

مدل برای تبیین قابلیت‌ها و توانمندی‌های اعضای هیئت مدیره

نوید بیاتی^{۱*}

غلامرضا توکلی^۲

عباس ابراهیمی^۳

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۳/۰۱ تاریخ چاپ: ۱۴۰۳/۰۵/۱۳

چکیده

هدف از انجام این تحقیق، «طراحی مدل برای تبیین قابلیت‌ها و توانمندی‌های اعضای هیئت مدیره» بود. روش تحقیق به صورت کیفی و کمی بود. اطلاعات تحقیق به وسیله مصاحبه جمع آوری شد. جامعه آماری تحقیق شامل اساتید، خبرگان و متخصصین به تعداد نامحدود بودند که تعداد ۲۳ نفر تا رسیدن به اشباع نظری انتخاب شدند. روش نمونه گیری به صورت گلوله‌برفی بود که از مصاحبه شوندگان خواسته شد افرادی مطلع در رابطه با موضوع تحقیق را جهت انجام مصاحبه های بعدی معرفی نمایند. داده های اولیه به شیوه مصاحبه گردآوری شدند. مطابق فرایند روش شناختی، طی سه مرحله کدگذاری باز، کدگذاری محوری و کدگذاری انتخابی، نخست از دل تعداد زیاد انواع داده های اولیه، کدهای مرتبط با موضوع مشخص شدند؛ سپس به شیوه مقایسه مداوم از دل چندین کد، یک مفهوم استخراج شد و به همین شیوه سایر کدها نیز به مفاهیم تبدیل شدند تا در نهایت ۹۸ مفهوم به دست آمد. در مرحله بعد، هر چند مفهوم در قالب یک مقوله قرار گرفتند تا ۲۰ مقوله برای این پژوهش به دست آمده باشد. یافته های تحقیق نشان داد که، ۴ مقوله به عنوان مقوله محوری ظاهر شدند که شامل: مهارت فنی، مهارت رهبری، اندازه شرکت، مهارت سیاسی می باشند. سایر مقوله ها برای ارائه در مدل تصویری در پنج دسته شرایط علی (۴ مقوله)، بستر یا زمینه (۳ مقوله)، شرایط مداخله گر (۲ مقوله)، راهبردها (۴ مقوله)، پیامدها (۳ مقوله) قرار گرفتند. در ادامه بر اساس شاخص ها، مولفه ها، مفاهیم و مقوله های مدل پیشنهادی، پرسشنامه ای ۹۸ سوالی تدوین گردید و بر مبنای داده های گردآوری شده روابط مدل پیشنهادی ارائه شده مورد بررسی قرار گرفته که در نهایت نتایج نشان از معناداری روابط و اجزای مدل ارائه شده داشت.

واژگان کلیدی

طراحی مدل، قابلیت‌ها، توانمندی‌ها، اعضای هیئت مدیره

۱. دانشجوی کارشناسی ارشد رشته مدیریت بازرگانی، واحد تهران شمال، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران. (نویسنده مسئول:

navid_bayati@outlook.com

۲. استادیار گروه مدیریت، دانشکده مدیریت، دانشگاه صنعتی مالک اشتر، تهران، ایران. (tavakoli145@gmail.com)

۳. دانش آموخته مدیریت دولتی رفتار سازمانی و پژوهشگر در حوزه ارزیابی و توسعه مدیران. (az.ebrahimi1027@gmail.com)

۱. مقدمه

توانمندسازی انسانها ظرفیت‌های بالقوه را برای بهره‌گیری از سرچشمه توانایی‌های پایان‌ناپذیر و بالفعل درآوردن در صحنه عمل فعال می‌سازد. توانمندسازی ابزاری است بسیار کارآمد بر پایه نگرش دگرگونی ساز مدیریت به گونه‌ای که با به‌کارگیری آن، سازمان‌ها می‌توانند گام‌های بسیار بلند و پرشتابی در مسیر توسعه و رشد بردارند. توانمندسازی بدین معنا است که افراد را به‌طور ساده تشویق کنیم تا نقش فعال‌تری در کار خود ایفا کنند و تا آنجا پیش روند که مسئولیت بهبود فعالیت‌های خویش را بر عهده بگیرند و در نهایت به حدی از توان برسند که بدون مراجعه به مسئول بالاتر بتوانند تصمیماتی کلیدی اتخاذ نمایند. توانمندسازی یکی از روش‌های موثر برای افزایش بهره‌وری کارکنان و استفاده بهینه از ظرفیت و تواناییهای فردی و گروهی آنان در راستای هدف‌های سازمانی است. توانمندسازی فرایندی است که در آن از راه توسعه و گسترش نفوذ و قابلیت افراد و تیم‌ها به بهبود و بهسازی مستمر عملکرد کمک می‌شود (کاشف و همکاران، ۲۰۱۸).

از سوی دیگر هیئت مدیره به گروهی از افراد اشاره می‌کند که نماینده سهامداران می‌باشند. آنها توسط سهامداران انتخاب می‌شوند تا فعالیت‌های سازمان‌ها را تحت نظارت قرار دهند و مطمئن شوند که از دارایی‌ها محافظت می‌شود و سرمایه‌های سهامداران باز می‌گردد. مزایا و امتیازات هیئت مدیره علاوه بر حقوق سالیانه شامل اختیارات سهام و سود و مزایای اضافی می‌باشد. حقوق کل هیئت مدیره از شرکتی به شرکت دیگر و از شخصی به شخص دیگر تفاوت دارد. انتخاب هیئت مدیره برای همه‌ی سازمان‌ها الزامی است؛ چه آن سازمان دولتی، با سهامی عام و یا خاص باشد. هیأت مدیره مسئول سیاست‌ها و نظارت کلی به اهداف سازمان می‌باشد و مسئولیت نتایج و آثار عملکردهای آنها را می‌پذیرند. ساختار هیئت مدیره شامل افراد مختلفی است که به عنوان مدیر شناخته می‌شوند. این افراد سهامداران شرکت هستند که هیئت مدیره را انتخاب می‌کنند. گاهی اوقات برخی مدیران در جایگاه مدیریتی یا مدیران اجرایی در سازمان مشغول به کار هستند (گوندی^۱ و همکاران، ۲۰۲۳). نقش، مسئولیت‌ها، وظایف و قدرت هیئت مدیره طبق قوانین حاکم و همچنین اساسنامه و چارچوب قانونی و مشروع خود سازمان از پیش تعیین می‌شود. این اساسنامه است که تعداد اعضای هیئت مدیره و اینکه چطور باید انتخاب شوند را تعیین می‌کند. دوره مدیریت اعضای هیئت مدیره بسته به ساختار سازمانی می‌تواند یک دوره یک ساله و یا چند ساله باشد. در برخی شرکت‌ها، تنها درصد یا تعداد مشخصی از مدیران برای انتخابات حضور دارند. اکثر شرکت‌ها تمام اعضای هیئت مدیره را به‌طور کامل برای جلوگیری از برخی از شوک‌های نامطلوب تغییر نمی‌دهند (امیری و همکاران، ۱۴۰۱).

رشد استارت‌آپ‌ها بر اقتصاد کشور تاثیر گذار است و باعث تولید اشتغال و گاهی مانع از تعطیل شدن کسب و کارها می‌شود (طالبی و همکاران، ۱۴۰۲). کارآفرینی یکی از محورهای اصلی مورد تأکید در سیاست‌های کلی «اقتصاد مقاومتی» و رشد و تعالی جامعه است (علی‌عسکری و همکاران، ۱۳۹۷). در شرایط کنونی، استارت‌آپ‌های فناوری موفق تبدیل به موتور رشد اقتصاد اطلاعاتی و اقتصاد اینترنتی شده‌اند و توسعه اخیر استارت‌آپ‌ها در سراسر جهان، نتایج چشمگیری در آینده اقتصاد جهانی خواهد داشت (شهرکی مقدم و فارسیجانی، ۱۴۰۱).

از طرف دیگر توسعه مراکز رشد کسب و کارها و حمایت از آنها، جزو راهکارها و سیاستهای نوین کشورهای توسعه یافته در جهت شکوفایی و رشد و رونق اقتصادی و توسعه پایدار از طریق کارآفرینی و اشتغال‌زایی است و در این فرایند،

¹ Gondi

استارآپ‌ها به عنوان یک کاتالیزور اقتصادی عمل خواهند کرد (پرومر^۱ و همکاران، ۲۰۲۰). از طرفی وقتی شخصی اقدام به تولید یک محصول جدید و جذاب در سطح جامعه می‌کند، تعداد کسانی که این محصول را انتخاب می‌کنند و به عنوان انتخاب اول خود در نظر می‌گیرند، تعیین کننده میزان موفقیت استارت‌آپ است. از سوی دیگر میزان موفقیت در انتخاب محصول موردنظر توسط مشتریان و مصرف کنندگان بستگی به کیفیت محصول، قیمت و... دارد که این موارد خود نیز بسته به قابلیت‌ها، پتانسیل و مدیریت دانش هیئت مدیره این استارت‌آپ‌ها دارد و در راستای انجام راهبری شرکتی به صورتی کارا و مناسب باید گفت که هیئت مدیره به عنوان عاملی مهم و کلیدی در سطح شرکت‌ها است. بنابراین هیئت مدیره مهمترین عاملی است که سهامداران می‌توانند از طریق آن مدیریت اجرایی را کنترل کنند. استفاده مؤثر از اعضای هیات مدیره در شرکت‌های بزرگ، در طول سال‌های مختلف شکل گرفت. در واقع به جای اینکه جلسات بی‌هدف و بی‌نتیجه‌ای در یک اتاق کنفرانس برگزار شود، جلسات هیات مدیره بر روی کیفیت و نتایج حاصل از آن تمرکز دارد که در نهایت می‌تواند منجر به این شود تا تصمیمات خوبی گرفته شود (بل^۲ و همکاران، ۲۰۲۳). لذا مسئله اصلی پژوهش بدین شرح است که: مدل تبیین قابلیت‌ها و توانمندی‌های اعضای هیئت مدیره به چه صورت است؟

۲. ادبیات نظری و پیشینه تحقیق

۲-۱. ادبیات نظری

هیئت مدیره از جمله سازوکارهای داخلی راهبری شرکتی است که تاثیر زیادی بر عملکرد شرکت و رعایت حقوق ذینفعان بنگاه اقتصادی دارد. نقش هیئت مدیره شرکتها در نظارت بر نحوه اداره شرکت در جهت دستیابی به اهداف تعیین شده و هدایت مدیریت اجرایی، بسیار تعیین کننده است. تا جاییکه در مواردی، راهبری شرکتی مناسب به واسطه ترکیب و عملکرد هیئت مدیره سنجیده می‌شود. هیئت مدیره علاوه بر هدایت استراتژیک شرکت، مسئولیت مهمی در نظارت بر عملکرد مدیریتی و دستیابی به بازده مناسب برای سهامداران، رعایت قوانین و مقررات و درعین حال جلوگیری از بروز تضاد منافع و ایجاد توازن بین انتظارات از شرکت را برعهده دارد. اصل ششم راهبری شرکتی سازمان همکاری اقتصادی و توسعه^۳ (۲۰۰۴)، هیئت مدیره را ملزم به ایفای وظیفه امانتداری^۴ میداند که شامل دو عنصر اصلی وظیفه مراقبت^۵ و وفاداری^۶ است. وظیفه مراقبت حرفه ای ایجاب می‌کند اعضای هیئت مدیره بر اساس اطلاعات کامل، باحسن نیت و مراقبت و پشتکار کافی به ایفای تعهداتشان بپردازند. وظیفه وفاداری نیز اهمیت ویژه ای به سبب تاکید بر اجرای مؤثر دیگر اصول راهبری شرکتی این سازمان در مورد رفتار یکسان با سهامداران، نظارت بر معاملات با اشخاص وابسته و تدوین سیاست تعیین دستمزد مدیران اجرایی اصلی و اعضای هیئت مدیره دارد (حسینی و رهبری خرازی، ۱۳۸۷).

امروزه یکی از مهمترین علل اثربخشی هیئت مدیره‌ها را باید در ترکیب آنان و ویژگی‌های متناسب به آنان شامل اندازه، استقلال اعضا، تعداد عضویت اعضا در سایر تیم‌ها، ساختار جنسیتی ترکیب هیئت مدیره، متوسط سنی ترکیب و

^۱ Prommer

^۲ Bel

^۳ Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD)

^۴ Fiduciary

^۵ Care

^۶ Loyalty

مواردی از این قبیل جستجو نمود. از منظر ون در والت و اینگلی^۱ (۲۰۰۳) ترکیب هیئت مدیره به گروهی از سرمایه‌های انسانی اطلاق می‌گردد که با گرد هم آمدن در تیمی به نام هیئت مدیره از شایستگی و توانمندی‌های خود در جهت خلق ارزش افزوده جمعی برای شرکت و ذینفعان استفاده می‌نمایند (سلیم^۲، ۲۰۲۳). ترکیب این تیم شایسته خود از جنبه‌های متنوعی قابل تحلیل است که از جمله می‌توان به مواردی همچون اندازه هیئت مدیره (تعداد افراد حاضر در ترکیب)، استقلال اعضای هیئت مدیره (نبود هیچ گونه ارتباط قبلی و در حال حاضر با شرکت و فعالیت اجرایی در بخشهای مختلف آن)، ترکیب جنسیتی هیئت مدیره (نسبت اعضای زن به مرد هیئت مدیره)، چند عضویتی بودن اعضای هیئت مدیره (عضویت یک عضو در سایر تیم‌های هیئت مدیره)، سن متوسط ترکیب (متوسط سن اعضای هیئت مدیره) و زمان فعالیت اعضا (متوسط دوره تصدی گری اعضای هیئت مدیره) اشاره نمود (وایتلر و پوتو^۳، ۲۰۲۰).

