

موقع رأس المال الفكري بين نظريات

.....

(*) (1)

ملخص:

يشير فحص الأدبيات البحثية إلى أن القضايا المرتبطة بالمعرفة وإدارتها ومضامينها بالنسبة للشركة قد تم التعرض لها على مستويات مختلفة في العديد من المجالات الأكاديمية المختلفة بما فيها الإدارة والاقتصاد. ويهدف هذا البحث إلى إثراء مفاهيم رأس المال الفكري من خلال البحث في نظريات الإدارة والاقتصاد والتعرف على الجذور النظرية لرأس المال الفكري وارتباطاته بالفكر الاقتصادي والإداري المعاصر على نحو يلتقي مع طبيعة الموضوع وتغلغله في العديد من الميادين العلمية ذات الصلة. ولقد قدم البحث عرضاً وتحليلاً لبعض الاتجاهات الفكرية السائدة بشأن هوية ومنابع رأس المال الفكري. وعرضت الدراسة مساهمة نظرية رأس المال البشري ونظرية الابتكار أو التغير الفني، ونظرية الاستثمار الفكري **Theory of intellectual investment** ونظريات النمو الحديثة (النظرية النيوكلاسيكية والنظرية التطورية) والنظرية التطورية في تفسير رأس المال الفكري. كما وجدت الدراسة أن رأس المال الفكري هو امتداد لمفهوم الشركة المعتمدة على الموارد و الشركة المعتمدة على المعرفة.

مقدمة:

إن بزوغ اقتصاد المعرفة كنتيجة للمعلومات والمعرفة قد ساهم في بروز رأس المال الفكري كموضوع بحثي وميدان أعمال. وظهر رأس المال الفكري مع التطورات الحديثة في الاقتصاد، والإدارة، والتكنولوجي وعلم الاجتماع بطريقة غير مسبقة، سواء

(*) أستاذ الموارد البشرية والاستراتيجية - جامعة الإسكندرية.

تم النظر إلى تلك التطورات من خلال فترة مجتمع المعلومات أو الاقتصاد المبني على المعرفة أو مجتمع الشبكات أو الابتكار، فهناك إجماع على أن رأس المال المعرفي يعد محدداً قوياً للقيمة على مستوى أداء الاقتصاد القومي.

لقد طرأ تغير كبير على عجلة الاقتصاد بصورة غير مسبقة، حيث يمر العالم بأكبر حركات التغير منذ الثورة الصناعية. حيث تبرز يوماً بعد يوم المعاني المتكاملة لأبعاد الاقتصاد المعرفي وشموله مجمل الأوضاع الاقتصادية. ولقد أصبحت المعرفة والمعلومات هي السلع الرئيسية سواء كانت تلك المعرفة والمعلومات هي المكون الرئيسي في المعاملات موضوع التبادل أو أحد مكوناته الهامة. ولا يقتصر ذلك على الصناعات الجديدة التي تركز أساساً على المعرفة ولكن أيضاً على الصناعات التقليدية، ولقد ساعد على ذلك التقدم التكنولوجي وما أحدثه من ثورة في طريقة تشغيل المعلومات وتخزينها بتكاليف منخفضة وبسرعة مذهلة. ولقد سهل ذلك على المديرين أن يستخدموا المعلومات في أعمالهم بكثافة مما أدى إلى زيادة الطلب على المعلومات.

وهكذا أصبح الاقتصاد المعرفي واقعاً مختلفاً عما سبقه من اقتصادات، ولقد سقطت بالفعل العديد من المفاهيم والقوانين الاقتصادية النابتة التي تشكلت منذ أكثر من مائة عام. وإذا نظرنا إلى أي كتاب من كتب الاقتصاد، سنجد تفسيراً لقانون تناقص الغلة وهو أحد الأركان الأساسية في الاقتصاد. وطبقاً لهذا القانون فإنه كلما زاد استخدام أي مورد اقتصادي، يتناقص العائد المتراكم من هذا المورد، وبالتالي كان مصدر الميزة الاقتصادية هو الموارد غير المستغلة أو غير المستخدمة. وتمثل فكرة قانون تناقص الغلة في ميدان الأعمال بصفة عامة حجر الزاوية في الفكر الإداري والاستراتيجي لأن نظرية الإدارة تقع في قلب علم الاقتصاد. ومع ظهور الاقتصاد المعرفي استبدل قانون تناقص الغلة بقانون تزايد الغلة على الأقل في الصناعات كثيفة المعرفة، ويعني هذا أن الشركة أصبحت قادرة على استخدام نفس المورد في مواقع متعددة لأغراض مختلفة في نفس الوقت، وهو ما يعكف الاقتصاديون على دراسته في الوقت الراهن فيما يطلق عليه اقتصادات النمو الجديدة، أو اقتصادات المعلومات

المرتدة الإيجابية (Roos, Roos, Drogonetti & Edvinsson, 1997, P. 11).

ولقد ركزت منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية OECD على التحول نحو النمو الاقتصادي المعتمد على المعرفة؛ ويتصف بانخفاض التكلفة وزيادة الكفاءة في تحويل واسترجاع وتحليل المعلومات. ويتسم الاقتصاد المبني على المعرفة بخاصية مميزة هي انتشار تواجد المعرفة في كل من المدخلات والمخرجات والعمليات على مستوى الاقتصاد ككل. كما تعتمد القدرة على تخليق الثروة بشكل أساسي على الإدارة الفعالة للمعرفة. وطبقاً لمنظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (OECD, 1996)، فإن التحول تجاه اقتصاد المعرفة قد أدى إلى تحسن في الأداء الاقتصادي. ولقد أجريت مجموعة من الدراسات على مستوى القطاعات الصناعية للربط بين الكثافة المعرفية في القطاع الصناعي، وبين معدل النمو على مستوى القطاع. وأوضحت نتائج الدراسات أن الصناعات كثيفة المعرفة كانت الأكثر نمواً في العقدين الماضيين.

وهكذا يلعب ما يسمى بالاقتصاد الجديد أو اقتصاد المعرفة دوراً بارزاً في زيادة معدلات نمو الناتج المحلي الإجمالي من خلال تركزه على استخدام المعرفة والتكنولوجيا والمهارات باعتبارها المفتاح الرئيسي لتوليد النمو. ولقد أشارت نتائج بعض الدراسات أن الهيكل الصناعي لبعض الدول المتقدمة مثل الولايات المتحدة وكندا وبعض الدول الأوروبية يعتمد بكثافة على المعرفة والتكنولوجيا، كما وجدت تلك الدراسات أن الميزة التنافسية تكمن في الابتكار والإبداع والمعرفة (Seleim and Bontis, 2013; Gera & Mang, 1998). ويوظف الاقتصاد الجديد مجمل منجزات تقنية المعلومات والاتصالات لتولد الثروة وتركيز الأرباح، وتوسيع دائرة الأسواق، كما يفتح آفاقاً واسعة لفرص عمل جديدة، كما يوسع من الخيارات المتاحة أمام المستهلكين، ويساهم في تحقيق الرفاهية.

والسؤال المطروح هو أين كانت المعرفة في الماضي، والحقيقة أن مفهوم ودور المعرفة قد تغير بصورة جذرية في النصف الثاني من القرن العشرين، بدءاً بما يسمى بالنظرية النيوكلاسيكية في الاقتصاد إلى النظريات الأكثر حداثة، إلى انتباه بورتر (Porter,

1990) إلى الاستثمارات غير الملموسة بغرض زيادة القدرة التنافسية للشركات. ولقد أشارت الدراسات في هذا الميدان إلى أن رأس المال الفكري يعد بمثابة حجر الزاوية لنجاح شركات الاقتصاد الحديث (اقتصاد المعرفة). لقد ورد في تقرير البنك الدولي عن التنمية في العالم عام 1999 بعنوان المعرفة طريق إلى التنمية (تقرير عن التنمية في العالم 1999/98، ص 3) أن لثلاثة مؤشرات خاصة بالمعرفة ارتباطاً كبيراً بمعدلات النمو وهي التعليم، والانفتاح على التجارة، وتوفير البنية الأساسية للاتصالات. حيث يتعلق الانفتاح على التجارة بفرصة استغلال المعرفة الأجنبية المتضمنة في السلع والخدمات التي يتم تداولها. كما أن التجارة تسمح للناس أن يتعلموا الممارسات التي تتبع في الأعمال في مجتمعات أخرى. أما التحصيل التعليمي للسكان فيتعلق بقدرة الشعب على استخدام المعرفة. أما توافر البنية الأساسية للاتصالات فتتعلق بقدرة الناس على الوصول إلى المعرفة المفيدة عند الحاجة. وهكذا فإن تراكم رأس المال المادي لم يعد من العوامل الحاسمة في النمو الاقتصادي على مستوى الدولة، وكذلك لم يعد العامل الأكثر أهمية في نمو الإنتاجية على مستوى المنظمة. بل أصبحت الاستثمارات غير الملموسة مثل البحوث والتطوير والتدريب لها الدور الأكبر. ومن الناحية التاريخية ذكر مارشال أن رأس المال يتكون في جزء كبير منه من المعرفة والتنظيم وأن المعرفة هي أقوى آلة للإنتاج (Marshall, 1965 as cited in Nahapiel & Ghoshol, 1998). كما أكد شومبيتر (Schumpter, 1951 as cited in Nahapiel & Ghoshol, 1998) على الحاجة لدمج المعرفة الصريحة والضمنية عند البحث عن المنتجات الجديدة أو أساليب الإنتاج أو حتى الأسواق.

ويشير فحص الأدبيات البحثية إلى أن القضايا المرتبطة بالمعرفة وإدارتها ومضامينها بالنسبة للشركة قد تم التعرض لها على مستويات مختلفة في العديد من المجالات الأكاديمية المختلفة بما فيها الإدارة والاقتصاد. ويهدف هذا البحث إلى إثراء مفاهيم رأس المال الفكري من خلال البحث في نظريات الإدارة والاقتصاد والتعرف على الجذور النظرية لرأس المال المعرفي وارتباطاته بالفكر الاقتصادي

والإداري المعاصر على نحو يلتقي مع طبيعة الموضوع وتغلغله في العديد من الميادين ذات الصلة.

