

Investigating the Effect of Female Financial Managers on the Restatement of Financial Statements and Audit Fees in Companies Listed on Tehran Stock Exchange

Ahmad Ahmadi*

Mina Zareei Darmian**

Abstract

Women play an important role in creating value and increasing the welfare of society, as they pay greater attention to social relations and perform their duties in accordance with governing laws. This study investigates the effect of gender among financial managers on the restatement of financial statements and auditing fees in companies listed on the Tehran Stock Exchange. The sample consists of 154 companies listed on the Tehran Stock Exchange from 2013 to 2020. The results of the first model estimate show that the gender of financial managers has a negative and significant effect on financial restructuring. In other words, female financial managers are associated with an increase in the quality of financial reporting through a reduction in financial restatement. Furthermore, the results of the second model estimate indicate that the gender of financial managers has a positive and significant effect on audit fees, which means that companies with female financial managers pay higher audit fees. Overall, the findings suggest that female financial managers, due to their inherent characteristics

* Assistant Professor of Accounting, Islamic Azad University, Birjand Branch, Birjand, Iran,
(Corresponding Author), a.ahmadi@iaubir.ac.ir

** Master of Finance, Islamic Azad University, Birjand Branch, Birjand, Iran, zareizarei2020@gmail.com

Date received: 2022/08/31, Date of acceptance: 2023/01/27



Copyright © 2010, IHCS (Institute for Humanities and Cultural Studies). This is an Open Access article. This work is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 International License. To view a copy of this license, visit <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/> or send a letter to Creative Commons, PO Box 1866, Mountain View, CA 94042, USA.

such as risk aversion and conservatism, improve the quality of financial reporting and call for better quality audits by independent auditors.

Keywords: Gender, Female financial managers, Financial reporting quality, Financial restatements, Audit fees.

بررسی اثر مدیران مالی زن بر تجدید آرائه صورت‌های مالی و حق‌الزحمه حسابرسی در شرکت‌های پذیرفته‌شده در بورس اوراق بهادار تهران

احمد احمدی*

مینا زارعی درمیان**

چکیده

زنان نقش مهمی در ایجاد ارزش و افزایش سطح رفاه جامعه دارند. زیرا آنان در روابط اجتماعی دقت نظر بیشتری دارند و بر انجام‌دادن صحیح وظایف محوله و پیروی از قوانین حاکم اهتمام بیشتری می‌ورزند؛ بنابراین، حضور آنان در راس امور سازمان‌ها می‌تواند مفید واقع شود. در این پژوهش تأثیر جنسیت مدیران مالی بر تجدید آرائه صورت‌های مالی و حق‌الزحمه حسابرسی در شرکت‌های پذیرفته‌شده در بورس اوراق بهادار تهران بررسی شده است. نمونه آماری شامل ۱۵۴ شرکت عضو بورس اوراق بهادار تهران در طی سال‌های ۱۳۹۲ تا ۱۳۹۹ می‌باشد. نتایج برآورد مدل اول پژوهش حاکی از آن است که جنسیت مدیران مالی اثر منفی و معناداری بر تجدید آرائه‌های مالی دارد. به سخن دیگر، مدیران مالی زن با افزایش کیفیت گزارشگری مالی از طریق کاهش در تجدید آرائه‌های مالی در ارتباط هستند. به علاوه، نتایج برآورد مدل دوم پژوهش نشان داد که جنسیت مدیران مالی اثر مثبت و معناداری بر حق‌الزحمه حسابرسی دارد، به این معنی که شرکت‌های دارای مدیران مالی زن

* استادیار گروه حسابداری، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد بیرجند، بیرجند، ایران (نویسنده مسئول)،

a.ahmadi@iaubir.ac.ir

** کارشناس ارشد مدیریت مالی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد بیرجند، بیرجند، ایران،

zareizarei2020@gmail.com

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۶/۰۹، تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۱۱/۰۷



حق‌الزحمه‌های حسابرسی بالاتری پرداخت می‌کنند. در مجموع، یافته‌ها حاکی از آن است که مدیران مالی زن به دلیل ویژگی‌های ذاتی از قبیل ریسک‌گریزی و محافظه‌کاری، کیفیت گزارش‌گری مالی را افزایش و خواهان حسابرسی‌های باکیفیت‌تری از سوی حسابرسان مستقل هستند.

کلیدواژه‌ها: جنسیت، مدیران مالی زن، کیفیت گزارشگری مالی، تجدید ارائه مالی، حق‌الزحمه حسابرسی.

۱. مقدمه

مدیر مالی مسئولیت نهایی استراتژی‌های مالی شرکت را بر عهده دارد که شامل گزارش‌گری مالی، مدیریت مالیات، مدیریت و کنترل هزینه‌ها، ساختار سرمایه و ... است (Mian, 2001). نهادهای نظارتی از دیرباز بر اهمیت نقش مدیر مالی تأکید کرده‌اند. به عنوان مثال، قانون ساربنز آکسلی در سال ۲۰۰۲، هر دوی مدیرعامل و مدیر مالی شرکت‌های آمریکایی را ملزم کرده است که شخصاً صحت و مطلوبیت گزارشات مالی را تضمین و اطلاعات مورد نیاز را برای عموم منتشر کنند. بنابراین، مدیر مالی را می‌توان از لحاظ گزارشگری و نظارت مالی هم‌تراز مدیرعامل شرکت دانست (Gieger & North, 2006). لیو و همکاران (Liu et al, 2016) با بررسی نقش مدیران عامل و مدیران مالی شرکت‌ها در فعالیت‌های مدیریت سود، دریافتند که مدیران مالی در تصمیمات مدیریت سود بیشتر از مدیران عامل اثرگذار هستند. با این حال، علی‌رغم اهمیت جایگاه مدیر مالی، در تحقیقات حسابداری به ویژه تحقیقات داخلی کمتر به نقش مدیران مالی در فرآیند گزارشگری و حسابرسی شرکت‌ها توجه شده است. هامبریک (Hambrick, 2007) با الهام گرفتن از تئوری سرمایه انسانی و تئوری رده بالا بیان می‌دارد که ویژگی‌های جمعیت شناختی مدیران ارشد می‌تواند در تصمیم‌گیری‌های استراتژیک آنها نقش مهمی را ایفا کند. به طور خاص، ویژگی‌های جمعیت شناختی مانند جنسیت، سن، تجربه و تحصیلات مدیران ارشد می‌تواند در اتخاذ تصمیمات مرتبط با وظایف محوله به آنها اثرگذار باشد.

طبق تئوری جنسیت، زنان و مردان ترجیحات و ریسک‌پذیری متفاوتی دارند (Dawson, 1997). شواهد قریب به اتفاق تحقیقات در جامعه‌شناسی، روانشناسی و اقتصاد رفتاری به این نتیجه رسیدند که ریسک‌گریزی زنان نسبت به مردان بیشتر است (Barber & Odean, 2001; Liu et al, 2016). به علاوه، تئوری وابستگی منابع پیشنهاد می‌دهد که

بررسی اثر مدیران مالی زن بر تجدید ... (احمد احمدی و مینا زارعی درمیان) ۵

مدیران زن نه تنها به دلایل اخلاقی بلکه به دلیل حفظ رابطه خوب با محیط خارجی به منظور کسب منابع، بسیار مفید هستند (Nadeem et al. 2017). تئوری پردازان نمایندگی نیز بر این باورند که اخلاق‌مداری مدیران ارشد زن منجر به کاهش هزینه‌های نمایندگی می‌شود (Soltana et al. 2015). پست و برایان (Post & Bryan, 2015) با بررسی ۱۴۰ تحقیق در طی سال‌های ۱۹۹۷ تا ۲۰۱۴ به این نتیجه رسیدند که حضور مدیران زن با افزایش عملکرد شرکت در ارتباط است. افزون بر این، نقش زنان در بهبود کیفیت گزارشات مالی، کنترل‌های داخلی و کیفیت حسابرسی به اثبات رسیده است (Srinidhi et al. 2011؛ عبدی و همکاران، ۱۳۹۹). در مجموع، ادبیات موجود حاکی از عملکرد و نظارت موثرتر مدیران زن است که می‌تواند موجب تقویت حاکمیت شرکتی و بهبود گزارشگری مالی و کارایی حسابرسی شود.

علی‌رغم مزایای حضور مدیران زن برای شرکت‌ها به ویژه در کشورهای در حال توسعه (Nadeem et al. 2017)، شواهد حاکی از حضور کم‌رنگ زنان در فعالیتهای شرکتی به ویژه پست‌های مدیریت ارشد در ایران است. تحقیقات اخیر در ایران نشان دادند که تنها ۴ درصد از اعضای هیئت‌مدیره شرکت‌ها زن هستند (کاظم‌پور و همکاران، ۲۰۱۸) و ۱۲ درصد از کمیته‌های حسابرسی تنها دارای یک عضو زن هستند (ایمانی برندق و همکاران، ۱۳۹۷). این در حالی است که زنان اکثریت پذیرفته‌شدگان دانشگاه‌ها در ایران را در سال‌های اخیر به‌خصوص در رشته‌های حسابداری و مالی تشکیل داده‌اند. کلیشه‌ی جنسیتی، تبعیض جنسیتی، تضاد بین کار و خانواده، تضاد بین فرهنگ و خانواده، عدم حمایت مدیران و کارکنان، عدم حمایت خانواده و هنجارهای مبتنی بر سنت‌گرایی جزو موانع ارتقای زنان به پستهای مدیریتی می‌باشد (عابدینی و همکاران، ۱۴۰۰). لذا نابرابری جنسیتی به موقعیت حاشیه‌ای زنان در سمت‌های مدیریت اجرایی شرکت‌ها منتهی شده و در نتیجه از مهارت و توانایی‌های مدیران زن به خوبی استفاده نمی‌شود. بنابراین، یک سوال مهم این است که آیا مزایای حضور مدیران زن که در اکثریت تحقیقات قبلی حاکمیت شرکتی نشان داده شده است، در چنین محیطی تکرار می‌شود یا خیر؟

هدف پژوهش حاضر، بررسی اثر جنسیت مدیران مالی با تاکید بر مدیران مالی زن، بر تجدید ارائه صورت‌های مالی و حق‌الزحمه حسابرسی در شرکت‌های ایرانی به منظور روشن شدن نقش زنان در به عهده گرفتن مسئولیتهای مدیریتی در سازمانهاست. با توجه به بررسی‌های صورت گرفته، تاکنون پژوهشی در این خصوص در شرکت‌های پذیرفته شده بورس اوراق بهادار تهران صورت پذیرفته است. اکثریت پژوهش‌های انجام شده در حوزه

جنسیت مدیران مالی در کشورهای توسعه‌یافته انجام شده است که نتایج آنها به دلیل تفاوت در ویژگی‌های فرهنگی و حاکمیت شرکتی قابلیت تعمیم به کشورهای در حال توسعه از قبیل ایران را ندارد. یافته‌های این پژوهش می‌تواند به قانون‌گذاران و تدوین‌کنندگان مقررات در درک بهتر تأثیرات تنوع جنسیتی در بهبود راهبری شرکتی و تدوین یا توصیه مقررات در این زمینه یاری رساند.

در ادامه پژوهش ابتدا مبانی نظری و مروری بر مطالعات پیشین در این حوزه ارائه شده‌اند. سپس به بیان فرضیات، روش شناسی، مدلها و متغیرها و روشهای آزمون فرضیات پرداخته شده است. یافته‌های پژوهش در غالب آمار توصیفی و استنباطی بیان و در انتها نیز نتایج حاصل از پژوهش تشریح و تفسیر شده‌اند.

۲. مبانی نظری و پیشینه پژوهش

۱.۲ تجدید ارائه صورت‌های مالی

یکی از موضوعاتی که در دهه‌های اخیر در بین محققین مطرح بوده است، بحث تجدید ارائه‌های مالی است. تجدید ارائه مالی را می‌توان یک رویداد با اهمیت برشمرد که نشان دهنده کیفیت پایین صورت‌های مالی دوره‌های گذشته است (Abbott et al. 2012). محققین چهار شرط را برای تجدید ارائه صورت‌های مالی برشمرده‌اند. اول؛ ارائه صورت‌های مالی با اشتباهات با اهمیت، به دلیل برخی از انواع ریسک‌های ذاتی (مثلاً؛ فعالیت‌های حسابداری متهورانه مدیریت، بکارگیری نادرست اصول و رویه‌های حسابداری و غیره). دوم؛ اشتباهات در صورت‌های مالی توسط کنترل‌های داخلی پیشگیری و کشف نشوند. سوم؛ حسابرس مستقل نتواند اشتباهات صورت‌های مالی را کشف کند. چهارم؛ اشتباهات در صورت‌های مالی پس از مدتی کشف شده و در صورت عمده بودن آن‌ها، نیاز به تصحیح، ارائه مجدد و انتشار مجدد صورت‌های مالی باشد. نیاز ضروری به تجدید ارائه در صورتی ایجاد می‌شود که سه شرط اول ذکر شده در فرآیند گزارشگری مالی برقرار باشد (Eilifsen & Messier, 2000).

