

بررسی تأثیر تنوع جنسیتی هیئت مدیره و کمیته حسابرسی بر توانایی مدیریت و شفافیت در شرکت‌های پذیرفته‌شده در بورس اوراق بهادار تهران

محمد محمدی^{۱*}

داوود یوسفوند^۲

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۱۲/۱۵ تاریخ چاپ: ۱۴۰۰/۰۱/۰۱

چکیده

حضور زنان در سال‌های اخیر در عرصه‌های راهبری شرکت‌ها به ویژه در هیئت مدیره و کمیته‌های حسابرسی رشد قابل ملاحظه‌ای داشته‌اند و اعضای هیئت مدیره زن، نقش نظارتی بهتری بر مدیریت دارند؛ آن‌ها با تکیه بر توانایی‌های خود، حوزه‌های مناسب سرمایه‌گذاری را تشخیص داده و موجب رونق بیشتر و سودآوری بالاتر شرکت می‌شوند از این رو، تمایل بیشتری نسبت به ابراز و انتشار فعالیت‌های خویش دارند که این مسئله نیز باعث افزایش سطح شفافیت در شرکت می‌شود. در این پژوهش به بررسی تأثیر تنوع جنسیتی هیئت مدیره و کمیته حسابرسی بر توانایی مدیریت و شفافیت از طریق تحلیل داده‌های ۱۴۵ شرکت پذیرفته‌شده در بورس اوراق بهادار تهران (۱۳۹۳-۱۳۹۸) پرداخته است. روش گردآوری داده‌ها آرشویی است و برای آزمون فرضیه‌های پژوهش از قبیل رگرسیون با رویکرد داده‌های ترکیبی نامتوازن استفاده شده است. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد؛ که حضور زنان در کمیته حسابرسی تأثیر معناداری بر توانایی مدیریت دارد. همچنین سایر نتایج نشان می‌دهد که تنوع جنسیتی هیئت مدیره تأثیر معناداری بر توانایی مدیریت و شفافیت دارد.

واژه‌های کلیدی

شفافیت شرکتی، توانایی مدیریت، تنوع جنسیتی، کمیته حسابرسی

۱. استادیار گروه حسابداری، مؤسسه آموزش عالی پرندک، تهران، ایران. (نویسنده مسئول: mkz.mohamadi@gmail.com).

۲. استادیار گروه حسابداری، مؤسسه آموزش عالی پرندک، تهران، ایران.

مقدمه

توانایی مدیریتی بالاتر می‌تواند منجر به مدیریت کاراتر عملیات و تصمیم‌گیری‌ها گردد (آندرو و هم‌کاران، ۲۰۱۳). مدیران شرکت‌ها به‌عنوان مباشران سهام‌داران به شمار می‌آیند؛ اما سهام‌داران اطلاعات ناقصی در خصوص نحوه‌ی عملکرد شرکت دارند. ازاین‌رو، اطلاعات نقش انکارناپذیری در کاهش مشکلات مباشرت دارد. شفافیت و افشای مناسب که باعث کاهش عدم تقارن اطلاعات می‌شود، به‌عنوان جزئی جدایی‌ناپذیر از نظام راهبری به شمار می‌آید. ازاین‌رو شرکت‌هایی که شفافیت بیشتری داشته باشند، انتظار می‌رود که بیشتر از سایر شرکت‌ها در بازار ارزش‌گذاری شوند (هرمالین و ویسباج، ۲۰۰۷). هیأت مدیره دارای حق و وظیفه نظارت و ارزیابی مدیر عامل و تیم مدیریت ارشد است. نظارت بر مدیران در عمل به نفع سهامداران است که نشان می‌دهد کنترل در داخل یک شرکت توسط هیأت مدیره انجام می‌گیرد. این امر به سهام‌داران این اطمینان را می‌دهند که اطلاعاتی قابل اتکا در رابطه با عملکرد شرکت دریافت کرده‌اند و از جانب مدیران شرکت و سایر سهامداران بزرگ مورد خیانت و سوء استفاده قرار نگرفته‌اند و مدیران را تشویق می‌کنند که بجای پرداختن به اهداف شخصی خود، به دنبال حداکثر کردن منافع شرکت باشند (بنت و رابسون، ۲۰۰۴). حضور زنان در هیأت مدیره شرکت‌های تولیدی و خدماتی و همچنین شرکت‌های پذیرفته‌شده در بورس طی پژوهش‌های بعمل آمده مؤثر بوده است. حضور مدیر زن در رأس سازمان به عنوان مدیر عامل و یا به عنوان عضوی از هیأت مدیره شرکت اثرات مثبتی را می‌تواند به بهبود عملکرد با نظارت بیشتر از طرف مدیر زن با توجه به ویژگی شخصیتی آنها و نیز ارتقا کیفیت ارائه استدلال گزارشات مالی، افزایش کارایی شرکت، افزایش بازدهی داشته باشد (مصلی و محمدپور، ۱۳۹۷) استدلال شده است که حضور مدیران زن در هیأت مدیره شرکت‌ها مزایای بسیاری دارد. شرکت‌ها می‌توانند مزیت رقابتی زیادی را با پذیرا بودن به سهم زنان بدست آورند (هاس و سولبر، ۲۰۰۶) در کل بر اساس مطالعات، مشارکت زنان موجب بهبود حضور اعضای هیئت مدیره و پاسخ‌گویی مدیران مالی، افزایش تلاش حساب‌رسان، افزایش افشاء بهبود مدیریتی و کاهش ضعف در کنترل داخلی شود. (گال و همکاران، ۲۰۱۰) گزارشگری و افزایش اطمینان بخشی صورت‌های مالی برای استفاده کنندگان است. نظارت بهتر بر گزارشگری مدیران که با حضور نمایندگان زن در هیئت مدیره امکان‌پذیر می‌شود، منجر به بهبود کیفیت سود می‌گردد.

شواهد تجربی نشان می‌دهد که سیاست افشای شفاف، ساز و کاری است که عدم تقارن اطلاعاتی بین مدیران و سرمایه‌گذاران بیرونی را کاهش می‌دهد و برای شرکت ایجاد ارزش می‌کند در واقع، شفافیت و افشای اطلاعات شرکت‌ها را می‌توان به‌عنوان مکانیزمی جهت حمایت از سرمایه‌گذاران در نظر گرفت که این مهم سبب می‌شود تا عدم تقارن اطلاعاتی کمتری بوجود آید و هزینه نمایندگی کم شود (نیکبخت و کلهر نیا، ۱۳۹۶)؛ بنابراین توانایی مدیریت و شفافیت می‌تواند متاثر از ویژگی‌های هیئت مدیره و کمیته حسابرسی به ویژه تنوع جنسیتی شود در این راستا باید گفت که اگر ایران (کشور) مطالعات زیادی در زمینه عوامل موثر بر توانایی مدیریت و شفافیت انجام شده ولی تأثیر تنوع جنسیتی در هیئت مدیره و کمیته حسابرسی بررسی نشده است و شواهد تجربی کمی در این زمینه وجود دارد. در

این پژوهش به مطالعه تأثیرگذاری تنوع جنسیتی هیئت مدیره و کمیته حسابرسی بر توانایی مدیریت و شفافیت شرکت‌های پذیرفته‌شده در بورس بهادر تهران پردازد؛

با توجه به مسأله اصلی تحقیق، این پژوهش در پی دستیابی به هدف زیر خواهد بود:

- بررسی تأثیر حضور نماینده زن در هیئت مدیره بر توانایی مدیریت شرکت‌های پذیرفته‌شده در بورس اوراق بهادر تهران

- بررسی تأثیر حضور نماینده زن در هیئت مدیره و کمیته حسابرسی بر توانایی مدیریت شرکت‌های پذیرفته‌شده در بورس اوراق بهادر تهران

- بررسی تأثیر حضور نماینده زن در هیئت مدیره و کمیته حسابرسی بر شفافیت شرکت‌های پذیرفته‌شده در بورس اوراق بهادر تهران

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

تئوری جنسیت

در بسیاری از کشورها، افزایش حضور زنان در هیأت مدیره و همچنین در مشاغل (سطح) بالا تبدیل به مسئله‌ای بحث برانگیز است. برای مثال در مورد کشور نروژ، قوانین سیاسی حضور زنان در میان اعضای هیأت مدیره اجباری است. نتایج بدست آمده در شرکت‌های دانمارکی نیز نشان می‌دهد که افزایش تنوع جنسیت در هیأت مدیره باعث بهبود عملکرد مالی میشود (اسمیت و همکاران، ۲۰۰۶). تئوری جنسیت به این موضوع می پردازد که زنان سهم قابل توجهی در موفقیت‌های اقتصادی دارند که شامل کارهای با ارزشی بوده و به رفاه و آسایش انسانها کمک می کند. زنان و مردان در معرض توسعه های اخلاقی متفاوت، تمایل به بروز ارزشهای متفاوت دارند که آن هم منجر به نگرش و رفتارهای گوناگون می شود. برای مثال مردان ارزش را به پول، پیشرفت درحالی که زنان بیشتر به روابط اجتماعی توجه دارند و علاقه مند هستند تا وظایف محوله را مؤثرتر و قدرت نسبت می دهند انجام دهند و با احتمال بیشتری قوانین را پیروی می کنند. (الشمیری، ۲۰۰۴) علاوه بر این در مقایسه با هیئت مدیره که تمام مدیران آنها مرد هستند، زن ها می توانند دیدگاه های مختلفی در هیئت مدیره مطرح کنند و تصمیمات آگاهانه تری را بگیرند و منجر به افزایش شفافیت در سطح هیئت مدیره شوند. (رز، ۲۰۰۷) در واقع هیئت مدیره با تنوع جنسیتی در ارتباط با توصیه های ایمن. قانون گذار، ارتباطات اثربخش، تعهدات و منابع برای شرکت بهتر از هیئت مدیره های بدون تنوع جنسیتی عمل میکند (هیلمن و همکاران، ۲۰۰۹)

هیئت مدیره، تنوع جنسیتی و توانایی مدیریت

تعهد کاری زنان به هنگام انجام مسئولیت، انگیزه فراوان جهت پیشبرد امور به نحو احسن، حس رقابت در محیط کار نسبت حضور بیشتر در کمیته های نظارت و دیگر ویژگیهای شخصیتی و کاری مدیر زن، اثرات، به همتایان خود (مدیران مرد) بسزایی در تصمیم گیری های مالی در هیأت مدیره شرکتها و سازمانها دارد و همچنین موجب ارتقاء

