

Impacts of Gender Diversity in Board of Directors and Audit Committee on Earnings Quality

*Mahdi Kazemi Olum**

*Mohammad Imani Barandagh (Ph.D)***

*Mostafa Abdi****

Abstract

Objective: The purpose of this study is to investigate the effects of at least one female delegate in the board of directors and in audit committee (gender diversity) on earnings quality, using the data analysis of 152 companies listed in the Tehran Stock Exchange in the years 2011-2016.

Methods: Data collection was done by the archive-based method, and the hypotheses tests was carried on by regression analysis, using the unbalanced panel data method.

Results: Findings showed there are significant impacts of women's participation in audit committee on the earnings quality. But conversely, the results showed that gender diversity in the board of directors has no significant effects on the company's earnings quality.

Conclusion: The presence of women's representatives in the leading members of firms results in improvements in monitoring the management and the quality of financial reporting. This increases the independence of the board of directors and audit committee and, as a result, improves earnings quality.

Keywords: *Audit Committee, Board of directors, Earnings Quality, Gender Diversity.*

Citation: Kazemi Olum, M., Imani Barandagh, M., Abdi, M. (2018). Impacts of gender diversity in board of directors and audit committee on earnings quality. *Journal of Accounting Knowledge*, 36(1), 137-168.

* Ph.D. Student of Accounting, Qazvin Branch, Islamic Azad University, Qazvin, Iran.

** Associate Professor of Accounting, Zanjan University, Zanjan, Iran.

*** Ph.D. Student of Accounting, Qazvin Branch, Islamic Azad University, Qazvin, Iran.

Corresponding Author: Mohammad Imani Barandagh (Email: imani_barandagh@znu.ac.ir).

Submitted: 18 March 2018

Accepted: 10 November 2018

DOI: 10.22103/jak.2019.11887.2655

بررسی تأثیر تنوع جنسیتی در هیئت مدیره و کمیته حسابرسی بر کیفیت سود

مهدی کاظمی علوم*

دکتر محمد ایمانی برندق**

مصطفی عبدی***

چکیده

هدف: مطالعه حاضر، بررسی تأثیر حضور حداقل یک نماینده زن در هیئت مدیره و کمیته حسابرسی (تنوع جنسیتی) بر کیفیت سود از طریق تحلیل داده‌های ۱۵۲ شرکت پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران (۱۳۹۵-۱۳۹۱) است.

روش: روش گردآوری داده‌ها آرشویی است و برای آزمون فرضیه‌های پژوهش، از تحلیل رگرسیون با رویکرد داده‌های ترکیبی نامتوازن استفاده شده است. یافته‌ها: یافته‌ها حاکی از تأثیر معنادار حضور زنان در کمیته حسابرسی بر کیفیت سود است. اما در مقابل نتایج پژوهش نشان داد که تنوع جنسیتی در هیئت مدیره تأثیر معناداری بر کیفیت سود شرکت‌ها ندارد.

* دانشجوی دکتری حسابداری، واحد قزوین، دانشگاه آزاد اسلامی، قزوین، ایران.

** دانشیار حسابداری، دانشگاه زنجان، زنجان، ایران.

*** دانشجوی دکتری حسابداری، واحد قزوین، دانشگاه آزاد اسلامی، قزوین، ایران.

نویسنده مسئول مقاله: محمد ایمانی برندق (Email: imani_barandagh@znu.ac.ir).

تاریخ پذیرش: ۹۷/۸/۱۹

تاریخ دریافت: ۹۷/۱/۱۸

نتیجه‌گیری: حضور زنان در ارکان نظام راهبری روش مناسبی برای بهبود فرایند نظارت بر مدیریت و کیفیت گزارشگری مالی تلقی می‌شود. حضور نمایندگان زن موجب افزایش استقلال اعضای هیئت مدیره و کمیته‌های حسابرسی شده و در نتیجه کیفیت سود را بهبود می‌بخشد.

واژه‌های کلیدی: تنوع جنسیتی، کمیته حسابرسی، کیفیت سود، هیئت مدیره.

مقدمه

بر اساس مطالعات، حضور زنان در سال‌های اخیر در عرصه‌های راهبری شرکت‌ها به‌ویژه در هیئت مدیره و کمیته‌های حسابرسی رشد قابل ملاحظه‌ای داشته است؛ یافته‌های رز (۲۰۰۷) نیز آن را تأیید می‌کند. بر اساس مطالعه وی، تعداد اعضای هیئت مدیره زن در شرکت‌های آمریکایی، در دهه اخیر رشد چشم‌گیری داشته است. این روند حکایت از آن دارد که حضور فزاینده زنان در هیئت مدیره برای شرکت‌ها ارزش‌افزایی داشته است (سریندی و همکاران، ۲۰۱۱). علاوه بر این، موجی از تغییرات قانونی در برخی کشورها نیز انجام شده است، طوری که بر اساس قانون، در کشورهایی چون نروژ، اسپانیا و سوئد به ترتیب باید حداقل ۴۰، ۴۰ و ۲۵ درصد اعضای هیئت مدیره شرکت‌ها زن باشند، در غیر این صورت، جریمه می‌شوند (برک و وینیکامب، ۲۰۰۸). با این وجود در پژوهش‌های حسابداری، ویژگی تنوع جنسیتی^۱ کمتر مورد توجه قرار گرفته است (ایمانی برندق و همکاران، ۱۳۹۶) و بر اساس معدودی از مطالعات، اعضای هیئت مدیره زن، نقش نظارتی بهتری بر مدیریت دارند (آدامز و فریرا، ۲۰۰۹). تنوع جنسیتی منجر به افزایش ارتباطات، به کارگیری دیدگاه‌های متنوع و اثربخشی در هیئت مدیره و کمیته حسابرسی می‌گردد (ایمانی برندق و همکاران، ۱۳۹۶). یافته‌های هیوز و همکاران (۲۰۰۹) بر رابطه مستقیم تنوع جنسیتی با اثربخشی و فعالیت‌های نظارتی هیئت مدیره و مطالعات توماس و الی (۱۹۹۶) حاکی از تأثیر حضور زنان در هیئت مدیره بر بهبود نقش

نظارت هیئت مدیره است. همچنین اعضای هیئت مدیره زن در مقایسه با مردان، در زمینه افشاء و نظارت بر رفتار مدیران ارشد، کیفیت بالاتری از خود نشان می دهند (گال و همکاران، ۲۰۱۱). بر اساس نظریه نهادی، هیئت مدیره های دارای تنوع جنسیتی، مشورت های آگاهانه بیشتری را انجام می دهند و اغلب موضوعاتی را که در هیئت مدیره های متشکل از مردان بی اهمیت شمرده می شود، در هیئت مدیره های دارای تنوع جنسیتی، مورد توجه قرار می گیرد (هیوز و سالبرگ، ۲۰۰۶ و مک اینرنی و همکاران، ۲۰۰۸). مشارکت زنان در هیئت مدیره، اثربخشی ارتباط هیئت مدیره با سرمایه گذاران را بهبود می بخشد (جوی، ۲۰۰۸). همچنین، بحث های آگاهانه تر هیئت مدیره و مهارت های ارتباطی بهتر، توانایی نظارتی هیئت مدیره را بهبود می بخشد (ترجسن و همکاران، ۲۰۰۹).

در کل بر اساس مطالعات، مشارکت زنان موجب بهبود حضور اعضای هیئت مدیره و پاسخگویی مدیران مالی (آدامز و فریرا، ۲۰۰۹)، افزایش پویایی و استقلال هیئت مدیره (ابوت و همکاران، ۲۰۱۲)، افزایش تلاش حسابرسان (گال و همکاران، ۲۰۰۸)، افزایش افشاء و بهبود رفتار مدیریتی (کردر و همکاران، ۲۰۱۶)، کاهش ضعف در کنترل های داخلی (ایمانی برندق و همکاران، ۱۳۹۷)، و کاهش هزینه سرمایه (گال و همکاران، ۲۰۱۰) می شود. به باور سریندی و همکاران (۲۰۱۱) حضور زنان در هیئت مدیره و کمیته های حسابرسی روش مناسبی برای بهبود گزارشگری و افزایش اطمینان بخشی صورت های مالی برای استفاده کنندگان است. نظارت بهتر بر گزارشگری مدیران، که با حضور نمایندگان زن در هیئت مدیره امکان پذیر می شود، منجر به بهبود کیفیت سود می گردد. تنوع جنسیتی در مدیریت منجر به افزایش کیفیت سود (کریشان و پارسونز، ۲۰۰۸)، تأثیر بر مدیریت سود (گال و همکاران، ۲۰۱۸) و کاهش مدیریت سود (آرون و همکاران، ۲۰۱۵) می شود. رزمیان فیض آبادی و هشی (۱۳۹۲) نشان دادند شرکت های با نسبت بالاتر اعضای غیرموظف (استقلال بیشتر) در مقایسه با شرکت های با نسبت پایین تر

اعضای غیرموظف در هیئت مدیره، کیفیت سود بالاتری را نشان می‌دهند. بنابراین، کیفیت سود می‌تواند متأثر از ویژگی‌های هیئت مدیره و کمیته حسابرسی به‌ویژه تنوع جنسیتی شود. در این باره باید گفت که اگرچه در داخل کشور مطالعات زیادی در زمینه عوامل مؤثر بر کیفیت سود انجام شده، ولی تأثیر تنوع جنسیتی در هیئت مدیره و کمیته حسابرسی بر کیفیت سود، بررسی نشده است و شواهد تجربی کمی در این زمینه وجود دارد. بر این اساس و با توجه به رشد فزاینده حضور زنان در پست‌های مدیریتی و مالی در سال‌های اخیر، هدف این مطالعه بررسی تأثیر حضور حداقل یک نماینده زن در هیئت مدیره و کمیته حسابرسی (تنوع جنسیتی) بر کیفیت سود است که نتایج آن می‌تواند به گسترش ادبیات مباحث جنسیتی، رفتاری و شخصیتی در ارتباط با نظام راهبری، کمیته حسابرسی و کیفیت سود بیانجامد. همچنین یافته‌ها می‌تواند نگرش جدیدی در راستای عضویت زنان در هیئت مدیره و کمیته‌های حسابرسی برای قانون‌گذاران ارائه نماید. در ادامه مبانی نظری و تجربی پژوهش، فرضیه‌های پژوهش، روش‌شناسی و یافته‌های پژوهش ارائه می‌شود.

