



The effect of the moderating role of managerial ownership on the relationship between corporate governance mechanisms and human capital information disclosure

Mehran Vahdati¹, Zahra Dehkharghani Lotf Abadi^{2*}

1. Assistant Professor, Basir Institute of Higher Education, Qazvin, Iran
2. Master Student of Accounting, Basir Institute of Higher Education, Qazvin, Iran

Abstract

The purpose of this study is the effect of the moderating role of managerial ownership on the relationship between corporate governance mechanisms and human capital information disclosure in firms listed on the Tehran Stock Exchange. To achieve this goal, three mechanisms (board independence, board gender diversity, board activity) were used to calculate corporate governance, and a checklist with six indicators (staff training and practice) was used to calculate human capital disclosure. Staff age, staff work experience, staff education level, number of staff and welfare operations for staff health) were used. The statistical sample includes 82 companies during the period 2010 to 2019. Hypothesis testing was performed using linear regression with Eviews software. The results showed that board independence has a significant effect on human capital disclosure and also managerial ownership modulates the relationship between board independence and human capital disclosure, while gender diversity of the board and board activity have a significant effect on human capital disclosure. Managerial ownership doesn't moderate the relationship between the gender diversity of the board and the board's activities with the disclosure of human capital.

Keywords: Managerial ownership, Corporate governance, Human capital information, Board independence, Tehran Stock Exchange.

* Corresponding author: Zahra Dehkharghani Lotf Abadi, Z14954550@gmail.com



تأثیر نقش تعدیلگر مالکیت مدیریتی بر ارتباط بین سازوکارهای حاکمیت شرکتی و افشای اطلاعات سرمایه انسانی

مهران وحدتی

استادیار، مؤسسه آموزش عالی بصیر، قزوین، ایران
دانشجوی کارشناسی ارشد حسابداری، مؤسسه آموزش عالی بصیر، قزوین، ایران
زهرا دهخوارقانی لطف آبادی*

چکیده

هدف این پژوهش، بررسی تأثیر نقش تعدیلگر مالکیت مدیریتی بر ارتباط بین سازوکارهای حاکمیت شرکتی و افشای اطلاعات سرمایه انسانی در بین شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران می‌باشد. برای دستیابی به این هدف، در محاسبه حاکمیت شرکتی از سه سازوکار (استقلال هیأت مدیره، تنوع جنسیتی هیأت مدیره، فعالیت هیأت مدیره)، استفاده گردید و همچنین برای محاسبه افشای سرمایه انسانی از چک لیستی با شش شاخص (آموزش و تمرین کارکنان، سن کارکنان، تجربه کاری کارکنان، سطح تحصیلات کارکنان، تعداد کارکنان و عملیات رفاهی برای سلامت کارکنان) استفاده گردید. نمونه‌ی آماری شامل ۸۲ شرکت طی دوره زمانی ۱۳۸۹ تا ۱۳۹۸ می‌باشد. آزمون فرضیات با استفاده از رگرسیون خطی و با نرم‌افزار ایویوز اجرا گردید. نتایج پژوهش نشان داد که استقلال هیأت مدیره تأثیر معناداری در افشای سرمایه انسانی دارد و همچنین مالکیت مدیریتی، ارتباط بین استقلال هیأت مدیره و افشای سرمایه انسانی را تعدیل می‌کند، در حالیکه تنوع جنسیتی هیأت مدیره و فعالیت هیأت مدیره، تأثیر معناداری در افشای سرمایه انسانی ندارند. مالکیت مدیریتی نیز ارتباط بین تنوع جنسیتی هیأت مدیره و فعالیت هیأت مدیره با افشای سرمایه انسانی را تعدیل نمی‌کند.

واژگان کلیدی: مالکیت مدیریتی، حاکمیت شرکتی، اطلاعات سرمایه انسانی، استقلال هیأت مدیره، بورس اوراق بهادار تهران.

۱. مقدمه

سرمایه انسانی یکی از دارایی‌های اصلی شرکت‌ها محسوب می‌شود و برای شرکت ایجاد ارزش می‌کند و منجر به مزیت رقابتی در بین شرکت‌ها می‌شود. سرمایه انسانی یک "دارایی تفکر" است که در بین کارکنان شرکت یافت می‌شود و شامل دانش، مهارت، توانایی، خلاقیت، رهبری و تجربه ترکیبی کارکنان در طول عمر کار آنها در شرکت می‌باشد. بدون سرمایه انسانی، مشاغل قادر به فعالیت نخواهند بود و همچنین بدون سرمایه انسانی، نگرانی فزاینده‌ای نسبت به رفتارهای مسئولیت‌پذیر اجتماعی وجود دارد و این نگرانی با رعایت حقوق کارکنان و سایر ارزش‌های اجتماعی مطابقت دارد که به دنبال بهبود کیفیت زندگی کارکنان و ضوابط اجتماعی در زمینه‌های مهم مانند اشتغال، بهداشت، ایمنی و عدم تبعیض می‌باشد (تژدو رُمرو و آراجو، ۲۰۲۰). تژدو رُمرو و همکاران (۲۰۱۷) بر این باورند که اطلاعات سرمایه انسانی، دانش ذینفعان را در مورد شرکت بهبود می‌بخشد و این امر به نوبه خود روند تصمیم‌گیری آنها را افزایش می‌دهد. ولی در بعضی موارد ممکن است اطلاعات سرمایه انسانی به طور کامل افشا نشود که بخشی از این امر به دلیل سیستم حسابداری سنتی قبلی است و این عدم افشای سرمایه انسانی می‌تواند سودمندی اطلاعات مبتنی بر حسابداری را تضعیف کند (تژدو رُمرو و آراجو، ۲۰۲۰).

حاکمیت شرکتی شامل مجموعه‌ای از روابط میان افراد متفاوت از جمله مدیرعامل شرکت، هیأت مدیره، سهامدارهای یا همان مالکان شرکت و همچنین سایر افراد ذی‌نفع می‌باشد؛ همچنین می‌توان از آن به عنوان عامل بهبود اثربخشی اقتصاد نام برد. به عبارت دیگر حاکمیت شرکتی ساختاری را مهیا می‌سازد که به وسیله آن هدف‌های شرکت منظم می‌شود و راه‌های رسیدن به اهداف تعیین می‌گردد. همچنین حاکمیت شرکتی موجب ایجاد انگیزه برای تحقق یافتن اهداف شرکت را فراهم نموده و دامنه نظارت را گسترده می‌کند (کریستومو و همکاران، ۲۰۲۰).

یکی از عواملی که موجب نگرانی سهامداران (مالکان) شده است وجود تضاد منافع می‌باشد، تا جایی که آنان به منظور تخصیص منابع خود که توسط مدیران صورت می‌پذیرد، مدیران را مورد بررسی و ارزیابی قرار می‌دهند. با گذشت زمان مشخص شده است که تعدادی از تصمیم‌های مدیران ممکن است باعث از بین رفتن دارایی‌های مالی شرکت و به تبع آن موجب کاهش ثروت سهامداران شود. از طرف دیگر نیز، مدیران شرکت‌ها در تلاش هستند تا علاوه بر اینکه منافع خود را افزایش دهند، به سهامداران شرکت نیز اطمینان خاطر دهند که تصمیماتی که آنها در شرکت اتخاذ می‌کنند به نفع و به سود سهامداران (مالکان شرکت) است. بعضی اوقات شرکت‌ها برای به وجود آوردن انگیزه در بین مدیران و از بین بردن تضاد بین مدیران و مالکان شرکت، مدیران را در مالکیت شرکت سهیم می‌کنند و مقداری از سهام شرکت را به مدیران می‌دهند (مالکیت مدیریتی)، که در این صورت انتظار است که مالکیت مدیریتی موجب افزایش ارزش و عملکرد شرکت گردد. از مهم‌ترین مباحث حاکمیت شرکتی، بحث ساختار مالکیت است. ساختار مالکیت یعنی ارائه سهام و حق مالکیت شرکت به تعدادی از اعضا که این اعضا می‌تواند دولت، بانک‌ها، مدیران شرکت، اعضای هیأت مدیره باشد (میترا و همکاران، ۲۰۱۷).

مدیران مستقل، اعضای غیراجرایی در هیأت مدیره هستند که دیدگاه‌ها، مهارت‌ها و تجربه حرفه‌ای متفاوتی دارند و در اداره امور شرکت‌ها از دانش داخلی کمتری نسبت به مدیران اجرایی برخوردار هستند. بنابراین حضور بیشتر مدیران مستقل تأثیر جایگزینی خواهد داشت که می‌تواند منجر به افشای اطلاعات کمتری در مورد سرمایه انسانی شود (رودریگز و