تجدید ارائه صورت‌های مالی ممکن است برخاسته از انگیزه‌های مشترکی باشد که احتمالاً در مشخصات و اطلاعات مالی و عملکردی شرکت‌ها قابل مشاهده است. ادبیات پیشین اذعان می‌دارند که شرکت‌های تجدید ارائه‌کننده دارای ویژگی‌های همسانی هستند که عبارتند از: (۱) تفاوت در رفتار گزارشگری: برای مثال میزان محافظه‌کاری در شرکت‌هایی که صورت‌های مالی خود را تجدید ارائه می‌کنند، کمتر از دیگر شرکت‌ها است؛ (۲) تفاوت در

بررسی اثر مدیران مالی زن بر تجدید ... (احمد احمدی و مینا زارعی درمیان) ۷

رفتار مالکان نهادی کوتاه‌مدت: به طور معمول سهامداران نهادی کوتاه مدت یک دوره قبل از تجدید ارائه صورت‌های مالی، میزان سرمایه‌گذاری‌شان در شرکت را تقلیل می‌دهند. (Eilifsen & Messier, 2000). این موضوع می‌تواند بیانگر این باشد که سهامداران نهادی بیشتر از اشخاص حقیقی سرمایه‌گذار، توانایی پیش‌بینی نقص‌های حسابداری شرکت را دارند و بر این اساس، میزان سرمایه‌گذاری خود را در شرکت قبل از ارائه مجدد صورت‌های مالی کاهش می‌دهند؛ و ۳) اختلاف در نسبت‌های مالی همچون بازده دارایی‌ها، چرخش حساب‌های دریافتی و نسبت جریان‌های نقدی عملیاتی شرکت‌های تجدید ارائه‌کننده نسبت به دیگر شرکت‌ها (Hennes et al. 2008).

افزون بر این، موضوعاتی همچون کاهش ارزش شرکت، سود آوری و قیمت سهام (Chen et al. 2014)، افزایش هزینه سرمایه (Polmorse et al. 2004)، افزایش چرخش مدیریتی (Hennes et al. 2008) و ریسک دادخواهی (Demirkan & Fuerman, 2014) نیز می‌توانند در پیش‌بینی احتمالی تجدید ارائه‌های با اهمیت مدنظر باشند. همچنین، تجدید ارائه‌ها نشانه‌ای از فعالیت‌های مدیریت سود می‌باشد که باعث کاهش قابلیت اتکای نسبت به روند گزارش‌گری مالی می‌شود (Agrawal & Chadha, 2005). تجدید ارائه‌های مالی موجب کاهش اعتماد سرمایه‌گذاران در قبال عملیات شرکت و مدیریت آن می‌شود (Abbott et al. 2012). با توجه پیامدهای منفی تجدید ارائه، لازم است عواملی که بر تجدید ارائه صورت‌های مالی اثرگذار هستند، شناسایی شوند.

۲.۲ حق‌الزحمه حسابرسی

هدف اصلی حسابرسی مستقل اعتبار بخشیدن به گزارش‌گری مالی و افزایش اعتماد - استفاده‌کنندگان صورت‌های مالی است و در مقابل، منافع حسابرس از طریق حق‌الزحمه دریافتی از صاحبکاران تأمین می‌شود (رحیمیان و همکاران، ۱۳۸۹). در طی سال‌های اخیر، موضوع حق‌الزحمه حسابرسی و عوامل اثرگذار بر آن به‌طور چشم‌گیری توسط محققین در سراسر جهان مورد بررسی قرار گرفته است. یکی از دلایل بررسی این موضوع، تأثیر مستقیم حق‌الزحمه حسابرسی بر کیفیت حسابرسی می‌باشد (هیئت نظارت بر حسابداری شرکت‌های سهامی عام، Public Company Accounting Oversight Board, 2015). سیمونیچ (Simunic, 1980) که یکی از اولین محققین حوزه حق‌الزحمه حسابرسی است به بررسی عوامل تعیین‌کننده حق‌الزحمه حسابرسی پرداخت. یافته‌های او نشان داد که ویژگی‌های شرکت

از قبیل، اندازه و اهرم مالی، پیچیدگی عملیات، سلامت مالی، نوع صنعت و ساختار مالکیت شرکت صاحبکار بر ریسک حسابرسی و به تبع آن حق‌الزحمه حسابرسی اثرگذار است. به دنبال وی مطالعات فراوانی به بررسی دیگر عوامل مؤثر بر حق‌الزحمه حسابرسی پرداختند. در مجموع، عوامل مؤثر بر حق‌الزحمه حسابرسی بررسی شده در تحقیقات را می‌توان به دو گروه اصلی طبقه‌بندی نمود: اول؛ عواملی که بر عرضه خدمات حسابرسی اثرگذار هستند (مانند نوع حسابرس، رقابت حسابرسی، نرخ شکنی و کیفیت حسابرسی و ...). دوم؛ عواملی که بر تقاضای خدمات حسابرسی اثرگذار هستند (مانند، اعتبار و شهرت صاحبکار، اندازه و اهرم مالی، پیچیدگی و سلامت شرکت، ساختار حاکمیت شرکتی، ساختار مالکیت و ...). (برادران حسن‌زاده و همکاران، ۱۳۹۵). به طور خاص، تحقیقات در حوزه حاکمیت شرکتی و حق‌الزحمه حسابرسی بیشتر بر ویژگی‌های تیم مدیریت ارشد متمرکز شده‌اند. طبق استانداردهای حسابرسی، حسابرسان مستقل باید ویژگی‌های مدیران ارشد اجرایی را در ارزیابی ریسک حسابرسی در نظر بگیرند (Brockman, 2019).

۳.۲ نقش مدیران مالی

مدیریت مالی یک فعالیت حیاتی در هر شرکت بوده که شامل برنامه‌ریزی؛ سازماندهی؛ کنترل و نظارت بر منابع مالی شرکت با هدف دستیابی به اهداف آتی است (Mian, 2001). شخصی که در سمت مدیر مالی خدمت می‌کند، بسته به حوزه فعالیت کسب و کار و با در نظر گرفتن مؤلفه‌هایی مانند نیاز سازمان، اندازه و ابعاد آن و مقایسه آن با سایر شرکت‌های مشابه، باید توانایی‌های مدیریتی و تجارب حرفه‌ای کافی داشته باشد. مدیران ارشد شرکت‌ها مجموعه‌ای از قابلیت‌ها و ویژگی‌های منحصر به فرد خود را دارند که آنها را به تصمیم‌گیری‌های خاص سوق می‌دهد. این که چگونه این قابلیت‌ها و ویژگی‌ها بر تصمیمات و عملکرد شرکت‌ها تأثیر می‌گذارد، در دهه گذشته به طور کامل مورد مطالعه قرار گرفته است. اگرچه اهمیت این موضوع افزایش یافته است، اما هنوز ادبیات کمی در مورد تأثیر مدیران مالی بر عملکرد و تصمیمات شرکتی وجود دارد. تحقیقات قبلی عمدتاً بر مدیران عامل متمرکز بوده است و چندان بر مدیران مالی متمرکز نشده است. در مورد تصمیمات مربوط به تامین مالی شرکت، حتی مدیر مالی اهمیت بیشتری از مدیرعامل دارد و مدیران مالی حداقل به اندازه مدیران عامل در تعیین اهرم شرکت‌ها نقش ایفا می‌کنند (Frank & Goyal, 2007).

بسیاری از مطالعات مدیریتی نشان می‌دهند که مشخصات جمعیت شناختی مدیران ارشد اجرایی تأثیر بسزایی بر عملکرد و خروجی‌های سازمانی دارد. توسعه راهبردهای سازمانی از ویژگی‌های شخصی مدیران ارشد اجرایی اثر می‌پذیرد (Hambrick & Mason, 1984). سازگار با تئوری سرمایه انسانی، تخصص و توانایی‌های مدیران ارشد اجرایی می‌تواند عامل با اهمیتی در عملکرد سازمانی باشد (Coff, 2002). ادبیات مدیریت استراتژیک نیز این نظریه را بیان می‌کند که ویژگی‌های جمعیت شناختی مدیران ارشد اجرایی مانند سن، تنوع قومی و جنسیت بر خروجی‌های سازمانی همچون عملکرد شرکت و افشای اطلاعات اثرگذار است (Hambrick & Mason, 1984). با این حال، چگونگی اثرگذاری مشخصات جمعیت شناختی مدیران مالی مانند جنسیت کمتر در تحقیقات پیشین مورد بررسی قرار گرفته است. از این رو، در پژوهش حاضر، بر نقش جنسیت مدیران مالی و اهمیت مدیران مالی زن در تجدید ارائه‌های مالی و حق‌الزحمه حسابرسی تمرکز شده است.

۴.۲ نظریه‌های اخلاقی و اقتصادی برای حضور زنان در پست‌های مدیریتی

ادبیات قبلی (Brammer et al, 2007؛ Campbell et al, 2008) نشان می‌دهد که استدلال‌های نظری برای نمایندگی بیشتر زنان در پست‌های مدیریت ارشد شرکت‌ها را می‌توان در دو گروه طبقه‌بندی کرد؛ (۱) برابری اجتماعی، (۲) دیدگاه‌های اخلاقی و اقتصادی. محققانی که حضور زنان در پست‌های مدیریت ارشد شرکت‌ها را از نظر برابری اجتماعی و از نظر اخلاقی توجیه می‌کنند، استدلال می‌نمایند که حذف زنان از مدیریت شرکت‌ها به دلیل جنسیت آن‌ها غیر اخلاقی است. آنها از افزایش حضور زنان برای دستیابی به جامعه عادلانه‌تر حمایت می‌کنند. برامر و همکاران (Brammer et al, 2007) استدلال کردند که شرکت‌ها باید حضور زنان بیشتر را به عنوان یک هدف مثبت و مطلوب در نظر بگیرند. از این منظر، نمایندگی زنان در پست‌های مدیریت ارشد شرکت‌ها در درجه اول به عنوان ابزاری برای کاهش تبعیض و مهار بی‌عدالتی اخلاقی در سطح بالای مدیریت شرکت در نظر گرفته می‌شود.

مطالعات دیگر مانند (Rose, 2007) و (Sealy, 2010) بیان می‌کنند که حضور مدیران زن نه تنها مشروعیت را افزایش می‌دهد، بلکه علامت مثبتی از تصویر و شهرت شرکت نیز ارائه می‌دهد. استدلال‌های اقتصادی برای حضور مدیران زن در شرکت‌ها بر پایه این مفهوم استوار است که نمایندگی بیشتر زنان، منجر به بهبود مزیت رقابتی و در نتیجه افزایش عملکرد

مالی شرکت می‌شود (Gul et al, 2011). (Marian et al, 2020) معتقدند که عملکرد اقتصادی یک شرکت بستگی به میزان منابع (به طور مثال، سرمایه انسانی) موجود در آن و نحوه استفاده موثرتر شرکت‌ها دارد و منجر به ایجاد مزیت رقابتی می‌شود. حضور زنان در در پست‌های مدیریت ارشد شرکت‌ها ممکن است دسترسی به مجموعه وسیع‌تری از سرمایه انسانی را تسهیل کند که مهارت‌ها و دیدگاه‌های بیشتری را برای نقش نظارت و تصمیم‌گیری مناسب به همراه داشته و اثرات مثبتی بر عملکرد شرکت بگذارد (Hillman et al, 2007). (Dezsö & Ross, 2012) نشان دادند که تنوع جنسیتی ممکن است رفتارهای نوآورانه را در هیئت مدیره افزایش دهد، زیرا وقتی مدیران هیئت مدیره از نظر دانش، تجربه و مهارت و جنسیت، متفاوت باشند، ممکن است دیدگاه‌های گوناگونی پدیدار شود (Griffin et al, 2019).

