

The Role of Different Dimensions of Intellectual Capital Theory in Explaining Auditors' Attitude towards Fulfilling Social Responsibility¹

Sohail Momeny², Zahra Poorzamani³

Received: 2022/03/21

Accepted: 2024/03/10

Research Paper

Abstract

Purpose: The three dimensions of intellectual capital theory can have an impact on the social responsibility of auditors. The current research has been conducted to study the role of different aspects of the theory of intellectual capital in explaining the attitude of auditors toward fulfilling social responsibility.

Methodology: This research is applied in terms of purpose and descriptive survey in terms of data collection method. The statistical population of the research includes all auditors working in audit firms and audit organizations in Iran during the year 2021, and based on Cochran's formula, 319 people were randomly selected as a sample. To collect data, standard questionnaires with a 5-level Likert scale were used. The analysis of the collected data as well as the testing of hypotheses was done using the new generation of (SEM) by (PLS) method.

Results: The results showed that the average of the variables of intellectual capital and social responsibility was higher than the theoretical average, and in addition, human capital and communication capital have a positive and significant effect on the social responsibility of auditors.

Conclusion: Intellectual capital and its dimensions (human, structural, and communicational) have a positive and significant effect in explaining the attitude of auditors towards fulfilling social responsibility in the auditing profession.

Contribution: The results of this research, in addition to enriching the existing research literature, can be a novel turning point and a suitable start to draw attention to the growing development of intellectual capital dimensions in the auditing profession, which have received less attention so far and ultimately lead to an increase in the level of social responsibility of auditors.

Keywords: Communication Capital, Human Capital, Intellectual Capital, Social Responsibility, Structural Capital.

JEL Classification: M14, M42, G41.

1. DOI: 10.22051/JAASCI.2023.40989.1741

2. Department of Accounting, Central Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran.
Corresponding Author. (sohail.m.info@gmail.com).

3. Department of Accounting, Central Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran.
(zahra.poorzamani@yahoo.com).



نقش ابعاد مختلف نظریه سرمایه فکری در تبیین نگرش حسابرسان نسبت به ایفای مسئولیت‌پذیری اجتماعی^۱

سهیل مومنی^۲، زهرا پورزمانی^۳

مقاله پژوهشی

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۱/۰۱

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۱۲/۲۰

چکیده

هدف: ابعاد سه‌گانه نظریه سرمایه فکری، می‌توانند بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی حسابرسان تاثیر داشته باشند. پژوهش حاضر با هدف مطالعه نقش ابعاد مختلف نظریه سرمایه فکری از دیدگاه انسانی، ساختاری و ارتباطی در تبیین نگرش حسابرسان نسبت به ایفای مسئولیت‌پذیری اجتماعی انجام گرفته است.

روش: این پژوهش از جهت هدف، کاربردی و از لحاظ نحوه جمع‌آوری داده‌ها، توصیفی پیمایشی است. جامعه آماری پژوهش حاضر شامل کلیه حسابرسان شاغل در کشور ایران طی سال ۱۴۰۰ است که طبق فرمول کوکران تعداد ۳۱۹ نفر به روش تصادفی به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. برای گردآوری داده‌ها از پرسش‌نامه استاندارد، دارای طیف لیکرت ۵ سطحی، استفاده شد. تجزیه و تحلیل داده‌های جمع‌آوری شده و همچنین، آزمون فرضیه‌ها، به صورت تحلیل توصیفی و آمار استنباطی با بکارگیری نسل جدید مدل‌یابی معادلات ساختاری (SEM) به روش حداقل مربعات جزئی (PLS) صورت گرفت.

یافته‌ها: نتایج حاصل نشان داد میانگین متغیرهای سرمایه فکری و مسئولیت‌پذیری اجتماعی بالاتر از میانگین نظری بود و تاثیر سرمایه انسانی و سرمایه ارتباطی بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی حسابرسان مثبت و معنادار بود، اما بین سرمایه ساختاری و مسئولیت‌پذیری اجتماعی حسابرسان ارتباط معناداری مشاهده نشد.

نتیجه‌گیری: سرمایه فکری و ابعاد آن (انسانی، ساختاری و ارتباطی)، تاثیر مثبت و معناداری در تبیین نگرش حسابرسان نسبت به ایفای مسئولیت‌پذیری اجتماعی در حرفه حسابرسی دارد.

دانش‌افزایی: نتایج این پژوهش ضمن غنای ادبیات پژوهشی موجود، می‌تواند نقطه عطفی بدیع و شروعی مناسب برای جلب توجه به توسعه روزافزون ابعاد سرمایه فکری در حرفه حسابرسی باشد که تاکنون کمتر مورد توجه قرار گرفته و در نهایت، منجر به افزایش سطح مسئولیت‌پذیری اجتماعی حسابرسان گردد.

واژه‌های کلیدی: سرمایه فکری، مسئولیت‌پذیری اجتماعی، سرمایه انسانی، سرمایه ساختاری، سرمایه ارتباطی.

طبقه بندی موضوعی: M14, M42, G41

DOI: 10.22051/JAASCI.2023.40989.1741

۲. گروه حسابداری، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران. نویسنده مسئول. (sohail.m.info@gmail.com)

۳. گروه حسابداری، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران. (zahra.poorzamani@yahoo.com)

مقدمه

بقای حرفه حسابرسی در عصر نوین، مستلزم ایجاد و تقویت مقوله مسئولیت‌پذیری اجتماعی در میان حساب‌برسان است که همزمان با تحولات امروزی، با ایفای تعهدات اجتماعی زمینه برای افزایش کیفیت خدمات و در نهایت، جلب رضایت آحاد جامعه و تثبیت و تحکیم حرفه حسابرسی فراهم گردد. همزمان با تغییر پارادایم غالب توسعه اقتصادی از اقتصاد صنعتی ماشین‌محور به اقتصاد دانشی ذهن‌محور، بسیاری از سازمان‌ها و نهادهای حرفه‌ای (از جمله حرفه حسابرسی) در شرایطی قرار گرفته‌اند که صرفاً توجه به منابع فیزیکی و مالی نمی‌تواند ضامن بقای آن‌ها باشد، بلکه بکارگیری هم‌زمان سرمایه‌های فیزیکی و مالی در کنار سرمایه فکری و منابع انسانی توانمند قادر به ایجاد مزیت رقابتی پایدار است و می‌تواند بستر لازم را برای بقای حرفه حسابرسی فراهم نماید. اساساً تکوین و تکامل هر چه بیشتر سرمایه فکری نقش موثری در ارتقای کارایی و اثربخشی و بهره‌وری حرفه حسابرسی ایفا می‌کند. وجود حساب‌رسانی با سطوح بالایی از جوانب مختلف توانایی ذهنی باعث ارتقای سرمایه فکری در حرفه حسابرسی شده و با انتقال دانش و ایده‌های نوین و افزایش نگرش‌های عمیق فلسفی، زمینه‌ساز بروز و توسعه روزافزون مسئولیت‌پذیری اجتماعی و ایجاد مزیت رقابتی پایدار در حرفه حسابرسی می‌گردد (موسیبا و همکاران؛ ۲۰۱۳: ۳۰۹). به عبارتی، تعاملات سازنده از طریق بسط ابعاد مختلف نظریه سرمایه فکری، می‌تواند حساب‌برسان را قادر به ایفای بهتر تعهدات مسئولیت‌پذیری اجتماعی در سطوح بالاتر و نیز، ایجاد ارزش و تحولات اقتصادی / اجتماعی پایدار در سطوح مختلف نماید که اصولاً بکارگیری عوامل یادشده، در تحقق مفهوم توسعه پایدار هر کشور نقش بسزایی خواهد داشت و در نهایت، منجر به تامین منافع اجتماعی و تحقق مفهوم پاسخگویی خواهد شد (پوهاککا، ۲۰۱۰: ۱۱۷). فرآیند رشد روزافزون مولفه‌های چهارگانه مسئولیت‌پذیری اجتماعی (اقتصادی، قانونی، اخلاقی و اختیاری) نشان‌گر پذیرش این پیش فرض است که ابعاد مختلف نظریه سرمایه فکری می‌توانند تأثیر مستقیم و مثبتی بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی و رشد همه جانبه جامعه داشته باشند.

از طرفی، فلسفه وجودی حرفه حسابرسی نیز، نیاز جامعه و مردم هر کشور است و همان‌طور که جامعه و آحاد مردم برای دریافت خدمات اعتبار بخشی به حساب‌برسان نیاز دارند، حساب‌برسان نیز برای

حفظ، بقاء و ادامه فعالیت حرفه‌ای خود نیازمند جامعه و مردم هستند. در این میان، منابع انسانی عامل بسیار کلیدی و موثر در حرفه حسابرسی است که می‌بایست در تأمین و ارتقای نیروی انسانی مورد نیاز ضمن توجه به مدیریت کارای سرمایه فکری، همسویی با ایفای تعهدات مسئولیت‌پذیری اجتماعی حسابرسان نیز مدنظر قرار گیرد. امروزه به قول انیشتن: صرفاً با استفاده از ساختارها، نگرش‌ها و دانش مفید گذشته، نمی‌توانیم تلاقی ثمربخش و مواجهه موثری با موضوعات جدید و مشکلات پیش رو داشته باشیم. علاوه بر اهمیت بسیار زیاد سرمایه فکری، می‌بایست به نقش موثر آن در ایفای مسئولیت‌پذیری اجتماعی حسابرسان در قبال جامعه نیز توجه شود که می‌تواند به بهبود فرایند استخدام و ارتقای حسابرسان و کاهش نقل و انتقال حسابرسان و در نهایت افزایش رضایت شغلی و بهبود عملکرد آنان گردد (راینز، ۱۹۹۸: ۲۴۷). از سوی دیگر، می‌توان وجود سرمایه فکری را به نوعی دارایی راهبردی جهت عملکرد هر چه بهتر موسسات و سازمان‌ها تعبیر نمود و نقش مدیریت سرمایه فکری نیز در افزایش توان رقابت‌پذیری موسسات و سازمان‌ها بسیار کلیدی است.

تمایل روزافزون و اصرار هر چه بیشتر حسابرسان نسبت به ایفای تعهدات نسبت به مسئولیت‌پذیری اجتماعی در تمامی ابعاد آن، تاثیر قابل ملاحظه‌ای بر عملکرد آن‌ها در حوزه‌های مختلف دارد. به عبارتی، گرایش فزاینده حسابرسان به ایفای مسئولیت‌پذیری اجتماعی، آنها را برای بهبود هر چه بیشتر محیط پیرامون و فراهم سازی زیرساخت‌های توسعه پایدار اجتماعی/اقتصادی ترغیب می‌نماید (سانجو و کاپر، ۲۰۱۰: ۴۸) و در نتیجه، حسابرسان قادر به حداکثرسازی بازده‌های بلندمدت خود از طریق کاهش اثرات منفی عملکرد حرفه حسابرسی بر جامعه، به صورت اختیاری، خواهند بود (سامی و همکاران، ۲۰۱۰: ۲۰۴). بنابراین، ایفای مسئولیت‌پذیری اجتماعی حسابرسان منجر به بهبود چشمگیر موفقیت حرفه حسابرسی در بلندمدت، رشد روزافزون اقتصادی و بهبود فزاینده عملکرد می‌گردد (فرناندز و همکاران، ۲۰۱۰: ۹۶). با توجه به مطالب بیان شده، پژوهش حاضر در پی پاسخی منطقی و مستدل به این سوال است که آیا ابعاد مختلف سرمایه فکری در حرفه حسابرسی تاثیر معناداری بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی حسابرسان دارد؟

نتایج حاصل از پژوهش‌های پیشین انجام شده در خصوص مسئولیت‌پذیری اجتماعی حسابرسان نشان می‌دهند که در کشور ایران هنوز به نحو درخور و مناسبی در حوزه مسئولیت‌پذیری اجتماعی

در حرفه حسابرسی، فعالیت‌های مستقیم و موثری انجام نشده و کارهای به شدت محدود و غیرمنسجم صورت گرفته در این زمینه حاکی است که مقوله مسئولیت‌پذیری اجتماعی حساب‌رسان در ابعاد مختلف می‌تواند تحت تأثیر عوامل مختلفی قرار گیرد. با توجه نقش بالقوه انگیزه‌های اعتقادی و ارزش‌های معنوی در کشور ایران که در توجه به جنبه‌های اقتصادی و قانونی و اخلاقی و احتیاری مسئولیت‌پذیری اجتماعی موثرند، انتظار می‌رود که موسسات و سازمان‌ها و نهادهای حرفه‌ای مختلف از جمله حرفه حسابرسی، در راستای ایفای هر چه بهتر و مناسب‌تر تعهدات مرتبط با مسئولیت‌پذیری اجتماعی اقدام نمایند. اگرچه، آنچه که در عمل بر کشور ایران حاکم است و بدو در اذهان آحاد مردم و جامعه و ذی‌نفعان متبادر می‌شود، اوضاع نابسامان ایفای تعهدات مرتبط با مسئولیت‌پذیری اجتماعی و متغیرهای موثر بر آن در کشورمان است. از همین روی، برای پی بردن به وضعیت ایفای مسئولیت‌پذیری اجتماعی در میان حساب‌رسان، به دنبال مطالعه نقش ابعاد مختلف نظریه سرمایه فکری به‌عنوان عوامل تأثیرگذار در تبیین نگرش حساب‌رسان نسبت به مسئولیت‌پذیری اجتماعی در حرفه حسابرسی هستیم، که مشابه آن در هیچ یک از پژوهش‌های گذشته (چه در داخل و چه در خارج کشور) یافت نشد.