همکاران، ۲۰۱۷) و در همین راستا مطابق با نظریه مشروعیت باراکو و همکاران (۲۰۰۶) اشاره کردند که شرکت‌ها با تعداد زیادی از مدیران مستقل، نیاز کمتری به اتکا به گزارش‌های شرکت دارند تا مشروعیت عملکرد خود را به ذینفعانشان ثابت کنند. از طرفی دیگر، نظریه‌های دیگری وجود دارند که عنوان می‌کنند حضور مدیران مستقل در هیأت مدیره را می‌توان به عنوان مکانیزم مکمل دانست که اجازه می‌دهد اطلاعات بیشتری از طریق شرکت افشا گردد. سربونوی و پاربونتی (۲۰۰۷) عنوان کردند که حضور بیشتر مدیران مستقل برای اطمینان از کنترل مؤثرتر مدیریت عالی و تأثیرگذاری بر افشای داوطلبانه بسیار مهم است. پژوهش‌های گذشته به نتایج متفاوتی در مورد تأثیر استقلال هیأت مدیره بر افشای سرمایه انسانی دست یافتند. برخی محققین همانند آرایسی و همکاران (۲۰۱۶) دریافتند که ارتباط مستقیمی بین استقلال هیأت مدیره و افشا داوطلبانه سرمایه انسانی وجود دارد ولی هیدالگو و همکاران (۲۰۱۱) ارتباط معناداری بین استقلال هیأت مدیره و افشا داوطلبانه سرمایه انسانی یافت نکردند درحالیکه رودریگز و همکاران (۲۰۱۷) به این نتیجه رسیدند که ارتباط معکوس بین استقلال هیأت مدیره و افشا داوطلبانه سرمایه انسانی وجود دارد. علاوه بر این؛ سطح بالای مالکیت مدیریتی اختیار مدیران را افزایش می‌دهد و منجر می‌شود که آنها کنترل بیشتری بر سهامداران داشته باشند و از طرف دیگر، مدیران مستقل، منافع سهامداران را تحت تأثیر قرار می‌دهند. در این شرایط مدیران، به منظور جلوگیری از کنترل و نظارت بر مدیران مستقل، به طور داوطلبانه اطلاعات را افشا می‌کنند تا نشان دهند که در جهت منافع مالکان و ذینفعان و به طور کلی منافع جامعه عمل کرده‌اند (تژدو رُمرو و آراجو، ۲۰۲۰). با توجه به استدلال‌های فوق و با توجه به نامشخص بودن ارتباط بین استقلال هیأت مدیره و افشا اطلاعات سرمایه انسانی در بازار بورس اوراق بهادار تهران، در این پژوهش به دنبال یافتن پاسخ برای این پرسش‌ها می‌باشیم که آیا استقلال هیأت مدیره تأثیر معناداری در افشای سرمایه انسانی دارد؟ آیا مالکیت مدیریتی ارتباط بین استقلال هیأت مدیره و افشای سرمایه انسانی را تعدیل می‌کند؟

تنوع جنسیتی، ترکیبی از منابع، تخصص، دانش، مهارت و مجموعه متنوعی از تجارب را به همراه دارد (کوکاری و همکاران، ۲۰۱۷). بر اساس تئوری مشروعیت، می‌توان تنوع جنسیتی را به عنوان راهی مؤثر برای افزایش مشروعیت اخلاقی جامعه تلقی کرد. تئوری سهامداران نشان می‌دهد که هیأت مدیره متنوع‌تر به احتمال زیاد نماینده ذینفعان متنوع است که باید بر افشای سرمایه انسانی تأثیر بگذارد (رودریگز و همکاران، ۲۰۱۷). شرکت‌های دارای هیأت مدیره متنوع از نظر جنسیتی، تمایل به پژوهش رویکردهای مسئولیت‌پذیر اجتماعی بیشتری نسبت به کسانی دارند که در هیأت مدیره تعداد زنان کمتری دارند و یا اصلاً در هیأت مدیره زن وجود ندارد. مدیران زن اهتمام بیشتری در نظارت دارند که منجر به نظارت بهتر مدیر، شفافیت بیشتر و فضای اطلاعاتی غنی‌تر می‌شود. به همین ترتیب، تئوری مبتنی بر منابع، همه اشکال تنوع در هیأت مدیره (از جمله جنسیت) را در نظر می‌گیرد. تنوع جنسیتی می‌تواند بر تصمیمات هیأت مدیره در مورد سیاست افشای اطلاعات تأثیر مثبت بگذارد (تژدو رُمرو و آراجو، ۲۰۲۰). پژوهش‌های گذشته به نتایج متفاوتی در مورد تأثیر تنوع جنسیتی در هیأت مدیره بر افشای سرمایه انسانی دست یافتند. کوکاری و همکاران (۲۰۱۷) ارتباط معکوس بین حضور زنان در هیأت مدیره و افشای اطلاعات را یافتند و نشان دادند که یک مدیر زن لزوماً در تصمیمات هیأت مدیره در مورد افشاگری تأثیر نمی‌گذارد و رودریگز و همکاران (۲۰۱۷) نیز تنوع جنسیتی در هیأت مدیره را از ویژگی‌های تأثیرگذار بر میزان افشاگری ندانستند ولی راثو و تالت (۲۰۱۶) دریافتند که تعداد مدیران زن در هیأت مدیره ارتباط مستقیمی با افشا اطلاعات دارند. علاوه بر این عدم تقارن اطلاعاتی که اغلب در مشکلات نمایندگی به وجود می‌آید می‌تواند با مالکیت مدیریتی از

بین برود. مالکیت مدیریتی می تواند منافع مدیران را با سهامداران و سرمایه گذاران متعادل کند، بنابراین از افشای اطلاعات کاسته می شود. از این رو مالکیت مدیریتی می تواند ارتباط بین تنوع جنسیتی هیأت مدیره و افشای سرمایه انسانی را تعدیل کند (تژدو رُمر و آراجو، ۲۰۲۰). با توجه به استدلال های فوق و با توجه به نامشخص بودن ارتباط بین تنوع جنسیتی اعضای هیأت مدیره و افشا اطلاعات سرمایه انسانی در بازار بورس اوراق بهادار تهران، در این پژوهش به دنبال یافتن پاسخ برای این پرسش ها می باشیم: آیا تنوع جنسیتی هیأت مدیره تأثیر معناداری در افشای سرمایه انسانی دارد؟ آیا مالکیت مدیریتی ارتباط بین تنوع جنسیتی هیأت مدیره و افشای سرمایه انسانی را تعدیل می کند؟

فعالیت هیأت مدیره با تعداد جلسات آن مشخص می شود. جلسات هیأت مدیره برای مشارکت مدیران در روند تصمیم گیری و همچنین کسب اطلاعات و انجام نقش نظارت و مشاوره آنها ضروری است. علاوه بر این؛ بر اساس تئوری مشروعیت، جلسات هیأت مدیره به مدیران اجازه می دهد تا اطلاعات و دیدگاه های بیشتری را به اشتراک بگذارند و از مشروعیت همه ذینفعان اطمینان حاصل کنند. تئوری مبتنی بر منافع نشان می دهد که تکرار جلسات هیأت مدیره وسیله مهمی برای بهبود اثربخشی هیأت مدیره است. شرکتی با جلسات مکرر هیأت مدیره به احتمال زیاد مسئولیت های خود را مطابق با منافع سهامداران انجام می دهد (تژدو رُمر و آراجو، ۲۰۲۰). آلگرنی و گرکو (۲۰۱۳) دریافتند که شرکتی با هیأت مدیره فعال، اعضای آن را تشویق می کند تا علاقه بیشتری نسبت به افشای اطلاعات نشان دهند تا سهامداران از تلاش خود مطلع شوند. با توجه به استدلال های فوق و با توجه به کم بودن پژوهش ها در این راستا و نامشخص بودن ارتباط بین فعالیت اعضای هیأت مدیره و افشا اطلاعات سرمایه انسانی در بازار بورس اوراق بهادار تهران، در این پژوهش به دنبال یافتن پاسخ برای این پرسش ها می باشیم: آیا فعالیت هیأت مدیره تأثیر معناداری در افشای سرمایه انسانی دارد؟ آیا مالکیت مدیریتی ارتباط بین فعالیت هیأت مدیره و افشای سرمایه انسانی را تعدیل می کند؟

لذا این پژوهش سعی دارد تأثیر نقش تعدیلگر مالکیت مدیریتی بر ارتباط بین سازوکارهای حاکمیت شرکتی و افشای اطلاعات سرمایه انسانی را مورد بررسی قرار دهد. نتایج حاصل از این پژوهش می تواند به عنوان شاخص های ارزش آفرینی به مدیران، سرمایه گذاران، اعتباردهندگان، مصرف کنندگان و سایر استفاده کنندگان در اخذ تصمیمات مناسب یاری رساند و همچنین تحلیل گران مالی می توانند از نتایج پژوهش برای سرمایه گذاری و تشریح و تحلیل وضعیت مالی شرکت ها استفاده نمایند و همچنین نتایج پژوهش می تواند زمینه ساز بستر مناسبی برای انجام پژوهش های آتی باشد.

۲. مبانی نظری و پیشینه پژوهش

۱،۲. مبانی نظری

۱،۱،۲. حاکمیت شرکتی

• تعریف حاکمیت شرکتی

حاکمیت شرکتی از دیدگاه صندوق بین المللی پول و سازمان توسعه و همکاری اقتصادی (۲۰۰۱) نیز عبارت است از ساختار روابط و مسئولیت ها در میان یک گروه اصلی شامل سهامداران، اعضای هیأت مدیره و مدیر عامل برای ترویج بهتر عملکرد رقابتی لازم جهت دستیابی به هدف های اولیه مشارکت، تعریف کرده اند (حساس یگانه، ۱۳۸۵).

• استقلال هیأت مدیره

در راستای گزارش کدبری، هیأت مدیره باید دست کم دارای سه عضو غیرموظف (غیراجرایی) باشد تا این اعضای غیرموظف، توانایی برای تأثیرگذاری بر تصمیمات هیأت مدیره را داشته باشند. همچنین در این گزارش عنوان شده است که مدیران غیرموظف (غیراجرایی) باید دیدگاهی مستقل در راستای استراتژی، عملکرد و استانداردهای شرکت داشته باشند. علاوه بر این عنوان شده است که اکثریت مدیران غیرموظف (غیراجرایی)، باید مستقل از مدیر باشند و نباید ارتباطی داشته باشند تا استقلال آنها را با خطر روبه‌رو سازد. در این گزارش عنوان شده است که حداقل دو نفر از سه نفر غیرموظف (غیراجرایی) هیأت مدیره، باید مستقل باشند (حساس‌یگانه و باغومیان، ۱۳۸۵). اعضای مستقل هیأت مدیره، اعضای غیر-اجرایی هستند که دیدگاه‌ها، مهارت‌ها و تجربه حرفه‌ای متفاوتی دارند. مطابق با نظریه مبتنی بر منابع، اعضای مستقل در تنظیم و مدیریت امور شرکت در مقایسه با اعضای اجرایی عملکرد بهتری دارند و دلیلش این است که دانش درونی کمتری از شرکت دارند، بنابراین حضور بالاتر اعضای مستقل اثر جانشینی دارد و سبب افشای کمتر اطلاعات در مورد سرمایه انسانی می‌شود (رودریگز و همکاران، ۲۰۱۷).