امروزه با بزرگ شدن شرکتها، مدیران سیاستهای مالی شرکت را به صورتی تدوین مینمایند که ارزش شرکت را به حداکثر رسانند. از آنجایی که ساختار سرمایه، سیاست تقسیم سود و میزان ذخایر وجه نقد از عوامل اثرگذار بر ارزش شرکت میباشند، به همین جهت تصمیمات مالی شرکتها به یک چالش کلیدی در تحقیقات اقتصاد مالی تبدیل شده است. به عنوان مثال، تصمیمات مربوط به پرداخت سود سهام یکی از مؤلفه‌های اساسی سیاست های مالی شرکت و به عنوان یکی از موضوعات اساسی در ادبیات مالی مورد توجه قرار گرفته است. درک و فهم عوامل مؤثر بر سیاست تقسیم سود علاوه بر حفظ منافع سرمایه‌گذاران، باعث رشد و شکوفایی شرکت و نهایتاً افزایش امکان سودآوری و جلب رضایت سهامداران از سیاستهای شرکت می‌شود. علاوه براین، دستیابی به ترکیب بهینه‌ای از منابع مالی داخلی (حقوق صاحبان سهام) و خارجی (بدهی‌ها) که بتواند بالاترین ارزش شرکت و پایینترین هزینه سرمایه را به دنبال داشته باشد، همواره از اهداف مدیریت مالی به شمار می‌آید (ملکیان و همکاران، ۱۳۹۴). در پاسخ به این سؤال که شرکتها چگونه نسبت بدهی به حقوق صاحبان سهام خود را تعیین میکنند، اصل محوری تصمیم‌گیری‌های مالی مورد توجه قرار میگیرد که: "نسبتی از بدهی در ساختار سرمایه مطلوب است که بتواند بر ارزش شرکت و متعاقباً ثروت سهامداران بیافزاید". اگرچه ساختار سرمایه شرکت تأثیری بر ترکیب داراییها ندارد، اما با توجه به هزینه و ریسک متفاوتی که منابع مختلف مالی به همراه دارند، تصمیم ساختار سرمایه همواره مهم تلقی می‌شود از جایی فرصت‌های سرمایه‌گذاری و میزان استفاده شرکتها از این فرصت‌ها و همچنین وضعیت مالی شرکتها و سیاست‌های مرتبط با آن از جمله موضوعاتی است که از دیر باز مورد توجه کارشناسان مالی و مدیران شرکتهای مختلف قرار داشته و هنوز هم به عنوان یک بحث پیچیده و معماگونه مدنظر کارشناسان می‌باشد (بریلی^۴ و مایرز^۵، ۲۰۱۴).

طبق تئوری رده بالا مدیران ارشد سهم چشمگیری در عملکرد شرکت دارند. ادعای اصلی این تئوری این است که خروجیهای سازمان، ارزشها و قابلیت‌های مدیران ارشد را منعکس میکنند. علاوه براین، تئوری سرمایه انسانی بر این باور است که دانش و قابلیت‌های مدیران میتواند عامل مهمی در عملکرد سازمانی باشد. از سویی شرکت‌هایی که مدیران عامل آنها، دانش مالی دارند نکات دقیق تری در ارتباط با سود ارائه شده بازگو می‌کنند و کیفیت افشاء مالی را ارتقا

^۱. Van Der Walt & Ingley

^۲. Salim

^۳ Whitler & Puto

^۴. Brealey

^۵. Myers

میدهند. کیفیت افشاء مالی یک شرکت، به سابقه مالی مدیرعامل وابسته است. احتمال کشف مشکلات و یافتن اطلاعات اضافی در همان زمینه اجرایی و در نتیجه، اتخاذ تصمیمات بهتر توسط مدیران دارای تخصص و چارچوبهای شناختی در رابطه با سوابق کاری شان، بیشتر است. همچنین مدیران عاملی که تجربه مالی دارند و همیشه از مبحث احتیاط حسابداری پیروی کرده اند، یک سبک کار ثابت ایجاد می‌کنند. به علاوه، احتمال اینکه این مدیران نقش افشاء مالی را در کاهش عدم تقارن اطلاعات بین شرکت‌ها و سرمایه گذاران و کمک به شرکت کنندگان در بازار برای ارزیابی ارزش شرکت درک کنند بیشتر است. از طرفی، یکی، از مباحث اصلی تئوری ذینفعان مربوط به دیدگاه مدیران در مورد مدیریت و چگونگی اداره شرکت است. در این تئوری نقش رهبری مدیریت، به دلیل اتخاذ تصمیمهای استراتژیک امری مهم قلمداد میشود. از آنجاییکه تصمیمهای ایده آل مدیرعامل، فعالیتهای رهبری مدیران را تشکیل میدهد، منطقی است که انتظار رود مدیرعامل تأثیر عمدهای بر مسائل شرکت، از قبیل سیاستهای مالی داشته باشد (بریلی و همکاران، ۲۰۱۴؛ ملکیان و همکاران، ۱۳۹۴).

آرمسترانگ^۱، توانایی را توانایی فرد برای انجام فعالیتهای تخصصی مطابق با معیارهای معین تعریف کرده است (مور^۲، ۲۰۱۶). از نظر آرمسترانگ، تواناییها عواملی هستند که منجر به سطوح بالای عملکرد فردی و در نتیجه افزایش اثربخشی سازمانی می‌شوند. بویاتزیس^۳ نیز تواناییها را به عنوان ویژگیهای اصلی معرفی می‌کند که موجب دستیابی به عملکرد برتر و یا اثربخش در یک شغل می‌شوند (چان^۴، ۲۰۱۶).

برنامه‌های مدیریت توانایی برای بهبود نتایج عملکرد سازمانی به کار گرفته می‌شوند، هدف این برنامه‌ها شناسایی تواناییهای محوری و حصول اطمینان از کاربرد این تواناییها برای ایفای مؤثر یک نقش می‌باشد. دانش و مهارتهای افراد باید با توجه به نقشهای فعلی و نقشهای آتی سازمان توسعه داده شوند. و با این نقشها مطابقت داشته باشند. نتایج حاصل از پژوهشها نشان داده‌اند که برنامه‌های مدیریت توانایی منجر به بهبود و پیشرفت در عملکرد کارکنان، افزایش انگیزه کارکنان، افزایش انعطاف‌پذیری و مهارت کارکنان، ارائه خدمات بهتر به مشتری و بهبود کیفیت نیروی کار می‌شوند (خانعلی زاده و حمزه، ۱۴۰۲).

رویکرد توانایی از یک رویکرد استراتژیک و یکپارچه برای پرورش رهبران استراتژیک حمایت می‌کند. اگرچه تواناییها از طرق بسیار تعریف می‌شود اما، فکر تعریف آن به عنوان یک خصیصه برجسته یک کارمند که منتج به عملکرد مؤثر و یا عالی در یک شغل می‌شود، به‌طور گسترده‌ای مورد پذیرش می‌باشد. چارچوب یا مدل توانایی ابزار سنجشی فراهم می‌آورد که از طریق آن تواناییها می‌توانند بیان و ارزیابی شوند. مدیریت مبتنی بر توانایی نیز به کاربرد مجموعه‌ای از تواناییها برای تحقق تعالی هم در عملکرد و هم نتایج اشاره دارد که استراتژیهای سازمان را حمایت می‌کند. بنابراین اغلب تواناییها به عنوان ابزار میان آنچه که برای سازمان ارزشمند است و تعریف خصیصه‌هایی که منتج به تعالی عملکرد می‌شود، در نظر گرفته می‌شود (سمیعی، ۱۴۰۲).

۲-۲. پیشینه تحقیق

از تحقیقات داخلی نزدیک به موضوع مقاله می‌توان به پژوهشهای زیر اشاره نمود:

^۱. Armstrong

^۲. Moore

^۳. Boyatzis

^۴. Chan

شهرکی مقدم و فارسیجانی (۱۴۰۱)، در پژوهشی با عنوان شناسایی عوامل تأثیرگذار در ارتقا و رشد استارت‌آپها به شناسایی ابعاد و معیارهای ارتقا و رشد استارت‌آپهای مبتنی بر اینترنت با استفاده از تکنیک دلفی فازی و بر اساس نظرات ۲۵ خبره صاحب نظر و صاحبان کسب و کارهای استارت‌آپی آنلاین پرداختند. محققان در این پژوهش ایران را کشوری جوان از لحاظ استارت‌آپها و حمایت از آنها و ایده پردازی و جذب سرمایه از مهمترین حوزه‌های چالش‌زا در زمینه کارآفرینی و کسب و کار عنوان کردند.

محمدی و همکاران (۱۴۰۱)، نیز در مقاله‌ای به بررسی تحلیل استارت‌آپها با رویکرد ناب از طریق مدلسازی عامل بنیان رفتار مشتریان پرداختند. نتایج این پژوهش حکایت از این داشت که برای استارت‌آپ تحت معالعه، بازگردانی مشتریانی که به تازگی محصول را مورد استفاده قرار داده‌اند، میتواند تعداد پرداخت کنندگان را بیش از ۳۰ درصد نسبت به جذب مشتریان جدید و حدود ۴۰ درصد نسبت به بازگردانی مشتریان قدیمی افزایش دهد. همچنین، بازگردانی مشتریانی که بیشترین ارتباطات را در شبکه خود دارند، منتهی به افزایش ۳۰ درصدی در تعداد کل مشتریان میشود.

کول و اشکانی (۱۴۰۱)، به ارائه مدل ارزیابی عملکرد هیئت مدیره شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار بر اساس کارت امتیازی متوازن (BSC) پرداختند. نتایج تحلیل داده‌ها در طی سه مرحله کد گذاری باز، کد گذاری نظری و کد گذاری انتخابی حاکی از ۱۵۷ کد اولیه، ۱۹ کد ثانویه و ۷ مقوله کلی است که در چارچوب مدلی پارادایمی شامل: شرایط علی (شایستگی‌های هیئت مدیره، عوامل تکنولوژیکی، عوامل سازمانی)، پدیده محوری (عملکرد)، استراتژی (استراتژی تمایز، استراتژی رهبری - هزینه)، شرایط مداخله گر (محیط خرد، محیط کلان)، شرایط زمینه‌ای (عوامل اجتماعی) و پیامدها (بهبود عملکرد)، تحلیل شده است.

امیری و همکاران (۱۴۰۱)، به تدوین اصل هیئت مدیره و اثربخشی آن برای دستورالعمل راهبری شرکتی سازمان بورس و اوراق بهادار ایران پرداختند. نتایج تحقیق نشان می‌دهد که اصل هیئت مدیره و مدیرعامل دستورالعمل راهبری شرکتی تدوین شده توسط سازمان بورس و اوراق بهادار ایران دارای ایراداتی اعم از تعریف سهامدار عمده، تعریف ویژگی‌های عضو مستقل هیات مدیره میباشد، همچنین مواردی اعم از تعریف عضو مستقل ارشد، افشاء تعداد جلسات هیات مدیره و کمیته‌ها، تعیین نیازهای آموزشی اعضای هیات مدیره، ارزیابی عملکرد اعضای هیات مدیره و... در نظر گرفته نشده است و نیازمند استفاده از نتایج مورد اجماع در تحقیق حاضر می‌باشد.

جافرنوده و لشکربلوکی (۱۴۰۱)، به بررسی ویژگی‌های هیئت مدیره و سودآوری: شواهدی از بورس اوراق بهادار تهران پرداختند. یافته‌های پژوهش حاکی از آن است از بین ویژگی‌های هیئت مدیره، بین اندازه و تعداد جلسات هیئت مدیره با سودآوری رابطه معنادار وجود ندارد و بین تنوع جنسیتی هیئت مدیره و سودآوری رابطه مثبت وجود دارد.

از تحقیقات خارجی نزدیک به موضوع مقاله می‌توان به پژوهش‌های زیر اشاره نمود:

گوندی و همکاران (۲۰۲۳)، به بررسی سوابق حرفه‌ای اعضای هیئت مدیره در بیمارستان‌های دارای رتبه برتر ایالات متحده پرداختند. نتایج نشان داد در بخش فعالیت‌های مالی، اکثریت قریب به اتفاق (80/2 درصد) شرکت‌های مالی از جمله صندوق‌های سهام خصوصی، شرکت‌های مدیریت ثروت و بانک‌های چندملیتی را رهبری می‌کردند و بقیه در املاک و مستغلات (14/7 درصد) و بیمه (5/2 درصد) بودند.

انجوين و هوينه^۱ (۲۰۲۳)، به بررسی ویژگی‌های هیئت مدیره و عملکرد مالی شرکت - شواهد تجربی پرداختند. نتایج تحقیقات نشان می‌دهد که اندازه هیئت مدیره، اعضای زن هیئت مدیره، تعداد جلسات و تحصیلات اعضای هیئت مدیره تأثیر مثبتی بر عملکرد مالی دارند. علاوه بر این، با افزایش استقلال هیئت مدیره، کارایی کسب و کار کاهش می‌یابد. این تحقیق همچنین یک رابطه مثبت بین دارایی‌های ثابت مشهود و یک رابطه منفی بین انتخاب ساختار سرمایه، اندازه شرکت و عملکرد مالی شرکت پیدا کرد.

