

## القياس والإفصاح المحاسبي عن رأس المال الفكري في القوائم المالية للوحدات الاقتصادية

أ.د. سعود جايد مشكور<sup>١</sup> ، جعفر فالح ناصر<sup>٢</sup>

<sup>١</sup> جامعة المثلى كلية الادارة والاقتصاد- قسم المحاسبة، <sup>٢</sup> جامعة القادسية كلية الادارة والاقتصاد- قسم المحاسبة

### الملخص:

يهدف البحث إلى قياس رأس المال الفكري في الوحدات الاقتصادية من خلال استخدام بعض النماذج الحسابية، غير المباشرة في القياس التي تتمثل في أنموذج معامل القيمة الحالية للإيرادات المستقبلية المخصومة، وأنموذج معامل القيمة المضافة الفكرية. فضلاً عن الإفصاح المحاسبي عن قيمة رأس المال الفكري في الميزانية العمومية للوحدات الاقتصادية. الأمر الذي يؤدي إلى زيادة مصداقية القوائم المالية في التعبير الحقيقي عن المركز المالي للوحدات الاقتصادية ، ومن ثم خدمة المستخدمين الخارجيين في عملية اتخاذ القرارات. استعان الباحثان من أجل تحقيق هدف هذا البحث ببعض القوائم المحاسبية (الميزانية العمومية وقائمة الرواتب والأجور) الخاصة بإحدى الشركات العامة ( المصرف العقاري ) في محافظة المثنى للسنة المالية (٢٠١٢) للقياس والإفصاح عن رأس المال الفكري في قوائمها المالية.

توصل البحث إلى استنتاج يستند إلى ان هنالك إمكانية لدى الوحدات الاقتصادية للقيام بعملية القياس المحاسبي عن رأس المال الفكري من خلال اتباع النماذج الحسابية ، فضلاً عن ان هنالك إمكانية للإفصاح المحاسبي عن رأس المال الفكري في قائمة الميزانية العمومية للوحدة الاقتصادية . كذلك اظهر البحث ان هنالك اختلاف واضح، من وجهة نظر مستخدمي القوائم المالية ، يطرا على حالة المركز المالي للوحدة الاقتصادية بعد إجراء عملية الإفصاح. أوصى البحث بضرورة زيادة اهتمام الوحدة الاقتصادية برأس المال البشري بصورة عامة ورأس المال الفكري بصورة خاصة، إذ ان هذا العنصر يشكل أهمية بالغة باعتباره احد عناصر الطاقة الإنتاجية المساهمة في العملية الإنتاجية، بالإضافة إلى اعتماد الطرائق والمعايير اللازمة التي تخدم عملية القياس والإفصاح المحاسبي عن رأس المال الفكري في القوائم المالية من قبل المنظمات المهنية الدولية والمحلية . الكلمات الافتتاحية : القياس والإفصاح المحاسبي ، رأس المال الفكري ، القوائم المالية.

### پوختی:

نامانج لهم تویژینه وهیه بریتی یه له بیوانه کردنی سه رمایه بیری له یکه نابوریه کاندای له ریگهی به کارهینانی هه ندی نمونهی حسابی ، ناراستوخو له بیوانه کردندا که به نمونه ( وینه یه که له معامل القیمه الحالیه بو ایراداتی مستقبلی المخصومه ) وه نمونهی معامل القیمه المزافه الفکری ) له گهل روونی ناشکرکردن چمیریاری له به های سه رمایه بیری له هاوسهنگی گشتی له یه که نابوریه کاندای، وه هوی نه وهی که بیبته زیادبوونی راستی له راپورته دارایه کان وه دواي نه وه خزمتهی به کارهینره دهره کیه کان بکات له کرداری دهرکردنی بریاردا. وه تویژهر له پیناوی جیه جی کردنی نامانجی نه تویژینه وهیه سوود وه رگرتنه له هه ندی راپورتی دارای ( هاوسهنگی کوتای ، راپورتی موجه و کروی ) تاییهت به یه کیه له کومپانیا گشتیه کان ( بانکی خانوبه ره ) له پاریزگای سلیمانی بو سالی دارای ٢٠١٢ . تویژیه وه که گه شته نه وهی که یه که نابوریه کان توانایان هه یه بو هه لسان به کرداری بیوانی ژمیریاری له سه رمایه بیری له ریگهی پهیرهوی نمونهی حسابی ، ههروهه راونی ژمیریاری توانای هه یه له سه رمایه بیری له راپورتی هاوسهنگی گشتی له یه که نابوریه کاندای، وههروهه دهرکه وتوه که جیاوازی هه یه روون هه یه له رووی بیروبوچونی به کارهینره راپورتی دارای له سه رمایه بیری له یه که نابوریه کان له دواي کردنی کرداری روونی. تویژینه وه که پیشنیارنه کات که پیویسته زیاتر یه که نابوریه کان گرتگی بدات به سه رمایه بیری به شیه وهیه کی گشتی وه سه رمایه بیری به شیه وهیه کی تاییهتی، له بهر نه وهی نه هم ره گهزه یه کیه له ره گهزه ی گرتگی زور پیک دینیت له بهرهم هینان وه بیوانی پیویست که خزمتهی کرداری بیوان و روونی ژمیریاری نه کات له سه رمایه بیری له راپورته دارایه کان که اه لایهن ریخراوه پیشیه نیوده وه تی و ناوخویی ناماده کراوه. ووشه ی ده ست پیک: بیوان و روونی ژمیریاری ، سه رمایه بیری ، راپورتی دارایی.

**Abstract:**

The research aims to measure intellectual capital in economic units through the use of some indirect calculation models in the measurement, which is the model of the present value of the future discounted revenue, and the model of the value added value of intellectual property. As well as the accounting disclosure of the value of intellectual capital in the balance sheet of economic units. Thereby increasing the credibility of the financial statements in the real expression of the financial position of economic units, and thus serve external users in the decision-making process.

In order to achieve the objective of this research, the researchers used some accounting lists (balance sheet, salary list and wages) for a public company (Real Estate Bank) in Muthanna Governorate for the fiscal year (2012) to measure and disclose intellectual capital in their financial statements.

The research concluded that there is a possibility for economic units to carry out accounting measurement of intellectual capital by following accounting models. In addition, there is the possibility of accounting disclosure of intellectual capital in the balance sheet of the economic unit. The research also showed that there is a clear difference, from the point of view of the users of the financial statements, on the status of the financial position of the economic unit after the disclosure process.

The research recommended the need to increase the interest of economic unit in human capital in general and intellectual capital in particular, as this component is very important as one of the elements of production capacity contributing to the production process, in addition to adopting the necessary methods and standards that serve the measurement and disclosure of the capital Intellectuals in financial statements by international and domestic professional organizations.

**Keywords:** Disclosur and Measurement Accounting ,Intellectual Capital,Financial statements

**المقدمة**

يشهد العالم المعاصر في السنوات الأخيرة تقدماً متسارعاً في النواحي التكنولوجية، ويعود ذلك إلى الدور الكبير الذي مارسه العنصر البشري في هذا التقدم باعتباره أحد عوامل الإنتاج المساهمة في العملية الإنتاجية، الأمر

الذي انعكس إيجاباً على تطور الوحدات الاقتصادية في نواحي متعددة، مما دفع هذه الوحدات الاقتصادية إلى الاعتماد على المؤهل والكفاءة والخبرة المعرفية التي يتمثل فيها رأس المال الفكري .

وتعد الموارد البشرية من العناصر الإنتاجية الرئيسية التي تساهم في العملية الإنتاجية في الوحدات الاقتصادية، لذلك يتعين على هذه الوحدات ان تهتم بهذا العامل لأنه يعتبر المحرك الأساسي لأنشطتها التشغيلية والاستثمارية بغية تحقيق أهدافها المتعددة. إذ ان الوحدة الاقتصادية تسعى إلى تحقيق جملة أهداف ابرزها تحقيق العوائد والنمو المتواصل وتعظيم قيمة مركزها المالي وخلق ميزة تنافسية في السوق، ولن تتحقق تلك الأهداف ما لم تستخدم عوامل إنتاج فاعلة في العملية الإنتاجية من ابرزها رأس المال الفكري.

وعلى الرغم من الدور الفعال لرأس المال الفكري ضمن عوامل الإنتاج الفاعلة في الوحدات الاقتصادية، غير ان عملية الاهتمام بنظرية القياس والإفصاح المحاسبي عن رأس المال الفكري في القوائم المالية ما تزال دون المستوى المطلوب من قبل الوحدات الاقتصادية. وعليه فان هذا البحث يقدم عرضاً مختصراً للإطار المفاهيمي لرأس المال الفكري ، بالإضافة إلى اختيار النماذج الحسابية المناسبة لعملية القياس وأساليب الإفصاح المحاسبي عنه في القوائم المالية .

يتضمن هذا البحث مبحثين ، يتطرق المبحث الأول بشكل مختصر إلى مفهوم رأس المال الفكري وأهميته ومكوناته، بالإضافة إلى عرض طرائق القياس والإفصاح عن رأس المال الفكري في القوائم المالية الختامية بالوحدات الاقتصادية. أما المبحث الثاني فيتناول جانباً تطبيقياً حول عملية القياس والإفصاح المحاسبي عن رأس المال الفكري في القوائم المالية الختامية في إحدى شركات القطاع العام (المصرف العقاري). وخلص البحث إلى مجموعة من الاستنتاجات والتوصيات.

### منهجية البحث

تتضمن المنهجية مشكلة البحث وأهميته وأهدافه وفرضياته فضلاً عن أسلوب البحث وحدوده المكانية والزمانية.

#### ❖ مشكلة البحث

تكمن مشكلة البحث في ان الوحدات الاقتصادية لا تقوم بالقياس والإفصاح الكافي عن رأس المال الفكري في قوائمها المالية الختامية ، بل يقتصر الأمر على اعتباره نفقات ايرادية تحمل على كشف الدخل وتقلل من الأرباح السنوية ، على الرغم من ظهور رأس المال الفكري كأحد العوامل التي تساعد الوحدة الاقتصادية على تعزيز قيمتها السوقية ، ونتيجة التقدم الحاصل في الوحدات الاقتصادية والتطور التكنولوجي وزيادة المعرفة.

وعليه يمكن طرح مشكلة البحث بالأسئلة الآتية:-

- هل توجد إمكانية لقياس رأس المال الفكري في الوحدات الاقتصادية باستخدام بعض النماذج الحسابية.
- هل يوجد أسلوب للإفصاح عن رأس المال الفكري في القوائم المالية المعدة من قبل الوحدات الاقتصادية.

#### ❖ أهمية البحث

تتمثل أهمية البحث بصورة عامة في محاولة نظرية وعملية لتسليط الضوء على رأس المال الفكري وأهميته المتزايدة في الوحدات الاقتصادية وكيف يمكن لتلك الوحدات الحفاظ عليه وتطويره ومعالجته في ضوء الأسس والأساليب والإجراءات والقواعد المحاسبية السائدة. إذ ان غالبية الوحدات الاقتصادية العامة تمتلك العديد من الخبراء والموظفين الذين يشكلون احد عناصر الطاقة الإنتاجية المهمة في عمل تلك الوحدات لاسيما الموظفين المؤهلين الذين يعملون لديها، لذلك فان هذا البحث يحتل أهمية بالنسبة لتلك الوحدات من خلال النقاط الآتية :-

1. تقديم اطار مقترح للشركات العاملة في البيئة العراقية على وجه الخصوص وفي البيئة الخارجية بصورة عامة للقياس والإفصاح عن رأس المال الفكري في القوائم المالية لديها.
2. تقديم الدعم الكافي للاهتمام بالخبرات التي يمتلكها الأفراد العاملون في الوحدات الاقتصادية وتحقيق الرضا الوظيفي لهم من خلال بيان دورهم في نجاح الوحدة الاقتصادية.
3. توعية الوحدات الاقتصادية العراقية وكوادرها المحاسبية على الاهتمام برأس المال الفكري لديها لما له من تأثير في زيادة قيمة الوحدة ونجاحها وتعزيز ربحيتها.

#### ❖ أهداف البحث

يسعى البحث إلى تحقيق الأهداف الآتية :-

1. عرض اطار نظري مختصر عن رأس المال الفكري من حيث التعريف والأهمية والمكونات .
2. قياس رأس المال الفكري من خلال استخدام بعض النماذج الحسابية المعدلة في الوحدات الاقتصادية.

