

تأثیر جنسیت مدیران ارشد شرکت بر محافظه کاری شرطی

سحر سپاسی*

استادیار و عضو هیئت علمی گروه حسابداری دانشگاه تربیت مدرس

لیلا عبدلی

کارشناس ارشد حسابداری دانشگاه تربیت مدرس

چکیده

یکی از مباحث مطرح در حوزه تصمیم‌گیری‌های مدیریتی و حاکمیتی شرکتی این است که میزان مشارکت زنان نسبت به مردان تحت‌الشعاع تعصبات مردانه قرار گرفته است. نابرابری‌های جنسیتی به ویژه در حوزه مدیریتی سبب شده تا آن‌گونه که شایسته است از نیروی بالقوه زنان استفاده نشود. زنان و مردان دارای سبک مدیریت و رهبری متفاوتی هستند، از جمله این تفاوت‌ها حساسیت اخلاقی متفاوت مانند تفاوت در محافظه‌کاری در گزارشگری مالی است. این پژوهش به بررسی رابطه میان جنسیت مدیران ارشد شرکت (در سطح هیئت‌مدیره و مدیریت عامل) و محافظه‌کاری شرطی پرداخته شده است. اطلاعات مورد نیاز از صورت‌های مالی ۱۳۶ شرکت پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران در بازه زمانی ۱۳۸۵ تا ۱۳۹۲ جمع‌آوری شده است. برای آزمون فرضیه پژوهش، رگرسیون چند متغیره با استفاده از داده‌های ترکیبی مورد استفاده قرار گرفته است. نتایج پژوهش نشان می‌دهد که در شرکت‌های دارای عضو هیئت‌مدیره یا مدیرعامل 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.

واژگان کلیدی

محافظه‌کاری، جنسیت، مدیرعامل، هیئت‌مدیره، زن.

* نویسنده مسئول

مقدمه

امروزه واقعیت‌ها نشان می‌دهند که همواره حضور زنان در حوزه مدیریت بسیار کم‌رنگ می‌باشد. وضعیت موجود ناشی از نابرابری‌های جنسیتی است که باعث شده بسیاری از کشورها در تلاش برای رفع این نابرابری‌ها اقدامات گوناگونی انجام دهند. برخی از این جوامع به موفقیت‌هایی چشمگیر دست یافته‌اند، چنانکه بیش از ۴۰ درصد مناصب تصمیم‌گیری در کشورهای شمال اروپا همچون نروژ، دانمارک و فنلاند در اختیار زنان قرار گرفته و در کشور آمریکا نسبت زنان در مشاغل مدیریتی طی سال ۱۹۷۰-۱۹۹۰ حدود ۲۵۰ درصد رشد داشته است. در سال ۲۰۰۶، زنان بیش از ۱۵ درصد پست‌های اداری و کرسی‌های هیئت‌مدیره (حدود ۹ درصد بیشتر از ۱۵ سال پیش) و ۳ درصد از پست‌های مدیریت شرکت‌ها را دارا بودند، درحالی که این درصد در سال ۲۰۱۱، ۲/۴٪ و در سال ۲۰۱۲، به ۴٪ افزایش یافته است. با توجه به آمار زنانی که هر روزه بیشتر و بیشتر در حال اخذ مدارک تجاری و بازرگانی‌اند، بیش از یک سوم مدارک^۱ در ایالات متحده در سال ۲۰۱۰ به زنان اعطا شده است این روند نه تنها ادامه پیدا می‌کند، بلکه به سرعت در حال افزایش است (گزارش سالانه کمیسیون اروپا ۲۰۱۲a)؛ با این حال اکثر کشورهای در حال توسعه از جمله کشور ایران در این مهم موفق نبوده‌اند. در ایران بر اساس نتایج طرح آمارگیری از نیروی کار در زمستان ۱۳۹۳، میزان مشارکت اقتصادی بدون در نظر گرفتن پست‌های مدیریتی برای مردان ۶۲/۳ و برای زنان ۱۲/۳ محاسبه شده است (مرکز آمار ایران، ۱۳۹۳).

پژوهش‌ها در حوزه روان‌شناسی اجتماعی و مدیریت با توجه به تفاوت تعامل و ارتباط زنان با زیردستان خود نسبت به مردان نشان می‌دهد زنان و مردان دارای سبک مدیریت^۲ متفاوتی هستند، زنان غالباً افرادی کمتر جسور، کمتر تهاجمی، کمتر خودرأی، مضطرب‌تر، ریسک‌گریزتر و اخلاقی‌تر شرح داده می‌شوند که این‌ها همه خصوصیات

^۱ MBA

^۲ Management Style



هستند که یک گرایش محافظه‌کارانه و تمایل کم‌تر به ارتکاب تقلب^۱ را نشان می‌دهد (ورمیر و ونکنهو،^۲ ۲۰۰۸). ویژگی‌های شخصیتی مدیریت می‌تواند چگونگی مدیریت شرکت را تحت تأثیر قرار دهند. به عنوان مثال، با توجه به چارچوب یکپارچه کنترل داخلی^۳، فلسفه و ارزش‌های اخلاقی مدیریت بر محیط کنترل تأثیر می‌گذارد. بر این اساس، گرایش محافظه‌کار و رهبری اخلاقی مدیران زن می‌تواند به یک محیط کنترل داخلی بهتر با تأکید بیشتری بر گزارشگری مالی^۴ محافظه‌کارانه‌تر و اخلاقی کمک کنند. علاوه بر این، قانون ساربنز آکسی^۵ (۲۰۰۲) مدیران اجرایی ارشد را به صورت جداگانه مسئول دقت و کامل بودن گزارش‌های مالی شرکت‌ها می‌داند؛ بنابراین، تفکر محافظه‌کارانه مدیران زن و مخالفت آنان با تقلب را مطابق با قانون ساربنز آکسی می‌توان انتظار داشت.

محافظه‌کاری در حسابداری از میثاق‌های محدودکننده است که پیامدهای مهم اقتصادی دارد. مطالعات نشان می‌دهد که محافظه‌کاری مخاطرات اخلاقی در میان مدیران، اعتباردهندگان و سهامداران را تعدیل می‌کند (لافوند و رُچاردی^۶، ۲۰۰۸) و به کاهش عدم تقارن اطلاعاتی کمک می‌کند (لافوند و واتس^۷، ۲۰۰۸)؛ و از منافع سهامداران با خدمت به عنوان یک مکانیزم حکومتی به منظور محدود کردن فرصت‌های مدیریتی محافظت می‌نماید (بوشمن و همکاران^۸، ۲۰۱۱؛ فرانسیس). علاوه بر این، عدم محافظه‌کاری می‌تواند پیامدهای مهمی بر حسابداری و اقتصاد داشته باشد. اسپراند و زچمن^۹ (۲۰۱۱) پی بردند مدیران در گزارش‌های مالی تقریباً در سه چهارم از موارد اجرای قانون‌های کمیسیون بورس اوراق بهادار خودرأی هستند. این موضوع نشان می‌دهد که اعتماد بیش از حد شاید اولین گام در مسیر ارائه صورت‌های مالی اشتباه و

¹ fraud

² Vermeir and Van Kenhove

³ COSO

⁴ Financial reporting

⁵ Sarbens Oxley

⁶ Lafond and Roychowdhury

⁷ Lafond and Watts

⁸ Bushman and et al

⁹ Schrand and Zechman

اظهارات جعلی باشد. تمایلات محافظه‌کارانه و اخلاقی^۱ مدیران زن می‌تواند به عنوان یک دفاع طبیعی در برابر صورت‌های مالی اشتباه و اظهارات جعلی به کار گرفته شود و در نتیجه ممکن است پیامدهای مهم حسابداری و اقتصادی داشته باشد. با این حال، مطالعات کمی به طور مستقیم اثرات تفاوت جنسیتی مدیریت در سطح محافظه‌کاری در حسابداری را بررسی نموده‌اند.

حال پژوهش حاضر با تفکیک جنسیت مدیران ارشد شرکت در پی پاسخ به این سؤال است که آیا حساسیت اخلاقی^۲ در میان مدیران ارشد زن به گزارشگری مالی محافظه‌کارانه‌تر منجر می‌شود یا خیر.