مبانی نظری و تجربی و فرضیه‌های پژوهش تئوری جنسیت

تئوری جنسیت به این موضوع می‌پردازد که زنان سهم قابل توجهی در موفقیت‌های اقتصادی دارند که شامل کارهای با ارزشی بوده و به رفاه و آسایش انسان‌ها کمک می‌نماید (وارینگ، ۱۹۸۸). علاوه بر این، نظریه اقتصاد فمینیستی ادعاهای متعصبانه در برابر مردان را مطرح می‌کند و استدلال می‌نماید که زنان تمایل بیشتری نسبت به قضاوت اخلاقی دارند (نلسون، ۱۹۹۰). بدون شک اخلاق زنان متفاوت از مردان است، برای تبیین این تفاوت می‌توان به تئوری جامعه‌پذیری جنسیت^۲ داوزون (۱۹۹۷) اشاره کرد. بر این اساس، زنان و مردان در معرض توسعه‌های اخلاقی متفاوت، تمایل به بروز ارزش‌های متفاوتی دارند، که آن‌هم منجر

به نگرش و رفتارهای گوناگون می‌شود. برای مثال، مردان ارزش را به پول، پیشرفت و قدرت نسبت می‌دهند و موقعیت‌های رقابتی را بیشتر دنبال می‌کنند، در حالی که زنان بیشتر به روابط اجتماعی توجه دارند و علاقه‌مندند تا وظایف محوله را موثرتر انجام دهند و با احتمال بیشتری قوانین را پیروی می‌کنند (گیگر و کانل، ۱۹۹۹).

علاوه بر این در مقایسه با هیئت‌هایی که تمام مدیران آن مرد هستند، زن‌ها می‌توانند دیدگاه‌های مختلفی را در هیئت مدیره مطرح کنند و تصمیمات آگاهانه‌تری را بگیرند و منجر به افزایش شفافیت در سطح هیئت مدیره شوند (رز، ۲۰۰۷). مطالعات قبلی نیز نشان دادند که مدیران زن سبک‌های تصمیم‌گیری متفاوت (بیلیموریا، ۲۰۰۰) و دیدگاه‌های مختلفی را دارند و اطلاعات مختلف و بیشتری را در مقایسه با مردها نیاز دارند. آنها همچنین می‌توانند ژرفای بحث‌های هیئت مدیره را با به چالش کشیدن فعالیت‌ها و سیاست‌های سنتی ارتقا دهند (سریندی و همکاران، ۲۰۱۱). در واقع هیئت مدیره‌های با تنوع جنسیتی در ارتباط با توصیه‌های ایمن، قانون‌گذاری‌ها، ارتباطات اثربخش، تعهدات و منابع برای شرکت بهتر از هیئت مدیره‌های بدون تنوع جنسیتی عمل می‌کنند (هیلمن و همکاران، ۲۰۰۷). همچنین زنان در تصمیم‌گیری‌های مالی، ریسک‌پذیری و بیش‌اطمینانی کمتر و محافظه‌کاری بیشتری دارند (بکمن و منخوف، ۲۰۰۸). در ضمن اکثر مطالعات حاکی از رابطه مستقیم بین جنسیت و قضاوت‌های اخلاقی است و رفتارهای اخلاقی در زنان بیشتر از مردان است. بر اساس یافته‌های عباس‌زاده و معینی‌زاده (۱۳۹۳)، درک اخلاقی زنان بیشتر از مردان است. همچنین شاخص‌های اخلاقی رابطه منفی با حقوق مردان داشته، ولی درباره زنان چنین رابطه‌ای برقرار نیست. با این حال فروغی و همکاران (۱۳۹۳) بین جنسیت و قضاوت‌های اخلاقی رابطه معناداری نمی‌یابند.

اثربخشی هیئت مدیره، تنوع جنسیتی و کیفیت سود

ساختار بندی هیئت مدیره که تعیین ترکیب مدیران مستقل و اجرایی، انتخاب حسابرس، جبران خدمات کارکنان، انتخاب مدیرعامل، کنترل شرکت و سایر کمیته‌های هیئت مدیره، تعیین ترکیب مدیران با تخصص‌های مختلف و تجربیات کافی و تعیین میزان مشارکت زنان در هیئت مدیره را شامل می‌شود، یک مکانیزم نظام راهبری است و بر تصمیمات مدیران در زمان جدایی مالکیت از کنترل، تأثیر گذار است (سریندی و همکاران، ۲۰۱۱). بنابراین، تنوع جنسیتی نیز که جزئی از این ساختار بندی است، بخش مهمی از نظام راهبری به‌شمار می‌رود (چن و همکاران، ۲۰۱۶). به عبارتی تنوع در ترکیب هیئت مدیره چه از نوع جنسیتی و چه مدیریتی حائز اهمیت است و می‌تواند برای شرکت، ارزش آفرین باشد. از آن جمله می‌توان در مدیران اجرایی، مدیران مستقل، متخصصان و مدیران بین‌المللی ملاحظه نمود.

بدون شک اغلب مدیران اجرایی، انگیزه بالایی در افزایش ارزش شرکت دارند. اما با وجود این، آنها ممکن است بنا به دلایلی، گزارش عملکرد نامطلوب خود را برای سرمایه‌گذاران افشا نکرده یا با تأخیر گزارش کنند. مدیران مستقل بر خلاف مدیران اجرایی، سرمایه‌فکری خود را در شرکت سرمایه‌گذاری نمی‌کنند، اما انگیزه‌هایی برای حفظ شهرت خود به واسطه اطمینان از گزارشگری صادقانه توسط مدیران اجرایی شرکت دارند. مدیران بین‌المللی نیز به وسیله تجربیات فرهنگی متنوع، برای شرکت ارزش افزایی دارند. اعضای هیئت مدیره که در سایر شرکت‌ها نیز فعالیت می‌کنند، با استفاده از دیدگاه‌های متنوع می‌توانند برای شرکت، دانش افزایی داشته باشند. سایر متخصصان نیز از جمله مالی می‌توانند به وسیله تنوع تخصص، برای شرکت ارزش افزایی داشته باشند. در نتیجه هر نوع تنوع در اعضای هیئت مدیره، می‌تواند برای شرکت، ارزش افزایی داشته باشد (سریندی و همکاران، ۲۰۱۱). بنابراین، تنوع جنسیتی نیز با توجه به این که انتظار می‌رود تجربیات مردان و زنان متفاوت باشند (هیلمن و

همکاران، ۲۰۰۷) بر مکانیزم راهبری هیئت مدیره مؤثر بوده و بحث‌های صورت گرفته در هیئت مدیره را بهبود می‌بخشند. مطالعات ایتونن و همکاران (۲۰۱۰) نیز حاکی از تأثیر مثبت تنوع جنسیتی بر نظام راهبری، عملکرد مالی و ارزش شرکت دارد. زیرا هیئت مدیره‌های با تنوع جنسیتی تلاش بیشتری را از خود نشان می‌دهند و پاسخگویی بیشتری در ارتباط با عملکرد خود دارند (آدامز و فریرا، ۲۰۰۹).

یافته‌های آدامز و همکاران (۲۰۱۰) حاکی از آن است که مدیران زن تفکرات مستقلانه‌تری داشته که این امر برای اثربخشی فرایند نظارت بسیار حیاتی است. بنابراین، انتظار می‌رود حضور مدیران زن بتواند نظارت و استقلال هیئت مدیره را افزایش دهد و به دنبال آن نیز کیفیت سود افزایش یابد. همچنین آدامز و همکاران (۲۰۱۵) معتقدند هیئت مدیره‌های با تنوع جنسیتی به دلیل این که استقلال بیشتری دارند، اثربخشی نظارتی بالاتری دارند. بر این اساس ممکن است هیئت مدیره‌های با تنوع جنسیتی، کیفیت سود را به وسیله توسعه زمینه‌های بحث‌های هیئت مدیره افزایش دهند (سریندی و همکاران، ۲۰۱۱). در این مسیر باید گفت که هیئت مدیره‌های مستقل و کمیته‌های حسابرسی، فعالیت‌های فرصت طلبانه مدیران را محدود نموده، موجب بهبود عملکرد شرکت و کیفیت گزارشگری می‌گردند (کارسلو و همکاران، ۲۰۰۶). به طور خاص، نظارت مؤثر توسط هیئت مدیره و کمیته حسابرسی، دقت تخمین‌های اقلام تعهدی انجام شده توسط مدیران را ارتقا بخشیده، به دنبال آن نیز کیفیت سود بهبود می‌یابد. یافته‌های دیچو و همکاران (۱۹۹۶) و اشبق و همکاران (۲۰۰۶) نیز تأییدکننده این امر است؛ بر اساس تحقیقات آنها، هیئت مدیره‌های با مدیران مستقل بیشتر، کیفیت سود بالاتری دارند.

