



جامعة عين شمس  
كلية التجارة  
قسم إدارة الأعمال

**العلاقة بين مكونات رأس المال الفكري وتحسين جدارات الموارد البشرية**

**دراسة ميدانية على وزارة الإسكان والمرافق بليبيا**

**The Relationship between Intellectual Capital Components**

**and Improving the Competencies of Human Resources**

**A Field Study within the Ministry of Housing and Utilities in Libya**

بحث مقدم للحصول على درجة الماجستير فى إدارة الأعمال

إعداد

**صلاح محمد سالم أبوزيد**

إشراف

**د. علا كمال الدين حسن**

مدرس إدارة الأعمال  
كلية التجارة- جامعة عين شمس

**أ.د. ممدوح عبد العزيز رفاعي**

أستاذ إدارة الأعمال  
كلية التجارة- جامعة عين شمس

٢٠١٥



بسم الله الرحمن الرحيم

## صفحة الموافقة Approval Sheet

اسم الطالب: صلاح محمد سالم أبوزيد  
عنوان الرسالة: العلاقة بين مكونات رأس المال الفكرى وتحسين جداريات الموارد البشرية - دراسة ميدانية على وزارة الإسكان والمرافق بليبيا  
الدرجة العلمية: درجة الماجستير في إدارة الأعمال.

### لجنة الحكم على الرسالة:

- رئيساً ١- الأستاذ الدكتور/ محمود محمد السيد  
أستاذ إدارة الأعمال بكلية التجارة – جامعة عين شمس
- عضواً ٢- الأستاذ الدكتور/ نهى عبد الرحمن الخطيب  
أستاذ إدارة الأعمال وعميد أكاديمية السادات للعلوم الإدارية
- مشرفاً ٣- الأستاذ الدكتور/ ممدوح عبدالعزيز رفاعى  
أستاذ إدارة الأعمال بكلية التجارة – جامعة عين شمس

ختم الإجازة

أجيزت الرسالة

بتاريخ / / ٢٠١٥

موافقة مجلس الجامعة

موافقة مجلس الكلية

بتاريخ / / ٢٠١٥

بتاريخ / / ٢٠١٥

## شكر وتقدير

بعد حمد الله على نعمه الكثيره، أتقدم بالشكر الى الأستاذ الدكتور محمود محمد السيد أستاذ إدارة الأعمال بكلية التجارة – جامعة عين شمس، لتفضله بالموافقة على رئاسة لجنة المناقشة.

كذلك أتقدم بجزيل الشكر والعرفان إلى الأستاذ الدكتور ممدوح عبدالعزيز رفاعي أستاذ إدارة الأعمال بالكلية على كريم رعايته الفائقة خلال فترة إعداد هذا البحث، فقد كان لتوجيهات سيادته بالغ الأثر وعظيم النفع، في مراحل البحث المختلفة. ويطيب لى أن أشير إلى أن توجيهات سيادته في كل مرحلة كانت تدفعني بقوة إلى المرحلة التالية، فلسيادته جزيل الشكر ووافر العرفان.

والشكر موصول إلى الأستاذ الدكتور نهى عبد الرحمن الخطيب أستاذ إدارة الأعمال وعميد أكاديمية السادات للعلوم الإدارية لتفضلها بالموافقة على المشاركة في لجنة المناقشة.

# قائمة المحتويات

الموضوع	الصفحة
<b>الفصل الأول: الإطار العام للبحث</b> .....(١ : ١٩)	
أولاً: مقدمة.....	٢
ثانياً: مشكلة البحث.....	٣
ثالثاً: فروض البحث.....	١٦
رابعاً: منهج البحث وحدوده.....	١٧
خامساً: هدف البحث وأهميته.....	١٨
<b>الفصل الثاني: الدراسات السابقة</b> .....(٢١ : ٣٩)	
أولاً: مقدمة.....	٢٢
ثانياً: الدراسات العربية.....	٢٣
ثالثاً: الدراسات الأجنبية.....	٣٥
رابعاً: التعليق على الدراسات السابقة.....	٣٩
<b>الفصل الثالث: الإطار النظري للدراسة</b> .....(٤٠ : ٦٨)	
أولاً: مقدمة.....	٤١
ثانياً: رأس المال الفكرى.....	٤٢
ثالثاً: جدارات الموارد البشرية.....	٥١
<b>الفصل الرابع: الدراسة الميدانية</b> .....(٦٩ : ٨٣)	
أولاً: مقدمة.....	٧٠
ثانياً: الإحصاءات الوصفية لمتغيرات الدراسة.....	٧١
ثالثاً: إختبارات الفروض.....	٧٥
<b>الفصل الخامس: النتائج والتوصيات</b> .....(٨٤ : ٨٨)	
أولاً: النتائج.....	٨٥
ثانياً: التوصيات.....	٨٨
<b>المراجع المستخدمة</b> .....(٨٩ : ٩٤)	
<b>الملاحق</b> .....(٩٥ : ٩٦)	



