

مدیران زن و قدرت مدیرعامل

عارف فروغی*

احمد خدای پور**

چکیده

هدف این پژوهش بررسی تأثیر تنوع جنسیتی در هیئت مدیره بر قدرت مدیرعامل است. قدرت مدیرعامل با استفاده از سه شاخص دوره تصدی مدیرعامل، دوگانگی نقش مدیرعامل و استقلال هیئت مدیره اندازه‌گیری شده است. جامعه آماری پژوهش کلیه شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران است که نمونه‌ای متشکل از ۱۲۲ شرکت طی دوره زمانی ۱۳۸۸ تا ۱۳۹۶ انتخاب شده و برای آزمون فرضیه پژوهش از رگرسیون چند متغیره استفاده شده است. نتایج حاصل از آزمون فرضیه پژوهش از دیدگاه ناکارایی حمایت می‌کند، بدین صورت که مدیران زن در هیئت مدیره نسبت به مدیران مرد تحت فشار بیشتری قرار دارند و وظایف نظارتی خود را به خوبی انجام نمی‌دهند، که این امر افزایش قدرت مدیرعامل را به دنبال دارد. به طور کلی، نتایج بیانگر این است که تنوع جنسیتی در هیئت مدیره منجر به افزایش قدرت مدیرعامل می‌شود.

کلیدواژه‌ها: تنوع جنسیتی، قدرت مدیرعامل، هیئت مدیره، مدیران زن.

۱. مقدمه

بر اساس مطالعات، حضور زنان در سال‌های اخیر در عرصه‌های راهبری شرکت‌ها به ویژه در هیئت مدیره رشد قابل ملاحظه‌ای داشته است؛ یافته‌های رز (Rose, 2009) نیز آن را تأیید

* دانشجوی دکتری تخصصی حسابداری، دانشگاه شهید باهنر کرمان، Foroughiaref@aem.uk.ac.ir

** دانشیار گروه حسابداری، دانشگاه شهید باهنر کرمان (نویسنده مسئول)، Khodamipour@uk.ac.ir

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۰۱/۰۹، تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۰۶/۱۲

می‌کند. بر اساس مطالعه وی، تعداد اعضای هیئت مدیره زن در شرکت‌های آمریکایی، در دهه اخیر رشد چشمگیری داشته است. این روند حکایت از آن دارد که حضور فزاینده زنان در هیئت مدیره برای شرکت‌ها ارزش‌افزایی داشته است (Srinidhi et al, 2011).

حضور زنان در هیئت مدیره از دو منظر اجتماعی و اقتصادی قابل بحث است، از نظر اجتماعی زنان حق فرصت برابر همانند مردان در پست‌های مدیریتی دارند (Van der Walt & Ingley, 2003) و از نظر اقتصادی سازمان به دور از جنسیت افراد باید به دنبال گزینش افراد اصلح برای پست‌های مدیریتی خود باشد. تبعیض جنسیتی باعث خواهد شد که سازمان از منابع انسانی به نحو احسن استفاده ننماید (Singh et al, 2001). مطالعات نشان می‌دهد که زنان از مهارت‌های ارزشمندی برخوردار هستند که منجر به بهبود عملکرد شرکت می‌شود که آن نیز بر ارزش شرکت اثر مثبت خواهد داشت (Huse et al, 2009)؛ (Campbell & Mínguez-Vera, 2008). با این وجود در پژوهش‌های حسابداری، ویژگی تنوع‌جنسیتی کمتر مورد توجه قرار گرفته است و بر اساس معدودی از مطالعات، اعضای هیئت مدیره زن، نقش نظارتی بهتری بر مدیریت دارند (Adams & Ferreira, 2009). تنوع جنسیتی منجر به افزایش ارتباطات، به‌کارگیری دیدگاه‌های متنوع و اثر بخشی در هیئت مدیره می‌گردد (ایمانی‌برندق و همکاران، ۱۳۹۶). یافته‌های هیوز و همکاران (Huse et al, 2009) بر رابطه مستقیم تنوع‌جنسیتی با اثربخشی و فعالیت‌های نظارتی هیئت مدیره و مطالعات توماس و الی (Thomas & Ely, 1996) حاکی از تأثیر حضور زنان در هیئت مدیره بر بهبود نقش نظارت هیئت مدیره است. همچنین اعضای هیئت مدیره زن در مقایسه با مردان، در زمینه افشاء و نظارت بر رفتار مدیران ارشد، کیفیت بالاتری از خود نشان می‌دهند (Gul et al, 2011).

در کل بر اساس مطالعات پیشین، مشارکت زنان موجب بهبود حضور اعضای هیئت مدیره و پاسخگویی مدیران مالی (Adams & Ferreira, 2009)، افزایش پویایی و استقلال هیئت مدیره (Abbott et al, 2012)، افزایش افشاء و بهبود رفتار مدیریتی (Kreder et al, 2016) کاهش ضعف در کنترل‌های داخلی (ایمانی‌برنادق و همکاران، ۱۳۹۶) و کاهش هزینه سرمایه (Gul et al, 2011) می‌شود. حضور زنان در هیئت مدیره روش مناسبی برای بهبود گزارشگری و افزایش اطمینان‌بخشی صورت‌های مالی برای استفاده‌کنندگان است (Srinidhi et al, 2011). در واقع مشارکت زنان در هیئت مدیره منجر به تقویت و بهبود وظیفه نظارتی هیئت مدیره می‌شود و نظارت بهتر بر گزارشگری مدیران، که با حضور

نمایندگان زن در هیئت‌مدیره امکان‌پذیر می‌شود، منجر به کاهش قدرت مدیرعامل می‌گردد. یرماک (Yermack, 1996) نشان داد در شرکت‌هایی که هیئت‌مدیره از قدرت نظارت بالایی برخوردار باشد عملکرد بهتری نسبت به شرکت‌های تحت نفوذ مدیرعامل دارند.

مدیرعامل عموماً به عنوان یکی از قدرتمندترین اعضای شرکت‌ها شناخته می‌شود. قدرت مدیریت به طور معمول به سبب اختیارات قانونی و همچنین دانش وسیع او از شرکت‌هایی است که در آن فعالیت می‌کند. مدیریت به سبب قدرت بالای خود تأثیر قابل توجهی بر جهت‌دهی اهداف و برنامه‌های شرکت، ساختار و فرآیندهای داخلی شرکت دارد (Daily & Johnson, 1997). قدرت مدیرعامل توجه بسیاری از محققان حوزه‌های اقتصادی، مالی، مدیریت و روانشناسی را به خود جلب کرده است. موقعیت مدیرعامل به عنوان یک منبع قدرت در نظر گرفته می‌شود (Kakarika, 2009 Hamori &) و عموماً به عنوان معمار اصلی سازوکارهای نوآوری شرکت (Berger, 2016) و عامل اصلی ایجاد ارزش برای سهامداران تلقی می‌شود (Papadakis, 2006). بنابراین، قدرت مدیرعامل می‌تواند متأثر از ویژگی‌های هیئت‌مدیره به ویژه تنوع جنسیتی باشد.

