

## هیأت مدیره ارزشی و کیفیت افشاء اطلاعات

رسول پورفیض اله<sup>۱</sup>، مهرداد گلیجانی<sup>۲</sup>، یزدان رضازاده<sup>۳</sup>

<sup>۱</sup> دانشجوی دکتری گروه حسابداری، واحد تنکابن، دانشگاه آزاد اسلامی، تنکابن، ایران

<sup>۲</sup> استادیار گروه حسابداری، واحد تنکابن، دانشگاه آزاد اسلامی، تنکابن، ایران (نویسنده مسئول)

<sup>۳</sup> دانشجوی دکتری گروه حسابداری، واحد تنکابن، دانشگاه آزاد اسلامی، تنکابن، ایران

### چکیده

هدف این پژوهش بررسی ارتباط هیأت مدیره ارزشی و کیفیت افشاء اطلاعات است. این پژوهش از نوع پژوهش های توصیفی همبستگی بوده و از بعد هدف، کاربردی و از بعد روش گردآوری داده ها، از نوع غیر تعاملی پس رویدادی است، که از داده های موجود در پایگاه اطلاعاتی بورس اوراق بهادار تهران و نرم افزار ره آورد نوین استفاده شده است. جامعه آماری این پژوهش شرکت های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران است، که بر اساس شرایط در نظر گرفته شده برای انتخاب نمونه، ۹۳ شرکت به روش حذف سیستماتیک طی سال های ۱۳۹۰ تا ۱۳۹۵، انتخاب و اطلاعات آنها جمع آوری و با استفاده از رگرسیون چندگانه برای داده های تابلویی، از طریق نرم افزار ایویوز آزمون گردیده است. نتایج حاکی از اثر منفی و غیر معنادار هیأت مدیره ارزشی بر کیفیت افشاء و قابلیت اتکاء بود. همچنین در کنار هیأت مدیره ارزشی، ارتباط سرمایه انسانی اعضای هیأت مدیره با اجزای میزان تحصیلات، تخصص و تجربه حرفه ایی (در صنعت)، سرمایه اجتماعی اعضای هیأت مدیره با اجزای داخلی و خارجی با کیفیت افشاء آزمون شد. نتایج نشان می دهد که میزان تحصیلات دارای رابطه مثبت و معنادار با کیفیت افشاء و قابلیت اتکاء، سرمایه اجتماعی خارجی دارای رابطه منفی و معنادار با کیفیت افشاء، به موقع بودن و قابلیت اتکاء است. در مورد سایر متغیر ها رابطه معناداری مشاهده نشد.

**واژه های کلیدی:** هیأت مدیره ارزشی، سرمایه انسانی هیأت مدیره، سرمایه اجتماعی هیأت مدیره، کیفیت افشاء، به موقع بودن، قابلیت اتکاء

هیأت مدیره رکن مهمی در ساختار سازمانی هر شرکت می باشد که محور ارتباطی میان سهامداران و مدیران تلقی می شود، و به واسطه همین موضوع، ایفا کننده نقش مهمی در حاکمیت شرکتی در سطح شرکت ها می باشد (عرب مازاریدی، ۲۰۱۰)، که در ادبیات مالی در مورد آن بسیار بحث شده است. در حاکمیت شرکتی، هدف برخورداری از یک هیأت مدیره مؤثر و کارا است و دستیابی به این هدف، مستلزم ارزیابی ویژگی های هیأت مدیره (به ویژه مطلوب) است (بحری ثالث و همکاران، ۲۰۱۳). نظریه وابستگی منابع (ففر و سالنسیک؛ ۲۰۰۳) استدلال می کند، هنگامی که شخصی به عنوان مدیر در هیأت مدیره منصوب می گردد، از وی این انتظار می رود که از تخصص، مهارت ها و تجارب خود در راستای ارائه توصیه های مفید و مشاوره به شرکت (ففر و سالنسیک، ۲۰۰۳؛ وافسل؛ ۲۰۰۰؛ زهرا و پیرس؛ ۱۹۸۹)، افزایش مشروعیت و شهرت آن (دیلی و شاونک؛ ۱۹۹۶؛ ففر؛ ۲۰۱۹) تسهیل ارتباط آن با سازمان های خارجی (هیلمن؛ ۲۰۰۵؛ ففر و سالنسیک، ۲۰۰۳)، و حمایت از توانایی های شرکت برای نظارت و ارزیابی مدیر، (بایسینگر و هاسکیسون؛ ۱۹۹۰) و اجرای راهبرد ها (دالاس؛ ۲۰۰۳) استفاده نماید (جرمیس و گانی؛ ۲۰۱۴).

دیدگاه مبتنی بر منابع ابزار مفهومی را برای درک چرایی اهمیت دانش، تجربه و شبکه ارتباطی اعضای هیأت مدیره فراهم می کند (موتاکین و همکاران؛ ۲۰۱۸). از این دیدگاه هیأت مدیره ترکیبی از سرمایه انسانی و اجتماعی است، که (بکر؛ ۱۹۷۰) آن را به عنوان هیأت مدیره ارزشی<sup>۳</sup> تعریف می کنند، که در آن سرمایه انسانی به دانش، مهارت و تجربه اعضا اشاره دارد، در حالیکه سرمایه اجتماعی به روابط و شبکه های توسعه یافته که از طریق به هم پیوستن ارتباطات اعضای هیأت مدیره به وجود آمده است، اشاره می کند (هاینز و هیلمن؛ ۲۰۱۰؛ هیلمن و دالزیل؛ ۲۰۰۳). مطالعات پیشین نشان می دهد که هیأت مدیره از نظر سرمایه های انسانی و اجتماعی متفاوت هستند چرا که تخصص، مهارت ها و ارتباطات اجتماعی اعضای هیأت مدیره متفاوت است (کارپنتر و وستفال؛ ۲۰۰۱).

بر این اساس مطابق با استدلال (هاینز و هیلمن، ۲۰۱۰) با افزایش میزان سرمایه های انسانی و اجتماعی، توصیه ها و مشاوره های مفید تری به مدیریت در مورد مسائل مهم پیش روی شرکت ارائه می شود، و اثربخشی هیأت مدیره در ارتباط با تصمیم گیری و تدوین سیاست ارتقا می یابد. هیأت مدیره ارزشی به عنوان افرادی با قابلیت و توانایی های بالا در ارائه توصیه و مشاوره مفید به شرکت ها و ارزیابی و کنترل کارا و اثر بخش مدیران، برای حفظ شهرت و اعتبار شان به عنوان افراد ارزشی، سعی در کاستن عدم تقارن اطلاعاتی بین مدیران و سرمایه گذاران خارجی از طریق افزایش کیفیت اطلاعات افشا شده دارند.

بر این اساس در این مطالعه به این سوال پرداخته خواهد شد که آیا بین هیأت مدیره ارزشی و کیفیت افشاء اطلاعات در شرکت های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران رابطه معناداری وجود دارد؟

<sup>۱</sup>Resource Dependence Theory

<sup>۲</sup>Pfeffer & Salancik

<sup>۳</sup>Vafeas

<sup>۴</sup>Zahra & Pearce

<sup>۵</sup>Daily & Schwenk

<sup>۶</sup>Pfeffer

<sup>۷</sup>Hillman

<sup>۸</sup>Baysinger & Hoskisson

<sup>۹</sup>Dallas

<sup>۱۰</sup>Jermias & Gani

<sup>۱۱</sup>Muttakin et al

<sup>۱۲</sup>Becker

<sup>۱۳</sup>Capital Board

<sup>۱۴</sup>Haynes & Hillman

<sup>۱۵</sup>Hillman & Dalziel

<sup>۱۶</sup>Carpenter & Westphal

## کیفیت افشاء اطلاعات

اصطلاحات کیفیت<sup>۱</sup> افشای اطلاعات حسابداری و شفافیت<sup>۲</sup> یک سامانه افشاء، به صورت مترادف و قابل جایگزین به کار می‌روند و ارائه تعریف دقیق از شفافیت و کیفیت که بر آن اجماع وجود داشته باشد دشوار است (حسن و همکاران<sup>۳</sup>، ۲۰۰۸) (کوٹاری<sup>۴</sup>، ۲۰۰۰). در این راستا، تاکنون از سازه‌های متعددی از قبیل مناسب بودن، جامعیت، آگاهی‌دهندگی و به هنگامی به عنوان نماینده کیفیت افشا استفاده شده است (والانس و همکاران<sup>۵</sup>، ۱۹۹۴). (سینقاوی<sup>۶</sup>، ۱۹۷۱) معتقدند که کیفیت به ویژگی‌های کامل بودن، صحت یا دقت، و اتکاپذیری اشاره دارد.

(پانان و لین<sup>۷</sup>، ۲۰۰۹) کیفیت افشای اطلاعات حسابداری را تابعی از عوامل مختلف شامل ساختار سرمایه، نوع مالکیت، رشد فروش، اندازه شرکت و همچنین وضعیت سهام شرکت در بازار سرمایه می‌دانند. (انجی و همکاران<sup>۸</sup>، ۲۰۰۶) کیفیت افشاء را در اثرگذاری به هنگام اطلاعات حسابداری بر شاخص‌های بازار نظیر قیمت و بازده سهام می‌دانند. همچنین آنها یکی از ویژگی‌های کیفیت افشاء را تأیید پیش‌بینی‌های قبلی می‌شناسند.

## هیأت مدیره ارزشی

هیأت مدیره ارزشی به عنوان قابلیت‌های اعضای هیأت مدیره از نظر تخصص، تجربه، شهرت، شبکه‌ای از روابط با شرکت‌های دیگر و احتمالات خارجی (جرمیس<sup>۹</sup>، ۲۰۰۸)، توانایی مدیران به منظور استفاده از مهارت، شهرت، تجربه، تخصص و دانش خود برای انجام هر دو فعالیت نظارت و ارائه مشاوره و توصیه به مدیریت تعریف شده است (چن<sup>۱۰</sup>، ۲۰۰۸؛ هیلمن، ۲۰۰۵؛ جرمیس و گانی، ۲۰۱۴؛ موتاکین و همکاران، ۲۰۱۸). (چانچارات و همکاران<sup>۱۱</sup>، ۲۰۰۸) استدلال کردند که هیأت مدیره ارزشی مهم‌ترین مکانیزم حاکمیت شرکتی است، زیرا به احتمال بسیار بالا بر احتمال بقای یک شرکت که با شرایط اقتصادی نامطلوب مواجه است، عمیقاً تأثیر می‌گذارد. (جرمیس و گانی، ۲۰۱۴) در این مورد بیان می‌دارند که "هیأت مدیره ارزشی نشان دهنده توانایی اعضای خارجی هیأت مدیره برای نظارت و کمک به مدیریت در فرآیندهای تصمیم‌گیری شان است؛ این افراد متشکل از اشخاص برجسته و توانا از جمله اعضای هیئت مدیره و یا مدیران عامل دیگر شرکت‌های بزرگ، استادان دانشگاه و یا ماموران دولتی رده بالا می‌باشند که توانایی بهتری برای انجام وظایف خود نسبت به افراد بی تجربه و یا با سوابق اثبات نشده را دارا هستند" (ص، ۱۰). مطالعات با استفاده از نظریه وابستگی منابع استدلال می‌کنند که اعضای هیئت مدیره که در مشاغل معتبر کار می‌کنند به احتمال زیاد تأثیری مثبتی بر کیفیت تصمیمات اتخاذ شده توسط مدیریت داشته، و به نوبه خود می‌تواند عملکرد شرکت را با استفاده از مهارت، تجربه و تخصص خود در انجام نظارت بر فعالیت مدیر، ارائه مشاوره و توصیه‌ها به مدیریت، افزایش اعتبار شرکت و برقراری ارتباط با طرف‌های خارجی، بهبود بخشد (هیلمن، ۲۰۰۵؛ هیلمن و دالزیل، ۲۰۰۳؛ ففر و سالنسیک، ۲۰۰۳؛ روزنشتاین و ویات<sup>۱۲</sup>، ۱۹۹۴؛ زهرا و پیرس، ۱۹۸۹)

<sup>۱</sup>Quality<sup>۲</sup>Transparency<sup>۳</sup>Hassan et al<sup>۴</sup>Kothari<sup>۵</sup>Wallace et al<sup>۶</sup>Singhavi<sup>۷</sup>Panan & Lim<sup>۸</sup>Ng et al<sup>۹</sup>Jeremis<sup>۱۰</sup>Chen<sup>۱۱</sup>Chancharat et al<sup>۱۲</sup>Rosenstein & Wyatt

(پیرز-کالرو و همکاران، ۲۰۱۶) بیان می نمایند "هیأت مدیره ارزشی توانایی هیأت مدیره برای تأثیر بر عملکرد شرکت را با انجام سه نقش کنترل، خدمات و تامین منابع تشریح می نماید" (ص، ۱). (تیان، ۲۰۱۱) نیز هیأت مدیره ارزشی را به عنوان منعکس کننده توانایی اعضا هیأت مدیره در اتخاذ بهترین تصمیمات مطرح می کند (اوی، ۲۰۱۷).

### پیشینه تحقیق

(موتاकिन و همکاران، ۲۰۱۸) در مطالعه ای اثر هیأت مدیره ارزشی و قدرت مدیر عامل بر افشای مسئولیت اجتماعی شرکت در بورس داکای بنگلادش پرداختند. از تجارب و تخصص عضو غیرموظف به عنوان یک پروکسی برای سرمایه هیأت مدیره و از دوگانگی وظیفه مدیر عامل، مالکیت، تصدی و وضعیت خانوادگی مدیرعامل به عنوان پروکسی قدرت مدیر عامل استفاده شد. نتایج نشان می داد که هیأت مدیره ارزشی به طور مثبت با سطح افشای مسئولیت اجتماعی شرکت در ارتباط است. با این حال، قدرت مدیر عامل رابطه منفی با افشای مسئولیت اجتماعی شرکت دارد و موجب کاهش اثر هیأت مدیره ارزشی بر افشای مسئولیت اجتماعی شرکت می شود. بنابراین، می توان نتیجه گرفت که اگر چه هیأت مدیره ارزشی می تواند شیوه افشای مسئولیت اجتماعی را بهبود ببخشد، اما قدرت مدیر عامل می تواند این شیوه را مهار کند.

(پیرز-کالرو و همکاران، ۲۰۱۶) با تفکیک هیأت مدیره ارزشی به ۳ دسته سرمایه انسانی، اجتماعی خارجی و اجتماعی داخلی نتایج نشان دادند که ویژگی های خاصی از سرمایه انسانی (متوسط تصدی هیأت مدیره) و سرمایه اجتماعی (ارتباط اعضای هیئت مدیره)، رابطه ای مثبت با عملکرد شرکت دارا است. یافته های تجربی نیز نشان می داد که سرمایه اجتماعی داخلی، که با تراکم هیأت مدیره اندازه گیری شد، رابطه مثبتی با عملکرد شرکت داشت و این روابط سرمایه انسانی و سرمایه اجتماعی خارجی را نیز افزایش پتانسیل منابع ارائه شده توسط اعضای هیأت مدیره و موثر بر عملکرد شرکت را تعدیل می نمود.

(جرمیس و گانی، ۲۰۱۴) با بررسی اثر هیأت مدیره ارزشی و سایر ویژگی های هیأت مدیره بر کیوتوبین به عنوان شاخص عملکرد نشان دادند که دوگانگی وظیفه مدیر عامل و وابستگی هیأت مدیره تأثیر منفی بر عملکرد دارند و هیأت مدیره ارزشی اثرات منفی را کاهش می دهد. در حالی که نتایج در ارتباط با مالکیت مدیریتی، دارای رابطه مثبت بر عملکرد شرکت است، و هیأت مدیره ارزشی این رابطه را تقویت می نماید.

(ریب و ژائو، ۲۰۱۳) در پژوهشی با عنوان اعضای هیأت مدیره ارزشی و کیفیت افشای شرکتی نشان داد که هیأت مدیره ارزشی با ویژگی هایی همچون ارتباطات شبکه ای، تحصیلات و تجربه، نظارت بر مدیر را تسهیل نموده و کیفیت افشا را افزایش می دهد. همچنین آنها نشان دادند ارتباط مثبت بین هیأت مدیره ارزشی و کیفیت افشا در هردوی مدیران خارجی و داخلی وجود دارد.