عملکرد شرکت، افزایش رضایت مندی سهامداران و بالا رفتن بازدهی شرکت خواهد شد. پژوهش‌های بسیاری در خصوص نقش زنان در جامعه و مشارکت آنان در عرصه‌های گوناگون در کشورهای مختلف انجام شده است. (هاینزو همکاران، ۲۰۱۰). (آدامزو همکاران، ۲۰۱۰) معتقدند که اعضای هیئت مدیره زن، استقلال فکری و ذهنی بیشتری دارند که میتواند موجب بهبود فرآیند نظارتی گردد. آنها نشان دادند که سرمایه‌گذاران مایل به اضافه شدن اعضای زن به هیئت مدیره شرکتها هستند در نهایت براساس مطالعات زنان رهبران قابل اعتماد تری نسبت به مردان هستند. توانایی مدیریتی بالاتر می‌تواند منجر به مدیریت کاراتر عملیات روزانه شرکت شود، خصوصاً در دوره‌های بحرانی عملیات که تصمیم‌گیری‌های مدیریتی می‌تواند تأثیر به‌سزایی بر عملکرد شرکت داشته باشد (حسنی القار و سدیدی، ۱۳۹۶). افزون بر آن، در دوره‌هایی که شرکت با بحران روبه‌روست، مدیران توانا تر تصمیم‌گیری مناسب‌تری در ارتباط با تأمین منابع مورد نیاز خواهند داشت (آندروو همکاران، ۲۰۱۳). سرمایه‌گذاری مناسب‌تر در پروژه‌های با ارزش‌تر و مدیریت کارای کارکنان نیز از ویژگی‌های مدیران توانمند است. در نتیجه در کوتاه‌مدت انتظار می‌رود، مدیران توانا تر بتوانند درآمد بیشتری با استفاده از سطح معینی از منابع کسب کنند، یا با استفاده از منابع کمتر، به سطح معینی از درآمد دست یابند و بالعکس، تصمیمات ضعیف و مهارت پایین مدیریت در رهبری می‌تواند شرکت را به سمت ورشکستگی سوق دهد. همچنین مدیران توانمندتر دانش و آگاهی بیشتری در ارتباط با مشتریان و شرایط کلان اقتصادی دارند و قادرند درک بهتری در ارتباط با استانداردهای پیچیده‌تر داشته و آن‌ها را به درستی اجرا کنند (دمیرجیان و همکاران، ۲۰۱۳). این مدیران قادر به انجام قضاوت صحیح و همچنین انجام پیش‌بینی‌های دقیق نسبت به سایر افراد بوده و توانایی ترکیب بهتر اطلاعات را جهت انجام پیش‌بینی‌های قابل اعتمادتر که منجر به گزارش‌های با کیفیت‌تر می‌شود، دارند (نمازی و غفاری، ۱۳۹۴).

کمیته حسابرسی، تنوع جنسیتی، شفافیت

یافته‌ها حاکی از آن است که زنان همانند هم‌تایان مرد خود میتوانند در بسیاری از امور مشارکت نموده و از بازدهی بالایی برخوردار باشند. طی سالهای اخیر رویکردهای نسبتاً جدیدی در ارتباط با بکارگیری زنان در مشاغل مهم و حتی حساس به وجود آمده است که میتوان این اتفاق را در ایران در دولت نهم به بعد احساس نمود. استفاده از زنان در مقام وزارت و یا معاونت ریاست جمهوری و نیز استفاده از مدیر زن بعنوان سخنگوی وزارت امور خارجه در دولت از مصادیق این رویکرد نو می‌باشد. بکارگیری زنان نه تنها در مسائل اجتماعی و سیاسی بلکه در امور اقتصادی نیز میتواند اثرات بسزایی داشته باشد. حضور زنان در هیأت مدیره شرکت‌های تولیدی و خدماتی و همچنین شرکت‌های پذیرفته شده در بورس طی پژوهش‌های بعمل آمده مؤثر بوده است. حضور مدیر زن در رأس سازمان به عنوان مدیر عامل و یا به عنوان عضوی از هیأت مدیره شرکت اثرات مثبتی را میتواند به بهبود عملکرد با نظارت بیشتر از طرف مدیر زن با توجه به ویژگی شخصیتی آنها و نیز ارتقا کیفیت ارائه گزارشات مالی، افزایش کارایی شرکت، افزایش بازدهی شرکت، داشته باشد. (هاس و سولبرگ، ۲۰۰۸). نگرانی‌های مربوط به کیفیت گزارشگری مالی و مدیریت سود منجر به درخواست

ایجاد کمیته حسابرسی اثربخش از سوی قانون گذاران، سهامداران و سایرین شده است (کمیته ریون، ۱۹۹۹). در این راستا باید عنوان کرد که براساس مطالعات، تنوع جنسیتی در کمیته حسابرسی کمیته حسابرسی میتوان بر عملکرد آن نقش قابل ملاحظه ای داشته باشد. ایمانی برندقو همکاران (۱۳۹۶) نشان دادن که حضور حداقل یک نماینده زن در کمیته حسابرسی می تواند حق الزحمه حسابرسی را کاهش دهد. تحقیقات بسیاری در خصوص عوامل مؤثر بر شفافیت شرکت ها انجام شده است. به طور کلی می توان نتایج حاصل از این تحقیقات را به دو دسته کلی تقسیم نمود (خالقی مقدم و خالقی، ۱۳۸۸): دسته ای از تحقیقات نشان می دهند که نقش عوامل محیطی از قبیل نظام های قانونی حاکم بر گزارشگری مالی، قوانین حمایتی از سرمایه گذاران و میزان توسعه و پیشرفت کشورها در تبیین تفاوت میزان شفافیت بین شرکت های مختلف در سطح دنیا اهمیت بیشتری دارد. بسیاری از تحقیقات به خصوصیات خاص شرکت ها پرداخته و رابطه معناداری بین این خصوصیات با میزان شفافیت شرکتی پیدا کرده اند. این خصوصیات به طور عمده شامل اندازه شرکت، میزان سودآوری، تمرکز مالکیت، تعداد اعضای هیأت مدیره غیرموظف و مستقل، میزان اتکا به تأمین مالی برون سازمانی و نسبت های اهرمی، فرصت های سرمایه گذاری و استفاده از حسابرسان مستقل عضو چهار مؤسسه بزرگ دنیا بوده است. اهمیت شفافیت، ضرورت تدوین سیاست های مشخص و ساختارهای سازمانی مناسب را برای ارزیابی و بهبود شفافیت ایجاب می کند. با این وجود سنجش و ارزیابی شفافیت کار بسیار مشکلی نیست. میزان شفافیت به صورت نظری در حقیقت میزان دقت و درستی اطلاعات دریافتی و کامل بودن آن ها و در یک کلام، کیفیت اطلاعات را بیان می کند. به طور طبیعی چنین اعتباری تنها از طریق ارزیابی اطلاعات داده شده فراهم خواهد شد (رحمانی و له داد، ۱۳۹۱). شاخص کیفیت افشا و شفافیت توسط مرکز بین المللی تحقیقات و تحلیل های مالی (CIFAR)، در سال های ۱۹۹۳ و ۱۹۹۵ منتشر گردید. شاخص بالغ بر ۹۰ مورد را در گزارش های سالانه برخی از شرکت های مختلف آزمون نموده است و بسیاری از محققین از این شاخص برای بررسی روابط شفافیت حسابداری، ساختارهای قانونی، فرهنگ و عملکرد اقتصادی در کشورهای مختلف استفاده نموده اند.

پیشینه خارجی

رحمان و سایما (۲۰۱۸) در پژوهش به بررسی کارایی ترکیب هیئت مدیره بر عملکرد شرکت: بین سال ۲۰۱۱ تا ۲۰۱۶ را مورد بررسی قرار دادند و آنها به دنبال یافتن کارایی هیئت مدیره از طریق اندازه هیئت مدیره، استقلال هیئت مدیره و تنوع جنسیتی هیئت مدیره بر عملکرد شرکت بودند که نتایج یافته های آنان نشان داد هیئت مدیره های بزرگ در بهبود عملکرد شرکت مؤثر هستند اما استقلال هیئت مدیره و تنوع جنسی هیئت مدیره ارتباط معناداری با عملکرد شرکت ندارند که این امر نشان می دهد که سازوکار سازمانی اداره شرکت به ویژه کارایی ترکیب هیئت مدیره بسیار ضعیف است.

اویگور (۲۰۱۸)، در پژوهش خود به بررسی رابطه میان توانایی مدیریت و شفافیت شرکت پرداختند. به زعم آنان مدیران ارشد با توانایی بالا ممکن است تلاش کنند برای ایجاد شفافیت بیشتر برای انتقال توانایی خود در بازار، درحالی که

مدیران با توانایی کم ممکن است سیگنال محرمانه برداشت‌های بازار در مورد استعداد خود را با محدود کردن اطلاعات موجود پنهان کنند. تجزیه و تحلیل‌ها نشان می‌دهد که شرکت‌های دارای مدیران با توانایی بالا به‌طور قابل توجهی کمتر مبهم هستند از بنگاه‌هایی که مدیران کم توانایی دارند، شفافیت شرکت‌ها ارزش شرکت‌هایی را که دارای مدیران با توانایی کمتر هستند کاهش می‌دهد؛ بنابراین استقرار سازوکار قوی حاکمیت شرکتی به شرکت‌ها پیشنهاد می‌گردد.

لئو و همکاران (۲۰۱۴) در پژوهشی تحت عنوان اثر تنوع جنسیتی هیئت مدیره بر عملکرد شرکت به بررسی رابطه تنوع جنسیتی هیئت مدیره و عملکرد شرکت پرداختند. این محققین دریافتند مدیران زن اثر مثبت قویتر بر عملکرد شرکت نسبت به مدیران مرد دارند. نتایج همچنین نشان می‌دهد که اثر اجرایی مهمتر اثر نظارت است. همچنین نتایج نشان داد که تأثیر مدیران زن بر عملکرد شرکت در شرکت‌های تحت کنترل دولت ناچیز است.