این پژوهش انعکاسی از پژوهش فرانسیس و همکاران^۳ (۲۰۰۹) است که ارتباط بین جریان وجه نقد عملیاتی تنوع جنسیتی و محافظه‌کاری در حسابداری را بررسی نموده‌اند. فرانسیس و همکاران (۲۰۰۹) دریافتند که در افشای جریان‌های نقدی عملیاتی، مدیران زن (در سطح هیئت‌مدیره) در گزارش‌های مالی‌شان محافظه‌کارانه‌تر هستند، اما ارتباط بین جنسیت مدیر و سیاست‌های حسابداری محافظه‌کارانه، ناشناخته باقی مانده است. حال آنکه در هیچ پژوهشی، اثر جنسیت مدیران حاکمیتی شرکت بر محافظه‌کاری بررسی نشده است؛ هدف این پژوهش بررسی تأثیر وجود زنان در سمت مدیران ارشد به عنوان عضو هیئت‌مدیره یا مدیرعامل بر گزارشگری مالی است که به نوبه خود منجر به ارائه گزارشگری مالی محافظه‌کارانه خواهد شد. در پژوهش حاضر جهت بررسی محافظه‌کاری شرطی از مدل بال و شیواکومار^۴ (۲۰۰۵) استفاده شده است.

¹ Ethical

² Ethical Sensitivity

³ Francis and et al

⁴ Ball and Shivakumar



مبانی نظری پژوهش

محافظه‌کاری حسابداری

محافظه‌کاری در حسابداری از میثاق‌های محدودکننده است. در ادبیات حسابداری، محافظه‌کاری به دو نوع شرطی^۱ و غیرشرطی^۲ تقسیم‌بندی شده است (خدای پور و مالکی نیا، ۱۳۹۱). محافظه‌کاری غیرشرطی در زمان شناسایی اولیه انجام می‌گیرد، اما محافظه‌کاری شرطی برای تسریع در شناسایی زیان‌ها و شناسایی با تأخیر سودها به کار می‌رود. محافظه‌کاری نقش مهمی در فرایند گزارشگری مالی دارد و رویه سودمندی برای ارزش‌گذاری خالص دارایی‌ها و اندازه‌گیری سود در وضعیت عدم اطمینان فراهم می‌آورد. به نظر برخی پژوهشگران موافق با محافظه‌کاری، احتیاط اعمال شده حسابداران می‌تواند ابزاری در جهت تعدیل خوش‌بینی‌های بیش از حد برخی مدیران، در زمینه برآوردهای عمده و پیش‌بینی‌های عملکرد آتی شرکت باشد. محافظه‌کاری شرطی، موضوع نسبتاً جدیدی در پژوهش‌های گزارشگری مالی محسوب می‌شود و پس از پژوهش باسو^۳ (۱۹۹۷) مقاله‌های بسیاری در این زمینه منتشر شده است. شناخت به‌موقع ارقام صورت سود و زیان، یکی از شاخص‌های به‌موقع بودن گزارشگری مالی به شمار می‌رود. تمرکز بر سود حسابداری به این دلیل است که معیاری تأثیرگذار در تصمیم‌گیری استفاده‌کنندگان است (بال و همکاران، ۲۰۱۳). احمد و همکاران، محافظه‌کاری را جریان مستمری از روش‌های حسابداری می‌دانند که به کمتر نشان دادن ارزش دفتری خالص دارایی‌ها نسبت به ارزش بازار آن‌ها منجر می‌شود (احمد و همکاران، ۲۰۰۲). بال و شیواکومار (۲۰۰۵)، محافظه‌کاری شرطی را تأکید زیاد بر روی شناسایی به‌موقع زیان تعریف نموده‌اند. بر اساس این نوع محافظه‌کاری، کاهش سودهای حسابداری، منعکس‌کننده یک زیان اقتصادی همزمان می‌باشد. محافظه‌کاری می‌تواند شرطی (مربوط به گذشته یا تابع اخبار) باشد، بدین

¹ Conditional

² Unconditional

³ Basu

⁴ Ball and et al

معنی که در شرایط بد و نامطلوب ارزش‌های دفتری‌کاهش داده می‌شوند، اما در شرایط خوب و مطلوب ارزش‌های دفتری بیشتر ارزیابی نمی‌شوند (ژانگ^۱، ۲۰۰۸). محافظه‌کاری شرطی، محافظه‌کاری است که توسط استانداردهای حسابداری الزامی شده است؛ یعنی شناخت به موقع زیان در صورت وجود اخبار بد و نامطلوب و عدم شناخت سود در موقع وجود اخبار خوب و مطلوب (بیور و رایان^۲، ۲۰۰۵).

انگیزه اصلی محافظه‌کاری شرطی، خنثی کردن تمایل مدیران برای انتشار اطلاعات مساعد در شرایطی است که رویداد نامساعد رخ داده باشد. محافظه‌کاری شرطی را محافظه‌کاری پس رویدادی می‌نامند و علت نام‌گذاری آن نیز وابسته بودنش به اخبار است.

محافظه‌کاری در حسابداری، گرایش و تمایل برای به‌کارگیری سطح بالاتری از تأییدپذیری به منظور شناسایی اخبار مساعد، در مقایسه با اخبار نامساعد است (واتس^۳، ۲۰۰۳). بنا به تعریف کمیته تدوین استانداردهای حسابداری ایران (۱۳۸۳)، محافظه‌کاری یا احتیاط عبارت است از: کاربرد درجه‌ای از مراقبت که در اعمال قضاوت برای برآورد در شرایط ابهام مورد نیاز است، به گونه‌ای که درآمدها و دارایی‌ها بیشتر از واقع و بدهی‌ها و هزینه‌ها کمتر از واقع شناخته نگردد.

رهبری زنان

از آنجا که همواره زنان کم و بیش نیمی از اعضای جامعه را تشکیل می‌دهند چنین انتظار می‌رود که این نیروی بالقوه و گسترده با مشارکت بالفعل خود در فعالیت‌های متنوع اقتصادی، سیاسی، اجتماعی و فرهنگی، چرخ‌های جامعه را همگام با مردان به حرکت درآورد و موفقیت‌های بیشتری از این راه به دست آورد، اما در طول تاریخ، فرصت‌ها و امکانات برای زنان به نحوی توزیع نشده است که به راحتی بتوانند هم

¹ Zhang

² Beaver and Ryan

³ Watts



دوش مردان در صحنه جامعه حاضر شوند و در واقع بدون محدودیت جنسی به ایفای نقش‌های شایسته خویش پردازند. در حوزه تصمیم‌گیری نیز دست‌یابی زنان به مشاغل و پایگاه‌های مدیریتی همپای افزایش کمی مشارکت آنان در بازار کار نبوده است، به نحوی که زنان همواره در پست‌هایی قرار گرفته‌اند که ناگزیر بوده‌اند کارهای تکراری و در سطوح پایین انجام دهند. اغلب زنان در پست‌های ستادی و به عنوان دستیار مدیران صفی انجام وظیفه کرده‌اند و به ندرت مسئولیت‌های مدیران صفی را بر عهده داشته‌اند (اوت و شفريتز، ۱۳۷۹). اگرچه این وضعیت در همه کشورهای توسعه یافته و در حال توسعه وجود دارد، اما شدت نابرابری‌های جنسیتی در کشورهای در حال توسعه بسیار بیشتر است (برنامه توسعه سازمان ملل).

همواره مسئله مدیریت زنان توجه روان‌شناسان، جامعه‌شناسان و صاحب‌نظران مدیریت را به خود جلب نموده است و هر یک به گونه‌ای این مسئله را ریشه‌یابی کرده‌اند. با اینکه زنان و مردان از لحاظ مدیریت و رهبری با یکدیگر متفاوت‌اند اما دلایل و شواهدی اندک برای این دیدگاه وجود دارد که هر یک از آن‌ها به صرف جنسیت، مدیران برتری باشند. بنابراین، بهتر است گفته شود که شیوه‌های مدیریتی بسیار خوب، متوسط و ضعیف را می‌توان هم در میان زنان و هم در میان مردان یافت و نمی‌توان درباره این موضوع کلی و قاطعانه داوری کرد.