3. إيجاد طريقة متوافقة مع الأنظمة المحاسبية السائدة للإفصاح المحاسبي عن رأس المال الفكري في القوائم المالية للوحدات الاقتصادية.
4. بيان مدى قدرة الإفصاح المحاسبي عن رأس المال الفكري على زيادة ربحية الوحدات الاقتصادية.
5. بيان الأهمية النسبية للإفصاح المحاسبي عن رأس المال الفكري مقارنة مع بقية البنود المحاسبية في القوائم المالية للوحدات الاقتصادية.

#### ❖ فرضيات البحث

يستند البحث إلى الفرضيات الآتية:-

#### 1. الفرضية الرئيسية الأولى (فرضية القياس)

( هنالك إمكانية للقياس المحاسبي عن رأس المال الفكري باستخدام بعض النماذج الحسابية ) والتي تنفرع إلى الفرضيتين الفرعيتين الآتيتين:-

١,١ هنالك إمكانية لقياس رأس المال البشري باستخدام معامل أنموذج معدل لمعامل القيمة الحالية للإيرادات المستقبلية المعدل.

١,٢ هنالك إمكانية لقياس رأس المال الهيكلي باستخدام أنموذج معدل القيمة المضافة الفكرية .

#### ٢. الفرضية الرئيسية الثانية ( فرضية الإفصاح )

( هنالك إمكانية للإفصاح المحاسبي عن رأس المال الفكري في القوائم المالية للوحدات الاقتصادية ) والتي تنفرع إلى الفرضيتين الفرعيتين الآتيتين:-

٢,١ يؤدي الإفصاح عن رأس المال الفكري في زيادة ربحية الوحدات الاقتصادية الظاهرة في قائمة الدخل.

٢,٢ هنالك أهمية نسبية كبيرة للإفصاح المحاسبي عن رأس المال الفكري في القوائم المالية للوحدات الاقتصادية.

#### ❖ منهج وأسلوب البحث

من أجل تحقيق أهداف البحث وإيجاد الحلول المناسبة للمشكلة فإن الباحثان استعلا المنهج التجريبي الذي يعتمد على استخدام البيانات الفعلية الرقمية المستخرجة من واقع السجلات والقوائم المالية الختامية للوحدات الاقتصادية ، كذلك استعان الباحثان بنماذج القياس غير المباشرة لقياس رأس المال الفكري من خلال قياس مكوناته على حده وهي كما يأتي:-

١- أنموذج معدل لمعامل القيمة الحالية للإيرادات المستقبلية لقياس رأس المال البشري باستخدام أنموذج lev (Schwartz,1971) الموضح بالجانب النظري.

٢- أنموذج معدل القيمة المضافة الفكرية لقياس رأس المال الهيكلي بالاعتماد على ( pulic, 2004 ) الموضح بالجانب النظري.

#### ❖ مجتمع وعينة البحث

##### • مجتمع البحث

يتكون مجتمع البحث من الوحدات الاقتصادية العامة والمختلطة الهادفة للربح التي تطبق النظام المحاسبي الموحد المتكامل في جميع مراحلها وذلك لوجود تعليمات وقوانين خاصة بقائمة الرواتب والأجور في تلك الوحدات والتي لم تتوفر في الوحدات الخاصة ، إذ توجد إمكانية لتطبيق هذا البحث على كافة الوحدات الاقتصادية من خلال تطبيق طريقة القياس على البيانات الفعلية المستخرجة من سجلات الرواتب والأجور في تلك الوحدات.

##### • عينة البحث

تم اختيار إحدى الوحدات الاقتصادية العامة العاملة في القطاع المالي كعينة للبحث من القطاع العام ( الشركة العامة – المصرف العقاري )، واعتمد الباحثان في إجراء عملية القياس على القوائم المالية الختامية لعينة البحث للسنة المالية (٢٠١٢)، إذ توفرت لدى الباحثان رؤية متكاملة عن هذه العينة بجميع أنظمتها الإدارية والمحاسبية، كذلك اختار الباحثان هذه العينة لسهولة إجراء عملية القياس المحاسبي لرأس المال الفكري فيها وتأثيره الواضح على نشاطها من حيث ربحيتها.

#### ❖ وسائل جمع المعلومات

استعان الباحثان لتغطية الجانب النظري والعملية بالآتي :-

- الجانب النظري :- الاعتماد على الكتب العلمية والمؤتمرات والنشرات الدورية والبحوث والرسائل المنشورة وغير المنشورة العربية والأجنبية بالإضافة إلى المقالات الأجنبية المنشورة في المواقع الإلكترونية ( الأنترنت).
- الجانب العملي :- الاعتماد على التقارير المالية الختامية لعينة البحث بالإضافة إلى قوائم الرواتب والأجور الخاصة بتلك العينة .

## ❖ حدود البحث

- **الحدود المكانية:** تتمثل الحدود المكانية في الشركة العامة – المصرف العقاري - فرع محافظة المثنى.
- **الحدود الزمانية:** تقتصر الحدود الزمانية على القوائم المالية الختامية المعدل عن السنة المالية المنتهية في (٢٠١٢).
- **الحدود البحثية:** التزم البحث الحالي بمتغيرات البحث ، القياس والإفصاح المحاسبي عن رأس المال الفكري ومكوناته (البشري والهيكلية) في الجانبين النظري والعملي.

**المبحث الأول****راس المال الفكري في الوحدات الاقتصادية: القياس والإفصاح**

يتناول هذا المبحث بشكل مختصر ثلاثة مواضيع رئيسة، الأول يتطرق إلى راس المال الفكري من حيث التعريف والأهمية والمكونات، والثاني يستعرض قياس راس المال الفكري من حيث الأهمية ونماذج القياس، أما الثالث فيتناول الإفصاح المحاسبي عن راس المال الفكري من حيث طرائق الإفصاح عنه في القوائم المالية.

**أولاً: رأس المال الفكري : التعريف والأهمية والمكونات****١- تعريف رأس المال الفكري**

يعرف رأس المال الفكري بأنه " تلك الأصول المعرفية التي لها القدرة على توليد التدفقات المستقبلية بصورة جيدة ، اي ان رأس المال الفكري يتمثل في الفرق بين القيمة السوقية للوحدة والتكلفة الاستبدالية لأصولها. كذلك يتمثل التعريف الأكثر وضوحاً حول رأس المال الفكري بالتعريف الذي قدمه (Stewart 2002)، اذ يمثل رأس المال الفكري "كافة العناصر الشكلية والفكرية (مثل المعرفة والمعلومات، الأصول الفكرية، والخبرة) التي يمكن وضعها لإنشاء الأصول وتعزيز قيمة للوحدة الاقتصادية " (James & Rosalind 2009 :3). يرى الباحثان ان رأس المال الفكري يعني كافة الخبرات والمهارات التي تمتلكها الوحدة الاقتصادية والتي لها القدرة على تطوير عملها وتوليد الإيرادات المستقبلية.

**٢- أهمية رأس المال الفكري**

يعتبر رأس المال الفكري احد البنود التي ظهرت مؤخراً والتي لها أهمية للوحدات الاقتصادية على الصعيد الداخلي والخارجي، اذ ان هنالك العديد من وجهات النظر حول تلك الأهمية لعل ابرزها هي :

1. يمثل رأس المال الفكري احد الأمور الحيوية التي استخدمتها الوحدات الاقتصادية مؤخراً في تعزيز ثروتها وتطوير أداءها فضلاً عن المحافظة على قيمتها في السوق ( Noradiva&Zakiah , 2010:2).
2. يعتبر رأس المال الفكري احد المصادر المهمة التي تستغلها المنظمة في تحقيق التفوق التنافسي، واستغلال الفرص المتاحة لتعزيز الربحية (Freyedon at all, 2010:4).

كذلك يرى الباحثان بان أهمية رأس المال الفكري تتركز في انه يمثل احد المرتكزات التي تساعد الوحدة في الاستمرار في عملها وتحقيقها للإيرادات المستقبلية.

**٣- مكونات رأس المال الفكري**

يتكون رأس المال الفكري من ثلاثة مكونات رئيسة هي :-

**أ- راس المال البشري (Human capital)**

يعرف رأس المال البشري بأنه كافة الخبرات والمهارات الموجودة في عقول الموظفين العاملين في الوحدات الاقتصادية والتي تستطيع الوحدة استغلالها في تطوير أدائها خلال فترة زمنية معينة . (Khalique,2013:75-83)

**ب- راس المال الهيكلي (structural capital)**

يعرف رأس المال الهيكلي بأنه كافة الخطط التنظيمية والاستراتيجية التي تملكها وحدة اقتصادية معينة والتي تستطيع الاستفادة منها في المستقبل لتعزيز ربحيتها وتتمثل تلك الخطط بنظم المعلومات المحاسبية والتكنولوجيا المتطورة التي تملكها الوحدة . ( Bontis,2000: 8).

**ج- راس المال الزبائني (Customer capital)**

يعرف رأس المال الزبائني بأنه كافة قنوات الاتصال التي تربط الوحدة الاقتصادية بعملائها والتي تستفاد منها في توزيع المنتجات وزيادة المبيعات ، فهو يتمثل بالعلاقات التي تحصل عليها الوحدة من المعاملات الخارجية مع الغير . (Stewart,2004:14).

يرى الباحثان بان قيمة رأس المال الزبائني بالإمكان إدراجها ضمن قيمة رأس المال الهيكلي ، لان قيمة رأس المال الهيكلي تستخرج بالاعتماد على القيمة المضافة للوحدة الاقتصادية الناتجة من العلاقات والبرامج والخطط ، لذلك فان عملية قياس رأس المال الفكري اقتصر على قياس مكونين حصراً هما البشري والهيكلية.

## ثانياً: قياس رأس المال الفكري

يمكن تعريف عملية قياس رأس المال الفكري بانها عملية قياس قيمة رأس المال الفكري في الوحدات الاقتصادية وفقاً إلى قواعد وأحكام معينة ، وتتمثل هذه القواعد بنماذج القياس العملية التي يعتمد عليها لأجراء عملية القياس المحاسبية .

## ١- أهمية قياس رأس المال الفكري

تتمثل أهمية قياس رأس المال الفكري بالنقاط الآتية :- (الغبان، ٢٠٠٩: ٨)

1. يشكل رأس المال الفكري جزءاً مهماً من أصول الوحدة المعرفية.
2. ان عملية القياس عن رأس المال الفكري تجعل من القوائم المالية للوحدات الاقتصادية تعبر بصورة واضحة عن الثروة الفكرية التي بحوزة الوحدة الاقتصادية.
3. تامين وجود علاقة بين الإدارة وتطبيقاتها لقيادة الوحدة الاقتصادية.
4. المساهمة الحقيقية في تحديد قيمة الوحدة الاقتصادية بصورة واضحة ومفهومة للمستخدمين الخارجيين.

## • نماذج قياس رأس المال الفكري

توجد العديد من نماذج القياس الخاصة برأس المال الفكري لعل ابرزها هي:-

أ - نماذج القياس المباشرة :- تتمثل نماذج القياس المباشرة بما يأتي:

- مدخل القيمة السوقية – إلى الدفترية: يتم قياس قيمة رأس المال الفكري وفق هذا النموذج من خلال

تطبيق المعادلة الآتية :- (الربيعي، ٢٠١٤: ٥٨)

قيمة رأس المال الفكري = القيمة السوقية للوحدة – القيمة الدفترية للوحدة

- مدخل الأرباح المعرفية: يتم قياس قيمة رأس المال الفكري وفق هذا النموذج من خلال استخراج الفرق

بين الأرباح المتولدة من الأصول غير الملموسة والأرباح الكلية للوحدة الاقتصادية لمدة (٣) سنوات

ويمثل الفرق قيمة رأس المال الفكري.

## ب - نماذج القياس غير المباشرة

تستند نماذج القياس غير المباشرة الى قياس رأس المال الفكري من خلال قياس مكوناته وهي كما يأتي:-

## • طريقة تقويم المكافآت المستقلة

تم اقتراح هذا النموذج من قبل ( Flamholtz ,1971 ) اذ اعتمد على النظرية الاقتصادية في قياس قيمة الموارد البشرية ، فقيمتها لا تكمن في كلفتها انما بمقدار المنافع المتولدة منها ، اي ان قيمة كل فرد تقاس على اساس القيمة الحالية المتوقعة منه ، ويتطلب هذا النموذج تتبع حركات الافراد ومناصبهم داخل الوحدة ، واعتبار عملية قياس الموارد البشرية عملية مستقلة كباقي العمليات المحاسبية الاخرى. وتتمثل عملية القياس بالمعادلة التالية: (سالم، ٢٠٠٨، ١١٥)

$$E(RV) = \sum_{i=1}^n \left( \sum_{t=1}^m \frac{Ri - P(Ri)}{(1 + R)^t} \right)$$

اذ ان :-

$E(RV)$  = القيمة الاقتصادية المتوقعة لرأس المال البشري.