(هاینز و هیلمن، ۲۰۱۰) با بررسی اثر هیأت مدیره ارزشی و قدرت مدیرعامل بر تغییر استراتژی پرداختند. آنها نشان دادند که با وسعت هیأت مدیره ارزشی (با پروکسی های وظیفه، شغل و ناهمگنی ارتباطی) نسبت تغییر استراتژی بیش تر می شود در حالیکه عمق هیأت مدیره ارزشی (با پروکسی های ارتباط و تخصص در صنعت) به کاهش آن می انجامد. همچنین آنها نشان دادند قدرت مدیر عامل (با پروکسی دوگانگی وظیفه، عدم وابستگی نسبت به کل اعضا، نسبت سهام تحت مالکیت مدیرعامل به سهام تحت مالکیت کل اعضای هیأت مدیره و دوره تصدی) بر این اثرات نقشی تعدیلی دارد.

(جرمیس، ۲۰۰۸) با بررسی اثرات هیئت مدیره ارزشی بر رابطه بین دوگانگی مدیر عامل شرکت، وابستگی هیئت مدیره، مالکیت سهام مدیریتی و عملکرد شرکت پرداخت وی با پروکسی نسبت تعداد اعضای هیئت مدیره که به عنوان مدیر (مدیر عامل یا

<sup>۱</sup>Perez-Calero et al

<sup>۲</sup>Tian

<sup>۳</sup>Ooi

<sup>۴</sup>Reeb & Zhao

هیئت مدیره) S&P 500 نیز حضور دارند/ در دانشگاه مدرس هستند/ مامور دولتی هستند بر کل اعضا هیئت مدیره با استفاده از هر دوی نظریه های وابستگی منابع و نمایندگی، نشان دادند که دوگانگی وظیفه مدیر عامل و وابستگی هیئت مدیره تاثیر منفی بر عملکرد (بازده دارایی ها و بازده حقوق صاحبان سهام) دارند و هیئت مدیره ارزشی اثرات منفی را کاهش می دهد. در حالی که نتایج در ارتباط با مالکیت مدیریتی، معنادار نبود.

(حسینی و سادات آگاه، ۲۰۱۷) در پژوهش خود به بررسی ارتباط سرمایه مدیریتی اجتماعی و فردی مدیران (اعضای هیأت مدیره و مدیرعامل) با کیفیت افشای اطلاعات شرکت ها پرداخته است. منظور از سرمایه اجتماعی، ارتباطات خارجی و منظور از سرمایه های فردی سطح دانش و تجربه کاری مدیران است. این پژوهش شامل دو مدل بود. مدل اول برای بررسی رابطه سرمایه مدیریتی اجتماعی و فردی مدیران با کیفیت افشای اطلاعات تدوین شده و مدل دوم جهت مقایسه تاثیر این سرمایه ها بر کیفیت افشا میان مدیران درون و برون سازمانی طراحی شده بود. نتایج مدل اول نشان می داد تنها بین تحصیلات مدیران و کیفیت افشا در سطح ۹۵٪ اطمینان ارتباط وجود دارد در حالی که میان تجربه کاری و ارتباطات خارجی مدیران با کیفیت افشا رابطه معناداری وجود ندارد. همچنین نتایج حاصل از مدل دوم نشان داد تفاوت معنی داری بین تاثیر سرمایه های مدیران بر کیفیت افشا میان مدیران درون و برون سازمانی وجود ندارد.

(بغدادچی، ۲۰۱۶) با بررسی اثر هیئت مدیره ارزشی، ویژگی های هیئت مدیره و مالکیت مدیریتی بر عملکرد در شرکت های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار با استفاده از مدل (جرمیس و گانی، ۲۰۱۴) و پروکسی تعداد اعضای هیئت مدیره که به عنوان مدیر (مدیر عامل یا هیئت مدیره) در ۵۰ شرکت فعال بورس نیز حضور دارند/ در دانشگاه مدرس هستند برای هیئت مدیره ارزشی و کیوتوبین برای عملکرد نشان داد سرمایه هیئت مدیره به کاهش عملکرد شرکت می انجامد، اما ارتباط منفی استقلال هیئت مدیره و مالکیت مدیریتی (میزان سهام تحت اختیار هیئت مدیره) با عملکرد، با افزایش تعداد اعضای ارزشی، این رابطه تغییر یافته و مثبت خواهد شد.

(شریفی، ۲۰۱۶) به بررسی ویژگی های حاکمیت شرکتی بر استراتژی تجاری شرکت پرداخت. یکی از ویژگی های حاکمیت شرکتی تعداد اعضای سرمایه ای حاضر در هیأت مدیره بود. نتایج پژوهش وی نشان می داد که هیأت مدیره ارزشی منجر به منع استفاده از استراتژی تدافعی شده و در عوض وجود این اعضا شرکت را به اتخاذ استراتژی پیشگام تشویق می کنند. وی استدلال نمود که هیأت مدیره ارزشی قدرت تغییر استراتژی تجاری را دارا هستند.

(دهقان هراتی و همکاران، ۲۰۱۴) با بررسی رابطه سرمایه فکری هیئت مدیره با ارزش و عملکرد مالی در بین ۶۰ شرکت طی سال های ۱۳۸۸ الی ۱۳۹۰ شرکت های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران نشان دادند که تعداد متخصصان در هیئت مدیره (مدیران دارای دکترا) بر ارزش و عملکرد مالی شرکت های دانش محور تأثیر مثبتی دارد.

## اهداف پژوهش

هدف اصلی: بررسی ارتباط بین هیأت مدیره ارزشی و کیفیت افشاء اطلاعات شرکت های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران می باشد.

### اهداف فرعی:

۱- بررسی ارتباط بین سرمایه انسانی اعضای هیات مدیره و کیفیت افشاء اطلاعات در شرکت های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران.

۲- بررسی ارتباط بین سرمایه اجتماعی اعضای هیات مدیره و کیفیت افشاء اطلاعات در شرکت های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران.

## فرضیه های پژوهش

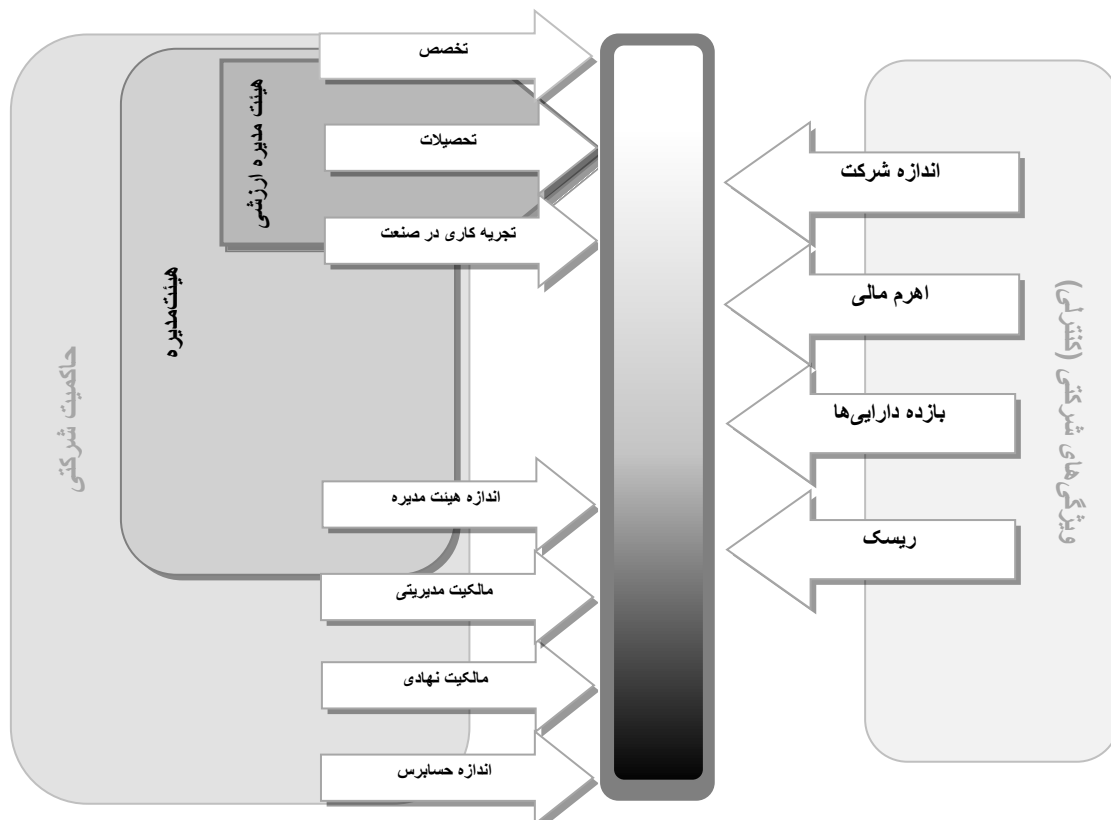
با توجه به اهداف پژوهش، فرضیه ها به صورت زیر مطرح می شود:

- **فرضیه ۱:** بین هیأت مدیره ارزشی و کیفیت افشاء اطلاعات مالی شرکت های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران رابطه معناداری وجود دارد.
- **فرضیه ۱-۱:** بین هیأت مدیره ارزشی و به موقع بودن اطلاعات مالی شرکت های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران رابطه معناداری وجود دارد.
- **فرضیه ۱-۲:** بین هیأت مدیره ارزشی و قابلیت اتکا اطلاعات مالی شرکت های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران رابطه معناداری وجود دارد.
- **فرضیه ۲:** بین سطح تحصیلات اعضای هیأت مدیره و کیفیت افشاء اطلاعات مالی شرکت های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران رابطه و معناداری وجود دارد.
- **فرضیه ۲-۱:** بین سطح تحصیلات اعضای هیأت مدیره و به موقع بودن اطلاعات مالی شرکت های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران رابطه و معناداری وجود دارد.
- **فرضیه ۲-۲:** بین سطح تحصیلات اعضای هیأت مدیره و قابلیت اتکا اطلاعات مالی شرکت های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران رابطه معناداری وجود دارد.
- **فرضیه ۳:** بین تخصص اعضای هیأت مدیره و کیفیت افشاء اطلاعات مالی شرکت های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران رابطه معناداری وجود دارد.
- **فرضیه ۳-۱:** بین تخصص اعضای هیأت مدیره و به موقع بودن اطلاعات مالی شرکت های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران رابطه معناداری وجود دارد.
- **فرضیه ۳-۲:** بین تخصص اعضای هیأت مدیره و قابلیت اتکا اطلاعات مالی شرکت های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران رابطه معناداری وجود دارد.
- **فرضیه ۴:** بین تجربه حرفه ایی (در صنعت) اعضای هیأت مدیره و کیفیت افشاء اطلاعات مالی شرکت های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران رابطه معناداری وجود دارد.
- **فرضیه ۴-۱:** بین تجربه حرفه ایی (در صنعت) اعضای هیأت مدیره و به موقع بودن اطلاعات مالی شرکت های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران رابطه معناداری وجود دارد.
- **فرضیه ۴-۲:** بین تجربه حرفه ایی (در صنعت) اعضای هیأت مدیره و قابلیت اتکا اطلاعات مالی شرکت های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران رابطه معناداری وجود دارد.
- **فرضیه ۵:** بین سرمایه اجتماعی خارجی اعضای هیأت مدیره و کیفیت افشاء اطلاعات مالی شرکت های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران رابطه معناداری وجود دارد.
- **فرضیه ۵-۱:** بین سرمایه اجتماعی خارجی اعضای هیأت مدیره و به موقع بودن اطلاعات مالی شرکت های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران رابطه معناداری وجود دارد.
- **فرضیه ۵-۲:** بین سرمایه اجتماعی خارجی اعضای هیأت مدیره و قابلیت اتکا اطلاعات مالی شرکت های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران رابطه معناداری وجود دارد.
- **فرضیه ۶:** بین سرمایه اجتماعی داخلی اعضای هیأت مدیره و کیفیت افشاء اطلاعات مالی شرکت های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران رابطه معناداری وجود دارد.

- فرضیه ۱-۶- بین سرمایه اجتماعی داخلی اعضای هیأت مدیره و به موقع بودن اطلاعات مالی شرکت های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران رابطه معناداری وجود دارد.
- فرضیه ۲-۶- بین سرمایه اجتماعی داخلی اعضای هیأت مدیره و قابلیت اتکا اطلاعات مالی شرکت های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران رابطه معناداری وجود دارد.

### مدل مفهومی

مدل مفهومی پژوهش به صورت زیر است:



شکل ۱-۱- مدل مفهوم پژوهش: ارتباط هیأت مدیره ارزشی و کیفیت افشا اطلاعات شرکت

### روش شناسی پژوهش

این پژوهش از نوع پژوهش های شبه تجربی در حوزه پارادایم اثبات گرایی و به لحاظ معرفت شناسی از نوع تجربه گرا است. روش گردآوری ادبیات و مبانی نظری این پژوهش، کتابخانه ای است. پژوهش حاضر از نوع پژوهش های توصیفی-همبستگی می باشد. از نظر قلمرو موضوعی، جزء پژوهش های حسابداری و مدیریت مالی و از نظر قلمرو زمانی از سال ۱۳۹۰ تا سال ۱۳۹۵ و از نظر قلمرو مکانی، شرکت های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران است. روش نمونه گیری، حذفی سیستماتیک (غربالگری) است. روند انتخاب نمونه آماری در نگاره ۳-۱ ارائه شده است.

معیارها:	تعداد
کل شرکت های پذیرفته شده در بورس در پایان سال ۱۳۹۵	۳۲۵
شرکت هایی که سرمایه گذاری و واسطه گری مالی، هلدینگ بانک ها و بیمه ها بوده اند.	(۸۱)
شرکت هایی که در قلمرو زمانی ۱۳۸۸-۱۳۹۵ تغییر سال مالی داده و یا سال مالی آن منتهی به پایان اسفند نمی باشد.	(۴۵)
شرکت هایی تولیدی که بعد از سال ۸۸ در بورس پذیرفته شده اند.	(۱۸)
شرکت هایی که در قلمرو زمانی ۱۳۸۸-۱۳۹۵ اطلاعات آن ها بطور کامل در دسترس نمی باشد.	(۸۹)
تعداد شرکت های نمونه	۹۳

مدل رگرسیونی و متغیرهای تحقیق:

در این پژوهش، برای آزمون فرضیه ها در حالت ترکیبی/تلفیقی از مدل های زیر استفاده می شود:

- مدل ۱ (فرضیه ۱)

$$DisclosureQuality_{i,t} = +\gamma_1 BoardCapital_{i,t} + \sum_n \gamma_{2,n} Control_{i,t} + \varepsilon_{i,t}$$

- مدل فرعی ۱-۱ (فرضیه ۱-۱)

$$Timeless_{i,t} = +\gamma_1 BoardCapital_{i,t} + \sum_n \gamma_{2,n} Control_{i,t} + \varepsilon_{i,t}$$

- مدل فرعی ۲-۱ (فرضیه ۲-۱)

$$Reliability_{i,t} = +\gamma_1 BoardCapital_{i,t} + \sum_n \gamma_{2,n} Control_{i,t} + \varepsilon_{i,t}$$

- مدل ۲ (فرضیه ۲، ۳، ۴، ۵، ۶)

$$DisclosureQuality_{i,t}$$

$$= +\gamma_1 BoardEducationalCapital_{i,t} + \gamma_2 BoardExpertCapital_{i,t} + \gamma_3 BoardExperienceCapital_{i,t} + \gamma_4 BoardExternalSocialCapital_{i,t} + \gamma_5 InternalSocialCapital_{i,t} + \sum_n \gamma_{6,n} Control_{i,t} + \varepsilon_{i,t}$$

- مدل ۱-۲ (فرضیه ۱-۲، ۱-۳، ۱-۴، ۱-۵، ۱-۶)



$$Timeless_{i,t} = +\gamma_1 BoardEducationalCapital_{i,t} + \gamma_2 BoardExpertCapital_{i,t} \\ + \gamma_3 BoardExperienceCapital_{i,t} + \gamma_4 BoardExternalSocialCapital_{i,t} \\ + \gamma_5 InternalSocialCapital_{i,t} + \sum_n \gamma_{6,n} Control_{i,t} + \varepsilon_{i,t}$$

• مدل ۲-۲ (فرضیه ۲-۲، ۲-۳، ۲-۴، ۲-۵، ۲-۶)

$$Reliability_{i,t} = +\gamma_1 BoardEducationalCapital_{i,t} + \gamma_2 BoardExpertCapital_{i,t} \\ + \gamma_3 BoardExperienceCapital_{i,t} + \gamma_4 BoardExternalSocialCapital_{i,t} \\ + \gamma_5 InternalSocialCapital_{i,t} + \sum_n \gamma_{6,n} Control_{i,t} + \varepsilon_{i,t}$$

### متغیرهای مستقل

•  $CapitalBoard_{i,t}$  هیأت مدیره ارزشی شرکت  $i$  در پایان دوره مالی  $t$

برابر با مجموع تعداد اعضای هیأت مدیره در رده های بالای دولتی (همچون وزارت، معاونت و نمایندگی مجلس) فعالیت داشته اند و یا در دانشگاه عضو هیأت علمی بوده یا در ۵۰ شرکت برتر بورس اوراق بهادار به صورت همزمان عضو هیأت مدیره هستند.

