وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة القادسية
كلية ألإدارة والاقتصاد
قسم المالية المصرفية

رأس المال الفكري ودورة عن الاداء المالي

قدمت هذه الدراسة استكمالا لنيل شهادة البكالوريوس في قسم المالية المصرفية

من قبل الطالـــبة

شيماء جمال جابر

بإشراف

م.م. رباب ابراهيم كاظم

١٤٣٩هـ **٢٠١٨م**

بسم الله الرحمن الرحيم

وقل رب زدني علماً

صدق الله العظيم

(سورة طه – الآية ١١٤)

الاهـــــــداء

إلى صاحب الخلق العظيم ومن هو رحمة للعالمين .... نبي الرحمة خاتم الأنبياء والمرسلين وأهل بيته الكرام ....عليهم السلام

إلى الأرض والماء والسماء .... بلدي الجريح عراق العزة والمقدسات.

إلى والـــدي

.... (حبا وذخراً)

إلى والدتـــــــــــــــــــــــــي العزيـــــــــــزة

.................................(حباً وذخراً و وفائاً)

إلى اخـــــــــــــــواني واخـــــــــــــــواتي الاعـــــــــــــزاء

....(ذخراً لي)

شكر وتقدير

الحمـــد لله الـــذي بنعمتـــه تـــتم الصـــالحات حمـــداً يليـــق بجـــلال وجهـــه وعظـــيم ســـلطانه والصـــلاة والســـلام علـــى المبعـــوث رحمـــة للعـــالمين أشـــرف الخلـــق أجمعـــين الهـــادي الأمـــين نبينـــا محمـــد وعلـــى آلـــة وصـــحبة ومـــن اتبعـــه إلـــى يـــوم الـــدين وبعـــد، انطلاقـــاً مـــن قـــول النبـــي صـــلى الله عليـــة وســـلم " مـــن لا يشـــكر النـــاس لايشـــكر الله " فـــإن الواجـــب يـــدفعني إلـــى أن أخـــص بالشـــكر بعـــد الله عـــز وجـــل ومـــن هـــم أهـــل للثنـــاء أســـاتذتي الافاضـــل فـــي قســـم العلـــوم الماليـــة المصـــرفية لمـــا بـــذلوه مـــن جهـــد وعطـــاء فـــي اكمال مسيرتي الدراسة .

كمـــا وأتقـــدم بالشـــكر والامتنـــان لكـــل مـــن ســـاندني فـــي مـــدتي الدراســـية وتـــذليل الصـــعاب امـــامي ، فشـــكراً لهـــم جميعـــاً ، سائلاً المولى القدير أن يوفق الجميع إنه قريب مجيب .

المحتـــــويات

الموضـــــــوع	رقم الصفحـة
الآية الكريمة	أ
الإهداء	ب
شكر وامتنان	ج
المحتويات	د
المقدمة	١_٢
الفصل الأول :: منهجية البحث	٣-٤
الفصل الثاني :: رأس المال الفكري والاداءالمالي	٥-٢١
المبحث الاول :: اطار مفاهيمي لرأس المال الفكري	٥-١١
المبحث الثاني :: الاداء المالي	١٢-٢١
الفصل الثالث :: الجانب العملي	٢٢- ٣٣
المبحث الاول :: *عرض وتحليل الإجابات لمتغير ات البحث*	٢٢-٣٠
المبحث الثاني :: الاستنتاجات والتوصيات	٣١-٣٣
المصادر	٣٤- ٣٧
الملاحق	

المقدمة

تحتاج المنظمات إلى أستغلال كافه مواردها لتحقيق النجاح، وقد أصبحت الموارد غير الملموسة إلى جانب الموارد الملموسة ذات قيمة حقيقية للمنظمات، وفي بداية التسعينات كان هنالك وعيا متزايدا في بيئة الأعمال على إن المعرفة مورد تنظيمي مهم ويحتاج إلى الاهتمام والتواصل واعتبرت راس المال الفكري هو مجموع تلك المعرفة الموجودة في المنظمة ، وله تأثير كبير في إعطاء قيمة حقيقية وفي دعم الميزة التنافسية لها، وهذا ما دفع إدارات المنظمات الحديثة (منظمات المعرفة) إلى تعزيز وترسيخ جميع مكونات رأس المال الفكري سعيا إلى النجاح ووضع مجموعة من المؤشرات القادرة على قياس كل مكون من هذه المكونات .

وعلى الرغم من حيوية موضوع رأس المال الفكري وما حظي به من إهتمام ، الا أنه مازال بحاجة إلى المزيد من اهتمام الباحثين والمفكرين ، لاسيما وان اغلب المنظمات تسعى لاختيار أفضل الأساليب لتشخيص سبل إيجاده وتنميته وتوفير المناخ الملائم له لإطلاق طاقاته بالابتعاد عن النمطية وإطلاق قدرته على الابتكار والإبداع المتجدد وبما يكفل للمنظمة من تحقيق أهدافها والتكيف مع استحقاقات التغيير الذي لم يعد حالة استثنائية في بيئة المنافسة دائمة التغيير بل حالة ضرورية لمواكبة الابتكارات المتلاحقة والمعارف المتسارعة التي تتطلب المزيد من الإبداعات وبشكل مستمر لتحقيق التوازن الداخلي والتكيف مع البيئة بإحداث تغييرات في مجالاتها التنظيمية الأساسية مثل (تصميم العمليات ، التركيب التنظيمي التقانة والعمليات ، الموارد البشرية) .

وعليه أصبح من الضروري تبني الأفكار الجديدة والتطورات التكنولوجية بإعتماد أساليب علمية لغرض تقديم سلعة أو خدمة جديدة تجعل المنظمة أكثر قدرة على التميز وتضمن البقاء ونظراً للدور البارز لة في تقييم الاداء المالي فقد تم جمع البيانات من (68) فردا من (الافراد الموظفين في كلية الادارة والاقتصاد من اساتذة متخصصين وموظفين يعملون في هذا الشأن) واعتمدت

استمارة الاستبانة كأداة للقياس لهذا الغرض. وقد تم تقسيم هذا البحث الى ثلاث فصول عرض الاول منة منهجية البحث وبين الفصل الثاني رأس المال الفكري والاداء المالي ، حيث تم عرضة في مبحثين بين الاول منة اطار مفاهيمي لرأس المال الفكري ، في حين غرض الثاني منة الاداء المالي ، وبين الفصل الثالث للبحث الجانب العملي والاستنتاجات والتوصيات ، حيث عرض الاول منة تفسير نتائج الاستبانة وبين الثاني منة الاستنتاجات والتوصيات .

الفصل الاول

منهجية البحث

سيبين هذا الفصل منهجية البحث التي تمثل الطريقة العلمية لبناء البحث وتحقيق اهدافه وتم تقسيمها إلى :-

١ . مشكلة البحث

إن المشكلة الأساسية في رأس المال الفكري هو في فهم معنى هذا الموجود واثبات وجوده في المنظمات العراقية ومدى الاهتمام به وقدرة المنظمة على بلورته باتجاه إحداث التغيير الذي تطمح إليه من خلال بناء قاعدته وإدارته بشكل فاعل ولتحقيق القيمة الحقيقية وبما ينسجم ومتطلبات الظروف المتغيرة في الاداء المالي .

٢ .اهمية البحث

وفي إطار ما تقدم تبرز أهمية هذه البحث الناتجة من أهمية موضوع رأس المال الفكري الذي يمثل صمام الأمان للمنظمة الناجحة والذي بات القضية الأهم للمنظمات المعاصرة ، لما لهو دور بارزاً في تقييم وبيان الاداء المالي .

٣ . هدف البحث

يهدف البحث الى بيان رأس المال الفكري والاداء المالي لما لة الدور البارز في انجاح المنظمات وبيان دور في الاداء المالي و تسليط الضوء على عدد من المفاهيم الحديثة الضرورية في تقيم الأداء عامة والأداء المالي خاصة .

٤ . فرضية البحث

الفرضية الاولى –((توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين رأس المال البشري والتغيير في تصميم العمليات)

الفرضية الثانية –((توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين راس المال البشري والتغيير في التنظيمي))

٥ .وسائل جمع البيانات و المعلومات:

يعتمد الباحث في جمع البيانات والمعلومات على /

أ- المصادر العلمية العراقية والعربية والاجنبية.

ب- منشورات المنظمات الدولية والمحلية الرسمية.

ج- شبكة المعلومات (الانترنت).

٦- متغيرات الدراسة

يمثل رأس لمال الفكري المتغير المستقل للبحث ، اما المتغير التابع للبحث فيتمثل بالاداء المالي

.

المبحث الأول
إطار مفاهيمي لرأس المال الفكري

أولاً : مفهوم رأس المال الفكري

باتت المنظمات بحاجة إلى استكشاف جميع مواردها سعيا لمواصلة النجاح ، لقد أصبحت الموجودات غير الملموسة و(غير المادية) إلى جانب الموجودات الملموسة و(المادية) ، من الأمور التي لا تقل أهمية بالنسبة لأية منظمة ، ومن هنا أصبح يطلق على الموجودات غير المادية في الغالب برأس المال الفكري Intellectual Capital ، والذي يرمز له اختصاراً بالـ (I C) اذ يعد رأس المال الفكري اليوم أحد عوامل النجاح المهمة والحاسمة ليس بالنسبة إلى المنظمات المعرفية البحتة فحسب بل إلى جميع المنظمات ، وقد عبر ***(Hellregiel , et al , 2001 : 272)*** بوصفه لرأس المال الفكري بأنه الموجود الأكثر أهمية في الولايات المتحدة الأمريكية اذ يمثل المعرفة والمهارة التي توجد في منظمة معينة ، ويمكن أن يزود أي منظمة أعمال بالتميز في موقع السوق .

وكما عبر عنه (Rose) بأنه نوع فريد قابل لإضافة قيمة لنفسه لخلق الثروة كما أنه " يجلب الذرية ، أو على الأقل يضع بيوضا ذهبية " .