در ادامه، ابتدا مبانی نظری و مروری بر پیشینه پژوهش ارائه شده است. سپس، مدل مفهومی پژوهش و فرضیه‌های برگرفته از مبانی نظری، روش‌شناسی پژوهش، مدل آزمون فرضیه‌ها و متغیرهای پژوهش ارائه شده است و در نهایت، در بخش پایانی بیان یافته‌های پژوهش، نتیجه‌گیری و پیشنهادها آمده است.

مبانی نظری و توسعه فرضیه‌ها

امروزه، موضوعات اخلاق محور و اقدامات مرتبط با توسعه اقتصادی در کنار بهبود کیفیت منابع انسانی بر مقیاسی وسیع‌تر یعنی جامعه معطوف می‌شوند و در نتیجه موسسات و سازمان‌ها، اهداف راهبردی خود را به نحوی برنامه‌ریزی می‌نمایند که اثرات مثبتی بر جامعه به همراه داشته باشد (زارع بهنمیری و همکاران، ۱۴۰۱: ۶۳). نیروی انسانی متخصص، از جمله کمیاب‌ترین و گرانترین سرمایه‌های موسسات/سازمان‌ها است که با ایجاد فرهنگ کارآمد و خلاقیت کارکنان، در کنار کسب شناخت بهتر در خصوص اهداف و راهبردهای موسسات/سازمان‌ها، نسبت به هنجارها و

ارزش ها و ... تعهدات مسئولیت پذیری بیشتری خواهند داشت و ضمن مدیریت کارآمد، موجب بهبود و افزایش انگیزه، ارتقای سطح عملکرد موسسات/سازمان ها و نیز افزایش بهره‌وری کارکنان می‌شود. اصولاً انسان موجودی اجتماعی است که از بدو تولد تا پایان حیات در اجتماع گذران می‌کند و در تعامل با سایر انسان‌ها است و همواره می‌بایست چگونگی زندگی در جمع و ارضای نیازهای خود را بیاموزد. تحقق این امر مبتنی بر اکتساب مهارت‌های اجتماعی است که انسان طی فرایندهای مختلف جامعه‌پذیری آن‌ها را یاد می‌گیرد و فراگیری صحیح این موارد، می‌تواند به ایفای هر چه بهتر تعهدات مسئولیت‌پذیری اجتماعی منتج شود (فلاوندی و همکاران، ۱۳۹۳: ۱۱۲). ظهور اقتصاد مبتنی بر ذهن و الزامات اجتماعی/اقتصادی جهت حرکت در راستای اجتماع دانش محور ایجاب می‌کند تا مفاهیم دیگری از جمله نظریه مسئولیت‌پذیری اجتماعی برای تحلیل و تشکیل بخشی از مهارت‌های اجتماعی مورد نیاز حرفه حسابرسی، به‌عنوان یکی از کانون‌های رشد فزاینده و توسعه پایدار جامعه، مورد توجه قرار گیرد. از طرفی، طبق نظریه نمایندگی، فعالیت‌های مسئولیت‌پذیری اجتماعی می‌تواند به‌منظور کاهش هزینه‌های سیاسی مورد استفاده قرار گیرد، زیرا بر پایه فرضیه هزینه‌های سیاسی موسسات یا سازمان‌های بزرگ‌تر بیشتر تحت نظارت دولت قرار می‌گیرند و بدین ترتیب بیشتر در معرض مواجهه با هزینه‌های سیاسی هستند (عزیزی و همکاران، ۱۴۰۰: ۱۲۶). گسترش توجه به مسئولیت‌پذیری اجتماعی (به دلیل منافع آن برای اقتصاد، جامعه و ...) موضوعی بدیع و حایز اهمیت است (واسیلسکو و همکاران، ۲۰۱۰: ۱۷۹؛ هندرسون، ۲۰۰۷: ۲۳۶). مسئولیت‌پذیری اجتماعی، ترکیبی از جوانب مختلف مذهب و نوع دوستی است، اما تفسیر جدید آن، به شکل مستقیم بر مقولات امروزین تجارت و تأثیر آنها بر بخش گسترده‌ای از ذینفعان، معطوف است. در ابتدا، مفهوم مسئولیت‌پذیری اجتماعی، فقط معطوف به تعهدات نسبت به جامعه بود، اما با گذشت زمان، مسائل مختلف زیست‌محیطی و اجتماعی، اقدامات داوطلبانه و مقولات مدنی، اصول اخلاق مدارانه، توسعه بینش اقتصادی نوین، ارتقای روزافزون کیفیت زندگی، حقوق بشر و کار، حفاظت از ارکان محیط‌زیست، گسترش مبارزه با ابعاد مختلف فساد، ترویج شفافیت و پاسخ‌گویی، اهمیت یافته است. ارائه تعریف واحدی از مسئولیت‌پذیری اجتماعی، بسیار دشوار است و در بیشتر تعاریف، موسسات/سازمان‌ها را در مقابل جامعه مسئول می‌شمارند. از همین رو، پاسخ‌گویی به جامعه، مستلزم توجه بیشتر به مفاهیم نظری

مسئولیت‌پذیری اجتماعی، در حوزه کارکرد است (کاظم پور و همکاران، ۱۳۹۷: ۱۵۶). بر این اساس، مسئولیت‌پذیری اجتماعی آن دسته از تصمیمات و اقدامات است که به دلایلی، ورای منافع مستقیم اقتصادی یا فنی اتخاذ می‌گردند (واکر و پرن، ۲۰۱۰: ۲۰۴). بنابراین، گروهی متشکل از بینش‌ها، شناخت‌ها و اندیشه‌های مشترک بشری، در بین کارکنان و در فرایندهای مختلف خلق یا ایجاد ارزش افزوده است که در وجود کارکنان نهادینه شده و مورد تایید موسسه/سازمان قرار گرفته است (گیول، ۲۰۰۷: ۸۷). مسئولیت‌پذیری اجتماعی، شامل مجموعه وظایف و تعهدهایی است که موسسات و سازمان‌ها باید در جهت حفظ، مراقبت و کمک به جامعه انجام دهند (حاجیه و همکاران، ۱۳۹۷: ۱۰۸). مهمترین نظریه‌های مرتبط با مسئولیت‌پذیری اجتماعی عبارتند از: الف) رویکردهای حوزه روان‌شناسی: نظریه کلبگ، نظریه یادگیری اجتماعی بندورا و...؛ ب) رویکردهای حوزه اقتصاد و مدیریت: نظریات کارول، وود، گاریا و مله و...؛ ج) رویکردهای حوزه زیستی: نظریات واینر و بیرهوف، نظریه همدلی-نوع دوستی واتسون و...؛ د) رویکردهای حوزه جامعه‌شناسی: نظریات امیل دورکیم، ماکس وبر، اریک فروم، زیمل. برخی پژوهشگران نظریه‌های مسئولیت‌پذیری اجتماعی را به چهار گروه تقسیم کردند: الف) نظریه‌های ابزاری: فرض بر این است که سازمان، ابزاری برای ایجاد ثروت بوده و این تنها مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمان است. ب) نظریه‌های سیاسی: شامل نظریه‌هایی است که واحد تجاری باید به تقاضای اجتماعی مبتنی بر نظریه‌های سیاسی عمل کند. ج) نظریه‌های یکپارچه: این نظریه‌ها به چگونگی یکپارچه کردن نیازهای اجتماعی به وسیله کسب و کار می‌پردازند و ادعا دارند که کسب و کار برای پیدایش، دوام و رشد خود به جامعه وابسته است. د) نظریه‌های اخلاقی: این گروه از نظریه‌ها به مسئولیت‌های اجتماعی از منظر اخلاقی توجه کرده است.

در سال‌های اخیر، این اجماع میان پژوهشگران و اندیشمندان مختلف حاصل شده که نظریه مسئولیت‌پذیری اجتماعی کارول (۲۰۰۳: ۹۱)، می‌تواند به منظور تشریح اکثر جوانب مهم مسئولیت‌پذیری اجتماعی مورد استفاده قرار بگیرد که شامل مولفه‌هایی از قبیل مسئولیت اقتصادی، قانونی، اخلاقی و اختیاری (بشردوستانه یا انسان‌دوستانه) است. در نظریهٔ هرم چهار بعدی مسئولیت‌پذیری اجتماعی کارول، ابعاد اقتصادی، قانونی، اخلاقی و اختیاری برای مسئولیت‌پذیری

اجتماعی متصور است و از آنجا که هدف از طراحی آن کارکنان موسسات/سازمان‌ها بوده، به‌عنوان مبنای تئوریک پژوهش حاضر انتخاب گردید. در بعد اقتصادی، اولویت اول فعالیت‌های اقتصادی سودآور نیست، بلکه پوشش اقتضانات ذی‌نفعان به بهترین شکل ممکن است. در بعد قانونی منظور آن است که کارکنان صرفاً بر اساس انگیزه‌های فردی عمل نکنند، بلکه در راستای قوانین و مقررات موسسه/سازمان عمل کنند. در بعد مسئولیت اخلاقی منظور رعایت بایدها و نبایدهای اخلاق توسط کارکنان است، هرچند قانوناً ملزم به رعایت آن‌ها نباشند و نهایتاً، در بعد اختیاری منظور کمک‌رسانی به مردم و جامعه با کنش‌های مختلف انسانی در امور رفاهی و آموزشی و ... است.

نظریه سرمایه فکری به‌طور گسترده و فراگیر توسط «جان کنت کالبریث» مطرح شد (چنگ و همکاران، ۲۰۱۰: ۴۳۷). سرمایه فکری فرایندی مبتنی بر ایدئولوژی و بسیار فراتر از مفهوم صرف سرمایه است (چان و همکاران، ۲۰۰۹: ۲۷). سرمایه فکری مفهومی چندبعدی است که نحوه تفسیر و ادراک آن در رشته‌های مرتبط، بسیار مختلف بوده (هوآنگ لی و همکاران، ۲۰۱۰: ۴۶) که توانایی ظرفیت‌های غیرمحسوس جهت حفظ و حراست مزیت‌های مختلف رقابتی است. به‌عبارتی، سرمایه فکری به‌عنوان دانش موجود در سازمان و در دو جنبه انفرادی و ساختاری قابل بررسی است که جنبه انفرادی مشتمل بر مهارت، دانش و استعداد و ... بوده و جنبه ساختاری هم شامل مواردی از جمله فناوری اطلاعات، فرایندهای ساختاری و ... می‌شود (جشی و همکاران، ۲۰۰۹: ۷۶). سرمایه فکری که از آن به‌عنوان دارایی‌های دانشی نیز یاد می‌شود شامل مجموعه‌ای از دارایی‌های ناملموس است (سودارسانام و همکاران، ۲۰۰۶: ۲۹۶) که از طریق آن سازمان قادر به رقابت بوده و نیز، فراهم‌کننده یک پایگاه اطلاعاتی نوین است (بونتیس و همکاران، ۲۰۰۲: ۴۴۷) و مشتمل بر بخشی از سرمایه تحت تملک موسسه/سازمان بوده که دانش محور است (انوری و همکاران، ۲۰۰۵: ۵۳). سرمایه فکری از منظر منابع سازمانی، شامل ایجاد ثروت از طریق سرمایه‌گذاری در اطلاعات، دانش و تجربه هست که دارای ابعاد انسانی و ساختاری و ارتباطی است. سرمایه انسانی محور اصلی مباحث سرمایه فکری و مقوله کلیدی در اجرای بخش‌های مختلف آن است و به ابعاد مختلف انسانی می‌پردازد که منجر به ایجاد دارایی‌های بسیار باارزش برای موسسه/سازمان می‌شوند. سرمایه ساختاری مشتمل بر کلیه منابع غیرانسانی و دانش محور در موسسات/سازمان‌ها می‌شود که از آن جمله دستورالعمل‌های

گوناگون برای اجرای فرایندها، استراتژی‌های مختلف و به‌طور کلی هر چیزی است که ارزش آن برای موسسات/سازمان‌ها بیشتر از منابع صرفاً مادی آن باشد که می‌توان آن را به نوعی فرایند عملیات اجرایی یا فرهنگ جاری در موسسه/سازمان و ... تعریف نمود. سرمایه ارتباطی را می‌توان به صورت کلیه منابع همبسته با ارتباطات بیرونی موسسه/سازمان از جمله ارتباط با صاحبکاران و ... تعریف نمود. در نهایت، بسیاری از صاحب‌نظران از جمله (تایلز و همکاران، ۲۰۰۷: ۵۲۷) و (مرر، ۲۰۰۸: ۱۲۶) سرمایه فکری را به سه بعد تقسیم می‌کنند: ۱. سرمایه انسانی مشتمل بر تخصص و دانش و تجارب حرفه‌ای و خلاقیت و ... در میان کارکنان؛ ۲. سرمایه ساختاری مشتمل بر راهبردها و رویه‌ها، نوآوری‌های اجرایی و نرم‌افزاری، پایگاه‌های داده؛ ۳. سرمایه ارتباطی مشتمل بر ارتباطات و وفاداری مشتری، ارتباطات با دولت و صنعت و شرکا، شبکه‌های بازاریابی. نظریه بکر و شولتز در خصوص سرمایه فکری، شامل رفتارهای نوع دوستانه است که در آن سودمندی فردی به وضوح تعریف می‌شود. بکر و شولتز بر این باورند که صورت‌های مختلف رفتارهای انسانی، عقلانی در نهایت سودمندی انجام می‌شود. حوزه مورد بحث این نظریه، رفتارهای نوع پرستانه با تعریف صحیح از سودمندی افراد را در برمی‌گیرد. مقصود اصلی نظریه مذکور، بیان این نکته است که انتخاب‌های اقتصادی منطقی بر اساس علایق شخصی، اکثر ابعاد رفتار انسانی را تحت حکومت خود می‌گیرد و بر خرید و تصمیمات سرمایه‌گذاری از طریق اثر رفتار اقتصادی افراد به‌طور جداگانه تأثیری ندارد.