مشكلة الدراسة

لقد انصرف الفكر الاقتصادي حتى الخمسينيات من هذا القرن إلى التركيز على أن التنمية الاقتصادية تعتمد في الأساس على تراكم رأس المال المادي. وكانت تلك النظرة سائدة بحكم طبيعة أن الأسواق المحتملة في ذلك الوقت كانت في حالة نمو، كما كانت المنافسة تركز على اقتصاديات الحجم والتخصص. وبالتالي كان تركيز الاقتصاديون وواضعي السياسة منصّباً على كيفية تحقيق معدلات عالية للنمو الاقتصادي عن طريق تحديد العوامل المؤثرة على تراكم رأس المال المادي. ومنذ منتصف الخمسينيات اتضح أن تراكم رأس المال المادي بمفرده غير قادر على تفسير الاختلافات في معدلات النمو بين الدول، وكذلك الاختلاف في مستويات الإنتاجية بين الشركات. ولقد أشارت الدراسات التجريبية إلى أن نسبة كبيرة من التحسن في الإنتاجية لا يمكن تفسيرها فقط بمجرد معرفة المدخلات من العمل ورأس المال، ولكن أيضاً من خلال عوامل البواقي **Residual Factors** مثل الاستثمار في الصحة، والتعليم، والمهارات، والبحوث والتطوير، وتحصيل ونقل المعرفة الفنية بصفة عامة. ومؤخراً أوضحت الدراسات التجريبية التي تمت على دول منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية أن الاستثمارات في مثل هذه الأصول المكتملة كانت أكبر من تلك الاستثمارات التي تركز على تركيب رأس المال المادي (Ducharme, 1998). ولقد كان هذا التحول نتاج للتغير في طبيعة المنافسة، فالأسواق لم تعد تنمو بنفس الطريقة التي كانت تنمو وتتوسع بها في الماضي، ومن ثم فإن النظرة السطحية لمعدلات النمو العالية من خلال الوصول إلى الحجم الاقتصادي عن طريق تركيب رأس المال المادي لم تعد كافية. ولم تعد المنافسة مجرد البحث عن فرص سوقية، ولكنها أصبحت حرب من أجل زيادة الحصة السوقية عن طريق زيادة المرونة في استخدام كل أنواع المدخلات مثل رأس المال المادي والفكري وغيرها من أشكال المعرفة الفنية.

ويرى البعض أن فكرة المنافسة قد استبدلت بفكرة أوسع هي التنافسية والتي تمتد إلى ما وراء المفهوم الضيق لآليات سعر السوق، بل أصبحت تأخذ في اعتبارها السياق الاجتماعي والسياسي والتنظيمي والمؤسسي لعملية الابتكار (Ducharme, 1998). وبالتحديد تكمن مشكلة الدراسة الحالية في مدى مساهمة نظرية رأس المال البشري ونظرية الابتكار أو التغير الفني، ونظرية الاستثمار الفكري Theory of intellectual investment ونظريات النمو الحديثة (النظرية النيوكلاسيكية والنظرية التطورية) والنظرية التطورية في تفسير وانتشار رأس المال الفكري.

أهداف البحث

- 1- ما هي مكونات رأس المال الفكري والعناصر التي تتشكل منها تلك المكونات؟
 - 2- عرض وتحليل وتأسيس أهم الاتجاهات الفكرية بشأن هوية ومنابع رأس المال الفكري.
 - 3- التعرف على موقع رأس المال الفكري في نظريات النمو الاقتصادي.
 - 4- التعرف على موقع رأس المال الفكري بين بعض نظريات الإدارة المعاصرة.
- منهجية البحث

تعتمد منهجية الدراسة الحالية على أسلوب البحث المكتبي من خلال مسح وتحليل وتقييم الأدبيات البحثية المنشورة.

رأس المال الفكري:

ركزت بحوث رأس المال الفكري على ما هي مكونات رأس المال الفكري والعناصر التي تتشكل منها تلك المكونات، وما زال هناك جدلاً ونقاشاً علمياً قائماً بشأن كل من تلك المكونات والعناصر (Seleim et al, 2004; Stewart, 1997; Edvinson & Malone, 1997; Sveiby, 1997; Roose and et al., 1997; Nahapiet & Ghoshol, 1998) وتفترض معظم الأطر النظرية في بحوث الموجة الأولى أن هناك ثلاثة مكونات لرأس المال الفكري هي

الهيكل الخارجي، والهيكل الداخلي، ورأس المال البشري (Bontis, 1998, 2000; Brennan & Connell, 2000; Saint-onge, 1998; Brooking, 1997) ومع ذلك فقد استخدمت معظم تلك الأطر مصطلحات مختلفة بمعاني قد تحوي بعض الاختلاف. على سبيل المثال. قسم ستيفارت (Stewart, 1997, P 86, P. 108,109) رأس المال الفكري إلى ثلاث مجموعات:

1- رأس المال البشري، وهو عبارة عن المعرفة والمعلومات التي يحوزها العاملون في المنظمة. والغرض الأساسي من رأس المال البشري هو الابتكار سواء في صورة منتجات أو خدمات أو تحسين عمليات الأعمال.

2- رأس المال التنظيمي أو الهيكلي، وهو عبارة عن المعرفة التي تبقى في المنظمة ولا تغادرها عندما يترك العاملون المنظمة في نهاية يوم العمل، وينتمي رأس المال التنظيمي أو الهيكلي للمنظمة ككل. ويشتمل على إجراءات العمل، وأدلة التشغيل، والنظم الإدارية، والهياكل والآليات التنظيمية، والبيانات، والمنشورات، وغيرها، وهو ما يشكل الهيكل الداخلي المشار إليه في التقسيم العام لمكونات رأس المال الفكري.

3- رأس مال العملاء، ولا تمتلكه الشركة مثل عدد العملاء، ورضاء وولاء العملاء، وعلامات المنتج، والصورة الذهنية للشركة وغيرها. وبهذا يمكن القول أنه جزء من الهيكل الخارجي المشار إليه.

ويتفق بعض الباحثين مثل بونتس وسينتجو (Bontis, 1998, 2000; Saint-onge, 1998, 2001) مع ما أشار إليه ستيفارت، إلا أنهما ركزا بصورة أكبر على الدور المحوري للمعرفة الضمنية، وهي تشكل في رأيهما المصدر الأساسي لرأس المال الفكري إلى الحد الذي يعتبر فيه بونتس أن تحويل المعرفة الضمنية إلى معرفة صريحة هو الشكل الأكثر أهمية للتخليق الفعلي للمعرفة، حيث أنه يؤدي إلى تخليق مفاهيم جديدة تماماً. أما سيفبي (Sveiby, 1997) فيصنف رأس المال الفكري إلى مجموعة من المكونات التي تتفق مع الاتجاه العام في تلك الموجة من

البحوث وهي: الكفاءة المحورية للعاملين، وتتضمن القدرة على التصرف في المواقف المختلفة لتخليق الأصول الملموسة وغير الملموسة. والهيكل الداخلي، ويتضمن حقوق الاختراع، والمفاهيم، والنماذج، ونظم الإدارة، ونظم الحاسب. والهيكل الخارجي، ويتضمن العلاقة مع المستهلكين، والموردين، والعلامات التجارية، وشهرة الشركة، والصورة الذهنية وغيرها. والجديد في اقتراح سيفي هو ضرورة أن يندرج تحت كل مكون من مكونات رأس المال الفكري الثلاثة مجموعة من المؤشرات التي تعبر عن النمو، وإعادة التجديد، والكفاءة، والاستقرار. وفي حين ترى المجموعة السابقة من الباحثين أن رأس المال البشري والهيكل الداخلي والهيكل الخارجي هي مخازن لرأس المال الفكري وتقع كلها على نفس المستوى، نظر مجموعة أخرى من الباحثين إلى المكونات الثلاثة بطريقة مختلفة عن طريق إضافة محور المستويات إلى بعض المكونات، وبالتالي تم تقسيم رأس المال الهيكلي إلى رأس مال الهيكل الداخلي ورأس مال الهيكل الخارجي. (Roose & Roose, 1997; Edvinson & Malone, 1997)، حيث يصف روس (Roose, Roose, 1997) رأس المال الفكري بأنه عبارة عن مكونين أساسيين هما رأس المال الفكري المعتمد على الفكر **Thinking IC**، رأس المال الفكري غير المعتمد على الفكر **Nonthink IC**. ويشير النوع الأول إلى رأس المال البشري أما الآخر فيصف رأس المال الهيكلي. وحدد هؤلاء الباحثون أنه في حين أن قيمة رأس المال البشري تنبع من الكفاءات المحورية والاتجاهات وخفة الحركة الفكرية للعاملين بالمنظمة. فإن قيمة رأس المال الهيكلي تنبع من القيمة التنظيمية المشتقة من البنية التحتية والعمليات والمعلومات في المنظمة وكذلك استراتيجيات إعادة التجديد والتطوير، وهذا ما يمثل رأس مال الهيكل الداخلي. أما علاقة الشركة بالأطراف الخارجية فتتمثل رأس المال الخارجي. وقد يكون السبب في التقسيم إلى مستويين أن كل مكون يتطلب طرق مختلفة في الإدارة والتطوير. وتتفق أعمال روس وزوجته تماماً مع أعمال إديفنسون ومالون في شركة سكنديا (Edvinsson and Malone, 1997, P.52)، على صعيد آخر قام معهد بروكينج (Brooking, 1997) بالتمييز بين الأشكال الآتية من رأس المال

الفكري: الأصول المرتبطة بالسوق **Market Assets**، وتمثل في قدرات المنظمة المرتبطة بالجوانب غير الملموسة، وتتبع أهميتها لكونها توفر موقعاً تنافسياً للمنظمة في الأسواق مثل المنتجات ذات العلامات، وولاء المستهلك، وقنوات التوزيع، والعقود، والإعلان. الأصول المرتبطة بالعنصر البشري **Human – Centred Assets**، وتتكون من الخبرات، وقدرات الإبداع وحل المشكلات، والقيادة، والمهارات، والمبادرات الإدارية الكامنة في العاملين بما في ذلك قدرة العاملين على العمل في ظل الضغوط. وتعد هذه الأصول من الأهمية بمكان لما توفره من معلومات نوعية هامة عن الشركة. الأصول المرتبطة بالبنية الأساسية **Infrastructure Assets**، وتشمل التكنولوجي، والمناهج والعمليات التي تمكن المنظمة من الأداء مثل ثقافة المنظمة، ونظم الإدارة، وقواعد البيانات، ونظم الاتصالات، وغيرها. ويعتبر هذا النوع من الأصول الهامة لأنها تعمل على استجلاب الطلبات، وتحقيق الأمان، والدقة، والجودة للشركة.