کوستر و همکاران (۲۰۱۶)، در پژوهشی به بررسی تأثیر توانایی مدیریت بر شفافیت سازوکار مالیاتی پرداختند. نتایج پژوهش آن‌ها نشان می‌دهد که مدیران توانا تر به دلیل درک بالایی که از محیط عملکردی شرکت‌ها دارند، می‌توانند تصمیمات تجاری را با استراتژی‌های مالیاتی هم‌سو نمایند. آن‌ها به شواهد قابل اعتمادی مبنی بر مشارکت مدیران توانمند در فعالیت‌های اجتناب مالیاتی که پرداخت نقدی مالیات شرکت‌ها را کاهش می‌دهد، دست یافتند.

نرواتی و زالوکی (۲۰۱۱) به بررسی ترکیب جنسیتی هیئت مدیره قبل و بعد از عرضه اولیه در مالزی پرداختند. ۱۱۳ شرکت به عنوان نمونه عرضه شده بودند یک سال قبل از عرضه، سال عرضه و یک سال بعد از عرضه شدن شرکت مورد بررسی قرار گرفتند. همچنین ترکیب جنسیتی قبل از سال عرضه و پنج تا سی و یک سال بعد از عرضه عمومی در بورس سهام مالزی مورد بررسی قرار گرفت. این مطالعه نشان می‌دهد که تعداد زنان بعنوان هیأت مدیره در شرکت قبل از عرضه اولیه تنها در حدود ۳ درصد است که این میزان مشابه ۲ سال بعد از عرضه اولیه می‌باشد. نتایج تجزیه و تحلیل معنادار نبود و نتایج نشان داد که در بلند مدت مدیران زن عملکرد خوبی نداشتند و در مورد مدیران زن خارجی این میزان عملکرد پایینتر بود.

پیشینه داخلی

جاوید (۱۳۹۶) در بررسی رابطه تنوع جنسیتی و مالکیت دولتی با ریسک پذیری شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران بین سال ۱۳۹۰ تا ۱۳۹۴ با نمونه مشتمل ۱۲۱ شرکت. به این نتیجه دست یافت که بین تنوع جنسیتی هیئت مدیره با ریسک پذیری شرکت رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد و تفاوت‌های نظام مند در کمیت و کیفیت ریسک پذیری زنان و مردان در امور مدیریتی شرکت‌ها وجود دارد.

حسینی القار و مرفوع (۱۳۹۶)، در پژوهشی به بررسی رابطه میان توانایی مدیریت و سیاست تقسیم سود پرداختند. جامعه آماری پژوهش را ۱۱۸ شرکت پذیرفته‌شده در بورس اوراق بهادار تهران طی سال‌های ۱۳۸۶ تا ۱۳۹۳ تشکیل می‌دهد. سنجه توانایی مدیریت، بخشی از کارایی شرکت است که تحت تأثیر عوامل ذاتی شرکت قرار نمی‌گیرد. به‌منظور محاسبه و تحلیل اطلاعات توانایی مدیران از مدل ارایه‌شده توسط دیمرجان و هم‌کاران (۲۰۱۲، ۲۰۱۳) استفاده شده

است. نتایج حاصل از آزمون فرضیه پژوهش نشان می‌دهد توانایی مدیریت تأثیر مثبت معناداری بر تقسیم سود شرکت دارد. به عبارت دیگر، مدیران توانا تر سود تقسیمی بیشتری را پرداخت می‌کنند. بر اساس بررسی‌های بیشتر میزان جریان‌های نقدی بر سطح تقسیم سود شرکت تأثیرگذار است. تأثیرگذاری جریان‌های نقدی بر سطح تقسیم سود بیانگر وجود حساسیت سود تقسیمی نسبت به جریان‌های نقدی است.

کوشاfer و همکاران (۱۳۹۶)، در پژوهشی به سنجش کارایی و توانایی مدیریت بر اساس معیارهای مالی پرداختند. نتایج پژوهش نشان داد با توجه به آزمون و ونگ، استفاده معیار ایجاد شده قدرت توضیح‌دهندگی بیشتری نسبت به مدل دمرجیان و هم کاران دارد. مدل دمرجیان و هم کاران فقط بر خروجی درآمد از منابع فیزیکی تأکید داشت که با توجه به وجود بازار انحصاری و تعیین قیمت دارو توسط سازمان غذا و دارو، تأثیر مدیریت در ایجاد درآمد کم‌رنگ شده و اتکا بر منابع فیزیکی داشته و توجه کمتری بر سرمایه فکری داشت.

زارع و همکاران (۱۳۹۵) در تحقیق خود با استفاده از آزمونهای آماری به بررسی تأثیر نسبت زنان، حضور زنان و تنوع جنسیتی با عملکرد شرکت (اندازه‌گیری شده توسط Q توبین و بازده دارایی) پرداخته است. نتایج نشان می‌دهد که مدیران ارشد زن در معیار عملکرد ارتباط معناداری را تعداد بازده دارایی نداشته اما در معیار عملکرد توبین ارتباط منفی دارند. و تعداد زن با بهبود عملکرد همراه نیست.

فروغی و همکاران (۱۳۹۵)، در پژوهش با عنوان «توانایی مدیریت، کارایی سرمایه‌گذاری و کیفیت گزارشگری مالی»، به منظور اندازه‌گیری کارایی سرمایه‌گذاری از مدل چن (۲۰۱۱) و جهت اندازه‌گیری توانایی مدیریت از مدل دمرجیان و هم کاران (۲۰۱۲) و همچنین به منظور اندازه‌گیری کیفیت گزارشگری مالی از مدل اقلام تعهدی اختیاری استفاده کردند. نتایج مطالعه بر روی ۱۱۹ شرکت در بازه زمانی ۱۳۹۲-۱۳۸۷ نشان داد که مدیران توانا تمایل به سرمایه‌گذاری بیش از حد دارند. علاوه بر این، کیفیت گزارشگری مالی باعث کاهش مثبت توانایی مدیریتی بر سرمایه‌گذاری بیش از حد می‌گردد.

منصورفر و همکاران (۱۳۹۴)، در پژوهشی به بررسی تأثیر توانایی مدیریت بر کیفیت سود پرداختند. برای دستیابی به این هدف از گزارش‌های مالی ۹۲ شرکت طی دوره‌های مالی ۸۱ تا ۹۰ استفاده شده است. توانایی مدیریت از طریق متد تحلیل پوششی داده‌ها و کیفیت سود با استفاده از سه معیار تجدید ارایه سود، پایداری سود و کیفیت اقلام تعهدی اندازه‌گیری شده است. نتایج پژوهش نشان می‌دهد که توانایی مدیریت تأثیر مثبت و معناداری بر کیفیت سود گذاشته، هم‌چنین، باعث پایداری بیشتر سود و کیفیت بهتر اقلام تعهدی می‌شود. بر اساس تحلیل‌های انجام‌یافته، بین توانایی مدیریت و معیار تجدید ارایه سود رابطه معناداری یافت نشد.

رحمانی و همکاران (۱۳۹۱)، در پژوهشی با عنوان «رابطه شفافیت و افشا با اندازه شرکت»، بیان می‌کنند که وجود اطلاعات شفاف یکی از الزامات کارایی بازار سرمایه است. در این تحقیق رابطه بین شفافیت و افشا با اندازه بررسی شده است. این تحقیق شامل نمونه‌ای به تعداد ۷۰ شرکت بوده و برای ارزیابی نتایج، از اطلاعات سال مالی ۱۳۸۷ شرکت‌ها

استفاده شده است. نتایج این تحقیق نشان داد که بین شفافیت و افشا با اندازه شرکت رابطه معنادار وجود داشته و جهت رابطه مستقیم است. اندازه توان تبیین شفافیت و افشا به میزان ۱۷ درصد را دارد. هم‌چنین مشخص شد بین شفافیت و افشا با نسبت ارزش بازار به ارزش دفتری که معرف هزینه سرمایه است، رابطه معناداری وجود ندارد.

فرضیه های پژوهش

فرضیه اول: بین حضورنماینده زن در هیئت مدیره بر توانایی مدیریت تأثیر معناداری وجود دارد.

فرضیه دوم: بین حضورنماینده زن در هیئت مدیره و کمیته حسابرسی بر توانایی مدیریت تأثیر معناداری وجود دارد.

فرضیه سوم: بین حضورنماینده زن در هیئت مدیره و کمیته حسابرسی بر شفافیت تأثیر معناداری وجود دارد

روش شناسی پژوهش

تحقیق بر حسب هدف از نوع تحقیقات کاربردی است. این پژوهش از نوع توصیفی همبستگی و روش شناسی پژوهش از نوع پس رویدادی است. برای آزمون فرضیه ها، از مدل رگرسیون چند متغیره استفاده خواهد شد. برای گردآوری اطلاعات در مورد ادبیات موضوع و پیشینه تحقیق و فرمول‌های استخراج متغیرهای تحقیق از روش کتابخانه‌ای استفاده می‌شود. اطلاعات مورد نیاز برای آزمون فرضیه های تحقیق، از اطلاعات دسته دوم شرکت های نمونه بود که از منابع مختلفی از جمله نرم افزار ره آورد نوین، امیدنامه و صورتهای مالی استخراج شدند. اطلاعات اخذ شده در رابطه با متغیرهای تحقیق وارد صفحه گسترده اکسل شده و سپس آزمون های چاو، هاسمن، ناهمسانی واریانس، خودهمبستگی و آزمون رگرسیون با استفاده از نرم افزارهای Eviews10 و Stata14 تحلیل شدند. جامعه آماری این پژوهش به روش حذف سیستماتیک از تمام شرکت های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران، طی دوره زمانی ۱۳۹۳ تا ۱۳۹۸ (دوره شش ساله) تشکیل می شود.

تعداد	شرایط
۹۵	اطلاعات مورد نیاز جهت محاسبه متغیرهای عملیاتی پژوهش، برای آنها در دسترس باشد.
۶۵	دست کم از سال ۱۳۹۳ در بورس پذیرفته شده و تا پایان دوره پژوهش در بورس فعال باشند.
۱۱۶	پایان سال مالی آنها ۲۹ اسفند ماه باشد و طی دوره تحقیق تغییر سال مالی نداده باشند.
۴۴	جزء موسسه های مالی، سرمایه گذاری و بانک ها نباشد.
۷۶	طی دوره تحقیق بیش از سه ماه وقفه معاملاتی نداشته باشند.

