

نقش جنسیت مدیران ارشد شرکت بر محافظه کاری شرطی و غیرشرطی با تأکید بر ریسک تجاری و مالی

رضاجامعی*

بهنام نصیری**

چکیده

هدف این پژوهش بررسی رابطه جنسیت مدیران ارشد شرکت (در سطح هیئت مدیره و مدیرعامل) با توجه به ریسک گریزی و حساسیت اخلاقی زنان بر محافظه کاری شرطی و غیرشرطی است. برای بررسی این رابطه، تعداد ۱۳۲ شرکت طی سال‌های ۱۳۹۰ الی ۱۳۹۴ انتخاب گردید. تجزیه تحلیل داده‌ها از طریق داده‌های پانل و با استفاده از الگوی اثرات ثابت انجام شده است. نتایج پژوهش نشان می‌دهد که مدیران ارشد زن در قیاس با مدیران ارشد مرد دارای محافظه کاری شرطی بالاتری هستند؛ که این نتیجه بیانگر این است، زنان نسبت به مردان اخبار بد را سریع‌تر گزارش می‌کنند. درحالی‌که در محافظه کاری غیرشرطی رابطه معناداری بین مدیران ارشد زن و محافظه کاری غیرشرطی مشاهده نشد. همچنین بین مدیران ارشد زن و محافظه کاری شرطی در مواجهه با ریسک تجاری رابطه مثبت و معناداری یافت شد؛ بنابراین، امکان اظهار نظر صریح در خصوص پذیرش یا عدم پذیرش وجود رابطه معنادار بین مدیران ارشد زن و محافظه کاری شرطی وجود ندارد. ولی بین مدیران ارشد زن و محافظه کاری در مواجهه با ریسک مالی در مدل محافظه کاری شرطی و ریسک مالی و تجاری در مدل محافظه کاری غیرشرطی رابطه معناداری مشاهده نشد.

* دانشیار گروه حسابداری، دانشکده علوم انسانی و اجتماعی دانشگاه کردستان، کردستان، ایران (نویسنده مسئول)، r.jamei@uok.ac.ir

** کارشناس ارشد حسابداری، دانشگاه کردستان، کردستان، ایران، b.nasiri86527@gmail.com

تاریخ دریافت: ۱۳۹۷/۰۷/۲۳، تاریخ پذیرش: ۱۳۹۷/۱۱/۱۴

Copyright © 2018, IHCS (Institute for Humanities and Cultural Studies). This is an Open Access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution 4.0 International, which permits others to download this work, share it with others and Adapt the material for any purpose

کلیدواژه‌ها: جنسیت مدیران ارشد، محافظه‌کاری، ریسک تجاری، ریسک مالی.

۱. مقدمه

امروزه مطبوعات مالی کمبود رهبری زنان در دنیای مالی را گزارش می‌کنند. در سال ۲۰۰۶ نیویورک تایمز گزارش داد که مدیران ۹ شرکت از ۵۰۰ شرکت از زنان هستند، حدود ۲ درصد از کل مدیران. در حالی که این درصد تا سال ۲۰۱۱ به ۲/۴ درصد و تا سال ۲۰۱۲ به ۴ درصد بهبود یافت. باز این درصد نیز هنوز پایین‌تر از درصد مشارکت زنان در نیروی کار ۴۶/۳ درصد هست (دیزیک (Dizik)، ۲۰۱۱). چنین وضعیتی ناشی از نابرابری‌های جنسیتی است که باعث شده بسیاری از کشورها در تلاش برای رفع این مشکل باشند. برخی از این جوامع به موفقیت‌های چشم‌گیری دست یافته‌اند، چنانچه بیش از ۴۰ درصد از پست‌های تصمیم‌گیری در کشورهای شمال اروپا همچون نروژ، دانمارک و فنلاند در اختیار زنان قرار گرفته و در کشور آمریکا نسبت زنان در مشاغل مدیریتی طی سال‌های ۱۹۷۰-۱۹۹۰ حدود ۲۵ درصد رشد داشته است (گزارش سالانه کمیسیون اروپا (European Commission)، ۲۰۱۲). در هنگ‌کنگ که یکی از مراکز بین‌المللی مالی هست، تنها ۱۰ درصد از اعضای هیئت‌مدیره در سال ۲۰۱۲ از زنان بودند و حدود ۴۰ درصد از شرکت‌های هنگ‌کنگ هیچ‌یک از اعضای هیئت‌مدیره از زنان نبود (مجله اقتصاد هنگ‌کنگ (Hong Kong Journal Economic)، ۲۰۱۲). باین حال اکثر کشورهای در حال توسعه از جمله ایران در این امر موفق نبوده‌اند. در ایران بر اساس نتایج طرح آمارگیری از نیروی کار در زمستان ۱۳۹۳، میزان مشارکت اقتصادی بدون در نظر گرفتن پست‌های مدیریتی برای مردان ۶۲/۳ و برای زنان ۱۲/۳ محاسبه شده است (مرکز آمار ایران، ۱۳۹۳).

پژوهش‌ها در زمینه روانشناسی اجتماعی و مدیریت با توجه به تفاوت تعامل و ارتباط زنان با زیردستان خود نسبت به مردان نشان می‌دهد زنان و مردان داری سبک مدیریت (Management Style) متفاوتی هستند. زنان غالباً افرادی کم‌جسورتر، تهاجمی، کمتر خودرأی، مضطرب‌تر، ریسک‌گریزتر و اخلاقی‌تر شرح داده می‌شوند که این‌ها همه خصوصیات هستند که یک گرایش محافظه‌کارانه و تمایل کم‌تر به ارتکاب تقلب (Fraud) را نشان می‌دهد (پاول و انسیک (Powell and Ansic)، ۱۹۹۷؛ میکوبی و جاکلین (Maccoby and Jacklin)، ۱۹۷۴). همچنین با توجه به این واقعیت که میان زنان و مردان از حیث عوامل اکتسابی مثل سطح تحصیلات، سابقه شغلی و عوامل ذاتی مثل ریسک‌پذیری و

زمانی که صرف انجام کار می‌کنند تفاوت‌هایی وجود دارد، انتظار می‌رود تفاوت‌هایی از حیث مدیریتی به‌طور اخص از حیث گزارشگری محافظه‌کارانه (Conservative Financial Reporting) در بین مدیران زن و مرد وجود داشته باشد.

ویژگی‌های شخصیتی مدیران می‌تواند چگونگی مدیریت شرکت را تحت تأثیر قرار دهد. به‌عنوان مثال، با توجه به چارچوب یکپارچه کنترل داخلی، فلسفه و ارزش‌های اخلاقی مدیریت بر محیط کنترل تأثیر می‌گذارد. بر این اساس، گرایش محافظه‌کارانه و رهبری اخلاقی (Ethical Leadership) مدیران، مدیران زن می‌توانند به یک محیط کنترل داخلی بهتر با تأکید بیشتری بر گزارشگری مالی محافظه‌کارانه‌تر و اخلاقی کمتر کمک کنند. علاوه بر این، قانون ساربنز آکسلی (Sarbanes - Oxley) (۲۰۰۲) مدیران اجرایی ارشد را به‌صورت جداگانه مسئول دقت و کامل بودن گزارش‌های مالی شرکت‌ها می‌داند؛ بنابراین، تفکر محافظه‌کارانه مدیران زن و مخالفت آنان با تقلب را مطابق با قانون ساربنز آکسلی می‌توان انتظار داشت.

محافظه‌کاری در حسابداری از میثاق‌های محدودکننده است که پیامدهای مهم اقتصادی دارد. پژوهش‌های اخیر نشان می‌دهد که محافظه‌کاری خطرهای اخلاقی در میان مدیران، اعتباردهندگان و سهامداران را تعدیل می‌کند (لافوند و ریچاردی) (Lafond and Roychowdhury)، (۲۰۰۸) و به عدم تقارن اطلاعاتی کمک می‌کند (لافوند و واتس) (Lafond and Watts)، (۲۰۰۸)؛ و از منابع سهامداران با خدمت به‌عنوان یک مکانیزم حکومتی به‌منظور محدود کردن فرصت‌های مدیریتی محافظت می‌نماید (بوشمن و همکاران) (Bushman and et al)، (۲۰۱۱)؛ فرانسیس و مارتین (Francis and Martin)، (۲۰۱۰). علاوه بر این، عدم محافظه‌کاری می‌تواند پیامدهای مهمی بر حسابداری و اقتصاد داشته باشد. اسچراند و زچمن (Schrand and Zchmman)، (۲۰۱۱) پی بردند مدیران در گزارش‌های مالی تقریباً در سه‌چهارم از موارد اجرای قانون‌های کمیسیون بورس اوراق بهادار خودرأی هستند. این موضوع نشان می‌دهد که اعتماد بیش‌ازحد شاید اولین گام در مسیر ارائه صورت‌های مالی اشتباه و اظهار جعلی باشد. تمایلات محافظه‌کارانه و اخلاقی مدیران زن می‌تواند به‌عنوان یک دفاع طبیعی در برابر صورت‌های مالی اشتباه و اظهارات جعلی به کار گرفته شود و نتیجه ممکن است پیامدهای مهم حسابداری و اقتصادی داشته باشد.

