

## بررسی و رتبه بندی افشای ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص های سرمایه فکری به روش سلسله مراتبی در شرکت های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران

اسفندیار ملکیان<sup>۱\*</sup> حسین فخاری<sup>۲</sup> یحیی کامیابی<sup>۳</sup> سعید پاکدلان<sup>۴</sup>

تاریخ دریافت: ۹۷/۰۵/۱۷

تاریخ پذیرش: ۹۷/۰۶/۱۷

### چکیده

نقش سرمایه فکری و تأثیر انکارکردنی آن در موفقیت شرکت‌ها، اهمیت شناسایی و افشای اطلاعات مربوط به سرمایه فکری را دوچندان می‌کند. از طرفی در حال حاضر در ایران مقررات و استانداردهای مشخصی برای افشای سرمایه فکری در گزارشهای مالی در سطح شرکتها وجود ندارد. پژوهش حاضر بدنبال تعیین مدلی برای رتبه بندی اهمیت افشای ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های سرمایه فکری در ایران به روش سلسله مراتبی می‌باشد. ابتدا نظر تعداد ۳۲ نفر از خبرگان شامل ۸ نفر اساتید دانشگاه، ۸ نفر مدیران مالی شرکت‌ها، ۸ نفر اعضای جامعه حسابداران رسمی ایران و ۸ نفر معامله گر کارگزاران بورس در مورد اهمیت افشای سرمایه فکری شامل ۶۱ معیار در قالب ۳۰ شاخص، ۱۰ مولفه و ۳ بعد اصلی در سال ۱۳۹۷ بررسی می‌شود. از نظر خبرگان در سطح ابعاد، سرمایه انسانی دارای رتبه یک اهمیت افشا و سرمایه رابطه‌ای و ساختاری در رتبه‌های بعدی هستند. در رتبه بندی نهایی بین شاخص ها، اطلاعات بهره وری کارکنان و اطلاعات قومیتی و جنسیتی کارکنان به ترتیب بالاترین و پایین ترین درجه اهمیت افشا را دارند. هدف دوم پژوهش به بررسی وضعیت افشای سرمایه فکری در شرکت های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران با استفاده از روش تحلیل محتوا می‌پردازد. از اطلاعات مالی ۱۱۸ شرکت در دوره ۱۳۹۱ تا ۱۳۹۵ استفاده گردید. بیشترین نمره افشا در شرکت‌ها مربوط به سرمایه انسانی و کمترین آن متعلق به سرمایه ساختاری است که منطبق با نظرات خبرگان از نظر اهمیت افشای ابعاد سرمایه فکری است. ۵۹ درصد شرکت‌ها، ۶۰ الی ۷۰ درصد شاخص‌های سرمایه فکری (۶۱ شاخص) را افشا نمی‌کنند.

**کلید واژه ها:** افشای سرمایه فکری، افشای سرمایه انسانی، افشای سرمایه ساختاری، افشای سرمایه رابطه‌ای، روش سلسله مراتبی.

<sup>۱</sup> استاد و عضو هیئت علمی گروه حسابداری دانشگاه مازندران، ایران (نویسنده مسئول)، e.malekian@umz.ac.ir

<sup>۲</sup> دانشیار و عضو هیئت علمی گروه حسابداری دانشگاه مازندران، ایران. h.fakhari@umz.ac.ir

<sup>۳</sup> دانشیار و عضو هیئت علمی گروه حسابداری دانشگاه مازندران، ایران y.kamyabi@umz.ac.ir

<sup>۴</sup> دانشجوی دوره دکتری حسابداری دانشگاه مازندران، ایران، saeedpakdelan@yahoo.com

## ۱-مقدمه:

افشا به عنوان یکی از اصول حسابداری مطرح است و براساس این اصل، باید کلیه ی اطلاعات مربوط به فعالیت‌های شرکت به نحو مناسب و به موقع در اختیار روه‌های مختلف استفاده کننده قرار گیرد. در واقع هدف اصلی از افشا عبارت است از؛ کمک به استفاده کنندگان در تصمیم‌گیری مربوط به سرمایه‌گذاری، تفسیر وضعیت مالی شرکت‌ها، ارزیابی عملکرد مدیریت، پیش‌بینی جریان‌ات وجوه نقد آتی. در این راستا باید کلیه واقعات‌های با اهمیت واحد اقتصادی به گونه ای مناسب و کامل افشا شوند، تا امکان اتخاذ تصمیم فراهم می‌گردد و از سردگمی جلوگیری به عمل آورد. افشا باید از طریق گزارش‌های قانونی شامل صورتهای مالی اساسی که حاوی تمامی اطلاعات با اهمیت، مربوط و به موقع باشد و این اطلاعات به گونه ای قابل فهم و حتی الامکان کامل ارائه گردد؛ تا امکان اتخاذ تصمیمهای آگاهانه را برای استفاده کنندگان فراهم سازد (ملکیان، ۱۳۷۶).

نقش سرمایه فکری و تأثیر انکارنکردنی آن در موفقیت بنگاه‌ها، اهمیت شناسایی و افشای اطلاعات مربوط به سرمایه فکری را دوچندان می‌کند. بنابراین بررسی افشای این نوع سرمایه، از اهمیت زیادی برخوردار است؛ چراکه افشای بیشتر این گونه اطلاعات می‌تواند بر تصمیم‌های سرمایه‌گذاران و تأمین کنندگان مالی بنگاه‌ها و در نتیجه، تخصیص بهینه منابع در جامعه تأثیر داشته باشد. با وجود اینکه مقررات و الزاماتی در خصوص گزارش و افشای سرمایه فکری وجود ندارد، با این حال شواهد موجود حاکی از این است که گزارش اطلاعات در این خصوص به صورت داوطلبانه انجام می‌گیرد (عبدالله و سوفیانا، ۲۰۱۲). از طرفی افشای سرمایه فکری در گزارش‌های سالانه به افزایش کارایی بازار سرمایه از طریق کاهش عدم تقارن اطلاعاتی بین سرمایه‌گذاران و افراد درون سازمانی کمک می‌نماید. علاوه بر این، به بازار سرمایه جهت ایجاد بازار تشکیل سرمایه دقیق‌تر برای ترکیب منابع نیز کمک می‌کند (گوتتری و همکاران، ۱۹۹۹). در مورد افشای سرمایه فکری در کشورهای دیگر، اندو و همکاران (۲۰۱۸) در تحقیقی به بررسی چگونگی تولید داده از طریق رسانه‌های آنلاین مانند وب سایت‌ها و صفحات مجازی نظیر فیس‌بوک به عنوان منبع غنی از داده‌ها و کانال‌ها برای افشای سرمایه فکری در کشورهای شرقی اروپا پرداختند. ابزار رسانه‌های آنلاین و ظهور آن فرصت‌های جدیدی برای شرکتها ایجاد کرده اند تا اطلاعات سرمایه فکری خود را به موقع به سهامداران افشا کنند و اطلاعات مربوط به تأثیر آنها بر جامعه را به دست آورند. همچنین روسی و همکاران (۲۰۱۸) به بررسی روش‌های جدید برای افشای سرمایه فکری در ایتالیا پرداختند. نتایج نشان می‌دهد استفاده گسترده ای از وب سایت‌ها برای افشای سرمایه فکری می‌شود و در مورد سرمایه انسانی و ساختاری این سطح استفاده بیشتر است. در حالی که افشای سرمایه رابطه ای با این روش هنوز محدود می‌باشد. در

ادامه داف (۲۰۱۸) نشان می دهد که افشای داوطلبانه سرمایه فکری در انواع مختلف گزارش ها در شرکتهای انگلستانی متفاوت است. سرمایه انسانی در رتبه اول از نظر سطح افشا قرار دارد، در حالی که کمترین میزان گزارش شده مربوط به سرمایه ساختاری است. همچنین مک کراکن و همکاران (۲۰۱۸) نشان می دهند اخیرا تلاش مضاعفی برای افزایش گزارشگری سرمایه فکری در انگلستان از طریق تصویب قوانین دولتی و الزامی کردن برخی استانداردها و اقدامات انجام شده است. یافته های این تحقیق نشان می دهد که اکثر شرکت های مورد بررسی، گزارشگری و افشای سرمایه فکری خود را افزایش داده اند، و این سطح افشا فراتر از وظایف قانونی شرکت ها می باشد.

شواهد حاصل از پژوهش های اخیر نظیر آبهایوانسا و عظیم (۲۰۱۴)، رودریگز و همکاران (۲۰۱۶) و الفریخ (۲۰۱۷) بیانگر آن است که مدیران شرکت ها معتقدند که افشای سرمایه فکری، شفافیت شرکت را در بازار سرمایه افزایش داده و این شفافیت منجر به هزینه موزون سرمایه کمتر و بنابراین بازار تشکیل سرمایه وسیع تر می گردد و این امر می تواند به ایجاد وفاداری و اطمینان در ذینفعان شرکت کمک نماید. پژوهش های پیشین بسیاری از قبیل پلویهارت و همکاران (۲۰۱۴)، راس (۲۰۱۴)، مالی و بارنی (۲۰۱۵)، نیلسن و همکاران (۲۰۱۶ و ۲۰۱۷) حاکی از آن است که افشاء و گزارشگری مناسب سرمایه فکری بسیار حائز اهمیت می باشد.

تاکنون تحقیقی در ایران در مورد تعیین و رتبه بندی اهمیت ابعاد، مؤلفه ها و شاخص های سرمایه فکری و شناسایی وضعیت کنونی آن انجام نشده است. از طرفی در حال حاضر در ایران مقررات و استانداردهای مشخصی برای افشای سرمایه فکری در گزارشهای سالانه در سطح شرکت ها به طور جداگانه یا یکپارچه وجود ندارد. نتایج حاضر می تواند گامی موثر در جهت کمک به مراجع تدوین استانداردهای حسابداری برای تدوین رویه و استاندارد جدید در زمینه افشای سرمایه فکری توسط شرکت ها باشد.

## ۲- مبانی نظری و پیشینه پژوهش

اگرچه سرمایه فکری، ضوابط و معیارهای شناخت رادر حسابداری احراز نکرده و در صورت های مالی درج نمی شود؛ با این حال باید توجه داشت که این دارایی ها وجود داشته و بر تصمیم ها اثر می گذارند (کرمی و همکاران، ۲۰۱۴).

از طرفی دلایل زیادی وجود دارد که شرکت را تشویق به افشای اطلاعات سرمایه فکری در گزارشات مالی می نماید. برای مثال: تدوین و فرموله کردن استراتژی شرکت، برای ارزیابی اجرای استراتژی، کمک به تنوع و گسترش تصمیم، قادر نمودن سهامداران خارج از سازمان برای انجام محاسبات مربوط، توسط افشای اطلاعات مفید و کافی (مار و همکاران، ۲۰۰۳).

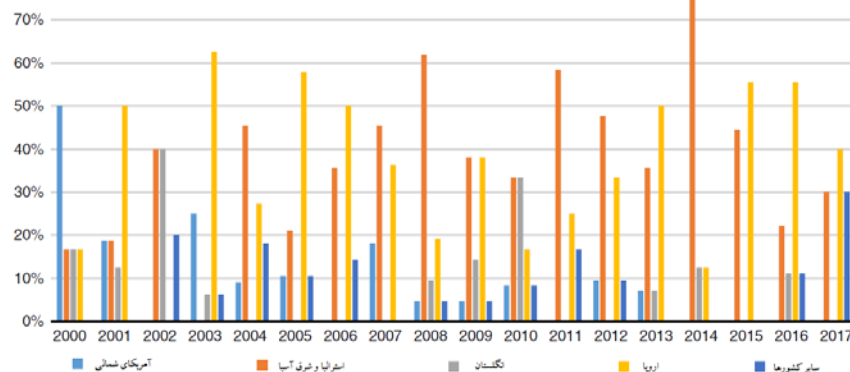
ناآگاهی از اطلاعات مرتبط با سرمایه فکری و افشا نکردن آن، می تواند پیامدهای نامطلوب زیر را دربر داشته باشد:

- ۱- احتمال ارزیابی نادرست شرکتها افزایش می یابد؛
- ۲- افزایش هزینه سرمایه شرکتها؛ در این راستا افشای اطلاعات سرمایه فکری می تواند عدم تقارن اطلاعاتی را کاهش داده و از نرخ مورد انتظار سرمایه گذاران و اعتباردهندگان بکاهد و بدین صورت هزینه تأمین مالی و استقراض شرکت کاهش یابد؛
- ۳- استفاده مدیران از اطلاعات و تصمیم های اتخاذ شده داخلی مربوط به دارایی های نامشهود، بدون اطلاع سایر سرمایه گذاران، احتمال وقوع معاملات بر اساس اطلاعات محرمانه و خطر اخلاقی را افزایش می دهد.

درواقع با افشای داوطلبانه این اطلاعات، می توان پیامدهای عدم تقارن اطلاعاتی، یعنی انتخاب نادرست و خطر اخلاقی را کاهش داد تا در تخصیص بهینه منابع، عملکرد بهتری صورت گیرد که این مهم، ایجاد منافع اجتماعی را نیز در پی خواهد داشت (کریمی و همکاران، ۲۰۱۴). فاما و جنسن (۱۹۶۹) استدلال کردند که جدایی مالکیت از مدیریت و کنترل در شرکتهای مدرن، سبب به وجود آمدن عدم تقارن اطلاعاتی بین مدیران و سرمایه گذاران شده است. با توجه به افزایش هزینه های نمایندگی، مدیران این انگیزه را دارند که اطلاعات مربوط به سرمایه فکری را داوطلبانه افشا کنند (لی و همکاران، ۲۰۱۲). براساس نظریه علامت دهی، شرکتهایی که از وضعیت بهتری برخوردارند، انگیزه دارند که اطلاعات مربوط به سرمایه فکری را به صورت داوطلبانه گزارش کنند (ولک و همکاران، ۲۰۱۳). لذا افشای سرمایه فکری در صورت های مالی موجب سودمندی در تصمیم گیری استفاده کنندگان خواهد شود و در نتیجه لزوم نگرش سازمان ها به سرمایه فکری بیش از پیش احساس می شود.