كما أبرز أيضاً سوليفان (Sullivan, 1999) مكون الأصول الفكرية والذي يقسم رأس المال الفكري إلى مكونين أولهما : رأس المال البشري **Human Capital**، ويتكون من العاملين في المنظمة بما لديهم من مهارات، ومعارف فنية، ومعارف ضمنية يتم استخدامها وتوظيفها في المنظمة. أما الثاني فهو الأصول الفكرية **Intellectual assets**، وهي عبارة عن الخطط، وبرامج العمل، والإجراءات، والمذكرات، والرسومات، وبرامج الحاسبات الآلية، والهياكل المؤسسية وغيرها. ويطلق على العناصر من الأصول الفكرية التي يتم حمايتها قانوناً مسمى حقوق الملكية الفكرية **Intellectual Property**، مثل حقوق الاختراع وحقوق التأليف والعلامات التجارية وأسرار التجارة وغيرها. واستناداً إلى المناقشة السابقة، يستطيع الباحث مناقشة وتحليل مكونات رأس المال الفكري كالاتي:

1- رأس المال البشري:

يعتبر بمثابة روح الشركة، فهناك العديد من القصص في تاريخ الإدارة عن انخفاضات كبيرة في أسعار أسهم الشركات بسبب ترك بعض الأفراد الرئيسيين الشركة

أو تقاعدهم أو فصلهم أو مرضهم وغيرها. ويعني ذلك أن رأس المال البشري لا تملكه الشركة، فالعاملين يشاركون في أعمال الشركة بكامل حريتهم، وهذا معناه أن جزءاً كبيراً من قيمة الشركة غير خاضع لسيطرتها. وبالتالي يشكل رأس المال البشري مفهوم متعدد المحاور يحوي في جنباته جوانب ملموسة وأخرى غير ملموسة، وجوانب يمكن السيطرة عليها وأخرى لا يمكن السيطرة عليها، جوانب مستقرة وأخرى ديناميكية، وجوانب خاصة بالشركة وأخرى خاصة بالصناعة. وكما أن هناك العديد من الجوانب التي تنضوي تحت مفهوم رأس المال البشري مثل خفة الحركة الفكرية والاتجاهات والكفاءات المحورية، وتنطوي خفة الحركة الفكرية على عوامل مثل القدرة على التكيف والابتكار والمحاكاة وكذلك **Packaging** وتعني القدرة على تحويل الفكرة إلى منتج أو خدمة، أما الاتجاهات فتتكون من السلوك والمعرفة، وتتكون الكفاءات المحورية من المهارات والمعارف (Roos and et al., 1997). ويرى هودسون (Hudson, 1993) أن رأس المال البشري على مستوى الفرد هو توليفة من أربعة عوامل هي العوامل الوراثية والتعليم والخبرة والاتجاهات عن الحياة والأعمال. أما بوننس فيرى أن رأس المال البشري يمثل مخزون المعرفة الفردية في المنظمة وأيضاً القيمة المتراكمة للاستثمارات في تدريب الأفراد وكفاءتهم المحورية (Bontis, 98, 2000).

وعموماً يعتبر رأس المال البشري جوهر القدرات التنظيمية في أي منظمة، فالمنظمات في حد ذاتها لا تفكر ولا تتخذ قرارات ولا تقوم بتخصيص موارد بل يفعل ذلك الأفراد بما لديهم من مهارات ومعارف وقدرات يستخدمونها لتحقيق المهام والأعمال في المنظمات في سبيل تحقيق الأهداف التنظيمية. ويتضمن رأس المال البشري متغيرات مثل التعليم والخبرة والتدريب والموهبة والمهارات الوظيفية والفنية والقدرة على حل المشاكل والتعامل مع عدم التأكد وغيرها.

2- رأس المال التنظيمي:

أما رأس المال التنظيمي فهو عادة ما تملكه المنظمة على عكس الحال بالنسبة لرأس المال البشري. ويتضمن المخزون غير البشري للمعرفة في المنظمة، ويشتمل

رأس المال التنظيمي على قواعد البيانات والهياكل التنظيمية وأدلة العمل وحقوق الملكية الفكرية وأي شيء آخر تعتبر قيمته بالنسبة للشركة أعلى من قيمته الأداة المستخدمة في الاحتفاظ به. وهكذا فرأس المال التنظيمي له جوانب ملموسة وأخرى غير ملموسة وجوانب ديناميكية وأخرى ثابتة، كما أن له جوانب تتعلق بالشركة نفسها. فرأس المال التنظيمي بطبيعته يمكن أن يحوي جوانب ملموسة **Physical** مثل برامج الحاسب والهياكل التنظيمية وإجراءات التشغيل (Edvinsson & Malone, 97). كما أنه غير ملموس لأنه يتضمن حقوق الاختراع في المنظمة والعلامات التجارية والآليات التنظيمية والثقافة التنظيمية والطرق غير الرسمية لأداء العمل.

ويهدف رأس المال التنظيمي إلى السيطرة على معرفة العاملين وجعلها متاحة بالمنظمة، بالإضافة إلى المعرفة والمعلومات الأساسية عن أطراف التحالف، وأيضاً الحفاظ على تاريخ المنظمة ويعد ذلك هدفاً أساسياً من أجل بقاء المنظمة، وفي معظم الحالات فإن رأس المال التنظيمي يمكن أن يباع أو يتم الترخيص به لآخرين، فهو يوفر رؤية ولو تقريبية عن الجزء الأكبر من القيمة السوقية للشركة. ولكون رأس المال التنظيمي يؤثر على التشغيل اليومي بالشركة، فإنه يعتبر من أكثر الأشكال المرئية لرأس المال الفكري. ونتيجة لذلك فإن معظم محاولات تقييم الجوانب غير المرئية بالشركة التي تمت في الماضي ركزت على القيمة التنظيمية. ويمكن تصنيف أصول رأس المال التنظيمي بالشركة إلى:

1- أصول رأس المال التنظيمي أو الأصول الفكرية التي يمكن حمايتها بالقانون. وتتضمن قواعد البيانات التجارية، وحقوق الامتياز (الفرانشيز)، وبراءات الاختراع، ونظم رقابة الجودة الجديدة، وحقوق التأليف، واسم ورمز الشركة، والتصميمات المسجلة، والعقود/ الاتفاقات، وأسرار التجارة، والبرمجيات الخاصة بالشركة، والدراسات والبحوث الخاصة بالشركة، والمعرفة المسجلة في مستندات وأوراق العمل، والرسومات والتصميمات.

2- أصول رأس المال التنظيمي أو الأصول الفكرية التي لا يمكن حمايتها بالقانون.

وتتضمن أساليب جديدة في تنظيم وإدارة الشركة، وقوائم العملاء، وقنوات الاتصال مع بيوت الخبرة والجامعات ومراكز البحوث، وشهادة الجودة (عدددها، الجهات المانحة وغيرها)، وبيانات عامة أخرى، وقواعد البيانات الأخرى المتصلة بها الشركة، وكتالوجات المعلومات، والأدلة واللوائح والإجراءات، الذكاء التنافسي (تجميع معلومات عن المنافسين من حيث عدد المنتجات والتصميمات، تحليل وتشغيل تلك المعلومات، التعرف على نقاط القوة والضعف لديهم)، والخبرة بالأطراف التي تتعامل معها الشركة.

3- رأس مال العلاقات:

أما رأس مال العلاقات فيتضمن المعرفة المجسدة في سلسلة القيمة التنظيمية، وهي تلك المعرفة المطمورة في العلاقات التي تكونها الشركة مع الموردين والعملاء وأطراف التحالف الأخرى. فلقد أدت زيادة التفاعلات بين المنظمات وأطراف التحالف في مختلف الصناعات إلى أهمية الاعتماد على الأطراف الخارجية حتى في العمليات اليومية. فمحاولات الشركة لخفض التكاليف جعل العديد منها يقوم بعمليات الإسناد **Out sourcing** حتى للأنشطة التي كانت تعتبر جوهرية. على سبيل المثال فإن شهرة شركة **Nike** تعمل في مجال الأحذية، وواقع الأمر أن الشركة لا تشارك بصورة مباشرة في أي مرحلة من مراحل الإنتاج الفعلية ولكن أنشطتها قاصرة على التخطيط وتصميم المنتج والتطوير والتوزيع والتسويق. ويلعب رأس مال العلاقات دوراً بالغ الأهمية في ظل هذه الحالات. ولا يتم بناء رأس مال العلاقات من خلال معاملات محددة ولكن من خلال تبادل طويل الأجل للمعلومات والسلع والمعارف بين أطراف العلاقة. وأقل نتيجة محتملة لذلك هي الوفرة في التكاليف، على سبيل المثال توفر شركة **BP** خمسين مليون دولار بما يعادل 30% من ميزانيتها في مشروعات **Offshore** بسبب التعاون الكبير مع الموردين (Roose and et al., 1997)، كما استطاعت شركة هوندا **Honda** بناء نجاحات عديدة بسبب قدرتها

على العمل مع موردين كانوا على استعداد للتعامل مع الشركة. ويعتبر الموردون الآن في العديد من الحالات جزءاً مكتملاً لنظام العمل بالشركات، كما أصبح من الشائع أن تجد العاملون لدى الموردين يعتمدون في أداء مهامهم على توجيهات المركز الرئيسي للعمليات. كما أصبحت التحالفات كأحد أشكال العلاقات جوهر استراتيجية العديد من الشركات، فالتحالف بين كل من **British Airways & American**

Airways وبين كل من **British Telecom** وشركة **MCI** هي أمثلة يتم فيها اختيار الطرف المناسب من أجل تحقيق مصالح مشتركة وقوة للطرفين. ويتضمن رأس مال العلاقات متغيرات العلاقات مع العملاء والموردين والأطراف الأخرى الفاعلة ذات الصلة بمبشرين عمل المنظمة مثل الجهات والمؤسسات العلمية والبحثية والجمعيات المهنية والتي توفر معرفة ذات قيمة عالية للمنشأة.