مسئله مدیریت و رهبری زنان همواره مورد توجه صاحب نظران علم مدیریت، روانشناسان و جامعه‌شناسان بوده است و هر یک از آنها به نوعی به بررسی این موضوع پرداخته‌اند. به‌طور کلی، یافته‌ها حاکی از آن است که زنان و مردان از لحاظ شخصیتی و سبک رهبری با یکدیگر متفاوتند (سپاسی و عبدلی، ۱۳۹۵). تفاوت‌های جنسیتی به لحاظ شخصیتی به‌طور مستقیمی توسط مدل‌های اجتماعی و فرهنگی تبیین می‌شود، از قبیل نقش‌های اجتماعی و کلیشه‌ای جنسیتی (برای مثال، ابراز وجود مردان و ترس در میان زنان). در این راستا، محققینی هم‌چون (Hall, 1990) زنان را مضطرب‌تر از مردان تفسیر می‌کنند. (Aldamen et al, 2018) نیز زنان را کم‌جرات و با قدرت تهاجمی کمتر شرح می‌دهند. شواهد تجربی نشان می‌دهد که تمایل زنان بر انتخاب گزینه‌های کم‌ریسک‌تر است (Barber & Odean 2001) (Thiruvadi, 2007) (Wagner, 2007). (Wagner, 2007) ترس بیشتری از شکست خوردن دارند (Thiruvadi, 2007). به‌طور تجربی مدل اعتماد به نفس بیش از حد را آزمایش کردند و دریافتند که مردان ۴۵ درصد بیش‌تر تجارت می‌کنند و ریسک‌پذیری و اعتماد به نفس آنها بیشتر از زنان است. (Kumar, 2010) نشان می‌دهد که تحلیلگران زن نسبت به هم‌تایان مرد خود توانایی پیش‌بینی بالاتری از خود نشان می‌دهند. (Thorne et al, 2003) نشان دادند که حساب‌برسان زن، مسائل اخلاقی را در حساب‌رسی بیشتر از حساب‌برسان مرد رعایت می‌کنند. تحقیقات هم‌چنین نشان می‌دهد که مدیران زن به احتمال زیاد نظرات دیگر مدیران را به چالش می‌کشند، در بحث درباره مسائل سخت پیروز می‌شوند و در جستجوی شواهد عینی برای توجیه نظرات خود هستند (McInerney et al, 2008). در بحث مدیریت زنان در هیئت مدیره، شواهد حاکی از آن است که حضور زنان باعث ارتقای نظرات هیئت‌مدیره و پویایی و استقلال

هیئت‌مدیره می‌شود (Adams & Ferreira, 2009). (Grosvold et al, 2007) ادعا می‌کنند که افزایش حضور مدیران زن در پست‌های مدیریتی منجر به سودآوری بیشتر سازمان می‌شود. در این راستا، (Davis, 2011) به این نتیجه رسید که احتمال ورشکستگی شرکت‌ها با حضور یک مدیر زن در هیئت‌مدیره تا ۲۰ درصد کاهش می‌یابد و با افزایش تعداد زنان در هیئت‌مدیره، این احتمال به بالای ۲۰ درصد فزونی می‌یابد. (Liu et al, 2014) به این نتیجه رسیدند که مدیران زن برای جلسات هیئت‌مدیره آمادگی بیشتری دارند، که این امر کیفیت جلسات هیئت‌مدیره، فرایندهای بحث و در نتیجه عملکرد شرکت را به میزان قابل توجهی بهبود می‌بخشد. افزون بر این، نقش اعضای زن در بهبود کیفیت گزارشات مالی، کنترل‌های داخلی و کیفیت حسابرسی به اثبات رسیده است (Chen et al, 2016 و عبدی و همکاران، ۱۳۹۹). در مجموع، ادبیات موجود حاکی از عملکرد و نظارت موثرتر مدیران زن است که می‌تواند موجب تقویت حاکمیت شرکتی و بهبود گزارشگری مالی و کارایی حسابرسی شود.

۵.۲ ویژگی‌های رفتاری مدیران زن

مسئله مدیریت و رهبری زنان همواره مورد توجه صاحب نظران مدیریت، روانشناسان و جامعه‌شناسان بوده است و هر یک از آنها به نوعی به بررسی این موضوع پرداخته‌اند. به‌طور کلی، یافته‌ها حاکی از آن است که زنان و مردان از لحاظ شخصیتی و سبک رهبری تفاوت دارند (سپاسی و عبدلی، ۱۳۹۵). تفاوت‌های جنسیتی از لحاظ شخصیت به طور مستقیم از قبیل نقش‌های اجتماعی و کلیشه‌ای جنسیتی مانند ابراز وجود مردان و یا ترس در میان زنان توسط مدل‌های اجتماعی و فرهنگی تبیین می‌شود. در این راستا، محققینی همچون هال (Hall, 1990) زنان را مضطرب‌تر از مردان تفسیر می‌کنند. محققین دیگر زنان را کم‌جرأت و با قدرت تهاجمی کمتر شرح می‌دهند (Aldamen et al, 2018). شواهد تجربی نشان می‌دهد که تمایل زنان بر انتخاب گزینه‌های کم‌ریسک‌تر است (Thiruvadi & Huang, 2011)، آنها ترس بیش‌تری از شکست خوردن دارند (Wagner 2007) و در تصمیم‌گیری‌های خود کمتر درگیر تعصب و غرور می‌شوند (Barber & Odean, 2001). در یک مطالعه، داده‌های حاصل از نظرسنجی ۱۹۹۰ شرکت‌کننده در طرح‌های سرمایه‌گذاری تجزیه و تحلیل شد و مشخص گردید که زنان حقوق‌بازنشستگی خود را نسبت به مردان به طور محافظه‌کارانه‌تری سرمایه‌گذاری می‌کنند (Hennes et al. 1997). به‌طور مشابه، بجتلسمیت و ون دره‌ی (Bajtelsmit & Van Derhei, 1997) با مطالعه تخصیص دارایی‌های بازنشستگی فردی، دریافتند

که زنان بیشتر از مردان در اوراق بهادار با درآمد ثابت سرمایه‌گذاری می‌کنند. باربر و ادین (Barber & Eddin, 2001) به طور تجربی مدل اعتماد به نفس بیش از حد را آزمایش کردند و دریافتند که مردان ۴۵ درصد بیشتر تجارت می‌کنند و ریسک‌پذیری و اعتماد به نفس آنها بیش‌تر از زنان است. کومار (Kumar, 2010) نشان می‌دهد که تحلیلگران زن نسبت به هم‌تابان مرد خود توانایی پیش‌بینی بالاتری از خود نشان می‌دهند. تورن و همکاران (Thorne et al, 2003) به این نتیجه رسیدند که حساب‌رسان زن در حسابرسی، مسائل اخلاقی را بیشتر از حساب‌رسان مرد رعایت می‌کنند. تحقیقات همچنین نشان می‌دهد که مدیران زن به احتمال زیاد نظرات دیگر مدیران را به چالش می‌کشند، در بحث درباره مسائل سخت پیروز می‌شوند و همواره در جستجوی شواهد عینی برای توجیه نظرات خود هستند (McInerney et al. 2008). علاوه بر این، مدیران زن علاقه‌مند به بحث در موضوعات دشوارند، نظارت بهتری دارند و در مسائل مالی محافظه‌کارانه‌تر عمل می‌کنند (Francis et al, 2015). زنان رفتارهای فرصت‌طلبانه‌تری را کمتر تحمل می‌کنند و خواهان پیاده‌سازی سیستم‌های کنترل داخلی اثربخش هستند (خراشادی و همکاران، ۱۳۹۹؛ ایمانی برندق و همکاران، ۱۳۹۷). از این رو، با توجه به ویژگی‌های رفتاری زنان و شواهد تجربی موجود، می‌توان انتظار داشت که کیفیت گزارش‌گری مالی و به تبع آن کاهش در اشتباهات و تجدید ارائه‌های مالی در شرکت‌های دارای مدیران مالی زن نسبت به سایر شرکت‌ها بیشتر باشد، زیرا محافظه‌کاری بالاتر، نظارت بهتر و کنترل‌های داخلی اثربخش ایجاد شده توسط مدیران زن با بهبود گزارش‌گری و کاهش تجدید ارائه‌های مالی در ارتباط است (Abbott et al, 2012).

تأثیر مدیران مالی زن بر حق‌الزحمه حسابرسی از دو جنبه قابل بررسی است. لای و همکاران (Lai et al, 2017) استدلال می‌کنند که مدیران زن با توجه به وجدان کاری، جدیت بیش‌تر و مسئولیت‌پذیری بالاتر خواهان حسابرسی مستقل باکیفیت بالاتری هستند و این موضوع می‌تواند تلاش حسابرس در کشف اشتباهات به عنوان یکی از عوامل افزایش تجدید ارائه‌ها را افزایش و در نتیجه کیفیت گزارش‌گری مالی را افزایش دهد. این استدلال که موافق با دیدگاه تقاضا در حسابرسی است، با افزایش حق‌الزحمه حسابرسی همراه است که در مطالعات گذشته نیز تأیید شده است (Aldamen et al. 2018؛ Lai et al. 2017). از سوی دیگر و بر اساس دیدگاه عرضه در حسابرسی، مدیران زن می‌توانند بر حق‌الزحمه حسابرسی با کاهش ریسک‌های ارزیابی شده توسط حسابرس (به دلیل افزایش نظارت و کیفیت صورت‌های مالی) تأثیر منفی بگذارند. در این راستا، ایتونن و همکاران (Ittonen et al, 2010) در پژوهش خود

بررسی اثر مدیران مالی زن بر تجدید ... (احمد احمدی و مینا زارعی درمیان) ۱۳

استدلال کردند که مدیران زن منجر به بهبود فعالیت‌های نظارتی می‌شوند و دریافتند که حضور مدیران زن با کاهش حق‌الزحمه حسابرسی در ارتباط هستند.

۳. پیشینه پژوهش

سپاسی و عبدلی (۱۳۹۵) به بررسی تأثیر جنسیت مدیران ارشد بر محافظه‌کاری پرداختند. آنها با بررسی ۱۳۶ شرکت طی سال‌های ۱۳۸۵ تا ۱۳۹۲ به این نتیجه رسیدند که محافظه‌کاری شرطی در شرکت‌های دارای مدیر زن در هیئت‌مدیره و مدیرعامل زن نسبت به سایر شرکت‌ها بالاتر است.

ایمانی برندق و همکاران (۱۳۹۶) به بررسی تأثیر تنوع جنسیتی در کمیته حسابرسی بر حق‌الزحمه حسابرسی شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران پرداختند. یافته‌های آنها نشان داد که حضور حداقل یک عضو زن در کمیته حسابرسی اثر منفی و معناداری بر حق‌الزحمه حسابرسی دارد.

ایمانی برندق و همکاران (۱۳۹۷) رابطه بین تنوع جنسیتی هیئت‌مدیره و ضعف‌های کنترل‌های داخلی در ۱۵۲ شرکت بورسی طی دوره زمانی ۱۳۹۰ تا ۱۳۹۵ را بررسی کردند. یافته‌های آنها حاکی از رابطه منفی بین حضور حداقل یک نماینده زن در هیئت‌مدیره و بروز ضعف‌های کنترل‌های داخلی در شرکت‌های بورسی است.

جامعی و نصیری (۱۳۹۸) به بررسی رابطه بین جنسیت مدیران ارشد شرکت و محافظه‌کاری با توجه به ریسک‌گریزی و حساسیت اخلاقی زنان پرداختند. با استفاده از اطلاعات ۱۳۲ شرکت در بازه زمانی ۱۳۹۰ الی ۱۳۹۴، آنها دریافتند که مدیران ارشد زن در مقایسه با مدیران ارشد مرد دارای محافظه‌کاری بالاتری هستند. با این حال، یافته‌های آنها بین مدیران ارشد زن و محافظه‌کاری هنگام مواجهه با ریسک‌های مالی و تجاری ارتباط معناداری مشاهده نکردند.

