

تأثیر درماندگی مالی بر رابطه تنوع جنسیتی در هیئت‌مدیره و عملکرد شرکت

پریسا محمدی^۱

فرزین خوشکار^۲

تاریخ دریافت: ۱۴۰۴/۰۴/۰۱ تاریخ چاپ: ۱۴۰۴/۰۸/۳۰

چکیده

چندین چارچوب نظری استدلال می‌کنند که تنوع جنسیتی می‌تواند عملکرد شرکت را بهبود بخشد. فرض اساسی این است که تنوع جنسیتی، با ایجاد مهارت‌ها، دانش، تجربه، باورها، ارزش‌ها و شبکه‌های رهبری مختلف، بر عملکرد شرکت تأثیر می‌گذارد. در مقابل وجود درماندگی مالی نیز می‌تواند تأثیرگذاری و قدرت اعضای هیئت‌مدیره با تنوع جنسیتی را تحت تأثیر قرار دهد و تصمیمات سرمایه‌گذاری آنها را دچار مشکل نماید. هدف از این پژوهش بررسی تأثیر درماندگی مالی بر رابطه تنوع جنسیتی در هیئت‌مدیره و عملکرد شرکت است. اطلاعات موردنیاز این پژوهش برگرفته از صورت‌های مالی ۱۶۴ شرکت در بازه زمانی ۱۳۹۲-۱۴۰۱ 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 حاصل از آزمون فرضیه‌های تحقیق نشان داد بین تنوع جنسیتی در هیئت‌مدیره با عملکرد شرکت رابطه مثبت و معنادار وجود دارد؛ اما درماندگی مالی بر رابطه بین تنوع جنسیتی در هیئت‌مدیره با عملکرد شرکت تأثیر معنی‌دار ندارد.

واژگان کلیدی

درماندگی مالی، تنوع جنسیتی، عملکرد شرکت

^۱ کارشناس ارشد حسابداری، موسسه آموزش عالی ناصر خسرو، ساوه، ایران. (mohammadiparisa589@gmail.com) (نویسنده مسئول)

^۲ استادیار گروه حسابداری، موسسه آموزش عالی ناصر خسرو، ساوه، ایران. (f.khoshkar@hnhk.ac.ir)

۱-مقدمه

به دلیل تنوع وظایف هیئت مدیره در سالهای اخیر موضوع تنوع در اعضا و به خصوص تنوع جنسیتی به عنوان یکی از مهم ترین و جدایی ناپذیرترین مؤلفه های شیوه های حاکمیت شرکتی مورد توجه قرار گرفته است (کمیری^۱، ۲۰۲۳). به همین دلیل در بسیاری از کشورها به سهمیه هایی برای مدیران زن در هیئت مدیره ها توجه شده است (ال دیاستی و همکاران^۲، ۲۰۲۲) از زمانی که شرکت مالی بین المللی گزارش خود را در سال ۲۰۱۹ منتشر کردند نقش حضور زنان در سمت های رهبری کسب و کار و نقش تنوع جنسیتی در برجسته شده است. در حوزه کسب و کار، رهبران زن بیشتر از مردان به ارزش های اجتماعی توجه می کنند. در گزارش این شرکت ها، واحدهایی که بخشی از مدیران زن را شامل می شوند، عملکرد بالایی از نظر بازده دارایی و بازده حقوق صاحبان سهام داشتند. این بدان معناست که به طور تجربی، شمول زنان در موقعیت های ساختاری، سودآوری شرکت ها را افزایش می دهد (وانگ و همکاران^۳، ۲۰۲۵). این افزایش ممکن است در شرکت هایی که هم از تنوع جنسیتی و هم از تنوع غیرجنسیتی استفاده می کنند، رخ دهد. چندین چارچوب نظری استدلال می کنند که تنوع جنسیتی می تواند عملکرد شرکت را بهبود بخشد. فرض اساسی این است که تنوع جنسیتی، با ایجاد مهارت ها، دانش، تجربه، باورها، ارزش ها و سبک های رهبری مختلف، بر عملکرد شرکت تأثیر می گذارد. به عنوان مثال، نظریه سرمایه انسانی استدلال می کند که شرکت هایی که افراد را بر اساس هر ویژگی غیر از بهره وری حذف می کنند، در نهایت ممکن است با محروم کردن سازمان از تنوع و افراد با استعداد، به عملکرد خود آسیب برسانند (ساهو^۴، ۲۰۲۵). به طور مشابه، دیدگاه مبتنی بر منابع از فرضیه ای که توسط مدیریت استراتژیک منابع انسانی مطرح شده است؛ پشتیبانی می کند؛ یعنی تنوع جنسیتی با بهبود فرآیندهای تصمیم گیری، تقویت نوآوری و خلاقیت و ایجاد دیدگاه ها و ساختارهای شناختی مختلف در شرکت، به رقابت پذیری شرکت کمک می کند. در نهایت، تنوع جنسیتی می تواند با تبدیل شدن به یک منبع ارزشمند، نادر، غیرقابل تقلید و غیرقابل جایگزینی یک مزیت رقابتی پایدار ایجاد کند. البته باوجود این یافته ها، ادبیات قبلی در کشورهای در حال توسعه نتایج متناقضی در رابطه بین تنوع هیئت مدیره و عملکرد شرکت پیدا کرده است؛ بنابراین دیدگاه تنوع جنسیتی در هیئت مدیره ممکن است منجر به همکاری کمتر و اختلافات بیشتر شود که ممکن است کیفیت تصمیم گیری را کاهش دهد (نعیم، ۲۰۲۲). علاوه بر این، اگر اعضای هیئت مدیره به عنوان یک تیم عملیاتی مؤثر عمل نکنند، اثربخشی هیئت مدیره ممکن است به خطر بیفتد که ممکن است باعث کند شدن تصمیم گیری و محدود کردن موفقیت تجاری شود (آنه و کونگ، ۲۰۲۲).

اما علاوه بر این رابطه، وضعیت سلامت مالی شرکت می تواند در این زمینه مؤثر باشد. ژو^۵ (۲۰۱۹) بحران مالی را به شمول مدیران زن مرتبط کرد و نشان داد که وقتی زنان در هیئت مدیره مشغول به کار هستند، بحران مالی کمتر است. در مقابل وجود درماندگی مالی نیز می تواند تأثیر گذاری و قدرت اعضای هیئت مدیره با تنوع جنسیتی را تحت تأثیر قرار دهد و تصمیمات سرمایه گذاری آنها را دچار مشکل نماید. با توجه به پابندی بیشتر زنان به اخلاق انتظار می رود که مدیران زن بیشتر به کیفیت کنترل داخلی و امر نظارت در گزارشگری مالی، برای جلوگیری از تأثیر منفی بر اعتبار

¹ Khémiri² El-Dyasty³ Wang⁴ Sahu⁵ Zhou

شرکت، توجه نمایند (ایمانی برندق و همکاران، ۱۳۹۷)؛ که پیش‌بینی می‌شود بر احتمال درماندگی مالی شرکت مؤثر باشد. علاوه بر این، از آنجایی که درماندگی نتیجه تصمیمات و اقدامات مدیریتی است، اگرچه زنان ممکن است تمایل بیشتری به شفاف بودن داشته باشند، در نتیجه این عدم سلامت مالی، اما توانایی آنها در بهبود عملکرد شرکت تحت تأثیر قرار می‌گیرد. بر این اساس در این پژوهش تأثیر درماندگی مالی بر رابطه تنوع جنسیتی در هیئت‌مدیره و عملکرد شرکت مورد بررسی قرار می‌گیرد.