با توجه به ذهنیت و ارزش‌های اخلاقی محافظه‌کارانه مدیران ارشد زن، رابطه مثبتی بین وجود حتی یک عضو مدیر زن در مجموعه مدیران ارشد با حسابداری محافظه‌کارانه را پیش‌بینی کردیم. همچنین انتظار بر این است که مدیران ارشد زن بیشتر ریسک‌گریز هستند. کمیسیون اروپا (۲۰۱۲) قانونی را به تصویب رساند که واحدهای تجاری عمومی باید تا سال ۲۰۲۰، ۴۰ درصد از اعضای هیئت‌مدیره آن‌ها از زنان باشند. تعدادی از کشورهای اروپایی همچون بلژیک، فرانسه، ایتالیا، هلند، نروژ و اسپانیا به سمت استفاده از زنان و تنوع‌بخشی در بخش هیئت‌مدیره استفاده کردند (کمیسیون اروپا، ۲۰۱۲). در سپتامبر سال ۲۰۱۲ بورس اوراق بهادار هنگ‌کنگ مقاله‌ای را تحت عنوان پیشنهادی برای افزایش تنوع‌بخشی در بحث هیئت‌مدیره با ورود مدیران ارشد زن را منتشر کرد (مجله اقتصاد هنگ‌کنگ، ۲۰۱۲). در این پژوهش تأثیرات رهبری زنان بر حسابداری محافظه‌کارانه بررسی می‌شود و همچنین پیش‌بینی‌ها بر این است که تفاوت جنسیتی در رهبری شرکت به حسابداری محافظه‌کارانه‌تر منجر می‌شود.

با توجه با این تفاوت‌ها و پیامدهای بالقوه آن در رابطه با اداره شرکت‌ها، موضوع تنوع جنسیتی در حیطه سرمایه‌گذاری‌های شرکت‌های بزرگ مالی به‌خصوص شرکت‌های دولتی در طول چند سال گذشته مورد توجه بیشتری قرار گرفته‌اند. علی‌رغم تعداد بالای فارغ‌التحصیلان زن در رشته حسابداری، مدیریت مالی و ...، هنوز زنان اعتماد لازم را از سوی مدیران ارشد کسب نکرده‌اند و تعداد بسیار اندکی از شرکت‌ها مسئولیت مدیریت مالی و اجرایی شرکت را به عهده زنان واگذار می‌کنند. علاوه بر این رشد دختران و زنان تحصیل‌کرده دانشگاهی در رشته حسابداری و مدیریت و پیشی گرفتن آنان از مردان در چند سال اخیر نمود پیدا کرده است که لزوم بحث مدیریت زنان را در حیطه مالی و اجرایی بیش‌ازپیش مطرح می‌سازد.

حال پژوهش حاضر با تفکیک جنسیت مدیران ارشد شرکت در پی پاسخ به این سؤال است که آیا ریسک‌گریزی و حساسیت اخلاقی (Ethical Sensitivity) در میان مدیران ارشد زن به گزارشگری مالی محافظه‌کارانه منجر می‌شود یا خیر.

۲. مبانی نظری پژوهش

۱.۲ محافظه‌کاری در حسابداری

هرچند بسیاری از حسابداران بر وجود محافظه‌کاری در تنظیم صورت‌های مالی توافق دارند، اما تعریف جامعی از آن ارائه نشده است. با این وجود، در متون حسابداری دو خصوصیت عمده‌ی محافظه‌کاری مورد بررسی قرار گرفته است: نخست جانب‌داری رو به پایین ارزش دفتری سرمایه نسبت به ارزش بازار آن است و دیگر گرایش به تسریع در شناسایی هزینه‌ها و تعویق شناخت درآمد است (آزاد، ۱۳۸۲).

باسو (Basu)، (۱۹۹۷) محافظه‌کاری حسابداری را به این صورت تعریف کرده است: گرایش حسابداری با الزام، داشتن یک درجه قابل تأیید تر جهت شناسایی اخبار خوب همانند سودها در مقابل شناسایی اخبار بد همانند زیان‌ها می‌باشد. محافظه‌کاری یعنی عدم تقارن در الزامات قابل تأیید بودن سودها در مقابل زیان‌ها می‌باشد. بر اساس این تفسیر می‌توان میزان محافظه‌کاری را از لحاظ شدت و ضعف درجه‌بندی کرد: هرچند شناسایی سودها در مقابل زیان‌ها نیاز به درجه قابلیت اتکا و تأیید پذیری بیشتری داشته باشند، محافظه‌کاری نیز بیشتر می‌شود. یک پیامد مهم رفتار نامتقارن محافظه‌کاری در شناسایی سودها در مقابل زیان‌ها ارائه کمتر از واقع خالص ارزش دارایی‌ها می‌باشد (واتس (Watts)، (۲۰۰۲). محافظه‌کاری عبارت است از انتخاب یک‌راه کار حسابداری تحت شرایط عدم اطمینان که در نهایت به ارائه کمتر دارایی‌ها و درآمدها بیانجامد و کمترین اثر را بر حقوق صاحبان سهام داشته باشد (گیولی و هاین (Givoly and Hayn)، (۲۰۰۰). محافظه‌کاری در حسابداری از میثاق‌های محدودکننده است. د در ادبیات حسابداری، محافظه‌کاری به دو نوع شرطی و غیرشرطی تقسیم شده است (خدای پور و مالکی نیا، ۱۳۹۱).

۲.۲ محافظه‌کاری شرطی

طبق تعریف بال و شیواکومار (Ball and Shivakumar)، (۲۰۰۵) محافظه‌کاری شرطی عبارت است از تأکید زیاد روی شناسایی به موقع زیان. بر اساس این نوع محافظه‌کاری، کاهش سودهای حسابداری منعکس‌کننده‌ی یک زیان اقتصادی هم‌زمان است (ژانگ (Zhang)، (۲۰۰۸). محافظه‌کاری می‌تواند شرطی (مربوط به گذشته یا تابع اخبار بد) باشد، بدین معنی که در شرایط بد و نامطلوب ارزش‌های دفتری کاهش داده می‌شوند، اما در شرایط خوب و

مطلوب ارزش‌های دفتری بیشتر ارزیابی نمی‌شوند، نمونه‌ی بارز این نوع محافظه‌کاری استفاده از روش اقل بهای تمام‌شده یا ارزش بازار است (بیور و رایان (Beavar and Ryan)، ۲۰۰۵). محافظه‌کاری شرطی، محافظه‌کاری است که توسط استانداردهای حسابداری الزام شده است؛ یعنی شناخت به موقع زیان در صورت وجود اخبار بد و نامطلوب و عدم شناخت سود در مواقع وجود اخبار خوب و مطلوب (زلقی و بیات، ۱۳۹۵)؛ بنابراین می‌توان محافظه‌کاری شرطی را نوعی محافظه‌کاری نامید که دارای خصوصیات زیر باشد:

۱. نوعی محافظه‌کاری که توسط استانداردهای حسابداری الزام شده است.
۲. مربوط به رویدادهای گذشته باشد (گذشته‌نگر باشد).
۳. تابع اخبار بد باشد (محافظه‌کاری شرطی، به صورت عدم تقارن زمانی شناسایی اخبار بد نسبت به اخبار خوب در عایدات است).