در این باره باید گفت که در داخل کشور مطالعات زیادی در زمینه عوامل مؤثر بر قدرت مدیرعامل انجام نشده و شواهد تجربی کمی در این زمینه وجود دارد. بر این اساس و با توجه به رشد فزاینده حضور زنان در پست‌های مدیریتی و مالی در سال‌های اخیر، هدف این مطالعه بررسی تأثیر تنوع جنسیتی در هیئت‌مدیره بر قدرت مدیرعامل است که نتایج آن می‌تواند به گسترش ادبیات مباحث جنسیتی، رفتاری و شخصیتی در ارتباط با نظام راهبری و قدرت مدیرعامل بیانجامد. همچنین یافته‌ها می‌تواند نگرش جدیدی در راستای عضویت زنان در هیئت‌مدیره برای قانون‌گذاران ارائه نماید.

در ادامه پژوهش، مبانی نظری و پژوهش‌های انجام شده در این حوزه ارائه می‌شود؛ سپس به بیان فرضیه پژوهش، روش شناسی پژوهش و روش آزمون آن‌ها پرداخته و در نهایت یافته‌های پژوهش، بحث و نتیجه‌گیری و پیشنهادهایی بر اساس نتایج به دست آمده ارائه می‌شود.

۲. پیشینه نظری پژوهش

تنوع جنسیتی در هیئت مدیره همواره مورد توجه قانون‌گذاران و سیاست‌گذاران بوده است. این امر منجر به انجام مطالعات متعددی در سراسر جهان تحت عنوان موقعیت زنان در هیئت مدیره شده است، که می‌توان به مطالعه بررسی رابطه بین تنوع جنسیتی هیئت مدیره و عملکرد شرکت اشاره کرد. یافته‌های حاصل از این مطالعات به نتایج یکسانی ختم نشده است. برخی از محققان رابطه بین تنوع جنسیتی هیئت مدیره و عملکرد شرکت را منفی ارزیابی کردند. در مقابل برخی دیگر از محققان این رابطه را مثبت ارزیابی کردند. از سوی دیگر برخی از محققان به رابطه مشخصی دست پیدا نکردند (Post & Byron, 2015). با این حال، آدامز و فریرا (Adams & Ferreira, 2009) معتقدند که تنوع جنسیتی در هیئت مدیره عملکرد شرکت را بهبود می‌بخشد که این امر می‌تواند منجر به بهبود نقش نظارتی هیئت مدیره شود. آن‌ها اینگونه استدلال می‌کنند که مدیران زنهیئت مدیره در کمیته‌های نظارت، جلسات هیئت مدیره حضور فعالی دارند و همچنین حساسیت بیشتری نسبت به گردش مالی مدیرعامل و بازده سهام دارند. در حال حاضر مطالعاتی که تأثیر تنوع جنسیتی در هیئت مدیره را بر کیفیت سود (Garcia-Sanchez et al, 2017)، مدیریت درآمد (Luo et al, 2017)، نقدینگی سهام (Ahmad & Ali, 2017)، کیفیت گزارشگری پایداری (Al-Shaer & Zaman, 2016) و قدرت مدیرعامل (Usman et al, 2018) را بررسی کرده‌اند در حال افزایش است. در تمامی این مطالعات توجه به مدیران زن به عنوان یک مکانیسم حاکمیتی، که شیوه صحیح مدیریت داخلی شرکت را تسهیل می‌کند مشترک است.

در مقابل، ایگلی و کارلی (Eagly & Carli, 2003) دریافته‌اند که مدیران زن در هنگام ورود به هیئت مدیره با کار آسانی رو به رو نیستند و برای همراهی با سایر اعضا هیئت مدیره تحت فشار قابل توجهی قرار دارند و به سختی باید فعالیت کنند. بنابراین با توجه به مطالب بیان شده می‌توان اینگونه استدلال کرد که مدیرعامل در هنگام تنوع جنسیتی در هیئت مدیره از قدرت بیشتری برخوردار است. با این حال، قدرت مدیرعامل یکی از ویژگی‌های عملکرد هیئت مدیره در هنگام بررسی تأثیر مدیران زن بر حاکمیت داخلی یا استقلال هیئت مدیره است. مطالعات متعددی نشان می‌دهند که قدرت مدیرعامل با سودآوری، ارزش شرکت و واکنش به اطلاعیه‌های خرید رابطه منفی و با هزینه بدهی رابطه مثبت دارد (Liu & Jiraporn, 2010; Bebachuk et al, 2011). این یافته‌ها بیانگر این است که قدرت مدیرعامل باعث افزایش کارایی مدیریتی و مشکلات نمایندگی می‌شود و در نهایت ارزش شرکت را

به خطر می‌اندازد. تئوری نمایندگی (Jensen & Meckling, 1976) بیان می‌کند که افزایش قدرت مدیرعامل مشکلات نمایندگی را افزایش می‌دهد و باعث تقویت منافع مدیریت و کاهش منافع سهامداران می‌شود. در نتیجه، قدرت مدیرعامل منجر به افزایش توانایی مدیریتی در بدست آوردن منافع شخصی به هزینه سهامداران می‌شود که نشان دهنده رابطه منفی قدرت مدیرعامل با ارزش شرکت است.

با توجه به شواهد و استدلال‌های متناقض مطرح شده در مورد تأثیر مدیران زن در هیئت مدیره، دو دیدگاه مطرح می‌شود. دیدگاه نخست اینکه اگر مدیران زن در هیئت مدیره استقلال هیئت مدیره را بهبود بخشند و وظیفه نظارتی خود را بخوبی انجام دهند، انتظار می‌رود که تنوع جنسیتی در هیئت مدیره منجر به کاهش قدرت مدیرعامل شود. این دیدگاه تحت عنوان دیدگاه کارایی مطرح می‌شود زیرا کاهش قدرت مدیرعامل نتیجه تنوع جنسیتی در هیئت مدیره است. بر اساس نظریه نهادی، هیئت مدیره‌های دارای تنوع جنسیتی، مشورت‌های آگاهانه بیشتری را انجام می‌دهند و اغلب موضوعاتی را که در هیئت مدیره‌های متشکل از مردان بی اهمیت شمرده می‌شود، در هیئت مدیره‌های دارای تنوع جنسیتی، مورد توجه قرار می‌گیرد (McInerney et al, 2008; Huse & Solberg, 2006). مشارکت زنان در هیئت مدیره، اثربخشی ارتباط هیئت مدیره با سرمایه‌گذاران را بهبود می‌بخشد (Joy, 2008). همچنین، بحث‌های آگاهانه‌تر هیئت مدیره و مهارت‌های ارتباطی بهتر، توانایی نظارتی هیئت مدیره را بهبود می‌بخشد (Terjesen et al, 2009). آدامز و همکاران (Adams et al, 2007) معتقدند که اعضای هیئت مدیره زن، استقلال فکری و ذهنی بیشتری دارند که می‌تواند موجب بهبود فرآیند نظارت در شرکت گردد. آنان نشان دادند که سرمایه‌گذاران مایل به اضافه شدن اعضای زن به هیئت مدیره شرکت‌ها هستند. شواهد پیشین نشان داده است، زنان در مسائل مالی محافظه‌کارانه‌تر از مردان هستند و ریسک-پذیری کمتری دارند و در نتیجه دارای نظارت بهتر بوده و در مقابل رفتارهای فرصت‌طلبانه تحمل کمتری دارند. بر این اساس انتظار می‌رود حضور زنان در هیئت مدیره محیطی را ایجاد کند که همگنی هیئت مدیره از بین رود و فرآیند کنترل و نظارت دقیق‌تر گردد.