کاظمی علوم و همکاران (۱۳۹۸) به بررسی تأثیر حضور مدیران زن در هیئت‌مدیره و کمیته حسابرسی شرکت‌ها بر کیفیت سود ۱۵۲ شرکت عضو بورس اوراق بهادار تهران در طی سال‌های ۱۳۹۱ تا ۱۳۹۵ پرداختند. نتایج آنها حاکی از یافته‌ها حاکی از تأثیر مثبت و معنادار حضور زنان در کمیته حسابرسی بر کیفیت سود شرکت‌ها بود.

عبدی و همکاران (۱۳۹۸) به بررسی اثر تنوع جنسیتی اعضای کمیته حسابرسی، هیئت‌مدیره و مدیر مالی بر افشای مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکت پرداختند. آنها دریافتند که حضور یک عضو زن در کمیته حسابرسی، هیئت‌مدیره و سمت مدیر مالی، اثر مثبت و معناداری بر افشای مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکت‌ها دارد.

خراشادی و همکاران (۱۳۹۹) تأثیر حضور زنان در کمیته حسابرسی بر ضعف‌های کنترل داخلی را مورد مطالعه قرار دادند. با استفاده از اطلاعات مربوط به ۶۶۲ مشاهده سال شرکت در بورس اوراق بهادار تهران در بازه زمانی ۱۳۹۱ تا ۱۳۹۶، آنها دریافتند که حضور حداقل یک زن در کمیته حسابرسی شرکت‌ها با کاهش ضعف‌های موجود در کنترل‌های داخلی در ارتباط است.

عرب و همکاران (۱۳۹۹) به بررسی تأثیر جنسیت مدیران ارشد بر نگره‌داشت وجه نقد پرداختند. نمونه تحقیق آنها متشکل از ۱۷۰ شرکت عضو بورس اوراق بهادار تهران در بازه زمانی ۱۳۹۱ تا ۱۳۹۷ بود. نتایج پژوهش آنها نشان می‌دهد که سازگار با تئوری ذخیره احتیاطی بین جنسیت تیم مدیریت ارشد و نگره‌داشت وجه نقد ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد. به سخن دیگر، شرکت‌های دارای مدیران زن در هیئت‌مدیره وجه نقد بیشتری در مقایسه با سایر شرکت‌ها نگه‌داری می‌کنند.

عبدی و همکاران (۱۳۹۹) به بررسی تأثیر حضور مدیران زن در هیئت‌مدیره و کمیته حسابرسی بر تجدیدارائه صورتهای مالی در شرکت‌های عضو بورس اوراق بهادار تهران در طی سال‌های ۱۳۹۳ تا ۱۳۹۷ پرداختند. نتایج آنها نشان داد که بین حضور مدیران زن در کمیته حسابرسی و تجدیدارائه صورتهای مالی رابطه منفی و معناداری برقرار است و بین حضور زنان در هیئت‌مدیره و تجدیدارائه صورتهای مالی رابطه معناداری وجود ندارد.

فروغی و خدای پور (۱۳۹۹) تأثیر تنوع جنسیتی در هیات‌مدیره بر قدرت مدیرعامل را بررسی کردند. نتایج آنان نشان داد، مدیران زن در هیات‌مدیره نسبت به مدیران مرد تحت فشار بیشتری قرار دارند و نمی‌توانند وظایف نظارتی خود را به نحو احسن انجام دهند که این امر افزایش قدرت مدیرعامل را به دنبال دارد.

محمدی و یوسفوند (۱۴۰۰) به بررسی تأثیر تنوع جنسیتی هیئت‌مدیره و کمیته حسابرسی بر توانایی مدیریت و شفافیت در شرکت‌های پذیرفته‌شده در بورس اوراق بهادار تهران پرداختند. یافته‌های پژوهش آنها نشان داد که حضور زنان در کمیته حسابرسی تأثیر

بررسی اثر مدیران مالی زن بر تجدید ... (احمد احمدی و مینا زارعی درمیان) ۱۵

معناداری بر توانایی مدیریت دارد. همچنین سایر نتایج نشان داد که تنوع جنسیتی هیئت مدیره تاثیر قابل توجهی بر توانایی مدیریت و شفافیت دارد.

هوانگ و کیسگن (Huang & Kisgen, 2008) تأثیر جنسیت مدیران مالی بر تصمیمات شرکتی را بررسی کردند. با استفاده از نمونه‌ای از شرکت‌های آمریکایی، آنها دریافتند که تأمین مالی در شرکت‌های با مدیران مالی زن نسبت به سایر شرکت‌ها کمتر است. آن‌ها همچنین دریافتند که بازده غیرعادی سهام در شرکت‌های با مدیران مالی زن نسبت به سایر شرکت‌ها بیش‌تر است.

باروا و همکاران (Barua et al. 2010) به بررسی ارتباط مدیران مالی زن با کیفیت سود پرداختند. یافته‌های آنها حاکی از آن است که مدیران مالی زن تأثیر مثبت و معناداری بر کیفیت سود دارند. به بیان دیگر، کیفیت سود در شرکت‌های با مدیر مالی زن نسبت به سایر شرکت‌ها بالاتر است.

آبوت و همکاران (Abbot et al, 2012) در پژوهشی اثر تنوع جنسیتی هیئت‌مدیره بر تجدید ارائه‌های مالی را بررسی نمودند. نمونه پژوهش آنها متشکل از شرکت‌های آمریکایی بود. یافته‌های آن‌ها نشان داد که حضور زنان در هیئت‌مدیره با کاهش تجدید ارائه‌های مالی در ارتباط است. این رابطه توسط وحید (Wahid, 2018) نیز مورد تأیید قرار گرفت.

هوانگ و همکاران (Huang et al. 2014) رابطه بین مدیران اجرایی زن و حق‌الزحمه حسابرسی در شرکت‌های آمریکایی را بررسی کردند. نتایج آنها نشان داد که بین حضور مدیران زن در هیئت‌مدیره و همچنین مدیران عامل زن با حق‌الزحمه حسابرسی رابطه مثبت و معناداری برقرار است.

لیو و همکاران (Liu et al. 2016) تأثیر جنسیت مدیران مالی بر مدیریت سود در شرکت‌های چینی را مورد مطالعه قرار دادند. نتایج پژوهش آنها نشان داد که مدیران مالی مرد به احتمال بیش‌تری به دستکاری سود و مدیریت آن می‌پردازند. آنها همچنین دریافتند که تولید بیش از حد توسط شرکت‌های با مدیران مالی مرد بارزتر است. شواهد دیگر پژوهش آنها نشان داد که اقدامات جسورانه مدیران مالی مرد برای مدیریت سود در سال اول دوره تصدی نسبت به مدیران مالی زن بیشتر است.

گارسیا و همکاران (Garcia et al. 2017) به بررسی تأثیر مدیران مالی زن بر به موقع بودن تشخیص زیان وام‌های بانکی در ۱۵۹ بانک از کشورهای مختلف پرداختند. آنها یک رابطه

مثبت و معنادار بین مدیران مالی زن و به موقع بودن تشخیص زیان وام‌های بانکی گزارش کردند.

یوسپا و آداریانی (Puspa & Adhariani, 2017) به مطالعه تأثیر جنسیت مدیران عامل و مدیران مالی شرکت‌های اندونزیایی بر مدیریت سود پرداختند. نتایج مطالعه آنها نشان داد که وجود مدیران عامل و مدیران مالی زن تأثیر قابل توجهی بر مدیریت سود شرکت‌ها ندارد. آنها استدلال کردند که عوامل دیگر مانند فشار خارجی ممکن است عامل قابل توجهی در مدیریت سود باشد، که این موضوع مانع از تأثیر جنسیت تصمیم‌گیرندگان شرکتی بر مدیریت سود می‌شود.

لین (Lin, 2019) در مطالعه‌ای تأثیر جنسیت مدیر مالی بر چرخش حسابرس، حق‌الزحمه حسابرسی و به موقع بودن گزارش‌گری مالی را بررسی کرد. نتایج مطالعه او نشان داد که شرکت‌های دارای مدیر مالی زن نسبت به هم‌تایان مرد خود مدت بیشتری برای گزارش صورت‌های مالی نیاز دارند. علاوه بر این، یافته‌های او شواهدی دال بر تفاوت در احتمال چرخش حسابرس و هزینه‌های حسابرسی در بین شرکت‌های دارای مدیر مالی زن و شرکت‌های دارای مدیر مالی مرد پیدا نکرد.

گیوپتا و همکاران (Gupta et al. 2021) رابطه بین جنسیت مدیر مالی و بی‌نظمی صورت‌های مالی در شرکت‌های آمریکایی را بررسی کردند. آنها به این نتیجه رسیدند که گزارش‌های مالی دستکاری شده در شرکت‌های دارای مدیر مالی زن نسبت به شرکت‌های مشابه با مدیر مالی مرد کم‌تر مشاهده می‌گردد. علاوه بر این، نتایج آنها نشان داد که رابطه منفی بین جنسیت مدیر مالی و گزارش‌دهی نادرست مالی در شرکت‌های با سازوکار حاکمیت شرکتی قوی (به عنوان مثال، درصد مالکیت نهادی بالاتر و پوشش مناسب تحلیلگران) مشهودتر است.

جوکا و همکاران (Juka et al. 2021) به بررسی تأثیر جنسیت مدیران ارشد شرکت بر ریسک‌پذیری پرداختند. با استفاده از داده‌های مربوط به شرکتهای آمریکایی، آنها مستند کردند که جنسیت مدیران عامل و مدیران مالی بر اقدامات ریسک شرکت در بازار تأثیر دارد. به‌طور خاص، ریسک‌پذیری در شرکت‌هایی که توسط مدیران عامل و مدیران مالی زن هدایت می‌شوند، نسبت به سایر شرکت‌ها کمتر است.

جاناهی و همکاران (Janahi et al. 2021) به بررسی نقش مدیران مالی زن در شفافیت اطلاعاتی بانک‌های آمریکایی پرداختند. یافته‌های آنها نشان داد که مدیران مالی زن رویکرد

بررسی اثر مدیران مالی زن بر تجدید ... (احمد احمدی و مینا زارعی درمیان) ۱۷

شفاف‌تری را در زمینه مالی دنبال می‌کنند و با افزایش شفافیت اطلاعاتی و همچنین به‌موقع بودن تشخیص زیان وام‌های بانکی در ارتباط هستند.

خلاصه نتایج پیشینه پژوهش نشان می‌دهد، حضور زنان در هیات مدیره و یا کمیته‌های حسابرسی شرکتها با افزایش محافظه کاری، کاهش بروز ضعف‌های کنترل‌های داخلی، افزایش و بهبود کیفیت سود، افزایش مسئولیت اجتماعی شرکتها، کاهش احتمال تجدید ارزیابی صورت‌های مالی، افزایش توانایی تصمیم‌گیری در هیات مدیره، کاهش دستکاری و افزایش شفافیت در گزارشهای مالی همراه بوده است. ازین رو انتظار می‌رود حضور زنان در سطوح مدیریتی سازمانها و بویژه در سمت مدیر مالی بتواند منجر به بهبود کیفیت گزارشگری مالی و اثرگذاری بر تجدید ارائه صورتهای مالی و حق الزحمه حسابرسی گردد.

۴. فرضیه‌های پژوهش

با توجه به ادبیات نظری و پیشینه پژوهش، دو فرضیه به شرح زیر تنظیم شده است:

فرضیه اول: بین جنسیت مدیران مالی و تجدید ارائه صورتهای مالی رابطه منفی و معناداری وجود دارد.

