

بررسی نقش تعدیلی کووید ۱۹ بر ارتباط بین جانشینی مدیرعامل زن و حق الزحمه حسابرسی

وجیهه توکلی اژیة^۱

آرزو آقایی چادگانی^۲

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۷/۰۴ تاریخ چاپ: ۱۴۰۱/۰۹/۲۵

چکیده

استفاده مدیران زن در پست های مدیریتی ارشد شرکت ها مورد توجه بسیاری قرار گرفته است. در بسیاری از کشورها قوانینی به منظور حمایت از زنان در هیات مدیره تصویب شده است. در این پژوهش نقش تعدیلی کووید ۱۹ بر ارتباط بین جانشینی مدیرعامل زن و حق الزحمه حسابرسی بررسی شده است. روش پژوهش از لحاظ هدف کاربردی و از لحاظ شیوه ی جمع آوری داده ها از نوع پژوهش های نیمه تجربی می باشد. جامعه آماری پژوهش کلیه شرکت های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران در بازه زمانی ۱۳۹۶ الی ۱۳۹۹ بوده است که برای تعیین حجم نمونه آماری از روش حذف هدفمند استفاده گردید. نقش تعدیلی کووید ۱۹ در بازه زمانی ۱۳۹۸ و ۱۳۹۹ نسبت به سال های ۱۳۹۶ و ۱۳۹۷ انجام گرفته است. نمونه آماری پژوهش با در نظر گرفتن محدودیت های پژوهش تعداد ۱۱۹ می باشد. تحلیل داده ها با استفاده از رگرسیون حداقل مربعات معمولی و با استفاده از داده های اثرات ثابت انجام گرفته است. نتایج آماری نشان داد جانشینی مدیرعامل زن منجر به کاهش حق الزحمه حسابرسی می شود. به عبارتی استفاده زنان در مقام مدیران عامل منجر به کاهش حق الزحمه حسابرسی می شود. همچنین مشخص گردید که کووید ۱۹ منجر به کاهش حق الزحمه حسابرسی شده است. در بررسی نقش تعدیلی متغیر فوق مشخص گردید که کووید ۱۹ ارتباط بین جانشینی مدیرعامل زن و حق الزحمه حسابرسی را تضعیف می کند.

واژگان کلیدی

کووید ۱۹، جانشینی مدیرعامل زن، حق الزحمه حسابرسی

۱. دانشجوی دکترا، گروه حسابداری، واحد نجف آباد، دانشگاه آزاد اسلامی، نجف آباد، ایران.

(v.tavakkoli1376@gmail.com)

۲. استادیار، گروه حسابداری، واحد نجف آباد، دانشگاه آزاد اسلامی، نجف آباد، ایران.

(Arezoaghaie2001@yahoo.com)

مقدمه

مدیر عامل یک موقعیت رهبری استراتژیک مهم است (پالویا و همکاران^۱، ۲۰۱۵) و به دلیل اختیارات تصمیم‌گیری، مدیران عامل تأثیر زیادی بر نتایج سازمانی دارند (بهر و فهری^۲، ۲۰۱۹). در این زمینه، مدیران عامل مرد گزینه‌های مناسبی برای پست‌های برتر در نظر گرفته می‌شوند. با این حال، در سراسر جهان، زنان کمتر از مردان به عنوان مدیران عامل منصوب می‌شوند، زیرا چنین انتصابی به عنوان «انتخاب جانشین غیر سنتی» یا «انتخاب استراتژیک غیر متعارف» در نظر گرفته می‌شود (گائو و همکاران^۳، ۲۰۱۶). به طور متعارف، زنان به دلیل فقدان ویژگی‌های مختلف، از جمله ویژگی‌های رهبری برای پست‌های بالا مناسب تلقی نمی‌شوند (پاول و باترفیلد^۴، ۲۰۰۲). رشته‌ای از ادبیات موافق است که رهبران زن عدم تقارن اطلاعاتی را کاهش می‌دهند، مکانیسم‌های نظارت را بهبود می‌بخشند و تأخیر حسابداری را کاهش می‌دهند (عطیف و همکاران^۵، ۲۰۲۰؛ گارسیا-سانچز و همکاران^۶، ۲۰۱۷؛ هارجوتو و همکاران^۷، ۲۰۱۵). با این حال، حضور مدیر عامل زن در شرکت‌ها بسیار کم می‌باشد. پژوهش‌های متعددی نشان داده‌اند که تفاوت در جنسیت منجر به اجرا و به کارگیری فرایند گزارشگری مالی متفاوتی می‌باشد و معمولاً زنان نسبت به مدیران ریسک کمتری را قبول می‌کنند؛ بنابراین می‌توان بیان داشت که شرکت‌هایی که دارای مدیریت زن می‌باشند فشار بیشتری به کمیته حسابداری وارد کرده تا از حساب‌رسان با خدمات با کیفیت تری استفاده کنند که این امر خود منجر به افزایش حق الزحمه حسابداری می‌شود (احمد و همکاران^۸، ۲۰۲۰). از سوی دیگر با توجه به اینکه حساب‌رسان از این موضوع نسبت به ریسک‌گریزی مدیران زن نسبت به مدیران مرد آگاهی داشته و از اینرو در شرکت‌هایی که دارای مدیران زن بوده سعی در کاهش حق الزحمه حسابداری خود دارند که این نظریه بر بیان ایتون و دیگران^۹ (۲۰۱۰) مبنی بر رابطه منفی بین مدیریت زن و حق الزحمه حسابداری حمایت می‌کند. آنان بیان می‌کنند که وجود مدیران زن در راس شرکت منجر به اجرای سیاست‌هایی در تهیه صورتهای مالی و اجرای برنامه‌هایی شده که منجر به بهبود سیستم‌های کنترل‌های داخلی و کاهش نقاط ضعف شده که در نهایت منجر به بهبود کیفیت صورتهای مالی می‌شود که این امر منجر به کاهش حق الزحمه حسابداری می‌شود. ابوت و همکاران^{۱۰} (۲۰۱۲)، سریندهی و همکاران^{۱۱} (۲۰۱۱) بیان کرده‌اند که وجود مدیران زن منجر به بهبود کیفیت صورتهای مالی می‌شود که این امر منجر به کاهش ریسک برآوردی حساب‌رسان در ارزیابی صورتهای مالی شده که در نهایت منجر به کاهش ساعات انجام شده در حسابداری صورتهای مالی و حق الزحمه حسابداری می‌شود. در بسیاری از کشورها در سرتاسر جهان سهمیه‌هایی را برای بهبود رهبری شرکتی زن معرفی کرده‌اند (نخیلی و همکاران^{۱۲}، ۲۰۲۰). شواهد و مطالعات گذشته نشان می‌دهد رهبری زن در مدیریت ارشد کیفیت فرآیند تصمیم‌گیری را افزایش می‌دهد. به عنوان مثال، مطالعات تجربی نشان داده است که حضور زنان

-
- 1 - Palvia et al
 - 2 - Behr and Fehre
 - 3 - Gao et al
 - 4 - Powell and Butterfield
 - 5 - Atif et al
 - 6 - Garcia-Sanchez et al
 - 7 - Harjoto et al
 - 8 - Ahmed et al
 - 9 - Ittonen et al
 - 10 - Abbott et al
 - 11 - Srinidhi et al
 - 12 - Nekhili et al