یکی از سازوکارهایی که مدیران زن ممکن است به وسیله آن کیفیت سود را افزایش دهند، کاهش مدیریت‌های سود فرصت طلبانه است (سریندی و همکاران، ۲۰۱۱). مطالعات در حوزه ویژگی‌های زنان نشان داد که آنها نسبت به رفتارهای فرصت طلبانه مدیران نسبت به مردان تحمل

کمتری از خود نشان می دهند (کریشان و پارسونز، ۲۰۰۸) و تأکید کمتری بر مصلحت اندیشی و منافع شخصی دارند (آرلو، ۱۹۹۱). یافته‌های تورن و همکاران (۲۰۰۳) نشان داد که حساب‌رسان زن نسبت به رفتار فرصت طلبانه مدیریت صبر کمتری در مقایسه با نوع مرد از خود نشان می دهند. **آدامز و همکاران (۲۰۱۰)** معتقدند که اعضای هیئت مدیره زن، استقلال فکری و ذهنی بیشتری دارند که می تواند موجب بهبود فرآیند نظارتی گردد. آنها نشان دادند که سرمایه گذاران مایل به اضافه شدن اعضای زن به هیئت مدیره شرکت‌ها هستند. در نهایت بر اساس مطالعات، زنان رهبران قابل اعتمادتری نسبت به مردان هستند (ترینیداد و نورمر، ۲۰۰۵). همچنین آنها در تصمیم‌گیری‌های مالی ریسک‌گریزتر هستند (هاینز و همکاران، ۱۹۹۷) و در مقایسه با مردان بیش اطمینانی کمتری دارند (لاندبرگ و همکاران، ۱۹۹۴). در ضمن سودهای با کیفیت پایین با ریسک‌های بالا، مرتبط با شرکت، مدیران و حساب‌رسان است (سریندی و همکاران، ۲۰۱۱). **هینگر (۲۰۰۱)** استدلال می نماید هنگامی که کیفیت سود شرکت پایین است، حساب‌رسان بیشتر در معرض ریسک دعاوی حقوقی قرار می گیرند. **دوچارم و همکاران (۲۰۰۴)** نیز نشان دادند که مدیریت سود در زمان پیشنهادها سهام، منجر به طرح دعاوی حقوقی می شود. همچنین کیفیت سود پایین به منافع سرمایه گذاران آسیب رسانده و هیئت مدیره را در معرض ریسک دعاوی حقوقی بیشتری قرار می دهد (سریندی و همکاران، ۲۰۱۱). مطالعات دیگری حاکی از تأثیر مدیریت سود بر از بین رفتن شهرت است (کاپلان و راونسکرافت، ۲۰۰۴). بنابراین، انتظار می رود مدیران زن به دلیل این که تمایل کمتری به ریسک دعاوی حقوقی و از بین رفتن شهرت دارند، نسبت به مدیران مرد در بهبود کیفیت سود دقیق‌تر عمل کنند و موجب افزایش استقلال در بین اعضای ارکان نظام راهبری شده، احتمال بهبود کیفیت سود را افزایش دهند. همچنین یافته‌های **آرون و همکاران (۲۰۱۵)** در انگلیس، حاکی از آن است که مدیریت سود در شرکت‌هایی که در هیئت مدیره از تعداد بالای زن استفاده می کنند محدود است. در این راستا **سپاسی و عبدلی**

(۱۳۹۵) نشان دادند در شرکت‌های دارای عضو هیئت مدیره یا مدیر عامل زن در قیاس با شرکت‌های دارای مدیران ارشد مرد، حسابداری محافظه‌کارانه شرطی بالاتر است؛ به عبارت دیگر، زنان اخبار بد را در سود گزارش شده سریع‌تر شناسایی می‌نمایند. بنابراین، با توجه به مبانی نظری و تجربی، فرضیه اول پژوهش به شرح زیر تدوین می‌شود:

فرضیه اول: حضور نماینده زن در هیئت مدیره، تأثیر معناداری بر کیفیت سود دارد.

کمیته حسابرسی، تنوع جنسیتی و کیفیت سود

نگرانی‌های مربوط به کیفیت گزارشگری مالی و مدیریت سود منجر به درخواست ایجاد کمیته حسابرسی اثربخش از سوی قانون‌گذاران، سهامداران و سایرین شده است (کمیته بلو ریون^۳، ۱۹۹۹). بخش ۳۰۱ قانون ساربینز-آکسلی^۴ بیان می‌کند که کمیته حسابرسی به‌طور مستقیم مسئول انتصاب، جبران خدمت و نظارت بر حسابرس مستقل است. پس از آن که بسیاری از سرمایه‌گذاران اعتماد خود را به مدیران و حسابرسی مستقل به دلیل رسوایی‌های مالی شرکت انرون^۵ و دیگر تقلب‌های مالی از دست دادند، عملکرد نظارتی کمیته حسابرسی بیشتر مورد تأکید قرار گرفت. در حال حاضر بیشتر احتمال دارد که تصمیم‌مدیر برای گزارشگری مالی برون‌سازمانی تحت تأثیر ویژگی‌های کمیته حسابرسی قرار گیرد. وظیفه اصلی هیئت مدیره و کمیته حسابرسی بهبود کیفیت فرآیند حسابرسی و گزارشگری مالی است (سیروادی و هوانگ، ۲۰۱۱). همواره به کمیته حسابرسی به عنوان نهادی مهم نگریسته می‌شود که به هیئت مدیره در بهبود شفافیت و دقت گزارشگری مالی یاری می‌رساند (کمیته بلو ریون، ۱۹۹۹) و می‌تواند نقش مستقیم در کنترل و نظارت بر مدیریت سود داشته باشد (ژی و همکاران، ۲۰۰۳). بر این اساس، کمیته حسابرسی می‌تواند منجر به کاهش هزینه‌های نمایندگی و بر طرف نمودن مسائل حاصل از عدم تقارن اطلاعاتی گردد (بوکیت و اسکندر، ۲۰۰۹).

بر اساس مطالعات، اثر بخشی کمیته حسابرسی بر کیفیت گزارشگری مالی، مفهومی چند بعدی است و از چندین عامل مانند اندازه کمیته (اندرسون و همکاران، ۲۰۰۴)، استقلال اعضای کمیته (کلین، ۲۰۰۲) و تخصص مالی اعضای کمیته (کالبرز و فوگارتی، ۱۹۹۳؛ کمیته بلو ریون، ۱۹۹۹ و قانون سارینز- آکسلی، ۲۰۰۲) تأثیر می‌پذیرد. برخی مطالعات دیگر به بررسی ارتباط بین مدیریت سود و ویژگی‌های کمیته حسابرسی پرداخته‌اند (یانگ و کریشان، ۲۰۰۵) و یافته‌ها حاکی از مرتبط بودن ویژگی‌های کمیته حسابرسی با مدیریت سود شرکت‌هاست (سیروادی و هوانگ، ۲۰۱۱). اما این مطالعات بیشتر بر استقلال، تعداد جلسه‌ها، اندازه و تخصص مالی متمرکز شده است و جنبه تنوع جنسیتی را کمتر مورد بررسی قرار داده‌اند.

کیفیت گزارشگری مالی خوب می‌تواند به وضوح و انطباق بیشتر در افشای اطلاعات و به دنبال آن مانع از دستکاری و تقلب شود. مدیران ممکن است همواره سود را مدیریت نمایند، زیرا سود حسابداری گزارش شده، معمولاً بر مزایای جبران خدمت آنها تأثیر می‌گذارد (سیروادی و هوانگ، ۲۰۱۱). یک کمیته حسابرسی اثربخش، می‌تواند کیفیت گزارشگری مالی را از طریق نظارت بر رویه‌های حسابداری، بررسی صورت‌های مالی، استقرار و نظارت بر کنترل‌های داخلی بهبود بخشد. در ضمن انتظار می‌رود، نقش مهمی در بهبود اثربخشی حسابرسی مستقل بر کیفیت گزارشگری مالی داشته باشند (بنجامین و کاراهمی، ۲۰۱۳).

در این راستا باید عنوان کرد که بر اساس مطالعات، تنوع جنسیتی در کمیته حسابرسی می‌تواند بر عملکرد آن نقش قابل ملاحظه‌ای داشته باشد. ایمانی‌برندق و همکاران (۱۳۹۶) نشان دادند که حضور حداقل یک نماینده زن در کمیته حسابرسی می‌تواند حق الزحمه حسابرسی را کاهش دهد. همچنین صالحی و همکاران (۱۳۹۵) نیز دریافتند که بین جنسیت اعضای کمیته حسابرسی با تأخیر گزارش حسابرسی، رابطه معناداری وجود ندارد. بر اساس مطالعات آدامز و فریرا (۲۰۰۹) نیز اعضای هیئت مدیره زن، تلاش بیشتری در فرآیند نظارت داشته و سعی در به

دست آوردن پست‌هایی در کمیته حسابرسی و کمیته‌های نظام راهبری دارند تا این که بتوانند بر گزارشگری شفاف و کیفیت سود نظارت بهتری داشته باشند. همچنین بر اساس یافته‌های سیراودی و هوانگ (۲۰۱۱) و اسماعیل و عبدالله (۲۰۱۳) حضور زنان در کمیته حسابرسی، مدیریت سود را محدود می‌نماید. بنابراین با توجه به مبانی نظری و تجربی، فرضیه دوم پژوهش به شرح زیر تدوین می‌شود:

فرضیه دوم: حضور نماینده زن در کمیته حسابرسی، تأثیر معناداری بر کیفیت سود دارد.

روش شناسی پژوهش

برای آزمون رابطه بین نوع جنسیتی در هیئت مدیره و کمیته حسابرسی با کیفیت سود، اطلاعات مورد نیاز از شرکت‌های فعال در بورس اوراق بهادار تهران بر اساس شرایط خاص (۱۳۹۵-۱۳۹۱) جمع‌آوری شد:

۱. قبل از سال ۱۳۹۱ در بورس اوراق بهادار تهران پذیرش شده باشند؛
۲. سال مالی شرکت‌ها طی دوره زمانی پژوهش تغییر نکرده باشد؛
۳. از شرکت‌های بیمه، سرمایه‌گذاری، بانک‌ها و لیزینگ نباشد.

بر این اساس، ۱۵۲ شرکت به عنوان نمونه انتخاب شد. منشور کمیته حسابرسی سازمان بورس اوراق بهادار از سال ۱۳۹۱ شرکت‌ها را ملزم به ایجاد و استقرار کمیته حسابرسی نموده است. بنابراین، در سال‌های اولیه بازه زمانی این پژوهش تمام شرکت‌ها مورد مطالعه نتوانسته بودند کمیته حسابرسی خود را تشکیل دهند. این شرکت‌ها در طی سال‌های بعد اقدام به تشکیل کمیته حسابرسی کرده‌اند. در نتیجه رویکرد مورد استفاده برای آزمون فرضیه‌های پژوهش داده‌های ترکیبی نامتوازن^۶ است.