$Ri$  = قيمة العوائد المتوقع الحصول عليها من قبل الوحدة الاقتصادية نتيجة خدمات العنصر البشري.

$P(Ri)$  = احتمالية تحقيق الوحدة الاقتصادية العائد (R) واحتمال عمل العنصر البشري لأداء خدماته الحالية (P) في الوظائف المتوقعة له.

t = الوقت او المرة.

n = مدة خدمة الفرد بالوحدة.

R = معدل الخصم.

## • طريقة المقاييس السلوكية

تقوم هذه الطريقة بقياس رأس المال البشري استناداً الى السلوك الانساني الذي يتغير بمرور الزمن ، فالسلوك الانساني عبارة عن سلسلة متعاقبة من الافعال وردود الافعال التي تصدر من الفرد بهدف تحقيق واشباع رغباته المتطورة والمتغيرة، وبهذا فان قياس التغيرات التي تطرا على سلوك الانسان وتحديد مدى تأثيرها على اداء الوحدة الاقتصادية تعد من الامور الهامة التي تستعين بها الوحدة لقياس رأس المال البشري وتحقيق اهدافها وكسب رضا الموظفين العاملين لديها. (الفضل وآخرون، ٢٠٠٢: ١١٩)

وهناك العديد من المعادلات التي تم طرحها لقياس العوامل السلوكية التي تؤثر في تحديد الانتاجية البشرية لدى الوحدات الاقتصادية ومعرفة دورها في تحقيق الاهداف ومنها:

مقياس القدرة على العمل = المعرفة X المهارة

مقياس الرغبة في العمل = الاتجاه X المواقف

مقياس مستوى الاداء = القدرة على العمل X الرغبة

وعن طريق المعادلات السابقة يمكن قياس الكفاءة الانتاجية البشرية من خلال التالي:

الكفاءة الانتاجية = القدرة X الرغبة

كما يمكن تحديد العلاقة التي تربط بين الفرد وواجباته في ان واحد من خلال المعادلة التالية:

العمل = المعرفة X المهارة X الواجبات

• معامل القيمة الحالية للإيرادات المستقبلية المخصومة:- يمكن قياس رأس المال البشري بالاعتماد على هذا الأنموذج من خلال تطبيق المعادلة الآتية :-

$$E(V) = \sum_{T=t}^t p(T+1) \sum_{i=t}^t \frac{Ii}{(I+r)^{t-y}}$$

E (V) : قيمة رأس المال البشري.

P (t+1): نسبة ترك الموظف للشركة سواء من خلال التقاعد او الوفاة او الاستغناء.

Ii: الإيرادات المتحققة لكل موظف خلال السنة (الرواتب والحصص من الأرباح).

(I+r): معدل الخصم المستقطع من راتب الموظف (الضمان الاجتماعي والضريبة والتقاعد).

T: سن التقاعد.

Y: عمر الموظف.

يتم بموجب هذا الأنموذج رسملة الرواتب والأجور الخاصة بكل موظف والمتوقع الحصول عليها حتى فترة التقاعد، ويتمثل معدل الخصم في (الضمان الاجتماعي والضريبة والتقاعد)، أما احتمالية الترك أو الاستغناء فأنها تمثل نسبة مئوية تستخرج من قسمة عمر الموظف على السن التقاعدي . وبهذه المعلومات يرى مؤيدو هذا المدخل بأنه يجب دراسة الوحدة الاقتصادية المعرفية بصورة مستفيضة وخصوصاً أقسام الموارد البشرية والتي يمكن تصنيفها على أنها رأس مال بشري يتكون من مجموعات متماثلة حسب المؤهلات والخبرات والتي تتخذ كأساس للتقييم أو القياس Lev (& Schwartz, 1971:103-112).

وعلى الرغم من قدرة طريقة معامل القيمة الحالية للإيرادات المستقبلية المخصومة على إجراء عملية القياس

المحاسبي لرأس المال البشري إلا ان فيها بعض المآخذ التي تتمثل بالاتي :-

1. عدم التمييز بين المصاريف الايرادية والرأسمالية ( الفكرية ) والتي تدخل بصورة مباشرة بعملية القياس .
2. عدم قياس الخدمة الوظيفية المتراكمة من تاريخ التعيين وحتى تاريخ التقاعد ، اذ ان هذه الخدمة او الخبرة قابلتها فائدة ومنفعة للوحدة الاقتصادية في سنوات سابقة ، لكن هذه المنفعة اعتبرت مصروف ولم تظهر كقيمة فكرية للموظفين العاملين.
3. قياس نسبة الإحالة للتقاعد بصورة إجمالية وليس بصورة منفردة ، اذ ان قياسها بهذه الطريقة لا يحقق السيطرة على كل موظف، وان عملية التعاقد مع كل موظف تتم على أساس فرض الاستمرارية أي ان قياس

تلك النسبة لا يظهر تحديداً القيمة الفعلية المتحققة لكل موظف من عمله داخل الوحدة ، أما قياس هذه النسبة بصورة إجمالية لا يبين مساهمة كل موظف براس المال البشري. ومن اجل معالجة تلك المأخذ فقد قام الباحثان بتعديل النموذج المذكور أعلاه من اجل القيام بعملية القياس بصورة اكثر دقة وموضوعية لذلك فان النموذج يمكن تعديله إلى الاتي :-

$$E(V) = \sum_{T=\tau}^t \left( p(t+1)x \left( \frac{I_i}{(I+r)t-y} \right) \right)$$

E (V) : قيمة رأس المال البشري.

P (t+1): نسبة ترك الموظف للشركة سواء من خلال التقاعد او الوفاة أو الاستغناء (العمر/ السن التقاعدي).

I<sub>i</sub>: الإيرادات الفكرية (الرأسمالية) لكل موظف خلال مدة حياته الوظيفية (مخصصات الشهادة والخدمة).

(I+r): معدل الخصم المستقطع من راتب الموظف طوال حياته الوظيفية (الضريبة والتقاعد).

t-y: خدمة الموظف بالسنوات من تاريخ التعيين لغاية تاريخ التقاعد.

#### المقارنة بين أنموذج معامل القيمة الحالية للإيرادات المستقبلية قبل التعديل وبعد التعديل

| أنموذج معامل القيمة الحالية للإيرادات المستقبلية المخصوصة (بعد التعديل)                                                           | أنموذج معامل القيمة الحالية للإيرادات المستقبلية المخصوصة (قبل التعديل)                                                      |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1- التمييز بين المصروفات الايرادية والرأسمالية المدفوعة للموظفين العاملين.                                                        | 1- عدم التمييز بين المصروفات الايرادية والرأسمالية المدفوعة للموظفين العاملين.                                               |
| 2- قياس نسبة الإحالة إلى التقاعد بصورة منفردة لكافة الموظفين العاملين بالوحدة الاقتصادية.                                         | 2- قياس نسبة الإحالة إلى التقاعد بصورة إجمالية لكافة الموظفين العاملين بالوحدة الاقتصادية.                                   |
| 3- قياس رأس المال البشري بصورة منفردة في الوحدة الاقتصادية .                                                                      | 3- قياس رأس المال البشري بصورة إجمالية في الوحدة الاقتصادية .                                                                |
| 4- قدرة الأنموذج المعدل على تحقيق عملية السيطرة على الموظفين العاملين بالوحدة الاقتصادية، لاعتماده على القيم الانفرادية لكل منهم. | 4- عدم قدرة الأنموذج على تحقيق عملية السيطرة على الموظفين العاملين بالوحدات الاقتصادية ، نتيجة اعتماده على القيم الإجمالية . |
| 5- اقتصار الأنموذج المعدل على المصاريف الرأسمالية حصرا في عملية قياس رأس المال البشري.                                            | 5- اعتماد الأنموذج قبل التعديل على كافة المصاريف التي تدفع لكل موظف في عملية قياس رأس المال البشري.                          |

يلاحظ من الجدول أعلاه بان الأنموذج المعدل قد عالج المأخذ المذكورة ، اذ اقتصر على الإيرادات الفكرية المتحققة لكل موظف من ( مخصصات الشهادة والخدمة وغيرها من مخصصات غير الراتب الاسمي والزوجية والأطفال ) ، أما عملية قياس نسبة الإحالة للتقاعد فتحتسب بصورة منفردة لكل موظف ، بالإضافة إلى قياس القيمة الفكرية غير الظاهرة بالسنوات السابقة والتي حققت منفعة للوحدة الاقتصادية طبقا لمبدأ المقابلة ، وبذلك تصبح تلك الطريقة الأدق والأكثر موضوعية من وجهة نظر الباحثان في قياس رأس المال البشري ، لذلك ستستخدم في عملية القياس بالمبحث الثاني التطبيقي من هذا البحث.

من الجدير بالذكر ان الوحدات الاقتصادية الكبيرة التي يعمل فيها عدد كبير من الموظفين الكفؤين فيتم تصنيف رأس المال البشري إلى مجموعات متماثلة بحسب الشهادة والعمل الإداري ويتم قياس كل مجموعة على حده وفق هذا الأنموذج المعدل ، وذلك من خلال إنشاء وحدة محاسبية متخصصة في هذا المجال.

• **معامل القيمة المضافة الفكرية:-** يمكن قياس رأس المال الهيكلي وفق هذا الأنموذج من خلال تطبيق المعادلات الآتية:

▪ **راس المال الهيكلي = القيمة المضافة للوحدة الاقتصادية – رواتب وأجور العاملين**

▪ **القيمة المضافة للوحدة الاقتصادية = أجمالي الإيرادات – تكاليف الشراء ( مستلزمات سلعية )**

يرى الباحثان ان الأنموذج السابق بالإمكان الاستعانة به لقياس رأس المال الهيكلي ، لذلك سيتم استخدامه في

المبحث الثاني التطبيقي (6-5,2001,pulic).

ثالثا: الإفصاح المحاسبي عن رأس المال الفكري



يعرف الإفصاح عن رأس المال الفكري بأنه عملية توصيل المعلومات المتعلقة بالملكية الفكرية للمستخدمين المتنوعين الذين لا يستطيعون الحصول على تلك المعلومات من التقارير السنوية الاعتيادية وذلك لتلبية احتياجاتهم من المعلومات ومساعدتهم في اتخاذ القرارات الصحيحة (Abeyesekera and Guthrie , 2002:151).  
توجد أكثر من طريقة أو أسلوب للإفصاح المحاسبي عن رأس المال الفكري ، ولكن تحديد الطريقة الأمثل للقيام بعملية الإفصاح ما تزال غير واضحة وغير محددة بالفعل ضمن المعايير المحاسبية المحلية والدولية. وأهم الطرائق المقترحة هي :

### 1- طريقة الإفصاح في القوائم الإضافية

يتم بموجب هذه الطريقة إعداد قوائم مالية إضافية إلى جانب القوائم الاعتيادية ، والتي تتضمن معلومات كافية ووافية عن المصاريف المدفوعة من قبل الوحدة الاقتصادية لتطوير رأس المال الفكري، كذلك بالإمكان ان تتضمن رأس المال الفكري والذي يحقق منافع مستقبلية للوحدة التي تساعد المستخدمين الخارجيين في اتخاذ القرارات (وهيبة وآخرون، ٢٠١١:١٢).

