

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة محمد خيضر بسكرة

كلية العلوم الاقتصادية

قسم علوم التسيير

تخصص إدارة الموارد البشرية

بحث في مقياس محاسبة الموارد البشرية تحت عنوان :

قياس رأس المال الفكري و رأس المال البشري و رأس المال الإجتماعي

من إعداد الطلبة:

خليفة إياس

عونالي حسام الدين

حناشي فواز

تحت إشراف الأستاذة:

فهيمة بوروبة

الفوج:03

السنة الدراسية

2021/2020

خطة البحث :

مقدمة

المبحث الأول : ماهية قياس رأس المال الفكري

المطلب الأول : مفهوم قياس رأس المال الفكري

المطلب الثاني : أهمية قياس رأس المال الفكري

المطلب الثالث : أنواع رأس المال الفكري

المبحث الثاني : ماهية قياس رأس المال البشري

المطلب الأول : تعريف قياس رأس المال البشري و

خصائصه

المطلب الثاني : أهمية قياس رأس المال البشري

المطلب الثالث : مداخل قياس رأس المال البشري

المبحث الثالث: ماهية قياس رأس المال الاجتماعي

المطلب الأول : تعريف قياس رأس المال الاجتماعي

المطلب الثاني : أبعاد رأس المال الاجتماعي

المطلب الثالث : طرق قياس رأس المال الاجتماعي

المطلب الرابع: أهمية قياس رأس المال الاجتماعي

خاتمة

المقدمة :

تعرف بيئة الأعمال اليوم زيادة حدة المنافسة وسيطرة

تكنولوجيا المعلومات، وظهور العولمة، مما

أدى إلى صعوبة تحديد قيمة موجودات المنظمة و ،

لأن منظمات اقتصاد المعرفة تعتمد على رأس المال

الفكري والبشري و الاجتماعي،

فإن نجاحها يتوقف على تحديد قيمة هذه الأصول

الفكرية والبشرية و الاجتماعية وعلى حسن إدارتها،

ويعتبر قياسها أكبر تحدي

واجهته إدارة المعرفة، لذلك نتناول أساليب وطرق القياس

المحاسبي لرأس المال الفكري و البشري و الاجتماعي و

البشري و الاجتماعي

المبحث الأول: ماهية قياس رأس المال الفكري

المطلب الأول : مفهوم قياس رأس المال الفكري:

1

مفهوم قياس رأس المال الفكري : : كل المنظمات تحتاج إلى رأس المال من أجل إدارة عملياتها، ورأس المال مكون من شقين: الأول مادي، والثاني ، فكري وتتحدد من خلالهما القيمة السوقية للمنظمة، وتعددت التعاريف التي أعطيت لمفهوم رأس المال الفكري ، كما تعددت مسمياته و مصطلحاته فمنها : الموجودات غير الملموسة ، رأس المال غير الملموس ، رأس مال المعرفة ، رأس المال الفكري الاستراتيجي ، ورأس المال الرقمي ، ولكن أكثر المصطلحات استعمالا و شيوعا هو رأس المال الفكري .

ومن أبرز المفاهيم والآراء في هذا المجال ما جاء به Stewart ,1997 إذ يرى أن مهارات العاملين ومعلوماتهم تعد رأس مال فكري إذا كانت متميزة بحيث لا يوجد من يمتلك هذه المهارات في المنظمات المنافسة ، فضلا عن كونها إستراتيجية أي أن يكون لها قيمة يدفع الزبون لها ثمنا للحصول عليها عن طريق شرائهم للمنتجات المتميزة.¹

- ويرى Bassi1997 أن المعرفة التي تشكل قيمة المنظمة وتتكون من رأس المال البشري ورأس المال الهيكلي ورأس المال الزبائني.²

1 - Stewart. T. A, Intellectual capital the new weath of organizations business quarterly ,1994, p 3.