•  $HumanCapitalBoard$  سرمایه انسانی هیئت مدیره

سرمایه انسانی هیأت مدیره شامل تحصیلات، تخصص و تجربه اعضای هیأت مدیره می شود.

•  $EducationalCapital_{i,t}$  میزان تحصیلات هیأت مدیره شرکت  $i$  در پایان دوره مالی  $t$

برابر با جمع نمرات تعلق گرفته به میزان مدرک تحصیلی اعضای هیأت مدیره. به طوری که مدرک زیر دیپلم برابر با ۰، دیپلم برابر با ۱، فوق دیپلم برابر ۳، لیسانس برابر ۵، فوق لیسانس برابر با ۷ و دکتری برابر با ۱۱.

•  $ExpertCapital_{i,t}$  تخصص هیأت مدیره ارزشی شرکت  $i$  در پایان دوره مالی  $t$

برابر با تعداد اعضای هیأت مدیره که دارای مدرک تحصیلی یا مدارک حرفه ایی در زمینه حقوق، مالی، مدیریت هستند.

•  $ExperienceCapital_{i,t}$  میزان تجربه هیأت مدیره ارزشی شرکت  $i$  در پایان دوره مالی  $t$

برابر با تعداد اعضای هیأت مدیره که در طول ۵ سال گذشته در صنعت مشابه، به عنوان مدیر (مدیرعامل یا عضو هیأت مدیره) خدمت نموده است.

•  $SocialCapitalBoard$  سرمایه اجتماعی هیئت مدیره

سرمایه اجتماعی هیئت مدیره شامل سرمایه اجتماعی خارجی و داخلی می گردد.

•  $ExternalSocialCapital_{i,t}$  سرمایه اجتماعی خارجی هیأت مدیره شرکت  $i$  در پایان دوره مالی  $t$

برابر با مجموعه تعداد شرکت های (بورسی و فرابورسی) است که اعضای هیأت مدیره بطور همزمان در آن عضو هستند.

•  $InternalSocialCapital_{i,t}$  سرمایه اجتماعی داخلی هیأت مدیره شرکت  $i$  در پایان دوره مالی  $t$

برابر با حاصل ضرب مجموع نسبتهای از سال که هریک از اعضای هیأت مدیره در طول یک سال مالی در شرکت حضور دارند در تعداد جلسات هیأت مدیره که در طول سال مالی برگزار شده است.

#### متغیر وابسته

- $DisclosureQuality_{i,t}$  کیفیت افشاء شرکت  $i$  در پایان دوره مالی  $t$

برای سنجش کیفیت افشاء از امتیاز داده شده به هر شرکت توسط سازمان بورس و اوراق بهادار تهران استفاده می شود. رتبه بندی صورت گرفته براساس معیارهای مربوط بودن و قابلیت اتکای گزارش های افشاء شده توسط شرکت ها صورت می گیرد.

- $TIMELESS_{i,t}$  به موقع بودن اطلاعات مالی شرکت  $i$  در پایان دوره مالی  $t$

برای سنجش موقع بودن از امتیاز داده شده به هر شرکت توسط سازمان بورس و اوراق بهادار تهران استفاده می شود. معیار به موقع بودن بر اساس زمان ارسال اطلاعات توسط شرکت در مقاطع تعیین شده در دستورالعمل افشای اطلاعات و با لحاظ نمودن میزان تاخیر در ارسال اطلاعات، محاسبه می شود.

- $RELIABILITY_{i,t}$  قابلیت اتکا اطلاعات مالی شرکت  $i$  در پایان دوره مالی  $t$

برای سنجش قابلیت اتکا از امتیاز داده شده به هر شرکت توسط سازمان بورس و اوراق بهادار تهران استفاده می شود. معیار قابلیت اتکا از طریق میزان نوسانات و تغییرات در پیش بینی های ارسالی و همچنین تفاوت های میان مبالغ پیش بینی شده و عملکرد واقعی حسابرسی شده، محاسبه می شود.

#### متغیرهای کنترل

- $BoardSize_{i,t}$  اندازه هیأت مدیره

برابر با تعداد کل اعضای هیأت مدیره

- $OutsideRatio_{i,t}$  استقلال هیأت مدیره  $i$  در پایان دوره مالی  $t$

برابر با نسبت تعداد اعضای غیرموظف حاضر در هیأت مدیره به تعداد کل اعضای هیأت مدیره

- $InsideOwn_{i,t}$  مالکیت مدیریتی  $i$  در پایان دوره مالی  $t$

برابر با نسبت سهام نگهداری شده توسط اعضای هیأت مدیره (حقوقی و حقیقی) بر کل سهام منتشر شده شرکت -

- $AuditorSize_{i,t}$  اندازه حسابرسی  $i$  در پایان دوره مالی  $t$

برابر با ۱ اگر مسئولیت حسابرسی صورت های مالی شرکت به عهده سازمان حسابرسی و موسسه حسابرسی مفیدراهبر باشد، در سایر موارد برابر با ۰

- $InstOwn_{i,t}$  سهامداران نهادی  $i$  در پایان دوره مالی  $t$

برابر با نسبت سهام نگهداری شده توسط سرمایه گذاران نهادی بر کل سهام منتشر شده شرکت

- $FirmSize_{i,t}$  اندازه شرکت  $i$  در پایان دوره مالی  $t$

برابر با لگاریتم ارزش دفتری کل دارایی ها

- Leverage  $i, t$  اهرم مالی  $i$  در پایان دوره مالی  $t$

برابر با نسبت ارزش دفتری کل بدهی ها به ارزش دفتری کل دارایی ها

- ROA  $i, t$  بازده دارایی ها  $i$  در پایان دوره مالی  $t$

برابر با نسبت سود عملیاتی به ارزش دفتری کل دارایی ها

- Risk  $i, t$  ریسک تجاری  $i$  در پایان دوره مالی  $t$

برابر با انحراف معیار تغییرات سود عملیاتی (۳ ساله)

### یافته های تحقیق:

### آمار توصیفی

آماره های توصیفی در نگاره ۴-۱ ارائه شده است. نتایج تحلیل توصیفی نشان می دهد که کیفیت افشاء، به موقع بودن و قابلیت اتکا، اطلاعات مالی به عنوان متغیرهای وابسته پژوهش، به ترتیب دارای میانگین ۷۷/۷۸۰، ۸۴/۳۳۷ و ۶۴/۲۱۷ می باشد، همچنین میانه این متغیر ها برابر با ۸۵/۱۷۹، ۹۳/۳۴۹ و ۷۴/۲۴۸ است. همچنین نتایج مرتبط با انحراف معیار حاکی از آن است که قابلیت اتکا نسبت به دیگر متغیرهای وابسته از پراکندگی بیش تری برخوردار است. نتایج در ارتباط با متغیر مستقل هیأت مدیره ارزشی نشان می دهد که کمینه و بیشینه این متغیر به ترتیب بدون عضو ارزشی و ۵ عضو ارزشی است و میانگین آن ۱ عضو می باشد. میانگین نمره تحصیلات برای شرکت های نمونه برابر با ۳۵ می باشد. وجود اعضای متخصص در شرکت های نمونه تقریباً برابر با دو نفر است، در حالیکه میانگین عضو دارای تجربه حرفه ای برابر با ۱ نفر می باشد. همچنین با توجه به میانگین سرمایه اجتماعی خارجی بطور متوسط در شرکت های نمونه اعضا در ۲ شرکت دیگر بورسی یا غیر بورسی دیگر عضو هستند. شایان ذکر است که متوسط سرمایه اجتماعی داخلی نیز برابر با ۶۳/۴۹۶ می باشد.

نگاره ۴-۱- آماره توصیفی متغیرهای پژوهش						
متغیر	حداکثر	حداقل	میانگین	میانه	انحراف معیار	تعداد
DISCLOSUREQUALITY	۴۶۵	۷۷,۷۸۰	۸۵,۱۷۹	۱۰۰,۰۰۰	۱۰,۵۷۳	۲۰,۳۱۱
TIMELESS	۴۶۵	۸۴,۳۳۷	۹۳,۳۴۹	۱۰۰,۰۰۰	۱۳,۲۰۹	۱۷,۶۹۷
RELIABILITY	۴۶۵	۶۴,۲۱۷	۷۴,۲۴۸	۱۰۰,۰۰۰	۰,۰۰۰	۳۳,۳۳۷
BOARDCAPITAL	۴۶۵	۱,۰۱۱	۱,۰۰۰	۵,۰۰۰	۰,۰۰۰	۱,۰۷۴
EDUCATIONALCAPITAL	۴۶۵	۳۵,۸۱۹	۳۵,۰۰۰	۵۷,۰۰۰	۱۹,۰۰۰	۷,۷۰۵
EXPERTCAPITAL	۴۶۵	۱,۹۲۹	۲,۰۰۰	۵,۰۰۰	۰,۰۰۰	۱,۱۳۲
EXPERIENCECAPITAL	۴۶۵	۱,۰۱۳	۱,۰۰۰	۵,۰۰۰	۰,۰۰۰	۱,۰۷۵
EXTERNALSOCIALCAPITA	۴۶۵	۱,۹۵۵	۱,۰۰۰	۱۰,۰۰۰	۰,۰۰۰	۲,۱۲۷

فصلنامه پژوهش های معاصر در علوم مدیریت و حسابداری

سال پنجم، شماره ۱۶، بهار ۱۴۰۲

۲۶,۰۵۹	۰,۰۰۰	۲۴۰,۰۰۰	۶۰,۰۰۰	۶۳,۴۹۵	۴۶۵	INTERNALSOCIALCAPITAL	متغیرها
۰,۲۷۰	۳,۰۰۰	۷,۰۰۰	۵,۰۰۰	۵,۰۲۱	۴۶۵	BOARDSIZE	
۰,۱۹۱	۰,۰۰۰	۱,۰۰۰	۰,۸۰۰	۰,۶۸۳	۴۶۵	OUTSIDERATIO	
۰,۲۱۸	۰,۰۱۰	۰,۹۹۰	۰,۷۱۰	۰,۶۸۳	۴۶۵	INSIDEOWN	
۰,۴۷۰	۰,۰۰۰	۱,۰۰۰	۰,۰۰۰	۰,۳۲۹	۴۶۵	AUDITORSIZE	
۰,۳۴۸	۰,۱۱۰	۰,۹۸۰	۰,۶۷۸	۰,۵۴۹	۴۶۵	INSTOWN	
۱,۵۰۷	۱۰,۵۳۳	۱۹,۱۵۰	۱۴,۱۴۹	۱۴,۴۷۳	۴۶۵	FIRMSIZE	
۰,۲۶۲	۰,۱۲۲	۲,۶۵۸	۰,۶۰۸	۰,۶۲۳	۴۶۵	LEVEARAGE	
۰,۱۸۵	۰,۶۰۰	۰,۶۷۵	۰,۱۲۴	۰,۱۳۵	۴۶۵	ROA	
۲,۵۷۰	۰,۰۳۰	۲۹,۰۱۹	۰,۵۰۰	۱,۱۳۴	۴۶۵	RISK	

آمار استنباطی

همبستگی بین متغیرهای پژوهش در نگاره ۴-۲ ارائه شده است.

# فصلنامه پژوهش های معاصر در علوم مدیریت و حسابداری

سال پنجم، شماره ۱۶، بهار ۱۴۰۲

نکته: ۴-۳ همبستگی بین متغیرهای پژوهش

متغیر	DISCLOSUREQUALITY	TIMELESS	RELIABILITY	BOARDCAPITAL	EDUCATIONALCAPITAL	EXPERTCAPITAL	EXPERIENCECAPITAL	EXTERNALSOCIALCAPITAL	INTERNALSOCIALCAPITAL	BOARDSIZE	OUTSIDERATIO	INSIDEOWN	AUDITORSIZE	INSTOWN	FIRMSIZE	LEVEARAGE	ROA	RISK
DISCLOSUREQUALITY	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...
TIMELESS	***۸۸/-	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...
RELIABILITY	***۸۸/-	***۵۸/-	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...
BOARDCAPITAL	**۱۹/-	۰۶/-	***۱۱/-	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...
EDUCATIONALCAPITAL	***۱۷/-	***۱۵/-	***۱۱/-	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...
EXPERTCAPITAL	۰۱/-	۰۳/-	۰۲/-	۰۲/-	۰۳/-	۰۲/-	۰۲/-	۰۲/-	۰۲/-	۰۲/-	۰۲/-	۰۲/-	۰۲/-	۰۲/-	۰۲/-	۰۲/-	۰۲/-	۰۲/-
EXPERIENCECAPITAL	**۱۰/-	۰۶/-	***۹/-	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...
EXTERNALSOCIALCAPITA	۰۳/-	۰۴/-	۰۵/-	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...
INTERNALSOCIALCAPITAL	**۰۹/-	۰۵/-	***۱۲/-	۰۲/-	۰۳/-	۰۱/-	۰۱/-	***۱۸/-	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...
BOARDSIZE	۰۳/-	۰۰/-	۰۵/-	۰۶/-	۰۶/-	۰۳/-	۰۳/-	۰۳/-	۰۳/-	...	...	...	...	...	...	...	...	...
OUTSIDERATIO	**۰۹/-	۰۶/-	***۱۰/-	**۰۱/-	۰۵/-	۰۵/-	۰۵/-	***۱۸/-	۰۶/-	...	...	...	...	...	...	...	...	...
INSIDEOWN	***۱۶/-	**۰۶/-	***۱۵/-	**۰۳/-	۰۶/-	۰۶/-	۰۶/-	۰۶/-	۰۶/-	...	...	...	...	...	...	...	...	...
AUDITORSIZE	***۲۶/-	۰۶/-	***۲۴/-	**۰۷/-	۰۳/-	۰۳/-	۰۳/-	۰۳/-	۰۳/-	...	...	...	...	...	...	...	...	...
INSTOWN	۰۳/-	۰۳/-	۰۵/-	***۲۶/-	۰۱/-	۰۱/-	۰۱/-	***۲۵/-	۰۳/-	...	...	...	...	...	...	...	...	...
FIRMSIZE	۰۵/-	۰۳/-	**۰۹/-	***۱۱/-	***۹/-	***۱۱/-	***۹/-	***۲۲/-	۰۵/-	...	...	...	...	...	...	...	...	...
LEVEARAGE	***۱۶/-	**۰۸/-	***۱۹/-	**۰۹/-	۰۲/-	۰۲/-	۰۲/-	***۲۲/-	۰۶/-	...	...	...	...	...	...	...	...	...
ROA	***۱۶/-	۰۵/-	۰۵/-	۳***۱۵/-	۰۳/-	۰۳/-	۰۳/-	***۱۸/-	۰۵/-	...	...	...	...	...	...	...	...	...
RISK	***۲۳/-	***۱۹/-	***۲۱/-	۰۶/-	۰۷/-	۰۷/-	۰۷/-	۰۸/-	***۱۴/-	۰۸/-	۰۳/-	۰۳/-	۰۳/-	۰۳/-	۰۳/-	۰۳/-	۰۳/-	۰۳/-

نتایج همبستگی بین متغیر وابسته و متغیرهای مستقل نشان می‌دهد که کیفیت افشا دارای همبستگی مثبت و معنادار با متغیرهای هیأت مدیره ارزشی، تحصیلات هیأت مدیره، تجربه هیأت مدیره به ترتیب با مقادیر  $0/099$ ،  $0/171$  و  $0/100$  است، در حالیکه از همبستگی منفی و معناداری با سرمایه اجتماعی داخلی با مقدار  $0/092$  - برخوردار است. به موقع بودن به عنوان دیگر متغیر وابسته تنها دارای همبستگی مثبت و معنادار با تحصیلات هیأت مدیره با مقدار  $0/195$  است. قابلیت اتکا به عنوان یکی دیگر از متغیر وابسته دارای همبستگی مثبت و معنادار با متغیرهای هیأت مدیره ارزشی، تحصیلات هیأت مدیره، تجربه هیأت مدیره به ترتیب با مقادیر  $0/112$ ،  $0/110$  و  $0/112$  است، در حالیکه از همبستگی منفی و معناداری با سرمایه اجتماعی داخلی با مقدار  $0/121$  - برخوردار است.