الگوی آزمون فرضیه‌ها

برای آزمون فرضیه‌ها از الگوی ۱ استفاده شده است:

$$\begin{aligned}
 AQ_{i,t} = & \beta_0 + \beta_1 B_Gender_{i,t} + \beta_2 AC_Gender_{i,t} + \beta_3 LOSS_{i,t} + \beta_4 CFO_{i,t} \\
 & + \beta_5 \frac{B}{M_{i,t}} + \beta_6 LgMVE_{i,t} + \beta_7 LEVERAGE_{i,t} + \beta_8 FINANCE_{i,t} \\
 & + \beta_9 GROWTH\ RATE_{i,t} + \beta_{10} QUALIFIED_{i,t} \\
 & + \beta_{11} ChAUDITOR_{i,t} + \beta_{12} DISTRESS_{i,t} \\
 & + \beta_{13} EXTRAORDINARY_{i,t} \\
 & + \beta_{14} AUDIT\ TYPE_{i,t} + \beta_{15} SEASON_{i,t} + \varepsilon_{i,t}
 \end{aligned} \tag{1}$$

نحوه اندازه‌گیری متغیرهای پژوهش

متغیر وابسته

کیفیت سود ($AQ_{i,t}$): متغیر وابسته در این پژوهش، کیفیت سود شرکت است که معیار مورد استفاده برای آن، کیفیت اقلام تعهدی اختیاری (AQ) است. کیفیت اقلام تعهدی به میزان نقدشوندگی اقلام تعهدی سود اشاره دارد. هر چه درجه نقدشوندگی اقلام تعهدی بالاتر باشد، کیفیت این اقلام بالاتر است. این معیار مبتنی بر معیار الگوی تعدیل شده جونز (۱۹۹۱) است، که در آن اقلام تعهدی کل در هر سال باید به واسطه تغییرات درآمدهای فروش طی سال و تعهدات مربوط به دارایی‌های ثابت و حساب‌های دریافتی ایجاد شوند. برای محاسبه اقلام تعهدی اختیاری، ابتدا جمع اقلام تعهدی شرکت در سال مورد نظر محاسبه شده است. برای محاسبه جمع اقلام تعهدی به صورت زیر عمل شده است:

$$ACC_{i,t} = E_{i,t} - CFO_{i,t} \tag{2}$$

از آنجا که جمع اقلام تعهدی شامل اقلام تعهدی غیراختیاری و اقلام تعهدی اختیاری است، بنابراین جمع سه عبارت سمت راست الگوی ۳ بیانگر اقلام تعهدی غیراختیاری و $\varepsilon_{i,t}$ نشان دهنده اقلام تعهدی اختیاری شرکت i در سال t خواهد بود که توسط الگوی تعدیل شده جونز (۱۹۹۱) و به صورت رگرسیون مقطعی (۲) قابل تخمین است. دوره برآورد این الگو برای هر شرکت ۵ سال در نظر گرفته شده است.

$$\frac{ACC_{i,t}}{TA_{i,t-1}} = \alpha \left(\frac{1}{TA_{i,t-1}} \right) + \beta \left(\frac{\Delta SALES_{i,t} - \Delta AR_{i,t}}{TA_{i,t-1}} \right) + \gamma \left(\frac{PPE_{i,t}}{TA_{i,t-1}} \right) + \varepsilon_{i,t} \tag{3}$$

که در آن :

ACC، جمع اقلام تعهدی؛ E، سود عملیاتی شرکت؛ CFO، جریان خالص وجه نقد حاصل از فعالیت‌های عملیاتی؛ TA، جمع دارایی‌های شرکت؛ $\Delta SALES$ ، تفاوت فروش خالص شرکت در سال جاری نسبت به سال گذشته؛ ΔAR ، تفاوت حساب‌های دریافتی شرکت در سال جاری نسبت به سال گذشته؛ PPE، سطح اموال، ماشین‌آلات و تجهیزات (دارایی‌های ثابت) شرکت و E، خطای الگوی (اقلام تعهدی اختیاری) شرکت است که از قدر مطلق مقادیر خطا به عنوان جانشین کیفیت سود شرکت‌ها استفاده می‌گردد.

متغیرهای مستقل

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

AC_Gender_{it} : متغیر دو وجهی بوده که بیانگر تنوع جنسیتی در کمیته حسابرسی است. در صورت وجود حداقل یک زن در کمیته حسابرسی عدد یک و در غیر این صورت برابر با صفر خواهد بود (ایمانی برندق و همکاران، ۱۳۹۶).

متغیرهای کنترلی پژوهش

برای بررسی متغیرهای کنترلی پژوهش، ادبیات گذشته کیفیت سود مورد مطالعه قرار گرفته است.

$LOSS_{it}$: بیانگر زیان بوده، که در صورت وجود زیان عدد یک و در غیر این صورت صفر خواهد بود. بین وجود زیان شرکت و کیفیت سود رابطه معکوسی وجود دارد (لامبرت و همکاران، ۲۰۱۷). انتظار می‌رود شرکت‌ها در دوره‌ای که زیان دارند، سود را به روش‌های

گوناگونی دستکاری نمایند که این موضوع منجر به کاهش کیفیت سود آنها می‌گردد (لوپز و پیتز، ۲۰۱۲).

CFO_{it} : بیانگر جریان وجه نقد عملیاتی بوده، که از تقسیم جریان وجه نقد عملیاتی بر موجودی نقد به دست می‌آید. از آنجا که الگوی‌های اقلام تعهدی اختیاری به صورت کامل، اقلام تعهدی غیراختیاری مرتبط با عملکرد شرکت را در نظر نمی‌گیرند، بنابراین، انتظار می‌رود بین تغییرات در جریان وجه نقد عملیاتی و کیفیت سود شرکت‌ها، رابطه معناداری وجود داشته باشد (فرانکل و همکاران، ۲۰۰۲). همچنین بین جریان وجه نقد عملیاتی شرکت‌ها و کیفیت سود رابطه مستقیمی وجود دارد (لامبرت و همکاران، ۲۰۱۷).

B/M_{it} : بیانگر ارزش دفتری به ارزش بازار است. شرکت‌هایی که نسبت ارزش دفتری به ارزش بازار بالاتری دارند، احتمال مدیریت سود کمتری دارند (دفوند و همکاران، ۱۹۹۸). $LgMVE_{it}$: بیانگر ارزش بازار حقوق صاحبان سهام (لگاریتم طبیعی ارزش بازار حقوق صاحبان سهام) است. هر چقدر ارزش بازار یک شرکت بالاتر باشد، احتمال دستکاری سود در آن شرکت کاهش یافته و در نتیجه کیفیت سود افزایش می‌یابد. به عبارت دیگر ارتباط مثبتی بین ارزش بازار حقوق صاحبان سهام و کیفیت سود وجود دارد (کوتاری و همکاران، ۲۰۰۵).

$LEVERAGE_{it}$: بیانگر اهرم مالی بوده که حاصل تقسیم بدهی بر جمع دارایی‌ها است. هر چه نسبت بدهی در ساختار سرمایه بالاتر باشد، ریسک ورشکستگی شرکت افزایش یافته و شرکت برای مقابله با این ریسک و کاهش هزینه‌های قرارداد بدهی از مدیریت سود بیشتری استفاده می‌نماید. بنابراین، ارتباط معکوسی بین اهرم مالی و کیفیت سود وجود دارد (فرانکل و همکاران، ۲۰۰۲).

$GROWTH\ RATE_{it}$: بیانگر نرخ رشد فروش است (فروش در سال جاری منهای فروش در سال قبل تقسیم بر فروش در سال قبل). شرکت‌های دارای رشد فروش بالا، از عملکرد مطلوبی

برخوردارند و احتمال تغییرات عمده در فروش آنها (به علت دستکاری اقلام تعهدی اختیاری) افزایش می‌یابد، به عبارت دیگر انتظار می‌رود ارتباط معکوسی بین نرخ رشد فروش و کیفیت سود وجود داشته باشد (منون و ویلیامز، ۲۰۰۴).

ChFINANCE_{it}: متغیر دو وجهی بوده که بیانگر تغییرات تأمین مالی است. اگر بدهی‌های بلندمدت بیش از ۱۰ درصد افزایش یابد، عدد یک و در غیر این صورت صفر خواهد بود. تغییرات شدید در تأمین مالی معمولاً به علت پوشش عملکرد ضعیف شرکت در آن دوره صورت می‌گیرد. بنابراین، انتظار می‌رود در دوره‌هایی که تغییرات تأمین مالی وجود داشته باشد، مدیریت سود افزایش یافته و کیفیت سود نیز کاهش یابد. بنابراین، ارتباط معکوسی بین تغییرات تأمین مالی و کیفیت سود وجود دارد (لامبرت و همکاران، ۲۰۱۷).

QUALIFIED_{it}: بیانگر متغیر دو وجهی نوع اظهار نظر حسابرس بوده که اگر نوع اظهار نظر گزارش حسابرسی تعدیل شده باشد، عدد یک و در غیر این صورت برابر با صفر خواهد بود. شرکت‌هایی که در دوره گذشته، اظهار نظر غیر مقبول داشته‌اند، احتمال کمتری برای دستکاری و مدیریت سود در دوره جاری دارند، به عبارت دیگر بین تعدیل گزارش حسابرس و کیفیت سود رابطه مستقیمی وجود دارد (لامبرت و همکاران، ۲۰۱۷).

ChAUDITOR_{it}: بیانگر متغیر دو وجهی تغییر حسابرس بوده، که اگر حسابرس شرکت تغییر کرده باشد، عدد یک و در غیر این صورت عدد صفر خواهد بود. در دوره‌هایی که حسابرس شرکت تغییر می‌یابد، از آنجا که شرکت‌ها با نحوه رسیدگی حسابرس جدید آشنا نیستند، محافظه کاری بیشتری به کار می‌گیرند که این موضوع احتمال مدیریت سود را کاهش داده و در نتیجه کیفیت سود را افزایش می‌دهد (لامبرت و همکاران، ۲۰۱۷).

