

أثر التمثيل النسائي بمجالس الإدارات على العلاقة بين كل من جودة المراجعة وسياسات توزيع الأرباح والمسئولية الاجتماعية وبين الأداء السوقي للشركات المقيدة المصرية

د/ أحمد سليم محمد
أستاذ مساعد بقسم المحاسبة والمراجعة
كلية التجارة - جامعة عين شمس
dr.ahmedsaleem@bus.asu.edu.eg

المستخلص

تسعى الحكومات الرشيدة جاهدة إلى دعم مكتسبات المرأة في جميع حقوقها المدنية ولاسيما في توليها للمناصب القيادية بالشركات، ومن ثم تستهدف الدراسة الحالية الوصول إلى دليل تطبيقي لأثر التمثيل النسائي بمجالس إدارات الشركات المقيدة المصرية على دعم قرارات المجالس ذات البعد المجتمعي وانعكاسها على الأداء السوقي للشركات.

ولتحقيق أهداف الدراسة، تم بناء نماذج الدراسة باستخدام ثلاث متغيرات مستقلة تمثل جودة المراجعة وسياسات توزيع الأرباح والمسئولية الاجتماعية ومتغير تابع يمثل القيمة السوقية للمنشأة وأربعة متغيرات مُعدلة تمثل التمثيل النسائي وذلك بجانب عدة متغيرات رقابية، وتم اختبار الفروض الإحصائية بالاعتماد على بيانات عينة عشوائية مكونة من (120) شركة مقيدة تمثل قطاعات اقتصادية مختلفة بإجمالي (1048) مشاهدة خلال سلسلة زمنية من 2010 إلى 2019.

توصلت الدراسة التطبيقية إلى رمزية التمثيل النسائي بمجالس إدارات الشركات المقيدة المصرية بنسبة 9.7%، كما توصلت الدراسة الي دليل تطبيقي حول التأثير الإيجابي للتمثيل النسائي الاختياري على قوة ووضوح العلاقة بين كل من جودة المراجعة وسياسات توزيع الأرباح والمسئولية الاجتماعية وبين الأداء السوقي للشركات المقيدة المصرية، وتوصي الدراسة بتعديل مستوى التمثيل النسائي الإلزامي بحيث لا يقل عند عدد اثنين من الأعضاء وبنسبة لا تقل عن 22.6% وذلك لتعظيم الاستفادة من دور التمثيل النسائي بالشركات المقيدة المصرية.

المصطلحات الأساسية: التمثيل النسائي وقيمة المنشأة وجودة المراجعة وتوزيع الأرباح والمسئولية الاجتماعية.

The Impact of Women's Presence on Boards on the Relationship Between Audit Quality, Policies of Dividend and Social Responsibility and Market Performance of Egyptian Listed Companies

Dr. Ahmed Selim, Mohamed
Associate Professor, Department of Accounting
Faculty of Business Ain-Shams University
dr.ahmedsaleem@bus.asu.edu.eg

Abstract

Rational Governments Strive to Support the Gains of Women in all Their Civil Rights, Especially in Assuming Leadership Positions in Companies, and Then the Objective of This Study is to Reach an Empirical Evidence for the Impact of Women's Presence on Boards of Egyptian Listed Companies on Support the Board's Decisions with a Societal Dimension and its Impact on Market Performance for Companies.

To Achieve the Study Objectives, the Study Uses an Empirical Method to Build Study Models Using Three Independent Variables Representing Audit Quality, Policies of Dividend and Social Responsibility and Use one Dependent Variables Representing the Company's Market Value and Four Moderator Variables and Several Control Variables, The Statistical Hypotheses Were Tested Using Random Sample Includes (120) Companies With (1048) Observations for the Period (2010 - 2019).

The Empirical Study Found a Symbolical Women's Presence on Egyptian Listed Companies With 9.7%, the Empirical Study Also Found an Empirical Evidence for the Positive Impact of Women's Presence on Boards on the Strength and Clarity of the Relationship Between Audit Quality, Policies of Dividend and Social Responsibility and Market Performance for Companies, The Study Recommends an Amendment the Level of Women's Presence on Boards with Minimum two Women in Board With 22.6% Presence Percentage for Maximize the Role of Women's Presence in Egyptian Listed Companies.

Keywords: Women's Presence, Women's Representation, Firm's Market Value, Audit Quality, Dividend and Social Responsibility.

المقدمة

يُعد مديري الشركات وكلاء عن الملاك في إدارة ثرواتهم نيابة عنهم وذلك وفقا لنظرية الوكالة، ومن ثم يشغل ذهن الكثير من الباحثين وممارسي مهنة المحاسبة وكذلك واضعي السياسات والمعايير المهنية كيفية جعل مديري الشركات على درجة كبيرة من الاستقلال، وذلك من خلال تطبيق أفضل معايير اختيار المديرين لتحقيق أكبر قدر من المنافع لكافة أصحاب المصالح، وهو ما دعي العديد من الباحثين إلى تبني قضية تطبيق التنوع في مجلس الإدارة Board Diversity بصوره المتعددة مثل التنوع في العمر والجنسية والعرق وأيضا التنوع بين الجنسين Board Gender Diversity والذي يضمن توافر حد أدنى من التمثيل النسائي Women's Presence بمجالس إدارات الشركات.

حيث يُعتقد أن تطبيق التمثيل النسائي يدعم من كفاءة وفاعلية مجالس إدارات الشركات في عملية اتخاذ القرار ودعم الابتكار والرقابة (Martinez- Jimenez et al., 2020) وتحقيق مزيد من الثقة في سياسات المجلس نحو حماية حقوق المساهمين وكافة أصحاب المصالح والمتعاملين مع الشركة (Tingbani et al., 2020) وذلك بجانب دعم مزيد من احترام قوانين ولوائح أسواق المال (Ararat and Yurtoglu, 2019) واتخاذ القرارات الرشيدة لحماية سمعة الشركات (Chen et al., 2019)، كما يُعتقد أن القادة من النساء يشاركن في تكوين منظور أوسع لعملية اتخاذ القرار من خلال تقديم أفكار متنوعة نابعة من تفهمهم لتنوع عملاء الشركات (Wang, 2020)، وذلك بجانب تميزهم في المشاركة في حل المشكلات وتكثيف جهود أعمال المجلس نحو الرقابة والمتابعة (Adams and Ferreira, 2009, Jiraporn et al., 2019)، كما يمكنهم تحسين آليات إدارة النزاع والتواصل من منطلق تركيزهم الشديد على بيئة مكان العمل وثقافة الشركة والتطوير المهني (مؤسسة التمويل الدولية 2019).

كما يُعتقد أيضا أن تمتع المرأة بكل المزايا السابقة في قيادة الشركات نابع من تمكنها من مقومات الذكاء العاطفي (Báez et al., 2018) والمهارات الإدراكية اللازمة خاصة في الأوقات الاستثنائية (Shehata et al., 2017) وذلك بجانب

تغلب الجانب الأخلاقي والإنساني على طريقة تفكير النساء⁽¹⁾ مما يضيفي بعداً مجتمعياً على قرارات مجالس الإدارات(منظمة العمل الدولية 2016)، وهو ما لفت انتباه الكثير من واضعي السياسات بمختلف دول العالم حول ضرورة ضمان حد أدنى من مستوى التمثيل النسائي في عضوية مجالس إدارات الشركات⁽²⁾ المقيدة العامة والخاصة، كما لفت انتباه الكثير من الباحثين ببلدان الأسواق المتقدمة والناشئة على حد سواء حول ضرورة دراسة وتحليل كافة التأثيرات المحتملة للتمثيل النسائي على الأداء المالي والسوقي للشركات المقيدة بهذه البلدان.

وتتمثل مساهمة الدراسة الحالية في كونها استجابة لعدد من توصيات بحوث تطبيقية سابقة(Jebran et al., 2020, Harakeh et al., 2019, Findik, 2020, Khan et al., 2019, Pucheta-Martínez María et al., 2018, Hardies and Breesch, 2020, Lopatta et al., 2020) والتي طالبت بضرورة إجراء المزيد من البحوث التطبيقية بهدف دراسة وتحليل مستوى التمثيل النسائي في مجالس إدارات الشركات في بلدان الأسواق الناشئة ومنها مصر وأثره المحتمل على تحسن الأداء المالي والسوقي للشركات.

وتتميز الدراسة الحالية باعتبارها من أولى الدراسات - حسب علم الباحث- التي تهدف إلى تقييم أثر التمثيل النسائي كمتغير مُعدل (مؤثر) على العلاقة بين سياسات مجالس الإدارات ذات البعد المجتمعي والمرتبطة بتحقيق جودة المراجعة⁽³⁾ وتوزيع الأرباح والمسئولية الاجتماعية وبين الأداء السوقي للشركات المقيدة المصرية، وذلك فضلاً عن قلة البحوث العربية التي تخصصت في تناول العواقب الاقتصادية للتمثيل النسائي كخاصية مستقلة بعيداً عن باقي خصائص مجلس الإدارة الأخرى نظراً لأهميتها الكبيرة وهو النهج الذي حظي بقدراً وافراً من تناول في البحوث التطبيقية الأجنبية في الآونة الأخيرة.

(1) سوف يقوم الباحث باستخدام كل من مصطلح النساء ومصطلح الإناث ومصطلح المرأة للدلالة على نفس المعنى.

(2) سوف يقوم الباحث باستخدام كل من مصطلح المنشأة ومصطلح الشركة بالتبادل للدلالة على الشركات المقيدة.

(3) سوف يقوم الباحث باستخدام كل من مصطلح جودة المراجعة وجودة المراجعة الخارجية ومصطلح جودة الأداء المهني لمراقب الحسابات بالتبادل للدلالة على نفس المعنى.

1 - مشكلة الدراسة

يُعد تكوين أو تركيبة مجلس الإدارة ذات أهمية نسبية في تحديد قيمة المنشأة (Bøhren and Staubo, 2014) ومن ثم تستحوذ المتغيرات التي قد تؤثر في بيئة اتخاذ القرارات بمجلس الإدارة على اهتمام الباحثين وممارسي مهنة المحاسبة وكذلك واضعي السياسات، حيث يتعين على مجالس الإدارة وضع القواعد التي تضمن سلامة عملية اتخاذ القرار بحيث تتضمن وجود تنوع في الرؤى والأفكار، وهو ما يُعتقد تحققه عند ضمان حد أدنى لتمثيل النساء بمجالس الإدارات (Báez Tyrowicz et al., 2018)، إلا أن هذا الاعتقاد يصطدم ببعض الآراء (Tyrowicz et al., 2020) والتي تتبنى عدم وجود أدلة كافية حتى الآن على ارتباط مشاركة النساء بمجالس إدارات الشركات بدعم الابتكار والمنافسة وتحسين أدائها المالي.

وعلى الرغم من تحسن مستوى تمثيل المرأة في مجالس الشركات عالمياً وذلك بالعديد من أسواق البلدان المتقدمة والناشئة إلا أن مازال 60% من مجالس إدارات الشركات الأوروبية بدون تمثيل نسائي (Tyrowicz et al., 2020)، هذا بجانب أن دول الشرق الأوسط وشمال إفريقيا بصفة عامة تفتقر لوجود تدابير تهدف لتشجيع التنوع بمجالس الإدارات كما لا تفرض القوانين الإفصاح عن بيانات العضوية بمجالس الإدارات حسب النوع (منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية 2019)، وفي ذات السياق فإن مجتمع الأعمال بدول التعاون الخليجي مازال هو الأقل عالمياً في مستوى التمثيل النسائي بنسبة تقارب 11% فقط (معهد مدراء مجالس الإدارات 2017) وذلك لعدة أسباب أهمها المعوقات الثقافية وقلة إعداد المرشحين المؤهلين (Issa and Fang, 2019).

وبالحديث عن واقع التطبيق في مصر فإن الشركات المقيدة - خلال فترة إعداد الدراسة - تعمل في حالة من التطبيق الاختياري الرمزي المؤقت للتمثيل النسائي بمجالس إدارتها وذلك تمهيدا للتطبيق الإلزامي مع بداية عام 2021، وفي سياق متصل تشير دراسات حديثة على مجتمع الأعمال المصري (WOB, 2019: ILO, 2019) إلى أن نسبة الإناث في المجتمع ككل هي 45.5% كما أن 53.6% من الشركات المقيدة لا توجد بمجالس إدارتها إناث في حين الشركات

المقيدة التي تتبنى التنوع بين الجنسين لا تتجاوز نسبة الإناث بمجالسها 10.1% كما يغلب عليها عضوية عنصر نسائي واحد فقط، ويرى الباحث أن هذه المؤشرات تعكس طبيعة البيئة الثقافية لمجالس إدارات الشركات المصرية والتي ساهمت في توجه الدولة المصرية نحو اتخاذ التدابير الرسمية لتطبيق التمثيل الإلزامي.

وفي ضوء المعطيات السابقة فإن الباحث يطرح العديد من التساؤلات حول أثر التمثيل النسائي الاختياري في الشركات المقيدة المصرية كمتغير مُعدل (مؤثر) في قوة ووضوح العلاقة بين كل من جودة المراجعة وسياسات توزيع الأرباح والمسئولية الاجتماعية وبين القيمة السوقية لهذه الشركات، وذلك لاستشراف سلوك الشركات المستقبلي عند تطبيق التمثيل الإلزامي، وبناء على ما سبق يمكن صياغة مشكلة الدراسة على النحو التالي:

إلى أي مدى يمكن أن يُسهم التمثيل النسائي بمجالس إدارات الشركات المقيدة المصرية في اختلاف قوة ووضوح العلاقة بين كل من جودة المراجعة وسياسات توزيع الأرباح والمسئولية الاجتماعية وبين الأداء السوقي لهذه الشركات؟

وتنقسم مشكلة الدراسة إلى التساؤلات الفرعية التالية:

- 1- هل توجد علاقة بين كل من جودة المراجعة وسياسات توزيع الأرباح والمسئولية الاجتماعية وبين القيمة السوقية للشركات المقيدة المصرية، وفي حال وُجدت هذه العلاقة ما هي قوتها واتجاهها؟
- 2- هل تختلف قوة ووضوح العلاقة بين كل من جودة المراجعة وسياسات توزيع الأرباح والمسئولية الاجتماعية وبين القيمة السوقية للشركات المقيدة المصرية باختلاف مستويات التمثيل النسائي بمجالس إدارات هذه الشركات؟

2- أهداف وأهمية الدراسة

1/2 أهداف الدراسة

تهدف الدراسة إلى قياس قوة واتجاه العلاقة بين جودة المراجعة وسياسات توزيع الأرباح والمسئولية الاجتماعية وبين القيمة السوقية للشركات المقيدة المصرية وذلك كهدف أساسي ينقسم إلى الأهداف الفرعية التالية:

- 1- قياس مستوى التمثيل النسائي الاختياري في مجالس إدارات الشركات المقيدة المصرية.
- 2- دراسة وتحليل العلاقة بين كل من جودة المراجعة وسياسات توزيع الأرباح والمسئولية الاجتماعية وبين القيمة السوقية للشركات المقيدة المصرية.
- 3- قياس مدى تأثير التمثيل النسائي كمتغير مُعدل (مؤثر) في تغيير قوة ووضوح العلاقة السابقة.

2/2 أهمية الدراسة

1/2/2 الأهمية العلمية

- 1- تنبع الأهمية العلمية للدراسة من أهمية المشكلة المطروحة، حيث يتطلب الفكر المحاسبي وجود تفسير علمي في البيئة المصرية لمدى احتمالية تحسن الأداء السوقي للشركات المقيدة المصرية نتيجة لسياسات مجالس الإدارات ذات البعد المجتمعي خاصة المجالس التي تتبنى تطبيق التنوع بين الجنسين في عضويتها وذلك تماشياً مع اتجاه الكثير من البحوث التطبيقية حول العالم ذات الصلة.
- 2- تتحقق الأهمية العلمية للدراسة من أهمية المزج بين العلوم الاجتماعية لتفسير الظواهر التي تحدث في مجتمع الأعمال، حيث يتم المزج بين العلوم المالية وبين علم النفس والاجتماع في تفسير دور المرأة في قيادة المؤسسات وما له من آثار محتملة على مستقبل هذه الشركات ومن ثم الاقتصاد الكلي.
- 3- تتحقق الأهمية العلمية للدراسة من الإضافة العلمية المتوقعة من نتائج الدراسة، حيث تستهدف الدراسة بيان أثر تطبيق الشركات المقيدة المصرية للتمثيل النسائي الاختياري على سياسات المجلس ذات البعد المجتمعي كتوزيع الأرباح على الملاك والعاملين وتحمل المسئولية الاجتماعية ودعم جودة الأداء المهني لمراقب الحسابات وتأثيرها المحتمل على قيمة ثروة الملاك، بحيث يمكن أن توضح لمتخذ القرار وواضعي السياسات مدى سلامة وكفاية القرارات الصادرة حديثاً بتطبيق التمثيل النسائي الإلزامي والذي تتماشى مع الاتجاه العالمي لتمكين المرأة من المناصب القيادية.

2/2/2 الأهمية العملية

- 1- تنبُع الأهمية العملية للدراسة من توافق الدراسة مع التزامات الدولة المصرية نحو المرأة والتي تُوجت في الدستور المصري الحديث والخطة الاستراتيجية لمصر 2030 وما تلاها من قرارات تنظيمية تدعم من تمكين المرأة المصرية من شغل المناصب القيادية بالشركات المقيدة العامة والخاصة.
- 2- تنبُع الأهمية العملية للدراسة من محاولة قياس أبعاد نفسية واجتماعية وتفسير علاقتها بالأداء السوقي للشركات بهدف الوصول إلى أفضل الممارسات التي يجب أن تتبعها الشركات لتحقيق الاستدامة.
- 3- تنبُع الأهمية العملية للدراسة من اهتمام أصحاب المصالح بتعظيم قيمة استثماراتهم والمتمثلة في القيمة السوقية للشركة.

3- خطة الدراسة

تستهدف الدراسة في الإطار النظري تناول النقاط التالية:

- 1- مفهوم وأنواع التمثيل النسائي في مجالس الإدارات
- 2- ملامح تطبيق التمثيل النسائي في مصر
- 3- التمثيل النسائي والأداء المالي والسوقي للشركات
- 4- التمثيل النسائي وجودة المراجعة
- 5- التمثيل النسائي وسياسات توزيع الأرباح
- 6- التمثيل النسائي وسياسات المسؤولية الاجتماعية

4- الإطار النظري

1/4 مفهوم وأنواع التمثيل النسائي في مجالس الإدارات

يقصد بالتمثيل النسائي بأن يتبنى مجلس إدارة الشركة تطبيق التنوع بين الجنسين والذي يُتيح مشاركة الإناث في عضوية المجلس على اختلاف طبيعة العضوية (عضو تنفيذي - عضو غير تنفيذي ممثل عن الملاك - عضو غير تنفيذي مستقل) وذلك بهدف إيجاد حالة من التنوع في وجهات النظر حول أفضل بدائل اتخاذ القرارات بما يحمي حقوق أصحاب المصالح (معهد مدراء مجالس

الإدارات 2017)، وتشير غالبية الدراسات السابقة ذات الصلة إلى أن التمثيل النسائي يأخذ في واقع التطبيق العملي إحدى صورتين وذلك على النحو التالي:

1/1/4 التمثيل النسائي الإلزامي Mandatory Women's Presence

ويقصد به أن يقوم مجلس الإدارة بتنفيذ القرارات الحكومية المتعلقة بوجود حد أدنى من الإناث ضمن عضوية المجلس كشرط لصحة انعقاد المجالس ومن ثم صحة القرارات الصادرة عنها، كما يُعد شرطاً لاستمرار قيد أسهم الشركات في سوق المال، وتؤيد بعض الآراء (Thams et al., 2018) اعتبار تطبيق التمثيل النسائي الإلزامي مؤشراً على اتباع مؤسسات الدولة لسياسات تقدمية من شأنها حماية حقوق المرأة ضد التمييز في كافة حقوقها المدنية.

