



فصلنامه علمی پژوهشی دانش سرمایه‌گذاری
دوره ۱۴ / شماره ۲ (پیاپی ۵۴) / تابستان ۱۴۰۴
صفحه ۴۰۹ تا ۴۴۲

بررسی تأثیر توانایی مدیر عامل بر سرمایه فکری با در نظر گرفتن متغیر تعدیلگر نگرانی شغلی و چرخه عمر شرکت در شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران

جلال اسپوکه

استادیار، گروه حسابداری، واحد مهاباد، دانشگاه آزاد اسلامی، مهاباد، ایران. (نویسنده مسئول)
aspookeh@gmail.com

مولود پله

استادیار، گروه حسابداری، واحد مهاباد، دانشگاه آزاد اسلامی، مهاباد، ایران
Peleh.mawlood@gmail.com

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۱۱/۱۶ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۱۲/۲۱

چکیده

سرمایه فکری بهره‌وری، رشد و پایداری شرکت‌ها را بهبود می‌بخشد. هدف این پژوهش بررسی تأثیر توانایی‌های مدیریتی با در نظر گرفتن نقش تعدیلی نگرانی شغلی مدیر عامل و چرخه عمر شرکت بر اجزاء سرمایه فکری است. جهت آزمون فرضیه‌ها از مدل رگرسیونی و روش داده‌های پانلی ۱۳۲ شرکت غیرمالی بورس اوراق بهادار تهران در دوره زمانی ۱۴۰۲ - ۱۳۹۰ استفاده شده است. نتایج نشان می‌دهد که توانایی‌های مدیریتی تأثیر مثبت و معنی‌داری بر اجزاء سرمایه فکری دارد. در مجموع، مدیران که دغدغه شغلی ندارند و توانایی مدیریتی بالایی دارند، سیاست‌های شرکت را طوری تدوین می‌کنند که منابع بیشتری به سرمایه‌گذاری‌های سرمایه فکری اختصاص داده شود. اثر متقابل توانایی مدیر عامل و تعداد سال‌های اشتغال بکار مدیر عامل در شرکت منفی و از نظر آماری معنی‌دار هستند. وقتی در واقعیت نگرانی شغلی کم‌تری وجود داشته باشد (به دلیل عوامل غیر از توانایی‌ها)، تأثیر توانایی مدیریت بر سرمایه فکری تضعیف می‌شود. نتایج مشابهی برای دوگانگی مدیر عامل مشاهده شد. نتایج نشان می‌دهد که متغیر جایگزین چرخه عمر شرکت تأثیر مثبت و معنی‌داری بر اجزاء سرمایه فکری دارد و رویکرد پویا نسبت به اختصاص منابع شرکت به سرمایه‌گذاری مورد پذیرش قرار می‌گیرد. همچنین نتایج نشان می‌دهد اثر متقابل چرخه عمر و توانایی مدیریت بر اجزاء سرمایه فکری مثبت و از نظر آماری معنی‌دار نیز است.

واژه‌های کلیدی: توانایی مدیر عامل، نگرانی شغلی، چرخه عمر شرکت، سرمایه فکری.

۱- مقدمه

سرمایه فکری^۱ به طور فزاینده‌ای به عنوان یک منبع استراتژیک مهم برای سازمان‌هایی که در داخل به اصطلاح اقتصاد مبتنی بر دانش فعالیت می‌کنند، شناخته می‌شود، (زرنلر و گوزلو^۲، ۲۰۰۸). سرمایه فکری یک سازمان در روابط، ساختارها و افراد آن قرار دارد و با ایجاد و حفظ خلاقیت، نوآوری‌ها، فناوری اطلاعات، فعالیت‌های بین‌فردی و مزیت رقابتی به سازمان ارزش می‌افزاید (گوترای^۳، ۲۰۲۰؛ تالیس^۴ و همکاران، ۲۰۱۷). وان در میر - کوویسترا و زیجلیسترا^۵ (۲۰۱۰) ادعا می‌کنند که سرمایه فکری با بهبود تبادل دانش و ایجاد دانش جدید به سازمان‌ها ارزش می‌بخشد. پتی و گاتری^۶ (۲۰۱۵) خاطرنشان می‌کنند که سرمایه فکری پتانسیل بهبود کارایی بازار سرمایه و کار را دارد. مطالعات همچنین نشان می‌دهد که سرمایه فکری تأثیر مثبتی بر عملکرد و ثروت سازمان دارد (زرنلر و گوزلو^۷، ۲۰۱۸؛ فوساوات و همکاران^۸، ۲۰۱۱).

از آنجایی که سرمایه فکری در گذشته به منبع اصلی نوآوری و مزیت رقابتی برای شرکت‌ها تبدیل شده است (نیدم، دومای، و ماسارو^۹، ۲۰۱۹)، بنابراین توسعه و انباشت موجودی سرمایه فکری برای شرکت‌ها ضروری است؛ لذا بررسی عوامل مؤثر بر سرمایه‌گذاری فکری برای برنامه‌ریزان و مدیران شرکت‌ها همیشه اهمیت داشته است. ویژگی‌های شرکت و ویژگی‌های مدیران شرکت می‌تواند بر سرمایه فکری شرکت تأثیر داشته باشد.

بهر حال پیامدها/نتایج سرمایه فکری^{۱۰} به خوبی در ادبیات سرمایه فکری موجود بیان شده است، با این حال، آنچه کمتر شناخته شده است «پیشابند^{۱۱} یا منشأ ایجاد» آن است. آگاهی از این مقدمات به همان اندازه پیامدهای سرمایه فکری مهم است. تعهد مستمر شرکت‌ها به سرمایه‌گذاری و تحمل شکست‌های اولیه پروژه‌های بلندمدت و با بازده نامشخص، مانند تحقیق و توسعه^{۱۲}، برای انباشت سرمایه‌گذاری سرمایه فکری بسیار مهم است. تا به امروز، تعداد کمی از مطالعات در ادبیات، عوامل تعیین‌کننده سرمایه‌گذاری در سرمایه فکری را بررسی کرده‌اند. با این حال، این مطالعات یا فقط بر عوامل تعیین‌کننده در سطح شرکت تمرکز می‌کنند (اریگاتی و همکاران^{۱۳}، ۲۰۱۴)، یا یکی از اجزای سرمایه فکری به عنوان مثال، براون، فزاری، و پترسن^{۱۴} (۲۰۱۹) برای مورد تحقیق و توسعه؛ گوریو و رودانکو^{۱۵} (۲۰۱۴)، برای سرمایه مشتری. ویژگی‌های شخصی مدیریت ارشد، به‌طور کلی، و مدیران عامل به طور خاص که در تخصیص منابع شرکت دخیل هستند، کمتر در ادبیات تحقیق مورد بررسی قرار گرفته

¹- Intellectual capital (IC)

²- Zerenler and Gozlu

³- Guthrie

⁴- Tayles

⁵- Van der Meer-Kooistra and Zijlstra

⁶- Petty and Guthrie

⁷- Zerenler and Gozlu

⁸- Phusavat

⁹- Nadeem, Dumay and Massaro

¹⁰- Intellectual Capital (IC)

¹¹- Antecedents

¹²- Research & Development (R&D)

¹³- Arrighetti, Landini, and Lasagni

¹⁴- Brown, Fazzari, and Petersen

¹⁵- Gourio and Rudanko

است. ویژگی‌های شخصی مدیرعامل، جدای از ویژگی‌های جمعیتی، نقش مهمی در تصمیم‌گیری‌های سرمایه‌گذاری استراتژیک شرکت‌ها ایفا می‌کند (کورکماکی و همکاران^۱، ۲۰۱۷). بارکر و مولر^۲ (۲۰۱۲) به بررسی تأثیر ویژگی‌های مدیرعامل و سرمایه‌گذاری‌های سرمایه فکری می‌پردازد و تنها بر (۱) ویژگی‌های جمعیت‌شناختی مدیر عامل، مانند سن، تحصیلات و مدت تصدی، و (۲) جزء واحد سرمایه فکری، یعنی تحقیق و توسعه متمرکز است؛ بنابراین، توانایی مدیریتی مدیرعامل، یک ویژگی اجرایی مهم، و سایر مؤلفه‌های سرمایه فکری، مانند سرمایه انسانی و رابطه‌ای، تا حد زیادی در مطالعات قبلی نادیده گرفته شده است. با توجه به این واقعیت که سرمایه فکری مزیت رقابتی برای شرکت‌ها ایجاد می‌کند.^۳

در راستای بحث فوق، اعتقاد بر این است که شرکت‌هایی که توسط مدیران عامل با توانایی‌های مدیریتی متفاوت اداره می‌شوند و با نگرانی‌های شغلی متفاوتی روبرو هستند، ناهمگونی شدیدی در مورد تمایل خود به سرمایه‌گذاری در سرمایه فکری نشان خواهند داد.

بنابراین، توانایی مدیریتی مدیر عامل ممکن است بر تمایل شرکت‌ها به سرمایه‌گذاری در سرمایه فکری مؤثر باشد. ادبیات قبلی نشان داده است که در شیوه‌های واکنش مدیران عامل به موقعیت‌های مختلف بر اساس توانایی مدیریتی‌شان، ناهمگونی وجود دارد. به عنوان مثال، کوستر، شولین و وانگرن^۴ (۲۰۱۶) دریافتند که مدیران عامل با توانایی مدیریتی بالاتر بیشتر در اجتناب از مالیات دخالت دارند، در حالی که دمرجیان، لو، لویس و مک وی^۵ (۲۰۱۲) توانایی مدیریتی بالاتر را با کیفیت سود بالاتر مرتبط می‌دانند. یوان و همکاران (۲۰۱۹) استدلال می‌کنند که مدیران عامل با توانایی بالاتر تمایل دارند سرمایه‌گذاری بیشتری در مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکت (CSR) انجام دهند.^۶ علاوه بر این، چونگ و همکاران^۷ (۲۰۱۷) دریافتند که توانایی مدیریتی بالاتر منجر به بهبود عملکرد شرکت در حضور مکانیسم‌های نظارت مؤثر می‌شود.^۹

علاوه بر موارد ذکر شده، در ادبیات به‌خوبی ثابت شده است که سیاست‌های مالی یک شرکت به دلیل ظرفیت‌ها و منابع متمایز از یک الگوی مورد انتظار در مراحل مختلف چرخه عمر شرکت پیروی می‌کند (فاف، کواک، پودولسکی، و وانگ^{۱۰}، ۲۰۱۶؛ پورتر، ۲۰۰۸). به عنوان مثال، پورتر (۲۰۰۸) استدلال می‌کند که شرکت‌ها از یک مرحله به مرحله دیگر چرخه عمر به دنبال ساختارهای متمایز، نقاط قوت و ضعف خود حرکت می‌کنند. در نتیجه،

^۱- Korkeamaki, Liljebloom and Pasternack

^۲- Barker III and Mueller

^۳- فرض اساسی این است که مدیران با توانایی بیشتر در مدیریت کارآمد منابع می‌توانند (الف) هزینه را به حداقل برسانند، (ب) فرصت‌های برنامه ریزی مالیاتی را شناسایی و از آنها بهره‌برداری کنند و (ج) می‌توانند در فعالیت‌های اعتبار مالیاتی مانند تحقیق و توسعه سرمایه‌گذاری کنند تا در مالیات صرفه جویی کنند (کوستر و همکاران، ۲۰۱۶).

^۴- Koester, Shevlin, and Wangerin

^۵- Demerjian, Lev, Lewis and McVay

^۶- Corporate Social Responsibility

^۷- فرض اساسی این است که از آنجایی که فعالیت‌های CSR در بلندمدت به نفع شرکت‌ها است و مدیران عامل با توانایی بالاتر نگران نتایج کوتاه‌مدت نیستند، مدیران عامل با توانایی بالاتر می‌توانند در فعالیت‌های نامطمئن و بلندمدت سرمایه‌گذاری کنند.

^۸- Cheung, Naidu, Navissi and Ranjeeni

^۹- توانایی مدیریتی مدیران عامل نیز پیامدهای ریسک و بازدهی برای سرمایه‌گذاران دارد. به عنوان مثال، میشر (۲۰۱۴) دریافت که سرمایه‌گذاران به دلیل توانایی‌های متفاوت ریسک‌پذیری، به بازده بالاتری از شرکت‌هایی نیاز دارند که توسط مدیران عامل با توانایی بالاتر اداره می‌شوند.

^{۱۰}- Faff, Kwok, Podolski & Wong

سیاست‌های یک شرکت، مانند پرداخت سود سهام، ارائه سهام، ادغام و تملک، الگوهای جریان نقدی و سیاست‌های مالی، از این چرخه حیات پیروی می‌کنند (دی آنجلو، دی آنجلو و استولز^۱، ۲۰۰۶؛ دیکنسون^۲، ۲۰۱۱؛ فاف و همکاران، ۲۰۱۶؛ اوون و یوسون^۳، ۲۰۲۰). به عنوان مثال، ریچاردسون^۴ (۲۰۱۶) استدلال می‌کند که شرکت‌ها در مراحل معرفی و رشد چرخه عمر خود سرمایه‌گذاری بیشتری انجام می‌دهند، در حالی که شرکت‌های بالغ بر حفظ دارایی‌های خود تمرکز می‌کنند. فاف و همکاران (۲۰۱۶) استدلال می‌کنند که شرکت‌های جوان‌تر با دسترسی محدود به بازار سرمایه به دلیل عدم شهرت در میان تأمین‌کنندگان منابع مالی مواجه هستند. در جدیدترین مطالعه، حسن (۲۰۱۸) به این نتیجه رسید که شرکت‌هایی که سرمایه‌گذاری‌های بالاتر (کمتر) در سرمایه‌سازمانی انجام می‌دهند، احتمالاً در مراحل معرفی و افول (رشد و بلوغ) چرخه عمر خود قرار دارند. بحث فوق نشان می‌دهد که ممکن است رابطه توانایی مدیر عامل و سرمایه‌گذاری سرمایه‌فکری در بین شرکت‌ها در مراحل مختلف چرخه عمر آنها ممکن متفاوت باشد.

با توجه به مطالب بیان شده پرسش اساسی این پژوهش این است که توانایی مدیریتی مدیر عامل به چه صورت بر سرمایه‌گذاری در سرمایه‌فکری تأثیرگذار است. علاوه بر این نگرانی شغلی مدیر عامل و الگوی چرخه عمر شرکت چه نقشی در ارتباط و نحوه تأثیرگذاری توانایی‌های مدیریتی مدیر عامل و سرمایه‌گذاری در سرمایه‌فکری دارند؟

۲- مبانی نظری و پیشینه پژوهش

۲-۱- سرمایه‌فکری

امروزه سرمایه‌فکری چه به لحاظ ماهیت ذاتی و چه به واسطه رشد اهمیت آن در نوآوری و بهره‌وری، به عنوان مزیتی رقابتی و نمایانگر بخشی از عملکرد اقتصادی برای سازمان‌ها و شاخصی از رشد و توسعه‌یافتگی کشورها در نظر گرفته می‌شود. سرمایه‌فکری به سرعت در حال تبدیل شدن به مبنایی مهم در توسعه عملکرد آینده سازمان‌هاست. یکی از مهم‌ترین ابعاد توسعه مفهوم سرمایه‌فکری در سازمان‌ها، گردآوری داده‌های عملکردی مرتبط با سرمایه‌فکری با هدف سنجش و اندازه‌گیری اجزاء و عناصر مختلف سرمایه‌فکری یا دارایی‌های نامشهود است. این موضوع بیانگر این حقیقت است که اندازه‌گیری سرمایه‌فکری کماکان به عنوان یک حوزه تحقیقاتی در حال رشد و گسترش شناخته می‌شود؛ لذا در این بخش مهم‌ترین و پرکاربردترین مدل‌های کمی و پولی را برای اندازه‌گیری سرمایه‌فکری ارائه شده است. در واقع، تحت دیدگاه مبتنی بر منابع، سرمایه‌فکری به یک عامل مهم تولید و جایگزین زمین، کار و سرمایه سنتی تبدیل شده است (بارنی^۵، ۲۰۱۱). ادوینسون^۶ (۱۹۹۷) وجود سرمایه‌فکری را از طریق شکاف بین ارزش بازار و ارزش دفتری شرکت‌های ایالات متحده برجسته می‌کند. سایر مطالعات

^۱- DeAngelo, DeAngelo & Stulz

^۲- Dickinson

^۳- Owen & Yawson

^۴- Richardson

^۵- Barney

^۶- Edvinsson

هم دوره آن (بونتیس، ۱۹۹۶؛ ادوینسون و مالون^۱، ۱۹۹۷؛ تیس^۲، ۱۹۹۸) به همان اندازه در تحقق مفهوم سرمایه فکری و توسعه ابزارهای اندازه‌گیری سرمایه فکری کمک کردند.