### 2- طريقة الإفصاح في صلب القوائم المالية

تتمثل هذه الطريقة بالإفصاح عن قيمة رأس المال الفكري في صلب القوائم المالية الختامية للوحدات الاقتصادية ، فهي تتضمن إفصاح عن المصاريف النقدية المبذولة من قبل أي وحدة للاستثمار في رأس المال الفكري فضلا عن القيمة الفعلية لرأس المال الفكري .(بن صالح وآخرون، ٢٠١١: ١٢)

يرى الباحثان بان هذه الطريقة افضل من الطريقة السابقة اذ توفر معلومات دقيقة لرأس المال الفكري لكافة الأطراف الخارجية ، كذلك بموجب هذه الطريقة بالإمكان تحميل قيمة رأس المال الفكري على حساب ( النفقات الايرادية المؤجلة ) بجانب الموجودات في الميزانية العمومية للوحدات الاقتصادية التي تطبق النظام المحاسبي الموحد ، وفي جانب المطلوبات يتم فتح حساب خاص به تحت مسمى (رأس المال الفكري) . أما في الوحدات الاقتصادية الأخرى التي تطبق أنظمة محاسبية أخرى فيتم معالجة رأس المال الفكري تحت حساب الموجودات المعنوية بجانب الموجودات ، وفي جانب المطلوبات يحمل قيمة رأس المال الفكري على حساب رأس المال الفكري .

علاوة على ما تقدم فانه بالإمكان إدراج حساب رأس المال الفكري في الميزانية العمومية للوحدات الاقتصادية التي تطبق النظام المحاسبي الموحد او المصرفي من ضمن حساب (الموجودات الثابتة المعنوية -١١٨٥- التابع للحساب الإجمالي النفقات الايرادية المؤجلة -١١٨-) في جانب الموجودات ، أما في جانب المطلوبات فبالإمكان ادراج قيمة رأس المال الفكري تحت حساب رأس المال الفكري -٢١٤- التابع للحساب الإجمالي رأس المال -٢١- (مشكور، ٢٠١٣، ٥٩).

## المبحث الثاني

### تطبيق القياس والإفصاح المحاسبي لرأس المال الفكري

#### في الشركة العامة - المصرف العقاري

##### ❖ وصف عينة البحث

تتكون عينة البحث من الموظفين حملة شهادات البكالوريوس والدبلوم التقني في الوحدة الاقتصادية (المصرف العقاري). وقد بلغ عدد العاملين في المصرف (٢٤) ، وتم التطبيق على الأفراد عينة البحث البالغة عددهم (1١) موظفين الذين يحملون شهادة البكالوريوس والدبلوم بالعينة، والذين يمثلون رأس المال البشري في المصرف ، أما بقية الموظفين البالغ عددهم (13) موظف فيتم اعتبارهم مصاريف تشغيلية تظهر ضمن حساب الرواتب والأجور في حساب الأرباح والخسائر لانهم لا يمثلون رأس المال البشري بصورة يمثلها الموظفين الذين يتم قياسهم ولكي يتم التعرف على عينة البحث يتعين التعرف على خصائص أفرادها، ومن هذه الخصائص :-

أ-أعمار الموظفين

#### جدول (١) خصائص عينة البحث وفقا لأعمارهم

| سنوات الخدمة   | العدد الكلي | النسبة المئوية |
|----------------|-------------|----------------|
| من ٢٠ الى ٣٠   | ٤           | ١٦%            |
| من ٣٠ الى ٤٠   | ١٠          | ٤٢%            |
| أكثر من ٤٠ سنة | ١٠          | ٤٢%            |
| المجموع        | ٢٤          | ١٠٠%           |

ب- المؤهل العلمي

#### جدول (٢) خصائص العينة وفقا للمؤهل العلمي

| المؤهل العلمي | العدد الكلي | النسبة المئوية |
|---------------|-------------|----------------|
|---------------|-------------|----------------|

|           |    |      |
|-----------|----|------|
| ابتدائية  | ٢  | ٨%   |
| متوسطة    | ٢  | ٨%   |
| إعدادية   | ٩  | ٣٨%  |
| دبلوم     | ٦  | ٢٥%  |
| بكالوريوس | ٥  | ٢١%  |
| المجموع   | ٢٤ | ١٠٠% |

ج-التخصص المهني

جدول (٣) خصائص العينة وفقاً للتخصص العلمي

|             |       |                |
|-------------|-------|----------------|
| التخصص      | العدد | النسبة المئوية |
| محاسبة      | ١٠    | ٤٢%            |
| الإدارة     | ١     | ٤%             |
| قانون       | ٢     | ٨%             |
| تخصصات أخرى | ١١    | ٤٦%            |
| المجموع     | ٢٤    | ١٠٠%           |

د-الجنس

جدول (٤) خصائص العينة وفقاً لنوع الجنس

|           |       |                |
|-----------|-------|----------------|
| نوع الجنس | العدد | النسبة المئوية |
| ذكر       | ١٠    | ٤٢%            |
| انثى      | ١٤    | ٥٨%            |
| المجموع   | ٢٤    | ١٠٠%           |

أولاً: قياس رأس المال الفكري

❖ قياس رأس المال الفكري لسنة (٢٠١٢) وإثبات الفرضية الرئيسية الأولى

• قياس قيمة رأس المال البشري وإثبات الفرضية الفرعية الأولى (١،١)

استخدم الباحثان النموذج المعدل لمعامل القيمة الحالية للإيرادات المستقبلية المخضومة المشار إليه بالجانب النظري لقياس رأس المال البشري في عينة البحث (المصرف العقاري - شركة عامة - فرع المثنى)، إذ يوفر هذا النموذج قيم موضوعية ودقيقة لكل موظف فضلاً عن إمكانية تحقيق السيطرة على كافة الأمور التي تطرأ عليهم خلال فترة حياتهم الوظيفية.

جدول (٥) قياس نسبة الإحالة للتقاعد وخدمة الموظف

| الموظف        | عمر الموظف (١) | سن التقاعد (٢) | نسبة الإحالة للتقاعد $P(t+1) = (2 \div 1)$ | خدمة الموظف حتى التقاعد بالسنوات $(t-y)$ | خدمة الموظف حتى سنة (بالسنوات) حتى سنة ٢٠١٢ |
|---------------|----------------|----------------|--------------------------------------------|------------------------------------------|---------------------------------------------|
| الموظف رقم ١  | ٥٥             | ٦٣             | ٨٦%                                        | ٣٠                                       | ٢٢                                          |
| الموظف رقم ٢  | ٥٥             | ٦٣             | ٨٦%                                        | ٣٠                                       | ٢٢                                          |
| الموظف رقم ٣  | ٤٦             | ٦٣             | ٧٣%                                        | ٣٨                                       | ٢٥                                          |
| الموظف رقم ٤  | ٣٦             | ٦٣             | ٥٧%                                        | ٣٧                                       | ١٤                                          |
| الموظف رقم ٥  | ٥٤             | ٦٣             | ٨٦%                                        | ٣٠                                       | ٢٥                                          |
| الموظف رقم ٦  | ٣٥             | ٦٣             | ٥٦%                                        | ٣٨                                       | ١٤                                          |
| الموظف رقم ٧  | ٢٦             | ٦٣             | ٤١%                                        | ٣٦                                       | ٣                                           |
| الموظف رقم ٨  | ٢٦             | ٦٣             | ٤١%                                        | ٣٦                                       | ٣                                           |
| الموظف رقم ٩  | ٣٥             | ٦٣             | ٥٦%                                        | ٣٦                                       | ١٢                                          |
| الموظف رقم ١٠ | ٢٦             | ٦٣             | ٤١%                                        | ٣٦                                       | ٣                                           |
| الموظف رقم ١١ | ٣٥             | ٦٣             | ٥٦%                                        | ٤٠                                       | ١٢                                          |

يلاحظ من الجدول (٥) أعلاه عملية قياس نسبة الإحالة للتقاعد لكل موظف، إذ تحتسب هذه النسبة من خلال قسمة عُمر كل موظف حقل (١) على السن التقاعدي حقل (٢) وذلك حسب قانون التقاعد العراقي الموحد لسنة (٢٠١٤) كما جاء في جريدة الوقائع العراقية الرسمية بعددها (٤٣١٤)، ويأتي الغرض من قياسها بسبب عدم توفر ضمان كامل للموظف للبقاء بالعمل بالوحدة الاقتصادية لغاية التقاعد، فالنسبة تحدد مقدار قيمة الموظف بالوحدة التي يجب إظهارها بالقوائم المالية الختامية، كذلك تم قياس  $(t-y)$  من خلال حاصل جمع عدد السنوات التي يبقى بها الموظف بالعمل داخل الوحدة الاقتصادية من تاريخ التعيين لغاية تقاعده، أي ان  $(t-y) =$  السن التقاعدي للموظف - سن الموظف في تاريخ التعيين.

جدول (٦) قياس مخصصات الشهادة لكل موظف من تاريخ التعيين لغاية تاريخ التقاعد

| الموظف        | شهادة الموظف | نسبة مخصصات الشهادة (١) | الراتب الاسمي الشهري (٢) | مخصصات الشهادة الشهرية ((٢)X(١)) (٣) | مخصصات الشهادة السنوية ((١٢)X(٣)) (٤) | مخصصات الشهادة السنوية حتى التقاعد (٤)X(t-y) (٥) |
|---------------|--------------|-------------------------|--------------------------|--------------------------------------|---------------------------------------|--------------------------------------------------|
| الموظف رقم ١  | بكالوريوس    | ٤٥%                     | ٦٤٥٠٠٠                   | ٢٩٠٢٥٠                               | 3483000                               | ١٠٤٤٩٠٠٠٠                                        |
| الموظف رقم ٢  | دبلوم        | ٣٥%                     | ٥٥٩٠٠٠                   | ١٩٥٦٥٠                               | 2347800                               | ٧٠٤٣٤٠٠٠                                         |
| الموظف رقم ٣  | بكالوريوس    | ٤٥%                     | ٤٥٧٠٠٠                   | ٢٠٥٦٥٠                               | 2467800                               | ٩٣٧٧٦٤٠٠                                         |
| الموظف رقم ٤  | دبلوم        | ٣٥%                     | ٣٨٦٠٠٠                   | ١٣٥١٠٠                               | 1621200                               | ٥٩٩٨٤٤٠٠                                         |
| الموظف رقم ٥  | دبلوم        | ٣٥%                     | ٤٥٧٠٠٠                   | ١٥٩٩٥٠                               | 1919400                               | ٥٧٥٨٢٠٠٠                                         |
| الموظف رقم ٦  | دبلوم        | ٣٥%                     | ٣٢٠٠٠٠                   | ١١٢٠٠٠                               | 1344000                               | ٥١٠٧٢٠٠٠                                         |
| الموظف رقم ٧  | بكالوريوس    | ٤٥%                     | ٣٠٢٠٠٠                   | ١٣٥٩٠٠                               | 1630800                               | ٥٨٧٠٨٨٠٠                                         |
| الموظف رقم ٨  | بكالوريوس    | ٤٥%                     | ٣٠٢٠٠٠                   | ١٣٥٩٠٠                               | 1630800                               | ٥٨٧٠٨٨٠٠                                         |
| الموظف رقم ٩  | دبلوم        | ٣٥%                     | ٢٦٥٠٠٠                   | ٩٢٧٥٠                                | 1113000                               | ٤٠٠٦٨٠٠٠                                         |
| الموظف رقم ١٠ | بكالوريوس    | ٤٥%                     | ٣٠٢٠٠٠                   | ١٣٥٩٠٠                               | 1630800                               | ٥٨٧٠٨٨٠٠                                         |
| الموظف رقم ١١ | دبلوم        | ٣٥%                     | ٣٢٠٠٠٠                   | ١١٢٠٠٠                               | 1344000                               | ٥٣٧٦٠٠٠٠                                         |

يلاحظ من الجدول (٦) أعلاه عملية قياس مخصصات الشهادة الخاصة لكل موظف في المصرف، إذ احتسبت من خلال حاصل ضرب نسبة مخصصات الشهادة حقل (١) في الراتب الاسمي لكل موظف حقل (٢)، وبعدها تم قياس تلك المخصصات بصورة سنوية من خلال ضربها بعدد الأشهر (١٢) حقل (٣)، وبعدها تم قياس تلك المخصصات لكل موظف من تاريخ التعيين لغاية تاريخ إحالته إلى التقاعد من خلال حاصل ضرب حقل (٤) في (t-y) جدول (٥)، وبذلك تستخرج مقدار المصروفات الفكرية الناتجة من الشهادة التي تدفع لكل موظف من تاريخ التعيين إلى تاريخ تقاعده.