با توجه به پیچیدگی مسئله مدیریت زنان، تا کنون بررسی‌های گوناگونی در زمینه مدیریت و جنسیت انجام شده است و صاحب‌نظران تلاش نموده‌اند تا این مقوله را از جنبه‌های مدیریتی، فرهنگی، سازمانی و مانند این‌ها تجزیه و تحلیل کنند؛ بنابراین، در این بخش از پژوهش تلاش شده است تا مسئله مدیریت زنان از دیدگاه صاحب‌نظران بررسی شود.

امروزه صاحب‌نظران به سازمان‌ها از زوایای مختلفی می‌نگرند. با توجه به نوع نگرش آنان به سازمان‌ها نقش زنان نیز در سازمان‌ها متفاوت خواهد بود. برخی از صاحب‌نظران به سازمان همچون نظامی طبیعی می‌نگرند که در آن روابط غیررسمی و قدرت و سیاست اهمیت بالایی دارد؛ برخی دیگر از صاحب‌نظران سازمان را نظامی

عقلانی می‌دانند که در پی رسمیت‌سازمانی و دارای اهدافی مشخص است و برای دستیابی به این اهداف فعالیت می‌کند (اسکات، ۱۳۷۴). وقتی سازمان را نظامی عقلانی بدانیم، انسان‌های شاغل در آن نیز انسان‌هایی اقتصادی و عقلانی خواهند بود؛ ولی اگر سازمان را نظامی طبیعی بدانیم، انسان‌های شاغل در آن انسان‌هایی سیاسی خواهند بود و سازمان نیز عرصه‌ای سیاسی دانسته می‌شود.

در سازمان‌های سیاسی قدرت مهم‌ترین عنصر تعیین‌کننده رفتارهای سازمانی است. در مکتب قدرت، این فرضیه‌ها که سازمان موجودی ساده‌انگار، غیرواقعی و در نتیجه از نظر علمی دارای کم‌ترین ارزش است به کلی رد می‌شود. در این مکتب، سازمان نظامی پیچیده از افراد و ائتلاف پنداشته می‌شود که هر یک منافع، باورها، ارزش‌ها، سلیقه‌ها و پنداشت‌های ویژه خود را دارند. این ائتلاف‌ها همواره برای دست‌یابی به منابع کم‌یاب سازمانی با یکدیگر هم‌چشمی می‌کنند. تضاد، برخورد و رویارویی امری گریزناپذیر است. اعمال نفوذ (قدرت در فعالیت‌های سیاسی که از مجرای آن توان اعمال نفوذ به دست می‌آید و قدرت به دست آمده حفظ می‌شود) نخستین اسلحه‌ای است که در این هم‌چشمی و رویارویی به کار گرفته می‌شود؛ بنابراین قدرت، سیاست و اعمال نفوذ در زمره واقعیت‌های بسیار مهم و همیشگی زیست سازمانی قرار می‌گیرند.

روش‌های رسمی و غیررسمی در کنار هم مسائلی را می‌سازند که به صورت سنتی درباره مدیریت زنان مطرح است و موجب ضعف و ناتوانی آنان می‌شود. از دیدگاه تاریخی، زنان همواره در پست‌هایی قرار گرفته‌اند که ناگزیر بوده‌اند کارهای تکراری انجام دهند و پست‌هایی در سطوح پایین داشته باشند. بیش‌تر آن‌ها در پست‌های ستادی و به عنوان دستیار مدیران صفی انجام وظیفه کرده‌اند و به ندرت مسئولیت‌های مدیران صفی را بر عهده داشته‌اند (اوت و شفریتز، ۱۳۷۹).

زنان در پست‌های مدیریتی زیردستانی ثابت و مشخص داشته‌اند که کارهایی ثابت و معین انجام می‌دادند و به ندرت در پست‌هایی بوده‌اند که دارای خطر زیاد و ریسک سنگین باشد تا بتوانند بدان وسیله حیثیت و اعتبار یابند و با به‌کارگیری زیردستان زبده، گروه‌هایی آفریننده و نوآور پدید آورند (اوت و شفریتز، ۱۳۷۹).



جنسیت از دو راه بر رفتارهای مدیران تأثیر می‌گذارند:

۱. **جامعه‌پذیری متفاوت^۱**: این جامعه‌پذیری زمینه‌های گسترده‌ای را در برمی‌گیرد. بر این اساس با هر کسی از لحظه تولد به گونه‌ای متفاوت رفتار می‌شود (کوردون و همکاران^۲ ۲۰۰۲).
۲. **سقف شیشه‌ای**: سقف شیشه‌ای برآمده از برداشت‌های کلیشه‌ای و پیش‌داوری‌هایی است که در مورد زنان وجود دارد و باعث می‌شود تا زنان نتوانند در سلسله مراتب سازمانی از سطوحی خاص بالاتر روند (امینی و زمانی، ۱۳۷۹).

مطابق با مطالعات گزارش شده در ادبیات روان‌شناسی، تفاوت‌های اساسی جنسیت در شخصیت، کیفیت منحصر به فرد رهبری زن را ثابت می‌کند. تعدادی از مدل‌های روان‌شناسی نظری برای توضیح این تفاوت‌ها توسعه یافته‌اند (کاستا و همکاران^۳، ۲۰۰۱). مدل‌های بیولوژیکی (زیست‌شناختی) تفاوت‌های شخصیتی و ویژگی ذاتی، پرخاشگری مردان را به هورمون‌های آندروژنی و ویژگی‌های افسردگی و اضطراب در زنان را به کروموزوم اضافی X نسبت دادند. تفاوت‌های جنسیتی در شخصیت به طور مستقیم توسط مدل‌های اجتماعی و فرهنگی ایجاد می‌شود مانند نقش‌های اجتماعی و کلیشه‌های جنسیتی (به عنوان مثال، ابراز وجود در مردان و ترس و وحشت در زنان). مدل غیراجتماعی تفاوت‌های جنسیتی هم در علل بیولوژیکی و هم در علل اجتماعی- فرهنگی تشخیص داده می‌شود. به طور کلی، مدل‌های نظری تفاوت‌های جنسیتی در شخصیت را پیش‌بینی می‌کنند. در ادبیات روان‌شناسی، کاستا و همکاران (۲۰۰۱) پی‌بردند زن کم‌جرات و کمتر تهاجمی است. هال^۴ (۱۹۹۰) زن را مضطرب‌تر از مرد شرح می‌دهد. اضطراب و افسردگی در زنان بیشتر از مردان وجود

¹ Different socialization

² Cordano and et al

³ Costa and et al

⁴ Hall

دارد (انجمن روان‌پزشکی آمریکا، ۱۹۹۴). در یک مطالعه تجربی، پاول و آنسیک (۱۹۹۷) دریافتند که زنان گزینه‌های کم‌خطر را انتخاب می‌کنند. زنان که در تنظیمات مختلف مالی و اقتصادی کم‌جرات‌تر نیز مشاهده شده‌اند. تمایل کمتری به احساس شایسته‌تر از مردان در امور مالی دارند (پرینس^۱، ۱۹۹۳) و در تصمیم‌گیری‌های مالی کمتر مطمئن و مغرور هستند (باربر و اُدین^۲، ۲۰۰۱). در مطالعه روان‌شناسی هیرشلایفر^۳ (۲۰۰۲)، مشاهده می‌شود که مردان نسبت به زنان در سرمایه‌گذاری و قیمت‌گذاری دارایی، مغرورترند. زنان ترس بیشتری از شکست خوردن در هنگام تصمیم‌گیری دارند (وانگر^۴، ۲۰۰۷). هوانگ و کیسینگ^۵ (۲۰۱۳) مشاهده کردند که مدیران زن نسبت به مدیران مرد در هنگام تصمیم‌گیری و صدور بدهی کمتر مغرور هستند.