۳.۲ محافظه‌کاری غیرشرطی

طبق تعریف بال و شیواکومار (۲۰۰۵) محافظه‌کاری غیرشرطی یعنی تمایل حسابداری به سمت گزارشگری حداقل ارزش‌های دفتری حقوق صاحبان سهام. بیور و رایان (۲۰۰۵)، انتخاب روش‌های و سیاست‌های حسابداری که سودها و ارزش دفتری خالص دارایی‌ها را مستقل از اخبار اقتصادی کاهش دهد، محافظه‌کاری غیرشرطی است. محافظه‌کاری می‌تواند غیرشرطی (مربوط به آینده یا مستقل از اخبار) باشد. نمونه‌هایی از این نوع محافظه‌کاری شامل شناسایی بلادرنگ بهای تمام‌شده اکثر دارایی‌های نامشهود ایجادشده در درون واحد تجاری به عنوان هزینه (به هزینه بردن مخارج تحقیق و توسعه)، استفاده از روش‌های تسریعی برای مستهلک کردن اموال، ماشین‌آلات و تجهیزات و استفاده از روش بهای تمام‌شده تاریخی برای پژوهش‌های با خالص ارزش فعلی مثبت (بیور و رایان، ۲۰۰۵)؛ بنابراین می‌توان محافظه‌کاری غیرشرطی را نوعی محافظه‌کاری نامید که دارای خصوصیات زیر باشد:

۱. مربوط به رویدادهای آینده (آینده‌نگر) باشد.
۲. مستقل از اخبار باشد.

هر نوع محافظه‌کاری (شرطی و غیرشرطی) اهداف یکسانی را دنبال می‌کنند، شامل استفاده از کارایی‌های قراردادی، حداقل کردن هزینه نمایندگی، حداقل کردن مالیات، یا

نقش جنسیت مدیران ارشد شرکت بر محافظه کاری شرطی و ... ۴۳

هزینه قانونی و اینکه حسابداران و قانون گذاران را قادر می سازد که بی ثباتی اقتصادی را به حداقل رسانند و از انتقادات مصون بمانند بال و شیواکومار، (۲۰۰۵).

۴.۲ رهبری زنان

از آنجاکه همواره زنان کم و بیش نیمی از اعضای جامعه را تشکیل می دهند چنین انتظار می رود که این نیروی بالقوه و گسترده با مشارکت بالفعل خود در فعالیتهای متنوع اقتصادی، سیاسی، اجتماعی و فرهنگی چرخهای جامعه را همگام با مردان به حرکت درآورد و موفقیت های بیشتری از این راه به دست آورد، اما در طول تاریخ، فرصت ها و امکانات برای زنان به نحوی توزیع نشده است که به راحتی بتوانند هم دوش مردان در صحنه جامعه حاضر شوند و در واقع بدون محدودیت جنسی به ایفای نقش های شایسته خویش بپردازند. در حوزه تصمیم گیری نیز دستیابی زنان به مشاغل و پایگاه های مدیریتی همپای افزایش کمی مشارکت آنان در بازار کار نبوده است، به نحوی که زنان همواره در پست هایی قرار گرفته اند که ناگزیر بوده اند کارهای تکراری و در سطوح پایین انجام دهند. اغلب زنان در پست های ستادی و به عنوان دستیار مدیران صافی انجام وظیفه کرده اند و به ندرت مسئولیت مدیران صافی بر عهده داشته اند (اوت و شفريتز، ۱۳۷۹). اگرچه این وضعیت در همه کشورهای توسعه یافته و در حال توسعه وجود دارد، اما شدت نابرابری های جنسیتی در کشورهای در حال توسعه بسیار بیشتر است (برنامه توسعه سازمان ملل).

همواره مسئله مدیریت زنان توجه روانشناسان، جامعه شناسان و صاحب نظران مدیریت را به خود جلب نموده است و هر یک به گونه ای این مسئله را ریشه یابی کرده اند. با اینکه زنان و مردان از لحاظ مدیریت و رهبری با یکدیگر متفاوت اند اما دلایل و شواهدی اندک برای این دیدگاه وجود دارد که هر یک از آنها به صرف جنسیت، مدیران برتری باشد؛ بنابراین، بهتر است گفته شود که شیوه های مدیریتی بسیار خوب، متوسط و ضعیف را می توان هم در میان زنان و هم در میان مردان یافت و نمی توان درباره این موضوع کلی و قاطعانه داوری کرد. با توجه به پیچیدگی مسئله مدیریت زنان، تاکنون بررسی های گوناگونی در زمینه مدیریت و جنسیت انجام شده است و صاحب نظران تلاش نموده اند این مقوله را از جنبه های مدیریتی، فرهنگی، سازمانی و مانند این ها تجزیه و تحلیل کنند؛ بنابراین، در این بخش از پژوهش تلاش شده است تا مسئله مدیریت زنان از دیدگاه صاحب نظران بررسی شود (سپاسی و عبدلی، ۱۳۹۵).

امروزه صاحب‌نظران به سازمان‌ها از زوایای مختلفی می‌نگرند. با توجه به نوع نگرش آنان به سازمان‌ها نقش زنان نیز در سازمان‌ها متفاوت خواهد بود. برخی از صاحب‌نظران به سازمان همچون نظامی طبیعی می‌نگرند که در آن روابط غیررسمی و قدرت و سیاست اهمیت بالایی دارد، برخی از صاحب‌نظران سازمان را نظامی عقلایی می‌دانند که در پی رسمیت سازمانی و دارای اهدافی مشخص است و برای دستیابی به این اهداف فعالیت می‌کنند (اسکات و ریچارد، ۱۳۷۴).

زنان در پست‌های مدیریتی زیردستانی ثابت و مشخص بودند که کارهای ثابت و معین انجام می‌دادند و به‌ندرت در پست‌هایی بودند که دارای خطر زیاد و ریسک سنگین باشد تا بتوان بدان وسیله حیثیت و اعتبار یابند (اوت و شفریتز، ۱۳۷۹).

جنسیت از دو راه بر رفتارهای مدیران تأثیر می‌گذارد:

۱. جامعه‌پذیری متفاوت (Different Socialization): این جامعه‌پذیری زمین‌های گسترده‌ای را در برمی‌گیرد. بر این اساس با هرکسی از لحظه تولد به‌گونه‌ای متفاوت رفتار می‌شود (کوردون و همکاران (Cordon and et al)، ۲۰۰۲).

۲. سقف شیشه‌ای: سقف شیشه‌ای برآمده از برداشت‌های کلیشه‌ای و پیش‌داوری‌هایی است که در مورد زنان وجود دارد و باعث می‌شود تا زنان نتوانند در سلسله‌مراتب سازمانی از سطوحی خاص بالاتر روند (امینی و زمانی، ۱۳۷۹).

مطابق با مطالعات گزارش‌شده در ادبیات روان‌شناسی، تفاوت‌های اساسی جنسیت در شخصیت، کیفیت منحصر به فرد رهبری زنان را ثابت می‌کند.

در یک مطالعه تجربی، پاول و آنسیک (۱۹۹۷) دریافتند که زنان گزینه‌های کم‌خطرتر را انتخاب می‌کنند. زنان در تنظیمات مختلف مالی و اقتصادی کم‌جرئت‌تر نیز مشاهده شده‌اند. تمایل کمتری به احساس شایسته‌تر از مردان در امور مالی دارند (پرینس (Prince)، ۱۹۹۳) و در تصمیم‌گیری‌های مالی کمتر مطمئن و مغرور هستند. در مطالعه روان‌شناسی هیر شیلوفر (Hirshleifer)، (۲۰۰۲)، مشاهده می‌شود که مردان نسبت به زنان در سرمایه‌گذاری و قیمت‌گذاری دارایی، مغرورترند. زنان ترس بیشتری از شکست خوردن در هنگام تصمیم‌گیری دارند (وانگر (Wanger)، ۲۰۰۷). هوانگ و کیسنگ (Kisgen and Huang)، (۲۰۱۳) مشاهده کردند که مدیران زن نسبت به مدیران مرد در هنگام تصمیم‌گیری و صدور بدهی کمتر مغرور هستند.

۳. پیشینه پژوهش

رشیدیان و همکاران (۱۳۹۳)، به بررسی رابطه بین مالکیت دولتی و محافظه‌کاری شرطی در شرکت‌های پذیرفته‌شده در بورس اوراق بهادار تهران پرداختند. نتایج آزمون نشان می‌دهد درصد مالکیت دولتی بر سطح محافظه‌کاری شرطی حسابداری تأثیر دارد.