جامعة عين شمس  
كلية التجارة  
قسم إدارة الأعمال

## العلاقة بين مكونات رأس المال الفكرى وتحسين جدارات الموارد البشرية دراسة ميدانية على وزارة الإسكان والمرافق بليبيا

صلاح محمد أبوزيد  
باحث ماجستير

أ.د. ممدوح عبد العزيز رفاعي  
أستاذ إدارة الأعمال

كلية التجارة- جامعة عين شمس

### مستخلص

يهدف التعرف على أثر ممارسات رأس المال الفكرى على تحسين جدارات الموارد البشرية، حيث تم جمع البيانات عن طريق استقصاء آراء المديرين والعاملين بوزارة الإسكان والمرافق فى ليبيا. وبعد ذلك، قام الباحث باستخدام أسلوب تحليل الإنحدار المتعدد المتدرج Step-Wise Regression Technique.

وقد أشارت النتائج إلى أنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين رأس المال البشرى (بمكوناته البشرية والهيكلية والعلاقاتية) وتحسين جدارات العاملين بالمنظمة (بمكوناتها الإنتاجية والفنية والقيادية والشخصية).

## أولاً: مقدمة

تتضمن الأصول المعنوية غير الملموسة Intangible Assets عناصر أساسية ربما تفوق في أهميتها النسبية العناصر الأساسية للأصول المادية ويقود هذا الاعتقاد السائد في بعض منظمات الأعمال القائمة على المعرفة والتكنولوجيا إلي تركيز هذه المنظمات بشكل أكبر على إدارة أصولها المعنوية غير الملموسة مثل القدرات المعرفية والابتكارية للعاملين والبحوث والتطوير والعلامات التجارية وبراءات الاختراع والعلاقات بالعملاء والتي يعتبرها العديد من الباحثين الثروة الحقيقية للمنظمات وهي ما يطلق عليه رأس المال الفكري Intellectual Capital. إن تقييم رأس المال الفكري يمكن أن يساعد الشركة على أن تكون أكثر كفاءة وربحية أكثر تنافسية، وذلك من خلال ما يلي (Barry, 2000):

- تأكيد قدرة الشركة على تحقيق أهدافها.
- تخطيط وتمويل البحث والتطوير.
- اتخاذ القرارات لإعادة هندسة البرامج.
- التركيز على التعليم التنظيمي والبرنامج التدريبي.
- تقييم قيمة المشروع لأغراض المقارنات الأفضل وتحديد الأهداف.

وفي هذا البحث سيتناول الباحثون طبيعة المشكلة، والدراسات السابقة، ثم فروض البحث، وهدف البحث وأهميته. وبعد ذلك سيتم عرض الإحصاءات الوصفية لمتغيرات الدراسة تمهيدا لإختبار الفروض.

## ثانياً: طبيعة المشكلة

تناولت العديد من الدراسات موضوع رأس المال الفكري ، ومفهومه، وأبعاده، وإستراتيجياته، وكذلك تم تناول موضوع كفاءة الموارد البشرية فى المنظمة ، والأسباب الكاملة وراء تدني مستوى جودة الأداء .

وتحاول الدراسة الحالية النظر إلى موضوع رأس المال الفكري ، ومدى تأثيره على ممارسات الموارد البشرية في المنظمة ، وانعكاس ذلك على مستوى جودة الأداء في المنظمة، وحجم هذه العلاقة، والتغير الذي يحدثه تطبيق ممارسات ومفاهيم إدارة رأس المال الفكري على الجدارات المختلفة للموارد البشرية.

