

بررسی ارتباط بین حضور زنان در هیئت‌مدیره و ضعف کنترل داخلی

شواهدی از شرکت‌های پذیرفته‌شده در بورس اوراق بهادار تهران

یاسر رضائی پیتنه‌نوئی^{۱*}، خدیجه محسنی^۲

چکیده

امروزه، توسعه پایدار بر توانمندسازی زنان تکیه دارد؛ به طوری که اندیشمندان اجتماعی همواره بر رفع موانع جنسیتی به‌منزله لازمۀ تحقق توسعه اقتصادی و اجتماعی تأکید کرده‌اند. بر این اساس، هدف اصلی تحقیق حاضر بررسی ارتباط بین جنسیت هیئت‌مدیره و ضعف کنترل داخلی در شرکت‌های پذیرفته‌شده در بورس اوراق بهادار تهران است. در این مطالعه، جنسیت هیئت‌مدیره به‌منزله متغیر مستقل و ضعف کنترل داخلی متغیر وابسته پژوهش است. برای آزمون فرضیه‌های تحقیق از اطلاعات مالی شرکت‌های پذیرفته‌شده در بورس اوراق بهادار تهران در فاصله زمانی بین سال‌های ۱۳۹۱ تا ۱۳۹۵ استفاده شده است. به طوری که پس از اعمال محدودیت‌های مورد نظر در این تحقیق، نمونه‌نهایی متشکل از ۸۷ شرکت انتخاب شدند. پس از اندازه‌گیری متغیرهای تحقیق از تجزیه و تحلیل رگرسیون خطی چندمتغیره و تکنیک آماری داده‌های ترکیبی برای آزمون فرضیه تحقیق استفاده شد. نتایج به‌دست‌آمده از آزمون فرضیه حاکی از آن است که بین جنسیت هیئت‌مدیره و ضعف کنترل داخلی شرکت‌ها رابطه منفی معناداری وجود دارد. به عبارت دیگر، حضور زنان در هیئت‌مدیره ضعف کنترل داخلی شرکت را کاهش می‌دهد.

کلیدواژگان

جنسیت، ضعف کنترل داخلی، گزارش حسابرسی، هیئت‌مدیره.

۱. استادیار حسابداری، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه گیلان (نویسنده مسئول) Rezaei.yasser@gmail.com

۲. دانشجوی کارشناسی ارشد حسابداری، واحد بندر گز، دانشگاه آزاد اسلامی Fmohseni48@gmail.com

تاریخ دریافت: ۱۳۹۷/۳/۲۰، تاریخ پذیرش: ۱۳۹۷/۸/۲۷

مقدمه و طرح مسئله

رسوایی‌های مالی در اوایل سال ۲۰۰۰ به تدوین قوانین جدید گزارشگری مالی همچون قانون ساربینزاکسلی^۱ منجر شد. یکی از اهداف این قانون افزایش مسئولیت‌پذیری و پاسخگویی مدیران شرکت‌ها و الزام آن‌ها به گواهی و تأیید صحت صورت‌های مالی است. از سال ۱۹۴۱ به بعد، کمیسیون بورس و اوراق بهادار حساب‌برسان را موظف دانست که هنگام حسابرسی به کنترل‌های داخلی شرکت نیز توجه کنند. با وجود این، بخش ۴۰۴ از قانون ساربینزاکسلی (۲۰۰۲) حساب‌برسان را موظف می‌داند که اثربخشی کنترل‌های داخلی در بحث گزارشگری مالی صاحب‌کاران را بررسی کنند. هدف از ارائه گزارش ICFR^۲ هشدار به کلیه ذی‌نفعان درباره احتمال ارائه اطلاعات مالی نادرست از سوی سیستم حسابداری شرکت است. اهمیت ICFR در این است که گزارشگری مالی ابزاری در دست شرکت‌ها جهت تبادل اطلاعات با ذی‌نفعان خود از جمله سهامداران و تأمین‌کنندگان است؛ تا از این طریق آن‌ها را در امر ارزیابی ریسک سرمایه‌گذاری و تصمیم‌گیری راجع به تخصیص منابع به علاوه ارزیابی عملکرد مدیریت شرکت یاری کند [۴].

اعمال کنترل‌های داخلی در بحث گزارشگری مالی از سیاست‌ها و رویه‌های شرکت بوده که باعث اطمینان از انتشار صورت‌های مالی معتبر از سوی شرکت می‌شود. هدف گزارش ICFR نوعی اعلان هشدار به کاربران صورت‌های مالی درباره احتمال انتشار صورت‌های مالی نادرست از سوی شرکت‌هاست. نتایج تحقیقات گذشته اغلب حاکی از این است که شرکت‌های کوچک‌تر و نوپا، شرکت‌هایی با وضعیت مالی آشفته و شرکت‌هایی با ساختار پیچیده‌تر بیشتر از دیگر شرکت‌ها گزارش حسابرسی همراه با نقاط ضعف کنترل داخلی دریافت می‌کنند. وجود ضعف در کنترل‌های داخلی شرکت‌ها پیامدهای منفی بسیاری برای شرکت‌ها در پی خواهد داشت، زیرا وجود ضعف در کنترل‌های داخلی شرکت‌ها امکان دست‌کاری اطلاعات مالی را به راحتی ممکن می‌کند. همچنین، کنترل داخلی ضعیف به افت کیفیت گزارشگری مالی، کاهش سرمایه‌گذاری و معاملات پنهانی بیشتر منجر می‌شود. بنابراین، مدیران شرکت‌ها و دیگران می‌توانند در شرایط وجود ضعف در کنترل‌های داخلی شرکت، اطلاعات و عملیات شرکت را به سمت منافع شخصی خود سوق دهند. در نتیجه، شناسایی عوامل مؤثر بر ضعف کنترل‌های داخلی اهمیت بسیار ویژه‌ای دارد.

پژوهش‌های صورت‌گرفته پیرامون عوامل تعیین‌کننده ضعف‌های کنترل داخلی به شناسایی چندین ویژگی صاحب‌کار منتهی شد که با ضعف‌های کنترل داخلی مرتبطانند. از جمله این ویژگی‌ها می‌توان به اندازه شرکت، پیچیدگی شرکت و سلامت مالی شرکت اشاره کرد. حلقه مفقوده پژوهش‌های انجام‌گرفته در حوزه کنترل‌های داخلی بحث تنوع جنسیتی اعضای

1. SOX
2. Internal Controls over Financial Reporting

هیئت‌مدیره است. علت اهمیت آن هم نقش بارز هیئت‌مدیره به‌منزلهٔ رأس هرم نظارتی و کنترلی در یک سازمان است [۱۰؛ ۱۱؛ ۲۰]. این موضوع از آنجا اهمیتی دوچندان پیدا می‌کند که نقش هیئت‌مدیره را در تعیین ضعف کنترل‌های داخلی شرکت بررسی و تحلیل می‌کند، زیرا تقریباً خط مشی‌ها و تصمیم‌های کلیدی شرکت‌ها معمولاً در هیئت‌مدیره اتخاذ می‌شود و لذا هیئت‌مدیره می‌تواند در این خصوص نقشی مهم ایفا کند.