• تنوع جنسیتی هیأت مدیره

نظریه‌هایی که در راستای جنسیت وجود دارد بر این باور هستند که در کشورهای مختلف جایگاه و وضعیت زنان در زمینه‌های اقتصادی، اجتماعی و سیاسی یکسان نمی‌باشد و برای یکسان‌سازی به تغییر در ساختارهای جوامع نیاز است. تعهد کاری بالا، مسئولیت‌پذیری، انگیزه زیاد، دارا بودن حس رقابت با سایرین، ویژگی‌های کاری و شخصیتی زنان در محیط کار باعث ترغیب شدن شرکت‌ها برای به کارگیری آنها می‌باشد (مختاری، ۱۳۹۹). بر اساس نظریه مبتنی بر منابع، تنوع جنسیتی بالاتر ترکیبی از منابع و مهارت، دانش بیشتر و مجموعه‌ای متنوع از تجارب رهبری را به همراه می‌آورد (کوکاری و همکاران، ۲۰۱۸). بر اساس نظریه مشروعیت، تنوع جنسیتی می‌تواند به عنوان راهی مؤثر برای افزایش مشروعیت اخلاقی جامعه در نظر گرفته شود. نظریه نمایندگی ذی‌نفعان مطرح می‌کند که هیأت مدیره متنوع‌تر با احتمال بالاتری ذی‌نفعان متنوع را نمایندگی می‌کند که این باید بر افشای سرمایه انسانی تأثیرگذار باشد (رودریگز و همکاران، ۲۰۱۷).

• فعالیت (تعداد جلسات) هیأت مدیره

در جلسات هیأت مدیره، اعضای هیأت مدیره و مدیرهای موظف (اجرایی) شرکت، اطلاعاتی در راستای طرح‌ها، سیاست‌ها و عملکرد شرکت مطرح می‌کنند و با یکدیگر در میان می‌گذارند. جلسات متعدد و زیاد منجر به برقرار نمودن ارتباط بهتر و کامل‌تری بین اعضای هیأت مدیره و مدیران می‌گردد. همچنین جلسات زیاد هیأت مدیره هزینه‌های زیادی (هزینه حضور در جلسات، هزینه مسافرت اعضا و زمان مدیریت) در بر دارد و منجر به انحراف زیاد مدیران از مسئولیت‌های روزمره و عملیاتی می‌گردد. به همین دلیل هیأت مدیره باید تعادل مابین هزینه-منفعت تعداد جلسه‌ها را برقرار نماید. اگر هیأت مدیره قادر باشد در جلسات مؤثر باشد، با توجه به محیط بیرونی و درونی شرکت، قادر است منافع اقتصادی را کسب کند. شرکتی با جلسات هیأت مدیره فراوان با احتمال بیشتری مسئولیت‌هایش را مطابق با منافع سهامداران به انجام می‌رساند (رودریگز و همکاران، ۲۰۱۷).

۲،۱،۲. مالکیت مدیریتی

مالکیت سهام مدیریت و یا مالکیت مدیریتی یکی از سازوکارهای نظارتی حاکمیت شرکتی است که شامل عناصر و متغیرهای درونی شرکت می‌باشد. در این تعریف، حاکمیت شرکتی به عنوان سازوکاری برای برطرف نمودن مشکلات قراردادی تعریف می‌گردد، لذا حاکمیت شرکتی بر ثابت نمودن و افزایش آن مؤثر است و اگر سازوکارهای آن قوی باشد می‌تواند مدیریت سود و دستکاری نمودن سود توسط مدیران را کاهش دهد، لذا می‌توان عنوان کرد که مالکیت مدیریتی منجر به کاهش ارقام تعهدی و بالا رفتن ثبات سود می‌شود. پژوهش‌های گذشته استدلال می‌کنند که مالکیت مدیریتی، منافع مدیران را با منافع سهامداران هم‌سو می‌کند. به همین دلیل، هنگامی که مالکیت مدیریتی (مالکیت اعضای هیأت مدیره) در شرکت بالا می‌رود، عملکرد شرکت بهتر می‌شود و این امر باعث کاهش هزینه‌های نمایندگی می‌شود. همچنین امکان دارد رفتار و منافع مدیران به دلیل اینکه آنها سهامدار نیز هستند، متفاوت گردد.

۳،۱،۲. نقش تعدیلگر مالکیت مدیریتی بر ارتباط بین سازوکارهای حاکمیت شرکتی و افشای سرمایه انسانی

سازوکارهای حاکمیت شرکتی همچون استقلال هیأت مدیره، تنوع جنسیتی هیأت مدیره و فعالیت‌های هیأت مدیره (تعداد جلسات هیأت مدیره) می‌توانند بر افشای سرمایه انسانی تأثیرگذار باشند. به علاوه، مالکیت مدیریتی - یعنی نسبت سهام تحت تملک اعضای هیأت مدیره - یک ساز و کار درونی حاکمیت شرکتی است که می‌تواند به همسوسازی منافع مدیران و سهامداران، و مدیران و سایر ذی‌نفعان کمک کند. این ساز و کار (مالکیت مدیریتی) می‌تواند در کاهش عدم تقارن‌های اطلاعات و مسائل نمایندگی نقش داشته باشد. نماینده (اعضای هیأت مدیره) که از رئیس (سهامداران/ذینفعان) دسترسی بهتری به اطلاعات دارد و اقداماتش توسط رئیس قابل مشاهده نیست، می‌تواند به فعالیت‌هایی بپردازد که اهداف شخصی‌اش را تقویت کند. از این رو اگر اعضای هیأت مدیره سهام شرکت را داشته باشند، انگیزه برای ارائه اطلاعات در مورد سرمایه انسانی به منظور تقویت ارزش شرکت و ثروت سهامداران و ارتقای مشروعیت شرکت در نزد ذی‌نفعان بیشتر است، چون همه این کارها ثروت شرکت را افزایش خواهد داد (رودریگز و همکاران، ۲۰۱۷). بنابراین مالکیت مدیریتی می‌تواند ارتباط بین هیأت مدیره و افشای سرمایه انسانی را تعدیل کند و در جهت تأمین منافع سهامداران - شامل مدیر - و کسب تایید آنها و بقیه ذی‌نفعان عمل می‌کند.

۲،۲. پیشینه پژوهش

بلوریان و همکاران (۲۰۲۱) به پژوهشی تحت عنوان «تأثیر حاکمیت شرکتی بر مسئولیت اجتماعی شرکت در سطح هیأت مدیره» پرداختند. نتایج پژوهش آنها نشان می‌دهد که اندازه هیأت مدیره و ساختار هیأت مدیره با عملکرد مسئولیت اجتماعی شرکت ارتباط دارند.

تژدو رُمر و آراجو (۲۰۲۰) به پژوهشی تحت عنوان «تأثیر ویژگی‌های حاکمیت شرکتی بر افشای سرمایه انسانی: نقش تعدیل‌کننده مالکیت مدیریتی» پرداختند. نتایج پژوهش آنها نشان می‌دهد که سازوکارهای حاکمیت شرکتی (اندازه، استقلال و تنوع جنسیتی هیأت مدیره) بر افشای سرمایه انسانی تأثیر مستقیم دارد و مالکیت مدیریتی ارتباط بین سازوکارهای حاکمیت شرکتی (اندازه، استقلال و تنوع جنسیتی هیأت مدیره) و افشای سرمایه انسانی را تقویت می‌کند.

اولوافمی (۲۰۲۰) به پژوهشی تحت عنوان «حاکمیت شرکتی و افشای حسابداری سرمایه انسانی در شرکت‌های سهامی خاص در نیجریه» پرداخت. نتایج پژوهش وی نشان می‌دهد که سازوکارهای حاکمیت شرکتی (استقلال هیأت مدیره، اندازه هیأت مدیره، اندازه کمیته حسابرسی، تعداد جلسات کمیته حسابرسی و مالکیت مدیریتی) ارتباط معکوسی با افشای سرمایه انسانی دارند و از بین سازوکارهای حاکمیت شرکتی، اندازه هیأت مدیره، استقلال هیأت مدیره و مالکیت مدیریتی تأثیر بسزایی بر افشای سرمایه انسانی دارند.

پاک‌مرام و علی‌آبادی (۱۳۹۹) به پژوهشی تحت عنوان «رابطه بین قدرت سهامداران عمده و کیفیت حاکمیت شرکتی با تأکید بر سرمایه فکری در شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران» پرداختند. نتایج پژوهش آنها نشان می‌دهد که قدرت سهامداران عمده با کیفیت حاکمیت شرکتی ارتباط مستقیم دارد و حاکمیت شرکتی نیز با سرمایه فکری ارتباط مستقیم دارد و همچنین سرمایه فکری، ارتباط بین قدرت سهامداران عمده و کیفیت حاکمیت شرکتی را تعدیل می‌کند. خواجه‌وی و همکاران (۱۳۹۷) به پژوهشی تحت عنوان «ارتباط بین سازوکارهای حاکمیت شرکتی و افشا داوطلبانه اطلاعات زیست محیطی (مطالعه موردی شرکت‌های صنایع محصولات شیمیایی و مواد و محصولات دارویی) پرداختند. نتایج پژوهش آنها نشان می‌دهد که ارتباطی بین استقلال هیأت مدیره و سطح افشای اطلاعات زیست محیطی وجود ندارد ولی تفکیک نقش مدیرعامل از رئیس هیأت مدیره با سطح افشای زیست محیطی ارتباط مستقیم دارد.