ويعتبر مصطلح رأس المال الفكري (IC) Intellectual Capital من المصطلحات الإدارية المحيرة والتي يصعب فهمها وتفسير مضمونها، فقد عرفه (Edvinsson, 1997) بأنه "محصلة المجموع بين رأس المال البشري ورأس المال الهيكلية"، وقد أوضح Leif Edvinsson أن رأس المال البشري يتكون من المعلومات، والمهارات، والقدرة على الابتكار، والقدرة على الأداء، وأفاد بأن رأس المال الهيكلية Structural Capital يتكون من الأجهزة والمعدات (Hardware)، والبرمجيات (Software) وقواعد البيانات، والهيكل التنظيمي، وبراءات الاختراع، والعلامات التجارية، وجميع الطاقات التنظيمية التي تدعم إنتاجية العاملين.

وقد فصل (Stewart, 1997) بين ما أسماه وصف وتعريف رأس المال الفكري، وقد وصف رأس المال الفكري بأنه عبارة عن "حاصل مجموع براءات الاختراع بالمنظمة، وأساليب الإنتاج، وقدرات العاملين، والتكنولوجيا، والمعلومات المتوافرة عن العملاء، والموردين، والخبرات التقليدية. وقد عرف Thomas A Stewart رأس المال الفكري بأن إجمالي المعرفة الدائمة في المنظمة، بالإضافة إلى الأدوات المستخدمة في الاستفادة منها".

وبوجه عام، يبدو ان هناك اتفاقاً عاماً على أن رأس المال الفكري يتألف مما يلي (Edvinsson & Malone, 1997) :

أولاً: رأس المال البشري: أي قدرات مستخدمي الشركة اللازمة لتوفير حلولاً لعملائها، والابتكار والتجديد، وهو يمثل مصدر الابتكار والتحسين، ولكنه في الوقت



نفسه هو الأصعب على القياس. وهو ينمو باستخدام الشركة لمعارف المستخدمين وبيزادة هذه المعارف.

ثانياً: رأس المال الهيكلي: وهو البنى الارتكازية لرأس المال البشري، بما في ذلك القدرات التنظيمية لمواجهة متطلبات السوق، كما يتضمن نوعية نظم المعلومات التقنية وإمكانية الوصول إليها، ورؤى الشركة، وقواعد المعلومات والمفهوم والتوثيق التنظيمي، وهو يمثل الهيكل التنظيمي للشركة ومادتها الصلبة، وتعتمد قيمته على مدى قدرته على تمكين الشركة من تغليف وتحريك استخدام رأس المال البشري، أي معارف الشركة في خدمة أهدافها.

ثالثاً: رأس مال العملاء Customer Capital وهو العلاقة مع الناس الذين تتعامل الشركة معهم والذين يتمثلون بزيائنها ومجهزها. وقد أسماه البعض برأس المال العلاقات Relationship Capital وهو الأعلى قيمة بين مكونات رأس المال الفكري والأسهل على القياس من خلال الإيرادات.

وتأسيساً على ما سبق، يرى الباحث انه يمكن النظر إلى رأس المال الفكري على أنه:

- المعرفة التنظيمية وكذلك صناعة المعرفة.
- القدرة على تطبيق المهارات في أصعب الحالات.
- المعرفة المكتسبة من خلال التدريب والخبرة.
- النظام المستخدم لفهم الحالات والتأثيرات.
- المعرفة في كيفية إدارة الأعمال.
- المعرفة المستخدمة لتجنب المآزق.
- المعرفة في كيفية إيجاد المعلومات وكيفية الحصول عليها.

وترجع صعوبة قياس رأس المال الفكري إلى أسباب متعددة، بعضها تاريخية، حيث أن القواعد المحاسبية رغم تنقيحها باستمرار على أسس منتظمة، قد

جرى تصميمها في الأصل لموجودات مادية ملموسة مثل المنشآت والمكائن والآلات التي كانت تمثل مصدر الثروة خلال العصر الصناعي. كما أن بعض الموجودات غير الملموسة يصعب قياسها أساساً، فالإبداع مثلاً، الذي هو في صلب عملية توليد المعرفة هو عملية غير قابلة للتكهن بها وبنائجها، ويمكن أن تظهر بطرق عدة.

وفي هذا الصدد، يؤكد الباحثون على ضرورة التمييز بين صيغ القياس Measurement Approaches وصيغ التقييم Valuation Approaches، فالأولى تدور بصورة رئيسية حول الكيفية التي تقيس بها الشركة الأداء داخلياً وكيف تنصح عنه، لكي تحسن من مدارك الإدارة لمساعدتها في إدارة الشركة، أما صيغ التقييم فتتجه بصورة رئيسية بتحديد قيمة اقتصادية للشركة وموجوداتها غير الملموسة، وهي عادة تتبنى نظرة خارجية وتكون مصممة لمساعدة المحللين والمستثمرين لتقييم القيمة المالية للمنظمة.