تحقیقات متعددی نشان داده‌اند که تفاوت در جنسیت به اجرا و به‌کارگیری فرایند گزارشگری مالی متفاوتی منجر می‌شود و معمولاً زنان نسبت به مردان ریسک کمتری را قبول می‌کنند [۱۰؛ ۱۱]؛ مثلاً ایتون و همکاران [۲۸] بیان کرده‌اند که وجود مدیران زن در رأس شرکت به به‌کارگیری سیاست‌هایی در تهیهٔ صورت‌های مالی و اجرای برنامه‌هایی منجر شده که باعث بهبود سیستم کنترل‌های داخلی و کاهش نقاط ضعف و درنهایت بهبود کیفیت صورت‌های مالی می‌شود. بنابراین، احتمال وجود رابطهٔ بین حضور زنان در هیئت‌مدیره و کیفیت کنترل داخلی وجود دارد. با وجود این، هیچ‌یک از تحقیقات موجود به موضوع چگونگی تأثیر تنوع جنسیتی هیئت‌مدیره بر احتمال بروز ضعف‌های کنترل داخلی نپرداخته‌اند. روند رو به افزایش عضویت زنان در هیئت‌مدیرهٔ شرکت‌ها خود انگیزه‌ای برای پژوهشگران این مطالعه شد تا یکی از ویژگی‌های شاخص هیئت‌مدیره، یعنی جنسیت اعضا، زیر ذره‌بین قرار گیرد و به این مسئله پرداخته شود که آیا بین جنسیت هیئت‌مدیره و ضعف کنترل داخلی شرکت رابطهٔ معناداری وجود دارد؟ انتظار می‌رود نتایج این پژوهش بتواند دستاوردها و ارزش افزودهٔ علمی به شرح ذیل داشته باشد:

اول اینکه نقطهٔ متمایز این پژوهش آن است که قوانین و ساختار محیطی کشور ایران نسبت به سایر کشورها کاملاً متفاوت است و با توجه به اینکه طی دهه‌های گذشته حضور زنان در پست‌های مدیریتی شرکت‌های پذیرفته‌شده در بورس اوراق بهادار تهران رو به افزایش است، نتایج پژوهش می‌تواند موجب گسترش مبانی نظری پژوهش‌های گذشته در ارتباط با تنوع جنسیتی، اخلاق و رفتار زنان در امور مالی و کنترل داخلی شرکت‌ها در کشورهای در حال توسعه نظیر بازار سرمایهٔ ایران شود. دوم اینکه، شواهد پژوهش نشان خواهد داد که تا چه اندازه جنسیت اعضای هیئت‌مدیره می‌تواند بر ضعف کنترل داخلی شرکت‌های حاضر در بورس اوراق بهادار تهران تأثیرگذار باشد که این موضوع می‌تواند اطلاعات سودمندی را در اختیار مجمع عمومی صاحبان سهام، تدوین‌کنندگان استانداردهای حسابداری و سایر استفاده‌کنندگان اطلاعات حسابداری قرار دهد. در ادامه، ساختار این مقاله به این شکل است که ابتدا با ارائهٔ مبانی نظری و پیشینهٔ پژوهش فرضیهٔ پژوهش تبیین و توضیح مبسوطی از نحوهٔ اندازه‌گیری متغیرها ارائه می‌شود. سپس الگوی پژوهش توضیح داده می‌شود و نتایج و یافته‌های حاصل از اجرای آن بیان می‌شود. در خاتمه نیز، به ارائهٔ پیشنهاد‌های پژوهش پرداخته می‌شود.

مبانی نظری و شواهد تجربی

تئوری جنسیت

تئوری جنسیت بیان می‌کند که زنان سهم درخور توجهی در موفقیت‌های اقتصادی دارند که شامل کارهای باارزشی بوده و به رفاه و آسایش انسان‌ها کمک می‌کند. همچنین، نظریه اقتصاد فمینیستی نیز استدلال می‌کند که زنان تمایل بیشتری به قضاوت اخلاقی دارند [۳۷]. بدون شک، اخلاق زنان با مردان متفاوت است. برای تبیین این تفاوت می‌توان به تئوری جامعه‌پذیری جنسیت داوسون اشاره کرد. بر این اساس، زنان و مردان در معرض توسعه‌های اخلاقی متفاوت، تمایل به بروز ارزش‌های متفاوتی دارند که آن‌ها را به نگرش و رفتارهای گوناگون منجر می‌شود؛ مثلاً، 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 وظایف محوله را مؤثرتر انجام دهند و با احتمال بیشتری از قوانین پیروی می‌کنند [۲۴]. مطالعات قبلی نیز نشان دادند که مدیران زن سبک‌های تصمیم‌گیری متفاوت و دیدگاه‌های مختلفی دارند. آن‌ها همچنین می‌توانند ژرفای بحث‌های هیئت‌مدیره را با به چالش کشیدن فعالیت‌ها و سیاست‌های سنتی ارتقا دهند [۱۷؛ ۳۶]. علاوه بر این، در مقایسه با هیئت‌مدیره‌هایی که همه مدیران آن مردند، زن‌ها می‌توانند دیدگاه‌های مختلفی را در هیئت‌مدیره مطرح کنند و تصمیمات آگاهانه‌تری بگیرند و به افزایش شفافیت منجر شوند [۳۵؛ ۱۸]. در واقع، هیئت‌مدیره‌های با تنوع جنسیتی در رابطه با تصمیم‌گیری‌ها، قانون‌گذاری‌ها، ارتباطات اثربخش، تعهدات و منابع برای شرکت از هیئت‌مدیره‌های بدون تنوع جنسیتی بهتر عمل می‌کنند [۲۶].

جنسیت هیئت‌مدیره و کنترل داخلی

نظریه‌های موجود در خصوص زنان بر این باور شکل گرفته‌اند که وضعیت زنان در موقعیت‌های اقتصادی، اجتماعی و سیاسی در بسیاری از کشورها یکسان نیست و جهت ایجاد برابری به تغییر در ساختارهای اقتصادی و اجتماعی جوامع نیاز است. از دیدگاه جامعه‌شناسی، توسعه اقتصادی هر جامعه‌ای بدون توجه به نقش مؤثر زنان در تولید و بازپروری امکانات امری دشوار است، زیرا زنان با ایفای نقش مدیریت مالی خانه تأثیر بسیاری بر اقتصاد خانواده و در ابعاد وسیع‌تر در اقتصاد جامعه دارند. با وجود این، بسیاری از اندیشمندان غربی با توجه به قدرت گرفتن زنان در عرصه‌های اقتصادی، اجتماعی و سیاسی بر این باورند که با توجه به افزایش فساد مالی و اخلاقی در میان دولت‌مردان، زنان به‌عنوان سیاست‌مداران قابل اطمینان شانس بیشتری برای احراز مناصب مدیریتی دارند [۲].

هیئت‌مدیره شرکت به عنوان رأس سیستمی نظارتی و کنترلی یک سازمان است [۲۳]. بنابراین، برخی از ویژگی‌های قابل مشاهده اعضای هیئت‌مدیره با کیفیت کنترل داخلی در ارتباط است. یکی از ویژگی‌های شاخص هیئت‌مدیره جنسیت اعضاست. مطالعات صورت‌گرفته بر تنوع جنسیتی تفاوت‌های بارزی را در ویژگی‌های رفتاری اعضای مرد و زن هیئت‌مدیره یادآور شده‌اند. بسیاری از مطالعات در زمینه هیئت‌مدیره دارای تنوع جنسیتی (هر دو جنس زن و مرد) براساس این ایده هستند که نمایندگی زنان ارزش شرکت را بهبود می‌بخشد. تعهد کاری به هنگام انجام دادن مسئولیت، انگیزه فراوان جهت پیشبرد امور به نحو احسن، حس رقابت در محیط کار نسبت به هم‌تایان خود (مدیران مرد)، حضور بیشتر در کمیته‌های نظارت و دیگر ویژگی‌های شخصیتی و کاری مدیر زن تأثیر بسزایی در تصمیم‌گیری‌های مالی در هیئت‌مدیره شرکت‌ها و سازمان‌ها دارد و همچنین موجب ارتقای عملکرد شرکت، افزایش رضایت‌مندی سهامداران و بالا رفتن بازدهی شرکت خواهد شد.