حضور زنان در عرصه مدیریت مورد بررسی پژوهش‌های بسیاری قرار گرفته است. کورتیرانتا و همکاران^۶ (۲۰۰۷)، گزارش دادند که شرکت فنلاندی با مدیران زن نسبت به مدیران مرد سود بیشتری به دست آورده است که این موضوع منعکس‌کننده سبک رهبری، حاکمیت و شیوه مدیریت خوب زنان است. فرانکتور و همکاران^۷ (۲۰۰۸)، دریافتند بین مدیران زن با بازده غیرعادی نسبت به مدیران مرد ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد. کمپبل و مینگیز ورا^۸ (۲۰۱۰)، نشان دادند مدیریت زنان تأثیر مثبتی بر ارزش شرکت دارد. لوکراث^۹ (۲۰۱۰)، نشان داد که شرکت‌های با مدیران زن عملکرد بهتری نسبت به شرکت‌های بدون مدیران زن دارند. مطالعات نشان می‌دهند که کمبود حضور مدیران زن به دلیل نابرابری جنسیتی در رهبری شرکت‌ها است. علاوه بر این، مطالعات متعدد نشان می‌دهند که رهبری زنان در زمان رکود، نقشی مهم در کمک به

¹ Prince

² Barber and Odean

³ Hirshleifer

⁴ Wagner

⁵ Huang and Kisgen

⁶ Kotiranta and et al

⁷ Francoeur and et al

⁸ Campbell and Minguez Vera

⁹ Lu'ckerath



پایداری ایفا می‌کنند (اورشد^۱، ۲۰۱۱). مدیران زن محیط کار دوستانه‌تری ایجاد می‌کنند و حقوق و دستمزد برابر برای کارگران تازه استخدام پرداخت می‌نمایند (تیت و یانگ^۲، ۲۰۱۲). مدیران زن بر پویایی هیئت‌مدیره تأثیر می‌گذارند و متفاوت از مدیران مرد رفتار می‌کنند (برادشوا و همکاران^۳، ۱۹۹۶). آرفکین و همکاران^۴ (۲۰۰۴)، دریافته‌اند که نظرات و ایده‌های مدیران زن یک منابع حیاتی و عضویت زنان در هیئت‌مدیره منجر به افزایش تصمیمات راهبردی شرکت می‌شود.

پیشینه‌ی تجربی

غلام‌زاده و همکاران (۱۳۹۴)، به بررسی تأثیر سبک رهبری بر باورهای سقف شیشه‌ای زنان پرداختند. با وجود افزایش حضور زنان در محیط‌های کار، میزان ارتقاء زنان به سطوح عالی مدیریت با پیشرفت تحصیلی و تجربیات حرفه‌ای آن‌ها همخوانی ندارد؛ بنابراین، وجود نوعی مانع نامرئی به نام سقف شیشه‌ای بارز است. زنان در مواجهه با این مانع باورهای مختلفی دارند که این باورها می‌توانند ارتقاء شغلی آن‌ها را افزایش یا کاهش دهند. این باورها شامل انکار، انعطاف‌پذیری، پذیرش، استعفا می‌باشد. نتایج حاصل نشان می‌دهد، سبک رهبری تأثیر معنادار و مثبتی بر باور سقف شیشه‌ای بانوان دارد. رشیدیان و همکاران (۱۳۹۳)، به بررسی رابطه بین مالکیت دولتی و محافظه‌کاری شرطی در شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران پرداختند، در پژوهش فوق برای سنجش محافظه‌کاری شرطی از معیار محافظه‌کاری مبتنی بر ارقام تعهدی (مدل بال و شیواکومار، ۲۰۰۵) استفاده شده است. نتایج آزمون نشان می‌دهد درصد مالکیت دولتی بر سطح محافظه‌کاری شرطی حسابداری تأثیر دارد و از بین متغیرهای کنترلی وارد شده در مدل (اندازه شرکت و اهرم مالی)، اندازه شرکت رابطه مثبت با محافظه‌کاری شرطی داشته و اهرم مالی رابطه منفی با محافظه‌کاری شرطی حسابداری

¹ Evershed

² Tate and Yang

³ Bradshaw and et al

⁴ Arfken and et al

دارد. کنگرلویی و همکاران (۱۳۹۱)، تأثیر ساختار بدهی بر محافظه‌کاری شرطی در شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران را بررسی کردند. آن‌ها برای اندازه‌گیری عدم تقارن زمانی سود، از سه مدل مبتنی بر رابطه سود و بازده باسو (۱۹۹۷)، مدل مبتنی بر تغییرات سود باسو (۱۹۹۷) و مدل مبتنی بر ارقام تعهدی و جریان نقد عملیاتی بال و شیواکومار (۲۰۰۵) بهره بردند. نتایج پژوهش نشان داد که نسبت کل بدهی‌ها به کل دارایی‌ها بر محافظه‌کاری شرطی در مدل مبتنی بر رابطه‌ی سود و بازده، تأثیر مثبتی دارد؛ در مدل مبتنی بر تغییرات سود، بی‌تأثیر است و در مدل مبتنی بر ارقام تعهدی و جریان نقد عملیاتی، اثر منفی می‌گذارد. مهرانی و همکاران (۱۳۸۹)، به بررسی نوع مالکیت نهادی و حسابداری محافظه‌کارانه پرداختند. یافته‌های به دست آمده از وجود رابطه مثبت و معناداری بین مالکیت نهادی و محافظه‌کاری سود حکایت دارد. به بیان دیگر، با افزایش سطح مالکیت نهادی، تمایل شرکت‌ها به استفاده از رویه‌های محافظه‌کاری بیشتر می‌شود.

کیم و زو^۱ (۲۰۱۱)، در پژوهشی به نقش حسابداری محافظه‌کاری در بازار سهام پرداختند. ایشان به این نتیجه رسیدند شرکت‌ها با گزارشگری محافظه‌کاری بالا نسبت به اعلان‌های فصلی بازار واکنش منفی کمتری دارند. ریچوهاری^۲ (۲۰۱۰)، نشان داد محافظه‌کاری می‌تواند منجر به رفتار وظیفه‌ناشناسانه مدیران در پاسخ به پیش‌بینی اثرات منفی آن روی سود شود و بنابراین احتمال نقص قراردادهای آتی افزایش می‌یابد، این مطلب می‌تواند هم برای مدیران (از دست دادن موقعیت و شهرت) و هم برای شرکت (افزایش نرخ بهره، محدودیت در سرمایه‌گذاری و تأمین مالی) ضرر آور باشد. لافوند و واتس (۲۰۰۸)، نشان دادند که محافظه‌کاری باعث کاهش عدم تقارن اطلاعاتی^۳ بین مدیر و صاحبان سرمایه شده و توانایی مدیر را برای دست‌کاری و بیش از واقع نشان دادن عملکرد مالی کاهش می‌دهد.

^۱ Kim and Zuo

^۲ Roychowdhury

^۳ Information Asymmetry



فرضیه پژوهش

این پژوهش با توجه به جریان پژوهش‌های ذکر شده در بالا در محافظه‌کاری و مدیریت و رهبری زن ایجاد شده است. ویژگی‌های شخصیتی زنان از جمله غرور، پرخاشگری، اعتماد به نفس کمتر و اضطراب و ریسک‌گریزی بیشترگرایش به محافظه‌کاری را در آن‌ها تقویت می‌کند. شواهد نشان می‌دهند مدیران زن در انجام وظایف مربوط به حسابداری محافظه‌کارانه‌تر هستند. حساسیت اخلاقی قوی‌تر مدیران زن آن‌ها را به دور از شیوه‌های غیراخلاقی مدیریت سود و تهاجمی هدایت می‌کند، در نتیجه منجر به کیفیت سود بیشتر می‌شود. کریشان و پارسونز^۱ (۲۰۰۸) در شرکت‌هایی که دارای مدیران زن هستند سود محافظه‌کارانه‌تری را گزارش نموده‌اند، این نتایج بیانگر مدیریت سود و یا کیفیت پایین سود نیستند، اما نشان می‌دهند ارتباط مثبت معناداری بین کیفیت سود و تنوع جنسیتی در مدیریت وجود دارد. با توجه به طرز گرایش محافظه‌کارانه مدیران زن و ویژگی‌های ذاتی آن‌ها همانند: غرور خوی تهاجمی و اعتماد به نفس کمتر، اضطراب و اخلاقی بودن بیشتر؛ فرضیه زیر تدوین گردیده است:

فرضیه: در شرکت‌های دارای مدیران ارشد زن در قیاس با شرکت‌های دارای مدیران ارشد مرد، حسابداری محافظه‌کارانه شرطی، بالاتر است.