در مدیریت عالی با کیفیت حسابرسی بالاتر (آلدامن و همکاران^۱، ۲۰۱۸؛ لای و همکاران^۲، ۲۰۱۷؛ هارجوتو و همکاران، ۲۰۱۵)، گزارش نادرست مالی کمتر (گوپتا و همکاران^۳، ۲۰۲۰؛ گارسیا سانچز و همکاران، ۲۰۱۷؛ لیو و همکاران^۴، ۲۰۱۶)، عملکرد بهتر شرکت (ترجسن و همکاران^۵، ۲۰۱۶؛ پست و بایرون^۶، ۲۰۱۵)، شدت نظارت بیشتر (زالاتا و همکاران^۷، ۲۰۱۹؛ گول و همکاران^۸، ۲۰۱۸) هزینه کمتر بدهی (عثمان و همکاران^۹، ۲۰۱۹، b2019، c2019) مرتبط است. علی رغم اینکه مطالعات گذشته بر اثرگذاری مثبت زنان بر عملکرد شرکت شواهدی را نشان داده اند، متأسفانه تمایل شرکت ها به استفاده مدیران زن بسیار کم بوده است. پژوهش های گذشته بیان کرده اند، مدیران زن در مدیریت ارشد ممکن است کیفیت فرآیند تصمیم گیری را افزایش دهند (همبریک و کوینگلی^{۱۰}، ۲۰۱۴)، منابع حیاتی را به ارمغان بیاورند (هیلمن و همکاران^{۱۱}، ۲۰۰۷)، رهبری مؤثرتری را ارائه دهند و تصمیمات محافظه کارانه تری می گیرند (کارتر و همکاران^{۱۲}، ۲۰۱۷). شواهد تجربی حاکی از آن است که یک زن مدیر عامل با تقویت گزارشگری مالی و کاهش عدم تقارن اطلاعاتی بر کمبودهای کنترل داخلی غلبه خواهد کرد (سیریندهی و همکاران، ۲۰۱۱). چنین پیشرفت هایی در مکانیزم های حاکمیتی شرکتی، ارزیابی حسابرسان از ریسک ذاتی شرکت را کاهش می دهد و سطح تلاش حسابرسی مورد نیاز حسابرس برای انجام حسابرسی را کاهش می دهد که به نوبه خود، هزینه های حسابرسی را کاهش می دهد. یکی از تبعات شیوع ویروس کرونا تحت تأثیر قرار گرفتن فعالیت های اقتصادی است. به اعتقاد کارشناسان اقتصادی، ریسک ویروس کرونا به حدی بود که می توان آن را آغازی بر وقوع یک رکود در اقتصاد جهانی دانست. مطالعات نشان می دهد، اثرگذاری شیوع ویروس کرونا بر کسب و کارها به گونه ای بوده است که تحت اثر شیوع این ویروس و اعمال برخی راهکارها در جهت کنترل شیوع آن، به خصوص ماه های ابتدایی برخی از فعالیت های اقتصادی با ظرفیت کم تر فعالیت نموده و برخی نیز مجبور به تعطیلی شده اند. همچنین میزان فروش، تولید، جریان نقدینگی و وضعیت اشتغال کسب و کارهای اقتصادی با شیوع ویروس کرونا دست خوش تغییرات منفی شدند به طوری که از میزان فروش، تولید و جریان نقدینگی در هر سه بخش اقتصادی کاسته شد و برخی از نیروی انسانی این کسب و کارها یا مورد تعدیل قرار گرفتند یا دچار دورکاری و غیبت موقت شدند که نشان دهنده تأثیر منفی بر اشتغال است. با توجه به اینکه حرفه حسابرسی نیز از همانند سایر حرفه ها بر اثر شیوع کرونا دچار آسیب شده است. در این پژوهش نقش تعدیلی کووید ۱۹ بر ارتباط بین جانشینی مدیرعامل زن و حق الزحمه حسابرسی بررسی می شود.

۲. مبانی نظری و پیشینه پژوهش

انگیزه این پژوهش برای بررسی این مسئله ناشی از اختلافات اخیر و سیاست های توصیه شده در سراسر جهان است که برای افزایش مشارکت زنان در هیئت مدیره طراحی شده است. در اروپا، در کشور نروژ قانونی تصویب شده است که هیئت مدیره

1 - Aldamen et al

2 - Lai et al

3 - Gupta et al

4 - Liu et al

5 - Terjesen et al

6 - Post and Byron

7 - Zalata et al

8 - Gull et al

9 - Usman et al

10 - Hambrick and Quigley

11 - Hillman et al

12 - Carter et al

شرکت باید حداقل ۴۰ درصد مدیر زن داشته باشد؛ آلمان نیز قانونی تصویب کرده است که کمیته نظارت بر هیات نمایندگی می بایست متشکل از ۳۰ درصد زن باشد؛ اسپانیا و سوئد نیز مصوب کرده اند که هیئت مدیره شرکت ها باید به ترتیب حداقل شامل ۴۰ درصد و ۲۵ درصد مدیر زن باشد. هانگ و همکاران^۱ (۲۰۱۴) پژوهشی با عنوان جنسیت رییس هیات مدیره و حق الزحمه در سال های ۲۰۰۳ الی ۲۰۱۰ در بین شرکت هایی آمریکایی انجام دادند. نمونه آماری آنان شامل ۸۴۰۲ سال - شرکت بود. نتایج نشان داد شرکت هایی که دارای رییس هیات مدیره زن هستند حسابرسانی با حق الزحمه بالا هستند. شهاب و همکاران (۲۰۲۰) پژوهشی با عنوان قدرت مدیر عامل و خطر سقوط قیمت سهام در چین: آیا ساختار و مالکیت و حضور زن در هیئت مدیره اهمیت دارد؟ طی سال های ۲۰۰۵ الی ۲۰۱۵، با استفاده از داده های ۱۳۴۲۱ سال شرکت، مورد بررسی قرار دادند. نتایج نشان داد که حضور مدیران زن در هیئت مدیره، مالکیت متمرکز، مالکیت نهادی و مالکیت خارجی، اثر قدرت مدیر عامل بر خطر سقوط سهام را تعدیل می کنند. نلسون و همکاران^۲ (۲۰۱۵) پژوهشی با عنوان تاثیر ساختار مالکیت بر حق الزحمه حسابرسی انجام دادند. دوره زمانی آنان از ابتدای سال ۲۰۱۰ الی پایان ۲۰۱۲ بوده و تعداد شرکت های نمونه نیز تعداد ۴۰۰ شرکت بوده است. نتایج آنان نشان داد، بین مالکیت مدیریتی و حق الزحمه رابطه مثبت معناداری وجود ندارد. همچنین بین مالکیت سرمایه گذاران خارجی و حق الزحمه رابطه معناداری وجود دارد. کریشنان و همکاران^۳ (۲۰۱۶) در پژوهشی به بررسی رابطه تمرکز مشتری و حق الزحمه حسابرسی پرداختند. نمونه ی آماری پژوهش شامل ۵۶۹۲۰ سال - شرکت طی دوره ی زمانی ۲۰۰۳ الی ۲۰۱۲ بود. نتایج پژوهش آنها نشان داد تمرکز مشتری باعث کاهش ریسک تجاری شرکت میشود. در واقع، تمرکز مشتری رابطه منفی و معناداری با حق الزحمه حسابرسی دارد. همچنین استقلال کمیته حسابرسی و تخصص کمیته حسابرسی ارتباط معناداری با حق الزحمه حسابرسی داشته است. همچنین دوگانگی وظیفه مدیرعامل ارتباط بین متغیرهای اندازه هیات مدیره، استقلال هیات مدیره، استقلال کمیته حسابرسی و مهارت مالی کمیته حسابرسی با حق الزحمه حسابرسی را تعدیل می کند. هارپر و همکاران^۴ (۲۰۲۰) در پژوهشی با عنوان ریسک سقوط قیمت سهام و قدرت مدیر عامل اجرایی نشان دادند که ریسک سقوط قیمت سهام بر قدرت مدیر عامل اجرایی تاثیر منفی و معناداری دارد و این نشان می دهد که بعد از سقوط قیمت سهام، قدرت مدیر عامل کمتر می شود. همچنین نتایج این پژوهش برای شرکت های دارای مدیر عامل اجرایی زن قوی تر بوده و عمدتاً برای شرکت هایی که دارای مدیر عامل اجرایی با سابقه کم هستند، صادق است. گول و همکاران (۲۰۲۱) در پژوهشی ارتباط بین جانشینی مدیرعامل و حق الزحمه حسابرسی در شرکت های چین را بررسی کردند. بازه زمانی پژوهش از سال ۲۰۰۹ الی ۲۰۱۵ و روش تحلیل داده ها با استفاده از رگرسیون خطی انجام گرفت. نتایج آنان با استفاده از ۲۷۱۰ مشاهده نشان داد بین تغییر مدیرعامل از مرد به زن و حق الزحمه حسابرسی ارتباط منفی معناداری وجود دارد. لاری دشت بیاض و اورادی (۱۳۹۵) پژوهشی با عنوان ویژگی های کمیته حسابرسی و حق الزحمه حسابرسی: شواهدی از بورس اوراق بهادار تهران انجام دادند. به همین منظور، داده های مربوط به ۱۳۳ شرکت پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران برای دوره زمانی ۱۳۹۱ تا ۱۳۹۳ استخراج کردند. نتایج پژوهش نشان داد که تخصص مالی و استقلال کمیته حسابرسی ارتباط مثبت و معناداری با حق الزحمه حسابرسی دارند. ولی ارتباط معناداری بین اندازه کمیته حسابرسی