در ادامه برخی پژوهش‌های انجام شده در این حوزه‌ها مورد اشاره قرار می‌گیرد.

پژوهش وهابی و همکاران (۱۴۰۲: ۱۲) با هدف بررسی اثر مدیریت راهبردی منابع انسانی بر عملکرد سازمانی با نقش میانجی سرمایه فکری در بین کارکنان انجام گرفته است. نتایج نشان داد که سرمایه فکری تأثیر مثبت و معنی‌داری بر عملکرد سازمانی دارد، سرمایه فکری تأثیر مثبت و معنی‌داری بر چابکی سازمانی دارد و چابکی سازمانی تأثیر مثبت و معنی‌داری بر عملکرد سازمانی دارد.

پژوهش قنبری و همکاران (۱۴۰۱: ۱۶) با هدف تبیین نقش میانجی ظرفیت یادگیری سازمانی در ارتباط بین سرمایه فکری و یادگیری سازمانی با عملکرد شغلی انجام گرفت. نتایج نشان داد که متغیرهای ظرفیت یادگیری سازمانی و یادگیری سازمانی به صورت مستقیم و متغیرهای سرمایه فکری و یادگیری سازمانی به صورت غیرمستقیم از طریق متغیر ظرفیت یادگیری سازمانی بر عملکرد شغلی

کارکنان تاثیر معنی دار دارد ($p < 0/05$). جهت بهبود عملکرد شغلی کارکنان پیشنهاد دادند تلاش در جهت تقویت سرمایه فکری و بسترسازی برای افزایش یادگیری سازمانی و بهبود ظرفیت یادگیری سازمانی به عنوان یک الویت جدی در دستور کار موسسات و سازمانها قرار گیرد.

پژوهش علیفری (۱۴۰۱: ۵۷) با موضوع عدم قطعیت سیاست اقتصادی و ارزش شرکت: نقش واسطه‌ای سرمایه فکری و پژوهش و توسعه صورت پذیرفت. نتایج نشان داد بین عدم قطعیت سیاست اقتصادی و مسئولیت اجتماعی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین، سرمایه فکری بر رابطه بین مسئولیت اجتماعی و ارزش شرکت و بر رابطه بین حاکمیت شرکتی و ارزش شرکت تاثیر مثبت و معناداری دارد. علاوه بر آن، پژوهش و توسعه بر رابطه بین مسئولیت اجتماعی و ارزش شرکت، تاثیر مثبت و معناداری دارد.

عمیدی و همکاران (۱۴۰۱: ۱۵) به بررسی تاثیر سرمایه های فکری بر عملکرد سازمانی با توصیفی از نوع همبستگی پرداختند. نتایج پژوهش نشان داد که بین سرمایه فکری (سرمایه انسانی، ساختاری و ارتباطی) با عملکرد سازمانی در مدیران رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. از سویی سرمایه های انسانی، ارتباطی و ساختاری به ترتیب قادر به پیش بینی عملکرد سازمانی در مدیران هستند. بنابراین، توجه به نقش سرمایه فکری می تواند بر عملکرد سازمانی مدیران تاثیر گذار باشد.

هدف پژوهش کرمانی و همکاران (۱۴۰۱: ۱۱) بررسی تاثیر مسئولیت اجتماعی بر عملکرد شرکت با توجه به نقش میانجی سرمایه فکری در سازمان بود. نتایج پژوهش نشان می دهد که مسئولیت اجتماعی شرکت بر روی سرمایه فکری کارکنان تاثیر معناداری دارد. بنابراین، مسئولیت اجتماعی بر عملکرد شرکت با نقش میانجی سرمایه فکری در بین کارکنان تاثیر معنی داری دارد.

پژوهش سعیدی و همکاران (۱۴۰۱: ۵۹) به دنبال بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و سرمایه فکری با خروجی های حسابرسی (کیفیت حسابرسی، تاخیر در گزارش حسابرسی و نوع اظهارنظر حسابرسی) شرکت های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار ایران می باشد. یافته های به دست آمده حاکی از آن است که بین سرمایه اجتماعی و سرمایه فکری با کیفیت حسابرسی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد و بین سرمایه اجتماعی و سرمایه فکری با تاخیر در گزارش حسابرسی رابطه منفی و معناداری وجود داشته است، اما بین سرمایه اجتماعی و سرمایه فکری با نوع اظهارنظر

حسابرس (گزارش مقبول) رابطه مثبت و معناداری برقرار بوده است. از آنجا که پژوهش حاضر اولین پژوهشی است که به بررسی چنین موضوعی در بازارهای نوظهور ایران پرداخته است، به استفاده کنندگان، تحلیل‌گران و نهادهای قانونی اطلاعات سودمندی در خصوص تاثیر سرمایه اجتماعی و فکری که تاثیر بسزایی بر خروجی‌های حسابرسی دارد، ارایه می‌دهد.

پژوهش محمدی و همکاران (۱۴۰۱: ۳۹) با هدف بررسی تاثیر اختلالات ادراکی و رفتاری مدیران بر اصول نظام راهبری شرکتی و مسئولیت اجتماعی در قالب سه معیار فرااعتمادی، خوشبینی و کوتاه‌بینی صورت گرفته است. نتایج پژوهش نشان می‌دهند فرااعتمادی مدیران بر کیفیت حسابرسی مستقل تاثیر منفی و معناداری دارد و خوش‌بینی و کوتاه‌بینی مدیران بر کیفیت حسابرسی مستقل تاثیر ندارد. همچنین، فرااعتمادی و کوتاه‌بینی مدیران بر میزان مالکیت نهادی تاثیر معناداری ندارد و خوش‌بینی مدیران بر میزان مالکیت نهادی تاثیر منفی و معناداری دارد. از سوی دیگر، فرااعتمادی و کوتاه‌بینی مدیران بر مسئولیت اجتماعی تاثیر منفی و معنادار و خوش‌بینی مدیران نیز، بر مسئولیت اجتماعی تاثیر معناداری ندارد.

نتایج پژوهش نصیرزاده و همکاران (۱۳۹۹: ۱۷۳) نشان‌دهنده اثر مثبت و معنادار سرمایه فکری بر بهره‌وری نیروی انسانی بود و لازم است به جز دارایی‌های محسوس، بر دارایی‌های نامحسوس همچون نیروی انسانی نیز سرمایه‌گذاری گردد تا از طریق ارتقای بهره‌وری نیروی انسانی و ایجاد ارتباط کارا بین آنها، زمینه برای رشد موسسه/سازمان مهیا شود. نتایج به دست آمده از پژوهش صابری و سعیدی (۱۳۹۸: ۶) نشان‌دهنده وجود ارتباط مثبت و معناداری بین سرمایه فکری و مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکت‌های بیمه پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران است. همچنین، بین سرمایه ارتباطی و سرمایه انسانی با مسئولیت‌پذیری اجتماعی ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد ولیکن، بین سرمایه ساختاری و مسئولیت‌پذیری اجتماعی آنها ارتباط معناداری مشاهده نشد.

نتایج ناشی از تحلیل داده‌های پژوهش اخوان و همکاران (۱۳۹۸: ۳۹) نشان‌گر تاثیر مثبت آموزش کارکنان بر ارتقای سرمایه فکری، چابکی سازمانی و بهره‌وری کارکنان به صورت مستقیم می‌باشد و از سویی دیگر، مشخص شد که آموزش کارکنان به صورت غیرمستقیم از طریق متغیرهای میانجی سرمایه فکری و چابکی سازمانی بر ارتقای بهره‌وری سازمانی تاثیر گذار است.

نتایج پژوهش مجتبی زاده و همکاران (۱۳۹۶: ۱۷) نشان داد بین سرمایه فکری، اخلاق و عملکرد رابطه معنادار است و سرمایه فکری و اخلاق سازمانی توان پیش‌بینی عملکرد سازمانی را دارند. بنابراین، اخلاق سازمانی و سرمایه‌های فکری موسسه/سازمان، از جمله مهمترین دارایی‌های موسسه/سازمان بوده و یکی از منابع بسیار مهم جهت خلق مزیت رقابتی بادوام هستند (بیورنسون و همکاران، ۲۰۰۸: ۱۰۵۸).

نتایج پژوهش اردلان و همکاران (۱۳۹۴: ۷۶) نشان‌دهنده ارتباط معنادار سرمایه فکری و مسئولیت‌پذیری اجتماعی با بهره‌وری نیروی انسانی است، اما رابطه مثبت و معناداری بین سرمایه فرهنگی و بهره‌وری نیروی انسانی وجود ندارد. همچنین، ارتباط معناداری بین سرمایه فرهنگی و سرمایه فکری با بهره‌وری نیروی انسانی با متغیر میانجی مسئولیت‌پذیری اجتماعی وجود داشت. در نتیجه هر موسسه/سازمان جهت ارتقای بهره‌وری کارکنان باید کنترل بهینه دارایی‌های نامشهود از جمله سرمایه فکری و سرمایه فرهنگی را در کنار ایجاد زمینه برای افزایش مسئولیت‌پذیری کارکنان مورد توجه ویژه‌ای قرار دهد. نتایج حاصل از پژوهش عربی و همکاران (۱۳۹۴: ۸) نشان داد از بین مولفه‌های مختلف مسئولیت‌پذیری صرفاً سپرده‌های قرض‌الحسنه با مسئولیت‌پذیری اجتماعی بانک‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران ارتباط دارند. بنابراین، سرمایه فکری قادر است بر سطح مسئولیت‌پذیری اجتماعی بانک‌ها اثرگذار باشد.

حیدری و محمدجانی (۱۳۹۴: ۱۳۷) دریافتند اصولاً ارتباط معناداری میان متغیر هوش فرهنگی با سرمایه اجتماعی و سرمایه فکری و مولفه‌های آن‌ها نبود، اما رابطه معناداری بین سرمایه اجتماعی با سرمایه فکری و ابعاد آن است. احمدیان (۱۳۹۲: ۱۲۸) در پژوهش خود دریافتند که ارتباطی معنادار بین ابعاد مختلف سرمایه فکری با عملکرد وجود دارد و بیانگر همبستگی ابعاد مختلف سرمایه فکری با عملکرد است.

آسیائی و همکاران (۲۰۲۳: ۳۸۴) در یک مطالعه بر ترکیب منحصربه‌فردی از رویکرد هماهنگ‌سازی منابع طبیعی تکیه دارند تا بررسی کنند که چگونه عناصر سرمایه فکری سبز، یعنی سرمایه انسانی سبز، ساختاری و ارتباطی، همراه با نوآوری سبز دوسویه، باعث ایجاد هم‌افزایی به نفع عملکرد محیطی می‌شوند. به‌طور خاص، هدف این پژوهش در درجه اول آزمایش نقش میانجی

نوآوری سبز دوسویه در رابطه بین سرمایه فکری سبز و عملکرد محیطی است. بر اساس بررسی ۱۰۵ شرکت پذیرفته شده در بورس ایران، نتایج نشان می‌دهد که عناصر سرمایه فکری سبز به‌طور مستقیم با عملکرد زیست محیطی مرتبط نیستند. در عوض، آنها بر عملکرد محیطی تنها از طریق نوآوری سبز دوسویه به‌عنوان یک متغیر میانجی تأثیر می‌گذارند. این اولین مطالعه‌ای است که به‌طور همزمان نظریات منابع را در ادبیات سرمایه فکری سبز گنجانده است. یافته‌های مطالعه حاضر بینش‌های جدیدی را در مورد این موضوع ارائه می‌کند که چگونه سازمان‌ها از هماهنگی‌های دارایی‌ها و قابلیت‌های سبز مختلف خود، از جمله سرمایه فکری سبز و نوآوری سبز دوسویه، حداکثر بهره را می‌برند.

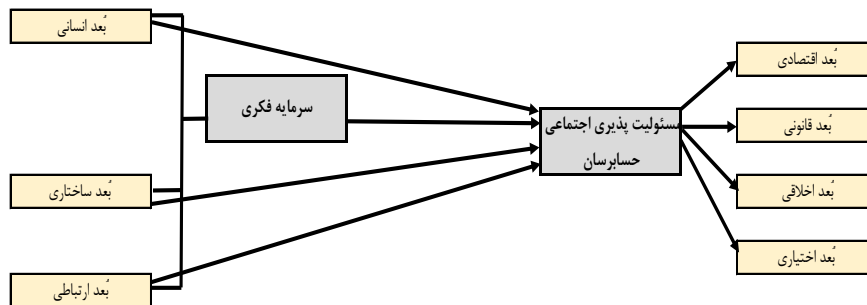
سوهارمن و همکاران (۲۰۲۳: ۲۳۹) به تبیین تأثیر سرمایه فکری در شرکت‌های دولتی بر عملکرد شرکت با استفاده از زنجیره ارزش به‌عنوان متغیر میانجی پرداختند. یافته‌های کلیدی این مطالعه نشان می‌دهد سرمایه فکری مستقیماً بر زنجیره ارزش و عملکرد شرکت تأثیر می‌گذارد. این یافته نشان می‌دهد که شرکت‌های دولتی زنجیره ارزش و عملکرد شرکت را از طریق مدیریت منابع مفید بهبود بخشیده‌اند.