فيما يرى ***(العنزي، 2001 : 115)*** أن ليس كل العاملين في المنظمات هم راس مال فكري ، فهناك مصطلح هو راس المال البشري (Human Capital) الذي ينطبق على خبرات الفرد ومهاراته ذات الصلة بتوليد أو تكوين ثروة المنظمة .

وقد حدد Stewart, 1997 أمرين يتم بموجبهما معرفة أن كان الأفراد يعدون راس مالا فكريا، أم غير ذلك وهذين الأمرين هما :- ***(عبيد ، 2000 : 10)***

١. أنهـا مميـزة: أي انـه لا يوجـد مـن يمتلـك المهـارات والمعلومـات نفسـها لـدى المنظمـات المنافسـة الأخرى.

٢. أنهـا اسـتراتيجية: أي إن هـذه المهـارات والمعلومـات لهـا قيمـة يمكـن أن يـدفع الزبـون ثمنـا للحصول عليها.

ثانياً: مكونات رأس المال الفكري

يتمثـل رأس المـال الفكـري فـي كـل مـن الموجـودات المعتمـدة علـى المعرفـة وقـد يصـعب ملاحظتـه او تقـدير مقـداره لكونـه غيـر ملمـوس. وفـي الحقيقـة فـإن منظمـات عديـدة نظـرت إليـه كمعرفـة تمتـد مـن أفكـار ومعتقدات بمعناها المعرفـة الضـمنية (Implicit Knowledge) . وقد يعد أكثر من ذلك ، اذ نـرى فـي جـذوره إعتمـاده علـى أفكـار الأفـراد العـاملين فـي المنظمـة كونـه يتضـمن الفكـر والقابليـات للأيـدي العاملـة والمهـارات والمعرفـة المشـتركة والتـي تجتمـع لحـل مشـكلة معقـدة تتعلـق بأعمـال المنظمـة فضـلا عـن المعلومـات والخبـرات والحكمـة وكـل مـا يضـيف قيمـة إلـى الزبـون مـن خـلال منـتج جديد أو خدمـة جديدة ***(Rose , 2000 : 4)*** .

تـم إقتـراح العديـد مـن خطـط التصـنيف لمكـونات (IC) لأجـل الوصـول إلـى هـدف تقيمـه وقياسـه علـى الرغـم من صـعوبـة قيـاس مكوناتـه ، إلا أن ***Mckenzie & Ferrier , 2002 : (11)*** وجد أن تصنيف رأس المال الفكري إلى مجاميع يحقق غرضين أساسيين هما:-

١- تسـاعد هـذه التصـنيفات الأفـراد والمنظمـات فـي تحديـد أي نـوع تمتلكـه المنظمـة مـن رأس المـال الفكري ومن ثم إعطاء الفرصة للمقارنة بين مختلف المنظمات.

٢- توفر لهم الأساس الذي تبني عليه النظم والعمليات في إدارة هذا الموجود غير الملموس.

وبـالرغم مـن اخـتلاف وجهـات نظـر الكتـاب فـي تصـنيف وتسـمية هـذه المكونـات إلا إن الكثيـر مـنهم قـدّ عـرف راس المـال الفكـري بمكوناتـه (البشـري والهيكلـي والزبائنـي) ، وعارضـهم فـي ذلـك

(سلمان ، 2005 : 76) الذي رأى أن راس المال الفكري هو اكبر من إن يُعرف بمكوناته ،وذلك لان هذه المكونات فرعية بالنسبة له وتسمى بأسمائها وهي :-

اولا : رأس المال البشري

ثانيا : رأس المال الهيكلي :

ثالثا : راس المال الزبائني :

رابعا : الملكية الفكرية :

خامسا : الموجودات الفكرية :

سادسا : راس المال الثقافي :

سابعا : راس المال الاجتماعي :

ثالثاً: قياس رأس المال الفكري

يحاول مديرو المنظمات أن يجدوا طرائقاً معتمدة لقياس قيم المعرفة لفهم كيف يقيم الأداء المستقبلي ، اذ أن هذه القياسات تساعد المديرين لإدارة أفضل للموارد غير الملموسة والتي تقرر نجاح المنظمات أو فشلها .

فالتقييم من منظور راس المال الفكري وقيم المعرفة يأخذ في الحسبان ليس العوامل المالية فقط ، ولكن أيضا العوامل البشرية والهيكلية ***(Malhotra , 2000 : 1)*** ولكون رأس المال الفكري يحمل أهمية استراتيجية واسعة بالنسبة لأية منظمة فأن من الضروري قياس قيمته ، وعلى الرغم من إن عدة مقاييس ومنظومات قياس كانت قد استحدثت في سبيل قياس وإدارة رأس المال الفكري الا أن المنظمات تواجه عقبات وصعوبات في استخدام مثل هذه المقاييس في الممارسة العملية ***(Mettanen & Lonngvist , 2002 : 1)*** وحدد (*Neely*) وزميلاه الأسباب التي تدفع المنظمات إلى قياس رأسمالها الفكري وهذه الأسباب هي :- ***(Nelly , et al , 2003 : 493)***

أ- لمساعدة المنظمات في صياغة إستراتيجيتها، ويجب على المنظمات اعتبار رأس المال الفكري واحدا من أهم الاعتبارات المركزية في صياغة الإستراتيجية وواحداً من الثوابت الأولية التي تمكن المنظمة من الاعتماد عليها في بناء هويتها وصياغة إستراتيجيتها.

ب- تقييم صياغة وتنفيذ الاستراتيجية.

ج- المساعدة في تنويع وتوسيع القرارات.

د - استخدام القرارات كقاعدة أساسية في نمو المنظمة وبقائها.

هـ- إيصال المقاييس إلى الأطراف الخارجية والمجهزين.

وهناك انتقاد كبير يوجه من قبل (Skyrma) حول عدم أخذ العوامل غير الملموسة بنظر الاعتبار في الميزانية التقليدية والتي تحدد بشكل كبير قيمة المنظمة وتوقعات نموها المستقبلي في الوقت الذي تعادل فيه الموجودات الفكرية ثلاثة أو أربعة أضعاف القيمة الدفترية للموجودات المادية الا إن نظم المحاسبة التقليدية لا تتعقب مثل هذه الموجودات كقيمة للمقاييس الإنتاجية أو الخبرة الموجودة في عقول المستخدمين (***Stewart , 1997 : 1***) و (***Skyrm , 2002 : 1***) وان الكثير من المنظمات ترى في العشر سنوات القادمة بأن رأس المال الفكري سوف يصبح الأكثر اكتراثا في التقارير السنوية ، وسوف تأخذ الكشوفات المالية " المقعد الخلفي " إذ سيكون هناك تحولا دقيقا وملحوظا ، ولذا بدأت المنظمات في تطوير الثقافات المشتركة لدعم الفهم الواسع بهذا الموجود الفكري المهم (***Rose , 2000 : 26***) وقد طرح كل من (صالح والمفرجي) عدة مبررات لقياس رأس المال *الفكري (صالح والمفرجي، 2003: 95)* هي :-

١- يكشف قياس رأس المال الفكري عن خصائص وقدرات الأفراد العاملين في المنظمة ويحدد ذوي القدرات الإبداعية والمتميزة منهم ، ويعد أداة تتيح للمديرين اكتشاف وتقييم مصدر ثمين للمنظمة يمثل قدرة تنافسية لها الا وهو رأس المال الفكري الذي يصعب تقليده من قبل المنافسين.

٢- يقدم مقاييس موضوعية وكمية للسلوك يساعد المدراء على التنبؤ المستقبلي بالسلوك المطلوب من رأس المال الفكري وتكييفه بالشكل الذي يخدم مصلحة المنظمة ويساهم في تحقيق الميزة التنافسية لها لضمان نموها وبقائها في عالم المنافسة.

٣- يعد أداة من أدوات المحافظة على رأس المال الفكري لأنه يحدد نقاط القوة والضعف في الأداء مما يساعد في وضع الخطط والبرامج لتنشيط الأداء وتطوير الكفاءات وحماية الخبرات من التقادم ٤- يمثل مؤشر لتقويم أداء المنظمة من خلال تحديد مستوى الأداء للسياسات التي تنتهجها مع رأس المال الفكري و بيان مدى إمكانية تحقيق المنظمة لأهدافها وتصحيح الانحرافات إن وجدت.

فيما أكد (***Skyrma , 2002 : 1***) أن قياس رأس المال الفكري يعكس القيمة الفعلية للمنظمة اذ يمثل الفرق بين القيمة الدفترية والقيمة السوقية للمنظمة فكلما كان هذا الفرق عاليا كانت المنظمة أكثر ثراءا بفكرها وذكائها . كما إنه يدعم الهدف الكلي لتعزيز قيمة حامل السهم ويوفر معلومات أكثر فائدة للمستثمرين الحاليين والمحتملين، وعلى الرغم من استحداث منظومات قياس مختلفة في سبيل قياس رأس المال الفكري ، إلا انه لم يتم قبول أي منها على الصعيد المتعلق بالاستخدام الشائع أو الاعتيادي .ويرى كل من (Mark & Van) أن بدون وجود طرق لقياس رأس المال الفكري فأن كثير من المنظمات لا تدرك احتمالاته وتجهل في وضع تقيم حقيقي له، وان الجهود المبذولة لمواجهة التحديات الخاصة بقياس رأس المال الفكري تتمثل (***Mark &Van, 1999 : 2 -3***) ،بما يأتي :

<u>١- تقييم مخزون رأس المال الفكري :</u> وان ابسط صيغة لهذا النوع هو عمل جرودات مباشرة لرأس مال المنظمة الفكري مثل براءات الاختراع ، وعادة تهتم المنظمات عند القياس ليس فقط بالكمية وإنما أيضا بالقيمة النقدية لمخزوناتها من رأس المال الفكري .