۲-پیشینه تحقیق

جایرامان^۱ (۲۰۲۵) در بررسی تأثیر تنوع جنسیتی هیئت‌مدیره بر عملکرد شرکت: آیا تعداد اعضای هیئت‌مدیره مهم است؟ نشان داد تعداد اعضای هیئت‌مدیره زن، رابطه بین تنوع جنسیتی و عملکرد شرکت را به‌طور مثبت تعدیل و تقویت می‌کند. این مطالعه نتوانسته شواهدی از ارتباط مستقیم بین تنوع جنسیتی و عملکرد شرکت پیدا کند. این مطالعه همچنین شواهدی از اثرات صنعت را نشان می‌دهد. ساهو^۲ (۲۰۲۵) در بررسی رابطه بین تنوع جنسیتی در هیئت‌مدیره و عملکرد شرکت با تمرکز بر نقش تعدیل‌کننده عملکرد زیست‌محیطی، اجتماعی و حاکمیت شرکتی نشان می‌دهد که حضور بیشتر زنان در هیئت‌مدیره شرکت‌ها، تأثیر مثبتی بر عملکرد شرکت دارد و منجر به افزایش عملکرد شرکت می‌شود. علاوه بر این، عملکرد زیست‌محیطی، اجتماعی و حاکمیت شرکتی به‌طور مثبتی بر بازده حقوق صاحبان سهام و کیوتوبین تأثیر می‌گذارد. عباس و همکاران (۲۰۲۳) به بررسی تأثیر درماندگی بر رابطه تنوع جنسیتی در هیئت‌مدیره و عملکرد شرکت پرداختند. نتایج نشان داد که شرکت‌هایی که زنان و مردان را استخدام می‌کنند (تنوع جنسیتی) در ساختار هیئت‌مدیره، از مشکلات مالی کمتری نسبت به شرکت‌هایی دارند که تنوع جنسیتی کمتری دارند. گویزانی و همکاران^۳ (۲۰۲۲) در پژوهشی با عنوان تأثیر تنوع جنسیتی بر درماندگی مالی در مالزی نشان دادند که تنوع جنسیتی هیئت‌مدیره می‌تواند با جلوگیری از قرار گرفتن بیش‌ازحد شرکت‌ها در معرض مشکلات مالی و ورشکستگی، به بهبود اثربخشی هیئت‌مدیره کمک کند. مطابق با یافته‌های آنها در هر دو حالت استقلال و یا عدم استقلال (اعضای داخلی)، مدیران زن، احتمال مشکلات مالی را کاهش می‌دهند؛ اما تأثیر مدیران زن بر احتمال مشکلات مالی از طریق استقلال بیشتر هیئت‌مدیره تقویت می‌شود. غفور و همکاران^۴ (۲۰۲۲) در تحقیقی با عنوان رفاه اجتماعی، تنوع جنسیتی هیئت‌مدیره و عملکرد مالی: شواهدی از شرکت‌های فین تک چینی نشان دادند تنوع جنسیتی به عملکرد شرکت‌های چینی آسیب می‌زند. علاوه بر این، مسئولیت اجتماعی شرکتی تأثیر تعدیل‌کننده مثبت و معنی‌داری بر نسبت کیوتوبین دارد، به این معنی که پذیرش مسئولیت اجتماعی شرکتی یک اثر منفی را به یک اثر مثبت تبدیل می‌کند. همچنین نتایج آنها نشان داد اعضای متنوع هیئت‌مدیره می‌توانند عملیات کنترل و نظارت سازمان را بهبود بخشند و هیئت‌مدیره با نمایندگی زنان می‌توانند در فعالیتهای مسئولیت اجتماعی شرکتی که به عملکرد سازمان کمک می‌کند، شرکت کنند. دشتی (۱۴۰۳) در بررسی تنوع جنسیتی و عملکرد پایدار شرکت‌ها: نقش تعدیل‌کننده دوگانگی مدیرعامل نشان داد که تنوع جنسیتی در هیئت‌مدیره تأثیر مثبت و معناداری بر عملکرد پایدار شرکت دارد. حضور مدیران عامل زن تأثیر مثبت و معناداری بر عملکرد پایدار شرکت دارند و دوگانگی مدیرعامل تأثیر منفی بر رابطه بین حضور مدیرعامل زن و عملکرد

¹ Jayaraman

² Sahu

³ Guizani

⁴ Ghafoor

پایدار شرکت‌ها می‌گذارد. تنوع جنسیتی بیشتر در هیئت‌مدیره شرکت، مکانیسم‌های حاکمیت شرکتی را بهبود می‌بخشد، اطلاعات نامتقارن را کاهش می‌دهند و سیستم‌های ارتباطی مؤثر با مشتریان بالقوه را بهبود می‌بخشد. از منظر تئوری نمایندگی، دوگانگی مدیرعامل با عملکرد پایدار شرکت‌ها ارتباط منفی و معناداری دارد و در همسویی با دیدگاه تئوری مباشرتی، رابطه بین حضور مدیران عامل زن و عملکرد پایدار شرکت‌ها را تعدیل نمی‌کند. حیدرئزاد (۱۴۰۳) در پژوهشی با عنوان تنوع جنسیتی هیئت‌مدیره: از چشم‌اندازهای نظری تا شواهد تجربی نشان داد تأثیرات حضور زنان در هیئت‌مدیره غیرقطعی می‌باشد. همچنین نتایج بررسی شواهد تجربی حاکی از آن است که تأثیر تنوع جنسیتی بر عملکرد مالی شرکت مختلط می‌باشد و در ارتباط با تأثیرات مثبت حضور زنان در هیئت‌مدیره بر مسئولیت‌پذیری و همچنین تصمیمات و استراتژی‌های شرکتی، شواهد موجود کاملاً قطعی نیستند. با این وجود در مقایسه با عملکرد مالی شرکت ابهامات کم‌تری دارند. در مجموع به نظر می‌رسد با توجه به انتظارات از نقش‌آفرینی زنان در هیئت‌مدیره، این حوزه‌ها همچنان برای انجام پژوهش‌های بیشتر یک میدان باز محسوب می‌شوند. گیلانی نیای صومعه‌سرای و علیرزاده (۱۴۰۰) در تحقیقی با عنوان بررسی تأثیر تنوع جنسیتی هیئت‌مدیره بر ریسک سیستماتیک به واسطه نقش تعدیلگر مدیریت ریسک شرکت‌های پذیرفته‌شده در بورس اوراق بهادار تهران نشان دادند که تنوع جنسیتی هیئت‌مدیره تأثیر منفی و معناداری بر ریسک سیستماتیک شرکت دارد، لذا با افزایش تنوع جنسیتی هیئت‌مدیره، ریسک سیستماتیک شرکت کاهش می‌یابد. مدیریت ریسک شرکت بر رابطه میان تنوع جنسیتی هیئت‌مدیره و ریسک سیستماتیک شرکت تأثیر منفی و معناداری دارد. مصلی و همکاران (۱۳۹۹) در تحقیقی با عنوان تأثیر تنوع جنسیتی در هیئت‌مدیره بر سودآوری شرکت‌های دارویی پذیرفته‌شده در بورس اوراق بهادار تهران به این نتیجه رسیدند که بین تنوع جنسیتی و سودآوری شرکت‌ها (عملکرد مالی) رابطه معناداری وجود ندارد. سپاسی و عبدلی (۱۳۹۵) در تحقیقی با عنوان تأثیرات حضور زنان در هیئت‌مدیره بر ارزش شرکت و عملکرد مالی شواهدی مستقیمی به دست نیاوردند که وجود یک نماینده زن در هیئت‌مدیره به‌طور مستقیم بر ارزش شرکت اثر بگذارد. با این حال، اثرات غیرمستقیم یافته شده است، بدین ترتیب که زنان در هیئت‌مدیره به‌طور مثبت بر عملکرد مالی (که به‌وسیله بازده دارایی‌ها و فروش اندازه‌گیری شده) اثر می‌گذارند که به‌طور کلی بیانگر این است که زنان در هیئت‌مدیره بر عملکرد مالی (که به‌نوبه خود مرتبط با ارزش شرکت است) اثر می‌گذارند و از این طریق ارزش شرکت را نیز تحت تأثیر خود قرار می‌دهند.

