



Board Characteristics and the Key Role of a High-Quality Labor in Enhancing Financial Reporting Quality

Abdalbaqir Mawlood Salman 

PhD Candidate, Department of Accounting, Faculty of Economics and Management, Urmia University, Urmia, Iran. E-mail: a.mawloodsalman@urmia.ac.ir

Hamzeh Didar * 

*Corresponding Author, Associate Prof., Department of Accounting, Faculty of Economics and Management, Urmia University, Urmia, Iran. E-mail: h.didar@urmia.ac.ir

Gholamreza Mansourfar 

Associate Prof., Department of Accounting, Faculty of Economics and Management, Urmia University, Urmia, Iran. E-mail: g.mansourfar@urmia.ac.ir

Abstract

Objective

Drawing upon motivation theory and human resource theory, this study suggests that a high-quality workforce not only fulfills its responsibilities effectively but is also incentivized by the benefits provided by companies to such employees. The distinctive characteristics of a high-quality workforce contribute to the enhancement of corporate reporting by improving internal controls, strengthening corporate governance, and ensuring more transparent and accurate financial disclosures. Recent studies validate these assertions, establishing a relationship between workforce quality and the quality of financial reporting. Moreover, board members can play an indirect role in enhancing workforce quality by selecting and recruiting employees with desirable traits. Within this context, the present research aims to investigate the mediating effect of workforce quality on the relationship between board characteristics and financial reporting quality.

Citation: Mawlood Salman, Abdalbaqir; Didar, Hamzeh & Mansourfar, Gholamreza (2025). Board Characteristics and the Key Role of a High-Quality Labor in Enhancing Financial Reporting Quality. *Accounting and Auditing Review*, 32(3), 560- 590. (in Persian)



Methods

This applied research adopts a descriptive-correlational approach to examine the relationships between the variables. The statistical sample, filtered based on specific criteria and constraints, consists of 105 companies listed on the Tehran Stock Exchange from 2013 to 2022. The hypotheses were tested using multivariate regression models.

Results

The analysis of the first three hypotheses reveals that board characteristics, specifically independence and gender diversity, have a significant positive effect on financial reporting quality. In contrast, board size exhibits a significant negative impact on financial reporting quality. The findings from the fourth to sixth hypotheses confirm that board characteristics such as independence, size, and gender diversity positively influence workforce quality. Furthermore, the results from the seventh to ninth hypotheses establish that workforce quality mediates the relationship between board independence, size, and gender diversity, and financial reporting quality. In particular, workforce quality fully mediates the relationship between board size and financial reporting quality, while it partially mediates the relationships involving board independence and gender diversity. Robustness testing further validated these results.

Conclusion

The research findings underscore the significant role of board characteristics, i.e., independence, size, and gender diversity, in enhancing workforce quality and improving financial reporting quality. A high-quality workforce mitigates the adverse effects of board size on financial reporting quality and positively influences corporate reporting. Consequently, the study emphasizes the importance of fostering a high-quality workforce, encouraging companies to prioritize workforce development and employee well-being. These findings highlight that workforce quality not only improves financial reporting but also promotes corporate growth and generates broader societal benefits by enhancing organizational focus on employee quality.

Keywords: Financial reporting quality, Labor quality, Board characteristics.



ویژگی‌های هیئت‌مدیره و نقش کلیدی نیروی کار باکیفیت در بهبود کیفیت گزارشگری مالی

عبدالباقر مولود سلمان

دانشجوی دکتری، گروه حسابداری، دانشکده اقتصاد و مدیریت، دانشگاه ارومیه، ارومیه، ایران. رایانامه: a.mawloodsalman@urmia.ac.ir

حمزه دیدار

* نویسنده مسئول، دانشیار، گروه حسابداری، دانشکده اقتصاد و مدیریت، دانشگاه ارومیه، ارومیه، ایران. رایانامه: h.didar@urmia.ac.ir

غلامرضا منصورفر

دانشیار، گروه حسابداری، دانشکده اقتصاد و مدیریت، دانشگاه ارومیه، ارومیه، ایران. رایانامه: g.mansourfar@urmia.ac.ir

چکیده

هدف: بر اساس تئوری انگیزش و تئوری منابع انسانی، نیروی کار باکیفیت به‌طور مسئولانه وظایف خود را انجام می‌دهند و به پشتمانه مزایایی که شرکت‌ها به چنین کارکنانی ارائه می‌دهند، انگیزه‌هایی برای این رفتار مسئولانه دارند. همچنین نیروی کار باکیفیت، به پشتمانه ویژگی‌های منحصربه‌فردی که دارد، به ارتقای کلی کیفیت گزارش‌های شرکت از طریق بهبود کنترل‌های داخلی، تقویت حاکمیت شرکتی و ارائه گزارش‌های مالی شفاف‌تر و دقیق‌تر کمک می‌کند. پژوهش‌های اخیر این موضوع را تأیید و بیان می‌کنند که کیفیت نیروی کار با کیفیت گزارشگری مالی در ارتباط است و همچنین، اعضای هیئت‌مدیره می‌توانند به‌طور غیرمستقیم با انتخاب و استخدام کارکنان با ویژگی‌های مطلوب، به بهبود کیفیت نیروی کار کمک کنند. در این راستا، هدف این پژوهش، بررسی اثر میانجی کیفیت نیروی کار در رابطه بین ویژگی‌های هیئت‌مدیره و کیفیت گزارشگری مالی است.

روش: این پژوهش از لحاظ هدف کاربردی است و از نظر اجرا و بررسی رابطه بین متغیرها، در شاخه پژوهش‌های توصیفی - هم‌بستگی قرار دارد. بر اساس شرایط و محدودیت‌های اعمال شده، نمونه آماری غربال شده، ۱۰۵ شرکت پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران، طی سال‌های ۱۳۹۲ تا ۱۴۰۱ بود. داده‌های این شرکت‌ها با استفاده از الگوهای رگرسیونی چندمتغیره آزمون شدند.

یافته‌ها: نتایج فرضیه‌های اول تا سوم نشان داد که از بین ویژگی‌های هیئت‌مدیره استقلال و تنوع جنسیتی، بر کیفیت گزارشگری مالی اثر مثبت و معناداری دارند. برعکس، اثر اندازه هیئت‌مدیره بر کیفیت گزارشگری مالی، منفی و معنادار بود. نتایج فرضیه‌های چهارم تا

استناد: مولود سلمان، عبدالباقر؛ دیدار، حمزه و منصورفر، غلامرضا (۱۴۰۴). ویژگی‌های هیئت‌مدیره و نقش کلیدی نیروی کار باکیفیت در بهبود کیفیت گزارشگری مالی. *بررسی‌های حسابداری و حسابرسی*، ۳۲(۳)، ۵۶۰-۵۹۰.

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۶/۰۳

تاریخ ویرایش: ۱۴۰۳/۱۰/۱۶

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۱۲/۲۰

تاریخ انتشار: ۱۴۰۴/۰۵/۰۱

doi: <https://doi.org/10.22059/ACCTGREV.2025.380922.1009001>

بررسی‌های حسابداری و حسابرسی، ۱۴۰۴، دوره ۳۲، شماره ۳، صص. ۵۶۰-۵۹۰

ناشر: دانشکده مدیریت دانشگاه تهران

نوع مقاله: علمی پژوهشی

© نویسندگان

ششم نیز گواه آن است که ویژگی‌های استقلال، اندازه و تنوع جنسیتی هیئت‌مدیره، بر کیفیت نیروی کار اثر مثبتی دارند. در نهایت، نتایج فرضیه‌های هفتم تا نهم نیز بیانگر آن است که اثر میانجی کیفیت نیروی کار در رابطه بین ویژگی‌های استقلال، اندازه و تنوع جنسیتی هیئت‌مدیره و کیفیت گزارشگری مالی، تأیید شده است؛ با این تفاوت که کیفیت نیروی کار در رابطه بین ویژگی اندازه هیئت‌مدیره و کیفیت گزارشگری مالی، اثر میانجی کامل دارد. در مقابل، کیفیت نیروی کار در رابطه بین ویژگی‌های استقلال و تنوع جنسیتی هیئت‌مدیره و کیفیت گزارشگری مالی، اثر میانجیگری جزئی دارد. نتایج پس از انجام آزمون‌های استحکام، قوی باقی مانده است.

نتیجه‌گیری: مطابق با یافته‌های پژوهش، هرچه ویژگی‌های استقلال، اندازه و تنوع جنسیتی هیئت‌مدیره بیشتر باشد، شرکت‌ها می‌توانند نیروی کار باکیفیتی داشته باشند و کیفیت گزارشگری مالی خود را نیز بهبود بخشند. همچنین حضور نیروی کار با کیفیت، می‌تواند اثرهای منفی ناشی از اندازه هیئت‌مدیره بر کیفیت گزارشگری مالی را از طریق خود کاهش دهد. علاوه‌براین، حضور نیروی کار باکیفیت نیز اثرهای مثبتی بر گزارشگری شرکت‌ها داشته است؛ بنابراین نتایج پژوهش حاضر، اثرهای مثبت وجود نیروی کار باکیفیت را برجسته می‌کند. نتایج پژوهش حاضر می‌تواند شرکت‌ها را به سمت بهبود کیفیت نیروی کار سوق دهد و توجه شرکت‌ها را به کارکنان خود بیشتر کند؛ زیرا نتایج این پژوهش نشان داد که نیروی کار باکیفیت موجب بهبود کیفیت گزارشگری مالی خواهد شد؛ بنابراین وجود نیروی کار باکیفیت که هیئت‌مدیره شرکت‌ها در ورود آن‌ها به شرکت نقش اساسی دارند، نه تنها موجب شکوفایی شرکت‌ها می‌شود، بلکه بر کل جامعه نیز از طریق توجه بیشتر به نیروی کار، اثر مثبتی خواهد گذاشت.

کلیدواژه‌ها: کیفیت گزارشگری مالی، کیفیت نیروی کار، ویژگی‌های هیئت‌مدیره.

مقدمه

هیئت‌مدیره شرکت، شامل مدیران اجرایی و غیرموظف است که وظیفه مدیریت، هدایت و رهبری شرکت را برعهده دارند. هرمالین و ویزباخ^۱ (۲۰۰۳) هیئت‌مدیره را به‌عنوان یک راه‌حل بازاری برای مشکلات نمایندگی توصیف کرده‌اند؛ یعنی در نبود قوانین و نظارت‌های قوی، هیئت‌مدیره به‌عنوان یک سازوکار داخلی ضروری برای رسیدگی به مشکلات مدیریتی و جلوگیری از سوءاستفاده‌های مالی عمل می‌کند (گری، مانس و هریچی^۲، ۲۰۱۸). علاوه‌براین، نقش نظارتی هیئت‌مدیره در کشف و اصلاح تقلب در صورت‌های مالی بسیار مهم است و می‌تواند به‌شکل چشمگیری کیفیت گزارشگری مالی در سازمان‌ها را بهبود دهد (کوو و ماموایا^۳، ۲۰۱۹). علاوه‌بر نقش هیئت‌مدیره شرکت‌ها در بهبود کیفیت گزارشگری مالی، پژوهش‌های اخیر نشان می‌دهد که کیفیت نیروی کار با کیفیت گزارشگری در ارتباط است و همچنین، اعضای هیئت‌مدیره به‌طور غیرمستقیم با انتخاب و استخدام کارکنان با ویژگی‌های مطلوب، می‌توانند به بهبود کیفیت نیروی کار کمک کنند (نیکزاد چالستری، فروغی و عربصالحی، ۱۳۹۹)؛ این بدین معناست که هیئت‌مدیره با تدوین قوانین استخدامی در ورود نیروی کار باکیفیت نقش اساسی دارد. شارون^۴ (۲۰۱۶) بیان می‌دارد که هیئت‌مدیره‌ها قوانینی را برای مدیر ارشد اجرایی در مورد استخدام، اخراج، طرح جبران خسارت و مشاوره در سطح بالا تعریف می‌کنند. همچنین اعضای هیئت‌مدیره با داشتن تجربه، تخصص، بصیرت و آگاهی، می‌توانند بهترین تصمیم‌ها را در انتخاب و استخدام نیروی کار با ویژگی‌های مطلوب اتخاذ کنند. در ادامه، چنین نیروی کار باکیفیتی، می‌تواند بازدهی بیشتری داشته باشد و به ارتقای کیفیت عملکرد سازمان کمک کند (اندربو، کاراسامانی، لوکا و ارلیچ^۵، ۲۰۱۷).

در توضیح این مطلب می‌توان بیان کرد که ویژگی‌های هیئت‌مدیره، بر تصمیم‌گیری‌های استراتژیک، به‌ویژه در سطح اجرایی، تأثیر مستقیمی دارد. این تأثیر در استخدام مدیران رده بالا ملموس‌تر است؛ زیرا هیئت‌مدیره با تمرکز بر استخدام افراد کلیدی که با اهداف استراتژیک شرکت هم‌سو هستند، جهت‌گیری سازمان را مشخص می‌کند (هیلمن و دالزیل^۶، ۲۰۰۳). در عین حال، در سطوح پایین‌تر، مسئولیت استخدام کارکنان، بیشتر بر عهده مدیرعامل است که نشان‌دهنده رویکرد سلسله‌مراتبی به کیفیت نیروی کار است. به عبارت بهتر تأثیرهای غیرمستقیم تصمیم‌های هیئت‌مدیره، از طریق سیاست‌های کلی و ارزش‌های سازمانی بر فرهنگ و عملکرد کارکنان در سطوح مختلف گسترش می‌یابد (کرک‌پاتریک و لاک^۷، ۱۹۹۱). در واقع هیئت‌مدیره به‌صورت غیرمستقیم و از طریق سیاست‌گذاری‌ها، ایجاد فرهنگ و تعیین ارزش‌های سازمانی و همچنین با اجرای شیوه‌های مؤثر حاکمیتی، بر کیفیت نیروی کار تأثیر می‌گذارد (بیکر و فالکنر^۸، ۲۰۰۶؛ براون و تره‌وینو^۹، ۲۰۰۶؛ اسپچین^{۱۰}، ۲۰۱۰).

1. Hermalin & Weisbach

2. Gray, Manesh & Harirchi

3. Kewo & Mamuaya

4. Sharon

5. Andreou, Karasamani, Louca & Ehrlich

6. Hillman & Dalziel

7. Kirkpatrick & Locke

8. Baker & Faulkner

9. Brown & Treviño

10. Schein

با این حال حسن علی الحسنی، دیدار و منصورفر (۱۴۰۲) در پژوهش خود، علاوه بر تأکید بر نقش مفید هیئت‌مدیره در انتخاب کارکنان باکیفیت، به عواملی اشاره می‌کنند که می‌تواند این نقش را معکوس کند. آن‌ها بیان می‌کنند که بی‌توجهی به شایسته‌سالاری، مناسبات فامیلی و پارتنری‌بازی، حساب‌سازی و پرداخت حقوق مضاعف به افرادی که حتی کارمند یا کارگر شرکت نیستند، نه تنها به استخدام نیروی کار بی‌کیفیت منجر می‌شود، بلکه امکان تهیه گزارش‌های مالی بی‌کیفیت را نیز فراهم می‌کند. با وجود این، ادبیات پژوهشی، همچنان بر اهمیت کیفیت نیروی کار و تأثیر آن در ارتقای کیفیت گزارشگری مالی تأکید دارد که در ادامه به‌طور مفصل بررسی و تشریح شده است.