سرمایه فکری تنها دارایی شرکت است که ارزش آن کاهش نمی‌یابد و مستهلک هم نمی‌شود^۳ (اولریچ^۴، ۱۹۹۸). استدلال مشابهی توسط یوندت و همکاران^۵ (۲۰۰۴) ارائه شده است که تنها سرمایه فکری است که به طور قابل توجهی در ایجاد ارزش کمک می‌کند و از این رو یک مزیت رقابتی پایدار برای شرکت‌ها در عصر اقتصاد دانش ایجاد می‌کند. در مجموع، این مطالعات بر اهمیت انباشت و بهره‌برداری از سرمایه فکری که برای بقای بلندمدت ضروری است، تأکید می‌کند.

علی‌رغم اهمیت و تحولات پیشگامانه در زمینه سرمایه فکری، ناهمگونی در بین محققان برجسته در نحوه تعریف سرمایه فکری وجود دارد. بروکینگ و موتا^۶ (۱۹۹۶) برای مثال، سرمایه فکری را ترکیبی از دارایی‌های نامشهود تعریف می‌کنند که به شرکت‌ها اجازه فعالیت می‌دهد. طبق نظر بونتیس (۱۹۹۶)، تفاوت بین ارزش بازار و ارزش دفتری شرکت به عنوان سرمایه فکری شناخته می‌شود. سرمایه فکری همچنین دانش، اطلاعات، مالکیت فکری و تخصص و غیره است که می‌تواند برای ایجاد ثروت توسط سازمان استفاده شود (استوارت و راکدسچل^۷، ۱۹۹۸).

علاوه بر این، روش‌های متعددی برای اندازه‌گیری سرمایه فکری در طول زمان تکامل یافته‌اند، و محققان هنوز در مورد اینکه کدام روش بهتر است و چرا، به توافق نرسیده‌اند. یوندت و همکاران (۲۰۰۴) سرمایه فکری را به سه جزء، یعنی انسانی، نوآوری و سرمایه رابطه‌ای طبقه‌بندی کرده است.

پیرامون ادبیات نظری سرمایه فکری اشتراک نظر و توافق عمومی وجود ندارد (مار و مستغفر^۸، ۲۰۱۵). با این حال اکثر تعاریف و طبقه‌بندی‌ها نشان می‌دهد که علی‌رغم اینکه محققان از ساختارها و عناوین مختلفی جهت شناسایی سرمایه فکری استفاده می‌کنند، یک همگرایی کلی بین این تعاریف و گروه‌بندی‌ها وجود دارد (کافمن و اشنایدر^۹، ۲۰۱۴). بر مبنای این همگرایی سرمایه فکری متشکل از سه مؤلفه اصلی: **سرمایه انسانی**، **سرمایه ساختاری** و **سرمایه مشتری** است:

سرمایه انسانی: سرمایه انسانی قابلیت‌های ترکیبی نظیر دانش، مهارت‌ها و توانایی‌های کارکنان یک سازمان را تشکیل می‌دهد که در حل مسائل کسب‌وکار به کمک سازمان می‌آیند. سرمایه انسانی، سرمایه درونی در میان افراد بوده و سازمان قادر به اکتساب و تملک آن‌ها نیست (ادوینسون و مالون، ۱۹۹۷).

¹- Edvinsson & Malone

²- Teece

³- Appreciable Asset

⁴- Ulrich

⁵- Youndt, Subramaniam and Snell

⁶- Brooking and Motta

⁷- Stewart & Ruckdeschel

⁸- Marr and Moustaghfir

⁹- Kaufmann and Schneider

سرمایه ساختاری: به تمام مواردی که از کارکنان سازمان (سرمایه انسانی) پشتیبانی می‌کند، اطلاق می‌گردد. سرمایه ساختاری، زیرساخت‌های پشتیبانی‌کننده‌ای است که سرمایه‌های انسانی را به مرز عملیاتی‌شدن هدایت می‌کنند. این سرمایه‌ها در مالکیت سازمان بوده و با ورود و خروج افراد به سازمان‌ها در آن‌ها تغییری ایجاد نمی‌شود (ادوینسون و مالون، ۱۹۹۷)؛ بنابراین این دو جزء از سرمایه فکری در تعامل با یکدیگر به سازمان‌ها و یا بنگاه‌ها کمک می‌کنند

سرمایه مشتری (رابطه‌ای): در این طبقه‌بندی سرمایه مشتری عبارت است از: قوت و پایداری روابط با مشتریان. بر این اساس، رضایت مشتریان، تکرار معاملات، رشد مالی و میزان حساسیت قیمت می‌تواند به عنوان شاخص‌هایی برای سرمایه مشتری در نظر گرفته شود (ادوینسون و مالون، ۱۹۹۷). چن و همکاران^۱ (۲۰۱۵) سرمایه مشتری را در قالب بازاریابی و وفاداری مشتری طبقه‌بندی می‌کنند. این نگرش به نقش خدمات و تأثیر آن بر روابط علی بین رضایت کارکنان، رضایت و وفاداری مشتریان و عملکرد مالی تأکید دارد.

۲-۲- ویژگی‌های مدیریت و آثار آن در شرکت

مدیرعامل را می‌توان بالاترین قدرت اجرایی در شرکت‌ها دانست که دارای مسئولیت‌های متفاوتی است که مهم‌ترین مسئولیت وی توسعه و پیاده‌سازی استراتژی‌های تجاری، گرفتن انواع تصمیمات مدیریتی، مدیریت منابع و مصارف سازمان و ارتباط کارایی با هیئت مدیره و سایر ارکان اجرایی شرکت دانست.

مرور ادبیات پژوهش نشان می‌دهد که قدرت مدیر عامل تابعی از درصد مالکیت، دوره تصدی، تخصص و توانایی تلقی می‌شود (تومار و کورلا^۲، ۲۰۱۱). هینتینگالا^۳ (۲۰۱۱) معتقد است که قدرت مدیر عامل به عنوان منبعی از توانایی و نفوذ بر هیئت مدیره تعریف می‌شود و منجر به بروز رفتارهای فرصت‌طلبانه و ناکارآمد می‌شود که این موضوع ممکن است ثروت سهام‌داران را کاهش دهد. طبق این دیدگاه، قدرت مدیر عامل تأثیر منفی بر ارزش و عملکرد شرکت دارد. در مقابل، آدامز و همکاران^۴ (۲۰۰۲) معتقدند در شرکت‌هایی که مدیر عامل از قدرت بیشتری برخوردار است، انتظار می‌رود عملکرد و ارزش شرکت به‌واسطه تثبیت جایگاه و همچنین کسب شهرت و اعتبار مدیران در بازار افزایش یابد. همچنین، وانگ و همکاران^۵ (۲۰۲۱) معتقد است که قدرت مدیر عامل سبب می‌شود تا مزیت رقابتی و نوآوری در شرکت ایجاد گردد.

نتایج مطالعه دچو و همکاران^۶ (۱۹۹۶) نشان می‌دهد که در شرکت‌های تابع قوانین حسابداری کمیسیون اوراق بهادار که سود تحریف شده ارائه داده‌اند احتمال وجود مدیر عاملی که هم‌زمان عهده‌دار وظیفه ریاست هیئت مدیره نیز بوده است بیشتر می‌باشد. این بررسی‌ها نشان می‌دهد بالاترین مقام اجرائی که هم‌زمان رئیس هیئت مدیره نیز می‌باشد قادر است فرایند راهبری داخلی را تحت سیطره خود داشته و سیستم‌های کنترلی و تعادلی را

^۱- Chen et al.

^۲- Tomar and Korla

^۳- Heenetigala

^۴- Adams, Almeida and Ferreira

^۵- Wang, Shen, Chen & Carmeli

^۶- Dechow et al.

نادیده تلقی کند و از این طریق به اثربخشی وظیفه نظارتی هیئت مدیره از طریق نظام حاکمیت شرکتی لطمه وارد کند.

توانایی مدیریت را می‌توان به عنوان کارایی مدیران نسبت به رقبا در تبدیل منابع شرکت به درآمد تعریف کرد (دمرجیان و همکاران، ۲۰۱۲). این منابع تولید درآمد در شرکت‌ها عبارتند از بهای موجودی‌ها، هزینه‌های اداری و توزیع و فروش، دارایی‌های ثابت، اجاره‌های عملیاتی، هزینه‌های پژوهش و توسعه گذشته و دارایی‌های نامشهود شرکت (دمرجیان و همکاران، ۲۰۱۲). توانایی مدیریتی بالاتر می‌تواند منجر به مدیریت کارتر عملیات روزانه شرکت شود، به‌ویژه در دوره‌های بحرانی عملیات که تصمیم‌گیری‌های مدیریتی تأثیر زیادی بر عملکرد شرکت دارد. مدیران تواناتر با احتمال بیشتری در پروژه‌های با ارزش فعلی مثبت بالاتر سرمایه‌گذاری می‌کنند و همچنین توانایی بیشتری در اجرای مناسب آن دارند.

افزون بر این، در دوره‌هایی که شرکت با بحران روبه‌رو است، مدیران تواناتر تصمیم‌گیری مناسب‌تری در ارتباط با تأمین منابع مورد نیاز دارند (آلدرو و همکاران، ۲۰۱۳). مدیران توانا اقدام تعهدی را با دقت بیشتری نسبت به مدیران با توانایی کم تخمین می‌زنند (دمرجیان و همکاران، ۲۰۱۲).

داینتی و اندرسون^۱ (۱۹۹۶) در تحقیق خود چارچوبی را با عنوان "توانایی‌های اجرایی" ارائه کردند. این توانایی‌ها با مهارت‌های رفتاری خاص، محدوده‌های دانش و فرایندهای شناختی در ارتباط است و به افراد کمک می‌کند تا بتوانند در نقش یک مدیر ارشد، عملکردی اثربخش داشته باشند. آن‌ها یازده دسته توانایی را ارائه کردند که به سه دسته کلی از توانایی‌ها تقسیم‌بندی می‌شود:

- ۱) توانایی‌های فردی^۲: (توانایی شناختی - بلوغ - توسعه).
- ۲) توانایی‌های ارتباطی^۳: (نفوذ - رهبری - یکپارچه‌سازی).
- ۳) توانایی‌های هدایتی^۴: (تخصصی - توانایی بیرونی - توانایی سازمانی - عملکردی / ساختاری).

۲-۳- نگرانی شغلی مدیران

یکی از عوامل تأثیرگذار بر کیفیت زندگی کاری مدیران سازمان‌ها، امنیت شغلی و نگرانی آنها نسبت به از دست دادن موقعیت است که تحت تأثیر عوامل مختلفی همانند عوامل شغلی، سازمانی و محیطی است. امنیت شغلی، احتمال این است که شخص بتواند خود را حفظ کند و احتمال بیکار شدن شخص بسیار پایین باشد. این مهم، وابسته به فاکتورهای اقتصادی، موقعیت تجاری و مهارت‌های شخصی فرد شاغل است. امنیت شغلی جنبه ذهنی و روانی دارد، یعنی احساس و ادراک فرد است که امنیت شغلی را برای او رقم می‌زند و می‌تواند در سازمان‌ها، افکار و ذهن مدیران را به خود مشغول نماید (محرابی و گلناری، ۱۳۹۴).

1- Dainty & Anderson
2- Individual Capabilities
3- Interpersonal Capabilities
4- Directional Capabilities

بر اساس تعاریف یادشده، نگرانی شغلی به حالتی گفته می‌شود که برآیند ارزیابی فرد از شرایط فردی، سازمانی و محیطی، او را به این نتیجه هدایت می‌کند که عامل خاصی امنیت شغلی وی را تهدید می‌کند و او می‌تواند در حال حاضر و در آینده به تداوم اشتغال خود اطمینان نداشته باشد. نگرانی شغلی بسیار زیاد و بسیار کم منجر به عملکرد ضعیف و غیرمولد است و حدی از نگرانی شغلی مولد و مناسب خواهد بود که به افزایش عملکرد کمک نماید (عربی، ۱۳۸۰).

مطالعات گذشته نشان می‌دهند که مدیران به دلیل انگیزه‌های مدیریتی از جمله امنیت شغلی، تمایلی به گزارش کاهش سود فصلی و یا زیان ندارند و ترجیح می‌دهند که از گزارش کاهش سود اجتناب کنند (فان و همکاران^۱، ۲۰۱۰)، چون این امر جایگاه آنها را به خطر می‌اندازد و احتمال برکناری آنها را افزایش می‌دهد. این نتیجه با یافته‌های چارفدین و بوئین^۲ (۲۰۱۲) نیز همسو است. آنها دریافته‌اند، مدیران به منظور افزایش دوره تصدی‌شان، سود را مدیریت می‌نمایند.

۲-۴- چرخه عمر شرکت

چرخه عمر شرکت از جمله مفاهیمی است که طی چند دهه اخیر وارد حوزه‌های گوناگون مرتبط با شرکت شده است. در ادبیات مربوط به رشد و توسعه شرکت، دو نوع رهیافت مکانیکی و ارگانیکی، به رشد و توسعه شرکت وجود دارد (ایزدی و همکاران، ۱۳۹۴). در رهیافت مکانیکی، شرکت همانند یک ماشین متصور شده و دارای رشد و توسعه نمی‌باشد، ولی در رهیافت ارگانیک، شرکت همانند موجودی زنده قلمداد می‌گردد که دارای رشد و توسعه است.

در نظریه‌های اقتصاد و مدیریت چرخه عمر شرکت‌ها و مؤسسات به مراحل تقسیم می‌شوند. مؤسسات و شرکت‌ها با توجه به هر مرحله از حیات اقتصادی خود سیاست و خط‌مشی مشخصی را دنبال می‌کنند. این سیاست‌ها به‌گونه‌ای در اطلاعات حسابداری شرکت‌ها منعکس می‌شود، (اهارونی و همکاران^۳، ۲۰۰۶). دیکینسون (۲۰۱۱) با استفاده از داده‌های صورت جریان نقدی شرکت، یک معیار چرخه عمر خاص شرکت را توسعه می‌دهد. او استدلال می‌کند که جریان‌های نقدی تفاوت‌ها را در سودآوری، رشد و ریسک یک شرکت نشان می‌دهد و از این رو، می‌توان از جریان نقدی حاصل از عملیات^۴، سرمایه‌گذاری^۵ و تأمین مالی^۶ برای گروه‌بندی شرکت‌ها در مراحل چرخه عمر مانند «مقدماتی»، «رشد»، «بلوغ»، «ورشکستگی» و «زوال یا رکود»^۷، استفاده کرد. اکثر پژوهشگران پنج مرحله را برای توصیف چرخه عمر شرکت به شرح ذیل تبیین نموده‌اند:

^۱- Fan, Barua, Cready and Thomas

^۲- Charfeddine and Bouaine

^۳- Aharony, Haim Falk. & Nir Yehuda

^۴- Cash Flow from Operating (OANCF)

^۵- Cash Flow from Investing (IVNCF)

^۶- Cash Flow from Financing (FINCF)

^۷- 'Introduction', 'Growth', 'Maturity', 'Shake-Out' and 'Decline'

مرحله تولد یا ظهور^۱: شرکت در این مرحله جوان، کوچک و مالکیت آن در دست مؤسسان متمرکز است. در این مرحله نوآوری شروع می‌شود. شرکت‌ها در این مرحله تلاش می‌کنند آگاهی ایجاد کرده، اطلاع‌رسانی کنند و سهم خود را از بازار افزایش دهند. در این مرحله معمولاً میزان دارایی‌ها (اندازه شرکت) در سطح پایینی قرار دارد، جریان‌های نقدی حاصل از فعالیت‌های عملیاتی و سودآوری در سطح پایین است و شرکت‌ها برای تأمین مالی و تحقق فرصت‌های رشد به نقدینگی بالایی نیاز دارند. نسبت سود تقسیمی در این شرکت‌ها معمولاً صفر یا حداکثر ۱۰٪ است و بازده سرمایه‌گذاری یا بازده سرمایه‌گذاری تعدیل شده در قیاس با نرخ موزون تأمین مالی بعضاً ناچیز است.