1 - Huang et al

2 - Nelson et al

3 - Krishnan et al

4 - Harper et al

و حق الزحمه حسابرسی مشاهده نشد. مهربان پور، جندقی قمی و رجب بیگی (۱۳۹۷) طی پژوهشی نشان داد سرمایه اجتماعی با آفرینش اعتماد، گرایش به همکاری و شکل دهی اقدامات جمعی برای دستیابی به هم افزایی های اقتصادی و اجتماعی، موجب نیل به رفتار های اقتصادی به سوی اهداف و منابع جمعی و اجتناب از رفتار های فرصت طلبانه در کسب و کار شده و این مسئله به طور معناداری به کاهش حق الزحمه حسابرس می انجامد. خدادادی و همکاران (۱۳۹۶) پژوهشی با عنوان بررسی رابطه بین تمرکز مشتری و حق الزحمه حسابرسی شرکت های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران انجام دادند. تعداد ۶۰ شرکت طی دوره زمانی ۱۳۸۹ تا ۱۳۹۴ با استفاده از روش داده های تابلویی با رویکرد اثرهای ثابت مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. نتایج پژوهش نشان داد که تمرکز مشتری ارتباط منفی و معناداری با حق الزحمه حسابرسی دارد. عسکرزاده و رسالت (۱۳۹۸) به بررسی رابطه بین سرمایه سازمانی و انعطاف پذیری بازار کار با بازده سهام در شرکت های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران پرداختند. این پژوهش از نظر ماهیت و روش توصیفی و از نظر هدف، یک پژوهش بنیادی بوده و از آنجایی که در پژوهش حاضر وضعیت موجود متغیرها با استفاده از جمع آوری اطلاعات، از طریق اطلاعات گذشته مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته است، در ردیف مطالعات توصیفی و از نوع پس رویدادی گنجانده می شود. در مسیر انجام این پژوهش، ۲ فرضیه تدوین و ۱۲۹ شرکت از طریق نمونه گیری به روش حذف سیستماتیک برای دوره زمانی ۶ ساله بین ۱۳۹۰ تا ۱۳۹۶ انتخاب شده و داده های مربوط به متغیرهای پژوهش بعد از گردآوری در نرم افزار اکسل با استفاده از نرم افزار آماری استاتا نسخه ۱۵ مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. نتایج حاصل از آزمون فرضیات نشان داد بین سرمایه سازمانی و انعطاف پذیری بازار کار با بازده سهام رابطه مستقیم وجود دارد. فکنی (۱۳۹۹) تاثیر خوانایی گزارشگری مالی بر حق الزحمه حسابرسی را بررسی کرد. جامعه آماری پژوهش، کلیه شرکت های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران است. قلمرو زمانی پژوهش نیز یک دوره زمانی شش ساله از سال ۱۳۹۲ الی ۱۳۹۷ می باشد. نتایج نشان می دهد در سطح اطمینان ۹۵٪، خوانایی گزارشگری مالی بر حق الزحمه حسابرسی تأثیر منفی و معناداری دارد؛ به عبارت دیگر با افزایش خوانایی گزارشگری مالی، حق الزحمه حسابرسی کاهش می یابد. محمدی و همکاران (۱۴۰۰) به بررسی تأثیر حاکمیت شرکتی بر رابطه بین پاداش مدیران و حق الزحمه حسابرسی در شرکت های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران می پردازند. جامعه آماری کلیه شرکت های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران می باشد و با استفاده از روش نمونه گیری حذف سیستماتیک، ۱۱۱ شرکت به عنوان نمونه پژوهش انتخاب شده و در دوره زمانی هفت ساله بین سال های ۱۳۹۲ الی ۱۳۹۸ مورد پژوهش و بررسی قرار گرفتند. نتایج حاصل از پژوهش نشان می دهد که ارتباط مثبتی بین پاداش مدیران و حق الزحمه حسابرسی برقرار است بدین معنی که با افزایش پاداش مدیران، حق الزحمه حسابرسی افزایش خواهد یافت؛ علاوه بر این، حاکمیت شرکتی بر رابطه بین پاداش مدیران و حق الزحمه حسابرسی تأثیر گذار است.

۳. فرضیه های پژوهش

فرضیه اول: بین جانشینی مدیرعامل زن و حق الزحمه حسابرسی ارتباط منفی معناداری وجود دارد.

فرضیه دوم: کووید ۱۹ ارتباط بین جانشینی مدیرعامل زن و حق الزحمه حسابرسی را تضعیف می کند.

۴. روش شناسی پژوهش

از لحاظ هدف پژوهش کاربردی و از روش استنتاج استقرایی می باشد. از لحاظ طرح پژوهش، پس رویدادی است. جامعه آماری پژوهش کلیه شرکت های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران در دوره زمانی ۱۳۹۶ الی ۱۳۹۹ پس از اعمال شرایط بوده

است. شرایط مذکور به شرح زیر می باشد: ۱. تاریخ پذیرش آن ها در سازمان بورس اوراق بهادار قبل از سال ۱۳۹۶ بوده و تا پایان سال ۱۳۹۹ نیز در فهرست شرکت های بورسی باشند. ۲. به منظور افزایش قابلیت مقایسه، سال مالی آنها منتهی به پایان اسفند ماه باشد. ۳. طی دوره های مورد نظر تغییر فعالیت و یا تغییر سال مالی نداده باشند. ۴. جزء شرکت های سرمایه گذاری و واسطه گری های مالی نباشند. تعداد شرکت های نمونه ۱۱۹ شرکت می باشد.