DISTRESS_{it}: بیانگر متغیر دو وجهی احتمال آشفته‌گی مالی بوده که اگر شرکت طبق الگوی پورحیدری و کویانی حاجی (۱۳۸۹) در شرایط آشفته‌گی مالی قرار داشته باشد، عدد

یک و در غیر این صورت عدد صفر خواهد بود. شرکت‌هایی که احتمال ورشکستگی بالاتری دارند، برای رهایی از این وضعیت، اقدام به دستکاری ارقام حسابداری و در نتیجه مدیریت سود و کیفیت آن می‌نمایند (زیمنسکی، ۱۹۸۴). الگوی پورحیدری و کوپائی حاجی (۱۳۸۹) به شرح زیر است:

$$P = 3/20784 K1 + 1/80384 K2 + 1/61363 K3 + 0/50094 K4 \quad (۴)$$

$$+ 0/16903 K5 - 0/39709 K6 - 0/12505 K7$$

$$+ 0/33849 K8 + 1/42363 K9$$

که در آن :

P ، بحران مالی در شرکت؛ $K1$ ، نسبت سود عملیاتی به دارایی‌ها؛ $K2$ ، نسبت سود انباشته به دارایی‌ها؛ $K3$ ، نسبت سرمایه در گردش به دارایی‌ها؛ $K4$ ، نسبت حقوق صاحبان سهام به بدهی‌ها؛ $K5$ ، نسبت سود قبل از بهره و مالیات به فروش؛ $K6$ ، نسبت دارایی‌های جاری به بدهی‌های جاری؛ $K7$ ، نسبت سود خالص به فروش؛ $K8$ ، نسبت بدهی‌ها به دارایی‌ها و $K9$ ، اندازه شرکت است. همچنین از قدرمطلق مقادیر خطا به عنوان جانشین کیفیت سود شرکت‌ها استفاده می‌گردد. نقطه تمییز^۷ شرکت‌های دارای بحران مالی از شرکت‌های فاقد بحران مالی در این الگوی عدد ۱۵/۸۹۰۷ است. اگر مقدار P به دست آمده برای هر شرکت کمتر از نقطه تمییز (عدد ۱۵/۸۹۰۷) باشد، آن‌گاه شرکت مورد نظر به عنوان شرکت دارای احتمال آشفته‌گی مالی دسته بندی می‌گردد.

EXTRAORDINARY_{it}: بیانگر متغیر دو وجهی اقلام غیرعادی بوده که اگر شرکت اقلام غیرعادی گزارش کرده باشد، عدد یک و در غیر این صورت صفر خواهد بود. در دوره‌هایی که شرکت‌ها اقلام غیرعادی گزارش می‌کنند، احتمال توجه استفاده‌کنندگان صورت‌های مالی به این اقلام غیرعادی گزارش شده افزایش می‌یابد و شرکت‌ها مدیریت سود خود را افزایش

می‌دهند که موجب کاهش کیفیت سود آنها می‌شود. به عبارت دیگر ارتباط معکوسی بین وجود اقلام غیرعادی و کیفیت سود وجود دارد (بامبر و همکاران، ۱۹۹۳).

AUDIT TYPE_{it}: بیانگر متغیر دو وجهی مؤسسه حسابداری بزرگ بوده که اگر حسابرس شرکت، سازمان حسابداری و یا موسسه رتبه الف کنترل کیفیت جامعه حسابداران رسمی باشد، عدد یک و در غیر این صورت صفر خواهد بود. به گفته لامبرت و همکاران (۲۰۱۷) در شرکت‌هایی که توسط موسسه‌های بزرگ حسابداری می‌شوند، احتمال مدیریت سود پایین بوده و کیفیت سود بالایی خواهند داشت. بنابراین، ارتباط مثبتی بین مؤسسه حسابداری بزرگ و کیفیت سود وجود دارد.

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

یافته‌های پژوهش

آمار توصیفی داده‌ها

در جدول شماره ۱ ویژگی‌های کلی متغیرهای پژوهش به نمایش درآمده است. در ۷۶۰ مشاهده، میانگین و میانه متغیر کیفیت سود به ترتیب برابر با ۰/۰۸۷۲ و ۰/۰۶۷۲ است. نزدیک بودن این اعداد به یکدیگر نشان دهنده توزیع تقریباً نرمال این متغیر است. مقدار انحراف معیار این متغیر برابر با ۰/۰۷۲۲ بوده است. همچنین حداقل در ۲۰ درصد مشاهدات حداقل یک نماینده زن در هیئت مدیره وجود داشته است. به عبارتی ۱۴۷ نماینده زن در مشاهدات در هیئت مدیره شرکت‌ها وجود داشته است. تعداد مشاهدات متغیر تنوع جنسیتی ۵۸۸ است. دلیل تفاوت تعداد مشاهدات این متغیر این موضوع است، که کمیته حسابداری برخی از شرکت‌ها پس از سال ۱۳۹۱ تشکیل گردیده است و با توجه به متغیر تنوع جنسیتی در کمیته حسابداری، مشخص

می‌شود که تقریباً در ۱۳ درصد مشاهدات این متغیر مقدار ۱ را به خود گرفته است. به عبارتی در ۹۷ مشاهده نماینده زن در کمیته حسابرسی وجود داشته است.

جدول شماره ۱. آمار توصیفی متغیرهای پژوهش

تعداد مشاهدات	مقدار آمار	مقدار میانگین	مقدار انحراف	مقدار	مقدار	مقدار	نوع متغیر	توضیح
متغیرهای کمی پژوهش								
۷۶۰	۰/۰۷۲	۰/۰۰۵	۰/۲۶۱	۰/۰۶۷	۰/۰۸۷	AQ	کیفیت سود	
۷۶۰	۰/۱۳۳	-۰/۰۸۷	۰/۴۲۵	۰/۱۱۸	۰/۱۳۵	CFO	جریان وجه نقد عملیاتی	
۷۶۰	۰/۲۶۲	۰/۱۰۰	۱/۰۷۶	۰/۴۳۱	۰/۴۷۶	B/M	ارزش دفتری به ارزش بازار	
۷۶۰	۱/۴۱۶	۱۱/۷۴۹	۱۷/۳۷۸	۱۳/۷۶۰	۱۳/۹۸۳	LgMVE	ارزش بازار حقوق صاحبان سهام	
۷۶۰	۰/۱۸۶	۰/۲۵۳	۰/۹۳۹	۰/۵۹۵	۰/۵۹۹	LEVERAGE	اهرم مالی	
۷۶۰	۰/۳۰۷	-۰/۳۴۴	۰/۸۰۰	۰/۱۴۶	۰/۱۷۱	GROWTH RATE	نرخ رشد فروش	
متغیرهای کیفی (دو وجهی) پژوهش								
۷۶۰	شرکت‌های دارای تنوع جنسیتی در هیئت مدیره ۱۹/۳۴٪ شرکت‌های فاقد تنوع جنسیتی در هیئت مدیره ۸۰/۶۶٪					B_Gender	تنوع جنسیتی در هیئت مدیره	
۵۵۸	شرکت‌های دارای تنوع جنسیتی در کمیته حسابرسی ۱۲/۸۳٪ شرکت‌های فاقد تنوع جنسیتی در کمیته حسابرسی ۸۷/۱۷٪					AC_Gender	تنوع جنسیتی در کمیته حسابرسی	
۷۶۰	شرکت‌های دارای زیان ۱۵/۲۶٪ شرکت‌های فاقد زیان ۸۴/۷۴٪					LOSS	زیان شرکت	
۷۶۰	شرکت‌های دارای تغییرات تأمین مالی ۳۸/۱۶٪ شرکت‌های فاقد تغییرات تأمین مالی ۶۱/۸۴٪					ChFINANCE	تغییرات تأمین مالی	
۷۶۰	شرکت‌های دارای اظهار نظر تعدیل شده حسابرس ۷۷/۲۴٪ شرکت‌های فاقد اظهار نظر تعدیل شده حسابرس ۲۲/۷۶٪					QUALIFIED	نوع اظهار نظر حسابرس	
۷۶۰	شرکت‌های دارای تغییر حسابرس ۲۵/۶۶٪ شرکت‌های فاقد تغییر حسابرس ۷۴/۳۴٪					ChAUDITOR	تغییر حسابرس	
۷۶۰	شرکت‌های دارای احتمال آشفستگی مالی ۱/۴۵٪					DISTRESS	احتمال آشفستگی	

شماره	نوع	نوع	مقدار	مقدار	مقدار	مقدار	مقدار
۷۶۰	مالی	شرکت‌های فاقد احتمال آشفته‌گی مالی	۹۸/۵۵٪	شرکت‌های دارای اقلام غیر عادی	۲۴/۶۷٪	شرکت‌های فاقد اقلام غیر عادی	۷۵/۳۳٪
۷۶۰	مؤسسه حسابرسی بزرگ	شرکت‌های دارای مؤسسه حسابرسی بزرگ	۴۱/۴۵٪	شرکت‌های فاقد مؤسسه حسابرسی بزرگ	۵۸/۵۵٪		

نتایج آمار استنباطی

آزمون هم‌خطی متغیرها

یکی از فرض‌های اولیه الگوی‌های رگرسیون چند متغیره، عدم وجود همبستگی خطی بین متغیرهای توضیحی است که برای بررسی آن، آزمون عامل تورم اجرا شده است (جدول شماره ۲). علاوه بر این، برای بررسی هم‌انباشتگی از آزمون کائو^۸ استفاده شده که نتیجه آن در جدول شماره ۳ درج شده است.

ستون VIF در جدول شماره ۲ نتایج بررسی هم‌خطی بین متغیرهای توضیحی پژوهش را نشان می‌دهد. به‌طور کلی چنانچه مقدار عامل تورم واریانس برای هر یک از ضرایب کمتر از ۱۰ باشد، می‌توان از مشکل هم‌خطی چشم‌پوشی کرد (بنی‌مهد و همکاران، ۱۳۹۵). نتایج این آزمون نشان می‌دهد که بین متغیرهای توضیحی هم‌خطی شدیدی وجود ندارد.