غلام‌زاده و همکاران (۱۳۹۴)، به بررسی تأثیر سبک رهبری بر باورهای سقف شیشه‌ای زنان پرداختند. باوجود افزایش حضور زنان در محیط کار، میزان ارتقاء زنان به سطوح عالی مدیریت با پیشرفت تحصیلی و تجربیات حرفه‌ای آن‌ها همخوانی ندارد؛ بنابراین، وجود نوعی مانع نامرئی بانام سقف شیشه‌ای بارز است. زنان در مواجهه با این مانع باورها مختلفی دارند که این باورها می‌توانند ارتقاء شغلی آن‌ها را افزایش یا کاهش دهد. این باورها شامل انکار، انعطاف‌پذیری، پذیرش، استعفا می‌باشد. نتایج حاصل نشان می‌دهد، سبک رهبری تأثیر معنادار و مثبتی بر باور سقف شیشه‌ای بانوان دارد.

سپاسی و عبدلی (۱۳۹۵) به بررسی تأثیر جنسیت مدیران ارشد شرکت بر محافظه‌کاری شرطی پرداختند. آن‌ها در این پژوهش به این نتیجه رسیدند که در شرکت‌های دارای عضو هیئت‌مدیره یا مدیرعامل زن در قیاس با شرکت‌های دارای مدیران ارشد مرد، حسابداری محافظه‌کارانه شرطی بالاتر است.

کیم و زو (Kim and Zuo)، (۲۰۰۱)، در پژوهشی به نقش حسابداری محافظه‌کارانه در بازار سهام پرداختند. ایشان به این نتیجه رسیدند شرکت‌ها با گزارشگری محافظه‌کاری بالا نسبت به اعلان‌های فصلی بازار واکنش منفی کمتری دارند.

ریچو هاری (Roychowdhury)، (۲۰۱۰)، نشان داد محافظه‌کاری می‌تواند منجر به رفتار وظیفه‌ناشناسانه مدیران در پاسخ به پیش‌بینی اثرات منفی آن روز سود شود و بنابراین احتمال نقص قراردادهای آتی افزایش می‌یابد، این مطلب می‌تواند هم برای مدیران (از دست دادن موقعیت و شهرت) و هم برای شرکت (افزایش نرخ بهره، محدودیت در سرمایه‌گذاری و تأمین مالی) ضرر آور باشد.

سیمون و همکاران (Simon and et al) (۲۰۱۴) به بررسی رابطه بین جنسیت مدیران ارشد، رهبری اخلاقی و محافظه‌کاری در حسابداری پرداختند. در این پژوهش برای اندازه‌گیری رهبری اخلاقی از ریسک دادخواهی و ریسک تصاحب استفاده کردند. نتایج آزمون این پژوهش حاکی از این بود که بین جنسیت مدیران ارشد و محافظه‌کاری رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین به این نتیجه رسیدند که در شرکت‌هایی که ریسک

دادخواهی و ریسک تصاحب کمتری دارند رابطه بین جنسیت مدیرعامل و محافظه‌کاری قوی‌تر است.

۴. فرضیه‌های پژوهش

۱.۴ فرضیه‌های مدل اول

فرضیه اول: مدیران ارشد زن در قیاس با مدیران ارشد مرد، دارای محافظه‌کاری شرطی بالاتری هستند.

فرضیه دوم: بین مدیران ارشد زن و محافظه‌کاری شرطی در مواجهه با ریسک تجاری رابطه معناداری وجود دارد.

فرضیه سوم: بین مدیران ارشد زن و محافظه‌کاری شرطی در مواجهه با ریسک مالی رابطه معناداری وجود دارد.

فرضیه چهارم: بین مدیران ارشد زن و محافظه‌کاری شرطی در مواجهه با حساسیت اندازه شرکت رابطه معناداری وجود دارد.

۲.۴ فرضیه‌های مدل دوم

فرضیه پنجم: مدیران ارشد زن در قیاس با مدیران ارشد مرد، دارای محافظه‌کاری غیرشرطی بالاتری هستند.

فرضیه ششم: بین مدیران ارشد زن و محافظه‌کاری غیرشرطی در مواجهه با ریسک - تجاری رابطه معناداری وجود دارد.

فرضیه هفتم: بین مدیران ارشد زن و محافظه‌کاری غیرشرطی در مواجهه با ریسک مالی رابطه معناداری وجود دارد.

فرضیه هشتم: بین مدیران ارشد زن و محافظه‌کاری غیرشرطی در مواجهه با حساسیت اندازه شرکت رابطه معناداری وجود دارد.

۵. روش شناسی پژوهش

این پژوهش از لحاظ طبقه بندی پژوهش بر مبنای هدف، از نوع کاربردی است. همچنین پژوهش حاضر از لحاظ طبقه بندی برحسب روش، از نوع توصیفی است. از میان انواع پژوهش های توصیفی از نوع همبستگی بوده، چراکه در آن، ارتباط بین چند متغیر مورد مطالعه قرار می گیرد. برای آزمون فرضیه های پژوهش از روش تحلیل رگرسیون چند متغیره استفاده شده است. پس از گردآوری داده های اولیه، این داده ها از طریق روش های آمار توصیفی و آمار استنباطی و با استفاده از نرم افزار Excel و Eviews9 تجزیه و تحلیل شده است.

جامعه آماری این پژوهش تمامی شرکت های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران طی سال های ۱۳۹۰ تا ۱۳۹۴ است. در این پژوهش، تلفیقی از داده های سری زمانی و مقطع زمانی (داده های ترکیبی) استفاده شده است و در مجموع ۶۶۰ (سال/ شرکت)، به عنوان جامعه آماری پژوهش حاضر انتخاب گردید. روش نمونه گیری حذف سیستماتیک بوده و نمونه آماری از بین شرکت هایی که حائز شرایط زیر باشند، انتخاب شده است:

۱. به منظور محاسبه برخی از متغیرهای پژوهش از ابتدای سال ۱۳۹۰ در بورس پذیرفته شده باشند.

۲. صورت های مالی و سایر داده های مورد نیاز آن ها از سال ۱۳۹۰ تا ۱۳۹۴ در دسترس باشد.

۳. به منظور افزایش قابلیت مقایسه دوره مالی شرکت منتخب منتهی به ۲۹ اسفند باشد.

۴. شرکت های برگزیده متعلق به صنایع بورسی بانک ها، مؤسسات اعتباری، سایر نهادهای پولی، سایر واسطه گری های مالی، سرمایه گذاری مالی و شرکت های چند رشته ای صنعتی نباشد.

پس از حذف شرکت های فاقد معیارهای یاد شده، از بین کل شرکت های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران، تعداد ۱۳۲ شرکت به عنوان جامعه غربال شده آماری این پژوهش باقی ماندند.

۶. تعریف عملیاتی متغیرها

۱.۶ متغیر مستقل

جنسیت مدیران ارشد: برای اندازه‌گیری جنسیت مدیران ارشد به این شیوه عمل می‌شود که اگر مدیرعامل شرکت یا یکی از اعضای هیئت‌مدیره شرکت از زنان باشند معادل یک و در غیر این صورت صفر است.

۲.۶ متغیرهای وابسته

محافظه‌کاری شرطی: محافظه‌کاری مشروط (CONS-C) برای اندازه‌گیری این نوع از محافظه‌کاری، از الگوی احمد و دولمان (Ahmad and Duallman) (۲۰۰۷) با الهام از الگوی گیولی و هاین (۲۰۰۰) استفاده شده است:

جریان نقدی عملیاتی + هزینه استهلاک + سود عملیاتی

$$CONC_C = (-1) \frac{\text{جریان نقدی عملیاتی} + \text{هزینه استهلاک} + \text{سود عملیاتی}}{\text{جمع دارایی‌ها}}$$

جمع دارایی‌ها

محافظه‌کاری غیرشرطی: محافظه‌کاری غیرشرطی (CONS_UC) برای اندازه‌گیری این نوع محافظه‌کاری، از الگوی احمد و دولمان (۲۰۰۷) با الهام از الگوی بیور و رایان (۲۰۰۰) که از نسبت ارزش دفتر به ارزش بازار و ضرب آن در عدد (-۱) به‌عنوان معیار محافظه‌کاری استفاده کردند. از آنجاکه محافظه‌کاری معمولاً منجر به کمتر از واقع نشان دادن ارزش دفتری حقوق صاحبان سهام نسبت به ارزش بازار با محافظه‌کاری معکوس است که با ضرب آن در عدد (-۱) نسبت مستقیمی از محافظه‌کاری به دست می‌آید.