۳. فرضیه پژوهش

- با توجه به مبانی نظری و پیشینه‌های ارائه شده در قبل، فرضیه‌های پژوهش به صورت زیر تدوین می‌گردد:
- فرضیه ۱: استقلال هیأت مدیره تأثیر معناداری در افشای سرمایه انسانی دارد.
 - فرضیه ۲: مالکیت مدیریتی، ارتباط بین استقلال هیأت مدیره و افشای سرمایه انسانی را تعدیل می‌کند.
 - فرضیه ۳: تنوع جنسیتی هیأت مدیره تأثیر معناداری در افشای سرمایه انسانی دارد.
 - فرضیه ۴: مالکیت مدیریتی، ارتباط بین تنوع جنسیتی هیأت مدیره و افشای سرمایه انسانی را تعدیل می‌کند.
 - فرضیه ۵: فعالیت هیأت مدیره تأثیر معناداری در افشای سرمایه انسانی دارد.
 - فرضیه ۶: مالکیت مدیریتی، ارتباط بین فعالیت هیأت مدیره و افشای سرمایه انسانی را تعدیل می‌کند.

۴. روش پژوهش

۴.۱. روش‌شناسی پژوهش

۱) روش پژوهش از نظر ماهیت و محتوایی: این پژوهش از این رو که در پی کاوش رابطه معنی‌داری بین متغیرهای پژوهش می‌باشد و همین‌طور به دلیل اینکه به مطالعه حدود تغییرات متغیر وابسته، با توجه به حدود تغییرات متغیرهای مستقل، می‌پردازد، در زمره پژوهش‌های توصیفی-همبستگی قرار می‌گیرد. بنابراین روش پژوهش از نظر ماهیت و محتوایی، یک پژوهش از نوع توصیفی-همبستگی می‌باشد که برای کشف همبستگی بین متغیرها به روش پس‌رویدادی عمل می‌کند.

۲) روش پژوهش از نظر هدف: پژوهش حاضر از لحاظ نوع کار تحقیقاتی و از نظر هدف، یک پژوهش کاربردی می‌باشد که از اطلاعات واقعی و روش‌های مختلف آماری برای رد یا عدم رد فرضیه استفاده می‌گردد، و در حوزه نظریه‌های اثباتی قرار می‌گیرد.

۳) روش پژوهش از نظر روش انجام پژوهش: انجام این پژوهش در چارچوب استدلال‌ات قیاسی- استقرایی می‌باشد، بدین معنی که مبانی نظری و پیشینه پژوهش از راه مطالعات کتابخانه‌ای، مقالات و سایت‌های معتبر در قالب قیاسی و گردآوری اطلاعات برای تأیید یا رد فرضیه در قالب استقرایی می‌باشد.

۲.۴. ابزار گردآوری اطلاعات

روش گردآوری اطلاعات مربوط به داده‌های پژوهش به صورت مطالعات کتابخانه‌ای و آرشیوی می‌باشد و برای جمع-آوری اطلاعات در این راستا از سایت رسمی سامانه اطلاع‌رسانی ناشران (کدال) و نرم‌افزار ره آورد نوین استفاده می‌شود.

۳.۴. جامعه آماری و روش نمونه‌گیری

جامعه آماری پژوهش شامل شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران طی سال‌های ۱۳۸۹ تا ۱۳۹۸ می‌باشد. و نمونه آماری نیز به صورت حذفی سیستماتیک (غربالگری) انتخاب می‌شود. شرایط برای حذف شرکت‌ها به صورت ذیل می‌باشد:

۱. پذیرش شرکت قبل از سال ۱۳۸۹
۲. پایان سال مالی اسفند ماه
۳. عدم تغییر سال مالی
۴. وجود صورت‌های مالی و یادداشت‌های توضیحی
۵. عدم وقفه معاملاتی بیش از ۶ ماه
۶. عدم پذیرش شرکت‌های مالی (بانک‌ها و مؤسسات مالی)، بیمه‌ای، سرمایه‌گذاری و لیزینگ با توجه به شرایط فوق، ۸۲ شرکت در ۱۰ سال مالی بررسی می‌شوند (۸۲۰ سال-شرکت).

۴.۴. مدل‌های پژوهش

برای بررسی تأثیر استقلال هیأت مدیره بر افشای سرمایه انسانی از مدل رگرسیونی استفاده می‌شود:

$$HC_{it} = \alpha_0 + \alpha_1 IND_{it} + \alpha_2 CEO_{it} + \alpha_3 AGE_{it} + \alpha_4 SIZE_{it} + \alpha_5 PROF_{it} + \alpha_6 LEV_{it} + \varepsilon_{it} (1)$$

برای بررسی تأثیر مالکیت مدیریتی بر ارتباط بین استقلال هیأت مدیره و افشای سرمایه انسانی از مدل رگرسیونی استفاده می‌شود:

$$HC_{it} = \alpha_0 + \alpha_1 IND_{it} + \alpha_2 OWN_{it} + \alpha_3 IND_{it} * OWN_{it} + \alpha_4 CEO_{it} + \alpha_5 AGE_{it} + \alpha_6 SIZE_{it} + \alpha_7 PROF_{it} + \alpha_8 LEV_{it} + \varepsilon_{it} (2)$$

برای بررسی تأثیر تنوع جنسیتی هیأت مدیره بر افشای سرمایه انسانی از مدل رگرسیونی استفاده می‌شود:

$$HC_{it} = \alpha_0 + \alpha_1 GENDER_{it} + \alpha_2 CEO_{it} + \alpha_3 AGE_{it} + \alpha_4 SIZE_{it} + \alpha_5 PROF_{it} + \alpha_6 LEV_{it} + \varepsilon_{it} \quad (3)$$

برای بررسی تأثیر مالکیت مدیریتی بر ارتباط بین تنوع جنسیتی هیأت مدیره و افشای سرمایه انسانی از مدل رگرسیونی استفاده می‌شود:

$$HC_{it} = \alpha_0 + \alpha_1 GENDER_{it} + \alpha_2 OWN_{it} + \alpha_3 GENDER_{it} * OWN_{it} + \alpha_4 CEO_{it} + \alpha_5 AGE_{it} + \alpha_6 SIZE_{it} + \alpha_7 PROF_{it} + \alpha_8 LEV_{it} + \varepsilon_{it} \quad (4)$$

برای بررسی تأثیر فعالیت جنسیتی هیأت مدیره بر افشای سرمایه انسانی از مدل رگرسیونی استفاده می‌شود:

$$HC_{it} = \alpha_0 + \alpha_1 ACTIVITY_{it} + \alpha_2 CEO_{it} + \alpha_3 AGE_{it} + \alpha_4 SIZE_{it} + \alpha_5 PROF_{it} + \alpha_6 LEV_{it} + \varepsilon_{it} \quad (5)$$

برای بررسی تأثیر مالکیت مدیریتی بر ارتباط بین فعالیت جنسیتی هیأت مدیره و افشای سرمایه انسانی از مدل رگرسیونی استفاده می‌شود:

$$HC_{it} = \alpha_0 + \alpha_1 ACTIVITY_{it} + \alpha_2 OWN_{it} + \alpha_3 BOARDSIZE_{it} * OWN_{it} + \alpha_4 CEO_{it} + \alpha_5 AGE_{it} + \alpha_6 SIZE_{it} + \alpha_7 PROF_{it} + \alpha_8 LEV_{it} + \varepsilon_{it} \quad (6)$$

۵,۴. تعریف عملیاتی متغیرهای پژوهش

۱,۵,۴. تعریف عملیاتی متغیر وابسته پژوهش

- افشای سرمایه انسانی (HC)

نحوه اندازه گیری: با توجه به عدم توسعه شرکت‌های ایرانی در زمینه افشای اطلاعات سرمایه انسانی، در این پژوهش به تبعیت از ورما و دئو (۲۰۰۸)، از چک لیستی با شش شاخص استفاده می‌شود. هر چند موارد مذکور کیفی هستند لذا می‌توان با کدگذاری آنها میزان افشای سرمایه انسانی را محاسبه نمود. به این ترتیب که در صورت ارائه اطلاعات درباره هر کدام، عدد یک و در غیر این صورت عدد صفر تعلق می‌گیرد. پس از کدگذاری جداگانه هر یک از معیارها، حاصل جمع آنها به عنوان وضعیت افشای سرمایه انسانی قرار می‌گیرند، بنابراین دامنه اعداد منظور شده برای افشای سرمایه انسانی بین صفر تا شش خواهد بود.

جدول ۱. چک لیست افشای اطلاعات سرمایه انسانی

ردیف	گویه‌ها	تعریف گویه‌ها
۱	آموزش و تمرین	اگر در اطلاعات افشا شده شرکت به آموزش و تمرین نیروی انسانی اشاره شده باشد عدد یک در غیر این صورت عدد صفر.
۲	سن	اگر در اطلاعات افشا شده شرکت به سن نیروی انسانی اشاره شده باشد عدد یک در غیر این صورت عدد صفر.
۳	تجربه کاری	اگر در اطلاعات افشا شده شرکت به تجربه کاری نیروی انسانی اشاره شده باشد عدد یک در غیر این صورت عدد صفر.

ردیف	گویه‌ها	تعریف گویه‌ها
۴	سطح تحصیلات	اگر در اطلاعات افشا شده شرکت به سطح تحصیلات نیروی انسانی اشاره شده باشد عدد یک در غیر این صورت عدد صفر.
۵	تعداد کارکنان بخش‌های مختلف	اگر در اطلاعات افشا شده شرکت به تعداد نیروی انسانی در بخش‌های مختلف شرکت اشاره شده باشد عدد یک در غیر این صورت عدد صفر.
۶	عملیات رفاهی برای سلامت کارکنان	اگر در اطلاعات افشا شده شرکت به عملیات رفاهی برای سلامت نیروی انسانی اشاره شده باشد عدد یک در غیر این صورت عدد صفر.