جدول (٧) قياس مخصصات الخدمة الوظيفية والشهادة المتراكمة لكل موظف حتى سن التقاعد (بالدينار)

| الموظف        | شهادة الموظف | نسبة مخصصات الشهادة (X١ النسبة) (١) | مخصصات الخدمة السنوية (٢) | مخصصات الخدمة السنوية مع علاوة الشهادة (١)X (٢) (٣) | مخصصات الخدمة السنوية مع علاوة التقاعد مع مخصصات الشهادة (٤)+(٥) (٤) | مخصصات الخدمة لغاية التقاعد مع مخصصات الشهادة (٤)+(٥) (٤) |
|---------------|--------------|-------------------------------------|---------------------------|-----------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------|
| الموظف رقم ١  | بكالوريوس    | ٤٥%                                 | ١٠٠٠٠                     | ١٤٥٠٠                                               | ٤٣٥٠٠٠                                                               | 104925000                                                 |
| الموظف رقم ٢  | دبلوم        | ٣٥%                                 | ١٠٠٠٠                     | ١٣٥٠٠                                               | ٤٠٥٠٠٠                                                               | 70839000                                                  |
| الموظف رقم ٣  | بكالوريوس    | ٤٥%                                 | ١٠٠٠٠                     | ١٤٥٠٠                                               | ٥٥١٠٠٠                                                               | 94327400                                                  |
| الموظف رقم ٤  | دبلوم        | ٣٥%                                 | ١٠٠٠٠                     | ١٣٥٠٠                                               | ٤٧٥٠٠٠                                                               | 60459400                                                  |
| الموظف رقم ٥  | دبلوم        | ٣٥%                                 | ١٠٠٠٠                     | ١٣٥٠٠                                               | ٤٧٥٠٠٠                                                               | 58057000                                                  |
| الموظف رقم ٦  | دبلوم        | ٣٥%                                 | ١٠٠٠٠                     | ١٣٥٠٠                                               | ٥١٣٠٠٠                                                               | 51585000                                                  |
| الموظف رقم ٧  | بكالوريوس    | ٤٥%                                 | ١٠٠٠٠                     | ١٤٥٠٠                                               | ٥٢٢٠٠٠                                                               | 59230800                                                  |
| الموظف رقم ٨  | بكالوريوس    | ٤٥%                                 | ١٠٠٠٠                     | ١٤٥٠٠                                               | ٥٢٢٠٠٠                                                               | 59230800                                                  |
| الموظف رقم ٩  | دبلوم        | ٣٥%                                 | ١٠٠٠٠                     | ١٣٥٠٠                                               | ٤٨٦٠٠٠                                                               | 40554000                                                  |
| الموظف رقم ١٠ | بكالوريوس    | ٤٥%                                 | ١٠٠٠٠                     | ١٤٥٠٠                                               | ٥٢٢٠٠٠                                                               | 59230800                                                  |
| الموظف رقم ١١ | دبلوم        | ٣٥%                                 | ١٠٠٠٠                     | ١٣٥٠٠                                               | ٥٤٠٠٠٠                                                               | 54300000                                                  |

يلاحظ من الجدول (٧) أعلاه عملية قياس مخصصات الخدمة، إذ تحتسب من خلال إضافة (١٠٠٠٠) دينار سنويا لكل موظف على راتبه الاسمي، وبعدها يتم ضرب مخصصات الخدمة في نسبة مخصصات الشهادة لاستخراج الخدمة مع علاوة الشهادة حقل (٣)، ومن ثم قياس هذه المخصصات لغاية تاريخ التقاعد حقل (٤) من خلال ضربها في (t-y) جدول (٥)، وتم جمعها مع مخصصات الشهادة من الجدول السابق (٦) في حقل (٥). وبمجموع مخصصات الشهادة والخدمة يتكون بذلك مقدار المصروفات الفكرية (ii) التي يتم الاعتماد عليها في قياس قيمة رأس المال البشري.

جدول (٨) قياس نسبة الخصومات الشهرية والسنوية لكل موظف حتى سن التقاعد

| الموظف | معدل الخصومات من رواتب الموظف |
|--------|-------------------------------|
|--------|-------------------------------|

| (r + I) x<br>t-y جدول (٥)<br>(٥) | الخصم السنوي<br>(١٢)x(٣)<br>(4) | المجموع<br>(r+i)<br>(٢)+(١)<br>(٣) | خصم التقاعد<br>(٢) | ضريبة الدخل<br>(١) |               |
|----------------------------------|---------------------------------|------------------------------------|--------------------|--------------------|---------------|
| ٤٥                               | ١,٥                             | %١٣                                | %١٠                | %٣                 | الموظف رقم ١  |
| 4٥                               | ١,٥                             | %١٣                                | %١٠                | %٣                 | الموظف رقم ٢  |
| 57                               | ١,٥                             | %١٢                                | %١٠                | %٢                 | الموظف رقم ٣  |
| 55.5                             | ١,٥                             | %١٢                                | %١٠                | %٢                 | الموظف رقم ٤  |
| 45                               | ١,٥                             | %١٢                                | %١٠                | %٢                 | الموظف رقم ٥  |
| 49.4                             | ١,٣                             | %١١                                | %١٠                | %١                 | الموظف رقم ٦  |
| 46.8                             | ١,٣                             | %١١                                | %١٠                | %١                 | الموظف رقم ٧  |
| 46.8                             | ١,٣                             | %١١                                | %١٠                | %١                 | الموظف رقم ٨  |
| 46.8                             | ١,٣                             | %١١                                | %١٠                | %١                 | الموظف رقم ٩  |
| 46.8                             | ١,٣                             | %١١                                | %١٠                | %١                 | الموظف رقم ١٠ |
| ٥٢                               | ١,٣                             | %١١                                | %١٠                | %١                 | الموظف رقم ١١ |

يلاحظ من الجدول (٨) أعلاه عملية قياس نسبة الخصم لكل موظف من مقدار راتبه ، إذ تم قياس نسبة الخصم الشهرية حقل (٣) المتكون من ضريبة الدخل واستقطاع التقاعد لكل موظف ، وبعدها تم قياس مقدار الخصم بصورة سنوية من خلال حاصل ضرب حقل (٣) في (١٢) شهر حقل (٤) ، ومن ثم تم قياس مقدار الخصومات من كل موظف حتى فترة التقاعد من خلال حاصل ضرب حقل (٤) في (t-y) ، ليتكون مقدار الخصومات من كل موظف حتى فترة التقاعد ، أي ان الأرقام في حقل (٥) تمثل عدد مرات المبالغ المستقطعة من مخصصات الشهادة والخدمة لكل موظف من تاريخ تعيينه لغاية تاريخ التقاعد. كذلك بالإمكان استخدام خصم (الضمان الاجتماعي) بدل من خصم التقاعد بالوحدات الاقتصادية الخاصة.

جدول (٩) قياس مقدار الاستقطاع من قيمة الموظف من تاريخ التعيين وحتى التقاعد (المبالغ بالدنانير)

| الموظف        | مخصصات الشهادة الشهرية<br>(١) جدول (٦) | مخصصات الخدمة الشهرية<br>(٢) | مجموع مخصصات الشهادة والخدمة<br>(٢)+(١)<br>(٣) | معدل الخصم من تاريخ التوظيف حتى التقاعد<br>(٤) جدول (٨) | المبلغ المستقطع من مخصصات كل موظف حتى التقاعد (٥)<br>(٤)x(٣) |
|---------------|----------------------------------------|------------------------------|------------------------------------------------|---------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------|
| الموظف رقم ١  | ٢٩٠٢٥٠                                 | 1208                         | 291458                                         | ٤٥                                                      | ١٣١١٥٦١٠                                                     |
| الموظف رقم ٢  | ١٩٥٦٥٠                                 | 1125                         | 196775                                         | ٤٥                                                      | ٨٨٥٤٨٧٥                                                      |
| الموظف رقم ٣  | ٢٠٥٦٥٠                                 | 1208                         | 206858                                         | 57                                                      | 11790906                                                     |
| الموظف رقم ٤  | ١٣٥١٠٠                                 | 1125                         | 136225                                         | 55.5                                                    | 7560487                                                      |
| الموظف رقم ٥  | ١٥٩٩٥٠                                 | 1125                         | 161075                                         | 45                                                      | 7248375                                                      |
| الموظف رقم ٦  | ١١٢٠٠٠                                 | 1125                         | 113125                                         | 49.4                                                    | 5588375                                                      |
| الموظف رقم ٧  | ١٣٥٩٠٠                                 | 1208                         | 137108                                         | 46.8                                                    | 6416654                                                      |
| الموظف رقم ٨  | ١٣٥٩٠٠                                 | 1208                         | 137108                                         | 46.8                                                    | 6416654                                                      |
| الموظف رقم ٩  | ٩٢٧٥٠                                  | 1125                         | 93875                                          | 46.8                                                    | 4393350                                                      |
| الموظف رقم ١٠ | ١٣٥٩٠٠                                 | 1208                         | 137108                                         | 46.8                                                    | 6416654                                                      |
| الموظف رقم ١١ | ١١٢٠٠٠                                 | ١١٢٥                         | ١١٣١٢٥                                         | ٥٢                                                      | ٥٨٨٢٥٠٠                                                      |

يلاحظ من الجدول (٩) أعلاه عملية قياس مقدار الاستقطاع من المخصصات الفكرية ( الشهادة والخدمة ) من كل موظف من تاريخ تعيينه لغاية تاريخ التقاعد، إذ تم قياس مخصصات الخدمة الشهرية من خلال تقسيم المخصصات الخدمة السنوية على (١٢) شهر حقل (٢) وتم جمعها من مخصصات الشهادة الشهرية في حقل (٣) وبعدها تم استخراج مقدار الاستقطاع من المصروفات الفكرية لكل موظف من تاريخ تعيينه لغاية تاريخ التقاعد من خلال حاصل ضرب حقل (٣) في مقدار الاستقطاع من الجدول (٨) وبذلك تستخرج قيمة الاستقطاع حقل (٥).

جدول (١٠) قياس النسبة المعدلة للخصومات من كل موظف من تاريخ التعيين وحتى التقاعد (بالدنانير)

| الموظف | مخصصات الخدمة والشهادة حتى التقاعد<br>(I) جدول (٧) | مبلغ الاستقطاع من المخصصات حتى التقاعد<br>(2) جدول (٩) | المبلغ الصافي بعد الاستقطاع<br>(١) - (٢)<br>(٣) | نسبة الاستقطاع المعدلة<br>(I)/(3)<br>(t-y) |
|--------|----------------------------------------------------|--------------------------------------------------------|-------------------------------------------------|--------------------------------------------|
|--------|----------------------------------------------------|--------------------------------------------------------|-------------------------------------------------|--------------------------------------------|

|            |           |           |           |               |
|------------|-----------|-----------|-----------|---------------|
| ١,١٤٢٨٥٦٩  | ٩١٨.٩٣٩.٠ | ١٣١١٥٦١.٠ | 104925000 | الموظف رقم ١  |
| ١,١٤٢٨٥٧١  | ٦١٩٨٤١٢٥  | ٨٨٥٤٨٧٥   | 70839000  | الموظف رقم ٢  |
| 0.8750002  | 82536494  | 11790906  | 94327400  | الموظف رقم ٣  |
| 0.8749494  | 52898913  | 7560487   | 60459400  | الموظف رقم ٤  |
| 0.8751507  | 50808625  | 7248375   | 58057000  | الموظف رقم ٥  |
| 0.8916667  | 45996625  | 5588375   | 51585000  | الموظف رقم ٦  |
| 0.8916669  | 52814146  | 6416654   | 59230800  | الموظف رقم ٧  |
| 0.8916669  | 52814146  | 6416654   | 59230800  | الموظف رقم ٨  |
| 0.8916667  | 36160650  | 4393350   | 40554000  | الموظف رقم ٩  |
| 0.8916669  | 52814146  | 6416654   | 59230800  | الموظف رقم ١٠ |
| ١,١٢١٤٩٥٣٣ | ٤٨٤١٧٥٠٠  | ٥٨٨٢٥٠٠   | 54300000  | الموظف رقم ١١ |

يلاحظ من الجدول (١٠) أعلاه عملية قياس نسبة (t-y) المعدلة ، اذ ان عملية تطبيق أنموذج القياس الخاصة برأس المال البشري يتطلب إظهار مبلغ قيمة كل موظف بالصافي بعد استبعاد الخصوم ، اذ تم استخراج المبلغ الصافي حقل (٣) من خلال حاصل طرح مقدار الخصم حقل (٣) من المخصصات الفكرية حقل (١) وبعدها تم تقسيم المبلغ قبل الاستقطاع حقل (١) على المبلغ الصافي حقل (٣) من اجل استخراج النسبة المعدلة حقل (٤) التي يتم الاستعانة بها لقياس قيمة رأس المال البشري في الجدول اللاحق .