### آزمون مدل‌ها

#### آزمون مدل‌های اول

ابتدا با استفاده از آزمون F لیمر به انتخاب مدل داده‌های تلفیقی در برابر مدل داده‌های ترکیبی پرداخته شده است. نتیجه آزمون F لیمر در نگاره ۳-۴ ارائه شده است. مقدار احتمال آماره F لیمر، کمتر از سطح معنی‌داری  $0/05$  بوده و لذا، استفاده از روش داده‌های تلفیقی برای برآورد آزمون مدل منتفی خواهد بود. به دلیل عدم انتخاب مدل داده‌های تلفیقی در برابر داده‌های تصادفی به انجام آزمون هاسمن به منظور انتخاب الگوی اثرات ثابت در برابر الگوی اثرات تصادفی پرداخته شده است. نتیجه آزمون هاسمن در همان نگاره ۳-۴ ارائه شده است. مقدار احتمال آماره هاسمن برای تمامی مدل‌ها کمتر از سطح معنی‌داری  $0/05$  می‌باشد؛ لذا، دلیل کافی برای رد الگوی اثرات ثابت نداریم و برای آزمون این مدل‌ها از الگوی اثرات ثابت استفاده می‌کنیم.

نگاره ۳-۴ - انتخاب داده‌های تلفیقی در برابر داده‌های تابلویی

مدل	آزمون F لیمر			آزمون هاسمن		
	مقدار آماره	درجه آزادی	احتمال	مقدار آماره	درجه آزادی	احتمال
اصلی	۳,۴۱۰	۹۲,۳۶۲	۰,۰۰۰	۱۳۵,۶۶۰	۱۰	۰,۰۰۰
۱-۱	۳,۳۴۹	۹۲,۳۶۲	۰,۰۰۰	۹۱,۱۹۰	۱۰	۰,۰۰۰
۲-۱	۲,۴۶۱	۹۲,۳۶۲	۰,۰۰۰	۱۰۹,۴۱۱	۱۰	۰,۰۰۰

در این مطالعه برای بررسی همسانی واریانس‌ها از آزمون وایت استفاده شده است. سطح اهمیت آماره این آزمون در نگاره ۴-۴ برای تمامی مدل‌ها کوچک‌تر از  $0/05$  می‌باشد، در نتیجه فرضیه صفر مبنی بر وجود همسانی واریانس رد شده و می‌توان گفت مدل‌ها دارای مشکل ناهمسانی واریانس می‌باشد. به همین منظور در این مطالعه برای رفع این مشکل در برآورد رگرسیون از روش برآورد حداقل مربعات تعمیم یافته استفاده شده است.

نگاره ۴-۴-آزمون وایت

اصلی		۱-۱		۲-۱	
مقدار آماره	احتمال	مقدار آماره	احتمال	مقدار آماره	احتمال
۲,۹۳۸	۰,۰۰۰۰	۲,۷۹۷	۰,۰۰۰۰	۱,۹۲۸	۰,۰۰۰۰

آزمون مدل ها پژوهش در نگاره ۴-۵ ارائه شده است. نگاره ۴-۵-آزمون مدل ها

تعداد مشاهدات: ۴۶۵	۱-۱	۲-۱
GLS	GLS	GLS
اثرات ثابت	اثرات ثابت	اثرات ثابت
متغیر وابسته: کیفیت افشاء	متغیر وابسته: به موقع بودن	متغیر وابسته: قابلیت انکاء
مقدار ثابت	۰۰۰/۰ ۷۸۵/۴- ۱۱۸/۳۱ ۸۹۱/۱۴۸	۰۰۱/۰ ۲۳۹/۳- ۹۹۰/۷۰ ۹۴۱/۲۲۹
BOARDCAPITAL	۲۳۸/۱ ۰۱۴/۰ ۴۷۹/۲- ۶۳۹/۰ ۵۸۳/۱-	۱۳۶/۱ ۷۲۰/۰ ۳۵۸/۰ ۴۴۰/۰ ۱۵۸/۰
BOARDSIZE	۰۴۲/۱ ۲۱۱/۰ ۲۵۴/۱- ۲۷۴/۴ ۳۵۷/۵-	۰۹۶/۱ ۱۲۴/۰ ۵۴۲/۱- ۶۴۵/۲ ۰۷۹/۴-
OUTSIDERATIO	۲۸۲/۱ ۴۰۶/۰ ۸۳۲/۰- ۲۸۵/۴ ۵۶۷/۳-	۱۷۵/۱ ۴۱۹/۰ ۸۰۹/۰- ۳۶۱/۹ ۵۷۲/۷-
INSIDEOWN	۰۹۹/۱ ۸۰۷/۰ ۲۴۴/۰ ۲۰۰/۴ ۰۲۶/۱	۱۵۵/۱ ۰۵۹/۰ ۸۹۱/۱ ۵۴۸/۹ ۰۵۸/۱۸
AUDITORSIZE	۰۵۰/۱ ۰۶۶/۰ ۸۴۳/۱- ۷۴۲/۴ ۷۴۱/۸-	۰۴۱/۱ ۰۰۷/۰ ۷۳۳/۲- ۳۸۹/۴ ۹۹۸/۱۱-
INSTOWN	۱۳۷۶ ۲۱۷/۰ ۲۳۶/۱- ۰۷۱/۲ ۵۵۹/۲-	۱۵۱/۱ ۰۶۱/۰ ۸۸۱/۱- ۱۸۹/۶۶۴/۱۱-
FIRMSIZE	۳۰۲/۱ ۰۰۰/۰ ۶۸۳/۱۲ ۴۱۵/۱ ۹۴۱/۱۷	۲۴۵/۱ ۰۰۰/۰ ۸۴۰/۶ ۶۳۸/۳ ۸۸۷/۲۴
LEVEARAGE	۸۱۰/۱ ۲۸۵/۰ ۰۷۰/۱ ۷۳۰/۴ ۰۶۲/۵	۹۴۸/۱ ۹۵۰/۰ ۰۶۲/۰ ۱۹۱/۱۲ ۷۵۹/۰
ROA	۹۵۱/۱ ۰۰۴/۰ ۹۲۰/۲- ۸۲۲/۴ ۰۸۰/۱۴-	۹۲۹/۱ ۰۰۰/۰ ۵۰۳/۴- ۵۴۶/۱۲ ۴۹۵/۵۶-
RISK	۰۷۰/۱ ۶۰۵/۰ ۵۱۸/۰ ۴۵۴/۰ ۲۳۵/۰	۰۴۴/۱ ۱۵۸/۰ ۴۱۵/۱- ۷۱۸/۰ ۰۱۶/۱-
ضریب تعیین	۶۴۷/۰	۶۲۵/۰
ضریب تعیین تعدیلی	۵۴۷۵/۰	۴۰۰/۰
آماره F	۵۰۵/۶	۰۳۴/۴
آماره دوربین- واتسون	۰۱۶/۲	۰۳۹/۲

با توجه به نتایج همبستگی پیرسون نباید همخطی بین متغیرهای مستقل و کنترلی وجود داشته باشد. هر چند از طریق آزمون عامل تورم واریانس این فرض دوباره بررسی گردید، که با توجه به نگاره ۴-۶ و اینکه تمامی اعداد از مقدار ۵ کمتر هستند می توان بیان نمود که فرض عدم همخطی تأیید می شود. یکی از مفروضات رگرسیون استقلال خطا هاست؛ آماره دوربین واتسون به منظور بررسی استقلال خطاها از یکدیگر استفاده می شود. در این مدل ها مقدار این آماره برای تمامی مدل ها  $1/63$  می باشد و مقدار آن بین  $1/50$  تا  $2/50$  است، این عدد نشان می دهد که خطاها از یکدیگر مستقل هستند و بین خطاها خود همبستگی وجود ندارد، و فرض همبستگی بین خطاها رد می شود و می توان از رگرسیون ها استفاده کرد. نتایج حاصل از رگرسیون زمانی قابل اتکاست که رگرسیون برازش شده در کل معنی دار باشد. برای معنی دار بودن رگرسیون از تحلیل واریانس (آزمون F) استفاده می کنیم. مطابق با داده های نگاره ۴-۵، نظر به اینکه سطح معنی داری آماره F برابر با  $(0,000)$  و کمتر از  $0,10$  است، بنابراین می توان گفت شاخص اعتبار برازش مدل، یعنی آماره F معنی دار است و در نتیجه رگرسیون معنی دار است. ضریب تعیین، معرف میزان تغییرپذیری در متغیر وابسته است که می توان بوسیله رگرسیون آنرا توضیح داد. با توجه به نگاره ۴-۵ ضریب تعیین تعدیل شده نشان می دهد که به ترتیب در حدود  $64\%$ ،  $62\%$  و  $53\%$  از تغییرات کیفیت افشا، به موقع بودن و قابلیت اتکا تحت تاثیر متغیرهای مستقل و کنترلی مورد پژوهش بوده اند.

### آزمون مدل های دوم

مقدار احتمال آماره F لیمر در نگاره ۴-۶، کمتر از سطح معنی داری  $0/05$  بوده و لذا، استفاده از روش داده های تلفیقی برای برآورد آزمون مدل منتفی خواهد بود. به دلیل عدم انتخاب مدل داده های تلفیقی در برابر داده های تصادفی به انجام آزمون هاسمن به منظور انتخاب الگوی اثرات ثابت در برابر الگوی اثرات تصادفی پرداخته شده است. نتیجه آزمون هاسمن در همان نگاره ۴-۶ برای تمامی مدل ها کمتر از سطح معنی داری  $0/05$  می باشد؛ لذا، دلیل کافی برای رد الگوی اثرات ثابت نداریم و برای آزمون این مدل ها از الگوی اثرات ثابت استفاده می کنیم.

نگاره ۴-۶- انتخاب داده های تلفیقی در برابر داده های تابلویی

مدل	آزمون F لیمر			آزمون هاسمن		
	مقدار آماره	درجه آزادی	احتمال	مقدار آماره	درجه آزادی	احتمال
اصلی	۲/۶۶۵	۳۵۸,۹۲	۰/۰۰۰	۱۲۹/۲۲۵	۱۴	۰/۰۰۰
۱-۱	۳/۲۳۱	۳۵۸,۹۲	۰/۰۰۰	۸۶/۶۰۶	۱۴	۰/۰۰۰
۲-۱	۲/۱۸۹	۳۵۸,۹۲	۰/۰۰۰	۱۰۴/۸۲۸	۱۴	۰/۰۰۰

سطح اهمیت آماره آزمون وایت در نگاره ۴-۷ برای تمامی مدل ها کوچک تر از  $0/05$  می باشد، در نتیجه فرضیه صفر مبنی بر وجود همسانی واریانس رد شده و می توان گفت مدل ها دارای مشکل ناهمسانی واریانس می باشد. به همین منظور در این مطالعه برای رفع این مشکل در برآورد رگرسیون از روش برآورد حداقل مربعات تعمیم یافته استفاده شده است.



نگاره ۴-۷-آزمون وایت

اصلی		۱-۱		۲-۱	
مقدار آماره	احتمال	مقدار آماره	احتمال	مقدار آماره	احتمال
۲/۶۶۴	۰/۰۰۰	۲/۳۳۹	۰/۰۰۰	۱/۶۶۲	۰/۰۰۰
آزمون	مدل های	پژوهش	در	نگاره	۴-۸
				ارائه	شده
					است.