2/1/4 التمثيل النسائي الاختياري Voluntary Women's Presence

ويقصد به أن يقوم مجلس الإدارة طواعية باختيار الإناث لعضوية المجلس بناء على مؤهلاتهم العلمية والمهنية دون وجود مبرر قانوني وغالباً ما يحدث ذلك في ظل غياب تدابير حكومية لتطبيق التمثيل الإلزامي، وهو ما يعد مؤشراً على رقي البيئة الثقافية لمنظمات الأعمال ومن ثم يُحسن من صورتها الذهنية في المجتمع كمؤسسة تدعم التنوع والمساواة (Manyaga and Taha, 2020).

ويرى الباحث أنه يمكن اعتبار تعيين أعضاء إناث بالمجلس بما يزيد عن الحد الأدنى الذي تقره القوانين بمثابة تمثيل اختياري بخلاف الإلزامي، كما يرى الباحث ضرورة أن نعول على حصافة مجلس الإدارة في منهج تطبيق التمثيل النسائي سواء الاختياري أو الإلزامي وهو ما قد ينعكس على كفاءة وفاعلية اللجان التابعة للمجلس، فكلما كان اختيار الأعضاء الإناث من ذوى الخبرات المالية والاقتصادية بغض النظر عن طبيعة العضوية سوف يُتعبه تحقق تمثيل نسائي فرعي في لجان المراجعة والحوكمة والمخاطر... الخ، وهو ما يُعتقد أنه يؤثر على العديد من نتائج أداء الأعمال ومن ثم صيانة حقوق أصحاب المصالح ومنها تعظيم قيمة ثروة الملاك وهو ما تستهدف الدراسة الحالية دراسته.

2/4 ملامح تطبيق التمثيل النسائي في مصر

تحظى المرأة المصرية بدعم كافة مؤسسات الدولة خاصة مع تكفل الدستور المصري لعام 2014 وتعديلاته بدعم العديد من مكتسباتها وتحقيق المساواة بينها وبين الرجل في جميع الحقوق المدنية والسياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية، حيث وفق لمضمون المادة رقم (11) من الدستور (الدستور المصري 2014) فإن الدولة ملزمة باتخاذ التدابير الكفيلة بضمان حق المرأة في تولي الوظائف العامة ووظائف الإدارة العليا في الدولة والتعيين في الجهات والهيئات القضائية دون تمييز ضدها.

وتطبيقاً للنص الدستوري قامت الدولة المصرية ممثلة في وزارة التخطيط بوضع خطة التنمية المستدامة مصر 2030 (وزارة التخطيط- برنامج عمل الحكومة) متضمنة برنامج عدم التمييز النوعي كأحد برامج تحسين مستوى معيشة المواطن المصري والذي يدعو إلى دعم المرأة في الوظائف القيادية، وفي سياق متصل أصدرت الهيئة العامة للرقابة المالية قرار (قرار الهيئة رقم 107 لعام 2016) والخاص بدليل الحوكمة والذي نص صراحة في قواعد تشكيل مجلس الإدارة على ضرورة مراعاة التنوع بين أعضاء المجلس دون تحيز لجنس أو عقيدة. وقد تلي إصدار دليل الحوكمة السابق إصدار القرارات (قرار الهيئة رقم 123 لعام 2019; قرار الهيئة رقم 50 لعام 2020) والتي تلتزم بموجبها كل من الشركات المقيدة واتحادات الشركات والجهات العاملة في مجال الأنشطة المالية غير المصرفية بوجود تمثيل نسائي بحد أدنى عنصراً واحداً على الأقل في عضوية مجالس إدارتها مع إعطاء مهلة حتى نهاية عام 2020 لتوفيق الأوضاع، وجدير بالذكر أن إلزام الشركات بعنصر نسائي واحد كحد أدنى هو نفس النهج الذي اتبعته العديد من الدول ومنها بعض الدول الآسيوية كاليابان والصين وسنغافورة وهونج كونج (Adams and Borsellino, 2015).

ولا يعني هذا النهج بالضرورة الاقتصار على عنصر نسائي واحد تنفيذاً لقرارات الهيئة فذلك يعد تمثيل رمزي غير مؤثر، حيث يُعتقد أنه ينبغي ألا يقل العدد عن ثلاث عضوات لكي يُعتمد بصوت الإناث بمجالس الإدارات (WOB 2019)،

ويرى الباحث أن رمزية تمثيل المرأة بعنصر واحد فقط قد تكون مناسبة في بداية التطبيق في البلدان الناشئة ومنها مصر وقد يكون من المناسب أيضا في المستقبل القريب بعد نجاح التجربة زيادة الحد الأدنى للتمثيل النسائي بالشركات المقيدة المصرية.

وفي سياق تفضيل تطبيق التمثيل الاختياري أم الإلزامي، يعرض الباحث وجهتي نظر حول موقف الشركات تجاه الإلزام بالتمثيل النسائي في مجالس الإدارة، حيث يرى مؤيدو وجهة النظر الأولى الإيجابية أن إلزام الشركات بالتمثيل النسائي هو أمر جيد ويحقق العديد من المنافع على أداء الشركات، في حين يرى مؤيدي وجهة النظر الثانية المتشائمة أن الإلزام بطبيعته يُوجد التلاعب وإن الإلزام بالتطبيق يتطلب توافر عدة عوامل منها دعم مباشر من الدولة للحقوق المدنية للمرأة بداية من الحقوق السياسية ومروراً بالحق في العمل دون تمييز (Chizema et al., 2015) وذلك بالإضافة إلى توافر بيئة تنظيمية ومؤسسية قوية، تلك العوامل التي بطبيعة الحال لا تتوافر عادة في الأسواق الناشئة (Ararat and Yurtoglu, 2019)، ومن ثم ترجح هذه الآراء إطلاق حرية الممارسة للشركات حيث يقتصر دور الدولة على تقديم توصيات للشركات بمزايا التمثيل النسائي ثم تختار مجالس الإدارة طواعية النساء الأكفاء لعضوية مجالسها مثل ما حدث في الشركات البريطانية حيث تشغل النساء طواعية 25% من عضوية مجالس الشركات المقيدة (Adams and Borsellino, 2015).

وفي سياق متصل تشير بعض التجارب الدولية إلى إخفاق تطبيق التمثيل الإلزامي، حيث تشير دراسة أمريكية (Adams and Ferreira, 2009) إلى أن المراقبة المكثفة لمجلس الإدارة الناتجة عن التمثيل النسائي أدت إلى تراجع القيمة السوقية للشركات، كما أشارت عدة دراسات متعاقبة في النرويج إلى حدوث بعض الممارسات الخاطئة عند إلزام الشركات بنسبة 40% كحد أدنى للتمثيل النسائي (Ahern and Dittmar, 2012, Böhren and Staubo, 2014, Yang et al., 2019) حيث في ظل نقص الكوادر النسائية المؤهلة لعضوية مجالس الإدارة قامت بعض الشركات بتعيين غير الأكفاء من الإناث لاستمرار قيد الأسهم

كما قامت شركات أخرى بتفضيل الشطب الاختياري ومن ثم تراجع كفاءة مجالس الإدارة وتراجعت القيمة السوقية لهذه الشركات.

وتفسيرا لاختلاف وجهات النظر حول إيجابيات وسلبيات التمثيل النسائي تشير بعض الآراء مثل (Pucheta-Martínez María et al., 2018) إلى أن الأمر يرتبط بعوامل أخرى مثل دور الدولة في التطبيق الحازم لكافة قواعد الحوكمة وهو الدور الذي يضعف في البلدان ذات الأسواق الناشئة مقارنة بالبلدان ذات الأسواق المتقدمة، هذا بجانب أن بعض البلدان لديها مقاومة ثقافية قوية تجاه تخصيص بعض الوظائف القيادية للمرأة (Low et al., 2015)، وبناء على ما سبق قد يكون إبداء مجالس إدارات الشركات رغبتهم طوعية في ترشيح نساء لعضوية المجالس مناسبا أكثر لطبيعة الثقافة العربية مقارنة بالتطبيق الإلزامي (معهد مدراء مجالس الإدارات 2017).

ويرى الباحث أنه مازال مبكرا الحديث عن فاعلية التطبيق الإلزامي على أداء الشركات المقيدة المصرية وأن مجتمع الأعمال المصري سوف يرصد التأثيرات الإيجابية والسلبية في نتائج أعمال الشركات بعد مرور فترة زمنية مناسبة، ومن ثم تعد الدراسة الحالية في سياق إلقاء الضوء على نتائج وفاعلية التطبيق الاختياري للتمثيل النسائي لنستشرف منه أداء الشركات المستقبلي بعد التطبيق الإلزامي.

3/4 التمثيل النسائي والأداء المالي والسوقي للشركات

يستعرض الباحث في هذا الجزء من الدراسة نتائج استقراء العديد من الدراسات التطبيقية على المستوى الدولي والمحلي في قياس الآثار الناجمة عن تطبيق التمثيل النسائي على الأداء المالي والسوقي للشركات باستخدام عدة مقاييس بديلة وسوف يتم تناول هذه التجارب مع الأخذ في الاعتبار التنوع الثقافي والجغرافي والاقتصادي للدول.

وفي سياق تناول الباحث للدراسات التطبيقية المسحية على المستوى الدولي، تبين حدوث عدة نتائج إيجابية منها ما تشير إليه دراسة منظمة العمل الدولية (منظمة العمل الدولية 2016) من أن تبني التنوع بين أعضاء مجلس الإدارة

هي استراتيجية ذكية ساهمت في تحسين الأداء المالي لـ 60% من الشركات حول العالم كما تحسنت سمعتها بنسبة 60% أيضا وكذلك فرص جذبها للموظفين الموهوبين بجانب زيادة الابتكار والإبداع، وفي سياق متصل فإنه وفقاً لدراسة حديثة لمنظمة العمل الدولية (ILO 2019) والتي شملت 13 ألف شركة في 70 دولة فإن النتائج تشير إلى أن الإناث يشاركن في عضوية 26.5% فقط من مجالس إدارات الشركات على مستوى العالم، وكلما زادت نسبة التمثيل النسائي عن 30% كلما مثلت الإناث كتلة حرجة مؤثرة في اتخاذ القرارات.

وبالنسبة للتطبيق في قطاع البنوك على المستوى الدولي فقد توصلت عدة دراسات إلى أن مشاركة النساء المؤهلات في قيادة البنوك ساهم في دعم جهود مجالس الإدارات نحو حماية حقوق الملاك وزيادة الربحية (García-Meca et al., 2015) وتجنب اللجوء لخطط الإنقاذ الحكومية (Cardillo et al., 2020)، كما أوضحت هذه الدراسات ارتباط هذه النتائج بقوة النظام المصرفي وتنافسية بيئة الأعمال بجانب قوانين جادة لحماية المستثمرين والتطبيق الحازم لقواعد الحوكمة.

وفي سياق استقراء الدراسات في بيئة الأعمال بالأسواق المتقدمة تشير دراسة على الشركات المقيدة الأمريكية (Sila et al., 2016) إلى أن الشركات مازالت غير ملزمة بالتمثيل النسائي وفي ذات الوقت تعاني من تحيز المديرين ضد مشاركة النساء في قيادة الشركات الأمريكية، إلا أن هناك ضغوط مجتمعية ومطالبات من أصحاب المصالح بدعم دور المرأة القيادي والتوجه نحو وجود إلزام رسمي للشركات بالتطبيق، وذلك بجانب توصل الدراسة لدليل تطبيقي لعدم وجود علاقة بين التمثيل النسائي وبين مخاطر الأسهم، في حين أشارت دراسات لاحقة إلى أن الشركات الأمريكية التي تتبنى سياسة التنوع بين الجنسين تتمتع بانخفاض تكلفة الاقتراض البنكي (Karavitis et al., 2019) كما تحسنت سمعتها بسبب تراجع ممارسات التجنب الضريبي (Chen et al., 2019).

واستكمالاً لتحليل الدراسات في البلدان ذات الأسواق المتقدمة فقد تأرجحت النتائج بين الأثر الإيجابي والسلبي للتمثيل النسائي على الأداء المالي والسوقي،

حيث كلما كان التمثيل النسائي محدود أو منعدم في بعض البلدان بسبب عدم وجود قانون ملزم أو بسبب سيطرة الشركات العائلية على الاقتصاد كلما أظهرت نتائج الشركات عدم تحسن واضح في مؤشراتها المالية كالعائد على الاستثمار ومؤشراتها السوقية كقيمة المنشأة وهو ما أكدت عليه دراسة طبقت على الشركات المقيدة الروسية (Tingli, 2017) ودراسة مماثلة على الشركات المقيدة الإيطالية (Groening, 2019)، في حين أكدت عدة دراسات أخرى على إيجابية المؤشرات المالية والسوقية للشركات التي اتبعت سياسة واضحة للتنوع بين الجنسين وهو ما توافق مع نتائج دراسة أجريت على الشركات المقيدة الإسبانية (Valls Martínez and Cruz Rambaud, 2019) ودراسة مماثلة على الشركات المقيدة الإيطالية (Gordini and Rancati, 2017) ودراسة مماثلة على الشركات المقيدة وغير المقيدة بالدنمارك (Smith et al., 2005).

ومن خلال استقراء الدراسات في البلدان ذات الأسواق الناشئة تلاحظ أنها حذت نفس منهج الدراسات في البلدان ذات الأسواق المتقدمة وتشابهت أيضا في تفاوت النتائج، حيث تشير بعض الدراسات إلى أن الدول التي بها دعم رسمي لتمكين المرأة من المناصب القيادية ومقاومة ثقافية أقل استطاعت فيها الشركات المقيدة تحقيق مستويات أفضل في مؤشرات الربحية وقيمتها السوقية مقارنة بباقي الشركات وهو ما أكدت عليه دراسة شملت عدة دول آسيوية (Low et al., 2015) ودراسات مماثلة على الشركات الصينية (Jebran et al., 2020, Bhat et al., 2019) والشركات الهندية (Punna, 2020) والشركات بباكستان (Ullah et al., 2019) والشركات الماليزية (Jubilee Ribed Vianneca et al., 2018, Lim Kwee et al., 2019, Rachagan et al., 2015) والشركات التركية (Ararat and Yurtoglu, 2019) والشركات بجنوب إفريقيا (Willows and Linde, 2016).

وتتعارض النتائج السابقة في أسواق البلدان الناشئة مع دراسات مشابهة في بيئة التطبيق تؤكد إلى ضعف أو غياب تأثير عضوية الإناث بمجالس إدارات الشركات المقيدة على تحسن أدائها المالي والسوقي خاصة في الشركات ذات الطبيعة الصناعية المتخصصة وذلك بسبب ندرة الكفاءات النسائية المناسبة وهو

ما أكدت عليه دراسة على الشركات الهندية (Kagzi and Guha, 2018) ودراسة مماثلة على الشركات الماليزية (Amin et al., 2019).

وعند التطرق إلى واقع التطبيق في بيئات الأعمال العربية نجد أن عدد محدود من الدراسات قد تناولت التمثيل النسائي بمجالس الإدارات بنوعيه الاختياري والإلزامي، حيث أكدت بعض هذه الدراسات على أن مشاركة النساء في قيادة الشركات ليست فاعلة في تحسين مؤشرات الأداء المالي وذلك بسبب تدنى مستويات التمثيل النسائي الاختياري والتي حدثت بسبب تغلب النظرة الذكورية عند اختيار القادة في الشركات الأردنية (حسام الدين مصطفى and عبد الرحمن خالد, 2019) أو بسبب ضعف استقلال المديرين غير التنفيذيين بصفة عامة والإناث بصفة خاصة في الشركات الكويتية والتي يغلب عليها الطابع العائلي (Al-Shammari and Al-Saidi, 2014) وذلك على خلاف نتائج بعض الدراسات منها ما طبق على البنوك التجارية والإسلامية بدول مجلس التعاون الخليجي (Abou-El-Sood, 2019) والتي توصلت إلى ان مجالس إدارات البنوك التي تتبنى التنوع بين الجنسين تميل للاستثمار في الأصول الأقل مخاطرة خاصة في البنوك الإسلامية وهو ما توافق مع نتائج دراسة طبقت على الشركات الإماراتية (ريم خميس 2019) حيث أثبتت أن تطبيق التمثيل النسائي الإلزامي أدى لحدوث تأثير إيجابي على مؤشرات الأداء المالي والسوقي للشركات.

وبالنسبة لبيئة الأعمال المصرية فقد تناول عدد محدود من الدراسات دور المرأة في قيادة الشركات وتحسين أدائها المالي والسوقي، حيث تشير دراسة حديثة لمؤسسة التمويل الدولية (مؤسسة التمويل الدولية، مصر 2019) إلى أنه على الرغم من تدنى مستويات التمثيل النسائي في مصر فإن الشركات التي تراعي التنوع بين الرجال والمرأة قد تمكنت بالفعل من تحقيق معدلات ربحية أفضل وأداء سوقي مميز بخلاف تفضيل الاعتماد على التمويل الذاتي مقابل الاقتراض مما يعني جدارة المرأة المصرية في قيادة الشركات وهو ما يتوافق مع دراسة سابقة على الشركات المقيدة المصرية (El-Masry, 2010) ودراسة أخرى لاحقة لها والتي أكدت على تحقق هذه الجدارة خاصة خلال فترات تعقد البيئة السياسية والاقتصادية (Shehata et al., 2017) وهو ما أكدت عليه أيضا دراسة أخرى على الشركات

العقارية (عبد الحميد محمود، 2017) حيث أشارت الي مساهمة التمثيل النسائي في تراجع ممارسات إدارة الأرباح.

ويرى الباحث أن التمثيل النسائي قد نجح في تحسين الأداء المالي والسوقي للشركات المقيدة على المستوى العالمي في ظل وجود توجه حكومي لضمان كافة الحقوق المدنية والسياسية للمرأة، هذا التوجه هو الضمانة القوية لتحقيق التنوع بين الجنسين في قيادة الشركات المقيدة العامة والخاصة، وهو ما يتطلب أيضا تظافر كافة جهود مؤسسات الدولة نحو بناء سوق نشط وبيئة أعمال محفزة تطبق قواعد الحوكمة بحزم وتحمي المستثمرين، هذه البيئة ينبغي أن تتلashedي بها كافة المعوقات الثقافية التي قد تقف ضد نجاح المرأة وتُحجم جهودها ونجاحاتها، هذا بجانب عدم حصول الشركات العامة المملوكة للدولة وكذلك الشركات العائلية على حصة كبيرة من السوق ولا تتركز الملكية في كبار الملاك وذلك فضلا عن توازن قوي الطلب والعرض على القادة من الإناث من ذوي التأهيل العلمي والمهني اللازم لعملية اتخاذ القرارات في مختلف القطاعات الاقتصادية.