۵. مدل های پژوهش

برای آزمون فرضیه های پژوهشی از مدل رگرسیونی زیر استفاده می شود.

$$\begin{aligned} \ln Fee_{i,t} = & \beta_0 + \beta_1 \text{Male to Female CEO}_{i,t} + \beta_2 \text{Covid19}_{i,t} + \beta_3 \text{Male to Female CEO}_{i,t} * \text{Covid19}_{i,t} + \\ & \beta_4 \text{CeoGender}_{i,t} + \beta_5 \text{FemaleDirectors}_{i,t} + \beta_6 \text{BIndep}_{i,t} + \beta_7 \text{BOwnership}_{i,t} + \beta_8 \text{Duality}_{i,t} + \beta_9 \text{Inst}_{i,t} + \\ & \beta_{10} \text{SOE}_{i,t} + \beta_{11} \text{Tobin}_{i,t} + \beta_{12} \text{FSize}_{i,t} + \beta_{13} \text{FAge}_{i,t} + \beta_{14} \text{Aud}_{i,t} + \beta_{15} \text{Lev}_{i,t} + \beta_{16} \text{Complex}_{i,t} + \epsilon_{i,t} \end{aligned}$$

در مدل فوق،

$\ln Fee_{i,t}$ ، متغیر وابسته این پژوهش می باشد که برابر است با لگاریتم طبیعی حق الزحمه شرکت i در سال t
 $\text{Male to female CEO}_{i,t}$ ، در این پژوهش متغیری کیفی است اگر تغییر مدیرعامل از مرد به زن باشد عدد یک گرفته و در غیر این صورت صفر می باشد.

Covid19 ، متغیری کیفی است برای سال ۱۳۹۶ و ۱۳۹۷ عدد صفر و برای سال های ۱۳۹۸ و ۱۳۹۹ عدد یک می گیرد.
 $\text{Ceo gender}_{i,t}$ ، متغیری کیفی است اگر مدیرعامل شرکت زن باشد عدد یک گرفته و در غیر این صورت صفر می گیرد.
 $\text{Female Directors}_{i,t}$ ، متغیری کیفی است اگر در هیات مدیره عضو زن باشد عدد یک گرفته و در غیر این صورت صفر می گیرد.

$\text{BIndep}_{i,t}$ ، برابر است با تعداد اعضای غیرموظف هیات مدیره تقسیم بر تعداد کل اعضای هیات مدیره شرکت i در سال t
 $\text{BOwnership}_{i,t}$ ، برابر است با درصد سهام در اختیار اعضای هیات مدیره که برابر است با تعداد سهام در اختیار هیات مدیره تقسیم بر تعداد کل سهام منتشره شرکت
 $\text{Duality}_{i,t}$ ، متغیری کیفی است اگر مدیرعامل و رییس (نایب رییس) هیات مدیره یکی باشد عدد یک و در غیر این صورت صفر می گیرد.

$\text{Inst}_{i,t}$ ، مالکیت نهادی که برابر است با درصد سهام در اختیار سرمایه گذاران نهادی تقسیم بر تعداد سهام منتشره شرکت
 $\text{Soe}_{i,t}$ ، متغیری کیفی است اگر بیش از ۵۰ درصد سهام شرکت در اختیار دولت باشد عدد یک و در غیر این صورت صفر می گیرد.

$\text{Tobin}_{i,t}$ ، نسبت کیوتوین که برابر است با مجموع ارزش بازار حقوق صاحبان سهام تقسیم بر ارزش دفتری مجموع دارایی ها
 $\text{FSize}_{i,t}$ ، اندازه شرکت که برابر است با لگاریتم طبیعی مجموع فروش
 $\text{FAge}_{i,t}$ ، سن شرکت از زمان ورود به بورس اوراق بهادار تهران
 $\text{Aud}_{i,t}$ ، متغیری کیفی است اگر حسابرس مستقل شرکت سازمان حسابرسی باشد عدد یک گرفته و در غیر این صورت صفر می گیرد.

$\text{Lev}_{i,t}$ ، نسبت بدهی ها که برابر است با مجموع بدهی ها تقسیم بر مجموع دارایی ها

Complexity، پیچیدگی شرکت و برابر است با مجموع حسابهای دریافتی و موجودی کالا تقسیم بر مجموع دارایی ها

۶. نتایج پژوهش

آمار توصیفی متغیرهای پژوهش

خلاصه ی وضعیت آمار توصیفی مربوط به متغیرهای مدل در جدول ۱ ارائه شده است. نتایج نشان می دهد میانگین لگاریتم حق الزحمه حسابرسی در نمونه مورد بررسی ۷/۳۳۶ و بیشینه آن ۹/۶۴۷ و کمینه ای معادل ۴/۹۶۷ و انحراف معیار ۸/۳۵ داشته است. میانگین درصد اعضای غیرموظف در هیات مدیره ۶۱ درصد و بیشینه آن یک بوده که به معنی غیرموظف بودن تمامی اعضای هیات مدیره می باشد. مالکیت مدیریتی دارای نسبت ۵۸ درصد و این مقدار برای مالکیت نهادی ۶۶ درصد بوده است. مالکیت نهادی ۶۶ درصد در بین نمونه و انحراف معیار آن نیز ۲۱ درصد بوده است. همچنین نسبت بدهی ها ۵۲ درصد و بیشینه ای معادل ۱/۲۶۹ و کمینه ای برابر با ۳ درصد و انحراف معیار ۳ درصد داشته است. پیچیدگی شرکت که نسبت مجموع موجودی کالا و حسابهای دریافتی به مجموع دارایی ها می باشد نشان می دهد مقدار میانگین آن در نمونه مورد بررسی ۵۲ درصد و انحراف معیار آن نیز ۱۹ درصد بوده است.

جدول ۱- آمار توصیفی متغیرها

شرح	میانگین	میانه	بیشینه	کمینه	انحراف معیار
حق الزحمه حسابرسی	۷/۳۳۶	۷/۲۹۱	۹/۶۴۷	۴/۹۶۷	۸/۳۵
اعضای غیرموظف	۶۱۹/	۶۰/	۱	۲۰/	۲۰۲/
مالکیت مدیریتی	۵۸۱/	۶۷۰/	۹۹۰/	۰	۲۶۲/
مالکیت نهادی	۶۶۲/	۷۳۰/	۱	۰	۲۱۹/
نسبت کیوتوین	۸/۴۶۹	۴/۳۰۲	۱۵۳/۵۱۶	-۴۹/۷۰۳	۱۳/۰۹۲
اندازه شرکت	۱۴/۴۲۹	۱۴/۴۱۴	۱۹/۵۹۱	۸/۷۹۸	۱/۵۰۹
سن شرکت	۲۳/۰۷۹	۲۲	۵۳	۸	۹/۵۳۶
نسبت بدهی ها	۵۲۲/	۵۲۴/	۱/۲۶۹	۰۳۱/	۰۲۵/
پیچیدگی شرکت	۵۲۴/	۵۰۹/	۹۷۷/	۰۲۷/	۱۹۷/
۴۷۶					

منبع: یافته های پژوهشگر

آمار توصیفی سایر متغیرهای پژوهش

در بررسی آمار سایر متغیرها از بین تعداد ۴۷۶ مشاهده، تعداد سه مشاهده دارای مدیرعامل زن و تعداد ۳۳ مشاهده دارای عضو هیات مدیره زن بوده است. همچنین تعداد ۴۲ مشاهده دارای دوگانگی وظیفه مدیرعامل و تعداد ۲۷۸ مشاهده دارای مالکیت دولتی بیش از ۵۰ درصد می باشد. همچنین در بررسی نوع موسسه حسابرسی تعداد ۶۲ مشاهده دارای خدمات سازمان حسابرسی بوده اند.