ارزش دفتری حقوق صاحبان سهام

$$CONC_UC = (-1) \frac{\text{ارزش دفتری حقوق صاحبان سهام}}{\text{ارزش بازار حقوق صاحبان سهام}}$$

ارزش بازار حقوق صاحبان سهام

۳.۶ متغیرهای تعدیل کننده

ریسک تجاری: احتمال اینکه یک شرکت سودهای کمتر از پیش بینی داشته باشد یا زیان را تجربه کند، ریسک تجاری گفته می شود. برای محاسبه ریسک تجاری از درجه اهرم عملیاتی استفاده شده است.

$$OL = \frac{EBIT + F_0}{EBIT}$$

OL- درجه اهرم عملیاتی. EBIT- سود قبل از سود تضمین شده و مالیات. F_0 - هزینه ثابت عملیاتی شامل هزینه های فروش (هزینه حقوق فروشندگان، هزینه آگهی، هزینه حق العمل فروش و ...) و هزینه های عمومی (هزینه حقوق کارمندان اداری، هزینه ملزومات اداری و ...) است. اگر درجه اهرم عملیاتی شرکتی بیشتر از میانگین درجه اهرم عملیاتی نمونه آماری باشد عدد یک و در غیر این صورت عدد صفر.

ریسک مالی: احتمال توقف فعالیت های شرکت، به دلیل نبود وجوه نقد کافی ریسک مالی نامیده می شود که اهرم مالی شاخصی برای اندازه گیری آن است. اهرم مالی معیاری است که میزان تغییرات سود عملیاتی و تأثیر آن بر سود قبل از کسر مالیات را مشخص می کند. به عبارت دیگر، این اهرم درصد تغییرات سود قبل از کسر مالیات را به ازای درصد تغییرات سود عملیاتی نشان می دهد. در این پژوهش اهرم مالی به صورت زیر محاسبه می شود. F_f - نشان دهنده هزینه مالی (هزینه سود تضمین شده) است. اگر درجه اهرم مالی شرکتی بیشتر از میانگین درجه اهرم مالی نمونه آماری باشد عدد یک و در غیر این صورت عدد صفر.

$$FL = \frac{EBIT}{EBIT - F_f}$$

حساسیت اندازه شرکت: شرکت های بزرگ تمایل بیشتری دارند به اینکه دست به ریسک های بزرگ بزنند (پرزکریئدوس و تیمرمن (Perez-Quiros and Timmermann)، ۲۰۰۰). در نتیجه انتظار بر این است که مدیران ارشد زن در شرکت های کوچک، بیشتر در مورد پذیرش ریسک نگران اند. برای اندازه گیری حساسیت اندازه شرکت، ما از معیار لگاریتم مجموع کل دارایی های شرکت استفاده کردیم و اگر کل دارایی های شرکتی بیشتر از میانگین کل دارایی های جامعه آماری باشد برابر یک و در غیر این صورت برابر صفر است.

۷. مدل اصلی تحقیق

در این پژوهش برای آزمون فرضیات پژوهش از دو رگرسیون چند متغیره ذیل استفاده شده است.

مدل ۱:

$$CONC_{C_{it}} = \alpha_0 + \alpha_1 FCEO_{it} + \alpha_2 OL_{it} + \alpha_3 FCEO_{it} * OL_{it} + \alpha_4 FL_{it} + \alpha_5 FCEO_{it} * FL_{it} + \alpha_6 SMALL_{it} + \alpha_7 FCEO_{it} * SMALL_{it} + \alpha_8 SIZE_{it} + \alpha_9 LEV_{it} + error$$

مدل ۲:

$$CONC_{UC_{it}} = \alpha_0 + \alpha_1 FCEO_{it} + \alpha_2 OL_{it} + \alpha_3 FCEO_{it} * OL_{it} + \alpha_4 FL_{it} + \alpha_5 FCEO_{it} * FL_{it} + \alpha_6 SMALL_{it} + \alpha_7 FCEO_{it} * SMALL_{it} + \alpha_8 SIZE_{it} + \alpha_9 LEV_{it} + erro$$

در جدول ۱ تعریف عملیاتی متغیرها بیان شده است.

جدول ۱. تعریف عملیاتی متغیرها

CONC_C	محافظه‌کاری شرطی: محافظه‌کاری سود و زیانی با استفاده از الگوی احمد و دولمان (۲۰۰۷).
CONC_UC	محافظه‌کاری غیرشرطی: محافظه‌کاری ترازنامه‌ای با استفاده از الگوی بیور و رایان (۲۰۰).
FCEO	جنسیت مدیران ارشد: اگر مدیرعامل شرکت یا یکی از اعضای هیئت‌مدیره شرکت از زنان باشند معادل یک و در غیر این صورت صفر است.
OL	ریسک تجاری: اگر درجه اهرم عملیاتی شرکتی بیشتر از میانگین درجه اهرم عملیاتی نمونه آماری باشد عدد یک و در غیر این صورت عدد صفر.
FL	ریسک مالی: اگر درجه اهرم مالی شرکتی بیشتر از میانگین درجه اهرم مالی نمونه آماری باشد عدد یک و در غیر این صورت عدد صفر.
SMALL	حساسیت ریسک: اگر کل دارایی‌های شرکتی بیشتر از میانگین کل دارایی‌های جامعه آماری باشد برابر یک و در غیر این صورت برابر صفر است.
SIZE	اندازه شرکت: لگاریتم طبیعی کل دارایی‌های شرکت در پایان دوره.
LEV	اهرم: جمع بدهی‌ها به جمع دارایی‌ها در پایان دوره.

۸. نتایج پژوهش

به‌منظور شناخت بهتر ماهیت جامعه‌ای که در پژوهش مورد مطالعه قرار گرفته است و آشنایی بیشتر با متغیرهای پژوهش، قبل از تجزیه و تحلیل داده‌های آماری، لازم است این داده‌ها توصیف شود. آمار توصیفی به تلخیص، توصیف و توضیح ویژگی‌های مهم داده‌ها گفته

نقش جنسیت مدیران ارشد شرکت بر محافظه‌کاری شرطی و ... ۵۱

می‌شود. بر این اساس، قبل از این که به آزمون فرضیه‌های پژوهش پرداخته شود، متغیرهای پژوهش به صورت خلاصه در جدول ۲ مورد بررسی قرار می‌گیرد.

۱.۸ آمار توصیفی

در جدول ۲ آمار توصیفی متغیرهای پژوهش شامل میانگین، میانه، کمینه، بیشینه و انحراف معیار ارائه شده است. با توجه به این که تفاوت میانگین و میانه در الگوی محافظه‌کاری شرطی و غیرشرطی، به ترتیب ۰/۰۲ و ۰/۲۲ است، می‌توان بیان داشت که الگوی محافظه‌کاری شرطی، شاخص نرمال‌تری برای سنجش محافظه‌کاری است. انحراف معیار، یکی از مهم‌ترین پارامترهای پراکندگی است و معیاری برای میزان پراکندگی مشاهدات از میانگین است و مقدار آن برای محافظه‌کاری شرطی، غیرشرطی و جنسیت مدیران ارشد به ترتیب ۰/۱۰ و ۰/۵۸ و ۰/۳۴ است.

جدول ۲. آمار توصیفی داده‌های پژوهش

نام متغیر	نماد	تعداد	میانگین	میانه	بیشینه	کمینه	انحراف معیار
محافظه‌کاری شرطی	CONC_C	۶۶۰	-۰/۰۳	-۰/۰۱	۰/۳۷	-۰/۴۱	۰/۱۰
محافظه‌کاری غیرشرطی	CONC_UC	۶۶۰	-۰/۷۸	-۰/۵۶	۱/۲۵	-۳/۵۸	۰/۵۸
جنسیت مدیران ارشد	FECO	۶۶۰	۰/۱۴	۰	۱	۰	۰/۳۴
ریسک تجاری	OL	۶۶۰	۰/۳	۰	۱	۰	۰/۴۷
ریسک مالی	FL	۶۶۰	۰/۴۳	۰	۱	۰	۰/۴۹
ریسک اندازه شرکت	SMALL	۶۶۰	۰/۱۱	۰	۱	۰	۰/۳۲
اندازه شرکت	SIZE	۶۶۰	۶/۰۸	۵/۹۴	۴/۳۹	۸/۴۹	۰/۶۷
نسبت بدهی	LEV	۶۶۰	۰/۶۱	۰/۶۳	۱/۵۶	۰/۰۱	۰/۱۹

۲.۸ نتایج آمار تحلیلی

در اغلب مطالعات تجربی این پرسش مطرح می‌شود که آیا شواهدی دال بر قابلیت ادغام داده‌ها وجود دارد یا این که مدل برای تمام واحدهای مقطعی متفاوتی است؛ بنابراین باید

بررسی شود که آیا بین مقاطع، ناهمگنی یا تفاوت فردی وجود دارد یا خیر؟ در صورت وجود ناهمگنی از داده‌های تابلویی و در غیر این صورت، از روش داده‌های تلفیقی با رویکرد حداقل مربعات معمولی (OLS) برای تخمین مدل استفاده می‌شود. برای این کار به‌طور معمول از آزمون اف. لیمر استفاده می‌کنند. در صورت استفاده از روش داده‌های تابلویی به‌منظور انتخاب بین اثرات ثابت و تصادفی از آزمون هاسمن استفاده می‌شود. اگر سطح معناداری کوچک‌تر از ۵ درصد باشد، مدل اثرات ثابت پذیرفته می‌شود. همان‌گونه که پیش‌تر نیز بیان شد، در پژوهش حاضر با روش تحلیل رگرسیون و استفاده از داده‌های ترکیبی، برای تشخیص نوع مدل داده‌های تابلویی از آزمون اف. لیمر و آزمون هاسمن استفاده شده است. خلاصه نتایج آزمون F لیمر در جدول ۳ نشان داده شده است.