4/4 التمثيل النسائي وجودة المراجعة

يُعد تقديم تقارير مالية سنوية ذات جودة عالية تستحوذ على ثقة مستخدمي التقارير المالية وكافة أصحاب المصالح من أحد أهم مسؤوليات مجالس إدارات الشركات والتي تأخذ بعداً مجتمعياً، وهو ما يتطلب تبني المجالس لسياسات من شأنها ضمان حد أدنى من جودة الأداء المهني لمراقبي الحسابات، ويهدف هذا الجزء من الدراسة إلى رصد وجهات النظر المختلفة والتجارب الدولية في مدى نجاح التمثيل النسائي بمجالس الإدارات في دعم جودة المراجعة.

لم تتفق الدراسات المحدودة بالبلدان المتقدمة والتي تناولت علاقة التمثيل النسائي وجودة المراجعة على وجوب حدوث تحسن ملموس في جودة الأداء المهني لمراقبي الحسابات ومن ثم تحقق جودة التقارير المالية المنشورة للشركات، حيث يتفق بعض الباحثين في أن مشاركة النساء في مجالس الإدارات صاحبه منح مزيد من الثقة في أداء المكاتب المهنية المحترفة حيث يزداد الاعتماد على مكاتب المراجعة الكبرى المتخصصة BIG4 لقدرتها على بذل الكثير من الجهد المهني

بكفاءة وفاعلية وهو ما أثبتته الكثير من البحوث التطبيقية حول العالم، وهو الأمر الذي ينعكس بالضرورة على زيادة أتعاب المراجعة، وفي هذا السياق تؤكد عدة دراسات على هذا الرأي منها دراسة أجريت على الشركات المقيدة البريطانية (Abbasi et al., 2020) والتي تصطدم بنتائج دراسة أخرى على الشركات الأسترالية (Sultana et al., 2020) والتي أكدت على تلاشي هذا التأثير الإيجابي على جودة المراجعة وذلك بسبب قلة الكوادر النسائية المؤهلة لعضوية مجالس الإدارات.

ومن خلال استقراء البحوث التطبيقية في البلدان الناشئة نجد حدوث اتفاق بين غالبيتها على تحسن جودة المراجعة بصورة ملحوظة عند مشاركة النساء خاصة من ذوي الخبرة المالية في مجالس الإدارة وان طبيعة المرأة انعكست بوضوح في الاستعانة بذوي الخبرة والكفاءة في المجالات المالية دون الالتفات كثيرا لزيادة الأتعاب المرتبطة بهذا القرار وهو ما أكدت عليه عدة دراسات طبقت على الشركات الصينية المقيدة (Li and Li, 2020) والشركات التركية المقيدة (Mustafa et al., 2018) والشركات المقيدة بباكستان (Khan and Subhan, 2019)، في حين أشارت دراسة على الشركات المقيدة بنيجيريا (Saidu and Aifuwa, 2020) إلى أن هذا الأثر الإيجابي يتراجع في الشركات الصناعية نظرا لزيادة درجة التخصص الصناعي والذي يتطلب مستوى تأهيل متخصص للأعضاء الإناث غير التنفيذيين.

وبالحديث عن واقع التطبيق العربي والمصري فقد لاحظ الباحث افتقار المكتبة العربية إلى الدراسات ذات الصلة بالحوكمة وخصائص مجلس الإدارة التي تتناول مثل هذه العلاقة على الرغم من أهميتها، وتستهدف الدراسة الحالية تحليل دور التمثيل النسائي كمتغير معدل في تفسير قوة ووضوح العلاقة بين جودة الأداء المهني لمراقبي الحسابات وبين الأداء السوقي للشركات المقيدة المصرية وذلك للتعرف على موقف مجالس الإدارات بالشركات المصرية التي تتبنى التنوع بين الجنسين في الاستعانة بمكاتب المراجعة عالية الجودة وكذلك دراسة ردة فعل المستثمرين حيال ذلك والتي تنعكس على القيمة السوقية لهذه الشركات.

ويرى الباحث أن الدراسات السابقة ذات الصلة بجودة المراجعة رغم قلتها عالمياً فإنها تؤكد في مجملها على ضرورة تحلى الكوادر النسائية المختارة لعضوية مجالس الإدارة بالتأهيل العمى والمهني اللازم خاصة الخبرة المالية والاقتصادية وهو ما ينعكس على درجة تفهمهم لضرورة تحقق جودة الأداء المهني لمراقبي الحسابات والتي تنعكس بدورها على تحقق جودة المعلومات بالتقارير المالية المنشورة.

5/4 التمثيل النسائي وسياسات توزيع الأرباح

يركز هذا الجزء من الدراسة على نتائج استقراء العديد من البحوث التطبيقية التي تناولت علاقة مشاركة النساء في قيادة الشركات المقيدة بتبني سياسات أفضل لتوزيع الأرباح كأحد السياسات ذات البعد المجتمعي والتي تؤثر بصورة مباشرة على الملاك والعاملين معا.

حيث تؤيد العديد من الدراسات الدور الإيجابي لمشاركة النساء في قيادة الشركات ودورهم المتوقع في مراعاة البعد المجتمعي لقرارات مجالس الشركات ومنها اتباع سياسات توزيع الأرباح تُرضي الملاك والعاملين كزيادة قيمة وعدد مرات التوزيع وهو ما أكدت عليه دراسة دولية (Ye et al., 2019) شملت 22 دولة من عدة أسواق متقدمة وناشئة وذلك بجانب دراسات أخرى طبقت على البلدان المتقدمة منها دراسة أجريت على الشركات الفرنسية (Jiraporn et al., 2019) والتي أضافت أن تزايد توزيعات الأرباح الناتج عن التمثيل النسائي ساهم في الحد من الاستغلال المتعسف للنقدية الزائدة من قبل المديرين الانتهازيين، كما توصلت دراسة مماثلة على الشركات الأسترالية (Gyapong et al., 2019) لنفس النتائج لكنها أشارت أيضاً للشركات التي تتصف بتركز الملكية لدى كبار الملاك حيث لم يؤثر التمثيل النسائي على زيادة التوزيعات لتعارض هذه السياسة مع رغبة كبار الملاك في الاحتفاظ بأكبر قدر من الأرصدة النقدية.

وعلى الجانب الآخر تشير دراسة شملت عدة بلدان ذات أسواق ناشئة مثل الهند والصين وروسيا (Saeed and Sameer, 2017) إلى انه على الرغم من إيجابية دور المرأة في قيادة الشركات إلا أنه في فترات الأزمات المالية تميل مجالس الإدارات التي تشارك فيها النساء خاصة من ذوى الخبرات المالية

والاقتصادية إلى اتباع سياسة تمويلية أكثر تحفظاً للحفاظ على السيولة المتاحة ومن ثم تراجع التوزيعات النقدية خلال هذه الفترات.

وباستقراء الدراسات العربية والمصرية ذات الصلة يلاحظ الباحث حالة الندرة في البحوث التطبيقية التي تناولت علاقة التمثيل النسائي بسياسات توزيع الأرباح، وفي هذا الصدد تشير دراسة أجريت على البنوك الأردنية (Al-Amarneh et al., 2017) إلى أن البنوك التي تتبنى مجالس إدارتها التنوع بين الجنسين تميل لتوزيع أرباح أكبر في الظروف الاعتيادية في حين تميل إلى التحفظ وعدم توزيع الأرباح في ظل الملكية الحكومية وفي ظل الأزمات المالية.

ويرى الباحث أن مشاركة النساء في مجالس الإدارة يتوقع معه تبني المجالس لسياسات ذات بعد مجتمعي ومنها توزيع الأرباح بما يتوافق مع مصالح الشركة فتارة يتم زيادة التوزيع وتارة يتم التحفظ في التوزيع حسب المركز المالي للشركة، وعلي الرغم من أهمية هذا العلاقة إلا أن المكتبة العربية لازالت تفتقر لعدد كافي من الدراسات التطبيقية التي توضح المكاسب المجتمعية من مشاركة النساء في قيادة الشركات، وتهدف الدراسة الحالية إلى تقييم دور التمثيل النسائي كمتغير مغدل في تفسير قوة ووضوح العلاقة بين سياسات توزيع الأرباح وبين قرارات المستثمرين والتي تعكسها قيمة الشركة السوقية.

6/4 التمثيل النسائي وسياسات المسؤولية الاجتماعية

حظيت علاقة التمثيل النسائي بالمسؤولية الاجتماعية بقدر وافر من الدراسات على المستوى الدولي والمحلي، حيث قدم الفكر المحاسبي الكثير من الرؤى والاتجاهات المختلفة والمتعارضة أحيانا حول دور القادة من النساء في اتباع سياسات ذات أثر إيجابي على دور الشركات في ممارسة أنشطة المسؤولية الاجتماعية وهو ما يستهدف الباحث تناوله في هذا الجزء من الدراسة من خلال استقراء وتحليل عدة دراسات طبقت على المستوى الدولي وعلى مستوى البلدان بالأسواق المتقدمة والناشئة.

تشير الدراسات التي طبقت على نطاق دولي واسع إلى اتباع مجالس الإدارات التي تشارك بها النساء لسياسات ذات مردود إيجابي على أدائها البيئي والمجتمعي سواء من حيث حجم الأنشطة المنفذة أو من حيث مستوى الإفصاح السري السنوي وهو ما يتضح من نتائج دراسة (Orazalin and Baydauletov, 2020) والتي شملت شركات مقيدة من 14 قطاع اقتصادي غير مالي من 21 دولة أوروبية وأيضاً من خلال دراسة (Hossain et al., 2017) والتي شملت 33 دولة على مستوى الأسواق المتقدمة والناشئة ومن عدة قطاعات اقتصادية مختلفة.

وعند تناول الدراسات في البلدان ذات الأسواق المتقدمة يتضح وجود تفاوت في نتائج تأثير التمثيل النسائي على المسؤولية الاجتماعية، حيث يري مؤيدو الأثر الإيجابي أن القادة من النساء ساهموا بشكل واضح في ترسيخ البعد المجتمعي لكافة ممارسات الإدارة فتراجعت الانتهاكات البيئية للشركات الأمريكية (Liu, 2018) وحصلت على ترتيب متقدم في مؤشرات الاستدامة (Fernandez Whitney et al., 2019) كما تحسنت جودة الإفصاح عن المسؤولية الاجتماعية والأنشطة البيئية بالتقارير السنوية للشركات الأسترالية (Rao and Tilt, 2016, Nadeem et al., 2017) وهو ما تكرر في دراسة مماثلة على الشركات المقيدة البريطانية (Tingbani et al., 2020, Al-Shaer and Zaman, 2016) والتي أشارت أيضاً الي زيادة الحرص على الاستعانة بمكاتب المراجعة الكبرى في إعداد ومراجعة مثل هذه الإفصاحات.

وخلافاً على النتائج السابقة فقد توصلت بعض الدراسات لنتائج مغايرة تؤكد عدم وجود دليل تطبيقي مقنع لدور مشاركة النساء في مجالس الإدارات على تحسن ترتيب الشركة في مؤشرات المسؤولية الاجتماعية وهو ما تؤكدته دراسة على الشركات المقيدة الأمريكية (Manita et al., 2018) ودراسة مماثلة على الشركات المقيدة الفرنسية (Manita et al., 2020) والتي لم تتوصل لدليل مقنع لارتباط التمثيل النسائي بدعم أنشطة الابتكار بالشركات والممثلة بحجم الإنفاق على أنشطة البحث والتطوير.

وفي سياق تناول الدراسات التي طبقت في البلدان ذات الأسواق الناشئة فتشير غالبيتها إلى أن التمثيل النسائي الاختياري ساهم في تقديم رؤية مختلفة وأفكار متنوعة عززت من استراتيجيات الشركة نحو الاستدامة متمثلاً في قيام الشركات بمزيد من أنشطة المسؤولية الاجتماعية وتحسن جودة الإفصاح بالتقارير السنوية عن أنشطة المسؤولية الاجتماعية وهو ما تؤكد عليه دراسة (Lopatta et al., 2020) والتي شملت 23 دولة من البلدان ذات الأسواق الناشئة مثل أستراليا وألمانيا واليابان وبريطانيا وهو ما أكدت عليه عدة دراسات متعاقبة على الشركات المقيدة بماليزيا (AbuBakar et al., 2019, Wasiuzzaman and Wan Mohammad, 2020, Zahid et al., 2020) وعدة دراسات على الشركات المقيدة بباكستان (Azam et al., 2019, Khan et al., 2019) في حين أشارت دراسة (Colakoglu et al., 2020) إلى أنه بالتطبيق على مجتمع الأعمال التركي والذي يعاني من ضعف التمثيل النسائي لم يتوصل الباحثون لدليلي تطبيقي يؤكد التأثير الإيجابي للتمثيل النسائي على تحسن أنشطة المسؤولية الاجتماعية للشركات.

وبالحديث عن ممارسات مجالس الشركات العربية تجاه أنشطة المسؤولية الاجتماعية في ظل التمثيل النسائي نجد أنه مازالت بعض الموروثات الثقافية بدول الشرق الأوسط تساهم في بعض الأحيان في اتباع ممارسات تمييز ضد المرأة خاصة في الوظائف القيادية والحد من بناء الكوادر النسائية المؤهلة لشغل تلك المناصب مما يضعف من مشاركتهم في اتخاذ القرار والتأثير على استراتيجيات الشركات والقيام بالدور الإشرافي المطلوب، وفي ذات السياق تشير دراسة طبقت على الشركات المقيدة بدول التعاون الخليجي (Issa and Fang, 2019) إلى أن مجالس إدارات الشركات السعودية والإماراتية والقطرية تُصدر تقارير مسؤولية اجتماعية ذات محتوى أقل جودة من تقارير مجالس الشركات في البحرين والكويت والتي تتبنى بصورة واضحة التنوع بين الجنسين، ذلك الأثر الإيجابي تحقق أيضا وفق ما أشارت إليه دراسات مماثلة على الشركات الأردنية (Ibrahim and Hanefah, 2016, Al-Fadli et al., 2019, Zaid et al., 2020).

وبالنسبة لبيئة الأعمال المصرية فتوجد دراسة واحدة قامت بها مؤسسة التمويل الدولية (مؤسسة التمويل الدولية، مصر 2019) والتي توصلت إلى أن الشركات المصرية التي بها تمثيل نسائي كانت أكثر إنفاقاً على المسؤولية الاجتماعية، حيث سجلت هذه الشركات مزيد من الإنفاق على البحث والتطوير ومزيد من الإنفاق على التدريب بهدف تطوير الموظفين كما سجلت أعلى معدل رضا للموظفين ومن ثم أقل معدل دوران للعمال مقارنة بالشركات التي لا يوجد في مجالس إدارتها تمثيل نسائي.

ويرى الباحث أن غالبية التجارب الدولية في تطبيق التمثيل النسائي تُظهر وجود اتجاه عام نحو تحسن سياسات الشركات نحو مسؤوليتها الاجتماعية، حيث قد تسهم هذه النتيجة في تفهم دور الجانب الإنساني والأخلاقي للقادة من النساء في تعزيز سياسات مجالس إدارات الشركات ذات البعد المجتمعي والتي تُسهم بالضرورة في تحسن صورتها الذهنية لدى كافة أصحاب المصالح، إلا أن تأكيد بعض الدراسات العربية على التأثير السلبي لبعض الموروثات الثقافية على نجاح التمثيل النسائي ومع قلة البحوث العربية والمصرية ذات الصلة فإن هذه العوامل تدفع لإجراء مزيد من البحوث التطبيقية في موضوع الدراسة، وتستهدف الدراسة الحالية الوصول إلى دليل تطبيقي لقياس دور التمثيل النسائي كمتغير مُعدّل في تفسير قوة ووضوح العلاقة بين المسؤولية الاجتماعية والأداء السوقي للشركات.

5- صياغة فروض الدراسة

يمكن من خلال الإطار النظري السابق اشتقاق فروض الدراسة على النحو التالي:

1. الفرض الأول: " لا توجد علاقة ارتباط معنوية بين كل من جودة المراجعة وسياسات توزيع الأرباح والمسؤولية الاجتماعية وبين القيمة السوقية للشركات المقيدة المصرية "
2. الفرض الثاني: " لا يؤثر التمثيل النسائي بمجالس الإدارات في قوة واتجاه العلاقة بين كل من جودة المراجعة وسياسات توزيع الأرباح والمسؤولية الاجتماعية وبين القيمة السوقية للشركات المقيدة المصرية "

6- الدراسة التطبيقية

يستهدف هذا الجزء عرض منهجية الدراسة التطبيقية والتي تتضمن مجتمع وعينة الدراسة ومتغيرات الدراسة ومصادر البيانات وحدود الدراسة ونماذج الدراسة والاختبارات الإحصائية.

1/6 مجتمع وعينة الدراسة

1/1/6 مجتمع الدراسة

يتمثل مجتمع الدراسة في الشركات المساهمة المصرية المقيدة المالية وغير المالية في بورصة الأوراق المالية، ويرى الباحث على خلاف بعض الدراسات السابقة إلى إمكانية الاعتماد على الشركات المالية (البنوك) ضمن مجتمع وعينة الدراسة حيث لم تؤثر طبيعة الشركات المالية في متغيرات الدراسة الحالية، وهو الاتجاه الذي تؤيده عدة دراسات مماثلة سابقة طبقت على قطاع البنوك دون وجود عوائق في التطبيق أو تأثير طبيعة الصناعة على طبيعة البيانات المستخدمة (Al-Amarneh et al., 2017, Cardillo et al., 2020, Jubilee Ribed Vianneca et al., 2018, Ibrahim and Hanefah, 2016).

2/1/6 عينة الدراسة

اعتمدت الدراسة على عينة عشوائية حكمية من الشركات المقيدة المصرية المالية وغير المالية بإجمالي (1048) مشاهدة لعدد (120) شركة خلال سلسلة زمنية من عام 2010 إلى عام 2019، حيث تتجاوز عينة الدراسة 50% من الشركات المقيدة بالبورصة المصرية وقت إعداد الدراسة وعددها (224) شركة، كما تتكون العينة من غالبية الشركات بمؤشر EGX100 وهي أكثر الشركات نشاطاً وقت إعداد الدراسة، ولأغراض التحليل الإحصائي تم تقسيم العينة الرئيسية إلى أربع فئات وفقاً لمستوي التمثيل النسائي وذلك على النحو التالي:

1- الفئة الأولى - بدون تمثيل نسائي: وتمثل مشاهدات الشركات التي ليس بها تمثيل نسائي بمجالس إدارتها خلال الفترة المالية.

2- الفئة الثانية - التمثيل الرمزي: وتمثل مشاهدات الشركات التي بها عنصر نسائي واحد فقط بمجالس إدارتها خلال الفترة المالية بغض النظر عن طبيعة العضوية.

3- الفئة الثالثة - التواجد النسائي: وتمثل مشاهدات الشركات التي بها عدد اثنين من العناصر النسائية فقط بمجالس إدارتها خلال الفترة المالية بغض النظر عن طبيعة العضوية.

4- الفئة الرابعة - التمثيل المؤثر: وتمثل مشاهدات الشركات التي بها ثلاثة عناصر نسائية فأكثر بمجالس إدارتها خلال الفترة المالية بغض النظر عن طبيعة العضوية.

2/6 متغيرات الدراسة

يمكن من خلال فروض الدراسة تحديد المتغيرات في متغير تابع يمثل القيمة السوقية للمنشأة وثلاثة مجموعات من المتغيرات المستقلة تمثل جودة المراجعة وسياسات توزيع الأرباح والمسئولية الاجتماعية وأربعة متغيرات مُعدلة (مؤثرة) تمثل التمثيل النسائي وذلك بجانب عدة متغيرات رقابية، ويتناول الجزء التالي تعريف متغيرات الدراسة وكيفية قياسها.