در جدول شماره ۱ به بیان وضعیت افشای سرمایه فکری در کشورهای دیگر پرداخته می شود. طبق نمودار شماره ۱ تحقیقات علمی در حوزه افشای سرمایه فکری در سالهای اخیر بیشتر در شرکتهای اروپایی و آسیای شرقی متمرکز است (کاوزو و همکاران، ۲۰۱۷). این نمودار نشان دهنده کمبود این گونه تحقیقات در کشورهای در حال توسعه نظیر ایران و لزوم پرداختن به این موضوع در این کشورهاست.

نمودار ۱: روند تحقیقات علمی در حوزه افشای سرمایه فکری در کشورهای مختلف طی دوره ۲۰۱۷-۲۰۰۰.



جدول شماره ۱: درصد افشای ابعاد سرمایه فکری در کشورهای مختلف

نام محقق	سال تحقیق	کشور مورد مطالعه	درصد افشای سرمایه انسانی	درصد افشای سرمایه ساختاری	درصد افشای سرمایه رابطهای
گوتری و پتی	۲۰۰۰	استرالیا	۴۰	۳۰	۳۰
برنان	۲۰۰۱	ایرلند	۴۰	۳۰	۳۰
آپرل و همکاران	۲۰۰۳	آفریقای جنوبی	۴۰	۳۰	۳۰
بوزولان و همکاران	۲۰۰۳	ایتالیا	۴۹	۳۰	۲۱
گوه و لیم	۲۰۰۴	مالزی	۴۱	۳۷	۲۲
آبی سکرا و گوتری	۲۰۰۵	سريلانكا	۴۴	۲۰	۳۶
الیوراس و کاسپرسکایا	۲۰۰۵	اسپانیا	۵۱	۲۸	۲۱
سیترون و همکاران	۲۰۰۵	انگلیس	۶۰	۲۶	۱۴
واندامیل و همکاران	۲۰۰۵	هلند	۴۰	۳۱	۲۹
واندامیل و همکاران	۲۰۰۵	سوئد	۳۸	۲۸	۳۴
واندامیل و همکاران	۲۰۰۵	انگلیس	۴۲	۳۰	۲۸
الیوریا و همکاران	۲۰۰۶	پرغال	۴۸	۲۵	۲۷
استین کمپ	۲۰۰۷	نیوزلند	۳۶	۱۱	۵۳
سوجان و آبی سکرا	۲۰۰۷	استرالیا	۴۸	۳۱	۲۱
استریکوا و همکاران	۲۰۰۸	انگلیس	۲۲	۱۷	۶۱
ویتینگ و میلر	۲۰۰۸	نیوزلند	۳۳	۲۱	۴۷
ای و داوی	۲۰۱۰	چین	۲۴	۳۰	۴۶
آبهایاوانسا و عظیم	۲۰۱۴	بنگلادش	۲۹	۳۷	۳۴
عبدالرزاق	۲۰۱۶	عربستان	۳۸	۳۵	۲۷
سنگ و همکاران	۲۰۱۷	هند	۳۱	۲۷	۴۳

در جدول شماره ۲ به خلاصه رابطه تئوری های مختلف و افشای سرمایه فکری پرداخته شده است. همانگونه که در جدول شماره ۲ بیان شد، مفاهیم تئوری ها بیشتر بر اساس سه اصل کلیدی زیر یکپارچه شده اند:

۱- برای کاهش عدم تقارن اطلاعاتی بین مدیران یک سازمان و ذینفعان مختلف در جامعه

۲- برای ادای مسئولیت پاسخگویی به ذینفعان مختلف

۳- برای علامت دهی مشروعیت و برتری (برتری کیفیت) سازمان به جامعه

این سه اصل می‌توانند به عنوان انگیزه‌هایی برای افشای اختیاری سرمایه فکری در نظر گرفته شوند. در نتیجه، می‌توان فرض کرد سازمان ها برای اینکه عدم تقارن اطلاعاتی را کاهش دهند و مسئولیت پاسخگویی به ذینفعان مختلف را ادا کنند و همچنین مشروعیت و برتری خودشان را به جامعه نشان دهند، به صورت داوطلبانه سرمایه فکری را افشا می‌کنند (ایزدی نیا و همکاران، ۱۳۹۳).

جدول ۲: تئوری های مرتبط با افشای سرمایه فکری

تئوری ها	مفاهیم اصلی	ارتباط با افشای سرمایه فکری
تئوری نمایندگی	منفعت شخصی کارفرما-کارگزار مسئله نمایندگی عدم تقارن اطلاعاتی	افشای سرمایه فکری عدم تقارن اطلاعاتی بین کارفرما و کارگزار را کاهش دهد و باعث از بین رفتن هزینه نمایندگی می‌شود.
تئوری ذینفعان	نظام اجتماعی ذینفعان-مدیریت پاسخگویی	سازمان بخشی از نظام اجتماعی است که در آن فعالیت می‌کند و باید به طور مطلق پاسخگوی گروه‌های مختلف ذینفعان با دیدگاه استراتژیک باشد. لذا افشای سرمایه فکری عدم تقارن اطلاعاتی را کاهش دهد و در نتیجه روابط بین آن ها را بهبود می بخشد.
تئوری علامت دهی	عدم تقارن اطلاعاتی علامت دهی برتری	شرکت‌های با کیفیت بالا، باید مزایای خودشان را به بازار نشان دهند. افشای داوطلبانه سرمایه فکری می‌تواند موثرترین روش شرکت‌ها برای علامت دهی در مورد کیفیت برترشان باشد، بویژه برای آن شرکت‌هایی که دارای مبنای سرمایه فکری قدرتمندتری هستند.
تئوری مشروعیت	پاسخگویی مشروعیت سازمانی	سازمان باید به صورت داوطلبانه اطلاعاتی را گزارش کند که مورد انتظار جامعه است. برای اینکه نشان دهند آن ها مطابق با انتظارات اجتماعی هستند یا اینکه توجه جامعه نسبت به اثر منفی متداول فعالیت‌های سازمان را منحرف کنند. برای آن دسته از سازمان هایی که دارای سطح بالایی از سرمایه فکری هستند نیاز است که بیشتر سرمایه فکری را افشا کنند.

در زمینه مبحث سرمایه فکری و افشای آن تحقیقاتی انجام گرفته است که در ادامه به آنها پرداخته می‌شود.

یان (۲۰۱۷) در تحقیق به بررسی تاثیر شاخص های حاکمیت شرکتی بر افشای سرمایه فکری گزارش های سالیانه شرکتها پرداخته است. از اطلاعات مالی ۷۸ شرکت از ۱۰۰ شرکت ورس اوراق بهادار لندن استفاده شده است. این مقاله از روش تحلیل محتوا برای بررسی تاثیر اندازه هیئت مدیره، ترکیب هیئت مدیره و تمرکز سهام بر افشای سرمایه فکری استفاده نموده است. نتایج نشان دهنده وجود رابطه مثبت و معنادار بین اندازه هیئت مدیره و ترکیب هیئت مدیره با میزان افشای سرمایه فکری و وجود ارتباط منفی بین میزان تمرکز سهام و میزان افشای این اطلاعات است.

تجدو رومرو و همکاران (۲۰۱۷) در مقاله ای به بررسی رابطه بین حضور زنان در هیئت مدیره شرکتهای اسپانیایی با افزایش افشای داوطلبانه اطلاعات مربوط به سرمایه فکری پرداختند. از اطلاعات مالی نمونه ای شامل ۲۵ شرکت بزرگ بورس اسپانیا از سال ۲۰۰۷ تا ۲۰۱۱ استفاده شده است. تنوع جنسیتی مکانیسم سازمانی مکمل است که تأثیر قابل توجهی بر آشکارسازی اطلاعات سرمایه فکری دارد. این موضوع به دلیل حضور زنان در هیئت مدیره و افزایش نظارت می باشد.

آنیفووز و همکاران (۲۰۱۷) به بررسی رابطه افشای سرمایه فکری با ارزش بازار و تاثیر ترکیب مذهبی و قومی اعضای هیئت مدیره در این رابطه در شرکت های نیجریه پرداختند. از اطلاعات مالی ۹۱ شرکت طی سال های ۲۰۱۰ تا ۲۰۱۴ استفاده گردید. نتایج نشان می دهد رابطه مثبتی بین افشای سرمایه فکری و ارزش بازار وجود دارد و از طرفی افشای سرمایه فکری تأثیر منفی بر هزینه سرمایه شرکتها دارد. در این رابطه اثر تعدیل کننده تنوع هیئت مدیره نیز تایید شده است.

ایشاک و ال ابل (۲۰۱۸) در پژوهشی به بررسی رابطه بین مکانیزم های حاکمیت شرکتی از قبیل حسابرسی مستقل، ویژگی های کمیته حسابرسی و ساختار مالکیت با افشای داوطلبانه سرمایه فکری در بانک های کشورهای شورای همکاری خلیج فارس (GCC) پرداختند. نتایج نشان می دهد که مکانیزم های حاکمیت شرکتی ارتباط معنی داری با سطح افشای سرمایه فکری دارد. مکانیزم های حاکمیت شرکتی و افشای داوطلبانه شرکت ها می توانند از لحاظ استراتژیک برای کاهش عدم تقارن اطلاعاتی کارآمد باشند. که سرمایه گذاران نهادی خارجی ظرفیت نظارت بیشتری نسبت به سرمایه گذاران نهادی داخلی در ارتباط با افشای سرمایه فکری دارد.

میشاری (۲۰۱۸) به بررسی تاثیر حاکمیت شرکت در افشای سرمایه فکری در شرکتهای کویت پرداخت. نتایج نشان می دهد که مکانیزم های حاکمیت شرکتی به شدت بر میزان افشای سرمایه فکری در گزارش های سالانه شرکت ها تاثیر می گذارد. اندازه هیئت مدیره ، تعداد مدیران خارجی و نسبت سهامداران نهادی دارای رابطه مستقیم با سطح افشای سرمایه فکری می باشد. داف (۲۰۱۸) در پژوهشی به بررسی میزان و کیفیت افشای داوطلبانه اطلاعات سرمایه فکری در انگلستان می پردازد. یافته ها نشان می دهد که افشای داوطلبانه سرمایه فکری در انواع مختلف گزارش ها متفاوت است. سرمایه انسانی در رتبه اول از نظر سطح افشا قرار دارد، در حالی که کمترین میزان گزارش شده مربوط به سرمایه ساختاری است.

مک کراکن و همکاران (۲۰۱۸) در پژوهشی به بررسی وضعیت کنونی گزارشگری و افشای سرمایه فکری در انگلستان با استفاده از روش تجزیه و تحلیل محتوای گزارش های سالانه ۱۰۰ شرکت پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار انگلستان طی دوره زمانی ۲۰۱۲ الی ۲۰۱۷ پرداختند. نتایج نشان می دهد اخیرا تلاش مضاعفی برای افزایش گزارشگری سرمایه فکری در انگلستان از طریق تصویب قوانین دولتی و الزامی کردن برخی استانداردها و اقدامات انجام شده است. یافته های این تحقیق نشان می دهد که اکثر شرکت های مورد بررسی، گزارشگری و افشای سرمایه فکری خود را افزایش داده اند، و این سطح افشا فراتر از وظایف قانونی شرکت ها می باشد.

علوی طبری و تفرشی (۱۳۹۲) در پژوهشی تاثیر نظام راهبردی شرکتی بر افشای سرمایه فکری را در ۱۲۰ شرکت پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران طی سالهای ۱۳۸۷-۱۳۸۹ را مورد بررسی قرار داده اند. نتایج نشان داد بین تعداد مدیران و میزان افشای سرمایه فکری رابطه معنادار منفی وجود ندارد (رابطه ای معنا دار وجود ندارد). بین درصد اعضای غیر موظف و میزان افشای سرمایه فکری رابطه معنادار مثبت وجود دارد. بین یکسان بودن مدیرعامل و رئیس هیئت مدیره و میزان افشای سرمایه فکری رابطه معنادار منفی وجود دارد و بین وجود بخش حسابرسی داخلی و میزان افشای سرمایه فکری رابطه ای معنادار مثبت وجود ندارد (رابطه معناداری وجود ندارد).

همتی و جلیلی (۱۳۹۲) در بررسی میزان افشای اطلاعات سرمایه فکری در گزارش های مالی از میان شرکتهای پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران ۵۰ شرکت را برای دو سال متوالی ۱۳۸۷ و ۱۳۸۸ مورد بررسی قرار دادند. نتایج حاصل از آزمون فرضیه ها نشان داد که در سال ۸۷، سرمایه خارجی و در سال ۸۸، سرمایه انسانی بیشترین میزان افشا را داشته اند و رابطه معناداری بین میزان افشای اطلاعات سرمایه فکری و نوع صنعت شرکت وجود دارد.

مشایخی و همکاران (۱۳۹۳) در پژوهشی به بررسی عوامل مؤثر بر افشای سرمایه فکری در شرکت های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران پرداختند. آنها دریافتند که عمر شرکت



می تواند عاملی مؤثر بر سرمایه فکری باشد. در نتیجه می توان انتظار داشت که شرکت های با عمر طولانی تر، انگیزه بیشتری برای افشای سرمایه فکری داشته باشند. بر این اساس انتظار می رود بین عمر شرکت و افشای سرمایه فکری رابطه مثبت و معناداری وجود داشته باشد.