ويقصد بالجدارة الوظيفية Competency مجموع المهارات والمعارف والسلوك التي تؤدي إلى الأداء الفعّال في الوظيفة. وهي الخصائص الشخصية التي تشمل المعارف والمهارات والأنماط الذهنية والدوافع الكامنة وما شابهها) التي يمكن للفرد باستخدامها أن يحقق الأداء الناجح. وتعني مجموعة من العناصر والصفات تتعلق بالكفاءة الفنية والإدارية والانضباط في العمل وحسن التعامل والسلوك ونحو ذلك مما تقديره متروك لصاحب العمل. ويمكن تصنيف مواصفات الجدارة في أربعة حزم، كما يلي (Fletcher 2007) :

- ١ - حزمة الجدارة الإنتاجية: وتشمل السمات الخاصة بأسلوب الموظف في تجاوز الحدود المعتادة للإنجاز والارتقاء بالنتائج إلى حدودها العليا.
- ٢ - حزمة الجدارة الفنية: وتشمل السمات الخاصة بالمهارات والقدرات والخبرات العملية للموظف.

٣ - حزمة الجدارة القيادية: وتشمل السمات الخاصة بأسلوب الموظف في التأثير على الآخرين، من عملاء وزملاء. وهي تعتمد بدرجة كبيرة على نضج الموظف وخبرته ومهاراته الاجتماعية.

٤ - حزمة الجدارة الشخصية: وتشمل تلك الموصفات الشخصية التي تمكن الموظف من التعامل مع الضغوط والزملاء والمديرين والمساعدات داخل المنظمة ومع العملاء والرسميين ووسائل الإعلام خارج المنشأة.

وتكمن مشكلة البحث إلى محاولة الإجابة على الأسئلة التالية:

- ما هو دور إدارة رأس المال البشري في تحسين جدارات الموارد البشرية في وزارة الإسكان والمرافق؟
- ما هو دور إدارة رأس المال الهيكلي في تحسين جدارات الموارد البشرية في وزارة الإسكان والمرافق؟
- ما هو دور إدارة رأس المال العلاقتي في تحسين جدارات الموارد البشرية في وزارة الإسكان والمرافق؟

### ثالثاً: الدراسات السابقة

وفي هذا الجزء يتناول الباحثون الدراسات العربية والأجنبية المتعلقة بكل من رأس المال الفكري والجدارات الوظيفية كما سوف يتضح.

في مجال الدراسات العربية، استهدفت دراسة رفاعي (٢٠٠٢) إلقاء الضوء على مفاهيم المعرفة والعمل المعرفي وخلق المعرفة والفرق بين المعرفة الواضحة والمعرفة الضمنية ومن ثم توضيح مفاهيم الاشكال الاربعة لتحول المعرفة والتي تشكل نموذج خلق المعرفة وتتمثل في العمليات الاجتماعية والتجسدية والتوافقية والذاتية ، بالإضافة الى توضيح مفهوم الابتكار وعلاقته بعملية خلق المعرفة. كما تهدف إلى تقييم مدى توافر المتغيرات التفصيلية لكل شكل من الاشكال الاربعة لتحول المعرفة

بالشركات محل الدراسة (منظمات الصناعات الدوائية) ، ومن ثم تقييم مدى قدرة تلك المنظمات على خلق المعرفة ذاتياً، وإمكانية تطويع تلك المعرفة وإستخدامها فى عمليات الابتكار والبحوث والتطوير بالمنظمة ، سواء كانت تلك المعرفة تنظيمية أو كانت معرفة ضمنية .

وأوضحت الدراسة مجموعة من النتائج التى يمكن تصنيفها وفقاً لمتغيرات الدراسة كالآتى:

أولاً: نتائج متعلقة بالعملية الاجتماعية : وتشمل تميز القطاع الخاص والاستثمارى فى متغير العملية الاجتماعية، وتميز المستوى الادارى الاول (الادارة العليا) وذلك بالقطاع الخاص والاستثمارى فى متغير العملية الاجتماعية ، مما يعنى قدرة هذا القطاع على خلق المعرفة إعتماًداً على العناصر المكونة للعملية الاجتماعية.

