

رابطه تنوع جنسیتی هیئت مدیره با رویه‌های مدیریت سود واقعی و تعهدی

زهرا فرشادفر^۱

مهدی محرابی زاده^۲

زهرا محمدی^۳

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۸/۱۵ تاریخ چاپ: ۱۴۰۳/۱۱/۳۰

چکیده

در سال‌های اخیر موضوع تنوع در اعضای هیئت مدیره و به خصوص تنوع جنسیتی به عنوان یکی از مهم‌ترین و جدایی ناپذیرترین مولفه‌های شیوه‌های حاکمیت شرکتی مورد توجه قرار گرفته است. پیش‌بینی می‌شود که زنان به‌ویژه زمانی که دستکاری فرصت طلبانه، خطر از دست دادن شهرت و خطر دعوی قضایی را شامل می‌شود کمتر در مدیریت سود شرکت می‌کنند؛ یعنی، نسبت به هم‌تایان مرد خود تمایل کمتری برای شرکت در فعالیت‌های غیراخلاقی دارند. هدف از این پژوهش بررسی رابطه تنوع جنسیتی هیئت مدیره با رویه‌های مدیریت سود واقعی و تعهدی است. اطلاعات مورد نیاز این پژوهش برگرفته از صورت‌های مالی ۱۶۴ شرکت در بازه زمانی ۱۳۹۱-۱۴۰۱ است. پژوهش حاضر، از نظر هدف کاربردی؛ و از نظر ماهیت و محتوا از نوع همبستگی است. برای آزمون وجود رابطه بین متغیرها و معنادار بودن مدل برآورده شده از روش رگرسیون چندگانه مبتنی بر تحلیل داده‌های تابلویی (پانل دیتا) استفاده شد. نتایج به دست آمده نشان می‌دهد بین تنوع جنسیتی هیئت مدیره و مدیریت سود مبتنی بر اقلام تعهدی رابطه منفی و معنی‌داری وجود دارد؛ اما رابطه حضور زنان در هیئت مدیره با مدیریت سود واقعی معنی‌دار نیست.

واژگان کلیدی

تنوع جنسیتی، مدیریت سود واقعی، مدیریت سود تعهدی

۱. استادیار گروه علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تهران غرب، تهران، ایران. (zfarshadfar@yahoo.com)

۲. دانشجوی دکتری حسابداری، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تهران غرب، تهران، ایران. (نویسنده مسئول). (m.m3hrabi@gmail.com)

۳. دانشجوی دکتری حسابداری، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد شهر قدس، تهران، ایران. (mohamadidelvin480@gmail.com)

۱- مقدمه

سود یکی از اساسی‌ترین عناصر صورت‌های مالی است که همواره مورد توجه استفاده‌کنندگان قرار گرفته است و از آن به‌عنوان معیاری برای ارزیابی تداوم فعالیت، کارایی و بازنگری ساختار قراردادهای نمایندگان واحدهای اقتصادی یاد می‌شود؛ اما علیرغم این اهمیت یکی از نگرانی‌های عمده علیرغم کنترل‌هایی که توسط قوانین و مقررات متعدد مقرر شده، مدیریت سود^۱ می‌باشد. مدیریت سود که با شیوه‌های تعهدی و واقعی انجام می‌شود را به‌عنوان مداخله عمدی در فرآیند گزارشگری مالی برای دستیابی به یک منفعت خصوصی خاص تعریف کرده‌اند که با هدف گمراه کردن ذینفعان در مورد عملکرد سازمان یا تأثیرگذاری بر نتایج قراردادی که بر اساس ارزش‌های حسابداری گزارش شده است، انجام می‌شود (هاشمی بهرام و همکاران، ۱۴۰۳).

در راستای تلاش برای کم کردن دستکاری سود، یکی از مهم‌ترین سیستم‌های حاکمیت شرکتی، هیئت‌مدیره است که حفظ منافع سهامداران، مسئولیت هدایت و مدیریت امور سازمان و همچنین نظارت و مشاوره مدیریت ارشد را بر عهده دارد. (عطیه و همکاران^۲، ۲۰۲۴) به‌طور مشخص‌تر، هیئت‌مدیره نقش‌ها و مسئولیت‌های متعددی از جمله تدوین و انتخاب بهترین استراتژی برای سازمان و نظارت بر اجرای آن، هدایت و نظارت بر عملکرد مدیریت، استخدام و اخراج مدیران، ارتباط سازمان با شرایط محیطی داخلی و خارجی، طراحی و نظارت بر کنترل‌های داخلی و ... را بر عهده دارد (گول^۳، ۲۰۱۸).

به دلیل این تنوع وظایف هیئت‌مدیره در سال‌های اخیر موضوع تنوع در اعضا و به‌خصوص تنوع جنسیتی به‌عنوان یکی از مهم‌ترین و جدایی‌ناپذیرترین مخلفه‌های شیوه‌های حاکمیت شرکتی مورد توجه قرار گرفته است (کمیری^۴، ۲۰۲۳). به همین دلیل در بسیاری از کشورها به سهمیه‌هایی برای مدیران زن در هیئت‌مدیره‌ها توجه شده است (ال دیاستی و همکاران^۵، ۲۰۲۲) به‌عنوان نمونه نروژ اولین کشوری بود که شرکت‌ها را ملزم به داشتن سهمیه تعریف‌شده از مدیران زن در هیئت‌مدیره کرد که در سال ۲۰۰۳ ۴۰ درصد تعیین شد. تنوع جنسیتی در این راستا می‌تواند همسویی بین منافع سهامداران و مدیران را بهبود بخشد و مشکلات ذاتی نمایندگی را کاهش دهد (آلوز^۶، ۲۰۲۳). همچنین در قانون ساربنز-آکسلی^۷ و جدیدترین مقررات بورس اوراق بهادار در مورد حاکمیت شرکتی، انتظار می‌رود که هیئت‌مدیره با نسبت بالاتری از اعضای زنی که کمتر مستعد تقلب حسابداری و سوء باشند، تشکیل شود. در نتیجه تصمیم‌گیری و نظارت ناکارآمد، عدم پاسخگویی به ذینفعان اجتماعی، عملکردهای هدایت و کنترل ناکارآمد، افزایش عدم تقارن اطلاعاتی و کاهش عمومی اعتماد عمومی به شرکت که ممکن است هیئت‌مدیره مسئول آن باشد؛ کاهش می‌یابد. (آنه^۸، ۲۰۲۲). این پیش‌بینی از آن جهت است که تحقیقات قبلی دریافتند که هیئت‌های دارای تنوع جنسیتی تلاش‌های نظارتی بیشتر و مسئولیت‌پذیری مدیریتی را برای حذف مشکلات نمایندگی و کنترل ترویج می‌کنند. در مقایسه با مدیران مرد، مدیران زن بیشتر علاقه‌مند به شرکت در جلسات هیئت‌مدیره دارند و بر استانداردهای اخلاقی و پروژه‌های ریسک‌گریز

¹ earnings management

² Attia et al

³ Gull

⁴ Khémiri

⁵ El-Dyasty

⁶ Alves

⁷ Sarbanes-Oxley

⁸ Anh

تأکید دارند. در نتیجه، پیش‌بینی می‌شود که زنان به‌ویژه زمانی که دستکاری فرصت‌طلبانه خطر از دست دادن شهرت، خطر دعوی قضایی، سرمایه‌گذاران فعلی و جدید و مشاغل را شامل می‌شود کمتر در مدیریت سود شرکت می‌کنند؛ یعنی، مدیران زن نسبت به هم‌تایان مرد خود تمایل کمتری برای شرکت در فعالیت‌های غیراخلاقی دارند.

البته با وجود این یافته‌ها، ادبیات قبلی در کشورهای در حال توسعه نتایج متناقضی در رابطه بین تنوع هیئت‌مدیره و عملکرد شرکت پیدا کرده است. بنا بر این دیدگاه تنوع جنسیتی در هیئت‌مدیره ممکن است منجر به همکاری کمتر و اختلافات بیشتر شود که ممکن است کیفیت تصمیم‌گیری را کاهش دهد. علاوه بر این، اگر اعضای هیئت‌مدیره به‌عنوان یک تیم عملیاتی مؤثر عمل نکنند، اثربخشی هیئت‌مدیره ممکن است به خطر بیفتد که ممکن است باعث کند شدن تصمیم‌گیری و محدود کردن موفقیت تجاری شود. به‌عنوان مثال نتایج تحقیق آنه و کونگ (۲۰۲۲) نشان داد که تنوع جنسیتی در هیئت‌مدیره نه تنها منجر به کاهش مدیریت سود نمی‌شود، بلکه به دلیل آشفتگی در تصمیم‌گیری آنرا افزایش نیز می‌دهد. این ممکن است به دلیل بازه‌های زمانی مختلف، فقدان متغیرهای کنترلی، معیارهای عملکردی ناهم‌هنگ، مشکل درون‌زایی بین تنوع جنسیتی و عملکرد و زمینه‌های مختلف نهادی مانند نظارتی و قانونی در کشورهای مختلف باشد.