### ۳- سوالات پژوهش

در حال حاضر در ایران و کشورهای دیگر مقررات و الزامات مشخصی برای افشای سرمایه فکری در گزارشهای سالانه شرکتها وجود ندارد و اکثر شرکتها به صورت داوطلبانه اقدام به افشا می کنند. نظر سنجی از خبرگان، شناسایی و رتبه بندی ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص های افشای سرمایه فکری انسانی، ساختاری، رابطه‌ای به طور جداگانه و در مجموع به روش سلسله مراتبی می تواند مورد استفاده مراجع تدوین کننده رویه‌ها و استانداردهای حسابداری قرار گیرد. بدیهی است که تدوین هر رویه و استاندارد جدید نیازمند بررسی و آگاهی از نظرات خبرگان در آن حوزه است، لذا پژوهش حاضر می تواند نقشی مهم در این زمینه ایفا نماید. لذا این پژوهش با بررسی نظرات خبرگان به دنبال تعیین و رتبه بندی ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص های سرمایه فکری از نظر اهمیت افشا در گزارشهای سالانه شرکتها و شناسایی وضعیت موجود افشای سرمایه فکری در ایران می باشد. از این رو این پژوهش به دنبال پاسخ به سوالات زیر می باشد.

- ۱- از نظر خبرگان اهمیت افشای ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص های سرمایه فکری (سرمایه فکری انسانی، سرمایه فکری ساختاری، سرمایه فکری رابطه‌ای) به چه ترتیبی است؟
- ۲- مدل نهایی و معادله وزنی افشای ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص های سرمایه فکری با توجه به امتیازات و نظر خبرگان چگونه است؟
- ۳- وضعیت موجود شرکت های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران از لحاظ افشای ابعاد سرمایه فکری (سرمایه فکری انسانی، سرمایه فکری ساختاری، سرمایه فکری رابطه‌ای) چگونه است؟

### ۴- روش شناسی پژوهش

از نظر جهت گیری های پژوهشی، پژوهش حاضر از نوع جهت گیری ترکیبی از پژوهش کاربردی و بنیادی است و قصد دارد شاخص های مهم و معتبر برای افشای بعد سرمایه فکری ارائه کند. از لحاظ توسعه شاخص های جدید بنیادی و از لحاظ نگاه به ارتقای سطح افشای شرکت های بورسی کاربردی است. جامعه آماری برای بخش پرسشنامه خبرگان پژوهش عبارت است از جامعه ای از اساتید رشته حسابداری و مدیریت مالی دانشگاه (به عنوان نماینده گان حوزه علمی و تئوری کشور)، مدیران مالی شرکت های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران

(به عنوان نماینده گان حوزه کاری و عملی)، اعضای جامعه حسابداران رسمی (به عنوان نمایندگان حوزه حرفه ای) و کارگزاران بورس (به عنوان نماینده گان حوزه کاربردی از اطلاعات افشای سرمایه فکری). برای شناسایی و محاسبه وزن مولفه‌ها و معیارهای افشای سرمایه انسانی در ایران از نظر خبرگان و با استفاده از پرسشنامه اقدام شده است. جهت معیارهای سرمایه فکری از معیارهای مورد استفاده تحقیقات لی و همکاران (۲۰۰۸) و لی و همکاران (۲۰۱۲) استفاده شده است که به دلیل جامعیت مورد استفاده اکثر تحقیقات داخلی نظیر بیتا مشایخی (۱۳۹۳) و علی رحمانی (۱۳۹۳) نیز قرار گرفته است. سپس با توجه به ویژگی‌های معیارها، اقدام به دسته بندی آنان در قالب شاخص‌ها و مولفه‌ها گردید. در نهایت نسبت به تهیه و تدوین مولفه‌ها در قالب پرسشنامه مقایسه زوجی بصورت طیف ۹ گزینه ای لیکرت اقدام و با استفاده از روش نمونه گیری هدفمند (با توجه به اینکه بایستی نظرات چهار گروه بالا به عنوان نمایندگان علمی، کاری، حرفه ای و کاربردی جمع آوری گردد) داده‌های مورد نظر از ۳۲ نفر از خبرگان جمع آوری شده است. جنسیت، سن و تحصیلات اعضای خبرگان به شرح جدول شماره ۳ آمده است. ۸۴ درصد از خبرگان مرد بوده‌اند و ۴۴ درصد از آنان بین ۳۵ تا ۴۵ سال سن داشته‌اند و ۳۱ درصد از ایشان دارای مدرک دکتری می‌باشند.

جدول ۳: ویژگی‌های اعضای خبرگان به تفکیک گروه‌های مختلف

گروه بندی خبرگان	جنسیت		سن			تحصیلات		
	مرد	زن	سن کمتر از ۳۵ سال	بین ۳۵ سال تا ۴۵ سال	بیشتر از ۴۵ سال	کارشناسی ارشد	دکتری	
مدیران مالی	۸	۰	۰	۴	۴	۲	۵	۱
	٪۱۰۰	٪۰	٪۰	٪۵۰	٪۵۰	٪۲۵	٪۶۳	٪۱۲
اساتید دانشگاه	۷	۱	۰	۳	۵	۰	۰	۸
	٪۸۸	٪۱۲	٪۰	٪۳۸	٪۶۲	٪۰	٪۰	٪۱۰۰
جامعه حسابداری	۸	۰	۲	۴	۲	۳	۴	۱
	٪۱۰۰	٪۰	٪۲۵	٪۵۰	٪۲۵	٪۳۸	٪۵۰	٪۱۳
کارگزاران بورس	۴	۴	۳	۳	۲	۵	۳	۰
	٪۵۰	٪۵۰	٪۳۸	٪۳۸	٪۲۵	٪۶۲	٪۳۸	٪۰
جمع ۳۲ نفر	۲۷	۵	۵	۱۴	۱۳	۱۰	۱۲	۱۰
	٪۸۴	٪۱۶	٪۱۶	٪۴۴	٪۴۱	٪۳۱	٪۳۸	٪۳۱

جهت پاسخگویی به سوال اول و دوم تحقیق و برای شناسایی نمره و ضریب اهمیت هر یک از مولفه‌های سرمایه فکری و نوشتن مدل نهایی آن از روش تحلیل سلسبه مراتبی AHP استفاده

شده است. این تکنیک بر اساس مقایسه زوجی بنا نهاده شده است و امکان بررسی سناریوهای مختلف را به مدیران و برنامه‌ریزان می‌دهد. روش تحلیل سلسبه مراتبی با در نظر گرفتن اثر همزمان کلیه معیارهای دخیل و مقایسه امتیازات آنها، به اولویت بندی گزینه ها پرداخته و با به کارگیری روابط معرفی شده گزینه مطلوب را تعیین می نماید. در این تکنیک ابتدا ساختار سلسله مراتبی مسئله ساخته میشود و سپس با مقایسه زوجی بین معیارها و شاخص های مورد مطالعه، وزن نسبی هر یک از آن شاخص ها تعیین میگردد و سپس با توجه به وزنهای بدست آمده ارزش هر یک از نمونههای مورد مطالعه محاسبه میگردد. در این روش با استفاده از نرم افزار Expert Choice نظرات خبرگان (میانگین هندسی) با یکدیگر تلفیق می‌گردد. Expert Choice یک نرم افزار تصمیم گیری چند معیاره است که بر اساس پیاده سازی فرآیند تحلیل سلسله مراتبی عمل می‌کند. این نرم افزار دارای توانایی های بسیاری بوده و علاوه بر امکان طراحی نمودار سلسله مراتبی و طرح سوالات مختلف درباره موضوع مورد تصمیم، دارای قابلیت تصمیم گیری نسبت به تغییرات در پارامترهای مسئله (تحلیل حساسیت) و تعیین اولویت ها و محاسبه وزن نهایی نیز می‌باشد.

در ادامه برای پاسخ به سوال سوم تحقیق از روش تحلیل محتوا جهت تعیین سطح و وضعیت شرکت های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران استفاده می‌شود. رویکرد اصلی در تجزیه و تحلیل افشای اختیاری در گزارش های مالی شرکت ها، استفاده از روش تحلیل محتوا می باشد. این روش به دلیل دقت بالا در اکثریت مطلق تحقیقات حوزه افشای سرمایه فکری نظیر مک کراکن و همکاران (۲۰۱۸)، داف (۲۰۱۸)، میشاری (۲۰۱۸)، ایشاک و ال ابل (۲۰۱۸)، آنیفووز و همکاران (۲۰۱۷)، تجدو رومرو و همکاران (۲۰۱۷)، یان (۲۰۱۷)، اسلک و مونز (۲۰۱۶)، فریرا و همکاران (۲۰۱۲)، لی و همکاران (۲۰۱۲) تالیانگ و همکاران (۲۰۱۱)، مانگنا و همکاران (۲۰۱۰)، مشایخی و همکاران (۱۳۹۳)، رحمانی و همکاران (۱۳۹۳)، همتی و جلیلی (۱۳۹۲) استفاده شده است. تحلیل محتوا در افشای سرمایه فکری اکثراً به عنوان یک تکنیک برای جمع آوری داده‌ها شامل اطلاعات کیفی کدگذاری شده درطبقات مختلف برای استخراج مقیاس کمی از سطح مختلف پیچیدگی در مفاهیم است. در این تحقیق از این روش در صورتهای مالی، یادداشتهای توضیحی و گزارش های هیئت مدیره استفاده شده است. موارد افشا شده شامل ۶۱ معیار در قالب ۳۰ شاخص، ۱۰ مولفه و ۳ بعد اصلی به شرح جدول ۴ می‌باشند. روش مورد استفاده در این مطالعه اساساً در دو گونه است، که در صورت افشای یک مورد در صورتهای مالی، یادداشتهای توضیحی یا گزارش های هیئت مدیره، نمره ۱ و در صورت عدم افشا نمره صفر را به خود اختصاص می‌دهد.

جدول ۴: ابعاد، مولفه‌ها، شاخص‌ها و معیارهای افشای سرمایه فکری

سرمایه فکری انسانی (H)			
معیارهای سرمایه فکری	شاخص های سرمایه فکری	مولفه‌های سرمایه فکری	
تعداد کارکنان	شاخص های فردی کارکنان (H <sub>11</sub> )	اطلاعات فردی، تحصیلی، تخصصی و فرهنگی کارکنان (H1)	
سن کارکنان			
اطلاعات شخصی (تعهد و ملیت)			
مدارک تحصیلی	اطلاعات تحصیلی و تخصصی کارکنان (H <sub>12</sub> )		
مهارت / معلومات خاص			
نوع قومیت و تنوع کارکنان	شاخص های قومیتی، جنسیتی، فرهنگی (H <sub>13</sub> )		
شباهت های فرهنگی کارکنان			
توانایی کارکنان در رابطه با کار			
دانش کارکنان در رابطه با کار	اطلاعات علمی و تجربیات کارکنان (H <sub>21</sub> )	اطلاعات توانایی، دانش و تجربه کارکنان (H2)	
قابلیت های خاص کارکنان			
بهره وری کارکنان	شاخص بهره وری کارکنان (H <sub>22</sub> )	اطلاعات مباحث فکری، انگیزشی و اجتماعی کارکنان (H3)	
نگرش و رفتار کارکنان	شاخص فکری کارکنان (H <sub>31</sub> )		
تعهدات کارکنان	شاخص های انگیزشی و ارتباطی کارکنان (H <sub>32</sub> )		
انگیزه کارکنان	شاخص های اجتماعی کارکنان (H <sub>33</sub> )		
نحوه ارتباط کارکنان			
کار گروهی کارکنان			
تعامل کارکنان با جامعه	آموزش و توسعه (H <sub>41</sub> )	اطلاعات مباحث آموزش و توسعه، کاری و کار آفرینی کارکنان (H4)	
برنامه‌های آموزش کارکنان	مباحث کاری و شغلی کارکنان (H <sub>42</sub> )		
ظرفیتهای آموزشی کارکنان			
برنامه توسعه کارکنان	مباحث کارآفرینی کارکنان (H <sub>43</sub> )		
انعطاف پذیری کارگران	سرمایه فکری ساختاری (S)	اطلاعات مالکیت معنوی، تحقیق و توسعه و ابداع سازمانی (S1)	
روحیه کارآفرینی			مالکیت معنوی و تکنولوژی شرکت (کپی رایت، علائم تجاری) (S11)
			تحقیق، توسعه و کیفیت (S12)
توسعه استانداردهای کیفیت	انعطاف پذیری و ابداع سازمانی (S13)		
انعطاف پذیری سازمانی			
ابداع			
وظیفه حمایت از مشتری			

اطلاعات حمایت از مشتری، فرهنگ مشارکت و فرآیند مدیریت شرکت (S2)	حمایت از مشتری و اعتبار فرهنگ مشارکتی و یادگیری سازمانی (S22)	اعتبار بخشی فرهنگ مشارکت یادگیری سازمانی
	فرآیند و فلسفه مدیریتی (S23)	فرآیند فلسفه مدیریت
اطلاعات ساختار سازمانی، زیر ساختها و شبکه شرکت (S3)	ساختار سازمانی و مالی شرکت (S31)	ساختار سازمانی ساختار مالی
	زیر ساخت‌های شرکت (S32)	زیر ساخت‌های مبتنی بر دانش زیر ساخت‌ها/قابلیت‌های کلی
	اطلاعات شبکه و توزیع شبکه (S33)	شبکه توزیع شبکه
<b>سرمایه فکری رابطه‌ای (R)</b>		
اطلاعات مشتریان و روابط با آنها، بازاریابی و قراردادهای شرکت (R1)	اطلاعات مربوط به مشتریان و روابط با آنها (R11)	مشتریان حضور در بازار روابط مشتری
	اطلاعات بازاریابی، حفظ و مشارکت مشتری (R12)	بازار یابی حفظ مشتری مشارکت مشتری
	قراردادهای شرکت (R13)	قرارداد مورد علاقه کسب مشتری
اطلاعات علامت‌های تجاری، روابط عمومی و رویدادهای اجتماعی شرکت (R2)	علامت‌های تجاری و موافقت نامه‌ها (R21)	علامت‌های تجاری موافقت نامه کسب و کار
	روابط عمومی و تصویر شرکت (R22)	روابط عمومی تصویر/خوش نامی شرکت جوایز شرکت
	اطلاعات مربوط به سخنرانی‌ها، کنفرانس‌ها و ... (R23)	CTE پخش و شبکه
اطلاعات کانال‌های توزیع و ارتباط با تامین کنندگان، سهامداران و سایر شرکت‌ها (R3)	کانال‌های توزیع و ارتباط با تامین کنندگان (R31)	کانال‌های توزیع ارتباط با تامین کنندگان
	همکاری در کسب و کار و پژوهش (R32)	همکاری کسب و کار همکاری پژوهشی
	نحوه رهبری بازار و ارتباط با سهامداران (R33)	رهبری بازار ارتباط با سهامداران

باتوجه به قلمرو مکانی پژوهش، جامعه آماری شامل کلیه شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار در طی سالهای ۱۳۹۱ تا ۱۳۹۵ می باشد که شرایط زیر را در برداشته باشند..