شرکت‌های مرحله مقدماتی فاقد پایگاه مشتری مستقر هستند و از کمبود دانش در مورد درآمدهای بالقوه، هزینه‌ها و پویایی صنعت رنج می‌برند (جوانویچ^۲، ۱۹۸۲).

مرحله رشد^۳: در این مرحله اندازه شرکت بیش از اندازه شرکت‌های در مرحله ظهور بوده؛ رشد فروش و درآمدها نیز نسبت به مرحله ظهور بیشتر است.

نسبت سود تقسیمی در این طیف از شرکت‌ها معمولاً بین ۱۰٪ تا ۵۰٪ در نوسان است. در این دوره شرکت در حال رشد با انباشته کردن سود موجب افزایش قیمت سهم می‌شوند. بازده سرمایه‌گذاری یا بازده سرمایه‌گذاری تعدیل شده نیز در اغلب موارد بر نرخ موزون هزینه تأمین سرمایه فزونی دارد. (بلک، ۱۹۹۸).

مرحله بلوغ^۴: در این مرحله شرکت‌ها فروش باثبات و متعادلی را تجربه نموده و نیاز به وجوه نقد در اکثر موارد از طریق منابع داخلی تأمین می‌شود. واحد تجاری بالغ، جریان وجه نقد عملیاتی بیشتری خواهند داشت. دارایی‌های اولیه آن‌ها مستهلک می‌شود؛ سرعت از کار افتادگی تجهیزات نیز به تغییرات فناوری و صنعت بستگی دارد. در این شرایط ناتوانی شرکت در کنار آمدن با تغییر محیط رقابتی، پیشرفت چرخه عمر را تحت تأثیر قرار می‌دهد (دیکنسون، ۲۰۱۱). اندازه دارایی‌های این شرکت‌ها نیز به تناسب بیشتر از اندازه دارایی‌های شرکت‌های در مرحله رشد بوده و نسبت سود تقسیمی در این شرکت‌ها معمولاً بین ۵۰٪ تا ۱۰۰٪ در نوسان است.

مرحله رکود، افول یا سکون^۵: تحلیل مزیت‌های رقابتی مشخص می‌کند که مرحله بلوغ به رکود اجتناب‌ناپذیری منجر می‌شود؛ معمولاً شرکت‌ها در این مرحله با کاهش فروش، جایگزینی فناوری یا حتی منسوخ شدن محصولات روبه‌رو می‌شود. تا جایی که شرکت‌ها می‌توانند از طریق تغییر ساختار (از قبیل تحصیل، ادغام و یکی شدن به بازارهای دیگر پیوستن) عملیاتشان را از سر بگیرند. شرکت‌ها تلاش می‌کنند دارایی‌های غیرمولدشان را به نقد تبدیل کنند تا بازده این نوع دارایی‌ها افزایش پیدا کند (دیکنسون، ۲۰۱۱). در این مرحله چنانچه فرصت‌های رشد وجود داشته باشد، به احتمال قریب به یقین بسیار ناچیز است. تقاضا برای محصولات و خدمات شرکت کاهش یافته، شرکت‌های ناکارا مجبور به خروج از صنعت می‌شوند. شاخص‌های سودآوری، نقدینگی و ایفای تعهدات روند نزولی

1 - Start-up or emerging stage

2- Jovanovic

3- Growth Stage

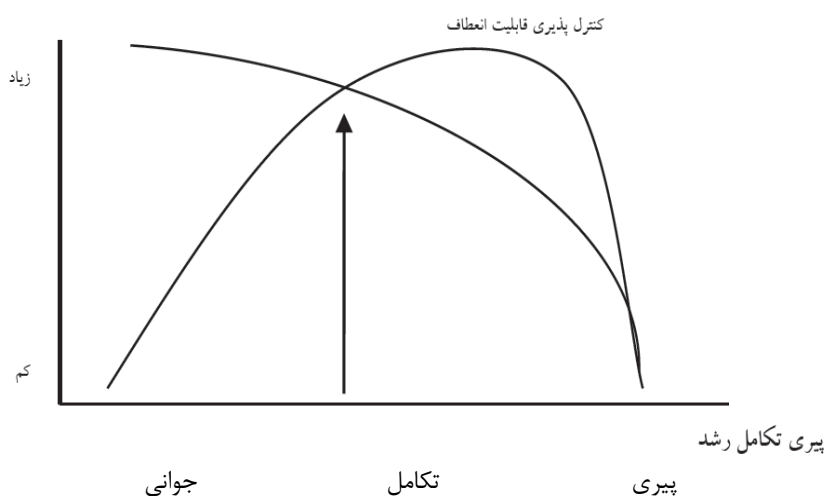
4 - Maturity Stage

5- Decline or Stagnation Stage

داشته و شرکت در شرایط رقابتی بسیار شدیدی قرار داشته، ضمن اینکه هزینه تأمین مالی از منابع خارجی نیز بالا است به‌گونه‌ای که در اغلب موارد بازده سرمایه‌گذاری یا بازده سرمایه‌گذاری تعدیل شده کمتر از نرخ تأمین مالی است. واحدهای تجاری در حال افول مجبور به تقسیم سود هستند و با ورود شرکت به مرحله افول ریسک بسیار بالایی را در خود دارند. به دلیل تغییرات در محیط و ابداع محصولات جدید، واحدهای تجاری در مرحله افول، باید فشار بیشتری را نسبت به واحدهای تجاری در مراحل دیگر چرخه عمر تحمل کنند (نیسیم و پنمن، ۲۰۰۱).

مرحله ورشکستگی: هر شرکت می‌تواند از هر کدام از مراحل قبلی به مرحله انحطاط (ورشکستگی) وارد شود. نتایج مطالعه جوانوویچ^۱ (۱۹۸۲) نشان می‌دهد که به دلیل دوره طولانی آموزش‌های لازم برای تثبیت شایستگی‌های شرکت‌ها، میزان به خطر افتادن آن‌ها (احتمال ورشکستگی) در مراحل اولیه چرخه عمرشان زیاد است. همچنین اگر در مراحل قبلی، تلاش‌های شرکت برای سازگاری‌های رقابتی یا نوآوری موفق نباشد، به مرحله ورشکستگی وارد می‌شود (دیکنسون، ۲۰۱۱).

نمودار زیر رابطه بین قابلیت انعطاف و کنترل پذیری را در واحدهای تجاری نشان می‌دهد.



۲-۵- ارتباط توانایی مدیر عامل و سرمایه‌گذاری در سرمایه فکری

مدیران عامل توانایی‌های ناهمگون قوی را نشان می‌دهند و عملکرد شرکت سیگنال قوی از توانایی مدیریتی مدیران عامل را ارائه می‌دهد (برتراند و اسکوار^۲، ۲۰۰۳؛ گابایکس و لندیر^۳، ۲۰۰۸). برتراند و اسکوار (۲۰۰۳) پیامدهای

^۱- Jovanovic

^۲- Bertrand & Schoar

^۳- Gabaix & Landier

استراتژیک شرکتی آموزش مدیران عامل را مطالعه کردند و دریافتند که به نظر می‌رسد مدیران عامل دارای مدرک مدیریت کسب‌وکار^۱ در استراتژی‌های شرکتی تهاجمی‌تر هستند. یعنی سهم بیشتر هزینه‌های شرکت تحت اداره آن‌ها مخارج سرمایه‌ای شرکت است، سطوح بدهی بالاتری دارند و سود سهام کمتری می‌پردازند. به طور مشابه، چمانور و پاگلیس^۲ (۲۰۰۵) گزارش می‌دهند که مدیران با توانایی بالاتر در طول و پس از عرضه اولیه عمومی^۳ بهتر عمل می‌کنند، و پیشنهاد می‌کنند که مدیرانی که شایستگی بیشتری در مقایسه با همتایان خود که شایستگی کمتری دارند، ارزش ذاتی شرکت را به طور معتبرتر به بازار منتقل می‌کنند. کاپلان، کلبانوف و سورنسن^۴ (۲۰۱۲) پیامدهای عملکرد پس از ادغام توانایی عمومی مدیران عامل را مطالعه کردند و دریافتند که عملکرد بعدی به طور قابل توجه و مثبت با توانایی عمومی مدیران عامل مرتبط است. کوستر و همکاران^۵ (۲۰۱۶) دریافتند که مدیران عامل با توانایی مدیریتی بالاتر بیشتر در اجتناب از مالیات دخالت دارند. فرض اساسی این است که مدیران اجرایی با توانایی بالاتر برای مدیریت کارآمد منابع می‌توانند (الف) هزینه را به حداقل برسانند. (ب) شناسایی و از فرصت‌های برنامه‌ریزی مالیاتی بهره‌برداری کنند؛ و (ج) می‌توانند در فعالیت‌های اعتبار مالیاتی مانند تحقیق و توسعه سرمایه‌گذاری کنند تا در مالیات صرفه‌جویی کنند (کوستر و همکاران، ۲۰۱۶). توانایی مدیریتی مدیران عامل نیز پیامدهای ریسک و بازدهی برای سرمایه‌گذاران دارد. به عنوان مثال، میشر^۶ (۲۰۱۴) دریافت که سرمایه‌گذاران به دلیل توانایی‌های متفاوت ریسک‌پذیری، به بازده بالاتری از شرکت‌هایی نیاز دارند که توسط مدیران عامل با توانایی بالاتر اداره می‌شوند.

۲-۶- پیشینه پژوهش

پیشینه خارجی:

خلاصه پیشینه مطالعات انجام شده

نویسنده (سال)	جامعه آماری و دوره زمانی	نتایج و یافته‌های اصلی
اولوهونلانا و همکاران (۲۰۲۳)	بانک‌های نیجریه، ۲۰۱۳ تا ۲۰۱۹	۸.۳۳ درصد از بانک‌های تجاری نیجریه نمونه در استفاده از سرمایه فکری خود دارای ظرفیت بهینه هستند، در حالی که ۹۱.۶۷ درصد ناکارآمد هستند. همچنین نشان می‌دهد که اندازه بانک و سهام مدیران به طور مثبت بر کارایی سرمایه فکری تأثیر می‌گذارد، در حالی که تمرکز بازار و مالکیت دستیابی به کارایی سرمایه فکری بهینه را محدود می‌کند.

^۱- Master of Business Administration (MBA)

^۲- Chemmanur and Paeglis

^۳- Initial public offering (IPO)

^۴- Kaplan, Klebanov and Sorensen

^۵- Koester et al.

^۶- Mishra

نویسنده (سال)	جامعه آماری و دوره زمانی	نتایج و یافته‌های اصلی
رجب‌زاده و اورادی (۲۰۲۲)	۱۰۹۸ مشاهده سال- شرکت پذیرفته شده در بورس ایران، ۱۳۹۶-۱۳۹۱	توانایی مدیریت به طور معنی‌داری و منفی با میزان کلی افزایش سرمایه فکری و هر سه مؤلفه (سرمایه انسانی، سرمایه ساختاری و سرمایه رابطه‌ای) مرتبط است. تجزیه و تحلیل بیشتر نشان می‌دهد که تعامل بین توانایی مدیریت و عملکرد شرکت مثبت و معنادار است که نشان می‌دهد رابطه منفی بین توانایی مدیریتی و افزایش سرمایه فکری برای شرکت‌های با عملکرد بالا کمتر مشخص است.
ندیم و همکاران (۲۰۲۱)	شرکت‌های ایالات متحده	توانایی مدیر عامل رابطه مثبت معنی‌داری با سرمایه‌گذاری در هر سه جزء سرمایه فکری، یعنی سرمایه انسانی (HC) سرمایه نوآوری (INVC) و رابطه‌ای (RC) دارد. این رابطه زمانی ضعیف‌تر (قوی‌تر) است که مدیران عامل با نگرانی‌های شغلی بالاتر (پایین‌تر) روبرو هستند. علاوه بر این، این رابطه در شرکت‌ها در مرحله معرفی یا مقدماتی (افول) چرخه عمرشان کمتر (بیشتر) مشخص است. هنگامی که صنایع مبتنی بر دانش حذف می‌شوند، و همچنین زمانی که شرکت‌های دره سیلیکون از نمونه خود حذف می‌شوند (شرکت‌های فعال در بخش فناوری اطلاعات)، نتایج همچنان پابرجاست.
دالوی و محمدی (۲۰۲۰)	۳۱ شرکت بخش مالی عمان ۲۰۱۶-۲۰۱۲	اندازه هیئت مدیره و تعداد جلسات کمیته حسابرسی با کارایی سرمایه فکری ارتباط معناداری دارد ارزش افزوده سرمایه فکری و کارایی سرمایه انسانی بانک‌ها نیز به طور قابل توجهی تحت تأثیر بیشتر مکانیسم‌های حاکمیت شرکتی است. باین‌حال، سایر زیربخش‌ها چنین یافته‌هایی را نشان نمی‌دهند.
هسیه و همکاران (۲۰۲۰)	شرکت‌های تایوانی ۲۰۱۷-۲۰۰۹	کنترل مالکیت سهام‌داران به طور غیرخطی با عملکرد سرمایه فکری مرتبط است. به صورت ویژه، کنترل مالکیت آنها به طور مثبت بر سطح عملکرد سرمایه فکری تا یک نقطه بهینه تأثیر می‌گذارد قبل از اینکه بعداً به یک رابطه منفی تبدیل شود. نتایج مطالعه آن‌ها می‌تواند به سیاست‌گذاران و سایر ذی‌نفعان کمک کند تا نقش کنترل‌کننده سهام‌داران را در تعیین عملکرد سرمایه فکری درک کنند. یافته‌های این مطالعه نشان‌دهنده وجود رابطه غیرخطی بین مالکیت سهام‌داران کنترلی و سرمایه فکری است.
یوان و همکاران (۲۰۱۹)	داده‌های ۴۰۰ شرکت بزرگ اس اند پی ^۱ ۲۰۰۳-۲۰۱۲	مدیران عامل با توانایی بالاتر تمایل دارند سرمایه‌گذاری بیشتری در مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکت انجام دهند. به‌ویژه، شرکت‌هایی با مدیران عامل توانمندتر با فعالیت‌های دارای مسئولیت اجتماعی بیشتر و فعالیت‌های دارای مسئولیت اجتماعی کمتر در ارتباط هستند، و بجای مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکت شخص ثالث با مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکت سهام‌داران بیشتری در ارتباط هستند. همچنین نتایج نشان می‌دهد که رابطه مثبت بین

^۱- S&P Domini 400 Social Index

نویسنده (سال)	جامعه آماری و دوره زمانی	نتایج و یافته‌های اصلی
		توانایی مدیر عامل و مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکت برای مدیرعاملی که رئیس هیئت مدیره و مدیر عامل نزدیک به بازنشستگی است، تضعیف شده است.
چن، پودولسکی و ویراراغوان (۲۰۱۵)	شرکت‌های غیرمالی ایالات متحده، ۲۰۰۶-۱۹۹۳	۱- توانایی مدیریتی به طور مثبت با خروجی نوآوری در ارتباط است. ۲- ارتباط مثبت بین توانایی مدیریتی و خروجی نوآورانه برای مدیران عامل مسن‌تر و مدیرانی که مدت بیشتری در یک شغل می‌مانند، ضعیف‌تر است و این نشان‌دهنده اولویت برای یک "زندگی آرام" توسط مدیران عامل است. ۳- حقوق صاحبان سهام، حق امتیاز انحصاری ارزش بازار که توسط مدیران توانا تر تولید می‌شود، به طور مثبت‌تری، نشان می‌دهد که صاحبان سهام، مدیران ماهر بهتری را در تبدیل ایده‌های نوآورانه به محصولات جدید با ارزش، مؤثرتر می‌دانند. ۴- توانایی مدیریتی به طور مثبت با نوآوری‌های "رادیکال" بیشتر که خارج از پایه دانش شرکت هستند، در ارتباط است.