رأس المال الفكري ونظريات التنمية الاقتصادية:

يطلق الاقتصاديون على العوامل التي من الصعب السيطرة عليها اسم الصندوق الأسود. وحديثاً أظهر الاقتصاديون إعادة اهتمام فيما يتعلق بالمعرفة ودورها في النمو الاقتصادي. وتقدم الدراسة في الأجزاء التالية تحليلاً مكثفاً للخلفيات النظرية لهذا النوع من الاستثمارات غير الملموسة في أدبيات الاقتصاد بالرجوع إلى بعض المجالات في النظرية الاقتصادية، وبالذات في نظريات النمو الاقتصادي والتغير بغرض الوقوف على الجذور النظرية لرأس الفكري في الفكر الاقتصادي:

1- نظرية رأس المال البشري:

أشارت الدراسة في مواضع سابقة إلى أن الأصول غير الملموسة (الفكرية) أكثر أهمية من الأصول الملموسة. ولهذا ينبغي تحديد وفهم الأصول غير الملموسة بصورة جيدة، ويمثل لأفراد جزءاً حرجاً وأساسياً من تلك الأصول غير الملموسة. إن فكرة رأس المال البشري مطروحة منذ زمن بعيد، وفي هذا الصدد يقول مارشال أن من أعظم رؤوس الأموال التي يمكن الاستثمار فيها هو رأس المال البشري (Marshall)

(1890 as cited in Dooley, 2000) ولكن هذه الفكرة لم تلعب دوراً هاماً في الاقتصاد حتى نهاية عام 1950.

يعتبر الكثيرون أن الموارد البشرية وطاقاتها الفكرية هي أهم عوامل النمو الاقتصادي وأنها العنصر الجوهري في عمليات الإنتاج. وبسبب أنها مكتملة للاستثمار في رأس المال المادي ولأهميتها كأحد عوامل الإنتاج، فعادة ما يشار إليها في الأدبيات البحثية برأس المال البشري.

وتعرف منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية رأس المال البشري على أنه المعرفة التي يستحوذ عليها ويقوم بتحصيلها الأفراد أثناء حياتهم لاستخدامها في إنتاج سلع وخدمات وأفكار في ظل ظروف السوق (OECD, 1996, P. 23). ويركز المفهوم السابق على المنفعة المنتجة بواسطة المعرفة البشرية ويتجاهل مصادر الاستحواذ على المعرفة (مصادر رسمية أو غير رسمية، عائلية ومدرسية، وظيفية أو حتى أوقات الفراغ)، كما لا يولي اعتبار لطبيعة المعرفة والكفاءات سواء ذهنية أو سلوكية أو فنية أو لطريقة الحصول عليها سواء من خلال أعمال سابقة أو أداء وظائف معينة أو غيرها. ويعد هذا المفهوم تعريفاً تجريدياً لرأس المال البشري ويركز على محورين هما الطاقة المنتجة التي تتأتى من المعرفة، والمنافع المرتبطة بتحسين أساليب تقدير الطاقة المنتجة لرأس المال البشري.

وتركز نظرية رأس المال البشري على أهمية الأفراد والنظر إليهم على أنهم استثمار، ويستثمر الأفراد في التعليم والتدريب لتحقيق منافع مستقبلية. وهكذا فإن رأس المال البشري يعتبر أصل ومشابهه للأصول المادية من حيث كونه استثمار، ولكن الاستثمار في البشر أعظم شأنًا. ويعتبر شولتز وبيكر من أبرز مؤسسي نظرية رأس المال البشري في الأدب الاقتصادي، ولقد ركز شولتز على رأس المال البشري من المنظور الكلي، في حين ركز بيدر على المستوى الجزئي في تحليله لرأس المال البشري. ولقد ركز كلاهما في تحليلاته على أن الموارد البشرية هي أحد عوامل الإنتاج الرئيسية وتساهم بنسبة كبيرة في زيادة الإنتاجية. علاوة على ذلك فإنه مثل الاستثمار في رأس المال المادي، فإن الاستثمار في رأس المال البشري يمكن أن يؤدي إلى توليد وفورات

خارجية تعود على المجتمع ككل. والتعليم العام مثال على الاستثمار الذي يؤدي إلى وفورات خارجية إيجابية، فهو يسرع بالنقل السريع والكفاء للمعرفة والاستحواذ عليها. ومنذ البداية حاولت نظرية رأس المال البشري أن تفسر الطبيعة المكملية للموارد البشرية وأثرها ليس فقط من منظور مساهمتها في عملية الإنتاج (كمدخلات)، ولكن وهذا هو الأهم، من منظور مساهمتها في تحصيل ونقل المعرفة الفنية. فالاستثمار في التدريب المتخصص ينظر إليه كمكمل لشراء آلات أكثر تقدماً ورقياً، كما أن له منفعة مباشرة في تحصيل أشكال جديدة من المعرفة الفنية (Ducharme, 1998). ولذا يؤكد البعض على أن العديد من الدول النامية لم تستفد من رؤوس الأموال الأجنبية المتدفقة إليها نتيجة لعدم قدرتها على استيعاب رأس المال المادي. ويرجع السبب في ذلك إلى أن طبيعة ونوعية رأس المال البشري في الدول المتخلفة لم تكن متناسبة مع نوعية وطبيعة رأس المال المادي (الفيل، 1992، ص 32).

ولقد احتلت نظرية راس المال البشري مكانة كبيرة بعد النتائج التي توصلت إليها الأبحاث والدراسات التي اكتشفت أن الزيادة في الناتج القومي في الدول الصناعية تعد كبيرة جداً بالمقارنة بالزيادة في عوامل الإنتاج المادية. فلقد أوضحت دراسة سولو في الولايات المتحدة أن نسبة التباين غير المفسر في نمو الدخل القومي تقدر بحوالي 80%، ولا يفسرها تركيب رأس المال المادي، كما أوضحت دراسة ديسون في الولايات المتحدة في الفترة من 1948 حتى 1973 أن نسبة مساهمة رأس المال المادي في النمو الاقتصادي تراوحت بين 16% - 23% (الفيل، 1992 ص 28). ولعل هذا يفسر استناد شولتز في مفهومه لرأس المال البشري على ثلاثة فروض أساسية وهي أن النمو الاقتصادي الذي لا يمكن تفسيره بالزيادة في المدخلات المادية يرجع أساساً إلى الزيادة في المخزون المتراكم لرأس المال البشري، كما يمكن تفسير الاختلافات في الإيرادات وفقاً للاختلافات في مقدار رأس المال البشري المستثمر في الأفراد، وأخيراً يمكن تحقيق العدالة في الدخل من خلال زيادة نسبة رأس المال البشري إلى رأس المال المادي. وهذا ما دفع بعض المحللين إلى ضرورة التركيز على رأس المال البشري لحل معضلة التناقض في الإنتاجية **Productivity**

paradox والمتمثل في التناقض الواضح بين الزيادة السريعة في معدل التغير الفني خلال العقد الأخير، وحقيقة الانخفاض في معدل نمو الإنتاجية إلى أقل من مستواه بعد الحرب العالمية الثانية (OECD, 1996).

وطبقاً لنظرية رأس المال البشري، فإن الاستثمار في العنصر البشري من قبل الأفراد والمنظمات والحكومات يعمل على زيادة الإنتاج والإنتاجية ليس فقط للعنصر البشري نفسه، ولكن لبقية العناصر الإنتاجية الأخرى العاملة في المنظمات، بل وعلى مستوى المجتمع ككل. فالاستثمار في العنصر البشري يتيح مزيد من فرص العمل أمام الأفراد، كما يسمح بزيادة حركية عنصر العمل نحو القطاعات الإنتاجية الجذابة. لقد أوضحت الأدبيات البحثية في مجال الاقتصاد أن نظرية رأس المال البشري تواجه تحديات تجريبية قوية في جوانب المدخلات والمخرجات في دالة إنتاج المعرفة. فهناك صعوبات بالغة في تحديد درجة المهارة والمعرفة والجهد التي يمتلكها العامل فعلاً أو يمكنه الحصول عليها من خلال الخبرة والتدريب. وعادة ما تستخدم الشهادات العلمية لقياس تلك الكفاءات، ولكن الكثيرين يشككون في مصداقية الاعتماد على الشهادات العلمية، وبالتالي فهي قياس غير دقيق على أحسن تقدير. هذا إلى جانب أن هناك مشكلة عامة في مصداقية التعليم بالممارسة الذي يتم خارج المؤسسات التعليمية، من ناحية أخرى هناك عدم تأكيد كبير بشأن عملية تحويل رأس المال البشري إلى مخرجات (مشكلة الصندوق الأسود).

ولقد لخص مينسر (Mincer, 1989 as cited in Ducharm, 1998) مساهمة نظرية رأس المال البشري، بقوله أن رأس المال البشري يلعب دوراً محورياً في عملية التنمية الاقتصادية، فهو عبارة عن مجموعة من المهارات والمعارف والخبرات الناتجة من التعليم والتدريب، وبالتالي فهو المصدر الأساسي للابتكار. وعند هذه النقطة يمكن القول أن رأس المال البشري يساهم في مفاهيم الأصول والموارد المعرفية غير الملموسة التي برزت إلى واقع الممارسات في نهايات القرن العشرين. ولقد أوضحت الدراسات التجريبية المبكرة أن رأس المال البشري له تأثير إيجابي على متغيرات النواتج، فلقد ناقش كل من بارتل وليشتنبرج (Bartel &)

(Lichtenberg, 1987) أن الابتكار التكنولوجي يعدل من الطلب على العمل في صالح العمالة ذات التعليم الأفضل بسبب تمتعهم بميزة تنافسية في تنفيذ التكنولوجي المبتكر والجديد. كما أوضح شولتز أنه بالإمكان تفسير ما بين 36-70% من الزيادة في دخل العمل من خلال العائد على الاستثمار الإضافي في رأس المال البشري (الفيل، 1992).