۳۵۳	تعداد شرکت‌های پذیرفته شده در بورس
(۴۲)	شرکت‌هایی که طی دوره تحقیق در حالت تعلیق بوده و یا از بورس خارج شده‌اند
(۵۳)	شرکت‌هایی که سال مالی آنها به ۲۹ اسفند ختم نمی‌شود و یا تغییر سال مالی داده‌اند
(۱۸)	شرکت‌های واسطه‌گری مالی (سرمایه‌گذاری، هلدینگ، لیزینگ و بانک‌ها)
۲۴۰	کل جامعه آماری قابل نمونه‌گیری با در نظر گرفتن پیش‌فرض‌ها

با در نظر گرفتن محدودیت‌ها و شرایط فوق از جامعه آماری شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران تعداد ۱۱۸ شرکت به عنوان نمونه آماری در نظر گرفته شدند.

### ۵- یافته‌های پژوهش

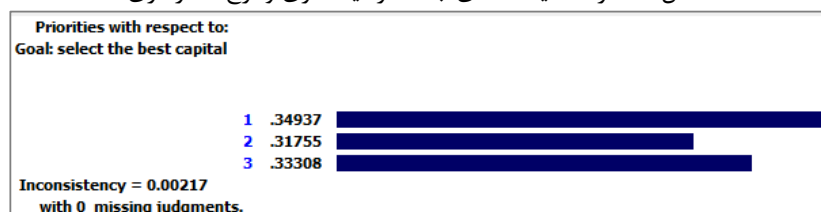
جهت پاسخگویی به سوال اول پژوهش به شناسایی نمره و ضریب اهمیت افشای هر یک از مولفه‌های سرمایه‌فکری با استفاده از روش تحلیل سلسبه مراتبی AHP پرداخته می‌شود. جدول شماره ۵ بیانگر نمره و ضریب اهمیت افشای شاخص‌های اصلی سرمایه‌فکری با استفاده از روش تحلیل سلسبه مراتبی AHP می‌باشد.

جدول ۵: نمره، ضریب اهمیت و رتبه افشای ابعاد اصلی سرمایه‌فکری

ابعاد اصلی	سرمایه‌فکری انسانی (H)	سرمایه‌فکری ساختاری (S)	سرمایه‌فکری رابطه‌ای (R)
وزن نهایی	۰.۳۴۹	۰.۳۱۸	۰.۳۳۳
رتبه	۱	۳	۲

پس از تشکیل ماتریس با استفاده از روش تحلیل سلسبه مراتبی AHP، همانطور که در نمودار ۲ نشان داده شده است، نرخ ناسازگاری برابر (IR=0.00217) می‌باشد و از آنجایی که این نرخ کمتر از ۰.۱ می‌باشد، لذا می‌توان نتیجه گرفت در مقایسات زوجی بین نظرات جامعه نمونه خبرگان سازگاری و همگرایی وجود دارد.

شکل ۲: نمره اهمیت افشای ابعاد سرمایه‌فکری و نرخ ناسازگاری



همانطور که در جدول شماره ۶ بیان شده است، از نظر خبرگان افشای بعد سرمایه‌فکری انسانی دارای نمره و ضریب اهمیت ۰.۳۴۹ و رتبه یک را از لحاظ اهمیت افشا دارد. در رتبه بعدی

افشای بعد سرمایه فکری رابطه‌ای قرار دارد که دارای نمره و ضریب اهمیت ۰.۳۳۳ می‌باشد. در نهایت نیز در رتبه سوم افشای بعد سرمایه فکری ساختاری قرارداد و دارای نمره و ضریب اهمیت ۰.۳۱۸ می‌باشد. امتیاز افشای سرمایه فکری شرکت‌ها از طریق رابطه زیر بدست خواهد آمد:

$$\text{ICDI} = 0.349 H + 0.318 S + 0.333 R \quad \text{رابطه (۱)}$$

در مرحله بعد به بررسی و شناسایی نمره، ضریب اهمیت و رتبه افشای مولفه‌های مختلف پرداخته می‌شود. جدول شماره ۶ نشان دهنده این موضوع است.

جدول ۶: نمره، ضریب اهمیت و رتبه افشای مولفه‌های مختلف سرمایه فکری

رتبه در سطح کل ابعاد	وزن در سطح کل ابعاد	رتبه در سطح هر بعد	وزن در سطح هر بعد	مولفه‌ها	ابعاد اصلی سرمایه
۸	۰.۰۶۷۷	۳	۰.۱۹۴	اطلاعات فردی، تحصیلی، تخصصی و فرهنگی کارکنان (H1)	سرمایه فکری انسانی (H)
۱	۰.۱۵۱۱	۱	۰.۴۳۳	اطلاعات توانایی، دانش و تجربه کارکنان (H2)	
۱۰	۰.۰۴۵	۴	۰.۱۲۹	اطلاعات مباحث فکری، انگیزشی و اجتماعی کارکنان (H3)	
۷	۰.۰۸۵۱	۲	۰.۲۴۴	اطلاعات مباحث آموزش و توسعه، کاری و کار آفرینی (H4)	
۶	۰.۱۰۴۶	۳	۰.۳۲۹	اطلاعات مالکیت معنوی، تحقیق و توسعه و ابداع سازمانی (S1)	سرمایه فکری ساختاری (S)
۴	۰.۱۰۶۸	۱	۰.۳۳۶	اطلاعات حمایت از مشتری، فرهنگ مشارکت و مدیریت (S2)	
۵	۰.۱۰۶۵	۲	۰.۳۳۵	اطلاعات ساختار سازمانی، زیر ساختها و شبکه شرکت (S3)	
۲	۰.۱۳۹۸	۱	۰.۴۲	اطلاعات مشتریان و روابط با آنها، بازاریابی و قراردادهای شرکت (R1)	سرمایه فکری رابطه‌ای (R)
۹	۰.۰۶۲۹	۳	۰.۱۸۹	اطلاعات علامت‌های تجاری، روابط عمومی و رویدادهای اجتماعی (R2)	
۳	۰.۱۳۰۲	۲	۰.۳۹۱	اطلاعات کانال های توزیع و ارتباط با تامین کنندگان، سهامدارن (R3)	

همانطور که در جدول شماره ۶ بیان شده است، افشای اطلاعات توانایی، دانش و تجربه کارکنان (H2) دارای بالاترین رتبه بین مولفه‌های مختلف سرمایه فکری از لحاظ اهمیت افشا از نظر

خبرگان می‌باشد. از طرفی افشای اطلاعات مباحث فکری، انگیزشی و اجتماعی کارکنان (H3) دارای رتبه آخر از نظر اهمیت افشا است. با توجه به نتایج فوق امتیاز افشای مولفه‌های سرمایه فکری شرکت‌ها از طریق روابط زیر در سطح هر مولفه بدست خواهد می‌آید:

$$H = 0.194 H_1 + 0.433 H_2 + 0.129 H_3 + 0.244 H_4 \quad \text{رابطه (۲)}$$

$$S = 0.329 S_1 + 0.336 S_2 + 0.335 S_3 \quad \text{رابطه (۳)}$$

$$R = 0.420 R_1 + 0.189 R_2 + 0.391 R_3 \quad \text{رابطه (۴)}$$

با ترکیب ضرایب مندرج در رابطه (۱) با روابط (۲)، (۳) و (۴) به معادله افشای سرمایه فکری (رابطه ۵) به شرح ذیل در سطح مولفه‌ها می‌رسیم:

$$ICDI = 0.067706 H_1 + 0.151117 H_2 + 0.045021 H_3 + 0.085156 H_4 + 0.104622$$

$$S_1 + 0.106848 S_2 + 0.10653 S_3 + 0.13986 R_1 + 0.062937 R_2 + 0.130203 R_3$$

در مرحله بعد به شناسایی نمره، ضریب اهمیت و رتبه نهایی افشای شاخص‌های هر بعد از سرمایه فکری پرداخته می‌شود. در جدول شماره ۷ نمره و رتبه بندی افشای شاخص‌های بعد سرمایه فکری انسانی درج شده است.

جدول ۷: نمره، ضریب اهمیت و رتبه نهایی افشای شاخص‌های بعد سرمایه فکری انسانی

ابعد اصلی سرمایه فکری انسانی (H)	شاخص‌ها	وزن در سطح شاخص	رتبه در سطح شاخص	وزن در سطح مولفه	رتبه در سطح مولفه	وزن نهایی در سطح بعد
اطلاعات فردی، تحصیلی، تخصصی و فرهنگی کارکنان (H1)	مباحث کارآفرینی کارکنان (H43)	۰.۴۱۶	۱	۰.۱۰۱۵	۴	۰.۰۳۵۴
	مباحث کاری و شغلی کارکنان (H42)	۰.۳۳	۲	۰.۰۸۰۵	۵	۰.۰۲۸۱
اطلاعات توانایی، دانش و تجربه کارکنان (H2)	آموزش و توسعه (H41)	۰.۲۵۴	۳	۰.۰۶۱۹	۶	۰.۰۲۱۶
	شاخصهای اجتماعی کارکنان (H33)	۰.۳۴۲	۲	۰.۰۴۴۱	۱۰	۰.۰۱۵۳
	شاخصهای انگیزشی و ارتباطی (H32)	۰.۴۴۵	۱	۰.۰۵۷۴	۷	۰.۰۲
اطلاعات مباحث فکری، انگیزشی و اجتماعی کارکنان (H3)	شاخص فکری کارکنان (H31)	۰.۲۱۳	۳	۰.۰۲۷۴	۱۱	۰.۰۰۹۵
	شاخص بهره‌وری کارکنان (H23)	۰.۶۰۱	۱	۰.۲۶۰۲	۱	۰.۰۹۰۸
اطلاعات مباحث آموزشی و توسعه، کاری و کارآفرینی کارکنان (H4)	شاخص قابلیت کارکنان (H22)	۰.۱۰۶	۳	۰.۰۴۵۸	۹	۰.۰۱۶
	اطلاعات علمی و تجربیات کارکنان (H21)	۰.۲۹۳	۲	۰.۱۲۶۸	۳	۰.۰۴۴۲
اطلاعات مباحث آموزشی و توسعه، کاری و کارآفرینی کارکنان (H4)	شاخصهای قومیتی، جنسیتی (H13)	۰.۰۹۷	۳	۰.۰۱۸۸	۱۲	۰.۰۰۶۵
	اطلاعات تحصیلی و تخصصی کارکنان (H12)	۰.۶۶۱	۱	۰.۱۲۸۲	۲	۰.۰۴۴۷
شاخص‌های فردی کارکنان (H11)		۰.۲۴۲	۲	۰.۰۴۶۹	۸	۰.۰۱۶۳



همانگونه که در جدول شماره ۷ بیان شده است، اطلاعات مربوط به شاخص بهره وری کارکنان (H23) دارای بالاترین رتبه از لحاظ اهمیت افشا در بین شاخص‌های بعد سرمایه فکری انسانی از نظر خبرگان می‌باشد. از طرفی اطلاعات مربوط به شاخص های قومیتی، جنسیتی، فرهنگی (H13) دارای پایین ترین درجه اهمیت در این رتبه بندی است.