ثانياً: نتائج متعلقة بالعملية التجسيدية: وتشمل تميز القطاع الخاص والاستثمارى فى متغير العملية التجسيدية، وتميز المستوى الادارى الاول (الادارة العليا) وذلك بالقطاع الخاص والاستثمارى ، ويلي ذلك مستوى الادارة الوسطى بالقطاع الخاص والاستثمارى ، ثم الادارة العليا بقطاع الأعمال العام ثم مستوى الادارة الوسطى بقطاع الأعمال العام فى متغير العملية التجسيدية ، مما يعنى قدرة القطاع الخاص والاستثمارى على خلق المعرفة إعتماًداً على العناصر المكونة للعملية التجسيدية ، ومن ثم تحويل المعرفة الضمنية إلى المعرفة الواضحة .

ثالثاً: نتائج متعلقة بالعملية التوافقية: وتشمل تميز القطاع الخاص والاستثمارى فى متغير العملية التوافقية، وتميز المستوى الادارى الاول (الادارة العليا) والمستوى الادارى الثانى (الادارة الوسطى) وذلك بالقطاع الخاص والاستثمارى ، ويلي ذلك تميز المستوى الادارى الثانى (الادارة الوسطى) ثم المستوى الادارى الاول (الادارة العليا) وذلك بقطاع الأعمال العام فى متغير العملية التوافقية ، مما يعنى قدرة القطاع

الخاص والاستثمارى بمستوياته على خلق المعرفة إعتماًداً على العناصر المكونة للعملية التوافقية ، ومن ثم تحويل المعرفة الضمنية إلى المعرفة الواضحة .

رابعاً: نتائج متعلقة بالعملية الذاتية: وتشمل تميز القطاع الخاص والاستثمارى فى متغير العملية الذاتية، وتميز المستوى الادارى الاول (الادارة العليا) وذلك على مستوى القطاعين الاعمال العام والخاص والاستثمارى فى متغير العملية الذاتية ، مما يعنى قدرة القطاع الخاص والاستثمارى بمستوياته بالإضافة إلى مستوى الادارة العليا بقطاع الاعمال العام على خلق المعرفة إعتماًداً على العناصر المكونة للعملية الذاتية ، ومن ثم تحويل المعرفة الضمنية إلى المعرفة الواضحة.

خامساً: نتائج متعلقة بالعملية الابتكارية: وتشمل تميز القطاع الخاص والاستثمارى فى متغير العملية الابتكارية، وتميز المستوى الادارى الثانى (الادارة الوسطى) ثم المستوى الادارى الاول (الادارة العليا) وذلك بالقطاع الخاص والاستثمارى ، يلى ذلك مستوى الادارة العليا ثم مستوى الادارة الوسطى لقطاع الاعمال العام فى متغير العملية الابتكارية ، مما يعنى قدرة القطاع الخاص والاستثمارى بمستوياته على خلق المعرفة إعتماًداً على العناصر المكونة للعملية الابتكارية ، ومن ثم تحويل المعرفة الضمنية إلى المعرفة الواضحة.

وتناولت دراسة (الرفاعى وياسين، ٢٠٠٤) حقل ادارة المعرفة ودورها في تقليل مخاطر الائتمان المصرفي بالتطبيق على القطاع المصرفي في الاردن. وقد تم اخذ عينة من المصارف التي قامت بتنفيذ او لديها برامج ومشروعات ادارة المعرفة وذلك من اجل التعرف على واقع هذه المشروعات ومعرفة آراء أفراد العينة من المديرين والعاملين بدور ادارة المعرفة في تقليل مخاطر الائتمان المصرفي وتحسين جودة الخدمات المصرفية المقدمة للزبائن. ولتحقيق أهداف الدراسة تم تقديم إطار نظري متكامل لإدارة المعرفة وعملياتها في المنظمات الحديثة مع التركيز على تحليل العلاقة بين ادارة المعرفة ونظم ادارة المعرفة في الصناعة المصرفية.

وتمثلت أهداف الدراسة فى السعى الى تحقيق حزمة متكاملة من الأهداف الاساسية التي يمكن ايجازها بتقديم اطار نظري متكامل لإدارة المعرفة وعملياتها وأهدافها، وتحليل العلاقة بين ادارة المعرفة ونظم ادارة المعرفة في الصناعة المصرفية وتحليل دور ادارة المعرفة في تقليل مخاطر الائتمان.