جدول شماره ۲. آزمون هم‌خطی

VIF	نام متغیر	نماد متغیر
متغیر وابسته	AQ	کیفیت سود
۲/۱۴۵۸	B_Gender	تنوع جنسیتی در هیئت مدیره
۱/۵۲۱۶	AC_Gender	تنوع جنسیتی در کمیته حسابرسی
۱/۲۰۱۲	LOSS	زیان شرکت
۱/۲۴۷۸	CFO	جریان وجه نقد عملیاتی

VIF	نام متغیر	نماد متغیر
۱/۳۷۹۱	B/M	ارزش دفتری به ارزش بازار
۱/۲۳۳۱	LgMVE	ارزش بازار حقوق صاحبان سهام
۱/۹۴۱۰	LEVERAGE	اهرم مالی
۱/۰۱۶۴	ChFINANCE	تغییرات تأمین مالی
۱/۱۲۲۸	GROWTH RATE	نرخ رشد فروش
۱/۱۶۸۷	QUALIFIED	نوع اظهار نظر حسابرس
۱/۰۴۳۰	ChAUDITOR	تغییر حسابرس
۱/۹۹۷۳	DISTRESS	احتمال آشفتگی مالی
۱/۰۱۸۸	EXTRAORDINARY	اقلام غیر عادی
۱/۰۷۶۳	AUDIT TYPE	مؤسسه حسابرسی بزرگ

جدول شماره ۳. آزمون هم‌انباشتگی داده‌های ترکیبی

الگو	آماره t	سطح معناداری
الگوی ۱	-۶/۱۸۵۴	۰/۰۰۰۰

از آنجا که سطح احتمال به دست آمده در جدول شماره ۳ کمتر از ۰/۰۵ است، فرض صفر این آزمون تأیید نمی‌شود؛ به این معنا که ترکیب خطی متغیرها هم‌انباشتگی دارد.

نتایج آزمون فرضیه‌های پژوهش

برای بررسی تأثیر تنوع جنسیتی در هیئت مدیره و کمیته حسابرسی بر کیفیت سود شرکت‌ها، الگوی ۱ برآورد شد که نتایج آن در جدول شماره ۴ ارائه شده است. همانگونه که قبلاً نیز بیان شد، یکی از متغیرهای مستقل این پژوهش تنوع جنسیتی در کمیته حسابرسی است. از آنجا که پس از سال ۱۳۹۱ شرکت‌ها اقدام به استقرار کمیته حسابرسی نموده‌اند، در نتیجه در سال‌های ابتدایی بازه زمانی پژوهش، در برخی از شرکت‌ها مشاهده‌ای برای این متغیر وجود

نداشته است. در نتیجه برای کنترل این موضوع از رویکرد داده‌های ترکیبی نامتوازن استفاده شده است.

آزمون نرمال بودن جملات خطا (پسماند): به منظور سنجش نرمال بودن خطای پسماند، آزمون جارکیو-برا^۹ (۱۹۸۱) استفاده شده است. در صورتی که پسماندها به صورت نرمال توزیع شده باشد، آماره آزمون مزبور معنادار نخواهد بود. از آنجا که مقدار آماره جارکیو-برا (۱۹۸۱) برابر با ۲۲/۳۳۶۶ و احتمال آن برابر با ۰/۱۴۹۶ و با توجه به این که سطح معناداری این آزمون، بزرگ‌تر از ۰/۰۵ محاسبه شده است، در نتیجه نرمال بودن توزیع جملات خطا در الگوی ۱ پذیرفته می‌شود. نتایج این آزمون در جدول شماره ۴ ارائه شده است.

آزمون عدم وجود خود همبستگی مرتبه اول: به منظور بررسی استقلال خطاها از یکدیگر از آزمون دوربین واتسون^{۱۰} استفاده شده، که نتایج مربوط نشان می‌دهد که آماره دوربین واتسون در الگوی ۱ بین ۱/۵ تا ۲/۵ است. نتایج آزمون مذکور در جدول شماره ۴، ارائه شده است.

آزمون ناهمسانی واریانس: برای بررسی شرط عدم ناهمسانی واریانس از آزمون LR استفاده شده است که نتایج آن در جدول شماره ۴ ارائه شده است. از آنجا که مقدار معناداری آماره این آزمون برابر با ۰/۰۰۰۰ است، بنابراین نتایج این آزمون بیانگر وجود مشکل ناهمسانی واریانس است و برای برطرف کردن این مشکل، باید الگوی به روش حداقل مربعات تعمیم یافته^{۱۱} برآورد گردد.

به منظور برآورد الگوی ۱، برای آن که بتوان مشخص نمود که استفاده از روش داده‌های تلفیقی در مقابل داده‌های تابلویی در برآورد الگوی مورد نظر کارآمد خواهد بود یا خیر، از آزمون چاو^{۱۲} و در صورت استفاده از روش داده‌های تابلویی، به منظور این که مشخص گردد کدام روش (اثرات ثابت و یا اثرات تصادفی) جهت برآورد مناسبتر است، از آزمون هاسمن^{۱۳}

استفاده می‌شود. نتایج این آزمون‌ها در جدول شماره ۴ ارائه شده است. نتایج این آزمون‌ها نشان داد که استفاده از نوع داده‌های تابلویی و اثرات ثابت بهترین نتایج را ارائه می‌کند. ضریب تعیین و ضریب تعیین تعدیل شده برای الگوی به ترتیب برابر با ۰/۴۰۳۰ و ۰/۳۹۱۴ به دست آمد؛ بنابراین، می‌توان نتیجه گرفت که در الگوی پژوهش حدود ۶۰ درصد از تغییرات متغیر وابسته (کیفیت سود) توسط متغیرهای توضیحی الگوی تبیین می‌شوند. معناداری آماره F با مقدار ۰/۰۰۰۰ بیان‌کننده معناداری کل الگوی است.

جدول شماره ۴. تأثیر تنوع جنسیتی در هیئت مدیره و کمیته حسابرسی بر کیفیت سود بر اساس الگوی ۱

متغیر توضیحی	نماد متغیر	ضریب تعیین (R ²)	ضریب تعیین تعدیل شده (R ² Adjusted)	آماره F	سطح معناداری
تنوع جنسیتی در هیئت مدیره	B_Gender	+	۰/۰۰۸۱	۱/۶۰۱۸	۰/۱۰۹۸
تنوع جنسیتی در کمیته حسابرسی	AC_Gender	+	۰/۰۰۵۱	۲/۹۷۲۳	۰/۰۰۳۱
زبان شرکت	LOSS	-	-۰/۰۲۳۰	-۳/۴۸۷۶	۰/۰۰۰۵
جریان وجه نقد عملیاتی	CFO	+	۰/۰۱۱۵	۰/۵۴۱۲	۰/۵۸۸۶
ارزش دفتری به ارزش بازار	B/M	+	۰/۰۰۹۱	۰/۹۹۶۰	۰/۳۱۹۷
ارزش بازار حقوق صاحبان سهام	LgMVE	+	۰/۰۰۱۴	۰/۰۵۸۰	۰/۲۹۰۵
اهرم مالی	LEVERAGE	-	-۰/۰۵۲۵	-۷/۲۴۸۴	۰/۰۰۰۰
تغییرات تأمین مالی	ChFINANCE	-	-۰/۰۰۳۳	۰/۹۰۱۶	۰/۳۶۷۷
نرخ رشد فروش	GROWTH RATE	-	-۰/۰۳۷۳	-۴/۷۱۴۵	۰/۰۰۰۰
نوع اظهار نظر حسابرس	QUALIFIED	+	۰/۰۰۶۷	۴/۹۰۳۲	۰/۰۰۰۰
تغییر حسابرس	ChAUDITOR	+	۰/۰۱۰۷	۳/۳۵۹۱	۰/۰۰۰۸
احتمال آشفتنگی مالی	DISTRESS	-	۰/۰۹۵۲	۳/۴۰۵۸	۰/۰۰۰۷
اقلام غیر عادی	EXTRAORDINARY	-	-۰/۰۰۰۳	-۰/۰۵۲۰	۰/۹۵۸۶
مؤسسه حسابرسی بزرگ	AUDIT TYPE	+	۰/۰۰۰۵	۰/۲۴۳۴	۰/۸۰۷۸
مقدار ثابت	C	?	۰/۰۱۱۵	۰/۴۲۶۰	۰/۶۷۰۳

متغیر توضیحی	نماد متغیر	علامت پیش‌بینی شده	ضریب برآورده شده	آماره t	سطح معناداری
آماره آزمون چاو	۱/۴۴۳۱	سطح معناداری آزمون چاو	۰/۰۰۳۰	نتیجه آزمون چاو	تابلویی (اثرات ثابت یا تصادفی)
آماره آزمون هاسمن	۲۶/۸۲۰۲	سطح معناداری آزمون هاسمن	۰/۰۲۰۳	نتیجه آزمون هاسمن	اثرات ثابت
آماره آزمون جاک-برا	۲۲/۳۳۶۶	سطح معناداری آزمون جاک-برا	۰/۱۴۹۲	نتیجه آزمون جاک-برا	نرمال بودن جملات خطا
آماره LR	۲۱۶/۱۳۹۷	احتمال آماره LR	۰/۰۰۰۰	نتیجه آزمون آماره LR	واریانس مقادیر خطا ناهمسان است.
ضریب تعیین	۰/۴۰۳۰	ضریب تعیین تعدیل شده	۰/۳۹۱۴	آماره دورین واتسون	۲/۴۲۱۶
آماره F	۱/۷۵۱۱	معناداری آماره F	۰/۰۰۰۰		

برای آزمون فرضیه اول به نتایج آماره‌های مرتبط با متغیر B_Gender توجه می‌شود. مقدار ضریب برآورد شده برای متغیر تنوع جنسیتی در هیئت مدیره برابر با ۰/۰۰۸۱ است که نشان‌دهنده رابطه مستقیم بین این متغیر و متغیر وابسته (کیفیت سود) است. اما از آنجا که سطح معناداری به دست آمده برای این متغیر، برابر با ۰/۱۰۹۸ (بیشتر از ۰/۰۵) است که نشان‌دهنده

معنادار نبودن این رابطه است، بنابراین تنوع جنسیتی در هیئت مدیره، رابطه معناداری با کیفیت سود شرکت‌ها ندارد. به عبارت دیگر فرضیه اول پژوهش تأیید نمی‌گردد.