با توجه به نتایج فوق معادله افشای شاخص های بعد سرمایه فکری انسانی را به صورت زیر است:  

$$H = 0.0469 H_{11} + 0.1282 H_{12} + 0.0188 H_{13} + 0.1268 H_{21} + 0.0458 H_{22} + 0.2602 H_{23} + 0.0274 H_{31} + 0.0574 H_{32} + 0.0441 H_{33} + 0.0619 H_{41} + 0.0805 H_{42} + 0.1015 H_{43} \quad (۶)$$
 رابطه (۶)

سپس به تعیین نمره و رتبه بندی افشای شاخص های بعد سرمایه فکری ساختاری پرداخت می‌شود. این اطلاعات در جدول شماره ۸ به شرح زیر آورده شده است. طبق جدول شماره ۸، اطلاعات ساختار سازمانی و مالی شرکت (S31) دارای بالاترین رتبه از لحاظ اهمیت افشا در بین شاخص‌های بعد سرمایه فکری ساختاری از نظر خبرگان می‌باشد. همچنین اطلاعات شبکه و توزیع شبکه (S33) دارای پایین ترین درجه است. با توجه به ضرایب اهمیت فوق معادله افشای شاخص های بعد سرمایه فکری ساختاری را به صورت زیر بیان می‌شود:

$$S = 0.0671 S_{11} + 0.1335 S_{12} + 0.1283 S_{13} + 0.1767 S_{21} + 0.1085 S_{22} + 0.0507 S_{23} + 0.1869 S_{31} + 0.1031 S_{32} + 0.0448 S_{33} \quad (۷)$$
 رابطه (۷)

جدول ۸: نمره، ضریب اهمیت و رتبه نهایی افشای شاخص های سرمایه فکری ساختاری

ابعد اصلی سرمایه فکری ساختاری (S)	شاخص ها	وزن در سطح شاخص	رتبه در سطح شاخص	وزن در سطح مولفه	رتبه در سطح مولفه	وزن نهایی در سطح بعد
اطلاعات ساختار سازمانی، زیر ساختها و شبکه شرکت (S3)	اطلاعات شبکه و توزیع شبکه (S33)	۰.۱۳۴	۳	۰.۰۴۴۸	۹	۰.۰۱۴۲
	زیر ساخت‌های شرکت (S32)	۰.۳۰۸	۲	۰.۱۰۳۱	۶	۰.۰۳۲۸
	ساختار سازمانی و مالی شرکت (S31)	۰.۵۵۸	۱	۰.۱۸۶۹	۱	۰.۰۵۹۴
اطلاعات حمایت از مشتری، فرهنگ مشارکت و فرآیند مدیریت شرکت (S2)	فرآیند و فلسفه مدیریتی (S23)	۰.۱۵۱	۳	۰.۰۵۰۷	۸	۰.۰۱۶۱
	فرهنگ مشارکتی و یادگیری (S22)	۰.۳۲۳	۲	۰.۱۰۸۵	۵	۰.۰۳۴۵
	حمایت از مشتری و اعتبار بخش (S21)	۰.۵۲۶	۱	۰.۱۷۶۷	۲	۰.۰۵۶۲
اطلاعات مالکیت معنوی، تحقیق و توسعه و ابداع سازمانی (S1)	انعطاف پذیری و ابداع سازمانی (S13)	۰.۳۹	۲	۰.۱۲۸۳	۴	۰.۰۴۰۸
	تحقیق، توسعه و کیفیت (S12)	۰.۴۰۶	۱	۰.۱۳۳۵	۳	۰.۰۴۲۴
	مالکیت معنوی و تکنولوژی شرکت (S11)	۰.۲۰۴	۳	۰.۰۶۷۱	۷	۰.۰۲۱۳

جدول ۹، بیانگر نمره و رتبه بندی افشای شاخص های بعد سرمایه فکری رابطه‌ای است.

جدول ۹: نمره، ضریب اهمیت و رتبه نهایی افشای شاخص های سرمایه فکری رابطه‌ای

وزن نهایی در سطح بعد	رتبه در سطح مولفه	وزن در سطح مولفه	رتبه در سطح شاخص	وزن در سطح شاخص	شاخص ها	ابعاد اصلی سرمایه فکری ساختاری (R)
۰.۰۶۷۸	۱	۰.۲۰۳۷	۱	۰.۵۲۱	نحوه رهبری بازار و ارتباط با سهامداران (R33)	اطلاعات کانال های توزیع و ارتباط با تامین کنندگان، سهامداران و سایر شرکتها (R3)
۰.۰۲۴۳	۹	۰.۰۷۳۱	۳	۰.۱۸۷	همکاری در کسب و کار و پژوهش (R32)	
۰.۰۳۸	۵	۰.۱۱۴۱	۲	۰.۲۹۲	کانال های ارتباط با تامین کنندگان (R31)	
۰.۰۱۴	۸	۰.۰۷۴۲	۳	۰.۲۲۳	اطلاعات مربوط به سخنرانی‌ها، کنفرانس‌ها (R23)	اطلاعات علامت‌های تجاری، روابط عمومی و رویدادهای اجتماعی شرکت (R2)
۰.۰۱۵۳	۷	۰.۰۸۱۲	۲	۰.۲۴۴	روابط عمومی و تصویر شرکت (R22)	
۰.۰۳۳۵	۲	۰.۱۷۷۴	۱	۰.۵۳۳	علامت‌های تجاری و موافقت نامه‌ها (R21)	
۰.۰۴۹	۴	۰.۱۴۷۴	۲	۰.۳۵۱	قراردادهای شرکت (R13)	اطلاعات مشتریان و روابط با آنها، بازاریابی و قراردادهای شرکت (R1)
۰.۰۵۸۸	۳	۰.۱۷۶۸	۱	۰.۴۲۱	اطلاعات بازاریابی و مشارکت مشتری (R12)	
۰.۰۳۱۸	۶	۰.۰۹۵۷	۳	۰.۲۲۸	اطلاعات مربوط به مشتریان و روابط با آنها (R11)	

طبق نتایج جدول ۹، اطلاعات نحوه رهبری بازار و ارتباط با سهامداران (R33) دارای بالاترین رتبه از لحاظ اهمیت افشا در بین شاخص‌های بعد سرمایه فکری رابطه‌ای از نظر خبرگان می‌باشد. همچنین اطلاعات همکاری در کسب و کار و پژوهش (R32) حائز پایین‌ترین درجه اهمیت در این رتبه بندی است. با توجه به ضرایب اهمیت فوق معادله افشای شاخص های بعد سرمایه فکری رابطه‌ای را به صورت زیر است:

$$R = 0.0957 R11 + 0.1768 R12 + 0.1474 R13 + 0.1774 R21 + 0.0812 R22 + 0.0742 R23 + 0.1141 R31 + 0.0731 R32 + 0.2037 R33 \quad (۸)$$

با جایگذاری اوزان نهایی در جداول ۷، ۸ و ۹ به مدل نهایی افشای سرمایه فکری بر اساس شاخص‌ها می‌توان دست پیدا کرد:

$$\begin{aligned} ICDI = & 0.0163 H_{11} + 0.0447 H_{12} + 0.0065 H_{13} + 0.0442 H_{21} + 0.0160 H_{22} + 0.0908 \\ & H_{23} + 0.0095 H_{31} + 0.0200 H_{32} + 0.0153 H_{33} + 0.0216 H_{41} + 0.0281 H_{42} + \\ & 0.0354 H_{43} + 0.0213 S_{11} + 0.0424 S_{12} + 0.0408 S_{13} + 0.0562 S_{21} + 0.0345 S_{22} \\ & + 0.0161 S_{23} + 0.0594 S_{31} + 0.0328 S_{32} + 0.0142 S_{33} + 0.0318 R_{11} + 0.0588 \end{aligned}$$

$$R_{12} + 0.0490 R_{13} + 0.0335 R_{21} + 0.0153 R_{22} + 0.0140 R_{23} + 0.0380 R_{31} + 0.0243 R_{32} + 0.0678 R_{33}$$

رابطه (۹)

در مرحله نهایی طبق جدول شماره ۱۰، با توجه به ضرایب اهمیت بیان شده برای افشای ابعاد سرمایه فکری (جدول شماره ۴)، مولفه‌های سرمایه فکری (جدول شماره ۵) و شاخص‌های سرمایه فکری (جدول های شماره ۶، ۷ و ۸) به شناسایی ضرایب نهایی هر یک از شاخص ها و تعیین رتبه بندی نهایی و کلی پرداخته می‌شود. در رتبه بندی کلی اطلاعات مربوط به شاخص بهره وری کارکنان (H23) دارای بالاترین درجه اهمیت افشا و اطلاعات مربوط به شاخص های قومیتی، جنسیتی، فرهنگی (H13) حائز پایین ترین رتبه از نظر خبرگان شده اند.

جدول ۱۰: ضرایب و رتبه بندی نهایی شاخص های سرمایه فکری

رتبه بندی نهایی	شاخص های سرمایه فکری	ضرایب نهایی	رتبه بندی نهایی	شاخص های سرمایه فکری	ضرایب نهایی
۱	شاخص بهره وری کارکنان (H23)	۰.۰۹۰۸	۱۶	اطلاعات مربوط به مشتریان و روابط با آنها (R11)	۰.۰۳۱۹
۲	نحوه رهبری بازار و ارتباط با سهامداران (R33)	۰.۰۶۷۸	۱۷	مباحث کاری و شغلی کارکنان (H42)	۰.۰۲۸۱
۳	ساختار سازمانی و مالی شرکت (S31)	۰.۰۵۹۴	۱۸	همکاری در کسب و کار و پژوهش (R32)	۰.۰۲۴۳
۴	اطلاعات بازاریابی، حفظ و مشارکت مشتری (R12)	۰.۰۵۸۹	۱۹	آموزش و توسعه (H41)	۰.۰۲۱۶
۵	حمایت از مشتری و اعتبار بخشی (S21)	۰.۰۵۶۲	۲۰	مالکیت معنوی و تکنولوژی شرکت (کپی رایت و ...) (S11)	۰.۰۲۱۳
۶	قراردادهای شرکت (R13)	۰.۰۴۹۱	۲۱	شاخص های انگیزشی و ارتباطی کارکنان (H32)	۰.۰۲
۷	اطلاعات تحصیلی و تخصصی کارکنان (H12)	۰.۰۴۴۷	۲۲	شاخص های فردی کارکنان (H11)	۰.۰۱۶۳
۸	اطلاعات علمی و تجربیات کارکنان (H21)	۰.۰۴۴۲	۲۳	فرآیند و فلسفه مدیریتی (S23)	۰.۰۱۶۱
۹	تحقیق، توسعه و کیفیت (S12)	۰.۰۴۲۵	۲۴	شاخص قابلیت کارکنان (H22)	۰.۰۱۶
۱۰	انعطاف پذیری و ابداع سازمانی (S13)	۰.۰۴۰۸	۲۵	روابط عمومی و تصویر شرکت (R22)	۰.۰۱۵۴
۱۱	کانال های توزیع و ارتباط با تامین کنندگان (R31)	۰.۰۳۸	۲۶	شاخص های اجتماعی کارکنان (H33)	۰.۰۱۵۳
۱۲	مباحث کارآفرینی کارکنان (H43)	۰.۰۳۵۴	۲۷	اطلاعات شبکه و توزیع شبکه (S33)	۰.۰۱۴۳

۰۰۰۱۴	اطلاعات مربوط به سخنرانی‌ها، کنفرانس‌ها و ... (R23)	۲۸	۰۰۰۳۴۵	فرهنگ مشارکتی و یادگیری سازمانی (S22)	۱۳
۰۰۰۰۹۵	شاخص فکری کارکنان (H31)	۲۹	۰۰۰۳۳۵	علامت‌های تجاری و موافقت نامه‌ها (R21)	۱۴
۰۰۰۰۶۵	شاخص های قومیتی، جنسیتی، فرهنگی (H13)	۳۰	۰۰۰۳۲۸	زیر ساخت های شرکت (S32)	۱۵

در ادامه پژوهش جهت پاسخگویی به سوال سوم به بررسی سطح و وضعیت افشای ابعاد مختلف سرمایه فکری در شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران با استفاده از روش تحلیل محتوا پرداخته می‌شود. موارد افشا شده شامل ۶۱ معیار در قالب ۳۰ شاخص، ۱۰ مولفه و ۳ بعد اصلی به شرح جدول شماره ۲ می‌باشند. صورت‌های مالی، یادداشتهای توضیحی و گزارش‌های هیئت مدیره تعداد ۱۱۸ شرکت به عنوان نمونه در طی دوره زمانی ۱۳۹۱ تا ۱۳۹۵ مطالعه و در صورت افشای یک مورد از شاخص های افشای سرمایه فکری در گزارش‌های فوق نمره ۱ و در صورت عدم افشا نمره صفر در نظر گرفته شده است. سپس با استفاده از روابط شماره ۶، ۷، ۸ و ۹ و ضرب وزن هر یک از شاخص‌ها در نمره بدست آمده به روش تحلیل محتوا، می‌توان اقدام به ارزیابی سطح افشای سرمایه فکری و ابعاد مختلف آن نمود. جدول ۱۱ نمایانگر آمار توصیفی افشای ابعاد سرمایه فکری شامل شاخص های مرکزی و پراکندگی در شرکت‌های نمونه می‌باشد.