اندریو و همکاران (۲۰۱۷) مطرح می‌کنند که نیروی کار با کیفیت‌تر به دو روش می‌تواند کیفیت گزارشگری مالی را بهبود بخشد: نخست اینکه آن‌ها می‌توانند داده‌های دقیق‌تر و با خطاهای کمتر به سیستم حسابداری وارد کنند که در نتیجه باعث می‌شود صورت‌های مالی نهایی با کیفیت‌تر باشند. دوم اینکه نیروی کار با کیفیت بالا، قادر است گزارش معاملات غیرعادی و مشکوک به تقلب را پیش از آنکه به تحریف‌های جدی‌تری تبدیل شوند، شناسایی کند (کال، کمپل، دالیوال و مون^۱، ۲۰۱۷). نکته مهم دیگر آن است که عملکرد شرکت‌ها، به‌شدت به کیفیت و بهره‌وری نیروی کار آن‌ها وابسته است (سان و یو^۲، ۲۰۱۵) و مدیران برای افزایش بهره‌وری اهمیت زیادی قائل هستند (مفورد^۳، ۲۰۰۶). در این بین، بر اساس تئوری مدیریت برداشت (گافمن^۴، ۱۹۴۹)، مدیران گاهی اطلاعات را برای تأثیرگذاری بر دیگران دست‌کاری می‌کنند (دیلارد، براونینگ، سیتکین و ساتکلiffe^۵، ۲۰۰۰). کیفیت پایین نیروی کار می‌تواند به شکاف بهره‌وری منجر شود و مدیران را به سمت مدیریت سود سوق دهد که نتیجه آن، ارتباط مستقیم بین کیفیت نامناسب کارکنان و افزایش مدیریت سود است که می‌تواند کیفیت گزارشگری مالی را کاهش دهد (بویان و حسن^۶، ۲۰۲۲).

بر اساس مطالب بیان‌شده، هدف این پژوهش بررسی نقش میانجی کیفیت نیروی کار شرکت در رابطه بین ویژگی‌های هیئت‌مدیره و کیفیت گزارشگری مالی است. موضوعی که تاکنون به‌طور جامع مطالعه نشده است. این خلأ پژوهشی و تجربی به اهمیت نقش کلیدی هیئت‌مدیره و کیفیت نیروی کار در ارتقای کیفیت گزارشگری مالی اشاره دارد. بنابراین، علاوه بر پُر کردن این خلأ علمی، پژوهش حاضر ارزش افزوده‌های مهمی را به شرح زیر ارائه می‌دهد:

۱. از آنجایی که ارتقای سطح کیفیت گزارشگری مالی شرکت‌ها در محیط اقتصادی رو به رشد ایران، اهمیت بسیاری دارد، نتایج این پژوهش می‌تواند به تصمیم‌گیری شرکت‌ها و مدیران آن‌ها، قانون‌گذاران و سایر استفاده‌کنندگان از صورت‌های مالی یاری رساند و به ایجاد رقابت در بین شرکت‌ها و توسعه اقتصاد کشور کمک کند.

۲. پژوهش در این زمینه می‌تواند شرکت‌ها را به سمت بهبود کیفیت نیروی کار سوق دهد و توجه شرکت‌ها را به کارکنان خود بیشتر کند تا بتواند بر رفاه آنان تمرکز کند؛ زیرا رفاه بیشتر کارکنان و توجه به نیازهای آنان

-
1. Call, Campbell, Dhaliwal & Moon
 2. Sun & Yu
 3. Mefford
 4. Goffman
 5. Dillard, Browning, Sitkin & Sutcliffe
 6. Bhuyan & Hasan

موجب بهبود کیفیت نیروی کار می‌شود (حسن علی الحسنی، دیدار و منصورفر، ۱۴۰۲). این موضوع نیز از آن جهت اهمیت دارد که نتایج این پژوهش نشان خواهد داد که نیروی کار باکیفیت موجب بهبود کیفیت گزارشگری مالی خواهد شد.

۳. بررسی اثر میانجی کیفیت نیروی کار در رابطه بین ویژگی‌های هیئت‌مدیره و کیفیت گزارشگری مالی، همچنین از آن جهت ضروری به نظر می‌رسد که وجود نیروی کار باکیفیت که احتمالاً هیئت‌مدیره شرکت‌ها در ورود آن‌ها به شرکت نقش اساسی دارد، نه تنها موجب شکوفایی شرکت‌ها می‌شود، بلکه بر کل جامعه نیز اثر مثبتی دارد. در واقع پیامدهای این رابطه فراتر از عملکرد شرکت است و ملاحظات اجتماعی گسترده‌تری را شامل می‌شود. سازمان‌هایی که به کیفیت نیروی کار، تحت تأثیر حاکمیت مؤثر هیئت‌مدیره، اولویت می‌دهند، در موقعیت بهتری برای نوآوری، پاسخ به تقاضای بازار و رعایت استانداردهای اخلاقی قرار دارند. این امر نه تنها رشد شرکت را تقویت می‌کند، بلکه با ایجاد اعتماد و شفافیت در گزارشگری مالی، تأثیر مثبتی بر جامعه دارد (پورتر و کرامر^۱، ۲۰۱۱).

ادامه مطالعه حاضر بدین ترتیب ساختاربندی شده است: ابتدا مبانی نظری مرور و پیشینه پژوهش بیان می‌شود. در بخش بعدی روش پژوهش معرفی و پس از آن، یافته‌های پژوهش بیان می‌شود. پایان پژوهش نیز به نتیجه‌گیری و پیشنهادها اختصاص دارد.

مبانی نظری پژوهش

ویژگی‌های هیئت‌مدیره و کیفیت گزارشگری مالی

هیئت‌مدیره در تضمین کیفیت گزارشگری مالی در سازمان‌ها، نقش محوری ایفا می‌کند. مطالعات اخیر نشان داده‌اند که ویژگی‌های هیئت‌مدیره بر کیفیت گزارشگری مالی، به‌ویژه از دیدگاه تئوری نمایندگی، تأثیر چشمگیری دارند. تئوری نمایندگی بیان می‌کند که هیئت‌مدیره به‌عنوان سازوکاری برای کاهش مشکلات نمایندگی عمل می‌کند، مشکلاتی که ممکن است از جدایی مالکیت و کنترل در شرکت‌ها به وجود آید (پوررضایی ناو، دیدار و غیور، ۱۴۰۳). برای مثال، همرونی، بوآتور، تومی و بوسادا^۲ (۲۰۲۱) استدلال می‌کنند که وجود هیئت‌مدیره‌های با ویژگی‌های برتر، برای حفاظت از منافع سهام‌داران و افزایش شفافیت در افشای مالی حیاتی هستند و بدین ترتیب، عدم تقارن اطلاعاتی را کاهش می‌دهند. این امر با یافته‌های وو، سورنسن و سان^۳ (۲۰۱۹) هم‌خوانی دارد. آن‌ها نیز بر بهبود نظارت مالی توسط هیئت‌مدیره تأکید کرده‌اند. برای روشن شدن این موضوع، در ادامه تعدادی از این ویژگی‌ها بررسی می‌شود:

اندازه هیئت‌مدیره یکی از عوامل مهمی است که بر اثربخشی آن تأثیر می‌گذارد. در حالی که برخی از پژوهشگران از هیئت‌های بزرگ‌تر، به‌دلیل توانایی آن‌ها در جمع‌آوری منابع و تخصص متنوع حمایت می‌کنند، دیگران در خصوص

1. Porter & Kramer

2. Hamrouni, Bouattour, Toumi & Boussaada

3. Wu, Sorensen & Sun

ناکارآمدی‌هایی که ممکن است به دلیل اندازه بیش از حد به وجود آید، هشدار می‌دهند. برای مثال، آلوارادو و اورکیزا^۱ (۲۰۲۱) بر این باورند که هیئت‌های بزرگ، ممکن است با چالش‌های هماهنگی روبه‌رو شوند که می‌تواند تصمیم‌گیری مؤثر را مختل کند. از سوی دیگر، منشاوی، بصیرالدین، محدزمل و حسینی^۲ (۲۰۲۱) دریافتند که اندازه بهینه هیئت می‌تواند با بهبود نظارت و کاهش عدم تقارن اطلاعاتی، کارایی سرمایه‌گذاری را افزایش دهد. این دیدگاه‌های دوگانه پیچیدگی تعیین اندازه ایدئال هیئت‌مدیره برای بهبود کیفیت گزارشگری مالی را نشان می‌دهد.

استقلال هیئت‌مدیره نیز یکی دیگر از ویژگی‌های اساسی است که بر کیفیت گزارشگری مالی تأثیر می‌گذارد. تحقیقات نشان می‌دهند که مدیران مستقل، می‌توانند نظارت بر مدیریت را تقویت و بدین ترتیب از منافع سهام‌داران محافظت کنند. برای مثال، چن، لئونگ، سونگ و گورگن^۳ (۲۰۱۹) نشان دادند که استقلال هیئت‌مدیره با عدم تقارن اطلاعاتی رابطه معکوسی دارد؛ به این معنا که شرکت‌هایی با نسبت بالاتر مدیران مستقل، معمولاً شیوه‌های بهتری در گزارشگری مالی دارند. با این حال، همچنین اشاره شده است که اگر مدیران مستقل روابط نزدیکی با مدیریت برقرار کنند، اثربخشی نظارتی آن‌ها ممکن است کاهش یابد و به عدم نظارت انتقادی منجر شود (زالاتا، نتم، چودری، حسنین و الزهار^۴، ۲۰۱۹).

تنوع جنسیتی در هیئت‌مدیره نیز به عنوان عاملی مهم در بهبود کیفیت گزارشگری مالی شناخته شده است. مطالعات اخیر نشان می‌دهند که مدیران زن، اغلب دیدگاه‌ها و ارزش‌های متفاوتی به هیئت‌مدیره می‌آورند که می‌تواند به بهبود حاکمیت و شفافیت منجر شود (پوشیتا مارتینز، بل اومس و گالگو آلوارز^۵، ۲۰۲۳). علاوه بر این، چن و همکاران (۲۰۱۹) استدلال می‌کنند که حضور زنان در هیئت‌مدیره، می‌تواند اعتماد به نفس بیش از حد مدیرعاملان مرد را کاهش دهد و به تصمیم‌گیری مالی محتاطانه‌تر منجر شود. این موضوع نشان می‌دهد که تنوع جنسیتی نه تنها به شیوه‌های بهتر حاکمیتی کمک می‌کند، بلکه کیفیت کلی گزارشگری مالی را نیز ارتقا می‌دهد. بنابراین، پیش‌بینی می‌شود که ویژگی‌های هیئت‌مدیره شامل اندازه، استقلال و تنوع جنسیتی، بر کیفیت گزارشگری اثر معناداری داشته باشد. با توجه به آنچه بیان شد، فرضیه‌های اول تا سوم پژوهش را می‌توان به شکل زیر تدوین کرد:

فرضیه اول: استقلال هیئت‌مدیره بر کیفیت گزارشگری مالی اثر مثبت و معناداری دارد.

فرضیه دوم: تنوع جنسیتی بر کیفیت گزارشگری مالی اثر مثبت و معناداری دارد.

فرضیه سوم: اندازه هیئت‌مدیره بر کیفیت گزارشگری مالی اثر معناداری دارد.

نقش ویژگی‌های هیئت‌مدیره در کیفیت نیروی کار شرکت

نتایج مطالعات نشان می‌دهد که هیئت‌مدیره، در ارتقای کیفیت نیروی کار و افزایش ارزش شرکت نقشی مهم ایفا می‌کند. پژوهش‌های اخیر نیز بر اهمیت تصمیم‌های مرتبط با استخدام نیروی کار تأکید کرده‌اند (فالاتو و لیانگ^۶، ۲۰۱۶؛

1. Alvarado & Urquiza

2. Menshawy, Basiruddin, Mohd-Zamil & Hussainey

3. Chen, Leung, Song & Goergen

4. Zalata, Ntim, Choudhry, Hassanein & Elzahar

5. Pucheta-Martínez, Bel-Oms & Gallego-Álvarez

6. Falato & Liang

پینوک و لیلیس^۱، (۲۰۰۷) بر همین اساس، مدیران و اعضای هیئت مدیره معمولاً توجه ویژه‌ای به تصمیم‌گیری‌های مرتبط با نیروی کار دارند. یکی از پدیده‌هایی که در سال‌های اخیر توجه بسیاری از پژوهشگران را به خود جلب کرده، شبکه روابط اعضای هیئت مدیره و جایگاه شرکت‌ها در این شبکه است؛ زیرا هیئت مدیره شرکت‌ها در تصمیم‌های اصلی و کلیدی (به ویژه، استخدام و اخراج کارکنان) نقش مهمی ایفا می‌کنند (خدمتی، سوالیهو و یوسون^۲، ۲۰۲۰). یک عضو هیئت مدیره با روابط دوستی بیشتر به احتمال با دوستان خود (اعضای هیئت مدیره شرکت خود و سایر شرکت‌ها) درباره تصمیم‌های بحث‌برانگیز سرمایه‌گذاری، مانند تصمیم‌های سرمایه‌گذاری در نیروی کار، بحث خواهد کرد. از طرفی، به‌طور معمول مدیران ارشد (اعضای هیئت مدیره و مدیرعامل) شرکت‌ها در تصمیم‌های راهبردی شرکت، از جمله تصمیم‌های استخدام نیروی کار، نقش کلیدی دارند (شارون، ۲۰۰۶)؛ زیرا استخدام نیروی کار نامناسب، مانع دستیابی شرکت به عملکرد بهینه می‌شود؛ اما استخدام نیروی کار مناسب رشد شرکت را تضمین می‌کند (مرز و یاشیو^۳، ۲۰۱۶)؛ بنابراین پیش‌بینی می‌شود که احتمالاً ویژگی‌های هیئت مدیره بتواند بر کیفیت نیروی کار تأثیرگذار باشد. بر اساس آنچه بیان شد، فرضیه‌های چهارم تا ششم پژوهش را می‌توان به‌شکل زیر تدوین کرد:

فرضیه چهارم: استقلال هیئت مدیره بر کیفیت نیروی کار شرکت اثر مثبت و معناداری دارد.

فرضیه پنجم: تنوع جنسیتی بر کیفیت نیروی کار شرکت اثر مثبت و معناداری دارد.

فرضیه ششم: اندازه هیئت مدیره بر کیفیت نیروی کار شرکت اثر معناداری دارد.