2- Bassi , lauri , harnessing the power of Intellectual capital , training & development , 1997 , 51 , (12 Dec), pp 25 – 30

1- عرف (هـ العنزي 2001) بأنه: « المعرفة المفيدة التي يمكن توظيفها واستثمارها بشكل صحيح لصالح المنظمة، ويعد الفكر الذي يكمن في ذهن الأفراد ، لا يمكن لمسه ، ولا رؤيته أو قياسه أو تقديره بثمن ومن التعاريف السابقة نستنتج أنه مجموعة المهارات المتوفرة في المنظمة التي تتمتع بمعرفة واسعة تجعلها قادرة على جعل المنظمة عالمية من خلال الاستجابة لمتطلبات العملاء والفرص التي تتيحها التكنولوجيا¹

2- مفهوم قياس رأس المال الفكري : يعتبر القياس عنصر أساسي من عناصر البحث العلمي وبدونه لا يمكن اختبار صحة الفروض والنتائج ، ونشأت الحاجة إليه للتعرف على الأشياء جيدا وما تنطوي عليه من خصائص ومظاهر ، وعلاقات بين هذه الخصائص والمظاهر، و يعتبر أفضل طريقة لفهم الشيء والحدث المراد قياسه، لذا تزايدت أهميته لدى باحثي الإدارة، لما يوفره من معلومات لمتخذي القرار في المنظمة. و يشير القياس إلى : « مجموعة إجراءات تتبع لتحديد مدى توافر خصائص معينة في الشخص، والحكم على إمكانية قيامه بمهام وأنشطة وظيفية معينة²

المطلب الثاني : أهمية رأس المال الفكري

إن ما يميز القرن الحادي والعشرون هو ظهور قوة المعرفة ، التي تعتبر عاملا مهما يعطي المنظمة القدرة على الاستمرارية وامتلاك القدرة

¹سعد العنزي ، الرأسمال الفكري : الثروة الحقيقية لمنظمات أعمال القرن الحادي والعشرين ، مقال منشور في مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية ، المجلد الثامن ، العدد الخامس والعشرين، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة العراق، 2001 ، ص 270
²سعد العنزي ، نفس المرجع السابق ص 274

التنافسية ، وعليه بدأت المنظمات والحكومات تولي موضوع بناء قاعدة للمعرفة الأهمية التي تستحقها ، وضرورة امتلاكها ومعرفة وكيفية إدارتها، وما ينتج عن ذلك هو رأس المال الفكري إدارة وقياس رأس المال الفكري ،وعلى المنظمة أن تدرك جيدا كيفية امتلاك وهذا الدور والأهمية نوضحها فيما يلي :

- يساعد في خلق معارف جديدة¹

- يساعد في زيادة كفاءة استخدام الأصول ويحقق إنتاجية أعلى وخدمة

أفضل للزبائن²

- هو أهم مصدر للربحية والدعامة التنافسية للمنظمة، وتحقيق الميزة

التنافسية³

- يعتبر أساسا مهما في بناء المنظمات الذكية ، وذلك من خلال توفير

العقول المتميزة بذكائها وقدرتها على استثمار باقي الموارد وتسخيرها لصالح

توسيع مساحة التميز لمنظماتهم⁴

كما حدد حازم علي بدارنه أهمية رأس المال الفكري في:

1 Leontiades. J ,C , Managing The Global Enterprise , Prentice Hall, Harlow – England , 2001,p 175

2 Fitz . enz . J ,Intellectual Capital ROI , Emerald Group Publishing Limited , 2002 , p 07

³سملاي يحضيه ، دراسة بعنوان " التسيير الاستراتيجي لرأس المال الفكري والميزة التنافسية المستدامة للمؤسسة الاقتصادية " ، مقال منشور في مجلة العلوم الإنسانية ، العدد السادس، جامعة محمد خيضر بسكرة ، الجزائر ، 2004 ، ص 4

⁴سعد علي العنزي ، مرجع سابق الذكر ص173

- رأس المال الفكري هو الاستثمار الحقيقي للمعرفة والمعلومات التي لها القدرة على خدمة النظام المتكامل؛

- هو القوة العلمية القادرة على الإبداع و التغيير والتجديد؛

- هو المعرفة المفيدة و المهارة، والتي يمكن توظيفها والاستفادة منها في المنظمة، وهو استثمار مهم عائدته طويل الأجل ويحتاج إلى الاهتمام و الرعاية¹

المطلب الثالث : أنواع رأس المال الفكري

يمكن تقسيم رأس المال الفكري الى الانواع التالية:

أولاً برأس المال البشري: أي قدرات مستخدمي الشركة اللازمة لتوفير حلولاً لعملائها، والابتكار والتجديد، وهو يمثل مصدر الابتكار والتحسين، ولكنه في الوقت نفسه هو الأصعب على القياس. وهو ينمو باستخدام الشركة لمعارف المستخدمين وبزيادة هذه المعارف.