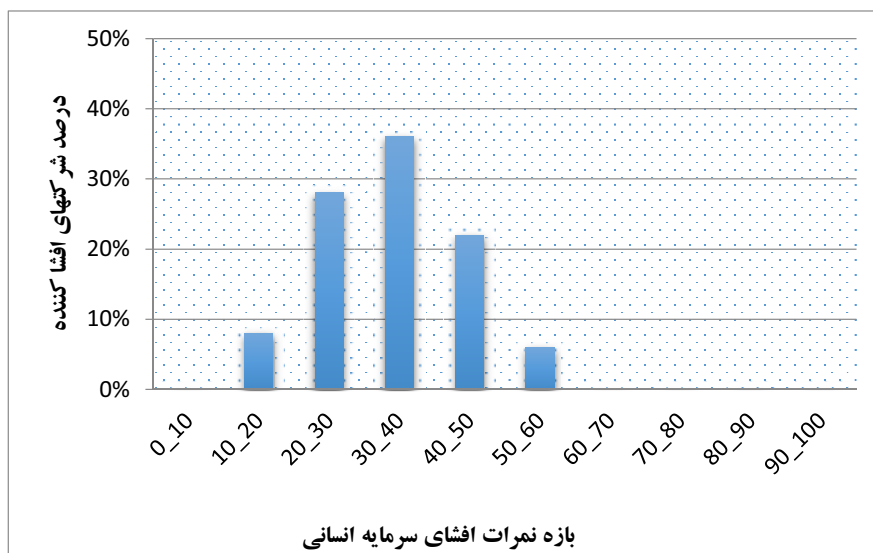
جدول ۱۱: آمار توصیفی افشای ابعاد سرمایه فکری

شرح	حداقل	حداکثر	میانگین	انحراف معیار
افشای سرمایه انسانی	۶	۱۷	۹.۱	۱.۶۴
افشای سرمایه ساختاری	۳	۱۲	۷.۳	۱.۴۳
افشای سرمایه رابطه‌ای	۵	۱۵	۸.۸	۱.۵۲
افشای سرمایه فکری	۱۵	۳۹	۲۲.۷	۲.۶۲

حداقل نمره افشای سرمایه فکری برابر ۱۵ و حداکثر آن ۳۹ است و این شاخص دارای انحراف معیار ۲.۶۲ می‌باشد که نشان دهنده پراکندگی بالای افشای سرمایه فکری در شرکت‌ها می‌باشد. از طرفی بیشترین میانگین نمره افشا در میان ابعاد سرمایه فکری مربوط به سرمایه انسانی و کمترین میانگین متعلق به سرمایه ساختاری است که نشان می‌دهد به صورت میانگین شرکت‌ها تمایل بیشتری به افشای سرمایه انسانی و انگیزه کمتری برای افشای سرمایه ساختاری دارند. همچنین انحراف معیار ابعاد نشان دهنده پراکندگی بیشتر افشای سرمایه انسانی نسبت به سرمایه رابطه‌ای و ساختاری است.

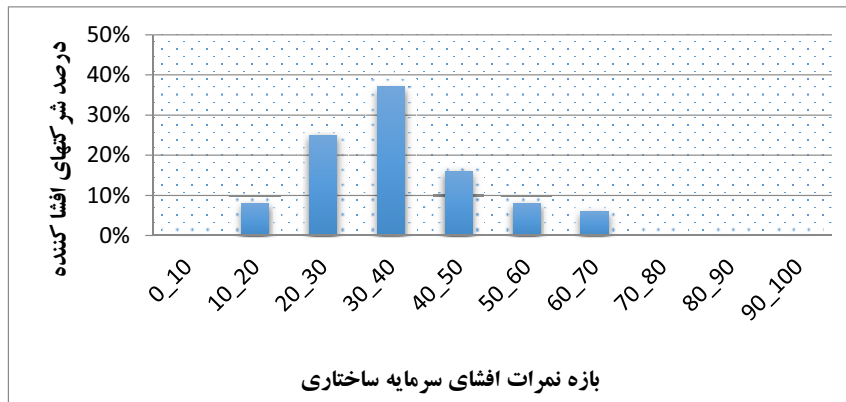
نمودارهای شماره ۱، ۲، ۳ و ۴ نشان دهنده نمرات افشای سرمایه فکری و هر یک از ابعاد آن (سرمایه انسانی، ساختاری و رابطه‌ای) به تفکیک می‌باشند. به جهت قابلیت مقایسه نمرات این ابعاد تمامی نمرات از ۱۰۰ آورده شده اند. طبق نمودار شماره (۱) بیشترین نمره افشای سرمایه انسانی در بازه ۵۰-۶۰ و کمترین نمره افشای سرمایه انسانی در بازه ۱۰-۲۰ می‌باشد. همچنین بالاترین بازه افشا متعلق به بازه ۳۰-۴۰ می‌باشد که ۳۶ درصد شرکت‌ها در این بازه اقدام به افشای سرمایه انسانی می‌کنند. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت بیشتر شرکت‌های ایرانی (۶۴ درصد شرکت‌ها)، ۶۰ الی ۷۰ درصد شاخص‌های سرمایه انسانی (۲۲ شاخص) را افشا نمی‌کنند.

نمودار ۱: درصد شرکت‌های افشا کننده در بازه‌های مختلف نمرات افشای سرمایه انسانی

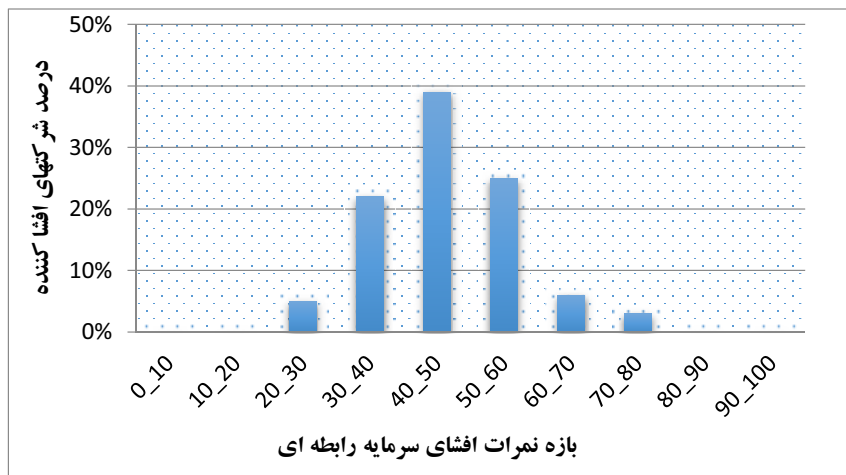


طبق نمودار شماره (۲) بیشترین نمره افشای سرمایه ساختاری در بازه ۶۰-۷۰ و کمترین افشای سرمایه ساختاری در بازه ۱۰-۲۰ می‌باشد. همچنین بالاترین بازه افشا متعلق به بازه ۴۰-۵۰ می‌باشد که ۳۷ درصد شرکت‌ها در این بازه اقدام به افشای سرمایه ساختاری می‌کنند. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت بیشتر شرکت‌های ایرانی (۶۳ درصد شرکت‌ها)، ۶۰ الی ۷۰ درصد شاخص‌های سرمایه ساختاری (۱۸ شاخص) را افشا نمی‌کنند.

نمودار ۲: درصد شرکت‌های افشا کننده در بازه‌های مختلف نمرات افشای سرمایه ساختاری



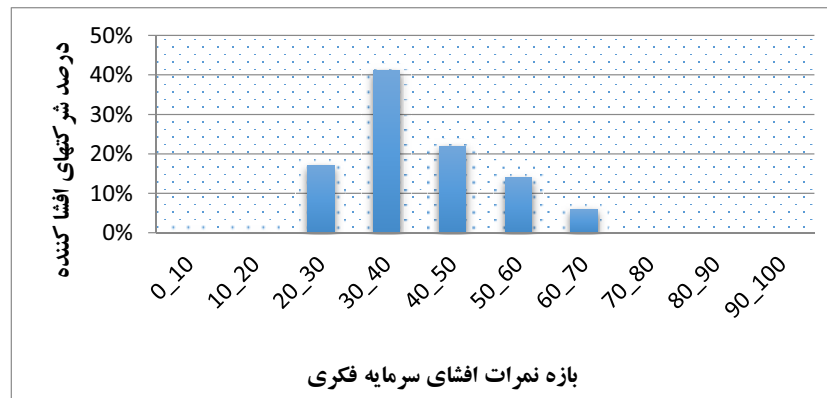
نمودار ۳: درصد شرکت‌های افشا کننده در بازه‌های مختلف نمرات افشای سرمایه رابطه‌ای



طبق نمودار شماره (۳) بیشترین نمره افشای سرمایه رابطه‌ای در بازه ۷۰-۸۰ و کمترین نمره افشای سرمایه رابطه‌ای در بازه ۲۰-۳۰ می‌باشد. همچنین بالاترین بازه افشا متعلق به بازه ۵۰-۴۰ می‌باشد که ۳۹ درصد شرکت‌ها در این بازه اقدام به افشای سرمایه رابطه‌ای می‌کنند. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت بیشتر شرکت‌های ایرانی (۶۱ درصد شرکت‌ها)، ۵۰ الی ۶۰ درصد شاخص‌های سرمایه رابطه‌ای (۲۱ شاخص) را افشا نمی‌کنند.

طبق نمودار شماره (۴) بیشترین نمره افشای سرمایه فکری در بازه ۶۰-۷۰ و کمترین نمره افشای سرمایه فکری در بازه ۲۰-۳۰ می‌باشد. همچنین بالاترین بازه افشا متعلق به بازه ۳۰-۴۰ می‌باشد که ۴۱ درصد شرکت‌ها در این بازه اقدام به افشای سرمایه فکری می‌کنند. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت بیشتر شرکت‌های ایرانی (۵۹ درصد شرکت‌ها)، ۶۰ الی ۷۰ درصد شاخص‌های سرمایه فکری (۶۱ شاخص) را افشا نمی‌کنند.

نمودار ۴: درصد شرکت‌های افشا کننده در بازه‌های مختلف نمرات افشای سرمایه فکری



#### ۱- نتیجه گیری و بحث

این پژوهش و نتایج حاصل از آن می‌تواند گام مؤثری برای ایجاد شناخت، درک و انگیزه لازم برای افشای سرمایه فکری و توجه دادن به مدیران و تدوین کنندگان مقررات و استانداردها برای لحاظ کردن این مقوله در اهداف گزارشگری یا ملزم نمودن شرکت‌ها به افشای داوطلبانه سرمایه فکری به ذینفعان با نگرش توسعه پایدار در جامعه باشد.

جهت پاسخگویی به سوال اول و دوم این پژوهش به بررسی و شناسایی نظر خبرگان شامل اساتید رشته حسابداری و مدیریت مالی دانشگاه، مدیران مالی شرکت‌ها، اعضای جامعه حسابداران رسمی و کارگزاران بورس در مورد اهمیت موارد افشای سرمایه فکری شامل ۶۱ معیار در قالب ۳۰ شاخص، ۱۰ مولفه و ۳ بعد اصلی به شرح جدول شماره ۲ پرداخته شد. از نظر خبرگان در سطح ابعاد، افشای سرمایه فکری انسانی دارای رتبه یک از لحاظ اهمیت افشا بوده و افشای سرمایه فکری رابطه‌ای و سرمایه فکری ساختاری در رتبه‌های بعدی قرار دارند. این موضوع می‌تواند بیانگر اهمیت سرمایه انسانی از نظر خبرگان باشد. سرمایه انسانی شالوده سرمایه فکری را تشکیل می‌دهد و عنصر اصلی برای اجرای کارکردهای مربوط به سرمایه فکری است. این سرمایه نمایانگر یک منبع مستمر تجدید و نوآوری برای سازمان محسوب شده که توانایی درک موضوعات

را داشته و قادر است از تجاری که کسب می کند مزیت آفریند. لذا همانگونه که پیش بینی می گردید، افشای سرمایه فکری هم دارای بالاترین اهمیت از نظر خبرگان می باشد. در رتبه بندی کلی و نهایی بین تمامی شاخص ها، اطلاعات مربوط به شاخص بهره وری کارکنان دارای بالاترین درجه اهمیت و اطلاعات شاخص های قومیتی، جنسیتی، فرهنگی حائز پایین ترین رتبه از نظر خبرگان شده اند. این موضوع نشان می دهد که از نظر خبرگان شاخص بهره وری کارکنان و افشای اطلاعات مربوط به آن از اهمیت فوق العاده ای برخوردار است و می تواند باعث افزایش انگیزه کارکنان و استفاده مدیران جهت ارزیابی و کشف نقاط ضعف گردد. همه شرکتها برای دست یافتن به آینده ای بهتر، به دنبال ارتقای سطح بهره وری و نیز ایجاد این تفکر و فرهنگ در شرکتشان هستند و بی شک در این رقابت شرکت هایی برنده هستند که بتوانند این تفکر و فرهنگ را بهتر و بیشتر در بین کارکنان خود ایجاد کنند و به وسیله این بینش بتوانند فکر کردن، خلاقیت و نوآوری را در شرکت ایجاد کنند؛ چراکه خلاقیت و نوآوری از اصول و زیرساخت های مهم در رشد بهره وری است. در کشور ما تلاش برای بهبود و ارتقای بهره وری از یک انتخاب فراتر رفته و عملاً به یک ضرورت تبدیل شده است. با درک این واقعیت بود که در برنامه دوم توسعه اقتصادی و اجتماعی کشور به طور مستقیم در قالب تبصره ۳۵، مسئله افزایش بهره وری مورد توجه خاص سیاست گذاران و برنامه ریزان اقتصادی قرار گرفته است. در برنامه چهارم توسعه پیش بینی شده بود که ارزیابی عملکرد دستگاه های اجرایی بر اساس شاخص های بهره وری آنها انجام شود. در پایان برنامه پنجم توسعه می بایست متوسط شاخص بهره وری کارکنان به ۳.۵ درصد برسد. بر این اساس تمام دستگاه های اجرایی موظف شده اند به طور مستمر تغییرات بهره وری و اثر آن بر رشد اقتصادی مربوط به بخش خود را منتشر کرده و سیاست ها و متغیرهای اثرگذار بر رشد بهره وری را شناسایی کنند. تمامی این موارد مطابق با نظرات خبرگان در مورد اهمیت افشای بهره وری کارکنان توسط شرکت ها می باشد. همچنین از آنجایی که بهره وری کارکنان رابطه مستقیمی با عملکرد و سودآوری شرکت ها دارد، لذا افشای این اطلاعات مورد توجه استفاده کنندگان بیرونی اطلاعات مالی نیز قرار دارد و شرکتها بایستی نسبت به افشای آنها اقدام نمایند.