نقش میانجی کیفیت نیروی کار شرکت در رابطه بین ویژگی‌های هیئت مدیره و کیفیت گزارشگری مالی

پژوهش‌های اخیر نشان می‌دهد که کارکنان شرکت‌ها در نظارت بر گزارشگری مالی، از جمله کشف تقلب، بهبود کیفیت گزارش‌ها و افزایش سودمندی اطلاعات ارائه شده، نقش مهمی ایفا می‌کنند. برای مثال، بوون، کال و راجوپال^۴ (۲۰۱۰) دریافتند که افشای رویدادهای نامطلوب توسط کارکنان، می‌تواند به واکنش‌های منفی در قیمت سهام، تجدید ارائه صورت‌های مالی، شکایات بعدی و عملکرد ضعیف‌تر شرکت در آینده منجر شود. به‌طور مشابه، دایک، مورس و زینگالس^۵ (۲۰۱۰) نشان دادند که کارکنان ۱۷ درصد از تقلب‌ها را کشف و افشا می‌کنند که این میزان از نرخ کشف توسط حسابرسان (۱۰ درصد) و تنظیم‌کنندگان صورت‌های مالی (۷ درصد) بیشتر است. به‌طور کلی، یافته‌های بوون و همکاران (۲۰۱۰) و دایک و همکاران (۲۰۱۰) نشان می‌دهد که کارکنان پس از وقوع تقلب و تحریف‌های مالی، نقش حاکمیت شرکتی حیاتی ایفا می‌کنند. در این راستا به‌عنوان سرمایه‌های انسانی با ارزش، آن‌ها می‌توانند اطلاعات دقیق‌تری به مدیران ارائه داده و میزان خطاها را کاهش دهند (کال و همکاران، ۲۰۱۷). این موضوع به بهبود کیفیت گزارشگری مالی شرکت کمک می‌کند؛ بنابراین مدیر مالی به‌طور کلی مسئول کیفیت گزارشگری مالی شرکت است؛ اما تمامی کارکنان، از جمله افراد شاغل در بخش‌های تولیدی، اداری، فروش و بازاریابی، نه تنها در تهیه اطلاعات

1. Pinnuck & Lillis

2. Khedmati, Sualihu & Yawson

3. Merz & Yashiv

4. Bowen, Call & Rajgopal

5. Dyck, Morse & Zingales

حسابداری نقش دارند، بلکه با ارائه داده‌های داخلی اولیه و اسناد مثبت که دلالت بر وقوع معامله یا رویداد مالی خاصی دارد، به‌طور غیرمستقیم در تهیه گزارش‌های مالی مشارکت می‌کنند (اندریو و همکاران، ۲۰۱۷). در این راستا دایک و همکاران (۲۰۱۰) نشان دادند که نیروی کار شرکت‌ها، در جلوگیری از وقوع تقلب نقش بسیار مهمی ایفا می‌کند. در تأیید نتایج دایک و همکاران (۲۰۱۰)، کال و همکاران (۲۰۱۷) دریافتند که شرکت‌ها به‌منظور جلوگیری از افشای اطلاعات توسط کارکنان، در طول دوره‌های گزارش نادرست، گزینه‌های سهام بیشتری را به کارکنان غیرموظف اعطا می‌کنند. این یافته‌ها نشان می‌دهد که رهبران شرکت‌ها به‌خوبی آگاه هستند که کارکنان سطوح پایین‌تر در افشاکاری نقش دارند و می‌توانند بر گزارش‌های شرکت نظارت کنند (کال و همکاران، ۲۰۱۷).

علاوه‌بر این، پژوهش‌ها نشان می‌دهند که کیفیت نیروی کار، از جمله سطح تحصیلات و سابقه کاری، در اثربخشی کنترل‌های داخلی نقش مهمی دارد. برای مثال، فنگ و مکوی^۱ (۲۰۰۹) نشان دادند که نبود نیروی کار با کیفیت بالا، یکی از دلایل اصلی ناکارآمدی کنترل‌های داخلی در شرکت‌هاست. نیروی کار باکیفیت با اجرای بهتر وظایف و رعایت سیاست‌ها و رویه‌های کنترل داخلی، به بهبود اثربخشی این کنترل‌ها و افزایش کیفیت گزارش‌های شرکت کمک می‌کند (کال و همکاران، ۲۰۱۷). کیفیت نیروی کار همچنین بر اثربخشی کنترل‌های داخلی در فرایند کاری نیز تأثیرگذار است (لیو، لین و شو^۲، ۲۰۱۷). آشنایی بیشتر نیروی کار با سابقه با فرهنگ و روابط داخلی سازمان، به بهبود ارتباطات و تعاملات میان آنان منجر می‌شود که این به سهم خود، اثربخشی کنترل‌های داخلی را افزایش می‌دهد (نیل، مین و یو^۳، ۲۰۱۹). از آنجایی که ارتباطات مؤثر برای کیفیت کنترل‌های داخلی اهمیت بسیاری دارد، نیروی کار با سابقه بالا می‌تواند با بهبود این ارتباطات، کیفیت کنترل‌های داخلی شرکت را ارتقا دهند. در تأیید این موضوع، گو، لی، نگ و اوینگ^۴ (۲۰۱۶) نشان دادند که شرکت‌هایی با نیروی کار باکیفیت، نقص‌های کمتری در کنترل‌های داخلی دارند. همچنین، لیو و همکاران (۲۰۱۷) شواهدی ارائه کردند که نشان‌دهنده رابطه مثبت بین کیفیت نیروی کار و اثربخشی کنترل‌های داخلی شرکت است. بنابراین، نیروی کار باکیفیت نقش حیاتی در بهبود کیفیت کنترل‌های داخلی و به تبع آن، ارتقای کیفیت گزارش‌های شرکت دارند. در نهایت بر اساس تئوری انگیزش و تئوری منابع انسانی، حقوق بالاتر به کارکنان باکیفیت انگیزه می‌دهد تا کار با کیفیت‌تری ارائه دهند. این کارکنان نه تنها بهره‌وری بیشتری دارند، بلکه با بهبود کنترل‌های داخلی، تقویت حاکمیت شرکتی و ارائه گزارش‌های مالی شفاف‌تر و دقیق‌تر، به ارتقای کلی کیفیت گزارش‌های شرکت کمک می‌کنند (حسن علی الحسینی و همکاران، ۱۴۰۲ و ۱۴۰۳).

نظریه مدیریت برداشت، همان‌طور که گافمن^۵ (۱۹۴۹) مطرح کرده است، نشان می‌دهد که افراد، از جمله مدیران، به‌طور فعال تلاش می‌کنند تا ادراک دیگران را تحت تأثیر قرار دهند. آن‌ها این کار را از طریق ارائه اطلاعاتی انجام می‌دهند که به نفع خودشان تعبیر شود. این چارچوب نظری نشان می‌دهد که مدیران ممکن است گزارش‌های مالی را به‌گونه‌ای دست‌کاری کنند که تصویر مطلوبی ایجاد شود، به‌ویژه زمانی که به اهداف بهره‌وری خود نرسیده باشند (کرنی،

1. Feng & McVay

2. Liu, Lin & Shu

3. Neill, Men & Yue

4. Goh, Lee, Ng & Ow Yong

5. Goffman

رازینسکاس، وایس و هوگل^۱، (۲۰۲۲). به‌طور کلی، هرچه شرکت‌ها در شرایط فقدان نیروی کار باکیفیت، شکاف بهره‌وری بیشتری داشته باشند، احتمالاً مدیران بیشتری به مدیریت سود از طریق تغییر در اقلام تعهدی و دست‌کاری فعالیت‌های عملیاتی روی خواهند آورد. مدیریت سود به مدیران این امکان را می‌دهد که عملکرد مالی شرکت را با سال‌های قبل هماهنگ نشان دهند. بنابراین، کیفیت پایین نیروی کار، به‌عنوان یک عامل داخلی، می‌تواند به افزایش شکاف بهره‌وری و در نتیجه تشویق مدیران به مدیریت سود منجر شود. در نتیجه، می‌توان پیش‌بینی کرد که بین کیفیت پایین نیروی کار و مدیریت سود رابطه‌ای مثبت وجود دارد که می‌تواند به کاهش کیفیت گزارشگری مالی منجر شود (بویان و حسن، ۲۰۲۲).

شایان ذکر است که هیئت‌مدیره می‌تواند با وضع قوانین و مقرراتی، بر نحوه استخدام نیروی کار توسط مدیران نظارت کنند. طبق گفته شارون (۲۰۱۶)، هیئت‌مدیره‌ها قوانینی را برای مدیر ارشد اجرایی در مورد استخدام و اخراج، طرح جبران خسارت و مشاوره در سطح بالا تعریف می‌کنند. بنابراین می‌توان از نگاه دیگر هیئت‌مدیره را دخیل در کنترل‌های داخلی که مستقیماً با کل نیروی کار در ارتباط است و به‌طور غیرمستقیم نیز در استخدام نیروی کار و قوانین استخدامی دخالت دارند، در نظر گرفت. از این رو پیش‌بینی می‌شود که ویژگی‌های هیئت‌مدیره بتواند از طریق نظارت بر کیفیت نیروی کار بر کیفیت گزارشگری مالی تأثیرگذار باشد؛ بنابراین فرضیه‌های هفتم تا نهم پژوهش را می‌توان به‌شکل زیر تدوین کرد:

فرضیه هفتم: کیفیت نیروی کار شرکت در رابطه بین استقلال هیئت‌مدیره و کیفیت گزارشگری مالی نقش میانجی دارد.

فرضیه هشتم: کیفیت نیروی کار شرکت در رابطه بین اندازه هیئت‌مدیره و کیفیت گزارشگری مالی نقش میانجی دارد.

فرضیه نهم: کیفیت نیروی کار شرکت در رابطه بین تنوع جنسیتی و کیفیت گزارشگری مالی نقش میانجی دارد.

پیشینه پژوهش‌های تجربی

نگوین^۲ (۲۰۲۴) به بررسی تأثیر حضور زنان در موقعیت‌های اجرایی بر تر بر کیفیت گزارشگری مالی و نقش حسابرسی خارجی در تقویت این تأثیر پرداخت. نتایج وی رابطه‌ای به‌شکل U بین حضور زنان در هیئت‌مدیره و کیفیت گزارشگری مالی و همچنین بین حضور زنان در کمیته حسابرسی و کیفیت گزارشگری مالی را نشان داد. علاوه‌براین، وی دریافت که حسابداران ارشد زن می‌توانند کیفیت گزارشگری مالی را بهبود بخشند. در نهایت پژوهش وی نشان داد که کیفیت حسابرسی خارجی قادر است که اثرهای منفی حضور زنان در هیئت‌مدیره و کمیته حسابرسی بر کیفیت گزارشگری مالی را کاهش و تأثیر مثبت حسابداران ارشد زن بر کیفیت گزارشگری مالی را افزایش دهد.

آدگوبه، اوتایوخ و دانگانا^۳ (۲۰۲۴) به بررسی تأثیر حاکمیت شرکتی بر افزایش اعتماد عمومی به سیستم گزارشگری پرداختند. یافته‌های آنان نشان داد که دقت گزارشگری مالی سازمان‌ها به رعایت اصول حاکمیت شرکتی بستگی دارد. شواهد آنان بر ضرورت پیروی از دستورالعمل‌های حاکمیت شرکتی برای تضمین دقت گزارشگری مالی تأکید داشت. آنان

1. Kearney, Razinskas, Weiß & Hoegl

2. Nguyen

3. Adegoboye, Otayokhe & Dangana

بر اساس یافته‌ها و نتیجه‌گیری‌ها، پیشنهاد کردند که شرکت‌ها به تقویت ساختارهای حاکمیت شرکتی خود ادامه دهند تا اعتماد عمومی به گزارشگری مالی را افزایش دهند.

الملحم^۱ (۲۰۲۳)، اثرهای ویژگی‌های هیئت‌مدیره بر عدم تقارن اطلاعاتی را با نقش تعدیلی افشای اطلاعات بررسی کرد. نتایج پژوهش وی با تأیید نقش تعدیلی افشای اطلاعات نشان داد که اندازه هیئت‌مدیره، مدیران مستقل و وجود مدیران زن با بهبود سطح افشای اطلاعات، عدم تقارن اطلاعاتی را کاهش می‌دهند. در مقابل، مدیران موظف بیشتر و دوگانگی مدیر عامل، مشکل عدم تقارن اطلاعاتی را با کاهش افشای اطلاعات شرکت‌ها افزایش می‌دهند.

گیتایگا، موتاری و کارولین^۲ (۲۰۲۲)، پژوهشی در زمینه تأثیر ویژگی‌های هیئت‌مدیره بر مدیریت سود با نقش تعدیلی اندازه شرکت انجام دادند. نتایج نشان داد که استقلال هیئت‌مدیره، تنوع جنسیتی و تخصص مالی هیئت‌مدیره، به‌طور معناداری و منفی بر مدیریت سود تأثیر می‌گذارند. همچنین، یافته‌ها تأیید کردند که اندازه شرکت می‌تواند رابطه بین ویژگی‌های هیئت‌مدیره و مدیریت سود را تعدیل کند.

آشافوکه، دابور و ایلابویا^۳ (۲۰۲۱)، تأثیر ویژگی‌های مدیرعامل بر کیفیت گزارشگری مالی را بررسی کردند. نتایج نشان داد که جنسیت و دوره تصدی مدیرعامل، به‌طور مثبت و معناداری بر کیفیت گزارشگری مالی تأثیر می‌گذارند؛ اما تخصص مالی مدیرعامل تأثیری منفی و معنادار دارد.

کاواسی، نایروبا، آکانکوندا و بانانوکا^۴ (۲۰۲۱) به بررسی ارتباط بین ویژگی‌های حاکمیت شرکتی، کیفیت حسابرسی داخلی و کیفیت گزارشگری مالی پرداختند. نتایج نشان داد که تخصص و عملکرد هیئت‌مدیره با کیفیت گزارشگری مالی ارتباط معناداری دارد و کیفیت حسابرسی داخلی نیز بر کیفیت گزارشگری مالی تأثیر مثبت می‌گذارد. با این حال، تأثیر استقلال هیئت‌مدیره بر کیفیت گزارشگری مالی تأیید نشد.

آیفوا و امبله^۵ (۲۰۱۹) در پژوهشی با عنوان ویژگی‌های هیئت‌مدیره و کیفیت گزارشگری مالی، به این نتیجه رسیدند که تخصص هیئت‌مدیره بر کیفیت گزارشگری مالی تأثیر مثبت و معناداری دارد؛ اما بین استقلال و تنوع جنسیتی هیئت‌مدیره و کیفیت گزارشگری مالی رابطه معناداری وجود ندارد.

کال و همکاران (۲۰۱۷) در پژوهشی با عنوان «کیفیت کارکنان و نتایج گزارشگری مالی» دریافتند که شرکت‌هایی با نیروی کار با کیفیت بالا، کیفیت اقلام تعهدی بهتر، نقض کنترل داخلی کمتر و ارائه مجدد صورت‌های مالی کمتری دارند.

شیخ‌زاد آبکنار، پورحیدری و تائبی نقندری (۱۴۰۳) تأثیر کیفیت حاکمیت شرکتی و انگیزه‌های مالی ضد و نقیض بر کیفیت گزارشگری مالی متقلبانه را بررسی کردند. نتایج آنان حاکی از آن بود که کیفیت حاکمیت شرکتی بر کیفیت گزارشگری مالی متقلبانه تأثیر منفی و معناداری دارد. همچنین آنان دریافتند که انگیزه‌های مالی ضد و نقیض بر کیفیت گزارشگری مالی متقلبانه تأثیر مثبت و معناداری دارد.