ثانياً : رأس المال الهيكلي: وهو البنية الارتكازية لرأس المال البشري، بما في ذلك القدرات التنظيمية لمواجهة متطلبات السوق، كما يتضمن نوعية نظم المعلومات التقنية وإمكانية الوصول إليها، ورؤى الشركة، وقواعد

¹حازم علي أحمد بدارنه ، تصورات القادة الأكاديميين في الجامعات الأردنية لأهمية رأس المال الفكري ودورهم في المحافظة عليه وتطويره ، رسالة مقدمة لنيل دكتوراه في الفلسفة ، تخصص أصول التربية ، جامعة اليرموك ، إربد ، الأردن ، 2007 ،

المعلومات والمفهوم والتوثيق التنظيمي، وهو يمثل الهيكل
التنظيمي للشركة ومادتها الصلبة، وتعتمد قيمته على مدى قدرته
على تمكين الشركة من تغليف وتحريك
استخدام رأس المال البشري، أي معارف الشركة في خدمة
أهدافها

ثالثاً رأس مال العملاء: وهو الناس الذين تتعامل الشركة معهم
والذين يتمثلون

بزيائنها ومجهزيتها. وقد أسماه البعض برأسمال العلاقات وهو
الأعلى قيمة بين مكونات رأس المال الفكري والأسهل على
القياس من خلال الإيرادات. إن التفاعل بين هذه الأنواع الثلاثة
لرأس المال هو الذي يساعد على تحديد القيمة الحقيقية لرأس
المال الفكري الكلي للشركة.¹⁰

1 عبد الناصر نور و ظاهر القشي و جهاد قراقيش، رأس المال الفكري : الاهمية القياس و الافصاح (دراسة فكرية من وجهات نظر
متعددة) مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية ، العدد 25 ، ص 23

المبحث الثاني : قياس رأس مال البشري

المطلب الأول: تعريف رأس مال البشري و خصائصه

● يعتبر رأس المال البشري مجموعة متجمعة من الخبرات والمهارات والمعلومات والمعرفة والخصائص والبراعة في أداء العمل والقدرات التي يمتلكها مجموع الأفراد العاملين في المنظمة في كل المستويات الإدارية 1

● مجموع الخبرات و المعارف والطاقات والحماس و الإبداع و الصفات التي يملكها العاملون في المنظمة و يستثمرونها في العمل

● ومن خلال ما سبق يتضح لنا أن رأس المال البشري هو "الرصيد المتراكم من المعارف والمهارات الفطرية والمكتسبة التي يمتلكها الأفراد من خلال التعليم ومختلف التدريبات التي يحصلون عليها، و الخبرات التي يكتسبونها خلال مدة عملهم، والتي تساهم بدورها في تحقيق الميزة التنافسية للمؤسسات 2

الفرع الثاني خصائص رأس مال البشري:3

1 - خصوصية رأس المال البشري : إن رأس المال البشري لا ينفصل أبدا عن مالكه وهو ملازم له في كل زمان ومكان، ولا يمكن تكوينه إلا بالمشاركة الفعلية والشخصية للأفراد، وهو يتميز بالخصوصية كونه مرهون بالقرار الذي سيتخذه الفرد فيما يخص قرار الاستثمار في التكوين، وتحمله لمختلف التكاليف التي ستنجر عنه

11

2 محدودية رأس المال البشري : إن إمكانيات تراكم رأس المال البشري ترتبط ارتباطا وثيقا بالقدرات العقلية والجسمية للفرد وأن تكلفة الاستثمار تتزايد مع مرور الوقت فإن تحصيل عوائد الاستثمار محدودة بدورية حياة الفرد حيث أن قابلية الفرد للتكوين مرهونة بمدى تنازله عن العوائد المالية التي يمكن أن يحصل

¹رضا ابراهيم صالح، رأس المال الفكري ودوره في تحقيق الميزة التنافسية للمنظمات، المؤتمر الدولي للتنمية الإدارية نحو أداء متميز في القطاع الحكومي، معهد الإدارة العامة الرياض السعودية 1_4 نوفمبر 2009 ص 17.