1/2/6 المتغير التابع - قيمة المنشأة - VALUE

يتم القياس باستخدام قيمة ناتج نموذج Tobin's Q التالية:

قيمة المنشأة = (إجمالي الالتزامات في نهاية الفترة المالية + القيمة السوقية لحقوق الملكية في نهاية الفترة المالية) / إجمالي الأصول في نهاية الفترة المالية

حيث كلما زادت قيمة ناتج النموذج عن الرقم (1) دل ذلك على زيادة القيمة السوقية للمنشأة عن قيمتها الدفترية كمؤشر عن تحسن قيمة الشركة السوقية في حين يشير انخفاض القيمة عن (1) الى تراجع قيمة الشركة السوقية.

2/2/6 المتغيرات المستقلة

وهي المتغيرات ذات الصلة بقرارات مجالس الإدارات ذات البعد المجتمعي وتم حصرها في ثلاث مجموعات من المتغيرات وذلك على النحو التالي:

الجدول رقم (1) - توصيف مجموعات المتغيرات المستقلة

م	المتغير	الوصف	طريقة القياس
المجموعة الأولى - جودة المراجعة	FEES	أتعاب المراجعة	لوغاريتم مبلغ الأتعاب خلال الفترة المالية.
	SIZE	حجم مكتب المراجعة	متغير وهمي يأخذ قيمة (2) إذا كان المكتب من مكاتب المراجعة الكبرى BIG4 ويأخذ قيمة (1) إذا كان من المكاتب المتوسطة ويأخذ قيمة (0) في حالة المكتب الصغير.
	REPORT	نوع تقرير المراجعة	متغير وهمي يأخذ قيمة (1) إذا كان التقرير متحفظ ويأخذ قيمة (0) في حالة التقرير غير المتحفظ
	RESTATE	إعادة إصدار القوائم المالية	متغير وهمي يأخذ قيمة (1) إذا تم إعادة الإصدار ويأخذ قيمة (0) بخلاف ذلك.
المجموعة الثانية - سياسات توزيع الأرباح	DIV	قابلية توزيع الأرباح	متغير وهمي يأخذ قيمة (1) إذا قامت الشركة بتوزيع الأرباح خلال الفترة المالية ويأخذ قيمة (0) في حالة عدم التوزيع.
	DDIV	قيمة توزيعات الأرباح	لوغاريتم جملة التوزيعات خلال الفترة المالية.
	RDIV	نسبة الأرباح الموزعة لصافي الأرباح	نتائج قسمة الأرباح الموزعة خلال الفترة المالية على صافي الأرباح خلال الفترة المالية
	SDIV	نسبة الأرباح الموزعة للمبيعات	نتائج قسمة الأرباح الموزعة خلال الفترة المالية على صافي المبيعات خلال الفترة المالية
	PSDIV	نصيب السهم من الأرباح الموزعة	نتائج قسمة الأرباح الموزعة خلال الفترة المالية على عدد الأسهم المصدرة خلال الفترة المالية
المجموعة الثالثة - سياسات المسؤولية الاجتماعية	SAST	ترتيب مؤشر الاستدامة	لوغاريتم معكوس ترتيب الشركة في مؤشر الاستدامة المصري خلال الفترة المالية وفي حالة عدم الإدراج بالمؤشر يأخذ المتغير قيمة (0)
	RKSAST	مستوي الاستدامة	متغير وهمي يأخذ قيمة (2) في حالة الترتيب المتقدم في المؤشر (أقل من 15) خلال الفترة المالية ويأخذ قيمة (1) إذا كان الترتيب متأخر وفي حالة عدم الإدراج بالمؤشر يأخذ المتغير قيمة (0)
	RESAST	تكرار الاستدامة	متغير يمثل عدد مرات حصول الشركة على ترتيب في مؤشر الاستدامة خلال فترة الدراسة.

3/2/6 المتغيرات المُعدلة (المؤثرة) - التمثيل النسائي - WOB

يوضح الجدول التالي تعريف وطريقة قياس المتغيرات المُعدلة (الناقلة أو المؤثرة) Moderator Variables والمتعلقة بالتمثيل النسائي بمجالس إدارات الشركات والتي يُعتقد انها قد تغير من قوة واتجاه العلاقة بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع.

الجدول رقم (2) - توصيف المتغيرات المُعدلة

م	المتغير	الوصف	طريقة القياس
1	WOB1	عدد الإناث	عدد الأعضاء الإناث بمجلس الإدارة خلال الفترة المالية.
2	WOB2	نسبة الإناث	نسبة الأعضاء الإناث إلى إجمالي أعضاء المجلس خلال الفترة المالية.
3	WOB3	عضوية المجلس	متغير وهمي يأخذ قيمة (3) في حالة كون كل الإناث بالمجلس من المستقلين ذوي الخبرة فقط ويأخذ قيمة (2) في حالة ما إذا كانت العضوية ناتجة عن تمثيل الملاك فقط ويأخذ قيمة (1) إذا توافرت الحالتين معاً ويأخذ قيمة (0) في حالة عدم وجود تمثيل نسائي.
4	WOB4	مستوى التأهيل	متغير وهمي يأخذ قيمة (3) في حالة كون كل الإناث بالمجلس لديهم خبرة مالية ويأخذ قيمة (2) في حالة أن كل الإناث ليس لديهم هذه الخبرة ويأخذ قيمة (1) في حالة تنوع الخبرات ويأخذ قيمة (0) في حالة عدم وجود تمثيل نسائي..

4/2/6 المتغيرات الرقابية

وتمثل المتغيرات الأخرى بخلاف المتغيرات المستقلة والتي يُمكن أن تؤثر على المتغير التابع وقد تم حصرها من خلال غالبية الدراسات السابقة ذات الصلة وهي على النحو المبين في الجدول التالي:

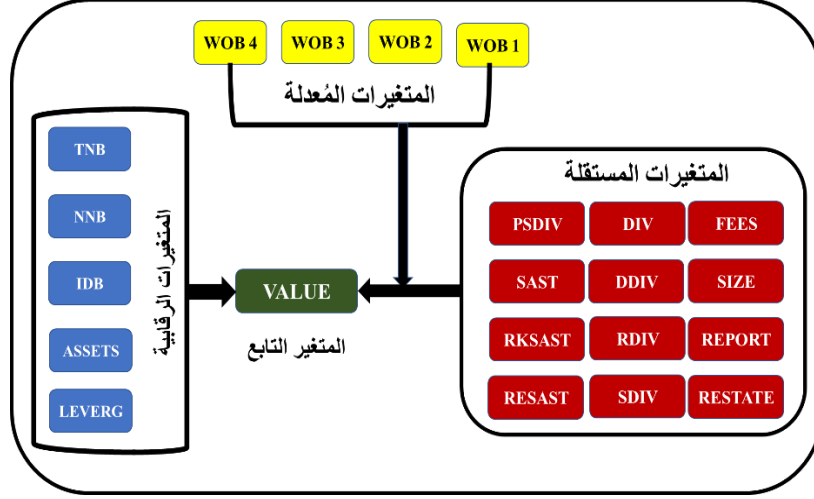
الجدول رقم (3) - توصيف المتغيرات الرقابية

م	المتغير	الوصف	طريقة القياس
1	TNB	حجم المجلس	إجمالي عدد أعضاء مجلس الإدارة خلال الفترة المالية.
2	NNB	الأعضاء غير التنفيذيين	نسبة الأعضاء غير التنفيذيين إلى إجمالي الأعضاء خلال الفترة المالية.
3	IDB	الأعضاء المستقلين	نسبة الأعضاء المستقلين من ذوي الخبرة إلى إجمالي الأعضاء خلال الفترة المالية.
4	ASSETS	حجم الشركة	لوغاريتم إجمالي الأصول خلال الفترة المالية.
5	LEVERG	الرافعة المالية	نسبة إجمالي الخصوم إلى إجمالي الأصول.

3/6 نماذج الدراسة

يمكن التعبير عن نموذج الدراسة المقترح من خلال الشكل التالي:

شكل رقم (1) نموذج الدراسة المقترح



ويمكن من خلال الشكل السابق صياغة نماذج الدراسة بالصيغ الرياضية التالية، حيث يوضح النموذج الأول العلاقة بين متغيرات الدراسة بدون التفاعل بين المتغيرات المستقلة والمعدلة في حين توضح النماذج من الثاني حتى الخامس علاقات التفاعل بين المتغيرات المستقلة والمعدلة وذلك على النحو التالي:

1/3/6 النموذج الأول

$$\text{VALUE}_{i,t} = \beta_0 + \beta_1 \text{FEES}_{i,t} + \beta_2 \text{SIZE}_{i,t} + \beta_3 \text{REPORT}_{i,t} + \beta_4 \text{RESTATE}_{i,t} + \beta_5 \text{DIV}_{i,t} + \beta_6 \text{DDIV}_{i,t} + \beta_7 \text{RDIV}_{i,t} + \beta_8 \text{SDIV}_{i,t} + \beta_9 \text{PSDIV}_{i,t} + \beta_{10} \text{SAST}_{i,t} + \beta_{11} \text{RKSAST}_{i,t} + \beta_{12} \text{RESAST}_{i,t} + \beta_{13} \text{WOB1}_{i,t} + \beta_{14} \text{WOB2}_{i,t} + \beta_{15} \text{WOB3}_{i,t} + \beta_{16} \text{WOB4}_{i,t} + \beta_{17} \text{TNB}_{i,t} + \beta_{18} \text{NNB}_{i,t} + \beta_{19} \text{IDB}_{i,t} + \beta_{20} \text{ASSETS}_{i,t} + \beta_{21} \text{LEVERG}_{i,t} + \epsilon_{it}$$

2/3/6 النموذج الثاني

$$\text{VALUE}_{i,t} = \beta_0 + \beta_1 \text{FEES}_{i,t} + \beta_2 \text{SIZE}_{i,t} + \beta_3 \text{REPORT}_{i,t} + \beta_4 \text{RESTATE}_{i,t} + \beta_5 \text{DIV}_{i,t} + \beta_6 \text{DDIV}_{i,t} + \beta_7 \text{RDIV}_{i,t} + \beta_8 \text{SDIV}_{i,t} + \beta_9 \text{PSDIV}_{i,t} + \beta_{10} \text{SAST}_{i,t} + \beta_{11} \text{RKSAST}_{i,t} + \beta_{12} \text{RESAST}_{i,t} + \beta_{13} (\text{FEES}_{i,t} * \text{WOB1}_{i,t}) + \beta_{14} (\text{SIZE}_{i,t} * \text{WOB1}_{i,t}) + \beta_{15} (\text{REPORT}_{i,t} * \text{WOB1}_{i,t}) + \beta_{16} (\text{RESTATE}_{i,t} * \text{WOB1}_{i,t}) + \beta_{17} (\text{DIV}_{i,t} * \text{WOB1}_{i,t}) + \beta_{18} (\text{DDIV}_{i,t} * \text{WOB1}_{i,t}) + \beta_{19} (\text{RDIV}_{i,t} * \text{WOB1}_{i,t}) + \beta_{20} (\text{SDIV}_{i,t} * \text{WOB1}_{i,t}) + \beta_{21} (\text{PSDIV}_{i,t} * \text{WOB1}_{i,t}) + \beta_{22} (\text{SAST}_{i,t} * \text{WOB1}_{i,t}) + \beta_{23} (\text{RKSAST}_{i,t} * \text{WOB1}_{i,t}) + \beta_{24} (\text{RESAST}_{i,t} * \text{WOB1}_{i,t}) + \beta_{25} \text{WOB1}_{i,t} + \beta_{26} \text{WOB2}_{i,t} + \beta_{27} \text{WOB3}_{i,t} + \beta_{28} \text{WOB4}_{i,t} + \beta_{29} \text{TNB}_{i,t} + \beta_{30} \text{NNB}_{i,t} + \beta_{31} \text{IDB}_{i,t} + \beta_{32} \text{ASSETS}_{i,t} + \beta_{33} \text{LEVERG}_{i,t} + \epsilon_{it}$$

3/3/6 النموذج الثالث

$$\begin{aligned} \text{VALUE}_{i,t} = & \beta_0 + \beta_1 \text{FEES}_{i,t} + \beta_2 \text{SIZE}_{i,t} + \beta_3 \text{REPORT}_{i,t} + \beta_4 \text{RESTATE}_{i,t} + \beta_5 \\ & \text{DIV}_{i,t} + \beta_6 \text{DDIV}_{i,t} + \beta_7 \text{RDIV}_{i,t} + \beta_8 \text{SDIV}_{i,t} + \beta_9 \text{PSDI}_{i,t} + \beta_{10} \text{SAST}_{i,t} + \beta_{11} \\ & \text{RKSAST}_{i,t} + \beta_{12} \text{RESAST}_{i,t} + \beta_{13} (\text{FEES}_{i,t} * \text{WOB2}_{i,t}) + \beta_{14} (\text{SIZE}_{i,t} * \text{WOB2}_{i,t}) \\ & + \beta_{15} (\text{REPORT}_{i,t} * \text{WOB2}_{i,t}) + \beta_{16} (\text{RESTATE}_{i,t} * \text{WOB2}_{i,t}) + \beta_{17} (\text{DIV}_{i,t} * \\ & \text{WOB2}_{i,t}) + \beta_{18} (\text{DDIV}_{i,t} * \text{WOB2}_{i,t}) + \beta_{19} (\text{RDIV}_{i,t} * \text{WOB2}_{i,t}) + \beta_{20} (\text{SDIV}_{i,t} * \\ & \text{WOB2}_{i,t}) + \beta_{21} (\text{PSDIV}_{i,t} * \text{WOB2}_{i,t}) + \beta_{22} (\text{SAST}_{i,t} * \text{WOB2}_{i,t}) + \beta_{23} (\text{RKSAST}_{i,t} \\ & * \text{WOB2}_{i,t}) + \beta_{24} (\text{RESAST}_{i,t} * \text{WOB2}_{i,t}) + \beta_{25} \text{WOB1}_{i,t} + \beta_{26} \text{WOB2}_{i,t} + \beta_{27} \\ & \text{WOB3}_{i,t} + \beta_{28} \text{WOB4}_{i,t} + \beta_{29} \text{TNB}_{i,t} + \beta_{30} \text{NNB}_{i,t} + \beta_{31} \text{IDB}_{i,t} + \beta_{32} \text{ASSETS}_{i,t} + \\ & \beta_{33} \text{LEVERG}_{i,t} + \epsilon_{it} \end{aligned}$$

4/3/6 النموذج الرابع

$$\begin{aligned} \text{VALUE}_{i,t} = & \beta_0 + \beta_1 \text{FEES}_{i,t} + \beta_2 \text{SIZE}_{i,t} + \beta_3 \text{REPORT}_{i,t} + \beta_4 \text{RESTATE}_{i,t} + \beta_5 \\ & \text{DIV}_{i,t} + \beta_6 \text{DDIV}_{i,t} + \beta_7 \text{RDIV}_{i,t} + \beta_8 \text{SDIV}_{i,t} + \beta_9 \text{PSDI}_{i,t} + \beta_{10} \text{SAST}_{i,t} + \beta_{11} \\ & \text{RKSAST}_{i,t} + \beta_{12} \text{RESAST}_{i,t} + \beta_{13} (\text{FEES}_{i,t} * \text{WOB3}_{i,t}) + \beta_{14} (\text{SIZE}_{i,t} * \text{WOB3}_{i,t}) \\ & + \beta_{15} (\text{REPORT}_{i,t} * \text{WOB3}_{i,t}) + \beta_{16} (\text{RESTATE}_{i,t} * \text{WOB3}_{i,t}) + \beta_{17} (\text{DIV}_{i,t} * \\ & \text{WOB3}_{i,t}) + \beta_{18} (\text{DDIV}_{i,t} * \text{WOB3}_{i,t}) + \beta_{19} (\text{RDIV}_{i,t} * \text{WOB3}_{i,t}) + \beta_{20} (\text{SDIV}_{i,t} * \\ & \text{WOB3}_{i,t}) + \beta_{21} (\text{PSDIV}_{i,t} * \text{WOB3}_{i,t}) + \beta_{22} (\text{SAST}_{i,t} * \text{WOB3}_{i,t}) + \beta_{23} (\text{RKSAST}_{i,t} \\ & * \text{WOB3}_{i,t}) + \beta_{24} (\text{RESAST}_{i,t} * \text{WOB3}_{i,t}) + \beta_{25} \text{WOB1}_{i,t} + \beta_{26} \text{WOB2}_{i,t} + \beta_{27} \\ & \text{WOB3}_{i,t} + \beta_{28} \text{WOB4}_{i,t} + \beta_{29} \text{TNB}_{i,t} + \beta_{30} \text{NNB}_{i,t} + \beta_{31} \text{IDB}_{i,t} + \beta_{32} \text{ASSETS}_{i,t} + \\ & \beta_{33} \text{LEVERG}_{i,t} + \epsilon_{it} \end{aligned}$$

5/3/6 النموذج الخامس

$$\begin{aligned} \text{VALUE}_{i,t} = & \beta_0 + \beta_1 \text{FEES}_{i,t} + \beta_2 \text{SIZE}_{i,t} + \beta_3 \text{REPORT}_{i,t} + \beta_4 \text{RESTATE}_{i,t} + \beta_5 \\ & \text{DIV}_{i,t} + \beta_6 \text{DDIV}_{i,t} + \beta_7 \text{RDIV}_{i,t} + \beta_8 \text{SDIV}_{i,t} + \beta_9 \text{PSDI}_{i,t} + \beta_{10} \text{SAST}_{i,t} + \beta_{11} \\ & \text{RKSAST}_{i,t} + \beta_{12} \text{RESAST}_{i,t} + \beta_{13} (\text{FEES}_{i,t} * \text{WOB4}_{i,t}) + \beta_{14} (\text{SIZE}_{i,t} * \text{WOB4}_{i,t}) \\ & + \beta_{15} (\text{REPORT}_{i,t} * \text{WOB4}_{i,t}) + \beta_{16} (\text{RESTATE}_{i,t} * \text{WOB4}_{i,t}) + \beta_{17} (\text{DIV}_{i,t} * \\ & \text{WOB4}_{i,t}) + \beta_{18} (\text{DDIV}_{i,t} * \text{WOB4}_{i,t}) + \beta_{19} (\text{RDIV}_{i,t} * \text{WOB4}_{i,t}) + \beta_{20} (\text{SDIV}_{i,t} * \\ & \text{WOB4}_{i,t}) + \beta_{21} (\text{PSDIV}_{i,t} * \text{WOB4}_{i,t}) + \beta_{22} (\text{SAST}_{i,t} * \text{WOB4}_{i,t}) + \beta_{23} (\text{RKSAST}_{i,t} \\ & * \text{WOB4}_{i,t}) + \beta_{24} (\text{RESAST}_{i,t} * \text{WOB4}_{i,t}) + \beta_{25} \text{WOB1}_{i,t} + \beta_{26} \text{WOB2}_{i,t} + \beta_{27} \\ & \text{WOB3}_{i,t} + \beta_{28} \text{WOB4}_{i,t} + \beta_{29} \text{TNB}_{i,t} + \beta_{30} \text{NNB}_{i,t} + \beta_{31} \text{IDB}_{i,t} + \beta_{32} \text{ASSETS}_{i,t} + \\ & \beta_{33} \text{LEVERG}_{i,t} + \epsilon_{it} \end{aligned}$$

4/6 مصادر بيانات الدراسة

اعتمد الباحث في تجميع بيانات الدراسة التطبيقية على المصادر التالية:

- 1- القوائم المالية المنشورة.
- 2- نماذج تقارير الإفصاح عن مجلس الإدارة وهيكل المساهمين
- 3- محاضر الجمعيات العمومية العادية السنوية.
- 4- التقارير السنوية للمؤشر المصري للاستدامة.
- 5- مواقع نشر أسعار الأسهم التاريخية للشركات المقيدة.