روش‌شناسی پژوهش

این پژوهش از لحاظ هدف یک پژوهش کاربردی است. از سوی دیگر، بر اساس چگونگی جمع‌آوری داده‌ها، پژوهش حاضر از نوع پژوهش‌های توصیفی است. با توجه به دسته‌بندی‌های مختلف پژوهش‌های توصیفی، پژوهش حاضر از نوع همبستگی خواهد بود. داده‌های جمع‌آوری شده با استفاده از نرم‌افزار اکسل تلخیص و سپس متغیرهای مورد نظر محاسبه شده‌اند. محاسبات آماری و برآوردها با استفاده از نرم‌افزار Eviews نسخه ۸ انجام گردیده است.

^۱ Krishnan and Parsons

جامعه و نمونه آماری

کلیه شرکت‌های پذیرفته‌شده در بورس اوراق بهادار تهران طی دوره زمانی ۱۳۸۵ تا سال ۱۳۹۲ است. برای انتخاب نمونه، از بین کلیه شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران، شرکت‌هایی که دارای شرایط زیر باشند، برای انجام آزمون انتخاب شدند:

- ۱) اطلاعات مالی شرکت برای دوره زمانی پژوهش موجود باشد.
- ۲) سال مالی آن‌ها منتهی به پایان اسفندماه باشد.
- ۳) شرکت سرمایه‌گذاری یا واسطه‌گری مالی و بیمه نباشد.
- ۴) در دوره مورد بررسی تغییر دوره مالی نداده باشند.

بنابراین پس از اعمال محدودیت‌های فوق و پس از انجام نمونه‌گیری از کل شرکت پذیرفته شده در بورس، تعداد ۱۳۶ شرکت به‌عنوان نمونه آماری انتخاب گردید.

مدل و متغیرهای پژوهش

به پیروی از شیواکومار (۲۰۰۵، ۲۰۰۶) و بال و همکاران (۲۰۰۸) و محافظه‌کاری شرطی به عنوان اثر تعامل $CFO * DCFO$ بر کل اقلام تعهدی (ACC) اندازه‌گیری می‌شود.

$$\begin{aligned}
 ACC_{i,t} = & \alpha_0 + \alpha_1 DCFO_{i,t} + \alpha_2 CFO_{i,t} + \alpha_3 DCFO_{i,t} \\
 & * CFO_{i,t} + \alpha_4 FCEO_{i,t} + \alpha_5 DCFO_{i,t} \\
 & * FCEO_{i,t} + \alpha_6 CFO_{i,t} * FCEO_{i,t} \\
 & + \alpha_7 DCFO_{i,t} * CFO_{i,t} * FCEO_{i,t} \\
 & + \alpha_8 FASSET_{i,t} + \alpha_9 CSALES_{i,t} + \alpha_{10} SIZE_{i,t} \\
 & + \alpha_{11} DCFO_{i,t} * SIZE_{i,t} + \alpha_{12} CFO_{i,t} * SIZE_{i,t} \\
 & + \alpha_{13} DCFO_{i,t} * CFO_{i,t} * SIZE_{i,t} + \alpha_{14} LEV_{i,t} \\
 & + \alpha_{15} DCFO_{i,t} * LEV_{i,t} + \alpha_{16} DCFO_{i,t} \\
 & * CFO_{i,t} * LEV_{i,t} + \alpha_{17} MB_{i,t} + \alpha_{18} DCFO_{i,t} \\
 & * MB_{i,t} + \alpha_{19} DCFO_{i,t} * MB_{i,t} + \alpha_{20} DCFO_{i,t} \\
 & * CFO_{i,t} * MB_{i,t} + \varepsilon_i
 \end{aligned}$$



ACC: کل اقلام تعهدی، که از تفاوت سود خالص و جریان نقدی عملیاتی حاصل شده‌است؛ توسط کل دارایی‌های اول دوره همگن شده است.

CFO: جریان‌های نقدی عملیاتی شرکت؛ که توسط کل دارایی‌های اول دوره همگن شده‌است.

DCFO: متغیر مجازی است اگر CFO منفی باشد برابر یک است و در غیر این صورت صفر است و **FCEO** متغیر مجازی است که اگر مدیرعامل شرکت زن باشد یا عضو هیئت‌مدیره شرکت باشد معادل یک است و در غیر این صورت صفر است. اگر ضریب تعامل $DCFO * CFO$ مثبت باشد، محافظه‌کاری شرطی است. α_7 نشان دهنده اثر جنسیت مدیر شرکت بر محافظه‌کاری حسابداری است. اگر مدیران زن، سیاست‌های حسابداری محافظه‌کارانه‌تری اتخاذ کنند، α_7 مثبت است. با پیروی از جونز^۱ (۱۹۹۱) و خان و واتس^۲ (۲۰۰۹)، دارایی‌های ثابت و تغییر در فروش که بر اقلام تعهدی اثر می‌گذارند و اندازه شرکت، اهرم و نسبت بازار به دفتری که بر محافظه‌کاری اثر می‌گذارند به عنوان متغیرهای کنترلی به مدل اضافه می‌شوند.

FASSET دارایی‌های ثابت، دارایی‌های ثابت شرکت که توسط جمع کل دارایی‌های اول دوره همگن شده است.

CSALES تغییر در فروش، از تفاوت بین فروش سال جاری و گذشته محاسبه شده که توسط جمع کل دارایی‌های اول دوره همگن شده است.

SIZE اندازه، از لگاریتم طبیعی کل دارایی‌ها به دست آمده است.

LEV اهرم مالی، مجموع کل بدهی‌ها بر کل دارایی‌ها، سهام به دست آمده است.

MB ارزش بازار به ارزش دفتری حقوق صاحبان سهام، از تقسیم ارزش بازار حقوق صاحبان سهام به ارزش دفتری حقوق صاحبان سهام حاصل می‌شود.

¹ Jones

² Khan and Watts

نتایج پژوهش

آمار توصیفی

ابتدا آمار توصیفی از جمله میانگین، میانه، حداکثر، حداقل و انحراف معیار برای متغیرها محاسبه می‌شود و سپس مفروضات اساسی مدل رگرسیون آزمون‌های شامل آزمون F لیمر و آزمون هاسمن آزمون می‌شوند. در ادامه با استفاده از تحلیل پانلی بهترین رابطه (در صورت وجود رابطه) بین متغیر مستقل و وابسته برآورد شده و سپس آزمون مدل‌ها انجام می‌شود. در جدول ۱، خلاصه‌ای از آمار توصیفی متغیرهای مدل آورده شده است.