۳- چارچوب نظری و ارائه فرضیات تحقیق

تنوع جنسیتی در هیئت‌مدیره و عملکرد شرکت

بخش عمده‌ای از تحقیقات به بررسی پیامدهای اقتصادی در شرکت‌هایی که مدیران زن در هیئت‌مدیره‌شان دارند، پرداخته‌اند. استدلال اصلی ارائه ارتباط مثبت بین زنان در هیئت‌مدیره و ارزش شرکت این است که زنان بهره‌وری هیئت‌مدیره بهبود را می‌بخشند و منابع متمایز به شرکت عواملی که موجب افزایش ارزش شرکت است را به وجود می‌آورند (آلیسون و همکاران، ۲۰۲۳). در این راستا تحقیقات مختلفی درباره تأثیرات مثبت و منفی تنوع جنسیتی هیئت‌مدیره بر انواع متغیرهای مالی شرکت انجام شده است (امین و همکاران^۱، ۲۰۲۲). مطابق این مطالعات انتظار می‌رود که مشارکت زنان در مدیریت عالی تأثیر مثبتی بر عملکرد شرکت داشته باشد. با این حال، همچنین استدلال می‌شود که تنوع در سطح مدیریت عالی می‌تواند منجر به تعارض بیشتر، انسجام گروهی کمتر، افزایش غیبت و جابجایی کارکنان و

¹ Amin

کیفیت و عملکرد پایین‌تر شود، در نتیجه منجر به کاهش ارزش کسب‌وکار می‌شود (غفور و همکاران، ۲۰۲۲). علاوه بر این موارد مطابق با برخی تحقیقات، تشدید تنوع جنسیتی در هیئت‌مدیره می‌تواند قدرت هیئت‌مدیره را برای اجرای نقش‌های کنترلی و استراتژیک خود افزایش دهد. به‌عنوان مثال، حضور زنان در هیئت‌مدیره می‌تواند مکانیسم‌های حاکمیت شرکتی مانند شفافیت و پاسخگویی را به دلیل کمک آن‌ها در کاهش تقلب افزایش دهد. (سیمونسکو و همکاران، ۲۰۲۱). در تحقیقی دیگر لی و لی^۱ (۲۰۲۰) معتقدند در مقایسه با مردان، زنان در هیئت‌مدیره مستقل‌تر، کوشاتر و مسئولیت‌پذیرتر هستند و حضور آنها بحث و تبادل نظر را در بین گروه افزایش می‌دهد.

در این زمینه تئوری‌هایی در زمینه رابطه میان تنوع جنسیتی و عملکرد از دیدگاه‌های مختلف به‌طور گسترده مورد استفاده قرار گرفته است. آلیسون و همکاران (۲۰۲۳) اظهار داشتند که چندین مطالعه از نظر تئوری، نظریه منابع را برای توضیح تفاوت‌های جنسیتی و عملکرد پشتیبانی می‌کنند. آنها با نظریه وابستگی به منابع اظهار داشتند که شرکت‌ها سیستم‌های بازی را ارائه می‌دهند که به سازمان‌های خارجی و شرایط محیطی وابسته هستند و در آنجا باید برای به دست آوردن منابع انسانی به سازمان‌های خارجی تکیه کنند. زنان به‌عنوان منابع انسانی در نظر گرفته می‌شوند که دیدگاه متنوع‌تری را ارائه می‌دهند، به‌طوری‌که این نظریه می‌تواند با درک تنوع جنسیتی در بخش کسب‌وکار مرتبط باشد. از سوی دیگر، در توضیح نظریه دینفعان، حضور زنان، دیدگاه‌های منحصر به فردی را در تصمیم‌گیری‌ها به ارمغان می‌آورد (پاندی^۲، ۲۰۲۴). در مجموع اگرچه تئوری‌های مختلفی در توجیه اثرات تنوع جنسیتی بر متغیرهای مالی مورد نظر قرار گرفته‌اند؛ اما رابطه میان تنوع جنسیتی و عملکرد را می‌توان تحت تأثیر سه تئوری نمایندگی، وابستگی به منابع^۳ و تئوری رده‌های بالایی^۴ توجیه کرد. مطابق با **تئوری نمایندگی** تغییر ساختار هیئت‌ها با استخدام مدیران جدید، استخدام کارشناسان مالی برای کمیته حسابرسی و تنوع جنسیتی، برای نظارت بر مدیرعامل، جایی که هزینه‌های بالا است و ارزش شرکت را کاهش می‌دهد مؤثر است. مطابق با این تئوری و تأیید اهمیت تنوع، افزایش تنوع جنسیتی نیز ممکن است به یک هیئت‌مدیره فعال منجر شود (آگاروال و همکاران، ۲۰۱۹)^۵. همچنین آین و همکاران^۶ (۲۰۲۰) نیز ثابت کردند که هیئت‌مدیره‌هایی که اکثریت قابل توجهی از مدیران زن را دارند تمایل بیشتری به کاهش هزینه‌های نمایندگی در رابطه با عضویت نمادین خود دارند؛ بنابراین از نقطه نظر تئوری نمایندگی، نسبت بیشتر زنان در هیئت‌مدیره می‌تواند عملکرد مالی را به دلیل نظارت بهتر بر فعالیت شرکت بهبود بخشد (هدیجا و نیچ^۷، ۲۰۲۰). **تئوری وابستگی به منابع** بر تأثیر عوامل خارجی بر رفتار سازمانی تأکید دارد. (سپاسی و عبدلی، ۱۳۹۵) در چارچوب این نظریه، مدیران می‌توانند برای کاهش عدم اطمینان و وابستگی محیطی اقدام کنند. هیئت‌مدیره شرکت‌ها را قادر می‌سازد تا وابستگی را به حداقل برسانند و منابع بیشتری را دریافت کنند. زنان در هیئت‌مدیره می‌توانند عملکرد شرکت را بهبود بخشند زیرا زنان دیدگاه متفاوت و ارزشمندی را به هیئت‌مدیره ارائه می‌دهند؛ بنابراین، بر اساس این تئوری، استدلال می‌شود که هیئت‌مدیره متنوع‌تر دارای قابلیت‌های نظارت و مشاوره بهتری است که در نهایت می‌تواند عملکرد را بهبود بخشد و مشکلات مالی