5/6 حدود البحث

خرج عن نطاق تطبيق الدراسة الحالات التالية:

- 1- الشركات المساهمة غير المقيدة وكذلك الشركات المساهمة العائلية لكونهما غير مخاطبين بقرارات الهيئة عن التمثيل النسائي، وذلك بخلاف ان الشركات العائلية قد تتولي فيها المرأة المناصب القيادية العليا بسبب الإرث بغض النظر عن مدى تحقق التأهيل العلمي والمهني اللازم من عدمه.
- 2- الشركات العامة المقيدة والتي يقوم الجهاز المركزي للمحاسبات بمراجعتها منفردا لعدم توافر قيم بعض متغيرات الدراسة.
- 3- الشركات المساهمة المصرية التي تم شطبها اختاريا أو الزامياً لأنها لم تصبح مخاطبة بقرار الهيئة وأيضاً الشركات حديثة القيد وذلك لعدم وجود بيانات كافية تستخدم في الدراسة.

6/6 تحليل مفردات عينة الدراسة

يتناول هذا الجزء تحليل لمفردات عينة الدراسة من واقع بيانات الدراسة التطبيقية وذلك على النحو التالي:

1/6/6 توزيع المشاهدات على القطاعات الاقتصادية

يهدف الجدول التالي إلى توزيع عينة الدراسة على كافة القطاعات الاقتصادية وفقاً لأحدث تصنيف صادر عن البورصة المصرية.

الجدول رقم (4) - توزيع المشاهدات على القطاعات الاقتصادية

م	القطاع	عدد المشاهدات	عدد الشركات
1	العقارات	171	21
2	خدمات مالية غير مصرفية	140	16
3	أغذية ومشروبات وتبغ	140	16
4	مواد البناء	109	12
5	موارد أساسية	83	9
6	سياحة وترفيه	72	8
7	بنوك	58	6
8	اتصالات وإعلام وتكنولوجيا المعلومات	49	5
9	رعاية صحية وأدوية	48	6
10	خدمات ومنتجات صناعية وسيارات	39	4

4	32	التشييد ومواد البناء	11
4	31	منسوجات وسلع معمرة	12
2	19	طاقة وخدمات مساندة	13
2	18	ورق ومواد تعبئة وتغليف	14
2	16	تجارة وموزعون	15
1	10	خدمات النقل والشحن	16
1	9	مرافق	17
1	4	خدمات تعليمية	18
120	1048	الإجمالي	

تشير بيانات الجدول السابق الى حصول قطاعات العقارات والخدمات المالية والأغذية ومواد البناء على أكبر عدد من المشاهدات في حين حصلت قطاعات المرافق والخدمات التعليمية على اقل مشاهدات وهو ما يتوافق مع عدد الشركات المقيدة في كل قطاع بالبورصة المصرية، ومن ثم يعد ذلك مؤشرا على تمثيل العينة لمجتمع الدراسة.

2/6/6 توزيع المشاهدات وفقاً لفئات عينة الدراسة

الجدول رقم (5) - توزيع المشاهدات وفقاً لفئات عينة الدراسة

فئات عينة الدراسة	مستوى التمثيل	عدد الإناث	عدد المشاهدات	النسبة	متوسط حجم المجلس	نسبة الإناث
الفئة الأولى	منعدم	0	520	49.6%	8	0%
الفئة الثانية	رمزي	1	280	26.7%	8.6	12.5%
الفئة الثالثة	تواجد	2	148	14.2%	9.7	22.6%
الفئة الرابعة	مؤثر	3 =>	100	9.5%	11.5	33%
الإجمالي			1048	100%	8.7	9.7%

تشير بيانات الجدول السابق إلى ضعف مستوى التمثيل النسائي الاختياري في الشركات المقيدة المصرية حيث يبلغ متوسط نسبة الإناث 9.7% من إجمالي أعضاء مجلس الإدارة، كما يوضح الجدول ان زيادة نسبة التمثيل النسائي صاحبها زيادة في متوسط عدد أعضاء المجلس مما يدل على ان تعيين الإناث لم يكن من خلال الإحلال وإنما من خلال الإضافة مما ساهم في زيادة مستوى التمثيل ومن ثم زيادة التأثير على قرارات المجلس، حيث بلغت نسبة التمثيل

12.5% في مجالس الشركات التي بها عنصر نسائي واحد ونسبة 22.6% في حالة وجود اثنين من الأعضاء الإناث وهكذا.

كما يوضح الجدول ان (49.6%) من إجمالي المشاهدات هي لشركات ينعدم بها التمثيل النسائي في مقابل (26.7%) من المشاهدات تطبق التمثيل الرمزي بعنصر نسائي واحد و(14.2%) من المشاهدات يوجد بها تواجد نسائي يتمثل باثنين فقط من الأعضاء الإناث في حين (9.5%) من المشاهدات هي لشركات بها ثلاث عضوات فأكثر.

3/6/6 توزيع المشاهدات وفقاً لطبيعة اختيار الإناث بمجلس الإدارة

الجدول رقم (6) - توزيع المشاهدات وفقاً لطبيعة اختيار الإناث بمجلس الإدارة

العدد	رئاسة المجلس	العدد	مستوي التأهيل	العدد	سبب عضوية الإناث
29	1. رئاسة المرأة	439	1. خبرات مالية	58	1. المستقلين ذوي الخبرة
1019	2. رئاسة الرجل	58	2. خبرات مهنية أخرى	399	2. ممثلي الملاك
1048	الإجمالي	31	3. الجمع بين الحالتين	71	3. الجمع بين الحالتين
		528	الإجمالي	528	الإجمالي

تشير بيانات الجدول السابق إلى ان الشركات المقيدة المصرية يغلب عليها تطبيق التمثيل النسائي بحيث يكون نابغ من تمثيل المرأة للملاك وليس من الأعضاء المستقلين من ذوي الخبرة، كما يتبين أيضاً من الجدول انه غالباً ما يتم ترشيح الإناث ذوي الخبرة المالية والاقتصادية لعضوية المجالس فقط دون رئاستها.

4/6/6 توزيع مشاهدات علاقة التمثيل النسائي بجودة المراجعة

الجدول رقم (7) - توزيع المشاهدات وفقاً لحجم (سمعة) مكتب المراجعة

SMALL		N-BIG4		BIG4		عدد المشاهدات	عدد الإناث	فئات عينة الدراسة
%	عدد	%	عدد	%	عدد			
27%	141	23%	122	49%	257	520	0	الفئة الأولى
7%	19	46%	129	47%	132	280	1	الفئة الثانية
18%	27	29%	43	53%	78	148	2	الفئة الثالثة
24%	24	44%	44	32%	32	100	3 =<	الفئة الرابعة
20%	211	32.3%	338	47.7%	499	1048		الإجمالي

تشير بيانات الجدول السابق إلى تركيز سوق خدمات المراجعة المصري بنسبة 47.7% في مكاتب المراجعة الكبرى BIG4 وبإضافة المكاتب ذات الانتماء الدولي الأخرى تصل نسبة التركيز الي 80% لصالح المكاتب الأجنبية في مقابل 20% للمكاتب المحلية، حيث يتبين من الجدول ان مجالس إدارات الشركات التي تتبنى التمثيل النسائي تميل إلى الاعتماد بصورة متوازنة على مكاتب المراجعة الكبرى BIG4 وكذلك مكاتب المراجعة ذات الانتماء الدولي BIG4-N. ويمكن القول ان مشاركة الإناث في قيادة الشركات صاحبة مزيد من الحرص ليس على ترشيد الإنفاق بتخفيض أتعاب المراجعة وإنما الحرص على مزيد من ثقة المستثمرين وأصحاب المصالح في التقارير المالية والتي ترتبط بعدة عوامل منها جودة المراجعة وهو ما يفسر ميل هذه المجالس إلى التعاون مع مكاتب المراجعة الكبرى والمكاتب ذات الانتماء الدولي والتي تتمتع بجودة مراجعة مرتفعة مقارنة بالمكاتب الصغيرة المحلية.

الجدول رقم (8) - توزيع المشاهدات وفقاً لنوع تقرير المراجعة

فئات عينة الدراسة	عدد الإناث	عدد المشاهدات	تقرير متحفظ		تقرير غير متحفظ	
			عدد	%	عدد	%
الفئة الأولى	0	520	96	18%	424	82%
الفئة الثانية	1	280	33	12%	247	88%
الفئة الثالثة	2	148	17	11%	131	89%
الفئة الرابعة	3 =<	100	13	13%	87	87%

يتضح من الجدول السابق ان الشركات المقيدة المصرية غالباً تحظى بتقارير مراجعة نظيفة غير متحفظة، كما يتبين من الجدول أيضاً زيادة نسبة التقارير التي تحتوي على رأي غير متحفظ في ظل التمثيل النسائي دون وجود فارق ملحوظ لزيادة التمثيل النسائي على زيادة هذه التقارير.

الجدول رقم (9) - توزيع المشاهدات وفقاً لإعادة الإصدار

فئات عينة الدراسة	عدد الإناث	عدد المشاهدات	إعادة إصدار		بدون إعادة إصدار	
			عدد	%	عدد	%
الفئة الأولى	0	520	49	9%	471	91%
الفئة الثانية	1	280	40	14%	240	86%
الفئة الثالثة	2	148	17	11%	131	89%
الفئة الرابعة	3 =<	100	3	3%	97	97%

يتضح من الجدول السابق ان الشركات المقيدة المصرية لا تميل إلى إعادة إصدار قوائمها إلا في أضيق الحدود، كما يتبين من الجدول أيضا تراجع حالات إعادة إصدار التقارير المالية عند زيادة مستوى التمثيل النسائي في مجالس الإدارات عن ثلاثة أعضاء .

5/6/6 توزيع مشاهدات علاقة التمثيل النسائي بتوزيع الأرباح

الجدول رقم (10) - توزيع المشاهدات وفقاً لسياسة توزيع الأرباح

فئات عينة الدراسة	عدد الإناث	عدد المشاهدات	توزيع أرباح		عدم التوزيع	
			%	عدد	%	عدد
الفئة الأولى	0	520	55%	287	45%	233
الفئة الثانية	1	280	61%	172	39%	108
الفئة الثالثة	2	148	84%	124	16%	24
الفئة الرابعة	3 =<	100	80%	80	20%	20
الإجمالي		1048				

تشير بيانات الجدول السابق الي ان مشاركة الإناث في عضوية مجالس الإدارات قد ساهمت بشكل واضح في زيادة الأرباح الموزعة على الملاك، فكلما زادت التمثيل النسائي زاد عدد مرات توزيع الأرباح كأحد اهم سياسات مجالس الإدارات ذات البعد المجتمعي.

6/6/6 توزيع مشاهدات علاقة التمثيل النسائي بالمسئولية الاجتماعية

الجدول رقم (11) - توزيع المشاهدات وفقاً لتصنيف مؤشر المسئولية الاجتماعية

فئات عينة الدراسة	عدد الإناث	عدد المشاهدات	تصنيف متقدم		تصنيف متأخر		خارج المؤشر	
			%	عدد	%	عدد		
الفئة الأولى	0	520	10%	50	12%	60	79%	410
الفئة الثانية	1	280	13%	35	11%	30	77%	215
الفئة الثالثة	2	148	8%	12	10%	15	82%	121
الفئة الرابعة	3 =<	100	17%	17	11%	11	72%	72
الإجمالي		1048						

تشير بيانات الجدول السابق إلى ان الشركات المقيدة المصرية لا تميل في اغلب الأحيان إلى تبني سياسات المسئولية الاجتماعية والتي من شأنها الحصول على تقييم بمؤشر الاستدامة المصري (مؤشر المسئولية الاجتماعية

سابقاً)، حيث يسود حالة من الاحتكار تقوده مجموعة محدودة من الشركات للحصول على ترتيب في المؤشر دون غيرها منذ تدشينه، كما يوضح الجدول ان مجالس إدارات الشركات التي دخلت مؤشر الاستدامة وبها تمثيل نسائي رمزي (عنصر نسائي واحد) وتمثيل نسائي مؤثر (<= 3 عضوات) يزداد بها نسبة الحصول على ترتيب متقدم في مؤشر الاستدامة مقارنة بمجالس الإدارة التي لا تطبق التمثيل النسائي وكذلك التي بها تواجد نسائي (2 من العضوات) فكلتا الحالتين يحدث بهما توازن بين حالات الحصول على تصنيف متقدم وتصنيف متأخر.

الجدول رقم (12) - توزيع المشاهدات وفقاً لعدد مرات دخول المؤشر

فئات عينة الدراسة	عدد الإناث	عدد المشاهدات	5 مرات فأكثر		اقل من 5 مرات		لا يوجد	
			عدد	%	عدد	%	عدد	%
الفئة الأولى	0	520	84	16%	26	5%	410	79%
الفئة الثانية	1	280	57	20%	8	3%	215	77%
الفئة الثالثة	2	148	10	7%	17	11%	121	82%
الفئة الرابعة	<= 3	100	26	26%	2	2%	72	72%
الإجمالي		1048						

يشير الجدول السابق إلى ان الشركات المقيدة المصرية التي لا تطبق التمثيل النسائي هي أكثر الشركات حصولاً على ترتيب في مؤشر الاستدامة ثم تليها على الترتيب الشركات التي تتبنى التمثيل النسائي الرمزي (عنصر نسائي واحد) والتمثيل النسائي المؤثر (<= 3 عضوات) مقارنة بالشركات التي بها تواجد نسائي (2 من العضوات) فكانت اقل حظاً في الدخول في مؤشر الاستدامة المصري.

يمكن القول ان تبني مجالس إدارات الشركات المقيدة المصرية لتطبيق التمثيل النسائي لن يزيد من فرص حصول الشركات على ترتيب بمؤشر الاستدامة مقارنة بالمجالس التي يسيطر عليها الرجال حيث لم يتبين وجود اختلاف بينهما لكن تشير البيانات إلى ان زيادة التمثيل النسائي صاحبه حصول الشركة على ترتيب متقدم في المؤشر مما يعني ممارسة الشركات لمزيد من أنشطة المسؤولية الاجتماعية وزيادة جودة الإفصاح عنها بجوانب الالتزام بقواعد الحوكمة، ويرى الباحث انه يتعين دراسة جوانب أخرى للمسؤولية الاجتماعية وعلاقتها بالتمثيل النسائي مما يستعدي تطبيق مقاييس بديلة أخرى.

7/6/6 توزيع المشاهدات وفقاً لعلاقة التمثيل النسائي بقيمة المنشأة

الجدول رقم (13) - توزيع المشاهدات وفقاً لعلاقة التمثيل النسائي بقيمة المنشأة

فئات عينة الدراسة	عدد الإناث	عدد المشاهدات	تحسن قيمة المنشأة		تراجع قيمة المنشأة	
			عدد	%	عدد	%
الفئة الأولى	0	520	209	40%	311	60%
الفئة الثانية	1	280	125	45%	155	55%
الفئة الثالثة	2	148	68	46%	80	54%
الفئة الرابعة	3 =<	100	32	32%	68	68%
الإجمالي		1048				

يوضح الجدول السابق زيادة حالات تحسن الأداء السوقي للشركات المقيدة المصرية والتي تتبنى تطبيق التمثيل النسائي مقارنة بالمجالس التي يسيطر عليها الرجال، لكن يتضح أيضاً أنه عند مستوى التمثيل النسائي المؤثر حين يزيد عدد الأعضاء الإناث عن 3 عضوات حدث تراجع في الأداء السوقي لهذه الشركات.

7/6 الاختبارات الإحصائية

سوف يتم في هذا الجزء من الدراسة التطبيقية إجراء التحقق من توافر شروط الاختبار المعلمي ثم إجراء الإحصاءات الوصفية للمتغيرات وذلك تمهيداً لإجراء اختبارات الفروض الإحصائية.

1/7/6 تحقق شروط الاختبار المعلمي

يهدف هذا الجزء من الدراسة التطبيقية إلى التحقق من توافر شروط إجراء الاختبارات المعلمية وتشمل اختبار توزيع البيانات واختبار الارتباط الذاتي واختبار الازدواج الخطي وأخيراً اختبار تجانس البيانات ولذلك على النحو التالي:

1/1/7/6 اختبار توزيع البيانات

يهدف هذا الاختبار إلى التأكد من أن المجتمع الذي سحبت منه عينة الدراسة تتبع بياناته التوزيع الطبيعي **Normal Distribution** ومن ثم تقييم مدى مناسبة استخدام الاختبارات المعلمية أو اللامعلمية لاختبار صحة الفروض، ويوضح الجدول التالي نتائج استخدام الاختبارات **Kolmogorov-Smirnov Test & Shapiro-Wilk Test**.

الجدول رقم (14) - نتيجة اختبار التوزيع الطبيعي للبيانات

Sh-Wi		Kol-Sm		Variables	Sh-Wi		Kol-Sm		Variables
Sig.	Stat	Sig.	Stat		Sig.	Stat	Sig.	Stat	
0.00	0.526	0.00	0.466	RESAST	0.00	0.532	0.00	0.217	VALUE
0.00	0.752	0.00	0.273	WOB1	0.00	0.970	0.00	0.064	FEES
0.00	0.800	0.00	0.287	WOB2	0.00	0.767	0.00	0.301	SIZE
0.00	0.150	0.00	0.539	WOB3	0.00	0.429	0.00	0.512	REPORT
0.00	0.745	0.00	0.325	WOB4	0.00	0.350	0.00	0.529	RESTATE
0.00	0.682	0.00	0.330	WOB5	0.00	0.610	0.00	0.410	DIV
0.00	0.945	0.00	0.139	TNB	0.00	0.885	0.00	0.212	DDIV
0.00	0.856	0.00	0.178	NNB	0.00	0.239	0.00	0.395	RDIV
0.00	0.878	0.00	0.187	IDB	0.00	0.017	0.00	0.506	SDIV
0.00	0.984	0.00	0.038	ASSETS	0.00	0.210	0.00	0.409	PSDIV
0.00	0.958	0.00	0.049	LEVERG	0.00	0.536	0.00	0.478	SAST
a. Lilliefors Significance Correction					0.00	0.531	0.00	0.470	RKSAST

يتبين من الجدول السابق أن كافة بيانات الدراسة تتبع التوزيع غير الطبيعي حيث يقل مستوى المعنوية المحسوبة عن مستوى المعنوية 5%، لذلك يلزم استخدام وتطبيق الاختبارات غير المعلمية عليها.

2/1/7/6 اختبار الارتباط الذاتي بين المتغيرات

يهدف هذا الاختبار إلى التأكد من أن مشاهدات المتغيرات في سلسلة زمنية ليس بها ارتباط ذاتي Autocorrelation والذي يؤدي للوصول لنتائج إحصائية بها تحيز، ويوضح الجدول التالي نتائج استخدام اختبار -Durbin Watson test.