٢- **قيـــاس الكفـــاءة:** وهذا النوع من القياس يتجه إلى ما هو ابعد من قيمة مخزون رأس المال الفكري إلى القيمة الاقتصادية التي تولدها . أن الغرض من قياس الكفاءة هو التحقق من الكسب المالي المتحقق من خلال إدارة المعرفة. وعادة ما تصنف مقاييس الكفاءة إلى نوعين هما : -

النـــوع الـــأول: يقيس الكفاءة على أنها التغييرات في القيمة النقدية لمحزونات رأس المال الفكري لأي منظمة .

النـــوع الثـــاني: يقدر كيفية تأثير إدارة المعرفة في الأداء المالي ، أي كيفية تحويل رأس المال الفكري الى رأس مال مالي .

واهم المؤشرات لقياس رأس المال الفكري التي وضعها (Edvinsson) هي:-

(Skyrma , 2002 : 2)

١- **مؤشـــرات مركـــز النشـــاط ألزبـــائني :** وتضم عدد الزيارات للزبائن ، مؤشرات الزبون ، رغبات الزبون ، عدد الزبائن ، عدد الاتفاقيات .

٢- **مؤشـــرات مركـــز النشـــاط البشـــري:** وتضم مؤشر القيادة ، تعلم تكنولوجيا المعلومات ، رغبات العاملين ، تحفيز العاملين .

٣- **مؤشـــرات مركـــز التجديـــد والتطـــوير:** وتضم التدريب لكل موظف ، نفقات البحث والتطوير ، النفقات الإدارية ، مؤشر رضا الموظف ، تطوير المدراء ..

١- **مؤشـــرات مركـــز العمليـــات الهيكليـــة:** وتضم معدل الخطأ الإداري ، نفقات تكنولوجيا المعلومات لكل موظف ، وقت العملية .

وتناول كل من ***(Mettanen & Lonnqvis)*** بعض المعايير التي تعتمد عليها في قياس بعض عوامل النجاح الحاسمة والمهمة لكثير من المنظمات ذات العلاقة برأس المال الفكري. نقلاً عن (النجار ، ٢٠٠٦)

المبحث الثاني

الأداء المالي.

سيتم بيان هذا المبحث من خلال الفقرات الاتية :-

أولاً: مفهوم الأداء والأداء المالي

إذ يعدّ الأداء من المصطلحات الجذابة التي تحمل بين طياتها نكهة العمل وديناميكيته والجهد الهادف ، وهو يقترح فصل العمل الجيد عن السيئ ، وتتعدد وجهات النظر الخاصة بتحديد مفهوم الأداء ، ولعل سبب ذلك هو اختلاف الزاوية التي ينظر منها إلى الأداء ويرى كل من (Wheelen&Hanger) أن الأداء هو المحصلة النهائية لأي نشاط ، وهو يعتمد على الوحدة التنظيمية والأهداف التي يتطلب تحقيقها (الحكيم ، ٢٠٠٣ ، ١٧) .

ويرى (الحسيني والدوري) أن الأداء هو واحد من المؤشرات المهمة على مدى نجاح المنظمة وفاعليتها في استغلال الموارد المتاحة لها (الحسيني والدوري ، ٢٠٠٠ ، ٢٢١) .

وأخيراً يرى (Wright) أن الأداء في أبسط صوره يمثل النتائج التي تسعى المنظمة إلى تحقيقها (الشلبي ، ٢٠٠٢ ، ٥٥) .

لذالك فقد برزت عملية تقييم الأداء والتي تعدّ من الضروريات اللازمة للتأكيد على قدرة ومسيرة المنظمة في تحقيق أهدافها ، فتقييم الأداء عبارة عن مجموعة من الإجراءات والمؤشرات التي تستخدم في الوقوف على أوجه القوة أو الضعف في المنظمة وقياس مدى تحقيق أهداف المنظمة (الداهري ، ١٩٩٥ ، ٣-٦) .

إذ تعدّ عملية تقييم الأداء أحد المقومات الرئيسة للعملية الرقابية ، حيث تتم مقارنة الأداء الفعلي لكل نشاط من أنشطة المنظمة ، وكذلك الأداء الكلي بمؤشرات محددة مسبقاً وذلك للحكم على مستوى الكفاءة سواء على مستوى المنظمة ككل أو على مستوى الأنشطة الداخلية لها ، إذ تعدّ عملية تقييم الأداء عملية أساسية لتطوير الأداء الفردي وأداء المنظمات (خشارمة ، ٢٠٠٢ ، ٢٩٧).

أمـا الأداء المـالي فهـو وصـف لوضـع المنظمـة الآن وتحديـد الاتجاهـات التـي اسـتخدمتها للوصـول إليهـا مـن خـلال دراسـة المبيعـات والإيـرادات والموجـودات والمطلوبـات وصـافي الثـروة (الحسيني والدوري ، ٢٠٠٠ ، ٣٨) .

وهنـاك مـن ينظـر إلـى الأداء المـالي علـى أنـه قيـاس النتـائج المتحققـة أو المنتظـرة فـي ضوء معايير محددة مسبقاً (السعيد ، ٢٠٠٠، ٣٨).

فـي حـين أن هنـاك مـن يـرى الأداء المـالي بأنـه الأنشـطة المتعلقـة بإنجـاز الأهـداف الماليـة بكفاءة (طه ، ٢٠٠٠ ، ٣٤٩) .

فـي حـين يـرى (الـراوي) بـأن أي تحليـل لـلأداء يجـب أن يتضـمن العوائـد والمخـاطر معـاً (الراوي ، ١٩٩٩، ٣٧٦) .

ثانياً: أهمية التحليل المالي

إن تقيـيم الأداء المـالي يعتمـد بشـكل أسـاس علـى التحليـل المـالي الـذي يمكننـا مـن التعـرف علـى المركـز المـالي الحـالي للمنظمـة وتقيـيم نتـائج أعمالهـا فهـو عمليـة تحليليـة ماليـة لتقيـيم أداء المنظمة في الماضي وكيفية تطوره لاحقاً (www.vni /solution, 2002, 5) .

فالتحليـل المـالي هـو عمليـة تشـخيص لأداء المنظمـة حيـث تسـتخدم مؤشـرات التحليـل المـالي فـي عمليـة التشـخيص لتحسـين الأداء ورفـع مسـتواه مـن خـلال مقارنـة أداء المنظمـة بـأداء المنظمـات المماثلـة أو بـالأداء القطـاعي (Smith, Trechter, Splett, 2003, 144-146) ، إذ أن التحليـل المـالي هـو العمليـة التـي يتضـمن جوهرهـا تحليـل وقيـاس المعلومـات الماليـة للمنظمـة بهـدف الكشـف عـن مـواطن القـوة أو الضـعف فـي المنظمـة وبالتـالي اتخـاذ القـرارات الماليـة الصحيحة (Evans, 2000, 7) .

إن الهدف الحقيقي لعملية التحليل المالي هو التعرف على المركز المالي للمنظمة وقياس مدى كفاءتها في أدائها (Aiyabei, 2002, 3) .

وفي ظل هذا الإطار فإن المنظمة تهتم بالتحليل المالي لأهداف التخطيط والرقابة فتضع معايير معينة تطلب من القائمين على التنفيذ التقيد بها وتعمل في نهاية كل فترة محددة على مقارنتها بالأرقام الفعلية لاكتشاف الانحرافات عن المخطط وتصحيح مسارها وتستطيع إدارة المنظمة من خلال التحليل المالي معرفة درجة توظيف الأموال لديها ومدى تحقيقها للأرباح ومتطلبات السيولة كذلك تقوم الإدارة بمقارنة النسب المالية لديها مع النسب المالية للمنظمات المماثلة بهدف تقييم أدائها بالنسبة إلى أداء المنظمات المنافسة (Goldstein, 2004, 2-8) نقلاً عن (توفيق ، ٢٠٠٥) .

ثالثاً: أساليب التحليل المالي

طالما يعدّ التحليل المالي الأساس الذي يقدم عليه تقييم الأداء المالي فإن الأدب المالي يكشف عن وجود العديد من الأساليب لعملية التحليل المالي ، ولعل أهمها :

١. التحليل العمودي للقوائم المالية

عرف التحليل العمودي بأنه أسلوب من أساليب التحليل المالي المستخدم في تقييم الأداء والذي يتضمن دراسة العلاقات الكمية بين بنود القوائم المالية في تاريخ محدد .

فالتحليل العمودي هو تحليل كل قائمة مالية على حدة تحليلاً عمودياً وذلك بتحديد نسبة كل عنصر من عناصر القائمة المالية إلى إجمالي القوائم نفسها أو إلى إجمالي مجموعة داخل القائمة المالية أو تحديد نسبة كل مجموعة داخل القائمة إلى مجموع القائمة نفسها .

إن هـذه المقارنـات تسـاعد علـى معرفـة الأهميـة النسـبية لمكونـات كـل مجموعـة واكتشـاف العلاقـات التـي تـربط بـين العناصـر بعضـها بـبعض ، إن هـذا التحليـل يـتم بالسـكون وعـدم الحركـة (عقل ، ٢٠٠٠ ، ٣٥٧) .

وترجـع أهميـة هـذا النـوع مـن التحليـل إلـى إظهـار الأهميـة النسـبية لكـل بنـد مـن بنـود الميزانيـة ومـا يطـرأ علـى هـذه الأهميـة مـن تطـور مـن سـنة لأخـرى ويمكـن تحقيـق ذلـك عـن طريـق مقارنـة الأهميـة النسـبية لكـل بنـد مـع الأهميـة النسـبية لسـنوات سـابقة لـنفس المنظمـة والأهميـة النسـبية للمنظمـات المماثلـة فـي التـاريخ نفسـه وتحـت الظـروف نفسـها (أرشـيد وجـودة ، ١٩٩٩ ، ٢٣٤) .