فرضیه دوم: بین جنسیت مدیران مالی و حق‌الزحمه حسابرسی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

۵. روش‌شناسی پژوهش

این پژوهش از نظر هدف، از جمله پژوهش‌های کاربردی و از لحاظ روش انجام در زمره پژوهش‌های توصیفی-همبستگی طبقه‌بندی می‌شود. جامعه آماری این پژوهش تمامی شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران در بازه زمانی ۱۳۹۲ تا ۱۳۹۹ می‌باشند. نمونه آماری پژوهش با توجه به معیارهای زیر انتخاب شد: (۱) اطلاعات شرکت‌های مورد بررسی در دسترس و افشا شده باشد و همچنین شرکت‌ها در طی دوره تحقیق بایستی تداوم فعالیت داشته باشند. (۲) جزء بانک‌ها، مؤسسات مالی و سرمایه‌گذاری و یا واسطه‌گری مالی نباشند، زیرا چرخه فعالیت و مقررات حاکمیت شرکتی آنها با شرکت‌های تولیدی متفاوت است. با توجه به معیارهای فوق، اطلاعات ۱۵۴ شرکت مورد بررسی قرار گرفت. اطلاعات آماری مورد نیاز پژوهش از صورتهای مالی به همراه یادداشت‌های توضیحی

شرکت‌ها، گزارشات هیئت‌مدیره و نرم‌افزار ره‌آورد نوین جمع‌آوری شده است. از آنجا که برخی از شرکت‌ها، در برخی از سال‌ها اقدام به تشکیل کمیته حسابرسی (بعنوان متغیر کنترلی) نکرده بودند، تعداد مشاهدات جهت آزمون فرضیه اول؛ ۱۰۶۵ مشاهده سال-شرکت است. همچنین، از آنجا که افشای اطلاعات حق‌الزحمه حسابرسی در شرکت‌ها به صورت داوطلبانه است، شرکت‌های نسبتاً زیادی اطلاعات حق‌الزحمه حسابرسی را افشا نمی‌کنند. این محدودیت باعث شد تا تعداد مشاهدات جهت آزمون فرضیه دوم؛ به ۷۳۴ مشاهده سال-شرکت برسد. داده‌های پژوهش با نرم‌افزار اکسل پردازش گردید و سپس از نرم‌افزار آماری Stata نسخه ۱۴ برای تجزیه و تحلیل فرضیات استفاده شد.

۶. مدل‌ها و متغیرهای پژوهش

به پیروی از مطالعات پیشین (Abbotte et al. 2012؛ Wahid et al. 2018)، برای آزمون فرضیه اول پژوهش (بررسی تأثیر جنسیت مدیر مالی بر تجدید ارائه صورت‌های مالی) از مدل زیر استفاده شده است:

$$\text{RESTATE}_{it} = \beta_0 + \beta_1 \text{CFOGENDER}_{it} + \beta_2 \text{B_SIZE}_{it} + \beta_3 \text{B_IND}_{it} + \beta_4 \text{B_GD}_{it} + \beta_5 \text{ACEXP}_{it} + \beta_6 \text{ACIND}_{it} + \beta_7 \text{ACSIZE}_{it} + \beta_8 \text{AC_GD}_{it} + \beta_9 \text{INSTOWN}_{it} + \beta_{10} \text{CONOWN}_{it} + \beta_{11} \text{AUDITTIPE}_{it} + \beta_{12} \text{AUDITCH}_{it} + \beta_{13} \text{SIZE}_{it} + \beta_{14} \text{LEV}_{it} + \beta_{15} \text{ROA}_{it} + \beta_{16} \text{LOSS}_{it} + \beta_{17} \text{RECINVT}_{it} + \beta_{18} \text{AGE}_{it} + \varepsilon_{it} \quad (\text{مدل ۱})$$

برای آزمون فرضیه دوم پژوهش (بررسی تأثیر جنسیت مدیر مالی بر حق‌الزحمه حسابرسی) نیز مشابه با تحقیقات حق‌الزحمه حسابرسی (Lai, 2017؛ ایمانی برندق و همکاران ۱۳۹۷) از مدل زیر استفاده شده است:

$$\text{LNAFEE}_{it} = \beta_0 + \beta_1 \text{CFOGENDER}_{it} + \beta_2 \text{B_SIZE}_{it} + \beta_3 \text{B_IND}_{it} + \beta_4 \text{B_GD}_{it} + \beta_5 \text{ACEXP}_{it} + \beta_6 \text{ACIND}_{it} + \beta_7 \text{ACSIZE}_{it} + \beta_8 \text{AC_GD}_{it} + \beta_9 \text{INSTOWN}_{it} + \beta_{10} \text{CONOWN}_{it} + \beta_{11} \text{AUDITTIPE}_{it} + \beta_{12} \text{AUDITCH}_{it} + \beta_{13} \text{AUDITOP}_{it} + \beta_{14} \text{BUSY}_{it} + \beta_{15} \text{SIZE}_{it} + \beta_{16} \text{LEV}_{it} + \beta_{17} \text{ATURN}_{it} + \beta_{18} \text{ROA}_{it} + \beta_{19} \text{LOSS}_{it} + \beta_{20} \text{RECINVT}_{it} + \beta_{21} \text{AGE}_{it} + \varepsilon_{it} \quad (\text{مدل ۲})$$

۱.۶ متغیرهای وابسته

تجدید ارائه صورت‌های مالی (*RESTATE*): برابر است با یک، اگر صورت‌های مالی سال جاری در سال آتی تجدید ارائه شده باشد، در غیر این صورت مقدار آن صفر خواهد بود. برای مثال؛ برای محاسبه تجدید ارائه شرکت‌ها در سال ۱۳۹۸، به صورت‌های مالی سال ۱۳۹۹

بررسی اثر مدیران مالی زن بر تجدید ... (احمد احمدی و مینا زارعی درمیان) ۱۹

شرکت‌ها مراجعه می‌شود. لازم به ذکر است که در جمع‌آوری اطلاعات متغیر تجدید ارائه، به یادداشت‌های پیوست صورت‌های مالی توجه ویژه‌ای شده است. برای مثال، اگر تجدید ارائه در صورت‌های مالی سال آتی به دلیل بدهی‌های مالیاتی سنواتی (مربوط به سال‌های گذشته) یا امثالهم باشد، دیگر جزو تجدیدارائه سال جاری قرار نمی‌گیرد و تنها مواردی به عنوان تجدید ارائه منظور می‌گردد که به دلیل اشتباهات با اهمیت در صورت‌های مالی سال جاری (ارائه شده در سال آتی) و یا بدهی‌های منظور نشده باشد.

حق الزحمه حسابرسی (LNAFEE): برابر است با لگاریتم حق‌الزحمه پرداختی به حساب‌رسان.

۲.۶ متغیر مستقل

جنسیت مدیر مالی (CFOGENDER): برابر است با یک، اگر مدیر مالی شرکت زن باشد، در غیر این صورت مقدار آن صفر خواهد بود.

۳.۶ متغیرهای توضیحی

اندازه هیات مدیره (B_SIZE): تعداد اعضای حاضر در هیات‌مدیره.

استقلال هیات مدیره (B_IND): درصد اعضای مستقل حاضر در هیات‌مدیره.

تنوع جنسیتی هیات مدیره (B_GD): برابر است با یک، اگر حداقل یک زن در هیات‌مدیره حضور داشته باشد، در غیر این صورت مقدار آن صفر خواهد بود.

تخصیص مالی کمیته حسابرسی (ACEXP): درصد اعضای متخصص مالی در کمیته حسابرسی.

استقلال کمیته حسابرسی (ACIND): درصد اعضای مستقل در کمیته حسابرسی.

اندازه کمیته حسابرسی (ACSIZE): تعداد اعضای حاضر در کمیته حسابرسی.

تنوع جنسیتی کمیته حسابرسی (AC_GD): برابر است با یک، اگر حداقل یک زن در کمیته حسابرسی حضور داشته باشد، در غیر این صورت مقدار آن صفر خواهد بود.

سرمایه‌گذاران نهادی (*INSTOWN*): درصد سرمایه‌گذاران نهادی در شرکت. سرمایه‌گذاران بزرگ مانند بانک‌ها، شرکت‌های بیمه و شرکت‌های سرمایه‌گذاری و شبه دولتی از جمله سرمایه‌گذاران نهادی هستند.

تمرکز مالکیت (*CONOWN*): برابر است با درصد سرمایه‌گذاران عمده شرکت (بیش از ۱۰ درصد).

نوع حسابرس (*AUDITTYPE*): مقدار یک را می‌گیرد اگر حسابرسی شرکت را سازمان حسابرسی بر عهده داشته باشد، در غیر این صورت مقدار آن صفر خواهد بود.

تغییر حسابرس (*AUDITCH*): برابر است با یک اگر حسابرس شرکت در سال جاری تغییر کرده باشد، در غیر این صورت مقدار آن صفر خواهد بود.

اظهار نظر حسابرس (*AUDITOP*): برابر است با یک اگر اظهار نظر حسابرس از نوع تعدیل شده (مشروط، مردود، عدم اظهار نظر) باشد، در غیر این صورت مقدار آن صفر خواهد بود.

تراکم کاری حسابرس (*BUSY*): برابر است با یک اگر سال مالی منتهی به ۲۹ اسفند باشد، در غیر این صورت مقدار آن صفر خواهد بود.

اندازه شرکت (*SIZE*): لگاریتم طبیعی جمع دارایی‌های شرکت.

اهرم مالی (*LEV*): جمع بدهی تقسیم بر جمع دارایی‌های شرکت.

گردش دارایی‌ها (*ARURN*): فروش خالص تقسیم بر جمع دارایی‌های شرکت.

بازده دارایی‌ها (*ROA*): سود خالص تقسیم بر جمع دارایی‌های شرکت.

زیان (*LOSS*): مقدار یک را می‌گیرد اگر شرکت در سال جاری زیان گزارش کرده باشد، در غیر این صورت مقدار آن صفر خواهد بود.

نسبت حساب‌های دریافتنی و موجودی کالا (*RECINVT*): مجموع حساب‌های دریافتنی و موجودی کالا تقسیم بر جمع دارایی‌های شرکت.

سن شرکت (*AGE*): لگاریتم طبیعی تعداد سال‌هایی که از تأسیس شرکت گذشته است.

۷. تجزیه و تحلیل یافته‌های پژوهش

۱.۷ آمار توصیفی

نتایج آمار توصیفی متغیرهای پژوهش شامل میانگین، میانه، انحراف معیار، بیشینه و کمینه، در جدول ۱ ارائه شده است.

جدول ۱. آمار توصیفی متغیرهای پژوهش

نام متغیر	میانگین	میانه	انحراف معیار	بیشینه	کمینه
تجدید ارائه مالی	۰/۶۳۷	۱	۰/۴۸۱	۱	۰
حق‌الزحمه حسابرسی (میلیون ریال)	۱۶۱۷/۴	۱۲۳۷	۱۲۵۳/۹	۸۱۵۹	۴۵/۸
جنسیت مدیران مالی	۰/۰۵۵	۰	۰/۲۲۹	۱	۰
اندازه هیات مدیره	۵/۰۱۹	۵	۰/۱۹۵	۷	۵
استقلال هیات‌مدیره	۰/۶۶۰	۰/۶۰	۰/۱۷۴	۱	۰
تنوع جنسیتی هیات‌مدیره	۰/۰۸۲	۰	۰/۲۷۵	۱	۰
تخصص مالی کمیته حسابرسی	۰/۸۳۵	۱	۰/۱۸۸	۱	۰/۳۳
استقلال کمیته حسابرسی	۰/۷۱۱	۰/۶۷۰	۰/۲۱۲	۱	۰
اندازه کمیته حسابرسی	۳/۱۲۴	۳	۰/۴۸۱	۵	۳
تنوع جنسیتی کمیته حسابرسی	۰/۱۱۲	۰	۰/۳۱۶	۱	۰
مالکیت نهادی	۰/۵۸۰	۰/۶۷	۰/۲۹۳	۰/۹۸	۰
تمرکز مالکیت	۰/۷۱۶	۰/۷۵۵	۰/۱۸۵	۱	۰/۱۱
نوع حسابرس	۰/۱۸۱	۰	۰/۳۸۵	۱	۰
تغییر حسابرس	۰/۲۳۲	۰	۰/۴۲۲	۱	۰
اظهار نظر حسابرس	۰/۴۶۰	۰	۰/۴۹۸	۱	۰
تراکم کاری حسابرس	۰/۸۸۴	۱	۰/۳۲۰	۱	۰
اندازه شرکت	۱۴/۶۵۶	۱۴/۴۶	۱/۴۱۸	۲۰/۱۸	۱۱/۴۵
اهرم مالی	۰/۵۶۵	۰/۵۶	۰/۲۵۱	۱/۷۸	۰/۰۴
گردش دارایی‌ها	۰/۹۰۶	۰/۷۵	۰/۶۵۶	۴/۰۶	۰/۰۱
بازده دارایی‌ها	۰/۱۲۷	۰/۱۱	۰/۱۴۲	۰/۵۹	-۰/۳۸
زیان	۰/۱۱۹	۰	۰/۳۲۴	۱	۰
نسبت حسابهای دریافتی و موجودی کالا	۰/۵۴۱	۰/۵۳	۰/۱۸۹	۰/۹۸	۰/۰۳
لگاریتم طبیعی سن شرکت	۳/۵۸۶	۳/۶۱	۰/۳۷۷	۴/۴	۲/۷۱

جدول ۱ نشان می‌دهد که تقریباً ۶۴ درصد از شرکت‌ها صورت‌های مالی خود را در سال آتی تجدید ارائه کرده‌اند. درصد تجدید ارائه گزارش شده در پژوهش حاضر، تقریباً مشابه با تحقیقات داخلی همچون عبدی و همکاران (۱۳۹۹)، ۷۱ درصد، است. با این حال، میانگین تجدید ارائه مالی در پژوهش حاضر، تفاوت قابل ملاحظه‌ای با تحقیقات در کشورهای توسعه یافته همچون آمریکا (برای مثال آبوت و همکاران Abbott et al, 2012) دارد، و حاکی از آن است که تجدید ارائه در شرکت‌های ایرانی نسبت به کشورهای توسعه یافته همچون آمریکا بیش‌تر است. میانگین حق‌الزحمه حسابرسی پرداختی توسط شرکت‌ها حاضر در نمونه، تقریباً ۱۶۱۷ میلیون ریال است. افزون بر این، یافته‌های جدول ۱ نشان می‌دهد که تقریباً ۶ درصد از مدیران مالی در شرکت‌های ایرانی زن هستند که این نشان دهنده حضور کم رنگ زنان در پست‌های اجرایی ارشد شرکت‌های ایرانی است. این درصد همراستا با میانگین مدیران مالی زن در تحقیق جاناهی و همکاران (Janahi et al, 2021) است. آن‌ها بر اساس ۲۷۶۰ مشاهده نشان دادند که میانگین مدیران مالی زن در بانک‌های آمریکایی تقریباً ۴ درصد است.