دیدگاه دوم این است که اگر مدیران زن در هیئت مدیره تحت فشار بیشتری نسبت به مدیران مرد قرار داشته باشند و وظیفه نظارتی خود را به خوبی انجام ندهند، انتظار می‌رود که تنوع جنسیتی در هیئت مدیره منجر به افزایش قدرت مدیرعامل شود. این دیدگاه به عنوان دیدگاه ناکارایی مطرح می‌شود. زیرا افزایش قدرت مدیرعامل نتیجه تنوع جنسیتی در

هیئت مدیره است. مدیران زن هنگام ورود به هیئت مدیره با کار آسانی رو به رو نیستند، با توجه به تفکر مرد سالارانه حاکم در محیط کسب و کار کشور، این احتمال وجود دارد که با توجه به محدودیت‌های موجود برای مدیران زن، آن‌ها در انجام وظیفه نظارتی خود نتوانند به خوبی عمل کنند، ضعف در انجام وظیفه نظارتی مدیران زن در هیئت مدیره افزایش قدرت مدیرعامل و حرکت مدیرعامل به سمت منافع شخصی را به دنبال دارد. با توجه به مطالب فوق (دیدگاه کارایی و ناکارایی) فرضیه پژوهش به صورت زیر بیان می‌شود.

فرضیه پژوهش: تنوع جنسیتی در هیئت مدیره منجر به افزایش قدرت مدیرعامل می‌شود.

۳. پیشینه تجربی پژوهش

۱.۳ مطالعات خارجی

ری و همکاران (Ray et al, 2005) در مطالعه‌ای بیان کردند که در هیئت مدیره دارای تنوع جنسیتی مدیران تمایل بیشتری به بررسی دیدگاه‌های یکدیگر و رفع اختلافات از طریق بحث و گفتگو دارند. همچنین آن‌ها نشان دادند هیئت مدیره با تنوع جنسیتی، بیش اطمینانی و دیدگاه‌های افراطی کمتری دارند.

کریشنان و پارسونز (Krishnan & Parsons, 2008) در بررسی خود جامعه مدیران را مورد مطالعه قرار داده و به این نتیجه رسیدند که کیفیت سودها برای گروهی که در سطوح بالای مدیریت، تنوع جنسیتی دارند بالا است به عبارت دیگر، در این بررسی رفتارهای اخلاقی در بین زن‌ها بیشتر از مردها دیده می‌شود.

آدامز و فریرا (Adams & Ferreira, 2009) بیان کردند که مدیران زن تمایل بیشتری برای جذب در کمیته‌های نظارتی مانند کمیته حسابرسی داشته و حضور فعال‌تری دارند.

ایتونن و همکاران (Ittonen et al, 2010) در پژوهشی بیان کردند تنوع جنسیتی در هیئت مدیره بر نظام راهبری، عملکرد مالی و ارزش شرکت تأثیر مثبت دارد. زیرا هیئت مدیره‌های با تنوع جنسیتی تلاش بیشتری را از خود نشان می‌دهند و پاسخگویی بیشتری در ارتباط با عملکرد خود دارند.

آدامز و همکاران (Adams et al, 2010) در مطالعه‌ای بیان کردند که مدیران زن تفکرات مستقلانه‌تری داشته که این امر برای اثربخشی فرایند نظارت بسیار حیاتی است. بنابراین، انتظار می‌رود حضور مدیران زن بتواند نظارت و استقلال هیئت مدیره را افزایش دهد. سیراودی و هوانگ (Thiruvadi & Huang, 2011) در مطالعه خود به نتایج مشابهی دست یافتند. نتایج بیانگر این بود که حضور زنان در کمیته حسابرسی، مدیریت سود را محدود می‌نماید.

همچنین آدامز و همکاران (Adams et al, 2015) معتقدند هیئت مدیره‌های با تنوع‌جنسیتی به دلیل این که استقلال بیشتری دارند، اثربخشی نظارتی بالاتری دارند. بر این اساس ممکن است هیئت مدیره‌های با تنوع جنسیتی، قدرت مدیرعامل را کاهش دهند. چن و همکاران (Chen et al, 2016) در پژوهشی نشان دادند که حضور زنان در هیئت مدیره منجر به ضعف در کنترل‌های داخلی می‌شود.

هانو همکاران (Han et al, 2016) در پژوهشی تأثیر قدرت مدیرعامل بر عملکرد شرکت‌ها پرداختند. نتایج آن‌ها نشان داد که تصمیمات مختلف در شرکت تحت تأثیر قدرت مدیرعامل می‌باشد، که در واقع بیان‌کننده تأثیر مثبت قدرت مدیرعامل بر عملکرد شرکت است.

تینگ و همکاران (Ting et al, 2017) به بررسی قدرت مدیران اجرایی و تأثیر آن بر عملکرد شرکت پرداختند. نتایج نشان‌دهنده این بود که مدیران اجرایی قدرتمند با عملکرد شرکت دارای رابطه منفی هستند اما ارتباط آن‌ها با هیأت مدیره و تنوع جنسیتی در شرکت‌ها مثبت است.

عثمان و همکاران (Usman et al, 2018) در مطالعه‌ای به این نتیجه رسیدند که تنوع جنسیتی در هیئت مدیره منجر به افزایش قدرت مدیرعامل می‌شود.

۲.۳ مطالعات داخلی

عطایی کهل دشت (۱۳۹۱) طی پژوهشی عنوان کرد که رابطه معناداری میان قدرت مدیرعامل و بهبود عملکرد شرکت وجود ندارد. او در ادامه بیان کرد که رابطه منفی و معناداری میان کیفیت افشا و بهبود عملکرد شرکت وجود دارد و همچنین رابطه مثبت و معناداری میان کیفیت افشا و قدرت مدیرعامل وجود دارد.

بیابانی و گرکز (۱۳۹۳) در پژوهشی به بررسی رابطه بین حضور زنان در هیئت مدیره با عملکرد پرداختند. نتایج حاکی از این بود که حضور مدیران زن در هیئت مدیره با بازده دارایی و حقوق صاحبان سهام رابطه مثبت و معناداری دارد و نیز با نسبت کیو توبین (Tobins Q) و فروش رابطه معناداری ندارد.

صالحی و همکاران (۱۳۹۵) در پژوهشی بیان کردند که تنوع جنسیتی در هیئت مدیره نشان‌دهنده این است که زنان از لحاظ مالی محافظه‌کارتر، از لحاظ اخلاقی موظف‌تر و ریسک‌گریزتر از مردان می‌باشند.

سپاسی و عبدلی (۱۳۹۵) نشان دادند در شرکت‌های دارای عضو هیئت مدیره یامدیر عامل زن در قیاس با شرکت‌های دارای مدیران ارشد مرد، حسابداری محافظه‌کارانه شرطی بالاتر است؛ به عبارت دیگر، زنان اخبار بد را در سود گزارش شده سریعتر شناسایی می‌نمایند.

ایمانی‌برندقی و همکاران (۱۳۹۷) در پژوهشی به بررسی تأثیر تنوع جنسیتی در هیئت مدیره بر احتمال وجود ضعف در کنترل داخلی پرداختند. نتایج بیانگر تأثیر منفی حضور حداکثر یک نماینده زن در ترکیب هیئت مدیره بر احتمال وجود ضعف در کنترل داخلی شرکت‌ها را تایید می‌کند.