¹ Li & Li

² Pandey

³ resource dependence

⁴ upper echelon theory

⁵ Aggarwal et al

⁶ Ain et al

⁷ HEDIJA, V & NĚMEC

را کاهش دهد (یوسف و همکاران، ۲۰۲۰). **نظریه رده‌های بالایی** (همبریک و ماسون،^۱ ۱۹۸۴) بر این موضوع اشاره دارد که یک سازمان بازتابی از مدیران ارشد آن است. این نظریه بیان می‌کند که نتایج شرکت توسط ویژگی‌های اعضای تیم مدیریت ارشد، از جمله تجربیات، ارزش‌ها و شخصیت‌ها تعیین می‌شود. تنوع جنسیتی بیشتر باعث افزایش ناهمگونی در نگرش‌ها، باورها یا ارزش‌ها می‌شود که می‌تواند فرآیند تصمیم‌گیری را بهبود بخشد. از سوی دیگر، نسبت بیشتر زنان در رهبری نیز می‌تواند منجر به عواملی شود که بر عملکرد شرکت تأثیر منفی می‌گذارد. به عنوان مثال، پایین آمدن انسجام گروهی در گروه‌های مختلط جنسیتی از تبعات این نوع تنوع است. (هدیجا و نمیچ، ۲۰۲۰). مطابق با چارچوب نظری فوق فرضیه اول به شرح زیر ارائه می‌شود:

فرضیه اصلی اول: بین تنوع جنسیتی در هیئت‌مدیره با عملکرد شرکت رابطه معنادار وجود دارد.

تأثیر درماندگی مالی بر رابطه تنوع جنسیتی در هیئت‌مدیره و عملکرد شرکت

حاکمیت شرکتی خوب می‌تواند انگیزه‌ای برای شرکت‌ها جهت دستیابی به اهدافشان باشد، جایی که باید نظارت مؤثر را تسهیل کنند تا شرکت‌ها را به استفاده کارآمد از منابع تشویق کنند. در ساختار حاکمیت شرکتی، اجرای حاکمیت شرکتی خوب توسط همه شرکت‌ها مورد انتظار است (عباس و همکاران، ۲۰۲۳). اجرای این تعهدات موجود در مأموریت شرکت به عنوان راهنمایی برای هیئت‌مدیره در انجام نظارت و ارائه مشاوره به مدیران در مدیریت کسب‌وکار استفاده می‌شود، درحالی‌که مدیران می‌توانند فعالیت‌های عملیاتی شرکت را به درستی انجام دهند. در مورد نقش زنان، نظریه هویت اجتماعی می‌تواند ساختار حاکمیت شرکتی را در بحران مالی و جنسیت توضیح دهد. نظریه هویت اجتماعی بینش‌هایی را نشان می‌دهد که هویت اجتماعی به معنای شباهت‌ها و تفاوت‌ها، شخصی و اجتماعی و در مورد آنچه با برخی افراد به اشتراک گذاشته می‌شود و آنچه فرد را از دیگران متمایز می‌کند، است. در نظریه هویت اجتماعی، مدیران، تعدادی از افراد هستند که با مدیریت کسب‌وکار در تعامل هستند و در آن هدف یکسانی در ساخت شرکت دارند (الاهدال^۲، ۲۰۲۵).

شرکت‌هایی که مدیران زن دارند، رفتارهای بسیار متفاوتی در رابطه با تصمیم‌گیری‌های سرمایه‌گذاری نشان می‌دهند که بر عملکرد مالی تأثیر می‌گذارد (زو، ۲۰۱۹). از دیدگاه سرمایه‌گذاران، وجود مدیران زن منجر به واکنش‌های مثبت می‌شود زیرا سرمایه‌گذاران فرض می‌کنند که حضور زنان می‌تواند توانایی شرکت را در اجرای استراتژی‌های بهتر در مواجهه با مشکلات اقتصادی افزایش دهد (لوکیل و همکاران، ۲۰۱۹)؛ بنابراین، افزایش حضور زنان می‌تواند اعتبار را افزایش داده و عملکرد مالی و اجتماعی را بهبود بخشد. علاوه بر این، زنان نسبت به مردان تمرکز بیشتری بر امور داخلی خود دارند. به نظر می‌رسد شرکت‌هایی که زنان را در ساختارهای تجاری استخدام می‌کنند، از نظر مالی کمتر دچار مشکل می‌شوند (وو و همکاران، ۲۰۲۴). زنان وقتی تحت فشار هستند، سازمان‌یافته‌تر عمل می‌کنند و در موقعیت‌های استرس‌زا و پیچیده می‌توانند در مورد آنچه پیش رویشان اتفاق می‌افتد فکر کنند؛ اما مورد مهم این است که وجود درماندگی مالی در بلندمدت می‌تواند به توانایی سودآوری، رشد و در نتیجه وضعیت مالی و بازده سهام شرکت صدمه بزند و چه‌بسا زمینه‌های عقب ماندن از عرصه رقابت و حتی حذف از بازار را برای شرکت فراهم آورد. در نتیجه توانایی زنان در هیئت‌مدیره در این شرایط تحت تأثیر قرار می‌گیرد. (ددونو^۳، ۲۰۲۰) بنابراین اگرچه شرکت‌هایی که در

¹ Hambrick and Mason

² Alahdal

³ Dedunu

ساختارهای حاکمیت شرکتی خود در هیئت‌مدیره، مدیران و کمیته‌های حسابرسی تنوع دارند، نسبت به شرکت‌هایی که اصلاً توسط زنان اداره نمی‌شوند، کمتر دچار بحران مالی می‌شوند، باین وجود، اثرات منفی در رابطه بین ساختارهای حاکمیت شرکتی از جمله تنوع جنسیتی و گرایش به عملکرد مالی در این شرایط خود تضعیف می‌شود. در نتیجه فرضیه دوم به شرح زیر ارائه می‌شود:

فرضیه اصلی دوم: درماندگی مالی بر رابطه بین تنوع جنسیتی در هیئت‌مدیره با عملکرد شرکت تأثیر دارد.