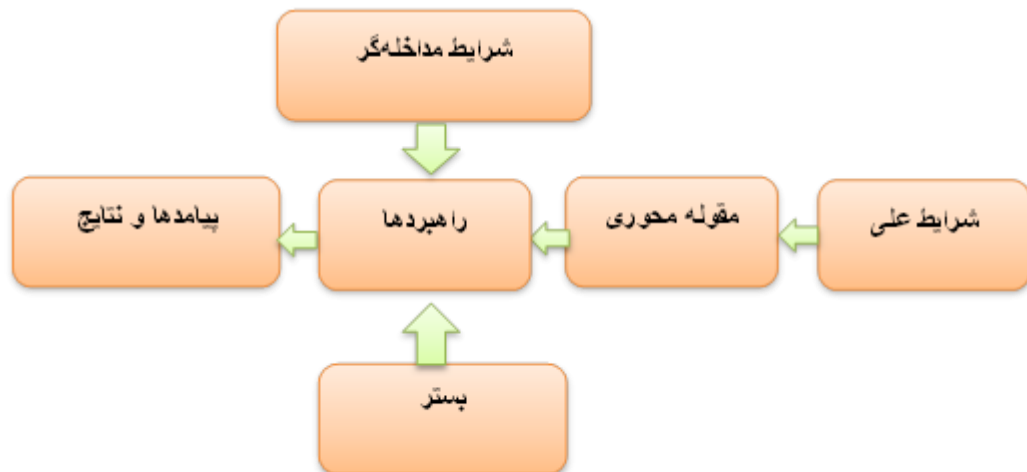
گیتایگا^۲ و همکاران (۲۰۲۲)، به بررسی ویژگی‌های هیئت مدیره و مدیریت سود. آیا اندازه شرکت مهم است؟ پرداختند. یافته‌ها وجود ارتباطی مثبت و معنی دار را میان اندازه شرکت و مدیریت سود نشان دادند. یافته‌ها همچنین حقایق بیشتری اعم از اینکه استقلال هیئت مدیره، تفاوت جنسیت افراد هیئت مدیره و تخصص مالی آنها، اثر منفی و معنی داری بر مدیریت سود می‌گذارد را نشان می‌دادند. علاوه بر این، داده‌ها تایید می‌کرد که اندازه شرکت، روابط میان تعداد نفرات هیئت مدیره، استقلال هیئت مدیره و تفاوت جنسیت آنها و مدیریت سود را تعدیل می‌کند.

کلارنر^۳ و همکاران (۲۰۲۱)، به بررسی دیدگاهی مبتنی بر قابلیت‌هایی از هیئت‌ها: چارچوب مفهومی جدید برای اداره هیئت مدیره پرداختند. نتایج نشان داد نقش کلیدی مدیران هیئت مدیره مدیریت استراتژی شرکت است.

سیرا^۴ و همکاران (۲۰۲۱)، به بررسی هیئت مدیره و نوآوری شرکت: بررسی فرا تحلیلی پرداختند. نتایج نشان می‌دهد که جنبه‌های خاصی از هیئت مدیره‌ها، مانند دفعات جلسات و نسبت مدیران مستقل و افراد خارجی، مهم‌ترین همبستگی‌ها را با نوآوری شرکت نشان می‌دهند، اما سطوح ارتباط بسته به اینکه نوآوری به عنوان ورودی یا خروجی اندازه‌گیری می‌شود و بسته به نمونه در نظر گرفته شده و روش‌شناسی مورد استفاده متفاوت است.

۳. مدل و سوالات تحقیق

با توجه به مطالب بیان شده، مدل مفهومی تحقیق حاضر را می‌توان به شکل نمودار ۱ ترسیم نمود:



نمودار ۱: ترسیم مدل به روش مدلسازی ساختاری تفسیری

^۱. Nguyen & Huynh

^۲. Githaiga

^۳. Klarner

^۴. Sierra

بنابر این سوالات تحقیق به صورت زیر مطرح می شود:

- Q1: نقشه ها و مسئولیت های اعضای هیئت مدیره شرکت های خصوصی و استارتاپی چیست؟
- Q2: اعضای هیئت مدیره برای ایفای موثر نقش و مسئولیت های خود در شرکت های بورسی و سازها به چه قابلیت ها و توانمندی های نیاز دارند؟
- Q3: چگونه می توان این قابلیت ها و توانمندی ها را توسعه داد؟
- Q4: چه تفاوت ها و شباهت هایی در خصوص توانمندی در اعضای هیئت مدیره در شرکت های استارتاپی و شرکت های خصوصی / دولتی وجود دارد؟
- Q5: توانایی ها و قابلیت های اعضای هیئت مدیره های استارتاپی موفق شامل چه مواردی است؟

۴. روش تحقیق

با توجه به اینکه محقق در تحقیق حاضر به دنبال « مدل برای تبیین قابلیت ها و توانمندی های اعضای هیئت مدیره » است، لذا از نظر هدف، یک تحقیق توسعه ای می باشد. از نظر گردآوری داده ها و اطلاعات و روش تجزیه و تحلیل یک تحقیق آمیخته اکتشافی (ابتدا کیفی و سپس کمی) می باشد بر حسب ماهیت و نوع مطالعه، از نوع پیمایشی مقطعی می باشد.

۱-۴- جامعه و نمونه آماری:

بخش اول: خبرگان، اساتید و متخصصین حوزه مورد پژوهش.

بخش دوم: هیات مدیره های استارتاپ های موفق کشور در شهر تهران

شایان ذکر است که متناسب با جامعه آماری تحقیق حاضر، نمونه و حجم آن نیز شامل دو بخش می باشد. جهت تعیین حداقل حجم نمونه لازم، از فرمول دوم کوکران استفاده شد. بنابراین حجم نمونه لازم ۳۸۵ نفر می باشد که مبنای تجزیه و تحلیل قرار گرفته شد به علت همگن بودن اعضاء، از روش تصادفی ساده استفاده می گردد.

توصیف جمعیت شناختی نمونه های مورد نظر در این بخش در جدول ۱ ارائه شده است.

جدول ۱: انواع داده های مورد استفاده در این پژوهش

ردیف	نوع داده ها	تعداد
۱	مصاحبه های اختصاصی با اساتید دانشگاهی	۱۲
۲	مصاحبه های اختصاصی با خبرگان و متخصصین	۱۱

۲-۴- گردآوری داده ها:

در این تحقیق با توجه به اینکه هدف پژوهش حاضر طراحی مدل ساختاری عوامل بومی موثر بر حسابداری مدیریت رفتاری می باشد، لذا برای جمع آوری اطلاعات از روشهای مطالعات کتابخانه ای و تحقیقات میدانی استفاده شد. با توجه به گردآوری داده ها از دو نوع ابزار بررسی اسناد و مدارک و پرسشنامه استفاده می شود. در بررسی اسناد و مدارک، جهت گردآوری اطلاعات در زمینه مبانی نظری و ادبیات تحقیق موضوع، از منابع کتابخانه ای، مقالات، کتابهای مورد نیاز و نیز از شبکه جهانی اطلاعات استفاده گردید.

۳-۴- مقیاس اندازه گیری و روایی و پایایی:

در این پژوهش روایی صوری به تأیید متخصصین این حوزه رسیده و میزان پایایی آن نیز توسط آزمون آلفای کرونباخ مورد آزمون قرار گرفت که میزان آن برای هر دو متغیر بیشتر از 0/7 بدست آمد، که نشان دهنده قابلیت اطمینان پرسشنامه می باشد. هر سؤال پرسشنامه در برگیرنده پنج گزینه (شامل کاملاً مخالفم، مخالفم، نظری ندارم، موافقم و کاملاً موافقم) می باشد تا پاسخ‌دهنده از میان آنان یکی را انتخاب نماید.

۵. یافته‌ها و تحلیل:

۵-۱. یافته‌های مربوط به آمار توصیفی:

با توجه به خروجی نرم افزار مندرج در جدول ۲، از آنجایی که میانگین کلیه متغیرها بالاتر از میانگین نظری (۳) می باشد که نشان از وضعیت مناسب تحقیق دارد.

جدول ۲: آماره‌های کلی متغیرهای تحقیق

امتیاز کلی				متغیر
ماکزیمم	مینیمم	انحراف معیار	میانگین	
5/00	3/00	0/80	4/13	شرایط علی
5/00	1/00	0/73	4/51	مقوله محوری
5/00	3/00	0/49	4/01	راهبردها
5/00	2/00	0/69	4/09	بسترها
5/00	1/00	0/92	3/98	شرایط مداخله گر
5/00	1/00	0/55	4/66	پیامدها

۵-۲. مدل کدگذاری انتخابی و خلق نظریه:

مدل کدگذاری انتخابی و خلق نظریه به صورت نمودار ۲ است.

مداخله‌گر

- (1) **نگاه حاکمیتی** [تجیبات عملکردی لازم در هیئت مدیره، تجیبات ساختاری لازم در هیئت مدیره، روابط اجتماعی بالا و خوشرویی، توانایی مذاکره با مدیران بالادستی، اشراف کامل بر فعالیت‌های اجرایی هیئت مدیره]
- (2) **مدیریت دانش** [اشراف به روش‌های معاملات شرکت، اشراف به روش‌های کاهش ریسک، اشراف به روش‌های جذب مشتری، استفاده از برنامه‌های تطبیل‌گری، توانایی حفظ و جذب تعاملات مؤثر شناخت محیط کار]

شرایط عینی

(1) عوامل فردی:

توانمند بودن در مباحث مالی، رعایت قوانین تجارت، اشراف به خدمات موجود در بازار، داشتن تحصیلات آکادمیک، ریسک‌پذیر بودن، استقلال و اعتماد به نفس، هوش هیجانی، صداقت، خودآگاهی و خودمدیریتی، انعطاف‌پذیری

(2) عوامل دانشی:

به روز بودن دانش بازار، دانش فنی، برگزاری دوره‌های آموزشی برای کارکنان، دانش سیاست‌گذاری، دانش اقتصادی-اجتماعی، دانش سازمانی

(3) عوامل مهارتی:

مدیریت جامع، تیم‌سازی و کار گروهی، مهارت فکری، مهارت تطبیلی، داشتن مهارت ارتباطی و تجاری با صنایع مختلف مسئولیت و ماهیت شرکت، مسلط به بودجه و امور بانکی، سبک فعال رهبری

(4) عوامل شغلی:

سوابق تحصیلی و کاری، وجود عضو حرفه‌ای، مالی و فنی، وجود روحیه کارآفرینی، به روز بودن در حرفه

مقوله محوری

(1) مهارت فنی

استفاده از برنامه‌های تطبیل‌گری، آگاهی از قوانین بیمه مالیات و بورس، آگاهی از قوانین حکمیت شرکتی

(2) مهارت رهبری

توانمندسازی خود و دیگران، مشاوره به مدیران، مربی‌گری

(3) اندازه شرکت

دامنه فعالیت شرکت، قابلیت مدیریت کردن جامعه هدف، هم‌منافع بودن با سازمان

(4) مهارت سیاسی

مدیریت اکتلاف، دانش و بینش سیاسی، مهارت مذاکره، وفاداری سیاسی، زیرکی سیاسی

راهنم‌ها

(1) سیستم نظارت:

وجود سیستم نظارت بر عملکرد، انتخاب درست اعضا، کنترل روند شرکت، وجود مشاوران و متخصصان توانمند

(2) توانمندسازی

همفکری اعضا با برگزاری جلسات هفتگی، تناسب اعضا و مهارت‌های آن‌ها، آموزش و بهروری، توسعه توانمندی‌ها

(3) بویایی سیستم

بویایی سیستم در تعامل با محیط، نیات در فضای سیاسی-اقتصادی، بازار رقابتی و شفافیت قوانین

(4) ارتقای فرهنگ سازمانی

برنامه ریزی، وجود ابزارهای مورد نیاز، وجود دستورالعمل‌های سازمانی، افق‌های بلند مدت شرکت

پیامدها

(1) بالندگی سازمانی

کفایت عملکرد، حرفه‌ای‌گری، انریختی، بهره‌وری، سلامت روانی، توسعه منابع انسانی، رضایت شغلی

(2) ارتقاء مهارت‌های شغلی

دستاوردهای شناختی روانی، دستاوردهای علمی آموزشی، رشد و ارتقای سازمان، بالا بردن عملکرد هیئت مدیره، انعطاف‌پذیری در فرآیندهای انتخاب اعضا

(3) ارتقاء مهارت‌های شغلی

جذب اعضای مستعد، برداشتن محدودیت‌ها، توجه به پایداری به اخلاقیات، بهینه‌شدن شرایط استخدامی، ایجاد انگیزه، چشم‌انداز توسعه

بستر

- (1) **عجین سازی با شغل** (وجود نرم افزارهای مدیریتی، شرکت در نمایشگاه و همایش‌ها، گذراندن دوره‌های آموزشی، زیرساخت اتوماسیون، مشارکت)
- (2) **بهره‌گیری از قابلیت‌ها** (سیاست‌ها و فرآیند، آشناسازی هیئت مدیره با توانایی‌های خود، متون سازی تجربیات هیئت مدیره جهت استفاده‌های بعدی، توجه مدیران به خلافت، نوآوری و پشتکار هیئت مدیره)
- (3) **فراهم سازی شرایط اجرا** (افزایش پاداش بر اساس عملکرد، قدرتانی از تصمیمات بهینه در چالش‌های سازمان، گردش مالی مناسب در بانک، شرایط اقتصادی با ثبات)
- وجود طرح‌های تشویقی انریختی، انتظار بررسی و بازرسی توسط نهادهای نظیر وجود محیط‌کاری مناسب برای حسابداران، بزرگ شدن اقتصاد حسابداری