هدف پژوهش نیرینو و همکاران (۲۰۲۲: ۴۲۹) آزمون تجربی سرمایه فکری به‌عنوان میانجی در رابطه مسئولیت اجتماعی شرکت (CSR) و عملکرد مالی (FP) است. این پژوهش تجربی بر روی ۳۴۵ شرکت اروپایی انجام شد. یافته‌ها میانجی‌گری جزئی سرمایه فکری در رابطه CSR-FP را برجسته می‌کند و نشان می‌دهد که اجرای استراتژی‌های CSR تأثیر مثبتی بر توسعه سرمایه فکری شرکت‌ها دارد که به نوبه خود مزیت رقابتی شرکت‌ها و FPهای بلندمدت را افزایش می‌دهد.

نتایج پژوهش چن و همکاران (۲۰۱۴: ۱۳۸) در کشور مالزی نشان داد سرمایه فکری تأثیر مثبت و قابل توجهی در تغییرات بهره‌وری دارد. همچنین، نتایج پژوهش دیویفیریا و سوفیان (۲۰۱۲: ۵۳۹) نشان‌دهنده ارتباط مثبت سرمایه فکری و عملکرد سازمان بود بنحوی که سرمایه ارتباطی بیشترین تأثیر را دارد و متعاقباً سرمایه معنوی، سرمایه ساختاری و سرمایه انسانی بودند. لو (۲۰۱۲: ۱۰۸۳) در پژوهشی به این نتیجه رسید که سرمایه فکری در آموزش و پژوهش نقش مهمی دارد. همچنین، از سرمایه فکری به‌عنوان یک روش اثربخش فکری برای بهبود راهبردها یاد می‌شود و ارتقای مؤثر عملکرد مسئولان و مدیران را تسهیل می‌کند. لانگو و مورا (۲۰۱۱: ۲۸۳) در پژوهشی به این یافته‌ها

رسیدند که سرمایه فکری اثر مثبتی بر نگرش‌های شغلی داشت و اختلاف‌هایی میان ابعاد مختلف سرمایه فکری وجود داشت، اما سرمایه انسانی و سرمایه ارتباطی تأثیری بر رضایت‌مندی شغلی و ابقای کارکنان نداشتند. همچنین، تأثیر مدیریت منابع انسانی بر سرمایه فکری مثبت بوده و موجب ارتقای سطح رضایتمندی شغلی و ابقای کارکنان است.

بر اساس مبانی نظری ذکر شده و با استناد به مطالعات تجربی صورت گرفته در این حوزه، در ادامه ضمن ارائه مدل مفهومی پژوهش، توسعه فرضیه‌های پژوهش مورد اشاره قرار گرفته است. طبق نتایج برخی مطالعات، سرمایه فکری می‌تواند به‌عنوان یکی از عوامل موثر بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی تلقی گردد، اما جهت این تأثیرگذاری مبهم و نامشخص است. بنابراین، با توجه به تحلیل مبانی نظری و پیشینه پژوهش که در بخش قبل، به تفصیل به آن‌ها پرداختیم، انتظار می‌رود ابعاد مختلف سرمایه فکری ارتباط معناداری با مسئولیت‌پذیری اجتماعی حسابرسان داشته باشند. بر این اساس، مدل مفهومی پژوهش بشرح ذیل ارائه گردید:



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

در ادامه قصد داریم به مطالعه تأثیر ابعاد مختلف نظریه سرمایه فکری بر تبیین نگرش حسابرسان نسبت به مسئولیت‌پذیری اجتماعی آن‌ها پردازیم. پژوهش حاضر در پی پاسخی منطقی به این سوال است که آیا ابعاد مختلف نظریه سرمایه فکری بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی حسابرسان تأثیر معناداری دارد یا خیر؟ با توجه به مبانی نظری، پیشینه پژوهش، مدل مفهومی پژوهش و سوال اصلی پژوهش،

جهت رسیدن به اهداف پژوهش، ضمن مطالعات اکتشافی و مبتنی بر پرسش‌های مطروحه، فرضیه‌های مختلف پژوهش به شرح زیر تدوین شدند:

فرضیه اصلی: سرمایه فکری بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی حساب‌برسان تاثیر مثبت و معناداری دارد. فرضیه فرعی اول پژوهش: بُعد انسانی سرمایه فکری بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی حساب‌برسان تاثیر معناداری دارد.

فرضیه فرعی دوم پژوهش: بُعد ساختاری سرمایه فکری بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی حساب‌برسان تاثیر معناداری دارد.

فرضیه فرعی سوم پژوهش: بُعد ارتباطی سرمایه فکری بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی حساب‌برسان تاثیر معناداری دارد.

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از لحاظ انجام طبقه‌بندی‌های مختلف بر مبنای هدف، از نوع کاربردی است که از طریق بسط مبانی نظری جهت رفع کمبودها و توسعه و گسترش رویه‌ها و طرق موجود در راستای ارتقای مقولات و موضوعات مربوطه مورد استفاده قرار می‌گیرند. ضمناً، پژوهش حاضر، از لحاظ طبقه‌بندی بر اساس روش پژوهش از نوع توصیفی / پیمایشی است. در پژوهش توصیفی هر آنچه هست بدون هرگونه تغییری، تبیین می‌گردد و شامل جمع‌آوری داده‌ها برای آزمون فرضیه‌ها و پاسخ به سوالات پژوهش در وضعیت حال حاضر موضوع پژوهش است. از میان انواع پژوهش، توصیفی از نوع پژوهش همبستگی است. در پژوهش همبستگی هدف این است که مشخص شود که آیا لزوماً ارتباط معناداری بین دو یا چند متغیر (قابل اندازه‌گیری) وجود دارد یا خیر؛ و در صورت وجود ارتباط، اندازه و شدت آن چقدر است؟ این پژوهش با استفاده از پرسش‌نامه‌های استاندارد با طیف لیکرت ۵ امتیازی (از ۱=کاملاً مخالف تا ۵=کاملاً موافق) دارای مجموعاً ۶۷ سوال انجام گرفت. برای اندازه‌گیری متغیر مستقل، از پرسش‌نامه سرمایه فکری بونتیس (۲۰۰۲) با ۴۲ گویه جهت سنجش ابعاد سرمایه انسانی (۱۵ گویه) و سرمایه ساختاری (۱۳ گویه) و سرمایه ارتباطی (۱۴ گویه) استفاده شد. همچنین، برای اندازه‌گیری متغیر وابسته از پرسش‌نامه مسئولیت‌پذیری اجتماعی کارول (۲۰۰۳) با ۲۵

گویه جهت سنجش ابعاد اقتصادی (۶ گویه)، قانونی (۷ گویه)، اخلاقی (۸ گویه) و اختیاری (۴ گویه) استفاده شد.

به طور کلی، یافته‌های پژوهش حاضر می‌تواند از منظر علمی به توسعه ادبیات پژوهشی علمی و اثبات قضایای علمی در سطح نظری و کاربردی و به طور کلی دانش‌افزایی میان رشته‌ای حسابداری، حسابداری و جامعه‌شناسی و همچنین، به عنوان مبنا و الگویی برای مطالعات دیگران و تدوین فرضیه‌های مرتبط با سایر پژوهش‌های میان‌رشته‌ای و نیز، بسط نظریات و فرضیه‌های پژوهشی مرتبط به آن‌ها کمک کند. در این پژوهش از مطالعات کتابخانه‌ای جهت بررسی ادبیات و پیشینه پژوهش‌های داخلی و خارجی استفاده شد. منابع علمی پژوهش مشتمل بر پایان‌نامه‌های مقاطع مختلف داخلی و خارجی، کلیه نشریات حرفه‌ای و کتب معتبر از جمله ماهنامه‌ها و فصلنامه‌های مختلف و همچنین، تارنماهای مختلف پژوهشی معتبر است.

قلمرو مکانی این پژوهش سازمان حسابداری و موسسات حسابداری مستقر در کشور ایران است. قلمرو زمانی پژوهش نیز، سال ۱۴۰۰ است. جامعه آماری این پژوهش عبارت از کلیه حساب‌برسان شاغل در موسسات/سازمان حسابداری مستقر در کشور ایران طی سال ۱۴۰۰ بود که اطلاعات مرتبط و مقتضی برای سنجش متغیرهای مختلف پژوهش حاضر طی دوره مورد بررسی داشتند. برای مطالعه جامعه آماری، جهت از میان برداشتن سوگیری‌های ناشی از نوسانات غیرمعمول یا داده‌های ناصحیح در نتایج حاصله، نمونه‌گیری از طریق اجرای نمونه‌گیری تصادفی در دسترس صورت گرفت و نسبت به ارسال پرسش‌نامه و جمع‌آوری پاسخ‌ها جهت انجام تحلیل‌های آماری اقدام گردید. از آنجا که امکان تعیین حجم نمونه به صورت دقیق نبود و آمارهای موجود جملگی غیردقیق بودند، بنابراین برای تعیین حجم نمونه از فرمول کوکران طبق رابطه زیر استفاده شد:

$$n = z^2 \times p \times (1 - p) / e^2$$

که در آن، n: حجم نمونه، z: آماره توزیع نرمال در سطح اطمینان

۹۵٪ که مساوی با ۱/۹۶، است. p: نسبت موفقیت که مساویست با ۵۰٪. e: خطای برآوردی نمونه که مساویست با ۵٪.

بر اساس رابطه فوق، حجم نمونه برابر با ۳۸۵ نفر است که به منظور افزایش اعتبار نتایج پژوهش، پرسش‌نامه‌های ناقص و فاقد اطلاعات کافی از فرایند تحلیل حذف و خارج گردیدند، که سرانجام تعداد ۳۱۹ پرسش‌نامه کامل، برای تجزیه و تحلیل آماری پژوهش حاضر مورد استفاده قرار گرفت.

یافته‌های پژوهش

تجزیه و تحلیل توصیفی یافته‌ها (جمعیت‌شناختی)

در آمار توصیفی اطلاعات حاصل از یک گروه، همان گروه را توصیف می‌کند که حاکی از مشخصات یکایک اعضای جامعه مورد بحث است. در ادامه توصیف پاسخ‌گویان در سطوح هر یک از متغیرهای جمعیت‌شناختی آمده است:

جدول ۱. ویژگی‌های جمعیت‌شناختی پاسخ‌گویان

درصد	فراوانی	نام متغیر	
۲۸/۸	۹۲	زن	جنسیت
۷۱/۲	۲۲۷	مرد	
۲۵/۷	۸۲	کم‌تر از ۳۰ سال	سن
۳۲/۶	۱۰۴	۳۰ تا ۴۰ سال	
۳۰/۴	۹۷	۴۰ تا ۵۰ سال	
۱۱/۳	۳۶	بیشتر از ۵۰ سال	
۳۹/۸	۱۲۷	لیسانس	سطح تحصیلات
۴۲	۱۳۴	فوق لیسانس	
۱۸/۲	۵۸	دکتری	
۳۶/۴	۱۱۶	کم‌تر از ۱۰ سال	میزان تجربه کاری در حرفه حسابرسی
۲۲/۹	۷۳	۱۰ تا ۱۵ سال	

درصد	فراوانی	نام متغیر
۱۹/۱	۶۱	۱۵ تا ۲۰ سال
۲۱/۶	۶۹	بیشتر از ۲۰ سال
۱۳/۵	۴۳	حسابرس
۲۲/۹	۷۳	حسابرس ارشد
۲۵/۷	۸۲	سرپرست
۱۷/۹	۵۷	سرپرست ارشد
۲۰/۱	۶۴	مدیر / شریک / هیئت عامل
۱۰۰	۳۱۹	جمع کل

در جدول (۲) آماره‌های توصیفی شاخص‌های پژوهش شامل تعداد پاسخ‌گویان، کم‌ترین مقدار، بیشترین مقدار، میانگین، انحراف معیار، ضرایب کشیدگی و چولگی گزارش شده است.

جدول ۲. توصیف پاسخ‌گویان بر اساس شاخص‌های پژوهش

نام متغیر	تعداد	کمینه	بیشینه	میانگین	انحراف معیار	چولگی	کشیدگی
انسانی	۳۱۹	۱	۵	۳/۶۱۹	۰/۶۱۱	-۰/۶۹۷	۱/۴۵۶
ساختاری	۳۱۹	۱	۵	۳/۵۵۱	۰/۶۷۷	-۰/۶۸۲	۰/۹۲۷
ارتباطی	۳۱۹	۱	۵	۳/۶۴۵	۰/۶۲۷	-۰/۹۳۸	۱/۹۱۶
سرمایه فکری	۳۱۹	۱	۵	۳/۶۰۵	۰/۵۷۲	-۰/۸۳۴	۱/۸۵۸
اقتصادی	۳۱۹	۱	۵	۳/۳۴۳	۰/۷۷۵	-۰/۲۸۵	-۰/۳۵۵
قانونی	۳۱۹	۱	۵	۳/۶۴۱	۰/۶۵۵	-۰/۶۴۳	۰/۴۵۷
اخلاقی	۳۱۹	۱	۵	۳/۲۱۸	۰/۸۴۲	-۰/۴۸۵	-۰/۴۴۸
اختیاری	۳۱۹	۱	۵	۲/۱۳۳	۰/۹۲۴	۰/۹۱۷	۰/۵۷۹
مسئولیت‌پذیری اجتماعی	۳۱۹	۱	۵	۳/۰۸۴	۰/۶۶۸	-۰/۱۹۳	۰/۱۴۵

با توجه به جدول (۲)، میانگین متغیرهای مسئولیت‌پذیری اجتماعی و سرمایه فکری در حرفه حسابداری بالاتر از میانگین نظری است.

تحلیل‌های آماری جهت بررسی اعتبار مدل‌ها

برای بررسی نرمال بودن داده‌ها از آزمون کولموگروف - اسمیرنوف استفاده شد. هنگام بررسی نرمال بودن داده‌ها فرضیه صفر مثبتی بر اینکه توزیع داده‌ها نرمال است در سطح خطای ۵ درصد آزمون می‌شود. بنابراین، اگر مقدار معناداری آزمون بزرگتر مساوی ۰/۰۵ بدست آید، در این صورت دلیلی برای رد فرضیه صفر مثبتی بر اینکه داده‌ها نرمال است، وجود نخواهد داشت.