جدول ۳. نتایج آزمون اف. لیمر

نتیجه آزمون	سطح معناداری	آماره F	مدل پژوهش
رد فرضیه H_0	۰/۰۰۰	۳/۶۹۱	مدل ۱
رد فرضیه H_0	۰/۰۰۰	۲/۷۴۳	مدل ۲

با توجه به سطح معناداری به‌دست‌آمده از جدول ۳، نتایج آزمون بیانگر این است که مقاطع موردبررسی ناهمگن و دارای تفاوت‌های فردی بوده و استفاده از روش داده‌های تابلویی (پانل) مناسب‌تر است. با توجه به نتایج جدول ۳ که روش داده‌های تابلویی انتخاب شد، لازم است تا آزمون هاسمن برای تعیین استفاده از الگوی اثرات ثابت در مقابل الگوی اثرات تصادفی انجام شود.

پس از انتخاب روش داده‌ای تابلویی توسط آزمون F لیمر، آزمون هاسمن انجام گرفت که نتایج آن در جدول ۴ نشان داده شده است.

جدول ۴. نتایج آزمون هاسمن

نتیجه آزمون	سطح معناداری	آماره آزمون هاسمن	مدل پژوهش
رد فرضیه H_0	۰/۰۰۰	۳۴/۲۹۵	مدل ۱
رد فرضیه H_0	۰/۰۰۰	۲۸۲/۴۴	مدل ۲

نقش جنسیت مدیران ارشد شرکت بر محافظه کاری شرطی و ... ۵۳

نتایج نشان می دهد که سطح معناداری در هر دو مدل آماره آزمون هاسمن کمتر از ۵ درصد و بیانگر رد فرض H_0 است که در این آزمون مبنی بر استفاده از الگوی اثرات تصادفی تأیید نمی شود. بنابراین باید از روش اثرات ثابت استفاده نمود.

۱.۲.۸ نتایج آزمون فرضیه ها

نتیجه برازش مدل ۱، بر اساس محافظه کاری شرطی در جدول ۵ ارائه گردیده است.

جدول ۵. نتایج حاصل از برازش مدل ۱

$CONC_C_{it} = \alpha_0 + \alpha_1 FCEO_{it} + \alpha_2 OL_{it} + \alpha_3 FCEO_{it} * OL_{it} + \alpha_4 FL_{it} + \alpha_5 FCEO_{it} * FL_{it} + \alpha_6 SMALL_{it} + \alpha_7 FCEO_{it} * SMALL_{it} + \alpha_8 SIZE_{it} + \alpha_9 LEV_{it} + error$				
متغیر	ضرایب	انحراف استاندارد	آماره t	سطح معناداری (sig)
FCEO	۰/۰۶۶	۰/۰۳۴	۱/۹۳۰	۰/۰۴۲۱
OL	۰/۰۰۷	۰/۰۱۹	۰/۳۹۰	۰/۶۹۶
FCEO*OL	۰/۱۷۷	۰/۰۵۲	۳/۴۰۱	۰/۰۰۰
FL	-۰/۰۵۰	۰/۰۱۸	-۲/۶۷۲	۰/۰۰۷
FCEO*FL	-۰/۰۵۲	۰/۰۴۹	-۱/۰۵۷	۰/۲۹۰
SMALL	-۰/۰۷۴	۰/۱۵۳	-۰/۴۸۴	۰/۶۲۸
FCEO*SMALL	-۰/۰۴۰	۰/۲۰۴	-۰/۱۹۹	۰/۸۴۲
LEV	۰/۱۵۲	۰/۰۸۷	۱/۷۵۴	۰/۰۰۸
SIZE	۰/۰۸۶	۰/۰۲۳	۳/۷۲۱	۰/۰۰۰
ضریب تعیین: ۰/۶۹	ضریب تعیین تعدیل شده: ۰/۵۸	آماره F: ۶/۲۱	احتمال آماره F: ۰/۰۰۰	دوربین واتسون: ۲/۳۸

با توجه به مقدار آماره F و سطح معناداری آن می توان با اطمینان ۹۵ درصد بیان داشت که فرض صفر بودن همزمان ضریب همه متغیرها رد شده است؛ در نتیجه مدل در کل معنادار است. مقدار آماره دوربین واتسون نیز به میزان ۲/۳۸، نشان از نبود خودهمبستگی بین باقی مانده ها دارد. همچنین مقدار ضریب تعیین تعدیل شده برابر ۵۸ درصد است. این میزان ضریب تعیین تعدیل شده، به معنای این موضوع است که میزان بالایی از تغییرات متغیر وابسته، توسط متغیرهای مستقل توضیح داده می شود.

با توجه به نتایج جدول فوق، می توان بیان داشت که بین مدیران ارشد زن با محافظه- کاری شرطی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد که به معنای تأیید فرضیه اول در این مدل

است. این نتیجه نشان می‌دهد که زنان در هیئت‌مدیره سیاست‌های حسابداری محافظه‌کارانه‌تری را اتخاذ می‌کنند. همچنین این نتیجه نشان‌دهنده این است که مدیران زن اخبار بد را بیشتر در سود لحاظ می‌کنند. این نتیجه منطبق با پژوهش سیمون و همکاران (۲۰۱۴) و سپاسی و عبدلی (۱۳۹۵) می‌باشد.

ضریب مثبت و سطح معناداری میان $FCEO*OL$ و محافظه‌کاری شرطی نشان‌دهنده این است که بین مدیران ارشد و محافظه‌کاری شرطی در مواجهه با ریسک تجاری رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. با توجه به این نتیجه فرضیه دوم تأیید می‌شود. البته باید توجه داشت که بین شرکت‌هایی که ریسک تجاری دارند و محافظه‌کاری شرطی رابطه معناداری وجود ندارد. این نتیجه همسو با نتیجه پژوهش زلّقی و بیات (۱۳۹۵) که به این نتیجه رسیدند که بین ریسک غیر سیستماتیک و محافظه‌کاری شرطی رابطه معناداری وجود ندارد است.

ضریب و سطح معناداری بین $FCEO*FL$ و محافظه‌کاری شرطی نشان‌دهنده این است که رابطه معناداری بین این دو متغیر وجود ندارد که به معنای رد فرضیه سوم است. البته باید توجه داشت که بین شرکت‌هایی که ریسک مالی دارند و محافظه‌کاری شرطی رابطه منفی و معناداری وجود دارد. این نتیجه برخلاف نتیجه پژوهش زلّقی و بیات (۱۳۹۵) که به این نتیجه رسیدند که بین ریسک غیر سیستماتیک و محافظه‌کاری شرطی رابطه معناداری وجود ندارد است.

همچنین رابطه بین $FCEO*SMALL$ و محافظه‌کاری شرطی مورد تأیید قرار نگرفت که به معنای رد فرضیه چهارم است. این نتیجه مغایر با پژوهش سیمون و همکاران (۲۰۱۴) است. همچنین مشاهده شد که بین نسبت بدهی با محافظه‌کاری شرطی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. این نتیجه مطابق با نتیجه پژوهش شهبازی و مشایخی (۱۳۹۳) است. همچنین بین متغیر اندازه شرکت و محافظه‌کاری شرطی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد که این مغایر با نتیجه پژوهش شهبازی و مشایخی (۱۳۹۳) و منطبق با پژوهش گیولی و همکاران (Civoly and et al.) (۲۰۰۷) است.

