المالي الدولي (IFRS3) تقاس تكلفة الأصل اللاملموس الذي يتم امتلاكه كجزء من اندماج الأعمال بالقيمة العادلة له في تاريخ الشراء حيث يتم الاعتراف بالأصول اللاملموسة بشكل منفصل عن الشهرة. وفي حالة عدم وجود سوق نشط للأصل فإن تكلفته تعكس المبلغ الذي كانت المنظمة ستدفعه في تاريخ الامتلاك للأصل في عملية محايدة بين أطراف مطلعة وراغبة بناء على أفضل معلومات متوفرة، وعند تحديد هذا المبلغ تأخذ المنظمة في عين الاعتبار نتيجة العمليات الأخيرة للأصول المماثلة².

كما تقاس الشهرة بالزيادة في تكلفة الشراء عن القيمة العادلة لصافي الأصول بتاريخ الاقتناء، وهي ما تعرف بالشهرة الموجبة (Goodwill) والتي يتم حسابها وفق هذا المعيار كما يلي:

¹عباس حميد التميمي، عبد الحسين توفيق السعج، "الأصول غير الملموسة المكونة داخليا ومتطلبات الإبلاغ المالي عنها"، مجلة عن كلية الإدارة والاقتصاد، المجلد 05، العدد 10، 2013، ص 63.

² سيف عبيد الشبيل، مهند أكرم أحمد، "أثر الأصول غير الملموسة على التدفقات النقدية في البنوك الأردنية المدرجة في بورصة عمان"، مجلة المنارة، المجلد 24، العدد 04، 2018، ص 451.

الفصل الثاني: القياس المحاسبي لرأس المال الفكري

الشهرة = [(القيمة العادلة للمقابل المقدم في تاريخ الاندماج + قيمة الحصص غير المسيطر عليها) - القيمة العادلة لصافي أصول الشركة المشتراة والالتزامات المحتملة].

أو

الشهرة = تكلفة الشراء - (القيمة العادلة لصافي أصول المنشأة المشتراة) × نسبة التملك

القيمة العادلة للمقابل المقدم في تاريخ الاندماج + قيمة الحصص غير المسيطر عليها [أقل من القيمة العادلة لصافي الأصول المشتراة فتكون هناك شهرة سالبة (Badwill) والتي تسمى حديثاً " الشراء بأسعار مخفضة " والتي يجب أن تعالج كدخل مباشرة في قائمة الدخل.

- عن طريق الإعانات والمساعدات الحكومية: من الممكن أن تحصل المنظمة على أصل لاملموس بدون تكلفة، أو بمقابل رمزي من خلال منحة حكومية، وقد يحدث هذا عندما تقوم الحكومة بتحويل أو تخصيص أصول اللاملموسة للمنظمة مثل حقوق النزول في مطار، الترخيص لتشغيل محطة راديو أو تلفزيون، أو حصص استيراد، وبموجب معيار المحاسبة الدولي (20) "IAS محاسبة المنح الحكومية والإفصاح عن المساعدات الحكومية" تختار المنظمة بين الاعتراف بكل من الأصل اللاملموس والمنحة بمقدار القيمة العادلة مبدئي، وعدم الاعتراف بالأصل مبدئياً بمقدار قيمته العادلة، حيث تعترف به مبدئياً بمقدار مبلغ رمزي بموجب المعاملة الأخرى التي يسمح بها معيار (20) IAS بالإضافة إلى أي إنفاق يؤدي مباشرة لإعداد الأصل لاستعماله المقصود¹.

ثانياً. القياس اللاحق للأصول اللاملموسة:

حسب معيار المحاسبة الدولي (IAS38) تختار المنظمة عند قياس الأصول اللاملموسة أحد النموذجين التاليين على أنه سياستها المحاسبية، أولها الطريقة المرجعية (نموذج التكلفة) بعد الاعتراف الأولي يتم تسجيل الأصل اللاملموس بالتكلفة مطروحاً منها الاهتلاك المتراكم ومجموع خسائر انخفاض القيمة (بمفهوم آخر يتم تسجيلها بقيمتها المحاسبية الصافية انطلاقاً من تكلفتها التاريخية)²، أما النموذج الثاني هي الطريقة الاختيارية (نموذج إعادة التقييم)، فبعد الاعتراف الأولي يتم تسجيل الأصل اللاملموس بقيمته العادلة مطروحاً منه الاهتلاك المتراكم وخسائر انخفاض القيمة اللاحقة، حيث يتم تحديد القيمة العادلة من خلال السوق نشط، وأن يتم إعادة تقييمها بانتظام بحيث لا يختلف المبلغ المسجل في

¹ Andreea Bordianu , « Intellectual capital measurement implications for organizational and market performance », Doctor of Philosophy, Leeds University Business School, 2014, p38.

² David Alexander and Others, « International Financial Reporting and Analysis », Thomson Learning, 3rd Edition, United Kingdom, 2007, p274.

الفصل الثاني: القياس المحاسبي لرأس المال الفكري

تاريخ قائمة المركز المالي بشكل كبير عن قيمته العادلة ويتم تطبيق هذا النموذج إذا تم تطبيق نموذج إعادة التقييم على فئة من فئات الأصول اللاملموسة، فيجب إعادة تقييم جميع الأصول الأخرى في فنته باستخدام نفس النموذج مثل براءات الاختراع والعلامات التجارية، وأيضا إذا كان من غير الممكن إعادة تقييم الأصل اللاملموس في فئة الأصول اللاملموسة التي تم إعادة تقييمها لعدم وجود سوق نشط لهذا الأصل، يتم تسجيله بمبلغ التكلفة مطروحا منه الاهتلاك المتراكم وخسائر انخفاض القيمة¹.

عند إعادة تقييم أصل لامللموس يتم الاعتراف بالزيادة في قيمة ذلك الأصل عن تكلفته ضمن حقوق الملكية في حساب " فائض إعادة التقييم" ذا حدث انخفاض لاحق في قيمة الأصل المعاد تقييمه يتم تسجيل انخفاض القيمة بجعل حساب فائض إعادة التقييم مدينا بحيث لا يتجاوز المبلغ رصيد فائض إعادة التقييم، وتتم المعالجة المحاسبية لزيادة القيمة العادلة للأصل الملموس عن قيمته الدفترية أولا، عند إلغاء الاهتلاك المتراكم وخسائر انخفاض القيمة، ومن ثم يتم زيادة المتبقي من زيادة القيمة العادلة إلى حساب الأصل لامللموس، أو إعادة احتساب مبلغ تكلفة الأصل اللاملموس ورصيد مجمع الاهتلاك ورصيد متراكم خسائر انخفاض القيمة بالتناسب مع إعادة بيان المبلغ المسجل الإجمالي بحيث يكون المبلغ الصافي مساويا للقيمة العادلة².

أما إذا انخفض المبلغ المسجل للأصل اللاملموس نتيجة إعادة التقييم يتم الاعتراف بخسارة انخفاض القيمة في بيان الدخل (بعد استنفاد رصيد فائض إعادة التقييم)، وعند ارتفاع قيمة هذا الأصل في فترة لاحقة يتم زيادة قيمته والاعتراف بأرباح استعادة خسارة التدني التي حصلت في الفترات السابقة.

ثالثا. الإفصاح عن الأصول اللاملموسة:

يعد الإفصاح المحاسبي عن " الأصول اللاملموسة " من أهم الأمور الواجب بيانها، ولقد أكد معيار المحاسبي الدولي (IAS38) الإفصاحات لكل فئة من الأصول اللاملموسة، مع تمييز الأصول اللاملموسة المتولدة داخليا عن الأصول اللاملموسة الأخرى، كذلك تحديد ما إذا كانت الأعمار الإنتاجية المحدودة وغير المحدودة للأصول اللاملموسة، وطريقة الإطفاء المستخدمة للأصول اللاملموسة المحدودة العمر الإنتاجي. وأيضا إجمالي المبلغ الدفترى ومجمع الإطفاء مضافا إليه خسائر الهبوط أول وآخر الفترة، وأخيرا

¹ أحمد حلمي جمعة، "معايير التقارير المالية الدولية-معايير المحاسبة الدولية"، دار صفاء للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، الأردن، 2015، ص302.

² محمد أبو نصار، جمعة حميدات، "معايير المحاسبة والإبلاغ المالي (الجوانب النظرية والعملية)"، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، 2016، ص102.

الفصل الثاني: القياس المحاسبي لرأس المال الفكري

خسائر الهبوط في الربح والخسارة ومعكوسها خلال الفترة، والأصول غير خسائر الملموسة التي هبطت خلال تلك الفترة¹.

من خلال عرضنا لمعيار المحاسبة الدولي (IAS38) "الأصول اللاملموسة" يتضح أولاً، أن رأس المال الفكري غير مادي، ومن الصعب للغاية استيعابه وإضفاء الطابع الرسمي عليه وبالتالي يصعب تحديده. ثانياً، مكونات رأس المال الفكري متآزرة وتتفاعل مع بعضها البعض ومع الأصول الأخرى مما يجعل من الصعب تحديدها وتحديد التدفقات النقدية المرتبطة بها، لذلك من الصعب تقدير منافعها الاقتصادية المستقبلية أو تحديد قيمتها بشكل صحيح²، ثالثاً لا تتحكم المنظمات في معظم مكونات رأس المال الفكري، مثل رأس المال البشري ورأس المال الزبائني³، أخيراً رأس المال الفكري غير قابل للتداول بشكل عام مما يزيد من تعقيد مشكلات التقييم. وبالتالي، فإن معظم مكونات رأس المال الفكري لا سيما تلك التي يتم إنشاؤها داخلياً مثل البحث والتطوير، ونفقات التسويق، وتكاليف تطوير قواعد البيانات وتدريب الموارد البشرية لا يتم الاعتراف بها في الميزانية وبدلاً من ذلك يتم إنفاقها⁴.

وهذا يعني أنه بدلاً من الاعتراف بها في الميزانية، ويتم تسجيل عناصر رأس المال الفكري في بيان الدخل. لهذا السبب سيكون هناك انخفاض غير صحيح في الأرباح الحالية والتي ستترجم إلى زيادة في الأرباح المستقبلية⁵. هناك مفارقة في حقيقة أن الاستثمارات اللاملموسة ينظر إلى الأصول على أنها ضارة بموقف المنظمة في وقت الاستثمار نظراً لأن رأس المال الفكري يمثل فرص نمو المنظمة، مما يؤدي إلى سوء تسعير منظم للمنظمات ذات مستويات رأس المال الفكري العالية مما يؤثر على أسواق رأس المال ويؤثر على الفجوة بين السوق والقيم الدفترية⁶.

¹ كمال سماش، فاطمة الزهراء عياشي، " تحديات القياس والإفصاح المحاسبي عن الأصول غير الملموسة (في ظل المعايير المحاسبية الدولية والنظام المحاسبي المالي SCF) "، مجلة التكامل الاقتصادي، المجلد 07، العدد 01، 2019، ص 51.

² Ian, Caddy, « **Intellectual Capital: recognizing both assets and liabilities** ». Journal of Intellectual Capital, Volume01, Issue 02, 2000,p.139.

³ Robin Roslender, Joanna Stevenson, & Howard Kahn, « **Employee wellness as intellectual capital: an accounting perspective** », Journal of Human Resource Costing and Accounting, Volume 10, Issue01, 2006, p50.

⁴ José Guimón, « **Intellectual capital reporting and credit risk analysis** », Journal of Intellectual Capital, 2005, Volume06, Issue 01, p30.

⁵ Bernard Marr, Oliver Gupta, Stephen Pike, Göran Roos, « **Intellectual capital and knowledge management effectiveness** » Management Decision, Volume 41, Issue08, 2003, pp.771-781

⁶ Nick Bontis, (2003). « **Intellectual capital disclosure in Canadian corporations** », Journal of Human Resource Costing and Accounting, 2003, Volume07, Issue01, p15.

الفصل الثاني: القياس المحاسبي لرأس المال الفكري

الفرع الثالث: معيار التقارير المالية (FRS10) "الشهرة والأصول اللاملموسة"

أصدر مجلس التقارير المالية المتحدة (FRC) سنة (1979) وهو المسؤول عن تنظيم مدقي الحسابات والمحاسبين والأكتواريين، ووضع قوانين حوكمة وإدارة شركات بالمملكة المتحدة وإيرلندا معيار التقارير المالية (FRS10) "الشهرة والأصول اللاملموسة".¹

وتعتبر الشهرة إحدى عناصر الأصول الثابتة اللاملموسة، والتي تم امتلاكها عند الشراء، ولا يتم قياس، أو تقييم، أو تسجيل أية قيمة للشهرة، إذا كانت ناتجة عن ارتفاع، وبعبارة أخرى فإن الشهرة لا يتم اقتناؤها، أو تداولها بدون شراء المنظمة نفسها، وتنشأ شهرة المحل نتيجة الإدارة الفاعلة والكفاءة العالية في إدارة أعمال المنظمة ومواجهة التحديات، وكذلك جودة الإنتاج، والعلاقة الحميدة بين المنظمة والأطراف ذات العلاقة من موردين، وعملاء، وكذلك موقع المنظمة وهذا ما يؤدي إلى زيادة الأرباح المستقبلية، عن مستوى الأرباح العادية في الأنشطة المماثلة لها.² ويتم تحديد قيمة الشهرة إذا كانت موجبة في حالة انخفاض القيمة العادلة للأصول الثابتة عن القيمة الإجمالية لشراء المنشأة ككل، أما الشهرة التي تنشأ في حالة زيادة القيمة العادلة للأصول الثابتة عن القيمة الإجمالية لشراء المنظمة ككل فهذه تسمى الشهرة السالبة.³

بمعنى آخر، تمثل الشهرة قاعدة الأصول التي لم يتم الاعتراف بها مسبقاً في الميزانية للمنظمة المكتسبة والتي تظهر من خلال الفرق بين تكلفة الاستحواذ وصافي قيمة المنظمة. وقد أثبتت دراسة (Boekestein, 2009) أن هناك أجزاء كبيرة من الأصول المولدة داخلياً والتي هي مستثنى من الميزانية، وبالتالي التأكيد على أن النوايا الحسنة (الشهرة) تمثل مستقبل الفوائد الاقتصادية الناشئة عن مكونات رأس المال الفكري التي لا تلي معايير الاعتراف في الميزانية.⁴

ومع ذلك، على الرغم من أن الشهرة تشمل جزءاً كبيراً من الأصول اللاملموسة المتولدة داخلياً، إلا أنها لا تمثل القيمة الإجمالية لرأس المال الفكري (Boekestein, 2009). يفترض (Spender & Marr, 2006) أن الشهرة تشمل في الغالب رأس المال البشري ورأس المال العلائقي، وإلى حد ما رأس المال الهيكلي، تستند حجتهم إلى حقيقة أن رأس المال البشري ورأس المال العلائقي هما عنصران لرأس المال الفكري يتم استبعادهما عادة من الميزانية، مقارنة برأس المال الهيكلي، ومن ثم فإن رأس المال

¹ FRS-10-Goodwilland-IntangibleAssets, <https://www.frc.org.uk/getattachment/8c379f9e-168a-4d5a-9711-be9faafaf32/FRS-10-Goodwill-and-Intangible-Assets-Dec-1997.pdf>

² زنده الدبل، "تقييم الشركات العائلية"، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، ص 307.

³ مسعد الشراوي، "الأصول العلمية والعملية للمحاسبة المالية"، المكتبة العصرية للنشر والتوزيع، 2006، ص 85.

⁴ Bram Boekestein., « **Acquisitions reveal the hidden intellectual capital of pharmaceutical companies**», Journal of Intellectual Capital, Volume10, Issue03,2009, p395.

الفصل الثاني: القياس المحاسبي لرأس المال الفكري

البشري ورأس المال العلائقي سيكونان العنصرين المعترف بهما على أنهما حسن نية في وقت الاستحواذ. علاوة على ذلك، يؤكدون بأنه يمكن أن تستبعد النوايا الحسنة جوانب رأس المال الفكري مع تضمين عناصر أخرى¹.

وبالتالي، فإن الشهرة هي مجرد تقريب لرأس المال الفكري الذي يتألف في الغالب من رأس المال البشري والعلائقي لشركة مكتسبة والتي يمكن أن تتأثر بعوامل أخرى مستقلة عن قيمة رأس المال الفكري كما هو الحال مع الأصول اللاملموسة، فإن طريقة المحاسبة هذه لقياس رأس المال الفكري لا تحل مشكلة تقييم رأس المال الفكري المتولد داخليا، مما يعني أن استثمارات رأس المال الفكري يتم إنفاقها إلى حد كبير².

ومما سبق يتضح أن المحاسبة تحقق جزئيا قيمة رأس المال الفكري في البيانات المالية كأصول اللاملموسة والشهرة في الميزانية (Black & Lynch, 1996). ويتم بدلا من ذلك إنفاق استثمارات رأس المال الفكري غير المعترف بها في الميزانية وبيان الدخل. كما يتم استخدام الأصول اللاملموسة والنوايا الحسنة والنفقات المتعلقة برأس المال الفكري معا من قبل الباحثين والممارسين من أجل تقريب القيمة المالية لمختلف عناصر رأس المال الفكري المنفصلة³.

¹J.C Spender, Bernared Marr, « **How a knowledge- based approach might illuminate the notion of human capital and its measurement** », Expert Systems with Application, Volume30, Issue02, 2006,p.266.

²J.Mouritsen, H.T Larsen, P.N.D Bukh, «**Intellectual capital and the ‘capable firm’: narrating, visualising and numbering for managing knowledge**», Accounting, Organizations and Society, Volume 26, Issues07, 2001, p. 750.

³Leif Edvinsson, «**Developing intellectual capital at Skandia**», Long Range Planning,Volume 30, Issue 3,1997, p. 268.

الفصل الثاني: القياس المحاسبي لرأس المال الفكري

المبحث الثاني: طرق ونماذج قياس رأس المال الفكري

بالرغم من المحاولات المتعددة لقياس الرأس المال الفكري سواء على المستوى النظري أي من طرف الباحثين، أو على المستوى التطبيقي العملي أي من طرف المنظمات، إلا أنه ولغاية اليوم لم يتم إيجاد طريقة مقبولة وشاملة لقياس الرأس المال الفكري سواء كانت مالية أو غير مالية.

المطلب الأول: نماذج قياس رأس المال الفكري

انطلاقاً من مقولة "مالا يمكن قياسه لا يمكن إدارته" التي ردها كثير من المهتمين بالقياس والإدارة، الذين سعوا إلى تطوير مجموعة من المقاييس في شكل علاقات منطقية قد تكون بصورة وصفية أو سوقية أو فكرية أو بناء على عائد على الأصول تجمع معاً لتحديد قيمة رأس المال الفكري داخل المنظمات. وبناء على المسح السابق الذي قام به (William's, 2002)، (Namamian, Gholizadeh) (Sveiby, 2008) (Bagheri, 2011) أكدوا على وجود أربع مقاييس أساسية تضم أكثر من (26) لقياس رأس المال الفكري، تتمثل في:

أولاً. نماذج وصفية (DIC): وتركز هذه المقاييس على تحديد السمات وخصائص رأس المال الفكري، واستطلاع للآراء والاتجاهات ذات التأثير غير المباشر على أداء عمليات المعرفة وتحقيق نتائجها المرغوبة، وتتم عملية القياس في هذه النماذج استناداً إلى الخبرة الذاتية والتقدير الشخصي للقائمين بالدراسة، وتتضمن هذه المقاييس:

- تقييم أداء معرفة الإدارة؛

- التقييم الذاتي لإنتاجية ذوي المهن المعرفية؛

- بطاقة الأداء المتوازن لقياس وإدارة أصول المعرفة¹.

ثانياً. نماذج بطاقة الأداء (SC): وتركز هذه المقاييس على تحديد قيمة رأس المال الفكري بما يتضمنه من مكونات أساسية تشمل رأس المال الهيكلي، ورأس المال البشري، ورأس المال العلاقي. تتولى هذه المقاييس تحويل المعرفة والأصول المعرفية اللاملموسة في مختلف أقسام المنظمة إلى أشكال الملكية الفكرية، لتكون أكثر تحديداً وأسهل استخداماً. وتتضمن هذه المقاييس:

- نموذج مراقبة الموجودات؛

- نموذج ملاح سكانديا؛

¹ مديحة بخوش، "قياس رأس المال الفكري بين النماذج الوصفية والكمية"، مجلة نور للدراسات الاقتصادية، المجلد 04، العدد 06، 2018، ص 70-73.

الفصل الثاني: القياس المحاسبي لرأس المال الفكري

- ذكاء رأس المال الفكري.

ثالثا. نموذج القيمة السوقية (MCM): وتركز هذه المقاييس على الفرق بين القيمة الدفترية لأصول المعرفة والقيمة السوقية للمنظمة أو الفرق بين (قيمة المؤسسة في السوق) وحقوق ملكية الأسهم، وغالبا ما تعتمد هذه المقاييس على أسس ومبادئ مالية ومحاسبية، مثل¹: القيمة السوقية؛ القيمة الدفترية؛ القيمة غير الملموسة المحسوبة.... وغيرها².

رابعا. نموذج العائد على الأصول (ROA): وتركز هذه المقاييس على احتساب العائد على الأصول (ROA) حسب الصيغة التالية³:

العائد على الأصول (ROA): العوائد قبل الضريبة/ الأصول الملموسة

بعد ذلك يتم مقارنتها مع متوسط عائد القطاع الذي يقع نشاط المنظمة ضمنه، ويتم اعتبار أية زيادة عن متوسط القطاع عائد خاص برأس المال الفكري الخاص بالمنظمة⁴. ومن أمثلتها: نموذج معامل القيمة المضافة (VAIC)، نموذج مكاسب رأس المال المعرفي، كلفة محاسبة الموارد البشرية. ومن أجل تقديم صورة شاملة حول نماذج قياس رأس المال الفكري، فقد تم عرض مجموعة واسعة من هذه النماذج والأساليب في الجدول (1-2)⁵:

¹ لخضر عدوكة، محمد بوزهرة، زهرة بوقلي، "منظور رأس المال الفكري وطرق قياسه"، مجلة التنمية والاقتصاد التطبيقي، المجلد 03، العدد 01، 2019، ص 232-233.

²Farid Rahimi, Behnam Badri Bageh Jan, Mostafa Baghbanian, « **Measuring Intellectual Capital Using Justified Public Model and its Effect on The Financial Performance Of Listed Companies In Tehran Stock Exchange** », European Journal of Economic and Financial Research, Volume 2, Issue 2, 2017, p34.

³ الشريف يوفاس، مريم بوخضرة، "رأس المال الفكري في المنظمات المتعلقة: آليات بنائه وطرق قياسه دراسة حالة: جامعة سوق أهراس"، مجلة الأصيل، العدد 02، 2017، ص 284.

⁴ الهلالي الشربيني الهلالي، "قياس رأس المال الفكري وإدارته وتنميته كجزء من إدارة المعرفة في مؤسسات التعليم العالي"، مجلة بحوث التربية النوعية، جامعة المنصورة، عدد 22، 2011، ص 31-32.

⁵Sullivan Patrick, « **Valued riven intellectual capital How to Convert Intangible Corporate Assets into Market Value** », Wiley, New York, 2000, p213.

الفصل الثاني: القياس المحاسبي لرأس المال الفكري

الجدول (1-2): أهم مقاييس رأس المال الفكري

عنوان النموذج	الكاتب	السنة	نوعال نموذ ج	الفحوى الفكري للنموذج	مؤشرات النموذج وصيغته
ذكاء رأس المال الفكري	Fitz	1994	SC	اختيار مجموعة من المؤشرات المتعلقة برأس المال الفكري وتطبيقها على مجموعة من الأفراد لتحديد مستوى ذكائهم.	<ul style="list-style-type: none"> معلومات عن السوق معلومات عن المواد معلومات عن الملكية الفكرية
بطاقة الدرجات الموزونة	Kaplan & Norton	1996	DIC	تحقيق التوازن بين المقاييس الخارجية للمالكين والزبائن، والمقاييس الداخلية لعمليات الأنشطة الحاسمة والإبداع والتعلم.	<ul style="list-style-type: none"> منظور التعلم والنمو المنظور الداخلي منظور الزبون المنظور المالي
براءات الاختراع	Bontis	1996	DIC	حساب عامل التكنولوجيا بالاعتماد على براءات الاختراع التي طورت من قبل رأس المال الفكري للمنظمة.	<ul style="list-style-type: none"> عدد براءات الاختراع كلفة براءات الاختراع عائد براءات الاختراع
انسيابية المعرفة لمكونات رأس المال الفكري	Petrash	1996	DIC	تناسب المعرفة بين مكونات رأس المال الفكري بشكل هرم مقلوب ابتداء من رأس المال البشري، ثم التنظيمي لينعكس تأثيرها على الزبائن.	<ul style="list-style-type: none"> رأس مال بشري رأس مال تنظيمي رأس مال زبائني
كلفة محاسبة الموارد البشرية	Johansson	1996	ROA	حساب الأثر الخفي على الكلف المرتبطة بالموارد البشرية	<ul style="list-style-type: none"> مساهمة الموجودات البشرية نفقات الرواتب والأجور
ملاح سكانديا	Edvinsson & Malone	1997	SC	تقرير شامل لتقسيم رأس المال الفكري إلى أربع أصناف (رأس المال البشري، الهيكلية، الزبائني، التنظيمي)	<ul style="list-style-type: none"> التركيز على المقدرات الجوهرية التركيز على الزبون التركيز على العملية التركيز على الإبداع
مراقبة الموجودات	Sveiby	1997	SC	تحديد الموجودات غير الملموسة بثلاث أنواع: (المقدرات المميزة للأفراد، الهياكل الخارجية، الهياكل الداخلية).	<ul style="list-style-type: none"> النمو إعادة الإبداع الكفاءة الاستقرار
	Stewart	1997	MC	طريقة لوصف الفرق ما بين	<ul style="list-style-type: none"> القيمة السوقية = قيمة

الفصل الثاني: القياس المحاسبي لرأس المال الفكري

الموجودات q	الموجودات المادية للشركة وقيمتها السوقية، ويمثل (q) فجوة القيمة بين الاثنين، فمثلا في حالة أن يكون $q=0$ فإن القيمة السوقية تكون أعلى بعشرة أضعاف من قيمة الموجودات المادية.	M			توبن
قيمة رأس المال الفكري = القيمة السوقية - القيمة الدفترية	إن الفرق بين القيمة السوقية والدفترية تمثل إسهامات رأس المال الفكري، وتعد القيمة السوقية القيمة الحقيقية للمنظمة.	MC M	1997	Stewart	القيمة السوقية الدفترية
رأس المال المستخدم (رأس المال البشري) - رأس المال الهيكلي.	تحديد أدوار رأس المال الفكري في خلق القيمة وكيفية استخدامها بكفاءة	ROA	1997	Pulic	معامل القيمة المضافة لرأس المال
القيمة الجوهرية التي تمثل الفاعلية الداخلية للشركة - فاعلية دور المنظمة - الدور التنافسي للمنظمة	تحديد القيمة الشاملة الكلية من خلال العلاقة بين قيمة للمنظمة ورأس المال الفكري والمقاييس النقدية.	DIC	1998	Me pherson	منهجية التقييم الشامل
القيمة الاقتصادية المضافة = صافي دخل العمليات مخصوما منه الفوائد - تكلفة التمويل محسوبة على أساس المتوسط المرجح لإجمالي الأموال المستثمرة	من أبرز المؤشرات الحديثة وأكثرها استخداما في جانب قياس القيمة وإعطاء تعبير واضح حول أدائها، إذ أن هذا المؤشر يقوم على مبدأ الاعتماد على الربح الاقتصادي وليس الربح المحاسبي وتتغير قيمة المنظمة بتغيره.	ROA	1997	Stewart	القيمة المضافة الاقتصادية
القيمة المستقبلية = قيمة التدفقات المخصصة في بداية المدة - قيمة التدفقات المخصصة في نهاية المدة.	حساب التدفقات المخططة المخصصة في بداية مدة زمنية ونهايتها، وأن الفرق بينهما يمثل القيمة المضافة لتلك المدة.	DIC	1998	Nash	محاسبة التنبؤ بالمستقبل
$TV = TC + RIC + ICF +$ SCA	تحديد القيمة الحقيقية للمنظمة من القيمة السوقية لأسهمها والتي تنجم عن أربعة مؤشرات هي: القيمة الحقيقية للمنظمة TV ورأس المال الفكري المدرك RIC ورأس المال الفكري المعروض للتداول ICF والميزة	MC M	1998	Standfiel d	قيمة السوق التي يحددها المستثمر

الفصل الثاني: القياس المحاسبي لرأس المال الفكري

	التنافسية المستدامة SCA				
إيرادات رأس مال المعرفة = الإيرادات الاعتيادية / الإيرادات المتوقعة للموجودات الفكرية	حساب إيرادات رأس مال المعرفة	ROA	1999	Lev	إيرادات رأس مال المعرفة
رأس المال البشري الموجودات الفكرية الملكية الفكرية	طريقة منهجية لتقدير قيمة الملكية الفكرية الفردية	DIC	2000	Sullivan	تقييم الموجودات الفكرية
العلامات التجارية براءات الاختراع	إن حقوق الملكية الفكرية تمثل الوسيلة التي لا غنى عنها لحماية الابتكار، أن نتاجها هو جهود رأس المال الفكري الذي تمثل الملكية الفكرية جزء منه.	DIC	2002	Hulesy	حقوق الملكية
تكنولوجيا المعلومات عملية التحول القيم الثقافة التنظيمية الخبرة الشخصية	تشمل بنية صانع المعرفة مجموعة من الخصائص والمهارات والمهام، التي تمكنه من جمع المعلومات ومعالجتها بشكل يستخلص منها قيمة تضيف منفعة لأعمال المنظمة.	DIC	2004	Awad&G haziri	بنية صانع المعرفة
$IC = \sum_{j=1}^m j = IC_{ij} * Q_{ij} \sum_{i=1}^m i =$ IQ_{ij} رأس المال الفكري IC قيم عناصر رأس المال الفكري Cij عدد عناصر رأس المال الفكري m وزن عناصر رأس المال الفكري Q	رأس المال الفكري يمثل مجموعة عناصر كل منها له وزن معين، وهذه العناصر هي (البشري، الهيكلي، الإبداعي، الزبائني)	MC M	2005	Chen	القياس الموزون

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على

سعد علي العنزي، أحمد علي صالح، "إدارة رأس المال الفكري في منظمات الأعمال"، دار اليازوري العلمية للنشر

والتوزيع، عمان، الأردن، 2009، ص 277-285.

نجم عبود، "إدارة اللاملموسات- إدارة ما لا يقاس"، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان، 2010، ص 306-

الفصل الثاني: القياس المحاسبي لرأس المال الفكري

في ضوء معطيات الجدول رقم(2-1) نستخلص أنه يوجد هناك عدة المقاييس أولها المقاييس الوصفية التي احتلت الحصة الأكبر بسبب خصائص المعرفة البشرية التي تتصف بكونها اللاملموسة، ومن ثم تكون غير قابلة للقياس المباشر، لأنها غير متوافقة مع بنود المعاملات المالية والمحاسبية اليومية التي يتم تضمينها في التقارير المالية والمحاسبية. تليها مقاييس القيمة السوقية التي تعتمد على أسس ومبادئ مالية ومحاسبية، مثل القيمة السوقية، القيمة الدفترية، القيمة غير الملموسة المحسوبة، في حين احتلت مقاييس بطاقة الأداء المرتبة الثالثة وهي تعتمد على تحويل المعرفة والأصول المعرفية اللاملموسة في مختلف أقسام المنظمة إلى أشكال الملكية الفكرية، لتكون أكثر تحديدا وأسهل استخداما، وأخير مقاييس العائد على الأصول كونها تركز على احتساب العائد على الأصول (ROA) في مضمونها.

كما يتضح أيضا أنه لا توجد طريقة أو طرق موحدة يتفق عليها الباحثين والدارسين ومديري المنظمات يمكن الرجوع إليها في قياس رأس المال الفكري تتمتع بصدق وثبات عالي بل هناك محاولات للوصول إلى ما تقدم وقد يكون ذلك أمرا لا غرابة فيه بسبب حداثة الموضوع.

المطلب الثاني: عرض بعض الطرق لقياس رأس المال الفكري:

في ظل الاقتصاد الحديث القائم على المعرفة، تعد نماذج قياسات رأس المال الفكري ضرورية لضمان خلق القيمة والتكيف مع التحديات والفرص المقدمة في المنظمات، لذلك اهتمت المنظمات تطوير طرق مختلفة لقياسه، لكن على الرغم من ذلك لم يتم الاتفاق على نماذج موحدة للقياس.

الفرع الأول: نموذج ملاح سكانديا

يرتبط نموذج ملاح سكانديا (Skandia Navigator) بمنظمة التأمين السويدية سكانديا التي كانت المنظمة الأولى التي أعدت تقريرا سنويا لتحليل رأس المال الفكري سنة (1985)، بل ذهبت إلى أبعد من هذا عندما عينت (leifEdvinsson) مديرا لرأس المال الفكري، وقد قام مع زملاء له بتطوير نموذج رأس المال من منظور شامل لا يقصر فحسب على المؤشرات المرتبطة برأس المال المالي¹.

إن رأس المال الفكري من منظور (Edvinsson) يعني مضامين المعرفة، والخبرات العملية، والتكنولوجيا التنظيمية، وعلاقات الزبائن، والمهارات المهنية المقدمة والضرورية للمنافسة في السوق؛ ولذلك يرى أن رأس المال الفكري مكون من رأس المال الإنساني، الذي يتضمن المعرفة التنظيمية، والمعرفة بالتقنية، والمهارات، والخبرات العملية للعاملين، ورأس المال الهيكلي الذي يكون من عناصر رأس المال التنظيمي ورأس المال الزبون. ويحتوي رأس المال التنظيمي على رأس المال الابتكاري (الحقوق الفكرية والأصول اللاملموسة)، ورأس مال العمليات (نظم المعلومات وقواعد البيانات). أما رأس مال الزبون

¹Nick Bontis, « Assessing Knowledge Assets: A Review of the Models Used to Measure Intellectual Capital », volume03,issue01,2000,p05.

الفصل الثاني: القياس المحاسبي لرأس المال الفكري

فيتضمن العلاقات التنظيمية باللاعبين الأساسيين في الخارج؛ مثل الموردين، والموزعين، وأصحاب المصالح. ورأس المال الزبون هو الثروة المتضمنة في علاقات الشركة بزبائنهم؛ إذ إنه حقوق ملكية العلامة التجارية، وثقة الزبائن بالشركة إضافة إلى ولائهم لها¹.

كما قدم تقرير (Skandia Navigator) ما يصل إلى (91) مقاييس جديدة لرأس المال الفكري، بالإضافة إلى (73) مقاييس تقليدية لقياس مجالات التركيز الخمسة التي تشكل نموذج الملاح. وقد أقر (Edvinsson) و (Malone) بأن المؤشرات المختلفة قد تكون زائدة عن حاجة أو ذات أهمية متفاوتة. والجدول التالي يلخص بعض هذه المقاييس أو المؤشرات:

الجدول (2-2): بعض المؤشرات القابلة للقياس وفق نموذج (Skandia)

الإيرادات/ الموظفين بالقيمة إيرادات العملاء الجديدة / إجمالي الإيرادات الأرباح الناتجة عن عمليات تجارية جديدة	المؤشرات المالية
المبيعات السنوية / بالنسبة للعميل (القيمة) أيام قضى زيارة العملاء الحصة السوقية عدد العملاء	المؤشرات المتعلقة بالعملاء
أجهزة الكمبيوتر/ الموظفين وقت المعالجة قدرة تكنولوجيا المعلومات – وحدة المعالجة المركزية المصاريف الإدارية بالنسبة للموظف الواحد التغير في مخزون تكنولوجيا المعلومات أهداف الجودة في الشركة طاقة تكنولوجيا المعلومات بالنسبة لكل موظف	المؤشرات المتعلقة بالعمليات
المديرين بدرجات متقدمة دوران السنوي للموظفين مؤشر القيادة	المؤشرات البشرية
مؤشر رضي الموظفين متوسط عمر البراءات حساب التدريب / المصاريف الإدارية مصاريف التسويق	التجديد والتطوير

Source : Nick Bontis, "Assessing Knowledge Assets: A Review of the Models Used to Measure Intellectual Capital » ,International Journal of Management Reviews ,volume03,issue01,p06.

¹ ياسين سعد غالب، "نظم إدارة المعرفة ورأس المال الفكري"، مجلة دراسات إستراتيجية، العدد 124، 2017، ص 62.

الفصل الثاني: القياس المحاسبي لرأس المال الفكري

بين الجدول (2-2) أنه لقياس رأس الفكري يستخدم أسلوب متعدد المؤشرات، ويفترض أنه يمكن الحصول على الأوجه الكافية لرأس المال الفكري الضروري للفهم الكامل لهذه الظاهرة، ومع أنه من الصعوبة جعل هذا المقياس خطيا بسبب الحاجة لحل حسابي معقد لجمع هذه المؤشرات إلا أنه يمكن الاستفادة من هذا الأسلوب لتقديم معلومات مفيدة على أساس المؤشر تلو الآخر وذلك بالاعتماد على حاجة المدير أو المستثمر للمعرفة.

إن مدخل مؤشر سكانديا يأخذ في الاعتبار مجموعة العوامل المالية والتشغيلية والزبائية نفسها التي يركز عليها مدخل بطاقة الدرجات المتوازنة، ولكنه أكثر صراحة في حاجته المعتمدة على المنظمة نفسها في هيكلها وعملياتها من أجل الاهتمام بالأفراد.

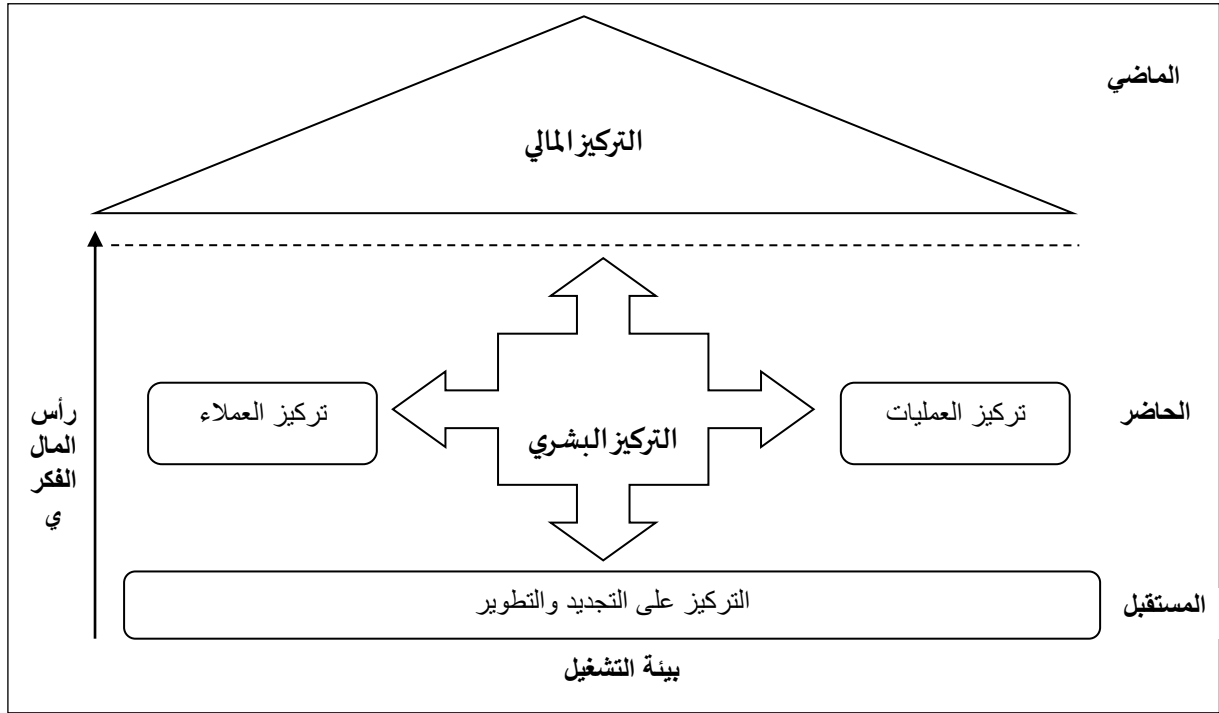
ويعتبر نموذج سكانديا الذي بدأ العمل به سنة (1994) من أفضل النماذج التي أعدت في هذا المجال نظرا للمهارات والخبرات المتراكمة التي تملكها تلك الشركة بخصوص عملية تحديد رأس المال الفكري، ويعكس هذا النموذج خمسة أبعاد، ويتوفر لكل منها مجموعة من المؤشرات القابلة للقياس كما يلي¹:

- البعد الأول: التركيز المالي: وتستخدم المؤشرات المالية للتعبير عن التركيز المالي
- البعد الثاني: التركيز على العميل، ويهتم بتقدير رأس مال العملاء بالنسبة للمنظمة، ويستخدم في ذلك كل من المؤشرات المالية وغير المالية.
- البعد الثالث: التركيز على العمليات، وبالنسبة للمؤشرات المستخدمة فإنها تؤكد على الاستخدام الفعال للتكنولوجيا ومراقبة جودة العمليات ونظم إدارة الجودة، بالإضافة إلى بعض المؤشرات المالية.
- البعد الرابع: التركيز على التجديد والتطوير، ويحاول هذا البعد قياس القدرات الإبداعية للمنظمة، عن طريق قياس فعالية استثماراتها في التدريب والإنفاق على البحث والتطوير.
- البعد الخامس: التركيز على الموارد البشرية؛ والتي تحرك النموذج بأكمله، والتي تعكس رأس المال البشري للمنظمة، وكيفية تطوير هذه الموارد.

¹ خديجة بخوش، "إدارة رأس المال المعرفي: التحدي الجديد لمنظمات الأعمال- شركة سكانديا (Skandia) أنموذجا"، مجلة التواصل في الاقتصاد والإدارة والقانون، العدد 39، 2014، ص 65-66.

الفصل الثاني: القياس المحاسبي لرأس المال الفكري

الشكل رقم (2-2): مؤشر سكانديا لرأس المال الفكري



source: brenndaconnell, niamhbrennan, « Intellectual capital: current Issues and policy implications », journal of Intellectual capital, volume 01, issue 03, 2000, p20.

نلاحظ من خلال الشكل (2-3) أن هذا النموذج يعد من أكثر النماذج تقويماً لرأس المال الفكري استخداماً وتطبيقاً في الإتحاد الأوروبي والدول الصناعية المتقدمة عموماً، وذلك لشمول النموذج على أهم متغيرات رأس المال الفكري التي يمكن قياسها.

الفرع الثاني: نموذج بطاقة الأداء المتوازن

قدم (Kaplan & Norton, 1997) مدخل لنموذج يقترب من مفهوم رأس المال الفكري والذي أطلق عليه نظام مقاييس الأداء المتوازن، فهو نظام متعدد الأبعاد لقياس الأداء ويعد بمثابة ترجمة إستراتيجية وحدة الأعمال داخل مجموعة مترابطة من المقاييس التي تحدد بدقة الأهداف الاستراتيجية طويلة الأجل وآلية إنجاز أو تحقيق هذه الأهداف، ولقد اشتق هذا النموذج اسمه من محاولة التوازن بين الأهداف قصيرة الأجل وطويلة الأجل، مقاييس الأداء المالية وغير المالية. وأخيراً مسببات الأداء والأهداف المحققة. ويتمثل هيكل القياس المتوازن للأداء في أربع مجموعات من المقاييس هي¹:

- مجموعة مقاييس تعبر عن الأداء المالي وتضم تلك المجموعة عدداً من المقاييس التي تعبر عن الأداء المالي للمنظمة، ومنها: معدل العائد على الاستثمار، وصافي القيمة الحالية، والقيمة الاقتصادية المضافة.

¹ صفاء تاهم محمد، "العلاقة بين رأس المال الفكري وفق نموذج Stewart وبطاقة الأداء المتوازن دراسة تحليلية في معمل الألبسة الرجالية في محافظة النجف الأشرف"، مجلة مركز دراسات الكوفة، المجلد 01، العدد 28، 2013، ص 233.

الفصل الثاني: القياس المحاسبي لرأس المال الفكري

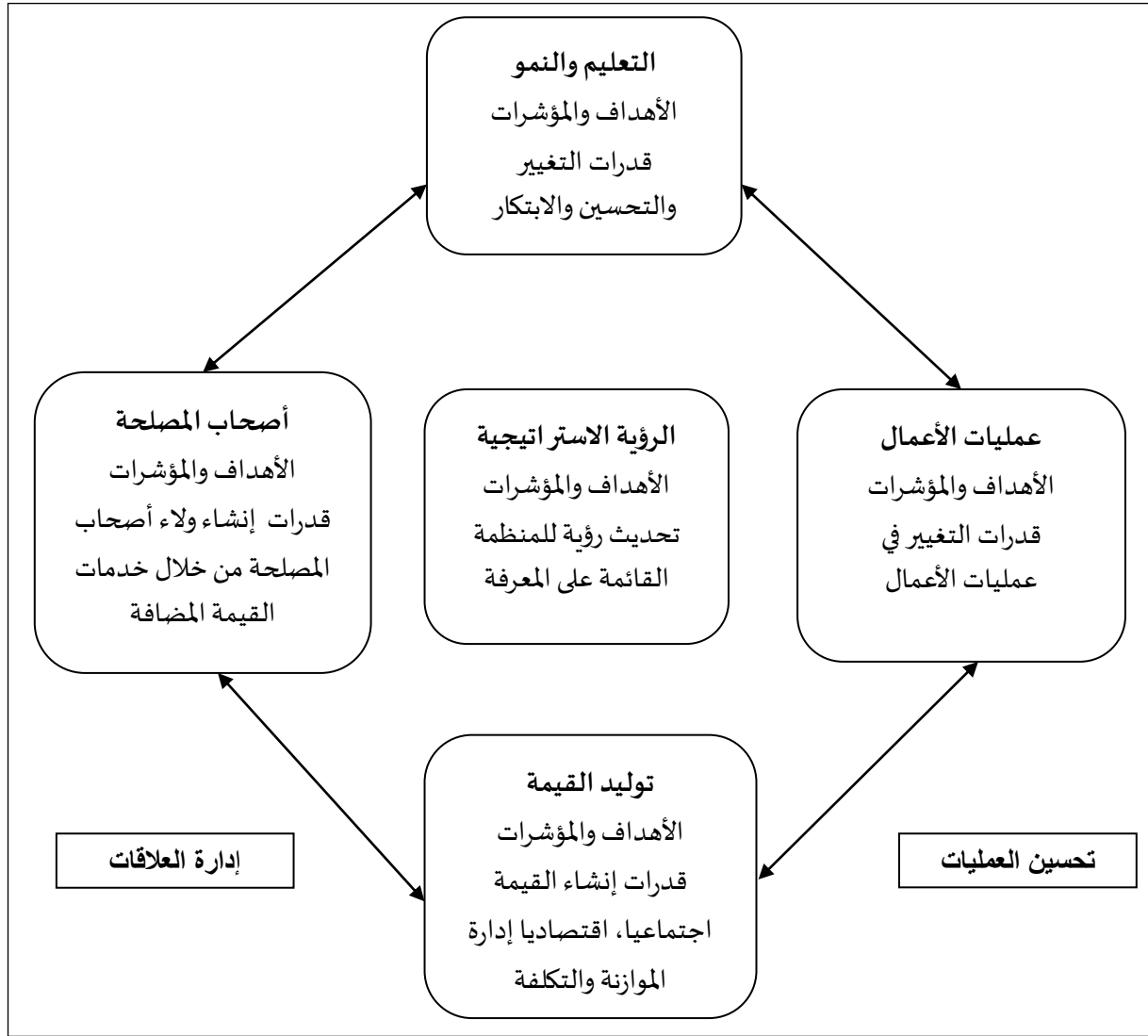
- مجموعة مقاييس تعبر عن رضا العملاء وتضم تلك المجموعة عددا من المقاييس التي تعبر عن درجة رضا العملاء ومنها معدل نمو المبيعات، ومعدل النمو في عدد العملاء، ومعدل اكتساب عملاء جدد، معدلات الاحتفاظ بالعملاء، ومعدل النمو في توسيع وتعميق العلاقات التبادلية مع العملاء.
 - مجموعة مقاييس تعبر عن أداء العمليات الداخلية وتضم تلك المجموعة عددا من المقاييس التي تعبر عن حسن استغلال الموارد المتاحة والتي من شأنها أن تنعكس على درجة رضا العملاء وعلى الأداء المالي ومنها: معدل استغلال الطاقة الإنتاجية، معدلات الإنتاج المعيب، معدل إنتاجية العمالة، النمو في وسائل تحسين العمليات ومستوى الجودة، نسبة الالتزام بالشحن والتسليم في الموعد المحدد.
 - مجموعة مقاييس تعبر عن مقدرة المنظمة على الابتكار والتعلم وتضم عددا من المقاييس المتعلقة بعناصر البنية التحتية والتمثلة في الأفراد ودرجة رضاهم وإنتاجيتهم، ونظم المعلومات وما تقدمه من معلومات دقيقة في الوقت المناسب عن الجودة والتكلفة والعملاء أخيرا ما تمتلكه المنظمة من نظم للتحفيز وتحقيق المساواة بين الموظفين في المنظمة¹.
- ويتضمن كل محور من محاور هذه البطاقة عدة نقاط تحددها المنظمة في ظل ظروفها الداخلية والخارجية وتشمل أولا الأهداف التي تعبر عن النتائج التي تسعى المنظمة لتحقيقها وتتسم بعدة خصائص منها: المحدودية، قابلية التحقيق والقياس، محددة بوقت زمني لإنجازها مثل زيادة مستوى رضا العملاء على الخدمة المقدمة لهم بنسبة (20%) خلال العام الحالي، وثانيا المبادرات التي تشير إلى الأعمال التنفيذية المحققة للهدف، ومثال ذلك: زيادة أماكن تقديم الخدمة للعملاء. وثالثا المقاييس أو المؤشرات وهي المحدد الرئيسي لمدى إنجاز الهدف المراد تحقيقه، وذلك بمقارنته بقيمة محددة سلفا، ومثال ذلك: مؤشرات رضا العملاء (المسح الميداني)، وأخيرا المستهدفات وهي مقدار محدد يتم القياس بناء عليه لتحديد مقدار الانحراف عن الهدف المقرر تحقيقه بناء على النسب المئوية أو الأشكال البيانية².
- إن هذه الطريقة معنية بقياس الأصول اللاملموسة ورأس المال الفكري وهذا يفرض تغير رؤية النظام المحاسبي لكي يستوعب ذلك والشكل التالي يوضح ذلك:

¹ سالم محمد سعيد بافقير، "قياس أثر رأس المال الفكري والإفصاح عنه على أداء منشآت الأعمال (دراسة تطبيقية على منشآت الأعمال بالجمهورية اليمنية)"، مجلة الأندلس للعلوم الإنسانية والاجتماعية، المجلد 06، العدد 01، 2014، ص 119.

² براج بوطيبة، حسنة أفاشم، "دور بطاقة الأداء المتوازن في تقييم أداء المؤسسات الاقتصادية دراسة حالة مؤسسة ترانس كنال"، مجلة الاقتصاد وإدارة الأعمال، المجلد 05، العدد 02، 2021، ص 128-129.

الفصل الثاني: القياس المحاسبي لرأس المال الفكري

الشكل رقم (2-3): نموذج عن بطاقة الأداء المتوازن



Source :Lorino Philippe, « le Balanced Scorecard Revisite : Dynamique **Stratégique et Pilotage de performance : Exemple d' Une Entreprise Energétique** », publié dans :22 éme congres de AFC ,France,2001,p86.

نلاحظ من الشكل(2-4) أن بطاقة الأداء المتوازن تراعي تقدير العناصر اللاملموسة داخل المنظمات، مثل عمليات التعلم والمعرفة ورضا المستهلك وغيرها، كما أنها تسعى إلى تحقيق أهداف المؤسسة دون تغليب جانب على آخر وتحديد عدد ونوع المقاييس المستخدمة في كل محور، وقد اعتمد الشكل أيضا على ترجمة رؤية وإستراتيجية المنظمة إلى مجموعة مترابطة من مقاييس الأداء التي تتعلق بأربعة محاور المحور المالي، محور الزبائن، محور عمليات التشغيل، محور التعلم والابتكار وهناك علاقة سببية بينهما.

الفصل الثاني: القياس المحاسبي لرأس المال الفكري

الفرع الثالث: نموذج مراقب الأصول غير الملموسة

تم تقديم هذا النموذج من طرف (Karl- Erik Sveiby) سنة (1997)، ويعرض النموذج طريقة قياس الأصول اللاملموسة باستخدام بعض المؤشرات ذات الصلة، حيث تقوم كل منظمة بتحديدتها من خلال استخدامها للنموذج¹، ولقد تم تصميم النموذج لإعطاء صورة واسعة للأصول اللاملموسة في المنظمة مع التركيز على مراقبة النمو والتجديد والفعالية والاستقرار، ويعتبر النموذج بالمقارنة مع نماذج القياس الأخرى (نموذج سكانديا مثلا) أكثر مرونة وقدرة على التكيف مع إستراتيجية المنظمة، وذلك من خلال عدم وضعه لمؤشرات ثابتة وترك مجال اختيارها أمام المنظمات مفتوحا².

وقد وضع (Karl- Erik Sveiby) الفئات التي يقوم عليها النموذج وتتمثل أولا في الكفاءة التي تعرض الاستعداد للعمل في حالات متنوعة وتشمل الخبرة والمهارات الاجتماعية، ثانيا الهياكل الخارجية وهي العلاقات الخاصة بالشركة مع عملائها والمستثمرين والموردين، ويشمل أيضا العلامات التجارية والشهرة، وثالثا الهياكل الداخلية الأصول التنظيمية مثل العمليات والهيكل القانوني والمفاهيم والبراءات والأنظمة الإدارية، هذه الهياكل تنتمي عادة إلى المنظمة والبقاء سليمة عند مغادرة الموظفين³.

الجدول (2-3): مراقب الأصول اللاملموسة

مراقب الأصول اللاملموسة Intangible Assets Monitor			
المنظور	الكفاءة	الهيكل الداخلي	الهيكل الخارجي
النمو والتجديد	عدد السنوات في المهنة	الاستثمار في نظم معالجة المعلومات	الربحية لكل عميل
الكفاءة	نسبة الاتفاقيات داخل الشركة	مبيعات لكل عدم	مؤشر العملاء الراضين
الاستقرار	متوسط العمر	نسبة الموظفين العاملين في العاملين الماضيين	نسبة العملاء الكبار

Source : NickBontis, "Assessing Knowledge assets : a review of the models used to measure intellectual capital", international journal of management reviews, volume03, issue01, 2001, p51.

¹NickBontis, «Assessing Knowledge assets : a review of the models used to measure intellectual capital», international journal of management, volume03, issue01, 2001, p51.

²السعيد معطوب، "الاستثمار في رأس المال الفكري كمدخل لتحسين أداء البحث العلمي لمؤسسات التعليم العالي في الجزائر -دراسة ميدانية بجامعة فرحات عباس سطيف1 (أطروحة دكتوراه)"، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة فرحات عباس- سطيف، 2019، ص32.

³Stefano Zambon, « Intangibles and intellectual capital: An overview of the reporting issues and some measurement models ». In P. Bianchi & S. Labory (Eds.), The economic importance of intangible assets, Hants: Ashgate, 2004, p165.

الفصل الثاني: القياس المحاسبي لرأس المال الفكري

يوضح الجدول (2-3) أعلاه أن (Sveiby) ركز في عملية القياس على ثلاث عناصر رئيسية من الأصول اللاملموسة وهي الهيكل الداخلي والهيكل الخارجي والكفاءة، وذلك باستخدام مؤشرات مختلفة تركز في مضمونها على النمو والتجديد، الفعالية، والاستقرار، ويوصي (Sveiby) بأن تتضمن المعلومات الإدارية المقدمة إلى الأطراف الخارجية عن الأصول اللاملموسة للمنظمة مؤشرات رئيسية نصا توضيحيا، نظرا لأنه لا يمكن تجميع ميزانية كاملة تعبر عن كل أصل للاملموس من الناحية النقدية.

الفرع الرابع: نموذج القيمة الاقتصادية المضافة (Economic Value Added):

تعد القيمة الاقتصادية المضافة من أبرز المؤشرات الحديثة وأكثرها استخداما في جانب قياس القيمة وإعطاء تعبير واضح حول أدائها، إذ أن هذا المؤشر يقوم على مبدأ الاعتماد على الربح الاقتصادي وليس الربح المحاسبي وتتغير قيمة المنظمة بتغيره¹.
وتعتمد هذه الطريقة على المؤشر التالي:

القيمة الاقتصادية المضافة = صافي دخل العمليات مخصوما منه الفوائد - تكلفة التمويل
محسوبة على أساس المتوسط المرجح لإجمالي الأموال المستثمرة

فإذا كان الناتج موجبا فهذا يدل على تحقيق قيمة اقتصادية مضافة وأن المنظمة تحقق أرباحا أكبر مما هو متوقع لها، الأمر الذي يعكس الاستخدام الأمثل لعناصر ومكونات رأس المال الفكري التي تمتلكها المنظمة، وتعتبر طريقة القيمة الاقتصادية من أوسع الطرق انتشارا في الولايات المتحدة الأمريكية وأوروبا، حيث تعتبر من أهم مقاييس الأداء في منظمات الأعمال الحديثة في الدول المتقدمة².

وكل النموذج فهي لم تسلم من بعض الانتقادات الموجهة لها كأحد المقاييس المالية للأداء، والتي في أن مقياس القيمة الاقتصادية المضافة (EAV) يعتمد على فرض أن المسؤولية الأساسية للإدارة هي تعظيم ثروة حملة الأسهم، الأمر الذي يترتب عليه تجاهل، كما تركز على الأداء لسنة مالية واحدة أي الأداء قصير الأجل، ولذلك فإن تعظيم قيمتها الحالية قد يتم على حساب الأجل الطويل، وأنها من المقاييس التي يتم حسابها من البيانات المالية في نهاية الفترة وهو بالتالي لا يساعد المديرين على تحديد

¹ سعاد معاليم، سميحة بوحفص، "إنشاء القيمة في المؤسسة وفق مؤشر القيمة الاقتصادية المضافة"، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد 30، 2017، ص 403.

² Wallace James, «Adopting residual income-based compensation plans: Do you get what you pay for?», Journal of Accounting & Economics, Volum 24, Isuss03, 1997, p280.

الفصل الثاني: القياس المحاسبي لرأس المال الفكري

الأسباب الحقيقية لعدم الكفاءة في النواحي التشغيلية، كما أنه يوفر معلومات قد تكون محدودة لأولئك الذين يتحملون مسئولية إدارة عمليات المنظمة¹.

الفرع الخامس: نموذج القيمة السوقية والقيمة الدفترية للمؤسسة

تعد هذه الطريقة من أبسط الطرق المستخدمة في قياس رأس المال الفكري، وعادة ما تكون القيمة السوقية للمنظمة أكبر من القيمة الدفترية، وهذا بسبب القيمة المضافة لرأس المال الفكري. ويفترض هذا النموذج أن القيمة السوقية تعكس القيمة الحقيقية لها، أما القيمة الدفترية فهي قيمة تاريخية يمكن الحصول عليها من واقع السجلات المحاسبية والتي تعكس قيمة الموجودات الملموسة، على عكس القيمة السوقية التي تعكس الموجودات الملموسة واللاملموسة، فالفرق بين القيمتين يمثل قيمة رأس المال الفكري التي تمتلكها الوحدة الاقتصادية، ويمكن الحصول على القيمة السوقية من خلال ضرب عدد الأسهم للوحدة في سعر السهم السائد في السوق ومن خلال تطبيق المعادلة الآتية يتم حساب وقياس قيمة رأس المال الفكري على الصيغة التالية²:

$$\text{رأس المال الفكري} = \text{القيمة السوقية} - \text{القيمة الدفترية}$$

حيث:

- القيمة السوقية: للمؤسسة تمثل القيمة الكلية لأسهم المؤسسة.
 - القيمة الدفترية: تمثل مجموع الأصول والأموال السائلة مطروحا منها الديون
- ويمكن الإشارة إلى الفرق بين القيمة السوقية للمنظمة والقيمة الدفترية لعينة من المنظمات العالمية من خلال الجدول التالي:

¹ رشيد بوزرية، سميرحياوي، "القيمة الاقتصادية المضافة كنموذج فعال لتقييم الأداء المالي للمؤسسات الاقتصادية دراسة حالة: مؤسسة ALGAL PLUS بالمسيلة، مجلة العلوم الإدارية والمالية، المجلد 05، العدد 01، 2021، ص 212.

² Tomas Stewart , «Intellectual capital : the new wealth of organizations» (1st ed.), New York: Doubleday / Currency, 1997, p162.