جدول ۳. نتایج آزمون نرمال بودن داده‌ها

نام متغیر	آماره آزمون	مقدار معناداری
انسانی	۰/۰۹۲	۰/۰۰۰
ساختاری	۰/۰۹۴	۰/۰۰۰
ارتباطی	۰/۱۰۹	۰/۰۰۰
سرمایه فکری	۰/۰۸۳	۰/۰۰۰
اقتصادی	۰/۱۱۱	۰/۰۰۰
قانونی	۰/۱۵۶	۰/۰۰۰
اخلاقی	۰/۱۲۱	۰/۰۰۰
اختیاری	۰/۱۷۲	۰/۰۰۰
مسئولیت‌پذیری اجتماعی	۰/۰۷۴	۰/۰۰۰

همان‌طور که در جدول (۳) مشخص است، داده‌های مربوط به متغیرهای پژوهش نرمال نیستند. بنابراین، برای بررسی فرضیه‌های پژوهش، از روش حداقل مربعات جزئی (PLS) با نرم‌افزار SmartPLS3 استفاده شد.

به منظور تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش، از روش مدل‌یابی به روش حداقل مربعات جزئی استفاده شده است. مرحله اول شامل تعیین مدل اندازه‌گیری از طریق پایایی و روایی است و مرحله دوم شامل تعیین مدل ساختاری از طریق تحلیل شاخص‌های برازندگی، ضرایب تعیین و تحلیل مسیر است. در مرحله اول از برآورد روایی و پایایی به منظور بررسی مدل اندازه‌گیری استفاده می‌شود که روش‌های تاییدی هماهنگی داده‌ها با یک ساختار عاملی معین را بررسی می‌نمایند. به عبارتی، تحلیل عاملی تاییدی شایستگی گویه‌هایی که برای معرفی متغیرها برگزیده شده‌اند را بررسی می‌کند. در مرحله دوم از تحلیل مسیر شاخص‌های برازش مدل و ضریب تعیین جهت بررسی مدل ساختاری استفاده می‌شود.

مدل‌یابی معادلات ساختاری به روش حداقل مربعات جزئی برخلاف روش کواریانس محور (نرم‌افزارهای لیزرل، آموس) فاقد شاخص‌های برازش مدل مبتنی بر کای دو، جهت بررسی میزان مطابقت مدل نظری با داده‌های گردآوری شده می‌باشد. این امر به ماهیت پیش‌بین محور روش حداقل مربعات جزئی بستگی دارد. بنابراین، شاخص‌های برازش که به همراه این رویکرد توسعه یافته‌اند مربوط به بررسی کفایت مدل در پیش‌بینی متغیرهای وابسته می‌شوند، مانند شاخص‌های افزونگی^۱ می‌باشد. به عبارتی، جمیع پژوهش‌گران از یک چارچوب واحد برای برازش آزمون مدل‌یابی معادلات ساختاری واریانس محور یا همان روش حداقل مربعات جزئی پیروی نموده‌اند که عبارتند از:

ارزیابی مدل اندازه‌گیری (مدل بیرونی)^۲ انعکاسی یا ترکیبی

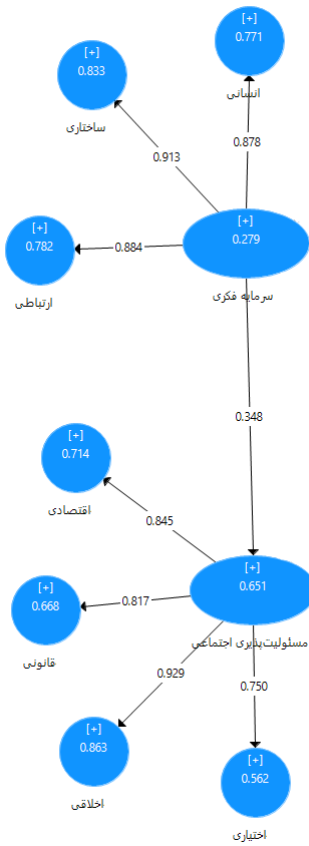
آزمون مدل ساختاری (مدل درونی)^۳

آزمون مدل کلی

ارزیابی مدل اندازه‌گیری

یک مدل اندازه‌گیری مربوط به بخشی از مدل کلی می‌شود که در برگیرنده یک مولفه به همراه سوالات مربوط به آن مولفه است.

-
1. Commuality
 2. Outer Model
 3. Inner Model



شکل ۲. مدل ضرایب استاندارد - مدل اصلی

برای بررسی برازش مدل‌های اندازه‌گیری سه معیار پایایی، روایی همگرا و روایی واگرا استفاده می‌شود.

جدول ۴. بررسی پایایی و روایی همگرا

نام متغیر	تعداد گویه‌ها	ضرایب بارهای عاملی برای هر گویه	آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی	AVE
انسانی	۱۵	بزرگتر از ۰/۴	۰/۹۲۹	۰/۹۴	۰/۵۲۴
ساختاری	۱۳	بزرگتر از ۰/۴	۰/۹۲۸	۰/۹۳۹	۰/۵۴۶
ارتباطی	۱۴	بزرگتر از ۰/۴	۰/۹۳۱	۰/۹۴	۰/۵۳

نام متغیر	تعداد گویه‌ها	ضرایب بارهای عاملی برای هر گویه	آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی	AVE
اقتصادی	۶	بزرگتر از ۰/۴	۰/۸۳۲	۰/۸۸۲	۰/۵۶۴
قانونی	۷	بزرگتر از ۰/۴	۰/۸۷۶	۰/۹۰۴	۰/۵۷۷
اخلاقی	۸	بزرگتر از ۰/۴	۰/۹۱۲	۰/۹۲۹	۰/۶۲۴
اختیاری	۴	بزرگتر از ۰/۴	۰/۹۱۹	۰/۹۴۳	۰/۸۰۵

مقدار ملاک برای مناسب بودن ضرایب بارهای عاملی، ۰/۴ می‌باشد. در پژوهش حاضر ضرایب بارهای عاملی مربوط به عامل‌های پژوهش از ۰/۴ بیشتر می‌باشد. با توجه به اینکه مقدار مناسب برای آلفای کرونباخ ۰/۷، برای پایایی ترکیبی ۰/۷ و برای AVE، ۰/۵ می‌باشد و تمامی معیارها در قسمت سنجش بارهای عاملی مقدار مناسبی دارند، می‌توان مناسب بودن وضعیت پایایی و روایی همگرایی پژوهش را تایید ساخت.

جدول ۵. بررسی روایی واگرایی مولفه‌های اصلی پژوهش به روش فورنل و لارکر

نام متغیر	انسانی	ساختاری	ارتباطی	اقتصادی	قانونی	اخلاقی	اختیاری
انسانی	۰/۷۲۴						
ساختاری	۰/۷۲۶	۰/۷۳۹					
ارتباطی	۰/۶۴۱	۰/۷۱۶	۰/۷۲۸				
اقتصادی	۰/۴۴۱	۰/۴۵۷	۰/۴۳۲	۰/۷۵۱			
قانونی	۰/۴۸۲	۰/۴۰۳	۰/۴۶۶	۰/۵۹۸	۰/۷۵۹		
اخلاقی	۰/۵۸۴	۰/۵۰۷	۰/۵۷۴	۰/۶۹۲	۰/۷۶۴	۰/۷۹۱	
اختیاری	۰/۳۳۹	۰/۳۷۳	۰/۳۶۶	۰/۵۳۱	۰/۳۷۴	۰/۶۲۸	۰/۸۹۷

همان گونه که در جدول (۵) مشخص شده است، در جاهایی که با رنگ تیره مشخص شده است مقدار جذر AVE هر عامل از مقدار همبستگی دو عامل بیشتر است. بنابراین، روایی واگرایی پژوهش را به روش فورنل و لارکر تایید می‌کنیم.

هنسلر و همکاران (۲۰۱۵) شاخص جدیدی به نام HTMT¹ برای ارزیابی روایی واگرا ارائه کرده‌اند. فرمول محاسبه شاخص HTMT به صورت زیر است:

$$HTMT = \frac{1}{2} (\text{میانگین همبستگی سوالات متغیر دوم} \times \text{میانگین همبستگی سوالات متغیر اول}) \div (\text{میانگین همبستگی سوالات هر دو گروه با هم})$$

حد مجاز معیار HTMT میزان ۰/۸۵ تا ۰/۹ می‌باشد. اگر مقادیر این معیار کم‌تر از ۰/۹ باشد، روایی واگرا قابل قبول است.

جدول ۶. بررسی معیار HTMT

نام متغیر	انسانی	ساختاری	ارتباطی	اقتصادی	قانونی	اخلاقی	اختیاری
انسانی	-						
ساختاری	۰/۷۸۹	-					
ارتباطی	۰/۶۹۴	۰/۷۶۹	-				
اقتصادی	۰/۵۱۵	۰/۵۲۵	۰/۴۹۷	-			
قانونی	۰/۵۴۱	۰/۴۴۵	۰/۵۰۵	۰/۷۰۸	-		
اخلاقی	۰/۶۴۱	۰/۵۵۷	۰/۶۲۱	۰/۸۰۲	۰/۸۳۲	-	
اختیاری	۰/۳۶۹	۰/۴۰۴	۰/۳۹۴	۰/۵۹۴	۰/۳۸۷	۰/۶۸۶	-

مطابق مندرجات جدول (۶)، معیار HTMT برای همه جفت متغیرها کم‌تر از ۰/۹ به دست آمده است.

در مجموع با بررسی انجام شده به روش جدول بارهای متقاطع، فورنل لارکر و معیار HTMT روایی واگرایی مدل پژوهش تایید می‌شود.

1. Heterotrait-Monotrait Ratio

آزمون مدل ساختاری

بعد از بررسی برازش مدل‌های اندازه‌گیری نوبت به برازش مدل ساختاری پژوهش می‌رسد. بخش مدل ساختاری بر خلاف مدل‌های اندازه‌گیری، به سوالات (متغیرهای آشکار) کاری ندارد و تنها عامل‌های پنهان همراه با روابط میان آن‌ها بررسی می‌گردد.

برای بررسی برازش مدل پژوهش از چندین معیار استفاده می‌شود که اساسی‌ترین معیار، ضرایب معنی‌داری تی یا همان مقادیر آماره تی می‌باشد. معیار برای سنجش رابطه‌ی بین عامل‌ها در مدل، اعداد معنی‌داری آماره تی است. در صورتی که مقدار این اعداد از $1/96$ بیشتر شود، نشان از صحت رابطه‌ی بین عامل‌ها و در نتیجه تایید فرضیه‌های پژوهش در سطح اطمینان 95% است. البته باید توجه داشت که اعداد فقط صحت رابطه را نشان می‌دهند و شدت رابطه بین عامل‌ها را نمی‌توان با آن سنجید.

جدول ۷. بررسی روابط درون مدل ساختاری

سطح معناداری P Value	آماره تی	خطای استاندارد	ضرایب استاندارد	بررسی رابطه‌ها درون مدل ساختاری پژوهش
۰/۰۰۰	۵۵/۵۶۴	۰/۰۱۶	۰/۸۷۸	سرمایه فکری ← انسانی
۰/۰۰۰	۹۴/۱۷۶	۰/۰۱	۰/۹۱۳	سرمایه فکری ← ساختاری
۰/۰۰۰	۵۶/۳۰۲	۰/۰۱۶	۰/۸۸۴	سرمایه فکری ← ارتباطی
۰/۰۰۰	۴۷/۰۹۳	۰/۰۱۸	۰/۸۴۵	مسئولیت‌پذیری اجتماعی ← اقتصادی
۰/۰۰۰	۳۹/۰۰۷	۰/۰۲۱	۰/۸۱۷	مسئولیت‌پذیری اجتماعی ← قانونی
۰/۰۰۰	۴۹/۳۱۲	۰/۰۰۶	۰/۹۲۹	مسئولیت‌پذیری اجتماعی ← اخلاقی
۰/۰۰۰	۳۱/۴۹۶	۰/۰۲۴	۰/۷۵۱	مسئولیت‌پذیری اجتماعی ← اختیاری
۰/۰۰۰	۷/۳۱۸	۰/۰۴۷	۰/۳۴۸	سرمایه فکری ← مسئولیت‌پذیری اجتماعی

با توجه به مندرجات جدول (۷) که برای همه‌ی رابطه‌ها نشان داده شده است بین متغیرهایی رابطه معنی‌داری برقرار است که مقدار آماره تی برای این رابطه‌ها بیشتر از ۱/۹۶ باشد (نشان از صحت رابطه‌ی بین عامل‌ها و در نتیجه تایید فرضیه‌های پژوهش در سطح اطمینان ۹۵٪ است).

معیارهای R^2 و Q^2

در یک پژوهش ضرایب R^2 مربوط به عامل‌های پنهان درون‌زای (وابسته) مدل است. R^2 معیاری است که نشان از تاثیر یک عامل برون‌زا بر یک عامل درون‌زا دارد و سه مقدار ۰/۱۹، ۰/۳۳ و ۰/۶۷ به‌عنوان ملاک‌هایی برای مقادیر ضعیف، متوسط و قوی در نظر گرفته می‌شود. مقدار R^2 برای عامل‌های برون‌زا یا مستقل برابر صفر است.