الجدول رقم (15) - نتيجة اختبار الارتباط الذاتي بين المتغيرات

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0.067	0.004	0.000	0.8452	1.682

توضح نتائج التحليل الإحصائي أن قيمة اختبار Durbin-Watson المحسوبة تساوى 1.682 وهي قيمة تقع داخل نطاق القيم الجدولية للاختبار (من 1.5 إلى 2.5) عند مستوى معنوية 5%، مما يعنى أن المتغيرات المستقلة ليس بينها ارتباط ذاتي Autocorrelation.

3/1/7/6 اختبار الازدواج الخطي

يهدف هذا الاختبار إلى التأكد من أن المتغيرات المستقلة ليس بينها ازدواج خطى متعدد Multicollinearity حتى تصبح النتائج الإحصائية أكثر دقة وغير متحيزة، ويوضح الجدول التالي نتائج استخدام اختبار VIF test.

الجدول رقم (16) - نتيجة اختبار الازدواج الخطي بين المتغيرات

VIF	Tolerance	Variables	VIF	Tolerance	Variables
6.092	0.164	RESAST	2.522	0.397	FEES
10.547	0.095	WOB1	1.922	0.52	SIZE
11.387	0.088	WOB2	1.08	0.926	REPORT
6.86	0.146	WOB3	1.082	0.924	RESTATE
9.483	0.105	WOB4	1.835	0.545	DIV
2.505	0.399	TNB	2.784	0.359	DDIV
1.348	0.742	NNB	1.046	0.956	RDIV
1.235	0.809	IDB	1.021	0.98	SDIV
3.932	0.254	ASSETS	1.186	0.844	PSDIV
1.57	0.637	LEVERG	16.233	0.062	SAST
			16.465	0.061	RKSAST

تشير نتائج الجدول السابق إلى أن قيمة VIF لغالبية المتغيرات المستقلة أقل من القيمة الجدولية وقدرها 10، مما يعنى أن المتغيرات المستقلة ليس بها ازدواج خطي يؤثر على دقة وتحيز النتائج، وذلك فيما عدا المتغيرات (SAST,RKSAST,WOB1)

4/1/7/6 اختبار تجانس البيانات

يهدف هذا الاختبار إلى التأكد من وجود تجانس بين بيانات البحث Heterosedasticity مما يزيد من واقعية النتائج وإمكانية الاعتماد عليها، ويوضح الجدول التالي نتائج استخدام اختبار Levene's Test.

الجدول رقم (17) - نتيجة اختبار التجانس

Sig.	T	Variables	Sig.	T	Variables
0.039	4.262	RKSAST	0.883	0.022	VALUE
0.448	0.575	RESAST	0.002	10.055	FEES
0.000	707.715	WOB1	0.000	51.433	SIZE
0.000	873.465	WOB2	0.000	35.769	REPORT
0.000	135.999	WOB3	0.040	4.247	RESTATE
0.000	204.191	WOB4	0.000	93.982	DIV
0.791	0.070	TNB	0.125	2.351	DDIV
0.000	71.404	NNB	0.697	0.152	RDIV
0.000	44.794	IDB	0.062	3.481	SDIV
0.702	0.146	ASSETS	0.001	11.438	PSDIV
0.951	0.004	LEVERG	0.109	2.575	SAST

يتبين من نتائج اختبار Levene's Test أن المتغيرات المرتبطة بالأداء المالي لشركات العينة تزيد القيمة المحسوبة بها عن مستوى المعنوية 5% مما يعني وجود تجانس بين هذه البيانات في حين المتغيرات التي تمثل خصائص كل من مجلس الإدارة ومكتب المراجعة لا يوجد بينها مثل هذا التجانس وهو ما يراه الباحث منطقي ولا يقلل من مصداقية بيانات الدراسة.

8/6 الإحصاءات الوصفية

في هذا الجزء من الدراسة التطبيقية سوف يتم عرض بعض المقاييس الإحصائية الوصفية لمتغيرات البحث مثل عدد المشاهدات والمدى وأقل قيمة وأكبر قيمة والمتوسط والانحراف المعياري.

الجدول رقم (18) - الإحصاءات الوصفية لمتغيرات الدراسة

Std. Dev	Mean	Max	Mini	Range	N	Variables
0.845	1.101	17.9	-0.2	18.1	1048	VALUE
0.49	4.973	6.346	2.265	4.081	1048	FEES
0.776	1.27	2	0	2	1048	SIZE
0.359	0.15	1	0	1	1048	REPORT
0.305	0.1	1	0	1	1048	RESTATE
0.482	0.63	1	0	1	1048	DIV
1.111	0.939	3.741	-4	7.741	1048	DDIV
3.053	0.416	36.873	-60.654	97.527	1048	RDIV

11.721	-0.239	21.08	-378.44	399.52	1048	SDIV
7.297	1.678	102.79	0	102.79	1048	PSDIV
0.484	0.242	1.477	0	1.477	1048	SAST
0.662	0.33	2	0	2	1048	RKSAST
3.21	1.55	10	0	10	1048	RESAST
1.172	0.89	8	0	8	1048	WOB1
0.12	0.096	0.625	0	0.625	1048	WOB2
0.164	0.03	1	0	1	1048	WOB3
1.048	1	3	0	3	1048	WOB4
1.439	1.397	3	0	3	1048	WOB5
3.15	8.76	23	3	20	1048	TNB
0.165	0.758	1	0	1	1048	NNB
0.146	0.147	0.778	0	0.778	1048	IDB
0.889	3.035	5.587	1.077	4.511	1048	ASSETS
0.282	0.461	2.248	-1.262	3.51	1048	LEVERG
0.305	0.1	1	0	1	1048	RESTATE

تشير نتائج الإحصاءات الوصفية لمتغيرات الدراسة إلى أن كافة متوسطات قيم المتغيرات تتوسط قيم الحد الأدنى والأقصى مما يشير إلى تقارب البيانات وانخفاض تشتتها.

9/6 اختبار الفروض الإحصائية

1/9/6 اختبار صحة الفرض الأول

سوف يتم في هذا الجزء اختبار صحة الفرض الأول كما يلي:

- الفرض العدم: " لا توجد علاقة ارتباط معنوية بين كل من جودة المراجعة وسياسات توزيع الأرباح والمسئولية الاجتماعية وبين القيمة السوقية للشركات المقيدة المصرية "
- الفرض البديل: " توجد علاقة ارتباط معنوية بين كل من جودة المراجعة وسياسات توزيع الأرباح والمسئولية الاجتماعية وبين القيمة السوقية للشركات المقيدة المصرية "

وسوف يتم اختبار صحة الفرض الأول من خلال مصفوفة ارتباط سبيرمان Spearman's Correlation Matrix لقياس معنوية العلاقة، يوضح الجدول التالي نتيجة تحليل الارتباط.

الجدول رقم (19) - نتائج اختبار Spearman's Correlation Matrix

Correlations													Variables										
RKSAST	SAST	PSDIV	SDIV	RDIV	DDIV	DIV	RESTATE	REPORT	SIZE	FEES	VALUE												
											1	VALUE											
												1	FEES										
													1	SIZE									
														1	REPORT								
															1	RESTATE							
																1	DIV						
																	1	DDIV					
																		1	RDIV				
																			1	SDIV			
																				1	PSDIV		
																					1	SAST	
																						1	RKSAST

Correlations													Variables										
LEVERG	ASSETS	IDB	NNB	TNB	WOB4	WOB3	WOB2	WOB1	RESAST	VALUE													
												1	VALUE										
													1	RESAST									
														1	WOB1								
															1	WOB2							
																1	WOB3						
																	1	WOB4					
																		1	TNB				
																			1	NNB			
																				1	IDB		
																					1	ASSETS	
																						1	LEVERG

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

تشير نتائج مصفوفة الارتباط إلى النتائج التالية:

- 1- وجود علاقة ارتباط معنوية إيجابية بين كل من أتعاب المراجعة وحجم المكتب وإعادة إصدار القوائم المالية وبين القيمة السوقية، في حين توجد علاقة

ارتباط معنوية سلبية بين نوع تقرير المراجعة وبين القيمة السوقية، مما يعني انه كلما زادت جودة المراجعة متمثلة في زيادة الأتعاب والاعتماد على مكاتب المراجعة الكبرى وإصدار تقارير مراجعة غير متحفظة وإعادة إصدار القوائم المالية ينعكس بالإيجاب على ثقة المستثمرين ومن ثم تتحسن القيمة السوقية للشركات خلال نفس الفترة.

2- وجود علاقة ارتباط معنوية إيجابية بين مؤشرات قياس سياسات توزيعات الأرباح المختلفة وبين القيمة السوقية، مما يعني انه كلما تم الحفاظ على سياسة توزيع الأرباح السنوية وتحسنت مؤشرات الربحية كلما انعكس ذلك بالإيجاب على ثقة المستثمرين ومن ثم تتحسن القيمة السوقية للشركات خلال نفس الفترة.

3- توجد علاقة ارتباط غير معنوية بين كافة مؤشرات قياس سياسات المسؤولية الاجتماعية وبين القيمة السوقية، مما يعني ان أي تغير بالإيجاب او السلب في سياسات المسؤولية الاجتماعية لشركات العينة (وفقا للمقاييس المستخدمة) لا يرتبط بتغير جوهري في ثقة المستثمرين ومن ثم تغير القيمة السوقية للشركات خلال نفس الفترة.

4- ترجح النتائج السابقة رفض الفرض العدم الأول القائل بأنه " لا توجد علاقة ارتباط معنوية بين كل من جودة المراجعة وسياسات توزيع الأرباح والمسؤولية الاجتماعية وبين القيمة السوقية للشركات المقيدة المصرية ".

2/9/6 اختبار صحة الفرض الثاني

سوف يتم في هذا الجزء اختبار صحة الفرض الثاني كما يلي:

- الفرض العدم: " لا يؤثر التمثيل النسائي بمجالس الإدارات في قوة واتجاه العلاقة بين كل من جودة المراجعة وسياسات توزيع الأرباح والمسؤولية الاجتماعية وبين القيمة السوقية للشركات المقيدة المصرية ".
- الفرض البديل: " يؤثر التمثيل النسائي بمجالس الإدارات في قوة واتجاه العلاقة بين كل من جودة المراجعة وسياسات توزيع الأرباح والمسؤولية الاجتماعية وبين القيمة السوقية للشركات المقيدة المصرية ".

وسوف يتم اختبار صحة الفرض الثاني من خلال نموذج الانحدار الخطي المتعدد (MLR)، حيث يتم إجراء تحليل الانحدار للنموذج الأول بدون التفاعل بين المتغيرات المستقلة والمتغيرات المعدلة، في حين عند إجراء تحليل الانحدار من النموذج الثاني وحتى النموذج الخامس فسوف يضاف التفاعل بين المتغيرات المستقلة والمتغيرات المعدلة كما هو موضح في نماذج الدراسة السابق الإشارة إليها، ويوضح الجدول التالي نتائج تحليل الانحدار لكل فئات عينة الدراسة.

الجدول رقم (20) - معالم نموذج الانحدار المتعدد

النموذج الأول - بدون التفاعل بين المتغيرات المستقلة والمعدلة				معالم النموذج
الفئة الأولى	الفئة الثانية	الفئة الثالثة	الفئة الرابعة	
0.031	-0.008	0.195	0.40	Adjusted R ²
1.986	0.862	3.097	4.881	F
0.011	0.620	0.000	0.000	Sig
520	280	148	100	Observations
النموذج الثاني - المتغير المعدل الأول - عدد الأعضاء الإناث				معالم النموذج
الفئة الأولى	الفئة الثانية	الفئة الثالثة	الفئة الرابعة	
0.031	-0.015	0.303	0.596	Adjusted R ²
1.986	0.797	4.202	5.431	F
0.011	0.717	0.000	0.000	Sig
520	280	148	100	Observations
النموذج الثالث - المتغير المعدل الثاني - نسبة الأعضاء الإناث				معالم النموذج
الفئة الأولى	الفئة الثانية	الفئة الثالثة	الفئة الرابعة	
0.031	-0.007	0.371	0.555	Adjusted R ²
1.986	0.936	3.714	4.741	F
0.011	0.568	0.000	0.000	Sig
520	280	148	100	Observations
النموذج الرابع - المتغير المعدل الثالث - طبيعة عضوية الإناث				معالم النموذج
الفئة الأولى	الفئة الثانية	الفئة الثالثة	الفئة الرابعة	
0.031	-0.011	0.406	0.664	Adjusted R ²
1.986	0.905	4.237	6.929	F
0.011	0.616	0.000	0.000	Sig
520	280	148	100	Observations

النموذج الخامس- المتغير المعدل الرابع – مستوي تأهيل الإناث				معالم النموذج
الفئة الأولى	الفئة الثانية	الفئة الثالثة	الفئة الرابعة	
0.031	0.019	0.336	0.640	Adjusted R ²
1.986	1.180	3.561	6.874	F
0.011	0.245	0.000	0.000	Sig
520	280	148	100	Observations

يوضح الجدول السابق النتائج التالية:

1- تحليل نتائج انحدار النموذج الأول:

أ. تشير نتائج تحليل الانحدار على مشاهدات الشركات التي ليس بها تمثيل نسائي في مجالس إدارتها (الفئة الأولى) إلى ضعف القوة التفسيرية للمتغيرات المستقلة Adjusted R² حيث بلغت (3.1%) مما يعني ان المتغيرات المستقلة تفسر (3.1%) فقط من التغيرات التي قد تحدث للمتغير التابع (القيمة السوقية للشركة).

ب. كما توضح النتائج انه عند إدخال متغيرات التمثيل النسائي كمتغيرات مستقلة إضافية لوحظ انه في حالة الشركات التي بها عنصر نسائي واحد فقط (الفئة الثانية - التمثيل الرمزي) لا تتحسن القوة التفسيرية للنموذج بل تضعف بشكل ملحوظ، في حين ان الشركات التي بها اثنين من العناصر النسائية (الفئة الثالثة - التواجد النسائي) فقد تحسنت القوة التفسيرية للنموذج حيث وصلت الي(19.5%) وفي حالة الشركات التي بها ثلاث عناصر نسائية او أكثر (الفئة الرابعة - التمثيل المؤثر) فقد زادت القوة التفسيرية حيث وصلت الى (40%).

2- نتائج تحليل انحدار النموذج الثاني:

أ. تشير نتائج تحليل الانحدار ان إضافة التفاعل بين المتغيرات المستقلة والمتغير المعدل الأول (عدد الأعضاء الإناث بمجلس الإدارة) قد ساهم بشكل ملحوظ في زيادة القوة التفسيرية لنموذج الانحدار لتصل الى (30.3%) في حالة الشركات التي بها اثنين من الأعضاء الإناث (الفئة

الثالثة- التواجد النسائي) والى (59.6 %) في حالة كون عدد الأعضاء الإناث ثلاثة أو أكثر (الفئة الرابعة - التمثيل المؤثر).

ب. تعني النتيجة السابقة انه كلما زاد عدد الأعضاء الإناث بمجلس الإدارة في الشركات المقيدة المصرية عن عنصر نسائي واحد وأصبح التمثيل النسائي يمثل حالة من التواجد الحقيقي والتمثيل المؤثر على قرارات المجلس كلما أصبحت علاقة الارتباط بين كل من جودة المراجعة وسياسات توزيع الأرباح والمسئولية الاجتماعية وبين القيمة السوقية للشركات أكثر وضوحاً وقوة.

ج. تلقي النتائج السابقة الضوء على أهمية ان تتبنى الهيئة العامة للرقابة المالية مستقبلاً تعديل الحد الأدنى لعدد الإناث الأعضاء بمجالس إدارات الشركات المقيدة بحيث لا تقل عن عدد اثنين من الأعضاء وذلك بعد فترة مناسبة من تطبيق التمثيل النسائي الإلزامي مع بداية عام 2021.

3- نتائج تحليل انحدار النموذج الثالث:

أ. تشير نتائج تحليل الانحدار ان إضافة التفاعل بين المتغيرات المستقلة والمتغير المعدل الثاني (نسبة الأعضاء الإناث بمجلس الإدارة) قد ساهم بشكل ملحوظ في زيادة القوة التفسيرية لنموذج الانحدار لتصل الى (37.1%) في حالة الشركات التي بها اثنين من الأعضاء الإناث (الفئة الثالثة- التواجد النسائي) والى (55.5%) في حالة كون عدد الأعضاء الإناث ثلاثة أو أكثر (الفئة الرابعة - التمثيل المؤثر).

ب. تعني النتيجة السابقة انه كلما زادت نسبة الأعضاء الإناث بمجلس الإدارة في الشركات المقيدة المصرية كلما زاد التأثير على قرارات المجلس وأصبحت علاقة الارتباط بين كل من جودة المراجعة وسياسات توزيع الأرباح والمسئولية الاجتماعية وبين القيمة السوقية للشركات أكثر وضوحاً وقوة.

ج. بناء على النتائج السابقة للنموذج الثاني والثالث والنتائج الأولية الخاصة بمستوي التمثيل النسائي بالشركات المقيدة المصرية (الجدول رقم 5) فانه لتحقيق التأثير الإيجابي على قرارات مجالس الإدارات ذات البعد

المجتمعي ومن ثم تحسن الأداء السوقي للشركات فإنه يتوجب على مجالس الشركات المقيدة المصرية ان لا تقل بها نسبة التمثيل النسائي عن 22.6% وهو ما يعني زيادة الحد الأدنى لعدد الأعضاء الإناث من عنصر نسائي واحد الي اثنين من الأعضاء .

4- نتائج تحليل انحدار النموذج الرابع:

أ. تشير نتائج تحليل الانحدار ان إضافة التفاعل بين المتغيرات المستقلة والمتغير المغدل الثالث (طبيعة عضوية الإناث بمجلس الإدارة) قد ساهم بشكل ملحوظ في زيادة القوة التفسيرية لنموذج الانحدار لتصل الى (40.6%) في حالة الشركات التي بها اثنين من الأعضاء الإناث (الفئة الثالثة- التواجد النسائي) والى (66.4%) في حالة كون عدد الأعضاء الإناث ثلاثة او أكثر (الفئة الرابعة - التمثيل المؤثر).

ب. تعني النتيجة السابقة ان الأعضاء الإناث بمجالس الإدارة والذين يغلب عليهم حصولهم على العضوية نتيجة لتمثيلهم للملاك ومن غير المستقلين ذوي الخبرة (الجدول رقم 6) قد ساهم في الحفاظ على موارد الشركة وحقوق الملاك من ناحية كما ساهم في دعم قرارات المجلس ذات البعد الاجتماعي مثل جودة المراجعة وسياسات توزيع الأرباح والمسئولية الاجتماعية حيث أصبحت علاقتها بتحسّن القيمة السوقية للشركات أكثر وضوحاً وقوة.

5- نتائج تحليل انحدار النموذج الخامس:

أ. تشير نتائج تحليل الانحدار ان إضافة التفاعل بين المتغيرات المستقلة والمتغير المغدل الرابع (مستوي تأهيل الأعضاء الإناث بمجلس الإدارة) قد ساهم بشكل ملحوظ في زيادة القوة التفسيرية لنموذج الانحدار لتصل الى (33.6%) في حالة الشركات التي بها اثنين من الأعضاء الإناث (الفئة الثالثة- التواجد النسائي) والى (64%) في حالة كون عدد الأعضاء الإناث ثلاثة او أكثر (الفئة الرابعة - التمثيل المؤثر).