الفصل الثاني: القياس المحاسبي لرأس المال الفكري

جدول (2-4): نسبة القيمة السوقية إلى القيمة الدفترية لعينة من المنظمات العالمية

المنظمة	المبيعات السوقية بليون دولار	القيمة السوقية بليون دولار	القيمة الدفترية بليون دولار	نسبة القيمة السوقية بليون دولار
إبي (Ebay)	0.4	13.9	0.9	10.4
أوراكل (Oracle)	10.9	80.7	6.5	12.4
مايكروسفت (Microsoft)	25.3	327.4	41.4	7.9
إنتل (Intel)	33.7	77.0	32.5	5.4
جنرال إلكتريك (General Electric)	184.6	30.5	20.6	1.5
جودير (Goodyear)	14.4	3.0	3.6	0.83

المصدر: نجم عبود نجم، "إدارة اللاملموسات- إدارة ما لا يقاس"، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان، 2010، ص 228.

وعلى الرغم من سهولة تطبيق هذا النموذج من قبل العديد من الوحدات الاقتصادية إلا أنه يواجه العديد من الصعوبات أهمها أن بعض المنظمات الاقتصادية لا تتعامل مع الأسواق المالية وبذلك يصعب إيجاد قيمة سوقية لها؛ كما أن استخدام أسعار الأسهم لاحتساب القيمة السوقية لتحديد رأس المال الفكري غير علمي، بسبب تذبذب أسعار الأسهم صعوداً وهبوطاً؛ في حين الفرق بين القيمة السوقية والقيمة الدفترية لا يمكن أن ينسب فقط لحساب رأس المال الفكري فهناك العديد من العوامل الداخلية والخارجية التي تولد هذا الفرق؛ وأخيراً إذا كانت قيمة رأس المال الفكري تمثل الفرق بين القيمة السوقية والقيمة الدفترية، فماذا يتوجب على المنظمة أن تعمل في ظل هذه المعلومات، إذ يعتقد البعض أن استبعاد رأس المال الفكري من الكشوفات المالية هو مشكلة رئيسية خاصة أن الفرق بين القيمة السوقية والقيمة الدفترية في تزايد بشكل كبير، كما أن تذبذب القيمة السوقية للمنظمة هو مشكل آخر.

¹ وهيبه سراج، أثر جودة تطبيقات نظم معلومات الموارد البشرية ورأس المال الفكري على تحسين الأداء المستدام للمؤسسات الاقتصادية-دراسة تطبيقية على مستوى مجمع بن حمادي برج بوعريبيج (أطروحة دكتوراه)، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة فرحات عباس سطيف، 2020، ص 114.

الفصل الثاني: القياس المحاسبي لرأس المال الفكري

الفرع الخامس: نموذج Q لتوبن (Tobin's q):

وضع هذا النموذج من قبل الباحث الاقتصادي (James Tobin) الفائز بجائزة نوبل عام (1981)، وهي طريقة للتنبؤ بسلوك الاستثمار والقرارات الاستثمارية للمؤسسة، وبشكل مستقل عن معدلات الفائدة. وتمثل (Q) نسبة القيمة السوقية للمؤسسة إلى تكلفة إحلال أصولها، وعندما وضع هذا المقياس لم يكن مصمما لقياس رأس المال الفكري للمنظمة، ولكن قام باحثون آخرون مثل (Bonits et Stewart) باستخدام (Q Tobin's) كمقياس لقيمة الاستثمار في الرأس المال البشري والتكنولوجي للمنظمة ومن ثم قياس رأس مالها الفكري، ويقوم هذا النموذج على فرضية أنه من غير المحتمل أن تقوم المنظمة بشراء أصل معين، إذا كانت قيمته أقل من التكلفة الاستبدالية، وفي المقابل من المحتمل أن تقوم المنظمة بالاستثمار في الأصول، التي تكون قيمتها أكبر من تكلفتها الاستبدالية. ويعتبر هذا النموذج تحسينا للطرق التي عرضناها فيما سبق، والتي تعتمد في حسابها للرأس المال الفكري على تقديره باعتباره الفرق بين القيمة السوقية وقيمتها الدفترية¹.

$$Q \text{ Tobin's } q = \frac{\text{القيمة السوقية}}{\text{قيمة الأصول}}$$

- يفسر Q الموجب بقيمة الأصول اللاملموسة التي لم يتم حسابها بالطرق التقليدية؛
 - إذا كان $Q < 1$ فإن قيمة الأصل المحتسبة أقل من قيمته السوقية، وليس جيدا للمنظمة الاستثمار مثل هذه الأصول؛
 - في حين أنه إذا كان $Q > 1$ فإنه من الجيد للمنظمة الاستثمار في مثل هذه الأصول.
- يمكن استخدام نسبة (Q) كأداة موضحة لأداء المنظمات عندما يقارن الأداء لسنوات عدة. حيث تقيس نسبة (Q) نتيجة نشاط البشري عبر الزمن معبر عنها بالقيمة السوقية للمنظمة، وعلى الرغم من أنها تعد تطبيقا متعبا نوعا ما في تقدير كلفة استبدال الموجودات الملموسة المستخدمة في مقام هذه النسبة عند حسابها، إلا أن الوصول إلى القيم السوقية الحالية للمنظمة التي تتعامل بأسهمها في الأسواق المالية العامة يعد سهلا نسبيا له².

¹ Maryam Valizadeh, « Intellectual capital measuring methods », journal of natural and social sciences, volume 02, issue 03, 2013, p760.

² John Evans , James Gentry, «Using Tobin's Ratio To Assess the Strategy of Repurchasing Shares», Journal of Financial Economics , Volume 24 , PP 10-12.

الفصل الثاني: القياس المحاسبي لرأس المال الفكري

المبحث الثالث: نموذج معامل القيمة المضافة لرأس المال الفكري:

يعتبر نموذج معامل القيمة المضافة إحدى الطرق الشائعة لقياس درجة الكفاءة التي تستخدم بها المنظمات رأس مالها المادي والمالي والفكري لتعزيز قيمة أصحاب المصالح. فكلما ارتفعت قيمته كلما كانت أكثر ملائمة للمنظمة .

المطلب الأول: مفهوم نموذج معامل القيمة المضافة لرأس المال الفكري

قام¹ (Alen Pulic,1999) بتطوير مؤشر يسمح بقياس رأس المال الفكري بطريقة غير مباشرة أسماه معامل القيمة المضافة لرأس المال الفكري (VAIC)، وقد طبق دراسته على عينة عشوائية مكونة من ثلاثين شركة لإيجاد العلاقة ما بين كفاءة خلق القيمة والقيمة السوقية المضافة للمنظمات، ويقوم بقياس معامل القيمة المضافة الفكرية على فكرة مفادها أن أداء المنظمة في بناء القيمة، يعتمد على كل من أصولها الملموسة واللاملموسة أي رأس المال المادي ورأس المال الفكري المتضمن (البشري، الهيكلي)². كما يعتمد معامل القيمة المضافة الفكرية من المقاييس الأولى في مجال رأس المال الفكري، والتي حاولت الربط بينه وبين القيمة التي تخلقها مختلف موارد المنظمة الفكرية والمادية، فقياسه يبرز كم من القيمة يتم خلقها من استثمار وحدة نقدية من موارد المنظمة³. واستخدم النموذج في العديد من الدراسات لتفسير العلاقة بين رأس الفكري والأداء الاقتصادي للمنظمات، وتم اعتماده في العديد من الدراسات الأكاديمية، ويعتمد في حسابه على ثلاثة أنواع من رؤوس الأموال، كما في الشكل التالي⁴:

¹أستاذ في الاقتصاد في جامعتي زغرب كرواتيا و جامعة غراتس النمسا. و له مشاريع بحثية رائدة على رأس المال الفكري في كلا البلدين. من مؤسسي مركز بحوث رأس المال الفكري النمساوي، و رئيس جمعية رأس المال الفكري بغرفة التجارة الكرواتية. وهو مؤلف للعديد من الكتب وأكثر من 40مقالة علمية. له إسهام كبير في تطوير معامل القيمة المضافة لرأس المال الفكري. (VAIC) الذي يوفر مؤشر للمعلومات على أداء الموارد الرئيسية المادية، المالية و الفكرية استنادا إلى بيانات مالية منتظمة.

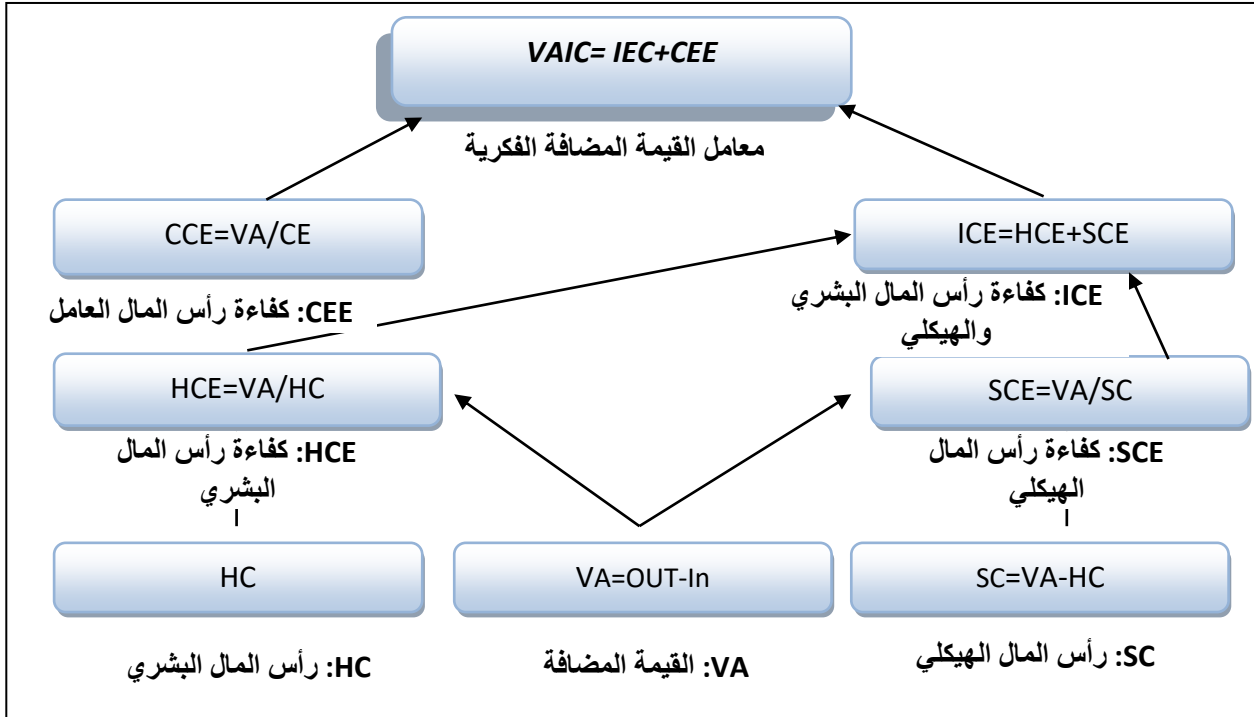
²Salome Savanadze, Magdalena kowalewska, «The measurement of intellectual capital by VAIC method- example of WIG20», journal of applied knowledge management, volume03,iss02,2015,pp38-39.

³Magdalena kozera-kowalska, «intellectual capital: ISVA the alternative way of calculating creating value in agricultural entities -case of Poland», journal of sustainability, volume12,iss2645,2020,pp4-5.

⁴سهام أحمد علوان، "القيمة المضافة مدخل لقياس رأس المال الفكري في جامعة الزقازيق"، مجلة الإدارة التربوية، العدد19، 2018، ص262.

الفصل الثاني: القياس المحاسبي لرأس المال الفكري

الشكل (4-2): معامل القيمة المضافة الفكرية VAIC



Source : jan polcyn, « determining Value Added intellectual capital (VAIC) Using the TOPSIS-CRITIC method in small and medium –sized farms in selected european countries », journal of sustainability, volume 14, issue 3672, p09.

يتضح من الشكل (4-2) أن مدخل القيمة المضافة الفكرية المضافة يسمح بقياس كفاءة رأس المال الفكري بأبعاده؛ والذي يشمل كل من كفاءة رأس المال البشري والهيكلية من جهة ورأس المال العامل من جهة أخرى، معتمداً في ذلك على المعادلات الرياضية. والتي يتم توضيحها أكثر في الجزء الفرع اللاحق (خطوات قياس كفاءة رأس المال الفكري).

الفصل الثاني: القياس المحاسبي لرأس المال الفكري

المطلب الثاني: خطوات قياس كفاءة رأس المال الفكري

عرض (Ante Pulic) مجموعة من الخطوات لتحديد كفاءة رأس المال الفكري وفقا لنموذج معامل

القيمة المضافة (VAIC) الذي طرحه كالتالي:

أولاً. الخطوة الأولى: حساب قدرة المؤسسة على خلق قيمة مضافة: يقصد به مدى قدرة جميع موارد المنظمة على خلق قيم مضافة. وفقا لنظرية أصحاب المصلحة. ويتم حساب إجمالي القيمة المضافة للمنظمة (VA) كالتالي:

$$VA = \text{Output} - \text{Input}$$

حيث إن إجمالي القيمة المضافة تساوي الفرق بين المدخلات والمخرجات، إجمالي الإيرادات الناتجة من جميع المنتجات والخدمات التي تباع في السوق، والمدخلات تشمل جميع المصروفات اللازمة لتشغيل المؤسسة باستثناء تكاليف الموظفين (الرواتب، الأجور، الحوافر، التدريب للعاملين).

ثانياً. الخطوة الثانية: تقدير العلاقة بين إجمالي القيمة المضافة (VA) ورأس المال البشري (HC): معامل القيمة المضافة لرأس المال البشري (VAHU) يقيس كفاءة القيمة المضافة لرأس المال البشري. بمعنى ما مقدار خلق القيمة المضافة نتيجة استثمار وحدة نقد واحدة في الموارد البشرية.

وتعتبر تكاليف الموظفين (إجمالي الأجور والرواتب بما فيها جميع الحوافر وخطط التدريب) مؤشرا على رأس المال البشري، وأن هذه المصروفات لم تعد جزءا من المدخلات، وهذا يعني أن المصروفات المرتبطة بالموظفين لم تعالج على أنها تكلفة بل تمثل استثمارا.

وبالتالي فإن العلاقة بين القيمة المضافة ورأس المال البشري تشير إلى قدرة رأس المال البشري على خلق القيمة في المنظمة، وتحسب كفاءة القيمة المضافة لرأس المال البشري من خلال معامل القيمة المضافة لرأس المال البشري (HCE) كما يلي¹:

$$HCE = VA/HC$$

¹Giuseppe Marzo, « A theoretical analysis of the value added intellectual coefficient (VAIC) », Journal of Management and Governance, volume 26, Issue 05, 2022, p558.

الفصل الثاني: القياس المحاسبي لرأس المال الفكري

ثالثا. الخطوة الثالثة: هي لإيجاد العلاقة بين إجمالي القيمة المضافة (VA) ورأس المال الهيكلي (SC):
معامل القيمة المضافة لرأس المال الهيكلي (STVA)، يقيس كفاءة القيمة المضافة لرأس المال الهيكلي،
بمعنى ما مقدار خلق القيمة المضافة نتيجة الاستثمار في رأس المال الهيكلي، ولحساب معامل القيمة
المضافة لرأس المال الهيكلي، يجب أولا تحديد قيمة رأس المال الهيكلي للمشروع، وبحسب رأس المال
الهيكلي كما يلي:

$$SC = VA - HC$$

وهنا يتضح أن رأس المال الهيكلي ليس مؤشرا مستقلا، بل يعتمد على مدى مساهمة رأس المال
البشري في خلق القيمة المضافة، فكلما زادت مساهمة رأس المال البشري في خلق القيمة المضافة، قلت
مساهمة رأس المال الهيكلي في خلق القيمة المضافة، وبالتالي يتم حساب العلاقة بين القيمة المضافة
ورأس المال الهيكلي عن طريق قسمة رأس المال الهيكلي على إجمالي القيمة المضافة للمنظمة على النحو
التالي¹:

$$SCE = SC / VA$$

رابعا. الخطوة الرابعة: هي حساب معامل القيمة المضافة لرأس المال الفكري (VAIN): والتي توضح
مساهمة رأس المال الفكري (IC) في خلق القيمة، وبافتراض أن رأس المال الفكري يتكون من رأس المال
البشري (HC)، ورأس المال الهيكلي (SC) فإنه يمكن الحصول على معامل القيمة المضافة لرأس المال
الفكري (VAIN) بجمع (AHU) و (STVA) على النحو التالي²:

$$VAIN = HCE + SCE$$

خامسا. الخطوة الخامسة: هي لتقدير العلاقة بين القيمة المضافة (VA) ورأس المال المادي المستخدم
(CA): فرأس المال المادي لا يستطيع بمفرده خلق القيمة، وبالتالي فمن الضرورة أخذ رأس المال المادي في
الحسبان (CA) = إجمالي الأصول - الأصول اللاملموسة من أجل الحصول على نظرة كاملة عن إجمالي
القيمة المضافة من جميع موارد المؤسسة

¹Daniel Zéghal, Anis Maaloul, « Analysing value added as indicator of intellectual capital and its consequences on company performance, journal of intellectual capital, volume11,issue01,2010,p42.

²Ike kurniawati, Ari kamayanti, "Intellectual capital sebagai determinan kinerja keuangan », journal of akuntansi politeknik, volume03,issue01,2018,p188.

الفصل الثاني: القياس المحاسبي لرأس المال الفكري

وتحسب كفاءة رأس المال المادي المستخدم من خلال معامل القيمة المضافة لرأس المال المادي المستخدم (CEE)، ويظهر هذا المعامل مقدار خلق القيمة المضافة الجديدة الناتجة عن استثمار وحدة نقد واحدة في رأس المال المستخدم وبالتالي فإن العلاقة بين القيمة المضافة ورأس المال المادي المستخدم تشير إلى قدرة رأس المال المادي المستخدم على خلق قيمة مضافة في المنظمة كما يلي¹:

$$CEE= VA / CA$$

سادسا. الخطوة السادسة: هي لتقدير مدى مساهمة كل موارد المنظمة في خلق قيمة مضافة: ولذلك فإن المعامل الفكري للقيمة المضافة (VAIC) يقيس مقدار القيمة المضافة الجديدة نتيجة استثمار وحدة نقد واحدة في كل مورد من موارد المنظمة (البشرية - الهيكلية - المادية)، وأنه كلما كان المعامل الفكري للقيمة المضافة أكبر، كانت كفاءة القيمة المضافة أفضل بواسطة جميع الموارد المستخدمة في ممارسة أنشطة المنظمة، ويحسب كما يلي²:

$$VAIC= HCE+SCE+CEE$$

عندما أسس (IntePulic) هذا الأسلوب كان يهتم بحل بعض المشكلات الموجودة بطرق القياس الأخرى، وأهمها أن أغلب طرق القياس السوقية لا تناسب المنظمات غير المسجلة بسوق المال، لذلك هناك حاجة لإيجاد طرق أخرى تناسب هذه المنظمات، كما أنه لا يوجد نظام لرقابة فعالية أنشطة المنظمة التي تؤدي إلى بناء قيمة لها³.

من خلال ما سبق نجد أنه وفق هذا المعامل (VAIC) أصبح من الممكن قياس أثر الأصول اللاملموسة والملموسة في أداء المنظمة، وسنحاول في دراستنا هذه توظيف معامل كفاءة رأس المال الفكري (ICE) الذي يتكون وفق ما ذكرنا سابقا من كفاءة رأس المال البشري وكفاءة رأس المال الهيكلية لقياس أثر رأس المال الفكري في مجموعة من المنظمات الاقتصادية الجزائرية.

¹Daniel Zéghal, Anis Maaloul, OP.cit,p43.

²Jan Polcyn, « **Determining Value Added Intellectual Capital (VAIC) Using the TOPSIS-CRITIC Method in Small and Medium-Sized Farms in Selected European Countries** », journal of Sustainability, volume 14, issue 06, 2022, p09.

³Nermien AL-Ali, « **comprehensive intellectual capital management step-by- step** », johnwiley, new jersey, 2003, p262.

الفصل الثاني: القياس المحاسبي لرأس المال الفكري

المطلب الثالث: مميزات نموذج معامل القيمة المضافة لرأس المال الفكري

- انطلاقاً من عبارة ما لا نستطيع قياسه لا نستطيع إدارته، فقد كثر الاهتمام بقياس رأس المال الفكري في المنظمات، وبصفة خاصة استخدام طريقة المعامل الفكري للقيمة المضافة كمدخل لقياس رأس المال الفكري بالمنظمات، وذلك كونه يتميز بعدة مميزات من بينها مايلي:
- تقوم هذه الطريقة على زيادة القيمة المضافة للمنظمة وهو في الأساس أداة تحليلية وقياسية لفهم الاتجاه المالي الرئيسي للمنظمة وتقييمه¹؛
 - تفوق النموذج على النماذج الأخرى بأنه استخدم لقياس الأداء في القطاع المصرفي من مختلف البلدان على مدى السنوات الثلاث الماضية مثل اليابان وتركيا وماليزيا والهند والسويد. وقد اقترح عدد متزايد من الوعي والقياس على رأس المال الفكري أن أهمية وتحسين الإدارة في مختلف القطاعات²؛
 - يمكن للنموذج تحديد كل من مدى وفعالية رأس المال الفكري بدلا من الاعتماد على الأحجام المادية التقليدية والأسعار؛
 - يمكن أن يكون قياس (VAIC) موضوعيا ويمكن التحقق منه؛
 - يأتي (VAIC) بموقف جديد حول كيفية قياس الشركات لكفاءة إنشاء القيمة وتتبعها باستخدام الأرقام القائمة على المحاسبة؛
 - طريقة شفافة وبسيطة وسهلة الاستخدام؛
 - ميزة أخرى لـ (VAIC) هي طريقتها البسيطة في جمع البيانات لأن جمع البيانات المعقدة يؤدي إلى خطر أكبر يتمثل في أن جمع البيانات والإجراءات تصبح غاية في حد ذاتها؛
 - تنتج (VAIC) قياسات كمية وموضوعية دون الحاجة إلى أي تصنيف شخصي ومنح الدرجات أو المقاييس. فهو يساعد في مزيد من الحساب والتحليل الإحصائي لحجم عينة كبير قد يصل إلى آلاف عناصر البيانات التي تم جمعها خلال فترة زمنية؛
 - توفر (VAIC) مؤشرات ذات صلة ومفيدة وغنية بالمعلومات لجميع أصحاب المصلحة، ولكن ليس فقط المساهمين، والتي يمكنهم أيضا تحديد ومقارنة المكونات الرئيسية لـ (IC) من أجل تقييم أداء المنظمة³؛

¹Antil Pulic, «'Intellectual capital –does it create or destroy value?'», journal of Measuring Business Excellencen, volume08, isisse01, 2004, p65.

²نورة عبد السلام الغتم، "القيمة المضافة: مؤشر الأداء الفعال في تقييم المدارس"، مجلة كلية التربية جامعة أم القرى، المجلد12، العدد32، 2012، ص126.

³ Antil Pulic «VAICTM –an accounting tool for IC management », International Journal of Technology Management, volume 20, issue05, 2000, p708.

الفصل الثاني: القياس المحاسبي لرأس المال الفكري

- تستخدم (VAIC) إجراءات بسيطة ومباشرة نسبيا في حساب الفهارس والمعاملات الضرورية، والتي قد يكون من السهل فهمها، خاصة للإدارة ورجال الأعمال الذين اعتادوا على المعلومات المحاسبية التقليدية¹؛
 - تنتج (VAIC) شكلا من أشكال القياس المعياري. ويمكن تطبيق المؤشرات أو الفهارس المحسوبة باستمرار واستخدامها للمقارنة بين الأقسام والمنظمات والصناعات والمستوى الوطني وبعبارة أخرى، قد تكون المقارنة المعيارية ممكنة².
- ويتضح أنه على الرغم من القيود المتأصلة في معامل القيمة المضافة (VAIC) كطريقة لقياس رأس المال الفكري التي تمت مناقشتها أعلاه، فإن بساطة معامل القيمة المضافة وذاتيتها وموثوقيتها وقابليتها للمقارنة تجعلها مقياسا مثاليا لسياق البحث.
- ومن خلال استعراض الإطار المفاهيمي لرأس المال الفكري ومدى الاتفاق بين الباحثين و المنظمات على الأهمية المتزايدة لرأس المال الفكري و دوره في دعم القدرات التنافسية للمنظمة، إلا أن قياس هذا المصطلح يعتبر أمرا صعبا، حيث إنه غير مرئي، و يقول (Stewart) إن "رأس المال الفكري شيء لا يمكن رؤيته أو لمسه إلا أنه يجعلك غنيا"، إلا أنه تم ابتكار بعض النماذج المستخدمة التي تمثل نقاط تقاطع بين أغلب الدراسات في قياس رأس المال الفكري، ومن النماذج الأكثر شيوعا نجد التي اعتمدها الباحثون والكتاب كمايلي:

¹Chang, S. L. «Valuing intellectual capital and firms' performance: modifying value added intellectual coefficient (VAICTM) in Taiwan IT industry», unpublished thesis Golden Gate University, California, USA, 2007,p150.

² Pirjo Stähle, Sten Stähle, Samuli Aho,«'Value added intellectual coefficient (VAIC): a critical analysis», Journal of Intellectual Capital, volume 12,issue 04,2011 ,p536.

الفصل الثاني: القياس المحاسبي لرأس المال الفكري

الجدول (5-2): عرض دراسات نماذج قياس رأس المال الفكري

Market-to-Book Value	Intangible Assets Monitor	Tobin's Equatio	EVA	Balance dScorecard	Skandia Navigator	VAIC	الكاتب والسنة
						X	(Calisir&Baskak ,2019)
					X		(LeifEdvinsson ;1997)
				X			(حسن علي عافانة، 2019)
X			X			X	(Andreea Bordianu,2014)
						X	(Giuseppe Marzo,2021)
						X	(Jian Xu; Feng Liu ;2020)
					X		(Julitapaszko;GrazynaMichalczuk ;2016)
					X		(Araceli ; José ; Salvador ; Jorge ;2019)
					X	X	(Garcia ; Adame ;2017)
					X		(Fusheng Yu ;Lin Zhang ;2008)
					X		(LeifEdvinsson ; Gisela Bruning ;2000)
		X					(IdaSubaida ; Nurkholis ;EndangMardiati ;2018)
X							(SenerOdabasoglu ;2019)
						X	(Karolina Beyer ;2013)
						X	(Rosario ; Mazumdar ;2022)
			X				(شبيطة، الشطناوي، 2020)
	X						(KarlerikSveiby ;1997)
						X	(برجال عبد الوهاب، 2020)
						X	(Adel Alobeidi,2012)
						X	(إياد ظاهر محمد، مرعي جاسم، 2017)
						X	(مدفوني مليكة، 2017)
2	1	1	1	2	6	11	التكرار

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على الدراسات السابقة

الفصل الثاني: القياس المحاسبي لرأس المال الفكري

نلاحظ من الجدول رقم (2-5) أن هناك العديد من الجهود التي بذلت من طرف الباحثين من أجل إيجاد نماذج قياس أفضل قادرة على القياس الدقيق والصحيح لرأس المال الفكري، ولكن هناك بعض النماذج التي لقيت اتفاق من طرف الباحثين حيث يمكن ترتيب هذه النماذج حسب نسبة الاتفاق كما يلي: نموذج معامل القيمة المضافة (VAIC) (55%)، نموذج سكانديا (30%)، نموذج بطاقة الأداء المتوازن (10%)، القيمة السوقية على القيمة الدفترية (5%)، نموذج القيمة المضافة (5%)، نموذج (Tobin's) (5%)، الأصول اللاملموسة النقدية (10%).

بناء على نتائج الجدول السابق وبالاستناد إلى كثرة وتنوع نماذج قياس رأس المال الفكري المعتمدة في الأبحاث والدراسات، بالإضافة إلى وجود نقاط مشتركة بين هذه البحوث فإن دراستنا سوف تعتمد على النموذج الذي حصل على أعلى نسبة اتفاق وهو معامل القيمة المضافة (VAIC) وهو النموذج الأكثر تعبيراً لمعطيات الدراسة.

وكمخلص مما سبق، نجد أنه بالرغم من كل الصعوبات التي تواجه عملية قياس الرأس المال الفكري بالمنظمة، إلا أن ذلك لم يزد الباحثين إلا إصراراً من الاجتهاد في البحث وتطوير نماذج ومؤشرات لقياس هذه الأصول اللاملموسة، وترجع أهمية القياس رأس المال الفكري إلى الدور الذي تلعبه عملية القياس في إدارة هذه الأصول والاستثمار فيها لأن الإدارة الفعالة هي التي تعتمد في الأساس على القياس الفعال.

المطلب الرابع. تعديلات نموذج معامل القيمة المضافة (VAIC):

تعد طريقة معامل القيمة المضافة (VAIC) من الطرق المعتمدة على نطاق واسع من تأليف (A. Pulic)، ومع ذلك فإن مؤشر كفاءة رأس المال الفكري (VAIC)، المعترف به على أنه مناسب لأغراض البحث، يوضح بعض العيوب المنهجية بما في ذلك الاستخدام المتزامن للقيم المستندة إلى الموارد والتدفق. بالإضافة إلى الاتجاه التنازلي الذي يتبعه حساب كفاءة رأس المال العامل باستخدام هذه الصيغة، ففي حالة ملاحظة نمو رأس المال العامل، هذا يعني أنه يتم استثمار الأموال بطريقة غير عقلانية في أصول ذات قدرة متناقصة على إضافة قيمة. مما ينتج عنه رسم صورة خاطئة للواقع الاقتصادي للمنظمات التي بطبيعتها تثبت نسبة عالية من استهلاك الأصول المادية في إجمالي تكاليف الإنتاج. لذلك سعى العديد من الباحثين إلى القيام بمجموعة من التعديلات على النموذج للسماح بالحصول على نتائج متجانسة من حيث المنهجية والتمكن من مراقبة رأس المال الفكري واستخدامه في المنظمات الاقتصادية المختلفة.

الفصل الثاني: القياس المحاسبي لرأس المال الفكري

والجدول التالي يوضح أهم الدراسات التي عدل في نموذج معامل القيمة المضافة لقياس رأس المال الفكري، وأهم التعديلات أو الإضافات التي حققتها.

الجدول (2-6): الدراسات التي اهتمت بتعديل النموذج (VAIC)

المؤلف	بيئة الدراسة	نوع التعديل على النموذج
Magdalena,kozera (-kowalska, 2020)	المؤسسات الزراعية في بولندا	كفاءة رأس المال الفكري المعدل كالتالي: (ISVA = PME + PES + PEO) حيث أن: (PME=VA/ME).....(01) إنتاجية النفقات الملموسة: (PME) القيمة المضافة: (VA) النفقات الملموسة (المادية): (ME) (PES = VA/ES).....(02) وتمثل إنتاجية الإنفاق على الموظفين: (PES) القيمة المضافة: (VA) النفقات على الموظفين: (ES) (PEO = EO/VA)(03) إنتاجية النفقات التنظيمية والتشغيلية للشركة: (PEO) القيمة المضافة: (VA) النفقات التنظيمية والتشغيلية الأخرى: (EO)
Majumder,) Appiah, (Cardorel,2021	المؤسسات الاقتصادية الكورية	(RDE= R&D expenses/VA).....(01) كفاءة رأس المال البحث والتطوير: RDE: مصاريف البحث والتطوير القيمة المضافة: (VA) (RCE= Marketing and advertisingexpenses/VA)..(02) كفاءة رأس المال الزبائني: RCE: القيمة المضافة: (VA) (SCE= VA- HC- R&D- Marketing and advertisingexpenses/VA).....(03) كفاءة رأس المال الهيكلية: SCE: القيمة المضافة: (VA) رأس المال البشري: HC مصاريف البحث والتطوير: R&D
Ash Aybars,) (MehtapOner, 2022	المؤسسات الاقتصادية الصينية المدر جة في البورصة	كفاءة رأس المال الفكري المعدل كالتالي: (VAIC=CEE+HCE+SCE+RCE) حيث أن: كفاءة رأس المال الزبائني: (RCE) تحسب كما يلي: (RCE= RC/VA).....(01) كفاءة رأس المال الزبائني: (RCE)

الفصل الثاني: القياس المحاسبي لرأس المال الفكري

تكاليف التسوق بحيث يصبح النموذج (RC) القيمة المضافة: (VA)		
--	--	--

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على الدراسات السابقة

يتضح من الدراسات السابقة التي تناولت نموذج معامل القيمة المضافة (VAIC) المعدل والموسع يؤدي أداء أفضل من نموذج (VAIC) الأصلي الذي اقترحه بوليك (1998). من المرجح أن تحظى إمكانية التحقق من البيانات التي تم جمعها لقياس وتجميع المؤشرات بقدر من الاهتمام مثل المقبولية العامة للنموذج المفاهيمي والاشتقاق الذي تستند إليه المنهجية. على سبيل المثال، يمكن العثور على جميع البيانات اللازمة لحساب (VAIC) في التقارير المالية المراجعة للمنظمة. وهذا يعزز موضوعية الحساب ويمكن التحقق منه بسهولة.

الفصل الثاني: القياس المحاسبي لرأس المال الفكري

خلاصة الفصل:

واجه الاعتراف والقياس المحاسبي لرأس المال الفكري العديد من العقبات، يظهر جليا هذا من خلال معايير المحاسبة الدولية، خاصة معيار المحاسبة الدولي (IAS38) "الأصول اللاملموسة"، الذي لم يكن كافيا لقياسه. فقد أصبح لزاما على مديرو المنظمات بأخذ زمام المبادرة في إيجاد طرق مبتكرة نتج عنها أكثر من ستة وعشرون مقياس لرأس المال الفكري مصنفة ضمن أربع طرق رئيسية، أولها الطرق المباشرة لرأس المال الفكري التي تعتمد على تحديد السمات وخصائص رأس المال الفكري، واستطلاع للآراء والاتجاهات ذات التأثير غير المباشر على أداء عمليات المعرفة وتحقيق نتائجها المرغوبة ومن بينها طريقة تقييم أداء معرفة الإدارة؛ التقييم الذاتي لإنتاجية ذوي المهن المعرفية؛ بطاقة الأداء المتوازن لقياس وإدارة أصول المعرفة. تليها مقاييس بطاقة الأداء التي تركز على تحويل المعرفة والأصول المعرفية اللاملموسة في مختلف أقسام المنظمة إلى أشكال الملكية الفكرية، لتكون أكثر تحديدا وأسهل استخداما. وتتضمن هذه المقاييس نموذج مراقبة الموجودات؛ نموذج ملاح سكانديا؛ ذكاء رأس المال الفكري. كذلك مقاييس القيمة السوقية التي تركز على الفرق بين القيمة الدفترية لأصول المعرفة والقيمة السوقية للمنظمة، مثل: القيمة السوقية؛ القيمة الدفترية؛ القيمة غير الملموسة المحسوبة..... وغيرها. وأخيرا مقاييس العائد على الأصول وتركز هذه المقاييس على احتساب العائد على الأصول، مثل نموذج معامل القيمة المضافة، نموذج مكاسب رأس المال المعرفي، كلفة محاسبة الموارد البشرية.

وقد تعرضت هذه الطرق إلى عدة انتقادات أن بعضها اعتبر القيمة اللاملموسة ليست دقيقة، كذلك يصعب تطبيقها وتحتاج إلى الكثير من المعلومات أو المؤشرات، لكنها تشترك في هدف واحد هو تمكين المديرين من إدارة جميع الموارد بكفاءة أكبر في سوق يمتاز بالميزة التنافسية العالية.

أما في دراستنا فقد اخترنا نموذج معامل القيمة المضافة، الذي يعتمد على عدة كفاءات جزئية تمثل أساس كل منظمة اقتصادية في خلق القيمة، كما يمكن العثور على جميع البيانات اللازمة لحساب هذه الكفاءات في التقارير المالية للمنظمة. هذا يعزز موضوعية الحساب، ويمكن التحقق منه بسهولة مما نعتبره كمقياس مثالي لسياق البحث الحالي.

الفصل الثالث:

أداء المؤسسات الاقتصادية

الفصل الثالث: أداء المؤسسات الاقتصادية

تمهيد:

يعد مفهوم الأداء من أكثر المفاهيم الإدارية استعمالاً، إذ ينطوي على العديد من المواضيع الجوهرية المتعلقة بنجاح أو فشل أي منظمة لأنه يرتبط بجوانب مهمة من حياة المنظمات على اختلاف أنواعها، لذا فإن مفهوم الأداء ليس جديداً على ساحة الأدبيات الإدارية والدراسات المحاسبية، ولقد سعت المنظمات قديماً وحديثاً إلى تحقيق أهدافها المتمثلة في الكفاءة والفعالية التي تمت صياغتها لاستمرارية المنظمة في ظل ظروف وتحديات حرجة للغاية، كازدياد حدة التنافس واستخدام تقنية المعلومات والاتصالات، فضلاً عن البحث عن أساليب جديدة ومعاصرة تنسجم والتطورات الحاصلة على مستوى البيئة الخارجية كانتشار ظاهرة العولمة وغيرها من المفاهيم الاقتصادية الحديثة الأمر الذي استدعى اهتمام المنظمات برفع مستوى أدائها.

وتكتسي عملية تقييم الأداء أهمية بالغة في بيئة الأعمال كونها تمكن المحلل من الوقوف على واقع المنظمة، وأنها تعتمد على تحليل النتائج والتأكد من أنها تسير وفقاً للأهداف المقررة ووضع الحلول للانحرافات، واكتشاف نقاط القوة ونقاط الضعف فيها.

بناءً على ما سبق حاولنا من خلال هذا الفصل التطرق للنقاط التالية:

المبحث الأول: ماهية الأداء المالي

المبحث الثاني: ماهية الأداء التسويقي

المبحث الثالث: ماهية الأداء الوظيفي

الفصل الثالث: أداء المؤسسات الاقتصادية

المبحث الأول: ماهية الأداء المالي

يعد ميدان الأداء المالي من أكثر ميادين الأداء تقدما واستخداما في قياس أداء المنظمات كونه من أكثر الميادين ثباتا واستقرارا وتطورا في توجه المنظمات نحو قياس أدائها، ومن هنا فإن تحقيق أداء مالي جيد إنما يعد دليلا ومؤشرا مهما على مدى نجاح المنظمات والعكس صحيح، وعلى هذا الأساس تبرز أهمية الأداء المالي الجيد بالنسبة لمنظمات الأعمال وعلى اختلاف أنواعها وطبيعتها عملها ولذلك اعتبر الأداء هدفا أساسيا للمنظمة التي تتمكن من خلال تحقيقها للأداء المالي الجدي الوصول إلى انجاز وتحقيق باقي الأهداف.

المطلب الأول: ماهية الأداء

يعتبر نجاح المنظمات مرهون بمدى قدرتها على تحسين أدائها في البيئة التي تنشط فيها، من هذا المنطلق سعى الباحثين إلى الاهتمام بالأداء وأبعاد قياسه من خلال الاستعانة بالأنظمة الحديثة لتقويمه وتوفير ما يلزم من المعلومات لاتخاذ القرارات الصحيحة بشأن السياسات أو الاستراتيجيات المرتبطة بالمشاريع المستقبلية للمنظمات.

الفرع الأول: مراحل تطور الأداء:

في البدايات كان مفهوم الأداء لا يفهم إلا من وجهة نظر مالية بحتة، هذا النهج تطور مع التطور الاقتصادي والمعرفي للمنظمات، التي أصبحت تسعى إلى تحقيق أهدافها باستخدام الموارد المتاحة، حيث قام (Zenisek, 1979) بتقسيم هذا التطور إلى أربع مراحل هي:

المرحلة الأولى: وتتعلق بكيفية التسيير للأموال والأسهم، وهذه المرحلة تتوافق مع نشأة المنظمة بين (1850 إلى 1900)¹.

المرحلة الثانية: وتتميز بازدياد قوة النقابات التي فرضت نفسها كعامل للتنظيم الداخلي للمنظمة والتي يجب مراعاتها في جميع قرارات الإدارة على وجه الخصوص، والتي لها تأثير مباشر على الموظفين، وهذه المرحلة حسب المؤلف بين (1900 إلى 1950).

المرحلة الثالثة: وهذه الفترة تميزت بزيادة مستوى الإنتاج، وزيادة العرض عن الطلب، مما أدى إلى ظهور تقنيات التسويق بين (1945 إلى 1965)، وهذه المقاربة أصبح فيها المستهلكون كفاعلين وشركاء للمنظمة في عملها².

¹Moulai Ali, « La performan de l' industrie National de Ciments a la Lumière des Théories Contractuelles des Organisations »,Thèse Doctorat en Sciences Economiques, université d' Oran 1 Ahmed Ben Bella, Alger,2012,p.29.

²إبراهيم الخلوف المكاوي، "إدارة الأداء باستخدام بطاقة الأداء المتوازن"، الوراق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2009، ص29.

الفصل الثالث: أداء المؤسسات الاقتصادية

المرحلة الرابعة: وتميزت بظهور شركاء جدد، والمتمثلة في حركات المجتمع التي تدافع عن البيئة والمظالم الاجتماعية، وهذه المرحلة من منتصف الستينات من القرن العشرين.

الفرع الثاني: مفهوم الأداء

يعتبر مفهوم الأداء من أكثر المفاهيم انتشارا واستعمالا في مجال اقتصاد وتسيير المنظمات، حيث حظي باهتمام واسع من قبل الباحثين والمفكرين خاصة في علم الاقتصاد، حيث ينتمي مفهوم الأداء إلى عائلة المصطلحات متعددة المعاني، فأصل كلمة الأداء ينحدر من اللغة اللاتينية (PERFORMER) التي تعني المنح وإعطاء، بعدها اشتقت اللغة الإنجليزية منها مصطلح (PERFORMANCE) والتي أعطتها معناها الخاص بها والذي تعني به إنجاز، تأدية، أو إتمام شيء ما: عمل، نشاط، تنفيذ مهمة... إلخ¹. وقد عرف (Pierre-Voyer, 1999) الأداء بأنه "تحقيق المنظمة للكفاءة، الفعالية والاستمرارية"². وحسب هذا المفهوم فإن الأداء هو تحقيق النتائج المالية في الأجل القصير. أما (أيتن المرجوشي، 2008) عرفه بأنه " المنظومة المتكاملة لنتائج أعمال المنظمة في ضوء تفاعلها مع عناصر بيئتها الداخلية والخارجية"³. في حين قدمه (Brosquet, 1989) على أنه "علاقة الموارد المخصصة بالنتائج المحققة"، ويقصد به ربط نتائج المؤسسة بالموارد المستخدمة⁴.

ومن المفاهيم السابقة يتضح أن الأداء يعتبر مقياسا للحكم على مدى تحقيق المنظمة لهدفها الأساسي، وهو البقاء واستمرار نشاطها التنافسي.

الفرع الثالث: أنواع الأداء في منظمات الأعمال

أولا. حسب معيار الطبيعة

تمارس المنظمة عادة نشاطها في مجالات أداء مختلفة من الأداء الاقتصادي، الأداء الاجتماعي والأداء الإداري سنتناولها بإيجاز في ما يلي⁵:

¹ عبد الوهاب دادن، رشيد حفصي، "تحليل الأداء المالي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزئية باستخدام طريقة التحليل العاملي التمييزي (AFD) خلال الفترة 2006-2011"، مجلة الواحات للبحوث والدراسات، المجلد 07، العدد 02، 2014، ص 23.

² Voyer Pierre, « Tableaux de Bord de Gestion et Indicateurs de performance », 2^{ème} Edition, Presses de L'université du Québec, Canada, 2000, p84.

³ أيتن محمود المرجوشي، "تقييم الأداء المؤسسي في المنظمات العامة الدولية"، دار النشر للجامعات، 2008، ص 17.

⁴ Robert Brosquet, « fondement de la performance humaine dans l'entreprise », les éditions d'organisation, Paris, 1989, p. 11.

⁵ شريف عياط، ابتسام سلاطينية، "تأثير متغيرات البيئة الخارجية على أداء المؤسسات الاقتصادية الجزئية"، مجلة اقتصاد المال والأعمال، المجلد 05، العدد 02، 2020، ص 490.

الفصل الثالث: أداء المؤسسات الاقتصادية

- الأداء الاقتصادي: يتم قياسه عادة باستخدام مقاييس الربحية بأنواعها المختلفة ويعتمد قياس الأداء الاقتصادي على سجلات ودفاتر المنظمة وكذلك ما تعده من قوائم وتقارير، ومن ثم فإن أدوات تقييم الأداء الاقتصادي هي التحليل المالي وبما يعتمد عليه من نسب ومؤشرات مالية؛
 - الأداء الاجتماعي: يعد الأداء الاجتماعي لأي منظمة أساساً لتحقيق المسؤولية الاجتماعية، حيث تتمثل أهداف المنظمة على المستوى الاجتماعي من خلال التعاون مع المشروعات الأخرى في ميادين متعددة مثل تبادل الخبرات الفنية، والاستثمارات والبحوث، وأيضاً الأهداف التي تحدد مساهمة المنظمة في بعض أوجه النشاط الاجتماعي والثقافي وتطوير المجتمعات المحيطة بها. ويتميز هذا النوع من الأداء بنقص المقاييس الكمية المتاحة لتحديد مدى مساهمة المنظمة في المجالات الاجتماعية التي تربط بينها وبين الجهات التي تتأثر به، مما يزيد من صعوبة إجراء التقييم الاجتماعي للأداء. ولذلك يتطلب الأمر ضرورة بذل المزيد من المحاولات والجهد من أجل التوصل إلى مقاييس عادلة لتقييم الأداء الاجتماعي؛
 - الأداء الإداري: يتمثل الجانب الثالث من جوانب الأداء في منظمات الأعمال في الأداء الإداري للمخطط والسياسات والتشغيل بطريقة ذات كفاءة وفعالية، ويتم تحقيق ذلك بحسن اختيار أفضل التي تحقق أعلى المخرجات الممكنة. ولتقييم الأداء الإداري يمكن استخدام الأساليب المختلفة لبحوث العمليات وكذلك البرمجية الخطية¹.
 - الأداء التكنولوجي: تعد التكنولوجيا من مصادر الأفضلية التنافسية بامتلاكها ومدى تطويرها وتحسينها مع المستجدات، لذلك تكون الأهداف التكنولوجية ضمن الأهداف المحددة في إستراتيجية المنظمة.
- ثانياً. حسب معيار الأجل:
- ونميز فيه²:
- أداء طويل الأجل: وهو الأداء الذي يشمل فترة تتعدى خمس سنوات؛
 - أداء متوسط الأجل: وهو الأداء الذي يغطي الفترة المحصورة بين 1 و5 سنوات؛
 - أداء قصير الأجل: وهو الأداء الذي يشمل فترة لا تتعدى السنة.

¹ شريف عياط، إبتسام سلاطنية، مرجع سبق ذكره، ص491.

² مفيدة عيسى يحيواوي، إلهام عيسى يحيواوي، عزيز سطحاوي، "المفاهيم الحديثة لإدارة الإنتاج والعمليات"، دار أسامة للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، عمان، الأردن، 2004، ص51.

الفصل الثالث: أداء المؤسسات الاقتصادية

ثالثاً. حسب معيار المصدر:

حسب معايير المصدر ينقسم أداء المنظمة بشكل عام إلى مايلي:

- الأداء الداخلي: ويتيح هذا النوع من الأداء من خلال مجموعة الأداءات الجزئية ويحددها (Bernard) في ثلاثة أجزاء هي¹:
- الأداء البشري: وهو من أهم العوامل التي لها تأثير كبير على أداء المنظمة فقد ذهب البعض إلى حصر أداء المنظمة في أداء الموارد البشرية فقط، فالأداء البشري " هو الميزة التنافسية لأن التمييز في الأداء لن يستند لمجرد امتلاك المنظمة للموارد المالية والتكنولوجية فحسب بل يستند في المقام الأول إلى قدرتها على توفير نوعيات خاصة من الموارد البشرية.
- الأداء التقني: وينتج من حسن استغلال المنظمة لاستثماراتها بفعالية.
- الأداء المالي: ويتحدد من خلال استخدام الإمكانيات المالية المتاحة للمنظمة، فالدولة تقوم بتسخير وسائل هامة خاصة منها الإعتمادات المالية الضخمة لضمان تقديم الخدمات العمومية، لذلك فإن الأداء المالي للمنظمة الاقتصادية يتمثل في ضمان السير الحسن، والاستغلال السليم والعقلاني للإعتمادات الممنوحة، ولتحقيق ذلك وضع المشرع العديد من القواعد القانونية والتنظيمية لضمان احترام الميزانية من جهة والبحث عن مواضع الخلل التي تؤدي إلى المساس بالأموال العامة والأخطاء المرتكبة في الميزانية من طرف الأعوان المكلفين بها من جهة أخرى².
- الأداء الخارجي: وهو الأداء الناتج عن مجموع التطورات والتغيرات الخارجية الناتجة عن المحيط، ويتحقق هذا الأداء من خلال استجابة المنظمة لهذه التطورات الخارجية والقدرة على سبقها هذه التغيرات أو التطورات تنشأ خارج المنظمة وتؤدي إلى تغيير حتمي في مسار المنظمة، لذلك يتعين على المتابعة المستمرة والمباشرة حتى يمكن إدراك أثرها على الأداء، فنجاح المنظمات أو فشلها يتوقف على قدرتها على خلق درجة عالية من التلاؤم بين أنشطتها وبين البيئة التي تنشط بها³.

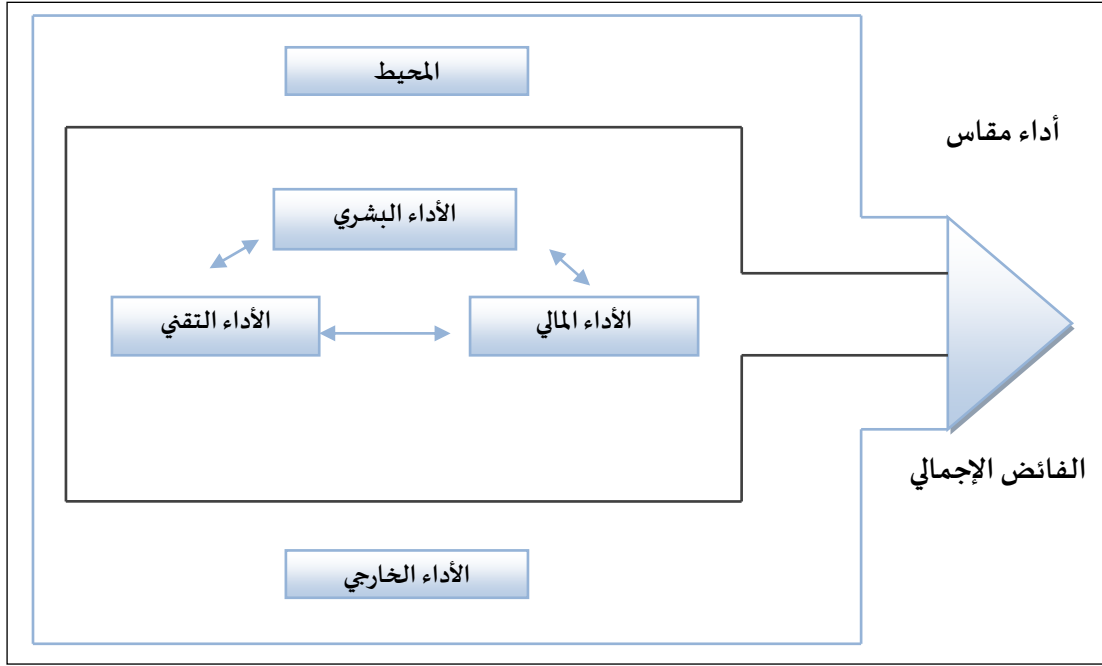
¹ عبد المليك مزهودة، "الأداء بين الكفاءة والفاعلية (مفهوم وتقييم)"، مجلة العلوم الإنسانية، العدد 01، 2001، ص 89.

² Bernard Martory, « **controle de gestion sociale** », Librairie.paris, 1999, p236.

³ إسماعيل السيد، "الإدارة الإستراتيجية"، مركز التنمية الإدارية، مصر، 1998، ص 87.

الفصل الثالث: أداء المؤسسات الاقتصادية

الشكل (1-3): الأداء الداخلي والخارجي



المصدر: أمحمد زرنوح، "الأداء في المنظمة"، مجلة سوسولوجي، المجلد 01، العدد 03، 2017، ص 33.

نلاحظ من خلال الشكل رقم (1-3) أن المنظمة تسيطر على محيطها الداخلي وتتحكم فيه لكن قدرتها على التأثير على محيطها الخارجي محدودة، لذلك يجب عليها أن تبذل قصارى جهدها للاندماج فيه والتقليل من تهديداته وآثارها السلبية، لأن أداء المنظمة مهما اختلفت أنشطتها بقدرتها على التكيف مع محيطها الخارجي.

رابعا. حسب معيار الشمولية: حسب هذا المعيار يقسم الأداء داخل المنظمة إلى أداء كلي وأداء جزئي¹:

- الأداء الكلي: ويعني هذا النوع من الأداء قدرة المنظمة على تحقيق أهدافها الرئيسية بأدنى التكاليف الممكنة، هذه الأهداف التي لا يمكن لقسم أو وظيفة لوحدها تحقيقها بل تتطلب تضافر جميع المصالح الفرعية للمنظمة.

- الأداء الجزئي: يتكون على مستوى نظام فرعي من المنطقة والذي غالبا ما يكون إحدى وظائفها التنظيمية. فالنظام التحتي يسعى إلى تحقيق الأهداف الخاصة به لا أهداف الأنظمة الأخرى، ومن خلال تحقيق كل نظام فرعي في المنظمة لأهدافه يتحقق الأداء الكلي.

وباعتبار أن الأداء المالي هو أحد أنواع الأداء، تعددت المفاهيم المقدمة للأداء المالي كونه يحظى في المنظمات بكافة أنواعها باهتمام متزايد ومن قبل الباحثين والإداريين والمستثمرين، وأنه الحل الأمثل والسبيل الوحيد للحفاظ على البقاء والاستمرار وإتاحة الموارد المالية وتزويد المنظمة بفرص استثمارية في ميادين الأداء المختلفة والتي تساعد على تلبية احتياجات أصحاب المصالح وتحقيق أهدافهم.

¹ أمحمد زرنوح، "الأداء في المنظمة"، مجلة سوسولوجي، المجلد 01، العدد 03، 2017، ص 33

الفصل الثالث: أداء المؤسسات الاقتصادية

المطلب الثاني: ماهية الأداء المالي

يساعد الأداء المالي على قياس أداء المنظمات من عدة زوايا وبطريقة تخدم أصحاب المصالح، لتحديد جوانب القوة والضعف في المنظمات والاستفادة من هذه البيانات التي يوفرها الأداء المالي لترشيد القرارات المالية للمستخدمين وتحقيق أهداف المنظمة.

الفرع الأول: مفهوم الأداء المالي

يحظى الأداء المالي في المنظمات بكافة أنواعها باهتمام متزايد من قبل الباحثين والدارسين والإداريين والمستثمرين لأن الأداء المالي الأمثل هو السبيل الوحيد للحفاظ على البقاء والاستمرار، لذلك وجهت له عدة مفاهيم، فقد عرفه (Marcel Laflame, 1981) بأنه "يتجسد في قدرة المنظمة على تحقيق التوازن المالي وتوفير السيولة اللازمة لتسديد ما عليها وتحقيق معدل مردودية جيد وتكاليف منخفضة"¹. أما (العامري والركابي، 2007) عرفه بأنه "الاستخدام الأمثل للموارد المتاحة ودراسة القوائم المالية والبيانات، لاتخاذ القرارات والتخطيط الإستراتيجي والكشف عن أوجه العجز والقصور، فيما يترتب على ذلك حماية البنوك من مخاطر عدم الالتزام والوفاء مع عملائه وقدرته في الاستمرارية والمنافسة للمدى البعيد"². في حين عرفه (المحاسنة، 2013) بأنه "الفرق بين مجموع القيم المقدمة والقيم المستهلكة وتشتمل على مختلف تكاليف الأنشطة في الوحدات الاقتصادية والتي تعتبرها بعض هذه الوحدات بأنها مستهلكة للموارد وتساهم سلبا في الأداء وتعتبرها وحدات أخرى بأنها مركز ربح ومصدر عائد وفي نفس الوقت مستهلكة للموارد وتساهم في رفع هامش الأداء ككل"³. أما (بن ساسي ووقريشي، 2006) هو تعظيم النتائج من خلال تحسين المردودية، ويتحقق ذلك بتدني التكاليف وتعظيم الإيرادات بصفة مستمرة، تمتد إلى مدى المتوسط، بغية تحقيق كل من التراكم في الثروة والاستمرار في مستوى الأداء"⁴.

ويتضح مما سبق أن الأداء المالي هو مفهوم واسع يعبر عن قدرة المنظمة في استثمار مواردها المتاحة، وفقا لمعايير واعتبارات متعلقة بأهدافه في ظل مجموعة من المتغيرات الداخلية والخارجية التي تتفاعل معها المنظمة من أجل تحقيق كفاءتها وفعاليتها لتأمين بقائه.

¹ Marcel Laflame, « Le management : approche systémique », 3ed canada, Gaétan Morin éditeur, 1981, p158.

² زهرة حسن العامري، السيد علي خلف الركابي، "أهمية النسب المالية في تقويم الأداء (دراسة ميدانية في شركة المشاريع النفطية)"، مجلة الإدارة والاقتصاد، العدد 63، 2007، ص138.

³ إبراهيم محمد المحاسنة، "إدارة وتقييم الأداء الوظيفي بين النظرية والتطبيق"، دار جرير للنشر والتوزيع، عمان، 2013، ص125.

⁴ عبد الغني دادن، محمد الأمين كعاسي، "الأداء المالي من منظور المحاسبة المالية"، المؤتمر العلمي الدولي حول الأداء المتميز للمنظمات والحكومات، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر، 2015، ص60.

الفصل الثالث: أداء المؤسسات الاقتصادية

الفرع الثاني: أهداف الأداء المالي

- يعتبر الأداء المالي أداة رئيسية لازمة للإجراء الرقابي في المنظمات، وذلك عن طريق تصحيح و تعديل الإستراتيجية والخطة و ترشيد استخدام الموارد المتاحة، كما أن الأداء المالي الجيد أصبح شرطا أساسيا لضمان استمرار المنظمات في البيئة التنافسية، ويمكن تلخيص أهداف الأداء المالي في النقاط التالية:
- وضع نظم المتابعة لرقابة وقياس الأداء بما في ذلك استطلاع رأس أصحاب المصلحة بهدف تبسيط الإجراءات وخلق المناخ المناسب لأداء العمل¹؛
 - اقتراح نماذج إعداد ومتابعة وتقييم الخطة الإستراتيجية؛
 - متابعة تقييم أداء المنظمات وفق معايير ومؤشرات الأداء المطلوبة واقتراح التوصيات للارتقاء بمستوى الأداء؛
 - تطوير الأداء بالإدارات التابعة وذلك من خلال تقييم وتحسين الإجراءات وفقا لمواصفات الجودة الشاملة؛
 - استخلاص عوامل نجاح الأساسية التي تحدد ملامح ورؤية المنظمة المستقبلية؛
 - يمكن المستثمر متابعة ومعرفة نشاط المنظمة وطبيعته، كما يساعد على متابعة الظروف الاقتصادية والمالية المحيطة، وتقدير تأثير أدوات الأداء المالية من ربحية وسيولة ونشاط والمديونية على سعر السهم²؛
 - يساعد المستثمر في إجراء عملية التحليل والمقارنة وتفسير البيانات المالية وفهم التفاعل بين البيانات لاتخاذ القرار الملائم لأوضاع المنظمة.
- ومما سبق يتضح أن الهدف الأساسي للأداء المالي هو تقديم معلومات تستخدم بهدف التحليل المناسبة لصنع واتخاذ القرارات الأفضل من خلال مؤشرات الأداء المالي للمنظمة.

¹ محمد محمود الخطيب، "الأداء المالي وأثره على عوائد أسهم الشركات"، دار حامد للنشر والتوزيع، الأردن، 2010، ص45.

² جميل أحمد توفيق، "أساسيات الإدارة المالية"، دار النهضة العربية، بيروت، لبنان، 1999، صص 112-113.

الفصل الثالث: أداء المؤسسات الاقتصادية

الفرع الثالث: العوامل الداخلية والخارجية المؤثرة على الأداء المالي

يتأثر الأداء المالي بعدة عوامل منها الداخلية التي تخضع للتحكم النسبي للمنظمات كطبيعة الإدارة، التحفيز، المهارات والتكوين والنجاح الإداري وحجم المنظمة، ومنها الخارجية الغير الخاضعة لتحكم المنظمة لارتباطها بالمحيط الخارجي كالعوامل الاقتصادية والاجتماعية المرتبطة بتغيرات سلوك المستهلكين والعوامل التكنولوجية والسياسية والقانونية¹.