مثلاً، پژوهش‌های اخیر در اقتصاد حاکی از آن است که اعضای مرد هیئت‌مدیره تمایل بیشتری به شرکت در رقابت نسبت به اعضای زن دارند و اعتمادبه‌نفس کاذب بیشتری در امر تصمیم‌گیری در سرمایه‌گذاری از خود نشان می‌دهند. همچنین، پژوهش‌های اخیر در حوزه حسابداری و مالی نشان داده است که زنان نسبت به مردان ریسک‌گریزترند. بارلو و همکاران [۱۵]، ابوت و همکاران [۱۲] و سریندهی و همکاران [۳۶] بیان کرده‌اند که وجود مدیران زن در هیئت‌مدیره به بهبود کیفیت صورت‌های مالی و در نتیجه کاهش ریسک برآوردی حساب‌رسان در ارزیابی صورت‌های مالی و در نهایت به کاهش مدت زمان حسابرسی و مبلغ حق‌الزحمه حسابرسی می‌انجامد. ایگلی و همکاران [۲۲] طی تحقیقات خود بیان کرده‌اند که سبک رهبری در محیط کسب و کار مؤثر است. بنابراین، پیشنهاد می‌کنند که سهم بیشتری از کرسی‌های مدیریت را به مدیران زن واگذار کنند. نتایج مطالعه آدامز و فریرا [۱۳] نیز بر روی هیئت‌مدیره شرکت‌های بزرگ نشان داد که زنان بهتر از مردان به مقوله نظارت می‌پردازند. در نهایت، شواهد زیادی وجود دارد مبنی بر اینکه هیئت‌مدیره‌های متشکل از زن و مرد بیشتر از هیئت‌مدیره‌هایی که فقط مردان اعضای آن‌ها را تشکیل می‌دهند به بحث پیرامون مسائل حساس و دشوار می‌پردازند. با توجه به اینکه زنان بیشتر به مسائل دشوار می‌پردازند، از محافظه‌کاری مالی بیشتر برخوردار بوده، نظارت بهتری بر امور جاری شرکت اعمال می‌کنند و در برابر رفتارهای فرصت‌طلبانه واکنش شدیدتری نشان می‌دهند. انتظار هم بر این است که شرکت‌های بهره‌مند از عضو خانم در هیئت‌مدیره خود ضعف‌های با اهمیت کمتری در بحث ICFR از خود نشان دهند.

هرچه کنترل‌های داخلی ضعیف قدرت و جسارت بروز رفتارهای فرصت‌طلبانه را به مدیران ارشد بدهند، انتظار می‌رود هیئت‌مدیره‌های دارای تنوع جنسیتی بیشتر اقدام قاطعانه‌تری در

جهت بهبود کنترل‌های داخلی ضعیف بر روی کیفیت گزارشگری مالی از خود نشان دهند. مطالعات نشان داده است که کنترل‌های داخلی ضعیف به واکنش‌های منفی بازار منجر می‌شوند و ممکن است که شرکت و مدیرانش را در معرض ریسک بالای سرمایه‌گذاری و شهرت قرار دهند. انتظار می‌رود مدیران زن توجه بیشتری به مسئله کیفیت ICFR نشان دهند تا از تأثیرات منفی ICFR ضعیف و ورود خدشه بر شهرت شخصی پیشگیری کنند. چن و همکاران [۲۰] نیز به دلیل تفاوت در ویژگی‌های رفتاری بین مردان و زنان اعتقاد دارند نقش‌های جنسیتی می‌تواند بر کنترل‌های داخلی شرکت اثرگذار باشد. آنان براساس استدلال بکمن و منحوف [۱۶] مبنی بر ریسک‌گریزتر بودن زنان نسبت به مردان و همچنین شواهد پژوهش آدامز و فریرا [۱۳] مبنی بر بهتر بودن نقش نظارتی زنان در هیئت‌مدیره، استدلال می‌کنند که حضور زنان در هیئت‌مدیره به کاهش ضعف کنترل‌های داخلی منجر خواهد شد. درنهایت، تحقیقات پیشین نشان دادند که مدیران زن کیفیت بالاتری در امر نظارت دارند [۱۳]. لذا پیش‌بینی می‌شود که حضور زنان در هیئت‌مدیره کمک زیادی به کاهش ضعف کنترل داخلی شرکت می‌کند.

شواهد تجربی

هووس و همکاران [۲۷] بیان کرده‌اند که حضور زنان در هیئت‌مدیره می‌تواند رفتار هیئت‌مدیره و اثربخشی آن را بهبود ببخشد، فقط به این دلیل که زنان در هیئت‌مدیره شرکت‌های بزرگ تمایل بیشتری برای حضور در جلسات هیئت‌مدیره نسبت به جنس مخالف خود دارند. والفر [۳۸] عملکرد بازار سهام شرکت‌های بزرگ امریکایی را که تحت سرپرستی مدیران زن بوده است بررسی کرده است. وی تفاوت سیستماتیک در بین بازده سهام شرکت‌هایی را که با مدیران زن و مرد رهبری می‌شوند یافته است. جوی [۲۹] در پژوهش خود یافته است که مشارکت مدیران زن ارتباط مؤثر هیئت‌مدیره با سرمایه‌گذاران را ترویج می‌دهد و یوجین کانگ و همکاران [۳۰] نیز یافته‌اند که سرمایه‌گذاران عکس‌العمل‌های مثبتی در قبال حضور مدیران زن در شرکت‌های سنگاپوری نشان می‌دهند. آدامز و همکاران [۱۴] بیان کرده‌اند به‌طور متوسط اثر مدیران زن بر عملکرد شرکت‌ها منفی است. با این حال، یافته‌های آن‌ها حاکی از آن است که تنوع جنسیتی در شرکت‌های بزرگ، که با اداره و مدیریت ضعیف مواجه‌اند، ممکن است به بهبود عملکرد مالی دست یابند. آن‌ها با توجه به تحقیقات انجام‌شده استدلال می‌کنند که مدیران زن تفکرات مستقل‌تری نسبت به مدیران مرد دارند و روند نظارت را بهبود می‌بخشند. همچنین یافته‌اند که سرمایه‌گذاران ارزش بالایی نسبت به مدیران زن قائل‌اند. خان و وی‌یتو [۳۱] در طول دوره زمانی مشخص بین شرکت‌های امریکایی عملکرد اجرایی مدیران زن و مرد و همچنین سطح ریسک‌پذیری مدیران را بررسی کرده‌اند. یافته‌های این تحقیق بیان

می‌کند که جنسیت در ریسک‌پذیری مدیران تأثیرگذار است و مدیران مرد از سطح ریسک‌پذیری بالاتری برخوردارند. چاپل و همکاران [۱۹] با بررسی نمونه‌ای از شرکت‌های استرالیایی پذیرفته‌شده در بازار بورس در سال ۲۰۰۸ نشان دادند که وجود یک مدیرعامل زن باعث کاهش احتمال عدم اظهارنظر در تداوم فعالیت می‌شود، لیکن شواهدی مبنی بر وجود چنین تأثیری با عضویت زنان در کمیته حسابرسی گزارش نکردند.