1. Almulhim

2. Githaiga, Muturi & Caroline

3. Ashafoke, Dabor & Ilaboya

4. Kaawaase, Nairuba, Akankunda & Bananuka

5. Aifuwa & Embele

حسن علی الحسنی و همکاران (۱۴۰۲) در قالب تئوری انگیزش بررسی کردند که هزینه‌های حقوق و دستمزد نیروی کار بر کیفیت گزارشگری مالی و غیرمالی تأثیر می‌گذارد. نتایج نشان داد که افزایش پرداختی به نیروی کار که شاخصی برای اندازه‌گیری کیفیت کارکنان است، به بهبود کیفیت گزارشگری مالی و غیرمالی منجر می‌شود. رحمانیان کوشکی و نویدی (۱۴۰۰) به بررسی تأثیر تجربه و نفوذ مدیران بر رابطه بین صورت‌های مالی متقلبانه و کیفیت گزارشگری پرداختند. نتایج نشان داد که مدیران با نفوذ می‌توانند با کنترل عوامل تقلب و مدیریت سود، کیفیت گزارش‌های مالی را افزایش یا کاهش دهند.

ثمری و شمس (۱۳۹۹) در پژوهشی به بررسی ارتباط بین ویژگی‌های تیم ارشد مدیریت و مدیریت سود تعهدی پرداختند. نتایج نشان داد که سطح تحصیلات هیئت‌مدیره با مدیریت سود تعهدی رابطه‌ای ندارد، اما تخصص مالی و سابقه کار بیشتر اعضای هیئت‌مدیره می‌تواند باعث افزایش مدیریت سود تعهدی شود.

نیکزاد چالستری، فروغی و عربصالحی (۱۳۹۹) مدلی برای سنجش کیفیت کارکنان با استفاده از شاخص آنتروپی شانون و تأثیر آن بر کیفیت گزارشگری مالی پیشنهاد دادند. نتایج نشان داد که سطح تحصیلات، تجربه کاری، سرانه آموزش و سرانه حقوق کارکنان از مهم‌ترین معیارهای سنجش کیفیت کارکنان هستند و بهبود این شاخص‌ها منجر به افزایش کیفیت گزارشگری مالی می‌شود.

حسن قلی‌زاده، غلامرضا پور و رضائی پیتنه‌نویی (۱۳۹۸) در پژوهشی با عنوان کیفیت کارکنان شرکت و کیفیت سود پیش‌بینی شده توسط مدیریت دریافتند که کیفیت کارکنان شرکت می‌تواند کیفیت پیش‌بینی سود مدیریت را بهبود بخشد.

محسنی و عبدلی (۱۳۹۷) به بررسی تأثیر ویژگی‌های هیئت‌مدیره بر کیفیت گزارشگری مالی با تأکید بر نقش تعدیل‌کنندگی رقابت در بازار پرداختند. نتایج نشان داد که ویژگی‌های هیئت‌مدیره به‌طور مثبت و معناداری بر کیفیت گزارشگری مالی تأثیر می‌گذارد و رقابت در بازار نقش تعدیل‌کننده در این رابطه دارد.

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش جاری از نظر هدف، کاربردی بوده و طرح آن از نوع شبه تجربی و با اتکا بر اطلاعات پس‌رویدادی یا آرشیوی است. مبانی نظری و تجربی مطالعه از طریق روش کتابخانه‌ای تدوین شده است. داده‌های مورد نیاز نیز با استفاده از بانک اطلاعاتی سازمان بورس اوراق بهادار تهران، نرم‌افزار ره‌آورد نوین و صورت‌های مالی و یادداشت‌های پیوست شرکت‌ها، جمع‌آوری شده‌اند. به‌منظور بررسی و تحلیل فرضیه‌های پژوهش، از رویکرد رگرسیونی حداقل مربعات معمولی^۱ و نرم‌افزارهای استاتا (نسخه ۱۷) و ایویوز (نسخه ۱۳) استفاده شده است. در این راستا، ابتدا فرضیه‌های پژوهش بر اساس رویکرد تصحیح خوشه‌ای با کنترل اثرهای خاص سال و صنعت جهت کنترل ناهمسانی واریانس و هم‌بستگی خوشه‌ای، آزمون شدند. سپس برای انجام آزمون‌های تکمیلی و بررسی استحکام نتایج، نوع الگوی مدل‌های آماری و فروض کلاسیک رگرسیون خطی بررسی شده و مدل‌های آماری بدون در نظر گرفتن اثرهای خاص

سال و صنعت آزمون شده‌اند. در نهایت پس از اجرای مدل‌های آماری با استفاده از آزمون سوبل^۱، به بررسی اثر میانجی کیفیت نیروی کار پرداخته شده است. آزمون سوبل یک روش آماری است که برای بررسی معناداری تأثیر واسطه‌ای در مدل‌های رگرسیونی استفاده می‌شود. به عبارت دیگر، این آزمون تعیین می‌کند که آیا متغیر واسطه‌ای به‌طور معناداری رابطه بین متغیر مستقل و متغیر وابسته را واسطه‌گری می‌کند یا خیر.

جامعه و نمونه آماری

جامعه آماری این پژوهش شرکت‌هایی بودند که در بازه زمانی سال‌های ۱۳۹۲ تا ۱۴۰۲ در بورس اوراق بهادار تهران فعالیت داشتند. نمونه مورد بررسی از این جامعه، شامل شرکت‌هایی است که معیارهای ذکر شده در جدول ۱ را داشتند.

جدول ۱. نمونه پژوهش

شرح		
۴۱۷		شرکت‌هایی که از ابتدای سال مالی ۱۳۹۲ در بورس پذیرفته شده‌اند
	۹۷	شرکت‌هایی که پایان سال مالی آن‌ها پایان اسفند ماه نیست
	۱۲۱	اطلاعات مورد نیاز برای محاسبه تمامی متغیرها موجود باشند و دارای فعالیت مستمر در بازار بوده به‌طوری که و توقف معاملاتی بیش از شش ماه نداشته باشند.
	۹۴	جزو شرکت‌های سرمایه‌گذاری، واسطه‌گری مالی، هلدینگ، لیزینگ، بانکی، و سایر مؤسسه‌های مالی به‌دلیل متفاوت بودن ماهیت و فعالیت این شرکت‌ها نباشد.
(۳۱۲)		تعداد کل شرکت‌های حذف شده از نمونه
۱۰۵		تعداد شرکت‌های نمونه پژوهش

در نهایت ۱۰۵ شرکت در بازه زمانی ۱۱ ساله و در مجموع ۱۱۵۵ مشاهده جهت آزمون فرضیه‌های پژوهش انتخاب شدند.

مدل و متغیرهای پژوهش

به پیروی از کال و همکاران (۲۰۱۷) از مدل‌های رگرسیونی ۱ تا ۳ برای بررسی فرضیه‌های پژوهش استفاده شده است. گفتنی است که سنجه‌های متغیر مستقل پژوهش، یعنی ویژگی‌های هیئت‌مدیره شامل استقلال، تنوع جنسیتی و اندازه هیئت‌مدیره است؛ از این رو برای آزمون فرضیه‌های ۱ تا ۳ از مدل ۱، برای فرضیه‌های ۴ تا ۶ از مدل ۲ و برای فرضیه‌های ۷ تا ۹ از مدل ۳ استفاده خواهد شد.

$$FRQ_{i,t} = \beta_0 + \beta_1 B_C_{i,t} + \beta_2 ROA_{i,t} + \beta_3 Size_{i,t} + \beta_4 GS_{i,t} + \beta_5 LEV_{i,t} + \beta_6 MTB_{i,t} + \beta_7 CASH_{i,t} + Industry \& Years_fixed_effect + \epsilon_{i,t} \quad (مدل ۱)$$

$$EMPQ_{i,t} = \beta_0 + \beta_1 B_C_{i,t} + \beta_2 ROA_{i,t} + \beta_3 Size_{i,t} + \beta_4 GS_{i,t} + \beta_5 LEV_{i,t} + \beta_6 MTB_{i,t} + \beta_7 CASH_{i,t} + Industry \& Years_fixed_effect + \epsilon_{i,t} \quad (مدل ۲)$$

$$FRQ_{i,t} = \beta_0 + \beta_1 B_C_{i,t} + \beta_2 EMPQ_{i,t} + \beta_3 ROA_{i,t} + \beta_4 Size_{i,t} + \beta_5 GS_{i,t} + \beta_6 LEV_{i,t} + \beta_7 MTB_{i,t} + \beta_8 CASH_{i,t} + Industry_Years_fixed_effect + \varepsilon_{i,t} \quad (مدل ۳)$$

تعریف و نماد انگلیسی هر یک از متغیرهای به کار گرفته شده در جدول ۲ به طور خلاصه بیان شده است.

جدول ۲. تعریف عملیاتی متغیرها

نام متغیر	نماد	تعریف عملیاتی
کیفیت گزارشگری مالی	FRQ	به پیروی از حقیقت و همکاران (۱۴۰۱) و کردستانی و خاتمی (۱۳۹۵)، در این پژوهش نیز بر اساس مدل مطرح شده در مقاله فرانسس و همکاران (۲۰۰۴)، کیفیت سود به عنوان نماینده‌ای برای نشان دادن کیفیت گزارشگری مالی اندازه‌گیری شده است. باقی‌مانده رابطه ۱ نشان‌دهنده کیفیت اقلام تعهدی است که معکوس قدرمطلق آن کیفیت گزارشگری مالی را نشان می‌دهد. هر چه میزان این متغیر کمتر و به صفر نزدیک‌تر باشد، نشان‌دهنده کیفیت بالای گزارشگری مالی است. $\frac{TA_{i,t}}{A_{i,t}} = \alpha \left(\frac{1}{A_{i,t-1}} \right) + \beta_1 \left(\frac{\Delta REV_{i,t}}{A_{i,t-1}} \right) + \beta_2 \left(\frac{\Delta PPE_{i,t}}{A_{i,t-1}} \right) + \beta_3 \left(\frac{\Delta CFO_{i,t}}{A_{i,t-1}} \right) + \beta_4 \left(\frac{\Delta CFO_{i,t-1}}{A_{i,t-1}} \right) + \beta_5 \left(\frac{\Delta CFO_{i,t+1}}{A_{i,t-1}} \right) + \varepsilon_{i,t}$ که در آن، $TA_{i,t}$ جمع کل اقلام تعهدی (سود منهای جریان وجوه نقد عملیاتی)، $A_{i,t-1}$ جمع کل دارایی‌های شرکت در دوره قبل، $CFO_{i,t}$ جریان نقد عملیاتی، $\Delta REV_{i,t}$ تغییر درآمد فروش و $PPE_{i,t}$ ارزش ناخالص، اموال ماشین آلات و تجهیزات شرکت است.
ویژگی‌های هیئت‌مدیره - استقلال هیئت‌مدیره	B_C	به پیروی از محمدی سهدران و فغانی (۱۴۰۲) از نسبت اعضای غیرموظف به کل اعضای هیئت‌مدیره اندازه‌گیری شده است. در این راستا اگر نسبت اعضای غیرموظف از نسبت اعضای موظف بیشتر باشد، به این متغیر عدد ۱ و در غیر این صورت عدد صفر داده شده است.
ویژگی‌های هیئت‌مدیره - تنوع جنسیتی	B_C	درصد اعضای زن هیئت‌مدیره (ملکیان، فخاری و جفایی‌رهنی، ۱۳۹۸)
ویژگی‌های هیئت‌مدیره - اندازه هیئت‌مدیره	B_C	به پیروی از محمدی سهدران و فغانی (۱۴۰۲) از تعداد اعضای هیئت‌مدیره اندازه‌گیری شده است.
اندازه شرکت	SIZE	لگاریتم طبیعی کل دارایی‌های شرکت. شرکت‌های بزرگ‌تر به دلیل ساختارهای حاکمیتی قوی‌تر و منابع بیشتر، استانداردهای گزارشگری بهتری دارند و با سرمایه‌گذاری در رفاه و توسعه کارکنان، کیفیت نیروی کار را ارتقا می‌دهند (صافی‌تری، ۲۰۲۳).
سودآوری	ROA	نسبت سود به دارایی‌های شرکت. شرکت‌های با عملکرد مالی قوی تمایل به ارائه افشاهای دقیق برای حفظ اعتماد سرمایه‌گذاران دارند و با ارائه حقوق و فرصت‌های توسعه‌ای رقابتی، جذب و حفظ کارکنان با استعداد را تقویت می‌کنند (دلچی و اوزیایچی، ۲۰۲۰؛ محبوب، ۲۰۱۷).

نام متغیر	نماد	تعریف عملیاتی
اهرم مالی	LEV	نسب کل بدهی به کل دارایی شرکت. شرکت‌های با اهرم مالی بالا برای کاهش عدم تقارن اطلاعات و بهبود کیفیت گزارشگری مالی، تمایل به افشای بیشتر دارند، اما فشار مالی می‌تواند با محدودیت در پرداخت‌ها و استخدام، کیفیت نیروی کار را کاهش دهد (دالچی و اوزیایچی، ۲۰۲۰؛ ایستانتی و جولیاروتو، ۲۰۱۹).
رشد فروش	GS	فروش دوره جاری منهای فروش دوره قبل تقسیم بر فروش دوره قبل. شرکت‌های با رشد فروش بالا معمولاً استانداردهای شفافیت مالی را برای جلب اعتماد ذی‌نفعان حفظ کرده و با اختصاص منابع به توسعه کارکنان، کیفیت نیروی کار خود را بهبود می‌بخشند (دالچی و اوزیایچی، ۲۰۲۰).
نسبت ارزش بازار به ارزش دفتری	MTB	نسبت ارزش بازار به ارزش دفتری. شرکت‌های با نسبت MTB بالا تحت فشار برای بهبود کیفیت گزارشگری مالی هستند و به دلیل چشم‌انداز رشد قوی، با جذب متخصصان ماهر، کیفیت نیروی کار خود را افزایش می‌دهند (دالچی و اوزیایچی، ۲۰۲۰؛ محبوب، ۲۰۱۷).
نقدینگی	CASH	نسبت مانده وجه نقد در پایان دوره به ارزش دفتری کل دارایی‌های شرکت. شرکت‌هایی با نقدینگی بالا می‌توانند منابع خود را به برنامه‌های آموزشی، توسعه‌ای و بسته‌های حقوقی رقابتی برای کارکنان اختصاص دهند که می‌تواند کیفیت نیروی کار را به‌طور قابل توجهی بهبود بخشد (دالچی و اوزیایچی، ۲۰۲۰).
کیفیت نیروی کار	EMPQ	برای ارزیابی کیفیت کارکنان شرکت (EMPQ)، از چهار شاخص اصلی بر مبنای پژوهش‌های لیو، لین و شو (۲۰۱۷)، کال و همکاران (۲۰۱۷)، رضایی پیتنه‌نوئی، صفری گرابلی و غلامرضا پور (۱۳۹۸) و حسن قلی‌زاده، غلامرضا پور و رضایی پیتنه‌نوئی (۱۳۹۸) استفاده شده است. این شاخص‌ها شامل دوره‌های آموزشی، سابقه کاری، سطح تحصیلات و تعداد کارکنان هستند که طبق روش رضایی پیتنه‌نوئی و همکاران (۱۳۹۸) در یک شاخص ترکیبی تلفیق می‌شوند. ابتدا، به شرکتی که در سال مالی مورد بررسی برای آموزش کارکنان خود هزینه کرده و دوره‌های آموزشی برگزار کرده است، عدد یک و در غیر این صورت عدد صفر اختصاص می‌یابد. سپس، اگر سابقه کاری کارکنان شرکت بالاتر از میانگین نمونه باشد، عدد یک و در غیر این صورت عدد صفر داده می‌شود. همچنین، اگر نسبت کارکنان دارای مدرک تحصیلی کارشناسی و بالاتر در شرکت بیش از میانگین نمونه باشد، عدد یک و در غیر این صورت عدد صفر اختصاص می‌یابد. در نهایت، اگر تعداد کارکنان شرکت بالاتر از میانگین نمونه باشد، عدد یک و در غیر این صورت عدد صفر به آن داده می‌شود. در پایان، مجموع این اعداد برای هر شرکت در هر سال، شاخص کیفیت کارکنان آن شرکت را تعیین می‌کند.