2 محمد دهان، الاستثمار التعليمي في رأس المال البشري: مقارنة نظرية ودراسة تقييمية لحالة الجزائر، أطروحة دكتوراه غير منشورة تخصص علوم اقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية، جامعة منتوري قسنطينة، الجزائر 2010، ص 24_25

3نادية إبراهيمي ، دور الجامعة في تنمية رأس المال البشري لتحقيق التنمية المستدامة ، دراسة حالة جامعة المسيلة ، مذكرة تخرج مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية تخصص الادارة الاستراتيجية للتنمية المستدامة ،جامعة فرحات عباس سطيف 2012_2013ص

عليها في الحاضر مقابل عوائد مالية أكبر في المستقبل

3-عدم مرئية رأس المال البشري: أي أن المعارف و القدرات الممتلئة من قبل الافراد لا يمكن تمييزها أو معرفتها من أول وهلة حيث أنه في بداية علاقة العمل لا تستطيع المنظمة أن تتعرف على القدرات والكفاءات الحقيقية لأفرادها إلا بعد التعرف على الشهادات العلمية للفرد و التي تحمل مؤشرا هاما يتمثل في استثمار في التعليم والتي تحملها الفرد طول فترة دراسته تكوينه إلى جانب الخبرات والكفاءات و التجربة المهنية التي يتمتع بها الأفراد و التي تظهر من خلال مستويات الأداء والإنتاجية

المطلب الثاني: أهمية رأس مال البشري

يمكن تلخيص أهمية رأس المال البشري في النقاط التالية: 1

1. العنصر البشري هو أساس التنظيم و التنسيق بين مختلف عناصر الإنتاج المادية و البشرية
2. الكفاءات البشرية هي أساس البحث العلمي وتقنياته و توظيف إنتاجاته
3. يعد العنصر البشري من أهم العناصر الإنتاجية التي يمكن أن تساهم في تحقيق التنمية لآكن لن يؤدي هذا العنصر دوره دون تعليم حيث يساهم التعليم في تراكم رأس المال البشري
4. أنه يساعد في تحقيق الميزة التنافسية للمنظمة لأن التنافس الحالي بين المنظمات يقوم على أساس التسابق على تقديم أفكار والمنتجات الجديدة و بالسرعة الممكنة و هذه مهمات لا يمكن لأي منظمة أن تبلغها دون وجود أفراد مؤهلين و يمتلكون رأس مال بشري لكي يساهموا في تعزيز و تطوير الميزة التنافسية لمنظماتهم

12

المطلب الثالث: مداخل قياس رأس مال البشري

لقد ظهرت العديد من المداخل التي حاولت إيجاد المقياس المناسب لقياس رأس المال البشري، و قد ركزت النظرة الحديثة على القياس المالي و غير المالي كما يلي:

أولاً: -المدخل الكمية (القياس المالي): تعبر المقاييس المالية عن قيمة رأس المال البشري بالأرقام، وينقسم هذا المدخل بدوره إلى مدخلين :

أفرعون أمحمد محمد أليفي ، الاستثمار في رأس المال البشري مدخل حديث إدارة الموارد البشرية بالمعرفة ، ورقة عمل مقدمة إلى الملتقى الدولي صنع القرار في المؤسسة الاقتصادية ،جامعة المسيلة الجزائر 14_ 15 أبريل 2009 ص 5

1_ مدخل قياس تكلفة رأس المال البشري: وفقا لهذا المدخل ظهرت العديد من الطرق التي حاولت قياس

التكاليف المترتبة عن رأس المال البشري، وتتمثل هذه الطرق في:

● طريقة التكلفة التاريخية: إن ما نقصده بالتكلفة التاريخية هي التكاليف الفعلية التي تتحملها المؤسسة نتيجة