هارجاتو و همکاران [۲۵] در بررسی نمونه‌ای در طی سال‌های ۲۰۰۰ تا ۲۰۱۰ نتیجه مشابهی را گزارش کردند. یافته‌های آنان همچنین حاکی از آن است که شرکت‌هایی با اعضای زن بیشتر در کمیته حسابرسی خود تأخیر کمتری در حسابرسی و اقلام تعهدی غیرطبیعی کمتری دارند که این خود مؤید کیفیت بهتر گزارشگری سود است. با وجود این، آن‌ها وجود رابطه معنادار بین عضویت زنان در کمیته حسابرسی و حقالزحمه حسابرسی را رد کردند. درنهایت، یافته‌های پژوهش نشان می‌دهند که عضویت زنان در هیئت‌مدیره، صرف نظر از اینکه عضو کمیته حسابرسی باشند یا خیر، به کاهش ضعف‌های موجود در کنترل داخلی منجر می‌شود. لیو و همکاران [۳۲] در پژوهشی با عنوان جنسیت مدیر مالی و مدیریت سود: شواهدی از چین، به این نتیجه دست یافتند که مدیران مالی زن به‌ندرت سود شرکت را دست‌کاری می‌کنند و کمتر مدیریت سود انجام می‌دهند و در گزارشگری مالی نسبت به هم‌تایان مرد محافظه‌کارترند. چن و همکاران [۲۰] نیز به بررسی رابطه بین جنسیت هیئت‌مدیره و ضعف‌های کنترل داخلی شرکت پرداختند و طبق نتایج این تحقیق دریافتند که وجود حتی یک عضو زن در هیئت‌مدیره باعث کاهش ضعف‌های کنترل داخلی شرکت می‌شود. درنهایت، ناسیون و جانرگارد [۳۳] پژوهشی با عنوان «آیا جنسیت حسابرس و مدیر مالی به کیفیت سود مربوط است؟ شواهدی از سوئد» طی دوره زمانی ۲۰۰۸ تا ۲۰۱۳ در کشور سوئد انجام دادند. نتایج پژوهش آن‌ها نشان داد که بین جنسیت مدیر مالی شرکت و کیفیت سود رابطه معنادار وجود ندارد.

بیابانی و گرکز [۲] در پژوهشی رابطه بین حضور مدیران زن در هیئت‌مدیره بر عملکرد شرکت‌ها را بررسی کردند. یافته‌های تحقیق حاکی از آن است که حضور مدیران زن در هیئت‌مدیره با بازده دارایی و بازده حقوق صاحبان سهام رابطه مثبت و معناداری دارد، اما با نسبت کیو-توبین و فروش رابطه معناداری ندارد. غلامزاده و همکاران [۹] به بررسی تأثیر سبک رهبری بر باورهای سقف شیشه‌ای زنان پرداختند. با وجود افزایش حضور زنان در محیط‌های کار، میزان ارتقای زنان به سطوح عالی مدیریت با پیشرفت تحصیلی و تجربیات حرفه‌ای آن‌ها همخوانی ندارد؛ بنابراین، وجود نوعی مانع نامرئی به نام سقف شیشه‌ای بارز است. زنان در مواجهه با این مانع باورهای مختلفی دارند که این باورها می‌توانند ارتقای شغلی آن‌ها را افزایش یا کاهش دهند. این باورها شامل انکار، انعطاف‌پذیری، پذیرش و استعفاست.

نتایج حاصل نشان می‌دهد سبک رهبری تأثیر معنادار و مثبتی بر باور سقف شیشه‌ای بانوان دارد. جاوید و همکاران [۳] طی پژوهشی با بررسی تأثیر کیفیت کنترل داخلی بر محافظه‌کاری مشروط در شرکت‌های پذیرفته‌شده در بورس اوراق بهادار تهران، رابطه بین ضعف کنترل‌های داخلی و محافظه‌کاری در شرکت‌های پذیرفته‌شده در بورس اوراق بهادار تهران را بررسی کردند. نتایج پژوهش نشان می‌دهد که براساس مدل شیواکومار، کیفیت کنترل‌های داخلی بر محافظه‌کاری مشروط تأثیری مثبت و مستقیم دارد.

سپاسی و عبدلی [۵] تأثیرات حضور زنان در هیئت‌مدیره بر ارزش شرکت و عملکرد مالی را با استفاده از یک مدل رگرسیونی چندمتغیره بررسی کردند. براساس نتایج پژوهش شواهدی مستقیم به دست نیامد که وجود یک نماینده زن در هیئت‌مدیره به طور مستقیم بر ارزش شرکت اثر بگذارد. با این حال، تأثیرات غیرمستقیم یافته شده است. بدین ترتیب که زنان در هیئت‌مدیره به طور مثبت بر عملکرد مالی که به وسیله بازده دارایی‌ها و فروش اندازه‌گیری شده اثر می‌گذارند که به‌طور کلی بیانگر این است که زنان در هیئت‌مدیره بر عملکرد مالی (که به نوبه خود مرتبط با ارزش شرکت است) اثر می‌گذارند و از این طریق ارزش شرکت را نیز تحت تأثیر خود قرار می‌دهند. همچنین سپاسی و عبدلی [۶] در پژوهشی دیگر به بررسی تأثیر جنسیت مدیران ارشد بر محافظه‌کاری شرطی پرداختند. اطلاعات مورد نیاز از صورت‌های مالی ۱۳۶ شرکت پذیرفته‌شده در بورس اوراق بهادار تهران در بازه زمانی ۱۳۸۵ تا ۱۳۹۲ جمع‌آوری شد. نتایج پژوهش نشان داد که در شرکت‌های دارای عضو هیئت‌مدیره یا مدیرعامل زن در قیاس با شرکت‌های دارای مدیران ارشد مرد، حسابداری محافظه‌کارانه شرطی بیشتر است. به عبارت دیگر، زنان اخبار بد را در سود گزارش شده سریع‌تر شناسایی می‌کنند. در نهایت، ایمانی برندق و همکاران [۱] در پژوهشی با عنوان بررسی تأثیر تنوع جنسیتی در کمیته حسابرسی بر حق‌الزحمة حسابرسی شرکت‌های پذیرفته‌شده در بورس اوراق بهادار تهران به این نتیجه رسیدند که حضور حداقل یک نماینده زن در کمیته حسابرسی می‌تواند حق‌الزحمة حسابرسی را کاهش دهد.

فرضیه پژوهش

با توجه به مبانی نظری و پیشینه پژوهش، فرضیه پژوهش به صورت زیر تبیین می‌شود:
فرضیه پژوهش: حضور زنان در هیئت‌مدیره موجب کاهش ضعف کنترل داخلی شرکت می‌شود.

روش‌شناسی پژوهش

این پژوهش از لحاظ هدف یک پژوهش کاربردی است. از سوی دیگر، براساس چگونگی

جمع‌آوری داده‌ها، پژوهش حاضر از نوع پژوهش‌های توصیفی است. با توجه به دسته‌بندی‌های مختلف پژوهش‌های توصیفی، پژوهش حاضر از نوع همبستگی است. داده‌های جمع‌آوری شده با استفاده از نرم‌افزار اکسل تلخیص و سپس متغیرهای مورد نظر محاسبه شده‌اند. محاسبات آماری و برآوردها با استفاده از نرم‌افزار Eviews انجام شده است. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه شرکت‌های پذیرفته‌شده در بورس اوراق بهادار تهران در دوره زمانی ۱۳۹۱ تا ۱۳۹۵ است. همچنین، نمونه بررسی شده پژوهش با اعمال شرایط زیر انتخاب شده‌اند:

۱. در بازه زمانی سال‌های ۱۳۹۱ تا ۱۳۹۵، سهام شرکت در بورس اوراق بهادار مورد معامله قرار گرفته باشد؛

۲. به منظور افزایش قابلیت مقایسه، سال مالی آن‌ها منتهی به پایان اسفند ماه باشد؛

۳. طی سال مذکور تغییر فعالیت یا تغییر سال مالی نداده باشند؛

۴. جزء شرکت‌های سرمایه‌گذاری و واسطه‌گری مالی نباشند (شرکت‌های سرمایه‌گذاری به علت تفاوت ماهیت فعالیت با بقیه شرکت‌ها در جامعه آماری منظور نشدند).