برای بررسی کیفیت یا اعتبار مدل از بررسی اعتبار که شامل شاخص بررسی اعتبار حشو یا افزونگی^۱ می‌باشد استفاده شده است. شاخص حشو که به آن Q^2 استون - گیسر نیز می‌گویند، با در نظر گرفتن مدل اندازه‌گیری، کیفیت مدل ساختاری را برای هر بلوک درون‌زا اندازه‌گیری می‌کند. در صورتی که مقادیر این شاخص‌ها در مورد یک عامل وابسته صفر و یا کم‌تر از صفر شود، نشان از آن دارد که روابط بین عامل‌های دیگر مدل و آن عامل وابسته به خوبی تبیین نشده است و در نتیجه مدل احتیاج به اصلاح دارد. این معیارها قدرت پیش‌بینی مدل را مشخص می‌سازد و در صورتی که مقدار این شاخص در مورد یکی از عامل‌های درون‌زا سه مقدار ۰/۰۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ را کسب نماید، به ترتیب نشان از قدرت پیش‌بینی ضعیف، متوسط و قوی عامل یا عامل‌های برون‌زای مربوط به آن دارد.

جدول ۸. بررسی معیارهای R^2 و Q^2

نام متغیر	R^2	SSO	SSE	$Q^2 (=1-SSE/SSO)$
انسانی	۰/۷۷۱	۴۷۸۵	۳۰۴۸/۳۲۳	۰/۳۶۳
ساختاری	۰/۸۳۳	۴۱۴۷	۲۴۳۰/۰۷۸	۰/۴۱۴

نام متغیر	R ²	SSO	SSE	Q ² (=1-SSE/SSO)
ارتباطی	۰/۷۸۲	۴۴۶۶	۲۷۶۸/۹۸۴	۰/۳۸
سرمایه فکری	۰/۲۷۹	۹۵۷	۷۵۷/۴۵۴	۰/۲۰۹
اقتصادی	۰/۷۱۴	۱۹۱۴	۱۲۰۴/۱۹۱	۰/۳۷۱
قانونی	۰/۶۶۸	۲۲۳۳	۱۴۵۴/۵۲۸	۰/۳۴۹
اخلاقی	۰/۸۶۳	۲۵۵۲	۱۲۶۹/۶۵۱	۰/۵۰۲
اختیاری	۰/۵۶۲	۱۲۷۶	۷۳۴/۰۳۸	۰/۴۲۵
مسئولیت‌پذیری اجتماعی	۰/۶۵۱	۱۲۷۶	۷۲۸/۶۸۱	۰/۴۲۹

با توجه به مندرجات جدول (۸) معیار R² برای متغیرهای وابسته در حد متوسط و قوی است. و معیار Q² برای متغیرهای وابسته در حد قوی است.

معیار F²

این معیار شدت رابطه میان سازه‌های مدل را تعیین می‌کند. معیار اندازه تاثیر از شاخص R² که در بالا توضیح داده شد، برای تحلیل رابطه میان سازه‌ها کمک می‌گیرد. کوهن فرمول معیار اندازه تاثیر را به صورت فرمول زیر بیان نموده و اضافه کرد که مقادیر ۰/۰۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ به ترتیب نشان از اندازه تاثیر کوچک، متوسط و بزرگ یک سازه بر سازه دیگر است.

$$f^2(x \rightarrow y) = \frac{R_y^2(X \text{ included}) - R_y^2(X \text{ excluded})}{1 - R_y^2(X \text{ included})}$$

که در این فرمول:

$f^2(x \rightarrow y)$: اندازه تاثیر X بر y

$R_y^2(X \text{ included})$: مقدار R² سازه y زمانی که سازه x در مدل موجود باشد و

$R_y^2(X \text{ excluded})$: مقدار R² سازه y زمانی که سازه x از مدل حذف شده باشد، است.

جدول ۹. بررسی معیار F^2

نتیجه	F^2	نام متغیر
قوی	۳/۳۷۲	اندازه اثر سرمایه فکری بر انسانی
قوی	۴/۹۹۲	اندازه اثر سرمایه فکری بر ساختاری
قوی	۳/۵۹۴	اندازه اثر سرمایه فکری بر ارتباطی
قوی	۲/۴۹۶	اندازه اثر مسئولیت‌پذیری اجتماعی بر اقتصادی
قوی	۲/۰۱۲	اندازه اثر مسئولیت‌پذیری اجتماعی بر قانونی
قوی	۶/۳۲۲	اندازه اثر مسئولیت‌پذیری اجتماعی بر اخلاقی
قوی	۱/۲۸۳	اندازه اثر مسئولیت‌پذیری اجتماعی بر اختیاری
قوی	۰/۲۵۰	اندازه اثر سرمایه فکری بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی

با توجه به مندرجات جدول (۱۰) معیار F^2 دارای اندازه تاثیر در حد قوی است.

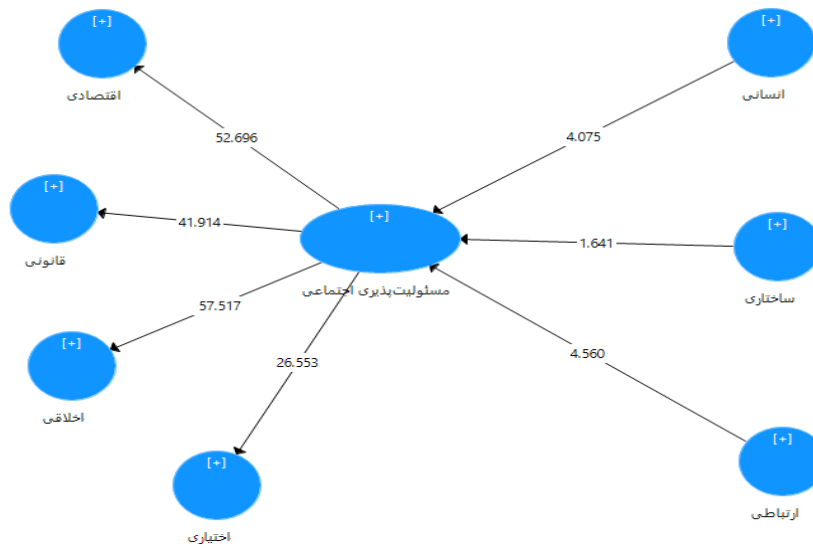
آزمون مدل کلی

مدل کلی شامل هر دو بخش مدل اندازه‌گیری و مدل ساختاری می‌شود و با تایید برازش آن، بررسی برازش در یک مدل کامل می‌شود. معیار نیکویی برازش (GOF) مربوط به بخش کلی مدل‌های ساختاری است. بدین معنی که توسط این معیار پژوهش‌گر می‌تواند پس از بررسی برازش بخش اندازه‌گیری و بخش مدل ساختاری پژوهش خود، برازش بخش کلی را نیز کنترل نماید.

با توجه به سه مقدار ۰/۰۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ که به‌عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای GOF معرفی شده است و حصول مقدار ۰/۶۶۵ برای GOF، نشان از برازش مناسب مدل دارد. در مجموع با عنایت به نتایج به‌دست آمده باید گفت با توجه به مراحل که جهت تصدیق مدل اندازه‌گیری و محاسبات روایی سازه و تشخیصی و به‌دنبال آن آزمون روابط بین سازه‌های پژوهش انجام شد، باید گفت مدل ارائه شده توسط پژوهش‌گر تایید می‌شود، حال می‌توان به بررسی فرضیه‌های پژوهش پرداخت.

بررسی فرضیه‌های پژوهش

برای بررسی روابط مستقیم بین متغیرهای پژوهش از ضریب استاندارد و همچنین، مقادیر آماره تی استفاده شده است که اگر مقدار آماره تی برای یک رابطه بزرگتر از ۱/۹۶ باشد نشان‌دهنده رابطه معنادار بین آن دو متغیر است. جهت بررسی فرضیه‌های پژوهش از جدول ۱۰ استفاده شده است.



شکل ۳. مدل ضرایب معناداری پژوهش - مدل فرعی

جدول ۱۰. نتایج بررسی فرضیه اصلی و فرضیه‌های فرعی پژوهش

نتیجه	P-Value	آماره تی	ضرایب استاندارد	فرضیه
تایید	۰/۰۰۰	۷/۳۱۸	۰/۳۴۸	فرضیه اصلی: سرمایه فکری ← مسئولیت‌پذیری اجتماعی
تایید	۰/۰۰۰	۴/۰۷۵	۰/۲۹۲	فرضیه فرعی ۱: سرمایه انسانی ← مسئولیت‌پذیری اجتماعی
رد	۰/۱۰۱	۱/۶۴۱	۰/۱۲۳	فرضیه فرعی ۲: سرمایه ساختاری ← مسئولیت‌پذیری اجتماعی
تایید	۰/۰۰۰	۴/۵۶۱	۰/۲۸۴	فرضیه فرعی ۳: سرمایه ارتباطی ← مسئولیت‌پذیری اجتماعی

نتایج حاصل از آزمون‌های آماری و تجزیه و تحلیل فرضیه‌های پژوهش حاضر؛ نشان داد که ارتباط سرمایه فکری با تمام ابعاد آن شامل: سرمایه انسانی، سرمایه ساختاری و سرمایه ارتباطی مثبت بوده و در سطح اطمینان ۹۵٪ معنادار است. همچنین، ارتباط مسئولیت‌پذیری اجتماعی با تمام ابعاد آن شامل: اقتصادی، قانونی، اخلاقی و اختیاری نیز مثبت بوده و در سطح اطمینان ۹۵٪ معنادار است. ضمناً، نتایج حاصل از آزمون فرضیه اصلی پژوهش در خصوص ارتباط سرمایه فکری و مسئولیت‌پذیری اجتماعی حساب‌برسان در جدول ۱۰ نشان داد که ضریب استاندارد شده مسیر بین سرمایه فکری و مسئولیت‌پذیری اجتماعی حساب‌برسان برابر با ۰/۳۴۸ و مقدار آماره تی برابر با ۷/۳۱۸ بوده و در سطح اطمینان ۹۵٪ معنادار است. بنابراین، بین سرمایه فکری و مسئولیت‌پذیری اجتماعی حساب‌برسان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد و فرضیه اصلی پژوهش تایید می‌گردد.

نتایج حاصل از آزمون فرضیه فرعی اول پژوهش در خصوص ارتباط سرمایه انسانی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی حساب‌برسان در جدول ۱۱ نشان داد که ضریب استاندارد شده مسیر بین سرمایه انسانی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی حساب‌برسان برابر با ۰/۲۹۲ و مقدار آماره تی برابر با ۴/۰۷۵ بوده و در سطح اطمینان ۹۵٪ معنادار است. بنابراین، بین سرمایه انسانی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی حساب‌برسان ارتباطی مثبت و معنادار وجود دارد و فرضیه فرعی اول پژوهش نیز تایید گردید.

نتایج حاصل از آزمون فرضیه فرعی دوم پژوهش در خصوص ارتباط سرمایه ساختاری و مسئولیت‌پذیری اجتماعی حساب‌برسان در جدول ۱۱ نشان داد که ضریب استاندارد شده مسیر بین سرمایه ساختاری و مسئولیت‌پذیری اجتماعی حساب‌برسان برابر با ۰/۱۲۳ و مقدار آماره تی برابر با ۱/۶۴۱ بوده و در سطح اطمینان ۹۵٪ معنادار نیست. بنابراین، بین سرمایه ساختاری و مسئولیت‌پذیری اجتماعی حساب‌برسان ارتباط معناداری وجود ندارد و فرضیه فرعی دوم پژوهش رد می‌گردد.

نتایج حاصل از آزمون فرضیه فرعی سوم پژوهش در خصوص رابطه سرمایه ارتباطی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی حساب‌برسان در جدول ۱۰ نشان داد که ضریب استاندارد شده مسیر بین سرمایه ارتباطی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی حساب‌برسان برابر با ۰/۲۸۴ و مقدار آماره تی برابر با ۴/۵۶۱ بوده و در سطح اطمینان ۹۵٪ معنادار است. بنابراین، بین سرمایه ارتباطی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی حساب‌برسان رابطه‌ای مثبت و معنادار وجود دارد و فرضیه فرعی سوم پژوهش نیز تایید شد.