نکته مهم این است که کیفیت گزارشگری مالی در کشورهای در حال توسعه، از نظر کاهش عدم تقارن اطلاعاتی و بهبود تصمیم‌گیری از اهمیت بیشتری نسبت به کشورهای توسعه‌یافته برخوردار است (سهرن و همکاران، ۲۰۱۹). همچنین در ایران به مانند برخی از کشورهای توسعه‌یافته الزامی به حضور زنان در هیئت‌مدیره وجود ندارد و سقف مشخصی برای آن تعیین نشده است؛ بنابراین در این پژوهش سعی شده است که به بررسی این سؤالات پرداخته شود که آیا بین حضور زنان در هیئت‌مدیره و شیوه‌های مدیریت سود رابطه معنی‌داری وجود دارد یا خیر؟

۲- چارچوب نظری و فرضیات تحقیق

تنوع جنسیتی و مدیریت سود

مدیریت سود را به‌عنوان نوعی دستکاری مصنوعی سود توسط مدیریت جهت حصول به سطح مورد انتظار سود برای برخی مقاصد خاص (از جمله حصول پیش‌بینی تحلیل‌گران و یا برآورد روند سودهای قبلی برای پیش‌بینی سودهای آتی) تعریف کرده‌اند (اسدی و کرمی، ۱۳۹۹). به‌طور کلی مدیریت سود زمانی اتفاق می‌افتد که مدیریت در تلاش است تا تصویر مناسب‌تری از شرکت برای ذینفعان ارائه دهد که معمولاً برای علامت و یا حفظ منافع شخصی است زیرا انتظار می‌رود این تصویر بر منافع مدیران تأثیر مستقیم و یا غیرمستقیم داشته باشد (قائمی و همکاران، ۱۳۹۹). مدیریت سود شامل دو نوع مدیریت سود تعهدی و واقعی می‌باشد. در مدیریت سود مبتنی بر اقلام تعهدی مدیریت به دلیل انعطاف‌پذیری اصول پذیرفته‌شده حسابداری، با استفاده از روش‌های مختلف پذیرفته‌شده، سعی در اعمال نظر در اقلام تعهدی سود دارد (انصاری و همکاران، ۱۳۹۲)؛ بنابراین این نوع مدیریت سود، استفاده از اختیارات مجاز حسابداری و گزارشگری به‌منظور دستیابی به اهداف مهم است. در این روش، مدیران به‌وسیله تسریع در شناخت درآمدها و تأخیر در شناخت هزینه‌ها، به‌منظور ارائه عملکردی بهتر در دوره جاری، اقدام به مدیریت سود می‌کنند؛ اما مدیریت سود واقعی را استفاده از اختیار در مورد تصمیمات عملیاتی، سرمایه‌گذاری و تأمین مالی به‌منظور دستیابی به شاخص‌های مهم را مدیریت سود واقعی یا دست‌کاری فعالیت‌های واقعی گویند. نمونه‌هایی از مدیریت سود واقعی شامل دست‌کاری

هزینه‌های اختیاری، تولید اضافی، ارائه تخفیفات قیمتی در پایان سال و زمان‌بندی فروش دارایی‌ها و سرمایه‌گذاری‌ها می‌باشد. در مجموع مهم‌ترین تفاوت بین مدیریت سود واقعی و مدیریت مبتنی بر ارقام تعهدی در زمان‌بندی مدیریت سود است

همان‌طور که گفته شد تحت تأثیر حاکمیت شرکتی، تنوع جنسیتی می‌تواند در رویه‌های دستکاری سود مؤثر باشد. در سال‌های اخیر، تنوع در ترکیب هیئت‌های تصمیم‌گیری به دلیل درجه ناکافی تنوع در شرکت‌های دولتی و خصوصی، مورد توجه جهانی قرار گرفته است. از این نظر، کشورهای مختلف از طریق قوانین سهمیه‌بندی و کدهای حاکمیت شرکتی مناسب، حضور زنان را در شوراهای راهبردی شرکت‌ها افزایش داده‌اند و قوانین سهمیه‌ای به دلیل اجباری بودن اعمال آن‌ها تدوین شده است (آرنا تورس و همکاران^۱، ۲۰۲۲). بن اسلاما و همکاران^۲ (۲۰۱۹) در مطالعه‌ای گسترده نشان داده‌اند که بالاترین سطح عملکرد حسابداری زمانی به دست می‌آید که سهمیه ۴۰٪ از زنان در هیئت‌مدیره تکمیل شود. با این حال سقف شیشه‌ای^۳ مانع حضور زنان در بخش‌های خاص، شده است^۴. مدیران زن حتی با داشتن صلاحیت‌های قوی‌تر از هم‌تایان مرد خود، درآمد کمتری دارند و احتمال کمتری دارد که در پست‌های رهبری کلیدی هیئت‌مدیره منصوب شوند (جباری و محمد^۵، ۲۰۲۱)؛ اما در کشورهای مختلف روند تغییرات و توجه به حضور زنان در هیئت‌مدیره و یا تصویب قوانین در این زمینه متفاوت بوده است. در ایالات متحده آمریکا، زنان ۲۰٫۲ درصد از کل کرسی‌های هیئت‌مدیره و ۱۹٫۷ درصد از پست‌های سطح ارشد را در شرکت‌های Fortune 500 در سال ۲۰۱۶ اشغال کردند. در اروپا، زنان ۲۴ درصد از کرسی‌های شرکت‌ها و ۱۵ درصد از مدیران اجرایی را در بزرگ‌ترین شرکت‌های اروپایی در سال ۲۰۱۶ در اختیار داشتند. البته در بسیاری از کشورهای با بازارهای نوظهور، این قاعده نه اجباری است و نه از نظر قانونی الزام‌آور است. بلکه هدف آن الهام بخشیدن و ایجاد انگیزه در شرکت‌ها برای مدیریت و کنترل سیستم‌های خود مطابق با بهترین شیوه‌های بین‌المللی است و نشان می‌دهد که مدیریت صحیح می‌تواند شرکت‌ها را در جهت بهترین منافع ذینفعان اداره کند. در نتیجه، کیفیت گزارشگری مالی در کشورهای در حال توسعه، از نظر کاهش عدم تقارن اطلاعاتی و بهبود تصمیم‌گیری از اهمیت بیشتری نسبت به کشورهای توسعه‌یافته برخوردار است (سهرن و همکاران^۶، ۲۰۱۹)

رابطه بین تنوع جنسیتی هیئت‌مدیره و مدیریت سود را می‌توان از چندین منظر مانند نظریه‌های نمایندگی^۷، وابستگی به منابع^۸، ذینفعان^۹ و نظریه‌های نهادی^{۱۰} بررسی کرد. بر اساس تئوری نمایندگی، اهمیت امانت‌داری رسیدگی به مشکل عدم انطباق منافع بین مدیران و نمایندگان به دلیل تضاد بین منافع مدیران و سهامداران است. در نتیجه، این دیدگاه استدلال می‌کند که تنوع جنسیتی در میان مدیران در هیئت‌مدیره برای افزایش استقلال هیئت‌مدیره و حمایت از عملکرد

^۱ Arenas-Torres

^۲ Ben Slama et al

^۳ glass ceiling

^۴ این اصطلاح در سال ۱۹۹۰ برای اشاره به تعداد اندک زنان و اقلیتها در اداره سازمانهای بخش دولتی و خصوصی به کار رفت. گاهی نیز برای اشاره به شکاف عمیق دستمزد در سطوح بالای توزیع درآمدها به کار رفته است. به این معنا که کارکنان زن در گروههای بالای درآمدی، در مقایسه با هم‌ردیفان مرد خود دریافتی کمتری دارند.