پس از اعمال محدودیت‌های ذکر شده تعداد ۴۳۵ سال-شرکت (۸۷ شرکت طی ۵ سال)، به‌عنوان نمونه پژوهش انتخاب شدند. داده‌های لازم برای آزمون فرضیه پژوهش از طریق مراجعه به صورت‌های مالی و یادداشت‌های توضیحی شرکت‌های منتخب، لوح‌های فشرده آرشیو تصویری و آماری سازمان بورس اوراق بهادار تهران، پایگاه اینترنتی بورس اوراق بهادار و دیگر پایگاه‌های مرتبط و نیز از نرم‌افزار ره‌آورد نوین استخراج می‌شود.

مدل و متغیرهای پژوهش و نحوه اندازه‌گیری آن

با توجه به اینکه متغیر وابسته پژوهش (ضعف کنترل داخلی شرکت) متغیری مجازی است، لذا برای آزمون فرضیه پژوهش از مدل رگرسیون لجستیک ذیل مشابه مدل به‌کاررفته در پژوهش چن و همکاران (۲۰۱۶) استفاده شده است:

$$ICW_{it} = a_0 + a_1 Female_{it} + a_2 CEO_{it} + a_3 BSize_{it} + a_4 BInd_{it} + a_5 Loss_{it} + a_6 FSize_{it} + a_7 lev_{it} + \varepsilon_{it}$$

که در آن:

ICW_{it} = ضعف کنترل داخلی شرکت i در سال t ;

$Female_{it}$ = حضور زن در هیئت‌مدیره شرکت i در سال t .

متغیرهای کنترلی پژوهش شامل CEO، دوگانگی وظیفه مدیرعامل؛ LEV، اهرم مالی؛ BSize، اندازه هیئت‌مدیره شرکت؛ BInd، استقلال هیئت‌مدیره شرکت؛ Loss، زیاندهی شرکت و FSize، اندازه شرکت و ε_{it} ، جزء خطای مدل رگرسیون است. متغیرهای مطالعه‌شده در این تحقیق شامل متغیر وابسته، متغیر مستقل و متغیر کنترل به شرح ذیل اندازه‌گیری شده‌اند:

متغیر وابسته: ضعف کنترل داخلی

کنترل داخلی سیستمی پویاست که انواع و اقسام ریسک‌ها و تهدیدها و انحراف از سیاست‌ها و روش‌ها را پوشش می‌دهد. کنترل داخلی به تعبیری قلب سازمان است که جنبه مدیریتی دارد و موجب ارزش افزوده شرکت می‌شود [۸]. در این پژوهش، اگر در گزارش حسابرسان اشاره‌ای به ضعف کنترل داخلی شده باشد، عدد یک و در غیر این صورت عدد صفر در مدل در نظر گرفته می‌شود [۴؛ ۲۰].

متغیر مستقل: حضور زن در هیئت‌مدیره

حضور زن در هیئت‌مدیره شرکت که متغیر دامی است؛ اگر حداقل یک نفر از اعضای هیئت‌مدیره شرکت زن باشند، عدد یک و در غیر این صورت عدد صفر در مدل در نظر گرفته می‌شود [۲۰].

متغیرهای کنترلی پژوهش

دوگانگی وظیفه مدیرعامل: دوگانگی وظیفه مدیرعامل یعنی اینکه رئیس هیئت‌مدیره یا نایب‌رئیس هیئت‌مدیره مدیرعامل شرکت نیز باشد. انتظار می‌رود در صورت وجود دوگانگی و نبود نظارت مناسب از سوی دیگر اعضای هیئت‌مدیره، مدیران رده‌بالای شرکت توجه کمتری به رعایت و استقرار کنترل‌های داخلی در شرکت داشته باشند. در این تحقیق، اگر دوگانگی وظیفه مدیرعامل وجود داشته باشد، عدد یک و در غیر این صورت عدد صفر در مدل در نظر گرفته می‌شود [۷؛ ۳۹].

اندازه هیئت‌مدیره: کنترل داخلی از مسئولیت‌های هیئت‌مدیره است و انتظار می‌رود هیئت‌مدیره‌های بزرگ از استراتژی‌هایی استفاده کنند که احتمال ضعف کنترل‌های داخلی شرکت را کاهش دهد. در این پژوهش، اندازه هیئت‌مدیره با تعداد اعضای هیئت‌مدیره برابر است [۳۹].

استقلال هیئت‌مدیره: انتظار می‌رود ضعف‌های کنترل‌های داخلی شرکت با ارتقای مکانیزم‌های حاکمیت شرکتی و ویژگی‌های مختلف آن نظیر استقلال هیئت‌مدیره شرکت کاهش یابد. از این رو، در این پژوهش، استقلال هیئت‌مدیره به منزله یکی از متغیرهای کنترلی در نظر گرفته شد و نحوه سنجش آن برابر با تعداد اعضای غیر موظف هیئت‌مدیره تقسیم بر کل اعضای هیئت‌مدیره است [۳۹].

زیاندهی شرکت: انتظار می‌رود شرکت‌های زیانده و با وضعیت مالی ضعیف منابع کافی جهت استقرار اثربخش سیستم کنترل‌های داخلی را نداشته باشند و کمتر کنترل‌های داخلی را

رعایت کنند. در این پژوهش، برای اندازه‌گیری این متغیر اگر شرکت در سال مورد نظر زیان‌ده باشد، عدد یک و در غیر این صورت عدد صفر در نظر گرفته می‌شود [۲۱].

اندازه شرکت: انتظار می‌رود شرکت‌های بزرگ با مکانیزم حاکمیت شرکتی قوی‌تر ضعف‌های کمتری در کنترل‌های داخلی داشته باشند. در این پژوهش، اندازه شرکت برابر با لگاریتم طبیعی دارایی‌های شرکت است. استفاده از لگاریتم طبیعی به دلیل همگن کردن داده‌های مربوط به دارایی شرکت‌هاست [۲۰].

اهرم مالی شرکت: انتظار می‌رود هرچه اهرم مالی ضعیف‌تر باشد، شرکت‌ها به دلیل کمبود منابع مالی نقاط ضعف کنترل داخلی بیشتری داشته باشند. در این پژوهش، اهرم مالی شرکت برابر با تقسیم بدهی‌ها بر دارایی‌های شرکت است. استفاده از این نسبت به دلیل همگن کردن داده‌های مربوط به بدهی شرکت‌های بررسی می‌شود [۲۰].

یافته‌های پژوهش

آمار توصیفی

جدول ۱ آمار توصیفی متغیرهای مورد آزمون را، که شامل برخی شاخص‌های مرکزی و پراکندگی است، برای نمونه‌ای متشکل از ۴۳۵ سال-شرکت مشاهده‌شده در فاصله زمانی سال‌های ۱۳۹۱-۱۳۹۵ نشان می‌دهد.