در نهایت حجم نمونه نهایی با توجه به روش حذف سیستماتیک ۱۴۵ شرکت می باشد.

مدل پژوهش و تعریف عملیاتی متغیرها

مدل پژوهش

برای آزمون فرضیه پژوهش از مدل چن و همکاران (۲۰۱۶) استفاده شده است مدل کلی مورد استفاده در پژوهش، به صورت زیر است:

$$\begin{aligned} \text{Ability} = & \beta_0 + \beta_1 (\text{B-Genderi.t}) + \beta_2 (\text{AC-Genderi.t}) + \beta_3 (\text{Lossi.t}) + \beta_4 (\text{CFOi.t}) + \\ & \beta_5 (\text{B/Mi.t}) + \beta_6 (\text{LgMVEi.t}) + \beta_7 (\text{LEVERAGEi.t}) + \beta_8 (\text{FINANCEi.t}) + \\ & \beta_9 (\text{GROWTH RATEi.t}) + \beta_{10} (\text{QUALIFIEDi.t}) + \beta_{11} (\text{ChAUDITORi.t}) + \\ & \beta_{12} (\text{DISTRESSi.t}) + \beta_{13} (\text{EXTRAORDINARYi.t}) + \beta_{14} (\text{AUDIT TYPEi.t}) + \\ & \beta_{15} (\text{SEASONi.t}) + \varepsilon_i.t \end{aligned}$$

مدل فرضیه اول و دوم

$$\begin{aligned} \text{Firm opacity} = & \beta_0 + \beta_1 (\text{B-Genderi.t}) + \beta_2 (\text{AC-Genderi.t}) + \beta_3 (\text{Lossi.t}) + \beta_4 \\ & (\text{CFOi.t}) + \beta_5 (\text{B/Mi.t}) + \beta_6 (\text{LgMVEi.t}) + \beta_7 (\text{LEVERAGEi.t}) + \beta_8 (\text{FINANCEi.t}) + \\ & \beta_9 (\text{GROWTH RATEi.t}) + \beta_{10} (\text{QUALIFIEDi.t}) + \beta_{11} (\text{ChAUDITORi.t}) + \\ & \beta_{12} (\text{DISTRESSi.t}) + \beta_{13} (\text{EXTRAORDINARYi.t}) + \beta_{14} (\text{AUDIT TYPEi.t}) + \\ & \beta_{15} (\text{SEASONi.t}) + \varepsilon_i.t \end{aligned}$$

مدل فرضیه سوم

تعریف عملیاتی متغیرها

متغیر وابسته:

شفافیت شرکت (Firm opacity): مطابق با پژوهش اوینگور (۲۰۱۸) و با استفاده از تکنیک اندرسون و همکاران^۱

(۲۰۰۹)، برای ساخت شاخص ابهامی شفافیت شرکت از سه متغیر به شرح زیر استفاده خواهد شد:

۱- خطای پیش‌بینی سود: در این تحقیق خطای پیش‌بینی سود از طریق قدرمطلق سود واقعی منهای میانگین سودهای پیش‌بینی شده توسط مدیریت تقسیم بر سود واقعی (مطابق فرمول زیر) اندازه‌گیری می‌شود:

$$\text{Forecast error} = \frac{\text{Actual profit}_i - \text{Forecasted profit}_i}{\text{Actual profit}_i}$$

که در آن:

Forecast error_i = درصد خطای پیش‌بینی سود شرکت i

Forecasted profit_i = سود واقعی هر سهم شرکت i در سال مالی مربوطه

Forecast error = سود پیش‌بینی شده توسط مدیریت در سال مالی مربوطه

۲- کیفیت سود: برای محاسبه کیفیت سود از مدل تعدیل شده جونز به شرح زیر استفاده خواهد شد.

DA معرف اqlام تعهدی اختیاری است (که در این پژوهش و با استناد به مدل تعدیل شده جونز، با تغییرات اعمال شده

توسط دجو و همکاران^۲ (۲۰۰۲) و به‌روزرسانی ابراهیم و همکاران (۲۰۱۴)، به‌عنوان مبین مدیریت سود استفاده می‌شود)

که برای محاسبه آن از فرمول زیر استفاده می‌شود:

$$\text{DAit} = (\text{TACit} / \text{TAit}, t-1) - \text{NDAit}$$

DA= (مجموع ارقام تعهدی تقسیم بر مجموع دارایی‌ها) - ارقام تعهدی غیر اختیاری

TAC= سود قبل از کسر بهره و مالیات - جریانات نقدی عملیاتی

TA= کل دارایی‌ها

NDA= ارقام تعهدی غیر اختیاری

ارقام تعهدی غیر اختیاری نیز بر اساس فرمول ذیل بدست می‌آید:

$$NDA_{it} = \alpha_1 (1 / TA_{i, t-1}) + \alpha_2 [(\Delta RE_{vit} - \Delta RE_{Cit}) / TA_{i, t-1}] + \alpha_3 (PPE_{it} / TA_{i, t-1})$$

که در آن:

t: بخش غیر اختیاری ارقام تعهدی در سال

t-1: کل دارایی در پایان سال

t-1: منهای درآمد سال t: درآمد سال

t: اموال، ماشین‌آلات و تجهیزات (ناخالص) در پایان سال

t-1: منهای حساب‌های دریافتی سال t: حساب‌های دریافتی سال

برای به دست آوردن ضرایب نیز با استفاده از رگرسیون ذیل اقدام به محاسبه آن‌ها می‌نمایم:

$$(TAC_{it} / TA_{i, t-1}) = \alpha_1 (1 / TA_{i, t-1}) + \alpha_2 [(\Delta RE_{vit} - \Delta RE_{Cit}) / TA_{i, t-1}] + \alpha_3 (PPE_{it} / TA_{i, t-1}) + \varepsilon$$

۳- میانگین حجم معاملات: عبارت است از لگاریتم میانگین حجم معاملات طی دوازده ماه گذشته شرکت

در ادامه؛ همان‌گونه که پیشتر بیان شد، پس از محاسبه سه شاخص فوق، با کمک تکنیک اندرسون (۲۰۰۹) که در پژوهش اویگور (۲۰۱۸) نیز به کار گرفته شده است نسبت به ساخت شاخص ابهامی شفافیت شرکت اقدام می‌شود. بدین منظور ابتدا رتبه دهک شرکت‌ها برای تمامی شاخص‌های مذکور محاسبه می‌شود؛ به طوری که یک رتبه بالاتر به معنای عدم شفافیت بالاتر است. برای مثال یک شرکت، رتبه ۹ (۰) دریافت می‌کند مشروط بر اینکه متعلق به ۱۰٪ بیشترین (کمترین) دهک شرکت‌ها در مورد هر شاخص در یک سال مفروض باشد. سپس با جمع مجموع امتیازات به دست آمده برای هر شرکت در هر سال و تقسیم بر کل امتیاز ممکن یعنی ۲۷، شاخص ابهامی شرکت به دست خواهد آمد.

توانایی مدیریت (Ability): در پژوهش حاضر، مطابق با تحقیق اویگور (۲۰۱۸)، به منظور اندازه‌گیری توانایی مدیریت از مدل بانکر و همکاران^۳ (۲۰۱۲)، استفاده شده است. بر این اساس، توانایی مدیریت عبارت است از میانگین سه سال اخیر اختلاف نرخ بازده دارایی شرکت از میانگین صنعت.

متغیرهای مستقل:

B-Genderi.t: متغیر دو وجهی بوده که بیانگر تنوع جنسیتی در هیئت مدیره است. در صورت وجود حداقل یک زن در هیئت مدیره عدد یک در غیر این صورت برابر با صفر خواهد بود (چن و همکاران، ۲۰۱۶).

AC-Genderi.t: متغیر دو وجهی بوده که بیانگر تنوع جنسیتی در کمیته حسابرسی است در صورت وجود حداقل یک زن در کمیته حسابرسی عدد یک در غیر این صورت برابر با صفر خواهد بود (چن و همکاران، ۲۰۱۶).

متغیرهای کنترلی:

Lossi.t: بیانگر زیان بوده که در صورت وجود زیان عدد یک و در غیر این صورت صفر خواهد بود. انتظار می‌رود شرکت در دوره ای که زیان دارند، سود را به روشهای گوناگون دستکاری نمایند که این موضوع منجر به کاهش شفافیت در گزارشگری می‌شود. (لوپزو همکاران، ۲۰۱۲)

CFOi.t: بیانگر جریان و جه نقد عملیاتی بوده که از تقسیم جریان و جه نقد عملیاتی بر، موجودی نقد به دست می‌آید. از آنجا که الگوی های ارقام تعهدی اختیاری به صورت کامل، ارقام تعهدی غیراختیاری مرتبط با عملکرد شرکت را در نظر نمی‌گیرند، بنابراین انتظار می‌رود بین تغییرات جریان و جه نقد عملیاتی و شفافیت شرکت رابطه معناداری وجود داشته باشد. (فرانکل و همکاران، ۲۰۰۲)

B/Mi.t: بیانگر ارزش دفتری به ارزش بازار است. شرکت هایی که نسبت ارزش دفتری به ارزش بازار بالاتری دارند، احتمال مدیریت سود کمتری دارند. (دفوندو همکاران، ۱۹۹۴)

LgmVEi t: بیانگر ارزش بازار حقوق صاحبان سهام (لگاریتم طبیعی ارزش بازار حقوق صاحبان سهام) است. هر چقدر ارزش بازار یک شرکت بالاتر باشد، احتمال دستکاری سود در آن شرکت کاهش یافته و در نتیجه شفافیت افزایش می‌یابد. (کوتاری و همکاران، ۲۰۰۵)

LEVERAGEi.t: بیانگر اهرم مالی بوده که حاصل تقسیم بدهی بر جمع دارایی ها است. هر چه نسبت بدهی در ساختار سرمایه بالاتر باشد، ریسک ورشکستگی شرکت افزایش یافته و شرکت برای مقابله با این ریسک و کاهش هزینه های قرارداد بدهی از مدیریت سود بیشتری استفاده می‌نماید؛ بنابراین، ارتباط معکوسی بین اهرم مالی و توانایی مدیریت وجود دارد (فرانکل و همکاران، ۲۰۰۷)