۲,۵,۴. تعریف عملیاتی متغیرهای مستقل پژوهش

۱. استقلال هیأت مدیره (IND)

نحوه اندازه گیری: نسبت تعداد اعضای غیرموظف هیأت مدیره به تعداد کل اعضای هیأت مدیره.

۲. تنوع جنسیتی هیأت مدیره (GENDER)

نحوه اندازه گیری: نسبت تعداد خانم‌های اعضای هیأت مدیره به کل اعضای هیأت مدیره.

۳. فعالیت هیأت مدیره (ACTIVITY)

نحوه اندازه گیری: لگاریتم طبیعی تعداد جلسات هیأت مدیره.

۳,۵,۴. تعریف عملیاتی متغیر تعدیلگر پژوهش

• مالکیت مدیریتی (OWN)

نحوه اندازه گیری: درصد سهام تحت تملک اعضای هیأت مدیره.

۴,۵,۴. تعریف عملیاتی متغیرهای کنترلی پژوهش

۱) اندازه شرکت (SIZE)

نحوه اندازه گیری: لگاریتم طبیعی کل فروش شرکت.

۲) اهرم مالی شرکت (LEV)

نحوه اندازه گیری: نسبت کل بدهی‌های شرکت به کل دارایی‌ها شرکت.

۳) عملکرد شرکت (PROF)

نحوه اندازه گیری: نسبت سود خالص به کل دارایی‌های شرکت.

۴) دوگانگی مسئولیت مدیرعامل (CEO)

نحوه اندازه گیری: اگر مدیرعامل شرکت، رئیس هیأت مدیره هم باشد به این متغیر عدد یک در غیر این صورت عدد یک تعلق می‌گیرد.

۵) سن شرکت (AGE)

نحوه اندازه گیری: لگاریتم طبیعی اختلاف بین سال تأسیس شرکت با سال مورد بررسی.

۵. یافته‌های پژوهش

۱.۵. آمار توصیفی

در این قسمت، شاخص‌های مرکزی، پراکندگی و نحوه توزیع متغیرهای پژوهش ارائه می‌شود:

جدول ۲. آمار توصیفی

نحوه توزیع	شاخص پراکندگی	شاخص‌های مرکزی					نماد متغیر	نام متغیر
		انحراف معیار	کمینه	بیشینه	میانه	میانگین		
کشدگی	چولگی							
۲/۲۹	-۰/۱۶	۰/۸۸	۲	۵	۴	۳/۶۰	HC	افشای سرمایه انسانی
۲/۹۷	-۰/۲۷	۰/۱۷	۰/۱۴	۱/۰۰	۰/۶۰	۰/۶۴	IND	استقلال هیأت مدیره
۴/۳۳	۳/۱۸	۰/۰۵	۰	۰/۲۸	۰	۰/۰۱	GENDER	تنوع جنسیتی هیأت مدیره
۶/۴۱	۱/۹۷	۰/۲۶	۲/۳۰	۳/۶۸	۲/۴۸	۲/۶۳	ACTIVITY	فعالیت هیأت مدیره
۳/۰۵	-۰/۸۶	۰/۲۰	۰/۱۱	۰/۹۵	۰/۶۹	۰/۶۵	OWN	مالکیت مدیریتی
۲/۵۴	-۰/۶۳	۰/۳۶	۲/۴۸	۴/۱۷	۳/۷۱	۳/۶۲	AGE	سن شرکت
۴/۰۶	۰/۳۴	۱/۵۳	۹/۶۹	۱۹/۶۲	۱۴/۰۱	۱۴/۰۷	SIZE	اندازه شرکت
۶/۷۸	-۰/۵۶	۰/۱۵	-۰/۷۸	۰/۵۶	۰/۱۰۲	۰/۱۰۸	PROF	سودآوری شرکت
۲/۶۸	-۰/۴۹	۰/۲۰	۰/۰۳	۰/۹۹	۰/۶۰	۰/۵۷	LEV	اهرم مالی شرکت

شاخص‌های مرکزی بیان شده، میانگین، میانه، حداکثر و حداقل می‌باشند که از بین آنها؛ میانگین مهم‌ترین محسوب می‌شود. میانگین شاخص مناسبی برای نمایش مرکزیت داده‌ها است و متوسط داده‌ها را نشان می‌دهد.

۲.۵. آزمون F لیمر و هاسمن

جدول ۳. آزمون F لیمر و هاسمن

مدل‌ها	آماره آزمون F لیمر	سطح معناداری F لیمر	نتیجه آزمون F لیمر	آماره آزمون هاسمن	سطح معناداری آزمون هاسمن	نتیجه آزمون هاسمن
مدل ۱	۳۱/۳۹	۰/۰۰۰۰	تابلویی	۲۰/۸۶	۰/۰۰۱۹	ثابت
مدل ۲	۲۱/۱۵	۰/۰۰۰۰	تابلویی	۳۵/۵۹	۰/۰۰۰۰	ثابت
مدل ۳	۳۲/۷۴	۰/۰۰۰۰	تابلویی	۱۵/۰۶	۰/۰۱۹۸	ثابت
مدل ۴	۲۱/۹۶	۰/۰۰۰۰	تابلویی	۳۳/۹۲	۰/۰۰۰۰	ثابت
مدل ۵	۳۲/۷۵	۰/۰۰۰۰	تابلویی	۱۴/۲۸	۰/۰۲۶۷	ثابت
مدل ۶	۲۱/۷۱	۰/۰۰۰۰	تابلویی	۳۴/۷۶	۰/۰۰۰۰	ثابت

با توجه به جدول فوق، سطح معناداری آماره F لیمر برای مدل‌های پژوهش کمتر از ۰/۰۵ است در نتیجه می‌توان گفت نوع داده‌ها تابلویی است و سطح معناداری آماره‌ی هاسمن در مدل‌ها از ۰/۰۵ کمتر است و به همین دلیل از روش اثرات ثابت استفاده می‌شود.

۳,۵. آزمون فرضیه‌های پژوهش

۱,۳,۵. آزمون فرضیه اول پژوهش

فرضیه آماری به صورت زیر بیان می‌شود:

H_0 : استقلال هیأت مدیره تأثیر معناداری در افشای سرمایه انسانی ندارد.

H_1 : استقلال هیأت مدیره تأثیر معناداری در افشای سرمایه انسانی دارد.

جدول ۴. آزمون فرضیه اول

$HC_{it} = \alpha_0 + \alpha_1 IND_{it} + \alpha_2 CEO_{it} + \alpha_3 AGE_{it} + \alpha_4 SIZE_{it} + \alpha_5 PROF_{it} + \alpha_6 LEV_{it} + \varepsilon_{it}$				
متغیرها	ضریب	خطا	آماره t استیودنت	سطح معناداری آماره t
C	۶/۳۴	۰/۳۶	۱۷/۵۸	۰/۰۰۰۰
IND	-۰/۹۴	۰/۰۸	-۱۱/۶۰	۰/۰۰۰۰
CEO	۰/۴۳	۰/۲۸	۱/۵۰	۰/۱۳۲۵
AGE	-۰/۶۹	۰/۱۲	-۵/۶۷	۰/۰۰۰۰
SIZE	۰/۰۱	۰/۰۱	۰/۹۳	۰/۳۴۸۰
PROF	۰/۲۳	۰/۰۹	۲/۵۱	۰/۰۱۲۳
LEV	۰/۱۶	۰/۰۸	۲/۰۲	۰/۰۴۳۶
ضریب تعیین	۰/۹۵		ضریب تعیین تعدیل شده	۰/۹۴
آماره F	۱۶۰/۶۲		سطح معناداری آماره F	۰/۰۰۰۰

سطح معناداری آماره‌ی t استیودنت مربوط به متغیر مستقل مدل (استقلال هیأت مدیره) ۰/۰۰ است و به دلیل اینکه این مقدار از ۰/۰۵ کمتر است لذا با سطح ۰/۹۵ اطمینان می‌توان بیان نمود که ارتباط بین استقلال هیأت مدیره و افشای سرمایه انسانی معنادار است و چون ضریب متغیر مستقل مدل (استقلال هیأت مدیره) منفی است، می‌توان نتیجه گرفت که استقلال هیأت مدیره تأثیر معکوس در افشای سرمایه انسانی دارد. در نهایت می‌توان بیان نمود استقلال هیأت مدیره تأثیر معناداری در افشای سرمایه انسانی دارد و این ارتباط از لحاظ آماری معنادار است و فرضیه اول مورد تأیید می‌باشد. همچنین احتمال آماره t استیودنت برای متغیرهای کنترلی سن شرکت، سودآوری شرکت و اهرم مالی شرکت کمتر از ۰/۰۵ می‌باشد لذا در سطح اطمینان ۰/۹۵ می‌توان گفت بین این متغیرهای کنترلی (سن شرکت، سودآوری شرکت و اهرم مالی شرکت) با متغیر وابسته (افشای سرمایه انسانی) ارتباط معناداری وجود دارد، در حالیکه بین متغیرهای کنترلی اندازه شرکت و دوگانگی مسئولیت مدیرعامل بیشتر از ۰/۰۵ می‌باشد. لذا در سطح اطمینان ۰/۹۵ می‌توان گفت بین این متغیرهای کنترلی (اندازه شرکت و دوگانگی مسئولیت مدیرعامل) با متغیر وابسته (افشای سرمایه انسانی) ارتباط معناداری وجود ندارد.

۲,۳,۵. آزمون فرضیه دوم پژوهش

فرضیه آماری به صورت زیر بیان می‌شود:

H_0 : مالکیت مدیریتی ارتباط بین استقلال هیأت مدیره و افشای سرمایه انسانی را تعدیل نمی‌کند.

H_1 : مالکیت مدیریتی ارتباط بین استقلال هیأت مدیره و افشای سرمایه انسانی را تعدیل می‌کند.