منبع: یافته‌های پژوهش

پیشینه داخلی

خلاصه پیشینه مطالعات انجام شده

نویسنده (سال)	دوره زمانی و جامعه آماری	نتایج
رحمانیان کوشکی و بادیاب (۱۴۰۲)	۱۴۲ شرکت بورس اوراق بهادار تهران ۱۳۹۹-۱۳۹۱	حاکمیت شرکتی تأثیر معناداری بر سرمایه فکری و ارزش شرکت ندارد. تأثیر سودآوری بر سرمایه فکری و ارزش شرکت تأیید شده است. اندازه شرکت نیز تأثیر معناداری بر ارزش شرکت داشته است، در حالی که تأثیر آن بر سرمایه فکری مورد پذیرش واقع نشد. تأثیر سرمایه فکری بر ارزش شرکت مورد تأیید قرار نگرفته است. نقش میانجی سرمایه فکری در رابطه بین حاکمیت شرکتی، سودآوری و اندازه شرکت با ارزش شرکت پذیرفته نمی‌گردد.
زارعیان مرادآبادی و همکاران (۱۴۰۱)	بانک‌های دولتی جمهوری اسلامی	نتایج مدل‌سازی معادلات ساختاری نشان داد که ضرایب اثر تمامی سؤالات و متغیرهای مکنون (ابعاد چهارگانه الگوی ارزیابی سرمایه فکری شامل: سرمایه انسانی، سرمایه ساختاری، سرمایه رابطه‌ای و سرمایه نوآوری) معنادار است؛ بنابراین الگوی ارزیابی سرمایه فکری به‌عنوان ابزاری روا و پایا قابلیت آن را دارد تا جهت مدیریت بهتر سرمایه‌های فکری مورد استفاده قرار گیرد. نتایج برازش نشان داد که مدل ساختاری از برازش مطلوبی برخوردار بوده و اعداد و پارامترهای مدل معنادار هستند.

نویسنده (سال)	دوره زمانی و جامعه آماری	نتایج
سعیدی و بیات (۱۴۰۰)	۱۰۵ شرکت بورس تهران، ۱۳۹۸-۱۳۹۳	افزایش کیفیت حاکمیت شرکتی منجر به بهبود عملکرد سرمایه فکری شرکت می‌شود و توانایی مدیریت نیز این رابطه را تشدید می‌کند.
حسینی و همکاران (۱۳۹۹)	۱۷۱ شرکت بورس تهران در دوره ۱۳۸۶-۱۳۹۵	بین سرمایه فکری و پاداش هیئت مدیره رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. افزون بر این از میان اجزای سرمایه فکری با پاداش هیئت مدیره، رابطه مثبت و معنی‌داری بین کارایی سرمایه انسانی و کارایی سرمایه به کار گرفته شده وجود دارد، اما رابطه بین کارایی سرمایه ساختاری و پاداش هیئت مدیره مثبت بوده، اما از نظر آماری معنی‌دار نیست.
مشایخی و حاجی عظیمی (۱۳۹۷)	۱۰۱ شرکت بورس تهران، ۱۳۹۳-۱۳۸۵	تأثیر مثبت افزایش توانایی مدیریتی در بهبود عملکرد شرکت در قالب بازده سرمایه‌گذاری است. همچنین، رابطه مثبت و معنی‌دار میان توانایی مدیران و عملکرد شرکت تنها در مراحل رشد و بلوغ مشاهده می‌شود و در مورد شرکت‌های فعال مرحله افول این رابطه مشاهده نمی‌شود.
حیدرپور و فولادی (۱۳۹۴)	۸۱ شرکت بورس تهران، ۱۳۸۹-۱۳۸۲	ساختار مالکیت مدیریتی رابطه خطی معنی‌داری با ضریب ارزش افزوده سرمایه فکری ندارد، اما مالکیت شرکتی و نهادی رابطه مثبت و معنی‌داری با ضریب ارزش افزوده سرمایه فکری دارند. در این تحقیق با وارد کردن متغیر کنترلی اندازه شرکت، مشخص شد اندازه شرکت رابطه مثبت و معنی‌داری با ضریب ارزش افزوده سرمایه فکری دارد.

۳- روش شناسی پژوهش

روش تحقیق به کار گرفته شده در این پژوهش از لحاظ هدف، کاربردی و از لحاظ روش و ماهیت، تحقیق همبستگی یا همخوانی است. با توجه به قلمرو مکانی تحقیق، جامعه آماری شامل کلیه شرکت‌های پذیرفته شده در سازمان بورس اوراق بهادار تهران می‌باشد که طی سال ۱۳۹۰ الی ۱۴۰۲ سهام آنها در تالار اصلی یا بازار اول مبادله شود. در پژوهش حاضر برای تعیین نمونه آماری، از رابطه خاصی جهت برآورد حجم نمونه و نمونه‌گیری استفاده نشده است بلکه از روش حذفی غربالگری استفاده گردیده است. در نهایت، تعداد ۱۳۲ شرکت به عنوان جامعه غربالگری شده باقی ماند.

۳-۱- فرضیه‌ها

- توانایی مدیر عامل تأثیر مثبت و معنی‌داری بر سرمایه‌گذاری در سرمایه فکری دارد.
- نگرانی شغلی مدیر عامل تأثیر معنی‌داری بر ارتباط بین توانایی مدیر عامل و سرمایه‌گذاری در سرمایه فکری دارد.
- چرخه عمر تأثیر معنی‌داری بر ارتباط توانایی مدیریت و سرمایه فکری دارد.

تعریف مفهومی، عملیاتی و مدل متغیرهای پژوهش

فرضیه اول:

توانایی مدیریتی: توانایی، یک توانش خصلتی باثبات و وسیع را مصور می‌سازد که شخص را به دستیابی و نهایت عملکرد در مشاغل فیزیکی و فکری مقید می‌کند، (سیتراهامان و همکاران^۱، ۲۰۰۲).
سرمایه فکری: نشان‌دهنده دانش، تجربه، مالکیت معنوی و اطلاعات است که می‌تواند جهت ایجاد ثروت مورد استفاده قرار گیرد (استوارت^۲، ۱۹۹۷).
 در این پژوهش جهت آزمون فرضیه ۱ از مدل رگرسیون زیر استفاده می‌شود (ندیم و همکاران، ۲۰۲۱)^۳:

$$IC_{it} = \alpha_0 + \beta_1 MA_{it} + \beta_2 FSIZE_{it} + \beta_3 LEV_{it} + \beta_4 ROA_{it} + \beta_5 OCF_{it} + \beta_6 BINDE_{it} + \beta_7 GSALE_{it} + u_{it} \quad (1)$$

در الگوی فوق، i به شرکت i و t به سال مالی ۱۳۹۰ تا ۱۴۰۲ اشاره دارد. در الگوی بالا، IC اجزاء سرمایه فکری و متغیر وابسته است. با توجه به اطلاعات و گزارش‌های مالی منتشر شده بر اساس استانداردها در شرکت‌های بورس اوراق بهادار تهران جهت اندازه‌گیری سرمایه فکری از روش پالیک^۴ (۲۰۰۴) و یوندت و همکاران (۲۰۰۴) استفاده می‌شود.

متغیر وابسته این پژوهش، سرمایه فکری است. اندازه‌گیری سرمایه فکری به روش پالیک (۲۰۰۴) به صورت زیر است: بر این اساس الگوی ضریب ارزش افزوده فکری مبتنی بر چند مرحله است. در ابتدا الگو با محاسبه توانایی شرکت در خلق ارزش افزوده VA شروع می‌شود. VA تفاوت بین ارزش خروجی‌ها و ورودی‌های شرکت است که در معادله زیر نشان داده می‌شود:

$$VA = OUT - IN \quad (2)$$

استهلاک - هزینه‌های کالاها و خدمات فروش رفته - کل درآمد حاصل از فروش VA

خروجی‌ها (OUT) کل درآمدها و عایدات ناشی از فروش کالاها و خدمات در بازار را نشان می‌دهد و شامل تمامی محصولات و خدمات فروش رفته در بازار است. ورودی‌ها (IN) نیز تمام مخارجی که در کسب درآمدها به وجود آمده است را به استثنای هزینه نیروی انسانی شامل می‌شود. توجه به این نکته مهم است که در این الگو، نیروی انسانی به عنوان منبع کلیدی تلقی می‌شود؛ به این صورت که پرداخت دستمزد به عنوان یک سرمایه‌گذاری محسوب می‌شود و نه یک عامل هزینه. به عبارت دیگر، شرکت در دانش و مهارت کارکنان که از طریق بازار

1- Seetharaman, Gul and Lynn

2- Stewart

^۳- این الگو با توجه به شرایط بازار سرمایه ایران و موجود بودن اطلاعات متغیرها تغییر داده شده است.

^۴- Pulic

ارزش‌گذاری می‌شود، سرمایه‌گذاری می‌کند. در حقیقت شرکت یا سازمان با پرداخت به نیروی انسانی خود در میزان تلاش، خلاقیت، وفاداری و شایستگی آنان سرمایه‌گذاری می‌کند. (پالیک، ۲۰۰۴) بنابراین، یک جنبه کلیدی در الگوی پالیک نقش نیروی کاری به مثابه یک موجود خلق‌کننده ارزش است که در ورودی جای نمی‌گیرد.

$$HCE = VAHU = VA / HC \quad (۳)$$

دومین مرحله، رابطه بین ارزش افزوده و سرمایه انسانی به کار گرفته شده است. همان‌طور که عنوان شد، هزینه نیروی انسانی یعنی حقوق و دستمزدی که به کارکنان پرداخت می‌شود و برابر با سرمایه نیروی انسانی است. VAHU نشان می‌دهد که به‌ازای هر واحد پول دستمزد پرداختی به کارکنان، چه میزان ارزش افزوده ایجاد می‌شود. اطلاعات بعدی مورد نیاز، سهم سرمایه ساختاری (SC) در ایجاد ارزش در یک دوره است. مطابق نظر ادوینسون، سرمایه ساختاری برابر با ارزش افزوده منهای سرمایه انسانی است. یعنی هنگامی سهم سرمایه ساختاری از ارزش افزوده افزایش می‌یابد که سرمایه انسانی کاهش یابد. سهم کمتر HCE در خلق ارزش، موجب افزایش سهم SC می‌شود. این مطلب در تحقیقات تجربی نیز به اثبات رسیده است (پالیک، ۲۰۰۴).

مرحله سوم، رابطه بین ارزش افزوده (VA) و سرمایه ساختاری به کار گرفته شده است که با توجه به واقعیت نسبت معکوس HC و SC، به گونه‌ای متفاوت محاسبه خواهد شد؛ زیرا اگر SC همانند روش محاسبه کارایی سرمایه انسانی (VA/HC) محاسبه شود، یک نتیجه غیرمنطقی به دست خواهد آمد. به این معنی که رشد کارایی سرمایه ساختاری به معنی افت کارایی سرمایه انسانی خواهد بود که غیرممکن است؛ زیرا منطقی است کارایی هر دو سرمایه یعنی HC و SC با هم منجر به افزایش کارایی کل سرمایه فکری شود (پالیک، ۲۰۰۴).

$$\begin{aligned} SC &= VA - HC \\ SCVA &= SC / VA \end{aligned} \quad (۱)$$

ضریب SCVA سهم SC را در خلق ارزش جدید نشان می‌دهد.

$$ICE = VAHU + SCVA \quad (۲)$$

در مرحله بعدی، کارایی سرمایه فکری (ICE) از طریق جمع کارایی سرمایه انسانی و سرمایه ساختاری به دست می‌آید. امروزه نقش کارایی سرمایه فکری یا ICE برای کار دانش‌محور و کارگران دانش‌محور، به مثابه نقش بهره‌وری برای کار یدی و کارگران یدی است. VA از طریق سرمایه فیزیکی و مالی و سرمایه فکری ایجاد شده است. هدف هر تجارتي نیز واضح است ایجاد ارزش افزوده بیشتر تا حد امکان از طریق میزان معینی سرمایه فیزیکی و مالی و فکری که در اختیار ما قرار دارد؛ بنابراین، ثمره کسب‌وکار یعنی ارزش افزوده، به منابع آن یعنی سرمایه فیزیکی به کار گرفته شده، سرمایه ساختاری و سرمایه انسانی به منظور کسب کارایی خلق ارزش ایجاد شده هر منبع وابسته است. پس به منظور کسب نگرشی جامع به کارایی منابع خلق ارزش، لازم است که سرمایه فیزیکی و مالی نیز به حساب آیند؛ چرا که موقعیت تأثیرگذار این منابع در اقتصاد جدید نباید نادیده گرفته شود. در حقیقت، سرمایه فکری قادر به خلق ارزش، منابع تحت مالکیت خود نیست و بدین ترتیب به اطلاعات کارایی سرمایه فیزیکی به کار گرفته شده نیاز است.

پس مرحله بعدی، رابطه ارزش افزوده و سرمایه فیزیکی به کار گرفته شده است.

$$VACA = VA / CA \quad (3)$$

VACA نشان می‌دهد که به ازای هر واحد سرمایه فیزیکی به کار گرفته شده، چه میزان ارزش جدید به وجود آمده است. زمانی که گروهی از شرکت‌ها با هم مقایسه می‌شوند، VACA به عنوان شاخص توانایی شرکت در جهت مهار بهتر سرمایه فیزیکی به شمار می‌رود. شاخص‌های VACA، VAHU و SCVA شاخص‌های عینی و دقیقی هستند که از اطلاعات ترازنامه‌ای مشتق می‌شوند. از طریق آن‌ها مدیریت قادر خواهد بود که کارایی خلق ارزش منابع کلیدی یعنی سرمایه فکری و سرمایه به کار گرفته شده را تجسم کند. در مرحله نهایی به منظور سنجش کارایی کلی خلق ارزش، سه شاخص فوق با یکدیگر جمع می‌شوند.

$$\text{ضریب ارزش افزوده فکری (VAIC)} = VAHU + SCVA + VACA \quad (4)$$

متغیر مستقل این پژوهش، توانایی مدیریت (MA) است. در این پژوهش برای اندازه‌گیری توانایی مدیریت از الگوی ارائه شده توسط دمرجیان، لیو، لوئیس و مک‌وی^۱ (۲۰۱۲) که مبتنی بر متغیرهای حسابداری است، استفاده شده است. در این الگو با استفاده از کارایی شرکت به عنوان متغیر وابسته و کنترل ویژگی‌های ذاتی شرکت، توانایی مدیریت محاسبه می‌شود. به منظور اندازه‌گیری کارایی شرکت، دمرجیان و همکاران (۲۰۱۲) از الگوی تحلیل پوششی داده‌ها استفاده کرده‌اند. الگوی تحلیل پوششی داده‌ها، یک نوع الگوی آماری است که برای اندازه‌گیری عملکرد یک سیستم با استفاده از داده‌های ورودی و خروجی کاربرد دارد. در الگوی مورد استفاده در این پژوهش نیز دمرجیان و همکاران (۲۰۱۳) درآمد حاصل از فروش را به عنوان خروجی یا ستاده و ۷ متغیر دیگر شامل بهای تمام شده کالای فروش رفته (COGS)، هزینه‌های عمومی اداری و فروش (SG&A)، خالص اموال ماشین‌آلات و تجهیزات (PPE)، هزینه اجاره عملیاتی (OPSLease)، هزینه‌های تحقیق و توسعه (R&D)، سرقفلی (Goodwill) و سایر دارایی‌های نامشهود (otherIntan) را به عنوان ورودی یا نهاد در نظر گرفته‌اند که به مقدار زیادی حق انتخاب مدیریت در دستیابی به درآمد مورد نظر را پوشش می‌دهند.