الحصول على الموارد البشرية من خلال الاستقطاب والاختيار والتوظيف والتدريب، باعتبارها نفقات رأسمالية يمكن الاستفادة منها لعدة فترات يتعين إهلاكها على عمر إنتاجي لتلك الأصول، وذلك لتحديد نصيب كل فترة، أما في حالة الاستغناء عن الأصل قبل تاريخ إهلاكه يعتبر الرصيد المتبقي خسارة

● طريقة تكلفة الفرصة الضائعة (البديلة): تشير تكاليف الفرصة البديلة إلى الإنفاق النقدي التي تتحملها

المؤسسة للحصول أو استبدال الموارد البشرية، كما تشير تكلفة الفرصة البديلة إلى الإيرادات الضائعة التي تضحي بها المؤسسة لكي تكتسب أو تستبدل موردا، وبالتالي تكلفة الفرصة البديلة تشير إلى الفوائد التي يجب التضحية بها من أجل استخدام أو استعمال الموارد بطريقة بديلة

● طريقة تكلفة الإحلال (استبدال الموارد البشرية): تشير تكلفة استبدال (الإحلال) الموارد البشرية إلى

التضحية التي تتحملها المؤسسة اليوم لاستبدال الموارد البشرية في الوقت الحاضر، على سبيل المثال إذا كان فرد ما سيغادر المؤسسة فإنه لا بد من تحمل المؤسسة تكاليف استقطاب واختيار بديل آخر

● طريقة العوائد المستقبلية: تتم هذه الطريقة عن طريق تقييم الأصول البشرية على أساس التوصل إلى القيمة

الحالية للمرتبات والأجور التي يتقاضاها العنصر البشري في المستقبل حتى عمره الإنتاجي، للتمكن من حساب القيم الإجمالية للأصول البشرية، إلا أنها تأخذ عنصرا واحدا من التكاليف وتتجاهل العوامل الأخرى كسن العامل، كفاءته، و أقدميته 1

2_ مداخل قياس قيمة رأس المال البشري: إن هذه المداخل ركزت على العوائد التي يمكن أن تحصل

عليها المؤسسات من رأس المال البشري، وهي معاكسة للطرق التي تم ذكرها سابقا، والتي ركزت على التكاليف. وأهملت الجوانب الإيجابية لرأس المال البشري المتمثلة في العوائد، ومن أهم الطرق المستخدمة لقياس قيمة رأس المال البشري نجد : 2

13

طريقة رسملة الرواتب والأجور: تعبر الرواتب والأجور عن تدفقات الدخل، وتتم رسملة الرواتب والأجور

1 عبد الناصر موسى، سميرة عبد الصمد، رأس المال البشري وأهم مداخل قياسه، الملتقى الدولي العلمي السنوي الثاني عشر للأعمال "رأس المال البشري في اقتصاد المعرفة"، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة الزيتونة الأردنية 22_ 25 أبريل 2013 ص 683 684
2 نوال بن عمارة، صديقي مسعود، محاسبة الموارد البشرية، الملتقى الدولي حول التنمية البشرية وفرص الاندماج في اقتصاد المعرفة والكفاءات البشرية كلية الحقوق والعلوم الاقتصادية، جامعة ورقلة، الجزائر 09 /10 /2004 ص 135

التي من الممكن أن يحصل عليها الفرد في سن التقاعد أو الوفاة، على اعتبار أن قيمة الفرد هي القيمة الحالية للرواتب والأجور¹⁴

طريقة العائد على الجهد المبذول: هذه الطريقة تركز على الجهد المبذول من قبل الأفراد في عمليات المؤسسة المختلفة، هذا النموذج يساعد في الحصول على بيانات مفيدة و التي ترفع من شأنها كفاءة رأس المال البشري بالمؤسسة

ثانيا: المدخل الوصفي (غير المالي) 1: تعبر المقاييس الوصفية عن قيمة رأس المال البشري التي لا يمكن تحويلها لأموال كتقييم الاداء، اتجاهات العاملين، دوران العمالة، الرضا الوظيفي، و الالتزام التنظيمي... الخ، لذلك سنحاول إبراز أهم المعايير التي تعتمدها المؤسسات تتمثل في

1- قياس الرضا الوظيفي: يتم قياس الرضا الوظيفي من خلال كل جانب من جوانب العمل، وتتمثل في: خصائص الوظيفة، الظروف المحيطة، سياسات المؤسسة، ومن أهم المقاييس التي تعتمدها المؤسسات لقياس الرضا عند رأس المال البشري مثل: مسوح الاتجاهات التي تعكس درجة رضا العاملين عن المؤسسة، ووظائفهم ومشرفيهم...