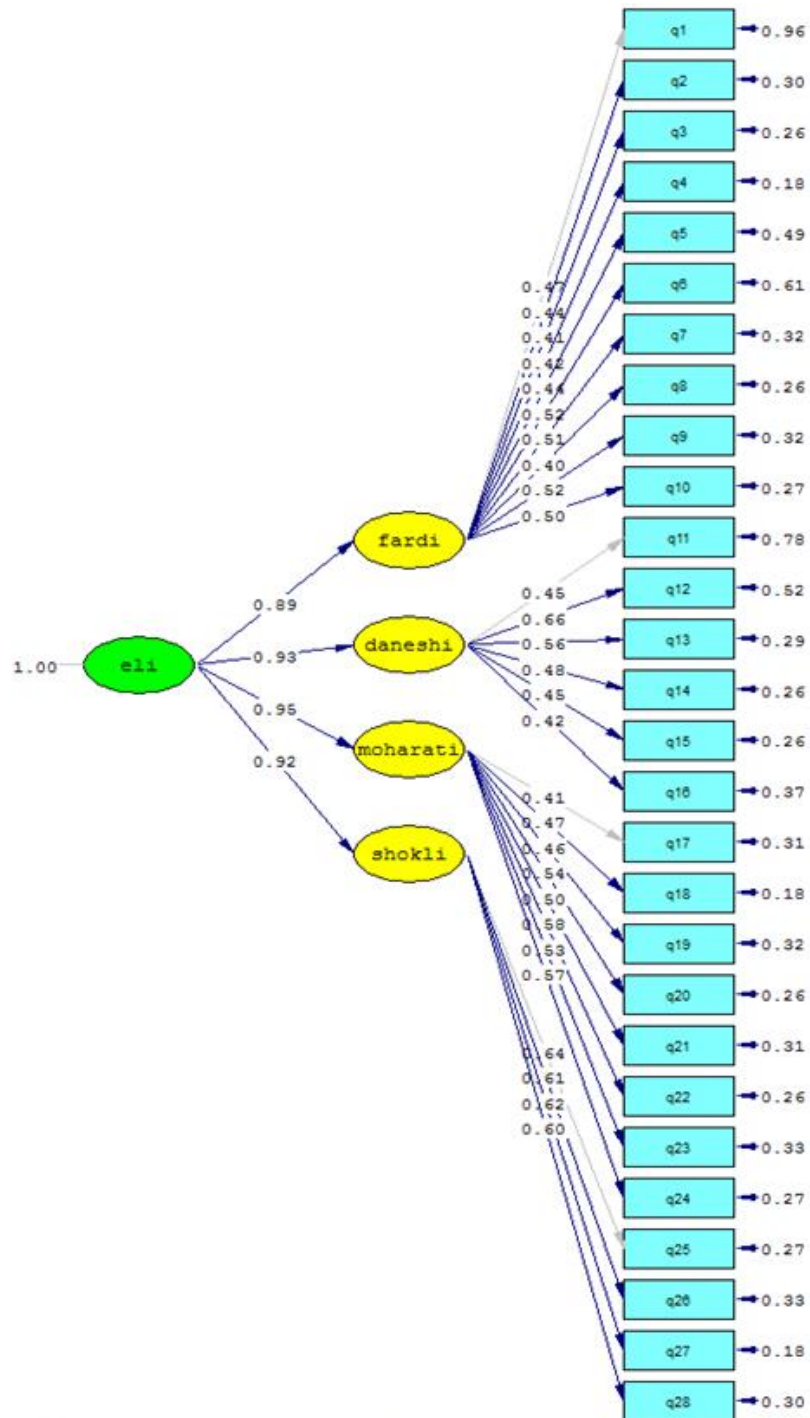
نمودار (۲): «مدل برای تبیین قابلیت‌ها و توانمندی‌های اعضای هیئت مدیره»

۵-۳. تحلیل عاملی تاییدی سازه‌های پرسشنامه

۵-۳-۱. تحلیل عاملی تاییدی متغیر شرایط علی

۵-۳-۱-۱. یافته‌های مربوط به بررسی ضرایب مسیر استاندارد:

با توجه به خروجی نرم افزار مندرج در نمودار ۳ ضریب مسیر استاندارد رابطه‌ها بالاتر از ۰/۳ می باشد، لذا می‌توان گفت سؤالات مورد نظر از قدرت تبیین خوبی برخوردارند.

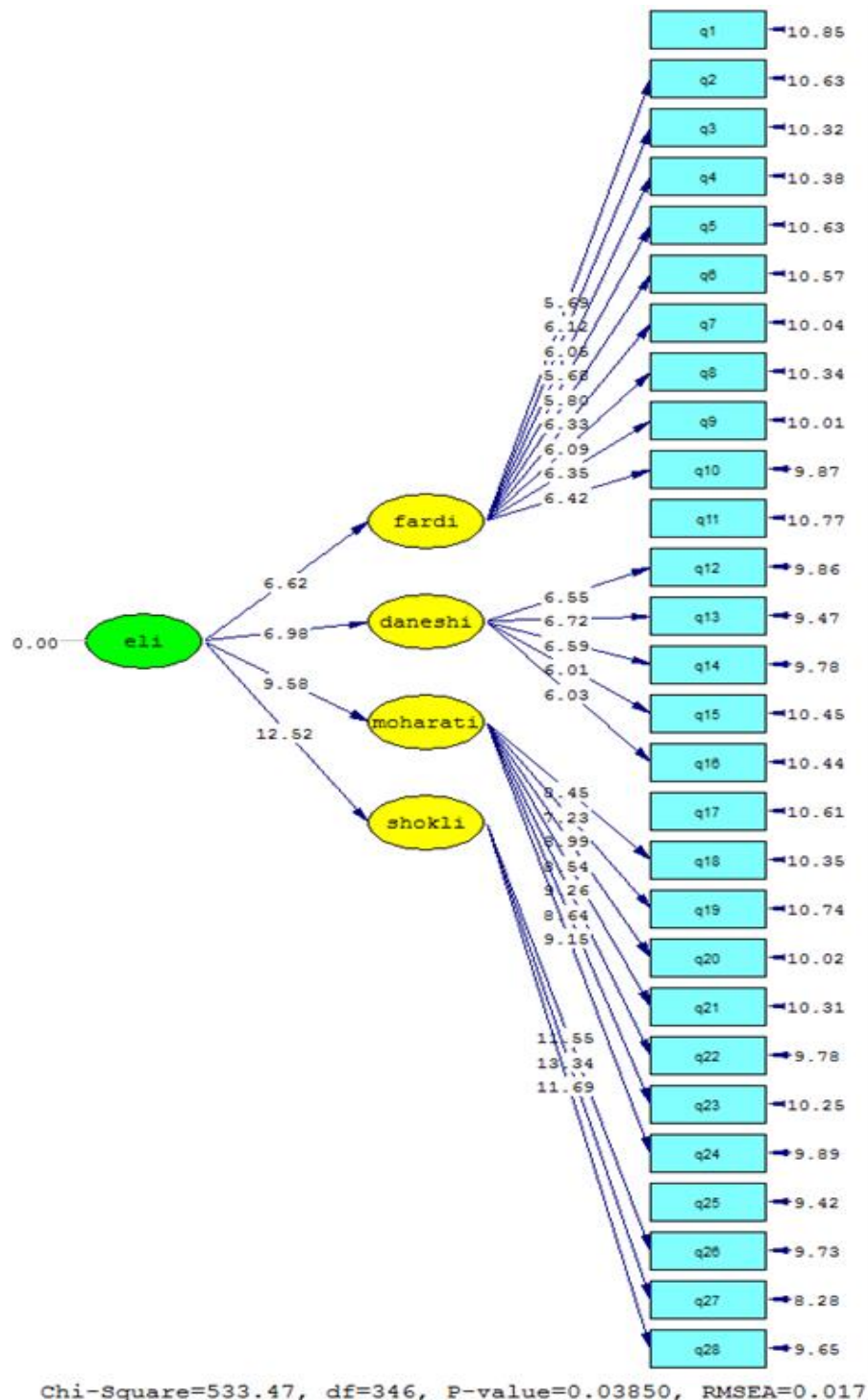


Chi-Square=533.47, df=346, P-value=0.03850, RMSEA=0.017

نمودار ۳: مدل اندازه‌گیری متغیر شرایط علی در حالت تخمین استاندارد

۵-۳-۱-۲. یافته های مربوط به بررسی ضرایب مسیر معناداری:

با توجه به خروجی نرم افزار مندرج در نمودار ۴ معناداری ضریب معناداری رابطه ها بالاتر از 1/96 می باشد، لذا می توان گفت تمامی بارهای عاملی و ضرایب مسیر مدل معنادار می باشند.



نمودار ۴: مدل اندازه گیری متغیر شرایط علی در حالت معناداری

۵-۳-۱-۳. شاخص های برازش مدل اندازه گیری متغیر شرایط علی

مهم ترین شاخصهای برازش مورد ارزیابی قرار گرفت و نتیجه حاصل که در جدول ۳ آورده شده است.

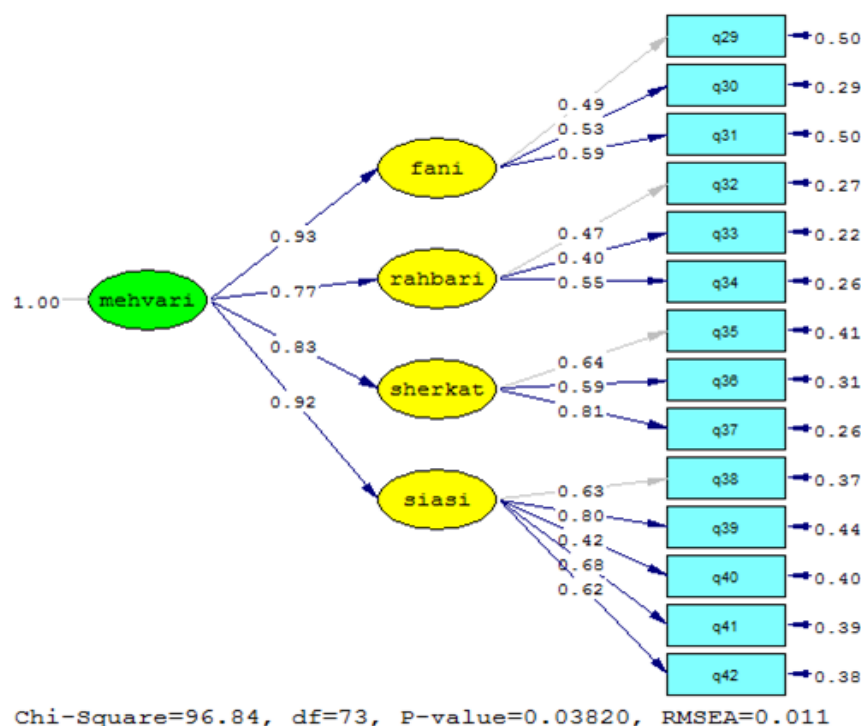
جدول ۳: بررسی شاخص‌های نیکویی برازش

شاخص های برازش		مقادیر مناسب (خوب)	مقادیر عالی	مقادیر پژوهش	نتیجه برازش
Root Mean Squared Error of Approximation (RMSEA)	ریشه میانگین مربعات خطای برآورد	$\leq 0/1$	$\leq 0/08$	0/017	برازش خوب
Normed Fit Index (NFI)	شاخص برازش نرم	$\geq 0/9$	$\geq 0/95$	0/90	برازش خوب
Non-Normed Fit Index (NNFI)	شاخص برازش غیر نرم	$\geq 0/9$	$\geq 0/95$	0/96	برازش عالی
Comparative Fit Index (CFI)	شاخص برازش مقایسه ای	$\geq 0/9$	$\geq 0/95$	0/93	برازش خوب
Incremental Fit Index (IFI)	شاخص برازش افزایشی	$\geq 0/9$	$\geq 0/95$	0/92	برازش خوب
Goodness of Fit Index (GFI)	شاخص نیکویی برازش	$\geq 0/9$	$\geq 0/95$	0/94	برازش خوب
Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI)	شاخص نیکویی برازش تعدیل شده	$\geq 0/8$	$\geq 0/9$	0/83	برازش خوب
Root Mean Square Residual (RMR)	ریشه میانگین مربعات باقی مانده	$\leq 0/08$	$\leq 0/05$	0/039	برازش عالی
Standardized Root Mean Square Residual (SRMR)	ریشه میانگین مربعات باقی مانده استاندارد شده	$\leq 0/08$	$\leq 0/05$	0/071	برازش خوب

۵-۳-۲. تحلیل عاملی تاییدی متغیر شرایط مقوله محوری

۵-۳-۲-۱. یافته‌های مربوط به بررسی ضرایب مسیر استاندارد:

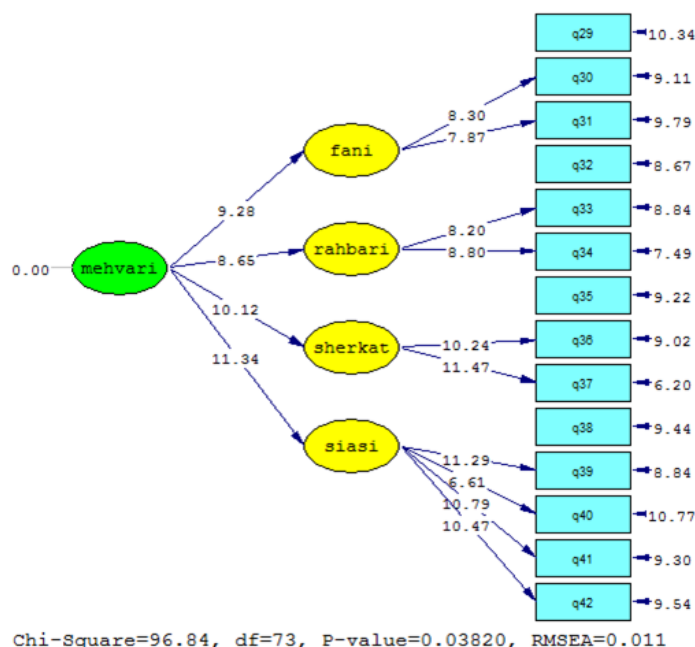
در این مدل میزان روابط بین متغیر و ابعاد سازنده آن، و رابطه هر بعد با شاخص‌ها (سوال‌ها) مربوط به آن نشان داده می‌شود. اگر اندازه رابطه بالاتر از 0/3 باشد، می‌توان گفت سوالات موردنظر قدرت تبیین خوبی دارند. همانطور که در نمودار ۵ مشاهده می‌شود، تمامی شاخص‌ها برای کلیه سوالات مربوط به متغیرهای مدل دارای همبستگی بالای 0/3 هستند.



نمودار ۵: مدل اندازه گیری متغیر مقوله محوری در حالت تخمین استاندارد

۵-۳-۲-۲. یافته های مربوط به بررسی ضرایب معناداری:

مدل اعداد معناداری متغیر مقوله محوری که در نمودار ۶ نمایش داده شده است نشان دهنده این مطلب است که تمام اعداد معناداری مدل حاضر بزرگتر از ۱/۹۶ بوده، بنابراین تمامی بارهای عاملی مدل معنادار می باشند.