در ادامه جهت پاسخگویی به سوال سوم پژوهش به بررسی وضعیت افشای ابعاد مختلف سرمایه فکری در شرکت های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران با استفاده از روش تحلیل محتوا پرداخته شد. بیشترین میانگین نمره افشا در میان ابعاد سرمایه فکری مربوط به سرمایه انسانی و کمترین میانگین متعلق به سرمایه ساختاری است که نشان می دهد به صورت میانگین شرکتها تمایل بیشتری به افشای سرمایه انسانی و انگیزه کمتری برای افشای سرمایه ساختاری دارند که این موضوع دقیقاً مطابق نظرات خبرگان از نظر اهمیت افشای ابعاد سرمایه فکری می باشد.



بیشتر شرکت‌ها، ۶۰ الی ۷۰ درصد شاخص‌های سرمایه انسانی (۲۲ شاخص)، ۶۰ الی ۷۰ درصد شاخص‌های سرمایه ساختاری (۱۸ شاخص)، ۵۰ الی ۶۰ درصد شاخص‌های سرمایه رابطه‌ای (۲۱ شاخص) و در مجموع ۶۰ الی ۷۰ درصد شاخص‌های سرمایه فکری (۶۱ شاخص) را افشا نمی‌کنند. طبق این نتایج متاسفانه بیشتر شرکت‌ها قسمت اعظمی از شاخص‌های سرمایه فکری را در گزارش‌های مالی خود افشا نمی‌کنند، ولی همان میزانی که افشا می‌شود از نظر اهمیت شاخص‌ها مطابق با نظر خبرگان می‌باشد. افشای اختیاری سرمایه فکری می‌تواند عدم تقارن اطلاعاتی بین سهامداران و مدیران را کاهش دهد و در نتیجه باعث از بین رفتن هزینه و مسائل مربوط به نمایندگی می‌شود. از طرفی فرض می‌شود که افشای این اطلاعات مهمترین ابزار برای شرکت‌ها در ایفای مسئولیت پاسخگویی است. از طرفی شرکت‌های با کیفیت بالا، باید مزایای خودشان را به بازار نشان دهند. همچنین توجه ذینفعان مختلف به شرکت موجب می‌شود که شرکت سرمایه‌گذاران بیشتری به دست آورد که در نتیجه آن، هزینه‌های سرمایه کاهش می‌یابد. از طرفی آن شرکت‌هایی که دارای مبنای سرمایه فکری قدرتمندتری هستند، افشای سرمایه فکری می‌تواند آنها را از سایر شرکت‌های با کیفیت پایین متمایز کند. بر اساس تئوری مشروعیت، شرکت باید به صورت داوطلبانه اطلاعاتی را گزارش کند که مورد انتظار جامعه است. زیرا قبول انتظارات اجتماعی می‌تواند منجر به جریان‌های ورودی پیوسته‌ی سرمایه، نیروی انسانی و مشتریان شود. تمامی این موارد به درستی ضرورت افشای شاخص‌های سرمایه فکری را از سوی شرکت‌های ایرانی بیان می‌کند که متاسفانه اغلب شرکت‌ها بر خلاف نظرات خبرگان از آن غافل هستند.

با توجه به اینکه تا کنون در ایران پژوهشی با موضوع بررسی نظرات خبرگان در مورد اهمیت افشای سرمایه فکری و شناسایی وضعیت موجود صورت نپذیرفته است، لذا امکان مقایسه نتایج این پژوهش با تحقیقات پیشین وجود ندارد. در تحقیقات خارجی هم آنگوس (۲۰۱۸) به بررسی میزان و کیفیت افشای داوطلبانه اطلاعات سرمایه فکری توسط شرکت‌ها در انگلستان می‌پردازد. نتایج نشان می‌دهد که افشای داوطلبانه سرمایه فکری در انواع مختلف گزارش‌ها متفاوت است. سرمایه انسانی در رتبه اول از نظر سطح افشا قرار دارد، در حالی که کمترین میزان گزارش شده مربوط به سرمایه ساختاری است. در تحقیقی دیگر مک کراکن و همکاران (۲۰۱۸) به بررسی افشای سرمایه فکری در انگلستان طی دوره زمانی ۲۰۱۲ الی ۲۰۱۷ پرداختند. نتایج نشان می‌دهد اخیراً تلاش مضاعفی برای افزایش گزارشگری سرمایه فکری در انگلستان از طریق تصویب قوانین دولتی و الزامی کردن برخی استانداردها و اقدامات انجام شده است. یافته‌ها نشان می‌دهد که اکثر شرکت‌های مورد بررسی، گزارشگری و افشای سرمایه فکری خود را افزایش داده‌اند، و این سطح افشا فراتر از وظایف قانونی شرکت‌ها می‌باشد.

با توجه به نتایج پژوهش به مراجع تدوین کننده استانداردهایی حسابداری پیشنهاد می‌گردد نسبت به ارائه رویه‌ها و استانداردهای افشای سرمایه فکری مطابق با نظرات خبرگان در مورد رتبه بندی شاخص های سرمایه فکری اقدام نمایند. همچنین به سازمان بورس اوراق بهادار تهران به عنوان نهاد نظارتی پیشنهاد می‌گردد با توجه به ضرائب اهمیت افشای شاخص های سرمایه فکری، افشای این اطلاعات را در قالب گزارش‌های نمونه و اولیه الزامی نماید. می‌توان در قالب این گزارش‌ها صرفاً در مراحل اولیه تعدادی از شاخص‌های مهم‌تر طبق نظر خبرگان را الزامی نمود. به سازمان بورس اوراق بهادار تهران پیشنهاد می‌گردد اقدام به رتبه بندی شرکت‌ها با توجه به سطح افشای شاخص‌های سرمایه فکری نماید. به سازمان بورس اوراق بهادار تهران پیشنهاد می‌شود در پذیرش و ارزیابی شرکت‌های کوچک، چندین شاخصی که دارای بالاترین اهمیت افشا از نظر خبرگان بودند را در این گونه شرکت‌ها را مد نظر قرار دهند و الزامات افشای مناسب تری را برای این شرکت‌ها اعمال کند.

افشای سرمایه فکری می‌تواند موجب کسب منافع بسیاری برای شرکت شود مانند بهبود وضعیت شرکت، جذب سرمایه گذاران بالقوه، کاهش هزینه سرمایه، کاهش نوسانات سهام، ایجاد فهم و اطلاعات درباره محصولات و خدمات و از همه مهم‌تر بهبود روابط بین ذینفعان مختلف گردد. لذا افشای شاخص‌های سرمایه فکری می‌تواند اثرات مهمی بر تصمیم سرمایه‌گذاران داشته باشد، بنابراین به شرکت‌ها پیشنهاد می‌گردد نسبت به افشای این شاخص‌ها با توجه به نظر خبرگان جهت بهره‌تمامی استفاده کنندگان داخلی و بیرونی از گزارش‌های مالی اقدام نمایند. به استفاده‌کنندگان صورت‌های مالی از جمله سرمایه‌گذاران پیشنهاد می‌گردد که قبل از اتخاذ هر گونه تصمیمی مبنی بر اینکه در چه شرکتی سرمایه‌گذاری کنند، نظرات خبرگان در مورد اهمیت افشای شاخص‌های سرمایه فکری را مد نظر قرار داده و شرکت‌هایی را انتخاب کنند که دارای سطح افشای بهتری می‌باشند. سازمان بورس اوراق بهادار می‌تواند با توجه به نتایج این پژوهش و تحقیقات مشابه اطلاعات جامع‌تری را در خصوص افشای سرمایه فکری و اهمیت آن با جامعه خبرگان بزرگتری برای سهامداران منتشر نماید. از طرفی ارتقای سطح دانش مالی مدیران برای تصمیم‌گیری صحیح در مورد افشای شاخص‌های سرمایه فکری امری ضروری به نظر می‌رسد.

پیوست: پرسشنامه تحقیق

ردیف	سوال	الف ب ج	د ه و ز ح ط ق ک گ ج ب ا	الف ب ج د ه و ز ح ط ق ک گ ج ب ا	الف ب ج د ه و ز ح ط ق ک گ ج ب ا	الف ب ج د ه و ز ح ط ق ک گ ج ب ا	الف ب ج د ه و ز ح ط ق ک گ ج ب ا	الف ب ج د ه و ز ح ط ق ک گ ج ب ا	الف ب ج د ه و ز ح ط ق ک گ ج ب ا
۱	به نظر شما افشای شاخص های سرمایه فکری انسانی در گزارشهای شرکتها با اهمیت تر است یا افشای شاخصهای سرمایه فکری ساختاری								
۲	به نظر شما افشای شاخص های سرمایه فکری انسانی در گزارشهای شرکتها با اهمیت تر است یا افشای شاخصهای سرمایه فکری رابطه ای								
۳	به نظر شما افشای شاخص های سرمایه فکری ساختاری در گزارشهای شرکتها با اهمیت تر است یا افشای شاخصهای سرمایه فکری رابطه ای								
۴	به نظر شما افشای اطلاعات فردی ، تحصیلی ، تخصصی و فرهنگی کارکنان در گزارشهای شرکتها با اهمیت تر است یا افشای اطلاعات مربوط به توانایی، دانش و تجربه کارکنان								
۵	به نظر شما افشای اطلاعات فردی، ، تحصیلی ، تخصصی و فرهنگی کارکنان در گزارشهای شرکتها با اهمیت تر است یا افشای اطلاعات مربوط به مباحث فکری ،انگیزشی و اجتماعی کارکنان								
۶	به نظر شما افشای اطلاعات فردی، ، تحصیلی ، تخصصی و فرهنگی کارکنان در گزارشهای شرکتها با اهمیت تر است یا افشای اطلاعات مربوط به مباحث آموزش و توسعه، کاری و کار آفرینی کارکنان								
۷	به نظر شما افشای اطلاعات مربوط به توانایی، دانش و تجربه کارکنان در گزارشهای شرکتها با اهمیت تر است یا افشای اطلاعات مربوط به مباحث فکری، انگیزشی و اجتماعی کارکنان								

									۸	به نظر شما افشای اطلاعات مربوط به توانایی، دانش و تجربه کارکنان در گزارشهای شرکتها با اهمیت تر است یا افشای اطلاعات مربوط به مباحث آموزش و توسعه، کاری و کار آفرینی کارکنان
									۹	به نظر شما افشای اطلاعات مربوط به مباحث فکری، انگیزشی و اجتماعی کارکنان در گزارشهای شرکتها با اهمیت تر است یا افشای اطلاعات مربوط به مباحث آموزش و توسعه، کاری و کار آفرینی کارکنان
									۱۰	به نظر شما افشای اطلاعات مربوط به مالکیت معنوی، تحقیق و توسعه و ابداع سازمانی در گزارشهای شرکتها با اهمیت تر است یا افشای اطلاعات مربوط به حمایت از مشتری، فرهنگ مشارکت و فرآیند مدیریت شرکت
									۱۱	به نظر شما افشای اطلاعات مربوط به مالکیت معنوی، تحقیق و توسعه و ابداع سازمانی در گزارشهای شرکتها با اهمیت تر است یا افشای اطلاعات مربوط به ساختار سازمانی، زیر ساختها و شبکه شرکت
									۱۲	به نظر شما افشای اطلاعات مربوط به حمایت از مشتری، فرهنگ مشارکت و فرآیند مدیریت شرکت در گزارشهای شرکتها با اهمیت تر است یا افشای اطلاعات مربوط به ساختار سازمانی، زیر ساختها و شبکه شرکت
									۱۳	به نظر شما افشای اطلاعات مربوط به مشتریان و روابط با آنها، بازاریابی و قرارداد های شرکت در گزارشهای شرکتها با اهمیت تر است یا افشای اطلاعات مربوط به علامت های تجاری، موافقت نامه ها، روابط عمومی و رویدادهای اجتماعی شرکت
									۱۴	به نظر شما افشای اطلاعات مربوط به مشتریان و روابط با آنها، بازاریابی و قرارداد های شرکت در گزارشهای شرکتها با اهمیت تر است یا افشای اطلاعات مربوط به کانال های توزیع و ارتباط با تامین کنندگان، سهامدارن و سایر شرکتها
									۱۵	به نظر شما افشای اطلاعات مربوط به علامت های تجاری، موافقت نامه ها، روابط عمومی و رویدادهای اجتماعی شرکت در گزارشهای شرکتها با اهمیت تر است یا افشای اطلاعات مربوط به کانال های توزیع و ارتباط با تامین کنندگان، سهامدارن و سایر شرکتها

									۱۶	به نظر شما افشای اطلاعات مربوط به شاخص های فردی (تعداد، سن و اطلاعات شخصی) کارکنان در گزارشهای شرکتها با اهمیت تر است یا افشای اطلاعات تحصیلی و تخصصی کارکنان
									۱۷	به نظر شما افشای اطلاعات مربوط به شاخص های فردی(تعداد، سن و اطلاعات شخصی) کارکنان شرکت در گزارشهای شرکتها با اهمیت تر است یا افشای اطلاعات قومیتی، جنسیتی، فرهنگی و ... کارکنان
									۱۸	به نظر شما افشای اطلاعات مربوط به مدارک تحصیلی و تخصصی کارکنان در گزارشهای شرکتها با اهمیت تر است یا افشای اطلاعات قومیتی، جنسیتی، فرهنگی و ... کارکنان
									۱۹	به نظر شما افشای اطلاعات مربوط به اطلاعات علمی و تجربیات کارکنان شرکت در گزارشهای شرکتها با اهمیت تر است یا افشای اطلاعات سایر قابلیت های کارکنان
									۲۰	به نظر شما افشای اطلاعات مربوط به اطلاعات علمی و تجربیات کارکنان شرکت در گزارشهای شرکتها با اهمیت تر است یا افشای اطلاعات در مورد بهره وری کارکنان
									۲۱	به نظر شما افشای اطلاعات مربوط به اطلاعات سایر قابلیت های کارکنان شرکت در گزارشهای شرکتها با اهمیت تر است یا افشای اطلاعات در مورد بهره وری کارکنان
									۲۲	به نظر شما افشای اطلاعات فکری (نگرش، رفتار و تعهدات) کارکنان در گزارشهای شرکتها با اهمیت تر است یا افشای اطلاعات انگیزشی و ارتباطی ( پاداش و سیستم های انگیزشی، رضایت ، وفاداری و ابتکار ) کارکنان
									۲۳	به نظر شما افشای اطلاعات فکری (نگرش، رفتار و تعهدات) کارکنان در گزارشهای شرکتها با اهمیت تر است یا افشای اطلاعات اجتماعی (کار گروهی و تعامل با جامعه) کارکنان
									۲۴	به نظر شما افشای اطلاعات انگیزشی و ارتباطی ( پاداش و سیستم های انگیزشی، رضایت ، وفاداری و ابتکار ) کارکنان در گزارشهای شرکتها با اهمیت تر است یا افشای اطلاعات اجتماعی (کار گروهی و تعامل با جامعه) کارکنان
									۲۵	به نظر شما افشای اطلاعات آموزش و توسعه (برنامه ها و ظرفیت های آموزشی) کارکنان در گزارشهای شرکتها با