٢ . التحليل الأفقي للقوائم المالية

يهـتم التحليـل الأفقـي بمقارنـة الأرقـام والبيانـات الـواردة فـي القـوائم الماليـة مـع بعضـها ولعدد من الفقرات المالية المتتالية .

إذ تـتم مقارنـة عناصـر القـوائم الماليـة لعـدة فتـرات زمنيـة لغـرض تحديـد التغيـرات التـي تحـدث بـين فتـرة أو أكثـر لغـرض إعطـاء المعلومـات التـي لهـا قيمتهـا الكبيـرة فـي عمليـة التقيـيم وتطـوير أداء المنظمـة . (عقـل ، ٢٠٠٠ ، ٣٥٧) إن الغايـة مـن التحليـل الأفقـي هـو تحديـد الفـروق والتغيـرات التـي تطـرأ علـى تلـك الأرقـام والبيانـات مـن فتـرة ماليـة لأخـرى للاسـتفادة مـن المؤشـرات التـي تسـتخدم مـن جـراء تلـك المقارنـة فـي عمليـة اتخـاذ القـرار ويتصـف التحليـل الأفقـي بالديناميكية لإدخال عنصر الزمن في التحليل (الطالب ، ٢٠٠٠ ، ١١) .

٣ . قائمة المصادر والاستخدامات

تتنـاول قائمـة المصـادر والاسـتخدامات والتـي تُعـدّ إحـدى الأدوات المسـتخدمة فـي تقيـيم الأداء مصـادر الأمـوال فـي المنظمـة خـلال فتـرة محـددة تمتـد بـين ميـزانيتين وهـذا مـا يسـاعد الإدارة على المتابعة وتفسير كيفية وصول المنظمة إلى المركز المالي الحالي .

فقائمة المصادر والاستخدامات تظهر التغيرات المالية التي تحدث في المنظمة والتي تعجز الميزانية العمومية وكشف الدخل عن إظهارها ، وبالتالي فهي تساعد في اتخاذ القرارات المالية المناسبة وفي تشخيص نقاط القوة والضعف في المنظمة (الطالب ، ٢٠٠٠ ، ١٨) . إن الهدف من وراء التحليل لقائمة المصادر والاستخدامات هو دراسة لجوء المنظمات إلى الموارد المناسبة لتمويل عملياتها وكذلك البحث في مدى ودرجة الاستخدام الأمثل لا موال المنظمة .

٤ . النسب المالية

تعدّ النسب المالية من التقنيات الأساسية في التحليل المالي والغاية من النسب المالية إظهار العلاقات بين الأرقام الموجودة في التقارير المالية في شكل حسابي (ارشيد وجودة ، ١٩٩٩ ، ٢٥٢) وينظر McMenamin إلى النسب المالية بأنها :

أساليب وأدوات التشخيص الرئيسة في عملية التحليل المالي والتي يتم استخدامها لتقييم مدى قوة الأداء المالي ، فضلاً عن الأداء الكلي للمنظمة وتظهر أهمية النسب المالية من خلال مقارنتها بالمعايير القياسية وتشخيص نقاط القوة والضعف في المنظمة (الشلبي، ٢٠٠٢، ٦٠).

إن النسب المالية تعتمد لتحليل المركز المالي للمنظمة وربحيتها وهي تعدّ الأداة الأكثر استخداما في التحليل المالي للكشوفات المالية أن تحليل النسب هو التوحيد لمقاييس معيارية للبيانات المالية من خلال تحويل الأرقام المالية التي تتضمنها الميزانية العمومية وكشف الدخل إلى نسب لذلك فقد طورت النسب المالية بأسلوب علمي بالاعتماد على توضيح العلاقة بين هذه النسب وتركيزها في منظور واحد متكامل ضمن تغطية وتقييم كل أوجه النشاط التي توفرها النسب المالية وبصورة تختلف عن العلاقة التي يمثلها كل مكون من مكونات هذه النسب على حدة فالنسبة تقدم معلومات هامة يتم تركيبها من بيانات مستقلة تتمثل في بسط النسب ومقامها. (حمزة وآخرون ، ٢٠٠٤ ، ٤٠).

رابعاً: معايير الأداء المالي

إن تقييم الأداء ليس أكثر من مفهوم نسبي حركي وعندما يتسم بهذه الخاصية فإنه لابد أن يرتبط بمقارنة مرجعية أو معيار مرجعي .

وعموماً هناك أربعة معايير رئيسة يمكن أن تعتمد في تقيم الأداء المالي وهي :

١. المعايير التاريخية

تكون المعايير التاريخية مستمدة من فعاليات المنظمة ذاتها وهي بهذا تكون قد مكنت المحلل المالي الداخلي فيها من حساب النسب المالية من الكشوفات المالية للسنوات السابقة لغرض رقابة الأداء من قبل الإدارة العليا والمالية وتحديد مواطن الضعف في المنظمة لكي يتم معالجتها وعن مواطن القوة لكي يتم دعمها وإسنادها .

٢. المعايير القطاعية (الصناعية)

يستفيد المحلل المالي بدرجة أكبر من المعايير القطاعية في رقابة الأداء ، إذ إن هذه المعايير تمثل أساساً جيداً لمقارنة أداء المنظمة ومتابعته دوريا خصوصا وان المنظمة المعنية تتشابه في العديد من خصائصها مع النشاط القطاعي الذي يقارن به على الرغم من وجود اختلافات عديدة بين المنظمات موضوع المقارنة في القطاع الواحد. (الحسيني والدوري ، ٢٠٠٠ ، ٢٣٨) .

٣. المعايير المطلقة

تعني المعايير المطلقة وجود خاصية متأصلة تأخذ شكل قيمة ثابتة لنسب معينة مشتركة بين جميع المنظمات تقاس بها النسبة ذات العلاقة في منظمة معينة .

٤. المعايير المستهدفة

تكـون المعـايير المسـتهدفة نسـباً تسـتهدف إدارة المنظمـة مـن خلالهـا تنفيـذ الخطـة وبالتـالي فـإن مقارنـة النسـب المحققـة بالفعـل بتلـك النسـب المسـتهدفة تظهـر الانحرافـات بـين الأداء الفعلـي والمخطـط للمنظمـة واتخـاذ الإجـراءات التصـحيحية اللازمـة (الشـماع ، ١٩٩٢ ، ٩٢-٩٥) .

خامساً: أبعاد تقييم الأداء المالي

فـي إطـار الأهميـة الكبيـرة لتقيـيم الأداء المـالي الـذي يهـدف إلـى التأكـد مـن تحقيـق الأهـداف والكشف عن الانحراف فقد كشف أبعاداً رئيسة للأداء أيضاً وهي :

١. مدى الفعالية

والتـي تنصـرف إلـى المقارنـة بـين النتـائج المحققـة والأهـداف الموضـوعة سـلفا ومـدى قـدرة المنظمة على تحقيق أهدافها المخططة مسبقا.

٢. مدى الكفاءة

والـذي يكـون بتحليـل الجانـب التطبيقـي فـي المنظمـة مـن حيـث مـدى كفـاءة اسـتخدام المـوارد المتاحة لها بمقارنة المعدلات المحققة بالمعايير الموضوعة سلفاً .

٣. مدى التطور

ويهـدف إلـى تقيـيم مـدى قـدرة المنظمـة علـى اسـتخدام التكنولوجيـا الحديثـة والأسـاليب التقنيـة والإداريـة الجديـدة داخـل المنظمـة ومـدى معاصـرتها للتطـورات والمسـتحدثات الجديـدة (سويلم ، ١٩٩٨ ، ١٣٠-١٣٢) .

المبحث الأول

عرض وتحليل الإجابات لمتغيرات البحث

تمهيد:

يهدف هذا الفصل إلى عرض وتحليل بيانات استمارة الاستبيان والخاصة بآراء الافراد الموظفين في كلية الادارة والاقتصاد من اساتذة متخصصين وموظفين يعملون في هذا الشأن المبحوثة بهدف التعرف على مستوى الاهتمام بمتغيرات الدراسة وتحديد مدى توافر رأس مال فكري في الكلية ، وقد تم استخدم الباحث للاساليب الاحصائية في هذا الشأن .

تضمن المحور الثاني من استمارة الاستبيان (27) سؤالا أعدت لقياس راس المال الفكري بابعاده وبعض ومكوناته (البشري والهيكلي). وكان الهدف من وراء ذلك هو للاستيضاح عن مدى توفر مقومات لرأس مال فكري في الكلية مجال الدراسة . وقد تم القياس في ضوء المؤشرات التالية : –

أولا : راس المال البشري

قيس هذا المكون من خلال (13) سؤالا ، توزعت على ثلاثة متغيرات هي إبداع العاملين ، مهارة العاملين ، تدريب العاملين وكما يلي :–

١– ***إبداع العاملين :***

حقق هذا المكون وسطا حسابيا عاما بلغ (3.5235) بانحراف معياري (0.87) ، ولما كان الوسط المعياري مساويا (3) فأن النتائج تشير إلى إن مستوى إبداع العاملين هي (فوق المتوسط) وهي نتيجة مشجعه وايجابية تدل على إن العاملين لديهم القدرة في تحويل الأفكار إلى إبداعات تخدم الجامعة التي ينتمون إليها . إما فيما يخص الفقرات الخاصة بهذا المتغير ، فقد تراوحت الأوساط الحسابية بين أعلى قيمة لها عند الفقرة (1) (في امتلاك الجامعة كادر مؤهل بقدرات أبداعية في مجال تعزيز العلاقات مع الخبراء في مجال تخصص الجامعة بقصد إحداث التطورات مستقبلا) إذ بلغ الوسط الحسابي (3.7941) وبأقل تشتت في الإجابات حيث كان الانحراف المعياري لها (0.81)

وبين اقل وسط حسابي عند الفقرة (2) في (امتلاك الجامعة لكادر مؤهل بقدرات في توليد الأفكار لإحداث أو تبني التغيير المستهدف للوصول إلى حالة الإبداع) ، اذ بلغ (3.25) .