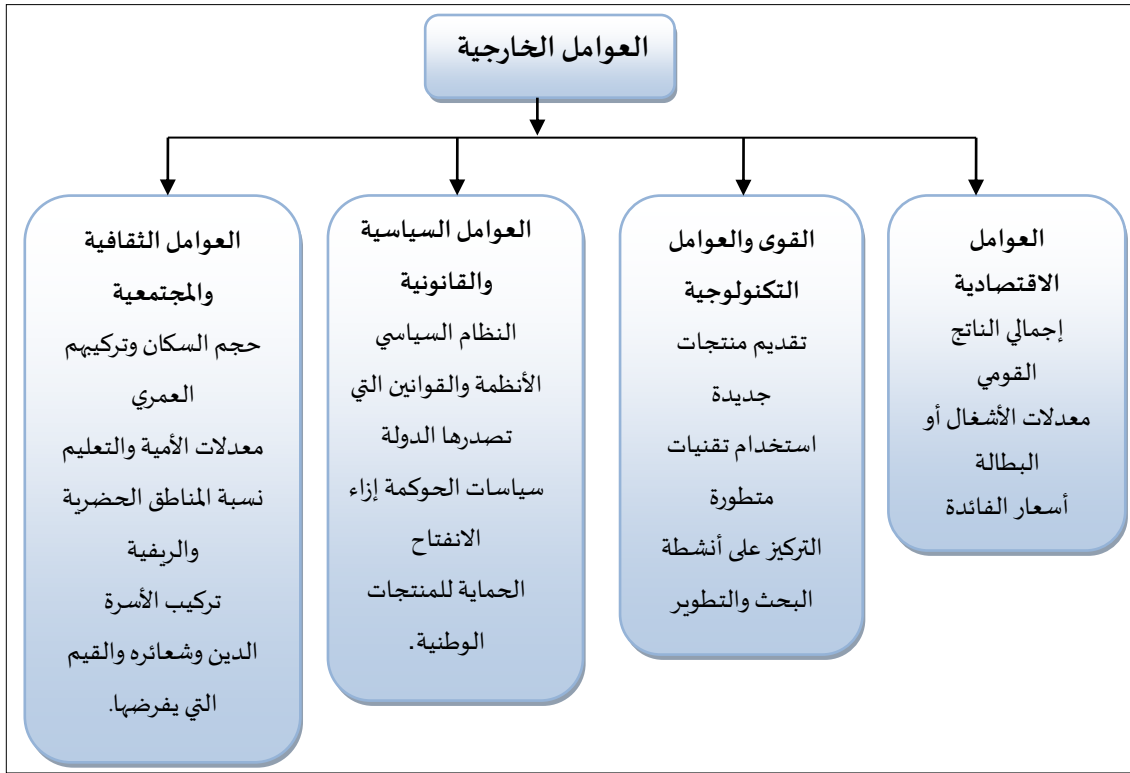
- **العوامل الداخلية:** يتأثر الأداء المالي للمنظمات بمجموعة من العوامل الداخلية يمكن للإدارة التحكم فيها والسيطرة عليها بالشكل الذي يساعد على تعظيم العائد المتوقع وتقليل التكاليف والمصروفات وأهم هذه العوامل: الرقابة على تكلفة الحصول على الأموال، الرقابة على التكاليف، الرقابة على كفاءة استخدام الأموال المتاحة، إدارة السيولة، المؤشرات الخاصة بالربحية.
- **العوامل الخارجية:** تواجه المنظمات مجموعة من التغيرات الخارجية التي تؤثر على أدائها المالي حيث لا يمكن لإدارة المنظمة السيطرة عليها، وإنما يمكنها فقط توقع النتائج المستقبلية لهذه التغيرات، محاولة إعطاء خطط لمواجهةها والتقليل من تأثيراتها وتشمل هذه العوامل: التغير التكنولوجي المتوقع للخدمات، القوانين والتعليمات والإجراءات التي تطبق على المنظمات ومنافسة المنظمات في نفس القطاع، السياسات المالية والاقتصادية للدولة.

وبشكل عام يلخص الشكل التالي العوامل الخارجية المؤثرة على الأداء المالي:

الشكل (2-3): العوامل المؤثرة على الأداء المالي

¹عائشة يوسف الشميلي، "الإدارة الإستراتيجية الحديثة: التخطيط الاستراتيجي، البناء التنظيمي، القيادة الإبداعية، الرقابة والحوكمة"، دار الفجر للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر، 2017، ص208.

الفصل الثالث: أداء المؤسسات الاقتصادية



المصدر: زيبيدي البشير، "دور حوكمة الشركات في تحقيق جودة التقارير المالية وتحسين الأداء المالي"، أطروحة دكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد بوضياف، 2016، ص 135.

يتضح من الشكل (2-3) أن الأداء المالي بعدة عوامل خارجية تتمثل في القوى الاقتصادية، العوامل التكنولوجية، العوامل السياسية والقانونية، القوى الثقافية والاجتماعية التي تؤثر على جميع المنظمات الناشطة في المجتمع، بغض النظر عن طبيعة النشاط الذي تقوم به، أو مجال العمل الذي تنتهي إليه.

أما (محمود الخطيب، 2008) فقد وضع في كتابه أن هناك عدة عوامل داخلية إدارية وفنية أخرى مؤثرة على الأداء المالي والمتمثلة في الهيكل التنظيمي، المناخ التنظيمي، التكنولوجيا، الحجم:

- الهيكل التنظيمي: هو الإطار الذي تتفاعل فيه جميع المتغيرات التي تتعلق بالمنظمة وأعمالها، فمن خلاله تتحدد أساليب الاتصالات والصلاحيات والمسؤوليات وطرق تبادل الأنشطة والمعلومات، ويتضمن الهيكل التنظيمي مختلف الوظائف الإدارية في المنظمة والتمايز الرأسي هو عدد المستويات الإدارية أما التمايز الأفقي هو عدد المهام التي نتجت عن تقسيم العمل وعدد الفروع.

الفصل الثالث: أداء المؤسسات الاقتصادية

كما يؤثر الهيكل التنظيمي على أداء المنظمات من خلال المساعدة في تنفيذ الخطط بنجاح، انطلاقاً من تحديد النشاطات التي ينبغي القيام بها و تخصيص الموارد التي تتطلبها هذه النشاطات ثم تحديد الأدوار للإفراد في المنظمة والمساعدة في اتخاذ القرارات بأكثر فعالية¹.

- **المناخ التنظيمي:** وهو شفافية التنظيم واتخاذ القرار وأسلوب الإدارة وتوجيه الأداء وتنمية العنصر البشري، أي إدراك العاملين أهداف المنظمة ومهامها ونشاطاتها مع ارتباطها بالأداء، ويجب أن يكون اتخاذ القرار بطريقة عقلانية، وعلى الإدارة أن تشجع العاملين على المبادرة الذاتية أثناء الأداء .

حيث يقوم المناخ التنظيمي على ضمان سلامة الأداء بصورة إيجابية وكفاءته من الناحيتين الإدارية والمالية، وتقديم معلومات لمتخذي القرارات لتحديد صورة للأداء والتعرف على مدى تطبيق الإداريين لمعايير الأداء عند التصرف في أموال المنظمة².

- **التكنولوجيا:** وهي تمثل الطرق والأساليب المعتمدة في المنظمة، من أجل تحقيق الأهداف المخططة والتي تسعى إلى ربط المصادر بالاحتياجات، ويندرج تحت التكنولوجيا عدد من الأنواع كتكنولوجيا الإنتاج حسب الطلب وتكون حسب المواصفات التي يرغب فيها المستهلك، وتكنولوجيا الدفعات الكبيرة³.

وللمنظمة الاختيار بين مختلف التكنولوجيات المناسبة لطبيعة أعمالها والتي تنسجم مع أهدافها حيث أن التكنولوجيا أصبحت من أبرز التحديات التي تواجهها المنظمات، وعلى هذه المنظمات التكيف معها، وتعديل أدائها وتحسينه لكي يتلاءم بين التقنية والأداء.

ومما سبق يتضح أن المنظمات يجب أن تقوم بتحديد العوامل المؤثرة على المنظمات الداخلية منها والخارجية، حتى تضمن التحديد الدقيق لمختلف مكوناته، بما يمكن المنظمات من الإدارة الفعالة لها.

المطلب الثالث: تقييم الأداء المالي

يمثل الأداء المالي المفهوم الضيق لأداء المنظمات حيث يركز على استخدام مؤشرات مالية لقياس مدى إنجاز الأهداف، ويعبر الأداء المالي عن أداء المنظمات حيث أنه الداعم الأساسي للأعمال المختلفة التي تمارسها المنظمة، ويساهم في إتاحة الموارد المالية وتزويد المنظمة بفرص استثمارية في ميادين الأداء المختلفة والتي تساعد على تلبية احتياجات أصحاب المصالح وتحقيق أهدافهم.

¹ زيدي البشير، "دور حوكمة الشركات في تحقيق جودة التقارير المالية وتحسين الأداء المالي"، أطروحة دكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد بوضياف، 2016، ص 135.

² محمد محمود الخطيب، مرجع سبق ذكره، ص 47.

³ زهير ثابت، "كيفية تقييم أداء الشركات والعاملين"، دار النهضة العربية، مصر، 2001، ص 14.

الفصل الثالث: أداء المؤسسات الاقتصادية

الفرع الأول: أهمية تقييم الأداء المالي

قبل التطرق لأهمية تقييم الأداء المالي وجب توضيح مفهوم تقييم الأداء المالي، الذي اختلف على مفهومه بعض الكتاب والباحثين، فقد عرفه (دبابش و قدوري، 2013) بأنه: "هو قياس للنتائج المحققة أو المنتظرة على ضوء معايير محددة سلفا لتحديد ما يمكن قياسه ومن ثم مدى تحقيق الأهداف لمعرفة مستوى الفعالية، وتحديد الأهمية النسبية بين النتائج أو الموارد المستخدمة مما يسمح بالحكم على درجة الكفاءة"¹. أما (فرحات جمعة، 2000) يعرف تقييم الأداء المالي بأنه: "تقديم حكيم ذو قيمة حول إدارة الموارد الطبيعية والمالية، ومدى إشباع منافع ورغبات أطرافه المختلفة"². في حين (المحسن، 2004) تقييم الأداء المالي بأنه: "هو عملية لاحقة لعملية اتخاذ القرارات، الغرض منها فحص المركز المالي والاقتصادي للمنظمة في تاريخ معين"³. أيضا عرفه (جمعة، 2003) "تقييم الأداء المالي للمنظمة على أنه تقدير حكم ذي قيمة على إدارة الموارد الطبيعية والمادية والمالية المتاحة لإدارة المنظمة وعلى طريقة الاستجابة لإشباع رغبات أطرافها المختلفة بمعنى آخر يعتبر تقييم الأداء المالي للمنظمة بأنه عملية تقيس النتائج المنتظرة من خلال إجراءات ووسائل وطرق القياس المحددة"⁴.

مما سبق يمكن تعريف تقييم الأداء المالي على أنه عملية قياس انجازات المنظمات بمؤشرات تعبر عن نتائج الأداء الفعلي ومقارنتها بالنتائج المقدرة مما يسمح للمنظمات باتخاذ الإجراءات اللازمة لتصحيح الانحرافات.

تتمثل أهمية تقييم الأداء المالي فيما يلي:

- عملية تقييم الأداء المالي تساعد في تحديد المسؤولين عن الانحرافات بين الأداء؛
- المالي المخطط والأداء المالي المحقق⁵؛
- أنه يساعد توجيه الإدارة العليا إلى مراكز المسؤولية التي تكون أكثر حاجة إلى الإشراف؛

¹ محمد نجيب دبابش، طارق قدوري، "دور النظام المحاسبي المالي في تقييم الأداء المالي بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة- دراسة تطبيقية لمؤسسة المطاحن الكبرى جنوب بسكرة"، الملتقى الوطني تحت عنوان واقع وآفاق النظام المحاسبي المالي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، المنعقد بجامعة حمه لخضر، يومي 05 و06 ماي 2013، ص25 (بتصرف).

² السعيد فرحات جمعة، "الأداء المالي لمنظمات الأعمال"، دار المريح للنشر، الرياض، 2000، ص30.

³ توفيق محمد عبد المحسن، "تقييم الأداء مدخل جديد لعالم جديد"، دار الفكر العربي، مصر، 2004، ص03.

⁴ السعيد فرحات جمعة، "الأداء المالي لمنظمات الأعمال"، دار المريح للنشر، الرياض، 2003، ص21.

⁵ نفيسة حجاج، "أثر الاستثمار في تكنولوجيا المعلومات والاتصال على الأداء المالي (2010-2014)" دراسة حالة عينة من المؤسسات البترولية الجزائرية"، أطروحة دكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة قاصدي مرياح ورقلة، 2017، ص ص18-19.

الفصل الثالث: أداء المؤسسات الاقتصادية

- يساعد على إيجاد نوع من المنافسة بين الأقسام والإدارات والمنظمات المختلفة مما يؤدي إلى تحسين أدائها، ومساعدة المسؤولين على اتخاذ القرارات التي تحقق الأهداف من خلال توجيه نشاطاتهم نحو المجالات التي تخضع للقياس والحكم؛
 - على المستوى المالي، فإن تقييم الأداء ينصب على التأكد من توفر السيولة ومستوى الربحية في ظل كل من قرارات الاستثمار والتمويل وما يصاحبهما من مخاطر، بالإضافة إلى توزيعات الأرباح في إطار السعي لتعظيم القيمة الحالية للمنظمة، باعتبار أن أهداف الإدارة المالية هو تعظيم القيمة الحالية للمنظمة والمحافظة على سيولة المؤسسة لحمايتها من خطر الإفلاس والتصفية، وتحقيق العائد المناسب على الاستثمار؛
 - يوفر قياساً لمدى نجاح المنظمة فالنجاح مقياس مركب يجمع بين الفعالية والكفاءة في تعزيز أداء المنظمة لمواصلة البقاء والاستمرار¹؛
 - يظهر مدى إسهام المنظمة في عملية التنمية الاقتصادية والاجتماعية، من خلال تحقيق أكبر قدر من الإنتاج بأقل التكاليف والتخلص من عوامل الضياع في الوقت والجهد والمال مما يؤدي إلى خفض أسعار المنتجات، ومن ثم تنشيط القدرة الشرائية وزيادة الدخل القومي؛
 - الكشف عن التطور الذي حققته المنظمة في مسيرتها نحو الأفضل أو نحو الأسوأ، وذلك عن طريق نتائج الأداء الفعلي زمنياً في المنظمة من مدة لأخرى، ومكانياً بالمنظمات المماثلة الأخرى²؛
 - تقييم الأداء يظهر التطور الذي حققته المنظمة خلال مسيرتها سواء نحو الأفضل أو نحو الأسوأ؛
 - يساعد تقييم الأداء على اكتشاف الفرص الاستثمارية³؛
- يتضح مما سبق أن عملية تقييم الأداء المالي تعتبر من أهم دعائم رسم السياسات العامة على مستوى المنظمات، كونها تساهم في تشخيص المشكلات ومعرفة مواطن القوة والضعف واتخاذ القرارات سواء للتطوير أو للاستثمارات أو عند إجراء تغييرات جوهرية مثل غزو أسواق جديدة، تغيير منتجات وغيرها.

¹ Laurent Belanger, André Petit, Jean-Louis Bergeron: « une approche globale et intégrée », 3^{ème} édition, Québec : édition Gaétan Morin , 1984, pp.175-176.

² حمزة محمود الزبيدي، "التحليل المالي (تقييم الأداء والتنبؤ بالفشل)، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2000، ص 84.

³ حمزة بوكفة، "تقييم الأداء المالي للمؤسسة الاقتصادية باستخدام مؤشرات هيكل رأس المال -دراسة حالة مؤسسة محلية لصناعة المشروبات والعصائر-، مجلة الاقتصاد الصناعي، المجلد 12، العدد 01، 2020، ص 217.

الفصل الثالث: أداء المؤسسات الاقتصادية

الفرع الثاني: خطوات تقييم الأداء المالي

ويمكن إجمال المراحل الأساسية لتقييم الأداء المالي بما يلي:

- جمع البيانات والمعلومات الإحصائية: حيث تتطلب عملية تقييم الأداء توفير البيانات والمعلومات والتقارير اللازمة لحساب النسب والمعايير المطلوبة خلال فترة معينة¹؛
- تحليل ودراسة البيانات والمعلومات الإحصائية: للوقوف على مدى دقتها وصلاحيتها لحساب المعايير والنسب والمؤشرات اللازمة لعملية تقييم الأداء حيث يتعين توفير مستوى من الموثوقية والاعتمادية في هذه البيانات²؛
- إجراء عملية التقييم: باستخدام النسب والمعايير الملائمة للنشاط الذي تمارسه المنظمة على أن تشمل عملية تقييم النشاط العام للمنظمة أي جميع أنشطة مراكز المسؤولية فيها بهدف التوصل إلى حكم موضوعي ودقيق يمكن الاعتماد عليه؛
- اتخاذ القرار المناسب عن نتائج التقييم: في كون نشاط المنظمة المنفذ كان ضمن الأهداف المخططة وإن الانحرافات التي حصلت في النشاط قد حصرت جميعها، وحددت أسبابها ووضع الخطط لسير نشاط الوحدة نحو الأفضل في المستقبل³.

الفرع الثالث: مؤشرات تقييم الأداء المالي

تعتبر مؤشرات الأداء المالي من أهم الأدوات التي تعتمد عليها الإدارة في تحليل قوائمها المالية لمعرفة مدى سلامة مركزها المالي وربحية المنظمة، وكذا معرفة نقاط القوة وتعزيزها ومعرفة نقاط الضعف ومعالجتها، وتنقسم مؤشرات تقييم الأداء المالي إلى مؤشرات التوازن المالي، مؤشرات النسب المالية⁴. يعتبر استخدام النسب المالية في قياس وتقييم الأداء المالي لنشاط ونتائج أعمال المنظمات من أقدم طرق التقييم، وتستند هذه الطريقة على أساس أن أي رقم مالي ضمن القوائم المالية لا يدل بمفرده عن شيء إن لم ينسب إلى رقم آخر، فالنسب المالية هي علاقة بين رقمين ونتائج هذه المقارنة لا قيمة له إلا إذا قورن بنسبة أخرى مماثلة، تسمى بالنسبة المرجعية وعلى ضوء عملية المقارنة يمكن تقييم الموقف⁵.

¹ إدريس ثابت عبد الرحمان، المرسي جمال الدين محمد، "الإدارة الإستراتيجية- مفاهيم ونماذج تطبيقية"، الدار الجامعية، الإسكندرية 2006، ص.487.

² عبد الرحمن محمد سليمان رشوان، " دور استخدام نسب التحليل المالي في تقييم الأداء المالي لقطاع البنوك والخدمات المالية المدرجة في بورصة فلسطين"، مجلة الدراسات المالية والمحاسبية والإدارية، المجلد 05، العدد 01، 2018، ص.282.

³ Humbert Hessa, Elisabeth lessa, « gestion de l'information », paris :édition litec, 1995, p.20.

⁴ مؤيد راضي خنفر، غسان فلاح المطارنة، "القوائم المالية مدخل نظري وتطبيقي"، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، الأردن، 2006، ص.129.

⁵ عبد الغفار حنفي، "تقييم الأداء المالي ودراسة الجدوى"، الدار الجامعية، الإسكندرية. 2009، ص.51.

الفصل الثالث: أداء المؤسسات الاقتصادية

عند تحليل الوضع المالي يمكن استخدام عدد ضخم من المعايير والنسب المالية المختلفة، نظرا لاختلاف المنظمات باختلاف فروع نشاطها وأحجامها وانتماءاتها القانونية، حيث يؤدي إلى التفاوت في أهمية نفس النسبة من منظمة إلى أخرى، وباختلاف الأسباب المنطقية التي تستدعي نوعا معينا من النسب عند تحليل رقم معين، ويضاف إلى ذلك أن أنواع البيانات والمعلومات المتاحة تحد أحيانا من طبيعة التحليل، ونظرا لأن نتيجة كل تحليل تستخدم لأغراض متنوعة بواسطة مجموعات مختلفة من الإداريين داخل المنظمة¹.

وبالرغم من تنوع وتعدد مداخل التحليل المالي إلا أنه من الممكن تصنيف النسب المالية إلى مجموعات رئيسية تتمثل في نسب السيولة، نسب المديونية، نسب الربحية، نسب النشاط. وفي دراستنا سنتناول المؤشرات التي تم الاعتماد عليها في أداء المؤسسات الاقتصادية محل الدراسة. أولا. نسب الربحية: إن الربحية تؤثر النتيجة النهائية لجميع الجهود والأنشطة لأداء المنظمة، وهي المقياس الكلي للأداء المالي، تعطي مؤشرات عن مدى قدرة المنظمة على توليد الأرباح من المبيعات أو من الأصول المستثمرة²، لذلك فإن نسب الربحية يمكن اعتبارها النسب الأساسية والتي تمثل أقوى معيار في الحكم على الأداء الكلي للمنظمة، وكما تهتم نسب الربحية الإدارة فإنها تهتم أيضا المستثمرين أو الملاك والمقرضين من أصحاب القروض طويلة الأجل. ومن نسب الربحية نذكر ما يلي³:

الجدول(1-3): عرض مؤشرات الربحية

¹ سليمان بن بوزيد، "استخدام مخرجات تحليل القوائم المالية في قياس أداء البنوك التجارية والتنبؤ بالتعثر المصرفي(أطروحة دكتوراه)"، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد بوضياف – المسيلة، 2017، صص15-16.

² فهد مصطفى الشيخ، "التحليل المالي"، دار سيما فينونسيان، فلسطين، الطبعة الأولى، 2008، ص41.

³ البشير زبيدي، يحي سعيدي، " جودة التقارير المالية ودورها في تقييم الأداء المالي(دراسة حالة مجمع صيدال)"، مجلة الدراسات الاقتصادية والمالية، المجلد02، العدد09، 2016، ص95.

الفصل الثالث: أداء المؤسسات الاقتصادية

مؤشرات الربحية		
اسم المؤشر	علاقة حساب المؤشر	تفسيرات المؤشرات
نسبة هامش الربح الإجمالي	النتيجة الإجمالية/ رقم الأعمال الصافي	يتم من خلالها قياس قدرة المؤسسات على تحقيق أرباح من النشاط الرئيسي كنشاط الإيجار في البضائع في المؤسسات التجارية
نسبة هامش الربح الصافي	النتيجة الصافية/ رقم الأعمال الصافي	تعكس هذه النسبة مدى كفاءة الإدارة في الحصول على الأرباح من خلال رقم المبيعات، وتشير النسبة المرتفعة إلى قدرة المؤسسة على الإنتاج بتكلفة منخفضة نسبياً
نسبة العائد على حقوق الملكية	النتيجة الصافية/ حقوق الملكية	حيث يقيس كفاءة الإدارة في استغلال أموال الملاك وقدرتها على توليد الأرباح، وكلما زادت قيمة هذا المعدل كلما عبرت عن كفاءة الإدارة في استغلال أموال الملاك لضمان عائد مرضي لهم
معدل العائد على الاستثمار	النتيجة الصافية/ إجمالي الاستثمار	يوضح هذه المعدل مدى قدرة المؤسسة على تحقيق عائد على جميع مصادر الأموال المستثمرة سواء كان مصدرها المساهمين أو من مصادر خارجية
نسبة العائد على إجمالي الأصول	النتيجة الصافية/ مجموع الأصول	تعبر عن قدرة المؤسسة في استخدام أصولها في توليد الربح، كلما ارتفعت دل على كفاءة المؤسسة في استغلال أصولها

المصدر: محمد البشير بن عمر، أحمد نصير، غانية نذير، "تحليل مؤشرات الأداء المالي في المؤسسة الاقتصادية حالة المجمع الصناعي صيدال في الفترة (2010-2013)"، مجلة دراسات متقدمة في المالية والمحاسبة، المجلد 01، العدد 01، 2018، ص 173.

من خلال الجدول (3-1) يمكن القول بأن نسب الربحية العلاقة بين الأرباح التي تحققها المنظمة والاستثمارات التي ساهمت في تحقيق هذه الأرباح.

ثانياً. نسب النشاط: تهتم نسب النشاط بقياس مدى فعالية المنظمة في استخدام مواردها المالية المتاحة لها والرقابة عليها، وتتضمن المقارنات بين مستوى المبيعات والاستثمارات في الأصول المختلفة، وقدرة المنظمة على تصريف البضاعة المشتراة بغرض البيع، كذلك مقدرة إدارة المنظمة على تحصيل الديون من العملاء¹.

¹ موسى بن البار، أمين بوساق، " نموذج مقترح لتقييم الأداء المالي للمؤسسات الاقتصادية عينة من المؤسسات الناشطة بالمنطقة الصناعية بالمسيلة"، مجلة البحوث في العلوم المالية والمحاسبة، المجلد 04، العدد 01، 2016، ص 66.

الفصل الثالث: أداء المؤسسات الاقتصادية

الجدول (2-3): عرض مؤشرات النشاط

مؤشرات النشاط		
اسم المؤشر	علاقة حساب المؤشر	تفسيرات المؤشرات
معدل دوران إجمالي الأصول	رقم الأعمال / إجمالي الأصول	توضح هذه النسبة عدد المرات التي تتحول فيها الأصول إلى رقم الأعمال
معدل دوران الأصول الثابتة	رقم الأعمال / الأصول الثابتة	يشير معدل دوران الأصول غير الجارية إلى مدى كفاءة المؤسسة في استخدام الأصول الثابتة الخاصة بالمؤسسة لتوليد رقم الأعمال.
معدل دوران الأصول المتداولة	رقم الأعمال / الأصول المتداولة	يشير معدل دوران الأصول الجارية إلى مدى كفاءة المؤسسة في استخدام الأصول الجارية في توليد رقم الأعمال
معدل دوران المخزون	تكلفة البضاعة المباعة / رصيد المخزون	يساعد هذا المعدل على معرفة سرعة تدفق الأموال خلال المخزون السلعي
معدل دوران الذمم	صافي المبيعات / الذمم	وتستخدم هذه النسبة كمؤشر للحكم على كفاءة المؤسسة في تحصيل ديونها
فترة التحصيل	360 / معدل دوران الذمم	—

المصدر: موسى بن البار، أمين بوساق، " نموذج مقترح لتقييم الأداء المالي للمؤسسات الاقتصادية عينة من المؤسسات الناشطة بالمنطقة الصناعية بالمسيلة"، مجلة البحوث في العلوم المالية والمحاسبة، المجلد 04، العدد 01، 2016، ص 66.

نلاحظ من خلال الجدول (2-3) أن هذه النسب تستخدم لتقييم مدى نجاح إدارة المنظمة في إدارة أصولها وتقيس مدى كفاءتها في استخدام الموارد المتاحة في اقتناع الأصول، ومدى قدرتها على الاستخدام الأمثل لهذه الأصول وتحقيق أكبر حجم ممكن من المبيعات.

ثالثا. نسب السوق:

تساعد هذه النسب المستثمرين الحاليين والمحتملين الذين يتعاملون في الأسواق المالية في التعرف على الاتجاهات السوقية للأسهم، حيث يشير الارتفاع في قيمة هذه المؤشرات في السوق المالي إلى تمتع المنظمة بجوانب القوة، أما انخفاضها يشير إلى انخفاض في الأداء، وتقدم هذه النسب تصورا تحليليا عما يهتم به الملاك والمستثمرين فيها من خلال تقييم للأداء الماضي والمستقبلي للمنظمة، وتحديد إمكانية الاستثمار فيها¹. ومن أهم النسب هي¹:

¹البشير زيدي، "مرجع سبق ذكره"، ص 145.

الفصل الثالث: أداء المؤسسات الاقتصادية

الجدول(3-3): عرض مؤشرات السوق

مؤشرات السوق		
اسم المؤشر	علاقة حساب المؤشر	تفسيرات المؤشرات
عائد السهم العادي	(الربح الصافي - توزيعات الأسهم) المتأثرة ÷ عدد الأسهم العادية	تعد هذه النسبة مؤشرا ماليا يعكس شكل الأداء الذي مارسته إدارة المؤسسة لتعظيم قوتها في السوق
نسبة القيمة السوقية للسهم إلى قيمته الدفترية	القيمة السوقية للسهم ÷ القيمة الدفترية	تبين هذه النسبة مقدار النمو بالقيمة السوقية بالمقارنة مع القيمة الدفترية
نسبة السعر السوقي للسهم إلى الربح لكل سهم	سعر السهم العادي في السوق ÷ الربح لكل سهم عادي	تمثل هذه النسبة عدد المرات التي يستلم فيها المستثمر الربح لتبرير السعر المدفوع في السهم
عائد التوزيعات للسهم	حصة السهم من الأرباح الموزعة ÷ السعر السوقي للسهم	تساعد هذه النسبة في الحكم على إمكانية الاستثمار مستقبلا في المؤسسات التي لها عائد السهم أفضل في السوق المالي

المصدر: مؤيد راضي خنفر، غسان فلاح المطارنة، "تحليل القوائم المالية"، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، 2006، ص146-147.

نلاحظ من خلال الجدول(3-3) أن هذه النسب تساعد المستثمرين الحاليين والمحتملين الذين يتعاملون في الأسواق المالية في التعرف على الاتجاهات السوقية للأسهم، كما تساعد تصورا تحليليا عما يهتم به الملاك والمستثمرين فيها من خلال تقييم للأداء الماضي والمستقبلي للمنظمة.

تناولت العديد من الدراسات أثر رأس المال الفكري على الأداء المالي للمنظمات، والتي وضحت وجود اتفاق نوعا ما على مجموعة من المؤشرات التي تمثل نقاط تقاطع بين أغلب الدراسات، والتي نوجزها في الجدول الموالي.

¹ مجدي الجعبري، "التحليل المالي المتقدم"، دار الحكمة للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر، 2014، ص ص139-140.

الفصل الثالث: أداء المؤسسات الاقتصادية

جدول رقم (3-4): مؤشرات الأداء المالي التي تم الاعتماد عليها في دراسة رأس المال الفكري

GR	M/B	ATO	EPS	ROI	ROE	ROS	ROA	الكاتب والسنة
					X			(Iqbal&Zaib, 2017)
			X					(Hayati&Wati&Putra,2015)
			X	X	X	X	X	(Elisabeth Albertini & Fabienne Berger-Remy,2019)
							X	(L.-C. Hsu and C.-H. Wang,2010)
					X		X	(Ozkan, Cakan ,Kayacan, 2017)
					X		X	(Goh, Mondal&Ghosh, 2012)
					X		X	(Teck Poh, Kilicman&iIbrahim, 2018)
			X		X		X	(Eko Santoso,2011)
							X	(Tasawar NAWAZ,2015)
							x	(Opazo& Gonzalez,2010)
							x	(Hadeel. Al-Amarneh,2021)
					x		x	(Xu & Zhang, 2021)
	X		X				X	(Kasoga ,2020)
	X				X		X	(Neves .Proenca 2010)
						X	X	(مفتاح ورزقي، 2015)
					X	X		(أبو الهيجاء وآخرون، 2018)
X					X		X	(Saeed&Shekoofeh& Mahnaz, 2013)
X	X				X		X	(Dimitrios&Dimitrios &Charalampos& Theriou,2019)
	X	X			X		X	(Pal &Sushila, 2012)
			X	X		X		(Rehman&ilyas& Ur rehman,2011)
2	4	1	5	2	12	4	17	التكرار

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على الدراسات السابقة

الفصل الثالث: أداء المؤسسات الاقتصادية

نلاحظ من الجدول رقم(3-4) أن هناك عدة مؤشرات متبناة من طرف العديد من الباحثين والكتاب، ولكن هناك بعض المؤشرات التي لقيت اتفاق من طرف الباحثين حيث يمكن ترتيب هذه المؤشرات حسب نسبة الاتفاق كما يلي: العائد على الأصول(85%)، العائد على حقوق الملكية (60%)، العائد على السهم (25%)، العائد على المبيعات (20%)، القيمة السوقية إلى القيمة الدفترية(20%)، العائد على الإستثمار (10%)، نمو المبيعات، دوران الأصول(5%).

بناء على نتائج الجدول السابق وبالاستناد إلى كثرة وتنوع مؤشرات الأداء المالي المعتمدة في الأبحاث والدراسات، بالإضافة إلى وجود نقاط مشتركة بين هذه البحوث فإن دراستنا سوف تعتمد على المؤشرات التي حصلت على أعلى نسبة اتفاق وهي كالأتي: العائد على الأصول، العائد على حقوق الملكية، العائد على السهم، العائد على المبيعات.

الفصل الثالث: أداء المؤسسات الاقتصادية

المبحث الثاني: الأداء التسويقي

يعتبر الأداء التسويقي هو أحد المواضيع التي حظيت باهتمام كبير من الباحثين والمفكرين والمسيرين والأطراف المعنية داخل المنظمة بصفقتها السبيل الوحيد للحفاظ على بقاء المنظمة استمراريتهما. والتي تحدد درجة تطور المنظمات وكفاءتها، وعليه سوف نتناول في هذا المبحث المفاهيم الرئيسية للأداء التسويقي من خلال مفهومه وأهميته، وكذا تقييمه وأهم المؤشرات التي يمكن تقييمها به.

المطلب الأول: مفهوم الأداء التسويقي

تقضي متطلبات السوق والتنافس الشديد بين المنظمات الاقتصادية على المستوى المحلي والعالمي أن ترفع هذه المنظمات من مستواها في الأداء التسويقي الذي له دور كبير في تحقيق أهدافها، لذا عرض الباحثين العديد من المفاهيم حول الأداء التسويقي والتي نخص بالذكر منها: يعرف بأنه مدى مساهمة وظيفة التسويق في المنظمة بتحقيق أهداف المنظمة، فهو الجهود التي يبذلها رجال التسويق والقائمين عليه في عملية التسويق مستخدمين كل السبل والوسائل التي من شأنها إنجاح عملية التسويق¹.

كما أن الأداء التسويقي هو قدرة المنظمة على إشباع وإرضاء زبائنهم من خلال تقديم خدمات تتلائم مع حاجاتهم وتتطابق مع ما كانوا ينتظرونه، مع الاستمرار في مراقبة المنافسين والأخذ بعين الاعتبار ردود أفعالهم، وكذلك تحقيق النتائج التسويقية المطلوبة من الأرباح، والمبيعات، والحصة السوقية، وكل ذلك في ظل اتصال يتضمن مزيجا ترويجيا متكاملًا²

وهو أيضا مجموع النتائج المترتبة على الأنشطة والممارسات التي تقوم بها المنظمة، والتي يتوقع منها أن تقابل الأهداف المخططة والموضوعة³.

كذلك " هو شريان الحياة في المنظمة الذي يغذيها، وهو مصدر استمرار المنظمة وبقائها فهو بمثابة المخرجات والأهداف التي تطمح المنظمة في الحصول عليها من خلال القيام بالأنشطة التسويقية المختلفة خلال فترات زمنية محددة، والتي لها دور هام في عمل المنظمة وقدرتها على المنافسة في دنيا الأعمال في ظل المنافسة الشرسة التي تتعرض لها المنظمات اليوم في الأسواق المعاصرة"⁴.

¹ خالد خالفي، "دور نظام المعلومات التسويقي في تحسين الأداء التسويقي"، مجلة الإدارة والتنمية للبحوث والدراسات، العدد 05، 2014، ص 215.

² سامر قاسم، "دور الرضا الوظيفي في تحسين الأداء التسويقي"، مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية، المجلد 40، العدد 02، 2018، ص 390.

³ ليث سلمان الربيعي، أسعد محمد المحاميد، أسامة الشبخلي، العدوان سامي سمير، "أثر إدارة معرفة الزبون وتطوير الخدمات الجديدة في الأداء التسويقي"، مجلة الجامعة الأردنية، المجلد 14، العدد 02، 2014، ص 281.

⁴ سامر قاسم، "مرجع سبق ذكره"، ص 391.

الفصل الثالث: أداء المؤسسات الاقتصادية

ويتضح مما سبق أن الأداء التسويقي هو الترجمة الحقيقية لأداء وربحية واستمرارية المنظمة وهو ما يعكس نجاح المنظمات أو فشلها.

الفرع الأول: أهمية الأداء التسويقي

يتضمن الأداء التسويقي للمنظمة العديد من الأهداف المراد تحقيقها من المنظمة، التي تشكل عاملا رئيسا في نجاح أو فشلها على صعيد بيئتها الداخلية أو بيئتها الخارجية وعلى المدى الزمني الطويل أو القصير. ويرى (Davis ;et al ;2003) أن الأداء التسويقي يمثل عنصرا أساسا لنجاح المنظمة، وبدون الأداء التسويقي فإن المنظمات لا تستطيع أن تقيم أدائها مع المنافسين، فضلا عن توفير البيانات الضرورية لمختلف المستويات الإدارية لغرض اتخاذ القرارات المناسبة. وتكمن أهمية فهم الأداء التسويقي بصفة عامة في عدة مجالات أهمها¹:

- المساعدة في فهم المشكلات وحلها في إدارة التسويق؛
- المساعدة على تفهم الفرد وإدراكه لعملية التسويق؛
- كيفية إنجاز الأعمال وتحسين الأداء التسويقي؛
- معرفة حقوق الفرد وواجباته اتجاه الشركة؛
- المساعدة في التعرف على الفرص المتاحة للتقدم في الإدارة؛
- كونه يمثل محورا أساسا لنجاح الشركات وفشلها في تنفيذ إستراتيجيتها وقراراتها؛
- عدم وجود معايير متفق عليها من قبل الكتاب يمكن اعتمادها لتفسير الجوانب كافة المتعلقة بأداء المنظمة.

يتضح مما سبق أن أهمية الأداء التسويقي تتمثل في أنه يعكس مقدار نجاح المنظمة أو فشلها، وذلك عن طريق سعيها لتحقيق الأهداف المتمثلة بالبقاء والتكيف مع متغيرات البيئة، وخاصة أن المنظمات المعاصرة باتت تواجه بيئة سريعة التغير في متطلباتها ومواردها، وفي حجم الطلب والتنوع في مواصفاته، زيادة على ذلك المنافسة الحادة في الأسواق وذلك باستخدام مقاييس الأداء التسويقي للمنظمة.

¹ أكرم أحمد الطويل، علي وليد العبادي، "إدارة سلسلة التجهيز وأبعاد إستراتيجية العمليات والأداء التسويقي"، دار حامد للنشر والتوزيع، عمان، 2013، صص 118-119.

الفصل الثالث: أداء المؤسسات الاقتصادية

المطلب الثاني: مكونات الأداء التسويقي

إذا كانت مكونات الأداء الكلي للمنظمة في الكفاءة، الفعالية، الإنتاجية، والتنافسية، فإن الأداء التسويقي كجزء منه توجد له نفس المكونات أيضا، ولكن سوف تقتصر في دراستنا على الكفاءة التسويقية والفعالية التسويقية).

أولا. الكفاءة التسويقية:

لقد اقترن مصطلح الكفاءة في المنظمة الاقتصادية بالتكاليف، والتسويق يعتبر من أهم أنشطة المنظمة في الوقت الحالي مما يعني زيادة التكاليف على هذا المستوى، والمتمثلة في تصميم المنتجات، تسعيرها، الترويج لها وتوزيعها وفي هذا الإطار تعرف الكفاءة التسويقية على أنها "الاستخدام الأمثل للمدخلات للحصول على أفضل المخرجات".¹

إن تخفيض تكلفة المدخلات ومراعاة تأمين وتحقيق قناعة الزبون ورضاه هي وسيلة مهمة لزيادة الكفاءة التسويقية، فالهدف المنتظر هو تقليل تكاليف المدخلات وتحسين المخرجات، يمكن التعبير عنها بالعلاقة التالية:²

الكفاءة التسويقية = المخرجات (تقديم السلع والخدمات)
عند الحاجة/المدخلات (موارد التسويق)

ثانيا. الفعالية التسويقية:

على الرغم من إجماع الكتاب والباحثين على أهمية الفعالية بوصفها أحد مقاييس الأداء التسويقي، إلا أنهم يتباينون في تحديد مفهومها، فعرفها (Stair; 2009) بأنها قدرة أي نظام على إنجاز الأهداف المقررة. ويعرفها بعض الباحثين بأنها القدرة على تحقيق الأهداف في شكل زيادة حجم المبيعات والحصة السوقية وتحقيق رضا الزبائن وتنمية الموارد البشرية وتحقيق النمو المرغوب للمنظمة. ويمكن قياس الفعالية التسويقية بالنسبة التالية:³

الفعالية التسويقية = النتائج المحققة (الأهداف)
المسطرة/المدخلات

¹ صالح بن نوار، "فعالية التنظيم في المؤسسات الاقتصادية"، مخبر علم الاجتماع والاتصال للبحث والترجمة، قسنطينة، الجزائر، 2006، ص 197.

² علاء فرحان طالب، "إستراتيجية المحيط الأزرق والميزة التنافسية المستدامة الأردن"، دار حامد، عمان، 2012، ص 30.

³ علاء غرابوي، محمد عبد العظيم، إيمان شقير، "التسويق المعاصر"، الدار الجامعية، الإسكندرية، مصر، 2007، ص 229.

الفصل الثالث: أداء المؤسسات الاقتصادية

مما تجدر الإشارة إليه وجود تقارب بين مفهوم الكفاءة التسويقية والفعالية التسويقية، إلا أنه يمكن الإشارة إلى أن المنظمة قد تتميز بالفعالية في تحقيق أهدافها التسويقية لكنها لا تتسم بالكفاءة في استخدام مواردها، كما قد يحدث العكس، إلا أن الكفاءة تعتبر عنصر هاما لبلوغ الفعالية، وعلى هذا الأساس وجب تحقيق مستوى مرضي من الكفاءة والفعالية معا حتى تتمكن من الوصول إلى أداء جيد للوظيفة التسويقية.

ثالثا. الإنتاجية التسويقية:

يصعب في وظيفة التسويق فصل الكفاءة عن الإنتاجية إلا أنه يشار إلى الإنتاجية التسويقية على أنها مهارة إدارة التسويق في استخدام الموارد والوسائل مع تحقيق نتائج تسويقية عالية ويعبر عنها بالعديد من المؤشرات كالربحية، المبيعات، والحصة السوقية، حصة الزبائن الأوفياء، رأس مال الزبائن، محفظة الزبائن¹.

رابعا. التكيف:

التكيف قدرة المنظمة على التفاعل بشكل إيجابي مع تغيرات البيئة المحيطة، ويتم قياسها عن طريق نجاح المنتجات التي تقدمها المنظمة للأسواق، ومدى نجاحها مقارنة مع منتجات المنافسين، ونسبة المنتجات التي تم تقديمها إلى الأسواق خلال نفس الفترة².

المطلب الثالث: مؤشرات قياس الأداء التسويقي

يعتبر الأداء التسويقي متغير متعدد الأبعاد، بحيث تنوع مؤشرات قياسه بين المؤشرات المالية وغير المالية، المؤشرات الداخلية والمؤشرات الخارجية، لكن رغم هذا الاختلاف، تعتبر مكملة لبعضها البعض، ولقد اتفق مجموعة من الباحثين على أن أبعاد الأداء التسويقي تتمثل في: الكفاءة التسويقية، إدارة علاقات الزبائن، التناسق الداخلي، سلسلة التجهيز، رأس المال الثقافي وإدارة موجودات أساسها المعرفة. كما اعتبر (الربعاوي والشويبي، 2014) أن قياس الأداء التسويقي يكون من خلال: مؤشر الحصة السوقية، رضا الزبون، ولاء الزبون، قيمة الزبون³. وهناك دراسات أخرى اعتبرت أن أبعاد الأداء التسويقي، تتمثل في الحصة السوقية، الربحية، العملاء، دورة حياة المنتج، الكفاءة.

¹ مريم طالب، "أهمية تطبيق التسويق بالعلاقات في الارتقاء بمستوى الأداء التسويقي للمؤسسة"، مجلة الاقتصاد الصناعي، المجلد 06، العدد 02، 2016، ص 575.

² خالد خالفي، "دور نظام المعلومات التسويقية في تحسين الأداء التسويقي"، مجلة الإدارة والتنمية للبحوث والدراسات، العدد 05، 2014، ص 217.

³ سعدون حمود جثير الربيعاوي، حيدر عبد الواحد الشويبي، "أثر المعرفة السوقية في تحسين الأداء التسويقي: دراسة تطبيقية في شركات الاتصال للهاتف المحمول في العراق"، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد 20، العدد 76، 2014، ص 62-63.

الفصل الثالث: أداء المؤسسات الاقتصادية

كذلك قدم (sullivan & Abela, 2007) تصنيفا شاملا لأبعاد قياس الأداء التسويقي، تمثلت في التكامل بين المؤشرات المالية والغير المالية، ويمكن توضيح ذلك من خلال ما وضحه (Clark) كنموذج لمؤشرات الأداء التسويقي بالمنظمات¹.

- مقاييس المخرجات غير المالية: الحصة السوقية، رضا الزبون، ولاء الزبون، مساهمة العلامة؛
- مقاييس المخرجات المالية: الربح، إيراد المبيعات، التدفق النقدي، الحصة السوقية؛
- مقاييس المتعددة الأبعاد: التدقيق التسويقي، الكفاءة والفاعلية، التحليل متعدد المتغيرات؛
- مقاييس المدخلات: التدقيق التسويقي، التوجه التسويقي.

في حين يعتبر مقياس الكفاءة والفاعلية أحد المقاييس الأكثر شيوعا في اقتصاديات الأعمال، من خلال مقارنة المخرجات الملاحظة مع المخرجات المراد الحصول عليها، وهو ما يوضحه الجدول التالي:

الجدول(3-5): قائمة ببعض مقاييس الأداء التسويقي

المؤلف	المقاييس
مقاييس النتائج المالية	
Sevin(1965) ;Goodman(1972)	الربح
Feder(1965)	عائد المبيعات
Buzzell and chussil(1985) ; day and fechey(1988)	التدفق النقدي
مقاييس النتائج غير المالية	
Buzzel and Gale(1987) ;Jacobson(1988) ; Szymanzki et autre(1993)	الحصة السوقية
Walker and Ruekert(1987) ; Bhargava et autre(1994)	المرونة
Oliva et al(1992) ;peterson and wilson(1992) ;Anderson and sullivan(1993) ; selnes(1993) ;Fornell(1996) ; Andersn et al(1997)	رضا العملاء
Oliva et al(1992) ; Anderson and sullivan(1993) ; selnes(1993) ;Teas(1993) ;Dick(1994) ;Reichheld(1994) ;Teas and	ولاء العملاء
Barwise(1993) ;Keller(1993) ;Aaker and Jacobson(1994) ;Ambler and Barwise(1998) ;Simon and sullivan(1993) ;Lasseret al(1995)	قيمة العلامة التجارية
مقاييس المدخلات	
Piercy(1986) ;Srivastava et al(1998) ;	موجودات التسويق
Kotler(1977) ;Brownlie (1996) ; Rothe et al(1997)	صلاحية التسويق
مقاييس متعددة	
Kotler(1977) ;Bonoma and Clark(1988) ;Dunn et al(1994)	الكفاءة
Walker and Ruekert(1987) ; Sheth and Sisodia(1995)	الفاعلية
Bhargava et al (1994) ;Spriggs(1994)	تحليل التنوع

¹ Don o'sullivan, andrew Abela,«Marketing Performance Measurement Ability and firm performance »,journal if marketing,volume71,issue01,2007,p252.

الفصل الثالث: أداء المؤسسات الاقتصادية

Source: Don o'sullivan, andrew Abela, « Marketing Performance Measurement Ability and firm performance » journal if marketing, volume 71, issue 01, 2007, p. 253

من خلال الجدول (3-5) يتضح أن اهتمت المنظمات بمفهوم الأداء التسويقي باعتباره مدخلا لتحقيق النمو والاستقرار فتحاول أن تجد وحدة قياس مناسبة لتقييمه، إلا أن معظم المنظمات ركزت على تقييم أدائها التسويقي بالاعتماد على مؤشرات مالية على أنها المقياس الحقيقي للحكم على فعاليته باعتبارها الأهم في التقييم وسنورد فيما يلي أهم هذه المؤشرات:

أولاً. نمو المبيعات:

يرى (توفيق، 2008) أن المبيعات هي ما يقدم من منتجات (سلع وخدمات) من قبل المنتجين والبائعين إلى المشتري بعد نجاح عملية البيع بين الطرفين والتي تمثل عملية تبادل المنافع بين البائع والمشتري بعد دفع قيمة ما يباع من قبل المشتري إلى البائع وعن قناعة تامة بينهما، ويتوجب على المنظمة أن تحافظ على مستوى مبيعاتها أو تزيدها وبخاصة إذا ما كان هامش الربح للوحدة الواحدة قليل بهدف تحقيق أرباح مقبولة، وأشار إلى عدة خيارات إستراتيجية لتعظيم حجم المبيعات هي دخول أسواق جديدة، تطوير السوق، وتطوير المنتج، وتوسيع السوق، واختراق السوق، وتأتي أهمية المبيعات من خلال دورها في مساعدة المنظمة وإدارة التسويق على تلبية حاجات ورغبات الزبائن، استغلال الموارد المتاحة لدى المنظمة¹.

ويمكن التعبير عن نمو المبيعات في المعادلة التالية:

نمو المبيعات: رقم أعمال السنة n - رقم أعمال السنة n-1 / رقم أعمال السنة n-1

ثانياً. الحصة السوقية:

الحصة السوقية "تمثل المقياس الأفضل لقياس الأداء التسويقي لمنظمات الأعمال التي نتعرف من خلالها على ربحية المنظمة وقدرتها على تحقيق أهدافها فالحصة السوقية تعرف بكونها مؤشراً قويا للتدفق النقدي والربحية" وذكر (مالك، 2007) "إن المنظمات الأعمال تحاول الحصول على الحصة السوقية الكبرى من خلال زيادة حجم مبيعاتها بالنسبة لحجم مبيعات المنافسين من خلال جودة

¹ عبد الأمير حميد شكر، بلال إبراهيم صديق، "أثر المعرفة التسويقية على الأداء التسويقي في بعض المؤسسات الخدمية لمدينة بغداد"، مجلة كلية الإدارة والاقتصاد للدراسات الاقتصادية والإدارية والمالية، المجلد 12، العدد 03، 2020، ص 109.

الفصل الثالث: أداء المؤسسات الاقتصادية

المنتجات أو تخفيض الأسعار". ويرى¹ (البكري والرحومي، 2008) أن الحصة السوقية "هي تعبير لمدى القوة التأثيرية للمنظمة وحجم نشاطها في الصناعة ذاتها التي تعمل بها قياسا بالمنافسين الآخرين". وبين (كوتلر آرمسترونج، 2009) أنه في الكثير من الأسواق تعني الزيادة الصغيرة في حصة السوق زيادة كبيرة جدا في المبيعات، مثال ذلك سوق الكاميرات الرقمية في الولايات المتحدة تناظر الزيادة 1% في حصة السوق 60 مليون دولار". وفي السياق ذاته يمكن أن تستخدم الحصة السوقية للتنبؤ بالمبيعات المنظمة المستقبلية، ومقارنة الوضع السوقي الفعلي بيم الماركات المنافسة، ويمكن أن يختلف تحديد الحصة السوقية اعتمادا على استخدام الوحدات النقدية، أو وحدات المبيعات بسبب اختلاف الأسعار بين المنافسين".

وتعتبر المنظمة التي تحصل على أكبر حصة سوقية منظمة رائدة تقود إلى تغيرات في الأسعار أو تقديم منتجات جديدة أو إدخال تكنولوجيا حديثة في السوق، وتحقيق تغطية سوقية لمنتجاتها. وتقوم المنظمة باقتناص الفرص التي تؤدي إلى زيادة أرباحها، كما تسهم في زيادة القيمة التي لها الأثر الكبير لدى المجهزين وأصحاب المصالح، وأساس لمواجهة المنافسين وتحقيق مزايا تفتقر لها المنظمات الأخرى². ويمكن قياس الحصة السوقية وفق الأتي³:

• الحصة السوقية الإجمالية: وهي تمثل مبيعات المنظمة معبرا عنها كنسبة من المبيعات الإجمالية للسوق. ويمكن التعبير عنها وفق المعادلة التالية:

$$\text{الحصة السوقية} = \frac{\text{المبيعات السنوية للمنظمة/المبيعات الإجمالية}}{\text{السوق} \times 100}$$

حصة السوق المخدوم: تعني حصة المنظمة من السوق المخدوم ويتم ذلك من خلال مقارنة مبيعات المنظمة بمبيعات الصناعية أي جميع المنظمات العاملة في نفس الصناعة وفي نفس القطاع السوقي المخدوم (المستهدف) خلال فترة زمنية معينة ويمكن حسابها حسب العلاقة التالية:

¹ تامر البكري، أحمد الرحومي، "تسويق الخدمات المالية"، دار إثراء للنشر والتوزيع، البلد، 2008، ص330.
² علاء فرحان طالب، زينب مكي محمود البناء، "إستراتيجية المحيط الأزرق والميزة التنافسية المستدامة: مدخل معاصر"، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2012، ص262.
³ قاسم نايف علوان المحياوي، "إدارة الجودة في الخدمات: مفاهيم وعمليات وتطبيقات"، دار المنهل، عمان، الأردن، 2006، ص369.

الفصل الثالث: أداء المؤسسات الاقتصادية

الحصة السوقية للمخدوم = مبيعات المنظمة في فترة زمنية معينة / مبيعات
الصناعة في نفس الفترة في القطاع السوق للمخدوم × 100

ويتضمن القطاع السوقي المخدوم على جميع المشتريين القادرين على شراء هذا النوع من المنتجات وعادة ما تكون حصة المنظمة من السوق المخدوم أكبر من الحصة السوقية الإجمالية للسوق فالمنظمة يمكن أن تحقق نتيجة قدرها (60%) من السوق المخدوم ولكن هذه النسبة قد لا تتجاوز نسبة (15%) في السوق الإجمالي إذا ما قورنت بمبيعاتها بمبيعات المنظمات التي تنتمي لنفس القطاع، ومن ثم فإن المهمة الأولى أن تركز المنظمة على تحقيق نصيب كبير من مبيعات السوق المخدوم ثم يمكنها أن تضيف خطوط إنتاج جديدة أو مناطق معينة لكي تزيد نصيبها في السوق الإجمالي¹.

• الحصة السوقية النسبية: ويمكن التعبير عنها بالمبيعات السنوية للمنظمة نسبة لمبيعات أكبر المنافسين في السوق وكما موضح في المعادلة:

الحصة السوقية النسبية = المبيعات السنوية للمنظمة / المبيعات
السنوية لأكبر المنافسين × 100

إذا كانت نسبة الحصة السوقية للمنظمة تفوق (100%) فهو دليل على أن المنظمة تباع أكثر مما تباع المنظمات المنافسة لها في نفس القطاع وفي نفس الفترة، أما إذا كانت النسبة تساوي إلى (50%) فهذا دليل على أن المنظمة تباع نصف مبيعات أهم المنظمات المنافسة لها².

بعد تحديد نوع المقياس المناسب للحصة السوقية فإن الخطو التي تليها هو جمع البيانات الضرورية لحساب هذه النسبة وفي هذا المجال تعتبر بيانات الحصة السوقية الإجمالية من أسهل البيانات التي يمكن الحصول عليها نظرا لتوافر الإحصاءات الحكومية المجالات المتخصصة ومختلف المنشورات من مصادر مختلفة مثل: الغرفة التجارية والصناعية... إلخ بينما نجد أن بيانات المقاييس

¹ محمد فريد الصحن، "قراءات في إدارة التسويق"، الدار الجامعية، مصر، 1996، ص 326.

² محمود فهد عبد الدليبي، "أثر رأس المال الفكري في خلق الميزة التنافسية وإدارة الأزمات"، مداخلة في الملتقى الدولي الرابع حول إدارة الأزمات في ظل اقتصاد المعرفة، سكيكدة، ماي 2008، ص 339.

الفصل الثالث: أداء المؤسسات الاقتصادية

الأخرى أكثر صعوبة في الحصول عليها نظرا لتغير تشكيلة المنتجات أو لسرية بعض البيانات عن مبيعات منظمة معينة¹.

بناء على ما تقدم نستخلص أن الحصبة السوقية تعتبر من المقاييس الجيدة للتمييز بين المنظمات الناجحة في أنشطتها، لذلك نجد أغلب المنظمات تسعى لتحقيق حصبة سوقية أعلى من غيرها، وذلك من خلال السعي إلى تحليل حصتها السوقية، وجمع المعلومات عن المنظمات المنافسة والقوية في السوق، كي تتمكن من توقع المستقبل.

ثالثا. الربحية:

حظيت العلاقة بين الأرباح وأسعار الأسهم على اهتمام متزايد وكبير من قبل الباحثين والدارسين في مجال التمويل، وتعرف الربحية على أنها النسب التي تقيس كفاءة إدارة المنظمة في استغلال الموارد استغلالا أمثل لتحقيق الأرباح، وهو مؤشر لتحسن أداء المنظمة المالي، ويؤكد مدى قدرة المنظمة على مواكبة النمو والتطور العالمي².

وهناك العديد من المقاييس التي تعبر عن مؤشر الربحية، حيث من أشهر النسب المستخدمة معدل العائد على الاستثمار الذي يقيس قدرة المنظمة على استثمار الأصول التي تمتلكها من معدات ومبان وأراضي ومخزون وتعبر هذه النسبة عن ربحية الدينار الواحد المستثمر داخل المنظمة وتحسن هذه النسبة كفاءة السياسات والإجراءات والقرارات التشغيلية التي اتخذتها إدارة المنظمات، والنسبة الأخرى نسبة العائد على الأموال المستثمرة التي تعبر عن ربحية الدينار الواحد المستثمر من قبل ملاك المنظمة وكلما زادت هذه النسبة كلما عبرت عن كفاءة إدارة المنظمة في استغلال أموال الملاك لتحقيق عائد مرض لهم، وهذه النسبة من أهم النسب المالية في أسواق الأوراق المالية لأنها تعكس ربحية السهم الواحد وإن ارتفاع ربحية السهم الواحد يساهم في تعظيم القيمة السوقية للسهم في السوق³، أما نسبة هامش صافي الربح أو العائد على المبيعات والتي تم الاعتماد عليها في دراستنا كمؤشر تبين قدرة المنظمة على تحقيق ربح من المبيعات وتوضح مقدار الأرباح التي تحققت مقابل كل وحدة واحدة من صافي

¹جميل أحمد توفيق، "أساسيات الإدارة المالية"، دار النهضة العربية، بيروت، لبنان، 1999، ص 112-113.

²خالد توفيق الشمري، "التحليل المالي والاقتصادي في تقييم ودراسات جدوى المشاريع"، دار وائل للنشر، الطبعة الأولى، عمان، 2010، ص 65.

³محمد محمود الخطيب، "الأداء المالي وأثره على عوائد أسهم الشركات"، دار حامد للنشر والتوزيع، الأردن، 2010، ص 62.

الفصل الثالث: أداء المؤسسات الاقتصادية

المبيعات، فمثلا إذا كانت المنظمة تحقق ربحا قدره 10 دولارات لكل 100 دولار من المبيعات فإن العائد على المبيعات هو 10/100 أو 10 بالمائة¹.

وانطلاقا مما سبق يمكن تقسيم الربحية إلى أربعة أصناف تتمثل في²:

- الربحية التجارية: تساعد هذه القيمة المنظمات على تقييم القرارات المتخذة في مجال الإنتاج والاستغلال والتسويق، ومقارنة ما هو مخطط وما تم تحقيقه وتحديد الانحرافات ومعرفة أسبابها، ويتم احتسابها من خلال المعادلة التالية:

$$\text{الربحية التجارية} = \text{فائض الاستغلال الإجمالي} / \text{رقم الأعمال} \times 100$$

- ربحية الأصول المتداولة: إن حساب هذا المعدل ومتابعة تطوره يمكن اعتماده كأداة لتقييم كفاءة إدارة المنظمة عامة وإدارة التسويق خاصة ومستوى أدائها ومدى قدرتها على تحقيق الأهداف المرسومة، ويعبر عنها بالعلاقة التالية:

$$\text{ربحية الأصول المتداولة} = \text{نتيجة الاستغلال الصافية} / \text{مجموع الأصول المتداولة} \times 100$$

- المردودية الاقتصادية: تعبر عن العلاقة بين نتيجة الاستغلال والوسائل المستخدمة كما يلي:

$$\text{المردودية الاقتصادية} = \text{فائض الاستغلال الإجمالي} / \text{مجموع الأصول أو الخصوم} \times 100$$

- المردودية المالية: تعبر الربحية المالية عن معدل عائد رأس المال المستثمر، الذي يستعمل في تقييم ومقارنة إمكانية المنظمة على تحقيق استعمال أفضل رأس المال المستثمر، وكلما زاد هذا المعدل يعبر عن الموقع التنافسي الأفضل للمنظمة، ويعبر عنها كالتالي:

¹ وُلِد شحادة، "كيف تفهم لغة المال"، شركة العبيكان للأبحاث والتطوير، الرياض، 2007، ص 41.

² خالص صافي صالح، "من أجل رقابة تسيير ذو فعالية في المؤسسات الاقتصادية العمومية"، مجلة المدرسة العليا للإدارة، المجلد 10، العدد 02، 2000، ص 148.