جدول ۵. آزمون فرضیه دوم

$HC_{it} = \alpha_0 + \alpha_1 IND_{it} + \alpha_2 OWN_{it} + \alpha_3 IND_{it} * OWN_{it} + \alpha_4 CEO_{it} + \alpha_5 AGE_{it} + \alpha_6 SIZE_{it} + \alpha_7 PROF_{it} + \alpha_8 LEV_{it} + \varepsilon_{it}$				
متغیرها	ضریب	خطا	آماره t استیودنت	سطح معناداری آماره t
C	۶/۵۱	۰/۰۶	۱۰/۰۹	۰/۰۰۰۰
IND	-۰/۵۵	۰/۴۱	-۱/۳۳	۰/۱۸۳۴
OWN	۱/۶۹	۰/۳۸	۴/۳۵	۰/۰۰۰۰
IND*OWN	-۱/۱۹	۰/۶۰	-۱/۹۷	۰/۰۴۸۲
CEO	۰/۱۹	۰/۳۰	۰/۶۱	۰/۵۳۶۲
AGE	-۱/۰۳	۰/۲۰	-۴/۹۷	۰/۰۰۰۰
SIZE	۰/۰۳	۰/۰۳	۰/۹۹	۰/۳۲۰۸
PROF	۰/۳۳	۰/۱۳	۲/۵۱	۰/۰۱۲۲
LEV	۰/۱۲	۰/۱۰	۱/۲۱	۰/۲۲۶۲
ضریب تعیین	۰/۸۳	ضریب تعیین تعدیل شده		۰/۸۱
آماره F	۴۱/۵۵	سطح معناداری آماره F		۰/۰۰۰۰

سطح معناداری آماره t استیودنت مربوط به استقلال هیأت مدیره ۰/۱۸ است و به دلیل اینکه این مقدار از ۰/۰۵ بیشتر است لذا با سطح ۰/۹۵ اطمینان می‌توان بیان نمود که ارتباط بین استقلال هیأت مدیره و افشای سرمایه انسانی معنادار نیست و سطح معناداری آماره t استیودنت مربوط به مالکیت مدیریتی ۰/۰۰ است و به دلیل اینکه این مقدار از ۰/۰۵ کمتر است لذا با سطح ۰/۹۵ اطمینان می‌توان بیان نمود که ارتباط بین مالکیت مدیریتی و افشای سرمایه انسانی معنادار است. سطح معناداری آماره t استیودنت مربوط به متغیر تعدیلگر مدل (استقلال هیأت مدیره * مالکیت مدیریتی) ۰/۰۴ است و به دلیل اینکه این مقدار از ۰/۰۵ کمتر است لذا با سطح ۰/۹۵ اطمینان می‌توان بیان نمود که مالکیت مدیریتی ارتباط بین استقلال هیأت مدیره و افشای سرمایه انسانی را تعدیل می‌کند و چون ضریب این متغیر منفی است لذا این تعدیل به صورت کاهش می‌باشد. در نهایت می‌توان بیان نمود مالکیت مدیریتی، ارتباط بین استقلال هیأت مدیره و افشای سرمایه انسانی را تعدیل می‌کند و این ارتباط از لحاظ آماری معنادار است و فرضیه دوم مورد تأیید می‌باشد.

۳,۳,۵. آزمون فرضیه سوم پژوهش

فرضیه آماری به صورت زیر بیان می‌شود:

H_0 : تنوع جنسیتی هیأت مدیره تأثیر معناداری در افشای سرمایه انسانی ندارد.

H_1 : تنوع جنسیتی هیأت مدیره تأثیر معناداری در افشای سرمایه انسانی دارد.

جدول ۶. آزمون فرضیه سوم

$HC_{it} = \alpha_0 + \alpha_1 GENDER_{it} + \alpha_2 CEO_{it} + \alpha_3 AGE_{it} + \alpha_4 SIZE_{it} + \alpha_5 PROF_{it} + \alpha_6 LEV_{it} + \varepsilon_{it}$				
متغیرها	ضریب	خطا	آماره t استیودنت	سطح معناداری آماره t
C	۴/۳۹	۰/۲۵	۱۶/۹۳	۰/۰۰۰۰
GENDER	-۰/۰۳	۰/۱۰	-۰/۳۴	۰/۷۳۰۵
CEO	۰/۴۷	۰/۳۳	۱/۴۲	۰/۱۵۳۵
AGE	-۰/۳۱	۰/۰۹	-۳/۲۶	۰/۰۰۱۱
SIZE	۰/۰۲	۰/۰۱	۱/۶۱	۰/۱۰۶۵
PROF	۰/۰۷	۰/۰۶	۱/۱۹	۰/۲۳۳۲
LEV	۰/۰۶	۰/۰۶	۰/۹۹	۰/۳۲۲۳
ضریب تعیین		۰/۹۷۶۲	ضریب تعیین تعدیل شده	
آماره F		۳۴۶/۱۸	سطح معناداری آماره F	
			۰/۹۷۳۴	
			۰/۰۰۰۰	

سطح معناداری آماره‌ی t استیودنت مربوط به متغیر مستقل مدل (تنوع جنسیتی هیأت مدیره) ۰/۷۳ است و به دلیل اینکه این مقدار از ۰/۰۵ بیشتر است لذا با سطح ۰/۹۵ اطمینان می‌توان بیان نمود که ارتباط بین تنوع جنسیتی هیأت مدیره و افشای سرمایه انسانی معنادار نیست و چون ضریب متغیر مستقل مدل (تنوع جنسیتی هیأت مدیره) منفی است، می‌توان نتیجه گرفت که تنوع جنسیتی هیأت مدیره تأثیر معکوس در افشای سرمایه انسانی دارد. در نهایت می‌توان بیان نمود تنوع جنسیتی هیأت مدیره تأثیر منفی در افشای سرمایه انسانی دارد ولی این ارتباط از لحاظ آماری معنادار نیست و فرضیه سوم مورد تأیید نمی‌باشد. همچنین؛ احتمال آماره t استیودنت برای متغیر کنترلی سن شرکت کمتر از ۰/۰۵ می‌باشد لذا در سطح اطمینان ۰/۹۵ می‌توان گفت بین این متغیر کنترلی (سن شرکت) با متغیر وابسته (افشای سرمایه انسانی) ارتباط معناداری وجود دارد، در حالیکه بین متغیرهای کنترلی اندازه شرکت، سودآوری شرکت، اهرم مالی شرکت و دوگانگی مسئولیت مدیرعامل بیشتر از ۰/۰۵ می‌باشد. لذا در سطح اطمینان ۰/۹۵ می‌توان گفت بین این متغیرهای کنترلی (اندازه شرکت، سودآوری شرکت، اهرم مالی شرکت و دوگانگی مسئولیت مدیرعامل) با متغیر وابسته (افشای سرمایه انسانی) ارتباط معناداری وجود ندارد.

۴,۳,۵. آزمون فرضیه چهارم پژوهش

فرضیه آماری به صورت زیر بیان می‌شود:

H_0 : مالکیت مدیریتی ارتباط بین تنوع جنسیتی هیأت مدیره و افشای سرمایه انسانی را تعدیل نمی‌کند.

H_1 : مالکیت مدیریتی ارتباط بین تنوع جنسیتی هیأت مدیره و افشای سرمایه انسانی را تعدیل می کند

جدول ۷. آزمون فرضیه چهارم

$HC_{it} = \alpha_0 + \alpha_1 GENDER_{it} + \alpha_2 OWN_{it} + \alpha_3 GENDER_{it} * OWN_{it} + \alpha_4 CEO_{it} + \alpha_5 AGE_{it} + \alpha_6 SIZE_{it} + \alpha_7 PROF_{it} + \alpha_8 LEV_{it} + \varepsilon_{it}$				
متغیرها	ضریب	خطا	آماره t استیودنت	سطح معناداری آماره t
C	۴/۰۸	۰/۲۲	۱۷/۷۴	۰/۰۰۰۰
GENDER	-۰/۲۱	۰/۹۲	-۰/۲۲	۰/۸۲۱۱
OWN	۰/۴۹	۰/۱۰	۴/۷۹	۰/۰۰۰۰
GENDER * OWN	۰/۲۰	۱/۲۵	۰/۱۶	۰/۸۶۸۸
CEO	۰/۳۳	۰/۳۴	۰/۹۷	۰/۳۳۰۹
AGE	-۰/۳۱	۰/۰۸	-۳/۵۰	۰/۰۰۰۵
SIZE	۰/۰۱	۰/۰۱	۱/۵۶	۰/۱۱۶۹
PROF	۰/۰۸	۰/۰۶	۱/۳۵	۰/۱۷۷۳
LEV	۰/۰۷	۰/۰۵	۱/۴۳	۰/۱۵۰۵
ضریب تعیین	۰/۹۸		ضریب تعیین تعدیل شده	۰/۹۷
آماره F	۴۰۸/۸۳		سطح معناداری آماره F	۰/۰۰۰۰

سطح معناداری آماره t استیودنت مربوط به تنوع جنسیتی هیأت مدیره ۰/۸۲ است و به دلیل اینکه این مقدار از ۰/۰۵ بیشتر است لذا با سطح ۰/۹۵ اطمینان می توان بیان نمود که ارتباط بین تنوع جنسیتی هیأت مدیره و افشای سرمایه انسانی معنادار نیست و سطح معناداری آماره t استیودنت مربوط به مالکیت مدیریتی ۰/۰۰ است و به دلیل اینکه این مقدار از ۰/۰۵ کمتر است لذا با سطح ۰/۹۵ اطمینان می توان بیان نمود که ارتباط بین مالکیت مدیریتی و افشای سرمایه انسانی معنادار است. سطح معناداری آماره t استیودنت مربوط به متغیر تعدیلگر مدل (تنوع جنسیتی هیأت مدیره * مالکیت مدیریتی) ۰/۸۶ است و به دلیل اینکه این مقدار از ۰/۰۵ بیشتر است لذا با سطح ۰/۹۵ اطمینان می توان بیان نمود که مالکیت مدیریتی، ارتباط بین تنوع جنسیتی هیأت مدیره و افشای سرمایه انسانی را تعدیل نمی کند و چون ضریب این متغیر مثبت است لذا این تعدیل به صورت افزایشی می باشد. در نهایت می توان بیان نمود مالکیت مدیریتی، ارتباط بین تنوع جنسیتی هیأت مدیره و افشای سرمایه انسانی را تعدیل نمی کند و فرضیه ی چهارم مورد تأیید نمی باشد.