جدول ۱. آمار توصیفی متغیرهای تحقیق

متغیر	نماد متغیر	میانگین	میان	حد اقل	حداکثر	انحراف معیار
استقلال اعضای هیئت‌مدیره	BInd	۰/۶۵۷	۰/۶	۰	۱	۰/۲۰۹
اندازه شرکت	FSize	۱۲/۰۹۰	۱۱/۹۹۹	۷/۸۶۴	۱۴/۵۶۴	۰/۸۶۸
اندازه هیئت‌مدیره	BSize	۵/۹۹۶	۶	۵	۷	۰/۸۱۱
اهرم مالی	Lev	۰/۶۱۹	۰/۶۰۶	۰/۰۶۸	۱/۲۵۲	۰/۲۲۵

همان‌گونه که در جدول ۱ ملاحظه می‌شود، میانگین اهرم مالی شرکت‌های بررسی‌شده برابر با ۰/۶۱۹ بوده که حاکی از آن است که به‌طور متوسط حدود ۶۲ درصد از دارایی‌های شرکت‌های نمونه از طریق بدهی و استقراض تأمین مالی شده‌اند. همچنین میان‌متغیر اندازه هیئت‌مدیره برابر با ۶ است که بیانگر آن است که نیمه از داده‌ها کمتر از این مقدار و نیمه دیگر بیشتر از این مقدارند. ضمن اینکه به‌طور متوسط حدود ۶۶ درصد از اعضای هیئت‌مدیره در شرکت‌های بررسی‌شده استقلال دارند.

جدول ۲ شاخص‌های درصد فراوانی و نما (مد) را برای متغیرهای مجازی ارائه می‌کند:

جدول ۲. درصد فراوانی و نما (مد) برای متغیرهای مجازی

مد	درصد فراوانی *	درصد فراوانی ۱	نماد متغیر	متغیر
.	٪۸۰٫۷	٪۱۹٫۳	ICW	ضعف کنترل‌های داخلی
.	٪۹۱٫۶	٪۸٫۴	Female	حضور زن در هیئت‌مدیره
.	٪۷۸٫۳	٪۲۱٫۷	CEOD	دوگانگی وظیفه مدیرعامل
.	٪۹۳٫۳	٪۶٫۷	Loss	زیاندهی

با توجه به جدول ۲، می‌توان دریافت که حدود ۱۹ درصد از شرکت‌های بررسی‌شده در گزارش حسابرسی خود ضعف کنترل‌های داخلی دارند و همچنین درصد فراوانی عدد یک برای متغیر حضور زن در هیئت‌مدیره برابر با ۸٫۴ درصد است که نشان می‌دهد به‌طور متوسط حدود ۸ درصد از شرکت‌های بررسی‌شده از مدیران زن در اعضای هیئت‌مدیره خود استفاده کرده‌اند. ضمن اینکه حدوداً ۷ درصد از شرکت‌های بررسی‌شده در طی دوره پژوهش زیانده بوده و تقریباً در ۲۲ درصد از شرکت‌های نمونه مدیرعامل به‌طور هم‌زمان رئیس یا نایب‌رئیس هیئت‌مدیره بوده است.

نتایج آزمون فرضیه

با توجه به اینکه در این پژوهش متغیر وابسته پیوسته نبوده و فقط یکی از دو ارزش صفر و یک را داراست، جهت آزمون فرضیه‌های پژوهش از مدل رگرسیون لجستیک چند متغیره استفاده شده است. مهم‌ترین ویژگی مدل رگرسیون لجستیک این است که نیازی به برقراری فرض‌های نرمال بودن و همسانی ماتریس‌های کوواریانس ندارد. در مدل رگرسیون لجستیک، جهت بررسی معناداری کلی مدل رگرسیون از آماره احتمال نسبت راست‌نمایی (LR) استفاده می‌شود. نیکویی برازش مدل رگرسیون لجستیک نیز با استفاده از آزمون هاسمر و لمشو بررسی می‌شود [۳۴]. علاوه بر این، به منظور اطمینان از نبود مشکل هم‌خطی بین متغیرهای توضیحی، آزمون هم‌خطی با استفاده از عامل تورم واریانس (VIF) بررسی شد که با توجه به آنکه مقادیر این آماره برای متغیرهای توضیحی کمتر از ۱۰ است، هم‌خطی بین آن‌ها وجود ندارد. جدول ۳ نتایج حاصل از آزمون فرضیه پژوهش را نشان می‌دهد.

جدول ۳. نتایج آماری حاصل از آزمون فرضیه پژوهش				
سطح معناداری	آماره Z	انحراف معیار	ضرایب	متغیر وابسته (ضعف کنترل داخلی)
۰,۸۶۳۵	۰,۸۷۱۳	۴,۷۹۰۲	۴,۱۷۴۱	C (عرض از مبدأ)
۰,۰۰۶۹	-۳,۱۴۳۳	۰,۱۳۱۰	-۰,۴۱۱۹	Female (حضور زن در هیئت‌مدیره)
۰,۰۰۵۲	۳,۲۴۴۵	۰,۲۴۱۰	۰,۷۸۲۲	CEO (دوگانگی وظیفه مدیرعامل)
۰,۴۲۴۱	-۱,۵۱۰۴	۰,۴۷۸۹	-۱,۲۰۲۳	BSIZE (اندازه هیئت‌مدیره)
۰,۵۶۵۸	-۱,۳۸۵۷	۰,۹۲۷۶	-۱,۲۸۵۴	Blnd (استقلال هیئت‌مدیره)
۰,۳۸۶۱	۱,۷۱۶۴	۰,۶۱۳۱	۱,۰۵۲۴	Loss (زیاندهی)
۰,۰۴۱۷	-۲,۰۶۹۵	۰,۲۲۷۸	-۰,۴۷۱۴	SIZE (اندازه شرکت)
۰,۹۱۵۷	۰,۵۲۳۴	۰,۸۴۸۷	۰,۴۴۴۲	lev (اهرم مالی)
۰,۶۰۳		ضریب تعیین مکفادن	۱۳,۵۶۵۵	مقدار آماره نسبت راست‌نمایی (LR)
۰,۱۴۸-۱۲,۰۶۳		آماره و احتمال هاسمر-لمشو	(۰,۰۰۴۷۱)	آمار احتمال نسبت راست‌نمایی (LR)

با توجه به نتایج جدول ۳، مقدار احتمال آماره آزمون هاسمر و لمشو برابر ۰,۱۴۸ است و چون این مقدار بیشتر از ۰,۰۵ است، می‌توان نتیجه گرفت که مدل رگرسیون لجستیک برای داده‌ها مناسب است. آماره R^2 مکفادن، که مقدار آن بین صفر و یک تغییر می‌کند، نیز خوبی برازش مدل را اندازه‌گیری می‌کند. هرچه این شاخص به یک نزدیک‌تر باشد، میزان تطابق مدل با واقعیت بیشتر و به عبارتی نیکویی برازش بیشتر است. با توجه به اطلاعات جدول ۳، آماره R^2 مکفادن در مدل تخمین زده شده ۰,۶۰۳ است؛ بنابراین می‌توان ادعا کرد حدود ۶۰ درصد از تغییرات در متغیر وابسته (ضعف کنترل داخلی) از سوی متغیر مستقل مدل توضیح داده می‌شود. همچنین، همان‌طور که قبلاً بیان شد، آماره LR شبیه آماره F در مدل رگرسیون خطی است. طبق اطلاعات جدول ۳، مقدار این آماره به میزان ۱۳,۵۶۵۵ و مقدار احتمال آن ۰,۰۰۴۷۱ است. بنابراین، چون میزان احتمال آماره LR از ۰,۰۵ کمتر است، می‌توان گفت در سطح اطمینان ۹۵ درصد، مدل رگرسیونی برازش شده معنادار است. نتایج آزمون فرضیه پژوهش نشان می‌دهد که بین حضور زنان در هیئت‌مدیره و ضعف کنترل داخلی رابطه منفی ($-۰,۴۱۱۹$) و با توجه به احتمال آماره Z ($۰,۰۰۶۹$) معنادار است؛ بنابراین فرضیه اول تأیید می‌شود. این موضوع نشان می‌دهد که حضور زنان در هیئت‌مدیره بر ضعف کنترل داخلی شرکت تأثیر معکوس دارد. بدین معنا که هرچه حضور زن در هیئت‌مدیره بیشتر باشد، به کاهش نقاط ضعف کنترل‌های داخلی و به عبارتی دیگر به افزایش کیفیت کنترل‌های داخلی شرکت منجر می‌شود.