آزمون پایایی متغیرها

پایایی متغیرهای پژوهش به این معنا است که میانگین و واریانس متغیرهای پژوهش بین سال‌های مختلف ثابت بوده است. در نتیجه استفاده از این متغیرها در مدل، باعث به وجود آمدن رگرسیون کاذب نمی‌شود. بدین منظور از آزمون ایم پساران شین استفاده شده و نتایج نشان داد که سطح احتمال تمامی متغیرها کمتر از ۵ درصد بوده و بنابراین تمامی متغیرهای پژوهش در دوره مورد بررسی در سطح پایا بوده‌اند.

آزمون ناهمسانی واریانس

بنابر نتایج حاصل از آزمون که در جدول ۲ آورده شده است، در مدل پژوهش مشکل همسانی واریانس وجود ندارد (زیرا احتمال یا p-value محاسبه شده بزرگتر از ۰,۰۵ است).

جدول ۲- آزمون ناهمسانی واریانس

آماره خی دو	p-value	نتیجه آزمون
۱/۵۲۶	۰,۰۸۶	همسان بودن واریانس

منبع: یافته‌های پژوهشگر

انتخاب آزمون‌های تشخیصی مدل

در این پژوهش از آزمون F لیمر به عنوان آزمون تشخیص بین داده‌های تلفیقی و تابلویی استفاده گردید که فرضیه صفر و یک آن به شرح زیر می‌باشد:

H_0 : انتخاب داده‌های تلفیقی

H_1 : انتخاب داده‌های تابلویی

در صورت انتخاب و تایید فرضیه یک (داده‌های تابلویی) باید آزمون هاسمن به عنوان آزمون تشخیص بین داده‌های اثرات ثابت و تصادفی استفاده گردد که فرضیه صفر و یک آن به شرح زیر می‌باشد:

H_0 : انتخاب داده‌های اثرات ثابت

H_1 : انتخاب داده‌های اثرات تصادفی

در جدول ۳ نتایج نشان می‌دهد در آزمون فرضیه‌ها باید از روش داده‌های اثرات ثابت استفاده شود.

جدول ۳- نتایج آزمون تعیین داده‌های ترکیبی

شرح آزمون	آماره	درجه آزادی	p-value	نتیجه آزمون
اف لیمر	۸/۰۵۳	۱۱۸	۰,۰۰۰	انتخاب داده‌های تابلویی
هاسمن	۴۷/۰۸۹	۱۷	۰,۰۰۰	انتخاب داده‌های اثرات ثابت

منبع: یافته‌های پژوهشگر

آزمون نهایی مدل پژوهش

بررسی فرض های کلاسیک رگرسیون

آماره ی دوربین واتسون پس از برآورد ضرایب، مقدار ۱,۹۱۱ را نشان می دهد که به معنی عدم وجود همبستگی پیاپی در جزء اخلاص می باشد. نتیجتاً مشکل خودهمبستگی سریالی در این فرضیه مشاهده نمی شود. با توجه به مقدار سطح معنی داری بدست آمده برای آماره ی F به میزان (۰,۰۰۰۰) می توان ادعا نمود که مدل رگرسیونی برازش شده معنادار است. با توجه به ضریب تعیین تعدیل شده مدل برازش شده می توان ادعا نمود، حدود ۵۸ درصد از تغییرات در متغیر وابسته ی مدل توسط متغیرهای مستقل توضیح داده می شود. با توجه به ستون آخر مقدار عامل تورم واریانس برای کلیه ی متغیرهای مستقل کمتر از ۱۰ ($VIF < 10$) می باشد؛ بنابراین بین متغیرهای مستقل هم خطی وجود ندارد؛ بنابراین مدل برازش شده دارای اعتبار می باشد.

نتیجه ی آزمون فرضیه های پژوهش

فرضیه اول: بین جانشینی مدیرعامل زن و حق الزحمه حسابرسی ارتباط منفی معناداری وجود دارد. ضریب برآوردی متغیر جانشینی مدیرعامل زن در جدول ۲ درصد منفی و قدر مطلق آزمون تی بزرگتر از دو بوده لذا سطح معناداری به دست آمده کمتر از ۵ درصد (۰/۰۰۰) می باشد. از اینرو می توان بیان کرد که بین جانشینی مدیرعامل زن و حق الزحمه حسابرسی ارتباط معناداری وجود دارد. نوع ضریب متغیر بیانگر وجود ارتباط منفی و معکوس با حق الزحمه حسابرسی می باشد. در نتیجه فرضیه ی اول پژوهش در سطح خطای ۵ درصد تایید می شود.

فرضیه دوم: کووید ۱۹ ارتباط بین جانشینی مدیرعامل زن و حق الزحمه حسابرسی را تضعیف می کند. برای آزمون فرضیه فوق از ضریب تعاملی متغیر جانشینی مدیرعامل زن * کووید ۱۹ استفاده می شود، چنانچه ضریب متغیر فوق در سطح خطای ۵ درصد معنادار باشد می توان بیان داشت فرضیه فوق در سطح خطای ۵ درصد تایید می شود، نتایج نشان می دهد ضریب متغیر فوق در جدول حدود ۱/۲۸۵- درصد منفی و قدر مطلق آزمون تی بزرگتر از دو بوده لذا سطح معناداری به دست آمده کمتر از ۵ درصد (۰/۰۰۰۰) می باشد. از اینرو می توان بیان کرد که کووید ۱۹ ارتباط بین جانشینی مدیرعامل زن و حق الزحمه حسابرسی را تعدیل می کند. با توجه به ضریب منفی متغیر فوق می توان اظهار داشت نقش تعدیلی متغیر تعدیل گر نقشی تضعیف داشته است. در نتیجه فرضیه ی دوم پژوهش در سطح خطای ۵ درصد تایید می شود.

جدول ۴_ خلاصه ی نتایج آماری آزمون مدل پژوهش

متغیر	ضریب	انحراف معیار	آزمون تی	سطح معناداری	عامل تورم واریانس
عرض از مبدا	۲/۸۶۶	۰/۱۶۷	۱۷/۱۴۱	۰/۰۰۰	-
جانشینی مدیرعامل	-۰/۰۲۱	۰/۰۰۹	-۲/۱۴۹	۰/۰۳۲	۴/۰۸۵
کووید ۱۹	۰/۱۲۵	۰/۰۲۹	۴/۲۵۹	۰/۰۰۰	۱/۶۹۸
جانشینی مدیرعامل * کووید ۱۹	-۱/۲۸۵	۰/۴۳۰	-۲/۹۸۷	۰/۰۰۳	۲/۰۶۰
هیات مدیره زن	-۰/۰۰۷	۰/۰۳۴	-۰/۲۱۷	۰/۰۰۰	۱/۰۷۵
جنسیت مدیرعامل	-۰/۳۳۷	۰/۲۴۵	-۱/۳۷۱	۰/۸۲۸	۳/۰۳۹