الفصل الثالث: أداء المؤسسات الاقتصادية

المردودية المالية = النتيجة الصافية/رؤوس الأموال الخاصة×100

إن تحقيق ربح ملائم أمر مهم جدا للمحافظة على القيمة السوقية لحملة أسهم هذه المنظمة أو زيادتها، حيث يميل المستثمر إلى التخلص من أسهم المنظمات التي لا تحقق أرباحا مقارنة بالمنظمات المماثلة والتي تعمل في نفس القطاع ونفس الظروف، ومنه تنخفض قيمة أسهم المنظمة في السوق المالية فتكون المنظمة قد فشلت في تحقيق هدف الربحية. كما تعتبر الزيادة بنسب الربحية يمكن أن يكون له أثر إيجابي على أسعار الأسهم، فالزيادة المتوقعة بنسب الربحية تزيد من التفاؤل بشأن المستقبل مما يزيد حركة التعامل مع الأسهم، وبالتالي ارتفاع أسعارها وزيادة عوائدها، أي أن تحقيق المنظمة للربح المناسب يساعد على الحفاظ على أسعار أسهم هذه المنظمة في الأسواق المالية وبالتالي تعظيم القيمة السوقية، وقد أشارت الكثير من الدراسات على أن العلاقة بين العوائد والأرباح علاقة طردية¹.

فلو فرضنا أن إحدى المنظمات لم تستطع تحقيق أرباح لعدة سنوات متتالية أو أنها حققت أرباح تقل في مستواها عن مستوى الأرباح الذي تحققه المنظمات الأخرى المماثلة والتي تعمل في نفس الصناعة وفي ظل نفس الظروف والمخاطر أي أنها حققت ربح غير ملائم، فإن حملة الأسهم مثل هذه المنظمات يميلون إلى التخلص من هذه الأسهم عن طريق بيعها ليستثمروا أموالهم في مشاريع تدر عليهم ربحا ملائما، فعندما يعرض هؤلاء أسهمهم للبيع يزيد العرض على الطلب فتتخفض قيمة الأسهم في السوق، لذلك من المهم جدا أن تحقق المنظمة ربحا ملائما لتحافظ على أسعار أسهمها وقيمتها السوقية².

رابعا. رضا الزبون:

يعد مفهوم رضا الزبون من أبرز المفاهيم التجارية العصرية التي تهدف إلى تلبية حاجات ومتطلبات العملاء، والرد على كافة استفساراتهم، وتأمين متطلباتهم في الوقت المحدد، وحسب الخصائص المطلوبة، وضمن الشروط المحددة، بصورة تضمن استمرار تعاملهم معها، وتحقيق مزيدا من المبيعات وبالتالي تضمن زيادة الأرباح المادية³.

يعتبر رضا الزبائن من المفاهيم التسويقية التي تقيس مدى مطابقة المنتجات والخدمات لتوقعات المستهلكين من حيث السعر، والكمية، ومواعيد الاستلام والتوزيع في الأسواق، ويتم ذلك عن طريق إتباع

¹ عدنان تايه النعيمي، أرشد فؤاد التميمي، "الإدارة المالية المتقدمة"، دار اليازوري للنشر والتوزيع، عمان، ص229.

² زياد رمضان، "الإدارة المالية في الشركات المساهمة"، دار صفاء للطباعة والنشر والتوزيع، غزة، 1997، ص ص 60-61.

³ عامر عبد الكريم أبو شحادة، "إدارة الأعمال والسكرتاريا"، دار ابن النفيس للنشر وتوزيع، عمان، 2019، ص ص 150-151.

الفصل الثالث: أداء المؤسسات الاقتصادية

جملة من العمليات الإدارية والتسويقية التي تضمن تحقيق ما يسمى بالأداء المتوازن، والذي يحافظ على أرباح المنظمة، ويرضي زبائنهم، وبالتالي يرضي جميع الأطراف¹.

خامسا. ولاء العملاء:

بالرغم من جهود التسويق الكبيرة والمكلفة لاجتذاب عملاء جدد، فإن الإحصاءات التجارية تشير إلى أن معظم المنظمات تفقد قرابة (50%) من عملائها بعد التعامل الأول معهم. هذا يعني أن الاحتفاظ بولاء العملاء القدامى يعد أكثر ربحية وأقل تكلفة من اجتذاب عملاء جدد، ويرجع ذلك إلى الولاء العميل وتكرار تعامله مع المنظمة يضمن عائدا ثابتا، كذلك أن توصيات العملاء السابقين تجتذب عملاء جديدا دون تكلفة تسويقية تذكر، وأخيرا أنها تضمن زيادة عدد العملاء مع مرور الزمن².

لذلك يجب على المنظمة أن تتبنى المجهودات الرامية إلى الاحتفاظ بولاء العملاء وتنميتها من خلال تحقيق رضا العميل عن مستوى المنتج والخدمات في جميع تعاملاته مع المنظمة وبلا استثناء، والبحث عن العميل المرتقب والمحافظة عليه، وأخيرا تحويل محور اهتمام المنظمة إلى "العميل" بدلا من "المنتج".

سادسا. قيمة العلامة التجارية:

بالرغم من ظهور مفهوم العلامة التجارية منذ سنوات عديدة إلا أن مفهوم قيمة العلامة التجارية حديث نسبيا، وعلى الرغم من تكرار مفهوم قيمة العلامة التجارية في أدبيات التسويق إلا أنه لا يوجد اتفاق على هذا المفهوم وأبعاده، حيث يرى (Aaker; 1991) أن قيمة العلامة التجارية عبارة عن مجموعة من العوامل المرتبطة بالعلامة تتمثل في (إدراك العلامة، الجودة المدركة للعلامة، الارتباط بالعلامة، الولاء بالعلامة)، بينما يرى (Gladden; 2001) أن قيمة العلامة التجارية عبارة عن استجابة المستهلك للأنشطة التسويقية المتعلقة بهذه العلامة، وأنها تعبر عن معرفة المستهلك بالعلامة التجارية، مشتتلا بعدين هما (إدراك العلامة) و(شخصية العلامة)، وبالتالي فالعلامة التجارية القوية تساعد المنظمة على تكوين هويتها في السوق وتحقيق ميزة تنافسية في اتخاذ القرارات الاستراتيجية والحد من المخاطر المدركة وتخفيض تكاليف البحث عن المعلومات، وتزيد من قبوله للأسعار المرتفعة لهذه العلامة³.

¹ عامر عبد الكريم أبو شحادة، "مرجع سبق ذكره"، صص 150-151.

² طارق إلياس، "الإدارة لرجال الأعمال"، مركز الخبرات المهنية للإدارة، عمان، 2017، صص 152.

³ قدور بن نافلة، أحمد توزان، "أثر أبعاد قيمة العلامة التجارية في بناء الصورة الذهنية: دراسة تطبيقية على مستخدمي العلامات الرياضية العالمية في الجزائر"، مجلة البشائر الاقتصادية، المجلد 05، العدد 03، 2019، صص 771.

الفصل الثالث: أداء المؤسسات الاقتصادية

وبناء على ما سبق يتضح لنا تطرق العديد من الباحثين في مجال التسويق إلى مؤشرات قياس الأداء التسويقي، ولقد تبين لنا وجود اتفاق نوعا ما على مجموعة من المؤشرات التي تمثل نقاط تقاطع بين أغلب الدراسات، ومن المؤشرات الأكثر شيوعا نجد نمو المبيعات، الحصة السوقية، رضا الزبون، العائد على الاستثمار، ومن أمثلة الكتاب اللذين اعتمدا هذه المؤشرات نوجزها في الجدول الموالي.

جدول رقم (6-3): مؤشرات الأداء التسويقي المعتمدة من طرف الكتاب والباحثين

الباحثين	الحصة السوقية	العائد على الاستثمار	الأرباح الصافية	نمو المبيعات	رضا الزبون	ولاء الزبون	العائد على المبيعات	الفعالية	التكيف	الابتكار	مساهمة العلامة
(Doyle & Wright, 1988)	x	x		x							
(Green & al, 1955)	X	x	x	x							
(Kaplan & Norton, 1996)			x	x							
(Hooly & al, 1998)	x	x		x							
(يحياوي، قر ابصي، 2017)	x		x	x							
(Kokinaki & Amber, 1999)			x	x							
(Clark b, 2000)			x	x							
(خويلد عفاف، 2017)	x	x					x				
(حواس، حفصي، 2020)	x	x					x				
(العريفي، 2002)	x	x			x	x					
(قرة داغي، 2004)	x		x	x	x	x	x				
(الفهادي، 2006)	x	x	x	x							
(العزاوي ويحي، 2008)	x	x		x	x				x		
(Rajagobal 2008)	x				x	x			x		
(الكيكي، 2010)	x	x		x	x						
(رؤوف رعد، 2010)	x				x	x			x		
(Osullivin Andrew & autres 2009)	x	x		x							
(Daghfous & Noufel) (2006)	x		x		x	x					
(ناصر شافي الدويبي،)	x		x								

الفصل الثالث: أداء المؤسسات الاقتصادية

											(2010)
							x		x		(Hallutceline 2002)
						x			x		(الخروشي، 2006)
1	2	3	1	3	4	8	13	9	12	16	التكرار

المصدر: بالاعتماد على أكرم طويل، مرجع سبق ذكره، ومجموعة من المراجع الأخرى.

نلاحظ من الجدول رقم (3-6) أن هناك عدة مؤشرات متبناة من طرف العديد من الباحثين والكتاب، ولكن هناك بعض المؤشرات التي لقيت اتفاق من طرف الباحثين حيث يمكن ترتيب هذه المؤشرات حسب نسبة الاتفاق كما يلي: الحصة السوقية (70%)، العائد على الاستثمار بنسبة (50%)، نمو المبيعات بنسبة (50%)، رضا الزبون بنسبة (36%)، الأرباح الصافية بنسبة (40%)، ولاء الزبون (18%)، التكيف والسيولة النقدية بنسبة (13%)، الابتكار وجودة الخدمة (9%)، رقم الأعمال ومساهمة العلامة بنسبة (5%).

وبناء على نتائج الجدول السابق وبالاستناد إلى كثرة وتنوع مؤشرات الأداء التسويقي المعتمدة في الأبحاث والدراسات، بالإضافة إلى وجود نقاط مشتركة بين هذه البحوث فإن دراستنا سوف تعتمد على المؤشرات التي حصلت على أعلى نسبة اتفاق وهي كالأتي: الحصة السوقية، العائد على الاستثمار، نمو المبيعات، رضا الزبون، كمؤشرات للأداء التسويقي.

الفصل الثالث: أداء المؤسسات الاقتصادية

المبحث الثالث: الأداء الوظيفي

تقوم النظرة المعاصر لتحليل أداء المنظمات أيا ما كانت طبيعتها على فكرة بسيطة مضمونها أن الأداء يحركه وينشطه سلوك المورد البشري، مما يعني أن قدرة واستمرار المنظمة في بيئة عمل متغيرة وفي جو يغلب عليه التنافس حول استقطاب اليد العاملة المؤهلة لتحسين أدائها ومركزها يبقى مرهونا بمدى كفاءة مواردها البشرية، ولذلك صار اليوم التباهي بمن يملك أحسن وأمهر الكفاءات ومن يستحوذ على أجود الموارد البشرية من سوق العمل، هذه الرؤية الجديدة للموارد البشرية فرضتها الظروف المحيطة من ثورة تقنية وتكنولوجية.

المطلب الأول: ماهية الأداء الوظيفي

حظي مفهوم الأداء الوظيفي باهتمام بحثي على مدار الأعوام الخمسة عشر إلى العشرين الماضية، ويعد أداء الموظفين سلوك بشري نتيجة تراكم المهارات والجهود والقدرات التي يتمتع بها جميع الموظفين الذين يساهمون في تحسين الإنتاجية التنظيمية مما يؤدي إلى تحقيق هدفه. فمن وجهة النظر هذه، يمكن القول بأن نجاح أو فشل المنظمة يعتمد على الأداء الوظيفي للموظفين في تلك المنظمة.

يعرف الأداء الوظيفي على أنه " ذلك المستوى الذي يحققه الفرد عند قيامه بعمل ما، فهو يرتبط بتحقيق مستويات مختلفة للمهام المطلوب إنجازها، وعلى كل، فالأداء يكون نتيجة امتزاج عدة عوامل كالجهد المبذول وإدراك الدور ومستوى القدرات التي يتمتع بها الفرد، كما أنه أي نشاط يؤدي إلى نتيجة وخاصة السلوك الذي يغير المحيط بأي شكل من الأشكال¹. ويعرفه البعض بأنه " إلى درجة تحقيق وإتمام المهام المكونة لوظيفة الفرد، وهو يعكس الكيفية التي يحقق أو يشبع بها الفرد متطلبات الوظيفة، وغالبا ما يحدث لبس أو تداخل بين الأداء والجهد، والجهد يشير إلى الطاقة المبذولة، أما الأداء فيقاس على أساس النتائج التي حققها الفرد².

أما تقييم الأداء الوظيفي قدمه (الشاويش، 1990) على أنه " ترتيب الأفراد العاملين ترتيبا تنازليا أو تصاعديا حسب قدراتهم وخبراتهم، وعاداتهم الشخصية"³. في حين (نصر الله، 2001) قدمه على أنه: " تلك العملية التي تعنى بقياس كفاءة العاملين وصلاحياتهم وانجازاتهم وسلوكهم في عملهم الحالي، للتعرف على مدى قدرتهم على تحمل مسؤولياتهم الحالية، واستعدادهم لتقلد مناصب أعلا مستقبلا"⁴. أما (عبد

¹مصطفى عشوي، "أسس علم النفس الصناعي التنظيمي"، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1982، ص 244.

²راوية حسين، "إدارة الموارد البشرية"، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 1999، ص 216.

³مصطفى الشاويش، "إدارة الأفراد"، دار المعرفة الجامعية، الطبعة الأولى، الإسكندرية، مصر، 1990، ص 87.

⁴حنا نصر الله، "إدارة الموارد البشرية"، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2001، ص 169.

الفصل الثالث: أداء المؤسسات الاقتصادية

المحسن، 2002): "قياس الأداء الفعلي (ما أدى من عمل) ومقارنة النتائج المحققة بالنتائج المطلوب تحقيقها، أو الممكن الوصول إليها، حتى تتكون صورة حية لما حدث فعلا، ومدى النجاح في تحقيق الأهداف وتنفيذ الخطط الموضوعة، بما يكفل اتخاذ الإجراءات الملائمة لتحسين الأداء"¹.

ويتضح مما سبق أن تقييم أداء الوظيفي هو تحليل دقيق يقوم على أساس مراقبة ومتابعة الرئيس للمرؤوس بصفة دورية في قيامه بمهام وظيفته، وتصرفاته وسلوكه أثناء العمل، وفي مدى تعاونه مع زملائه بل وفي صفاته الذاتية التي قد يكون لها علاقة بوظيفته، ثم يقوم الرئيس بتقييم هذا الأداء تقييما موضوعيا وفقا لنظام واف يكفل تسجيل عمل كل فرد ووزنه بمقياس دقيق وعادل بحيث يكون التقييم في النهاية ممثلا للكفاية الحقيقية للموظف وذلك خلال فترة زمنية محددة².

المطلب الثاني: محددات الأداء الوظيفي

يرى العديد من الباحثين والخبراء أن الموارد البشرية ذوي الكفاءات والمعارف القادرين على تعظيم الأداء وخلق النتائج الجيدة يمثلون الثروة الخفية للمنظمات، لكن وبسبب تأثيرات البيئة المحيطة يتعرض أدائهم لمد وجزر نتيجة عوامل تعيق تقدم أدائهم، وعليه فإن أغلب ما اتفق عليه من عوامل مؤثرة في الأداء الوظيفي تكمن في:

أولا. العوامل التنظيمية: والتي تشمل

- غياب الأهداف التنظيمية: إن مدى فعالية أداء العاملين في المنظمة يعتمد على المنظمة نفسها، بحيث أن المنظمة التي تعمل دون وجود مهمة، إستراتيجية وأهداف واضحة لا تستطيع أن تقيس مدى ما تحقق من انجازات أو أن تحاسب عمالها على أدائهم، إذ أن غياب الأهداف الواضحة يؤثر على أداء الفرد ويجعل عمله محاط بالغموض، إذ يمكن أن يتساوى في هذه الحالة العامل الكفاء مع العامل لأقل أداء ويفتح المجال أمام تدني الروح المهنية وشيوع الفوضى نتيجة غياب مرجعية للأهداف الواجب تحقيقها ما يفتح المجال لتدني مستوى الأداء عموما³
- عدم المشاركة في الإدارة: يعتبر مبدأ المشاركة والشورى في اتخاذ القرارات من دعائم الأداء الجيد بحيث هذا المبدأ على العمال وعلى تعاونهم والتزامهم ما يعمق شعورهم بأهميتهم للمنظمة ويزيد من إخلاصهم وتفانيهم في العمل، حيث أن تهميش الإدارة لعمالها وعدم الاكتراث بحاجاتهم يؤدي إلى تدني مستوى شعورهم بالرضا، ومن ثم انخفاض دافعيتهم وحماسهم للعمل الذي ينعكس سلبا على أدائهم الوظيفي.

¹توفيق محمد عبد المحسن، "تقييم الأداء، مداخل جديدة لعالم جديد"، دار الفكر العربي، عمان، 2002، ص5.

² محمد أنس قاسم جعفر، "نظم الترقية في الوظيفة العامة وأثرها في فعالية الإدارة"، دار النهضة العربية، القاهرة، 1983، ص182.

³ باري كشوي، "إدارة الموارد البشرية"، دار الفاروق للنشر والتوزيع، القاهرة، 2006، ص89.

الفصل الثالث: أداء المؤسسات الاقتصادية

- ضعف نطاق الإشراف: يترتب على ضعف الإشراف انخفاض الروح المعنوية للعمال وخلق جو من عدم الثقة والاحترام، وقد يؤثر انعدام الإشراف أو ضعفه بشكل كبير على العامل الجديد الذي يحتاج إلى التوجيه والتدريب المستمرين¹.
- ضعف نظام الحوافز: تعتبر الحوافز إحدى الوسائل التي تزيد من دافعية الفرد للعمل، وتساهم في تطوير وتحسين الأداء وقد تظهر هذه الحوافز في شكل مكافآت فردية أو جماعية لتوطيد أواصر التعاون بين الأفراد والجماعات².
- ثانيا. العوامل البيئية والشخصية: تتمثل أهم هذه العوامل التي لها صلة مباشرة بالفرد وبيئة المنظمة في:
 - مشكلات البيئة المادية: تعتبر هذه المشاكل خارج نطاق سيطرة الفرد، والتي يمكن أن تؤثر على مستوى أدائه، حيث أن عجز المنظمة على توفير بيئة مادية مناسبة من شأنه أن ينعكس سلبا على أداء العاملين، إذ نجد تأثير عوامل كالحرارة، الإضاءة، التهوية، النظافة والتصميم التنظيمي كل هذه المتغيرات تؤثر بدرجة متفاوتة الحد حسب تنوع وتعقد بيئة العمل، إلا أن تأثيرها السلبي ينعكس على جهد العامل وقدراته وعلى أدائه عموما، ولذلك فإن عدم توفر هذه العوامل بالقدر المناسب سواء من حيث الزيادة أو النقصان يكون له عواقب وخيمة على الأداء الوظيفي للعامل وعلى المنظمة عموما³.
 - التسبب الإداري: إذ يعتبر التسبب الإداري من الظواهر الإدارية التي لها تأثير كبير على انخفاض معدلات الأداء، ويعني تخلي العاملين وانصرافهم عن تأدية واجباتهم الوظيفية ما يؤدي إلى تدني الكفاءة والكفاية التنظيمية.
 - سوء إدارة الوقت: يعتبر سوء إدارة الوقت من العوامل المؤثرة على الأداء، بحيث ينجم عنه غياب التنظيم، التهرب من التقيد بالقوانين والإجراءات المعمول بها في المنظمة وكذلك تراكم الأعمال.
 - مشكلات الرضا الوظيفي: يعد الرضا الوظيفي من أحد ركائز تعظيم وتحسن الأداء، ولهذا فإن انعدام الرضا الوظيفي أو انخفاضه يعتبر من العوامل الأساسية لتدني معدلات الأداء، فالرضا لا يقتصر على الجوانب المادية فقط بل يتأثر كذلك بالحوافز المعنوية. كذلك يتأثر الرضا إضافة إلى ما سبق بالعوامل الاجتماعية كالعادات، والتقاليد وكذا المشاركة في العمل، أسلوب التعامل، الأجر... إلخ، كلها عوامل تساهم في زيادة معدلات الرضا وانخفاض نسبتها ما يؤدي إلى تراجع وتقهقر الأداء الوظيفي⁴.

¹ جبيرت بصيحا ميدين، بيترشافيز، "تحديات القيادة للإدارة الفعالة"، دار الفكر للنشر والتوزيع، عمان، 2005، ص 169

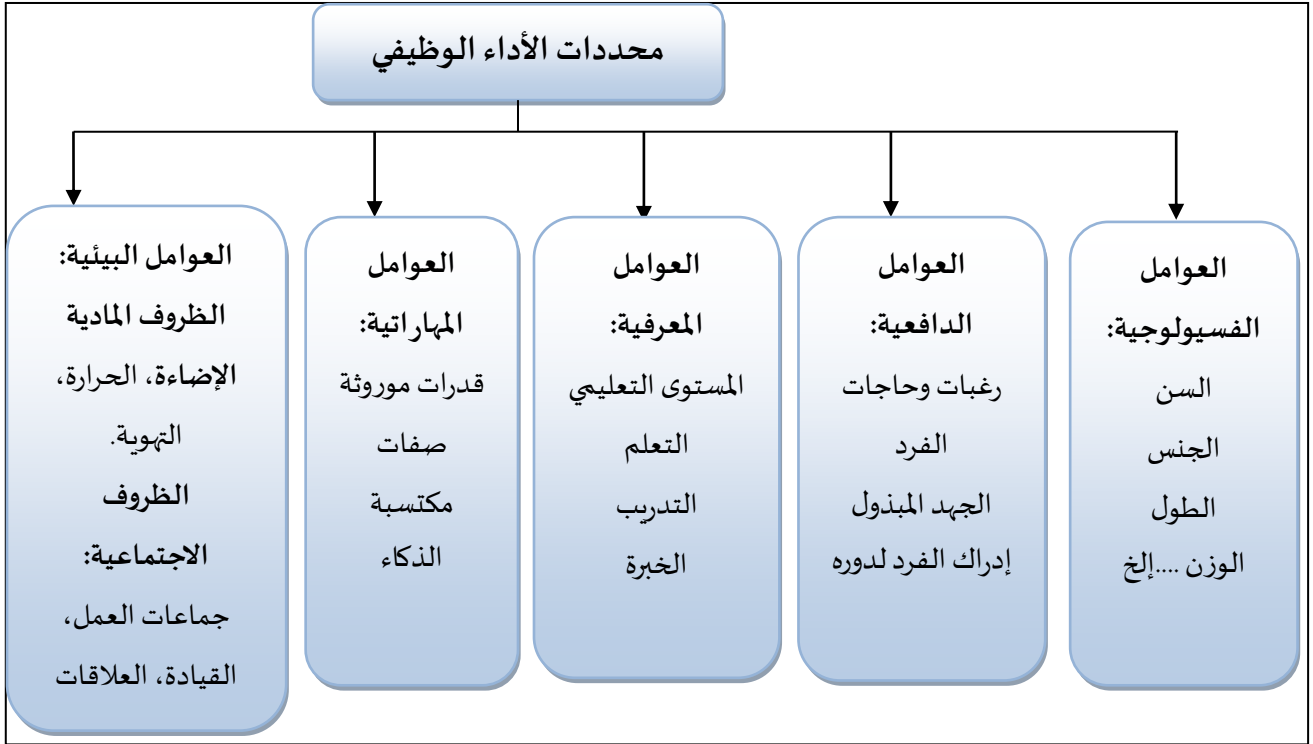
² وهيبة قرماش، "مقومات الإبداع الإداري في رفع مستوى الأداء الوظيفي في المنظمات الرياضية"، مجلة العلوم وتقنيات النشاط البدني الرياضي، العدد 08، 2014، ص 19.

³ نبيلة عدنان، "ضغوط العمل والأداء الوظيفي"، مركز الكتاب الأكاديمي، البلد، 2014، ص 19.

⁴ نبيلة عدنان، "مرجع سبق ذكره"، ص 67.

الفصل الثالث: أداء المؤسسات الاقتصادية

الشكل (3-3): محددات الأداء الوظيفي



المصدر: أمينة قهواجي، "صراع الدور وتأثيره على الأداء الوظيفي"، مجلة دراسات في علم اجتماع المنظمات، المجلد 02، العدد 12، 2018، ص 27.

نلاحظ من خلال الشكل (3-3) أن أداء العاملين في المنظمات يتأثر بعدة عوامل فسيولوجية مثل السن والجنس، عوامل دافعية مثل رغبات وحاجات الفرد، الجهد المبذول، كذلك عوامل مهارتية كالقدرات الموروثة، صفات مكتسبة، وأخيرا عوامل البيئية والاجتماعية مثل الحرارة، جماعات العمل وغيرها.

المطلب الثالث: طرق قياس الأداء الوظيفي

يمكن تصنيف طرق تقييم الأداء الوظيفي للعاملين إلى فئتين وما: الطرق التقليدية والطرق الحديثة، وسيتم فيما يلي التطرق إلى كل نوع على حده.

الفرع الأول: الطرق التقليدية

تركز هذه الطرق على الحكم الشخصي للمقيم، الذي يجعلها عرضة لعدم الدقة وعدم الموضوعية، والتي تتميز بالبساطة وسهولة الاستخدام، ومن بين أهم الطرق التقليدية التي تستخدم في تقييم الأداء الوظيفي كالتالي:

الفصل الثالث: أداء المؤسسات الاقتصادية

أولاً. طريقة التوزيع الإجباري: تقتضي هذه الطريقة بأن يكلف الرئيس بتوزيع مرؤوسيه على مجموعات التقدير، أو مستويات الأداء المرتبة وفقاً لجدول توزيع محدد مسبقاً، ويتضمن في العادة وضع نسبة مئوية من المجموعة في كل فئة حددت استناداً إلى التوزيع الطبيعي للظواهر، حسبما يوضحه الجدول (3-7) حيث تقع النسبة العالية في أية مجموعة كبيرة في الفئة المتوسطة، ثم تتدرج التوزيعات بنسب أقل بالتساوي على طرفي المنحني، وهكذا تنطلق هذه الطريقة من أن أغلبية الموظفين تكون عادة من ذوي الكفاءة المتوسطة، في حين تكون نسبة قليلة منهم من ذوي الكفاءة المرتفعة، وأخرى من ذوي الكفاءة الضعيفة¹.

الجدول (3-7): طريقة التوزيع الإجباري

النسبة المئوية للأفراد الخاضعين للتقييم	مستوى الكفاءة	التقدير الذي يمنح لهم
10%	كفاءة ممتازة	ممتاز
20%	كفاءة عالية	جيد جداً
40%	كفاءة متوسطة	جيد
20%	كفاءة مقبولة	مقبول
10%	كفاءة منخفضة	ضعيف

المصدر: عبد المحسن نعساني، "إدارة الأداء الوظيفي"، دار جامعة الملك سعود للنشر، الرياض، 2020، ص 285. نلاحظ من خلال الجدول (3-7) أن طريقة التوزيع الإجباري تعتمد على توزيع إلى فئات حسب الأداء الممتاز، جيد، متوسط، مقبول وريء، وتقلل من التساهل والتشدد في الحكم على التقييم كما أنها سهلة التطبيق.

ثانياً. طريقة الترتيب: تعتبر هذه الطريقة من أقدم الطرق المستخدمة في تقييم أداء العاملين، وفي ظل هذه الطريقة يكون المقوم مزود بنموذج معد مسبقاً، تدرج فيه مجموعة من العوامل مثل التعاون، معرفة العمل، كمية ونوعية العمل، القدرة على التحليل والقدرة على حل المشاكل. ولتقدير (قياس) أداء الموظف حسب العوامل السابقة، فإنه يوجد مقياس معطى ذو نهاية قصوى ونهاية دنيا قد تكون من (1) إلى (10) في حالة الترتيب الرقمي، أو من (أ) إلى (أر) في حالة الترتيب الهجائي، ويقوم المقوم هنا بوضع الحرف أو الرمز المناسب الذي ينطبق على الموظف أمام العوامل السابقة، مثل: كمية العمل (أ) أو (1)، جودة العمل (ج) أو (4)².

ثالثاً. قوائم المراجعة: تكون بالتعاون مع إدارة الموارد البشرية والمدراء المشرفين، هذه القوائم تهتم بالجانب السلوكي والذاتي أكثر من كونها موضوعية، حيث تحدد الإدارة تأثير كل صفة أو سلوك على أداء

¹ عبد المحسن نعساني، "إدارة الأداء الوظيفي"، دار جامعة الملك سعود للنشر، الرياض، 2020، ص 285.

² لعلى بوكميش، "طرق تقييم أداء العاملين"، مجلة الحقيقة، المجلد 09، العدد، 2015، ص 96.

الفصل الثالث: أداء المؤسسات الاقتصادية

الوظيفة، وتحفظ الإدارة بهذه المقاييس وتسلم القوائم بدون نسب للرئيس الذي يتولى ملء هذه القوائم بنفسه، وبعودة القوائم إلى الإدارة تكون هناك عملية مطابقة بينها وبين النسب ليخلص في النهاية إلى التقييم النهائي، ويطلق على هذه الطريقة كذلك الملاحظة السلوكية¹.

رابعاً. المقارنة المزدوجة: رغبة في تحقيق قدر أعلى من الموضوعية النسبية، يتم استخدام طريقة المقارنة المزدوجة التي تقوم على مقارنة كل موظف بموظف آخر، حيث يحدد الرئيس الموظف الأفضل فيهما، ويمكن التوصل إلى الترتيب العام لجميع الموظفين من خلال عدد المرات التي يتم فيها اختيار كل موظف كأفضل فرد في المقارنة الزوجية، أي من خلال عدد التفضيلات لكل منهم، ويمكن استخدام الجدول رقم (8-3) لتسهيل عملية المقارنة، بحيث يمنح الأفضل علامة (+) ويمنح الأقل كفاءة علامة (-) وذلك بالنسبة لكل زوج من الموظفين².

الجدول (8-3): طريقة المقارنة المزدوجة

الموظفون	الموظف أ	الموظف ب	الموظف ج	الموظف د
الموظف أ		-	-	-
الموظف ب	+		-	-
الموظف ج	+	+		-
الموظف د		+	+	
المجموع	3+	2+	1+	3-
الترتيب	الأول	الثاني	الثالث	الرابع

المصدر: عبد المحسن نعساني، "إدارة الأداء الوظيفي"، دار جامعة الملك سعود للنشر، الرياض، 2020، ص 286

نلاحظ من الجدول (8-3) أن طريقة المقارنة المزدوجة تقوم على المقارنة بين العاملين تكون في أشكال ثنائية، ليتم بعدها يتم تجميع المقارنات وترتيبها تنازلياً حسب أدائهم العام. وهي بسيطة وسهلة لكن تعجز عن الكشف عن فروقات العاملين المتقاربين، ولا توفر معلومات عن القدرات والصفحات الشخصية.

¹ نزار عوني اللبدي، "تنمية الأداء الوظيفي والإداري"، عمان، دار دجلة للنشر، 2015، ص 23.

² عبد المحسن نعساني، "إدارة الأداء الوظيفي"، دار جامعة الملك سعود للنشر، الرياض، 2020، ص 285.

الفصل الثالث: أداء المؤسسات الاقتصادية

الفرع الثاني. الطرق الحديثة: نظرا للانتقادات التي وجهت إلى طرق التقييم التقليدية المذكورة سلفا، عمل الباحثين إلى تطوير طرق حديثة تتفادى هذه الانتقادات أو تقلل منها ومن هذه الطرق نذكر:

أولا. طريقة الاختيار الإجباري: يتم تقييم الأداء بموجب هذه الطريقة، عن طريق جمع وحصر عدد من العبارات التي تصف أداء الموظف سواء من الناحية الإيجابية أم السلبية، وتقسم هذه العبارات إلى مجموعات ثنائية بحيث تضم كل مجموعة ثنائيتين، كل ثنائية تضم عبارتين، الثنائية الأولى تصف نواحي حسنة في أداء الفرد، والثنائية الثانية تصف نواحي سلبية في أدائه. وفيما يلي مثال عن هذه المجموعات: ثنائية (أ): سريع الفهم والملاحظة، سريع البديهة، ثنائية (ب): اتكالي يعتمد على شخص آخر لإنجاز عمله، لا يميل للتعاون مع زملائه¹.

ويتم إعداد هذه العبارات وطبعاها على قوائم خاصة، بحيث تضم كل مجموعة أربع عبارات، ويجبر المقيم على اختيار عبارتين من كل مجموعة، الأولى تكون أكثر انطباقا على الفرد الذي يجري تقييمه، والثانية أقل انطباقا عليه.

ثانيا. طريقة الإدارة بالأهداف: تعتمد على أن العبرة بالنتائج التي يستطيع الفرد أن يحققها بعيدا عن سلوك والصفات الشخصية له، وهي تمر بثلاث خطوات أساسية أولها تحديد الأهداف المراد تحقيقها كمقياس لتحديد الأداء، تليها خلال فترة التنفيذ لا بد للرئيس من متابعة تحقيق الأهداف وتقديم المساعدة، حتى يعرف إذا كان هناك تأخير خارج عن سيطرة المرؤوس، وأخيرا مرحلة تقييم الأداء، مقارنة النتائج الفعلية مع نظيرتها المخططة².

ثالثا. طريقة التقييم المشتركة: والتي تقوم على أساس قيام كل فرد من أفراد جماعة العمل، بتقييم كل من أعضاء الجماعة بطريقة الاقتراع السري، وبدون أي اعتبار للمركز الإداري. وعلى ذلك فإن تقييم الفرد يتم بمعرفة زملائه ورؤسائه ومرؤوسيه. وتتميز هذه الطريقة بالخصائص التالية³:

- اشتراك الرؤساء والمرؤوسين والزملاء في عملية التقييم؛
- اشتراك القائمين بعملية التقييم في اختيار وتحديد الصفات موضوع التقييم؛
- تعرف كل مشترك على نتائج عملية التقييم، والإفادة منها؛
- رقابة المشتركين في التقييم على الأغراض التي تستعمل فيها نتائج التقييم؛

¹ عبد القادر المغربي، عثمان بوزيان، "انعكاس تطبيق مفاهيم وأبعاد المسؤولية الاجتماعية اتجاه العاملين على أداء الموارد البشرية في المؤسسات الصناعية- دراسة حالة شيالي Tubed"، مجلة نماء للاقتصاد والتجارة، العدد 02، 2017، ص 158.

² نزار عوني اللبدي، "مرجع سبق ذكره"، ص 22.

³ كمال بوالشرش، "إستراتيجية تقييم الأداء لتحقيق الرضا الوظيفي"، مجلة أبحاث نفسية وتربوية، العدد 10، 2017، ص 313.

الفصل الثالث: أداء المؤسسات الاقتصادية

رابعاً. طريقة الأحداث الحرجة: وتكون من خلال رصد الأحداث الحرجة، وهي تلك الأحداث الهامة الغير متكررة في أداء كل فرد قد يكون بعضها إيجابياً وبعضها الآخر سلبياً، ومن خلال ضبطها وتحليلها تتضح الصورة العامة عن الأداء الكلي للفرد.

والأساس في هذه الطريقة هو تجميع عدد من الوقائع التي تسبب في نجاح أو فشل العمل ويطلب من الرئيس المباشر أن يلاحظ أداء المرؤوسين، ويقرر ما إذا كانت أي من الوقائع تحدث منهم أثناء أدائهم لعملهم، ويتم الكشف عن مثل هذه الحوادث الجوهرية بدراسة سلوك الأفراد أثناء العمل، بعد ذلك ترتب مثل هذه الأحداث المجموعة حسب تكرارها أو أهميتها ثم تعطى أوزان لكل منها، بحيث تكون أساساً لعملية التقدير وفي بعض الأحيان قد تترجم هذه الوقائع المسجلة إلى خصائص أو سمات معينة مثل المقدرة التعليمية، الاعتمادية، القدرة على العمل... إلخ¹.

خامساً. الإنتاجية: يشير مصطلح الإنتاجية إلى قدرة المنظمة على زيادة حجم المخرجات (أي المتحقق) عن طريق الاستخدام الفعال للموارد المتاحة (مواد، رأسمال، عمالة، معلومات) أي المدخلات خلال فترة زمنية محددة بناء على ذلك فإن الفرق بين الإنتاج والإنتاجية هو:

إن الإنتاج يشير إلى إجمالي المخرجات (بالوحدات العينية أم النقدية) أما الإنتاجية فتشير إلى العلاقة بين المخرجات والمدخلات².
فالصيغة العامة للإنتاجية هي:

$$\text{الإنتاجية} = \frac{\text{المخرجات}}{\text{المدخلات}}$$

تتعدد طرق قياس الإنتاجية تبعاً لمستوى القياس، ويقصد بمستوى القياس، هو هل يتم قياس الإنتاجية على مستوى المنظمة ككل واحد (القياس الكلي) أم يتم القياس على مستوى الوظائف والأنشطة الفرعية (القياس الجزئي) وبذلك يكون هناك نوعان لمقاييس الإنتاجية هما:

– مقاييس الإنتاجية الكلية: يقصد بالإنتاجية الكلية للمنظمة: نسبة إجمالي المخرجات على إجمالي المدخلات وتتضمن المدخلات أربعة عناصر رئيسية هي: عنصر العمل، عنصر رأس المال، عنصر المواد، عنصر الخدمات، ونود إضافة عنصر خامساً وهو عنصر المعلومات، أي أن الإنتاجية الكلية تقاس كما يلي:

¹ جمال الدين محمد المرسي، "الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية"، الدار الجامعية الإبراهيمية، الإسكندرية، مصر، 2006، ص 436.

² أحمد طاهر أحمد، "التخطيط الاستراتيجي المستدام"، دار الأكاديميون، مصر، 2017، ص 134.

الفصل الثالث: أداء المؤسسات الاقتصادية

الإنتاجية الكلية = إجمالي المخرجات / إجمالي المدخلات

- مقاييس الإنتاجية الجزئية: ويقصد بالإنتاجية الجزئية إنتاجية كل عنصر من عناصر المدخلات على حدة. وقد تكون مقاييس الإنتاجية الجزئية أكثر دلالة ودقة في تشخيص المشكلات التي تواجه المنظمة وبالتالي في تحسين الإنتاجية.

وسنقوم فيما يأتي باستعراض أهم مفردات كل إنتاجية جزئية على الرغم من الاختلاف الذي يحصل فيما بينها تبعاً لنوع النشاط الذي تمارسه المنظمة.

• إنتاجية عنصر العمل: تتمثل إنتاجية العمل في العلاقة بين النتائج المتحصلة عليها (الإنتاج) وكمية عنصر العمل المستعملة في ذلك. وكذلك تتمثل في الفرق بين حجم الإنتاج المحقق وحجم العمل المبذول من طرف العمال في تحقيق هذا الإنتاج أي العلاقة الإنتاج/العمل وهذا ما يمكن أن نطلق عليه اسم إنتاجية العمل¹.

ويقصد من قياسها الوقوف على كفاءة استخدام عنصر العمل وتوجد مؤشرات كثيرة لقياس إنتاجية العمل من أمثلتها:

الجدول (3-9): عناصر إنتاجية العمل

نوع الإنتاجية	حسابها
الإنتاجية العامل الواحد	كمية أو قيمة إجمالي المخرجات / إجمالي عدد العاملين
إنتاجية عامل الإنتاج	كمية أو قيمة إجمالي المخرجات / إجمالي عدد عمال الإنتاج
إنتاجية يوم عمل العامل	كمية أو قيمة إجمالي المخرجات / إجمالي عدد أيام عمل العاملين
إنتاجية عنصر رأس المال	إنتاجية يوم تشغيل الآلات = كمية أو قيمة إجمالي المخرجات / عدد أيام التشغيل للآلات
	إنتاجية ساعة تشغيل الآلات = كمية أو قيمة إجمالي المخرجات / عدد ساعات تشغيل الآلات
	إنتاجية الانتفاع من تشغيل الآلات = عدد ساعات التشغيل الفعلية / عدد ساعات التشغيل المتاحة
	إنتاجية ساعة عمل العامل = كمية أو قيمة إجمالي المخرجات / إجمالي عدد ساعات عمل العمال

المصدر: مدحت كاظم القرشي، "الاقتصاد الصناعي"، دار وائل للنشر، الأردن، عمان، 2001، ص 241.

¹ مدحت كاظم القرشي، "الاقتصاد الصناعي"، دار وائل للنشر، الأردن، عمان، 2001، ص 241.

الفصل الثالث: أداء المؤسسات الاقتصادية

- يتضح من الجدول (3-9) أن إنتاجية العمل من أكثر أنواع قياس الإنتاجية الجزئية شيوعاً، بسبب أن المدخلات من العمالة تمثل جزءاً كبيراً من معظم تكلفة الإنتاج، ويمكن قياسه أسهل نسبياً من غيره من المدخلات الأخرى حيث تتضمن عادة الإحصائيات والأرقام عن الاستخدام وساعات العمل.
- إنتاجية عنصر الخدمات: ويقصد بالخدمات: المستلزمات الضرورية للإنتاج ومن أمثلتها الطاقة، الصيانة، النقل، المخازن. ففي مجال إنتاجية الطاقة تستخدم مؤشرات عديدة منها.

إنتاجية الكيلووات من الكهرباء = كمية أو قيمة إجمالي المخرجات
/ إجمالي الكهرباء المستخدمة بالكيلووات

إنتاجية برميل الطاقة من الوقود = كمية أو قيمة إجمالي المخرجات
/ إجمالي كميات الوقود بالبرميل

- إنتاجية عنصر المعلومات: ويقصد بها قياس إنتاجية نظم المعلومات في المنظمة. فإنتاجية نظم المعلومات التي تقدم المعلومات اللازمة لصنع القرارات وحل المشكلات، تقاس بمدى قدرة هذه النظم على تقديم المعلومات الضرورية بالدقة والشمول والشكل والتوقيت المناسب¹.
- بناء على ما سبق نستخلص أن حياة المنظمات أياً كانت طبيعة النشاط الذي تمارسه تتوقف على طبيعة أداء العاملين فيها، فإذا قاموا بأعمالهم وأنجزوا مهامهم على الوجه المطلوب والمخطط له من قبل الإدارة فإن هذا سوف يؤدي بالمنظمة إلى تحقيق أهدافها المنشودة كالبقاء والنمو والتوسع، وبالتالي وجب تحديد واختيار مؤشرات أكثر دقة سواء كمية أو وصفية تساعد في نجاح سياسات إدارة الموارد البشرية في المنظمة.

¹ محمد ابيويو الحسين، "مقدمة في إدارة الإنتاج والعمليات"، دار المنهج للنشر والتوزيع، الجزائر، 2004، ص 126.

الفصل الثالث: أداء المؤسسات الاقتصادية

الجدول (10-3): مؤشرات الأداء الوظيفي

طريقة الاختيار الإلزامي	طريقة الإدارة بالأهداف	طريقة الوقائع الحرجة	مقياس التقييم البياني	الجودة ورضا العميل	الفاعلية	الكفاءة	تطور عدد وتكاليف الموظفين	الإنتاجية	الكاتب والسنة
					X	X		X	عبد الحميد، ليليو راضي، 2019
					X	X		X	عماد كساب، 2020
	X	X						X	خضير كاظم حمود وآخرون، 2009
X	X	X							سنان الموسوي، 2006
X	X	X							محمد الصبري، 2006
X	X	X	X						عمرو صفي، 2005
					X	X			حر ايربة عتيقة، 2015
X	X	X		X					غزالي أحمد، 2016
								X	غربي فاطمة الزهرة، 2008
								X	دريس، قدوش، مقاويب، 2021
								X	محمد توفيق ماني، 1996
								X	مسهل، بلقوم، 2020
								X	ختيم، محمودي، 2021
								X	Schermerhon ;1986
4	5	5	1	1	3	3		10	التكرار

المصدر: بالاعتماد على أكرم طويل، مرجع سبق ذكره، ومجموعة من المراجع الأخرى.

نلاحظ من الجدول رقم (10-3) أن هناك عدة مؤشرات متبناة من طرف العديد من الباحثين والكتاب، ولكن هناك بعض المؤشرات التي لقيت اتفاق من طرف الباحثين حيث يمكن ترتيب هذه المؤشرات حسب نسبة الاتفاق كما يلي:

إنتاجية العمل (66%)، طريقة الوقائع الحرجة (33%) و طريقة الإدارة بالأهداف (33%)، طريقة الإختيار الإلزامي (26%)، الكفاءة (20%)، الفعالية (20%)، الجودة ورضا العميل (5%)، مقياس التقييم البياني (5%).

بناء على نتائج الجدول السابق وبالاستناد إلى كثرة وتنوع مؤشرات الأداء الوظيفي المعتمدة في الأبحاث والدراسات، بالإضافة إلى وجود نقاط مشتركة بين هذه البحوث فان دراستنا سوف تعتمد على

الفصل الثالث: أداء المؤسسات الاقتصادية

المؤشرات التي حصلت على أعلى نسبة اتفاق وهي إنتاجية العمل التي تقوم على تزويد الإدارة بالمعلومات التي تساهم في اتخاذ القرارات والإجراءات المناسبة، والاسترشاد في تقييم مدى كفاءة العامل أو العمال.

الفصل الثالث: أداء المؤسسات الاقتصادية

خلاصة الفصل:

من خلال عرضنا لهذا الفصل، يتضح أن الأداء المالي للمنظمة يتمثل في تحقيق النتائج بأدنى التكاليف، والهدف من عملية تقييم الأداء المالي هو قياس كفاءة الوحدة في استخدام الموارد البشرية والمادية المتاحة والتحقق من بلوغ الأهداف المخططة والمحددة مسبقا، لكي تتفاد الأخطاء والانحرافات التي وقعت فيها خلال هذه الدورة وتحسن من تسيير المنظمة في الدورات المقبلة، لكي تتمكن المنظمة من تحسين الأداء المالي الذي ينعكس عنه تطوير و تجديد المنظمة لأن تطوير وتجديد المنظمة لم يعد أمرا اختياريا، ولكنه أصبح شرطا جوهريا لإمكانية البقاء والاستمرارية. ومن أهم المؤشرات تقييمه تتمثل في العائد على الأصول، العائد على حقوق الملكية، العائد على السهم، العائد على المبيعات.

في حين يعبر الأداء الوظيفي عن المستوى الذي يحققه الفرد عند قيامه بعمل ما، فهو يرتبط بتحقيق مستويات مختلفة للمهام المطلوب إنجازها، وعلى كل، فالأداء يكون نتيجة امتزاج عدة عوامل كالجهد المبذول وإدراك الدور ومستوى القدرات التي يتمتع بها الفرد، كما أنه أي نشاط يؤدي إلى نتيجة وخاصة السلوك الذي يغير المحيط بأي شكل من الأشكال. ومن أهم مؤشرات تقييمه تتمثل في إنتاجية العمل، طريقة الوقائع الحرجة، وطريقة الإدارة بالأهداف، طريقة الاختيار الإلزامي.

أما الأداء التسويقي يمثل الترجمة الحقيقية لأداء وربحية واستمرارية المنظمة وهو ما يعكس نجاح المنظمات أو فشلها. كونه شريان الحياة في المنظمة الذي يغذيها، وهو يمثل مصدر استمرار المنظمة وبقائها فهو بمثابة المخرجات والأهداف التي تطمح المنظمة في الحصول عليها من خلال القيام بالأنشطة التسويقية المختلفة خلال فترات زمنية محددة، والتي لها دور هام في عمل المنظمة وقدرتها على المنافسة في دنيا الأعمال في ظل المنافسة الشرسة التي تتعرض لها المنظمات اليوم في الأسواق المعاصرة. ومن أهم مؤشرات تقييمه تتمثل في الحصة السوقية، العائد على الاستثمار، نمو المبيعات، رضا الزبون.

الفصل الرابع:

دراسة تطبيقية لعينة من المؤسسات

الجزائرية المقيدة في البورصة

بعد التطرق إلى الأدبيات النظرية والتطبيقية لرأس المال الفكري، وقياسه المحاسبي وعلاقته بأداء المنظمات الاقتصادية، سنحاول في هذا الفصل تحليل المتغيرات التي يمكن أن تفسر أثر قياس رأس المال الفكري على الأداء في المنظمات الاقتصادية الجزائرية. وسعياً لتحقيق الأهداف المرجوة من هذه الدراسة، سنستخدم نماذج (Panel Data Models) من أجل استخلاص المتغيرات المفسرة لكفاءة الرأس المال الفكري والأداء (المالي، التسويقي، الوظيفي) للمنظمات الاقتصادية الجزائرية، حيث تم اختيار ثلاث منظمات جزائرية مسجلة في البورصة الجزائرية.

وعليه سنقوم بتقسيم هذا الفصل إلى ثلاثة مباحث، ففي المبحث الأول سنقوم بعرض لمنهجية الدراسة والأدوات المستخدمة؛ أما المبحث الثاني فسنحاول فيه تقدير نماذج لقياس كفاءة رأس المال الفكري على أداء المنظمات مجموعة من المنظمات الاقتصادية الجزائرية مسجلة في بورصة الجزائر، وهذا بناء على الدراسات السابقة والتقارير المالية للمنظمات التي تم الحصول عليها من بورصة الجزائر، وفي المبحث الأخير سنقوم بتحليل نتائج الدراسة التطبيقية المتعلقة بالمتغيرات المفسرة والمحددة لقياس أثر رأس المال الفكري بمكوناته الثلاثة على أداء المنظمات الاقتصادية الجزائرية، وتفسيرها على ضوء نتائج النظريات والدراسات السابقة وحسب خصائص البيئة الجزائرية.

دراسة تطبيقية لعينة من المؤسسات الجزائرية المقيدة في البورصة

المبحث الأول: عرض منهجية وأدوات الدراسة

نحاول من خلال هذا المبحث توضيح الإجراءات والأدوات التي استخدمت في الدراسة التطبيقية من خلال التطرق للعينة والفترة التي تمت فيها الدراسة، إضافة إلى تحديد المتغيرات المستخدمة وفرضيات وخطوات الدراسة، ثم القيام بإجراء التحليل الإحصائي الوصفي لمتغيرات الدراسة.

المطلب الأول: عينة ومجتمع الدراسة

يتمثل مجتمع الدراسة في جميع المؤسسات الاقتصادية الجزائرية المسجلة في البورصة والتي تضمنت خمسة مؤسسات. وقد تم اختيار ثلاثة مؤسسات منها كعينة للدراسة وذلك لخصوصية كل مؤسسة كونها تنشط في قطاعات مختلفة، والتي تتمثل في مجمع صيدال لصناعة الأدوية في الجزائر، وسلسلة فندق الأوراسي وأخيرا مؤسسة أن سي أ – روبية. وقد تم استبعاد المؤسستين الباقيتين الأخرى بسبب عدم توفر معطيات اللازمة خلال فترة الدراسة التي تمتد (2010-2020).

الفرع الأول: تقديم لمجمع صيدال

يعتبر المجمع الصناعي الصيدلاني من بين المؤسسات الدوائية الجزائرية التي انبثقت عن إعادة الهيكلة للصيدلية المركزية نموذجا لمستقبل صناعة الدواء في الجزائر باعتبارها التواجد العمومي الوحيد في سوق الدواء الجزائري.

أولا. نشأة وتطور مجمع صيدال لصناعة الأدوية في الجزائر

أنشئ مجمع صيدال بعد إعادة هيكلة الصيدلية المركزية الجزائرية والشركة الوطنية للصناعات الكيماوية لتباشر هذه المنظمة إستراتيجيتها الرامية إلى تطوير صناعة وطنية للأدوية بتأميم وحدات الإنتاج بالحراش والدار البيضاء وجسر قسنطينة، ولقد مر مجمع صيدال بالعديد من المراحل منذ نشأته وتحوله إلى منظمة عمومية اقتصادية تتمتع باستقلالية التسيير عام (1989)، حيث شهد المجمع خلالها عدة محطات¹، كان بدايتها سنة (1989) أصبح مجمع صيدال منظمة ذات أسهم برأس مال يقدر بـ80 مليون دينار جزائري؛ تليها فترة التسعينيات التي شهدت أحداث مهمة بداية سنة (1993) تم تغيير القانون الأساسي للمجمع، يتم بموجبه السماح للمجمع بالمشاركة في جميع العمليات الصناعية والتجارية من خلال إنشاء فروع جديدة أو وحدات تابعة للمجمع؛ تليها سنة (1997) تم تحويل رأس مال المجمع فيها إلى ملكية المنظمة القابضة (Holding) كيمياء وصيدلية؛ سنة (1998) تبني المجمع (صيدال) مخطط

¹<http://www.saidalgroup.dz/> consulté le 15.10.2022

دراسة تطبيقية لعينة من المؤسسات الجزائرية المقيدة في البورصة

إعادة الهيكلة الذي نتج عنه المجمع الصناعي "صيدال" في 02 فيفري (1998)، والمتكونة من ثلاثة فروع هي (Pharmal.Antibiotical. Biotic)، وعلى إثرها تمكن المجمع من تحقيق نمو في حجم الإنتاج بلغ 16%، وكذا نمو في حجم المبيعات بلغ نسبة 23%، وذلك نهاية (1997) مقارنة بنسبة (1996)، أما سنة (1999) وبالضبط في 15 فيفري دخل مجمع صيدال بورصة الجزائر للقيم المنقولة من خلال وضع عدد معلوم من الأسهم تحت تصرف المساهمين، حيث حددت قيمة العرض العمومي للبيع ب 20% من رأس المال الاجتماعي للمجمع، أي ما يعادل 500 مليون دج موزعة على 2.000.000 سهم، بقيمة اسمية تقدر ب 250 دج للسهم الواحد، وقد تم تحديد سعر إصدار السهم ب 800 دج خلال فترة الاكتتاب ابتداء من 15 فيفري (1999) إلى غاية 15 مارس (1999)، كما تم في ذات السنة إنشاء المركز التجاري لتوزيع الأدوية للشرق بولاية باتنة¹.

كما شهدت فترة القرن العشرين تحديدا سنة (2000) تم إنشاء المركز التجاري لتوزيع الأدوية بالغرب الجزائري بولاية وهران؛ تليها سنة (2004) تحصل مجمع صيدال على شهادة إيزو (9001) إصدار (2000)؛ أما سنة (2005) تم إنشاء مصنع الأنسولين في قسنطينة والذي افتتح رسميا 16 أفريل (2016)؛ وأخيرا سنة (2014) تم اعتماد مجمع صيدال على تنظيم جديد يقتضي بموجبه تعديل هيكله التنظيمي بامتصاص فروع الثلاثة (Pharmal.Antibiotical. Biotic) وتحويل الوحدات الإنتاجية التابعة لهذه الفروع إلى مصانع مستقلة بذاته².

ثانيا. تعريف مجمع صيدال

صيدال هو أول مخبر صيدلاني ينتج الأدوية الجنيصة في الجزائر، تأسس المجمع في عام (1982) لتلبية حاجة إقامة صناعة صيدلانية محلية قادرة على ضمان توفير الأدوية للمواطنين، حاليا صيدال منظمة على شكل مجمع صناعي متخصص في تطوير وإنتاج وتسويق المنتجات الصيدلانية الموجهة للاستهلاك البشري، وهي شركة ذات أسهم برأس مال قدره 2.500.000.000 دينار جزائري، (80% من رأس مال صيدال ملك للدولة وال 20%) المتبقية قد تم التنازل عنها سنة (1999) عن طريق البورصة إلى المستثمرين من المنظمات والأشخاص، ويقع مقره الاجتماعي في 01 شارع يحي لعياشي- حسين داي- بالجزائر العاصمة، الذي أنشأ في 02-02-1998)، وهو رائد الصناعة الصيدلانية في الجزائر، تحصل على في تاريخ 05-02-2005 على شهادة الجودة (ISO9001) نسخة (2000)، منحتة إياها المنظمة الفرنسية للمراجعة والجودة (AFAQ) كما أنها مسعرة في البورصة منذ 17 جويلية (1999). وقد تمكنت من تغطية

¹<http://www.saidalgroup.dz/> consulté le .15.10.2022

دراسة تطبيقية لعينة من المؤسسات الجزائرية المقيدة في البورصة

كما يوضح الجدول رقم(1-4) بطاقة معلومات خاصة بمجمع صيدال كالتالي:

جدول(1-4): بطاقة معلومات مجمع صيدال

معلومات عن المجمع	
الإسم	المجمع الصناعي صيدال
المنشئ	القابضة العامة للكيمياء والصيدلة
الشعار(العلامة التجارية)	
رأس المال الاجتماعي	شركة مساهمة برأس المال 2.500.000.000 دج
طبيعة الصفة	سعر العرض العام 20% من رأس المال 2.000.000 سهم
نوع الأوراق المالية	أسهم إسمية
عدد المساهمين	19288 مساهم
الوسيط في عمليات البورصة المرافق	المؤسسة المالية العامة (Sogefi)
الوسيط في عمليات البورصة المكلفون بجمع أوامر الشراء	المؤسسة المالية العامة (Sogefi)، الراشد المالي، المؤسسة المالية للإرشاد والتوظيف (Soficop)، وشركة توظيف القيم المنقولة (SPDM).
الموقع الإلكتروني	www.saidalgroup.dz
المقر الاجتماعي	الطريق الوطني رقم 11 الدار البيضاء الجزائر بالعاصمة.
فترة العرض	من 15 فبراير 1999 إلى 15 مارس 1999.

Source: <http://www.cosob.org> consulté le 15.10.2022

يتضح مما سبق أن مجمع صيدال يعتبر أول مخبر صيدلاني ينتج الأدوية الجينية في الجزائر، وله عدة فروع تتمثل في فرع (Antibiotical) و (Pharmal) و (Biotic)، وتكمن مهمته الأساسية تطوير، إنتاج وتسويق المواد الصيدلانية الموجهة للاستهلاك البشري، لضمان موقع فعال على المستوى الوطني والإقليمي وكذا لتحسين القدرة التنافسية وتكييف خبراتها مع احتياجات السوق.

يتضمن مجمع صيدال على أربعة فروع أساسية، أولها فرع (Antibiotical) ويتمثل هذا الفرع في مركب المضادات الحيوية الواقع بمدينة المدية وهو أكبر فرع لدى المجمع من حيث معايير الحجم (عدد العمال، رأس المال) لذلك نجده يتوفر على هياكل واستثمارات ضخمة من بينها مبنى لتصنيع الأدوية بالتجزئة عن طريق تقنية التخمير، بالإضافة إلى مبنى لإنتاج مواد أولية بالتجزئة عن طريق التركيب الكيميائي للمنتجات المخمرة، كما يتوفر على مبنيين آخرين لإنتاج أحدهما مخصص لمنتجات صيدلانية من عائلة البنسلين وغير البنسلين. وثانيا فرع (Pharmal) الذي تأسس هذا الفرع في 2-2-1998 وله أكثر من ثلاثين سنة خبرة في مجال الإنتاج الصيدلاني، وهو يتوفر على ثلاثة وحدات إنتاج هي: وحدة الدار البيضاء، وحدة قسنطينة ووحدة عنابة. ويقع المقر الاجتماعي لهذا الفرع بالدار البيضاء بالجزائر العاصمة، كما يقوم هذا الفرع بإنتاج أصناف الأدوية التالية: أقراص، جعب، مراهم، مقطرات، محاليل، مساحيق، بالإضافة لمعجون الأسنان. ثالثا فرع (Biotic) ويتواجد مقرها الاجتماعي لهذا الفرع بالحراش بالجزائر العاصمة، وهو يتوفر على ثلاث وحدات إنتاج ممثلة في وحدة جسر قسنطينة بالجزائر العاصمة، ووحدة الحراش ووحدة شرشال. وينتج هذا الفرع في مختلف وحداته المنتجات التالية: المراهم، المحاليل، الأقراص، المطهرات السائلة، محاليل غسل الكلى. ورابعا فرع (Somidal) ويتواجد مقر هذا الفرع بالمنطقة الصناعية لواد السمار، بدأ نشاطه سنة (1997) ويعتبر الرائد في صناعة المنتجات النوعية¹.

الفرع الثاني: تقديم لسلسلة فندق الأوراسي

يعتبر فندق الأوراسي من أهم الفنادق الموجودة في الجزائر وهو من أقدم الفنادق في العاصمة التابع للقطاع العمومي، والذي يحمل العلامة 5 نجوم، ويقدم أرقى وأجود الخدمات المعاصرة.

أولا. تعريف مؤسسة فندق الأوراسي

تم افتتاح مؤسسة الأوراسي بتاريخ 2 جوان (1975)، وكانت تعمل تحت وصاية وزارة السياحة والثقافة. حيث قامت الوزارة على تسيير المؤسسة من خلال الشركة الوطنية للسياحة والفندقة (SONATOUR) حتى عام (1977)، ثم من خلال الشركة الجزائرية للسياحة والفندقة (ALTOUR) حتى عام (1979)، وأخيرا من خلال الديوان الوطني للندوات والمؤتمرات (NCCB) حتى عام (1983)².