(۹)

$$\text{Max}_v \theta = \frac{\text{Sales}}{v_1 \text{COGS} + v_2 \text{SG\&A} + v_3 \text{PPE} + v_4 \text{OPSLease} + v_5 \text{R\&D} + v_6 \text{Goodwill} + v_7 \text{otherIntan}}$$

الگوی دمرجیان و همکاران (۲۰۱۲) برای کارایی شرکت همانند الگوی فاما و فرنچ (۱۹۹۷) برای صنعت طراحی شده است تا عملکرد هر شرکت با شرکت‌های فعال در صنعت مورد نظر قابل مقایسه باشد.

فرضیه دوم:

جهت آزمون فرضیه ۲، متغیرهای دوگانگی مدیر عامل (متغیر مجازی به صورت اگر رئیس هیئت مدیره و مدیر عامل یک شخص باشند عدد یک در غیر این صورت عدد صفر) و مدت سال‌های تصدی و مشغول به کار توسط

^۱- Demerjian, Lev, Lewis, and McVay

مدیر عامل (تعداد سال‌هایی که هر مدیر عامل در سمت خود باقی می‌ماند) به صورت اثر متقابل در مدل رگرسیونی وارد می‌شوند.

$$IC_{it} = \alpha_0 + \beta_1 MA_{it} + \beta_2 CC_{it} + \beta_3 MA * CC_{it} + \beta_4 FSize_{it} + \beta_5 Lev_{it} + \beta_6 GSALE_{it} + \beta_7 ROA_{it} + \beta_8 BINDE_{it} + \beta_9 OCF_{it} + u_{it} \quad (10)$$

به جای CC که نشان‌دهنده نگرانی شغلی مدیر عامل است از دوگانگی و مدت سال‌های تصدی به صورت جداگانه استفاده می‌شود، (هر بار یک متغیر جایگزین نگرانی شغلی مدیر عامل در نظر گرفته می‌شود و به دلیل اینکه ممکن است مشکل هم‌خطی بین آن‌ها وجود داشته باشد با هم در یک مدل رگرسیونی وارد نمی‌شوند).

فرضیه ۳:

جهت آزمون فرضیه ۳ و نقش چرخه عمر بر نحوه تأثیرگذاری توانایی مدیریتی مدیر عامل و سرمایه‌گذاری در سرمایه‌های فکری نیز همانند روش آزمون فرضیه ۲ فرایند را انجام می‌دهیم. برای آزمون فرضیه ۳ از الگوی (۱۱) استفاده می‌شود، بطوریکه معیار چرخه عمر شرکت به صورت یک متغیر توضیحی و به صورت اثر متقابل چرخه عمر و توانایی مدیریتی مدیر عامل در الگو در نظر گرفته می‌شوند:

$$IC_{it} = \alpha_0 + \beta_1 MA_{it} + \beta_2 INTRO_{it} + \beta_3 GROWTH_{it} + \beta_4 MATURITY_{it} + \beta_5 DECLINE_{it} + \beta_6 MA_{it} * INTRO_{it} + \beta_7 MA_{it} * GROWTH_{it} + \beta_8 MA_{it} * MATURITY_{it} + \beta_9 MA_{it} * DECLINE_{it} + \beta_{10} FSIZE_{it} + \beta_{11} LEV_{it} + \beta_{12} GSALE_{it} + \beta_{13} ROA_{it} + \beta_{14} BINDE_{it} + \beta_{15} OCF_{it} + u_{it} \quad (11)$$

متغیر اصلی مدل، دوره چرخه عمر شرکت (LCS) است؛ ضرایب β_2 تا β_5 به ترتیب ضریب مراحل ظهور، رشد، بلوغ و رکود (افول) را نشان می‌دهند. جهت آزمون فرضیه ۳ از معنی‌داری ضریب β_6 تا β_9 استفاده می‌شود. مراحل مختلف چرخه عمر شرکت بر اساس روش ارائه شده توسط دیکنسون (۲۰۱۱) محاسبه می‌شوند. دیکنسون (۲۰۱۱) برای برآورد مراحل مختلف چرخه عمر از داده‌های جریان نقدی یا گردش وجوه استفاده کرده است. او استدلال می‌کند که جریان نقدی اختلاف سودآوری، رشد و ریسک را لحاظ می‌کند؛ و در نتیجه یکی از موارد جریان نقدی عملیاتی (CFO)، سرمایه‌گذاری (CFI)، تأمین مالی (CFF) می‌تواند برای گروه‌بندی شرکت‌ها در مراحل مختلف چرخه عمر از قبیل معرفی، رشد، بلوغ، رکود و ورشکستگی استفاده گردد. این روش‌شناسی به صورت زیر است:

محاسبه چرخه عمر شرکت	
CFO < 0, CFI < 0, and CFF > 0	مرحله معرفی، مقدماتی یا ظهور (INTRODUCTION)
CFO > 0, CFI < 0, and CFF > 0	مرحله رشد (GROWTH)
CFO > 0, CFI < 0, and CFF < 0	مرحله بلوغ (MATURITY)
CFO < 0, CFI > 0, and CFF ≤ or ≥ 0	رکود (DECLINE)
در بقیه موارد	مرحله ورشکستگی (Shakeout)

متغیرهای کنترل

به دنبال مطالعات قبلی (ندیم و همکاران، ۲۰۲۱؛ بایک، فاربر، و لی^۱، ۲۰۱۱؛ چن و همکاران^۲، ۲۰۱۵؛ یوان و همکاران، ۲۰۱۹)، چندین متغیر در سطح شرکت و هیئت مدیره به عنوان کنترل در نظر گرفته می‌شوند. به طوریکه نادیده گرفتن این متغیرهای کنترلی مهم در نتایج اصلی ممکن است سوگیری متغیر حذف شده را ایجاد کند. متغیرهای کنترل در نظر گرفته شده به صورت زیر هستند:

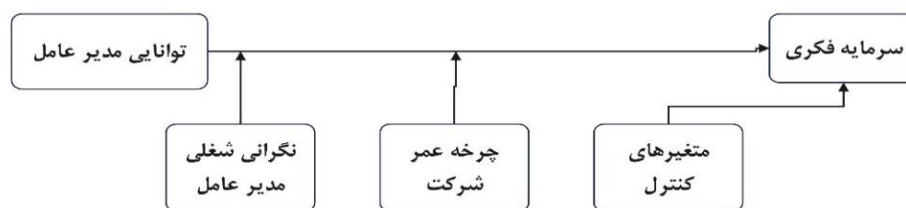
اندازه شرکت (FSIZE) در نظر گرفته می‌شود، زیرا شرکت‌های بزرگ‌تر ممکن است بودجه بیشتری برای سرمایه‌گذاری در سرمایه فکری داشته باشند. بازده دارایی‌ها (ROA) که نشان‌دهنده عملکرد مثبت و توانایی دارایی‌های شرکت در کسب سود است و اهرم (LEV)، زیرا اهرم بالاتر ممکن است با شرکت‌هایی که سرمایه‌گذاری‌های پرریسک‌تر انجام می‌دهند مخالفت کند (چن و همکاران، ۲۰۱۵). همچنین، جریان‌های نقدی عملیاتی (OCF) نیز در مدل وارد می‌شود، زیرا OCF بالاتر ممکن است به سرمایه‌گذاری بیشتر در سرمایه فکری و رشد فروش (GSALE) تبدیل شود.

تعریف عملیاتی متغیرهای کنترل

علائم	نام متغیر و روش اندازه‌گیری
FSIZE	اندازه شرکت: لگاریتم طبیعی (پایه عدد نپر (e)) ارزش دارایی‌ها
LEV	اهرم مالی: نسبت ارزش کلی بدهی با دارایی‌ها
GSALE	رشد فروش: فروش دوره t منهای فروش دوره t-1 تقسیم بر فروش دوره t-1
ROA	بازده دارایی‌ها: نسبت سود خالص قبل از مالیات بر ارزش دارایی‌های شرکت
BINDE	استقلال هیئت مدیره: تعداد اعضای هیئت مدیره غیرموظف بر کل اعضای هیئت مدیره
OCF	جریان‌های نقدی عملیاتی: خالص جریان‌های نقدی حاصل از عملیات تقسیم بر کل دارایی‌های شرکت

مدل مفهومی:

ارتباط بین متغیرهای اصلی در قالب مدل مفهومی زیر نشان داده شده است:



^۱- Baik, Farber & Lee

^۲- Chen et al.

یافته های پژوهش

جدول ۴-۱ خلاصه توصیفات آماری (شامل: میانگین، میانه، بیشترین و کمترین مقدار، انحراف معیار، ضریب چولگی و ضریب کشیدگی) و آماره جارکو- برا مربوط به داده‌ها و متغیرهای مربوطه را برای متغیرها در دوره زمانی ۱۳۹۰-۱۴۰۲ (دوره زمانی ۱۲ ساله) که در بخش تجربی این پژوهش مورد استفاده قرار گرفته‌اند را نشان می‌دهد. هر چند با استفاده از نتایج آمار توصیفی نمی‌توان فرضیه‌ها را آزمون کرد ولی در مجموع نتایج آمار توصیفی افق بسیار خوبی در مورد وضعیت داده‌های مورد استفاده پیش روی پژوهشگر قرار می‌دهد.

جدول ۴-۱- آمار توصیفی متغیرها

	HCE	SCVA	VACA	VAIC	MA	CEODUAL	BINDE	CEOTEN	FSIZE	LEV	ROA	OCF	GSALE
میانگین	3.781	0.509	0.994	5.319	0.073	0.490	0.594	2.818	13.245	0.682	0.154	0.068	0.298
میانه	2.948	0.606	0.804	3.785	0.064	0.000	0.506	3.939	13.417	0.661	0.137	0.029	0.163
بیشترین مقدار	28.987	2.864	6.619	31.703	0.931	1.000	1.000	8.000	18.096	0.946	0.703	23.698	113.390
کمترین مقدار	-0.544	-3.611	-0.140	-3.287	0.019	0.000	0.000	1.000	9.810	0.031	-0.381	-0.160	-0.749
انحراف معیار	3.495	0.520	0.818	4.253	0.080	8.784	0.249	1.276	1.695	0.487	0.148	0.755	2.910
ضریب چولگی	2.813	-2.918	2.482	1.874	1.025	10.360	-0.982	0.544	0.710	1.705	0.607	28.112	-0.292
ضریب کشیدگی	18.504	17.036	14.725	10.334	3.035	17.534	3.610	3.328	2.963	8.077	4.190	8.131	2.540
آماره جارکو- برا	89.717	48.184	95.603	103.345	31.267	21.104	107.029	30.129	21.531	11.458	23.531	40.499	6.019
احتمال	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.095	0.000	0.00	0.051
تعداد مشاهدات	1584	1584	1584	1584	1584	1584	1584	1584	1584	1584	1584	1584	1584

تذکر:

شاخص‌های سرمایه فکری: HCE: کارایی سرمایه انسانی؛ SCVA: کارایی سرمایه ساختاری؛ VACA: کارایی سرمایه فیزیکی؛ VAIC: ضریب ارزش افزوده سرمایه فکری
 توانایی مدیریت؛ CEODUAL: دوگانگی مدیر عامل، CEOTEN: دوره تصدی مدیر عامل؛ FSIZE: اندازه شرکت، LEV: اهرم مالی، ROA: بازده دارایی‌ها، OCF: جریان وجه نقد عملیاتی؛ BINDE: استقلال هیئت مدیره؛ GSALE: رشد فروش شرکت
 منبع: یافته‌های پژوهش

➤ **فرضیه ۱:** توانایی مدیر عامل تأثیر مثبت و معنی‌داری بر سرمایه‌گذاری در سرمایه فکری دارد.

برای آزمون فرضیه ۱ از مدل رگرسیونی **Error! Reference source not found.** استفاده می‌شود. نتایج برآوردها با اجزاء سرمایه فکری به عنوان متغیر وابسته گزارش شده است. نتایج آزمون‌های تشخیص مدل و فروض کلاسیک نیز گزارش شده‌اند. جهت وجود ناهمگنی یا اثرات خاص مقاطع (در این مطالعه شرکت‌ها) از آزمون F چاو استفاده شده است.

جدول ۴-۲- نتایج آزمون فرضیه ۱- متغیر وابسته سرمایه انسانی

$HCE_{it} = \alpha_0 + \beta_1 MA_{it} + \beta_2 FSIZE_{it} + \beta_3 LEV_{it} + \beta_4 ROA_{it} + \beta_5 OCF_{it} + \beta_6 BINDE_{it} + \beta_7 GSALE_{it} + u_{it}$				
متغیرهای وابسته ←	ضریب	انحراف معیار	آماره t	ارزش احتمال
متغیرهای مستقل ↓				
عرض از مبدأ	0.047	0.045	1.052	0.293
MA	0.107	0.050	2.149	0.032
FSIZE	-0.098	0.092	-1.068	0.286
LEV	-0.321	0.152	-2.104	0.036
ROA	0.197	0.186	1.059	0.290
OCF	0.107	0.106	1.013	0.311
BINDE	0.032	0.015	2.091	0.037
GSALE	0.132	0.045	2.932	0.003
ضریب تعیین (R ²)	0.739	آماره F کل مدل [احتمال]		14.51 [0.00]***
R ² تعدیل شده	0.716	آماره دوربین- واتسون		1.781
آزمون نرمال بودن جملات خطا، جارکو- برا [احتمال]				
آماره F چاو [احتمال]	2.12 [0.02]**	آماره آزمون هاسمن [احتمال]	44.62 [0.00]***	تصریح مناسب (اثرات ثابت) FE
تذکر: ۱- اعداد داخل براکت یا گروه مقدار احتمال آماره آزمون هستند.				
۲- در جدول بالا *** معنی داری را در سطح ۱٪، ** معنی داری را در سطح ۵٪ و * معنی داری را در سطح ۱۰٪ نشان می دهند.				
منبع: یافته‌های پژوهش				

جدول ۴-۲- نتایج آزمون فرضیه ۱- متغیر وابسته سرمایه ساختاری

$SCVA_{it} = \alpha_0 + \beta_1 MA_{it} + \beta_2 FSIZE_{it} + \beta_3 LEV_{it} + \beta_4 ROA_{it} + \beta_5 OCF_{it} + \beta_6 BINDE_{it} + \beta_7 GSALE_{it} + u_{it}$				
متغیرهای وابسته ←	ضریب	انحراف معیار	آماره t	ارزش احتمال
متغیرهای مستقل ↓				
عرض از مبدأ	0.068	0.073	0.941	0.347
MA	0.070	0.012	5.698	0.000
FSIZE	0.090	0.049	1.832	0.067
LEV	-0.149	0.051	-2.904	0.004
ROA	0.192	0.108	1.783	0.075
OCF	0.195	0.113	1.719	0.086
BINDE	0.021	0.011	1.981	0.048
GSALE	0.027	0.014	1.925	0.054
ضریب تعیین (R ²)	0.798	آماره F کل مدل [احتمال]		17.86 [0.00] ***
R ² تعدیل شده	0.764	آماره دوربین- واتسون		1.685
آزمون نرمال بودن جملات خطا، جارکو- برا [احتمال]				
آماره F چاو [احتمال]	8.36 [0.00] ***	آماره آزمون هاسمن [احتمال]	23.75 [0.01]***	تصریح مناسب (اثرات ثابت) FE
تذکر: ۱- اعداد داخل براکت یا گروه مقدار احتمال آماره آزمون هستند.				
۲- در جدول بالا *** معنی داری را در سطح ۱٪، ** معنی داری را در سطح ۵٪ و * معنی داری را در سطح ۱۰٪ نشان می دهند.				