نگاره ۴-۸-آزمون مدل ها

متغیر وابسته: عملکرد مالی (بازده دارایی ها)										تعداد مشاهدات: ۱۱۲۷=۱۶۱×۷									
۱-۱					۲-۱					GLS					GLS				
اثرات ثابت					اثرات ثابت					اثرات ثابت					اثرات ثابت				
مقدار ثابت					مقدار ثابت					مقدار ثابت					مقدار ثابت				
۱۵۱/۱۱۶	۳۴۷/۳۲	۵۹۱/۳-	۰۰۰/۰	-	۸۷۹/۹	۶۵۰/۲۴	۴۰۱/۰	۶۸۹/۰	-	۱۴۴/۲۰۳-	۴۶۸/۷۰	۸۸۳/۲-	۰۰۴/۰	-	۲۲۵/۰	۱۳۱/۰	۷۲۵/۱	۰۸۵/۰	۳۹۶/۱
EDUCATIONALCAPITAL																			
۲۲۵/۰	۶۳۳/۰	۴۵۵/۰-	۶۴۹/۰	۴۵۸/۱	۱۶۲/۰-	۴۹۵/۰	۳۲۷/۰-	۷۴۴/۰	۱۴۴/۱	۷۴۲/۰-	۵۱۶/۱	۴۸۹/۰-	۶۲۵/۰	۱۷۳/۱	۲۲۵/۰	۱۳۱/۰	۷۲۵/۱	۰۸۵/۰	۳۹۶/۱
EXPERTCAPITAL																			
۷۶۴/۰-	۶۷۶/۰	۱۳۰/۱-	۲۵۹/۰	۴۶۱/۱	۵۵۲/۰	۴۹۹/۰	۱۰۶/۱	۲۶۹/۰	۲۹۱/۱	۵۶۰/۱-	۷۶۰/۱	۸۸۶/۰-	۳۷۶/۰	۲۸۱/۱	۷۶۴/۰-	۶۷۶/۰	۱۳۰/۱-	۲۵۹/۰	۴۶۱/۱
EXPERIENCECAPITAL																			
۱۱۶/۱-	۲۵۲/۰	۴۲۵/۴-	۰۰۰/۰	۰۰۵/۲	۶۶۵/۰-	۲۲۹/۰	۸۹۹/۲-	۰۰۴/۰	۲۴۵/۱	۶۴۷/۲-	۶۶۳/۰	۹۹۲/۳-	۰۰۰/۰	۳۳۵/۱	۱۱۶/۱-	۲۵۲/۰	۴۲۵/۴-	۰۰۰/۰	۰۰۵/۲
EXTERNALSOCIALCAPITA																			
۰۳۲/۰-	۰۳۲/۰	۰۰۴/۱-	۳۱۶/۰	۲۰۳/۱	۰۱۶/۰-	۰۲۴/۰	۶۷۳/۰-	۵۰۱/۰	۱۴۲/۱	۰۳۲/۰-	۰۷۰/۰	۴۶۰/۰-	۶۴۶/۰	۱۰۵/۱	۰۳۲/۰-	۰۷۰/۰	۴۶۰/۰-	۶۴۶/۰	۱۰۵/۱
INTERNALSOCIALCAPITAL																			
BOARDSIZE																			
۹۱۲/۶-	۲۷۰/۴	۶۱۹/۱-	۱۰۶/۰	۱۶۹/۱	۸۳۷/۴-	۷۷۳/۲	۷۴۴/۱-	۰۸۲/۰	۳۲۶/۱	۰۲۱/۱۳-	۳۴۹/۸	۵۶۰/۱-	۱۲۰/۰	۲۲۵/۱	۹۱۲/۶-	۲۷۰/۴	۶۱۹/۱-	۱۰۶/۰	۱۶۹/۱
OUTSIDERATIO																			
۱۶۳/۰-	۳۰۲/۴	۰۳۸/۰-	۹۷۰/۰	۲۴۴/۱	۳۱۹/۱	۰۸۰/۳	۴۲۸/۰	۶۶۹/۰	۴۵۹/۱	۹۷۰/۱-	۸۸۵/۹	۱۹۹/۰-	۸۴۲/۰	۲۶۹/۱	۱۶۳/۰-	۳۰۲/۴	۰۳۸/۰-	۹۷۰/۰	۲۴۴/۱
INSIDEOWN																			
۹۴۱/۴	۰۴۷/۴	۲۲۱/۱	۲۲۳/۰	۲۳۶/۱	۰۷۰/۱-	۷۲۳/۲	۳۹۳/۰-	۶۹۵/۰	۲۰۴/۱	۹۱۱/۱۶	۳۷۰/۱۰	۶۳۱/۱	۱۰۴/۰	۲۵۴/۱	۹۴۱/۴	۰۴۷/۴	۲۲۱/۱	۲۲۳/۰	۲۳۶/۱
AUDITORSIZE																			
۴۰۴/۱۰-	۵۳۹/۴	۲۹۲/۲-	۰۳۳/۰	۰۶۵/۱	۷۵۵/۱۲-	۲۶۷/۴	۹۸۹/۲-	۰۰۴/۰	۰۴۲/۱	۱۷۶/۳-	۰۱۹/۶	۵۲۸/۰-	۵۹۸/۰	۱۱۷/۱	۴۰۴/۱۰-	۵۳۹/۴	۲۹۲/۲-	۰۳۳/۰	۰۶۵/۱
INSTOWN																			
۵۰۶/۳-	۸۴۹/۱	۸۹۶/۱-	۰۵۹/۰	۷۸۲/۱	۵۴۳/۱-	۱۰۶/۲	۷۳۳/۰-	۴۶۴/۰	۰۸۸/۱	۲۹۱/۱۳-	۳۷۶/۶	۰۸۵/۲-	۰۳۸/۰	۱۸۲/۱	۵۰۶/۳-	۸۴۹/۱	۸۹۶/۱-	۰۵۹/۰	۷۸۲/۱
FIRMSIZE																			
۴۹۱/۱۵	۵۳۴/۱	۰۹۸/۱۰	۰۰۰/۰	۴۸۴/۱	۰۹۸/۷	۳۵۵/۱	۲۴۰/۵	۰۰۰/۰	۴۷۸/۱	۴۶۱/۲۲	۶۸۸/۳	۰۹۱/۶	۰۰۰/۰	۳۲۲/۱	۴۹۱/۱۵	۵۳۴/۱	۰۹۸/۱۰	۰۰۰/۰	۴۸۴/۱
LEVEARAGE																			
۲۲۱/۸	۷۶۳/۴	۷۲۶/۱	۰۸۵/۰	۰۰۳/۲	۸۱۹/۲	۷۹۳/۳	۷۴۳/۰	۴۵۸/۰	۳۲۳/۲	۶۶۵/۶	۰۰۱/۱۲	۵۵۵/۰	۵۷۹/۰	۰۷۵/۲	۲۲۱/۸	۷۶۳/۴	۷۲۶/۱	۰۸۵/۰	۰۰۳/۲
ROA																			
۰۵۷/۱۰-	۲۸۹/۵	۹۰۲/۱-	۰۵۸/۰	۴۹۶/۲	۶۲۹/۴	۱۴۵/۴	۱۱۷/۱	۲۶۵/۰	۲۵۷/۲	۶۸۵/۴۷-	۶۹۲/۱۲	۷۵۷/۳-	۰۰۰/۰	۰۷۳/۲	۰۵۷/۱۰-	۲۸۹/۵	۹۰۲/۱-	۰۵۸/۰	۴۹۶/۲

فصلنامه پژوهش های معاصر در علوم مدیریت و حسابداری  
 سال پنجم، شماره ۱۶، بهار ۱۴۰۲

RISK															
۰۹۶/۱	۶۹۸/۰	۳۸۹/۰	۴۶۰/۰	۱۷۹/۰	۵۸۲/۰	۳۹۶/۰	۴۷۰/۱	۱۴۲/۰	۱۷۶/۱	۰۷۳/۱-	۶۷۶/۰	۵۸۸/۱-	۱۱۳/۰	۰۸۳/۱	
ضریب تعیین					۶۷۱/۰	۶۳۰/۰					۵۴۶۶/۰				
ضریب تعیین تعدیلی					۵۷۳/۰	۵۲۰/۰					۴۱۲۴/۰				
آماره F					۸۸۴/۶	۰۰۰/۰		۷۴۷/۵		۰۰۰۰/۰		۰۷۲۷/۴			
آماره دوربین - واتسون					۰۷۶/۲	۹۷۸/۱					۲۲۷۱/۲				

باتوجه نگاره ۴-۸ و اینکه تمامی اعداد آزمون عامل تورم واریانس از مقدار ۵ کمتر هستند می توان بیان نمود فرض عدم همخطی تأیید می شود. در این مدل ها مقدار آماره دوربین واتسون برای تمامی مدل ها  $1/63$  می باشد و مقدار آن بین  $1/50$  تا  $2/50$  است، این عدد نشان می دهد که خطاها از یکدیگر مستقل هستند و بین خطاها خود همبستگی وجود ندارد، و فرض همبستگی بین خطاها رد می شود و می توان از رگرسیون ها استفاده کرد. مطابق با داده های نگاره ۴-۸ نظر به اینکه سطح معنی داری آماره  $F$  برابر با  $(0,000)$  و کمتر از  $0,10$  است، بنابراین می توان گفت شاخص اعتبار برازش مدل، یعنی آماره  $F$  معنی دار است و در نتیجه رگرسیون معنی دار است. با توجه به نگاره ۴-۸ ضریب تعیین تعدیل شده نشان می دهد که به ترتیب در حدود  $67\%$ ،  $63\%$  و  $54\%$  از تغییرات کیفیت افشا، به موقع بودن و قابلیت اتکا تحت تاثیر متغیرهای مستقل و کنترلی مورد پژوهش بوده اند.

#### در نگاره ۴-۹ زیر خلاصه نتایج آزمون فرضیه های تحقیق مشاهده می شود.

نگاره ۴-۹- خلاصه نتایج		
فرضیه	شرح	نتیجه
۱	بین هیأت مدیره ارزشی و کیفیت افشاء اطلاعات مالی شرکت های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران رابطه معناداری وجود دارد.	مثبت و معنادار
	بین هیأت مدیره ارزشی و به موقع بودن اطلاعات مالی شرکت های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران رابطه معناداری وجود دارد.	عدم رابطه
	بین هیأت مدیره ارزشی و قابلیت اتکا اطلاعات مالی شرکت های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران رابطه معناداری وجود دارد.	مثبت و معنادار
۲	بین سطح تحصیلات اعضای هیأت مدیره و کیفیت افشاء اطلاعات مالی شرکت های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران رابطه معناداری وجود دارد.	مثبت و معنادار
	بین سطح تحصیلات اعضای هیأت مدیره و به موقع بودن اطلاعات مالی شرکت های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران رابطه معناداری وجود دارد.	عدم رابطه
	بین سطح تحصیلات اعضای هیأت مدیره و قابلیت اتکا اطلاعات مالی شرکت های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران رابطه معناداری وجود دارد.	مثبت و معنادار
۳	بین تخصص اعضای هیأت مدیره و کیفیت افشاء اطلاعات مالی شرکت های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران رابطه معناداری وجود دارد.	عدم رابطه
	بین تخصص اعضای هیأت مدیره و به موقع بودن اطلاعات مالی شرکت های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران رابطه معناداری وجود دارد.	عدم رابطه
	بین تخصص اعضای هیأت مدیره و قابلیت اتکا اطلاعات مالی شرکت های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران رابطه معناداری وجود دارد.	عدم رابطه
۴	بین تجربه حرفه ایی (در صنعت) اعضای هیأت مدیره و کیفیت افشاء اطلاعات مالی شرکت های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران رابطه معناداری وجود دارد.	عدم رابطه
	بین تجربه حرفه ایی (در صنعت) اعضای هیأت مدیره و به موقع بودن اطلاعات مالی شرکت های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران رابطه معناداری وجود دارد.	عدم رابطه
	بین تجربه حرفه ایی (در صنعت) اعضای هیأت مدیره و قابلیت اتکا اطلاعات مالی شرکت های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران رابطه معناداری وجود دارد.	عدم رابطه
۵	بین سرمایه اجتماعی خارجی اعضای هیأت مدیره و کیفیت افشاء اطلاعات مالی شرکت های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران رابطه معناداری وجود دارد.	منفی و معنادار

معناداری وجود دارد.		
۱	بین سرمایه اجتماعی خارجی اعضای هیأت مدیره و به موقع بودن اطلاعات مالی شرکت های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران رابطه معناداری وجود دارد.	عدم رابطه
۲	بین سرمایه اجتماعی خارجی اعضای هیأت مدیره و قابلیت اتکا اطلاعات مالی شرکت های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران رابطه معناداری وجود دارد.	منفی و معنادار
۶	بین سرمایه اجتماعی داخلی اعضای هیأت مدیره و کیفیت افشاء اطلاعات مالی شرکت های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران رابطه معناداری وجود دارد	عدم رابطه
۱	بین سرمایه اجتماعی داخلی اعضای هیأت مدیره و به موقع بودن اطلاعات مالی شرکت های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران رابطه معناداری وجود دارد.	عدم رابطه
۲	بین سرمایه اجتماعی داخلی اعضای هیأت مدیره و قابلیت اتکا اطلاعات مالی شرکت های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران رابطه معناداری وجود دارد.	عدم رابطه

### بحث و نتیجه گیری

طبق نتایج حاصل برآورد مدل رگرسیونی ۱ ضریب متغیر هیئت مدیره ارزشی برابر با  $1/583$  - می باشد و احتمال آماره  $t$  آن برابر  $0/014$  است، که به معنای رابطه منفی و معنادار بین هیئت مدیره ارزشی و کیفیت افشاء اطلاعات مالی است. بنابراین فرضیه فوق مبنی بر وجود ارتباط معنادار بین هیئت مدیره ارزشی و کیفیت افشاء اطلاعات مالی شرکت های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار دارد، در سطح اطمینان  $95\%$  مورد تایید واقع شد. این نتیجه بدین معناست که با افزایش (کاهش) هر عضو ارزشی در هیئت مدیره امتیاز تعلق گرفته به شرکت برای کیفیت افشاء اطلاعات مالی از سوی سازمان بورس اوراق بهادار تهران به میزان  $1/583$  کاهش (افزایش) می یابد.

طبق نتایج حاصل از برآورد مدل رگرسیونی ۱-۱ ضریب متغیر هیأت مدیره ارزشی برابر با  $0/158$  می باشد و احتمال آماره  $t$  آن برابر  $0/720$  است، که به معنای رابطه مثبت و غیر معنادار بین هیأت مدیره ارزشی و به موقع بودن اطلاعات مالی است. بنابراین فرضیه ۱-۱ مبنی بر وجود ارتباط معنادار بین هیأت مدیره ارزشی و به موقع بودن اطلاعات مالی شرکت های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار، مورد تایید واقع نگردید.

طبق نتایج حاصل از برآورد مدل رگرسیونی ۱-۲ ضریب متغیر هیئت مدیره ارزشی برابر با  $3/796$  - می باشد و احتمال آماره  $t$  آن برابر  $0/023$  است، که به معنای رابطه منفی و معنادار بین هیئت مدیره ارزشی و قابلیت اتکاء اطلاعات مالی است. بنابراین فرضیه فوق مبنی بر وجود ارتباط معنادار بین هیئت مدیره ارزشی و قابلیت اتکاء اطلاعات مالی شرکت های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار دارد، در سطح اطمینان  $95\%$  مورد تایید واقع شد. این نتیجه بدین معناست که با افزایش (کاهش) هر عضو ارزشی در هیئت مدیره امتیاز تعلق گرفته به شرکت برای قابلیت اتکاء اطلاعات مالی از سوی سازمان بورس اوراق بهادار تهران به میزان  $3/796$  کاهش (افزایش) می یابد.

ارتباط بین هیأت مدیره ارزشی با قابلیت اتکاء و کیفیت افشاء و عدم ارتباط با به موقع بودن حاکی از این است که تعداد اعضای هیأت مدیره که در رده های بالای دولتی (همچون وزارت، معاونت و نمایندگی مجلس) فعالیت داشته اند و یا در دانشگاه عضو هیأت علمی بوده اند تنها بر میزان نوسانات و تغییرات در پیش بینی های ارسالی و همچنین تفاوت های میان مبالغ پیش بینی شده و عملکرد واقعی حسابرسی شده به عنوان مبنایی برای محاسبه امتیاز قابلیت اتکاء بر امتیاز کلی کیفیت افشاء اثرگذار خواهد بود. (موث؛ ۱۹۹۸) بیان می کند مدیرانی که در حرفه و جوامع خود دارای اعتبار و شهرت هستند، به

عنوان یک منبع اطلاعات مربوط و به موقع برای مدیران اجرایی می باشند، و معمولاً می توانند با تأثیر گذاری بر دیگر هیأت های خارج از سازمان، به شرکت خود کمک کنند. هیأت مدیره ارزشی (به عنوان افراد دارای اعتبار) منابع مشروعیت سازمان را افزایش می دهند (ففر و سالنسیک، ۲۰۰۳) و تأثیر قابل توجهی بر عموم دارد (ففر، ۲۰۱۹) - چیزی که بسیاری از شرکت های به دنبال آن هستند. بنابر این مطالعات پیشین فرض نمودند که اعضای دارای اعتبار، مشروعیت را به تمام تصمیمات استراتژیک مدیریت می بخشند، و تصویر عمومی سازمان را بهبود می دهند (کورتمانچ و همکاران، ۲۰۱۳). از طرفی دیگر باور بر این است که این دسته اعضای هیأت مدیره به منظور حفظ و حفاظت از اعتبار خود، به عنوان تصمیم گیرندگان متخصص علاقه مند هستند (دیلی و همکاران، ۲۰۰۳)، و خواهان توسعه سرمایه انسانی خود به منظور به دست آوردن جایگاه اجتماعی و اعتباری بالاتر هستند (ویترز، ۲۰۱۱)، در نتیجه سعی می کنند تا به نحوه بهتری وظایف خود را انجام دهند. اما نتایج این پژوهش نشان داد که حضور اعضای ارزشی در هیأت مدیره نه تنها به بهبود امتیاز شرکت در به موقع بودن، قابلیت اتکاء و کیفیت افشاء نمی انجامد، حتی به کاهش قابلیت اتکاء و کیفیت افشاء نیز منجر می شود. دلیل این نتیجه می تواند ناشی از مشغله کاری و اولویت دادن این افراد به کار دولتی یا وظیفه علمی خود در دانشگاه باشد که ممکن است بر توجه به شرکت کاسته و به کاهش توان انجام وظیفه به عنوان هیأت مدیره می انجامد.

طبق نتایج حاصل از برآورد مدل رگرسیونی ۲ ضریب متغیر تحصیلات اعضای هیأت مدیره برابر با ۰/۲۲۵ می باشد و احتمال آماره  $t$  آن برابر ۰/۰۸۵ است، که به معنای رابطه مثبت و معنادار بین تحصیلات اعضای هیأت مدیره و کیفیت افشاء اطلاعات مالی است. بنابراین فرضیه ۲ مبنی بر وجود ارتباط معنادار بین تحصیلات اعضای هیأت مدیره و کیفیت افشاء اطلاعات مالی شرکت های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار، در سطح اطمینان ۹۰٪ مورد تایید واقع شد. این نتیجه بدین معناست که با افزایش (کاهش) تحصیلات اعضای هیأت مدیره، امتیاز تعلق گرفته به شرکت برای کیفیت افشاء اطلاعات مالی از سوی سازمان بورس اوراق بهادار تهران به میزان ۰/۲۲۵ افزایش (کاهش) می یابد.