بحث و نتیجه‌گیری

اعضای هیئت‌مدیره شرکت‌ها با استفاده از دیدگاه‌های متنوع می‌توانند برای شرکت دانش‌افزایی

داشته باشند. در نتیجه، هر نوع تنوع در اعضای هیئت‌مدیره می‌تواند برای شرکت ارزش‌افزایی داشته باشد. بنابراین، تنوع جنسیتی نیز با توجه به اینکه انتظار می‌رود تجربیات مردان و زنان متفاوت باشند می‌تواند بحث‌های صورت‌گرفته در هیئت‌مدیره را بهبود بخشد. تنوع جنسیتی نشان‌دهنده تفاوت‌های موجود در ویژگی‌های اخلاقی و شخصیتی مردان و زنان است. شواهد پیشین نیز از تأثیر مثبت تنوع جنسیتی بر نظام راهبری، عملکرد مالی و ارزش شرکت حکایت دارد، زیرا هیئت‌مدیره‌های با تنوع جنسیتی تلاش بیشتری را از خود نشان می‌دهند و پاسخگویی بیشتری در ارتباط با عملکرد خود دارند. همچنین، یافته‌ها حاکی از آن است که مدیران زن تفکرات مستقلانه‌تری داشته باشند که این امر برای اثربخشی فرایند نظارت بسیار حیاتی است. از طرفی، شتاب و حرکت روزافزون دنیای امروز در پیشرفت نقش زنان در سمت‌های مدیریتی بسیار تأثیرگذار بوده و باعث حضور بیشتر زنان در نقش‌های مدیریتی شده است. مطالعات جدیدی که در زمینه حضور زنان انجام گرفته است نیز نتایج مثبتی را در این حوزه نشان می‌دهد؛ به طوری که ارتباط مثبتی را بین رهبری و مدیریت زنان و عملکرد کسب‌وکارها نشان می‌دهد. به این معنا که زنان در نقش‌های مدیریتی و رهبری کردن کسب‌وکارها عملکرد مثبتی از خود نشان داده‌اند و این عملکرد مثبت به اندازه‌ای بوده است که انتظار می‌رود حضور فعلی زنان در سمت‌های بالای مدیریتی در سال‌های آینده افزایش چشمگیری بیابد. از طرفی، کنترل داخلی نیز یکی از موضوعات مهم حسابداری مالی است که بر کیفیت گزارشگری مالی اثرگذار است.

بر این اساس، در پژوهش حاضر، ابتدا با اشاره به تئوری جامعه‌پذیری جنسیت به تفاوت‌های موجود بین اخلاق و رفتار زنان در مقایسه با مردان اشاره شد و سپس رابطه بین حضور زنان در هیئت‌مدیره و ضعف کنترل‌های داخلی شرکت بررسی شد. نتایج آزمون فرضیه پژوهش حاکی از آن است که حضور زنان در هیئت‌مدیره ضعف کنترل‌های داخلی شرکت را کاهش می‌دهد. تأیید فرضیه پژوهش مبین این مطلب است که با توجه به اینکه زنان به بحث در خصوص موضوعات دشوار علاقه دارند و از هر لحاظ در مسائل مالی محافظه‌کارترند، نظارت بهتری بر امور شرکت دارند و در مقابل رفتارهای فرصت‌طلبانه تحمل کمتری دارند. از این رو، می‌توان انتظار داشت که در شرکت‌های دارای عضو هیئت‌مدیره زن ضعف کنترل‌های داخلی کاهش یابد. نتیجه به دست آمده در این پژوهش با یافته‌های پژوهش چن و همکاران [۲۰]، مبنی بر وجود رابطه منفی بین حضور زنان در هیئت‌مدیره و ضعف کنترل داخلی شرکت همخوانی دارد.

بر اساس یافته‌های پژوهش حاضر، از آنجا که حضور زنان در هیئت‌مدیره عاملی برای جلوگیری از رفتارهای فرصت‌طلبانه محسوب می‌شود، به مجمع عمومی صاحبان سهام شرکت‌ها پیشنهاد می‌شود در انتخاب اعضای هیئت‌مدیره زنان را نیز به عنوان عضو هیئت‌مدیره

انتخاب کنند تا با توجه به نتایج پژوهش، کنترل داخلی شرکت بهبود یابد. همچنین براساس یافته‌های پژوهش حاضر، به سرمایه‌گذاران و فعالان بازار سرمایه پیشنهاد می‌شود هنگام اتخاذ تصمیمات سرمایه‌گذاری در کنار سایر متغیرهای مالی، به جنسیت اعضای هیئت‌مدیره شرکت نیز توجه کنند و آن را به عنوان عاملی مؤثر بر ضعف کنترل داخلی شرکت‌ها در مدل‌های تصمیم‌گیری خود لحاظ کنند. علاوه بر این، با توجه به نتایج پژوهش، از آنجا که حضور زنان در هیئت‌مدیره موجب کاهش ضعف کنترل داخلی شرکت می‌شود، به مؤسسات حسابرسی پیشنهاد می‌شود در ارزیابی خود از سطح ریسک شرکت صاحب کار و برنامه‌ریزی عملیات حسابرسی در کنار سایر عوامل، جنسیت اعضای هیئت‌مدیره شرکت را نیز مدنظر قرار دهند. در فرایند انجام پژوهش علمی، مجموعه شرایطی وجود دارد که خارج از کنترل محقق است، ولی به طور بالقوه می‌تواند نتایج پژوهش را تحت تأثیر قرار دهد. یکی از محدودیت مهم پژوهش حاضر آن است که مطابق با تحقیقات پیشین متغیرهای کنترلی متعددی که بر ضعف کنترل‌های داخلی شرکت مؤثر بودند در نظر گرفته و در برآورد مدل لحاظ شدند. اما همانند سایر پژوهش‌های تجربی در حسابداری، همچنان احتمال وجود متغیرهای مرتبط حذف شده وجود دارد که می‌تواند بر تعمیم نتایج تأثیر گذارد.

منابع

- [۱] 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*، دوره ۲۴، ش ۳، ص ۳۰۳-۳۲۲.
- [۲] بیابانی، سروش؛ گرکز، منصور (۱۳۹۳). «بررسی رابطه بین حضور مدیران زن در هیئت‌مدیره با عملکرد شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران»، *دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت*، دوره ۳، ش ۱۲، ص ۶۳-۷۴.
- [۳] جاوید، داریوش؛ دستگیر، محسن؛ عرب صالحی، مهدی (۱۳۹۴). «بررسی تأثیر کیفیت کنترل داخلی بر محافظه کاری مشروط در شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران»، *حسابداری مالی*، دوره ۷، ش ۲۶، ص ۱۲۵-۱۵۱.
- [۴] حاجیه‌ها، زهره؛ محمدحسین نژاد، سهیلا (۱۳۹۴). «عوامل تأثیرگذار بر نقاط ضعف با اهمیت کنترل داخلی»، *پژوهش‌های حسابداری مالی و حسابرسی*، دوره ۷، ش ۲۶، ص ۱۱۹-۱۳۷.
- [۵] سپاسی، سحر؛ عبدلی، لیلیا (۱۳۹۴). «تأثیرات حضور زنان در هیئت‌مدیره بر ارزش شرکت و عملکرد مالی»، *پژوهش‌های حسابداری مالی و حسابرسی*، دوره ۸، ش ۲۹، ص ۳۹-۵۸.