2تقييم الأداء: يمكن أن يتم قياس رأس المال البشري من خلال معرفة قدرته على أداء عمله والتحقق من سلوكه وتصرفاته، ويتطلب هذا المقياس توفير المعلومات الضرورية، واختيار طرق ومؤشرات واضحة للقياس

3قياس الالتزام التنظيمي: يعتبر قياس الالتزام التنظيمي من المقاييس الهامة التي تساعد في تقدير مساهمة رأس المال البشري في المؤسسة، حيث تعبر درجات الالتزام التنظيمي عن مدى توافق رأس مال البشري في المؤسسة، حيث تعبر درجات الالتزام التنظيمي عن مدى توافق رأس المال البشري مع المؤسسة، وقيمتها و ممارساتها

4 قياس دافعية العمل: تنبع الدافعية من داخل الفرد، وتوجهه لسلوك أو تصرف معين نحو تحقيق التي يطمح

1 عادل حرحوش، أحمد علي صالح، رأس المال الفكري طرق قياسه وأساليب المحافظة عليه، المنظمة العربية للتنمية، القاهرة 2003 ص

إليها الفرد، أي أنها القوة التي تحرك الفرد لفعل الأشياء لتحقيق هدف أو أهداف معينة، وينتج مستوى معين من الدافعية من طبيعة الحوافز أو الدوافع التي يعيشها الفرد¹⁵

المبحث الثالث : ماهية الرأس الاجتماعي

المطلب الأول : مفهوم الرأس المال الاجتماعي

هو مصطلح اجتماعي يدل على قيمة وفعالية العلاقات الاجتماعية و دور التعاون و الثقة في تحقيق الأهداف الاقتصادية ويستعمل المصطلح في العديد من العلوم الاجتماعية لتحديد أهمية جوانبه المختلفة وبمفهوم عام وهو أساس في العلاقات الاجتماعية ويتكون من مجموعة الفوائد التي يمكن تحقيقها من خلال التعاون بين الافراد والمجتمع والمجتمعات. راس المال الاجتماعي بشكل عام الى مجموعة فوائد السلوك والشبكات والمعارف والمؤسسات التي تساعد في الحصول على القوة والموارد¹

المطلب الثاني : ابعاد الراس المال الاجتماعي 2

1- القابلية الاجتماعية : لانها احد اهم العناصر الراس المال الاجتماعي و التي تتمثل برغبة المجتمعات و قابليتهم على تحقيق اهداف المؤسسة من خلال العمل الجماعي .

فهي مجموعة من المنافع التي تجنيها الافراد في المؤسسة في حكم مشاركتهم في جماعات العمل

2الثقة : وهي الاعتقادات والافتراضات التي تبين بان الجانب الاخر سوف لن يكون انتهازيا وغير امين ولهذا السبب لن يقوم بعمل يكون نافعا بلاخرين .وان لثقة بالعامل تعني بشكل خاص الاعتقادات بان الشخص الاخر يستلزم بالمعايير الاخلاقية العامة .

و عرفت ايضا بانها التوقعات والافتراضات والمعتقدات حول احتمال معتقدات اخرى في المستقبل سوف تكون مفيدة او على الاقل الا تكون على حساب مصلحة احد

3- التعاون والتكافل : يعد التعاون مكونا من مكونات راس مال الاجتماعي .وان المجتمعات الدين لديهم ميول تعاونية يملكون مستويات مختلفة من تائقة والجدارة وذلك فان الاستثمار باتجاه التعاون يخلق هامشا من الارباح وتعزيز القدرة المعرفية.

و عرف التكافل على انه الحالات التي تقود السلوك نحو مبادئ الجماعة ويزداد فعل موقفيه لفئة معينة من الاشخاص في مجموعة المشاكل المشتركة.