در رابطه با متغیرهای کنترلی، یافته‌ها نشان می‌دهد که میانگین اعضای حاضر در هیئت‌مدیره ۵/۰۱۹ است و تقریباً ۶۶ درصد از اعضای هیات مدیره غیرموظف یا مستقل هستند. این مشاهدات نشان‌دهنده آن است که ترکیب اکثریت هیئت‌مدیره‌های شرکت‌های ایرانی شامل ۵ عضو است. به علاوه، میانگین تنوع جنسیتی هیئت‌مدیره ۰/۰۸۲ است که نشان می‌دهد که تنها ۸ درصد هیات‌مدیره‌ها از حداقل یک عضو زن در ترکیب خود بهره می‌برند. میانگین سرمایه‌گذاران نهادی (مالکیت نهادی) در شرکت‌های نمونه ۰/۵۸۰ است و تقریباً مالکیت ۷۲ درصد از سهام شرکت‌ها در دست سهامداران عمده است (تمرکز مالکیت). میانگین اعضای دارای تخصص مالی در کمیته‌های حسابرسی ۰/۸۳۵ است و میانگین اعضای مستقل در کمیته‌های حسابرسی ۰/۷۱۱ می‌باشد. میانگین اعضای حاضر در کمیته‌های حسابرسی ۳/۱۲۴ است و بیشترین و کمترین آن ۵ و ۳ نفر می‌باشد. همچنین، درصد تنوع جنسیتی کمیته حسابرسی نشان می‌دهد که تنها ۱۱ درصد کمیته‌های حسابرسی از یک عضو زن در ترکیب خود استفاده می‌کنند.

۲.۷ نتایج آزمون فرضیه اول پژوهش

هرگاه بخواهیم رابطه بین یک متغیر مستقل را با یک متغیر وابسته با مقادیر کیفی (گسسته) بسنجیم روش رگرسیون خطی جوابگو نخواهد بود و باید از رگرسیون لجستیک استفاده کرد.

بررسی اثر مدیران مالی زن بر تجدید ... (احمد احمدی و مینا زارعی درمیان) ۲۳

در فرض اول این مطالعه، متغیر وابسته، تجدید ارائه صورتهای مالی است که تنها دو مقدار ۰ و ۱ را به خود می گیرد و اصطلاحاً دو سویی یا دو وجهی است. به همین دلیل باید این مدل با استفاده از رگرسیون لجستیک برآورد گردد. در رگرسیون لجستیک نیازی به آزمون‌های انتخاب الگوی برآورد مدل نیست (افلاطونی، ۱۳۹۲). جدول ۲ نتایج حاصل از برآزش مدل به روش رگرسیون لجستیک را برای آزمون فرضیه اول پژوهش نشان می دهد:

جدول ۲. نتایج آزمون فرضیه اول پژوهش

متغیر	ضریب	انحراف استاندارد	آماره t	مقدار احتمال	VIF
مقدار ثابت	-۲/۷۳۷	۲/۰۵۶	-۱/۳۳	۰/۱۸۵	---
جنسیت مدیران مالی	-۰/۶۹۶	۰/۳۱۸	-۲/۱۹	۰/۰۲۹	۱/۱۱
اندازه هیات مدیره	-۰/۰۲۸	۰/۳۰۲	-۰/۰۹	۰/۹۲۵	۱/۰۷
استقلال هیئت مدیره	-۰/۸۸۹	۰/۴۴۲	-۲/۰۱	۰/۰۴۴	۱/۱۱
تنوع جنسیتی هیئت مدیره	-۱/۰۸۸	۰/۲۶۴	-۴/۱۱	۰/۰۰۰	۱/۰۸
تخصص مالی کمیته حسابرسی	۰/۰۲۱	۰/۳۹۳	۰/۰۵	۰/۹۵۷	۱/۰۵
استقلال کمیته حسابرسی	۰/۳۷۲	۰/۳۴۵	۱/۰۸	۰/۲۸۱	۱/۰۷
اندازه کمیته حسابرسی	۰/۶۶۴	۰/۲۰۰	۳/۳۲	۰/۰۰۱	۱/۱۵
تنوع جنسیتی کمیته حسابرسی	-۰/۳۶۳	۰/۲۴۱	-۱/۵۱	۰/۱۳۲	۱/۱۲
مالکیت نهادی	۰/۴۱۷	۰/۲۸۷	۱/۴۵	۰/۱۴۷	۱/۴۰
تمرکز مالکیت	-۰/۸۰۹	۰/۴۴۸	-۱/۸۱	۰/۰۷۱	۱/۳۳
نوع حسابرس	۰/۱۷۵	۰/۲۰۵	۰/۸۶	۰/۳۸۷	۱/۱۴
تغییر حسابرس	۰/۲۰۶	۰/۱۷۶	۱/۱۷	۰/۲۴۳	۱/۰۵
اندازه شرکت	۰/۰۴۹	۰/۰۵۷	۰/۸۶	۰/۳۸۹	۱/۲۸
اهرم مالی	-۰/۷۵۴	۰/۳۸۳	-۱/۹۷	۰/۰۴۹	۱/۶۵
بازده دارایی ها	-۳/۰۳۴	۰/۷۱۷	-۴/۲۳	۰/۰۰۰	۱/۵۴
زیان	۰/۰۵۲	۰/۲۹۲	۰/۱۸	۰/۸۵۷	۱/۳۹
نسبت ح دریافتی و م کالا	-۰/۶۸۹	۰/۴۰۵	-۱/۷۰	۰/۰۸۹	۱/۱۴
لگاریتم طبیعی سن شرکت	-۲/۷۳۷	۲/۰۶۵	-۱/۳۳	۰/۱۸۵	۱/۱۳
۸۴٪					Pseudo R2
(۰/۰۰۰) ۱۰۲/۵۰					آماره LR (معناداری)
(۰/۳۹۴) ۸/۴۱					آماره Hosmer-Lemeshow

سطح معناداری آماره LR نشان می‌دهد که مدل رگرسیونی به صورت مناسب برآورد شده است. همچنین، عدم معناداری آزمون هاسمر لمشو نشان می‌دهد که مدل به طور مناسبی تدوین و برآورد شده و می‌توان به یافته‌های آن اتکا کرد. نتایج آزمون تورم واریانس (VIF) نیز بیانگر عدم وجود همخطی در بین متغیرهای مستقل است. با توجه به نتایج جدول ۲، متغیر جنسیت مدیران مالی دارای ضریب $-0/6967$ و مقدار احتمال $0/029$ است. در نتیجه، بین جنسیت مدیران مالی و تجدید ارائه‌های مالی رابطه منفی و معناداری در سطح ۹۵ درصد وجود دارد. از این رو، فرضیه اول که حاکی از تأثیر منفی و معنادار جنسیت مدیران مالی بر تجدید ارائه‌های مالی بود، مورد پذیرش واقع می‌شود. به سخن دیگر، تجدید ارائه‌های مالی در شرکت‌های دارای مدیران مالی زن نسبت به شرکت‌های دارای مدیران مالی مرد کمتر است. در رابطه با متغیرهای کنترلی، نتایج نشان می‌دهد که بین استقلال هیئت‌مدیره، تنوع جنسیتی هیئت‌مدیره، تمرکز مالکیت، اهرم مالی، بازده دارایی و نسبت حساب‌های دریافتی و موجودی کالا با تجدید ارائه‌های مالی رابطه منفی و معنادار؛ و بین اندازه کمیته حسابرسی با تجدید ارائه‌های مالی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. با این حال، بین سایر متغیرهای کنترلی با تجدید ارائه‌های مالی رابطه معناداری وجود ندارد.

۳.۷ نتایج آزمون فرضیه دوم پژوهش

در مدل فرض دوم پژوهش، متغیر وابسته حق الزحمه حسابرسی است که یک متغیر پیوسته بوده و برای برازش آن، برخلاف مدل فرض اول، باید از رگرسیون خطی استفاده شود (افلاطونی، ۱۳۹۲). به همین دلیل ابتدا باید مفروضات زیربنایی رگرسیون خطی بررسی شوند. نتایج آزمون چاو در جدول ۳ نشان می‌دهد که فرضیه صفر (H_0) این آزمون رد شده و استفاده از روش پانلی برای برازش مدل مناسب‌تر است. نتایج آزمون هاسمن انتخاب روش پانلی با اثرات ثابت را برای برآورد مدل پیشنهاد می‌کند. در پژوهش حاضر برای بررسی ناهمسانی و خود همبستگی سریالی به ترتیب از آزمون والد تعدیل شده و وولدریج استفاده می‌شود. نتایج آزمون والد تعدیل شده نشاندهنده وجود ناهمسانی واریانس در بین جملات خطاست. از طرفی، نتایج آزمون وولدریج نشان می‌دهد خودهمبستگی سریالی در بین جملات خطای مدل وجود ندارد. به منظور رفع مشکل ناهمسانی واریانس، از رویکرد حداقل مربعات تعمیم یافته (GLS) در برآورد نهایی استفاده گردید. شایان ذکر است، زمانی که در نرم افزار Stata از رویکرد حداقل مربعات تعمیم یافته استفاده می‌شود، از مقدار احتمال آماره والد برای بررسی

بررسی اثر مدیران مالی زن بر تجدید ... (احمد احمدی و مینا زارعی درمیان) ۲۵

مناسب بودن برآورد انجام شده استفاده می شود (نرم افزار Stata در رویکرد GLS؛ ضریب تعیین و آماره F را گزارش نمی کند).