جدول (١١) قياس قيمة كل موظف (راس المال البشري) وفق الأنموذج المعدل (المبالغ بالدنانير)

| $\frac{I_i}{(r+I)t-y}$<br>p(t+1)<br>قيمة رأس المال<br>البشري لكل موظف | $I_i$<br>(r + I) t - y<br>قيمة المخصصات<br>الفكرية بعد الاستقطاع | (r + I) t - y<br>(من جدول (١٠)) | مخصصات الخدمة<br>والشهادة حتى<br>التقاعد (Ii)<br>جدول (٧)<br>(من) | نسبة الاحالة للتقاعد<br>(p(t+1))<br>جدول (٥)<br>(من) | الموظف        |
|-----------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------|---------------------------------|-------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------|---------------|
| ٧٨٩٥٦.٧٥                                                              | ٩١٨.٩٣٩.٠                                                        | ١,١٤٢٨٥٦٩                       | 104925000                                                         | 86%                                                  | الموظف رقم ١  |
| ٥٣٣.٦٣٤٨                                                              | ٦١٩٨٤١٢٥                                                         | ١,١٤٢٨٥٧١                       | 70839000                                                          | 86%                                                  | الموظف رقم ٢  |
| 60251641                                                              | 82536494                                                         | 0.8750002                       | 94327400                                                          | 73%                                                  | الموظف رقم ٣  |
| 30152380                                                              | 52898913                                                         | 0.8749494                       | 60459400                                                          | 57%                                                  | الموظف رقم ٤  |
| 43695418                                                              | 50808625                                                         | 0.8751507                       | 58057000                                                          | 86%                                                  | الموظف رقم ٥  |
| 25758110                                                              | 45996625                                                         | 0.8916667                       | 51585000                                                          | 56%                                                  | الموظف رقم ٦  |
| 21653800                                                              | 52814146                                                         | 0.8916669                       | 59230800                                                          | 41%                                                  | الموظف رقم ٧  |
| 21653800                                                              | 52814146                                                         | 0.8916669                       | 59230800                                                          | 41%                                                  | الموظف رقم ٨  |
| 20249964                                                              | 36160650                                                         | 0.8916667                       | 40554000                                                          | 56%                                                  | الموظف رقم ٩  |
| 21653800                                                              | 52814146                                                         | 0.8916669                       | 59230800                                                          | 41%                                                  | الموظف رقم ١٠ |
| ٢٧١١٣٨.٠٠                                                             | ٤٨٤١٧٥٠٠                                                         | ١,١٢١٤٩٥٣٣                      | 54300000                                                          | ٥٦%                                                  | الموظف رقم ١١ |
| ٤٠٤٤٤٥١٣٦                                                             |                                                                  |                                 |                                                                   |                                                      | المجموع       |

يلاحظ من الجدول (١١) أعلاه عملية قياس قيمة رأس المال البشري لكل موظف وبصورة إجمالية ، اذ تم قياسه من خلال حاصل ضرب المبلغ الصافي بعد استقطاع الخصم حقل (٤) في نسبة الإحالة للتقاعد حقل (١) ، وبعدها تم جمع قيمة كل موظف لينتج قيمة رأس المال البشري بصورة إجمالية للوحدة الاقتصادية. ومن خلال ما تقدم فانه ذلك يلائم هدف البحث ويدعم تحقيقه ، اذ يساعد الأنموذج اعلاه على تطبيق عملية القياس المحاسبية في الوحدات الاقتصادية بصورة عامة والمصرف العقاري بصورة خاصة والذي يحقق بدوره إثبات الفرضية الفرعية الأولى (١,١) القائلة ان (هنالك إمكانية لقياس رأس المال البشري باستخدام الأنموذج المعدل لمعامل القيمة الحالية للإيرادات المستقبلية).

كذلك يلاحظ بان قيمة رأس المال البشري هي (٤٠٤٤٤٥١٣٦) في سنة (٢٠١٢) أما قيمة بقية الموظفين (١٣) فانهم لا يدخلون في عملية القياس لانهم لا يساهمون برأس المال البشري بصورة كبيرة بالقدر الذي يساهم به الموظفين (١١) الذين تم قياسهم ، كذلك ان تأثير الموظفين (١١) الذين تم قياسهم سوف يكون على الأرباح من خلال تخفيض المصاريف التشغيلية (الرواتب والأجور) في قائمة الأرباح والخسائر بمقدار (٢٠٦٨٦١٠٠) بعد عملية

الإفصاح ، ولكن تأثيرهم يكون مقتصرأ على مخصصات الشهادة والخدمة لسنة (٢٠١٢) ويمتد ذلك التأثير إلى السنوات اللاحقة من خلال بتخفيض المصاريف ومن ثم زيادة الأرباح.

### • قياس قيمة رأس المال الهيكلي وإثبات الفرضية الفرعية الثانية (١,٢)

يتم قياس رأس المال الهيكلي في الوحدة الاقتصادية موضع البحث وفق المعادلات الآتية:

■ القيمة المضافة للوحدة = إجمالي الإيرادات - تكاليف الشراء (مستلزمات سلعية)

■ رأس المال الهيكلي = القيمة المضافة للوحدة - رواتب وأجور العاملين

■ رأس المال الفكري = رأس المال البشري + رأس المال الهيكلي

١٠٥٤٣٤٥١٩١ - ١٠٤٧٠٧٠٧٢٩ = ٢٧٧٤٤٦٢ دینار, القيمة المضافة للوحدة

١٠٤٧٠٧٠٧٢٩ - ١٩٦٠٩٠٣٦٥ = ٨٥٠٩٨٠٣٦٤ دینار, رأس المال الهيكلي لسنة ٢٠١٢.

١٠٤٤٤٥١٣٦ + ٨٥٠٩٨٠٣٦٤ = ١٢٥٥٤٢٥٠٠ دینار, رأس المال الفكري لسنة ٢٠١٢.

من خلال عملية القياس السابقة يلاحظ ان رأس المال الفكري يتكون من حاصل جمع قيمة رأس المال البشري من الجدول (١١) وقيمة رأس المال الهيكلي أعلاه ، حيث تبين وجود قيمة لرأس المال الفكري لدى المصرف العقاري والذي يمثل الخبرات التي يملكها والذي يعتمد عليها في تطوير نشاطاته وتعزيز أرباحه ، وتم الحصول على البيانات الخاصة بحسابي الرواتب والأجور وتكاليف الشراء (المستلزمات السلعية ) من واقع السجلات المحاسبية والتقارير المالية الخاصة بالمصرف العقاري. وعليه فان عملية القياس السابقة الخاصة برأس المال الهيكلي تبين وجود قيمة له في المصرف العقاري ناتجة من الخطط التنظيمية والإدارية وبذلك يتحقق إثبات الفرضية الفرعية الثانية (١,٢) القائلة ان (هنالك إمكانية لقياس رأس المال الهيكلي باستخدام نموذج معامل القيمة المضافة الفكرية).

وتجدر الإشارة إلى ان قيمة رأس المال الفكري في السنوات اللاحقة سيتغير باستمرار ، وذلك بسبب تغير نسبة الإحالة إلى التقاعد ( $p(t+1)$ ) التي يكون تأثيرها على زيادة خبرات الموظفين الذي ينعكس بدوره على قيمتهم ، لذلك فان عملية القياس تجري لمرة واحد للبنود الباقية وفي كل سنة تحتسب نسبة الإحالة للتقاعد ، يرجع ذلك الى عدم توفر ضمان كامل للموظف في البقاء بالعمل داخل الوحدة لذلك تتغير النسبة تبعاً للتغيرات التي تحدث عند كل موظف ، والبنود الأخرى تبقى ثابتة حتى فترة التقاعد.

جدول (١٢) قياس مخصصات الشهادة والخدمة الشهرية للموظفين (١٠) التي تخفض من حساب (الرواتب)

| الموظف        | مخصصات الشهادة السنوية | مخصصات الخدمة السنوية | المجموع  |
|---------------|------------------------|-----------------------|----------|
| الموظف رقم ١  | 3483000                | ١٤٥٠٠                 | ٣٤٩٧٥٠٠  |
| الموظف رقم ٢  | 2347800                | ١٣٥٠٠                 | ٢٣٦١٣٠٠  |
| الموظف رقم ٣  | 2467800                | ١٤٥٠٠                 | ٢٤٨٢٣٠٠  |
| الموظف رقم ٤  | 1621200                | ١٣٥٠٠                 | ١٦٣٤٧٠٠  |
| الموظف رقم ٥  | 1919400                | ١٣٥٠٠                 | ١٩٣٢٩٠٠  |
| الموظف رقم ٦  | 1344000                | ١٣٥٠٠                 | ١٣٥٧٥٠٠  |
| الموظف رقم ٧  | 1630800                | ١٤٥٠٠                 | ١٦٤٥٣٠٠  |
| الموظف رقم ٨  | 1630800                | ١٤٥٠٠                 | ١٦٤٥٣٠٠  |
| الموظف رقم ٩  | 1113000                | ١٣٥٠٠                 | ١١٢٦٥٠٠  |
| الموظف رقم ١٠ | 1630800                | ١٤٥٠٠                 | ١٦٤٥٣٠٠  |
| الموظف رقم ١١ | 1344000                | ١٣٥٠٠                 | ١٣٥٧٥٠٠  |
| المجموع       | ١٩١٨٨٦٠٠               | ١٤٠٠٠٠                | ٢٠٦٨٦١٠٠ |

يتضح من الجدول (١٢) أعلاه ان قيمة مخصصات الشهادة والخدمة كانت (٢٠٦٨٦١٠٠) والتي اعتبرت مصاريف رأسمالية يتم تحميلها على حساب رأس المال الفكري في قائمة الميزانية العمومية وتستبعد من قائمة الأرباح والخسائر في المصرف العقاري لسنة (٢٠١٢).

### ❖ الإفصاح المحاسبي عن رأس المال الفكري وإثبات الفرضية الرئيسية الثانية

استخدم الباحثان طريقة الإفصاح في صلب القوائم المالية لإظهار رأس المال الفكري في القوائم المالية الختامية للوحدات الاقتصادية من خلال الاعتماد على البيانات المحاسبية السابقة.

كذلك قبل إجراء عملية الإفصاح المحاسبي عن رأس المال الفكري في القوائم المالية الختامية (حساب الأرباح والخسائر والميزانية) فانه يتطلب إثبات بعض القيود المحاسبية للإفصاح عن رأس المال الفكري في القوائم المالية (المصرف العقاري - شركة عامة):-

• إثبات قيد قيمة رأس المال الفكري في ٢٠١٢/١٢/٣١

| رقم الدليل   | البيان                                              | المبلغ الدائن | المبلغ المدين |
|--------------|-----------------------------------------------------|---------------|---------------|
| ١١٨٥١<br>٢١٤ | من حـ/الموجودات الفكرية<br>الى حـ/ رأس المال الفكري | ١٢٥٥٤٢٥٥٠٠    | ١٢٥٥٤٢٥٥٠٠    |

يلاحظ من القيد السابق اتباع النظام المحاسبي المطبق في العينة محل البحث، إذ تم وضع رأس المال الفكري تحت بند النفقات الإيرادية المؤجلة – الموجودات الثابتة المعنوية ، بسبب الطبيعة المعنوية له وقدرته على توليد الإيرادات المستقبلية، وفي حالة وجود بعض الموظفين العاملين لدى الوحدة الاقتصادية تحت التدريب فانه بالإمكان تحميل قيمتهم على حساب (مشروعات تحت التنفيذ- نفقات إيرادية مؤجلة ).  
حـ/ الموجودات الثابتة المعنوية (الموجودات الفكرية)

| المبلغ المدين / دينار | البيان           | المبلغ الدائن/ دينار | البيان          |
|-----------------------|------------------|----------------------|-----------------|
| ١٢٥٥٤٢٥٥٠٠            | رأس المال الفكري | ١٢٥٥٤٢٥٥٠٠           | رصيد ٢٠١٢/١٢/٣١ |
| ١٢٥٥٤٢٥٥٠٠            | المجموع          | ١٢٥٥٤٢٥٥٠٠           | المجموع         |

حـ/رأس المال الفكري

| المبلغ المدين/ دينار | البيان          | المبلغ الدائن/ دينار | البيان                     |
|----------------------|-----------------|----------------------|----------------------------|
| ١٢٥٥٤٢٥٥٠٠           | رصيد ٢٠١٢/١٢/٣١ | ١٢٥٥٤٢٥٥٠٠           | الموجودات الثابتة المعنوية |
| ١٢٥٥٤٢٥٥٠٠           | المجموع         | ١٢٥٥٤٢٥٥٠٠           | المجموع                    |

أما إثبات قيد قيمة رأس المال الفكري للسنوات اللاحقة فإنه يتم من خلال القيام بأعداد قيد التسوية الخاص بقيمة رأس المال الفكري بعد إجراء عملية القياس في نهاية السنة المالية ويتم تعزيز المبلغ المرحل من السنة السابقة بالفرق من خلال تسجيل نفس القيد السابق بالفرق بين القيمتين .