کاظمی‌علوم و همکاران (۱۳۹۸) در مطالعه‌ای با بررسی تأثیر تنوع جنسیتی در هیئت مدیره و کمیته حسابرسی بر کیفیت سود به این نتیجه رسیدند که حضور زنان در نظام راهبری روش مناسبی برای بهبود فرایند نظارت بر مدیریت و کیفیت گزارشگری مالی تلقی می‌شود. حضور نمایندگان زن موجب افزایش استقلال اعضای هیئت مدیره و کمیته حسابرسی شده و در نتیجه کیفیت سود را بهبود می‌بخشد.

۴. روش شناسی پژوهش

این پژوهش از لحاظ نوع نتیجه، کاربردی و از لحاظ روش پژوهش تجربی از نوع پس‌رویدادی است. در پژوهش‌های پس‌رویدادی، روابط احتمالی بین متغیرها از طریق مشاهده شرایط موجود، مورد مطالعه قرار می‌گیرد که در آن، موارد مورد مطالعه در گذشته رخ داده‌اند و توسط محقق قابل دستکاری نیستند. از لحاظ روش استدلال نیز این تحقیق از نوع پژوهش‌های استقرایی است که با استفاده از مشاهده اجزایی از جامعه (نمونه) نسبت به ارائه الگویی برای کل جامعه اقدام می‌نماید. پژوهش حاضر، از لحاظ نظریه، در زمره

پژوهش‌های اثباتی قرار دارد و از لحاظ آماری از نوع تحقیقات همبستگی است که برای آزمون فرضیه پژوهش، رگرسیون خطی چندمتغیره به کار می‌رود. به منظور پژوهش، داده‌های کمی مورد نیاز برای آزمون فرضیه پژوهش از صورت‌های مالی حسابرسی منتشر شده در سامانه جامع اطلاع‌رسانی ناشران (شبکه کدال) و نرم افزار ره‌آورد نوین استخراج شده است. در مرحله بعد، از نرم افزار آماری Excel استفاده شده است و برای آزمون‌های آماری مربوطه از نرم افزار Eviews نسخه ۱۰ استفاده شده است.

جامعه آماری پژوهش شرکت‌های عضو بورس اوراق بهادار تهران در بازه زمانی ۱۳۸۸ الی ۱۳۹۶ است. که حائز شرایط زیر باشند:

۱. طی دوره پژوهش در بورس اوراق بهادار موجود باشند و تغییر سال مالی نداده باشند؛

۲. جزء شرکت‌های سرمایه‌گذاری و سایر واسطه‌گری‌های مالی نباشند؛ زیرا عمده فعالیت‌های این شرکت‌ها دارای ماهیت متفاوتی است؛

۳. سال مالی آن‌ها منتهی به پایان اسفند هر سال باشد؛

۴. اطلاعات مورد نیاز برای انجام این پژوهش در یادداشت‌های توضیحی پیوست صورت‌های مالی افشا شده باشد.

باتوجه به محدودیت‌های بیان شده ۱۲۲ شرکت برای نمونه انتخاب شد. با در نظر گرفتن دوره زمانی پژوهش، در مجموع ۱۰۹۸ مشاهده (سال - شرکت) برای آزمون فرضیه‌های این پژوهش مورد استفاده قرار گرفت.

۵. مدل پژوهش

برای آزمون فرضیه پژوهش از مدل رگرسیون‌عثمان و همکاران (Usman et al, 2018) به شرح زیر (رابطه ۱) استفاده شده است.

$$\begin{aligned} CEO_Power_{i,t} = & \beta_0 + \beta_1 Women_P_{i,t} + \beta_2 Size_{i,t} + \beta_3 Age_{i,t} & \text{رابطه} \\ & + \beta_4 Growth_{i,t} + \beta_5 Leverage_{i,t} + \beta_6 ROA_{i,t} \\ & + \beta_7 B_Size_{i,t} + \beta_8 B_Independence_{i,t} + \varepsilon_{i,t} & (1) \end{aligned}$$

در ادامه هریک از متغیرهای بکار رفته در مدل فوق توضیح داده شده است.

۶. متغیرهای پژوهش و نحوه اندازه‌گیری آن‌ها

۱.۶ متغیر وابسته

متغیر وابسته در این پژوهش قدرت مدیرعامل (CEO_Power) است که مطابق با پژوهش هان و همکاران (Han et al, 2016)، هانگ و همکاران (Hung et al, 2017) و پورحیدری و فروغی (۱۳۹۸) با استفاده از مجموع سه شاخص دوره تصدی مدیرعامل، دوگانگی نقش مدیرعامل و استقلال هیئت مدیره سنجیده شده است و بدین صورت در مدل آورده شده است که اگر مجموع این شاخص از ۲ بزرگتر باشد، عدد ۱ و در غیر این صورت عدد صفر لحاظ شده است. بدین ترتیب شرکت‌هایی که شاخص قدرت مدیریتی ۱ می‌گیرند، نشان از قدرت مدیریتی بیشتر در آن شرکت‌ها دارد.

دوره تصدی مدیرعامل: سنوات مدیریت شخص مربوط در شرکت می‌باشد و بدین صورت در مدل آورده شده که در صورتی که دوره تصدی مدیرعامل بالاتر از میانه در بین شرکت‌های نمونه باشد، عدد ۱ و در غیر این صورت عدد صفر می‌گیرد (Hazarika, Karpoff & Nahata, 2012). برای اندازه‌گیری این متغیر سال پایه ۱۳۸۷ در نظر گرفته شده است.

دوگانگی نقش مدیرعامل: در صورتی که مدیرعامل همزمان به عنوان رئیس یا نایب رئیس هیئت مدیره در شرکت به فعالیت بپردازد نشان از نفوذ بیشتر وی در شرکت دارد، بنابراین عدد ۱ لحاظ شده و در غیر این صورت صفر در نظر گرفته می‌شود (Kholeif, 2008؛ عباسی و کلانتری، ۱۳۹۳).

استقلال هیئت مدیره: به صورت تقسیم نسبت اعضای هیئت مدیره غیرموظف به کل اعضای هیئت مدیره و در صورتی که شاخص استقلال پایین‌تر از میانه در بین شرکت‌های نمونه باشد نشان از قدرت بیشتر مدیرعامل دارد و در نتیجه عدد ۱ لحاظ می‌شود و در غیر این صورت عدد صفر می‌گیرد (Dimitropoulos & Asteriou, 2010).

۲.۶ متغیر مستقل

متغیر مستقل در این پژوهش تنوع جنسیتی در هیئت مدیره (Woman_P) است که مطابق با پژوهش ابوت و همکاران (Abbott et al, 2012)، سپاسی و عبدلی (۱۳۹۵)، سپاسی و عبدلی (۱۳۹۵) و ایمانی‌برندقی و همکاران (۱۳۹۷) اندازه‌گیری می‌شود. بدین صورت که

مدیران زن و قدرت مدیرعامل ۱۰۳

اگر حداقل یک نماینده زن در هیئت مدیره حضور داشته باشد عدد ۱ و در غیر اینصورت مقدار آن صفر خواهد بود.

۳.۶ متغیرهای کنترلی

اندازه شرکت (Size): برابر است با لگاریتم طبیعی مجموع دارایی‌های شرکت، که در رابطه (۲) نشان داده شده است (Usman et al, 2018).

$$\text{رابطه (۲)} \quad \text{Size} = \ln(\text{TA})$$

سن شرکت (Age): برابر است با لگاریتم تعداد سال‌هایی که شرکت در بورس اوراق بهادار تهران پذیرفته شده است (Usman et al, 2018).