۵,۳,۵. آزمون فرضیه پنجم پژوهش

فرضیه آماری به صورت زیر بیان می شود:

H_0 : فعالیت هیأت مدیره تأثیر معناداری در افشای سرمایه انسانی ندارد.

H_1 : فعالیت هیأت مدیره تأثیر معناداری در افشای سرمایه انسانی دارد.

جدول ۸. آزمون فرضیه پنجم

$HC_{it} = \alpha_0 + \alpha_1 ACTIVITY_{it} + \alpha_2 CEO_{it} + \alpha_3 AGE_{it} + \alpha_4 SIZE_{it} + \alpha_5 PROF_{it} + \alpha_6 LEV_{it} + \varepsilon_{it}$				
متغیرها	ضریب	خطا	آماره t استیودنت	سطح معناداری آماره t
C	۴/۳۷	۰/۲۶	۱۶/۳۶	۰/۰۰۰۰
ACTIVITY	-۰/۰۰۵	۰/۰۵	-۰/۱۰	۰/۹۱۳۵
CEO	۰/۴۷	۰/۳۳	۱/۴۱	۰/۱۵۷۸
AGE	-۰/۳۰	۰/۰۹	-۳/۲۹	۰/۰۰۱۰
SIZE	۰/۰۲	۰/۰۱	۲/۰۵	۰/۰۴۰۱
PROF	۰/۰۸	۰/۰۵	۱/۳۶	۰/۱۷۱۵
LEV	۰/۰۵	۰/۰۵	۱/۰۴	۰/۲۹۵۳
ضریب تعیین		۰/۹۷۷۵	ضریب تعیین تعدیل شده	
آماره F		۳۶۶/۴۰	سطح معناداری آماره F	
			۰/۹۷۴۸	
			۰/۰۰۰۰	

سطح معناداری آماره‌ی t استیودنت مربوط به متغیر مستقل مدل (فعالیت هیأت مدیره) ۰/۹۱ است و به دلیل اینکه این مقدار از ۰/۰۵ بیشتر است لذا با سطح ۰/۹۵ اطمینان می‌توان بیان نمود که ارتباط بین فعالیت هیأت مدیره و افشای سرمایه انسانی معنادار نیست و چون ضریب متغیر مستقل مدل (فعالیت هیأت مدیره) منفی است، می‌توان نتیجه گرفت که فعالیت هیأت مدیره تأثیر معکوس در افشای سرمایه انسانی دارد ولی این ارتباط از لحاظ آماری معنادار نیست و فرضیه پنجم مورد تأیید نمی‌باشد. همچنین احتمال آماره t استیودنت برای متغیرهای کنترلی اندازه شرکت و سن شرکت کمتر از ۰/۰۵ می‌باشد لذا در سطح اطمینان ۰/۹۵ می‌توان گفت بین این متغیرهای کنترلی (اندازه شرکت و سن شرکت) با متغیر وابسته (افشای سرمایه انسانی) ارتباط معناداری وجود دارد، در حالیکه بین متغیرهای کنترلی سودآوری شرکت، اهرم مالی شرکت و دوگانگی مسئولیت مدیرعامل بیشتر از ۰/۰۵ می‌باشد. لذا در سطح اطمینان ۰/۹۵ می‌توان گفت بین این متغیرهای کنترلی (سودآوری شرکت، اهرم مالی شرکت و دوگانگی مسئولیت مدیرعامل) با متغیر وابسته (افشای سرمایه انسانی) ارتباط معناداری وجود ندارد.

۶,۳,۵. آزمون فرضیه ششم پژوهش

فرضیه آماری به صورت زیر بیان می‌شود:

H_0 : مالکیت مدیریتی ارتباط بین فعالیت هیأت مدیره و افشای سرمایه انسانی را تعدیل نمی‌کند.

H_1 : مالکیت مدیریتی ارتباط بین فعالیت هیأت مدیره و افشای سرمایه انسانی را تعدیل می‌کند.

جدول ۹. آزمون فرضیه ششم

$HC_{it} = \alpha_0 + \alpha_1 ACTIVITY_{it} + \alpha_2 OWN_{it} + \alpha_3 BOARDSIZE_{it} * OWN_{it} + \alpha_4 CEO_{it} + \alpha_5 AGE_{it} + \alpha_6 SIZE_{it} + \alpha_7 PROF_{it} + \alpha_8 LEV_{it} + \epsilon_{it}$				
متغیرها	ضریب	خطا	آماره t استیودنت	سطح معناداری آماره t
C	۴/۰۵	۰/۳۴	۱۱/۸۲	۰/۰۰۰۰
ACTIVITY	-۰/۰۰۱	۰/۱۰	-۰/۰۱	۰/۹۸۶۵
OWN	۰/۵۴	۰/۴۴	۱/۲۲	۰/۲۲۲۷
ACTIVITY * OWN	-۰/۰۲	۰/۱۶	-۰/۱۴	۰/۸۸۷۰
CEO	۰/۳۳	۰/۳۴	۰/۹۶	۰/۳۳۴۰
AGE	-۰/۳۰	۰/۰۸	-۳/۶۲	۰/۰۰۰۳
SIZE	۰/۰۲	۰/۰۰۹	۲/۱۵	۰/۰۳۱۷
PROF	۰/۰۸	۰/۰۵	۱/۵۱	۰/۱۳۰۲
LEV	۰/۰۷	۰/۰۴	۱/۴۸	۰/۱۳۹۱
ضریب تعیین		۰/۹۸	ضریب تعیین تعدیل شده	
آماره F		۴۲۶/۶۰	سطح معناداری آماره F	
				۰/۹۷
				۰/۰۰۰۰

سطح معناداری آماره‌ی t استیودنت مربوط به فعالیت هیأت مدیره ۰/۹۸ است و به دلیل اینکه این مقدار از ۰/۰۵ بیشتر است لذا با سطح ۰/۹۵ اطمینان می‌توان بیان نمود که ارتباط بین فعالیت هیأت مدیره و افشای سرمایه انسانی معنادار نیست و سطح معناداری آماره‌ی t استیودنت مربوط به مالکیت مدیریتی ۰/۲۲ است و به دلیل اینکه این مقدار از ۰/۰۵ بیشتر است لذا با سطح ۰/۹۵ اطمینان می‌توان بیان نمود که ارتباط بین مالکیت مدیریتی و افشای سرمایه انسانی معنادار نیست. سطح معناداری آماره‌ی t استیودنت مربوط به متغیر تعدیلگر مدل (فعالیت هیأت مدیره * مالکیت مدیریتی) ۰/۸۸ است و به دلیل اینکه این مقدار از ۰/۰۵ بیشتر است لذا با سطح ۰/۹۵ اطمینان می‌توان بیان نمود که مالکیت مدیریتی ارتباط بین فعالیت هیأت مدیره و افشای سرمایه انسانی را تعدیل نمی‌کند و چون ضریب این متغیر منفی است لذا این تعدیل به صورت کاهش می‌باشد. در نهایت می‌توان بیان نمود مالکیت مدیریتی ارتباط بین فعالیت هیأت مدیره و افشای سرمایه انسانی را تعدیل نمی‌کند و فرضیه‌ی ششم مورد تأیید نمی‌باشد.

۶. نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر به بررسی تأثیر نقش تعدیلگر مالکیت مدیریتی بر ارتباط بین سازوکارهای حاکمیت شرکتی و افشای اطلاعات سرمایه انسانی پرداخت. موضوع پژوهش در میان ۸۲ شرکت بورس اوراق بهادار و در بازه زمانی ۱۳۸۹ تا ۱۳۹۸ مورد بررسی قرار گرفت. اولین فرضیه بیان نمود که استقلال هیأت مدیره تأثیر معناداری در افشای سرمایه انسانی دارد. بر اساس نتایج به دست آمده از آزمون فرضیه، با سطح خطای ۵٪ این فرضیه مورد تأیید قرار گرفت و می‌توان بیان داشت که استقلال هیأت مدیره تأثیر معکوس و معناداری در افشای سرمایه انسانی دارد. مطابق با نظریه مبتنی بر منابع، اعضای مستقل

هیأت مدیره در تنظیم و مدیریت امور شرکت در مقایسه با اعضای اجرایی عملکرد بدتری دارند و دلیلش این است که دانش درونی کمتری از شرکت دارند، بنابراین حضور بالاتر اعضای مستقل اثر جانشینی دارد و سبب افشای کمتر اطلاعات در مورد سرمایه انسانی می‌شود. نتیجه این فرضیه با نتایج پژوهش‌های اولوافمی (۲۰۲۰) و تژدو رُمر و آراجو (۲۰۲۰) هم‌راستا می‌باشد ولی با نتایج پژوهش خواجهی و همکاران (۱۳۹۷) هم‌راستا نمی‌باشد.