طبق نتایج حاصل از برآورد مدل رگرسیونی ۲-۱ ضریب متغیر تحصیلات اعضای هیأت مدیره برابر با ۰/۰۰۳- می باشد و احتمال آماره  $t$  آن برابر ۰/۹۸۰ است، که به معنای رابطه مثبت و غیر معنادار بین تحصیلات اعضای هیأت مدیره و به موقع بودن اطلاعات مالی است. بنابراین فرضیه فوق مبنی بر وجود ارتباط معنادار بین تحصیلات اعضای هیأت مدیره و به موقع بودن اطلاعات مالی شرکت های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار، مورد تایید واقع نگردید.

طبق نتایج حاصل از برآورد مدل رگرسیونی ۲-۲ ضریب متغیر تحصیلات اعضای هیأت مدیره برابر با ۰/۵۴۵ می باشد و احتمال آماره  $t$  آن برابر ۰/۰۸۵ است، که به معنای رابطه مثبت و معنادار بین تحصیلات اعضای هیأت مدیره و قابلیت اتکاء اطلاعات مالی است. بنابراین فرضیه فوق مبنی بر وجود ارتباط معنادار بین تحصیلات اعضای هیأت مدیره و قابلیت اتکاء اطلاعات مالی شرکت های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار، در سطح اطمینان ۹۵٪ مورد تایید واقع شد. این نتیجه بدین معناست که با افزایش (کاهش) تحصیلات اعضای هیأت مدیره، امتیاز تعلق گرفته به شرکت برای قابلیت اتکاء اطلاعات مالی از سوی سازمان بورس اوراق بهادار تهران به میزان ۳/۷۹۶ افزایش (کاهش) می یابد.

ارتباط بین تحصیلات اعضای هیأت مدیره با قابلیت اتکاء و کیفیت افشاء و عدم ارتباط با به موقع بودن حاکی از این است که سطح تحصیلات اعضای هیأت مدیره تنها بر میزان نوسانات و تغییرات در پیش بینی های ارسالی و همچنین تفاوت های میان مبالغ پیش بینی شده و عملکرد واقعی حسابرسی شده به عنوان مبنایی برای محاسبه امتیاز قابلیت اتکاء بر امتیاز کلی کیفیت افشاء اثرگذار خواهد بود. در مطالعات پیشین سطح تحصیلات با طیف وسیعی از خصوصیات شناختی، روانی و اجتماعی،

<sup>۱</sup>Courtmanche et al

<sup>۲</sup>Withers

منعکس شده است. رابطه مثبت بین سطوح بالای تحصیلات با هوشمندی بیش تر (گاتسمن و موری،<sup>۱</sup> ۲۰۱۰)، پیچیدگی شناختی بالاتر (والی و بام،<sup>۲</sup> ۱۹۹۴) آمادگی برای استفاده از اطلاعات خارجی؛ ظرفیت بالاتر برای پردازش اطلاعات (بانتل و جکسون،<sup>۳</sup> ۱۹۸۹) محدوده مرزی پهناورتر، تحمل بالاتر ابهام و پیچیدگی، یکپارچه سازی بالاتر (دولینگر،<sup>۴</sup> ۱۹۸۴) پذیرش نوآوری، ایجاد شبکه ها، گشاده فکری بیش تر (بکر،<sup>۵</sup> ۱۹۷۰) جذب ایده ها (هسو و همکاران،<sup>۶</sup> ۲۰۱۳) و بدست آوردن و استفاده از دانش برای پیدا کردن راه حل خلاقانه (بارسو و همکاران،<sup>۷</sup> ۲۰۱۱) مستند شده است. ساختارهای یادگیری و دانش تولید شده توسط سطوح بالاتر تحصیلات رسمی برای اعضای هیأت مدیره ارزشمند خواهد بود (خانا و همکاران،<sup>۸</sup> ۲۰۱۴؛ کیم و لیم،<sup>۹</sup> ۲۰۱۰؛ ریب و ژائو،<sup>۱۰</sup> ۲۰۱۳؛ وینسنت و همکاران،<sup>۱۱</sup> ۲۰۱۰). تاثیر مثبت تحصیلات بر نتایج سازمانی توسط چندین پژوهشگر نشان داده شده است (بانتل و جکسون،<sup>۱۲</sup> ۱۹۸۹؛ کارپنتر و وستفال،<sup>۱۳</sup> ۲۰۰۱) این ایده را مطرح می کند که اعضای هیأت مدیره با تحصیلات عالی توانایی شناختی بیشتری برای کمک به سازمان دارند (خانا و همکاران،<sup>۱۴</sup> ۲۰۱۴) و در همین راستا نتایج این پژوهش نشان داد که افزایش سطح تحصیلات اعضای هیأت مدیره به بهبود قابلیت اتکاء و کیفیت افشاء منجر می شود. یافته های این پژوهش با یافته های (ریب و ژائو،<sup>۱۵</sup> ۲۰۱۳) و (حسینی و سادات آگاه،<sup>۱۶</sup> ۲۰۱۷) مبنی بر ارتباط مثبت بین تحصیلات هیأت مدیره و کیفیت افشاء مطابقت دارد.

طبق نتایج حاصل از برآورد مدل رگرسیونی ۲ ضریب متغیر تخصص اعضای هیأت مدیره برابر با ۰/۲۸۸- می باشد و احتمال آماره  $t$  آن برابر ۰/۶۴۹ است، که به معنای رابطه منفی و غیر معنادار بین تخصص اعضای هیأت مدیره و کیفیت افشاء اطلاعات مالی است. بنابراین فرضیه فوق مبنی بر وجود ارتباط معنادار بین تخصص اعضای هیأت مدیره و کیفیت افشاء اطلاعات مالی شرکت های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار، مورد تایید واقع نگردید.

طبق نتایج حاصل از برآورد مدل رگرسیونی ۲-۱ ضریب متغیر تخصص اعضای هیأت مدیره برابر با ۰/۱۶۲- می باشد و احتمال آماره  $t$  آن برابر ۰/۷۴۴ است، که به معنای رابطه منفی و غیر معنادار بین تخصص اعضای هیأت مدیره و به موقع بودن اطلاعات مالی است. بنابراین فرضیه فوق مبنی بر وجود ارتباط معنادار بین تخصص اعضای هیأت مدیره و به موقع بودن اطلاعات مالی شرکت های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار، مورد تایید واقع نگردید.

طبق نتایج حاصل از برآورد مدل رگرسیونی ۲-۲ ضریب متغیر تخصص اعضای هیأت مدیره برابر با ۰/۷۴۲- می باشد و احتمال آماره  $t$  آن برابر ۰/۶۲۵ است، که به معنای رابطه منفی و معنادار بین تخصص اعضای هیأت مدیره و قابلیت اتکاء اطلاعات مالی است. بنابراین فرضیه فوق مبنی بر وجود ارتباط معنادار بین تخصص اعضای هیأت مدیره و قابلیت اتکاء اطلاعات مالی شرکت های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار، مورد تایید واقع نگردید.

عدم ارتباط بین تخصص اعضای هیأت مدیره با به موقع بودن، قابلیت اتکاء و کیفیت افشاء حاکی از این است که حضور افراد با مدرک تحصیلی یا مدارک حرفه ای در زمینه حقوق، مالی و مدیریت در هیأت مدیره بر کیفیت افشاء اثرگذار نخواهد بود. افراد دارای تخصص در یک زمینه، دانش و تجربه خود را در آن منطقه خاص گسترش می دهند؛ و در نتیجه می توانند تصمیمات بهتری را در وظیفه ای که دارند، اتخاذ نمایند و همچنین می توانند در مورد کیفیت انجام وظایف مشابه توسط دیگران قضاوت کنند (باندورا و همکاران،<sup>۱۷</sup> ۱۹۹۹). بنابراین استدلال می شود که اعضای هیأت مدیره با تخصص در زمینه خاص خودشان، از

<sup>۱</sup>Gottesman & Morey<sup>۲</sup>Wally & Baum<sup>۳</sup>Bantel & Jackson<sup>۴</sup>Dollinger<sup>۵</sup>Hsu et al<sup>۶</sup>Barroso et al<sup>۷</sup>Khanna et al<sup>۸</sup>Kim & Lim<sup>۹</sup>Bandura et al

سرمایه انسانی بالاتری برخوردار هستند و در نتیجه در این جایگاه می‌توانند توصیه و مشاوره بهتر، اطلاعات و منابع قابل دسترس تر را برای شرکت فراهم کنند (هیلمن و دالزیل، ۲۰۰۳؛ ففر و سالنسیک، ۲۰۰۳). به عبارتی دیگر اعضای متخصص حرفه ای در هیئت مدیره می‌توانند با ارائه طیف وسیعی از قابلیت های خارجی راهنمایی های خوبی را به شرکت عرضه کنند و ایجاد ارتباط را تسهیل نمایند، که می‌تواند به موفقیت شرکت کمک کند (بالوق، ۲۰۱۶). اما نتایج این پژوهش نشان داد که وجود اعضای متخصص بیشتر در هیأت مدیره هیچ اثری بر به موقع بودن، قابلیت اتکا و کیفیت افشاء اطلاعات مالی ندارد، که با توجه به نحوه برآورد تخصص، کمی این نتیجه تعجب برانگیز است. نتایج این پژوهش با یافته های (ریب و ژائو، ۲۰۱۳) مبنی بر ارتباط مثبت بین این دو متغیر در تضاد است، اما با نتایج پژوهش (حسینی و سادات آگاه، ۲۰۱۷) مطابقت دارد.

طبق نتایج حاصل از برآورد مدل رگرسیونی ۲ ضریب متغیر تجربه حرفه ای (در صنعت) اعضای هیأت مدیره برابر با ۰/۷۶۴- می‌باشد و احتمال آماره  $t$  آن برابر ۰/۲۵۹ است، که به معنای رابطه منفی و غیر معنادار بین تجربه حرفه ای (در صنعت) اعضای هیأت مدیره و کیفیت افشاء اطلاعات مالی است. بنابراین فرضیه فوق مبنی بر وجود ارتباط معنادار بین تجربه حرفه ای (در صنعت) اعضای هیأت مدیره و کیفیت افشاء اطلاعات مالی شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار، مورد تایید واقع نگردید.

طبق نتایج حاصل از برآورد مدل رگرسیونی ۲-۱ ضریب متغیر تجربه حرفه ایی (در صنعت) اعضای هیأت مدیره برابر با ۰/۵۵۲- می‌باشد و احتمال آماره  $t$  آن برابر ۰/۲۶۹ است، که به معنای رابطه مثبت و غیر معنادار بین تجربه حرفه ای (در صنعت) اعضای هیأت مدیره و به موقع بودن اطلاعات مالی است. بنابراین فرضیه فوق مبنی بر وجود ارتباط معنادار بین تجربه حرفه ای (در صنعت) اعضای هیأت مدیره و به موقع بودن اطلاعات مالی شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار، مورد تایید واقع نگردید.

طبق نتایج حاصل از برآورد مدل رگرسیونی ۲-۲ ضریب متغیر تجربه حرفه ایی (در صنعت) اعضای هیأت مدیره برابر با ۱/۵۶۰- می‌باشد و احتمال آماره  $t$  آن برابر ۰/۳۷۶ است، که به معنای رابطه منفی و معنادار بین تجربه حرفه ایی (در صنعت) اعضای هیأت مدیره و قابلیت اتکاء اطلاعات مالی است. بنابراین فرضیه فوق مبنی بر وجود ارتباط معنادار بین تجربه حرفه ای (در صنعت) اعضای هیأت مدیره و قابلیت اتکاء اطلاعات مالی شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار، مورد تایید واقع نگردید.

عدم ارتباط بین تجربه حرفه ای (در صنعت) اعضای هیأت مدیره با به موقع بودن، قابلیت اتکاء و کیفیت افشاء حاکی از این است که حضور افرادی که در طول پنج سال گذشته در صنعت مشابه، به عنوان مدیر (مدیرعامل یا عضو هیأت مدیره) خدمت نموده در هیأت مدیره بر کیفیت افشاء اثرگذار نخواهد بود. پژوهش‌های پیشین بیان می‌دارند که تجربه به عنوان یک شاخص برای سرمایه انسانی می‌تواند بر چگونگی پردازش اطلاعات چگونگی اتخاذ تصمیم در مورد انتخاب استراتژیک (هیت و ایرلند، ۱۹۸۵؛ اسمیت و وایت، ۱۹۸۷؛ وستفال، ۱۹۹۹) و انجام وظایف یک مدیر همچون نحوه تعریف مشکلات (دیربورن و سایمون، ۱۹۵۸) تاثیر مستقیمی داشته باشد. بنابراین انتظار می‌رود زمانی که مدیران تجربه لازم در خصوص مدیریت شرکت به ویژه در صنعت مربوطه را داشته باشند، قابلیت بیشتر در کمک به اتخاذ تصمیمات به واسطه ارزیابی بهتر آن داشته باشند (ولانت و

<sup>۱</sup>Balogh<sup>۲</sup>Hitt & Ireland<sup>۳</sup>Smith & White<sup>۴</sup>Westphal<sup>۵</sup>Dearborn & Simon



گانتنبین<sup>۱</sup>، ۲۰۱۶). اما نتایج این پژوهش نشان داد که وجود اعضای با تجربه حرفه ای (در صنعت) بیشتر در هیأت مدیره هیچ اثری بر به موثع بودن، قابلیت اتکا و کیفیت افشاء اطلاعات مالی ندارد.

طبق نتایج حاصل از برآورد مدل رگرسیونی ۲ ضریب متغیر سرمایه خارجی اعضای هیأت مدیره برابر با ۱/۱۱۶- می باشد و احتمال آماره t آن برابر ۰/۰۰۰ است، که به معنای رابطه منفی و معنادار بین سرمایه خارجی اعضای هیأت مدیره و کیفیت افشاء اطلاعات مالی است. بنابراین فرضیه فوق مبنی بر وجود ارتباط معنادار بین سرمایه خارجی اعضای هیأت مدیره و کیفیت افشاء اطلاعات مالی شرکت های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار، در سطح اطمینان ۹۹٪ مورد تایید واقع شد. این نتیجه بدین معناست که با افزایش (کاهش) سرمایه خارجی اعضای هیأت مدیره امتیاز تعلق گرفته به شرکت برای کیفیت افشاء اطلاعات مالی از سوی سازمان بورس اوراق بهادار تهران به میزان ۱/۱۱۶ افزایش (کاهش) می یابد.

طبق نتایج حاصل از برآورد مدل رگرسیونی ۲-۱ ضریب متغیر سرمایه خارجی اعضای هیأت مدیره برابر با ۰/۶۶۵- می باشد و احتمال آماره t آن برابر ۰/۰۰۴ است، که به معنای رابطه منفی و معنادار بین سرمایه خارجی اعضای هیأت مدیره و به موقع بودن اطلاعات مالی است. بنابراین فرضیه فوق مبنی بر وجود ارتباط معنادار بین سرمایه خارجی اعضای هیأت مدیره و به موقع بودن اطلاعات مالی شرکت های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار، در سطح اطمینان ۹۹٪ مورد تایید واقع شد. این نتیجه بدین معناست که با افزایش (کاهش) سرمایه خارجی اعضای هیأت مدیره امتیاز تعلق گرفته به شرکت برای به موقع بودن اطلاعات مالی از سوی سازمان بورس اوراق بهادار تهران به میزان ۰/۶۶۵ کاهش می یابد.