متغیر	ضریب	انحراف معیار	آزمون تی	سطح معناداری	عامل تورم واریانس
استقلال هبات مدیره	-۰/۰۶۷	۰/۰۶۰	-۱/۱۲۵	۰/۱۷۱	۱/۲۳۳
مالکیت هیات مدیره	۰/۲۲۴	۰/۰۶۲	۳/۶۱۲	۰/۲۶۱	۲/۷۸۳
دوگانگی وظیفه مدیرعامل	-۰/۰۴۰	۰/۰۴۵	-۰/۸۹۷	۰/۰۰۰	۱/۰۳۷
مالکیت نهادی	-۰/۲۲۲	۰/۰۷۶	-۲/۹۲۴	۰/۳۷۰	۳/۱۰۰
مالکیت دولتی	۰/۰۰۸	۰/۰۲۸	۰/۲۹۱	۰/۰۰۳	۱/۵۷۷
نسبت کیوتوپین	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۷۳۸	۰/۷۷۱	۱/۴۲۲
اندازه شرکت	۰/۲۸۳	۰/۰۱۱	۲۴/۷۹۸	۰/۴۶۰	۱/۵۲۴
سن شرکت	۰/۰۰۴	۰/۰۰۱	۳/۵۷۲	۰/۰۰۰	۱/۱۰۷
نوع موسسه حسابرسی	۰/۷۰۰	۰/۰۳۸	۱۸/۲۳۲	۰/۰۰۰	۱/۰۸۷
نسبت بدهی ها	۰/۱۳۲	۰/۰۶۱	۲/۱۶۶	۰/۰۳۱	۱/۳۴۸
پچیدگی	۰/۱۳۵	۰/۰۶۷	۲/۰۱۱	۰/۰۴۴	۱/۱۵۶
آماره اف فشر	۲۵۹/۶۰۹		آزمون دوربین واتسون		۱/۹۱۱
سطح معناداری اف فشر	۰/۰۰۰۰		ضریب تعیین تعدیل شده		۰/۵۸۲

منبع: یافته های پژوهشگر

نتیجه گیری و پیشنهادها

نتیجه آزمون فرضیه اول نشان داد جانشینی مدیرعامل زن منجر به کاهش حق الزحمه حسابرسی می شود. به عبارتی استفاده از مدیران زن در مقام مدیرعاملی منجر به کاهش حق الزحمه حسابرسی می شود. مبانی نظری بیان داشته اند زنان با این ننگ مواجه می شوند که ریسک گریز هستند که منجر به کاهش احتمال انتصاب آنها به عنوان مدیر عامل می شود. این دیدگاه کلیشه ای معتقد است که مدیران زن ممکن است در تصمیم گیری محافظه کارانه دخالت داشته باشند که ممکن است به رشد شرکت آسیب برساند؛ بنابراین، محدود کردن پیشرفت رهبران زن در نردبان شغلی (احمد و اتیف، ۲۰۲۰) وجود دارد. دوایر و همکاران^۱ (۲۰۰۲) اشاره کرده اند، زنان وقتی به خوبی آگاه باشند، ریسک گریز نیستند. آنها دریافتند که سطح بالاتر رفتارهای ریسک گریز در میان زنان، ممکن است اساساً ناشی از اختلاف دانش باشد. زنان در نتیجه مهارت های تصمیم گیری که به همان اندازه توانمند هستند به موقعیت های برتر دست می یابند و ممکن است در چارچوب جانشینی مدیر عاملی مناسبی باشند. تفاوت بین مدیران زن و مرد در رابطه با تصمیمات یا انتخاب های مدیریتی آنها را می توان با تفاوت در سبک های رهبری، شدت نظارت و استانداردهای اخلاقی توضیح داد (هارجوتو و همکاران، ۲۰۱۵). ادبیات موجود درباره تفاوت های جنسیتی در رهبری بیان می کنند، رهبران زن و مرد سبک های رهبری متفاوتی را نشان می دهند (نخیلی و همکاران، ۲۰۱۸). سبک رهبری اتخاذ شده توسط رهبران زن احتمالاً مؤثرتر

از رهبران مرد است (ایگلی و همکاران^۱، ۱۹۹۵). به عنوان مثال، سبک‌های رهبری زنان دموکراتیک‌تر و مشارکتی‌تر از همتایان مردشان است که تمایل دارند سبک‌های رهبری مستبدانه یا فرماندهی و کنترل‌گرا را اتخاذ کنند (ایگلی و همکاران، ۲۰۰۳). ایگلی و همکاران (۲۰۰۳) ۴۵ مقاله در مورد سبک‌های رهبری جنسیتی را مرور می‌کند. آنها دریافتند که زنان در پست‌های مدیریتی بالا تمایل دارند سبک‌های رهبری مؤثرتری را اتخاذ کنند و بیشتر از همتایان مرد خود به زیردستان خود برای عملکرد بهتر پاداش می‌دهند. از آنجایی که جنسیت تأثیر قابل توجهی بر تصمیم‌گیری، تمایلات اخلاقی و سبک رهبری مدیران ارشد دارد، شرکت‌هایی که توسط زنان رهبری می‌شوند نیز ممکن است سیستم‌های کنترل داخلی خود را متفاوت از سیستم‌های کنترل شده توسط مردان ایجاد کنند. به گفته پارکر و همکاران^۲ (۲۰۱۷)، اعضای زن در کمیته حسابرسی بیشتر احتمال دارد که سیستم کنترل داخلی را به طور انتقادی و کامل بررسی کنند تا هر گونه نقص بالقوه را شناسایی کنند. حضور مدیران زن نیز نتیجه وظایف مرتبط با حاکمیت شرکتی را بهبود می‌بخشد و از بروز تخلفات مالی می‌کاهد (وحید^۳، ۲۰۱۹). گوپتا و همکاران (۲۰۲۰) دریافتند که شرکت‌هایی که دارای مدیران زن هستند، نسبت به شرکت‌هایی که مدیران مرد دارند، احتمال سوء رفتار مالی کمتری دارند و این تفاوت‌های جنسیتی زمانی قوی‌تر است که یک سیستم حاکمیتی ضعیف وجود داشته باشد. گول و همکاران (۲۰۱۸) گزارش دادند که مدیران عامل زن کمتر با مدیریت سود مرتبط هستند. مدیران عامل زن ممکن است سیستم‌های کنترل داخلی قوی را برای کاهش ریسک کنترل و تحریفات مالی به دلیل نقش‌های رهبری مؤثر و منحصربه‌فرد ایجاد کنند که نشان می‌دهد اعضای زن هیئت مدیره و کمیته حسابرسی با تأثیر بر هزینه‌های حسابرسی را کاهش می‌دهند. به گفته هوگان و ویلکینز^۴ (۲۰۰۸)، موسسات حسابرسی حق الزحمه خود را برای شرکت‌هایی که از نقص کنترل داخلی رنج می‌برند افزایش می‌دهند؛ بنابراین، یک سیستم کنترل داخلی بهبود یافته، به نوبه خود، سطح تلاش حسابرسی مورد نیاز برای انجام حسابرسی را کاهش می‌دهد و احتمالاً هزینه‌های حسابرسی را کاهش می‌دهد؛ به عبارت دیگر، حساب‌رسان عرضه خدمات حسابرسی را در پاسخ به بهبود کیفیت سیستم‌های کنترل داخلی و فرآیندهای گزارشگری مالی که در حضور رهبران زن وجود دارد، کاهش می‌دهند.