^۵ Jabari & Muhamad

^۶ Sarhan

^۷ agency

^۸ resource dependency

^۹ stakeholder

^{۱۰} institutional theories

آن در نظارت و کنترل مدیریت، در نتیجه محدود کردن تضاد منافع بسیار مهم است (کلیچ^۱، ۲۰۱۶). بر اساس تئوری نمایندگی، تنوع، ایده‌ها، شایستگی‌ها، دانش، تخصص و اطلاعات تازه‌ای را در اختیار سازمان قرار می‌دهد که توانایی سازمان را برای مقابله با پیچیدگی‌ها و مشکلاتی که در محیط بازار خارجی به وجود می‌آیند، افزایش می‌دهد. این صلاحیت‌ها و دیدگاه‌های متنوع به زنان اجازه می‌دهد تا ایده‌ها و روش‌های منحصر به فرد و ارزشمندی را در طول جلسات هیئت‌مدیره به اشتراک بگذارند که اثربخشی فرآیند تصمیم‌گیری را افزایش می‌دهد (عطیه و همکاران، ۲۰۲۲، ۲۰۲۲). بر اساس تئوری وابستگی به منابع، تنوع جنسیتی بیشتر می‌تواند منجر به دسترسی بیشتر به پیوندها، کانال‌های ارتباطی و شبکه‌های منابع مختلف شود. این از منابع حیاتی برای شرکت‌ها مانند اطلاعات، مهارت‌ها، تجربه، اعتبار، زمینه‌های فرهنگی متنوع، مشروعیت، تنوع جنسیتی و تماس‌های تجاری محافظت می‌کند. بیشتر سازمان‌ها مایل‌اند وظایفی را به مدیران زن محول کنند تا مشروعیت شرکت را افزایش دهند و نشان دهند که شرکت برابری جنسیتی را در محیط بیرونی ترویج می‌کند (کائو^۲، ۲۰۲۰) بنابراین، تنوع هیئت‌مدیره به سازمان‌ها کمک می‌کند تا استقلال و پایداری منابع مربوطه را حفظ کرده و مزیت رقابتی خود را افزایش دهند (لئو^۳، ۲۰۱۷).

نظریه ذینفعان معتقد است که سازمان‌ها بخشی از سیستم اجتماعی هستند. فرض بر این است که تنوع جنسیتی می‌تواند وابستگی متقابل بین ذینفعان مانند مصرف‌کنندگان، کارمندان، جامعه محلی و تأمین‌کنندگان را تسهیل کند. تنوع جنسیتی توانایی اعضای هیئت‌مدیره را برای بررسی و درک نگرانی‌های اجتماعی افزایش می‌دهد و از این‌رو احساس مسئولیت اجتماعی آنها را نسبت به جامعه افزایش می‌دهد. این منعکس‌کننده تصویر مثبتی از شرکت است و سرمایه اجتماعی و انسجام را تقویت می‌کند که ثروت سهامداران را ارتقا می‌دهد و اثربخشی نمایندگی را برای سهامداران مختلف به حداکثر می‌رساند. سازمان‌ها به دلیل شبکه گسترده ذینفعان خود در ایجاد شهرت و پتانسیل تجاری خود توانایی بیشتری پیدا می‌کنند. علاوه بر این، شرکت می‌تواند توانایی خود را برای افزایش سهم بازار و نفوذ آسان‌تر به بازار افزایش دهد و به هیئت‌مدیره خود این فرصت را بدهد که از توانایی عملکردی خود حمایت مالی کند، در موقعیت‌های پیچیده حل مشکلات شرکت کند و تصمیمات استراتژیک را به نفع ذینفعان خود اتخاذ کند. (آبوت و پرسلی^۴، ۲۰۱۲).

با این حال، نظریه نهادی نشان می‌دهد که تنوع جنسیتی در هیئت‌مدیره همیشه و در همه شرایط برای شرکت‌ها سودمند نیست. اهمیت تنوع جنسیتی بسته به کیفیت حاکمیت شرکتی، استانداردهای حسابداری قابل اجرا، سطح حمایت از سرمایه‌گذار، کیفیت دولت، نظام حقوقی و فرهنگ متفاوت است. به عنوان مثال، در شرکت‌هایی با ساختارهای حاکمیتی قوی، تنوع جنسیتی در هیئت‌مدیره به دلیل نظارت بیش‌ازحد مضر تلقی می‌شود. از سوی دیگر، تنوع جنسیتی می‌تواند برای موفقیت شرکت مفید و باشد، به‌ویژه در شرکت‌هایی که کنترل ضعیفی دارند. تنوع جنسیتی مهارت‌ها، دانش، اطلاعات، آموزش و تخصص را برای سازمان فراهم می‌کند که به اعضای آن کمک می‌کند تا با تغییر تقاضاهای

¹ Kılıç

² Kao

³ Luo

⁴ Abbott & Presley

محیطی، اجتماعی و سازمانی کنار بیایند. در نتیجه پیچیدگی، عدم قطعیت، فساد و ابهام کاهش می‌یابد و در نهایت عملکرد کسب و کار را بهبود می‌بخشد (پوچتا و همکاران^۱، ۲۰۲۰).

به‌طور خلاصه، اگرچه نظریه‌های نمایندگی، وابستگی به منابع و ذینفعان از تنوع هیئت‌مدیره حمایت می‌کنند، استدلال‌هایی علیه تنوع هیئت‌مدیره وجود دارد، زیرا ممکن است تأثیر منفی بر کیفیت سود داشته باشد. برای مثال، تنوع داخلی بیشتر ممکن است منجر به دیدگاه‌ها، بحث‌ها، گفتگوها و ارزیابی‌های انتقادی بیشتر در سازمان شود. چندین مطالعه نشان داده‌اند که تنوع جنسیتی در هیئت‌مدیره ممکن است منجر به همکاری کمتر و اختلافات بیشتر شود که ممکن است کیفیت تصمیم‌گیری را کاهش دهد. علاوه بر این، اگر اعضای هیئت‌مدیره به‌عنوان یک تیم عملیاتی مؤثر عمل نکنند، اثربخشی هیئت‌مدیره ممکن است به خطر بیفتد که ممکن است باعث کند شدن تصمیم‌گیری و محدود کردن موفقیت تجاری شود. تنوع جنسیتی می‌تواند تأثیر منفی بر انسجام گروه و همکاری هیئت‌مدیره داشته باشد و تصمیم‌گیری را کند و ناکارآمد کند، به‌ویژه در بازارهای بسیار رقابتی. این توانایی هیئت‌مدیره را برای پاسخ سریع به شوک‌ها، واکنش‌ها و تقاضاهای بازار محدود می‌کند. (عطیه و همکاران، ۲۰۲۴).

با وجود تکرار مطالعات، هنوز بحث‌های زیادی و نتایج غیرقطعی در مورد رابطه بین تنوع جنسیتی و شیوه‌های مدیریت سود وجود دارد. یک جریان از محققان دریافته‌اند که ویژگی‌های هیئت‌مدیره اثرات مثبت و منفی بر کیفیت گزارشگری مالی دارد در مقابل، جریان دیگری از محققان دریافته‌اند که ویژگی‌های هیئت‌مدیره و کیفیت گزارشگری مالی به هم مرتبط نیستند. گول و همکاران (۲۰۱۸) بین مدیران زن و دستکاری سود ارتباطی منفی را ثابت کردند. باین‌حال، هنگامی که ویژگی‌های دیگر در مدل‌های رگرسیون در نظر گرفته شد، نتایج یک ارتباط مثبت را نشان داد؛ بنابراین، به این نتیجه رسیدند که ویژگی‌های خاص مانند (عضویت کمیته حسابرسی و تخصص تجاری) ویژگی‌های مهمی هستند که باید هنگام انتصاب مدیران زن در نظر گرفته شوند. این ممکن است اثربخشی آنها را در نظارت و نظارت بر عملکردها افزایش دهد و در نتیجه رفتار مدیریت فرصت‌طلبانه را کاهش دهد. در راستای این یافته‌ها، زلاتا و همکاران (۲۰۲۲). پیشنهاد کردند که مدیران زن باید نه تنها در نقش مشاوره در هیئت‌مدیره، بلکه برای توسعه یکپارچگی و قابلیت اطمینان فرآیند گزارشگری مالی در وظایف نظارتی شرکت کنند. گایوس و همکاران^۲ (۲۰۱۲) دریافته‌اند که مدیران زن و مستقل در هیئت‌مدیره به دلیل محافظه‌کاری خود، کمتر درگیر دستکاری‌های مدیریت سود هستند. لاکال و همکاران^۳ (۲۰۱۵) هم دریافته‌اند که حضور حداقل سه زن در هیئت‌مدیره نقش مهمی در نظارت و بر رفتار مدیریت و حذف مؤثر مدیریت سود فرصت‌طلبانه دارد. لو و همکاران (۲۰۱۷) نشان دادند که مدیران زن نقش مهمی در کاهش مدیریت سود واقعی دارند. این ارتباط منفی بین مدیران زن و مدیریت سود واقعی به‌ویژه زمانی قوی‌تر می‌شود که درصد سهام آنها بالا باشد. مدیران زن به دلیل داشتن سهام، تمایل بیشتری به نظارت و نظارت بر دستکاری سود دارند. به‌طور مشابه، اورازالین^۴ (۲۰۲۰) دریافت که حضور مدیران زن و مدیران زن مستقل در هیئت‌مدیره می‌تواند از اعمال دستکاری سود بکاهد. چی و تام^۵ (۲۰۲۲) هم رابطه منفی بین حضور زن و سطح دستکاری سود در سنگاپور پیدا کردند.