نمودار ۶: مدل اندازه گیری متغیر مقوله محوری در حالت معناداری

۵-۳-۳-۵. شاخص های برازش مدل اندازه گیری متغیر مقوله محوری

همانطور که از مقادیر ارائه شده در جدول ۴ مشخص است همه ی معیارهای کلی نیکویی برازش تحلیل عاملی تاییدی، حاکی از برازش کلی الگوی پیشنهادی با داده ها است و نشان دهنده برازش عالی مدل اندازه گیری می باشد؛ بنابراین

داده‌ها بر اساس همه‌ی شاخص‌های برازش ذکر شده، الگوی کلی ساختارعاملی پیشنهادی متغیر مقوله محوری پرسشنامه را تأیید کرده‌اند.

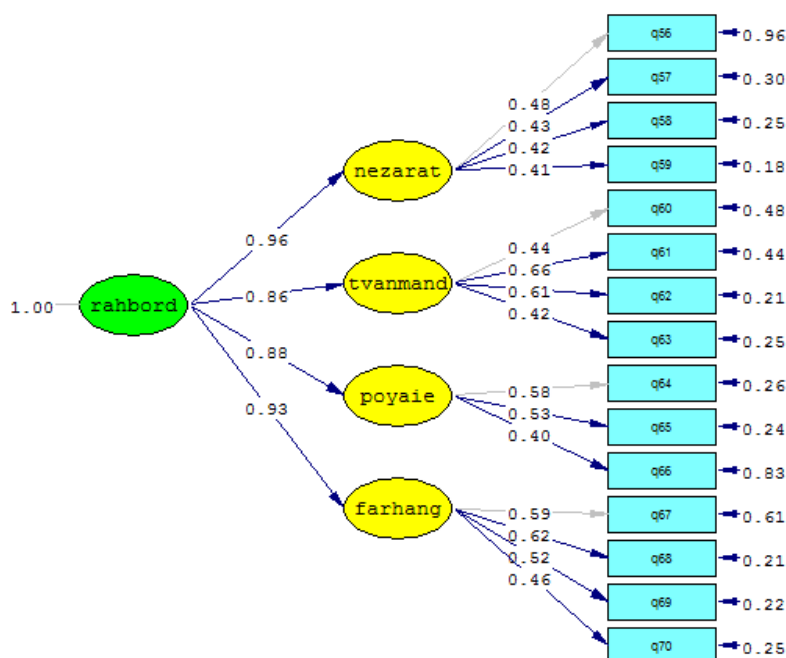
جدول ۴: بررسی شاخص‌های نیکویی برازش

نتیجه برازش	مقادیر پژوهش	مقادیر عالی	مقادیر مناسب (خوب)	شاخص‌های برازش
برازش خوب	۰/۰۱۱	$\leq ۰/۰۸$	$\leq ۰/۱$	RMSEA
برازش خوب	۰/۹۳	$\geq ۰/۹۵$	$\geq ۰/۹$	NFI
برازش خوب	۰/۹۱	$\geq ۰/۹۵$	$\geq ۰/۹$	NNFI
برازش خوب	۰/۹۰	$\geq ۰/۹۵$	$\geq ۰/۹$	CFI
برازش عالی	۰/۹۶	$\geq ۰/۹۵$	$\geq ۰/۹$	IFI
برازش خوب	۰/۹۱	$\geq ۰/۹۵$	$\geq ۰/۹$	GFI
برازش عالی	۰/۹۱	$\geq ۰/۹$	$\geq ۰/۸$	AGFI
برازش عالی	۰/۰۴۲	$\leq ۰/۰۵$	$\leq ۰/۰۸$	RMR
برازش خوب	۰/۰۷۲	$\leq ۰/۰۵$	$\leq ۰/۰۸$	SRMR

۳-۳-۵. تحلیل عاملی تأییدی متغیر راهبردها

۵-۳-۳-۱. یافته‌های مربوط به بررسی ضرایب مسیر استاندارد:

همانطور که در نمودار ۷ ملاحظه می‌شود تمامی شاخصهای در نظر گرفته شده برای کلیه سؤالات مربوط به متغیرهای مدل دارای بار عاملی (همبستگی) بالای ۰/۳ است.

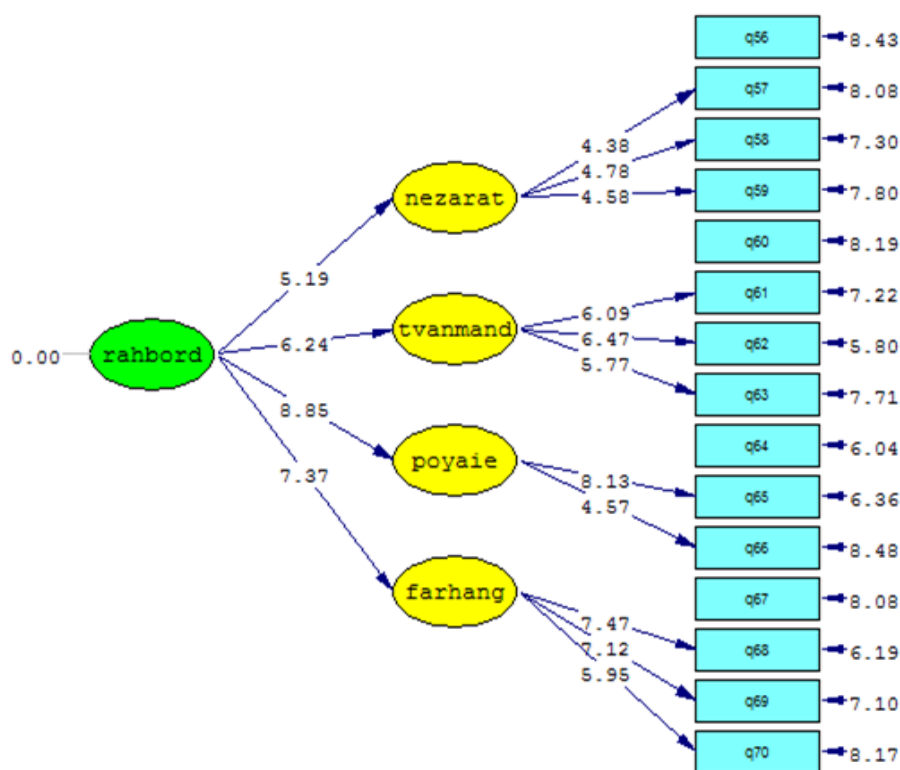


Chi-Square=124.93, df=86, P-value=0.03890, RMSEA=0.026

نمودار ۷: مدل اندازه‌گیری متغیر راهبردها در حالت تخمین استاندارد

۲-۳-۳-۵. یافته های مربوط به بررسی ضرایب معناداری:

مدل اعداد معناداری متغیر راهبردها که در نمودار ۸ نمایش داده شده است نشان دهنده این مطلب است که تمام اعداد معناداری مدل حاضر بزرگتر از 1/96 بوده، بنابراین تمامی بارهای عاملی مدل معنادار می باشند.



Chi-Square=124.93, df=86, P-value=0.03890, RMSEA=0.026

نمودار ۸: مدل اندازه گیری متغیر راهبردها در حالت معناداری

۵-۳-۳-۳. شاخص های برازش مدل اندازه گیری متغیر راهبردها

همانطور که از مقادیر ارائه شده در جدول ۵ مشخص است تمامی معیارهای کلی نیکویی برازش تحلیل عاملی تاییدی، حاکی از برازش کلی الگوی پیشنهادی با داده ها است و نشان دهنده برازش عالی مدل اندازه گیری می باشد.

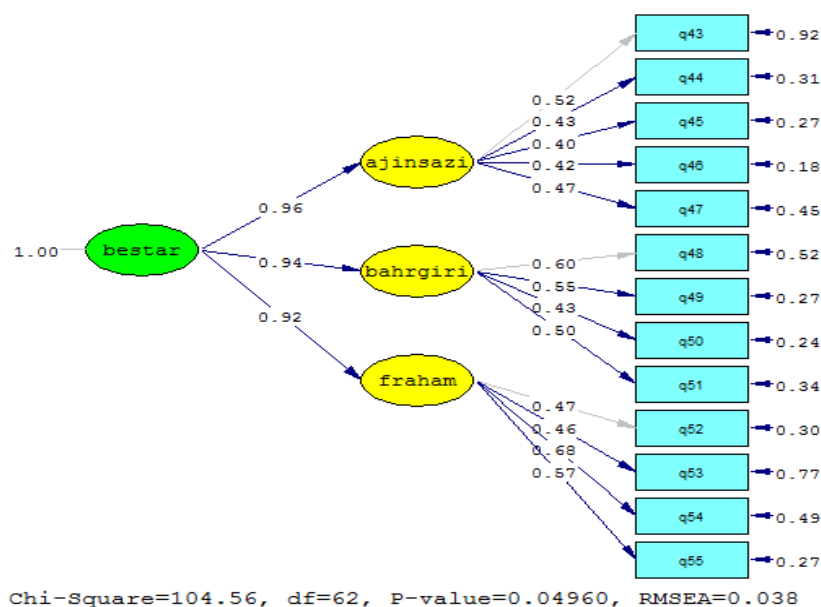
جدول ۵: بررسی شاخص های نیکویی برازش

شاخص های برازش	مقادیر مناسب (خوب)	مقادیر عالی	مقادیر پژوهش	نتیجه برازش
RMSEA	≤ 0.1	≤ 0.08	0.026	برازش خوب
NFI	≥ 0.9	≥ 0.95	0.91	برازش خوب
NNFI	≥ 0.9	≥ 0.95	0.90	برازش خوب
CFI	≥ 0.9	≥ 0.95	0.91	برازش خوب
IFI	≥ 0.9	≥ 0.95	0.94	برازش خوب
GFI	≥ 0.9	≥ 0.95	0.93	برازش خوب
AGFI	≥ 0.8	≥ 0.9	0.88	برازش خوب
RMR	≤ 0.08	≤ 0.05	0.038	برازش عالی
SRMR	≤ 0.08	≤ 0.05	0.062	برازش خوب

۴-۳-۵. تحلیل عاملی تاییدی متغیر بستر

۱-۴-۳-۵. یافته‌های مربوط به بررسی ضرایب مسیر استاندارد:

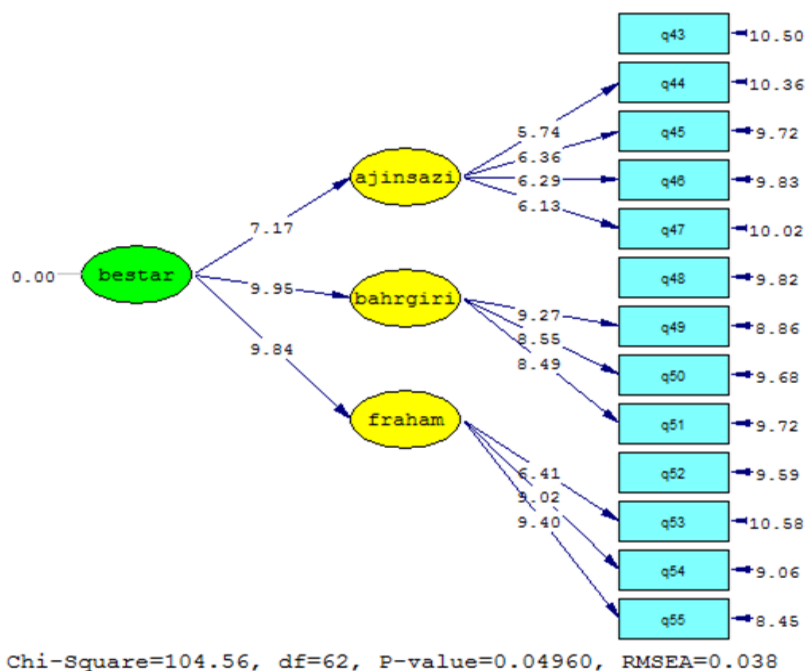
همانطور که در نمودار ۹ مشاهده می‌شود، تمامی شاخص‌های در نظر گرفته شده برای سوالات مربوط به متغیرهای مدل دارای بار عاملی (همبستگی) بالای ۰/۳ هستند.



نمودار ۹: مدل اندازه‌گیری متغیر بستر در حالت تخمین استاندارد

۲-۴-۳-۵. یافته‌های مربوط به بررسی ضرایب معناداری:

مدل اعداد معناداری متغیر بستر که در نمودار ۱۰ نمایش داده شده است نشان دهنده این مطلب است که تمام اعداد معناداری مدل حاضر بزرگتر از ۱/۹۶ بوده، بنابراین تمامی بارهای عاملی مدل معنادار می‌باشند.



نمودار ۱۰: مدل اندازه‌گیری متغیر بستر در حالت معناداری

۳-۴-۳-۵. شاخص‌های برازش مدل اندازه‌گیری متغیر بستر

همانطور که از مقادیر ارائه شده در جدول 6 مشخص است همه‌ی معیارهای کلی نیکویی برازش تحلیل عاملی تاییدی، حاکی از برازش کلی الگوی پیشنهادی با داده‌ها است و نشان دهنده برازش عالی مدل اندازه‌گیری میباشد.