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 مطالعه‌ای کتابخانه‌ای و تحلیلی - علی بوده و مبتنی بر تحلیل داده‌های تابلویی (پانل دیتا) نیز است؛ و برای تجزیه و تحلیل داده‌های از نرم‌افزارهای EVIEWS استفاده شده است. داده‌های موردنیاز این پژوهش از طریق سامانه کدال گردآوری شده و برای مطالعه مبانی نظری و پیشینه پژوهش، از روش کتابخانه‌ای استفاده شده است. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه شرکت‌های پذیرفته‌شده در بازار سرمایه ایران در یک بازه زمانی ۱۰ ساله طی دوره زمانی ۹۲-۱۴۰۱ است که با غربالگری جامعه آماری و بعد از مدنظر قرار دادن معیارهای زیر به عنوان جامعه آماری انتخاب شدند.

۱. شرکت قبل از سال ۹۲ در بورس پذیرفته‌شده و تا پایان سال ۴۰۱ 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 سرمایه‌گذاری، بانکداری، لیزینگ و نهاد مالی نباشد؛

۴. اطلاعات موردنیاز 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 مدل‌های آماری و نحوه اندازه‌گیری متغیرهای تحقیق

متغیر وابسته؛

متغیر وابسته در این تحقیق عملکرد (Performance) می‌باشد؛ که از شاخص کیو توین استفاده می‌شود از تقسیم مجموع ارزش بازار حقوق صاحبان سهام و ارزش دفتری بدهی‌ها بر ارزش دفتری دارایی‌ها محاسبه می‌شود

متغیر مستقل: تنوع جنسیتی (Gender diversity): اگر حداقل یک نماینده زن در هیئت‌مدیره وجود داشته باشد به آن عدد ۱ تعلق می‌گیرد و در غیر این صورت صفر است.

متغیر تعدیلگر: درماندگی مالی (FD) است

اندازه‌گیری درماندگی مالی مطابق با تحقیق فروغی و همکاران (۱۳۹۶) و همچنین بادآور نهندی و تقی زاده خانقاه (۱۳۹۳) از رابطه زیر استفاده می‌شود:

$$Z = 0.717 x_1 + 0.874 x_2 + 3.107 x_3 + 0.420 x_4 + 0.998 x_5$$

این مدل از پنج نسبت تشکیل شده است:

نسبت مالی سرمایه در گردش به کل دارایی (X_1)، سود انباشته به کل دارایی (X_2)، درآمد قبل از بهره و مالیات به کل

دارایی (X_3)، ارزش دفتری حقوق صاحبان سهام به ارزش دفتری بدهی (X_4)، کل فروش به کل دارایی (X_5)

در این فرمول هرچه Z پایین تر باشد، درجه بحران مالی شرکت بیشتر است. همچنین بر اساس شاخص $2/9$ شرکت ها به دو دسته درمانده مالی و غیر درمانده مالی تقسیم می شوند؛ بنابراین برای محاسبه Z برای شرکت های عضو نمونه، شرکت ها بر اساس معیار Z رتبه بندی می شوند. به طوریکه اگر $Z < 2.9$ باشد، شرکت درمانده مالی تشخیص داده می شود و متغیر مجازی (۱) به آن تعلق می گیرد و در غیر این صورت اگر $Z \geq 2.9$ باشد، شرکت غیر درمانده مالی تشخیص داده می شود و متغیر مجازی (۰) به آن تعلق می گیرد

همچنین تأثیر متغیرهای کنترلی زیر نیز بر این رابطه بررسی شده است:

رشد شرکت (GROWTH): رشد شرکت با شاخص نسبت ارزش بازار حقوق صاحبان سهام به ارزش دفتری حقوق صاحبان سهام محاسبه می شود

اندازه شرکت (SIZE): لگاریتم طبیعی کل دارایی ها در پایان دوره مالی

اهرم مالی: (LEV): کل بدهی به کل دارایی شرکت.

زیان شرکت (LOSS): اگر شرکت طی سال مالی زیان گزارش کرده باشد به آن ۱ و در غیر این صورت عدد صفر

مدل اول:

$$\text{Performance}_{it} = \beta_0 + \beta_1 \text{Gender diversity}_{it} + \beta_2 \text{SIZE}_{it} + \beta_3 \text{lev}_{it} + \beta_4 \text{GROWTH}_{it} + \beta_5 \text{LOSS}_{it} + \varepsilon_{it}$$

مدل دوم:

$$\text{Performance}_{it} = \beta_0 + \beta_1 \text{Gender diversity}_{it} + \beta_2 \text{FD}_{it} + \beta_3 \text{Gender diversity}_{it} * \text{FD}_{it} + \beta_4 \text{SIZE}_{it} + \beta_5 \text{lev}_{it} + \beta_6 \text{GROWTH}_{it} + \beta_7 \text{LOSS}_{it} + \varepsilon_{it}$$

۶. یافته های 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

نام و تعداد متغیرها			شاخص های مرکزی		شاخص های کشیدگی			
متغیرها	علامت اختصاری	میانگین	میانه	انحراف معیار	چولگی	کشیدگی	کمینه	بیشینه
عملکرد مالی	performance	۲/۴۶	۱/۷۶	۱/۶۹	۱/۶۴	۴/۷۸	۱/۰۱	۷/۲۹
تنوع جنسیتی	β_1 Gender diversity	۰/۰۸۲	۰	۰/۲۷	۳/۰۶	۱۰/۴۱	۰	۱
درماندگی مالی	FD	۰/۷۱	۱	۰/۴۵	-۰/۹۵	۱/۹۰	۰	۱
اندازه شرکت	SIZE	۱۴/۷۲	۱۴/۴۷	۱/۵۱	۰/۶۲	۲/۷۲	۱۲/۴۰	۱۸/۱۱
رشد شرکت	GROWTH	۴/۴۳	۲/۸۸	۴/۰۵	۱/۷۵	۵/۲۶	۰/۹۳	۱۶/۳۷
اهرم مالی	LEV	۰/۵۵	۰/۵۵	۰/۱۹	-۰/۱۱	۲/۱۲	۰/۱۹	۰/۸۸
زیان شرکت	LOSS	۰/۰۹	۰	۰/۲۸	۲/۸۲	۸/۹۶	۰	۱

بر اساس جدول‌های فوق عملکرد مالی شرکت که بر مبنای شاخص کیوتوین اندازه‌گیری شده است دارای میانگین (۲,۴۶) و میانه (۱,۷۶) است و کمینه و بیشینه آن به ترتیب برابر با (۱,۰۱) و (۷,۲۹) است. با توجه به کیفی بودن و دو وجهی بودن برخی از متغیرها علاوه بر آمار توصیفی در جدول ۲ به شیوه فراوانی نیز آمار آنها نشان داده شده است.