دومین فرضیه بیان می‌کند که مالکیت مدیریتی ارتباط بین استقلال هیأت مدیره و افشای سرمایه انسانی را تعدیل می‌کند. بر اساس نتایج به دست آمده از آزمون فرضیه، با سطح خطای ۵٪ این فرضیه مورد تأیید قرار گرفت و می‌توان بیان داشت که مالکیت مدیریتی، ارتباط بین استقلال هیأت مدیره و افشای سرمایه انسانی را تعدیل می‌کند (تقویت می‌کند). با توجه به نتیجه فوق می‌توان بیان نمود که استقلال هیأت مدیره می‌تواند بر افشای سرمایه انسانی تأثیرگذار باشد و به علاوه، مالکیت مدیریتی یک ساز و کار درونی حاکمیت شرکتی است که می‌تواند به همسوسازی منافع مدیران و سهامداران، مدیران و سایر ذی‌نفعان کمک کند. این ساز و کار (مالکیت مدیریتی) می‌تواند در کاهش عدم تقارن‌های اطلاعات و مسائل نمایندگی نقش داشته باشد. نماینده (اعضای هیأت مدیره) که از رئیس (سهامداران/ذینفعان) دسترسی بهتری به اطلاعات دارد و اقداماتش توسط رئیس قابل مشاهده نیست، می‌تواند به فعالیت‌هایی پردازد که اهداف شخصی‌اش را تقویت کند. از این رو اگر اعضای هیأت مدیره سهام شرکت را داشته باشند، انگیزه برای ارائه اطلاعات در مورد سرمایه انسانی به منظور تقویت ارزش شرکت و ثروت سهامداران و ارتقای مشروعیت شرکت در نزد ذی‌نفعان بیشتر است، چون همه این کارها ثروت شرکت را افزایش خواهد داد، ولی چون مالکین هیأت مدیره به دنبال اهدافی همچون سایر سهامداران می‌باشند لذا ممکن است افشا نشدن یک سری از اطلاعات نیروی انسانی به نفع آنها باشد بنابراین از افشای آن جلوگیری به عمل آورند. مالکیت مدیریتی می‌تواند ارتباط معکوس بین استقلال هیأت مدیره و افشای سرمایه انسانی را تقویت کند. نتیجه این فرضیه با نتایج پژوهش تژدو رُمر و آراجو (۲۰۲۰) هم‌راستا می‌باشد.

سومین فرضیه بیان می‌کند که تنوع جنسیتی هیأت مدیره تأثیر معناداری در افشای سرمایه انسانی دارد. بر اساس نتایج به دست آمده از آزمون فرضیه، با سطح خطای ۵٪ این فرضیه مورد تأیید قرار نگرفت و می‌توان بیان داشت که تنوع جنسیتی هیأت مدیره تأثیر معناداری در افشای سرمایه انسانی ندارد. نتیجه این فرضیه با نتایج پژوهش تژدو رُمر و آراجو (۲۰۲۰) هم‌راستا نمی‌باشد.

چهارمین فرضیه بیان می‌کند که مالکیت مدیریتی، ارتباط بین تنوع جنسیتی هیأت مدیره و افشای سرمایه انسانی را تعدیل می‌کند. بر اساس نتایج به دست آمده از آزمون فرضیه، با سطح خطای ۵٪ این فرضیه مورد تأیید قرار نگرفت و می‌توان بیان داشت که مالکیت مدیریتی، ارتباط بین تنوع جنسیتی هیأت مدیره و افشای سرمایه انسانی را تعدیل نمی‌کند. نتیجه این فرضیه با نتایج پژوهش‌های اولوافمی (۲۰۲۰) و تژدو رُمر و آراجو (۲۰۲۰) هم‌راستا نمی‌باشد.

پنجمین فرضیه بیان می‌کند که فعالیت هیأت مدیره تأثیر معناداری در افشای سرمایه انسانی دارد. بر اساس نتایج به دست آمده از آزمون فرضیه، با سطح خطای ۵٪ این فرضیه مورد تأیید قرار نگرفت و می‌توان بیان داشت که فعالیت هیأت مدیره تأثیر معناداری در افشای سرمایه انسانی ندارد. نتیجه این فرضیه با نتایج پژوهش تژدو رُمر و آراجو (۲۰۲۰) هم‌راستا می‌باشد.

ششمین فرضیه نیز بیان می‌کند که مالکیت مدیریتی، ارتباط بین فعالیت هیأت مدیره و افشای سرمایه انسانی را تعدیل می‌کند. بر اساس نتایج به دست آمده از آزمون فرضیه، با سطح خطای ۵٪ این فرضیه مورد تأیید قرار نگرفت و می‌توان بیان داشت که مالکیت مدیریتی، ارتباط بین فعالیت هیأت مدیره و افشای سرمایه انسانی را تعدیل نمی‌کند. نتیجه این فرضیه با نتایج پژوهش تژدو رُمر و آراجو (۲۰۲۰) هم‌راستا نمی‌باشد.

۱.۶. پیشنهادهای پژوهش

با توجه به اینکه اعضای مستقل (غیر اجرایی) هیأت مدیره نسبت به سایر اعضا (اجرایی) دانش کمتری به اطلاعات درون شرکت دارند، لذا حضور آنها منجر به افشای کمتر اطلاعات سرمایه انسانی می‌گردد؛ لذا به سرمایه‌گذاران پیشنهاد می‌گردد قبل از سرمایه‌گذاری در شرکت، نسبت افراد موظف و غیرموظف هیأت مدیره را بررسی نمایند زیرا هرچه تعداد اعضای مستقل در شرکت بیشتر باشد، اطلاعات کمتری از نیروی انسانی افشا می‌گردد و این امر می‌تواند در تصمیم‌گیری‌ها مؤثر باشد.

با توجه به اینکه مالکیت مدیریتی نقش تعدیلی بر ارتباط بین استقلال هیأت مدیره و افشای سرمایه انسانی دارد، لذا به سرمایه‌گذاران پیشنهاد می‌گردد در شرکت‌هایی که میزان سهام در اختیار مدیران زیاد است سرمایه‌گذاری نکنند و یا سرمایه‌گذاری را با احتیاط انجام دهند، زیرا مالکین مدیریتی قادرند ارتباط معکوس بین استقلال هیأت مدیره و افشای اطلاعاتی نیروی انسانی را تقویت نموده و لذا اطلاعات نیروی انسانی کمتری افشا می‌گردد که تبعات زیادی را به دنبال دارد.

References

- Allegrini, M., & Greco, G. (2013). Corporate boards, audit committees and voluntary disclosure: evidence from Italian listed companies. *Journal of Management and Governance*, 17(1), 187-216.
- Arayssi, M., Dah, M., & Jizi, M. (2016). Women on boards, sustainability reporting and firm performance. *Sustainability Accounting, Management and Policy Journal*, 7(3), 376-401.
- Barako, D.G., Hancock, P., & Izan, H.Y. (2006). Factors influencing voluntary corporate disclosure by Kenyan companies. *Corporate Governance: An International Review*, 14(2), 107-125.
- Bolourian, S., Angus, A., & Alinghian, L. (2021). The Impact of Corporate Governance Social Responsibility at the Board Level: A Critical Assessment. *Journal of Cleaner Production*, 291.
- Cerbioni, F., & Parbonetti, A. (2007). Exploring the effects of corporate governance on intellectual capital disclosure: an analysis of European biotechnology companies. *European Accounting Review*, 16(4), 791-826.
- Crisostomo, V. L., Brandao, I. D. F., & Lopez-Iturriaga, F. J. (2020). Large shareholders' power and the quality of corporate governance: An analysis of Brazilian firms. *Research in International Business and Finance*, 51, 1-15.
- Cucari, N., De Falco, S. E., & Orlando, B. (2017). Diversity of Board of Directors and Environmental Social Governance. *Corporate Social Responsibility and Environment Management*, 25(3), 250-266.

- Hasas Yeganeh, Y. (2006). Corporate governance in Iran. *Journal of Auditor*, 32, 32-39 (in Persian).
- Hasas Yeganeh, Y., & Baghoumian, R. (2006). The role of the board of directors in corporate governance. *Journal of Accountants*, 173, 30-37 (in Persian).
- Hidalgo, R.L., Garc_ia-Meca, E., & Martinez, I. (2016). Corporate governance and intellectual capital disclosure. *Journal of Business Ethics*, 100(3), 483-495.
- Khajavi, Sh., HosseyniNiya, S., & Nasiri, T. (2018). Relationship between corporate governance mechanisms and voluntary disclosure of environmental information (Case study of chemical and pharmaceutical companies). *Journal of Financial accounting and auditing research*, 10(40), 1-20 (in Persian).
- Mitra, S., Tlossain, M., & Deis, D. R. (2017). The Empirical Relationship between Ownership Characteristics and Audit Fees. *Review of Quantitative Finance and Accounting*, 28(3).
- Mokhtari, H. (2020). Investigating the effect of gender diversity of the board of directors on the debt cost of insurance companies in the Tehran Stock Exchange. *Quarterly Journal of Accounting and Management*, 3(28), 1-13 (in Persian).
- Oluwafemi, O. R. (2020). Corporate Governance and Disclosure of Human Capital Accounting in Quoted Firms in Nigeria. *IAR Journal of Business Management*, 1(2), 58-65.
- Pakmaram, A., & Aliabadi, S, (2020). The relationship between the power of major shareholders and the quality of corporate governance with emphasis on intellectual capital in companies listed on the Tehran Stock Exchange. 3rd International Conference on Management, Humanities and Behavioral Science in Iran and Islamic World. Iran. Karaj (in Persian).
- Rao, K., & Tilt, C. (2016). Board composition and corporate social responsibility: the role of diversity, gender, strategy and decision making. *Journal of Business Ethics*, 138(2), 327-347.
- Rodrigues, L.L., Tejedo-Romero, F., & Craig, R. (2017). Corporate governance and intellectual capital reporting in a period of financial crisis: evidence from Portugal, *International Journal of Disclosure and Governance*, 4(1), 1-29.
- Tejedo-Romero, F., & Araujo, J.F.E. (2020). The influence of corporate governance characteristics on human capital disclosure: the moderating role of managerial ownership. *Journal of Intellectual Capital*.
- Tejedo-Romero, F., Rodrigues, L. L., & Craig, R. (2017). Women Directors and Disclosure of Intellectual Capital Information. *European Research on Management and Business Economics*, 23(3), 123-131.