¹ Pucheta

² Gavius

³ Lakhal

⁴ Orazalin

⁵ Chee & Tham

از سوی دیگر، ادبیات دیگر نشان داد که تنوع جنسیتی از دستکاری سود یا بهبود عملکرد شرکت جلوگیری نمی‌کند. برای مثال، حسن و ابراهیم (۲۰۱۴) رابطه مثبتی بین مدیریت سود واقعی و حضور زنان در هیئت‌مدیره گزارش کردند. مدیران زن در جلوگیری از عملکرد نادرست مدیریت مؤثر نیستند. به‌طور مشابه آنه و کونگ (۲۰۲۲) در ویتنام همبستگی مثبتی بین حضور زن در هیئت‌مدیره و مدیریت سود واقعی یافتند، درحالی‌که رابطه منفی بین زن در هیئت‌مدیره و مدیریت سود تعهدی وجود داشت. این نتیجه ممکن است به دلیل نقش حیاتی زن در هیئت‌مدیره برای حفظ درجه مدیریت سود در سطح مناسب از طریق انتخاب معاوضه بین مدیریت سود واقعی و تعهدی باشد تا از تأثیر مخاطره‌آمیز بر ارزش شرکت در بلندمدت جلوگیری کند.

به‌طور خلاصه و در راستای ماهیت ترکیبی ادبیات نظری موجود، مطالعات تجربی نتایج متناقضی (مثبت، منفی یا بی‌معنی) ارائه کرده است. شواهد متضاد بین‌المللی ممکن است با این واقعیت توضیح داده شود که مطالعات قبلی متأثر از تنوع هیئت‌مدیره، شاخص‌های متفاوت اندازه‌گیری مدیریت سود، دوره‌های نمونه، تکنیک‌های برآورد و تفاوت‌های کشور و زمینه هستند (عطیه و همکاران، ۲۰۲۴). در مجموع بر اساس این دیدگاه‌ها فرضیه‌های پژوهش به شرح زیر ارائه می‌شود:

فرضیه اول: بین تنوع جنسیتی هیئت‌مدیره و مدیریت سود واقعی رابطه معنی‌داری وجود دارد.

فرضیه دوم: بین تنوع جنسیتی هیئت‌مدیره و مدیریت سود مبتنی بر اقلام تعهدی رابطه معنی‌داری وجود دارد.

۳-پیشینه تحقیق

عطیه و همکاران (۲۰۲۴) در بررسی تأثیر تنوع جنسیتی هیئت‌مدیره بر رویه مدیریت سود تعهدی/واقعی: شواهدی از یک بازار در حال ظهور در مصر نشان دادند شرکت‌هایی با تنوع جنسیتی بیشتر در کاهش دستکاری سود تعهدی (به جز مدل جونز) موفق‌تر هستند. علاوه بر این، تنوع جنسیتی با کیفیت گزارشگری مالی بر اساس شاخص‌های فعالیت مبتنی بر سود واقعی، به‌طور مثبت و معنی‌داری همبستگی دارد. به‌طور کلی، نتایج تجربی مبتنی بر مدل‌های مدیریت سود تعهدی و واقعی از این ایده حمایت می‌کنند که شرکت‌هایی با تنوع جنسیتی بیشتر در هیئت‌مدیره در کنترل شیوه‌های دستکاری سود مؤثرتر هستند. گیتایگا و همکاران^۱ (۲۰۲۴) در پژوهشی با عنوان گزارش پایداری، تنوع جنسیتی هیئت‌مدیره و مدیریت سود نشان دادند که گزارش پایداری و تنوع جنسیتی هیئت‌مدیره تأثیر منفی و معناداری بر مدیریت سود دارند و تنوع جنسیتی هیئت‌مدیره رابطه بین گزارش پایداری و مدیریت سود را تعدیل می‌کند. گیتایگا و همکاران (۲۰۲۴) در پژوهشی دیگر نشان دادند مدیران زن اثربخشی هیئت‌مدیره را در نظارت بر نقش‌های مدیریتی بهبود می‌بخشند. به‌طور خاص، نتایج یک رابطه منفی معنی‌دار را بین نسبت زنان در هیئت‌مدیره شرکت و مدیریت سود اقلام تعهدی اختیاری نشان داد. یافته‌ها بیشتر رابطه معکوس بین نسبت مالکیت نهادی و مدیریت سود را نشان داد. در نهایت، مالکیت نهادی نقش تنوع جنسیتی هیئت‌مدیره را در کاهش مدیریت سود را افزایش می‌دهد. سالسبایلا (۲۰۲۴) در پژوهشی با عنوان تنوع جنسیتی هیئت‌مدیره، ویژگی‌های مدیرعامل و مدیریت سود در بخش بانکداری نشان می‌دهد که مدیریت سود در بخش بانکی ناشی از تنوع جنسیتی نیست، بلکه به‌طور قابل‌توجهی تحت تأثیر سن و دوره تصدی مدیرعامل قرار دارد. نتایج از نظریه رده بالایی پشتیبانی می‌کند. آلوز (۲۰۲۳) رابطه منفی بین مدیران زن و مدیریت سود تعهدی در کشورهای

¹Githaiga

اتحادیه اروپا را ثابت کردند. تمایل و تمایل به انجام دستکاری درآمد با حضور زن در هیئت مدیره کاهش می یابد. تأثیر نمایندگی زنان زمانی بیشتر آشکار می شود که حداقل سه عضو در هیئت مدیره وجود داشته باشد. آنه و کونگ (۲۰۲۲) در ویتنام همبستگی مثبتی بین حضور زن در هیئت مدیره و مدیریت سود واقعی یافتند، درحالی که رابطه منفی بین زن در هیئت مدیره و مدیریت سود تعهدی وجود داشت.

امانی و خوشکار (۱۴۰۳) در بررسی تأثیر تنوع جنسیتی اعضای کمیته حسابرسی بر رابطه بین مسئولیت پذیری اجتماعی و کیفیت سود، نشان دادند بین مسئولیت پذیری اجتماعی و کیفیت سود رابطه معنادار و مثبتی وجود دارد و همچنین تنوع جنسیتی اعضای کمیته حسابرس بر رابطه بین مسئولیت پذیری اجتماعی و کیفیت سود تأثیر معنادار و مثبت دارد و موجب تقویت این رابطه می شود. گرزین و عرب (۱۴۰۳) در بررسی رابطه بین تنوع جنسیتی هیئت مدیره و کیفیت سود نشان می دهند که بین تنوع جنسیتی هیئت مدیره و کیفیت سود رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. بشیری منش و وقفی (۱۴۰۰) در تحقیقی با عنوان تأثیر حضور زنان در هیئت مدیره بر ویژگی های کیفی اطلاعات مالی نشان می دهند که وجود زن در ساختار مدیریت شرکت های بورسی موجب افزایش کیفیت اطلاعات شرکت شده است. بدین شکل که حضور زنان بین اعضای هیئت مدیره که تنوع جنسیتی اعضای هیئت مدیره است، تأثیر مستقیم و معناداری بر بیان صادقانه گزارش های مالی و به موقع بودن گزارش های مالی دارد و همچنین باعث افزایش قابلیت مقایسه صورت های مالی می شود. عبدی و همکاران (۱۳۹۹) در پژوهشی با عنوان تنوع جنسیتی و احتمال تجدید ارائه صورت های مالی: آزمون نظریه پویایی گروه نشان دادند حضور حداقل یک نماینده زن در کمیته حسابرسی، می تواند تجدید ارائه صورت های مالی را کاهش دهد؛ اما حضور زنان در هیئت مدیره، تأثیر معناداری بر کاهش تجدید ارائه صورت های مالی ندارد. کاظمی علوم و همکاران (۱۳۹۸) در بررسی نقش حضور زنان بر کیفیت سود به این نتیجه رسیدند که حضور زنان در کمیته حسابرسی تأثیر معنی داری بر کیفیت سود دارد. افزایش تعداد سهامداران زن می تواند به افزایش کیفیت حسابرسی و نظارت دقیق تر بر صورت های مالی منجر شود و امکان مدیریت سود توسط مدیر را کاهش دهد.