جدول (١)

الوسط الحسابي والوسط المعياري والتكرارات والنسبة المئوية لاستجابة مجتمع الدراسة عن

راس المال البشري n=68

محور الدراسة	رقم السؤال	مضمون السؤال	منخفض 1	النسبة المئوية	منخفض 2	النسبة	معتدل 3	النسبة	عالية 4	النسبة	عالية جدا	النسبة	الوسط الحسابي X	الانحراف المعياري S
			تكرارات الاجابات والنسبة											
ابداع العاملين	١.	تمتلك الكلية كادر مؤهل بقدرات ابداعية في مجال : تعزيز العلاقات مع الخبراء في مجال تخصص الكلية بقصد احداث التطورات مستقبلا .	1	1.5	11	16.2	25	36.8	30	44.1	1	1.5	3.2794	0.81
	٢.	توليد الافكار لاحداث او تبني التغير المستهدف للوصول الى حالة الابداع .	1	1.5	11	16.2	30	44.1	22	32.4	4	5.9	3.25	0.85
	٣.	امتلاك المرونة في التعامل مع المواقف والانشطة المختلفة في العمل .	2	2.9	8	11.8	20	29.4	30	44.1	8	11.8	3.5	0.95
	٤.	ادخال مفردات وتطوير المفردات القديمة بصورة مبتكرة .	2	2.9	4	5.9	17	2.5	37	45.4	8	11.8	3.6617	0.87
	٥.	تقديم بحوث مبتكرة تستخدم في تطبيقات علمية ناجحة .	0	0	9	13.2	30	44.1	21	30.9	8	11.8	3.4117	0.87
الوسط العام لابداع العاملين													3.5235	0.87
مهارة العاملين	٦.	تمتلك الكلية كادر يمتلك مهارات : فكرية .	0	0	2	2.9	19	27.9	37	54.4	10	14.7	3.8088	0.71
	٧.	استخدام التقانة ومعرفة بالحاسب الالي .	0	0	2	2.9	22	32.4	33	48.5	11	16.2	3.7794	0.75
	٨.	تعليم الاخرين .	0	0	7	10.3	21	30.9	35	51.5	5	7.4	3.5588	0.78
	٩.	حل المشاكل .	1	1.5	7	10.3	33	48.5	26	38.2	1	1.5	3.2794	0.73
الوسط العام لمهارة العاملين													3.6066	0.74
تدريب العاملين	١٠	تقيم الكلية برامج تدريبية في مجال : التخصص المهني والتقني .	4	5.9	9	13.2	25	36.8	29	42.6	1	1.5	3.2058	0.91
	١١	طرائق التدريس .	8	11.8	17	25	29	42.6	11	16.2	3	4.4	2.7647	1
	١٢	التدريب القطاعي .	11	16.2	21	30.9	27	39.7	8	11.8	1	1.5	2.5147	0.95
	١٣	الثقافة العامة .	19	27.9	7	10.3	32	47.1	8	11.8	2	2.9	2.5147	1.11

الوسط العام لتدريب العاملين	2.750	0.99
الوسط العام لراس المال البشري	3.293	0.86

أما اعلى تشتت في الإجابة فقد كان للفقرة (3) حيث بلغ الانحراف المعياري (0.95)، واقل تشتت سجل للفقرة (1) حيث بلغ الانحراف المعياري لها (0.81) وهذا يعني تقارب الإجابات حول مضمون هذه الفقرة لتؤكد على مستوى جيد يمتلكه كادر الكلية من اسهام في توليد الأفكار والمعرفة وتحويلها إلى إبداعات .

أما على مستوى الإجابات فقد نالت الفقرات (5,4,3,2) على اوساطٍ حسابية متقاربة بتكرارات كبيرة تحت مستوى قياس (عالية) إذ بلغت الأوساط الحسابية للفقرات المذكورة (3.25) و (3.5) و (3.6617) و (3.4117) على التوالي .

ان ذلك يدل على إن الكلية تمتلك قدرات أبداعية بمؤهلات ذات مرونة في التعامل مع المواقف والأنشطة المختلفة في العمل كما وتمتلك مؤهلات بقدرات أبداعية في تعزيز العلاقات مع الخبراء في مجال التخصص وتوليد الأفكار لإحداث أو تبني التغييرات للوصول إلى حالة الإبداع والتميز في إدخال مفردات جديدة او تطوير المفردات القديمة وتقديم البحوث المبتكرة.

٢.مهارة العاملين :

حقق هذا المكون وسطا حسابيا عاما بلغ(3.6066) بانحراف معياري (0.74) وهذا يعني إن الوسط الحسابي للمكون هو أعلى من الوسط المعياري البالغ (3) وبالتالي فأن النتائج المذكورة تشير إلى مستوىً عالٍ من المهارات التي يمتلكها كادر الكلية وهي نتيجة مشجعة ومرضية فقد حققت الفقرة (6) (تمتلك الكلية كادريمتلك مهارات فكرية)أعلى وسط حسابي بلغ (3.8088) وبأقل انحراف معياري (0.71) فيما كان اقل وسط حسابي عند الفقرة (9) (تمتلك الكلية كادر يمتلك مهارات في حل المشاكل) إذ بلغ (3.2794 وهو أعلى من الوسط المعياري بقليل ، وبانحراف معياري (0.73) أما أعلى تشتت في الإجابة فكان عند الفقرة (8) اذ بلغ الانحراف المعياري لها (0.78) مما يؤكد وجود تباين في إجابات المجتمع عن مضمون الفقرة المذكورة وعدم وضوح الإجابة ، ومع ذلك فقد حققت وسطا حسابيا بلغ (3.5588) وهو أعلى من الوسط المعياري دلالة على النتيجة المرضية في امتلاك الكلية لكادر مؤهل بقدرات في تعليم الآخرين وان كانت نتيجة ايجابية ومرضية إلا أنها تحتاج إلى دعم اكبر لتنميتها كما وتؤكد على وجود راس مال بشري قادر على تحويل المعرفة الضمنية إلى معرفة صريحة بنقل المعرفة إلى الآخرين لاحتضان راس المال الهيكلي .

٣.تدريب العاملين :)

أشرت النتائج وسطا حسابيا عاما حول البرامج التدريبية التي تقيمها الكلية بلغ (2.7500) وتشتيت قليل في الإجابات يعكسه الانحراف المعياري العام البالغ (0.99) وهي نتيجة غير مرضية تدل على ان إدارة الكلية لا تولي اهتماما كافيا بتدريب مواردها البشرية ، وان ذلك من شانه أن يؤدي إلى تقادم المعرفة الموجودة لديهم . والإبقاء على المعرفة القديمة .

وقد تراوحت قيم الوسط الحسابي بين أعلى قيمة حققتها الفقرة (10) (تقيم الكلية برامج تدريبية في مجال التخصص المهني والتقني) اذ بلغ (3.2058) وبأقل تشتت في الإجابات من بين الفقرات حيث كان الانحراف المعياري لها (0.91) ،وبين اقل قيمة لوسط حسابي عند الفقرتين (12) و (13) اذ بلغ (2.5147) لكل منهما، كما حققت الإجابة على الفقرة (10) مستوى مقياس (عالية) بتكرار بلغت نسبته (42.6 %) ، أما اعلى تشتت في الإجابات فكانت عند الفقرة (13) (إقامة دورات في الثقافة العامة) اذ بلغ الانحراف المعياري لها (1.11) وبخصوص الإجابات ، فقد حققت الفقرات (13,12,11) مستوى إجابة (معتدلة) بنسب مئوية (42.6 %) و (39.7%) و (47.1%) على التوالي ،وهي نسب مقبولة ومرضية فيما كانت الأوساط الحسابية لها (2.7647) و (2.5147) و (2.5147) على التوالي وهي جميعها اقل من الوسط المعياري .

ثانيا : راس المال الهيكلي

المكون الثاني لراس المال الفكري هو راس المال الهيكلي وقد قيس هذا المكون من خلال (14) سؤالا موزعا على ثلاثة متغيرات فرعية هي الهيكل التنظيمي والثقافة التنظيمية وأنظمة المعلومات . وكما هو واضح من الجدول (21) وكما يلي :-

1-الهيكل التنظيمي :

حقق هذا المكون وسطا حسابيا عاما بلغ (3.1322) بانحراف معياري عاما (0.78) ، وسجلت الفقرة (14) (يمتاز الهيكل التنظيمي بخاصية المرونة في استيعاب تطورات المعرفة والمعلومات) أعلى وسطا حسابيا بلغ (3.6764) وبأقل تشتت في الإجابات اذ بلغ الانحراف المعياري (0.72) مما يدل على اتفاق أفراد المجتمع على الإجابة وهي نتيجة جيدة ومرضية وهذا ما يؤكد بان الهيكل التنظيمي للمنظمة هو هيكل غير جامد قادر على استيعاب الأفكار المبدعة وتشجيع العاملين على الإبداع . وأنها اتخذت إشكالا تتناسب مع حركة المعرفة الدائرة والمتداخلة والمتقاطعة والتي لا تعرف الثبات على حال .وكان اقل وسط حسابي للفقرة (17) (يمتاز الهيكل التنظيمي في الجامعة بكونه عبارة عن شبكة من الخلايا المتصلة ببعضها لنقل وتحويل المعرفة والمعلومات إلى برامج تنفيذية ذات كفاءة ، اذ بلغ (2.6617) وهو دون

الوسط المعياري والإجابة على هذه الفقرة كانت متناقضة مع السابقة وتعد مؤشرا مشككا لرؤية المستجيبين، وهذا ما عكسه تشتت الإجابات وعدم انسجامها اذ سجلت أعلى تشتت بانحراف معياري (0.91) فيما حققت الفقرة (15) وسطا حسابيا فوق المتوسط بلغ (3.4558) بانحراف معياري (0.76) . فيما سجلت الفقرة (16) وسطا حسابيا دون الوسط بلغ (2.7352) وبانحراف معياري (0.73) وتؤكد الإجابات على هاتين الفقرتين ان الهيكل التنظيمي في الجامعة يمتلك من المرونة التي تسهل الاتصال والتنسيق مع الأقسام والشعب داخل الجامعة كشبكة من الخلايا لتحويل المعرفة والمعلومات .