1 : أنجي محمد عبد الحميد ، دور المجتمع المدني في تكوين رأس المال الاجتماعي " دراسة حالة للجمعيات الأهلية في مصر. سلسلة أبحاث و دراسات. إصدار الأول. القاهرة. مصر" المركز المصري للحقوق الاقتصادية الاجتماعية 2010 ص

2 : عبد الرضا فرج بدر اوي، رسا مهدي، صالح كسار الخفاجي. العلاقة بين رأس المال الاجتماعي و الأداء التنظيمي، مجلة الغري للعلوم الاقتصادية، المجلد الثالث عشر، العدد السادس و الثلاثون، 2015، ص 79

4- **الاستغراق** : ويبين انه مجموعة من الممارسات والسلوكيات الايجابية التي تبديها الافراد اتجاه مؤسستهم والقائمة على العلاقات المشتركة بين المؤسسة وفرادها العاملين التي تساهم في نجاح المؤسسة ككل ويبين انه

عملة ذات وجهين هما المعرفة المطلوبة للاداء الوظيفية والكفاءة .و الدفع لتطبيق تلك المعرفة
-زيادة تفاني في قوة العمل لتحقيق ناتج العمل

المطلب الثالث : طرق قياس رأس المال الاجتماعي:

1- **شبكة العلاقات الاجتماعية**: وتدور الاسئلة حول هذا البعد حول طبيعة ومدى مشاركة الأعضاء في الانواع المختلفة من المنظمات الاجتماعية والشبكات غير الرسمية.
2- **الثقة المتبادلة والتضامن**: ويتضمن ثقة الأعضاء في الإدارة وثقة العملاء في المؤسسة وخدماتها و إشراك المجتمع في الحوار حول خدمات هذه المنظمة وإشراكهم في تقييمها.

3- **العمل الجماعي والتعاوني**: صيغة العلاقات الرأسية والأفقية وتشكيل لجان لإنجاز العمل والعمل مع المنظمات الاخرى في نفس المجال وتسهيل الاتصالات بين العاملين في، المنظمة

4- **قبول التنوع والتسامح وقبول الاخر**: إتاحة الخدمات لكل المواطنين، باب العضوية . مفتوح دون تمييز والترشح لعضوية مجلس الإدارة.

5- **التمكين والمشاركة في المجتمع المحلي**: مدى اتاحة المنظمة للناس للمشاركة في تحديد الاحتياجات وتقديم خدماتها عقد الاجتماعات العامة لتوعيتهم اجتماعيا وتنظيم الحملات لخدمة المجتمع المحلي وحث الناس على المشاركة في الانتخابات والتصويت 1

المطلب الثالث: أهمية قياس رأس مال الاجتماعي

- وقد اتفق العديد من الخبراء على أهمية رأس المال الاجتماعي، وتكمن أهميته في النقاط الآتية 1 :
- يعد رأس المال الاجتماعي كنزا مدفونا يحتاج إلى من يبحث عنه، ويستخرجه للوجود والممارسة.
 - رأس المال الاجتماعي قادر على توليد ثروة خيالية من خلال قدرته على تسجيل براءات الاختراع وهذا ما أكدته بحوث مؤتمر إدارة رأس المال الفكري (ICM) الذي عقد في نيويورك في حزيران 2000 واهم ما قيل في المؤتمر المذكور أن شركة (IBM) تحصل على أكثر من بليون دولار سنويا كعائد لبرايات الاختراع
 - يقلل من الكلف الانتاجية عبر سمات العلاقات المتواجدة بين العاملين في المؤسسة وروح المبادرة
 - تحديد نوع من الترابط والتكافل والتماسك الداخلي للمؤسسة مما يؤدي الى ارتفاع روح المعنوية في وجه تقلبات السوق التنافسية
 - يؤدي الى تحسين العمليات البيولوجية والسيكولوجية المحسنة لحياة الفرد

الخاتمة:

في الاخير نقول ان الانسان لايمكن ان يعيش بمعزل عن المجتمع وعن بقية الافراد فيجب تكوين علاقات وتوطيدها واكتساب معارف ومهارات او نقلها الى طرف اخر سواء كانت فطرية او مكتسبة من العالم الخارجي او داخل المنظمة الواحدة ذلك يمكن من توسيع تلك المعارف واستغلالها فيما يعود بالنفع والصالح العام للمورد البشري وتوطيده للعلاقات فيما بينهم .