رشد شرکت (Growth): برابر است با رشد درآمد عملیاتی شرکت، که از طریق رابطه زیر (رابطه ۳) به دست می‌آید (پورحیدری و فروغی، ۱۳۹۸؛ Skinner, 2002).

$$\text{رابطه (۳)} \quad \text{Growth}_{i,t} = \frac{\text{Sales revenue}_{i,t} - \text{Sales revenue}_{i,t-1}}{\text{Sales revenue}_{i,t-1}}$$

اهرم مالی (Leverage): برابر است با نسبت کل بدهی‌ها به کل دارایی‌ها (Usman et al, 2018؛ پورحیدری و فروغی، ۱۳۹۸).

سودآوری شرکت (ROA): برابر است با نسبت سود خالص به کل دارایی‌ها (Sun & Lu, 2017؛ پورحیدری و فروغی، ۱۳۹۸).

اندازه هیئت مدیره (B_Size): برابر است با تعداد اعضای هیئت مدیره (Usman et al, 2018).

استقلال هیئت مدیره (B_Independence): برابر است با نسبت اعضای غیر موظف هیئت مدیره به کل اعضای هیئت مدیره (Usman et al, 2018).

۷. یافته‌های پژوهش

۱.۷ آمار توصیفی

یافته‌های توصیفی حاصل از این پژوهش شامل؛ میانگین، میانه، انحراف معیار و بیشترین و کمترین مقدار، درنگاره شماره ۱ ارائه می‌شود. با توجه به اختلاف اندک مقادیر میانگین و میانه می‌توان نتیجه گرفت که متغیرهای پژوهش از توزیع نرمال تبعیت می‌نمایند.

نگاره ۱. شاخص‌های آمار توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیرهای پژوهش	علائم اختصاری	میانگین	میانه	انحراف معیار	بیشترین مقدار	کمترین مقدار
قدرت مدیرعامل	CEO_P	۰/۳۷	۰	۰/۴۸	۱	۰
تنوع جنسیتی	Woman_P	۰/۰۷	۰	۰/۲۶	۱	۰
اندازه شرکت	Size	۱۴/۳۶	۱۴/۱۶	۱/۴۶	۱۹/۲۶	۱۰/۱۲
سن شرکت	Age	۲/۷۱	۲/۷۱	۰/۵۲	۳/۹۳	۰/۶۹
رشد شرکت	Growth	۰/۱۵	۰/۱۳	۰/۳۴	۱	-۰/۹۳
اهرم مالی	Lev	۰/۵۹	۰/۶۱	۰/۱۹	۱	۰/۰۷
متغیرهای پژوهش	علائم اختصاری	میانگین	میانه	انحراف معیار	بیشترین مقدار	کمترین مقدار
سودآوری	ROA	۰/۱۱	۰/۱۰	۰/۱۳	۰/۶۳	-۰/۹۵
اندازه هیئت مدیره	B_Size	۵/۰۴	۵	۰/۲۹	۷	۵
استقلال هیئت مدیره	B_Ind	۰/۶۶	۰/۶۱	۰/۲۰	۱	۰

مآخذ: یافته‌های پژوهش

همانطور که در نگاره شماره ۱ مشاهده می‌شود در بین متغیرها، اندازه شرکت با مقدار ۱۴/۳۶ دارای بالاترین میانگین و تنوع جنسیتی در هیئت مدیره با مقدار ۰/۰۷ دارای کمترین میانگین است. همچنین اندازه شرکت با مقدار ۱/۴۶ از انحراف معیار و دامنه گسترده‌تری بیشتری برخوردار است و سودآوری شرکت با مقدار ۰/۱۹ از انحراف معیار و دامنه گسترده‌تری کمتری برخوردار است. مقادیر انحراف معیار هیچ یک از متغیرهای پژوهش صفر نیست که نشان دهنده عدم وجود محدودیت در وارد کردن متغیرهای پژوهش در مدل است.

۲.۷ نتایج آزمون همبستگی

برای بررسی وجود رابطه خطی و شدت همبستگی بین متغیرها از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده که در نگاره شماره ۲ آمده است.

نگاره ۲. نتایج آزمون همبستگی پیرسون

متغیر	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹
CEO_P	۱								
Woman P	۰/۰۱**	۱							
Size	۰/۰۷*	-۰/۰۵	۱						
Age	۰	-۰/۰۱	۰/۰۸**	۱					
Growth	۰/۰۳	۰/۰۲	۰/۰۴	-۰/۰۱	۱				
Lev	۰/۱۴**	-۰/۰۲	۰/۰۶*	۰/۰۹**	-۰/۰۷*	۱			
ROA	-۰/۰۵	۰/۰۸**	۰/۰۱	-۰/۱۲**	۰/۲۵**	-۰/۰۹**	۱		
B_Size	-۰/۱۰**	۰/۱۶**	۰/۰۱	-۰/۰۸**	۰	-۰/۰۹**	۰/۰۵	۱	
B_Ind	-۰/۴۷**	۰/۰۳	-۰/۰۷*	۰/۰۲	-۰/۰۱	-۰/۲۳**	۰/۲۰**	۰/۱۱**	۱

توضیح: * در سطح ۰/۰۵ معنادار ** در سطح ۰/۰۱ معنادار

همانطور که در نگاره شماره ۲ مشاهده می شود، بین قدرت مدیرعامل، تنوع جنسیتی در هیئت مدیره، همبستگی معنادار و مثبت وجود دارد. از بین متغیرهای کنترلی بین قدرت مدیرعامل، اندازه هیئت مدیره و استقلال هیئت مدیره همبستگی معنادار و منفی بین قدرت مدیرعامل، اندازه شرکت و اهرم مالی همبستگی معنادار و مثبت وجود دارد. اما بین قدرت مدیرعامل، سن شرکت، رشد شرکت و سودآوری شرکت همبستگی معناداری وجود ندارد.

۳.۷ انتخاب الگو برای مدل

برای آزمون فرضیه ها از مدل رگرسیون حداقل مربعات تعمیم یافته (GLS) و برای آزمون همبستگی بین پسماندها از آماره دوربین - واتسون استفاده شده است. الگوهای این پژوهش با استفاده از تکنیک پنبلی برآورد شده است. برای انتخاب از روش داده های پانل و داده های پول از آزمون چاوا استفاده شده است. با توجه به نتایج به دست آمده در نگاره شماره ۳، سطح معناداری آزمون چاو بالای ۰/۰۵ است. بنابراین، برای برآورد مدل از

روشداده‌های پول استفاده شده است. نتایج بیانگر این است که تفاوت معناداری بین شرکت‌های مختلف وجود ندارد.

نگاره ۳. نتایج آزمون چاو

آزمون	مقدار آماره	درجه آزادی	سطح معناداری	نتیجه	روش تأیید شده
آزمون چاو	۱/۸۱	-۸۱/۰۸	۰/۰۷	تایید H_0	داده‌های پول.