نتیجه برازش مدل ۲، بر اساس محافظه‌کاری غیرشرطی در جدول ۶ ارائه شده است.

جدول ۶. نتایج حاصل از برازش مدل ۲.

$CONC_UC_{it} = \alpha_0 + \alpha_1 FCEO_{it} + \alpha_2 OL_{it} + \alpha_3 FCEO_{it} * OL_{it} + \alpha_4 FL_{it} + \alpha_5 FCEO_{it} * FL_{it} + \alpha_6 SMALL_{it} + \alpha_7 FCEO_{it} * SMALL_{it} + \alpha_8 SIZE_{it} + \alpha_9 LEV_{it} + error$				
متغیر	ضرایب	انحراف استاندارد	آماره t	سطح معناداری (sig)
FCEO	۰/۰۳۸	۰/۰۳۹	۰/۹۷۱	۰/۳۳۱
OL	-۰/۰۶۳	۰/۰۱۷	-۳/۷۱۶	۰/۰۰۰
FCEO*OL	-۰/۰۲۳	۰/۰۴۷	-۰/۵۰۲	۰/۶۱۵
FL	-۰/۰۳۰	۰/۰۱۶	-۱/۸۶۷	۰/۰۰۳
FCEO*FL	-۰/۰۲۵	۰/۰۴۵	-۰/۵۶۲	۰/۵۷۴
SMALL	-۰/۰۰۳	۰/۱۱۷	-۰/۰۲۹	۰/۹۷۶
FCEO*SMALL	-۰/۰۸۱	۰/۹۱۸	-۰/۸۹۰	۰/۳۶۳
LEV	۱/۱۳۰	۰/۱۱۲	۱۰/۰۱۴	۰/۰۰۰
SIZE	-۰/۰۰۱	۰/۰۰۲	-۳/۴۷۰	۰/۰۰۰
ضریب تعیین: ۰/۶۵	ضریب تعیین تعدیل شده: ۰/۵۲	آماره F: ۵/۲۰	احتمال آماره F: ۰/۰۰۰	دوربین واتسون: ۲/۴۷

با توجه به مقدار آماره F و سطح معناداری آن می توان با اطمینان ۹۵ درصد بیان داشت که فرض صفر بودن هم زمان ضریب همه متغیرها رد شده است؛ در نتیجه مدل در کل معنادار است. مقدار آماره دوربین واتسون نیز به میزان ۲/۴۷، نشان از نبود خودهمبستگی بین باقی مانده ها دارد. همچنین مقدار ضریب تعیین تعدیل شده برابر ۵۲ درصد است. این میزان ضریب تعیین تعدیل شده، به معنای این موضوع است که میزان بالایی از تغییرات متغیر وابسته، توسط متغیرهای مستقل توضیح داده می شود.

با توجه به نتایج جدول زیر، می توان بیان داشت که بین جنسیت مدیران ارشد زن با محافظه کاری غیرشرطی رابطه معناداری وجود ندارد که به معنای رد فرضیه پنجم است در این مدل است؛ که مغایر با پژوهش سیمون و همکاران (۲۰۱۴) است.

ضریب و سطح معناداری بین FCEO*OL و محافظه کاری غیرشرطی نشان دهنده این است که بین مدیران ارشد و محافظه کاری غیرشرطی در مواجهه با ریسک تجاری رابطه معناداری وجود ندارد. با توجه به این نتیجه فرضیه ششم رد می شود. البته باید توجه داشت که بین شرکت هایی که ریسک تجاری دارند و محافظه کاری شرطی رابطه معناداری وجود

دارد که این نتیجه مغایر با نتیجه پژوهش زلّی و بیات (۱۳۹۵) که به این نتیجه رسیدند که بین ریسک غیر سیستماتیک و محافظه‌کاری غیرشرطی رابطه معناداری وجود ندارد است. همچنین با توجه به ضریب و سطح معناداری بین FCEO*FL و محافظه‌کاری غیرشرطی نشان‌دهنده این است که رابطه معناداری بین این دو متغیر وجود ندارد که به معنای رد فرضیه هفتم است. البته باید توجه داشت که بین شرکت‌هایی که ریسک مالی دارند و محافظه‌کاری غیرشرطی رابطه منفی و معناداری وجود دارد. این نتیجه برخلاف نتیجه پژوهش زلّی و بیات (۱۳۹۵) که به این نتیجه رسیدند که بین ریسک غیر سیستماتیک و محافظه‌کاری غیرشرطی رابطه معناداری وجود ندارد است.

همچنین رابطه بین FCEO*SMALL و محافظه‌کاری غیرشرطی مورد تأیید قرار نگرفت که به معنای رد فرضیه هشتم است. این نتیجه مغایر با پژوهش سیمون و همکاران (۲۰۱۴) است. همچنین مشاهده شد که بین نسبت بدهی با محافظه‌کاری غیرشرطی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. این نتیجه مطابق با نتیجه پژوهش شهبازی و مشایخی (۱۳۹۳) و مهرانی و همکاران (۱۳۸۹) است. همچنین بین متغیر اندازه شرکت و محافظه‌کاری غیرشرطی رابطه منفی و معناداری وجود دارد که این مطابق با نتیجه پژوهش شهبازی و مشایخی (۱۳۹۳) و مغایر با پژوهش مهرانی و همکاران (۱۳۸۹) است.

۹. نتیجه‌گیری

نتایج پژوهش نشان داد که بین متغیرهای مستقل و محافظه‌کاری با توجه به اینکه شیوه محاسبه محافظه‌کاری برچه مبنایی باشد، متفاوت خواهد بود. نتایج تجزیه تحلیل داده‌ها با روش رگرسیون داده‌های ترکیبی نشان می‌دهد که شرکت‌هایی که مدیرعامل یا عضوی از هیئت‌مدیره، زن است در قیاس با شرکت‌هایی که دارای مدیران ارشد مرد هستند، محافظه‌کاری شرطی بالاتر است که این موضوع منطبق با پژوهش سیمون و همکاران (۲۰۱۴) و سپاسی و عبدلی (۱۳۹۵) است. به عبارتی با مدیریت زنان، سود محافظه‌کارانه-تری گزارش می‌شود. از آنجاکه مدیران زن اخلاقی‌تر و ریسک‌گریزتر هستند (لوکراث Luckarath، ۲۰۱۰)، زیان را در مواقع وجود اخبار بد به‌موقع شناسایی می‌کنند.

بر اساس مدل ۲ بین مدیران ارشد و محافظه‌کاری رابطه معناداری وجود ندارد و نمی‌توان بیان کرد که در شرکت‌هایی که مدیران ارشد آن زنان هستند حسابداران تمایل به گزارش شدن حداقل ارزش دفتری حقوق صاحبان سهام (بال، ۲۰۰۵) با انتخاب روش‌ها و

نقش جنسیت مدیران ارشد شرکت بر محافظه‌کاری شرطی و ... ۵۷

سیاست‌های حسابداری که سود و ارزش دفتری خالص دارایی‌ها را مستقل از اخبار اقتصادی کاهش می‌دهند باشند (بیور و رایان، ۲۰۰۵).

همچنین ما مشاهده کردیم که بین جنسیت مدیران ارشد و محافظه‌کاری شرطی در مواجهه با ریسک تجاری رابطه مثبت و معناداری وجود دارد؛ که این مطابق با انتظارات تئوریک است. این در حالی است که در مدل ۲ رابطه‌ای بین مدیران ارشد زن و محافظه‌کاری غیرشرطی وجود ندارد.

در هر دو مدل محافظه‌کاری شرطی و غیرشرطی، مشاهده شد که وجود ریسک مالی تأثیری بر رابطه بین جنسیت مدیران ارشد و محافظه‌کاری شرطی و غیرشرطی ندارد. البته با توجه به بررسی‌هایی که صورت گرفت مشاهده شد که تعداد بسیار اندکی شرکت وجود دارند که هم دارای ریسک مالی و هم مدیرعامل یا عضو هیئت‌مدیره زن باشند. این نتیجه برخلاف انتظارات تئوریک است.