بحث و نتیجه‌گیری

با عنایت به برآیند حاصله از آزمون‌های مختلف آماری و تجزیه و تحلیل فرضیه‌های پژوهش حاضر می‌توان گفت که سرمایه فکری در حرفه حسابرسی تاثیر مثبت و معناداری بر تبیین نگرش حسابرسان نسبت به ایفای مسئولیت‌پذیری اجتماعی دارد. انتظار می‌رود با افزایش سطح سرمایه فکری در حرفه حسابرسی، ایفای مسئولیت‌پذیری اجتماعی حسابرسان نیز افزایش قابل ملاحظه‌ای یابد. از طرفی، اثرات سرمایه انسانی، سرمایه ساختاری و سرمایه ارتباطی بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی مثبت بوده و بجز سرمایه ساختاری، در سطح اطمینان ۹۵٪ معنادار هستند. در نتیجه جستجوی مقالات و پژوهش‌های مرتبط، موارد دقیقاً مشابهی با جامعه آماری و متغیرهای مورد استفاده پژوهش حاضر یافت نشد. ولیکن، می‌توان گفت نتایج حاصل از پژوهش حاضر، با کلیات یافته‌های نسبتاً مرتبط پژوهش‌های پیشین شامل صابری و سعیدی (۱۳۹۸: ۶)، اردلان و همکاران (۱۳۹۴: ۷۶)، چن و همکاران (۲۰۱۴: ۱۳۸) همسو و در یک راستا بوده و همخوانی دارد. مبتنی بر نظریه بکر و شولتز در خصوص سرمایه فکری، معتقدیم در حرفه حسابرسی نیز، سرمایه فکری تاثیر مثبت و معناداری بر تبیین نگرش حسابرسان نسبت به ایفای مسئولیت‌پذیری اجتماعی دارد و انتظار داریم با افزایش سرمایه فکری در حرفه حسابرسی، ایفای مسئولیت‌پذیری اجتماعی در میان حسابرسان نیز ارتقاء یابد. به عبارتی، می‌توان گفت سرمایه فکری و مسئولیت‌پذیری اجتماعی همانا در حکم دو روی مختلف یک سکه اند، که هر دو ارتباط میان جامعه و حرفه حسابرسی را تبیین می‌کنند. به دیگر سخن، جوانب متعدد سرمایه فکری (از جمله کنترل، مدیریت و حفظ و ارتقای آن) در موسسات/سازمان حسابرسی میبایست منطبق و همسو با تعریف اقدامات مسئولیت‌پذیری اجتماعی باشد. به‌طور کلی، حسابرسان فرایندهای مختلف پذیرش توسط جامعه را از طریق تجربه‌اندوزی در نظام‌های گوناگون آموزشی و اجتماعی بدست می‌آورند (هوسامی، ۲۰۰۱: ۳۲۴) و از این رو، غالباً، توقعات جامعه از حسابرسان به جای توسعه توان حرفه‌ای آنها، اکثراً به توسعه و رشد سرمایه فکری و در نتیجه، مسئولیت‌پذیری اجتماعی آنها ارتباط دارد. این عوامل نه تنها می‌توانند به بهبود عملکرد حرفه حسابرسی کمک شایانی نمایند، بلکه در پیشرفت‌های اجتماعی و اقتصادی و حتی سیاسی حرفه حسابرسی (از جمله ارتقای جایگاه و منزلت حسابداران و حسابرسان در اذهان عمومی و ایفای نقش

فعالانه‌تر حرفه حسابداری و حسابرسی و مشارکت دادن هر چه بیشتر و موثرتر اعضای حرفه در تصمیم‌سازی‌های کلان‌کشوری از سوی دولتمردان) نیز، نقشی مهم و کلیدی ایفا نمایند. به‌طور خلاصه می‌توان چنین نتیجه‌گیری نمود که تقویت و توسعه روزافزون نقش ابعاد مختلف سرمایه‌فکری در حرفه حسابرسی موجب تبیین هر چه بهتر و بیشتر نگرش حسابسان نسبت به ایفای مسئولیت‌پذیری اجتماعی گردد. از سوی دیگر، تمایل روزافزون نهادهای مختلف حرفه‌ای و تجاری در سراسر جهان (به خصوص کشورهای پیشرفته و توسعه‌یافته) به تعهد نسبت به ایفای مسئولیت‌پذیری اجتماعی در تمامی ابعاد اقتصادی، قانونی، اخلاقی و اختیاری آن، تاثیر قابل ملاحظه‌ای بر عملکرد آن‌ها خواهد داشت. به‌عبارتی، گرایش به سمت پذیرش و ایفای مسئولیت‌پذیری اجتماعی، حسابسان را ترغیب می‌کند تا برای بهبود شرایط و جایگاه اجتماعی خود تلاش بیشتری نمایند و از این رهگذر، ضمن افزایش اثرات مثبت حرفه حسابرسی بر اجتماع به صورت اختیاری و حصول منافع اجتماعی، بازده‌های بلندمدت حسابسان نیز حداکثر گردد. بنابراین، ایفای هر چه بیشتر و بهتر مسئولیت‌پذیری اجتماعی توسط حسابسان، منجر به تضمین موفقیت حرفه حسابرسی در بلندمدت و نیز، رشد اقتصادی و بهبود عملکرد حرفه حسابرسی خواهد شد.

بنابراین، با توجه به یافته‌های پژوهش پیشنهاد می‌شود که مدل مفهومی این پژوهش به‌عنوان مبنایی در حرفه حسابرسی برای افزایش تاثیرگذاری ابعاد انسانی و ساختاری و ارتباطی سرمایه‌فکری در مسئولیت‌پذیری اجتماعی حسابسان مورد استفاده قرار گیرد. توجه به جنبه‌های انسانی، ساختاری و ارتباطی می‌تواند موجب افزایش کیفیت مراحل حسابرسی (برنامه‌ریزی، اجرای عملیات و اظهارنظر)، عدم تسلیم در برابر خواسته‌های صاحبکاران، ارتقای سطح پاسخگویی و اطمینان بخشی و اعتمادسازی در برابر ذی‌نفعان و جامعه و فعالان و متولیان بازار سرمایه و در نهایت جلوگیری از ناهنجاری‌های شناختی و اخلاقی در حرفه حسابرسی و افزایش سطح مسئولیت‌پذیری اجتماعی حسابسان شود. با توجه به اینکه امروزه دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی نقشی بی‌بدیل در آموزش و تربیت حسابسانی فرهیخته، مسئولیت‌پذیر و دارای مهارت‌های اجتماعی دارند؛ توصیه می‌شود دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی برای آموزش و آشنایی هر چه بیشتر دانشجویان با حوزه مسئولیت‌پذیری و مؤلفه‌های تشکیل‌دهنده آن، دوره‌ها یا کلاس‌های آموزشی خاصی را در قالب

فعالیت‌های فوق برنامه طراحی و اجرا کنند. ضمناً، توصیه می‌شود مسئولان و برنامه‌ریزان تهیه و نشر کتب دانشگاهی و حرفه‌ای، تلاش کنند پژوهش گروهی را سرلوحه برنامه درسی و تالیفات خود قرار دهند. به عبارتی، از این طریق به پرورش حس مسئولیت‌پذیری کمک کنند، زیرا در برنامه‌های درسی رسمی دانشگاهی که عمدتاً بر روی دروس تخصصی و اصلی توجه می‌شود، جایگاه چندانی برای پرداختن و آموزش حوزه‌های مرتبط با مسئولیت‌پذیری اجتماعی وجود ندارد و همین امر در اغلب مواقع، موجب می‌شود که آن‌ها برخی از مهمترین صلاحیت‌ها و قابلیت‌های اجتماعی لازم را برای زندگی اجتماعی و حرفه‌ای امروزی کسب نکنند.

همچنین، پیشنهاد می‌شود که جامعه حسابداران رسمی، سازمان حسابرسی و سازمان بورس و اوراق بهادار به منظور ارتقای عملکرد حسابرسی، اقدامات آموزشی را در جهت تقویت ابعاد سرمایه فکری در حرفه حسابرسی انجام دهند. همچنین، توصیه می‌شود در کنار اعمال سیاست‌ها و رویه‌های تسهیل‌کننده هشداردهی (ایجاد کانالهای امن گزارش‌گیری، برخورد با متخلفان، تصویب ضوابط حمایت‌کننده از هشداردهنده و...)، سازمان/مؤسسات حسابرسی در هنگام بکارگیری و استخدام حسابرسان، در مصاحبه‌های استخدامی، از طریق بکارگیری پرسشنامه پژوهش حاضر، مؤلفه‌های مسئولیت‌پذیری اجتماعی را در آنها سنجیده و لحاظ کنند. ضمناً، مطابق با نتایج این پژوهش، به منظور تقویت مسئولیت‌پذیری اجتماعی توصیه می‌شود ارتباطات حرفه حسابرسی را با جامعه افزایش داد. جنبه اعتمادسازی یکی از اصلی‌ترین عناصر سرمایه اجتماعی است که به دلیل حساسیت بالا همیشه در معرض تخریب قرار دارد و عنصری است که روابط اجتماعی و سایر ابعاد سرمایه اجتماعی را تشکیل می‌دهد و زمینه‌ساز مشارکت است. به منظور افزایش اعتمادسازی میان افراد جامعه و بسترسازی مناسب در مؤسسات/سازمان حسابرسی برای انجام فعالیت‌ها و دخالت و مشارکت دادن حسابرسان در تصمیم‌سازی‌ها به صورت تشکیلاتی و سازمان‌یافته باعث می‌شود، حسابرسان عملاً با بسیاری از ملاحظات، الزامات و حتی محدودیت‌های مرتبط با فعالیت‌های جمعی و گروهی آشنا شده، توان مسئولیت‌پذیری و پاسخ‌گویی خود را در قبال عملکردشان بروز و ارتقاء دهند. مطابق با نتایج این پژوهش، توصیه می‌شود با ادغام مؤسسات کوچک حسابرسی و تشکیل چند موسسه حسابرسی بزرگ، برجستگی و قدرت سرمایه فکری و مسئولیت‌پذیری اجتماعی حسابرسان در حرفه حسابرسی

را ارتقاء داد. به منظور تقویت هر چه بیشتر سرمایه فکری و مسئولیت پذیری اجتماعی باید ارتباطات حرفه حسابرسی با ذی نفعان و آحاد جامعه افزایش یابد. ابعاد انسانی و ساختاری و ارتباطی، اصلی ترین عناصر سرمایه فکری است که به جهت واکنش پذیری زیاد همواره در معرض نابودی هستند و مجموعه منسجم این عناصر هستند که ارتباطات اجتماعی و سایر ابعاد مختلف سرمایه فکری را بنیان می نهند و بستر زمینه های لازم برای ارتقای مسئولیت پذیری اجتماعی در میان حسابرسان را شکل می دهند. به منظور افزایش مسئولیت پذیری اجتماعی در میان افراد جامعه مورد مطالعه، می بایست برنامه های مختلف گروهی جهت افزایش مسئولیت پذیری اجتماعی در میان آن ها اجرا شود. همچنین، بسترسازی مناسب در موسسات/سازمان حسابرسی برای انجام هر چه بیشتر فعالیت های گروهی و تشریک مساعی حسابرسان در زمینه های مختلف اجتماعی و ... به صورت ساختارمند، صورت گیرد، باعث آشنایی حسابرسان با طیف وسیعی از نگرش ها گردد، اقتضانات و حتی محدودیت های مربوط به فعالیت های اجتماعی را تبیین نماید و در نهایت، می تواند توانایی مسئولیت پذیری اجتماعی و پاسخگویی حسابرسان در برابر نتایج عملکردشان را افزایش دهد.

تلاش در جهت ارتقای رعایت آیین رفتار حرفه ای حسابداران رسمی شاغل در موسسات/سازمان حسابرسی (به عنوان الگوهای بالفعل مسئولیت پذیری)، ایجاد هنجارها و ارزش های فرهنگی و اجرای قوانین و برقراری تعهد در محیط کار حسابرسی و اصلاح فرایندهای موجود در موسسات/سازمان حسابرسی می تواند تأثیر قابل ملاحظه ای بر رشد مسئولیت پذیری اجتماعی حسابرسان داشته باشد. از آنجا که حسابرسان بالقوه (دانشجویان رشته های مرتبط) و حسابرسان بالفعل (شاغل در موسسات/سازمان حسابرسی) جمعیت نسبتاً وسیعی را تشکیل می دهند، بسط و توسعه سرمایه فکری می تواند منجر به ارتقای شرایط حرفه حسابرسی و نتیجتاً پیشرفت جامعه کمک فراوانی کند. طرح و پیشبرد مقوله مسئولیت پذیری اجتماعی حسابرسان، به تقویت روزافزون هنجارها، مبانی و ... در حرفه حسابرسی و نهایتاً جامعه منجر می شود. با عنایت به نتایج حاصله از پژوهش حاضر، اجرای پژوهش های بیشتری در زمینه اثرات مسئولیت پذیری اجتماعی حسابرسان و سرمایه فکری بر کیفیت گزارشگری مالی و ریسک عدم تقارن اطلاعاتی نیز لازم و مفید خواهند بود.