جدول ۲ تعداد و درصد متغیرهای کیفی

متغیر	وجود		عدم وجود	
	تعداد	درصد	تعداد	درصد
تنوع جنسیتی	۱۳۳	۸/۱	۱۵۰۷	۹۱/۹
درماندگی مالی	۱۱۷۲	۷۱/۵	۴۶۸	۲۸/۵
زیان شرکت	۱۵۱	۹/۲	۱۴۸۹	۹۰/۸

بر اساس جدول ۲ تنها ۱۳۳ سال - شرکت یعنی در حدود ۸ درصد از شرکت‌ها دارای حداقل یک زن در هیئت‌مدیره بوده‌اند. ۱۱۷۲ سال - شرکت یعنی در حدود ۷۱ درصد از شرکت‌ها با درماندگی مالی مواجه‌اند. در حدود ۹ درصد از شرکت‌ها یعنی ۱۵۱ سال - شرکت حداقل یک‌بار در سال زیان گزارش کرده‌اند.

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 ۳ نشان داده شده است.

جدول ۳- آزمون مانایی متغیرهای تحقیق

متغیر	آماره آزمون	سطح معنی‌داری	نتیجه
performance	-۱۸/۱۰	۰/۰۰۰	H ₀ رد می‌شود (متغیر ماناست)
β1 Gender diversity	-۶/۷۱	۰/۰۰۰	H ₀ رد می‌شود (متغیر ماناست)
FD	-۶/۳۲	۰/۰۰۰	H ₀ رد می‌شود (متغیر ماناست)
SIZE	-۱۲/۵۴	۰/۰۰۰	H ₀ رد می‌شود (متغیر ماناست)
GROWTH	-۱۶/۲۴	۰/۰۰۰	H ₀ رد می‌شود (متغیر ماناست)
LEV	-۱۲/۷۰	۰/۰۰۰	H ₀ رد می‌شود (متغیر ماناست)
LOSS	-۳/۰۷	۰/۰۰۱	H ₀ رد می‌شود (متغیر ماناست)

با توجه به نتایج ارائه شده در جدول ۳، 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 هم خطی 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 ۴ نتایج حاصل از مدل پژوهش نشان داده شده است.

جدول ۴- آزمون چاو یا لیمر و آزمون هاسمن فرضیه‌های تحقیق

فرضیه	آزمون اثرات	مقدار آماره آزمون	برجه آزادی	P-Value	نتیجه آزمون
اول	آزمون F لیمر	۱/۴۶۸	۱۶۳/۱۴	۰/۰۰۰	رد فرض صفر استفاده از مدل پانل
	آزمون هاسمن	۳۱/۵۸	۵	۰/۰۰۰	رد فرض صفر پانل با اثرات ثابت
دوم	آزمون F لیمر	۱/۵۰۴	۱۶۳/۱۴	۰/۰۰۰	رد فرض صفر استفاده از مدل پانل
	آزمون هاسمن	۳۹/۳۳	۷	۰/۰۰۰	رد فرض صفر 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 ۵- نتایج برآورد فرضیه اول تحقیق

متغیر	مقدار ضرایب	مقدار t	مقدار احتمال
GENDER_DIVERSITY	۰/۰۸۸	۱/۹۶۳	۰/۰۴۹
SIZE	-۰/۰۵۰	-۵/۰۹۸	۰/۰۰۰
GROWTH	۰/۲۶۵	۴۸/۴۵	۰/۰۰۰
LEV	-۱/۸۹	-۲۵/۰۷	۰/۰۰۰
LOSS	-۰/۰۰۱	-۰/۰۴۴	۰/۹۶۴
RES (-1)	۰/۳۳	۱۳/۷۳	۰/۰۰۰
C (مقدار ثابت)	۳/۱۱	۲۰/۲۲	۰/۰۰۰
مقدار F	۵۲/۷۱	مقدار احتمال F	۰/۰۰۰
ضریب تعیین (R^2)	۰/۸۳۴۳	دورین واتسون	۲/۰۲

ضریب تعیین تعدیل شده	۰/۸۲۷۸		
----------------------	--------	--	--

با توجه به سطح معنی‌داری آماره $F(۰,۰۰۰)$ می‌توان گفت که معناداری کل مدل تأیید می‌شود. همچنین مقادیر ضرایب تعیین و ضریب تعیین تعدیل شده نشان‌دهنده تبیین تغییرات متغیر وابسته توسط متغیرهای مستقل در حد متوسطی است. بر اساس نتایج جدول ۵، سطح معنی‌داری (P -Value) آماره t مربوط به متغیر تنوع جنسیتی هیئت‌مدیره کمتر از ۰/۰۵ بوده (۰/۰۴۹) یعنی معنی‌دار است، ضریب آن (۰/۰۸۸) می‌باشد و مقدار آماره t برای آن برابر با ۱/۹۶۳ می‌باشد. این مقدار آماره t در ناحیه رد فرض صفر قرار نمی‌گیرد. در نتیجه فرض H_0 رد می‌شود و فرضیه تحقیق تأیید می‌شود و می‌توان گفت بین تنوع جنسیتی در هیئت‌مدیره با عملکرد شرکت رابطه مثبت و معنادار وجود دارد.

جدول ۶- نتایج برآورد فرضیه دوم

متغیر	مقدار ضرایب	مقدار t	مقدار احتمال
GENDER_DIVERSITY	۰/۱۹۱	۲/۳۵	۰/۰۱۸
FD	-۰/۲۴۴	-۶/۶۴	۰/۰۰۰
GENDER_DIVERSITY*FD	-۰/۱۶	-۱/۶۶	۰/۰۹۵
SIZE	-۰/۰۵۶	-۵/۷۸	۰/۰۰۰
GROWTH	۰/۲۵۹	۴۵/۴۴	۰/۰۰۰
LEV	-۱/۵۸	-۱۸/۷۲	۰/۰۰۰
LOSS	-۰/۰۱۲	-۰/۳۲	۰/۷۴۷
RES (-1)	۰/۳۱۱	۱۲/۹۴	۰/۰۰۰
C (مقدار ثابت)	۳/۲۳۲	۲۱/۲۱	۰/۰۰۰
مقدار F	۴۷/۳۴	مقدار احتمال F	۰/۰۰۰
ضریب تعیین (R^2)	۰/۸۳۹۸	دوربین واتسون	۲/۰۲۴
ضریب تعیین تعدیل شده	۰/۸۳۸۱		

با توجه به سطح معنی‌داری آماره $F(۰,۰۰۰)$ می‌توان گفت که معناداری کل مدل تأیید می‌شود. بر اساس نتایج جدول ۶، سطح معنی‌داری (P -Value) آماره t مربوط به متغیر $GENDER_DIVERSITY*FD$ بیشتر از ۰/۰۵ بوده (۰/۰۹۵) یعنی در سطح اطمینان ۹۵٪ بی‌معنی است، ضریب آن (-۰/۱۶۰) می‌باشد و مقدار آماره t برای آن برابر با ۱/۶۶۷- می‌باشد. در نتیجه فرض H_0 تأیید می‌شود و فرضیه تحقیق رد می‌شود. در نتیجه درماندگی مالی بر رابطه بین تنوع جنسیتی در هیئت‌مدیره با عملکرد شرکت تأثیر معنی‌دار ندارد.