ب. تعني النتيجة السابقة انه كلما زاد مستوى التأهيل العلمي والمهني للأعضاء الإناث بمجلس الإدارة في الشركات المقيدة المصرية (وهي

النسبة الغالبة حسب بيانات الجدول رقم 6) كلما زاد التأثير على علاقة الارتباط بين كل من جودة المراجعة وسياسات توزيع الأرباح والمسئولية الاجتماعية وبين القيمة السوقية للشركات وأصبحت أكثر وضوحاً وقوة. 6- وأخيراً ترجح النتائج السابقة رفض الفرض العدم الثاني القائل بأنه " لا يؤثر التمثيل النسائي بمجالس الإدارات في قوة واتجاه العلاقة بين كل من جودة المراجعة وسياسات توزيع الأرباح والمسئولية الاجتماعية وبين القيمة السوقية للشركات المقيدة المصرية " .

7- نتائج الدراسة

1/7 نتائج البيانات الأولية للدراسة التطبيقية

- 1- أشارت البيانات الأولية للدراسة إلى ضعف مستوي التمثيل النسائي الاختياري في مصر حيث بلغ 9.7% من إجمالي أعضاء مجالس إدارات الشركات المقيدة المصرية، كما ان (49.6%) من إجمالي المشاهدات هي لشركات ينعدم بها التمثيل النسائي في مقابل (26.7%) من المشاهدات تطبق التمثيل الرمزي بعنصر نسائي واحد و(14.2%) من المشاهدات يوجد بها تواجد نسائي يتمثل باثنين فقط من الأعضاء الإناث في حين (9.5%) من المشاهدات هي لشركات بها ثلاث عضوات فأكثر.
- 2- كما أشارت البيانات إلى ان الشركات المقيدة المصرية التي تتبنى التنوع بين الجنسين يغلب عليها ان تكون عضوية الإناث ناتجه من تمثيل الملاك وليس من الأعضاء المستقلين من ذوي الخبرة، كما تبين أيضا انه غالبا ما يتم ترشيح الإناث ذوي الخبرة المالية والاقتصادية لعضوية المجالس فقط دون رئاستها.
- 3- كما أوضحت البيانات ان مشاركة الإناث في قيادة الشركات صاحبة مزيد من الحرص ليس على ترشيد الإنفاق بتخفيض أتعاب المراجعة وإنما الحرص على مزيد من جودة المراجعة التي تدعم من الثقة في التقارير المالية للشركات وهو ما يتضح من ميل هذه المجالس إلى التعاون مع

مكاتب المراجعة الكبرى والمكاتب ذات الانتماء الدولي والتي تتمتع بجودة مراجعة مرتفعة عن المكاتب الصغيرة المحلية.

4- تسلط البيانات الأولية الضوء على جوانب أخرى لتحسن أداء الشركات التي تتبنى تطبيق التمثيل النسائي مثل زيادة نسبة تقارير المراجعة التي تحتوي على رأي غير متحفظ دون وجود فارق ملحوظ لزيادة التمثيل النسائي على زيادة هذه التقارير، كما تلاحظ أيضا تراجع حالات إعادة إصدار التقارير المالية عند زيادة مستوى التمثيل النسائي في مجالس الإدارات عن ثلاث أعضاء.

5- يتضح من بيانات الدراسة ان مشاركة الإناث في عضوية مجالس الإدارات قد ساهمت بشكل واضح في زيادة الأرباح الموزعة على الملاك وتحسن مؤشرات الربحية، ومن ثم يمكن القول انه زيادة التمثيل النسائي ساهم في الحفاظ على سياسة توزيع الأرباح كأحد اهم سياسات مجالس الإدارات ذات البعد المجتمعي.

6- تشير البيانات إلى ان تبني مجالس إدارات الشركات المقيدة المصرية لتطبيق التمثيل النسائي لن يزيد من حصول الشركات على ترتيب بمؤشر الاستدامة مقارنة بالمجالس التي يسيطر عليها الرجال حيث لم يتبين وجود اختلاف بينهما لكن تشير البيانات إلى ان زيادة التمثيل النسائي صاحبه حصول الشركة على ترتيب عالي في المؤشر مما يعني ممارسة الشركات لمزيد من أنشطة المسؤولية الاجتماعية وزيادة جودة الإفصاح عنها بجوانب الالتزام بقواعد الحوكمة المصرية.

7- تشير بيانات الدراسة إلى زيادة حالات تحسن الأداء السوقي للشركات المقيدة المصرية التي تتبنى تطبيق التمثيل النسائي مقارنة بالمجالس التي يسيطر عليها الرجال، إلا انه عند مستوى التمثيل النسائي المؤثر حين يزيد عدد الأعضاء الإناث عن 3 عضوات حدث تراجع في الأداء السوقي لهذه الشركات.

2/7 نتائج التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة التطبيقية

- 1- أوضحت نتائج تحليل الارتباط وجود علاقة ارتباط معنوية إيجابية بين كل من (ألعاب المراجعة وحجم المكتب وإعادة إصدار القوائم المالية مؤشرات قياس سياسات توزيعات الأرباح المختلفة) وبين القيمة السوقية، في حين توجد علاقة ارتباط معنوية سلبية بين نوع تقرير المراجعة وبين القيمة السوقية، كما أظهرت نتائج تحليل الارتباط أيضاً وجود علاقة ارتباط غير معنوية بين كافة مؤشرات قياس سياسات المسؤولية الاجتماعية وبين القيمة السوقية.
- 2- مما يعني انه كلما زادت جودة المراجعة متمثلة في زيادة الأتعاب والاعتماد على مكاتب المرجعة الكبرى وإصدار تقارير مراجعة غير متحفظة وإعادة إصدار القوائم المالية وزيادة قيمة توزيعات الأرباح وتحسن مؤشراتهما كلما انعكس بالإيجاب على ثقة المستثمرين ومن ثم تتحسن القيمة السوقية للشركات خلال نفس الفترة، في حين ان أي تغير بالإيجاب او السلب في سياسات المسؤولية الاجتماعية للشركات العينة (وفقا للمقاييس المستخدمة) لا يرتبط بتغير جوهري في ثقة المستثمرين ومن ثم تغير القيمة السوقية للشركات خلال نفس الفترة.
- 3- وقد رجحت نتائج تحليل الارتباط رفض الفرض العدم الأول القائل بأنه " لا توجد علاقة ارتباط معنوية بين كل من جودة المراجعة وسياسات توزيع الأرباح والمسؤولية الاجتماعية وبين القيمة السوقية للشركات المقيدة المصرية ".
- 4- تشير نتائج تحليل الانحدار لنماذج الدراسة الى تحسن القوة التفسيرية للنماذج بعد إضافة التفاعل بين المتغيرات المستقلة والمتغيرات المعدلة المرتبطة بالتمثيل النسائي، حيث أصبحت العلاقة بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع أكثر وضوحاً وقوة.
- 5- توضح نتائج تحليل الانحدار ان تحسن مستوي التمثيل النسائي بمجالس إدارات الشركات المقيدة متمثلاً في زيادة عدد الأعضاء الإناث

بحيث لا يقل عن عدد اثنين من الأعضاء بالمجلس وزيادة نسبة الإناث الى إجمالي أعضاء المجلس بحيث لا تقل عن 22.6% وان تكون العضوية نابعة من تمثيل الملاك ومن ذوي الخبرة المالية والاقتصادية فان كل هذه العوامل سوف تساعد في دعم البعد الإنساني والاجتماعي لقرارات المجلس لاسيما ذات الارتباط بتحقق جودة المراجعة وسياسات المجلس نحو توزيع الأرباح والمسئولية الاجتماعية مما يساهم في إحداث تأثير إيجابي على ادراك المستثمرين لأداء الشركة المالي ممثلا في تحسن قيمتها السوقية.

6- وقد رجحت نتائج تحليل الانحدار رفض الفرض العدم الثاني القائل بأنه " لا يؤثر التمثيل النسائي بمجالس الإدارات في قوة واتجاه العلاقة بين كل من جودة المراجعة وسياسات توزيع الأرباح والمسئولية الاجتماعية وبين القيمة السوقية للشركات المقيدة المصرية ".

8- توصيات الدراسة

- 1- يوصي الباحث بضرورة ضمان تمثيل عادل للمرأة المصرية في التنظيمات السياسية والنيابية والتي من شأنها حماية مكتسبات المرأة في تولي أدوار قيادية في الشركات المقيدة العامة والخاصة.
- 2- يوصي الباحث أن تتخذ الهيئة العامة للرقابة المالية القرارات اللازمة لتطبيق كل صور التنوع في مجالس الإدارة مثل العمر والجنسية والتوزيع الجغرافي بحيث يتم الاختيار بين أفضل العناصر من حيث التأهيل العلمي والخبرة المهنية المطلوبة وفقا للتخصص الصناعي لكل شركة، وفي سياق متصل فان الباحث لا يتفق مع منهجية بعض الدراسات التي تتناول صور التنوع في الدين أو العرق أو التوجه السياسي بأداء الشركات، حيث تتعارض هذه المنهجية مع طبيعة المكونات الثقافية والدينية للمجتمعات العربية، ويكتفي بوضع وتطبيق قوانين منع التمييز في شغل الوظائف.
- 3- يوصي الباحث بعد سريان تطبيق قرارات الهيئة العامة للرقابة المالية بخصوص التمثيل الإلزامي (الرمزي) للنساء في مجالس إدارات الشركات

المقيدة المصرية أن تصدر الهيئة قرارات لتطبيق التمثيل الإلزامي بحد ادني اثنين من الأعضاء وبنسبة مئوية لا تقل عن 22.6% من أعضاء المجلس وذلك لضمان تحقق تأثير لأصواتهن بالمجلس.

4- يوصي الباحث أن تقوم الهيئة العامة للرقابة المالية بدراسة الآثار السلبية المحتملة والفعلية من تطبيق التمثيل النسائي الإلزامي، حيث قد لا تتوافر لدي بعض مجالس إدارات الشركات المقيدة القدرة أو الرغبة في التطبيق، ومن ثم قد تختار التحول إلى أشكال تنظيمية أخرى مثل أن تقرر إجراء الشطب الاختياري لتجنب مخالفة شروط القيد وبالتالي يصبح قرار التمثيل النسائي قرار طوعي، ومن ثم قد يكون من المناسب وضع حوافز للشركات المقيدة لتشجيعها على تبني التنوع في عضوية مجالسها.

5- يوصي الباحث أن تقوم الهيئة العامة للرقابة المالية بعمل ندوات تعريفية لمجالس إدارات الشركات المقيدة المصرية للتوعية بمنافع التمثيل النسائي وعرض نتائج الدراسات العالمية والمحلية ذات الصلة والتي تدعم إيجابية التطبيق.

6- يوصي الباحث الشركات المقيدة المصرية بالحرص على أن يتضمن التمثيل النسائي بمجالس الإدارات الأعضاء المستقلين من ذوي الخبرة المالية والاقتصادية بجانب العضوات الممثلين للملاك لضمان توافر تنوع في الخبرات المهنية بما ينعكس على كفاءة وفاعلية المجالس في عملية صناعة القرارات.

7- يوصي الباحث بالاستعانة بجهود الأكاديمية الوطنية للتدريب في تقديم التدريب والتأهيل اللازم لتخريج عناصر نسائية مؤهلة لعضوية ورئاسة مجالس إدارات الشركات سواء المقيدة أو غير المقيدة.

8- يوصي الباحث المجالس العلمية لأقسام المحاسبة بمصر والوطن العربي بمنح مزيد من الاهتمام بموضوع التنوع في مجلس الإدارة بصورة المتعددة وتضمن ذلك في الخطط البحثية للأقسام وتشجيع الباحثين على تقديم العديد من البحوث التطبيقية التي تساعد في مزيد من تفهم جوانب التنوع في مجلس الإدارة والوقوف على الإيجابيات والسلبيات المصاحبة للتطبيق.

9- مقترحات الدراسات المستقبلية

يوصي الباحث الباحثين المهتمين بموضع الدراسة بإجراء الدراسات التالية في بيئة الأعمال المصرية.

- 1- علاقة التمثيل النسائي بمخاطر انهيار الأسهم.
- 2- علاقة التمثيل النسائي بالاحتفاظ النقدية.
- 3- علاقة التمثيل النسائي بكفاءة رأس المال الفكري.
- 4- علاقة التمثيل النسائي بنفقات الاستثمار في البحوث والتطوير كقياس بديل على المسؤولية الاجتماعية للشركات.
- 5- علاقة التمثيل النسائي بممارسات التهرب والتجنب والتخطيط الضريبي.
- 6- علاقة التمثيل النسائي بجودة الإفصاح وتمائل المعلومات المالية.
- 7- علاقة التمثيل النسائي بجودة الأرباح بالاستحقاقات وجودة الأرباح الحقيقية.
- 8- علاقة التمثيل النسائي بجودة المراجعة الداخلية.
- 9- علاقة التمثيل النسائي بالاحتفاظ بمراقب الحسابات.
- 10- علاقة التمثيل النسائي بألعاب المراجعة العادية وغير العادية.
- 11- دراسة مقارنة لتأثير التحول من تطبيق التمثيل النسائي الاختياري إلى الإلزامي على مؤشرات الأداء المالي.

10- المراجع

1/10 المراجع العربية

1/1/10 الدوريات العربية

1. حسام الدين مصطفى, الخدش. وعبد الرحمن خالد, حسين. (2019). "تنوع مجلس الإدارة وأثره على أداء الشركات المدرجة في بورصة عمان: حالة البنوك وشركات التأمين". المجلة الاردنية في ادارة الاعمال 15 (4): 467-487.
2. ريم خميس, عبد الفتاح. (2019). "أثر وجود المرأة في مجالس الإدارة على تحسين أداء الشركات الإماراتية". مجلة الإدارة العامة 60 (2): 279-336.

3. عبد الحميد محمود، العيسوي. (2017). "أثر نوع أعضاء مجالس الإدارة ولجان المراجعة على ممارسات إدارة الأرباح : دراسة تطبيقية على الشركات المساهمة المصرية." الفكر المحاسبي 21 (7) : 626-693.

2/1/10 الإصدارات والنشرات والقوانين والمواقع العربية

1. الدستور المصري. (2014). متاح على موقع الهيئة العامة للاستعلامات من خلال الرابط <https://bit.ly/2xYjgse>، تاريخ الدخول 2020/9.
2. قرار (123). (2019). الهيئة العامة للرقابة المالية، بشأن تعديل قواعد قيد وشطب الأوراق المالية بالبورصة المصرية، متاح على <https://bit.ly/2X64HgZ>، تاريخ الدخول 2020/9.
3. قرار (50). (2020) الهيئة العامة للرقابة المالية، بشأن وجوب تمثيل عنصر نسائي بمجالس إدارات اتحادات الشركات والجهات العاملة في مجال الأنشطة غير المصرفية، متاح على <https://bit.ly/3485wr8>، تاريخ الدخول 2020/9.
4. قرار (107). (2016). الهيئة العامة للرقابة المالية، الدليل المصري لحوكمة الشركات، جمهورية مصر العربية، متاح على <https://goo.gl/bNnqam>، تاريخ الدخول 2020/9.
5. معهد مدراء مجالس الإدارات في دول مجلس التعاون الخليجي. (2017). مراجعة فعالية مجالس الإدارات - عقد من التغيير في مجالس إدارات في دول مجلس التعاون الخليجي، متاح على <https://bit.ly/2JZgG8l>، تاريخ الدخول 2020/9.
6. منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية. (2019). حوكمة الشركات في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا بناء إطار للقدرة التنافسية والنمو - بناء إطار للقدرة التنافسية والنمو، متاح على <https://bit.ly/2xe0rSa>، تاريخ الدخول 2020/9.
7. منظمة التمويل الدولية. (2019). أثر عضوية المرأة في مجالس الإدارة بالمؤسسات المصرية، متاح على <https://bit.ly/3c0J8mg>، تاريخ الدخول 2020/9.
8. منظمة العمل الدولية. (2016). المرأة في المجالس الإدارية - بناء مخزون من المواهب في صفوف الإناث، متاح على <https://bit.ly/2V5GSDg>، تاريخ الدخول 2020/9.
9. وزارة التخطيط والتنمية الاقتصادية. برنامج عمل الحكومة 2018/2019-2021/2022، متاح على <https://bit.ly/377Q1Rr>، تاريخ الدخول 2020/9.

10. <http://www.egx.com.eg/> موقع البورصة المصرية

11. <http://www.fra.gov.eg/> موقع الهيئة العامة للرقابة المالية

12. <https://www.mubasher.info/countries/eg> موقع معلومات مباشر مصر

10/2 Bibliography

10/2/1 Periodicals

- 1- ABBASI, K., ALAM, A. & BHUIYAN, M. B. U. 2020. Audit committees, female directors and the types of female and male financial experts: Further evidence. *Journal of Business Research*, 114, 186-197.
- 2- ABOU-EL-SOOD, H. 2019. Corporate governance and risk taking :the role of board gender diversity. *Pacific Accounting Review*, 31, 19-42.
- 3- ABUBAKAR, A. B. S., GHAZALI, N. A. B. M. & AHMAD, M. B. 2019. Sustainability Reporting and Board Diversity in Malaysia. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 9.
- 4- ADAMS, M. & BORSELLINO, G. 2015. Is there a positive link between corporate governance and board diversity? Lessons from Asia. *Journal of Law and Governance*, 10.
- 5- ADAMS, R. B. & FERREIRA, D. 2009. Women in the boardroom and their impact on governance and performance. *Journal of Financial Economics*, 94, 291-309.
- 6- AHERN, K. R. & DITTMAR, A. K. 2012. The Changing of the Boards: The Impact on Firm Valuation of Mandated Female Board Representation *. *The Quarterly Journal of Economics*, 127, 1.197-37
- 7- AL-AMARNEH, A., YASEEN, H. & ISKANDRANI, M. 2017. Board gender diversity and dividend policy: Case of Jordanian commercial banks. *Corporate Board: role, duties and composition*, 13, 33-41.
- 8- AL-FADLI, A., SANDS, J., JONES, G., BEATTIE, C. & PENSIERO ,D. 2019. Board Gender Diversity and CSR Reporting: Evidence from Jordan. *Australasian Accounting, Business and Finance Journal*, 13, 29-52.
- 9- AL-SHAER, H. & ZAMAN, M. 2016. Board gender diversity and sustainability reporting quality. *Journal of Contemporary Accounting & Economics*, 12, 210-222.
- 10- AL-SHAMMARI, B. & AL-SAIDI, M. 2014. Kuwaiti women and firm performance. *International Journal of Business and Management*, 9, 51-60.