مأخذ: یافته‌های پژوهش

۴.۷. بررسی مانایی متغیرهای پژوهش

برای بررسی ایستایی (مانایی) متغیرهای پژوهش از آزمون هادریاستفاده گردیده است که نتایج آن در نگاره شماره ۴ ارائه شده است:

نگاره ۴. نتایج آزمونمانایی

متغیرهای پژوهش	مقدار آماره آزمون	سطح معناداری	درجه مانایی
CEO_P	۸/۳۳	۰/۰۰	I(0)
متغیرهای پژوهش	مقدار آماره آزمون	سطح معناداری	درجه مانایی
Woman_P	۴/۸۵	۰/۰۰	I(0)
Size	۱۷/۸۵	۰/۰۰	I(0)
Age	۱۹/۳۵	۰/۰۰	I(0)
Growth	۸/۰۰	۰/۰۰	I(0)
Lev	۱۲/۵۴	۰/۰۰	I(0)
ROA	۱۲/۷۵	۰/۰۰	I(0)
B_Size	۱/۳۳	۰/۰۰	I(0)
B_Ind	۲۱/۵۹	۰/۰۰	I(0)

مأخذ: یافته‌های پژوهش

بر اساس آزمون هادری، چنانچه معناداری آماره آزمون کمتر از سطح خطای مورد نظر (در اینجا ۰/۰۵) باشد، متغیر مورد آزمون ایستا می‌باشد. همانطور که در نگاره فوق مشاهده می‌شود، در کلیه متغیرها سطح معناداری در آزمون کوچکتر از ۰/۰۵ است و نشان‌دهنده این است که متغیرها پایا هستند، این بدان معنی است که میانگین و واریانس متغیرها در طول زمان و کوواریانس متغیرها بین سال‌های مختلف ثابت بوده است و در نتیجه، شرکت‌های مورد بررسی تغییرات ساختاری نداشته و استفاده از این متغیرها در مدل باعث به وجود آمدن رگرسیون کاذب نمی‌شود.

۵.۷ آزمون هم‌خطی

در پژوهش حاضر از روش عامل تورم واریانس برای بررسی مشکل هم‌خطی متغیرهای توضیحی استفاده شده است. نتایج آزمون برای هر مدل نشان می‌دهد، مقدار آماره VIF برای هریک از متغیرها کمتر از ۵ است. بنابراین متغیرهای توضیحی موجود در مدل پژوهش، مشکل هم‌خطی ندارند. نتایج برای متغیرهای پژوهش در نگاره شماره ۵ ارائه شده است.

نگاره ۵. نتایج آزمون هم‌خطی

B_Ind	B_Size	ROA	Lev	Growth	Age	Size	Woman_P
۱/۰۸	۱/۰۵	۱/۷۰	۱/۶۱	۱/۰۸	۱/۰۳	۱/۰۲	۱/۰۳

مأخذ: یافته‌های پژوهش

۶.۷ آمار استنباطی

آزمون فرضیه پژوهش

در فرضیه پژوهش به این موضوع پرداخته شده است که آیا تنوع جنسیتی در هیئت مدیره بر قدرت مدیرعامل، تأثیر می‌گذارد یا نه؟ همانطور که در نگاره شماره ۶ مشاهده می‌شود، آماره F به‌دست آمده از مدل در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار است، بنابراین، کل مدل از لحاظ آماری، معنادار است.

علاوه بر این ضریب تعیین تعدیل شده ۰/۵۰۱ است. لذا ۵۰ درصد از تغییرات متغیر وابسته را می‌توان به متغیرهای مستقل و کترلی نسبت داد. آماره دوربین واتسون

۲/۰۶۱ است که بیان‌کننده نبود خودهمبستگی بین اجزای اخلاص رگرسیون است. نتیجه حاصل از برآورد مدل نشان می‌دهد که ضریب تنوع جنسیتی در هیئت مدیره (۰/۰۳۴) مثبت و در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار است. بنابراین بین تنوع جنسیتی در هیئت مدیره و قدرت مدیرعامل، رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. در نتیجه، تنوع جنسیتی در هیئت مدیره، منجر به افزایش قدرت مدیرعامل می‌شود، بنابراین، فرضیه پژوهش تأیید می‌شود. همچنین براساس نتایج نگاره شماره ۶ متغیر کنترلی اندازه شرکت، اهرم مالی و سودآوری به ترتیب با ضرایب (۰/۰۱۰)، (۰/۱۲۱) و (۰/۱۲۰) در سطح اطمینان ۹۵ درصد نشان‌دهنده وجود رابطه مثبت و معنی‌دار با قدرت مدیرعامل است. در حالی که اندازه هیئت مدیره و استقلال هیئت مدیره به ترتیب با ضرایب (۰/۰۹۶-) و (۱/۰۱۱-) در سطح اطمینان ۹۵ درصد نشان‌دهنده وجود رابطه منفی و معنی‌دار با قدرت عامل است.

نگاره ۶. نتایج حاصل از آزمون فرضیه پژوهش

$\text{CEO_Power}_{i,t} = \beta_0 + \beta_1 \text{Women_P}_{i,t} + \beta_2 \text{Size}_{i,t} + \beta_3 \text{Age}_{i,t} + \beta_4 \text{Growth}_{i,t} + \beta_5 \text{Leverage}_{i,t} + \beta_6 \text{ROA}_{i,t} + \beta_7 \text{B_Size}_{i,t} + \beta_8 \text{B_Independence}_{i,t} + \varepsilon_{i,t}$			
متغیرها	ضریب	آماره t	سطح معناداری
C	۱/۲۶۱	۲۱/۹۰۱	۰/۰۰۰
Woman_P	۰/۰۳۴	۳/۲۹۶	۰/۰۰۱
Size	۰/۰۱۰	۳/۳۸۸	۰/۰۰۱
Age	-۰/۰۰۳	-۰/۴۹۶	۰/۶۱۹
Growth	۰/۰۰۲	۰/۲۱۳	۰/۸۳۱
Lev	۰/۱۲۱	۵/۱۰۴	۰/۰۰۰
ROA	۰/۱۲۰	۴/۳۵۰	۰/۰۰۰
B_Size	-۰/۰۹۶	-۱۳/۹۶۵	۰/۰۰۰
B_Ind	-۱/۰۱۱	-۲۶/۳۶۱	۰/۰۰۰
آماره F			۱۳۶/۵۴۳
سطح معناداری F			۰/۰۰۰
ضریب تعیین تعدیل شده			۰/۵۰۱
آماره دوربین-واتسون			۲/۰۶۱