طبق نتایج حاصل از برآورد مدل رگرسیونی ۲-۲ ضریب متغیر سرمایه خارجی اعضای هیأت مدیره برابر با ۲/۶۴۷- می باشد و احتمال آماره t آن برابر ۰/۰۰۰ است، که به معنای رابطه منفی و معنادار بین سرمایه خارجی اعضای هیأت مدیره و قابلیت اتکاء اطلاعات مالی است. بنابراین فرضیه فوق مبنی بر وجود ارتباط معنادار بین سرمایه خارجی اعضای هیأت مدیره و قابلیت اتکاء اطلاعات مالی شرکت های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار، در سطح اطمینان ۹۹٪ مورد تایید واقع شد. این نتیجه بدین معناست که با کاهش سرمایه خارجی اعضای هیأت مدیره امتیاز تعلق گرفته به شرکت برای قابلیت اتکا اطلاعات مالی از سوی سازمان بورس اوراق بهادار تهران به میزان ۲/۶۴۷ افزایش (کاهش) می یابد.

ارتباط بین سرمایه خارجی اعضای هیأت مدیره با به موقع بودن، قابلیت اتکاء و کیفیت افشاء حاکی از این است که عضویت همزمان بیشتر در شرکت های (بورسی و فرابورسی) اعضای هیأت مدیره، هم بر زمان ارسال اطلاعات توسط شرکت در مقاطع تعیین شده در دستورالعمل افشای اطلاعات و با لحاظ نمودن میزان تاخیر در ارسال اطلاعات، و هم بر میزان نوسانات و تغییرات در پیش بینی های ارسالی و همچنین تفاوت های میان مبالغ پیش بینی شده و عملکرد واقعی حسابرسی شده به عنوان مبنایی برای محاسبه امتیاز قابلیت اتکاء بر امتیاز کلی کیفیت افشاء اثرگذار است. سرمایه اجتماعی خارجی هیأت مدیره می تواند یک منبع مزیت رقابتی برای یک سازمان، از طریق ایجاد ارتباط شرکت به محیط سازمان باشد. به باور (کیم و کانلا<sup>۲</sup>، ۲۰۰۸) از دلایل انتخاب یک فرد به عنوان عضو هیأت مدیره، اغلب ارتباطات خارجی وی است، زیرا که بواسطه این ویژگی آنها می توانند منابع بیشتری را برای شرکت فراهم نمایند. برای سازمان، سرمایه اجتماعی خارجی هیأت مدیره، پیوند با دیگر بنگاه ها را فراهم می کند، بنابراین کانال های به اشتراک گذاری اطلاعات و کسب منابع را ایجاد می کند. (سای و گوشال<sup>۳</sup>، ۱۹۹۸) استدلال می کنند که دسترسی از طریق تعامل اجتماعی ممکن است شرکت ها را به مبادله منابع تولیدی و ترکیبات آنها تشویق کند و نتیجتاً نوآوری را ترویج نماید. همچنین به بیان (پیروز-کالرو و همکاران، ۲۰۱۶) سرمایه خارجی اعضای هیأت مدیره می تواند به افزایش مشروعیت تصمیمات گرفته شده نیز منجر شود (میزروچی<sup>۴</sup>، ۱۹۹۶؛ میزروچی و استرن<sup>۱</sup>، ۱۹۸۸؛ وستفال، ۱۹۹۹).

<sup>۱</sup>Volonté & Gantenbein

<sup>۲</sup>Kim & Cannella

<sup>۳</sup>Tsai & Ghoshal

<sup>۴</sup>Mizruchi

اما نتایج این پژوهش نشان داد که حضور اعضای ارزشی در هیأت مدیره نه تنها به بهبود امتیاز شرکت در به موقع بودن، قابلیت اتکاء و کیفیت افشاء نمی انجامد، حتی به کاهش آنها نیز منجر می شود. یافته های این پژوهش با یافته های ریب و ژائو (۲۰۱۳) و حسینی و سادات (۱۳۹۵) مبنی بر ارتباط مثبت بین تحصیلات هیأت مدیره و کیفیت افشاء در تضاد است. دلیل این نتیجه می تواند ناشی از مشغله کاری باشد. به عبارت بهتر، مطابق با نظریه پردازش اطلاعات، شرایط مرزی به سرریز اطلاعات<sup>۳</sup> منجر می شود که افراد به نقطه ای برسند که قادر به پردازش اطلاعات اضافی نیستند (اوریلی سوم،<sup>۴</sup> ۱۹۸۰؛ توشمن و نادلر،<sup>۵</sup> ۱۹۷۸) و اطلاعات اضافی دریافت شده فرد، ممکن است باعث سرریز گردد و به عدم توانایی در انجام تعهدات شخص منجر گردد که ممکن است به آسیب در عملکرد بیانجامد (اپلر و منگیس،<sup>۶</sup> ۲۰۰۸) و در نتیجه کیفیت افشاء نیز کاهش یابد.

طبق نتایج حاصل از برآورد مدل رگرسیونی ۲ ضریب متغیر سرمایه داخلی اعضای هیأت مدیره برابر با ۰/۰۳۲- می باشد و احتمال آماره t آن برابر ۰/۳۱۶ است، که به معنای رابطه منفی و غیر معنادار بین سرمایه داخلی اعضای هیأت مدیره و کیفیت افشاء اطلاعات مالی است. بنابراین فرضیه فوق مبنی بر وجود ارتباط معنادار بین سرمایه داخلی اعضای هیأت مدیره و کیفیت افشاء اطلاعات مالی شرکت های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار، مورد تایید واقع نگردید.

طبق نتایج حاصل از برآورد مدل رگرسیونی ۱-۲ ضریب متغیر سرمایه داخلی اعضای هیأت مدیره برابر با ۰/۰۱۶- می باشد و احتمال آماره t آن برابر ۰/۵۰۱ است، که به معنای رابطه منفی و غیر معنادار بین سرمایه داخلی اعضای هیأت مدیره و به موقع بودن اطلاعات مالی است. بنابراین فرضیه فوق مبنی بر وجود ارتباط معنادار بین سرمایه داخلی اعضای هیأت مدیره و به موقع بودن اطلاعات مالی شرکت های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار، مورد تایید واقع نگردید.

طبق نتایج حاصل از برآورد مدل رگرسیونی ۲-۲ ضریب متغیر سرمایه داخلی اعضای هیأت مدیره برابر با ۰/۰۳۲- می باشد و احتمال آماره t آن برابر ۰/۶۴۶ است، که به معنای رابطه منفی و غیر معنادار بین سرمایه داخلی اعضای هیأت مدیره و قابلیت اتکاء اطلاعات مالی است. بنابراین فرضیه فوق مبنی بر وجود ارتباط معنادار بین سرمایه داخلی اعضای هیأت مدیره و قابلیت اتکاء اطلاعات مالی شرکت های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار، مورد تایید واقع نگردید.

عدم ارتباط بین سرمایه اجتماعی داخلی اعضای هیأت مدیره با به موقع بودن، قابلیت اتکاء و کیفیت افشاء حاکی از این است که حاصل ضرب مجموع نسبتی از سال که هریک از اعضای هیأت مدیره در طول یک سال مالی در شرکت حضور دارند در تعداد جلسات هیأت مدیره که در طول سال مالی برگزار شده بر کیفیت افشاء اثرگذار خواهد نبود. تعداد روابط بین اعضای هیأت مدیره، و قدرت و ماهیت این روابط، ممکن است پویایی درونی هیأت مدیره را تحت تاثیر قرار دهد، و به طور خاص سطح سرمایه اجتماعی داخلی بالا در هیأت مدیره منجر به بهبود ارتباطات و اعتماد بین اعضا (هیوس،<sup>۷</sup> ۲۰۰۷؛ کیم،<sup>۸</sup> ۲۰۰۵؛ کیم و کانلا،<sup>۹</sup> ۲۰۰۸؛ لبلانک و گیلیس،<sup>۱۰</sup> ۲۰۰۵؛ استیونسون و رادین،<sup>۱۱</sup> ۲۰۰۹) به اشتراک گذاری تجربه و دانش (فوربز و میلیکن،<sup>۱۲</sup> ۱۹۹۹؛ هیوس،<sup>۱۳</sup> ۲۰۰۷؛ کیم،<sup>۱۴</sup> ۲۰۰۵؛ کانلا،<sup>۱۵</sup> ۲۰۰۸؛ استیونسون و رادین،<sup>۱۶</sup> ۲۰۰۹) و اطلاعات کلیدی و حیاتی محیطی (کیم و کانلا،<sup>۱۷</sup> ۲۰۰۸؛ آفشتاین و همکاران،<sup>۱۸</sup> ۲۰۰۵) آشنایی با توانایی ها، عادات و شخصیت دیگر اعضا امکان توسعه هنجارها در گروه را فراهم

<sup>۱</sup>Mizruchi & Stearns  
<sup>۲</sup>Boundary cconditions  
<sup>۳</sup>Information Overload  
<sup>۴</sup>O'Reilly III  
<sup>۵</sup>Tushman & Nadler  
<sup>۶</sup>Eppler & Mengis  
<sup>۷</sup>Hus  
<sup>۸</sup>Leblanc & Gillies  
<sup>۹</sup>Stevenson & Radin  
<sup>۱۰</sup>Forbes & Milliken  
<sup>۱۱</sup>Offstein et al

می‌کند (هیوس، ۲۰۰۷؛ کیم، ۲۰۰۵؛ لبلانک و گیلیس، ۲۰۰۵) و با درهم شکستن مرزهای مانع از فعالیت هماهنگ (لینا سوم و ون برن، ۱۹۹۹؛ ناهاپیت و گوشال، ۱۹۹۸) همکاری بین اعضا را تسهیل نموده (کیم، ۲۰۰۵) و آنها را قادر می‌سازد تا به عنوان به یک تیم عمل نمایند که پیامدهای مثبتی برای شرکت دارد. اما نتایج این پژوهش نشان داد که سرمایه اجتماعی داخلی در هیأت مدیره هیچ اثری بر به موثر بودن، قابلیت اتکا و کیفیت افشاء اطلاعات مالی ندارد.

### پیشنهادهای مبتنی بر نتایج تحقیق و نیز تحقیقات آتی

در راستای نتایج حاصل از فرضیه اول، به سرمایه گذاران و سهامداران پیشنهاد می‌شود برای افزایش کیفیت افشاء شرکت و بهره بردن از مزایای این افزایش، از اعضای ارزشی کمتری در هیأت مدیره شرکت سرمایه پذیر استفاده کنند.

مطابق با نتایج فرضیه دوم پیشنهاد می‌شود در زمان انتخاب اعضای هیأت مدیره به میزان تحصیلات آنها توجه نمایند چرا که افزایش میزان تحصیلات به معنای ارتقای قابلیت اتکاء اطلاعات مالی و در کل کیفیت افشای شرکتی می‌گردد.

نتایج فرضیه سوم نشان دهنده عدم اثر گذاری تخصص اعضای هیأت مدیره بر به موقع بودن، قابلیت اتکاء و کیفیت افشاء اطلاعات مالی بود، که می‌تواند ناشی از نحوه برآورد این متغیر باشد. بطوریکه با در نظر گرفتن تنوع در تخصص (با پروکسی تنوع تحصیلی و مدارک حرفه‌ای) نتایج متفاوت بدست می‌آید. بنابراین سرمایه گذاران و سهامداران باید تخصص را به عنوان عاملی اثرگذار بر سایر عوامل شرکتی به غیر از کیفیت افشاء و اجزای آن مدنظر داشته باشند.

نتایج فرضیه چهارم حاکی از این است که وجود اعضای با تجربه بیشتر در صنعت کمکی به بهبود به موقع بودن، قابلیت اتکاء و کیفیت افشاء اطلاعات مالی نمی‌کند. ممکن است این افراد در ارائه خدماتی به غیر از کیفیت افشاء اطلاعات مالی بتوانند در سایر زمینه‌ها برای شرکت و تقویت نقش هیأت مدیره در شرکت مفید واقع شوند. علاوه بر این استفاده از پروکسی های دیگر برای تجربه می‌تواند به اثرات متفاوتی بیانجامد.

در راستای فرضیه پنجم به سرمایه گذاران و سهامداران پیشنهاد می‌شود اگر کیفیت افشاء اطلاعات مالی برای آنها از اولویت ویژه برخوردار است - چرا که ممکن است مزایای دیگری برای شرکت به همراه داشته باشد- افرادی را برای هیأت مدیره انتخاب نمایند که بطور همزمان در سایر شرکت‌های دیگر عضو هیأت مدیره نیستند.

نتایج فرضیه ششم حاکی از آن است که سرمایه اجتماعی داخلی هیچ اثر معناداری بر کیفیت افشاء، به موقع بودن و قابلیت اتکاء ندارد، که ممکن است ناشی از محدودیت این متغیر در نحوه اندازه گیری باشد چرا که تعیین روابط خارج از عضویت در هیئت مدیره (مانند سطح تعامل بین افراد، روابط خانوادگی، میزان روابط غیر رسمی و ...) را در نظر نمی‌گیرد. بر همین اساس به سرمایه گذاران و سهامداران پیشنهاد می‌شود به سرمایه اجتماعی داخلی توجه ویژه داشته باشند.

### در پایان پیشنهاد های موضوعی برای انجام تحقیقات آتی به شرح زیر است:

۱- بررسی اثر هیأت مدیره ارزشی بر ارزش شرکت

۲- بررسی اثر هیأت مدیره ارزشی بر عملکرد شرکت

۳- بررسی اثر هیأت مدیره ارزشی بر نوع استراتژی تجاری

<sup>۱</sup>Leana III & Van Buren

<sup>۲</sup>Nahapiet & Ghoshal

## ۴- بررسی اثر هیأت مدیره ارزشی بر هزینه های نمایندگی

## منابع

۱. بحری ثالث، ج.، بهنمون، ی.، & حسین زاده، ق. (۲۰۱۳). ویژگی های هیأت مدیره و مربوط بودن اطلاعات حسابداری در شرکتهای پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران. دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت، ۲(۶)، ۵۱-۶۴.  
[https://jmaak.srbiau.ac.ir/article\\_7492\\_4f33737d9da67fe25da20ad928fdfe.pdf](https://jmaak.srbiau.ac.ir/article_7492_4f33737d9da67fe25da20ad928fdfe.pdf)
۲. بغدادچی، ر. (۲۰۱۶). اثر هیئت مدیره سرمایه-ایی، ویژگی-های هیئت مدیره و مالکیت مدیریتی بر عملکرد شرکتی دانشگاه آزاد اسلامی واحد کاشان].
۳. حسینی، س.، & سادات آگاه، س. (۲۰۱۷). سرمایه مدیریتی شرکت و کیفیت افشای اطلاعات. تحقیقات حسابداری و حسابرسی، ۹(۳۳)، ۸۷-۷۴.  
[http://www.iaaaar.com/article\\_98759\\_0fbce46bcb42b065518758b5adf54446e.pdf](http://www.iaaaar.com/article_98759_0fbce46bcb42b065518758b5adf54446e.pdf)
۴. دهقان هراتی، ش.، فاضل یزدی، ع.، جباری، ح.، & اسدپور، ا. (۲۰۱۴). بررسی رابطه سرمایه فکری هیئت مدیره با ارزش و عملکرد مالی شرکت های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران. حسابداری مدیریت، ۶(شماره ۲)، ۱۷-۲۹.  
[https://jma.srbiau.ac.ir/article\\_2684\\_f7cfde672a9c0349146bba72892ec802.pdf](https://jma.srbiau.ac.ir/article_2684_f7cfde672a9c0349146bba72892ec802.pdf)
۵. شریفی، ا. (۲۰۱۶). بررسی رابطه سازوکارهای نظام راهبردی شرکتی و استراتژی تجاری در شرکت های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران دانشگاه آزاد اسلامی واحد ارومیه].
۶. عرب مازازیزدی، م.، & طاهرخانی، ر. (۲۰۱۰). تاثیر ترکیب هیئت مدیره بر عملکرد شرکتهای پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران. مطالعات تجربی حسابداری مالی، ۸(۲۹)، ۱۱۳-۹۷.  
[https://qjma.atu.ac.ir/article\\_4309\\_ac3d7a5d1ee0e462accff1ebed94f69.pdf](https://qjma.atu.ac.ir/article_4309_ac3d7a5d1ee0e462accff1ebed94f69.pdf)
۷. Balogh, A. (2016). Professional Expertise on Boards, Corporate Lifecycle, and Firm Performance. *Corporate Lifecycle, and Firm Performance* (June 30, 2016).  
[https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=2802417](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2802417)
۸. Bantel, K. A., & Jackson, S. E. (1989). Top management and innovations in banking: Does the composition of the top team make a difference? *Strategic management journal*, 10(S1), 107-124.  
<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/smj.4250100709>
۹. Barroso, C., Villegas, M. M., & Pérez-Calero, L. (2011). Board influence on a firm's internationalization. *Corporate Governance: An International Review*, 19(4), 351-367.  
<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/j.1467.8683.2011.00859.x>
۱۰. Baysinger, B., & Hoskisson, R. E. (1990). The composition of boards of directors and strategic control: Effects on corporate strategy. *Academy of Management review*, 15(1), 72-87. <https://journals.aom.org/doi/abs/10.5465/AMR.1990.4308231>
۱۱. Becker, M. H. (1970). Sociometric location and innovativeness: Reformulation and extension of the diffusion model. *American sociological review*, 267-282.  
<https://www.jstor.org/stable/2093205>
۱۲. Carpenter, M. A., & Westphal, J. D. (2001). The strategic context of external network ties: Examining the impact of director appointments on board involvement in strategic