جدول (٣)

قيم الوسط الحسابي والانحراف المعياري والتكرارات والنسب المئوية لاستجابة مجتمع الدراسة عن راس المال الهيكلي n=68

المكون الفرعي	رقم السؤال	مضمون السؤال	تكرارات الإجابات والنسبة										الوسط الحسابي X	الانحراف المعياري S
			منخفض 1	النسبة المئوية %	منخفض 2	النسبة المئوية %	معتدل 3	النسبة المئوية %	عالية 4	النسبة المئوية %	عالية	النسبة المئوية %		
الهيكل التنظيمي	١٤.	يمتاز الهيكل التنظيمي في الجامعة بالخصائص التالية : مرونة في استيعاب تطورات المعرفة والمعلومات .	0	0	2	2.9	26	38.2	32	47.1	8	11.8	3.6764	0.72
	١٥.	سهولة الاتصال والتنسيق مع الاقسام والشعب الاخرى .	0	0	6	8.8	30	44.1	27	39.7	5	7.4	3.4558	0.76
	١٦.	يسمح بحرية تامة في اصدار التعليمات والقرارات دون الرجوع الى الرئيس المباشر.	3	4.4	20	29.4	37	54.4	8	11.8	6	6	2.7352	0.73
	١٧.	شبكة في الخلايا المتصلة ببعضها لنقل وتحويل المعرفة والمعلومات الى برامج تنفيذية ذات كفاءة .	7	10.3	20	29.4	32	47.1	7	10.3	2	2.9	2.6617	0.91

	الوسط العام للهيكل التنظيمي															3.1322	0. 78
	١٨.	تتسم الجامعة : اعتماد مبدأ المشاركة في صنع القرار .	1	1.5	6	8.8	21	30.9	38	55.9	2	2.9	3.5	0.76
	١٩.	ولاء العـــــــاملين لمدرائهم.	2	2.9	3	4.4	31	45.6	30	44.1	2	2.9	3.3970	0.75
	٢٠.	روح المشـــــــاركة الجماعيـــة وتبـــادل المعرفة .	1	1.5	8	11.8	27	39.7	30	44.1	2	2.9	3.3529	0.79
	٢١.	قيـــام العـــاملين بمـــا يرغبـــون بـــه مـــن عادات وتقاليد .	0	0	6	8.8	37	54.4	24	35.3	1	1.5	3.2941	0.65
ثقافة تنظيمية	٢٢.	وجـود لغـة مشـتركة بـين العـاملين تقويـة تبادل المعرفة	1	1.5	5	7.4	32	47.1	28	41.2	2	2.9	3.3676	0.73
	الوسط العام للثقافة التنظيمية												3.382	0.73
	٢٣.	تمتـــــاز انظمـــــة المعلومـات المعمـول به في الكلية بـ : الحداثة .	0	0	10	14.7	32	47.1	24	35.3	2	2.9	3.2647	0.75
	٢٤.	السرعة .	2	2.9	11	16.2	34	50	19	27.9	2	2.9	3.1176	0.82
	٢٥.	الدقة .	1	1.5	8	11.8	25	36.8	31	45.6	3	4.4	3.3970	0.81
	٢٦.	استخدام التقانة.	2	2.9	7	10.3	33	48.5	22	32.4	4	5.9	3.2794	0.84
	٢٧.	المرونة .	1	1.5	6	8.8	40	58.8	19	27.9	8	2.9	3.2205	0.71
	الوسط العام لأنظمة المعلومات												3.2558	0.78
	الوسط العام لراس المال الهيكلي ككل												3.2567	0763

وإصدار التعليمات ولكن تحت مركزية من السلطة لا يمكن تجاوزها وتمنع الاتصال مع الأقسام الأخرى دون الرجوع إلى الرئيس المباشر .

٢- الثقافة التنظيمية :

حقق هذا المكون وسطا حسابيا بلغ (3.3823) بانحراف معياري عام (0.73) وهو أعلى من الوسط المعياري وحققت الفقرة (18) (اعتماد مبدأ المشاركة في صنع القرار) أعلى وسطا حسابيا بلغ (3.5 بانحراف معياري (0.76) كما إن هذه الفقرة سجلت أعلى نسبة تكرار في الإجابة تحت مستوى مقياس (عالية) إذ بلغت النسبة (55.9%) من نسب الإجابات مما يدل على ان ثقافة المشاركة في صنع القرار هو الأسلوب المتبع في الكلية كجزء من ثقافتها التنظيمية وهي نتيجة مشجعة. من ناحية أخرى

سُجل اقل وسط حسابي عند الفقرة (21) (قيام العاملين بما يرغبون به من عادات وتقاليد) بلغ 3.2941 ( ) وبأقل تشتت في الإجابة اذ بلغ الانحراف المعياري (0.65) وبالرغم من ذلك فان الوسط الحسابي فوق المتوسط أي فوق الوسط المعياري بقليل ويدل هذا على إن العاملين يمارسون عاداتهم وتقاليدهم التي يؤمنون بها بحدود المعقول وهي نتيجة مقبولة إلى حد ما .

وحققت الفقرة (19) (تتسم الكلية بولاء العاملين لمد رائهم) وسطا حسابيا بلغ (3.3970) بانحراف معياري (0.75) ،تلتها الفقرة (22)(تتسم الجامعة بوجود لغة مشتركة بين العاملين تقوي تبادل المعرفة) بوسط حسابي (3.3676) وبانحراف معياري (0.73) وبعد ذلك جاءت الفقرة (20) (تتسم الجامعة بروح المشاركة الجماعية وتبادل المعرفة) بوسط حسابي (3.3529) وبانحراف معياري (0.79) .

إن الفقرات السابقة (19 , 22 , 20) حققت أوساطا حسابيه أعلى من المتوسط بقليل وان كانت هذه الأوساط تدل على إجابات معتدلة الا أنها نتائج مرضية ومقبولة تؤكد على وجود ثقافة تنظيمية في الجامعة التكنولوجية تتسم بوجود لغة مشتركة لنقل المعرفة بين العاملين وبث روح المشاركة الجماعية وبالمقابل حصول الكلية على ولاء العاملين لديها وكل ذلك يعزز من البنى التحتية للكلية الساندة لبناء راس مال هيكلي .

٣-أنظمة المعلومات :

سجل هذا المكون وسطا حسابيا عاما بلغ (3.2558) وبانحراف معياري (0.78) وعكست الإجابات للفقرات من (23 الى 27) عن وجود أنظمة معلومات تمتاز بحداثة وسرعة ودقة ومرونة واستخدام التقانة في عملياتها وبدرجة (اكثر من المتوسط) وهذا ما عكسته الأوساط الحسابية لهذه الفقرات التي تجاوزت الوسط المعياري (3) .

وقد سُجل أعلى وسط حسابي عند الفقرة (25) المتعلقة (تمتاز أنظمة المعلومات المعمول بها في الكلية بالدقة) إذ بلغ (3.3970) وبانحراف معياري (0.81) ، أما اقل وسط حسابي فقد سُجل للفقرة (24) (تمتاز أنظمة المعلومات المعمول بها في الكلية بالسرعة) بلغ (3.1176) بانحراف معياري (0.82) وكان اكبر تشتت في الإجابة سجل للفقرة (26) (يمتاز نظام المعلومات المعمول به في الكلية باستخدام التقانة) اذ سجلت انحراف معياري (0.84) . أما اقل تشتت فكان عند الفقرة (27) بانحراف معياري (0.71) وهي إشارة إلى تقارب إجابات أفراد المجتمع حول مضمون الفقرة المذكورة أما أعلى التكرارات وبأعلى النسب فكانت ضمن مستوى المقياس (معتدلة) وقد تحققت علىالأسئلة من (24) إلى (27) وهذا ما عكس تقارب الأوساط الحسابية للأسئلة المذكورة التي تجاوزت الوسط المعياري فيها

في ضوء ما تم عرضه من إجابات للفقرات الخاصة بمتغيرات راس المال الفكري ومكوناته الأساسية يمكن توضيح ما يلي :-

أ- على المستوى الإجمالي حقق مكون رأس المال البشري وسطا حسابيا عاما بلغ (3.2933) وهو أعلى من الوسط المعياري بقليل وبانحراف معياري عام (0.86) وهي نتيجة إيجابية تشيرالى توافر لراس المال البشري في الكلية المبحوثة .

ب- حقق مكون راس المال الهيكلي وسطا حسابيا عاما بلغ (3.2567) وهو أعلى من الوسط المعياري بقليل وبانحراف معياري (0.76) وبالرغم من أن النتيجة ايجابية الا إنها غير مرضية بشكل كبير وتشيرالى وجود ضعف لدى إدارة الجامعة المبحوثة في توظيف المعرفة لدى مواردها البشرية وتحويلها من معرفة ضمنية كامنة في عقول حامليها الى معرفة صريحة ظاهرة وهذا يستدعي دعم البنية التحتية بتطوير هياكلها التنظيمية وجعلها هياكل مرنة والعمل كشبكة من الخلايا ، مع إيجاد دعائم اكثر رسوخا للثقافة التنظيمية لضمان إيجاد لغة مشتركة في تبادل المعرفة .