در هر دو مدل محافظه‌کاری شرطی و غیرشرطی، مشاهده شده که در شرکت‌های بزرگ رابطه‌ای بین دو متغیر جنسیت مدیران ارشد و محافظه‌کاری شرطی و غیرشرطی وجود ندارد. البته با توجه به بررسی‌هایی که انجام شد مشاهده شد که تعداد شرکت‌هایی که بزرگ هستند و مدیرعامل یا یکی از اعضای هیئت‌مدیره آن زن باشد بسیار پایین است. این نتیجه برخلاف نتیجه پژوهش سیمون و همکاران (۲۰۱۴) است.

در نهایت، با اینکه در برنامه توسعه کشورمان به مقوله زنان و توانمندسازی آن‌ها توجه شده است، ولی باید به این نکته توجه داشت که در این برنامه‌ها به زنان کمتر از دید مدیریتی نگریسته شده است. همچنان که در بخش پیش، گفته شد در برنامه‌های توسعه به مقوله‌های مدیریتی زنان کم‌تر توجه شده است. نکاتی که در این برنامه‌ها مورد توجه قرار گرفته است برای بهبود جایگاه زنان بسترسازی می‌نماید، اما به توانمندسازی زنان برای مشارکت بیشتر در پست‌های مدیریتی توجه چندانی نمی‌کند. در واقع مفاد این برنامه‌ها هرچند برای توانمندسازی زنان تدوین شده است، اما کافی نیست؛ بنابراین، پیشنهاد می‌گردد که در برنامه‌های توسعه کشور به مقوله توسعه مدیریت با رویکرد جنسیتی نگریسته شود تا ظرفیت‌های لازم در زنان برای تصدی پست‌های مدیریتی پدید آید.

کتاب‌نامه

- آزاد، م (۱۳۸۲). محتوای اطلاعاتی پیش‌بینی سود شرکت‌ها، پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه علامه طباطبائی، دانشکده حسابداری و مدیریت.
- اسکات، ریچارد (۱۳۷۴). سازمان‌ها: سیستم‌های عقلانی، طبیعی و باز، ترجمه حسن میرزایی و فلورا سلطانی. تهران دانشکده‌ی مدیریت دانشگاه تهران.
- امینی، فضل‌الله و زمانی، پریسا (۱۳۷۹). فاصله بین زنان و مردان در کارهای اجرایی مدیریت، تدبیر، ۱۰۹.
- اوت، السیتو و جی. ام، شفریتز (۱۳۷۹). نظریه سازمان اسطوره‌ها، ترجمه: علی پارسیان. تهران: انتشارات فرزانه.
- خدای پور، احمد و مالکی نیا، رحیمه (۱۳۹۱). "بررسی رابطه بین میزان محافظه‌کاری شرطی و اخبار منفی آینده در شرکت‌های پذیرفته‌شده در بورس اوراق بهادار تهران". فصل‌نامه حسابداری مالی. شماره (۱۰): صص ۷-۲۷.
- سپاسی، سحر و عبدلی، لیلا (۱۳۹۵). "تأثیر جنسیت مدیران ارشد شرکت بر حافظه‌کاری شرطی". مطالعات اجتماعی، روان‌شناختی زنان، سال ۱۴، شماره ۱، صص ۱۲۹-۱۵۴.
- رشیدیان، مینا و پاک مرام، عسگر و بیگ زاده، جعفر (۱۳۹۳). "رابطه بین مالکیت و محافظه‌کاری شرطی در شرکت‌های پذیرفته‌شده در بورس اوراق بهادار تهران". پژوهش حسابداری سال چهارم. شماره (۱۴). صص ۶۱-۷۷.
- زلفی، حسن و بیات، مرتضی (۱۳۹۵). "تأثیر محافظه‌کاری شرطی و غیرشرطی بر ریسک سیستماتیک و غیرسیستماتیک". مجله دانش حسابداری، سال ۱۶، شماره ۶۲، ۱۲۱-۱۳۶.
- غلام‌زاده، داریوش و کاشانی حق‌شناس، فریده و محمد‌خاین، فاطمه (۱۳۹۴). "تأثیر سبک رهبری بر باورهای سقف شیشه‌ای زنان" فصل‌نامه مطالعات اجتماعی روان‌شناختی زنان، سال ۱۳، شماره ۳، ۱۷۵-۱۹۷.
- مرکز آمار ایران (۱۳۹۳). نتایج آمارگیری از نیروی کار.
- کمیته تدوین استانداردهای حسابداری (۱۳۸۸). "استانداردهای حسابداری". نشریه ۱۶۰، چاپ شانزدهم، سازمان حسابداری، تهران.

Ahmed, S. and Duellman, S. (2007). Accounting conservatism and board of director characteristics. An empirical analysis. *Journal of Accounting and Economics*, 43: 411-437.

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

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

- Beaver, W. H., & Ryan, S. G. (2005). Conditional and unconditional conservatism: Concepts and modeling. *Review of Accounting Studies*, 10(2), 269–309.
- Bushman, R. M., Piotroski, J. D., & Smith, A. J. (2011). Capital allocation and timely accounting recognition of economic losses. *Journal of Business Finance & Accounting*, 38(1–2), 1–33.
- Cordano, Mark, Robert F. Scherer, and Crystal L. Owen. (2002). Attitude Toward Women as Managers: Sex versus Culture. *Women in Management Review* 17(2):51–60.
- Dizik, A. (2011). Forget mentors—Sponsors can help you soar at work. CNN.com. http://www.cnn.com/2011/08/31/living/work_place-sponsor-benefits-cb/index.html. Accessed 13 Sept 2011.
- European Commission. (2012a). Women in economic decision making in the EU: Progress report. http://ec.europa.eu/justice/genderequality/Files/women-on-boards_en.pdf. 30 Dec 2013.
- Francis, J. R., & Martin, X. (2010). Acquisition profitability and timely loss recognition. *Journal of Accounting and Economics*, 49(1), 161–178.
- Givoly, D. and Hayn, C. (2000). The changing time-series properties of earnings, cash flows and accruals: has financial reporting become more conservative? *Journal of Accounting and Economics*, 29 (3): 287–320.
- Hirshleifer, D. (2002). Investor psychology and asset pricing. *The Journal of Finance*, 56(4), 1533–1597.
- Huang, J., & Kisgen, D. J. (2013). Gender and corporate finance: Are male Executives overconfident relative to female executives. *Journal of Financial Economics*, 108(2013), 822–839.
- Kim, Y., Li, S., Pan, C., Zuo, L., (2001). The role of accounting conservatism in the equity market: Evidence from seasoned equity offerings. Working Paper, MIT Sloan School of Management, and Santa Clara University.
- Lu'ckerath-Rovers, M. (2010). Women on boards and firm performance. *Journal of Management and Governance*, 17(2), 491–509.
- LaFond, R., & Watts, R. L. (2008). The information role of conservatism. *The Accounting Review*, 83(2), 447–478.
- Lafond, R., & Roychowdhury, S. (2008). Managerial ownership and accounting conservatism. *Journal of Accounting Research*, 46(1), 101– 135.
- Maccoby, E. E., & Jacklin, C. N. (1974). *The psychology of sex differences* (Vol. 1). Stanford, CA: Stanford University Press.
- Roychowdhury, S. (2010). Discussion of: Acquisition profitability and timely Loss recognition. by J. Francis and X. Martin. *Journal of Accounting and Economics* 49, 179-183.

- Perez-Quiros, G., & Timmermann, A. (2000). Firm size and cyclical variations in stock returns. *The Journal of Finance*, 55(3), 1229–1262
- Powell, M., & Ansic, D. (1997). Gender differences in risk behavior in financial decision-making: An experimental analysis. *Journal of Economic Psychology*, 18(6), 605–628.
- Prince, M. (1993). Women, men and money styles. *Journal of Economic Psychology*, 14(1), 175–182.
- Schrand, C. M., & Zechman, S. L. C. (2011). Executive overconfidence and the slippery slope to financial misreporting. *Journal of Accounting and Economics*, 53(1–2), 311–329.
- Simon S. M. Ho. Annie Yuansha Li. Kinsun Tam, Feida Zhang. (2015) "CEO Gender, Ethical Leadership, and Accounting Conservatism" *J Bus Ethics*. (127). 351-370.
- Wagner, J. (2007). What a difference a Y makes: Female and male nascent Entrepreneurs in Germany. *Small Business Economics*, 28(1), 1–21.
- Watts, R. L. (2002). Conservatism in accounting part I: Explanations and Implications. *Accounting Horizons*, 17(3), 207–221.
- Zhang, J. (2008). The contracting benefits of accounting conservatism to Lenders and borrowers. *Journal of Accounting and Economics*, 45(1), 27–54.