۴. روش تحقیق

این پژوهش، از نظر هدف کاربردی، از نظر ماهیت و محتوا از نوع توصیفی همبستگی؛ و با توجه به استفاده از اطلاعات تاریخی، پس رویدادی است. همچنین این پژوهش از نوع مطالعه ای کتابخانه ای و تحلیلی - علی بوده و مبتنی بر تحلیل داده های تابلویی (پانل دیتا) نیز است؛ و برای تجزیه و تحلیل داده های از نرم افزارهای EViews استفاده شده است. داده های مورد نیاز این پژوهش از طریق سامانه کدال گردآوری شده و برای مطالعه مبانی نظری و پیشینه پژوهش، از روش کتابخانه ای استفاده شده است. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه شرکت های پذیرفته شده در بازار سرمایه ایران در یک بازه زمانی ۱۱ ساله طی دوره زمانی ۱۳۹۱-۱۴۰۱ است که با غربالگری جامعه آماری و بعد از مدنظر قرار دادن معیارهای زیر تعداد ۱۶۴ شرکت به عنوان جامعه آماری انتخاب شدند.

۱. شرکت قبل از سال ۹۱ در بورس پذیرفته شده و تا پایان سال ۱۴۰۱ در بورس فعال باشد؛

۲. سال مالی شرکت منتهی به ۲۹ اسفند باشد و طی زمان تحقیق تغییر سال مالی نداشته باشد؛

۳. فعالیت اصلی شرکت سرمایه گذاری، بانکداری، لیزینگ و نهاد مالی نباشد؛

۴. اطلاعات مورد نیاز در بخش تعریف متغیرها در دسترس باشد و

۵. شرکت طی سال مالی مورد مطالعه وقفه معاملاتی بیش از ۳ ماه نداشته باشد

۴. ۱ متغیرها و مدل تحقیق

متغیر وابسته؛

متغیرهای وابسته در این تحقیق مدیریت سود است

مدیریت سود مبتنی بر اقلام تعهدی (AEM)

اقلام تعهدی اختیاری به عنوان متغیری برای کنترل مدیریت سود اقلام تعهدی استفاده می‌شود. این متغیر مطابق پژوهش بکر و همکاران (۲۰۱۸) از مدل جونز اصلاح شده (دیچو، ۱۹۸۸) از رابطه ۱ برآورد می‌گردد (معتمدی و همکاران، ۱۴۰۱):
رابطه (۱)

$$\frac{Accruals_{i,t}}{TA_{i,t-1}} = \beta_1 \frac{1}{TA_{i,t-1}} + \beta_2 \frac{\Delta S_{i,t}}{TA_{i,t-1}} + \beta_3 \frac{PPE_{i,t-1}}{TA_{i,t-1}} + \varepsilon_{it}$$

در مدل فوق:

$PPE_{i,t-1}$: ارزش املاک و ماشین‌آلات شرکت i در سال $t-1$

در این رابطه $Accruals_{i,t}$ معرف مجموع اقلام تعهدی است که به صورت رابطه (۲) محاسبه می‌شود:
رابطه (۲)

$$Accruals_{i,t} = (\Delta CA_{i,t} - \Delta CASH_{i,t}) - (\Delta DCL_{i,t} - \Delta STD_{i,t}) - DEP_{i,t}$$

ضرایب برآوردی مدل ۱ استخراج می‌شوند و در ارزش واقعی هر یک از متغیرهای مدل (۳) ضرب می‌گردد. بدین وسیله اقلام تعهدی نرمال به دست می‌آید. اقلام تعهدی اختیاری از اختلاف اقلام تعهدی کل و اقلام تعهدی نرمال به دست می‌آید.
رابطه (۳)

$$ACC_{i,t} = \frac{Accruals_{i,t}}{TA_{i,t-1}} - \left(\beta_1 \frac{1}{TA_{i,t-1}} + \beta_2 \frac{(\Delta S_{i,t} - \Delta AR_{i,t})_{i,t}}{TA_{i,t-1}} + \beta_3 \frac{PPE_{i,t-1}}{TA_{i,t-1}} \right)$$

در معادله‌های (۱) و (۳) متغیرها به شرح زیر هستند:

$ACC_{i,t}$: تغییر در وجه نقد سال جاری نسبت به سال قبل

$\Delta CASH_{i,t}$: تغییر در وجه نقد سال جاری نسبت به سال قبل

$\Delta DCL_{i,t}$: تغییر در بدهی سال جاری نسبت به سال قبل

$\Delta STD_{i,t}$: تغییر در حصة کوتاه‌مدت بدهی‌های بلندمدت سال جاری نسبت به سال قبل

$DEP_{i,t}$: هزینه استهلاک دارایی‌های مشهود و نامشهود سال جاری

$\Delta AR_{i,t}$: تغییر حساب‌های دریافتی شرکت i در سال t

اندازه‌گیری مدیریت سود واقعی (REM)

برای اندازه‌گیری معیارهای مدیریت سود واقعی به ترتیب از مدل‌های رگرسیون زیر استفاده می‌شود و در همه آنها جزء باقیمانده معادله رگرسیون (ε) معیار اندازه‌گیری مدیریت سود واقعی می‌باشد.

اندازه‌گیری هزینه اختیاری غیرعادی

اندازه هزینه اختیاری غیرعادی مطابق پژوهش بکر و همکاران (۲۰۱۹) از مدل گانی (۲۰۱۰) بر اساس رابطه (۴) دست می‌آید:
رابطه (۴)

$$\frac{DISX_{i,t}}{TA_{i,t-1}} = \alpha_0 \left(\frac{1}{TA_{i,t-1}} \right) + \beta_1 \left(\frac{S_{i,t}}{TA_{i,t-1}} \right) + \varepsilon_{it}$$

$DISX_{i,t}$: هزینه‌های اختیاری شرکت i در سال که برابر با هزینه اداری، عمومی و فروش، پژوهش و هزینه‌های تبلیغات $TA_{i,t-1}$ کل دارایی‌های شرکت i در سال t و $S_{i,t}$ فروش شرکت i در سال t .

که از طریق لگاریتم طبیعی هزینه‌های اداری، عمومی و فروش سال t شرکت تقسیم‌بر هزینه‌های اداری، عمومی و فروش سال $t-1$ همان شرکت محاسبه می‌شود

متغیر مستقل: متغیر مستقل در این تنوع جنسیتی (gender diversity) است.

اگر حداقل یک نماینده زن در هیئت‌مدیره وجود داشته باشد به آن عدد ۱ تعلق می‌گیرد و در غیر این صورت صفر است همچنین تأثیر متغیرهای کنترلی زیر نیز بر این رابطه بررسی شده است:

اندازه شرکت: (FSIZE): لگاریتم طبیعی ارزش دفتری کل دارایی‌های شرکت در پایان سال

بازده دارایی‌ها (ROA): برابر است با نسبت سود خالص به کل دارایی‌های شرکت

اهرم مالی (LEV): کل بدهی‌ها به کل دارایی‌ها

ارزش بازار به ارزش دفتری (MTB): برابر با ارزش بازار به ارزش دفتری حقوق صاحبان سهام.

تصدی مدیرعامل (CEO_TENURE): تعداد سال‌هایی که مدیرعامل در شرکت مشغول به کار بوده است

مدل آماری فرضیه اول:

$$REM_{i,t} = \beta_0 + \beta_1 \text{gender diversity}_{i,t} + \beta_2 \text{FSIZE}_{i,t} + \beta_3 \text{ROA}_{i,t} + \beta_4 \text{LEV}_{i,t} + \beta_5 \text{MTB}_{i,t} + \beta_6 \text{CEO_TENURE}_{i,t} + \varepsilon_{it}$$

مدل آماری فرضیه دوم:

$$AEM_{i,t} = \beta_0 + \beta_1 \text{gender diversity}_{i,t} + \beta_2 \text{FSIZE}_{i,t} + \beta_3 \text{ROA}_{i,t} + \beta_4 \text{LEV}_{i,t} + \beta_5 \text{MTB}_{i,t} + \beta_6 \text{CEO_TENURE}_{i,t} + \varepsilon_{it}$$

۵. یافته‌های پژوهش

آمار توصیفی متغیرهای پژوهش

در جدول ۱ آمار توصیفی متغیرها، شامل میانگین، میانه، انحراف معیار، حداکثر و حداقل مشاهدات و ... ارائه شده است:

جدول ۱- آمار توصیفی متغیرها

شاخص‌های کشیدگی					شاخص‌های مرکزی		نام و تعداد متغیرها	
بیشینه	کمینه	کشیدگی	چولگی	انحراف معیار	میانگین	میانه	علامت اختصاری	متغیرها
۰/۰۵۴	-۰/۰۴۸	۳/۱۶	۰/۲۹	۰/۰۲۴	-۰/۰۰۲	-۰/۰۰۱	REM	مدیریت سود واقعی
۰/۳۲	-۰/۲۸	۲/۶۵	۰/۳۱	۰/۱۵	-۰/۰۱۵	-۰/۰۰۳	AEM	مدیریت سود مبتنی بر اقلام تعهدی