منبع: یافته‌های پژوهش

جدول ۴-۳- نتایج آزمون فرضیه ۱- متغیر وابسته سرمایه فیزیکی

$VACA_{it} = \alpha_0 + \beta_1 MA_{it} + \beta_2 FSIZE_{it} + \beta_3 LEV_{it} + \beta_4 ROA_{it} + \beta_5 OCF_{it} + \beta_6 BINDE_{it} + \beta_7 GSALE_{it} + u_{it}$				
ارزش احتمال	آماره t	انحراف معیار	ضریب	متغیرهای وابسته ← متغیرهای مستقل ↓
0.329	0.977	0.024	0.024	عرض از مبدأ
0.000	7.413	0.011	0.081	MA
0.003	2.939	0.032	0.093	FSIZE
0.000	-8.019	0.026	-0.206	LEV
0.242	1.171	0.078	0.092	ROA
0.073	1.793	0.011	0.019	OCF
0.028	2.197	0.017	0.037	BINDE
0.004	2.871	0.011	0.032	GSALE
1.868	آماره دوربین- واتسون		0.757	ضریب تعیین (R ²)
19.32 [0.00] ***	آماره F کل مدل [احتمال]		0.713	R ² تعدیل شده
2.91 [0.16]	آزمون نرمال بودن جملات خطا، جاکو- برا [احتمال]			
48.522[0.000]***	آماره آزمون هاسمن [احتمال]		2.16 [0.05] **	آماره F چاو [احتمال]
تصریح مناسب: اثرات ثابت (FE)				
تذکر: ۱- اعداد داخل براکت یا گروه مقدار احتمال آماره آزمون هستند.				
۲- در جدول بالا *** معنی‌داری را در سطح ۱٪، ** معنی‌داری را در سطح ۵٪ و * معنی‌داری را در سطح ۱۰٪ نشان می‌دهند.				
منبع: یافته‌های پژوهش				

جدول ۴-۴- نتایج آزمون فرضیه ۱- متغیر وابسته ارزش افزوده سرمایه فیزیکی

$VAIC_{it} = \alpha_0 + \beta_1 MA_{it} + \beta_2 FSIZE_{it} + \beta_3 LEV_{it} + \beta_4 ROA_{it} + \beta_5 OCF_{it} + \beta_6 BINDE_{it} + \beta_7 GSALE_{it} + u_{it}$				
ارزش احتمال	آماره t	انحراف معیار	ضریب	متغیرهای وابسته ← متغیرهای مستقل ↓
0.366	0.904	0.024	0.022	عرض از مبدأ
0.004	2.918	0.037	0.119	MA
0.036	2.102	0.072	0.152	FSIZE
0.192	-1.306	0.087	-0.113	LEV
0.049	1.974	0.046	0.090	ROA
0.056	1.913	0.110	0.211	OCF
0.049	1.973	0.014	0.027	BINDE
0.003	2.942	0.045	0.131	GSALE
1.764	آماره دوربین- واتسون		0.814	ضریب تعیین (R ²)
12.98 [0.000]***	آماره F کل مدل [احتمال]		0.797	R ² تعدیل شده
4.52 [0.19]	آزمون نرمال بودن جملات خطا، جاکو- برا [احتمال]			
32.31 [0.01] **	آماره آزمون هاسمن [احتمال]		4.83 [0.00] ***	آماره F چاو [احتمال]
تصریح مناسب: اثرات ثابت (FE)				
تذکر: ۱- اعداد داخل براکت یا گروه مقدار احتمال آماره آزمون هستند.				
۲- در جدول بالا *** معنی‌داری را در سطح ۱٪، ** معنی‌داری را در سطح ۵٪ و * معنی‌داری را در سطح ۱۰٪ نشان می‌دهند.				

منبع: یافته‌های پژوهش

نتایج برآورد مدل نشان می‌دهد که توانایی مدیریت تأثیر مثبت و معنی‌داری بر اجزاء سرمایه فکری دارد. از نگرش تئوری از آنجایی که سرمایه‌گذاری در منابع فکری هم بلندمدت و هم نامطمئن است، مدیران عامل ممکن است در تصمیمات راهبردی خود در مورد سرمایه‌گذاری در سرمایه فکری ناهمگونی نشان دهند و عملکرد شرکت سیگنال قوی از توانایی مدیریتی مدیران عامل را ارائه می‌دهد.

با توجه به اینکه هزینه کردن در منابع فکری سرمایه‌گذاری است که مدیران ارشد اختیاری برای کنترل آن در شرکت‌ها دارند، و بنابراین، مدیران عامل می‌توانند این گزینه‌ها را به طور فرصت‌طلبانه اعمال کنند. به عبارت دیگر، مدیران عاملی که توانایی مدیریتی پایینی دارند، می‌توانند این سرمایه‌ها را به سمت سرمایه‌گذاری‌های کوتاه‌مدت و کم‌ریسک سوق دهند تا از بررسی دقیق عملکردشان در آینده جلوگیری کنند.

بنابراین، شواهد این پژوهش نشان‌دهنده این است که نمی‌توان فرضیه ۱ این پژوهش را رد کرد.

➤ **فرضیه دوم:** نگرانی شغلی مدیر عامل تأثیر معنی‌داری بر ارتباط بین توانایی مدیر عامل و سرمایه‌گذاری در سرمایه فکری دارد.

جهت آزمون فرضیه ۲ و در نظر گرفتن تأثیر نگرانی شغلی مدیر عامل بر ارتباط توانایی مدیریت و سرمایه فکری از دو متغیر جایگزین دوره تصدی مدیر عامل (تعدادی سال‌های تصدی بطوریکه هر چه سال‌های بیشتری یک فرد در جایگاه مدیر عامل باشد، به این معنی است که نگرانی شغلی کم‌تری وجود دارد) و دوگانگی مدیر عامل (داشتن مسولیت مدیر عاملی و رئیس هیئت مدیره) استفاده شده است. این دو متغیر به صورت جداگانه هر بار در مدل رگرسیونی وارد می‌شوند و هم تأثیر مسقیم آن‌ها بر اجزاء سرمایه فکری بررسی می‌شود و تأثیر متقابل نگرانی شغلی و توانایی مدیریتی بر اجزاء سرمایه فکری بررسی می‌شود.

جدول ۴-۵- نتایج آزمون فرضیه ۲- حالت ۱

$$IC_{it} = \alpha_0 + \beta_1 MA_{it} + \beta_2 CEOTEN_{it} + \beta_3 MA * CEOTEN_{it} + \beta_4 FSize_{it} + \beta_5 Lev_{it} + \beta_6 GSALE_{it} + \beta_7 ROA_{it} + \beta_8 BINDE_{it} + \beta_9 OCF_{it} + u_{it}$$

VAIC	VACA	SCVA	HCE	متغیرهای وابسته ← متغیرهای مستقل ↓
0.015 (0.840)	0.043 (0.862)	0.068 (0.873)	0.034 (0.914)	عرض از مبدأ
0.102 (3.020)***	0.087 (5.974)***	0.072 (5.198)***	0.096 (2.195)**	MA
0.093 (1.925)**	-0.093 (-1.679)*	-0.053 (-1.076)	-0.187 (-1.194)	CEOTEN
-0.231 (-9.039)***	-0.281 (-8.941)***	-0.193 (-4.306)***	-0.213 (-2.743)**	CEOTEN*MA
0.092 (2.197)**	0.093 (2.691)***	0.075 (1.820)*	-0.082 (-1.042)	FSIZE
-0.129 (-4.013)***	-0.141 (-13.104)***	-0.095 (-2.970)***	-0.133 (-2.190)**	LEV
0.088 (1.879)*	0.094 (1.131)	0.121 (1.792)*	0.138 (1.804)*	ROA
0.019 (2.943)***	0.013 (2.703)***	0.089 (1.782)**	0.108 (1.013)	OCF
-0.204 (-2.037)**	0.015 (1.750)*	0.209 (2.483)***	0.015 (1.797)*	BINDE
0.109 (2.643)***	0.016 (2.988)***	0.017 (1.948)*	0.132 (2.971)***	GSALE
0.845	0.796	0.813	0.761	ضریب تعیین (R ²)

$$IC_{it} = \alpha_0 + \beta_1 MA_{it} + \beta_2 CEOTEN_{it} + \beta_3 MA * CEOTEN_{it} + \beta_4 FSize_{it} + \beta_5 Lev_{it} + \beta_6 GSALE_{it} + \beta_7 ROA_{it} + \beta_8 BINDE_{it} + \beta_9 OCF_{it} + u_{it}$$

VAIC	VACA	SCVA	HCE	متغیرهای وابسته ← متغیرهای مستقل ↓
0.817	0.773	0.785	0.741	R ² تعدیل شده
1.774	1.794	1.703	1.788	آماره دوربین-واتسون
29.224 [0.000]	19.070 [0.000]	14.547 [0.000]	18.072 [0.000]	آماره F کل مدل [احتمال]
2.431 [0.113]	1.849 [0.173]	1.981 [0.157]	2.492 [0.114]	آزمون نرمال بودن جملات خطا، جارکو-برا [احتمال]
10.52 [0.00]***	16.51 [0.00]***	1.24 [0.04] **	13.07 [0.00]***	آماره F چاو [احتمال]
36.217 [0.000]***	41.607 [0.000]***	10.867 [0.058] *	72.819 [0.000]***	آماره آزمون هاسمن [احتمال]
اثرات ثابت (FE)	اثرات ثابت (FE)	اثرات ثابت (FE)	اثرات ثابت (FE)	تصریح مناسب

تذکر: ۱- اعداد داخل پرانتز آماره آزمون t هستند.
 ۲- در جدول بالا *** معنی داری را در سطح ۱٪، ** معنی داری را در سطح ۵٪ و * معنی داری را در سطح ۱۰٪ نشان می‌دهند.
 ۳- اعداد داخل براکت یا کروشه مقدار احتمال آماره آزمون هستند.
 منبع: یافته‌های پژوهش

جدول ۴-۶- نتایج آزمون فرضیه ۲- حالت ۲

$$IC_{it} = \alpha_0 + \beta_1 MA_{it} + \beta_2 DUAL_{it} + \beta_3 MA * DUAL_{it} + \beta_4 FSize_{it} + \beta_5 Lev_{it} + \beta_6 GSALE_{it} + \beta_7 ROA_{it} + \beta_8 BINDE_{it} + \beta_9 OCF_{it} + u_{it}$$

VAIC	VACA	SCVA	HCE	متغیرهای وابسته ← متغیرهای مستقل ↓
0.015 (0.390)	0.039 (0.769)	0.081 (0.949)	0.049 (1.039)	عرض از مبدأ
0.114 (1.983)**	0.110 (7.091)***	0.099 (5.608)***	0.104 (2.531)***	MA
0.191 (1.032)	0.095 (1.030)	0.018 (1.011)	0.091 (0.983)	DUAL
-0.109 (-5.377)***	-0.109 (-2.938)***	-0.128 (-1.940)*	-0.131 (-2.963)***	MA*DUAL
0.087 (2.197) **	0.093 (2.397) **	0.092 (1.872) *	-0.098 (-1.107)	FSize
-0.109 (-4.731)***	-0.192 (-11.805)***	-0.144 (-2.971)***	-0.033 (-2.310)**	LEV
0.091 (1.691) *	0.094 (1.193)	0.127 (1.731) *	0.171 (0.902)	ROA
0.132 (2.985)***	0.014 (2.862)***	0.190 (1.816)*	0.106 (1.091)	OCF
0.028 (1.717)*	0.209 (2.429)**	0.028 (1.469)	0.075 (2.037)**	BINDE
0.109 (2.931)***	0.018 (2.917)***	0.033 (1.942)*	0.132 (2.983)***	GSALE
0.836	0.829	0.796	0.749	ضریب تعیین (R ²)
0.809	0.798	0.773	0.718	R ² تعدیل شده
1.709	1.689	1.615	1.763	آماره دوربین-واتسون
28.018 [0.000]***	16.423 [0.000]***	21.719 [0.001]***	12.634 [0.000]***	آماره F کل مدل [احتمال]
3.967 [0.141]	3.281 [0.129]	3.519 [0.146]	2.621 [0.159]	آزمون نرمال بودن جملات خطا، جارکو-برا [احتمال]

$$IC_{it} = \alpha_0 + \beta_1 MA_{it} + \beta_2 DUAL_{it} + \beta_3 MA * DUAL_{it} + \beta_4 FSize_{it} + \beta_5 Lev_{it} + \beta_6 GSALE_{it} + \beta_7 ROA_{it} + \beta_8 BINDE_{it} + \beta_9 OCF_{it} + u_{it}$$

VAIC	VACA	SCVA	HCE	متغیرهای وابسته ← متغیرهای مستقل ↓
1.58 [0.00]***	2.38 [0.00]***	1.91 [0.00]***	6.38 [0.00]***	آماره F چاو [احتمال]
17.19 [0.004]***	14.96 [0.073] **	17.78 [0.023] **	9.02 [0.061] *	آماره آزمون هاسمن [احتمال]
FE(اثرات ثابت)	FE(اثرات ثابت)	FE(اثرات ثابت)	FE(اثرات ثابت)	تصریح مناسب
تذکر: ۱- اعداد داخل پرانتز آماره آزمون t هستند.				
۲- در جدول بالا *** معنی داری را در سطح ۱٪، ** معنی داری را در سطح ۵٪ و * معنی داری را در سطح ۱۰٪ نشان می دهند.				
۳- اعداد داخل براکت یا گروه مقدار احتمال آماره آزمون هستند.				
منبع: یافته های پژوهش				

نتایج ارائه شده در جدول (۴-۵) و (۴-۶) نشان می دهد که ضریب اثرات متقابل توانایی مدیریتی و نگرانی شغلی مدیریت برای هر چهار جزء سرمایه فکری منفی و معنی دار هستند. این نتایج در راستای تأیید فرضیه ۲ است. بطوریکه رابطه منفی توانایی مدیریت و سرمایه گذاری در سرمایه فکری در زمانی که نگرانی های شغلی مدیران اجرایی کم است، ضعیف تر است. این یافته بیشتر استدلال اصلی را تقویت می کند که توانایی مدیر عامل تعیین کننده مهم سرمایه گذاری های IC است. وقتی که برای دوگانگی مدیر عامل نیز برای نشان دادن نگرانی شغلی کم تر استفاده می شود، نتایج مشابه به دست می آید.

در مجموع، انتظار بر آن است که وقتی مدیران عامل با نگرانی های شغلی کمتری مواجه می شوند، ارتباط بین توانایی مدیر عامل و سرمایه گذاری های سرمایه فکری کمتر باشد.

➤ فرضیه سوم: چرخه عمر تأثیر معنی داری بر ارتباط توانایی مدیریت و سرمایه فکری دارد.