- 11- AMIN, S. I. M., RAHMAT, M. M. & ASRI, A. K. M. 2019. BOARD DIVERSITY, INDUSTRY SPECIFICITY, AND FIRM PERFORMANCE. *Journal of Nusantara Studies (JONUS)*, 4.
- 12- ARARAT, M. & YURTOGLU, B. B. 2019. Female Directors, Board Committees, and Firm Performance: Time-Series Evidence from Turkey. *Emerging Markets Review*, 42, 1-56.
- 13- AZAM, M., KHALID MUHAMMED, U. & ZIA SYEDA, Z. 2019. Board diversity and corporate social responsibility: the moderating role of Shariah compliance. *Corporate Governance: The International Journal of Business in Society*, 19, 1274-1288.
- 14- BÁEZ, A. B., BÁEZ-GARCÍA, A. J., FLORES-MUÑOZ, F. & GUTIÉRREZ-BARROSO, J. 2018. Gender diversity, corporate governance and firm behavior: The challenge of emotional management. *European Research on Management and Business Economics*, 24, 121-129.
- 15- BHAT, K.-U., CHEN, Y., JEBRAN, K. & MEMON, Z. 2019 . Board diversity and corporate risk: evidence from China. *Corporate Governance International Journal of Business in Society*, ahead-of-print.
- 16- BØHREN, Ø. & STAUBO, S. 2014. Does mandatory gender balance work? Changing organizational form to avoid board upheaval. *Journal of Corporate Finance*, 28, 152-168.
- 17- CARDILLO, G., ONALI, E. & TORLUCCIO, G. 2020. Does gender diversity on banks' boards matter? Evidence from public bailouts. *Journal of Corporate Finance*, 101560.
- 18- CHEN, L. H., GRAMLICH, J. & HOUSER, K. A. 20 .19The effects of board gender diversity on a firm's risk strategies. *Accounting & Finance*, 59, 991-1031.
- 19- CHIZEMA, A., KAMURIWO, D. S. & SHINOZAWA, Y. 2015. Women on corporate boards around the world: Triggers and barriers. *The Leadership Quarterly*, 26.1065-1051 ,
- 20- COLAKOGLU, N., ERYILMAZ, M. & MARTÍNEZ-FERRERO, J. 2020. Is board diversity an antecedent of corporate social responsibility performance in firms? A research on the 500 biggest Turkish companies. *Social Responsibility Journal*, 16, 1-20.
- 21- EL-MASRY, A. 2010. Corporate governance, ownership structure and firm performance of Egyptian listed companies. *Corporate Ownership and Control*, 8, 535-551.
- 22- FERNANDEZ WHITNEY, D., BURNETT MEREDITH, F. & GOMEZ CAROLINA, B. 2019. Women in the boardroom and

- corporate social performance: negotiating the double bind. *Management Decision*, 57, 2201-2222.
- 23- FINDIK, E. 2020. How board diversity impact on company's financial performance? *Bussecon Review of Finance & Banking (2687-2501)*, 2, 01-09.
- 24- GARCÍA-MECA, E., GARCÍA-SÁNCHEZ, I.-M. & MARTÍNEZ-FERRERO, J. 2015. Board diversity and its effects on bank performance: An international analysis. *Journal of Banking & Finance*, 53, 202-214.
- 25- GORDINI, N. & RANCATI, E. 2017. Gender diversity in the Italian boardroom and firm financial performance. *Management Research Review*, 40, 75-94.
- 26- GROENING, C. 2019. When do investors value board gender diversity? *Corporate Governance: The International Journal of Business in Society*, 19, 60-79.
- 27- GYAPONG, E., AHMED, A., NTIM, C. G. & NADEEM, M. 2019. Board gender diversity and dividend policy in Australian listed firms: the effect of ownership concentration. *Asia Pacific Journal of Management*.
- 28- HARAKEH, M., EL-GAMMAL, W. & MATAR, G. 2019. Female directors, earnings management, and CEO incentive compensation: UK evidence. *Research in International Business and Finance*, 50, 153-170.
- 29- HARDIES, K. & BREESCH, D. 2020. Getting Women on Board: Some Reflections on Research on Board Gender Diversity. *The International Journal of Accounting*, 55, 20500031-2050.0039
- 30- HOSSAIN, M., FAROOQUE OMAR, A., MOMIN MAHMOOD, A. & ALMOTAIRY, O. 2017. Women in the boardroom and their impact on climate change related disclosure. *Social Responsibility Journal*, 13, 828-855.
- 31- IBRAHIM, A. & HANEFAH, M. M. 2016. Board diversity and corporate social responsibility in Jordan. *Journal of Financial Reporting and Accounting*, 14, 279-298.
- 32- ISSA, A. & FANG, H.-X. 2019. The impact of board gender diversity on corporate social responsibility in the Arab Gulf states. *Gender in Management: An International Journal*, 34, 577-605.
- 33- JEBRAN, K., CHEN, S. & ZHANG, R. 2020. Board diversity and stock price crash risk. *Research in International Business and Finance*, 51, 101122.
- 34- JIRAPORN, P., BOUATTOUR, M., HAMROUNI, A. & UYAR, A. 2019. Does board gender diversity influence

- dividend policy? Evidence from France. *Economics Bulletin*, 39, 2942-2954.
- 35- JUBILEE RIBED VIANNECA, W., KHONG ROY, W. L. & HUNG WOAN, T. 2018. Would diversified corporate boards add value? The case of banking institutions in Malaysia. *Asia-Pacific Journal of Business Administration*, 10, 218-228.
- 36- KAGZI, M. & GUHA, M. 2018. Does board demographic diversity influence firm performance? Evidence from Indian-knowledge intensive firms. *Benchmarking: An International Journal*, 25, 1028-1058.
- 37- KARAVITIS, P., KOKAS, S. & TSOUKAS, S. 2019. Gender Board Diversity and the Cost of Bank Loans. *SSRN Electronic Journal* [Online]. [Accessed 09/14].
- 38- KHAN, A. W. & SUBHAN, Q. A. 2019. Impact of board diversity and audit on firm performance. *Cogent Business & Management*, 6, 1-16.
- 39- KHAN, I., KHAN, I. & SAEED, B. B. 2019. Does board diversity affect quality of corporate social responsibility disclosure? Evidence from Pakistan. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 26, 1371-1381.
- 40- LI, X. & LI, Y. 2020. Female independent directors and financial irregularities in Chinese listed firms: From the perspective of audit committee chairpersons. *Finance Research Letters*, 32, 101320.
- 41- LIM KWEE, P., LYE, C.-T., YUEN YEE, Y. & TEOH WENDY MING, Y. 2019. Women directors and performance: evidence from Malaysia. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 38, 841-856.
- 42- LIU, C. 2018. Are women greener? Corporate gender diversity and environmental violations. *Journal of Corporate Finance*, 52, 11.142-8
- 43- LOPATTA, K., BÖTTCHER, K., LODHIA, S. K. & TIDEMAN, S. A. 2020. The Relationship Between Gender Diversity and Employee Representation at the Board Level and Non-Financial Performance: A Cross-Country Study. *The International Journal of Accounting*.205000146-20500011 ,55 ,
- 44- LOW, D. C. M., ROBERTS, H. & WHITING, R. H. 2015. Board gender diversity and firm performance: Empirical evidence from Hong Kong, South Korea, Malaysia and Singapore. *Pacific-Basin Finance Journal*, 35, 381-401.
- 45- MANITA, R., BRUNA, M. G., DANG, R. & HOUANTI, L. H. 2018. Board gender diversity and ESG disclosure: evidence from the USA. *Journal of Applied Accounting*, 19, 206-224.

- 46- MANITA, R., ELOMMAL, N., DANG, R., SAINTIVES, C., L, N. A. & HOUANTI, H. 2020. Does board gender diversity affect firm performance The mediating role of innovation on the French stock market. *International Journal of Entrepreneurship and Small Business*, 39, 263.
- 47- MANYAGA, F. & TAHA, A. 2020. Linking firm performance with board diversity: A literature review. *Bussecon Review of Finance & Banking (2687-2501)*, 2, 10-18.
- 48- MARTINEZ-JIMENEZ, R., HERNÁNDEZ-ORTIZ MARÍA, J. & CABRERA FERNÁNDEZ ANA, I. 2020. Gender diversity influence on board effectiveness and business performance. *Corporate Governance: The International Journal of Business in Society*, 20, 307-323.
- 49- MUSTAFA, A. S., CHE-AHMAD, A. & CHANDREN, S. 2018. Board diversity, audit committee characteristics and audit quality: The moderating role of control-ownership wedge. *Business and Economic Horizons*, 14, 587-61.4
- 50- NADEEM, M., ZAMAN, R. & SALEEM, I. 2017. Boardroom gender diversity and corporate sustainability practices: Evidence from Australian Securities Exchange listed firms. *Journal of Cleaner Production*, 149, 874-885.
- 51- ORAZALIN, N. & BAYDAULETOV, M. 2020. Corporate social responsibility strategy and corporate environmental and social performance: The moderating role of board gender diversity. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 1-13.
- 52- PUCHETA-MARTÍNEZ MARÍA, C., BEL-OMS, I. & OLCINA-SEMPERE, G. 2018. The association between board gender diversity and financial reporting quality, corporate performance and corporate social responsibility disclosure: A literature review. *Academia Revista Latinoamericana de Administración*, 31, 177-194.
- 53- PUNNA, S. 2020. Corporate Board Gender Diversity and Corporate Performance-Study of NSE 100 Companies. *Alochana Chakra Journal*, 9, 382-388.
- 54- RACHAGAN, S., MARSHALL, S. & POON, W. C. 2015. Board diversity: lessons from Malaysia. *International Journal of Corporate Governance*, 6, 194.
- 55- RAO, K. & TILT, C. 2016. Board diversity and CSR reporting: an Australian study. *Meditari Accountancy Research*, 24, 182-210.
- 56- SAEED, A. & SAMEER, M. 2017. Impact of board gender diversity on dividend payments: Evidence from some

- emerging economies. *International Business Review*, 26, 1100-1113.
- 57- SAIDU, M. & AIFUWA, H. 2020. Board Characteristics and Audit Quality: The Moderating Role of Gender Diversity. *International Journal of Business Research*, 8, 144-155.
- 58- SHEHATA, N., EL-HELALY ,M. & ARARAT, M. 2017. Boards' Gender Diversity and Firm Performance Before and After the Egyptian Revolution. *SSRN Electronic Journal* [Online].
- 59- SILA, V., GONZALEZ, A. & HAGENDORFF, J. 2016. Women on board: Does boardroom gender diversity affect firm risk ?*Journal of Corporate Finance*, 36, 26-53.
- 60- SMITH, N., SMITH, V. & VERNER, M. 2005. Do Women in Top Management Affect Firm Performance? A Panel Study of 2500 Danish Firms. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 55.
- 61- SULTANA, N., CAHAN, S. F. & RAHMAN, A. 2020. Do Gender Diversity Recommendations in Corporate Governance Codes Matter? Evidence from Audit Committees. *AUDITING: A Journal of Practice & Theory*, 39, 173-197.
- 62- THAMS, Y., BENDELL, B. L. & TERJESEN, S. 2018. Explaining women's presence on corporate boards: The institutionalization of progressive gender-related policies. *Journal of Business Research*, 86, 130-140.
- 63- TINGBANI, I., CHITHAMBO, L., TAURINGANA, V. & PAPANIKOLAOU, N. 2020. Board gender diversity, environmental committee and greenhouse gas voluntary disclosures. *Business Strategy and the Environment*, 1-17.
- 64- TINGLI, P. 2017. *The Impact of Board of Directors Diversity Upon Corporate Financial Performance*. Master, Petersburg State University.
- 65- TYROWICZ, J., TERJESEN, S. & MAZUREK, J. 2020. All on board? New evidence on board gender diversity from a large panel of European firms. *European Management Journal*.
- 66- ULLAH, I., FANG, H. & JEBRAN, K. 2019. Do gender diversity and CEO gender enhance firm's value? Evidence from an emerging economy. *Corporate Governance: The International Journal of Business in Society*, 20, 44-66.
- 67- VALLS MARTÍNEZ, M. D. C. & CRUZ RAMBAUD, S. 2019. Women on corporate boards and firm's financial performance. *Women's Studies International Forum*, 76, 102251.

- 68- WANG, Y.-H. 2020. Does Board Gender Diversity Bring Better Financial and Governance Performances? An Empirical Investigation of Cases in Taiwan. *Sustainability*, 12, 1-10.
- 69- WASIUZZAMAN, S. & WAN MOHAMMAD, W. M. 2020. Board gender diversity and transparency of environmental, social and governance disclosure: Evidence from Malaysia. *Managerial and Decision Economics*, 41, 145-156.
- 70- WILLOWS, G. & LINDE, M. 2016. Women representation on boards: A South African perspective. *Meditari Accountancy Research*, 24, 211-22.5
- 71- YANG, P., RIEPE, J., MOSER, K., PULL, K. & TERJESEN, S. 2019. Women directors, firm performance, and firm risk: A causal perspective. *The Leadership Quarterly*, 30, 101297.
- 72- YE, D., DENG, J., LIU, Y., SZEWCZYK, S. H. & CHEN, X. 2019. Does board gender diversity increase dividend payouts? Analysis of global evidence. *Journal of Corporate Finance*, 58, 1-26.
- 73- ZAHID, M., RAHMAN, H. U., ALI, W., KHAN, M., ALHARTHI, M., IMRAN QURESHI, M. & JAN, A. 2020. Boardroom gender diversity: Implications for corporate sustainability disclosures in Malaysia. *Journal of Cleaner Production*, 244, 118683.
- 74- ZAID, M. A. A., WANG, M., ADIB, M., SAHYOUNI, A. & ABUHIJLEH, S. T. F. 2020. Boardroom nationality and gender diversity: Implications for corporate sustainability performance. *Journal of Cleaner Production*, 251, 119652.

10/2/2 Reports, Conferences and publications

- 1- ILO. International Labour Office .(2019) . Women in Business and Management- The business case for change, available at <https://bit.ly/2Rig14J> , accessed 9/2020.
- 2- WOB. Egypt Women on Boards Observatory.(2019). 2019 Annual Monitoring Report Highlights, available at <https://bit.ly/2W5Kvti> , accessed 9/2020.

11- ملاحق الدراسة

ملحق رقم (1) الشركات المقيدة الممثلة لعينة الدراسة

1. شركة المصرية للاتصالات
2. شركة جلوبال تليكوم القابضة
3. شركة اوراسكوم للاستثمار القابضة
4. شركة العبور للبويات والصناعات الكيماوية
5. شركة السويس للأسمنت
6. شركة العز للسيراميك والبورسلين
7. شركة ليسيكو مصر
8. شركة دلتا للإنشاء والتعمير
9. شركة السادس من أكتوبر للتنمية والاستثمار
10. شركة إعمار مصر للتنمية
11. شركة مدينة نصر للإسكان والتعمير
12. شركة مجموعة بورتو القابضة
13. شركة بالم هيلز للتعمير
14. شركة مجموعة طلعت مصطفي القابضة
15. شركة التعمير والاستشارات الهندسية
16. شركة المتحدة للإسكان والتعمير
17. شركة الغربية الإسلامية للتنمية العمرانية
18. شركة مينا للاستثمار السياحي والعقاري
19. شركة ايدينا للصناعات الغذائية
20. شركة جهينة للصناعات الغذائية
21. شركة القاهرة للدواجن
22. البنك التجاري الدولي
23. بنك كريدي اجريكول
24. مصرف أبو ظبي الإسلامي
25. بنك قطر الوطني الأهلي
26. بنك التعمير والإسكان
27. بنك البركة مصر
28. شركة راية القابضة للتكنولوجيا والاتصالات
29. شركة مجموعة عامر القابضة
30. شركة القابضة المصرية الكويتية
31. شركة القلعة للاستشارات المالية
32. شركة النعيم القابضة للاستثمارات
33. شركة الملتقى العربي للاستثمارات
34. شركة الأهلي للتنمية والاستثمار

35. شركة برايم القابضة للاستشارات المالية
36. شركة الزيوت المستخلصة ومنتجاتها
37. شركة الألومنيوم العربية
38. شركة الوطنية لمنتجات الذرة
39. شركة العبوات الطبية
40. شركة العبور للاستثمار العقاري
41. شركة العربية لاستصلاح الأراضي
42. شركة العربية لحليج الأقطان
43. شركة العربية للخزف
44. شركة العربية للصناعات الهندسية
45. شركة المصرية الدولية للصناعات الدوائية
46. شركة المصرية للأقمار الصناعية
47. شركة النصر لتصنيع الحاصلات الزراعية
48. شركة النصر للملابس والمنسوجات
49. شركة بايونيرز القابضة للاستثمارات المالية
50. شركة بيراميزا للفنادق والقرى السياحية
51. شركة جنوب الوادي للأسمنت
52. شركة دلتا للطباعة والتغليف
53. شركة رواد السياحة
54. شركة ريكاب للاستثمارات المالية
55. شركة سماد مصر
56. شركة عبر المحيطات للسياحة
57. شركة مجموعة جي إم سي للاستثمارات الصناعية
58. شركة مصر بنى سويف للأسمنت
59. شركة مصر للأسواق الحرة
60. شركة مطاحن مصر العليا
61. شركة جراند القابضة للاستثمارات المالية
62. شركة أودن للاستثمارات المالية
63. شركة المصرية لخدمات النقل
64. شركة جى بى اوتو
65. شركة السويدي اليكتروك
66. شركة يونيفرسال لصناعة مواد التعبئة والتغليف
67. شركة المالية والصناعية المصرية
68. شركة المصرية للمنتجات السياحية
69. شركة المصرية للمشروعات السياحية العالمية
70. شركة الإسكندرية للزيوت المعدنية
71. شركة سيدي كرير للبتر وكيموايات
72. شركة أبو قير للأسمدة

73. شركة غاز مصر
74. شركة النساجون الشرقيون للسجاد
75. شركة العز الدخيلة للصلب
76. شركة حديد عز
77. شركة اسيك للتعدين
78. شركة الخدمات الملاحية والبتروولية
79. شركة مجموعة مستشفيات كليوباترا
80. شركة الإسكندرية لأسمنت بورتلاند
81. شركة شمال إفريقيا للاستثمار العقاري
82. شركة أسمنت بورتلاند طرة
83. شركة أسمنت سيناء
84. شركة أسيوط الإسلامية الوطنية للتجارة والتنمية
85. شركة الاستثمار العقاري العربي
86. شركة الإسكندرية للخدمات الطبية
87. شركة الإسماعيلية الجديدة للتطوير والتنمية العمرانية
88. شركة المنصورة للدواجن
89. شركة الإسماعيلية الوطنية للصناعات الغذائية
90. شركة الإسماعيلية مصر للدواجن
91. شركة الدلتا للسكر
92. شركة الشرقية الوطنية للأمن الغذائي
93. شركة الشمس للإسكان والتعمير
94. شركة العالمية للاستثمار والتنمية
95. شركة الإسكندرية الوطنية للاستثمارات المالية
96. شركة العربية للمحاسب
97. شركة العربية لمنتجات الألبان
98. شركة العرفة للاستثمارات والاستشارات
99. شركة العروبة للسمسرة في الأوراق المالية
100. شركة العقارية للبنوك الوطنية للتنمية
101. شركة القاهرة للخدمات التعليمية
102. شركة القاهرة للزيوت والصابون
103. شركة الكابلات الكهربائية المصرية
104. شركة المجموعة المصرية العقارية
105. شركة المصرية لتطوير صناعة البناء
106. شركة المصرية لمدينة الإنتاج الإعلامي
107. شركة النصر للأعمال المدنية
108. شركة الوطنية للإسكان للنقابات المهنية
109. شركة بلتون المالية القابضة
110. شركة جلاكسو سميثكلين

111. شركة جولدن تكس للأصواف
112. شركة رمكو لإنشاء القرى السياحية
113. شركة روبكس العالمية لتصنيع البلاستيك والاكريلك
114. شركة زهراء المعادي للاستثمار والتعمير
115. شركة شارم دريمز للاستثمار السياحي
116. شركة كفر الزيات للمبيدات والكيماويات
117. شركة مستشفى النزهة الدولي
118. شركة مصر للأسمنت- قنا
119. شركة مصر للزيوت والصابون
120. شركة مطاحن وسط وغرب الدلتا