شاخص‌های کشیدگی					شاخص‌های مرکزی		نام و تعداد متغیرها	
۱	۰	۹/۸۰	۲/۹۶	۰/۲۷	۰	۰/۰۸۵	gender diversity	تنوع جنسیتی
۱۸/۳۵	۱۲/۴۹	۲/۵۹	۰/۵۵	۱/۵۶	۱۴/۶۲	۱۴/۹۰	FSIZE	اندازه شرکت
۰/۴۴	-۰/۰۴۵	۲/۵۹	۰/۶۰	۰/۱۳	۰/۱۲	۰/۱۵	ROA	بازده دارایی
۰/۸۷	۰/۱۹	۲/۰۸	-۰/۰۹	۰/۱۹	۰/۵۴۴	۰/۵۴	LEV	اهرم مالی
۱۵/۸۰	۰/۹۵	۵/۱۶	۱/۷۰	۳/۸۷	۳/۰۱	۴/۴۴	MTB	ارزش بازار به ارزش دفتری
۲۱	۱	۶/۹۶	۱/۹۶	۳/۵۱	۲	۳/۶۵	CEO_TENURE	تصدی

مطابق آمار توصیفی مدیریت سود واقعی دارای میانگین (۰/۰۰۱-)، انحراف معیار ۰/۰۲ است. مدیریت سود مبتنی بر اقلام تعهدی دارای میانگین (۰/۰۰۳-) و انحراف معیار ۰/۱۵ است. همچنین میانگین تنوع جنسیتی در شرکت‌ها با لحاظ کردن حضور یک زن در هیئت‌مدیره در حدود ۰/۰۸ است.

در ادامه به منظور اطمینان از نتایج تحقیق و عدم وجود رگرسیون کاذب، اقدام به انجام آزمون مانایی و محاسبه ریشه واحد متغیرهای تحقیق گردید. وجود متغیرهای غیر مانا در مدل‌های رگرسیونی باعث می‌شود که آزمون‌های تی استیودنت و فیشر اعتبار لازم را نداشته باشد؛ که به این منظور از آزمون لوین-چو استفاده شده است. نتایج این آزمون در جدول ۲ نشان داده شده است.

جدول ۲- آزمون مانایی متغیرهای تحقیق

متغیر	آماره آزمون	سطح معنی‌داری	نتیجه
REM	-۴/۳۰۵	۰/۰۰۰	H_0 رد می‌شود (متغیر ماناست)
AEM	-۱۳/۰۳۲	۰/۰۰۲	H_0 رد می‌شود (متغیر ماناست)
gender diversity	-۲/۸۴	۰/۰۰۰	H_0 رد می‌شود (متغیر ماناست)
FSIZE	-۲/۴۴	۰/۰۰۷	H_0 رد می‌شود (متغیر ماناست)
ROA	-۸/۲۷	۰/۰۰۰	H_0 رد می‌شود (متغیر ماناست)
LEV	-۱۱/۰۶	۰/۰۰۰	H_0 رد می‌شود (متغیر ماناست)
MTB	-۱۵/۷۰	۰/۰۰۰	H_0 رد می‌شود (متغیر ماناست)
CEO_TENURE	-۳۰/۸۱	۰/۰۰۰	H_0 رد می‌شود (متغیر ماناست)

با توجه به نتایج ارائه شده در جدول ۲، بررسی مقادیر آماره‌های آزمون لوین، لین و چاو و سطح معنی‌داری آن‌ها نشان می‌دهد که تمامی متغیرها در سطح ۹۵ درصد مانا هستند به‌طوری‌که سطح معنی‌داری همه آن‌ها کمتر از ۰/۰۵ است. از این‌رو نیازی به آزمون هم‌جمعی نبوده و مشکل رگرسیون کاذب وجود نخواهد داشت. پس از انجام پیش‌فرض‌های

رگرسیونی اقدام به انتخاب مدل شد. نتایج نشان‌دهنده عدم وجود همخطی میان متغیرها، عدم خودهمبستگی و ناهمسانی واریانس باقیمانده است که تصحیح لازم در این زمینه قبل از برآورد مدل صورت گرفت.

انتخاب مدل

در تحلیل پانلی، داده‌ها به صورت مقطعی - زمانی گردآوری شده‌اند یعنی داده‌های جمع‌آوری شده برای مقاطع مختلف در طی زمان می‌باشد. در داده‌هایی که بدین صورت جمع‌آوری می‌شوند، استقلال مشاهدات حفظ نمی‌گردد زیرا از هر شرکت در سال‌های مختلف چندین مشاهده تکرار شده است که این مشاهدات به هم وابسته‌اند (زیرا متعلق به یک شرکت هستند). برای تحلیل این نوع داده‌ها از تحلیل پانلی استفاده می‌گردد. در جدول ۳ نتایج حاصل از مدل پژوهش نشان داده شده است.

جدول ۳- آزمون چاو یا لیمر و آزمون هاسمن فرضیه‌های تحقیق

فرضیه	آزمون اثرات	مقدار آماره آزمون	درجه آزادی	P-Value	نتیجه آزمون
اول	آزمون F لیمر	۴/۴۹	۱۰/۱۸	۰/۰۰۰	استفاده از مدل پانل
	آزمون هاسمن	۱۴/۵۷	۶	۰/۰۲۳	پانل با اثرات ثابت
دوم	آزمون F لیمر	۸/۴۰	۱۰/۱۸	۰/۰۰۰	استفاده از مدل پانل
	آزمون هاسمن	۳۲/۷۷	۶	۰/۰۰۰	پانل با اثرات ثابت

با توجه به نتایج حاصل از آزمون F لیمر، از آنجایی که مقدار P-Value آزمون فرضیه‌ها کمتر از ۰/۰۵ می‌باشد (۰/۰۰۰۰)، همسانی عرض از مبدأها رد شده و لازم است در برآورد مدل‌ها از روش داده‌های پانل استفاده شود. لذا لازم است برای انتخاب الگوی اثرات ثابت یا اثرات تصادفی آزمون هاسمن انجام شود. همچنین با توجه به نتایج حاصل از آزمون هاسمن، از آنجایی که مقدار P-Value آزمون مدل‌ها نیز کمتر از ۰/۰۵ می‌باشد؛ بنابراین در برآورد این مدل‌ها می‌بایست روش اثرات ثابت بکار برده شود.

جدول ۴- نتایج برآورد فرضیه اول تحقیق

متغیر	مقدار ضرایب	مقدار t	مقدار احتمال
gender diversity	۰/۰۰۹	۰/۷۲	۰/۴۹۶
FSIZE	-۰/۰۰۱	-۳/۳۲	۰/۰۰۰
ROA	-۰/۰۲۱	-۴/۲۷	۰/۰۰۰
MTM	۰/۰۰۱	۸/۶۳	۰/۰۰۰
LEV	۰/۰۰۶	۱/۶۱	۰/۱۰۶
CEO_TENURE	-۷/۳۳	-۰/۴۹	۰/۶۱۸
C(مقدار ثابت)	۰/۰۱۶	۲/۱۱	۰/۰۳۵

متغیر	مقدار ضرایب	مقدار t	مقدار احتمال
مقدار F	۹/۱۲	مقدار احتمال F	۰/۰۰۰
ضریب تعیین (R^2)	۰/۴۸۰۲	دوربین واتسون	۱/۸۷
ضریب تعیین تعدیل شده	۰/۴۵۴۸		

با توجه به سطح معنی‌داری آماره F (۰,۰۰۰) می‌توان گفت که معناداری کل مدل تأیید می‌شود. ضریب تعیین مدل نشان می‌دهد که ۴۸/۰۲ درصد از تغییرات متغیر وابسته توسط متغیرهای وارد شده در مدل تبیین می‌شود. همچنین ضریب تعیین تعدیل شده مدل نیز نشان می‌دهد که ۴۵/۴۸ درصد از تغییرات متغیر وابسته پژوهش توسط متغیرهای مستقل و کنترلی تحقیق تبیین می‌شود که سطح متوسطی است. همچنین بر اساس مقدار آماره‌ی دوربین - واتسون برای این مدل، فرض صفر در مدل پذیرفته شده است، زیرا مقدار آماره‌ی دوربین واتسون برای آن‌ها بین ۱/۵ و ۲/۵ می‌باشد. پس بین خطاهای این مدل همبستگی وجود ندارد.

بر اساس نتایج جدول ۴، سطح معنی‌داری (P -Value) آماره t مربوط به متغیر تنوع جنسیتی بیشتر از ۰/۰۵ بوده (۰/۴۶۹) یعنی بی معنی است، ضریب آن (۰/۰۰۹) می‌باشد و مقدار آماره t برای آن برابر با ۰/۷۲ می‌باشد. این مقدار آماره t در ناحیه رد فرض صفر قرار نمی‌گیرد. در نتیجه فرض H_0 تایید شده و فرضیه تحقیق رد می‌شود و می‌توان نتیجه گرفت بین تنوع جنسیتی هیئت‌مدیره و مدیریت سود واقعی رابطه معنی‌داری وجود ندارد.