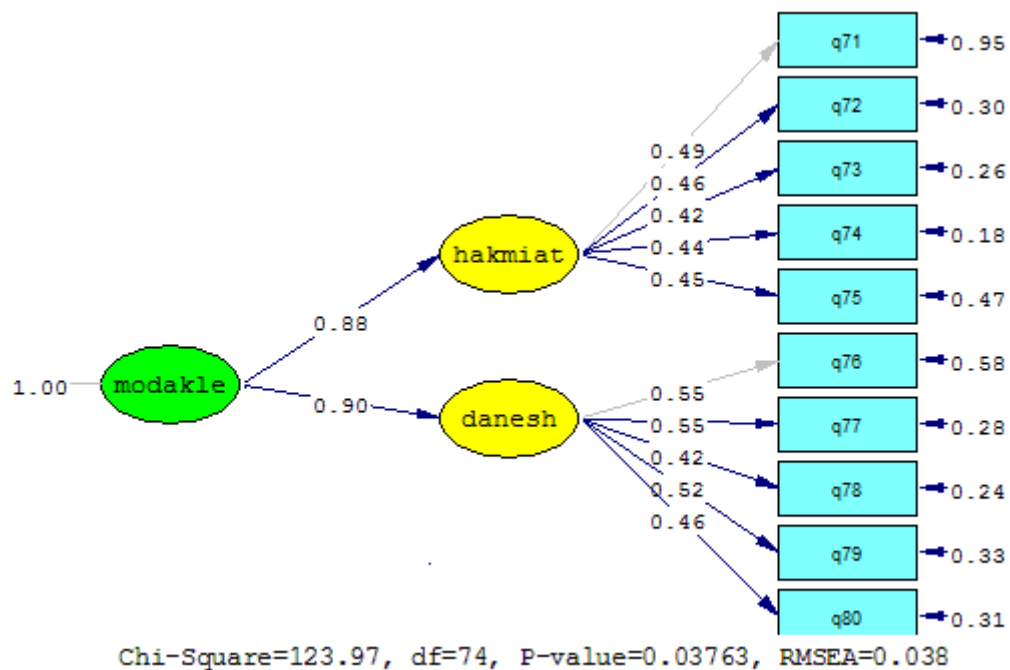
جدول ۶: بررسی شاخص‌های نیکویی برازش

نتیجه برازش	مقادیر پژوهش	مقادیر عالی	مقادیر مناسب (خوب)	شاخص‌های برازش
برازش خوب	۰/۰۳۸	$\leq ۰/۰۸$	$\leq ۰/۱$	RMSEA
برازش خوب	۰/۹۰	$\geq ۰/۹۵$	$\geq ۰/۹$	NFI
برازش عالی	۰/۹۵	$\geq ۰/۹۵$	$\geq ۰/۹$	NNFI
برازش عالی	۰/۹۶	$\geq ۰/۹۵$	$\geq ۰/۹$	CFI
برازش خوب	۰/۹۰	$\geq ۰/۹۵$	$\geq ۰/۹$	IFI
برازش خوب	۰/۹۳	$\geq ۰/۹۵$	$\geq ۰/۹$	GFI
برازش خوب	۰/۸۳	$\geq ۰/۹$	$\geq ۰/۸$	AGFI
برازش عالی	۰/۰۴۸	$\leq ۰/۰۵$	$\leq ۰/۰۸$	RMR
برازش خوب	۰/۰۷۵	$\leq ۰/۰۵$	$\leq ۰/۰۸$	SRMR

۵-۳-۵. تحلیل عاملی تاییدی متغیر شرایط مداخله گر

۵-۳-۵-۱. یافته‌های مربوط به بررسی ضرایب مسیر استاندارد:

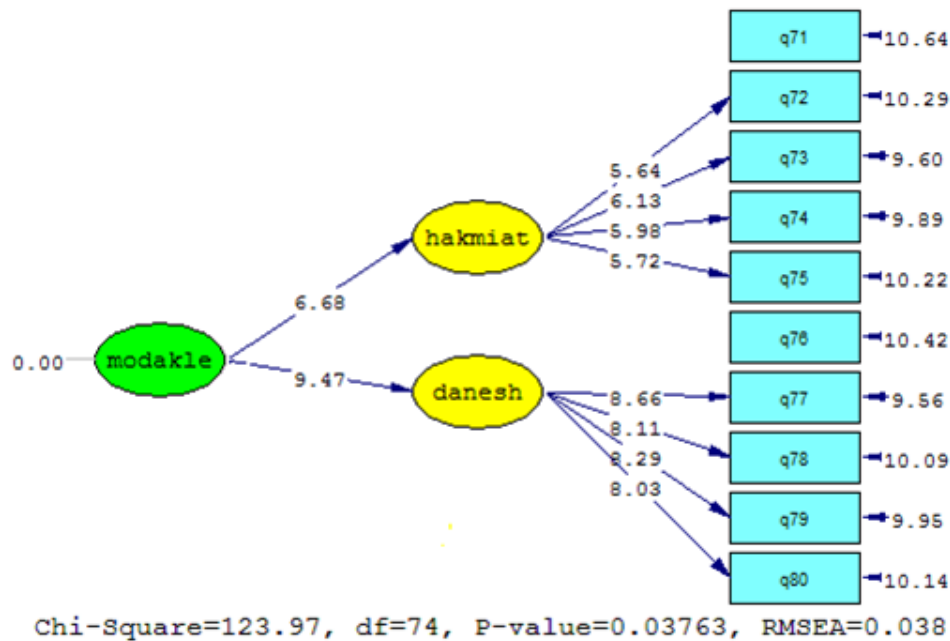
همانطور که در نمودار ۱۱ مشاهده می‌شود، تمامی شاخص‌های در نظر گرفته شده برای سوالات مربوط به متغیرهای مدل دارای بار عاملی (همبستگی) بالای ۰/۳ هستند.



نمودار ۱۱: مدل اندازه‌گیری متغیر شرایط مداخله گر در حالت تخمین استاندارد

۲-۵-۳. یافته‌های مربوط به بررسی ضرایب معناداری:

مدل اعداد معناداری متغیر شرایط مداخله‌گر که در نمودار ۱۲ نمایش داده شده است نشان‌دهنده این مطلب است که تمام اعداد معناداری مدل حاضر بزرگتر از 1/96 بوده، بنابراین تمامی بارهای عاملی مدل معنادار می‌باشند.



نمودار ۱۲: مدل اندازه‌گیری متغیر مداخله‌گر در حالت معناداری

۵-۳-۳. شاخص‌های برازش مدل اندازه‌گیری متغیر شرایط مداخله‌گر

همانطور که از مقادیر ارائه شده در جدول ۷ مشخص است همه‌ی معیارهای کلی نیکویی برازش تحلیل عاملی تاییدی، حاکی از برازش کلی الگوی پیشنهادی با داده‌ها است و نشان‌دهنده برازش عالی مدل اندازه‌گیری می‌باشد.

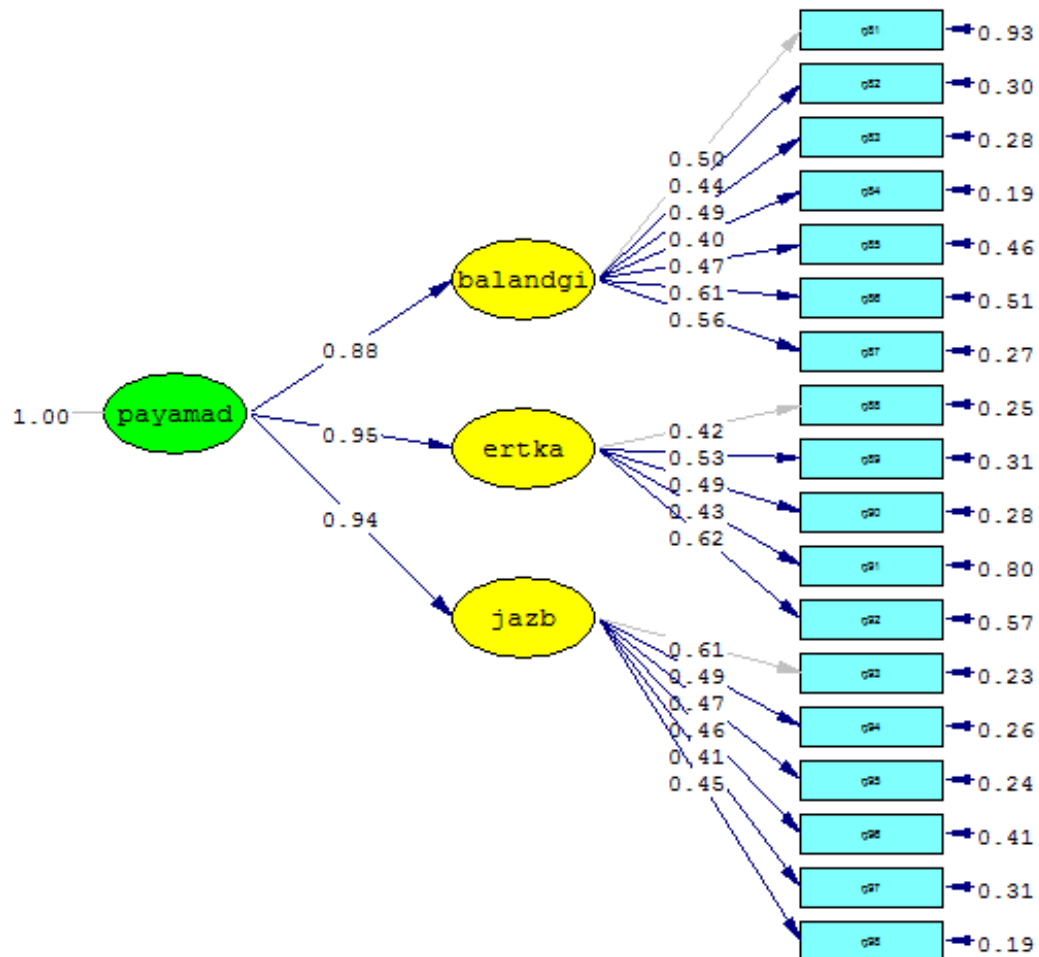
جدول ۷: بررسی شاخص‌های نیکویی برازش

نتیجه برازش	مقادیر پژوهش	مقادیر عالی	مقادیر مناسب (خوب)	شاخص‌های برازش
برازش عالی	۰/۰۳۸	$\leq ۰/۰۸$	$\leq ۰/۱$	RMSEA
برازش خوب	۰/۹۰	$\geq ۰/۹۵$	$\geq ۰/۹$	NFI
برازش خوب	۰/۹۱	$\geq ۰/۹۵$	$\geq ۰/۹$	NNFI
برازش خوب	۰/۹۳	$\geq ۰/۹۵$	$\geq ۰/۹$	CFI
برازش خوب	۰/۹۴	$\geq ۰/۹۵$	$\geq ۰/۹$	IFI
برازش خوب	۰/۹۰	$\geq ۰/۹۵$	$\geq ۰/۹$	GFI
برازش خوب	۰/۸۹	$\geq ۰/۹$	$\geq ۰/۸$	AGFI
برازش عالی	۰/۰۲۹	$\leq ۰/۰۵$	$\leq ۰/۰۸$	RMR
برازش خوب	۰/۰۷۴	$\leq ۰/۰۵$	$\leq ۰/۰۸$	SRMR

۵-۳-۶. تحلیل عاملی تاییدی متغیر پیامدها (نتایج)

۱-۶-۳-۵. یافته های مربوط به بررسی ضرایب مسیر استاندارد:

همانطور که در نمودار ۱۳ مشاهده می شود، تمامی شاخص های در نظر گرفته شده برای سوالات مربوط به متغیرهای مدل دارای بار عاملی (همبستگی) بالای ۰/۳ هستند.

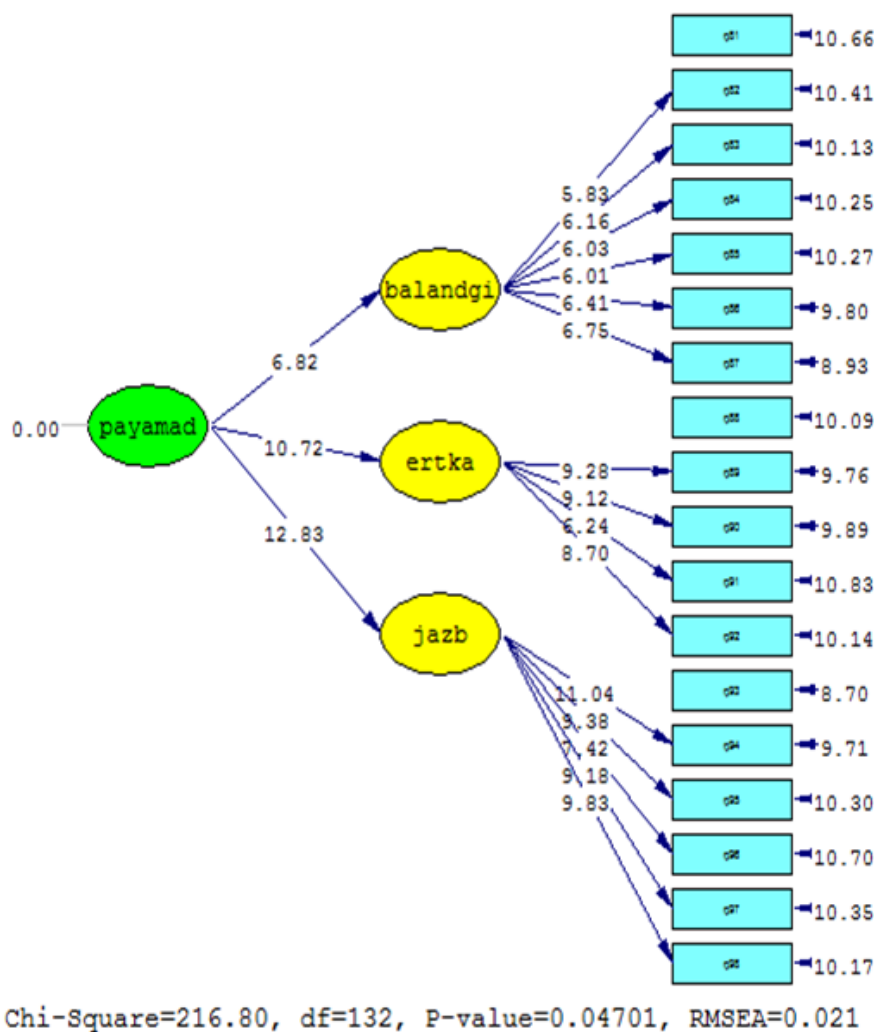


Chi-Square=216.80, df=132, P-value=0.04701, RMSEA=0.021

نمودار ۱۳: مدل اندازه گیری متغیر پیامدها در حالت تخمین استاندارد

۲-۶-۳-۵. یافته های مربوط به بررسی ضرایب معناداری:

مدل اعداد معناداری متغیر شرایط مداخله گر که در نمودار ۱۴ نمایش داده شده است نشان دهنده این مطلب است که تمام اعداد معناداری مدل حاضر بزرگتر از ۱/۹۶ بوده، بنابراین تمامی بارهای عاملی مدل معنادار می باشند.