جدول ۳. نتایج آزمون چاو، هاسمن، والد تعدیل شده و وولدریج

فرضیه H ₀	آماره F	P_Value	نتیجه آزمون
استفاده از روش داده‌های پولد (تلفیقی)	۶/۳۶	۰/۰۰۰۰	رد H ₀ : روش پانلی مناسب تر است
استفاده از روش اثرات تصادفی	۹۴/۰۹	۰/۰۰۰۰	رد H ₀ : روش پانلی با اثرات ثابت
عدم ناهمسانی واریانس	۱.۲۵/۳	۰/۰۰۰۰	رد H ₀ : ناهمسانی واریانس وجود دارد
عدم خودهمبستگی	۳/۴۵۲	۰/۰۶۵۸	رد H ₀ : عدم وجود خودهمبستگی سریالی

جدول ۴. نتایج آزمون فرضیه دوم پژوهش

متغیر	ضریب	انحراف استاندارد	آماره	مقدار احتمال	VIF
مقدار ثابت	۳/۶۰۸	۰/۸۲۸	۴/۳۵	۰/۰۰۰	---
جنسیت مدیران مالی	۰/۱۷۵	۰/۰۵۶	۳/۱۱	۰/۰۰۲	۱/۱۷
اندازه هیئت مدیره	-۰/۱۱۴	۰/۱۵۹	-۰/۷۲	۰/۴۷۲	۱/۱۵
استقلال هیئت مدیره	-۰/۳۵۲	۰/۰۷۵	-۴/۶۴	۰/۰۰۰	۱/۱۴
تنوع جنسیتی هیئت مدیره	-۰/۰۳۷	۰/۰۵۰	-۰/۷۴	۰/۴۵۸	۱/۱۲
تخصص مالی کمیته حسابرسی	۰/۱۲۵	۰/۰۷۰	۱/۷۶	۰/۰۷۸	۱/۰۷
استقلال کمیته حسابرسی	-۰/۳۶۵	۰/۰۷۰	-۵/۱۶	۰/۰۰۰	۱/۱۵
اندازه کمیته حسابرسی	۰/۰۳۴	۰/۰۳۳	۱/۰۲	۰/۳۰۶	۱/۱۲
تنوع جنسیتی کمیته حسابرسی	-۰/۲۵۵	۰/۰۴۳	-۵/۹۴	۰/۰۰۰	۱/۱۳
مالکیت نهادی	۰/۰۰۵	۰/۰۵۳	۰/۱۰	۰/۹۲۲	۱/۵۵
تمرکز مالکیت	-۰/۰۸۴	۰/۰۶۶	-۱/۲۶	۰/۲۰۹	۱/۵۵
نوع حسابرس	۰/۴۳۵	۰/۰۴۵	۹/۶۵	۰/۰۰۰	۱/۲۰
تغییر حسابرس	-۰/۰۶۹	۰/۰۳۲	-۲/۱۴	۰/۰۳۲	۱/۰۶
اظهاری نظر حسابرس	-۰/۱۹۴	۰/۰۳۰	-۶/۲۶	۰/۰۰۰	۱/۲۷
تراکم کاری حسابرس	۰/۰۲۷	۰/۰۴۹	۰/۵۴	۰/۵۸۶	۱/۲۱
اندازه شرکت	۰/۲۴۸	۰/۰۱۱	۲۰/۹۷	۰/۰۰۰	۱/۳۵
اهرم مالی	-۰/۵۰۹	۰/۰۵۶	-۸/۹۷	۰/۰۰۰	۱/۸۳

۱/۲۲	۰/۰۰۰	۵/۴۲	۰/۰۳۲	۰/۱۷۷	گردش دارایی‌ها
۱/۷۷	۰/۰۰۰	۶/۱۰	۰/۱۲۶	۰/۷۶۹	بازده دارایی‌ها
۱/۴۱	۰/۰۰۰	۳/۵۹	۰/۰۴۸	۰/۱۷۳	زیان
۱/۱۹	۰/۱۹۱	-۱/۳۱	۰/۰۸۶	-۰/۱۱۳	نسبت ح دریافتنی و م کالا
۱/۱۹	۰/۰۱۵	۲/۴۳	۰/۰۳۹	۰/۰۹۶	لگاریتم طبیعی سن شرکت
(۰/۰۰۰) ۱۳۵۸/۸۰					آماره والد (معناداری)

معناداری آماره والد در جدول ۴ نشان دهنده معناداری مدل رگرسیونی برآورد شده است. با توجه به نتایج جدول ۴، متغیر جنسیت مدیران مالی دارای ضریب مثبت ۰/۱۷۵ و مقدار احتمال ۰/۰۰۲ است. در نتیجه، می‌توان گفت که بین جنسیت مدیران مالی و حق‌الزحمه حسابرسی رابطه مثبت و معناداری برقرار است و فرضیه دوم پژوهش در سطح اطمینان ۹۹ درصد مورد پذیرش قرار می‌گیرد. نتایج متغیرهای کنترلی نشان می‌دهد که بین تخصص مالی کمیته حسابرسی، نوع حسابرس، اندازه شرکت، گردش دارایی‌ها، بازده دارایی‌ها، زیان و سن شرکت با حق‌الزحمه حسابرسی رابطه مثبت و معنادار؛ و بین استقلال هیئت‌مدیره، استقلال کمیته حسابرسی، تغییر حسابرس، اظهارنظر حسابرس و اهرم مالی با حق‌الزحمه حسابرسی رابطه منفی و معناداری وجود دارد. در عین حال، بین سایر متغیرهای کنترلی و حق‌الزحمه حسابرسی رابطه معناداری وجود ندارد. یافته‌های آزمون VIF (بین ۰ تا ۵) حاکی از آن است که بین متغیرهای مستقل پژوهش همخطی معناداری وجود ندارد.

۸. نتیجه‌گیری

مدیران مالی نقش با اهمیتی در موضوعات مالی شرکت‌ها ایفا می‌کنند و عملکرد شرکت‌ها و کیفیت اطلاعات مالی با تصمیمات مدیران مالی در ارتباط است. از این رو، هدف پژوهش حاضر بررسی تأثیر جنسیت مدیران مالی بر تجدید آرائه‌های مالی و حق‌الزحمه حسابرسی در شرکت‌های ایرانی بود. در این راستا، اطلاعات ۱۵۴ شرکت بورسی طی سال‌های ۱۳۹۲ تا ۱۳۹۹ گردآوری شد. یافته‌های فرضیه اول نشان داد که تجدید آرائه‌های مالی در شرکت‌های دارای مدیر مالی زن نسبت به شرکت‌های دارای مدیر مالی مرد، کمتر است. این یافته مطابق با تئوری‌های مدیریتی در رابطه با نقش ویژگی‌های مدیران ارشد اجرایی و همچنین سازگار با تئوری جنسیتی و موافق با تحقیقات قبلی در رابطه با اثر مثبت مدیران مالی زن بر کیفیت سود و محافظه‌کاری است (باروآ و همکاران (Barua et al. 2010)، لیو و همکاران (Liu et al. 2016)؛

فرانسیس و همکاران (Francis et al. 2015)؛ گوپتا و همکاران، (Gupta et al. 2021)). علاوه بر این، اثر منفی مدیران مالی زن بر تجدید ارائه‌های مالی هم راستا با تحقیقات آبوت و همکاران (Abbott et al. 2012) و عبدی و همکاران (۱۳۹۹) است. آنها نشان دادند که حضور زنان در هیئت‌مدیره و کمیته حسابرسی با کاهش تجدید ارائه‌های مالی در ارتباط است.

یافته‌های فرضیه دوم پژوهش نشان داد که حق‌الزحمه پرداختی به حسابرسان در شرکت‌های دارای مدیر مالی زن نسبت به شرکت‌های دارای مدیر مالی مرد، بالاتر است. این نتیجه موافق با دیدگاه تقاضا در حسابرسی است. همانطور که پژوهش‌های پیشین استدلال می‌کنند (برای مثال؛ لای و همکاران (Lai et al, 2017))، مدیران زن، وجدان کاری، جدیت و مسئولیت‌پذیری بیشتری دارند و از این رو خواهان حسابرسی‌های باکیفیت‌تری هستند. در نتیجه، تلاش حسابرسی و به تبع آن حق‌الزحمه حسابرسی در شرکت‌های دارای مدیران ارشد اجرایی زن افزایش می‌یابد. از سوی دیگر، این نتیجه موافق با نتایج فرضیه اول پژوهش در ارتباط با تجدید ارائه‌های مالی کمتر در شرکت‌های با مدیران مالی زن است، زیرا یکی از دلایل کاهش تجدید ارائه‌ها، افزایش تلاش حسابرس مستقل برای کشف اشتباهات است. بنابراین، حضور مدیران مالی زن، از یک طرف با افزایش کیفیت حسابرسی و از طرف دیگر با افزایش کیفیت گزارشگری مالی در ارتباط است.

این پژوهش درک کنونی در مورد نحوه عملکرد مدیران زن در ایران را گسترش می‌دهد. به‌طور خلاصه، چنین شواهدی برای ایجاد مقررات و توصیه‌هایی در مورد افزایش مشارکت زنان در محل کار در کشورهای در حال توسعه مانند ایران، بسیار مهم است. در این راستا، باید مقرراتی برای حمایت از زنان در محل کار وضع شود تا نگرش جامعه را نسبت به زنان تغییر دهد تا بتوانند وظایف خود را به درستی در تیم مدیریتی ارشد شرکت‌ها انجام دهند. به‌طور خاص، باید تلاش‌های مشترکی برای ترویج برابری جنسیتی و ایجاد محیطی توانمند انجام شود که در آن زنان از فرصت‌های برابر برای حضور در سمت‌های اجرایی برخوردار شوند. به مدیران ارشد شرکت‌های پذیرفته‌شده در بورس اوراق بهادار تهران پیشنهاد می‌گردد که در انتخاب مدیران مالی به نتایج این پژوهش توجه نمایند و به مدیران مالی زن متخصص برای سمت مدیریت مالی شرکت‌ها بها دهند. انتصاب اعضای زن در سمت‌های ارشد اجرایی می‌تواند اعتماد ذینفعان را در رابطه با عملکرد شرکت و کیفیت اطلاعات تقویت نماید و به افزایش کارایی حاکمیت شرکتی کمک کند. در نهایت، به سرمایه‌گذاران، علی‌الخصوص سرمایه‌گذاران که توانایی کمتری در تجزیه و تحلیل اطلاعات مالی دارند

پیشنهاد می‌گردد که علاوه بر تخصص مدیران ارشد اجرایی، به ویژگی‌های جمعیت شناختی آن‌ها به خصوص جنسیت توجه کنند.

با توجه به اینکه تحقیقات اندکی در رابطه با جنسیت مدیران مالی در ایران انجام شده است، پیشنهاد می‌شود که پژوهشگران آتی تأثیر جنسیت مدیران مالی بر دقت پیش‌بینی سود، گزارش‌گری پایداری و ریسک‌پذیری شرکت را مدنظر قرار دهند. همچنین، بررسی اثر تعدیل‌کنندگی قدرت مدیرعامل بر رابطه بین جنسیت مدیران مالی و کیفیت گزارش‌گری مالی می‌تواند پیشنهادی برای پژوهشگران آتی باشد.

کتاب‌نامه

- افلاطونی، عباس. (۱۳۹۲). تجزیه و تحلیل آماری با Eviews در تحقیقات حسابداری و مدیریت مالی، انتشارات ترمه، چاپ اول.
- ایمانی برندق، محمد، عبدی، مصطفی، کاظمی علوم، مهدی. (۱۳۹۶). بررسی تأثیر تنوع جنسیتی در کمیته حسابرسی بر حق‌الزحمه حسابرسی شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران. *بررسی‌های حسابداری و حسابرسی*، ۲۴ (۳)، ۳۰۳-۳۲۲.
- ایمانی برندق، محمد، عبدی، مصطفی، کاظمی علوم، مهدی. (۱۳۹۷). بررسی تأثیر تنوع جنسیتی در هیات مدیره بر احتمال وجود ضعف در کنترل‌های داخلی، *حسابداری/ارزشی و رفتاری*، ۳ (۵)، ۲۶۳-۲۸۵.
- براداران حسن‌زاده، رسول، تلخابی، فاطمه، قجریبگی، مهسا. (۱۳۹۵). مروری بر عوامل مؤثر بر تعیین حق‌الزحمه حسابرسی صورت‌های مالی، *فصلنامه حسابداری رسمی*، ۳۲ (۳۲)، ۸۹-۱۰۰.
- جامعی، رضا، نصیری، بهنام. (۱۳۹۸). نقش جنسیت مدیران ارشد شرکت بر محافظه‌کاری شرطی و غیرشرطی با تأکید بر ریسک تجاری و مالی، *پژوهش‌نامه زنان*، ۱۰ (۲۸)، ۳۷-۶۰.
- خراشادی محمد، مرادی، محمدعلی، پایان، علی. (۱۳۹۹). اثربخشی کمیته حسابرسی و ضعف در کنترل‌های داخلی: آیا جنسیت اعضای کمیته حسابرسی اهمیت دارد؟، *دانش حسابرسی*، ۲۰ (۷۹)، ۲۱۹-۲۴۰.
- رحیمیان، نظام‌الدین، قیطاسی، روح‌الله، کریمی، محمدباقر. (۱۳۸۹). اثر چرخه عمر واحد تجاری بر قیمت‌گذاری خدمات حسابرسی، *مطالعات تجربی حسابداری مالی*، ۲۸ (۲۸)، ۶۳-۸۷.
- سیاسی، سحر، عبدلی، لیلا. (۱۳۹۵). تأثیر جنسیت مدیران ارشد شرکت بر محافظه‌کاری شرطی. *مطالعات اجتماعی روان‌شناختی زنان*، ۱۴ (۱)، ۱۲۹-۱۵۴.