۷. نتیجه‌گیری و پیشنهادات

حضور افراد با تحصیلات، دانش، تجربه و جنسیت متفاوت می‌تواند منجر به ارائه راه‌حل‌های متفاوتی در استراتژی شرکت‌ها شود. بر اساس دیدگاه تئوری نمایندگی، نمایندگی مدیران زن در هیئت‌مدیره ایده‌های منحصربه‌فردی را برای حل بسیاری از مسائل و سوگیری‌های مربوط به اطلاعات در مورد توسعه استراتژی‌های جدید به ارمغان می‌آورد که

می‌تواند با تأثیرگذاری بر تصمیمات شرکت، دستیابی به سود و عملکرد شرکت را تحت تأثیر قرار دهد. علاوه بر این وضعیت سلامت مالی شرکت در این زمینه می‌تواند تأثیرگذار باشد. محدودیت در تأمین مالی و شرایط پریشانی مالی شرکت‌ها می‌تواند آنها را در دستیابی به منابع پایدار با مشکل مواجه سازد؛ در نتیجه می‌تواند بر عملکرد متفاوت هیئت‌مدیره‌های با تنوع از نظر جنسیت نیز تأثیرگذار باشد. مطابق با نتیجه فرضیه اول، حضور زنان در هیئت‌مدیره توانسته است؛ منجر به بهبود عملکرد شرکت شود. این تأثیرگذاری مثبت می‌تواند ناشی از ویژگی‌های متفاوت هیئت‌مدیره‌های متنوع به حضور زنان است که فرصت‌های جدیدی را برای سرمایه‌گذاری به ارمغان می‌آورد. همچنین مطابق تئوری نمایندگی حضور زنان به دلیل پایداری بیشتر به تعهدات می‌تواند با کاهش عدم تقارن اطلاعاتی منجر به شفافیت بیشتر شود که در نتیجه توانسته است پایداری سود بیشتری برای شرکت‌ها ایجاد کند.

نتیجه دوم نشان داد که درماندگی مالی منجر به تأثیرگذاری منفی بر عملکرد شرکت شده است. این نتیجه ناشی از وضعیت نامناسب شرکت‌ها برای تأمین اعتبار برای پروژه‌ها و در نتیجه ناکارایی سرمایه‌گذاری است در درازمدت منجر به کاهش سودآوری شرکت می‌شود. در این میان درماندگی مالی توانسته است، اثرگذاری حضور مثبت زنان را در هیئت‌مدیره تعدیل کند و نقش آن را منفی کند؛ اگرچه این تأثیرگذاری از نظر آماری در سطح ۹۵ درصد معنی‌دار نیست اما به‌هرحال حضور مدیران زن در هیئت‌مدیره‌ها به دلیل ویژگی‌های ریسک‌گریزی و محتاط بودن آنها می‌تواند، بر کاهش درماندگی نیز مؤثر است.

در این زمینه نتایج مطالعات قبلی متناقض است. نتایج این تحقیق مطابق با مطالعات جایرامان (۲۰۲۵)، ساهو (۲۰۲۵) و گویزانی و همکاران (۲۰۲۲) است که نشان دادند که تنوع جنسیتی هیئت‌مدیره می‌تواند، به بهبود اثربخشی هیئت‌مدیره و عملکرد مالی کمک کند؛ اما نتایج این تحقیق در تضاد با نتایج غفور و همکاران (۲۰۲۲)، نعیم و همکاران (۲۰۲۲) و سپاسی و عبدلی (۱۳۹۵) است. در مورد فرضیه دوم نیز عباس و همکاران (۲۰۲۳) نشان دادند که شرکت‌هایی؛ که زنان و مردان را استخدام می‌کنند (تنوع جنسیتی) در ساختار هیئت‌مدیره، از مشکلات مالی کمتری نسبت به شرکت‌هایی که فقط مردان را استخدام می‌کنند (تنوع غیر جنسیتی) برخوردارند.

پیشنهادهای کاربردی برگرفته از نتایج پژوهش

مطابق با آمار توصیفی و سهم کم حضور زنان در هیئت‌مدیره شرکت‌ها و با توجه به تأیید نقش مثبت آنها در بهبود عملکرد شرکت‌ها، پیشنهاد می‌شود که صاحبان شرکت‌ها، از تعداد زنان بیشتری در ساختار هیئت‌مدیره استفاده نمایند؛ چراکه می‌تواند با افزایش کارایی هیئت‌مدیره در تصمیمات کسب‌وکار شرکت، فرصت‌های بهتری را برای شرکت فراهم نماید. همچنین به سهامداران پیشنهاد می‌شود که با مطالعه ساختار هیئت‌مدیره شرکت‌ها، حضور زنان در آنها را به‌عنوان سیگنالی از توانایی بیشتر هیئت‌مدیره در نظر داشته باشند چراکه حضور زنان می‌تواند علامتی از افزایش عملکرد مالی شرکت‌ها باشد. با توجه به تأثیر منفی درماندگی مالی مطابق با فرضیه دوم، پیشنهاد می‌شود که صاحبان سرمایه با استفاده از شاخص مورد استفاده در این پژوهش، وضعیت سلامت مالی شرکت‌ها را بررسی نمایند، چراکه می‌تواند نشانه‌ای از ضعف شرکت در تأمین مالی و اثرگذاری منفی بر عملکرد شرکت باشد. در نهایت با توجه به اینکه در این پژوهش تنها تنوع در سطح هیئت‌مدیره بررسی شده است؛ پیشنهاد می‌شود به دلیل قدرت بیشتر مدیرعامل در تصمیمات اجرایی نقش تنوع جنسیتی مدیرعامل نیز بر این رابطه موردبررسی قرار گیرد.

منابع و مآخذ

ایمانی برندق، محمد؛ کاظمی علوم، مهدی و عبدی، مصطفی (۱۳۹۷) بررسی تأثیر تنوع جنسیتی در هیئت‌مدیره بر احتمال وجود ضعف در کنترل‌های داخلی، حسابداری ارزشی و رفتاری، دوره ۳، ش ۵، ۲۶۳-۲۸۵

حیدرنژاد، قدرت اله (۱۴۰۳) تنوع جنسیتی هیئت‌مدیره: از چشم‌اندازهای نظری تا شواهد تجربی، مطالعات حسابداری و حسابرسی، در دست انتشار

دشتی، زهرا (۱۴۰۳) در بررسی تنوع جنسیتی و عملکرد پایدار شرکت‌ها: نقش تعدیل‌کننده دوگانگی مدیرعامل، نشریه علمی رویکردهای پژوهشی نوین مدیریت و حسابداری، ۸(۲۹)، ۴۶۴-۴۴۱

سپاسی، سحر؛ عبدلی، لیلا (۱۳۹۵) تأثیرات حضور زنان در هیئت‌مدیره بر ارزش شرکت و عملکرد مالی، پژوهش‌های حسابداری مالی و حسابرسی، ش ۲۹، ۳۹-۵۸

گیلانی نیای صومعه‌سرای، بهنام و علیزاده، آزیتا (۱۴۰۰) بررسی تأثیر تنوع جنسیتی هیئت‌مدیره بر ریسک سیستماتیک به‌واسطه نقش تعدیلگر مدیریت ریسک شرکت‌های پذیرفته‌شده در بورس اوراق بهادار تهران، رویکردهای پژوهشی نوین در مدیریت و حسابداری سال پنجم تابستان ۱۴۰۰ شماره ۷۲ (جلد یازدهم)، ۱۰۵-۱۱۸