یافته‌های پژوهش

آمار توصیفی

جدول ۳ آمار توصیفی متغیرهای مطالعه حاضر را به نمایش می‌گذارد. میانه متغیر کیفیت گزارشگری مالی برابر با ۱۰۱- است که نشان می‌دهد حداقل ۵۰ درصد از مشاهدات در بازه‌ای بالاتر از میانگین (۱۳۹-/۰) توزیع شده‌اند. این موضوع بیانگر آن است که کیفیت گزارشگری مالی در شرکت‌های مورد بررسی کمی بالاتر از میانگین است؛ زیرا هرچه

مقدار این متغیر به صفر نزدیک‌تر باشد، کیفیت گزارشگری بهتر است. در خصوص متغیر استقلال هیئت‌مدیره، نتایج نشان می‌دهد که از میان ۱۱۵۵ مشاهده، ۹۲۷ مشاهده از هیئت‌مدیره‌های غیرموظف بیشتری برخوردارند که حاکی از استقلال بالای هیئت‌مدیره در این شرکت‌هاست. برای متغیر تنوع جنسیتی، تنها ۱۰۴ مشاهده از مجموع ۱۱۵۵ مشاهده، حضور اعضای زن در هیئت‌مدیره را گزارش کرده‌اند. با توجه به اینکه میانگین اندازه هیئت‌مدیره برابر با ۵/۴۰۱ است و بالاتر از میانه این متغیر (۵) است و توزیع داده‌ها نیز چوله به راست است، می‌توان نتیجه گرفت که اکثر شرکت‌های مورد بررسی دارای هیئت‌مدیره‌ای با پنج عضو هستند. مقادیر مربوط به متغیر کیفیت نیروی کار با میانگین ۲/۳۵۱ نشان می‌دهد که کیفیت نیروی کار در اکثر شرکت‌ها بالاتر از حد میانه است. همچنین، با توجه به چولگی منفی جزئی این متغیر (۰/۳۷۴-)، می‌توان نتیجه گرفت که توزیع داده‌های کیفیت نیروی کار نزدیک به توزیع نرمال است و کیفیت نیروی کار در اکثر شرکت‌ها مقادیر مشابهی دارد. اطلاعات مربوط به سایر متغیرهای پژوهش نیز در جدول ۳ ارائه شده است.

جدول ۳. آمار توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیر	میانگین	میانه	بیشترین	کمترین	انحراف معیار	چولگی	فراوانی ۱ متغیر دوجبهی
کیفیت گزارشگری مالی	-۰/۱۳۹	-۰/۱۰۱	-۰/۰۰۳	-۰/۶۱۱	۰/۱۳۱	-۱/۶۱۵	---
استقلال هیئت‌مدیره	۰/۸۰۳	۱	۱	۰	۰/۳۹۷	-۱/۵۲۷	۹۲۷
اندازه هیئت‌مدیره	۵/۴۰۱	۵	۷	۵	۰/۸۰۱	۱/۴۹۳	---
تنوع جنسیتی	۰/۰۹	۰	۱	۰	۰/۲۸۶	۲/۸۶۴	۱۰۴
کیفیت نیروی کار	۲/۳۵۱	۲	۴	۱	۰/۶۶۹	-۰/۳۷۴	---
اهرم مالی	۰/۵۲۶	۰/۵۳۲	۰/۹۵۶	۰/۰۴۷	۰/۱۸۴	-۰/۱۸۱	---
اندازه شرکت	۱۴/۸۱	۱۴/۵۶	۲۱/۰۹	۱۰/۳۲	۱/۶۴۵	۰/۸۰۵	---
سودآوری	۰/۴۶۸	۰/۲۷۳	۲/۱۳۱	-۰/۰۹۲	۰/۵۴۲	۱/۶۳۹	---
رشد شرکت	۰/۳۷۶	۰/۳۴۴	۱/۶۷۲	-۰/۴۰۶	۰/۴۰۷	۰/۵۹۲	---
نسبت ارزش بازار به ارزش	۵/۱۳۶	۲/۹۸۸	۱۹/۰۳	۱/۰۷۵	۵/۱۷۴	۱/۷۱۵	---
نقدینگی	۰/۳۴۱	۰/۳۴۸	۰/۴۹۳	۰/۰۳۲	۰/۰۹۱	-۰/۵۱۲	---

جدول ۴ نتایج آزمون فرضیه‌های اول تا سوم پژوهش بر اساس رویکرد تصحیح خوشه‌ای با کنترل اثرهای خاص سال و صنعت و با متغیر وابسته کیفیت گزارشگری مالی را نشان می‌دهد. نتایج نشان‌دهنده آن است که متغیرهای استقلال و تنوع جنسیتی هیئت‌مدیره با احتمال آماره به ترتیب (۰/۰۰۰۲) و (۰/۰۲۹)، تأثیر مثبت معناداری بر کیفیت گزارشگری مالی دارند؛ به این معنا که افزایش استقلال و تنوع جنسیتی در هیئت‌مدیره به بهبود کیفیت گزارشگری مالی کمک می‌کند. در مقابل، ضریب متناظر با متغیر اندازه هیئت‌مدیره (۰/۰۱۱-) و مقدار احتمال آماره آن (۰/۰۳۳) نشان می‌دهد که اندازه هیئت‌مدیره تأثیر منفی و معناداری بر کیفیت گزارشگری مالی دارد.

جدول ۴. نتایج آزمون فرضیه‌های اول تا سوم پژوهش (رویکرد تصحیح خوشه‌ای با کنترل اثرهای خاص سال و صنعت)

متغیر	فرضیه ۱				فرضیه ۲				فرضیه ۳			
	ضریب	خطای استاندارد	t آماره	احتمال آماره t	ضریب	خطای استاندارد	t آماره	احتمال آماره t	ضریب	خطای استاندارد	t آماره	احتمال آماره t
استقلال هیئت‌مدیره	۰/۱۰۲	۰/۰۱۷	۵/۸۵۷	۰/۰۰۰۲	-	-	-	-	-	-	-	-
اندازه هیئت‌مدیره	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-۲/۴۵۵	۰/۰۳۳
تنوع جنسیتی	---	---	---	---	۰/۰۲۴	۰/۰۱۱	۲/۲۰۵	۰/۰۲۹	-	-	-	-
اهرم مالی	-۰/۰۶۲	۰/۰۱۵	۴/۰۶۹	۰/۰۰۲	-۰/۰۳۵	۰/۰۳۱	-۱/۱۳۳	۰/۲۵۹	-۰/۰۸۱	۰/۰۲۲	-۳/۷۰۹	۰/۰۰۴
رشد شرکت	۰/۰۰۸	۰/۰۱۱	۰/۷۱۳	۰/۴۹۱	۰/۰۴۱	۰/۰۱۰	۳/۹۸۲	۰/۰۰۰۱	۰/۰۱۲	۰/۰۱۱	۱/۰۹۷	۰/۲۹۷
سودآوری	۰/۰۲۶	۰/۰۰۷	۳/۶۱۳	۰/۰۰۴	۰/۰۰۷	۰/۰۰۹	۰/۸۱۹	۰/۴۱۴	۰/۰۲۷	۰/۰۰۸	۳/۱۹۵	۰/۰۰۹
اندازه شرکت	-۰/۰۰۵	۰/۰۰۱	-۲/۸۸۹	۰/۰۱۶	-۰/۰۰۸	۰/۰۰۲	-۳/۱۱	۰/۰۰۲	-۰/۰۵۷۳	۰/۰۰۴۸	-۱۱/۷۱	۰/۰۰۰۱
ارزش بازار به ارزش دفتری	۰/۰۵۶	۰/۰۱۴	۳/۸۲۷	۰/۰۰۳	۰/۰۶۱	۰/۰۲۶	۲/۲۳۴	۰/۰۲۷	۰/۰۷۱	۰/۰۱۸	۳/۹۳۵	۰/۰۰۲
وجه نقدی	۰/۱۳۲	۰/۰۴۵	۲/۸۷۶	۰/۰۱۶	۰/۱۴۶	۰/۰۴۲	۳/۴۳۴	۰/۰۰۰۹	۰/۱۳۳	۰/۰۵۲	۲/۵۲۶	۰/۰۳۱
عرض از مبدأ	-۰/۰۷۳	۰/۰۴۵	-۱/۶۲۶	۰/۱۳۵	۰/۵۶۱	۰/۰۷۸	۷/۲۰۲	۰/۰۰۰۱	۰/۵۳۴	۰/۰۸۴۶	۶/۳۰۴	۰/۰۰۰۱
ضریب تعیین تعدیل شده	۰/۲۵۷				۰/۱۷۹				۰/۱۸۱			
آماره f	۱۳/۹۳۳				۸/۸۹۲				۸/۹۵۴			
احتمال آماره f	۰/۰۰۰۱				۰/۰۰۰۱				۰/۰۰۰۱			
آماره دوربین واتسون	۱/۶۵۸				۱/۶۸۸				۱/۶۸۶			
اثرهای خاص سال و صنعت	کنترل شد				کنترل شد				کنترل شد			

جدول ۵ نتایج آزمون فرضیه‌های چهارم تا ششم پژوهش بر اساس رویکرد تصحیح خوشه‌ای با کنترل اثرهای خاص سال و صنعت و با متغیر وابسته کیفیت نیروی کار را نشان می‌دهد. با عنایت به مقدار احتمال آماره متناظر با متغیرهای استقلال، اندازه و تنوع جنسیتی هیئت‌مدیره که به ترتیب برابر (۰/۰۰۰۳)، (۰/۰۰۰۱) و (۰/۰۰۴) است، می‌توان در سطح اطمینان بالای ۹۵ درصد بیان کرد که ویژگی‌های استقلال، اندازه و تنوع جنسیتی هیئت‌مدیره، اثر معناداری بر کیفیت نیروی کار داشته و با توجه به ضریب مثبت این متغیرها، اثر آن‌ها بر کیفیت نیروی کار مستقیم می‌باشد. این تأثیر مستقیم و مثبت به این معناست که افزایش استقلال، اندازه و تنوع جنسیتی در هیئت‌مدیره می‌تواند به بهبود کیفیت نیروی کار منجر شود.

جدول ۵. نتایج آزمون فرضیه‌های چهارم تا ششم پژوهش (رویکرد تصحیح خوشه‌ای با کنترل اثرهای خاص سال و صنعت)

متغیر	فرضیه ۴				فرضیه ۵				فرضیه ۶			
	ضریب	خطای استاندارد	آماره t	احتمال آماره t	ضریب	خطای استاندارد	آماره t	احتمال آماره t	ضریب	خطای استاندارد	آماره t	احتمال آماره t
استقلال هیئت‌مدیره	۰/۴۷۴	۰/۱۳۱	۳/۶۰۲	۰/۰۰۰۳	---	---	---	---	---	---	---	---
اندازه هیئت‌مدیره	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	۶/۹۹۶	۰/۰۰۰۱
تنوع جنسیتی	---	---	---	---	۰/۵۱۱	۰/۱۷۵	۲/۹۱۱	۰/۰۰۰۴	---	---	---	---
اهرم مالی	۳/۰۰۸	۰/۵۳۵	۵/۶۱۷	۰/۰۰۰۱	۲/۹۵۶	۰/۶۲۹	۴/۶۹۷	۰/۰۰۰۱	۳/۳۳۸	۰/۵۳۹	۶/۱۸۵	۰/۰۰۰۱
رشد شرکت	۰/۷۹۲	۰/۱۷۹	۴/۴۰۶	۰/۰۰۰۱	۰/۷۷۳	۰/۱۸۲	۴/۲۳۱	۰/۰۰۰۱	۰/۷۴۴	۰/۲۵۹	۲/۸۶۳	۰/۰۱۶
سودآوری	۰/۵۰۸	۰/۱۶۶	۳/۰۴۶	۰/۰۰۰۲	۰/۴۷۶	۰/۲۰۹	۲/۲۷۴	۰/۰۰۰۲۵	۰/۶۱۳	۰/۱۲۱	۵/۰۴۱	۰/۰۰۰۵
اندازه شرکت	۰/۳۸۵	۰/۰۴۱	۹/۲۹۳	۰/۰۰۰۱	۰/۳۸۹	۰/۰۴۴	۸/۸۴۴	۰/۰۰۰۱	۰/۳۲۷	۰/۰۸۶	۳/۷۹۴	۰/۰۰۳۵
ارزش بازار به ارزش دفتری	۶/۱۵۳	۰/۴۷۹	۱۲/۸۴۳	۰/۰۰۰۱	۶/۲۱۲	۰/۵۳۷	۱۱/۵۵	۰/۰۰۰۱	۶/۳۷۶	۰/۹۹۴	۶/۴۱۲	۰/۰۰۰۱
وجوه نقدی	۰/۷۳۴	۰/۶۹۴	۱/۰۵۶	۰/۲۹۱	۰/۶۲۴	۰/۷۱۱	۰/۸۷۷	۰/۳۸۲	۱/۳۲۱	۰/۹۹۲	۱/۳۳۱	۰/۲۱۲
عرض از مبدأ	۷/۰۵۸	۰/۷۱۱	۹/۹۱۷	۰/۰۰۰۱	۷/۳۷۲	۰/۷۸۲	۹/۴۲۶	۰/۰۰۰۱	۳/۷۲۹	۱/۱۸۱	۳/۱۵۹	۰/۰۱۱
ضریب تعیین تعدیل شده	۰/۶۵				۰/۶۵				۰/۶۷			
آماره f	۷۰/۸۱				۷۰/۲۹				۷۳/۴۴			
احتمال آماره f	۰/۰۰۰۱				۰/۰۰۰۱				۰/۰۰۰۱			
آماره دوربین واتسون	۱/۷۰۹				۱/۷۱۵				۱/۷۵۷			
اثرهای خاص سال و صنعت	کنترل شد				کنترل شد				کنترل شد			

جدول‌های ۶ و ۷ به ترتیب آزمون فرضیه‌های هفتم تا نهم پژوهش و نتایج آزمون سوبل بر اساس رویکرد تصحیح خوشه‌ای با کنترل اثرهای خاص سال و صنعت را نشان می‌دهد. نتایج نشان‌دهنده اثر مثبت و معنادار کیفیت نیروی کار و ویژگی استقلال و تنوع جنسیتی بر کیفیت گزارشگری مالی در مدل فرضیه‌های هفتم تا نهم است. با این حال، ضریب مربوط به متغیر اندازه هیئت‌مدیره (۰/۰۱۱-) و احتمال آماره متناظر با آن (۰/۱۱۲)، نشان می‌دهد که در صورت افزودن متغیر میانجی به مدل آماری مورد استفاده در بررسی فرضیه نهم، اندازه هیئت‌مدیره تأثیر معناداری بر کیفیت گزارشگری مالی ندارد.