وفي الجانب العملي تم توزيع ٤٩ استبانة على مصارف العينة العشرة ، استلمت منها ٣٣ استبانة، حيث تم جمع وتحليل البيانات و اختبار الفرضيات باستخدام اساليب الاحصاء الوصفي، تحليل التباين وأسلوب التحليل العاملي. وقد وجد الباحثان وجود فروق معنوية ذات دلالة احصائية في آراء أفراد العينة حول الاهمية النسبية لعوامل ادارة المعرفة في تقليل مخاطر الائتمان، بالإضافة الى ذلك تساهم عوامل نظم ادارة المعرفة والقدرة على استخدامها في تقليل مخاطر الائتمان المصرفي من وجهة نظر أفراد العينة ، وذلك من خلال استخدام أسلوب التحليل العاملي. كما وجد الباحثان عدم وجود فروق معنوية ذات دلالة احصائية في آراء افراد العينة حول دور ادارة المعرفة في تقليل مخاطر الائتمان المصرفي اذا تم تصنيفهم على أساس الموقع الوظيفي (مديرين وموظفين).

أما دراسة محمد (٢٠٠٦) فقد اهتمت بتحديد العلاقة بين العناصر الرئيسية لرأس المال الفكرى وبين الفعالية التنظيمية ، وتحديد أثر تلك العلاقة على الفعالية التنظيمية فى شركات السياحة المصرية محل الدراسة. وأوضحت الدراسة وجود إختلافات جوهرية موجبة بين كل بنود عناصر الفعالية التنظيمية المحددة بالدراسة وهى ( قدرة المنظمة على التكيف - تزايد نصيب المنظمة فى السوق - تفهم العاملين لأهداف المنظمة - توفر أساليب رقابية للطوارئ - توفر تقارير دقيقة عن الأداء - تحقيق ارباح كافية للإستثمار - الحرص على تحقيق متطلبات العاملين). كما أشارت إلى وجود اختلاف جوهرى بين الاوساط الحسابية للفعالية التنظيمية فى الشركات المختلفة محل الدراسة، وكذلك وجود علاقة إرتباط جوهرية موجبة بين رأس المال الفكرى وبين الفعالية التنظيمية.

أما دراسة عبدالعزيز (٢٠٠٦) فقد هدفت إلى وضع مفهوم محدد لرأس المال الفكرى ، مع تحديد دقيق لمكوناته وعناصره الأساسية، والموائمة بين أهداف الإطار المحاسبى المالى وبين معالجة الأصول غير الملموسة من حيث القياس والتقييم والإفصاح، وكذلك تحليل العلاقة بين تكلفة الإستحواذ على المعرفة وبين احتمالات الربح المتولد من هذه المعرفة، إلى جانب وضع مؤشرات لتقييم رأس المال الفكرى بما يسمح بالمقارنة بين المنظمات ، مع وضع اسس عامة مقترحة لقياس وعرض رأس المال الفكرى .

وتوصلت الدراسة إلى النتائج الآتية :

- أن إرتباط مفهوم القيمة بالقدرة على الابتكارات ذات القيمة التجارية يعنى أن رأس المال الإنسانى أكثر المكونات تأثيراً فى خلق القيمة وأكثرها تمازجاً مع المكونات الأخرى .
- أنه يمكن الوصول ألى معايير للإفصاح عن رأس المال الفكرى مقبولة قبولاً عاماً وهذه المعايير يمكن أن تشمل على طرق القياس والفهارس والسياسات والمقاييس المرجعية .
- أنه يمكن التعامل مع مكونات رأس المال الفكرى عن طريق حسابات رأس المال الفكرى والتي تربط بين النمو و رأس المال الفكرى والإستراتيجية وتستخدم تلك الحسابات فى تقدير القيمة الصحيحة للعناصر غير الملموسة .
- أن النماذج والترابط والتداخل بين مكونات رأس المال الفكرى له تأثير فى عدم وضوح معالجة رأس المال الفكرى فى الإطار المحاسبى الحالى .
- أن الميزة التنافسية لبعض المنظمات هى نتيجة لعوامل رأس المال الفكرى والتي يتم تطويرها داخل المنظمة وينتج عنها إيرادات غير عادية نتيجة ما تمتلكه المنظمة من براءات الإختراع ، والماركات ، وبعض العمليات الخاصة التى تقوم بها لعملاء محددين ( رأس المال الإنسانى ) .