¹<http://www.saidalgroup.dz/> consulté le 15.10.2022.

²www.sgbv.dz.

دراسة تطبيقية لعينة من المؤسسات الجزائرية المقيدة في البورصة

حاليا، تقوم المؤسسة القابضة العامة للخدمات بإدارته، يبلغ رأس ماله الاجتماعي 1.5 مليار دينار جزائري، بما يعادل 60 مليون سهم بقيمة اسمية قدرها 250 دج. تم عرض 20% منها (1.2 مليون سهم) للتداول لأول مرة في بورصة الجزائر بسعر 400 دج خلال الفترة 15 جوان (1999) إلى 15 جويلية (1999). يقوم بعملية الوساطة البورصية لها الراشد المالي، ويتكفل كل من المؤسسة المالية العامة (Sogefi)، المؤسسة المالية للإرشاد والتوظيف (Soficop) وشركة توظيف القيم المنقولة (SPDM) بجمع أوامر الشراء لها¹.

كما أن الفندق يحتوي على 14 طابق، تسع طوابق مخصصين للاستضافة والجانب الآخر الذي يمثل السوق المالية (البورصة) فتح عام (1999)، فندق الأوراسي معروف باستمرار وزيادة مجموع المبيعات من خلال النتائج المتحصل عليها. وفي سنة (1988) وفي إطار إعادة الهيكلة، عين فندق الأوراسي كمؤسسة اشتراكية، وفي 12 فيفري (1991) أثر تغيير نظامه الأساسي من الطابع القانوني إلى مؤسسة اقتصادية عمومية، ذات أسهم يبلغ رأس مالها 40 مليون دينار جزائري، وقد ارتفع اليوم رأس المال إلى 1.500.000.00 دج.

من ناحية ومطابقة توجيهات القدرات أو السلطات العمومية عدم احترام "كامل الكيان عبر مختلف النصوص التشريعية والتنظيمية محمولة على تخصيص شامل جزئ مجمع الأوراسي في فيفري (1998) بقرار نصيحة وطنية للاشتراك الكيان من أجل تقدمه في البورصة أكثر من (20%) لأساس المجتمع من خلال موجز المعلومات أعد أو حضر مخطط الاتصالات ألتم من: 15 جوان إلى 15 جويلية (1999) في إطار العروض العامة للبيع في الفندق الأوراسي. وكذلك بقرار من عضو مراقبة وتفتيش في البورصة بعنوان "الأوراسي" أصبح في البورصة ابتداء من 14 فيفري (2000) بثمن تمهيدي أسهم ثابتة 400 دج بقيمة 100.000 دج مسماة لكل حصة في الحيازة.

بعد برنامج أو مقرر مهم يتمثل في رد الاعتبار أو رد الحقوق تم إعادة فتح فندق الأوراسي في مارس (2012) وأهم التغيرات التي أحدثت هي تجديد وإصلاح عمق العمارات وتوفير الأمتعة؛ وضع قوانين جديدة ودولية للاستقبال والأمن، الاستعمال العقلي والمقبول للمسافات والأحجام؛ الاهتمام الكامل بمظهر التزيين مثلا: الأمتعة، الأثاث، أجهزة الإضاءة.

كما يوضح الجدول رقم (2-4) بطاقة معلومات خاصة مؤسسة التسيير الفندقية الأوراسي كالتالي:

¹Rapport de gestion du conseil d'administration de l'exercice 2010, p: 04.

دراسة تطبيقية لعينة من المؤسسات الجزائرية المقيدة في البورصة

الجدول(2-4): بطاقة معلومات مؤسسة التسيير الفندقي الأوراسي

معلومات عن التسيير الفندقي الأوراسي	
المواصفات	البيانات
الإسم	مؤسسة التسيير الفندقي الأوراسي
المنشيء	المؤسسة القابضة العامة للخدمات
رأس المال الاجتماعي	1.500.000.000 دينار جزائري أو ما يعادل 6000000 سهم بقيمة اسمية قدرها 250 دينار جزائري
الكمية المعروضة	1200000 سهم تمثل 20٪ من رأس المال
سعر العرض	400 دينار جزائري
الوسطاء في عمليات البورصة المكلفون بجمع أوامر الشراء	الراشد المالي، المؤسسة المالية العامة (Sogefi)، المؤسسة المالية للإرشاد والتوظيف (Soficop) وشركة توظيف القيم المنقولة (SPDM)
الموقع	www.el-aurassi.com

المصدر: (www.sgbv.dz)

يتضح مما سبق أن فندق الأوراسي من أهم الفنادق الموجودة في الجزائر، كونه يسعى لتقديم أرقى وأجود الخدمات بأسرع طريقة وكل هذا من أجل إرضاء الزبون وضمان ولائه مستقبلا.

ثانيا. فروع مؤسسة فندق الأوراسي

تتكون مؤسسة تسيير الفنادق "سلسلة الأوراسي" من أربعة وحدات منها: ثلاث وحدات في الجنوب، التحقت منذ 01 جانفي 2010 بمؤسسة تسيير الفنادق الأوراسي (EGH) بقرار من لجنة مشاركات الدولية،¹ وتتمثل في وحدة البستان بالمنية، وتقع هذه المؤسسة على بعد 270 كم من وسط ولاية غرداية على الطريق الوطني رقم 01 للجنوب الكبير، وتصنف هذه المؤسسة في فئة 3 نجوم حيث أنها تبرع على مساحة قدرها 16402 كم² ضمن أحد أجمل وأفضل واحات الجنوب. تليها وحدة المهري بورقلة وتقع في وسط مدينة ورقلة، تصنف هذه المؤسسة في فئة 3 نجوم وأنشئت على مساحة قدرها 25091 كم²، تستوعب المؤسسة قدر 118 سرير، 60 غرفة، مطعم مجهز لاستيعاب 100 شخص. وأخيرا وحدة الريم ببني بلعباس، التي تبعد عن عاصمة ولاية بشار 240 كم، أقل قطعة لهذه الوحدة الفندقية دشت عام (1973)، بمساحة تقدر 22.147.86 م² تضم 120 غرفة، قاعة للمطعم ذات سعة 240 مقعد. وتحتل هذه الوحدة ثلاثة مستويات، طابق أرضي وطابقان يشرفان على مناظر وأماكن متنوعة مثل: أشجار النخيل، الكتبان الرملية، صومعة للصخر (koncaï).

¹Rapport de gestion du conseil d'administration de l'exercice 2010, p: 04.

دراسة تطبيقية لعينة من المؤسسات الجزائرية المقيدة في البورصة

الفرع الثالث: تقديم مؤسسة أن سي أ – رويبة:

تعد مؤسسة (NCA Rouiba) من بين المؤسسات التي اكتسبت شهرة محمية وعالمية في قطاع المشروبات، حيث اكتسحت هذا المجال بقوة.

أولاً. تعريف مؤسسة رويبة

مؤسسة أن سي أ – رويبة هي شركة ذات أسهم خاضعة للقانون الجزائري ذات رأس مال قدره 849.195.000 دج، ويتمثل نشاطها الرئيسي في إنتاج وتوزيع المشروبات وعصائر الفاكهة، وقد تأسست في عام (1966) في شكل شركة ذات مسؤولية محدودة (ش ذ م) تحت اسم "الشركة الجديدة

للمصبرات الجزائرية" في الجزائر العاصمة، وكانت الشركة متخصصة في إنتاج معجون الطماطم، والهريسة والمربى تحت العلامة التجارية "الرويبة"، وفي سنة (2003) غيرت الشركة شكلها القانوني وأصبحت شركة ذات أسهم¹.

وفي سنة (2006) ارتفع رأس مالها من 109.472.000 دج إلى 152.044.000 دج مخصص لمؤسسة مساهمة أجنبية، وهي شركة رأس المال الاستثماري غير المقيمة "إفريقيا أنفست المحدودة"، وتم تحديد فترة حياة الشركة لمدة 99 سنة، وفي سنة (2008) تم تغيير الإسم السابق للشركة من "الشركة الجديدة للمصبرات الجزائرية" إلى "أن سي أ – رويبة (ش. ذ.أ)". وتم رفع رأس مال الشركة من 792.195.000 دج إلى 849.195.000 دج. وفي سنة (2011) صدر قرار بمجلس الإدارة في 27 ماي (2011) بإدراج الشركة في البورصة وصادقت عليه الجمعية العامة للمساهمين في 31 يناير (2012)، وفي أبريل (2013) شرعت مؤسسة أن سي أ – الرويبة في بيع أسهمها من خلال العرض العلني للبيع، وانصب مبلغ العرض على 25% من رأس المال، أي ما يعادل 849.195.200 دج موزعة على 8.491.950 سهم².

في يونيو (2013) وبعد استيفائه شروط القبول المنصوص عليها في القواعد التنظيمية للبورصة، تم إدراج سند رأس المال للشركة ذات الأسهم أن سي أ – رويبة في جدول التسعيرة الرسمية بتاريخ 03 يونيو (2013).

كما يوضح الجدول رقم (3-4) بطاقة معلومات خاصة ومؤسسة أن سي أ رويبة كالتالي:

¹<https://rouiba.com.dz/portail-actionnaires/> consulté le 16.10.2022

²<https://rouiba.com.dz/portail-actionnaires/> consulté le 16.10.2022

دراسة تطبيقية لعينة من المؤسسات الجزائرية المقيدة في البورصة

الجدول(3-4): بطاقة معلومات مؤسسة أن سي أس رويبة

معلومات عن أن سي أس رويبة	
المواصفات	البيانات
الإسم	أن سي أ - رويبة ش.ذ.أ
المنشيء	سليم عثمانى: رئيس مجلس الإدارة؛ محمد صبحي عثمانى: المدير العام.
رأس المال الاجتماعي	849 195 000 دج موزعة على 8.491.950 سهم بقيمة اسمية قدرها 100 دج
الكمية العروضة	2122988 سهم تمثل 25% من رأس المال
سعر العرض	سعر الإصدار: 400 دج
فترة العرض	من 7 أبريل إلى 9 مايو 2013
الوسيط في عمليات البورصة المرافق	بي إن بي باريبا الجزائر
الوسطاء في عمليات البورصة المكلفون بجمع أوامر الشراء	البنك الوطني الجزائري، البنك الخارجي الجزائري، بنك الفلاحة والتنمية الريفية، بنك التنمية المحلية، الصندوق الوطني للتوفير والاحتياط، القرض الشعبي الجزائري، بي إن بي باريبا الجزائر، سوسيتيه جنرال الجزائر.
المقر الاجتماعي	الطريق الوطني رقم 5، المنطقة الصناعية الرويبة، الجزائر 16300.

Source: <https://rouiba.com.dz/portail-actionnaires/> consulté le 16.10.2022

يتضح مما سبق أن مؤسسة أن سي أي رويبة من أهم المؤسسات الخاصة المهيمنة على قطاع المشروبات الجزائري، بعدما شقت طريقها إلى عالم المشروبات بعد تخليها عن نشاط المصبرات في أوائل سنة (2000)، وكذا تحولها من مؤسسة ذات مسؤولية محدودة إلى مؤسسة ذات أسهم بارتفاع عدد المساهمين بدخول ورثة جدد، مما سمح لها بكسب رهان الثقة والتنوع في منتجاتها.

المطلب الثاني: تحديد متغيرات، وخطوات الدراسة

سنتطرق فيما يلي إلى تصميم الدراسة التطبيقية من خلال تحديد المتغيرات المستخدمة في الدراسة، ثم إلى الفرضيات التي سوف يتم اختبارها من خلال هذا الفصل، مع توضيح الخطوات التي يتم بها إجراء الدراسة ومصادر بياناتها.

دراسة تطبيقية لعينة من المؤسسات الجزائرية المقيدة في البورصة

الفرع الأول: تحديد متغيرات الدراسة

اقتصرت الدراسة الحالية على دراسة أثر قياس رأس المال الفكري على أداء المؤسسات الاقتصادية المسجلة في البورصة محل الدراسة، وعليه سوف نقتصر في هذه الدراسة على المتغيرات التي نعتقد أنها أكثر أهمية في تفسير وتحديد هذا الأثر بناء على الدراسات السابقة، وما تم استنتاجه من الجانب النظري، حيث تم تقسيم متغيرات الدراسة إلى مجموعتين:

- المتغيرات التابعة: وتتمثل في أداء المؤسسات الاقتصادية الجزائرية وأهم أبعاده (الأداء المالي، الأداء التسويقي، الأداء الوظيفي).
- المتغيرات المستقلة: وتتمثل في رأس المال الفكري ومكوناته (رأس المال البشري، رأس المال الهيكلي، ورأس المال العامل).

والجدول التالي يلخص المتغيرات المستخدمة في الدراسة:

الجدول(4-4): متغيرات الدراسة

المتغيرات المستقلة(رأس المال الفكري ومكوناته)		
التفسير	العلاقة	مكونات المتغير المستقل
تمثل مقدار القيمة المضافة المتولدة عن وحدة نقدية مستثمرة في الموظفين، فكفاءة رأس المال البشري تعتبر مفتاح الفرضية التي يقوم عليها نموذج مؤشر القيمة المضافة الفكرية.	القيمة المضافة / رأس المال البشري $(HCE = HC / VA)$	كفاءة رأس المال البشري (HCE)
تمثل مقدار القيمة المضافة المتولدة عن وحدة نقدية مستثمرة في الهياكل التنظيمية للمنظمة، فكفاءة رأس المال الهيكلي تعتبر جزء من الفرضية التي يقوم عليها نموذج مؤشر القيمة المضافة الفكرية	رأس المال الهيكلي / القيمة المضافة $(SCE = SC / VA)$	كفاءة رأس المال الهيكلي (SCE)
تمثل مقدار القيمة المضافة المتولدة عن وحدة نقدية مستثمرة في رأس المال العامل، فكفاءة رأس المال العامل تعتبر مفتاح الفرضية التي يقوم عليها نموذج مؤشر القيمة المضافة الفكرية.	القيمة المضافة/رأس المال العامل $(CEE = VA / CE)$	كفاءة رأس المال العامل (CEE)
تشير كفاءة رأس المال الفكري إلى المجموع كفاءة خلق قيمة للشركة بسبب اثنين من الموارد الرئيسية $(HCE + CCE + SCE)$ ويعتبر آلية لقياس رأس المال الفكري.	كفاءة رأس المال البشري + كفاءة رأس المال الهيكلي + رأس المال العامل $VAIC = HCE + SCE + CEE$	كفاءة رأس المال الفكري (VAIC)
المتغير المستقل (الأداء وأنواعه)		
التفسير	العلاقة	مكونات المتغير المستقل

دراسة تطبيقية لعينة من المؤسسات الجزائرية المقيدة في البورصة

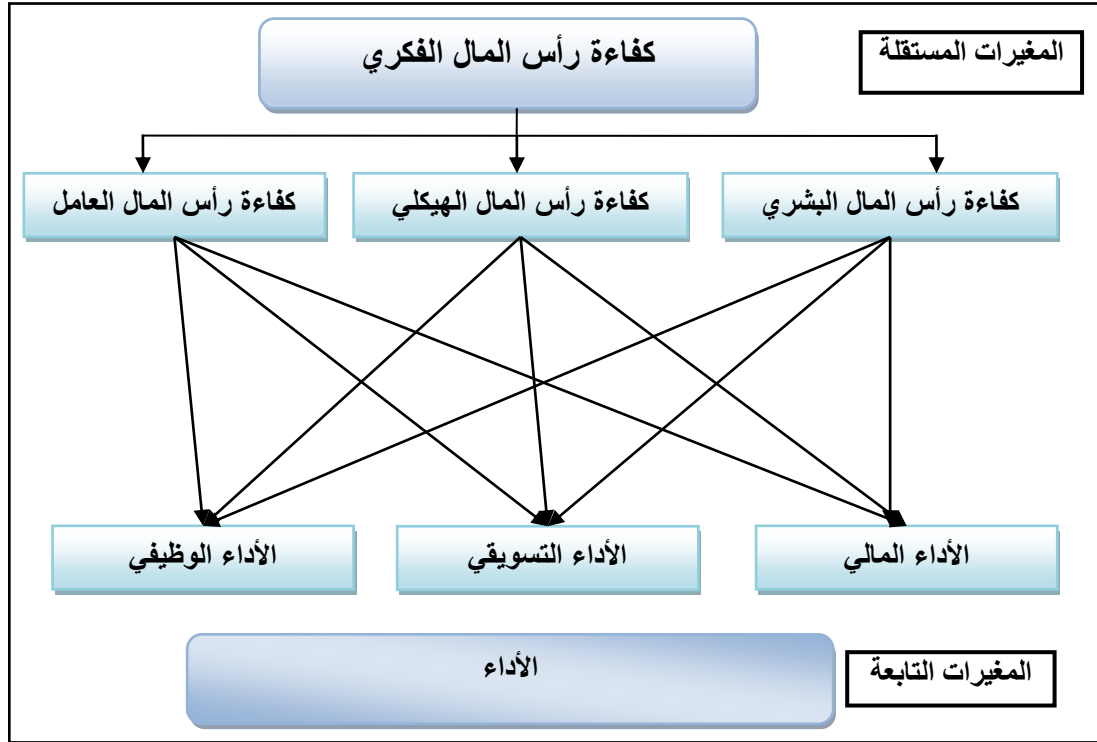
العائد على الأصول (ROA) تقيس قدرة الشركة على تحقيق أرباح باستخدام إجمالي أصول الشركة. وكلما ارتفعت قيمة العائد على الأصول، زادت كفاءة الشركة في استخدام أصولها، سواء الأصول المادية أو الأصول غير المادية (رأس المال الفكري) لتحقيق أرباح للشركة.	نتيجة صافي / مجموع الأصول	الأداء المالي (العائد على إجمالي الأصول (ROA))
العائد على المبيعات (ROS) وهو يمثل العلاقة بين صافي الربح والمبيعات بحيث تبين هذه النسبة إلى أي درجة يمكن لسعر البيع أن ينخفض قبل أن تتحمل المؤسسة خسارة شاملة، وكلما ارتفعت هذه النسبة كان ذلك جيد للمؤسسة، ويساعدها لاكتساب ميزة تنافسية.	صافي الربح/مجموع المبيعات	الأداء التسويقي (العائد على المبيعات (ROS))
ويقصد بها كمية أو قيمة مساهمة الفرد الواحد في حجم الإنتاج الإجمالي في فترة محددة	القيمة المضافة/ عدد العاملين	الأداء الوظيفي (إنتاجية العمل)

المصدر: من إعداد الطالبة

الفرع الثاني: نموذج الدراسة

يعتمد نموذج الدراسة على إيجاد الروابط بين المتغيرات المستقلة والمتمثلة في الكفاءات الجزئية لرأس المال الفكري والمتغيرات التابعة المفسرة لأداء المؤسسات محل الدراسة (المالي، التسويقي والوظيفي).

الشكل (1-4): نموذج الدراسة



المصدر: من إعداد الطالبة

دراسة تطبيقية لعينة من المؤسسات الجزائرية المقيدة في البورصة

الفرع الثالث: خطوات الدراسة

بغرض الإجابة عن إشكالية الدراسة قمنا بإتباع الخطوات التالية:

1. تجميع التقارير المالية السنوية لمؤسسات عينة الدراسة المناسبة من الموقع الرسمي لبورصة الجزائر وكذا مواقع الشركات على شبكة الانترنت؛
2. لقياس رأس المال الفكري لمؤسسات عينة الدراسة يتم الاعتماد على المعلومات التي تتضمنها تقارير الشركات، بالتحديد تقرير مجلس الإدارة السنوي وبعض المعلومات المتحصل عليها من مؤسسات العينة؛
3. حساب كفاءة رأس المال الفكري للمؤسسات الثلاثة بتطبيق نموذج معامل القيمة المضافة مع إدخال التعديلات المناسبة عليه حسب نشاط مؤسسات العينة؛
4. تقييم مختلف مؤشرات الأداء لمؤسسات عينة الدراسة بداية بالأداء المالي، الوظيفي والأداء التسويقي؛
5. تفرغ متغيرات الدراسة من برنامج Excel إلى البرنامج الإحصائي (EViews.9) من أجل الوصول إلى النتائج المطلوبة؛
6. بناء نماذج إحصائية تبحث عن وجود علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية بين الكفاءات الجزئية لرأس المال الفكري كمتغيرات مستقلة، وكل من معدل العائد على الأصول، معدل العائد على المبيعات وإنتاجية العمل كمتغيرات تابعة تعبر عن أداء المؤسسات.

المطلب الثالث: أدوات الدراسة

لقد اكتسبت نماذج (Panel) في الآونة الأخيرة أهمية كبيرة خصوصا في الدراسات الإقتصادية، نظرا لأنها تأخذ بعين الاعتبار أثر تغير الزمن وأثر تغير الوحدات المقطعية في بيانات عينة الدراسة.

الفرع الأول: مفهوم نماذج (Panel):

تعرف قاعدة بيانات (Panel) لمقطع عرضي وسلاسل زمنية بمجموعة بيانات التي تجمع بين خصائص كل من البيانات المقطعية والسلاسل الزمنية. فالبيانات المقطعية تصف سلوك عدد المفردات أو الوحدات المقطعية عند فترة زمنية واحدة. بينما بيانات السلاسل الزمنية تصف سلوك مفردة واحدة خلال فترة زمنية معينة. تطلق تسميات عدة على هذا النوع من البيانات، فهمنهم يطلق عليها "البيانات المدمجة"، ومنهم من يطلق عليها "البيانات الطويلة"¹.

¹صفاء عبد الله معطي، محمد أحمد سالم بلحويصل، "استخدام بيانات البانل في نمذجة علاقة تقلبات متغيرات التجارة الخارجية بالنمو الاقتصادي في اليمن للفترة (2006-2013)"، مجلة الريان للعلوم الإنسانية والتطبيقية، المجلد 2، العدد 2019، ص 262.

دراسة تطبيقية لعينة من المؤسسات الجزائرية المقيدة في البورصة

ويقصد بها المشاهدات المقطعية، مثل (الدول، الولايات، الشركات، الأسر....) المرصودة عبر فترة زمنية معينة، أي دمج البيانات المقطعية مع الزمنية في آن واحد.

استطاعت نماذج (Panel) في الآونة الأخيرة أن تكسب اهتماما كبيرا خصوصا في الدراسات الاقتصادية، نظرا لأنها تأخذ في الاعتبار أثر تغير الزمن وأثر تغير الاختلاف بين الوحدات المقطعية على حد سواء.

بشكل عام يمكن كتابة نموذج (Panel) بالصيغة التالية:

$$Y_{it} = B_{0(i)} + \sum B_j X_j (it) + E_{it} \quad i=1,2,\dots,T,\dots(1)$$

حيث Y_{it} تمثل قيمة متغير الاستجابة في المشاهدة i عند الفترة t ، $B_{0(i)}$ تمثل قيمة نقطة التقاطع في المشاهدة i ، B_j تمثل قيمة ميل خط الإنحدار، $X_j (it)$ تمثل قيمة المتغير التفسيري j في المشاهدة i عند الفترة الزمنية t ، و E_{it} تمثل قيمة الخطأ في المشاهدة i عند الفترة الزمنية t .

الفرع الثاني: أهمية نموذج (Panel):

ويتفوق تحليل (Panel) عن تحليل بيانات السلاسل الزمنية بمفردها وبيانات المقطعية لوحدها فقط بالعديد من الإيجابيات نذكر منها مايلي¹:

- التحكم في التباين الفردي الذي يظهر في حالة البيانات المقطعية أو الزمنية، والذي يفضي إلى نتائج متحيزة؛

- تتضمن بيانات (Panel) محتوى معلوماتي أكثر من تلك البيانات المقطعية أو الزمنية، وبالتالي إمكانية الحصول على تقديرات ذات ثقة أعلى، كما أن مشكلة الارتباط المشترك بين المتغيرات تكون أقل حدة من بيانات السلاسل الزمنية، كما تتميز عن غيرها بعدد أكبر من درجات الحرية وكذلك بكفاءة أفضل؛

- توفر بيانات (Panel) إمكانية دراسة ديناميكية التعديل التي قد تخفيها البيانات المقطعية، كما أنها تكون مناسبة لدراسة حالات: البطالة، الفقر... إلخ، ويمكن من خلال بيانات (Panel) الربط بين سلوكيات مفردات العينة من نقطة زمنية إلى أخرى؛

- تساهم في الحد من إمكانية ظهور مشكلة المتغيرات المهملة الناتجة عن خصائص المفردات غير المشاهدة والتي تقود عادة إلى نتائج متحيزة في انحدارات المفردة؛

¹ عابد العبدلي، "محددات التجارة البيئية البيئية للدول الإسلامية باستخدام منهج تحليل البائل"، مجلة دراسات إقتصادية إسلامية، المجلد 16، العدد 01، 2010، ص 17.

دراسة تطبيقية لعينة من المؤسسات الجزائرية المقيدة في البورصة

- وتبرز أهمية (Panel) في أنها تأخذ بعين الاعتبار ما يوصف بعدم التجانس أو الاختلاف غير الملحوظ الخاص بمفردات العينة سواء المقطعية أو الزمنية؛

-القدرة على تحديد بعض الظواهر الاقتصادية مثل التقدم التقني واقتصاديات الحجم، وبالتالي علاج مشكل عدم قابلية تقسيم اقتصاديات الحجم والتقدم التقني في تحليل دوال الإنتاج.

الفرع الثالث: أشكال (Panel)

وتأخذ بيانات (Panel) ثلاثة أشكال رئيسية¹:

- نموذج الإنحدار التجميعي (**Regression Model Pooled**): يعتبر هذا النموذج من أبسط نماذج المقطعية عبر الزمن، حيث تكون فيه جميع المعاملات ثابتة لجميع الفترات الزمنية، أي يهمل أي تأثير للزمن وكذلك لجميع المشاهدات المقطعية. ويفترض هذا النموذج تجانس تباين حدود الخطأ العشوائي بين الحالات التي يتم دراستها، بالإضافة إلى القيمة المتوقعة لحد الخطأ العشوائي يجب أن تساوي الصفر.

- نموذج الآثار الثابتة (**Fixed Effects Model**): في نموذج الآثار الثابتة يتم التعامل مع الآثار المقطعية أو الزمنية كقواطع تعبر عن الإختلافات الفردية في المجموعات كالبنوك أو الفترة الزمنية مثلا (2010، 2011 و 2012) أي أن النموذج يسمح بوجود قواطع تتفاوت من مجموعة إلى أخرى، أو حسب كل فترة زمنية أي كل سنة، ولتقدير هذه القواطع أو الثوابت نستخدم متغيرات صورية بعدد (n-1) لتمثيل المجموعات المقطعية وعدد (t-1) لتمثيل السنوات.

-نموذج الآثار العشوائية (**Random Effects Model**):يتعامل نموذج الآثار العشوائية مع الآثار المقطعية والزمنية على أنها معالم عشوائية وليست معالم ثابتة، ويقوم هذا الافتراض على أن الآثار المقطعية والزمنية هي متغيرات وهمية عشوائية مستقلة بوسط يساوي الصفر وتباين محدد، وتضاف كمكونات عشوائية في حد الخطأ العشوائي للنموذج، ويقوم هذا النموذج على افتراض أساسي: وهو عدم إرتباط الآثار العشوائية مع متغيرات النموذج التفسيرية.

¹ عزازي فريدة، "أثر أسعار النفط على استهلاك الطاقة المتجددة في دول المغرب العربي للفترة (1990-2014)"- دراسة قياسية باستعمال معطيات بانل، مجلة الاقتصاد والتنمية البشرية، المجلد 9، العدد 1، مارس 2018، ص(357-359).

دراسة تطبيقية لعينة من المؤسسات الجزائرية المقيدة في البورصة

المبحث الثاني: القياس المحاسبي لرأس المال الفكري باستخدام نموذج الكفاءة

بعد التعرف على متغيرات الدراسة وطرق قياسها وأدوات التحليل الإحصائي في المبحث السابق، سنحاول من خلال هذا المبحث تقديم طريقة القياس المحاسبي لرأس المال الفكري وفقا لنموذج معامل القيمة المضافة (VAIC)، الذي يعتمد على الكفاءة في قياسه لكل مكون من مكونات رأس المال الفكري للمؤسسات محل الدراسة خلال الفترة (2010-2020).

المطلب الأول: تعديل نموذج معامل القيمة المضافة (VAIC):

يستند نموذج معامل القيمة المضافة (VAIC) على بعض المفاهيم الأساسية تتمثل في إنشاء القيمة المضافة للمنظمات من خلال استخدام رأس المال المالي والفكري، وهذه القيمة المضافة التي تم إنشاؤها من قبل المنظمات وترتبط ارتباطا مباشرا بكفاءتها، وقد يؤثر بدوره على القيمة السوقية وأداء المنظمات. ويعتمد نموذج معامل القيمة المضافة (VAIC) على ثلاثة مكونات أساسية تتمثل في رأس المال البشري ورأس المال الهيكلي ورأس المال العامل، في حين يضيف نموذج معامل القيمة المضافة (M-VAIC) الذي تم تعديله مكونا آخر هو رأس المال العلاقتي (RCE) في حساباتها، وكذا إيجاد بديل لرأس المال الهيكلي (SCE) وهو رأس المال الابتكاري (INCE).

سنقوم في هذا الجزء بتحديد أهم المشاكل التي تم تحديدها في النموذج من قبل الباحث وبعد ذلك أهم الخطوات أو البدائل المقترحة لمعالجة هذه المشاكل لنموذج معامل القيمة المضافة (VAIC).
الفرع الأول: مشكلة تحديد القيمة المضافة:

يعتمد نموذج (VAIC) على مفهوم القيمة المضافة (VA) ويتم حساب (VA) كمجموع أرباح تشغيل الشركة (OP) وتكاليف موظفيها (LC) ونفقات الإستهلاك والإطفاء (D&A). فإنه نظرا لأن الأموال التي تنفق على الموارد البشرية تخلق قيمة للشركة يجب أن تعامل هذه النفقات كاستثمارات وهذا يتوافق مع (Frederickson et al, 2010) ويجادل (Stahle et al 2011) أن (OP) و (A&D) تتأثر عموما بقرارات الشركات مثل (OP) هي نتيجة الاستثمار الحالي بينما (A&D) هي نتائج الإستثمار السابق. علاوة على ذلك، يتم حساب رأس المال الهيكلي (SC) من خلال طرح تكاليف الموظفين من القيمة المضافة (SC= VA - LC) بمعنى آخر (SC= OP+ A&D) وهي مقارنة بهامش التشغيل للشركة.

دراسة تطبيقية لعينة من المؤسسات الجزائرية المقيدة في البورصة

الفرع الثاني: مشكلة قياس رأس المال الهيكلي:

يعرض نموذج (VAIC) (مشكلة كفاءة رأس المال الهيكلي (SCE) حيث يتم قياس (SCE) بقسمة رأس المال الهيكلي على القيمة المضافة (SCE=SC/VA)، وهذا الحساب يبين مشكلتين أساسيتين تتمثل أولاً أن رأس المال الهيكلي (SC) هو الفرق بين (VA) القيمة المضافة و رأس المال البشري (HC) وبالتالي هناك اعتماد كامل على بعضهما البعض، هذا يعني أن قيمة رأس المال الهيكلي (SC) تعتمد على قيمة (HC) كما هو موضح في المعادلة أدناه:

$$SC = VA - HC \dots\dots (1)$$

$$HCE = VA / HC \dots\dots (2)$$

$$SCE = SC / VA \dots\dots (3)$$

وبالتالي:

$$SCE = 1 - 1 / HCE \dots\dots (4)^*$$

وأيضاً:

$$HCE = 1 / (1 - SCE) \dots\dots (5)^*$$

* على سبيل المثال، إذا كانت القيمة المضافة لشركة ما في أي فترة هي 10 دولارات أمريكية وإذا كان رأس مالها البشري 4 دولارات، فإن (SC= VA-HC) أي (10 - 4 = 6 دولارات)، وأن (HCE= VA/HC) أي (2.5=4/10) وأيضا (SCE=SC/VA) أي (0.6=10/6). فحسب المعادلة (4)، كفاءة رأس المال الهيكلي (2.5 = 1/0.6 - 1) وكفاءة رأس المال البشري حسب المعادلة (5) هي (2.5 = 1/(1-0.6)).

ثانياً أن هذه المشكلة تقوم على التبعية الكاملة بين (SCE) و (HCE) الذي ينبع من المعادلة (1)، وبالتالي يمكن القول أن زيادة رأس المال البشري سوف يؤدي إلى انخفاض في رأس المال الهيكلي، حيث أن (VA) ثابتة بناءً على المعادلة (3)، كما يمكن تفسير أن الزيادة في (VA) ستؤدي إلى انخفاض في كفاءة

دراسة تطبيقية لعينة من المؤسسات الجزائرية المقيدة في البورصة

رأس المال الهيكلي، وهو ضد المبادئ الأساسية للتمويل (في التمويل، من المتصور عموما عندما تزيد قيمة (VA) فهذا يعني أن موارد الشركة (SC) في هذه الحالة يعتبر أداء جيد).

بسبب خطورة التي تسببها كفاءة رأس المال الهيكلي (SCE) في نموذج (VAIC)، وتجاهل رأس العلاقات في النموذج، حاولنا تعديله باستخدام مقياس هيكلية بديلة تتمثل في:

أولاً. رأس المال الهيكلي وفق رأس المال الابتكاري:

كما تناولنا في الإطار النظري سابقا أن رأس المال الهيكلي هو "مجموع العمليات الفريدة التي تحصل عليها الشركات من خلال البحث والتطوير ثم الحماية في شكل براءات الاختراع وحقوق التأليف والنشر" وقد فتح هذا التعريف يشير رأس المال الهيكلي إلى الإستثمار في البحث والتطوير وهو المصدر الرئيسي للإبتكار، وبالتالي يشير رأس المال الهيكلي (SC) على أنها رأس المال الابتكار (INVC)، لذلك يمكن أن نستبدل مقياس رأس المال الهيكلي وبالتالي يمكن قياس كفاءة (INVC) كالتالي:

$$INVCE = VA/INVC \dots\dots(1)$$

تقيس المعادلة (1) مقدار القيمة المضافة من كل استثمار في (INVC)، والذي يتم قياسه كاستثمار في البحث والتطوير. وبالتالي فإن المعادلة (1) هي الممثل الحقيقي ل INVCE وفق ل مبادئ المالية العامة.

$$VAIC = VA/HC + VA/INVC + VA/CE$$

ثانيا. إضافة رأس المال العلائقي (الزبائني) في النموذج:

تطرقنا في الجانب النظري أن رأس المال الزبائني هو جزء من مكونات رأس المال الفكري كونه يتمثل في العلاقات مع الزبائن، أي قيمة العلاقات التي تقيمها المنظمة مع الزبائن عن طريق زيادة رضا الزبون وولائه، ومدى الاحتفاظ به، عن طريق الاهتمام بمقترحاته والاستماع إلى شكواه وإيجاد الحلول اللازمة لها بالسرعة الممكنة. وبالرغم من أهميته تم تجاهل هذا المكون في نموذج معامل القيمة المضافة (VAIC). وبالتالي نقترح أن يتم تعديل النموذج بالنسبة لرأس المال الزبائني كالتالي:

دراسة تطبيقية لعينة من المؤسسات الجزائرية المقيدة في البورصة

$$RCE = \text{Marketing costa} / VA$$

حيث أن:

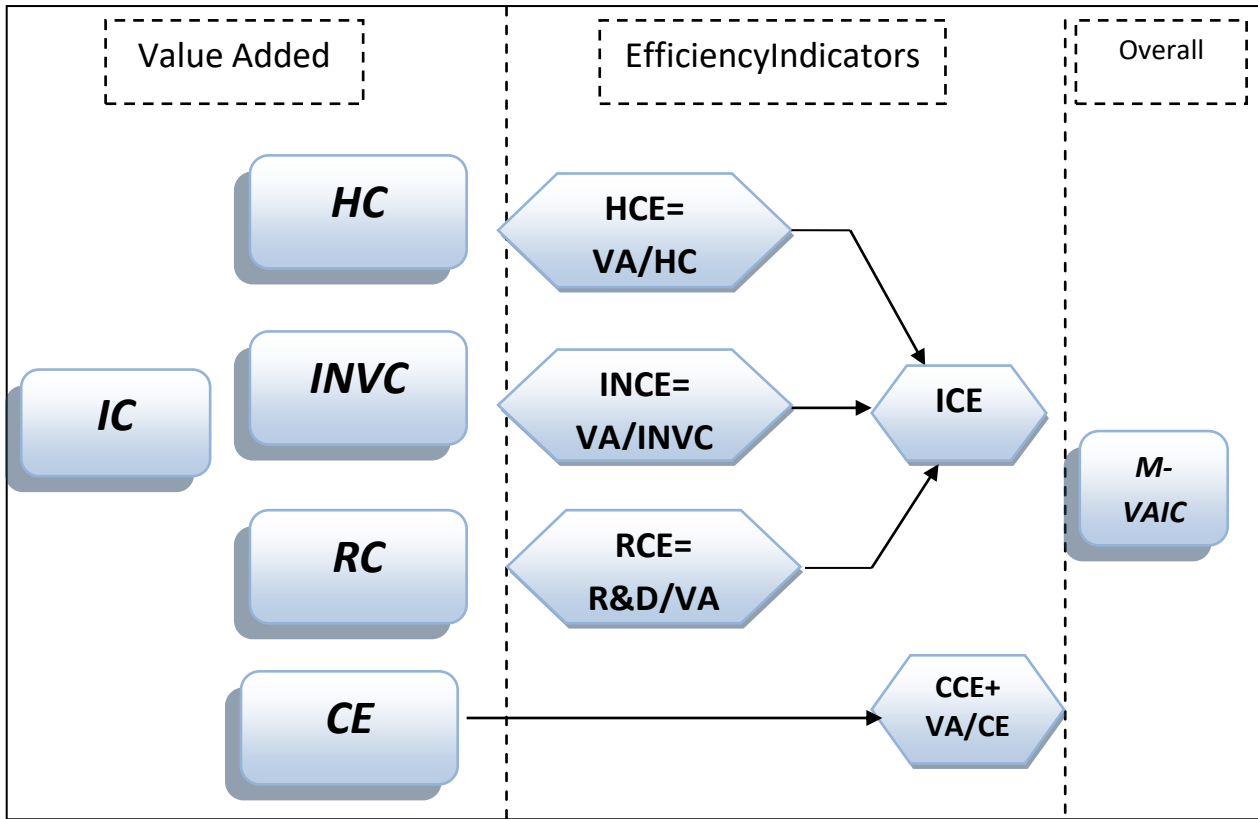
(RCE): كفاءة رأس المال العلاقتي، (Marketing costa): تكلفة التسويق، (VA): القيمة المضافة.

وبالتالي تم حل جزء من المشكلات التي يواجهها نموذج (VAIC) ليصبح النموذج كالتالي:

$$VAIC = HCE + INVCE + RCE + CEE$$

والشكل التالي يوضح النموذج الذي تم تعديله:

الشكل (2-4): تعديل مقترح لنموذج (VAIC)



المصدر: من إعداد الطالبة

دراسة تطبيقية لعينة من المؤسسات الجزائرية المقيدة في البورصة

المطلب الثاني: كفاءات رأس المال الفكري لمجمع صيدال:

سنقوم بتحديد الكفاءات الجزئية الثلاثة لرأس المال الفكري وفقا لنموذج معامل القيمة المضافة لمجمع صيدال خلال الفترة (2010-2020).

الفرع الأول: حساب كفاءة رأس المال البشري لمجمع صيدال

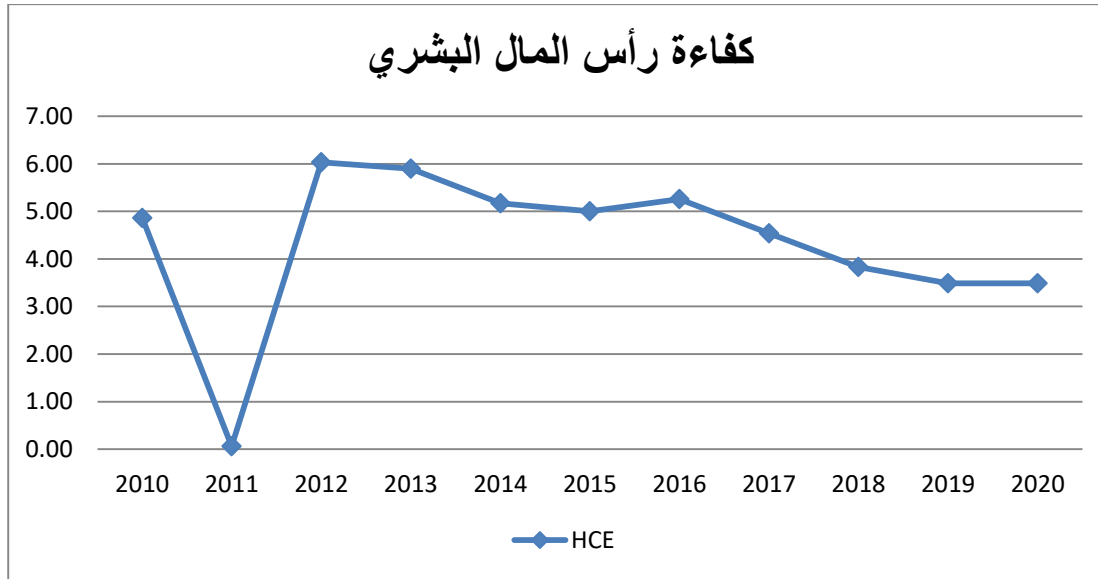
يعرض الجدول التالي كفاءة رأس المال البشري التي تشير إلى قدرة رأس المال البشري على خلق القيمة في مجمع صيدال خلال الفترة (2010-2015)، وتحسب كفاءة القيمة المضافة لرأس المال البشري من خلال معامل القيمة المضافة لرأس المال البشري كما يلي (القيمة المضافة/ رأس المال البشري).

الجدول رقم (4-5): كفاءة رأس المال البشري في مجمع صيدال

كفاءة رأس المال البشري											السنوات
2020	2019	2018	2017	2016	2015	2014	2013	2012	2011	2010	صيدال
3.49	3.49	3.83	4.54	5.26	5	5.17	5.9	6.03	0.06	4.86	

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على تقارير التسيير للمؤسسات محل الدراسة للسنوات من (2010 - 2020).

الشكل (4-3): كفاءة رأس المال البشري لمجمع صيدال



المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على تقارير التسيير للمؤسسات محل الدراسة للسنوات من (2010 - 2020).

يلاحظ من النتائج المتوصل لها في الجدول رقم (4-5) والمعروضة في الشكل (4-3) أن كفاءة رأس المال البشري في مجمع صيدال شهدت انخفاضا حادا سنة 2011، لتعود للارتفاع سنة 2012 وصولا لأعلى قيمة لها بنسبة (6.03%). وتحقق انخفاض متباطئ خلال الفترة 2017-2020. حيث تسعى إدارة مجمع

دراسة تطبيقية لعينة من المؤسسات الجزائرية المقيدة في البورصة

صيدال إلى استقطاب اليد العاملة باعتمادها على المصادر الداخلية من خلال الترقية والنقل، كما تقوم إدارة المجمع بمساعدة مواردها البشرية على تحديد أهدافهم ومسارهم الوظيفي، وذلك بمرافقة ومتابعة الموظفين من أول يوم توظيفهم بالمجمع إلى غاية خروجهم منه. كما يعتبر التكوين والتطوير للموظفين عنصرا أساسيا للمجمع من خلال وضع برامج تدريبية وتكوينية هادفة من أجل زيادة معارفهم وتدعيم اتجاهاتهم الفكرية وتحسين أدائهم ومهاراتهم في العمل.

الفرع الثاني: حساب كفاءة رأس المال الهيكلي لمجمع صيدال

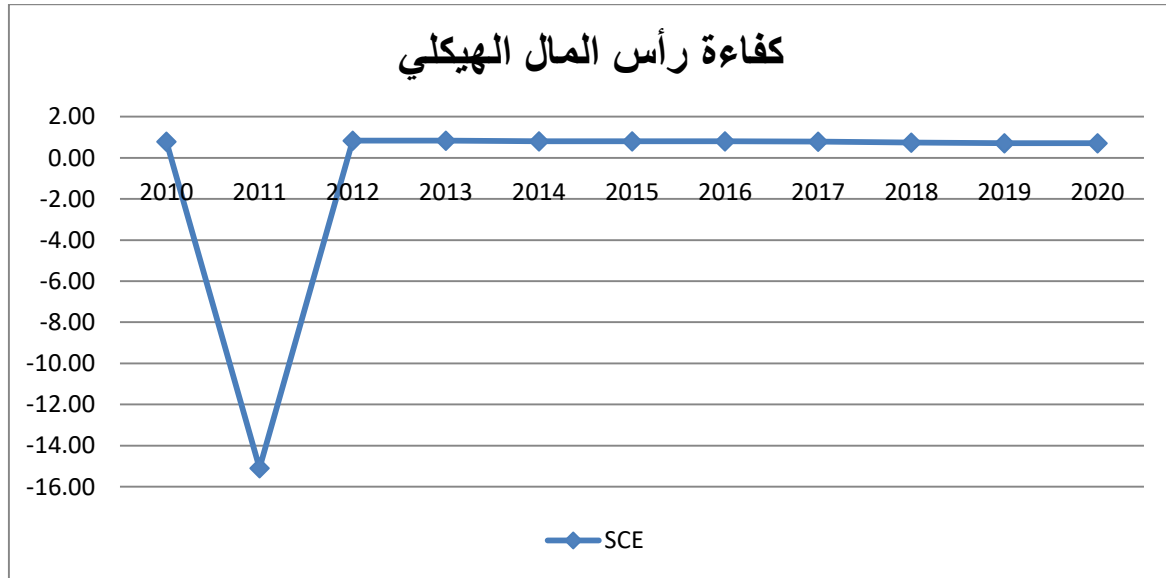
يعرض الجدول التالي كفاءة رأس المال الهيكلي والتي تمثل مقدار خلق القيمة المضافة نتيجة الاستثمار في رأس المال الهيكلي، ويتم حساب العلاقة بين القيمة المضافة ورأس المال الهيكلي عن طريق قسمة رأس المال الهيكلي على إجمالي القيمة المضافة لمجمع صيدال خلال الفترة (2010-2020) على النحو التالي:

الجدول رقم(4-6): كفاءة رأس المال الهيكلي لمجمع صيدال

كفاءة رأس المال الهيكلي											السنوات
2020	2019	2018	2017	2016	2015	2014	2013	2012	2011	2010	صيدال
0.71	0.71	0.74	0.78	0.81	0.80	0.81	0.83	0.83	-	0.79	صيدال
									15.09		

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على تقارير التسيير للمؤسسات محل الدراسة للسنوات من (2010 - 2020)

الشكل(4-4): كفاءة رأس المال الهيكلي لمجمع صيدال



المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على تقارير التسيير للمؤسسات محل الدراسة للسنوات من (2010 - 2020)

دراسة تطبيقية لعينة من المؤسسات الجزائرية المقيدة في البورصة

يلاحظ من النتائج المتوصل لها في الجدول رقم (4-6) والمعروضة في الشكل (4-4) كفاءة رأس المال الهيكلي في مجمع صيدال شهدت استقرار نسبي خلال فترة الدراسة (2010-2020)، حيث شهدت أعلى ارتفاع له سنة 2013 وسنة 2014 بنسبة (0.81%) وانخفاض حادا سنة 2011 بنسبة (-15.09%). فقد حرص المجمع على تقييم رأس ماله الهيكلي من خلال تقييم براءات الاختراع التي أحرزها مجمع صيدال بفضل مركز البحث والتطوير الذي يقوم بترقية ونشر الأعمال التقنية والعلمية ونتائج البحث في المجمع والتي تتمثل في 14 براءة بين عامي (2016-2015)، وإن تدني عدد براءات المجمع يرجع سببه عدم وضعه كهدف رئيسي بالمركز والمجمع، فالهدف الأعلى هو تغطية السوق وخفض الفاتورة الاجتماعية، كما لا ينوي المركز ولوج مجال الإبداع الجذري وإنتاج أدوية أصلية (غير جنيسة) نتيجة لضخامة ميزانية مثل هذا المشروع، وهذا لا ينفي كون المجمع يتبنى إستراتيجية الإبداع التكنولوجي وهو ما يعكس الإستراتيجية الإبداعية للمجمع، بل الجهود المبذولة في مجال تطوير وتحسين المنتجات المطورة من طرف المركز.

الفرع الثالث: حساب كفاءة رأس المال العامل لمجمع صيدال

يعرض الجدول التالي كفاءة رأس المال العامل، وتحسب كفاءة رأس المال المادي المستخدم من خلال معامل القيمة المضافة لرأس المال المادي المستخدم (CEE)، ويظهر هذا المعامل مقدار خلق القيمة المضافة الجديدة الناتجة عن استثمار وحدة نقد واحدة في رأس المال المستخدم وبالتالي فإن العلاقة بين القيمة المضافة ورأس المال المادي المستخدم تشير إلى قدرة رأس المال المادي المستخدم على خلق قيمة مضافة في مجمع صيدال خلال الفترة (2010-2020).

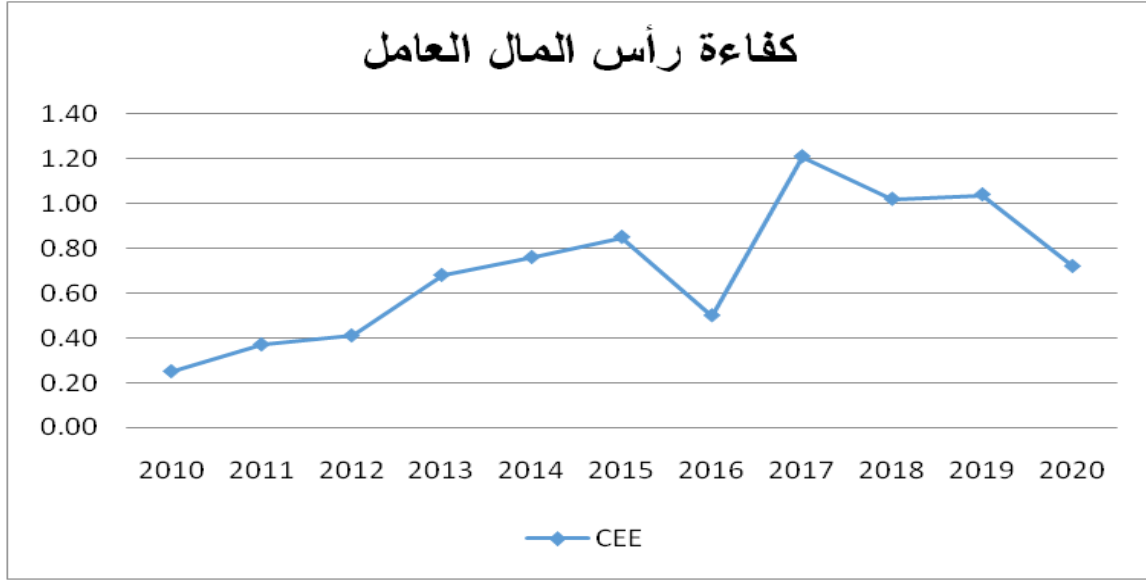
الجدول رقم (4-7): كفاءة رأس المال العامل لمجمع صيدال

كفاءة رأس المال العامل											
السنوات	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
صيدال	0.25	0.37	0.41	0.68	0.76	0.85	0.5	1.21	1.02	1.04	0.72

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على تقارير التسيير للمؤسسات محل الدراسة للسنوات (2010 - 2020)

دراسة تطبيقية لعينة من المؤسسات الجزائرية المقيدة في البورصة

الشكل (4-5): كفاءة رأس المال العامل لمجمع صيدال



المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على تقارير التسيير للمؤسسات محل الدراسة للسنوات من (2010 - 2020).

نلاحظ من النتائج المتوصل لها في الجدول رقم (4-7) والمعروضة في الشكل (4-5) كفاءة رأس المال العامل في مجمع صيدال قد شهدت ارتفاع نسبي خلال السنوات (2019-2020) محققا أعلى قيمة له سنة 2017 بنسبة (1.21%) لتخضع بعدها في السنوات التي تليها (2018، 2019، 2020) بنسب (1.02%) و (1.04%) و (0.72%) على التوالي.

الفرع الرابع: قياس كفاءة رأس المال الفكري في مجمع صيدال وفق النموذج المعدل

سنقوم بتطبيق نموذج معامل القيمة المضافة المعدل على شركة صيدال دون شركة روية وفندق الأوراسي وذلك بسبب قلة توفر المعلومات الخاصة بتكاليف التسويق في التقارير المالية لها، وأيضا رأس المال الإبتكاري يحتاج إلى تكاليف البحث والتطوير التي هي أيضا غير متوفرة إلا في مجمع صيدال.

أولا. حساب كفاءة رأس المال البشري لمجمع صيدال:

تم تحديد كفاءة رأس المال البشري بالنفس الطريقة لنموذج معامل القيمة المضافة أي أنها لم تتغير وفقا لنموذج المعدل كالتالي:

دراسة تطبيقية لعينة من المؤسسات الجزائرية المقيدة في البورصة

الجدول(8-4):كفاءة رأس المال البشري لمجمع صيدال

كفاءة رأس المال البشري											السنوات
2020	2019	2018	2017	2016	2015	2014	2013	2012	2011	2010	صيدال
3.49	3.49	3.83	4.54	5.26	5	5.17	5.9	6.03	0.06	4.86	

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على تقارير التسيير للمؤسسات محل الدراسة للسنوات من(2010 - 2020)

نلاحظ من الجدول(8-4) أن كفاءة رأس المال البشري في مجمع صيدال شهدت انخفاضا حادا سنة 2011، لتعود للارتفاع سنة 2012 وصولا لأعلى قيمة لها بنسبة (6.03%). وتحقق انخفاض متباطئ خلال الفترة (2020-2017).

ثانيا. حساب كفاءة رأس المال الابتكاري لمجمع صيدال:

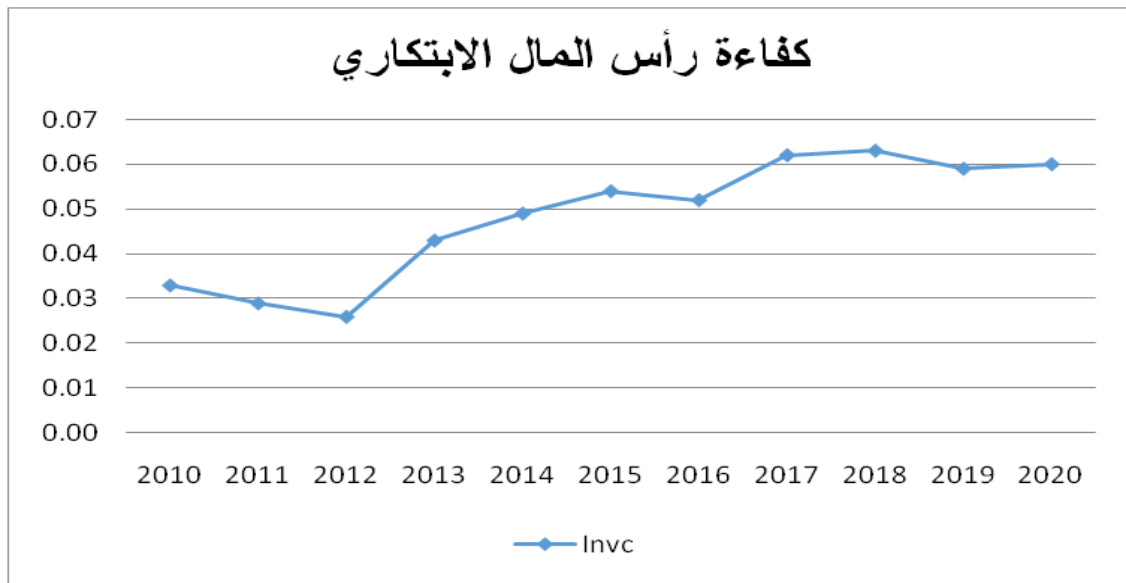
يمثل رأس المال الابتكاري، القيمة المضافة من كل استثمار في (INVC)، والذي يتم قياسه كاستثمار في البحث والتطوير. يتم حسابه عن طريق حاصل قسمة القيمة المضافة ورأس المال الابتكاري، كالتالي:

الجدول(9-4):كفاءة رأس المال الابتكاري لمجمع صيدال

كفاءة رأس المال الابتكاري											السنوات
2020	2019	2018	2017	2016	2015	2014	2013	2012	2011	2010	صيدال
0.060	0.059	0.063	0.062	0.052	0.054	0.049	0.043	0.026	0.029	0.033	

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على تقارير التسيير للمؤسسات محل الدراسة للسنوات من(2010 - 2020)

الشكل(6-4): كفاءة رأس المال الابتكاري لمجمع صيدال



المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على تقارير التسيير للمؤسسات محل الدراسة للسنوات من(2010 - 2020)

دراسة تطبيقية لعينة من المؤسسات الجزائرية المقيدة في البورصة

يلاحظ من النتائج المتوصل لها في الجدول رقم (4-9) و المعروضة في الشكل (4-6) أن كفاءة رأس المال الإبتكاري في مجمع صيدال قد بلغت أعلى مستوى لها في سنة (2017) و (2018) بنسبة 6.2% و 6.3% على التوالي فيما احتلت أدنى نسبة لها في سنة (2011) و (2012) بنسبة 2.9% و 2.6% على التوالي والتي تشير إلى أن مجمع صيدال يسعى إلى زيادة مصاريف البحث والتطوير ورفعها من 1% و 3% من رقم الأعمال.

ثالثا. حساب كفاءة رأس المال الزبائني لمجمع صيدال:

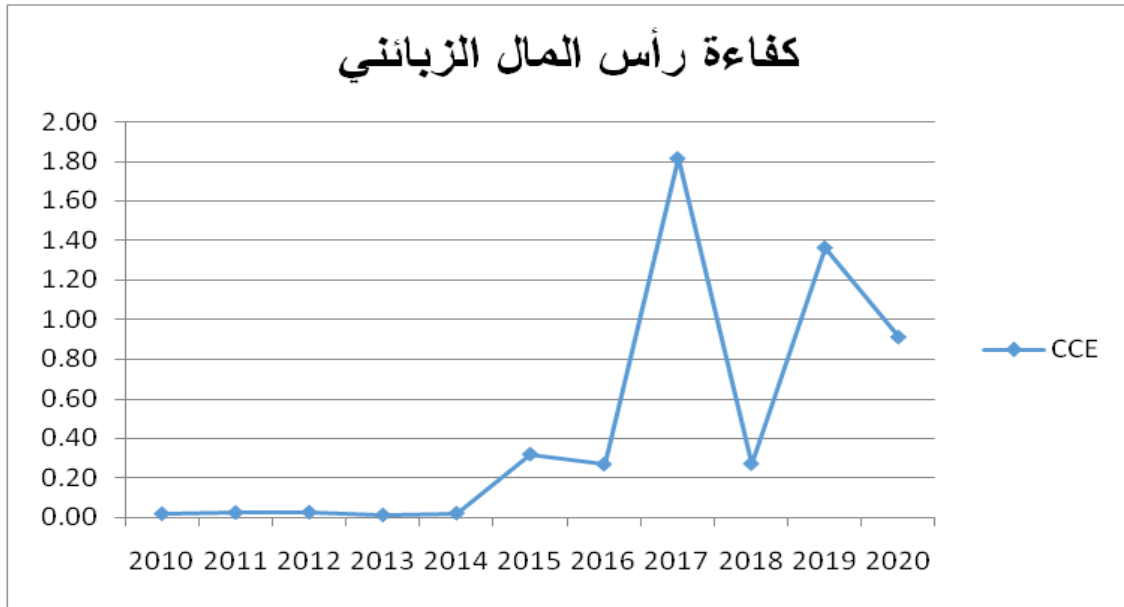
يمثل كفاءة رأس المال الزبائني كفاءة الاستثمار في الجانب العلاقتي، ويتم تمثيل رأس المال الزبائني من خلال تكاليف التسويق والجدول التالي يوضح كفاءة رأس المال الزبائني لمجمع صيدال خلال الفترة (2010-2020):

الجدول (4-10): كفاءة رأس المال الزبائني لمجمع صيدال

كفاءة رأس المال الزبائني											
السنوات	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
صيدال	0.020	1.025	0.028	0.014	0.023	0.321	0.276	1.814	0.273	1.363	0.912

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على تقارير التسيير للمؤسسات محل الدراسة للسنوات (2010 - 2020)

الشكل (4-7): كفاءة رأس المال الزبائني لمجمع صيدال



المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على تقارير التسيير للمؤسسات محل الدراسة للسنوات (2010 - 2020)

يلاحظ من النتائج المتوصل لها في الجدول رقم (4-11) والمعروضة في الشكل (4-8) أن كفاءة رأس المال الزبائني (العلاقتي) في مجمع صيدال قد بلغت أعلى مستوى لها في سنة (2017) و (2019) بنسبة

دراسة تطبيقية لعينة من المؤسسات الجزائرية المقيدة في البورصة

18.14% و13.63% على التوالي فيما احتلت أدنى نسبة لها في سنة (2010) و(2012) بنسبة 0.1% والتي تشير إلى أن مجمع صيدال يسعى إلى تعزيز علاقته بزبائنه وتقديم خدماته بكل كفاءة عالية.