مأخذ: یافته‌های پژوهش

۸. نتیجه‌گیری و پیشنهادها

در مطالعات اقتصادی، مدیریت و سازمان، قدرت مدیرعامل به طور گسترده بررسی شده است. در مطالعات اقتصادی قدرت مدیرعامل به عنوان یک موضوع نمایندگی مطرح می‌شود، بدین صورت که با افزایش قدرت مدیریت، تثبیت جایگاه مدیریت افزایش می‌یابد که این امر منجر به افزایش تضاد منافع بین سهامداران و مدیران می‌شود، در نتیجه تأثیر مدیریت بر تصمیمات راهبردی اثرگذار در شرکت، از جمله کیفیت افشای اطلاعات و رفتارهای فرصت طلبانه افزایش می‌یابد. هیئت مدیره به عنوان راس سیستم نظارتی در شرکت نقش مهمی در نظارت بر مدیریت دارد. حضور زنان در هیئت مدیره (تنوع جنسیتی هیئت مدیره) و دقت نظر بالا و سبک تصمیم‌گیری آهسته در زنان اهمیت تنوع جنسیتی هیئت مدیره در جهت بهبود فرآیند نظارتی و تقویت حاکمیت شرکتی را افزایش داده است. در این پژوهش تأثیر تنوع جنسیتی در هیئت مدیره بر قدرت مدیرعامل بررسی شده است. تأثیر مدیران زن در هیئت مدیره بر قدرت مدیرعامل، از دو دیدگاه مورد بررسی قرار گرفت. دیدگاه نخست اینکه اگر مدیران زن در هیئت مدیره استقلال هیئت مدیره را بهبود بخشند و وظیفه نظارتی خود را بخوبی انجام دهند، انتظار می‌رود که تنوع جنسیتی در هیئت مدیره منجر به کاهش قدرت مدیرعامل شود. این دیدگاه تحت عنوان دیدگاه کارایی مطرح می‌شود زیرا کاهش قدرت مدیرعامل نتیجه تنوع جنسیتی در هیئت مدیره است. دیدگاه دوم این است که اگر مدیران زن در هیئت مدیره تحت فشار بیشتری نسبت به مدیران مرد قرار داشته باشند و وظیفه نظارتی خود را به خوبی انجام ندهند، انتظار می‌رود که تنوع جنسیتی در هیئت مدیره منجر به افزایش قدرت مدیرعامل شود. این دیدگاه به عنوان دیدگاه ناکارایی مطرح می‌شود. زیرا افزایش قدرت مدیرعامل، نتیجه تنوع جنسیتی در هیئت مدیره است. نتایج حاصل از آزمون فرضیه پژوهش نشان می‌دهد که مدیران زن در هیئت مدیره نسبت به مدیران مرد تحت فشار بیشتری قرار دارند که منجر به کاهش توانایی نظارتی مدیران زن در هیئت مدیره می‌شود، این امر افزایش قدرت مدیرعامل در شرکت را به دنبال دارد. بنابراین تنوع جنسیتی در هیئت مدیره منجر به افزایش قدرت مدیرعامل می‌شود. در توجیه نتایج حاصل از آزمون فرضیه پژوهش می‌توان به وجود تبعیض در محیط کار ایران اشاره کرد. تبعیض در محیط کار با برابری فرصت‌ها برای کارکنان در تضاد است، آزادی عمل را محدود و باعث کاهش ظرفیت کارکنان در محیط کار می‌شود. با توجه به

اینکه محیط کار در کشور ایران، محیطی مرد سالارانه است انتظار اینکه نگاه تبعیض آمیزی نسبت به مدیران زن در محیط کار وجود داشته باشد دور از انتظار نیست، که این موضوع منجر به ایجاد محدودیت و فشار بر مدیران زن شده و در نتیجه مدیران زن در هیئت مدیره نمی‌توانند وظایف نظارتی خود را به خوبی انجام دهند که کاهش استقلال هیئت مدیره و افزایش قدرت مدیرعامل را منجر می‌شود.

نتایج حاصل از این پژوهش با یافته‌های عثمان و همکاران (Usman et al, 2018) مطابقت دارد، در حالی که با یافته‌های آدامز و همکاران (Adams et al, 2015) و کاظمی علوم و همکاران (۱۳۹۸) در تضاد است.

با افزایش قدرت مدیرعامل در شرکت این احتمال مطرح می‌شود که مدیریت از قدرت خویش جهت دستیابی به منافع شخصی استفاده کند. بنابراین پیشنهاد می‌شود، سهامداران و سرمایه‌گذاران به سیستم‌های نظارت بر عملکرد مدیریت همچون حاکمیت شرکتی توجه داشته باشند. به این صورت که سیستم حاکمیت شرکتی قوی تلاش می‌کند با نظارت مناسب بر مدیریت، از رفتارهای فرصت طلبانه مدیریت که در جهت دستیابی به منافع شخصی صورت می‌گیرد جلوگیری کند. همچنین، لازم است گام‌های موثری جهت فرهنگ‌سازی در کشور برای تغییر نگاه تبعیض آمیز نسبت به مدیران زن (از بین بردن تبعیض) در محیط کار صورت گیرد که این موضوع، کاهش فشار بر مدیران زن در محیط کار را منجر می‌شود.

اگرچه یافته‌های این پژوهش نشان داد که تنوع جنسیتی در هیئت مدیره با قدرت مدیرعامل ارتباط مثبت دارد، ولی می‌توان نقاط ضعف هیئت مدیره مرد و همچنین حالت تعادل در تعداد اعضاء مرد و زن را نیز بررسی نمود. همچنین می‌توان انواع مختلف تنوع، شامل تنوع قومی و نژادی، سنی و دانش مالی اعضاء هیئت مدیره را نیز در پژوهش‌های آتی بررسی نمود. با توجه به افزایش حضور زنان در سال‌های اخیر در کشور در حرفه حسابداری و نیز دانشگاه‌های کشور در پژوهش‌های آتی می‌توان تنوع جنسیتی در کمیته حسابرسی و نقش زنان در بهبود کنترل‌های داخلی و کیفیت گزارشگری مالی را بررسی کرد.

کتابنامه

- ایمانی برندق، محمد، کاظمی علوم، مهدی، عبدی، مصطفی. (۱۳۹۷). بررسی تأثیر تنوع جنسیتی در هیئت مدیره بر احتمال وجود ضعف در کنترل‌های داخلی، دو فصلنامه حسابداری ارزشی و رفتاری، ۳(۵)، ۲۸۵-۲۶۳.
- ایمانی برندق، محمد، کاظمی علوم، مهدی، عبدی، مصطفی. (۱۳۹۶). بررسی تأثیر تنوع جنسیتی در کمیته حسابداری بر حق الزحمه حسابداری شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران، بررسی‌های حسابداری و حسابداری، ۳(۳)، ۳۲۲-۳۰۳.
- بیابانی، سروش، گرکز، منصور. (۱۳۹۳). بررسی رابطه بین حضور مدیران زن در هیئت مدیره با عملکرد شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران. *دانش حسابداری و حسابداری مدیریت*، ۳(۱۲)، ۷۴-۶۳.
- پورحیدری، امید، فروغی، عارف. (۱۳۹۸). بررسی تأثیر نفوذ مدیرعامل بر کیفیت افشای اطلاعات حسابداری. *فصلنامه مطالعات تجربی حسابداری مالی*، ۱۶(۶۱)، ۵۳-۲۷.
- سپاسی، سحر، عبدلی، لیلا. (۱۳۹۵). تأثیر جنسیت مدیران ارشد شرکت بر محافظه‌کاری شرطی، *مطالعات اجتماعی روان‌شناختی زنان*، ۱۴(۱)، ۱۵۴-۱۲۹.
- سپاسی، سحر، عبدلی، لیلا. (۱۳۹۵). تأثیرات حضور زنان در هیئت مدیره بر ارزش شرکت و عملکرد مالی، پژوهش‌های حسابداری و حسابداری، ۸(۲۹)، ۵۸-۳۹.
- صالحی، مهدی، اورادی، جواد، سالاری‌فورگ، زینب. (۱۳۹۵). تأثیر وجود کمیته حسابداری و ویژگی‌های آن بر تأخیر گزارش حسابداری. *دانش حسابداری*، ۷(۲۶)، ۵۳-۸۹.
- عباسی، مجید، کلانتری، الهام. (۱۳۹۳). بررسی تأثیر نظام راهبری شرکتی بر دوگانگی وظیفه مدیرعامل. *فصلنامه روند*، ۲۱(۶۵)، ۱۷۴-۱۴۵.
- عطایی کهل دشت، یوسف. (۱۳۹۱). تأثیر کیفیت افشاء بر رابطه بین قدرت مدیرعامل و عملکرد شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی.
- کاظمی علوم، مهدی، ایمانی برندق، محمد، عبدی، مصطفی. (۱۳۹۸). بررسی تأثیر تنوع جنسیتی در هیئت مدیره و کمیته حسابداری بر کیفیت سود. *دانش حسابداری*، ۱۰(۱)، ۱۶۸-۱۳۷.