در نهایت نتایج آزمون سوبل در جدول ۷ نیز بیانگر تأیید فرضیه میانجی در مورد ویژگی استقلال، اندازه و تنوع جنسیتی هیئت‌مدیره با احتمال آماره آزمون سوبل به ترتیب ۰/۰۱۱، ۰/۰۰۹ و ۰/۰۳۴ است؛ با این تفاوت که اثر میانجی کیفیت نیروی کار در رابطه بین اندازه هیئت‌مدیره و کیفیت گزارشگری مالی کامل، و اثر میانجی کیفیت نیروی کار در رابطه بین ویژگی استقلال و تنوع جنسیتی هیئت‌مدیره و کیفیت گزارشگری مالی جزئی است.

جدول ۶. نتایج آزمون فرضیه‌های هفتم تا نهم پژوهش (رویکرد تصحیح خوشه‌ای با کنترل اثرهای خاص سال و صنعت)

فرضیه ۷				فرضیه ۸				فرضیه ۹				متغیر
فهرت	خطای استاندارد	آماره t	احتمال آماره t	فهرت	خطای استاندارد	آماره t	احتمال آماره t	فهرت	خطای استاندارد	آماره t	احتمال آماره t	
۰/۱۰۳	۰/۰۱۱	۱۰/۲۷۱	۰/۰۰۱	---	---	---	---	---	---	---	---	استقلال هیئت‌مدیره
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	۱/۷۴۲	۰/۱۱۲	اندازه هیئت‌مدیره
---	---	---	---	۰/۰۲۶	۰/۰۱۱	۲/۳۳۷	۰/۰۲۱	---	---	---	---	تنوع جنسیتی
۰/۰۹۲	۰/۰۲۵	۳/۶۳۱	۰/۰۰۳	۰/۰۸۲	۰/۰۲۶	۳/۰۸۹	۰/۰۰۲	۰/۰۸۶	۰/۰۳۱	۲/۷۸۹	۰/۰۱۹	کیفیت نیروی کار
۰/۰۷۱	۰/۰۲۲	۳/۱۳۷	۰/۰۰۱	۰/۰۳۸	۰/۰۳۱	۱/۲۵۸	۰/۲۱۱	۰/۰۹۷	۰/۰۲۴	۴/۰۱۲	۰/۰۰۲	اهرم مالی
۰/۰۰۹	۰/۰۱۱	۰/۹۴۷	۰/۳۴۳	۰/۰۳۹	۰/۰۱۱	۳/۷۸۲	۰/۰۰۳	۰/۰۱۱	۰/۰۱۱	۰/۹۵۳	۰/۳۶۲	رشد شرکت
۰/۰۲۷	۰/۰۰۸	۳/۲۴۴	۰/۰۰۱	۰/۰۰۷	۰/۰۰۹	۰/۷۷۷	۰/۴۳۸	۰/۰۳۴	۰/۰۱۱	۳/۲۵۱	۰/۰۰۸	سودآوری
۰/۰۰۶	۰/۰۰۲	۲/۸۷۸	۰/۰۰۴	۰/۰۰۹	۰/۰۰۲۷	۳/۳۱۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۲	۰/۰۰۲	۱/۰۰۷	۰/۳۳۷	اندازه شرکت
۰/۰۴۵	۰/۰۲۳	۱/۸۸۳	۰/۰۶۱	۰/۰۵۱	۰/۰۲۶	۱/۸۶۲	۰/۰۶۵	۰/۰۶۲	۰/۰۲۱	۲/۹۹۸	۰/۰۱۳	ارزش بازار به ارزش دفتری
۰/۱۲۷	۰/۰۳۲	۳/۹۰۳	۰/۰۰۰۱	۰/۱۴۸	۰/۰۴۲	۳/۴۶۱	۰/۰۰۰۸	۰/۱۳۱	۰/۰۵۵	۲/۳۳۴	۰/۰۴۱	وجه نقدی
۰/۰۵۹	۰/۰۴۱	۱/۴۵۱	۰/۱۴۷	۰/۰۶۵	۰/۰۴۵	۱/۴۴۶	۰/۱۵۱	۰/۰۳۶	۰/۰۵۴	۰/۶۷۹	۰/۵۱۲	عرض از مبدأ
ضریب تعیین تعدیل شده			۰/۲۶۵	۰/۱۸۱			۰/۱۷۳					
آماره f			۱۳/۶۲۷	۸/۷۳۱			۸/۳۳۴					
احتمال آماره f			۰/۰۰۰۱	۰/۰۰۰۱			۰/۰۰۰۱					
آماره دوربین واتسون			۱/۶۵۹	۱/۶۹۱			۱/۶۷۸					
اثرهای خاص سال و صنعت			کنترل شد	کنترل شد			کنترل شد					

جدول ۷. نتایج آزمون سوبل

ضرایب از فرضیه	مسیر میانجی	احتمال آماره آزمون سوبل
فرضیه‌های ۴ و ۷	استقلال هیئت‌مدیره ← کیفیت نیروی کار ← کیفیت گزارشگری مالی	۰/۰۱۱
فرضیه‌های ۵ و ۸	تنوع جنسیتی هیئت‌مدیره ← کیفیت نیروی کار ← کیفیت گزارشگری مالی	۰/۰۳۴
فرضیه‌های ۶ و ۹	اندازه هیئت‌مدیره ← کیفیت نیروی کار ← کیفیت گزارشگری مالی	۰/۰۰۹

آزمون‌های تکمیلی برای بررسی استحکام نتایج

در ادامه پس از بررسی هم‌خطی، انتخاب نوع مدل آماری فرضیه‌ها و بررسی فروض کلاسیک، فرضیه‌های اول تا نهم بر اساس تخمین زن EGLS بدون کنترل اثرهای خاص سال و صنعت بررسی شده است تا بتوان بینش‌هایی در مورد تأثیر

مستقیم و غیرمستقیم متغیرهای مستقل بر متغیر وابسته را، بدون تأثیرپذیری از عوامل خارجی مختلف، به دست آورد و همچنین میزان استحکام نتایج به دست آمده را نیز بررسی کرد.

جدول ۸ نتایج آزمون فرضیه‌های اول تا سوم پژوهش با استفاده از تخمین زن EGLS و با متغیر وابسته کیفیت گزارشگری مالی را نشان می‌دهد. نتایج نشان‌دهنده آن است که متغیرهای استقلال و تنوع جنسیتی هیئت‌مدیره با احتمال آماره به ترتیب $0/0001$ و $0/018$ ، تأثیر مثبت معناداری بر کیفیت گزارشگری مالی دارند. بنابراین نتایج با عدم در نظر گرفتن عوامل خاص سال و صنعت، همچنان قوی مانده است. در مقابل، متغیر اندازه هیئت‌مدیره با مقدار احتمال آماره ($0/126$)، تأثیر معناداری بر کیفیت گزارشگری مالی ندارد و این موضوع برعکس رویکرد تصحیح خوشه‌ای با در نظر گرفتن اثرهای خاص سال و صنعت، از تأثیر منفی به عدم معناداری تغییر یافته است. این تغییر نشان‌دهنده آن است که اثرهای محیطی و ویژگی‌های خاص صنعت، می‌توانند در تفسیر نتایج تأثیرگذار باشند.

جدول ۸. نتایج آزمون فرضیه‌های اول تا سوم پژوهش (بدون در نظر گرفتن اثرهای خاص سال و صنعت)

متغیر	فرضیه ۱				فرضیه ۲				فرضیه ۳			
	ضریب	خطای استاندارد	آماره t	احتمال آماره t	ضریب	خطای استاندارد	آماره t	احتمال آماره t	ضریب	خطای استاندارد	آماره t	احتمال آماره t
استقلال هیئت‌مدیره	$0/0896$	$0/0107$	$8/364$	$0/0001$	---	---	---	---	---	---	---	---
اندازه هیئت‌مدیره	---	---	---	---	---	---	---	---	$0/0124$	$0/0073$	$1/684$	$0/126$
تنوع جنسیتی	---	---	---	---	$0/024$	$0/011$	$2/352$	$0/018$	---	---	---	---

جدول ۹ نتایج آزمون فرضیه‌های چهارم تا ششم پژوهش با استفاده از تخمین زن EGLS و با متغیر وابسته کیفیت نیروی کار را نشان می‌دهد. با عنایت به مقدار احتمال آماره متناظر با متغیرهای استقلال، اندازه و تنوع جنسیتی هیئت‌مدیره که به ترتیب برابر $0/001$ ، $0/291$ و $0/002$ است، می‌توان در سطح اطمینان بالای ۹۵ درصد بیان کرد که ویژگی‌های استقلال و تنوع جنسیتی هیئت‌مدیره، اثر معناداری بر کیفیت نیروی کار داشته و با توجه به ضریب مثبت این متغیرها، اثر آن‌ها بر کیفیت نیروی کار مستقیم است. در مقابل، متغیر اندازه هیئت‌مدیره با احتمال آماره $0/291$ تأثیر معناداری بر کیفیت نیروی کار ندارد که در تضاد با نتایج حاصل از رویکرد تصحیح خوشه‌ای و در نظر گرفتن اثرهای خاص سال و صنعت است.

جدول ۹. نتایج آزمون فرضیه‌های چهارم تا ششم پژوهش (بدون در نظر گرفتن اثرهای خاص سال و صنعت)

متغیر	فرضیه ۴				فرضیه ۵				فرضیه ۶			
	ضرب	خطای استاندارد	آماره t	احتمال آماره t	ضرب	خطای استاندارد	آماره t	احتمال آماره t	ضرب	خطای استاندارد	آماره t	احتمال آماره t
استقلال هیئت‌مدیره	۰/۵۸۱	۰/۱۸۱	۳/۲۱۸	۰/۰۰۱	---	---	---	---	---	---	---	---
اندازه هیئت‌مدیره	---	---	---	---	---	---	---	---	۰/۳۲۹	۰/۳۱۲	۱/۰۵۶	۰/۲۹۱
تنوع جنسیتی	---	---	---	---	۰/۹۰۱	۰/۲۹۱	۳/۰۹۲	۰/۰۰۲	---	---	---	---

جدول‌های ۱۰ و ۱۱ به ترتیب آزمون فرضیه‌های هفتم تا نهم پژوهش و نتایج آزمون سوبل را نشان می‌دهد. نتایج گویای اثر مثبت و معنادار کیفیت نیروی کار و ویژگی استقلال و تنوع جنسیتی بر کیفیت گزارشگری مالی در مدل فرضیه‌های هفتم تا نهم است. با این حال، اثر اندازه هیئت‌مدیره بر کیفیت گزارشگری مالی معنادار نیست. نتایج آزمون سوبل در جدول ۱۱ نیز بیانگر تأیید فرضیه میانجی در مورد ویژگی استقلال و تنوع جنسیتی هیئت‌مدیره با احتمال آماره آزمون سوبل به ترتیب ۰/۰۱۸ و ۰/۰۲۱ است. با این حال اثر میانجی ویژگی اندازه هیئت‌مدیره با احتمال آماره آزمون سوبل برابر با ۰/۳۱۴ رد شده که در تضاد با نتایج حاصل از رویکرد تصحیح خوشه‌ای و در نظر گرفتن اثرهای خاص سال و صنعت است. این تضاد نشان‌دهنده این است که اثرهای محیطی و ویژگی‌های خاص صنعت می‌توانند در تفسیر نتایج تأثیرگذار باشند.

جدول ۱۰. نتایج آزمون فرضیه‌های هفتم تا نهم پژوهش (بدون در نظر گرفتن اثرهای خاص سال و صنعت)

متغیر	فرضیه ۷			فرضیه ۸				فرضیه ۹			
	ضرب	خطای استاندارد	آماره t	احتمال آماره t	ضرب	خطای استاندارد	آماره t	احتمال آماره t	ضرب	خطای استاندارد	آماره t
استقلال هیئت‌مدیره	۰/۱۱۳	۰/۰۱۳	۸/۶۴۷	۰/۰۰۰۱	---	---	---	---	---	---	---
اندازه هیئت‌مدیره	---	---	---	---	---	---	---	---	۰/۰۱۳	۰/۰۱۶	۰/۷۹۷
تنوع جنسیتی	---	---	---	---	۰/۰۳۶	۰/۰۱۷	۲/۱۴۶	۰/۰۳۲	---	---	---
کیفیت نیروی کار	۰/۱۰۷	۰/۰۳۱	۳/۴۶۳	۰/۰۰۰۶	۰/۱۱۱	۰/۰۳۲	۳/۴۱۸	۰/۰۰۰۷	۰/۱۰۹	۰/۰۳۲	۳/۳۳۷

جدول ۱۱. نتایج آزمون سوبل

ضرایب از فرضیه	مسیر میانجی	احتمال آماره آزمون سوبل
فرضیه‌های ۴ و ۷	استقلال هیئت‌مدیره ← کیفیت نیروی کار ← کیفیت گزارشگری مالی	۰/۰۱۸
فرضیه‌های ۵ و ۸	تنوع جنسیتی هیئت‌مدیره ← کیفیت نیروی کار ← کیفیت گزارشگری مالی	۰/۰۲۱
فرضیه‌های ۶ و ۹	اندازه هیئت‌مدیره ← کیفیت نیروی کار ← کیفیت گزارشگری مالی	۰/۳۱۴

نتیجه‌گیری و پیشنهادها

این مطالعه در وهله اول با هدف پُر کردن یک خلأ پژوهشی در محیط ایران و سپس به دلیل ضرورت افزایش سطح کیفی گزارشگری مالی جهت تصمیم‌گیری بهتر استفاده‌کنندگان و همچنین توجه بهتر و بیشتر به نیروی کار شرکت‌ها و بیان اهمیت آنان، بر اساس مطالعه مبانی نظری مرتبط با کیفیت گزارشگری مالی با تأکید بر ویژگی‌های هیئت‌مدیره، درصدد پاسخ به این سؤال بود که آیا کیفیت نیروی کار می‌تواند به‌عنوان یک متغیر میانجی اثرهای ویژگی‌های هیئت‌مدیره را بر کیفیت گزارشگری مالی منتقل کند؟

نتایج فرضیه‌های اول و دوم نشان داد که از بین ویژگی‌های هیئت‌مدیره، استقلال و تنوع جنسیتی تأثیر مثبت و معناداری بر کیفیت گزارشگری مالی دارند. این نتایج پس از انجام آزمون‌های استحکام نیز قوی باقی مانده است. ادبیات پژوهشی نیز تأکید می‌کند که هیئت‌مدیره نقش کلیدی در تضمین کیفیت گزارشگری مالی ایفا کرده و به‌عنوان سازوکاری برای کاهش مشکلات نمایندگی ناشی از جدایی مالکیت و کنترل عمل می‌کند (پوررضایی ناو، دیدار و غیور، ۱۴۰۳). این یافته‌ها با نتایج مطالعات آدگوبیه و همکاران (۲۰۲۴) و الملحم (۲۰۲۳) هم‌خوانی دارند و تا حدی با پژوهش‌های شیخ‌زاد آبکنار و همکاران (۱۴۰۳)، رحمانیان کوشکی و نویدی (۱۴۰۰)، و ثمری و شمس (۱۳۹۹) نیز مطابقت دارند.