جدول ۵- نتایج برآورد فرضیه دوم تحقیق

متغیر	مقدار ضرایب	مقدار t	مقدار احتمال
gender diversity	-۰/۰۱۳	-۲/۰۹	۰/۰۳۹
FSIZE	۰/۰۰۷	۱/۸۰	۰/۰۷۰
ROA	۰/۶۵	۱۶/۶۴	۰/۰۰۰
MTM	-۰/۰۰۷	-۰/۸۰	۰/۴۱۹
LEV	-۰/۰۸۰	-۲/۵۹	۰/۰۰۹
CEO_TENURE	-۰/۰۰۱	-۱/۰۷	۰/۲۸۳
C(مقدار ثابت)	۰/۱۶	۲/۳۳	۰/۰۱۹
مقدار F	۳/۴۵	مقدار احتمال F	۰/۰۰۰
ضریب تعیین (R^2)	۰/۳۶۱۸	دوربین واتسون	۲/۰۶
ضریب تعیین تعدیل شده	۰/۳۴۶۷		

با توجه به سطح معنی‌داری آماره F (۰,۰۰۰) می‌توان گفت که معناداری کل مدل تأیید می‌شود. بر اساس نتایج جدول ۵، سطح معنی‌داری (P -Value) آماره t مربوط به متغیر تنوع جنسیتی کمتر از ۰/۰۵ بوده (۰/۰۳۹) یعنی معنی‌دار است، ضریب آن (-۰/۰۱۳) می‌باشد و مقدار آماره t برای آن برابر با -۲/۰۹ می‌باشد. این مقدار آماره t در ناحیه رد فرض صفر قرار می‌گیرد. در نتیجه فرض H_0 رد شده و فرضیه تحقیق تأیید می‌شود و می‌توان نتیجه گرفت بین تنوع جنسیتی هیئت‌مدیره و مدیریت سود مبتنی بر اقلام تعهدی رابطه منفی و معنی‌داری وجود دارد.

۶. نتیجه‌گیری و پیشنهادات

همانطور که ذکر شد در راستای رویه‌های حاکمیت شرکتی، در سال‌های گذشته موضوع افزایش و سهم زنان در هیئت‌مدیره مورد توجه قرار گرفته است و بر همین اساس در کشورهای مختلف قوانینی برای الزامی کردن تعداد مشخصی از زنان در هیئت‌مدیره تصویب شد. در این پژوهش به بررسی رابطه میان حضور زنان در هیئت‌مدیره و شیوه‌های مدیریت سود واقعی و تعهدی پرداخته شد.

در مجموع دو دیدگاه در این زمینه وجود داشت. بر اساس نظریه‌های نمایندگی، وابستگی به منابع و ذینفعان که از تنوع هیئت‌مدیره حمایت می‌کنند، حضور بیشتر زنان می‌تواند منجر به کاهش دستکاری سود شود. به عبارتی تنوع جنسیتی توانایی اعضای هیئت‌مدیره را برای بررسی و درک نگرانی‌های اجتماعی افزایش می‌دهد و از این رو احساس مسئولیت اجتماعی آنها را نسبت به جامعه افزایش می‌دهد که یکی از تبعات آن می‌تواند افزایش شفافیت و کاهش دستکاری صورت‌های مالی باشد. اما مطابق با دیدگاه و تئوری نهادی، این حضور ممکن است تأثیر منفی بر کیفیت سود داشته باشد چراکه منجر به دیدگاه‌ها، بحث‌ها، گفتگوها و ارزیابی‌های انتقادی بیشتر در سازمان شود و تنوع جنسیتی در هیئت‌مدیره ممکن است منجر به همکاری کمتر و اختلافات بیشتر شود که ممکن است کیفیت تصمیم‌گیری را کاهش دهد. از این نظر حضور زنان نه تنها تأثیر گذار نیست بلکه حتی منجر به افزایش مدیریت سود می‌شود.

نتایج نشان داد بین تنوع جنسیتی هیئت‌مدیره و مدیریت سود مبتنی بر اقلام تعهدی رابطه منفی و معنی‌داری وجود دارد؛ اما رابطه حضور زنان در هیئت‌مدیره با مدیریت سود واقعی معنی‌دار نیست. تأثیرگذاری حضور زنان بر مدیریت سود تعهدی را می‌توان از این نظر توجیه نمود که در این نوع دستکاری، به دلیل انعطاف‌پذیری اصول پذیرفته‌شده حسابداری، با استفاده از روش‌های مختلف پذیرفته‌شده، سعی در اعمال نظر در اقلام تعهدی سود وجود دارد؛ اما حضور زنان به دلیل افزایش قدرت محافظه‌کاری، پایبندی اخلاقی و همچنین عدم تمایل به از دست رفتن اعتبار شرکت، منفعت‌طلبی مدیران تاندازه‌ای کاهش می‌یابد. درواقع این نتایج منطبق با تئوری‌های نمایندگی، ذینفعان و وابستگی به منابع است. این نتایج را می‌توان مطابق با تحقیقات گول و همکاران (۲۰۱۸)، گاوپوس و همکاران (۲۰۱۲)، لاخل و همکاران (۲۰۱۵)، گیتایگا و همکاران (۲۰۲۴)، سالسیلا (۲۰۲۴)، عطیه و همکاران (۲۰۲۴)، گرزین و عرب (۱۴۰۳) و در تضاد با نتایج حسن و ابراهیم (۲۰۱۴) و آنه و کونگ (۲۰۲۲) دانست.

بنابراین نتایج پیشنهاد می‌شود که در بررسی اعضای هیئت‌مدیره شرکت‌ها حضور و تعداد زنان، از سوی فعالان بازار سرمایه به‌عنوان معیاری از پایین بودن احتمال مدیریت سود مبتنی بر اقلام تعهدی مورد توجه قرار گیرد؛ چرا می‌تواند با افزایش احتمال شفافیت و پایبندی اخلاقی، امکان فرصت‌طلبی و دستکاری سود را کاهش دهد. البته با توجه به حضور بسیار پایین تعداد زنان در هیئت‌مدیره شرکت‌ها، بنابر آمار توصیفی، پیشنهاد می‌شود که مدیران و صاحبان این شرکت‌ها، از تعداد بیشتری از افراد زن در هیئت‌مدیره‌ها استفاده نمایند و در تصمیمات مهم شرکت نظرات و مشاوره‌های آنها را با دقت بیشتری مورد توجه قرار دهند. به‌علاوه به نهادهای ناظر و قانون‌گذاران پیشنهاد می‌شود که قوانین الزام‌آور بیشتری در مورد اجبار شرکت‌ها به استفاده بیشتر از حضور زنان در هیئت‌مدیره‌ها تدوین کنند و با بهره‌گیری از قوانین برخی از کشورهای موفق در این زمینه سهمیه‌ای مشخص برای حضور زنان برای تأثیرگذاری مثبت آنها در نظر بگیرند.

در نهایت با توجه به اینکه شاخص‌های متفاوتی برای اندازه‌گیری مدیریت‌های سود واقعی و تعهدی وجود دارد، در تحقیقات آتی با در نظر گرفتن دیگر شاخص‌های موجود در این زمینه نقش زنان در هیئت‌مدیره و هم به‌عنوان مدیرعامل بر مدیریت سود موردبررسی قرار گیرد.