منابع

- احمدیان، منیر. (۱۳۹۲). بررسی رابطه بین سرمایه فکری و عملکرد سازمانی: مورد مطالعه وزارت اموراتقتصادی و دارایی. مجله اقتصادی دوماهنامه بررسی مسائل و سیاستهای اقتصادی، ۱۱ (۱۲): ۱۱۱-۱۳۰.
- اخوان، مریم؛ کاظمی گرجی، احمد. (۱۳۹۸). تاثیر آموزش کارکنان بر بهره وری منابع انسانی با بررسی نقش میانجی گرایانه چابکی سازمانی و سرمایه فکری (مورد مطالعه: پایگاه هشتم شکاری شهید بابایی اصفهان). فصلنامه آموزش در علوم انتظامی، ۷ (۳): ۳۳-۶۰.
- اردلان، محمدرضا؛ بهشتی، رضا. (۱۳۹۴). بررسی تاثیر سرمایه فرهنگی و سرمایه فکری بر بهره وری نیروی انسانی با نقش میانجی گری مسوولیت پذیری اجتماعی. مدیریت بر آموزش سازمان ها، (۱): ۷۳-۱۰۲.
- حاجیها، زهره؛ رجب دری، حسین. (۱۳۹۷). بررسی تاثیر کیفیت کمیته حسابرسی بر سطح افشای مسوولیت پذیری اجتماعی شرکت. حسابداری و منافع اجتماعی. ۸ (۴): ۱۰۵-۱۲۲.
- حیدری، مرضیه؛ محمدجانی، صدیقه. (۱۳۹۴). رابطه هوش فرهنگی با سرمایه اجتماعی و سرمایه فکری اعضای هیات علمی. رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، ۶ (۳): ۱۲۷-۱۴۴.
- زارع بهنمیری، محمد جواد؛ نظری شمس آبادی، احمد؛ بیکی، نیلوفر. (۱۴۰۱). مسوولیت پذیری اجتماعی و احساسات سرمایه گذاران با رویکرد معادلات همزمان. حسابداری و منافع اجتماعی، ۱۲ (۱): ۶۱-۸۰.
- سعیدی، فاطمه؛ مهدی صالحی، نورمحمد یعقوبی. (۱۴۰۱). بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و فکری با خروجی های حسابرسی. نشریه پژوهش های حسابرسی حرفه ای، ۲ (۸): ۳۰-۶۷.
- صابری، حسن؛ سعیدی، پرویز. (۱۳۹۸). بررسی تاثیر سرمایه فکری بر مسوولیت پذیری اجتماعی شرکت های بیمه پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران. چهارمین کنفرانس سالانه مدیریت و اقتصاد کسب و کار، ۴ (۲): ۱-۱۵.
- عربی، محمد؛ عبدلی، محمدرضا. (۱۳۹۴). بررسی رابطه میان سرمایه فکری و مسوولیت پذیری اجتماعی بانکهای پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران. چهارمین کنفرانس ملی و دومین کنفرانس بین المللی حسابداری و مدیریت، ۴ (۱): ۱-۱۰.
- عزیزی، صدیقه؛ جوکار، حسین. (۱۴۰۰). تاثیر مسوولیت پذیری اجتماعی و نقش تعدیلی اندازه شرکت بر اجتناب مالیاتی با استفاده از معادلات ساختاری. حسابداری و منافع اجتماعی، ۱۱ (۴): ۱۲۳-۱۵۶.
- علیفری، ملیحه. (۱۴۰۱). تاثیر عدم قطعیت سیاست اقتصادی و مسوولیت اجتماعی شرکتی با تاکید بر نقش واسطه ای سرمایه فکری و تحقیق و توسعه. فصلنامه مطالعات توسعه اجتماعی ایران، ۱۴ (۴): ۴۱-۵۹.
- عمیدی، راضیه؛ فلاوندی، حسن. (۱۴۰۱). بررسی تاثیر سرمایه های فکری بر عملکرد سازمانی (مطالعه موردی: دانشگاه تبریز). نشریه چشم انداز حسابداری و مدیریت، ۵ (۷۱): ۱-۱۷.
- قنبری، سیروس؛ محمدی، پروانه. (۱۴۰۱). تبیین نقش میانجی ظرفیت یادگیری سازمانی در ارتباط بین سرمایه فکری و یادگیری سازمانی با عملکرد شغلی. نشریه رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، ۱۳ (۵): ۱-۱۶.

- کاظم پور، مرتضی؛ رحیمیان، نظام الدین. (۱۳۹۷). مسئولیت پذیری اجتماعی شرکت‌ها: مفاهیم، ابعاد، نظریه‌ها و مروری بر مدل‌های آن. حسابداری و منافع اجتماعی، ۸(۴): ۱۴۳-۱۶۵.
- کرمانی، احمد، حسن الوداری. (۱۴۰۱). بررسی تاثیر مسئولیت اجتماعی بر عملکرد شرکت با نقش میانجی سرمایه فکری. نشریه پژوهش‌های علوم مدیریت، ۴(۱۲): ۱-۱۳.
- مجتبی زاده، محمد؛ کمالی، نقی؛ رنجی حاجی بابا، هادی. (۱۳۹۶). بررسی رابطه سرمایه فکری و اخلاق سازمانی با عملکرد سازمانی از دیدگاه معلمان مقطع ابتدایی. فصلنامه علمی پژوهشی مطالعات دبستان و پیش دبستان، ۳(۱): ۲۰-۱.
- محمدی، امید؛ گیوکی، ابراهیم، کبیری، محمدتقی؛ مسلمی، آذر. (۱۴۰۱). بررسی تاثیرپذیری مکانیزم‌های نظام راهبری شرکتی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکت از اختلالات رفتاری مدیرعامل. فصلنامه پژوهش‌های حسابداری مالی، ۱۳(۳): ۳۵-۶۴.
- نصیرزاده، عبدالمهدی؛ اسلامی، صدیقه؛ شاه علی، محمودرضا. (۱۳۹۹). بررسی نقش میانجی مسئولیت‌پذیری اجتماعی در تاثیر سرمایه فکری و سرمایه فرهنگی بر بهره‌وری نیروی انسانی (مورد مطالعه: اداره کل ورزش و جوانان استان اصفهان). مجله علوم حرکتی و رفتاری، ۳(۲)، ۲۰۰-۲۰۷.
- وهایی، سید عباس؛ سلیمانی، مجید، افکار، عادل. (۱۴۰۲). اثر مدیریت راهبردی منابع انسانی بر عملکرد سازمانی با نقش میانجی سرمایه فکری در کارکنان رسانه‌های ورزشی دانشکده‌های تربیت بدنی شهر تهران. مجله مدیریت ارتباطات در رسانه‌های ورزشی، ۱۰(۳۹): ۵-۱۸.

References

- Ahmadian, M. (2012) Investigating the relationship between intellectual capital and organizational performance: the case study of the Ministry of Economic Affairs and Finance, Economic Magazine (bimonthly review of economic issues and policies), 11(2): 111-130. (In Persian)
- Akhan, M., Kazemi, A. (2018). The effect of employee training on the productivity of human resources by examining the mediating role of organizational agility and intellectual capital (case study: Shahid Babaei 8th Shekari Base of Isfahan), Education Quarterly in Law Enforcement Sciences, 7(3), 33-60. (In Persian)
- Anvari, R., Seraji, H. (2005). Measuring intellectual capital and intellectual capital of the relationship between the market value of stock market companies in Tehran Stock Exchange, Journal of Accounting and Auditing, 39(2) ; 49-62.
- Arabi, M., Abdoli, M. (2014) Investigating the relationship between intellectual capital and social responsibility of banks admitted to the Tehran Stock Exchange. The

- fourth national conference and the second international accounting and management conference, 4(1), 1-10. (In Persian)
- Ardalan M.R., Beheshti R. (2014) Investigating the impact of cultural capital and intellectual capital on human resource productivity with the mediating role of social responsibility. *Management of training organizations*, 4(1):73-102. (In Persian)
- Asiaei, K., O'Connor, N. G., Barani, O., & Joshi, M. (2023). Green intellectual capital and ambidextrous green innovation: The impact on environmental performance. *Business Strategy and the Environment*, 32(1), 369-386.
- Azizi, S., Jokar, H. (2021). The effect of social responsibility and the moderating role of company size on tax avoidance using structural equations. *Accounting and Social Interests*, 11(4), 123-156. (In Persian)
- Bjørnson, F. O., Dingsøy, T. (2008). Knowledge management in software engineering: A systematic review of studied concepts, findings and research methods used. *Information and Software Technology*, 50(11), 1055-1068.
- Bontis, N., Crossan, M. and Hulland, J. (2002). Managing an organizational learning system by aligning stocks and flows. *Journal of Management Studies*, 39(4); 437-466.
- Carroll, A. (1991). The Pyramid of Corporate Social Responsibility. *Business Management*, 5(2), 131-148.
- Carroll, A. B. (1991). The pyramid of corporate social responsibility: Toward the moral management of organizational stakeholders. *Business horizons*, 34(4), 39-48.
- Chan, K. H. (2009). Impact of intellectual capital on organizational performance: An empirical study of companies in the Hang Seng index. *Learn Organ*, 16(1): 22-39.
- Chen, J, Kin, n., Xie, Y.H. (2014) measuring intellectual capital. *Journal of intellectual capital*, 701(2), 127-143.
- Cheng, M., Lin, J., Hsiao, T., & Lin, T. (2010). Invested resource, competitive intellectual capital, and corporate performance. *Journal of Intellectual Capital*, 11 (4): 433- 450.
- Dewi Fariha, A., & Sofian, S. (2012). The relationship between intellectual capital and corporate performance, *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 40 (3), 537-541.
- Fernandez Sanchez, J.; Luna Sotorrio, L.; Baraibar Diez, E. (2010). The relationship between corporate governance and corporate social behavior: A structural equation

- model analysis. *Journal of Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 18 (2): 91-101.
- Gholavandi. H, Kabiri. A, Soltanzadeh. V. (2014). The relationship between social responsibility and teamwork of Urmia University staff. *Applied Sociology*, 53(3), 111-120
- Givel, M. (2007), Motivation of chemical industry social responsibility through Responsible Care, *Health Policy*, 81(2),85-92.
- Hajiha, Z., Rajab Dari, H. (2017). Investigating the effect of the quality of the audit committee on the disclosure level of the company's social responsibility. *Accounting and Social Interests*, 8(4), 105-122. (In Persian)
- Henderson, JC. (2007). "Corporate Social Responsibility and Tourism: Hotel Companies in Phuket, Thailand. After the Indian Ocean Sunami". *Hospitality Management*, 26 (1), 228-239.
- Henseler, J., Ringle, C. M., Sarstedt, M. (2015). A New Criterion for Assessing Discriminant Validity in Variance-based Structural Equation Modeling., *Journal of the Academy of Marketing Science*, 43(1): 115-135.
- Heydari M., Mohammadjani S. (2014) the relationship between cultural intelligence and social capital and intellectual capital of faculty members. A new approach in educational management. 6(3):127-144. (In Persian)
- Hussami, M. (2001). "The Effects of Undergraduate Nursing Student faculty Interaction Outside the Classroom on College Grade Point Average". *Nurse Educ Pract*, 11(5): 320-326.
- Hwang Lee, S., (2010), uses fuzzy AHP to develop intellectual capital valuation model for assessing their performance contribution in a univer-y, *Expert Systems with Applications*, 37, 41-47.
- Joshi , M., Ubha , S. (2009) , Intellectual Capital Disclosures: the Search for a new Paradigm in Financial Reporting by the Knowledge Sector of Indian Economy, *Journal of Knowledge Management*, 7(5), 75- 582.
- Kazempour, M., Rahimian, N. (2017). Corporate social responsibility: concepts, dimensions, theories and a review of its models. *Accounting and Social Interests*, 8(4), 143-165. (In Persian)
- Longo, M., Mura, M. (2011). The effect of intellectual capital on employees' satisfaction and retention, *Information & Management*, 48, 278-287.
- Lu, WM. (2012). Intellectual capital and university performance in Taiwan. *Economic Modeling*, 29, 1081-1089

- Marr, B. (2008). Intangible asset measurement, accountants today. Kuala Lumpur, Malaysia, 21, 115-134.
- Mojtabazadeh, M., Kamali, N., Ranji Hajibaba, H. (2016). Investigating the relationship between intellectual capital and organizational ethics with organizational performance from the perspective of elementary school teachers. Scientific research quarterly of elementary school and preschool studies. 3(2), 1-20. (In Persian)
- Musibah, Anwar Salem & Yusoff Alfattani, Wan Sulaiman Bin Wan. (2013). Impact of Intellectual Capital on Corporate Social Responsibility Evidence from Islamic Banking Sector in GCC. International Journal of Finance and Accounting, 2(6): 307-311.
- Nasirzadeh, AM., Eslami, S., Shah Ali, M. (2019). Investigating the mediating role of social responsibility in the impact of intellectual capital and cultural capital on the productivity of human resources (case study: General Department of Sports and Youth of Isfahan province), Journal of Movement and Behavioral Sciences, 3(2), 200-207. (In Persian)
- Nirino, N., Ferraris, A., Miglietta, N., & Invernizzi, A. C. (2022). Intellectual capital: the missing link in the corporate social responsibility–financial performance relationship. Journal of Intellectual Capital, 23(2), 420-438.
- Puhakka, V. (2010). Versatile and flexible use of intellectual capital in entrepreneurial opportunity discovery. Journal of Management Research, 2(1), E3.Review, 27(1), 95-118.
- Robbins, SP. (1998), Organizational behavior: Concepts, controversies & applications, Tehran: Publication Cultural Research Bureau
- Saberi, H., Saeedi, P. (2018) Investigating the impact of intellectual capital on social responsibility of insurance companies admitted to the Tehran Stock Exchange. The fourth annual conference on business management and economics, 17(4), 1-15. (In Persian)
- Samy, M.; Odemilin, G.; Bampton, R. (2010). Corporate social responsibility: a strategy for sustainable business success. An analysis of 20 selected British companies. Journal of Corporate Governance, 10 (2): 203-217.
- Sandhu, H., Kapoor, S. (2010). Corporate social responsibility initiatives: An analysis of voluntary corporate disclosure. South Asian Journal of Management, 17 (2): 47-80.

- Sudarsanam, S., Sorwar, G., Marr, B. (2006). Real options and the impact of intellectual capital on corporate value. *Journal of Intellectual Capital*, 7(3): 291-308.
- Suharman, H., Hapsari, D. W., Hidayah, N., & Saraswati, R. S. (2023). Value chain in the relationship of intellectual capital and firm's performance. *Cogent Business & Management*, 10(1), 219-252.
- Tayles, M., Pike, R. H., Sofian, S. (2007). Intellectual capital, management accounting practices and corporate performance: Perceptions of managers. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 20 (4) 522-548.
- Tenenhaus, M., Amato, S., Vinzi, V.E. (2004) A Global Goodness-of-Fit Index for PLS Structural Equation Modelling. *Proceedings of the XLII SIS Scientific Meeting*, 18(1), 739-742.
- Vasilescu, R., Barna, C., Epure, M., Baicu, C. (2010). Developing university social responsibility: A model for the challenges of the new civil society, *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 2 (1): 4177-4182.
- Walker, M., Parent, M. M. (2010). Toward an integrated framework of corporate social responsibility, responsiveness and citizenship in sport, *Sport Management Review*, 13(4): 198-213.
- Zarebehnmiri, M., Nazari Shamsabadi, A., Beiki, N. (2022). Social responsibility and investor sentiments with simultaneous equations approach. *Accounting and Social Interests*, 12(1), 61-80. (In Persian)

COPYRIGHTS



This is an open access article under the CC-BY 4.0 license.