وحقيقة الأمر أن تأثير نظرية رأس المال البشري على مفهوم الاستثمارات المعرفية غير الملموسة ورأس المال الفكري يذهب إلى ما هو أبعد من ذلك. فلقد كرست الأعمال التجريبية الحديثة جهودها نحو التعرف على التأثير الاقتصادي للاستثمار في التدريب وإعادة التأهيل المهاري. ووجدت دراسة بارتل ارتباط إيجابي بين تنفيذ البرامج التدريبية والنمو في إنتاجية العمل ليس فقط على المستوى الفردي ولكن على مستوى التنظيم ككل. كما وجد نفس الباحث (Bartel, 1992) أن التدريب له تأثير ذو دلالة على النمو في الأجر، كما أنه يترجم في صورة معدل للعائد على مستوى الشركة يصل إلى 13%. أيضاً أوضحت دراسة مينسر (Mincer, 1998 as cited in Ducharme, 1998) أن معدلات العائد على الاستثمار في التدريب تتجاوز مثيلاتها من العوائد على الاستثمارات في التعليم بالمدارس، ولقد استنتج الباحث أن التدريب يظل مربح للشركات حتى في أوقات زيادة حركية عنصر العمل نحو القطاعات الإنتاجية المختلفة. ولقد أشار في دراساته إلى أن الفرد غير المتدرب يحصل على نفس الإيرادات بغض النظر عن عمره، أما الفرد الحاصل على التدريب وإن كان يحصل على إيرادات أقل أثناء التدريب، لتحمله جزء من تكلفة التدريب إلا أنه يحقق إيرادات أكبر في عمر لاحق. أيضاً أشارت ذات الدراسة أنه كلما زاد الاستثمار في التدريب خاصة التدريب المتخصص كلما زادت احتمالات بقاء الفرد في المنظمة واحتمالات استقرار العمالة. كما أشارت دراسات أخرى أن رأس المال البشري يفسر حوالي 70% من الأداء في شركات البرمجيات المصرية (Seleim, Ashour, and Bontis, 2007).

2- نظرية الابتكار أو التغير الفني Technical change theory:

والشق الثاني من الأدبيات البحثية الذي ساهم بصورة فعالة في مفهوم الاستثمارات المعرفية غير الملموسة ورأس المال الفكري يرتبط بالتغير الفني أو الابتكار. فمن المقبول الآن أن النشاط العلمي والتكنولوجي ليس عاملاً خارج نطاق النمو الاقتصادي، فهو يتولد نتاجاً لمجهودات بعض الوكالات الاقتصادية أو المؤسسات التي تستجيب بصورة طبيعية للحوافز الاقتصادية لجهودها العلمية والتكنولوجية. فالابتكار هو عنصر أساسي في استراتيجية الشركة وقوة دفع أساسية تقف خلف السياسات الاقتصادية لتحسين التنافسية العالمية والتقدم الاقتصادي.

وكما في حالة رأس المال البشري، فإن أهمية الابتكار أو التفسير الفني كأحد العوامل الأساسية في النمو الاقتصادي تم إدراكه منذ زمن بعيد. فلقد أشار كل من آدم سميث، وديفيد ريكاردو، وكارل ماركس إلى أهمية التغير الفني كعامل أساسي في التقدم الاقتصادي (Ducharme, 1998). ورغم أن الاقتصاديين النيوكلاسيك لم يضعوا التغير الفني في محور تركيز النماذج التي قدموها، إلا أن العديد منهم فحص السؤال الخاص بالتغير التكنولوجي بصفة عامة باستخدام ثلاثية شومبيتر والتي تقسم عملية التغير التكنولوجي إلى ثلاثة مراحل هي الاختراع أي توليد أفكار جديدة، ثم الابتكار أي تحويل الأفكار الجديدة إلى منتجات تقدم للأسواق، وأخيراً الانتشار أي توزيع المنتجات في الأسواق (Canibano Garcia & Sanchez, 1999).

وتقليدياً ركزت دراسات الابتكار على أنشطة البحوث والتطوير، حيث أن الإنفاق على البحوث والتطوير يتم فحصها بصورة منفصلة عن بعض متغيرات المدخلات الأخرى مثل العمل، والمواد، ورأس المال المادي. ومع ذلك أوضحت بعض التحليلات الحديثة اعتماداً على دليل أوسلو Oslo Manual أن البحوث والتطوير هو النشاط الوحيد الذي يمكن الاستثمار فيه من أجل الابتكار حيث أن الأنشطة الأخرى يمكن أن تؤدي إلى تنفيذ جديد للتكنولوجي أو تحسين المنتجات والعمليات (Caibano, Garcia & Sanchez, 1999). ومن أكثر المؤشرات المستخدمة في الأنشطة التكنولوجية والابتكارية هي كمية الاستثمار في البحوث والتطوير (قياس المدخلات)، وعدد حقوق الاختراع الممنوحة (قياس المخرجات).

وبعد الإنفاق على البحوث والتطوير مقياس بروكسي للموارد التي تم تخصيصها للحصول على ابتكارات، ولكنه لا يعكس الكمية الفعلية لأنشطة الابتكارات التي تقوم بها الشركات والصناعة والتي تشتمل على بحوث وتطوير غير رسمية وطارئة غير مدرجة في التقارير والبيانات الرسمية. كما تعد حقوق الاختراع مقياس تكنولوجي صرف للمعرفة الجديدة، ولكنه لا يفسر القيمة الاقتصادية لهذه المعرفة. ويرجع التركيز على استخدام براءات الاختراع كمؤشر ثابت على المخرجات من نشاط الابتكار إلى عدة اعتبارات أهمها: أن القيمة الاقتصادية الفعلية لبراءة الاختراع من الصعب تقديرها. وأن المقارنات التي تعتمد على هذا المؤشر تعتمد على افتراضات غير واقعية، ليس كل الابتكارات يمكن وضعها في صورة براءات اختراع، ليست كل براءات الاختراع تصبح ابتكارات. والأهمية الاقتصادية الفعلية للتكنولوجي الجديد يمكن فهمها عن طريق القياس المباشر لمخرجات الابتكار (Santarelli & Piergiovanni, 1996)، إنها تشير إلى ما إذا كانت فكرة منتج جديد أو محسن بدأت في الاستحواذ على قيمة اقتصادية حقيقية، ويحدث ذلك عندما توضع نتائجها في صورة منتج يقدم للأسواق وهذا ما أشار إليه فريمان (عالم الاقتصاد المشهور) بأنه أول معاملة تجارية تشتمل على منتج جديد.

أوضحت الدراسات أن الزيادة في تمويل البحوث والتطوير في منظمة دول التعاون الاقتصادي والتنمية (كنسبة من GDP منذ عام 1960) أن الاستثمار في الابتكار كان له مدلولات اقتصادية كبيرة. ولقد أشارت نتائج الدراسة التي قام بها كل من سانتريلي وبيرجيوفاني (Santarelli & Piergiovanni, 1996) في إيطاليا إلى وجود ارتباط ذي دلالة بين القوة في ابتكار المنتج والتنافسية التجارية. وأوضحت الدراسة أن الصناعات التي حققت فيها إيطاليا أداءً إيجابياً في التجارة العالمية كانت تتمتع فيها بطاقات ابتكارية عالية، وأن الإنفاق على البحوث والتطوير كان له ارتباط إيجابي بتطوير ابتكارات المنتج. وأبرزت النتائج أن الشركات الصغيرة الأقل من خمسين عاملاً كانت أكثر ابتكاراً عما كان متوقعاً.

ولقد أصبح واضحاً الآن أن الابتكار أو التفسير الفني يتضمن أكثر من مجرد أنشطة البحوث والتطوير، بل يشتمل على أنشطة مثل الاستحواذ على التكنولوجي الجديد، والتسويق، وتطوير برامج للتدريب والتصميم وغيرها. وتؤكد الكتابات الحديثة أن معظم الابتكارات مستمرة وتراكمية بطبيعتها، فهي أساساً توليفات جديدة من الأساليب وليست منتجات أو عمليات أو أنظمة جديدة تماماً، وهذا معناه أن عملية التعلم بالشركات داخلية وتراكمية. ولتحقيق وضعاً تنافسياً ينبغي على الشركات والأفراد أن يستنفروا بالكامل في عمليات تعلم معقدة يكون الأساس فيها ليس فقط تمويل البحوث والتطوير ولكن أيضاً تجميع معرفة فنية عامة وخاصة من خلال العديد من الأساليب، مثل التسويق والتدريب والاتفاقيات، والاستثمار المشترك، والتحالفات الاستراتيجية والكونسورتم، والتراخيص والعلامات التجارية وغيرها من الاستثمارات غير الملموسة.

وهكذا فإن عمليات الابتكار تحوي في جعبتها أكثر من مجرد تخليق معرفة جديدة من خلال البحوث والتطوير، بل تعمل على دمج المعرفة القائمة من خلال عمليات التعلم والاستثمار فيما هو غير ملموس. وقدم كل من تورنمين ومولر (Tournemine & Muller, 1996) إطاراً لنظم تطوير الابتكارات القومية في هونجري فحواه أن الابتكار يعتمد على آليتين هما: آليات التعلم وآليات البحوث. وتتحدد آليات التعلم من خلال التفاعل بين وظائف الشركة المختلفة، وكذلك التفاعل بين الشركات، كما أن آليات البحوث تتحدد من خلال البحوث والتطوير الداخلية والبحوث والتطوير الخارجية على مستوى الشركات، وكذلك البحوث الأساسية ونظام التعليم. ولقد أشار دوشارم (Ducharme, 1998) إلى أن الأدبيات البحثية في التغير الفني كثيفة وتتراوح بين تقدير عامل البواقي Residual Factor على أنه مؤشر للتغير الفني إلى تحليل تفصيلي ومتعمق لعوامل مثل البحوث والتطوير، والمدفوعات للتكنولوجيا وغيرها. وتشهد العديد من المشروعات حالياً في العديد من الصناعات بأهمية الاستثمار في البحوث والتطوير، والتكنولوجي الجديد، والإعلان وغيرها من أجل الوصول إلى عمليات جديدة وابتكارات المنتج، وتطوير وصيانة القدرات الواسعة

لاستيعاب واستغلال المعلومات المتاحة خارجياً (Cohen & Levinthol, 1990).