									اهمیت تر است یا افشای اطلاعات کاری و شغلی (برنامه های توسعه کارکنان، تغییر ارشدیت و انطباق کارگران با دایره تولید) کارکنان
								۲۶	به نظر شما افشای اطلاعات آموزش و توسعه (برنامه ها و ظرفیت های آموزشی) کارکنان در گزارشهای شرکتهای با اهمیت تر است یا افشای مباحث کارآفرینی (سیستم پیشنهادات کارکنان، مسئولیت صحبت کردن و خلاقیت) کارکنان
								۲۷	به نظر شما افشای اطلاعات کاری و شغلی (برنامه های توسعه کارکنان، تغییر ارشدیت و انطباق کارگران با دایره تولید) کارکنان در گزارشهای شرکتهای با اهمیت تر است یا افشای مباحث کارآفرینی (سیستم پیشنهادات کارکنان، مسئولیت صحبت کردن و خلاقیت) کارکنان
								۲۸	به نظر شما افشای اطلاعات مالکیت معنوی و تکنولوژی شرکت (کپی رایت، علائم تجاری تکنیک ها و ...) در گزارشهای شرکتهای با اهمیت تر است یا افشای اطلاعات تحقیق، توسعه و کیفیت
								۲۹	به نظر شما افشای اطلاعات مالکیت معنوی و تکنولوژی شرکت (کپی رایت، علائم تجاری تکنیک ها و ...) در گزارشهای شرکتهای با اهمیت تر است یا افشای اطلاعات انعطاف پذیری و ابداع سازمانی (قابلیت رویارویی شرکت با یک چالش و تولیدات جدید و مفید در شرکت)
								۳۰	به نظر شما افشای اطلاعات تحقیق، توسعه و کیفیت در گزارشهای شرکتهای با اهمیت تر است یا افشای اطلاعات انعطاف پذیری و ابداع سازمانی (قابلیت رویارویی شرکت با یک چالش و تولیدات جدید و مفید در شرکت)
								۳۱	به نظر شما افشای اطلاعات برنامه های حمایت از مشتری و اعتبار بخشی شرکت در گزارشهای شرکتهای با اهمیت تر است یا افشای اطلاعات فرهنگ مشارکتی و یادگیری سازمانی
								۳۲	به نظر شما افشای اطلاعات برنامه های حمایت از مشتری و اعتبار بخشی شرکت در گزارشهای شرکتهای با اهمیت تر است یا افشای اطلاعات فرآیند و فلسفه مدیریتی

										۳۳	به نظر شما افشای اطلاعات فرهنگ مشارکتی و یادگیری سازمانی در گزارشهای شرکتها با اهمیت تر است یا افشای اطلاعات فرآیند و فلسفه مدیریتی
										۳۴	به نظر شما افشای اطلاعات ساختار سازمانی و مالی شرکت در گزارشهای شرکتها با اهمیت تر است یا افشای اطلاعات زیر ساخت های شرکت
										۳۵	به نظر شما افشای اطلاعات ساختار سازمانی و مالی شرکت در گزارشهای شرکتها با اهمیت تر است یا افشای اطلاعات شبکه و توزیع شبکه
										۳۶	به نظر شما افشای اطلاعات زیر ساخت های شرکت در گزارشهای شرکتها با اهمیت تر است یا افشای اطلاعات شبکه و توزیع شبکه
										۳۷	به نظر شما افشای اطلاعات مربوط به مشتریان و روابط با آنها در گزارشهای شرکتها با اهمیت تر است یا افشای اطلاعات بازاریابی، حفظ و مشارکت مشتری
										۳۸	به نظر شما افشای اطلاعات مربوط به مشتریان و روابط با آنها در گزارشهای شرکتها با اهمیت تر است یا افشای اطلاعات قراردادهای شرکت
										۳۹	به نظر شما افشای اطلاعات بازاریابی، حفظ و مشارکت مشتری در گزارشهای شرکتها با اهمیت تر است یا افشای اطلاعات قراردادهای شرکت
										۴۰	به نظر شما افشای اطلاعات مربوط به علامت های تجاری و موافقت نامه ها در گزارشهای شرکتها با اهمیت تر است یا افشای اطلاعات روابط عمومی و تصویر شرکت
										۴۱	به نظر شما افشای اطلاعات مربوط به علامت های تجاری و موافقت نامه ها در گزارشهای شرکتها با اهمیت تر است یا افشای اطلاعات مربوط به سخنرانی ها، کنفرانس ها و ...
										۴۲	به نظر شما افشای اطلاعات روابط عمومی و تصویر شرکت در گزارشهای شرکتها با اهمیت تر است یا افشای اطلاعات مربوط به سخنرانی ها، کنفرانس ها و ...
										۴۳	به نظر شما افشای اطلاعات مربوط به کانال های توزیع و ارتباط با تامین کنندگان در گزارشهای شرکتها با اهمیت تر است یا افشای اطلاعات همکاری در کسب و کار و پژوهش
										۴۴	به نظر شما افشای اطلاعات مربوط به کانال های توزیع

										و ارتباط با تامین کنندگان در گزارشهای شرکتها با اهمیت تر است یا افشای اطلاعات نحوه رهبری بازار و ارتباط با سهامداران
									۴۵	به نظر شما افشای اطلاعات همکاری در کسب و کار و پژوهش در گزارشهای شرکتها با اهمیت تر است یا افشای اطلاعات نحوه رهبری بازار و ارتباط با سهامداران

## منابع

- ایزدی نیا، ناصر؛ ایمانی، کریم و روح الهی، وحید. (۱۳۹۳)، چارچوب نظری جامع برای افشای داوطلبانه سرمایه فکری، فصلنامه دانش و پژوهش حسابداری، شماره ۳۷، صص ۸-۲۲.
- رحمانی، علی؛ عارف منش، زهره؛ فرشی، زهرا. (۱۳۹۳)، تاثیر افشای سرمایه فکری بر هزینه سرمایه، راهبرد مدیریت مالی، شماره ۳، صص ۶۹-۹۴.
- علوی طبری، سید حسین و عباس تفرش زهره. (۱۳۹۲)، تاثیر نظام راهبری شرکتی بر افشای سرمایه فکری، تحقیقات حسابداری و حسابرسی، شماره ۱۷، صص ۱۸-۳۳.
- مشایخی، بتا؛ سیدی، سید جلال؛ زرگران، هستی. (۱۳۹۳)، بررسی عوامل مؤثر بر سرمایه فکری در شرکتهای پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران به تفکیک صنعت، دوازدهمین همایش ملی حسابداری، اردیبهشت ماه، دانشگاه شیراز.
- ملکیان، اسفندیار. (۱۳۷۶)، جامعیت گزارشهای سالانه و ویژگیهای مالی شرکت های پذیرفته شده در سازمان بورس اوراق بهادار تهران، رساله دکتری، دانشکده علوم اداری و مدیریت و بازرگانی دانشگاه تهران
- همتی، هدی و جلیلی، آرزو. (۱۳۹۲)، بررسی میزان افشای اطلاعات سرمایه فکری در گزارش های مالی شرکتهای پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران، تحقیقات حسابداری و حسابرسی، شماره ۲۱، صص ۱۱۶-۱۳۷.
- Abdullah, D. and Sofiana, S. (2012). The Relationship between Intellectual Capital and Corporate Performance, *Procedia – Social and Behaviora Sciences*. 40:537–541.
- Abhayawansa, S. Azim, M. (2014). Corporate Reporting of Intellectual Capital: Evidence from the Bangladeshi Pharmaceutical Sector. *Asian Review of Accounting*, 22(2): 98–127.
- Alfraih, M. (2017). The Value Relevance of Intellectual Capital Disclosure: Empirical Evidence from Kuwait. *Journal of Financial Regulation and Compliance*, 25(1): 22–38.



- Anifowose, M. Abdul Rashid ,H and Annuar ,H. (2017). Intellectual capital disclosure and corporate market value: does board diversity matter?. *Journal of Accounting in Emerging Economies*. 7 :369-398.
- Cuozzo,B. Dumay, J. Palmaccio, M and Lombardi, R. (2017). Intellectual capital disclosure: a structured literature review. *Journal of Intellectual Capital*. 18: 9 – 28.
- Duff ,Angus. (2018). Intellectual capital disclosure: evidence from UK accounting firms. *Journal of Intellectual Capital*.12:146-168. *Accounting Forum*. 42:130-141.
- Ferreira, A., L and Branco, M. C. and Moreira, J. A. (2012). Factors influencing intellectual capital disclosure by Portuguese companies. *International Journal of Accounting and Financial Reporting*. 2: 278-298.
- Guthrie, J. and Petty, R., Ferrier, F. and Wells, R. (1999). There is no accounting for intellectual capital i Australia: A review of annual reporting practices and the internal measurement of intangibles, paper presented at Final Report, OECD Symposium on Measuring and Reporting Intellectual Capital, Amsterdam.
- Ishak,Z. Al-Ebel, A. (2017). MONITORING MECHANISMS AND INTELLECTUAL CAPITAL DISCLOSURE AMONG BANKS IN THE GCC. *Academy of Accounting and Financial Studies Journal*. 22:124-154.
- Karami, GH. and Seyyedi, J. and Ghaznavi, S. (2014). Towards Identifying and Disclosing Intellectual Capital. *International Journal of Business and Social Research (IJBSR)*. 4:125-164.
- Li, J. and Mangena, M. and Pike, R. (2012). The effect of audit committee characteristics on intellectual capital disclosure. *The British Accounting Review*. 44 (2):98–110.
- Li, J. and Pike, R. and Haniffa, R. (2008). Intellectual capital disclosure and corporate governance structure in UK firms. *Accounting & Business Research*. 38(2):137–159.
- Mangena, M. and Pike, R., Li J. (2010). Intellectual capital disclosure practices and effects on the cost of equity capital: UK evidence. *The Institute of Chartered Accountants of Scotland, London*.
- Marr, B. and Gray, D. and Neely, A. (2003). Why Do Firms Measure Their Intellectual capital?. *Journal of Intellectual Capital*.12(3): 441-464.

- Mishari M. (2018). The role of corporate governance in intellectual capital disclosure .*Humanomics*.24:45-72.
- Molloy, J. C., and Barney, J. B. (2015). Who captures the value created with human capital? A market-based view. *Academy of Management Perspectives*. 29(3): 309–325.
- Ndou, V. Secundo, G .Dumay, J and Gjevori, E. (2018). Understanding intellectual capital disclosure in online media Big Data: An exploratory case study in a university. *Meditari Accountancy Research*.9:256-285.
- Nielsen, C., Roslender, R., and Schaper, S.(2016). Continuities in the use of the intellectual capital statement approach: Elements of an institutional theory analysis. *Accounting Forum*, 40(1):16–28.
- Nielsen, C., Roslender, R., and Schaper, S. (2017). Explaining the demise of the intellectual capital statement in Denmark *Accounting, Auditing & Accountability Journal*. 30(1): 38–64.
- Ployhart, R. E., Nyberg, A. J., Reilly, G., and Maltarich, M. A. (2014). Human capital is dead: Long live human capital resources. *Journal of Management*. 40(2): 371–398.
- Rodrigues, L. L., Tejedo-Romero, F., and Craig, R. (2016). Corporate Governance and Intellectual Capital Reporting in a Period of Financial Crisis: Evidence from Portugal. *International Journal of Disclosure and Governance*, 13(4):47-76.
- Rossi, F. Nicolò, Giuseppe and Polcini, P. (2018). New trends in intellectual capital reporting: Exploring online intellectual capital disclosure in Italian universities. *Journal of Intellectual Capital*.12:45-75.
- Russ, M. (2014). Value creation, reporting, and signaling for human capital and human assets: building the foundation for a multi-disciplinary. multi-level theory New York:Palgrave Macmillan.126-142.
- Taliyang, S.M. and Abdul Latif, R. and Mustafa, N.H. (2011). The Determinates of Intellectual Capital Disclosure among Malaysian Listed Companies. *International Journal of Management and Marketing Research*, 4(3): 25-33.
- Tejedo-Romeroa, Francisca. Rodriguesb, L. Craigg, Russell. Women directors and disclosure of intellectual capital information.

European Research on Management and Business Economics.  
23:123–131.

Wolk, H.I. and Dodd, J. and Rozycki, J. (2013). Theory Accounting, Conceptual Issues in a Political and Economic Environment. United State of America. Sega publications.8:126-145.

Yan, X. (2017). Corporate governance and intellectual capital disclosures in CEOs' statements. Nankai Business Review International. 8:2-21.