رابعاً. حساب كفاءة رأس المال العامل لمجمع صيدال:

تم تحديد كفاءة رأس المال العامل بنفس الطريقة لنموذج معامل القيمة المضافة أي أنها لم تتغير وفقاً لنموذج المعدل كالتالي:

الجدول (4-11): كفاءة رأس المال العامل لمجمع صيدال

كفاءة رأس المال العامل											السنوات
2020	2019	2018	2017	2016	2015	2014	2013	2012	2011	2010	صيدال
0.72	1.04	1.02	1.21	0.5	0.85	0.76	0.68	0.41	0.37	0.25	

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على تقارير التسيير للمؤسسات محل الدراسة للسنوات من (2010 - 2020)

نلاحظ من الجدول (4-11) أن كفاءة رأس المال العامل في مجمع صيدال قد شهدت ارتفاعاً نسبياً خلال السنوات (2010-2019) محققاً أعلى قيمة له سنة 2017 بنسبة (1.21%) لتخضع بعدها في السنوات التي تليها (2018، 2020، 2019) بنسب (1.02%) و(1.04%) و (0.72%) على التوالي.

خامساً. كفاءة رأس المال الفكري لمجمع صيدال

بعد تحديد كفاءة رأس المال الفكري وفق نموذج معامل القيمة المضافة (VAIC)، وأيضاً كفاءة رأس المال الفكري بعد التعديل المقترح، لذلك سنقوم بمقارنة بين الكفائتين خلال الفترة (2010-2020) وفق الجدول التالي:

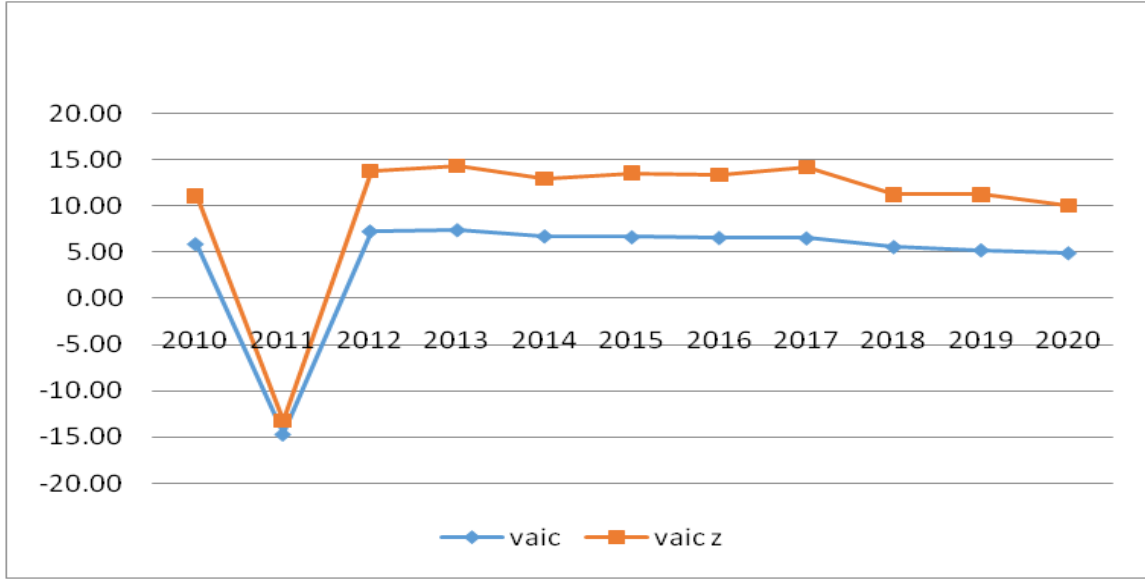
الجدول (4-12): كفاءة رأس المال الفكري قبل وبعد تعديل نموذج لمجمع صيدال

كفاءة رأس المال الفكري لمجمع صيدال											السنوات
2020	2019	2018	2017	2016	2015	2014	2013	2012	2011	2010	كفاءة (VAIC)
4.92	5.24	5.59	6.53	6.57	6.65	6.74	7.41	7.27	-	5.90	14.66
5.18	5.95	5.18	7.62	6.08	6.22	6.00	6.63	6.46	1.45	5.14	كفاءة (VAIC المعدل)
2	2	6	6	8	5	2	7	7	9	4	

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على تقارير التسيير للمؤسسات محل الدراسة للسنوات من (2010 - 2020)

دراسة تطبيقية لعينة من المؤسسات الجزائرية المقيدة في البورصة

الشكل (8-4) : كفاءة رأس المال الفكري قبل وبعد التعديل لمجمع صيدال



المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على تقارير التسيير للمؤسسات محل الدراسة للسنوات من (2010 - 2020)

يلاحظ من النتائج المتوصل لها في الجدول رقم (4-12) والمعروضة في الشكل (4-8) أن كفاءة رأس المال الفكري في مجمع صيدال قبل التعديل قد بلغت أعلى مستوى لها في سنة (2012) و (2014) بنسبة 149% و 153% على التوالي فيما احتلت أدنى نسبة لها في سنة (2013) و (2015) بنسبة 99% والتي تشير إلى الكفاءة العالية لرأس المال الفكري في المجمع في توليد الإيرادات وزيادة التعاملات الخارجية. في حين حققت كفاءة رأس المال الفكري بعد التعديل قد بلغت أعلى مستوى لها في سنة (2017) بنسبة 76.26%، لتستقر خلال الفترة (2012-2017) ضمن المجال (6.467-7.626). ثم تتراجع جزئياً سنة 2018 إلى نسبة 5.18%.

المطلب الثالث: كفاءات رأس المال الفكري لسلسلة فندق الأوراسي:

سنقوم بتحديد الكفاءات الجزئية الثلاثة لرأس المال الفكري وفقاً لنموذج معامل القيمة المضافة لسلسلة فندق الأوراسي خلال الفترة (2010-2020).

الفرع الأول: حساب كفاءة رأس المال البشري لسلسلة فندق الأوراسي:

يعرض الجدول التالي كفاءة رأس المال البشري في سلسلة فندق الأوراسي خلال الفترة (2010-

2015)، كما يلي:

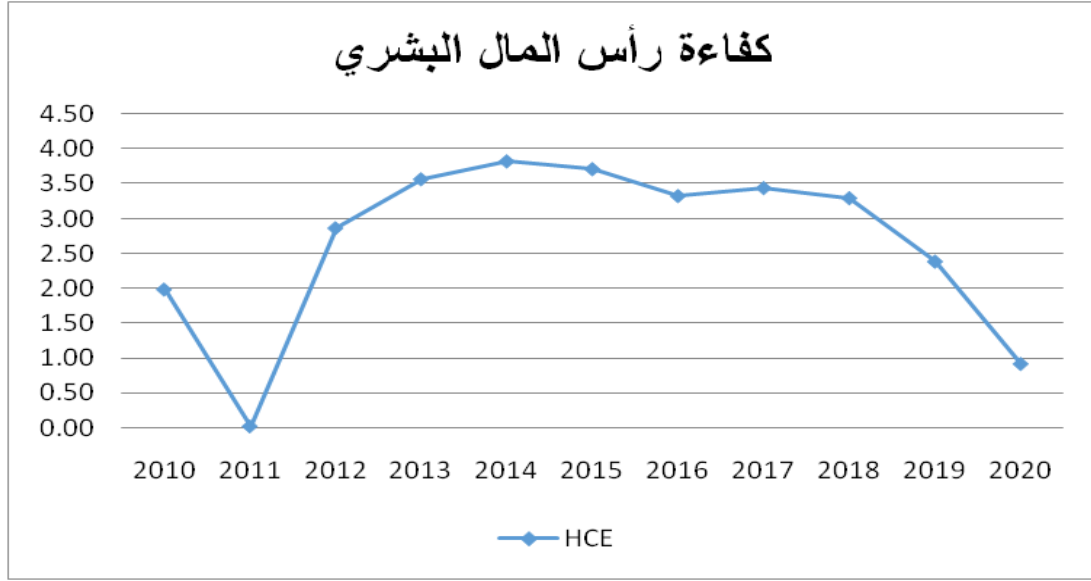
دراسة تطبيقية لعينة من المؤسسات الجزائرية المقيدة في البورصة

الجدول رقم(4-13): كفاءة رأس المال البشري لسلسلة فندق الأوراسي

كفاءة رأس المال البشري											
2020	2019	2018	2017	2016	2015	2014	2013	2012	2011	2010	السنوات
0.92	2.38	3.30	3.44	3.33	3.71	3.83	3.57	2.86	0.02	1.98	فندق الأوراسي

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على تقارير التسيير للمؤسسات محل الدراسة للسنوات من(2010 - 2020).

الشكل(4-9): كفاءة رأس المال البشري لسلسلة فندق الأوراسي



المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على تقارير التسيير للمؤسسات محل الدراسة للسنوات من(2010 - 2020).

يلاحظ من النتائج المتوصل لها في الجدول رقم (4-13) والمعروضة في الشكل (4-9) أن كفاءة رأس المال البشري في سلسلة فندق الأوراسي ركزت على بإدماج وإعادة تأهيل مواردها البشرية بما يتلاءم ومكانتها في السوق المحلي والدولي. وقد بلغت أعلى مستوى لها سنة(2014)بنسبة 3.83%، تستقر بعدها كفاءة رأس المال البشري في السنوات الموالية نتيجة استمرار برنامج التجديد الذي طال الوحدات على مستوى الجنوب (فندق الريم ببني عباس، المهري بورقلة والبستان بالمنية)، إلا أن السياسة المنتهجة من طرف الدولة الجزائرية والتي دعمت من خلالها فتح الفنادق للقطاع الخاص، والتي أضحت تنافس في تقديم خدمات تضاوي تلك المقدمة من الفنادق الحكومية. ما انعكس سلبا على كفاءة رأس المال الفكري للفندق والتي لوحظ تراجعها سنة (2019) وتقهقرها سنة (2020) والتي كان سببها بالدرجة الأولى تراجع كفاءة رأس المال الهيكلي نتيجة للحالة الوبائية التي اجتاحت العالم والجزائر على حد السواء، والتي أوقفت كافة الأنشطة الاقتصادية خاصة التي تتم في تجمعات بسبب نتيجة الغلق الكلي لها.

دراسة تطبيقية لعينة من المؤسسات الجزائرية المقيدة في البورصة

الفرع الثاني: حساب كفاءة رأس المال الهيكلي لسلسلة فندق الأوراسي

يعرض الجدول التالي كفاءة رأس المال الهيكلي لسلسلة فندق الأوراسي خلال الفترة (2010-2020)-

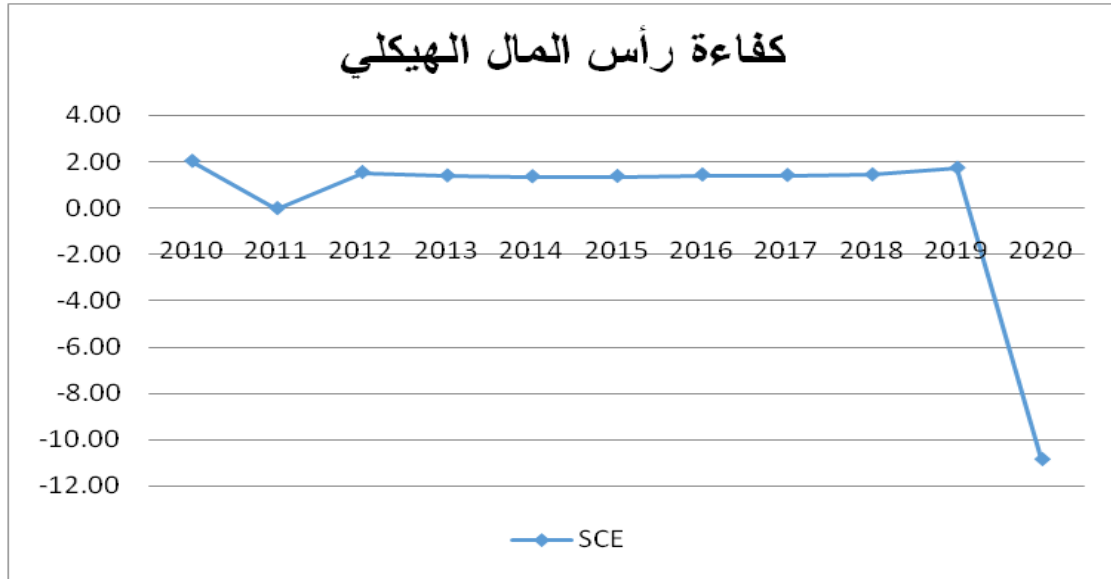
(2020) على النحو التالي:

الجدول رقم(4-14): كفاءة رأس المال الهيكلي لسلسلة فندق الأوراسي

كفاءة رأس المال الهيكلي											
2020	2019	2018	2017	2016	2015	2014	2013	2012	2011	2010	السنوات
-	1.72	1.44	1.41	1.43	1.37	1.35	1.39	1.54	-0.02	2.02	فندق الأوراسي
10.83											

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على تقارير التسيير للمؤسسات محل الدراسة للسنوات من(2010 - 2020)

الشكل(4-10): كفاءة رأس المال الهيكلي لسلسلة فندق الأوراسي



المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على تقارير التسيير للمؤسسات محل الدراسة للسنوات من(2010 - 2020)

يلاحظ من النتائج المتوصل لها في الجدول رقم (4-14) والمعروضة في الشكل (4-10) كفاءة رأس المال الهيكلي في سلسلة فندق الأوراسي قد بلغت أعلى مستوى لها في سنة (2019) بنسبة 1.72%، لتستقر خلال الفترة 2018-2016 ضمن المجال (1.43 سنة 2016 إلى 1.44 سنة 2018). ثم تسجل تدهور ملحوظ في نسبتها بمعدل (-10.83%) سنة 2020. والتي كان سببها بالدرجة الأولى تراجع كفاءة رأس المال الهيكلي نتيجة للحالة الوبائية التي اجتاحت العالم والجزائر على حد السواء، والتي أوقفت كافة الأنشطة الاقتصادية خاصة التي تتم في تجمعات بسبب نتيجة الغلق الكلي لها.

دراسة تطبيقية لعينة من المؤسسات الجزائرية المقيدة في البورصة

الفرع الثالث: حسابكفاءة رأس المال العامل لسلسلة فندق الأوراسي

يعرض الجدول التالي كفاءة رأس المال العامل في سلسلة فندق الأوراسي خلال الفترة 2010-2020

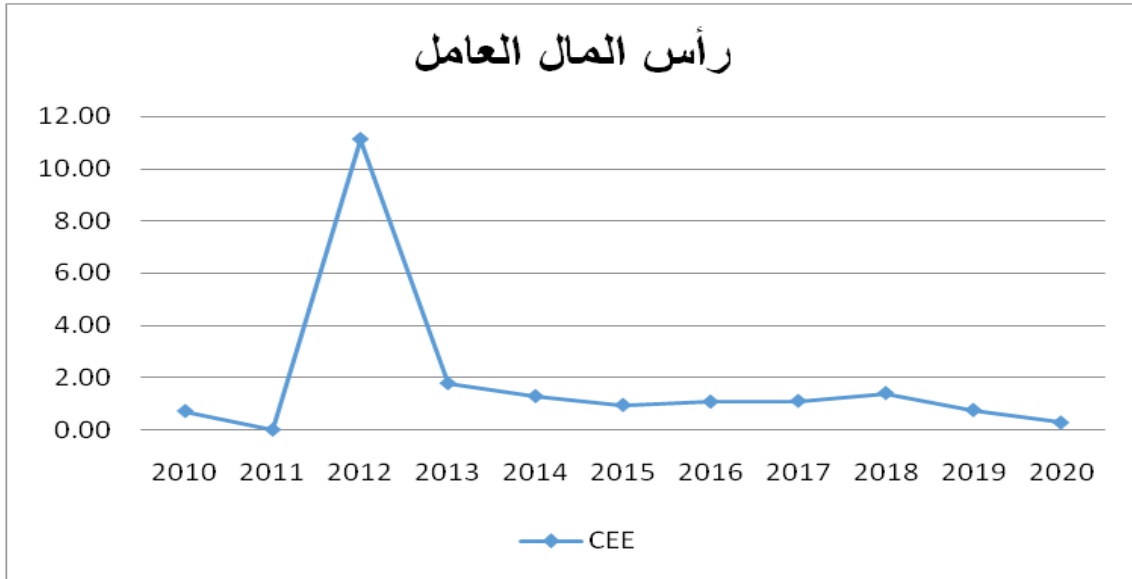
كمايلي:

الجدول رقم(4-15): كفاءة رأس المال العامل لسلسلة فندق الأوراسي

كفاءة رأس المال العامل											
2020	2019	2018	2017	2016	2015	2014	2013	2012	2011	2010	السنوات
0.29	0.77	1.42	1.12	1.09	0.96	1.30	1.79	11.12	0.02	0.73	فندق الأوراسي

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على تقارير التسيير للمؤسسات محل الدراسة للسنوات من(2010 - 2020)

الشكل(4-11): كفاءة رأس المال العامل لسلسلة فندق الأوراسي



المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على تقارير التسيير للمؤسسات محل الدراسة للسنوات من(2010 - 2020)

من النتائج المتوصل لها في الجدول رقم (4- 15) والمعروضة في الشكل (4- 11) كفاءة رأس المال العامل في سلسلة فندق الأوراسي قد شهدت انخفاض طفيف سنة (2012)، ليتحسن بمعدل متوسط خلال الفترة (2012-2020)، محققا أعلى قيمه في آخر الفترة(2020).

دراسة تطبيقية لعينة من المؤسسات الجزائرية المقيدة في البورصة

المطلب الرابع: كفاءات رأس المال الفكري لمؤسسة أن سي أروبية

سنقوم بتحديد الكفاءات الجزئية الثلاثة لرأس المال الفكري وفقا لنموذج معامل القيمة المضافة لمؤسسة أن سي أروبية خلال الفترة (2010-2020).

الفرع الأول: حساب كفاءة رأس المال البشري لمؤسسة أن سي أروبية:

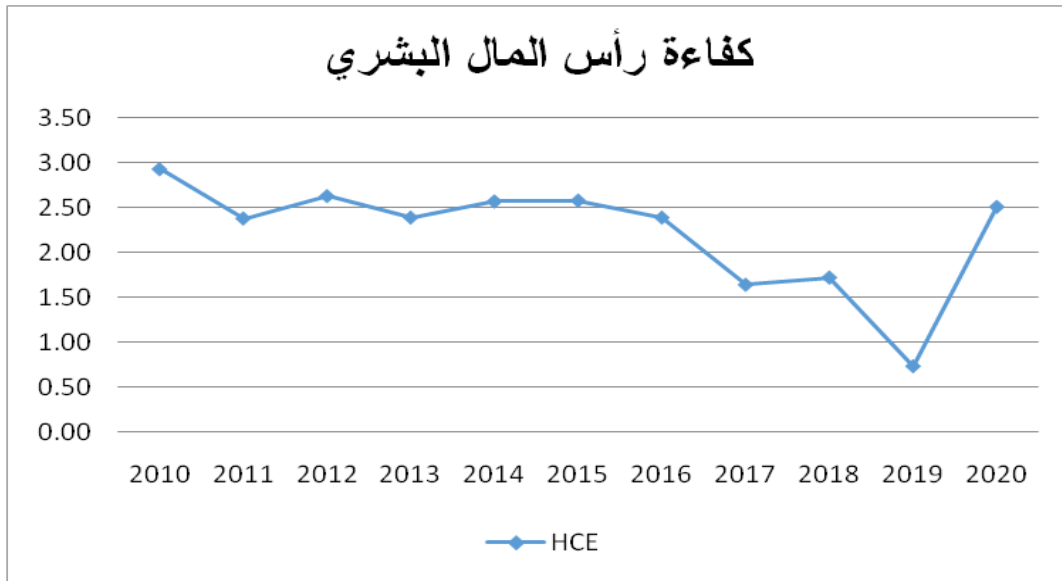
يعرض الجدول التالي كفاءة رأس المال البشري في مؤسسة أن سي أروبية خلال الفترة (2010-2015)، كما يلي:

الجدول رقم (4-16): كفاءة رأس المال البشري أن سي أروبية

كفاءة رأس المال البشري											السنوات
2020	2019	2018	2017	2016	2015	2014	2013	2012	2011	2010	أن سي أروبية
2.51	0.73	1.72	1.64	2.39	2.58	2.57	2.39	2.63	2.38	2.93	

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على تقارير التسيير للمؤسسات محل الدراسة للسنوات من (2010 - 2020)

الشكل (4-12): كفاءة رأس المال البشري لمؤسسة أن سي أروبية



المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على تقارير التسيير للمؤسسات محل الدراسة للسنوات من (2010 - 2020)

يلاحظ من النتائج المتوصل لها في الجدول رقم (4-16) والمعروضة في الشكل (4-12) أن كفاءة رأس المال البشري في مؤسسة أن سي أروبية قد حقق أعلى قيمة لها سنة (2010)، لتتخفض بعد ذلك في تباطؤ ليبلغ أحد انخفاض له في سنة (2019) بنسبة (0.73%). رغم حرص مؤسسة روية بدمج الموظفين في مناهج دراسية متطورة تسمح لهم باكتساب مهارات تؤهلهم إلى مباشرة أعمالهم بشكل أفضل، لأنه

دراسة تطبيقية لعينة من المؤسسات الجزائرية المقيدة في البورصة

بفضل التكوين تمكن 540 عامل من تعزيز مهاراتهم في مهن تتغير باستمرار. حيث وفرت الشركة لموظفيها أزيد من 10000 ساعة تدريب/ سنويا، تمكن من خلالها تكوين عشرات الموظفين الذين ترى فيهم المؤسسة مستقبلها، إنشاء مرصد لراحة الموظفين، ووضع برامج خاصة لحمايتهم من المخاطر المهنية المختلفة.

الفرع الثاني: حساب كفاءة رأس المال الهيكلي لمؤسسة أن سي أروبية

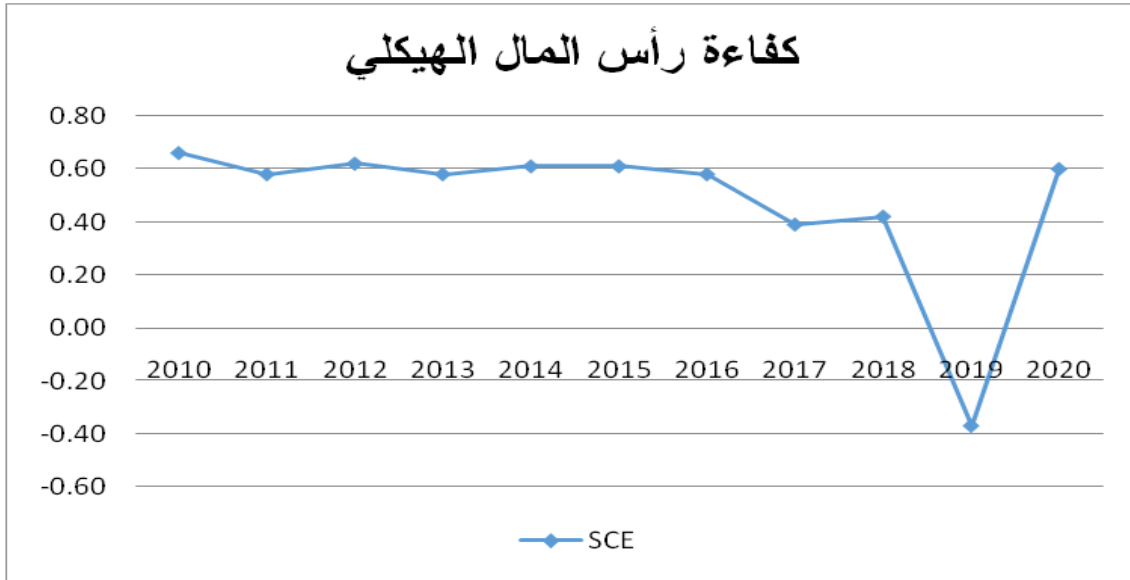
يعرض الجدول التالي كفاءة رأس المال الهيكلي لمؤسسة أن سي أروبية خلال الفترة (2010-2020).
(2020) على النحو التالي:

الجدول رقم (4-17): كفاءة رأس المال الهيكلي أن سي أروبية

كفاءة رأس المال الهيكلي											السنوات
2020	2019	2018	2017	2016	2015	2014	2013	2012	2011	2010	أن سي أروبية
0.60	-0.37	0.42	0.39	0.58	0.61	0.61	0.58	0.62	0.58	0.66	

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على تقارير التسيير للمؤسسات محل الدراسة للسنوات من (2010 - 2020)

الشكل (4-13): كفاءة رأس المال الهيكلي لمؤسسة أن سي أروبية



المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على تقارير التسيير للمؤسسات محل الدراسة للسنوات من (2010 - 2020)

دراسة تطبيقية لعينة من المؤسسات الجزائرية المقيدة في البورصة

يلاحظ من النتائج المتوصل لها في الجدول رقم (4-17) والمعروضة في الشكل (4-13) أن كفاءة رأس المال الهيكلي في أن سي أ روية قد بلغت أعلى مستوى لها في سنة (2010) بنسبة 0.66%، لتستقر خلال الفترة 2011-2016 ضمن المجال (0.58 سنة 2011 إلى 0.61 سنة 2016). ثم تتراجع جزئيا سنة (2017) إلى نسبة 0.39%. وتسجل تدهور ملحوظ في نسبتها بمعدل (-0.37%) سنة 2019. ويرجع الانخفاض الحاد إلى عدة عوامل أهمها إلغاء أسهم الروبية من المفاوضات على مستوى البورصة الجزائرية بسبب انخفاض قيمة أسهمها بنحو (78%) في فبراير 2020 ويقتصر التداول على 4 شركات (أوراسيا، سيدال، آيانسوبيوفارم)، وأيضا بسبب الوضع في السوق المالية في الجزائر، أي وباء كوفيد-19 والغياب المستمر وجاذبية السوق المالية.

الفرع الثالث: حساب كفاءة رأس المال العامل لمؤسسة أن سي أ- روية

يعرض الجدول التالي كفاءة رأس المال العامل لمؤسسة أن سي أ روية خلال الفترة (2010-2020) على النحو التالي:

الجدول رقم (4-18): كفاءة رأس المال العامل لمؤسسة أن سي أ روية

كفاءة رأس المال العامل											
السنوات	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
أن سي أ روية	-	3.97	-	21.75	16.97	-	-2.45	-0.74	-0.51	-0.11	4.75
	33.57		52.72			18.21					

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على تقارير التسيير للمؤسسات محل الدراسة للسنوات من (2010 - 2020)

الشكل (4-14): كفاءة رأس المال العامل لمؤسسة أن سي أ روية



دراسة تطبيقية لعينة من المؤسسات الجزائرية المقيدة في البورصة

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على تقارير التسيير للمؤسسات محل الدراسة للسنوات من (2010 - 2020)

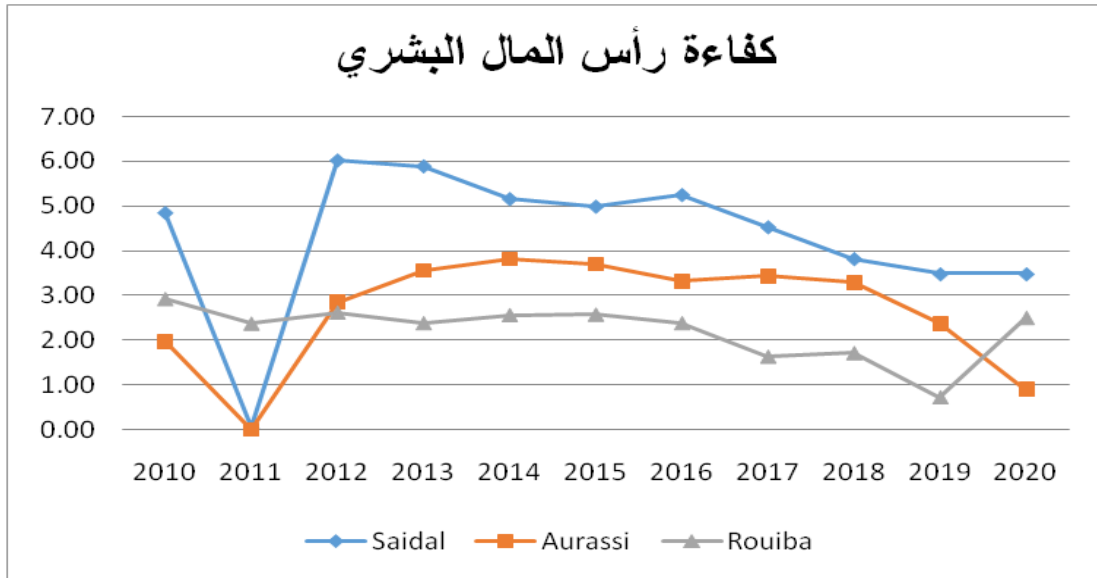
من النتائج المتوصل لها في الجدول رقم (4-18) والمعروضة في الشكل (4-14) كفاءة رأس المال العامل في مؤسسة أن سي أ روية قد شهدت انخفاض نسبي خلال السنوات (2010-2019) محققا أعلى قيمة له سنة 2013 بنسبة (21.75%) وسنة 2014 (16.97%) لتخضع بعدها في السنوات التي تليها (2016-2020) بنسب (-2.45%) و(-0.74%) و(0.51%) و(-0.11%) على التوالي، أي أن الاستخدامات الثابتة أكبر من قيمة الموارد الثابتة للشركة، ومما يجعلها لا تحقق توازن مالي على المدى القصير وفي خطر مالي مما جعلها تلجأ للشراكة الخارجية مع الشركة الفرنسية (BIH) التابعة لمجمع "كاستال" بمساهمة مالية تقدر ب 945 مليون دينار .

بعد تحديد كل كفاءة جزئية لرأس المال الفكري للمؤسسات محل الدراسة (صيدال، الأوراسي، روية)، سنقوم بمقارنة كفاءات رأس المال الفكري (البشري، الهيكلي، العامل) كالتالي:

أولا. كفاءات رأس المال البشري للمؤسسات محل الدراسة

يعرض الشكل التالي كفاءات رأس المال البشري للمؤسسات الثلاث (صيدال، الأوراسي، روية) خلال الفترة (2010-2020) تتمثل فيما يلي:

الشكل (4-15) كفاءات رأس المال البشري



المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على تقارير التسيير للمؤسسات محل الدراسة للسنوات من (2010 - 2020).

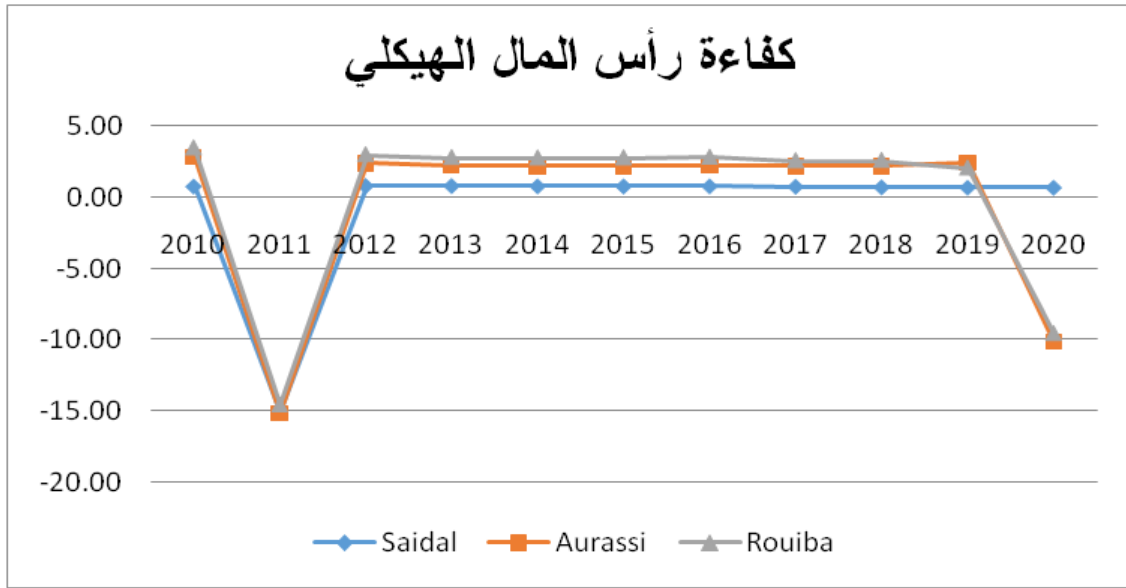
دراسة تطبيقية لعينة من المؤسسات الجزائرية المقيدة في البورصة

يتضح من خلال الشكل (4-15) أن كفاءة رأس المال البشري تميزت بالتذبذب خلال فترة الدراسة، فقد حققا أعلى قيمة له سنة 2012 بقيمة، لينخفض بعدها في اتجاه هبوطي بداية من سنة 2013 إلى غاية 2020. أما سلسلة فندق الأوراسي قد بلغت أعلى مستوى لها سنة (2014) بنسبة 3.83%، لتستقر بعدها كفاءة رأس المال البشري في السنوات الموالية، لتعول للانخفاض بشكل هبوطي خلال سنوات 2018 حتى لسنة 2020. في حين عرفت مؤسسة أن سي أروبية أعلى قيمة لها سنة (2010)، لتتخفض بعد ذلك في تباطؤ ليبلغ أحد انخفاض له في سنة (2019) بنسبة (0.73%).

ثانيا. كفاءات رأس المال الهيكلي للمؤسسات محل الدراسة

يعرض الشكل التالي كفاءات رأس المال الهيكلي للمؤسسات الثلاث (صيدال، الأوراسي، رويبة) خلال الفترة (2010-2020) تتمثل فيما يلي:

الشكل (4-16) كفاءات رأس المال الهيكلي



المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على تقارير التسيير للمؤسسات محل الدراسة للسنوات من (2010 - 2020).

يتضح من الشكل (4-16) أن كفاءة رأس المال الهيكلي عرفت استقرار نسبي خلال فترة الدراسة 2010-2020، حيث شهدت أعلى ارتفاع له سنة 2013 و سنة 2014 بنسبة (0.81%) وانخفاض حادا سنة 2011 بنسبة (-15.09%). أما سلسلة فندق الأوراسي شهدت أعلى قيمة لها سنة (2019) بنسبة 1.72%، لتستقر خلال الفترة 2016-2018، لتسجل بعدها تدهور ملحوظ في نسبتها بمعدل (-10.83%) سنة 2020. في حين شهدت مؤسسة أن سي أروبية أعلى قيمة لها سنة (2010) بنسبة 0.66%، لتستقر

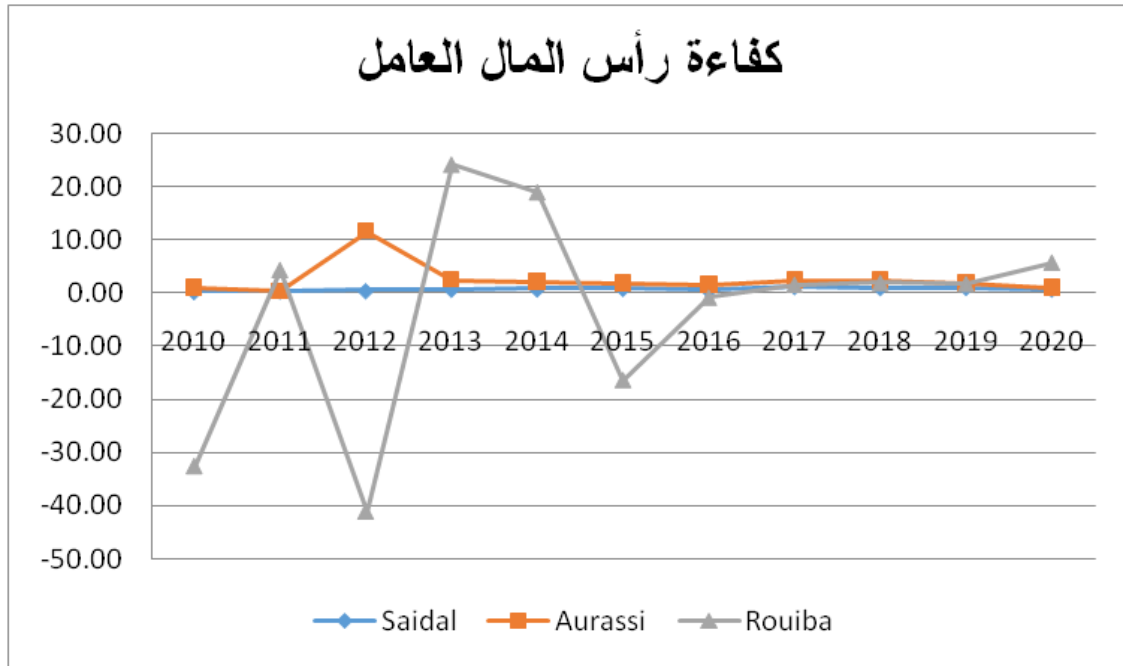
دراسة تطبيقية لعينة من المؤسسات الجزائرية المقيدة في البورصة

خلال الفترة 2011-2016. ثم تتراجع جزئيا سنة (2017) إلى نسبة 0.39%. وتسجل تدهور ملحوظ في نسبتها بمعدل (-0.37%) سنة 2019.

ثالثا. كفاءات رأس المال العامل للمؤسسات محل الدراسة

يعرض الشكل التالي كفاءات رأس المال العامل للمؤسسات الثلاث (صيدال، الأوراسي، روبية) خلال الفترة (2010-2020) تتمثل فيما يلي:

الشكل (4-17) كفاءات رأس المال العامل



المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على تقارير التسيير للمؤسسات محل الدراسة للسنوات من (2010 - 2020).

نلاحظ من الشكل أن (4-17) أن كفاءة رأس المال العامل لمجمع صيدال قد شهدت ارتفاع نسبي خلال السنوات (2010-2019) محققا أعلى قيمة له سنة 2017 بنسبة (1.21%) لتخفيض بعدها في السنوات التي تليها (2018، 2020، 2019) بنسب (1.02%) و (1.04%) و (0.72%) على التوالي. أما كفاءة رأس المال العامل في سلسلة فندق الأوراسي قد شهدت انخفاض طفيف سنة (2012)، ليتحسن بمعدل متوسط خلال الفترة (2012-2020)، محققا أعلى قيمة في آخر الفترة (2020). في حين شهدت مؤسسة أن سي أ روبية انخفاض نسبي خلال السنوات (2010-2019) محققا أعلى قيمة له سنة 2013 بنسبة (21.75%) وسنة 2014 لتخفيض بعدها في السنوات التي تليها (2016-2020) بنسب (-2.45%) و (-0.74%) و (0.51%) و (-0.11%) على التوالي

دراسة تطبيقية لعينة من المؤسسات الجزائرية المقيدة في البورصة

ومن خلال ما سبق نجد أن كفاءة رأس المال الفكري للمؤسسات محل الدراسة خلال الفترة (2010-2020)

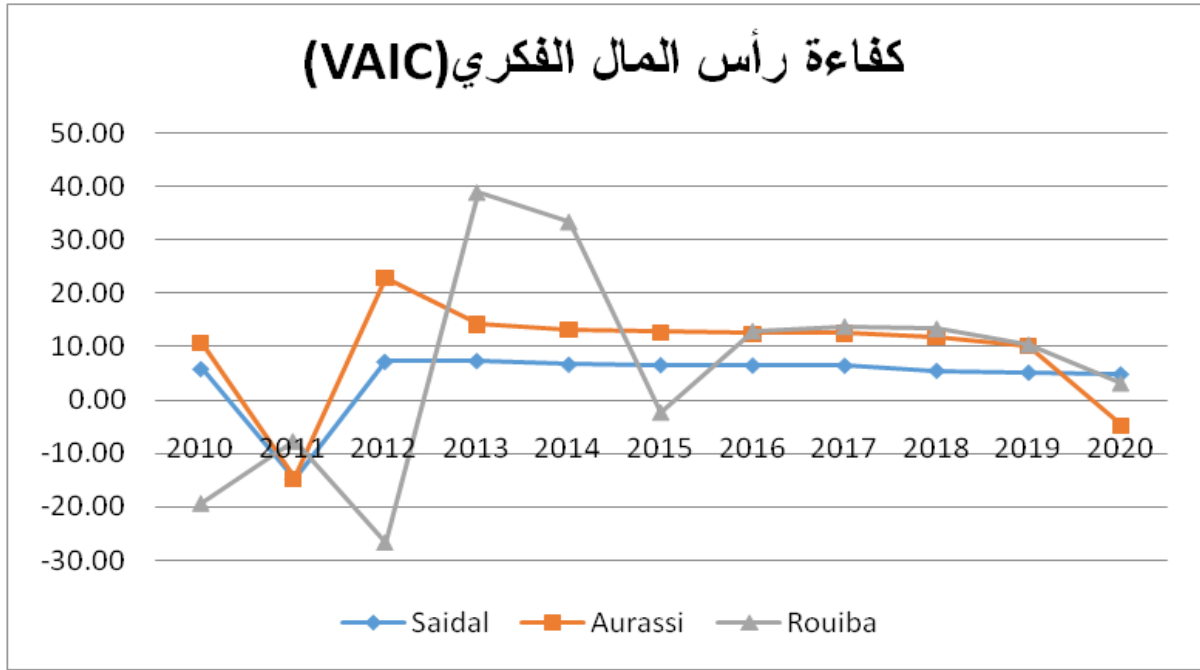
(2020) تتمثل فيما يلي:

الجدول رقم (4-19): كفاءة رأس المال الفكري

كفاءة رأس المال الفكري											
2020	2019	2018	2017	2016	2015	2014	2013	2012	2011	2010	السنوات
4.92	5.24	5.59	6.53	6.57	6.65	6.74	7.41	7.27	-	5.90	صيدال
-9.62	4.88	6.15	5.97	5.85	6.05	6.48	6.75	15.52	0.02	4.73	فندق الأوراسي
7.86	0.25	1.63	1.28	0.52	-	20.15	24.73	-	6.92	-	أن سي أ رويبة
					15.02			49.46		29.97	

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على تقارير التسيير للمؤسسات محل الدراسة للسنوات من (2010 - 2020)

الشكل (4-18): كفاءات رأس المال الفكري



المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على تقارير التسيير للمؤسسات محل الدراسة للسنوات من (2010 - 2020).

يلاحظ من النتائج المتوصل لها في الجدول رقم (4-19) والمعروضة في الشكل (4-18) أن كفاءة رأس المال الفكري في مجمع صيدال قد بلغت أعلى مستوى لها في سنة (2012) و (2014) بنسبة 149% و 153% على التوالي فيما احتلت أدنى نسبة لها في سنة (2013) و (2015) بنسبة 99% والتي تشير إلى الكفاءة العالية لرأس المال الفكري في المجمع في توليد الإيرادات وزيادة التعاملات الخارجية.

دراسة تطبيقية لعينة من المؤسسات الجزائرية المقيدة في البورصة

في حين أن كفاءة رأس المال الفكري في سلسلة فندق الأوراسي قد بلغت أعلى مستوى لها في سنة (2012) بنسبة 15.52%، لتستقر خلال الفترة (2013-2018) ضمن المجال (5.85 سنة 2016 إلى 6.75 سنة 2013). ثم تراجع جزئيا سنة 2019 إلى نسبة 4.88%. وتسجل تدهور ملحوظ في نسبتها بمعدل (-9.62%) سنة 2020، ويمكن تفسير القيمة المرصودة سنة 2012 بدخول الفندق في برنامج رد الاعتبار والذي تضمن مجموعة من التغيرات أهمها:

- تجديد وإصلاح عمق العمارات؛
 - وضع معايير جديدة دولية للاستقبال والأمن؛
 - تحسين المظهر والشكل الداخلي والخارجي لفندق العاصمة؛
 - استحداث برامج لعرض الخدمات بما يتوافق وحجم الفندق ومهارات موظفيه.
- هذه التغيرات انعكست بشكل أساسي ضمن كفاءة رأس المال العامل الذي وصلت قيمته إلى 11.12% تلتها كفاءة رأس المال البشري الذي ركزت عليها سلسلة فندق الأوراسي بإدماج وإعادة تأهيل مواردها البشرية بما يتلاءم ومكانتها في السوق المحلي والدولي.

أما كفاءة رأس المال الفكري في شركة أن سي أ روية وصلت إلى أعلى مستوى لها في عام 2013 (24.73)، تلتها 2014 (20.15)، وأدنى مستوى في عامي 2010 و 2012 (-49.49) و (-29.97) على التوالي بسبب انخفاض قيمة الكفاءات الجزئية لها خاصة كفاءة رأس المال العامل.

رابعاً. مناقشة النتائج:

من خلال ما سبق وبناء على الفرضية الثانية التي تنص على أنه "تتميز المؤسسات الاقتصادية المقيدة في بورصة الجزائر بكفاءة رأس مالها الفكري" والتي تضم فرضيات جزئية توصلنا إلى مجموعة من النتائج تتمثل في:

بالنسبة للفرضية الجزئية الأولى التي تنص على أنه "تتميز مؤسسة صيدال المقيدة في بورصة الجزائر بكفاءة رأس مالها الفكري" توصلنا إلى أن مجمع صيدال كفاءتها البشرية أفضل لأنها تهتم بمساعدة مواردها البشرية على تحديد أهدافهم ومساهمهم الوظيفي، أيضا تهتم بتكوينهم من خلال وضع برامج تدريبية وتكوينية ساهمت في زيادة كفاءتهم الفكرية وتحسين أدائهم ومهاراتهم، تلتها كفاءتها الهيكلية التي شهدت استقرار خلال السنوات (2012-2020) وهو ما يدل على حرص المجتمع على تقييم رأس مالها الهيكلية من خلال براءات الاختراع وتبني إستراتيجية الإبداع التكنولوجي. وهذا ما ينعكس على كفاءة رأس المال الفكري بشكل جيد كونها تولي اهتماما كافيا لأصولها الفكرية لخلق القيمة وتعظيم ربحيتها.

دراسة تطبيقية لعينة من المؤسسات الجزائرية المقيدة في البورصة

وهذا ما يتوافق مع دراسة (موزاي عبد القادر، ادوارد نشأت جرجس، 2018)، و (تمرابط، مشري، 2021)، التي اعتمدت على المؤسسة الجزائرية المقيدة في البورصة صيدال وفروعها، والتي أكدت على أن كفاءة الفكرية للمؤسسة تعتمد على قيمة مواردها البشرية، والاستثمار فيهم من خلال جذب الكفاءات ذات القدرات والمهارات والمعرفة التي تفوق ما لدى المنظمات الأخرى. كما أن دراسة (Ali Esmaili, Soolmaz, 2020) التي اعتمدت على الشركات الدوائية لبورصة طهران، وأظهرت النتائج أن الشركات الدوائية كفاءتها البشرية والهيكلية أعلى قيمة لقدرتها على استخدام طاقات وقدرات العاملين لديها في جميع تخصصاتهم، مما ينعكس على كفاءة رأس المال العامل.

وعليه نقول أن مؤسسة صيدال المقيدة في بورصة الجزائر تتميز بكفاءة مقبولة لرأس مالها الفكري، مما يثبت قبول الفرضية الجزئية التي تنص "تتميز مؤسسة صيدال المقيدة في بورصة الجزائر بكفاءة رأس مالها الفكري".

بالنسبة للفرضية الجزئية الثانية التي تنص على أنه "تتميز سلسلة فندق الأوراسي المقيدة في بورصة الجزائر بكفاءة رأس مالها الفكري" توصلنا إلى أن كفاءة رأس المال الفكري في سلسلة فندق الأوراسي قد شهدت استقرار خلال الفترة (2013-2018) ضمن لتراجع بعدها جزئيا سنة (2019-2020)، هذه التغيرات انعكست بشكل أساسي ضمن كفاءة رأس المال العامل الذي وصلت قيمته إلى 11.12%، تلها كفاءة رأس المال البشري الذي ركزت عليها سلسلة فندق الأوراسي بإدماج وإعادة تأهيل مواردها البشرية بما يتلاءم ومكانتها في السوق المحلي والدولي، وبالرغم من ذلك فإن كفاءة رأس المال الفكري منخفضة لسبب أنه فندق مملوك ومدعوم من الدولة، ويتوافق مع دراسة (A.Pulic, M. Kolakovic, K. Jelcic, 2009) التي أجريت على مجموعة من الفنادق وتوصلت الدراسة إلى أن زيادة الإنتاجية في قطاع الخدمات (الفنادق)، مهمة المديرين وصناع القرار في الفنادق، كما أن هناك عدة عوامل تثبط من زيادة كفاءة رأس المال الفكري في الفنادق تتمثل في:

- ثقافة الفندق: فإذا كان لا يدعم طرق جديدة للتفكير والقيام كذلك إذا لم يكن هناك مجال للتغيير، والاستعداد للتعلم، وتحليل الأخطاء، يلها
- الموظفون: إذا قاطعوا المشروع بطريقة نشطة أو سلبية، بسبب قلة الوعي والفهم، والجمود، والمخاوف من التغيير والميل إلى الحفاظ على المعرفة؛
- الإدارة العليا: إذا كانت غير مطلعة، خاملة، متمركزة حول الذات، لا تحظى بشعبية، لا تفهم ما يحفز المرؤوسين، يرفض التغييرات الإيجابية، ويقدم لفظيا دعم فقط، دون دعم حقا المشروع؛

دراسة تطبيقية لعينة من المؤسسات الجزائرية المقيدة في البورصة

- الرؤية: إذا كانت غير موجودة، غامضة، غير واضحة أو محددة بشكل سيئ يجعل من الصعب محاذاة أهداف (IC) التي تخدم دعم الرؤية، وأخيرا نظام القياس: إذا فشل في قياس ومراقبة ما هو مهم في الاقتصاد الجديد.

وعليه نقول أن مؤسسة سلسلة فندق الأوراسي المقيدة في بورصة الجزائر تتميز بكفاءة متوسطة لرأس مالها الفكري، ما يثبت قبول الفرضية الجزئية الثانية التي تنص "تتميز سلسلة فندق الأوراسي المقيدة في بورصة الجزائر بكفاءة رأس مالها الفكري".

بالنسبة للفرضية الجزئية الثالثة التي تنص على أنه "تتميز مؤسسة أن سي أروبية المقيدة في بورصة الجزائر بكفاءة رأس مالها الفكري" توصلنا أن مؤسسة أن سي أروبية شهدت انخفاض في كفاءات الجزئية مما انعكس على انخفاض كفاءاتها الفكرية وذلك لعدة أسباب أهمها إلغاء أسهم الروبية من المفاوضات على مستوى البورصة الجزائرية بسبب انخفاض قيمة أسهمها بنحو (83%) في فبراير 2020 ويقتصر التداول على أربعة مؤسسات (أوراسيا، صيدال، آيانس، وبيوفارم)، وأيضا بسبب الوضع في السوق المالية في الجزائر، أي وباء كوفيد-19 والغياب المستمر وجاذبية السوق المالية.

وعليه نقول أن مؤسسة أن سي أروبية المقيدة في بورصة الجزائر تتميز بكفاءة متوسطة لرأس مالها الفكري، ما يثبت قبول الفرضية الجزئية الثالثة التي تنص "تتميز مؤسسة أن سي أروبية المقيدة في بورصة الجزائر بكفاءة رأس مالها الفكري".

وانطلاقا من تطور رأس المال الفكري لمؤسسات محل الدراسة نلاحظ كيف ينعكس على أداء المؤسسات محل الدراسة من الناحية المالية والوظيفية والتسويقية وهذا ما سنقدمه في المبحث الثالث.

دراسة تطبيقية لعينة من المؤسسات الجزائرية المقيدة في البورصة

المبحث الثالث: دراسة أثر كفاءة رأس المال الفكري على أداء مؤسسات عينة الدراسة

انطلاقاً من تقارير التسيير للمؤسسات محل الدراسة (مجمع صيدال، فندق الأوراسي، مؤسسة أن سي أروبية) سوف نقوم بتقييم الأداء المالي، والأداء التسويقي، والأداء الوظيفي باستخدام مجموعة من المؤشرات المالية التي تم الاعتماد عليها في الدراسة خلال الفترة الممتدة من (2010 إلى 2020).
المطلب الأول: قياس أداء مؤسسات الدراسة

لتحليل متغيرات الدراسة نستخدم نماذج (Panel) للكشف عن المتغيرات لمفسرة لأثر القياس المحاسبي لرأس المال الفكري على أداء المؤسسات الاقتصادية الجزائرية المسجلة في البورصة محل الدراسة، وسنحاول التعرف على هذا الأثر محل الدراسة.

الفرع الأول: قياس الأداء المالي

انطلاقاً من تقارير التسيير لشركات محل الدراسة (مجمع صيدال، فندق الأوراسي، أن سي أروبية) سوف نقوم بتقييم الأداء المالي باستخدام مؤشر العائد على الأصول الذي يشير إلى مدى قدرة كل دينار جزائري مستثمر في أصول مؤسسة صيدال على توليد الأرباح، والجدول الموالي بين تطور هذا المؤشر خلال الفترة (2010-2020).

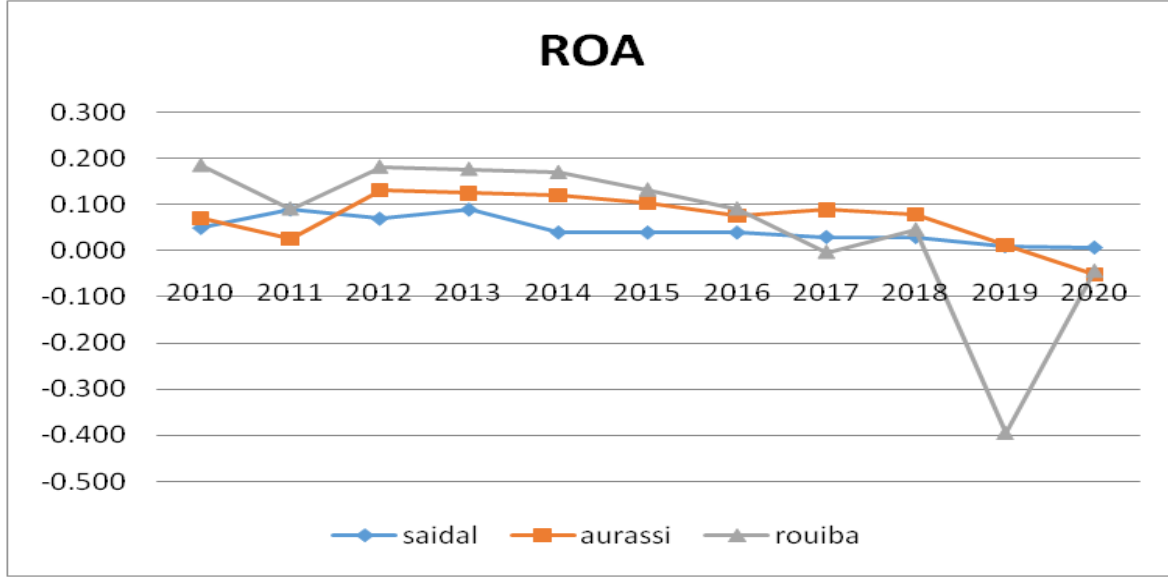
الجدول رقم (4-20): تطور مؤشر العائد على الأصول

الأداء المالي ROA											السنوات
2020	2019	2018	2017	2016	2015	2014	2013	2012	2011	2010	
0.007	0.01	0.03	0.03	0.04	0.04	0.04	0.09	0.07	0.09	0.05	صيدال
-	0.000	0.048	0.058	0.034	0.062	0.079	0.033	0.060	-	0.019	فندق الأوراسي
0.059									0.065		
0.01	0.41-	0.03-	0.09-	0.02	0.03	0.05	0.05	0.05	0.07	0.12	أن سي أروبية

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على تقارير التسيير للمؤسسات محل الدراسة للسنوات من 2010 إلى 2020

دراسة تطبيقية لعينة من المؤسسات الجزائرية المقيدة في البورصة

الشكل رقم (4-19): تطور مؤشر العائد على الأصول



المصدر: من إعداد الطالبة بناء على تقارير التسيير للمؤسسات محل الدراسة للسنوات من 2010 إلى 2020

يتضح من الجدول (4-20) والشكل (4-19) أن العائد على الأصول يعكس ربحية مجمع صيدال قبل الفوائد والضرائب بالنسبة لمجموع أصوله حيث عرف انخفاضا خلال السنوات الثمانية على التوالي (0.07%)، (0.08%)، لتثبت بعد ذلك النسبة ب (0.04%) لسنة (2014 و 2016)، يليها انخفاض خلال السنوات التالية (0.03%) و(0.02%) لسنة (2017 و 2018 و 2019)، وكلما ارتفع العائد كان أفضل أي ارتفاعه يشير إلى أداء أفضل.

نلاحظ أن العائد على الأصول في سلسلة فندق الأوراسي شهد أعلى قيمة لها سنة 2014 بنسبة (0.076%)، في كانت أدنى قيمة له خلال السنتين 2010 و 2020 بنسبة (0.00%) و(-0.056%) على التوالي وذلك بسبب جائحة كورونا التي حالت إلى توقف جميع المؤسسات الفندقية وهذا ما أثر سلبا على العائد على الأصول.

أما بالنسبة لمؤسسة أن سي أ - روية شهدت ثبات في قيمة العائد على الأصول خلال السنوات 2012، 2014، 2013 على التوالي بنسبة (0.05%)، ليسجل بعدها تراجع خلال السنوات الستة المقبلة لتكون أدنى قيمة له سنة 2018 بنسبة (-0.03%) وهذا ما جعل مؤسسة أن تطلب خروجها من بورصة الجزائر لتدهور الأداء المالي لها.

دراسة تطبيقية لعينة من المؤسسات الجزائرية المقيدة في البورصة

الفرع الثاني. قياس الأداء التسويقي:

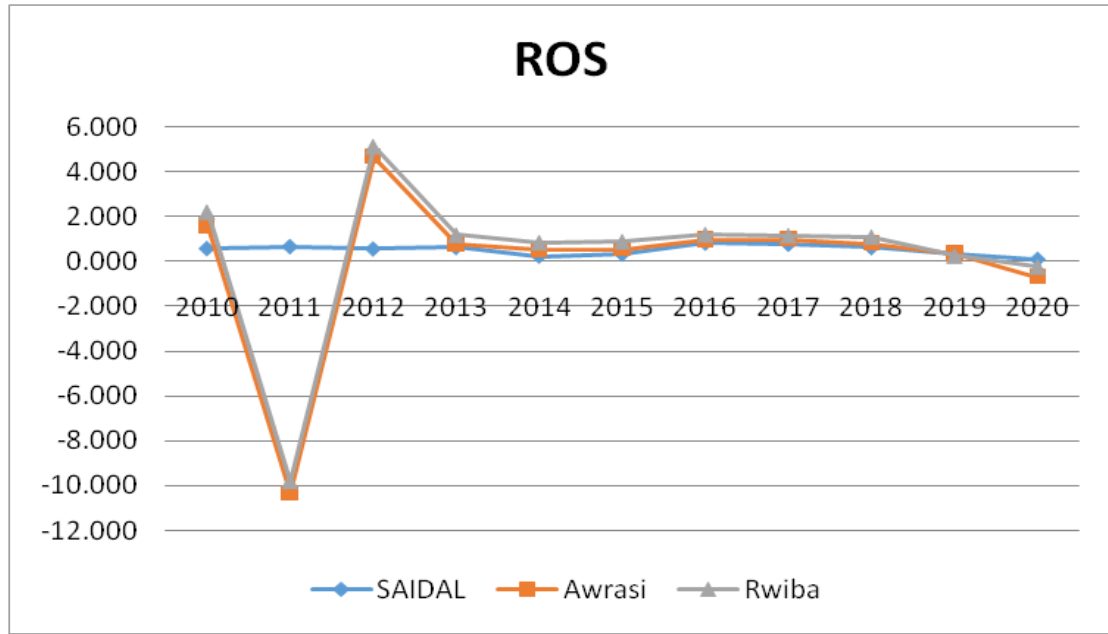
انطلاقاً من تقارير التسيير لشركات محل الدراسة (مجمع صيدال، فندق الأوراسي، أن سي أروبية) سوف نقوم بتقييم الأداء التسويقي باستخدام مؤشر العائد على المبيعات خلال الفترة (2010-2020).