نتایج فرضیه سوم نیز نشان داد که اندازه هیئت‌مدیره بر کیفیت گزارشگری مالی اثر منفی و معناداری دارد. در این باره ادبیات پژوهشی بیان می‌کند که اندازه هیئت‌مدیره ممکن است به دلیل وجود نقاط ضعف، وجود مشکلات هماهنگی و ارتباطی که به کاهش افشای اطلاعات و افزایش مشکلات عدم تقارن اطلاعاتی منجر می‌شود، بر کیفیت گزارشگری مالی اثر منفی دارد یا اینکه بر کیفیت گزارشگری مالی اثرگذار نباشد (جنسن، ۱۹۹۳؛ یرماک، ۱۹۹۶). نتایج آزمون‌های استحکام نیز بیانگر عدم معناداری اثر ویژگی اندازه هیئت‌مدیره بر کیفیت گزارشگری مالی است.

نتایج فرضیه‌های چهارم تا ششم نیز گواه آن است که استقلال، اندازه و تنوع جنسیتی هیئت‌مدیره اثر مثبت و معناداری بر کیفیت نیروی کار دارند. همان‌طور که در بخش مبانی نظری این پژوهش بدان اشاره شد، هیئت‌مدیره می‌تواند با وضع قوانین و مقررات بر نحوه استخدام کارکنان توسط مدیران نظارت کنند (شارون، ۲۰۱۶). این بدین معنا است که اعضای هیئت‌مدیره به‌طور غیرمستقیم با انتخاب و استخدام کارکنان با ویژگی‌های مطلوب، می‌تواند به بهبود کیفیت کارکنان کمک کنند (نیکزاد چالستری، فروغی و عرب‌صالحی، ۱۳۹۹).

نتایج فرضیه‌های هفتم تا نهم نیز بیانگر آن است که اثر میانجی کیفیت نیروی کار در رابطه بین استقلال، اندازه و تنوع جنسیتی هیئت‌مدیره و کیفیت گزارشگری مالی مورد تأیید قرار گرفته است؛ با این تفاوت که اثر میانجی کیفیت نیروی کار در رابطه بین اندازه هیئت‌مدیره و کیفیت گزارشگری مالی کامل و اثر میانجی کیفیت نیروی کار در رابطه بین ویژگی استقلال و تنوع جنسیتی هیئت‌مدیره و کیفیت گزارشگری مالی جزئی است. در همین راستا ادبیات پژوهشی بیان می‌دارد که استقلال و تنوع جنسیتی هیئت‌مدیره به‌طور مؤثری بر بهبود کیفیت گزارشگری مالی تأثیر می‌گذارند. مدیران مستقل با افزایش نظارت بر مدیریت، به حفاظت از منافع سهام‌داران و کاهش عدم تقارن اطلاعاتی کمک می‌کنند (چن و همکاران، ۲۰۱۹). از سوی دیگر، تنوع جنسیتی با ارتقاء شفافیت و تصمیم‌گیری‌های محتاطانه‌تر توسط مدیران زن، به حاکمیت شرکتی بهتر و در نتیجه بهبود کیفیت گزارشگری مالی منجر می‌شود (پوشیتا مارتینز و همکاران، ۲۰۲۳؛ چن و همکاران، ۲۰۱۹). کیفیت نیروی کار نیز که تحت تأثیر ویژگی‌های هیئت‌مدیره است، مستقیماً با کیفیت گزارشگری مالی مرتبط است (نیکزاد چالشتی و همکاران، ۱۳۹۹). بدین ترتیب نتایج به‌دست‌آمده در راستای ادبیات پژوهشی بوده و بیان می‌دارد که استقلال و تنوع جنسیتی در هیئت‌مدیره نه تنها به‌طور مستقیم موجب بهبود کیفیت گزارشگری مالی می‌شوند، بلکه با تأثیر مثبتی نیز که بر کیفیت نیروی کار دارند، می‌توانند به‌طور غیرمستقیم موجب بهبود کیفیت گزارشگری مالی شوند. این نتایج پس از انجام آزمون‌های استحکام که با عدم در نظر گرفتن عوامل خاص سال و صنعت انجام شده، همچنان قوی مانده است.

در خصوص اثر میانجی کیفیت نیروی کار در رابطه بین ویژگی اندازه هیئت‌مدیره و کیفیت گزارشگری مالی نیز قابل بیان است که با ورود متغیر میانجی پژوهش یعنی کیفیت نیروی کار به مدل فرضیه نهم، اثر منفی و مستقیم اندازه هیئت‌مدیره بر کیفیت گزارشگری مالی که پیشتر در فرضیه سوم تأیید شده بود، رد می‌شود. با این حال بر اساس نتایج آزمون سوبل، اثر میانجی کیفیت نیروی کار در بین ویژگی اندازه هیئت‌مدیره و کیفیت گزارشگری مالی تأیید شده و این اثر میانجی، کامل است. در این خصوص برخی از پژوهشگران از هیئت‌های بزرگ‌تر به‌دلیل توانایی آن‌ها در جمع‌آوری منابع و تخصص متنوع حمایت می‌کنند، برخی نیز نسبت به ناکارآمدی‌هایی که ممکن است به‌دلیل اندازه بیش از حد به وجود آید، هشدار می‌دهند. برای مثال، آلوارادو و اورکیزا (۲۰۲۱) بر این باورند که هیئت‌های بزرگ ممکن است با چالش‌های هماهنگی روبه‌رو شوند که می‌تواند تصمیم‌گیری مؤثر را مختل کند. هیئت‌های کوچک‌تر می‌توانند مزایایی مانند سرعت بیشتر در تصمیم‌گیری و هماهنگی بهتر داشته باشند؛ اما ممکن است به‌دلیل کمبود تنوع تخصص و ناتوانی در جمع‌آوری منابع کافی برای تصمیم‌گیری‌های پیچیده با مشکلاتی مواجه شوند (آلوارادو و اورکیزا، ۲۰۲۱). این محدودیت‌ها می‌توانند بر کیفیت گزارشگری مالی تأثیر منفی بگذارند.

در نهایت بر اساس آزمون‌های استحکام که با عدم در نظر گرفتن عوامل خاص سال و صنعت و بررسی فروض کلاسیک رگرسیون خطی انجام شده، نتایج متفاوتی به‌دست آمده است. این موضوع اهمیت عوامل محیطی و خارجی همانند تغییرات اقتصادی کلان، بحران‌های مالی و سیاست‌های تنظیمی را در تحلیل داده‌ها و تفسیر نتایج نشان می‌دهد، که می‌توانند بر پویایی‌های داخلی شرکت‌ها و در نتیجه بر کیفیت گزارشگری مالی تأثیر گذار باشند.

بر اساس نتایج به دست آمده می‌توان نتیجه‌گیری کرد که هرچه استقلال و تنوع جنسیتی در هیئت‌مدیره بالاتر باشد، شرکت‌ها می‌توانند نیروی کار با کیفیتی داشته و کیفیت گزارشگری مالی خود را نیز بهبود بخشند. علاوه بر این حضور نیروی کار باکیفیت نیز اثرهای مثبتی بر گزارشگری شرکت‌ها می‌گذارد و بنابراین نتایج پژوهش حاضر، اثرهای مثبت وجود نیروی کار باکیفیت را برجسته می‌کند.

بر اساس نتایج به دست آمده به مدیران و اعضای هیئت‌مدیره شرکت‌های بورس اوراق بهادار پیشنهاد می‌شود که در خصوص استخدام نیروی کار باکیفیت دقت لازم را به عمل آورده و قوانین و دستورالعمل‌های استخدامی را به درستی و با دقت تدوین و پیگیری کنند تا از طریق آن نیروی کار باکیفیت وارد شرکت شود. این موضوع از آنجایی اهمیت دارد که نتایج پژوهش نشان داد کیفیت نیروی کار موجب افزایش کیفیت گزارشگری مالی شده و در این بین نقش هیئت‌مدیره بسیار کلیدی خواهد بود.

از آنجایی که اثر تنوع جنسیتی هیئت‌مدیره بر کیفیت نیروی کار و کیفیت گزارشگری مالی مورد تأیید قرار گرفت، پیشنهاد می‌شود که حضور زنان در هیئت‌مدیره بیشتر شود؛ زیرا افزایش حضور زنان در هیئت‌مدیره اثرهای مثبتی بر کیفیت نیروی کار و کیفیت گزارشگری مالی دارد. در این راستا به حساب‌رسان مستقل نیز پیشنهاد می‌شود که هنگام حسابرسی صورت‌های مالی شرکت‌ها به کیفیت نیروی کار شرکت و استقلال و تنوع جنسیتی اعضای هیئت‌مدیره توجه کنند؛ زیرا این عوامل موجب افزایش کیفیت گزارشگری مالی می‌شود.

به شرکت‌ها توصیه می‌شود که نسبت مدیران مستقل را در هیئت‌مدیره افزایش دهند تا نظارت دقیق‌تر و مؤثرتری بر فعالیت‌های مدیریت صورت گیرد و از منافع سهام‌داران به خوبی حفاظت شود. این اقدام می‌تواند به کاهش عدم تقارن اطلاعاتی منجر شود و کیفیت گزارشگری مالی را ارتقا دهد.

بر اساس نتایج آزمون‌های استحکام که بدون در نظر گرفتن عوامل خاص سال و صنعت و با بررسی فروض کلاسیک رگرسیون خطی انجام شده، تفاوت‌هایی با نتایج حاصل از رویکرد تصحیح خوشه‌ای (با در نظر گرفتن عوامل خاص سال و صنعت) مشاهده شد. این تفاوت‌ها نشان‌دهنده تأثیر چشمگیر عوامل محیطی و خارجی بر نتایج است. از این‌رو، به محققان حوزه حسابداری و مالی توصیه می‌شود تا تأثیر عواملی مانند تغییرات اقتصادی کلان، بحران‌های مالی، همه‌گیری کووید ۱۹، توافق‌های بین‌المللی مانند برجام، و موارد مشابه را در این زمینه مورد بررسی قرار دهند.

همچنین پیشنهاد می‌شود که اثرهای کیفیت نیروی کار را بر عواملی همانند، تجدید ارائه صورت‌های مالی، کنترل‌های داخلی، کیفیت اقلام تعهدی و مدیریت سود بررسی کنند؛ زیرا این عوامل به نوعی با کیفیت گزارشگری مالی در ارتباط هستند. در این زمینه می‌توانند اثرهای تعدیل‌کننده عوامل مهمی همانند کیفیت حاکمیت شرکتی، پایداری شرکتی، کیفیت حسابرسی و... را نیز بررسی کنند.

یکی از محدودیت‌های این پژوهش، استفاده از شاخص خاصی برای اندازه‌گیری کیفیت نیروی کار است. با وجود تلاش نویسندگان برای یافتن شاخصی جامع‌تر، بررسی‌ها نشان داد که تنها شاخص موجود که می‌تواند ابعاد مختلف کیفیت نیروی کار را پوشش دهد، همان شاخصی است که در پژوهش‌های پیشین از جمله لیو و همکاران (۲۰۱۷)، کال و همکاران (۲۰۱۷)، رضایی پیتنه‌نوئی و همکاران (۱۳۹۸) و حسن قلی‌زاده و همکاران (۱۳۹۸) استفاده شده است. از این‌رو،

این محدودیت می‌تواند به‌عنوان موضوعی برای پژوهش‌های آینده در جهت بررسی و معرفی شاخصی جامع‌تر و دقیق‌تر برای اندازه‌گیری کیفیت نیروی کار در نظر گرفته شود.

منابع

- پوررضایی ناو، امین؛ دیدار، حمزه؛ غیور، فرزاد (۱۴۰۳). بررسی اثر میانجی رتبه‌بندی اعتباری در رابطه بین کیفیت حاکمیت شرکتی و نقدشوندگی سهام. رویکرد نقدشوندگی مرکب. *نشریه پژوهش‌های حسابداری مالی*، ۱۶(۱)، ۵۰-۱۷.
- ثمری، محمدحسین و شمس، امیر (۱۳۹۹). بررسی ارتباط ویژگی‌های تیم ارشد مدیریت و مدیریت سود تعهدی در بورس اوراق بهادار تهران، *نشریه چشم‌انداز حسابداری و مدیریت*، ۳(۲۶)، ۱۱۰-۱۱۸.
- حسن علی الحسنی، احمد؛ دیدار، حمزه؛ منصورفر، غلامرضا (۱۴۰۳). نقش میانجی کیفیت گزارشگری مالی و غیرمالی در رابطه بین هزینه حقوق و دستمزد نیروی کار و اجتناب مالیاتی. *حسابداری و منافع اجتماعی*، ۱۴(۱)، ۵۵-۸۲.
- حسن علی الحسنی، احمد؛ دیدار، حمزه؛ منصورفر، غلامرضا (۱۴۰۲). تأثیر هزینه کل نیروی کار بر کیفیت گزارشگری مالی و غیرمالی بر اساس تئوری انگیزش. *دوفصلنامه حسابداری ارزشی و رفتاری*، ۸(۱۵)، ۳۳۹-۳۶۹.
- حسن قلی‌زاده، محمد؛ غلامرضا پور، محمد؛ رضائی پشته‌نوئی، یاسر (۱۳۹۸). کیفیت کارکنان شرکت و کیفیت سود پیش‌بینی‌شده به‌وسیله مدیریت، *مجله مدیریت دارایی و تأمین مالی*، ۷(۳)، ۸۵-۹۸.
- حقیقت، حمید؛ رضوانی راز، کریم؛ رمضان احمدی، محمد؛ رکابدار، قاسم (۱۴۰۱). بررسی نقش واسطه‌ای هزینه نمایندگی بر رابطه بین افشای اختیاری و هزینه سرمایه با در نظر گرفتن سطوح کیفیت سود. *دانش حسابداری مالی*، ۹(۴)، ۷۳-۹۴.
- رحمانیان کوشکی، عبدالرسول و نویدی، انسیه (۱۴۰۰). تأثیر تجربه و نفوذ مدیران بر رابطه بین صورت‌های مالی متقلبان و کیفیت گزارشگری مالی شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران. *نشریه پیشرفت‌های مالی و سرمایه‌گذاری*، ۱۱(۱)، ۱۰۱-۱۱۸.
- رضائی پشته نوئی، یاسر؛ صفری گرایلی، مهدی؛ غلامرضا پور، محمد (۱۳۹۸). کیفیت کارکنان و اثربخشی کنترل‌های داخلی: نقش تعدیلی نظارت خارجی. *دانش حسابرسی*، ۱۹(۷۵)، ۱۲۳-۱۴۱.
- شیخ زاد آبکنار، لیدا؛ پورحیدری، امید؛ تائبی نقندری، امیرحسین (۱۴۰۳). تأثیر کیفیت حاکمیت شرکتی و انگیزه‌های مالی ضد و نقیض بر کیفیت گزارشگری مالی متقلبان. *دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت*، در حال انتشار.
- کردستانی، غلامرضا؛ خاتمی، زینت (۱۳۹۵). بررسی ارتباط بین کیفیت اطلاعات حسابداری و حسابداری محافظه‌کارانه با ریسک سقوط قیمت سهام. *دانش حسابداری مالی*، ۳(۲)، ۱۰۹-۱۲۹.
- محسنی، عبدالرضا و عبدلی، محمود (۱۳۹۷). بررسی تأثیر ویژگی‌های هیئت‌مدیره بر کیفیت گزارشگری مالی با تأکید بر نقش تعدیل‌کنندگی رقابت در بازار در شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران، *اولین همایش ملی نگرش‌های نوین در مدیریت، حسابداری و اقتصاد*.
- محمدی سه‌دران، سارا؛ فغانی، مهدی (۱۴۰۲). بررسی رابطه بین سازوکارهای حاکمیت شرکتی و پاداش مدیران. *مجله دانش حسابداری*، ۳(۱۴)، ۸۷-۱۰۱.