نتایج برآورد مدل جهت آزمون فرضیه ۳ که همان مدل اصلی فرضیه ۱ است با در نظر گرفتن متغیر چرخه عمر شرکت و اثر متقابل چرخه عمر و توانایی مدیریت در جدول ۴- نشان داده شده است. همانطور که قبلاً اشاره شد برای متغیر چرخه عمر از روش شناسی ارائه شده توسط دیکنسون (۲۰۱۱) استفاده شده است. نتایج گزارش شده در ۴-۷ در مورد متغیر توانایی مدیریت و متغیرهای کنترل مشابه جدول های قبل است؛ بنابراین از تکرار توضیحات خودداری می شود.

جدول ۴-۷- نتایج آزمون فرضیه ۳

$$IC_{it} = \alpha_0 + \beta_1 MA_{it} + \beta_2 INTRO_{it} + \beta_3 GROWTH_{it} + \beta_4 MATURITY_{it} + \beta_5 DECLINE_{it} + \beta_6 MA_{it} * INTRO_{it} + \beta_7 MA_{it} * GROWTH_{it} + \beta_8 MA_{it} * MATURITY_{it} + \beta_9 MA_{it} * DECLINE_{it} + \beta_{10} FSIZE_{it} + \beta_{11} LEV_{it} + \beta_{12} GSALE_{it} + \beta_{13} ROA_{it} + \beta_{14} BINDE_{it} + \beta_{15} OCF_{it} + u_{it}$$

VAIC	VACA	SCVA	HCE	متغیرهای وابسته ← متغیرهای مستقل ↓
0.018 (1.395)	0.028 (0.643)	0.060 (0.942)	0.016 (0.929)	عرض از مبدأ
0.104 (3.324)***	0.069 (3.608)***	0.089 (2.819)***	0.078 (1.970)**	MA
0.011 (2.733)***	-0.038 (-0.937)	0.011 (2.496)***	0.033 (4.422)***	INTRO
0.049 (1.872)*	0.021 (3.074)***	0.034 (0.942)	0.039 (0.930)	GROWTH
0.019 (1.803)*	0.021 (3.493)***	0.019 (0.765)	0.140 (2.171)**	MATURITY
-0.009 (-0.692)	-0.052 (-0.821)	0.020 (1.050)	-0.071 (-1.058)	DECLINE
0.015 (2.679)***	0.030 (0.656)	0.032 (4.970)***	0.141 (4.573)***	INTRO*MA
0.062 (3.792)***	0.042 (2.268)**	0.049 (2.054)**	0.092 (1.842)*	GROWTH*MA
0.026 (2.691)***	0.036 (3.244)***	0.129 (1.864)*	0.109 (1.980)**	MATURITY*MA
0.012 (1.362)	0.005 (0.929)	0.038 (1.087)	0.032 (0.727)	DECLINE*MA
0.140 (3.813)***	0.093 (2.432)**	0.046 (1.895)*	-0.033 (-1.110)	FSIZE
-0.11 (-2.205)**	-0.142 (-1.249)	-0.083 (-1.834)*	0.030 (1.742)*	LEV
0.097 (1.016)	0.087 (2.739)***	0.140 (1.786)*	0.110 (1.836)*	ROA
0.132 (4.861)***	0.011 (2.103)**	0.197 (2.834)***	0.158 (1.190)	OCF
0.157 (3.925)***	0.218 (2.032)**	0.197 (5.402)***	0.051 (2.197)**	BINDE
0.172 (2.407)**	0.191 (2.473)**	0.016 (1.744)*	0.017 (1.973)**	GSALE
0.895	0.854	0.836	0.791	ضریب تعیین (R ²)
0.877	0.832	0.809	0.758	R ² تعدیل شده
1.782	1.734	1.797	1.735	آماره دوربین- واتسون
24.205 [0.002]	19.224 [0.000]	17.319 [0.000]	13.911 [0.000]	آماره F کل مدل [احتمال]
3.952 [0.098]	2.439 [0.118]	2.102 [0.359]	3.073 [0.215]	آزمون نرمال بودن جملات خطا، جارکو- برا [احتمال]
1.51 [0.06] *	10.52 [0.00]***	4.05[0.00]***	4.68 [0.00]***	آماره F چاو [احتمال]
9.667[0.378]	36.217 [0.000]***	76.199[0.00]***	16.245[0.001]***	آماره آزمون هاسمن [احتمال]
اثرات تصادفی (RE)	FE(اثرات ثابت)	FE(اثرات ثابت)	FE(اثرات ثابت)	تصریح مناسب
تذکر: ۱- اعداد داخل پرانتز آماره آزمون t هستند.				
۲- در جدول بالا *** معنی داری را در سطح ۱٪، ** معنی داری را در سطح ۵٪ و * معنی داری را در سطح ۱۰٪ نشان می‌دهند.				
۳- اعداد داخل براکت یا کروسه مقدار احتمال آماره آزمون هستند.				
منبع: یافته‌های پژوهش				

نتایج گزارش شده در جدول ۴-۷ نشان می‌دهد:

که مرحله مقدماتی بودن تأثیر مثبت و معنی داری بر سرمایه‌گذاری در سرمایه انسانی، سرمایه ساختاری و کل ارزش افزوده سرمایه فکری دارد. در حالی که تأثیر معنی داری بر سرمایه فیزیکی ندارد. مرحله رشد تأثیر مثبت و معنی داری بر جزء سرمایه فیزیکی و کل ارزش افزوده سرمایه فکری دارد؛ در حالی که تأثیر معنی داری بر جزء سرمایه انسانی و ساختاری ندارد.

همچنین، مرحله بلوغ چرخه عمر شرکت تأثیر مثبت و معنی داری بر جزء سرمایه انسانی، سرمایه فیزیکی و ضریب ارزش افزوده سرمایه فکری دارد.

همچنین، نتایج گزارش شده نشان می دهد ضریب اثر متقابل توانایی مدیریت و مرحله مقدماتی چرخه عمر (متغیر حاصل ضرب توانایی مدیریتی و مرحله مقدماتی چرخه عمر) تأثیر مثبت و معنی داری بر اجزاء سرمایه فکری شامل سرمایه انسانی، سرمایه ساختاری و ضریب ارزش افزوده سرمایه فکری دارد؛ علی رغم اینکه ضریب متغیر اثر متقابل توانایی مدیریتی و مرحله مقدماتی مثبت است از نظر آماری معنی دار نیست. ضرایب به دست آمده نشان می دهد با فرض ثابت بودن سایر شرایط، دارای اثر بیشتری هستند نسبت به شرایطی که مرحله مقدماتی به صورت مجزا وارد مدل شده است.

بهر حال ضرایب متغیرهای اثر متقابل مراحل رشد و بلوغ چرخه عمر و توانایی مدیریتی بر تمام اجزاء سرمایه انسانی مثبت و از نظر آماری معنی دار است؛ این نتایج سازگار با نگرش تئوری «رویکرد پویا» نسبت به اختصاص منابع شرکت به سرمایه گذاری مورد پذیرش قرار می گیرد. بطوریکه، سرمایه سازمان مهارت های انسانی و سرمایه فیزیکی را ادغام می کند که شرکت را قادر می سازد به تولید کارآمد و عملیات تجاری پایدار دست یابد که هر دو منجر به بهره وری بالاتر و عملکرد بهتر شرکت در آینده می شوند.

نتایج آزمون فرضیه ها

نتیجه	فرضیه
تأیید	۱- توانایی مدیر عامل تأثیر مثبت و معنی داری بر سرمایه گذاری در سرمایه فکری دارد.
تأیید	۲- نگرانی شغلی مدیر عامل تأثیر معنی داری بر ارتباط بین توانایی مدیر عامل و سرمایه گذاری در سرمایه فکری دارد.
تأیید	۳- چرخه عمر تأثیر معنی داری بر ارتباط توانایی مدیریتی مدیر عامل و سرمایه فکری دارد.

مأخذ: یافته های پژوهش

بحث و نتیجه گیری

امروزه در اقتصاد جهانی، سرمایه فکری به تدریج به عنوان یک جزء حیاتی از ارزش سازمانی شناخته شده است. انگیزه برای این آگاهی دنباله ای از چالش ها در تنظیمات سازمانی مبتنی بر دانش است که باعث افزایش انگیزه شرکت ها برای سرمایه گذاری در سرمایه فکری می شود؛ و آن را به یک محرک قوی برای افزایش بهره وری تبدیل می کند. از آنجایی که سرمایه فکری در گذشته اخیر به منبع اصلی نوآوری و مزیت رقابتی برای شرکت ها تبدیل شده است، بنابراین توسعه و انباشت موجودی سرمایه فکری برای شرکت ها ضروری است؛ لذا بررسی عوامل مؤثر بر سرمایه گذاری فکری برای برنامه ریزان و مدیران شرکت ها همیشه اهمیت داشته است. ویژگی های شرکت و ویژگی های مدیران شرکت می تواند بر سرمایه فکری شرکت تأثیر داشته باشد.

در پژوهش های قبلی کمتر به «پیشایند یا منشأ ایجاد» سرمایه فکری پرداخته شده است. تعهد مستمر شرکت ها به سرمایه گذاری و تحمل شکست های اولیه پروژه های بلندمدت و با بازده نامشخص، مانند تحقیق و

توسعه، برای انباشت سرمایه‌گذاری سرمایه‌فکری بسیار مهم است. تا به امروز، تعداد کمی از مطالعات در ادبیات، عوامل تعیین‌کننده سرمایه‌گذاری در سرمایه‌فکری را بررسی کرده‌اند.

در راستای بحث فوق، نتایج این پژوهش نشان می‌دهد مؤلفه‌های سرمایه‌فکری با یکدیگر همبستگی بالا و از نظر آماری معنی‌داری دارند. برای نمونه ضریب همبستگی بین کارایی سرمایه انسانی و سرمایه ساختاری ۰/۵۵ و از نظر آماری نیز معنی‌دار است. همچنین توانایی مدیریت با اجزاء سرمایه‌فکری همبستگی مثبت دارد. همچنین نتایج برآورد مدل فرضیه اول نشان می‌دهد که توانایی مدیریت تأثیر مثبت و معنی‌داری بر اجزاء سرمایه‌فکری دارد، اندازه شرکت تأثیر مثبت و معنی‌داری بر اجزاء سرمایه‌فکری دارد. در وهله اول، شرکت‌های بزرگ بهتر از شرکت‌های کوچک می‌توانند از صرفه‌های ناشی از مقیاس در انباشت دارایی‌های نامشهود بهره‌برداري کنند.

اهرم مالی تأثیر منفی و معنی‌داری بر اجزاء سرمایه‌فکری دارد. و شرکت‌هایی که اهرم مالی بیشتری دارند، دارای محدودیت بیشتری در سیاست‌های سرمایه و جذب اعتبارات جدید برای سرمایه‌گذاری در موارد پرریسک و بلندمدت هستند. همچنین نتایج نشان می‌دهد بازده دارایی‌ها بر سرمایه‌فکری تأثیر مثبت دارد، ولی از معنی‌داری ضعیفی برخوردار است و سودآوری شرکت توانایی مالی شرکت را افزایش می‌دهد و تا حدود زیادی تأمین مالی پروژه‌های شرکت را آسان می‌کند و ضریب اثرات متقابل برای هر چهار جزء سرمایه‌فکری منفی و معنی‌دار هستند. این نتایج در راستای تأیید فرضیه ۲ است که رابطه توانایی مدیریتی و سرمایه‌گذاری در سرمایه‌فکری زمانی که نگرانی‌های شغلی مدیران اجرایی کم است، ضعیف‌تر است. همچنین نتایج نشان می‌دهد که متغیر جایگزین چرخه عمر شرکت تأثیر مثبت و معنی‌داری بر اجزاء سرمایه‌فکری دارد و نتایج از بعد تئوری سازگار با «رویکرد پویا» است. بطوریکه، سرمایه‌سازمان مهارت‌های انسانی و سرمایه‌فیزیکی را ادغام می‌کند که شرکت را قادر می‌سازد به تولید کارآمد و عملیات تجاری پایدار دست یابد که هر دو منجر به بهره‌وری بالاتر و عملکرد بهتر شرکت در آینده می‌شوند.

از اینرو، این پژوهش از سه بعد به ادبیات موجود کمک می‌کند؛ اول، رابطه توانایی و سرمایه‌گذاری در سرمایه‌فکری توسط نگرانی‌های مختلف شغلی مدیر عامل تعدیل می‌شود. این می‌تواند یک پیامد مهم برای شرکت‌ها در هنگام تدوین سیاست‌های سرمایه‌گذاری سرمایه‌فکری باشد. دوم، رابطه توانایی مدیریتی مدیر عامل - سرمایه‌گذاری در سرمایه‌های فکری در مراحل مختلف چرخه عمر شرکت‌ها متفاوت است. سوم، این مطالعه درک خود را از این زمینه با تمرکز بر توانایی مدیرعامل، همراه با سایر ویژگی‌های مدیرعامل، و هر چهار جزء سرمایه‌فکری گسترش می‌دهد و از این طریق مطالعه جامعی در زمینه ویژگی‌های مدیرعامل و تمایل شرکت‌ها به سرمایه‌گذاری در سرمایه‌های فکری ارائه می‌کند. همچنین، نقش دوگانه مدیر عامل را نیز در ارتباط توانایی مدیریتی مدیر عامل بر سرمایه‌گذاری در سرمایه‌فکری در نظر گرفته می‌شود.

فهرست منابع

- * احمدپور، احمد؛ اصابت طبری، عصمت و میثم طالب تبار آهنگر (۱۳۹۴) رابطه بین کیفیت سود و دوره تصدی مدیرعامل، پژوهش‌های تجربی حسابداری، ۵(۱۸): ۱-۱۴.
- * ایزدی نیا، ناصر؛ کیانی، غلامحسین و مهدی میرزایی (۱۳۹۴) تأثیر ویژگی‌های مراحل چرخه عمر شرکت بر عدم تقارن زمانی جریان نقدی عملیاتی شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران، دانش حسابداری، ۱۵ (۵۹): ۵۷-۷۶.
- * بزرگ اصل، موسی و بیستون صالح زاده (۱۳۹۴) رابطه توانایی مدیریت و پایداری سود با تأکید بر اجزای تعهدی و جریان‌های نقدی در شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران، دانش حسابداری، ۱۴(۵۸): ۱۷۰-۱۵۳.
- * تقی‌زاده، هوشنگ و میروحید پورری (۱۳۹۳) ارزیابی تأثیر ساختار سرمایه بر سرمایه فکری شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران، حسابداری مالی، ۶(۲۲): ۱۵۰-۱۳۴.
- * حسینی، زهرا؛ منصورفر، غلامرضا و پرویز پیری (۱۳۹۹) بررسی رابطه سرمایه فکری با پاداش هیئت مدیره مدیران شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران، پژوهش‌های مدیریت منابع سازمانی، ۱۰(۱): ۷۷-۹۲.
- * حسینی، سید علی؛ کرمی، غلامرضا و حامد عمرانی (۱۳۹۲) مقایسه اطلاعات مالی مبتنی بر جریان‌های نقدی و اطلاعات مالی مبتنی بر حسابداری تعهدی در پیش‌بینی بازده سهام با توجه به چرخه عمر شرکت‌ها، پژوهش‌های تجربی حسابداری، ۲(۷): ۱۶۸-۱۴۹.
- * حیدرپور، فرزانه و علی فولادی (۱۳۹۴) تأثیر ساختار مالکیت بر ارزش افزوده سرمایه فکری، پژوهش‌های تجربی حسابداری، ۵(۱۷): ۹۴-۷۹.
- * دهدار، فرهاد (۱۳۸۶). طراحی و تبیین الگوهای برتر ارزش‌گذاری مبتنی بر عایدات حسابداری و جریان وجوه نقد در فرایند چرخه عمر شرکت. پایان‌نامه دکتری، دانشگاه تربیت مدرس.
- * دیانتی دیلمی، زهرا؛ مرادزاده فرد، مهدی و علی مظاهری (۱۳۹۲) اثر دوره تصدی مدیریت بر ارزش شرکت، هزینه‌های نمایندگی و ریسک اطلاعاتی، پژوهش‌های تجربی حسابداری، ۳(۹): ۳۹-۲۱.
- * رحمانیان کوشکی، عبدالرسول و آرش بادیاب (۱۴۰۲) تأثیر حاکمیت شرکتی، سودآوری و اندازه شرکت بر ارزش شرکت با نقش میانجی سرمایه فکری، مطالعات اخلاق و رفتار در حسابداری و حسابداری، در حال انتشار
- * زارعیان مراد ابادی، بهزاد؛ اسلامبولچی، علیرضا؛ حمیدی، کامبیز و تحفه قبادی لموکی (۱۴۰۱) الگوی ارزیابی سرمایه فکری در بانک‌های دولتی جمهوری اسلامی ایران، نشریه اقتصاد و بانکداری اسلامی، ۱۱ (۳۹): ۱۶۷-۱۹۳
- * سعیدی، حمید و علی بیات (۱۴۰۰) بررسی تأثیر توانایی مدیریت بر رابطه بین کیفیت حاکمیت شرکتی و عملکرد سرمایه فکری، چشم‌انداز حسابداری و مدیریت، ۴(۴۴): ۷۷-۸۸.