نمودار ۱۴: مدل اندازه‌گیری متغیر پیامدها در حالت معناداری

۳-۶-۳-۵. شاخص‌های برازش مدل اندازه‌گیری متغیر پیامدها

همانطور که از مقادیر ارائه شده در جدول ۸ مشخص است تمامی معیارهای کلی نیکویی برازش تحلیل عاملی تاییدی، حاکی از برازش کلی الگوی پیشنهادی با داده‌ها است و نشان دهنده برازش عالی مدل اندازه‌گیری می‌باشد.

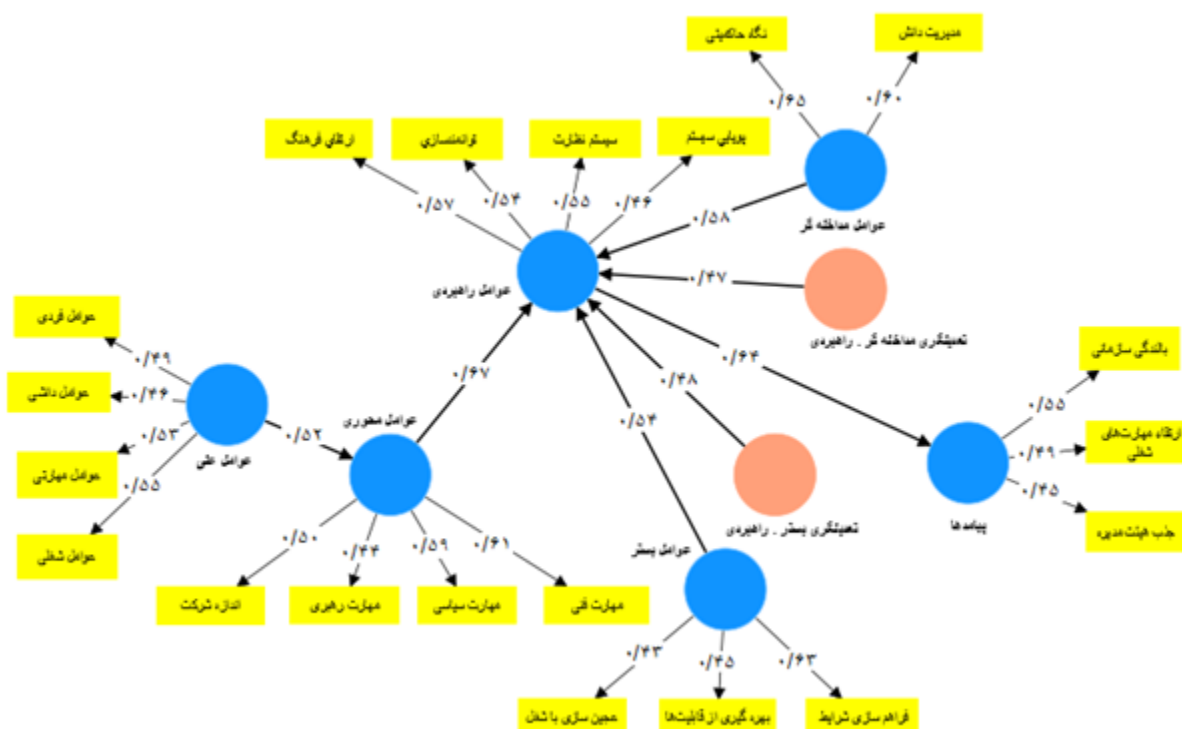
جدول ۸: بررسی شاخص‌های نیکویی برازش

شاخص‌های برازش	مقادیر مناسب (خوب)	مقادیر عالی	مقادیر پژوهش	نتیجه برازش
RMSEA	≤ 0.1	≤ 0.08	0.021	برازش خوب
NFI	≥ 0.9	≥ 0.95	0.95	برازش عالی
NNFI	≥ 0.9	≥ 0.95	0.96	برازش عالی
CFI	≥ 0.9	≥ 0.95	0.95	برازش عالی
IFI	≥ 0.9	≥ 0.95	0.91	برازش خوب
GFI	≥ 0.9	≥ 0.95	0.94	برازش خوب
AGFI	≥ 0.8	≥ 0.9	0.82	برازش خوب
RMR	≤ 0.08	≤ 0.05	0.048	برازش عالی

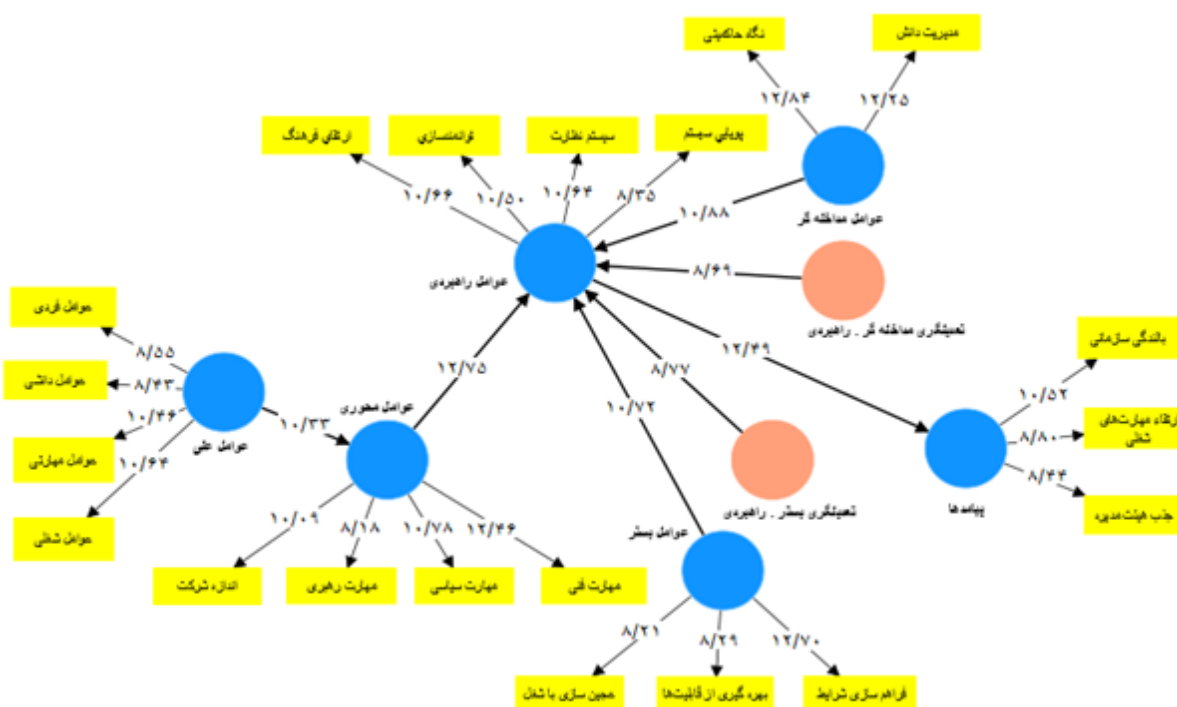
SRMR	≤ 0.08	≤ 0.05	0.077	برازش خوب
------	-------------	-------------	-------	-----------

۴-۵. آزمون مدل پژوهش

۵-۴-۱. بررسی ضرایب مسیر استاندارد و ضرایب معناداری مربوط:



نمودار ۱۵: مدل ساختاری در حالت تخمین استاندارد



نمودار ۱۶: مدل ساختاری در حالت ضرایب معناداری

با توجه به نتایج تحلیل عاملی تاییدی که در مدل ساختاری در حالت تخمین استاندارد (نمودار ۱۵) و مدل ساختاری در حالت ضرایب معناداری (نمودار ۱۶) ارائه شده است، چون تمامی اعداد معناداری پارامترهای مدل از عدد ۱/۹۶ بزرگتر است. لذا در مجموع نتایج تحلیل عاملی تاییدی حاکی از برازش کلی الگوی پیشنهادی با داده‌ها است و نشان دهنده برازش مناسب مدل اندازه‌گیری می‌باشد.

۶. نتیجه‌گیری و پیشنهادات

در تحقیق حاضر به منظور دستیابی به الگو یا نظریه‌ای جامع در رابطه با ارائه مدل ساختاری تبیین قابلیت‌ها و توانمندی‌های اعضای هیئت مدیره از استراتژی کیفی نظریه‌پردازی داده‌بنیاد استفاده شده است. گام‌های پژوهش مرحله به مرحله بر اساس روش نظریه‌پردازی داده‌بنیاد پیش رفته و در نهایت بر مبنای ادبیات تحقیق و مصاحبه‌های انجام شده تعداد ۹۸ مفهوم و ۲۰ مقوله احصا شده است که از میان مقوله‌ها، ۴ مقوله به عنوان مقوله مرکزی ظاهر شد تا در کنار ۱۶ مورد دیگر، اجزای نظریه داده‌بنیاد به دست آمده از پژوهش را تشکیل دهند. برای ارائه نظریه از داستان و مدل تصویری استفاده شد. مقوله‌های مرکزی شناسایی شده در این پژوهش، «مهارت فنی، مهارت رهبری، اندازه شرکت، مهارت سیاسی» است که بقیه مقوله‌ها در رابطه با آن معنا پیدا می‌کنند. مقوله‌ها نیز برای ارائه در مدل تصویری در پنج دسته شرایط علی (۴ مقوله)، راهبردها (۴ مقوله)، بستر یا زمینه (۳ مقوله)، شرایط مداخله‌گر (۲ مقوله)، پیامدها (۳ مقوله) قرار گرفتند که به شرح زیر می‌باشد:

از میان تمامی مقوله‌ها، ۴ مقوله «مهارت فنی، مهارت رهبری، اندازه شرکت، مهارت سیاسی»، به منزله مقوله محوری در نظر گرفته شده است که مهارت فنی شامل: استفاده از برنامه‌های تحلیل‌گری، آگاهی از قوانین بیمه مالیات و بورس، آگاهی از قوانین حاکمیت شرکتی، می‌باشد. مهارت رهبری شامل: توانمندسازی خود و دیگران، مشاوره به مدیران، مربی‌گری می‌باشد. اندازه شرکت شامل: دامنه فعالیت شرکت، قابلیت مدیریت کردن جامعه هدف، هم‌منافع بودن با سازمان باشند. مهارت سیاسی شامل: مدیریت ائتلاف، دانش و بینش سیاسی، مهارت مذاکره، وفاداری سیاسی، زیرکی سیاسی می‌باشد. به عبارت دیگر بر مبنای نقل قول‌های اغلب پاسخ‌دهندگان می‌توان این مقوله را در مرکز قرار داد و دیگر مقوله‌ها را به آن مرتبط نمود. برجسب انتخاب شده برای مقوله محوری نیز انتزاعی و در عین حال از جامعیت برخوردار است.

از میان دیگر مقوله‌ها، ۴ مقوله «عوامل فردی، عوامل دانشی، عوامل مهارتی، عوامل شغلی»، به منزله مقوله محوری در نظر گرفته شده است که عوامل فردی شامل: توانمند بودن در مباحث مالی، رعایت قوانین تجارت، اشراف به خدمات موجود در بازار، داشتن تحصیلات آکادمیک، ریسک‌پذیر بودن، استقلال و اعتماد به نفس، هوش هیجانی، صداقت، خودآگاهی و خودمدیریتی، انعطاف‌پذیری، می‌باشد. عوامل دانشی شامل: به روز بودن دانش بازار، دانش فنی، برگزاری دوره‌های آموزشی برای کارکنان، دانش سیاست‌گذاری، دانش اقتصادی-اجتماعی، دانش سازمانی می‌باشد. عوامل مهارتی شامل: مدیریت جامع، تیم‌سازی و کارگروهی، مهارت فکری، مهارت تحلیلی، داشتن مهارت ارتباطی و تجاری با صنایع مختلف، مسئولیت و ماهیت شرکت، مسلط به بودجه و امور بانکی، سبک فعال رهبری باشند. عوامل شغلی شامل: سوابق تحصیلی و کاری، وجود عضو حقوقی، مالی و فنی، وجود روحیه کارآفرینی، به روز بودن در حرفه

می باشد. شایان ذکر است دلیل علی بودن این مقوله ها را می توان اینگونه بیان نمود که این مقوله ها و مفاهیم از جمله علل طراحی الگوی «تبیین قابلیت ها و توانمندی های اعضای هیئت مدیره» می باشند.

همچنین از میان دیگر مقوله ها ۴ مقوله «سیستم نظارت، توانمندسازی، پویایی سیستم، ارتقای فرهنگ سازمانی» نیز به عنوان راهبردها تلقی می شوند، زیرا این مقوله ها به عنوان کنش و واکنش های هدفمندی هستند که منجر به ارائه و بهره گیری از یک الگوی «قابلیت ها و توانمندی های اعضای هیئت مدیره» می شود. مقوله سیستم نظارت مشتمل بر مفهوم های وجود سیستم نظارت بر عملکرد، انتخاب درست اعضا، کنترل روند شرکت، وجود مشاوران و متخصصان توانمند است. مقوله توانمندسازی مشتمل بر مفهوم های همفکری اعضا با برگزاری جلسات هفتگی، تناسب اعضا و مهارت های آن ها، آموزش و بهره وری، توسعه توانمندی ها می باشد. پویایی سیستم شامل: پویایی سیستم در تعامل با محیط، ثبات در فضای سیاسی - اقتصادی، بازار رقابتی و شفافیت قوانین می باشد. ارتقای فرهنگ سازمانی شامل: برنامه ریزی، وجود ابزارهای مورد نیاز، وجود دستورالعمل های سازمانی، افق های بلند مدت شرکت می باشد.