- ملکیان، اسفندیار؛ فخاری، حسین؛ جفایی‌رهنی، منیر (۱۳۹۸). پژوهشی تحت عنوان بررسی تأثیر ویژگی‌های هیئت‌مدیره شرکت بر میزان گزارشگری زیست‌محیطی، اجتماعی و راهبری شرکتی، *مجله دانش حسابداری*، ۱۰(۲)، ۷۷-۱۱۲.
- نیکزاد چالستری، قدرت‌اله؛ فروغی، داریوش؛ عرب‌الحی، مهدی (۱۳۹۹). تبیین مدلی برای سنجش کیفیت کارکنان با استفاده از شاخص آنتروپی شانون و بررسی اثر آن بر کیفیت گزارشگری مالی، *مجله حسابداری مالی*، ۴۸(۱)، ۲۸-۱.

References

- Adegoboye, B. B., Otayokhe, E. Y. & Dangana, K. A. (2024). Corporate governance and enhancement of public confidence in financial reporting system. *Journal of Human, Social and Political Science Research*. Under publishing.
- Aifuwa, H. O. & Embele, K. (2019). Board characteristics and financial reporting. *Journal of Accounting and Financial Management*, 5(1), 30-44.
- Akeju, J. B. & Babatunde, A. A. (2017). Corporate governance and financial reporting quality in Nigeria. *International Journal of Information Research and Review*, 4(2), 3749-3753.
- Almulhim, A. A. (2022). Board structure and stock market liquidity: evidence from Saudi's banking industry. *Asian Economic and Financial Review*, 12(11), 950-968.
- Alvarado, N. & Urquiza, F. (2021). The influence of board social capital on corporate social responsibility reporting. *Journal of Intellectual Capital*, 23(4), 913-935.
- Andreou, P. C., Karasamani, I., Louca, C. & Ehrlich, D. (2017). The impact of managerial ability on crisis-period corporate investment. *Journal of Business Research*, 79, 107-122.
- Ashafoke, T., Dabor, E. & Ilaboya, J. (2021). Do CEO characteristics affect financial reporting quality? An empirical analysis. *Acta Universitatis Danubius. (Economica)*, 17(1).
- Baker, W. E. & Faulkner, R. R. (2006). *The Social Organization: How to Use Social Capital to Get Ahead*. Harvard Business Review Press.
- Becker, G. S. (1993). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. University of Chicago Press.
- Bhuyan, R. & Hasan, F. (2022). Is Earnings Management Related to Labor Productivity Gap? Evidence from the USA. *Journal of Risk and Financial Management*, 15(8), 323.
- Bowen, R., A. Call, and S. Rajgopal. (2010). Whistle-blowing: target firm characteristics and economic consequences. *The Accounting Review*, 85 (4), 1239 -1271.
- Brown, M. E. & Treviño, L. K. (2006). Ethical leadership: A review and future directions. *The Leadership Quarterly*, 17(6), 595-616.
- Call, A, J. Campbell, D. Dhaliwal & J. Moon. (2017). Employee quality and financial reporting outcomes, *Journal of Accounting and Economics*, 64(1), 123-149.
- Chen, J., Leung, W. S., Song, W. & Goergen, M. (2019). Why female board representation matters: the role of female directors in reducing male ceo overconfidence. *Journal of Empirical Finance*, 53, 70-90.

- Dalci, İ., & Özyapıcı, H. (2020). Debt, Firm Size, And Accounting Quality: Empirical Evidence From Turkey. *Öneri Dergisi*, 15(53), 147-157.
- Dillard, C., Browning, L. D., Sitkin, S. B., & Sutcliffe, K. M. (2000). Impression management and the use of procedures at the Ritz-Carlton: Moral standards and dramaturgical discipline. *Communication studies*, 51(4), 404-414.
- Dyck, A., Morse, A. & Zingales, L. (2010). Who blows the whistle on corporate fraud? *The journal of finance*, 65(6), 2213-2253.
- Echobu, J., Okika, N. & Mailafia, L. (2017). Determinants of financial reporting quality : evidence from listed agriculture and natural resources firms in nigeria. *International Journal of Accounting Research*, 3(2), 20-31.
- Falato, A. & Liang, N. (2016). Do creditor rights increase employment risk? Evidence from loan covenants. *The Journal of Finance*, 71, 2545–2590.
- Fama, E. F. & Jensen, M. C. (1983). Separation of ownership and control. *The journal of law and Economics*, 26(2), 301-325.
- Feng, M., Li, C., & McVay, S. (2009). Internal control and management guidance. *Journal of accounting and economics*, 48(2-3), 190-209.
- Firfiray, S., Cruz, C., Neacsu, I. & Gómez- Mejía, L. (2018). Is nepotism so bad for family firms? A socioemotional wealth approach. *Human Resource Management Review*, 28(1), 83-97.
- Flippo, E.B. (1982). *Personal Management* (5th ed.), McGraw Hill, New York, NY.
- Francis, J., R. Lafond, P. Olsson & K. Schipper. (2004). ‘Information Uncertainty and Post-Earnings-Announcement-Drift’. *Journal of Business Finance & Accounting*, 11(1), 111–11.
- Githaiga, P. N., Muturi Kabete, P. & Caroline Bonareri, T. (2022). Board characteristics and earnings management. Does firm size matter? *Cogent Business and Management*, 9 (1).
- Goffman, E. (1949). The presentation of self in everyday life. *American Journal of Sociology* 55, 6–7.
- Goh, B. W., Lee, J., Ng, J. & Ow Yong, K. (2016). The effect of board independence on information asymmetry. *European Accounting Review*, 25(1), 155-182.
- Gray, S., Manesh, A. & Harirchi, I. (2018). Designing a framework for “Iranian pay for performance” program for non-medical workforce in hospitals. *Health Scope*, 7(S).
- Haghighat, H., Rezvaniraz, K., Ramazan Ahmadi, M. & Rekabdar, G. (2022). Investigating the Mediating Role of Agency Cost on the Relationship between Voluntary Disclosure and Cost of Capital Considering Levels of Earnings Quality. *Financial Accounting Knowledge*, 9(4), 73-94. (in Persian)
- Hamrouni, A., Bouattour, M., Toumi, N. B. F. & Boussaada, R. (2021). Corporate social responsibility disclosure and information asymmetry: does boardroom attributes matter? *Journal of Applied Accounting Research*, 23(5), 897-920.

- Hasan Ali Al-Hasani, A., Didar, H. & Mansourfar, G. (2023). The Effect of Total Labor Cost on the Financial and Non-Financial Reporting Quality based on Motivation Theory. *Journal of Value & Behavioral Accounting*, 8 (15) :339-369. (in Persian)
- Hasan Ali, A., Didar, H. & Mansourfar, G. (2024). The Mediating Role of Financial and Non-Financial Reporting Quality in the Relationship between Labor Costs and Tax Avoidance. *Journal of Accounting and Social Interests*, 14(1), 55-82. (in Persian)
- Hassan Gholizadeh, M., Gholamrezapour, M. & Rezaei, P, Y. (2018). Company employee quality and profit quality predicted by management. *Journal of Asset Management and Financing*, 26, 85-98. (in Persian)
- Hermalin, B, E. & Weisbach, M. S. (2003). Board of Directors as an Endogenously Determined Institution: A Survey of the Economic Literature, *FRBNY Economic Policy Review*, April 2003, pp. 7-26.
- 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.
- Istanti, S. & Juliarto, A. (2019). Corporate governance implications for earnings quality. *International Journal of Engineering and Advanced Technology*, 8(5c), 669-676.
- Kaawaase, T. K., Nairuba, C., Akankunda, B. & Bananuka, J. (2021). Corporate governance, internal audit quality and financial reporting quality of financial institutions. *Asian Journal of Accounting Research*, 6(3), 348-366.
- Kearney, E., Razinskas, S., Weiß, M. & Hoegl, M. (2022). Gender diversity and team performance under time pressure: the role of team withdrawal and information elaboration. *Journal of Organizational Behavior*, 43(7), 1224-1239.
- Kewo, C. & Mamuaya, N. (2019). Improving quality of financial reporting through good government governance and effectiveness of internal audit. *International Journal of Economics and Financial Issues*, 9(6), 156-162.
- Khedmati, M., Sualihu, M. A. & Yawson, A. (2020). CEO-director ties and labor investment efficiency. *Journal of Corporate Finance*, 65, 101-119.
- Kirkpatrick, S. A. & Locke, E. A. (1991). Leadership: Do traits matter? *Academy of Management Executive*, 5(2), 48-60.
- Klein, A. (2002). Audit committee, board of director characteristics, and earnings management. *Journal of accounting and economics*, 33(3), 375-400.
- Koch, M.J. & McGrath, R.G. (1996). Improving labor productivity: human resource management policies do matter. *Strategic Management Journal*, 7, 335-354.
- Kordestani, G. & Khatami, Z. (2016). The Relationship quality of accounting information and accounting conservative with stock prices crash risk. *Financial Accounting Knowledge*, 3(2), 109-129. (in Persian)
- Liu, C., Lin, B. & Shu, W. (2017). Employee quality, monitoring environment and internal control. *China Journal of Accounting Research*, 10(1), 51-70.

- Mahboub, R. (2017). Main determinants of financial reporting quality in the Lebanese banking sector. *European Research Studies Journal*, XX (Issue 4B), 706-726.
- Malekian, E., Fakhari, H. & Jafaei-Rahni, M. (2018). Research titled investigating the effect of company board characteristics on environmental, social and corporate governance reporting. *Journal of Accounting Knowledge*, 10(2), 112-77. (in Persian)
- Mefford, R.N. (2006). Applying information technology in global supply chains: cultural and ethical challenges. *International Journal of Integrated Supply Management*, 2(3), 170-188.
- Menshawy, I., Basiruddin, R., Mohd-Zamil, N. & Hussainey, K. (2021). Strive towards investment efficiency among Egyptian companies: do board characteristics and information asymmetry matter? *International Journal of Finance & Economics*, 28(3), 2382-2403.
- Merz, M. & Yashiv, E. (2005). Labor and the market value of the firm. *CEP Discussion Paper No. 690*.
- Mohammadi Sedaran, S. & Faghani, M. (2022). Investigating the relationship between corporate governance mechanisms and managers' compensation. *Journal of accounting knowledge*. (3) 14, 87-101. (in Persian)
- Mohseni, A. & Abdoli, M. (2017). Examining the effect of the characteristics of the board of directors on the quality of financial reporting with an emphasis on the moderating role of competition in the market in companies admitted to the Tehran Stock Exchange. *the first national conference of new attitudes in management, accounting and economics*. (in Persian)
- Neill, M., Men, L. & Yue, C. (2019). How communication climate and organizational identification impact change. *Corporate Communications an International Journal*, 25(2), 281-298.
- Nguyen, Q. K. (2024). Women in top executive positions, external audit quality and financial reporting quality: evidence from Vietnam. *Journal of Accounting in Emerging Economies*, 14(5), 993-1019.
- Nikzad Ch, Gh., Foroughi, D. & Arabsalehi, M. (2019). Explaining a model for measuring the quality of employees using Shannon's entropy index and investigating its effect on the quality of financial reporting. *Journal of Financial Accounting*, 48, 1-28. (in Persian)
- O'Reilly, C. A. & Chatman, J. A. (1996). Culture as social control: Corporations, cults, and commitment. *Research in Organizational Behavior*, 18, 157-200.
- Pinnuck, M. & Lillis, A. M. (2007). Profits versus losses: Does reporting an accounting loss act as a heuristic trigger to exercise the abandonment option and divest employees? *The Accounting Review*, 82(4), 1031-1053.
- Porter, M. E. & Kramer, M. R. (2011). Creating shared value. *Harvard Business Review*, 89(1/2), 62-77.
- Pourrezaei Nav, A., Didar, H. & Ghayour, F. (2024). Investigating the Mediating Effect of Credit Ratings on the Relationship between Corporate Governance Quality and Stock Liquidity. Composite Liquidity Approach. *Financial Accounting Research*. (in Persian)

- Pucheta-Martínez, M. C., Bel-Oms, I., & Gallego-Alvarez, I. (2023). Corporate social responsibility commitment of women directors through audit committees: evidence from international firms. *Academia Revista Latinoamericana de Administración*, 36(1), 98-118.
- Rahmanian, K, A, R. & Navidi, A. (2020). The effect of managers' experience and influence on the relationship between fraudulent financial statements and the quality of financial reporting of companies listed on the Tehran Stock Exchange. *Journal of Advances in Finance and Investment*, 1(1), 101-118. (in Persian)
- Rezai, P, Y., Safari, G, M., Gholamrezapour, M. (2018). Employee quality and the effectiveness of internal controls: The moderating role of external supervision. *Auditing Knowledge*, 19(75), 123-141. (in Persian)
- Safittri, W. (2023). The influence of company size, auditor quality and audit opinion on the timeliness of financial reporting with profitability as a moderation variable. *Marginal Journal of Management Accounting General Finance and International Economic Issues*, 3(1), 51-70.
- Samari, M, H. & Shams, A. (2019). Investigating the relationship between senior management team characteristics and accrual interest management in Tehran's Boris Securities. *Accounting and Management Perspectives Journal*, 3(26), 110-118. (in Persian)
- Schein, E. H. (2010). *Organizational Culture and Leadership* (4th ed.). Jossey-Bass.
- Sharon, F. (2016). *5 Reasons CEOs should be involved in Hiring Decisions*.
- Sheikhzadabkenar, L., Pourheidari, O. & Taebi Noghondari, A. (2024). The effect of the quality of corporate governance and conflicting financial incentives on the quality of fraudulent financial reporting. *Journal of Management Accounting and Auditing Knowledge*. (in Persian)
- Srinidhi, B. I. N., Gul, F. A. & Tsui, J. (2011). Female directors and earnings quality. *Contemporary accounting research*, 28(5), 1610-1644.
- Sun, L. & Yu, R. (2015). The impact of corporate social responsibility on employee performance. *Review of Accounting and Finance*, 14(3), 262-284.
- Wu, K., Sorensen, S. & Sun, L. (2019). Board independence and information asymmetry: family firms vs non-family firms. *Asian Review of Accounting*, 27(3), 329-349.
- Zalata, A., Ntim, C., Choudhry, T., Hassanein, A. & Elzahar, H. (2019). Female directors and managerial opportunism: monitoring versus advisory female directors. *The Leadership Quarterly*, 30(5), 101309.