با توجه به نتایج پژوهش پیشنهاد می‌شود اعضای هیات مدیره و کمیته‌های منصوب مدیران عامل از زنان در مقام مدیرعاملی استفاده کرده و تلاش در جهت افزایش زنان در هیات مدیره داشته باشند. همچنین پیشنهاد می‌شود بورس اوراق بهادار تهران سیاست‌هایی به منظور افزایش حضور زنان در هیات مدیره و مدیرعاملی داشته باشند که می‌توان به تصویب قوانینی برای شرکت‌های بورس از جمله حضور حداقل یک زن در هیات مدیره داشته باشند. همچنین به محققین نیز پیشنهاد می‌گردد در پژوهشات آتی به نقش مدیران عامل زن در انتخاب نوع موسسه حسابرسی و حجم مدیریت سود در شرکت‌های بورس پرداخته گردد. همچنین پیشنهاد می‌شود پژوهش حاضر در بانک‌ها و واسطه‌گری‌های مالی انجام و نتایج آن با این پژوهش مقایسه گردد.

منابع

- ایمانی سمیه، خردیار، آزادی هیر. (۱۴۰۰) "تأثیر ریسک‌های نقدینگی و سیاسی بر سقوط قیمت سهام بانک‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران" فصلنامه اقتصاد مالی. شماره ۳. صص ۳۲۱-۳۳۴.

1 - Eagly et al

2 - Parker et al

3 - Wahid

4 - Hogan and Wilkins

- خدادادی، ولی، ویسی، سجاد و چراغی نیا، علی. (۱۳۹۶). "بررسی رابطه بین تمرکز مشتری و حق الزحمه حسابرسی". فصلنامه دانش حسابداری مالی. شماره ۱۲. صص ۴۵-۶۰.
- شهیکی تاش، محمد نبی و قلی پور، اسمعیل. (۱۳۹۲). "بررسی ارتباط بین ساختار بازار محصول و شدت انعطاف پذیری در بازار کار". فصلنامه برنامه ریزی و بودجه. سال ۱۸. شماره ۳. صص ۶۷-۸۶.
- شجاع حسین، مهربان پور، جهانگیر نیا، جمکرانی. (۱۴۰۰). "ارائه مدل تاثیر سرمایه های فرهنگی، اجتماعی و اخلاقی بر استقلال مدیران مالی و کیفیت گزارشگری". فصلنامه اقتصاد مالی. شماره ۳. صص ۱۹۵-۱۷۱.
- صادقی سارا، اسماعیل زاده مقری. (۱۴۰۰). "بررسی تاثیر قدرت مدیر عامل بر خطر سقوط قیمت سهام با نقش تعدیلگر کیفیت اقلام تعهدی در شرکت های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران". فصلنامه اقتصاد مالی. شماره ۳. صص ۲۱۵-۱۹۷.
- عسکرزاده، غلامرضا و رسالت، ملیحه. (۱۳۹۸). "رابطه بین سرمایه سازمانی و انعطاف پذیری بازار کار با بازده سهام"، پنجمین همایش بین المللی مدیریت، روانشناسی و علوم انسانی با رویکرد توسعه پایدار، تهران
- فکنی، بهمن. (۱۳۹۹). "تأثیر خوانایی گزارشگری مالی بر حق الزحمه حسابرسی در شرکت های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران"، چهارمین همایش ملی پژوهشات کاربردی در علوم اقتصاد، مدیریت و حسابداری، جیرفت.
- لاری دشت بیاض، محمود و اورادی، جواد. (۱۳۹۵). "ویژگی های کمیته حسابرسی و حق الزحمه حسابرسی: شواهدی از بورس اوراق بهادار تهران". پژوهش های تجربی حسابداری مالی. شماره ۲۲. صص ۹۴-۶۹.
- محمدی، پریسا، رجایی زاده هرنیدی، احسان و عشوری، جابر. (۱۴۰۰). "بررسی تأثیر حاکمیت شرکتی بر رابطه بین پاداش مدیران و حق الزحمه حسابرسی در شرکت های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران". چشم انداز حسابداری و مدیریت. شماره ۴۷. صص ۹۰-۱۰۹.
- مینایی تبریزی، فاطمه سادات. (۱۳۹۸). "شناسایی عوامل مؤثر بر حق الزحمه حسابرسی با تأکید بر مؤلفه های حاکمیت شرکتی". پایان نامه کارشناسی ارشد حسابداری، دانشگاه بین المللی امام خمینی (ره).
- Abbott, L.J. and Parker, Presley, T. (2012), "Female board presence and the likelihood of financial restatement", Accounting Horizons, Vol. 26 No. 4, pp. 607-629.
- Ahmed, A., Atif, M. and Gyapong, E. (2020), "Boardroom gender diversity and CEO pay deviation: Australian evidence", Accounting and Finance, doi: 10.1111/acfi.12696.
- Aldamen, H., Hollindale, J. and Ziegelmayr, J.L. (2018), "Female audit committee members and their influence on audit fees", Accounting and Finance, Vol. 58 No. 1, pp. 57-89
- Atif, M., Liu, B. and Huang, A. (2019), "Does board gender diversity affect corporate cash holdings?", Journal of Business Finance and Accounting, Vol. 46 Nos 7/8, pp. 1003-1029.
- Atif, M., Hossain, M., Alam, M.S. and Goergen, M. (2020), "Does board gender diversity affect renewable energy consumption?", Journal of Corporate Finance, Vol. 66, p. 101665.
- Behr, H. and Fehre, K. (2019), "CEO succession and the CEO's commitment to the status quo", Business Research, Vol. 12 No. 2, pp. 355-381.

- Carter, M.E., Franco, F. and Giné, M. (2017), "Executive gender pay gaps: the roles of board diversity and female risk aversion", *Contemporary Accounting Research*, Vol. 34 No. 2, pp. 1232-1264
- Dwyer, P.D., Gilkeson, J.H. and List, J.A. (2002), "Gender differences in revealed risk taking: evidence from mutual fund investors", *Economics Letters*, Vol. 76 No. 2, pp. 151-158.
- Eagly, A.H., Karau, S.J. and Makhijani, M.G. (1995), "Gender and the effectiveness of leaders: a metaanalysis", *Psychological Bulletin*, Vol. 117 No. 1, pp. 125-145.
- Eagly, A.H., Johannesen-Schmidt, M.C. and Van Engen, M.L. (2003), "Transformational, transactional, and laissez-faire leadership styles: a meta-analysis comparing women and men", *Psychological Bulletin*, Vol. 129 No. 4, pp. 569-591
- Gao, H., Lin, Y. and Ma, Y. (2016), "Sex discrimination and female top managers: evidence from China", *Journal of Business Ethics*, Vol. 138 No. 4, pp. 683-702.
- Garcia-Sanchez, I.M., Martínez-Ferrero, J. and García-Meca, E. (2017), "Gender diversity, financial expertise and its effects on accounting quality", *Management Decision*, Vol. 55 No. 2, pp. 347-382.
- Gull, A.A., Nekhili, M., Nagati, H. and Chtioui, T. (2018), "Beyond gender diversity: how specific attributes of female directors affect earnings management", *The British Accounting Review*, Vol. 50 No. 3, pp. 255-274
- Gull, A.A., Atif, M., Issa, A., Usman, M. and Siddique, M.A. (2021). Female CEO succession and audit fees: evidence from China. <https://www.emerald.com/insight/0268-6902.htm>
- Nekhili, M., Nagati, H. and Chtioui, T. (2018), "Beyond gender diversity: how specific attributes of female directors affect earnings management", *The British Accounting Review*, Vol. 50 No. 3, pp. 255-274
- Gupta, V.K., Mortal, S., Chakrabarty, B., Guo, X. and Turban, D.B. (2020), "CFO gender and financial statement irregularities", *Academy of Management Journal*, Vol. 63 No. 3, pp. 802-831.
- Hambrick, D.C. (2007), "Upper echelons theory: an update", *Academy of Management Review*, Vol. 32 No. 2, pp. 334-343.
- Hambrick, D.C. and Quigley, T.J. (2014), "Toward more accurate contextualization of the CEO effect on firm performance", *Strategic Management Journal*, Vol. 35 No. 4, pp. 473-491.
- Harjoto, M.A., Laksmana, I. and Lee, R. (2015), "The impact of demographic characteristics of CEOs and directors on audit fees and audit delay", *Managerial Auditing Journal*, Vol. 30 Nos 8/9, pp. 963-997.
- Hillman, A.J., Shropshire, C. and Cannella, A.A. Jr. (2007), "Organizational predictors of women on corporate boards", *Academy of Management Journal*, Vol. 50 No. 4, pp. 941-952
- Hogan, C.E. and Wilkins, M.S. (2008), "Evidence on the audit risk model: do auditors increase audit fees in the presence of internal control deficiencies?", *Contemporary Accounting Research*, Vol. 25 No. 1, pp. 219-242