GROWTH RATEi.t: بیانگر نرخ رشد فروش است (فروش در سال جاری منهای فروش در سال قبل تقسیم بر فروش در سال قبل). شرکت های دارای رشد فروش بالا، از عملکرد مطلوبی برخوردارند و احتمال تغییرات عمده در فروش آنها (به علت دستکاری ارقام تعهدی اختیاری) افزایش می‌یابد، (منون و ویلیامز، ۲۰۰۴)

QUALIFIEDi.t: بیانگر متغیر دو وجهی نوع اظهار نظر حسابرس بوده که اگر نوع اظهار نظر گزارش حسابرسی تعدیل شده باشد عدد یک و در غیر این صورت برابر با صفر خواهد بود شرکت هایی که در دوره گذشته، اظهار نظر غیر مقبول داشته اند، احتمال کمتری برای دستکاری و مدیریت سود در دوره جاری دارند. (لامبرت و همکاران، ۲۰۱۷)

FINANCEi.t متغیر دو وجهی بوده که بیانگر تغییرات تأمین مالی است. اگر بدهیهای بلند مدت بیش از ۱۰ درصدافزایش افزایش یابد، عدد یک و در غیر این صورت صفر خواهد بود. تغییرات شدید در تأمین مالی معمولاً به علت پوشش عملکرد ضعیف شرکت در آن دوره صورت می‌گیرد؛ بنابراین انتظار می‌رود در دوره‌هایی که تغییرات تأمین مالی وجود داشته باشد، توانایی مدیریت افزایش می‌یابد. (لامبرت و همکاران، ۲۰۱۷)

ChAUDITORi.t: بیانگر متغیر دوجهی تغییر حسابرس بوده که اگر حسابرس شرکت تغییر کرده باشد، عدد یک و در غیر این صورت عدد صفر خواهد بود، در دوره‌هایی که حسابرس شرکت تغییر می‌یابد، از آنجا که شرکت‌ها با نحوه رسیدگی حسابرس جدید آشنا نیستند، محافظه کاری بیشتری به کار می‌گیرند. در نتیجه شفافیت را افزایش میدهد. (لامبرت و همکاران، ۲۰۱۷)

EXTRAORDINARYi.t بیانگر متغیر دوجهی اقلام غیرعادی بوده که اگر شرکت اقلام غیرعادی گزارش کرده باشد، عدد یک و در غیر این صورت صفر خواهد بود. در دوره‌هایی که شرکت‌ها اقلام غیرعادی گزارش می‌کنند، احتمال توجه استفاده کنندگان صورت‌های مالی به این اقلام غیرعادی گزارش شده افزایش می‌یابد. (بامبرو همکاران، ۱۹۹۳)

DISTRESSi.t: بیانگر متغیر دوجهی احتمال آشفتگی مالی بوده که اگر شرکت طبق الگوی پورحیدری (۱۳۸۹) در شرایط آشفتگی مالی قرار داشته باشد، عدد یک و در غیر این صورت عدد صفر خواهد بود.

AUDIT TYPEi.t: بیانگر متغیر ووجهی مؤسسه حسابرسی بزرگ بوده که اگر حسابرس، شرکت، سازمان حسابرسی و یا موسسه رتبه الف کنترل کیفیت جامعه حسابداران رسمی باشد (عدد یک و در غیر این صورت صفر خواهد بود).

SEASONi.t: بیانگر متغیر دو وجهی پایان سال مالی بوده (لامبرت و همکاران، ۲۰۱۷) که اگر پایان سال شرکت، منتهی به پایان اسفند ماه باشد، عدد یک و در غیر این صورت صفر خواهد بود.

آمار توصیفی

آمار توصیفی متغیرهای وابسته، مستقل و کنترل که با استفاده از داده‌های ۱۴۵ شرکت مورد بررسی طی دوره آزمون (سال‌های ۱۳۹۸-۱۳۹۳) اندازه‌گیری شده‌اند، شامل میانگین، میانه، انحراف معیار، کمینه و بیشینه است در نگاره ۱ ارائه شده است.

نگاره ۱: آمار توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیر	نماد متغیرها	میانگین	حداکثر	حداقل	چولگی	کشیدگی	انحراف معیار
شفافیت شرکتی	Firm opacity	۰/۵۲	۰/۹۶	۰/۰۴	۰/۰۶	۲/۵۶	۰/۱۹
توانایی مدیریت	Ability	۰/۱۷ .	۰/۳۱	-۰/۱۳	۱/۳۰	۴/۹۹	۰/۰۹
جریان وجه نقد عملیاتی	cfo	۰/۱۷۵	۰/۱۱۲	۰/۳۲۴	۰/۷۸	۲/۵۷	۰/۱۲۸
ارزش دفتری به ارزش بازار	B/m	۰/۴۲۸	۰/۳۴۲	۱/۰۶۲	۱/۵۹	۸/۸۹	۰/۲۵۲
ارزش بازار حقوق صاحبان سهام	LgMVE	۰/۹۲۳ ۱۱	۱۰/۷۶۰	۸/۴۱	۰/۷۱	۳/۵۷	۲/۵۳۶
اهرم مالی	LEVERAGE	۰/۲۳۵	۰/۵۹۵	-۱/۴۷	۰/۶۲	۴/۰۲	۰/۱۵۶
نرخ رشد فروش	GROWTH RATE _i	۰/۱۷۸	۰/۸۳	۰/۰۰۰۲	۰/۲۳	۳/۵۲	۰/۳۰۷

متغیرهای کیفی دو وجهی پژوهش

تفاوت جنسیتی در هیئت مدیره	B-Gender	شرکت های دارای تنوع جنسیتی در هیئت مدیره ۲۴/۱۴٪ شرکت های فاقد تنوع جنسیتی در هیئت مدیره ۸۶/۷۸۵٪
تفاوت جنسیتی در کمیته حسابرسی	AC-Gender	شرکت های دارای تنوع جنسیتی در کمیته حسابرسی ۲۸/۱۷٪ شرکت های فاقد تنوع جنسیتی در کمیته حسابرسی ۸۳/۷۱٪
زیان شرکت	Loss	شرکت دارای زیان ۱۴/۵۸٪ شرکت فاقد زیان ۸۵/۴۲٪
تغییرات تامین مالی	FINANCE	شرکت دارای تامین مالی ۵۱/۲۸٪ شرکت فاقد تامین مالی ۴۸/۷۲٪
نوع اظهارنظر حسابرس (تغییر حسابرس)	QUALIFIED	شرکت های دارای اظهارنظر تعدیل شده. و تغییر در حسابرس ۷۷/۱۸٪ شرکت فاقد اظهارنظر تعدیل نشده؛ و فاقد تغییر در حسابرس ۲۲/۸۸٪
احتمال آشفتگی مالی	DISTRESS	شرکت دارای احتمال آشفتگی مالی ۲/۴۵٪ شرکت فاقد احتمال آشفتگی مالی ۹۷/۵۵٪
اقدام غیر عادی	EXTRAORDINARY	شرکت های دارای اقدام غیر عادی ۳۸/۲۸٪ شرکت های فاقد اقدام غیر عادی ۶۱/۷۲٪
موسسه حسابرسی بزرگ	AUDIT TYPE	شرکت های دارای موسسه حسابرسی بزرگ ۴۸/۲۵٪ شرکت های فاقد موسسه حسابرسی بزرگ ۵۱/۷۵٪

آزمون مانایی متغیرهای پژوهش

به‌طور کلی یک فرآیند تصادفی هنگامی پایا نامیده می‌شود که میانگین و واریانس آن طی زمان ثابت باشد و مقدار کوواریانس بین دو دوره زمانی، تنها به فاصله یا وقفه بین این دو دوره بستگی داشته و ارتباطی به زمان واقعی محاسبه کوواریانس نداشته باشد (گجراتی، ۱۳۷۸). زمانی که متغیرها ناپایا یا دارای ریشه واحد هستند، فرآیند تکنیک اقتصادسنجی مرسوم ممکن است مناسب نباشد زیرا تخمین رگرسیونی منجر به برآوردهای تورش‌دار و گمراه‌کننده می‌شود (انگل و گرنجر، ۱۹۸۷، ۴).

پیش از تخمین الگو، لازم است که پایایی متغیر مورد نظر مشخص شود. برای شناسایی داده پایا از ناپایا از آزمون‌های متفاوتی از جمله آزمون ایستایی بر اساس همبستگی نگار، آزمون Q، آماره لیونگ-باکس و آزمون‌های ریشه واحد و ... استفاده می‌شود. در این مطالعه آزمون لوین، لین و چو (LTC) برای تشخیص ایستایی داده‌ها استفاده شده است. نتایج حاصل از آزمون مربوطه را درنگاره ۲ می‌توان دید. بر این اساس، تمامی متغیرهای مربوطه مانا هستند.