وهكذا تبدو الاستثمارات المعرفية غير الملموسة أنها أحد المرتكزات الحديثة لمشروعات الأعمال التي ترغب في الحصول على ميزة تنافسية. وأشار بريان (Brennan, 1992) أنه بالنسبة للشركات الصغيرة المبتكرة العاملة في بيئات التنافسية، فإن أكثر الأصول الطويلة الأجل أهمية هي الأصول غير الملموسة مثل معرفة العاملين، والتكنولوجي، والترتيبات الإنتاجية، والتسويق ونظم التوزيع وغيرها. وجدير بالذكر الإشارة إلى أن الابتكار يختلف بحسب مرحلة التطور الصناعي، فمرحلة بدء الصناعة تتطلب ابتكاراً أساسياً وهو المنتج، أما مرحلة النمو في الصناعة فتتطلب ابتكاراً تراكمياً وهو ابتكار العمليات، أما مرحلة النضج فتتطلب ابتكاراً تراكمياً في المنتج، وتحتاج مرحلة التدهور في الصناعة إلى ابتكار أساسي في المنتج والعمليات (Strebel, 1987).

3- الاستثمار الفكري (Intellectual investment (Ducharme, 1998):

توسع هذه النظرية من نطاق الاستثمارات غير الملموسة. وطبقاً لمنظور الاستثمار الفكري، فإن الاستثمارات غير الملموسة تذهب إلى ما هو أبعد، وتشير إلى الفهم العام للعالم المحيط وتفاعلاته الاجتماعية وأيضاً فكرة الثقافة الصناعية. ويركز هذا المفهوم على حقيقة أن كفاءة الشركة تعتمد على حركية الموارد (بما في ذلك المعرفة العامة وثقافة الشركة) نحو الفرص السوقية والتكنولوجية المناسبة. وبهذا المفهوم فإن هذا النوع من الاستثمار الفكري يشتمل على الموارد التي تخصصها الإدارة للاحتياجات المتوقعة للعملاء، والبحوث والدراسات التي تسبق التنافسية، وذكاء السوق، ودوائر الجودة، ومراجعة أداء العاملين، وتخليق شبكات صناعية ومتعددة القوميات، وخدمات الاستشارات، والتحالفات، والاستثمار المشترك والكونسورتم وغيرها.

ولقد أشار كاسبر وأفريات (Caspar & Afriat, 1988 in Ducharme, 98) إلى أن الاستثمار الفكري ليس مجرد نوع مختلف من الاستثمارات غير الملموسة، ولكن

الأهم أنه يشير إلى طريقة عامة في التفكير مثل الثقافة حيث تكون هناك إمكانية لتطوير واستخدام طرق ووسائل كانت تقع في الماضي في المنطقة الرمادية وأصبحت الآن على قمة استراتيجيات الشركات وأولوياتها.

نظريات النمو الحديثة :New growth theories

وتحاول نظريات النمو الحديثة تفسير اقتصاد المعرفة باعتباره مرحلة من مراحل عملية التطور الاقتصادي التي تعول الكثير على الاستثمارات المعرفية غير الملموسة كأحد المراكز الأساسية للنمو الاقتصادي. وتنقسم نظريات النمو الحديثة إلى نظريتين هما:

1- النظرية النيوكلاسيكية:

تحاول هذه النظرية استطلاع دور المعرفة والتكنولوجي عن طريق دمجها إلى دالة الإنتاج النيوكلاسيكية. وتركز النظرية على تخصيص الموارد المحدودة، وتستخدم مفهوم دالة الإنتاج والتي تقوم بتحويل المدخلات إلى مخرجات. وطبقاً لهذه النظرية يعزى النمو إلى الزيادة في مدخلات العمل ورأس المال، أما الجزء الباقي غير المفسر بالزيادة في العمل ورأس المال والذي يشكل البواقي فيعزى إلى التقدم الفني أو التكنولوجي في هذين العاملين بمقتضى التطور التكنولوجي والاستثمارات غير الملموسة. وتنظر النظرية النيوكلاسيكية إلى التقدم الفني على أنه متغير خارجي (

Solow, 1956 in Clement, Hammerer, Schwarz, 1998)، أو

على أحسن تقدير فإن التقدم الفني هو معرفة فنية وتكنولوجية متضمنة في الآلات والأجهزة الحديثة التي يتم استخدامها، وبالتالي فإن الاستثمارات في تلك الآلات الجديدة تصبح أداة للتقدم الفني (Clement and et al., 1998). كما يعزى بعض أنصار النظرية النيوكلاسيكية الجزء غير المفسر من النمو عن طريق العمل ورأس المال إلى الاستثمارات غير الملموسة مثل التعليم (Abramowitz, 1989 in Clement). أما رومر (Romer, 1990 in Clement and et al.)،

1998) في تفسيره للنمو الاقتصادي، فقام بالتمييز بين نوعين من العمالة هي العمالة الماهرة، والعمالة غير الماهرة، وتستخدم العمالة الماهرة لإنتاج المنتجات المادية ولتخليق المعرفة الجديدة التي تخفض من الإنتاجية الحدية لرأس المال المادي. وهكذا يمكن القول بأن النظرية النيوكلاسيكية في معالجتها للمعرفة تنظر إليها كمورد لا يؤدي إلى تمايز، حيث يفترض أن الشركات لديها نفس المعرفة الثابتة في سباقها مع اليد الخفية في الأسواق. ويعد هذا الفكر قاصر في توصيفه لظاهرة المعرفة بسبب أن الاقتصاديين النيوكلاسيك يفترضوا أن كل الأطراف لديها معلومات كاملة، كما أن الموارد تتحرك بحرية كاملة. ويتعارض هذان الافتراضان مع فكرة أن الأفراد لديهم حدود في قدراتهم المعرفية وأن بعض أشكال المعرفة الضمنية من الصعب التخابط بشأنها.

2- النظرية التطورية Evolutionary theory:

وتدرك النظرية التطورية والتي يشار إليها أحياناً بنظرية الأنظمة أن الابتكار والتغيرات التكنولوجية والتنظيمية المرتبطة به هي المحفزات الأساسية للنمو الاقتصادي. ولا تنظر هذه النظرية إلى السوق على أنه حالة من التوازن الاستاتيكي، بل تنطلق من افتراض أن السوق يتغير بصورة متسقة وأن ميادين الأعمال تحتاج إلى الابتكار بغرض التكيف مع التغير في البيئة. وعلى هذا لم تحاول النظرية التطورية تضمين المعرفة في إطار التوازن النيوكلاسيكي من خلال دالة الإنتاج. فهي تركز على أن التقدم التكنولوجي أو التغير الفني كأحد المراكز الرئيسية للنمو لا يتحدد من خلال عوامل خارجية، ولكنه عامل داخلي. واستناداً إلى مجالات مثل التنظيم الصناعي ورأس المال البشري واقتصاديات التغير الفني فإن النمو يعزى إلى تراكم المعرفة وينظر للمعرفة في هذا المضممار من منظور أوسع والتي تشتمل على رأس المال البشري ورأس المال التنظيمي وبعض الجوانب من رأس المال المادي والتي تتضمن التكنولوجي أو التغير الفني (Ducharme, 1998). وتعتبر النظرية التطورية أن النمو الاقتصادي تحدده عمليات التعلم والاكتشافات وليس مجرد نتيجة

لتخصيص الموارد (Dosi, 1992). كما تؤكد النظرية التطورية على أن عوامل الإنتاج كمحددات للنمو ليست مجرد عوامل منفصلة تعمل بمعزل عن بعضها البعض بل أنها تؤثر في بعضها البعض وهذا يعظم الاستفادة منها.

فلقد نظر نيلسون ووينتر للشركة في النظرية التطورية (Nelson & Winter, 1982) على أنها هيراركية من الأنشطة التي تعمل من خلال مجموعة من أنماط العمل الخاصة والمتسقة نسبياً. يطلق عليها الآليات التنظيمية **Organizational Routines**؛ والآليات التنظيمية هي موارد تنظيمية أساسية بعضها صريح يتمثل في القواعد البيروقراطية، وبعضها ضمني يتمثل في ثقافة المنظمة. كما يطلق على تلك الأنماط المتسقة نسبياً الكفاءات **Competences**، وهي قواعد تنظيمية تعمل على حل المشاكل في المنظمات. ويلاحظ أن تلك النظرة لنيلسون ووينتر تتشابه مع بعض المداخل الموجودة في نظرية المنظمة بما تتضمنه من هياكل وسلوكيات وأنظمة عمل وغيرها. وهذه الآليات التنظيمية أو الكفاءات تخضع لعمليات تطويرية، كما يتم تقييمها وإعادة إنتاجها والحذف والاختيار منها، وتلك أيضاً عملية تغيير يتم تفعيلها من خلال مجموعة من الآليات التنظيمية الجديدة الناتجة من عمليات البحث والاختيار الداخلي وكذلك نتيجة للتأثيرات البيئية.

ويصف نموذج نيلسون ووينتر الشركة بما أسماه حالة الشركة **Firm state**، وخصائص التشغيل، وقواعد الاستثمار، وقواعد التسجيل، وقواعد البحث. وحاول سليمان وزملاؤه (Clement and et al., 1998) تفسير ما أسماه نيلسون ووينتر بحالة الشركة من خلال الحالة المادية للشركة **Firm Physical State** والتي تتكون من مخزون رأس المال المادي بما يحتويه من آلات ومصانع وأجهزة وغيرها. وتتكون الحالة المعلوماتية للشركة والتي تتكون من مجموعة من الملفات والذاكرة البشرية في الشركة وغيرها. أما خصائص التشغيل فهي عبارة عن مجموعة من القواعد الثابتة نسبياً تحكم سلوك الشركة في الأجل القصير. أما قواعد الاستثمار؛ فهي مجموعة من القواعد التي تحدد الزيادة أو النقصان في مخزون رأس مال الشركة. أما قواعد التسجيل فهي مجموعة من القواعد التي تغير من حالة المعرفة

Knowledge state، أما قواعد البحث العامة **Search** فهي القواعد الحاكمة لتعديل وتغيير الآليات التنظيمية القديمة واستبدالها بآليات جديدة تتناسب والتحول في منظومة العمل بالشركة.

موقع رأس المال الفكري في نظريات الشركة:

مع التغير الجذري نحو أهمية المعرفة في إدارة المنظمات والنظر إلى رأس المال الفكري بمثابة حجر الزاوية لنجاح شركات الاقتصاد الحديث، لذا قد يلزم البحث في جذوره النظرية ولارتباطاته ببعض نظريات الإدارة.