جدول ۱: آمار توصیفی متغیرهای مدل

متغیرها	میانگین	میانه	حداکثر	حداقل	انحراف معیار
ACC	۰/۰۰۹۷	-۰/۰۰۹۸	۱/۹۸۳۴	-۱/۸۰۶۰	۰/۱۹۴۶
CFO	۰/۱۶۰۸	۰/۱۲۴۹	۱/۹۸۶۱	-۰/۳۸۴۰	۰/۱۶۶۰
DCFO	۰/۴۷۲۴	۰	۱	۰	۰/۴۹۹۴
FCEO	۰/۱۲۵۰	۰	۱	۰	۰/۳۳۰۸
FASSET	۰/۲۸۹۸	۰/۲۴۲۲	۲/۶۷۴۶	۰/۰۰۳۳	۰/۲۲۹۶
CSALES	۰/۱۵۱۵	۰/۱۲۰۲	۴/۹۹۱۹	-۲/۱۳۱۲	۰/۳۴۶۷
SIZE	۵/۸۵۶۲	۵/۷۸۸۶	۸/۰۱۶۹۲	۴/۲۹۰۶	۰/۶۲۷۶
LEV	۰/۵۸۷۷	۰/۶۰۷۲	۰/۹۹۸۲	۰/۰۵۹۸	۰/۱۸۷۱
MB	۱/۸۹۳۵	۱/۴۷۱۶	۹/۳۲۰۳	۰/۰۸۲۰	۱/۴۱۹۹

اصلی‌ترین شاخص مرکزی، میانگین است که نشان‌دهنده نقطه تعادل و مرکز ثقل توزیع است و شاخص خوبی برای نشان دادن مرکزیت داده‌هاست. برای مثال مقدار میانگین برای متغیر اندازه (SIZE) برابر با ۵/۸۵۶۲ می‌باشد که نشان می‌دهد بیشتر داده‌ها حول این نقطه تمرکز یافته‌اند. همچنین پارامترهای پراکندگی، معیاری برای تعیین میزان پراکندگی از یکدیگر یا میزان پراکندگی آن‌ها نسبت به میانگین است. از



مهم‌ترین پارامترهای پراکندگی، انحراف معیار است. در بین متغیرهای پژوهش جریان وجه نقد (CFO) دارای کمترین و ارزش بازار به ارزش دفتری حقوق صاحبان سهام (MB) بیشترین میزان پراکندگی را دارا می‌باشند.

آزمون معنادار بودن گروه (آزمون F لیمر) و آزمون هاسمن

برای برآورد مدل، ابتدا به منظور گزینش یکی از روش‌های داده‌های تابلویی و داده‌های تلفیقی، از آزمون قابلیت ادغام استفاده شده است. آماره آزمون قابلیت ادغام F لیمر است که تعیین می‌کند آیا عرض از مبدأ جداگانه برای هر یک از مقاطع یا دوره‌ها وجود دارد یا خیر؟ در صورتی که بین مشاهدات، ناهمگنی یا تفاوت‌های فردی وجود داشته باشد، از روش داده‌های تابلویی و در غیر این صورت، از روش داده‌های تلفیقی استفاده می‌شود؛ زیرا داده‌ها فقط روی هم انباشت شده‌اند و تفاوت بین آن‌ها لحاظ نشده است. در آزمون قابلیت ادغام، فرضیه صفر بیانگر یکسان بودن عرض از مبدأها (داده‌های تلفیقی) و فرضیه مقابل، نشان‌دهنده ناهمسانی عرض از مبدأها (داده‌های تابلویی) است.

جدول ۲: آزمون F لیمر

نتیجه	p-value	احتمال	آماره F لیمر
داده‌های تلفیقی	$P \geq 0/05$	۰/۳۲۸۱	۱/۱۵۱۸

با توجه به اینکه مقدار p-value به دست آمده از آزمون F لیمر بزرگ‌تر از ۰/۰۵ می‌باشد، فرض صفر تأیید شده ($p\text{-value} \geq 0/05$) و روش داده‌های تلفیقی پذیرفته می‌شود.

نتایج آزمون فرضیه

فرضیه: در شرکت‌های دارای مدیران ارشد زن در قیاس با شرکت‌های دارای مدیران ارشد مرد، حسابداری محافظه‌کارانه شرطی بالاتر است.

جدول ۳: نتایج تجزیه و تحلیل داده‌ها جهت آزمون فرضیه

متغیر وابسته ارقام تعهدی (ACC)

$$\begin{aligned}
 ACC = & \alpha_0 + \alpha_1 DCFO + \alpha_2 CFO + \alpha_3 DCFO * FCO + \alpha_4 FCEO + \alpha_5 DCFO \\
 & * FCEO + \alpha_6 CFO * FCEO + \alpha_7 DCFO * CFO * FCEO \\
 & + \alpha_8 FASSET + \alpha_9 CSALES + \alpha_{10} SIZE + \alpha_{11} DCFO * SIZE \\
 & + \alpha_{12} CFO * SIZE + \alpha_{13} DCFO * CFO * SIZE + \alpha_{14} LEV \\
 & + \alpha_{15} DCFO * LEV + \alpha_{16} DCFO * CFO * LEV + \alpha_{17} MB \\
 & + \alpha_{18} DCFO * MB + \alpha_{19} DCFO * MB + \alpha_{20} DCFO * CFO * MB \\
 & + \varepsilon
 \end{aligned}$$

متغیر	ضریب	انحراف استاندارد	آماره t	p-value
مقدار ثابت	۰/۲۶۷۴	۰/۱۴۸۳	۱/۸۰۲۱	۰/۰۷۱۸
DCFO	-۰/۲۱۱۲	۰/۱۵۴۱	-۱/۳۷۰۲	۰/۱۷۰۹
CFO	-۲/۰۰۸۸	۰/۶۴۰۸	-۳/۱۳۴۴	۰/۰۰۱۸
DCFO*CFO	۱/۰۶۳۳	۰/۴۰۶۸	۲/۵۹۴۷	۰/۰۲۰۷
FCEO	۰/۰۸۳۵	۰/۰۳۸۱	۲/۱۸۹۲	۰/۰۲۸۸
DCFO*FCEO	-۰/۰۶۸۱	۰/۰۳۸۲	-۱/۷۸۳۴	۰/۰۷۴۸
CFO*FCEO	-۰/۳۱۸۲	۰/۱۲۶۲	-۲/۵۲۱۹	۰/۰۱۱۸
DCFO*CFO*FCEO	۰/۳۱۹۶	۰/۱۵۷۶	۲/۰۲۷۳	۰/۰۴۲۹
FASSET	-۰/۰۱۹۳۳	۰/۰۴۷۰	-۰/۴۱۲۳	۰/۶۸۰۱
CSALES	۰/۲۱۳۱	۰/۰۴۷۲	۴/۵۱۲۸	۰/۰۰۰۰
SIZE	۰/۰۳۴۸	۰/۰۲۴۰	-۱/۴۴۹۸	۰/۱۴۷۴
DCFO*SIZE	۰/۰۴۰۳	۰/۰۲۵۷	۱/۵۷۰۴	۰/۱۱۶۶
CFO*SIZE	۰/۲۳۸۶	۰/۱۰۵۲	۲/۲۶۶۸	۰/۰۲۳۶
DCFO*CFO*SIZE	-۰/۱۵۱۰	۰/۱۰۲۶	-۱/۴۷۰۶	۰/۱۴۱۷
LEV	۰/۰۰۵۸	۰/۰۰۵۲	۱/۱۲۴۸	۰/۲۶۰۹
DFCO*LEV	-۰/۰۱۲۷	۰/۰۰۷۱	-۱/۷۸۱۷	۰/۰۷۰۱
CFO*LEV	-۰/۰۹۸۲	۰/۰۳۳۳	-۲/۹۴۸۲	۰/۰۰۳۳
DCFO*CFO*LEV	-۰/۰۱۳۵	۰/۰۴۹۵	-۰/۲۷۲۷	۰/۷۸۵۱
MB	-۰/۰۰۵۳	۰/۰۰۲۲	-۲/۳۶۲۳	۰/۰۱۸۳
DCFO*MB	۰/۰۰۲۳	۰/۰۰۲۸	۰/۸۴۳۳	۰/۳۹۹۲
CFO*MB	۰/۰۵۷۶	۰/۰۲۷۸	۲/۰۷۰۰	۰/۰۳۸۷
DCFO*CFO*MB	۰/۰۰۸۸	۰/۰۴۶۲	۰/۱۹۱۵	۰/۸۴۸۱
آماره دوربین واتسون	۱/۷۱۶۷			Adjusted R-squared
F-statistic	۲۷/۵۲۶۵			۰/۴۹۵۹
Prob(F-statistic)	۰/۰۰۰۰			