نگاره ۲: نتایج آزمون مانایی متغیرها

نام متغیر	آماره آزمون	احتمال آماره	نتیجه آزمون
شفافیت شرکتی	-۴۸/۴۲	۰/۰۰۰	متغیر ماناست
توانایی مدیرعامل	-۲۲۷/۲۵	۰/۰۰۰	متغیر ماناست
جریان وجه نقد عملیاتی	-۲۴/۵۶	۰/۰۰۰	متغیر ماناست
ارزش دفتری به ارزش بازار	-۲۵۸۸/۸۲	۰/۰۰۰	متغیر ماناست
ارزش بازار حقوق صاحبان سهام	-۳۴/۷۶	۰/۰۰۰	متغیر ماناست
اهرم مالی	-۵۴/۸۰	۰/۰۰۰	متغیر ماناست
نرخ رشد فروش	-۴۹/۰۲	۰/۰۰۰	متغیر ماناست
تنوع جنسیتی در هیئت مدیره	-۲۸/۲۷	۰/۰۰۰	متغیر ماناست
تنوع جنسیتی در کمیته حسابرسی	-۵۴/۱۴	۰/۰۰۰	متغیر ماناست
زیان شرکت	-۱۱۱۰/۵۶	۰/۰۰۰	متغیر ماناست
تغییرات تامین مالی	-۱۹۰/۲۶	۰/۰۰۰	متغیر ماناست
نوع اظهار نظر حسابرس (تغیر حسابرس)	-۲۸/۰۶	۰/۰۰۰	متغیر ماناست
احتمال آشفته‌گی مالی	-۸۵/۱۹	۰/۰۰۰	متغیر ماناست

متغیر ماناست	۰/۰۰۰	-۱۵۸/۶۹	اقلام غیر عادی
متغیر ماناست	۰/۰۰۰	-۶۱/۱۱	موسسه حسابرسی بزرگ

۶-۲- برآورد رگرسیونی و آزمون‌های مربوطه

با توجه به تابلویی بودن داده‌ها، به منظور تعیین ضرایب لازم است تا با انجام آزمون لیمر نسبت به تعیین یکی از روش‌های اثرات مشترک یا تصادفی اقدام نمود. فرضیه‌های این آزمون به قرار ذیل است:

نگاره ۳: نتایج آزمون لیمر

آماره آزمون	درجه آزادی	سطح معناداری	نتیجه آزمون
۳/۴۲	(۴۴۹، ۱۱۳)	۰/۰۰۰	رد فرض صفر
۱/۴۲	(۲۳۶، ۲۸۶)	۰/۰۰۰	رد فرض صفر
۲/۵۴	(۱۴۷، ۱۲۵)	۰/۰۰۰	رد فرض صفر

با توجه به رد فرض صفر، جهت تعیین یکی از دو روش اثرات ثابت تصادفی و اثرات ثابت، نیاز به انجام آزمون هاسمن است. فرضیه‌های این آزمون به قرار ذیل است:

نگاره ۴: نتایج آزمون هاسمن

آماره آزمون	درجه آزادی	سطح معناداری	نتیجه آزمون
۱۴/۷۰	۷	۰/۰۳۹۹	رد فرض صفر
۱۴/۷۱	۹	۰/۰۴۹۰	رد فرض صفر
۱۱/۵۱	۶	۰/۰۶۴۰	رد فرض صفر

همان‌گونه که دیده می‌شود، با توجه به رد فرض صفر آزمون هاسمن، روش اثرات ثابت به‌عنوان بهترین روش تخمین مدل برگزیده می‌شود. در ادامه و به منظور سنجش وجود یا عدم وجود ناهمسانی واریانس از آزمون LM-ARCH استفاده شده است که نتایج آن در جدول ذیل دیده می‌شود:

نگاره ۵: نتایج آزمون ناهمسانی واریانس

نام آزمون	آماره آزمون	Prob	نتیجه آزمون
کای دو	۰/۰۱۳	۰/۹۰۸۰	تأیید فرض صفر
کای دو	۰/۰۱	۰/۹۱۶۹	تأیید فرض صفر
کای دو	۰/۰۱۵	۰/۵۴۵۶	تأیید فرض صفر

با توجه به تأیید فرض صفر، روش تخمین OLS به‌عنوان روش تخمین مناسب مدل انتخاب می‌شود؛ که جواب نتایج در نگاره ۵ قابل رویت است. یکی از مهم‌ترین فرضیات رگرسیونی، نرمال بودن باقی‌مانده‌های مدل است. برای برآورد مدل نهایی تحقیق، از اطلاعات مربوط به متغیرهای مستقل و وابسته استفاده شده است و سپس رگرسیون نهایی مدل برآورد

شده است. لازم است مدل، برآوردشده، سپس به ازاء مقادیر مختلف متغیر مستقل، مقادیر متغیر وابسته برآورد گردد. تفاضل مقادیر برآوردی از مقادیر واقعی، باقی‌مانده‌های مدل است که نیاز است تا نرمال بودن آن بررسی شود.

نگاره ۶: نتایج رگرسیون مدل فرضیه اول و دوم

متغیرها	ضرایب	آماره T	سطح معناداری	
عرض از مبدا	۰/۴۱	۱/۳۲	۰/۱۸۴۷	VIF
توانایی مدیریت	-۰/۳۹	-۱/۹۷	۰/۰۴۹۰	۱/۰۷
اندازه شرکت	۰/۰۳	۰/۵۷	۰/۵۶۵۲	۱/۱۱
تنوع جنسیتی در هیئت مدیره	۰/۰۵۱	۱/۱۷	۰/۰۳۸۰	۱/۹۴
تنوع جنسیتی در کمیته حسابرسی	۰/۰۴۱	۰/۵۷	۰/۵۶۵۲	۱/۰۱۶
زیان شرکت	-۰/۲۲۰	-۳/۴۸۷	۰/۳۹۷۶	۱/۱۲۲
جریان وجه نقد عملیاتی	۰/۰۰۶۷	-۴/۴۵۷۱	۰/۰۰۰۰	۱/۲۴۸
ارزش دفتری به ارزش بازار	۰/۰۰۵۱	۰/۹۶۶	۰/۰۰۰۰	۱/۱۸۸
ارزش بازار حقوق صاحبان سهام	۰/۱۰۸۵	۲/۴۸۵۳	۰/۰۰۰۵	۱/۲۳
اهرم مالی	-۰/۵۰۵۰	-۲/۲۴۰۳	۰/۰۰۰۰	۱/۰۷۷
نرخ رشد فروش	۰/۱۱۸	-۳/۲۳۶۵	۰/۶۷۰۵	۱/۳۷۱
تغییرات تامین مالی	-۰/۰۲	-۲/۶۴	۰/۰۰۸۵	۱/۰۷
نوع اظهارنظر حسابرس (تغییر حسابرس)	-۰/۰۰۲	-۰/۱۶	۰/۸۷۰۹	۱/۰۵
احتمال آشفته‌گی مالی	-۰/۰۲	-۱/۸۹	۰/۰۵۸۷	۱/۰۲
اقدام غیر عادی	-۰/۰۱	-۱/۲۲	۰/۲۲۳۸	۱/۰۱
موسسه حسابرسی بزرگ	-۰/۵۴	-۶/۱۷	۰/۰۰۰۱	۱/۰۶
ضریب تعیین	۰/۵۸			
ضریب تعیین تعدیل شده	۰/۴۷			
F-Statistic	۵/۱۵			
Prob (F-Statistic)	۰/۰۰۰۰			
دوربین واتسون	۲/۲۰			

عدد آماره F و احتمال آن که به ترتیب ۵/۱۵ و ۰/۰۰۰۰ می‌باشند، بیانگر کفایت کلی مدل است. قرار گرفتن عدد مربوط به آزمون دوربین - واتسون در محدوده ۱/۵ تا ۲/۵ نیز بیانگر عدم وجود خودهمبستگی پیاپی در مدل است. با رجوع به معیار VIF نیز وجود هم‌خطی بین متغیرهای مستقل نیز رد می‌شود. مقدار ضریب آماره تی برای متغیر تنوع جنسیتی در هیئت مدیره برابر با ۰/۰۰۵۱ است که نشان دهنده رابطه مستقیم بین این متغیر با متغیر وابسته (توانایی مدیریت) است و از آنجایی که سطح معناداری آن برابر با ۰/۱۸۴۷ نشان دهنده معناداری بودن این رابطه است. باتوجه به مقدار ضریب برآوردشده و احتمال به دست آمده تنوع جنسیتی در کمیته حسابرسی به ترتیب ۰/۰۰۴۱ و ۰/۰۰۳۸ است. مشخص شده است که تنوع جنسیتس در کمیته حسابرسی و توانایی مدیریت رابطه معناداری وجود دارد؛ بنابراین شواهد به دست آمده حاکی از پذیرش فرضیه های پژوهش است.

جدول ۷: نتایج رگرسیون مدل فرضیه سوم

متغیرها	ضرایب	آماره T	سطح معناداری	VIF
عرض از مبدا	۰/۷۱	۱/۴۸	۰/۱۲۶۵	
شفافیت	-۰/۵۹	-۱/۲۵	۰/۰۵۲۰	۱/۱۸۷
اندازه شرکت	۰/۰۵	۰/۳۲۷	۰/۲۵۸۹۶	۱/۰۱۸
تنوع جنسیتی در هیئت مدیره	۰/۰۲	-۱/۱۲۵	۰/۰۴۲۰	۱/۶۲
تنوع جنسیتی در کمیته حسابرسی	۰/۰۱	۰/۷۷	۰/۲۶۳۲	۱/۳۴۱
زیان شرکت	-۰/۳۴۰	-۲/۲۵۸	۰/۲۳۶۵	۱/۱۱۲
جریان وجه نقد عملیاتی	۰/۰۱۴۷	-۳/۲۴۵۶	۰/۰۰۰۰	۱/۳۵۲
ارزش دفتری به ارزش بازار	۰/۰۰۶۱	۰/۷۳۲	۰/۰۰۰۰	۱/۲۴۵
ارزش بازار حقوق صاحبان سهام	۰/۱۱۸۵	۴/۴۵۲۱	۰/۰۰۰۵	۱/۴۲
اهرم مالی	-۰/۲۰۳۰	-۱/۲۶۰۵	۰/۰۰۰۰	۱/۲۵۴
نرخ رشد فروش	۰/۱۲۷	-۱/۸۷۴۵	۰/۳۴۵۲	۱/۱۷۸
تغییرات تامین مالی	-۰/۰۳	-۱/۵۴	۰/۰۰۶۲	۱/۱۴۵
نوع اظهار نظر حسابرس (تغییر حسابرس)	-۰/۰۰۴	-۰/۷۶	۰/۵۴۶۳	۱/۰۹
احتمال آشفته گی مالی	-۰/۱	-۱/۶۲	۰/۰۲۴۵	۱/۰۸
اقدام غیر عادی	-۰/۰۴	-۱/۵۴	۰/۳۳۶۵	۱/۱۲۵
موسسه حسابرسی بزرگ	-۰/۶۳	-۵/۱۷	۰/۰۰۰۱	۱/۱۱۶

ضریب تعیین	۰/۴۱
ضریب تعیین تعدیل شده	۰/۵۸
F-Statistic	۳/۲۸
Prob (F-Statistic)	۰/۰۰۰۰
دوربین واتسون	۲/۱۸