يقدم هذا الجزء عرضاً وتحليلاً لبعض الاتجاهات الفكرية السائدة بشأن هوية ومنابع رأس المال الفكري. فهناك ادعاءات بأن رأس المال الفكري هو امتداد لمفهوم الشركة المعتمدة على الموارد، كما يمكن مناقشة أن رأس المال الفكري هو امتداد نظرية الشركة المعتمدة على المعرفة أو امتداد لنظرية رأس المال البشري.

1. رأس المال الفكري ومنظور الشركة المعتمدة على الموارد:

وطبقاً لأعمال بورتر فإن الميزة التنافسية تتحدد من خلال عوامل بيئية خاصة بالسوق والصناعة، وأن العامل الأكثر أهمية والمحدد لنجاح منظمة الأعمال هو الموقف التنافسي في الصناعة. وبالتالي فإن البحوث في الإدارة الاستراتيجية ركزت على تحليل هياكل الأسواق كمحددات لاختلافات الأداء في الصناعة (Porter, 1980).

إلا أن هذا المدخل قد تعرض للعديد من الانتقادات من قبل الاقتصاديين والباحثين في مجال الإدارة الاستراتيجية، ومن أهم هذه الانتقادات: (1) مدخل تحليل الصناعة في مجال الإدارة الاستراتيجية كما ورد في أعمال بورتر مازال محل مناقشات وجدل منهجي في مجال اقتصاديات التنظيم الصناعي حيث يركز على أسواق المنتج ويرى أن مصدر الربحية هو خصائص الصناعة وموقع الشركة داخل الصناعة (2). (Porter, 1980) أكدت بعض الأبحاث على أن الأرباح غير العادية التي تحققها الشركات أكثر ارتباطاً بالشركة عنها بالصناعة (McGahan &

وجود اختلافات جوهرية ومنتظمة في أداء شركات تنتمي إلى نفس المجموعة الاستراتيجية داخل الصناعات الدوائية بالولايات المتحدة (Cool & Schendler, 1988). كما أشارت دراسات أخرى إلى وجود اختلافات جوهرية ومنتظمة في أداء شركات تنتمي إلى نفس المجموعة الاستراتيجية داخل الصناعات الدوائية بالولايات المتحدة (Cool & Schendler, 1988).

وهكذا فقد ركزت نظرية الإدارة في تلك الفترة على افتراض أن الموارد موزعة بصورة متجانسة داخل الصناعة، ومن السهل الوصول إليها بواسطة الشركات المنافسة، وبالتالي افترضت أن المعرفة مساوية للمعلومات، ولذا فهي متاحة ومجانية ومن السهل تكيفها حسب احتياجات الشركة.

ولقد أدت الانتقادات السابقة إلى ظهور مداخل بديلة، وأحد المداخل البديلة يركز على بناء مزايا تنافسية من خلال الكفاءات المحورية على مستوى الشركة، ويعتمد هذا المدخل على الموارد كمحدد أساسي للمزايا التنافسية (Wernemfeld, 1984)، والشركات ذات الأداء المتميز تمتلك أصول ومهارات خاصة ومن الصعب محاكاتها وهذا يجعل أداءها أحسن من المنافسين (Aker, 1991). وتوقع جنور هذا المدخل إلى نظرية نمو الشركة لبين روس، والتي ترى أن الشركة عبارة عن مجموعة من الموارد غير المتجانسة، وأن مدى الخدمات المتاحة من الموارد الموجودة بالشركة يتحدد من خلال المعرفة المتاحة بالشركة (Penrose, 1959, P.24). والجديد في أعمال السيدة Penrose أنها تعرضت لما يسمى بالصندوق الأسود في النظرية الاقتصادية، وهو ما يمكن أن يطلق عليه الموارد والقدرات التي تشكل الأساس المستقر للأداء الاقتصادي للشركة واتجاهات التطوير فيها. ومن وجهة النظر هذه فإن الشركة أكثر من مجرد وحدة إدارية، إنها توليفة من الموارد المنتجة التي توضع في استخدامات مختلفة عبر الزمن. ويتحدد ذلك من خلال القرار الإداري، واعتبرت أن الخصائص المميزة للشركة وكفاءتها المحورية هي أساس نمو الشركة (Penrose, 1959, P. 21).

ويركز مدخل الموارد على عدم اكتمال سوق عوامل الإنتاج، وبالتالي فهذا المدخل يصف الشركة على أنها مجموعة من الموارد التي لا تتحرك بصورة كاملة، كما

أنها غير متجانسة، ويلقي الضوء على عدم تجانس الشركة واختلاف درجات التخصص ومحدودية انتقال موارد الشركة، كما يركز على أن نوع وأهمية وطبيعة موارد الشركة وقدراتها هي محددات هامة لربحياتها. وموارد الشركة يمكن أن تكون مخزون من العوامل المتاحة المملوكة أو المسيطر عليها بواسطة الشركة. ويتم تحويل هذه الموارد إلى منتج نهائي أو خدمة باستخدام مجموعة من أصول وآليات الشركة مثل التكنولوجيا، ونظم المعلومات الإدارية، ونظم الحوافز، والثقة بين الإدارة والعمال (Amit & Schoemaker, 1993). ويشتمل مصطلح موارد الشركة على كل الأصول، والقدرات، والعمليات التنظيمية، والخصائص، والمعلومات، والمعرفة المتاحة التي تسيطر عليها الشركة. علاوة على ذلك فإن موارد الشركة تمكنها من تنفيذ الاستراتيجيات لتحسين الكفاءة والفعالية (Daft, 1993) والمدى الواسع من موارد الشركة سواء الاستراتيجية أو غير الاستراتيجية يمكن تصنيفها في ثلاث فئات:

1- موارد رأس المال المادي، وتشتمل على التكنولوجيا المادي، والمصانع، والأجهزة، والموقع الجغرافي، والاتصال بالمواد الخام.

2- موارد رأس المال البشري، وتتضمن المكون البشري في البنية التحتية في المنظمة مثل المعرفة الفنية، والخبرات المهنية، والخبرة، والتقييم، والدكاء، والعلاقات، ورؤية المديرين الفرديين والعمال.

3- موارد رأس المال التنظيمي، ويتكون من الهيكل التنظيمي، والتخطيط الرسمي وغير الرسمي، ونظم الرقابة والتنسيق، والتفاعلات غير الرسمية بين المجموعات داخل الشركة، والعلاقة بين الشركة وأطراف البيئة. أساليب العمل الرسمية وغير الرسمية، والأنظمة، والأدوات، والمناهج، والعلامات التجارية وحقوق الاختراع.

في التحليل الاستراتيجي التقليدي، فإن ما تستخدمه الشركات لتنفيذ

استراتيجياتها يعتبر موارد استراتيجية (Porter, 1985). وليس كل رأس المال

المادي والبشري والتنظيمي موارد استراتيجية (Barney, 1991). وهكذا فإن

خصائص رأس مال الشركة التي تمكنها من تشكيل وتنفيذ استراتيجياتها والتي تحسن من كفاءتها وفعاليتها تعتبر موارد استراتيجية للشركة (Wernerfelt, 84). وتعد

المعرفة مورداً حرجاً يسمح بزيادة كبيرة في الكفاءة والفعالية (Nonaka, 1991). وبالتالي فإن هذه المناقشة تأخذ مدخل الموارد خطوة أكثر تقدماً وتركز على المعرفة والتعلم كموارد حرجة.

فإن السؤال الأساسي الذي يحيط بوجهة نظر مدخل الموارد يطرح قضية ما هي خصائص الموارد والقدرات التي تمكن الشركات من توليد ريع اقتصادي كبير وتحقيق

تميز عن المنافسين. ولقد حددت بعض الكتابات (Foss & Knudsen, 1996; Li & Calantone, 1998; Peteraf, 1993; Barney,

1991) أربعة متطلبات للموارد والمهارات حتى تكون مصدراً للتميز في الأداء، وهي أن تكون ذات قيمة، وأن تكون نادرة بين المنافس الحالي والمحتمل، وأن تكون غير

قابلة للمحاكاة بصورة كاملة، وألا يكون هناك بديل استراتيجي كامل لها؛ وأن تكون غير متجانسة. وهكذا يتنبأ مدخل الموارد بنجاح الشركة على أساس تراكم المدخلات

النادرة ذات القيمة، والتي يكون من المكلف تقليدها ومحاكاتها لاستخدامها في

عمليات الإنتاج والتوزيع بتكلفة أقل من الربح الذي تتيحه هذه الموارد.

وهكذا، ليست كل موارد الشركة بما فيها المعرفة تستطيع أن توفر للشركة عنصر

التميز في الأداء. فالمعرفة يمكن أن تتراوح بين معرفة عامة تمتلكها معظم الشركات

داخل الصناعة إلى معرفة متخصصة بدرجة عالية تمتلكها شركة بعينها. ولكي تكون

المعرفة مورد حرج فإنه يجب أن يتوفر فيها كل الخصائص والمتطلبات التي تؤهلها

لتميز المنظمات من حيث كونها ذات قيمة، ونادرة، وغير قابلة للمحاكاة بصورة

كاملة، وكما لا يكون هناك بديل استراتيجي كامل لها.

فالمعرفة ذات القيمة العالية تمكن من تحقيق التميز في الأداء بسبب قدرتها على

تمكين الشركة من تنفيذ الاستراتيجيات لتحسين الكفاءة والفاعلية. ومن أمثلة المعرفة

ذات القيمة هو المعرفة بالتغير في حاجات المستهلكين، فالمعرفة بحاجات محددة

للمستهلك تؤدي إلى تطوير منتج وتصميمات متميزة يمكن حمايتها وهذا يحسن من

كفاءة وفاعلية المنظمات. أيضاً فإنه إذا تملك المعرفة ذات القيمة عدد من الشركات

فإن كل منها يكون لديها القدرة على استغلالها بطريقة مشابهة ويؤدي هذا إلى تآكل

الميزة وتلاشيها، وبالتالي فإن المعرفة يجب أن لا تكون شائعة ومتاحة لكل الشركات المنافسة، بل تكون نادرة حتى تحقق تميز في الأداء.