با توجه به مقدار ضریب برآورد شده و احتمال به دست آمده برای متغیر تنوع جنسیتی در کمیته حسابرسی AC_Gender که به ترتیب برابر با ۰/۰۰۵۱ و ۰/۰۰۳۱ است، مشخص می‌شود که بین تنوع جنسیتی در کمیته حسابرسی و کیفیت سود رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد. بنابراین شواهد به دست آمده، حاکی از پذیرش فرضیه دوم پژوهش است.

همچنین در میان متغیرهای کنترلی مورد مطالعه، ارتباط معناداری بین متغیرهای «زیان شرکت»، «اهرم مالی»، «نرخ رشد فروش»، «نوع اظهار نظر حسابرس»، «تغییر حسابرس» و «احتمال آشفته‌گی مالی» با کیفیت سود وجود دارد، که مطابق با ادبیات پژوهش نیز است.

نتیجه‌گیری و بحث

سود و به‌ویژه کیفیت آن سازه‌ای ارزشمند برای تصمیم‌گیری استفاده‌کنندگان است که عوامل گوناگونی بر آن تأثیرگذار است و مطالعات زیادی در این زمینه انجام شده است، ولی تأثیر تفاوت‌های شناختی، مهارتی، ارتباطی و تصمیم‌گیری در بین زنان و مردان (تنوع جنسیتی) در هیئت مدیره و کمیته حسابرسی بر کیفیت سود، کمتر مورد مطالعه قرار گرفته است. بر این اساس و با توجه به این که شواهد تجربی کمی در این زمینه وجود دارد و نیز حضور زنان در سال‌های اخیر در ارکان نظام راهبری شرکت‌ها رشد شایانی داشته است، در این پژوهش با تأکید بر تئوری جنسیت به بررسی تأثیر یک معیار تنوع در هیئت مدیره و کمیته حسابرسی بر کیفیت سود شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران پرداخته شده است.

نتایج حاصل از این بررسی، مؤید آن است که تنوع جنسیتی در کمیته حسابرسی تأثیر معناداری بر کیفیت سود شرکت‌ها دارد. از این رو شرکت‌هایی که در ترکیب اعضای کمیته حسابرسی خود از زنان استفاده می‌نمایند، نسبت به سایر شرکت‌ها، از کیفیت سود بالاتری

برخوردار هستند. این نتایج مطابق با پژوهش سریندی و همکاران (۲۰۱۱) و کریشان و پارسونز (۲۰۰۸) است. همچنین نتایج این پژوهش هم راستا با پژوهش گال و همکاران (2018)، آرون و همکاران (۲۰۱۵)، اسماعیل و عبدالله (۲۰۱۳) و سپاسی و عبدلی (۱۳۹۵) است. با توجه به این که محافظه کاری و ریسک‌گریزی زنان می‌تواند به صحت فرایند گزارشگری مالی و افزایش اطمینان‌بخشی صورت‌های مالی کمک نماید، بر این اساس انتظار می‌رود حضور نماینده زن در ارکان نظام راهبری و به ویژه کمیته حسابرسی، محیطی را ایجاد نماید که همگنی هیئت مدیره از بین رود، وظیفه‌گرایی و استقلال بهبود یابد و فرآیند کنترل و نظارت دقیق‌تر و در نهایت مدیریت سود کاهش و کیفیت سود افزایش یابد.

شواهد این پژوهش نشان داد که حضور نماینده زن در کمیته حسابرسی می‌تواند موجب بهبود کیفیت گزارشگری مالی شرکت‌ها و در نهایت موجب افزایش کیفیت سود گردد. بنابراین، می‌توان انتظار داشت که اعضای هیئت مدیره در انتخاب اعضای کمیته حسابرسی به این مهم توجه نمایند. همچنین، نتایج این پژوهش می‌تواند ادبیات مرتبط با تفاوت‌های اخلاقی و رفتاری را در حسابداری و امور مالی گسترش دهد. به علاوه، شواهد این پژوهش می‌تواند به وسیله نهادهای تنظیم‌کننده قوانین مربوط به «ترکیب اعضای کمیته حسابرسی»، به کار رفته و حداقل‌های لازم الزامی گردد. به پژوهش‌گران آتی پیشنهاد می‌شود که برای سنجش کیفیت سود از سایر الگوی‌های کیفیت سود استفاده کنند و تأثیر حضور زنان در ارکان نظام راهبری شرکت‌ها را بر کیفیت گزارشگری مالی، ریسک و تقلب مورد مطالعه قرار دهند. همچنین پیشنهاد می‌شود که در پژوهش‌های آتی، نقش جنسیت حساب‌برسان نیز در کیفیت گزارشگری مالی شرکت‌ها بررسی شود. محدودیت اصلی در این پژوهش، وجود الگوی‌های متنوع برای سنجش کیفیت سود است که باعث می‌شود در تعمیم نتایج حاصل از پژوهش، این موضوع مورد توجه قرار گیرد.

یادداشت‌ها

- | | |
|---------------------|-------------------------|
| 1. Gender Diversity | 2. Gender Socialization |
| 3. BRC | 4. SOX |
| 5. Enron | 6. Unbalanced Panel |
| 7. Cut Off | 8. Kao Test |
| 9. Jarque-Bera | 10. Dorbin Watson |
| 11. GLS | 12. Chow |
| 13. Hausman | |

منابع

- 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؛ کاظمی علوم، مهدی؛ عبدی، مصطفی. (۱۳۹۷). بررسی تأثیر تنوع جنسیتی در هیئت مدیره بر احتمال وجود ضعف در کنترل‌های داخلی. *حسابداری ارزشی و رفتاری*، ۳(۵)، ۲۸۵-۲۶۳.
- بنی‌مهد، بهمن؛ عربی، مهدی؛ حسن‌پور، شیوا. (۱۳۹۵). *پژوهش‌های تجربی و روش‌شناسی در حسابداری*، تهران، انتشارات ترمه.
- پورحیدری، امید؛ کوپائی‌حاجی، مهدی. (۱۳۸۹). پیش‌بینی بحران مالی شرکت‌ها با استفاده از الگوی مبتنی بر تابع تفکیکی خطی. *پژوهش‌های حسابداری مالی*، ۲(۱)، ۴۶-۳۳.
- رزمیان فیض‌آبادی، علیرضا؛ هشی، عباس. (۱۳۹۲). تأثیر ترکیب هیئت مدیره بر محتوی اطلاعاتی و کیفیت سود شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران. *دانش حسابداری*، ۴(۱۳)، ۱۲۷-۱۰۵.
- سیاسی، سحر؛ عبدلی، لیلا. (۱۳۹۵). تأثیر جنسیت مدیران ارشد شرکت بر محافظه‌کاری شرطی. *مطالعات اجتماعی روان‌شناختی زنان*، ۱۴(۱)، ۱۵۴-۱۲۹.
- صالحی، مهدی؛ اورادی، جواد؛ سالاری فورگ، زینب. (۱۳۹۵). تأثیر وجود کمیته حسابرسی و ویژگی‌های آن بر تأخیر گزارش حسابرسی. *دانش حسابداری*، ۷(۲۶)، ۸۳-۵۹.
- عباس‌زاده، محمدرضا؛ معینی‌زاده، محسن. (۱۳۹۳). تأثیر جنسیت بر درک اصول اخلاقی دانشجویان حسابداری: بررسی تطبیقی در ایران و انگلستان. *پژوهش‌های تجربی حسابداری*، ۳(۳)، ۷۳-۵۵.

فروغی، میثم؛ جعفری، علیرضا؛ نادری‌بنی، رحمت‌اله. (۱۳۹۳). عوامل مؤثر بر قضاوت‌های اخلاقی در بین جامعه حسابداران رسمی ایران. *حسابداری مالی*، ۶(۲۲)، ۱۳۳-۱۱۴.

References

- Abbaszadeh, M.R., Moeinizadeh, M. (2014). The effect of gender on accounting students' perception: Cross-cultural study in Iran and United Kingdom. *Journal of Empirical Research in Accounting*, 3(3), 55-73 [In Persian].
- Abbott, L., Parker, S., Presley, T. (2012). Female board presence and the likelihood of financial restatement. *Accounting Horizons*, 26(4), 607-629.
- Adams, R.B., Haan, J., Terjesen, S., Ees, H. (2015). Board diversity: Moving the field forward. *Corporate Governance: An International Review*, 23(2), 77-82.
- Adams, R., Ferreira, D. (2009). Women in the boardroom and their impact on governance and performance. *Journal of Financial Economics*, 94(2), 291-309.
- Adams, R., Gray, S., Nowland, J. (2010). Is there a business case for female directors? Evidence from the market reaction to all new director appointments. *Working Paper*, City University of Hong Kong.
- Anderson, R.C., Mansi, S.A., Reeb, D.M. (2004). Board characteristics, accounting report integrity, and the cost of debt. *Journal of Accounting and Economic*, 37(3), 315-342.
- Arlow, P. (1991). Personal characteristics in college students' evaluations of business ethics and corporate social responsibility. *Journal of Business Ethics*, 10(1), 63-69.
- Arun, T.G., Almahrog, Y.E., Aribi, Z.A. (2015). Female directors and earnings management: Evidence from UK companies. *International Review of Financial Analysis*, 39, 137-146.
- Ashbaugh, H., Collins, D.W., LaFond, R. (2006). The effects of corporate governance on firms' credit ratings. *Journal of Accounting and Economics*, 42(1-2), 203-243.
- Bamber, E.M., Bamber, L.S., Schoderbek, M.P. (1993). Audit structure and other determinants of audit report Lag: An empirical analysis. *Auditing: A Journal of Practice & Theory*, 12(1), 1-23.
- Banimahd, B., Arabi, M., Hassanpoor, Sh. (2016). *Empirical Research and Methodology in Accounting*. Tehran, Terme press [In Persian].
- Beckmann, D., Menkhoff, L. (2008). Will women be women? Analyzing the gender difference among financial experts. *Kyklos*, 61(3), 364-384.
- Benjamin, S.J., Karrahehi, K.E. (2013). A test of audit committee characteristics and free cash flows. *Corporate Ownership & Control*, 10(2), 611-626.