: تحديد علاقات الارتباط بين العناصر الداخلية لكل متغير من متغيري الدراسة :-

لاختبار العلاقة والأثر بين عناصر متغيري الدراسة (رأس المال الفكري والتركيب التنظيمي للأداء) لابد من تحديد علاقات الارتباط بين العناصر الداخلية لكل متغير ، ومن ثم تحديد العلاقة الارتباطية بينهما وكالاتي : -

أولا : علاقات الارتباط بين مكونات متغير رأس المال الفكري

1- العلاقة بين رأس المال البشري و راس المال الهيكلي

إذ بلغ معامل الارتباط (0.522) وهذا يعني ان العلاقة طر دية وذات دلالة معنوية، مما يؤكد على إن قوة رأس المال الهيكلي قادرة على إيجاد الأسس اللازمة لإخراج المعرفة من رأس المال البشري أي تحويل المعرفة الضمنية التي قد تبقى في عقول حامليها ما لم يتم تحويلها إلى معرفة صريحة وظاهرة

٦-العلاقة بين التغيير في التقانة والعمليات و التغيير في إدارة الموارد البشرية

سجلت هذه العلاقة معامل ارتباط موجب بلغت قيمته (0.612 مما يعني وجود علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية

ويؤكد على قوة العلاقة الارتباطية بين التغيير في الأجهزة والمعدات المستخدمة في العمل ،و أنماط التنسيق وتنفيذ العمليات ، وبين التغيرات التي تطرأ على إدارة الموارد البشرية والمتمثلة بمهاراتهم الوظيفية وقدراتهم المعرفية في استخدام هذه الأجهزة الجديدة وانعكاس ذلك على مستوى الأداء الوظيفي في العمل .

مما تقدم يتضح إن علاقات الارتباط لأبعاد التغيير التنظيمي كانت قوية ودالة معنويا ، اذ مثلت ما نسبته 100% ، مما يؤكد إن هذه العناصر مترابطة ومتداخلة مع بعضها البعض مع وجود اعتما دية كمتغيرات فرعية تعبر عن المتغير الرئيسي ، ومن ثم منطقية اختياره كمتغير أساسي في الدراسة .

لغرض اختبار الفرضية الرئيسية الأولى والتي تنص على :-

((توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين رأس المال الفكري والتغييرفي الاداء التنظيمي))

وكذلك اختبار الفرضيات الفرعية المنبثقة عنها ، فقد تم استخدام معامل الارتباط الخطي البسيط (سبيرمان) ، وكانت النتائج كما يلي :-

١-الفرضية الفرعية الأولى :-

((توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين رأس المال البشري والتغيير في تصميم العمليات))

أتضح من الجدول رقم (28) بان قيمة معامل الارتباط بين متغير رأس المال البشري وبعد التغيير في تصميم العمليات في الجامعة المبحوثة بلغت (0.235) وكانت قيمة T المحسوبة (1.639) وهي اقل من قيمتها الجد ولية البالغة (1.664) عند مستوى معنوية (0.05) .

وهذا يعني ان العلاقة ما بين رأس المال البشري وتصميم العمليات هي علاقة طر دية وليست ذات دلالة معنوية ، وهذا يؤكد رفض الفرضية الفرعية الأولى .

٢-الفرضية الفرعية الثانية :-

((توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين راس المال البشري والتغيير في التركيب التنظيمي))

سجل الجدول (28) علاقة طر دية ذات دلالة معنوية بين رأس المال البشري والتغيير في التركيب التنظيمي حيث بلغت قيمة معامل الارتباط (0.546) وكانت قيمة T المحسوبة (5.297) وهي أعلى من قيمتها الجد ولية البالغة (1.664) وهذا يعني إن توافر رأس مال بشري يسهم في إجراء تغييرات في التركيب التنظيمي مما يستوجب ذلك استغلال للمعرفة الضمنية ونقلها بين العاملين والمشاركة فيها لضمان إحداث تغيير حقيقي وان ذلك مرهون بطبيعة هياكلها التنظيمية ، وبناءا على ذلك تقبل الفرضية الفرعية الثانية .

المبحث الثاني

الاستنتاجات والتوصيات

أ- الاستنتاجات

في ضوء ما تم التوصل اليه من نتائج لمتغيرات الدراسة تقدم الباحثة الاستنتاجات الآتية : .

١) . نظرا للدور الذي يلعبه رأس المال الفكري في تكوين القيمة الحقيقية فقد دفع ذلك العديد من إدارات المنظمات وعلى الأخص (منظمات المعرفة) إلى تقديم الكثير من النماذج التي تختص بتحليل مكوناته ومن ابرز تلك المكونات (راس المال البشري ،وراس المال الهيكلي ، وراس المال ألزبائني ، وراس المال الاجتماعي) .

٢) لم يتفق الكتاب والباحثون على تحديد مفهوم او تعريف محدد لراس المال الفكري ،وذلك لاختلاف وجهات نظرهم اليه ، فمنهم من عرضه من خلال وصفه كمعرفة ، ومنهم من نظر اليه كمصدر لتحقيق الميزة التنافسية ، ومنهم من نظر اليه من خلال العلاقة التبادلية بينه كمعرفة وبين المعلومات ، ومنهم من وجد فيه بأنه يمثل الفرق بين القيمة الدفترية والقيمة السوقية ، وهناك من عرفه بمكوناته .

٣) إن أكبر تحدٍ تواجه منظمات الأعمال يكمن في صعوبة إيجاد مقاييس دقيقة ومقاييس كمية لقياس رأسمالها الفكري، وهذا ما أدى إلى قصور في أدارته واستثماره بشكل فاعل وكفوء.

٤) تعدد مجالات التغيير التنظيمي الا انها متحدة في هدفها المتمثل في مواكبة التطورات البيئية والتكيف معها .

٥) تعدد وتنوع وسائل تحفيز وتعزيز رأس المال الفكري التي بدونها يصبح هذا الموجود اداة تعويق لا تغيير وإبداع ، والتي ينبغي اعتمادها لتوظيف الكامن من القدرات والسعي لإشباع حاجاتهم واحتواء رغباتهم .

٦) يؤدي تقييم رأس المال البشري بصورة مالية الى إمكانية تحديد قيمة مالية للفرد العامل أو تحديد القيمة العادلة له ، مما يسهل الطريق أمام المنظمات لتحديد القيمة المناسبة للفرد العامل عند انتقاله من منظمة الى آخرى أو عند التعاقد معه .

٧) أثرت قيمة رأس المال البشري على أداء المنظمات المالي إذ تبين أن المنظمات التي تمتلك رأس مال بشري بدرجة كبيرة اتسم اداؤها بمعدل عالٍ من العوائد ، مما يعكس أثر رأس المال البشري في رسم معالم أداء المنظمات لاستمرار بقائها ونموها .

٨) بينت نتائج تحليل إجمالي قيمة رأس المال البشري أن معظم الارتفاعات في هذا الاجمالي نتج عن ارتفاع القيمة الحالي، ويّعد ارتفاع إجمالي قيمة رأس المال البشري مرغوباً ،لانه يدل على مهارة وخبرتهم ، بينما نتج انخفاض هذه القيمة للبعض الآخر من الاسباب متعددة منها انخفاض القيمة الحالية ومحدودية مهاراتهم.

ب-**التوصـــــــيات**

١- على الرغم من توافر رأس المال البشري بمستوى فوق المتوسط بقليل مقارنة بالوسط المعياري في الجامعة مجال الدراسة ، الا أنها نتيجة غير مرضية وقد يعود احد اسباب ذلك الى ضعف إدارة الجامعة في إقامة دورات تدريبية فاعلة تسهم في رفع كفاءة العاملين وتطوير قابلياتهم وزيادة معارفهم للوصول الى المستوى الذي يلبي الطموح .

٢- ان رأس المال الفكري موجود في الجامعة مجال الدراسة حيث أشرت النتائج توافره بمستوى معتدل (فوق المتوسط) بقليل مقارنة بالوسط المعياري .

٣- أتضح ان الجامعة (مجال الدراسة) قد استفادت الى حد ما من المعرفة الضمنية الكامنة في رأسمالها البشري والمتمثلة بإبداع ومهارات العاملين ، في القيام بأجراء تغييرات في كل من التركيب التنظيمي ، والتقانة والعمليات ، وإدارة الموارد البشرية . وهذا ما عكسته علاقات الارتباط الايجابية بين هذه المتغيرات .

٤- ضرورة الاهتمام برأس المال البشري باعتباره موجوداً غير ملموس وعنصراً حيوياً واساسياً في المنشآت على مختلف انشطتها ، وأهمية الاستثمار فيه لتحقيق الارباح المستقبلية .

٥- ضرورة التوجيه الي أن الاداء المالي له اهمية بارزة في تحقق الارباح .

٦- لأخذ بنتائج هذه الدراسة وذلك بأعتماد الاستنتاج رقم (١) ، والذي يوضح أمكانية تحديد قيمة مالية لرأس المال البشري ، وأمكانية الأخذ بالتفاصيل الآخرى المستبعدة من نموذج التقييم من اجل تحديد قيمة رأس المال البشري مالياً بصورة أكثر دقة .

٧- ضرورة العمل على تطوير الخبرات النظرية للإلمام بالآراء النظرية التي تغطي الجوانب المتعلقة بعملية تقييم رأس المال البشري ، وتوجيه الإهتمام لأجراء المزيد من البحوث والدراسات المالية التطبيقية حول تقييم رأس المال البشري كموجود غير ملموس .

٨- ضرورة تبني النظام المالي الذي قدمته الدراسة لتقييم الأفراد او تحديد القيمة العادلة لهم من قبل الشركات المختلفة.

نقترح توسيع الدراسة الحالية باختبارها على عينة في المنظمات التجارية أو الصناعية ومحاولة تقييم رأس المال البشري ، باستخدام مؤشرات مالية تطرقت اليها الدراسة ولم تعتمدها والخروج بجملة من الاستنتاجات والتوصيات التي تخدم كلا الجهتين

ملحق (1)

استمارة الاستبيان

الأساتذة الأفاضل

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته ....