عدد آماره F و احتمال آن که به ترتیب ۳/۲۸ و ۰/۰۰۰۰ می‌باشند، بیانگر کفایت کلی مدل است. قرار گرفتن عدد مربوط به آزمون دوربین - واتسون در محدوده ۱/۵ تا ۲/۵ نیز بیانگر عدم وجود خودهمبستگی پیاپی در مدل است. با رجوع به معیار VIF نیز وجود هم‌خطی بین متغیرهای مستقل نیز رد می‌شود. مقدار ضریب آماره تی برای متغیر تنوع جنسیتی در هیئت مدیره برابر با ۰/۰۰۲ است که نشان دهنده رابطه مستقیم بین این متغیر با متغیر وابسته (شفافیت) است و از آنجایی که سطح معناداری آن برابر با ۰/۱۲۶۵ نشان دهنده معناداری بودن این رابطه است. باتوجه به مقدار ضریب برآوردشده و احتمال به دست آمده تنوع جنسیتی در کمیته حسابرسی به ترتیب ۰/۰۰۱ و ۰/۲۶۳۲ است. مشخص شده است که تنوع جنسیتس در کمیته حسابرسی و شفافیت رابطه معناداری وجود دارد؛ بنابراین شواهد به دست آمده حاکی از پذیرش فرضیه های پژوهش است

نتیجه گیری و پیشنهاد ها

مدیران شرکت‌ها به عنوان مباحثان سهام‌داران به شمار می‌آیند؛ اما سهام‌داران اطلاعات ناقصی در خصوص نحوه عملکرد شرکت دارند. از این رو، اطلاعات نقش انکارناپذیری در کاهش مشکلات مباشرت دارد. شفافیت و افشای مناسب که باعث کاهش عدم تقارن اطلاعات می‌شود، به عنوان جزئی جدایی‌ناپذیر از نظام راهبری به شمار می‌آید. از این رو شرکت‌هایی که شفافیت بیشتری داشته باشند، انتظار می‌رود که بیشتر از سایر شرکت‌ها در بازار ارزش‌گذاری شوند و حضور نماینده زن در کمیته حسابرسی میتواند موجب بهبود شفافیت و کیفیت گزارش‌گری مالی گردد (هرمالین و ویسباج^۵، ۲۰۰۷). تخصیص بهینه منابع سرمایه‌ای در بازار سرمایه زمانی اتفاق می‌افتد که فعالان بازار اطلاعات معتبر، قابل اتکا، بی طرف و منصفانه‌ای در خصوص آثار اقتصادی معاملات در اختیار داشته باشند. آنچه استفاده‌کنندگان از اطلاعات در پی آن هستند، افزایش اطمینان یا کاهش ریسک است و اطلاعات زیاد لزوماً به افزایش اطمینان منجر نخواهد شد؛ بلکه شفافیت اطلاعات است که عدم اطمینان را کاهش می‌دهد. کاهش عدم اطمینان موجب کاهش بازده مورد انتظار و در نتیجه هزینه سرمایه خواهد شد که می‌تواند شرکت‌ها را برای رشد، توسعه و بهبود مداوم یاری نماید. به واقع، در دنیای امروز مدیریت نقش تعیین‌کننده در افزایش بازدهی و بهره‌وری شرکت‌ها دارد. در میان چهار عامل کلیدی موفقیت در سازمان‌ها شامل نیروی کار، سرمایه، مواد اولیه و مدیریت، امروزه نقش مدیریت بیش از هر زمان دیگری اهمیت یافته است. در دنیای رقابتی امروز فشار زیادی برای دستیابی سریع به نتایج مطلوب و به تبع آن

تصمیم‌گیری‌های سریع وجود دارد که مدیران در اجرای این مهم نقش حیاتی دارند و گاه در اثر نرسیدن به نتایج مطلوب در زودترین زمان ممکن تغییرات مدیریتی در سازمان صورت می‌گیرد. با توجه به این که محافظه کاری و ریسک‌گریزی زنان می‌تواند به صحت فرآیند گزارشگری مالی و افزایش اطمینان بخشی صورت‌های مالی کمک نماید، براین اساس انتظار می‌رود حضور نماینده زن در ارکان نظام راهبردی و به ویژه کمیته حسابرسی، محیطی را ایجاد نماید که همگنی هیئت مدیره از بین رود و وظیفه‌گرایی و استقلال بهبود یابد.

پیشنادهایی برای پژوهش‌های آتی

- ۱- بررسی ارتباط بین شفافیت شرکتی با شاخص‌هایی هم‌چون نوآوری، مسئولیت‌پذیری اجتماعی، جذب سرمایه‌گذاران خارجی و ... می‌تواند دستمایه پژوهش‌های دیگری باشد.
- ۲- از آنجایی که در این پژوهش نمونه‌های آماری به تفکیک نوع صنعت مورد بررسی قرار نگرفته است، پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های آتی رابطه تنوع جنسیتی هیئت مدیره و شفافیت شرکتی در شرکت‌های پذیرفته‌شده در بورس اوراق بهادار تهران با تأکید بر نوع صنعت نیز انجام گیرد.
- ۳- استفاده از سایر معیارهای مالی و اقتصادی برای سنجش شفافیت شرکتی نیز می‌تواند دیگری در پی داشته باشد.
- ۴- بررسی تأثیر توانایی مدیریت بر این رابطه، می‌تواند نتیجه جزئی‌تر و دقیق‌تری را به دست بیاورد.

محدودیت پژوهش

- ۱- با توجه به عدم وجود معیار دقیق برای محاسبه شفافیت شرکتی، نتایج مطالعات احتمالاً از این موضوع متأثر شده است و این می‌تواند از جمله محدودیت‌های پژوهش باشد.
- ۲- از آنجا که در این پژوهش از روش حذف سیستماتیک برای نمونه‌گیری استفاده شده است و برخی از صنایع از قبیل سرمایه‌گذاری، لیزینگ و بیمه به‌علت ماهیت خاص فعالیت خود از جامعه آماری کنار گذاشته شده‌اند، لذا در تعمیم نتایج به‌دست‌آمده باید محتاط عمل نمود.
- ۳- ناقص بودن اطلاعات مربوط به صورت‌های مالی برخی از شرکت‌های پذیرفته‌شده در بورس به دلایلی نظیر مخدوش و یا ناخوانا بودن فایل‌های موجود آن‌ها و عدم دسترسی به اطلاعات مذکور دیگر محدودیت این تحقیق است.

منابع

۱. ایمانی، برندق، محمد؛ عبدی، (۱۳۹۶) بررسی تأثیر تنوع جنسیتی در کمیته حسابرسی بر حق الزحمه حسابرسی شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران. بررسی‌های حسابداری و حسابرسی، ۲۴(۳)، ۳۰۳-۳۲۲
۲. پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران، پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی، سال دوم - شماره ۲، ص ۹۸-۸۸
۳. جاوید، سهیلا (۱۳۹۶) بررسی رابطه تنوع جنسیتی و مالکیت دولتی با ریسک‌پذیری شرکت، های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران، پایان نامه کارشناسی ارشد، موسسه آموزش عالی امام جواد (ع)
۴. خالقی‌مقدم، حمید و خالقی، علیرضا (۱۳۸۸)، شفافیت شرکتی در ایران و عوامل مؤثر بر آن، مطالعات حسابداری، ۶(۲۱)، ۳۱-۶۰
۵. رحمانی، علی و له داد، علیا (۱۳۹۱)، رابطه بین شفافیت و افشا با اندازه شرکت، پژوهش‌های حسابداری، ۱(۳)، ۱۲-۹۵

۶. زارع بهمن میری، محمدجواد، فاطری، علی، ملکیان، م صطفی (۱۳۹۷) تأثیر تنوع جنسیتی در هیأت مدیره بر عملکرد شرکتهای پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران، کنفرانس بین المللی حماسه سیاسی با رویکردی بر مدیریت و حسابداری، ۱۸-۱
۷. سپاسی، سحر. لیلا؛ عبدلی (۱۳۹۵) تأثیرات حضور زنان در هیئت مدیره بر ارزش شرکت و عملکرد مالی. پژوهش های حسابداری مالی و حسابرسی: ۸(۲۹)، ۳۹-۵۸
۸. سجادی، حسین، محمدی، کامران و شعیب عباسی (۱۳۹۰)، بررسی تأثیر ساختار سرمایه بر روی عملکرد شرکت‌های بورسی. فصلنامه حسابداری مالی، ۳(۹)، ۱۹-۳۸
۹. فروغی، میثم، جعفری، علیرضا، (۱۳۹۳) عوامل موثر بر قضاوت اخلاقی در بین جامعه حسابداران رسمی ایران. فصلنامه حسابداری مالی. ۶(۲۲): ۱۴۴-۱۳۳
۱۰. مصلی، مهسا، محمدپورزنجان، مسعود (۱۳۹۷). تأثیر حضور هیأت مدیره و مدیر مالی خانم در سودآوری شرکتهای
11. Abbott, L., Parker, S., Presley, T. (2012). Female board presence and the likelihood of financial restatement. *Accounting Horizons*, 26(4), 607-629.
12. Adams, R.B., Hasan, J., Terjesen, S., Ees, H. (2015). Board diversity: Moving the field forward. *Corporate Governance: An International Review*, 23(2), 77-82.
13. Adams, R., Ferreira, D. (2009). Women in the boardroom and their impact on governance and performance. *Journal of Financial Economics*, 94(2), 291-309.
14. Adams, R., Gray, S., Nowland, J. (2010). Is there a business case for female directors? Evidence from the market reaction to all new director appointments. Working Paper, City University of Hong Kong.
15. Anderson, R.C., Mansi, S.A., Reeb, D.M. (2004). Board characteristics, accounting report integrity, and the cost of debt. *Journal of Accounting and Economic*, 37(3), 315-342. Arlow, P. (1991). Personal characteristics in college students' evaluations of business ethics and corporate social responsibility. *Journal of Business Ethics*, 10(1), 63-69.
16. Arun, T.G., Almahrog, Y.E., Aribi, Z.A. (2015). Female directors and earnings management: Evidence from UK companies. *International Review of Financial Analysis*, 39, 137-146.
17. Ashbaugh, H., Collins, D.W., LaFond, R. (2006). The effects of corporate governance on firms credit ratings. *Journal of Accounting and Economics*, 42(1-2), 203-243.
18. Bamber, E.M., Bamber, L.S., Schaerbeek, M.P. (1993). Audit structure and other determinants of audit report Lag: An empirical analysis. *Auditing A Journal of Practice & Theory*, 12(1), 1-23.
19. Beckmann, D., Menkhoff, L. (2008). Will women bowmen? Analyzing the gender difference among financial experts. *Kyklos*, 61(3), 364-384.
20. Benjamin, S.J., Karrahem, K.E. (2013). A test of audit committee characteristics and free cash flows. *Corporate Ownership & Control*, 10(2), 611-626.
21. Bilimoria, D. (2000). Building the business case for women corporate directors. In R.J. Burke and M.C. Matte's (Eds.), *Women on corporate boards of directors: International challenges and opportunities* (pp. 25-40). Dordrecht, the Netherlands: Kluwer Academic Publishers.
22. Blue Ribbon Committee (BRC). (1999). *Audit committee characteristics and statements: A study of the efficacy of certain Blue Ribbon Committee recommendations*. New York, NY: New York Stock.
23. Bukit, R.B., Iskandar, T.M. (2009). Surplus free cash flow, earnings management and audit committee. *International Journal of Economics & Management*, 3(1), 204-223.
24. Burke, R.J., Vinnicombe, S. (2008). Women on corporate boards of directors: International issues and opportunities. *Corporate Governance: An International Review Branding Banner*, 17(5), 661.