Abbott, L. J., Parker, S., & Presley, T. J. (2012). Female board presence and the likelihood of financial restatement. *Accounting Horizons*, 26(4), 607-629.

Adams, R. B., & Ferreira, D. (2009). Women in the boardroom and their impact on governance and performance. *Journal of financial economics*, 94(2), 291-309.

Adams, R.B., Han, J., Terjesen, S., Ees, H. (2015). Board diversity: Moving the field forward. *Corporate Governance, an International Review*, 23(2), 77-82.

- 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*.
- Ahmed, A., & Ali, S. (2017). Boardroom gender diversity and stock liquidity: Evidence from Australia. *Journal of Contemporary Accounting & Economics, 13*(2), 148-165.
- Al-Shaer, H., & Zaman, M. (2016). Board gender diversity and sustainability reporting quality. *Journal of Contemporary Accounting & Economics, 12*(3), 210-222.
- Bebchuk, L. A., Cremers, K. M., & Peyer, U. C. (2011). The CEO pay slice. *Journal of financial Economics, 102*(1), 199-221.
- Berger, R., Dutta, S., Raffel, T., & Samuels, G. (2016). Innovating at the Top: How Global CEOs Drive Innovation for Growth and Profit: *Palgrave Macmillan*.
- Chen, Y., Eshleman, J. D., & Soileau, J. S. (2016). Board gender diversity and internal control weaknesses. *Advances in accounting, 33*, 11-19.
- Campbell, K., & Mínguez-Vera, A. (2008). Gender diversity in the boardroom and firm financial performance. *Journal of business ethics, 83*(3), 435-451.
- Dimitropoulos, P. E., & Asteriou, D. (2010). «The Effect of Board Composition on the Informativeness and Quality of Annual Earnings: Empirical Evidence from Greece». *Research in International Business and Finance, 24* (2), 190-205.
- Daily, C. M., & Johnson, J. L. (1997). «Sources of CEO Power and Firm Financial Performance: A Longitudinal Assessment». *Journal of Management, 23* (2), 97-117.
- Eagly, A. H., & Carli, L. L. (2003). The female leadership advantage: An evaluation of the evidence. *The leadership quarterly, 14*(6), 807-834.
- Garcia-Sanchez, I. M., Martínez-Ferrero, J., & García-Meca, E. (2017). Gender diversity, financial expertise and its effects on accounting quality. *Management Decision, 55*(2), 347-382.
- Gul, F. A., Srinidhi, B., & Ng, A. C. (2011). Does board gender diversity improve the informativeness of stock prices? *Journal of Accounting and Economics, 51*(3), 314-338.
- 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*.
- 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.
- 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.
- Han, S., Nanda, V. K., & Silveri, S. (2016). «CEO Power and Firm Performance under Pressure». *Financial Management, 45*(2), 369-400.
- Hamori, M., & Kakarika, M. (2009). «External Labor Market Strategy and Career Success: CEO Careers in Europe and the United States». *Human Resource Management, 48*(3), 355-378.
- Hazarika, S., Karpoff, J. & Nahata, R. (2012). Internal Corporate Governance, CEO Turnover, and Earnings Management. *Journal of Financial Economics, 104* (1), 44-69.

- Huang, J., Jain, B. A., & Shao, Y. (2017). «CEO Power, Product Market Competition and the Acquisition Motive for Going Public». *Accounting & Finance, Online Early*, 31(2), 1-29.
- Ittonen, K., Miettinen, J., & Vähämaa, S. (2010). Does female representation on audit committees affect audit fees? *Quarterly Journal of Finance and Accounting*, 113-139.
- 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.
- Jensen, M.C., & Meckling W.H. (1976). Theory of the firm: managerial behavior, agency costs and ownership structure. *Journal of Financial Economics*, 2, 305-60.
- Krishnan, G. V., & Parsons, L. M. (2008). Getting to the bottom line: An exploration of gender and earnings quality. *Journal of Business Ethics*, 78(1-2), 65-76.
- 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*.
- Kholeif, A. (2008). «CEO Duality and Accounting-based Performance in Egyptian Listed Companies: A Re-examination of Agency Theory Predictions». In Corporate Governance in Less Developed and Emerging Economies. Emerald Group Publishing Limited, 65-96.
- Liu, Y., & Jiraporn, P. (2010). The effect of CEO power on bond ratings and yields. *Journal of empirical Finance*, 17(4), 744-762.
- Luo, J. H., Xiang, Y., & Huang, Z. (2017). Female directors and real activities manipulation: Evidence from China. *China Journal of Accounting Research*, 10(2), 141-166.
- McInerney-Lacombe, N., Billimoria, D., Salipante, P. (2008). Championing the discussion of tough issues: How women corporate directors contribute to board deliberations. In S. Vinnicombe, V. Singh, R.J. Burke, D. Billimoria, and M. Huse (Eds.), *Women on corporate boards of directors (pp. 123-39)*. Northampton, MA: Edward Elgar.
- Post, C., & Byron, K. (2015). Women on boards and firm financial performance: A meta-analysis. *Academy of Management Journal*, 58(5), 1546-1571.
- Papadakis, V. M. (2006). Do CEOs shape the process of making strategic decisions? Evidence from Greece. *Management Science*, 44(3), 367-394.
- Rose, C. (2007). Does female board representation influence firm performance? The Danish evidence. *Corporate Governance, An International Review*, 15, 404-413.
- Ray, D. M. (2005). Corporate boards and corporate democracy. *Journal of corporate Citizenship*, (20), 93-105.
- Srinidhi, B., Gul, F. A., & Tsui, J. (2011). Female directors and earnings quality. *Contemporary Accounting Research*, 28(5), 1610-1644.
- Sun, Y., & Lu, D. (2017). Study on the Relationship between Managerial Power and the Quality of Accounting Information. In Proceedings of the Fourth International Forum on Decision Sciences, 55-70.

- Skinner, D. J., & Sloan, R. G. (2002). Earnings Surprises, Growth Expectations, and Stock Returns or don't let an Earnings Torpedo Sink your Portfolio. *Review of Accounting Studies*, 7(2-3), 289-312.
- Singh, V., Vinnicombe, S., & Johnson, P. (2001). Women directors on top UK boards. *Corporate Governance: An International Review*, 9(3), 206-216.
- 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.
- Thiruvadi, S., Huang, H. (2011). Audit committee gender differences and earning management. *The International Journal of Business & Management*, 26(7), 483-498.
- Thomas, D.A., Ely, R.J. (1996). Making differences matter: A new paradigm for managing diversity. *Harvard Business Review*, 74(5), 79-90.
- Ting, H. I., Chueh, H., Chang, P. R. (2017). CEO power and its effect on performance and governance: Evidence from Chinese banks. *Emerging Markets Review*, 33(2), 42-61.
- Usman, M., Zhang, J., Farooq, M. U., Makki, M. A. M., & Dong, N. (2018). Female directors and CEO power. *Economics Letters*, 165, 44-47.
- Van der Walt, N., & Ingle, C. (2003). Board dynamics and the influence of professional background, gender and ethnic diversity of directors. *Corporate Governance: An International Review*, 11(3), 218-234.
- Yermack, D. (1996). Higher Market Valuation of Companies with a Small Board of Directors. *Journal of Financial Economics*, 40(2), 185-211.