قائمة المراجع:

1. Stewart. T. A, Intellectual capital the new weath of organizations business quarterly ,1994, p 3.
2. Bassi , lauri , harnessing the power of Intellectual capital , training & development , 1997 , 51 , (12 Dec), pp 25 – 30
3. سعد العنزي ، الرأسمال الفكري : الثروة الحقيقية لمنظمات أعمال القرن الحادي والعشرين ، مقال منشور في مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية ، المجلد الثامن ، العدد الخامس والعشرين، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة العراق، 2001 ، ص 270
4. Leontiades. J ,C , Managing The Global Enterprise , Prentice Hall, Harlow – England , 2001,p 175
5. Fitz . enz . J ,Intellectual Capital ROI , Emerald Group Publishing Limited , 2002 , p 07
6. سملاي يحضيه ، دراسة بعنوان " التسيير الاستراتيجي لرأس المال الفكري والميزة التنافسية المستدامة للمؤسسة الاقتصادية " ، مقال منشور في مجلة العلوم الإنسانية ، العدد السادس، جامعة محمد خيضر بسكرة ، الجزائر ، 2004 ، ص 4
7. حازم علي أحمد بدارنه ، تصورات القادة الأكاديميين في الجامعات الأردنية لأهمية رأس المال الفكري ودورهم في المحافظة عليه وتطويره ، رسالة مقدمة لنيل دكتوراه في الفلسفة ، تخصص أصول التربية ، جامعة اليرموك ، إربد ، الأردن ، 2007 ، ص 36 ، 37
8. عبد الناصر نور و ظاهر القشي و جهاد قراقيش، رأس المال الفكري : الاهمية القياس و الافصاح (دراسة فكرية من وجهات نظر متعددة) مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية ، العدد 25 ، ص 23
9. رضا ابراهيم صالح، رأس المال الفكري ودوره في تحقيق الميزة التنافسية للمنظمات، المؤتمر الدولي للتنمية الإدارية نحو أداء متميز في القطاع الحكومي، معهد الإدارة العامة الرياض السعودية 1_4 نوفمبر 2009 ص 17.
10. محمد دهان، الاستثمار التعليمي في رأس المال البشري: مقارنة نظرية ودراسة تقييمية لحالة الجزائر ، أطروحة دكتوراه غير منشورة تخصص علوم اقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية، جامعة منتوري قسنطينة، الجزائر 2010 ، ص 24_25
11. 3_نادية إبراهيمي ، دور الجامعة في تنمية رأس المال البشري لتحقيق التنمية المستدامة ، دراسة حالة جامعة المسيلة ، مذكرة تخرج مقدمة ضمن متطلبية نيل شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية تخصص الادارة الاستراتيجية للتنمية المستدامة ،جامعة فرحات عباس سطيف 2012_2013 ص
12. عادل حرحوش، أحمد علي صالح، رأس المال الفكري طرق قياسه وأساليب المحافظة عليه، المنظمة العربية للتنمية، القاهرة 2003 ص 149

¹بشرى محمد سامي حسن، الأمثلة في مناقلة رأس المال الفكري لدعم القاعدة المعرفية للمنظمة نموذج مقترح لعينة من (9) المنظمات الخدمية الخاصة والعام بالتركيز على الصحية منها ، مذكرة ماجستير غير مشورة ، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة الكوفة، 9000، ص 53

13. أنجي محمد عبد الحميد ، دور المجتمع المدني في تكوين رأس المال الاجتماعي " دراسة حالة للجمعيات الأهلية في مصر. سلسلة أبحاث و دراسات. إصدار الأول. القاهرة. مصر " المركز المصري للحقوق الاقتصادية الاجتماعية 2010 ص 18
14. عبد الرضا فرج بدراوي، رسا مهدي، صالح كسار الخفاجي. العلاقة بين رأس المال الاجتماعي و الأداء التنظيمي، مجلة الغري للعلوم الاقتصادية، المجلد الثالث عشر، العدد السادس و الثلاثون، 2015، ص 79
15. إسعاف حمد، رأس المال الاجتماعي: مقارنة تنموية، مجلة جامعة دمشق-المجلد 31-العدد الثالث، - ص 02