با توجه به نتایج حاصل از آزمون مدل رگرسیون به شرح جدول فوق، مشاهده می‌شود که مقدار P-Value مربوط به آماره F (prob (F-statistic)) که بیانگر معنادار بودن کل رگرسیون است، برابر $0/0000$ بوده و حاکی از آن است که مدل در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار می‌باشد. ضریب تعیین تعدیل شده R^2 برابر $0/4959$ بوده و بیانگر این مطلب است که تقریباً 50% از تغییرات متغیر وابسته با متغیر مستقل مدل قابل تبیین است؛ و همچنین آماره دورین واتسون $1/7167$ می‌باشد که این مقدار بین $1/5$ تا $2/5$ است که نشان‌دهنده عدم خودهمبستگی بین متغیرها می‌باشد. همان‌گونه که در جدول شماره ۳، ملاحظه می‌شود، ضریب تعامل متغیر $(DCFO * CFO)$ مثبت و برابر $1/0633$ است و این عدد نشان می‌دهد محافظه‌کاری شرطی است؛ همچنین ضریب تعامل $(DCFO * CFO * FCEO)$ مثبت و برابر $0/3196$ است که نشان می‌دهد زنان در هیئت‌مدیره سیاست‌های حسابداری محافظه‌کارانه‌تری اتخاذ می‌کنند و عدد معناداری (Prob) آن $0/0429$ می‌باشد. با توجه به آماره t و P-Value این متغیر، نتایج نشانگر معناداری این ضریب در سطح خطای ۵ درصد می‌باشد. این یافته‌ها نشان می‌دهد که بین مدیران زن و سیاست‌های حسابداری محافظه‌کارانه حتی با اعمال متغیرهای کنترلی دارایی‌های ثابت و تغییرات فروش که بر اقلام تعهدی اثر می‌گذارند و اندازه شرکت، اهرم و نسبت بازار به دفتری که بر محافظه‌کاری اثر می‌گذارند، رابطه مثبتی و معناداری وجود دارد. ضریب مثبت $(DCFO * CFO * FCEO)$ ، بدان معنی است که اقلام تعهدی زمانی که مدیرعامل یا عضو هیئت‌مدیره شرکت زن است، حساسیت بیشتری نسبت به اخبار جریان نقدی منفی دارد که نشان‌دهنده این است که مدیران زن اخبار بد را بیشتر در سود لحاظ می‌نمایند.

نتیجه‌گیری و پیشنهادها

در این پژوهش رابطه میان مدیران زن (مدیریت ارشد در سطح هیئت‌مدیره و مدیرعامل) و سیاست‌های حسابداری محافظه‌کارانه مورد بررسی قرار گرفته است. از

مدل بال و شیواکومار (۲۰۰۵) استفاده شده است. نتایج تجزیه و تحلیل داده‌ها با روش رگرسیون داده‌های ترکیبی نشان می‌دهد در شرکت‌هایی که مدیرعامل زن می‌باشد یا عضوی از هیئت‌مدیره، زن است در قیاس با شرکت‌هایی که دارای مدیران ارشد مرد هستند، حسابداری محافظه‌کارانه شرطی بالاتر است. به عبارتی با مدیریت زنان، سود محافظه‌کارانه‌تری گزارش می‌شود. از آنجا که مدیران زن اخلاقی‌تر و ریسک‌گریزتر هستند (لوکراث ۲۰۱۰)، خبر بد را در سود گزارش شده سریع‌تر شناسایی می‌نمایند. علاوه بر این، نتایج به دست آمده مبتنی بر این دیدگاه است که جنسیت مدیر شرکت باید در ارزیابی و تجزیه و تحلیل کیفیت حسابداری اطلاعات در نظر گرفته شود.

این مطالعه برای سرمایه‌گذاران، بستانکاران، تحلیلگران و حساب‌رسان از آن رو با ارزش است که باید در تصمیم‌هایشان جنسیت مدیران شرکت را خصوصاً در سطوح حاکمیت شرکتی در نظر بگیرند. چرا که باید در نظر داشته باشند که مدیران زن ممکن است سود را محافظه‌کارانه‌تر گزارش نمایند. علاوه بر این، افزایش تعداد رهبران زن شرکت‌ها در نهایت ممکن است مدیریت سود و انتظارات از نسبت‌های مالی را تغییر دهد.

اینکه آیا سرمایه‌گذاران، بستانکاران، تحلیلگران و حساب‌رسان واقعاً در تصمیم‌گیری‌هایشان عامل محافظه‌کاری مدیران زن را در نظر می‌گیرند یا خیر، یک سؤال تجربی برای محققان آینده است. به طور مشابه، تغییرات بالقوه در مدیریت سود و نسبت‌های مالی مختلف با افزایش رهبری زن شرکت‌ها یکی دیگر از موضوعات جالب برای پژوهش‌های آینده است.

در نهایت، با این که در برنامه توسعه کشورمان به مقوله زنان و توانمندسازی آن‌ها توجه شده است، ولی باید به این نکته توجه داشت که در این برنامه‌ها به زنان کم‌تر از دید مدیریتی نگریسته شده است. همچنان که در بخش پیش، گفته شد در برنامه‌های چهارم توسعه به مقوله‌های مدیریتی زنان کم‌تر توجه شده است. نکاتی که در این برنامه مورد توجه قرار گرفته است برای بهبود جایگاه زنان بسترسازی می‌نماید، اما به توانمندسازی زنان برای مشارکت بیشتر در پست‌های مدیریتی توجه چندانی نمی‌کند.



در واقع مفاد این برنامه هرچند برای توانمندسازی زنان بایسته است، اما بسنده نیست؛ بنابراین، پیشنهاد می‌گردد که در برنامه‌های توسعه کشور به مقوله توسعه مدیریت با رویکرد جنسیتی نیز نگریسته شود تا ظرفیت‌های لازم در زنان برای تصدی پست‌های مدیریتی پدید آید.

منابع

- اسکات، ریچارد. ۱۳۷۴. سازمان‌ها: سیستم‌های عقلانی، طبیعی و باز، ترجمه: حسن میرزایی و فلورا سلطانی. تهران: دانشکده‌ی مدیریت دانشگاه تهران.
- امینی، فضل‌الله و زمانی، پریسا. ۱۳۷۹. فاصله‌ی بین زنان و مردان در کارهای اجرائی مدیریت، تدبیر، ۱۰۹.
- اوت، السیتو و جی.ام، شفریتز. ۱۳۷۹. نظریه‌های سازمان اسطوره‌ها، ترجمه: علی پارسائیان. تهران: انتشارات فرزانه.
- جبارزاده کنگرلویی، سعید و دولت‌آبادی، محمد و نورزاد فیضی، سمیه. ۱۳۹۱. «تأثیر ساختار بدهی بر محافظه‌کاری شرطی در شرکت‌های پذیرفته‌شده در بورس اوراق بهادار تهران». شرکت بورس اوراق بهادار تهران (شماره ۲۰): صص ۴۶ تا ۶۷.
- خدمای‌پور، احمد و مالکی‌نیا، رحیمه. ۱۳۹۱. «بررسی رابطه بین میزان محافظه‌کاری شرطی و اخبار منفی آینده در شرکت‌های پذیرفته‌شده در بورس اوراق بهادار تهران». فصل‌نامه حسابداری مالی (شماره ۱۰): صص ۷ تا ۲۷.
- رشیدیان، مینا و پاک‌مرام، عسگر و بیگزاده، جعفر. ۱۳۹۰. «رابطه بین مالکیت دو حافظه‌کاری شرطی در شرکت‌های پذیرفته‌شده در بورس اوراق بهادار تهران». پژوهش حسابداری سال چهارم، (شماره ۱۴): صص ۶۱ تا ۷.
- غلامزاده، داریوش و کاشانی حق‌شناس، فریده و محمدخانی، فاطمه. ۱۳۹۴. «تأثیر سبک رهبری بر باورهای سقف شیشه‌ای زنان». فصل‌نامه مطالعات اجتماعی روان‌شناختی زنان، سال سیزدهم (شماره ۳): صص ۱۹۷-۲۷۵.

مهرانی، ساسان و مرادی، محمد و اسکندر، هدی. ۱۳۸۹. «رابطه نوع مالکیت نهادی و حسابداری محافظه کارانه». پژوهش‌های حسابداری مالی، سال دوم (شماره ۱، شماره پیاپی ۳): صص ۴۷ تا ۶۲.