- [۶] سپاسی، سحر؛ عبدلی، لیلا (۱۳۹۵). «تأثیر جنسیت مدیران ارشد شرکت بر محافظه کاری شرطی»، *مطالعات اجتماعی روان‌شناختی زنان*، دوره ۱۴، ش ۱، ص ۱۲۹-۱۵۴.
- [۷] صدیقی، روح‌الله (۱۳۹۲). «ارتباط ساختار هیئت‌مدیره با محتوای اطلاعاتی سود حسابداری»، *مطالعات تجربی حسابداری مالی*، دوره ۱۱، ش ۳۷، ص ۹۹-۱۲۵.
- [۸] صراف، فاطمه؛ محمدحسین‌زاده، سهیل؛ حرآبادی‌فراهانی، حسین؛ سید صالحیان، مریم‌السادات (۱۳۹۴). «بررسی اهمیت به کارگیری سیستم کنترل‌های داخلی براساس چارچوب کوزو»، *مطالعات حسابداری و حسابرسی*، دوره ۴، ش ۱۵، ص ۵۸-۷۱.
- [۹] غلامزاده، داریوش؛ کاشانی‌حق‌شناس، فریده؛ محمدخانی، فاطمه (۱۳۹۴). «تأثیر سبک رهبری بر باورهای سقف شیشه‌ای زنان»، *مطالعات اجتماعی روان‌شناختی زنان*، دوره ۱۳، ش ۳، ص ۱۹۷-۲۷۵.
- [۱۰] قالیباف‌اصل، حسن؛ رضایی، فاطمه (۱۳۸۶). «بررسی تأثیر ترکیب هیئت‌مدیره بر عملکرد شرکت‌های پذیرفته‌شده در بورس اوراق بهادار تهران»، *تحقیقات مالی*، دوره ۹، ش ۲۳، ص ۳۳-۴۸.
- [۱۱] نیکبخت، محمدرضا؛ سیدی، سیدعزیز؛ هاشم‌الحسینی، روزبه (۱۳۸۹). «بررسی تأثیر ویژگی‌های هیئت‌مدیره بر عملکرد شرکت»، *پیشرفت‌های حسابداری*، دوره ۲، ش اول، ص ۲۵۱-۲۸۹.
- [12] Abbott, L. J., Parker, S., & Presley, T. J. (2012). 'Female board presence and the likelihood of financial restatement', *Accounting Horizons*, 26(4), PP 607-629.
- [13] Adams, R. B, Ferreira, D. (2009). 'Women in the boardroom and their impact on governance and performance', *Journal of Financial Economics*, 94(2), PP 291-309.
- [14] Adams, R. B., Gray, S., & Nowland, J. (2010). Is there a business case for female directors? Evidence from the market reaction to all new director appointments. 23rd Australasian Finance and Banking Conference, Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=1662179> or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.1662179>
- [15] Barlow, A., Davidson, L. F., Rama, D. V. & Thiruvadi, S. (2010). 'CFO gender and accruals quality', *Accounting Horizons*, 24(1), PP 25-40.
- [16] Beckmann, D., Menkhoff, L. (2008). 'Will women be women? Analyzing the gender difference among financial experts', *Kyklos*, 61(3): PP 364-384.
- [17] Bradbury, M., Mark, Y. T., & Tan, S. M. (2006). 'Board characteristics, audit committee characteristics and abnormal accruals', *Pacific Accounting Review*, 18(2), PP 47-68.
- [18] Carter, D., Simkins, B., & Simpson, W. (2003). 'Corporate governance, board diversity and firm value', *The Financial Review*, 38, PP 33-53.
- [19] Chapple, L. L., Kent, P., & Routledge, J. (2012). Board gender diversity

- and going concern audit opinions, Available at: <http://ssrn.com/abstract=1979040>
- [20] Chen, Y., Eshleman, J. D. & Soileau, J. S. (2016). 'Board Gender Diversity and Internal Control Weaknesses, *Advances in Accounting*', *incorporating Advances in International Accounting*, 33, PP 11-19.
- [21] Cheng, Y. K. (2004). 'Corporate Governance and Earnings Management: The Implications of Corporate Governance Best-Practice Principles for Taiwanese Listed Companies', *Journal of Contemporary Accounting & Economics*, 3(2), PP 73-105.
- [22] Eagly, A., Carli, L. (2003). 'The female leadership advantage: an evaluation of the evidence', *The Leadership Quarterly*, 14, PP 807-834.
- [23] Fama, E. F., Jensen, M. C. (1983). 'Separation of Ownership and Control'. *Journal of Law and Economics*, 16, PP 301-325.
- [24] Geiger, M., Connell, B. (1999). 'governance associated with the revelation of internal control material weaknesses and their subsequent remediation'. *Contemporary Accounting Research*, 28 (1), PP 331-383.
- [25] Harjoto, M. A., Laksmana, I., & Lee, R. (2015). 'The impact of demographic characteristics of CEOs and directors on audit fees and audit delay'. *Managerial Auditing Journal*, 30(8/9), PP 963-997.
- [26] Hillman, A., Shropshire, C., Cannella, A. (2007). 'Organizational predictors of women on corporate boards'. *Academy of Management Journal*, 50, PP 941-952.
- [27] Huse, M., Solberg, A. (2006). 'Gender related boardroom dynamics: How women make and can make contributions on corporate boards', *Women in Management Review*, 21(2), PP 113-130.
- [28] Ittonen, K., Miettinen, J., & Vahamaa, S. (2010). 'Does female representation on audit committees affect audit fees?' *Quarterly Journal of Finance and Accounting*, 49(3/4), PP 113-139.
- [29] Joy, L. (2008). 'Women board directors in the United States: an eleven year retrospective, in Vinnicombe, S., Singh, V., Burke, R. J., Bilimoria, D. and Huse, M. (Eds), *Women on Corporate Board of Directors*', *International Research and Practice*, Edward Elgar Publishers, Cheltenham, PP 15-23.
- [30] Kang, E., Ding, D. K., & Charoenwong, C. (2010). 'Investor Reaction to Women Directors', *Journal of Business Research*, 63(8), PP 888-894.
- [31] Khan, W. K., Vieito, J. P. (2013). 'Ceo Gender and firm performance', *Journal of Economics and Business*, PP 67, PP 55-65.
- [32] Liu, Y., Wei, Z., & Xie, F. (2016). 'CFO Gender and Earnings Management: Evidence from China', *Review of Quantitative Finance and Accounting*, 46(4), PP 881-905.
- [33] Nasution, D., Jonnergård, K. (2017). 'Do auditor and CFO gender matter to earnings quality? Evidence from Sweden', *Gender in Management: An International Journal*, 32(5), PP 330-351.
- [34] Peng C. Y. J., Lee, K. L., & Ingersoll, G. M. (2002). 'An introduction to

-
- logistic regression analysis and reporting', *The Journal of Educational Research*, 96(1), PP 3-14.
- [35] Rose, C. (2007). 'Does female board representation influence firm performance? The Danish evidence'. *Corporate Governance: An International Review*, 15, PP 404-413.
- [36] Sryndhy, B., Gul, F. A. & Tsui, J. S. (2011). 'Female directors and quality', *Contemporary Accounting Research*, 28(5), PP 1610-1644.
- [37] Waring, M. (1988). *If Women Counted: A New Feminist Economics*, Harper & Row, San Francisco, CA.
- [38] Wolfers, J. (2006). 'Diagnosing discrimination: stock returns and CEO gender', *Journal of the European Economic Association*, 4(2/3), PP 531-541.
- [39] Wu, C., Liu, V. (2010). 'The Release Timing of Annual Reports and Board Characteristics', *Accounting and Business Research*. 41(6), PP 39-96.