- decision making. *Academy of management Journal*, 44(4), 639-660.  
<https://journals.aom.org/doi/abs/10.5465/3069408>
۱۳. Chancharat, N., Krishnamurti, C., & Tian, G. G. (2008). When the going gets tough: board capital and survival of new economy IPO firms. 21st Australasian Finance and Banking Conference ,
۱۴. Chen, D. (2008). The monitoring and advisory functions of corporate boards: theory and evidence. Available at SSRN 1327066.  
[https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=1327066](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1327066)
۱۵. Courtemanche, L., Côté, L., & Schiehl, E. (2013). Board capital and strategic turnaround: A longitudinal case study. *International Journal of Disclosure and Governance*, 10, 378-405. <https://link.springer.com/article/10.1057/jdg.2013.9>
۱۶. Daily, C. M., Dalton, D. R., & Cannella, A. A. (2003). Corporate Governance: Decades of Dialogue and Data. *The Academy of Management Review*, 28(3), 371-382.  
<https://doi.org/10.2301/30040727/7>
۱۷. Daily, C. M., & Schwenk, C. (1996). Chief executive officers, top management teams, and boards of directors: Congruent or countervailing forces? *Journal of management*, 22(2), 185-208.  
<https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0149206396022200201journalCode=joma>
۱۸. Dallas, L. (2003). Developments in US boards of directors and the multiple roles of corporate boards. Available at SSRN 417242.  
[https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=417242](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=417242)
۱۹. Dearborn, D. C., & Simon, H. A. (1958). Selective perception: A note on the departmental identifications of executives. *Sociometry*, 21(2), 140-144.  
<https://www.jstor.org/stable/2785898>
۲۰. Dollinger, M. J. (1984). Environmental boundary spanning and information processing effects on organizational performance. *Academy of management Journal*, 27(2), 351-368. <https://journals.aom.org/doi/abs/10.5465/255929>
۲۱. Eppler, M. J., & Mengis, J. (2008). The Concept of Information Overload-A Review of Literature from Organization Science, Accounting, Marketing ,MIS, and Related Disciplines (2004) *The Information Society: An International Journal*, 20 (5), 2004, pp. 1-20. *Kommunikationsmanagement im Wandel: Beiträge aus 10 Jahren= mcminstitute*, 271-305. [https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-8349-9772-2\\_15](https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-8349-9772-2_15)
۲۲. Forbes, D. P., & Milliken, F. J. (1999). Cognition and corporate governance: Understanding boards of directors as strategic decision-making groups. *Academy of Management review*, 24(3), 489-505.  
<https://journals.aom.org/doi/abs/10.5465/AMR.1999.220213>
۲۳. Gottesman, A. A., & Morey, M. R. (2010). CEO educational background and firm financial performance. *Journal of Applied Finance (Formerly Financial Practice and Education)*, 20(2). [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=2693079](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2693079)

۲۴. Hassan, M. S., Mohd-Saleh, N., & Che Abdul Rahman, M. R. (2008). Determinant of financial instruments disclosure quality among listed firms in Malaysia. *Available at SSRN 1157788*. [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=1157788](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1157788)
۲۵. Haynes, K. T., & Hillman, A. (2010). The effect of board capital and CEO power on strategic change. *Strategic management journal*, 31(11), 1145-1163. <https://doi.org/10.1002/smj.859>
۲۶. Hillman, A. J. (2005). Politicians on the board of directors: Do connections affect the bottom line? *Journal of management*, 31(3), 464-481. <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0149206304272187?journalCode=joma>
۲۷. Hillman, A. J., & Dalziel, T. (2003). Boards of directors and firm performance: Integrating agency and resource dependence perspectives. *Academy of Management review*, 28(3), 383-396. <https://journals.aom.org/doi/abs/10.5465/AMR.2003.10196729>
۲۸. Hitt, M. A., & Ireland, R. D. (1985). Corporate distinctive competence, strategy, industry and performance. *Strategic management journal*, 6, ۲۷۳-۲۹۳, (۳). <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/smj.4250060307>
۲۹. Hsu, W.-T., Chen, H.-L., & Cheng, C.-Y. (2013). Internationalization and firm performance of SMEs: The moderating effects of CEO attributes. *Journal of World Business*, 48(1), 1, ۱۲-. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S1090951612000387>
۳۰. Huse, M. (2007). *Boards, governance and value creation: The human side of corporate governance*. Cambridge University Press. <https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=lb5VhT8DaSAC&oi=fnd&pg=PA1&dq=Board,+Governance+and+Value+Creation.+Cambridge,+UK:+Cambridge+University+Press.&ots=0Aaq-1K0Qb&sig=5lAaP6np-XFKVP1gZwTVEEQO2Sg#v=onepage&q=Board%2C%20Governance%20and%20Value%20Creation.%20Cambridge%2C%20UK%3A%20Cambridge%20University%20Press.&f=false>
۳۱. Jermias, J. (2008). Board capital, board characteristics, and managerial share ownership: Impact on firm performance. *Board Characteristics, and Managerial Share Ownership: Impact on Firm Performance (December, 15 2008)*. [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=1316561](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1316561)
۳۲. Jermias, J., & Gani, L. (2014). The impact of board capital and board characteristics on firm performance. *The british accounting review*, 46(2), 135-153. <https://doi.org/10.1016/j.bar.2013.12.001>
۳۳. Khanna ,P., Jones, C. D., & Boivie, S. (2014). Director human capital, information processing demands, and board effectiveness. *Journal of management*, 40(2), 557-585. <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0149206313515523?journalCode=joma>
۳۴. Kim, H., & Lim ,C. (2010). Diversity, outside directors and firm valuation: Korean evidence. *Journal of Business Research*, 63(3), 284-291. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0148296309000885>



۳۵. Kim, Y. (2005). Board network characteristics and firm performance in Korea. *Corporate Governance: An International Review*, 13(6), 800-808. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/j.1467-8683.2005.00471.x>
۳۶. Kim, Y., & Cannella Jr, A. A. (2008). Toward a social capital theory of director selection. *Corporate Governance: An International Review*, 16(4), 282-293. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/j.1467-8683.2008.00693.x>
۳۷. Kothari, S. (2000). The role of financial reporting in reducing financial risks in the market. Conference Series-Federal Reserve Bank of Boston ,
۳۸. Leana III, C. R., & Van Buren, H. J. (1999). Organizational social capital and employment practices. *Academy of Management review*, 24(3), 538-555. <https://journals.aom.org/doi/abs/10.5465/amr.1999.2202136>
۳۹. Leblanc, R., & Gillies ,J. (2005). *Inside the boardroom: How boards really work and the coming revolution in corporate governance*. John Wiley & Sons. [https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=rEgzDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR15&dq=Inside+the+Board+Room:+How+Boards+Really+Work+and+the+Coming+Revolution+in+Corporate+Governance.+&ots=Yp3tjg\\_LZo&sig=lKnXTr9k-H54hkJcH4NbAkUj4kU#v=onepage&q=Inside%20the%20Board%20Room%3A%20How%20Boards%20Really%20Work%20and%20the%20Coming%20Revolution%20in%20Corporate%20Governance.&f=false](https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=rEgzDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR15&dq=Inside+the+Board+Room:+How+Boards+Really+Work+and+the+Coming+Revolution+in+Corporate+Governance.+&ots=Yp3tjg_LZo&sig=lKnXTr9k-H54hkJcH4NbAkUj4kU#v=onepage&q=Inside%20the%20Board%20Room%3A%20How%20Boards%20Really%20Work%20and%20the%20Coming%20Revolution%20in%20Corporate%20Governance.&f=false)
۴۰. Mizruchi, M .S. (1996). What do interlocks do? An analysis, critique, and assessment of research on interlocking directorates. *Annual review of sociology*, 22(1), 271-298. <https://www.annualreviews.org/doi/abs/10.1146/annurev.soc.22.1.271>
۴۱. Mizruchi, M. S., & Stearns ,L. B. (1988). A longitudinal study of the formation of interlocking directorates. *Administrative Science Quarterly*, 194-210. <https://www.jstor.org/stable/2393055>
۴۲. Muth, M., & Donaldson, L. (1998). Stewardship theory and board structure: A contingency approach. *Corporate Governance: An International Review*, 6(1), 5-28. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/1467-8683.00076>
۴۳. Muttakin, M. B., Khan, A., & Mihret, D. G. (2018). The effect of board capital and CEO power on corporate social responsibility disclosures. *Journal of Business Ethics*, ۱۵۰, ۴۱-۵۶. <https://link.springer.com/article/10.1007/s10551-016-3105-y>
۴۴. Nahapiet, J., & Ghoshal, S. (1998). Social capital, intellectual capital, and the organizational advantage. *Academy of Management review*, 23(2), 242-266. <https://journals.aom.org/doi/abs/10.5465/amr.1998.533225>
۴۵. Ng, J., Tuna, İ., & Verdi, R. (2006). Management forecasts, disclosure quality, and market efficiency. *Journal of Accounting Review*, 64(1), 27-41 .
۴۶. O'Reilly III, C. A .(۱۹۸۰) .Individuals and information overload in organizations: is more necessarily better? *Academy of management Journal*, 23(4), 684-696. <https://journals.aom.org/doi/abs/10.5465/255556>

۴۷. Offstein, E. H., Gnyawali, D. R., & Cobb, A. T. (2005). A strategic human resource perspective of firm competitive behavior. *Human Resource Management Review*, 15(4), 305-318.  
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S1053482205000380>
۴۸. Ooi, C.-A., Hooy, C.-W., & Som, A. P. M. (2017). The influence of board diversity in human capital and social capital in crisis. *Managerial Finance*, 43(6), 700-719.  
<https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/MF-08-2016-0226/full/html?fullSc=1>
۴۹. Paananen, M., & Lin, H. (2009). The development of accounting quality of IAS and IFRS over time: The case of Germany. *Journal of International accounting research*, 8(1), 31-55. <https://publications.aaahq.org/jiar/article-abstract/8/1/31/9986/The-Development-of-Accounting-Quality-of-IAS-and>
۵۰. Perez-Calero, L., Villegas, M. d. M., & Barroso, C. (2016). A framework for board capital. *Corporate Governance*, 16(3), 452-475.  
<https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/CG-10-2015-0146/full/html>
۵۱. Pfeffer, J. (2019). Size and composition of corporate boards of directors: The organization and its environment. In *Corporate Governance* (pp. 53-64). Gower.  
<https://www.taylorfrancis.com/chapters/edit/10.4324/9781315191157-6/size-composition-corporate-boards-directors-organization-environment-jeffrey-pfeffer>
۵۲. Pfeffer, J., & Salancik, G. R. (2۰۰۳). *The external control of organizations: A resource dependence perspective*. Stanford University Press.  
[https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=iZv79yE--AC&oi=fnd&pg=PR9&dq=The+External+Control+of+Organisations,+A+Resource+Dependence+Perspective+.New+York&ots=VltqRz9uzT&sig=VB\\_VT7Yxnzu9WbZq4Eph6p38sc4#v=onepage&q=The%20External%20Control%20of%20Organisations%20C%20A%20Resource%20Dependence%20Perspective.%20New%20York&f=false](https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=iZv79yE--AC&oi=fnd&pg=PR9&dq=The+External+Control+of+Organisations,+A+Resource+Dependence+Perspective+.New+York&ots=VltqRz9uzT&sig=VB_VT7Yxnzu9WbZq4Eph6p38sc4#v=onepage&q=The%20External%20Control%20of%20Organisations%20C%20A%20Resource%20Dependence%20Perspective.%20New%20York&f=false)
۵۳. Reeb, D. M., & Zhao, W. (2013). Director capital and corporate disclosure quality. *Journal of Accounting and Public Policy*, 32(4), 191-212.  
<https://doi.org/10.1016/j.jaccpubpol.2012.11.003>
۵۴. Rosenstein, S., & Wyatt, J. G. (1994). Shareholder wealth effects when an officer of one corporation joins the board of directors of another. *Managerial and Decision Economics*, 15(4), 317-327.  
<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/mde.4090150406>
۵۵. Singhvi, S. S., & Desai, H. B. (1971). An empirical analysis of the quality of corporate financial disclosure. *The Accounting Review*, ۴۶(۱), ۱۲۹-۱۳۸.  
<https://www.jstor.org/stable/243894>
۵۶. Smith, M., & White, M. C. (1987). Strategy, CEO specialization, and succession. *Administrative Science Quarterly*, 263-280. <https://www.jstor.org/stable/2393129>
۵۷. Stevenson, W. B., & Radin, R. F. (2009). (Social capital and social influence on the board of directors. *Journal of Management Studies*, 46(1), 16-44.  
<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/j.1467-6486.2008.00800.x>



۵۸. Tian, J., Halebian, J., & Rajagopalan, N. (2011). The effects of board human and social capital on investor reactions to new CEO selection. *Strategic management journal*, 32(7), 731-747. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/smj.909>
۵۹. Tsai, W., & Ghoshal, S. (1998). Social capital and value creation: The role of intrafirm networks. *Academy of management Journal*, 41(4), 464-476. <https://journals.aom.org/doi/abs/10.5465/257085>
۶۰. Tushman, M. L., & Nadler, D. A. (1978). Information processing as an integrating concept in organizational design. *Academy of Management review*, 3(3), 613-624. <https://journals.aom.org/doi/abs/10.5465/AMR.1978.4305791>
۶۱. Vafeas, N. (2000). Board structure and the informativeness of earnings. *Journal of Accounting and Public Policy*, 19(2), 139-160. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0278425400000065>
۶۲. Volonté, C., & Gantenbein, P. (2016). Directors' human capital, firm strategy, and firm performance. *Journal of management & governance*, 20, 115-145. <https://link.springer.com/article/10.1007/s10997-014-9304-y>
۶۳. Wallace, R. O., Naser, K., & Mora, A. (1994). The relationship between the comprehensiveness of corporate annual reports and firm characteristics in Spain. *Accounting and business research*, 25(97), 41-53. <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/00014788.1994.97299> ۲۷
۶۴. Wally, S., & Baum, J. R. (1994). Personal and structural determinants of the pace of strategic decision making. *Academy of management Journal*, 37(4), 932-956. <https://journals.aom.org/doi/abs/10.5465/256605>
۶۵. Westphal, J. D. (1999). Collaboration in the boardroom: Behavioral and performance consequences of CEO-board social ties. *Academy of management Journal*, 42(1), 7-۲۴. <https://journals.aom.org/doi/abs/10.5465/256605>
۶۶. Wincent, J., Anokhin, S., & Örtqvist, D. (2010). Does network board capital matter? A study of innovative performance in strategic SME networks. *Journal of Business Research*, 63(3), 265-275. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0148296309000782>
۶۷. Withers, M. C. (2011). *Director mobility: The role of human and social capital in board appointments*. [https://keep.lib.asu.edu/flysystem/fedora/c7/29886/Withers\\_asu\\_0010E\\_10623.pdf](https://keep.lib.asu.edu/flysystem/fedora/c7/29886/Withers_asu_0010E_10623.pdf)