- Bilimoria, D. (2000). *Building the business case for women corporate directors*. In R.J. Burke and M.C. Mattis (Eds.), *Women on corporate boards of directors: International challenges and opportunities* (pp. 25-40). Dordrecht, The Netherlands: Kluwer Academic Publishers.
- Blue Ribbon Committee (BRC). (1999). *Audit committee characteristics and restatements: A study of the efficacy of certain Blue Ribbon Committee recommendations*. New York, NY: New York Stock.
- Bukit, R.B., Iskandar, T.M. (2009). Surplus free cash flow, earnings management and audit committee. *International Journal of Economics & Management*, 3(1), 204-223.
- Burke, R.J., Vinnicombe, S. (2008). Women on corporate boards of directors: International issues and opportunities. *Corporate Governance: An International Review Branding Banner*, 17(5), 661.
- Carcello, J.V., Hollingsworth, C.W., Klein, A., Neal, T.L. (2006). Audit committee financial expertise, competing corporate governance mechanisms, and earnings management. Retrieved from <http://ssrn.com/paper=887512>.
- Chen, Y., Eshleman, J., Soileau, J. (2016). Board gender diversity and internal control weaknesses. *Advances in Accounting*, 32, 1-9.
- Dawson, L. (1997). Ethical difference between Men and Women in sales profession. *Journal of Business Ethics*, 16(1), 1143-1152.
- Dechow, P.M., Sloan, R.G., Sweeney, A.P. (1996). Causes and consequences of earnings manipulations: An analysis of firms subject to enforcement actions by the SEC. *Contemporary Accounting Research*, 13(1), 1-36.
- DeFond, M.L., Subramanyam, K.R. (1998). Auditor changes and discretionary accruals. *Journal of Accounting and Economics*, 25(1), 35-67.
- DuCharme, L.L., Malatesta, P.H., Sefcik, S.E. (2004). Earnings management, stock issues, and shareholder lawsuits. *Journal of Financial Economics*, 71(1), 27-49.
- Foroughi, M., Jafari, A.R., Naderibani, R.A. (2014). Factors affecting ethical judgments among Iranian official accountants. *Quarterly Financial Accounting*, 6(22), 114-133 [In Persian].
- Frankel, R.M., Johnson, M.F., Nelson, K.K. (2002). The relationship between auditors' fees for nonaudit services and earnings management. *The Accounting Review*, 77, 71-105.
- Geiger, M., Connell, B. (1999). Governance associated with the revelation of internal control material weaknesses and their subsequent remediation. *Contemporary Accounting Research*, 28(1), 331-383.

- Gul, F.A., Min, C., Srinidhi, B. (2010). Gender diversity on US corporate boards and cost of capital. *Working Paper*, The Hong Kong Polytechnic University.
- Gul, F.A., Srinidhi, B., Tsui, J.S. (2008). Board diversity and the demand for higher audit effort. <http://ssrn.com/paper=1359450>.
- Gul, F.A., Srinidhi, B., Ng, A.C. (2011). Does gender diversity improve the informativeness of stock prices? *Journal of Accounting and Economics*, 51(3), 38-314.
- Gull, A.A., Nekhili, M., Nagati, H., Chtioui, T. (2018). Beyond gender diversity: How specific attributes of female directors affect earnings management. *The British Accounting Review*, 50(3), 255-274.
- Heninger, W.G. (2001). The association between auditor litigation and abnormal accruals. *The Accounting Review*, 76(1), 11-26.
- Hillman, A., Shropshire, C., Cannella, A. (2007). Organizational predictors of women on corporate boards. *Academy of Management Journal*, 50, 941-952.
- Hinz, R.P., McCarthy, D.D., Turner, J.A. (1997). *Are women conservative investors? Gender differences in participant-directed pension investments*. In M. G. Gordon, O. S. Mitchell, and M. M. Twinney (Eds.), *Positioning pensions for the twenty-first century* (pp. 91-103). Philadelphia: University of Pennsylvania Press.
- Huse, M., Solberg, A. (2006). Gender-related boardroom dynamics: How scandinavian women make and can make contributions on corporate board. *Women in Management Review*, 21(2), 113-130.
- Huse, M., Nielsen, S., Hagen, I. (2009). Women and employee-elected board members, and their contributions to board control tasks. *Journal of Business Ethics*, 89, 581-597.
- Imani Barandagh, M., Abdi, M., Kazemi Olum, M. (2017). Investigating the impact of gender diversity in the audit committee on the audit fees of companies listed in Tehran stock exchange. *Quarterly Journal of The Iranian Accounting and Auditing Review*, 24(1), 303-322 [In Persian].
- Ismail, K.I.K., Abdullah, S.N. (2013). Does women representation on boards and audit committees restrict earnings management? The impact of family ownership in Malaysian firms. *Proceedings of the First AARESOC International Conference on Business and Management*.
- Ittonen, K., Miettinen, J., Vahamaa, S. (2010). Administration does female representation on audit committees affect audit fees. *Quarterly Journal of Finance and Accounting*, 49, 113-139.

- Jones, J. (1991). Earnings management during import relief investigations. *Journal of Accounting Research*, 29, 193-228.
- Joy, L. (2008). *Women board directors in the United States: An eleven year retrospective*. In S. Vinnicombe, V. Singh, R. J. Burke, D. Bilimoria, and M. Huse (Eds.), *Women on corporate boards of directors* (pp. 15-23). Northampton, MA: Edward Elgar.
- Kalbers, L.P., Fogarty, T.J. (1993). Audit committee effectiveness: An empirical investigation of the contribution of power. *Auditing: A Journal of Practice & Theory* 1993, 24-49.
- Kaplan, S.E., Ravenscroft, S.P. (2004). The reputation effects of earnings management in the internal labor market. *Business Ethics Quarterly*, 14(3), 453-478.
- Klein, A. (2002). Audit committee, board of director characteristics, and earnings management. *Journal of Accounting and Economics*, 33(3), 375-400.
- Kothari, S.P., Leone, A., Wasley, C. (2005). Performance matched discretionary accrual measures. *Journal of Accounting and Economics*, 39(1), 163-167.
- Kreder, R., Evert, A. (2016). Board diversity and earnings quality: The association between female board presence and the magnitude of discretionary revenue activities, evidence from US-listed firms. *A thesis for Accounting Auditing and Control*, Erasmus University Rotterdam.
- Krishnan, G., Parsons, L. (2008). Getting to the bottom line: An exploration of gender and earnings quality. *Journal of Business Ethics*, 78, 65-76.
- Lambert, T.A., Jones, K.L., Brazel, J.F., Showalter, D.S. (2017). Audit time pressure and earnings quality: An examination of accelerated filings. *Accounting, Organizations and Society*, 58,50-66.
- Lopez, D.M., Peters, G.F. (2012). The effect of workload compression on audit quality. *Auditing: A Journal of Practice & Theory*, 31(4), 139-166.
- Lundeberg, M.A., Fox, W.P., Puncochar, J. (1994). Highly confident but wrong: Gender differences and similarities in confidence judgements. *Journal of Educational Psychology*, 86(2), 114-121.
- McInerney-Lacombe, N., Billimoria, D., Salipante, P. (2008). *Championing the discussion of tough issues: How women corporate directors contribute to board deliberations*. In S. Vinnicombe, V. Singh, R.J. Burke, D. Billimoria, and M. Huse (Eds.), *Women on corporate boards of directors* (pp. 123-39). Northampton, MA: Edward Elgar.
- Menon, K., Williams, D.D. (2004). Former audit partners and abnormal accruals. *The Accounting Review*, 79, 1095-1118.

- Nelson, L.H. (1990). *Who knows: from quine to a feminist empiricism*. Philadelphia, PA: Temple University Press.
- Pourheydari, O., Koopaeehaji, M. (2010). Predicting of firms financial distress by use of linear discriminant function model. *Journal of Financial Accounting Recerches*, 2(1), 33-46 [In Persian].
- Razmian, F.A.A., Hoshi, A. (2013). Effect of board composition on informativeness and quality of earnings: Evidence from companies listed in Tehran Stock Exchange. *Journal of Accounting Knowledge*, 4(13), 105-127 [In Persian].
- Rose, C. (2007). Does female board representation influence firm performance? The Danish evidence. *Corporate Governance: An International Review*, 15, 404-413.
- Salehi, M., Ouradi, J., Salari, Z. (2016). The effect of audit committee characteristics and audit report lag. *Journal of Accounting Knowledge*, 7(26), 59-83 [In Persian].
- Sepasi, S., Abdoli, L. (2016). The effect of firm top manager's gender on conditional conservatism. *Journal of Women's Studies (Sociological & Psychological)*, 14(1), 129-154 [In Persian].
- Srinidhi, B., Gul, F., Tusi, J. (2011). Female directors and earnings quality. *Contemporary Accounting Research*, 28(5), 1610-1644.
- Terjesen, S., Sealy, R., Singh, V. (2009). Women directors on corporate boards: A review and research agenda. *Corporate Governance: An International Review*, 17(3), 320-337.
- Thiruvadi, S., Huang, H. (2011). Audit committee gender differences and earning management. *The International Journal Of Business & Management*, 26(7), 483-498.
- Thomas, D.A., Ely, R.J. (1996). Making differences matter: A new paradigm for managing diversity. *Harvard Business Review*, 74(5), 79-90.
- Thorne, L., Massey, D.W., Magnan, M. (2003). Institutional context and auditors' moral reasoning: A Canada-U.S. comparison. *Journal of Business Ethics*, 43(4), 305-321.
- Trinidad, C., Normore, A.H. (2005). Leadership and gender: A dangerous liaison? *Leadership & Organization Development Journal*, 26(7), 574-590.
- U.S. Congress. (2002). *Sarbanes-oxley act of 2002*, H.R. 3763.
- Waring, M. (1988). *If Women Counted: A New Feminist Economics*, Harper & Row, San Francisco, CA.
- Xie, B., Davidson, W.N., DaDalt, P.J. (2003). Earnings management and corporate governance: The role of the board and the audit committee. *Journal of Corporate Finance*, 9(3), 295-316.

- Yang, J.S. Krishnan, J. (2005). Audit committees and quarterly earnings management. *International Journal of Auditing*, 9(3), 201-219.
- Zmijewski, M.E. (1984). Methodological issues related to the estimation of financial distress prediction models. *Journal of Accounting Research*, 22, 59-82.