الجدول رقم (4-21): تطور مؤشر العائد على المبيعات

الأداء التسويقي ROS											السنوات
2020	2019	2018	2017	2016	2015	2014	2013	2012	2011	2010	
0.03	0.09	0.12	0.14	0.21	0.14	0.16	0.24	0.17	0.19	0.12	صيدال
0.77-	0.00	0.20	0.24	0.15	0.26	0.31	0.18	4.11	-	1.04	فندق الأوراسي
0.058	-	-	-	0.019	0.034	0.052	0.048	0.042	0.057	0.087	أن سي أروبية
	0.890	0.055	0.139								

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على تقارير التسيير للمؤسسات محل الدراسة للسنوات من 2010 إلى 2020

الشكل رقم (4-20): تطور مؤشر العائد على المبيعات



المصدر: من إعداد الطالبة بناء على تقارير التسيير للمؤسسات محل الدراسة للسنوات من 2010 إلى 2020

يتضح من الجدول (4-21) والشكل (4-20) أن معدل العائد على المبيعات في مجمع صيدال تطور نسبي خلال الفترة 2010-2014 محققة أعلى قيمة خلال هذه الفترة سنة 2013 بنسبة (0.24%)، لتعود بعد ذلك في انخفاض خلال الفترة 2017-2020 محققة أدنى قيمة لها سنة 2020 بنسبة (0.03%) وذلك لعدة أسباب أهمها تداول مدراء العامون في ظرف 6 سنوات التي أثرت على العائد، عدم تدعيم المجمع بيد

دراسة تطبيقية لعينة من المؤسسات الجزائرية المقيدة في البورصة

عاملة ذات كفاء، الفشل في تحقيق أهداف البيع بسبب الظروف السياسية والاقتصادية غير الملائمة التي مرت بها البلاد سنة 2019 والذي كان له تأثير مباشر نشاط المجمع وأدى لانخفاض طلبات الزبائن.

نلاحظ أن معدل العائد على المبيعات في فندق الأوراسي قد شهد عجزا كبيرا في سنة 2011 بنسبة (-) 10.95%) بانخفاض رقم الأعمال وهذا راجع لغلق الفندق لأبوابه طوال سنة 2011 بسبب أشغال التهيئة والتجديد وأن رقم الأعمال المحقق أتى أساسا من نشاطات الوحدات الثلاث التابعة للسلسلة الواقعة بالجنوب، تلمها تطور نسبي ملحوظ خلال الفترة الممتدة بين 2012-2015 بأكبر نسبة قدرها (0.26)، ليعود في الانخفاض بعدها في السنوات الخمسة التالية ليصل بنسبة (0.77%) خلال سنة 2020 والذي كان له تأثير بسبب لجائحة كورونا وإجراءات الحجر الصحي المرافقة لها.

نلاحظ أن معدل العائد على المبيعات في شركة أن سي أ رويبة قد شهد انخفاضا نسبي خلال الفترة الممتدة 2010-2019 محقق أدنى قيمة له سنة 2018 بنسبة (-) 0.055%) وذلك بسبب جائحة كورونا وإجراءات الحجر الصحي المرافقة لها، وإلزامية تسديد الضرائب والأعباء الجبائية، إضافة إلى تراجع النشاط بسبب ضعف الإنتاج وانهايار القدرة الشرائية للجزائريين الذين باتوا يتعاملون مع المشروبات على أساس أنها منتج كمال.

الفرع الثالث. قياس الأداء الوظيفي:

انطلاقا من تقارير التسيير لشركات محل الدراسة (مجمع صيدال، فندق الأوراسي، أن سي أ رويبة) سوف نقوم بتقييم الأداء الوظيفي باستخدام إنتاجية العمل خلال الفترة (2010-2020).

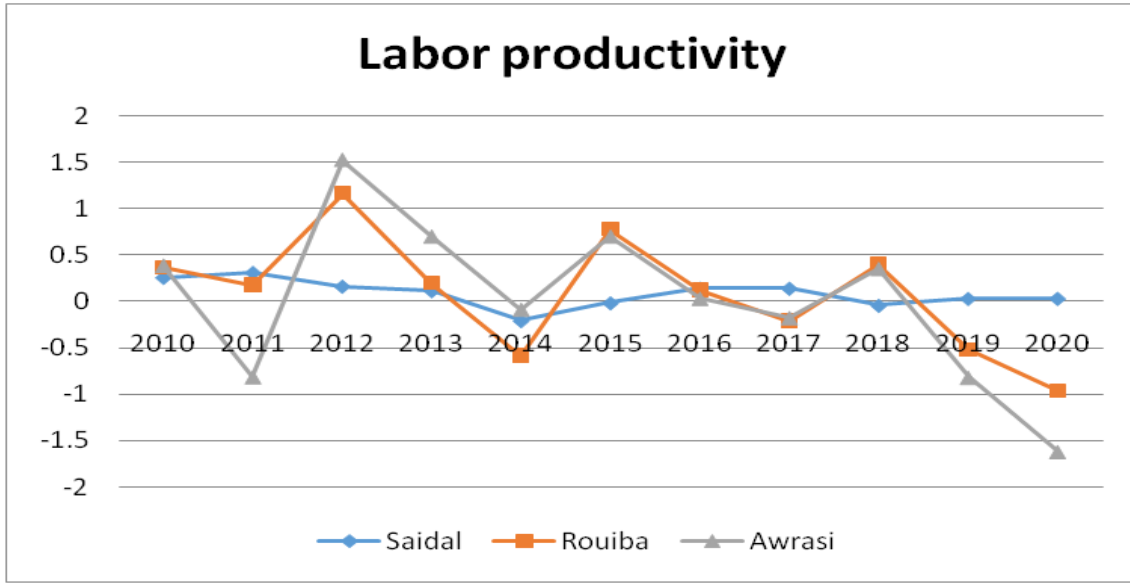
الجدول رقم (4-22): تطور مؤشر إنتاجية العمل

الأداء الوظيفي											
السنوات	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
صيدال	0.255	0.308	0.160	0.112	-	-	0.138	-	-	-	0.030
فندق الأوراسي	0.02	-	0.360	0.503	0.497	-	-	0.032	-	-	-
أن سي أ رويبة	0.108	-	0.999	0.08	-0.38	0.791	-	-	0.441	-	-
		0.133				0.022	0.351	0.089	0.049	0.297	0.655
									0.045	0.029	

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على تقارير التسيير للمؤسسات محل الدراسة للسنوات من 2010 إلى 2020

دراسة تطبيقية لعينة من المؤسسات الجزائرية المقيدة في البورصة

الشكل (4-21): تطور مؤشر إنتاجية العمل



المصدر: من إعداد الطالبة بناء على تقارير التسيير للمؤسسات محل الدراسة للسنوات من 2010 إلى 2020

يتضح من الجدول (4-22) والشكل (4-21) تشهد نمو إنتاجية العمل في مجمع صيدال تطورا خلال السنوات الثلاثة الأولى بدايتها سنة 2011 بنسبة (0.308%) الذي يمثل أعلى قيمة، بعدها سجل انخفاضاً مستمرا للسنوات المتبقية الذي كان أدنى قيمة فيه سنة 2019 بنسبة (-0.029%)، بسبب انتهاء مدة العقود التي تربط هؤلاء الأفراد العاملين بالمجمع، بالإضافة إلى سياسة تخفيض عدد الأفراد العاملين التي اتبعتها المجمع خلال تجميد عملية التوظيف وعدم توظيف الأفراد المتعاقدين، إضافة إلى صدور قانون التقاعد الجديد خلال سنة 2016 وأهم إجراءاته، والذي يعتبر سبب رئيسي في تسرب، العنصر البشري .

شهد سلسلة فندق الأوراسي تدهور ملحوظ لنمو إنتاجية العمل خلال فترات الدراسة حيث عرف أدنى قيمة له سنة 2016 بنسبة (-0.022%) وذلك بسبب ضعف المؤسسة في تقرير بنية سليمة للقيمة المضافة وعدم مساهمة كل عامل في تحقيق القيمة المضافة.

شهد مؤسسة أن سي أروبية أن هناك تذبذب في إنتاجية العمل حيث سجلت أعلى قيمة لها سنة 2012 بنسبة (0.99%) لتعود للانخفاض خلال السنوات (2013-2014)، بعدها ترتفع سنة (2015)، وتسجل انخفاض مستمر بعدها محققة أدنى قيمة لها سنة 2020 بنسبة (-0.99%).

دراسة تطبيقية لعينة من المؤسسات الجزائرية المقيدة في البورصة

المطلب الثاني: دراسة الارتباط بين متغيرات الدراسة

قبل اختبار فرضيات الدراسة، يجب علينا التأكد من خلو نماذج الدراسة من مشكلة التداخل الخطي بين المتغيرات المستقلة (التفسيرية) حيث يجب القيام بدراسة الارتباط بين معدل العائد على الأصول مع مكونات كفاءة رأس المال الفكري أولاً ومع معدل العائد على المبيعات ثانياً، ومع إنتاجية العامل ثالثاً، ويتم ذلك من خلال تطبيق مصفوفة الارتباط لـ (Spearman)، فإذا كان معامل الارتباط بين متغيرين مستقلين أكبر من القيمة (0.8) فهذا مؤشر على وجود مشكلة التداخل الخطي بين المتغيرات المستقلة.

الجدول رقم (4-23): معاملات الارتباط لمعدل العائد على الأصول ومكونات رأس المال الفكري

	ROA	SCE	HCE	CEE
ROA	1,000	,015*	,062	-,087*
SCE	,015*	1,000	,491	-,351**
HCE	,062	,491	1,000	,663*
CEE	-,087*	-,351**	,663*	1,000

**الارتباط معنوي عند مستوى معنوية 0.01
*الارتباط معنوي عند مستوى 0.05

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

من خلال الجدول (4-23) نلاحظ عدم وجود ارتباط عال بين المتغيرات المستقلة، إذ أن أعلى قيمة لمعامل الارتباط كانت (0.663) بين كفاءة رأس المال العامل وكفاءة رأس المال البشري، وهي أقل من القيمة (0.8) وتعتبر هذه القيمة عن وجود ارتباط معنوي موجب بين كفاءة رأس المال العامل وكفاءة رأس المال البشري عند مستوى دلالة (0.05)، فالشركات المسعرة في بورصة الجزائر تتميز برأس مال بشري ينعكس من خلال أداء دورة الاستغلال.

الجدول رقم (4-24): معاملات الارتباط لمعدل العائد على المبيعات ومكونات رأس المال الفكري

	ROS	SCE	HCE	CEE
ROS	1,000	456	,164	-,625*
SCE	,456*	1,000	-,477**	,643*
HCE	,164	-,477**	1,000	-,341**
CEE	-,625*	,643*	-,341**	1,000

**الارتباط معنوي عند مستوى معنوية 0.01
*الارتباط معنوي عند مستوى 0.05

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

دراسة تطبيقية لعينة من المؤسسات الجزائرية المقيدة في البورصة

من خلال الجدول رقم (4-24) نلاحظ عدم وجود ارتباط عال بين المتغيرات المستقلة للنموذج الثاني، حيث أن أعلى قيمة لمعامل الارتباط كانت (0.643) عند مستوى معنوية (0.05) بين كفاءة رأس المال الهيكلي وكفاءة رأس المال البشري، وهي أقل من القيمة (0.8) وهذا دليل على أنه لا وجود لمشكلة التداخل الخطي بين المتغيرات المستقلة.

الجدول رقم (4-25): معاملات الارتباط لمعدل إنتاجية العامل ومكونات رأس المال الفكري

	Prod.Trav	SCE	HCE	CEE
Lapor.productivity	1,000			
SCE	,100*	1,000		
HCE	,317	-,462	1,000	
CEE	-,432*	,341*	-,643**	1,000

الارتباط معنوي عند مستوى معنوية 0.01**
الارتباط معنوي عند مستوى 0.05*

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

من خلال الجدول رقم (4-25) نلاحظ عدم وجود ارتباط عال بين المتغيرات المستقلة للنموذج الثالث، حيث أن أعلى قيمة لمعامل الارتباط كانت (0.341) عند مستوى معنوية (0.05) بين كفاءة رأس المال الهيكلي وكفاءة رأس المال العامل، وهي أقل من القيمة (0.8) وهذا دليل على أنه لا وجود لمشكلة التداخل الخطي بين المتغيرات المستقلة.

المطلب الثالث: مناقشة نتائج الدراسة

بعد القيام بدراسة الإحصاءات الوصفية والتأكد من عدم وجود تداخل خطي بين المتغيرات المستقلة، يمكننا الآن القيام بدراسة العلاقة الموجودة بين معدل العائد على الأصول مع مكونات كفاءة رأس المال الفكري أولاً ومع معدل العائد على المبيعات ثانياً، ومع إنتاجية العامل ثالثاً.

الفرع الأول: الدراسة القياسية للعلاقة بين مكونات كفاءة رأس المال الفكري ومعدل العائد على الأصول

قبل تفسير العلاقة بين أثر مكونات كفاءة رأس المال الفكري ومعدل العائد على الأصول، وتقسيم الفرضيات، سنقوم بتحليل نتائج الدراسات السابقة التي تناولت العلاقة بين كفاءة رأس المال الفكري ومعدل العائد على الأصول في الجدول التالي:

دراسة تطبيقية لعينة من المؤسسات الجزائرية المقيدة في البورصة

(4-26): الدراسات السابقة بين كفاءة رأس المال الفكري ومعدل العائد على الأصول

CEE	SCE	HCE	الدراسات
-	+	+	(دحماني عزيز، 2015)،
+	-	+	(Jamal Aldin Daniel Nazari, 2010)
+	-	+	(دحماني عزيز، 2015)،
+	+	+	Zeghal and Anis (Maaloul, 2010)
+	-	+	(Jian Xu, Feng Liu, 2020)
+	+	+	(Chokri Zehri, Asma Abdelbaki, Najla Bouabdellah, 2012)
+	-	+	(Chen Mc, 2011)
+	+	+	(مشري، تمرايط، 2021)

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على الدراسات السابقة

سنقوم بتقسيم الفرضية الثالثة التي تم طرحها سابقا والتي تنص على: "لا تحسن كفاءة رأس المال الفكري للمؤسسات الاقتصادية المقيدة في بورصة الجزائر من أدائها المالي خلال الفترة 2010-2020" إلى فرضيات فرعية إحصائية كما يلي:

1. لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين كفاءة رأس المال البشري والأداء المالي عند مستوى دلالة (0.05)؛
 2. لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين كفاءة رأس المال الهيكلي والأداء المالي مستوى دلالة (0.05)؛
 3. لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين كفاءة رأس المال العامل والأداء المالي مستوى دلالة (0.05).
- أولا: يلخص الجدول (4-27) أدناه نماذج البيانات الطولية المقطعية لتفسير العلاقة بين أثر مكونات كفاءة رأس المال الفكري ومعدل العائد على الأصول.

دراسة تطبيقية لعينة من المؤسسات الجزائرية المقيدة في البورصة

الجدول رقم (4-27): نماذج البيانات الطولية المقطعية للعلاقة بين مكونات كفاءة رأس المال الفكري ومعدل العائد على الأصول

النموذج العشوائي		النموذج الثابت		نموذج الانحدار التجميعي		المتغيرات
Prob.	المعامل	Prob.	المعامل	Prob.	المعامل	
0.0677	0.033390	0.0239	0.047705	0.3265	0.033390	HCE
0.5430	-0.005761	0.3412	-0.010006	0.5257	-0.005761	SCE
0.9916	-0.000692	0.6452	-9.04 ^E -05	0.0016	-0.000692	CEE
0.4610	-0.084102	0.2893	-0.127407	0.0034	-0.084102	C
	0.264254		0.358252		0.264254	معامل التحديد
	0.188143		0.210156		0.188143	معامل التحديد المعدل
0.002867	3.471932	0.005428	2.419055	0.002867	3.471932	F-statistic
	1.897988		2.009148		1.897988	Durbin-watson stat

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج EViews.9

نلاحظ من خلال نتائج الجدول أعلاه أن معامل التحديد المعدل لنموذج الانحدار التجميعي ونموذج التأثيرات الثابتة كان على التوالي (26.42%)، (35.82%)، كما أن نموذج الانحدار التجميعي والتأثيرات الثابتة معنويان إحصائيا عند مستوى (0.05) وذلك لأن القيمة الاحتمالية لإحصائية (F-statistic) كانت (0.0028)، (0.0054)، أما نموذج التأثيرات العشوائية معنوي عند مستوى (0.05) لأن القيمة الاحتمالية لإحصائية (F-statistic) كانت (0.0286).

بعد الحصول على هذه النماذج يجب القيام بعملية المفاضلة بينها بإجراء بعض الاختبارات بهدف الوصول إلى النموذج الأمثل لدراسة العلاقة بين كفاءة رأس المال الفكري والأداء المالي.

• اختبار F-test

يستعمل هذا الاختبار في المفاضلة بين نموذج الانحدار التجميعي ونموذج التأثيرات الثابتة (FEM)، فإذا كانت القيمة الاحتمالية لهذا الاختبار (F-test) أقل من (0.05) يتم رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة، بأن نموذج التأثيرات الثابتة أفضل من نموذج الانحدار التجميعي.

دراسة تطبيقية لعينة من المؤسسات الجزائرية المقيدة في البورصة

الجدول رقم (4-28): نتائج اختبار F بين العائد على الأصول ومكونات رأس المال الفكري

Redundant Fixed Effects Tests

Equation: Untitled

Test cross-section fixed effects

Effects Test	Statistic	d.f.	Prob.
Cross-section F	1.269414	(3,26)	0.3055
Cross-section Chi-square	4.510717	3	0.2113

المصدر: مخرجات برنامج EViews.9

نلاحظ من خلال الجدول (4-28) أن القيمة الاحتمالية لهذا الاختبار أكبر من (0.05) والمقدرة بـ (0.2113) وعليه نقبل الفرضية الصفرية ونرفض الفرضية البديلة، بأن نموذج الانحدار التجميعي أفضل من نموذج التأثيرات الثابتة (FEM).

• اختبار BP LM-test

يستعمل هذا الاختبار في المفاضلة بين نموذج الانحدار التجميعي ونموذج التأثيرات العشوائية (REM)، فإذا كانت القيمة الاحتمالية لهذا الاختبار (Breusch-Pagan LM-test) أقل من (0.05) يتم قبول الفرضية البديلة ورفض الفرضية الصفرية، بأن نموذج التأثيرات العشوائية أفضل من نموذج الانحدار التجميعي.

الجدول رقم (4-29): نتائج اختبار LM بين العائد على الأصول ومكونات رأس المال الفكري

Lagrange Multiplier Tests for Random Effects

Null hypotheses: No effects

Alternative hypotheses: Two-sided (Breusch-Pagan) and one-sided (all others) alternatives

	Test Hypothesis		
	Cross-section...	Time	Both
Breusch-Pagan	0.185107 (0.6670)	0.002148 (0.9630)	0.187255 (0.6652)

المصدر: مخرجات برنامج EViews.9

نلاحظ من خلال الجدول (4-29) أن القيمة الاحتمالية لهذا الاختبار أكبر من (0.05) ومنه نرفض الفرضية البديلة ونقبل الفرضية الصفرية، وأن نموذج الانحدار التجميعي أفضل من نموذج التأثيرات العشوائية.

دراسة تطبيقية لعينة من المؤسسات الجزائرية المقيدة في البورصة

وعليه، فالنموذج الأمثل هو نموذج الانحدار التجميعي. وبعد المفاضلة بين النماذج الثلاثة (التجميعي، الثابت، العشوائي) سنقوم الآن بتقدير النموذج الأمثل (الانحدار التجميعي) بطريقة المربعات الصغرى.

الجدول رقم (4-30): تقدير نموذج التجميعي بطريقة المربعات الصغرى

Dependent Variable: ROA
Method: Panel Least Squares
Sample: 2010 2020
Periods included: 11
Cross-sections included: 4
Total panel (unbalanced) observations: 33

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
HCE	0.033390	0.010522	3.173303	0.0036
SCE	-0.005761	0.004666	-1.234545	0.2269
CEE	-0.000692	0.001107	-0.625136	0.5368
C	-0.084102	0.035181	-2.390540	0.0235

R-squared	0.264254	Mean dependent var	0.019073
Adjusted R-squared	0.188143	S.D. dependent var	0.088090
S.E. of regression	0.079372	Akaike info criterion	-2.116123
Sum squared resid	0.182699	Schwarz criterion	-1.934728
Log likelihood	38.91602	Hannan-Quinn criter.	-2.055089
F-statistic	3.471932	Durbin-Watson stat	1.897988
Prob(F-statistic)	0.002867		

المصدر: مخرجات برنامج EViews.9

من خلال النتائج الموضحة أعلاه وانطلاقاً من معامل التحديد، يتضح أن التغير في معدل العائد على الأصول الناتج عن التغير في المتغيرات المستقلة كان بنسبة (26.42%) وهي نسبة ضعيفة.

تشير النتائج الجدول (4-30) إلى وجود علاقة موجبة بين كفاءة رأس المال البشري ومعدل العائد على الأصول وهي علاقة معنوية إحصائياً (Prob.=0.0036) وعليه يمكن القول أن كفاءة رأس المال البشري لها تأثير معنوي في تحفيز الأداء المالي لمؤسسات عينة الدراسة، أي أنه كلما ارتفعت كفاءة رأس المال البشري بوحدة واحدة يرتفع تبعاً لذلك الأداء المالي بـ(0.033390)، وكلما كانت كفاءة رأس المال البشري أكبر كلما كان لديه تأثير أكبر على الأداء المالي للشركات، حيث تؤدي كثافة الأصول البشرية التي تتطلبها أنشطة مؤسسات العينة إلى توجه الإدارة نحو فعالية القرارات المتخذة والتي تحسن تلقائياً الأداء المالي، توافقت هذه النتيجة مع دراسة كل من (Jamal Aldin Nazari, 2010) و (Daniel Zeghal and Anis, 2010)، (Maaloul, 2010)، (Eko Santoso, 2017) و (Nasif Ozkan a, Sinan Cakan b, Murad Kayacan, 2017)، (دمحاني عزيز، 2015) بالرغم من اعتماد هذه الدراسات على نماذج مختلفة.

دراسة تطبيقية لعينة من المؤسسات الجزائرية المقيدة في البورصة

كما اختلفت النتائج المتحصل عليها مع نتائج دراسة: (Ali Esmaili, Soolmaz Assadi and Haseeb Akram khan, 2020)، حيث قامت الدراسة بتقدير أثر رأس المال البشري والأداء المالي وأكدت على عدم وجود علاقة إيجابية بينهما. وعليه يمكن القول أن: **الفرضية الجزئية الأولى مرفوضة**

تشير النتائج الجدول (4-30) إلى وجود علاقة سالبة بين كفاءة رأس المال الهيكلي ومعدل العائد على الأصول، إلا أنها غير معنوية إحصائياً (Prob.=0.2269)، كلما ارتفعت كفاءة رأس المال الهيكلي بوحدة واحدة ينخفض الأداء المالي ب (0.005761)، حيث تشكل كفاءة رأس المال الهيكلي أحد أبرز الخصائص التي تتمتع بها شركات عينة الدراسة بسبب تعقد أنشطتها وكثافة رأس مالها. وتوافقت هذه النتيجة مع دراسة: (Ali Esmaili, Soolmaz Assadi and Haseeb Akram khan, 2020)، (Jian Xu, ، (Feng Liu, 2020)، (Jamal Aldin Nazari, 2010). واختلفت مع نتائج دراسة: (جهيدة أمعوش، 2021)، (بلبال حسناوي، عبد الرزاق فوزي، 2019)، (دحماني عزيز، 2015)، حيث قامت الدراسة باختبار صحة فرضيات الدراسات باستعمال نموذج الانحدار المتدرج (Regression Stepwise)، ونموذج (Baron and Kenny) واختبار (Sobel). وعليه يمكن القول أن: **الفرضية الجزئية الثانية مقبولة.**

تشير النتائج الجدول (4-30) إلى وجود علاقة سالبة بين كفاءة رأس المال العامل ومعدل العائد على الأصول، إلا أنها غير معنوية إحصائياً (Prob.=0.5368)، كلما زاد كفاءة رأس المال العامل بوحدة واحدة انخفضت الأداء المالي ب (0.000692)، من المتوقع أن تكون هناك علاقة موجبة لأن شركات عينة الدراسة تقدم منتجات وخدمات سريعة الدوران خاصة فيما تعلق بشركة روية وكذا الأواسي التي تتميز خدماته بعدم إمكانية التخزين مما يوحي بأن دورة الاستغلال سريعة وتحسن الأداء المالي، إلا أن هذه القيمة غير معنوية إحصائياً، توافقت هذه النتيجة مع دراسة: (Marie Tin Ming Kown; 2020)، (دحماني عزيز، 2015). وعليه يمكن القول أن: **الفرضية الجزئية الثالثة مقبولة.**

دراسة تطبيقية لعينة من المؤسسات الجزائرية المقيدة في البورصة

الفرع الثاني: الدراسة القياسية للعلاقة بين مكونات كفاءة رأس المال الفكري ومعدل العائد على المبيعات

قبل تفسير العلاقة بين أثر مكونات كفاءة رأس المال الفكري ومعدل العائد على المبيعات، وتقسيم الفرضيات، سنقوم بتحليل نتائج الدراسات السابقة التي تناولت العلاقة بين كفاءة رأس المال الفكري ومعدل العائد على المبيعات في الجدول التالي:

(31-4): الدراسات السابقة بين كفاءة رأس المال الفكري ومعدل العائد على المبيعات

الدراسات	HCE	SCE	CEE
Flavio Richieri, Leonardo Cruz Basso, Diogenes Manoel,2008)	+	+	+
(Chokri Zehri, Asma Abdelbaki, Najla Bouabdellah,2012)	+	-	-
(Majid Bilandi,2015)	+	-	+
(Domenco Celenza, Fabrizio Rossi,2014)	+	+	+
(برحال عبد الوهاب، 2021)	+	+	+

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على الدراسات السابقة

سنقوم بتقسيم الفرضية الرابعة التي تم طرحها سابقا والتي تنص على: "لا تحسن كفاءة رأس المال الفكري للمؤسسات الاقتصادية المقيدة في بورصة الجزائر من أداؤها التسويقي خلال الفترة 2010-2020" إلى فرضيات فرعية إحصائية ، بالاعتماد على الجدول (4-23) كما يلي:

1. لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين كفاءة رأس المال البشري والأداء التسويقي عند مستوى دلالة (0.05)؛
2. لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين كفاءة رأس المال الهيكلي والأداء التسويقي عند مستوى دلالة (0.05)؛
3. لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين كفاءة رأس المال العامل والأداء التسويقي عند مستوى دلالة (0.05) .

ويلخص الجدول (4-32) أدناه نماذج البيانات الطولية المقطعية لتفسير العلاقة بين أثر مكونات كفاءة رأس المال الفكري ومعدل العائد على المبيعات.

دراسة تطبيقية لعينة من المؤسسات الجزائرية المقيدة في البورصة

الجدول رقم (4-32): نماذج البيانات الطولية المقطعية للعلاقة بين مكونات كفاءة رأس المال الفكري ومعدل العائد على المبيعات

النموذج العشوائي		النموذج الثابت		نموذج الانحدار التجميعي		المتغيرات
Prob.	المعامل	Prob.	المعامل	Prob.	المعامل	
0.0300	0.617437	0.0052	1.275536	0.0300	0.617437	HCE
0.4547	-0.090927	0.0710	-0.279082	0.4547	-0.090927	SCE
0.9649	-0.001264	0.5672	0.018114	0.9649	-0.001264	CEE
0.0597	-1.772632	0.0085	-3.774317	0.0597	-1.772632	C
	0.156329		0.303285		0.156329	معامل التحديد
	0.069052		0.142504		0.069052	معامل التحديد المعدل
0.170894	1.791192	0.121338	1.886328	0.170894	1.791192	F-statistic
	3.002864		3.169066		3.002864	Durbin-watson stat

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج EViews.9

نلاحظ من خلال نتائج الجدول أعلاه أن القيمة الاحتمالية لإحصائية (F-statistic) كانت أكبر من (0.05)، للنماذج الثلاثة مما يدل على عدم وجود علاقة تأثير واضحة. ما يعني رفض الفرضيات الثلاثة الجزئية.

الفرع الثالث: الدراسة القياسية للعلاقة بين مكونات كفاءة رأس المال الفكري وإنتاجية العمل قبل تفسير العلاقة بين أثر مكونات كفاءة رأس المال الفكري إنتاجية العمل، وتقاسم الفرضيات، سنقوم بتحليل نتائج الدراسات السابقة التي تناولت العلاقة بين كفاءة رأس المال الفكري إنتاجية العمل في الجدول التالي:

(4-33): الدراسات السابقة بين كفاءة رأس المال الفكري إنتاجية العمل

CEE	SCE	HCE	الدراسات
-	-	+	A.Pulic, M. Kolakovic, (K. Jelcic,2009)
-	-	+	(رجاء رشيد عبد الستار، 2020).
+	+	+	(Majid Bilandi,2015)
+	-	+	(Domenco Celenza, Fabrizio Rossi,2014)
+	+	+	(موزاي عبد القادر، ادوارد نشأت، 2018)

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على الدراسات السابقة

دراسة تطبيقية لعينة من المؤسسات الجزائرية المقيدة في البورصة

سنقوم بتقسيم الفرضية الخامسة التي تم طرحها سابقا والتي تنص على: "لا تحسن كفاءة رأس المال الفكري للمؤسسات الاقتصادية المقيدة في بورصة الجزائر من أدائها الوظيفي خلال الفترة 2010-2020" إلى فرضيات فرعية إحصائية كما يلي:

1. لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين كفاءة رأس المال البشري والأداء الوظيفي عند مستوى دلالة (0.05):

2. لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين كفاءة رأس المال الهيكلي والأداء الوظيفي عند مستوى دلالة (0.05):

3. لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين كفاءة رأس المال العامل والأداء الوظيفي عند مستوى دلالة (0.05).

أولا: يلخص الجدول (4-34) أدناه نماذج البيانات الطولية المقطعية لتفسير العلاقة بين أثر مكونات كفاءة رأس المال الفكري وإنتاجية العمل.

الجدول رقم (4-34): نماذج البيانات الطولية المقطعية للعلاقة بين مكونات كفاءة رأس المال الفكري وإنتاجية

العمل

النموذج العشوائي		النموذج الثابت		نموذج الانحدار التجميعي		المتغيرات
Prob.	المعامل	Prob.	المعامل	Prob.	المعامل	
0.0487	0.104478	0.0239	0.153453	0.0444	0.104478	HCE
0.6555	-0.010150	0.3412	-0.023460	0.6487	-0.010150	SCE
0.0087	-0.015019	0.6452	-0.017530	0.0075	-0.015019	CEE
0.0606	-0.331511	0.2893	-0.484192	0.0556	-0.331511	C
	0.302537		0.347740		0.302537	معامل التحديد
	0.230386		0.197218		0.230386	معامل التحديد المعدل
0.013962	4.193097	0.005428	2.310230	0.013962	4.193097	F-statistic
	1.698991		1.753183		1.698991	Durbin-watson stat

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج EViews.9

نلاحظ من خلال نتائج الجدول أعلاه أن معامل التحديد المعدل لنموذج الانحدار التجميعي ونموذج التأثيرات الثابتة كان على التوالي (30.25%) و(34.77%)، كما أن نموذج الانحدار التجميعي والتأثيرات الثابتة معنويان إحصائيا عند مستوى (0.05) وذلك لأن القيمة الاحتمالية لإحصائية-F (statistic) كانت (0.0139)، (0.0054) أما نموذج التأثيرات العشوائية معنوي عند مستوى (0.1) لأن القيمة الاحتمالية لإحصائية-F (statistic) كانت (0.01396).

دراسة تطبيقية لعينة من المؤسسات الجزائرية المقيدة في البورصة

بعد الحصول على هذه النماذج يجب القيام بعملية المفاضلة بينها بإجراء بعض الاختبارات بهدف الوصول إلى النموذج الأمثل لدراسة العلاقة بين مكونات كفاءة رأس المال الفكري ومعدل إنتاجية العامل.

• اختبار F-test

يستعمل هذا الاختبار في المفاضلة بين نموذج الانحدار التجميعي ونموذج التأثيرات الثابتة (FEM)، فإذا كانت القيمة الاحتمالية لهذا الاختبار (F-test) أقل من (0.05) يتم رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة، بأن نموذج التأثيرات الثابتة أفضل من نموذج الانحدار التجميعي.

الجدول رقم (4-35): نتائج اختبار F بين مكونات رأس المال الفكري وإنتاجية العامل

Redundant Fixed Effects Tests

Equation: Untitled

Test cross-section fixed effects

Effects Test	Statistic	d.f.	Prob.
Cross-section F	0.600608	(3,26)	0.6204
Cross-section Chi-square	2.211166	3	0.5298

المصدر: مخرجات برنامج EViews.9

نلاحظ من خلال الجدول (4-35) أن القيمة الاحتمالية لهذا الاختبار أكبر من (0.05) والمقدرة بـ (0.5298) وعليه نقبل الفرضية الصفرية ونرفض الفرضية البديلة، بأن نموذج الانحدار التجميعي أفضل من نموذج التأثيرات الثابتة (FEM).

• اختبار BP LM-test

يستعمل هذا الاختبار في المفاضلة بين نموذج الانحدار التجميعي ونموذج التأثيرات العشوائية (REM)، فإذا كانت القيمة الاحتمالية لهذا الاختبار (Breusch-Pagan LM-test) أقل من (0.05) يتم قبول الفرضية البديلة ورفض الفرضية الصفرية، بأن نموذج التأثيرات العشوائية أفضل من نموذج الانحدار التجميعي.

دراسة تطبيقية لعينة من المؤسسات الجزائرية المقيدة في البورصة

الجدول رقم (4-36): نتائج اختبار LM بين مكونات رأس المال الفكري وإنتاجية العامل

Lagrange Multiplier Tests for Random Effects

Null hypotheses: No effects

Alternative hypotheses: Two-sided (Breusch-Pagan) and one-sided (all others) alternatives

	Test Hypothesis		
	Cross-sectio...	Time	Both
Breusch-Pagan	1.243417 (0.2648)	0.082106 (0.7745)	1.325522 (0.2496)

المصدر: مخرجات برنامج EViews.9

نلاحظ من خلال الجدول (4-36) أن القيمة الاحتمالية لهذا الاختبار أكبر من (0.05) ومنه نرفض الفرضية البديلة ونقبل الفرضية الصفرية، وأن نموذج الانحدار التجميعي أفضل من نموذج التأثيرات العشوائية.

وعليه، فالنموذج الأمثل هو نموذج الانحدار التجميعي. وبعد المفاضلة بين النماذج الثلاثة (التجميعي، الثابت، العشوائي) سنقوم الآن بتقدير النموذج الأمثل (الانحدار التجميعي) بطريقة المربعات الصغرى.

الجدول رقم (4-37): تقدير نموذج الانحدار التجميعي بطريقة المربعات الصغرى

Dependent Variable: PROD_TRAV

Method: Panel Least Squares

Sample: 2010 2020

Periods included: 11

Cross-sections included: 4

Total panel (unbalanced) observations: 33

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
HCE	0.104478	0.049715	2.101548	0.0444
SCE	-0.010150	0.022048	-0.460341	0.6487
CEE	-0.015019	0.005229	-2.872267	0.0075
C	-0.331511	0.166222	-1.994388	0.0556
R-squared	0.302537	Mean dependent var		0.004152
Adjusted R-squared	0.230386	S.D. dependent var		0.427475
S.E. of regression	0.375013	Akaike info criterion		0.989502
Sum squared resid	4.078416	Schwarz criterion		1.170897
Log likelihood	-12.32679	Hannan-Quinn criter.		1.050536
F-statistic	4.193097	Durbin-Watson stat		1.698991
Prob(F-statistic)	0.013962			

المصدر: مخرجات برنامج EViews.9

دراسة تطبيقية لعينة من المؤسسات الجزائرية المقيدة في البورصة

من خلال النتائج الموضحة أعلاه وانطلاقاً من معامل التحديد، يتضح أن التغيير في إنتاجية العمل الناتج عن التغيير في المتغيرات المستقلة كان بنسبة (30.25%) وهي نسبة متوسطة.

تشير النتائج الجدول (4-37) إلى وجود علاقة موجبة بين كفاءة رأس المال البشري وإنتاجية العمل وهي علاقة معنوية إحصائياً (Prob.=0.0444) وعليه يمكن القول أن كفاءة رأس المال البشري لها تأثير معنوي في تحفيز الأداء الوظيفي لمؤسسات عينة الدراسة، أي أنه كلما ارتفعت كفاءة رأس المال البشري بوحدة واحدة يرتفع تبعاً لذلك الأداء الوظيفي بـ(0.1044)، وكلما كانت كفاءة رأس المال البشري أكبر كلما كان لديه تأثير أكبر على الأداء الوظيفي للشركات، حيث تؤدي كثافة الأصول البشرية التي تتطلبها أنشطة مؤسسات العينة إلى توجه الإدارة نحو فعالية القرارات المتخذة والتي تحسن تلقائياً الأداء الوظيفي. توافقت هذه النتيجة مع دراسة كل من: (A.Pulic, M. Kolakovic, K. Jelcic, 2009)، (رجاء رشيد عبد الستار، 2020). وعليه يمكن القول أن: **الفرضية الأولى مرفوضة.**

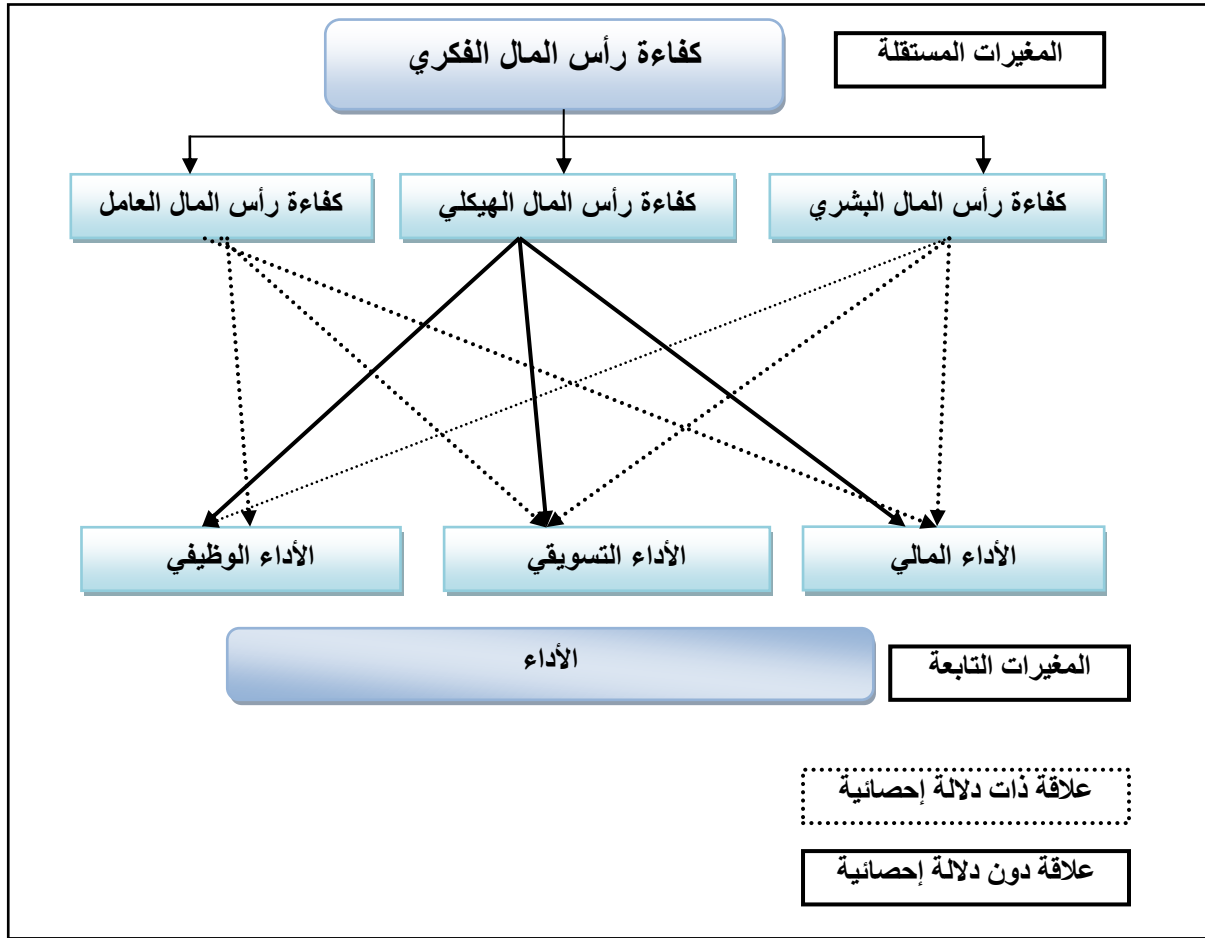
تشير النتائج الجدول (4-37) إلى وجود علاقة موجبة بين كفاءة رأس المال الهيكلي وإنتاجية العمل، إلا أنها غير معنوية إحصائياً (Prob.=0.6487)، كلما ارتفعت كفاءة رأس المال الهيكلي بوحدة واحدة تنخفض إنتاجية العمل بـ (0.01054)، حيث تشكل كفاءة رأس المال الهيكلي أحد أبرز الخصائص التي تتمتع بها شركات عينة الدراسة بسبب تعقد أنشطتها وكثافة رأس مالها، كلما كانت كفاءة رأس المال الهيكلي كلما انخفض الأداء الوظيفي. توافقت هذه النتيجة مع دراسة: (A.Pulic, M. Kolakovic, K. Jelcic, 2009)، (رجاء رشيد عبد الستار، 2020). وعليه يمكن القول أن: **الفرضية الثانية مقبولة.**

تشير النتائج الجدول (4-37) إلى وجود علاقة سالبة بين كفاءة رأس المال العامل وإنتاجية العمل، إلا أنها غير معنوية إحصائياً (Prob.=0.0075)، كلما زاد كفاءة رأس المال العامل بوحدة واحدة انخفضت إنتاجية العمل بـ (0.015019)، من المتوقع أن تكون هناك علاقة موجبة لأن شركات عينة الدراسة تقدم منتجات وخدمات سريعة الدوران خاصة فيما تعلق بشركة رويبة وكذا الأواسي التي تتميز خدماته بعدم إمكانية التخزين مما يوحي بأن دورة الاستغلال سريعة وتحسن الأداء الوظيفي، إلا أن هذه القيمة غير معنوية إحصائياً، توافقت هذه النتيجة مع دراسة: (A.Pulic, M. Kolakovic, K. Jelcic, 2009)، (رجاء رشيد عبد الستار، 2020). وعليه يمكن القول أن: **الفرضية الثالثة مقبولة.**

من خلال النتائج المتحصل عليها من نموذج الأثر التجميعي لنماذج (panel) حول تأثير كفاءات رأس المال الفكري وأداء المؤسسات الاقتصادية المسجلة في بورصة الجزائر محل الدراسة، تم التوصل إلى نموذج المقترح لتقييم هذا النموذج كالتالي:

دراسة تطبيقية لعينة من المؤسسات الجزائرية المقيدة في البورصة

الشكل رقم (4-22): النموذج المقترح لعلاقة تأثير مكونات رأس المال الفكري والأداء



المصدر: من إعداد الطالبة

قمنا أولاً بقياس محاسبيا رأس المال الفكري عبر مؤشر الكفاءة لمؤسسات عينات الدراسة، ولاحظنا أن مؤسسة أن سي أروبية وفندق الأوراسي، عملية الإفصاح فيها قليل نوعاً ما خاصة تقارير مجلس الإدارة، وهذا ما يعكس انخفاض قيمة الكفاءات الجزئية لها. في حين أن المجمع صيدال تفصح عن المعلومات في قوائمها المالية وتقارير مجلس الإدارة التي تعكس كفاءة رأس مالها الفكري، مما يمكننا من تحديد كفاءات جديدة في النموذج تتمثل في كفاءة رأس المال الابتكاري من خلال مصاريف البحث والتطوير، وكفاءة رأس المال العلاقتي (الزبائني) من خلال مصاريف التسويق، خلال فترة الدراسة من 2010-2020. وهذا ما يشير إلى الكفاءة العالية لرأس المال الفكري لمجمع صيدال في توليد الإيرادات وزيادة التعاملات الخارجية.

وتوصلت نتائج الدراسة أيضاً إلى أنه يتضح من الفرضية الثالثة التي تم طرحها سابقاً والتي تنص على: "لا تحسن كفاءة رأس المال الفكري للمؤسسات الاقتصادية المقيدة في بورصة الجزائر من أدائها المالي خلال الفترة 2010-2020"، أن كفاءة رأس المال البشري لها تأثير معنوي في تحفيز الأداء المالي لمؤسسات عينة الدراسة، في حين هناك أن كفاءة رأس المال الهيكلي وكفاءة رأس المال العامل أنها غير معنوية إحصائياً مع الأداء المالي.

في حين يتضح من الفرضية الرابعة التي تم طرحها سابقاً والتي تنص على: "لا تحسن كفاءة رأس المال الفكري للمؤسسات الاقتصادية المقيدة في بورصة الجزائر من أدائها التسويقي خلال الفترة 2010-2020"، أن الكفاءات الجزئية لرأس المال الفكري (كفاءة رأس المال البشري والهيكلي ورأس المال العامل) أنها غير معنوية إحصائياً مع الأداء التسويقي.

أما الفرضية الخامسة التي تم طرحها سابقاً والتي تنص على: "تحسن كفاءة رأس المال الفكري للمؤسسات الاقتصادية المقيدة في بورصة الجزائر على أدائها الوظيفي خلال الفترة 2010-2020"، أن كفاءة رأس المال البشري لها تأثير معنوي في تحفيز الأداء الوظيفي لمؤسسات عينة الدراسة، في حين هناك أن كفاءة رأس المال الهيكلي وكفاءة رأس المال العامل أنها غير معنوية إحصائياً مع الأداء الوظيفي.

الخاتمة

تواجه المنظمات منافسة شرسة على نحو متزايد من حيث خلق قدرات إنتاج جديدة ومهارات مميزة، والاستماع للعملاء، وتحسين الجودة، وخفض التكاليف وأوقات الاستجابة.... وهي المتطلبات الحالية للبيئة التنافسية. أي أن المنظمات الحديثة أصبحت تستمد قوتها الاقتصادية وقوتها في العالم من إنتاج المزيد من القدرات الفكرية التي تمثل الروابط الحاسمة في سلاسل القيم في معظم المنظمات.

وانطلاقاً من عرض أهم المفاهيم النظرية المتعلقة بالقياس المحاسبي لرأس المال الفكري وأداء المؤسسة الاقتصادية الجزائرية المسجلة في البورصة، يمكن القول أن رأس المال الفكري أصبح يمثل رأس المال الحقيقي للمنظمات باعتباره الركن الذي يلعب الدور الرئيسي في عملية الابتكار والتجديد، وهو القائد في عملية التغيير والإبداع، وبالتالي هو القادر على تحويل المعرفة إلى قيمة ومن ثم على ميزة تنافسية، إلا أن هناك عدة تحديات تتعرض لها المنظمات أهمها علمية تقييم وقياس رأس المال الفكري بشكل دقيق، رغم عدة محاولات التي عرضها الباحثين إلا أنها تعرضت لعدة انتقادات أن بعضها اعتبر القيمة اللاملموسة ليست دقيقة، كذلك يصعب تطبيقها وتحتاج إلى الكثير من المعلومات أو المؤشرات، لكنها تشترك في هدف واحد هو تمكين المديرين من إدارة جميع الموارد بكفاءة أكبر، وزيادة الأداء والمكانة في سوق يمتاز بالميزة التنافسية العالية.

1- النتائج النظرية:

- أن قياس رأس المال الفكري عملية ليست سهلة لعدد من الأسباب منها أن رأس المال الفكري يتألف من الكثير من العوامل المختلفة والمتنوعة التي تكون غير ملموسة ولذلك يكون من الصعب السيطرة عليها وإدارتها؛
- لا يوجد إجماع عام حول المقاييس المتاحة لحساب رأس المال الفكري، ولا يوجد أيضاً مقياس واحد لرأس المال الفكري للمنظمة أو لأدائها؛
- أن القيمة الحقيقية للمؤسسة تعتمد على كل ما تملكه من رأس المال الفكري، والذي يتمثل في مخزون المعرفة لدى الأفراد العاملين، والذي يمكن تحويله إلى قيمة؛
- إن رأس المال الفكري يساهم في تحسين الأداء المالي للمؤسسة من خلال تفعيل مكوناته خاصة المورد البشري بالتكوين والتأهيل؛
- يمكن أن يؤدي رأس المال الفكري إلى ميزة تنافسية في السوق وتحسين الأداء المالي من خلال توجيه وإدارة رأس المال الفكري والتقنيات التنظيمية والمهارات المهنية، علاقات العملاء، والخبرات؛

خاتمة

- عدم الاهتمام بالإدراك والقياس، وفهم قيمة المكونات المتعلقة برأس المال الفكري يمكن أن يؤدي إلى قرارات الاستثمار غير الفعالة في عملية صنع القرار لذلك، قياس وتقييم رأس المال الفكري يمكن أن تلعب دوراً أساسياً في عمليات صنع القرار؛
 - تقييم الأداء يمكن المنظمات من معرفة مدى قدرتها على الوفاء بالتزاماتها تجاه الغير لكونها علاقات تبادلية من حيث الإنتاج والتسويق لا سيما مع الصناعات التي تدخل في صناعات وسيطة لها.
- ### 2- النتائج التطبيقية:

- من خلال التحليل الإحصائي للبيانات، ووفق سياق معرفي ومنهجي مترابط مع الإشكالية، وفي ضوء الفرضيات المطروحة تم التوصل إلى مجموعة من النتائج المتمثلة في:
- ◀ بالنسبة للفرضية الرئيسية الأولى التي تقول "تعد النماذج الكمية لقياس رأس المال الفكري من أكثر النماذج دلالة للقياس المحاسبي"، أين تمثل النماذج الكمية مقاييس منطقية تم تطويرها من طرف مدراء المنظمات والباحثين، في شكل علاقات منطقية تقدم صور وصفية أو كمية لقيمة المؤسسة السوقية.
 - ◀ بالنسبة للفرضية الرئيسية الثانية التي تقول "تتميز المؤسسات الاقتصادية المقيدة في بورصة الجزائر بكفاءة رأس مالها الفكري"، وتوصلت أن مؤسسة أن سي أ روبية وفندق الأوراسي، عملية الإفصاح فيها قليل نوعاً ما خاصة تقارير مجلس الإدارة، وهذا ما يعكس انخفاض قيمة الكفاءات الجزئية لها. في حين أن المجمع صيدال تفصح عن المعلومات في قوائمها المالية وتقارير مجلس الإدارة التي تعكس كفاءة رأس مالها الفكري، مما يمكننا من تحديد كفاءات جديدة في النموذج تتمثل في كفاءة رأس المال الابتكاري من خلال مصاريف البحث والتطوير، وكفاءة رأس المال العلاقتي (الزبائني) من خلال مصاريف التسويق، خلال فترة الدراسة من 2010-2020. وهذا ما يشير إلى الكفاءة العالية لرأس المال الفكري في المجمع في توليد الإيرادات وزيادة التعاملات الخارجية. وعليه نقبل الفرضية الرئيسية الثانية.
 - ◀ وبالنسبة للفرضية الرئيسية الثالثة التي تقول "لا تحسن كفاءة رأس المال الفكري للمؤسسات الاقتصادية المقيدة في بورصة الجزائر من أدائها المالي خلال الفترة 2010-2020"، توصلت أن كفاءة رأس المال البشري لها تأثير معنوي في تحفيز الأداء المالي للمؤسسات عينة الدراسة، في حين هناك أن كفاءة رأس المال الهيكلي وكفاءة رأس المال العامل أنها غير معنوية إحصائياً مع الأداء المالي. وعليه نقبل الفرضية الرئيسية الثالثة.
 - ◀ بالنسبة للفرضية الرئيسية الرابعة التي تم طرحها سابقاً والتي تنص على: "لا تحسن كفاءة رأس المال الفكري للمؤسسات الاقتصادية المقيدة في بورصة الجزائر من أدائها التسويقي خلال الفترة

2010-2020"، أن الكفاءات الجزئية لرأس المال الفكري (كفاءة رأس المال البشري والهيكلية ورأس المال العامل) أنها غير معنوية إحصائياً مع الأداء التسويقي. وعليه نرفض الفرضية الرئيسية الرابعة. < أما الفرضية الرئيسية الخامسة التي تم طرحها سابقاً والتي تنص على: "لا تحسن كفاءة رأس المال الفكري للمؤسسات الاقتصادية المقيدة في بورصة الجزائر من أدائها الوظيفي خلال الفترة 2010-2020"، أن كفاءة رأس المال البشري لها تأثير معنوي في تحفيز الأداء الوظيفي لمؤسسات عينة الدراسة، في حين هناك أن كفاءة رأس المال الهيكلية وكفاءة رأس المال العامل أنها غير معنوية إحصائياً مع الأداء الوظيفي. وعليه نقبل الفرضية الرئيسية الخامسة.

3- التوصيات:

بناء على النتائج المتوصل إليها في الدراسة فإن الباحثة تقدم بعض الاقتراحات التي يمكنها أن تساهم في إعطاء الاهتمام اللازم لرأس المال الفكري ومكوناته وقياسه في المؤسسات محل الدراسة بالشكل الذي يؤدي إلى زيادة الأداء كمايلي:

- للرفع من كفاءة رأس المال الفكري لا بد من الاهتمام بالكفاءات الجزئية له ودعمها من خلال:
- القيام بعدة دورات تدريبية للنصر البشري في عدة مخابر دولية بهدف الاستفادة من الخبرات العالمية وتوظيفها في العملية الإنتاجية على مستوى مؤسسة أن سي أروبية، ومجمع صيدال؛
- يمثل رأس المال البشري أساس النجاح في اقتصاد المعرفة ، يجب تقديم أهمية للتحفيز وإثارة الابتكار والإبداع من أجل زيادة الأصول اللاملموسة ومنه رفع العوائد الاستثمارية بالمنظمات؛
- تركيز الاهتمام على رأس المال الهيكلية من قبل القائمين على المؤسسات محل الدراسة، كونه يعتبر مورد حيوي من خلال تبني نظام معلوماتي وتكنولوجي لجعله أكثر كفاءة؛
- لابد من مواكبة التطورات الحاصلة في البيئة الاقتصادية، فيما يخص في قصور القياس والإفصاح عن رأس المال الفكري ومكوناته ضمن قائمة المركز المالي؛
- إيجاد نموذج موحد لقياس رأس المال الفكري في ظل التوافق المحاسبي الدولي، رغم ما تتعرض له العملية من مشاكل محاسبية؛
- لتحقيق الفاعلية والكفاءة من استخدام رأس المال الفكري ينبغي على المؤسسات الصناعية أن تقوم بإعادة هيكلة موجودات الفكرية بحيث توضع المعلومات بشكل يمكنها من الوصول إليها في وقت الحاجة فقط بدلا من نشرها على الجميع في كل مكان، مما يساعد على تحويل الرأس المال الفكري من رصيد إلى تدفق داخل المؤسسة.

4- آفاق الدراسة:

- بعد الانتهاء من معالجة إشكالية دراستنا المركزة على التعرف على أثر القياس المحاسبي لرأس المال الفكري في أداء المؤسسة الاقتصادية الجزائرية، و من خلال مسار التحليل النظري ظهرت لنا العديد من الجوانب والإشكاليات الجديرة بمواصلة البحث فيها لأهميتها النظرية و التطبيقية و منها:
- واقع إدارة رأس المال الفكري و أثره على تحقيق الميزة التنافسية لمؤسسة صيدال وأن سي رويبة وسلسلة فندق الأوراسي؛
 - أثر القياس المحاسبي لرأس المال الفكري على الأداء الإجتماعي والبيئي في المؤسسات الصناعية؛
 - دراسة أثر القياس المحاسبي لرأس المال الفكري على القيمة السوقية للمؤسسات المدرجة في بورصة الجزائر؛
 - دراسة أثر القياس المحاسبي لرأس المال الفكري على الأداء الشامل للمؤسسات المدرجة في بورصة الجزائر.

قائمة المراجع

قائمة المراجع

أ- المراجع باللغة العربية

1- الكتب

1. إبراهيم الخلوف الملكاوي، "إدارة الأداء باستخدام بطاقة الأداء المتوازن"، الوراق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2009.
2. إبراهيم محمد المحاسنة، "إدارة وتقييم الأداء الوظيفي بين النظرية والتطبيق"، دار جرير للنشر والتوزيع، عمان، 2013.
3. أحمد حلمي جمعة، "المدخل السلوكي في المحاسبة المالية"، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2009.
4. أحمد حلمي جمعة، "معايير التقارير المالية الدولية-معايير المحاسبة الدولية"، دار صفاء للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، الأردن، 2015.
5. أحمد طاهر أحمد، "التخطيط الاستراتيجي المستدام"، دار الأكاديميون، مصر، 2017.
6. أحمد محمد فهمي سعيد البرزنجي، سالم محمد عبود، مائدة حميد تايه المسعودي، "رأس المال البشري الاستراتيجي (المفاهيم.. الأسس.. الأبعاد)"، دار التطور للعلوم الإدارية والاقتصادية، بغداد، 2019.
7. إدريس ثابت عبد الرحمان، المرسي جمال الدين محمد، "الإدارة الإستراتيجية- مفاهيم ونماذج تطبيقية"، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2006.
8. إسماعيل السيد، "الإدارة الإستراتيجية"، مركز التنمية الإدارية، مصر، 1998.
9. أكرم أحمد الطويل، علي وليد العبادي، "إدارة سلسلة التجهيز وأبعاد إستراتيجية العمليات والأداء التسويقي"، دار حامد للنشر والتوزيع، عمان، 2013.
10. أيتن محمود المرجوشي، "تقييم الأداء المؤسسي في المنظمات العامة الدولية"، دار النشر للجامعات، 2008.
11. باري كشواي، "إدارة الموارد البشرية"، دار الفاروق للنشر والتوزيع، القاهرة، 2006.
12. تامر البكري، أحمد الرحومي، "تسويق الخدمات المالية"، دار إثراء للنشر والتوزيع، البلد، 2008.
13. تامر محمد أحمد خليل، "إدارة رأس المال الفكري كمدخل لتدعيم التطوير التنظيمي"، منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة، 2018، ص 105.
14. توفيق محمد عبد المحسن، "تقييم الأداء مدخل جديد لعالم جديد"، دار الفكر العربي، مصر، 2004.
15. محمد عبد المحسن، "تقييم الأداء، مداخل جديدة لعالم جديد"، دار الفكر العربي، عمان، 2002.
16. جبيرت يصيقا مبدن، بيتر شافيز، "تحديات القيادة للإدارة الفعالة"، دار الفكر للنشر والتوزيع، عمان، 2005.
17. جمال الدين محمد المرسي، "الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية"، الدار الجامعية الإبراهيمية، الإسكندرية، مصر، 2006.
18. جميل أحمد توفيق، "أساسيات الإدارة المالية"، دار النهضة العربية، بيروت، لبنان، 1999.

قائمة المراجع

19. جون جي وايلد، كين دابليو شاو، باربرا شيابيتا، ونستون كوك، "مبادئ المحاسبة المالية"، الجمعية السعودية للمحاسبة ، 2016.
20. حامد هاشم محمد الراشدي، "إدارة رأس المال الفكري بالمؤسسات التعليمية"، دار طيبة الخضراء للنشر والتوزيع، مكة المكرمة، السعودية، 2017.
21. حسين القاضي، حمدان مأمون، " نظرية المحاسبة"، دار الثقافة، عمان، 2006.
22. حمزة محمود الزبيدي، "التحليل المالي(تقييم الأداء والتنبؤ بالفشل)، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2000.
23. حمود سعدون، وليد حسين، "رأس المال الفكري"، دار غيداء للنشر والتوزيع، عمان، 2015.
24. حنا نصر الله، "إدارة الموارد البشرية"، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2001.
25. خالد توفيق الشمري، "التحليل المالي والاقتصادي في تقييم ودراسات جدوى المشاريع"، دار وائل للنش، الطبعة الأولى، عمان، 2010.
26. راوية حسين، "إدارة الموارد البشرية"، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 1999.
27. رشا الغول، "المحاسبة عن رأس المال الفكري التنظيم العلمي والتطبيق العملي"، مكتبة الوفاء القانونية، الإسكندرية، 2014.
28. رندة الدبل، "تقييم الشركات العائلية"، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان، 2013.
29. زهير ثابت ، "كيفية تقييم أداء الشركات والعاملين"، دار النهضة العربية ، مصر، 2001.
30. زياد رمضان، "الإدارة المالية في الشركات المساهمة"، دار صفاء للطباعة والنشر والتوزيع، غزة، 1997.
31. سعد علي العنزي، أحمد علي صالح، "إدارة رأس المال الفكري في منظمات الأعمال"، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2009.
32. سعدون حمود جثير الربيعاوي، حسين وليد حسين عباس، "رأس المال الفكري"، دار غيداء للنشر والتوزيع، عمان، 2015.
33. سعود جايد مسعود العامري، جعفر فالح ناصر الغانمي، " المحاسبة الفكرية-نظرية وتطبيق"، دار المناهج للنشر والتوزيع، عمان، 2020.
34. السعيد فرحات جمعة، "الأداء المالي لمنظمات الأعمال"، دار المريح للنشر، الرياض، 2000.
35. سيد عطا الله السيد، "المفاهيم المحاسبية الحديثة"، دار الراجية للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، عمان، 2009.
36. سيد محمد جاد الرب، "إدارة الموارد الفكرية والمعرفية في منظمات الأعمال العصرية"، مطبعة العشري، الإسماعيلية، 2006.
37. شروق جمال طاهر، "مدخل إلى إدارة المعرفة"، دار ابن النفيس للنشر والتوزيع، عمان، 2019.
38. صالح بن نوار، "فعالية التنظيم في المؤسسات الاقتصادية"، مخبر علم الاجتماع والاتصال للبحث والترجمة، قسنطينة، الجزائر، 2006.