#### • احتساب الإضافات والاستبعادات الخاصة برأس المال الفكري

طالما ان رأس المال الفكري يستند إلى الإبداعات والمعرفة المتجددة فانه لا يتناقص بالاندثار كقيمة الموجودات، ومن وجهة نظر الباحثان فان رأس المال الفكري يزداد بزيادة المعرفة والخبرة بصورة مستمرة لذلك فان عملية انخفاض قيمة رأس المال الفكري لا تكون دورية إنما بحسب الظروف التي تطرا على الوحدة الاقتصادية مثل ( وفاة او استبعاد احد الموظفين ) كذلك يزداد رأس المال الفكري بمكوناته كافة من خلال زيادة التوظيف والتدريب والتعليم.

#### جدول (١٣) الإضافات والاستبعادات من رأس المال البشري لسنة (٢٠١٢)

| الملاحظات                                                     | المبالغ   | البيان                              |
|---------------------------------------------------------------|-----------|-------------------------------------|
| قيمة الناتجة من عملية القياس                                  | ٤٠٤٤٤٥١٣٦ | قيمة رأس المال البشري في ٢٠١٢/١٢/٣١ |
| يتم في هذا الحقل اضافة الزيادة في مقدار قيمة رأس المال البشري | -----     | + الإضافات                          |
| يتم في هذا الحقل طرح الاستبعادات من قيمة رأس المال البشري     | -----     | - الاستبعادات                       |
| قيمة جديدة بعد التعديل                                        | ٤٠٤٤٤٥١٣٦ | قيمة رأس المال البشري في ٢٠١٢/١٢/٣١ |

برأس المال البشري ، إذ يتم إضافة قيمة جديدة لرأس المال البشري بالإضافة الى القيمة السابقة المرحلة من سنة سابقة والناتجة من عملية القياس في سنة (٢٠١١) على سبيل المثال ، أما الاستبعادات فيتم طرح الانخفاض بقيمة رأس المال البشري والناتج من وفاة او استبعاد احد الموظفين قبل التقاعد ، إذ ان عملية انخفاض قيمة رأس المال البشري ترتبط بعدد الموظفين العاملين بالوحدة وخبراتهم ومهاراتهم.

#### جدول (١٤) قياس الإضافات والاستبعادات لرأس المال الهيكلي (٢٠١٢)

| الملاحظات                                                                                     | المبالغ   | البيان                               |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|--------------------------------------|
| قيمة الناتجة من عملية القياس                                                                  | ٨٥٠٩٨٠٣٦٤ | قيمة رأس المال الهيكلي في ٢٠١٢/١٢/٣١ |
| يتم اضافة الزيادات الى قيمة رأس المال الهيكلي والناتجة من عملية الخطط التنظيمية والاستراتيجية | -----     | + الإضافات                           |
| يتم تخفيض قيمة رأس المال الهيكلي                                                              | -----     | - الاستبعادات                        |

|                                                          |           |                                      |
|----------------------------------------------------------|-----------|--------------------------------------|
| نتيجة انخفاض القيمة المضافة الخاصة<br>بالوحدة الاقتصادية |           |                                      |
| قيمة جديدة بعد الإضافات                                  | ٨٥٠٩٨٠٣٦٤ | قيمة رأس المال الهيكلي في ٢٠١٢/١٢/٣١ |

يلاحظ من الجدول (١٤) أعلاه عملية قياس الإضافات والاستبعادات لرأس المال الهيكلي ، اذ يتم ترحيل قيمة رأس المال الهيكلي الناتجة من القياس الى سنة لاحقة وبعدها يتم جمعها مع الإضافات الناتجة من عملية القياس ( الفرق بين قيمة سنة ٢٠١١ وقيمة سنة ٢٠١٢)، أما الاستبعادات فتتم من خلال تخفيض قيمة رأس المال الهيكلي نتيجة انخفاض قيمة الوحدة وانخفاض ارباحها نتيجة الخطط والسياسات الضعيفة التي تمتلكها وحدة اقتصادية معينة ، ومما تقدم فان الجدولين اعلاه يوضحان الكيفية التي يتم بها احتساب الاضافات والاستبعادات الخاصة برأس المال الفكري بالوحدات الاقتصادية بصورة عامة والمصرف العقاري بصورة خاصة.

وفيما يلي حساب الأرباح والخسائر الذي يتضمن مبلغ الرواتب والأجور بعد استبعاد قيمة الموظفين الذين تم اعتبارهم رأس مال فكري وتم الإفصاح عنهم في قائمة الميزانية العمومية للمصرف العقاري (محل البحث)

### حساب الأرباح والخسائر للمصرف العقاري – فرع المثني – شركة عامة عن السنة المنتهية في ٢٠١٢/١٢/٣١ قبل وبعد الإفصاح عن رأس المال الفكري

| الدليل | البيان              | قبل الإفصاح |            | بعد الإفصاح |            |
|--------|---------------------|-------------|------------|-------------|------------|
|        |                     | المصروفات   | الإيرادات  | المصروفات   | الإيرادات  |
| ٤      | الإيرادات:          |             |            |             |            |
| ٤٣     | النشاط الخدمي       | ٤٨١٥٨٢٥٠    | ٤٨١٥٨٢٥٠   | ٤٨١٥٨٢٥٠    | ٤٨١٥٨٢٥٠   |
| ٤٤     | العمليات المصرفية   | ٩٩٢٣٨٦٩٤١   | ٩٩٢٣٨٦٩٤١  | ٩٩٢٣٨٦٩٤١   | ٩٩٢٣٨٦٩٤١  |
|        | إجمالي الإيرادات    | ١٠٥٤٣٤٥١٩١  | ١٠٥٤٣٤٥١٩١ | ١٠٥٤٣٤٥١٩١  | ١٠٥٤٣٤٥١٩١ |
| ٣      | المصروفات:          |             |            |             |            |
| ٣١     | الرواتب والأجور     | ١٩٦٠٩٠٣٦٥   |            | 175404265   |            |
| ٣٢     | المستلزمات السلعية: |             |            |             |            |
| ٣٢٢    | الوقود والزيوت      | ٣٠٧٥٢٠٠     |            | ٣٠٧٥٢٠٠     |            |
| ٣٢٥    | اللوازم والمواد     | ٢٠٠٠٠       |            | ٢٠٠٠٠       |            |
|        | المصروفات المتنوعة  | ٤١٧٩٢٦٢     |            | ٤١٧٩٢٦٢     |            |
| ٣٢٧    | المستلزمات الخدمية  |             |            |             |            |
| ٣      | مصاريف الصيانة      | ١٨٩٦٨٥٠     |            | ١٨٩٦٨٥٠     |            |
| ٣٣     | دعاية وطبع وضيفة    | ٣٠٠٠٠       |            | ٣٠٠٠٠       |            |
| ٣٣٣    | نقل وإفاد واتصالات  | ١١٤٢٢٠٠     |            | ١١٤٢٢٠٠     |            |
| ٣٣٤    | مصروفات خدمية       | ٢٤٤١١٥٠     |            | ٢٤٤١١٥٠     |            |
| ٣٣٦    | الاندثار            | ٢٥٩٥٧٢٤     |            | ٢٥٩٥٧٢٤     |            |
| ٣      | مصروفات تحويلية     | ٦٥٠٠٠       |            | ٦٥٠٠٠       |            |
| ٣٨     | مصروفات ادارية      | ١١١٣٧٧٨٥٩   |            | ١١١٣٧٧٨٥٩   |            |
| ٣٩     | اجمالي المصروفات    | ٣٣٤٠٤٨٤١٠   |            | 313362310   |            |
|        | صافي الربح          | ٧٢٠٢٩٦٧٨١   |            | 740982881   |            |

يلاحظ من الجدول أعلاه عملية إعداد حساب الأرباح والخسائر للمصرف العقاري عينة البحث ، اذ اتضح وجود زيادة مبلغ الأرباح بمقدار (٢٠٦٨٦١٠٠) لسنة (٢٠١٢) ناتجة من انخفاض مبلغ (الرواتب والأجور) بسبب استبعاد مخصصات الشهادة والخدمة للموظفين (١١) الذين تم اعتبار مخصصاتهم رأسمالية (رأس المال البشري) والذي سوف ينعكس دوره على الأرباح المستقبلية المتحققة لدى المصرف ، ومن خلال ما تقدم فان ذلك يتحقق إثبات الفرضية الفرعية الثانية (٢،١) التي مفادها (يؤدي الإفصاح المحاسبي عن رأس المال الفكري في زيادة ربحية الوحدات الاقتصادية الظاهرة في قائمة النتيجة).



الميزانية العمومية للمصرف العقاري – فرع المثني – شركة عامة  
كما هي في ٢٠١٢/١٢/٣١ بعد الإفصاح عن رأس المال الفكري

| الأهمية النسبية % من مجموع الموجودات | ٢٠١٢       |            | الموجودات                       | الدليل |
|--------------------------------------|------------|------------|---------------------------------|--------|
|                                      | كلي        | جزئي       |                                 |        |
|                                      |            |            | الموجودات المتداولة             | ١      |
| ٠,٧٥                                 |            | ٤٦٨٥٠٩٨٦٢٧ | الائتمان النقدي                 | ١٤     |
| ٠,٠١٢                                |            | ٧٤٩٨١٠٠٠   | المديون                         | ١٦     |
| ٠,٠١٥                                |            | ٩٨٩١٥٠٣٦   | النقدية                         | ١٨     |
|                                      | ٤٨٥٨٩٩٤٦٦٣ |            | مج. الموجودات المتداولة         |        |
|                                      |            |            | الموجودات الثابتة               | ١١     |
| ٠,٠٠٠                                |            | ٣١٠٨٠٠٠    | الأراضي                         | ١١١    |
| ٠,٠٠١                                |            | ١٠٥٩٤٤٨٣   | المباني والإنشاءات              | ١١٢    |
| ٠,٠٠٦                                |            | ٣٨٧٥٠٠٠٠   | الألات والمعدات                 | ١١٣    |
| ٠,٠٠٥                                |            | ٣٦١٣٩٦٣٠   | الأثاث وأجهزة مكاتب             | ١١٦    |
| ٠,٠٠٠                                |            | ٩٣٠٠٠٠     | نفقات الأيرادية المؤجلة         | ١١٨    |
| ٠,٢٠                                 |            | ١٢٥٥٤٢٥٥٠٠ | الموجودات الثابتة المعنوية      | ١١٨٥   |
|                                      | 1344947613 |            | مج. الموجودات الثابتة           |        |
| ١٠٠%                                 | 6203942276 |            | إجمالي الموجودات                |        |
| ٠,٦٨                                 |            | ٤٢٢٦٦٦٣١٩١ | مصادر التمويل والمطلوبات        | ٢      |
|                                      |            |            | الدائنون                        | ٢٦     |
|                                      | ٤٢٢٦٦٦٣١٩١ |            | إجمالي المطلوبات                |        |
| ٠,٠٠٠                                |            | ٧٧٨٤٠٢     | مصادر التمويل                   |        |
| ٠,٠٠٠                                |            | ٧٧٨٤٠٢     | رأس المال                       | ٢١     |
| ٠,٢٠                                 |            | ١٢٥٥٤٢٥٥٠٠ | الاحتياطي الرأسمالي             | ٢١٢    |
| ٠,١١                                 | ١٩٧٧٢٧٩٠٨٥ | ٧٢٠٢٩٦٧٨١  | رأس المال الفكري                | ٢١٤    |
|                                      | 6203942276 |            | الفائض المتراكم                 | ٢٢٤    |
| ١٠٠%                                 |            |            | إجمالي مصادر التمويل            |        |
|                                      |            |            | إجمالي المطلوبات ومصادر التمويل |        |

يتضح من خلال القائمة أعلاه ان عملية الإفصاح المحاسبي عن رأس المال الفكري قد جرت ضمن الموجودات الثابتة المعنوية ضمن حساب النفقات الأيرادية المؤجلة في جانب الموجودات ، وتحت حساب رأس المال الفكري ضمن جانب المطلوبات. كذلك يلحظ من حقل الأهمية النسبية وجود أهمية نسبية كبيرة لرأس المال الفكري مقارنة مع بقية الموجودات، اذ يمثل رأس المال الفكري نسبة (٢٠%) من إجمالي الموجودات ، ويمثل كذلك نسبة (٢٠%) من مجموع مصادر الأموال ، ومن خلال تلك الأهمية النسبية الكبيرة لرأس المال الفكري فانه يعكس على جودة القوائم المالية في التعبير عن المركز المالي الحقيقي للمصرف العقاري بصورة خاصة والوحدات الاقتصادية بصورة عامة. وبذلك يتحقق إثبات الفرضية الفرعية الثانية (٢,٢) والقائلة ان (هنالك أهمية نسبية كبيرة للإفصاح المحاسبي عن رأس المال الفكري في القوائم المالية للوحدات الاقتصادية).