25. Marcello, J.V., Hollingsworth, C.W., Klein, A., Neal, T.L. (2006). Audit committee financial expertise, competing corporate governance mechanisms, and earnings management. Retrieved from <http://ssrn.com/paper=887512>.
26. Chen, Y., Eshleman, J., Soileau, J. (2016). Board gender diversity and internal control weaknesses. *Advances in Accounting*, 32, 1-9.
27. Dawson, L. (1997). Ethical difference between Men and Women in sales profession. *Journal of Business Ethics*, 16(1), 1143-1152.
28. Dechow, P.M., Sloan, R.G., Sweeney, A.P. (1996). Causes and consequences of earnings manipulations: An analysis of firms subject to enforcement actions by the SEC. *Contemporary Accounting Research*, 13(1), 1-36.
29. DeFond, M.L., Subramanian, K.R. (1998). Auditor changes and discretionary accruals. *Journal of Accounting and Economics*, 25(1), 35-67.
30. DuCharme, L.L., Malatesta, P.H., Sefcik, S.E. (2004). Earnings management, stock issues, and shareholder lawsuits. *Journal of Financial Economics*, 71(1), 27-49.
31. Frankel, R.M., Johnson, M.F., Nelson, K.K. (2002). The relationship between auditors' fees for nonaudit services and earnings management. *The Accounting Review*, 77, 711-750.
32. Geiger, M., Connell, B. (1999). Governance associated with the revelation of internal control material weaknesses and their subsequent remediation. *Contemporary Accounting Research*, 28(1), 331-383.
33. Gul, F.A., Min, C., Srinidhi, B. (2010). Gender diversity on US corporate boards and cost of capital. Working Paper, The Hong Kong Polytechnic University.
34. Gul, F.A., Srinidhi, B., Tsui, J.S. (2008). Board diversity and the demand for higher audit effort. <http://ssrn.com/paper=1359450>.
35. Gul, F.A., Srinidhi, B., Ng, A.C. (2011). Does gender diversity improve the informativeness of stock prices? *Journal of Accounting and Economics*, 51(3), 383-414.
36. Gull, A.A., Nekhili, M., Nagati, H., Chtioui, T. (2018). Beyond gender diversity: How specific attributes of female directors affect earnings management. *The British Accounting Review*, 50(3), 255-274.
37. Heninger, W.G. (2001). The association between auditor litigation and abnormal accruals. *The Accounting Review*, 76(1), 11-26.
38. Hillman, A., Shropshire, C., Cannella, A. (2007). Organizational predictors of women on corporate boards. *Academy of Management Journal*, 50, 941-952.
39. Huse, M., Solberg, A. (2006). Gender-related boardroom dynamics: How Scandinavian women make and can make contributions on corporate board. *Women in Management Review*, 21(2), 113-130.
40. Huse, M., Nielsen, S., Hagen, I. (2009). Women and employee-elected board members, and their contributions to board control tasks. *Journal of Business Ethics*, 89, 581-597.
41. Ismail, K.I.K., Abdullah, S.N. (2013). Does women representation on boards and audit committees restrict earnings management? The impact of family ownership in Malaysian firms. *Proceedings of the First AARESOC International Conference on Business and Management*.
42. Ittonen, K., Miettinen, J., Vahamaa, S. (2010). Administration does female representation on audit committees affect audit fees. *Quarterly Journal of Finance and Accounting*, 49, 113-139.
43. Jones, J. (1991). Earnings management during import relief investigations. *Journal of Accounting Research*, 29, 193-228.
44. Joy, L. (2008). Women board directors in the United States: An eleven-year retrospective. In S. Vinnicombe, V. Singh, R. J. Burke, D. Bilimoria, and M. Huse (Eds.), *Women on corporate boards of directors* (pp. 15-23). Northampton, MA: Edward Elgar.

45. Kalbers, L.P., Fogarty, T.J. (1993). Audit committee effectiveness: An empirical investigation of the contribution of power. *Auditing A Journal of Practice & Theory* 1993, 24-49.
46. Kaplan, S.E., Ravenscroft, S.P. (2004). The reputation effects of earnings management in the internal labor market. *Business Ethics Quarterly*, 14(3), 453-478. Klein, A. (2002). Audit committee, board of director characteristics, and earnings management. *Journal of Accounting and Economics*, 33(3), 375-400.
47. Kothari, S.P., Leone, A., Wasley, C. (2005). Performance matched discretionary accrual measures. *Journal of Accounting and Economics*, 39(1), 163-167.
48. Kreder, R., Evert, A. (2016). Board diversity and earnings quality: The association between female board presence and the magnitude of discretionary revenue activities, evidence from US-listed firms. A thesis for Accounting Auditing and Control, Erasmus University Rotterdam.
49. Krishnan, G., Parsons. L. (2008). Getting to the bottom line: An exploration of gender and earnings quality. *Journal of Business Ethics*, 78, 65-76.
50. Lambert, T.A., Jones, K.L., Brazel, J.F., Showalter, D.S. (2017). Audit time pressure and earnings quality: An examination of accelerated filings. *Accounting, Organizations and Society*, 58, 50°66.
51. Lopez, D.M., Peters, G.F. (2012). The effect of workload compression on audit quality. *Auditing a Journal of Practice & Theory*, 31(4), 139-166.
52. Lundeborg, M.A., Fox, W.P., Puncochar, J. (1994). Highly confident but wrong: Gender differences and similarities in confidence judgements. *Journal of Educational Psychology*, 86(2), 114-121.
53. Menon, K., Williams, D.D. (2004). Former audit partners and abnormal accruals. *The Accounting Review*, 79, 1095-1118.
54. Nelson, L.H. (1990). *Who knows: from quine to a feminist empiricism*. Philadelphia, PA: Temple University Press.
55. Rose, C. (2007). Does female board representation influence firm performance? The Danish evidence. *Corporate Governance: An International Review*, 15, 404-413.
56. Srinidhi, B., Gul, F., Tusi, J. (2011). Female directors and earnings quality. *Contemporary Accounting Research*, 28(5), 1610-1644.
57. Terjesen, S., Sealy, R., Singh, V. (2009). Women directors on corporate boards: A review and research agenda. *Corporate Governance: An International Review*, 17(3), 320-337.
58. Thiruvadi, S. Huang, H. (2011). Audit committee gender differences and earning management. *The International Journal of Business & Management*, 26(7), 483-498.
59. Thomas, D.A., Ely, R.J. (1996). Making differences matter: A new paradigm for managing diversity. *Harvard Business Review*, 74(5), 79-90.
60. Thorne, L., Massey, D.W., Megan, M. (2003). Institutional context and auditors moral reasoning: A Canada-U.S. comparison. *Journal of Business Ethics*, 43(4), 305-321. Trinidad, C., Normore, A.H. (2005). Leadership and gender: A dangerous liaison? *Leadership & Organization Development Journal*, 26(7), 574-590.
61. U.S. Congress. (2002). Sarbanes-Oxley act of 2002, H.R. 3763. Waring, M. (1988)., *If Women Counted: A New Feminist Economics*, Harper & Row, San Francisco, CA.
62. Xie, B., Davidson, W.N., DaDalt, P.J. (2003). Earnings management and corporate governance: The role of the board and the audit committee. *Journal of Corporate Finance*, 9(3), 295-316.
63. Yang, J.S. Krishnan, J. (2005). Audit committees and quarterly earnings management. *International Journal of Auditing*, 9(3), 201-219.
64. Zmijewski, M.E. (1984). Methodological issues related to the estimation of financial distress prediction models. *Journal of Accounting Research*, 22, 59-82.

Investigating the Impact of Gender Diversity of the Board of Directors and the Audit Committee on Management Ability and Transparency in Companies Listed on the Tehran Stock Exchange

Mohammad Mohammadi *¹

Davoud Yousefvand ²

Date of Receipt: 2021/03/05 Date of Issue: 2020/03/21

Abstract

In recent years, the presence of women in corporate governance, especially on the board and audit committees, has grown significantly, and female board members have a better oversight role in management. Relying on their abilities, they identify the appropriate areas of investment and make the company more prosperous and more profitable. Therefore, they are more inclined to express and disseminate their activities, which also increase the level of transparency in the company. In this study, the effect of gender diversity of the Board of Directors and the Audit Committee on management ability and transparency through data analysis of 145 companies listed on the Tehran Stock Exchange (2014-2015) has been investigated. The method of data collection is archival and has been used to test research hypotheses such as regression with an unbalanced composite data approach. The research findings show. The presence of women in the audit committee has a significant effect on management ability. Other results also show that the gender diversity of the board has a significant effect on management ability and transparency.

Keywords

Corporate transparency, management ability, gender diversity, audit committee

1. Assistant Professor of Accounting, Parandak Institute of Higher Education, Tehran, Iran. (Responsible author: mkz.mohamadi@gmail.com).

2. Assistant Professor of Accounting, Parandak Institute of Higher Education, Tehran, Iran.