مرکز آمار ایران. ۱۳۹۳. نتایج آمارگیری از نیروی کار.

کمیته تدوین استانداردهای حسابداری. ۱۳۸۸. «استانداردهای حسابداری». (نشریه ۱۶۰)، چاپ شانزدهم، سازمان حسابرسی، تهران.

Ahmed, A. S., Billings, B. K., Morton, R. M., & Stanford-Harris, M. (2002). The role of accounting conservatism in mitigating bondholder–shareholder conflicts over dividend policy and in reducing debt costs. *The Accounting Review*, 77(4), 867–890.

American Psychiatric Association. (1994). *The diagnostic and statistical manual of mental disorders* (4th ed.). Washington, DC: American Psychiatric Association.

Arfken, D. E., Bellar, S. L., & Helms, M. M. (2004). The ultimate glass ceiling revisited: The presence of women on corporate boards. *Journal of Business Ethics*, 50(2), 177–186.

Ball, R., Bushman, R. M., & Vasvari, F. P. (2008). The debt contracting value of accounting information and loan syndicate structure. *Journal of Accounting Research*, 46(2), 247–287.

Ball, R., Kothari S.P. & Valeri, N. (2013). On estimating conditional conservatism. *The Accounting Review*, 88 (3): 755-787.

Ball, R., & Shivakumar, L. (2005). Earnings quality in UK private firms: Comparative loss recognition timeliness. *Journal of Accounting and Economics*, 39(1), 83–128.

Ball, R., & Shivakumar, L. (2006). The role of accruals in asymmetrically timely gain and loss recognition. *Journal of Accounting Research*, 44(2), 207–242.

Barber, B. M., & Odean, T. (2001). Boys will be boys: Gender, overconfidence, and common stock investment. *The Quarterly Journal of Economics*, 116(1), 261–292.

Basu, S. (1997). The conservatism principle and the asymmetric timeliness of earnings. *Journal of Accounting and Economics*, 24(1), 3–37.



- Beaver, W. H., & Ryan, S. G. (2005). Conditional and unconditional conservatism: Concepts and modeling. *Review of Accounting Studies*, 10(2), 269–309.
- Bradshaw, P., Murray, V., & Wolpin, J. (1996). Women on boards of nonprofits: What difference do they make? *Nonprofit Management and Leadership*, 6(3), 241–254.
- Bushman, R. M., Piotroski, J. D., & Smith, A. J. (2011). Capital allocation and timely accounting recognition of economic losses. *Journal of Business Finance & Accounting*, 38(1–2), 1–33.
- Campbell, K., & Minguez Vera, A. (2010). Female board appointments and firm valuation: Short and long-term effects. *Journal of Management and Governance*, 14(1), 37–59.
- Cordano, Mark, Robert F. Scherer, and Crystal L. Owen. (2002). Attitude toward Women as Managers: Sex versus Culture. *Women in Management Review* 17(2):51–60.
- Costa, P., Terracciano, A., & McCrae, R. R. (2001). Gender differences in personality traits across cultures: Robust and surprising findings. *Journal of Personality and Social Psychology*, 81(2), 322.
- European Commission. (2012a). Women in economic decision making in the EU: Progress report. http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/women-on-boards_en.pdf. 30 Dec 2013.
- Evershed LLP. (2011). The Eversheds board report: Measuring the impact of board composition on company performance. [http://www.Eversheds.com/global/en/what/articles/index.page?Article.ID=template data /Eversheds articles /data /en / Financial institutions/Eversheds_Board_Report_080711](http://www.Eversheds.com/global/en/what/articles/index.page?Article.ID=template%2Fdata%2FEversheds%2Farticles%2Fdata%2Fen%2FFinancial%2Finstitutions%2FEversheds_Board_Report_080711). Accessed 7 Aug 2011 .
- Francis, W., Hasan, I., Park, J. C., & Qiang, W. (2009). Gender differences in financial reporting decision making: Evidence from accounting conservatism. *Contemporary Accounting Research*. Available at SSRN: [http://ssrn.com/abstract= 1471059](http://ssrn.com/abstract=1471059) or [http:// dx.doi.org /10.2139 /ssrn. 1471059](http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.1471059). Accessed 9 Sept 2009.
- Francis, W., Hasan, I., & Qiang, W. (2013). The impact of CFO gender on bank loan contracting. *Journal of Accounting, Auditing & Finance*, 28(1), 53–78.
- Francoeur, C., Labelle, R., & Sinclair-Desgagne, B. (2008). Gender diversity in corporate governance and top management. *Journal of Business Ethics*, 81(1), 83–95.

- Hall, J. A. (1990). *Nonverbal sex differences: Accuracy of communication and expressive style*. Baltimore: Johns Hopkins University Press.
- Hirshleifer, D. (2002). Investor psychology and asset pricing. *The Journal of Finance*, 56(4), 1533–1597.
- Hu, J., Li, A., & Zhang, F. (2013). Does accounting conservatism improve the corporate information environment? Working paper.
- Huang, J., & Kisgen, D. J. (2013). Gender and corporate finance: Are male executives overconfident relative to female executives. *Journal of Financial Economics*, 108(2013), 822–839.
- Jones, J. J. (1991). Earnings management during import relief investigations. *Journal of Accounting Research*, 29, 193–228.
- Khan, M., & Watts, R. L. (2009). Estimation and empirical properties of a firm-year measure of accounting conservatism. *Journal of Accounting and Economics*, 48(2), 132–150.
- Kim, Y., Li, S., Pan, C., Zuo, L., 2011. The role of accounting conservatism in the equity market: Evidence from seasoned equity offerings. Working Paper, MIT Sloan School of Management, and Santa Clara University.
- Kotiranta, A., Kovalainen, A., & Rouvinen, P. (2007). Female leadership and firm profitability. *EVA Analysis*, 3, 2007.
- 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.
- Lafond, R., & Roychowdhury, S. (2008). Managerial ownership and accounting conservatism. *Journal of Accounting Research*, 46(1), 101–135.
- LaFond, R., & Watts, R. L. (2008). The information role of conservatism. *The Accounting Review*, 83(2), 447–478.
- Lučkerath-Rovers, M. (2010). Women on boards and firm performance. *Journal of Management and Governance*, 17(2), 491–509.
- Roychowdhury, S. (2010). Discussion of: Acquisition profitability and timely loss recognition. by J. Francis and X. Martin. *Journal of Accounting and Economics* 49, 179–183.
- Powell, M., & Ansic, D. (1997). Gender differences in risk behavior in financial decision-making: An experimental analysis. *Journal of Economic Psychology*, 18(6), 605–628.



- Prince, M. (1993). Women, men and money styles. *Journal of Economic Psychology*, 14(1), 175–182.
- Schrand, C. M., & Zechman, S. L. C. (2011). Executive overconfidence and the slippery slope to financial misreporting. *Journal of Accounting and Economics*, 53(1–2), 311–329.
- Tate, G., & Yang, L. (2012). Female leadership and gender equity: Evidence from plant closure. Available at SSRN 1905100.
- Vermeir, I., & Van Kenhove, P. (2008). Gender differences in double standards. *Journal of Business Ethics*, 81(2), 281–295.
- Wagner, J. (2007). What a difference a Y makes: Female and male nascent entrepreneurs in Germany. *Small Business Economics*, 28(1), 1–21.
- Watts, R. L. (2003). Conservatism in accounting part I: Explanations and implications. *Accounting Horizons*, 17(3), 207–221.
- Zhang, J. (2008). The contracting benefits of accounting conservatism to lenders and borrowers. *Journal of Accounting and Economics*, 45(1), 27–54.

نویسندگان

Sepasi@modares.ac.ir

سحر سپاسی

استادیار حسابداری، گروه حسابداری، دانشگاه تربیت مدرس، تهران، ایران.

lamastiy@gmail.com

لیلا عبدلی

کارشناس ارشد حسابداری دانشگاه تربیت مدرس