- * عباسی، شهرام، صفتی، فرید، غیاثوند، علیرضا (۱۳۹۵). بررسی تأثیر دوره تصدی مدیرعامل و ویژگی‌های هیئت مدیره بر مدیریت سود در شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران، کنفرانس بین‌المللی ایده‌های نوین در مدیریت، اقتصاد و حسابداری، بارسلونا، اسپانیا.
- * علی‌نژاد، شهناز؛ بنی‌مهد، بهمن و فریدون اوحدی (۱۳۹۴) اثر مدت تصدی مدیرعامل بر رشد ارزش افزوده شرکت، *حسابداری مدیریت*، ۸(۲۵): ۱۱-۱.
- * محسن، دستگیر؛ عرب‌صالحی، مهدی؛ امین‌جعفری، راضیه و حسنعلی اخلاقی (۱۳۹۳) تأثیر سرمایه‌فکری بر عملکرد مالی شرکت، پژوهش‌های حسابداری مالی و حسابرسی (پژوهشنامه حسابداری مالی و حسابرسی)، ۶(۲۱): ۱-۳۶.
- * مشایخی، بیتا و فرزاد حاجی‌عظیمی (۱۳۹۷) اثربخشی توانایی‌های مدیریتی بر عملکرد شرکت در مراحل چرخه عمر، پژوهش‌های تجربی حسابداری، ۷(۲۷): ۵۴-۲۹.
- * Aharony, Joseph, Haim Falk. & Nir Yehuda. (2006) *Corporate Life Cycle and the Relative Value-Relevance of Cash Flow versus Accrual Financial Information*, Working Paper.
- * Ali, A., & Zhang, W. (2015) CEO Tenure and Earnings Management, *Journal of Accounting and Economics*, 59(1): 60-79.
- * Arrighetti, A., Landini, F., & A. Lasagni (2014) Intangible assets and firm heterogeneity: Evidence from Italy, *Research Policy*, 43(1): 202-213.
- * Atkeson, A., and P. J. Kehoe. 2005. Modeling and Measuring Organization Capital. *Journal of Political Economy* 113 (5):1026-1053.
- * Attig, N., and S. Cleary. 2014. Organizational Capital and Investment-Cash Flow Sensitivity: The Effect of Management Quality Practices. *Financial Management* 43(3):473-504.
- * Baik, B., Farber, D. B. and S. Lee (2011) CEO Ability and Management Earnings Forecasts, *Contemporary Accounting Research*, 28(5): 1645-1668.
- * Ball, R., (2009) Market and Political/Regulatory Perspectives on The Recent Accounting Scandals, *Journal of Accounting Research*, 47 (2): PP. 277-323.
- * Bertrand, M., & Mullainathan, S. (2003). Enjoying the quiet life? Corporate governance and managerial preferences. *Journal of Political Economy*, 111(5), 1043-1075.
- * Bertrand, M., & Schoar, A. (2003). Managing with style: The effect of managers on firm policies. *Quarterly Journal of Economics*, 118(4), 1169-1208.
- * Black, E.L. (1998). Life- Cycle Impacts on the Incremental Relevance of Earnings and Cash Flow Measures, *Journal of Financial Statement Analysis*, Vol.4, 40-56.
- * Black, S. E., and L. M. Lynch. 2005. Measuring Organizational Capital in the New Economy. In *Measuring capital in the new economy*: University of Chicago Press, 205-236.
- * .
- * Brown, Ch. J. (2002) Factors that Affect the Successful Commercialization of Intellectual Capital, Thesis for the Award of the Degree of Doctor of Business Administration of the Curtin University of Technology.
- * Brown, J. R., Fazzari, S. M., & Petersen, B. C. (2009) Financing Innovation and Growth: Cash Flow, External Equity, and the 1990s R&D Boom, *The Journal of Finance*, 64(1): 151-185.
- * Cao, Y. (2012) MCELCC-FDP: Financial distress Prediction with Classifier Ensembles Based on Firm Life Cycle and Choquet Integral, *Expert Systems with Applications*, 39, pp 7041-7049.
- * Cassell, C. A., Huang, S. X., & Sanchez, J. M. (2013). Forecasting without consequence? Evidence on the properties of retiring CEOs' forecasts of future earnings. *The Accounting Review*, 88(6), 1909-1937.

- * Chen, M. C.; Cheng, S. and Y. Hwang (2005) An Empirical Investigation of the Relationship between Intellectual Capital and Firm's Market Value and Financial Performance, *Journal of Intellectual Capital*, 6(2): 159-176.
- * Chen, Y., Podolski, E. J., & Veeraraghavan, M. (2015) Does managerial ability facilitate corporate innovative success? *Journal of Empirical Finance*, 34, 313-326.
- * Cheung, K. T. S., Naidu, D., Navissi, F., & Ranjeeni, K. (2017) Valuing talent: Do CEOs' ability and discretion unambiguously increase firm performance. *Journal of Corporate Finance*, 42, 15-35.
- * Coyne, K. P., & Rao, B. S. (2005). A guide for the CEO-elect. *McKinsey Quarterly*, 3, 46.
- * Dalwai, T., & Mohammadi, S. S. (2020). Intellectual capital and corporate governance: an evaluation of Oman's financial sector companies. *Journal of Intellectual Capital*, 21(6), 1125-1152.
- * DeAngelo, H., DeAngelo, L., & Stulz, R. M. (2006) Dividend policy and the earned/contributed capital mix: A test of the life-cycle theory. *Journal of Financial Economics*, 81(2): 227-254.
- * Demerjian, P. R., Lev, B., Lewis, M. F., & S. E. McVay (2012a) Managerial Ability and Earnings Quality, *The Accounting Review*, 88(2): 463-498.
- * Demerjian, P., Lev, B., & S. McVay (2012b) Quantifying managerial ability: A New Measure and Validity Tests, *Management Science*, 58(7): 1229-1248.
- * Dickinson, V. (2011) Cash Flow Patterns as a Proxy for Firm Life Cycle. *The Accounting Review*, 86(6): 1969-1994.
- * Faff, R., Kwok, W. C., Podolski, E. J., & G. Wong (2016) Do Corporate Policies Follow a Life-Cycle? *Journal of Banking & Finance*, 69, 95-107.
- * Fee, C. E., & Hadlock, C. J. (2003). Raids, rewards, and reputations in the market for managerial talent. *Review of Financial Studies*, 16(4), 1315-1357.
- * Francis, J., Huang, A. H., Rajgopal, S. & A. Y. Zhang (2010). CEO reputation and earnings quality. *Contemporary Accounting Research*, 25(1), 109-147.
- * Gabaix, X., & Landier, A. (2008). Why has CEO pay increased so much? *Quarterly Journal of Economics*, 123(1), 49-100.
- * Goldman, N. C., Schuchard, K., & Williams, B. (2017). How Does CEO Tenure Affect Corporate Income Tax Planning and Financial Reporting Decisions?, Available at SSRN 2969662.
- * Gounopoulos, D., & Pham, H. (2018). Financial expert CEOs and earnings management around initial public offerings. *The International Journal of Accounting*, 53(2), 102-117.
- * Gourio, F., & L. Rudanko (2014) Customer capital, *The Review of Economic Studies*, 81(3): 1102-1136.
- * Graham, J. R., Harvey, C. R., & Rajgopal, S. (2005). The economic implications of corporate financial reporting. *Journal of Accounting and Economics*, 40(1-3), 3-73.
- * Hambrick, D. C. and Fukutomi, G. D. S. (1991) The Seasons of a CEO's Tenure, *The Academy of Management Review*, 16(4), 719-742.
- * Harrison, J. S., & Wicks, A. C. (2013). Stakeholder theory, value, and firm performance. *Business Ethics Quarterly*, 23(1), 97-124.
- * Hasan, M. M. (2018). Organization capital and firm life cycle. *Journal of Corporate Finance*, 48, 556-578.
- * He, J., & Tian, X. (2014). Short sellers and innovation: Evidence from a quasi-natural experiment. Unpublished Manuscript.
- * Hermalin, B. E., & Weisbach, M. S. (2012). Information disclosure and corporate governance. *The Journal of Finance*, 67(1), 195-233.
- * Herrmann, P. & Datta, D. K. (2002). CEO successor characteristics and the choice of foreign market entry mode: An empirical study. *Journal of International Business Studies*, 33(3), 551-569.

- * Hsieh, C. H., Ting, I. W. K., Asif, J., & Le, H. T. M. (2020). The role of controlling shareholders in determining investments of intellectual capital among Taiwanese semiconductor companies. *Journal of Intellectual Capital*, 21(1), 62-86.
- * Hu, N., Hao, Q., Liu, L., & Yao, L. J. (2015). Managerial tenure and earnings management. *International Journal of Accounting & Information Management*.
- * Jaw, Y. L. & W. T. Lin (2009). Corporate Elite Characteristics and Firm's internationalization: CEO-level & TMT-Level Roles, *The International Journal of Human Resource Management*, 20(1): 220-233.
- * Jin, L., & Kogan, L. (2008). Managerial career concern and mutual fund short-termism. Harvard Business School and MIT Sloan School of Management Working Paper.
- * Jovanovic, B. (1982). Selection and the Evolution of Industry. *Econometrica: Journal of the Econometric Society*: 649-670.
- * Kaplan, Klebanov, M. M., & Sorensen, M. (2012). Which CEO characteristics and abilities matter? *The Journal of Finance*, 67(3), 973-1007.
- * Klock, M., & P. Megna (2000) Measuring and Valuing Intangible Capital in the Wireless Communications Industry. *The Quarterly Review of Economics and Finance*, 40(4): 519-532.
- * Koester, A., Shevlin, T., & D. Wangerin (2016) The Role of Managerial Ability in corporate Tax Avoidance, *Management Science*, 63(10): 3285-3310.
- * Kor, Y. Y., & Mesko, A. (2013). Dynamic managerial capabilities: Configuration and orchestration of top executives' capabilities and the firm's dominant logic. *Strategic Management Journal*, 34(2), 233-244.
- * Korkeamäki, Timo & Liljeblom, Eva & Daniel Pasternack (2017) CEO Power and Matching Leverage Preferences, *Journal of Corporate Finance*, 45(C): 19-30.
- * Kothari, S. P., Shu, S., & Wysocki, P. D. (2009). Do Managers Withhold Bad News?. *Journal of Accounting research*, 47(1), 241-276.
- * Krause, R., Semadeni, M., & Cannella, A. A., Jr. (2014). CEO duality: A review and research agenda. *Journal of Management*, 40(1), 256-286.
- * Lev, B., S. Radhakrishnan, and W. Zhang. 2009. Organization capital. *Abacus* 45 (3):275-298.
- * Li, X., Low, A., & Makhija, A. K. (2017). Career concerns and the busy life of the young CEO. *Journal of Corporate Finance*, 47, 88-109.
- * Lin, Y. M., Lee, C. C., Chao, C. F., & Liu, C. L. (2015). The information content of unexpected stock returns: Evidence from intellectual capital. *International Review of Economics & Finance*, 37, 208-225.
- * Marr, Bernard and Karim Moustaghfir (2005) Defining intellectual capital: a three dimensional approach, *Journal of Intellectual Capital*, 43 (9): 1114-1128.
- * Michaely, R and M. R. Roberts (2012) Corporate Dividend Policies: Lessons from Private Firms, *Review of Financial Studies*, 25: 711-746.
- * Mishra, D. R. (2014) The dark side of CEO ability: CEO General Managerial Skills and Cost of Equity Capital, *Journal of Corporate Finance*, 29, 390-409.
- * Mooneepen, O., Abhayawansa, S., Ramdhony, D., & Atchia, Z. (2022). New Insights into The Nexus Between Board Characteristics and Intellectual Capital Disclosure: The Case of the Emerging Economy of Mauritius. *Journal of Accounting in Emerging Economies*, 12(1): 29-51.
- * Nadeem, M. (2020) Does Board Gender Diversity Influence Voluntary Disclosure of Intellectual Capital in Initial Public Offering Prospectuses? Evidence from China, *Corporate Governance: An International Review*, 28(2): 100-118.
- * Nadeem, M., Dumay, J., & M. Massaro (2019) If You Can Measure It, You Can Manage It: A Case of Intellectual Capital, *Australian Accounting Review*, 29(2): 395-407.
- * Nadeem, M., Gan, C., & Nguyen, C. (2018a). The importance of intellectual capital for firm performance: Evidence from Australia. *Australian Accounting Review*, 28(3), 334-344.

- * Peters, R. H., & L. A. Taylor (2017) Intangible Capital and the Investment-Q Relation, *Journal of Financial Economics*, 123(2): 251–272.
- * Pulic, A. (2004) Intellectual Capital: Does it Create or Destroy Value? Measuring Intangible Assets - the State of the Art, *Journal of Business Performance*, (8): 62-68.

Investigating the effect of the CEO's ability on intellectual capital by considering the moderating variable of job anxiety and the company's life cycle in companies listed on the Tehran Stock Exchange.

Jalal Aspookeh

Assistant Professor, Department of Accounting, Mahabad Branch, Islamic Azad University, Mahabad, Iran
Corresponding Author
aspookeh@gmail.com

Mawlood Peleh

Assistant Professor, Department of Accounting, Mahabad Branch, Islamic Azad University, Mahabad, Iran
Peleh.mawlood@gmail.com

Abstract

Intellectual capital improves the productivity, growth and sustainability of firms. The purpose of this study is to investigate the effect of managerial abilities by considering the moderating role of the CEO's career concerns and the firm's life cycle on intellectual capital components. In order to test the hypotheses, the regression model and the panel data method of 132 non-financial firms of the Tehran Stock Exchange over the period of 1390-1402 have been used. The results show that managerial abilities has a positive and significant effect on intellectual capital components. In general, CEOs who do not have job concerns and have high management ability formulate company policies in such a way that more resources are allocated to intellectual capital investments. The interaction effect of the ability of the CEO and the number of years of employment of the CEO in the company are negative and statistically significant. When in reality there is less career concerns (due to factors other than ability), the effect of managerial ability on intellectual capital is weakened. Similar results were observed for CEO duality. The results show that the alternative variable of the firm's life cycle has a positive and significant effect on the components of intellectual capital, and the dynamic approach to allocating the firm's resources to investment is accepted. Also, the results show that the mutual effect of life cycle and management ability on intellectual capital components is positive and statistically significant.

Keywords: CEO Ability, Career Concerns, Firm Lifecycle, Intellectual Capital