بررسی اثر مدیران مالی زن بر تجدید ... (احمد احمدی و مینا زارعی درمیان) ۲۹

عابدینی، میمنت، عزیزی، مصطفی، مهری، مهدی. (۱۴۰۰). بررسی موانع ارتقای زنان به پست‌های مدیریتی از دیدگاه معلمان زن شهرستان قائمشهر. *پژوهش نامه زنان*، ۱۲ (۴)، ۱۳۹-۱۶۰.

عبدی، مصطفی، کاظمی علوم، مهدی، رضائیان، هایده، نیری، هلیا. (۱۳۹۹). تنوع جنسیتی و احتمال تجدید ارائه صورت‌های مالی: آزمون نظریه پویایی گروه *دانش حسابداری مالی*، ۷ (۳)، ۱۴۵-۱۴۶.

عبدی، مصطفی، کاظمی علوم، مهدی، محمدپور، مسعود، پرویزی، آرزو. (۱۳۹۸). تنوع جنسیتی اعضای کمیته حسابرسی، هیئت‌مدیره و مدیر مالی و افشای مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکت: آزمون نظریه دیگرگزینی. *بررسی‌های حسابداری و حسابرسی*، ۲۶ (۴)، ۵۴۴-۵۶۹.

عرب، روح‌اله، غلامرضا پور، محمد، کاظمی، پوریا، آدمن، هومن. (۱۳۹۹). تأثیر جنسیت مدیران ارشد بر نگره داشت وجه نقد شرکت: آزمون تجربی نظریه‌های ذخیره احتیاطی و نمایندگی در بورس اوراق بهادار تهران، *زن در توسعه و سیاست*، ۱۸ (۱)، ۱۳۱-۱۵۰.

فروغی، عارف، خدای پور، احمد. (۱۳۹۹). مدیران زن و قدرت مدیرعامل. *پژوهش نامه زنان*، ۱۱ (۴)، ۹۳-۱۱۴.

کاظمی علوم، مهدی، ایمانی برندق، محمد، عبدی، مصطفی. (۱۳۹۸). بررسی تأثیر تنوع جنسیتی در هیئت مدیره و کمیته حسابرسی بر کیفیت سود، *دانش حسابداری*، ۱۰ (۱)، ۱۳۷-۱۶۸.

محمدی، محمد، یوسفوند، داوود. (۱۴۰۰). بررسی تأثیر تنوع جنسیتی هیئت مدیره و کمیته حسابرسی بر توانایی مدیریت و شفافیت در شرکت‌های پذیرفته‌شده در بورس اوراق بهادار تهران. *رویکردهای پژوهشی نوین در مدیریت و حسابداری*، ۵ (۵۲)، ۱۱۴-۱۳۷.

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

Abbott, L., Parker, S. and Peters, G. (2004). Audit committee characteristics and restatements, *Auditing: A Journal of Practice & Theory*, 23 (1), 69-87.

Aldamen, H., Hollindale, J. and Ziegelmayer, J. L. (2018). Female audit committee members and their influence on audit fees, *Accounting and Finance*, 58 (1), 57-89.

Bajtelsmit, V. L. and J. L. Van Derhei. (1997). Risk aversion and pension investment choices in Positioning Pensions for the Twenty-First Century, Michael S. Gordon (ed.), Philadelphia: University of Pennsylvania Press, pp. 45-66.

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

Barua, A., Davidson, L. F., Rama, D. V. and Thiruvadi, S. (2010). CFO gender and accruals quality, *Accounting Horizons*, 24 (1), 25-39.

Brammer, S., Millington, A., & Pavelin, S. (2007). Gender and ethnic diversity among UK corporate boards. *Corporate Governance: An International Review*, 15(2), 393-403.

- Brockman, P., Krishnan, G., Lee, H. S., & Salas, J. M., (2019). Implications of CEO succession origin and in-house experience for audit pricing, *Journal of Accounting, Auditing & Finance*, Forthcoming.
- Campbell, K., & Mínguez-Vera, A. (2008). Gender diversity in the boardroom and firm financial performance. *Journal of Business Ethics*, 83(3), 435–451.
- Chen, K. Y., Elder, R. J. and Hung, Sh. (2014). Do post-restatement firms care about financial credibility? Evidence from the pre- and post-SOX eras, *Journal of Accounting Public Policy*, 33 (2), 107-126.
- Coff, R. W. (2002). Human capital, shared expertise, and the likelihood of impasse in corporate acquisitions, *Journal of Management*, 28, 107–128.
- Dawson, L. (1997). Ethical Difference between men and women in sales profession, *Journal of Business Ethics*, 16 (1), 1143-1152.
- Demirkan, S., and Fuerman, R. D. (2014). Auditor litigation: Evidence that revenue restatements are determinative, *Research in Accounting Regulation*, 26 (2), 164-174.
- Dezsö, C. L., & Ross, D. G. (2012). Does female representation in top management improve firm performance? A panel data investigation. *Strategic Management Journal*, 33(9), 1072–1089.
- Eilifsen, A., and Messier, W. F. (2000). The incidence and detection of misstatements: A review and integration of archival research, *Journal of Accounting Literature*, 19 (1), 1-43.
- Francis, B., Hasan, I., Park, J. C. and Wu, Q. (2015). Gender Differences in Financial Reporting Decision Making: Evidence from Accounting Conservatism, *Contemporary Accounting Research*, 32 (3), 1285-1318.
- Frank, M.Z. and Goyal, V.K. (2007), Corporate leverage: how much do managers really matter? SSRN working paper.
- García-Sánchez, Isabel-Maria, Jennifer Martínez-Ferrero, and Emma García-Meca. (2017). Gender Diversity, Financial Expertise and its Effects on Accounting Quality, *Management Decision*, 55 (2), 347-382.
- Geiger, M.A., and D.S. North. (2006). Does hiring a new CFO change things? An investigation of changes in discretionary accruals. *The Accounting Review* 81: 781-809.
- Grosvold, J., Brammer, S. and Rayton, B. (2007). Board diversity in the United Kingdom and Norway: an exploratory analysis, *Business Ethics: An European Review*, 16 (4), 344-57.
- 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.
- Gupta, V., Mortal, S., Chakrabarty, B., Guo, X., and Turban, D. B. (2021). CFO gender and financial statement irregularities, *Academy of Management Journal*, 63 (3), 1-54.
- Hall, J. A. (1990). *Nonverbal sex differences: Accuracy of communication and expressive style*, Baltimore: Johns Hopkins University Press.

- Hambrick, D. C. (2007). Upper echelons theory: An update. *The Academy of Management Review*, 32 (2), 334–343.
- Hambrick, D.C. & Mason, P. A. (1984). Upper echelons: the organization as a reflection of its top managers, *The Academy of Management Review*, 9 (2), 193-206.
- Hennes, K., Leone, A. and Miller. B. (2008). The importance of distinguishing errors from irregularities in restatement research: The case of restatements and CEO/CFO turnover, *The Accounting Review*, 83 (6), 1487-1519.
- Hillman, A. J., Shropshire, C., & Cannella Jr, A. A. (2007). Organizational predictors of women on corporate boards. *Academy of Management Journal*, 50(4), 941–952.
- Hinz, Richard P; David O. McCarthy, and John A. Turner. (1997). Are women conservative investors? Gender differences in participant-directed pension investments. Philadelphia: University of Pennsylvania Press, pp. 91-103.
- Huang, J., and D. Kisgen. (2008). Gender and corporate finance. Working paper. Boston College.
- Huang, T. C., H. W. Huang, and C. C. Lee. (2014). Corporate executive's gender and audit fees. *Managerial Auditing Journal* 29 (6), 527-547.
- Ittonen, K., Miettinen, J., & Vahamaa, S. (2010). Does female representation on audit committees affect audit fees, *Quarterly Journal of Finance and Accounting*, 49 (3/4), 113-139.
- Janahi , M., Millo., Y, & Voulgaris, G. (2021). CFO gender and financial reporting transparency in banks, *The European Journal of Finance*, DOI: 10.1080/1351847X.2020.1801481.
- Kazempour, M., Kashanipour, M., Yazdifar, H., Hamidizadeh, A. (2018). Explaining the mutual relationship between board gender diversity and corporate social responsibility using the simultaneous equations system. *International Journal of Finance & Managerial Accounting*, 3 (11), 1-10.
- Kumar, A. 2010. Self-Selection and the Forecasting Abilities of Female Equity Analysts. *Journal of Accounting Research* 48 (2): 393–435.
- Lai, K, M, Y., Srinidhi, B., Gul, F, A., and Tsui, J, S, L. (2017). Board gender diversity, auditor fees, and auditor choice, *Contemporary Accounting Research*, 34 (3), 1681-1714.
- Lin, F. (2019). The effect of CFO gender on: auditor turnover, audit Fees, and financial reporting timeliness. *CMC Senior Theses*. 2086.
- Liu, Y., Wei, Z., & Xie, F. (2014). Do women directors improve firm performance in China? *Journal of Corporate Finance*, 28, 169–184.
- Liu, Y., Wei, Z. & Xie, F. (2016). CFO gender and earnings management: evidence from China. *Review of Quantitative Finance and Accounting*, 46, 881-905.
- Marian, A, C., Boateng,A., & Mgbame,C, O. (2020). Board gender diversity, audit committee and financial performance: evidence from Nigeria, *Accounting Forum*, 78, 452-473.

- McInerney-Lacombe, N., D. Billimoria, and P. Salipante. 2008. Championing the Discussion of Tough Issues: How Women Corporate Directors Contribute to Board Deliberations. In *Women on Corporate Boards of Directors* (pp. 123-129).
- Mian, S. (2001). On the choice and replacement of chief financial officers. *Journal of Financial Economics* 60: 143–175.
- Nadeem, M., De Silva, T., Gan, C., & Zaman, R. (2017). Boardroom gender diversity and intellectual capital efficiency: evidence from China, *Pacific Accounting Review*, 29 (4), 590-615.
- Palmrose, Z. V., Richardson, V. and Scholz, S. (2004), Determinants of market reactions to restatement announcements, *Journal of Accounting and Economics*, 37 (1), 59-89.
- Post, C., & Byron, K. (2015). Women on boards and firm financial performance: A meta-analysis, *Academy of Management Journal*, 58 (5), 1546-1571.
- Public Company Accounting Oversight Board (PCAOB). (2015). Concept Release on Audit Quality Indicators, PCAOB Release No. 005, July 2015, 1.
- Puspa, R., Adhariani, D. (2017). Does the gender of CEOs and CFOs affect earnings management?, *Advances in Economics, Business and Management Research*, 55, 162-167.
- Rose, C. (2007). Does female board representation influence firm performance? The Danish evidence. *Corporate Governance: An International Review*, 15(2), 404–413.
- Sealy, R. (2010). Women on boards – The quota argument. *The House of House of Lords Magazine*.
- Simunic, D. (1980). The pricing of audit services: theory and evidence. *Journal of Accounting Research*, 18 (1), 161-190.
- Soltana, N., Harjinder, S. and Vander, Z. (2015). Audit committee characteristics and audit report lag, *International Journal of Auditing*, 19 (2), 72-87.
- Srinidhi, B., Gul, F., & Tsui, J. (2011). Female directors and earnings quality, *Contemporary Accounting Research*, 28 (5). 1610-1644.
- Thiruvadi, S., and Huang, H. W. (2011). Audit committee gender differences and earnings management, *Gender in Management: An International Journal*, 26 (7), 483-498.
- Thorne, L., D. W. Massey, and M. Magnan. (2003). Institutional Context and Auditor's Moral Reasoning: a Canada-U.S. Comparison. *Journal of Business Ethics* 43 (4): 305–321.
- Wagner, J. (2007). What a difference a Y makes: Female and male nascent entrepreneurs in Germany, *Small Business Economics*, 28 (1), 1-21.
- Wahid, A. S. (2018). The effects and the mechanisms of board gender diversity: Evidence from financial manipulation. *Journal of Business Ethics*, 159(1), 705–725.