منابع و مآخذ

- اسدی، نجمه و کرمی، غلامرضا. (۱۳۹۹). الگوی رفتاری مدیریت سود مبتنی بر دانش ضمنی و تجربه مدیران، *دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت*، ۹ (۳۶)، ۸۷-۹۵
- امانی، فرهاد و خوشکار، فرزین. (۱۴۰۳). تأثیر تنوع جنسیتی اعضای کمیته حسابرسی بر رابطه بین مسئولیت‌پذیری اجتماعی و کیفیت سود، *چشم‌انداز حسابداری و مدیریت*، ۷ (۸۸)، ۴۲-۱۸
- انصاری، عبدالمهدی؛ دری سده، مصطفی و شیرزاد، علی. (۱۳۹۲). بررسی تأثیر محافظه‌کاری بر مدیریت سود مبتنی بر اقلام تعهدی، مدیریت واقعی سود و سطح کلی مدیریت سود در شرکت‌های پذیرفته‌شده در بورس اوراق بهادار تهران، *حسابداری مدیریت*، ۶ (۱۹)، ۶۱-۷۸
- بشیری منش، نازنین و وقفی، سیدحسام. (۱۴۰۰). در تحقیقی با عنوان تأثیر حضور زنان در هیئت‌مدیره بر ویژگی‌های کیفی اطلاعات مالی شرکت‌های پذیرفته‌شده در بورس اوراق بهادار تهران، *زن در توسعه و سیاست*، ۱۹ (۳)، ۴۷۷-۵۰۰
- عبدی، مصطفی؛ کاظمی علوم، مهدی؛ محمدپورزنجان، مسعود؛ پرویزی، آرزو. (۱۳۹۸). تنوع جنسیتی اعضای کمیته حسابرسی، هیئت‌مدیره و مدیر مالی و افشای مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکت: آزمون نظریه دیگر گزینی، بررسی‌های حسابداری و حسابرسی، ۲۳ (۴)، ۵۴۴-۵۶۹
- قائم، فاطمه؛ مرادی، زهرا و علوی، غلامحسین. (۱۳۹۹). تأثیر ویژگی‌های کمیته حسابرسی بر کنترل‌های داخلی و مدیریت سود، *پژوهش‌های حسابداری مالی و حسابرسی*، ۱۲ (۴۶)، ۲۸۰-۲۵۹
- کاظمی علوم، مهدی؛ ایمانی برندق، محمد و عبدی، مصطفی. (۱۳۹۸). بررسی تأثیر تنوع جنسیتی در هیئت‌مدیره و کمیته حسابرسی بر کیفیت سود، *مجله دانش حسابداری*، ۱ (۲)، ۱۳۷-۱۶۸
- گرزین، زهرا و عرب، روح اله. (۱۴۰۳). در بررسی رابطه‌ی بین تنوع جنسیتی هیئت‌مدیره و کیفیت سود، *سومین کنفرانس ملی رویکردهای نوین در حسابداری، حسابرسی و مالی*
- هاشمی بهرمان، مریم؛ پورزمانی، زهرا و بنی مهد، بهمن. (۱۴۰۳). نقش سبک‌های تصمیم‌گیری در مدیریت سود فرصت‌طلبانه، *دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت*، ۱۳ (۲)، ۲۰۳-۲۱۲

Abbott L, Parker S, Presley J. (2012). Female board presence and the likelihood of financial restatement. *Account Horiz* 26(4):607-629

Alves S. (2023). Gender diversity on corporate boards and earnings management: evidence for European Union listed firms. *Cogent Bus Manag* 10:2193138. <https://doi.org/10.1080/23311975.2023.2193138>

Anh LHT, Khuong NV. (2022). Gender diversity and earnings management behaviours in an emerging market: a comparison between regression analysis and FSQCA. *Cogent Bus Manag* 9(1):2101243. <https://doi.org/10.1080/23311975.2022.2101243>

Arenas-Torres, F.; Bustamante-Ubilla, M.; Santander-Ramírez, V.; Severino-González, P. (2022) Diversity and Governance: Is There Really Progress? *Sustainability* 2022, 14, 5158. <https://doi.org/10.3390/su14095158>

- Attia, F., Sameh Yassen, Ahmed Chafai., Ahmed Qotb. (2024). The impact of board gender diversity on the accrual/real earnings management practice: evidence from an emerging market, *Future Business Journal* (2024) 10:24
- Attia F, Ismail T, Mehfadi M. (2022). Impact of board of directors' attributes on real-based earnings management: Further evidence from Egypt. *Future Bus J.* <https://doi.org/10.1186/s43093-022-00169-x>
- Attia E. (2020). Evaluating the effectiveness of corporate governance mechanisms and external audit on earnings management: empirical study of companies listed in the Egyptian Stock Market. Doctoral thesis, University of Huddersfield.
- Chee K, Tham, Y. (2021). The role of directors with multiple board seats and earnings quality: a Singapore context. *J Corp Account Finance* 32:31–47. <https://doi.org/10.1002/jcaf.22474>
- El-Dyasty M, Elamer A. (2022). Female leadership and financial reporting quality in Egypt. *J Appl Account Res.* <https://doi.org/10.1108/JAAR-11-2021-0315>
- Gavious I, Segev E, Yosef R. (2012). Female directors and earnings management in high-technology firms. *Pac Account Rev* 24(1):4–32
- Githaiga, P.N. (2024), "Sustainability reporting, board gender diversity and earnings management: evidence from East Africa community", *Journal of Business and Socio-economic Development*, Vol. 4 No. 2, pp. 142-160. <https://doi.org/10.1108/JBSED-09-2022-0099>
- [Githaiga, P.N.](#) (2024), "Board gender diversity, institutional ownership and earnings management: evidence from East African community listed firms", *Journal of Accounting in Emerging Economies*, Vol. 14 No. 5, pp. 937-969. <https://doi.org/10.1108/JAEE-10-2022-0312>
- Gull A, Nekhili M, Nagati H, Chtioui T (2018) Beyond gender diversity: how specific attributes of female directors affect earnings management. *Br Account Rev* 50(3):255–274
- Hassan S, Ibrahim G (2014) Governance attributes and real activities manipulation of listed manufacturing firms in Nigeria. *Int J Account Tax* 2(1):37–62
- Jabari, Huthayfa Nabeel, Rusnah Muhamad (2021) Diversity and risk taking in Islamic banks: Does public listing matter? <https://doi.org/10.1016/j.bir.2021.07.003>
- Kao M, Hodgkinson L, Jaafar A (2020) Ownership structure, board of directors and firm performance: evidence from Taiwan. *Corp Gov Int J Bus Soc* 19(1):189–216
- Khémiri W, Alsulami F (2023) Corporate social responsibility disclosure and Islamic bank stability in GCC countries: do governance practices matter? *Cogent Bus Manag* 10:2260559. <https://doi.org/10.1080/23311975.2023.2260559>
- Kılıç M, Kuzey C (2016) The effect of board gender diversity on firm performance: evidence from Turkey. *Gend Manag Int J* 31(7):434–455
- Lakhal F, Aguir A, Lakhal N, Malek A (2015) Do women on boards and in top management reduce earnings management? Evidence in France. *J Appl Bus Res* 31(3):1107
- Luo JH, Xiang Y, Huang Z (2017) Female directors and real activities manipulation: evidence from China. *China J Account Res* 10(2):141–166
- Orazalin N (2020) Board gender diversity, corporate governance, and earnings management evidence from an emerging market. *Gend Manag Int J* 35(1):37–60
- Pucheta-Martínez M, Bel-Oms I, Olcina-Sempere G (2020) The association between board gender diversity and financial reporting quality, corporate performance and corporate social responsibility disclosure: a literature review. *Acad Rev Latinoam Adm* 31(1):177–194
- Salsabilla, D. (2024). Board Gender Diversity, CEO Characteristics, And Earning Management In The Banking Sector, *Jurnal Akuntansi*/Volume 28, No. 02, May2024: 340-356DOI: <http://dx.doi.org/10.24912/ja.v28i2.2084>

- Sarhan A, Ntim C, Al-Najjar B (2019) Antecedents of audit quality in MENA countries: the effect of firm- and country-level governance quality. *J Int Account Audit Tax* 35:85–107
- Zalata A, Ntima C, Choudhrya T, Hassaneinb A, Elzahard H (2019) Female directors and managerial opportunism: monitoring versus advisory female directors. *Leadersh Q* 30:1–16

The Relationship between Board Gender Diversity and Real and Accrued Earnings Management Practices

Zahra Farshadfar¹
Mehdi Mehrabi Zadeh^{*2}
Zahra Mohammadi³

Abstract

In recent years, the issue of board diversity, and especially gender diversity, has been considered as one of the most important and integral components of corporate governance practices. It is predicted that women are less likely to participate in earnings management, especially when opportunistic manipulation involves the risk of reputational loss and litigation. That is, they are less likely to participate in unethical activities than their male counterparts. The purpose of this study is to Investigating the Relationship between Board Gender Diversity and Real and Accrued Earnings Management Practices. The information from this study is taken from the financial statements of 164 companies during the period 1391-1401. The research is applied in terms of purpose; in terms of nature and content it is a correlation type. Multiple regressions based on panel data analysis (panel data) was used to test the relationship between variables and the significance of the model. The results show that there is a negative and significant relationship between gender diversity on the board of directors and accrual-based earnings management; however, the relationship between the presence of women on the board of directors and actual earnings management is not significant

Keywords

Board Gender Diversity, Real Earnings Management, Accrued Earnings Management

¹ Assistant Professor, Department of Humanities, Islamic Azad University, West Tehran Branch, Tehran, Iran (zfarshadfar@yahoo.com)

² PhD Student in Accounting, Islamic Azad University, West Tehran Branch, Tehran, Iran (m.m3hrabi@gmail.com) (Corresponding Author)

³ PhD Student in Accounting, Islamic Azad University, Shahr-e-Quds Branch, Tehran, Iran (mohamadidelvin480@gmail.com)