همچنین از میان دیگر مقوله ها، ۳ مقوله «عجین سازی با شغل، بهره گیری از قابلیت ها، فراهم سازی شرایط اجرا» به منزله بستر در نظر گرفته شده که به ترتیب مقوله عجین سازی با شغل مشتمل بر مفهوم های وجود نرم افزارهای مدیریتی، شرکت در نمایشگاه و همایش ها، گذراندن دوره های آموزشی، زیرساخت اتوماسیون، مشارکت است. مقوله بهره گیری از قابلیت ها مشتمل بر مفهوم های سیاست ها و فرآیند، آشناسازی هیئت مدیره با توانایی های خود، مدون سازی تجربیات هیئت مدیره جهت استفاده های بعدی، توجه مدیران به خلاقیت، نوآوری و پشتکار هیئت مدیره می باشد. مقوله فراهم سازی شرایط اجرا مشتمل بر مفهوم های افزایش پاداش بر اساس عملکرد، قدردانی از تصمیمات بهینه در چالش های سازمان، گردش مالی مناسب در بانک، شرایط اقتصادی با ثبات می باشد. شایان ذکر است دلیل راهبرد بودن این مقوله ها را می توان اینگونه بیان نمود که این مقوله ها و مفاهیم نشانگر شرایط خاصی است که در آن راهبردهای کنش و واکنش صورت می پذیرد.

از میان دیگر مقوله ها، ۲ مقوله «نگاه حاکمیتی و مدیریت دانش» به منزله شرایط مداخله گر در نظر گرفته شده است که به ترتیب مقوله نگاه حاکمیتی مشتمل بر مفهوم های تغییرات عملکردی لازم در هیئت مدیره، تغییرات ساختاری لازم در هیئت مدیره، روابط اجتماعی بالا و خوشرویی، توانایی مذاکره با مدیران بالادستی، اشراف کامل بر فعالیت های اجرایی هیئت مدیره می باشد. مقوله مدیریت دانش مشتمل بر مفهوم های اشراف به روش های معاملات شرکت، اشراف به روش های کاهش ریسک، اشراف به روش های جذب مشتری، استفاده از برنامه های تحلیل گری، توانایی حفظ و جذب تعاملات مؤثر شناخت محیط کار می باشد. دلیلی که باعث انتخاب این مقوله ها به عنوان شرایط مداخله گر گردید را می توان اینگونه بیان نمود که هر یک از این مقوله ها می توانند دستیابی به مقوله محوری را محدود یا تسهیل نمایند.

شایان ذکر است از میان مقوله های دیگر، ۳ مقوله «بالندگی سازمانی، ارتقاء مهارت های شغلی، جذب هیئت مدیره» نیز به منزله نتایج و پیامدهای حاصل از ارائه یا طراحی یک الگوی ساختاری «تبیین قابلیت ها و توانمندی های اعضای هیئت مدیره» در نظر گرفته شده اند، زیرا این مقوله ها نتایج حاصل از کنش و واکنش ها هستند. به ترتیب مقوله بالندگی سازمانی مشتمل بر مفهوم های کیفیت عملکرد، حرفه ای گری، اثربخشی، بهره وری، سلامت روانی، توسعه منابع انسانی، رضایت شغلی است. مقوله ارتقاء مهارت های شغلی مشتمل بر مفهوم های دستاوردهای شناختی روانی، دستاوردهای علمی آموزشی، رشد و ارتقای سازمان، بالابردن عملکرد هیئت مدیره، انعطاف پذیری در فرآیندهای انتخاب اعضا می

باشد. جذب هیئت مدیره شامل: جذب اعضای مستعد، برداشتن محدودیت‌ها، توجه به پایبندی به اخلاقیات، بهینه شدن شرایط استخدامی، ایجاد انگیزه، چشم انداز توسعه می باشد.

با توجه به نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل ها می توان پیشنهادهای زیر را بیان نمود:

❖ بر مبنای نتایج حاصله و ضرایب مسیر مقوله ها و مفاهیم مدل پیشنهادی توصیه می شود در غالب یک طرح مبسوط و جامع، تلاش شود تا قابلیت‌ها و توانمندی‌های اعضای هیئت مدیره در مرکز توجه قرار گیرد و تاکید خاصی بر روی آنها صورت پذیرد. علاوه بر آن پیشنهاد می شود که بستری مناسب تعبیه شود تا سیاستها و قوانین حمایتی در حوزه تبیین قابلیت‌ها و توانمندی‌های اعضای هیئت مدیره در وضعیت مناسبی اتخاذ شوند. فلذا می توان در چنین وضعیتی انتظار داشت که از مدل جامع قابلیت‌ها و توانمندی‌های اعضای هیئت مدیره بطور بهینه و اثربخش استفاده شده و از مزایای آن بهره برداری نمود.

❖ همچنین توصیه می شود به طور کاملاً تخصصی و برنامه ریزی شده بر روی زیر ساخت های ارتقای قابلیت‌ها و توانمندی‌های اعضای هیئت مدیره و پتانسیل های موجود و همچنین تکنولوژی های موجود در حوزه مربوطه بصورت توانمند سرمایه گذاری لازم صورت پذیرد.

❖ همچنین نتایج حاصله موید آن است که مهارت فنی، مهارت رهبری، اندازه شرکت، مهارت سیاسی به عنوان یکی از کلیدی ترین عوامل، نقش بسیار اثرگذاری در استقرار و پیاده سازی موفق قابلیت‌ها و توانمندی‌های اعضای هیئت مدیره دارند. لذا پیشنهاد می گردد در سطوح بالای سازمانی نهادهای فعال مربوطه به این عوامل توجه بیشتری صورت پذیرد.

❖ همچنین پیشنهاد می شود مدیران فعال و مرتبط یا اعضای هیئت مدیره همه تلاش خود را بکار بندند تا با استفاده از نیروی انسانی اثربخش، سیاست ها و برنامه ها، تدوین استراتژی محتوا؛ تمرکز ویژه روی قابلیت‌ها و توانمندی‌های اعضای هیئت مدیره؛ در فرایند مدیریت سازمانی داشته باشند تا دستاوردهای اثربخش تری کسب کنند.

۷. منابع

۱. امیری، میثم، شکرخواه، جواد، ابراهیمی سرو علیا، محمدحسن، و مظفری، حمید. (۱۴۰۱). تدوین اصل هیئت مدیره و اثربخشی آن برای دستورالعمل راهبری شرکتی سازمان بورس و اوراق بهادار ایران. پژوهش های تجربی حسابداری، ۱۲(۴۴)، ۱۳۱-۱۵۰.
۲. جعفرنوده، رضا و لشکربلوکی، علی. (۱۴۰۱). ویژگیهای هیئت مدیره و سودآوری: شواهدی از بورس اوراق بهادار تهران. هفتمین همایش ملی پژوهش های نوین در مدیریت، اقتصاد و حسابداری ایران، تهران.
۳. حسینی، سیدعلی و رهبری خرازی، مهسا، ۱۳۸۷، حاکمیت شرکتی؛ حمایت از سهامداران، همایش راهبری شرکتی، تهران، <https://civilica.com/doc/437369>
۴. خانعلی زاده مغانلو، آذر و حمزه، نرگس. (۱۴۰۲). تاثیر توانایی مدیران بر مدیریت سود واقعی: شواهدی از بحران مالی و اقتصادی. دومین کنفرانس بین المللی پژوهش های کاربردی در علوم انسانی، اقتصاد، مدیریت و حسابداری.
۵. سمیعی، امید. (۱۴۰۲). بررسی رابطه بین توانایی مدیران بر تجدید ارائه صورت های مالی در شرکت های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران. فصلنامه کنکاش مدیریت و حسابداری، دوره: ۳، شماره: ۳.

۶. شهرکی مقدم، شایان، و فارسجانی حسن. (۱۴۰۱). شناسایی عوامل تأثیرگذار در ارتقا و رشد استارت‌آپ‌ها. نشریه علمی رویکردهای پژوهشی نوین مدیریت و حسابداری، ۶(۲۰)، ۲۲۳۴-۲۲۴۹.
۷. طالبی، محبوبه، نوربخش، پریش، زارعی، علی، و نوربخش، مهوش. (۱۴۰۲). طراحی مدل و اولویت‌بندی عوامل مؤثر بر شکل‌گیری استارت‌آپ‌های ورزشی. مطالعات مدیریت ورزشی.
۸. علی‌عسکری، محمدرضا؛ عزیزی، شهریار، حاجی‌پور، بهمن. (۱۳۹۷). طراحی و تبیین الگوی توسعه کارآفرینی در فضای مجازی ایران با تأکید بر سیاست‌های اقتصاد مقاومتی. مطالعات راهبردی بسیج، ۲۴(۸۱)، ۱۰۴-۱۳۶.
۹. کول، شیرعلی و اشکانی، صادق. (۱۴۰۱). ارائه مدل ارزیابی عملکرد هیئت مدیره شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار بر اساس کارت امتیازی متوازن (BSC)، سومین کنفرانس بین‌المللی مدیریت و صنعت.
۱۰. کاشف، حسنا، تقوایی یزدی، & نیازآذری. (۲۰۱۸). ارائه مدل شفافیت سازمانی در ارتباط با توانمندسازی جهت استقرار اعتماد سازمانی مدیران (مطالعه موردی: دانشگاه آزاد اسلامی استان مازندران). پژوهش در نظام‌های آموزشی، ۱۲(ویژه‌نامه)، ۱۱۱-۱۳۰.
۱۱. محمدی، علی، علی محمدلو، مسلم، عباسی، عباس، و سیدعلیخانی، امیر. (۱۴۰۱). تحلیل استارت‌آپ‌ها با رویکرد ناب از طریق مدل‌سازی عامل بنیان رفتار مشتریان. توسعه کارآفرینی، ۱۵(۲)، ۳۲۳-۳۴۰.
۱۲. ملکیان، اسفندیار، & سلمانی، رسول. (۱۳۹۴). رابطه ساختار سرمایه و سیاست تقسیم سود با نگهداشت وجه نقد (در شرکت‌های پذیرفته شده بورس اوراق بهادار تهران). پژوهش‌های تجربی حسابداری، ۵(۴)، ۷۲-۵۵. doi: 10.22051/jera.2015.649

13. Brealey, R. A., Myers, S. C., & Allen, F. (2014). Principles of corporate finance. McGraw-hill.
14. Bel, I., Grau, A. J., & Rodrigo, A. (2023). Corporate Governance in Startups. In New Frontiers in Entrepreneurial Fundraising: Going Beyond the Equity or Debt Dilemma (pp. 147-156). Cham: Springer International Publishing.
15. Chan, K, Chan, L, Jegadeesh, N. and J.Lakonishok (2016). Earnings quality and stock returns. *Journal of business*, forthcoming.
16. Githaiga, P. N., Muturi Kabete, P., & Caroline Bonareri, T. (2022). Board characteristics and earnings management. Does firm size matter?. *Cogent Business & Management*, 9(1), 2088573.
17. Gondi, S., Kishore, S., & McWilliams, J. M. (2023). Professional backgrounds of board members at top-ranked US hospitals. *Journal of General Internal Medicine*, 38(10), 2428-2430.
18. Klarner, P., Yoshikawa, T., & Hitt, M. A. (2021). A capability-based view of boards: A new conceptual framework for board governance. *Academy of Management Perspectives*, 35(1), 123-141.
19. Moore, J. (2016a), "The Effects of Questionnaire Design Changes on Asset Income Amount Nonresponse in Waves 1 and 2 of the 2004 SIPP Panel," Washington, DC: U.S. Census Bureau, Research Report Series (Survey Methodology), #2006-01, January 4, 2006.
20. Nguyen, V. C., & Huynh, T. N. T. (2023). Characteristics of the board of directors and corporate financial performance—empirical evidence. *Economies*, 11(2), 53.
21. Prommer, L. Tiberius, V., Kraus, S. (2020). Exploring the future of startup leadership development. *Journal of Business Venturing Insights*, 14, e00200.
22. Salim, S. (2023). Promoting Firm Performance Via Board Of Directors Effectiveness: A Study Of Financial Services Companies In New Orleans. *Journal Of Management, Accounting, General Finance And International Economic Issues*, 3(1), 16-31.
23. Sierra-Morán, J., Cabeza-García, L., González-Álvarez, N., & Botella, J. (2021). The board of directors and firm innovation: A meta-analytical review. *BRQ Business Research Quarterly*, 23409444211039856.

24. Whitley, K. A., & Puto, C. P. (2020). The influence of the board of directors on outside-in strategy. *Industrial Marketing Management*, 90, 143-154.

A Model for Explaining the Capabilities and Competencies of Board Members

Navid Bayati¹

Gholamreza Tavakoli²

Abbas Ebrahimi³

Abstract

The purpose of this research was to "design a model to explain the capabilities and capabilities of board members". The research method was qualitative and quantitative. Research information was collected through interviews. The statistical population of the research included an unlimited number of professors, experts and specialists, 23 of whom were selected until reaching theoretical saturation. The sampling method was in the form of a snowball, in which the interviewees were asked to introduce people who are knowledgeable about the research topic to conduct subsequent interviews. Primary data were collected through interviews. According to the methodological process, during the three stages of open coding, central coding and selective coding, firstly, the codes related to the topic were identified from the large number of primary data types; Then, by means of continuous comparison, a concept was extracted from several codes, and in the same way other codes were also converted into concepts until finally 98 concepts were obtained. In the next step, some concepts were put in the form of a category so that 20 categories were obtained for this research. The findings of the research showed that 4 categories appeared as the central categories, which include: technical skill, leadership skill, company size, political skill. Other categories were placed in five categories of causal conditions (4 categories), background or context (3 categories), intervening conditions (2 categories), strategies (4 categories), consequences (3 categories) to be presented in the visual model. In the following, based on the indicators, components, concepts and categories of the proposed model, a questionnaire of 98 questions was compiled and based on the collected data, the relations of the proposed model were examined, and finally the results showed the significance of the relations and components of the model had been presented.

Keywords

Model design, capabilities, capabilities, board members

¹ Master's Student in Business Management, Tehran North Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran.. (Corresponding Author: navid_bayati@outlook.com)

² Assistant Professor, Department of Management, Malek Ashtar University of Technology, Tehran, Iran. (tavakoli145@gmail.com)

³ Graduate in Public Administration with a focus on Organizational Behavior and researcher in the field of Managerial Assessment and Development. (az.ebrahimi1027@gmail.com)