علاوة على ذلك فإن المعرفة ذات القيمة والنادرة تؤدي إلى تميز في الأداء إذا لم تستطع الشركات الحصول عليها ومحاكاتها، ويرتبط ذلك بغموض المعرفة، ويتحدد غموض المعرفة كأحد الموارد الاستراتيجية من خلال أربعة عوامل تحد من المحاكاه التامة لها وهي الضمنية والتعقد والخبرة السابقة والخصوصية.

2. رأس المال الفكري ومنظور شركة المعرفة:

يوفر منظور المعرفة خط جديد لفهم وتحليل المنطق من وجود الشركة. وينظر هذا المنظور للشركة على أنها مؤسسة لإنتاج وتكامل المعرفة، ويقوم منظور شركة المعرفة على افتراض أساسي هو أن المدخلات الحرجة للإنتاج والمصدر الأساسي للقيمة هو المعرفة. ففي الواقع الفعلي تعتمد إنتاجية أي عنصر بشري للشركة على أنها مؤسسة لإنتاج وتكامل المعرفة، وبالتالي فإن المعرفة، وحتى الآلات نفسها عبارة عن أجسام وهياكل من المعرفة (Grant, 1996). وبالتالي فإن جوهر عمل المنظمة يكمن في

تخليق ونقل وتوظيف المعرفة والانتفاع بها (Demsetz, 91; Grant, 96; Nonak, 94)، كما إن الاختلافات في الأداء بين المنظمات ترجع لاختلاف قواعد تخليق وتطوير وتوزيع وتوظيف واستخدام المعرفة (Ashour, 2000; Seleim et al, 2005, 2007; Seleim and Khalil, 2011; Guthrie, 2001; Rastogi, 2000; Spender, 96; Hedlund, 1994; Kogut & Zonder, 1992) ويرى البعض أن هذا المنظور أدى إلى تحول التركيز من مجرد المنظور التاريخي لتقدير القيمة إلى تخليق القيمة (Moran & Ghoshal, 96). والجديد في هذا المنظور أنه يتعرض لما يسمى بالصندوق الأسود في دوال الإنتاج الاقتصادية الذي عجزت عن تفسيره مختلف نظريات الشركة مثل النظرية الاقتصادية ونظرية المنظمة والإدارة الإستراتيجية والإدارة المالية وغيرها.

نتائج ومضامين الدراسة

ناقشت الدراسة مساهمة أربعة نظريات أساسية: الأولى هي نظرية رأس المال البشري التي تنظر إلى البشر على أنهم أكثر عوامل الإنتاج أهمية من حيث القدرة على زيادة وتحسين الإنتاجية. النظرية الثانية هي نظرية الابتكار أو التغير الفني، وترى أن الاستثمار في الابتكار هو السبب الرئيسي للنمو، وأن التنافسية تتحقق من خلال الاستثمار في البحوث والتطوير وغيرها من الاستثمارات غير الملموسة. والنظرية الثالثة

هي نظرية الاستثمار الفكري Theory of intellectual investment

وتركز على أن الكفاءة تتحقق من خلال حركية الموارد نحو الفرص التسويقية والتكنولوجية (Romer, 1986; Barro & Salai Martin, 1995). أما النظرية الرابعة فهي نظريات النمو الحديثة (النظرية النيوكلاسيكية والنظرية التطورية) وتحاول تفسير الاقتصاد المعرفي كمرحلة في عملية التطور والتي تكون فيها الاستثمارات غير الملموسة من المحددات الأساسية للنمو الاقتصادي. وترى أن تراكم المعرفة هو المورد الأساسي للنمو الاقتصادي مع الأخذ في الاعتبار تخصيص الموارد المحدودة كنقطة بداية، وهذا هو مفهوم النظرية النيوكلاسيكية. أما النظرية التطورية فتتظر للشركة على أنها هيراركية من الأنشطة التي تعمل من خلال آليات وقواعد عمل، وتعتبر أن الأساس في هذا الطرح هو التعلم والاكتشافات (Dosi, 1992; Nelson & Winter 1982).

وكما هو الحال في نظرية رأس المال البشري، فإن الأدبيات النظرية والتجريبية في التغير الفني (الابتكار) قد ساهمت بوضوح في تطوير مفاهيم الاستثمارات المعرفية غير الملموسة، والأمر هنا أكثر جلاءً حيث أن التغير الفني غالباً ما يتصف بمكونات مختلفة عادة ما ترتبط بالاستثمارات غير الملموسة. وهكذا فإن مفهوم الاستثمار الفكري يتسع ليشمل بالإضافة إلى عناصر الاستثمارات غير الملموسة فكرة الثقافة التكنولوجية وثقافة الصناعة والثقافة العلمية. ولقد ناقش بعض الباحثين أن الاستثمارات غير الملموسة لا ينبغي أن تقتصر فقط على الإنفاق الذي يمكن معرفة تكلفته، بل يجب أن يمتد ليشتمل كل ما يتعلق بتخليق البيئة المناسبة لتخليق ورعاية الابتكار (Machlup, 1982; Dosi, 1984; Freeman & Perez, 1988).

ومع ذلك يؤكد دوشارم على أن التركيز على الجانب غير الملموس في هذا الإطار الواسع للاستثمار الفكري يبدو فكرة أكثر واقعية، حيث أن ترجمة هذا المفهوم الواسع للاستثمار الفكري في صورة إطار عمل يستخدم لجميع بيانات يعتبر مسألة صعبة. تنظر النظرية النيوكلاسيكية في معالجتها للمعرفة على أنها مورد لا يؤدي إلى تمايز، حيث يفترض أن الشركات لديها نفس المعرفة الثابتة في سباقها مع اليد الخفية في الأسواق. وينظر هذا الفكر لظاهرة المعرفة نظرة ضيقة بسبب أن الاقتصاديين النيوكلاسيك يفترضوا أن كل الأطراف لديها معلومات كاملة، كما أن الموارد تتحرك بحرية كاملة، ويتعارض هذا مع فكرة أن الأفراد لديهم حدود في قدراتهم المعرفية وأن بعض أشكال المعرفة الضمنية من الصعب التخاطب بشأنها.

ورغم أن النظرية التطورية للشركة قدمت وصفاً مناسباً لمخزون المعرفة المجسد في الآليات التنظيمية إلا أنها تفتقد إلى المضامين السياقية للتغير في بيئة الأعمال. ولم تقدم وصفاً للتغير في الآليات التنظيمية عبر الزمن، فإذا ما تم ترميز هذه الآليات في فترة معينة فإنها قد لا تكون صالحة للعمل بها في فترة أخرى تقوم فيها الشركة بتغيير توجهاتها الاستراتيجية.

ويوفر مدخل الموارد منظور معين للشركة، حيث تكون الموارد الملموسة وغير الملموسة الهامة والمميزة هي الأساس في تمييز المنظمة وتفوقها، ويؤدي هذا إلى توسيع مدخل الموارد. ومع التسليم بهذه الافتراضات فإن أهم المكونات الحرجة في موارد الشركة ليست الموارد الملموسة مثل الأصول المادية والأموال ولكن الموارد غير الملموسة المتمثلة في رأس المال الفكري والأصول المعرفية التي تحوزها المنظمات.

سواء أطلق عليها المعرفة أو الأصول الخفية أو الطاقة الاستيعابية (Cohen & Levinthan, 90) أو الكفاءات المحورية، أو القدرات الجوهرية (Zamper & Kogut, 95) أو الموارد غير الملموسة (Hall, 1992)، أو الذاكرة التنظيمية (Walsh & Ungson, 91) أو أي مصطلح آخر مشابه في المعنى ينظر منظور شركة المعرفة إلى المعرفة على أنها أهم مورد استراتيجي تسيطر عليه الشركة. وواقع الأمر أن المعرفة هي مركز العديد من المجالات البحثية التقليدية مثل

التعلم التنظيمي، وإدارة التكنولوجيا، والسلوك التنظيمي، والتسويق، والموارد البشرية وغيرها. ولكن القضية محل اهتمام هذا المنظور الجديد تمتد إلى ما وراء الاهتمامات التقليدية للميادين السابقة وتتطرق إلى اهتمامات أخرى خاصة بماهية المعرفة من حيث أنواعها وخصائصها ذات المضامين الاستراتيجية الحرجة ليس فقط في مجال الابتكار كمحدد للأداء التنافسي ولكن في مجال عوائق التقليد والمحاكاة لمصادر التميز. وهكذا يذهب هذا المنظور يذهب لأبعد من دالة الإنتاج ومدخل الموارد وي طرح وجهة نظر جديدة للشركة على أنها نظم ديناميكية متطورة وشبه مستقلة لإنتاج وتطبيق المعرفة.

الدراسات المستقبلية

ينبغي ان تنصدى الدراسات المستقبلية الى التركيز على اخضاع تلك النظريات لدراسات تجريبية منتظمة ودراسات تعتمد على اختبار مجموعة من الفروض في مجالات مختلفة حتى يتسنى للباحثين الخروج بمجموعة من النتائج حول هذه النظريات أو اقتراح مجموعة من الاتجاهات والعلاقات البحثية لتعديل مسارها.

القيود على الدراسة

تمثل أهم القيود على الدراسة الحالية انها اقتصرت على التحليل والتقييم النظري لمجموعة الدراسات والبحوث التي استخدمتها الدراسة في مجالات الإدارة والاقتصاد بما يتفق وأهداف الدراسة.

Absterct

The examination of literature review indicates that issues related to knowledge management and its implications for the company have been exposed at different levels in many different academic fields, including management and economics. The aim of this research is to enrich the concepts of intellectual capital through research in the theories of management and economics and to identify the theoretical roots of intellectual capital and its links with modern economic and administrative thought in a way that meets the nature of the subject and penetrates it in many related fields. The research presented an analysis of some of the prevailing

intellectual trends regarding the identity and origins of intellectual capital

The study found that intellectual capital is an extension of the company's resource-based concept. The results also indicate that intellectual capital is the extension of the company's knowledge-based theory. The study also presented the contribution of human capital theory, the theory of innovation or technical change, the theory of intellectual investment, the theories of modern growth (neo-classical theory and evolutionary theory), and the evolutionary theory in the interpretation of intellectual capital.