تهدف الاستبانة التي بين ايديكم الى دراسة حول(راس المال الفكري ودورة في الاداء المالي) وهي جزء من متطلبات الحصول على شهادة البكالوريوس علوم في المالية مصرفية ، ويتوقف نجاح هذه الدراسة على تعاونكم واسهامكم الفاعل في الاجابة بدقة وموضوعية عن جميع فقرات هذه الاستبانة ، ونود احاطتكم علما بان المعلومات ستستخدم لاغراض البحث العلمي فقط وسيتم التعامل مع اجابتكم بسرية وستعرض النتائج النهائية بشكل اعداد ومجاميع ومؤشرات احصائية ولا داعي لذكر الاسم لطفا .

شاكرين تعاونكم معنا ...

ومن الله التوفيق ..

المشرف العلمي الباحثة

- **راس المال الفكري والاداء المالي**

المقياس

1	2	3	4	5
بدرجة منخفضة جدا	منخفضة	معتدلة	عالية	بدرجة عالية جدا

اولا / راس المال البشري	
أ- ابداع العاملين:-	
تمتلك الكلية كادر مؤهل بقدرات ابداعية في مجال :-	
١- تعزيز العلاقات مع الخبراء في مجال تخصص الكلية بقصد احداث التطورات مستقبلا .	( )
٢- توليد الافكار لاحداث او تبني التغيير المستهدف للوصول	( )

الى حالة الابداع .

٣- امتلاك المرونة في التعامل مع المواقف والانشطة المختلفة في العمل ( )

٤- ادخال مفردات جديدة وتطوير المفردات القديمة بصورة مبتكرة . ( )

٥ - تقديم بحوث مبتكرة تستخدم في تطبيقات علمية ناجحة. ( )

ب- مهارة العاملين:-

لدى الكلية كادر يمتلك مهارات:-

٦ - فكرية ( )

٧- استخدام التقانة ومعرفة بالحاسب الالي ( )

٨ - تعليم الاخرين ( )

٩- حل المشاكل ( )

ج- تدريب العاملين :-

تقيم الكلية برامج تدريبية في مجال :-

١٠- التخصص المهني والتقني ( )

١١- طرائق التدريس ( )

١٢- التدريب القطاعي ( )

١٣- الثقافة العامة ( )

المقياس

1	2	3	4	5
بدرجة منخفضة جدا	منخفضة	معتدلة	عالية	بدرجة عالية جدا

ثانيا / راس المال الهيكلي

أ – الهيكل التنظيمي

يمتاز الهيكل التنظيمي في الكلية بالخصائص التالية :-

١٤- مرونة في استيعاب تطورات المعرفة والمعلومات ( )

١٥- سهولة الاتصال والتنسيق مع الاقسام والشعب الاخرى ( )

١٦- يسمح بحرية تامة في اصدار التعليمات والقرارات دون الرجوع الى الرئيس المباشر ( )

١٧ - شبكة من الخلايا المتصلة ببعضها لنقل وتحويل المعرفة والمعلومات الى برامج تنفيذية ذات كفاءة ( )

ب- ثقافة تنظيمية

تتسم الكلية ب :-

١٨- اعتماد مبدأ المشاركة في صنع القرار ( )

١٩- ولاء العاملين لمدرائهم ( )

٢٠- روح المشاركة الجماعية وتبادل المعرفة ( )

٢١- قيام العاملين بما يرغبون به من عادات وتقاليد ( )

٢٢- وجود لغة مشتركة بين العاملين تقوي تبادل المعرفة ( )

ج- نظام المعلومات في الاداء المالي

يمتاز نظام المعلومات المعمول به في الكلية ب:-

٢٣- ا لحداثة ( )

٢٤- السرعة ( )

٢٥ - الدقة ( )

٢٦- استخدام التكنولوجيا ( )

٢٧- المرونة ( )

أولاً. العربية

١. صلاح عبد الرحمن الطالب ، ٢٠٠٠ ، تكييف أدوات التحليل المالي لقياس مستوى نجاح منشأة الأعمال ، أطروحة دكتوراه (غير منشورة) مقدمة إلى كلية الإدارة والاقتصاد ، جامعة الموصل .

٢. فراس سليمان حسن عبد الله الشلبي ، ٢٠٠٢ ، اثر الاندماج في الأداء المالي ، دراسة تحليلية في عينة من المصارف الأردنية ، رسالة ماجستير (غير منشورة) مقدمة إلى كلية الإدارة والاقتصاد ، جامعة الموصل .

٣. ماجدة محسن عبد الرحمن محمد الحكيم ، ٢٠٠٣ ، متطلبات تطوير فاعلية نظام تقييم الأداء الصناعي في الشركة الوطنية لصناعات الأثاث المنزلي – دراسة حالة – رسالة ماجستير (غير منشورة) مقدمة إلى كلية الإدارة والاقتصاد ، جامعة الموصل .

٤. حسين علي خشارمة ، ٢٠٠٢ ، تقييم أداء شركات القطاع العام في الأردن من وجهة نظر الشركات نفسها والأجهزة المسؤولة عنها ، مجلة دراسات ، العلوم الإدارية ، المجلد (٢٩)، العدد (٢) ، عمان ، الأردن .

٥. نضال الفيومي ، ٢٠٠١ ، كيف يمكن للبنوك أن تعيد تصميم عملية تقييم أدائها ؟ نظرة معاصرة ، مجلة دراسات ، العلوم الإدارية ، المجلد (٢٨) ، العدد (٢) ، عمان ، الأردن.

٦. هيفاء عبد الكريم حمزة ، صبا محمد إبراهيم ، محمد قاسم شيرزاد ، ٢٠٠٤ ، التحليل المالي مؤشر على مدى نجاح الشركة أو تعثرها ، مجلة كلية التراث الجامعة ، السنة الثالثة ، العدد الرابع ، بغداد ، العراق .

٧. الدسوقي حامد أبو زيد ، ١٩٩٤ ، إدارة البنوك ، مطبعة مركز جامعة القاهرة للتعليم المفتوح ، القاهرة ، مصر .

٨. خالد وهيب الراوي ، ١٩٩٩ ، إدارة المخاطر الأسواق المالية ، الطبعة الأولى ، دارة المسيرة للنشر والتوزيع ، عمان .

٩. خليل محمد حسن الشماع ، ١٩٩٢ ، الإدارة المالية ، الطبعة الرابعة ، مطبعة الخلود ، بغداد ، العراق .

١٠. طارق طه ، ٢٠٠٠ ، إدارة البنوك ونظم المعلومات المصرفية ، الحرمين للكمبيوتر ، الإسكندرية ، مصر .

١١. عبد المعطي رضا رشيد ، محفوظ احمد جودة ، ١٩٩٩ ، إدارة الائتمان ، الطبعة الأولى، دار وائل للطباعة والنشر .

١٢. عبد الوهاب مطر الداهري ، ١٩٩٥ ، تقييم المشاريع ودراسات الجدوى الاقتصادية ، دار الحكمة للطباعة والنشر ، جامعة بغداد ، العراق .

١٣. فلاح حسن عداي الحسيني ، مؤيد عبد الرحمن عبدالله الدوري ، ٢٠٠٠ ، إدارة البنوك مدخل كمي واستراتيجي معاصر ، دار وائل للنشر ، عمان ، الأردن .

١٤. محمد سويلم ، ١٩٩٨ ، إدارة المصارف التقليدية والمصارف الإسلامية ، مدخل مقارن ، مكتبة ومطبعة الإشعاع الفنية ، مصر .

١٥. مفلح محمد عقل ، ٢٠٠٠ ، مقدمة في الإدارة المالية والتحليل المالي ، المستقبل للنشر والتوزيع ، الطبعة الثانية ، عمان ، الأردن .

١٦. ماجدة أحمد شلبي ، ٢٠٠٢ ، الرقابة المصرفية في ظل التحولات الاقتصادية العالمية ومعايير لجنة بازل ، مؤتمر ، عمليات البنوك بين النظرية والتطبيق ، الأردن ، ٢٢-٢٤ ديسمبر .

١٧. النجار، شهناز فاضل أحمد ، ٢٠٠٦ ، " رأس المال الفكري وأثره في التغيير التنظيمي"رسالة مقدمة إلى مجلس كلية الإدارة والاقتصاد في الجامعة المستنصرية وهي جزء من متطلبات نيل درجة ماجستير علوم في إدارة الأعمال .

١٨. عبيد ،نغم حسين ،(2000) ،اثر استثمار راس المال الفكري في الأداء ألمنظمي/ دراسة استطلاعية في عينة من شركات القطاع الصناعي المختلط ، رسالة ماجستيرعلوم في ادارة الاعمال – غير منشورة ،كلية الإدارة والاقتصاد ،جامعة بغداد .

١٩. – العنزي ،سعد ، (2001) ،راس المال الفكري :الثروة الحقيقية لمنظمات أعمال القرن الحادي والعشرين ،مجلة العلوم الاقتصادية ،المجلد (8) ،العدد (25)،بغداد.

٢٠. سلمان. قيس حمد ، (2005) ، إدارة المعرفة الشاملة وإثرها في الفاعلية التنظيمية على وفق مدخل راس المال الفكري / دراسة ميدانية في وزارة الكهرباء ، أطروحة دكتوراه فلسفة في ادارة الاعمال – غير منشورة ،كلية الإدارة والاقتصاد ،جامعة بغداد .

ثانياً. الأجنبية

1. Jon H. Goldstein, 2004, Financial Analysis of Idaho Power Company: Effect of Mitingation costs on Company's Financial Status and Electric Rates, WWW.restorehellscanyou.org/supportingfiles.

2. Jonah Aiyabei, 2002, Financial Distress: Theory, Measurement & Consequence, The Eastern Africa Journal of Humanities & Sciences, Vol. 1, No. 1.

3. Matt H. Evans, 2000, Mergers & Acquisitions, WWW.exinfm.com/training.

4. Rose .I ., (2000) ," Valuing Intellectual capital " ., htt ://www.trg – inc .com .

5. David .H. H., (2001)," A capital theory of school effectiveness and Improvement " , British Educational research Journal , Vol . 27 , No .4 .