- Huang.T.CH. Huang. H.W and Lee. Ch.CH. (2014),” Corporate executive’s gender and audit fees”, Managerial Auditing Journal, al Auditing Journal Vol. 29 No. 6, pp. 527-547
- Ittonen, K., Miettinen, J. and Vähämaa, S. (2010), “Does female representation on audit committees affect audit fees?”, Quarterly Journal of Finance and Accounting, Vol. 49, pp. 113-139
- Krishnan, G. V. Lee, H. Patatoukas, P. N. Wang, A. U. (2016). Major Customer Dependency: Implications for Audit Pricing and Quality. www.ssrn.com
- Lai, K.M., Srinidhi, B., Gul, F.A. and Tsui, J.S. (2017), “Board gender diversity, auditor fees, and auditor choice”, Contemporary Accounting Research, Vol. 34 No. 3, pp. 1681-1714
- Liu, Y., Wei, Z. and Xie, F. (2014), “Do women directors improve firm performance in China?”, Journal of Corporate Finance, Vol. 28, pp. 169-184.
- Nekhili, M., Chakroun, H. and Chtioui, T. (2018), “Women’s leadership and firm performance: family versus nonfamily firms”, Journal of Business Ethics, Vol. 153 No. 2, pp. 291-316.
- Nekhili, M., Gull, A.A., Chtioui, T. and Radhouane, I. (2020), “Gender-diverse boards and audit fees: what difference does gender quota legislation make?”, Journal of Business Finance and Accounting, Vol. 47 Nos 1/2, pp. 52-99
- Nelson.SH.P and Farha.N and -Rusdi.M. (2015). Ownership structures influence on audit fee. Journal of Accounting in Emerging Economies Vol. 5 No. 4, 2015 pp. 457-478
- Palvia, A., Vähämaa, E. and Vähämaa, S. (2015), “Are female CEOs and chairwomen more conservative and risk averse? Evidence from the banking industry during the financial crisis”, Journal of Business Ethics, Vol. 131 No. 3, pp. 577-594.
- Parker, R.J., Dao, M., Huang, H.W. and Yan, Y.C. (2017), “Disclosing material weakness in internal controls: does the gender of audit committee members matter?”, Asia-Pacific Journal of Accounting and Economics, Vol. 24 Nos 3/4, pp. 407-420
- Post, C. and Byron, K. (2015), “Women on boards and firm financial performance: a meta-analysis”, Academy of Management Journal, Vol. 58 No. 5, pp. 1546-1571.
- Powell, G.N. and Butterfield, D.A. (2002), “Exploring the influence of decision makers’ race and gender on actual promotions to top management”, Personnel Psychology, Vol. 55 No. 2, pp. 397-428.
- Srinidhi, B.I.N., Gul, F.A. and Tsui, J. (2011), “Female directors and earnings quality”, Contemporary Accounting Research, Vol. 28 No. 5, pp. 1610-1644.
- Terjesen, S., Couto, E.B. and Francisco, P.M. (2016), “Does the presence of independent and female directors impact firm performance? A multi-country study of board diversity”, Journal of Management and Governance, Vol. 20 No. 3, pp. 447-483.
- Wahid, A.S. (2019), “The effects and the mechanisms of board gender diversity: evidence from financial manipulation”, Journal of Business Ethics, Vol. 159 No. 3, pp. 705-725
- Usman, M., Zhang, J., Wang, F., Sun, J. and Makki, M.A.M. (2018), “Gender diversity in compensation committees and CEO pay: evidence from China”, Management Decision, Vol. 56 No. 5, pp. 1065-1087.

- Usman, M., Farooq, M.U., Zhang, J., Dong, N. and Makki, M.A.M. (2019a), “Women on boards and CEO pay-performance link”, *International Journal of Manpower*, Vol. 40 No. 7, pp. 1171-1200.
- Usman, M., Farooq, M.U., Zhang, J., Makki, M.A.M. and Sun, J. (2019b), “She-E-Os and the cost of debt: do female CEOs pay less for credit?”, *The BE Journal of Economic Analysis and Policy*, Vol. 19 No. 1, doi: 10.1515/bejeap-2018-0177.
- Usman, M., Farooq, M.U., Zhang, J., Makki, M.A.M. and Khan, M.K. (2019c), “Female directors and the cost of debt: does gender diversity in the boardroom matter to lenders?”, *Managerial Auditing Journal*, Vol. 34 No. 4, pp. 374-392.
- Usman, M., Siddique, M.A., Makki, M.A.M., Gull, A.A., Dardour, A. and Yin, J. (2021), “Executives’ pay-performance link in China: evidence from independent and gender-diverse compensation committees”, *International Journal of Emerging Markets*, Forthcoming.
- Zalata, A.M., Ntim, C., Aboud, A. and Gyapong, E. (2019), “Female CEOs and core earnings quality: new evidence on the ethics versus risk-aversion puzzle”, *Journal of Business Ethics*, Vol. 160 No. 2, pp. 515-534.

Investigating the moderating role of covid-19 on the relationship between the succession of female CEO and audit fees

Vajihe Tavakoli¹

Arezo Aghaie²

Date of Receipt: 2022/09/26 Date of Issue: 2022/11/26

Abstract

The use of female managers in senior management positions in companies has received much attention. In many countries, laws have been passed to protect women on the board. In this study, the adjusting role of Covid 19 on the relationship between female Deputy CEO and audit fees has been investigated. The research method is applied in terms of purpose and quasi-experimental research in terms of data collection method. The statistical population of the study was all companies listed on the Tehran Stock Exchange in the period 1396 to 1399 that the purposeful removal method was used to determine the statistical sample size. The adjusting role of Covid 19 has been done in the period of 1398 and 1399 compared to 1396 and 1397. The statistical sample of the research is 119 considering the limitations of the research. Data analysis was performed using ordinary least squares regression and fixed effects data. Statistical results showed that the replacement of a female CEO leads to a reduction in auditing fees. In other words the use of women as CEOs leads to a reduction in auditing fees. Covid 19 was also found to have reduced its audit fees. Examining the adjusting role of the above variable, it was found that Covid 19 weakens the relationship between female CEO's succession and audit fees.

Keywords

Covid 19, female CEO's successor, audit fees

1. PhD student, Accounting Department, Najaf Abad Branch, Islamic Azad University, Najaf Abad, Iran. (v.tavakkoli1376@gmail.com)

2. Assistant Professor, Department of Accounting, Najaf Abad Branch, Islamic Azad University, Najaf Abad, Iran. (Arezoaghaie2001@yahoo.com)