#### الاستنتاجات والتوصيات

##### أولاً: الاستنتاجات

- الاستنتاجات الخاصة بالجانب النظري
1. يؤدي الإفصاح المحاسبي عن رأس المال الفكري في القوائم المالية للوحدات الاقتصادية دوراً جوهرياً في تعزيز جودة تلك القوائم المالية ، بما يخدم مصلحة المستخدمين الخارجيين كافة في عملية اتخاذ القرارات، وهذا ما أكد عليه مجلس معايير المحاسبة المالية (FASB) حول عمليات الإفصاح الكافي في القوائم المالية.
  2. يؤدي الإفصاح المحاسبي عن رأس المال الفكري دوراً مهماً في تحقيق الرضا الوظيفي للعاملين بالوحدات الاقتصادية ، وذلك من خلال معرفة دور كل منهم في تطوير عمل الوحدة وتحقيق أهدافها المتنوعة .
  3. يعد رأس المال الفكري المحرك الأساسي لكافة الأعمال والأنشطة التي تقوم بها الوحدات الاقتصادية، فضلاً عن دوره في تحقيق أهدافها المتنوعة في زيادة طاقتها الإنتاجية وتحقيق الميزة التنافسية ومن ثم زيادة حصتها السوقية وتعظيم ربحيتها.

4. لا يوجد اتفاق بين المنظمات المحاسبية الدولية والمحلية على إصدار معيار دولي خاص برأس المال الفكري بصورة عامة والموارد البشرية بصورة خاصة يختص بقياسه والإفصاح عنه في القوائم المالية الختامية.

#### • الاستنتاجات الخاصة بالجانب العملي

1. ظهر ان هنالك إمكانية للقياس المحاسبي عن رأس المال البشري في الوحدات الاقتصادية بصورة عامة والمصرف العقاري بصورة خاصة من خلال استخدام نموذج معدل للقيمة الحالية للإيرادات المستقبلية ، اذ ظهرت قيمة رأس المال البشري بالمصرف العقاري (٤٠٤٤٤٥١٣٦) والتي انعكست على عملية الإفصاح بقائمة الميزانية العمومية للمصرف العقاري في سنة ٢٠١٢ .
2. ظهر ان هنالك إمكانية للقياس المحاسبي عن رأس المال الهيكلي في الوحدات الاقتصادية بصورة عامة والمصرف العقاري بصورة خاصة من خلال استخدام نموذج القيمة المضافة الفكرية ، اذ ظهرت قيمة رأس المال الهيكلي بالمصرف (٨٥٠٩٨٠٣٦٤) والتي انعكست على عملية الإفصاح بقائمة الميزانية العمومية للمصرف العقاري في سنة ٢٠١٢ .
3. يساعد الإفصاح المحاسبي عن رأس المال الفكري على زيادة الأرباح المتحققة لدى الوحدات الاقتصادية بصورة عامة والمصرف العقاري بصورة خاصة من خلال عملية تغيير التوبير المحاسبي لبنود قائمة الدخل واعتبار رأس المال الفكري موجوداً رأسمالياً بدل من اعتباره مصروف إيرادياً ، ازدادت ارباح المصرف العقاري في سنة (٢٠١٢) بمقدار (٢٠٦٨٦١٠٠) نتيجة لعملية الإفصاح عن رأس المال الفكري .
4. هنالك إمكانية وأهمية نسبية كبيرة للإفصاح المحاسبي عن رأس المال الفكري في المصرف العقاري ، اذ تقدر نسبة الأهمية النسبية لرأس المال الفكري بالمصرف (٢٠%) مقارنة مع بقية الموجودات الاخرى التي يمتلكها المصرف ، الأمر الذي يبرر عملية الإفصاح المحاسبي عنه في القوائم المالية الختامية.

#### ثانياً: التوصيات

1. يتعين على الوحدات الاقتصادية إيجاد الوسائل والإجراءات المناسبة التي تساعد في تحقيق عملية القياس والإفصاح المحاسبي عن رأس المال الفكري في قوائمها المالية الختامية بما يخدم ملاكها ويحقق أهدافها الاستراتيجية .
  2. يتعين على الوحدات الاقتصادية تطوير مهارات الأفراد العاملين لديها من خلال دورات التعليم والتدريب المستمر بما يخدم مصلحة الوحدة الاقتصادية ، بالإضافة الى تقديم المزيد من الإفصاح عنهم في القوائم والتقارير المالية الختامية او الملحق بما يحقق رضاهم الوظيفي .
  3. يتعين على الوحدات الاقتصادية ان تدرك أهمية رأس المال الفكري ودوره الكبير في تحقيق أهداف الوحدة ، اذ ان على الوحدات الاقتصادية الاهتمام به وتطويره من خلال التعليم وتطوير المهارات وزيادة المعرفة .
  4. يتعين على المنظمات المحلية والدولية الاهتمام برأس المال الفكري من خلال تطوير الأسس والقواعد والإجراءات والمعايير من اجل إصدار معيار مناسب خاص برأس المال الفكري يدعم عملية القياس والإفصاح عنه .
  5. يتعين على الوحدات الاقتصادية اتباع الأنموذج المعدل للقيمة الحالية للإيرادات المستقبلية لقياس رأس المال البشري في الوحدات الاقتصادية بصورة تجريبية لغرض معرفة دورها في تطوير عمل الوحدة ومعلوماتها المحاسبية المقدمة للمستخدمين الخارجيين .
  6. يتعين على الوحدات الاقتصادية اتباع القيمة المضافة الفكرية لقياس رأس المال الهيكلي في الوحدات الاقتصادية بصورة تجريبية لغرض معرفة دورها في تطوير عمل الوحدة ومعلوماتها المحاسبية المقدمة للمستخدمين الخارجيين .
  7. يتعين على الوحدات الاقتصادية عدم تحميل كامل قيمة رأس المال الفكري على حساب النتيجة ( الدخل ) لان رأس المال الفكري يعد من أصول الوحدة وليس من مصاريفها ، اذ ان هذه المعالجة تقلل من الأرباح السنوية المتحققة للوحدة .
  8. يتعين على الوحدات الاقتصادية ان تدرك الأهمية النسبية لرأس المال الفكري ودوره الواضح في تطوير أدائها ، والذي يستوجب عليها الاهتمام به بصورة مستمرة كأحد الأصول المعنوية مثلما هو الحال بالنسبة للموجودات الملموسة الأخرى .
- وفي الختام يرى الباحثان ان هنالك إمكانية لاستكمال هذا البحث بأبحاث أو دراسات أخرى تتضمن عملية القياس والإفصاح عن رأس المال الفكري في الوحدات الاقتصادية لعل أبرزها يتمثل في (قياس رأس

المال الفكري واثرة في تعزيز القيمة السوقية للشركات المساهمة الخاصة و قياس كفاءة رأس المال الفكري واثرة على أداء الوحدات الحكومية الخدمية).

### قائمة المصادر

#### أولاً: المصادر العربية

1. بن صالح ، عبد الله ، سحنون بو نعة : " أساليب القياس والإفصاح المحاسبي عن رأس المال الفكري من منظور معايير المحاسبة الدولية " دراسة منشورة في مجلة جامعة حسيبة بن بو علي بالشلف - كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ، الجزائر ، 2011.
  2. الربيعي ، رباب عدنان فاضل: " دور قياس كفاءة رأس المال الفكري في تعزيز جودة المعلومات المحاسبية " رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية الإدارة والاقتصاد - جامعة الكوفة ، النجف - العراق ، ٢٠١٤.
  3. الغبان، ثائر صبري محمود : "المناهج العملية لقياس رأس المال البشري في ظل محاسبة رأس المال الفكري والإجراءات المقترحة للتطبيق في الوحدات المعرفية" مجلة العلوم المحاسبية والمالية ، جامعة بغداد ، مجلد ٢- العدد ٨- ٢٠٠٩.
  4. قانون التقاعد الموحد لسنة ٢٠١٤ جريدة الوقائع العراقية العدد ٤٣١٤.
  5. مشكور، سعود جايد : "النظام المحاسبي الموحد" مطبعة الميزان ، الطبعة الأولى - النجف العراق ، ٢٠١٣.
  6. وهبية ، بن داودية : " متطلبات القياس والإفصاح المحاسبي عن رأس المال الفكري واثره على القوائم المالية في منظمات الأعمال " مجلة العلوم الاقتصادية والمعرفية وعلوم التسيير ، جامعة حسيبة بن بو علي ، بالشلف - الجزائر ، ٢٠١١.
  7. الفضل، مؤيد، عبدالناصر نور، علياالدوغجي " المشاكل المحاسبية المعاصرة " الطبعة الأولى، عمان - الاردن، ٢٠٠٢.
  8. سالم ، فضل كمال " مدى اهمية القياس والإفصاح المحاسبي عن تكلفة الموارد البشرية واثرة على اتخاذ القرارات المالية" رسالة ماجستير منشورة ، كلية التجارة - الجامعة الاسلامية- غزة ، ٢٠٠٨.
- ثانياً : المصادر الأجنبية

1. Abeyesekera and giuthrie : "an empirical investigation of annual reporting trends of intellectual capital in Srilanka" research online, university of Wollongong, Srilanka, 2002.
2. Bontis, Keow, & Richardson, "Intellectual capital and business performance in Malaysian industries" Research online, university of Selangor Malaysian, 2000.
3. Freyedon Ahmed, BenzadParivizi , BahramMeyhami , MortezaZiaee " Intellectual capital Accounting and its role in create competitive Advantage at the Universities " Interdisciplinary journal of contemporary research in business , Tehran – Iran ,201٠.
4. James Woodcock and Rosalind H. Whiting "Intellectual Capital Disclosures By Australian companies" Paper accepted for presentation at the Afaanz conference Adelaide , Australia ,2009.
5. Khalique., Shaari, Samad,." Impact of Intellectual Capital on the Organizational Performance of Islamic Banking Sector in Malaysia" Asian Journal of Finance Accounting, Malaysia, 2013.
6. Lev, B. & Schwartz, S. "On the Use of Economic Concepts of Human Capital in Financial Statement" January of Accounting Review, Indonesia, 1971.
7. NoradivaHamzah and Zakiah Muhammad dun "Disclosure of intellectual capital information of the Airline companies in Malaysia" Journal research in accounting, Malaysia, 2010.
8. Pulic, "Value creation efficiency analysis of Croatian banks" Retrieved from [http://www.cik-hr.com/data/cro\\_banke.pdf](http://www.cik-hr.com/data/cro_banke.pdf) 2001.

9. Pulic, Ante "Intellectual capital - does it create or destroy value? Measuring Business Excellence" Vol. 8 Iss: 1 pp. 62 – 68. 2004.
10. Stewart "Intellectual Capital, Bantam Doubleday Dell Publishing" journal articles on Intellectual Capital, New York, USA 2002.
11. Stewart, "The Wealth of Knowledge: Intellectual Capital and the Twenty-first Century Organization, Doubleday" journal articles on Intellectual Capital, New York, USA 2004.