مصلی م. پیرایش ر. جوزی م. (۱۳۹۹). تأثیر تنوع جنسیتی در هیئت‌مدیره بر سودآوری شرکت‌های دارویی پذیرفته‌شده در بورس اوراق بهادار تهران. فصلنامه علمی تخصصی رویکردهای پژوهشی نوین در مدیریت و حسابداری، ۴(۲۹) ۴۳-۵۹

Abbas, A and Andi Ayu Frihatni (2023). Gender diversity and firm performances suffering from financial distress: evidence from Indonesia, *Journal of Capital Markets Studies* Vol. 7 No. 1, 2023 pp. 91-107 Emerald Publishing Limited 2514-4774 DOI 10.1108/JCMS-12-2022-0045

Aggarwal R, Jindal V, Seth R (2019) Board diversity and firm performance: the role of business group affiliation. *Int Bus Rev* 28(6):101600. <https://doi.org/10.1016/j.ibusrev.2019.101600>

Ain QU, Yuan X, Javaid HM, Usman M, Haris M (2020) Female directors and agency costs: evidence from Chinese listed firms. *Int J Emerg Mark* (ahead-of-print)

Alahdal, H.A. Hashim, F.A. Almaqtari, Z. Salleh, D.K. Pandey (2025) The moderating role of board gender diversity in ESG and firm performance: empirical evidence from Gulf countries *Bus. Strategy Dev.*, 7 (3) , Article e70004

Allison, L., Liu, Y., Murtinu, S. and Wei, Zuobao. (2023), "Gender and firm performance around the world: the roles of finance, technology and labor", *Journal of Business Research*, Vol. 154, 113322, doi: 10.1016/j.jbusres.2022.113322.

Amin, Ali., amiz ur Rehman, Rizwan Ali and Ridzwana Mohd Said (2022) Corporate Governance and Capital Structure: Moderating Effect of Gender Diversity, *SAGE Open* January-March 2022: 1-17 The Author(s) 2022 DOI: 10.1177/21582440221082110 journals.sagepub.com/home/sgo

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>

Dedunu, H.H. and Anuradha, P. (2020), "Impact of board diversity on firm performance: evidence from Sri Lanka", *International Journal of Management, Innovation and Entrepreneurial Research*, Vol. 6 No. 1, pp. 23-31, doi: 10.18510/ijmier.2020.614

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>

- Ghafoor S, Duffour KA, Khan UF and Khan MK (2022) Social Wellbeing, Board-Gender Diversity, and Financial Performance: Evidence From Chinese Fintech Companies. *Front. Psychol.* 13:862897. doi: 10.3389/fpsyg.2022.862897
- Guizani, M. and Abdalkrim, G. (2022), "Does gender diversity on boards reduce the likelihood of financial distress? Evidence from Malaysia", *Asia-Pacific Journal of Business Administration*, Vol. ahead-of-print No. ahead-of-print. <https://doi.org/10.1108/APJBA-06-2021-0277>
- HEDIJA, V & NĚMEC, D (2020) GENDER DIVERSITY IN LEADERSHIP AND FIRM PERFORMANCE: EVIDENCE FROM THE CZECH REPUBLIC, *Journal of Business Economics and Management* ISSN 1611-1699/eISSN 2029-4433 2021 Volume 22 Issue 1: 156–180
- 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>
- Li, X., & Li, Y. (2020). Female independent directors and financial irregularities in chinese listed firms: From the perspective of audit committee chairpersons. *Finance Research Letters*, 32, 101320
- Naeem, M.A., Karim, S., Nor, S.M. and Ismail, R. (2022), "Sustainable corporate governance and gender diversity on corporate boards: evidence from COVID-19", *Economic Research-Ekonomska Istrazivanja*, Vol. 35 No. 1, pp. 5824-5842, doi: 10.1080/1331677X.2022.2038649.
- Pandey, S. Kumar, C. Post, J.W. Goodell, R. García-Ramos (2024) Board gender diversity and firm performance: a complexity theory perspective *Asia Pac. J. Manag.*, 40 (3) (2024), pp. 1289-1320, [10.1007/s10490-022-09817-w](https://doi.org/10.1007/s10490-022-09817-w)
- Sahu, M (2025). Board gender diversity and firm performance: Unveiling the ESG effect, *Sustainable Futures* Volume 9, June 2025, 100493
- Simionescu, Liliana Nicoleta., Ștefan Cristian Gherghina , Hiba Tawil and Ziad Sheikha (2021) Does board gender diversity afect frm performance? Empirical evidence from Standard & Poor's 500 Information Technology, Sector, *Financ Innov* (2021) 7:52
- Wang, Kangyi, Jing Ma, Chunxiao Xue, and Jianing Zhang. (2025). Board Gender Diversity and Firm Performance: Recent Evidence from Japan. *Journal of Risk and Financial Management* 17: 20. <https://doi.org/10.3390/jrfm17010020>
- Wu, J. Gao, C. Luo, H. Xu, G. Shi (2024) How does boardroom diversity influence the relationship between ESG and firm financial performance? *Int. Rev. Econ. Finance*, 89 (2024), pp. 713-730, 10.1016/J.IREF.2023.10.045
- Yousaf, Umair Bin., Khalil Jebran and Man Wang (2020) Can board diversity predict the risk of financial distress? at: <https://www.researchgate.net/publication/348234010>
- Zhou, G. (2019), "Financial distress prevention in China: does gender of board of directors matter?", *Journal of Applied Finance and Banking*, Vol. 9 No. 6, pp. 1-8.

The effect of financial distress on the relationship between gender diversity in the board of directors and company performance

Parisa Mohammadi¹
Farzin Khoshkar²

Abstract

Several theoretical frameworks argue that gender diversity can improve company performance. The basic assumption is that gender diversity affects company performance by creating different skills, knowledge, experience, beliefs, values, and leadership styles. In contrast, financial distress can also affect the effectiveness and power of gender-diverse board members and complicate their investment decisions. The purpose of this study is to examine the effect of financial distress on the relationship between gender diversity in the board of directors and company performance. The information from this study is taken from the financial statements of 164 companies during the period 1392-1401. The research is applied in terms of purpose; in terms of nature and content it is a correlation type. Multiple regression based on panel data analysis (panel data) was used to test the relationship between variables and the significance of the model. The results of testing the research hypotheses showed that there is a positive and significant relationship between gender diversity on the board of directors and company performance; However, financial distress does not have a significant effect on the relationship between gender diversity on the board of directors and company performance.

Keywords

Financial distress gender, company performance

¹ Master of Accounting, Naser Khosrow Institute of Higher Education, Saveh, Iran. (mohammadiparisa589@gmail.com) (Corresponding author)

² Assistant Professor, Department of Accounting, Naser Khosrow Institute of Higher Education, Saveh, Iran. (f.khoshkar@hnhk.ac.ir)