قائمة المراجع

39. طارق إلياس، "الإدارة لرجال الأعمال"، مركز الخبرات المهنية للإدارة، عمان، 2017.
40. طاهر محسن منصور، نعمة عباس الخفاجي، "قراءات في الفكر الإداري المعاصر"، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2008.
41. طلال الججاوي، سالم الزوبعي، "القياس المحاسبي ومحدداته وانعكاسها على رأي مراقب الحسابات"، دار اليازوري للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2014.
42. طلعت مصطفى السروجي، "رأس المال الاجتماعي"، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة، 2009.
43. عامر عبد الكريم أبو شحادة، "إدارة الأعمال والسكرتاريا"، دار ابن النفيس للنشر وتوزيع، عمان، 2019.
44. عائشة يوسف الشميلي، "الإدارة الإستراتيجية الحديثة: التخطيط الاستراتيجي، البناء التنظيمي، القيادة الإبداعية، الرقابة والحوكمة"، دار الفجر للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر، 2017.
45. عبد الحي مرعي، محمد عباس بدوي، "مقدمة في أصول المحاسبة المالية"، الدار الجامعية للنشر، الإسكندرية، 2003.
46. عبد الحي مرعي، محمد سمير الصبان، محمد الفيومي، "أصول القياس والاتصال المحاسبي"، دار النهضة العربية، بيروت، لبنان، 1988.
47. عبد الرحمن الجاموس، "إدارة المعرفة في منظمات الأعمال وعلاقتها بالمداخل الإدارية الحديثة مدخل تحليلي"، دار وائل للنشر، حلب، 2013.
48. عبد الرحمن كساب عامر، "رأس المال المعرفي"، دار كتاب للنشر والتوزيع، مصر، 2014.
49. عبد الغفار حنفي، "تقييم الأداء المالي ودراسة الجدوى"، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2009.
50. عبد المحسن نعساني، "إدارة الأداء الوظيفي"، دار جامعة الملك سعود للنشر، الرياض، 2020.
51. عدنان تايه النعيمي، أرشد فؤاد التميمي، "الإدارة المالية المتقدمة"، دار اليازوري للنشر والتوزيع، عمان، 2009.
52. علاء غرباوي، محمد عبد العظيم، إيمان شقير، "التسويق المعاصر"، الدار الجامعية، الإسكندرية، مصر، 2007.
53. علاء فرحان طالب، "إستراتيجية المحيط الأزرق والميزة التنافسية المستدامة الأردن"، دار حامد، عمان، 2012.
54. عمر أحمد همشري، "إدارة المعرفة الطريق إلى التميز والريادة"، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، 2013.
55. فهد مصطفى الشيخ، "التحليل المالي"، دار سيما فينونونسيان، فلسطين، الطبعة الأولى، 2008.
56. قاسم نايف علوان المحيوي، "إدارة الجودة في الخدمات: مفاهيم وعمليات وتطبيقات"، دار المنهل، عمان، الأردن، 2006.
57. كمال عبد العزيز النقيب، "مقدمة في نظرية المحاسبة"، دار وائل للنشر، عمان، 2004.
58. لخضر علاوي، "معايير المحاسبة الدولية"، دار النشر الورقة الزرقاء، الجزائر، 2012.
59. مجدي الجعبري، "التحليل المالي المتقدم"، دار الحكمة للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر، 2014.
60. محمد ابيديوي الحسين، "مقدمة في إدارة الإنتاج والعمليات"، دار المنهج للنشر والتوزيع، الجزائر، 2004.

قائمة المراجع

61. محمد أبو نصار، جمعة حميدات، "معايير المحاسبة والإبلاغ المالي (الجوانب النظرية والعملية)"، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، 2016.
62. محمد الفاتح محمود بشير المغربي، "إدارة المعرفة"، الأكاديمية الحديثة للكتاب الجامعي، السودان، 2020.
63. محمد أنس قاسم جعفر، "نظم الترقية في الوظيفة العامة وأثرها في فعالية الإدارة"، دار النهضة العربية، القاهرة، 1983.
64. محمد عبد العظيم أبو النجا، "التسويق المتقدم"، الدار الجامعية للنشر، الإسكندرية، 2008.
65. محمد فريد الصحن، "قراءات في إدارة التسويق"، الدار الجامعية، مصر، 1996.
66. محمد محمود الخطيب، "الأداء المالي وأثره على عوائد أسهم الشركات"، دار حامد للنشر والتوزيع، الأردن، 2010.
67. مدحت كاظم القرشي، "الاقتصاد الصناعي"، دار وائل للنشر، الأردن، عمان، 2001.
68. مسعد الشرقاوي، "الأصول العلمية والعملية للمحاسبة المالية"، المكتبة العصرية للنشر والتوزيع، 2006.
69. مصطفى الشاويش، "إدارة الأفراد"، دار المعرفة الجامعية، الطبعة الأولى، الإسكندرية، مصر، 1990.
70. مصطفى عشوي، "أسس علم النفس الصناعي التنظيمي"، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1982.
71. مفيدة عيسى يحيوي، إلهام عيسى يحيوي، عزيز سطحوي، "المفاهيم الحديثة لإدارة الإنتاج والعمليات"، دار أسامة للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، عمان، الأردن، 2004.
72. موسى مطر، السويطي محمد، "التأصل النظري للممارسات المهنية والمحاسبية"، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، 2008.
73. مؤيد راضي خنفر، غسان فلاح المطارنة، "القوائم المالية مدخل نظري وتطبيقي"، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، الأردن، 2006.
74. ناصر محمد سعود جرادات، أحمد إسماعيل، أسماء رشاد الصالح المعاني، "إدارة المعرفة"، إثراء للنشر والتوزيع، عمان، 2011.
75. نبيلة عدنان، "ضغوط العمل والأداء الوظيفي"، مركز الكتاب الأكاديمي، البلد، 2014.
76. نجم عبود نجم، "إدارة اللامموسات- إدارة ما لا يقاس"، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان، 2010.
77. نزار عوني اللبدي، "تنمية الأداء الوظيفي والإداري"، عمان، دار مجلة للنشر، 2015، ص 23.
78. وليد شحادة، "كيف تفهم لغة المال"، شركة العبيكان للأبحاث والتطوير، الرياض، 2007.
79. وليد محمد الشباني، "مبادئ المحاسبة والتقرير المالي"، العبيكان للنشر والتوزيع، السعودية، 2014.
80. وليد ناجيالحيالي، "نظرية المحاسبة"، الأكاديمية العربية المفتوحة في الدنمارك، الدنمارك، 2007.

1. إدريس ثابت عبد الرحمان، المرسي جمال الدين محمد، "الإدارة الإستراتيجية- مفاهيم ونماذج تطبيقية"، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2006.
2. آدم أحمد داوود، فتح الرحمن الحسن منصور، الشيخ محمد الخضر، عبد الرحمن إدريس البقيري، "تكلفة رأس المال الفكري وأثرها على الإفصاح المحاسبي بالقوائم المالية لشركات المساهمة العامة المدرجة في سوق الخرطوم"، مجلة العلوم الاقتصادية، المجلد16، العدد 02، 2015.
3. أمحمدزرنوح، "الأداء في المنظمة"، مجلة سوسيولوجي، المجلد01، العدد03، 2017.
4. أمينة زيان، عزيز دحمانى، "دور تحويل المعرفة الضمنية إلى صريحة في تكوين رأس المال الهيكلية: دراسة بجامعة طاهري محمد بشار باستخدام النمذجة بالمعادلات الهيكلية"، مجلة البشائر الاقتصادية، المجلد 04، العدد02، 2018.
5. أمينة بوفرح، "مدى إمكانية تكييف النظام المحاسبي المالي مع متطلبات الإفصاح المحاسبي عن رأس المال الفكري (دراسة تطبيقية)"، مجلة الإستراتيجية والتنمية، المجلد09، العدد03، 2019.
6. أمينة مزيان، "الاستثمار في رأس المال البشري في الجزائر: إشكالية ترقية التعليم العالي"، المجلة الدولية للأداء الاقتصادي، العدد04، 2019.
7. باسم سعد الجبني، عبد الرزاق لقواق، تهاني مصلح الميلبي، "أثر مخاطر رأس المال الفكري على أداء أعضاء هيئة التدريس"، مجلة الدراسات المالية والمحاسبية والإدارية، المجلد07، العدد01، 2020.
8. برايج بوطيبة، حسنة أقاسم، "دور بطاقة الأداء المتوازن في تقييم أداء المؤسسات الاقتصادية دراسة حالة مؤسسة ترانس كنال"، مجلة الاقتصاد وإدارة الأعمال، المجلد05، العدد02، 2021.
9. البشير زبيدي، يحي سعيدي، " جودة التقارير المالية ودورها في تقييم الأداء المالي(دراسة حالة مجمع صيدال)"، مجلة الدراسات الاقتصادية والمالية، المجلد02، العدد09، 2016.
10. حمزة بوكفة، "تقييم الأداء المالي للمؤسسة الاقتصادية باستخدام مؤشرات هيكل رأس المال –دراسة حالة مؤسسة محلية لصناعة المشروبات والعصائر-، مجلة الاقتصاد الصناعي، المجلد 12، العدد01، 2020، ص 217.
11. خالد خالفي، "دور نظام المعلومات التسويقي في تحسين الأداء التسويقي"، مجلة الإدارة والتنمية للبحوث والدراسات، العدد05، 2014.
12. خالد خالفي، "دور نظام المعلومات التسويقي في تحسين الأداء التسويقي"، مجلة الإدارة والتنمية للبحوث والدراسات، العدد05، 2014.

قائمة المراجع

13. خالص صافي صالح، "من أجل رقابة تسيير ذو فعالية في المؤسسات الاقتصادية العمومية"، مجلة المدرسة العليا للإدارة، المجلد 10، العدد 02، 2000.
14. خديجة بخوش، "إدارة رأس المال المعرفي: التحدي الجديد لمنظمات الأعمال- شركة سكانيديا (Skandia) (أنموذجاً-)", مجلة التواصل في الاقتصاد والإدارة والقانون، العدد 39، 2014.
15. راضية عروف، حسن بوزناق، أثر الجودة في بناء رأس المال العلاقتي-دراسة حالة مؤسسة اتصالات الجزائر(وكالة تبسة)، مجلة الاقتصاد الصناعي، المجلد 03، العدد 13، 2017.
16. رزقي محمد، "أثر رأس المال الهيكلي على إنتاجية المؤسسات الصناعية- دراسة حالة عينة من المؤسسات بولاية برج بوعرييج خلال الفترة 2010-2015"، مجلة البحوث في العلوم المالية والمحاسبية، المجلد 04، العدد 02، 2019.
17. رشيد بوزربة، سميرحياوي، "القيمة الاقتصادية المضافة كنموذج فعال لتقييم الأداء المالي للمؤسسات الاقتصادية دراسة حالة: مؤسسة ALGAL PLUS بالمسيلة، مجلة العلوم الإدارية والمالية، المجلد 05، العدد 01، 2021.
18. رفيقة صغراوي، محمد العربي قزون، عليبوزيت، "واقع القياس المحاسبي في البيئة المحاسبية الجزائرية- دراسة ميدانية من وجهة نظر مهنية وأكاديمية"، المجلة الجزائرية للدراسات المحاسبية والمالية، المجلد 03، العدد 02، 2017.
19. زهرة حسن العامري، السيد علي خلف الركابي، "أهمية النسب المالية في تقويم الأداء (دراسة ميدانية في شركة المشاريع النفطية)", مجلة الإدارة والاقتصاد، العدد 63، 2007.
20. سالم محمد سعيد بافقير، "قياس أثر رأس المال الفكري والإفصاح عنه على أداء منشآت الأعمال(دراسة تطبيقية على منشآت الأعمال بالجمهورية اليمنية)", مجلة الأندلس للعلوم الإنسانية والاجتماعية، المجلد 06، العدد 01، 2014.
21. سامر قاسم، "دور الرضا الوظيفي في تحسين الأداء التسويقي"، مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية، المجلد 40، العدد 02، 2018.
22. سعاد معاليم، سميحة بوحفص، "إنشاء القيمة في المؤسسة وفق مؤشر القيمة الاقتصادية المضافة"، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد 30، 2017.
23. سعدون حمود جثير الربيعاوي، حيدر عبد الواحد الشولبي، "أثر المعرفة السوقية في تحسين الأداء التسويقي: دراسة تطبيقية في شركاتالاتصال للهاتف المحمول في العراق"، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد 20، العدد 76، 2014.
24. السعيد معطوب، عمر بن سديرة، "نماذج ومؤشرات قياس رأس المال الفكري"، المجلة الجزائرية للأمن الإنساني، المجلد 05، العدد 02، 2020.

قائمة المراجع

25. سليمان حسين البشتاوي, إسماعيل احمد حسين بني طه, " أثر رأس المال الفكري في تحسين ربحية شركات الصناعات الدوائية الأردنية", المجلة الأردنية في إدارة الأعمال, المجلد10, العدد.2014
26. سهام أحمد علوان, "القيمة المضافة مدخل لقياس رأس المال الفكري في جامعة الزقازيق", مجلة الإدارة التربوية, العدد19, 2018.
27. سيف عبيد الشبيل, مهند أكرم أحمد, "أثر الأصول غير الملموسة على التدفقات النقدية في البنوك الأردنية المدرجة في بورصة عمان", مجلة المنارة, المجلد24, العدد 04, 2018.
28. شادي أرشيد الصرايرة, أكرم يوسف النجدوي, "أثر رأس المال الفكري على إدارة الجودة الشاملة", مجلة أبحاث اقتصادية وإدارية, العدد12, 2012.
29. الشريف بوفاس, مريم بوخضرة, "رأس المال الفكري في المنظمات المتعلقة: آليات بنائه وطرق قياسه دراسة حالية: جامعة سوق أهراس", مجلة الأصيل, العدد02, 2017.
30. شريف عياط, ابتسام سلاطينية, "تأثير متغيرات البيئة الخارجية على أداء المؤسسات الاقتصادية الجزائرية", مجلة اقتصاد المال والأعمال, المجلد05, العدد2020, 02.
31. صفاء تايه محمد, "العلاقة بين رأس المال الفكري وفق نموذج Stewart وبطاقة الأداء المتوازن'دراسة تحليلية في معمل الألبسة الرجالية في محافظة النجف الأشرف)", مجلة مركز دراسات الكوفة, المجلد01, العدد28, 2013.
32. صفاء عبد الله معطي, محمد أحمد سالم بلحويصل, "استخدام بيانات البائل في نمذجة علاقة تقلبات متغيرات التجارة الخارجية بالنمو الاقتصادي في اليمن للفترة (2006-2013)", مجلة الريان للعلوم الإنسانية والتطبيقية, المجلد 2, العدد01, 2019.
33. ضرغام إبراهيم كاظم الشكري, همام سعودي, " رأس المال الفكري في ظل الاقتصاد الرقمي وعلاقته بأهم المصطلحات الإدارية المعاصرة", مجلة دراسات في الاقتصاد وإدارة الأعمال, المجلد 03, العدد06, 2020.
34. عابد العبدلي, "محددات التجارة البيئية البيئية للدول الإسلامية باستخدام منهج تحليل البائل", مجلة دراسات إقتصادية إسلامية, المجلد16, العدد01, 2010.
35. عباس التميمي, عبد الحسين السعد, "الأصول الغير ملموسة المكونة داخليا ومتطلبات الإبلاغ المالي عنها", مجلة كلية الإدارة والاقتصاد, المجلد5, العدد10, 2013.
36. عبد الأمير حميد شكر, بلال إبراهيم صديق, "أثر المعرفة التسويقية على الأداء التسويقي في بعض المؤسسات الخدمية لمدينة بغداد", مجلة كلية الإدارة والاقتصاد للدراسات الاقتصادية والإدارية والمالية, المجلد12, العدد03, 2020.
37. عبد الرحمن محمد سليمان رشوان, " دور استخدام نسب التحليل المالي في تقييم الأداء المالي لقطاع البنوك والخدمات المالية المدرجة في بورصة فلسطين", مجلة الدراسات المالية والمحاسبية والإدارية, المجلد05, العدد01, 2018.

قائمة المراجع

38. عبد السلام عقون، نجاة بن تركية، "آليات القياس المحاسبي عم المسؤولية الاجتماعية"، مجلة الاقتصاد الإسلامي العالمية، العدد69، 2018.
39. عبد السلام فهد نمر العوامرة، "العلاقة التأثيرية بين رأس المال الفكري وتنمية القدرات الابداعية لأعضاء هيئة التدريس في كلية العلوم التربوية بالجامعة الأردنية"، المجلة العربية لضمان وجود التعليم الجامعي، العدد23، 2016.
40. عبد القادر المغربي، عثمان بوزيان، "انعكاس تطبيق مفاهيم وأبعاد المسؤولية الاجتماعية اتجاه العاملين على أداء الموارد البشرية في المؤسسات الصناعية- دراسة حالة شيالي Tubed"، مجلة نماء للاقتصاد والتجارة، العدد02، 2017.
41. عبد المجيد موزارين، محمد أمين بربري، "القياس المحاسبي وفق النظام المحاسبي المالي في ظل التضخم الاقتصادي"، الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، العدد19، 2018.
42. عبد المليك مزهودة، "الأداء بين الكفاءة والفاعلية (مفهوم وتقييم)"، مجلة العلوم الإنسانية، العدد01، 2001.
43. عبد الوهاب دادن، رشيد حفصي، "تحليل الأداء المالي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية باستخدام طريقة التحليل العاملي التمييزي (AFD) خلال الفترة 2006-2011"، مجلة الواحات للبحوث والدراسات، المجلد07، العدد02، 2014.
44. عزازي فريدة، "أثر أسعار النفط على استهلاك الطاقة المتجددة في دول المغرب العربي للفترة (1990-2014)"- دراسة قياسية باستعمال معطيات بانل، مجلة الاقتصاد والتنمية البشرية، المجلد9، العدد1، مارس 2018.
45. عزيزة مفرح فرحان مطيري، "الاغتراب الوظيفي وعلاقته بالكفاءة الذاتية لدى عينة من الموظفين بجامعة الملك عبد العزيز بجدة"، مجلة التربية، جامعة الأزهر، المجلد03، العدد168، 2016.
46. قدور بن نافلة، أحمد توزان، "أثر أبعاد قيمة العلامة التجارية في بناء الصورة الذهنية: دراسة تطبيقية على مستخدمي العلامات الرياضية العالمية في الجزائر"، مجلة البشائر الاقتصادية، المجلد05، العدد03، 2019.
47. كسرا عنتر عبد الله، انتصار إبراهيم إلياس، "دور رأس المال الفكري في دعم المزايا التنافسية"، مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية، المجلد02، العدد42، 2018.
48. كمال بوالشرش، "إستراتيجية تقييم الأداء لتحقيق الرضا الوظيفي"، مجلة أبحاث نفسية وتربوية، العدد10، 2017.
49. كمال سماش، فاطمة الزهراء عياشي، "تحديات القياس والإفصاح المحاسبي عن الأصول غير الملموسة (في ظل المعايير المحاسبية الدولية والنظام المحاسبي المالي SCF)"، مجلة التكامل الاقتصادي، المجلد07، العدد01، 2019.
50. لخضر عودة، محمد بوهزة، زهرة بوقلي، "منظور رأس المال الفكري وطرق قياسه"، مجلة التنمية والاقتصاد التطبيقي، المجلد03، العدد01، 2019.
51. لعلى بوكميش، "طرق تقييم أداء العاملين"، مجلة الحقيقة، المجلد09، العدد04، 2015.

قائمة المراجع

52. ليث سلمان الربيعي، أسعد محمد المحاميد، أسامة الشخيلي، العدوان سامي سمير، " أثر إدارة معرفة الزبون وتطوير الخدمات الجديدة في الأداء التسويقي"، مجلة الجامعة الأردنية، المجلد 14، العدد 02، 2014.
53. مجيد شعباني، محمد بوسته، " إدارة رأس المال الفكري والتنمية المستدامة"، مجلة دراسات العدد الاقتصادي، المجلد 05، العدد 02، 2014.
54. مديحة بخوش، " قياس رأس المال الفكري بين النماذج الوصفية والكمية"، مجلة نور للدراسات الاقتصادية، المجلد 04، العدد 06، 2018.
55. مريم طالب، "أهمية تطبيق التسويق بالعلاقات في الارتقاء بمستوى الأداء التسويقي للمؤسسة"، مجلة الاقتصاد الصناعي، المجلد 06، العدد 02، 2016.
56. مصطفى أحمد حمد منصور، أنس حمد النيل الضو، " مفاهيم قياس رأس المال الفكري كأصل غير مرئي في الحسابات الختامية للشركات"، مجلة القلزم العلمية، العدد 04، 2020.
57. مصطفى حوحو، عبد الحق العشايشي، "الاستثمار في رأس المال الفكري ودوره في تحسين الأداء التنظيمي دراسة حالة قطاع الاتصالات اللاسلكية في الجزائر"، مجلة العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية، العدد 15، 2015.
58. معتصم إبراهيم ربابعة، "رأس المال الفكري في المكتبات ومراكز المعلومات"، المجلة الأردنية للمكتبات والمعلومات، المجلد 49، العدد 04، 2014.
59. ممدوح مجيد إسحاق حنا، "ضغوط العمل الشرطي وأثرها على الصحة والسلامة المهنية"، الفكر الشرطي، المجلد 22، العدد 01، 2013.
60. موسى بن البار، أمين بوساق، " نموذج مقترح لتقييم الأداء المالي للمؤسسات الاقتصادية عينة من المؤسسات الناشئة بالمنطقة الصناعية بالمسيلة"، مجلة البحوث في العلوم المالية والمحاسبة، المجلد 04، العدد 01، 2016.
61. نعيمة يحيوي، نجوى حرنان، " طرق ومؤشرات قياس رأس المال الفكري في منظمات الأعمال " -دراسة تحليلية، مجلة العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية، العدد 13، 2015.
62. نهال أحمد الجندي، " قياس وتقييم رأس المال الفكري أحد المتطلبات الأساسية لتحديد قيمة المنشأة"، مجلة المحاسبة والإدارة وتأمين، العدد 65، 2005.
63. نور الدين مزياني، صالح بلاكسة، "أهمية استخدام بطاقة الأداء المتوازن في القيادة الاستراتيجية للمؤسسة"، مجلة الباحث الاقتصادي، العدد 01، 2013.
64. نورة عبد السلام الغتم، "القيمة المضافة: مؤشر الأداء الفعال في تقييم المدارس"، مجلة كلية التربية جامعة أم القرى، المجلد 12، العدد 32، 2012.
65. الهادي بوقلقول، "أهمية رأس المال الفكري في تحقيق الميزة التنافسية للمنظمات"، مجلة التواصل، العدد 24، 2009.

قائمة المراجع

66. الهاشمي عبايسة، عبد الحميد غوفي، "رأس المال الفكري: إشكالية المفهوم؟"، مجلة أبحاث اقتصادية وإدارية، المجلد10، العدد20، 2016.
67. هشام شلغام، بوعلام بن خزروفة، "تقييم بدائل القياس المحاسبي في ظل تطبيق النظام المحاسبي المالي"، المجلة الجزائرية للدراسات المحاسبية والمالية، العدد02، 2016.
68. الهلالي الشربيني الهلالي، "قياس رأس المال الفكري وإدارته وتنميته كجزء من إدارة المعرفة في مؤسسات التعليم العالي"، مجلة بحوث التربية النوعية، جامعة المنصورة، عدد22، 2011.
69. وليد ناجي الحياي، "إجراءات القياس المحاسبي لتلوث البيئة"، مجلة التعاون الاقتصادي، الأردن، العدد71، 1998.
70. وهيبة قرماش، "مقومات الإبداع الإداري في رفع مستوى الأداء الوظيفي في المنظمات الرياضية"، مجلة العلوم وتقنيات النشاط البدني الرياضي، العدد08، 2014.
71. وهيبة مقدم، "خلق القيمة في المنظمة من خلال رأس المال الفكري(مستكشف سكانديا) نموذجاً"، مجلة الدراسات الاقتصادية المعمقة، المجلد05، العدد 03، 2020.
72. ياسين سعد غالب، "نظم إدارة المعرفة ورأس المال الفكري"، مجلة دراسات إستراتيجية، العدد124، 2017.
73. يوسف خنيش، محمد الهادي ضيف الله، هشام لبزة، "دراسة تقييمية لبدايل القياس المحاسبي"، مجلة إضافات اقتصادية، المجلد02، العدد03، 2018.

3- الرسائل العلمية:

1. زبيدي البشير، "دور حوكمة الشركات في تحقيق جودة التقارير المالية وتحسين الأداء المالي"، أطروحة دكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد بوضياف، 2016، ص135.
2. السعيد معطوب، "الاستثمار في رأس المال الفكري كمدخل لتحسين أداء البحث العلمي لمؤسسات التعليم العالي في الجزائر-دراسة ميدانية بجامعة فرحات عباس سطيف1"، أطروحة دكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة فرحات عباس-سطيف، 2019.
3. سليمان بن بوزيد، "استخدام مخرجات تحليل القوائم المالية في قياس أداء البنوك التجارية والتنبؤ بالتعثّر المصرفي(أطروحة دكتوراه)"، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد بوضياف – المسيلة، 2017.
4. عبد المطلب بيبصار، "دور الاستثمار في رأس المال الفكري في تحقيق الأداء المتميز لمنظمات الأعمال- دراسة عينة من المؤسسات الاقتصادية بولاية المسيلة"، أطروحة دكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد بوضياف المسيلة، 2017.

قائمة المراجع

5. لويزة فرحاتي، "دور رأس المال الفكري في تحقيق الميزة التنافسية للمؤسسات الاقتصادية في ظل اقتصاد المعرفة دراسة حالة شركة الاسمنت عين التوتة-باتنة-"، أطروحة دكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد خيضر-بسكرة، 2015.
6. نفيسة حجاج، "أثر الاستثمار في تكنولوجيا المعلومات والاتصال على الأداء المالي (2010-2014)" دراسة حالة عينة من المؤسسات البترولية الجزائرية"، أطروحة دكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، 2017.
7. وهيبية سراج، "أثر جودة تطبيقات نظم معلومات الموارد البشرية ورأس المال الفكري على تحسين الأداء المستدام للمؤسسات الاقتصادية-دراسة تطبيقية على مستوى مجمع بن حمادي برج بوعرييج"، أطروحة دكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة فرحات عباس سطيف، 2020.

4-الملتقيات والمداخلات:

1. جمال داود الديلي، كمال النقيب، "الاستثمار في رأس المال الفكري والطرق المحاسبية لقياسه وأثره على الميزة التنافسية"، المؤتمر العلمي رأس المال الفكري العربي: نحو رؤية استراتيجية جديدة للاستثمار والتطوير"، الجزء الثاني، المنظمة العربية للتنمية الادارية، جامعة الدول العربية، عمان، 2013.
2. عبد العزيز طيبة، محمد خثير، " دور رأس المال البشري في صنع سياسات وبرامج التطوير الإداري في منظمات الأعمال"، ورقة عمل الملتقى الدولي حول رأس المال الفكري في منظمات الأعمال العربية في الاقتصاديات الحديثة"، جامعة الشلف، الجزائر يومي 13 و14 ديسمبر، 2011.
3. عبد الغني دادن، محمد الأمين كمامي، "الأداء المالي من منظور المحاكاة المالية"، المؤتمر العلمي الدولي حول الأداء المتميز للمنظمات والحكومات، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر، 2015.
4. عثمان بوزيان، دياب زقاي، "مداخل وطرق تقييم وقياس رأس المال الفكري في المنظمات"، الملتقى الدولي الخامس حول رأس المال الفكري في منظمات الأعمال العربية في ظل الاقتصاديات الحديثة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة حسبية بن علي شلف(الجزائر)، يوم 13/14 ديسمبر 2011.
5. عفاف السيد بدوي عبد الحميد، "رؤية إستراتيجية لرأس المال الفكري ودوره في تحقيق الميزة التنافسية-دراسة ميدانية-"، ملتقى حول رأس المال الفكري العربي-نحو إستراتيجية جديدة للاستثمار والتطوير، منظمة العربية للتنمية الإدارية، عمان، 2014.
6. محمد نجيب دبابش، طارق قدوري، " دور النظام المحاسبي المالي في تقييم الأداء المالي بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة- دراسة تطبيقية لمؤسسة المطاحن الكبرى جنوب بسكرة-"، الملتقى الوطني تحت عنوان واقع وآفاق

قائمة المراجع

النظام المحاسبي المالي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، المنعقد بجامعة حمه لخضر، يومي 05 و06 ماي 2013.

7. محمود فهد عبد الدليهي، "أثر رأس المال الفكري في خلق الميزة التنافسية وإدارة الأزمات"، مداخلة في الملتقى

الدولي الرابع حول إدارة الأزمات في ظل اقتصاد المعرفة، سكيكدة، ماي 2008 .

8. مينة خليفة، "أسس تنمية رأس المال الفكري في المؤسسات الاقتصادية"، مداخلة مقدمة للملتقى الدولي

الخامس حول رأس المال الفكري في منظمات الأعمال العربية في ظل الاقتصاديات الحديثة، جامعة حسبية بن

بوعلي، الشلف، 13-14 ديسمبر 2011.

9. وهيبة بن داودية، أمينة أمحمدي بوزينة، "متطلبات القياس والإفصاح المحاسبي عن رأس المال الفكري وأثره

على القوائم المالية لمنظمات الأعمال"، الملتقى الدولي الخامس حول: رأس المال الفكري في منظمات الأعمال العربية

في ظل الاقتصاديات الحديثة، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير والعلوم التجارية-جامعة الشلف-

14/13 ديسمبر 2011.

أ- قائمة المراجع باللغة الأجنبية:

1-Book :

1. Baruch Lev, «**Intangibles management measurement and reporting**», brookings institution press, washington, 2001.
2. Bernard Martory, « **contrôle de gestion sociale** », Librairie, paris, 1999.
3. Brooking Annie, « **Intellectual capital : core asset for the third millennium enterprise** », An International Thomson, Business Press, London, 1996.
4. Catherine Colston, « **Principles of Intellectual Property Law** », Cavendish publishing limited, London, Sydney, 1999.
5. David Alexander and Others, «**International Financial Reporting and Analysis**», Thomson Learning, 3rd Edition, United Kingdom, 2007.
6. David Skyrem, « **Knowledge Networking** », 1999.
7. Despers Charles, Chauvel Daniele, « **knowledge horizons : the present and the promise of knowledge managment** », 1st Edition, Butterworth, Heinemann, New york, 2000.
8. Henri Lnkinen, « **Intellectual capital, Knowledge Managment Practices And Firm Performance** », lappeenranta university of technology, Finland, 2016.
9. Hiroyuki Itami, «**Mobilizing Invisible Assets** », harvarduniversitypress, cambridge, 1991.
10. John Roos, Goran Roos, Nicola Dragonetti, Leif Edvinsson, « **Intellectual capital : Navigating the new business landscape** », Creative print and desgn, wales, 1997.
11. Katrin Bmanckenburg, « **Intellectual capital in german non-profit organisations** », springer international publishing, Hamburg, Germany, 2018.

12. Kevin Sullivan, « **Strategic intellectual capital management in multinational organizations** », sustainability and successful implications, business science reference, Hershey, New York, library of congress, 2010.
13. Klein David, « **The Strategic Management of Intellectual Capital** », 1st Edition, Butterworth-Heinemann, Boston, 1998.
14. Laurent Belanger, André Petit, Jean-Louis Bergeron: « **une approche globale et intégrée** », 3^{ème} édition, Québec : édition Gaétan Morin, 1984.
15. Lindsay Moore, Lesley Craig, « **intellectual capital in Enterprise Success : Strategy Revisited** », 1st Edition, John Wiley, Sons, Inc, Hoboken, New Jersey, 2008
16. Marcel Laflamme, « **Le management : approche systémique** », 3^{ed} Canada, Gaétan Morin éditeur, 1981.
17. Musa Mangena, Richard Pike, Jing Li, « **Intellectual capital disclosure practices and effects on the cost of equity capital: UK Evidence** », the institute of chartered accountants of Scotland, 2010.
18. Nermien AL-Ali, « **comprehensive intellectual capital management step-by-step** », John Wiley, New Jersey, 2003.
19. Patrick Sullivan, « **profiting from intellectual capital-extra acting value from innovation** », John Wiley, New York, 1998.
20. Patrick Sullivan, « **value-driven intellectual capital. how to convert intangible corporate assets into market value** », John Wiley, New York, 2000.
21. Robert Brosquet, « **fondement de la performance humaine dans l'entreprise** », les éditions d'organisation, Paris, 1989.
22. Rolande Marciniak, Frantz Rowe, « **Systems d'information dynamique et organization** », Economica, Paris, France, 1997.
23. Sullivan Patrick, « **Valued driven intellectual capital How to Convert Intangible Corporate Assets into Market Value** », Wiley, New York, 2000.
24. Thomas Stewart, « **intellectual capital : the new wealth of organization** », journal of performance improvement, volume 37, issue 07, publisher information, 1998.
25. Tomas Stewart, « **Intellectual capital : the new wealth of organizations** » (1st ed.), New York: Doubleday / Currency, 1997.
26. Voyer Pierre, « **Tableaux de Bord de Gestion et Indicateurs de performance** », 2^{ème} Edition, Presses de L'université du Québec, Canada, 2000.
27. Zambon, S. « **Intangibles and intellectual capital: An overview of the reporting issues and some measurement models** ». In P. Bianchi & S. Labory (Eds.), The economic importance of intangible assets, Hants: Ashgate, 2004.

Article :

1. Abdul Majid Makki, Suleman Lodhi, « **Impact of Intellectual Capital Efficiency on Profitability (A Case Study of LSE25 Companies)** ». The Lahore Journal Of Economics, Volume 13, Issue 02, 2008.

2. Ali Naghiamiri, Alvani GJandghi, Hosnavi reza, « **Increasing the intellectual capital in organization: Examining the role of organizational learning** », journal of social sciences, volume14, issue01,2010.
3. Antil Pulic « **VAIC™ –an accounting tool for IC management** », International Journal of Technology Management, volume 20,issue05, 2000.
4. Antil Pulic, « **Intellectual capital –does it create or destroy value?'** »,journal of Measuring Business Excellencen, volume08, isisse01,2004.
5. Arpita Kaul, Ajay Kr Singh, « **Structural Capital: A study of select organizations** »,journal of Amity Business,volume19,issus02,2018.
6. Assia Iallouchen, Mehdi Essarsar, Aziza Benkada, Mohammed Belouchi, « **Human Capital OR Man-Capital Theory** », International Journal of Scientific & Engineering Research, Ravi Mittal, 2018.
7. BernardMarr, OliverGupta, Stephen Pike, Göran Roos, « **Intellectual capital and knowledge management effectiveness**» Management Decision, Volume 41, Issue08,2003
8. Bram Boekestein., « **Acquisitions reveal the hidden intellectual capital of pharmaceutical companies**», Journal of Intellectual Capital, Volume10, Issue 03,2009, p395.
9. Daniel Zéghal, Anis Maaloul, « **Analysing value added as indicator of intellectual capital and its consequences on company performance**», journal of intellectual capital, volume11,issue01,2010.
10. Don o'sullivan, andrew Abela,« **Marketing Performance Measurement Ability and firm performance** »,journal if marketing,volume71,issue01,2007.
11. Farid Rahimi, Behnam Badri Bageh Jan, Mostafa Baghbanian, « **Measuring Intellectual Capital Using Justified Public Modelandits Effect on The Financel Performance Of Listed Companies In Tehran Stock Exchange** », European Journal of Economic and Financial Research, Volume 2, Issue2, 2017.
12. IanCaddy, « **Intellectual Capital: recognizing both assets and liabilities** ». Journal of Intellectual Capital, Volume01, Issue 02, 2000.
13. Ike kurniawati, Ari kamayanti, « **Intellectual capital seabagaideterminankinerjakeuangan** », journal of akuntansipoliteknik, volume03,issue01,2018.
14. Indra Abeysekera,« **A Framework to audit intellectual capital** »,journal of knowledge management practice,volume33,issue05,2001.
15. J.Mouritsen, H.T Larsen, P.N.D Bukh, « **Intellectual capital and the 'capable firm': narrating, visualising and numbering for managing knowledge**», Accounting, Organizations and Society, Volume 26, Issues 7–8, 2001.
16. J.C Spender, Bernared Marr, « **How a knowledge- based approach might illuminate the notion of human capital and its measurement** », Expert Systems with Application, Volume30, Issue02, 2006.
17. J.C Spender, « **Making knowledge the basis of a dynamic theory of the firm** », journal of strategic management,volume17, issue,2000.

18. Jamalabdulnassir bin Shaari, abuhasan binmd isa, Muhammadkhalique, « **Impact of Intellectual Capital on the Organizational Performance of Islamic Banking Sector in Malaysia** », Journal of Finance Accounting, volume13,issue02,2018.
19. Jan Polcyn, « **Determining Value Added Intellectual Capital (VAIC) Using the TOPSIS-CRITIC Method in Small and Medium-Sized Farms in Selected European Countries** »,journal of Sustainability, volume14,issue06,2022.
20. John Evans , James Gentry, «**Using Tobin's Ratio To Assess the Strategy of Repurchasing Shares**»,Journal of Financial Economics , Volume 24.
21. José Guimón, «**Intellectual capital reporting and credit risk analysis**», Journal of Intellectual Capital,2005, Volume 06, Issue 01.
22. JustynaFijalkowska, « **Value Added Intellectual Coefficient (VAIC™) as a Tool of Performance Measurement** »,Przedsiębiorczosc i Zarzadzanie. [Entrepreneurship andManagement](#), volume15, isusse01,p133.
23. karl-Erik Sveiby,« **Measuring Intangible & Intellectual Capital Emerging First Standard** »,journal of Academy of Management Executive, volume64,issue04,2001.
24. Klaus Moeller, «**Intangible and financial performance: causes and effects**», Journal of IntellectualCapital,volume10, issue02,2009.
25. kweekeong Choong, «**intellectual capital definitions categorizztion and reporting models**», [Journal of Intellectual Capital](#), volume09, issue04,2008.
26. Leif Edvinsson, «**Developing intellectual capital at Skandia**», Long Range Planning, Volume 30, Issue 3, 1997.
27. Leif Edvinsson, «**developing intellectual capital at Skandia**»,journal of long range planning, volume20, issue03,1997.
28. Leif.Edvinsson, Patrick Sullivan, «**Developing a Model for Managing Intellectual Capital**»European Management Journal, Vol. 14, Issue 4, 1996.
29. Lenzner,R, Shook,G,«**Intellectual capital Measures**», journal of California Management, volume40,isuse01,1998.
30. Luminita maria Gogan, alinArtene, ioanaSarca, ancaDraghici , « **The impact of intellectual capital on organizational performance** », journal of the procedia-social and behavioral sciences,volume221,2016 .
31. lutz Kaufmann, Yvonne Schneider, «**Intangibles a Synthesis of Current Research**», journal of intellectual capital,volume05, issue03,2004.
32. Magdalena kozera-kowalska, «**intellectual capital: ISVA the alternative way of calculating creating value in agricultural entities -case of Poland**», journal of sustainability,volume12,isuss2645,2020.
33. Maryam Valizadeh, « **Intellectual capital measuringmethods** », journal of natural and social sciences,volume02,issus03,2013.
34. Niamh Brennan, Brenda Connell, «**intellectual capital current issues and policy implications**»,journal of intellectual capital, volume01, issue03,2000.
35. Nick Bontis, (2003). «**Intellectual capital disclosure in Canadian corporations**», Journal of Human Resource Costing and Accounting,2003, Volume 07, Issue01, p15.
36. Nick Bontis, « **Assessing Knowledge Assets: A Review of the Models Used to Measure Intellectual Capital** »,volume03,issue01,2000.

37. Nick Bontis, « **Intellectual capital : An explanatory study that develops measures and models** », journal of management decision, volum36, Issue 02, 1998.
38. Nick Bontis, Mary Crossan, Jhon Hulland, « **Managing an Organizational Learning System by Aligning Stocks and Flows** », Journal of Management Studies, volume,39,issus04, 2002.
39. Peter Heisig ,Janet Runeson,« **Measuring Intangible Assets for Sustainable Business Growth Celemi AB, Medium-Sized and Fast Growing** », journal of Knowledge Management, volume02, isuse02, 2001.
40. Pirjo Stähle, Sten Stähle, Samuli Aho,« **'Value added intellectual coefficient (VAIC): a critical analysis**», Journal of Intellectual Capital, volume 12, issue 04, 2011.
41. Robin Roslender, Joanna Stevenson, Howard Kahn, « **Employee wellness as intellectual capital: an accounting perspective**», Journal of Human Resource Costing and Accounting, Volume 10, Issue 01, 2006.
42. Salome Savanadze, Magdalena kowalewska, « **The measurement of intellectual capital by VAIC method- example of WIG20**», journal of applied knowledge management, volume03, isuss02, 2015.
43. Shyamal Banerjee, « **measurement and accounting for intellectual capital**», Journal of accounting and management, volume47, issue11, 2012.
44. Suzanne Harrison, Patrick Sullivan, « **profiting from intellectual capital learning from leading companies** », journal of intellectual capital, volume01, issus01, 2000.
45. Suzanne Harrison, William Sullivan, « **profiting form Intellectual capital learning form leading companies**», journal of Intellectual capital, volume01, Isuss 01, 2000.
46. Wallace, James, « **Adopting residual income-based compensation plans: Do you get what you pay for?** », Journal of Accounting & Economics, Volum 24, Isuss03, 1997.
47. Xera [indra Abeysekera](#), « **A Framework to Audit intellectual capital** », Journal of Knowledge Management Practice, volume05, issue02, 2001.

Thésés:

1. Andreea Bordianu , « **Intellectual capital measurement implications for organizational and market performance**», Thèse de doctoraten, Leeds University Business School, 2014.
2. Imen Mhedhbi, « **Capital immatériel: interaction et création de valeur- Cas d'entreprise tunisiennes** », Thèse de doctoraten science de gestion, Université Jean Moulin Lyon3, 2010.
3. Moulai Ali, « **La performan de l' industrie National de Ciments a la Lumière des Théories Contractuelles des Organisations** », Thèse Doctorat en Sciences Economiques, université d' Oran 1 Ahmed Ben Bella, Alger, 2012

Conference:

1. Boujelbene Mohamed Ali, Affes Habib, « **Perceptions du Capital Intellectuel Par Les Managers Etude Empirique Dans le Contexte Tunisien** », 37^{ème}, Congrès de L'association Francophone de Coptabilite(AFC),Monteral, Canada,2013.
2. Lorino Philippe, « le Balanced Scorecard Revisite : Dynamique **Stratégique et Pilotage de performance : Exemple d' Une Entreprise Energétique** », publié dans :22 éme congres de AFC ,France,2001.

Websites :

1. <http://www.saidalgroup.dz/> consulté le .15.10.2022
2. www.sgbv.dz.
3. Rapport de gestion du conseil d'administration de l'exercice 2010, p: 04.
4. <https://rouiba.com.dz/portail-actionnaires/> consulté le 16.10.2022

قائمة الأشكال

قائمة الأشكال

الصفحة	قائمة الأشكال	رقم الجدول
7	المدخل الإدراكي ومساراته وتأثيراته في البيئة الخارجية	1-1
13	أهمية رأس المال ال مال فكري	2-1
15	توزيع الأصول اللاملموسة	3-1
18	الأدوار الدفاعية والهجومية لرأس المال الفكري	4-1
21	مكونات رأس المال الفكري (Edvinsson, 2011)	5-1
22	مكونات رأس المال الفكري (Eustace)	6-1
24	مكونات رأس المال الفكري وفقا (Stewart)	7-1
26	مكونات رأس المال الفكري (XEAR. 2001)	8-1
27	مكونات رأس المال الفكري تصنيف (Sveiby)	9-1
28	نموذج رأس المال الفكري المتطور (المعدل)	10-1
30	مكونات رأس المال الفكري حسب الجمعية الأمريكية للتدريب والتطوير (ASTD)	11-1
31	مكونات رأس المال الفكري (Brooking, 1996)	12-1
32	مكونات رأس المال الفكري (Despres&Channvel, 2000)	13-1
48	مكونات رأس المال العلاقتي	14-1
50	ذروة قيمة رأس المال الفكري	15-1
75	تصنيفات الأصول اللاملموسة	1-2
89	نموذج ملاح شركة سكانديا	2-2
91	مؤشر سكانديا لرأس المال الفكري	3-2
94	نموذج عن بطاقة الأداء المتوازن	4-2
101	معامل القيمة المضافة الفكرية (VAIC)	5-2
118	الأداء الداخلي والخارجي	1-3
121	العوامل المؤثرة على الأداء المالي	2-3
148	محددات الأداء الوظيفي	3-3

قائمة الأشكال

169	نموذج الدراسة	1-4
175	تعديل مقترح لنموذج (VAIC)	2-4
176	كفاءة رأس المال البشري لمجمع صيدال	3 -4
177	كفاءة رأس المال الهيكلي لمجمع صيدال	4 - 4
179	كفاءة رأس المال العامل لمجمع صيدال	5 -4
181	كفاءة رأس المال الابتكاري لمجمع صيدال	6 -4
182	كفاءة رأس المال الزبائني لمجمع صيدال	7 -4
183	كفاءة رأس المال الفكري قبل وبعد التعديل	8 -4
184	كفاءة رأس المال البشري لسلسلة فندق الأوراسي	9 -4
186	كفاءة رأس المال الهيكلي لسلسلة فندق الأوراسي	10 -4
187	كفاءة رأس المال العامل لسلسلة فندق الأوراسي	11 -4
188	كفاءة رأس المال البشري لمؤسسة أن سي أ روية	12 -4
189	كفاءة رأس المال الهيكلي لمؤسسة أن سي أ روية	13-4
190	كفاءة رأس المال العامل لمؤسسة أن سي أ روية	14-4
191	كفاءات رأس المال البشري	15-4
192	كفاءات رأس المال الهيكلي	16-4
193	كفاءات رأس المال العامل	17-4
194	كفاءات رأس المال الفكري	18-4
199	تطور مؤشر العائد على الأصول	19-4
200	تطور مؤشر العائد على المبيعات	20-4
202	تطور مؤشر إنتاجية العمل	21-4
217	النموذج المقترح لعلاقة تأثير مكونات رأس المال الفكري والأداء	22-4

قائمة الجداول

قائمة الجداول

رقم الصفحة	قائمة الجداول	رقم الصفحة
17	أبعاد التمييز والاختلاف بين رأس المال الفكري ورأس المال التقليدي	1-1
35	مكونات رأس المال الفكري	2-1
39	مكونات رأس المال البشري	3-1
42	مؤشرات قياس رأس المال البشري	4-1
49	مؤشرات قياس رأس المال العلاقتي	5-1
51	طرق تكوين رأس المال الفكري	6-1
54	وجهات النظر حول رأس المال الفكري	7-1
84	أهم مقاييس رأس المال الفكري	1-2
90	بعض المؤشرات القابلة للقياس وفق نموذج سكانديا	2-2
95	مراقب الأصول اللاملموسة	3-2
98	نسبة القيمة السوقية إلى القيمة الدفترية لعينة من المنظمات العالمية	4-2
107	عرض دراسات نماذج قياس رأس المال الفكري	5-2
109	الدراسات السابقة إلى اهتمت بتعديل النموذج	6-2
127	عرض مؤشرات الربحية	1-3
128	عرض مؤشرات النشاط	2-3
129	عرض مؤشرات السوق	3-3
130	مؤشرات الأداء المالي التي تم الاعتماد عليها في دراسة رأس المال الفكري	4-3
136	قائمة ببعض مقاييس الأداء التسويقي	5-3
144	مؤشرات الأداء التسويقي المتعمدة من طرف الكتاب والباحثين	6-3
150	طريقة التوزيع الإجمالي	7-3
151	طريقة المقارنة المزدوجة	8-3
154	عناصر إنتاجية العمل	9-3
155	مؤشرات الأداء الوظيفي	10-3
162	بطاقة معلومات مجمع صيدال	1-4
164	بطاقة معلومات مؤسسة التسيير الفندقي الأوراسي	2-4

قائمة الجداول

166	بطاقة معلومات مؤسسة أن سي أ روية	3-4
168	متغيرات الدراسة	4-4
176	كفاءة رأس المال البشري في مجمع صيدال	5 -4
177	كفاءة رأس المال الهيكلي في مجمع صيدال	6 -4
178	كفاءة رأس المال العامل في مجمع صيدال	7 -4
180	كفاءة رأس المال البشري لمجمع صيدال	8-4
180	كفاءة رأس المال الإبتكاري لمجمع صيدال	9 -4
181	كفاءة رأس المال الزبائني لمجمع صيدال	10 -4
182	كفاءة رأس المال العامل لمجمع صيدال	11 -4
183	كفاءة رأس الفكري قبل وبعد تعديل نموذج	12 -4
184	كفاءة رأس المال البشري لسلسلة فندق الأوراسي	13 -4
185	كفاءة رأس المال الهيكلي لسلسلة فندق الأوراسي	14-4
186	كفاءة رأس المال العامل لسلسلة فندق الأوراسي	15 -4
187	كفاءة رأس المال البشري أن سي أ روية	16 -4
188	كفاءة رأس المال الهيكلي أن سي أ روية	17-4
189	كفاءة رأس المال العامل أن سي أ روية	18-4
194	كفاءة رأس المال الفكري	19-4
198	تطور مؤشر العائد على الأصول	20-4
200	تطور مؤشر العائد على المبيعات	21-4
201	تطور مؤشر إنتاجية العمل	22-4
203	معاملات الارتباط لمعدل العائد على الأصول ومكونات رأس المال الفكري	23-4
203	معاملات الارتباط لمعدل العائد على المبيعات ومكونات رأس المال الفكري	24-4
204	معاملات الارتباط لمعدل إنتاجية العامل ومكونات رأس المال الفكري	25-4
205	الدراسات السابقة بين مكونات كفاءة رأس المال الفكري ومعدل العائد على الأصول	26-4
206	نماذج البيانات الطولية المقطعية للعلاقة بين مكونات كفاءة رأس المال الفكري ومعدل العائد على الأصول	27-4

قائمة الجداول

207	نتائج اختبار F بين العائد على الأصول ومكونات رأس المال الفكري	28-4
207	نتائج اختبار LM بين العائد على الأصول ومكونات رأس المال الفكري	29-4
208	تقدير نموذج التجميعي بطريقة المربعات الصغرى	30-4
210	الدراسات السابقة بين مكونات كفاءة رأس المال الفكري ومعدل العائد على المبيعات	31-4
211	نماذج البيانات الطولية المقطعية للعلاقة بين مكونات كفاءة رأس المال الفكري ومعدل العائد على المبيعات	32-4
212	الدراسات السابقة بين مكونات كفاءة رأس المال الفكري وإنتاجية العمل	33-4
213	نماذج البيانات الطولية المقطعية للعلاقة بين مكونات كفاءة رأس المال الفكري وإنتاجية العمل	34-4
214	نتائج اختبار F بين مكونات رأس المال الفكري وإنتاجية العامل	35-4
214	نتائج اختبار LM بين مكونات رأس المال الفكري وإنتاجية العامل	36-4
215	تقدير نموذج الانحدار التجميعي بطريقة المربعات الصغرى	37-4

قائمة المختصرات

قائمة الاختصارات

قائمة المصطلحات والاختصارات		
المصطلحات بالعربية	المختصر	باللغة الإنجليزية
رأس المال الفكري	IC	Intellectual capital
رأس المال البشري	HC	Human capital
رأس المال الهيكلي	SC	Structural capital
رأس المال العامل	EC	Working capital
رأس المال العميل	RC	Relational capital
القيمة المضافة	VA	Value Added
البحث والتطوير	R&D	Research and development
كفاءة رأس المال البشري	HCE	Human capital efficiency
كفاءة رأس المال الهيكلي	SCE	Structural capital efficiency
كفاءة رأس المال العامل	ECC	Working capital efficiency
كفاءة رأس المال العميل	RCE	Efficiency of relational capital
نموذج معامل القيمة المضافة	VAIC	The value-added coefficient model
الأداء المالي	FP	Financial Performance
العائد على الأصول	ROA	Return on Asset
العائد على	ROE	Return on Equity
مبادئ المحاسبة المقبولة عاما	GAAP	General Accepted Accounting Principles
نموذج رأس المال الفكري	ICM	Intellectual Capital Model
نماذج وصفية	DIC	Direct Intellectual Capital
نماذج بطاقة الأداء	SC	Scorecards methods
نموذج القيمة السوقية	MCM	Return on assets methods

فهرس المحتويات

فهرس المحتويات

فهرس المحتويات	
-أ) (ص	كلمة شكر.....
	الإهداء.....
	مقدمة.....
الفصل الأول: التأصيل النظري لرأس المال الفكري	
3	المبحث الأول: التأصيل النظري لمفهوم رأس المال الفكري.....
3	المطلب الأول: ماهية رأس المال الفكري.....
20	المطلب الثاني: أهمية رأس المال الفكري.....
35	المطلب الثالث: مكونات رأس المال الفكري.....
37	المبحث الثاني: تصنيفات رأس المال الفكري.....
37	المطلب الأول: ماهية رأس المال البشري.....
43	المطلب الثاني: ماهية رأس المال الهيكلي.....
46	المطلب الثالث: ماهية رأس المال العلاقتي.....
52	المبحث الثالث: أساليب المحافظة وبناء رأس المال الفكري.....
52	المطلب الأول: أساليب المحافظة على رأس المال الفكري.....
54	المطلب الثاني: أبعاد تنمية رأس المال الفكري.....
55	المطلب الثالث: مسارات رأس المال الفكري.....
58	خلاصة الفصل.....
الفصل الثاني: القياس المحاسبي لرأس المال الفكري	
61	المبحث الأول: القياس المحاسبي لرأس المال الفكري.....
61	المطلب الأول: القياس المحاسبي.....
66	المطلب الثاني: ماهية القياس المحاسبي لرأس المال الفكري.....
72	المطلب الثالث: معوقات قياس رأس المال الفكري.....
74	المطلب الرابع: أساسيات القياس المحاسبي لرأس المال الفكري.....
83	المبحث الثاني: طرق ونماذج قياس رأس المال الفكري.....
83	المطلب الأول: نماذج قياس رأس المال الفكري.....
88	المطلب الثاني: عرض بعض الطرق والنماذج لقياس رأس المال الفكري.....
100	المبحث الثالث: نموذج معامل القيمة المضافة لرأس المال الفكري.....
100	المطلب الأول: مفهوم نموذج معامل القيمة المضافة لرأس المال الفكري.....

فهرس المحتويات

102	المطلب الثاني: خطوات قياس كفاءة رأس المال الفكري.....
105	المطلب الثالث: مميزات نموذج معامل القيمة المضافة لرأس المال الفكري.....
108	المطلب الرابع: تعديلات نموذج معامل القيمة المضافة لرأس المال الفكري.....
111	خلاصة الفصل.....
الفصل الثالث: أداء المؤسسات الاقتصادية	
114	المبحث الأول:الأداء المالي.....
114	المطلب الأول: ماهية الأداء
119	المطلب الثاني:ماهية الأداء المالي
123	المطلب الثالث: تقييم الأداء المالي.....
133	المبحث الثاني: الأداء التسويقي.....
133	المطلب الأول: مفهوم الأداء التسويقي.....
135	المطلب الثاني: مكونات الأداء التسويقي.....
136	المطلب الثالث: مؤشرات الأداء التسويقي.....
148	المبحث الثالث: الأداء الوظيفي.....
148	المطلب الأول: ماهية الأداء الوظيفي.....
149	المطلب الثاني: محددات الأداء الوظيفي
152	المطلب الثالث: طرق قياس الأداء الوظيفي.....
157	خلاصة الفصل.....
الفصل الرابع: دراسة تطبيقية عينة من المؤسسات الجزائرية المقيدة في بورصة الجزائر	
163	المبحث الأول: عرض منهجية وأدوات الدراسة.....
163	المطلب الأول: عينة ومجتمع الدراسة.....
170	المطلب الثاني: تحديد متغيرات وخطوات الدراسة.....
174	المطلب الثالث: أدوات الدراسة.....
177	المبحث الثاني: القياس المحاسبي لرأس المال الفكري باستخدام نموذج الكفاءة.....
177	المطلب الأول:تعديل نموذج معامل القيمة المضافة.....
181	المطلب الثاني:كفاءات رأس المال الفكري لمجمع صيدال.....
188	المطلب الثالث: كفاءات رأس المال الفكري لسلسلة فندق الأوراسي.....
191	المطلب الرابع: كفاءات رأس المال الفكري لمؤسسة أن سي أ رويبية.....
202	المبحث الثالث: دراسة أثر كفاءة رأس المال الفكري على أداء مؤسسات عينة الدراسة.....
202	المطلب الأول: التحليل الوصفي لمتغيرات التابع الدراسة.....

فهرس المحتويات

207	المطلب الثاني:دراسة الارتباط بين متغيرات الدراسة
208	المطلب الثالث:مناقشة نتائج الدراسة.....
221	خلاصة الفصل.....
223	خاتمة.....
227	قائمة المراجع
243	قائمة الأشكال.....
246	قائمة الجداول.....
250	قائمة المختصرات.....
252	فهرس المحتويات.....
256	الملخص.....

الملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى البحث عن أفضل نموذج لقياس رأس المال الفكري محاسبيا، ودراسة تأثير النموذج المقترح للقياس على أداء المؤسسات الاقتصادية المقيدة في بورصة الجزائر خلال الفترة (2010-2020). ومن أجل ذلك تم اختيار نموذج معامل القيمة المضافة وتعديله جزئيا ليتلاءم مع خصائص مؤسسات عينة الدراسة، كما تم دراسة أثر كفاءة رأس المال الفكري كنموذج مختار على أداء المؤسسات باستخدام نماذج البانل .

توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها، أن مؤسسات عينة الدراسة لها مستوى متوسط لكفاءة رأس مالها الفكري، أين تظهر معنوية في التأثير بشكل خاص في كفاءة رأس المال البشري. كما أظهرت نتائج الدراسة القياسية بأن النموذج المناسب لمعطيات الدراسة هو نموذج الإنحدار التجميعي الذي يقيس كل من الأداء المالي والأداء الوظيفي.

الكلمات المفتاحية: القياس المحاسبي، كفاءة رأس مال فكري، أداء المؤسسات الاقتصادية، نموذج معامل القيمة المضافة.

Abstract :

This study aims to search for the best model for measuring intellectual capital accounting, and to study the impact of the proposed measurement model on the performance of economic institutions listed on the Algerian Stock Exchange during the period (2010-2020). For this purpose, the value-added coefficient model was selected and partially modified to suit the characteristics of the institutions of the study sample, and the impact of the efficiency of intellectual capital as a chosen model on the performance of institutions was studied using panel models.

The study reached a set of results, the most important of which is that the institutions of the study sample have an average level of efficiency of their intellectual capital, where morale is shown to have a special impact on the efficiency of human capital. The results of the standard study also showed that the appropriate model for the study data is the aggregate regression model, which measures both financial performance and job performance.

Keywords: Accounting measurement, efficiency of intellectual capital, performance of economic enterprises, value-added coefficient model.

Résumé :

Cette étude vise à rechercher le meilleur modèle de mesure de la comptabilité du capital intellectuel, et à étudier l'impact du modèle de mesure proposé sur la performance des institutions économiques cotées à la Bourse algérienne au cours de la période (2010-2020). À cette fin, le modèle de coefficient de valeur ajoutée a été sélectionné et partiellement modifié pour s'adapter aux caractéristiques des institutions de l'échantillon d'étude, et l'impact de l'efficacité du capital intellectuel en tant que modèle choisi sur la performance des institutions a été étudié à l'aide de modèles de panel .

L'étude a abouti à un ensemble de résultats, dont le plus important est que les institutions de l'échantillon de l'étude ont un niveau moyen d'efficacité de leur capital intellectuel, où il est démontré que le moral a un impact particulier sur l'efficacité du capital humain. Les résultats de l'étude standard ont également montré que le modèle approprié pour les données de l'étude est le modèle de régression agrégé, qui mesure à la fois la performance financière et la performance au travail.

Mots clés: Mesure comptable, efficacité du capital intellectuel, performance des entreprises économiques, modèle de coefficient de valeur ajoutée.